

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت گیری

مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز با نقش واسطه‌ای انطباق پذیری مسیر شغلی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱/۱۹

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

وحیده اسلامی*^۲ , عبدالرحیم کسایی اصفهانی^۲ و صدیقه احمدی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز با نقش واسطه‌ای انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان صورت پذیرفت. **روش:** پژوهش حاضر جزء تحقیقات توصیفی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری در این پژوهش، تمامی دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۳۵۰ نفر از این دانشجویان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه جهت گیری مسیر شغلی متنوع (PCO) باروخ (۲۰۱۴)، پرسشنامه شخصیت پیشتاز (PP) پتمن و کرانت (۱۹۹۳)، پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS) ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) و پرسشنامه بومی گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار، پاشا، حسینیان و پردلان (۱۴۰۲) استفاده شد. تمامی اطلاعات حاصل از پرسشنامه در نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مدل گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز با نقش واسطه‌ای انطباق پذیری برازش مطلوبی دارد. ضرایب استاندارد مسیر مستقیم مدل فرضی از جهت گیری مسیر شغلی متنوع ($\beta = ۰/۲۴$)؛ $t = ۵/۴$) و انطباق پذیری مسیر شغلی ($\beta = ۰/۳۱$ ؛ $t = ۵/۵۸$) به گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار معنادار اما از شخصیت پیشتاز به گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار معنادار نیست؛ جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز رابطه مستقیمی با انطباق پذیری مسیر شغلی دارند؛ همچنین جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز با نقش واسطه‌ای انطباق پذیری مسیر شغلی اثر غیرمستقیم معناداری بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار دارند؛ بنابراین وجود رابطه غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود ($P < ۰/۰۱$). **نتیجه گیری:** در این راستا تغییر و بهبود جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز در کنار افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان زمینه را برای گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار ایجاد می‌نماید.

کلمات کلیدی: انطباق پذیری مسیر شغلی، جهت گیری مسیر شغلی متنوع، شخصیت پیشتاز، گذار از دانشگاه به کار

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه خوارزمی به تاریخ ۱۴۰۳/۰۶/۲۷ است.

۲. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد، گروه مشاوره دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

azin.eslamieh89@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-8690-360X>

۳. دکتری گروه مشاوره دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۴. دکتری گروه مشاوره دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.



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

Structural modeling of Successful Transition of Students from University to Work based on Protean Career Orientation and Proactive Personality with mediating role of Career Adaptability

Vahide Eslamie (M.A)^{1*} , Abdolrahim Kasaei Esfehiani (Ph.D, Assistant Professor)^{2*}
& Sedighe Ahmadi (Ph.D, Assistant Professor)^{3*}

Abstract

Aim: The present study aimed to develop a structural model of successful transition of students from university to work based on protean career orientation and proactive personality, with the mediating role of career adaptability among students. **Method:** This research was a descriptive study using structural equation modeling. The statistical population comprised all senior undergraduate students at public universities in Tehran during the 2023-2024 academic year, from which 350 students were selected as samples using cluster random sampling. The research instruments included Baruch's (2014) Protean Career Orientation questionnaire, Bateman and Crant's (1993) Proactive Personality scale, Savickas and Porfeli's (2012) Career Adapt-Abilities Scale, and Pasha, Hosseinian, and Pordelan's (2023) localized University-to-Work Transition questionnaire. The collected data was analyzed using SPSS 24 and AMOS 24 software for structural equation modeling. **Results:** Results indicated that the model of successful transition of students from university to work based on protean career orientation and proactive personality with the mediating role of adaptability demonstrated good fit. The standardized path coefficients of the direct paths in the hypothetical model from protean career orientation ($\beta = 0.24$; $t = 5.4$) and career adaptability ($\beta = 0.31$; $t = 5.58$) to successful transition of students from university to work were significant, while the path from proactive personality to successful transition of students from university to work was not significant. Protean career orientation and proactive personality have a direct relationship with career adaptability ($P < 0.01$). Furthermore, protean career orientation and proactive personality showed significant indirect effects on successful transition of students from university to work through the mediating role of career adaptability; thus, the indirect relationship between the research variables was confirmed ($P < 0.01$). **Conclusion:** Accordingly, the modification and enhancement of protean career orientation and proactive personality, alongside increased career adaptability among students, creates the foundation for their successful transition from university to work.

Key words: Career Adaptability, Proactive personality, protean career orientation, Transition from University to Work

1. Corresponding Author: M.A., Department of Counseling and Guidance, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

azin.eslamieh89@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-8690-360X>

2. Ph.D, Assistant Professor, Educational Department of Counseling and Guidance, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

3. Ph.D, Assistant Professor, Educational Department of Counseling and Guidance, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, 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

مطابق با نتایج طرح آمارگیری نیروی کار که توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۲ انجام شده است، سهم بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی حدود ۴۰/۸ درصد گزارش شده است. گذار از محیط دانشگاهی با ساختار رسمی به فضای شغلی ناپایدار و پر از عدم قطعیت، همواره یکی از دغدغه‌های اساسی جوانان است (تاکوچی، تاکوچی و ژانگ^۱، ۲۰۲۱). در دنیای شغلی امروز، عواملی چون افزایش نرخ بیکاری، وضعیت اقتصادی نابسامان و نیاز به تغییرات برای ورود به بازار کار، باعث می‌شود که فرآیند گذار دانشگاه به کار^۲ و ایجاد شغل، پیچیده و چالش‌برانگیز به نظر آید (بالوکو، موگابیف نانسامبا، ماتاگی، اوندری و اوتو^۳، ۲۰۲۱). این گذار همیشه به‌عنوان یک دوره استرس‌آور برای جوانان در نظر گرفته شده است؛ اما در دنیای کنونی شغلی، جوانان به‌طور فزاینده‌ای باید به‌صورت فعالانه و با برنامه‌ریزی حرفه‌ای، برای یک گذار موفق^۴ به بازار کار آماده شوند (کوئن، کله و ون ویانا^۵، ۲۰۱۲). عملکرد و موفقیت در این فرآیند می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر زندگی اجتماعی و حرفه‌ای فرد داشته باشد و باعث ایجاد الگوهایی برای مسیرهای شغلی آینده‌ی او شود (دی وس، آکرمن و واندرهیجدن^۶، ۲۰۱۹). درباره مفهوم «گذار» سوپر^۷ معتقد است که عبور موفق از یک مرحله به مرحله دیگر نشان‌دهنده درک و آمادگی برای تغییر است که این تغییر به‌عنوان گذار شناخته می‌شود و این گذار یک فرآیند است نه یک اتفاق به همین جهت قابلیت برنامه‌ریزی و پیش‌بینی دارد (سوپر، ۱۹۸۰؛ به نقل از شریفی و صادقی). متخصصان مسیر شغلی، گذار از دانشگاه به کار را حرکت از آموزش تمام‌وقت و ورود به اشتغال مداوم (مسدوناتی، فورنیر، پینالت و لهریزی^۸، ۲۰۱۶) تعریف کرده‌اند. گذار از دانشگاه به کار، یک فرآیند است که از سال آخر تحصیلات عالی شروع می‌شود و این فرآیند تا زمانی که شخص شغل موردنظرش را پیدا کند، ادامه دارد (آکرمانز، رادریگوس، مول، سیبرت و خواپوا^۹، ۲۰۲۱). مشاوران مسیر شغلی به هنگام سنجش ویژگی‌های دانشجویانی که در مرحله گذار از دانشگاه به کار هستند، هم بر ویژگی‌های درونی مثل احساس عاملیت^{۱۰}، انطباق‌پذیری مسیر شغلی^{۱۱} و باور

1. Takeuchi, Takeuchi & Jung
2. University to Work Transition
3. Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi & Otto
4. Successful Transition
5. Koen, Klehe & Van Vianen
6. De Vos, Akkermans & Van der Heijden
7. Super
8. Masdonati, Fournier, Pinault & Lahrizi
9. Akkermans, Rodrigues, Mol, Seibert & Khapova
10. Sense of Agency
11. Career Adaptability

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع

منبع کنترل درونی و هم بر عوامل بیرونی مانند حمایت‌های خانواده، شبکه حمایت‌های اجتماعی و موانعی که با آن مواجه‌اند تأکید دارند (گرینلیف^۱ ۲۰۱۱؛ هال^۲، ۲۰۰۴؛ ساویکاس و پورفلی^۳، ۲۰۱۲؛ گلامبوس، بارکر و کران^۴، ۲۰۰۶).

در دنیای ناپایدار کنونی که مسیرهای شغلی بسیار پویا و غیرقابل پیش‌بینی شده‌اند (هیرشی، ناگی، باملر، جانستون و اسپارک^۵، ۲۰۱۸)، نگرش‌های مسیر شغلی جدید که بر یک جهت‌گیری عاملی به‌سوی رشد مسیر شغلی تأکید می‌کنند، مانند جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع^۶، اهمیت زیادی پیدا می‌کنند (واترز، بریسکو، هال و وانگ^۷، ۲۰۱۴). جهت‌گیری مسیر شغلی، پیش‌بینی می‌کند که چگونه افراد به‌طور موفقیت‌آمیزی با گذار مسیرهای شغلی سازگار می‌شوند (هال، یپ و دیرون^۸، ۲۰۱۸). بنا بر نظر هال، داشتن جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نشان‌دهنده علاقه افراد به یافتن شغلی مناسب و دستیابی به موفقیت‌های درونی از طریق کنترل و مدیریت مستقل بر مسیر شغلی خود است. این رویکرد به افراد امکان می‌دهد تا با تعیین اهداف دقیق، به‌طور فعال بر مسیر شغلی خود تأثیر بگذارند (دیرنزو، گرینه‌اوس و ویر^۹، ۲۰۱۵). در نگرش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع دو بعد وجود دارد که عبارت‌اند از: نگرش برخاسته از ارزش^{۱۰} که منجر به افزایش ارزش‌ها و اهداف شخصی می‌شود که مهم‌تر از ارزش‌های بیرونی و تحمیل اجتماعی است که تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی را هدایت می‌کند و تأثیر زیادی در موفقیت مسیر شغلی ذهنی^{۱۱} شخص دارد. بعد دیگری، نگرش خود راهبرد^{۱۲} است که مسئولیت و عاملیت شخص را در زمینه مدیریت و توسعه، جستجو و کشف گزینه‌ها و فرصت‌ها و همچنین تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی نشان می‌دهد (دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۵؛ چوی، لی و انگو^{۱۳}، ۲۰۲۲). این افراد به موفقیت مسیر شغلی خود اهمیت می‌دهند و تمایل دارند با توجه به معیارهای خودشان، به آن دست یابند. این افراد به‌طور فعال اقداماتی را برای رسیدن به این اهداف انجام می‌دهند. این

-
1. Greenleaf
 2. Hall
 3. Savickas, & Porfeli
 4. Galambos, Barker & Krahn
 5. Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston & Spurk
 6. Protean Career Orientation
 7. Waters, Briscoe, Hall & Wang
 8. Hall, Yip & Doiron
 9. Direnzo, Greenhaus & Weer
 10. Value-Driven Attitude
 11. Subjective Career Success
 12. Self-Direction Attitude
 13. Chui, Li & Ngo

ویژگی می‌تواند شامل تعیین اهداف شغلی مشخص، بهبود مهارت‌های فردی، شبکه‌سازی حرفه‌ای و پیگیری فرصت‌های مسیر شغلی مناسب باشد (چوی و همکاران، ۲۰۲۲). افراد با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به جای وابستگی به سازمان، بر روی ارزش‌ها، اهداف شخصی و رؤیاهای خود تکیه می‌کنند تا بتوانند در مسیر شغلی خود موفقیت‌آمیز عمل کنند (بریسکو، هال و دموث^۱، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، افراد خودشان را مسئول تعیین و هدایت مسیر شغلی خود می‌دانند و احساس عاملیت می‌کنند (هیرشی و کوئن^۲، ۲۰۲۱). اشخاصی که دارای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع هستند، به واسطه عاملیت و برنامه‌ریزی آینده‌نگرانه به منظور کسب منابع مسیر شغلی و دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود حرکت می‌کنند (هالبلسلبن، نوا، پاستین-آندردهل و وستمن^۳، ۲۰۱۴).

از آنجایی که در بازار کار فعلی، چشم‌انداز اشتغال با غیرقابل پیش‌بینی بودن، تطبیق‌پذیری و تغییر مداوم مشخص می‌شود، افراد باید توانایی درک و تجزیه و تحلیل فرصت‌های مختلف، اظهار انگیزه شخصی و آمادگی برای مواجهه با ریسک‌ها را داشته باشند و رویکردی فعال‌تر و خود راهبرتر را اتخاذ کنند. در نتیجه، برای حرکت از گذارها و ورود به محیط‌های کاری، رفتارهای شغلی پیش‌تازانه^۴ از اهمیت بالایی برخوردار است (گینورا، مگنانو، لودی، آنوازی، کموسی، پاتریزی و نوتا^۵، ۲۰۱۸؛ دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان می‌دهند افرادی که از استقلال عمل بالایی برخوردار هستند، در زمان رویارویی با مشکلات، به جای احساس ضعف یا ایستایی، به دنبال راه‌حل‌ها می‌گردند و گزینه‌های متفاوتی را ارزیابی می‌کنند (عشورنژاد، کدیور، حجازی و نقش، ۱۳۹۷). با ظهور مشاغل بدون مرز^۶ یا متنوع، افراد مجبور هستند برای موفقیت، فعال و پیش‌تاز باشند و پژوهش‌ها نشان داده‌اند که شخصیت پیش‌تاز^۷ یک منبع روان‌شناختی مهم در گذار از دانشگاه به کار است و رابطه قابل توجهی بین شخصیت پیش‌تاز و سازه‌های مرتبط با موفقیت مسیر شغلی وجود دارد (بروان، کویر، کانه، لوی و شلهوپ^۸، ۲۰۰۶؛ توربان، موک، وو و چیونگ^۹، ۲۰۱۷؛ اردوغان و بائر^{۱۰}، ۲۰۰۵). شخصیت پیش‌تاز، گرایش فرد به اقدام و ابتکار عمل

-
1. Briscoe, Hall & DeMuth
 2. Hirschi & Koen
 3. Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl & Westman
 4. Proactive Career Behavior
 5. Ginevra, Magnano, Annovazzi, Camussi, Patrizi & Nota
 6. Boundaryless Career
 7. Proactive personality
 8. Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop
 9. Turban, Moake, Wu & Cheung
 10. Erdogan & Bauer

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع

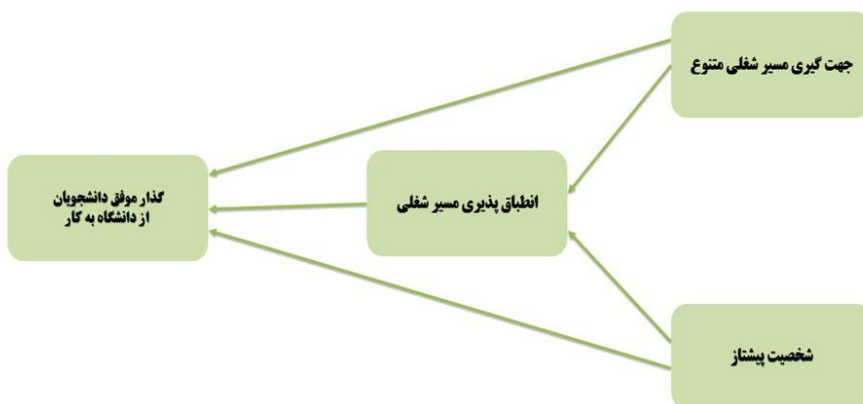
برای تأثیرگذاری بر محیط را نشان می‌دهد و موجب می‌شود تا افراد به دنبال فرصت‌ها و موقعیت‌های جدیدی برای بهبود توانمندی‌های خود باشند، همچنین شخصیت پیش‌تاز نقش اساسی در ایجاد نتایج مطلوب، به‌ویژه در شرایط چالش‌برانگیز و نامطلوب دارد (توربان و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات ثابت کرده است که احتمال موفقیت دانش‌آموزانی که ویژگی‌های شخصیت پیش‌تاز دارند بیشتر از دانش‌آموزان منفعل است (چن، باو و گائو^۱، ۲۰۲۱). افراد با نمرات بالا در مقیاس شخصیت پیش‌تاز ویژگی‌هایی مانند تغییر فعالانه محیط، شناسایی فرصت‌های مطلوب و انجام اقدامات پیشگیرانه برای ایجاد تغییرات معنادار را نشان می‌دهند (فولر و مارلر^۲، ۲۰۰۹). موفق شدن در گذار از دانشگاه به کار، عمدتاً به قابلیت فرد در اداره کردن نیازهای این دوره که شامل تقویت رشد شخصی و منابع روان‌شناختی است، بستگی دارد (ساویکاس و پورفلی^۳، ۲۰۱۲). بسیاری از محققان، این موفقیت را تحت تأثیر رفتارهای خودتنظیمی^۴ مربوط به مسیر شغلی دانسته‌اند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نامیده می‌شود (رودولف، لایوگن و زاکر^۵، ۲۰۱۷). انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک سازه روان‌شناختی است که نشان‌دهنده آمادگی فرد، شیوه‌های سازگاری و کنار آمدن با وظایف و مسئولیت‌های رشدی و گذارهای مسیر شغلی است (ساویکاس، ۲۰۰۵). اسکوریکو^۶ (۲۰۰۷)، بیان می‌کند هنگامی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد در سطح بالایی باشد، سبب موفقیت در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی‌شان می‌شود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از چهار توانایی خودتنظیمی است که عبارت‌اند از دغدغه^۷، کنترل کنجکاوی^۸ و اعتماد^۹. این ابعاد موجب تسهیل در آمادگی برای تغییرات شغلی مانند گذار از دانشگاه به کار می‌شود. فرد انطباق‌پذیر نسبت به آینده کاری خود دغدغه دارد، بنابراین تلاش می‌کند کنترل بیشتری بر مسیر شغلی خود داشته باشد و مسئولیت آینده خود را به‌طور کامل بپذیرد. او در مسیر شغلی خود کنجکاوی نشان می‌دهد و به جستجو و جمع‌آوری اطلاعات می‌پردازد تا تصمیمات بهتری بگیرد. همچنین، اعتمادبه‌نفس خود را برای دستیابی به اهداف آینده تقویت می‌کند (ساویکاس و پورفلی^{۱۰}، ۲۰۱۲). بر اساس نظریه بر ساخت مسیر شغلی^{۱۰}،

-
1. Chen, Bao and Gao
 2. Fuller & Marler
 3. Self-regulation Behavior
 4. Rudolph, Lavigne & Zacher
 5. Skorikov
 6. Concern
 7. Control
 8. Curiosity
 9. Confidence
 10. Career Construction Theory

محققان پیشنهاد کردند که افراد با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالا، احتمال بیشتری دارد که گذار مسیر شغلی راحت‌تری داشته باشند و ارتباط مناسبی بین خودشان و شغلشان برقرار کنند (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ فیوری، بولمن و راسر^۱، ۲۰۱۵). برخی از پژوهشگران رابطه نزدیکی بین شخصیت پیشتاز و انطباق‌پذیری مسیر شغلی مشاهده کرده‌اند. افرادی که دارای شخصیت پیشتاز هستند، در طرح‌ریزی مسیر شغلی و تغییر فعال محیط خود مهارت بیشتری دارند (والس، گونزالس روما، هرماندز و روکابرت^۲، ۲۰۲۰؛ گرین، نور و هاشمی^۳، ۲۰۲۰؛ داگلاس، اوتین، بویوگوز-کاواس و جنسمر^۴، ۲۰۲۰). از سوی دیگر افرادی که نگرش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع دارند باور دارند که موفقیتشان مبتنی بر تلاش آن‌هاست و احساس کنترل بیشتری می‌کنند و در نتیجه باعث تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی‌شان می‌شود (هو، شن، کريد و هود^۵، ۲۰۲۰). استافر، آبسولو، زکا و روسیر^۶ (۲۰۱۸)، نیز نقش میانجیگری انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در ارتباط با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و رضایت از مسیر شغلی تأیید کرده‌اند. با توجه به ارتباط معنادار و مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی با گذار از دانشگاه به کار (گرمیجس و ورشوئن^۷، ۲۰۰۷؛ کوئن و همکاران، ۲۰۱۲) و با توجه به اینکه دانشجویان با چالش‌های زیادی شامل ترک دانشگاه، پایان یک نقش و آغاز نقش جدید، تطبیق دادن خود با نیازها و خواسته‌های جدید و جستجوی شغل در دنیای متغیر و بی‌ثبات امروزی مواجهه هستند (آکرمز، نیکان و ووری^۸، ۲۰۱۵)، همچنین از آنجایی که مطالعه‌ای در زمینه گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار، مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، شخصیت پیشتاز و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع صورت نگرفته بود؛ لذا انجام این پژوهش دارای ضرورت و اهمیت پژوهشی و کاربردی است. با توجه به آنچه گفته شد مسئله اصلی پژوهش حاضر، یافتن پاسخی برای این سؤال بود که رابطه جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، شخصیت پیشتاز و انطباق‌پذیری مسیر شغلی با گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار چگونه است؟ به‌منظور تبیین مکانیزم ارتباط بین متغیرهای پیش‌آیندی با گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار مدل مفهومی این پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.

-
1. Fiori, Bollmann & Rossier
 2. Valls, González-Romá, Hernández & Rocabert
 3. Green, Noor & Hashemi
 4. Douglass, Autin, Buyukgoze-Kavas & Gensmer
 5. Hu, Shen, Creed & Hood
 6. Stauffer, Abessolo, Zecca & Rossier
 7. Germeijs & Verschuere
 8. Akkermans, Nykänen & Vuori

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت گیری مسیرشغلی متنوع



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که از روش آماری مدل معادلات ساختاری استفاده گردیده است. در این پژوهش، جامعه آماری از بین تمامی دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. در مدل معادلات ساختاری به ازای مجموع سؤالات؛ ۵ الی ۲۰ برابر سؤالات، تعداد نمونه معین شده است (هومن، ۱۳۹۰). با توجه به اینکه مجموع سؤالات ابزارهای مورد استفاده ۴۹ سؤال بود و با توجه به احتمال ریزش و با هدف کاهش احتمال خطای نوع دوم فرایند نمونه‌گیری تا ۳۵۰ نفر ادامه پیدا کرد. در نمونه‌برداری تصادفی خوشه‌ای، جامعه آماری به گروه‌ها یا خوشه‌های ناهمگن تقسیم می‌شود و سپس چند خوشه به صورت تصادفی انتخاب می‌شوند تا نمونه‌ی مورد مطالعه تشکیل شود. این روش زمانی مناسب است که فهرست کامل افراد جامعه در دسترس نباشد یا جامعه پراکنده و گسترده باشد، به طوری که نمونه‌گیری مستقیم از افراد دشوار یا هزینه‌بر باشد. در این پژوهش فهرست تمام افراد جامعه که دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند، در دسترس نبود، بنابراین به صورت تصادفی از بین دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، چهار دانشگاه انتخاب شد و بعد از آن از هر دانشگاه به طور تصادفی، چهار دانشکده انتخاب شد. در این دانشکده‌ها، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد، ۲۰ پرسشنامه به دلیل مشکوک بودن به پاسخگویی نادرست و تکراری بودن جواب‌ها حذف گردیدند و در نهایت حجم نمونه به ۳۳۰ نفر رسید. برای انجام این پژوهش، برخی معیارها برای ورود و خروج شرکت‌کنندگان تعیین شده است. اولین ملاک ورود به پژوهش این بود که دانشجوی سال آخر مقطع کارشناسی باشند. دومین ملاک، غیر شاغل بودن افراد بود یعنی

افرادی که در حال حاضر شغلی ندارند، واجد شرایط برای شرکت در این پژوهش هستند. ملاک خروج از پژوهش شامل مخدوش بودن پرسشنامه‌ها و شاغل بودن بود.

ابزار پژوهش

مقیاس جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع^۱ (PCOS): این مقیاس توسط باروخ^۲ (۲۰۱۴) توسعه یافته است و دارای ۷ گویه است. به پیشنهاد باروخ، یکی از گویه‌ها برای استفاده در جمعیت دانشجوی مناسب نیست که حذف شد. گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. آلفای کرونباخ در پژوهش باروخ ۰/۷۰ در نظر گرفته شده است. فتحی (۱۴۰۳)، در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه‌ی بازاندیشی پروژه زندگی با امید: نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در دانشجویان» روایی محتوایی و روایی همگرایی این پرسشنامه را تأیید نموده است. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶ و به روش بازآزمایی ۰/۷۳ گزارش شده است.

مقیاس شخصیت پیش‌تاز^۳ (PPS): این مقیاس توسط بتمن و کرانت^۴ (۱۹۹۳)، ساخته شده است و دارای ۱۰ گویه است و بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می‌شود. نمره بالاتر نشان‌دهنده شخصیت پیش‌تازانه‌تر است. مقیاس حاضر شامل گویه‌هایی مثل «به‌خوبی می‌توانم فرصت‌ها را شناسایی کنم» و «دائماً به دنبال راه‌های جدیدی هستم که زندگی‌ام را بهبود ببخشد» است. آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش سازندگان آن برابر با ۰/۸۹ است و در پژوهش قربانی (۱۳۹۳)، برابر با ۰/۷۲ است. روایی این ابزار در پژوهش زائری و خواجه (۱۳۹۶)، ۰/۸۳ به دست آمد. ضریب پایایی برای این مقیاس در پژوهش عریضی و براتی (۱۳۹۴)، برابر با ۰/۷۶ بود که در حد مطلوبی است. ضرایب پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با ۰/۷۶ محاسبه گردید. این نتایج حاکی از قابل قبول بودن پایایی این مقیاس است.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۵ (CAAS): این مقیاس توسط تیمی به سرپرستی ساویکاس (۲۰۱۲)، به منظور سنجش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی که شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است ساخته شده است. این مقیاس شامل ۲۴ سؤال است و سؤالات در این پرسشنامه در چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به صورت دغدغه (سؤال ۱ تا ۶)، کنترل (سؤال ۷ تا ۱۲)، کنجکاوی (سؤال ۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (سؤال ۱۹ تا ۲۴) هست. این

1 Protean Career Orientation scale

2 Baruch

3 Proactive Personality scale

4 Bateman & Crant

5 Career Adaptability scale

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت گیری مسیرشغلی متنوع

مقیاس بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می‌شود؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره به ترتیب ۲۴ و ۱۲۰ است. نمرات پایین نشان‌دهنده انطباق‌پذیری پایین است. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به این صورت گزارش کرده‌اند: دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵. این ضریب برای کل مقیاس در حدود ۰/۹۲ است. این ضرایب نشان‌دهنده پایایی قابل قبول و مناسب این مقیاس‌ها برای سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند. این مقیاس را در ایران صالحی (۱۳۹۳) ترجمه و اعتباریابی کرده است و ضرایب آلفای آن برای مقیاس دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ گزارش شده است.

مقیاس گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار: مقیاس بومی سنجش گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار توسط پاشا و همکاران (۱۴۰۳)، ساخته شده است. این مقیاس شامل ۹ گویه است. مؤلفه‌های مقیاس گذار موفق شامل احساس انسجام و عاملیت است. نظام پاسخ‌دهی، بر اساس طیف لیکرت ۷ بخشی شامل: خیلی زیاد (۷)، زیاد (۶)، تا حدی زیاد (۵)، متوسط (۴)، کم (۳) تا حدی کم (۲) و خیلی کم (۱) است و کلیه گویه‌ها به صورت مستقیم نمره‌گذاری شده‌اند. پایایی این مقیاس به دو شیوه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و باز آزمایی با فاصله زمانی محاسبه شده است. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در پژوهش سازندگان آن برابر با ۰/۸۹ و عامل‌های احساس انسجام و عاملیت به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۱ است. پس از تحلیل‌های آماری که توسط پاشا و همکاران (۱۴۰۳) صورت گرفت، نتایج این تحلیل نشان داد که این پرسشنامه به خوبی با داده‌ها و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان همخوانی دارد؛ به عبارت دیگر، ساختار این ابزار به درستی طراحی شده و معتبر است و ابزار مورد استفاده از روایی خوبی برخوردار است. همچنین روایی محتوایی ابزار از سوی خبرگان حوزه تحصیلی و شغلی سنجیده و مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس گذار موفق ۰/۸۲ به دست آمده است.

یافته‌ها

در این پژوهش، حجم نمونه پژوهش ۳۵۰ نفر بود که از این تعداد، ۲۰ پرسش‌نامه به دلیل مشکوک بودن به پاسخگویی نادرست و تکراری بودن جواب‌ها حذف گردیدند و در نهایت حجم نمونه به ۳۳۰ نفر رسید. از این تعداد ۱۷۸ نفر (۹/۵۳) دانشجوی پسر و ۱۵۲ نفر (۱/۴۶) دانشجوی دختر بود. برای ارائه روشن‌تر از یافته‌های پژوهش حاضر، ابتدا به یافته‌های توصیفی و

سپس جدول ماتریس همبستگی پرداخته شد که در جدول زیر ارائه شده است. تمامی اطلاعات حاصل از پرسشنامه در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شدند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
شخصیت	۱									
پیش‌تاز										
جهت‌گیری										
مسیر شغلی	۰/۳۲*	۱								
متنوع										
انطباق‌پذیری	۰/۶۶*	۰/۴۴*	۱							
مسیر شغلی										
دغدغه	۰/۳*	۰/۴۳*	۰/۸۱*	۱						
کنترل	۰/۳۱*	۰/۴*	۰/۵۴*	۰/۷۸*	۱					
کنجکاوی	۰/۲۹*	۰/۴۱*	۰/۶*	۰/۷۱*	۰/۷*	۱				
اعتماد	۰/۳*	۰/۴۱*	۰/۶۴*	۰/۷۷*	۰/۷۲*	۰/۷۳*	۱			
گذار موفق	۰/۴*	۰/۳۴*	۰/۵۲*	۰/۴۱*	۰/۴*	۰/۳۹*	۰/۴*	۱		
انجام	۰/۳۹*	۰/۴۳*	۰/۵*	۰/۴۲*	۰/۴۱*	۰/۴۱*	۰/۳۹*	۰/۷۸*	۱	
احساس	۰/۴*	۰/۴*	۰/۴۹*	۰/۴*	۰/۳۹*	۰/۳۹*	۰/۳۸*	۰/۷۹*	۰/۷۵*	۱
عاملیت										
میانگین	۳۶/۹۵	۴/۹۱	۹۴/۰۹	۲۳/۶۳	۲۳/۲۱	۲۳/۶۱	۲۳/۶۲	۴۳/۴۵	۱۸/۰۹	۲۵/۳۶
انحراف معیار	۵/۱۸	۴/۵۳	۱۲/۳۴	۳/۴۵	۳/۸۵	۳/۷۵	۳/۶۸	۸/۰۷	۴/۴۷	۵/۲۱

*در سطح ۰/۰۱ معنادار است. **در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

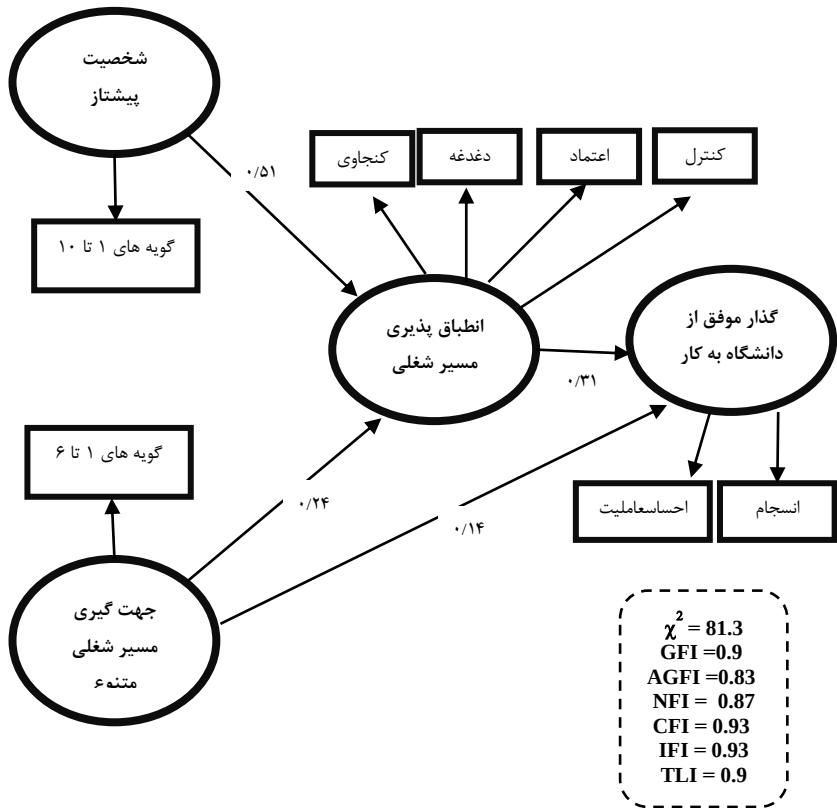
مطابق جدول ۱ که در بالا ارائه شده، روابط بین تمامی متغیرهای معنادار است و همچنین هم خطی خاصی بین متغیرهای پیش‌بین مشهود نیست. برای برازش مدل نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و آزمون بوت‌استرپ جهت بررسی نقش اثرات میانجی استفاده شد که در ادامه آمده است.

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع

جدول ۲. جدول ضرایب ساختاری مدل پیشنهادی پژوهش

ضریب مسیر	ضریب بتا	مقدار t	خطای استاندارد	سطح معناداری
انطباق‌پذیری مسیر شغلی به گذار موفق از دانشگاه به کار	۰/۳۱	۵/۵۸	۰/۰۸	۰/۰۰۱
جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۲۴	۵/۴	۰/۰۵۳	۰/۰۰۱
جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به گذار موفق از دانشگاه به کار	۰/۱۴	۳/۱	۰/۰۶۴	۰/۰۰۱
شخصیت پیش‌تاز به انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۵۱	۰/۰۷	۰/۰۴۹	۱۲/۵۸
شخصیت پیش‌تاز به گذار موفق از دانشگاه به کار	۰/۱	۰/۱۳۱	۱/۳	۰/۰۶۴

همان‌طور که نتایج جدول ۲ در بالا نشان می‌دهد، تمامی ضرایب مسیر در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند چرا که P محاسبه‌شده کوچک‌تر از سطح ۰/۰۰۱ است، اما ضریب مسیر شخصیت پیش‌تاز به گذار موفق از دانشگاه به کار در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست از همین رو این مسیر از مدل حذف شد و مدل دوباره برآزش شد (به شکل ۲ نگاه کنید).



شکل ۲. ضرایب ساختاری مدل پیشنهادی پژوهش

برحسب شکل ۲ شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی نشان می‌دهد که شاخص نیکویی برازش، شامل مجذور χ^2 با درجه آزادی $df=50$ ، مجذور χ^2 نسبی (۱/۲) $df/\chi^2=$ شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI=۰/۸۳)، شاخص بنتلر-بونت (NFI=۰/۸۷)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۳)، شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۳)، شاخص تاکر-لویز (TLI = ۰/۹) و شاخص مهم جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA = ۰/۰۹۳)، از برازش قابل قبول با داده‌ها برخوردار است.

جدول ۳. نتایج آزمون بوت استرپ

مسیر غیرمستقیم	ضریب	خطا	t	P
جهت گیری مسیر شغلی متنوع به گذار موفق از دانشگاه به کار با میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۱	۰/۰۲۹	۴/۱	۰/۰۰۱
شخصیت پیشتاز به گذار موفق از دانشگاه به کار با میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۲	۰/۰۴۳	۵/۱	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۳ که در بالا آمده است. برای بررسی اثرات میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی در رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی متنوع به گذار موفق از دانشگاه به کار از آزمون بوت استرپ استفاده شد. با توجه به مقدار P محاسبه شده برای این ضریب غیراستاندارد غیرمستقیم که کمتر از ۰/۰۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که انطباق پذیری مسیر شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی و گذار موفق از دانشگاه به کار دارد. همچنین، برای بررسی مسیر شخصیت پیشتاز و گذار موفق از دانشگاه به کار با میانجی گری انطباق پذیری مسیر شغلی، آزمون بوت استرپ به کار گرفته شد. مقدار P محاسبه شده برای این ضریب غیراستاندارد غیرمستقیم نیز در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود. بنابراین، انطباق پذیری مسیر شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین شخصیت پیشتاز و گذار موفق از دانشگاه به کار ایفا می کند.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز بر انطباق پذیری مسیر شغلی و گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بررسی شد. نتایج نشان داد که جهت گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیشتاز اثر مستقیمی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارند. در نتایج تحقیقات استافر و همکاران (۲۰۱۹)، چان، اوی، مون هو، سام، چرنیشنکو و یو^۱ (۲۰۱۵) و کرید، مکفرسون و هود^۲ (۲۰۱۱)، ارتباط مثبت بین جهت گیری مسیر شغلی متنوع و انطباق پذیری مسیر شغلی به خوبی ثابت شده است. جهت تبیین این نتایج می توان گفت افراد با جهت گیری های مسیر شغلی متنوع در انتخاب مسیرهای شغلی و فرصت های موجود مسئولیت بیشتری دارند. داشتن جهت گیری

1. Chan, Uy, Moon-ho, Sam, Chernyshenko & Yu
2. Creed, Macpherson & Hood

مسیر شغلی متنوع می‌تواند به افراد کمک کند تا در محیط‌های کاری غیرقابل پیش‌بینی و تغییرپذیر، حس کنترل بیشتری داشته باشند. این توانایی می‌تواند باعث شود که افراد رویدادهای نامطلوب را با دیدگاه مثبت‌تری ببینند و به‌طور مؤثرتری با چالش‌ها مواجه شوند. داشتن جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا به‌جای محدود کردن خود، فرصت‌های بیشتری را کشف کنند و در مواجهه با تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی، انطباق‌پذیری بیشتری از خود نشان دهند. افرادی که دارای نگرش‌های مسیر شغلی متنوع هستند، در تفکر و توانایی خود در استفاده از منابع روان‌شناختی و سیستمی جهت برآوردن خواسته‌ها و چالش‌ها خود از انطباق بیشتری برخوردارند. بررسی‌های جامع نشان داده‌اند که شخصیت پیش‌تاز یکی از عوامل مهم آمادگی انطباقی است و ارتباط مستقیمی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین چندین پژوهشگر، رابطه مثبتی بین شخصیت پیش‌تاز و انطباق‌پذیری مسیر شغلی شناسایی کرده‌اند (هو و همکاران، ۲۰۲۰؛ ژیانگ، ۲۰۱۷؛ کای، گوان، لی، شی، گوا، لیو و هوآ، ۲۰۱۵؛ هیرشی، هرمان و کلر، ۲۰۱۵). نتایج نشان داده است که افراد با شخصیت پیش‌تاز بالا، منابع انطباقی بیشتری در محیط حرفه‌ای خود توسعه می‌دهند. ابعاد اصلی این شخصیت شامل گرایش به اقدام، تمایل به تغییر، شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها و تحقق ایده‌ها است، که هر کدام به‌نوبه‌ی خود، باعث افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و توانایی در پاسخ به فرصت‌ها و چالش‌های شغلی می‌شود.

یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از این است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و انطباق‌پذیری مسیر شغلی اثر مستقیمی بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار دارند. در تأیید این فرضیه‌ها، هال و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند پیش‌بینی کند که چگونه افراد به‌طور موفقیت‌آمیزی با گذار مسیر شغلی انطباق پیدا می‌کنند. همچنین در یک مطالعه تجربی هیرشی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند هویت شغلی و خودکارآمدی را تقویت کرده و افراد را قادر سازد تا گذار شغلی موفق‌تری داشته باشند. در تبیین یافته‌های این فرضیه که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع اثر مستقیمی بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار دارد می‌توان گفت که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند به‌عنوان یک عامل انگیزشی عمل کند که افراد را ترغیب به مدیریت فعالانه‌تر مسیر شغلی خود بر اساس ارزش‌ها و باورهای شخصی‌شان کند. درمجموع، ایجاد و توسعه جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به معنای تقویت توانمندی‌های روانی و انگیزشی دانشجویان برای مقابله با چالش‌های حرفه‌ای و ایجاد فرصت‌های جدید است. دانشجویانی که دارای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع هستند، به دلیل عاملیت و برنامه‌ریزی آینده‌نگرانه، به‌صورت فعالانه در پی کسب منابع موردنیاز و دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود حرکت

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع

می‌کنند. همچنین مطالعات مختلفی از جمله نوریتز و ترات ماتاوش^۱ (۲۰۱۷)، ژانگ، هیرشی، لی و یو^۲ (۲۰۲۲) و اسکیتینو، مارینو و کاپون^۳ (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که توانایی دانشجویان در انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش مهمی در موفقیت آن‌ها جهت گذار از دانشگاه و ورود به بازار کار دارد. داشتن نگرش‌های طرح‌ریزی برای آینده شغلی و آمادگی برای مواجهه با آن از عوامل مهم در موفق شدن این گذار محسوب می‌شود. افرادی که دغدغه شغلی دارند، تمایل دارند برای آینده شغلی خود برنامه‌ریزی کنند و این نگرش به آن‌ها کمک می‌کند تا بهتر برای فرصت‌های شغلی آماده شوند. عامل کنترل، دربردارنده احساس مسئولیت نسبت به ساخت مسیر شغلی و مشارکت فعالانه در وظایف و مراحل رشد شغلی است. این ویژگی باعث می‌شود دانشجویان احساس کند که می‌تواند بر مسیر شغلی خود کنترل داشته باشد و با جرئت و قاطعیت در تغییرات شغلی شرکت کند. کنجکاوی، شامل توسعه ذهنی از طریق کشف فرصت‌های جدید است. این بُعد به دانشجویان کمک می‌کند تا پذیرای یادگیری و تجربه‌های جدید باشد که می‌تواند فرصت‌های شغلی بیشتری برای او به وجود آورد. اعتماد، به معنای احساس خودکارآمدی و اعتماد به توانایی‌های فرد در اتخاذ تصمیمات تحصیلی و شغلی مناسب است. این بُعد باعث می‌شود دانشجویان احساس کند که می‌تواند با انتخاب‌های صحیح به اهداف شغلی خود دست یابد.

در پژوهش حاضر، فرضیه مبنی بر تأثیر مستقیم شخصیت پیش‌تاز بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به بازار کار رد شد. این یافته با نتایج پژوهش پن، گوان، وو، هان، ژو، فو و یو^۴ (۲۰۱۸) همخوانی دارد که نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم مشابهی است، اگرچه شرایط و نمونه‌های آن‌ها متفاوت بوده است. در این پژوهش نشان داده شد که شخصیت پیش‌تاز تأثیر غیرمستقیمی بر موفقیت مسیر شغلی دارد که عمدتاً از طریق واسطه‌هایی مانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی محقق می‌شود. این یافته‌ها تأکید دارند که شخصیت پیش‌تاز به تنهایی نمی‌تواند ضامن موفقیت گذار باشد، بلکه به عنوان محرکی برای توسعه مهارت‌های انطباقی و رفتارهای جستجوی فعالانه عمل می‌کند. شخصیت پیش‌تاز ویژگی‌هایی همچون ابتکار، جستجوی فرصت‌ها و تمایل به تغییر را در فرد تقویت می‌کند. با این حال، این ویژگی‌ها به تنهایی کافی نیستند؛ زیرا موفقیت در گذار به بازار کار، تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله شرایط اقتصادی، ساختار بازار کار، میزان حمایت اجتماعی، کیفیت تجربیات عملی (مانند کارآموزی)، و سطح مهارت‌های فردی قرار دارد. به عبارت دیگر، شخصیت پیش‌تاز زمانی به نتیجه مطلوب منجر می‌شود که با مجموعه‌ای

1. Neureiter & Traut-Mattausch

2. Zhang, Hirschi, Li & You

3. Schettino, Marino & Capone

4. Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu & Yu

از عوامل تسهیلگر از جمله انطباق‌پذیری، یادگیری مستمر و شبکه‌سازی حرفه‌ای همراه شود. در شرایط چالش برانگیز، مانند رقابت شدید و محدودیت فرصت‌های شغلی، افراد دارای شخصیت پیش‌تاز ممکن است بدون این مهارت‌های مکمل، با موانع جدی مواجه شوند. بنابراین، رد شدن این فرضیه لزوماً به معنای بی‌اثر بودن شخصیت پیش‌تاز نیست، بلکه نشان‌دهنده این است که اثرگذاری آن به‌صورت غیرمستقیم و در تعامل با سایر متغیرها اتفاق می‌افتد. این نتیجه می‌تواند به‌عنوان نقطه شروعی برای مطالعات آینده در جهت بررسی متغیرهای واسطه‌ای و شرایط تعدیل‌کننده تأثیر شخصیت پیش‌تاز بر موفقیت شغلی در نظر گرفته شود.

یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از این است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیش‌تاز بر گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار با نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی اثر غیرمستقیم دارد. کیم، کرید، هود و بث^۱ (۲۰۲۴) بیان می‌کنند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان واسطه‌ای بین جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و نتایج شغلی عمل می‌کند، در حالی که رودولف و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده‌اند که شخصیت پیش‌تاز با تقویت انطباق‌خواهی، انطباق‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند که خود پیش‌نیاز اشتغال‌پذیری و آمادگی برای گذار است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش کلیدی در تبدیل ویژگی‌های شخصیتی و نگرشی به نتایج عملی در گذار از دانشگاه به کار ایفا می‌کند. دانشجویانی که دارای شخصیت پیش‌تاز هستند، به‌طور طبیعی تمایل به پیش‌قدم شدن، جستجوی فرصت‌ها و آغازگری دارند. این ویژگی‌های شخصیتی زمینه مساعدی برای توسعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی فراهم می‌کند. به عبارت دقیق‌تر، شخصیت پیش‌تاز از طریق تقویت چهار بُعد اصلی انطباق‌پذیری مسیر شغلی عمل می‌کند: افزایش دغدغه نسبت به آینده شغلی و برنامه‌ریزی برای آن، تقویت احساس کنترل بر مسیر شغلی، برانگیختن کنجکاوی برای کشف فرصت‌های جدید و ایجاد اعتماد به توانایی‌های خود در مواجهه با چالش‌های شغلی. به‌طور مشابه، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نیز از طریق تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر گذار موفق تأثیر می‌گذارد. دانشجویانی که این جهت‌گیری را دارند، با داشتن ویژگی‌های خودمختاری و خودراهبری، مستعد توسعه مهارت‌های انطباقی هستند. آن‌ها فعالانه به دنبال یادگیری مهارت‌های جدید می‌روند، انعطاف‌پذیری بیشتری در مواجهه با تغییرات نشان می‌دهند، توانایی بالاتری در مدیریت گذارهای شغلی دارند، قادر به شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های متنوع هستند. درواقع، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک مکانیسم تبدیل‌کننده عمل می‌کند که ویژگی‌های بالقوه (شخصیت پیش‌تاز و جهت‌گیری متنوع) را به توانمندی‌های عملی برای موفقیت در گذار تبدیل می‌کند. این فرآیند تبدیل شامل:

1. Kim, Creed, Hood & Bath

مدل یابی ساختاری گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار بر اساس جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع

تقویت مهارت‌های مدیریت تغییر، افزایش توانایی تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت، توسعه راهبردهای مؤثر جستجوی شغل و بهبود توانایی سازگاری با محیط‌های جدید کاری است.

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به بافت مکانی و نمونه‌ای که پژوهش در آن انجام شده است اشاره کرد، این پژوهش تنها بر روی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شده است. لذا در تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط کرد. همچنین این مداخله بر روی دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی انجام شده و محدودیتی در تعمیم آن به دانشجویان سایر مقاطع تحصیلی وجود دارد. برای اندازه‌گیری متغیرها تنها از پرسشنامه استفاده شده است، به کار بردن یک روش سنجش می‌تواند یکی از محدودیت‌های این پژوهش در نظر گرفته شود و برخی از شرکت‌کنندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده باشند، لذا پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران در مطالعات آتی خود از ابزار مصاحبه و روش پژوهش کیفی استفاده کنند. همچنین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با توجه به کارآمدی و جدید بودن متغیرهای این پژوهش و تأثیر آن بر روی گذار موفق دانشجویان، این پژوهش بر روی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دکتری در سایر دانشگاه‌های دیگر کشورمان هم به‌صورت کمی و هم کیفی اجرا شود. به پژوهشگرانی که به بررسی رابطه گذار موفق دانشجویان با متغیرهای شغلی دیگر علاقه‌مندند، پیشنهاد می‌شود ارتباط سازه‌های دیگر را که در این پژوهش مجال انجام آن نبود، ازجمله امید مسیر شغلی، بلاتکلیفی مسیر شغلی، رسالت مسیر شغلی، خوش‌بینی مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، مهارت‌های کارآفرینانه، طرح‌ریزی مسیر شغلی، حمایت‌های خانواده و حمایت‌های اجتماعی را با گذار موفق موردپژوهش قرار دهند. از طرفی با توجه به مدل اصلاح‌شده نهایی می‌توان یک مجموعه آموزشی شامل دوره‌هایی برای افزایش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، شخصیت پیش‌تاز و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع طراحی کرد تا از این طریق دانشجویان بتوانند گذار موفق از دانشگاه به کار داشته باشند. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش، دانشگاه‌ها باید خدمات مشاوره مسیر شغلی ارائه دهند که به دانشجویان کمک کند نگرش مسیر شغلی متنوع و شخصیت پیش‌تاز خود را با واقعیت‌های بازار کار هماهنگ کنند. مشاوران مسیر شغلی می‌توانند به دانشجویان کمک کنند تا نقاط قوت خود را شناسایی کرده و موانع خود را ببینند و آن‌ها را در مسیرهای شغلی مختلف به کار بگیرند.

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

منابع

- پاشا، شیماء؛ حسینیان، سیمین؛ پردلان، نوشین. (۱۴۰۳). ساخت و رواسازی مقیاس بومی گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۸ (۱)، ۱۵۴-۱۳۱.

- زائری، سمیه؛ خواجه، نجمه. (۱۳۹۶). اثر غیرمستقیم باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی پرستاران: میانجی گره‌های شخصیت پویا، برانندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی ادراک‌شده، مدیریت پرستاری، دوره ۶(۳-۴)، ۳۸-۴۷.
- شریفی، شیوا و صادقی، احمد. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی گری انطباق پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۵)، ۷۱-۹۶.
- صالحی، رضوان. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی و تدوین یک مدل مشاوره‌ای بر افزایش موفقیت تحصیلی دانش آموزان سال اول شهرکرد. پایان‌نامه دکتری مشاوره مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- عریضی سامانی، سید حمیدرضا؛ براتی، هاجر. (۱۳۹۴). اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای شغلی و فردی بر خشنودی از کارراه. روانشناسی معاصر، دو فصلنامه انجمن روانشناسی ایران، ۱۰(۱)، ۳۳-۴۶.
- عشور نژاد، فاطمه؛ کدیور، پروین؛ حجازی، الهه؛ نقش، زهرا. (۱۳۹۷). تحلیل چند سطحی بهزیستی روان‌شناختی نوجوان‌ها از راه عاملیت فردی، فرهنگ مدرسه و حمایت خانواده. فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی کاربردی، ۱۲ (۳)، ۳۵۷-۳۷۴.
- فتحی، میلاد (۱۴۰۳). رابطه‌ی بازاندیشی پروژه زندگی با امید: نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در دانشجویان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی کرج.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۰). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: پیک فرهنگ.
- Akkermans, J. Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*, 65-86.
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E. & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466.
- Baluku, M. M. Mugabi, E. N, Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.
- 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.

- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 30-47.
- 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, 717-726.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86-94.
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31.
- 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.
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: Career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161-173.
- Creed, P., Macpherson, J., & Hood, M. (2011). Predictors of “new economy” career orientation in an Australian sample of late adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 369-389.
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. (2019). From occupational choice to career crafting. In *The Routledge companion to career studies* (pp. 128-142).
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58, 859-891.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 329-345.
- Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and Anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. *Developmental Psychology*, 42, 350-365.

- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223–241.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424.
- Greenleaf, A. T. (2011). *Human agency, hardiness, and proactive personality: potential resources for emerging adults in the college-to-career transition* (Doctoral dissertation, University of Iowa).
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334–1364.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.
- 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.
- Hu, S., Shen, X., Creed, P. A., & Hood, M. (2020). The relationship between meritocratic beliefs and career outcomes: The moderating role of socioeconomic status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103370.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Kim, S., Creed, P. A., Hood, M., & Bath, D. (2024). Protean career processes in young adults: Relationships with perceived future employability, educational performance, and commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(3), 1-24.
- 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.
- Masdonati, J., Fournier, G., Pinault, M., & Lahrizi, I. Z. (2016). The evolution of work values during the school-to-work transition: the case of young adults in the “missing middle.” *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 189–212.
- 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.

- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26.
- 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.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adaptability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-6.
- Schettino, G., Marino, L., & Capone, V. (2022). The impact of university-related variables on students' perceived employability and mental well-being: An Italian longitudinal study. *Sustainability*, 14(5), 2671.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 8-24.
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2019). French-language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales: Relationships to proactive personality, career adaptability, and career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 337-357.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Takeuchi, T., Takeuchi, N., & Jung, Y. (2021). Toward a process model of newcomer socialization: Integrating pre-and post-entry factors for newcomer adjustment. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 391-418.
- Turban, D. B., Moake, T. R., Wu, S. Y. H., & Cheung, Y. H. (2017). Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of Career Development*, 44(1), 20-33.
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103424.
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419.
- Zhang, C., Hirschi, A., Li, M., & You, X. (2022). Profiles of calling and their relation to university-to-work transition outcomes. *Journal of Career Development*, 49(4), 788-801.