

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان: مدلیابی ساختاری گذار دانشگاه به کار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۵/۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۸/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۹/۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

شیوا شریفی^۱، احمد صادقی^۲  و اعظم نقوی^۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی‌گری منابع مسیرشغلی در رابطه بین مؤلفه‌های شخصیت (ارزیابی‌بنیادین‌خویش، انعطاف‌پذیری شناختی، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی) با اشتغال‌پذیری دانشجویان در مدل انطباق طی گذار دانشگاه به کار بود. **روش:** پژوهش، توصیفی-همبستگی بود و داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. جامعه آماری، دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان (ترم ۴ به بالا) بودند؛ که ۶۲۸ نفر به‌صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه منابع مسیرشغلی هیرشی و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴)، مقیاس ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن جاج و دورهام (۲۰۰۳)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲)، مقیاس اشتغال‌پذیری پول و همکاران (۲۰۱۴)، سیاهه انعطاف‌پذیری شناختی دنیس و همکاران (۲۰۱۰) و سیاهه ساخت مسیرشغلی دانشجویان (۲۰۱۸) بوده است. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی دانشجویان رابطه متغیرهای ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن، انعطاف‌پذیری شناختی، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری با اشتغال‌پذیری را به‌صورت کامل و ارتباط بین وظیفه‌شناسی و اشتغال‌پذیری را به‌صورت جزئی میانجی‌گری می‌کنند، همچنین ساخت مسیرشغلی دانشجویان، به‌صورت جزئی رابطه‌ی منابع مسیرشغلی با اشتغال‌پذیری را میانجی‌گری می‌کند، اما ارتباط انطباق‌پذیری مسیرشغلی با اشتغال‌پذیری، در حضور سایر میانجی‌ها، معنادار نبود. **نتیجه‌گیری:** این پژوهش نشان‌دهنده نقش محوری منابع مسیرشغلی در مدل انطباق و در ارتباط مؤلفه‌های شخصیتی با اشتغال‌پذیری در گذار دانشگاه به کار است و تقویت هدفمند آن، نه‌تنها انطباق شغلی دانشجویان را متحول می‌کند، بلکه در اشتغال‌پذیری آن‌ها نقشی مؤثر خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: اشتغال‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیرشغلی، شخصیت، گذار دانشگاه به کار، منابع مسیرشغلی

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5302-977X>

۳. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، 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/>).

The Mediating Role of Career Resources in the Relationship Between Personality Traits and Students' Employability: A Structural Modeling of the University-to-Work Transition

Shiva Sharifi (PhD student)¹, Ahmad Sadeghi (PhD)^{2*} 

Azam Naghavi (PhD)³

Abstract

Aim: This study aimed to investigate the mediating role of career resources in the relationship between personality components (core-self-evaluation, cognitive flexibility, neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) and students' employability within the framework of the university-to-work transition adaptation model.

Method: The research was descriptive-correlational, and data were analyzed using structural equation modeling. The statistical population consisted of undergraduate students (from the 4th semester onward) at the University of Isfahan, with 628 students selected through stratified sampling. The instruments included the Career Resources Questionnaire by Hirschi et al (2018), the NEO Five-Factor Inventory by McCrae and Costa (2004), the Core Self-Evaluations Scale by Judge and Durham (2003), the Career Adapt-Abilities Scale by Savickas and Porfeli (2012), the Employability Scale by Pool et al. (2014), the Cognitive Flexibility Inventory by Dennis et al. (2010), and the Student Career Construction Inventory by Savickas et al (2018). **Findings:** The results indicated that career resources and students' career construction fully mediated the relationship between core self-evaluation, cognitive flexibility, neuroticism, extraversion, openness to experience, and agreeableness with employability, and partially mediated the relationship between conscientiousness and employability. Additionally, students' career construction partially mediated the relationship between career resources and employability. However, the relationship between career adaptability and employability was not significant in the presence of other mediators. **Conclusion:** This study highlights the pivotal role of career resources in the adaptation model and in linking personality components with employability during the university-to-work transition. Targeted enhancement of these resources not only transforms students' career adaptation but also significantly impacts their employability.

Keywords: Career Resources, Career Adaptability, Employability, Personality, University to work transition

1. PhD candidate of Career Counseling, University of Isfahan, Iran.

2. Corresponding Author: Associate Professor in Department of counseling, Faculty of Education & Psychology, University of Isfahan, Iran.

a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5302-977X>

3 Associate Professor in Department of counseling, Faculty of Education & Psychology, University of Isfahan, Iran.



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

تحولات گسترده‌ی اقتصادی، اجتماعی و فناورانه در دهه‌های اخیر، مسیرهای شغلی افراد، به‌ویژه جوانان تحصیل کرده را با دگرگونی‌های بنیادینی مواجه کرده است؛ بسیاری از مسیرهایی که پیش‌تر تا حدی خطی، قابل پیش‌بینی و در کنترل فرد بود، اکنون به فرآیندی نامطمئن، چندمرحله‌ای و پراکنده تبدیل شده و ازجمله مهم‌ترین پیامدهای این تحولات، افزایش پیچیدگی و ابهام در فرآیند ورود فارغ‌التحصیلان به بازار کار بوده است (ساویکاس و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ حمید و همکاران^۲، ۲۰۲۶) که باعث شده بسیاری از جوانان پس از پایان دوره‌های آموزش عالی، وارد مرحله‌ای شوند که نه در نظام آموزشی جای دارند، نه شغل پایداری یافته‌اند و نه چشم‌انداز روشنی از مسیرشغلی خود ایجاد کرده‌اند (پترسکو و همکاران^۳، ۲۰۲۵).

این مرحله حساس که از آن با عنوان گذار دانشگاه به کار^۴ یاد می‌شود، به بازه‌ای اطلاق می‌شود که در آن حدود ۲۵٪ از دانش‌آموختگان شروع به ورود به بازار کار (چه به‌صورت پاره‌وقت و چه تمام‌وقت) می‌کنند و تا زمانی ادامه دارد که حدود ۷۵٪ از این گروه موفق به اشتغال می‌شوند (ریان^۵، ۲۰۰۱) و در سطح بین‌المللی، فاصله‌ی میان پایان آموزش رسمی تمام‌وقت تا زمانی که نرخ اشتغال کامل در میان هم‌تایان فرد به ۵۰٪ برسد، در نظر گرفته می‌شود (سازمان بین‌المللی کار^۶، ۲۰۱۹). این گذار که ازجمله مهم‌ترین مراحل انتقالی در مسیر زندگی شغلی افراد محسوب می‌شود، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌گیری مسیرشغلی اولیه و حتی بلندمدت افراد ایفا می‌کند و موفقیت یا شکست در این مرحله، رضایت شغلی، پایداری شغلی و حتی بهزیستی روانی فرد را برای سال‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد (بلاکر و همکاران^۷، ۲۰۲۳؛ وولو و همکاران^۸، ۲۰۱۴).

در گذشته، موفقیت گذار دانشگاه به کار، اغلب با شاخص‌هایی مانند یافتن شغل، میزان درآمد، یا ثبات شغلی سنجیده می‌شد (ان‌جی و فلدمن^۹، ۲۰۰۷)، اما چنین شاخص‌هایی دیگر نمی‌توانند تجربه‌های متنوع و بعضاً پرفرازونشیب افراد را در بازار کار امروزی بازتاب دهند (آکرمن

-
1. Savickas
 2. Hamid
 3. Petrescu
 4. University to Work Transition
 5. Ryan
 6. ILO: International Labor Organization
 7. Blokker
 8. Vuolo
 9. Ng & Feldman

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

و همکاران^۱، ۲۰۱۵؛ کراه و همکاران^۲، ۲۰۱۵)، به همین دلیل و در واکنش به این ناکارآمدی، پژوهشگران به مفهوم اشتغال‌پذیری^۳ توجه نشان داده‌اند؛ سازه‌ای که بیش از ۳۰ سال پیش مطرح شد و به برداشت ذهنی فرد از توانایی خود برای یافتن، حفظ و در صورت نیاز جایگزینی شغل اشاره می‌کند (هیلیج و پولارد^۴، ۱۹۹۸؛ فوگیت و همکاران^۵، ۲۰۰۴؛ روث ول و همکاران^۶، ۲۰۰۸). این مفهوم، امکان بررسی فرآیند گذار را حتی پیش از ورود رسمی به بازار کار فراهم می‌سازد و از این نظر، به‌ویژه برای مطالعه‌ی جمعیت دانشجویی ارزشمند است (مسدوناتی و همکاران^۷، ۲۰۲۲؛ پیترز و همکاران^۸، ۲۰۱۹)؛ از طرفی دیگر، ازجمله مهم‌ترین چارچوب‌های نظری که در سال‌های اخیر جایگاه مهمی در تحلیل گذار دانشگاه به کار یافته، نظریه‌ی برساخت مسیرشغلی^۹ (ساویکاس، ۲۰۱۳) است که با معرفی مدل انطباق^{۱۰} به تبیین فرآیند انطباق افراد با تغییرات و گذارهای شغلی پرداخته است. این مدل، فرایند انطباق را به چهار سطح سلسله مراتبی مرتبط آمادگی‌های انطباق‌خواهی^{۱۱}، منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی^{۱۲}، پاسخ‌های انطباق‌یابی^{۱۳} و نتایج انطباق^{۱۴} تقسیم می‌کند که هر یک از این سطوح، ابعاد خاصی از توانایی‌ها، تمایلات و رفتارهای فرد را پوشش می‌دهند.

در این مدل، انطباق، نتیجه‌ی نهایی یک فرایند انطباقی موفق است و نمایانگر وضعیت پایداری است که در آن، فرد به شکلی مؤثر با چالش‌ها و وظایف مسیرشغلی‌اش روبه‌رو شده، با محیط کاری خود هماهنگ گشته و به رضایت، ثبات و رشد شغلی دست یافته است. این مرحله، برآیند فعال‌سازی منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی، انطباق‌خواهی و پاسخ‌های انطباق‌یابی می‌باشد و در فرآیند گذار دانشگاه به کار، می‌تواند در قالب شاخص‌هایی همچون اشتغال‌پذیری، موفقیت مسیرشغلی، رضایت مسیرشغلی یا حس رسالت شغلی سنجیده شود (پارولا و مارسینوتی^۱، ۲۰۲۵؛

-
1. Akkermans
 2. Krahn
 3. Employability
 4. Hillage & Pollard
 5. Fugate
 6. Rothwell
 7. Masdonati
 8. Peeters
 9. Career Construction Theory
 10. Adaptation model
 11. Adaptivity readiness
 12. Career Adaptability Resources
 13. Adapting Respond
 14. Adaptation Result

مارسیونتی^۱؛ ۲۰۲۵؛ هیرشی و همکاران^۲، ۲۰۱۵؛ مونتیرو و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ پررا و مکیلون^۴، ۲۰۱۷؛ رودولف و همکاران^۵، ۲۰۱۷). طبق این مدل، افراد برای رسیدن به انطباق، نیازمند ویژگی‌های انطباق‌خواهی خاصی هستند که موجب رشد منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی شده و به واسطه‌ی آن، پاسخ‌های انطباق‌یابی را برانگیزانده و درنهایت منجر به انطباق می‌گردد.

ویژگی‌های انطباق‌خواهی، سازه‌های روان‌شناختی پایدارتر و غیرقابل تغییرتری نظیر ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن^۶، انعطاف‌پذیری شناختی^۷ و دیگر ویژگی‌های روان‌شناختی پایه را دربرمی‌گیرد (لی^۸، ۲۰۲۱؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۵؛ شریفی و صادقی، ۱۳۹۹؛ ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸) که نشان‌دهنده آمادگی و تمایل به تغییر است و منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی را تقویت می‌کند. منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی درواقع منابع روانی اجتماعی متشکل از دغدغه^۹، کنترل^{۱۰}، کنجکاوی^{۱۱} و اعتماد^{۱۲} است که فرد را به محیط پیوند می‌زند. این منابع خودتنظیمی، شایستگی‌های مبادله‌ای هستند که نشان‌دهنده تمایلات، مهارت‌ها و رویکرد یک فرد به تکالیف مرتبط با مسیرشغلی‌اش می‌باشد و در مدل انطباق، میانجی بین ویژگی‌های انطباق‌خواهی و پاسخ‌های انطباق‌یابی است و با برانگیختن پاسخ‌های انطباق‌یابی می‌تواند به دورنمای مسیرشغلی در مدیریت موفقیت‌آمیز رشد مسیرشغلی، موفقیت‌گذارها و تعدیل نقش‌های کاری جدید و درواقع همان انطباق، کمک کند(ساویکاس و پروفیلی^{۱۳}، ۲۰۱۲). درنهایت، پاسخ‌های انطباق‌یابی، مجموعه‌ای از باورها و رفتارهایی همچون خودکارآمدی شغلی، طراحی مسیرشغلی، تعیین اهداف و اقدامات جست‌وجوی شغل هستند که در شرایط تغییر یا گذار، نقش مهمی در هدایت فرد، آمادگی برای آینده و مدیریت وظایف مرتبط با رشد شغلی ایفا می‌کنند (هیرشی و والرو^{۱۴}، ۲۰۱۵). این پاسخ‌ها ابزار تحقق نتایج انطباق به شمار می‌روند و در مدل انطباق، میانجی بین منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق می‌باشد

1. Parola & Marcionetti
2. Hirschi
3. Monteiro
4. Perera & McIlveen
5. Rudolph
6. Core-self-evaluation
7. Cognitive flexibility
8. Li
9. Concern
10. Control
11. Curiosity
12. Confident
13. Savickas & Porfeli
14. Hirschi & Valero

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

(نیلفروشان^۱، ۲۰۲۰) و به‌صورت جامع با سازه‌ی ساخت مسیرشغلی دانشجویان^۲ تبیین می‌گردد (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های حیطه گذار شغلی و به‌ویژه گذار دانشگاه به کار در سال‌های اخیر، توجه ویژه‌ای به اشتغال‌پذیری دانشجویان (آدگبیت و آدوسان^۳، ۲۰۲۱؛ مونتیرو و همکاران، ۲۰۲۱) داشته‌اند و به‌عنوان نتایج انطباق در مدل ساویکاس ارتباط آن با انطباق‌پذیری مسیرشغلی، انطباق‌یابی و متغیرهای انطباق‌خواهی مورد بررسی قرار گرفته است (آتیتسوغب و همکاران^۴، ۲۰۱۹؛ دی گازمن و چوی^۵، ۲۰۱۳؛ گلاوین و همکاران^۶، ۲۰۱۷). در بعد انطباق‌خواهی، ویژگی‌های پنج عاملی شخصیت از دیرباز، در فرایند گذار مورد پژوهش بوده و دیدگاهی کلی از ابعاد پایدار شخصیت در مدل انطباق به دست می‌دهند (هو^۷ و همکاران، ۲۰۲۵)، ابعاد پنج عاملی شخصیت که شامل برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری هستند، چارچوبی جامع از ویژگی‌های پایدار شخصیت ارائه می‌دهند که به توضیح الگوهای رفتاری بلندمدت در تعامل با اشتغال و مسیرشغلی افراد می‌پردازند (باریک و موانت، ۱۹۹۱؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیت، به‌ویژه برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری، غالباً ارتباط مثبت و معناداری با انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی دارند که درنهایت به اشتغال‌پذیری منجر می‌شود (لی و همکاران^۸، ۲۰۱۵؛ پررا و مکیلین، ۲۰۱۷؛ جانسون^۹، ۲۰۱۸؛ ننه^{۱۰}، ۲۰۲۰؛ شریفی و صادقی، ۱۳۹۹). باین‌حال، نتایج این تحقیقات در برخی موارد با تفاوت‌هایی همراه بوده است؛ به‌طوری‌که ارتباط بین ابعاد ویژگی‌های پنج عاملی شخصیت با انطباق‌پذیری مسیرشغلی، انطباق‌یابی و نتایج انطباق (در اینجا اشتغال‌پذیری) در برخی از مطالعات مثبت، در برخی منفی و در مواردی نیز غیر معنادار گزارش شده‌اند (گونزلز^{۱۱}، ۲۰۲۳؛ ویل و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳؛ عزیز و پانگیل، ۲۰۱۷؛ ننه، ۲۰۲۰). به‌رغم این تفاوت‌ها، نکته‌ای که همچنان قابل توجه است، نقش غیرقابل انکار ویژگی‌های پنج

1. Nilforooshan
2. Student Career Construction
3. Adegbite & Adeosun
4. Atitsogbe
5. de Guzman & Choi
6. Glavin
7. Hu
8. Li
9. Johnston
10. Neneh
11. Gonzalez
12. Wille

عاملی شخصیت به عنوان ویژگی‌های انطباق‌خواهی در مدل انطباق شغلی دانشجویان می‌باشد (هو و همکاران، ۲۰۲۵)، از طرفی دیگر، ارزیابی بنیادین‌خویش‌تن که به باورهای فرد درباره ارزشمندی، خودکارآمدی، کنترل درونی و ثبات عاطفی مربوط می‌شود (جاج و دورهام، ۲۰۰۳)، به عنوان یک مکمل در کنار ویژگی‌های پنج عاملی شخصیت (دی فابیو و پالازچی^۱، ۲۰۲۰)، یا به تنهایی، ارتباط تنگاتنگی با پیامدهای شغلی مانند اشتغال‌پذیری و نتایج انطباق دارد (جنک^۲، ۲۰۲۳؛ آیگبودین^۳، ۲۰۲۰؛ چن و همکاران^۴، ۲۰۲۳؛ رد ریگس و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ اونیشی و همکاران^۶، ۲۰۱۵) و مطالعات مختلف نشان داده‌اند که احساس ارزشمندی و توانمندی ارزیابی بنیادین‌خویش‌تن به واسطه‌ی تأثیر مثبت بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی، می‌تواند نقش به سزا و مثبتی در افزایش اشتغال‌پذیری دانشجویان ایفا کند (مقدس و همکاران، ۱۴۰۴؛ دو و همکاران^۷، ۲۰۲۲). از جهت دیگر، انعطاف‌پذیری شناختی که توانایی فرد برای ایجاد تغییر مناسب مجموعه‌های شناختی (مانند افکار، اهداف، باورها و انتظارات) و رفتارها در پاسخ به یک محیط در حال تغییر یا گذار است (آرمبروستر و همکاران^۸، ۲۰۱۲؛ یونسکو، ۲۰۱۲)، ظرفیت شناختی برای مدیریت ابهام و نوآوری در مسیرشغلی را فراهم می‌آورد و در انواع گذارها و به‌ویژه در فرآیند گذار دانشگاه به کار که نیازمند تصمیم‌گیری در شرایط نامطمئن و انطباق با چالش‌های جدید است، اهمیت دارد (سم و همکاران^۹، ۲۰۲۴؛ آدگبیت و آدوسان، ۲۰۲۱؛ لی، ۲۰۲۱؛ لی و جانگ^{۱۰}، ۲۰۲۲)؛ با این حال، علی‌رغم اهمیت آن در زندگی روزمره و تحقیقات رو به رشد در مورد مفاهیمی که حاکی از ظرفیت پاسخگویی مؤثر شناختی و رفتاری هستند، نقش انعطاف‌پذیری شناختی در رشد شغلی و انطباق همچنان در ادبیات کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال، به‌ویژه در فرآیند گذار دانشگاه به کار، سازه‌ای حیاتی است و تحقیقات جدید ارتباط مثبت آن را با انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی (استید و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۱؛ چانگ و لانگ^{۱۲}، ۲۰۱۷) و در ارتباط با اشتغال‌پذیری (آدگبیت و آدوسان، ۲۰۲۱)، در مدل انطباق (لی،

1 . Di Fabio & Palazzeschi

2 . Janeke

3 . Aigbodian

4 . Chen

5 . Rodrigues

6 . Onyishi

7 . Du

8 . Armbruster

9 . Sam

10 . Lee

11 . Stead

12 . Chong

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

۲۰۲۱) تأیید کرده‌اند. انعطاف‌پذیری شناختی، به‌صورت کلی یک بعد شناختی از شخصیت است و در پژوهش آدگبیت و آدوسان (۲۰۲۱) ازجمله مهم‌ترین آمادگی‌های ضروری برای اشتغال‌پذیری و آمادگی برای مشاغل آینده نام برده شده است؛ بنابراین، با توجه به پژوهش‌های پیشین، انعطاف‌پذیری شناختی نیز می‌تواند با ارتقای سطح انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی در بهبود اشتغال‌پذیری مؤثر می‌باشد.

با بررسی پژوهش‌های مرتبط می‌توان دریافت که تمرکز بخش زیادی از پژوهش‌های حیطه‌ی اشتغال و به‌خصوص پژوهش‌های گذار دانشگاه به کار، در طی دو دهه‌ی گذشته، بررسی نقش و اهمیت انواع متغیرهای انطباق‌خواهی در ارتباط با منبع انطباق‌پذیری مسیرشغلی در مدل انطباق بوده است (تاویتیمان و همکاران^۱، ۲۰۲۵؛ جانستون^۲، ۲۰۱۸؛ لی و همکاران^۳، ۲۰۲۱؛ کوئن و همکاران^۴، ۲۰۱۲؛ هالدو و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ کوهی و همکاران^۶، ۱۴۰۰) و نتایج این پژوهش‌ها، نشان داده‌اند که این منبع، می‌تواند به‌صورت معناداری بر رفتارهای انطباق‌یابی تأثیرگذار باشد و درنهایت، بر پیامدهای شغلی همچون اشتغال‌پذیری، رضایت شغلی و ثبات شغلی مؤثر واقع شوند. همچنین این تمرکز علمی منجر به توسعه‌ی مدل‌های مداخله‌ای و ملاحظات مشاوره‌ای متعددی در بستر دانشگاهی و شغلی شده و انطباق‌پذیری مسیرشغلی را به یکی از پُرسامدترین مفاهیم مسیرشغلی در فرآیندهای انطباقی و به‌خصوص گذار دانشگاه به کار تبدیل کرده است (جانستون^۲، ۲۰۱۸؛ ماگیوری و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی، به افراد امکان می‌دهد تا خودپنداره‌ی شغلی‌شان را به اجرا بگذارند، زندگی شغلی‌شان را شکل دهند و نقش‌های شغلی خود را مستقر سازند. همچنین با جهت‌دهی به افکار و رفتارهای مرتبط با آینده‌ی شغلی فرد، ازجمله داشتن دغدغه نسبت به مسیرشغلی، طراحی و طراحی برنامه‌هایی برای نیل به موقعیت‌های مطلوب شغلی (کنترل)، جست‌وجو و بررسی و کنکاش خود و فرصت‌های شغلی موجود (کنجکاوی) و احساس شایستگی و خودکارآمدی (اعتماد)، نقش مؤثری در تسهیل فرآیند گذار و ارتقای سطح اشتغال‌پذیری ایفا کرده و درنهایت به موفقیت افراد در مرحله گذار از دانشگاه به دنیای کار منجر می‌شود (رودولف و همکاران^۷، ۲۰۱۷؛ کوئن و همکاران^۸، ۲۰۱۲).

با این حال و باوجود مزایای آشکار و شواهد تجربی گسترده مبنی بر اثرگذاری این سازه، بسیاری از پژوهشگران، معتقدند که انطباق‌پذیری مسیرشغلی تنها یکی از انواع منابع لازم برای

-
1. Tavitiyaman
 2. Koen
 3. Hlad'o
 4. Maggiori

عبور از موقعیت‌های گذار می‌باشد (هابفل و همکاران^۱، ۲۰۱۸، ان جی و فلدمن، ۲۰۱۴) و برای رسیدن به درکی جامع‌تر از فرآیندهای انطباقی، نیاز است منابع مسیرشغلی در قالبی وسیع‌تر و ساختاریافته‌تر مورد توجه قرار گیرند (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲) و تمرکز بیش از اندازه بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان تنها منبع حیاتی برای رساندن افراد به انطباق موفق، به ارائه‌ی تصویر ناقصی از واقعیت‌های چندبعدی گذارهای مسیرشغلی می‌انجامد (هانگلی و هیرشی^۲، ۲۰۲۰)؛ درواقع بایستی در نظر گرفت که تحلیل‌های رایج درباره‌ی گذار دانشگاه به کار، بیش از حد معطوف به منابع چهارگانه‌ی انطباق‌پذیری مسیرشغلی بوده‌اند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸) و این تمرکز تک‌بعدی، منجر به فروکاست یک فرآیند پیچیده و چندسطحی به مؤلفه‌هایی صرفاً فردمحور شده‌است. درحالی‌که شواهد نظری و تجربی حاکی از آن‌اند که گذار دانشگاه به کار نه تنها پدیده‌ای روان‌شناختی، بلکه یک گذار اجتماعی، اقتصادی و ساختاری است و موفقیت در آن، مستلزم بسیج شدن طیف گسترده‌ای از منابع درونی و بیرونی می‌باشد (هانگلی و هیرشی، ۲۰۲۰).

از منظر بسیاری از پژوهش‌های حیطه‌ی گذار نیز، موفقیت در گذار، وابسته به چهار مؤلفه‌ی وضعیتی^۳، خود^۴، حمایتی^۵ و راهبردی^۶ است که هم عوامل فردی و هم زمینه‌ای را در برمی‌گیرد و واکنش افراد به موقعیت‌های انتقالی، محصول تعامل بین ادراک شخصی و دسترسی واقعی به منابع و حمایت‌هاست (اسکولاسبرگ^۷، ۱۹۸۱)؛ همچنین میزان و تنوع انواع منابع قابل دسترس فرد، تعیین‌کننده‌ی ظرفیت او برای مقابله با موقعیت‌های فشارزا و عبور موفقیت‌آمیز از گذارها می‌باشد (آنتونیو و چیسا^۸، ۲۰۲۴)؛ بنابراین، باینکه بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه‌های روانی اجتماعی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در فرایند گذار دانشگاه به کار از اهمیت بالایی برخوردارند (لی، ۲۰۲۱؛ نیوترات و ماتاچ^۹، ۲۰۱۷)، باید توجه داشت که به نظر می‌رسد نقش تعیین‌کننده‌ی منابع محیطی و ساختاری نظیر حمایت اجتماعی، وضعیت اقتصادی، سرمایه اجتماعی، فرصت‌های نهادی و سیاست‌های بازار کار و آگاهی از آن‌ها، همچنان تا حد زیادی در

-
1. Hobfoll
 2. Haenggli & Hirschi
 3. Situation
 4. Self
 5. Support
 6. Strategy
 7. Schlossberg
 8. Antonio & Chiesa
 9. Neureiter & Traut-Mattausch

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

تحلیل‌های انطباق شغلی نادیده گرفته شده‌اند (نیلسون^۱، ۲۰۱۹؛ هانگلی و هیرشی، ۲۰۲۰؛ دونالد و همکاران^۲، ۲۰۲۴) و این غفلت نظری، در نهایت به تولید روایت‌هایی می‌انجامد که بار مسئولیت گذار را صرفاً بر دوش روان فرد گذاشته و با نادیده گرفتن زمینه‌های محیطی، به بازتولید نابرابری‌های ساختاری کمک می‌کنند (انتونیا و چيسا، ۲۰۲۴).

بر این اساس، آشکار است که تحلیل‌های چندجانبه و علمی و سیاست‌گذاری کارآمد در زمینه‌ی گذار دانشگاه به کار، نمی‌تواند صرفاً بر متغیرهای روان‌شناختی فردی متمرکز شود و درک جامع این فرایند، مستلزم گسترش لنز تحلیلی به‌سوی منابع دیگر از جمله منابع محیطی، اجتماعی و ساختاری می‌باشد؛ منابعی که بدون آن‌ها، حتی بالاترین سطح آمادگی روانی نیز ممکن است به انطباق واقعی منجر نشود (هانگلی و هیرشی، ۲۰۲۰) و غفلت از این منابع، نه فقط باعث تحریف فهم ما از سازوکارهای گذار می‌شود، بلکه زمینه‌ساز طراحی مداخلاتی می‌شود که در نهایت ناکارآمد، ناکافی و از نظر اجتماعی ناعادلانه‌اند.

در همین راستا و در پاسخ به رویکردهای تک‌منبعی که عمدتاً تنها بر مؤلفه‌ای همچون انطباق‌پذیری مسیرشغلی تمرکز دارند، هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) با تکیه بر نظریه‌ی حفاظت از منابع^۳، سازه‌ای جامع‌تر تحت عنوان منابع مسیرشغلی^۴ ارائه داده‌اند که مجموعه‌ای از منابع قابل توسعه و فعال‌شونده را شامل شده‌است و می‌تواند به افراد برای دستیابی به انطباق مؤثر در مسیرشغلی‌شان کمک کند. این منابع شامل منابع سرمایه انسانی^۵ (با سه زیر مقیاس خبرگی شغلی^۶، دانش بازار کار^۷ و مهارت‌های نرم^۸)، منابع محیطی^۹ (با سه زیر مقیاس حمایت مسیرشغلی سازمانی^{۱۰}، چالش شغلی^{۱۱} و حمایت‌های مسیرشغلی اجتماعی^{۱۲})، منابع انگیزشی^{۱۳} (با ۳ زیر

-
1. Nilsson
 2. Donald
 3. Conversation of resource
 4. Career resource
 5. Human resource
 6. Occupational expertise
 7. Job market knowledge
 8. Soft skills
 9. Environmental Resources
 10. Organizational career support
 11. Job challenge
 12. Social career support
 13. Motivational resource

مقیاس آمیختگی با مسیر شغلی^۱، اعتماد مسیر شغلی^۲ و وضوح مسیر شغلی^۳ و منابع کنشی^۴ (با ۳ زیر مقیاس شبکه سازی^۵، کاوش مسیر شغلی^۶ و یادگیری^۷) می باشد. ایشان همچنین در مطالعه‌ای تجربی به بررسی نقش منابع مسیر شغلی در ارتباط با منابع انطباق پذیری مسیر شغلی در مدل انطباق پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که منابع مسیر شغلی نه تنها نقش مهمی در رشد شغلی افراد و موفقیت شغلی ایشان ایفا می کنند، بلکه می تواند در مدل انطباق، در جایگاهی هم عرض با منابع انطباق پذیری مسیر شغلی حضور داشته باشد و در پیش بینی سازه های مرتبط با انطباق نقش پیش بینی کنندگی مؤثرتری (به نسبت منابع انطباق پذیری مسیر شغلی) نیز ایفا کند (هانگلی و هیرشی، ۲۰۲۰).

در حوزه‌ی گذار دانشگاه به کار نیز، یکی از دلایل مهم شکاف در موفقیت فارغ التحصیلان، تفاوت آن‌ها در دسترسی به منابعی است که این گذار را تسهیل می کنند (کرول^۸، ۲۰۰۸) و برای درک دقیق تر موقعیت یابی دانشجویان و فارغ التحصیلان در بازار کار و ارتقاء اشتغال پذیری آن‌ها، ضروری است زمینه ها و منابع موجود در اختیار آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. در همین راستا، هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) تأکید می کند که ارتقاء منابع مسیر شغلی افراد، می تواند بهزیستی شغلی، موفقیت عینی و ذهنی شغلی و رضایت شغلی برای شاغلان و یافتن شغل مناسب تر، تصمیم گیری شغلی کارآمدتر، اشتغال پذیری بالاتر و رفتارهای انطباقی مؤثرتر و نهایتاً گذار دانشگاه به کار موفق تر را برای دانشجویان به دنبال داشته باشد (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۸؛ مونتیرو همکاران^۹، ۲۰۲۱). هانگلی و هیرشی (۲۰۲۰) بر ضرورت بررسی رابطه‌ی منابع مسیر شغلی با دیگر متغیرهای مرتبط با رشد و موفقیت شغلی در مراحل مختلف زندگی دانشگاهی تأکید می کنند و پژوهشگران را به بررسی هم زمان این منابع در حضور انطباق پذیری مسیر شغلی و در بستر مدل انطباق دعوت کرده اند؛ ایشان همچنین اذعان دارند که انجام چنین مطالعاتی، علاوه بر ارتقاء فهم ما از فرایند گذار، بستر طراحی مداخلات مشاوره‌ای غنی تر و مؤثرتری را فراهم می سازد که بدون شناخت کامل از منابع موجود و سازه های پیش بین، دشوار بوده و مانع درکی ژرف و جامع از گذار دانشگاه به کار می گردد.

-
1. Involvement
 2. Career Confident
 3. Career Clarity
 4. Activities
 5. Networking
 6. Career exploration
 7. Learning
 8. Croll
 9. Monteiro

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

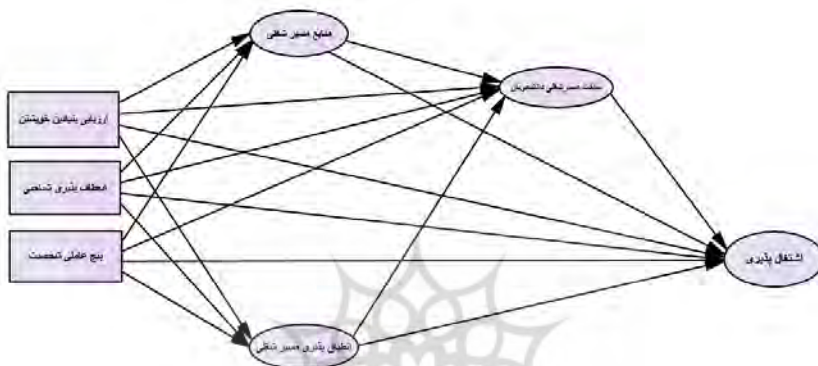
با توجه به آنچه گفته شد، در پژوهش‌های پیشین، ارتباط میان ویژگی‌های انطباق‌خواهی پنج‌عاملی بزرگ شخصیت، ارزیابی‌بنیادین‌خویش‌تن و انعطاف‌پذیری شناختی در مدل انطباق مورد بررسی قرار گرفته و تأییدشده است که این ویژگی‌ها با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی بر اشتغال‌پذیری اثر می‌گذارند؛ اما تاکنون هیچ پژوهشی به رابطه این ویژگی‌ها با منابع مسیرشغلی که توسط هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) معرفی شدند، در مدل کامل انطباق، نپرداخته است. هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) تأکید کرده‌اند که منابع مسیرشغلی در مدل انطباق، هم‌عرض با منابع انطباق‌پذیری قرار می‌گیرد و ویژگی‌های انطباق‌خواهی، نه‌تنها از طریق انطباق‌پذیری مسیرشغلی بلکه از طریق منابع مسیرشغلی، می‌تواند فرآیند انطباق‌یابی را تسهیل کند و افراد را درنهایت به انطباق شغلی موفق هدایت کند (هانگلی و هیرشی، ۲۰۲۰). از آنجایی که پژوهش‌های قبلی نیز به‌طور کلی نشان داده‌اند که ویژگی‌های ارزیابی‌بنیادین‌خویش‌تن ظرفیت فرد را برای دسترسی به منابع مسیرشغلی متعدد را بهبود می‌بخشند و به‌طور مستقیم به گسترش و دسترسی بیشتر به منابع مسیرشغلی کمک می‌کنند (جاج و هرست^۱، ۲۰۰۷)، انعطاف‌پذیری شناختی با افزایش آستانه ابهام (گریفین و هسکث^۲، ۲۰۰۳) و کنجکاوی فرد در موقعیت‌های جدید (جاج و همکاران، ۱۹۹۹) تمایل ایشان را به جستجوی منابع متنوع‌تر گسترش می‌دهد (ییلدیز آکیول و بویاسی^۳، ۲۰۲۰؛ مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۷) و ویژگی‌های پنج‌عاملی شخصیت با زیرمقیاس‌های مختلف منابع مسیرشغلی در ارتباط هستند (سیسوج و استراس^۴، ۲۰۲۱؛ برونلو و اسکلاتر^۵، ۲۰۱۱؛ سلیمی، نیلفروشان^۶، ۲۰۱۶)، به نظر می‌رسد که ویژگی‌های انطباق‌خواهی، از دو مسیر کلی بر اشتغال‌پذیری اثر می‌گذارند. به‌صورتیکه یک مسیر توسط انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی میانجی می‌گردد و مسیر دیگر توسط منابع مسیرشغلی و انطباق‌یابی به اشتغال‌پذیری منتهی می‌گردد. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه میان ویژگی‌های انطباق‌خواهی پنج‌عاملی بزرگ شخصیت، ارزیابی‌بنیادین‌خویش‌تن و انعطاف‌پذیری شناختی با اشتغال‌پذیری را در حضور سه میانجی انطباق‌پذیری مسیرشغلی، منابع مسیرشغلی و انطباق‌یابی به‌طور هم‌زمان بررسی کند و به‌این‌وسیله نقش منابع مسیرشغلی را در تسهیل فرآیند انطباق شغلی و اشتغال‌پذیری در مدل انطباق روشن‌تر نماید. بر اساس مباحث مطرح‌شده و با توجه به

-
- 1 . Judge & Hurst
 - 2 . Griffin & Hesketh
 - 3 . Yıldız-Akyol & Boyacı
 - 4 . Cieciuch & Strus
 - 5 . Brunello & Schlotter
 - 6 . Nilforooshan & Salimi

هدف این پژوهش فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر عنوان می‌گردند. مدل مفهومی پژوهش نیز در شکل ۱ نشان داده شده است.

فرضیه‌ی اول: ویژگی‌های انطباق‌خواهی، (در حضور انطباق‌پذیری مسیرشغلی) با میانجی‌گری منابع مسیرشغلی و انطباق‌یابی با اشتغال‌پذیری ارتباط دارد.

فرضیه‌ی دوم: ویژگی‌های انطباق‌خواهی (در حضور منابع مسیرشغلی) با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌یابی با اشتغال‌پذیری ارتباط دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش حاضر

روش

روش پژوهش حاضر از نوع مطالعه توصیفی-همبستگی بوده و به منظور آزمون مدل مفهومی، از تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. جامعه آماری کلیه دانشجویان مشغول به تحصیل در مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان در ترم‌های چهارم و بالاتر در سال تحصیلی ۱۴۰۴_۱۴۰۳ بودند. تعداد کل جامعه آماری برابر با ۵۰۳۳ نفر بوده، برای تعیین حجم نمونه، با استناد به توصیه‌های هیر و همکاران^۱ (۲۰۱۴) که برای مدل‌هایی با ۱۱ سازه، بین ۵۵۰ تا ۶۵۰ نفر را پیشنهاد می‌کنند، با در نظر گرفتن ۱۵ درصد احتمال ریزش، تعداد ۷۵۰ پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد، ۱۲۲ پرسشنامه به دلیل نقص داده‌ها، پاسخ‌های مشکوک یا کامل نشدن کنار گذاشته شد و در نهایت، ۶۲۸ پرسشنامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است که روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای متناسب حجم (شاخه‌ی تحصیلی و جنسیت) بود که پراکندگی آن در جدول یک ارائه شده است.

1. Hair

جدول ۱. توزیع حجم نمونه به تفکیک جنسیت و بر اساس تعداد دانشجویان هر شاخه تحصیلی

شاخه‌ی تحصیلی	زن	مرد	کل	درصد فراوانی
علوم انسانی	۲۲۳	۱۱۲	۳۳۵	۵۳
علوم پایه	۷۰	۴۴	۱۱۴	۱۸
مهندسی	۶۴	۱۱۵	۱۷۹	۲۹
کل	۳۵۷	۲۷۱	۶۲۸	۱۰۰

ابزارهای پژوهش

به‌منظور سنجش متغیرها، پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

۱- مقیاس اشتغال‌پذیری^۱: این مقیاس ۲۶ گویه‌ای، توسط پول و همکاران^۲ (۲۰۱۴) ساخته شده‌است که شامل پنج عامل هوش هیجانی و مدیریت خود^۳ با ۱۱ گویه‌ی ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۵ گویه‌ی ۸، ۹، ۱۳، ۱۵، ۱۶، یادگیری رشد مسیرشغلی^۵ با ۵ گویه‌ی ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، مهارت‌های حل مسئله^۶ با ۳ گویه‌ی ۱۴، ۱۹، ۲۰، تجربه‌ی کار و زندگی^۷ با ۲ گویه‌ی ۶ و ۷ می‌باشد. پول و همکاران (۲۰۱۴) روایی این مقیاس را از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و مدل تک‌عاملی مرتبه‌دوم را تأیید کردند و ضرایب‌پایایی را از طریق برآورد ضریب‌آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری بین ۰/۸۳ تا ۰/۶۳ و برای کل مقیاس ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از شدیداً موافقم (۷) تا شدیداً مخالفم (۱) استفاده می‌کنند. نسخه‌ی فارسی این مقیاس توسط امین جعفری (۱۳۹۹) ترجمه و ضرایب‌پایایی برای هوش هیجانی و مدیریت خود، عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه، یادگیری رشد مسیرشغلی، مهارت‌های حل مسئله و تجربه‌ی کار و زندگی، به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۶، ۰/۸۱، ۰/۷۰، ۰/۷۷ و برای کل مقیاس، ۰/۹۳ گزارش شده‌است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ به ترتیب برای زیر مقیاس اول تا پنجم ۰/۸۴، ۰/۷۶، ۰/۷۹، ۰/۶۱، ۰/۶۷ و برای کل پرسشنامه، ۰/۹۲ به‌دست آمده است.

1. Employability scale
2. Pool
3. Emotional intelligence & self-management
4. Academic performance & study skills
5. Career development learning
6. Problem solving skills
7. Work & life experience

۲- سیاهه ساخت مسیرشغلی دانشجویان^۱: ساویکاس و همکاران (۲۰۱۸) سیاهه ۱۸ سواله‌ی ساخت مسیرشغلی دانشجویان را به‌عنوان معیاری جهت سنجش پاسخ انطباق‌یابی که در مدل انطباق آمده است، معرفی کرده‌اند که مشارکت فعال دانشجویان در ساخت مسیرشغلی‌شان را از طریق چهار پاسخ انطباق‌یابی تبلور^۲ (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶)، کاوش^۳ (گویه‌های ۷، ۸، ۹)، تصمیم‌گیری^۴ (گویه‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴) و آماده‌سازی^۵ (گویه‌های ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸) موردسنجش قرار می‌دهد. داده‌ها با استفاده از طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. ساویکاس و همکاران (۲۰۱۸) ضریب آلفای این سیاهه را ۰/۹۳ به دست آوردند. باباروویک و اسورکو^۶ (۲۰۱۶) نیز روایی آن را ۰/۸۹ گزارش کردند. این سیاهه توسط صادقی (۱۳۹۸) در ایران ترجمه و اعتبارسنجی شد و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۸ گزارش شد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ زیر مقیاس‌های تبلور، کاوش، تصمیم‌گیری و آمادگی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۳، ۰/۸۷، ۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه، ۰/۹۲ می‌باشد.

۳- مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۷: برای سنجش میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی شرکت‌کنندگان، از مقیاسی استفاده شد که توسط مارک ال. ساویکاس و همکارانش طراحی شده است (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲). این ابزار که اعتبار و پایایی آن در ۱۳ کشور بررسی شده، چهار بُعد اصلی انطباق‌پذیری شغلی را اندازه‌گیری می‌کند که شامل دغدغه (سؤالات ۱ تا ۶)، کنترل (۷ تا ۱۲)، کنجکاوی (۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (۱۹ تا ۲۴) می‌باشد. شرکت‌کنندگان پاسخ‌های خود را بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای ارائه می‌دهند. ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) میانگین آلفای کرونباخ این مقیاس را برای ۱۳ کشور، در ابعاد مختلف دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ و مقدار آلفای کل مقیاس در سطح بین‌المللی حدود ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. نسخه‌ی فارسی این ابزار توسط نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) اعتبارسنجی شده و آلفای کرونباخ آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ و برای ابعاد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۶ گزارش شده است. در مطالعه حاضر نیز آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۳ و برای ابعاد مذکور به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۸۰، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ به دست آمده است.

1. The Student Career Construction Inventory
2. Crystallizing
3. Exploring
4. Deciding
5. Preparing
6. Babarović & Šverko
7. Career Adaptability Scale

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

۴- پرسشنامه‌ی منابع مسیرشغلی^۱: جهت سنجش منابع مسیرشغلی از پرسشنامه‌ی منابع مسیرشغلی (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۸) نسخه‌ی دانشجویان استفاده شد که شامل ۳۸ گویه و در چهار بعد کلی شامل منابع سرمایه‌های انسانی، انگیزشی، محیطی و کنشی می‌باشد. این چهار بعد شامل ۱۲ خرده مقیاس است که هر کدام منبعی را مورد سنجش قرار می‌دهند. بعد سرمایه‌های انسانی دارای ۳ زیر مقیاس خبرگی شغلی (گویه‌های ۱، ۲، ۳)، دانش بازار کار (۴، ۵، ۶) و مهارت‌های نرم (۷، ۸، ۹)، بعد محیطی دارای ۳ زیر مقیاس حمایت مسیرشغلی سازمانی (۱۰، ۱۱، ۱۲)، چالش شغلی (۱۳، ۱۴، ۱۵)، حمایت‌های مسیرشغلی اجتماعی (۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹)، بعد انگیزشی دارای ۳ زیر مقیاس آمیختگی با مسیرشغلی (۲۰، ۲۱، ۲۲)، اعتماد مسیرشغلی (۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) و وضوح مسیرشغلی (۲۷، ۲۸، ۲۹) و بعد کنشی شامل ۳ زیر مقیاس شبکه‌سازی (۳۰، ۳۱، ۳۲)، کاوش مسیرشغلی (۳۳، ۳۴، ۳۵) و یادگیری (۳۶، ۳۷، ۳۸) می‌باشد که با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای سنجش می‌شود. هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) آلفای کرونباخ را برای زیر مقیاس‌ها در بازه‌ی ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ گزارش کردند. همچنین ابعاد و ساختار آیتم‌های انتخابی منابع مسیرشغلی از طریق CFA تأیید شده و بارهای عاملی استاندارد شده بین ۰/۵۹ و ۰/۹۱ در تغییر بوده است. برای آزمون اعتبار سازه، همه عوامل CRQ با متغیرهای مختلف موفقیت مسیرشغلی و رضایت مسیرشغلی همبستگی داشته و همبستگی‌ها معنی‌دار و در اندازه متوسط تا زیاد از $r = ۰/۲۷$ تا $r = ۰/۸۳$ گزارش شده‌اند. این پرسشنامه در پژوهش حاضر، برای اولین بار در ایران، توسط پژوهشگر ترجمه و روایی و معیارهای روان‌سنجی آن مورد تأیید قرار گرفته است، همچنین آلفای کرونباخ آن برای ۴ زیر مقیاس و کل پرسشنامه به ترتیب، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۹۶ به دست آمده است.

۵- فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت^۲: برای سنجش ویژگی‌های پنج عاملی شخصیتی، از فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو استفاده شد که توسط مک‌کرا و کاستا^۳ (۲۰۰۴) ارائه گردیده و دارای ۶۰ گویه است. این ابزار پنج عامل شخصیتی روان‌رنجوری (گویه‌های ۵۶، ۵۱، ۴۶، ۴۱، ۳۶، ۳۱، ۲۶، ۲۱، ۱۶، ۱۱، ۶، ۱)، برون‌گرایی (سؤالات ۵۷، ۵۲، ۴۷، ۴۲، ۳۷، ۳۲، ۲۷، ۲۲، ۱۷، ۱۲، ۷، ۲)، تجربه‌گرایی (گویه‌های ۵۸، ۵۳، ۴۸، ۴۳، ۳۸، ۳۳، ۲۸، ۲۳، ۱۳، ۱۸، ۸، ۳)، توافق‌پذیری (گویه‌های ۵۹، ۵۴، ۴۹، ۴۴، ۳۹، ۳۴، ۲۹، ۲۴، ۱۹، ۱۴، ۹، ۴) و وظیفه‌شناسی (گویه‌های ۶۰، ۵۵، ۵۰، ۴۵، ۴۰، ۳۵، ۳۰، ۲۵، ۲۰، ۱۵، ۱۰، ۵) را بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از ۱ تا ۵) می‌سنجد. گویه‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴،

1. Career Resource Questionnaire
2. Five Factor Inventory
3. McCrae & Costa

۱۵، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵، ۵۷ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. نمرات هر زیرمقیاس بین ۱۲ تا ۶۰ متغیر است. مک کرا و کاستا (۲۰۰۴) برای بررسی روایی همزمان این ابزار، آن را با مقیاس NEO PI-R مقایسه کردند و ضرایب روایی را به ترتیب برای روان رنجوری ۰/۷۵، برون گرایی ۰/۸۰، تجربه گرایی ۰/۷۴، توافق پذیری ۰/۷۱ و وظیفه شناسی ۰/۷۷ گزارش کردند. پایایی باز آزمایی دوهفته ای نیز بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ متغیر بوده است. در ایران، کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه ای بر روی دانشجویان، ضرایب آلفای کرونباخ را به ترتیب برای روان رنجوری ۰/۸۰، برون گرایی ۰/۸۹، تجربه گرایی ۰/۸۸، توافق پذیری ۰/۹۰، وظیفه شناسی ۰/۸۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز آلفا برای پنج عامل مذکور به ترتیب برابر ۰/۸۴، ۰/۷۲، ۰/۶۳، ۰/۶۷، ۰/۷۰ بوده است.

۶-مقیاس ارزیابی بنیادین خویشتن^۱: برای بررسی ویژگی های بنیادین فردی، از مقیاسی بهره گرفته شد که توسط جاج و همکاران^۲ (۲۰۰۳) طراحی شده است. این ابزار شامل ۱۲ گویه بوده و از طیف ۵ درجه ای لیکرت برای پاسخ دهی استفاده می شود. این مقیاس چهار سازه ی عزت نفس، مرکز کنترل، ثبات هیجانی و خودکارآمدی عمومی را موردسنجش قرار می دهد. گویه های شماره ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰ و ۱۲ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. زاچر^۳ (۲۰۱۴) ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را ۰/۸۷ گزارش کرده است. ترجمه ی فارسی این مقیاس توسط صاحبی (۱۳۹۶) انجام شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز، آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۲ گزارش شده است.

۷-سیاهه انعطاف پذیری شناختی^۴: این پرسشنامه که توسط دنیس و وندروال^۵ (۲۰۱۰) ساخته شده است، یک ابزار خود گزارشی کوتاه ۲۰ سؤالی است و برای سنجش نوعی از انعطاف پذیری شناختی که در موقعیت فرد برای چالش و جایگزینی افکار ناکارآمد با افکار کارآمدتر لازم است، به کار می رود. شیوه نمره گذاری آن بر اساس مقیاس ۷ درجه ای لیکرت از ۱ تا ۷ می باشد و الف) میل به درک موقعیت های سخت به عنوان موقعیت های قابل کنترل^۶ و ب) توانایی ایجاد چندین راه حل جایگزین برای موقعیت های سخت^۷ را می سنجد. روایی

-
1. Core-self-evaluation Scale
 2. Judge
 3. Zacher
 4. The Cognitive Flexibility Inventory
 5. Dennis & Vander Wal
 6. the tendency to perceive difficult situations as controllable
 7. the ability to generate multiple alternative solutions to difficult situations

نقش میانجی منابع مسيرشغلی در ارتباط بين ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

هم‌زمان این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی افسردگی بک برابر با ۰/۳۹- و روایی همگرایی آن با مقیاس انعطاف‌پذیری شناختی‌مارتین و رابین^۱ (۱۹۹۵)، ۰/۷۵ بوده و ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۹۰ گزارش نموده‌اند. در نسخه‌ی فارسی نیز که توسط کهندانی و ابوالعالی الحسینی (۱۳۹۶) ترجمه و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام شد، در دو عامل پردازش حل مسئله با ۱۳ گویه (۱۸، ۱۰، ۱۹، ۸، ۵، ۱۵، ۳، ۱۴، ۱۶، ۱۲) و ادراک کنترل‌پذیری با ۶ گویه (۴، ۷، ۲، ۱۱، ۱۷، ۹) مورد تأیید قرار گرفتند. گویه‌های ۴، ۷، ۲، ۱۱، ۱۷، ۹ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. همچنین گویه ۲۰ در نسخه‌ی فارسی به دلیل پایین بودن بار عاملی توسط ایشان حذف شد و آلفای کرونباخ کل این پرسشنامه و دو عامل پردازش حل مسئله و ادراک کنترل‌پذیری را به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۷ و ۰/۸۱ گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر نیز گویه‌ی ۲۰ به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف و آلفای کرونباخ به ترتیب برای زیر مقیاس‌ها و کل پرسشنامه ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

شیوه اجرای پژوهش

برای گردآوری داده‌ها پس از تعیین حجم جامعه آماری (کلیه‌ی دانشجویان کارشناسی مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ دانشگاه اصفهان)، حجم نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با جنسیت و شاخه‌ی تحصیلی (علوم انسانی (۲۲۳ زن و ۱۱۲ مرد)، علوم پایه (۷۰ زن و ۴۴ مرد) و مهندسی (۶۴ زن و ۱۱۵ مرد)) برآورد شد. طبقات بر اساس جنسیت و شاخه تحصیلی (علوم پایه، فنی و مهندسی و علوم انسانی) تعریف شدند و سهم هر طبقه در نمونه به‌طور متناسب تخصیص یافت. برای پاسخ‌دهی به پرسشنامه، دو شیوه‌ی انتخابی نسخه‌ی فیزیکی و نسخه‌ی آنلاین در نظر گرفته شد؛ به این صورت که دانشجویان می‌توانستند بر اساس ترجیح شخصی، یکی از دو روش را انتخاب کرده و پرسشنامه را به‌صورت حضوری یا مجازی تکمیل نمایند. در روش حضوری، پژوهشگر با مراجعه به دانشکده‌ها و انتخاب تصادفی کلاس‌های درسی، پس از هماهنگی با اساتید و کسب اجازه، با توضیح اهداف و اهمیت پژوهش، از دانشجویان برای شرکت داوطلبانه دعوت به عمل آورد. پرسشنامه‌ها در این مرحله به‌صورت مستقیم در اختیار شرکت‌کنندگان قرار می‌گرفتند. هم‌زمان، نسخه‌ی آنلاین نیز برای آن دسته از داوطلبانی که روش مجازی را ترجیح می‌دادند، ارسال می‌شد. شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و امکان انصراف در هر مرحله بدون هیچ‌گونه محدودیتی وجود داشت. همچنین بر اساس ملاحظات اخلاقی، داده‌ها با رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان جمع‌آوری شد. به دانشجویان اطمینان داده شد که اطلاعات صرفاً برای پژوهش استفاده شده و در اختیار هیچ‌کسی قرار نخواهد

گرفت. این پژوهش همچنین در کمیته اخلاق دانشگاه اصفهان بررسی و با کد IR.UI.REC.1403.021 تأیید شد. فرآیند تا زمان تکمیل حجم نمونه ادامه یافت و در پایان، داده‌های گردآوری شده مورد تحلیل قرار گرفت تا الگوی روابط بین متغیرهای پژوهش بررسی و مدل نظری آزموده شود.

یافته‌ها

۵۷٪ از شرکت‌کنندگان زن و ۴۳٪ مرد و میانگین سنی کل ایشان، ۲۱/۶ بود، از این بین، ۵۳٪ در شاخه‌ی علوم انسانی، ۱۸٪ علوم پایه و ۲۹٪ در رشته‌های فنی و مهندسی مشغول به تحصیل بودند. داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS ۲۳ و AMOS ۲۳ و از طریق روش‌های آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند. در پژوهش حاضر، به بررسی نقش میانجی‌گری سه سازه‌ی منابع مسیرشغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی در ارتباط با سه سازه‌ی ویژگی‌های پنج عاملی شخصیت، (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تجربه‌گرایی و توافق‌پذیری)، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن و انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان سازه‌های پیش‌بین با اشتغال‌پذیری پرداخته شد. در همین راستا و به‌منظور آزمون فرضیات، به دلیل وجود دو میانجی در هر دو مسیر (که در فرضیه‌ها ذکر شدند)، در ابتدا به بررسی نقش میانجی‌گری ساخت مسیرشغلی به‌عنوان متغیر انطباق‌یابی در ارتباط با متغیرهای منابع مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی با اشتغال‌پذیری پرداخته شد و پس از آن دو فرضیه‌ی پژوهش مورد بحث قرار گرفت که در ادامه، به تفصیل، بحث خواهد شد. در جدول دو، اطلاعات مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها گزارش شده‌است. پیش از اجرای مدل، نرمال بودن توزیع متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و در جدول سه، شاخص‌های نرمال بودن از طریق بررسی مقادیر کجی و کشیدگی گزارش شده‌اند. کجی بین ۳- و ۳ و کشیدگی بین ۱۰- و ۱۰ نرمال محسوب می‌گردد (کلاین^۱، ۲۰۲۳) و طبق جدول نتایج، همگی در بازه‌ی قابل قبول و مطلوب قرار دارند. پس از اطمینان از تأمین پیش‌فرض‌های لازم برای اجرای مدل معادلات ساختاری، مدل نهایی پژوهش مطابق با شکل دو طراحی و اجرا شد و تحلیل‌های میانجی از طریق روش بوت‌استرپ ناپارامتریک^۲ انجام گرفت. برای سهولت در رسم و گزارش دهی مدل، سازه‌ها با اختصار لاتین آن‌ها نام‌گذاری شدند به‌صورتی که روان‌رنجوری (N)، برون‌گرایی (E)، تجربه‌گرایی (O)، توافق‌پذیری (A)، وظیفه‌شناسی (C)، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن (CSE)، انعطاف‌پذیری شناختی (CF)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی (CA)، منابع مسیرشغلی (CR)، ساخت مسیرشغلی دانشجویان (SCCI)، اشتغال‌پذیری (EMP) نام‌گذاری شدند.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها

1. Kline, R. B.
2. Bootstrapping

میانگین انحراف معیار	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
۱. اشتغال پذیری	137/7 14/9	-									
۲. ساخت مسیر شغلی	66/2 13/3	*.۰/۷۴	-								
۳. انطباق پذیری	94/4 14/0	*.۰/۷۲	*.۰/۴۸	-							
۴. منابع مسیر شغلی	137/3 25/9	*.۰/۷۷	*.۰/۷۹	*.۰/۷۱	-						
۵. ارزیابی بنیادین	39/6 7/1	*.۰/۳۷	*.۰/۳۹	*.۰/۳۸	*.۰/۳۱	-					
۶. انعطاف شناختی	91/0 ۱۱/۸	*.۰/۴۱	*.۰/۳۰	*.۰/۴۹	*.۰/۳۴	*.۰/۴۵	-				
۷. وظیفه شناسی	42/5 ۶/۱	*.۰/۳۸	*.۰/۳۳	*.۰/۵۱	*.۰/۲۱	*.۰/۴۳	*.۰/۵۱	-			
۸. روان‌رن جوری	38/9 ۶/۸	*.۰/۱۲	*.۰/۳۱	*.۰/۱۲	*.۰/۳۸	*.۰/۴۱	*.۰/۲۶	*.۰/۳۹	-		

متغیر	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
۹. برون رایی	40/1	۵/۸	* ۰/۴۵	* ۰/۳۱	* ۰/۳۹	* ۰/۴۱	* ۰/۴۸	* ۰/۳۸	* ۰/۳۸	* ۰/۱۸	-		
۱۰. تجرب هگرایی	37/7	۵/۲	* ۰/۱۱	* ۰/۲۰	-02	* ۰/۳۱	* ۰/۰۵	* ۰/۳۳	* ۰/۳۹	* ۰/۴۱	* ۰/۰۴	-	
۱۱. توافق پذیری	34/2	۵/۴	* ۰/۱۶	* ۰/۲۷	* ۰/۱۲	* ۰/۳۱	* ۰/۲۲	* ۰/۱۷	* ۰/۳۳	* ۰/۶۱	* ۰/۱۴	* ۰/۴۵	-

* P<0/01 ** P<0/05 N=628

جدول ۳: بررسی نرمالیتی متغیرها و زیر مقیاس‌ها

نام متغیر	کجی	کشیدگی	نام متغیر	کجی	کشیدگی
EMP	-۰/۵۶	۰/۴۲	CAsub 2	-۰/۹۷	۱/۲۴
EMPsub 1	-۰/۸۱	۱/۱۲	CAsub 3	-۰/۹۸	۱/۷۳
EMPsub 2	-۰/۴۱	-۰/۳۳	CAsub 4	-۰/۷۲	۰/۴۱
EMPsub 3	-۰/۷۶	۰/۵۲	CR	-۰/۶۱	۰/۱۲
EMPsub 4	-۰/۴۸	-۰/۰۶	CRS1	-۰/۶۰	۰/۰۹
EMPsub 5	-۰/۲۸	-۰/۷۲	CRS2	-۰/۵۸	-۰/۳۰
SCCI	-۰/۷۵	۰/۱۵	CRS3	-۰/۷۴	۰/۴۶
CCsub1	-۰/۹۱	۰/۶۷	CRS4	-۰/۶۹	۰/۲۵
CCsub2	-۰/۶۱	-۰/۴۳	CSE	۰/۴۹	۰/۴۸
CCsub3	-۰/۷۳	-۰/۱۴	CF	۰/۶۹	۰/۹۹
CCsub4	-۰/۶۴	-۰/۱۵	C	۰/۳۸	۰/۱۶

نام متغیر	کجی	کشیدگی	نام متغیر	کجی	کشیدگی
CA	-۰/۹۶	۱/۷۲	N	-۰/۴۴	-۰/۵۵
CAsub1	-۰/۸۶	۱/۱۳	E	-۰/۲۳	۰/۹۲
مقدار	۳<+۳	۱۰<+۱۰	مقدار	۳<+۳	۱۰<+۱۰
مطلوب	-۰	-۰	مطلوب	-	-۰

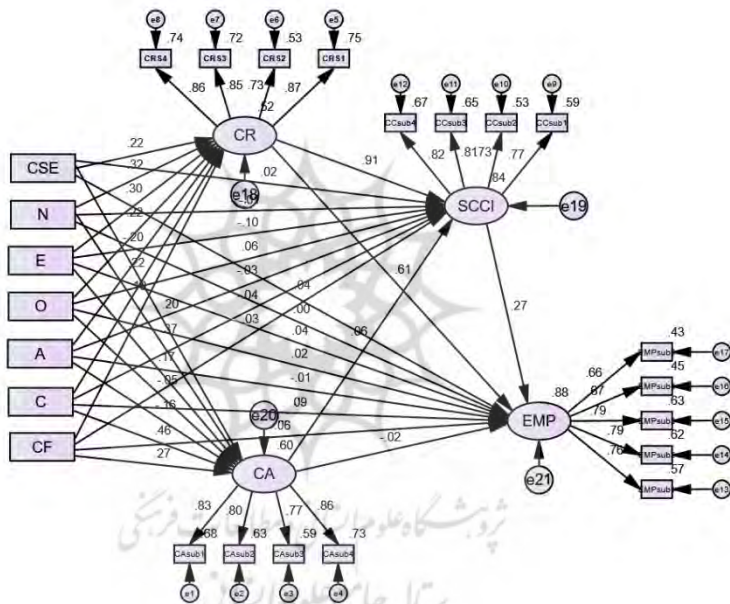
جدول ۴. شاخص‌های کلی برازش مدل

شاخص‌های کلی برازش	مقادیر برآورد شده	مقادیر مطلوب
CMIN/DF	۴/۶۹	بین ۱ تا ۵
PCFI	۰/۶۵۲	>۰/۵
PNFI	۰/۶۴۰	>۰/۵
RMSEA	۰/۰۷۷	<۰/۰۸
CMIN	۹۰۹/۹	متناسب با مدل
DF	194	متناسب با مدل
NPAR	106	متناسب با مدل
CFI	۰/۹۳	بین ۰/۹ تا ۱
TLI	۰/۹۱	بین ۰/۹ تا ۱

با توجه به اینکه شاخص نسبت کای اسکور به درجه آزادی^۱ در محدوده‌ی ۱ تا ۵ به عنوان مقادیر قابل قبول در نظر گرفته می‌شود، (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) و این شاخص برای مدل حاضر برابر با 4/69 برآورد شده است، می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین، شاخص‌های برازش تطبیقی مانند شاخص توکر-لویس (TLI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به ترتیب برابر با 0/91 و 0/93 به دست آمده‌اند. با توجه به اینکه مقادیر بین 0/90 تا ۱ مقبول تلقی می‌شوند (قاسمی، ۱۳۹۲)، این مقادیر حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشند. در کنار این موارد، شاخص‌های برازش مقتصد نیز به منظور جبران ضعف‌های شاخص‌های برازش مطلق، به‌ویژه در مواجهه با افزایش پارامترهای مدل مورد استفاده قرار می‌گیرند، چراکه این نوع شاخص‌ها به‌ازای هر پارامتر افزوده شده، نوعی جریمه در نظر می‌گیرند (قاسمی، ۱۳۹۲). طبق نظر شوماخر و لومکس (۱۳۸۸)، مقادیر بیشتر از 0/50 برای این شاخص‌ها مطلوب محسوب می‌شوند. در مدل مورد نظر نیز، شاخص‌های PCFI و PNFI به ترتیب 0/65 و 0/64 به دست آمده‌اند که در محدوده‌ی مناسب قرار دارند. از سوی دیگر، شاخص RMSEA که یکی از شاخص‌های

1. CMIN/DF

بدی برازش و بیانگر میانگین مربعات باقیمانده است، باید کمتر 0/08 باشد تا مدل قابل قبول تلقی شود (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). مقدار این شاخص در مدل برابر با 0/077 گزارش شده است که نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل است. در مجموع، تمامی شاخص‌های آماری ارائه شده، نشان از برازش قابل قبول مدل دارند و به گفته‌ی پهلوان شریف و شریف نیا (1403)، هرگاه مقادیر حداقل سه شاخص برازش مطلوب باشند، می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول می‌باشد؛ بنابراین، مدل مورد نظر از نظر تئوری پژوهشی و فرض‌های آماری مدل، مورد تأیید می‌باشد. همچنین، در جدول پنج ضرایب مسیر، نسبت بحرانی و سطح معناداری آن‌ها و در جدول شش، اثرات کلی، مستقیم و میانجی متغیرها در قالب مدل فرض شده ارائه گردیده است.



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش حاضر

جدول ۵. ضرایب مسیر میان متغیرهای مدل و گزارش معناداری آن

روابط	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
CSE <--- CR	۰/۲۱۸	۵/۴۸۲	***
CSE <--- CA	۰/۲۰۳	۵/۳۵۶	***
CSE <--- SCCI	۰/۰۲۲	۰/۶۶۸	۰/۵۰۴

روابط	ضریب استاندارد		نسبت بحرانی	سطح معناداری
	مسیر			
CSE	<---	EMP	۰/۰۴۴	۱/۳۶۶
N	<---	CR	۰/۳۱۶	۷/۴۰۶
N	<---	CA	۰/۳۶۹	۹/۰۸۷
N	<---	SCCI	-۰/۰۰۹	-۰/۲۳۳
N	<---	EMP	۰/۰۰۲	۰/۹۴۶
E	<---	CR	۰/۲۹۹	۸/۵۰۷
E	<---	CA	۰/۱۶۷	۵/۰۷۸
E	<---	SCCI	-۰/۱۰۳	-۳/۲۱۷
E	<---	EMP	۰/۰۴۴	۱/۳۴۰
O	<---	CR	-۰/۲۱۸	-۵/۸۲۲
O	<---	CA	-۰/۰۵۲	-۱/۴۸۳
O	<---	SCCI	۰/۰۵۹	۱/۷۷۱
O	<---	EMP	۰/۰۱۸	۰/۵۴۹
A	<---	CR	-۰/۲۰۲	-۵/۰۰۳
A	<---	CA	-۰/۱۶۲	-۴/۲۱۴
A	<---	SCCI	-۰/۰۲۷	-۰/۸۰۲
A	<---	EMP	-۰/۰۰۹	-۰/۲۷۷
C	<---	CR	۰/۲۱۶	۵/۴۷۱
C	<---	CA	۰/۴۵۸	۱۱/۸۵۹
C	<---	SCCI	-۰/۰۳۷	-۰/۸۹۹
C	<---	EMP	۰/۰۹۳	۲/۳۶۱
CF	<---	CR	۰/۱۹۳	۴/۹۷۵
CF	<---	CA	۰/۲۶۶	۷/۱۱۳
CF	<---	SCCI	۰/۰۳۴	۱/۰۰۰
CF	<---	EMP	۰/۰۵۷	۱/۷۴۰
CA	<---	SCCI	۰/۰۶۱	۰/۶۶۶
CA	<---	EMP	-۰/۰۱۹	-۰/۲۳۳
CR	<---	SCCI	۰/۹۰۶	۹/۹۱۷
CR	<---	EMP	۰/۶۱۳	۴/۶۴۹
SCCI	<---	EMP	۰/۲۷۳	۲/۸۲۶

*** $P < ۰/۰۰۱$

جدول ۶: اثر کلی، اثر میانجی و اثر مستقیم

نتیجه آزمون	اثر مستقیم (c')	اثر میانجی	اثر کلی (c)	متغیر میانجی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
میانجی کامل	۰/۰۴۴ [۰/۱۱] [-۰/۰۲]	*۰/۱۹ [۰/۲۶] [۰/۱۲]	*0/23 [۰/۳۲] [۰/۱۵]	CR/CA/SCCI	EMP	CSE
میانجی کامل	۰/۰۰۲ [۰/۰۷] [-۰/۰۷]	*۰/۲۷ [۰/۳۵] [۰/۱۹]	*0/۲۸ [۰/۳۷] [۰/۱۸]	CR/CA/SCCI	EMP	N
میانجی کامل	۰/۰۴۴ [۰/۱۱] [-۰/۰۲]	*۰/۲۳ [۰/۳۰] [۰/۱۶]	*0/27 [۰/۳۴] [۰/۲۰]	CR/CA/SCCI	EMP	E
میانجی کامل	۰/۰۱۸ [۰/۱۰] [-۰/۰۶]	*-۰/۱۷ [-۰/۰۹] [-۰/۲۶]	*-0/۱۵ [-۰/۰۷] [-۰/۲۳]	CR/CA/SCCI	EMP	O
میانجی کامل	-۰/۰۰۹ [۰/۰۵] [-۰/۰۷]	*-۰/۱۸ [-۰/۱۱] [-۰/۲۵]	*-0/۱۹ [-۰/۱۱] [-۰/۲۸]	CR/CA/SCCI	EMP	A
میانجی جزئی	۰/۰۹۳ [۰/۱۷] [۰/۰۱]	*۰/۱۸ [۰/۲۷] [۰/۰۹]	*0/27 [۰/۳۵] [۰/۱۸]	CR/CA/SCCI	EMP	C
میانجی کامل	۰/۰۵۷ [۰/۱۲] [-۰/۰۰۴]	*۰/۱۷ [۰/۲۶] [۰/۰۹]	*0/۲۴ [۰/۳۲] [۰/۱۴۹]	CR/CA/SCCI	EMP	CF
میانجی جزئی	*۰/۵۸ [۰/۸۵] [۰/۳۶]	*۰/۲۲ [۰/۴۰] [۰/۰۵]	*۰/۸۰ [۰/۹۴] [۰/۶۷]	SCCI	EMP	CR
بدون اثر	-	۰/۰۲ [۰/۰۸] [-۰/۰۱]	۰/۱۴ [۰/۲۸] [-۰/۰۱]	SCCI	EMP	CA

* $P < ۰/۰۰۱$

به منظور بررسی اثرات میانجی در مدل، در ابتدا می بایست معناداری متغیرهای انطباق خواهی در جایگاه متغیر مستقل، با متغیر وابسته که اشتغال پذیری می باشد، بررسی گردد. پس از آن به منظور بررسی فرضیات پژوهش، با توجه به مدل پژوهش و سری بودن متغیر انطباق یابی با دو

متغیر منابع مسيرشغلی و انطباق‌پذیری مسيرشغلی (که به صورت موازی و هم‌عرض باهم در مدل قرار دارند) در ابتدا میانجی‌گری انطباق‌خواهی در ارتباط منابع مسيرشغلی و انطباق‌پذیری مسيرشغلی با اشتغال‌پذیری بررسی شد و با توجه به نتایج آن، آزمون دو فرضیه انجام گردید. همان‌طور که در جدول شش مشاهده می‌شود، در ستون اثر کلی، تمامی متغیرهای مستقل ارزیابی‌بنیادین خویشتن، انعطاف‌پذیری شناختی، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی با اشتغال‌پذیری، رابطه‌ی معنی‌داری دارند. لذا می‌توان برای تبیین ارتباط بین متغیرهای مستقل با اشتغال‌پذیری، با توجه به فرضیات، به بررسی اثر میانجی‌ها در مسیر موردنظر ۲ فرضیه پرداخت. به دلیل اینکه مدل دارای بیش از یک میانجی می‌باشد و سازه‌های منابع انطباق‌پذیری مسيرشغلی و منابع مسيرشغلی، خود توسط میانجی انطباق‌یابی (در اینجا سازه‌ی ساخت مسيرشغلی) به اشتغال‌پذیری مرتبط می‌شوند، می‌بایست پیش از ادامه‌ی تحلیل‌ها، به بررسی اثر میانجی‌گری انطباق‌یابی در ارتباط متغیرهای منابع انطباق‌پذیری مسيرشغلی و منابع مسيرشغلی با اشتغال‌پذیری پرداخت. طبق آنچه در جدول شش قابل مشاهده است، در ستون اثر کلی، ارتباط متغیر منابع مسيرشغلی با اشتغال‌پذیری ($\gamma=0/80$, $p < 0/001$)، معنادار بوده و در تحلیل اثر میانجی، سازه‌ی ساخت مسيرشغلی میانجی جزئی بین این ارتباط می‌باشد. به این صورت که میزان ($\gamma=0/22$, $p < 0/001$)، از ارتباط بین منابع مسيرشغلی و اشتغال‌پذیری از طریق میانجی ساخت مسيرشغلی تبیین می‌شود و میزان قابل توجه ($p < 0/001$)، از ارتباط مستقیم بین منابع مسيرشغلی و اشتغال‌پذیری تبیین می‌گردد. این در حالی است که ارتباط منابع انطباق‌پذیری مسيرشغلی با اشتغال‌پذیری در حضور سازه‌ی منابع مسيرشغلی، معنادار نیست و همچنین با بررسی اثر غیرمستقیم نیز مشاهده می‌کنیم که این ارتباط بسیار ضعیف و غیر معنادار است؛ بنابراین به دلیل اینکه مسیر ارتباط متغیرهای انطباق‌خواهی با اشتغال‌پذیری توسط میانجی‌های انطباق‌پذیری مسيرشغلی و انطباق‌یابی معنادار نشد، فرضیه‌ی اول تأیید و فرضیه‌ی دوم رد شد. درواقع ارتباط ویژگی‌های انطباق‌خواهی با اشتغال‌پذیری، در حضور سه میانجی مذکور، صرفاً از مسیر منابع مسيرشغلی و انطباق‌یابی تبیین می‌گردد و تمامی اثرات هفت متغیر مستقل، توسط میانجی‌های منابع مسيرشغلی و ساخت مسيرشغلی تبیین می‌شوند. با توجه به ستون اثر میانجی و اثر مستقیم در مورد متغیرهای مستقل بر اشتغال‌پذیری، مشاهده می‌گردد که ارزیابی‌بنیادین خویشتن، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و انعطاف‌پذیری شناختی، (که اثر میانجی برای این متغیرها معنادار و اثر مستقیم غیر معنادار می‌باشد) به صورت کامل توسط متغیرهای منابع مسيرشغلی و ساخت مسيرشغلی، میانجی‌گری می‌گردند و در مورد وظیفه‌شناسی، این میانجی‌گری به صورت جزئی

اتفاق می‌افتد. در ادامه به تبیین و بررسی ارتباط و جهت هر کدام از روابط به‌صورت جداگانه خواهیم پرداخت.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر تصویری نو از نقش منابع مسیرشغلی در مدل انطباق و در رابطه با انتقال تأثیر مؤلفه‌های شخصیتی بر اشتغال‌پذیری ارائه می‌دهد. نقش منابع مسیرشغلی، فراتر از نقش سنتی متغیرهای فردی است و به‌عنوان حلقه کلیدی واسطه در تبدیل ویژگی‌های روان‌شناختی به اشتغال‌پذیری ایفای نقش می‌کند. این یافته‌ها، همسو با دیدگاه هانگلی و هیرشی (۲۰۲۰) مبنی بر ناکافی بودن منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی در مدل انطباق و لزوم گسترش دامنه منابع مسیرشغلی، قابل تفسیر است. طبق نتایج به‌دست‌آمده، ارتباط بین تمامی متغیرهای مستقل پژوهش (به‌جز وظیفه‌شناسی)، با اشتغال‌پذیری، توسط دو میانجی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به‌صورت کامل میانجی می‌شوند و در مورد وظیفه‌شناسی نیز این میانجی‌گری به‌صورت جزئی اتفاق می‌افتد. همچنین، در حضور منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی، ارتباط انطباق‌پذیری مسیرشغلی با اشتغال‌پذیری بی‌معنا و اثرات متغیرهای مستقل، از طریق سایر میانجی‌های مدل، به اشتغال‌پذیری منتقل می‌گردند. در تفسیر این نتایج، باید توجه داشت که انطباق‌پذیری مسیرشغلی، به‌مثابه منبعی روانی-اجتماعی، عمدتاً بازتاب آمادگی ذهنی فرد برای مواجهه با تغییرات، چالش‌ها و گذارهای شغلی است (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸). این آمادگی، گرچه در سطح شناختی و هیجانی ارزشمند است، اما لزوماً به منابع عینی، عملکرد رفتاری یا مهارت‌های ساختاری منجر نمی‌شود، مگر آنکه از طریق سازه‌هایی عملیاتی نظیر منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی، فعال و جهت‌دهی شود (چن و همکاران، ۲۰۲۳؛ مونتیرو و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین یافته‌ها نشان دادند که منابع مسیرشغلی، قوی‌ترین متغیر میانجی در مسیر اثرگذاری مؤلفه‌های شخصیتی بر اشتغال‌پذیری می‌باشد، به‌طوری‌که ضریب مستقیم آن‌ها بر اشتغال‌پذیری، بالاترین میزان در میان کلیه متغیرهای مدل بود. منابع مسیرشغلی، به‌صورت مستقیم با ارتقاء قابلیت‌های شغلی، دسترسی به فرصت‌ها و آمادگی برای ورود به بازار کار مرتبطاند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۸). در چنین شرایطی، اثر نسبی متغیرهایی چون انطباق‌پذیری مسیرشغلی که بیشتر جنبه‌ی نگرشی و شناختی دارد، در قیاس با منابع واقعی و ملموس کم‌رنگ می‌شود. علاوه بر این، ساخت مسیرشغلی نیز به‌عنوان بازنمایی عینی‌تر انطباق‌پذیری مسیرشغلی در مدل ساویکاس، نقش کنش‌گراانه‌تری در تحلیل داشت. این متغیر نمایانگر مجموعه رفتارهایی نظیر جستجوی اطلاعات شغلی، برنامه‌ریزی مسیر،

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

هدف‌گذاری و کنش‌های راهبردی برای ساخت مسیرشغلی است (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸) و با توجه به ساختار مدل حاضر و حضور گسترده‌ی منابع دیگر، کارکرد انطباق‌پذیری مسیرشغلی در سازه‌ی ساخت مسیرشغلی و منابع مسیرشغلی ادغام شده و اثر مستقل آن تضعیف گردیده است (کور و کور^۱، ۲۰۲۱). از منظر نظریه پردازش اطلاعات شناختی (ریردون و رایت^۲، ۱۹۹۹) نیز منابع نگرشی همچون انطباق‌پذیری مسیرشغلی برای آنکه در عمل مؤثر واقع شوند، نیازمند ترجمه‌شدن به کنش واقعی هستند؛ مفهومی که تحت عنوان دانش-عمل-دانش مطرح شده‌است. از همین منظر نیز، انطباق‌پذیری مسیرشغلی بدون پیوند با ساخت مسیرشغلی و منابع مسیرشغلی صرفاً به‌عنوان نیت یا قابلیت بالقوه باقی می‌ماند و اثر آن در برابر این دو در مدل، ذوب گردیده است. درنهایت، می‌توان چنین نتیجه گرفت که در مدل حاضر، انطباق‌پذیری مسیرشغلی علی‌رغم جایگاه مهم مفهومی‌اش، به دلیل همپوشانی با سازه‌های میانجی قوی‌تر و عینی‌تر، فاقد نقش متمایز در پیش‌بینی اشتغال‌پذیری بوده است. این یافته با پژوهش‌های چن و همکاران (۲۰۲۳)، هانگلی و هیرشی (۲۰۲۰) و مقدس و همکاران (۲۰۲۵) هم‌راستا است که نشان داده‌اند نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی در حضور سایر متغیرهای رشد مسیرشغلی، ضعیف، حذف یا حتی معکوس می‌گردد و این سازه به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی موفقیت شغلی نیست، مگر آنکه از طریق سایر منابع یا فرایندهای فعال‌ساز، عملیاتی شود.

ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن، ازجمله بنیادی‌ترین سازه‌های سطح انطباق‌خواهی، نقشی زیربنایی و چندوجهی در شکل‌گیری و ارتقاء اشتغال‌پذیری ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه‌ی این متغیر بر اشتغال‌پذیری، به‌واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به‌صورت کامل و به‌صورت مثبت معنا می‌یابد. این نوع از میانجی‌گری کامل، همسو با ادبیات نظری موجود چن و همکاران (۲۰۲۳) و جاج و همکاران (۲۰۰۳) بیانگر آن است که خودارزیابی مثبت و پایدار فرد نسبت به توانمندی‌ها، شایستگی‌ها، کنترل درونی و عزت‌نفس خویش، با فعال‌سازی منابع درونی و بیرونی مؤثر در مسیرشغلی‌اش منجر به ارتقاء اشتغال‌پذیری وی می‌گردد. مطالعات پیشین نشان داده‌اند که افراد با ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن بالا، از انگیزش درونی و تمایل بیشتری برای درگیری در فعالیت‌های مرتبط با کاوش شغلی، برنامه‌ریزی مسیر و ارتقاء مهارت‌های خود برخوردارند این تمایل، به‌نوبه خود، به افزایش منابعی همچون وضوح اهداف، اعتماد شغلی، آمیختگی شغلی و حمایت‌های

1. Kaur & Kaur

2. Reardon & Wright

محیطی منجر می‌شود (یان و سو، ۲۰۱۳^۱؛ لیو و ژانگ، ۲۰۱۷^۲، شریفی و صادقی، ۱۳۹۹^۳)؛ منابعی که هیرشی و همکاران (۲۰۱۸) آن‌ها را جزئی از منابع مسیرشغلی معرفی کرده‌اند. علاوه بر این، نظریه حفاظت از منابع (هابفل، ۱۹۸۹) و نظریه پردازش شناختی اطلاعات شغلی (ربردون و رایت، ۱۹۹۹)، تأکید می‌کنند که افراد با ارزیابی بنیادین خویشتن بالا، نه تنها ظرفیت بالاتری برای حفظ و بازسازی منابع شغلی دارند، بلکه به واسطه خودپنداره‌های مثبت، فعالانه به مواجهه با موانع می‌پردازند و توان انطباق با محیط‌های پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی کاری را در خود پرورش می‌دهند. از این‌رو، ارزیابی بنیادین خویشتن نه تنها شالوده‌ی روان‌شناختی تقویت منابع انسانی و انگیزشی است، بلکه مقدمه‌ای ضروری برای فعال‌سازی انطباق‌یابی به شمار می‌آید که در نهایت مسیر تحقق اشتغال‌پذیری را هموار می‌سازد.

در بعد روان‌رنجوری، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی روان‌رنجوری بر اشتغال‌پذیری، به واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به صورت کامل و به صورت مثبت معنا می‌یابد. روان‌رنجوری، از دیرباز با پیامدهایی چون اضطراب، ناپایداری هیجانی، افسردگی، خشم و حساسیت عاطفی شناخته شده است (واتسون و کلارک، ۱۹۸۴^۳؛ باریک و مونت، ۱۹۹۱^۴)؛ این ویژگی شخصیتی اغلب به عنوان عامل بازدارنده‌ای در فرآیندهای اجتماعی و به تبع آن، رشد مسیرشغلی تلقی شده است. با این حال، پژوهش‌ها در این حوزه، نتایج ضدونقیضی را گزارش کرده‌اند (کانسال، ساداواری، ۲۰۲۵^۵). برای مثال، دورسان و ارگان^۶ (۲۰۱۷)، تفاوت معناداری بین دغدغه، کنترل و اعتماد روان‌رنجوران با افراد عادی گزارش نکردند. جوزف و همکاران^۷ (۲۰۱۵) نیز سطوح متوسطی از اضطراب و نگرانی را برای مقابله با دغدغه‌های پیچیده و گسترده‌ی دنیای کاری امروز، ضروری می‌دانند و پژوهشگران بسیاری، روان‌رنجوری را در زمینه‌ی اشتغال‌پذیری، یک شمشیر دولبه عنوان می‌کنند (طاها و همکاران، ۲۰۱۴^۸، به نقل از کانسال، ساداواری، ۲۰۲۵). عزیز و پانگیل^۹ (۲۰۱۷) نیز اذعان داشتند که روان‌رنجوری تحت تأثیر هیجانات، منجر به کاهش اشتغال‌پذیری نمی‌گردد؛ همچنین

-
1. Yan & Su
 2. Liu & Zhang
 3. Watson & Clark
 4. Barrick & Mount
 5. Kansal & Sadawarti
 6. Dursun & Argan
 7. Joseph
 8. Taha
 9. Aziz & Pangil

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

یافته‌های اخیر آتیتسوغب^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که در برخی فرهنگ‌ها، حتی ویژگی ضداجتماعی که روان‌رنجورانه تلقی می‌شوند، با اشتغال‌پذیری و منابع انطباق‌پذیری، رابطه‌ی مثبتی دارند. در پژوهش حاضر نیز، روان‌رنجوری از مسیر منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی، اثر مثبتی بر پیامد نهایی مدل داشت. این یافته علاوه بر همسویی با پژوهش‌هایی که ذکر شد، با نظریه‌ی حفاظت از منابع (هابفل، ۱۹۸۹) نیز قابل تبیین است؛ نظریه‌ای که می‌گوید افراد هنگام ادراک تهدید نسبت به از دست دادن منابع، تمایل دارند برای محافظت، بازسازی و کسب منابع بیشتر، واکنش‌های جبرانی فعال کنند و هر چه این ادراک تهدید بیشتر باشد، تلاش افراد برای جبران، بالاتر است. در این چارچوب، روان‌رنجوری نه یک مانع، بلکه یک محرک درونی برای جذب انواع منابع و فعالیت‌های انطباقی محسوب می‌شود. افراد روان‌رنجور به واسطه‌ی اضطراب بالای درونی و ادراک تهدید بیشتر، برای تسکین این فشارها، در مسیرهایی چون مهارت‌آموزی، جستجوی حمایت اجتماعی، جذب فرصت‌های شغلی یا مشارکت در کاوش‌های شغلی وارد شده تا پاسخی بر ادراک تهدیدشان باشد. به‌طور خلاصه، آنچه روان‌رنجوری را به عاملی مثبت یا منفی در اشتغال‌پذیری بدل می‌کند، نه صرفاً ماهیت آن، بلکه سازوکارهای فعال‌سازی منابع و موقعیت فرهنگی-اجتماعی فرد است (لوپرستی و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

در بعد برون‌گرایی، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی برون‌گرایی بر اشتغال‌پذیری، به‌واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به‌صورت کامل و به‌صورت مثبت معنا می‌یابد. برون‌گرایی یکی از مؤلفه‌های برجسته‌ی شخصیت، نقشی کاملاً معنادار در فرآیند اشتغال‌پذیری ایفا کرده است و به‌صورت کامل در مدل، میانجی می‌شود. این یافته با پژوهش‌های رودولف و همکاران (۲۰۱۷)، دورسان و ارگان (۲۰۱۷) و بای و همکاران^۳ (۲۰۱۴) همسوست که همگی بر تأثیر مثبت برون‌گرایی بر مؤلفه‌های انطباق شغلی، دسترسی به فرصت‌های کاری و سهولت در گذار دانشگاه به کار تأکید کرده‌اند.

برون‌گرایان، به دلیل ویژگی‌هایی چون سرزندگی، اجتماعی بودن، تمایل به تعاملات گسترده و اشتیاق برای حضور در موقعیت‌های اجتماعی (باریک و مونت، ۱۹۹۱؛ فریدمن و شوستک^۴، ۲۰۱۶)، معمولاً در فرآیندهای جست‌وجوی انواع منابع شغلی، مصاحبه، شبکه‌سازی و تعاملات محیط کاری عملکرد مناسبی از خود نشان می‌دهند. افزون بر این، مطالعات مورگسون و همکاران^۵ (۲۰۰۵) نشان داد که مهارت‌های اجتماعی برون‌گرایان، در افزایش بهره‌وری شغلی،

-
1. Atitsogbe
 2. Lo Presti
 3. Baay
 4. Friedman & Schustack
 5. Morgeson

پیشرفت شغلی و تعاملات کاری ایشان نقش بنیادینی دارند. در بافت متغیر و پر چالش بازار کار کنونی نیز، افراد برون گرا به واسطه‌ی تمایل‌شان به واکنش سریع، جلب فرصت‌ها و بهره‌گیری از حمایت‌های اجتماعی، از سطح آمادگی بالاتری برای مواجهه با شرایط گذار و رقابتی برخوردارند. در مجموع، برون‌گرایی در مدل پژوهش حاضر، سازه‌ای تقویت‌کننده در فرآیند اشتغال‌پذیری است که از طریق افزایش منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی، نقش کلیدی در آماده‌سازی افراد برای گذار موفق از دانشگاه به دنیای کار ایفا می‌کند.

در بعد تجربه‌گرایی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در بافت گذار دانشگاه به کار تجربه‌گرایی با اشتغال‌پذیری رابطه‌ی منفی دارد و این ارتباط، از طریق منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی، میانجی‌گری می‌شود. این نتایج، با بسیاری از پژوهش‌های پیشین همسوست و از دریچه‌ی بافت‌گرایانه قابل تبیین است. در پرسشنامه شخصیتی نئو کاستا و مک‌کری (۲۰۰۴)، افرادی که از نظر فکری کنج‌کاو، خیال‌پرداز، به دنبال تنوع، کاوشگر احساسات درونی، دارای حساسیت‌های زیبایی‌شناختی قوی و دارای ارزش‌های غیرمترعارف هستند تجربه‌گرا معرفی می‌شوند که در انواع پژوهش‌های حیطه‌ی اشتغال، عموماً همبستگی ضعیف‌تری به نسبت سایر ابعاد شخصیت با سازه‌های شغلی نشان داده‌اند (باریک و همکاران، ۲۰۰۱). گریفین و هسکه (۲۰۰۴) در پژوهش خویش نشان می‌دهند که افراد تجربه‌گرا به دلیل داشتن خیال‌پردازی، درگیری در احساسات و جنبه‌هایی از زیبایی‌شناختی توجه خود را (به نسبت بیرون) بیش‌تر به درون معطوف می‌کنند، به همین خاطر تا حد زیادی درگیر افکار و احساسات شخصی هستند و کمتر از تغییرات بالقوه در محیط آگاهی دارند و این مسئله می‌تواند منجر به تأخیر در پاسخ‌ها و عدم مشارکت در وظایف مرتبط با اشتغال شود. همچنین واتسون^۱ (۲۰۰۱) با بررسی پیشینه‌های اهمال‌کاری، نشان داد که این امر با ابعادی از تجربه‌گرایی همبسته است. کونلی و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نیز با استناد به پژوهش‌های گوناگون، نشان دادند که تجربه‌گرایی عملکردهای شغلی ازجمله موفقیت یا درآمد را پیش‌بینی نمی‌کند. یافته‌های دورسان و ارگان (۲۰۱۷) نیز نشان داد که افراد با تجربه‌گرایی بالا، در بافت فرهنگی و محیط‌های محافظه‌کارانه، با سطوح بالایی از عدم انطباق مواجه می‌شوند. باین‌حال، تجربه‌گرایی معمولاً عاملی کلیدی برای خلاقیت، رشد شخصی، یادگیری مداوم و مواجهه مؤثر با عدم قطعیت نیز معرفی می‌شود (فریدمن و شوستک، ۲۰۱۶) و پژوهش‌هایی چون ماهشواری و همکاران^۳ (۲۰۲۱) نیز این مؤلفه را در بسترهای شغلی پویا و خارج از سنت‌ها، یکی از مهم‌ترین محرک‌های اشتغال‌پذیری معرفی کرده‌اند.

-
1. Watson
 2. Connelly
 3. Maheshwari

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

بنابراین، می‌توان عنوان کرد که محیط‌های سنتی یا بروکراتیک، ممکن است برای افرادی با تمایل بالا به خلاقیت، ساختارشکنی و استقلال‌طلبی، محیطی نامساعد تلقی شوند (دورسان و ارگان، ۲۰۱۷). از نظر تحلیلی، این یافته می‌تواند ناشی از ناسازگاری نسبی بین ویژگی شخصیتی تجربه‌گرایانه و اقتضائات بازار کار سنتی یا منابع خلاقانه‌ی محدود باشد؛ به‌ویژه در فرهنگ‌هایی که نوآوری و خلاقیت هنوز در بسترهای شغلی نهادینه نشده‌است زیرا افراد تجربه‌گرا بر مبنای آگاهی از احساسات خویش، عموماً تمایل دارند به شیوه‌های غیرمعارف و فردگرایانه فکر و عمل کنند (فریدمن و اسکاستک، ۲۰۱۶). ضریب منفی تجربه‌گرایی با منابع مسیرشغلی نیز این فرض را تقویت می‌کند که افراد تجربه‌گرا، در نبود بستر مناسب برای تجلی ایده‌ها و آزادی عمل، ممکن است در دستیابی به منابع حمایتی با موانعی جدی مواجه شوند؛ بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر در کنار تأیید نتایج پیشین، نیاز به تحلیل بافت‌محور و زمینه‌ای را برجسته می‌سازد؛ جایی که نقش ویژگی‌های شخصیتی، نه در خلأ، بلکه در تعامل با فرصت‌ها، محدودیت‌ها و هنجارهای فرهنگی محیط کار شکل می‌گیرد.

در بعد توافق‌پذیری، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی توافق‌پذیری بر اشتغال‌پذیری، به‌واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به‌صورت کامل و به‌صورت منفی معنا می‌یابد. توافق‌پذیری با ویژگی‌هایی چون مهربانی، نوع‌دوستی، همدلی، فروتنی، تمایل به همکاری و اعتماد به دیگران شناخته می‌شود (باریک و مونت، ۱۹۹۱) افرادی که از سطح بالایی از توافق‌پذیری برخوردارند، تمایل دارند نیازهای دیگران را مقدم بر نیازهای خود قرار دهند، در ارتباطات بین‌فردی ملایم و همراه هستند و اغلب از درگیری و رقابت پرهیز می‌کنند. در مقابل، افراد با توافق‌پذیری پایین، بیشتر رقابت‌جو، قاطع و در برخی موارد مشکوک و تندمزاج توصیف می‌شوند (دورسان و ارگان، ۲۰۱۷).

در ادبیات پژوهش، توافق‌پذیری در برخی مطالعات به‌عنوان ویژگی تسهیل‌کننده ورود به بازار کار، به‌ویژه در محیط‌های تیم‌محور، معرفی شده‌است. به‌طور مثال، عزیز و پانگیل (۲۰۱۷) دریافتند که دانشجویان دارای توافق‌پذیری بالا، به دلیل برخورداری از مهارت‌های اجتماعی مثبت، به‌راحتی با محیط‌های سازمانی منطبق می‌شوند و همین امر اشتغال‌پذیری آن‌ها را ارتقا می‌دهد. با این حال، بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند در فضای رقابتی بازار کار، توافق‌پذیری لزوماً مزیت تلقی نمی‌شود. بای و همکاران (۲۰۱۴) اظهار داشتند که اگرچه افراد توافق‌پذیر شبکه‌های اجتماعی گسترده‌تری دارند، اما تمایل بالای آن‌ها به کمک‌رسانی، آن‌ها را بیشتر به دهنده تبدیل می‌کند تا گیرنده؛ مک‌کری و کاستا (۱۹۹۹) نیز بیان کرده‌اند که افراد توافق‌پذیر معمولاً سرسخت و رقابتی نیستند و در محیط‌های با فشار بالا، احتمال دارد که عقب‌نشینی کنند

و برای دستیابی به انواع منابع، سخت‌کوشی لازم را نداشته باشند. همچنین شیز و گرازیانو^۱ (۲۰۰۷) رابطه‌ی منفی بین توافق‌پذیری و موفقیت شغلی را گزارش کرده‌اند.

در پژوهش حاضر نیز، توافق‌پذیری با هر دو سازه‌ی منابع مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه‌ای منفی و معنادار نشان داد. اثر منفی توافق‌پذیری بر منابع مسیرشغلی بیانگر آن است که این ویژگی می‌تواند مانعی برای فعال‌سازی منابع فردی در بافت‌هایی باشد که نیاز به تصمیم‌گیری مستقل، مذاکره و ابراز وجود دارند. همچنین اثر منفی بر انطباق‌پذیری نشان می‌دهد که افراد با توافق‌پذیری بالا، به دلیل گرایش به خودسانسوری و اجتناب از تعارض، ممکن است در مواجهه با تغییرات محیط شغلی، انفعالی عمل کنند. این یافته‌ها با پژوهش آیت‌سوگب و همکاران (۲۰۲۰) نیز قابل تبیین است؛ نتایج پژوهش ایشان نشان داد که در بسیاری از کشورها ویژگی‌هایی مانند خودشیفتگی (نسبت به توافق‌پذیری) پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای اشتغال‌پذیری هستند. درواقع، این پژوهش‌ها حاکی از آن‌اند که در دنیای کار امروزی که بشدت رقابتی و تغییرپذیرند، ویژگی‌هایی چون جاه‌طلبی و در اولویت قرار دادن نیازهای خویش، در اولویت قرار می‌گیرند و بر ویژگی‌هایی مانند همراهی و تواضع برتری می‌یابند. درنهایت، می‌توان گفت که توافق‌پذیری، در فرآیند گذار به بازار کار، به‌ویژه در بافت‌هایی با فشار رقابتی بالا، می‌تواند نقشی بازدارنده‌ای ایفا کند؛ بنابراین، برای افراد دارای سطح بالای توافق‌پذیری، تقویت مهارت‌هایی چون ابراز وجود، قاطعیت و تصمیم‌گیری مستقل از طریق مداخلات مشاوره‌ای و آموزشی ضروری به نظر می‌رسد.

در بعد وجدان‌گرایی، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی وجدان‌گرایی بر اشتغال‌پذیری، به‌واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به‌صورت کامل و به‌صورت مثبت معنا می‌یابد و وجدان‌گرایی که با ویژگی‌هایی چون نظم، مسئولیت‌پذیری، پشتکار، خودنظارتی و جهت‌گیری هدف‌مند شناخته می‌شود (دورسان و ارگان، ۲۰۱۷؛ مک کری و کاستا، ۱۹۹۹)، ریشه در توانایی خودتنظیمی دارد و در ادبیات روان‌شناسی، به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت تحصیلی، شغلی و گذار شغلی معرفی شده‌است (شریفی و صادقی، ۱۳۹۹). در پژوهش حاضر نیز، وجدان‌گرایی بالاترین تأثیر را بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی و همچنین اثر معناداری بر منابع مسیرشغلی داشت؛ از سوی دیگر، وجدان‌گرایی به‌غیر از اثرگذاری از طریق میانجی، به‌صورت مستقیم نیز با اشتغال‌پذیری در ارتباط است؛ به‌این معنا که این متغیر، هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی بر اشتغال‌پذیری تأثیر معنادار داشته است. این یافته، نشان‌دهنده‌ی قدرت

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

این ویژگی در فعال‌سازی هم‌زمان ظرفیت‌های روان‌شناختی (ارتباط مستقیم) و سایر منابع (ارتباط غیرمستقیم) برای موفقیت در فرآیند گذار دانشگاه به کار است. پژوهش‌های عزیز و پانگیل (۲۰۱۷) و کانسال و ساداواری (۲۰۲۵) نیز با پژوهش حاضر هم‌سوست. همچنین این نتایج هم‌راستا با نظریه‌ی منابع خودتنظیمی ساویکاس (۲۰۰۵) هستند که تأکید می‌کند ویژگی‌های تنظیم شخصی مانند پشتکار، نظم و وظیفه‌شناسی از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های قوی انطباق می‌باشد؛ بنابراین، وجدان‌گرایی در این مدل، نه تنها یک متغیر شخصیتی بنیادین است، بلکه نقشی دوگانه در تأثیرگذاری بر اشتغال‌پذیری ایفا می‌کند: از یک سو به صورت مستقیم بر نگرش و آمادگی شغلی اثر می‌گذارد و از سوی دیگر، از مسیر فعال‌سازی منابع و رفتارهای انطباق‌یابی، گذار دانشگاه به کار را تسهیل می‌کند. با توجه به این یافته‌ها، می‌توان گفت که وجدان‌گرایی، به صورت هم‌زمان هم پیش‌ران منابع و هم محرک پاسخ‌گویی به چالش‌های محیطی است و در سیاست‌گذاری‌های آموزشی و مشاوره‌ای، باید به عنوان نقطه‌ی قانونی توسعه‌ی اشتغال‌پذیری مورد توجه قرار گیرد.

در بعد انعطاف‌پذیری شناختی، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی انعطاف‌پذیری شناختی بر اشتغال‌پذیری، به واسطه دو متغیر میانجی‌گری و زنجیره‌ای یعنی منابع مسیرشغلی و ساخت مسیرشغلی به صورت کامل و به صورت مثبت معنا می‌یابد. انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان توانمندی روان‌شناختی برجسته، نقش مهمی در فعال‌سازی منابع مسیرشغلی ایفا می‌کند. مطابق با تعریف مارتین و روبین (۱۹۹۵)، این ویژگی به توانایی ذهنی فرد برای پاسخ‌گویی به موقعیت‌های متغیر، تفکر جایگزین و مهار پاسخ‌های ناکارآمد اشاره دارد. افراد با سطح بالای انعطاف‌پذیری شناختی، در مواجهه با موقعیت‌های پیچیده، رویکردی فعالانه‌تر دارند و به جای گیرکردن در موانع، به جستجوی منابع جایگزین، مشاوره‌گیری، کسب اطلاعات و استفاده از شبکه‌های حمایتی می‌پردازند (لی، ۲۰۲۱)؛ در مدل حاضر نیز، ضرایب مسیر مرتبط با این سازه، نشان داد که انعطاف‌پذیری شناختی، به واسطه‌ی ایجاد ظرفیت ذهنی بالا برای افراد، دسترسی بالاتری به منابع مسیرشغلی ایجاد می‌کند. همچنین به دلیل درگیری‌های پیش‌تازانه افراد با انعطاف‌پذیری شناختی بالاتر در وظایف شغلی، منجر به تقویت و دسترسی بالاتر ایشان به انواع منابع مسیرشغلی شده (لی، ۲۰۲۱) و به این واسطه، اشتغال‌پذیری بالاتری را تجربه می‌کنند.

همچنین، طبق دیدگاه ساویکاس (۲۰۰۵)، افراد دارای انعطاف‌پذیری شناختی بالا، مهارت بیشتری در ادغام مؤلفه‌های فردی و محیطی دارند که این مهارت برای توسعه‌ی مؤلفه‌هایی همچون آگاهی شغلی، قابلیت تصمیم‌گیری و اعتماد به آینده‌ی شغلی حیاتی‌ست. چنین ساختاری در پژوهش حاضر نیز مشاهده شد؛ به گونه‌ای که منابع مسیرشغلی، در نقش یک میانجی مؤثر، تأثیر انعطاف‌پذیری را به اشتغال‌پذیری منتقل کرده‌اند؛ بنابراین، می‌توان نتیجه

گرفت که انعطاف پذیری شناختی نه تنها سازه‌ای شناختی برای انطباق پذیری است، بلکه محرکی کلیدی برای رشد منابع مسیرشغلی محسوب می‌شود. توانایی تحلیل چندجانبه، جستجوی فعالانه فرصت‌ها و پیش‌بینی آینده‌ی شغلی در این افراد، منجر به شکل‌گیری بنیان‌های محکم‌تری برای توسعه‌ی شغلی خواهد شد.

درنهایت، نتایج این پژوهش، تصویری چندلایه و مبتنی بر بافت از سازوکارهای روان‌شناختی گذار موفق از دانشگاه به کار ترسیم کرد. از نکات کلیدی این پژوهش، اهمیت منابع مسیرشغلی به‌عنوان نیرومندترین متغیر میانجی بود، متغیری عینی، قابل آموزش و مداخله‌پذیر که هم به‌تنهایی و هم از مسیر ساخت مسیرشغلی، اثر خود را بر اشتغال‌پذیری اعمال کرد. در مقابل، انطباق‌پذیری مسیرشغلی که سازه‌ای ذهنی و ادراکی است، در این مدل اثر مستقیم و معناداری بر اشتغال‌پذیری نداشت و نقش آن کاملاً توسط دیگر متغیرها پوشش داده شد. این یافته به‌وضوح نشان می‌دهد که تمرکز بر فراهم‌سازی منابع واقعی و ملموس، بیش از تمرکز بر پرورش ذهنیت تطبیقی، می‌تواند منجر به بهبود اشتغال‌پذیری دانشجویان شود؛ بنابراین، رویکردهای سیاست‌گذاری و مشاوره‌ای باید به‌جای تمرکز یک‌سویه بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی، به سمت توسعه‌ی نظام‌مند منابع مسیرشغلی با راهبردهای عینی، عملی و محیطی حرکت کنند. همچنین توصیه می‌شود در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها، ماژول‌هایی برای تقویت منابع شغلی و توانمندی‌های انطباقی طراحی شود تا دانشجویان از سطح شناختی و درونی به سطح کنش‌گری فعال در مسیرشغلی خود ارتقا یابند. در آخر ازجمله محدودیت‌های پژوهش حاضر مقطعی و غیر طولی بودن پژوهش است. پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی به‌صورت طولی و در جمعیت‌های متنوع‌تری انجام گیرد تا پایداری روابط مشاهده‌شده موردبررسی قرار گیرد. همچنین، با توجه به جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت خودگزارشی، احتمال وجود سوگیری در پاسخ‌دهی شرکت‌کنندگان وجود دارد؛ به‌ویژه در متغیرهایی مانند وجدان‌گرایی یا اشتغال‌پذیری که بار ارزشی بالایی دارند. محدود بودن جامعه‌ی آماری به دانشجویان دانشگاه اصفهان نیز تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش می‌دهد و لازم است پژوهش‌های آینده با نمونه‌های متنوع‌تر از دانشگاه‌ها و بافت‌های فرهنگی مختلف انجام شود.

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

منابع

- امین جعفری، ا. ص. (۱۳۹۹). تدوین الگوی اشتغال‌پذیری مبتنی بر نظریه آشوب مسیرهای شغلی (CTC) و مقایسه تأثیر مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر آن با مشاوره مسیرشغلی مبتنی

نقش میانجی منابع مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و اشتغال‌پذیری دانشجویان...

بر الگوی SOAR بر اشتغال‌پذیری کاربایان [پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان]. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

- پاشا، ش.، حسینیان، س.، و پردلان، ن. (۱۴۰۲). مدلسازی بومی عوامل موثر بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۳)، ۳۶-۹.
- پهلوان شریف، س.، و شریف‌نیا، س. ح. (۱۴۰۳). تحلیل عامل و مدل‌سازی معادلات ساختاری از صفر تا استادی با نرم‌افزار SPSS و AMOS (ویراست سوم). تهران: جامعه‌نگر.
- شریفی، ش.، و صادقی، ا. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۵)، ۷۱-۹۶.
- شوماخر، ر. ا.، و لومکس، ر. ج. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری (و. قاسمی، مترجم). تهران: جامعه‌شناسان.
- صاحبی اصفهانی، م. (۱۳۹۶). رابطه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و روحیه کارآفرینی با نقش میانجی کفایت اجتماعی در میان دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان]. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- صادقی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مشاوره مبتنی بر رابطه دوتایی بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی و تامل‌ورزی دانش‌آموزان دختر پایه نهم [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان]. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- قاسمی، و. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics (ویراست اول). تهران: جامعه‌شناسان.
- کشاورز، د.، موسوی، س. ع.، و جلالی، م. (۱۳۹۳). مقایسه ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان ورزشکار ایرانی و غیرایرانی. آموزش تربیت‌بدنی، ۳(۱)، ۴۵-۵۲.
- کوهی، ا.، سلیمانی، ن. و شفیع زاده، ح. (۱۴۰۰). رتبه بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجميع مطالعات پیشین، یک پژوهش فراتحلیل. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۱)، ۱۶۶-۱۳۷.
- کهندانی، م.، و ابوالعالی‌الحسینی، خ. (۱۳۹۶). ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسشنامه انعطاف‌پذیری شناختی دنیس، وندروال و جیلون. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۸(۲۹)، ۵۳-۷۰.

- مقدس، س.، نیلفروشان، پ.، و صادقی، ا. (۱۴۰۴). بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پیش‌تاز با اشتغال‌پذیری: نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف مسیرشغلی و برنامه‌ریزی مسیرشغلی. پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ۱۶(۱)، ۲۴۷-۲۶۵.
- Adegbite, W. M., & Adeosun, O. T. (2021). Fourth industrial revolution skillsets and employability readiness for future job. *Global Journal of Social Sciences Studies*, 7(1), 35-49.
- Aigbodion, A. I., Uye, E. E., & Timeyin, A. (2022). Employability skills and core self-evaluations as predictors of perceived employability among undergraduate students of a Nigerian University. *ESUT JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, 7(1).
- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. In J. Vuori, R. Blom, & R. H. Price (Eds.), *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course* (pp. 65-86). Springer Netherlands.
- Antonio, A. A., & Chiesa, R. (2024). Exploring University Students' Career Resources Profiles to Cope with Career Insecurity and Promote Employability. *Social Sciences*, 13(9), 455.
- Armbruster, D. J. N., Ueltzhöffer, K., Basten, U., & Fiebach, C. J. (2012). Prefrontal cortical mechanisms underlying individual differences in cognitive flexibility and stability. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 24(12), 2385-2399. https://doi.org/10.1162/jocn_a_00286
- Atitsogbe, K. A., Hansenne, M., Pari, P., & Rossier, J. (2020). Normal personality, the Dark Triad, proactive attitude and perceived employability: A cross-cultural study in Belgium, Switzerland and Togo. *Psychologica Belgica*, 60(1), 217.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 10, 180.
- Aziz, A., & Pangil, F. (2017). Moderating effect of emotional intelligence on the relationship between personality traits and employability. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(2), 132-139.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 443-451.

- Babarović, T., & Šverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena psihologija*, 9(4), 429-448.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G., & Khapova, S. N. (2023). Organizing school-to-work transition research from a sustainable career perspective: A review and research agenda. *Work, Aging and Retirement*, 9(3), 239-261.
- Brunello, G., & Schlotter, M. (2011). Non-cognitive skills and personality traits: Labor market relevance and their development in education & training systems (IZA Discussion Paper No. 5743). Institute of Labor Economics (IZA).
- Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2023). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: Chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 42(18), 15696-15707.
- Chong, S., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of career assessment*, 25(2), 268-280.
- Cieciuch, J., & Strus, W. (2021). Toward a model of personality competencies underlying social and emotional skills: Insight from the Circumplex of Personality Metatraits. *Frontiers in Psychology*, 12, 711323.
- Connelly, B. S., Ones, D. S., & Chernyshenko, O. S. (2014). Introducing the special section on openness to experience: Review of openness taxonomies, measurement, and nomological net. *Journal of Personality Assessment*, 96(1), 1-16.
- Croll, P. (2008). Occupational choice, socio-economic status and educational attainment: a study of the occupational choices and destinations of young people in the British Household Panel Survey. *Research papers in Education*, 23(3), 243-268.
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the career EDGE employability development profile. *Education+ training*, 56(4), 303-313.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of vocational behavior*, 82(3), 199-207.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34(3), 241-253.

- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2020). Core self-evaluation. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Personality Processes and Individual Differences*, 83–87. Wiley.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024). Construction and operationalization of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1–15.
- Du, B., Yu, X., Luo, N., & Liu, X. (2022). The effect of core self-evaluations on career adaptability: The mediating role of protean career attitudes and the moderating role of meritocratic beliefs. *Frontiers in Psychology*, 13, 1000615.
- Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does personality affect career adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107–115.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2016). *Personality: Classic theories and modern research*. Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14–38.
- Glavin, K. W., Haag, R. A., & Forbes, L. K. (2017). Fostering career adaptability and resilience and promoting employability using life design counseling. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 433–445). Cham: Springer International Publishing.
- Gonzalez, M. (2023). *The Big-Five and Psychological Entitlement as Predictors of Perceived Employability in Minority Emerging Adults* (Master's thesis, Barry University).
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of selection and assessment*, 12(3), 243–251.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviors for successful work and career adjustment. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65–73.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119, 103414.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Harlow, UK: Pearson Education Limited. ISBN, 10, 1–292.
- Hamid, M. A., Siswantoyo, S., Gunadi, G., Setiawan, D., Mutiara, I., Martias, M., & Ismail, A. (2026). Lesson learned from vocational training center as a school-to-work transition program in Indonesia. *Int J Eval Res Educ*, 15(2).
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). DfEE London.

- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1-10.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of career assessment*, 26(2), 338-358.
- Hlad'o, P., Lazarová, B., & Hloušková, L. (2019). Career adaptability of vocational education and training graduates in the period of prospective school-to-work transition. *Studia pedagogical*, 24(2), 59-83.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 103-128.
- Hu, S., Jabor, M. K., Fang, H., Sun, D., Zheng, Y., Wu, Y., ... & Zhao, X. (2025). Big five personality traits and employability: The mediating role of internship attitudes among Chinese vocational students. *PLoS One*, 20(8), e0329103.
- Janeke, B. (2023). The effect of core self-evaluation and career adaptability on the subjective career success of higher education employees [Master's mini-dissertation, University of the Free State]. University of the Free State.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self-evaluations. *Journal of applied Psychology*, 92(5), 1212.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of applied psychology*, 84(1), 107.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of career assessment*, 26(1), 3-30.
- Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., Shen, W., McHugh, B. C., & McCord, M. A. (2015). Is a happy leader a good leader? A meta-analytic investigation of leader trait affect and leadership. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 557-576.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.

- Kansal, P., & Sadawarti, H. (2025). The fuzzy frontier: Ranking the employability skills for computer science graduates using Fuzzy AHP. *GMSARN International Journal*, 19, 113–124.
- Kaur, H., & Kaur, R. (2021). Career adaptability and job outcomes: a moderated mediation model of proactivity and job content plateau in educational sector. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(4), 929–945.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Publications.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
- Krahn, H. J., Howard, A. L., & Galambos, N. L. (2015). Exploring or floundering? The meaning of employment and educational fluctuations in emerging adulthood. *Youth & Society*, 47(2), 245–266.
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, 896492.
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International journal of hospitality management*, 94, 102875.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
- Li, Z. (2021). *Constructing a Career: An Investigation of the Career Construction Model of Adaptation in Recent Graduates* (Doctoral dissertation, Carleton University).
- Liu, C., & Zhang, B. (2017). An Analysis about Relationships among Core Self-Evaluations, Career Exploration, and Career Planning: Moderation Role of Proactive Personality. *Human Resources Development of China* (9), 58–69.
- Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). “Because I am worth it and employable”: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39(5), 1785–1797.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 437–449.
- Maheshwari, M., Gupta, A. K., & Goyal, S. (2021). Transformation in higher education through e-learning: A shifting paradigm. *Pacific Business Review International*, 13(8).

- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, 76(2), 623-626.
- 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.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36(3), 587-596.
- Monteiro, S., Almeida, L., & 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*, 11(1), 164-181.
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of further and Higher Education*, 44(3), 408-422.
- Monteiro, S., Taveira, M. D. C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. *Education+ Training*, 61(9), 1187-1199.
- Neneh, B. N. (2020). An empirical study of personality traits, job market appraisal and self-perceived employability in an uncertain environment. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(1), 255-274.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156-168.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134.
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: Examining the career construction model of adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 98-111.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Nilsson, B. (2019). The school-to-work transition in developing countries. *The Journal of Development Studies*, 55(5), 745-764.
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N., & Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behavior. *Career Development International*, 20(6), 604-626.

- Parola, A., & Marcionetti, J. (2025). Resources and Personal Adjustment for Career Transitions Among Adolescents: A Latent Profile Analysis. *Journal of Adolescence*.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84.
- Petrescu, C., Voicu, B., Ellena, A. M., Bettencourt, L., & Lendzhova, V. (2025). Patterns of School-to-Work-Transition Societies With High Rates of NEETs. *Journal of Adolescence*.
- Reardon, R. C., & Wright, L. K. (1999). The case of Mandy: Applying Holland's theory and cognitive information processing theory. *The Career Development Quarterly*, 47(3), 195-203.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of vocational behavior*, 110, 1-11.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- 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.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, 39(1), 34-92.
- Sam, Y. L., Christopoulos, G. I., Chen, S. A., Shan, Y. H., Feng, S., Melia, N., ... & Robbins, T. W. (2024). "Ready for a career change?": The role of cognitive flexibility in career transition and adaptation [Manuscript submitted for publication]. *Open Science Framework*.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (pp. 147-183) (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.
- Sheese, B. E., & Graziano, W. G. (2007). Agreeableness. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (p. 117). Tampa, FL: Elsevier.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2021). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>.
- Taha, F., Galea, S., Hien, D., & Goodwin, R. D. (2014). Childhood maltreatment and the persistence of smoking: a longitudinal study among adults in the US. *Child abuse & neglect*, 38(12), 1995-2006.
- Tavitiyaman, P., Tsui, B., & Ng, P. M. L. (2025). Effect of hospitality and tourism students' perceived skills on career adaptability and perceived employability. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 37(1), 43-54.
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., & Staff, J. (2014). Adolescent precursors of pathways from school to work. *Journal of Research on Adolescence*, 24(1), 145-162.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. *Personality and individual differences*, 30(1), 149-158.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-Year longitudinal study on employability and Work-Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156.
- Yan, X., & Su, J. (2013). Core self-evaluations mediators of the influence of social support on job involvement in hospital nurses. *Social Indicators Research*, 113(1), 299-306.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior*, 84(1), 21-30.