



The Effect of Proactive Personality and Career-Specific Parenting Behaviors on Vocational Decision-Making Difficulties

Alireza Rajabipoor Meybodi^{1✉} | Hanie Naghash² | Mehdi Sabokro³ | Alireza jahanfekr⁴

1. Corresponding Author, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: rajabipoor@yazd.ac.ir
2. Department of Business Administration, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: 40030094@stu.yazd.ac.ir
3. Department of Business Administration, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: msabokro@yazd.ac.ir
4. Department of Business Administration, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. E-mail: alireza.j.f45@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
09. 09. 2024
Revised:
31. 12. 2024
Accepted:
31. 12. 2024

Keywords:

Career Adaptability,
Career Self-Efficacy,
Structural Equation.

Introduction: The unpredictable and turbulent nature of the labor market, along with increasing unemployment rates, has placed significant pressure on students regarding career decision-making. Effectively navigating these challenges necessitates the use of personal resources. Accordingly, this study aimed to examine the impact of proactive personality and parents' career-related behaviors on career decision-making difficulties, with career decision self-efficacy and career adaptability acting as mediating variables. A comprehensive understanding of these factors provides a foundation for designing and implementing effective strategies to support students in their career decision-making processes. Such strategies not only promote more informed choices but also, by equipping students with essential tools and insights, create a platform for achieving professional success with greater confidence.

Methodology: This study adopted a quantitative approach using a descriptive-correlational design. The statistical population included all students at various academic levels at Yazd University during the 2022–2023 academic year. A convenience sampling method was employed, resulting in the selection of 360 participants, with 310 completed questionnaires ultimately collected. Data were gathered using a standardized questionnaire based on a five-point Likert scale. Content validity and discriminant validity were assessed to ensure validity, while reliability was evaluated using Cronbach's alpha and composite reliability coefficients, all of which were confirmed at acceptable levels. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics via the SPSS and AMOS software packages.

Findings: The results showed that career decision-making self-efficacy and career adaptability significantly predict career decision-making difficulties. Based on the findings, no significant relationship was found between parents' career-related behaviors and proactive personality with career decision-making difficulties, nor between parents' career-related behaviors and career adaptability. Furthermore, the results indicated a significant correlation between proactive personality and career adaptability, as well as between proactive personality and parents' career-related behaviors with career decision-making self-efficacy.

Conclusion/ Implications: This study demonstrates that proactive personality and parental support are pivotal factors in enhancing students' career decision self-efficacy. Individuals with a proactive personality display greater resilience and adaptability when confronting career-related challenges. Parental support, in turn, directly influences career adaptability and intrinsic motivation, thereby enabling individuals to make more informed decisions and respond effectively to occupational challenges. Consequently, strengthening these factors can help reduce difficulties encountered during the career selection process.

Cite this article:

Rajabipoor Meybodi, A. R., Naghash, N., Sabokro, M., & Jahanfekr, A. R. (2025). The Effect of Proactive Personality and Career-Specific Parenting Behaviors on Vocational Decision-Making Difficulties. *Journal of Entrepreneurship Research*, 4 (2), 59-76.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2040701.1186>



© The Author(s).

Publisher: Ilam University Press.

اثر شخصیت پویا و رفتارهای والدینی مرتبط با شغل بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی

علیرضا رجبی پور میبدی^۱ | حانیه نقاش^۲ | مهدی سبکرو^۳ | علیرضا جهانفکر^۴

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: rajabipoor@yazd.ac.ir

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: 40030094@stu.yazd.ac.ir

۳. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: msabokro@yazd.ac.ir

۴. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. رایانامه: alireza.j.f45@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه: شرایط غیرقابل پیش‌بینی و متلاطم بازار کار و افزایش نرخ بیکاری، دانشجویان را تحت فشار زیادی از نظر تصمیم‌گیری شغلی قرار داده است. بهترین عامل برای مقابله با این مشکلات، تکیه بر منابع شخصی است؛ بنابراین، هدف این پژوهش بررسی تأثیر شخصیت فعال و رفتارهای مرتبط با شغل والدین بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی با نقش‌های میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری شغلی بود. شناخت جامع این عوامل، زمینه را برای طراحی و توسعه راهکارهای مؤثر به منظور تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان فراهم می‌سازد. چنین راهکارهایی نه تنها انتخاب‌های آگاهانه‌تر را ممکن می‌کنند، بلکه با ارائه ابزارها و بینش لازم، بستری برای دستیابی به موفقیت‌های حرفه‌ای با اعتمادبه‌نفس بالاتر ایجاد می‌نمایند.

روش‌شناسی: این پژوهش با رویکرد کمی و بر اساس طرح توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقاطع مختلف دانشگاه یزد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که از میان آن‌ها، تعداد ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت، تعداد ۳۱۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای استاندارد مبتنی بر مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. جهت سنجش روایی، از روایی محتوا و روایی واگرا استفاده شد و پایایی نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفت که همگی در حد مطلوب تأیید شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری شغلی به‌طور معناداری، مشکلات تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. براساس نتایج پژوهش هیچ ارتباطی بین رفتارهای مرتبط با شغل والدین و شخصیت فعال با مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و رفتارهای مرتبط با شغل والدین با انطباق‌پذیری شغلی پیدا نشد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که بین شخصیت فعال با انطباق‌پذیری شغلی؛ شخصیت فعال و رفتارهای مرتبط با شغل والدین با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی همبستگی معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری / دستاوردها: این مطالعه نشان می‌دهد که شخصیت فعال و حمایت والدین دو عامل کلیدی در بهبود خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان هستند. افراد با شخصیت فعال، در مواجهه با چالش‌های شغلی مقاومت و سازگاری بیشتری نشان می‌دهند. از سوی دیگر، حمایت والدین بر سازگاری شغلی و انگیزه درونی افراد تأثیر مستقیم دارد و آن‌ها را برای تصمیم‌گیری‌های بهتر و پاسخگویی به چالش‌های شغلی آماده می‌کند. در نتیجه، تقویت این عوامل منجر به کاهش مشکلات در فرآیند انتخاب شغل می‌شود.

نوع مقاله:

مقاله علمی-پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۶/۱۹

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۱۰/۱۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۱۰/۱۱

کلیدواژه‌ها:

انطباق‌پذیری شغلی،

خودکارآمدی شغلی،

معادلات ساختاری.

استناد: رجبی‌پور میبدی، علیرضا، نقاش، حانیه، سبکرو، مهدی. و جهانفکر، علیرضا. (۱۴۰۴). اثر شخصیت پویا و رفتارهای والدینی مرتبط با شغل بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی. *مجله پژوهش‌های کارآفرینی*، ۴ (۲)، ۵۹-۷۶.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2040701.1186>

ناشر: انتشارات دانشگاه ایلام

© نویسندگان.



مقدمه

انتخاب شغل به‌عنوان یکی از مراحل حساس و تأثیرگذار در زندگی افراد، نقش تعیین‌کننده‌ای در سرنوشت حرفه‌ای و شخصی آنان ایفا می‌کند (Ensanimehr et al., 2023; Shiri & Shiri, 2025). در سال‌های اخیر، موضوع اشتغال دانشجویان به دغدغه‌ای مهم برای سیاست‌گذاران، نهادهای دولتی و دانشگاه‌ها تبدیل شده است (Shiri & Badpa, 2024; Ghorbani, 2024). این مسئله به‌ویژه برای فارغ‌التحصیلان جدیدالورود به بازار کار، با چالش‌ها و فشارهای قابل‌توجهی همراه بوده است (Tian et al., 2021)؛ تا حدی که به‌عنوان یکی از عمده‌ترین منابع استرس‌زا در طول زندگی افراد شناخته می‌شود (Rajabipoor Meybodi & Mohamadi, 2019). از سوی دیگر، بی‌ثباتی و عدم اطمینان فزاینده در بازار کار و ساختار سازمانی، فرآیند انتخاب شغل را برای جوانان با دشواری مواجه ساخته است (Parola & Marcionetti, 2022). این مسئله در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ به چالشی جدی تبدیل شد (Shen et al., 2021). با توجه به نقش جوانان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی اصلی و محرک‌های توسعه جامعه، توجه به پیشرفت شغلی دانشجویان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یکی از عمده‌ترین چالش‌های پیش‌روی دانشجویان، مسئله تصمیم‌گیری شغلی است (Savickas & Porfeli, 2024). این گروه تحت تأثیر عوامل فردی و محیطی، در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی با موانع متعددی روبرو هستند که می‌تواند به‌مرور زمان بر سلامت روانی و عملکرد اجتماعی آنان تأثیر منفی بگذارد (Lent & Brown, 2020). از جنبه دیگر، با در نظر گرفتن اهمیت راهبردی منابع انسانی برای سازمان‌ها (Rajabipoor Meybodi et al., 2024) و رقابت آنان برای جذب نیروی کار ماهر و مقرون‌به‌صرفه به‌منظور حفظ بقا (Rajabipoor Meybodi et al., 2022)، فرآیند تصمیم‌گیری هم برای دانشجویان و هم برای شرکت‌ها پیچیده‌تر شده است (Chen et al., 2022a; He et al., 2021). بسیاری از دانشجویان، انتخاب مسیر شغلی همسو با ویژگی‌های فردی خود را دشوار ارزیابی می‌کنند و حتی پس از فارغ‌التحصیلی نیز با این چالش دست به گریبانند (Chuang et al., 2020). همان‌گونه که تیان و همکاران (Tian et al., 2021) اشاره کرده‌اند، دوران دانشگاه، مرحله اساسی برای آماده‌سازی دانشجویان جهت ورود به بازار کار محسوب می‌شود. بر این اساس، بررسی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی که افراد پیش از انتخاب شغل با آن مواجه می‌شوند، می‌تواند نقطه آغاز مناسبی برای جهت‌گیری و طراحی مداخلات مشاوره‌ای باشد (Parola & Marcionetti, 2022)؛ بنابراین، اعم از اینکه در سطح نظری یا عملی قرار داشته باشیم، شناسایی عوامل مؤثر بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان و واکاوی سازوکارها و بسترهای زیربنایی این عوامل، از ضروریات انکارناپذیر است.

در میان عواملی که بر دشواری‌های تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان تأثیر می‌گذارد، محققان بیشترین توجه را به شخصیت پویا^۱ داشته‌اند. افرادی که نمرات بالایی در مقیاس شخصیت پویا دارند، ویژگی‌هایی مانند تغییر فعالانه محیط، شناسایی فرصت‌های مطلوب و انجام اقدامات پیشگیرانه برای ایجاد تغییرات معنادار را نشان می‌دهند؛ در واقع شخصیت پویا تأثیر منفی و قابل‌توجهی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دارند (He et al., 2021). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۲ به‌عنوان یک شاخص درونی و کلیدی در اشتغال موفق دانشجویان، نه‌تنها به‌طور مستقیم و منفی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند، بلکه به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین عوامل شخصیتی و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی اثر می‌گذارد (He et al., 2021). بسیاری از نظریه‌های شغلی، از جمله نظریه فرهنگی رابطه‌ای، نظریه ساخت شغلی و نظریه روان‌شناسی کار، اهمیت روابط خانوادگی و تأثیر والدین بر پیشرفت شغلی افراد را تأیید کرده‌اند (Li et al., 2023)؛ همچنین برخی از محققان دیگر هم نشان دادند که والدین تأثیر مثبتی بر انگیزه و رفتار جوانان دارند (Rajabipoor Farzinfar, 2023). از طرفی انطباق‌پذیری شغلی^۳ را می‌توان به‌عنوان یک فرایند خودتنظیمی در نظر گرفت که می‌تواند به افراد

^۱ Proactive Personality

^۲ Career decision-making self-efficacy

^۳ Career Adaptability

کمک کند تا با محیط بافتی و اجتماعی خودسازگار شوند؛ بنابراین، انطباق‌پذیری شغلی، منبع مهمی است که باید هنگام مطالعه عوامل مرتبط با شغل مانند مشکلات تصمیم‌گیری شغلی مورد توجه قرار گیرد. از طرفی دخالت والدین و عدم مشارکت آن‌ها تأثیر مستقیم و مثبتی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دارد (Parola & Marcionetti, 2022; Khoshmaram & Raoufi, 2025). با این حال، وقتی صحبت از رابطه بین عوامل والدینی مرتبط با شغل و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌شود، تحقیقات قبلی فقط به دلایل محدودی اشاره کرده‌اند؛ همچنین نتایج تحقیقات دیگر نشان داد که بین شخصیت پویا و انطباق‌پذیری شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ آن‌ها یک همبستگی مثبت بین انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان و هویت تخصصی و یک همبستگی مثبت بین انطباق‌پذیری شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده پیدا کرده‌اند (Hu et al., 2021). افراد جوان در دوران دانشجویی با نگرانی‌های زیادی روبرو هستند، آن‌ها در این بازه نه تنها خواستار موفقیت تحصیلی هستند؛ بلکه به یکی از مهم‌ترین تصمیم‌های زندگی خود که همان تصمیم‌گیری مسیر شغلی و انتخاب شغل است، نیز می‌پردازند (Ran et al., 2022). یکی از دلایل اهمیت انتخاب شغل از نظر جوان، تأثیر زیاد آن بر آینده آن‌ها است (Wang et al., 2023)، به‌طوری‌که مشغول شدن افراد در کار مناسب باعث احساس خود ارزشمندی و خودشکوفایی در آن‌ها می‌شود (Dubois et al., 2023)؛ به عبارت دیگر دانشجویان در این دوران فشار زیادی را متحمل می‌شوند، از جهت اینکه باید یک نوع تعادل و تناسب بین شایستگی‌های تحصیلی خود و نیازمندی‌های بازار کار به وجود آورند. همچنین چالش‌های فرد به عنوان جوانی که به تازگی مستقل شده است و جدا شدن از خانواده به‌طور مثال زندگی خوابگاهی، وضعیت روانی او را دشوارتر می‌کند (Parola & Marcionetti, 2022)؛ بنابراین تصمیم‌گیری شغلی برای برخی از دانشجویان آن‌چنان پر اهمیت است که باعث تأخیر در فرایند تصمیم‌گیری آنان خواهد شد که ناشی از مشکلات زمینه‌ای مانند اضطراب، افسردگی و عدم اعتماد به نفس است. از طرفی دیگر عدم سازگاری آن‌ها با محیط نیز این فشار روانی را افزایش می‌دهد (Ran et al., 2022)، همچنین پیچیده بودن فرایند تصمیم‌گیری شغلی نیز در ایجاد چالش‌ها مؤثر است، به این دلیل که این فرایند در برگزیده اقداماتی از قبیل جستجو، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، ارزیابی و انتخاب نهایی از بین گزینه‌های شغلی است که فرآیندی زمان‌بر است (Park et al., 2021). از طرفی با توجه به شرایط ناپایدار و پویای بازار کار، افراد در تصمیم‌گیری شغلی با مشکلاتی روبرو شده‌اند و در طرف مقابل هم که سازمان‌ها قرار دارند، خواستار افراد انعطاف‌پذیر، منطبق و خود هدایت هستند (Ngai et al., 2022). موضوع اشتغال جوانان به نگرانی اجتماعی تبدیل شده است و به گونه‌ای که حتی توجه بسیاری از مشاوران شغلی و جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است (Chen et al., 2022b). از دلایل اهمیت این مسئله در جامعه را می‌توان نرخ افزایشی فارغ‌التحصیلان بیکار (He et al., 2021) و تأثیر موفقیت شغلی افراد جوان بر ثبات و توسعه هر جامعه تلقی کرد (Chen et al., 2022a; Mehdizadeh et al., 2023). پژوهش‌های پیشین در این حوزه نشان می‌دهد که یکی از اهداف اصلی متخصصان، کمک به دانشجویان برای کسب آمادگی لازم در راستای شناسایی عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر انتخاب شغل است (Liu et al., 2022). با این حال، مطالعات موجود عمدتاً بر ابعاد اقتصادی و مالی انتخاب شغل برای جوانان و فارغ‌التحصیلان متمرکز شده و از بررسی جنبه‌های روان‌شناختی و نقش تعیین‌کننده عوامل فردی و خانوادگی (مانند تأثیر والدین) غفلت ورزیده‌اند. این در حالی است که چنین عواملی از جمله مؤلفه‌های کلیدی در فرآیند انتخاب شغل محسوب شده و تأثیر بسزایی بر رضایت و موفقیت شغلی افراد دارند. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ نظری و عملی، به بررسی نقش عوامل روان‌شناختی و فردی در انتخاب شغل می‌پردازد تا از این طریق، زمینه برای هدایت و همراهی بهتر جوانان در مسیر تصمیم‌گیری شغلی فراهم آید. یافته‌های این مطالعه می‌تواند مبنای طراحی و توسعه برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای هدفمند جهت تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های سنی و اجتماعی مختلف قرار گیرد.

به نقل از مرکز آمار ایران، سهم اشتغال فارغ‌التحصیلان به ۲۷/۵ درصد و سهم بیکاری آن‌ها به ۴۲/۸ درصد رسیده است. بررسی روند این سهم نشان می‌دهد، به‌طور کلی در سال گذشته سهم افراد دارای مدرک دانشگاهی در بازار کار چه در سمت اشتغال و چه در سمت بیکاری بیشتر شده است. طبق آمارگیری انجام شده بیش از ۴۳ هزار نفر در استان یزد بیکار هستند، با توجه به اینکه یزد حائز رتبه اول در استخدام فارغ‌التحصیلان است؛ ولی طبق آمار منتشر شده ۶۰ درصد بیکاران استان یزد

مربوط به فارغ‌التحصیلان دانشگاه هستند. همچنین با توجه به صنعتی بودن شهر و نیاز فراوان به نیروی کار، هنوز میزان بیکاری جوانان و فارغ‌التحصیلان در یزد بالا است. با اعلام سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان یزد در سال گذشته ۳۳۰۰ نفر افراد غیربومی وارد استان یزد شدند که از این تعداد مهاجر، ۲۵۵۸ نفر در جمعیت آماری ۱۵ ساله و بیشتر هستند. دانشگاه یزد از سال ۱۴۰۱ طرح بورسیه شغلی از طریق پذیرش کنکور را در دانشگاه اجرایی کرده است و این عامل می‌تواند میزان بیکاری فارغ‌التحصیلان را کاهش می‌دهد اما باید دید میزان استقبال از این طرح و اجرایی شدن چگونه است. به واسطه نکات یاد شده، کاهش بیکاری جوانان خاصه تحصیل‌کردگان برای مسئولین استانی اهمیت مضاعف پیدا کرده است. در این راستا پژوهش حاضر در تلاش است تا به بررسی تأثیر شخصیت پویا و رفتارهای والدینی مرتبط با شغل^۱ بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، با میانجی‌گری انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، در میان دانشجویان دانشگاه یزد بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی

مشکلات تصمیم‌گیری شغلی اشاره به بلاتکلیفی فرد در زمینه انتخاب مسیر شغلی مناسب در یک دوره خاص دارد (Chen et al., 2022b; He et al., 2021). فرد در فرایند تصمیم‌گیری شغلی، انتخاب می‌کند که در کدام مسیر شغلی، مایل به فعالیت است (Shu et al., 2023). تحقیق‌های انجام شده در حوزه توسعه مسیر شغلی، بر برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی، چگونگی تصمیم‌گیری‌های شغلی و برخورد مناسب با مشکلات مسیر شغلی متمرکز است (Healy et al., 2022). دیدگاه‌های نظری مختلفی در مورد توسعه شغلی، گویای آن است که فرایند تصمیم‌گیری شغلی که در بیشتر موارد، افراد در اواخر نوجوانی و اوایل بزرگسالی با آن مواجه هستند، به معنای تغییر از نقطه‌ای از بلاتکلیفی به حالت آمادگی برای متعهد شدن و اجرای یک انتخاب شغلی است (Zhou & Santos, 2007) و از طرف دیگر تصمیم‌گیری شغلی یک فرایند پیچیده، پویا و چندبعدی است (He et al., 2021; Rossier et al., 2022; al., 2021). به گفته رویسر و همکاران (Rossier et al., 2022) این فرایند به معنای مواجه‌شدن فرد با مجموعه‌ای از گزینه‌های شغلی و در نهایت اقدام و انتخاب‌های دشوار در یک جهان در حال تغییر و غیرقابل‌پیش‌بینی است و به‌طور واضح در این شرایط، دانشجویان با مشکلات شغلی فراوانی مواجه می‌شوند؛ در واقع مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، به مشکلاتی که افراد در تصمیم‌گیری نهایی در فرایند انتخاب شغل (مرحله ورود یا تغییر شغل) با آن مواجه هستند و چه نوع مسیر شغلی را می‌خواهند دنبال کنند و بین چندین مسیر شغلی کدام مسیر را انتخاب کنند، اشاره می‌کند. به عبارتی دیگر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی بیانگر این است که یک فرد قادر به تصمیم‌گیری شغلی خاص در یک‌زمان مشخص نیست (He et al., 2021). از دیگر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی افراد، بی‌کفایتی در تصمیم‌گیری شغلی و طولانی کردن این فرایند توسط جوانان و یا تنبلی و عدم تمایل به اشتغال است (Li et al., 2023). به گفته رویسر و همکاران (Rossier et al., 2022)، نظریه‌پردازی در سال ۱۹۹۶ یک طبقه‌بندی خاصی را برای مشکلات تصمیم‌گیری تنظیم کرده است که این چارچوب پس از آزمایش تجربی و تحقیق‌های متفاوت پشتیبانی شده، شکل گرفته است. طبقه‌بندی مذکور شامل سه دسته اصلی است که عبارت‌اند از: عدم آمادگی، کمبود اطلاعات و اطلاعات متناقض.

شخصیت پویا

شخصیت پویا از مفهوم عاملیت، برگرفته از مفاهیم مدرنیته است و در ابتدا این مفهوم، به خودکارآمدی نزدیک‌تر بود و خودکارآمدی به معنای میزان اطمینان و باور شخص به توانایی‌های خود است؛ اما اکنون این نوع شخصیت از مفهوم باورها فراتر رفته و در واقع معطوف به هدف است. به عبارت دیگر شخص برای دستیابی به هدف خود وارد عمل شده و کوشش لازم را انجام

¹ Parental career-related behaviors

می‌دهد (Brown et al., 2006). مطالعه‌های متعدد نشان داده‌اند که شخصیت پویا، متغیر کلیدی است که بر پیشرفت شغلی افراد تأثیرگذار است (Adhyke et al., 2023). به‌طور کلی می‌توان شخصیت را به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمان‌یافته در فرد دانست که بر اعمال وی تأثیرگذار است و مبنای تمایلات فردی نیز خواهد بود. به دلیل اینکه افراد در ویژگی‌های شخصیتی تفاوت دارند، به همین میزان، درجه توسعه، خلاقیت و ناکامی آن‌ها نیز متفاوت است (Askari et al., 2021). شخصیت یک مؤلفه کلیدی برای درک مشاغل و چگونگی تأثیر آن‌ها بر زندگی فرد در رشته روان‌شناسی حرفه‌ای است و همچنین پرداختن به «ویژگی‌های شخصی» به‌عنوان بخشی از رویکرد کار پارسونز در سال ۱۹۰۹ بود (Martincin & Stead, 2015). شخصیت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد تفاوت‌های فردی محسوب می‌شود که می‌تواند تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رفتارهای سازمانی افراد داشته باشد (Yousefi & Yousefi, 2023). افراد دارای شخصیت پویا در هنگام مواجهه با مشکلات از جمله مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی به‌جای تنبلی و عدم فعالیت، برای بهبود شرایط از سایر افراد از جمله همکاران، مربیان، همسالان راهنمایی می‌گیرند و به دنبال اطلاعات و ایده‌های جدید و فرصت‌هایی جهت توسعه فردی هستند و به‌طور عمیق با شغل خود عجین می‌شوند (Dai & Wang, 2023).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی

سوپر (Super, 1980) برای اولین بار، سازه انطباق‌پذیری را در نظریه گستره زندگی معرفی کرد (Dastbaz et al., 2023) که این متغیر یک ساختار روان‌شناسی است و به معنای آن است که افراد منابع فردی و درونی را برای مقابله با مشکلات محیطی و شغلی به‌کار می‌گیرند (Cai et al., 2023). ساویکس (Savickas, 2012)، منابع فردی - روانی را در چهار مرحله نگرانی شغلی، کنترل شغلی، کنجکاوی شغلی و اعتماد شغلی دسته‌بندی کرده است (Cai et al., 2023; Adhyke et al., 2023). با توجه به ویژگی‌های قرن بیست و یکم و تغییرات پیوسته‌ای که در بازار کار در حال رخ دادن است، انطباق‌پذیری شغلی، یکی از سازه‌های مهم و کاربردی است (Chen et al., 2022a). به‌عبارت دقیق‌تر و به دلیل بی‌مرز و غیرخطی شدن الگوی مسیر شغلی، انطباق‌پذیری از اهمیت خاصی برخوردار است. به‌طور کلی انطباق‌پذیری سازه‌ای است که باعث آمادگی افراد در مقابل مشکلات شغلی، رشد و توسعه شغلی و مواجهه مناسب آن‌ها در مقابل آسیب‌های شغلی خواهد شد (Dastbaz et al., 2023).

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از سازه‌هایی است که منجر به منطبق شدن فرد با محیط می‌شود. از طرفی دیگر مدل انطباق یابی ساویکس (Savickas, 2012; Khalili Khezrabadi & Hassani, 2023) دربرگیرنده چهار جنبه آمادگی انطباقی، منابع انطباقی، پاسخ‌های انطباقی و نتایج انطباقی است و به استدلال پژوهشگران خودکارآمدی شغلی، دارا بودن جزء انگیزشی باعث تقویت تلاش‌ها و فعالیت افراد در مسیر شغلی آن‌ها می‌شود (Abbas Ghorbani & Khalatbari, 2022). به‌طور کلی خودکارآمدی بیانگر ارزیابی شناختی فرد از توانایی‌های خود برای انجام اقدامی خاص است (Ran et al., 2022; Shahidi & Hadadnia, 2023; Shiri et al., 2024; Esfandiari, 2025). بر طبق نظریه شناختی - اجتماعی، خودکارآمدی از بهترین تنظیم‌کننده‌های فرایندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی، رفتاری و تصمیم‌گیری انسان است (Brown et al., 2006). به گفته پردلان و همکاران (Pordelan et al., 2022) خودکارآمدی تعیین‌کننده شروع یا عدم شروع یک فعالیت است و بیانگر قابلیت فرد برای کنار آمدن با زندگی است. همچنین این متغیر یک نگرش مثبت و فعال به امتحان کردن راه‌حل‌های جدید است؛ مانند استفاده به‌موقع از فناوری‌های نوین یا تغییر گزینه شغلی به یک مسیر بهتر (Hampel et al., 2023). خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به میزان ادراک فرد از توانایی خود در جهت تسلط کامل بر فرایند تصمیم‌گیری شغلی اعم از جمع‌آوری و اولویت‌بندی اطلاعات شغلی اشاره دارد (Rossier et al., 2022).

رفتار والدینی مرتبط با شغل

عوامل محیطی به‌عنوان محرک فرد عمل می‌کنند و باعث ارتقا انگیزه و ابتکار درونی او می‌شود که این عوامل، والدین، معلم‌ها و دوستان هستند. در واقع والدین از مهم‌ترین ابعاد محیطی در توسعه شغلی افراد است و حمایت آن‌ها، باعث تسهیل درونی سازی انگیزه یادگیری دانشجویان می‌شود (Jiang et al., 2022; Khoshmaram & Raoufi, 2025). همان‌طور که پارول و همکاران (Parola & Marcionetti, 2022) بیان می‌کنند، نه تنها والدین نقش کلیدی، در توسعه شغلی نوجوانان و افراد جوان دارند، بلکه می‌توانند به‌عنوان منبعی انگیزشی و حامی جهت تصمیم‌گیری درست آن‌ها باشند؛ همچنین به استدلال پرستی و همکاران (Presti et al., 2022)، خانواده به‌عنوان یک متغیر موقعیتی - بیرونی فراتر از کنترل افراد است و بر پیشرفت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از نظر افراد جوان، والد می‌تواند از مهم‌ترین افراد، در جهت راهنمایی آن‌ها برای فرایند تصمیم‌گیری شغلی باشد و آن‌ها به‌صورت‌های مختلف می‌توانند به فرزندان خود در این جهت کمک کنند (Neuenschwander & Hofmann, 2022). به‌طور کلی، رفتارهای شغلی والدین را می‌توان عاملی بسیار ارزشمند در تسهیل انتقال‌های شغلی موفقیت‌آمیز فرزندان دانست؛ انتقال‌هایی که شامل گذار بین مقاطع تحصیلی، ورود از دانشگاه به بازار کار و پیشرفت در مسیر یک شغل خاص می‌شود (Parola & Marcionetti, 2022). علاوه بر این، چنین رفتارهایی شکلی از حمایت اجتماعی به شمار می‌روند که با کاستن از موقعیت‌های استرس‌زا، موجب سازگاری بهتر فرد با محیط و چالش‌های پیشرو می‌گردد (Kvasková et al., 2023).

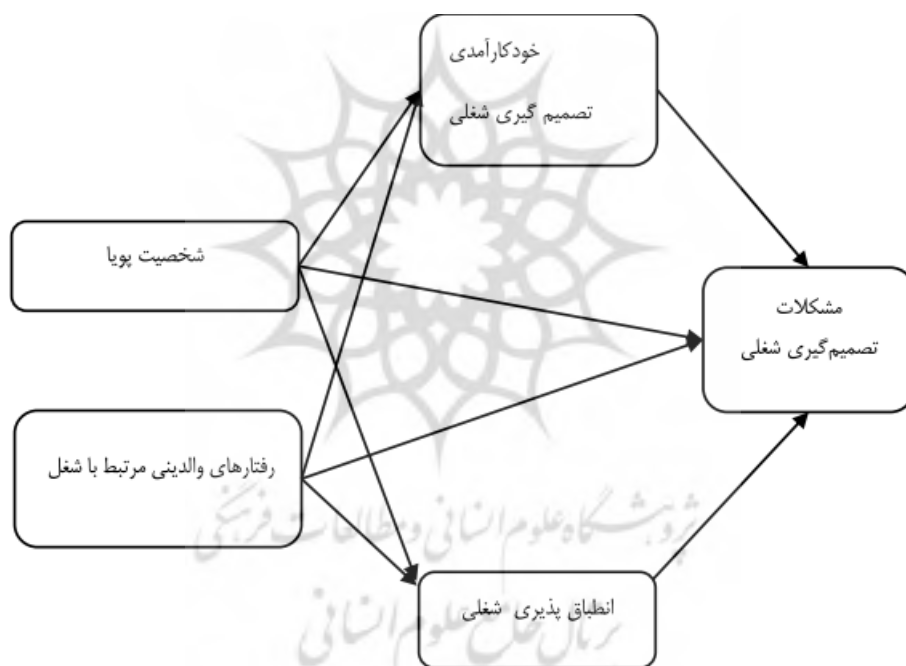
پیشینه پژوهش

حبیب‌زاده شیرازی و امیدوار (Habibzadeh Shirazi & Omidvar, 2021)، پژوهشی با هدف بررسی اثر تفکر انتقادی و شخصیت پویا بر خودکارآمدی شغلی در کارکنان دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بر این اساس، یکی از ملاحظات مهم سازمانی در فرایند جذب نیروی انسانی، توجه به ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان است تا از این طریق بتوان سطح خودکارآمدی شغلی را در سازمان ارتقا داد. سادات و همکاران (Haji Mohammad-Rezaei et al., 2022)، پژوهشی با هدف بررسی اثر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق‌پذیری شغلی انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر نقش مهم انطباق‌پذیری در بهبود فرایند تصمیم‌گیری شغلی بود.

برایس و همکاران (Bryce et al., 2023)، مطالعه‌ای مروری با هدف کمک به افراد حرفه‌ای جهت انتخاب شغل مناسب که از آسیب‌های انباشته شده دوران کودکی رنج می‌برند، انجام دادند. شواهد حاصل از پژوهش‌های متفاوت بیانگر آن است که عواملی مانند تجربیات تلخ گذشته فرد در دوران کودکی، نقش والدگری او در یک دوران خاص، شخصیت و رفتار فرد و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی درست شاغل تأثیرگذار است. پارولا و مارکیانتي (Parola & Marcionetti, 2022)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رفتار شغلی والدین بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و رضایت از زندگی با میانجی‌گری انطباق‌پذیری شغلی در افراد محصل ایتالیایی در سه مقطع تحصیلی متفاوت پرداختند. نتایج گویای آن است که بعد حمایت والدین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم معناداری بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دارد و ابعاد دخالت والدین و عدم مشارکت، تنها تأثیر مستقیم مثبتی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دارد و داده‌های نهایی نشان‌دهنده این است که حمایت والدین و انطباق‌پذیری شغلی، نقش کلیدی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و رضایت از زندگی داشته‌اند. چن و همکاران (Chen et al., 2022b) پژوهشی با عنوان نقش میانجی‌گر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه با کمال‌گرایی و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی در دانشجویان، انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر ارتباط معنادار بین کمال‌گرایی، مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. هی و همکاران (He et al., 2021) در پژوهش خود به بررسی تأثیر شخصیت پویا بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و تعدیل‌گری حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان چینی پرداخت. نتایج

نشان داد که شخصیت پویا تأثیری منفی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دارد و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به‌عنوان یک شاخص درونی و کلیدی در اشتغال موفق دانشجویان، نه تنها به‌طور مستقیم و منفی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند، بلکه به‌عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین عوامل شخصیتی و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی اثر می‌گذارد. چانگ و همکاران (Chuang et al., 2020) در پژوهشی به بررسی تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و پروفایل تصمیم‌گیری شغلی بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرعت عمل بیشتر، ثبات قدم در مسیر و میزان کمتر اهمال‌کاری از نتایج خودکارآمدی بالاتر در موقع تصمیم‌گیری شغلی است.

با توجه به توضیحات ارائه‌شده در بخش مبانی نظری، مدل نهایی پژوهش به شرح زیر طراحی شد. در این مدل، متغیرهای شخصیت پویا و رفتارهای والدینی مرتبط با شغل به‌عنوان متغیرهای مستقل و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده‌اند که بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی (متغیر وابسته) تأثیر می‌گذارند. همچنین، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی نیز مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ارتباط بین این متغیرها در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

مدل مفهومی این پژوهش بر اساس مطالعات پارولا و مارکیانته (Parola & Marcionetti, 2022) و هی و همکاران (He et al., 2021) طراحی شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه یزد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد تقریبی ۱۳۵۸۰ نفر بود. با توجه به عدم دسترسی به تمامی اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بر اساس نظر خبرگان در مدل‌سازی معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر و با توجه به قاعده پنج برابری گویه‌ها (۳۸ گویه $\times 5 = ۱۹۰$ نفر) در نظر گرفته شد. در مرحله اجرا، ۳۶۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از حذف ۵۰ پرسشنامه ناقص، تعداد ۳۱۰ پرسشنامه کامل برای تحلیل نهایی گردآوری شد که این تعداد با هر دو معیار مذکور مطابقت دارد. ابزار پژوهش،

پرسشنامه‌ای استاندارد مبتنی بر طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود که با ادغام پرسشنامه‌های معتبر زیر طراحی شد. برای بررسی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، از پرسشنامه استاندارد بتز و همکاران (Betz et al., 1996)، استفاده شد (گوپه‌های ۱ تا ۱۰). برای بررسی شخصیت پویا، از پرسشنامه استاندارد بتمن و کرانت (Bateman & Crant, 1993)، استفاده شد (گوپه‌های ۱۱ تا ۱۴). برای بررسی توانایی انطباق‌پذیری، از پرسشنامه استاندارد ساویکس (Savickas, 2012)، استفاده شد (گوپه‌های ۱۵ تا ۲۲). برای بررسی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، از پرسشنامه استاندارد حسینی لویانی و همکاران (Hosseini Lavasani et al., 2015)، استفاده شد (گوپه‌های ۲۳ تا ۳۲). برای بررسی رفتارهای والدینی مرتبط با شغل، از پرسشنامه استاندارد دیتریش و کرک (Dietrich & kracke, 2009)، استفاده شد (گوپه‌های ۳۳ تا ۳۸). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS و در دو بخش تحلیل توصیفی (شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و تحلیل استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری و رگرسیون چندمتغیره) انجام پذیرفت.

یافته‌ها

پیش از تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، لازم است پایایی و روایی ابزار پژوهش و همچنین وضعیت توزیع داده‌ها (نرمال یا غیرنرمال بودن) مورد بررسی قرار گیرد. پایایی به ثبات و یکنواختی نتایج در صورت تکرار اندازه‌گیری با همان ابزار اشاره دارد. در این پژوهش، برای سنجش پایایی از دو شاخص پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای هر دو شاخص قابل قبول تلقی می‌گردد. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقادیر به‌دست آمده برای تمامی متغیرها از حداقل مقدار قابل قبول فراتر رفته است؛ بنابراین پایایی ابزار پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۱. بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
خودکارآمدی	۰/۷۳	۰/۷۶
شخصیت پویا	۰/۸۲	۰/۸۱
رفتارهای والدینی	۰/۸۵	۰/۸۸
مشکلات تصمیم‌گیری	۰/۹۲	۰/۹۳
انطباق‌پذیری	۰/۹۰	۰/۹۴

روایی به میزان دقت و صحت یک ابزار در سنجش متغیر مورد نظر اشاره دارد. در این پژوهش، برای بررسی روایی از دو نوع روایی محتوا و روایی واگرا استفاده شد. جهت احراز روایی محتوا، پرسشنامه مورد نظر توسط استاد راهنما و چندین تن از اساتید متخصص مورد بررسی قرار گرفت و تأیید نهایی را دریافت نمود. برای سنجش روایی واگرا نیز از معیار فورنل-لارکر استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر واقع در قطر ماتریس (که نشان دهنده جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر است) در تمامی موارد بزرگ‌تر از مقادیر خارج از قطر (که بیانگر همبستگی بین آن متغیر با سایر متغیرهاست) می‌باشد. این نتیجه حاکی از تأیید روایی واگرایی متغیرهای پژوهش است.

جدول ۲. معیار فورنل و لارکر

متغیرها	خودکارآمدی	شخصیت پویا	رفتارهای والدینی	انطباق‌پذیری	مشکلات تصمیم‌گیری
خودکارآمدی	۰/۵۲				
شخصیت پویا	۰/۴۸	۰/۶۳			
رفتارهای والدینی	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۶۷		
انطباق‌پذیری	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۳۴	۰/۶۶	
مشکلات تصمیم‌گیری	۰/۵۱	۰/۶۲	۰/۳۱	۰/۴۵	۰/۷۱

برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع تک متغیره داده‌ها، از شاخص‌های کجی و کشیدگی استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۳ گزارش شده است، مقادیر این شاخص‌ها برای کلیه متغیرهای اصلی در بازه +۱ تا -۱ قرار دارد. این نتیجه نشان دهنده برقراری مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها است. بر این اساس، می‌توان از روش‌های پارامتریک نظیر مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS برای تحلیل داده‌ها بهره برد.

جدول ۳. بررسی نرمال بودن داده‌ها

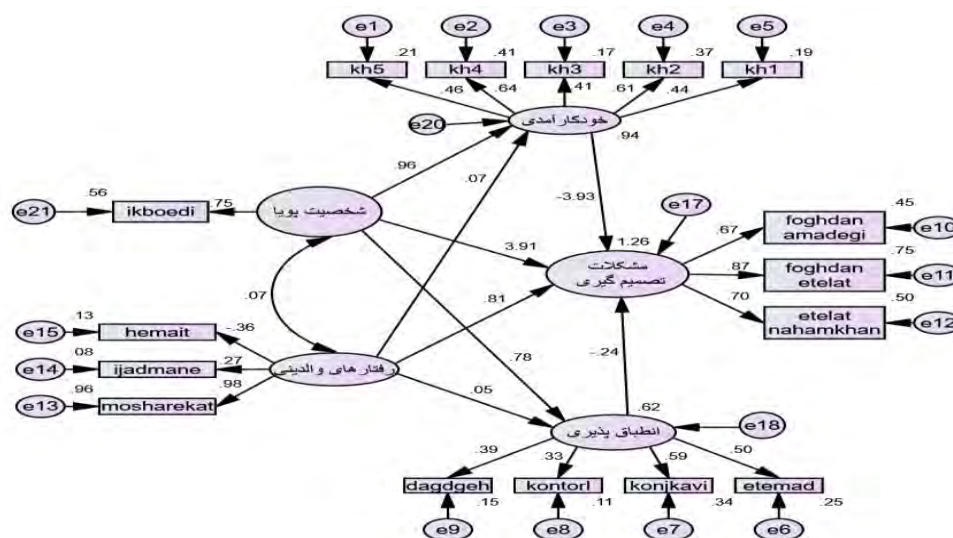
متغیرها	شاخص‌های نرمال بودن	
	کجی	کشیدگی
خودکارآمدی	۰/۰۵۲	-۰/۱۷۹
شخصیت پویا	-۰/۳۹۵	۰/۶۴۷
رفتارهای والدینی	۰/۵۷۰	۰/۴۷۲
مشکلات تصمیم‌گیری	۰/۰۳۳	-۰/۳۶۰
انطباق‌پذیری	-۰/۴۱۱	۰/۳۲۲

نخستین مرحله در تحلیل داده‌ها، توصیف و تلخیص داده‌ها با استفاده از آمارهای توصیفی است که به‌منظور بررسی ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه به کار می‌رود. در این پژوهش، اطلاعات توصیفی مربوط به سازه‌های اصلی تحقیق شامل تعداد پاسخ‌دهندگان، میانگین و انحراف معیار متغیرها محاسبه شد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تعداد پاسخ‌دهندگان در تمامی متغیرها ۳۱۰ نفر بوده و مقادیر میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (۳۸/۴۹ و ۴/۸۸)، شخصیت پویا (۱۵/۶۲ و ۲/۲۵)، رفتار والدینی مرتبط با شغل (۱۸/۸۴ و ۳/۲۱)، مشکلات تصمیم‌گیری شغلی (۲۸/۵۳ و ۷/۴۲) و انطباق‌پذیری شغلی (۳۱/۹۴ و ۳/۷۷)، به‌دست آمده است. این مقادیر نشان دهنده وضعیت پراکندگی و مرکزیت داده‌های مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش حاضر می‌باشد.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل اعضای نمونه

متغیرها	فراوانی	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین خطای استاندارد	میانگین نمره	واریانس	انحراف معیار
خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۳۱۰	۲۴	۵۰	۰/۲۷۷۱۸	۳۸/۴۹۰۳	۲۳/۸۱۷	۴/۸۸۰۲۷
شخصیت پویا	۳۱۰	۷	۲۰	۰/۱۲۸۲۲	۱۵/۶۲۲۶	۵/۰۹۷	۲/۲۵۷۵۶
رفتار والدینی مرتبط با شغل	۳۱۰	۱۲	۳۰	۰/۱۸۲۸۴	۱۸/۸۴۸۴	۱۰/۳۲۳	۳/۲۱۲۹۸
مشکلات تصمیم‌گیری شغلی	۳۱۰	۱۰	۴۸	۰/۴۲۱۶۶	۲۸/۵۳۸۷	۵۵/۱۱۷	۷/۴۲۴۰۶
انطباق‌پذیری شغلی	۳۱۰	۲۲	۴۰	۰/۲۱۴۴۹	۳۱/۹۴۱۹	۱۴/۲۶۲	۳/۷۷۶۵۰

پس از تأیید روایی و پایایی ابزار پژوهش و احراز مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها، مرحله مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام شد. مدل برازش شده پژوهش در شکل ۲، ارائه شده است که در آن روابط بین متغیرها و ضرایب مسیر مربوطه نمایش داده شده است. در بخش بعدی، به تحلیل جامع این مدل و بررسی نوع روابط بین متغیرها همراه با میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها پرداخته خواهد شد.



شکل ۲. مدل برازش شده‌ی تحقیق

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، لازم است در گام نخست، مدل نظری ترسیم شده به‌طور کلی مورد تحلیل قرار گیرد تا میزان برازش و انطباق آن با داده‌های جمع‌آوری شده مشخص گردد. به این منظور، شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. در صورت قرارگیری این شاخص‌ها در دامنه مقادیر قابل قبول و تأیید برازش مطلوب مدل، می‌توان به تحلیل روابط درونی مدل و بررسی فرضیه‌ها پرداخت. همان‌گونه که در جدول ۵، نشان داده شده است، کلیه شاخص‌های برازش مدل در محدوده مطلوب قرار دارند؛ بنابراین می‌توان با اطمینان به تحلیل روابط بین متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیه‌ها اقدام کرد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص برازش	توضیحات	معیار قابل قبول	نتیجه
(X^2/df)	مجذور کای اسکور به درجه آزادی	≤ 3	۲/۷۱
AGFI	شاخص نیکویی برازش	≥ 0.90	۰/۹۱
GFI	شاخص میزان انطباق	≥ 0.90	۰/۹۳
CFI	شاخص برازندگی تطبیقی	≥ 0.90	۰/۹۲
TLI	شاخص توکر - لوئیس	≥ 0.90	۰/۸۹
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	≥ 0.90	۰/۹۱
RFI	شاخص برازش نسبی	≥ 0.90	۰/۹۴
NFI	شاخص نرم شده برازندگی	≥ 0.90	۰/۹۰
PCFI	شاخص برازش مقتصد	≥ 0.5	۰/۵۶
PNFI	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	≥ 0.5	۰/۶۲
PRATIO	نسبت اقتصاد	≥ 0.5	۰/۶۴
RMSEA	ریشه دوم میانگین خطای تقریب	≤ 0.08	۰/۰۷۲

با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار AMOS، فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج این تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است. برای آزمون هر فرضیه، از ضریب رگرسیونی (β)، نسبت بحرانی (C.R) و سطح معناداری (P-value) استفاده شد. بر این اساس، مقادیر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و مقادیر نسبت بحرانی خارج از بازه (۱/۹۶-) تا (۱/۹۶+) به‌عنوان معیار معناداری در نظر گرفته شدند. با استناد به این معیارها، فرضیه‌های اول و پنجم به دلیل قرارگیری نسبت بحرانی در بازه مذکور و

فرضیه چهارم به دلیل داشتن سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ تأیید نشدند. در مقابل، سایر فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۶. ضریب رگرسیونی و معناداری تأثیر متغیرها

فرضیه	رابطه	β	CR	P-value	نتیجه
۱	شخصیت پویا ← مشکلات تصمیم‌گیری شغلی	۳/۹۱	۰/۶۳	۰/۰۴	تأثیرگذاری معنادار نیست
۲	شخصیت پویا ← خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۰/۹۶	۵/۶۱	۰/۰۰	تأثیرگذاری معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است
۳	شخصیت پویا ← انطباق‌پذیری شغلی	۰/۷۸	۵/۶۶	۰/۰۰	تأثیرگذاری معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است
۴	رفتار والدینی مرتبط با شغل ← مشکلات تصمیم‌گیری شغلی	۰/۸۱	۱/۳۹	۰/۱۶	تأثیرگذاری معنادار نیست
۵	رفتارهای والدینی مرتبط با شغل ← انطباق‌پذیری	۰/۰۵	۱/۶۴	۰/۰۰	تأثیرگذاری معنادار نیست
۶	رفتارهای والدینی مرتبط با شغل ← خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۰/۰۷	۲/۹۳	۰/۰۰	تأثیرگذاری معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است
۷	خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ← مشکلات تصمیم‌گیری شغلی	-۳/۹۳	۳/۵۹	۰/۰۴	تأثیرگذاری معنادار است
۸	انطباق‌پذیری شغلی ← مشکلات تصمیم‌گیری شغلی	-۰/۳۴	۱/۹۶	۰/۰۲	تأثیرگذاری معنادار است

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی فرضیه اول نشان داد که شخصیت پویا تأثیر معناداری بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی در دانشجویان دانشگاه یزد ندارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید نشد. در مقابل، نتایج فرضیه دوم حاکی از آن بود که شخصیت پویا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان تأثیر معناداری دارد. این یافته با نتایج هی و همکاران (He et al., 2021) همسو است. کهریایی و همکاران (Kahrobaei et al., 2022) شخصیت پویا را به‌عنوان یک ویژگی خود آغازگر توصیف می‌کنند که با تقویت آن، افراد در مواجهه با چالش‌های تصمیم‌گیری شغلی مقاومت بیشتری نشان داده و تسلیم نمی‌شوند. افزون بر این، این نوع شخصیت وابسته به عوامل موقعیتی نبوده و یک ویژگی درونی محسوب می‌شود (Chen et al., 2021). در مجموع، یافته‌ها حاکی از آن است که سطح بالایی شخصیت پویا موجب افزایش خودکارآمدی شغلی می‌گردد. علاوه بر این، سطح بالایی هر دو متغیر شخصیت پویا و خودکارآمدی نه‌تنها در انتخاب مسیر شغلی مناسب، بلکه در محیط کار نیز مؤثر است. بر این اساس، سازمان‌ها می‌توانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی در فرآیند جذب نیرو، به سطح بالاتری از خودکارآمدی شغلی دست یابند.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که شخصیت پویا بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان تأثیر معناداری دارد. این یافته با نتایج هی و همکاران (Hu et al., 2021) و ژائو و همکاران (Zhao et al., 2022) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان اشاره کرد که افراد با شخصیت پویاتر، در مواجهه با مشکلات از انطباق‌پذیری بیشتری برخوردارند (Hu et al., 2021). به گفته ژائو و همکاران (Zhao et al., 2022)، افراد خلاق که توانایی خودتنظیمی بالایی دارند، می‌توانند محیط کاری خود را به‌خوبی مدیریت کنند و با ایجاد تغییرات مناسب در خود یا محیط، به سازگاری مطلوب دست پیدا کنند. همچنین پژوهشگران بر این باورند که داشتن سطح بالایی از این ویژگی شخصیتی می‌تواند به واکنش‌های سازگارانه‌تر و مؤثرتر در مواجهه با چالش‌های محیط کار بینجامد. از جمله عناصر کلیدی شخصیت پویا، اقدام فعال و پاسخ مؤثر به تغییرات است، به‌طوری که این افراد به‌طور فعالانه به جستجوی فرصت‌های شغلی جدید پرداخته و در صورت لزوم، تغییرات لازم را در خود یا محیط ایجاد می‌کنند.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که رفتارهای والدینی مرتبط با شغل تأثیر معناداری بر مشکلات تصمیم‌گیری شغلی ندارد. این یافته با نتایج مطالعات جین و همکاران (Jin et al., 2023) و پارولا و مارکیانیتی (Parola & Marcionetti, 2022) ناهمسو است. به نظر می‌رسد ارتباط بین رفتارهای والدین و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی به فرهنگ هر جامعه و نگرش فرزندان نسبت

به حمایت والدین بستگی دارد. برای مثال، تفاوت فرهنگی بین ایران و ایتالیا (جامعه مورد مطالعه پارولا و مارکیانتی) می‌تواند دلیل این ناهمسویی باشد. همچنین، دانشجویان ایرانی معمولاً تمایل دارند در این سن مستقل عمل کرده و بدون اتکا به حمایت والدین، مسیر شغلی خود را طراحی کنند که این امر می‌تواند علت عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر باشد.

بر اساس فرضیه پنجم، ارتباط معناداری بین رفتارهای والدینی مرتبط با شغل و انطباق‌پذیری شغلی مشاهده نشد. در مقابل، فرضیه ششم وجود ارتباط معنادار بین رفتارهای والدینی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را نشان داد که این نتیجه با یافته‌های لی و همکاران (Li et al., 2023) ناهمسو است. به نظر می‌رسد اگرچه رفتارهای والدینی به‌طور مستقیم با تصمیم‌گیری شغلی مرتبط نیست، اما به‌طور غیرمستقیم و از طریق تأثیر بر عوامل زمینه‌ای مانند خودکارآمدی شغلی عمل می‌کند؛ به عبارت دیگر، رفتارهای والدین با تقویت خودکارآمدی شغلی، موجب بهبود واکنش فرد به چالش‌های شغلی می‌شود.

در مطالعه لی و همکاران (Li et al., 2023) که بر روی نوجوانان و در سه بازه زمانی مختلف انجام شد، تأثیر ابعاد مختلف رفتار والدین به‌صورت جداگانه بررسی شده بود. نتایج آن پژوهش نشان داد که بعد حمایتی رفتار والدین به دلیل نقش آن در افزایش خودکارآمدی، با تصمیم‌گیری شغلی ارتباط معنادار دارد، اما ابعاد تداخلی و عدم مشارکت والدین چنین ارتباطی نشان نمی‌دهند. این تفاوت در روش پژوهش و جامعه آماری می‌تواند دلیل ناهمسویی با نتایج پژوهش حاضر باشد.

نتایج فرضیه هفتم نشان داد که بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و مشکلات تصمیم‌گیری شغلی در دانشجویان دانشگاه یزد رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هی و همکاران (He et al., 2021) و رویسر و همکاران (Rossier et al., 2022) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان اشاره کرد که تقویت عوامل انگیزشی درونی مانند خودکارآمدی شغلی، موجب بهبود عملکرد افراد در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی و کاهش مشکلات مرتبط با آن می‌شود (Bryce et al., 2023; Priyashantha et al., 2022). به باور هی و همکاران (He et al., 2021)، خودکارآمدی به‌عنوان یک باور فردی به توانایی‌ها، بر انتخاب‌های شغلی جوانان تأثیر گذاشته و در موقعیت‌های تصمیم‌گیری نقش تسهیل‌کننده دارد. به عبارت دیگر، سطح بالای خودکارآمدی شغلی موجب پایداری بیشتر در مسیر شغلی و مقاومت در برابر چالش‌های تصمیم‌گیری می‌شود (Chuang et al., 2020).

بر اساس فرضیه هشتم، انطباق‌پذیری شغلی نیز تأثیر معناداری بر کاهش مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پارولا و مارکیانتی (Parola & Marcionetti, 2022)، چن و همکاران (Chen et al., 2021) و اکبرزاده و همکاران (Akbarzadeh et al., 2020) همسو است. افراد دارای انطباق‌پذیری بالا قادرند در شرایط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی، تصمیم‌گیری بهتری انجام داده و خود را با موقعیت‌های جدید وفق دهند. علاوه بر این، چنین افرادی می‌توانند در شرایط دشوار، اطلاعات مورد نیاز را به‌طور مؤثر جمع‌آوری و تحلیل کنند که این امر به کاهش مشکلات تصمیم‌گیری شغلی منجر می‌شود (Chen et al., 2021). به عقیده اکبرزاده و همکاران (Akbarzadeh et al., 2020)، افراد انطباق‌پذیر از انگیزه درونی بالایی برخوردارند که به آنان اجازه می‌دهد به‌سرعت در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی درگیر شده، اطلاعات لازم را جستجو کنند و چالش‌ها را مدیریت نمایند. وجود این ویژگی‌ها در نهایت منجر به کاهش مشکلات تصمیم‌گیری شغلی می‌شود. در نهایت با توجه به نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادی زیر را ارائه داد:

❖ با توجه به تأثیر معنادار شخصیت پویا بر خودکارآمدی، پیشنهاد می‌شود اساتید دانشگاه یزد با واگذاری پروژه‌های عملی و نمونه‌های مرتبط با رشته تحصیلی، به تقویت روحیه عمل‌گرایی در دانشجویان بپردازند. این رویکرد به آنان می‌آموزد که چگونه در موقعیت‌های دشوار به حل مسئله پرداخته و توانایی انتخاب آگاهانه را در شرایط پیچیده کسب کنند.

❖ با توجه به تأیید تأثیر معنادار شخصیت پویا بر انطباق‌پذیری در فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود دانشجویان به‌طور مستمر مهارت‌های خود را با نیازمندی‌های بازار کار به‌روز کنند. همچنین اساتید و دانشگاه می‌توانند با شناسایی مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و برگزاری کارگاه‌های تخصصی، دانشجویان را در این مسیر یاری نمایند.

که از آنجا که ارتباط مستقیم رفتارهای والدینی با مشکلات تصمیم‌گیری شغلی در این پژوهش تأیید نشد، پیشنهاد می‌شود والدین با احترام به انتخاب‌ها و علایق شغلی فرزندان و تقویت عزت‌نفس آنان، نقش حمایتی خود را به صورت غیرمستقیم ایفا کنند.

که با توجه به تأثیر مثبت رفتار والدینی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، توصیه می‌شود والدین با تقویت عزت‌نفس، اعطای اختیار بیشتر و احترام به انتخاب‌های فرزندان، به ارتقای خودکارآمدی آنان کمک کنند که این امر در نهایت به کاهش مشکلات تصمیم‌گیری شغلی منجر خواهد شد.

که با در نظر گرفتن ارتباط معنادار خودکارآمدی با مشکلات تصمیم‌گیری شغلی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه یزد با برگزاری کارگاه‌های توسعه فردی و با همراهی اساتید و مشاوران تحصیلی، به افزایش خودباوری و عزت‌نفس دانشجویان بپردازد. در مورد تأثیر معنادار انطباق‌پذیری بر کاهش مشکلات تصمیم‌گیری شغلی نیز پیشنهاد می‌شود دانشگاه با برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه، توانایی انطباق‌پذیری دانشجویان را تقویت نماید.

References

- Abbas Ghorbani, M., & Khalatbari, J. (2022). The mediating role of job characteristics in the relationship between job satisfaction and self-efficacy in job decision making among employees of Islamic Azad University of West Mazandaran. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 65(1), 29-38. <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.52502.3057> [In Persian]
- Adhyke, Y. P., Eliyana, A., Sridadi, A. R., Septiarini, D. F., & Anwar, A. (2023). Hear Me Out! This Is My Idea: Transformational Leadership, Proactive Personality and Relational Identification. *SAGE Open*, 13(1), <https://doi.org/10.1177/21582440221145869>
- Akbarzadeh, M., Abedi, M., & Baghban, I. (2020). Mediating Role of Career Adaptability in Relationship between Emotional Intelligence and Career Decision Making Difficulties. *Counseling Research & Developments*, 18(72), 66-94. <http://dx.doi.org/10.29252/jcr.18.72.66> [In Persian]
- Askari, A., Nazarpour, M., Tavakoli, S., & Khodakarimi, F. (2021). Comparative Study of Personality and Job Satisfaction based on Career Anchors. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 13(49), 21-45. <http://iieshrm.ir/article-1-1230-en.html> [In Persian]
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- 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>
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717. <http://dx.doi.org/10.1037/e518632013-397>
- Bryce, I., Pye, D., Beccaria, G., McIlveen, P., & Du Preez, J. (2023). A systematic literature review of the career choice of helping professionals who have experienced cumulative harm as a result of adverse childhood experiences. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(1), 72-85. <https://doi.org/10.1177/15248380211016016>
- Cai, D., Li, Z., Xu, L., Fan, L., Wen, S., Li, F., & Guan, Y. (2023). Sustaining newcomers' career adaptability: The roles of socialization tactics, job embeddedness and career variety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12423>
- Chen, .., Luu, ,, & Wnn, .. (2022a). The nfluence of ooggg studnnts' oore sfff-evaluation on job search outcomes: Chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4>
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2022b). Be perfect in every respect: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC psychology*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive personality and academic engagement: the mediating effects of teacher-student relationships and academic self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 652994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652994>
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>

- ..., & Wnng, .. (2023). Invssgggnng the nrrrpaay of Chineee ELL cccchrrs' proccvvv prrsoniii ty, foow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/01434632.2023.2174128>
- Dastbaz, A., Azizi, A., & Soleimani, B. (2023). Structural modeling of career adaptability based on optimism and calling of career with mediating role of self-efficacy and emotional regulation in special needs school teachers. *Journal of Career and Organization Consulting*, 15(54), 149-174. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2023.103256> [In Persian]
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-spccffcc prrnnlll bhhvvoers nnddonnnnnnnnri dvvooqmen.. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 109-119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.005>
- Dubois, P., Guay, F., & St-Pierre, M. C. (2023). School-to-work transition of youth with learning difficulties: the role of motivation and autonomy support. *Exceptional Children*, 89(2), 216-232. <https://doi.org/10.1177/00144029221112285>
- Ensanimehr, L., Kasaei esfahani, A., & Zaharakar, K. (2023). Relationship between Academic Aspirations, Career Aspirations and Career Identity: The Mediating Role of Attitudes Towards Academic and Career Futures. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.37249.1223> [In Persian]
- Esfandiari, A., Mahdavi, A., Moharramzadeh, M., & Hormati, A. H. (2025). Investigating the Effect of Knowledge-based Companies on Entrepreneurship, Entrepreneurial Self-Efficacy and Innovation. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3(4), 63-76. doi: 10.22034/jer.2024.2036562.1167 [In Persian]
- Ghorbani Piralidehi, F. (2024). Strategies for Improving the Effectiveness of Practical-Skill Courses in Entrepreneurial Competences (Case Study: Students of Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University). *Journal of Entrepreneurship Research*, 2(4), 55-70. <https://doi.org/10.22034/jer.2023.1990023.1031> [In Persian]
- Habibzadeh Shirazi, A., & Omidvar, B. (2021). Predicting Job Self-Efficacy Based on Critical Thinking and Dynamic Personality in Employees working at School of Dentistry of Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra Medical Sciences Journal*, 9(1), 69-78. <https://doi.org/10.30476/smsj.2021.88814.1184> [In Persian]
- Haji Mohammad-Rezaei, M. S., Zargham Hajebi, M., & Abdollah Shafiabadi. (2022). The Effectiveness of Hope-Based Career Counseling on Career Adaptability. *Journal of Community Health*, 9(1), 64-72. <http://doi.org/10.22037/ch.v9i1.31507> [In Persian]
- Hampel, N., Sassenberg, K., Scholl, A., & Ditrich, L. (2023). Enactive mastery experience improves attitudes towards digital technology via self-efficacy—a pre-registered quasi-experiment. *Behaviour & Information Technology*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2162436>
- ..., Z., Zhou, .., L., ..., Roo, Z., & aa ng, .. (2021). The fffct of proccvvv prrsoniii ty on oogggg studnnts' career decision-making difficulties: Moderating and mediating effects. *Journal of Adult Development*, 28(2), 116-125. <https://doi.org/10.1007/s10804-020-09359-9>
- Healy, M., Hammer, S., & McIlveen, P. (2022). Mapping graduate employability and career development in higher education research: A citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47(4), 799-811. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1804851>
- Hosseini Lavasani, F., Afzali, A., Danesh, E., & Mirzamani, M. (2015). The Study of the Relationship between the Perceived Parental Rearing Style and Career Decision Making Difficulties in Universities, *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*, 4(15), 45-59. magiran.com/p2123201
- uu, .., ..., .. aa, .., Zhoo, ..., ooong, .., & Wnn, .. (2021). ee dnnnnmodll of oogggg studnnts' proccvvv personality and career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 216-230. <https://doi.org/10.1002/cdq.12269>
- Jiang, R., Fan, R., Zhang, Y., & Li, Y. (2022). Understanding the serial mediating effects of career adaptability and career decision-making self-efficacy between parental autonomy support and academic engagement in Chinese secondary vocational students. *Frontiers in Psychology*, 13, 953550. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.953550>
- Jin, L., Wen, Y., & Zeng, X. (2023). An Analysis of Factors Influencing Secondary School Students' Career Planning. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 1991-1998. <https://doi.org/10.54097/ehss.v8i.4629>
- Kahrobaei, S., Mortazavi, S., Shirazi, A., & Khorakian, A. (2022). Designing and testing a model of individual-contextual antecedents of proactive behaviors with mediating role of cognitive-motivational states in Automotive parts industry (Khorasan Razavi). *Management Researches*, 14(54), 31-60. <https://doi.org/10.22111/jmr.2022.35841.5216> [In Persian]

- Khalili Khezrabadi, M., & Hassani, M. (2023). The Impact of Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Social Identity on Entrepreneurial Intention of University Students; The Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Education and Management of Entrepreneurship*, 1(1), 1-18. doi: 10.22126/eme.2023.2434 [In Persian]
- Khoshmaram, M., & Raoufi, A.A. (2025). Single-Child Families and Entrepreneurial Intentions Among Students of Ilam University: A Role for Parents. *Education and Management of Entrepreneurship*, 3(4), 1-18. doi: 10.22126/eme.2025.11205.1119 [In Persian]
- vv sskov,, L., ddddo, P., Juhññkk, L., & aa eek, P. (2023). ffff -esteem and career adaptability: Moderating roles of parental and peer support. *The Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/cdq.12319>
- 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 Counseling Psychology*, 67(4), 474–486. <https://doi.org/10.1037/cou0000412>
- Li, S., Pan, Q., & Nie, Y. (2023). The relationship between parental career-reeeee fcccoors nnd ddonnnnnnnññ ambivalence in career decision-making: A longitudinal mediation study. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 262-281. <https://doi.org/10.1177/10690727221107678>
- Liu, Y., Draper, J., & Dawson, M. (2022). The relationship between work experience and career expectations: career decision-making self-efficacy as mediator. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/10963758.2022.2034118>
- Lo Presti, A., De Rosa, A., & Zaharie, M. (2022). The route to employability: a longitudinal study on a sample of Italian job seekers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 227-246. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09482-3>
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072714523081>
- Mehdizadeh, H., Shiri, N., & Mohmedi Kartalaei, M. H. (2023). Opportunities to Set Up Entrepreneurial Service Businesses (Case of Masjed Soleyman Township). *Education and Management of Entrepreneurship*, 1(1), 87-99. doi: 10.22126/eme.2022.2429 [In Persian]
- Neuenschwander, M. P., & Hofmann, J. (2022). Career decision, work adjustment, and person–job fit of adolescents: Moderating effects of parental support. *Journal of Career Development*, 49(1), 76-89. <https://doi.org/10.1177/0894845321995960>
- Ngai, S. S. Y., Cheung, C. K., Wang, L., Li, Y., Ng, Y. H., Yu, E. N. H., & Leung, W. P. C. (2022). Development and Validation of the Career and Life Development Hope (CLDH) Scale among Non-Engaged Youth in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10283. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610283>
- Park, I. J., Hai, S., Akkermans, J., & Verbruggen, M. (2021). Positive Affect and Career Decision-Making: The Moderating Role of Interpersonal Spin. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 49-62. <https://doi.org/10.1002/cdq.12248>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831-845. <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>
- Pordelan, N., & Vakili, S. (2022). Predicting academic performance using career decision-making self-efficacy, career adaptability and sleep health among students. *Career and Organizational Counseling*, 13(4), 93-106. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102051> [In Persian]
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Rajabipoor Meybodi, A., & Mohammadi, M. (2019). Considering Counter-Productive Behaviors in Light of Emotional Coping, Behavioral Coping, and Neuroticism Regarding Job Burnout. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(4), 119-142. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.4.5.2> [In Persian]
- Rajabipoor Meybodi, A., Jahanfekr, A., Mahjoor, H., & Hosseini, E. (2024). Identifying the dimensions of employee experience according to the effect of satisfaction, work place and organizational culture. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 9(1), 85-100. doi: 10.22034/IJHCUM.2024.01.07
- Rajabipoor Meybodi, A., Kayedian, A., Moslehi, M., Jamadi, A., & Doaie, Z. (2022). Studying the Mediating Role of Ethical Identity and Management Trust on the Effect of Employee-Oriented HR Management on the Voice Behavior. *Journal Of Bioethics*, 12(37), 0-0. SID. <https://sid.ir/paper/1113105/en> [In Persian]

- Rajaipoor Meybod, A., & Farzinfar, Z. (2022). Investigating the Effect of family Role and peer communication about consumption on Compulsive Buying. *Consumer Behavior Studies Journal*, 9(4), 90-109. <https://doi.org/10.34785/J018.2022.010> [In Persian]
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulouva, P., & Haider, S. A. (2022). The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865-874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Rossier, J., Rochat, S., Sovet, L., & Bernaud, J. L. (2022). Validation of a French version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Relationships with self-esteem and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 49(4), 906-921. <https://doi.org/10.1177/08948453211009975>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling & development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2024). Career construction and the future of work: Preparing students for adaptive career decisions. *Journal of Vocational Behavior*, 154, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104025>
- Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(6), 98-110. <https://doi.org/10.30495/jedu.2023.26618.5316> [In Persian]
- Shen, X., Gu, X., Chen, H., & Wen, Y. (2021). For the future sustainable career development of college students: exploring the impact of core self-evaluation and career calling on career decision-making difficulty. *Sustainability*, 13(12), 6817. <https://doi.org/10.3390/su13126817>
- Shiri, N., & Badpa, B. (2024). Predicting the Entrepreneurial Intention based on the Financial Intelligence Dimensions: A Study among Accounting Students. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3(2), 51-64. <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2031156.1128> [In Persian]
- Shiri, N., Mirakzadeh, A., & Zarafshani, K. (2024). Conceptualization of Contextual Factors of Entrepreneurial Intention in the Iranian Higher Education System. *Education and Management of Entrepreneurship*, 2(4), 42-25. doi: 10.22126/eme.2023.2495 [In Persian]
- Shiri, Z., & Shiri, N. (2025). An Entrepreneurship-Oriented Analysis of Elementary School Textbooks: A Combined Approach Using Content Analysis and Shannon Entropy. *Education and Management of Entrepreneurship*, 4(1), 49-70. doi: 10.22126/eme.2025.11495.1131 [In Persian]
- Shu, X., Peng, J., & Wang, G. (2023). Deciding Alone or with Others: Employment Anxiety and Social Distance Predict Intuitiveness in Career Decision Making. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1484. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021484>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tian X, Huang B, Li H, Xie S, Afzal K, Si J and Hu D (2021) How Parenting Styles Link Career Decision-making efficacy in Chinese College students? The mediating Effect of Core Self-Evaluation and Career Calling. *Front. Psychol.* 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661600>
- Wang, X. H., Wang, H. P., & Lai, W. Y. (2023). Sustainable Career Development for College Students: An Inquiry into SCCT-Based Career Decision-Making. *Sustainability*, 15(1), 426. <https://doi.org/10.3390/su15010426>
- Yousefi, R., & Yousefi, B. (2023). The Role of Dark Personality Traits in Predicting Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 61-82. <https://doi.org/10.22055/jiops.2023.43044.1334> [In Persian]
- Zhao, L., Li, W., & Zhang, H. (2022). Career Adaptability as a Strategy to Improve Sustainable Employment: A Proactive Personality Perspective. *Sustainability*, 14(19), 12889. <https://doi.org/10.3390/su141912889>
- Zhou, D., & Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35(2), 219-235. <https://doi.org/10.1080/03069880701256684>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی