

شناسایی عوامل مؤثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی دانشجویان دختر (مورد مطالعه: دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران) سیدیعقوب حسینی*^۱، زهره خسروی لقب^۲

چکیده

حرفه‌گرایی یکی از موضوعات مهمی است که در کیفیت و عملکرد سازمان‌ها از یک سو و در کیفیت زندگی سازمانی فرد از سوی دیگر نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. با توجه به نقش بانوان در امور مختلف و توانایی آنان در انجام امور سازمان، در این پژوهش تلاش شده عواملی که بر قصد و نیت حرفه‌گرایی بانوان مؤثر است مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش تلاش شده است مهم‌ترین عوامل مؤثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی بانوان، بر پایه ادبیات نظری شناسایی و مورد آزمون قرار گیرد. مدل مفهومی پژوهش توسط پرسشنامه‌ی پژوهش عملیاتی شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بین دانشجویان دختر رشته‌ی مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران توزیع و ۳۴۳ پرسشنامه گردآوری شد. داده‌های گردآوری شده با روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزه حرفه‌گرایی، رویاپردازی، فعال بودن، مشکلات مالی و کارآمدی حرفه‌گرایی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارند. ریسک‌پذیری، استقلال، اعتماد به نفس، حس کنجکاوی، شهرت‌طلبی و هوش عاطفی از جمله متغیرهای دیگری بودند که تأثیر آن‌ها بر قصد و نیت حرفه‌گرایی مورد تأیید قرار نگرفت. **واژه‌های کلیدی:** قصد و نیت حرفه‌گرایی، عوامل روان‌شناختی، انگیزه حرفه‌گرایی، کارآمدی حرفه‌گرایی، شبکه‌های اجتماعی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه خلیج فارس بوشهر

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

*- نویسنده مسوول مقاله: hosseini@pgu.ac.ir

مقدمه

افرادی که در مشاغل مختلف در حال فعالیت هستند، می‌دانند موفقیت در حوزه تخصصیشان در گرو این است که در شغل و یا رشته تحصیلی خود، فردی حرفه‌ای باشند. حرفه‌گرایی عبارت است از تعهد اعضای یک حرفه یا شغل خاص، به موقعیت حرفه خود و استراتژی‌های به کار رفته برای دستیابی به آن موقعیت‌ها. حرفه‌گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه خاص به این امر اعتقاد و باور داشته باشند که تخصص آن‌ها برای مشتریان خود و جامعه مربوطه بسیار ارزشمند و حیاتی است (Hoyle, 1995, pp. 10-15). حرفه‌ای کردنفرایندی است که طی آن یک حرفه یا شغل خاص از طریق تلفیق معیارهای حرفه‌ای و یا حفظ و توسعه موقعیت ممتاز خودنسبت به بهبود شرایط اقدام نماید. حرفه‌گرایی زمانی شکل می‌گیرد که دانش رسمی مورد نیاز یک حرفه افزایش یابد (Lindseth, 2001, pp. 5-7).

از نظر تاریخی، مفهوم حرفه و حرفه‌گرایی ریشه در رشته‌هایی چون حقوق، پزشکی، ادیان (به خصوص کاتولیک) و مراکزى مانند دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها دارد (Serini, 1994, pp. 43-54). فرهنگ حرفه‌گرایی از دهه‌های پایانی قرن نوزدهم به ویژه در آمریکا، رشد و توسعه یافت که حاصل شکل‌گیری طبقه متوسط نوظهور در اجتماع بود. در اوایل قرن بیستم، مراکز دانشگاهی با توسعه برنامه‌های تخصصی و آموزشی خود حرفه‌گرایی را رواج دادند و اینجا بود که سطح تحصیلات بالا به عنوان یکی از شاخص‌های حرفه‌گرایی در سازمان‌ها و مؤسسات مطرح شد و بر این اساس حرفه به مشاغلی اطلاق گردید که تصدی آن مستلزم گذراندن یک دوره آموزشی نسبتاً طولانی باشد (Molaei, 2006). قصد و نیت حرفه‌گرایی تمایل درونی فرد در جهت شکل‌گیری شخصیتی می‌باشد که از نظر تخصص و کارایی در رشته تحصیلی یا موقعیت شغلی خود فردی موفق باشد.

با توجه به نقش بانوان در انجام امور مختلف، انجام پژوهش‌های مختلف در خصوص بانوان اهمیت زیادی دارد. امروزه زنان زیادی در سازمان‌های مختلف مشغول به فعالیت می‌باشند و به دلیل توانمندی‌های ویژه‌ی خود نقش مهمی در انجام امور ایفا می‌کنند. در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی زنان پرداخته شده است؛ چرا که حرفه‌ای بودن فرد در شغل خود هم سازمان و هم فرد را به نحو بهتری به مقاصد در نظر گرفته شده هدایت می‌نماید. قصد و نیت افراد یکی از مهم‌ترین عوامل در تعیین رفتار برنامه‌ریزی شده آنان است (Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000, pp. 411-432) و با آگاهی از قصد و نیت فرد، می‌توان به نحو بهتری نسبت به اتخاذ تصمیمات مهم احاطه پیدا کرد. امروزه در جامعه دانشگاهی کشور، تعداد زیادی از دانشجویان به خصوص دانشجویان دختر در رشته مدیریت تحصیل می‌کنند. با توجه به ماهیت رشته مدیریت، افرادی که در این رشته تحصیل می‌کنند می‌توانند نیت و مقاصد مختلفی در آینده شغلی‌شان برای

خود متصور باشند. عده‌ای از آن‌ها تمایل دارند پس از اتمام تحصیلات خود به عنوان یک فرد حرفه‌ای در رشته‌شان به تحصیلات خود ادامه دهند و یا در بازار کار فعالیت داشته باشند. در این پژوهش، قصد و نیت حرفه‌گرایی در بین دانشجویان دختر مورد بررسی قرار گرفته و عوامل موثر بر این قصد و نیت مورد آزمون قرار گرفته است.

پیشینه‌ی کاوی پژوهش

دستیابی به درکی درست از مفهوم حرفه‌گرایی، در مفهوم حرفه نهفته است. کوگان^۱ حرفه را به عنوان یک پیشه (شغل) تعریف می‌کند که فردی که در آن فعالیت می‌کند، درک درستی از ساختار تئوریک حرفه دارد و پس از آن، توانایی‌های همراه با چنین درکی را به دست می‌آورد. در چنین حالتی است که می‌توان آن فرد را در شغل خود یک فرد حرفه‌ای دانست. باربر^۲ بیان می‌کند که برای داشتن رفتار حرفه‌ای وجود چهار ویژگی ضروری می‌باشد که عبارتند از دارا بودن درجه بالایی از دانش عمومی راجع به حرفه؛ ترجیح دادن منافع جامعه به منافع فردی؛ رعایت موارد اخلاقی توسط فرد که در آن حرفه نسبت به پایبندی به آن تاکید شده است؛ و وجود سیستم پاداش (مالی و غیر مالی) متناسب با تلاش و کارایی فرد (Maka, Wong, & Chang, 2011, pp. 1442-1452). از حرفه‌گرایی تعریف‌های زیادی وجود دارد ولی بیش‌تر شامل دانش اکتسابی؛ مهارت به‌کارگیری دانش در واقعیت؛ کمال‌آمادگی؛ هوش کارکردی؛ صداقت؛ رفتار اخلاقی؛ و فداکاری برای عدالت و رفاه عموم می‌باشند، در حالیکه تعاریف دیگر مقداری اختصاصی‌تر است و شامل شایستگی؛ سخت‌کوشی؛ رفتار مناسب و با نزاکت؛ و استقلال عمل است. تمام این موارد، خصوصیات حرفه‌گرایی است (Gallagher, 2000, pp. 1-5).

دورکیم^۳ (۱۹۹۲) حرفه‌گرایی را به عنوان شکلی از جامعه اخلاقی مبتنی بر عضویت شغلی ارزیابی کرد. تاوینی^۴ (۱۹۲۱) حرفه‌گرایی را به عنوان نیرویی که قادر است فردگرایی را به سمت نیازهای جامعه سوق دهد، ارزیابی نمود. ویلسون و ساندرز^۵ (۱۹۹۳) حرفه‌گرایی را به عنوان نیرویی برای ثبات آزادی کارکنان در برابر تهدید بوروکراسی‌های متجاوز صنعتی و دولتی برشمردند. ایروین^۶ (۱۹۹۷) معتقد است که رفتار روزمره حرفه‌ای‌ها، تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و در حقیقت حرفه‌گرایی آن‌ها است. در حرفه‌گرایی، نه تنها روی شایستگی فنی، بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع دوستی نیز تاکید می‌شود (Pill & Wainwright, 2000).

¹-Cogan

²-Barber

³-Durkheim

⁴-Tawney

⁵-Wilson & Saunders

⁶-Irvine

حرفه‌گرایی به تعهد میان اعضای یک شغل یا حرفه به ارتقای موقعیت حرفه‌ای خود و استراتژی‌های مورد نیاز برای دستیابی به آن اشاره دارد و زمانی اتفاق می‌افتد که اعضای یک حرفه اعتقاد داشته باشند به طور کلی حرفه‌شان برای مراجعه‌کنندگان و جامعه لازم و ضروری است (Lindseth, 2001, pp. 5-7)؛ حرفه‌گرایی یک خصوصیت سازمانی است و معمولاً به معنای نوعی کنترل شغلی به منظور توسعه دانش و آموزش رسمی در یک حوزه تخصصی، و کاربرد عملی دانش در یک شغل خاص (که احتمالاً توسط مقررات دولتی ضمانت شده)، اطلاق می‌شود (Molaei, 2006). حرفه‌گرایی، هم‌چنین خصوصیت فردی اعضای یک شغل است و معمولاً به معنای داشتن تخصص یا شایستگی خاص در انجام یا اجرای وظایف و حل مسائل با کیفیت یا استانداردهای خاص (و در قبال مراجعه‌کنندگان به صورت فردی یا سازمانی) به کار برده می‌شود (Svensson, 2002, pp. 1-6). حرفه‌گرایی شامل بررسی شغل‌هایی است که خدمت‌مدار و دانش‌مدار هستند و گاهی از طریق سال‌ها آموزش، کارورزی و تجربه‌اندوزی به دست می‌آیند. برخی اوقات، گروه‌های حرفه‌ای نیز دسته‌بندی می‌شوند؛ مثلاً نخبگانی با ارتباطات سیاسی قوی و گروه‌هایی که مکانیسم‌های بازار و کنترل شغلی کار را در دست دارند و یا گروه‌هایی که به عنوان طبقه خدماتی شناخته می‌شوند (Evetts, 2003, pp. 395-397). به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی از مفاهیم حرفه و حرفه‌گرایی می‌توان به این موضوع اشاره داشت که هیچ قانونی که بتواند به درستی مفهوم حرفه و حرفه‌گرایی را تعریف کند وجود ندارد؛ مگر اینکه قوانین و استانداردهایی را برای آن بیان نمود و یک گروه کنترل که از نظر اجتماعی مشروعیت داشته باشند بر آن نظارت داشته باشند؛ و در نهایت اینکه اگر هر کدام از افرادی که در یک حرفه مشغول به فعالیت هستند به سمت هنجارهای اخلاقی و آموزشی آن حرفه حرکت کنند، گروه نیز به سمت حرفه‌ای شدن پیش خواهد رفت (Maka, Wong, & Chang, 2011, pp. 1442-1452).

عوامل موثر بر شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی: پژوهش‌هایی در زمینه بررسی عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی انجام شده است که در این قسمت به تشریح آن‌ها پرداخته خواهد شد. در پژوهشی که توسط سبا^۱ و همکاران (۲۰۱۲) انجام شد، بیان گردید که عوامل متعددی مانند دیدگاه فرد نسبت به ساختار سازمانی، نوع رهبری و مدیریت سازمان، وجود اعتماد بین مدیران و کارکنان و پاداش و تسهیلات اختصاص داده شده (مالی و غیر مالی) برای افراد، در شکل‌دهی نگرش آنان نسبت به کسب و کار و حرفه‌شان تأثیر دارد و این امر نیز به نوبه خود در شکل‌دهی قصد و نیت فرد موثر است. (Seba, Rowley, & Lambert, 2012, pp. 372–380).

^۱- Seba

زلوگر^۱ و همکاران (۲۰۱۱) به این موضوع اشاره داشتند که قصد حرفه‌گرایی فرد به انگیزه وی برای استقلال بستگی دارد؛ بدین معنی که چقدر برای فرد مهم است که رئیس خودش باشد؛ چقدر برایش مهم است در تصمیم‌گیری مستقل باشد؛ چقدر برایش مهم است آزادی شخصی داشته باشد. این تمایل به استقلال در سوق دادن فرد به سوی اینکه در حیطه تخصصی یا رشته تحصیلی‌اش فردی حرفه‌ای شود تأثیر خواهد گذاشت.

انگیزه فردی یکی دیگر از عوامل مهمی است که بر قصد و نیت فرد تأثیر می‌گذارد. بیش‌تر افراد دارای انگیزه‌هایی درونی برای پیشرفت می‌باشند؛ این انگیزه‌ها می‌توانند به شیوه‌های گوناگون در فرد وجود داشته باشند. برخی افراد از اینکه نقش‌های رهبری را بر عهده بگیرند احساس رضایت و آرامش خاطر پیدا می‌کنند. برخی دیگر تمایلات و انگیزه‌های کارآفرینی در آنها قوی‌تر است و برخی دیگر انگیزه زیادی دارند که فردی حرفه‌ای و متخصص در حیطه شغلی و تحصیلی‌شان شوند و تمام تلاش خود را در جهت تبدیل شدن به فردی این‌چنین خواهند نمود؛ هم‌چنین در این پژوهش به عوامل خانوادگی که می‌توانند در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی در افراد تأثیرگذار باشد پرداخته شده است. بدین نحو که در دانشجویان مورد مطالعه در این پژوهش، کسانی که در اعضای خانواده‌شان افرادی وجود دارند که به صورت حرفه‌ای به کارشان می‌پردازند، خود نیز دارای انگیزه‌های قوی برای تبدیل شدن به فردی حرفه‌ای در کارشان می‌باشند (Zellweger, Sieger, & Halter, 2011, pp. 521-536).

در پژوهش جاجو کامیر - مولر^۲ (۲۰۱۱) به محیط کار و سازمان به عنوان مواردی که در ایجاد انگیزه در جهت حرفه‌ای شدن موثرند، نگریسته شده است (Judge & Kammeyer-Mueller, 2011, pp. 331-341)؛ هم‌چنین انگلیست^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود وجود پاداش و رفتارهای مناسب رهبران سازمان و نیز تعیین اهداف شغلی به طور واضح را از عواملی برشمردند که در قصد و نیت فرد برای اینکه در کار خود حرفه‌ای باشد، موثرند (Englyst, Jørgensen, Johansen, & Mikkelsen, 2008, pp. 15-27).

در پژوهش وستابی^۴ و همکاران (۲۰۱۰)، نگرش فرد نسبت به کسب و کار و هنجارهای ذهنی که از آن کسب و کار در ذهن فرد شکل گرفته به عنوان عواملی که بر قصد و نیت وی برای انجام امور مختلف تأثیر می‌گذارد، نام برده شده است؛ طبیعی است که این قصد و نیت به نوبه خود بر رفتار

^۱-Zellweger

^۲-Judge & Kammeyer-Mueller

^۳-Englyst

^۴-Westaby

فرد تأثیر می‌گذارد و فرد تمام تلاش خود را خواهد کرد که به سمت هدفی که برای خود تعیین کرده حرکت نماید (Westaby, Probst, & Lee, 2010, pp. 481–495).

در پژوهش دیگری که توسط اندرسون^۱ و همکاران (۲۰۰۸) انجام شد، به ویژگی‌های یک فرد از نظر مهارت‌های اجتماعی به مانند توانایی متقاعدکنندگی افراد، توانایی معاشرت با دیگران، توانایی ارتباط با مافوق، مهارت‌های مذاکره و مهارت‌های عمومی مانند گرایش به پیشرفت، قابلیت اطمینان و اعتماد در فرد، انعطاف‌پذیری و استقلال و مهارت‌های مدیریتی فرد پرداخته است، که در صورت دارا بودن فرد از این مهارت‌ها، وی دارای اعتماد به نفس و انگیزه‌ای می‌شود که این انگیزه در شکل‌دهی قصد و نیت وی برای حرکت به سمت امور مختلف، از جمله قصد و نیت حرفه‌گرایی تأثیرگذار است (Anderson, Krajewski, Goffin, & Jackson, 2008, pp. 595–608).

کروگر^۲ و همکاران (۲۰۰۰)، بیان داشتند ارزش‌هایی که فرد انتظار دارد در یک محیط کاری کسب کند منجر به نگرش و حرکت وی به سمت آن فعالیت می‌گردد و این امر به قصد و نیت فرد راجع به مسائل مختلف جهت می‌دهد. هم‌چنین اعتقادات هنجاری فرد منجر به شکل‌گیری هنجارهای درونی و ذهنی در وی می‌شود که این امر نیز در شکل‌گیری قصد و نیت در رابطه با امور مختلف مانند قصد و نیت حرفه‌گرایی تأثیرگذار است؛ مورد دیگری که در شکل‌گیری قصد و نیت مهم است، کارآمدی فرد است. وقتی فرد، کارآمدی را در خود احساس کند، این امر منجر به شکل‌گیری اعتماد به نفس و ذهنیتی مثبت در وی برای انجام امور خود می‌شود (Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000, pp. 411–432). در جدول ۱ خلاصه‌ای از پژوهش‌های پیشین در زمینه عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی آورده شده است.

^۱-Anderson

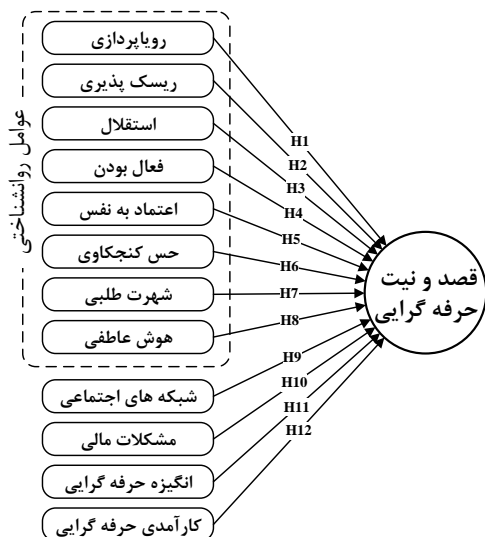
^۲Krueger

جدول ۱: خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده

عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی	پژوهشگر و سال
دیدگاه فرد نسبت به ساختار سازمانی؛ نوع رهبری و یا مدیریت سازمان؛ وجود فضای اعتماد بین مدیران و کارکنان؛ پاداش و تسهیلات اختصاص داده شده (مالی و غیر مالی) متناسب با سطح تلاش افراد	(Seba, Rowley, & Lambert, 2012, pp. 372-380)
انگیزه فرد برای استقلال؛ وجود افراد حرفه‌ای در خانواده	(Zellweger, Sieger, & Halter, 2011, pp. 521-536)
جو محیط کار و سازمان	(Judge & Kammeyer-Mueller, 2011, pp. 331-341)
وجود پاداش متناسب با تلاش فرد؛ رفتار مناسب از سوی رهبر یا مدیر یک سازمان؛ تعیین اهداف شغلی به طور واضح	(Englyst, Jørgensen, Johansen, & Mikkelsen, 2008, pp. 15-27)
نگرش فرد نسبت به آن کسب و کار	(Westaby, Probst, & Lee, 2010, pp. 481-495)
مهارت‌های اجتماعی-ارتباطی مانند توانایی متقاعدکنندگی افراد، توانایی معاشرت با دیگران، توانایی ارتباط با مافوق، مهارت‌های مذاکره و مهارت‌های عمومی مانند گرایش به پیشرفت، قابلیت اطمینان و اعتماد در فرد، انعطاف-پذیری و استقلال و مهارت‌های مدیریتی	(Anderson, Krajewski, Goffin, & Jackson, 2008, pp. 595-608)
ارزش‌هایی که فرد انتظار دارد در یک محیط کاری کسب کند منجر به شکل‌گیری نگرش در وی می‌شود؛ اعتقادات هنجاری؛ احساس کارآمدی فرد در وجود خود	(Krueger, Reilly, & Carsrud, 2000, pp. 411-432)

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مرور ادبیات نظری نشان می‌دهد پژوهش‌هایی راجع به عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی صورت گرفته است که هر کدام از آنها عواملی را به عنوان عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی ذکر کرده‌اند. در این پژوهش، پژوهش‌گران تلاش دارند که مدلی جامع‌تر در این زمینه ارائه دهند که در برگیرنده عوامل روانشناختی (مانند رویکرد ارزی، ریسک‌پذیری، استقلال، فعال بودن، اعتماد به نفس، حس کنجکاوی، شهرت‌طلبی و هوش عاطفی) است. هم‌چنین در این پژوهش به اندازه‌گیری تأثیر شبکه‌های اجتماعی، مشکلات مالی، انگیزه حرفه‌گرایی و کارآمدی حرفه‌گرایی بر قصد و نیت حرفه‌گرایی پرداخته شده است تا تأثیر هر کدام از این متغیرها بر قصد و نیت حرفه‌گرایی مشخص شود؛ شکل ۱ مدل مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (شناسایی عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌ای‌گری دانشجویان) با توجه به مدل ارائه شده، تعریف مفهومی متغیرهای آندرجدول ۲ آمده است.

جدول ۲: تشریح متغیرهای مدل

نام متغیر	توضیح متغیر
روابط اجتماعی	رویاپردازی: افراد رویاپرداز معمولاً از قدرت تخیل خوبی برخوردارند. آن‌ها معمولاً دارای ایده‌های جدید هستند و از صرف وقت خود بر روی ایده‌های جدید لذت می‌برند، حتی اگر این ایده‌ها مزایای عملی به همراه نداشته باشند (Sadeghi & Staki, 2009, pp. 91-104).
عوامل روانشناختی	ریسک‌پذیری: ریسک‌پذیری به حالتی گفته می‌شود که فرد برای انجام کار یا پذیرش مسئولیتی که احتمال شکست در آن وجود دارد، اعلام آمادگی کند. خطر کردن ممکن است به آگاهی فرد از موضوع بستگی نداشته باشد و حتی فرد نسبت به نتایج و پیامدهای احتمالی آن ناآگاه باشد (Feyz, 2010, pp. 25-44).
عوامل روانشناختی	استقلال: آزادی شخصی برای افراد مستقل بسیار مهم است. افراد مستقل می‌دانند که چگونه رویاهای خود را تحقق ببخشند و توانایی تصمیم‌گیری برای زندگی خود را دارند (Zellweger, Sieger, & Halter, 2011, pp. 521-536).
عوامل روانشناختی	فعال بودن: افرادی که شخصیت فعالی دارند، معمولاً از تغییرات استقبال می‌کنند و تلاش دارند در محیط اطراف نقشی خنثی نداشته باشند. در صورتی که افراد منفعل عموماً از وضعیت خود راضی هستند و تمایلی به تغییر آن ندارند (Mellado & Barría, 2012, pp. 446-453).
عوامل روانشناختی	اعتماد به نفس: به درجه باور و اطمینان فرد نسبت به توانایی‌ها و عملکرد خود در انجام کارها گفته می‌شود (Sadarati, 2005, pp. 111-127).
عوامل روانشناختی	حس کنجکاوی: امتحان کردن راهکارهای متفاوت و جستجوی فرصت‌های جدید برای کشف ناشناخته‌های محیط پیرامون از ویژگی‌های افراد کنجکاو می‌باشد (Tien, Wang, Chu, & ...)

Huang, 2012, pp. 744-747)

شهرت‌طلبی: آرزوی دستیابی به شهرت و تلاش در جهت آن، از ویژگی‌های افراد شهرت‌طلب است. افراد شهرت‌طلب از اینکه دیگران آن‌ها را بشناسند به احساس خوبی دست می‌یابند. هوش عاطفی: هوش عاطفی به تشخیص و تنظیم احساسات و عواطف در خود فرد و دیگران می‌پردازد (Lajevardi, 2009, pp. 41-57); به عبارت دیگر، هوش عاطفی توانایی درک احساسات توسط خود فرد و چگونگی تنظیم و کنترل بر آن به منظور بهبود و رشد شخصیت فرد است (Lee & Ok, 2012, pp. 1101-1112).

شبکه‌های اجتماعی مشکلات مالی
در برگیرنده خانواده، دوستان، معلم‌ها و مربیان، شبکه‌های اجتماعی مجازی، دانشگاه‌ها و انجمن‌ها می‌باشد؛ که می‌توانند در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد تأثیر بگذارد.
مشکلات مالی
مشکلات مالی یکی از عواملی است که می‌تواند در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد نقش مهمی ایفا کند و فرد تمایل داشته باشد برای دستیابی به موقعیت مالی مناسب و کسب درآمد بیشتر، یک فرد حرفه‌ای در رشته تحصیلی و شغل خود شود.
انگیزه حرفه‌گرایی
اگر فردی برای موفقیت در رشته تحصیلی و حرفه خود دارای انگیزه‌های لازم باشد، تمام تلاش خود را در جهت آن خواهد نمود و به سطح بالایی از مهارت و پیشرفت خواهد رسید و یک زندگی ایده‌آل را چه در زمینه فردی و چه در زمینه حرفه‌ای برای خود رقم خواهد زد (Chan, et al., 2012, pp. 73-88).

کارآمدی حرفه‌گرایی
به روز کردن مهارت‌های مرتبط با حوزه‌ی تخصصی، مرور جدیدترین یافته‌های آموزشی و پژوهشی و مذاکره با افراد با تجربه و متخصص برای کسب آگاهی بیشتر، می‌تواند به کارآمدتر کردن فرد در حیطه تخصصی و ایجاد قصد و نیت حرفه‌گرایی تأثیر قابل توجهی داشته باشد (Chan, et al., 2012, pp. 73-88).

قصد و نیت حرفه‌گرایی
به معنای تلاش فرد برای تبدیل شدن به فردی حرفه‌ای در رشته و حوزه‌ی تخصصی خود است. چنین افرادی تمایل دارند مسیر شغلی‌شان مرتبط با رشته‌ی تحصیلی‌شان باشد و در حوزه‌ی تخصصی‌شان رفته رفته قوی‌تر شوند. آن‌ها تلاش می‌کنند از افرادی که در حوزه‌ی تخصصی‌شان حرفه‌ای می‌باشند، الگوبرداری نمایند (Chan, et al., 2012, pp. 73-88).

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

فرضیه نخست: رویاپردازی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: ریسک‌پذیری فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: استقلال فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: فعال بودن فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: اعتماد به نفس فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: حس کنجکاوی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه هفتم: شهرت‌طلبی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه هشتم: هوش عاطفی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه نهم: شبکه‌های اجتماعی بر قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه دهم: مشکلات مالی بر قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه یازدهم: انگیزه حرفه‌گرایی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه دوازدهم: کارآمدی حرفه‌گرایی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است. هم‌چنین این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از شاخه پژوهش‌های همبستگی است. این پژوهش از آن جهت که به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد، از نوع پژوهش‌های مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان دختر رشته مدیریت دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل داده‌اند که در نیم‌سال دوم سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ مشغول به تحصیل بوده‌اند. به علت در دسترس نبودن حجم جامعه، جامعه نامحدود در نظر گرفته شده و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری در دسترس و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. در فرمول زیر با توجه به اینکه انحراف معیار جامعه (δ) نامعلوم است، به منظور برآورد انحراف معیار، پرسشنامه‌ای بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه توزیع شد و سپس انحراف معیار متغیر کلیدی پژوهش که قصد و نیت حرفه‌گرایی است، به عنوان انحراف معیار برآورد شده جامعه در فرمول جایگذاری شد.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 * (0.467)^2}{(0.05)^2} \cong 335$$

در این فرمول خطای نمونه‌گیری (\square) مقدار ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است و بنابراین تعداد نمونه جامعه ۳۳۵ نفر برآورد شده است. تعداد ۵۰۰ پرسشنامه بین افراد توزیع شد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۳۴۳ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش با استفاده از بررسی پژوهش‌های پیشین و بخشی از آن نیز توسط نگارندگان طراحی شده است. پایایی گویه‌های پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. چنانچه ضریب آلفا بیش‌تر از ۷۰ درصد باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است (Momeni & Faal, 2013). نتایج پایایی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آورده شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه حدود ۷۷/۸ درصد به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه پژوهش است.

جدول ۳: وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش (آلفای کرونباخ)

ضریب آلفای کرونباخ	پژوهشگر و سال	تعداد پرسش‌ها	نام متغیر
۰/۷۱۳	(Kordnaeij, Zali, Heydarali, & Shams, 2007) نگارندگان	۳ ۱	رویاپردازی
۰/۷۸۱	(Kordnaeij, Zali, Heydarali, & Shams, 2007)	۴	ریسک‌پذیری
۰/۷۹۶	(Zellweger, Sieger, & Halter, 2011)	۵	استقلال
۰/۵۲۰	(Mellado & Barría, 2012)	۲	فعال بودن
۰/۷۹۰	(Tien, Wang, Chu, & Huang, 2012)	۵	اعتماد به نفس
۰/۸۰۶	(Tien, Wang, Chu, & Huang, 2012) نگارندگان	۳ ۲	حس کنجکاوی
۰/۷۷۸	نگارندگان	۳	شهرت‌طلبی
۰/۸۱۲	(Lee & Ok, 2012)	۳	هوش عاطفی
۰/۶۸۱	نگارندگان	۵	شبکه‌های اجتماعی
۰/۸۸۲	نگارندگان	۴	مشکلات مالی
۰/۸۵۲	(Chan, et al., 2012)	۵	انگیزه حرفه‌گرایی
۰/۸۳۰	(Chan, et al., 2012)	۴	کارآمدی حرفه‌گرایی
۰/۸۸۰	(Chan, et al., 2012)	۵	قصد و نیت حرفه‌گرایی
۰/۷۷۸		۵۴	کل پرسشنامه

روایی پرسشنامه از جنبه روایی محتوا و روایی سازه بررسی گردید. روایی محتوا با مراجعه به کارشناسان و اساتید، مورد بررسی و پس از اعمال نظرات ایشان مورد تایید قرار گرفت. روایی سازه نیز با استفاده از آزمون تحلیل عاملی در نرم افزار SPSS مورد سنجش قرار گرفت. شاخص‌های ارزیابی در این آزمون، آماره کفایت نمونه برداری (KMO) و سطح معناداری بارتلت هستند. نتایج این آزمون در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی برای روایی سازه متغیرهای پژوهش

متغیر	معیار KMO	سطح معناداری بارتلت
رویپردازی	۰/۷۴۱	۰/۰۰۰
ریسک‌پذیری	۰/۷۲۱	۰/۰۰۰
استقلال	۰/۷۹۶	۰/۰۰۰
فعال بودن	۰/۵۰	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس	۰/۷۸۲	۰/۰۰۰
حس کنجکاوی	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰
شهرت‌طلبی	۰/۶۷۵	۰/۰۰۰
هوش عاطفی	۰/۶۷۰	۰/۰۰۰
شبکه‌های اجتماعی	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰
مشکلات مالی	۰/۷۰	۰/۰۰۰
انگیزه حرفه‌گرایی	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰
کارآمدی حرفه‌گرایی	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰
قصد و نیت حرفه‌گرایی	۰/۸۳۶	۰/۰۰۰

جهت تایید روایی سازه، سطح معناداری بارتلت باید مقداری کمتر از ۵ درصد باشد و برای آماره کفایت نمونه‌برداری، این شاخص بایستی دارای مقداری بیش‌تر از ۵۰ درصد باشد تا بتوان به نتایج آزمون سازه اتکا نمود (Danaeifard, Hosseini, & Mirzaei, 2013, p. 197). با توجه به نتایج مشخص می‌شود متغیرهای پژوهش از نظر روایی سازه مورد تایید می‌باشند.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

بر اساس داده‌های گردآوری شده از پاسخگویان، نتایج به صورتی که در جدول ۵ ارائه شده، به دست آمده است.

جدول ۵: ویژگی‌های جمعیت‌شناسی پاسخگویان

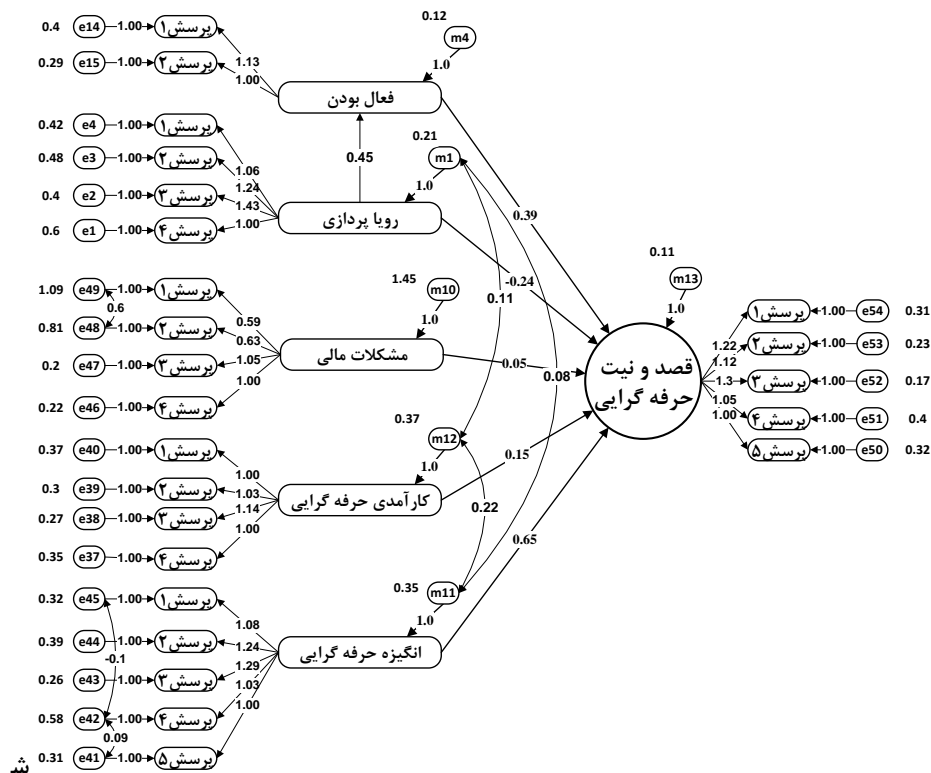
جنسیت	وضعیت تأهل	دانشگاه محل تحصیل
زن	مجرد	صنعتی شریف
فرآوانی	۲۹۶	شهید بهشتی
فرآوانی نسبی	٪۸۶/۳	علوم اقتصادی
		علامه
		طباطبایی
		تهران
		مناهل
		۴۷
		٪۱۳/۷
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
		٪۹/۷
		٪۲۰/۲
		٪۲۸/۴
		٪۳/۲
		٪۲۸/۳
		٪۱۳/۷
		٪۸۶/۳
		٪۱۰/۰
		٪۶/۵
		٪۳/۲
	</	

برای اینکه نشان داده شود که داده‌های تجربی مدل مفهومی پژوهش را حمایت می‌کنند، شاخص‌های برازش با اجرای آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار، مورد محاسبه قرار می‌گیرند. وضعیت شاخص‌های برازش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶: وضعیت شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل اولیه	برازش قابل قبول (Abareshi & Hosseini, 2012, p. 227)
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۰/۰۰	$5/P(\chi^2)$
	نیکویی برازش	GFI	۰/۶۸۷	$90\%/GFI$
	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۶۶۰	$90\%/AGFI$
	برازش هنجار نشده	NNFI(TLI)	۰/۷۳۷	$90\%/NNFI$
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش هنجار شده	NFI	۰/۶۴۸	$90\%/NFI$
	برازش تطبیقی	CFI	۰/۷۵۰	$90\%/CFI$
	برازش نسبی	RFI	۰/۶۳۱	$90\%/RFI$
	برازش افزایشی	IFI	۰/۷۵۲	$90\%/IFI$
شاخص‌های برازش مقتصد	برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۶۱۸	$50\%/PNFI$
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۷	$10\%/RMSEA$
	کای دو بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۵۵۴	بین ۱ تا ۳

با توجه به نتایج جدول، شاخص‌های برازش برای مدل پژوهش وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهند. با توجه به اینکه مقدار این شاخص‌ها نیز باید بالای ۹۰ درصد باشد، نمی‌توان از انطباق داده‌های تجربی با مدل نظری اطمینان حاصل نمود. با توجه به تایید نشدن مدل، بخشی از روابطی که در مدل معنادار شناخته نشده بودند از مدل حذف شدند و بخشی دیگر از روابط که در مدل ایجاد نشده بودند در مدل برقرار گردید. پس از این تغییرات، مدل پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. شکل ۲ نمای کلی مدل مفهومی اصلاح شده را به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده نشان می‌دهد.



کل ۲: مدل مفهومی اصلاح شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد برآورد شده

نتایج برازش مدل اصلاح شده در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون مدل سازی معادلات ساختاری بر روی مدل ساختاری اصلاح شده

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل اصلاح شده	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۰/۰۰	$<5\%P(\chi^2)>$
	نیکویی برازش	GFI	۰/۸۹۴	$<90\%GFI>$
	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۶۷	$<90\%AGFI>$
	برازش هنجار نشده	NNFI(TLI)	۰/۹۲۴	$<90\%NNFI>$
	برازش هنجار شده	NFI	۰/۸۸۳	$<90\%NFI>$
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳۴	$<90\%CFI>$
	برازش نسبی	RFI	۰/۸۶۶	$<90\%RFI>$
	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۳۵	$<90\%IFI>$
شاخص‌های برازش	برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۶۸	$<50\%PNFI>$

مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۵۷	$RMSEA < ۰/۱۰$
درجه آزادی	کای دو بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۱۱۷	بین ۱ تا ۳

با توجه به نتایج جدول، شاخص‌های برازش برای مدل پژوهش، وضعیت مناسبی را در مقایسه با مدل اولیه نشان می‌دهند. قابل قبول بودن شاخص‌های برازش نشان از تایید کلی مدل پژوهش در حالت اصلاح شده دارد. بدین معنی که مدل مفهومی پژوهش با داده‌های تجربی مورد حمایت قرار گرفته‌اند. نکته قابل توجه آن که میزان قابل قبول برای سطح معناداری کای اسکور، مقدار بیش‌تر از ۵ درصد می‌باشد که در این پژوهش، میزان آن برابر با صفر می‌باشد. لازم به ذکر است که این شاخص به اندازه نمونه حساس می‌باشد و در نمونه‌های کوچک، مدل تایید می‌شود، بدون آنکه مدل درست باشد و در نمونه‌هایی با اندازه بزرگ مدل رد می‌شود، حتی اگر درست باشد (Hox & Bechger, 1998, pp. 357-373) و (Pugesek, Tomer, & Von Eye, 2003) بنابراین، این شاخص برای مدل پژوهش با اندازه نمونه بزرگ (۳۴۳) نمی‌تواند شاخص مناسبی باشد و با توجه به اینکه مقدار بیش‌تر شاخص‌های برازش اولیه، مناسب هستند، مورد تایید قرار گرفته است. پس از برازش کلی مدل پژوهش، نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. معناداری شاخص‌های جزئی مدل در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸: نتایج برازش جزئی مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌های پژوهش

معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی	
***	۸/۶۵۳	۰/۰۷۶	۰/۶۵۹	قصد حرفه‌گرایی	انگیزه حرفه‌گرایی
۰/۰۱۳	-۲/۴۷۹	۰/۰۹۷	-۰/۲۴۱	قصد حرفه‌گرایی	رویاپردازی
۰/۰۰۱	۳/۲۴۳	۰/۱۲۳	۰/۳۹۷	قصد حرفه‌گرایی	فعال بودن
۰/۰۰۳	۲/۹۸۵	۰/۰۲۰	۰/۰۵۹	قصد حرفه‌گرایی	مشکلات مالی
۰/۰۱۱	۲/۵۴۸	۰/۰۶۱	۰/۱۵۷	قصد حرفه‌گرایی	کارآمدی حرفه‌گرایی
۰/۳۱۵	۱/۰۰۴	۰/۰۴۸	-۰/۰۴۹	قصد حرفه‌گرایی	ریسک‌پذیری
۰/۵۰۱	۰/۶۷۳	۰/۰۴۳	۰/۰۲۹	قصد حرفه‌گرایی	استقلال
۰/۳۰۳	-۱/۰۳۰	۰/۰۴۶	-۰/۰۴۷	قصد حرفه‌گرایی	اعتماد به نفس
۰/۸۷۶	-۰/۱۵۶	۰/۰۴۷	-۰/۰۰۷	قصد حرفه‌گرایی	حس کنجکاوی
۰/۸۳۱	۰/۲۱۴	۰/۰۲۶	۰/۰۰۶	قصد حرفه‌گرایی	هوش عاطفی
۰/۷۹۶	-۰/۲۵۹	۰/۰۳۳	-۰/۰۰۹	قصد حرفه‌گرایی	شبکه‌های اجتماعی
۰/۵۸۷	۰/۵۴۳	۰/۰۲۹	۰/۰۱۶	قصد حرفه‌گرایی	شهرت‌طلبی
***	۴/۵۹۳	۰/۰۲۴	۰/۱۱۰	رویاپردازی	کارآمدی حرفه‌گرایی

معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد	روابط مدل مفهومی	جدید
***	۷/۲۲۹	۰/۰۳۱	۰/۲۲۲	انگیزه حرفه‌گرایی <-->	کارآمدی حرفه‌گرایی
***	۴/۰۰۳	۰/۰۲۱	۰/۰۸۶	انگیزه حرفه‌گرایی <-->	رویاپردازی
***	۴/۲۹۸	۰/۱۰۵	۰/۴۵۲	فعال بودن <-->	رویاپردازی

در جدول ۸ برآوردهای مربوط به روابط متغیرهای مدل نشان داده شده است. اگر مقدار ستون معناداری برای هر رابطه کمتر از ۵ درصد باشد، به مفهوم آن است که برآورد تعیین شده، معنادار بوده و بایستی در مدل اندازه‌گیری ابقا شود. علامت (***) در این ستون به مفهوم آن است که مقدار بسیار ناچیز و نزدیک به صفر می‌باشد (کمتر از ۰/۰۰۱). (Abareshi & Hosseini, 2012, p. 233). با توجه به این توضیحات، نسبت به تایید و یا رد فرضیه‌ها می‌توان اقدام نمود. بنابراین بر اساس نتایج تحلیل داده‌ها، می‌توان اظهار داشت که انگیزه حرفه‌گرایی فرد با ضریب تأثیر ۰/۶۵۹ و فعال بودن با ضریب تأثیر ۰/۳۹۷ بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ علاوه بر آن، مشکلات مالی با مقدار ضریب تأثیر ۰/۰۵۹ بر قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد تأثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان نتیجه گرفته که مشکلات مالی یکی از دلایلی است که فرد را تشویق می‌کند که برای کسب درآمد بیشتر، در رشته‌ی تحصیلی و حوزه‌ی تخصصی خود فردی حرفه‌ای شود. کارآمدی حرفه‌گرایی نیز با ضریب تأثیر ۰/۱۵۷ یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد است. رویا پردازی با ضریب تأثیر ۰/۲۴۱- بر قصد و نیت حرفه‌گرایی تأثیر معنادار اما منفی دارد. سایر فرضیات پژوهش مورد تایید قرار نگرفتند؛ بدین معنی که عوامل روانشناختی مانند ریسک‌پذیری، استقلال، اعتماد به نفس، حس کنجکاوی، شهرت‌طلبی و هوش عاطفی فرد بر قصد و نیت حرفه‌گرایی وی، روابط مثبت و معناداری نداشتند. همچنین شبکه‌های اجتماعی نیز بر قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد تأثیری مثبت و معناداری نداشتند. علاوه بر فرضیات تایید شده و رد شده، چهار فرضیه جدید نیز به دست آمد. کارآمدی حرفه‌گرایی و رویاپردازی با ضریب تأثیر ۰/۱۱۰ و کارآمدی حرفه‌گرایی و انگیزه حرفه‌گرایی با ضریب تأثیر ۰/۲۲۲ دارای تأثیر متقابل بر یکدیگرند؛ همچنین رویاپردازی با ضریب تأثیر ۰/۴۵۲ بر فعال بودن دارای تأثیر مثبت و معنادار است و رویاپردازی و انگیزه حرفه‌گرایی با ضریب تأثیر ۰/۰۸۶ دارای تأثیر مثبت و معنادار بر یکدیگرند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش انکارناپذیر زنان در سازمان‌ها، هدف از این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر قصد و نیت حرفه‌گرایی دانشجویان دختر می‌باشد تا با توجه به نتایج به دست آمده بتوان برنامه‌ریزی مناسب را انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عوامل مختلفی در شکل‌گیری

قصد و نیت حرفه‌گرایی دانشجویان دختر موثر است؛ با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، این موضوع دریافت می‌گردد که عوامل درونی مانند انگیزه فرد و عوامل روانشناختی تأثیر زیادی بر شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی در وی دارد. این یافته با یافته‌ی اندرسون و همکاران (۲۰۰۸) راجع به تأثیر عوامل روانشناختی بر قصد و نیت حرفه‌گرایی تطابق دارد؛ آنان به این موضوع اشاره داشتند که ویژگی‌های فرد از نظر مهارت‌های اجتماعی-ارتباطی و نیز مهارت‌های روانشناختی و عمومی، عاملی موثر در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی در افراد است. مشکلات مالی فرد یکی دیگر از عواملی است که وی را در تلاش برای حرفه‌ای شدن و در پی آن، کسب درآمد بیش‌تر تشویق می‌کند؛ ضمن اینکه اگر تسهیلات مالی مناسب توسط دولت و دانشگاه‌ها در اختیار دانشجویان قرار گیرد تا بتوانند در همایش‌های تخصصی مرتبط با رشته‌ی تحصیلی‌شان شرکت کنند و یا بتوانند به نحو آسان‌تری کتاب‌ها و نرم‌افزارهای مرتبط با رشته‌ی تخصصی خود را تهیه کنند، می‌تواند در جهت افزایش تخصص و حرفه‌ای شدن آنان تأثیر زیادی داشته باشد. بدین ترتیب دانشجویان کمتر دغدغه‌ی مالی خواهند داشت و بخش زیادی از تلاش خود را در جهت حرفه‌ای شدن در رشته‌ی تخصصی‌شان معطوف خواهند نمود؛ این یافته با یافته‌ی سبا و همکاران (۲۰۱۲) که اعتقاد داشتند در صورتی که پاداش و تسهیلات مناسب مالی و غیر مالی برای افراد در نظر گرفته شود منجر به ایجاد انگیزه برای تلاش در جهت حرفه‌ای شدن می‌گردد مطابقت دارد؛ علاوه بر آن انگلیست و همکاران (۲۰۰۸) نیز اعتقاد داشتند وجود پاداش‌های متناسب با سطح تلاش فرد در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی در افراد موثر است؛ کارآمدی حرفه‌گرایی فرد به عنوان یکی دیگر از عوامل موثر در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی فرد مورد شناسایی قرار گرفت. اگر فرد بتواند مهارت‌های مرتبط با رشته‌ی تخصصی خود و جدیدترین یافته‌های آموزشی و پژوهشی در رابطه با حوزه‌ی تخصصی‌اش را به روز نماید و با افراد با تجربه و متخصص برای کسب آگاهی بیش‌تر مذاکره کند، این امر می‌تواند به کارآمدتر کردن وی در حیطه تخصصی و حرفه‌ای شدنش تأثیر قابل توجهی داشته باشد؛ نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهشی که توسط کروگر و همکاران (۲۰۰۰) انجام گرفت همخوانی دارد؛ آنان بیان داشتند که احساس کارآمدی در فرد یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی وی است. عوامل دیگری که بر قصد و نیت حرفه‌گرایی افراد موثر است، توسط پژوهش‌گران مختلف مورد شناسایی قرار گرفت. سبا و همکاران (۲۰۱۲) دیدگاه فرد نسبت به ساختار سازمانی؛ نوع رهبری و یا مدیریت سازمان و وجود فضای اعتماد بین مدیران و کارکنان را از عوامل موثر برشمردند. زلوگر و همکاران (۲۰۱۱)، انگیزه فرد برای استقلال و وجود افراد حرفه‌ای در خانواده را بر شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی افراد موثر دانستند؛ جاج و همکاران (۲۰۱۱) بر جو محیط کار و سازمان به عنوان یک عامل تأثیرگذار اشاره داشتند. وستابی و

همکاران (۲۰۱۰) نگرش نسبت به کسب و کار را عاملی مهم در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی در افراد دانستند. در نتایجی که توسط پژوهش‌گران این پژوهش به دست آمد، مشخص شد انگیزه حرفه‌گرایی فرد، یک عامل مهم در شکل‌گیری قصد و نیت حرفه‌گرایی وی است. کارآمدی حرفه‌گرایی و انگیزه حرفه‌گرایی به عنوان عواملی که دارای تأثیر متقابل بر یکدیگرند، شناسایی شدند؛ علاوه بر آن، کارآمدی حرفه‌گرایی و رویا‌پردازی فرد دارای تأثیر مثبت و معنادار بر یکدیگرند؛ همچنین رویا‌پردازی در فرد، بر فعال بودن وی و نداشتن نقشی منفعل در جامعه تأثیر زیادی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان اظهار داشت با توجه به نقش انکارناپذیر خود فرد در تلاش برای حرفه‌ای شدن، برنامه‌های دولت، دانشگاه‌ها و اساتید نیز در این زمینه می‌توانند نقش موثری را ایفا کنند و به رشد و پیشرفت دانشجویان که نتیجه‌ی آن رشد و پیشرفت جامعه است، کمک نماید.

Refrence

- Abareshi, A., & Hosseini, S. (2012). *Structural Equation Modeling*. Tehran: Jame'e Shenasan.PERSIAN
- Anderson, D. W., Krajewski, H. T., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2008). A leadership self-efficacy taxonomy and its relation to effective leadership. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 595–608.
- Chan, K. Y., R. Ho, M.-h., S.Chernyshenko, O., Bedford, O., A. Uy, M., Gomulya, D., et al. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 73-88.
- Danaeifard, H., Hosseini, S., & Mirzaei, S. (2013). *elementary reseach Method*. Tehran: Saffar(Eshraghi).PERSIAN
- Englyst, L., Jørgensen, F., Johansen, J., & Mikkelsen, O. S. (2008). Commodity team motivation and performance. *Journal of Purchasing & Supply Management*, 14(1), 15-27.
- Evetts, J. (2003). The sociological Analysis of Professionalism: Occupation Change in the Modern World. *International Sociology*, 18(2), 395-397.
- Feyz, D. (2010). Effect of gender on students' entrepreneurial personality traits: a review of Semnan University. *Social Studies of women*, 7(2), 25-44.PERSIAN
- Gallagher, W. (2000). Professionalism. *10,th Conference of Lawyer*, 7, pp. 1-5.
- Hox, J., & Bechger, T. (1998). An Introduction to structural equation modeling. *Science Review*, 11, 357-373.
- Hoyle, E. (1995). Professional Knowledge and Professiona Practice., (pp. 10-15). London.
- Judge, T. A., & kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 331–341.
- Kordnaeij, A., Zali, M., Heydarali, H., & Shams, S. (2007). *The assessment tool characteristics of Iranian entrepreneurs*. Tehran: Publications Office of Science Tarbiat Modarres University.PERSIAN
- Krueger, N., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing* 15,, 15(5-6), 411–432.
- Lajevardi, S. (2009). Emotional intelligence and leadership. *Management Message*, 27(2), 41-57.PERSIAN

Lee, J., & Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1101– 1112.

Lindseth, O. (2001). Profession and Professionalism . *The 26 Association for Teacher Education in Europe Annual Conference*, (pp. 5-7).

Maka, A. H., Wong, K. K., & Chang, R. C. (2011). Critical issues affecting the service quality and professionalism of the tour guides in Hong Kong and Macau. *Tourism Management*, 32(6), 1442-1452.

Mellado, C., & Barría, S. (2012). Development of professional roles in the practice of public relations in Chile. *Public Relations Review*, 38(3), 446– 453.

Molaei, N. (2006). *Effect Professionalism in the oil industry on organizational commitment*:. Tehran: University of Allameh Tabatabai.PERSIAN

Momeni, m., & Faal ghayoumi, A. (2013). *Statistical analysis using SPSS*. Tehran: Author.

Pill, R., & Wainwright, P. (2000). *Understanding Professions and Professionals in the Context of values*.PERSIAN

Pugesek, B., Tomer, A., & Von Eye, A. (2003). *Structural Equation Modeling: Applications in ecological and evolutionary biology*. Newyork: Cambridge university press.

Sadarati, M. (2005). Evaluation of competitive anxiety of female students in the championship. *Women's Studies*, 2(5), 111-127.PERSIAN

Sadeghi, D., & Staki, M. (2009). Compare features of entrepreneurship Managers of public and private airlines. *Psychological research*, 1(3), 91-104.PERSIAN

Seba, I., Rowley, J., & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4), 372– 380.

Serini, A. (1994). Power Networks and Surveillance: Viewing Service as an Interactive Component of Public Relations Professionalism. *Public Relations Review*, 20(1), 43-54.

Svensson, G. (2002). The Quest for Professionalism and the dealectic of individualism and collectivism in work organisations. *Work & Society, 1*, 1-6.

Tien, H.-L. S., Wang, Y.-C., Chu, H.-C., & Huang, T.-L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 744–747.

Westaby, J. D., Probst, T. M., & Lee, B. C. (2010). Leadership decision-making: A behavioral reasoning theory analysis. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 481–495.

Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of Business Venturing, 26*(5), 521-536.