

Research Paper

Standardization of Childhood Career Development Scale in Isfahan City, 2022

Somayeh Valikhani¹ , Panthe'a Jahangir² , Mohammad Reza Abedi^{*3} 

1. PhD Student in Counseling, Department of Counseling, Khomeinishahr Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Isfahan, Iran



2. Assistant Professor, Counseling Department, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran

3. Professor, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University, Iran

Citation: Valikhani S, Jahangir P, Abedi MR. Standardization of childhood career development scale in isfahan city, 2022. J Child Ment Health. 2023; 10 (1):32-46

URL: <http://childmentalhealth.ir/article-1-1351-en.html>



 [10.52547/jcmh.10.1.4](https://doi.org/10.52547/jcmh.10.1.4)
 [20.1001.1.24233552.1401.10.1.4.7](https://doi.org/10.1001.1.24233552.1401.10.1.4.7)

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Standardization,
career development
scale,
childhood

Background and Purpose: Measuring children's career development is very important for their future success in work environment, education and life in general. However, existing measures somehow lack the necessary validity and reliability, highlighting the need for better tools. The present study was conducted to prepare a standard table for the childhood career development scale among lower elementary school students in Isfahan.

Method: The present study was a descriptive study of standardization type. The study population included all the lower elementary school students of Isfahan in 2022, from which 351 students were selected by random-cluster sampling. The research tools were Childhood Career Development Scale (Schultheiss & Stead, 2004) and Career Adapt-Ability Scale—Short Form (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015). For data analysis, the descriptive statistics of frequency and percentage were used. Cronbach's alpha was used to check the internal consistency of the scale and correlation coefficient was applied to determine convergent validity. Data were analyzed by SPSS²².

Results: The reliability criterion used in this study was Cronbach's alpha which showed relatively high reliability of the tool (0.94). Also, there was a significant correlation between the components of the tool (52.036). Results of convergent validity showed that this tool is significantly correlated with Career Adapt-Ability Scale-Short Form (0.78, $P=0.001$).

Conclusion: Overall, findings showed that the Persian version of the Childhood Career Development Scale is sufficiently valid and reliable to measure this concept in Iranian children. It is suggested to carry out more researches in different groups, in order to benefit from this tool and enhance its efficiency.

Received: 8 May 2023

Accepted: 22 Jul 2023

Available: 29 Jul 2023



* **Corresponding author:** Mohammad Reza Abedi, Assistant Professor, Counseling Department, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran

E-mail: M.r.abedi@edu.ui.ac.ir

Tel: (+98) 3137932128

2476-5740/ © 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

Childhood career assessment plays an important role in measuring children's individual progress and development as well as in measuring the effectiveness of related programs. Although researchers have emphasized the need for a lifelong perspective on career development to prepare the children more properly for next adaptation and welfare (4, 10-12), few assessment methods exist to enhance these efforts (13).

In order to develop a tool to assess child's career development, Schultheiss and Stead (7) developed the Childhood Career Development Scale. This scale was developed based on Super's life span theory (14). Super et al. focused their research mainly on adolescence and adulthood; however in 1990, Super proposed an interactive model of career development. In order to test the reliability of this model, it was necessary to operationalize the supposed constructs. This gap was filled by developing the Childhood Career Development Scale, which is a self-report scale, assessing eight of the nine dimensions of the Super Interactive Model (9). In this scale, participants answer questions on a 5-point Likert Scale. Higher scores in each subscale indicate development in that dimension (7). The version of the Childhood Career Development Scale used in USA was adjusted for 9-11-year-old children and it included 52 items and eight subscales of planning, self-concept, locus of control, curiosity/exploration, information, interests, key-figures, and time perspective (13). Some researchers have validated this scale in other cultures, reporting similar results (17-20), but there is a research gap regarding the standardization of childhood career development scale in Iran. This research aims to find out whether the Childhood Career Development Scale is adequately valid and reliable to measure this construct in the population of Iranian children.

Method

This study was a descriptive research that was conducted with the aim of standardizing the childhood career development scale in Isfahan city in 2022. The study population included all the students of the lower elementary school in Isfahan city, from which a sample of 351 students was selected by cluster random sampling method. To do this, out of the 6 educational districts of Isfahan, 3 districts were randomly selected and among the elementary schools of these three districts, four schools (two girls' elementary schools and two boys' elementary schools) were randomly selected, with three classes selected from each one. To collect data, the Career Adapt-Ability Scale—Short Form (26) and the Childhood Career Development Scale (7) were used. The inclusion criteria consisted of parental consent and the absence of any physical or mental problems. The exclusion criterion was failure to answer completely all the items in the questionnaire.

To check the content validity, the written form of the scale was given to 10 career counselors who were asked to express their opinion on the relationship between the items and the scale. The internal consistency of the scale was calculated by Cronbach's alpha, and its reliability was calculated by Spearman-Brown formula and Guttman method. To determine the reliability by the test-retest method, the scale was implemented on a sample of 50 randomly-selected students with two months interval. To determine concurrent validity, the correlation of this scale with the career adapt-ability scale was calculated in a sample of 100 individuals. Also, to check the factorial validity, factor analysis and Varimax rotation were used in SPSS²².

Results

Results of descriptive indices in Table 1 show the mean of 209.44, standard deviation of 21.47, the highest score of 258 and the lowest score of 146.

Table 1: Descriptive indices of research variables

Variables	Mean	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Information	25.01	2.89	13	30	-0.447	0.494
Curiosity	27.64	3.69	15	35	-0.630	0.412
Interests	25.79	2.85	16	30	-0.302	-0.560
Locus of control	26.97	4.17	10	35	-0.373	0.318
Key-figures	19.06	3.96	10	25	-0.172	0.171
Time perspective	16.42	2.56	6	20	-0.768	1.160
Planning	45.30	7.03	18	55	-0.623	0.432
Self-concept	23.07	3.43	14	30	-0.030	-0.320
Career development (Total score)	209.44	21.47	146	258	-0.131	-0.290

It should be noted that all the assumptions of this test have been checked before implementation. Also, according to the value of skewness and kurtosis, changing between -2 and 2, all the data had a normal distribution. Several methods were used to calculate reliability. To determine internal consistency, Cronbach's alpha method yielded an alpha coefficient of 0.94. The scale reliability calculated by Spearman-brown formula

was 0.92 and that measured by Guttman split-half coefficient was 0.92, too. Also, to determine the reliability by test-retest method, the scale was implemented on a randomly-selected sample of 50 students with a two-month interval, yielding the coefficient of 0.86. To determine the concurrent validity of the scale, the correlation of this scale with Career Adapt-Ability Scale-Short Form (26) was calculated as 0.78 in a sample of

100 individuals. To check the factorial validity of the scale, eight factors were extracted, with the help of factor analysis method and varimax rotation, and according to envalues higher than one; all of them taking place in the eight dimensions of information, curiosity, interests, locus of control, key figures, time-perspective, planning, and self-control. In total these eight factors explained 52.036% of the total variance. The value of KMO was equal to 0.918 and the amount of Bartlett's test was 9860.001, indicating the adequacy of the sample size. In the present study, there was no significant difference between the career development scores of boys and girls.

Conclusion

This study aimed to standardize the Childhood Career Development Scale in Isfahan city in 2022. Based on the data analysis, it seems that the scale enjoys acceptable psychometric properties. The validity criterion of the present scale was Cronbach's alpha coefficient, which indicated relatively high reliability of the present instrument. Also, the correlation between the components proved the internal consistency of the tool. Results of convergent validity showed that this tool has a significant correlation with the Career Adapt-Ability—Short Form. Findings of the present research are in line with the findings of Kirdök (20), Oliveira (17), Silva et al. (18), Stead and Schultheiss (13), and Stead et al. (19). Confirmation of Super's dimensions (9) by this scale supports his model of childhood career development. One of the limitations of this study is that it only includes certain age ranges or socio-economic groups, which may restrict the results to be extended to other populations. Also, although the scale of childhood

career development provides an indication of a person's career development status, a single scale cannot be used as the sole determinant of a person's career readiness or potential. Therefore, counselors, educators, and other professionals in the field of child development are recommended to use the Childhood Career Development Scale along with other assessment tools to provide more comprehensive understanding of a person's career readiness.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is extracted from the Ph.D. dissertation of the first author in the field of counseling at Islamic Azad University, Khomeinishahr branch. The current research was conducted with the ethical code of IR.IAU.KHSH.REC.1401.107 approved by Research Ethics Committee of Islamic Azad University, Khomeinishahr branch on Jan 23rd, 2023. All ethical considerations related to quantitative research have been considered in this study.

Funding: The present research was conducted without any financial support from any specific organization.

Author's Contribution: The first author, Ms. Somayeh Valikhani, was the senior designer and thinker of the research, being responsible for data collection. The second and third authors were involved as the supervisors.

Conflict of interest: Conducting this research has not resulted in any conflict of interest for the authors, and its results have been reported completely transparent, without bias.

Acknowledgment: We would like to express our gratitude to all the professors and experts who collaborated with us in conducting this qualitative research.

مقاله پژوهشی

هنجاریابی مقیاس تحول شغلی کودکان در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱

سمیه ولیخانی^۱، پانته آجهانگیر^۲، محمد رضا عابدی^{۳*}

۱. دانشجوی دکترای مشاوره، گروه مشاوره، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، اصفهان، ایران

۲. استادیار، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، ایران

چکیده

مشخصات مقاله

کلیدواژه‌ها:

هنجاریابی،
مقیاس تحول شغلی،
دوران کودکی

زمینه و هدف: اندازه‌گیری پیشرفت شغلی کودکان برای موفقیت آنها در محیط کار، تحصیل و به‌طور کلی زندگی بسیار مهم است. با وجود این، ابزارهای اندازه‌گیری موجود فاقد اعتبار و روایی هستند که نیاز به ابزارهای بهتر را برجسته می‌کند. پژوهش حاضر با هدف تهیه جدول هنجار برای مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در بین دانش‌آموزان مقطع ابتدایی دوره یکم اصفهان انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع هنجاریابی بود. جامعه آماری شامل تمامی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی دوره یکم اصفهان در سال ۱۴۰۱ بود که در این پژوهش ۳۵۱ نفر از دانش‌آموزان به روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش مقیاس تحول شغلی دوران کودکی (شولتایس و استد، ۲۰۰۴) و فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی (مگ گیوری، روسیر و ساویکاس، ۲۰۱۵) بود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی فراوانی و درصد، جهت بررسی همسانی درونی مقیاس از روش آلفای کرونباخ، و جهت تعیین روایی همگرا از ضریب همبستگی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 انجام شد.

یافته‌ها: ملاک اعتبار بررسی شده در مقیاس حاضر، ضریب آلفای کرونباخ بود که اعتبار نسبتاً بالای ابزار حاضر را نشان داد (۰/۹۴). نتایج روایی همگرا نیز نشان داد که این ابزار با فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی همبستگی معناداری دارد ($P=0/001$ ، $r=0/78$).

نتیجه‌گیری: درمجموع یافته‌ها نشان داد که نسخه فارسی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی برای سنجش این سازه در جمعیت کودکان ایرانی از روایی و اعتبار مناسبی برخوردار است. پیشنهاد می‌شود در جهت استفاده و ارتقای کارایی این ابزار، پژوهش‌های بیشتری و در گروه‌های مختلف اجرا شود.

دریافت شده: ۱۴۰۲/۰۲/۱۸

پذیرفته شده: ۱۴۰۲/۰۴/۳۱

منتشر شده: ۱۴۰۲/۰۵/۰۷

* نویسنده مسئول: محمد رضا عابدی، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، ایران

رایانامه: M.r.abedi@edu.ui.ac.ir

تلفن: ۰۳۱-۳۷۹۳۲۱۲۸

مقدمه

زمینه پویای زندگی و کار معاصر با تغییرات سریع در فناوری، جهانی شدن و نوسانات اقتصادی مشخص می‌شود. در نتیجه، مسیرهای شغلی^۱ سنتی و نقش‌های شغلی به طور فزاینده‌ای پراکنده و نامطمئن شده‌اند. در این زمینه، مطالعه در حوزه شغلی کودکان برای کمک به افراد در تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد شغل آینده خود ضروری است (۱)، اما بیشتر مطالعات در این مسیر عمدتاً بر روی سنین بالاتر از کودکی متمرکز شده‌اند (۲ و ۳)؛ بنابراین در این راستا پژوهشگران مختلف تأکید کرده‌اند که با توجه به اینکه برخی از ساختارهای شغلی در دوران کودکی ظاهر می‌شوند (۴ و ۵)، ولی دانش مؤثر در مورد چگونگی یادگیری کودکان در مورد دنیای مسیرهای شغلی و نحوه آماده شدن آنها برای آن هنوز کمیاب است که این مسئله ممکن است تا حدی به دلیل فقدان ابزار اندازه‌گیری روا و معتبر برای این جمعیت باشد (۶ و ۷).

ارزیابی شغلی دوران کودکی تدبیری برای کسب اطلاعات در مورد فرآیند تحول کودکان در حوزه شغلی فراهم می‌کند (۸). اگرچه کودکان با تصمیمات شغلی فوری مواجه نمی‌شوند، نظریه‌پردازان این حوزه مانند سوپر (۹) پیشنهاد می‌کنند که پیشابندهای دوران کودکی برای ارزیابی و پرورش مهم هستند. از این رو ارزیابی شغلی دوران کودکی می‌تواند نقش مهمی در سنجش پیشرفت و تحول فردی دانش‌آموزان و اثربخشی برنامه‌های مربوطه ایفا کند. اگرچه پژوهشگران بر نیاز به دیدگاه مادام‌العمر در تحول شغلی^۲ برای آماده‌سازی بهتر کودکان برای سازش‌یافتگی و بهزیستی بعدی تأکید کرده‌اند (۴ و ۱۰-۱۲)، تعداد کمی از روش‌های ارزیابی برای پیشبرد این تلاش‌ها وجود دارد (۱۳).

بنابراین به منظور توسعه ابزاری برای ارزیابی تحول شغلی کودک، شولتایس و استند مقیاس تحول شغلی دوران کودکی^۳ را تدوین کردند. مقیاس تحول شغلی دوران کودکی بر اساس تئوری گسترده زندگی سوپر (۱۴) است که بر اساس آن فرآیند تحول شغلی در پنج مرحله رخ می‌دهد که هر یک از آنها با وظایف متفاوتی مشخص می‌شود: نمو یافتگی^۴ (۰-)

۱۴ سالگی)، اکتشاف^۵ (۱۵-۲۴ سالگی)، استقرار^۶ (۲۵-۴۴ سالگی)، نگهداری^۷ (۴۵-۶۴ سالگی)، افول^۸ (بعد از ۶۵ سالگی). سوپر و همکاران پژوهش‌های خود را عمدتاً در دوره نوجوانی و بزرگسالی متمرکز کردند؛ با وجود این در سال ۱۹۹۰ سوپر مدلی تعاملی از تحول شغلی را پیشنهاد کردند که به طور خاص به مراحل نخست هدایت می‌شود. این مدل به دلیل پیشینه ابتکاری نوآورانه خود، شامل ۹ بعد است که عمدتاً عبارت‌اند از: کنجکاوی^۹ (نیاز به یادگیری در مورد جهان)، اکتشاف (جستجوی اطلاعات در مورد خود و محیط)، اطلاعات (تشخیص اهمیت کسب و استفاده از اطلاعات شغلی)؛ چهره‌های کلیدی^{۱۰} (مدل‌ها یا افرادی که بر تحول فرد تأثیر می‌گذارند)، علائق (آگاهی از علائق و مهارت‌هایی که در آن فرد موفق می‌شود)، منبع مهارگری^{۱۱} (درجه ادراک در مورد مهارگری درونی/ بیرونی بر حال و آینده)؛ دیدگاه زمانی^{۱۲} (آگاهی از اینکه رویدادهای گذشته، حال و آینده به یک برنامه زندگی کمک می‌کنند). خودپنداشت^{۱۳} (بازنمایی‌های خویش در نقش‌ها و موقعیت‌های مختلف زندگی)، و برنامه‌ریزی^{۱۴} (تشخیص اهمیت برنامه‌ریزی) (۹ و ۱۵). به لحاظ نظری، موفقیتی که افراد در هر یک از این ابعاد به دست می‌آورند، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای ظرفیت آینده آنها برای حل مسئله و تصمیم‌گیری خواهد بود (۹)؛ اما به منظور آزمون اعتبار آن مدل، به عملیاتی‌سازی سازه‌های فرضی نیاز بود. این خلأ با تدوین مقیاس تحول شغلی دوران کودکی پر شد که مقیاسی خودپاسخ است که هشت بعد از نه بعد مدل تعاملی سوپر (۹) را ارزیابی می‌کند. آزمودنی‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» به گویه‌ها پاسخ می‌دهند. نمرات بالاتر هر خرده‌مقیاس نشان دهنده تحول در آن بعد است. در مطالعه نخستین که با کودکان آفریقای جنوبی از ۹ تا ۱۳ سال انجام شد (۷)، ابزار با ۴۸ گویه در ۸ خرده‌مقیاس تخصیص یافت: برنامه‌ریزی، خودپنداشت، منبع مهارگری، کنجکاوی، دیدگاه زمانی، اطلاعات، چهره‌های کلیدی و اکتشاف. با توجه به ویژگی‌های روان‌سنجی آن، به‌ویژه از نظر اعتبار، همه خرده‌مقیاس‌ها به جز اکتشاف

8. Decline
9. Curiosity
10. Key-figures
11. Locus of control
12. Time perspective
13. Self-concept
14. Planning

1. Career
2. Career development
3. Childhood career development scale
4. Growth
5. Exploration
6. Establishment
7. Maintenance

نهایت تفاوت دیگر مربوط به بعد چهره‌های کلیدی است. این بعد در نمونه پرتغالی استخراج نشد و مشخص شد که گویه‌های تشکیل دهنده آن به طور مساوی در زیرمقیاس‌های دیدگاه زمانی، علائق و کنجکاوی / اکتشاف با تقویت بیرونی اشباع شده‌اند. مشابه نتایج به دست آمده در برخی از زیرمقیاس‌های نسخه آمریکای شمالی، استخراج هشت عامل در مطالعه پرتغالی نیز مقادیر پایینی از همسانی درونی را برای نمرات ابعاد دیدگاه زمانی، علائق و کنجکاوی/اکتشاف با حمایت بیرونی به دست داد. سیلوا و همکاران (۱۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان مقیاس تحول شغلی دوران کودکی: ویژگی‌های روان‌سنجی در نمونه‌ای از نوجوانان پرتغالی، به نتایج مشابه مطالعه الیویرا (۱۷)، دست یافتند.

استد و شولتایس (۱۳) نیز در پژوهشی با عنوان اعتبار نمرات مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در آفریقای جنوبی، مقادیر آلفای کرونباخ را برای اطلاعات (۰/۷۲)، کنجکاوی (۰/۶۴)، کاوش (۰/۶۲)، منبع مهارگری (۰/۸۰)، چهره‌های کلیدی (۰/۶۱)، دیدگاه زمانی (۰/۷۳)، برنامه‌ریزی (۰/۸۶) و خودپنداشت (۰/۸۴)، به دست آوردند. همچنین پژوهشی (۱۹) با نشان دادن روابط معنادار بین خرده‌مقیاس‌های مقیاس تحول شغلی دوران کودکی و خودکارآمدنداری تحصیلی در بین دانش‌آموزان آمریکایی در کلاس‌های چهارم تا ششم (یعنی سنین ۹ تا ۱۱) شواهدی را برای اعتبار مرتبط با معیار هم‌زمان ارائه کردند. به طور خاص، علائق، منبع مهارگری، و خودپنداشت به طور معناداری با خودکارآمدی در توانایی عمومی، ریاضی، خواندن، و املا رابطه مثبت داشتند. علاوه بر این، کنجکاوی/کاوش به طور معناداری با رضایت از مدرسه و اعتماد به توانایی تحصیلی مرتبط بود. برآورد ضرایب اعتبار از نوع همسانی درونی با روش آلفای کرونباخ عبارت بودند از: برنامه‌ریزی (۰/۸۶)، خودپنداشت (۰/۸۵)، اطلاعات (۰/۷۵)، علائق (۰/۷۴)، منبع مهارگری (۰/۸۵)، کنجکاوی/کاوش (۰/۵۸)، چهره‌های کلیدی (۰/۶۲)، و دیدگاه زمانی (۰/۷۳).

علاوه بر این کردوک (۲۰) پژوهشی به منظور شناسایی اعتبار شکل ترکیبی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی، ضریب آلفای کرونباخ و ضرایب همسانی درونی برای تمامی مقیاس‌ها و خرده‌مقیاس‌ها ترتیب داد که مقادیر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس تحول شغلی دوران کودکی و خرده‌مقیاس‌های نسخه ترکیبی عبارت بودند از: کل مقیاس (۰/۷۸)،

(۰/۶۱) و اطلاعات (۰/۲۵)، دارای مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ بودند. نسخه مقیاس تحول شغلی دوران کودکی مورد استفاده در ایالات متحده آمریکا با کودکان ۹ تا ۱۱ سال مجدداً تنظیم شد و شامل موارد بیشتر (۵۲ مورد، چهار مورد جدید اضافه شد) و هشت زیر مقیاس بود که کمی متفاوت از قبلی بود: برنامه‌ریزی، خودپنداشت، منبع مهارگری، کنجکاوی/اکتشاف، اطلاعات، علائق، چهره‌های کلیدی، و دیدگاه زمانی. در این نسخه دو خرده‌مقیاس از قبل موجود در یک واحد (کنجکاوی/اکتشاف) ادغام شدند و یک خرده‌مقیاس جدید به نام علائق به دست آمد. هنگامی که نویسندگان همسانی درونی نمرات را بررسی کردند، ۰/۸۴ را برای برنامه‌ریزی و خودپنداشت به دست آوردند، ۰/۷۲ برای اطلاعات؛ ۰/۶۸ برای علائق؛ ۰/۷۹ در زیرمقیاس منبع مهارگری؛ ۰/۶۶ برای کنجکاوی/اکتشاف؛ ۰/۶۸ در خرده‌مقیاس چهره‌های کلیدی؛ و ۰/۶۹ برای دیدگاه زمانی (۱۳).

درواقع تا به امروز دو نسخه از مقیاس تحول شغلی دوران کودکی وجود دارد که یکی از آنها در آفریقای جنوبی استفاده می‌شود (۱۳ و ۱۶) و دومی برای استفاده در ایالات متحده (۷). نسخه آفریقای جنوبی با نمونه‌ای از کودکان آفریقای جنوبی بین سنین نه تا سیزده سال (یعنی کلاس‌های ۴ تا ۷) با تمرکز اصلی ارزیابی تحول شغلی دوران کودکی ایجاد شد (۱۶). در مطالعه بعدی (۱۳) این معیار برای کودکان مدرسه‌ای با سنین بین هشت تا چهارده سال نیز اجرا شد. وود و کازوبوفسکی (۱۵)، از مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در یک پژوهش مستقل استفاده کردند و اثرات جنسی قابل توجهی را در برخی از مقیاس‌های فرعی پیدا کردند که پسران در بعد کنجکاوی نسبت به دختران نمرات کمتری دارند. همچنین اعتبارسنجی نسخه پرتغالی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی (۱۷) بر اساس نسخه آمریکای شمالی (۵۲ مورد) بود. این مطالعه در منطقه شمالی پرتغال انجام شد و از نمونه‌ای متشکل از ۷۰۴ شرکت‌کننده ۹ تا ۱۴ سال استفاده شد. نتایج این مطالعه نخست شباهت‌ها و همچنین چندین تفاوت را نسبت به مطالعه آمریکایی نشان داد. یکی از شباهت‌های اصلی، مربوط به تعداد ابعاد (هشت) است که در هر دو مطالعه یافت شد. از سویی دیگر، یکی از تفاوت‌های اصلی این است که بعد کنجکاوی/اکتشاف، دو زیرمقیاس مختلف را در نمونه پرتغالی ایجاد کرد (به ترتیب به نام‌های اکتشاف با حمایت درونی و حمایت بیرونی)؛ و در

اطلاعات (۰/۶۴)، کنجکاوی/کاوش (۰/۶۰)، علائق (۰/۶۴)، منبع مهارگری (۰/۷۶)، چهره‌های کلیدی (۰/۴۹)، دیدگاه زمانی (۰/۶۵)، برنامه‌ریزی (۰/۸۱) و خودپنداشت (۰/۷۳). روایی همگرای این مقیاس نیز توسط ارتباط مثبت با کاوش، ایده‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای دانش آموزان در رابطه با آینده تحصیلی و شغلی و خودکارآمدپنداری شغلی آنها پشتیبانی شد (۱۰). همچنین شواهدی برای اعتبار همزمان مقیاس تحول شغلی دوران کودکی با تحلیل رابطه بین خرده‌مقیاس‌های آن و معیارهای حرمت خود^۱، منبع مهارگری، و صنعت کودکان ارائه شد (۱۳).

از دلایل انتخاب مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در پژوهش‌های پیرامون تحول شغلی کودکان می‌توان به این واقعیت اشاره کرد که به گفته تدوین‌کنندگان آن، نمره کل و زیرمقیاس‌های آن می‌توانند به‌طور مفید در طراحی و اندازه‌گیری برنامه‌های آموزش شغلی به کار گرفته شوند (۱۶). برای مثال برنامه تحول کودکان: ساخت مشاغل کودکان^۲ به‌عنوان یک برنامه یادگیری تحول شغلی با استفاده از وظایف پیشنهاد شده در مرحله نمو سوپر (۹) به عنوان پایه تحولی، توسعه داده شده است که با توجه به تأکید آن بر تحول شغلی دوران کودکی، این برنامه و مقیاس تحول شغلی دوران کودکی یک ثبات نظری مشترک دارند (۲۱). مقیاس تحول شغلی دوران کودکی بدون شک شکاف بزرگی را در بررسی تحول شغلی در دوران کودکی و نوجوانی پر کرده است (۱۱).

اما با وجود این واقعیت که اطلاعات روان‌سنجی موجود در مقیاس تحول شغلی دوران کودکی، استفاده از آن را به‌عنوان یک روش جمع‌آوری داده‌ها پشتیبانی می‌کند، سازندگان آن (۷ و ۱۳) برای انجام پژوهش‌های بیشتر در مورد ویژگی‌های روان‌سنجی آن فراخوان داده‌اند. همچنین توجه به این نکته ضروری است درحالی‌که این مقیاس برای استفاده پیشنهادی قابل اعتماد تلقی شده است، اما مقیاس جدیدی است و هنوز پشتوانه پژوهشی قوی ندارد. همچنین مهم است که به این نکته اشاره شود که پایین‌ترین محدوده سنی مطالعه فعلی (یعنی هفت سالگی)، کمترین براکت سنی را تشکیل می‌دهد که مقیاس تحول شغلی دوران کودکی می‌تواند در خود جای دهد. با توجه به اینکه هنجارهای خاص سنی در آن مورد نظر قرار داده نشده است، در تفسیر نتایج، نیاز به احتیاط وجود دارد. علاوه بر این توجه به این نکته مهم است که تحول شغلی

فرآیندی پیچیده و مداوم است و یک مقیاس یا ارزیابی واحد نمی‌تواند تمام جنبه‌های تحول شغلی کودک را به‌طور کامل نشان دهد. استفاده از منابع اطلاعاتی متعدد از جمله مشاهدات، مصاحبه‌ها و بازخورد معلمان، والدین و مشاوران برای ارزیابی و حمایت از تحول شغلی کودکان ضروری است و درحالی‌که نشان داده شده است که مقیاس تحول شغلی دوران کودکی همسانی درونی و اعتبار آزمون-بازآزمایی خوبی دارد، پژوهش‌های بیشتری برای تأیید اعتبار و روایی آن در جمعیت‌ها و زمینه‌های مختلف مورد نیاز است (۷ و ۱۳).

در پایان می‌توان گفت زمینه پویای زندگی و کار معاصر استفاده از روش‌های کمی و کیفی ارزیابی شغلی دوران کودکی را ضروری می‌کند (۱۲). در حال حاضر بیشتر روش‌های ارزیابی شغلی برای کودکان شامل معیارهای تک‌سوالی برای ارزیابی ساختارهای پیچیده مانند علائق، آرزوها، موانع، و خودکارآمدپنداری است (۱۹)، بنابراین با توجه به اینکه تصور می‌شود فرآیند تحولی که در دوران کودکی اتفاق می‌افتد، پایه‌ای برای تحول شغلی و سازش‌یافتگی دوران بعدی است، این مورد می‌تواند مشکل‌ساز باشد (۵ و ۲۲ و ۲۳). بدین ترتیب علاقه فزاینده‌ای به مطالعه تحول شغلی کودکان وجود دارد و مقیاس‌های مختلفی برای اندازه‌گیری آن ایجاد شده است (۲۴ و ۲۵)، ولی یک شکاف پژوهشی در رابطه با هنجاریابی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در ایران وجود دارد. با وجود ارتباط تحول شغلی دوران کودکی در ایران به‌عنوان کشوری در حال توسعه با جمعیت جوان، نیاز به اعتبارسنجی ابزار در این زمینه برای اطمینان از استفاده صحیح از آن وجود دارد. بافت فرهنگی ایران منحصر به فرد است و نیاز به اعتبارسنجی مقیاس در بافت ایرانی برای اطمینان از روایی و اعتبار آن وجود دارد.

هنجاریابی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در ایران می‌تواند مزایای متعددی داشته باشد. نخست اینکه می‌تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر تحول شغلی کودکان در ایران کمک کند. دوم اینکه می‌تواند به شناسایی زمینه‌هایی که کودکان برای تحول شغلی به حمایت و راهنمایی نیاز دارند کمک کند. در پایان می‌تواند در ارزیابی اثربخشی مداخلات طراحی شده برای ارتقای تحول شغلی کودکان در ایران کمک کند. برحسب این نیاز و همچنین با توجه به نقش بسیار مهم سازه‌های شغلی

1. Self-esteem

2. GCBC™: Growing-up: children building careers™

(ب) ابزار

۱. فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی^۱: این مقیاس توسط مگ گیوری و همکاران (۲۶) ساخته شد که شامل ۱۲ گویه است که برای کودکان و نوجوان نیز کاربرد دارد. این مقیاس دارای چهار زیرمقیاس دغدغه^۲ (گویه‌های ۱-۳)، مهارگری^۳ (گویه‌های ۴-۶)، کنجکاوی^۴ (گویه‌های ۷-۹) و اعتماد^۵ (گویه‌های ۱۰-۱۲) است. همچنین گویه‌های مقیاس بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نتایج تحلیل عاملی پژوهش مگ گیوری و همکاران (۲۶) با موضوع بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی، نشان‌دهنده آن بود که همسانی درونی کلی این مقیاس با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و اعتبار از نوع همسانی درونی هر کدام از زیرمقیاس‌های دغدغه ۰/۸۱، مهارگری ۰/۸۲، کنجکاوی ۰/۷۷، و اعتماد ۰/۸۳ است. همچنین تحلیل همبستگی نشان داد که ابعاد متناظر در فرم ۲۴ گوی‌های سازش‌پذیری شغلی و فرم کوتاه شده ۱۲ گوی‌های با یکدیگر همبستگی قوی دارند، به‌طوری‌که دامنه ضرایب همبستگی برای هر چهار مؤلفه بین ۰/۹۲ تا ۰/۹۵ و برای نمره کل سازش‌پذیری شغلی بین دو فرم کوتاه و بلند برابر با ۰/۹۸ به دست آمده است. این نکته بدین معنا است که می‌توان فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی را به عنوان فرم جایگزین مناسب فرم ۲۴ گوی‌های به کار برد. در فرم کوتاه شده هنجار شده برای دانش‌آموزان دبیرستانی در کشور ترکیه مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای اعتبار کلی ۰/۸۵ و اعتبار هر کدام از زیرمقیاس‌ها دغدغه ۰/۷۵، مهارگری ۰/۷۱، کنجکاوی ۰/۷۰، و اعتماد ۰/۷۰ گزارش شده است (۲۷). همچنین در فرم هنجار شده برای دانش‌آموزان در کشور چین مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای اعتبار کلی ۰/۸۷ و اعتبار هر کدام از زیرمقیاس‌ها دغدغه ۰/۶۱، مهارگری ۰/۷۱، کنجکاوی ۰/۶۹ و اعتماد ۰/۷۳ گزارش شده است (۲۸). در پژوهش حاضر نیز اعتبار کل فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و برای زیرمقیاس‌های دغدغه ۰/۷۸، مهارگری ۰/۸۰، کنجکاوی ۰/۷۲، و اعتماد ۰/۷۶ به دست آمد. روایی محتوایی و صوری این مقیاس هم توسط ۱۰ نفر از استادان اشاره شغلی به شیوه کیفی تأیید شد.

همچون تحول شغلی در موفقیت و آینده کودکان از یک سو، و محدودیت‌های پژوهش‌های انجام شده به لحاظ دقت امتیازات و وضوح ساختار درونی ابعاد این مقیاس از سوی دیگر، پژوهش حاضر با هدف پاسخ به این سؤال که آیا مقیاس تحول شغلی کودکان برای سنجش این سازه در جمعیت کودکان ایرانی از روایی و اعتبار مناسبی برخوردار است، انجام شده است.

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: این مطالعه، پژوهشی توصیفی با هدف هنجاریابی مقیاس تحول شغلی در دوران کودکی در بین کودکان شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱ انجام شد. جامعه آماری پژوهش تمامی دانش‌آموزان مقطع نخست ابتدایی شهر اصفهان (حدود ۹۴۹۸۶ دانش‌آموز) بودند که ۳۵۱ دانش‌آموز با روش نمونه‌گیری تصادفی-خوشه‌ای انتخاب شدند. به این شکل که پس از اخذ مجوز پژوهش و مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، از بین ۶ ناحیه آموزش و پرورش اصفهان، ۳ ناحیه به صورت تصادفی ساده انتخاب و از بین مدارس ابتدایی این سه ناحیه، چهار مدرسه (دو دبستان دخترانه، دو دبستان پسرانه) به‌طور تصادفی ساده انتخاب و از هر کدام سه کلاس انتخاب شد که پس از توضیح کافی در مورد مطالعه و رضایت آگاهانه والدین کودکان، فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی و مقیاس تحول شغلی در دوران کودکی، در بین آنها توزیع شد. معیارهای ورود کودکان، رضایت والدین و عدم وجود مشکلات جسمی و روانی (به تشخیص کادر مشاوره مدرسه و پرونده تحصیلی) در کودکان بود (منظور از عدم وجود مشکلات جسمی و روانی، حالتی است که در آن کودک از هرگونه مسائل سلامت جسمی یا روانی قابل توجهی که ممکن است بر توانایی او برای عملکرد، یادگیری یا تحول تأثیر بگذارد، رها باشد). معیار خروج هم عدم پاسخگویی کامل به تمامی گویه‌های پرسشنامه بود. ۳۸۴ پرسشنامه توزیع شد که ۳۳ (حدود ۹ درصد) پرسشنامه ناقص، دریافت شد و بنابراین از تحلیل کنار گذاشته شدند. در پایان حجم نمونه به ۳۵۱ نفر رسید.

4. Curiosity
5. Confidence

1. Career adapt-ability scale -short form
2. Concern
3. Control

۲. مقیاس تحول شغلی دوران کودکی^۱: این مقیاس توسط شولتایس و استند (۷) ساخته شد و شامل ۵۲ عبارت در ۸ بعد، اطلاعات^۲ (۶ گویه): گویه های ۱، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، کنجکاوی/اکتشاف^۳ (۷ گویه): گویه های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، علائق^۴ (۶ گویه): گویه های ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۶، ۴۱، منبع مهارگری^۵ (۷ گویه): گویه های ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، چهره های کلیدی^۶ (۵ گویه): گویه های ۲۵، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، دیدگاه زمانی^۷ (۴ گویه): گویه های ۳۱، ۳۳، ۳۴، ۵۲، برنامه ریزی^۸ (۱۱ گویه): گویه های ۳۲، ۴۲، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱ و خودپنداشت^۹ (۶ گویه): گویه های ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰ است. گویه ها در مقیاس لیکرت (از کاملاً موافقم: ۵ تا کاملاً مخالفم: ۱) نمره گذاری می شوند، هیچ گویه ای با امتیاز منفی وجود ندارد. استند و شولتایس (۱۳)، مقادیر آلفای کرونباخ را برای اطلاعات (۰/۷۲)، کنجکاوی (۰/۶۴)، کاوش (۰/۶۲)، منبع مهارگری (۰/۸۰)، چهره های کلیدی (۰/۶۱)، دیدگاه زمانی (۰/۷۳)، برنامه ریزی (۰/۸۶) و خودپنداشت (۰/۸۴)، به دست آوردند. همچنین در پژوهش کردوک (۲۰)، مقادیر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس تحول شغلی دوران کودکی و خرده مقیاس های نسخه ترکی عبارت بودند از: کل مقیاس (۰/۷۸)، اطلاعات (۰/۶۴)، کنجکاوی/کاوش (۰/۶۰)، علائق (۰/۶۴)، منبع مهارگری (۰/۷۶)، چهره های کلیدی (۰/۴۹)، دیدگاه زمانی (۰/۶۵) و برنامه ریزی (۰/۸۱) و خودپنداشت (۰/۷۳). روایی محتوایی و صوری این مقیاس هم توسط ۱۰ نفر از استادان مشاوره شغلی به شیوه کیفی تأیید شد. **ج) روش اجرا:** در ابتدا مقیاس تحول شغلی کودکان توسط سه مشاور شغلی به روش ترجمه مستقل به فارسی برگردانده شد. این ترجمه های

فارسی با هم منطبق شدند و نسخه نهایی در اختیار دو متخصص زبان انگلیسی قرار گرفت تا به زبان انگلیسی بازگردانده شود. پس از انجام اصلاحات، نسخه نهایی با نسخه اصلی مقایسه شد و تأییدیه یکسانی دو نسخه توسط نفر سوم که به زبان انگلیسی مسلط بود، انجام شد. به منظور بررسی روایی صوری از نمونه ای تصادفی متشکل از ۱۲۴ دانش آموز ابتدایی خواسته شد تا نسخه فارسی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی را تکمیل کنند و از آنها خواسته شد تا هرگونه دشواری را که در فهم یا تکمیل کردن گویه های آزمون داشتند مطرح کنند و نظرات آنها یادداشت شد و بر اساس آن مشخص شد که تمام گویه ها قابل فهم بودند. برای بررسی روایی محتوا مقیاس به صورت کتبی به ۱۰ نفر از متخصصان مشاور شغلی داده شد و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در مورد ارتباط گویه ها و مقیاس مورد نظر اعلام کنند. برای تعیین همسانی درونی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. اعتبار مقیاس به روش اسپیرمن براون و به روش گوتمن نیز محاسبه شد. همچنین برای تعیین اعتبار به روش بازآزمایی، با فاصله دو ماه در یک نمونه ۵۰ نفری از دانش آموزان که به تصادف انتخاب شده بودند، مقیاس اجرا شد. برای تعیین روایی هم زمان مقیاس، همبستگی این مقیاس با مقیاس سازش پذیری شغلی در یک نمونه ۱۰۰ نفری محاسبه شد. همچنین برای بررسی هنجاریابی مقیاس، از نرم افزار SPSS22 استفاده شد.

یافته ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، مینیم، ماکزیم، چولگی و کشیدگی خرده مقیاس های تحول شغلی گزارش شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم، چولگی و کشیدگی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	چولگی	کشیدگی
اطلاعات	۲۵/۰۱	۲/۸۹	۱۳	۳۰	-۰/۴۴۷	۰/۴۹۴
کنجکاوی	۲۷/۶۴	۳/۶۹	۱۵	۳۵	-۰/۶۳۰	۰/۴۱۲
علائق	۲۵/۷۹	۲/۸۵	۱۶	۳۰	-۰/۳۰۲	-۰/۵۶۰
منابع مهارگری	۲۶/۹۷	۴/۱۷	۱۰	۳۵	-۰/۳۷۳	۰/۳۱۸

1. Childhood career development scale
2. Information
3. Curiosity
4. Interest
5. locus of control

6. Key-figures
7. Time perspective
8. Planning
9. Self-concept

چهره‌های کلیدی	۱۹/۰۶	۲/۹۶	۱۰	۲۵	-۰/۱۷۲	۰/۱۷۱
دیدگاه زمانی	۱۶/۴۲	۲/۵۶	۶	۲۰	-۰/۷۶۸	۱/۱۶۰
برنامه‌ریزی	۴۵/۳۰	۷/۰۳	۱۸	۵۵	-۰/۶۲۳	۰/۴۲۳
خودپنداشت	۲۳/۰۷	۳/۴۳	۱۴	۳۰	-۰/۰۳۰	-۰/۳۲۰
رشد شغلی (نمره کل)	۲۰۹/۴۴	۲۱/۴۷	۱۴۶	۲۵۸	-۰/۱۳۱	-۰/۲۹۰

نتایج مندرج در جدول ۱ حاکی از آن است که با توجه به مقدار چولگی و کشیدگی که بین ۲- تا ۲ در حال تغییر است همه داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند.

همچنین نمره‌های معادل صدک‌های ده‌گانه (دهک‌ها)، محاسبه شد (جدول ۲). در جدول ۲، چارک یکم و چارک سوم نمره‌ها نیز نشان داده شده است.

جدول ۲: صدک‌های معادل نمره‌های آزمودنی‌ها در مقیاس تحول شغلی

صدک	۱۰	۲۰	۲۵	۳۰	۴۰	۵۰	۶۰	۷۰	۷۵	۸۰	۹۰
نمره	۱۸۱	۱۹۱	۱۹۶	۱۹۹	۲۰۴	۲۰۹	۲۱۴	۲۲۱	۲۲۷	۲۳۰	۲۳۸

نمره‌های به‌دست‌آمده به نمره‌های Z با میانگین صفر و انحراف معیار یک تبدیل شد. نمره‌های T، رتبه درصدی و نمره آزمودنی‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: هنجار درصدی و استاندارد مقیاس تحول شغلی در بررسی حاضر

نمره	رتبه درصدی	T	نمره	رتبه درصد	T	نمره	رتبه درصدی	T
۱۴۶	۰/۳	۲۷/۴	۱۹۴	۲۲/۵	۴۳/۷	۲۲۵	۷۴/۵	۵۸/۱
۱۵۰	۰/۶	۲۷/۹	۱۹۵	۲۴/۶	۴۴/۲	۲۲۶	۷۴/۸	۵۸/۶
۱۵۲	۰/۹	۲۸/۸	۱۹۶	۲۵/۵	۴۴/۶	۲۲۷	۷۶/۲	۵۹/۱
۱۶۰	۱/۲	۲۹/۳	۱۹۷	۲۷/۰	۴۵/۱	۲۲۸	۷۸/۳	۵۹/۵
۱۶۲	۱/۴	۲۹/۷	۱۹۸	۲۸/۷	۴۵/۶	۲۲۹	۷۹/۴	۶۰
۱۶۴	۱/۷	۳۰/۲	۱۹۹	۳۲/۲	۴۶	۲۳۰	۸۰/۳	۶۰/۵
۱۶۵	۲/۳	۳۰/۷	۲۰۰	۳۴/۲	۴۶/۵	۲۳۱	۸۲/۳	۶۰/۹
۱۶۷	۲/۹	۳۱/۱	۲۰۱	۳۵/۷	۴۶/۹	۲۳۲	۸۳/۲	۶۱/۴
۱۷۰	۳/۵	۳۱/۶	۲۰۲	۳۶/۲	۴۷/۴	۲۳۳	۸۴/۶	۶۱/۸
۱۷۱	۴/۳	۳۲	۲۰۳	۳۸/۸	۴۷/۹	۲۳۴	۸۶/۱	۶۲/۳
۱۷۲	۴/۹	۳۳	۲۰۴	۴۱/۷	۴۸/۳	۲۳۵	۸۷/۲	۶۲/۸
۱۷۳	۵/۵	۳۳/۹	۲۰۵	۴۲/۹	۴۸/۸	۲۳۶	۸۹/۰	۶۳/۲
۱۷۴	۶/۱	۳۴/۴	۲۰۶	۴۴/۱	۴۹/۳	۲۳۷	۸۹/۶	۶۳/۷
۱۷۵	۶/۷	۳۴/۸	۲۰۷	۴۷/۰	۴۹/۷	۲۳۸	۹۱/۳	۶۴/۲
۱۷۶	۷/۰	۳۵/۸	۲۰۸	۴۹/۰	۵۰/۲	۲۳۹	۹۲/۲	۶۴/۶
۱۷۸	۷/۵	۳۶/۲	۲۰۹	۵۱/۳	۵۰/۷	۲۴۰	۹۳/۳	۶۵/۶
۱۷۹	۹/۰	۳۶/۷	۲۱۰	۵۳/۶	۵۱/۱	۲۴۲	۹۴/۵	۶۶
۱۸۰	۹/۳	۳۷/۲	۲۱۱	۵۵/۱	۵۱/۶	۲۴۳	۹۵/۱	۶۶/۵
۱۸۱	۹/۱	۳۷/۶	۲۱۲	۵۷/۴	۵۲/۱	۲۴۴	۹۵/۷	۶۷
۱۸۲	۱۱/۰	۳۸/۱	۲۱۳	۵۸/۸	۵۲/۵	۲۴۶	۹۶/۲	۶۷/۴
۱۸۳	۱۱/۳	۳۸/۶	۲۱۴	۶۱/۴	۵۳	۲۴۸	۹۶/۸	۶۷/۹

۶۸/۴	۹۷/۴	۲۴۹	۵۳/۵	۶۲/۹	۲۱۵	۳۹	۱۱/۹	۱۸۴
۶۹/۸	۹۸/۰	۲۵۰	۵۳/۹	۶۴/۱	۲۱۶	۳۹/۵	۱۲/۸	۱۸۵
۷۰/۷	۹۸/۳	۲۵۱	۵۴/۴	۶۴/۹	۲۱۷	۴۰	۱۳/۹	۱۸۶
۷۱/۲	۹۸/۶	۲۵۲	۵۴/۹	۶۶/۴	۲۱۸	۴۰/۴	۱۶/۲	۱۸۷
۷۲/۱	۹۸/۸	۲۵۳	۵۵/۳	۶۸/۴	۲۱۹	۴۰/۹	۱۷/۴	۱۸۸
۷۳	۹۹/۱	۲۵۴	۵۵/۸	۶۹/۶	۲۲۰	۴۱/۴	۱۸/۳	۱۸۹
۷۶/۷	۹۹/۴	۲۵۵	۵۶/۳	۷۰/۱	۲۲۱	۴۱/۸	۱۸/۸	۱۹۰
۷۷/۷	۹۹/۷	۲۵۷	۵۶/۷	۷۱/۹	۲۲۲	۴۲/۳	۲۰/۳	۱۹۱
۷۹/۵	۱۰۰/۰	۲۵۸	۵۷/۲	۷۳/۶	۲۲۳	۴۲/۸	۲۱/۷	۱۹۲
			۵۷/۷	۷۳/۹	۲۲۴	۴۳/۲	۲۲/۳	۱۹۳

همبستگی بین مؤلفه‌ها نشان‌دهنده همسانی درونی ابزار مورد نظر دارد. نتایج روایی همگرایی نیز نشان داد که این ابزار با فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی همبستگی معناداری دارد. یافته‌های پژوهش حاضر از نظر هنجاریابی نمرات مقیاس تحول شغلی دوران کودکی با یافته‌های کردوک (۲۰)، الیویرا (۱۷)، سیلوا و همکاران (۱۸)، استند و شولتایس (۱۳) و استند و همکاران (۱۹) همسو است. همچنین نتایج این پژوهش‌ها نیز گویای اعتبار مطلوب این مقیاس بود.

می‌توان گفت تأیید ابعاد معرفی شده توسط سوپر (۹) در این مقیاس، از مدل تحول شغلی او در دوران کودکی حمایت می‌کند. با توجه به اینکه سوپر (۹) این نظریه را مطرح کرد که پیشرفت در ابعاد تحول شغلی دوران کودکی منجر به حل مسئله و تصمیم‌گیری مؤثر می‌شود، ارزیابی رابطه بین تحول شغلی دوران کودکی و این مهارت‌ها مفید خواهد بود. در نتیجه می‌توان اظهار داشت مقیاس تحول شغلی دوران کودکی همچنان به عنوان یک ابزار ارزیابی مبتنی بر تئوری، امیدوارکننده ظاهر می‌شود.

در واقع با توجه به اینکه کودکان تازه شروع به یادگیری در مورد کار و اجتماعی شدن می‌کنند تأکید نظریه‌پردازان تحول شغلی کودکان، مؤید این موضوع است که ارزیابی فردی و برنامه‌ای تحول شغلی باید به یک جزء حیاتی از عملکرد حرفه‌ای شایسته با کودکان تبدیل شود (۲۴). در قالب یک نیروی کار در دنیای رقابتی امروزی، مطالعه علائق، توانایی‌ها و مهارت‌های دوران کودکی که در نهایت به رفتارها و نگرش‌های شغلی منجر می‌شود، اهمیت نظری و عملی زیادی دارد (۱۳). همان‌طور که بیان شد، ابزارهای کمی برای ارزیابی تحول شغلی دوران کودکی وجود دارد. آن دسته از ابزارهای هم که وجود دارند، از نظر

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نمره‌ها را می‌توان با استفاده از این جدول به رتبه درصدی یا نمره T تبدیل کرد. برای مثال کسی که نمره وی ۱۷۰ شده است، رتبه درصدی ۳/۵ و نمره T ۳۱/۶ را کسب می‌کند.

برای محاسبه اعتبار چند روش به کار برده شد. برای تعیین همسانی درونی، روش آلفای کرونباخ ضریب آلفای ۰/۹۴ را به دست داد. اعتبار مقیاس به روش اسپیرمن براون ۰/۹۲ و به روش گوتمن ۰/۹۲ محاسبه شد. همچنین برای تعیین اعتبار به روش بازآزمایی، با فاصله دو ماه در یک نمونه ۵۰ نفری از دانش‌آموزان که به تصادف انتخاب شده بودند، مقیاس اجرا شد و ضریب ۰/۸۶ به دست آمد. برای تعیین روایی هم‌زمان مقیاس، همبستگی این مقیاس با فرم کوتاه مقیاس سازش‌پذیری شغلی در یک نمونه ۱۰۰ نفری ۰/۷۸ محاسبه شد. همچنین برای روایی محتوایی از نظر ۱۰ متخصص استفاده شد که همگی تأیید‌کننده مقیاس بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر هنجاریابی مقیاس تحول شغلی کودکان در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱ بود. پس از بررسی مقیاس تحول شغلی در کودکان در نمونه‌ای شامل ۱۲۴ نفر از دانش‌آموزان اصفهان، مقیاس یاد شده بر روی ۳۵۱ نفر از دانش‌آموزان دیگر شهر اصفهان انجام شد و بر اساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل متخصصان به نظر می‌رسد مقیاس تحول شغلی در کودکان، از مختصات روان‌سنجی قابل قبولی برخوردار باشد. ملاک اعتبار بررسی شده در مقیاس حاضر، ضریب آلفای کرونباخ بود که اعتبار نسبتاً بالای ابزار حاضر را نشان داد. همچنین

کاربرد متفاوت هستند، از پژوهش‌های گرفته تا کاربردهای عملی. علاوه بر این، در دسترس بودن داده‌های اعتبار و روایی در ابزارهای مختلف، متفاوت است. از سوی دیگر در بررسی پیشینه پژوهشی درباره تحول شغلی دوران کودکی (۴ و ۲۵)، تعدادی از اهداف اصلی برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد شده است، اما ابزارهای ارزیابی لازم برای انجام چنین پژوهش‌هایی پراکنده می‌مانند، بنابراین توسعه بیشتر رویه‌های ارزیابی شغلی دوران کودکی به گسترش تمرکز پژوهش‌های شغلی کمک می‌کند تا دیدگاه کامل‌تری از طول عمر را در برگیرند. همچنین پژوهش‌هایی که افزایش دهنده دانش ما در مورد تحول شغلی دوران کودکی و مداخلات لازم در این زمینه هستند، تسهیل کننده روند تحول شغلی کودکان و نوجوانان هستند.

همچنین مهم است که همه این اقدامات منحصراً برای شناسایی کمبودها یا تشویق تصمیم‌گیری زودهنگام مورد استفاده قرار نگیرد، در عوض باید از آنها برای تشویق به کاوش و توسعه دانش، مهارت‌ها، و سازش‌یافتگی برای ارتقای تحول کودکان که حل‌کننده‌های منعطف و مؤثر مسئله و یادگیرندگان مادام‌العمر هستند، استفاده شود. در نهایت این موضوع می‌تواند به گسترش گزینه‌های شغلی آینده و توانایی استفاده از فرصت‌های آینده برای پیشرفت و تحول شغلی کمک کند. همچنین مقیاس تحول شغلی دوران کودکی می‌تواند توسط مشاوران، مربیان، و پژوهشگران برای کمک به کودکان برای کشف و شناسایی علائق و توانایی‌های خود و تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد شغل آینده خود استفاده شود و راهی برای پیگیری پیشرفت تحول شغلی آنها در طول زمان فراهم کند.

در حال حاضر داده‌های در حال ظهور در تمامی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که روند شغلی دوران کودکی ممکن است با تحول ابتکار یا شایستگی و خودکارآمدی تحصیلی مرتبط باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مطالعه رابطه بین روی آورد کودکان به مدرسه و تکالیف مدرسه و روی آورد بعدی آنها به شغل و وظایف شغلی، عاقلانه است؛ بنابراین برنامه‌های مداخله شغلی دانش‌آموزان دبستانی را با دنیای کار آشنا می‌کند و به آنها کمک می‌کند تا ارتباط بین آنچه در مدرسه می‌آموزند و آنچه در دنیای کار انتظار می‌رود را درک کنند. این برنامه‌ها همچنین برای ترویج یادگیری مادام‌العمر، یک محیط آموزشی مولد و

انتقال موفقیت‌آمیز آینده از مدرسه به محل کار ضروری هستند (۲۴)، بدین ترتیب مداخلات نخستین با هدف توسعه اکتشاف و کنجکاوی در حوزه‌های جدید، توانایی برنامه‌ریزی، و مهارت‌های تصمیم‌گیری می‌تواند به تقویت بلوک‌های سازنده برای نمو یافتگی شغلی و سازش‌پذیری بعدی کمک کند که این موضوع بدون شک مستلزم سنجش و ارزیابی دقیق و مناسب است؛ بنابراین با توجه به افزایش توجه به مداخلات شغلی مدارس ابتدایی در سراسر دنیا، پژوهش‌های بیشتری برای تعیین اثربخشی مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در ارزیابی برنامه‌های مداخله شغلی مورد نیاز است. همچنین پژوهش‌های طولی برای ارزیابی تفاوت در امتیازات مقیاس تحول شغلی دوران کودکی در سنین و مراحل گوناگون تحول، شایسته به نظر می‌رسد.

در پایان می‌توان اذعان داشت در دنیایی که هر لحظه در حال تغییر است و متناسب با آن نمی‌توان مسیرهای شغلی روشنی در آینده را تعریف کرد، استفاده از هر دو روش کمی و کیفی ارزیابی شغلی دوران کودکی برای کمک به افراد در تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد شغل آینده خود ضروری است. روش‌های کمی مانند آزمون‌های استاندارد و تحلیل‌های آماری، می‌توانند داده‌های عینی در مورد نقاط قوت و ضعف افراد و همچنین احتمال موفقیت آنها در زمینه‌های مختلف شغلی ارائه دهند. این روش‌ها می‌توانند به افراد کمک کنند تا زمینه‌های مورد علاقه و استعداد خود را شناسایی کنند و همچنین بینشی در مورد مسیرهای شغلی بالقوه که ممکن است برای آنها مناسب باشد، ارائه دهند. از سوی دیگر روش‌های کیفی مانند مصاحبه، خودارزیابی، و مشاوره شغلی، می‌توانند درک دقیق‌تری از ارزش‌ها، انگیزه‌ها، و تجربیات شخصی فرد ارائه دهند. این روش‌ها می‌توانند به افراد کمک کنند تا احساسات و علائق خود را عمیقاً کشف کنند و همچنین موانع بالقوه برای دستیابی به اهداف شغلی خود را شناسایی کنند. روش‌های کمی و کیفی با هم روی آوردی جامع برای ارزیابی شغلی دوران کودکی ارائه می‌کنند که می‌تواند به افراد کمک کند تا پیچیدگی‌های محیط کار معاصر را طی کنند. با ترکیب داده‌های عینی با بینش‌های شخصی، افراد می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌ای در مورد شغل آینده خود بگیرند که هم مهارت‌ها و علائق آنها و هم شرایط و اهداف منحصر به فرد زندگی آنها را در نظر می‌گیرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکترای نویسنده نخست در رشته مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر است. پژوهش حاضر با کسب کد اخلاق IR.IAU.KHSH.REC.1401.107 مصوب تاریخ ۱۴۰۱/۱۱/۳ از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر، انجام شده است. در مطالعه حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی مرتبط با پژوهش‌های کمی رعایت شده است.

حامی مالی: پژوهش حاضر بدون هیچ گونه حمایت مالی از جانب سازمان خاصی انجام شده است.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده نخست خانم سمیه ولیخانی به عنوان طراح و ایده پرداز اصلی پژوهش و مسئول جمع‌آوری داده‌ها؛ نویسنده دوم و سوم به عنوان اساتید راهنما در این مقاله نقش داشتند.

تضاد منافع: انجام این پژوهش برای نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی را به دنبال نداشته است و نتایج آن کاملاً شفاف و بدون سوگیری گزارش شده است.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمام استادان و متخصصانی که در انجام این پژوهش کیفی با ما همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدود بودن تعداد افراد نمونه اشاره کرد که بر تعمیم‌پذیری یافته‌ها تأثیر می‌گذارد. همچنین این پژوهش فقط شامل محدوده‌های سنی خاص یا گروه‌های اجتماعی-اقتصادی بوده است که ممکن است کاربرد نتایج را برای سایر جمعیت‌ها محدود کند. علاوه بر این، این مقیاس در ابتدا در زمینه فرهنگی متفاوتی ایجاد شد و تفاوت‌های فرهنگی بین آن بافت و ایران ممکن است بر اعتبار مقیاس در بافت کنونی تأثیر بگذارد. بر اساس نتایج به دست آمده همچنین به مشاوران، مربیان، و سایر متخصصان حوزه تحولی کودک پیشنهاد می‌شود که مقیاس تحول شغلی دوران کودکی ابزار مفیدی برای ارزیابی تحول شغلی دوران کودکی است، اما باید همراه با سایر ابزارهای ارزیابی برای ارائه درک جامعی از آمادگی شغلی فرد استفاده شود. همچنین این مقیاس نشانه‌ای از وضعیت تحول شغلی یک فرد را ارائه می‌دهد، اما یک مقیاس منفرد نباشد به عنوان تنها عامل تعیین‌کننده آمادگی شغلی یا پتانسیل یک فرد استفاده شود. علاوه بر این می‌توان از نتایج این مقیاس برای ایجاد برنامه‌های تحول شغلی ویژه استفاده کرد که متناسب با نیازها و اهداف فرد باشد.

References

- Zhang H, Lee I, Ali S, DiPaola D, Cheng Y, Breazeal C. Integrating ethics and career futures with technical learning to promote AI literacy for middle school students: An exploratory study. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*. 2022 May 9;1:35. <https://doi.org/10.1007/s40593-022-00293-3> [Link]
- McMahon M, Watson M. Career development learning in childhood: a critical analysis. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2022 May 4; 50(3):345-50. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2062701> [Link]
- Jiang Z, Newman A, Le H, Presbitero A, Zheng C. Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2019 Feb 1; 110:338-56. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008> [Link]
- Hartung PJ, Porfeli EJ, Vondracek FW. Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*. 2005 Jun 1; 66(3):385-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006> [Link]
- Hartung PJ, Porfeli EJ, Vondracek FW. Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*. 2008 Sep; 57(1):63-74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x> [Link]
- Cordier R, Chen YW, Speyer R, Totino R, Doma K, Leicht A, Brown N, Cuomo B. Child-report measures of career performance: a systematic review. *PLoS One*. 2016 Jan 25; 11(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147751> [Link]
- Palladino Schultheiss DE, Stead GB. Childhood career development scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment*. 2004 May; 12(2):113-34. <https://doi.org/10.1177/1069072703257751> [Link]
- Macías-González GG, Caldera-Montes JF, Salán-Ballesteros MN. Orientación vocacional en la infancia y aspiraciones de carrera por género. *Convergencia*. 2019 Aug; 26(80). <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.10516> [Link]
- Super DE. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*. 1980 Jun 1; 16(3):282-98. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1) [Link]
- Ferrari L, Ginevra MC, Santilli S, Nota L, Sgaramella TM, Soresi S. Career exploration and career knowledge in Italian children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2015 Jul; 15:113-30. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9299-1> [Link]
- Porfeli EJ, Hartung PJ, Vondracek FW. Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*. 2008 Sep; 57(1):25-37. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x> [Link]
- Watson M, Nota L, McMahon M. Child career development: Present and future trends. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2015 Jul; 15:95-7. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9308-4> [Link]
- Stead GB, Schultheiss DE. Validity of childhood career development scale scores in South Africa. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2010 Jul; 10:73-88. <https://doi.org/10.1007/s10775-010-9175-y> [Link]
- Super DE. *The Psychology of Careers*, New York. Harpers. 1957:45-53. <https://archive.org/details/psychologyofcare0000supe/page/n5/mode/2up> [Link]
- Wood C, Kaszubowski Y. The career development needs of rural elementary school students. *The Elementary School Journal*. 2008 May; 108(5):431-44. <https://doi.org/10.1086/589472> [Link]
- Stead GB, Schultheiss DE. Construction and psychometric properties of the Childhood Career Development Scale. *South African Journal of Psychology*. 2003 Nov 1; 33(4):227-35. <https://doi.org/10.1177/008124630303300405> [Link]
- Oliveira ÍM. Avaliação do desenvolvimento vocacional na infância: Versão portuguesa da Childhood Career Development Scale (Doctoral dissertation, Universidade do Minho (Portugal)).2012. <https://hdl.handle.net/1822/20277> [Link]
- Silva D, Vieira JT, Machado S, Ramos TS. The Childhood Career Development Scale (CCDS) - Psychometric Properties In A Sample Of Portuguese Pre-adolescents. In: *International Psychological Applications Conference and Trends*. 2017. <https://www.researchgate.net/publication/320865882> [Link]
- Stead GB, Schultheiss DE, Oliver A. A review of assessment in child career development. *Career exploration and development in childhood*. 2016 Oct 4:157-70. <https://b2n.ir/r38842> [Link]
- Kirdök O. Secondary School Students' Positive and Negative Perfectionism as a Predictor of Career Development. *Educational Research and Reviews*. 2018 Oct 23; 13(20):696-703. <https://doi.org/10.5897/ERR2018.3594> [Link]
- Crause E. The effect of using a computer-based exploration tool on children's career development learning. (Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University). 2013. <http://hdl.handle.net/10948/d1015020> [Link]
- Onyusheva I, Naruenatdumrong N. Human 4.0: Next Era Important Skills for Employment in Thailand. *The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics*. 2019 Mar 31(2 (15)):12-8. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.2\(15\).2019.12-18](https://doi.org/10.35678/2539-5645.2(15).2019.12-18) [Link]
- Araújo AM, Taveira MC. Study of career development in children from a developmental-contextual perspective. *European Journal of Education and Psychology*. 2009;2(1):49-67. <https://doi.org/10.30552/ejep.v2i1.19> [Link]
- Schultheiss DEP. Current status and future agenda for the theory, research, and practice of childhood career development. *Career Dev Q* [Internet]. 2008; 57(1):7-24. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00162.x> [Link]

25. Watson M, McMahon M. Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of vocational behavior*. 2005 Oct 1; 67(2):119-32. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.011> [Link]
26. Maggiori C, Rossier J, Savickas ML. Career adapt-abilities scale-short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*. 2017; 25(2):312-25. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856> [Link]
27. Işık E, Yeğin F, Koyuncu S, Eser A, Çömlekçiler F, Yıldırım K. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *Int J Educ Vocat Guid* [Internet]. 2018; 18(3):297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9> [Link]
28. Yu H, Dai Y, Guan X, Wang W. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Validation across three different samples in the Chinese context. *J Career Assess* [Internet]. 2020; 28(2):219–40. <https://doi.org/10.1177/1069072719850575> [Link]