رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۳، شماره پیاپی ۱۰۸، خرداد ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(3), 2025

نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر

The mediating role of career decision-making self-efficacy in relationship between academic identity and lack of work volition in adolescent girls

بیتا جعفریان
کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
محمد سجاد صیدی (نویسنده مسئول)
دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. ۳۰۳ نفر به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای در این مطالعه شرکت داشتند و به مقیاس هویت تحصیلی (AIS؛ واز و ایزاکسون، ۲۰۰۸)، مقیاس اراده ورود به شغل نسخه-دانش‌آموزان (WVS-SV؛ دافی و همکاران، ۲۰۱۲)، فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (CDSE؛ توسط بتز و تایلور، ۱۹۹۶) پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها به روش مدل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مطلوب برخوردار بود. همچنین، نتایج نشان داد که اثرمستقیم هویت تحصیلی به خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به صورت مثبت و در مقابل خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بر بی‌ارادگی ورود به شغل به صورت منفی معنادار (P<۰/۰۰۱) بودند و مسیر هویت تحصیلی بر بی‌ارادگی ورود به شغل معنادار (P=۰/۱۹۵) نبود. نتایج آزمون بوت‌استرپ نشان داد که که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل به‌طور معنادار (P<۰/۰۰۱) نقش میانجی داشت. نتایج این مطالعه دلالت بر این دارد که هویت تحصیلی با میانجی‌گری خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بر بی‌ارادگی ورود به شغل اثر دارد.

واژه‌های کلیدی: *خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، هویت تحصیلی، بی‌ارادگی ورود به شغل.*

Bita Jafarian
M.A. in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.
Mohamad Sajjad Seydi *
Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.
m.seydi@razi.ac.ir

Abstract

The present study aimed to determine the mediating role of career decision-making self-efficacy in the relationship between academic identity and lack of work volition in adolescent girls The current descriptive correlation research was of structural equation modeling type. The statistical population of this research included female students of the second secondary level in Kermanshah in 2023-2024. 303 people participated in this study using a multi-stage cluster method and responded to the Academic Identity Scale (AIS; Vaz & Isaacson, 2008), the Work Volition Scale-Students Version (WVS-SV; Duffy et al., 2012), and the Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDSE; by Betts & Taylor, 1996). Data analysis was done by structural equation modeling method. The results showed that the proposed model was a good fit. The results showed that the direct effect of academic identity had a positive effect on career decision-making self-efficacy, while career decision-making self-efficacy had a negative effect on lack of work volition (P<0.001) and the path of academic identity on lack of work volition was not significant (P=0.195). The results of the bootstrap test showed that career decision-making self-efficacy had a significant mediating role (P<0.001) between academic identity and lack of work volition. The results of this study indicate that academic identity has an effect on lack of work volition through the mediation of career decision-making self-efficacy.

Keywords*: Self-Efficacy of Career Decision-Making, Academic Identity, Lack of Work Volition.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : اسفند ۱۴۰۳** **پذیرش: اردیبهشت ۱۴۰۴** **ویرایش نهایی: خرداد ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

مقدمه

در دنیای پر چالش امروز، یکی از دغدغه‌های مهم نظام‌های آموزشی، هدایت موثر نوجوانان به سوی انتخاب شغل مناسب و ورود موفق به بازار کار است (محمودی و همکاران، ۱۴۰۰). در سال‌های پایانی تحصیل، دانش‌آموزان باید بتوانند مسیر شغلی آینده خود را با آگاهی انتخاب کنند که این امر نیازمند برخورداری از مجموعه‌ای از مهارت‌ها، نگرش‌ها و باورهای شناختی است. با این حال ورود موفق به بازار کار آسان نیست و چالش‌هایی در زمینه آمادگی برای تصمیم‌گیری‌شغلی وجود دارد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۴؛ بیرانوند و همکاران، ۲۰۲۴). یکی از مهم‌ترین چالش‌ها بی‌ارادگی ورود به شغل[1] است. مفهومی که نشان‌دهنده ناتوانی ادراک‌شده فرد در مواجهه با موانع و انتخاب شغل است (دافی[2]و همکاران، ، ۲۰۱۲). بی‌ارادگی ورود به شغل با متغیرهایی نظیر محرومیت اقتصادی[3] (آلن[4] و همکاران، ۲۰۲۰)، شخصیت پویا[5] (بویوکگوزه[6]، ۲۰۱۸)، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی[7] (ژو[8] و همکاران، ۲۰۲۳)، انگیزش[9] (واهیونینگسیه[10]و همکاران، ۲۰۲۳)، موانع شغلی[11] (مین[12]، ۲۰۲۳) مرتبط است. بر این اساس پرداختن به این موضوع در نوجوانان و شناسایی عوامل موثر بر آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

بی‌ارادگی ورود به شغل می‌تواند متاثر از عوامل مختلفی باشد. در این زمینه مطالعات پیشین دلالت بر این دارند که بی‌ارادگی ورود به شغل با سطح خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ارتباط دارد (ژاوو[13]و همکاران، ۲۰۲۲). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در نوجوانان حوزه مهمی از تحقیقات است که به باورهای فرد درباره توانایی خود برای تصمیم‌گیری درباره شغل اشاره دارد (اولاش[14] و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات نشان داده‌اند که خودکارآمدی به عنوان یک عامل مهم روی کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل تاثیرگذار است (ژاو و همکاران، ۲۰۲۲؛ جدیدیان و دافی، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با هوش عاطفی[15]، خوش‌بینی[16]، منبع کنترل[17] و شخصیت پویا و وضعیت اجتماعی در ارتباط هستند (دورو و سونر[18]، ۲۰۲۴؛ احمد و نصیر، ۲۰۲۲؛ تامپسون و سابیج[19]، ۲۰۰۶). دانش‌آموزانی که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بالایی دارند، اغلب چالش‌ها را به عنوان فرصت‌هایی برای رشد می‌بینند تا خطراتی که باید از آن‌ها اجتناب کرد. دانش‌آموزان با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی پایین اغلب برای انتخاب شغل آمادگی ندارند. هنگامی که با چالش‌های مختلف روبرو می شوند، اغلب آرزوهای شغلی خود را اصلاح می‌کنند. همچنین، در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای ترجیح می‌دهند از مسئولیت‌هایی مانند انتخاب رشته، توسعه مهارت‌های جدید، شناسایی علایق خود و تحقیق در مورد اطلاعات مرتبط با شغل اجتناب کنند (ژو و همکاران، ۲۰۲۱). در همین راستا افرادی که بی‌ارادگی ورود به شغل دارند باور دارند نمی‌توانند بر موانع غلبه کنند و فرصت‌های شغلی کمی دارند، به عبارتی جهان شغلی را محدود و پر مانع می‌بینند (نامی، قیصری و محمدحسینی، ۲۰۲۳). تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل به طور مثبت با رفاه ذهنی و انتقال موفقیت‌آمیز مدرسه به کار برای دانش‌آموزان ارتباط دارد (لی[20] و همکاران، ۲۰۱۹). مسائل تحصیلی مانند هویت، موفقیت و پیشرفت تحصیلی نقش مهمی در ایجاد خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دارند (ساووگاتالی[21]و همکاران، ۲۰۲۵).

1 Lack of work volition
2 Duffy
3 Economic deprivation
4 Allan
5 Proactive personality
6. Büyükgöze
7 Career decision-making self-efficacy
8 Zhou
9 Motivation
10 Wahyuningsih
11 Career barriers
12 Min
13 Zhao
14 Ulaş
15 Emotional intelligence
16 Optimism
17 Control source
18 Duru & Söner
19 Thompson & Subich
20 Li
21 Savugathali

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

یکی از عوامل فردی که می‌تواند بر تمایل به رفتن و احساس تعلق به مدرسه مؤثر باشد هویت تحصیلی[1] است (رمضانی‌فر و همکاران، ۲۰۲۴). هویت تحصیلی که دارای ماهیت شناختی-اجتماعی است به چهار نوع تقسیم می‌شود. هویت تحصیلی سردرگم[2] (فقدان جستجو و تعهد در پیگیری اهداف تحصیلی) هویت تحصیلی دیررس[3] (تعلل در اجرای تصمیمات مربوط به ارزش‌های تحصیلی)، هویت تحصیلی دنباله‌رو[4] (تعهدات دانش‌آموز نسبت به ارزش‌ها و آرمان‌های تحصیلی است که از افراد مهم زندگی گرفته شده‌اند) و هویت تحصیلی موفق[5] (تعهد نسبت به مجموعه‌ای از ارزش‌های تحصیلی که به دنبال دورهای از کاوشگری شکل گرفته‌اند) (سکوتو و هلایسی[6]، ۲۰۲۳). ساختن یک هویت تحصیلی قدرتمند برای نوجوانان ضروری است تا پایه‌ای قوی برای رشد فردی و اجتماعی ایجاد کند (استفنسون، ۲۰۲۳). احساس هویت، انسجام شناختی، خودشناسی و هدفمندی فرد را تقویت می‌کند (معدل و المجالی[7]، ۲۰۲۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هویت تحصیلی با عملکرد تحصیلی[8] (کرد و کرد، ۱۴۰۱) و همچنین با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (نواتا و کان[9]، ۲۰۰۷؛ کان و کوماس[10]، ۲۰۲۰؛ جانگ[11] و همکاران، ۲۰۲۱) مرتبط است. انواع هویت با بلاتکلیفی و عدم بلاتکلیفی شغلی مرتبط است (دیده‌ور و وادا[12]، ۲۰۲۰). با این حال پژوهشی جدیدتر تاکید می‌کند که هویت تحصیلی به صورت مستقیم تصمیم‌گیری و انتخاب شغل را پیش‌بینی نمی‌کند (وانگ[13] و همکاران، ۲۰۲۳) و در بسیاری از موارد، سازه‌هایی همچون خودکارآمدی در این میان نقش واسطه‌ای دارند (بی[14] و همکاران، ۲۰۲۳). این نتایج ضرورت توجه به عوامل واسطه‌ای را پررنگ‌تر می‌کند. به طور خلاصه، با بررسی مطالعات و مبانی نظری می‌توان بیان نمود که هویت تحصیلی قوی به افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی کمک می‌کند و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به نوبه‌خود با کاهش احتمال بی‌ارادگی ورود به شغل مرتبط است. بنابراین به نظر می‌رسد که می‌توان خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را به عنوان میانجی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نظر گرفت.

به‌طورکلی، نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل به چند دلیل کلیدی مهم است. افرادی که هویت تحصیلی ضعیف دارند، در تنظیم خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی خود بیشتر مشکل دارند (کان و کوماس، ۲۰۲۰) بیشتر مستعد بی‌ارادگی ورود به شغل هستند زیرا افرادی که درگیر بی‌ارادگی ورود به شغل می‌شود، اغلب سطوح پایینی از خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را تجربه می‌کنند (جدیدیان و دافی، ۲۰۱۲). . بررسی اینکه چگونه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل واسطه‌گری می‌کند، می‌تواند بینش‌هایی را در مورد مکانیسم‌های زیربنایی ارائه دهد که برای توسعه مداخلات موثر و راهبردهای پیشگیری بسیار مهم است. با توجه به اهمیت این موضوع مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر انجام شد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دانش‌آموزان دختر مقطع دوم متوسطه شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. دراین مطالعه حجم نمونه براساس فرمول پیشنهادی کلاین[15] (۲۰۰۳) به ازای هر متغیر قابل مشاهده، ۲۰ نفر درنظرگرفته شد. در مدل حاضر ۱۱ متغیر وجود دارد که حداقل حجم نمونه ۲۲۰ نفر برآورد شد؛ اما به منظور پیشگیری از ریزش احتمالی حجم نمونه نهایی ۳۰۳ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام شد. بدین صورت که بعد از گرفتن مجوز از اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه از سه ناحیه به صورت تصادفی ۸ مدرسه انتخاب شدند و از هر مدرسه دانش‌آموزان با پایه تحصیلی متفاوت به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به صورت مداد-کاغذی در اختیار

1 Academic identity
2 confused academic identity
3 late academic identity
4 follower academic identity
5 Successful academic identity
6 Sekoto & Hlayisi
7Maadal & Al-Majali
8 Academic performance
9 Nauta & Kahn
10 Kahn & Comas
11 Jang
12 Didehvar & Wada
13 Wang
14 Bi
15 Kline

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

دانش‌آموزان قرار گرفت. معیارهای ورود عبارت بودند از تحصیل در مقطع متوسطه دوم، جنسیت مونث، ساکن بودن در شهر کرمانشاه، نداشتن اختلال روانشناختی مشخص و تمایل به تکمیل پرسشنامه. معیار خروج نیز شامل عدم تکمیل پرسشنامه‌ها بود و پس از کنار گذاشتن ۱۷ داده ناقص و غیر نرمال، ۳۰۳ پرسشنامه برای تحلیل تعیین شد. پرسشنامه‌های بی‌پاسخ یا با پاسخ‌های مخدوش که تعداد آن‌ها ۵ مورد بود و داده‌های غیر نرمال نیز شامل ۱۲ مورد بود که با استفاده از نمودار جعبه‌ای[1] در نرم افزار SPSS شناسایی و حذف شدند. علاوه بر بیان اهداف پژوهش و نحوه پاسخگویی به سوالات، جهت رعایت نکات و مسائل اخلاقی به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه باقی خواهد ماند، نیازی به بیان نام و نام‌خانوادگی‌شان نیست و سوالات و اطلاعات خارج از چهارچوب پژوهش آن‌ها اخذ نمی‌شود. متوسط زمان تکمیل پرسشنامه ۲۰ دقیقه بود و حدود ۴ هفته طول کشید تا داده‌ها گردآوری شوند. به منظور انجام تحلیل‌های آماری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

ابزار سنجش

مقیاس هویت تحصیلی[2] (AIS): این مقیاس توسط واز و ایزاکسون[3] (۲۰۰۸) جهت اندازه‌گیری هویت تحصیلی ساخته شده است و دارای ۴۰ گویه است. طیف نمره‌گذاری این پرسشنامه از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای از (کاملا مخالفم ۱) تا (کاملا موافقم ۵) قرار دارد و دارای چهار بعد هویت تحصیلی موفق، هویت تحصیلی دیررس، هویت تحصیلی سردرگم و هویت تحصیلی دنباله‌رو است. دامنه نمرات بین ۴۰ تا ۲۰۰ است و کسب نمره بالاتر در هر خرده مقیاس قوت بیشتر آن را نشان می‌دهد. واز و ایزاکسون (۲۰۰۸) همسانی درونی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تعداد ۴۰۷ نفر و برای هر یک از خرده مقیاس‌های دیررس، دنباله رو، سردرگم و هویت موفق به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۷، ۰/۷۶، و ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. روایی همگرا با پرسشنامه سبک‌های هویت برزونسکی برای هویت موفق ۰/۸۵، سردرگم ۰/۸۵، دیررس ۰/۸۱ و دنباله رو ۰/۸۴ است (واز و همکاران، ۲۰۰۹). این پرسشنامه در ایران توسط حجازی و همکاران (۱۳۹۰) اعتباریابی شد. ضرایب پایایی این پرسشنامه را بین ۰/۴۵ (برای بعد دنباله رو) تا ۰/۸۳ برای بعد سردرگمی گزارش کردند. روایی محتوایی مقیاس، توسط سه نفر ارزیاب که در زمینه هویت پژوهش‌هایی انجام داده بودند، تعیین شد. روایی واگرایی سبک‌های هویت تحصیلی نسبت به یکدیگر بررسی و بین هویت موفق با سردرگم (۰/۴۹-) و دیررس (۰/۳۶-) و همچنین هویت دنباله رو با سردرگم (۰/۲۸-) و دیررس (۰/۲۳-) رابطه منفی معنادار($P<0/01$)، گزارش شده است. همچنین روایی همگرایی بین هویت موفق و دنباله رو (۰/۶۰) و بین دیرس و سردرگم (۰/۶۴) همبستگی مثبت معنادار ($P<0/01$)، گزارش شده است (حجازی و همکاران، ۱۳۹۰). ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۱ است و برای خرده مقیاس‌های هویت تحصیلی موفق، هویت تحصیلی دیررس، هویت تحصیلی سردرگم، هویت تحصیلی دنباله‌رو به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۷، ۰/۷۸، ۰/۴۷ ارزیابی شد.

مقیاس اراده ورود به شغل نسخه دانش‌آموزان[4] (WVS-SV): این مقیاس توسط دافی و همکاران (۲۰۱۲) جهت اندازه‌گیری اراده ورود به شغل ورود به شغل ساخته شده است و دارای ۱۶ گویه است. طیف نمره‌گذاری این مقیاس از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای از (کاملا مخالفم ۱) تا (کاملا موافقم ۵) قرار دارد و دارای ۲ بعد است که شامل اراده[5] و محدودیت[6] است. خرده مقیاس محدودیت دارای نمره گذاری معکوس است. دامنه نمرات بین ۱۶ تا ۸۰ است و کسب بالاتر در خرده مقیاس اراده و کسب نمره پایین‌تر در خرده مقیاس محدودیت قوت بیشتر آن را نشان می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اراده ورود به شغل ۰/۸۸ است و خرده مقیاس محدودیت با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ ارزیابی شد و همچنین خرده مقیاس اراده با آلفای کرونباخ ۰/۷۰ ارزیابی شد. روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تایید قرار گرفت. ضریب روایی همگرای ابزار با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی ۰/۴۹، با مقیاس خودارزیابی‌های اصلی[7] ۰/۶۰، و ضریب روایی واگرای ابزار با مقیاس موانع شغلی[8] ۰/۲۵- و با پنج ویژگی شخصیتی (از ۰/۱۶ تا ۰/۲۳-) محاسبه شده است (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کلی ابزار، ۰/۸۰، خرده مقیاس محدودیت ۰/۸۰ و اراده ۰/۷۳ بدست آمد. همچنین روایی محتوایی ابزار توسط ده نفر از متخصصان حوزه مشاوره شغلی (کارشناسی ارشد و دکتری مشاوره شغلی) مورد تأیید قرار گرفت.

1 Boxplot
2 academic identity status
3 Was & Isaacson
4 Work Volition students version
5 Volition
6 Constraint
7 Core self-evaluations
8 Career barriers

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی[1] (CDSE): فرم کوتاه این مقیاس توسط بتز و تایلور[2] (۱۹۹۶) جهت اندازه‌گیری خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ساخته شده و دارای ۲۰ گویه است. طیف نمره گذاری این مقیاس از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای از (کاملا مخالفم ۱) تا (کاملا موافقم ۵) قرار دارد و دارای پنج بعد است که عبارتند از خودارزیابی صحیح[3]، جمع آوری اطلاعات شغلی[4]، انتخاب هدف[5]، برنامه‌ریزی برای آینده[6]، حل مسئله[7]. دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ است و کسب نمره بالاتر در هر خرده مقیاس قوت بیشتر آن را نشان می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس از ۰/۸۶ تا ۸۹/. برای پنج خرده مقیاس و ۰/۹۷ برای کل سوالات به‌دست آمده است همچنین ضریب روایی همزمان خرده مقیاس‌های ابزار را با مقیاس تصمیم‌گیری شغلی در بازه ۰/۲۹ الی۰/۴۸ محاسبه کردند (بتز و تایلور، ۱۹۹۶). این پرسشنامه در ایران توسط شیوندی و همکاران (۱۳۹۸) اعتباریابی شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس‌های خودارزیابی صحیح، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی برای آینده و حل مسئله به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۶۹، ۰/۷۰، ۰/۶۴، ۰/۶۵ گزارش شد و همچنین در بررسی پایایی به روش دو نیمه سازی، با تقسیم سوالات پرسشنامه به دو قسمت زوج و فرد و با استفاده از شاخص ضریب همبستگی اسپیرمن- براون، مقدار این ضریب ۰/۷۸ برآورد شده است. همچنین روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۹۱ و برای خرده مقیاس‌های خودارزیابی صحیح، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی برای آینده، حل مسئله به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۳، ۰/۷۴، ۰/۷۴، ۰/۷۳ ارزیابی شد.

یافته ها

۳۰۳ نفر در این پژوهش مشارکت داشتند، بر اساس یافته‌های بدست آمده، ۱۴۲ نفر (۴۶/۹ درصد) پایه دهم و ۱۴۱ نفر (۴۶/۵ درصد) پایه یازدهم و ۲۰نفر (۶/۶ درصد) پایه دوازدهم که دارای کمترین فراوانی بود و میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۱۶/۶۰ و انحراف معیار ۰/۶۱ بود. در جدول ۱ شاخص‌های گرایش مرکزی و ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	هویت تحصیلی	خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	بی‌ارادگی ورود به شغل
هویت تحصیلی	۱		
خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۰/۲۴**	۱	
بی‌ارادگی ورود به شغل	۰/۱۵**	-۰/۴۵**	۱
میانگین	۱۰۱/۶۷	۷۸/۶۲	۳۶/۴۴
انحراف معیار	۱۲/۲۸	۱۱/۵۳	۸/۶۸
کجی	-۰/۱۹	-۰/۷۸	۰/۱۱
کشیدگی	۰/۷۲	۱/۵۰	-۰/۰۲۷

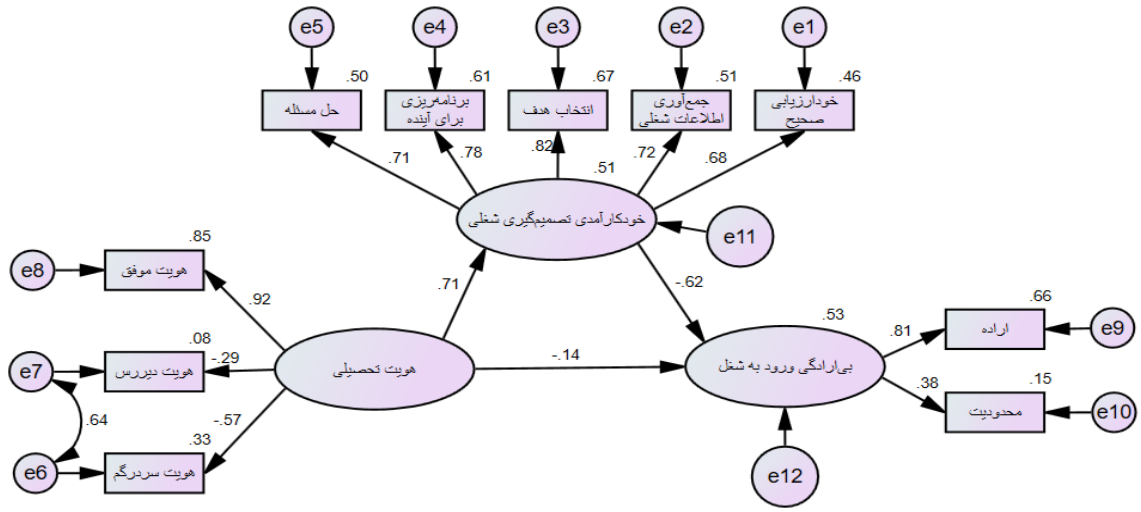
**P<۰/۰۱

نتایج جدول ۱ نشان داد که هویت تحصیلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (۰/۲۴۸) رابطه مثبت و با بی‌ارادگی ورود به شغل (۰/۱۵۲) رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌ارادگی ورود به شغل (۰/۴۵۱-) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین در جدول ۱ نشان داده شده است که همه شاخص‌های کجی و کشیدگی در محدوده استاندارد قرار دارند، که نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها است. در واقع اگر کجی بین ۲- تا ۲+ و کشیدگی بین ۷- تا ۷+ باشد، توزیع داده‌ها نرمال در نظر گرفته می‌شوند و می‌توان از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد. پیش از اجرای مدل معادلات ساختاری دو پیش فرض استقلال و عدم هم‌خطی چندگانه بررسی شد. برای سنجش عدم هم‌خطی چندگانه از آزمون تورم واریانس (VIF) با در نظر گرفتن میزان تحمل داده‌ها استفاده شد که نتایج این آزمون (با توجه به اینکه همگی در شاخص تورم واریانس کمتر از عدد ۲ هستند) نشان داد ارتباط بین متغیرها

1 Career decision self-efficacy
2 . Betz & Taylor
3 Correct self-assessment
4 Gathering career information
5 Choosing a goal
6 Future planning
7 Problem solving

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

هم‌خطی چندگانه نیست و شرایط برای استفاده از مدل‌یابی معدلات ساختاری فراهم است. همچنین آماره دوربین واتسون باید بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد. استقلال خطاها در پژوهش حاضر ۱/۸ محاسبه شده که نشان دهنده استقلال خطاها می‌باشد. با توجه به برقراری پیش‌فرض‌ها امکان اجرای آزمون‌های وابسته به رگرسیون همچون مدل‌یابی معادلات ساختاری وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

نتایج حاصل از مدل‌یابی ساختاری در شکل ۱ بیانگر این است که هویت تحصیلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در مجموع ۵۳ درصد از واریانس بی‌ارادگی ورود به شغل را پیش‌بینی می‌کنند. این ضریب تبیین نسبتا بالا بیانگر آن است که متغیرهای مذکور سهم معناداری در تبیین بی‌ارادگی ورود به شغل دارند. در جدول ۲ نتایج اثرات مستقیم در مدل ارائه شده است.

جدول ۲: ضرایب مسیر مستقیم و معنادار ی مسیرهای مدل

متغیر برونداد ← متغیر درونداد	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
هوبت تحصیلی← خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۰/۷۱	۰/۰۳	۷/۵	۰/۱۸	۰/۳۰	۰/۰۰۱
خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ← بی‌ارادگی ورود به شغل	-۰/۶۲	۰/۱۹	-۵/۵	-۱/۵	-۰/۷۰	۰/۰۰۱
هوبت تحصیلی← بی‌ارادگی ورود به شغل	-۰/۱۴	۰/۰۶۳	-۱/۳	-۰/۲۴	۰/۰۲۲	۰/۱۹۵

نتایج نشان داد که اثرمستقیم هویت تحصیلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (β=۰/۷۱) مثبت معنادار (P<۰/۰۰۱) بود؛ در مقابل خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به‌طور منفی بر بی‌ارادگی ورود به شغل (β=-۰/۶۲) اثر معنادار (P<۰/۰۰۱) داشت. همچنین نتایج نشان داد که هویت تحصیلی به‌طور منفی بر بی‌ارادگی ورود به شغل (β=-۰/۱۴) معنادار (P=۰/۱۹۵) نبود. در ادامه، نتایج تحلیل میانجی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل

برونداد ← میانجی ← درونداد	ضریب بتا	خطای معیار	حد پایین	حد بالا	معناداری
هویت تحصیلی← خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی← بی‌ارادگی ورود به شغل	-۰/۲۶	۰/۰۵	-۰/۳۹	-۰/۱۹	۰/۰۰۱

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (β=-۰/۲۶) بین هویت تحصیلی وبی‌ارادگی ورود به شغل به‌طور معنادار (P<۰/۰۰۱) نقش میانجی داشت. این معنا که هرچه هویت تحصیلی فرد قوی‌تر باشد، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی او بیشتر خواهد شد و این امر می‌تواند منجر به کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل گردد. در جدول ۴ شاخص‌های برازش ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص های برازش حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری

شاخص‌های برازش	CMIN/DF	Df	TLI	AGFI	GFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	P
مدل پژوهش	۳/۸۲	۳۱	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۹۷	۰.۰۰۰
معیار تعمیم	< ۵	-	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۱	<۰/۰۵

در مدل اولیه شاخص‌های برازش مدل مطلوب نشد و نیاز به اصلاح شاخص‌های برازش بود. در مدل اصلاح شده پس از حذف خرده مقیاس هویت دنباله رو به دلیل بارعاملی کم (۰/۲۳) و اعمال شاخص کواریانس خطای هویت دیررس خرده مقیاس هویت تحصیلی به خرده مقیاس هویت سردرگم، مدل مورد تحلیل مجدد قرار گرفت. نتایج جدول ۴ نشان داد، (CMIN/DF= ۳/۸۲، TLI=۰/۹۰، GFI=۰/۹۲، IFI=۰/۹۳، CFI=۰/۹۳، NFI=۰/۹۱، RMSEA= ۰/۰۹۷) مدل پیشنهادی از برازش مطلوب برخوردار است. اگرچه مقدار AGFIبرابر با ۰/۸۸ به دست آمد که کمی کمتر از معیار ۰/۹ است، اما با توجه به اینکه اکثر شاخص‌های برازش دیگر در محدوده قابل قبول قرار دارند و در منابع علمی (کلاین، ۲۰۱۱) مقادیر بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ در صورت تایید سایر شاخص‌ها پذیرفتنی قلمداد شده‌اند، بنابراین می‌توان مدل را دارای برازش مناسب دانست.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر انجام شد. یافته اول نشان داد که بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل رابطه معناداری وجود ندارد. در واقع هویت تحصیلی قوی، به‌تنهایی نمی‌تواند تضمینی برای کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل باشد. این یافته با نتایج پژوهش وانگ و همکاران (۲۰۲۳) همسو و با نتایج پژوهش دیده‌ور و وادا (۲۰۲۰) ناهمسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت هویت تحصیلی بازتابی از انواع شایستگی، خودمختاری، هدفمندی، باورهای کارآمدی و تجربه هیجانات رایجی است که نوجوان در کلاس درس با همسالان و معلمان خود دارند و مشخصه آن چگونه عمل کردن در عرصه های تحصیلی است (کرد و کرد، ۱۴۰۱). هویت تحصیلی صرفاً عملکرد تحصیلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به تنهایی قادر به کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل دانش‌آموزان نیست. ممکن است دانش‌آموزی با هویت تحصیلی منسجم، در محیط مدرسه فردی پرتلاش و موفق باشد، اما نسبت به توانمندی‌های خود در تصمیم‌گیری شغلی یا جست‌وجوی کار دچار تردید باشد(وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، تمرکز صرف بر هویت تحصیلی، بدون تقویت باورهای شناختی-اجتماعی نظیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (ساویتری، ۲۰۰۹)، برای کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل کافی نخواهد بود.

یافته دوم نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با بی‌ارادگی ورود به شغل رابطه منفی معناداری دارد. در واقع هرچه سطح خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی فرد بالاتر باشد، میزان تردید، تعلل و بی‌ارادگی ورود به شغل کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش تامپسون و سابیج (۲۰۰۶)، جدیدیان و دافی (۲۰۱۲)، ژاو و همکاران (۲۰۲۳)، مین (۲۰۲۳)، بیرانوند و همکاران (۲۰۲۴) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، بازتابی از باور فرد نسبت به توانایی‌اش در تحلیل موقعیت‌های شغلی، شناسایی گزینه‌های شغلی، ارزیابی آن‌ها و در نهایت انتخاب یک مسیر شغلی مناسب است (اولاش و همکاران، ۲۰۱۸). افرادی که از سطح بالایی از این باور برخوردارند، معمولاً احساس کنترل بیشتری بر انتخاب‌های آینده خود دارند، از مواجهه با چالش‌ها نمی‌هراسند و نسبت به شناسایی منابع و فرصت‌ها در بازار کار رویکردی فعال دارند. این افراد به جای اجتناب، به‌دنبال راه‌حل‌های جایگزین می‌گردند و هنگام مواجهه با موانع، توانایی خود را برای غلبه بر آن‌ها باور دارند (ژو و همکاران، ۲۰۲۱). چنین نگرشی، احساس اراده و اختیار در تصمیم‌گیری شغلی را تقویت کرده و احتمال بی‌ارادگی ورود به شغل را کاهش می‌دهد. در مقابل، دانش‌آموزانی که سطح پایینی از

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی دارند، معمولاً در انتخاب مسیر شغلی دچار بلاتکلیفی، اضطراب و گریز از مسئولیت می‌شوند. این افراد اغلب هنگام مواجهه با فشارها یا ناملایمات محیطی، به‌جای تصمیم‌گیری فعال، دچار تعلل یا انکار می‌شوند. در چنین شرایطی، بی‌ارادگی ورود به شغل می‌تواند نشانه‌ای از نبود اعتماد به نفس، ناآگاهی نسبت به توانمندی‌های فردی، و یا باور بیش از حد درباره موانع و محدودیت‌های آینده باشد (ژو و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس، می‌توان گفت که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نقشی کلیدی در توانمندسازی نوجوانان برای ورود به بازار کار دارد و هرگونه ضعف در این باور، مستقیماً به افزایش بی‌ارادگی ورود به شغل منجر می‌شود (دافی و همکاران، ۲۰۱۲).

یافته سوم نشان داد که هویت تحصیلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. در واقع، هویت تحصیلی قوی می‌تواند نقش مهمی در افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ایفا کند. این یافته با نتایج پژوهش نواتا و کان (۲۰۰۷)، کان و کوماس (۲۰۲۰)، جانگ و همکاران (۲۰۲۱) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که افرادی که به هویت تحصیلی منسجم و شفاف دست یافته‌اند نه تنها مسیر تحصیلی خود را با آگاهی و تعهد دنبال می‌کنند (رمضانی‌فر و همکاران، ۲۰۲۴)، بلکه تصمیمات شغلی قاطع‌تری اتخاذ می‌کنند و در مواجهه با انتخاب‌های شغلی، احساس اطمینان بیشتری دارند (کان و کوماس، ۲۰۲۰). در مقابل، افرادی با هویت تحصیلی سردرگم یا نامنسجم ممکن است دچار فقدان هدف، تردید در مسیر تحصیلی و شغلی، یا وابستگی بیش از حد به نظرات دیگران در تصمیم‌گیری شوند. این وضعیت می‌تواند موجب کاهش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی گردد، زیرا فرد نه‌تنها احساس شایستگی در انتخاب مسیر ندارد، بلکه فاقد معیارهای درونی برای سنجش گزینه‌های شغلی است. تقویت هویت تحصیلی می‌تواند زمینه‌ساز رشد شایستگی‌های روان‌شناختی مرتبط با تصمیم‌گیری شغلی در نوجوانان باشد (ساووگاتالی و همکاران، ۲۰۲۵).

یافته نهایی پژوهش نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل نقش میانجی داشت. در واقع، هویت تحصیلی می‌تواند به واسطه افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی منجر به کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل گردد. این یافته با نتایج پژوهش ساویتری (۲۰۰۹)، بی و همکاران (۲۰۲۳) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به بهبود عملکرد تحصیلی و تعهد شغلی منجر می‌شود (ساویتری، ۲۰۰۹). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نقشی کلیدی در رفتارهای مرتبط با شغل ایفا می‌کند و می‌تواند در مسیر تاثیرگذاری عوامل فردی مانند هویت تحصیلی بر پیامدهای شغلی مانند اراده ورود به شغل نقش میانجی‌گری ایفا کند. افراد دارای هویت تحصیلی قوی معمولا خود را در زمینه‌های تحصیلی و شغلی شایسته‌تر می‌دانند و باور بیشتری به توانایی‌های خود در تصمیم‌گیری شغلی دارند (کان و کوماس، ۲۰۲۰). این احساس خودکارآمدی بی‌ارادگی ورود به شغل را کاهش می‌دهد (ژاو و همکاران، ۲۰۲۲؛ جدیدیان و دافی، ۲۰۱۲) در نتیجه، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با تاثیرگذاری بر آمادگی روانی، انگیزش نقش تسهیل‌گر کلیدی در گذار از مرحله تحصیل به اشتغال ایفا می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۱۹) و به عنوان میانجی بین هویت تحصیلی و بی‌ارادگی ورود به شغل عمل می‌کند. درک این تعامل می‌تواند به مشاوران مدرسه، متخصصان توسعه شغلی و طراحان برنامه‌های آموزشی کمک کند با تمرکز بر تقویت هم‌زمان هویت تحصیلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، راهبردهای مؤثری برای کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل در نوجوانان طراحی کنند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هویت تحصیلی به‌تنهایی تأثیر مستقیمی بر بی‌ارادگی ورود به شغل نداشت، اما از طریق خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی توانست به کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل منجر شود. این یافته‌ها اهمیت باور به توانایی‌های تصمیم‌گیری شغلی را در فرآیند ورود به بازار کار برجسته می‌سازد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که صرف داشتن یک هویت تحصیلی منسجم برای گذار موفق به بازار کار کافی نیست، بلکه لازم است هویت تحصیلی با باور به توانمندی در تصمیم‌گیری‌های شغلی همراه باشد. از این‌رو، اجرای مداخلاتی با هدف تقویت هم‌زمان هویت تحصیلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند گامی مؤثر در جهت کاهش بی‌ارادگی ورود به شغل باشد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ این پژوهش تنها به نوجوانان دختر پرداخته و نقش تفاوت‌های جنسیتی در مدل لحاظ نشده است. همچنین، این مطالعه صرفاً از ابزارهای خودگزارشی بهره گرفته و متغیرهای بافتی مانند وضعیت اقتصادی-اجتماعی یا حمایت خانوادگی در آن کنترل نشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، با استفاده از نمونه‌های متنوع‌تر، روش‌های ترکیبی و تحلیل‌های چندسطحی، تصویر کامل‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان ارائه شود. همچنین بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر همچون جنسیت، تجربه‌های تحصیلی، یا حمایت والدین می‌تواند مسیرهای علی را شفاف‌تر سازد. از منظر کاربردی، طراحی و

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

اجرای کارگاه‌های مشاوره‌ای در مدارس با تمرکز بر افزایش خودآگاهی تحصیلی و ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، می‌تواند در کاهش بی‌ارادگی نوجوانان برای ورود به بازار کار، مؤثر واقع شود.

منابع

حجازی، ا، امانی، ح و یزدانی، م. (۱۳۹۰). ارزیابی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه منزلت های هویت تحصیلی در دانش آموزان ایرانی. *روشها و مدل‌های روان شناختی*، ۲(۵)، ۱-۱۵.https://jpmm.marvdasht.iau.ir/article_1107.html

شیوندی، ک، ازاد فارسانی، ی و ریاحی، م. (۱۳۹۸). بررسی ویژگی های روان سنجی فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی .*فصلنامه اندازه گیری تربیتی* ۱۰(۳۶). ۴۹-۶۴. https://doi:10.22054/jem.2020.38390.1869.

کرد، ا و کرد، خ. (۱۴۰۱). بررسی رابطه هویت تحصیلی و مولفه های آن با عملکرد تحصیلی دانش آموزان متوسطه دوم شهرستان خاش. *پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۳(۵۲)، ۲۴۶-۲۶۴. https://jonapte.ir/fa/showart-۹۷b۲۹cc۲afc۱۴ff۹۵e۳۰۴cf۹f۲۹۲۴۲۴b

محمودی، ف، حبیبی، ح، و خان زاده مقصودلو، ج. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر انتخاب شغل معلمی از دیدگاه دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی. *اندیشه های نوین تربیتی*، ۱۷(۳ (پیاپی ۶۱))، ۳۱-۵۳ https://sid.ir/paper/410141/fa

Ahmad, B., & Nasir, N. (2022). Choose to be optimistic, it feels better! the role of career decision-making self-efficacy on the relationship between boundaryless career orientation and career optimism. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 1-27. https://doi.org/10.1177/23220937221090413

Allan, B., Sterling, H & Duffy, R. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: a psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 20. https://DOI:10.1007/s10775-019-09405-3

Beiranvand, S., Khodabakhshi-Koolaee, A,. Falsafinejad, M,. & Abadi, M. (2024). The Study of the Process and Nature of Career Identity Formation in Adolescent Girls for Developing an Awareness and Preparedness Model. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*. 5. 137-144. https://doi.org/10.61838/kman.jayps.5.7.15.

Berzonsky, M. D. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research, 4*(3), 268–282. https://doi.org/10.1177/074355488943002

Bi, Y., Mou, S., Wang, G,. & Liao, M. (2023). The relationship between professional self-concept and career decision-making difficulties among postgraduate nursing students in China: the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*. 14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1198974.

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47–57. https://doi.org/10.1177/106907279600400103

Büyükgöze, H. (2018). Predicting work volition from proactive personality trait among university students. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 117-123. https://doi:10.24106/kefdergi.375678.

Didehvar, M., & Wada, K. (2020). The Relationship Between Identity Styles and Career Indecision Among Iranian Female Adolescents. *Emerging Perspectives: Interdisciplinary Graduate Research in Education and Psychology*, *4*(2), 106–112. Retrieved from https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/ep/article/view/61657

Duffy, R., Diemer, M., Perry, J., Laurenzi, C & Torrey, C. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*. 80. 400-411. https://DOI: 10.1016/j.jvb.2011.04.002.

Duffy, R., & Diemer, M., & Jadidian, A. (2012). The Development and Initial Validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist*. 40. 291-319. https://DOI:10.1177/0011000011417147.

Duru, H., & Söner, O. (2024). The Relationship Between Career Decision-Making Self-Efficacy and Emotional Intelligence, Career Optimism, Locus of Control and Proactive Personality: A Meta-analysis Study. *Canadian Journal of Career Development*, *23*(1), 6–32. https://doi.org/10.53379/cjcd.2024.376

Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction: An Examination of Mediators and Moderators. *Journal of Career Assessment*, *20*(2), 154-165. https://doi.org/10.69072711420851/10.1177

Jang, H., Clark, M., & Walker, T. L. (2021). Positive Identity and Career Decision-Making Self-Efficacy: Implications for Pansexual, Asexual, Demisexual, and Queer College Students. *Journal of LGBTQ Issues in Counseling*, *15*(4), 356–371. https://doi.org/10.1080/15538605.2021.1938335

Kahn, S., & Comas, A. (2020). Academic identity and career decision making: An exploration of the intersection between identity and self efficacy. **Journal of Career Assessment**, 28(4), 550 565. https://doi:10.1177/1069072718790592.

Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 115. 103322. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322.

Maadal, A., Al-Majali, S., & zadeh, S. N. (2023). The Relationship between Identity Styles and Conformity: Perspectives of Students at Islamic Azad University – Shahr-e Rey Branch. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37(7), 1369–1381. https://doi.org/10.35552/0247.37.7.2069

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]

Min, Z. (2023). The Relationship between Career Barriers, Career Decision Self-Efficacy, and Career Preparation Behavior - Focusing on College Students in Liaoning, China -. *Fashion & Textile Research Journal*. 25. 230-240. https://doi.org/10.5805/SFTI.2023.25.2.230.

Naami A, Gheysari S, Mohammadhosseini A. Exploring the Relationship of Perceived Social Support and Work Volition with Job Satisfaction and Turnover Intention: the Mediating Role of Decent Work. *ijpb* 2023; 17 (1) :37-61 URL*: http://ijpb.ir/article-1-502-en.html*. https://doi.org/10.61186/ijpb.17.1.37,

Nauta, M., & Kahn, J. (2007). Identity Status, Consistency and Differentiation of Interests, and Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment - J CAREER ASSESSMENT*. 15. 55-65. https://doi.org/10.1177/1069072705283786.

Rahman, Abdul & Mahmud, Mohd & Mansor, Ahmad & Rasul, Mohamad & Mokhtar, Norfaniza & Rohanai, Reyanhealme & Razak, Nora. (2024). Level of Knowledge and Attitude in Career Choice of Undergraduates Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.* 14. https://doi.org/ 10.6007/IJARBSS/v14-i8/22483

Ramezani Far S, Erfani N, Karimi Khoygani R. (2024). The mediating role of academic enthusiasm in the relationship between the academic identity and the sense of belonging to the school of female students of the second year of high school. *Rooyesh*. *13*(5), 145-156. http://frooyesh.ir/article-۱-۵۰۸۹-fa.html

Savugathali, Anis & Mustafa, Muhammad & Jusoh, Ahmad. (2025). Self-Efficacy in Career Decision Making and Outcome Expectation among Final Year Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 15. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v15-i1/23624.

Sawitri, D. (2009). PENGARUH STATUS IDENTITAS DAN EFIKASI DIRI KEPUTUSAN KARIR TERHADAP KERAGUAN MENGAMBIL KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA TAHUN PERTAMA DI UNIVERSITAS DIPONEGORO.

Sekoto, L., & Hlayisi, G. (2023). Identity construction among deaf adolescents and young adults: A literature review. *African Journal of Disability*, 12, 1-7. https://doi.org/10.4102/ajod.v12i0.1168

Stephenson.T(2023, May 01). Building a powerful self-identity: Why it matters for adolescents. Lens(*MONASH University*). https://lens.monash.edu/@education/2023/05/01/1385697/building-a-powerful-self-identity-why-it-matters-for-adolescents.

Thompson, M., & Subich, L. (2006). The relation of social status to the career-decision making. *Journal of Vocational Behavior*. 69. 289-301. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.008

Ulaş, Ö., Peila-Shuster, J., Demirtas-Zorbaz, S & Kizildag, S. (2018). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*. 8. 1-11. DOI:10.1080/21683603.2018.1552220

Wahyuningsih D, Wibowo M, Purwanto E, Mulawarman M. (2023). Career Decision-Making Self-Efficacy and Its Implications in High School Students during the Covid-19 Pandemic. *Health Educ Health Promot* 2023; 11 (1) :153-158. DOI: 10.58209/hehp.11.1.153

Wang, Z., Fan, C., & Niu, J,. (2023). Predicting effects of career adaptability and educational identity on the career decision-making of Chinese higher vocational students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance.* 25. 111-130. https://doi.org/10.1007/s10775-023-09591-1.

Was, C. A., Al-Harthy, I., Stack-Oden, M., & Isaacson, R. M. (2009). Academic identity status and the relationship to achievement goal orientation. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 627-652. DOI:10.25115/ejrep.v7i18.1363

Zhao, F., Li, P., Chen, S., Hao, Y., & Qin, J. (2022). Career exploration and career decision self-efficacy in northwest Chinese pre-service kindergarten teachers: The mediating role of work volition and career adaptability. *Frontiers in Psychology*, *12*, Article 729504. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504

Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence. *Frontiers in Education*, 8, 1274430. https://doi:10.3389/feduc.2023.1274430

Zhou S, Wu S, Yu X, Chen W, Zheng W. (2021) Employment stress as a moderator of the relationship between proactive personality and career decision-making self-efficacy. *Soc Behav Pers*.;49(10):1-13. [Link] https://doi.org/10.2224/sbp.10735

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.3.31]