

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Prediction of Self-Perceived Employability Based on Career Identity, Psychological Career Resources, and Career Proactivity Behaviors in Jobseeker University Graduates

Reza Jafari Harandi¹, Marziyeh Malekiha^{2*}

1 Associate Professor, Educational Sciences Department, Literature & Human Sciences Faculty, University of Qom, Qom, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

Correspondence

Marziyeh Malekiha

Email: m.malekiha@hmu.ac.ir

How to cite

Jafari Harandi, R. Malekiha, M. (2024). Prediction of Self-Perceived Employability based on Career Identity, Psychological Career Resources and Career Proactivity Behaviors in Jobseeker University Graduates. *Occupational Psychology*, 2 (4), 65-76.

ABSTRACT

The current research conducted with the aim of prediction self-perceived employability based on career identity, psychological career resources and career proactivity behaviors in jobseeker university graduates.

The current research was of a descriptive-correlation type. The research population included all unemployed university graduates who had referred to the employment centers in Isfahan province during the years 2021 to 2023. From this community, a sample of 163 people selected using the convenience sampling method. In order to collect data, using demographic characteristics questionnaires (researcher-made), self-perceived employability (Ratwell & et al., 2008), career identity (Holland & et al., 1980), psychological career resources (Koetze, 2008) and career proactive behaviors (Stroas & et al., 2000). The data analyzed using the methods of descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient and multivariate regression analysis) with SPSS statistical software version 25. The results showed that the correlation between career identity, psychological career resources and career proactivity behaviors with self-perceived employability were 0.67, 0.89 and 0.64, respectively, which were significant at the level ($P < 0.05$). In total, career identity variables, career psychological resources and career proactivity behaviors explained 26% of the variance in self-perceived employability as a criterion. Considering the importance of employability of graduates of universities and higher education centers, it is necessary to identify the components that are the basis for empowering people in cognitive, emotional and behavioral dimensions within the field of employability.

KEYWORDS

Self-Perceived Employability, Career Proactive Behaviors, University Graduates, Career Psychological Resources, Career Identity, Jobseeker.

مقدمه

نقش شغلی از جمله نقش‌هایی است که در طی گستره زندگی در کنار نقش خانوادگی برای غالب افراد جامعه حایز اهمیت است (دنالد، براچ و اشلی¹، 2024). اما بنا به تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی جوامع در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی-که اثرپذیرفته از تغییرات در سطح جهانی است- امروزه ورود، حفظ و ارتقاء نقش شغلی متفاوت از دهه‌های قبل بوده و نیازمند مهارت‌های ویژه‌ای است. از سویی دیگر با توجه به نقش تحصیلات در آماده‌سازی افراد برای کسب دانش و شغل، طیف وسیعی از افراد جویای کار در میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها هستند (تاملینسون²، 2012). از ابتدای دهه 1990 تاکنون علاقه فزاینده‌ای نسبت به اشتغال‌پذیری و به کارگیری افرادی که مراحل آموزش رسمی را به پایان رسانده‌اند در بین کارفرمایان، صاحبان صنایع و دست‌اندرکاران عرصه اشتغال شکل گرفته است و توجه ویژه‌ای به اثربخشی عملکرد دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزش عالی جهت توانمند نمودن فارغ‌التحصیلان در مجهز نمودن آنها به توانایی‌هایی که منجر به اشتغال‌پذیری پایدار آنها شود معطوف شده است. در پرتو این جهت‌گیری، مفهوم اشتغال‌پذیری مطرح شده است (اسکالر³، 2023). با توجه به شرایط در حال تغییر دائمی جوامع در قرن 21 در ابعاد مختلف مفهوم اشتغال‌پذیری دارای تعریف واحدی نبوده است و این مفهوم تاکنون تحولات نظری مختلفی را پشت سر گذاشته و بیش از یک معنا دارد (پدگت و دونالد⁴، 2023). مطابق با پیشینه پژوهش چهار چشم‌انداز برای تعریف اشتغال‌پذیری وجود دارد. از چشم‌انداز سیاسی (شایستگی-محور)، اشتغال‌پذیری متمرکز بر کاهش بیکاری و پیامدهای منفی اجتماعی بود که ناشی از بیکاری است. دومین چشم‌انداز، چشم‌انداز آموزشی (صفت-محور) است که متمرکز بر دستیابی فارغ‌التحصیلان به بازار مشاغل است. در این چشم‌انداز، بر نقش اشتغال‌پذیری در برنامه درسی مدارس و دانشگاه‌ها تأکید می‌شود. چشم‌انداز سوم، مدیریت منابع انسانی (مهارت-محور) است که تا حدی متمرکز بر این راهبرد است که کارفرمایان نقش مهمی در اشتغال‌پذیری افراد دارند. لذا بر این اساس تدوین و اجرای سیاست‌های تشویقی برای کارفرمایان جهت به کارگیری افراد توسعه یافت. چهارمین چشم‌انداز، چشم‌انداز فردی (خودادراک‌شده) است که بر توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد بر کسب، حفظ و ارتقاء یک شغل

متمرکز است. این چشم‌انداز یکی از جامع‌ترین چشم‌اندازهایی است که تاکنون در زمینه مفهوم اشتغال‌پذیری مطرح شده است. از این چشم‌انداز، ادراک فرد از توانایی‌های خود نقش مؤثری بر نحوه ادراک و تعامل فرد از موانع بیرونی بازار مشاغل، کسب یک شغل و حفظ و ارتقای آن دارد (گاپلا و ماژان⁵، 2023).

اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده مطابق با نظر راتول و آرلوند⁶ (2007) به ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود بر می‌گردد. از این چشم‌انداز ادراک فرد از توانایی‌های خود در مواجهه با دنیای کار نقش مؤثری در اشتغال‌پذیری وی دارد. لذا بر این اساس هم ویژگی‌های دموگرافیک و هم جنبه‌های عینی و انتزاعی مسیر شغلی یک فرد به طور مثبت و منفی با اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده فرد در ارتباط است (راتول و آرلوند، 2007). یکی از متغیرهای اثرگذار بر فرآیند رشد مسیر شغلی و ورود افراد به عرصه اشتغال هویت مسیر شغلی است زیرا شغل یکی از حوزه‌هایی است که فرد از طریق آن می‌تواند هویت خود را در آن ابراز کند لذا هویت شغلی به عنوان قسمتی از هویت شخص است (زانگ، زانگ و بریور⁷، 2023). لاندن⁸ (1983) برای نخستین بار به مفهوم‌سازی هویت مسیر شغلی پرداخت. مطابق با نظر وی هویت مسیر شغلی به عنوان ابزاری جهت سنجش اهمیت مسیر شغلی در هویت شخصی فرد است و دربردارنده دو جزء است: (1) محیط شغلی و (2) تمایل برای حرکت به سمت جلو. مطابق با الگوی گاردنر و بریور⁹ (1996) هویت مسیر شغلی، هویتی است دارای سه سطح از ارائه خود که بخش مهمی از هویت فرد را تشکیل می‌دهد. این سه سطح عبارت است از (1) سطح فردی یا شخصی خود که به صفاتی که افراد به خودشان نسبت می‌دهند و خود را توصیف می‌کنند برمی‌گردد. این صفات به عنوان قسمتی از خود است. (2) سطح ارتباطی خود که در آن روابط دوجانبه در هویت فرد ترکیب می‌شود و (3) سطح جمعی خود که به حس توسعه یافته فرد نسبت به خود بر می‌گردد. با توجه به نظریه‌های اجتماعی، روان‌شناختی و رویکردهای حکایی به هویت مسیر شغلی، هویت مسیر شغلی به عنوان مجموعه‌ای از ابرازهای خود است که افراد به وسیله آن خودشان را در طی مسیر شغلی تعریف و خلق کرده و آگاهانه حکایت مسیر شغلی‌شان را هدایت و جهت می‌دهند (میجرز و لنگیله¹⁰، 2012). یکی دیگر از متغیرهای

5 Gupta & Mahajan
6 Rathwell & Arlund
7 Zhang, Zhang & Brewer
8 London
9 Gardner & Brewer
10 Meijers & Lengelle

1 Donald, Baruch & Ashleigh
2 Tomlinson
3 Schueller
4 Padgett & Donald

هماهنگ‌کننده‌های مسیر شغلی زمینه‌ساز خودارزشیابی مثبت افراد از خود است و دربردارنده عزت نفس، انطباق‌پذیری رفتاری، سواد عاطفی و پیوستگی اجتماعی است. در مجموع می‌توان گفت که هماهنگ‌کننده‌های مسیر شغلی زمینه‌ساز ایجاد خودادراکی مثبت در حوزه‌های مهم نظیر عزت نفس، روابط مثبت با دیگران، استقلال، رشد شخصی، اهداف، تسلط بر محیط و خوش‌بینی می‌شود. محرک‌های مسیر شغلی به مجموعه مهارت‌های عملی، خلاقانه و مهارت‌های مرتبط با خود و دیگران بر می‌گردد. اگر منابع روان‌شناختی مسیر شغلی به خوبی رشد و توسعه یابند باعث می‌شود که افراد قادر شوند به طور فعالانه‌ای به مدیریت مسیر شغلی خود بپردازند (ون در هیجی و ون در هیجی³، 2006)، تعهد عاطفی به مسیر شغلی‌شان داشته باشند و به یک یادگیرنده خودجهت‌مند و فردی عامل در خلق و طرح‌ریزی مسیرهای شغلی‌شان بدل شوند. نتایج مطالعات گویای آن است که افرادی که از سطوح بالای منابع روان‌شناختی مسیر شغلی برخوردار هستند در مسیر شغلی دارای رفتارهای پیش‌تازانه هستند (جیانگ، وانگ، لی، پک و وو⁴، 2023) و در طی مسیر شغلی خود از رشدی پایدار برخوردار خواهند بود (کاتز، 2014).

رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به مجموعه رفتارهای اطلاق می‌شود که خودانگیخته، خلاقانه، تغییرمحور و آینده‌محور در طی مسیر شغلی است و باعث رشد پایدار مسیر شغلی می‌شود (کله، فسنبردر و ون در هرست⁵، 2021). به عبارت دیگر رفتارهای مسیر شغلی پیش‌تازانه نوعی رفتارهای خودانگیخته و آینده‌محور است که باعث تأثیرگذاری، تغییر و بهبود شرایط مسیر شغلی در خلال بحران‌های مسیر شغلی شده و متمرکز بر خود و شرایط است. از این چشم‌انداز رفتارهای پیش‌تازانه مشتمل بر پیش‌بینی‌ها، طرح‌ریزی‌ها و تلاش برای خلق نتایجی می‌شود که بر خود یا محیط مؤثر است (بارتون و یان⁶، 2020). با توجه به اهمیت نقش شغل و اشتغال‌پذیری در زندگی غالب افراد به خصوص دانشجویان و فارغ‌التحصیلان به عنوان یک سرمایه (کابالرو، الوارز-گونزالز و لاپز-میگینز⁷، 2020) توجه به عواملی که منجر به اشتغال‌پذیری پایدار افراد می‌شود همواره مورد توجه محققان بوده است لذا بر این اساس پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور در خصوص این مفهوم انجام شده است. غالب مطالعات انجام شده در زمینه مؤلفه‌های اثرگذار بر اشتغال‌پذیری است. بررسی نقش انطباق‌پذیری مسیر

اثرگذار بر مسیر شغلی منابع روان‌شناختی مسیر شغلی است. منابع روان‌شناختی مسیر شغلی در سال 2008 توسط کاتز¹ به عنوان یک فراشاخصی مسیر شغلی مطرح شد. منابع روان‌شناختی مسیر شغلی دربردارنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و جهت‌گیری‌هایی است که دارای اثر مهمی بر فرآیند شکل‌گیری، هدایت و دستیابی به موفقیت در طی مسیر شغلی است (کاتز، 2014).

منابع روان‌شناختی مسیر شغلی دارای پنج جزء ترجیح‌های مسیر شغلی، ارزش‌های مسیر شغلی، سائق‌های مسیر شغلی، محرک‌های مسیر شغلی و هماهنگ‌کننده‌های مسیر شغلی است (کاتز، 2008). ترجیحات و ارزش‌های مسیر شغلی به نگرش‌های بی‌همتا و معنادار افراد نسبت به مسیرهای شغلی‌شان در بلند مدت اطلاق می‌شود که همواره در طی مسیرهای شغلی از این نگرش‌ها پیروی می‌کنند. ترجیحات و ارزش‌های مسیر شغلی هدایت‌کننده تصمیمات مسیر شغلی است.

محرک‌های مسیر شغلی مطابق با نظر کاتز (2008) مجموعه مهارت‌های کاربردی است که به افراد کمک می‌کند تا در مسیرهای شغلی‌شان در بافت ویژه اجتماعی-فرهنگی موفق شوند. نتایج مطالعات کاتز و شرودر² (2012) نشان می‌دهد که افرادی با سطوح بالای مهارت‌های خلاقانه/کاربردی تمایل به داشتن مسیر شغلی معناداری دارند. مهارت‌های خود/دیگران به عنوان هوش بین‌فردی (توانایی درک احساسات و انگیزه‌های دیگران و به کارگیری خودتنظیمی در تعاملات) و هوش درون‌فردی (توانایی درک، افتخار، تأکید و تعامل مؤثر با دیگران) است.

سائق‌های مسیر شغلی دربردارنده انگیزه‌های درونی افراد برای اقدامات مسیر شغلی‌شان و قصدمندی آنها است. انگیزه افراد برای اقدام در مسیر شغلی ریشه در اهداف (داشتن حسی مبنی بر داشتن یک رسالت در مسیر شغلی در سطح فردی و داشتن هدفی بزرگ‌تر مبنی بر عضو مؤثر جامعه بودن)، جهت‌مندی مسیر شغلی (داشتن حسی مبنی بر وضوح درباره جهات و اهداف مسیر شغلی، دانستن چگونگی نحوه دست یافتن با منابع حمایتی لازم برای رسیدن به اهداف مسیر شغلی یا یافتن/خلق کردن/طراحی کردن شغل جدید یا فرصت‌های اشتغال‌پذیری) و جرأت‌مندی مسیر شغلی (داشتن قصد و تمایل به ریسک کردن در یافتن/خلق کردن/طراحی کردن و تجربه کرن فرصت‌های مسیر شغلی جدید) است (کاتز، 2008).

3 Van der Heijden & Van der Heijden

4 Jiang, Wang, Li, Peng & Wu

5 Klehe, Fasbender & van der Horst

6 Barton & Ryan

7 Caballero, Alvarez-Gonzalez & Lopez-Miguens

1 Coetzee

2 Schreuder

اهمیت موضوع، شناسایی مهارت‌هایی که بهتر می‌تواند فارغ‌التحصیلان را برای ورود به عرصه اشتغال آماده کند همواره یکی از موضوعاتی است که کانون توجه محققان قرار گرفته است.

همچنین ادراک فرد از استخدام‌پذیری خود و آمادگی وی برای ورود به عرصه اشتغال تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد، لذا بررسی نقش متغیرهای مسیر شغلی و روان‌شناختی مؤثر در تبیین این موضوع حائز اهمیت است. بر این اساس در داخل کشور نیز تاکنون مطالعاتی در خصوص اشتغال‌پذیری انجام شده است اما این مطالعات متمرکز بر شناسایی مهارت‌هایی که بر ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود مؤثر است نیست، لذا با توجه به این خلاء پژوهشی و با توجه به اهمیت نقش اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده در هدایت فرد به سمت اشتغال پایدار (سانچز-کویبجا، سانچز-گارسیا، راتول و پارا¹²، 2023) پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده بر اساس هویت مسیر شغلی، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه جویای کار انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

شرکت‌کنندگان و طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی که در طی دو سال گذشته (1400 الی 1402) در مراکز کارایی استان اصفهان جهت کارایی ثبت نام کرده بودند (مشتمل بر 295 نفر) است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد 168 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تعداد پنج پرسش‌نامه مخدوش بود لذا بر این اساس تعداد 163 پرسش‌نامه تحلیل شد.

ابزار پژوهش

در این مطالعه جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

(1) پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک (محقق ساخته): این پرسش‌نامه مشتمل بر جنسیت، سن، رشته تحصیلی و سابقه شغلی است.

(2) مقیاس اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده (SPES)¹³: این مقیاس در سال 2008 توسط راتول و همکاران¹⁴ جهت

شغلی (مک‌آردل، واترز، بریسکو و هال¹، 2007)، هویت مسیر شغلی (زانگ، زانگ و بریور²، 2023؛ نظر³ و ون‌در هیجی، 2012)، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی، بینش مسیر شغلی (هری، مک‌کامبز و ویرنیک⁴، 2021)، نگرش‌های شخصی/خودکارآمدی (احمد، نواز و رشید⁵، 2019؛ آتیتسگب، ماما، ساوت، پری و راسیر⁶، 2019)، چشم‌انداز تحصیلی (سرکار، آورتون، تامسون و راینز⁷، 2020)، یادگیری مادام‌العمر (بانرس و کونساکارات⁸، 2017؛ کامین⁹، 2018)، رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی (کادیونو، اشریان و پینوجی¹⁰، 2020؛ جغتای¹¹، 2019)، تفکر تأملی (بارتون و ریان، 2020)، بررسی رابطه مسیر شغلی متنوع با نقش واسطه‌ای صلاحیت‌های مسیر شغلی (مقدس و نیلفروشان، 1399)، شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در جهت بهبود قابلیت اشتغال‌پذیری (موسوی، سپهوند، شریعت‌نژاد و موسوی، 1399)، بررسی نقش مزاج در اشتغال‌پذیری (محمودی میمند، کشاورز و رحمانی، 1393) و بررسی عوامل فردی مؤثر بر اشتغال‌پذیری (زاهدی و حسن‌پور، 1388) نمونه مطالعات انجام شده در خارج و داخل کشور در زمینه اشتغال‌پذیری است. با مرور پیشینه پژوهش می‌توان به خلاء پژوهش در زمینه مفهوم اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده پی برد. در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که اشتغال‌پذیری و ورود افراد به خصوص فارغ‌التحصیلان به عرصه اشتغال در هر زمان، یکی از موضوعات مهم حکومت‌ها، دستگاه‌ها و نهادهای قانون‌گذار بوده است زیرا یافتن و حفظ یک شغل یکی از مسائل اصلی در مهم‌ترین اقتصادها و یکی از ملاک‌های توسعه یافتگی کشورها است. در کشور انبوه‌سازی آموزش عالی و ایجاد اشتغال ناکافی باعث شکل‌گیری طبقه فارغ‌التحصیلان بیکار دانشگاهی شده است لذا شناسایی و پرورش مهارت‌هایی که باعث ارتقاء سطح ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود می‌شود، ضروری است.

لذا با توجه به تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی دنیای مشاغل افراد باید به طور پویا و فعالانه به جهت‌دهی به مسیر شغلی و تداوم اشتغال‌پذیری خود بپردازند تا بتوانند به موفقیت عینی و انتزاعی در مسیر شغلی خود دست یابند. لذا با توجه به

1 McArdle, Waters, Briscoe & Hall

2 Zhang, Zhang & Brewer

3 Nazar

4 Harari, McCombs & Wiernik

5 Ahmed, Nawaz & Rasheed

6 Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari & Rossier

7 Sarkar, Overton, Thompson & Rayner

8 Baneres & Conesa Caralt

9 Comyn

10 Kadiyaono, Ashriyana & Pinuji

11 Chughtai

12 Sánchez-Queija, Sánchez-García, Rothwell, & Parra

13 Self Perceived employability Scale (SPES)

14 Arnold & Rothwell

ضریب آلفای کرونباخ برای هویت شغلی 0/72 نیاز به درک اطلاعات شغلی 0/44 و درک موانع محیطی و شخصی، 0/32 به دست آمد. همچنین زارع مهرجردی، سمیعی و عابدی (1395) ضریب آلفای کرونباخ 0/63 را برای کل پرسش‌نامه گزارش داده‌اند.

4) **سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی (PCRI)**⁵: این سیاهه در سال 2008 توسط کاتز با هدف کمک به افراد جهت سنجش ادراک آنها از منابع روان‌شناختی مسیر شغلی دانشجویان و افراد بزرگسال تدوین شده است. این سیاهه دارای 64 گویه است و در غالب 15 خرده مقیاس به سنجش میزان سرمایه‌های روان‌شناختی می‌پردازد ترجیحات مسیر شغلی، ارزش‌های مسیر شغلی، محرک مسیر شغلی، سائق مسیر شغلی و هماهنگ کننده‌های مسیر شغلی شد. در مطالعه‌ای که توسط تلادینیان، کاتز و مسنگه⁶ (2012) انجام گرفت روایی همگرایی این سیاهه با پرسش‌نامه‌های اشتیاق شغلی اشراخت (شوفلی و بکر⁷، 2006) و سیاهه تعهد سازمانی (رودت⁸، 1997) بررسی شد، که نتایج گزارش شده مطلوب است. در ایران هر پنج خرده سیاهه همراه با تحلیل چرخش واریماکس و محاسبه آماره کایزر مایر الکین (KOM) که برای بررسی کفایت حجم نمونه به کار می‌رود 0/89 محاسبه شد که این میزان مطلوب است. همچنین جهت بررسی مناسب بودن الگوی تحلیل عاملی انجام شده آزمون کرویت بارلت انجام شد که نتایج نشان دهنده ماتریس همبستگی بین گویه‌ها تأیید شده است و الگوی تحلیل عاملی مناسب است. بررسی پلات اسکری و تفسیرپذیری عاملی نشان دهنده تناسب عوامل تشکیل‌دهنده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای تک‌تک خرده سیاهه‌ها بین 0/65 الی 0/90 محاسبه شد که قابل قبول است. شاخص‌های جذر میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) برابر 0/05، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR) برابر با 0/05 و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با 0/97 محاسبه شد که گویای تناسب خوب است که نشان دهنده آن است که سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی به خوبی با داده‌ها تناسب دارد. همچنین پایایی آزمون با روش (آزمون - بارآزمون) در طی فاصله زمانی یک‌ماه توسط پنج نفر ارزیاب بین 0/97 تا 0/99 محاسبه شد (ملکیها، 1403).

5) **مقیاس رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی (CPBS)**⁹: در این مطالعه جهت سنجش رفتارهای پیش‌تازانه

سنجش ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود ساخته شد. این مقیاس دارای 13 سؤال است و نمره‌گذاری آن مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (1= کاملاً مخالفم، الی 5= کاملاً موافقم) است. این مقیاس مشتمل بر چهار خرده مقیاس است: 1- دانشگاه من؛ 2- رشته تحصیلی من؛ 3- بازار کار و 4- خودباوری. ضریب آلفای کرونباخ توسط سازندگان آزمون برای چهار خرده مقیاس به ترتیب برابر با 0/76، 0/77، 0/82 و 0/72 گزارش شده است. در ایران پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای چهار خرده مقیاس دانشگاه من، رشته تحصیلی من، بازار کار و خودباوری به ترتیب برابر با 0/76، 0/71، 0/89، 0/88 و برای کل مقیاس به برابر با 0/85 محاسبه شد (ملکیها، 1393). همچنین روایی همگرایی این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه باور خودکارآمدی مسیر شغلی (بتز¹، 2007) برابر با 0/76 و روایی واگرایی آن با پرسش‌نامه اضطراب مسیر شغلی (تسای و همکاران²، 2010) برابر با منفی 0/81 محاسبه شد.

3) **پرسش‌نامه هویت شغلی**: در این مطالعه جهت سنجش هویت شغلی از پرسش‌نامه وضعیت شغلی من که در سال 1980 توسط هالند، دایگر و پاور³ ساخته شد استفاده شد. این پرسش‌نامه سه ویژگی هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی برای رسیدن به اهداف شغلی را می‌سنجد. 18 سؤال اول این پرسش‌نامه برای سنجش هویت شغلی است که پاسخگویی به آن به صورت درست- نادرست است. سؤال 19 و سؤال 20 نیز دارای گزینه‌های بله و خیر است و به ترتیب به بررسی خرده مقیاس‌های درک نیاز به اطلاعات و درک موانع می‌پردازد. جهت سنجش روایی همگرا از فرم کوتاه پرسش‌نامه رشد مسیر شغلی ساخته کرید و پاتون⁴ (2004) که دارای چهار زیر مقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی، مکاشفه مسیر شغلی، اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری مسیر شغلی است، استفاده شد. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب کوادر ریچاردسون 20 در نسخه اصلی (هالند و همکاران، 1980)، در خصوص هویت شغلی درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی به ترتیب 0/86، 0/39 و 0/44 گزارش شده است. همچنین هالند و همکاران (1980) پایایی کل پرسش‌نامه را از طریق بازآزمایی در فواصل یک تا سه ماه در حدود 0/75 گزارش کردند (سلطان‌زاده‌جزی، نیلفروشان، عابدی و صادقی، 1401). در پژوهش کبیری‌طادی (1394)

5 Psychological Career Resources Inventory (PCRI)

6 Tladinyane & Masenge

7 Schaufeli & Bakker

8 Roodt

9 Proactice Career Behaviour Scale (PCBS)

1 Betz

2 Tsai & et al

3 Holland, Daiger & Power

4 Creed & Patton

در جدول 1 ارایه شده است. برای بررسی توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج این آزمون برای متغیرهای اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده (1/221)، هویت مسیر **جدول 1**. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده، هویت مسیر شغلی، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	نمره Z	سطح معناداری
1. اشتغال‌پذیری خودادراک شده	11/91	36	1/221	0/101
2. هویت‌شغلی	28/10	9/89	0/922	0/327
3. منابع روان‌شناختی مسیر شغلی	53/46	232/88	0/727	0/666
4. رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی	12/80	33/49	1/073	0/200

شغلی (0/922)، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی (0/727) و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی (1/073) به دست آمد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمرات کلیه متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار است.

جدول 2. ماتریس همبستگی بین متغیرهای اشتغال‌پذیری

خودادراک‌شده، هویت شغلی، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی

متغیر	1	2	3	4
1. اشتغال‌پذیری خودادراک شده	1			
2. هویت شغلی	0/67*	1		
3. منابع روان‌شناختی مسیر شغلی	0/89*	0/87*	1	
4. رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی	0/64*	0/81*	0/76*	1

* $P < 0/05$

جهت بررسی روابط بین متغیرهای اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده، هویت شغلی، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول 2 ارایه شده است. تحلیل آماری نشان داد که شرایط استفاده از ضریب همبستگی پیرسون شامل نرمال بودن توزیع نمرات دو متغیری، خطی بودن رابطه دو متغیری و فقدان داده‌های پرت احراز شده است. با توجه به نتایج جدول 2، بین متغیرهای اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده با هویت مسیر شغلی ($r=0/67$ ، $P < 0/05$)، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی ($r=0/89$ ، $P < 0/05$) و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی ($r=0/64$ ، $P < 0/05$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. جهت تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده از رگرسیون چندگانه استاندارد همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول 3 ارائه شده است.

طبق نتایج جدول 3، میزان 0/26 اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده به وسیله متغیرهای هویت شغلی، منابع

مسیر شغلی از مقیاس رفتارهای مسیر شغلی پیش‌تازانه استرواس، گریفین و پارک¹ (2000) استفاده شد. این مقیاس دارای 12 سؤال است که به سنجش رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در چهار بعد طرح‌ریزی مسیر شغلی (4 سؤال)، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه (3 سؤال)، مشورت (3 سؤال) و شبکه‌سازی (2 سؤال) می‌پردازد. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=1 الی کاملاً موافقم=5) است. نتایج روایی عاملی تأییدی و شاخص‌های مرتبط گویای تناسب مطلوب داده‌ها توسط سازندگان پرسش‌نامه است. همچنین پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر 0/92 توسط سازندگان گزارش شده است. در ایران این پرسش‌نامه توسط شیرانی (1403) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن بررسی شده است. روایی همگرایی این پرسش‌نامه با مقیاس رشد مسیر شغلی پایدار (آرگولوپو²، 2021) برابر با 0/89 برای نمره کل و روایی واگرایی آن با پرسش‌نامه اضطراب مسیر شغلی (تاکیل و ساری³، 2021) برابر با 0/85- برای نمره کل گزارش شده است. همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با 0/86 و برای چهار بعد طرح‌ریزی، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه، مشورت و شبکه‌سازی مسیر شغلی به ترتیب برابر با 0/79، 0/82، 0/83 و 0/81 محاسبه شد. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با 0/89 و برای چهار بعد طرح‌ریزی، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه، مشورت و شبکه‌سازی به ترتیب برابر با 0/81، 0/86، 0/87 و 0/88 محاسبه شد.

نتایج و یافته‌های پژوهش

تعداد کل نمونه پژوهش حاضر برابر با 168 نفر بود. بر اساس متغیر جنسیت، تعداد 30 نفر (18/40 درصد) مرد و تعداد 133 نفر (79/6 درصد) زن، بر اساس متغیر میزان تحصیلات، تعداد 85 نفر (52/2 درصد) دارای مدرک کارشناسی، تعداد 68 نفر (41/7 درصد) کارشناسی ارشد و تعداد 10 نفر (6/1 درصد) دارای مدرک دکتری، بر اساس متغیر رشته تحصیلی، تعداد 104 نفر (63/8 درصد) در رشته علوم انسانی و تعداد 59 نفر (36/2 درصد) در رشته علوم پایه تحصیلات خود را به پایان رسانده بودند.

جهت تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

1 Strauss, Griffin & Park

2 Argyropoulou

3 Takil & Sari

جدول 3. نتایج مدل رگرسیون اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده، هویت شغلی، منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی

شاخص	مجموع مربعات پراکندگی	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری رگرسیون	ضریب تعیین خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	17113/31	3	4428/358	15/803	0/515	928/17
باقیمانده	50149/137	159	276/568		0/265	

مطالعه حاضر به طور غیر مستقیم با نتایج مطالعه سیمینگتون (2012) مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد پنج‌گانه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که منابع روان‌شناختی مسیر شغلی فراهم‌کننده دیدگاه نوینی به مقوله اشتغال‌پذیری و اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده است. این منابع در حقیقت مجموعه مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانایی‌هایی است که بر ادراک فرد نه تنها در حوزه اشتغال‌پذیری و ورود به عرصه اشتغال مؤثر است بلکه به منزله انگیزه‌ای برای کلیه فعالیت‌ها و رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی است. منابع روان‌شناختی مسیر شغلی با اثرگذاری بر ترجیحات مسیر شغلی فرد، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و سوانق فرد بر تصویری که فرد از شایستگی‌های اشتغال‌پذیری خود دارد و سنجشی که به طور بالقوه از

روان‌شناختی مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی تبیین می‌شود. با توجه به معنادار بودن رگرسیون، ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول 4 ارائه شده است. بررسی شاخص‌های هم‌خطی (عامل تورم واریانس و شاخص تحمل) نشان می‌دهد با در نظر گرفتن اینکه نقطه برش عامل تورم واریانس 2/5 و شاخص تحمل 0/4 است و این دو شاخص دارای رابطه معکوس هستند (کلانتری، 1388) مقادیر به دست آمده برای متغیر مستقل وارد شده در گام پایانی همگی بالای 0/4 (نقطه برش) بوده است بنابراین؛ مشکل هم‌خطی شدید بین متغیرهای مستقل وارد شده در مدل نهایی نیز وجود ندارد. همچنین بررسی نمودار پراکنش و نمودار Normal (P-P) Plot و نمودار پراکنش پس‌مانده‌های استاندارد شده نشان داد که از مفروضه‌های نرمال بودن خطی بودن و

جدول 4. خلاصه نتایج ضرایب استاندارد و غیر استاندارد جهت پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری	آماره چند همخطی
	B	خطای استاندارد	استاندارد بتا	معناداری	عامل تحمل واریانس
ثابت	92/549	8/171	0/165	8/459	0/001
منابع روان‌شناختی مسیر شغلی	0/35	0/42	0/428	0/474	2/10
هویت شغلی	0/45	0/32	0/329	0/558	1/781
رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی	0/27	0/17	0/179	0/546	1/869

توانمندی‌های خود برای ورود به عرصه اشتغال انجام می‌دهد مؤثر است. در واقع منابع روان‌شناختی مسیر شغلی به عنوان یک فراشایستگی تسهیل‌کننده موانع شناختی در مسیر اشتغال‌پذیری فرد است زیرا این منابع به طور مستقیم بر توانمندی‌های روان‌شناختی و اجتماعی فرد اثر گذاشته و باعث توانمندشدن شناختی، رفتاری و عاطفی فرد شده که باعث ارتقاء تعامل فرد با محل شغل و تقاضاهای شغلی می‌شود. از سوی دیگر این منابع با اثرگذاری بر نگرش‌ها و توانمندی‌های فرد منجر به ارتقاء شناخت‌ها و ادراک مرتبط با اشتغال‌پذیری می‌شود. مطابق با نظر کاتز و استن هاوزن (2010) منابع روان‌شناختی مسیر شغلی به چهار طریق بر اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده مؤثر است: (1) تصحیح و ارتقاء سطح شناخت‌های مرتبط با توانایی‌های فرد جهت داشتن اشتغال‌پذیری ایمن؛ (2) تصحیح و ارتقاء سطح شناخت‌های مرتبط با تداوم اشتغال‌پذیری ایمن و ماندن در عرصه اشتغال؛ (3) توانایی حرکت بین مشاغل و یا نقش‌های مختلف شغلی در محل شغل و (4) ارتقاء سطح باور خودکارآمدی فرد در مواجهه

یکسانی پراکندگی تخطی نشده است. به منظور فهم دقیق‌تر شدت و جهت رابطه متغیرهای پیش‌بین با اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده از ضرایب تأثیر کمک گرفته شد. با توجه به ضریب استاندارد β بیشترین تأثیر مربوط به متغیر منابع روان‌شناختی مسیر شغلی است که دارای بتای معدل 0/42 است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و قوی منابع روان‌شناختی مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده است. متغیر هویت مسیر شغلی و متغیر رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به ترتیب در مرتبه دوم و سوم تأثیرگذاری بر اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده با ضرایب بتای 0/32 و 0/17 است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد منابع روان‌شناختی مسیر شغلی، اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده را پیش‌بینی می‌کند. در پیشینه پژوهش تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی نقش منابع روان‌شناختی مسیر شغلی در پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده بپردازد یافت نشد اما این یافته

و ندر هجی، 2012) ادراکاتی که فرد از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود برای ورود به عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری خواهد داشت واقع‌بینانه نخواهد بود که این امر زمینه مواجه شدن با چالش‌هایی برای فرد خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت که هویت مسیر شغلی با هسته خودهای ممکن به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رفتارها و ادراکات فرد در طی مسیر شغلی مؤثر است. هویت مسیر شغلی نه تنها به عنوان یک انرژی دهنده رفتار مسیر شغلی است بلکه نقش مهمی در گذارها و تغییرات مسیر شغلی ایفا می‌کند و شکل‌دهنده مقاصد، نیت‌ها، تحرک‌ها، انگیزه‌ها و کلیه رفتارها و شناخت‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری است. آخرین یافته پژوهش حاضر نشان داد که رفتارهای پیشنهادی مسیر شغلی پیش‌بینی کننده اشتغال‌پذیری خودادراک شده است. این یافته پژوهش حاضر به طور مستقیم با نتایج مطالعه جغتای (2019) مبنی بر اثرگذاری رفتارهای پیشنهادی مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری خودادراک شده همسو است. رفتارهای پیشنهادی مسیر شغلی زمینه‌ساز ایجاد آمادگی برای ورود به عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری است. رفتارهای پیشنهادی مسیر شغلی با اثرگذاری بر فعالیت‌های مدیریت مسیر شغلی، جهت‌گیری آینده و پذیرش تغییر نه تنها بر توانمندسازی شناختی فرد بلکه بر ارتقاء رفتارهای فرد در حوزه اشتغال‌پذیری اثرگذار است. فردی که در طی مسیر شغلی خود از رفتارهای پیشنهادی برخوردار است برای ورود به عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری دارای طرح‌ریزی است. مسلماً در فرآیند طرح‌ریزی موانع، چالش‌ها و مواجهه با تغییرات پیش‌بینی خواهد شد و فرد هنگام مواجهه با این موانع از آمادگی برخوردار خواهد بود. همچنین رفتارهای پیشنهادی زمینه‌ساز رشد مهارت‌هایی است که نه تنها باعث حرکت متعالی فرد برای ورود به عرصه اشتغال خواهد شد بلکه در تداوم هدایت مسیر شغلی بعد از اشتغال نیز مؤثر است. یکی از واقعیت‌ها دنیای مشاغل در قرن 21 متناسب با عصر ارتباطات و بالتبع اطلاعات، نهادینه شدن غالب مشاغل در بستر شبکه‌سازی است. به عبارت دیگر در دنیای امروز توانایی خلق، توسعه و گسترش و تداوم شبکه‌ها نقش مؤثری در شناسایی فرصت‌ها، ورود به عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری افراد دارد. لذا فردی که از رفتارهای پیشنهادی در طی مسیر شغلی خود برخوردار است قادر به شناسایی، گسترش و حتی خلق شبکه‌های مرتبط با مسیر شغلی خود خواهد بود که بر این امر بدون تأثیر بر ارتقاء شناخت‌ها و ادراکات مرتبط با اشتغال‌پذیری نخواهد بود. در مجموع می‌توان گفت فردی که دارای رفتارهای مسیر شغلی پیشنهادی است دارای اقداماتی خلاقانه و آینده‌محور با هدف تحت تأثیر قراردادن، تغییر دادن و

مؤثر با چالش‌های اشتغال‌پذیری و ورود به عرصه اشتغال و ایفای نقش جدید. لذا بر این اساس منابع روان‌شناختی تقویت کننده ادراک‌ها و شناخت‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری در فرد است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت مسیر شغلی، اشتغال‌پذیری خودادراک شده را پیش‌بینی می‌کند. این یافته مطالعه حاضر با نتایج مطالعه نظر و همکاران (2012) مبنی بر تأثیر هویت مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری خودادراک شده همسو است. در تبیین این یافته پژوهش حاضر می‌توان گفت که هویت مسیر شغلی یکی از پیش‌بینی کننده‌های درونی اشتغال‌پذیری خودادراک شده است. نقش هویت در تعیین رفتارها و شناخت‌ها توسط بسیاری از محققان تأیید شده است (اودلا و همکاران، 2020). هویت مسیر شغلی به عنوان قسمتی از هویت شخص است (تریسی و مهلیک، 2023) و بر اساس نظریه‌های خود، نظریه هویت اجتماعی و رویکرد حکایاتی مسیر شغلی، هویت مسیر شغلی مجموعه‌ای پویا از صفات و توصیف‌کننده‌های مسیر شغلی است که افراد با توجه به شناختی که از خود در طی مسیر شغلی‌شان به دست می‌آورند به خود نسبت می‌دهند. این شناخت‌ها به تدریج زمینه‌ساز شکل‌گیری خودهای ممکن می‌شود که هسته اصلی هویت مسیر شغلی است. بر این مبنای هویت مسیر شغلی به واسطه خودهای ممکن بر شناخت‌ها و رفتارهای فرد در طی مسیر شغلی اثرگذار است (ماری، 2020). اشتغال‌پذیری به عنوان یک رفتار و ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود به عنوان یک شناخت اثرپذیرفته از خودهای ممکن در هویت مسیر شغلی است. همچنین تصور فرد از قابلیت‌ها، نقاط ضعف، جایگاهی که برای خود در آینده به لحاظ شغلی متصور است و شایستگی‌های اشتغال‌پذیری او و ورود به عرصه شغل همه به نوعی اثرپذیرفته از هویت مسیر شغلی است. هویت مسیر شغلی نه تنها شامل اطلاعاتی درباره خود فعلی فرد در شغل است بلکه بر سنجش‌هایی که فرد به طور بالقوه از ظرفیت‌های خود در مقابله با تقاضاهای دنیا مشاغل انجام می‌دهد مؤثر است (استیونسون و کگ، 2011). همچنین هویت مسیر شغلی بر انتظاراتی که فرد از خود در آینده در عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری دارد، راهبردهای رسیدن به اهداف تعیین شده برای آینده در عرصه اشتغال و اشتغال‌پذیری، شانس اشتغال‌پذیری در بازار مشاغل و توانایی مقابله با چالش‌های دنیای مشاغل مؤثر است. آشکار است که هویت مسیر شغلی انسجام‌یافته شکل‌دهنده شناخت‌ها و ادراک‌هایی صحیح و واقع‌بینانه از شایستگی‌های فرد در حوزه اشتغال‌پذیری است اما زمانی که هویت مسیر شغلی آشفته و یا نامنسجم باشد (نظر و

همچنین با توجه به ماهیت چندبعدی استخدام‌پذیری خودادراک‌شده پیشنهاد می‌شود که به بررسی نقش سایر متغیرهای اثرگذار مسیر شغلی (نظیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی) و روان‌شناختی در تبیین این متغیر پرداخته شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) به شماره 39212-409 است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: دانشگاه حضرت معصومه (س) حمایت مالی این پژوهش را عهده دار بوده است.

نقش هر یک از نویسندگان: اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها بر عهده نویسنده اول (مجری طرح) و تدوین و ارسال مقاله بر عهده نویسنده دوم (همکار طرح) بوده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: در پایان از کلیه رؤسا، کارمندان مراکز کاربایی و کلیه کارجویانی که پژوهشگر را در اجرای این پژوهش یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

عبور موفقیت‌آمیز از بحران‌ها و شرایط مسیر شغلی است. چنین فردی نه تنها در مسیر شغلی خود از فرصت‌های مختلف برای رشد حرفه‌ای خود استفاده می‌کند بلکه به درگیر شدن در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، به جای سازگاری منفعلانه با این موقعیت‌ها، دنبال نمودن فرصت‌ها برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی و مقابله فعالانه با مشکلات برای ورود به عرصه اشتغال‌پذیری علاقه‌مند خواهد بود. به طور کلی بر اساس یافته‌های پژوهش مجموع منابع روان‌شناختی مسیر شغلی، هویت مسیر شغلی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده در فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها باشد. این مطالعه مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. در بعد اجرای پژوهش، عدم همکاری مراکز کاربایی جهت اجرای پژوهش در بین افراد جویای کار مراجعه کننده به این مراکز، عدم تحویل به موقع پرسش‌نامه‌های تکمیل شده توسط افراد و پیگیری‌های مکرر جهت دریافت پرسش‌نامه‌های تکمیل شده نمونه‌ای از محدودیت‌های پژوهش در بعد اجرا بود. این پژوهش در نمونه‌ای از فارغ‌التحصیلان جویای کار مراجعه کننده به مراکز کاربایی استان اصفهان انجام شد لذا در تعمیم نتایج پژوهش به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بود که این امر باعث در دسترس نبودن بخشی از داده‌ها می‌شود. داده‌ها در این پژوهش در مقطعی از زمان گردآوری شد و لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی با استفاده از روش‌های کیفی و کاربرد سایر شیوه‌های نظیر مصاحبه عمیق و در طول زمان به بررسی سایر عوامل اثرگذار بر اشتغال‌پذیری خودادراک‌شده پرداخته شود.

منابع

- زارع مهرجردی، فاطمه؛ سمیعی، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا (1397). تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان. *پژوهش‌های مشاوره*، 68(17)، 101-127.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ حسن‌پور، اکبر (1388). پژوهشی پیرامون عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. *علوم مدیریت ایران*، 4(13)، 25-46.
- سلطان زاده جزی، فاطمه؛ نیل‌روشان، پریسا؛ عابدی، محمدرضا؛ صادقی، احمد (1402). نقش وسواس بر رشد مسیر شغلی و تصمیم‌گیری و هویت دانش‌آموزان، *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، 14(2)، 1-20.
- شیرانی، مرتضی (1403). بررسی رابطه رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی با تعهد شغلی در کارکنان بانک کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب.
- کلاتتری، خلیل (1388). مدلسازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی، تهران: انتشارات فرهنگ صبا.
- محمودی میمند، محمد؛ کشاورز، عبدالله؛ رحمانی، نیما (1393). طب سنتی در مدیریت: بررسی نقش مزاج بر مهارت‌های استخدام‌پذیری. *مجله طب سنتی اسلام و ایران*، 1(5)، 82-93.
- ملکیها، مرضیه (1393). تدوین الگوی بومی تعالی شغل - خانواده و بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر الگوی تدوین شده بر تسهیل تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل، رساله دکتری، رشته مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- ملکیها، مرضیه (1403). بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی. *فصلنامه روانشناسان ایرانی (تحت چاپ)*.

- Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2019). Self-efficacy, self-esteem, and career success: the role of perceived employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18-32. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906202>
- Argyropoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counselling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(12), 128-138. [doi:10.14738/assrj.812.11393](https://doi.org/10.14738/assrj.812.11393)
- 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. [doi: 10.3389/fpsyg.2019.00180](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180)
- 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. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Baneres, D., & Conesa Caralt, J. (2017). A life-long learning recommender system to promote employability. *IJET*, 12(6), 1-17. [doi: 10.3991/ijet.v12i06.7166](https://doi.org/10.3991/ijet.v12i06.7166)
- Barton, G., & Ryan, M. (2020). What does reflection look and feel like for international students? An exploration of reflective thinking, reflexivity and employability. *Journal of International Students*, 10(S2), 1-16. [DOI: 10.3991/ijet.v12i06.7166](https://doi.org/10.3991/ijet.v12i06.7166)
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European journal of work and organizational psychology*, 17(4), 413-425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422. <https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Brewer, M., and W. Gardner. (1996). Who is the "we"? Levels of Collective Identity and Self Representations. *Journal of Personality and Social Psychology* 71, no. 1: 83-93. [Doi.org/ogical Association, Inc.](https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.83)
- Caballero, G., Alvarez-Gonzalez, P., & Lopez-Miguens, M. J. (2020). How to promote the employability capital of university students? Developing and validating scales. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2634-2652. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807494>
- Chughtai, A. (2019). Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviors as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 213-229. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0281>
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 10-20.
- Coetzee, M. (2014). A psychological career resources framework for contemporary career development. *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*, 87-115. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_6
- Coetzee, M., & Schreuder, A. M. G. (2012). Subjective work experiences, career orientations, and psychological career resources of working adults. *South African Journal of Higher Education*, 26(2), 813-828. <https://hdl.handle.net/10520/EJC132699>
- Comyn, P. J. (2018). Skills, employability and lifelong learning in the Sustainable Development Goals and the 2030 labour market. *International Journal of Training Research*, 16(3), 200-217. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1576311>
- Creed, P. A., & Paton, W. (2004). The development and validation of a short form of the Career Development Inventory-Australia. *Journal of Guidance and Counseling*, 14(2), 125-138. <https://doi.org/10.1177/103841620501400308>
- 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. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>
- George, B., Seals, S., & Aban, I. (2014). Survival analysis and regression models. *Journal of nuclear cardiology*, 21(4), 686-694. <https://doi.org/10.1007/s12350-014-9908-2>
- Gupta, P., & Mahajan, R. (2023). Investigating stakeholder perceptions of graduate employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2022-0239>
- Harari, M. B., McCombs, K., & Wiernik, B. M. (2021). Movement capital, RAW model, or circumstances? A meta-analysis of perceived employability predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103657. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103657>
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184. <https://doi.org/10.1111/apps.12442>
- Kabiri Tadi, S. (2014). Investigating the effect of resume therapy on career identity of Isfahan University students, Master's thesis, Isfahan University. (In Persian).
- Kadiyono, A. L., Ashriyana, R., & Pinuji, N. A. (2020). Career Motivation & Work-Career Proactivity: Keys to Enhance Graduate Employability. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 1731-1745.
- Klehe, U.-C., Fasbender, U., & van der Horst, A. (2021). Going full circle: Integrating research on career adaptation and proactivity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103526. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103526>
- London, M. (1983). Towards a theory of career motivation. *The Academy of Management Review* 8: 620-30. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>

- Maree JG. Innovating Counseling for Self- and Career Construction: Theoretical Premises, Antecedents, and Associations. *Innovating Counseling for Self- and Career Construction*. 2020 May 5:25–42. doi: [10.1007/978-3-030-48648-8_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-48648-8_2). PMID: [PMC7322496](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3222496/).
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>
- Nazar, G., & van der Heijden, B. I. (2012). Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International*, 15(2), 141-156. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664692>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>.
- Stevenson, J., & Clegg, S. (2011). Possible selves: Students orientating themselves towards the future through extracurricular activity. *British Educational Research Journal*, 37(2), 231-246. <https://doi.org/10.1080/01411920903540672>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0026423>.
- Symington, N. (2012). Investigating graduate employability and psychological career resources (Doctoral dissertation, University of Pretoria). https://www.proquest.com/openview/b42e4a196136247bea7526ed2415b0ea/1?pq-origsite=gs_cholar&cbl=2026366&diss=y
- Takil, N. B., & Sari, B. A. (2021). Trait anxiety vs career anxiety in relation to attentional control. *Current Psychology*, 40, 2366-2370. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0169-8>
- Tladinyane, R., Coetzee, M., & Masenge, A. (2013). Psychological career meta-capacities in relation to employees' retention-related dispositions. *Southern African Business Review*, 17(2), 140-163. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110922>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher education policy*, 25, 407-431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Tresi, D. G., & Mihelič, K. K. (2022). Career identity, career commitment, and self-efficacy: the role of gender and family characteristics. *The Irish Journal of Management*. <https://doi.org/10.2478/ijm-2022-0006>
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Udall, A. M., de Groot, J. I., de Jong, S. B., & Shankar, A. (2020). How do I see myself? A systematic review of identities in pro-environmental behavior research. *Journal of Consumer Behavior*, 19(2), 108-141. <https://doi.org/10.1002/cb.1798>
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Zhang, H., Zhang, X., & Brewer, G. (2023). Employability Is a Journey: Conceptualizing Processual Employability as a Career Identity Emergence Process. *Education Sciences*, 13(6), 607. <https://doi.org/10.3390/educsci13060607>