



Investigating the Psychometric Properties of the Career Preparedness Scale in High School Students

Roya Nezhadsharif¹

 0009-0008-6706-6983

MohammadSajjad Seydi²

 0009-0002-5118-8643

Abstract

Career preparedness is the ability of individuals to prepare for future work. The present study aimed to investigate the psychometric properties of the Hirsch Career Readiness Scale (2021) among Bukan high school students in the academic year 1403-1404. The research subjects included all male and female high school students, of whom 654 were collected using convenience sampling. The results of confirmatory factor analysis showed that the research has a favorable fit. Thus, Cronbach's alpha coefficient was used to examine the reliability of the questionnaire. The overall Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire was 0.92 and its subscales were as follows: knowledge and skills 0.86, motivation 0.90, environment 0.80, and activities 0.83. Its content validity was also confirmed by 9 counseling experts and its split-half reliability was 67%. Its criterion validity was calculated with the job adaptability questionnaires 0.504, with dynamic personality 0.416, and with job exploration 0.553. The results obtained showed that the job readiness scale has the necessary capabilities to measure job readiness among Iranian students and can be used for research in the field of measuring students' career preparedness..

Keywords: Career Preparedness, Validity, Reliability, Validation, Knowledge and Skills, Motivation, Environment, Activities.

1- M.A Career Counseling, Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran
royanezhadsharif6@gmail.com

2- PhD in Counseling, Associate Professor, Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. (Corresponding Author)
m.seydi@razi.ac.ir

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس آمادگی شغلی در دانش‌آموزان متوسطه

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۲۰

رؤیا نژادشریف^۱

محمدسجاد صیدی^۲

چکیده

آمادگی شغلی توانایی افراد جهت آماده شدن برای انجام کار در آینده می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس آمادگی شغلی هیرسچی (۲۰۲۱) در دانش‌آموزان متوسطه دوم بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ انجام شد. آزمودنی‌های پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر و پسر متوسطه دوم بودند که از این تعداد ۶۵۴ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. بدین ترتیب برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسش‌نامه ۰/۹۲ و خرده‌مقیاس‌های آن به ترتیب زیر: دانش و مهارت‌ها ۰/۸۶، انگیزش ۰/۹۰، محیط ۰/۸۰، فعالیت‌ها ۰/۸۳ به دست آمدند. همچنین روایی محتوایی آن توسط ۹ متخصص رشته مشاوره تأیید و پایایی تنصیفی ۶۷٪ آن نیز مورد تأیید قرار گرفت و روایی ملاکی آن با پرسش‌نامه‌های انطباق‌پذیری شغلی ۰/۵۰۴، با شخصیت پویا ۰/۴۱۶ و با کاوشگری شغلی ۰/۵۵۳ محاسبه شد. نتایج به دست آمده نشان داد که مقیاس آمادگی شغلی از قابلیت‌های لازم برای سنجش آمادگی شغلی در بین دانش‌آموزان ایرانی برخوردار است و می‌توان از آن برای پژوهش در زمینه سنجش آمادگی شغلی دانش‌آموزان استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها

۱- کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

royanezhadsharif6@gmail.com

۲- دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

m.seydi@razi.ac.ir

(نویسنده مسئول)

آمادگی شغلی، روانی، پایایی، اعتباریابی، دانش و مهارت‌ها، انگیزش، محیط، فعالیت‌ها.

مقدمه

دوره نوجوانی^۲ به‌عنوان یک دوره آشفتگی که منجر به گذر از دوره کودکی می‌شود که اغلب با افزایش مسئولیت در خانه و محل کار همراه است (Fallahi et al., 2022) و دوره نوجوانی دوره بسیار مهم و حیاتی در زندگی انسان است. چون همه ویژگی‌های اساسی شخصیت و علایق شغلی، ارزش‌های کاری و انتخاب مسیر شغلی در این دوره شکل می‌گیرد (ابوعطا و بهرامی، ۱۳۹۹). در میان مسائل مختلفی که در سنین نوجوانی برای دانش‌آموزان به‌وجود می‌آید، انتخاب‌های مدرسه‌ای و حرفه‌ای مطرح می‌شود. این امر مستلزم آگاهی از نیازهای بازار کار، دانش و مهارت‌های مورد نیاز و توانایی سازگاری با تغییراتی است که در محیط کار رخ می‌دهد (Dodd, Hanson & Hooley, 2021). پژوهشگران معتقدند که عوامل متعددی بر انتخاب شغلی دانش‌آموزان تأثیرگذار است که این عوامل می‌توانند شخصی، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد، ویژگی‌های شخصیتی، درک فرصت‌های محیطی، خودکارآمدی، جنسیت باشد (Green, Sanczyk & Chambers, 2021). همچنین بسیاری از کارشناسان بر سر این موضوع توافق دارند که پیشرفت شغلی در طول عمر اتفاق می‌افتد و تعدادی دیگر از کارشناسان و متخصصان علی‌رغم این واقعیت، بیشتر بر فرایندهای توسعه شغلی که در اواخر نوجوانی و اوایل بزرگسالی رخ می‌دهد، تمرکز می‌کنند (Marciniak et al., 2021). همچنین اهمیت مسیر شغلی در آن سن که آن را می‌توان به‌عنوان دنباله‌ای از نقش‌های زندگی که توسط یک فرد در طول زندگی انجام می‌شود، تصور کرد که فرد با شناخت خود و ویژگی مشاغل مدنظرش، در جهت شناسایی موفقیت‌ها و فرصت‌ها تلاش می‌کند که این امر نشان از میزان آمادگی شغلی فرد برای مشارکت و پیشرفت در آینده می‌دهد (Rachmawati et al., 2024). در سال‌های پایانی مدرسه نوجوانان با وظیفه اصلی رشدی یعنی آماده شدن برای یک شغل مواجه می‌شوند و انتخاب شغل را در دوره نوجوانی یک مؤلفه بسیار مهم و فرایند تصمیم‌گیری مادام‌العمر در نظر گرفته‌اند،

همان‌طور که به آن اشاره شد نوجوانان برای انتقال موفقیت‌آمیز از مدرسه به محل کار نیاز به آمادگی شغلی دارند (Marciniak et al., 2021). پس نوجوانی، زمان مهمی برای آماده‌سازی حرفه‌ای و پیشرفت شغلی آینده است که یکی از مؤلفه‌های اصلی آماده‌سازی شغلی نوجوانان، دستیابی به آمادگی و توانایی فرد برای رسیدن به تصمیم مناسب شغلی است (Jemini Gashi et al., 2023). آمادگی شغلی اغلب با ارزیابی شایستگی‌ها و نگرش‌های مورد نیاز برای انتقال از مدرسه به محل کار سنجیده می‌شود (Binghashayan, Yeo & Kosnin, 2022) که در نتیجه با توجه به تغییرات در دنیای کار، افراد باید به‌طور فزاینده‌ای بر پیشرفت شغلی خود کنترل داشته باشند که این امر بر تمام سنین از جمله نوجوانانی که نیاز به انتخاب شغل دارند، تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب افراد با حفظ و به‌کارگیری منابع مختلف و درگیر شدن در بسیاری از امور، آمادگی لازم را جهت انتخاب شغل خود خواهند داشت (Gao & Ding, 2022).

آمادگی شغلی^۴، مؤلفه مهمی است که به آن به‌عنوان نگرش‌ها، رفتارها و شایستگی‌های متنوع که برای تسلط بر وظایف، انتقال‌ها و چالش‌های حرفه‌ای مورد نیاز است، اشاره می‌شود (Wang et al., 2024). آماده شدن برای حرفه از طریق برنامه‌ریزی دقیق، انتخاب شغل و کسب اعتمادبه‌نفس برای دستیابی به اهداف شغلی، وظیفه اصلی در دوران نوجوانی و اوایل بزرگسالی است (Wang et al., 2024). آمادگی شغلی کافی در این سن مهم است؛ زیرا تجربیات اولیه شغلی بر تجربیات کاری آینده تأثیر می‌گذارد و آمادگی ناکافی ممکن است باعث مشکلات حرفه‌ای شود (Marciniak et al., 2021). آمادگی شغلی شامل استفاده از دانش دانشگاهی در محل کار، مهارت‌های استخدام (تفکر انتقادی، حل مسئله و...) و مهارت‌های فنی خاص شغل است (Xing, Huerta & Garza, 2019). دانش‌آموزان جهت آمادگی شغلی باید بر دانش کافی دانشگاهی (انگلیسی، ریاضی و دیگر رشته‌های تحصیلی) تسلط داشته و مهارت‌هایی مانند تفکر انتقادی، حل مسئله، یادگیری اجتماعی و عاطفی، پشتکار را نشان دهند. آمادگی شغلی شامل سه بعد: (۱) تصمیم‌گیری شغلی «تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام شغل را دنبال کند»؛ (۲) برنامه‌ریزی شغلی «استفاده از راهبردهای فعال برای دستیابی

به اهداف شغلی»؛ ۳) اعتماد به نفس شغلی «باور به دستیابی اهداف شغلی خود» می باشد (Han, Borgonovi & Guerriero, 2017). آماده سازی دانش آموزان برای اشتغال می تواند شامل تفکر در مورد نقش های مورد انتظارشان در کار باشد به طوری که آن ها مسئولیت زندگی خود را از نظر اقتصادی برعهده بگیرند و در عین حال، عملاً با محیط اجتماعی جدید سازگار شوند (Akkermans et al., 2018). آماده سازی شغلی فرصت هایی را برای دانش آموزان فراهم می کند تا آنچه را که یاد گرفته اند در محیط های دنیای واقعی اعمال کنند و در مسیر شغلی مورد علاقه خود، تجربه کسب کنند (Sitti, Jolo & Indama, 2023) و همچنین آمادگی شغلی به دانش آموزان این امکان را می دهد تا مهارت های رهبری را تمرین و مهارت های اشتغال پذیری، اخلاق کاری و کار گروهی را از طریق کار توسعه دهند (Xing et al., 2019). یکی از معیارهای اساسی برای آمادگی و توسعه شغلی مثبت نوجوانان، توانایی متبلور کردن اهداف شغلی آزمایشی، دستیابی به یک انتخاب هماهنگ و حداقل تعهد آزمایشی به شغل آینده است (Sarkar & Kedari, 2025). همچنین آمادگی شغلی یک هوشیاری است که منجر به راهبردهای پیشگیرانه برای مدیریت موانع درک شده و ایجاد سیستم های حمایتی می شود که فرد آینده زندگی شغلی خود را مدیریت می کند. نتایج پژوهش (Sarkar & Kedari, 2025) نشان داد که نوجوانان در طول سال آخر دبیرستان (متوسطه دوم) ملزم به تصمیم گیری و برنامه ریزی در مورد شغل احتمالی خود هستند و همچنین نتایج نشان داد که بلا تکلیفی و سردرگی در مورد مسیر و انتخاب شغل از پایه دوازدهم کاهش می یابد و نوجوانان در این بازه زمانی در مورد حرفه خود تصمیم می گیرند که همه این موارد با ایجاد و داشتن آمادگی شغلی، میسر است.

بر اساس مدل منابع شغلی و بررسی ادبیات گسترده (Marciniak et al., 2021) چهار دسته از منابع مرتبط با توسعه شغلی موفق را شناسایی کردند: ۱) منابع دانش و مهارت که شامل تخصص شغلی، دانش بازار کار، و مهارت های نرم است؛ ۲) منابع شغلی محیطی که شامل حمایت های خارجی، مانند شبکه، مربیان، و حمایت اجتماعی موجود می شود؛ ۳) منابع شغلی انگیزشی که شامل مشارکت، اعتماد به نفس، و وضوح در مورد شغل فرد است و ۴) فعالیت های مدیریت شغلی که شامل رفتارهایی مانند شبکه سازی، جمع آوری

اطلاعات شغلی و یادگیری مستمر است. همه این منابع را می‌توان به‌طور فعال توسعه داد، و ارتباط نزدیکی با موفقیت شغلی ذهنی و عینی در میان کارکنان دارد و مقیاس آمادگی شغلی هیرسچی برای بررسی و سنجش آمادگی شغلی دانش‌آموزان ساخته و اعتباریابی شد در ارتباط با آمادگی شغلی، پرسش‌نامه‌های دیگری هم وجود دارد؛ به‌عنوان مثال پرسش‌نامه آمادگی شغلی برای افرادی که کار سخت و طاقت‌فرسا انجام می‌دهند. (Bodilsen, Nielsen & Michael, 2023). از این پرسش‌نامه برای شناسایی ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، مهارت‌های اجتماعی، خودکارآمدی با هدف ارتقای مشارکت در بازار کار برای افراد آسیب‌پذیر اجتماعی، استفاده شد. همچنین پرسش‌نامه دیگری جهت سنجش آمادگی شغلی برای فارغ‌التحصیلان اقتصاد خانه وجود دارد که شامل چند مورد: آگاهی سازمانی (آگاهی از وظایف و مسئولیت‌ها و قرار گرفتن در معرض محیط کار)، نگرش نسبت به کار (داشتن نگرش خوب و مثبت)، مهارت‌های فنی (شایستگی و مهارت حل مسئله) و مهارت‌های اجتماعی (صبور بودن و ارتباط کلامی) که هر مورد آن آمادگی شغلی بالایی را نشان می‌دهد (Ng, Ai Noi & Bee, 2022). با توجه به مطالب ارائه شده و اهمیت شغل در زندگی، آماده شدن در این مسیر و همچنین با توجه به اینکه در ایران، اکثریت افراد شغل خود را در سن نوجوانی انتخاب می‌کنند نیاز به داشتن ابزاری جهت بررسی و ارزیابی این موارد را بیش از پیش مهم می‌دارد پس در پژوهش حاضر سعی شد که مقیاس آمادگی شغلی در جامعه دانش‌آموزی انجام و اعتباریابی شود تا میزان آمادگی و تأثیر محیط من جمله محیط خانواده، دوستان، مدرسه و اجتماع و نقش آن‌ها در انتخاب و میزان آمادگی شغلی نوجوانان مشخص گردد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی بود که با هدف بررسی روان‌سنجی مقیاس آمادگی شغلی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان متوسطه دوم شهرستان بوکان در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس، ۷۰۰ نمونه جمع‌آوری که از این تعداد، ۶۵۴ پرسش‌نامه وارد تحلیل شدند که به دلیل افزایش دقت نظر، تعمیم‌دهی بالا و

کاهش سوگیری‌ها سعی شد که نمونه در تعداد مکفی جمع آوری گردد. روش اجرای پژوهش بدین صورت بود که بعد از ترجمه و آماده‌سازی پرسش‌نامه و تأیید آن توسط متخصصان رشته مشاوره شغلی و به دست آمدن ضریب آلفای کرونباخ مناسب، جهت ادامه روند از اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی مجوز اجرای آن در مدارس بوکان اخذ و با ارائه آن به اداره آموزش و پرورش شهرستان بوکان، نمونه‌ها جمع‌آوری گردیدند. از آنجایی که ملاک‌های ورود و خروج یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر نمونه‌گیری و اعتبار پژوهش هستند؛ بنابراین از سری ملاک‌های ورود برای پژوهش حاضر این بود که دانش‌آموز متوسطه دوم باشد، بیشتر از ۱۸ سال سن نداشته باشد و از سری ملاک‌های خروج، عدم تمایل به تکمیل یا ادامه پاسخ به پرسش‌نامه، داشتن اختلال روان‌شناختی طی شش ماه گذشته (با سؤال پرسیدن از خود دانش‌آموز و مشاور مدرسه) و جهت رعایت اصول اخلاقی پاسخ‌ها کاملاً محرمانه بودند، در صورت تمایل دانش‌آموزان به آن‌ها پرسش‌نامه داده می‌شد و هیچ‌گونه اجباری جهت پر کردن آن صورت نمی‌گرفت و با رضایت و اختیار تام خود پرسش‌نامه را پر می‌کردند.

ابزار

مقیاس آمادگی شغلی هیرسچی^۵: مقیاس آمادگی شغلی (پیوست) توسط (Marciniak et al., 2021) ساخته شد که دارای ۳۶ گویه و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از نمره (۱) کاملاً مخالفم تا نمره (۵) کاملاً موافقم نمره‌گذاری شد و دارای ۴ خرده‌مقیاس (دانش و مهارت‌ها، انگیزش^۶، محیط^۷ و فعالیت‌ها^۸) است و هر خرده‌مقیاس خود دارای چند زیر خرده‌مقیاس هست: (۱) دانش و مهارت‌ها^۹: تخصص شغلی، دانش بازار کار و مهارت‌های نرم؛ (۲) انگیزش: درگیری شغلی و اعتماد به نفس شغلی؛ (۳) محیط: شفافیت شغلی، حمایت اجتماعی مدرسه، حمایت اجتماعی خانواده و حمایت اجتماعی دوستان؛ (۴) فعالیت‌ها:

-
5. Measuring Career Preparedness
 6. Knowledge and skills
 7. Motivation
 8. Environment
 9. Activities

شبکه‌سازی، کاوش شغلی و خودکاوشی. این پرسش‌نامه که ۱۲ آیتم را در ۴ خرده‌مقیاس محاسبه می‌کند در جدول شماره ۱ ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها در پرسش‌نامه اصلی با ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها در پژوهش حاضر قابل مشاهده است و روایی محتوایی آن توسط ۹ متخصص مشاوره شغلی تأیید شد، همچنین روایی ملاکی آن تأیید شد.

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ آیتم‌ها

ردیف	خرده‌مقیاس	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ اصلی	آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر
۱	دانش و مهارت‌ها	تخصص شغلی	۰/۷۶	۰/۹۰
		دانش بازار کار	۰/۸۷	۰/۸۵
		مهارت‌های نرم	۰/۸۲	۰/۸۹
۲	انگیزش	درگیری شغلی	۰/۶۹	۰/۸۰
		اعتماد به نفس شغلی	۰/۷۷	۰/۹۲
۳	محیط	شفافیت شغلی	۰/۸۵	۰/۹۲
		حمایت اجتماعی مدرسه	۰/۸۱	۰/۷۶
		حمایت اجتماعی خانواده	۰/۸۵	۰/۸۲
		حمایت اجتماعی دوستان	۰/۸۸	۰/۹۲
۴	فعالیت‌ها	شبکه‌سازی	۰/۸۴	۰/۸۴
		کاوش شغلی	۰/۸۰	۰/۸۰
		خودکاوشی	۰/۷۶	۰/۸۸

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی حاصل از پژوهش حاضر به این صورت بود که از تعداد ۶۵۴ نفر از لحاظ سنی: ۵۴ نفر ۱۷ سال، ۱۶۰ نفر ۱۶ سال، ۳۴۶ نفر ۱۷ سال و ۹۴ نفر ۱۸ سال سن داشتند که از این تعداد ۴۸۰ نفر دختر و ۱۷۴ نفر پسر بودند. اطلاعات دیگری که بررسی شد رشته تحصیلی بود که ۴۳۱ نفر دارای رشته انسانی، ۲۱۳ نفر رشته تجربی، ۸ نفر

رشته ریاضی و فیزیک و ۲ نفر رشته فنی و حرفه‌ای داشتند. از نظر پایه تحصیلی هم ۱۶۶ نفر پایه دهم، ۱۸۱ نفر پایه یازدهم و ۳۲۷ نفر پایه دوازدهم بودند. جهت اعتباریابی پرسش‌نامه، بعد از ترجمه و ترجمه معکوس توسط دو نفر از متخصصان زبان انگلیسی از کاربردگ لاوشه جهت محاسبه ضریب گویه‌ها استفاده شد که تعداد گویه‌ها از ۳۶ عدد به ۳۳ گویه تقلیل یافت. یعنی گویه ۶ از خرده‌مقیاس دانش و مهارت‌ها، گویه ۲۱ از خرده‌مقیاس محیط و گویه ۳۰ از خرده‌مقیاس فعالیت‌ها به دلیل پایین بودن CVR آن‌ها از پرسش‌نامه حذف و همچنین روایی محتوایی آن توسط ۹ نفر از متخصصان رشته مشاوره تأیید شد و بعد در نمونه بیشتر پخش و جمع‌آوری شد.

جدول شماره ۲: ضرایب مقیاس آمادگی شغلی در فرم CVR

ردیف	گویه‌ها	ضریب CVR
۱	من مطمئن هستم که دانش و مهارت لازم را برای شغل مورد نظر خود دارم.	۰/۸۰
۲	من دانش و مهارت لازم برای ورود موفق به شغل مورد نظر خود را دارم.	۰/۸۰
۳	من می‌توانم کارهای زیادی را انجام دهم که برای شغل مورد نظرم مهم است.	۱
۴	من از روند و تحولات فعلی بازار کار به خوبی مطلع هستم.	۱
۵	من دانش خوبی در مورد بازار کار دارم.	۰/۸۰
۶	من اطلاعات زیادی در مورد بازار کار فعلی دارم.	۰/۶۰
۷	من مهارت‌های زیادی دارم که می‌توانم آنها را در زمینه‌های مختلف شغلی به کار ببرم.	۱
۸	من مهارت‌های زیادی دارم که در مشاغل مختلف مفید است.	۱
۹	من می‌توانم کارهای زیادی انجام دهم که در بسیاری از مشاغل مفید است.	۰/۸۰
۱۰	برای من مهم است که برای داشتن یک شغل آموزش ببینم.	۱
۱۱	من کار را بخش بسیار مهمی از زندگی می‌دانم.	۱
۱۲	کار برای من معنای بسیار مهمی دارد.	۱
۱۳	من مطمئن هستم که به اهداف شغلی خود خواهم رسید.	۱
۱۴	من می‌توانم با موفقیت شغل به مورد نظر خود دست پیدا کنم.	۰/۸۰
۱۵	من معتقدم که می‌توانم با موفقیت بر چالش‌های شغلی آینده خود غلبه کنم.	۱
۱۶	من می‌دانم که کدام رشته شغلی را قصد دارم دنبال کنم.	۱
۱۷	من اهداف شغلی روشنی دارم که با علایق و مهارت‌های شخصی من مطابقت دارد.	۱

ضریب CVR	گویه‌ها	ردیف
۰/۸۰	من دقیقاً می‌دانم که کدام شغل را می‌خواهم دنبال کنم.	۱۸
۱	من می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌ها به حمایت مدرسه‌ام تکیه کنم.	۱۹
۰/۸۰	مدرسه من در پاسخ به سؤالات شغلی من را راهنمایی می‌کند.	۲۰
۰/۶۰	مدرسه من در پیشرفت شغلی من را حمایت می‌کند.	۲۱
۱	من می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌های زندگی خود به حمایت خانواده‌ام اعتماد کنم.	۲۲
۰/۸۰	خانواده من در پاسخ به سؤالات شغلی، من را حمایت می‌کنند.	۲۳
۰/۸۰	در انتخاب شغل، حمایت قابل‌توجهی از خانواده‌ام دریافت می‌کنم.	۲۴
۰/۸۰	دوستانم از من در پیشرفت شغلی‌ام حمایت می‌کنند.	۲۵
۰/۸۰	می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌ها به حمایت دوستانم تکیه کنم.	۲۶
۰/۸۰	دوستانم در پیشرفت شغلی به من کمک می‌کنند.	۲۷
۱	من فعالانه با افرادی ارتباط برقرار کرده‌ام که می‌توانند به پیشرفت شغل من کمک کنند.	۲۸
۱	من آگاهانه از ارتباطم با دیگران برای کمک به پیشرفت شغلی‌ام استفاده کرده‌ام.	۲۹
۰/۶۰	من اغلب با افرادی که می‌توانند برای من مهم و مفید باشند ارتباط برقرار کرده‌ام.	۳۰
۰/۸۰	من آگاهی‌ام را در مورد بازار کار در رشته‌های شغلی مورد نظر خود بالا برده‌ام.	۳۱
۱	من اطلاعاتی در مورد مشاغل مختلف جمع‌آوری کرده‌ام.	۳۲
۰/۸۰	من آگاهی خودم را در مورد فرصت‌های بازار کار بالا برده‌ام.	۳۳
۰/۸۰	من خیلی به این موضوع که علایق شغلی‌ام چیست، فکر کرده‌ام.	۳۴
۱	من اغلب به آنچه در یک شغل برای من مهم است فکر کرده‌ام.	۳۵
۱	من خیلی فکر کرده‌ام که کدام شغل برای من مناسب است.	۳۶

لاوشه^{۱۰} در سال ۱۹۷۵ مدلی برای تعیین روایی محتوایی ابداع کرد به این ترتیب که پرسش‌نامه در اختیار افراد متخصص قرار می‌گیرد و از آن‌ها خواسته می‌شود نظر خود را درباره هر آیتم در مقیاس قضاوتی که تعیین شده است، لحاظ نمایند. پاسخ اعضا برای ضریب نسبی روایی محتوا شامل عبارت‌های «ضروری، مفید اما غیرضروری،

غیرضروری» می‌باشد که نظرهای اعضای متخصص از طریق محاسبه CVR^{۱۱} و شاخص روایی محتوا کمی می‌شود. برای هر گویه چنانچه مقدار CVR بزرگتر از حداقل مقدار روایی باشد، اعتبار محتوایی آن گویه تأیید می‌شود و چنانچه مقدار CVR گویه‌ها بالاتر از ۰/۷۹ باشد، روایی محتوایی مورد تأیید می‌باشد (Gilbert & Prion, 2016). همچنین مقدار شاخص روایی محتوایی مناسب برای پذیرش گویه را بالای ۰/۷۰ پیشنهاد می‌کنند (Tilden, Nelson & May, 1990). براساس فرمول CVR و طبق جدول ۲ می‌توان مشاهده کرد که تمام گویه‌های پرسش‌نامه به جز گویه ۶، ۲۱ و ۳۰ که مقدار CVR آن‌ها پایین‌تر از مقدار تعیین شده بود، حذف شدند و بقیه گویه‌ها به دلیل اینکه بالاتر از مقدار تعیین شده یعنی ۰/۷۹ بودند، تأیید قرار گرفتند.

به منظور پایایی پرسش‌نامه، از روش‌های همسانی درونی و پایایی تنصیفی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ گزارش شده است.

جدول شماره ۳: ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی تنصیفی مقیاس آمادگی شغلی

شاخص پایایی	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی تنصیفی
کل	۰/۹۲	۰/۶۷
دانش و مهارت‌ها	۰/۸۶	-
انگیزش	۰/۹۰	-
محیط	۰/۸۰	-
فعالیت‌ها	۰/۸۳	-

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی، چولگی و کشیدگی خرده‌مقیاس‌ها

ردیف	خرده‌مقیاس‌ها	۱	۲	۳	۴	چولگی	کشیدگی
۱	دانش و مهارت‌ها					-۱/۰۵	۱/۴۱

۱۱. نسبت روایی محتوایی

۲	انگیزش	۰/۶۷۴**	۱	-۱/۷۳	۲/۹۴
۳	محیط	۰/۴۸۶**	۱	-۰/۶۹	۰/۴۹
۴	فعالیت‌ها	۰/۵۶۲**	۱	-۱/۱۱	۱/۶۴

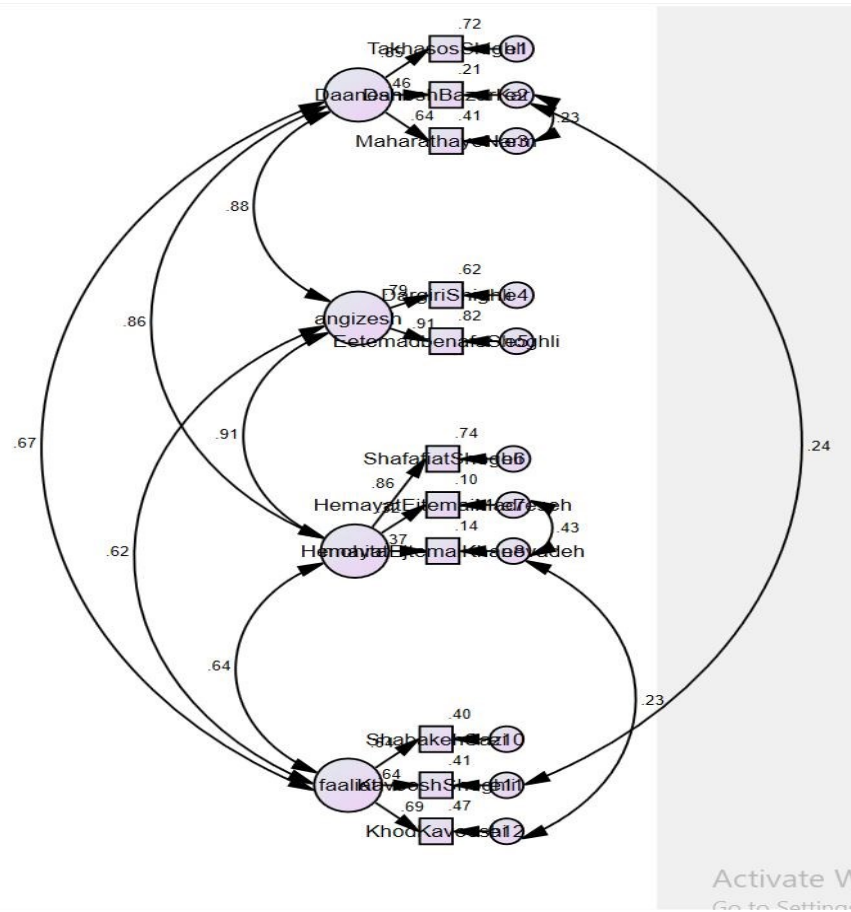
همان‌طور که نتایج جدول شماره ۴ نشان داد، ضرایب همبستگی متغیرها معنادار شدند، همچنین با توجه به اینکه چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه قابل‌قبول (۲- و ۲+) قرار دارند؛ بنابراین پیش‌فرض توزیع نرمال متغیرها مورد تأیید قرار گرفته و با استفاده از نرم‌افزار AMOS22 مورد تحلیل قرار گرفت و شاخص‌های براز مدل استخراج شد که در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

جهت بررسی روایی ملاکی مقیاس آمادگی شغلی از همبستگی آن با پرسش‌نامه‌های انطباق‌پذیری شغلی، شخصیت پویا و کاوشگری شغلی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ قابل مشاهده است و نشان می‌دهد که مقیاس ما از روایی ملاکی مناسبی برخوردار است.

جدول شماره ۵: روایی ملاکی مقیاس آمادگی شغلی با سایر مقیاس‌ها

ردیف	مقیاس	۱	۲	۳	۴
۱	آمادگی شغلی	۱	۰/۴**	۴۱۶**	۵۵۳**
۲	انطباق‌پذیری شغلی	۰/۴**	۱	۵۸۵**	۴۳۳**
۳	شخصیت پویا	۴۱۶**	۵۸۵**	۱	۳۳۱**
۴	کاوشگری شغلی	۵۵۳**	۴۳۳**	۳۳۱**	۱

**P<۰/۰۰۱



نمودار شماره ۱: تحلیل عاملی تأییدی

جدول شماره ۶: شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده

RMSEA	TLI	CFI	IFI	GFI	df	CMIN/DF
۰/۰۹۲	۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۳	۲۴	۶/۵۳

به‌منظور تعیین مناسب بودن برازندگی الگو با داده‌ها از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. پس شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/93$)، خطای جذر میانگین مربعات تقریب ($RMSEA=0/92$)، شاخص برازش تطبیقی ($CFI=0/93$)، شاخص برازش افزایشی ($IFI=0/93$) و شاخص تاکر-لوئیس ($TLI=0/89$) محاسبه شد و طبق شاخص‌های برازش مشاهده شده در جدول شماره ۶، مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. از آنجایی که اگر GFI ، IFI بالای $0/9$ باشند (*Kline, 2016*) و اگر مقدار CFI بالای $0/9$ باشد، مدل از برازش مطلوبی برخوردار است (*Muller, 1996*) و مقدارهای به‌دست آمده نشان می‌دهد که مدل ما از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس آمادگی شغلی (*Marciniak et al., 2021*) در ایران بود. اهمیت پژوهش حاضر با عطف نظر به عدم وجود مقیاس مذکور در ایران و همچنین با توجه به اهمیت و تأثیرات فراوان آمادگی شغلی و دوره نوجوانی در شغل و انتخاب مسیر شغلی در ابعاد دانش و مهارت‌ها (تخصص شغلی، دانش بازار کار و مهارت‌های نرم)، انگیزش (درگیری شغلی و اعتمادبه‌نفس شغلی)، محیط (شفافیت شغلی، حمایت اجتماعی مدرسه، حمایت اجتماعی خانواده و حمایت اجتماعی دوستان، و فعالیت‌ها (شبکه‌سازی، کاوش شغلی و خودکاوشی) نیاز به وجود همچنین ابزاری بیش از پیش مشخص می‌شود. نتایج پژوهش (*Rachmawati et al., 2024*) نشان داد که عواملی همچون خودکارآمدی و آموزش شغلی در آمادگی شغلی مؤثر هستند. داشتن دانش و مهارت در دوره نوجوانی میزان زیادی از سردرگمی و بلاتکلیفی در ارتباط با انتخاب شغل و داشتن تخصص در مورد آن را می‌کاهد و آمادگی شغلی شامل توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که موفقیت شغلی را تضمین کرده و همچنین میزان سازگاری را در محیط کار بالا می‌برد، همچنین اگر در سنین نوجوانی میزان درگیری و شناخت و آگاهی از شغل بالا باشد، احتمال اینکه در آینده انجام حرفه با انگیزه بیشتری انجام گیرد، بالا است. در ارتباط با تأثیر محیط، از جمله محیط مدرسه، خانواده و دوستان و همچنین تلاش و کاوش نوجوانان در ارتباط

با مشاغل مدنظر و موجود، میزان آمادگی شغلی آن‌ها بالا رفته که با بررسی پایایی یعنی همسانی درونی آلفای کرونباخ و پایایی تنصیفی و واریانس هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها در جامعه بزرگی در میان دانش‌آموزان، می‌توان نتیجه گرفت که مقیاس آمادگی شغلی در ایران برای سنجش آمادگی شغلی قابل استفاده و از برازش مطلوبی برخوردار است. واریانس‌های به‌دست آمده برای خرده‌مقیاس‌ها به‌ترتیب بدین‌صورت است: دانش و مهارت‌ها (۳۷/۱۲)، انگیزش (۲۶/۷۸)، محیط (۵۹/۵۹) و فعالیت‌ها (۳۲/۷۵) و همچنین همسانی درونی هر کدام از آن‌ها با همسانی دورنی پرسش‌نامه اصلی همسو و ارتباط نزدیکی دارد. حضور هر دو جنسیت مؤنث و مذکر محدودیت جنسیتی استفاده از ابزار حاضر را تا میزان زیادی رفع کرده و امکان استفاده از هر دو نمونه وجود دارد. علی‌رغم اینکه در این پژوهش با رعایت اصول پژوهش‌های تحلیل اکتشافی و تحلیل عاملی و تعداد افراد نمونه تلاش شد نتایج به‌دست آمده از تعمیم‌پذیری مطلوبی برخوردار شود؛ اما مانند هر اثر علمی دیگری با محدودیت‌هایی همراه بود: از مجموعه محدودیت‌های انجام پژوهش حاضر تعمیم‌پذیری آن است، چون در جامعه دانش‌آموزی شهرستان بوکان انجام گرفته و در تعمیم آن به دیگر شهرستان‌ها به‌دلیل تفاوت فرهنگی و اجتماعی باید احتیاط شود. پژوهش حاضر با روشی کمی انجام گرفته است. بدین‌ترتیب پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی با روش‌های دیگری همچون کیفی انجام گردد. استفاده از پرسش‌نامه حاضر برای سنجش میزان آمادگی شغلی دانش‌آموزان ایرانی، همچنین برای مشاوران علی‌الخصوص مشاوران شغلی و مشاوران مدارس قابل استفاده است. همچنین پژوهش حاضر ابزار مناسبی برای سنجش مؤلفه‌های مهم محیط، خانوادگی، مدرسه و همسالان است که به این‌صورت دانش‌آموزان آمادگی بیشتری جهت انتخاب و ورود به شغل موردنظر خود خواهند داشت.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی برای انجام پژوهش، به شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه بودن اطلاعات، اطمینان کامل داده شد. داشتن حق انصراف در حین پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه و ارائه نکات تکمیلی در مورد پژوهش

و نتایج آن برای شرکت‌کنندگان، پژوهش انجام گردید و تمامی شرکت‌کنندگان با اختیار و رضایت خود در پژوهش شرکت داده شدند.

سهم نویسندگان: نویسندگان اول اقدامات اجرا و نگارش مقاله و نویسنده دوم (نویسنده مسئول) اقدامات تجزیه و تحلیل داده‌ها و بازبینی مقاله را بر عهده داشته‌اند.

حمایت مالی: برای انجام پژوهش حاضر هیچ‌گونه حمایت مالی از سوی هیچ مؤسسه و نهادی دریافت نگردیده و تمام هزینه‌ها در طول اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگر بوده است.

تعارض منافع: پژوهشگران اعلام می‌دارند هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

قدردانی: پژوهشگران از کلیه شرکت‌کنندگان عزیز در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

منابع

- ابوعطا، امین و بهرامی، سارا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل فردی و اجتماعی بر انتخاب مسیر شغلی نوجوانان، هفتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1179803>
- Akkermans J.; Paradniké K.; Van der Heijden B.I. & De Vos A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Front. Psychol.*; 9:1678. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01678
- Binghashayan NS, Yeo KJ & Kosnin AM (2022) Relationship between Student's Self-Determination, Parental Involvement, Special Education Teachers' Support, and College and Career Readiness among Secondary Students with Learning Disabilities in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. *Sustainability*, (21), 14221 <http://dx.doi.org/10.1177/10442073221130748>
- Bodilsen, Simon; Nielsen, Søren Albeck & Rosholm, Michael. (2023). Measuring Employment Readiness for Hard-to-Place Individuals. *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.4646348
- Dodd, V.; Hanson, J., & Hooley, T. (2021). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(2), 260–272. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515>
- Fallahi, F.; Anoosheh, M.; Foroughan, M.; Vanaki, Z. & Kazemnejad, A. (2022). Raising Adolescent Children as a Developmental Task of Iranian Middle-aged Mothers: A

- Qualitative Study. *International Journal of Community Based Nursing & Midwifery*, 10(2), 120-133. doi: 10.30476/ijcbnm.2021.90710.1726
- Gao SY & Ding RC (2022) How do secondary schools prepare students for future employment? Findings from the OECD Career Readiness Program. *Shanghai Education*, (08), 54–59 <http://dx.doi.org/10.1057/s41599-024-03436-0>
- Gilbert GE & Prion S. (2016). Making Sense of Methods and Measurement: Lawshe's Content Validity Index. *Clinical Simulation in Nursing*. ;12(12):530-1. DOI:10.1016/j.ecns.2016.08.002
- Green, S.; SANCZYK, A.; Chambers, C.; Mraz, M., & Polly, D. (2021). College and Career Readiness: A Literature Synthesis. *Journal of Education*, 203(1), 222229. <https://doi.org/10.1177/00220574211002209> (Original work published 2023)
- Han, S. W.; Borgonovi, F. & Guerriero, S. (2017). What Motivates High School Students to Want to Be Teachers? The Role of Salary, Working Conditions, and Societal Evaluations About Occupations in a Comparative Perspective. *American Educational Research Journal*, 55(1), 3-39. <https://doi.org/10.3102/0002831217729875> (Original work published 2018)
- Jemini Gashi, L.; Bërxulli, D.; Konjufca, J. & Cakolli, L. (2023). Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2281421>
- Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). Guilford Press.
- Lawshe, C.H. (1975) A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Marciniak, J.; Hirschi, A.; Johnston, C. S., & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Resources Questionnaire—adolescent version. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 164–180. <https://doi.org/10.1177/1069072720943838>
- Muller, R. O. (1996). Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS. *Springer*
- Ng, Betsy; Lee, Ai Noi & Chua, Bee. (2022). Preparing Graduates for Future Workplace: Development and Validation of Work Readiness Assessment Inventory (WRAI). DOI:10.1007/978-3-031-05716-8_2
- Rachmawati, D.; Sahid, Sh.; Mahmud, I. & Buang, A. (2024). Enhancing student career readiness: a two-decade systematic literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 13. 1301-1310. 10.11591/ijere.v13i3.26485.
- Sarkar, M. & Kedari, A. (2025). Understanding and Facilitating Career Decisions among Adolescents -A Review. *International Journal of Social Impact*. Volume 10. 124-130. 10.25215/2455/1001013.
- Sitti, M., Jolo; Indama, A. & Pacio, Saddam (2023). The Role of Internship on Preparing Students for Employment: Prospects, *Challenges and Policy Options*. 133-140.
- Tilden VP; Nelson CA & May BA. (1990). Use of qualitative methods to enhance content validity. *Nurs Res*. May-Jun;39(3):172-5. PMID: 2342905.

- Wang, P.; Zheng, Y.; Zhang, M.; Yin, K.; Geng, F.; Zheng, F.; Ma, J., & Wu, Xiaojie. (2024). Methods for measuring career readiness of high school students: based on multidimensional item response theory and text mining. *Humanities and Social Sciences Communications*. <http://dx.doi.org/10.1057/s41599-024-03436-0>
- practice (2nd ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Xing, X; Huerta, M & Garza, T. (2019). 'College and career preparation activities and their influence on post-high school education and work attainment', *Journal of Career and Technical Education*, vol.34, no.1, pp.828, viewed 25 Apr 2025, <<http://doi.org/10.21061/jcte.v34i1.a1>

پیوست

مقیاس آمادگی شغلی

- ۱ من مطمئن هستم که دانش و مهارت لازم را برای شغل مورد نظر خود دارم.
- ۲ من دانش و مهارت لازم برای ورود موفق به شغل مورد نظر خود را دارم.
- ۳ من می‌توانم کارهای زیادی را انجام دهم که برای شغل مورد نظرم مهم است.
- ۴ من از روند و تحولات فعلی بازار کار به خوبی مطلع هستم.
- ۵ من دانش خوبی در مورد بازار کار دارم.
- ۶ من مهارت‌های زیادی دارم که می‌توانم آن‌ها را در زمینه‌های مختلف شغلی به کار ببرم.
- ۷ من مهارت‌های زیادی دارم که در مشاغل مختلف مفید هستند.
- ۸ من می‌توانم کارهای زیادی انجام دهم که در بسیاری از مشاغل مفید است.
- ۹ برای من مهم است که برای داشتن یک شغل آموزش ببینم.
- ۱۰ من کار را بخش بسیار مهمی از زندگی می‌دانم.
- ۱۱ کار برای من معنای بسیار مهمی دارد.
- ۱۲ من به اهداف شغلی خود خواهم رسید.
- ۱۳ من می‌توانم با موفقیت به شغل مورد نظر خود دست پیدا کنم.
- ۱۴ من معتقدم که می‌توانم با موفقیت بر چالش‌های شغلی آینده خود غلبه کنم.
- ۱۵ من می‌دانم که کدام رشته شغلی را قصد دارم دنبال کنم.
- ۱۶ من اهداف شغلی روشنی دارم که با علایق و مهارت‌هایم مطابقت دارند.
- ۱۷ من دقیقاً می‌دانم که کدام شغل را می‌خواهم دنبال کنم.
- ۱۸ من می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌ها به حمایت مدرسه تکیه کنم.
- ۱۹ مدرسه در پاسخ به سؤالات شغلی، راهنمایی‌ام می‌کند.
- ۲۰ من می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌های شغلی خود به حمایت خانواده‌ام اعتماد کنم.

- ۲۱ خانوادهم در پاسخ به سوالات شغلی، حمایت می‌کنند.
- ۲۲ در انتخاب شغل، حمایت لازم را از خانوادهم دریافت می‌کنم.
- ۲۳ دوستانم از من در پیشرفت شغلی‌ام حمایت می‌کنند.
- ۲۴ می‌توانم برای غلبه بر مشکلات و چالش‌ها به حمایت دوستانم تکیه کنم.
- ۲۵ دوستانم در پیشرفت شغلی به من کمک می‌کنند.
- ۲۶ من فعالانه با افرادی ارتباط برقرار کرده‌ام که می‌توانند به پیشرفت شغلی‌ام کمک کنند.
- ۲۷ من آگاهانه از ارتباطم با دیگران برای کمک به پیشرفت شغلی‌ام استفاده کرده‌ام.
- ۲۸ من آگاهی لازم را در مورد بازار کار در رشته‌های شغلی مورد نظرم کسب کرده‌ام.
- ۲۹ من اطلاعاتی در مورد مشاغل مختلف جمع‌آوری کرده‌ام.
- ۳۰ من اطلاعات لازم در مورد فرصت‌های موجود بازار کار را کسب کرده‌ام.
- ۳۱ من خیلی به این موضوع که علایق شغلی‌ام چیست فکر کرده‌ام.
- ۳۲ من اغلب به آنچه در یک شغل برایم مهم است فکر کرده‌ام.
- ۳۳ من خیلی فکر کرده‌ام که کدام مشاغل برای من مفید هستند.