

نقش اعضای هیئت‌علمی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی^۱

زینب گل پیچ^۲
علی‌اکبر سلیمانیان^۳
زکیه امانی^۴

چکیده

کاریابی به عنوان الگویی از رفتارهای هدفمند، ارادی و خود نظم‌دهنده باهدف دستیابی به استغال تعریف شده است. این مفهوم تحت تأثیر عوامل و پیش‌بینی کننده‌های متعددی قرار دارد که از بین این عوامل نقش حمایت اجتماعی در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نقش مهم اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در ارتقای مسیر شغلی و به‌طور خاص فرایند کاریابی دانشجویان، هدف پژوهش حاضر بررسی ادراک فارغ‌التحصیلان دانشگاه از چگونگی تأثیرگذاری استادی بر فرایند کاریابی آن‌ها می‌باشد. این پژوهش یک مطالعه کیفی با طرح پدیدارشناسی تفسیری می‌باشد. تعداد مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۱ نفر (۷ مرد و ۴ زن) از فارغ‌التحصیلان دانشگاه بجنورد می‌باشند که علاوه بر استغال به کار، نمره‌ی آن‌ها در مقیاس‌های فعالیت کاریابی و خودکارآمدی کاریابی نیز یک انحراف معیار بالاتر از میانگین باشد. مشارکت‌کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و ملاک محور انتخاب گردید و سپس داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته جمع‌آوری و از طریق روش دیکلمن کدگذاری و تحلیل گردید. فرایند کدگذاری در قالب کدهای اولیه، مفاهیم و مقوله‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها منجر به استخراج ۴۰ کد اولیه، ۱۱ مفهوم و ۵ مقوله گردید این مقوله‌ها که درواقع منعکس‌کننده ادراک فارغ‌التحصیلان از چگونگی تأثیرگذاری استادی بر فرایند کاریابی آن‌ها می‌باشد عبارت‌اند از رشد خودکارآمدی

^۱- این مقاله برگرفته از یک پژوهش آزاد می‌باشد که در زمستان و بهار سال تحصیلی ۹۷-۹۸ در محل دانشگاه بجنورد صورت پذیرفته است.

^۲- استادیار رشته مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، نویسنده مسئول، پست الکترونیک:

Zeinab.golpich@gmail.com

^۳- دانشیار رشته مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، پست الکترونیک:

soliemanian@gmail.com

^۴- دکتری رشته مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، پست الکترونیک:

Rjafarpoor@yahoo.com

کاریابی، حمایت روان‌شنختی، پشتیبانی‌های تخصصی، پرورش نگرش کاریابی و ارتقاء راهبردهای کاریابی. عوامل احصاء شده از فرایند تحلیل مصاحبه‌ها، ضمن تأکید بر نقش اعضای هیئت‌علمی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان، بیانگر این مطلب است که روابط بین اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دربرگیرنده‌ی تلویحاتی مانند ارتقاء نگرش-های واقع‌بینانه نسبت به کاریابی، افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده در مسیر کاریابی، افزایش توانمندی‌های زمینه-ای برای اشتغال، غنی شدن راهبردهای جستجوی شغل و افزایش باور به توانمندی‌های فردی برای کسب شغل، می-باشد.

واژگان کلیدی: پدیدارشناسی، کاریابی، اعضای هیئت‌علمی، فارغ‌التحصیلان دانشگاه.

مقدمه

پیش از ورود به قرن جدید و مواجهه با تغییرات گسترده دنیای کار، دانشجویان تصور می‌کردند پس از فارغ-التحصیلی به یک کار مادام‌العمر اشتغال خواهند داشت و دلخواه مشاوران شغلی هم کمک به دانشجویان برای یافتن شغلی مشخص و آماده شدن برای اشتغال بود؛ اما با ظهور تغییرات اساسی در دنیای کار قرن جدید و تغییر قواعد انتخاب، کار گماری، اشتغال و حفظ شغل (نوتا و روزیر^۱، ۲۰۱۵؛ ماری، ۲۰۱۷؛ تلادینیان، کوئنتر و ماسنگ^۲، ۲۰۱۳) دیدگاه متداول امروزی بیان می‌کند که دانشجویان در یک طرح مداوم و پیوسته باید آمادگی مواجهه با دنیای کار را کسب نمایند. این وضعیت برخی از چالش‌های برانگیزاننده را برای برنامه‌های مشاوره شغلی در مؤسسات آموزش عالی به دنبال داشته است. خدمات جامع شغلی در بسیاری از محیط‌های دانشگاهی ارائه می‌گردد که برخی از این خدمات به صورت ارائه واحدهای درسی و برخی نیز از طریق همایش‌هایی است که مشاوران، اعضای هیئت‌علمی، نیمه حرفة‌ای‌ها یا مدیران بخش‌های تجاری برگزار می‌کنند. محتوای این خدمات درباره گزینه‌ها و راهبردهای انتخاب شغل، ارتباط بین رشته دانشگاهی و نقش‌های کاری، راهبردهای کاریابی، چگونگی شرکت در مصاحبه‌های شغلی و نحوه آماده‌سازی رزومه‌های کاری و انتقال مؤثر از دانشگاه به محیط کار است (موریسون، ۲۰۰۲؛ نقل از زونکر، ۲۰۱۱).

1- Nota & Rossier

2-Tladinyane, Coetzee, & Masenge

یکی از گذارهایی که دانشجویان با نزدیک شدن به فارغ‌التحصیلی با آن مواجه می‌شوند گذار از دانشگاه به کار^۱ می‌باشد (پان، گان، ویو، هان، زو، فو و یو^۲؛ ۲۰۱۸؛ کوئن، کلهی و ویانن^۳، ۲۰۱۲؛ یانگ و گیسبرس^۴، ۲۰۰۷) که فرایند سخت و دشواری برای آنها محسوب می‌شود (پلاچ، ۲۰۰۴). گذار از دانشگاه به کار بخصوص برای دانشجویانی که تجارب کاری محدودی داشته‌اند با چالش بیشتری همراه می‌باشد (هتیچ، ۲۰۰۰). باید دانست که این گذار مهم قبل از ورود واقعی فرد به دنیای کار آغاز می‌شود و ورود موفقیت‌آمیز به میزان گسترهای مرتبه بدانش و تجربه قبل از ورود می‌باشد (وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸). این مسئله در مورد جمعیت دانش‌آموختگان دانشگاهی اهمیت ویژه‌ای دارد. معمولاً آموزش‌های دانشگاهی بدون در نظر گرفتن تقاضاهای دنیای کار و در یک بافت تاریخ‌صرف گذشته ارائه می‌شود همین مورد موجب برجسته شدن این دوره گذار (انتقال) بسیار پیچیده و بالهمیت می‌شود که کانون تمرکز پژوهش‌های بی‌شماری شده است (برای نمونه فقط در سال‌های اخیر: کیم و لی^۵، ۲۰۱۸؛ اسپیر^۶، ۲۰۱۶؛ ون و بیدل^۷، ۲۰۱۸؛ دانکن^۸، کاری، موی-رسی و وودن^۹، ۲۰۱۹؛ وايت^{۱۰}، ۲۰۱۷؛ بارنز و روتبیر^{۱۱}، ۲۰۱۸ و هلادو، لازاروا و هالوسکووا^{۱۲}، ۲۰۱۹).

مطالعات پدیدار شناختی (گاردنر و لامبرت، ۱۹۹۳؛ پرون و ویکرز، ۲۰۰۳؛ نقل از وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸) چالش‌های تجربه شده فارغ‌التحصیلانی را که به تازگی دوره کارشناسی خود را به اتمام رسانده‌اند در سه مضمون اصلی مفهوم‌سازی کرده‌اند که عبارت‌اند از: الف) تغییر در فرهنگ، به این معنا که فارغ‌التحصیلان دانشگاه در بد و ورود به محیط کار تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین دانشگاه و بازار کار در اهداف، فعالیت‌ها، قوانین و سلسله‌مراتب تجربه می‌کنند. مطالعه اسليپ و ريد (۲۰۰۶) نشان می‌دهد ۷۹٪ فارغ‌التحصیلان احساس می‌کنند که در مورد فرهنگ مرتبه

-
- 1- college to work transition
 - 2- Pan., Guan, Wu, Han, Zhu, Fu & Yu
 - 3- Koen, Klehe, & Van Vianen
 - 4- Yang & Gysbers
 - 5- Kim & Lee
 - 6- Speer
 - 7- Venn & Biddle
 - 8- Duncan
 - 9- Curry, Mooi-Reci & Wooden
 - 10- White
 - 11- Burns & Routier
 - 12- HLAĐO, Lazarová & Hloušková

با بازار کار در بد و ورود اطلاعات کمی دارند و یا به کلی بی اطلاع هستند. همچنین در مورد تجارب بد و ورود به کار فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی، بیان می‌کند که آن‌ها درک ضعیفی از فرهنگ‌سازمانی داشته‌اند. ب) فقدان تجربه و مهارت‌های موردنیاز که مانع دستیابی به فرصت‌های شغلی و اجرای رضایت‌بخش وظایف توسعه آن‌ها می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مهارت‌های ارتباطی نقش مؤثری در دستیابی و تداوم مشاغل دارد این در حالی است که اکثر فارغ‌التحصیلان مهارت‌های نوشتاری و بیانی ضعیفی دارند که این مطلب حتی در درخواستنامه‌ها و جلسات مصاحبه به راحتی خود را نشان می‌دهد. استیونز (۲۰۰۵) در مطالعه خود دریافت که تنها ۱۰٪ از ۷۴ فارغ‌التحصیل مشغول به کار، مهارت‌های ارتباطی رضایت‌بخشی داشته‌اند. ج) انتظارات نادرست در مورد زندگی کاری، به این معنا که اغلب تازه فارغ‌التحصیلان انتظارات غیرواقع‌بینانه در مورد محیط کار و نقشان به عنوان یک مستخدم دارند. به عنوان مثال گاردنر و لامبرت (۱۹۹۳؛ نقل از ونلن و راکلن، ۲۰۰۸) در مطالعه طولی خود دریافتند درحالی که دانشجویان سال آخر انتظار راهنمایی و بازخورد منظم از سمت کارفرمایان را داشتند اما دو سال پس از استخدام، کارشنان را روتین و فاقد راهنمایی و ارزیابی منظم توصیف کردند.

چالش اساسی فارغ‌التحصیلان در این مرحله این است که کار رضایت‌بخشی را پیدا کنند که بتوانند از مهارت‌ها و دانشی که در طول دوره تحصیل خود فراگرفته‌اند استفاده کنند (هوفت، بورن، تاریس، فلایر و بلاک^۱؛ وانگ و یان^۲، ۲۰۱۸). پژوهش‌های اخیر به این نکته اشاره دارند که در کنار تجهیز به مهارت‌های سخت که شامل توانمندی‌های فنی و اجرایی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی می‌باشد، فارغ‌التحصیلان باید به مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های اشتغال‌پذیری، خود ابرازگری و رفتارهای کاریابی مناسب مجهز باشند (بالکار، ۲۰۱۶؛ پاین، ۲۰۱۸). به‌هرحال برای به انجام رساندن این تکلیف و گذر موقتیت‌آمیز از این گذار آن‌ها باید آمادگی شغلی مناسبی جهت جستجو و پیدا کردن کار کسب کنند بنابراین بالطبع آن‌ها در مسیری قرار خواهند گرفت که رفتار کاریابی^۳ را ضروری می‌سازد (هیرچی، نیلز و آکاس، ۲۰۱۱؛ کوویستو، وینکور و ویوری، ۲۰۱۱). کاریابی شامل فعالیت‌هایی

1- Van Hooft, Born, Taris, & van der Flier

2- Wang & Yan

3- Balcar

4- Payne

5- job search behavior

6- Hirschi, Niles, & Akos

7- Koivisto, Vinokur, & Vuori

است که به فرد کمک می‌کند که به هدف خود یعنی استخدام دست پیدا کند. کانفر (۲۰۰۱؛ نقل از دام و متینگ^۱، ۲۰۱۲) کاریابی را بعنوان "الگویی از رفتارهای هدفمند، ارادی و خود نظم‌دهنده باهدف دستیابی به استخدام" تعریف کرده است. او عنوان می‌کند "کاریابی فرایند خود نظم‌دهنده‌ای است که به شیوه‌هایی که افراد فعالیت‌هایشان را کنترل و هدایت می‌کنند اشاره دارد طوری که در این فرایند پیشرفت‌ها را نسبت به هدف‌گذاری‌ها بررسی می‌کنند و در صورت ناکارآمدی باورها و رفتارهایشان به اصلاح آن‌ها می‌پردازنند". کاریابی شامل رفتارهای کنش و رانه و اجتماعی مانند کسب اطلاعات در مورد اصول عمله شغل، جرات‌مندی، کنشگری و اعتماد به موفقیت برای انجام این رفتارها می‌باشد. همچنین کاریابی تعهد بالا، اهداف کاریابی روشنی دارد و بیشتر زمان خود را در جهت انجام فعالیت‌های کاریابی سپری می‌کند. نگرش طرح‌مندانه و سازمان‌یافته این افراد برای کاریابی، آن‌ها را در اجرای رفتارهای کاریابی مؤثر کمک می‌کند و در مورد درست انجام دادن آن نیز اطمینان خاطر می‌دهد (هوی، ساکس، لونز و وجترز، ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد کاریابان موفق به سمت دنیای کار جهت‌گیری دارند، از لحاظ روانی آماده هستند و انگیزه درونی برای پیگیری این فرایند را دارند (فیلیپس، بلوستین، جوبین-دیویز و ویت^۲، ۲۰۰۲؛ نقل از براون و لنت، ۲۰۱۲).

اگر فارغ‌التحصیلان رفتار کاریابی ضعیفی داشته باشند و در این مسیر سرمایه‌گذاری رفتاری و روان‌شناختی لازم را نداشته باشند به احتمال زیاد وارد مسیرهای شغلی ناکارآمد و ناخوشایند می‌شوند و یا ممکن است اصلاً کاری پیدا نکنند (رن، استاین بوئر، تیلور و دتویلر^۳، ۲۰۱۴؛ باسول زیمرمن و سویدر^۴، ۲۰۱۲؛ لین و لی^۵، ۲۰۱۹؛ ماهاراجان^۶، ۲۰۱۹) و یا حتی اتخاذ راهبردهای کاریابی نامناسب ممکن است منجر به تداوم بیکاری در فارغ‌التحصیلان گردد (کارول و تانی^۷، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان می‌دهد اگرچه اشتغال به کارهای باکیفیت پایین تر بهتر از بیکاری است اما

1- Van Dam & Menting

2 -Phillips, Blustein, Jobin-Davis & White

3 - Renn, Steinbauer, Taylor, & Detwiler

4 - Boswell, Zimmerman, & Swider

5 - Lin & Le

6 - Maharajan

7 - Carroll & Tani

پیامدهای روان‌شناسی منفی شبیه به بیکاری در پسی دارد (مک کی رایان و هاروی^۱، ۲۰۱۱؛ کوئن، کلهی و ویانن، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مربوط به کاریابی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی متتمرکز بر چند حیطه اساسی می‌باشد. حیطه اول شامل بررسی رفتارهای کاریابی در بین این افراد است. این رفتارها عموماً شامل استفاده از منابع شغلی رسمی و غیررسمی می‌باشد. به عنوان نمونه پژوهش آلبرت و داویا^۲ (۲۰۱۸) سودمندی استفاده از خدمات عمومی شغلی و خدمات استخدامی ارائه شده در دانشگاه‌ها را بیش از سودمندی استفاده از خدمات آژانس‌های شغلی یا آگهی‌های استخدامی قلمداد می‌نمایند. یا ساکس^۳ (۲۰۱۵)، نقل از کلهی و ون هوتف^۴ (۲۰۱۸) اشاره می‌کند که در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، استفاده از منابع رسمی جستجوی شغل مانند استفاده از خدمات آژانس‌های عمومی شغلی مفیدتر از راهبردهای غیررسمی مانند استفاده از واسطه‌های خصوصی می‌باشد. در هر دو پژوهش به سودمندی استفاده از ابزارهای اینترنتی برای کاریابی در فارغ‌التحصیلان تأکید شده است.

حیطه دیگر در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان، مربوط به شدت رفتار کاریابی و تلاش کاریابی است. شدت رفتار کاریابی به فراوانی کاریابی جستجوگران کار در طی یک دوره از زمان، به کارگیری رفتارها و فعالیت‌های کاریابی خاص مثل آماده کردن سابقه تحصیلی شغلی یا تماس با آژانس‌های استخدامی، تعداد تماس‌های انجام‌شده با کارفرماها، تعداد ساعتی که در هفته صرف جستجو شده و تعداد منابعی که استفاده شده اشاره دارد و تلاش کاریابی منعکس کننده میزان انرژی، زمان و سماجتی که کار یاب به جستجوی اختصاص می‌دهد (براون و لنت، ۲۰۱۲) در همین زمینه نتایج پژوهش شی^۵ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده که بین شدت رفتار کاریابی فارغ‌التحصیلان و انجام رفتارهایی مانند شبکه‌سازی، انجام کار داوطلبانه و کارورزی با متغیرهای اشتغال پذیری، نگرش کاریابی و خودکارآمدی کاریابی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین موکویاما، پاترسون و ساهین^۶ (۲۰۱۸) نشان

1 - McKee-Ryan & Harvey

2 - Albert & Davia

3 - Saks

4 - Klehe & van Hooft

5 - Xie

6 - Mukoyama, Patterson & Shahin

دادند که تلاش کاریابی زمان پیدا کردن کار را برای جستجوگران تتعديل می‌نماید و از بی‌ثباتی آن کم می‌کند به عبارت دیگر بین میزان تلاش کاریابی و زمان دسترسی به یک کار ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد. به علاوه تلاش‌های کاریابی توانسته افزایش نرخ بیکاری دانشجویان فارغ‌التحصیل ثبت‌شده در سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۴ را کاهش دهد. همچنین نتایج پژوهش حکیمیان جزی (۱۳۹۲) نشان داد که بین راهبردهای ده کاریابی با تیپ‌های شخصیتی اینگرام رابطه آماری معناداری وجود ندارد. این مطلب نشان می‌دهد که این راهبردها بیشتر تابع محیط و بافت شغلی افراد می‌باشند.

به علاوه موضوع پیامدهای کاریابی نیز از جمله کانون‌های پژوهش در این حوزه به شمار می‌آید. در مدل‌های مختلف کاریابی پیامدهای مختلفی برای این موضوع در نظر گرفته شده که جامع‌ترین آن در مدل تلفیقی ساکس (۲۰۱۸) در خصوص فرایند کاریابی در بستر انتقال از مدرسه به کار بیان شده است. در این مدل پیامدهای کاریابی علاوه بر افزایش طرح‌ریزی و رشد شغلی شامل ابعادی مانند فراوانی دعوت به مصاحبه‌های شغلی، بالا رفتن فراوانی پیشنهاد کار، افزایش دستمزد، رسیدن به یک شغل باشیات و رضایت شغلی، در نظر گرفته شده است. به علاوه در جمع‌بندی براون و لنت (۲۰۱۲) در خصوص پیامدهای کاریابی، این پیامدها در دو دسته پیامدهای بیرونی شامل تعداد مصاحبه‌ها و پیشنهادهای شغلی، سرعت استخدام و تناسب شخص – شغل و پیامدهای بیرونی شامل بهزیستی روان‌شناسی، سلامت روان و رضایت و سازگاری شغلی ارائه شده است.

در زمینه اثربخشی مداخلات کاریابی نیز نتایج فرا تحلیل‌ها بیانگر اثربخشی این مداخلات می‌باشد. به عنوان نمونه نتایج فرا تحلیل لیو، هانگ و وانگ (۲۰۱۴) که بر روی ۴۷ مداخله کاریابی صورت پذیرفت نشان داد که احتمال به دست آوردن شغل در کاریابان شرکت‌کننده در این برنامه‌ها ۲/۶۷ برابر بیشتر از گروه کنترل می‌باشد. این تأثیر حاصل افزایش مؤلفه‌هایی نظیر فراگیری مهارت‌های کاریابی، ارتقای روش‌های معرفی خود، افزایش خودکارآمدی، هدف‌گذاری صحیح و کسب حمایت اجتماعی می‌باشد.

و در نهایت حیطه پیش‌بینی کننده‌های کاریابی نیز در پژوهش‌های متعددی مورد بررسی قرار گرفته است (برای نمونه و فقط در سال‌های اخیر: وانبرگ، علی و سیلاج^۱، ۲۰۲۰؛ سونگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ جنورجیو و نیکولاو^۳، ۲۰۱۹).

1 - Wanberg, Ali & Csillag

2 - Song

3 - Georgiou & Nikolaou

پدولا و پاگر^۱، ملوی، گرندی و شی^۲، (۲۰۱۸). ادبیات مربوط به رفتار کاریابی پیش‌بینی کننده‌های کاریابی را در سه بعد کلی متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای روان‌شناختی یا فردی و متغیرهای موقعیتی مطرح می‌سازد. پیش‌بینی کننده‌های جمعیت شناختی کاریابی شامل، جنسیت، تحصیلات، نژاد و وضعیت اشتغال است. هرچند که متغیرهای جمعیت شناختی در مقایسه با سایر متغیرها رابطه ضعیفی با رفتار کاریابی داشتند به عنوان نمونه شی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که خودکارآمدی کاریابی و شدت کاریابی در فارغ‌التحصیلان مرد به طور معناداری بالاتر از فارغ‌التحصیلان زن می‌باشد در حالی که نگرش و قصد کاریابی در زنان و مردان فارغ‌التحصیل تفاوت معناداری ندارد به علاوه هیچ‌یک از متغیرهای خودکارآمدی کاریابی، نگرش کاریابی، شدت کاریابی و قصد کاریابی در بین فارغ‌التحصیلان شهری و روستایی دارای تفاوت آماری نمی‌باشد در خصوص سن هم نتایج بیانگر عدم وجود رابطه بین سن و متغیرهای مذکور می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش بولفون، فیدا، آلوارو و پالسی (۲۰۱۸) نشان داد که کاریابی و راهبرد شبکه‌سازی در بین فارغ‌التحصیلان شاغل قوی‌تر از فارغ‌التحصیلان غیر شاغل می‌باشد. متغیرهای روان‌شناختی مختلفی از جمله عزت نفس، خودکارآمدی و تعهد استخدامی به عنوان سرمایه انسانی کاریابی است که گرفته شده‌اند (براون و لنت، ۲۰۱۲). خودکارآمدی کاریابی یک توانایی خاص مرتبط با فرایند کاریابی است که احساسات فرد را درباره انجام تکالیف آن (مانند ساختن رزومه، جستجو برای مشاغل بالقوه، مصاحبه) منعکس می‌کند (مدی، کنن و لیچتنبرگر، ۲۰۱۴). در واقع این مفهوم به باور فرد به توانایی خود در مورد انجام موفقیت‌آمیز رفتارهای کاریابی اشاره دارد. پژوهش‌های متعدد خودکارآمدی را به عنوان پیش‌بینی کننده مهم شدت، رفتار و پیامدهای کاریابی و همچنین متغیر کلیدی مداخلات کاریابی معرفی می‌کنند (ساکس، زیکیک و کوئن، ۲۰۱۵). سطوح پایین خودکارآمدی کاریابی اشتغال را به تأخیر می‌اندازد و موجب تداوم بیکاری می‌شود در حالی که با افزایش خودکارآمدی کاریابی افراد بیشتر به انجام فعالیت‌های کاریابی می‌پردازند که این امر شانس آن‌ها را برای استخدام و اشتغال افزایش می‌دهد (زیکیک و ساکس، ۲۰۰۹؛ هوی، هوفت، استرمرج، لونز، ۲۰۱۹). همچنین نتایج پژوهش امان‌اللهی (۱۳۹۳) نشان داد که خودکارآمدی بر رفتار کاریابی دانشجویان تأثیر مستقیم دارد و این متغیر به همراه متغیرهای بلوغ شغلی و ابعاد تصمیم‌گیری شغلی، بر رفتار کاریابی تأثیر دارد. در بین پیش‌بینی کننده‌های موقعیتی کاریابی، نیاز مالی و حمایت اجتماعی بیشتر مورد توجه بوده است. در خصوص نیاز مالی نتایج پژوهش اوکای سومرویل و اسکولاریوس (۲۰۱۷) بر روی فارغ‌التحصیلان نشان داد که فشارهای مالی می‌تواند از طریق تأثیر بر

1 - Pedulla & Pager

2 - Melloy,Liu,Grandey & Shi

اضطراب کاریابی، موجب ارتقای انتظارات کاریابی (دستیابی به شغلی با حقوق مناسب) و رفتار کاریابی (منابع کاریابی، تلاش کاریابی، رفتار کاریابی فعال و راهبردهای کاریابی) گردد و در نتیجه تعداد مصاحبه‌های دعوت شده و دستیابی به کار را متاثر سازد. یکی از مهم‌ترین متغیرهای موقعیتی که کانون اصلی پژوهش حاضر محسوب می‌گردد، حمایت اجتماعی است که به شبکه دوستان و خانواده و اطرافیانی اشاره دارد که کار یاب را از طریق تشویق، کمک و مشاوره حمایت می‌کنند (براون و لنت^۱، ۲۰۱۲، کیم، کیم و لی، ۲۰۱۹؛ ملوی، لیو، گرنانی و شی، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد حمایت ادراک شده فرد در ابعاد روان‌شناسنخانی، رفتاری و کیفیت روابط نقش مؤثری در رشد مسیر شغلی و افزایش بهره‌برداری از فرصت‌های کاری یا افزایش رفتار کاریابی آنها ایفا می‌کند (اییانی، آلن، هافمن، بارانیک، بالدوین، موریسون و همکاران^۲، ۲۰۱۳، وانبرگ، زو، کانفر و زانگ^۳، ۲۰۱۲) به علاوه این حمایت برتاب آوری، خودکارآمدی کاریابی و رفع موانع شغلی نیز اثرگذار است (اووه و جان^۴، ۲۰۱۸).

به‌طور ویژه در گیری معلمان، مریبان و تعلیم‌دهندگان از جمله عوامل مؤثر بر رشد شغلی افراد محسوب می‌گردد دلیل روشن این مطلب زمان سپری شده‌ای است که هر بزرگ‌سال در محیط‌های آموزشی و در تماس با کادر آموزشی می‌گذراند؛ بنابراین یکی از منابع عمده شکل‌گیری هویت شغلی، میزان تأثیرپذیری افراد از معلمان و مریبان خود می‌باشد (مشنی، مک رایتر و اوینل، ۲۰۰۸). در پژوهش بروسنان^۵ (۲۰۲۰) چهار مکانیسمی که ارکان آموزشی دانشکده‌ها از طریق آن رشد شغلی دانشجویان را تحت تأثیر قرار می‌دهند عبارت‌اند از (الف) نگرش مثبت ارکان آموزشی نسبت به هدایت شغلی دانشجویان (ب) روابط ارکان آموزشی با دانشجو و درک مسئولیت اشتراکی (ج) پرورش یادگیری مدام‌العمر در دانشجویان و (د) برطرف سازی موانع رشد شغلی. این تأثیرگذاری به اندازه تأثیر خانواده و همسالان قابل توجه می‌باشد (پا و مک رایتر، ۲۰۰۰). همچنین معلمان و مریبان از طریق تأثیرگذاری بر موفقیت تحصیلی، انگیزش تحصیلی و هدف‌گذاری تحصیلی می‌توانند مسیر شغلی افراد را متاثر سازند (ودر بوکارت و سیگرس، ۲۰۰۵).

1 - Brown & Lent

2 - Eby et al

3 - Wanberg, Zhu, Kanfer& Zhang

4 - Oh & Jun

5 - Brosnan

روابط بین دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی دارای ویژگی‌هایی است که می‌تواند بسترساز رشد شغلی دانشجویان باشد (اسچنکین، ۲۰۰۱، نقل از الجویر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان نمونه صورت‌هایی از این بسترسازی با طرح مفهوم متاوری^۲ مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کاریابان موفق علاوه بر تفاوت‌های فردی، به وسیله متورهایی^۳ حمایت‌شده‌اند که رفتار کاریابی آن‌ها را ارتقا داده‌اند (رن و همکاران، ۲۰۱۴). این حمایت بستر اشتغال پذیری را نیز متأثر کرده است و مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان را ارتقاء بخشیده است (جکسون، میلوس و کر^۴؛ ۲۰۱۹؛ همیلتون، بومن، روین و ساهوتا^۵، ۲۰۱۹). اصطلاح متوری به عنوان یک رابطه هدایت‌کننده و رشد دهنده^۶ بین یک فرد دارای تجربه کمتر و یک فرد بزرگ‌تر با تجربه مفهوم‌سازی شده است (رووز، ۲۰۰۵) و به طور طبیعی ممکن است در محیط‌هایی مانند مسجد یا کلیسا، همسایگی، مدرسه یا دانشگاه اتفاق افتد (کینگ، ۲۰۰۹). رابطه با متور پیامدهای مثبتی برای جوانان به همراه دارد که به عنوان نمونه می‌توان به کارآمدی تحصیلی، نگرش مثبت به خانواده و همسالان، عزت‌نفس بالا و احتماب از رفتارهای پر خطر، اشاره کرد (ایبایی، آلن، ایوانس، نگ و دوبایز؛ ۲۰۰۸). در این رابطه منحصر به فرد و ویژه به لحاظ هیجانی، متور رهنمودها و فرصت‌های یادگیری جدیدی را به شاگرد^۷ خود پیشنهاد می‌دهد. انواع خاصی از یادگیری در روابط متوری اتفاق می‌افتد، این یادگیری برای نوجوانان ممکن است به استراتژی‌های اجتناب از فشار همسالان و اینکه چطور روابط بهتری با والدینشان برقرار سازند مربوط باشد. در محیط دانشگاهی ممکن است شامل یادگیری در آزمایشگاه علمی شود و در محیط کار یادگیری در مورد این‌که چطور شبکه‌سازی موجب ارتقای مسیر شغلی فرد می‌شود را مدنظر قرار دهد (ایبایی و همکاران، ۲۰۱۳). مطالعات نشان می‌دهد که متوری در محیط‌های دانشگاهی تأثیر مثبتی بر پیامدهای شخصی، شغلی و تحصیلی می‌گذارد. سه حوزه متمایز متوری وجود دارد که هر کدام مربوط به مراحل رشدی مختلفی می‌باشند. این سه حوزه عبارتند از جوانان^۸، دانشگاه^۹ و محل کار^{۱۰}. هر چند این حوزه‌ها نسبتاً مستقل توسعه یافته‌اند، اما این باور

1 - Al-Jewair

2 - mentoring

3 - mentor

4 - Jackson, Milos & Kerr

5 - Hamilton, Boman, Rubin & Sahota

6 - developmentally oriented relationship

7 - protégé

8 - Youth Mentoring

9 - Academic Mentoring

10 - Workplace Mentoring

مشترک را دارند که از طریق تعامل اعتماد، همدلی و صداقت، مریبگری می‌تواند تأثیرات مثبت، معنادار و ماندگار بر روی شاگردان تحت حمایت داشته باشد (رووز و دوبای، ۲۰۰۸).

هرچند دانشجویان در سال‌های تحصیل خود با افراد زیادی ارتباط دارند اما یکی از تأثیرگذارترین این افراد، اعضای هیئت‌علمی می‌باشند که به دلیل جایگاهی که دارند می‌توانند بخش قابل توجهی از حمایت اجتماعی را پوشش دهند. متوری که در برنامه‌های دانشگاهی و محیط دانشگاه رخ می‌دهد، مبتنی بر مدل آموزش شاگرد محور است، جایی که یک عضو هیئت‌علمی در مورد مسائل تحصیلی و غیر تحصیلی در خارج از کلاس راهنمایی و پشتیبانی می‌کند (جاکوبی، ۱۹۹۱؛ نقل از ایبایی و همکاران، ۲۰۱۳). اگر استاید بتواند علاوه بر نقش‌های تعریف‌شده برای آن‌ها، نقش متور را نیز ایفا کنند تأثیر مثبتی بر پیشرفت تحصیلی، بهره‌وری پژوهشی، رشد هویت، سماجت تحصیلی، رشد حرفة‌ای و سلامت روان‌شناختی دانشجویان می‌گذارند (جانسون، رز و اسکالسر^۱، ۲۰۰۷). پژوهش باکر، هاکور و جانسون^۲ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد اگر این فرایند متوری توسط استاید، حمایت‌های شغلی و حمایت‌های عاطفی را در برگیرد، رشد در همه ابعاد ذکرشده را در پی دارد. علاوه بر متوری، ظرفیت‌های دیگری در رابطه بین استاد و دانشجو وجود دارد که می‌تواند بستر ساز ارتقاء کاریابی باشد به عنوان نمونه ارائه برنامه‌ها و پوتمان‌های شغلی مبتنی بر نیازهای دانشجویان، تحریک یادگیری مدام‌العمر و همیشگی به عنوان ضرورت برنامه‌های شغلی قرن حاضر (الجویر و همکاران، ۲۰۱۹)، ایجاد فرصت‌هایی برای خودشناسی شغلی و تبلور رغبت‌های حرفة‌ای، درگیر ساختن دانشجویان با تکالیفی که ارتقاء بخش دانش فنی آن‌ها باشد مشاوره و راهنمایی یا ترغیب برای شرکت در دوره‌های رشد شغلی (بروسنان، ۲۰۲۰). اینکه از منظر جوانان فارغ‌التحصیل، استاید با چه رفتارهایی از آن‌ها در مسیر کاریابی حمایت می‌کنند مسئله‌ای است که این پژوهش در صدد کشف آن برآمده است.

روش

مطالعه حاضر به روش کیفی^۳ و با استفاده از طرح پدیدارشناسی تفسیری^۴ انجام پذیرفت. هدف تحقیق پدیدارشناسی، تشریح پدیده‌های خاص یا نمود اشیا به عنوان تجربه زیسته می‌باشد. از آنجاکه مسئله پژوهش حاضر

-
- 1- Johnson, Rose, & Schlosse
 - 2- Baker, Hocevar, & Johnson
 - 3- Qualitative
 - 4- Interpretative phenomenological

"کشف مؤلفه‌های اثرگذاری استادی بر کاریابی دانشجویان فارغ‌التحصیل" می‌باشد، استفاده از طرح پدیدارشناسی می‌تواند تجربه زیسته این افراد را در این موردبررسی کند.

جامعه آماری شامل کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاه بجنورد می‌باشد و برای انتخاب مشارکت‌کنندگان، از نمونه‌گیری هدفمند و روش ملاک محور استفاده شد. در این روش مواردی که از لحاظ هدف‌های تحقیق اطلاعات غنی در بردارند و ملاک‌های ورود به مطالعه را برآورده می‌سازند، انتخاب می‌شوند (گال و بورگ، ۱۳۹۳)

برای رسیدن به هدف پژوهش تازه فارغ‌التحصیلانی (دانشجویانی که بین ۲ تا ۴ سال از فارغ‌التحصیلی آن‌ها گذشته باشد) برای مصاحبه انتخاب شدند که معیارهای ورود به مطالعه را کسب می‌کردند. از آنجاکه هدف مطالعه حاضر استخراج عوامل مرتبط با نقش اعضای هیئت‌علمی در کاریابی فارغ‌التحصیلان می‌باشد، بدین منظور باید فارغ‌التحصیلانی به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شوند که نتیجه رفتار و تلاش کاریابی آن‌ها به صورتی عینی قابل بررسی باشد. هرچند بهترین نمود این عینیت، اشتغال به کار است، اما نتایج مقیاس‌های معتبر در این زمینه نیز می‌تواند معیارهای انتخاب را مستحکم‌تر نماید. لذا معیار ورود به مطالعه عبارت بود از: اشتغال به کار در زمان انجام مصاحبه حداقل به مدت یک سال، کسب نمره یک انحراف استاندارد بالاتر از میانگین در مقیاس فعالیت کاریابی و خودکارآمدی کاریابی. در ابتدای هر مصاحبه، هدف از انجام مصاحبه ذکر و برای ضبط مصاحبه اجازه گرفته می‌شد. در مورد محترمانه بودن اطلاعات و مصاحبه‌های ضبط شده نیز به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد. نمونه‌گیری تا حد اشباع نظری یعنی تا جایی که در جریان مصاحبه هیچ داده جدید یا مرتبط به یک مقوله به دست نیامد، ادامه پیدا کرد که درنهایت ۱۱ مشارکت‌کننده (۷ مرد، ۴ زن) موردبررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ استفاده شد. فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته بر مبنای نظر متخصصان و ادبیات پژوهش تنظیم و پس از آن در یک مطالعه مقدماتی روایی محتوایی آن موردبررسی قرار گرفت. این فرم با توجه به روند بررسی رفتار کاریابی، تلاش کاریابی، راهبردهای کاریابی و نتایج کاریابی که در پژوهش‌های کانفر (۲۰۰۱)، براون و لنت (۲۰۱۲) و ساکس (۲۰۱۸) به آن‌ها پرداخته شده است، تهیه گردید و با استخراج سوالات متناسب با اهداف پژوهش فرم نهایی مصاحبه تدوین شد. پروتکل مصاحبه بدین شکل بود که افراد پس از احراز معیارهای پژوهش، ابتدا به سوالات جمعیت شناختی نظری جنسیت، سن، سال فراغت از تحصیل، رشته تحصیلی، سال ورود به شغل و سابقه کاری پاسخ می‌دادند. سپس سوال اصلی پژوهش با آن‌ها در میان گذشته می‌شد که عبارت بود از: با توجه به اینکه شما در طول دوره دانشجویی خود با استاد بسیاری در ارتباط بوده‌اید، آن‌ها چطور به طور مستقیم یا غیرمستقیم در پیدا کردن کار

تأثیرگذار بوده‌اند؟ در خلال پاسخگویی نقش اساتید در حوزه‌های مختلف کاریابی مانند رفتار و شدت رفتار کاریابی، منابع اطلاعاتی، راهبردهای کاریابی، تلاش کاریابی و پیامدهای کاریابی موردنبررسی قرار می‌گرفت. به عنوان نمونه سؤالاتی مانند اینکه چگونه از تجربه یا راهنمایی اساتید خود برای ارسال درخواست کار استفاده نمودید؟ یا اساتید شما به چه صورتی فرصت‌های کاری یا استخدامی را برای شما ارائه می‌کردند؟ یا اینکه تجربه و راهنمایی اساتید موجب شد شما از چه روش‌هایی برای جستجوی شغل استفاده نمایید؟ و ...

با توجه به استفاده از طرح پدیدارشناسی تفسیری به عنوان روش پژوهش، فرایند تحلیل داده‌ها با استفاده از روش دیکلمن^۱ انجام گرفت. بر اساس این روش متن مصاحبه‌ها پس از پیاده شدن روی کاغذ، چندین بار مرور شد تا شناخت کلی از آن حاصل شود. سپس برای هر یک از متون مصاحبه خلاصه تفسیری نوشته شد و نسبت به درک و استخراج معانی نهفته در آن از طریق کدگذاری اقدام گردید. در ادامه پژوهشگران در استخراج مضامین به مشارکت و تبادل نظر پرداختند. با تداوم مصاحبه‌ها، مفاهیم قبلی روش‌تر می‌شد و پژوهش می‌یافت و گاه مفهوم جدید شکل می‌گرفت. جهت روشن‌سازی، مقوله‌بندی و رفع تناقض‌های موجود در تفسیر، فرایند بازگشت مکرر به متون صورت می‌گرفت. هدف از تحلیل داده‌ها استخراج مفاهیم و سپس مقوله‌ها می‌باشد. مقوله‌ها یک سری مشخصه‌های کلی هستند که معنای محوری مفاهیم، تشابهات و تفاوت‌ها را بازنمایی می‌کنند. لازم به ذکر است که نمونه‌گیری و تحلیل یکی پس از دیگری انجام می‌گرفت و تحلیل هر مصاحبه کار گردآوری داده‌ها را در مصاحبه بعدی هدایت می‌کرد. در پژوهش‌های کیفی به جای دو مفهوم اعتبار و روایی از مفهوم قابلیت اعتماد استفاده می‌شود. در این پژوهش برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد، از سه روش مربوط به رویکرد کل نگر استفاده گردید که عبارت‌اند از: (الف) بستندگی در نمونه‌گیری (ب) همخوانی داده‌های جمع‌آوری شده با تجزیه و تحلیل اطلاعات (ج) برخورداری از مبانی نظری (مورس، بارت و السون، ۲۰۰۲؛ نقل از نیک نشان، نوروزی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

ابزارهای مورداستفاده در این پژوهش که به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان مورداستفاده قرار گرفت عبارت بود از پرسشنامه رفتار کاریابی و مقیاس خودکارآمدی کاریابی. پرسشنامه رفتار کاریابی توسط صالحی، عابدی و فرجبخش (۱۳۸۴) ساخته شد. این ابزار شامل ۱۹ سؤال با گزینه‌های بلی و خیر می‌باشد که حداقل و حداقل نمره فرد در آن به ترتیب برابر با صفر و ۱۹ به دست می‌آید. این پرسشنامه انواع فعالیت‌های کاریابی اعم از مراجعه به مراکز، تهیه کارنامه، مصاحبه، مطالعه، مشورت و مراجعه به اینترنت و فعالیت‌هایی از این قبیل را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی آن در همان پژوهش از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸، محاسبه گردیده است و روایی محتوایی آن

1- Diekelman

۴/ فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران* سال یازدهم* شماره دوم* تابستان ۱۳۹۸

نیز به تأیید متخصصان علوم رفتاری رسیده است. میانگین و انحراف معیار این پرسشنامه برابر با $11/62 \pm 3/8$ محاسبه شده که بدین ترتیب افرادی در پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند که نمره آن‌ها بالاتر از $15/42$ (نمره صحیح ۱۶) باشد.

پرسشنامه دیگری که در پژوهش حاضر برای تعیین ملاک‌های ورودی مورداستفاده قرار گرفت مقیاس خودکارآمدی کاریابی می‌باشد که این مقیاس نیز توسط صالحی و همکاران (۱۳۸۴) طراحی شده است. این مقیاس شامل ۱۰ سؤال است که هر سؤال بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. توسط این ابزار اعتماد به توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد در کاریابی موردنیش قرار می‌گیرد. پایایی آن در پژوهش مذکور برابر با $0/89$ و در پژوهش حسینیان، پردان، عابدی، نیلفروشان و حیدری (۱۳۹۳)، برابر با $0/84$ محاسبه شده است روابط محتوایی آن نیز توسط سازندگان این مقیاس به تأیید متخصصان علوم رفتاری رسیده است. میانگین و انحراف معیار آن برابر با $49/71 \pm 12/16$ محاسبه گردیده است که با توجه به این مقادیر افرادی به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب گردیدند که نمره آن‌ها در این مقیاس برابر با $61/87$ (عدد صحیح ۶۲) باشد.

یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه شامل ۱۱ مشارکت‌کننده (۷ مرد و ۴ زن) است که دامنه سنی آن‌ها بین ۲۳ تا ۲۷ سال می‌باشد. به علاوه ۶ نفر از مشارکت‌کنندگان دارای شغل دولتی و ۵ نفر دارای شغل آزاد هستند. رشته تحصیلی ۱ نفر از شرکت‌کنندگان مهندسی عمران، ۲ نفر مهندسی کامپیوتر، ۱ نفر مهندسی برق، ۱ نفر مهندسی معماری، ۱ نفر مهندسی صنایع، ۱ نفر مدیریت بازارگانی، ۱ نفر حسابداری، ۱ نفر اقتصاد، ۱ نفر ریاضیات و ۱ نفر نیز علوم کامپیوتر می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده منجر به شناسایی ۴۰ کد اولیه، ۱۱ مفهوم، ۵ مقوله شد که در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱- کدهای اولیه، مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از مصاحبه‌ها

کدهای اولیه	مفاهیم	مقوله‌ها
واگذاری مسئولیت‌های مختلف علمی و اجرایی به دانشجو از سوی عضو هیئت‌علمی	فرصت سازی برای	رشد
زمینه‌سازی و فراهم نمودن فرصت‌هایی برای دانشجو، جهت حضور و کسب تجربه در فعالیت‌های آموزشی مرتبط با رشته تحصیلی	کسب تجارب کاری	خودکارآمدی
همکاری مشترک با استادی در انجام پژوهش‌های مختلف		کاریابی

نقش اعضای هیات علمی در فرایند کاریابی فارغ التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی / ۴۱

الگوی نقش کاریابی	
استاد به عنوان الگوی معهد کاری	
الگو گیری از استاد در خصوص روابط با سایرین	
سرمشق گیری از استاد در زمینه داشتن تلاش و پشتکار	
کوش دادن به نگرانی‌های دانشجو در خصوص عدم موفقیت در فرایند کاریابی	حمایت عاطفی
پذیرش نگرانی‌های فرایند کاریابی و در اختیار قرار دادن تجارب شخصی خود	
کمک به تنظیم هیجانی دانشجو هنگام مواجهه با چالش‌های اشتغال	
تأکید عضو هیئت‌علمی بر نقش خداوند در زندگی و کمک‌های معنوی در مواجهه با چالش‌های کاریابی مانند سایر زمینه‌های زندگی	حمایت روان‌شناسنگی
امید دادن به دانشجو از طریق بیان تجارب شخصی توسط عضو هیئت‌علمی	
اختصاص وقت برای گفتگو در خصوص اهداف کاری دانشجو	در دسترس بودن
مشورت با استاد در مورد تصمیمات کاری و تصریح ایده‌های کاری	
پاسخگو بودن استاد به صورت حضوری و تلفنی در موقع نیاز	
پیگیری استاد در مورد وضعیت کاری دانشجو در خلال کاریابی	رفتارهای پیگیرانه
کمک به دانشجو برای مواجهه با چالش‌های مراحل پس از شروع به کار	
برگزاری کارگاه‌های علمی و کاربردی از طرف استاد	پژوهش جنبه‌های کاربردی
کاربردی ارائه نمودن سرفصل‌های آموزشی	
تبديل ایده‌های علمی و تخصصی به فرسته‌های کاری	پژوهش جنبه‌های تخصصی
تأکید بر تسلط به زمینه‌های تخصصی از طریق دعوت به شرکت در مناسبت‌های تخصصی (کارگاه‌ها، سمینارها، سخنرانی‌ها و...)	
مشورت دادن به دانشجو برای تقویت جنبه‌ها تخصصی از طریق مطالعه منابع و متون	
توصیه برای استفاده و مشارکت در فرصت‌های پژوهشی	
تشویق دانشجو به داشتن فعالیت‌های کاری	
تأکید به حفظ موقعيت‌های کاری فعلی و در عین حال جستجو برای موقعيت‌های کاری بهتر	تأکید بر واقع‌گرایی
اصرار بر از دست ندادن موقعيت‌های شغلی فعلی به بهانه جستجو برای موقعيت کاری بهتر	نسبت به دنیای کار
تشویق به ارتقای هم‌زمان امور آموزشی و کاری	پژوهش نگرش کاریابی
تأکید بر عدم ایجاد محدودیت برای انجام کارهای نامرتب با رشته تخصصی	
دعوت به پذیرش تمامی کارهای مورد قبول جامعه	
تأکید بر لزوم آمادگی همیشگی برای فرصت‌های اشتغال	اصلاح اسطوره‌های ناکارآمد کاریابی
تأکید بر تلاش و پشتکار به جای شناس و اقبال	
تغییر نگرش دانشجو از مؤثر بودن شناس به کارآمدی تلاش و اهتمام تحصیلی - شغلی	

۱۴۲ / فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران* سال یازدهم* شماره دوم* تابستان ۱۳۹۸

تغییر اعتقاد نسبت به داشتن شرایط خاص (سرمایه، رابطه و ...) برای اکتساب فرصت‌های کاری		
راهنمایی دانشجو در مورد چگونگی برخورد در مصاحبه‌های کاری	آماده‌سازی جهت حضور در مصاحبه‌های کاری	ارتقای راهبردهای کاریابی
شبیه‌سازی مصاحبه‌های استخدامی در جهت ایجاد آمادگی در دانشجو برای حضور در مصاحبه‌های کاری		
آموزش نحوه ارائه مهارت‌های تخصصی در جلسات مصاحبه کاری		
راهنمایی در خصوص ایجاد و حفظ اثرگذاری بر مصاحبه‌کنندگان در خلال مصاحبه‌های کاری		
مشورت دادن برای مواجهه با چالش‌های احتمالی جلسات مصاحبه کاری	شبکه‌سازی	
متصل نمودن دانشجو به کاریابان تازه استخدام شده در حوزه‌های کاری مشترک		
معرفی نمودن دانشجو به افراد خبره در حوزه شغل موردنظر		
کمک به کسب اطلاعات از افراد شاغل در حیطه شغل موردنظر		

رشد خودکارآمدی کاریابی

این مقوله از دو مفهوم فرصت سازی برای کسب تجربه کاری و الگوی نقش کاریابی تشکیل شده است. مشارکت‌کنندگان به رفتارهایی از سوی اساتید خود اشاره می‌کردند که فرصت کسب تجربه را برای آنها فراهم کرده است. رفتارهایی نظیر واگذاری مسئولیت‌های مختلف علمی و اجرایی، کسب تجربه در فعالیت‌های آموزشی و پیشنهاد همکاری در انجام پژوهش‌های مختلف. به علاوه مشاهده تعهد کاری و تلاش استاد، مناسب بودن روابط او با سایرین زمینه الگو گیری دانشجو از رفتارهای اساتید را ایجاد کرده است. در مثال زیر مشارکت‌کننده توصیف می‌کند که چطور اساتیدش فرصت کسب تجربه را برای او فراهم کرده‌اند:

"استادم از من خواست در دوره آموزشی حسابداری که برای سازمان داشت همکاری کنم. به من نقش‌هایی واگذار می‌کرد که فکرش رو هم نمی‌کردم مثلاً پژوهش‌های مهمی که انجام می‌داد. موقعیت‌هایی برای من ایجاد می‌کرد که می‌توانستم توانایی‌های خودم رو بشناسم. این مرا و داتم با اساتیدم اعتماد به نفسم را افزایش داد. روزی که او مدم دانشگاه اگر اعتماد به نفسم ۲۰ بود زمانی که خواستم فارغ‌التحصیل بشم رسید به ۷۰ و این خیلی محسوس بود" (مشارکت‌کننده ۲)

مشارکت‌کننده زیر استاد خود را به عنوان الگوی کاریابی قرار داده است:

نقش اعضای هیات علمی در فرایند کاریابی فارغ التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی / ۴۳

"وجود استادم منو به شغل الان علاقمند کرد چون ایشون هم شرایطش مثل من بود. روزی که من ثبت‌نام کردم همه می‌گفتند بعیده اما من می‌گفتم من میخواهم اون یک نفر من باشم و شدم. این حرف که اون یک نفر باید من باشم دقیقاً جمله‌ای بود که از استادم به عاریت گرفتم. این شد شعار من و استادم شد الگوی من. از صفرتا صد انگیزه من برای حضور در این شغل ایشون بود" (مشارکت‌کننده ۳)

حمایت روان‌شناسی

این مقوله مشتمل بر سه مفهوم حمایت عاطفی، در دسترس بودن و رفتارهای پیگیرانه می‌باشد. گوش دادن و پذیرش نگرانی‌های دانشجو و در اختیار گذاشتن تجارت‌شخصی، اختصاص وقت و پاسخگو بودن استاد به صورت حضوری و تلفنی، پیگیری استاد در مورد وضعیت کاری دانشجو در خلال کاریابی از جمله رفتارهای اعضای هیئت‌علمی در جهت حمایت روان‌شناسی از دانشجویان بوده است. در ادامه مشارکت‌کننده توصیف می‌کند که چگونه استادش پاسخگو و در دسترس بوده است:

"من از روزی که نتیجه آزمون کتبی او مدد تا روزی که برای مصاحبه رفتم سه ماه زمان برد، من تو این صد روز چند بار حضوری رفتم پیش استادم حتی شب آخری که داشتم می‌رفتم برای مصاحبه به صورت پیامکی از ایشون سؤال می‌پرسیدم." (مشارکت‌کننده ۱)

مشارکت‌کننده زیر از پیگیری‌های استادش در طی فرایند کاریابی می‌گوید:
"استادم خیلی پیگیری می‌کردن، به کجا رسید؟ چی شد؟ مثلاً تماس می‌گرفتن و می‌پرسیدن کار رو انجام دادی؟ تا کجا پیش رفت؟ مثلاً برای همین آزمون استخدامی ... تو هر مرحله تماس می‌گرفتن و می‌گفتند چی شد؟ یا اینکه زمان اعلام نتایج رو یا ثبت‌نام رو به من یادآوری می‌کردن حتی اگر در روند ثبت‌نام ابهامی بود برای من پیگیر می‌شدن" (مشارکت‌کننده ۴)

پشتیبانی‌های تخصصی

مقوله پشتیبانی‌های تخصصی از تجارت مشارکت‌کننده‌گانی به دست آمد که اساتیدشان به پرورش جنبه‌های کاربردی و تأکید بر تقویت رزومه تخصصی بها می‌دادند. رفتارهایی از قبیل برگزاری کارگاه‌های علمی و کاربردی از طرف استاد، کاربردی ارائه نمودن سرفصل‌های آموزشی، تبدیل ایده‌های علمی و تخصصی به فرصت‌های کاری و توصیه برای استفاده و مشارکت در فرصت‌های پژوهشی از جمله مواردی است که این تأکید را نشان می‌دهد. در ادامه مشارکت‌کننده توصیف می‌کند که استادش دروس مربوط به خود را کاربردی ارائه داده است:

"دروس تخصصی که با این استاد داشتیم و پژوهش‌هایی که داشتیم همه در یادگیری ما تأثیرگذار بودند. استادمون خیلی خوب صحبت می‌کرد و ایده می‌داد به ما. مثلاً این کار رو اگر بتونید بکنید می‌تونه منجر به کار بشه یا این کار آینده‌ای برای شما نداره. درمجموع فقط محتوای کتاب رو درس نمی‌دادن و اصرار داشتن کاربرد مطالب رو هم بگن" (مشارکت‌کننده ۸)

پروردش نگرش کاریابی

در این مقوله مشارکت‌کنندگان بیان می‌کنند که اساتیدشان ضمن تأکید بر واقع‌گرایی نسبت به دنیای کار به اصلاح اسطوره‌های ناکارآمد کاریابی می‌پرداختند. برخی رفتارهای مرتبط با این مفاهیم عبارتند از: تأکید به حفظ موقعیت‌های کاری فعلی و در عین حال جستجو برای موقعیت‌های کاری بهتر، اصرار بر از دست ندادن موقعیت‌های شغلی فعلی به بهانه جستجو برای موقعیت کاری بهتر، تأکید بر عدم ایجاد محدودیت برای انجام کارهای نامرتبط با رشته تخصصی، دعوت به پذیرش تمامی کارهای موردنسب جامعه، تغییر اعتقاد نسبت به داشتن شرایط خاص (سرمایه، رابطه و ...) برای اکتساب فرصت‌های کاری و تأکید بر تلاش و پشتکار به جای شناس و اقبال.

در ادامه مشارکت‌کننده درباره اینکه چطور استادش برداشتن تلاش و پشتکار تأکید می‌کند توضیح می‌دهد:
"ازنظر من این شغل، یک شغل سطح بالایی بود که هر کسی نمی‌توانست واردش بشه و فرد باید شرایط فردی، ذهنی یا علمی خاصی داشته باشه و تقاضا هم خیلی کمه و تا حالا یک فرد عادی رو از نزدیک ندیده بودم که واردش شده باشه ولی استادم از سختی‌هایی که خودش تحمل کرده بود و تلاش همیشگی که داشت صحبت می‌کرد و به من گفت اگر تلاش کنی می‌توనی اگر از لحاظ روحی روانی قوی باشی و اراده داشته باشی می‌توانی به اینجا بررسی و خدا رو شکر من رسیدم" (مشارکت‌کننده ۶)

ارتفای راهبردهای کاریابی

این مقوله شامل دو مفهوم آماده‌سازی جهت حضور در مصاحبه‌های کاری و شبکه‌سازی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان به رفتارهایی اشاره می‌کرندند که اساتیدشان از آن طریق، آنها را برای حضور در مصاحبه‌های کاری آماده می‌ساختند و از طریق مرتبط ساختن آنها با منابع مهم کاری به رشد آنها در مسیر کاریابی کمک می‌نمودند. رفتارهایی مانند شبیه‌سازی مصاحبه‌های استخدامی، آموزش نحوه ارائه مهارت‌های تخصصی در جلسات مصاحبه کاری، مشورت

نقش اعضای هیات علمی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی ۴۵

دادن برای مواجهه با چالش‌های احتمالی جلسات مصاحبه کاری، متصل نمودن دانشجو به کاریابان تازه استخدام شده در حوزه‌های کاری مشترک، معرفی نمودن دانشجو به افراد خبره در حوزه شغل موردنظر. در مثال زیر مشارکت‌کننده توصیف می‌کند که چگونه استادش فضای مصاحبه را برای او ملموس کرده است:

"من تا اون موقع تجربه شرکت در مصاحبه استخدامی رو نداشتم و این اولین مصاحبه بود. استادم خیلی کمک کردن و فضای اونجا رو برآم ملموس کردن. اینکه چه چیزهایی برای اونا مهمه که کارمندانشون داشته باشن. در مورد اینکه چند نفر هستن، چه جوری سؤال می‌پرسن، چه سؤالاتی معمولاً می‌پرسن، چطور باید پاسخ داده بشه، سؤالات تخصصی که می‌پرسن چه جوریه. در تمام این زمینه‌هایی که راهنمایی کردن تو مصاحبه خیلی کمک کرد طوری که تو مصاحبه احساس می‌کردم فضایی هست که قبلاً تو ش بودم و حضور داشتم" (مشارکت‌کننده^۵)

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش کیفی حاضر با طرح پدیدار شناختی به بررسی نقشی که اعضای هیئت‌علمی در کاریابی موفق جوانان فارغ‌التحصیل ایفا می‌کنند پرداخته شد. تحلیل و کدگذاری داده‌ها منجر به پیدایش پنج مقوله اصلی شد که در ادامه به تبیین چگونگی اثرگذاری این عوامل بر روند کاریابی جوانان فارغ‌التحصیل پرداخته خواهد شد.

به‌طورکلی اعضای هیئت‌علمی نقش و جایگاه مناسبی را در برنامه‌های مرتب با رشد شغلی در دانشگاه‌ها ایفا می‌نمایند. ممکن است دانشجویان در طول تحصیل خود در برنامه‌های رسمی رشد شغلی شرکت ننمایند، اما تقریباً همه دانشجویان از راهنمایی‌های شغلی - چه به صورت تلویحی و چه به صورت مستقیم - که به روش‌های مختلف توسط اساتیدشان ارائه می‌گردد استفاده نمایند بنابراین تأثیر و نفوذ اعضای هیئت‌علمی بخش قابل توجهی از رشد شغلی دانشجویان را تبیین می‌نماید (مرتن رایورا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). درک این مطلب موجب شده که دانشگاه‌ها برنامه‌هایی طراحی نمایند تا اعضای هیئت‌علمی در کنار ایفای وظایف آموزشی و پژوهشی و کارهای بالینی، اوقات مشخصی را برای مشاوره با دانشجویان باهدف اثرگذاری بر رشد تحصیلی و شغلی آنها، اختصاص دهند که نتایج آن نیز روش و امیدوارکننده است (لیل،^۲ ۲۰۲۰).

بر مبنای یافته‌های حاصل از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی از طریق فرصت سازی برای کسب تجارب کاری و الگوی نقش کاری به رشد خود کارآمدی کاریابی دانشجویان کمک می‌کنند. همان‌گونه

1 - Maerten-Rivera

2 - LaBelle

که قبلًا ذکر گردید خودکارآمدی یکی از عوامل روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار کاریابی می‌باشد که در کنار عزت‌نفس و تعهد استفاده‌ای به عنوان سرمایه‌های روان‌شناختی کاریابی، ایفای نقش می‌نماید و در واقع غنی‌سازی خودکارآمدی منجر به توسعه مسیر شغلی، بهبود راهبردهای کاریابی، کنترل بیشتر بر فرایند کاریابی و نتایج مطلوب‌تر کاریابی می‌شود (بروان و لنت، ۲۰۱۲؛ ساکس، ۲۰۱۸). این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف (کیم، کیم و لی^۱، ۲۰۱۹؛ هوی، ساکس، لوینز و ویچترز^۲، ۲۰۱۵؛ فورت، جیکوت و لوری^۳، ۲۰۱۱) همسو است. خودکارآمدی کاریابی^۴ به صورت "اعتماد فرد به خود در انجام تکالیف کاریابی عمومی و اختصاصی" تعریف شده است (الیس و تیلور، ۱۹۸۳؛ نقل از کیم، کیم و لی، ۲۰۱۹) و افراد را قادر می‌سازد تا جستجوی خود را برای یافتن کار ادامه دهند حتی در شرایطی که با شکست‌های مکرر مواجه می‌شوند یا فرایند کاریابی طولانی می‌شود (بروان و لنت، ۲۰۱۲). خودکارآمدی کاریابی در پژوهش‌های مختلف به عنوان پیش‌بینی کننده قوی انجام رفتارهای کاریابی و رفتارهای شغلی انتطباقی معرفی شده است (فورت، جیکوت و لوری، ۲۰۱۱؛ هوی، ساکس، لوینز و ویچترز، ۲۰۱۵؛ وانبرگ، گلمب، سانگ و سورنسون^۵، ۲۰۰۵). اینکه چگونه باور یا اعتقاد به توانایی کاریابی به رفتار کاریابی واقعی تبدیل می‌شود نقش عوامل مختلف فردی و اجتماعی را مطرح می‌سازد (ساکس و آشفورس^۶، ۲۰۰۰؛ باو و لیو^۷، ۲۰۱۵). به دیگر معنا خودکارآمدی کاریابی که خود بر مبنای موفقیت در تجارت کاری قبلی ساخته شده است فرد را ترغیب می‌کند تا در پی استفاده از فرصت‌های جدید به وجود آمده، باشد و در سایه بهره‌برداری از این فرصت‌ها خود و محیطش را بیشتر می‌شناسد و درنتیجه به اهداف کاری روشن تری دست می‌یابد و این هدف و مسیر روشن و واضح فرد را از سردرگمی رها می‌سازد طوری که انگیزه انجام رفتارهای مرتبط با کاریابی را در او شدت می‌بخشد (زیکیک و ساکس^۸، ۲۰۰۹).

از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، حمایت روان‌شناختی اساتید از دانشجویان در قالب سه مفهوم حمایت عاطفی، در دسترس بودن و رفتارهای پیگیرانه یکی دیگر از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کاریابی آن‌ها بوده است. مؤلفه حمایت

1 - Kim, Kim, & Lee

2 - Hoye, Saks, Lievens, & Weijters

3 -Fort, Jacquet, & Leroy

4- Job search Self efficacy

5 - Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson

6 - Saks & Ashforth

7 - Bao & Luo

8 - Zikic & Saks

اجتماعی به عنوان یکی از عوامل موقعیتی کاریابی مطرح شده است در واقع این شکل از حمایت به فرد کار یاب کمک می‌کند تا با نوسانات مسیر شغلی به نحو مطلوبی مواجه شود و فشارهای روانی مسیر کاریابی را مرتتع نماید هرقدر میزان ادراک افراد از حمایتی که دریافت می‌کنند بیشتر باشد، فشارها و تنش‌های مسیر کاریابی کمتر و سبک‌های مقابله با آن‌ها مطلوب‌تر می‌گردد (اوکای سومرویل و اسکولاریوس، ۲۰۱۷). کینگ (۲۰۰۹) اشاره می‌کند که روابط متوری که به مثابه یک منبع حمایتی عمل می‌کند، می‌تواند به عنوان یک "تجربه اصلاحی"^۱ برای جوانانی که روابط رضایت‌بخشی با والدین خود نداشته‌اند در نظر گرفته شود. مبتنى بر نظریه دلستگی تجارب اولیه افراد در رابطه با مراقبت کنندگان‌شان در نحوه تجربه کردن روابط بزرگ‌سالی شان با دیگران اثرگذار است. یک رابطه حمایتی مثبت و غیرمشروط - به عنوان مثال رابطه با یک متور - می‌تواند در قالب یک دلستگی ثانویه عمل کند و منبع ایمنی را، برای دستیابی جوانان به صلاحیت‌های اجتماعی و شناختی و هیجانی مهم از جمله مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان فراهم کند (رووز، ۲۰۰۵). این رابطه حمایت‌کننده بین استاد و دانشجو از یکسو بر احساس ارزشمندی^۲ و عزت‌نفس به عنوان یک فاکتور روان‌شناسی مهم در کاریابی تأثیر گذاشته (کینگ، ۲۰۰۹) و از سوی دیگر با افزایش تاب‌آوری و خوش‌بینی، فرد را در برابر استرسورها و چالش‌های مسیر کاریابی ایمن می‌کند و (اسلباسکا، موسر و گانچ لوکا^۳؛ ری، اکسترمرا و فرناندز^۴، ۲۰۱۶). به علاوه این نوع حمایت، نوعی افزایش سرمایه‌ی اجتماعی است که دانشجویان را نسبت به پیگیری مسیر شغلی و پیگیری برای دستیابی به شغل، دلگرم می‌نماید. همین سرمایه می‌تواند خود کارآمدی کاریابی را نیز متأثر سازد و حتی دستیابی به منابع رسمی و غیررسمی کاریابی را ارتقاء دهد. به علاوه راهبردهای کاریابی پیشرفت‌های مانند شبکه‌سازی و استفاده از اطلاعات را بهبود بخشد (اندرسون، ۲۰۱۷).

رابطه متوری محیط امنی را برای اکتشاف، خودبازگری و استقلال فراهم می‌کند. این تجارب معنادار به فرد (شاگرد) فرصت کشف شیوه‌های جدید فکر کردن و عمل کردن را می‌دهد و درنهایت او را به جایی می‌رساند که بتواند بدون نیاز به متور اقدام کند. همچنین از طریق افزایش تاب‌آوری به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با موانع پشتکار و سماجت خود را از دست ندهنند. اگرچه برخی از این ابعاد در روابط دیگر ممکن است پوشش داده شود اما رابطه متوری رابطه منحصر به فردی است که تمام این ابعاد را باهم می‌تواند پرورش دهد. متور (عضو

1- corrective experience

2 - feeling of worthiness

3 - King

4 - Ślebarska, Moser, & Gunnesch-Luca

5 - Rey, Extremera, & Peláez-Fernández

6 - Andersson

هیئت علمی) با رفتارهایی نظیر مشورت دادن، پذیرش غیرمشروط، تشویق و ایفای نقش می‌تواند این رابطه منحصر به فرد را بسازد. باید در نظر داشت اگرچه برخی ساختارها و راهنمایی‌ها مهم هستند اما اعتقاد بر این است که اصل وجود بزرگ‌ترین اثر مثبت را بر روی افراد می‌گذارد و به آن‌ها امکان انعطاف‌پذیری در اهدافشان را می‌دهد و به خلق قلمروهایی امن برای جوانان می‌انجامد تا بتواند در مورد موضوعات مختلف به بحث پردازند (رودز، ۲۰۰۷؛ نقل از ایبایی و همکاران، ۲۰۱۳).

همچنین مؤلفه پشتیبانی‌های تخصصی شامل ابعادی مانند تأکید بر جنبه‌های کاربردی و تقویت رزومه تخصصی از سوی اساتید، مورد تأکید مشارکت‌کنندگان پژوهش بوده است این شکل از حمایت در واقع محرك اقداماتی است که منابع کاریابی، راهبردهای کاریابی، کاریابی مقدماتی و پیشرفته را در گیر می‌گذارد و از طریق توسعه مهارت‌های نرم، کار یاب را در مسیر موفقیت کاریابی قرار می‌دهد. تجهیز کار یاب به این نوع از پشتیبانی، پیشran فرایندهای خلاقانه در مسیر کاریابی می‌باشد (پاین، ۲۰۱۸). چنان‌که برآون و لنت (۲۰۱۲) بحث می‌کنند در بسیاری از موقعیت‌ها به ویژه موقعیت‌های تخصصی، اولین گام فرایند کاریابی موفق معرفی توانمندی‌های عملی و ثبت یک رزومه کاری مناسب که بر شایستگی‌های فنی و تخصصی افراد صحه بگذارد، می‌باشد. درواقع از نظر آن‌ها معرفی خود^۱ یکی از شایستگی‌های کاریابی محسوب می‌گردد که در قالب بیان توانمندی‌های کاربردی و ارسال رزومه متجلی می‌شود. به علاوه تاسی، چی، هانگ و هسو^۲ (۲۰۱۱) به این نکته تأکید می‌کنند که تدوین یک رزومه مؤثر می‌تواند شکاف بین زمینه‌های تحصیلی و نیازهای کاربردی موردنویج سازمان‌ها را پوشش دهد. به همین دلیل اخیراً یکی از تلاش‌های مشاوران شغلی کمک به مراجعین برای ساختن رزومه‌های مؤثر می‌باشد که در این زمینه می‌توان به مطالعات جانسون و لیهی^۳ (۲۰۱۱)، توبورک و فلامر^۴ (۲۰۰۹) در خصوص رزومه روایتی اشاره نمود. به هر حال ارائه توانمندی‌ها کاریابان به صورت کاربردی و عملی از طریق نگارش و ساخت رزومه‌های تخصصی بیشتر موردنویج کارفرمایان قرار می‌گیرد (ویلیس و ویلکی^۵، ۲۰۰۹). همچنین به‌طور اخص یکی از تأثیرگذارترین اثرات اعضای هیئت علمی بر فرایند کاریابی دانشجویان، تحریک یادگیری مادام‌العمر نسبت به دنیای کار جدید می‌باشد. این

1 - self presentation

2 -Tsai, Chi, Huang, and Hsu

3 -Johnson and Lahey

4 -Toporek and Flamer

5 -Willis and Wilkie

پادگیری افراد را مجهر به نگرشی می کند که در مواجهه با چالش های متفاوت کاریابی بدون در نظر گرفتن نتیجه، رویکردی آموزشی داشته باشد (بروسنан، ۲۰۲۰).

پرورش نگرش کاریابی، از دیگر مقوله هایی است که اعضای هیئت علمی از طریق آن بر فرایند کاریابی دانشجویان تأثیر می گذارند که دو مفهوم تأکید بر واقع گرایی نسبت به دنیای کار و اصلاح اسطوره های ناکارآمد کاریابی را شامل می شود. یکی از نقاط ضعف بسیاری از کاریابان این است که در عین حال که در جستجوی کار می باشند اما مطمئن نیستند که نتیجه تلاش خود را خواهند دید. آنها اعتقاد دارند که عواملی خارج از کنترل آنها نتیجه تلاش کاریابی - شان را مشخص خواهد کرد. به علاوه ایده آل گرایانه در مورد دنیای کار فرستاده ای انتخاب آنها را محدود می کند و شدت کاریابی شان را تحت تأثیر قرار می دهد. اساتید با اصلاح و پرورش این نگرش ها و تأکید بر واقع یینی در مورد دنیای کار در حقیقت به دانشجویان خود کمک می کنند تا منبع کنترل درونی داشته باشند. کنترل درونی، تلاش کاریابی یعنی میزان انرژی، زمان و سماجتی که کار یاب به جستجوی اختصاص می دهد همچنین شدت کاریابی که به فراوانی کاریاب ها در طی یک دوره از زمان اشاره دارد (مک گی^۱، ۲۰۱۵؛ کالیندو، کاب کلارک و آندروف^۲، ۲۰۱۵؛ کانفر، وانبرگ و کانترویتز^۳، ۲۰۰۱) را تحت تأثیر قرار می دهد. افزایش در تلاش و شدت کاریابی، افزایش شرکت در مصاحبه های استخدامی را به دنبال دارد که نهایتاً منجر به پیشنهادات شغلی بیشتر می گردد (براون و لنت، ۲۰۱۲). هوی، ساکس، لونز و وجترز (۲۰۱۵) مبتنی بر نظریه رفتار طرح ریزی شده بیان می کنند کاریابانی که نگرش مثبت تری به کاریابی دارند حتی زمانی که در این فرایند با فشار اجتماعی مواجه می شوند رفتارهای کاریابی قوی تری دارند. به علاوه آنها اذعان می کنند که بهترین راه برای ایجاد دغدغه کاریابی و به دنبال آن رفتار کاریابی واقعی، تقویت و تحکیم نگرش های کاریابی افراد است. افرادی که انتظارات صحیح تری در مورد دنیای کاردارند تجارب مثبت بیشتری در ارتباط با گذار دانشگاه به کار گزارش می کنند و نسبت به فارغ التحصیلانی که انتظارات غیرواقع بیانه و نادرستی دارند کمتر در مواجهه با شرایط دنیای کار غافلگیر می گردند (وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸)

یکی دیگر از مقوله های حاصل از تجرب شرکت کنندگان، ارتقای راهبردهای کاریابی توسط اعضای هیئت علمی می باشد. راهبردهای کاریابی استراتژی ها یا روش هایی را شامل می شود که کاریابان را در مسیر صحیح کاریابی هدایت می کند. براون و لنت (۲۰۱۲) نیرومندی شبکه ارتباطی را به عنوان یکی از مؤثر ترین روش های کاریابی مطرح

1 - McGee

2 - Caliendo, Cobb- Clark, & Uhlendorff

3 - Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz

می‌سازند. این شبکه‌سازی به عنوان یک روش غیررسمی کاریابی و کسب اطلاعات شغلی نیز مورد اذعان قرار گرفته است. درواقع راهبردهای کاریابی به عنوان عوامل تسهیلگر و تحکیم‌بخش رفتار و تلاش کاریابی می‌باشد به گونه‌ای که اگر رفتار کاریابی و تلاش کاریابی با راهبرد کاریابی متناسب همراه نباشد، احتمالاً نتایج کاریابی توفيقی زیادی را در بر نخواهد داشت و در مقابل استفاده از راهبردهای بروز و پیشرفته مانند شبکه‌سازی یا استفاده از بستر اینترنت، کاریابی موفق‌تری را موجب خواهد شد (آلبرت و داویا، ۲۰۱۸). هانگ و وسترن^۱ (۲۰۱۱) نیز هنگام معرفی شیوه‌های مرسوم کاریابی، در کنار شیوه‌های رسمی، شامل کاریابی از طریق منابع اطلاعات رسمی (نظیر روزنامه‌ها و اینترنت) از روش شبکه‌سازی که در آن کاریابان با کمک شبکه‌های اجتماعی مختلف برای کاریابی تلاش می‌کنند، به عنوان یک شیوه غیررسمی کاریابی یاد می‌کنند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش اذعان می‌کردند اساتیدشان آن‌ها را برای حضور در مصاحبه‌های کاری آماده می‌ساختند و از طریق مرتبط ساختن آن‌ها با منابع مهم کاری به رشد آن‌ها در مسیر کاریابی کمک می‌نمودند. برای درک چگونگی اثرگذاری راهبردهای کاریابی باید به مفهوم مدیریت اثرگذاری اشاره کرد. مدیریت اثرگذاری به معنای "تلاش داطلب جهت ساختن تصویری ویژه از خود در ذهن مصاحبه‌کنندگان" می‌باشد (رولین، بانگرت و لواشینا، ۲۰۱۵). تمامی کاریابان در مرحله‌ای از فرایند کاریابی باید در مصاحبه‌های استخدامی شرکت کنند و یکی از عواملی که موفقیت آن‌ها را در مصاحبه رقم می‌زنند میزان اثرگذاری آن‌ها بر روی مصاحبه‌کنندگان می‌باشد. هرچند که همه کاریابان از این مسئله که باید اثرگذار باشند آگاهند اما به گونه‌ای متفاوت این اثرگذاری را مدیریت می‌کنند. عده‌ای با توصیف صادقانه قابلیت‌ها و توانایی‌های مرتبط با کار خود و برخی برعکس با وانمود کردن و جلوه دادن توانایی‌های خود به صورت غیرواقعی سعی در مدیریت این اثرگذاری دارند (لواشینا و کامپیون^۲، ۲۰۰۷؛ وریج، گرانهایک و پورتر^۳، ۲۰۱۰) پژوهش‌ها نشان می‌دهد این اثرگذاری منفی و برای مصاحبه‌کنندگان قابل تشخیص می‌باشد (رای، تازینسکی و بلای^۴، ۲۰۰۶). مطابق با یافته‌های این پژوهش اعضای هیئت‌علمی با ارتقای راهبردهای کاریابی، مدیریت اثرگذاری صادقانه تقویت می‌کنند و به این طریق موفقیت در مسیر کاریابی را دامن می‌زنند.

4 -Huang & Western

1 -Roulin, Bangerter, & Levashina

3 -Levashina & Campion

4 -Vrij, Granhag, & Porter

5 - Robie, Tuzinski, & Bly

محدودیت‌های پژوهش

نقش اعضای هیات علمی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی / ۵۱

ماهیت ارتباط بین دانشجویان و استادی در رشته‌های مختلف، متفاوت است. مثلاً در رشته‌های فنی و مهندسی به جهت ماهیت عملی و آزمایشگاهی برخی دروس و حتی مشارکت دانشجویان در فرایند اجرای پروژه‌های صنعتی، ممکن است روابط شکل کاروزی و تجربه ارتباط با بخش فنی مشاغل را بیشتر در بر بگیرد. در حالی که در پژوهش حاضر این مورد لحاظ نشده و همه فارغ‌التحصیلان- با رشته‌های مختلف- یکسان در نظر گرفته شده‌اند.

پیشنهادات کاربردی و پژوهشی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و بر مبنای یافته‌های این پژوهش می‌توان ضرورت ارائه آموزش‌های بسترسازی و ارتقاء رفتارهای کاریابی به استادی باهدف آشناسازی و اجرایی ساختن آن در ارتباط با دانشجویان را در کنار اهتمام جدی‌تر مراکز مشاوره و سلامت دانشگاه‌ها نسبت به برگزاری پودمان‌های شغلی برای دانشجویان، استفاده از ظرفیت فارغ‌التحصیلان شاغل جهت مداخلات مبتنی بر گروه همسال به منظور ارتقای خودکارآمدی کاریابی، اهتمام جدی‌تر مراکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه‌ها در جهت تشکیل کلوب‌های شغلی با حضور صاحبان مشاغل و دانشجویان کار یاب و راهاندازی سامانه‌های ثبت نیازهای شغلی فی‌ماین دانشگاه و صنعت باهدف افزایش کار گماری صنعت از دانشگاه به عنوان پیشنهادات کاربردی، ارائه نمود به علاوه می‌توان نکات و موضوعاتی را به عنوان شکاف‌های اساسی برای پژوهش‌های آتی به عنوان پیشنهادات پژوهشی ارائه نمود که مهم‌ترین این شکاف‌ها عبارت است از اثربخشی درگیری استادی در فرایندهای مسیر شغلی دانشجویان با استفاده از پروتکل‌های آموزشی موجود برافزایش رفتار کاریابی و سایر متغیرهای مسیر شغلی مانند اشتغال پذیری و انتساب‌پذیری بررسی گردد. نقش استادی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف، باهدف بررسی فرایندهای اثرگذار مختص هر رشته موردنبررسی قرار گیرد. بررسی و زمینه‌یابی سیمای کاریابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باهدف سیاست‌گذاری برای ارتقای این زمینه و بررسی موانع کاریابی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باهدف طراحی آموزش‌هایی برای پیشگیری از آن‌ها.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران، مراتب سپاس گذاری خود را از تمامی مشارکت‌کنندگان که صادقانه و صمیمانه در اجرای این پژوهش همکاری داشتند، اعلام می‌دارند.

منابع

- امان‌اللهی، زهرا (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی خودکارآمدی، بلوغ شغلی و نقش میانجی نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی با رفتار کاریابی در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسینیان، سیمین؛ نوشین پردلان؛ محمدرضا عابدی و پریسا نیلگروشان (۱۳۹۳). پیش‌بینی خودکارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی بر اساس سبک‌های دلستگی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۵ (۱۸) حکیمیان جزی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین راهبردهای کاریابی و تیپ‌های شخصیت دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ فرجبخش، کیومرث (۱۳۸۴). رابطه باورهای خودکارآمدی کاریابی با رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۲۷ و ۲۸، صص ۱۱۳-۱۲۴
- گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، دانشگاه شهید بهشتی
- نیک نشان، شقایق؛ نوروزی، رضا علی؛ نصر اصفهانی، احمد رضا (۱۳۸۹). تحلیلی بر رویکردهای روایی در پژوهش کیفی. فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۶ (۶۲)، صص ۱۴۱-۱۶۰
- Albert, C., & Davia, M. A. (2018). JOB SEARCH STRATEGIES AND UNDEREMPLOYMENT IN RECENT GRADUATES FIRST JOBS IN SPAIN. Revista de Economía Aplicada, 26(78).
- Al-Jewair, T., Herbert, A. K., Leggitt, V. L., Ware, T. L., Hogge, M., Senior, C., ... & Da Silva, J. D. (2019). Evaluation of Faculty Mentoring Practices in Seven US Dental Schools. Journal of dental education, 83(12), 1392-1401.
- Andersson, A. (2017). You can do it: The effect of social capital on self-efficacy, information, and job search in the process of labor market entry.
- Baker, B. T., Hocevar, S. P., & Johnson, W. B. (2003). The prevalence and nature of service academy mentoring: A study of Navy midshipmen. Military Psychology, 15(4), 273-283.
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills?. The Economic and Labour Relations Review, 27(4), 453-470.
- Bao, Z., & Luo, P. (2015). How college students' job search self-efficacy and clarity affect job search activities. Social Behavior and Personality: an international journal, 43(1), 39-51.

- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 38(1), 129-163.
- Brosnan, M. J. (2020). Faculty Role in Student Career Development: A Qualitative Study.phd dissertation, Seton Hall University.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2012). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*: John Wiley & Sons.
- Bulfone, G., Fida, R., Alvaro, R., & Palese, A. (2018). Job Search Behavior, Networking, and Outcomes among Employed and Unemployed Italian New Graduate Nurses. *Nursing Economics*, 36(3), 136-145.
- Burns, M. C., & Routier, W. (2018). College and Career Ready: Transition from High School to College Student.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlendorff, A. (2015). Locus of control and job search strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 88-103.
- Carroll, D., & Tani, M. (2015). Job search as a determinant of graduate over-education: evidence from Australia. *Education Economics*, 23(5), 631-644.
- Curry, M., Mooi-Reci, I., & Wooden, M. (2019). Parental joblessness and the moderating role of a university degree on the school-to-work transition in Australia and the United States. *Social science research*, 81, 61-76.
- Duncan, S. (2016). Understanding the impact of the lack of vocational education on non-college-bound youth school-to-work transition (Doctoral dissertation, The University of the Rockies).
- Eby, L. T. d. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., . . . Curtis, S. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological bulletin*, 139(2), 441.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of vocational behavior*, 72(2), 254-267.
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469-481.
- Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2019). The influence and development of psychological capital in the job search context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 391-409.
- Hamilton, L. K., Boman, J., Rubin, H., & Sahota, B. K. (2019). Examining the impact of a university mentorship program on student outcomes. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*.
- Hettich, P. (2000). Transition Processes from College to Career.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.

- HLAĐO, P., Lazarová, B., & Hloušková, L. (2019). CAREER ADAPTABILITY OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING GRADUATES IN THE PERIOD OF PROSPECTIVE SCHOOL-TO-WORK TRANSITION. *Studia paedagogica*, 24(2).
- Huang, X., & Western, M. (2011). Social networks and occupational attainment in Australia. *Sociology*, 45(2), 269-286.
- Hyams-Ssekasi, D., & Caldwell, E. F. (2019). The employers' reach: mentoring undergraduate students to enhance employability. In *Mentorship, Leadership, and Research* (pp. 47-59). Springer, Cham.
- Jackson, C., Milos, D., & Kerr, M. (2019). Mentoring for employability: a state-level impact study. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*.
- Johnson, E., & Lahey, J. (2011). The resume characteristics determining job interviews for middle-aged women seeking entry-level employment. *Journal of Career Development*, 38(4), 310-330.
- Johnson, W. B., Rose, G., & Schlosser, L. Z. (2007). Student-faculty mentoring: Theoretical and methodological issues. *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*, 49-69.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 86(5), 837.
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K.-H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior*, 112, 17-34.
- Kim, S. R., & Lee, S. M. (2018). Resilient college students in school-to-work transition. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 195.
- King, J. (2009). Investigation of characteristics of mentoring relationships and positive youth outcomes: University of Maryland, Baltimore County.
- Klehe, U. C., & van Hooft, E. A. (Eds.). (2018). *The Oxford handbook of job loss and job search*. Oxford University Press.
- 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.
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of career choice intervention on components of career preparation. *The career development quarterly*, 59(4), 345-366.
- LaBelle, S. (2020). Addressing student precarities in higher education: our responsibility as teachers and scholars. *Communication Education*, 69(2), 267-276.
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1638.
- Lin, S. P., & Le, S. T. (2019). Predictors and outcomes of Vietnamese university graduates' networking behavior as job seekers. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(10), 1-11.

- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin, 140*(4), 1009.
- Maerten-Rivera, J. L., Stumm, C., Fiebelkorn, K., Rosenberg, J., & Doloresco, F. (2019). Implementation and evaluation of an advisement program focused on academic and career development. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*.
- Maddy III, L. M., Cannon, J. G., & Lichtenberger, E. J. (2015). The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling, 52*(2), 87-95.
- Maharjan, S. (2019). Graduates Perception on Job Search: A Critical Review. *Quest Journal of Management and Social Sciences, 1*(2), 308-317.
- Maree, K. (Ed.). (2017). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer.
- Melloy, R. C., Liu, S., Grandey, A. A., & Shi, J. (2018). Overcoming emotional and attentional obstacles: A dynamic multi-level model of goal maintenance for job seekers. *Journal of Vocational Behavior, 108*, 92-107.
- McGee, A. D. (2015). How the perception of control influences unemployed job search. *ILR Review, 68*(1), 184-211.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management, 37*(4), 962-996.
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 218-237.
- Mukoyama, T., Patterson, C., & Şahin, A. (2018). Job search behavior over the business cycle. *American Economic Journal: Macroeconomics, 10*(1), 190-215.
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design. From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen, DE: Hogrefe.
- Oh, S. K., & Jun, J. (2018). Structural relationships between career barriers, social support levels, ego-resilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middle-aged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy, 15*(1).
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Emotional Barriers to Job Search Success: Job Search Anxiety during University-to-Work Transitions.
- Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly, 49*(1), 29-44.
- 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.
- Payne, A. (2018). Assessing Post-Secondary Graduates' Soft Skills, Job Search and Employment Outcomes.
- Pedulla, D. S., & Pager, D. (2019). Race and Networks in the Job Search Process. *American Sociological Review, 84*(6), 983-1012.

- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5-23.
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 422-432.
- Rey, L., Extremera, N., & Peláez-Fernández, M. A. (2016). Linking social support to psychological distress in the unemployed: the moderating role of core self-evaluations. *Social Indicators Research*, 127(1), 435-445.
- Robie, C., Tuzinski, K. A., & Bly, P. R. (2006). A survey of assessor beliefs and practices related to faking. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 669-681.
- Rhodes, J. E., & DuBois, D. L. (2008). Mentoring relationships and programs for youth. *Current Directions in Psychological Science*, 17(4), 254-258.
- Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and deceptive impression management in the employment interview: Can it be detected and how does it impact evaluations? *Personnel Psychology*, 68(2), 395-444.
- Saks, A. M. (2018). Job Search and the School-to-Work. *The Oxford handbook of job loss and job search*, 379.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of vocational behavior*, 56(2), 277-287.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114
- Ślebarska, K., Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. (2009). Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of employment counseling*, 46(4), 159-170.
- Sleap, M., & Reed, H. (2006). Views of sport science graduates regarding work skills developed at university. *Teaching in Higher Education*, 11(1), 47-61.
- Song, L., Shi, J., Luo, P., Wei, W., Fang, Y., & Wang, Y. (2020). More Time Spent, More Job Search Success? The Moderating Roles of Metacognitive Activities and Perceived Job Search Progress. *Journal of Career Assessment*, 1069072719841575.
- Speer, J. D. (2016). Wages, hours, and the school-to-work transition: the consequences of leaving school in a recession for less-educated men. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(1), 97-124.
- Stevens, B. (2005). What communication skills do employers want? Silicon Valley recruiters respond. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 2-9.
- 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.
- Toporek, R. L., & Flamer, C. (2009). The résumé's secret identity: A tool for narrative exploration in multicultural career counseling. *Journal of employment counseling*, 46(1), 4-17.

- Tsai, W. C., Chi, N. W., Huang, T. C., & Hsu, A. J. (2011). The effects of applicant résumé contents on recruiters' hiring recommendations: The mediating roles of recruiter fit perceptions. *Applied Psychology*, 60(2), 231-254.
- Van Dam, K., & Menting, L. (2012). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 108-117.
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., & van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherlands. *Journal of vocational behavior*, 65(3), 366-390.
- Van Hoye, G., Van Hooft, E. A., Stremersch, J., & Lievens, F. (2019). Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(1), 9-20.
- Venn, D., & Biddle, N. (2018). Indigenous youth employment and the school-to-work transition. Canberra, ACT: Centre for Aboriginal Economic Policy Research (CAEPR), The Australian National University.
- Van Hoye, G., Saks, A. M., Lievens, F., & Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 544-559.
- Vedder, P., Boekaerts, M., & Seegers, G. (2005). Perceived social support and well being in school: The role of students' ethnicity. *Journal of youth and adolescence*, 34(3), 269-278.
- Vrij, A., Granhag, P. A., & Porter, S. (2010). Pitfalls and opportunities in nonverbal and verbal lie detection. *Psychological science in the public interest*, 11(3), 89-121.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 90(3), 411.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang, Z. (2012). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*, 55(2), 261-284.
- Wang, L., & Yan, F. (2018). Emotion regulation strategy mediates the relationship between goal orientation and job search behavior among university seniors. *Journal of vocational behavior*, 108, 1-12.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.
- White, D. (2017). An exploration of the school-to-work transition for university graduates in northern Ontario: a qualitative case study (Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland).
- Willis, L., & Wilkie, L. (2009). Digital career portfolios: Expanding institutional opportunities. *Journal of employment counseling*, 46(2), 73-81.

-
- Xie, Y., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39(2), 223-239.
 - Yang, E., & Gysbers, N. C. (2007). Career transitions of college seniors. *The career development quarterly*, 56(2), 157-170.
 - Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 117-127.
 - Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.
 - Zunker, V. (2011). *Career counseling: A holistic approach*. Nelson Education.