

رفتار کاریابی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد

تصمیم گیری شغلی در زنان دانشجو

Job Search Behavior based on Effect of Self-Efficacy, Job Maturity, and Profile of Dimension of Career Decision as Mediator among Female Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۸/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۳۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

T.Noori, (PhD), & Z.Amanolahi, (PhD)

طاهره نوری^۱ و زهرا امان الهی^{۲*}

Abstract

Purpose: This study aimed to investigate female college students' job search behavior based on the effect of self-efficacy, career maturity, and the profile of the career decision-making dimension as a mediator. **Method:** In this study, purposive and correlational structural equation modeling was used to collect data. The statistical population of this study includes all female students of Allameh Tabatabaie College, of which 200 individuals were selected as the sample through simple random sampling. Sherer's General Self-Efficacy Scale, Super's Career Maturity Inventory (1988), Gatti's Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (1996), and Salehi and Abedi's Job Search Behavior Questionnaire (2005) were used. Data were analyzed using SPSS-22 and AMOS -22 software. **Results:** The results showed that the relationship between self-efficacy and job search behavior was the same ($t = 6.75$ and $\beta = 0.52$). The relationship between job decision making and job search behavior was similar ($t = 2.22$ and $\beta = 0.18$). **Conclusion:** The results suggest that self-efficacy directly affected job search behavior, but self-efficacy across the profile of career decision-making dimensions did not indirectly affect job search behavior. Vocational choices had a direct effect on job search behavior. Occupational maturity had no direct or indirect impact on job search behavior via the profile of decision-making dimensions.

Keywords: Job Search Behavior, Self-Efficacy, Career Maturity, Career Decision Making Female Students

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رفتار کاریابی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی در زنان دانشجو انجام شد. روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، از نوع همبستگی در قالب مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان زن دانشگاه علامه طباطبایی (ره) که از میان آنان ۲۰۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲)، پرسشنامه بلوغ شغلی سوپر (۱۹۸۸)، پرسشنامه های تصمیم گیری شغلی گاتی (۱۹۹۶) و پرسشنامه رفتار کاریابی صالحی و عابدی (۱۳۸۴) استفاده شد. داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS-22 و AMOS-22 تحلیل گردید. یافته ها: نتایج رابطه بین خودکارآمدی بر رفتار کاریابی برابر $t = 6.75$ و $\beta = 0.52$ بود. همچنین رابطه بین تصمیم گیری شغلی بر رفتار کاریابی برابر $t = 2.22$ و $\beta = 0.18$ بود. نتیجه گیری: با توجه به یافته ها می توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی اثر مستقیم بر رفتار کاریابی داشت اما خودکارآمدی از طریق نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی به طور غیر مستقیم بر رفتار کاریابی اثر نداشت. تصمیم گیری شغلی بر رفتار کاریابی اثر مستقیم داشت. بلوغ شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی بر رفتار کاریابی اثر نداشت. کلید واژه ها: رفتار کاریابی، خودکارآمدی، بلوغ شغلی، تصمیم گیری شغلی، زنان دانشجو

۱. استادیار گروه پژوهشی مطالعات زنان و خانواده دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
۲. نویسنده مسئول: دانش آموخته دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران.

مقدمه

زنان، بخش مهمی از تأمین سرمایه در بحث توسعه اند. در فرهنگ ایرانی، توانایی زنان به فعالیت‌های زنانه و فعالیت‌های خانگی محدود نمی‌شود و این قابلیت را دارند که در عرصه اجتماعی نیز به فعالیت خود بپردازند و اشتغال برای آنان صرف نظر از استقلال مالی، دارای اهمیت اجتماعی و روانشناختی است (محمدی، عابدی، نیلفروشان و عریضی، ۱۴۰۰). زنان دانشجویان زن و آموزش عمومی، بالارفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشینی و افزایش هزینه‌های زندگی، مشارکت آنان را در مشاغل بیرون از خانه بیش از گذشته افزایش داده است و چنانچه شغل مناسبی پیدا نکنند به اختلالات عصبی و افسردگی مبتلا می‌شوند (کوک و گالس، ۲۰۱۴؛ به نقل از ملایی، الوانی، زادی و علی نژاد، ۱۳۹۹). امروزه یافتن شغل برای زنان که هم موجب رضایت درونی و هم تأمین‌کننده نیاز مادی آنان باشد، بسیار مشکل می‌باشد و مانند هر اقدام هدفمند دیگر مستلزم جدیت و تلاش بی‌وقفه است. از سویی دیگر کشور ما در مسیر صنعتی شدن و خودکفایی قرار دارد و باید همچون کشورهای صنعتی شده، بخشی از کارها را به افراد جوان و تحصیل کرده از جمله دانشجویان بعد از فارغ التحصیلی بسپارد. برای این کار ضروری است؛ اول دانش عمومی دانشجویان در زمینه‌ی اشتغال و کاراییی افزایش یابد تا آنان بتوانند فرایند جستجوی شغل را به شیوه‌ای مناسب پیگیری کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). از این رو فعالیت‌های هدفمند، ارادی و سازمان یافته با هدف رسیدن به اشتغال و رفتار کاراییی^۱ ضروری است. در دهه‌های اخیر رفتار کاراییی مورد توجه بیشتری واقع شده است و به عنوان مسئله‌ای با اهمیت برای متخصصانی که به جویندگان کار در یافتن شغل کمک می‌کنند؛ مطرح است (بلوت، فیلیپ و پل^۲، ۲۰۱۹). رفتار کاراییی را می‌توان به عنوان فعالیت‌های یک شخص به منظور ایجاد فرصت‌های شغلی در دیگر سازمان‌ها تعریف کرد. این رفتار فعالیت‌های جستجوگرانه‌ی منفعل مانند به روز کردن رزومه تا رفتارهای جستجوگرانه فعال مانند مصاحبه را در بر می‌گیرد (مارینسکو و اسکاندالیس^۳، ۲۰۲۱). شناسایی عوامل دخیل در رفتار کاراییی امری ضروری است. عوامل زیادی هستند که در رفتار کاراییی دخیل هستند، به نظر می‌رسد دودلی و بی‌تصمیمی یکی از مهمترین عوامل در شکست افراد در دستیابی به شغل است. تصمیم‌گیری شغلی به معنای یک تصمیم برای جستجوی کاری خاص یا برای پذیرش کاری خاص می‌باشد. همچنین عملی است پویا، خلاق و هدفمند که در جهت حل یک مساله به

-
1. Job search behavior
 2. Belot, Philipp & Paul
 3. Marinescu & Skandalis

رفتار کاربایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی ...

وقوع می‌پیوندد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). تصمیم‌گیری شغلی عملی مهم و دشوار می‌باشد و بیش از یک روش وجود دارد که افراد را به تصمیم‌گیری نهایی نزدیک می‌کند. از این جهت افراد ابعاد تصمیم‌گیری مختلفی دارند که این جنبه‌ها فرایند تصمیم‌گیری نهایی را آسانتر و کارآمدتر می‌کنند (کلسار، دوبران و گاتی^۱؛ شو و بانگ^۲؛ ۲۰۱۹). پژوهش‌های مختلفی در زمینه‌ی ارتباط بین تصمیم‌گیری شغلی و رفتار کاربایی صورت گرفته است حاکی از نقش اساسی این متغیر در رفتار کاربایی است. برای مثال وانگ، سی و دان^۳ (۲۰۱۵) ارتباط بین سبک نگرش شغلی، ارزش‌های شغلی، خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کاربایی را در بین دانشجویان بررسی کردند آن‌ها دریافتند رابطه‌ی معناداری بین متغیرها وجود دارد. آرولمانی^۴ (۲۰۰۴) نشان داد در جریان رفتار کاربایی، تصمیم‌گیری شغلی، باورها و افکار خودکارآمدی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. حیدری، جلالی، غلامی و محمدی نژاد (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی دریافتند بین باور کاربایی و تصمیم‌گیری شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. کانفر و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند به جز متغیر نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی، متغیرهای قابلیت استخدام، شخصیت و حمایت اجتماعی ابعاد دیگری هستند که واسطه‌ی ارتباط بلوغ شغلی و رفتار کاربایی می‌شوند؛ از سویی دیگر تصمیم‌گیری شغلی، خود متاثر از بلوغ شغلی است. منظور از بلوغ شغلی، هر فرایندی است که به وسیله‌ی آن افراد تصمیمات شغلی متناسب با سن و مرحله رشد و توانایی خود اتخاذ می‌کنند و توانایی آن‌ها برای حل موفقیت‌آمیز و انتقال و تحول از طریق وظایف خاص هر کدام از این مراحل به کار می‌رود (لنت و براون^۵؛ ۲۰۲۰). هر فردی که دارای بلوغ شغلی رشد یافته‌ای باشد، آینده شغلی موفق‌تری دارد و دارای سطح بالایی از خودکفایتی مرتبط با تصمیم‌گیری است و تعهد بیشتری به انتخاب‌های شغلی خود دارد. در حالی که اگر فرد از نظر حرفه‌ای به بلوغ نرسیده باشد، تصمیمات شغلی بی‌اساس و غیرمعتبری اتخاذ می‌کند. بلوغ شغلی یک عامل اساسی در درک پیشرفت مسیر شغلی و تصمیم‌گیری‌های موفق آینده است (بهشتی‌فر، ضیایی و ترابی‌فر، ۱۳۹۰). هم‌چنین فرد بالغ می‌تواند مسائل شغلی‌اش را حل نماید و یک تصمیم مستقل و مسؤولانه بر اساس یکپارچه کردن بیشترین اطلاعاتی که از خود و دنیای پیرامون خود دارد، اتخاذ نماید که این تصمیم می‌تواند در زمینه‌ی انتخاب یک شغل باشد (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰). پژوهش‌های مختلفی نقش

-
1. Kulcsar, Dobrean & Gati
 2. Xu & Bhang
 3. Wang, Si & Duan
 4. Arulmani
 5. Lent & Brown

بلوغ شغلی را در رفتار کاریابی نشان داده اند، از جمله پژوهش یانجون، ونبنگ و تنگ تینگ^۱ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه‌ی بین بلوغ شغلی، شدت کاریابی، رفتار کاریابی در بین دانشجویان پرداختند و دریافتند بلوغ شغلی پیش‌بینی‌کننده‌ی با اهمیتی بر شدت کاریابی و رفتار کاریابی می‌باشد. بوزگیکی، پائل و موسر^۲ (۲۰۰۹) به منظور بررسی رابطه‌ی بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بلوغ شغلی با وضعیت اجتماعی-اقتصادی جوانان ترکیه، پژوهشی را به روش نظرسنجی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بلوغ مسیر شغلی جوانان دارای شرایط مختلف اجتماعی-اقتصادی، متفاوت است. از طرفی افرادی که در تصمیم‌گیری برای یافتن شغل مناسب با دشواری روبرو هستند، خودکارآمدی پایینی دارند. خودکارآمدی به قضاوت‌های ذهنی فرد در رابطه با توانایی‌های خویش، برای به انجام رساندن موفقیت‌آمیز سطوح طراحی شده عملکرد اطلاق می‌گردد (کائو، لی، راجرز، هسو و لین^۳، ۲۰۱۹). خودکارآمدی رفتاری کاملاً داوطلبانه است که بر رفتار افراد در انجام دادن کارها تأثیر می‌گذارد. اگر این نگرش از خود، مثبت و بالا باشد می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی خودنظم‌بخشی در رفتار باشد، از طرف دیگر خودکارآمدی می‌تواند به عنوان پیامد روان‌شناختی برای پیشرفت افراد در نظر گرفته شود (سیمار اصل، فیاضی و قلی‌پور، ۱۳۸۹). هنگامی که فرد احساس خودکارآمدی می‌کند و نتایج مورد انتظار مثبتی را برای فعالیت در نظر می‌گیرد به انجام آن کار رغبت پیدا می‌کند و با انتخاب فعالیت‌های مناسب برای رسیدن به هدف‌هایش تلاش می‌کند، بنابراین مهارتش افزایش می‌یابد و احساس خودکارآمدی بیشتری می‌کند و راحت‌تر تصمیم‌گیری می‌کند که این تصمیم می‌تواند در زمینه‌ی انتخاب شغل باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). پژوهش‌هایی که در رابطه با خودکارآمدی صورت گرفته است، حکایت از این دارد که خودکارآمدی عامل موثری در رفتارهای انسان است و در رفتار کاریابی فرد نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. برای مثال شافر و تایلر^۴ (۲۰۱۲) نیز در بررسی رفتار کاریابی، در بین جوانان آفریقایی-آمریکایی نشان دادند خودکارآمدی و حمایت اجتماعی بر رفتار کاریابی تاثیر معنادار دارد. فورت، ژاکت و لروی^۵ (۲۰۱۱)؛ هاف، سونگ، وی، فان و راندز^۶ (۲۰۲۰) به بررسی رابطه‌ی بین خودکارآمدی، اهداف و رفتار کاریابی پرداختند و رابطه‌ی معناداری بین

-
1. Yanjun, Wenbing & Tengteng
 2. Paul & Moser
 3. Kao, Lee, Rogers, Hsu & Lin
 4. Schaffer & Taylor
 5. Fort, Jacquet & Leroy
 6. Hoff, Song, Wee, Phan & Rounds

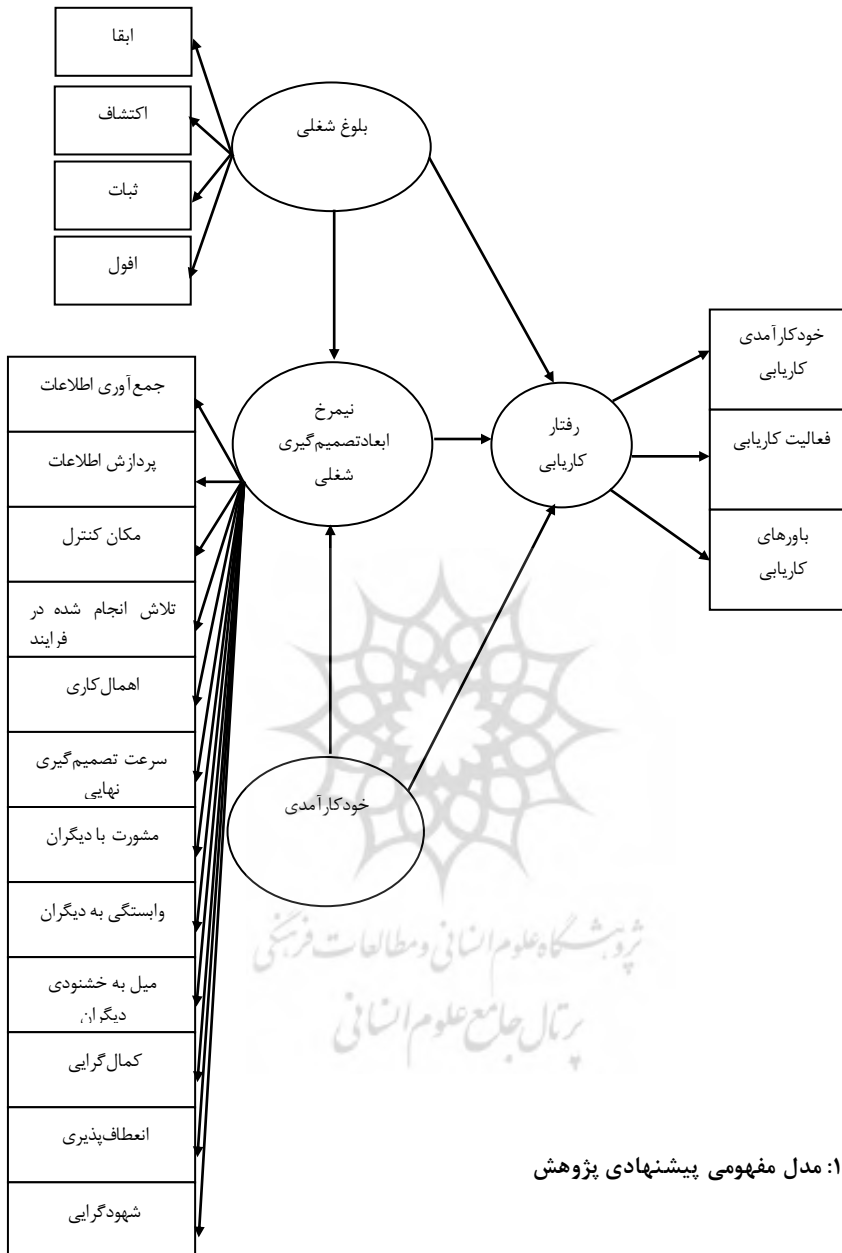
رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی ...

خودکارآمدی و رفتار کارایی گزارش کردند. زیکیک و ساکس^۱ (۲۰۰۹) نیز در بررسی رابطه بین خودکارآمدی، وضوح کارایی و قدرت کارایی نشان دادند، رابطه‌ی معنادار بین خودکارآمدی و وضوح کارایی وجود دارد و هم‌چنین وضوح کارایی تأثیر زیادی بر قدرت کارایی دارد. پژوهش کوتی، ساکس و زیکیک^۲ (۲۰۰۶) در بررسی رابطه‌ی خودکارآمدی و قدرت کارایی با نقش واسطه‌ای وضوح کارایی حاکی از این بود که بین این دو متغیر رابطه‌ی معنادار وجود دارد. با این حال با توجه به نقش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری این احتمال وجود دارد که خودکارآمدی با تاثیر بر تصمیم‌گیری رفتار کارایی را تحت تاثیر قرار داده است (رید، اسکار و پارسون^۳، ۲۰۰۹). با توجه به آنچه گفته شد، امروزه زنان دانشجو انتظار دارند که در چرخه کار قرار گیرند و با توجه به پیامدهای بیکاری از جمله مشکلات اجتماعی مانند رواج فقر و شرایط سخت زندگی و نیز بروز بیماریهای جسمی و روانی، اشتغال و مقدم بر آن کارایی موضوعی با اهمیت شده است. از این رو شناسایی عوامل مؤثر در کارایی و تاثیر متقابل آنها مورد نیاز است. با توجه به اهمیت چهار مقوله‌ی رفتار کارایی، خودکارآمدی، نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی و بلوغ شغلی از یک سو و نقش هرکدام در رفتار کارایی از سوی دیگر محقق را بر آن داشت تا به مطالعه و پژوهش در این مورد مهم بپردازد. اگرچه پژوهش‌ها متغیرهای تصمیم‌گیری شغلی، بلوغ شغلی و خودکارآمدی را به طور منفرد در رفتار کارایی بررسی کرده اند اما در تحقیقات انجام شده بررسی چهار متغیر مذکور به صورت یکپارچه و از طریق مدل بررسی نشده است. علاوه بر این خلاء پژوهشی و نبود پیشینه پژوهشی، در زمینه‌ی کارایی بومی در ایران، خلا بزرگی است که در تحقیقات مشاهده می شود. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت کارایی و عوامل مؤثر احتمالی در آن به دنبال تدوین مدل رفتار کارایی با توجه به نقش خودکارآمدی، نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی و بلوغ شغلی در زنان دانشجو است. از این رو مساله اصلی پژوهش را می توان چنین بیان کرد که، جهت تدوین مدل بومی از رفتار کارایی، آیا ارتباطی بین رفتار کارایی با خودکارآمدی و بلوغ شغلی با نقش واسطه‌ای نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی وجود دارد؟

1. Zikic & Saks

2. Cote, Saks & Zikic

3. Reed, Oscar & Parsons



شکل ۱: مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی در قالب مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی زنان دانشجوی مشغول به تحصیل در دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه

رفتار کاربایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی ...

طباطبایی(ره) در ترم ۷ و ۸ مقطع کارشناسی و ترم ۱ و ۲ و ۳ مقطع کارشناسی ارشد در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ می باشد. حجم نمونه طبق جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۰۰ نفر انتخاب شدند و پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، داده‌های حاصل از ۱۹۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه رفتار کاربایی: پرسشنامه مذکور توسط صالحی و عابدی (۱۳۸۴) ساخته شده است که شامل سه مقیاس فعالیت کاربایی، باورهای کاربایی و خودکارآمدی کاربایی است. مقیاس فعالیت کاربایی ۱۹ سؤال را در بر می گیرد که با گزینه‌های بلی و خیر که از (۱ تا ۰) نمره گذاری شده است. این مقیاس انواع فعالیت‌های کاربایی اعم از مراجعه به مراکز، تهیه رزومه، مصاحبه، مطالعه، مشورت، مراجعه به اینترنت و فعالیت‌هایی از این قبیل را اندازه گیری می کند. مقیاس باورهای کاربایی شامل ۱۳ سؤال که هر سؤال شامل ۵ گزینه (کاملاً موافقم، موافق، به طور متوسط موافق، مخالف، کاملاً مخالف) می باشد. مقیاس خودکارآمدی کاربایی شامل ۱۰ سؤال است که هر سؤال دارای ۵ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۵ می باشد. این مقیاس اعتماد به تواناییها و قابلیت‌های افراد در کاربایی را مورد سنجش قرار می دهد. نمره گذاری این آزمون نیز از راست به چپ می باشد که گزینه‌های کاملاً موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، به طور متوسط موافق نمره ۳ و کاملاً مخالف نمره ۱ می گیرند (صالحی و عابدی، ۱۳۸۴).

ب) پرسشنامه نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی (CDMP): آزمون توسط گاتی، لندمن، دیویدویچ، آسولین و گاداسی (۲۰۱۰) برای توصیف نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۱۲ بعد می باشد. هر بعد شامل ۳ سؤال می باشد که هر سؤال از ۴ گزینه (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) تشکیل شده است. نمره گذاری به این صورت است که هر ماده نمره‌ی ۱ تا ۴ را می گیرد. ماده‌های ۴، ۱۷، ۳۰، ۷، ۲۰، ۳۳، ۸، ۲۱، ۳۴ به صورت معکوس نمره می گیرند.

ج) پرسشنامه بلوغ شغلی: این پرسشنامه توسط سوپر و همکاران (۱۹۸۸) برای ارزیابی مشکلات مربوط به رشد، مراحل و وظایف حرفه‌ای ایجاد شده است. پرسشنامه دارای ۶۱ سؤال می باشد که ۶۰ سؤال آن نمره‌ی فرد را در ۴ مرحله رشد حرفه‌ای بزرگسالان (اکتشاف، ثبات، ابقا، افول) مشخص نماید که هر مرحله شامل ۱۵ سؤال می باشد. پاسخنامه شامل طیف لیکرت که از (مشکل ندارم) تا (خیلی زیاد مشکل دارم) تنظیم شده است و سؤال ۶۱ در مورد مراحل تغییر شغل سؤال می کند که در این پژوهش به آن پرداخته نشد. سپس نمره‌ها در هر مرحله

(۱۵ سؤال)، با هم جمع شده و در نتیجه نمرات بدست آمده از هر مرحله با هم مقایسه می شوند و بالاترین نمره نشان دهنده محل قرار گرفتن فرد در پیوستار رشد شغلی است که قاعدتا با افزایش بلوغ حرفه‌ای نمره فرد در آن مرحله کم و در مرحله رشد شغلی بعد از آن نمره فرد افزایش می‌یابد. لازم به ذکر است، طیف نمرات در هر مرحله از حداقل ۱۵ تا حداکثر ۷۵ است.

د) پرسشنامه خودکارآمدی: این آزمون توسط شرر^۱ و همکاران (۱۹۸۲)، به نقل از احمدی، (۱۳۸۶) به عنوان ابزاری برای سنجش خودکارآمدی عمومی ساخته شده است. پرسشنامه توسط براتی (۱۳۷۵)، به نقل از احمدی، (۱۳۸۶) ترجمه و اعتباریابی شده است. آزمون دارای ۱۷ سؤال می‌باشد که نمره حداکثر ۸۵ و نمره حداقل ۱۷ می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه خودکارآمدی به این صورت است که به هر ماده نمره‌ی ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها به لحاظ آماری مناسب بودند. پایایی پرسشنامه رفتار کاریابی (۰/۸۹)، پرسشنامه نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی (۰/۷۵)، پرسشنامه بلوغ شغلی (۰/۸۷)، پرسشنامه خودکارآمدی (۰/۸۵) محاسبه شد.

همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها در پژوهش‌های داخلی و خارجی، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. بالا بودن مقادیر بار شده بر عامل‌ها یا متغیرهای مکنون از طریق متغیرهای آشکار حاکی از مطلوبیت اعتبار سازه‌ای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق بوده است. از طرف دیگر ارزش T در مورد تمام ضرایب لامدای متغیرهای آشکار در سطح ۰/۹۵ بیشتر از ۱/۹۶ بوده است که این خود شاهدهی بر روایی متغیرهای آشکار محسوب می‌شود به این معنی که تایید می‌کند که متغیرهای آشکار مورد استفاده، به صورت غیر تصادفی سازه‌های مورد نظر را منعکس ساختند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی همچنین مقدار ضریب KMO برابر با ۰/۷۶ و مقدار χ^2 آزمون کرویت بارتلت ۲۴۹/۳۰ به دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و نشانه کفایت متغیرها و نمونه برای انجام تحلیل عاملی تاییدی است.

روش اجرا در پژوهش حاضر به این شکل بود که پس از دریافت اطلاعات و مجوزهای لازم در مورد نمونه پژوهشی، محقق پرسشنامه‌های مورد نظر را در یک بازه زمانی ۲۰ روزه اجرا نمود؛ بدین صورت که پس از حضور در دانشکده‌ی مورد نظر و انتخاب کلاسی به صورت تصادفی، هماهنگی و کسب اجازه از استاد مربوطه انجام شده و با توجه به نظر ایشان، قبل یا بلافاصله پس از پایان کلاس، به تشریح موضوع و ضرورت پژوهش برای دانشجویان پرداخته و پرسشنامه‌ها

رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی ...

بین فقط زنان دانشجویی که داوطلب همکاری در پژوهش بودند، ارائه شد. زنان دانشجویی با میل و رغبت خود به تکمیل پرسشنامه اقدام و پس از اتمام پرسشنامه ها جمع آوری گردید و در نهایت با استفاده از نرم افزارهای تخصصی SPSS-22 و AMOS-22 به تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه ها اقدام شد. در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی به منظور تحلیل داده ها بهره گرفته شد. در بخش آمار استنباطی، روش تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

رضایت آگاهانه، احترام به شرکت کنندگان و تعهد محققین به ارائه صادقانه و امانت داری در نتایج، از ملاحظات اخلاقی این پژوهش بوده است.

یافته ها

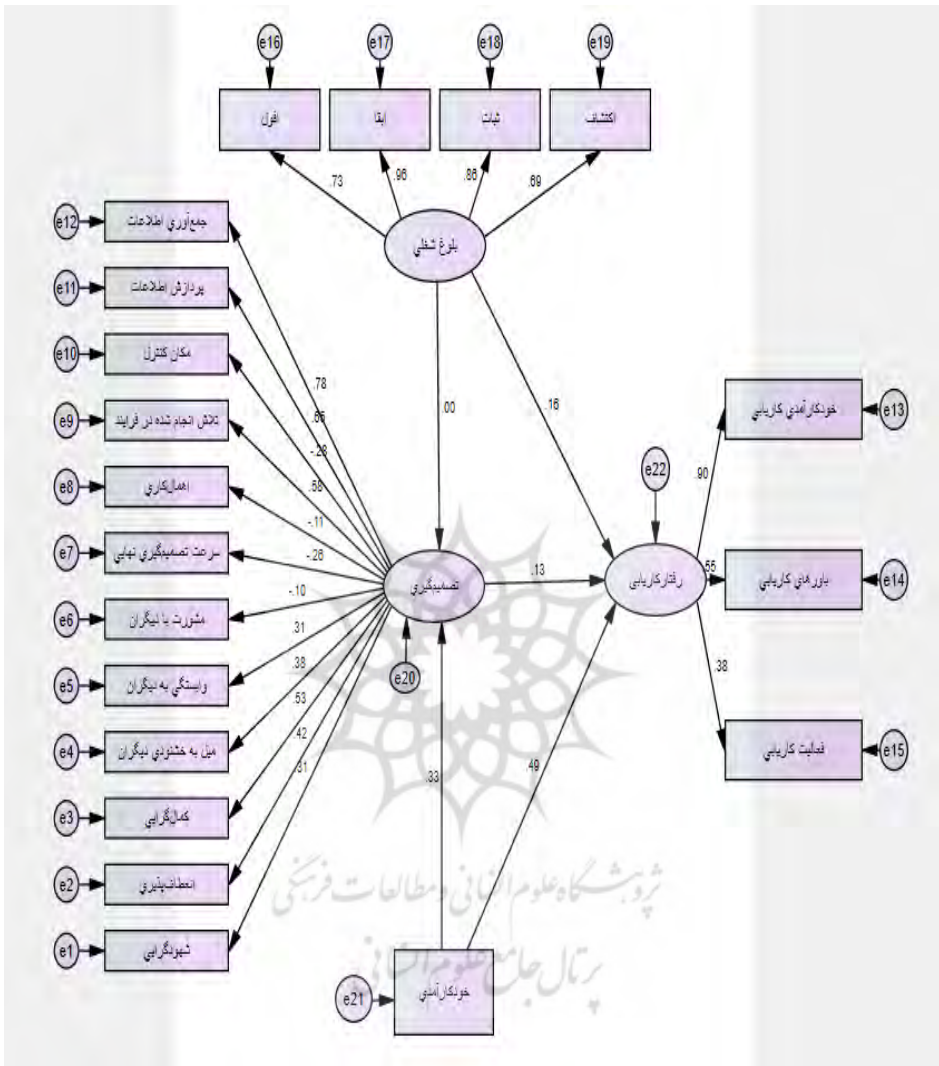
متغیرهای جمعیت شناختی در این پژوهش، شامل متغیرهای سن، تحصیلات، تاهل و سال ورودی بود. بیشترین درصد نمونه آماری در محدوده سنی ۲۸-۲۳ (۵۱ درصد) بودند. بیشتر شرکت کنندگان در پژوهش، تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند (۶۷ درصد). ۳۸ درصد از شرکت کنندگان مجرد و ۶۲ درصد متأهل بودند. ۵۱ درصد از دانشجویان مطلق به سال ورودی ۹۷ و ۴۹ درصد سال ۹۸ سال ورودی آنان به دانشگاه بود.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی و نرمال بودن توزیع داده ها ارائه شده است. با توجه به این جداول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده ها و مقدار چولگی و کشیدگی نشانگر نرمال بودن داده ها می باشند.

جدول ۱. متغیرهای توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
بلوغ شغلی	35/33	۱۳/۳۰	15	64
نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی	76/10	۵/۱۹	86	118
خودکارآمدی	62/60	۹/۴۵	26	83

نتایج مربوط به اجرای مدل اولیه در حالت استاندارد به همراه برخی از مهمترین شاخصهای برازش تحلیل مسیر مدل پیشنهادی در جدول و شکل ۲ ارائه شد.



شکل ۲. مدل پیشنهادی در حالت ضرایب استاندارد

رفتار کاربایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم گیری شغلی ...

جدول ۲. شاخص های برازش تحلیل مسیر مدل پیشنهادی

شاخص های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
		$\frac{\chi^2}{df}$
کمتر از ۳	۴/۳۴	
کمتر از ۰/۱	۰/۱۷	RMSEA ^۱ (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۷۶	CFI ^۲ (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰/۷۱	NFI ^۳ (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰/۸۰	GFI ^۴ (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۹	۰/۷۶	AGFI ^۵ (نیکویی برازش تعدیل شده)

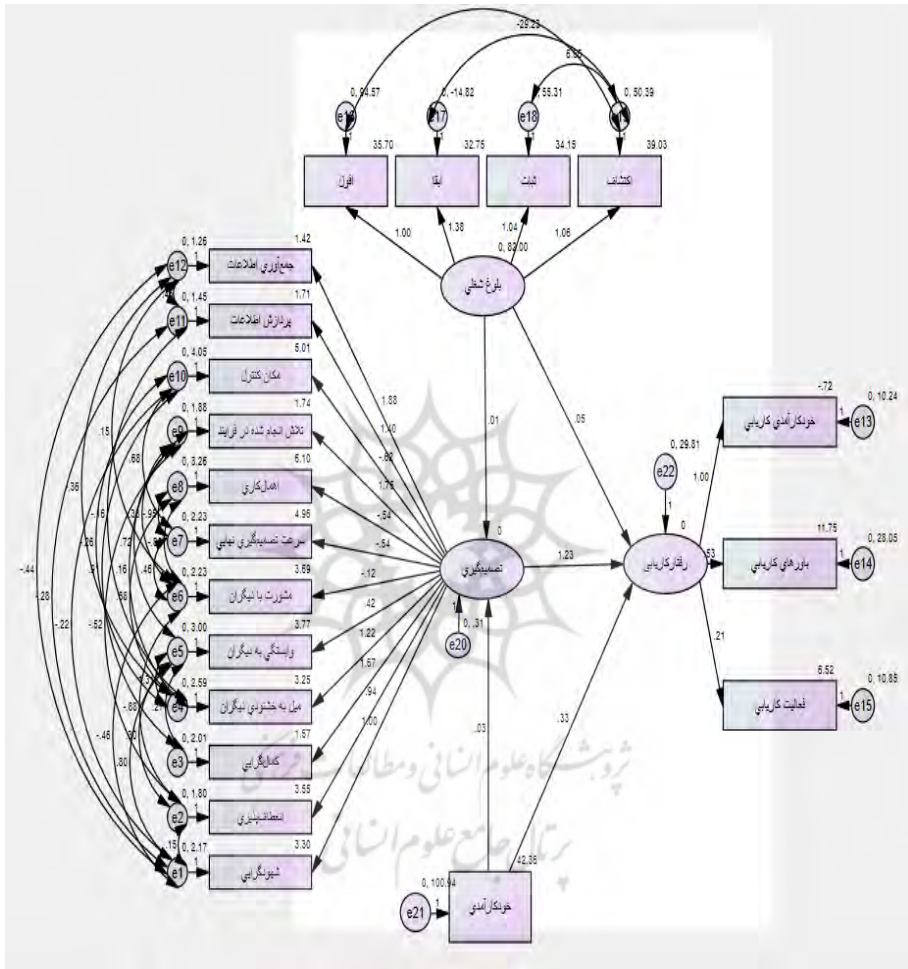
جدول شماره ۲ نشانگر مقادیر شاخص های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش است که نشان می دهد این مدل از برازش مناسبی برخوردار نیست و نیاز به اصلاحات دارد.

جدول ۳. شاخص های برازش تحلیل مسیر مدل اصلاحی

شاخص های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
		$\frac{\chi^2}{df}$
کمتر از ۳	۲/۸۶	
کمتر از ۰/۱	۰/۹۰	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰/۸۸	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	GFI (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)

1. Root Mean Square Error Approximation
2. Comparative Fit Index
3. Normed Fit Index
4. Goodness of Fit Index
5. Adjusted Goodness of Fit Index

در جدول شماره ۳ مشاهده می شود؛ پس از انجام اصلاحات انجام شده و ایجاد کوواریانس بین زیر مقیاس‌های متغیرها، شاخص‌های برازش مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار شدند. در ادامه ضرایب مسیر استاندارد شده و استاندارد نشده مدل اصلاحی در شکل ۳ ارائه شد.



شکل ۳. مدل اصلاحی در حالت ضرایب استاندارد نشده

پس از اطمینان از درستی مدل، در ادامه فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. در جدول ۴، نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

آزمون فرضیه

جدول ۴. ضرایب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم و مقادیر t متناظر با آن

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	β استاندارد شده	آماره معنادار sig
رفتار کارایی	خودکارآمدی	مستقیم	۰/۳۳	۰/۵۲	۶/۷۵
		غیرمستقیم (از طریق تصمیم‌گیری شغلی)	۰/۷۷	۰/۷۰	۰/۵۱
رفتار کارایی	خودکارآمدی	مستقیم	۰/۵۰	۰/۷۰	۱/۹۰
		غیرمستقیم (از طریق تصمیم‌گیری شغلی)	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۷۲
رفتار کارایی	تصمیم‌گیری شغلی	مستقیم	۱/۲۳	۰/۱۸	۲/۲۲

طبق جدول ۴ خودکارآمدی اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر رفتار کارایی داشت که رابطه آنان برابر ($\beta=۰/۵۲$ و $t=۶/۷۵$) بود اما خودکارآمدی از طریق نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی به طور غیر مستقیم بر رفتار کارایی اثر نداشت. همچنین تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کارایی اثر مستقیم، مثبت و معنی دار داشت که رابطه‌ی آنان برابر ($t=۲/۲۲$ و $\beta=۰/۱۸$) بود. بلوغ شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کارایی اثر نداشت.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی در زنان دانشجو انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدل فرضی اولیه پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت و از برازندگی مناسبی برخوردار نبود، اما پس از اصلاحات مدل و تغییراتی در آن، مدل از برازندگی لازم برخوردار شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین متغیرهای مذکور رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به تحلیل مرتبط با فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت که خودکارآمدی اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر رفتار کارایی دانشجویان زن دارد. به عبارت روشنتر هنگامی که فرد احساس خودکارآمدی می‌کند، مناسب تر

و راحتتر در زمینه انتخاب شغل تصمیم‌گیری می‌کند. پژوهش‌های مختلفی در رابطه با خودکارآمدی صورت گرفته است که حکایت از این دارد که خودکارآمدی عامل موثری در رفتارهای انسان است و در رفتار کاریابی فرد نقش مهمی ایفا می‌کند. فورت و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود بین خودکارآمدی و رفتار کاریابی رابطه‌ی معناداری را گزارش کردند. پژوهش کوتی و همکاران (۲۰۰۹) حکایت از رابطه معنی داری بین خودکارآمدی و قدرت کاریابی با نقش واسطه‌ای وضوح کاریابی دارد. هاف و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رابطه‌ی بین خودکارآمدی، اهداف و رفتار کاریابی پرداختند و رابطه‌ی معناداری بین خودکارآمدی و رفتار کاریابی گزارش کردند. بنابراین می‌توان گفت نتایج پژوهش حاضر با پژوهش فورت و همکاران (۲۰۰۱)، شافر و تایلر (۲۰۱۲)، کوتی و همکاران (۲۰۰۹) و هاف و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. جهت تبیین این همسویی می‌توان به نظر کائو و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد که بر این باور هستند که افرادی که در تصمیم‌گیری برای یافتن شغل مناسب با دشواری روبرو هستند، خودکارآمدی پایینی دارند زیرا خودکارآمدی بر رفتار افراد در انجام دادن کارها تأثیر می‌گذارد. اگر این نگرش از خود، مثبت و بالا باشد می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی خودنظم‌بخشی در رفتار باشد، از طرف دیگر خودکارآمدی می‌تواند به عنوان پیامد روان‌شناختی برای پیشرفت افراد در نظر گرفته شود. با توجه به نتایج تحلیل داده‌های به دست آمده که در جداول فوق ذکر شده است می‌توان گفت که رابطه‌ی خودکارآمدی به واسطه‌ی نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کاریابی معنادار نبود، بنابراین نقش میانجی در این رابطه منتفی می‌شود. جهت تبیین این یافته می‌توان به دیدگاه شناختی اشاره کرد، طبق این نظریه؛ افرادی که دارای خودکارآمدی مؤثر باشند، خودآگاهی بیشتری از خود دارند و در همین راستا وقتی که فرد خودکارآمد در فرآیند انتخاب شغل قرار می‌گیرد به دلیل دارا بودن شناخت بیشتر از خود و توانایی‌های خود، فرآیند انتخاب شغل را با موفقیت بیشتری طی می‌کند. بنابراین خودکارآمدی نیازی به میانجیگری متغیر دیگری در رابطه با رفتار کاریابی ندارد. همچنین نتایج نشان دادند که تاثیر بلوغ شغلی بر رفتار کاریابی دانشجویان زن به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی معنادار نبود. این یافته با نتایج تحقیقات یانجونگ و همکاران (۲۰۱۲)، بوزگیکی و همکاران (۲۰۰۹) که نشان دادند بین بلوغ شغلی و رفتار کاریابی رابطه‌ی معناداری وجود دارد، ناهمخوان است. در تبیین عدم ارتباط معنادار بین بلوغ شغلی و رفتار کاریابی برخلاف پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورها می‌توان گفت طبق نظر سوپر (۱۹۷۸) طی کردن مراحل بلوغ شغلی در جوامع مختلف و حتی در افراد مختلف می‌تواند متفاوت باشد و با توجه به اینکه پژوهش‌های مذکور در جوامع اروپایی و آفریقایی انجام شده مطمئناً وضعیت کشور ما از نظر بلوغ شغلی، رفتار کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی با جوامع مذکور متفاوت است. از طرفی بلوغ به تنهایی تضمین

رفتار کاربایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی ...

کننده‌ی رفتار کاربایی نیست، طبق پژوهش مارینسکو و اسکاندالیس (۲۰۲۱) موفق‌ترین افراد در رفتار کاربایی آنهایی هستند که از شبکه‌های غیر رسمی کاربایی مانند اقوام در کنار شبکه‌های رسمی بهره می‌گیرند. این مسئله سبب می‌شود افراد بالغ در مسیر شغلی که از سرمایه اجتماعی کافی برخوردار نیستند، علی‌رغم بلوغ شغلی در رفتار کاربایی موفق نباشند و بالعکس افرادی که هنوز از بلوغ کافی بهره‌مند نشده‌اند بخاطر داشتن چنین سرمایه‌هایی از رفتار کاربایی موفق‌تری برخوردار باشند.

بخش دیگری از نتایج پژوهش حکایت از اثر مستقیم و مثبت ابعاد نیمرخ تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کاربایی دارد. از این یافته می‌توان دریافت که افراد در فرایند تصمیم‌گیری شغلی به جای یک شیوه برای تصمیم‌گیری از ابعاد مختلف تصمیم‌گیری شغلی استفاده می‌کنند. این بخش از پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از جمله حیدری و همکاران (۱۳۹۱)، کلسار و همکاران (۲۰۲۰)؛ شو و بانگ (۲۰۱۹)؛ آرولمانی (۲۰۰۴)؛ وانگ و همکاران (۲۰۱۵) که نشان دادند بین تصمیم‌گیری شغلی و رفتار کاربایی رابطه‌ی معناداری وجود دارد، همخوانی دارد.

در تبیین معناداری نقش نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی در رفتار کاربایی می‌توان گفت که مؤلفه‌های کلیدی تصمیم‌گیری شغلی، باورهای افراد درباره خود، جهان و طرح‌های آن‌ها در مورد مشاغل را نشان می‌دهد و افراد اطلاعاتی را در مورد خود، دنیای کاری (ارزش‌ها و منابع) پردازش می‌کنند که همین امر منجر به انتخاب راه‌حلی با بیشترین میزان ارزشمندی در فرآیند انتخاب شغل می‌شود و این زمینه را برای افراد فراهم می‌کند که در فرآیند انتخاب شغل موفقیت بیشتری داشته باشند. به‌طورمثال در پژوهش شو و بانگ (۲۰۱۹) جمع‌آوری اطلاعات که یکی از ابعاد نیمرخ تصمیم‌گیری شغلی می‌باشد به‌طور مستقیم بر فعالیت کاربایی که یکی از مولفه‌های رفتار کاربایی است تاثیر می‌گذارد. همچنین مکان کنترل که جزء ابعاد تصمیم‌گیری شغلی است بر باورهای کاربایی که یکی از مولفه‌های رفتار کاربایی است تاثیر دارد و به همین صورت سایر ابعاد تصمیم‌گیری شغلی بر رفتار کاربایی تاثیر مستقیم می‌گذارند. بنابراین می‌توان گفت تصمیم‌گیری شغلی بخش مهمی از زندگی دانشجویان را تشکیل می‌دهد. افراد در این نوع تصمیم‌گیری همه‌ی مؤلفه‌های شغلی یعنی نگرش‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌ها و پیشداوری‌های خود را یکجا در بوته آزمایش قرار می‌دهند.

در خصوص فرضیه تاثیر نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی به عنوان متغیر واسطه بر رفتار کاربایی می‌توان گفت که نقشی در رفتار کاربایی ندارد. جهت تبیین این فرضیه می‌توان به نظر کانفر و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد که بر این باور هستند که به جز متغیر نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی ابعاد دیگری نیز هستند که واسطه‌ی ارتباط بلوغ شغلی و رفتار کاربایی می‌شوند؛ از جمله این متغیرها قابلیت استخدام، شخصیت و حمایت اجتماعی می‌باشند. در نتیجه می‌توان

پیش بینی نمود که تأثیر بلوغ شغلی بر رفتار کاریابی تحت تأثیر مجموعه این عوامل قرار می گیرد. از این رو اولین پیشنهاد پژوهشی که مطرح می شود این است که در پژوهش‌های بعدی تأثیر بلوغ شغلی بر روی رفتار کاریابی با متغیرهای واسطه‌ای چون شخصیت، قابلیت استخدام، حمایت اجتماعی در ایران مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می شود مقایسه‌ی رفتار کاریابی در گروه‌های قومی مختلف به منظور تدوین مدل بومی انجام شود. این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود از جمله انجام مدل‌یابی به شیوه‌ی تاییدی نه اکتشافی با استفاده از معادله‌ی ساختاری، امکان بررسی تناسب و برازش مدل‌های جایگزین دیگر را فراهم نکرده است. همچنین محدود بودن ابزار پژوهش به پرسشنامه و منحصر بودن نمونه پژوهش به دانشجویان زن دانشگاه علامه طباطبائی (ره) بایستی در تعمیم نتایج این پژوهش به دانشجویان سایر دانشگاه‌ها جوانب احتیاط را رعایت کرد. در پایان از کلیه‌ی دانشجویانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند؛ تشکر می کنیم.

منابع

- احمدی، نهال (۱۳۸۶). تأثیر آموزش کسب و کار خانگی بر خودکارآمدی حرفه‌ای زنان خود سرپرست زنان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- بهشتی‌فر، ملیکه؛ ضیاءالدینی، محمدرضا؛ ترابی‌فر، الهه. (۱۳۹۰). بلوغ حرفه‌ای لازمه پیشرفت مسیر شغلی. ماهنامه منابع انسانی. ۴(۱۶)، ۱۹-۲۵.
- حیدری، حمید؛ جلالی، محمود؛ غلامی، آرزو؛ محمدی‌نژاد، راضیه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی خودکارآمدی کارآفرینی و باورهای کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان. دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: انتشارات جهاددانشگاهی.
- سیماراصل، نسرين؛ فیاضی، مرجان و قلی‌پور، آریین. (۱۳۸۹). تبیین پیامدهای عوامل روانشناختی مثبت در سازمان. علوم و مدیریت ایران، ۵(۷)، ۲۳-۴۵.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. (۱۳۹۱). تهران: انتشارات رشد.
- صالحی، رضوان و عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه خودکارآمدی کاریابی و باورهای کاریابی با رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد. مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۲۷(۲۸)، ۱۱۳-۱۲۴.

رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی ...

ملایی، پخشان؛ الوانی، سید مهدی؛ زاهدی، شمس السادات؛ علی نژاد، علیرضا. (۱۳۹۹).

فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران.

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴۲(۱۲)، ۱۹۹-۲۲۴.

محمدی، سارا؛ عابدی، محمدرضا؛ نیلفروشان، پریسا؛ عریضی، حمیدرضا. (۱۴۰۰). تاثیر مشاوره

مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت. فصلنامه

مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۴۶)، ۹-۲۴.

Alexandria (2008). Career counseling for human development, an international perspective the career development, 51, 4, 306.

Aralmani, G., & Aralmani, S. (2004). Career counseling. New Dehli: Tata, McGraw-Hill Companies.

Belot, M., Philipp, K., & Paul M. (2019) "Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice," The Review of Economic Studies, 86 (4), 1411-1447.

Bozgeyikli, H., Eroğlu, S., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology, 1 (14), 15-24.

Cook, A. & Glass, C. (2014). Above the glass ceiling: When are occupational minorities promoted CEO? Strategic Management Journal, 35(7), 88 - 108.

Cote, S., Saks, A. M. and Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. Journal of Vocational Behavior, 68, 2, 233-52.

Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. Career Development International, 16 (5), 469-481.

Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. Journal of Vocational Behavior, 76 (2), 277-291.

Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, ۱۰(۵), 35-48.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality- motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology, 86 (5), 837.

Kulcsar, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. Journal of Vocational Behavior, 74 (3), 264-282

Kauo, K. Y., Lee, H; Rogers, A; Hsu, H; Lin, M. T. (2019). Mentoring and Job Search Behaviors: A Moderated Mediation Model of Job Search Self-Efficacy. Journal of Career Development, ۲(۸), ۱-۱۶.

Lent, R. W., & Brown, S. D (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. Journal of Vocational Behavior, 2(14), ۵۲-۱..

Marinescu, Ioana; Skandalis, DaphnÃ (2021). Unemployment Insurance and Job Search Behavior. The Quarterly Journal of Economics, 2 (136), 887-931.

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 264-282.
- Reed, T. L., Skaar, N. R., & Parson, L. B. (2009). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and technical education research*, 34, 3-20.
- Xu, H.; Bhang, C. H. (2019). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2-20. doi:10.1002/cdq.12159
- Shaffer, M., & Taylor, M. A. (2012). Job search behaviors among African-Americans. *Journal of Managerial Psychology*, 27 (8), 814-828.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*, 29 (1), 333-372.
- Yan Jun, M., Wenbing, G., & Teng, H. (2012). The Relationship among Career Maturity, Job Search Intention and Job Search Behavior of College Students. *China Journal of Health Psychology*, 9, 074.
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 1, 117-27.
- Vongas, G. & John, Alhaji, R. (2015). The Evolution of Empathy and Womens Precarious Leadership Appointment. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, Vol. 4. 30(5), 277 - 289.

