

## مدلسازی بومی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار

### Native modeling of factors affecting the successful transition of students from university to work

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.Pasha., (PhD student), S.Hosseinian.,  
(Professor), & N.Pordelan., (PhD)

شیما پاشا<sup>۱</sup>، سیمین حسینیان<sup>۲\*</sup> و نوشین پردلان<sup>۳</sup>  
چکیده

#### Abstract

The present study aimed to model factors affecting the successful transition of students from university to work. The research was descriptive with structural equation modeling of path analysis type. Its statistical population was all Final semester undergraduate students of Isfahan University in 1402 and based on the "Kline" formula, a sample of 471 people were selected by convenience sampling method. The data collection tools were researcher-made questionnaires of successful transition and effective factors on transition, derived from the research components of the researchers' grounded theory. The findings showed that the structural model had a good fit. Fundamental skills, adaptability, resilience, hope, optimism, networking behavior directly and geographical location, the balance of supply and demand of field and job through optimism, and fundamental skills indirectly through resilience had a significant positive effect on successful transition ( $p < 0/05$ ). Therefore, in line with the assumption of postmodern approaches in career counseling, "person" and relation with "context" is important in a successful transition from university to work. in order to prepare students for this type of transition, pay attention to "person" and "context" and relation between them is require

**Keywords:** students, successful transition, transition from university to work, mode

پژوهش حاضر، با هدف مدل‌یابی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار انجام شد. این پژوهش توصیفی با معادلات ساختاری از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه آماری آن کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۲ بود که براساس قاعده کلین برای نمونه‌گیری در معادلات ساختاری، ۴۷۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته گذار موفق و عوامل موثر بر گذار، برگرفته از مولفه‌های پژوهش داده بنیاد محققان بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که مدل ساختاری دارای برازش مطلوبی می‌باشد. مهارت‌های بنیادی، انطباق‌پذیری، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی، رفتار شبکه‌سازی، به صورت مستقیم و موقعیت جغرافیایی و تعادل عرضه و تقاضای رشته و شغل از طریق خوش‌بینی و مهارت‌های بنیادی از طریق تاب‌آوری به طور غیرمستقیم بر گذار موفق اثر مثبت معناداری داشت ( $P < 0/05$ ) از این رو همسو با مفروضه رویکردهای پست‌مدرن در مشاوره‌شغلی، «شخص» و ارتباط متقابل با «بافت» در گذار موفق از دانشگاه به کار حائز اهمیت است لذا جهت آماده‌سازی دانشجویان برای این نوع گذار، توجه به «شخص» و «بافت» و رابطه متقابل میان آن مورد نیاز است.

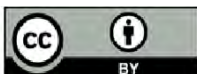
**کلید واژه:** دانشجویان، گذار موفق، گذار از دانشگاه به کار، مدلسازی

۱. دانشجوی دکتری تخصصی رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (این مقاله برگرفته از رساله دکترا خانم پاشا می باشد)

۲. نویسنده مسئول: استاد تمام، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، تهران، ایران  
Hosseinian@Alzahra.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1852-3953>

۳. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

گذار از دانشگاه به کار<sup>۱</sup> یک وظیفه رشدی مهم، در عین حال چالش برانگیز در مسیرشغلی دانشجویان است که موفقیت یا عدم موفقیت در آن بر مسیرشغلی و جنبه‌های گوناگون زندگی آن‌ها در آینده موثر است. دانشجویان در این نوع گذار، محیط امن و ساختاریافته دانشگاهی را ترک می‌کنند و وارد دنیای پیچیده و بی‌ثبات شغلی می‌شوند (ژانگ، هیرسچی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲) که در حالت ایده‌آل، بهتر است با تحصیلات و ارزش‌های شخصی آن‌ها هم‌خوان باشد (مری، دسی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

«گذار از دانشگاه به کار» در پیشینه نظری، حرکت از تحصیل به اشتغال تعریف شده است (مسدوناتی، فورنیر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶) و آن را به جای یک واقعه واحد، فرآیندی می‌دانند که از سال آخر آموزش عالی شروع می‌شود و تا زمانی که فارغ‌التحصیلان شغل مناسبی در بازار کار پیدا کنند، ادامه می‌یابد (واندربان، گاست و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲).

گذار از دو عنصر مهم (فیزیکی و روانشناختی) تشکیل شده است (بلاکر، آکرمن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳) که عنصر فیزیکی آن به حرکت از محیط آموزشگاهی به محیط سازمانی (تغییرات فیزیکی) و عنصر روانشناختی، به تغییر نقش از دانشجویی به کارمندی (تغییرات روانشناختی) اشاره دارد (بلاکر و همکاران، ۲۰۲۳).

با توجه به نتایج پژوهش کیفی محققان حاضر، دانشجویان در فرایند گذار از دانشگاه به کار، دستخوش تغییرات روانشناختی زیادی در نقش‌های اجتماعی و انتظارات نقش می‌شوند و در معرض سه تجربه‌ی: قرار گرفتن در موقعیت جدید، نیاز به ایجاد الگوهای رفتاری تازه و از دست دادن یا ایجاد روابط جدید، قرار می‌گیرند که ثبات و یکپارچگی آنها را مختل می‌سازد (پاشا، حسینیان و همکاران، ۱۴۰۲). دانشجویان برای اینکه بتوانند گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه کنند باید گذار و تغییرات آن را درک و معنا کنند (احساس انسجام)، بر گذار تسلط و کنترل داشته و نقش فعالی را در آن ایفا کنند (عاملیت). بنابراین می‌توان؛ گذار موفق از دانشگاه به کار را توانایی دانشجویان در سازگاری با تغییرات روانشناختی، با دو مولفه «عاملیت» و «احساس انسجام» مفهوم‌سازی کرد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). «عاملیت» به

1. Transition from university to work
2. Zhang, Hirschi, Li & You
3. Merie, Dessie & Bizuneh
4. Masdonati, Fournier, Pinault & Lahrizi
5. van der Baan, Gast, Gijsselaers and Beusaert
6. Blokker, Akkermans, Marciniak, Jansen, Khapova

مفاهیمی چون: هدفمندی، قصدمندی، انتخابگری، آینده‌اندیشی، خودکفایی، تسلط و کنترل بر موقعیت (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲؛ رتکاسکی، نیچ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳) و «احساس انسجام» به نوع نگاه دانشجویان مبنی بر ارزشمند بودن، قابل درک و قابل اداره بودن گذار و تغییرات آن اشاره دارد. «قابل درک بودن» به این باور که گذار و تغییرات آن قابل پیش‌بینی، قابل درک و توضیح است؛ «قابل اداره بودن» به این باور که دانشجو منابع شخصی و اجتماعی لازم برای پاسخگویی به خواسته‌های گذار را دارا است و «ارزشمندی» به این باور که گذار و ورود به بازار کار، برای دانشجو مهم و ارزشمند است، اشاره می‌کند. به عبارت دیگر هرچه عاملیت و احساس انسجام دانشجویان بیشتر باشد در سازگاری با تغییرات روانشناختی، بهتر عمل می‌کنند؛ در نتیجه گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه خواهند کرد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲).

پژوهش‌ها، گذار از دانشگاه به کار را فرایندی تلقی می‌کنند که در طول زمان اتفاق می‌افتد و آمادگی برای آن را متأثر از عواملی همچون: شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی (مسدوناتی، مسعودی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ رویز کاسترو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)؛ ساختار نظام آموزشی کشور (مسدوناتی و همکاران، ۲۰۲۲؛ میلز و پراگ<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰)؛ خودکارآمدی (مورفی، بلوستین و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰؛ آکرمن و وری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵؛ فیل، کنی و همکاران، ۲۰۱۷<sup>۷</sup>؛ کیم و شین<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰) انطباق‌پذیری (شریفی، صادقی، ۱۳۹۹؛ ساویکاس و پروفلی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲؛ ساویکاس، ۲۰۱۳؛ مسدوناتی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ گراسمن، دی کوپر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱؛ والرو و هیرسچی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹؛ اشتاینر، هیرسچی و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹؛ گوپتا، چانگ و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۵؛ رودلف، لایوچن و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۷؛ کاسترو، واندر هیجدن و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۲۰)؛ بلوغ‌شغلی (تاکوچی، تاکچی و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۲۱)؛ خودآگاهی، تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی

1. Retkowsky, Nijs, Akkermans, Khapova & Jansen
2. Masdonati, Massoudi, Blustein & Duffy
3. Ruiz Castro, Van der Heijden & Henderson
4. Mills & Präg
5. Murphy, Blustein, Bohligh & Platt
6. Akkermans, Nykänen, Vuori
7. Phillips, Kenny & Esterman
8. Kim & Shin
9. Savickas & Porfeli
10. Grosemans & De Cuyper
11. Valero & Hirschi
12. Steiner, Hirschi & Wang
13. Gupta, Chong & Leong
14. Rudolph, Lavigne & Zacher
15. Castro, Van der Heijden & Henderson
16. Takeuchi, Takeuchi & Jung

مسیرشغلی (هیرسچی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰)؛ شرایط بازار کار (مسدوناتی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ حمایت‌های اجتماعی (گریر و مینیس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ گریر و کریک<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲؛ سالیوان و آریس<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱؛ مالکی و دماری<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳)؛ دوره‌های کارآموزی طی تحصیلات دانشگاهی (مری و همکاران، ۲۰۲۲)؛ خوش‌بینی مسیرشغلی (مورفی و همکاران، ۲۰۱۰؛ کپیر و توزگول<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰)؛ تجربه‌گرایی و منبع کنترل (هیرسچی، ۲۰۱۰؛ ان جی نایت و شوون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷)؛ عاملیت مسیرشغلی (مونتریو، آلمیدا و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰) سرسختی و شخصیت فعال (گرین لیف<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱) می‌دانند.

پاشا و همکاران (۱۴۰۲) طی پژوهش کیفی با عنوان شناسایی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار، به دو دسته "چالش‌های مربوط به شخص" و "چالش‌های مربوط به محیط" اشاره کردند که چالش‌های مربوط به شخص دلالت بر نقش عواملی چون: مهارت‌های سخت، مهارت‌های نرم و مهارت‌های کاریابی، خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری، انطباق‌پذیری؛ و چالش‌های مربوط به محیط دلالت بر نقش عواملی چون: حمایت‌های محیطی، موقعیت جغرافیایی، رفتار شبکه‌سازی و تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در گذار از دانشگاه به کار داشته‌است. مهارت‌های سخت<sup>۱۰</sup>، مهارت‌های تخصصی و اجرایی مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی؛ مهارت‌های نرم<sup>۱۱</sup> (برقراری ارتباط، کارگروهی و حل‌مسئله)، مهارت‌های بین فردی-اجتماعی و مهارت‌های کاریابی<sup>۱۲</sup>، مهارت شناسایی و جستجوی هدف‌دار فرصت‌های شغلی است که ضعف در آنها منجر به عدم آمادگی دانشجویان در گذار شده‌است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). پژوهش‌های اوکی و اسکولاریوس<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۷)؛ کلارک<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۸)؛ کویچپرز<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۹)؛ گراسمن و همکاران (۲۰۲۱)؛ بو، وانگ و همکاران<sup>۱۶</sup> (۲۰۲۱)؛ پرستی، کاپون و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۲۲) نیز به نقش

1. Hirschi
2. Greer, Minnis
3. Greer, Kirk
4. Sullivan, Ariss
5. Malecki, Demaray
6. Kepir & Tuzgol Dost
7. Ng-Knight & Schoon
8. Monteiro, Almeida, Garcia
9. Greenleaf
10. Hard skills
11. Soft skills
12. Job search skills
13. Okay-Somerville & Scholarios
14. Clarke
15. Kuijpers
16. Boo, Wang & Kim
17. Presti, Capone, Aversano & Akkermans

مهارت‌های نرم تحت عنوان "صلاحیت‌های ارتباطی مسیرشغلی"، به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های گذار موفق از آموزش عالی به کار اشاره کرده‌اند از این‌رو می‌توان فرض کرد که این سه دسته مهارت با افزایش توانمندی دانشجویان، به کنترل و تسلط آن‌ها بر گذار می‌افزاید و می‌تواند گذار موفق از دانشگاه به کار را پیش‌بینی کند.

تاب‌آوری به عنوان یکی دیگر از عوامل موثر در کنار آمدن با ناملایمات حین تغییرات و غلبه بر موانع مطرح می‌شود که رشد و شکوفاشدن در شرایط فشارزا (هی، پالاگاناس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰) از جمله گذار را سبب می‌شود از این‌رو می‌توان چنین فرض کرد که تاب‌آوری می‌تواند گذار موفق را پیش‌بینی کند. با توجه به اینکه تاب‌آوری قابلیت پرورش دارد و پژوهش‌ها به رابطه معنادار میان مهارت‌آموزی و تاب‌آوری اشاره کرده‌اند (یو، رافائل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹)؛ می‌توان چنین فرض کرد که مجموعه مهارت‌های سخت، نرم و کاریابی از طریق میانجگری تاب‌آوری، می‌تواند بر گذار موفق دانشجویان تاثیر داشته‌باشد.

پژوهش‌ها همچنین به نقش انطباق‌پذیری به عنوان تسهیل‌کننده گذارهای مسیرشغلی اشاره کرده‌اند (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ رویز کاسترو و همکاران، ۲۰۲۰) و آن را به عنوان یک منبع خودتنظیمی، جهت آمادگی فرد برای رویارویی موفقیت‌آمیز با گذارها، نقش‌ها و وظایف رشدی مرتبط با آن تعریف می‌کنند از این‌رو می‌توان انطباق‌پذیری را به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های گذار موفق از دانشگاه به کار فرض کرد.

خوش‌بینی و امید به عنوان شاخص‌های دوگانه "جهت‌گیری نسبت به آینده" (مک نامارا و کامانز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)، به منظور آماده‌سازی جوانان برای گذارهای مسیرشغلی مورد تاکید قرار گرفته‌اند (شتیندورسدوتیر، ساندرسو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳). خوش‌بینی منعکس‌کننده ارزیابی مثبت و پیش‌بینی وقوع اتفاقات مطلوب در آینده است (کلی، بن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰) که بر رفتار افراد و نحوه کنار آمدن آن‌ها با مراحل جدید زندگی، مشکلات و رویدادهای فشارزای ناشی از آن تاثیر می‌گذارد (اوربول، میراندا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). امید بر هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای مورد نیاز جهت رسیدن به اهداف و برخورداری از انگیزه لازم دلالت دارد (لوتانز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). افراد امیدوار، توانایی زیادی در تنظیم اهداف و یافتن مسیرهای جایگزین دارند؛ به علاوه در انجام فعالیت‌های

1. Huey & Palaganas
2. Yu, Raphael, Mackay, Smith & King
3. MacNamara & Collins
4. Steindórsdóttir, Sanders, Arnulf & Dysvik.
5. Kealy, Ben-David & Cox
6. Oriol, Miranda, Bazán, Benavente
7. Luthans

لازم برای دستیابی به اهداف، از پشتکار و اراده بیشتری برخوردارند از این رو امید، با تبدیل کردن افراد به موجوداتی فعال که بر رویدادهای زندگی شان تسلط دارند؛ کنترل را افزایش می‌دهد و منشا انگیزشی خوبی برای ادامه مسیر است (شتیندورسدوتی و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین می‌توان فرض کرد که امید و خوش‌بینی بتواند گذار موفق از دانشگاه به کار را پیش‌بینی کند.

رفتار شبکه‌سازی به مجموعه‌ای از رفتارهای هدفمند در جهت ایجاد، حفظ و توسعه ارتباط با افراد معتبر و سرشناسی اطلاق می‌شود که می‌توانند در مسیرشغلی فرد کمک‌کننده باشند (ولف و کیم سون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). پژوهش‌ها، شبکه‌سازی را به عنوان یک عامل مهم در رشد مسیرشغلی می‌داند زیرا به طور مثبت با متغیرهایی مانند عملکرد، انگیزه و اهداف شغلی مرتبط است (سپارک، کافلند و همکاران، ۲۰۱۵<sup>۲</sup>) از این رو می‌توان فرض کرد که رفتار شبکه‌سازی نیز گذار موفق از دانشگاه به کار را پیش‌بینی خواهد کرد.

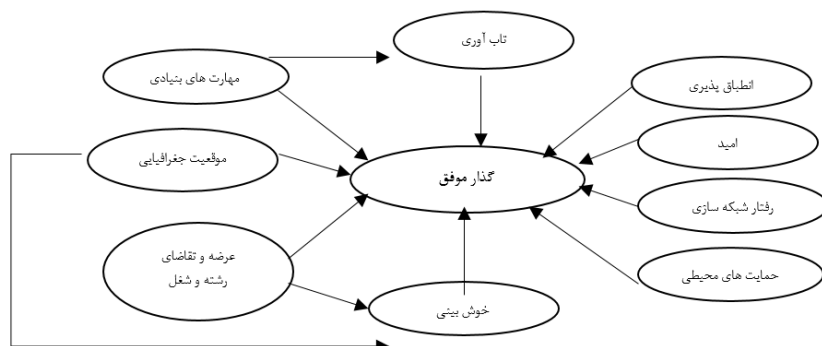
به حمایت‌های محیطی به عنوان یکی دیگر از عوامل کمک‌کننده در گذارهای مسیرشغلی اشاره شده‌است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲؛ بوهل، نواک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ گریر و کریک، ۲۰۲۲؛ گریر و مینز، ۲۰۲۲). هوس<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) چهار نوع حمایت‌محیطی (حمایت عاطفی، اطلاعاتی، ابزاری و ارزیابی) را مطرح کرده‌است. حمایت عاطفی به حمایت احساسی از سوی خانواده و دوستان در قالب همراهی و دلگرمی؛ حمایت اطلاعاتی به انتقال اطلاعات، راهنمایی‌ها، تجارب، توصیه‌ها و پیشنهادات از سوی افراد باتجربه؛ حمایت ابزاری به کمک‌های مادی؛ و حمایت ارزیابی به نقش بازخوردها اشاره دارد. بنابراین می‌توان فرض کرد که حمایت‌های محیطی پیش‌بینی‌کننده گذار موفق از دانشگاه به کار است.

موقعیت جغرافیایی محدود و عدم تعادل عرضه و تقاضای رشته و شغل از دیگر "چالش‌های مرتبط با محیط" در گذار دانشجویان از دانشگاه به کار شناسایی شده‌است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). اسکولاسبرگ (۱۹۸۱) در مدل گذار خویش، به نقش موقعیت جغرافیایی در قالب "شرایط فیزیکی" موثر بر گذار اشاره داشته‌است. پژوهش‌ها نیز به ناهماهنگی ظرفیت جذب در رشته‌های تحصیلی در دانشگاه و فرصت‌های شغلی آن، به عنوان یکی از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی اشاره کرده‌است (ملک پور و فواد محمدی، ۱۳۹۲؛ سلیمی بجستانی، ۱۳۹۴). بنابراین می‌توان فرض کرد که موقعیت جغرافیایی و عرضه و تقاضای رشته و شغل به عنوان دو عامل بافتی، به طور مستقیم گذار موفق را پیش‌بینی کند. همچنین از آن جا که

1. Wolff & Kim Sowon
2. Spurk, Kauffeld, Barthauer & Heinemann
3. Buhl, Noack, Kracke
4. House

پژوهش‌ها، شرایط محیطی مطلوب و امکانات را از عوامل موثر بر خوش‌بینی قلمداد کردند (ایران مهر و گیتی پسند، ۱۳۹۵؛ شتیندورسدوتی و همکاران، ۲۰۲۳)؛ می‌توان فرض کرد که موقعیت جغرافیایی و عرضه و تقاضای رشته و شغل به عنوان دو عامل موقعیتی به طور غیرمستقیم از طریق میانجگری خوش‌بینی بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار تاثیر خواهد داشت. به طور خلاصه می‌توان گفت موفقیت در گذار از دانشگاه به کار به عنوان اولین تجربه دانشجویان در ورود به دنیای مشاغل، زمینه را برای موفقیت آن‌ها در سایر گذارهای مسیرشغلی فراهم می‌سازد؛ به این ترتیب که ورود موفق به بازار کار می‌تواند تاثیر بلندمدتی بر رشد مسیرشغلی آینده و نتایج بعدی زندگی فرد داشته‌باشد (بلاکر و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی دیگر عدم موفقیت در این نوع گذار باعث می‌شود تا دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی دوره‌هایی از ابهام، سردرگمی و بلاتکلیفی، اضطراب و افسردگی (گراسمن و دی کوپر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱)، اشتغال در زمینه‌های ناهماهنگ با معناها، اهداف و ارزش‌ها (دی وست، جاکوب و وربروگن<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) و بالاخص بیکاری (کپیر، توزگل دست، ۲۰۲۰) را تجربه نمایند. امروزه نرخ بالای بیکاری فارغ‌التحصیلان و تاخیر در اشتغال آن‌ها یکی از موضوعات مورد بحث سیاستمداران و محققان آموزش عالی کشورها می‌باشد (هووانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷) که پژوهش‌ها علت آن را به فقدان مهارت‌ها، ضعف در کارآفرینی و مهارت‌های کاریابی، محدودیت منابع مالی برای شروع کسب و کار (محمدحسن باتووا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶؛ هووانگ، ۲۰۱۷؛ جان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷) و عدم تطابق میان استعدادها و تقاضاهای کارفرمایان (جان، ۲۰۱۷؛ گتی آینه، دسی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰) نسبت داده‌اند از این‌رو می‌توان بیکاری و اشتغال نامناسب را به عنوان یکی از پیامدهای گذار ناموفق از تحصیل به کار در نظر گرفت (مری و همکاران، ۲۰۲۲). به این ترتیب کمک به گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار، یکی از اقدامات مهم در حل مشکل بیکاری آن‌ها است از این‌رو هدف پژوهش حاضر این است که با استناد بر یافته‌های پژوهش داده بنیاد محققان در خصوص چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲)، به ارائه یک مدل مفهوم بومی در خصوص عوامل موثر بر گذار موفق از دانشگاه به کار بپردازد تا بتواند سهمی در ورود موفق دانشجویان به بازار کار و کاهش نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان کشور داشته‌باشد. مدل مفروض پژوهش در شکل ۱ آمده‌است.

1. Grosemans & De Cuyper
2. De Vos, Jacobs & Verbruggen
3. Hwang
4. Muhammedhussen Batu
5. Jun
6. Getie Ayaneh, Dessie, Ayele



شکل ۱. مدل مفهومی عوامل موثر بر گذار موفق از دانشگاه به کار

## روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. مدل پژوهش و روابط میان متغیرها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> از نوع تحلیل مسیر ارزیابی شد که به بررسی همزمان بین متغیرهای پیش‌بین، ملاک و میانجی پرداخته‌است. همچنین به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، به صورت مقطعی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. نمونه‌گیری به شیوه در دسترس و از طریق مراجعه به خوابگاه‌های دانشگاه اصفهان انجام گردید. ۴۷۱ نفر از دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان به عنوان نمونه انتخاب شد. منطق نمونه‌گیری در این پژوهش قاعده کلاین بود که حجم نمونه در مدل معادلات ساختاری را بین ۴۰۰-۲۰۰ نفر با متوسط تعداد ۳۰۰ نفر معرفی کرده‌است (کلاین، ۲۰۱۱) از این‌رو در پژوهش حاضر نیز با در نظر گرفتن احتمال افت نمونه، ۵۰۰ نفر در نظر گرفته‌شد که بعد از حذف پرسشنامه‌های مخدوش و داده‌های پرت، ۴۷۱ پرسشنامه وارد تحلیل آماری شد. معیار ورود به نمونه عبارت بود از: ۱- دانشجوی ترم آخر کارشناسی، ۲- غیر شاغل بودن (نداشتن شغل رسمی و تمام وقت مرتبط با رشته) و معیار خروج از پژوهش عبارت بود از: ۱- رضایت از وضعیت اشتغال. ابتدا در پاسخ به سوال اصلی پژوهش مبنی بر اینکه مدل پیشنهادی با داده‌ها برازش دارد، تجزیه و تحلیل صورت گرفت و شاخص‌های برازش مدل ارائه شدند. پس از آن به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. همچنین قبل از انجام تحلیل آماری، مفروضه‌های استفاده از این روش مورد

## 1. Structural equation modeling (SEM)



بررسی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۶ و نیز نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ و نرم‌افزار R بسته (mvnormtest) استفاده شده‌است.

## ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته برگرفته از پژوهش داده‌بنیاد محققان بود (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲) که عبارت‌است از:

### ۱- پرسشنامه محقق‌ساخته گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار

این پرسشنامه براساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته محققان با دانشجویان ترم آخر و فارغ‌التحصیلان کارشناسی دانشگاه اصفهان و کدگذاری کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲) ساخته و رواسازی شده‌است. شامل ۹ گویه با طیف لیکرت هفت‌بخشی (خیلی‌زیاد، زیاد، تاحدی‌زیاد، متوسط، کم، تاحدی‌کم، خیلی‌کم) می‌باشد که به ترتیب نمرات ۷ تا ۱ را به خود اختصاص می‌دهد. گویه‌های ۱-۲-۳-۴ «احساس انسجام» و گویه‌های ۵-۶-۷-۸-۹ «عاملیت» در گذار را مورد سنجش قرار می‌دهد. همه گویه‌ها به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. بالاترین نمره در این پرسشنامه ۶۳ و پایین‌ترین نمره ۹ می‌باشد. نمره بالا بیانگر سازگاری بیشتر با تغییرات گذار و گذار موفق و نمرات پایین بیانگر سازگاری کمتر با تغییرات گذار و گذار ناموفق است. روایی محتوایی ابزار نیز با استفاده از شاخص روایی محتوا<sup>۱</sup> و نسبت روایی محتوا<sup>۲</sup> بر اساس نظر هشت نفر از خبرگان حوزه تحصیلی و شغلی و استفاده از فرمول‌های مرتبط، مورد تایید قرار گرفت. روایی صوری ابزار نیز بر اساس محاسبه نمرات تاثیر آیت<sup>۳</sup> برای کلیه گویه‌ها محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و با روش برآورد بیشینه درست‌منایی<sup>۴</sup> و روش چرخش وریماکس<sup>۵</sup>، مورد ارزیابی قرار گرفت. دو عامل بدست‌آمده، مجموعاً ۰/۴۶ درصد از واریانس کل آزمون را که مقدار قابل توجهی است، تبیین کرد از این‌رو ساختار ۹ سوالی با دو عامل مجزا «احساس انسجام» و «عاملیت» مورد تایید قرار گرفت. به منظور بررسی روایی همگرا، همبستگی نمرات کل پرسشنامه گذار با پرسشنامه اشتغال‌پذیری (پول، کوالتر و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴) و پرسشنامه خودکارآمدی

1. content validity index; CVI
2. Content Validity Ratio; CVR
3. item impact score
4. Maximum Likelihood
5. Varimax rotation
6. Pool, Qualter & Sewell

تصمیم‌گیری شغلی (بتز، کلین و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶) مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج بیانگر ارتباط مثبت معنادار میان آن‌ها بود. همچنین به منظور بررسی روایی واگرا، از پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیرشغلی (اوسیپو، کارنی و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۷۶) استفاده شد که نتایج حاکی از همبستگی منفی معنادار میان آن دو بود. جهت بررسی اعتبار عامل‌های پرسشنامه از روش آلفای کرانباخ و برای اعتبار کل مقیاس از آلفای طبقه‌بندی شده<sup>۳</sup> استفاده شد. آلفای کرانباخ هر دو عامل بدست‌آمده و نیز کل پرسشنامه از ۰/۶۰ بالاتر بود که نشان می‌دهد پرسشنامه از اعتبار مطلوبی برخوردار است. مقدار ضریب آلفای طبقه‌بندی شده ۰/۸۹ بدست آمد که می‌توان نتیجه گرفت که ابزار محقق ساخته از اعتبار مناسبی برخوردار است و می‌توان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد.

## ۲- پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر گذار موفق

این پرسشنامه براساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته محققان با دانشجویان ترم آخر و فارغ‌التحصیلان کارشناسی دانشگاه اصفهان و کدگذاری کیفی با رویکرد نظریه زمینه‌ای (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲) ساخته و رواسازی شده است. این پرسشنامه از ۹ عامل انطباق‌پذیری (۱۹ گویه)، امید (۴ گویه)، خوش‌بینی (۴ گویه)، رفتار شبکه‌سازی (۵ گویه)، حمایت محیطی (۸ گویه)، تاب‌آوری (۴ گویه)، مهارت‌های بنیادی (۲۵ گویه)، موقعیت جغرافیایی (۳ گویه) و عرضه و تقاضا (۳ گویه)، مجموعاً ۷۵ گویه تشکیل شده است. پایایی ترکیبی این پرسشنامه ۰/۹۱ به دست‌آمد که نشان می‌دهد داده‌های گردآوری شده از اعتبار مناسبی برخوردار هستند. روایی محتوایی ابزار نیز با استفاده از شاخص روایی محتوا و نسبت روایی محتوا و استفاده از فرمول‌های مرتبط و براساس نظر هشت تن از خبرگان تحصیلی و شغلی، مورد بررسی قرار گرفت. گویه‌هایی که مقدار نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی آن‌ها به ترتیب کمتر از ۰/۷۵ و ۰/۷۹ بود، حذف گردید و در نهایت ۷۵ گویه در ساختار پرسشنامه باقی ماند. روایی سازه مقیاس نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با بهره‌گیری از روش برآورد بیشینه درست‌نمایی<sup>۴</sup> و روش چرخش وریماکس<sup>۵</sup>، ارزیابی شد که مقدار واریانس تبیین شده، درصد واریانس تبیین شده و درصد واریانس تجمعی تبیین شده نشان داد که ۹ عامل مجزا مجموعاً ۰/۷۱ درصد از واریانس کل

1. Betz, Klein & Taylor
2. Osipow, Carney & Barak
3. Stratified  $\alpha$
4. Maximum Likelihood
5. Varimax rotation

آزمون را تبیین می‌نمایند که مقدار قابل توجه‌ای است. همچنین براساس اطلاعات حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی، تمامی سوالات دارای بار عاملی مناسبی بر روی عامل مربوط به خود بود؛ از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ابزار پژوهش از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بود.

### یافته‌ها

بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد ۲۳۶ نفر خانم (۵۰/۱ درصد) و ۲۳۵ نفر آقا (۴۹/۸ درصد) با دامنه سنی بین ۲۴ الی ۲۲ سال با میانگین سنی، ۲۲ سال بودند. ۶۰٪ آن‌ها مجرد (۲۸۳ نفر) و ۴۰٪ متاهل (۱۸۸ نفر) بودند. همچنین رشته تحصیلی آزمودنی‌ها شامل ۱۰ گروه روانشناسی و مشاوره (۵۶/۳ درصد)، کتابداری (۳/۱ درصد)، حسابداری (۱۱/۵ درصد)، علوم سیاسی (۴/۲ درصد)، قران و حدیث (۴/۲ درصد)، میکروبیولوژی (۲/۱ درصد)، زیست (۳/۶ درصد)، مهندسی عمران (۷/۳ درصد)، مهندسی مکانیک (۳/۶ درصد)، مهندسی کامپیوتر (۴/۷ درصد) بود.

### یافته‌های توصیفی

خلاصه نتایج توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) نمرات شرکت‌کنندگان پژوهش در متغیرهای مهارت‌های بنیادی، انطباق‌پذیری، امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری، رفتار شبکه‌سازی، موقعیت جغرافیایی، حمایت‌های محیطی، عرضه و تقاضای رشته و شغل، و گذار موفق در جدول شماره ۱ آمده‌است.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
مهارت‌های بنیادی	۷۳/۷۳	۱۲/۳۳	۰/۱۸	۰/۱۷
انطباق‌پذیری	۵۵/۴۹	۹/۶۵	-۰/۰۳	۰/۰۱
امید	۱۳/۳۰	۲/۴۶	-۰/۲۳	۰/۰۳
خوش‌بینی	۱۱/۷۳	۲/۵۱	-۰/۰۸	-۰/۰۸
تاب‌آوری	۱۱/۷۸	۲/۴۷	۰/۰۱	۰/۱۷
رفتار شبکه‌سازی	۱۸/۵۶	۳/۴۲	-۰/۰۳	-۰/۳۱
موقعیت جغرافیایی	۸/۶۱	۱/۹۵	۰/۰۸	-۰/۰۱
حمایت‌های محیطی	۲۳/۸۶	۴/۱۰	-۰/۰۱	-۰/۱۷
عرضه و تقاضا	۹/۳۱	۲/۱۵	-۰/۰۳	-۰/۲۲
گذار موفق	۲۶/۷۹	۴/۴۷	۰/۰۱	۰/۰۲

## یافته‌های استنباطی پژوهش

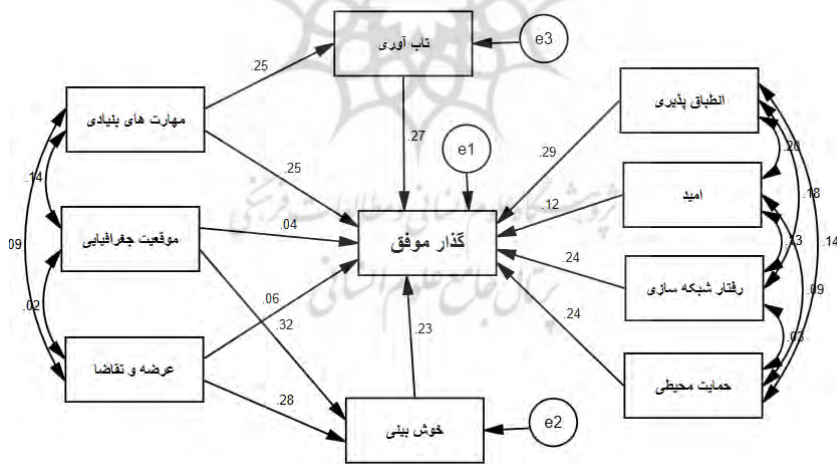
یک از مفروضه‌های اصلی جهت انتخاب روش آماری مناسب، مشخص بودن شکل توزیع داده‌ها می‌باشد. انتخاب روش مدل معادلات‌ساختاری به نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها بستگی دارد. جهت بررسی عدم انحراف از نرمال بودن متغیرهای وابسته پژوهش، از آزمون چند متغیری انرژی<sup>۱</sup> استفاده شد که با توجه به آماره آزمون و معنی‌داری به دست‌آمده می‌توان ادعا کرد این مفروضه برقرار است ( $P=0/75$ ) و  $MVE=1/43$ ). در نتیجه مانعی جهت استفاده از روش مدل معادلات‌ساختاری از نوع مدل‌های کواریانس محور وجود ندارد. مفروضه دیگر جهت استفاده از روش‌های چندمتغیری وجود ساختار همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه است. جهت بررسی این مفروضه از آزمون کرویت بارلت استفاده شد که مقدار آماره  $(1316/23)$  و معنی‌داری بدست‌آمده ( $P=0/01$ ) نشان از وجود همبستگی لازم بین متغیرهای مورد مطالعه داشت و لذا مانعی جهت کاربرد روش چندمتغیری مدل معادلات‌ساختاری وجود ندارد. در ادامه در پاسخ به سوال اصلی پژوهش به بررسی کیفیت مدل پژوهش با عنوان مدل گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار پرداخته شده‌است. چندین شاخص آماری جهت بررسی برازش مدل وجود دارد. برازش مدل تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس-کواریانس نمونه‌ی مدل معادلات‌ساختاری را حمایت می‌کند. یکی از شاخص‌های بسیار مهم نسبت کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی است که غالباً مقدار بین ۱ تا ۳ را به عنوان مقدار مورد قبول در نظر می‌گیرند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌های است که می‌توان جهت بررسی مناسب بودن مدل استفاده کرد. در سخت‌گیرانه‌ترین حالت مقدار بین ۰ تا ۰/۰۸ به عنوان دامنه پذیرش برازش خوب مدل در نظر گرفته می‌شود. شاخص‌های مهم دیگر عبارتند از: شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، برازندگی نرم‌شده (NFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازندگی (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) و شاخص برازش هنجار شده (NNFI) که مقدار مجاز این شاخص‌ها باید بیش از مقدار ۰/۹ باشد تا مدل نهایی پذیرفته شود (تاباچنیک و فیدل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). مدل ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار، پس از بررسی داده‌ها، بهترین مدل برازش یافته با شاخص‌های برازش ذکر شده در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

1. Energy test of multivariate normality
2. Tabachnick & Fidell

جدول ۲: شاخص های برازش مدل ساختاری

شاخص های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۲/۸۳	نسبت خی دو به درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	CFI (برازندگی تطبیقی)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	GFI (نیکویی برازندگی)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰	IFI (شاخص برازندگی افزایشی)

به طور کلی هر یک از شاخص های بدست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص ها را در کنار هم بایستی تفسیر شوند. مقدارهای بدست آمده برای این شاخص ها نشان می دهد که در مجموع الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت بسیار مناسبی برخوردار است و بنابراین آزمون سوال های فرعی پژوهش بلامانع است. مدل استاندارد شده نیز در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری با ضرایب استاندارد شده

در ادامه با استفاده از نتایج بدست آمده در مدل پژوهش به پاسخگویی به سوالات پژوهش پرداخته شده است. لازم به ذکر است برای درک اینکه آیا رابطه بین متغیر معنادار است یا خیر، از آماره Z، و مدل اعداد معناداری یا همان P-Value استفاده شده است.

جدول ۳: ضرایب و معنی داری اثرات مستقیم و غیرمستقیم

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	متغیر میانجی	اثر	Z	p
	امید	-	۰/۱۱	۳/۷۰	۰/۰۰۱
	تاب آوری	-	۰/۲۷	۸/۴۰	۰/۰۰۱
	رفتار شبکه سازی	-	۰/۲۳	۷/۴۸	۰/۰۰۱
	حمایت محیطی	-	۰/۲۴	۷/۷۶	۰/۰۰۱
گذار موفق	انطباق پذیری	-	۰/۲۹	۸/۹۸	۰/۰۰۱
	خوش بینی	-	۰/۲۲	۶/۵۴	۰/۰۰۱
	عرضه و تقاضا	-	۰/۰۵	۱/۷۶	۰/۰۰۷
	مهارت های بنیادی	-	۰/۲۵	۷/۶۷	۰/۰۰۱
	موقعیت جغرافیایی	-	۰/۰۴	۱/۲۵	۰/۰۰۱
خوش بینی	عرضه و تقاضا	-	۰/۲۸	۶/۷۷	۰/۰۰۱
	موقعیت جغرافیایی	-	۰/۳۲	۷/۶۹	۰/۰۰۱
تاب آوری	مهارت های بنیادی	-	۰/۲۵	۵/۷۱	۰/۰۰۱
متغیر ملاک	متغیر پیش بین	متغیر میانجی	حد پایین	حد بالا	p
	عرضه و تقاضا	خوش بینی	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۰۰۴
گذار موفق	موقعیت جغرافیایی	خوش بینی	۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۰۰۷
	مهارت های بنیادی	تاب آوری	۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۰۰۹

همان گونه که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، تمامی متغیرهای پیش بین (به جز دو متغیر عرضه و تقاضا و موقعیت جغرافیایی) به صورت مستقیم بر گذار موفق از دانشگاه به محل کار اثر مثبت معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ دارند. در این بین متغیر انطباق پذیری با ضریب ۰/۲۹ بیشترین اثر را دارد ( $P < 0/05$ ). در ارتباط با متغیر خوش بینی نیز متغیر موقعیت جغرافیایی با ۰/۳۲ و متغیر عرضه و تقاضا با ضریب استاندارد ۰/۲۸ اثر مثبت معنی دار بالایی بر افزایش خوش بینی دارند. همچنین متغیر مهارت های بنیادی نیز با ضریب ۰/۲۵ اثر معنی داری بر متغیر تاب آوری به صورت مستقیم دارد. در رابطه با اثرات غیرمستقیم نیز می توان بیان داشت متغیر

عرضه و تقاضا و موقعیت جغرافیایی بر گذار موفق از طریق متغیر میانجی خوش بینی با اطمینان ۹۵ درصد اثر معنی داری دارند ( $P < 0/05$ ). این نتایج نشان می دهد این دو متغیر می توانند از طریق افزایش خوش بینی در افراد به صورت غیرمستقیم باعث افزایش گذار موفق از دانشگاه به کار شوند. علاوه بر این متغیر مهارت های بنیادی نیز اثر معنی داری بر گذار موفق از دانشگاه به کار از طریق افزایش تاب آوری افراد دارد ( $P < 0/05$ ).

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل بومی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار انجام گرفته است. نتایج نشان داد که مدل نظری پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین در خصوص روابط علی میان متغیرها، نتایج نشان داد که مهارت های بنیادی (مهارت سخت، نرم، کاریابی)، تاب آوری، انطباق پذیری، خوش بینی، امید، حمایت های محیطی، رفتار شبکه سازی به طور مستقیم بر گذار موفق اثر مثبت معنادار دارد. در این راستا می توان اینگونه تبیین کرد که مهارت های سخت، نرم و کاریابی به منزله سرمایه های انسانی، با توانمندسازی دانشجویان باعث ایجاد تسلط و کنترل بیشتر آن ها بر گذار می شود (عاملیت). دانشجویان با عاملیت بیشتر، اهداف واقع بینانه تعیین می کنند و توالی رفتارهای پیشرفته و به هم مرتبطی را از خود نشان می دهند که منجر به شکل گیری اقدامات متناسب با هدف می شود. همچنین این مهارت ها، از طریق بهبود منابع شخصی دانشجویان باعث شکل گیری احساس اطمینان مبنی بر توانایی پاسخگویی به خواسته های گذار می شود (احساس انسجام)؛ در نتیجه سازگاری آن ها با گذار را سبب می شود. در این خصوص نتایج پژوهش های مری و همکاران (۲۰۲۲)، وان-هوف، کامیر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در زمینه تاثیر دوره های یادگیری مهارت مدار بر موفقیت در گذار فارغ التحصیلان همسو می باشد.

تاب آوری نیز به عنوان یک سرمایه روانشناختی، نقش مهمی در نوع نگرش و اقدامات فرد دارد (اسکندری، جلالی و همکاران، ۱۳۹۸) به طوری که با مثبت کردن جهت گیری دانشجویان نسبت به گذار و کاهش آشفتگی های روانی-هیجانی ناشی از آن، باعث ایجاد حس کنترل و تسلط بیشتر بر شرایط شده و زمینه را برای شروع اقدامات موثر جهت مدیریت این نوع گذار مهیا می سازد (عاملیت). تاب آوری همچنین دانشجویان را به این باور می رساند که از منابع لازم برای پاسخگویی به تغییرات گذار از دانشگاه به کار برخوردار هستند (احساس انسجام) که در نهایت سازگاری با گذار را تسهیل می کند. براساس نتایج پژوهش ها، دانشجویان تاب آور، قادرند علی رغم

---

1. van Hooff, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer & Basbug

چالش‌ها، انگیزه و تلاش خود را در سطح بالا نگه دارند و عملکرد مطلوبی نشان دهند (متاد، پرادهان و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش مورفی، و همکاران (۲۰۱۰) نیز نقش تاب‌آوری در گذار از تحصیل به کار را مورد تایید قرار داده‌است.

نتایج پژوهش حاضر، نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در رابطه میان مهارت‌های بنیادی با گذار موفق را تایید کرد. از آن‌جا که تاب‌آوری قابلیت رشد و ارتقا دارد و پژوهش‌ها نقش مهارت‌افزایی را در ارتقای تاب‌آوری مورد تایید قرار داده‌است (هی و همکاران، ۲۰۲۰)؛ می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که مهارت‌های سخت، نرم و کارایی با افزایش مکانیسم‌های مقابله‌ای مثبت در دانشجویان، آن‌ها را تاب‌آورتر کرده از این‌رو به کنترل و تسلط آن‌ها بر شرایط پرچالش گذار می‌افزاید (عاملیت) و احساس اطمینان آن‌ها مبنی بر قابل اداره بودن گذار (احساس انسجام) را افزایش می‌دهد و اینگونه منجر به سازگاری با تغییرات و گذار موفق از دانشگاه به کار می‌شود. تاکنون پژوهشی در خصوص نقش میانجی تاب‌آوری در رابطه میان مهارت‌های سخت، نرم و کارایی با گذار موفق از دانشگاه به کار انجام نگرفته‌است.

نتایج پژوهش نیز نشان داد که خوش‌بینی و امید به عنوان دو سرمایه‌روانشناختی، به طور مستقیم بر گذار موفق اثر مثبت معنادار داشته‌است. براساس نتایج پژوهش کپیر و توزگول، (۲۰۲۰) و مورفی و همکاران (۲۰۱۰) در خصوص تاثیر خوش‌بینی بر تسهیل گذار از تحصیل به کار، می‌توان اینگونه تبیین کرد که خوش‌بینی از طریق ایجاد تفکر مثبت و انتظار وقوع اتفاقات خوب در آینده، باعث افزایش حس کنترل و تسلط بر موقعیت (عاملیت)، مثبت و قابل پیش‌بینی پنداشتن تغییرات گذار می‌شود (احساس انسجام) از این‌رو سازگاری با تغییرات و گذار موفق را موجب می‌گردد. تاثیر امید بر گذار موفق نیز براساس نتایج پژوهش کیفی پاشا و همکاران (۱۴۰۲) اینگونه قابل تبیین است که تفکر عامل و راهبردی در امید، به ترتیب مولفه انگیزشی مهم برای هدف‌گزینی، تلاش و پشتکار در دانشجویان و خلق مسیرهای لازم برای رسیدن به اهداف است (عاملیت)؛ همچنین دانشجویان امیدوار نگاه مثبت معطوف به هدف دارند و تغییرات موجود در گذار را به مثابه فرصتی برای رشد می‌پندارد از این‌رو آن را معنادار و مهم تلقی می‌کند (احساس انسجام) که در نهایت سازگاری دانشجویان با تغییرات و گذار موفق را تسهیل می‌نماید. نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت معنادار میان امید و رفتار شبکه‌سازی بود که بر اساس نتایج پژوهش هیرسیچی (۲۰۱۴) می‌توان اینگونه تبیین کرد که دانشجویان امیدوار به دلیل داشتن نگرانی مثبت نسبت به آینده، فعالانه مسیرشغلی خود را شکل می‌دهند و رفتارهای



پیش‌تازانه مسیرشغلی<sup>۱</sup> از جمله ایجاد ارتباط با افراد سرشناس که در ورود آن‌ها به بازار کار نقش دارند، را از خود نشان می‌دهند.

همچنین نتایج، رابطه مثبت معنادار میان امید و حمایت‌های محیطی را نیز نشان داد که بر اساس یافته‌های پژوهش ابراهیم آبادی، طاهر پور و همکاران (۱۳۹۸) می‌توان این‌گونه تبیین است که حمایت‌های عاطفی خانواده، با مثبت کردن نگاه دانشجویان نسبت به آینده، باعث می‌شود که آن‌ها با جدیت و تلاش بیشتری در جهت دنبال کردن اهداف، به پیش بروند از این‌رو امیدواری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش نشان داد که انطباق‌پذیری مسیرشغلی به طور مستقیم، بیشترین تاثیر مثبت معنادار را بر گذار موفق داشته‌است. انطباق‌پذیری به عنوان قابلیت تغییرپذیری دانشجویان در گذار، از طریق افزایش منابع خودتنظیمی اعم از دغدغه (آمادگی برای انجام وظایف شغلی آینده)، کنترل (بر عهده‌گرفتن مسولیت مسیرشغلی)، کنجکاوی (کاوش در فرصت‌های شغلی آینده) و اعتماد (باور به اینکه آن‌ها می‌توانند از عهده وظایف جدید برآیند)، به تسلط و کنترل آن‌ها بر تغییرات گذار می‌افزاید (عاملیت). همچنین انطباق‌پذیری از طریق توانمندسازی دانشجویان در انجام تکالیف رشدی (صادقی، عابدی و همکاران، ۱۳۹۶)، آن‌ها را به این باور می‌رساند که از منابع لازم برای مدیریت تغییرات گذار از دانشگاه به کار برخوردار هستند (احساس انسجام) از این‌رو سازگاری آن‌ها با تغییرات و گذار موفق را تسهیل می‌کند. در خصوص تاثیر مثبت انطباق‌پذیری بر گذارهای مسیرشغلی، نتایج پژوهش‌های (مسدونانی و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ گراسمن، دی کوپر، ۲۰۲۱؛ والرو و هیرسچی، ۲۰۱۹؛ اشتاینر و همکاران، ۲۰۱۹؛ گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵؛ رودلف و همکاران، ۲۰۱۷؛ کاسترو و همکاران، ۲۰۲۰) هم‌سو می‌باشد.

نتایج پژوهش نیز حاکی از ارتباط مثبت معنادار میان انطباق‌پذیری با امید بود که می‌توان براساس یافته پژوهش‌های (رسولی و تاجیک، ۱۳۹۶؛ سلطان‌زاده، عابدی و همکاران، ۱۳۹۵) این‌گونه تبیین کرد که دانشجویان امیدوار، در هدف‌گزینی و رسیدن به اهداف و یافتن مسیرهای جایگزین تلاش بیشتری می‌کنند؛ از این‌رو از قدرت انطباق‌پذیری بالاتری برخوردار هستند که توانایی آن‌ها در کنار آمدن با تغییرات و موانع را تسهیل می‌نماید.

همچنین نتایج به وجود رابطه مثبت معنادار میان انطباق‌پذیری و رفتار شبکه‌سازی اشاره داشت که می‌توان هم‌سو با یافته پژوهش‌های تابر، بلنکمیر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵؛ صاحبی و نیلفروشان؛ (۱۳۹۹) این‌گونه تبیین کرد که دانشجویانی که نسبت به آینده دغدغه دارند؛ نگاهشان همواره

1. Career proactive
2. Taber, Blankemeyer

معطوف به آینده است و برای ورود به بازار کار، طرح و برنامه دارند؛ در نتیجه با افرادی که پتانسیل کمک به آن‌ها در ورود به بازار کار را دارند، ارتباط برقرار می‌کنند و روابط خود با آن‌ها را حفظ و گسترش می‌دهند.

یافته‌ها نیز حاکی رابطه مثبت معنادار میان انطباق‌پذیری و حمایت‌های محیطی نیز بود که همسو با نتایج پژوهش کیفی نعیمی (۱۳۹۸) می‌توان این‌گونه تبیین کرد که برخورداری از حمایت‌های محیطی از جمله حمایت‌های عاطفی از سوی خانواده، منجر به ایجاد روحیه مثبت در دانشجویان می‌شود؛ در نتیجه توانایی سازگاری آن‌ها با تغییرات را بهبود می‌بخشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که حمایت‌های محیطی (حمایت‌های اطلاعاتی و عاطفی) به طور مستقیم بر گذار موفق اثر مثبت معنادار داشته‌است. نتیجه بدست‌آمده را می‌توان بر اساس نتایج پژوهش‌های (گریور و کیرک، ۲۰۲۲؛ کویتو، سالونن و همکاران، ۲۰۱۹؛ بوهل و همکاران، ۲۰۱۸؛ یووان، ان‌جایی، ۲۰۱۷) اینگونه تبیین کرد که حمایت‌های اطلاعاتی از طریق افزایش آگاهی دانشجویان درباره نقش‌ها و مسولیت‌های مرتبط با دنیای کار، بر تسلط و کنترل آن‌ها می‌افزاید (عاملیت) و تصویری واضح‌تر و قابل‌درک از دنیای کار برای آن‌ها شکل می‌دهد از این‌رو باعث کاهش ابهام ذاتی گذار می‌شود (احساس انسجام). از طرفی دیگر حمایت‌های عاطفی خانواده با ایجاد احساس امنیت، و به دنبال آن کاهش استرس ذاتی گذار بر تسلط و کنترل دانشجویان بر موقعیت می‌افزاید (عاملیت) و این باور را در آن‌ها ایجاد می‌کند که از منابع اجتماعی لازم جهت ورود به بازار کار برخوردار هستند (احساس انسجام) از این‌رو حمایت‌های محیطی سازگاری با تغییرات و گذار موفق را تسهیل می‌کند. پژوهش‌ها، حمایت‌های اجتماعی از قبیل حمایت خانواده را از پیشایندهای قوی عاملیت معرفی کردند (هیلتن، جانسون، ۲۰۱۵).

یافته‌های پژوهش بیانگر اثر مثبت معنادار رفتار شبکه‌سازی بر گذار موفق بود. نتایج بدست‌آمده را می‌توان اینگونه تبیین کرد که دانشجویان از طریق رفتار شبکه‌سازی، به منابع و فرصت‌هایی دسترسی پیدا می‌کنند که کنترل و تسلط آن‌ها بر تغییرات گذار را افزایش می‌دهد (عاملیت) و به منزله یک سرمایه اجتماعی، باعث ایجاد این احساس اطمینان در آن‌ها می‌شود که از منابع اجتماعی لازم جهت ورود به بازار کار برخوردار هستند (احساس انسجام) از این‌رو سازگاری با تغییرات و گذار موفق از دانشگاه به کار را تسهیل می‌نماید. در این راستا نتایج

- 
1. Kuitto, Salonen and Helmdag
  2. Yuan and Ngai
  3. Hitlin & Johnson

پژوهش آکرمن، شوفلی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) به نقش رفتار شبکه‌سازی در تسهیل‌گذار به کار اشاره کرده‌است.

همچنین نتایج حاکی از رابطه مثبت معنادار میان رفتار شبکه‌سازی با حمایت‌های محیطی بود و اینگونه قابل تبیین است که رفتار شبکه‌سازی در گذار، به عنوان یک رفتار پیش‌تازانه مسیرشغلی، باعث می‌شود دانشجویان با اساتید ارتباط نزدیک‌تری برقرار کنند و در سایه چنین ارتباطی، از حمایت‌های اطلاعاتی بیشتری اعم از دریافت اطلاعات، راهنمایی‌ها و توصیه‌های لازم از سوی آن‌ها بهره‌مند شوند. تاکنون در این زمینه پژوهشی انجام نگرفته است.

نتایج پژوهش تاثیر مستقیم معنادار موقعیت جغرافیایی و عرضه-تقاضای رشته و شغل بر گذار موفق را تایید نکرد. اما یافته‌ها حاکی از نقش میانجی خوش‌بینی در رابطه میان موقعیت جغرافیایی و تعادل عرضه-تقاضا رشته و شغل با گذار موفق بود. نتیجه پژوهش را می‌توان اینگونه تبیین کرد که موقعیت جغرافیایی نامناسب، عدم تعادل عرضه-تقاضا رشته و شغل به عنوان دو عامل محیطی موثر بر تعداد فرصت شغلی؛ با تاثیر بر دیدگاه دانشجویان، آن‌ها را نسبت به دنیای کار بدبین می‌کند و باعث ایجاد نگرش منفی نسبت به بازار کار و شکل‌گیری حالتی از درماندگی، انفعال و بی‌اقدامی در آن‌ها می‌شود که بیانگر وضعیت قربانی به جای عاملیت است (عاملیت). همچنین بدبینی دانشجویان و انتظار پیدا نکردن شغل، باعث می‌شود که ورود به دنیای کار را غیرقابل پیش‌بینی و درک بیندارند و احساس عدم اطمینان فراگیری را تجربه نمایند (احساس انسجام) از این‌رو سازگاری آن‌ها با تغییرات و گذار موفق را دشوار می‌سازد. تاکنون در این زمینه پژوهشی انجام نگرفته‌است.

نتایج پژوهش همچنین حاکی از رابطه مثبت معنادار میان موقعیت جغرافیایی و مهارت‌های بنیادی بود که می‌توان آن را اینگونه تبیین کرد، زندگی در موقعیت جغرافیایی مطلوب از حیث دسترسی به امکانات بیشتر از جمله تحصیل در دانشگاه‌های مادر، با امکانات و سطح علمی بالاتر، باعث می‌شود که دانشجویان مهارت‌های فنی و تخصصی (مهارت‌های سخت) با کیفیت‌تری را کسب کنند و از مهارت‌های بیشتری برخوردار شوند. در این زمینه نیز تاکنون پژوهشی انجام نشده است.

در تبیین رابطه مثبت معنادار میان موقعیت جغرافیایی و تعادل عرضه و تقاضای رشته-شغل می‌توان گفت که زندگی در موقعیت جغرافیایی محدود و کوچک، میزان تقاضای شغلی برای رشته را کاهش می‌شود و همین امر تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل را بر هم می‌زند. در این زمینه پژوهشی تاکنون انجام نگرفته است.

---

1. Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer & Blonk

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که گذار موفق از دانشگاه به کار به منزله سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییرات روانشناختی گذار؛ تابعی از انطباق‌پذیری، مهارت‌های بنیادی (مهارت‌های سخت، نرم و کاریابی)، خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری، رفتار شبکه‌سازی، حمایت‌های محیطی است و خوش‌بینی در انتقال اثرات دو عامل محیطی: موقعیت جغرافیایی و عرضه و تقاضای رشته و شغل به گذار موفق دخیل است. از میان عوامل فوق؛ انطباق‌پذیری، مهارت‌های سخت، نرم و کاریابی، خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری، رفتار شبکه‌سازی به عنوان عوامل مرتبط با «شخص» و عوامل: حمایت‌های محیطی، موقعیت جغرافیایی و عرضه و تقاضای رشته و شغل در زمره عوامل مرتبط با «بافت» قرار دارند؛ از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت همسو با مفروضه رویکردهای پست‌مدرن در مشاوره شغلی، «شخص» و ارتباط متقابل او با «بافت» در گذار موفق از دانشگاه به کار نقش به‌سزایی دارد.

با توجه به اینکه تحقیق حاضر براساس یافته‌های اکتشافی پژوهش کیفی محققان با رویکرد نظریه داده‌بنیاد و کاملاً بافت‌محور انجام شده و تاکنون پژوهشی در خصوص بررسی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار در کشور انجام نگردیده‌است؛ می‌توان گفت که نتایج بدست‌آمده، به لحاظ پژوهشی، غنابخش پیشینه پژوهشی در زمینه مورد مطالعه می‌باشد؛ و به لحاظ کاربردی نیز در تسریع اشتغال بعد از فارغ‌التحصیلی، اشتغال مناسب و کاهش نرخ بیکاری قشر تحصیل کرده کشور حائز اهمیت است.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن آن به نمونه دانشجویان دانشگاه اصفهان، مقطع کارشناسی و روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس اشاره کرد؛ که در نتیجه تعمیم‌پذیری نتایج به سایر شهرها، دانشگاه‌ها و سایر مقاطع تحصیلی (ارشد و دکترا) را کاهش می‌دهد. از جمله محدودیت دیگر پژوهش نیز می‌توان به ماهیت مقطعی بودن گردآوری داده‌های آن اشاره نمود. از این‌رو به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که مدل تایید شده در پژوهش حاضر را بر روی سایر مقاطع تحصیلی (ارشد و دکترا)، در سایر شهرها و دانشگاه‌های کشور و همچنین در قالب یک پژوهش طولی انجام دهند. همین‌طور پیشنهاد می‌شود از نتایج برگرفته از مدل حاضر، جهت تدوین برنامه مداخله‌ای برای آماده‌سازی دانشجویان جهت ورود به بازار کار استفاده کنند و تاثیر آن را در قالب انجام پژوهش‌های آزمایشی مورد بررسی قرار دهند.

## ملاحظات اخلاقی پژوهش

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با ثبت کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1401.363 می‌باشد. و کلیه مشارکت کنندگان رضایت شفاهی خود را جهت شرکت در پژوهش اعلام کرده و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آن‌ها داده‌شد.

## تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد. در انجام پژوهش حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته‌اند.

## سهم نویسندگان

نویسنده اول به عنوان دانشجو و پژوهشگر اصلی و نویسندگان دوم و سوم به ترتیب به عنوان اساتید راهنما و مشاور همکاری نموده‌اند و مسولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

## منابع

- ابراهیم آبادی، ریحانه؛ طاهرپور، فاطمه؛ عسگری، علی. (۱۳۹۸). نقش حمایت خانواده و دانشگاه در خلاقیت و ریسک‌پذیری دانشجویان ارشد و دکتری دانشگاه بیرجند با میانجی‌گری امید، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۹(۲)، ۱۰۳-۱۳۲.
- اسکندری، الهام؛ جلالی، ایوب؛ موسوی، مرضیه؛ اکرمی، ناهید. (۱۳۹۸). پیش‌بینی تاب‌آوری روانشناختی براساس حمایت اجتماعی و
- سبک‌دلبستگی با میانجی‌گری خودکارآمدی و معنا در زندگی. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۵(۲)، ۳۰-۱۷.
- ایران مهر، مسلم؛ گیتی‌پسند، زهرا. (۱۳۹۵). یک پژوهش کیفی: بررسی عوامل موثر بر خوش‌بینی دانش‌آموزان به نظام آموزشی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. ۷(۲۷)، ۱۲۶-۱۰۵.
- پاشا، شیما؛ حسینیان، سیمین؛ پردلان، نوشین. (۱۴۰۲). الگوی بومی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار: یک پژوهش داده‌بنیاد. فصلنامه پژوهش‌های مشاوره.

مدلسازی بومی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار

- رسولی، آراس؛ تاجیک، افسانه. (۱۳۹۶). رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روانشناختی و هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۳۳)، ۳۳-۴۸.
- سلطان زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت. ۱(۵)، ۱۹-۳۰.
- سلیمی بجستانی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی تحلیلی تجربه‌ی انتقال به کار حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان حرفه‌های یاورانه. *مجله پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴(۵۳)، ۵۲-۷۱.
- شریفی، شیوا؛ صادقی، احمد. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۵)، ۹۶-۷۱.
- صادقی، حسین؛ عابدی، محمدرضا؛ احمدی، احمد؛ نیلفروشان، پریرسا. (۱۳۹۶). ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. شماره ۳۱، ص ۴۵-۶۴.
- صاحبی اصفهانی، محبوبه؛ نیلفروشان، پریرسا. (۱۳۹۹). پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌بایی بر اساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۲۱(۳)، ۴۰-۵۰.
- ملک‌پور، علی؛ محمدی، فواد. (۱۳۹۲). بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۵۷(۲۲)، ۳۷-۲۴.
- نعیمی، ابراهیم. (۱۳۹۸). بررسی کیفی عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری زنان آسیب‌دیده زلزله کرمانشاه. *فصلنامه فرهنگی-تربیتی زنان و خانواده*. شماره ۴۹، ۱۱۴-۱۲۹.
- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes Perfect? Antecedents and Consequences of an Adaptive School-to-Work Transition. In J. Vuori, R. W. B. Blonk, & R. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives - Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course* Springer Publishers.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013c). The role of career competencies in the job demands-resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>

- Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G. W., & Khapova, S. N. (2023). Organizing School-to-Work Transition Research from a Sustainable Career Perspective: A Review and Research Agenda. *Work, Aging and Retirement*, xx–23. <https://doi.org/10.1093/workar/waad012>
- Buhl, H. M., Noack, P., and Kracke, B. (2018). The role of parents and peers in the transition from university to work life. *J. Career Dev.* 45, 523–535. doi: 10.1177/0894845317720728.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(1):100328 doi:10.1016/j.jhlste.2021.100328
- Castro, M. R., Van der Heijden, B., & Henderson, E. L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, Article 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>.
- Getie Ayaneh, M., Dessie, A. A., & Ayele, A. W. (2020). Survival Models for the Analysis of Waiting Time to First Employment of New Graduates: A Case of 2018 Debre Markos University Graduates, Northwest Ethiopia. *Education Research International*, 2020, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2020/8877504>.
- Gupta, A., Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2015). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79–90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>.
- Guan, J., Yang, Z., Zhang, R., Hu, Z., & Huang, M. (2023). Generating Coherent Narratives by Learning Dynamic and Discrete Entity States with a Contrastive Framework. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 37(11), 12836-12844. <https://doi.org/10.1609/aaai.v37i11.26509>.
- Grosemans, I., & De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103602. doi:10.1016/j.jvb.2021.103602.
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022a). Overcoming Barriers to Women’s Career Transitions: A Systematic Review of Social Support Types and Providers. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.777110>.

- Greenleaf, A. T. (2011). Human agency, hardiness, and proactive personality [University of Iowa]. In *Undefined*. doi:10.17077/ETD.TARLRJBF.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing Psychological Resources during Career Change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55–74. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1004>.
- Hwang, Y. (2017). What Is the Cause of Graduates' Unemployment? Focus on Individual Concerns and Perspectives. *Journal of Educational Issues*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.5296/jei.v3i2.11378>.
- Hitlin, S., & Johnson, M. K. (2015). Reconceptualizing agency within the life course: The power of looking a head. *American Journal of Sociology*, 120, 1429-1472. doi:10.1086/681216
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors, life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512. doi:10.1007/s10902-013-9488-x
- House, J. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: AddisonWesley. Available online at: <https://www.worldcat.org/title/work-stress-and-social-support/oclc/654126161>.
- Huey, C. W. T., & Palaganas, J. C. (2020). What are the factors affecting resilience in health professionals? A synthesis of systematic reviews. *Medical teacher*, 42(5), 550–560. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1714020>.
- Jun, K. (2017). Factors Affecting Employment and Unemployment for Fresh Graduates in China. In *Unemployment - Perspectives and Solutions*. InTech. <https://doi.org/10.5772/intechopen.69809>.
- Kepir Sávoly, D. D., & Tuzgol Dost, M. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 127–136. <https://doi.org/10.1177/10384162209198>.
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 36(6), 560–568. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>.
- Kealy, D., Ben-David, S., & Cox, D. W. (2020). Early parental support and meaning in life among young adults: the mediating roles of optimism and identity. *Current Psychology*, 4(2), 1-8. doi:10.1007/s12144-020-00907-w
- Kuijpers, M. (2019). Career guidance in collaboration between schools and work organisations. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(4), 487–



497. doi:[10.1080/03069885.2018.1548007](https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1548007)
- Kuitto, K., Salonen, J., and Helmdag, J. (2019). Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: evidence from a Nordic welfare state. *Soc. Sci.* 8 (9), 253. <https://doi.org/10.3390/socsci8090253>.
  - Luthans, F. (2012). Psychological Capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions. *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 23(1). 1-12. DOI:[10.1002/hrdq.21119](https://doi.org/10.1002/hrdq.21119).
  - Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2003). What Type of Support Do They Need? Investigating Student Adjustment as Related to Emotional, Informational, Appraisal, and Instrumental Support. *School Psychology Quarterly*, 18(3), 231–252. <https://doi.org/10.1521/scpq.18.3.231.22576>.
  - McAdams, D. P. (2018). Narrative identity: What is it? What does it do? How do you measure it? *Imagination, Cognition and Personality*, 37(3), 359. <https://doi.org/10.1177/0276236618756704>
  - MacNamara, Á., & Collins, D. (2010). The role of psychological characteristics in managing the transition to university. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(5), 353–362. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.04.003>
  - Masdonati, J., Fournier, G., Pinault, M., & Lahrizi, I. Z. (2016). The evolution of work values during the school-to-work transition: The case of young adults in the “missing middle”. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 189–212. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9300-z>.
  - Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>.
  - Mathad, M. D., Pradhan, B., & Rajesh, S. K. (2017). Correlates and predictors of resilience among baccalaureate nursing students. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(2), JC05–JC08. doi: [10.7860/JCDR/2017/24442.9352](https://doi.org/10.7860/JCDR/2017/24442.9352).
  - Merie, H. E., Dessie, A. A., & Bizuneh, M. T. (2022). Modelling the Transition Process from Higher Education to Employment: The Case of Undergraduates from Debre Markos University. *Education Research International*, 2022, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2022/1119825>.
  - Mills, M., & Präg, P. (2020). Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe: Short Statistical Report No. 4. In *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe: Short Statistical Report No. 4*. RAND Corporation. <https://doi.org/10.7249/rr363>.
  - Monteiro, S., Almeida, L. and Garcia-Aracil, A. (2021), "“It's a very different world”: work transition and employability of higher education graduates", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 11 No. 1, pp. 164-181. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0141>.
  - Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of*

- Counseling & Development*, 88(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>.
- Muhammedhussen Batu, M. (2016). Determinants of Youth Unemployment in Urban Areas of Ethiopia. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(5), 343. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org).
  - Ng-Knight, T., & Schoon, I. (2017). Can locus of control compensate for socioeconomic adversity in the transition from school to work? *Journal of Youth and Adolescence*, 46(10), 2114–2128. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0720-6>.
  - Oriol, X., Miranda, R., Bazán, C., & Benavente, E. (2020). Distinct routes to understand the relationship between dispositional optimism and life satisfaction: self-control and grit, positive affect, gratitude, and meaning in life. *Frontiers in Psychology*, 11(2), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00907>.
  - Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233–243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6).
  - Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291. doi: [10.1080/03075079.2015.1091813](https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813).
  - Phillips, C., Kenny, A., & Esterman, A. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback loop. *Nurse Education in Practice*, 27, 121–127. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.09.003>.
  - Pool, L., Qualter, P., & Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE Employability Development Profile. *Education and Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>.
  - Presti, A. Lo, Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107–125. <https://doi.org/10.1177/089484532199253>.
  - Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2023). Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, [103877]. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103877>.
  - Ruiz Castro, M., Van der Heijden, B., & Henderson, E. L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>.
  - Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses,

- and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). John Wiley & Sons.
  - Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>.
  - Steiner, R. S., Hirschi, A., & Wang, M. (2019). Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 216–228. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.002>.
  - Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Arnulf, J. K., & Dysvik, A. (2023). Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103809. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103809>.
  - Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S.R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>.
  - Sullivan, S. E., and Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: a review and agenda for future research. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 31, 100727. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>.
  - Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>.
  - Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7th ed.). Pearson.
  - Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.00>.
  - Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103587. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103587>.
  - Yu, F., Raphael, D.L., Mackay, L., Smith, M., & King, A.I. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 93, 129–140 . doi: [10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014).
  - Yuan, R., and Ngai, S. S. Y. (2018). “My youth, I call the shots”: a qualitative examination of university students’ perspectives on life transition and identity development in China. *Child Youth Serv. Rev.* 94, 140–147 . doi:

10.1016/j.childyouth.2018.09.042.

- Valero, D., & Hirschi, A. (2019). To hangover or not: trajectories of job satisfaction in adolescent workforce newcomers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 150–163. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1564278>.
- van der Baan, N., Gast, I., Gijsselaers, W. and Beusaert, S. (2022), "Coaching to prepare students for their school-to-work transition: conceptualizing core coaching competences", *Education + Training*, Vol. 64 No. 3, pp. 398-415. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0341>.
- van Hoof, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>.
- Wolff H-G & Kim Sowon. (2011) , “ The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions ” , *Journal of Career Development International* Vol. 17 No. 1, 2012 pp. 43-66. DOI: [10.1108/13620431211201328](https://doi.org/10.1108/13620431211201328).
- Zhang, C., Hirschi, A., Li, M., & You, X. (2022). Profiles of Calling and Their Relation to University-to-Work Transition Outcomes. *Journal of Career Development*, 49(4), 788–801. <https://doi.org/10.1177/0894845321992873>.

