نقش اعضای هیئت‌علمی در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی[1]

زینب گل پیچ[2]
علی‌اکبر سلیمانیان[3]
زکیه امانی[4]

چکیده

کاریابی به‌عنوان الگویی از رفتارهای هدفمند، ارادی و خود نظم‌دهنده باهدف دستیابی به اشتغال تعریف‌شده است. این مفهوم تحت تأثیر عوامل و پیش‌بینی کننده‌های متعددی قرار دارد که از بین این عوامل نقش حمایت اجتماعی در پژوهش‌های مختلف موردبررسی قرارگرفته 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 اساتید 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 ٤ زن) از فارغ‌التحصیلان دانشگاه بجنورد می‌باشند که علاوه بر اشتغال 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 ٤٤٠ کد اولیه، ۱۱ مفهوم و ۵ مقوله گردید این مقوله‌ها که درواقع منعکس‌کننده ادراک فارغ‌التحصیلان از چگونگی تأثیرگذاری اساتید بر فرایند کاریابی آن‌ها می‌باشد عبارت‌اند از رشد خودکارآمدی

---

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

[2]- استادیار رشته مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، نویسنده مسئول، پست الکترونیک: Zeinab.golpich@gmail.com

[3]- دانشیار رشته مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، پست الکترونیک: soliemanian@gmail.com

[4]- دکتری رشته مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، پست الکترونیک: Rjafarpoor@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

کاریابی، حمایت روان‌شناختی، پشتیبانی‌های تخصصی، پرورش نگرش کاریابی و ارتقای 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 ادراک‌شده 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 دغدغه 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[1]، ۲۰۱۵؛ ماری، ۲۰۱۷؛ تلادیدیان، کوئتز و ماسنگ[2]، 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 به‌صورت ارائه واحدهای درسی و برخی نیز از طریق همایش‌هایی است که مشاوران، اعضای هیئت‌علمی، نیمه حرفه‌ای‌ها 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

یکی از گذارهایی که دانشجویان با نزدیک شدن به فارغ‌التحصیلی با آن مواجه می‌شوند گذار از دانشگاه به کار[1] می‌باشد (پان، گان، ویو، هان، زو، فو و یو[2]، ۲۰۱۸؛ کوئن، کلهی و ویانن[3]، ۲۰۱۲؛ یانگ و گیسبرس[4]، ۲۰۰۷) که فرایند سخت و دشواری برای آن‌ها محسوب می‌شود (پلاچ، ۲۰۰٤). 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 گسترده‌ای مرتبط بادانش 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 تاریخ‌مصرف گذشته ارائه می‌شود همین مورد موجب برجسته شدن این دوره گذار (انتقال) بسیار پیچیده و بااهمیت می‌شود که کانون تمرکز پژوهش‌های بی‌شماری شده است (برای نمونه فقط در سال‌های اخیر: کیم و لی[5]، ۲۰۱۸؛ اسپیر[6]، ۲۰۱٦؛ ون و بیدل[7]، ۲۰۱۸؛ دانکن[8]، ۲۰۱٦؛ کاری، موی- رسی و وودن[9]، ۲۰۱۹؛ وایت[10]، ۲۰۱۷؛ بارنز و روتیر[11]، ۲۰۱۸ و هلادو، لازاروا و هالوسکوا[12]، ۲۰۱۹).

مطالعات پدیدار شناختی (گاردنر و لامبرت، ۱۹۹۳؛ پرون و ویکرز، ۲۰۰۳؛ نقل از وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸) چالش‌های تجربه‌شده فارغ‌التحصیلانی را که به‌تازگی 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 بدو ورود به محیط کار تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای بین دانشگاه و بازار کار در اهداف، فعالیت‌ها، قوانین و سلسله‌مراتب تجربه می‌کنند. مطالعه اسلیپ و رید (۲۰۰٦) نشان می‌دهد ۷۹٪ فارغ‌التحصیلان احساس می‌کنند که در مورد فرهنگ مرتبط

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- HLAĎO, Lazarová & Hloušková

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

با بازار کار در بدو ورود اطلاعات کمی دارند و یا به‌کلی بی‌اطلاع هستند. همچنین در مورد تجارب بدو 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 توسط 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 به‌راحتی خود را نشان می‌دهد. استیونز (۲۰۰۵) در مطالعه خود دریافت که تنها ۱۰٪ از ۷٤ 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 نقششان به‌عنوان یک مستخدم دارند. به‌عنوان‌مثال گاردنر و لامبرت (۱۹۹۳؛ نقل از وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸) در مطالعه طولی خود دریافتند درحالی‌که دانشجویان سال آخر انتظار راهنمایی و بازخورد منظم از سمت کارفرماها را داشتند اما دو سال پس از استخدام، کارشان 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[1]، ۲۰۰٤؛ وانگ و یان[2]، ۲۰۱۸). پژوهش‌های اخیر به این نکته اشاره دارند که در کنار تجهیز به مهارت‌های سخت که شامل توانمندی-های فنی و اجرایی برای انجام وظایف و تکالیف شغلی می‌باشد، فارغ‌التحصیلان باید به مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های اشتغال پذیری، خود ابرازگری و رفتارهای کاریابی مناسب مجهز باشند (بالکار[3]، ۲۰۱٦؛ پاین[4]، ۲۰۱۸). به‌هرحال برای به انجام رساندن این تکلیف و گذر موفقیت‌آمیز 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[5] را ضروری می‌سازد (هیرچی، نیلز و آکاس[6]، ۲۰۱۱؛ کوویستو، وینکور و ویوری[7]، 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

است که به فرد کمک می‌کند که به هدف خود یعنی استخدام دست پیدا کند. کانفر (۲۰۰۱؛ نقل از دام و منتینگ[1]، ۲۰۱۲) کاریابی را به‌عنوان " 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 می‌پردازند". کاریابی شامل رفتارهای کنش ورانه و اجتماعی مانند کسب اطلاعات در مورد اصول عمده شغل، جرات‌مندی، کنشگری و اعتماد به موفقیت برای انجام این رفتارها می‌باشد. همچنین کار یاب دارای 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، ازلحاظ روانی آماده هستند و انگیزه درونی برای پیگیری این فرایند رادارند (فیلیپس، بلوستین، جوبین–دیویز و ویت[2]، 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 به‌احتمال‌زیاد وارد مسیرهای شغلی ناکارآمد و ناخوشایند می‌شوند و یا ممکن است اصلاً کاری پیدا نکنند (رن، استاین بوئر، تیلور و دتویلر[3]، ۲۰۱٤؛ باسول زیمرمن و سویدر[4]، ۲۰۱۲؛ لین و لی[5]، ۲۰۱۹؛ ماهاراجان[6]، ۲۰۱۹) و یا حتی اتخاذ راهبردهای کاریابی نامناسب ممکن است منجر به تداوم بیکاری در فارغ‌التحصیلان گردد (کارول و تانی[7]، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان می‌دهد اگرچه اشتغال به کارهای باکیفیت پایین‌تر 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

پیامدهای روان‌شناختی منفی شبیه به بیکاری در پی دارد (مک کی رایان و هاروی[1]، ۲۰۱۱؛ کوئن، کلهی و ویانن،۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مربوط به کاریابی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی متمرکز 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. به‌عنوان نمونه پژوهش آلبرت و داویا[2] (۲۰۱۸) سودمندی استفاده از خدمات عمومی شغلی و خدمات استخدامی ارائه‌شده در دانشگاه‌ها را بیش از سودمندی استفاده از خدمات آژانس‌های شغلی یا آگهی‌های استخدامی قلمداد می‌نمایند. یا ساکس[3] (۲۰۱۵، نقل از کلهی و ون هوفت[4]، 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 به‌شدت رفتار کاریابی و تلاش کاریابی است. شدت رفتار کاریابی به فراوانی کاریابی جستجوگران کار در طی یک دوره از زمان، به‌کارگیری رفتارها و فعالیت‌های کاریابی خاص مثل آماده کردن سابقه تحصیلی شغلی یا تماس با آژانس‌های استخدامی، تعداد تماس‌های انجام‌شده با کارفرماها، تعداد ساعاتی که در هفته صرف جستجو شده و تعداد منابعی که استفاده‌شده اشاره دارد و تلاش کاریابی منعکس‌کننده میزان انرژی، زمان و سماجتی که کار یاب به جستجویش اختصاص می‌دهد (براون و لنت، ۲۰۱۲) در همین زمینه نتایج پژوهش شی[5] 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[6] (۲۰۱۸) نشان

1 - McKee-Ryan & Harvey
2 - Albert & Davia
3 - Saks
4 - Klehe & van Hooft
5 - Xie
6 - Mukoyama, Patterson & Şahin

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

دادند که تلاش کاریابی زمان پیدا کردن کار را برای جستجوگران تعدیل می‌نماید و از بی‌ثباتی آن کم می‌کند به‌عبارت‌دیگر بین میزان تلاش کاریابی و زمان دسترسی به یک کار ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد. به‌علاوه تلاش‌های کاریابی توانسته افزایش نرخ بیکاری دانشجویان فارغ‌التحصیل ثبت‌شده در سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱٤ را کاهش دهد. همچنین نتایج پژوهش حکیمیان جزی (۱۳۹۲) نشان داد که بین راهبردهای ده کاریابی با تیپ‌های شخصیتی ایناگرام رابطه آماری معناداری وجود ندارد. این مطلب نشان می‌دهد که این راهبردها بیشتر تابع محیط و بافت شغلی افراد می‌باشند.

به‌علاوه موضوع پیامدهای کاریابی نیز ازجمله کانون‌های پژوهش در این حوزه به شمار می‌آید. در مدل‌های مختلف کاریابی پیامدهای مختلفی برای این موضوع در نظر گرفته‌شده که جامع‌ترین آن در مدل تلفیقی ساکس (۲۰۱۸) در خصوص فرایند کاریابی در بستر انتقال از مدرسه به کار بیان‌شده است. در این مدل پیامدهای کاریابی علاوه برافزایش طرح‌ریزی و رشد شغلی شامل ابعادی مانند فراوانی دعوت به مصاحبه‌های شغلی، بالا رفتن فراوانی پیشنهاد کار، افزایش دستمزد، رسیدن به یک شغل باثبات و رضایت شغلی، در نظر گرفته‌شده است. به‌علاوه در جمع‌بندی براون و لنت (۲۰۱۲) در خصوص پیامدهای کاریابی، این پیامدها در دودسته پیامدهای بیرونی شامل تعداد مصاحبه‌ها و پیشنهادهای شغلی، سرعت استخدام و تناسب شخص – شغل و پیامدهای بیرونی شامل بهزیستی روان‌شناختی، سلامت روان و رضایت و سازگاری شغلی ارائه‌شده است.

در زمینه اثربخشی مداخلات کاریابی نیز نتایج فرا تحلیل‌ها بیانگر اثربخشی این مداخلات می‌باشد. به‌عنوان نمونه نتایج فرا تحلیل لیو، هانگ و وانگ (۲۰۱٤) که بر روی ٤۷ مداخله کاریابی صورت پذیرفت نشان داد که احتمال به دست آوردن شغل در کاریابان شرکت‌کننده در این برنامه‌ها ۲/٦۷ 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 درنهایت حیطه پیش‌بینی کننده‌های کاریابی نیز در پژوهش‌های متعددی موردبررسی قرارگرفته است (برای نمونه و فقط در سال‌های اخیر: وانبرگ، علی و سیلاج[1]، ۲۰۲۰؛ سونگ[2] و همکاران، ۲۰۲۰؛ جئورجیو و نیکولائو[3]، ۲۰۱۹؛

1 - Wanberg, Ali & Csillag
2 - Song
3 - Georgiou & Nikolaou

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

پدولا و پاگر[1]، ۲۰۱۹؛ ملوی، لیو، گرندی و شی[2]، 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 به‌عنوان نمونه شی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که خودکارآمدی کاریابی و شدت کاریابی در فارغ‌التحصیلان مرد به‌طور معناداری بالاتر از فارغ‌التحصیلان زن می‌باشد درحالی‌که نگرش و قصد کاریابی در زنان و مردان فارغ‌التحصیل تفاوت معناداری ندارد به‌علاوه 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 ازجمله عزت‌نفس، خودکار آمدی و تعهد استخدامی به‌عنوان سرمایه انسانی کار یاب ها در نظر گرفته‌شده‌اند (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 می-کند (مدی، کنن و لیچتنبرگر، ۲۰۱٤). درواقع این مفهوم به باور فرد به توانایی خود در مورد انجام موفقیت‌آمیز رفتارهای کاریابی اشاره دارد. پژوهش‌های متعدد خودکارآمدی را به‌عنوان 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 درحالی‌که 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، استرمرچ، 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 موردتوجه 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

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 درنتیجه تعداد مصاحبه‌های دعوت‌شده و دستیابی به کار را متأثر 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[1]،۲۰۱۲، کیم، کیم و لی، ۲۰۱۹؛ ملوی، لیو، گرندی و شی، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد حمایت ادراک‌شده فرد در ابعاد روان‌شناختی، رفتاری و کیفیت روابط نقش مؤثری در رشد مسیر شغلی و افزایش بهره‌برداری از فرصت‌های کاری یا افزایش رفتار کاریابی آن‌ها ایفا می‌کند (ایبای، آلن، هافمن، بارانیک، بالدوین، موریسون و همکاران[2]، ۲۰۱۳، وانبرگ، زو، کانفر و زانگ[3]، ۲۰۱۲) به‌علاوه این حمایت برتاب آوری، خودکارآمدی کاریابی و رفع موانع شغلی نیز اثرگذار است (اوه و جان[4]، ۲۰۱۸).

به‌طور ویژه درگیری معلمان، مربیان و تعلیم‌دهندگان ازجمله عوامل مؤثر بر رشد شغلی افراد محسوب می‌گردد دلیل روشن این مطلب زمان سپری‌شده‌ای است که هر بزرگ‌سال در محیط‌های آموزشی و در تماس با کادر آموزشی می-گذراند؛ بنابراین یکی از منابع عمده شکل‌گیری هویت شغلی، میزان تأثیرپذیری افراد از معلمان و مربیان خود می-باشد (مثنی، مک رایتر و اونیل، ۲۰۰۸). در پژوهش بروسنان[5] (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 مادام‌العمر در دانشجویان و د) برطرف سازی موانع رشد شغلی. این تأثیرگذاری به‌اندازه تأثیر خانواده و همسالان قابل‌توجه می‌باشد (پا و مک رایتر، ۲۰۰۰). همچنین معلمان و مربیان از طریق تأثیرگذاری بر موفقیت تحصیلی، انگیزش تحصیلی و هدف‌گذاری تحصیلی می‌توانند مسیر شغلی افراد را متأثر سازند (ودر بوکارست و سیگرس، ۲۰۰۵).

1 - Brown & Lent
2 - Eby et al
3 - Wanberg, Zhu, Kanfer& Zhang
4 - Oh & Jun
5 - Brosnan

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008000.1398.11.2.5.7]

روابط بین دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی دارای ویژگی‌هایی است که می‌تواند بسترساز رشد شغلی دانشجویان باشد (اسچنکین، ۲۰۰۱، نقل از الجویر[1] و همکاران، ۲۰۱۹). به‌عنوان نمونه صورت‌هایی از این بسترسازی با طرح مفهوم منتوری[2] موردتوجه قرارگرفته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کاریابان موفق علاوه بر تفاوت‌های فردی، به‌وسیله منتورهایی[3] حمایت‌شده‌اند که رفتار کاریابی آن‌ها را ارتقا داده‌اند (رن و همکاران، ۲۰۱٤). این حمایت بستر اشتغال پذیری را نیز متأثر کرده است و مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان را ارتقاء بخشیده است (جکسون، میلوس و کر[4]، ۲۰۱۹؛ همیلتون، بومن، روبین و ساهوتا[5]، ۲۰۱۹). اصطلاح منتوری به‌عنوان یک رابطه هدایت‌کننده و رشد دهنده[6] بین یک فرد دارای تجربه کمتر و یک فرد بزرگ‌تر باتجربه مفهوم‌سازی شده است (رودز، ۲۰۰۵) و به‌طور طبیعی ممکن است در محیط‌هایی مانند مسجد یا کلیسا، همسایگی، مدرسه یا دانشگاه اتفاق افتد (کینگ، ۲۰۰۹). رابطه با منتور پیامدهای مثبتی برای جوانان به همراه دارد که به‌عنوان نمونه می‌توان به کارآمدی تحصیلی، نگرش مثبت به خانواده و همسالان، عزت‌نفس بالا و اجتناب از رفتارهای پرخطر، اشاره کرد (ایبای، آلن، ایوانس، نگ و دوبایز؛ ۲۰۰۸). در این رابطه منحصربه‌فرد و ویژه به لحاظ هیجانی، منتور رهنمودها و فرصت‌های یادگیری جدیدی را به شاگرد[7] خود پیشنهاد می‌دهد. انواع خاصی از یادگیری در روابط منتوری 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 (ایبای و همکاران، ۲۰۱۳). مطالعات نشان می‌دهد که منتوری در محیط‌های دانشگاهی تأثیر مثبتی بر پیامدهای شخصی، شغلی و تحصیلی می‌گذارد. سه حوزه متمایز منتوری وجود دارد که هرکدام مربوط به مراحل رشدی مختلفی می‌باشند. این سه حوزه عبارتند از جوانان[8]، دانشگاه[9] و محل کار[10]. هرچند این حوزه‌ها نسبتاً مستقل توسعه‌یافته‌اند، اما این باور

1 - Al-Jewair
2 - mentoring
3 - mentor
4 - Jackson, Milos & Kerr
5 - Hamilton,Boman, Rubin & Sahota
6 - developtnentally oriented relationship
7 - protégé
8 - Youth Mentoring
9 - Academic Mentoring
10 - Workplace Mentoring

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

مشترک رادارند که از طریق تعامل اعتماد، همدلی و صداقت، مربیگری می‌تواند تأثیرات مثبت، معنادار و ماندگار بر روی شاگردان تحت حمایت داشته باشد (رودز 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 قابل‌توجهی از حمایت اجتماعی را پوشش دهند. منتوری 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 ایبای و همکاران، ۲۰۱۳). اگر اساتید بتوانند علاوه بر نقش‌های تعریف‌شده برای آن‌ها، نقش منتور را نیز ایفا کنند تأثیر مثبتی بر پیشرفت تحصیلی، بهره‌وری پژوهشی، رشد هویت، سماجت تحصیلی، رشد حرفه‌ای و سلامت روان‌شناختی دانشجویان می‌گذارند (جانسون، رز و اسکالسر[1]، ۲۰۰۷). پژوهش باکر، هاکور و جانسون[2] (۲۰۰۳) نشان می‌دهد اگر این فرایند منتوری توسط اساتید، حمایت‌های شغلی و حمایت‌های عاطفی را در برگیرد، رشد در همه ابعاد ذکرشده را در پی دارد. علاوه بر منتوری، ظرفیت‌های دیگری در رابطه بین استاد و دانشجو وجود دارد که می‌تواند بسترساز ارتقاء کاریابی باشد به‌عنوان نمونه ارائه برنامه‌ها و پودمان‌های شغلی مبتنی بر نیازهای دانشجویان، تحریک یادگیری مادام‌العمر و همیشگی به‌عنوان ضرورت برنامه‌های شغلی قرن حاضر (الجویر و همکاران، ۲۰۱۹)، ایجاد فرصت‌هایی برای خودشناسی شغلی و تبلور رغبت‌های حرفه‌ای، 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، اساتید با چه رفتارهایی از آن‌ها در مسیر کاریابی حمایت می‌کنند مسئله‌ای است که این پژوهش درصدد کشف آن برآمده است.

روش

مطالعه حاضر به روش کیفی[3] و با استفاده از طرح پدیدارشناسی تفسیری[4] انجام پذیرفت. هدف تحقیق پدیدارشناسی، تشریح پدیده‌های خاص یا نمود اشیا به‌عنوان تجربه زیسته می‌باشد. ازآنجاکه مسئله پژوهش حاضر

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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

"کشف مؤلفه‌های اثرگذاری اساتید 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 ازلحاظ هدف‌های تحقیق اطلاعات غنی دربردارند 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 ٤ سال از فارغ‌التحصیلی آن‌ها گذشته باشد) برای مصاحبه انتخاب شدند که معیارهای ورود به مطالعه را کسب می‌کردند. ازآنجاکه هدف مطالعه حاضر استخراج عوامل مرتبط با نقش اعضای هیئت‌علمی در کاریابی فارغ‌التحصیلان می‌باشد، بدین منظور باید فارغ‌التحصیلانی به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شوند که نتیجه رفتار و تلاش کاریابی آن‌ها به صورتی عینی قابل‌بررسی 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 محرمانه بودن اطلاعات و مصاحبه‌های ضبط‌شده 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، ٤ زن) موردبررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته[1] استفاده شد. فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته بر مبنای نظر متخصصان و ادبیات پژوهش تنظیم و پس‌ازآن 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 پرداخته‌شده است، تهیه گردید و با استخراج سؤالات متناسب با اهداف پژوهش فرم نهایی مصاحبه تدوین شد. پروتکل مصاحبه بدین شکل بود که افراد پس از احراز معیارهای پژوهش، ابتدا به سؤالات جمعیت شناختی نظیر جنسیت، سن، سال فراغت از تحصیل، رشته تحصیلی، سال ورود به شغل و سابقه کاری پاسخ می‌دادند. سپس سؤال اصلی پژوهش با آن‌ها در میان گذاشته می‌شد که عبارت بود از: با توجه به اینکه شما در طول دوره دانشجویی خود با اساتید بسیاری در ارتباط بوده‌اید، آن‌ها چطور به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در پیدا کردن کار

1- Semistructured interview

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

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 موردبررسی قرار می‌گرفت. به‌عنوان 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 به‌عنوان روش پژوهش، فرایند تحلیل داده‌ها با استفاده از روش دیکلمن[1] 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 تبادل‌نظر پرداختند. با تداوم مصاحبه‌ها، مفاهیم قبلی روشن‌تر می‌شد و پرورش 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 به‌جای 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 کل‌نگر استفاده گردید که عبارت‌اند از: الف) بسندگی در نمونه‌گیری ب) همخوانی داده‌های جمع‌آوری‌شده با تجزیه‌وتحلیل 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 به‌منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان مورداستفاده قرار گرفت عبارت بود از پرسشنامه رفتار کاریابی و مقیاس خودکارآمدی کاریابی. پرسشنامه رفتار کاریابی توسط صالحی، عابدی و فرحبخش (۱۳۸٤) ساخته شد. این ابزار شامل ۱۹ سؤال با گزینه‌های بلی و خیر می‌باشد که حداقل و حداکثر 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

نیز به تأیید متخصصان علوم رفتاری رسیده است. میانگین و انحراف معیار این پرسشنامه برابر با ۳/۸±۱۱/٦۲ محاسبه‌شده که بدین ترتیب افرادی در پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند که نمره آن‌ها بالاتر از ۱۵/٤۲ (نمره صحیح ١٦) 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 (١٣٨٤) طراحی‌شده 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 موردسنجش قرار می‌گیرد. پایایی آن در پژوهش مذکور برابر با ۰/۸۹ و در پژوهش حسینیان، پردلان، عابدی، نیلفروشان و حیدری (۱۳۹۳)، برابر با ۰/٨٤ محاسبه‌شده است روایی محتوایی آن نیز توسط سازندگان این مقیاس به تأیید متخصصان علوم رفتاری رسیده است. میانگین و انحراف معیار آن برابر با ١٢/١٦±٤٩/٧١ محاسبه گردیده است که با توجه به این مقادیر افرادی به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب گردیدند که نمره آن‌ها در این مقیاس برابر با ٦١/٨٧ (عدد صحیح ٦٢) باشد.

یافته‌ها

نمونه موردمطالعه شامل ۱۱ مشارکت‌کننده (۷ مرد و ٤ زن) است که دامنه سنی آن‌ها بین ۲۳ تا ۲۷ سال می‌باشد. به‌علاوه ٦ 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 بازرگانی، ۱ نفر حسابداری، ۱ نفر اقتصاد، ۱ نفر ریاضیات و ۱ نفر نیز علوم کامپیوتر می‌باشد. تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده منجر به شناسایی ٤٤٠ کد اولیه، ۱۱ مفهوم، ۵ مقوله شد که در جدول ۱ بیان‌شده است.

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

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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

	الگوی نقش کاریابی	استاد به‌عنوان الگوی متعهد کاری
		الگو گیری از استاد در خصوص روابط با سایرین
		سرمشق گیری از استاد در زمینه داشتن تلاش و پشتکار
حمایت روان‌شناختی	حمایت عاطفی	گوش دادن به نگرانی‌های دانشجو در خصوص عدم موفقیت در فرایند کاریابی
		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 چالش-های کاریابی مانند سایر زمینه‌های زندگی
		امید دادن به دانشجو از طریق بیان تجارب شخصی توسط عضو هیئت‌علمی
	در دسترس بودن	اختصاص وقت برای گفتگو در خصوص اهداف کاری دانشجو
		مشورت با استاد در مورد تصمیمات کاری و تصریح ایده‌های کاری
		پاسخگو بودن استاد به‌صورت حضوری و تلفنی در مواقع نیاز
	رفتارهای پیگیرانه	پیگیری استاد در مورد وضعیت کاری دانشجو در خلال کاریابی
		کمک به دانشجو برای مواجهه با چالش‌های مراحل پس از شروع به کار
پشتیبانی‌های تخصصی	پرورش جنبه‌های کاربردی	برگزاری کارگاه‌های علمی و کاربردی از طرف استاد
		کاربردی ارائه نمودن سرفصل‌های آموزشی
		تبدیل ایده‌های علمی و تخصصی به فرصت‌های کاری
	تأکید بر تقویت رزومه 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
پرورش نگرش کاریابی	تأکید بر واقع‌گرایی نسبت به دنیای کار	تشویق دانشجو به داشتن فعالیت‌های کاری
		تأکید به حفظ موقعیت‌های کاری فعلی و درعین‌حال جستجو برای موقعیت‌های کاری بهتر
		اصرار بر از دست ندادن موقعیت‌های شغلی فعلی به بهانه جستجو برای موقعیت کاری بهتر
		تشویق به ارتقای هم‌زمان امور آموزشی و کاری
		تأکید بر عدم ایجاد محدودیت برای انجام کارهای نامرتبط با رشته تخصصی
		دعوت به پذیرش تمامی کارهای موردقبول جامعه
	اصلاح اسطوره‌های ناکارآمد کاریابی	تأکید بر لزوم آمادگی همیشگی برای فرصت‌های اشتغال
		تأکید بر تلاش و پشتکار به‌جای شانس و اقبال
		تغییر نگرش دانشجو از مؤثر بودن شانس به کارآمدی تلاش و اهتمام تحصیلی – شغلی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

		تغییر اعتقاد نسبت به داشتن شرایط خاص (سرمایه، رابطه و ...) برای اکتساب فرصت‌های کاری
ارتقای راهبردهای کاریابی	آماده‌سازی جهت حضور در مصاحبه‌های کاری	راهنمایی دانشجو در مورد چگونگی برخورد در مصاحبه‌های کاری
		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 استخدام‌شده 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 تجارب کاری و الگوی نقش کاریابی تشکیل‌شده 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 پروژه‌های مختلف. به‌علاوه 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 پروژه‌های مهمی که انجام می‌داد. موقعیت‌هایی برای من ایجاد می‌کرد که می تونستم توانایی‌های خودم رو بشناسم. این مراوداتم با اساتیدم اعتمادبه‌نفسم را افزایش داد. روزی که اومدم دانشگاه اگر اعتمادبه‌نفسم ۲۰ بود زمانی که خواستم فارغ‌التحصیل بشم رسید به ۷۰ و این خیلی محسوس بود"(مشارکت‌کننده ۲)

مشارکت‌کننده زیر استاد خود را به‌عنوان الگوی کاریابی قرار داده است:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

"وجود استادم منو به شغل الانم علاقه‌مند کرد چون ایشون هم شرایطش مثل من بود. روزی که من ثبت‌نام کردم همه می‌گفتن بعیده اما من می‌گفتم من میخوام 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 روان‌شناختی

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 تجارب شخصی، اختصاص وقت و پاسخگو بودن استاد به‌صورت حضوری و تلفنی، پیگیری استاد در مورد وضعیت کاری دانشجو در خلال کاریابی ازجمله رفتارهای اعضای هیئت‌علمی در جهت حمایت روان‌شناختی 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 اومد 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 به‌صورت 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 می‌گفتن چی شد؟ یا اینکه زمان اعلام نتایج رو یا ثبت‌نام رو به من یادآوری می‌کردن حتی اگر درروند ثبت‌نام ابهامی بود برای من پیگیر می-شدن"(مشارکت‌کننده ٤)

پشتیبانی‌های تخصصی

مقوله پشتیبانی‌های تخصصی از تجارب مشارکت‌کنندگانی 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 ازجمله مواردی است که این تأکید را نشان می‌دهد. در ادامه مشارکت‌کننده توصیف می‌کند که استادش دروس مربوط به خود را کاربردی ارائه داده است:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

"دروس تخصصی که با این استاد داشتیم و پروژه‌هایی که داشتیم همه در یادگیری ما تأثیرگذار بودن. 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)

پرورش 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 موقعیت-های کاری فعلی و درعین‌حال 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 موردقبول جامعه، تغییر اعتقاد نسبت به داشتن شرایط خاص (سرمایه، رابطه و ...) برای اکتساب فرصت‌های کاری و تأکید بر تلاش و پشتکار به‌جای شانس 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 هرکسی نمی تونست 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 می‌تونی اگر ازلحاظ روحی روانی قوی باشی و اراده داشته باشی می‌تونی به اینجا برسی و خدا رو شکر من رسیدم"(مشارکت‌کننده ٦)

ارتقای راهبردهای کاریابی

این مقوله شامل دو مفهوم آماده‌سازی جهت حضور در مصاحبه‌های کاری و شبکه‌سازی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان به رفتارهایی اشاره می‌کردند 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

دادن برای مواجهه با چالش‌های احتمالی جلسات مصاحبه کاری، متصل نمودن دانشجو به کاریابان تازه استخدام‌شده 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 برام ملموس کردن. اینکه چه چیزهایی برای اونا مهمه که کارمنداشون داشته باشن. در مورد اینکه چند نفر هستن، چه جوری سؤال می پرسن، 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 توش 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 مرتبط 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 به‌صورت تلویحی و چه به‌صورت مستقیم– که به روش‌های مختلف توسط اساتیدشان ارائه می‌گردد استفاده نمایند بنابراین تأثیر و نفوذ اعضای هیئت‌علمی بخش قابل‌توجهی از رشد شغلی دانشجویان را تبیین می‌نماید (مرتن رایورا[1] 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 روشن و امیدوارکننده است (لیبل[2]، 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 خودکارآمدی کاریابی دانشجویان کمک می‌کنند. همان‌گونه

1 - Maerten-Rivera
2 - LaBelle

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

که قبلاً ذکر گردید خودکارآمدی یکی از عوامل روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار کاریابی می‌باشد که در کنار عزت‌نفس و تعهد استخدامی به‌عنوان سرمایه‌های روان‌شناختی کاریابی، ایفای نقش می‌نماید و درواقع 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[1]، ۲۰۱۹؛ هوی، ساکس، لوینز و ویجترز[2]، ۲۰۱۵؛ فورت، جیکوت و لوری[3]، ۲۰۱۱) همسو است. خودکارآمدی کاریابی[4] به‌صورت " اعتماد فرد به خود در انجام تکالیف کاریابی عمومی و اختصاصی" تعریف‌شده 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 (براون و لنت،۲۰۱۲). خودکارآمدی کاریابی در پژوهش‌های مختلف به‌عنوان پیش‌بینی کننده قوی انجام رفتارهای کاریابی و رفتارهای شغلی انطباقی معرفی‌شده است (فورت، جیکوت و لوری، ۲۰۱۱؛ هوی، ساکس، لوینز و ویجترز، ۲۰۱۵؛ وانبرگ، گلمب، سانگ و سورنسون[5]، 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[6]، ۲۰۰۰؛ باو و لیو[7]، ۲۰۱۵). به دیگر معنا خودکارآمدی کاریابی که خود بر مبنای موفقیت در تجارب کاری قبلی ساخته‌شده 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 روشن‌تری 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[8]، 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

اجتماعی به‌عنوان یکی از عوامل موقعیتی کاریابی مطرح‌شده است درواقع 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 مرتفع 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 منتوری که به‌مثابه یک منبع حمایتی عمل می‌کند، می‌تواند به‌عنوان یک "تجربه اصلاحی[1]" برای جوانانی که روابط رضایت بخشی با والدین خود نداشته‌اند در نظر گرفته شود. مبتنی بر نظریه دلبستگی تجارب اولیه افراد در رابطه با مراقبت کنندگان‌شان در نحوه تجربه کردن روابط بزرگ‌سالی‌شان با دیگران اثرگذار است. یک رابطه حمایتی مثبت و غیرمشروط- به‌عنوان‌مثال رابطه با یک منتور- می‌تواند در قالب یک دلبستگی ثانویه عمل کند و منبع ایمنی را، برای دستیابی جوانان به صلاحیت‌های اجتماعی و شناختی و هیجانی مهم ازجمله مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان فراهم کند (رودز، ۲۰۰۵). این رابطه حمایت‌کننده بین استاد و دانشجو از یک‌سو بر احساس ارزشمندی[2] و عزت‌نفس به‌عنوان یک فاکتور روان‌شناختی مهم در کاریابی تأثیر گذاشته (کینگ[3]، 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[4]، ۲۰۰۹؛ ری، اکسترمرا و فرناندز[5]، ۲۰۱۶). به‌علاوه 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 خودکارآمدی کاریابی را نیز متأثر سازد و حتی دستیابی به منابع رسمی و غیررسمی کاریابی را ارتقاء دهد. به‌علاوه راهبردهای کاریابی پیشرفته مانند شبکه‌سازی و استفاده از اطلاعات را بهبود بخشد (اندرسون[6]، ۲۰۱۷).

رابطه منتوری محیط امنی را برای اکتشاف، خودابرازگری 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 به‌جایی می‌رساند که بتواند بدون نیاز به منتور اقدام کند. همچنین از طریق افزایش تاب‌آوری به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با موانع پشتکار و سماجت خود را از دست ندهند. اگرچه برخی از این ابعاد در روابط دیگر ممکن است پوشش داده شود اما رابطه منتوری رابطه منحصربه‌فردی است که تمام این ابعاد را باهم می‌تواند پرورش دهد. منتور (عضو

1- corrective experience
2 - feeling of worthiness
3 - King
4 - Ślebarska, Moser, & Gunnesch-Luca
5 - Rey, Extremera, & Peláez-Fernández
6 - Andersson

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

هیئت‌علمی) با رفتارهایی نظیر مشورت دادن، پذیرش غیرمشروط، تشویق و ایفای نقش می‌تواند این رابطه منحصربه‌فرد را بسازد. باید در نظر داشت اگرچه برخی ساختارها و راهنمایی‌ها مهم هستند اما اعتقاد بر این است که اصل وجود رابطه بزرگ‌ترین اثر مثبت را بر روی افراد می‌گذارد و به آن‌ها امکان انعطاف‌پذیری در اهدافشان را می-دهد و به خلق قلمروهایی امن برای جوانان می‌انجامد تا بتواند در مورد موضوعات مختلف به بحث بپردازند (رودز، ۲۰۰۷؛ نقل از ایبای 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 درواقع محرک اقداماتی است که منابع کاریابی، راهبردهای کاریابی، کاریابی مقدماتی و پیشرفته را درگیر می‌سازد و از طریق توسعه مهارت‌های نرم، کار یاب را در مسیر موفقیت کاریابی قرار می‌دهد. تجهیز کار یاب به این نوع از پشتیبانی، پیشران فرایندهای خلاقانه در مسیر کاریابی می‌باشد (پاین، ۲۰۱۸). چنانکه براون و لنت (۲۰۱۲) بحث می‌کنند در بسیاری از موقعیت‌ها به‌ویژه 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 ازنظر آن‌ها معرفی خود[1] یکی از شایستگی‌های کاریابی محسوب می‌گردد که در قالب بیان توانمندی‌های کاربردی و ارسال رزومه متجلی می‌شود. به‌علاوه تاسی، چی، هانگ و هسو[2] (۲۰۱۱) به این نکته تأکید می‌کنند که تدوین یک رزومه مؤثر می‌تواند شکاف بین زمینه‌های تحصیلی و نیازهای کاربردی موردتوجه 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[3] (۲۰۱۱)، توپورک و فلامر[4] (۲۰۰۹) در خصوص رزومه روایتی اشاره نمود. به‌هرحال ارائه توانمندی‌ها کاریابان به‌صورت کاربردی و عملی از طریق نگارش و ساخت رزومه‌های تخصصی بیشتر موردتوجه کارفرمایان قرار می‌گیرد (ویلیس و ویلکی[5]، ۲۰۰۹). همچنین به‌طور اخص یکی از تأثیرگذارترین اثرات اعضای هیئت‌علمی 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

یادگیری افراد را مجهز به نگرشی می‌کند که در مواجهه با چالش‌های متفاوت کاریابی بدون در نظر گرفتن نتیجه، رویکردی آموزشی داشته باشد (بروسنان، ۲۰۲۰).

پرورش نگرش کاریابی، از دیگر مقوله‌هایی است که اعضای هیئت‌علمی از طریق آن بر فرایند کاریابی دانشجویان تأثیر می‌گذارند که دو مفهوم تأکید بر واقع‌گرایی نسبت به دنیای کار و اصلاح اسطوره‌های ناکارآمد کاریابی را شامل می‌شود. یکی از نقاط ضعف بسیاری از کاریابان این است که درعین‌حال که در جستجوی کار می‌باشند اما مطمئن نیستند که نتیجه تلاش خود را خواهند دید. آن‌ها اعتقاددارند که عواملی خارج از کنترل آن‌ها نتیجه تلاش کاریابی-شان را مشخص خواهد کرد. به‌علاوه باورهای ایده‌آل‌گرایانه در مورد دنیای کار فرصت‌های انتخاب آن‌ها را محدود می‌کند و شدت کاریابی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اساتید با اصلاح و پرورش این نگرش‌ها و تأکید بر واقع‌بینی در مورد دنیای کار در حقیقت به دانشجویان خود کمک می‌کنند تا منبع کنترل درونی داشته باشند. کنترل درونی، تلاش کاریابی یعنی میزان انرژی، زمان و سماجتی که کار یاب به جستجویش اختصاص می‌دهد همچنین شدت کاریابی که به فراوانی کاریابی کاریاب ها در طی یک دوره از زمان اشاره دارد (مک گی[1]، ۲۰۱۵؛ کالیندو، کاب کلارک و آلندروف[2]، ۲۰۱۵؛ کانفر، وانبرگ و کانترویتز[3]، ۲۰۰۱) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. افزایش در تلاش و شدت کاریابی، افزایش شرکت در مصاحبه‌های استخدامی را به دنبال دارد که نهایتاً منجر به پیشنهادات شغلی بیشتر می‌گردد (براون و لنت،۲۰۱۲). هوی، ساکس، لونز و وجترز (۲۰۱۵) مبتنی بر نظریه رفتار طرح‌ریزی‌شده بیان می‌کنند کاریابانی که نگرش مثبت‌تری به کاریابی دارند حتی زمانی که در این فرایند با فشار اجتماعی مواجه می‌شوند رفتارهای کاریابی قوی‌تری دارند. به‌علاوه آن‌ها اذعان می‌کنند که بهترین راه برای ایجاد دغدغه کاریابی و به دنبال آن رفتار کاریابی واقعی، تقویت و تحکیم نگرش‌های کاریابی افراد است. افرادی که انتظارات صحیح‌تری در مورد دنیای کاردارند تجارب مثبت بیشتری در ارتباط با گذار دانشگاه به کار گزارش می‌کنند و نسبت به فارغ‌التحصیلانی که انتظارات غیرواقع بینانه و نادرستی دارند کمتر در مواجهه با شرایط دنیای کار غافلگیر می‌گردند (وندلنت و راکلن، ۲۰۰۸)

یکی دیگر از مقوله‌های حاصل از تجارب شرکت‌کنندگان، ارتقای راهبردهای کاریابی توسط اعضای هیئت‌علمی می‌باشد. راهبردهای کاریابی استراتژی‌ها یا روش‌هایی را شامل می‌شود که کاریابان را در مسیر صحیح کاریابی هدایت می‌کند. براون و لنت (۲۰۱۲) نیرومندی شبکه ارتباطی را به‌عنوان یکی از مؤثرترین روش‌های کاریابی مطرح

1 - McGee
2 - Caliendo, Cobb- Clark, & Uhlendorff
3 - Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]
[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

می‌سازند. این شبکه‌سازی به‌عنوان یک روش غیررسمی کاریابی و کسب اطلاعات شغلی نیز مورد اذعان قرارگرفته است. درواقع راهبردهای کاریابی به‌عنوان عوامل تسهیلگر و تحکیم‌بخش رفتار و تلاش کاریابی می‌باشد به‌گونه‌ای که اگر رفتار کاریابی و تلاش کاریابی با راهبرد کاریابی متناسب همراه نباشد، احتمالاً نتایج کاریابی توفیق 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 شیوه-های 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، به‌عنوان 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 داوطلب جهت ساختن تصویری ویژه از خود در ذهن مصاحبه‌کنندگان" می‌باشد (رولین، بانگرتر و لواشینا[۲]، 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 می‌زند میزان اثرگذاری آن‌ها بر روی مصاحبه‌کنندگان می‌باشد. هرچند که همه کاریابان از این مسئله که باید اثرگذار باشند آگاهند اما به‌گونه‌ای متفاوت این اثرگذاری را مدیریت می‌کنند. عده‌ای با توصیف صادقانه قابلیت‌ها و توانایی‌های مرتبط باکار خود و برخی برعکس با وانمود کردن و جلوه دادن توانایی‌های خود به‌صورت غیرواقعی سعی در مدیریت این اثرگذاری دارند (لواشینا و کامپیون[۳]، ۲۰۰۷؛ وریج، گرانهاک و پورتر[۴]، ۲۰۱۰) پژوهش‌ها نشان می‌دهد این اثرگذاری منفی و برای مصاحبه‌کنندگان قابل‌تشخیص می‌باشد (رابی، تازینسکی و بلای[۵]، 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

محدودیت‌های پژوهش

ماهیت ارتباط بین دانشجویان و اساتید 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 بربگیرد. درحالی‌که در پژوهش حاضر این مورد لحاظ نشده و همه فارغ‌التحصیلان- با رشته‌های مختلف- یکسان در نظر گرفته‌شده‌اند.

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 اساتید 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 به‌منظور ارتقای خودکارآمدی کاریابی، اهتمام جدی‌تر مراکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه‌ها در جهت تشکیل کلوپ‌های شغلی با حضور صاحبان مشاغل و دانشجویان کار یاب و راه‌اندازی سامانه‌های ثبت نیازهای شغلی فی‌مابین دانشگاه و صنعت باهدف افزایش کار گماری صنعت از دانشگاه به‌عنوان پیشنهادات کاربردی، ارائه نمود به‌علاوه می‌توان نکات و موضوعاتی را به‌عنوان شکاف‌های اساسی برای پژوهش‌های آتی به‌عنوان پیشنهادات پژوهشی ارائه نمود که مهم‌ترین این شکاف‌ها عبارت است از اثربخشی درگیری اساتید در فرایندهای مسیر شغلی دانشجویان با استفاده از پروتکل‌های آموزشی موجود برافزایش رفتار کاریابی و سایر متغیرهای مسیر شغلی مانند اشتغال پذیری و انطباق‌پذیری بررسی گردد. نقش اساتید در فرایند کاریابی فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف، باهدف بررسی فرایندهای اثرگذار مختص هر رشته موردبررسی 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

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 نیلفروشان (۱۳۹۳). پیش‌بینی خودکارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۵ (۱۸)
- حکیمیان جزی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین راهبردهای کاریابی و تیپ های شخصیت دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ فرحبخش، کیومرث (۱۳۸٤). رابطه باورهای خودکارآمدی کاریابی با رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۲۷ و ۲۸، صص ۱۲٤-۱۱۳
- 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، احمدرضا (۱۳۸۹). تحلیلی بر رویکردهای روایی در پژوهش کیفی. فصلنامه علمی- پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، ۱٦ (٦۲)، صص ۱٤۱-۱٦۰
- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

- 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 disertation, 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

- HLAĎO, 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1398.11.2.5.7]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]

- 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-03]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1398.11.2.5.7]