Occupational Psychology (2026) 4 (4): 21-30
DOI: 10.30473/jpsy.2026.77952.1121
Received: 06 May 2026 Accepted: 17 Sep 2026

Occupational Psychology

Open Access

ORIGINAL ARTICLE

Examining the Adequacy of the Psychometric Properties of the Employment Hope Scale in a Student Sample

Shima Delavar Shirvan[1], Reyhaneh Cheraghchi Masjedi[2], Noori Kaabomeir[3*]

1 MD of Psychology, Khayam University, Mashhad, Iran.
2 MD of Psychology, Khayam University, Mashhad, Iran.
3 Assistant Professor, Department of Psychology, Binaloud Institution of Higher Education, Mashhad, Iran.

Correspondence
Noori Kaabomeir
Email: n.kaabomeir@binaloud.ac.ir

How to cite
Delavar Shirvan, Sh. Cheraghchi Masjedi, R. Kaabomeir, N. (2026). Examining the Adequacy of the Psychometric Properties of the Employment Hope Scale in a Student Sample. Occupational Psychology, 4 (4), 21-30.

ABSTRACT

The issue of employment and unemployment of youth and university graduates is considered one of the most important social challenges of the last decade. Therefore, the aim of the present study was to translate and validate the Employment Hope Scale of Hong and Choi (2013). The method of this study was descriptive, correlational type. For this purpose, 263 students from universities and non-profit institutions in Mashhad selected using multi-stage cluster random sampling and completed the Employment Hope Questionnaire of Hong and Choi (2013), the Educational Goal Orientation scale of Bouffard et al. (1998), and the Educational Motivation scale of Hartz (1981). The internal consistency of the Employment Hope Scale items showed that this scale had acceptable and very good reliability. Also, the validity of the Employment Hope Scale examined through construct validity (using confirmatory factor analysis), convergent validity, and concurrent validity, and the results indicated that the translated Employment Hope Scale had very good validity. In general, the results indicated that the Employment Hope Scale had good validity and reliability and can be used as a useful tool for measuring employment hope in students.

KEYWORDS

Validation, Employment Hope Scale, Students

© 2026, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

سال چهارم، شماره سوم، پیاپی چهاردهم، تابستان ۱۴۰۵ (۲۱-۳۰)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۶

DOI: 10.30473/jpsy.2026.77952.1121

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

بررسی کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس امید به اشتغال در یک نمونه دانشجو

شیما دلاور شیروان[۱]، ریحانه چراغچی مسجدی[۲]، نوری کعب عمیر[۳*]

۱ کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه غیر انتفاعی خیام، مشهد، ایران.

۲ کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه غیر انتفاعی خیام، مشهد، ایران.

۳ استادیار، گروه روان‌شناسی، موسسه آموزش عالی بینالود، مشهد، ایران.

نویسنده مسئول:
نوری کعب عمیر
رایانامه: saeidpakdel@studunt.pnu.ac.ir

چکیده

مسئله اشتغال و بیکاری جوانان و دانش‌آموختگان دانشگاهی یکی از مهم‌ترین چالش‌های اجتماعی دهه اخیر به حساب می‌آید. بنابراین هدف از پژوهش حاضر ترجمه و اعتباریابی مقیاس امید به اشتغال هنگ و چوی (۲۰۱۳) بود. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. بدین منظور، ۲۶۳ دانشجوی دانشگاه‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی شهر مشهد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های امید به اشتغال هنگ و چوی (۲۰۱۳)، هدف‌گرایی تحصیلی بوفارد و همکاران (۱۹۹۸) و انگیزش تحصیلی هارتز (۱۹۸۱) را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی گویه‌های مقیاس امید به اشتغال نشان داد که این مقیاس از پایایی قابل قبول و بسیار خوبی برخوردار است. همچنین، روایی مقیاس امید به اشتغال از طریق روایی سازه (به روش تحلیل عاملی تأییدی)، روایی همگرا و روایی همزمان بررسی گردید و نتایج حاکی از آن بود که مقیاس ترجمه‌شده امید به اشتغال، از روایی بسیار خوبی برخوردار است. به‌طور کلی نتایج بیانگر آن بود که مقیاس امید به اشتغال از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است و می‌توان از آن به‌عنوان یک ابزار سودمند برای سنجش امید به اشتغال در دانشجویان استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی

اعتباریابی، مقیاس امید به اشتغال، دانشجویان.

استناد به این مقاله:

شیما دلاور شیروان، ریحانه چراغچی مسجدی، نوری کعب عمیر (۱۴۰۵). بررسی کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس امید به اشتغال در یک نمونه دانشجو. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۴)، ۲۱-۳۰

© 2026, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

امروزه با تحولات عظیمی که در صنعت، خدمات و اقتصاد کشورها صورت گرفته است، یکی از نیازهای اساسی رشد انسان، داشتن شغلی است که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، نیازهای روحی او را نیز برآورده کند. این در حالی است که برخوردار نبودن از شغلی مناسب می‌تواند مانع رشد و تکامل فردی شود و درنتیجه، باعث بروز انواع آسیب‌های روحی و روانی شود (عبدی زرین و اسدی مقدم، ۱۴۰۵). در این میان و در سال‌های اخیر، کشور ایران با مشکلات فراوانی در زمینهٔ اشتغال مواجه بوده است؛ به نحوی که موضوع اشتغال و توانمندی‌های شغلی دانش‌آموختگان در زمرهٔ تهدیدهای امنیتی و در تقابل با توسعهٔ ملی قرار گرفته است. در این میان، کشورهایی توانسته‌اند بر این مشکل فائق آیند که تصویر روشنی از ظرفیت دانشگاه‌ها، میزان تقاضای بازار کار، جهت‌دهی به توانمندی‌هایی که برنامه‌های درسی برای به دست آوردن شغل به دانش‌آموختگان می‌دهند، وضعیت شغلی دانش‌آموختگان بعد از اتمام تحصیل و وضعیت توانمندی کارکنان در محیط کار داشته‌اند و در راستای بهبود وضعیت شغلی و توانمندی‌های دانش‌آموختگان گام‌های مؤثری برداشته‌اند (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۶). اما در نقطهٔ مقابل، بر اوضاع و احوال آموزش عالی در ایران از ابعادی انتقاد وارد است؛ به این معنی که توسعهٔ آموزش و کیفیت آن با نیازهای اقتصادی و تقاضاهای اجتماعی هماهنگ نبوده است و گسترش کمّی دانشگاه‌ها که بیشتر بر ملاحظات سیاسی متکی بوده است، کمترین ارتباط با نیازها و امکانات اقتصادی و اجتماعی داشته و جامعه را در محدودهٔ مشکلات جدید قرار داده است. یکی از مهم‌ترین و پرچالش‌ترین این مشکلات، بیکاری جوانان و دانش‌آموختگان دانشگاهی است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۳).

در این میان، امید به یافتن شغل در آینده یکی از انگیزه‌های دانشجویان برای ادامهٔ تحصیل در مقاطع تحصیلی است که با گسترش تعداد دانشگاه‌ها و تمرکز بر ادامهٔ تحصیل افراد در سال‌های اخیر، به موضوعی مهم برای پژوهش تبدیل شده است و به علت افزایش نرخ بیکاری، بررسی عوامل اثرگذار بر آن ضرورتی انکارناپذیر است (عجم اکرامی و همکاران، ۱۳۹۴). امید[1]، مجموعه‌ای شناختی است که مبتنی بر احساس موفقیت ناشی از منابع گوناگون، انرژی معطوف به هدف و مسیرها یا به عبارتی، برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف است (اُلیوریا[2] و همکاران، ۲۰۱۲). امید به عنوان ساختار مهم در تاریخچه روان‌شناسی مثبت ظهور پیدا کرده و می‌تواند به معنای توانایی ادراک‌شده برای پیروی از اهداف مورد نظر و ایجاد راه‌های دستیابی به این اهداف توصیف شود (اسنایدر[3]، ۲۰۰۲؛ والرو[4] و همکاران، ۲۰۱۵). اخیراً، امید به عنوان منبع حیاتی برای تعلیم و تربیت حرفه‌ای (سانگ[5] و همکاران، ۲۰۱۳) و رفتارهای سازمانی (لوتانز و جانسون[6]، ۲۰۰۲) پیشنهاد شده است. امید در عملکرد تحصیلی و شغلی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای دارد و با چندین متغیر مرتبط با انجام وظیفه و بهزیستی، ارتباط دارد (یوتسیدی[7] و همکاران، ۲۰۱۸). ویژگی‌های عاطفی و رفتاری امید به اندازه فرایندهای شناختی افراد که در هنگام تجربه امید به آن می‌رسند، مهم هستند (دی پرتو[8] و همکاران، ۲۰۲۰). امید و پیشرفت تحصیلی با یکدیگر به صورت متقابل مرتبط هستند. همچنین امید و موفقیت تحصیلی در طول زمان، به‌طور متقابل از طریق درگیری رفتاری افزایش می‌یابد و سطح امید دانش‌آموزان ابتدایی به‌صورت غیرمستقیم و با واسطه درگیری رفتاری بر موفقیت تحصیلی اثر می‌گذارد (چن[9] و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان داده است که امید به‌طور معناداری با نتایجی مانند عملکرد مرتبط است (ریچارد[10] و همکاران، ۲۰۱۳). به تازگی محققان به بررسی مفهوم «امید به اشتغال» پرداخته‌اند که در آن این انگیزه را به جوانان ریسک‌پذیر می‌دهند تا به آینده خود نگاه کنند (جانتونن و وترستن[11]، ۲۰۰۶).

امید به اشتغال[12] را می‌توان نوعی جهت‌گیری مثبت نسبت به آینده تعریف کرد که فرد را در رسیدن به هدف با تمرکز بر مسیرها، ایجاد انگیزه برای دستیابی به اهداف مطلوب و خوش‌بینی برای نتایج مثبت آینده تحریک می‌کند (عبدی زرین و همکاران، ۱۳۹۸). سازه امید به اشتغال از «نظریه امید[13]» در حوزه روان‌شناسی شغلی نشأت گرفته است. یک اصل اساسی «نظریه امید» این است که رفتار آدمی هدفمند است و آنها، رفتار را هدایت می‌کنند (ویتن[14] و همکاران، ۲۰۱۲). سه مفهوم اصلی «نظریه امید» عبارت اند از اهداف[15]، مسیرهای رسیدن به این اهداف و عامل[16]. عامل به عنوان انگیزش و تمایل برای عمل در جهت تحقق اهداف قابل دسترسی تعریف شده است. «نظریه امید» چارچوبی را برای درک رفتار شغلی افراد از قبیل اهداف

1 Hope
2 Oliveira

3 Snyder
4 Valero
5 Sung, Turner, & Kaewchinda
6 Luthans & Jensen
7 Yotsidi
8 De Pretto
9 Chen
10 Reichard
11 Juntunen & Wettersten
12 Employment Hope
13 Hope Theory
14 Weiten
15 Goals
16 Agency

شغلی، ایده‌ها و طرح‌های رسیدن به اهداف و انگیزش تحقق اهداف را فراهم می‌کند. به این ترتیب پژوهشگران، سازه امید به اشتغال را این‌گونه تعریف کردند: یک حالت انگیزشی مثبت که کار و اهداف مرتبط با آن را جهت می‌دهد و از اهداف مرتبط با کار، مسیرها و عامل‌ها تشکیل می‌شوند (بیانی و همکاران، ۱۳۹۵).

امید به اشتغال، جهت‌گیری افراد به سمت دنیای کار است. هدف اصلی بسیاری از دانش‌آموزان و دانشجویان بالأخص پسران این است که با تحصیلات خود بتوانند شغلی به دست آورند و زندگی خویش را تأمین کنند؛ در غیر این صورت نه تنها انگیزه‌ای به ادامه تحصیل ندارند؛ بلکه آن را اتلاف وقت می‌دانند (احمدی، ۱۳۹۳). دانشجویان در وضعیت موجود همواره بخشی از دغدغه‌های فکری خود را به وضعیت اشتغال در آینده اختصاص می‌دهند (شیخ‌الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۵). براساس پژوهش رضوی و همکاران (۱۳۹۹)، وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد. در پژوهشی که استیونسون[1] و همکاران (۲۰۲۱) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که امید به کار، سازه مهمی برای سازگاری شغلی و حتی جستجوی شغلی در افراد است. امید به شغل از نگاه آنان انطباق‌پذیری در مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. کیم[2] (۲۰۱۸) که در یک مطالعه به بررسی رابطه امید به کار، نگرش شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان پرداخته، گزارش کرده است که امید شغلی نیرویی بسیار کمک‌کننده و قدرتمند در رسیدن افراد به خودشکوفایی است.

تمرکز بر امید به اشتغال نه تنها به عنوان یک نتیجه مطلوب و قابل اندازه‌گیری از آموزش محسوب می‌شود؛ بلکه به عنوان عاملی است که می‌تواند شانس دستیابی به شغل را برای فرد افزایش دهد و پیامدهای زیادی برای چگونگی تسهیل و ارزیابی برنامه‌های آموزشی اشتغال داشته باشد (هنگ و چوی[3]، ۲۰۱۳). هنگ و چوی (۲۰۱۳) امید به اشتغال را شرط ضروری و کلیدی برای دستیابی به موفقیت اقتصادی برای جویندگان کار کم‌درآمد می‌دانند. پژوهشگران مطالعه امید به اشتغال را تقریباً به هر شغلی، حتی نمونه‌های غیرشاغل مانند دانش‌آموزان بسط داده‌اند. علی‌رغم توجه پژوهشگران به موضوع امید به اشتغال در دهه‌های گذشته، مطالعات انجام‌شده در زمینه امید به اشتغال اندک است (عابدی و همکاران، ۱۳۹۵).

انتظار اشتغال در رابطه متقابل با رشد مهارت‌ها و سطح دستیابی به نتایج مسیر شغلی و تحصیلی است (سانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ کنی[4] و همکاران، ۲۰۱۰) و در نتیجه می‌تواند نقش مهم و سازنده‌ای در رشد مسیر شغلی (باقری و همکاران، ۱۳۹۶) و افزایش رضایتمندی از مسیر تحصیلی- شغلی (کدخدا و مهدی‌زاده، ۱۴۰۳) داشته باشد. امید شغلی با تجارب مسیر شغلی ایجاد و توسعه می‌یابد (کنی و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین، امید شغلی رابطه نزدیکی با مفهوم هویت شغلی[5] دارد و می‌تواند به عنوان ساختاری در درک رابطه بین تجارب مسیر شغلی و انگیزه دستیابی، نقش داشته باشد. امید شغلی با ایجاد بستر حفظ ارتباط فرد با آینده مسیر شغلی و مواجهه با موانع و در نتیجه افزایش اشتیاق شغلی و تحصیلی و افزایش خودکارآمدی در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی ایفای نقش کند (صالحی و جعفری، ۱۴۰۰). از سویی دیگر، توسعه زمانی تحقق می‌یابد که از تمام عوامل و امکانات و منابع تولید خصوصاً انسان استفاده به عمل آید. در برنامه‌های توسعه، اشتغال نیروی انسانی مهم‌ترین و اساسی‌ترین هدف برنامه‌ریزی‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی هر جامعه‌ای را تشکیل می‌دهد (محمدی‌فر و الماسی‌فرد، ۱۳۹۹).

به‌طور کلی با توجه به بررسی پیشینه پژوهشی و تحقیقات صورت‌گرفته، امید به اشتغال یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها و عوامل مرتبط با انگیزش و پیشرفت تحصیلی است و تهیه ابزار اندازه‌گیری پایا و معتبر در زمینه امید به اشتغال می‌تواند کاربردهای فراوانی داشته باشد. در همین راستا، هنگ و چوی (۲۰۱۳) برای اندازه‌گیری این سازه، مقیاسی را برای سنجش آن معرفی کردند. این مقیاس در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی اعتبارسنجی شد که منجر به یک ساختار دو عاملی ۱۴ ماده‌ای شد که عامل اول نشان‌دهنده «توانمندسازی روان‌شناختی» و عامل دوم نشان‌دهنده «مسیرهای هدف‌محور» است. در فرآیند اعتبارسنجی مجدد و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، این مقیاس دو عاملی ۱۴ ماده‌ای بر اساس پیشنهاد نظری اولیه به یک مقیاس چهار عاملی ۱۴ ماده‌ای با دو مؤلفه مرتبه بالاتر اصلاح شد که چهار مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی، خودانگیختگی آینده‌نگر، استفاده از مهارت‌ها و منابع و هدف‌مداری را می‌سنجد (RMSEA=۰/۰۷۷، χ^2=۴۰۲/۵۵، df=۷۳، TLI=۰/۹۲، CFI=۰/۹۴). هنگ و چوی (۲۰۱۳) پایایی این پرسش‌نامه را بالای ۰/۷۰ گزارش کرده و روایی آن را نیز تأیید کرده‌اند.

علاوه بر مطالعه اولیه، ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس امید به اشتغال در مطالعات دیگری نیز بررسی شده است. برای مثال، هنگ و همکاران (۲۰۱۴) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندنمونه‌ای، ساختار چهارعاملی

1 Stevenson
2 Kim
3 Hong & Choi
4 Kenny
5 Occupational Identity

نسخه کوتاه این مقیاس را تأیید کردند. همچنین، هنگ و همکاران (۲۰۱۶) با بررسی ناوردایی اندازه‌گیری[1] در نمونه‌های ایالات متحده و کره جنوبی، شواهدی از قابلیت کاربرد بین‌فرهنگی این ابزار ارائه کردند.

بنابراین، با توجه به اهمیت این متغیر و با استناد به مطالعات انجام‌شده توسط سازندگان این مقیاس که نشان دادند این مقیاس از پایایی و روایی مطلوب و بالایی برخوردار است، هدف پژوهش حاضر ترجمه و اعتباریابی مقیاس امید به اشتغال در دانشجویان ایرانی بود.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر اعتباریابی پرسش‌نامه امید به اشتغال بود، پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی – همبستگی و از نظر ماهیت، کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دانشجویان غیرشاغل دانشگاه‌ها و مؤسسات غیرانتفاعی شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. از میان این جامعه، ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به این صورت که در ابتدا از میان ۲۱ دانشگاه و مؤسسه غیرانتفاعی مشهد، ۴ دانشگاه یا مؤسسه غیرانتفاعی (دانشگاه خیام، مؤسسه آموزش عالی خراسان، مؤسسه آموزش عالی بینالود و مؤسسه آموزش عالی اقبال)، به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. سپس، در ادامه از میان دانشگاه و مؤسسات انتخاب‌شده، دو کلاس درسی به‌صورت تصادفی ساده انتخاب و لینک پرسش‌نامه‌های آنلاین در اختیار تمامی دانشجویان حاضر در آن کلاس قرار گرفت. از این میان، ۲۶۳ شرکت‌کننده به‌طور کامل پرسش‌نامه‌ها را پاسخ داده بودند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل رضایت و علاقه به شرکت در پژوهش و نداشتن هرگونه اشتغال دائم بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش عدم تمایل به ادامه همکاری و تکمیل ناقص پرسش‌نامه‌های پژوهش بود.

ابزار پژوهش

مقیاس امید به اشتغال: مقیاس امید به اشتغال[2] توسط هنگ و چوی (۲۰۱۳) طراحی و هدف آن ارزیابی میزان امید به اشتغال در میان افراد جویای کار است. این مقیاس شامل ۱۴ گویه و چهار خرده‌مقیاس توانمندسازی روان‌شناختی (گویه‌های ۴-۱)، خودانگیختگی آینده‌نگر (گویه‌های ۵ و۶)، استفاده از مهارت‌ها و منابع (گویه‌های ۷-۱۰) و هدف‌مداری (گویه‌های ۱۴-۱۱) است. شیوه نمره‌گذاری مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. بر این اساس، حداقل و حداکثر نمره برای خرده‌مقیاس توانمندسازی روان‌شناختی ۴ و ۲۰، خرده‌مقیاس خودانگیختگی آینده‌نگر ۲ و ۱۰، استفاده از مهارت‌ها و منابع ۴ و ۲۰، هدف‌مداری ۴ و ۲۰ و کل مقیاس نیز ۱۴ و ۷۰ است. این مقیاس برای نخستین‌بار در این پژوهش ترجمه و اعتباریابی شده است. در ارتباط با ترجمه مقیاس، روند ترجمه توسط متخصیصن زبان انگلیسی و در سه مرحله انجام شد (انگلیسی به فارسی، فارسی به انگلیسی، انگلیسی به فارسی) و در نهایت نسخه فارسی ویرایش‌شده که مطابق با نسخه اصلی آن است، تهیه شد. در ادامه نیز، اعتباریابی مقیاس بررسی شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

پرسش‌نامه هدف‌گرایی تحصیلی: برای سنجش میزان هدف‌گرایی تحصیلی در این پژوهش، از پرسش‌نامه هدف‌گرایی تحصیلی[3] بوفارد[4] و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ گویه و سه مؤلفه اصلی است که عبارتند از: ۱) جهت‌گیری هدف تسلط (گویه‌های ۱، ۴، ۷، ۸، ۱۱، ۱۳ و ۱۶)؛ ۲) جهت‌گیری هدف عملکردی (گویه‌های ۲، ۵، ۹، ۱۲، ۱۴ و ۱۸)؛ ۳) جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست (گویه‌های ۳، ۶، ۱۰، ۱۵، ۱۷، ۱۹ و ۲۰). روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه توسط اساتید و متخصصان حوزه روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید شده است (دهقانی ناژوانی و زارع‌پور، ۱۳۹۵). همچنین، پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که مقدار آن برای خرده‌مقیاس‌های جهت‌گیری هدف تسلط، جهت‌گیری هدف عملکردی و جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست به ترتیب برابر با ۰/۷۵، ۰/۸۸ و ۰/۷۵ گزارش شده است (دهقانی ناژوانی و زارع‌پور، ۱۳۹۵). در این پژوهش نیز، ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های جهت‌گیری هدف تسلط، جهت‌گیری هدف عملکردی و جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست به ترتیب برابر با ۰/۶۹، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه انگیزش تحصیلی: در این پژوهش، از پرسش‌نامه انگیزش تحصیلی[5] هارتر[6] (۱۹۸۱) به عنوان ابزار اصلی برای سنجش میزان انگیزش تحصیلی دانشجویان استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۳ گویه است و پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. طیف پاسخ‌ها از «هیچ‌وقت» (۱ امتیاز) تا «تقریباً همیشه» (۵ امتیاز) متغیر است. گویه‌های ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۵،

1 Measurement Invariance
2 Hope for Employment Scale

3 Academic goal orientation Scale
4 Bouffard
5 Academic Motivation Scale
6 Harter

۱۶، ۱۹، ۲۱، ۲۷ و ۳۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط ظهیری‌ناو و رجبی (۱۳۸۸) بررسی شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تأیید شده است. همچنین، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ به دست آمده است که نشان از قابلیت اعتماد بالای این ابزار دارد (ظهیری‌ناو و رجبی، ۱۳۸۸). در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه انگیزش تحصیلی برابر با ۰/۸۳ به‌دست آمد.

با توجه به هدف پژوهش و استفاده از روش‌های مختلف جهت اعتباریابی مقیاس امید به اشتغال، داده‌ها بدین شکل تجزیه و تحلیل شده‌اند: ۱) بررسی روایی سازه مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار AMOS-26 انجام شده است؛ ۲) جهت محاسبه روایی همگرا و نیز روایی ملاکی همزمان مقیاس از ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS-27 استفاده گردید؛ ۳) پایایی مقیاس امید به اشتغال نیز با استفاده از بررسی همسانی درونی (ضرایب همبستگی بین گویه‌ها)، ضریب آلفای کرونباخ و نیز ضریب تنصیف در نرم‌افزار SPSS-27 محاسبه شده است.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در این پژوهش، شامل ۲۶۳ دانشجو بود که از میان آنها، ۳۲ درصد پسر و ۶۸ درصد دختر بودند. ۲۳ نفر در مقطع کاردانی (۸/۷٪)، ۲۲۵ نفر در مقطع کارشناسی (۸۵/۶٪) و ۱۵ نفر در مقطع کارشناسی ارشد (۵/۷٪) بودند. همچنین، ۲۳۷ نفر مجرد (۹۰/۱٪) و ۲۶ نفر متأهل (۹/۹٪) بودند. آزمودنی‌های پژوهش دارای میانگین سنی ۲۱/۷۳ سال با انحراف معیار ۴/۹۰ بودند که حداقل سن ۱۸ سال و حداکثر آن ۴۸ سال بود.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف مقیاس امید به اشتغال و خرده‌مقیاس‌های آن

متغیر	انحراف معیار ± میانگین	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب تنصیف
توانمندسازی روان‌شناختی	۱۷/۳۵ ± ۲/۵۳	۰/۷۹	۰/۷۸
خودانگیختگی آینده‌نگر	۸/۷۸ ± ۱/۳۹	۰/۷۰	۰/۷۰
استفاده از مهارت‌ها و منابع	۱۶/۷۴ ± ۲/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۴
هدف‌مداری	۱۶/۴۶ ± ۳/۰۹	۰/۸۶	۰/۸۸
کل مقیاس	۵۹/۳۳ ± ۸/۶۷	۰/۹۳	۰/۸۹

جدول ۱، یافته‌های توصیفی و ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف مقیاس امید به اشتغال و خرده‌مقیاس‌های آن را نشان می‌دهد. همچنین، در جدول ۲، یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی گویه‌های مقیاس امید به اشتغال با نمره خرده‌مقیاس مربوط به خودشان و نیز نمره کل مقیاس نشان داده شده است.

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۸، برای خودانگیختگی آینده‌نگر برابر با ۰/۷۰ و ۰/۷۰، برای استفاده از مهارت‌ها و منابع برابر با ۰/۸۷ و ۰/۸۴، برای هدف‌مداری برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۸ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۳ و ۰/۸۹ هستند. این نتایج نشان‌دهنده مطلوب بودن همسانی درونی مقیاس امید به اشتغال است.

در جدول ۲، همبستگی تمامی گویه‌ها با نمرات خرده‌مقیاس مربوط به خودشان و نیز کل مقیاس محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p<۰/۰۱$ معنادار بودند. به عبارت دیگر، تمامی گویه‌های مقیاس امید به اشتغال از همسانی لازم

جدول ۲. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی گویه‌های مقیاس امید به اشتغال با نمره خرده‌مقیاس‌های خود و کل مقیاس

خرده‌مقیاس	گویه‌ها	انحراف معیار ± میانگین	همبستگی با نمره خرده‌مقیاس مربوط به خود	همبستگی با نمره کل مقیاس
توانمندسازی روان‌شناختی	گویه ۱	۴/۳۱ ± ۰/۸۰	۰/۷۳**	۰/۵۹**
	گویه ۲	۴/۵۴ ± ۰/۷۶	۰/۸۶**	۰/۷۰**
	گویه ۳	۴/۵۱ ± ۰/۷۶	۰/۸۲**	۰/۷۲**
	گویه ۴	۴/۰۰ ± ۰/۹۰	۰/۷۵**	۰/۶۹**
خود انگیختگی آینده‌نگر	گویه ۵	۴/۴۹ ± ۰/۷۱	۰/۸۴**	۰/۶۵**
	گویه ۶	۴/۳۰ ± ۰/۸۸	۰/۹۰**	۰/۷۷**
استفاده از مهارت‌ها و منابع	گویه ۷	۴/۱۳ ± ۰/۸۸	۰/۸۰**	۰/۷۱**
	گویه ۸	۴/۲۴ ± ۰/۸۶	۰/۸۵**	۰/۷۵**
	گویه ۹	۴/۱۷ ± ۰/۸۶	۰/۸۷**	۰/۸۱**
	گویه ۱۰	۴/۲۰ ± ۰/۸۱	۰/۸۶**	۰/۷۹**
هدف‌مداری	گویه ۱۱	۴/۰۳ ± ۰/۹۶	۰/۸۸**	۰/۷۸**
	گویه ۱۲	۴/۱۷ ± ۰/۸۶	۰/۸۶**	۰/۷۶**
	گویه ۱۳	۴/۱۵ ± ۰/۹۰	۰/۷۵**	۰/۷۴**
	گویه ۱۴	۴/۱۱ ± ۰/۹۶	۰/۸۶**	۰/۷۲**

برخوردارند.

روایی سازه: به منظور بررسی ساختار زیربنایی مقیاس امید به اشتغال که نوعی از روایی سازه[1] است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

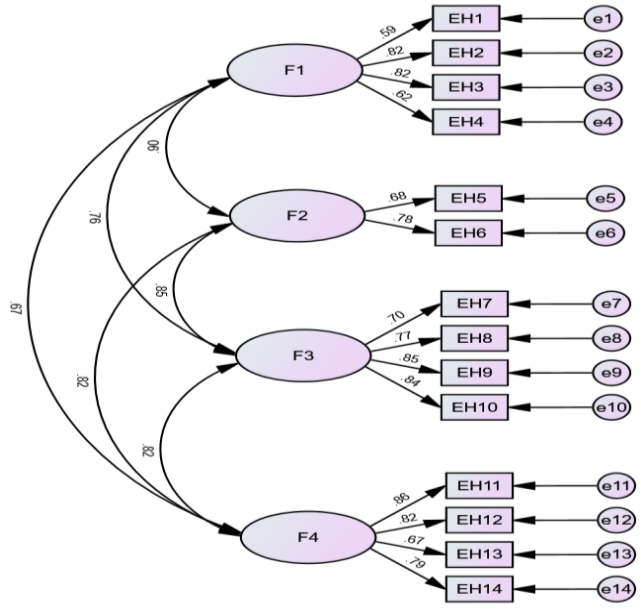
تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-26 روی گویه‌های این مقیاس انجام شد. برای انجام این تحلیل، ۱۴ ماده مقیاس امید به اشتغال در ابتدا به عنوان یک عامل و سپس به عنوان چهار عامل لحاظ شد. شاخص‌های برازش هر دو مدل یک عاملی و چهار عاملی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش ساختار یک عاملی و چهار عاملی مقیاس امید به اشتغال

شاخص‌های برازش / ساختار	χ^2	df	χ^2/df	AGFI	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	ΔX^2	Δdf
یک عاملی	۲۹۸/۷۰	۷۴	۴/۰۴	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۱۰۸	۱۰۲/۵۲	۶
چهار عاملی	۱۹۶/۱۸	۶۸	۲/۸۹	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۰۸۵		

شاخص‌های برازش مربوط به مدل یک عاملی و چهار عاملی در جدول ۳ نشان داده شده است. مجذور خی (χ^2) شاخص برازندگی مطلق مدل است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس‌های مشاهده‌شده نشان می‌دهد. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنادار، تفاوت معنادار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنادار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجهٔ آزادی آن (مجذور خی نسبی، χ^2/df) بررسی می‌کنند و معمولاً نسبت ۳ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند. همچنین در شاخص‌هایی مانند شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص توکر لویز (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی (IFI) برازش ۰/۹ به بالا قابل‌قبول است. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل‌قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود. علاوه بر این، برای مقایسه برازش دو مدل با یکدیگر، معناداری مقدار تفاضل مجذور خی دو مدل با مقدار بحرانی مجذور خی در یک درجه آزادی مقایسه می‌شوند (مقدار مجذور خی بحرانی براساس جدول توزیع مجذور خی و با توجه به درجه‌ی آزادی، تعیین می‌شود). در صورتی‌که مقدار تفاضل از مقدار بحرانی بیشتر باشد، برازش مدل دوم تأیید می‌شود (درجه آزادی مورد نظر، همان تفاضل میان درجه آزادی هر دو مدل است).

با توجه به شاخص‌های آماری ارائه‌شده در جدول ۳، ساختار چهار عاملی به مراتب برازش بهتر و مطلوب‌تری نسبت به ساختار یک عاملی دارد (CFI=۰/۹۴، RMSEA=۰/۰۸۵، χ^2/df= ۲/۸۹، GFI=۰/۹۰، IFI=۰/۹۴، TLI=۰/۹۲). همچنین، بررسی مقدار تفاضل مجذور خی دو ساختار با مقدار مجذور خی بحرانی نیز در سطح ۰/۰۱ معنادار است (مقدار تفاضل مجذور خی برابر با ۱۰۲/۵۲، مقدار مجذور خی بحرانی برابر با ۱۶/۸۱ و درجه آزادی برابر با ۶ است). علاوه بر این، در جدول ۴، پارامترهای الگوی اندازه‌گیری متغیرهای مکنون مقیاس چهار عاملی امید به اشتغال را نشان داده است. همچنین، شکل ۱ ساختار عاملی و بارهای عاملی هر کدام از گویه‌ها را بر عامل‌های خود نشان می‌دهد. تمامی گویه‌های این مقیاس روی عامل‌های خود به طور معناداری بار گذاشته‌اند (همگی بارها در سطح معناداری p<۰/۰۱ معنادار بودند). در مجموع، با توجه به یافته‌های جدول ۳، ساختار چهار عاملی مقیاس امید به اشتغال با ۱۴ گویه، از برازش مطلوبی برخوردار است و این نشان‌دهنده تأیید روایی سازه مقیاس امید به اشتغال است.



شکل ۱. ضرایب عاملی ساختار چهار عاملی مقیاس امید به اشتغال (EH1 تا EH14= گویه‌های ۱ تا ۱۴ مقیاس امید به اشتغال؛ F1= توانمندسازی روان‌شناختی؛ F2= خودانگیختگی آینده‌نگر؛ F3= استفاده از مهارت‌ها و منابع؛ F4= هدف‌مداری)

1 Construct Validity

جدول ٤. پارامترهای الگوی اندازه‌گیری متغیرهای نهفته مقیاس چهار عاملی امید به اشتغال

خرده‌مقیاس	گویه‌ها	پارامتر استاندارد β	برآورد پارامتر b	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی روان‌شناختی	گویه ۱	۰/۵۹	۱/۰۰	–	–	–
	گویه ۲	۰/۸۲	۱/۳۲	۰/۱۴	۹/۷۰	۰/۰۰۰۱
	گویه ۳	۰/۸۲	۱/۳۲	۰/۱۴	۹/۶۸	۰/۰۰۰۱
	گویه ۴	۰/۶۲	۱/۱۸	۰/۱۵	۸/۰۷	۰/۰۰۰۱
خود انگیختگی آینده‌نگر	گویه ۵	۰/۶۸	۱/۰۰	–	–	–
	گویه ۶	۰/۷۸	۱/۴۵	۰/۱۳	۱۱/۰۴	۰/۰۰۰۱
استفاده از مهارت‌ها و منابع	گویه ۷	۰/۷۰	۱/۰۰	–	–	–
	گویه ۸	۰/۷۷	۱/۰۸	۰/۰۹	۱۱/۵۲	۰/۰۰۰۱
	گویه ۹	۰/۸۵	۱/۲۰	۰/۱۰	۱۲/۶۲	۰/۰۰۰۱
	گویه ۱۰	۰/۸۴	۱/۱۱	۰/۰۹	۱۲/۴۱	۰/۰۰۰۱
هدفمداری	گویه ۱۱	۰/۸۶	۱/۰۰	–	–	–
	گویه ۱۲	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۰۵	۱۵/۹۷	۰/۰۰۰۱
	گویه ۱۳	۰/۶۷	۰/۷۳	۰/۰۶	۱۱/۸۸	۰/۰۰۰۱
	گویه ۱۴	۰/۷۹	۰/۹۲	۰/۰۶	۱۵/۰۲	۰/۰۰۰۱

روایی همگرا: یکی از روش‌های بررسی اعتبار و روایی یک مقیاس جدید، روایی همگرا[1] است. روایی همگرا را می‌توان از طریق بررسی الگوی همبستگی‌های بین مقیاس سازه مورد نظر با مقیاس سازه‌های مشابه دیگر بررسی کرد. همچنین، در مقیاس‌هایی با ساختار عاملی که دارای خرده‌مقیاس هستند، همبستگی میان این خرده‌مقیاس‌ها نیز می‌تواند برای بررسی روایی همگرا به کار گرفته شود. وجود این همبستگی برای اطمینان از این‌که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. جدول ۵، ضرایب همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های مقیاس امید به اشتغال را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی میان خرده‌مقیاس‌های مقیاس امید به اشتغال

خرده‌مقیاس‌ها	۱	۲	۳	۴
۱ توانمندسازی روان‌شناختی	۱			
۲ خودانگیختگی آینده‌نگر	۰/۶۹**	۱		
۳ استفاده از مهارت‌ها و منابع	۰/۶۸**	۰/۶۷**	۱	
۴ هدف‌مداری	۰/۶۴**	۰/۶۶**	۰/۷۴**	۱

** p<0/01

با توجه به نتایج جدول ۵، توانمندسازی روان‌شناختی با خودانگیختگی آینده‌نگر (r=۰/۶۹، p<۰/۰۱)، استفاده از مهارت‌ها و منابع (r=۰/۶۸، p<۰/۰۱) و هدف‌مداری (r=۰/۶۴، p<۰/۰۱) رابطه معناداری دارد. همچنین، رابطه خودانگیختگی آینده‌نگر با استفاده از مهارت‌ها و منابع (r=۰/۶۷، p<۰/۰۱) و هدف‌مداری (r=۰/۶۶، p<۰/۰۱) و نیز رابطه استفاده از مهارت‌ها و منابع با هدف‌مداری (r=۰/۷۴، p<۰/۰۱) معنادار بودند. این یافته‌ها بیانگر مناسب بودن روایی همگرا مقیاس امید به اشتغال است.

روایی همزمان: نوعی روایی وابسته به ملاک است که از همبستگی بین نمره‌های آزمون و ملاک در شرایطی که هر دو اندازه در یک زمان به دست آمده باشند، استفاده می‌کند. به عبارت دیگر این نوع اعتبار حالتی از اعتبار پیش‌بین است که در آن به جای تعیین رابطه بین دو آزمون پس از یک فاصله زمانی، رابطه بین دو آزمون به طور همزمان تعیین می‌شود. جدول ۶، نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون بین امید به اشتغال با هدف‌گرایی تحصیلی و انگیزش تحصیلی را نشان می‌دهد.

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی امید به اشتغال با جهت‌گیری هدف تسلط (r=۰/۳۲، p<۰/۰۱)، جهت‌گیری هدف عملکردی (r=۰/۲۰، p<۰/۰۱) و انگیزش تحصیلی (r=۰/۳۴، p<۰/۰۱) مثبت و معنادار و با جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست (r=−۰/۱۷، p<۰/۰۵) منفی و معنادار است. معناداربودن این ضرایب همبستگی نشان‌دهنده و تأییدکننده روایی همزمان مقیاس امید به اشتغال است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ترجمه و اعتباریابی مقیاس امید به اشتغال در دانشجویان انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در این پژوهش نشان داد که ساختار چهار عاملی این مقیاس از برازش مناسبی برخوردار است. هنگ و همکاران (۲۰۰۹) در

جدول ٦. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون میان مقیاس امید به اشتغال، هدف‌گرایی تحصیلی و انگیزش تحصیل

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
۱ امید به اشتغال	۱				
۲ جهت‌گیری هدف تسلط	۰/۳۲**	۱			
۳ جهت‌گیری هدف عملکردی	۰/۲۰**	۰/۲۸**	۱		
۴ جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست	−۰/۱۷*	−۰/۴۰**	۰/۰۹	۱	
۵ انگیزش تحصیلی	۰/۳۴**	۰/۶۶**	۰/۲۸**	−۰/۴۵**	۱

* p<0.05, ** p<0.01

1 Convergent Validity

ابتدا امید به اشتغال را به عنوان بُعد روان‌شناختی خودکفایی بر اساس بررسی کیفی یک گروه متمرکز بر مراجعین، مفهوم‌سازی کردند. حاصل این مطالعه، ابزار با شش عامل و ۲۴ ماده بود. این مقیاس در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی اعتبارسنجی شد که منجر به یک ساختار دو عاملی ۱۴ ماده‌ای شد که عامل اول نشان‌دهنده «توانمندسازی روان‌شناختی» و عامل دوم نشان‌دهنده «مسیرهای هدف‌محور» است. در فرآیند اعتبارسنجی مجدد با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، این مقیاس دو عاملی ۱۴ ماده‌ای به یک مقیاس چهار عاملی ۱۴ ماده‌ای با دو مؤلفه مرتبه بالاتر اصلاح شد که شامل چهار مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی، خودانگیختگی آینده‌نگر، استفاده از مهارت‌ها و منابع و هدف‌مداری بود. علاوه بر این، پژوهش هنگ و چوی (۲۰۱۳) نشان داد که پایایی این مقیاس مطلوب است. براساس یافته‌های این پژوهش نیز، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، خودانگیختگی آینده‌نگر، استفاده از مهارت‌ها و منابع و هدف‌مداری به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۰، ۰/۸۷، ۰/۸۶ و برای کل مقیاس ۰/۹۳ است. یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا با یافته‌های هنگ و چوی (۲۰۱۳) است.

علاوه بر پایایی، روایی و اعتبار این مقیاس نیز به چند روش تأیید شد. نخست، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار چهار بُعدی این مقیاس تأیید شد و نتایج نشان دادند که هر ۱۴ ماده توانستند بار عاملی معناداری را بر عوامل خود بگذارند. این نتیجه با یافته‌های هنگ و چوی (۲۰۱۳) همسو است. مطابق با یافته‌های هنگ و چوی (۲۰۱۳)، ساختار چهار عاملی مقیاس امید به اشتغال نسبت به ساختار دو عاملی آن، از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا نیز نشان داد که تمامی مؤلفه‌های مقیاس امید به اشتغال (توانمندسازی روان‌شناختی، خودانگیختگی آینده‌نگر، استفاده از مهارت‌ها و منابع و هدف‌مداری) رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند، این یافته‌ها بیانگر مناسب بودن روایی همگرا این مقیاس است. علاوه بر این، نتایج حاصل از روایی همزمان نشان داد که رابطه امید به اشتغال با جهت‌گیری هدف تسلط، جهت‌گیری هدف عملکردی و انگیزش تحصیلی مثبت و معنادار و با جهت‌گیری هدف اجتناب از شکست منفی و معنادار است. معناداربودن این ضرایب همبستگی نشان‌دهنده و تأییدکننده روایی همزمان مقیاس امید به اشتغال است.

به طور خلاصه، نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس امید به اشتغال از پایایی و روایی لازم برخوردار است و می‌توان از آن برای سنجش این سازه در دانشجویان ایرانی استفاده کرد. این مقیاس می‌تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش‌های روان‌شناختی، به ویژه تحقیقات مشاوره شغلی داشته باشد. از آن جا که در پژوهش حاضر مشاهده شد که مقیاس امید به اشتغال از ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب و مطلوبی برخوردار است، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی جهت بررسی و سنجش مقیاس امید به اشتغال در دانشگاه‌ها از این مقیاس استفاده شود.

با وجود این که مقیاس از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است؛ ولی پژوهش حاضر دارای کاستی‌ها و محدودیت‌هایی نیز است. محدویت اول، عدم همکاری و بی‌تمایلی برخی از افراد در پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها بود. از محدودیت‌های دیگر پژوهش می‌توان به محدودبودن جامعه آماری اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش می‌دهد. پیشنهاد می‌گردد که پژوهش حاضر روی نمونه بزرگ‌تر و در شهرها و مناطق مختلف ایران انجام گیرد تا بتوان تعمیم‌پذیری بهتری از نتایج پژوهش داشت.

منابع

احمدی، سیروس (۱۳۹۳). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان جامعه‌شناسی و عوامل مرتبط با آن. *فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۳(۱)، ۱-۲۳.

اکبری، محسن، ناصری، سحر و آل طه، سیدحسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر محتوای دروس و خودرهبری بر امید به اشتغال دانشجویان مدیریت بازرگانی: نقش میانجی خودکارآمدی و خودتعیین کنندگی. *دوفصلنامه علمی پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی*، ۱۸(۳۴)، ۶۷-۹۵.

بیانی، علی اصغر، بیانی، علی، و رجبی، اصغر (۱۳۹۵). رابطه فرسودگی تحصیلی، سرمایه روان‌شناختی و امید به اشتغال با سلامت روانی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر: یک تحلیل مسیر. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*، ۵ (۵) ، ۴۰-۴۷.

بیگدلی، زاهد، طاهرزاده موسویان، صدیقه، و شاهینی، شبنم (۱۳۹۶). میزان امیدواری دانشجویان رشته کتابداری به کاریابی بعد از فراغت از تحصیل. *توسعه اجتماعی*، ۱۱(۴)، ۱۵۵-۱۸۲.

دهقانی ناژوانی، علی، و زارع‌پور، مریم (۱۳۹۵). رابطه جهت‌گیری هدف با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دندان‌پزشکی شیراز. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۶، ۲۱۰-۲۱۸.

رضوی، سید محمدحسین، برومند، محمد رضا، و عظیمی دلارستاقی، عادله (۱۳۹۹). بررسی وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و

References

دانش‌آموختگان رشتهٔ تحصیلی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲(۶۱)، ۱۷۱–۱۹۰.

شیخ‌الاسلامی، علی، کریمیان‌پور، غفار، و ویسی، روناک (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی تحصیلی براساس کیفیت زندگی دانشگاهی و امید به اشتغال در دانشجویان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۲(۳۹)، ۲۵–۴۳.

صالحی، رضوان و جعفری، مریم (۱۴۰۰). امید به آینده شغلی: یک مداخله شناخت‌محور. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره*، ۴(۱)، ۴۳–۶۷.

ظهیری‌ناو، بیژن و رجبی، سوران (۱۳۸۸). بررسی ارتباط گروهی از متغیرها با کاهش انگیزش تحصیلی دانشجویان رشته زبان و ادبیات فارسی. *نشریه علمی پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۷(۱)، ۶۹–۸۰.

عابدی، محمدرضا، مصطفوی، محمد، شفیع‌آبادی، عبداله، نیل‌فروشان، پریسا و عیسی مرادرودبنه، ابوالقاسم (۱۳۹۵). امید اشتغال در چشم‌انداز زمان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸(۲۶)، ۸۵–۱۰۳.

عبدی زرین، سهراب و اسدی مقدم، وحید (۱۴۰۵). پیش‌بینی امید شغلی براساس اهداف پیشرفت، چشم‌انداز زمان و اشتیاق تحصیلی. فصلن*امه رویکردهای نوین به پژوهش‌های مشاوره، تربیت و اخلاق*، ۱(۱)، ۴۱–۵۸.

عبدی زرین، سهراب، شریفیانا، سعیده و اکبرزاده، مهدی (۱۳۹۸). رشد مسیر شغلی مبتنی بر اُمید براساس اهمال‌کاری تحصیلی و انگیزش تحصیلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۰)، ۱۱۵–۱۳۶.

عجم اکرامی، اسیه، رضایی، طاهره و بیانی، علی اصغر (۱۳۹۴). بررسی رابطه امید به کار و انگیزش تحصیلی با افسردگی. *فصلنامه دانش و تندرستی*، ۱۰(۱)، ۴۴–۵۰.

کدخدا، مرتضی و مهدی‌زاده، ایرج (۱۴۰۳). *بررسی نقش امید شغلی در موفقیت شغلی: یک مطالعه مروری*. نخستین کنگره ملی توسعه پایدار و مسئولیت‌های اجتماعی: چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ایران.

محمدی‌فر، یوسف، و الماسی‌فرد، محمدرسول (۱۳۹۹). تبیین پیشران‌های اجتماعی و اقتصادی تعمیق پدیدهٔ بیکاری در کرمانشاه. *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۹ (۱۶)، ۱۱۷–۱۴۱.

Bouffard, T. (1998). A developmental study of the relation between combined learning and performance goals and students' self-regulated learning. *British Journal of Educational Psychology*, 68, 309-319.

Chen, J., Scott Huebner, E., & Tian, L. (2020). Longitudinal relations between hope an academic achievement in elementary school students: Behavioral engagement as a mediator. *Learning and Individual Differences*, 78,101824.

De Pretto, L., Mansilla, O., Russo, E., Shin, S-H., & Tan, D. E. (2020). The experience of hope among Italian undergraduate students. *Current Psychology*, 41(4), 1-12.

Hong, P. Y. P., & Choi, S. (2013). The Employment Hope Scale: Measuring an empowerment pathway to employment success. *International Journal of Psychology Research*, 8(3), 173–189.

Hong, P. Y. P., Choi, S., & Polanin, J. R. (2014). A multisample confirmatory factor analysis of the Short Employment Hope Scale (EHS-14). *Journal of Social Service Research*, 40(3), 339–352.

Hong, P. Y. P., Song, I. H., Choi, S., & Park, J. H. (2016). A cross-national validation of the Short Employment Hope Scale (EHS-14) in the United States and South Korea. *Social Work Research*, 40(1), 41–51.

Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 94–106.

Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 205-212.

Kim, H. M. (2018). Relations among work hope, career attitude maturity, and career decision -making self-efficacy in Korean college students. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 497 -504.

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304–322.

Oliveira, R. D., Caregnato, R. C. A., & Camara, S. G. (2012). Burnout syndrome in senior undergraduate nursing. *Journal of Acta Paulista de Enfermagem*, 25(2), 54-60.

Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 292–304.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275.

Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40(2), 127-145.

Stevenson, B. J., Millner, U. C., Satgunam, S. A., & Love, R. (2021). Hope, adaptability, and job -search intensity among individuals living with serious mental illness. *Journal of vocational rehabilitation*, 55(1), 73 -79.

Valero, D., Hirschi, A., & Strauss, K. (2015). Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices. *Journal of Career Development*, 42(5), 1-15.

Weiten, W., Dunn, S. D., & Hammer, Y. E. (2012). Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21st century (2nd Ed.). Mason: Cen Gage Learning.

Yotsidi, V., Pagoulatou, A., Kyriazos, T., & Stalikas, A. (2018). The role of hope in academic and work environments: An integrative literature review. *Psychology*, 9, 385-402.