

پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خود- ادراک شده براساس سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیر شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه

تاریخ دریافت: 1403/4/2 تاریخ پذیرش نهایی: 1403/9/20

مرضیه ملکپها^{1*}، رضا جعفری هرنندی²

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: تداوم مسیرشغلی پس از دوران دانشگاه و ورود به عرصه اشتغال مورد توجه غالب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها است. لذا پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده بر اساس سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه انجام شد.

روش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان بیکار جویای کار مراجع‌کننده به مراکز کاربایی استان اصفهان در طی سال‌های 1400 الی 1402 بودند. از این جامعه، نمونه‌ای به حجم 163 نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های دموگرافیک (محقق ساخته)، اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده (راتول و همکاران، 2008)، سبک‌های دلبستگی (هاوزن و شیور، 1985)، عملکرد بازتابی (فونگی و همکاران، 2016) و بلندپروازی مسیرشغلی (اوتو و همکاران، 2015) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره (روش گام به گام) تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی با اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). در مجموع متغیرهای سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی 84 درصد از واریانس اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده را به عنوان متغیر ملاک تبیین می‌کند. در نتیجه می‌توان اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده را به کمک سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی پیش‌بینی نمود.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها توجه به نقش متغیرهای روان‌شناختی در کنار کسب مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای برای ورود به عرصه اشتغال ضروری است.

کلمات کلیدی: اشتغال‌پذیری، اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده، سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی، بلندپروازی مسیرشغلی، فارغ‌التحصیلان دانشگاه.

1. استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.

*نویسنده مسول، M.Malekiha@hmu.ac.ir

2. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران.



Predicting Self-Perceived Employability Based on Attachment Styles, Mentalization and Career Ambition in University Graduates

Received: 2024/06/22 Accepted: 2024/12/10

Marziyeh Malekiha^{*1}, Reza JafariHarandi²

Original Article

Abstract

Introduction: Transitioning from university to the workforce is a primary concern for graduates, as they seek employment opportunities and strive to establish their careers. This study aims to predict self-perceived employability based on attachment styles, mentalization, and career ambition among university graduates.

Method: This research employed a descriptive-correlational design. The study population included unemployed job-seeking graduates who registered at employment centers in Isfahan province between 2022 and 2024. A sample of 163 participants was selected using convenience sampling. Data were collected using the following instruments: a demographic characteristics questionnaire (researcher-made), the Self-Perceived Employability Scale (Rothwell & et al., 2008), the Attachment Styles Questionnaire (Hazan & Shaver, 1985), the Reflective Functioning Questionnaire (Fonagy et al., 2016), and the Career Ambition Scale (Otto et al., 2017). Data analysis was conducted using Pearson's correlation coefficient and stepwise multivariate regression analysis.

Results: The results revealed significant positive correlations between attachment styles, reflective functioning, and career ambition with self-perceived employability ($p < 0.05$). Collectively, these variables explained 84% of the variance in self-perceived employability. This indicates that self-perceived employability can be effectively predicted using attachment styles, mentalization, and career ambition.

Discussion: Given the importance of employability for university graduates, it is essential to consider psychological variables, such as attachment styles, mentalization, and career ambition, in addition to professional skills and qualifications. These factors play a critical role in facilitating graduates' successful entry into the workforce.

Keywords: Employability, Self-Perceived Employability, Attachment Styles, Mentalization, Career Ambition, University Graduates.

1. Assistant Professor, Department of Counseling, Hazrat-e Masoumeh University Qom, Iran.

* Correspondent author: M.Malekiha@hmu.ac.ir

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

مقدمه

امروزه با توجه به تغییرات دنیای مشاغل، ماهیت مسیرهای شغلی نیز دستخوش دگرگونی شده است. مسیرهای شغلی مانند گذشته دارای ماهیتی ثابت و لایتغیر نیستند که حرکت در آنها قابل پیش‌بینی، عمودی و مستلزم طی کردن مجموعه مراحل مشخص و از پیش تعیین شده باشد. امروزه غالب افراد در طی مسیرشغلی خود با وقفه‌هایی مواجه هستند و ممکن است تجربه کننده دوره‌هایی از بیکاری نیز باشند (زاچر و فرویدواکس¹، 2021). در این ماهیت بی‌ثبات و دائماً در حال تغییر مسیرهای شغلی، مفهوم اشتغال‌پذیری² به عنوان یک شایستگی که نقش قابل توجهی در موفقیت مسیرشغلی ایفا می‌کند ظهور یافته است. اشتغال‌پذیری به پتانسیل‌های مسیرشغلی فرد در بازار مشاغل اشاره دارد (فارییر و سلس³، 2003؛ ون هارتر و همکاران⁴، 2022). اشتغال‌پذیری به عنوان یک رفتار خود-مدیریتی مسیرشغلی (ویلپلم و همکاران⁵، 2023) سازه‌ای چند بعدی است که دارای ماهیت مسیرشغلی، شخصی، روان‌شناختی و اجتماعی است. لذا با توجه به نقش عوامل شخصی مؤثر بر اشتغال‌پذیری، مفهوم اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده مطرح شده است. اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده به تصور فرد از توانمندی‌های خود برای ورود به عرصه اشتغال، عملکرد وی در مواجهه با موانعی که ممکن است فرد با آن مواجه شود و تصویری که از جایگاه خود بعد از ورود به عرصه شغل برای خود متصور است بر می‌گردد (یوریچ و درازیچ و همکاران⁶، 2018). بر این اساس عوامل مختلفی می‌تواند بر ادراک فرد از اشتغال‌پذیری اش مؤثر باشد (هراری و همکاران⁷، 2021). برخورداری از سطوح بالای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی (فارییر و همکاران، 2015)، بینش مسیرشغلی (کاتز و انجلبرج⁸، 2020) و انطباق‌پذیری (مانتیرو و همکاران⁹، 2020) از جمله عوامل مؤثر بر ادراک فرد از اشتغال‌پذیری اش است.

یکی از متغیرهای اثرگذار بر مسیرشغلی فرد و رفتارهای وی در این مسیر، سبک دلبستگی¹⁰ است (رابرتسون و زانگ¹¹، 2024). دلبستگی پیوند هیجانی نسبتاً پایداری است که بین مادر و کودک یا افرادی که به عنوان مراقب در تعامل منظم و دائم با آنها است اطلاق می‌شود. تجارب فرد در مورد حساسیت، پاسخگوبودن و حضور فعال مراقب و ارتباط هماهنگ روابط والد-کودک اساس شکل‌دهی به سبک‌های دلبستگی (ایمن¹²، اضطرابی و دوسوگرا¹³) در خلال سال‌های نوزادی و کودکی است. تجارب دلبستگی تعیین کننده تصور نوزاد از خود و دیگران در آینده خواهد بود که بعدها به روابط با دیگران تعمیم می‌یابد (لو-زو و همکاران¹⁴، 2023). در پژوهش‌های متعددی به بررسی نقش سبک‌های دلبستگی بر مسیرشغلی فرد پرداخته شده است (وارنوک و همکاران¹⁵، 2024). بررسی تأثیر سبک‌های دلبستگی بر افکار ناکارآمد مسیرشغلی (ون ایک¹⁶، 2007)، تصمیم‌گیری مسیرشغلی (گریفین¹⁷، 2020)، خود-کارآمدی مسیرشغلی (تینگ و همکاران¹⁸، 2022)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی (فارنس¹⁹، 2020)، رضایت

1. Zacher & Froidevaux
2. employability
3. Forrier & Sels
4. van Harten & et al
5. Wilhelm & et al
6. Čurić Dražić & et al
7. Harari & et al
8. Coetzee & Engelbrecht
9. Monteiro & et al
10. attachment style
11. Robertson & Zhang
12. secure
13. avoidant & ambivalent
14. Lau-Zhu & et al
15. Warnock & et al
16. van Eecke
17. Griffin
18. Ting & et al
19. Furness

از مسیرشغلی (وایس و همکاران¹، 2022)، رفتارهای شغلی در محل کار (هارمز²، 2011)، رفتارهای مرتبط با اشتغال و ورود به عرصه اشتغال (ویرگا و همکاران³، 2019) نمونه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه است.

یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر موفقیت مسیرشغلی فرد که مستقیماً از بستر دلبستگی برخاسته است، ذهنی‌سازی⁴ است (دی‌استفانو و همکاران⁵، 2017). ذهنی‌سازی به توانایی درک و تفسیر رفتار انسان در اصطلاح حالات ذهنی قصدمند از قبیل هیجانات، تمایلات و یا اهداف بر می‌گردد. ذهنی‌سازی به معنای توجه به حالات ذهنی در خود و دیگران به ویژه هنگام تعبیر رفتار است (بتمن و فوناگی⁶، 2004). مهارت‌های ذهنی‌سازی از بستر روابط دلبستگی (گارینو-باسیمنت و همکاران⁷، 2021) و کیفیت اقدامات تأملی مادرانه شکل می‌گیرد (فوناگی و تارگت⁸، 2001) و اساسی برای همدلی است. ذهنی‌سازی یکی از مهارت‌های ضروری است که منجر به رشد شخصیت سالم شده و به فرد توانایی درک، فهمیدن، تفسیر افکار، هیجانات، تمایلات خود و دیگران، تنظیم حالات عاطفی و مؤثر بودن در روابط بین فردی را می‌دهد. در این مطالعه ذهنی‌سازی به عنوان یکی از منابع روان‌شناختی که بر ادراک فرد از اشتغال‌پذیری‌اش اثر دارد (دی‌استفانو و همکاران، 2017) در نظر گرفته شده است. آگاهی از فهم حالات ذهنی دیگران، رشد خود آگاهی، حل مسأله، ارتقاء سطح شناخت اجتماعی و تاب‌آوری برخی از پیامدهای ذهنی‌سازی است. ذهنی‌سازی باعث انطباق بهتر با محیط شده و باعث پردازش صحیح اطلاعات در انطباق با واقعیت می‌شود (کمپل و ایسون⁹، 2022). با توجه به ماهیت ارتباطی دنیای مشاغل، کمیت و کیفیت روابط فردی و بین فردی حایز اهمیت است لذا بر این اساس ذهنی‌سازی از جمله مهارت‌های مورد نیاز در دنیای ارتباط-محور مشاغل امروز است که نقش مهمی در گسترش شبکه‌های ارتباطی و کیفیت روابط برقرار شده خواهد داشت (وارنوک و همکاران، 2024).

یکی دیگر از متغیرهایی که بر چشم‌انداز آینده مسیرشغلی فرد و در راستای اشتغال‌پذیری وی مؤثر است بلندپروازی مسیرشغلی¹⁰ است (بریک، 2023). این مفهوم به طور ضمنی از نظریه خود-تعیین‌گری¹¹ (دسی و رایان¹²، 1985) برگرفته شده است و دارای دو رکن اصلی جهت‌گیری مسیرشغلی و انگیزه پیشرفت است. بلندپروازی مسیرشغلی به عنوان الگویی از تلاش‌های مستمر و مداوم برای حرکت، موفقیت در راستای مسیرشغلی تعریف شده است. افرادی که دارای بلندپروازی مسیرشغلی هستند قویاً بر مسیرشغلی خود متمرکز بوده و دارای انگیزه درونی و قوی برای پیشبرد مسیرشغلی خود هستند.

موفقیت عینی و انتزاعی مسیرشغلی (اتو و همکاران¹³، 2017)، خود-کارآمدی مسیرشغلی (کارپی و همکاران¹⁴، 2017)، تنها برخی از پیامدهای بلندپروازی مسیرشغلی است. افرادی که دارای بلندپروازی مسیرشغلی هستند دارای مکان کنترل درونی بوده و در برابر موانع مسیرشغلی دارای عملکرد منسجم هستند و دارای الگوی ثابتی از تلاش در مسیرشغلی خود می‌باشند (میلر و کاری¹⁵، 2017). همچنین بلندپروازی مسیرشغلی بر سطح آرزوهای مسیرشغلی فرد مؤثر است. فردی که دارای بلندپروازی مسیرشغلی است در مقایسه با سایر افراد دارای سطوح بالاتری از آرزوهای مسیرشغلی هستند. با توجه به اهمیت اشتغال‌پذیری

1. Wise & et al
2. Harms
3. Virgã
4. mentalization
5. Di Stefano & et al
6. Bateman & Fonagy
7. Garon-Bissonnetteet & et al
8. Fonagy & Target
9. Campbell & Allison
10. career ambition
11. self-determination theory
12. Deci and Ryan
13. Otto & et al
14. Carpi & et al
15. Miller & Curry

خود-ادراک شده در ایجاد آمادگی در افراد برای ورود به عرصه اشتغال (وارنوک و همکاران، 2024) تاکنون مطالعاتی به بررسی عواملی که دارای ارتباط مثبت و معنادار با این متغیر هستند پرداخته‌اند. نتایج پژوهش‌های بوی کی-امپونسا و همکاران¹ (2020)، احمد و همکاران² (2019)، مک‌کوید و لیندزی³ (2013) و رایب و پرون⁴ (2008) مبنی بر اثرگذاری سبک دلبستگی بر رفتارهای مسيرشغلی و ورود به عرصه اشتغال و نتایج پژوهش فرولی و همکاران (2020) مبنی بر اثربخشی کاربرد ذهنی‌سازی در روابط و موفقیت در شغل نمونه‌ای از این مطالعات است.

همان‌طور که قبلاً نیز مورد اشاره قرار گرفت امروزه هدایت و پیشبرد مسيرشغلی با پیچیدگی‌های متنوعی همراه است و لذا ممکن است افراد در طی مسيرشغلی خود با موانع متعددی مواجه شوند. اشتغال‌پذیری موضوعی است که نیازمند آمادگی‌های چندجانبه است لذا تنها کسب مهارت‌های شناختی، توانمندی‌های نظری و علمی برای ورود به عرصه اشتغال کافی نیست. توجه به عواملی که منجر به توانمندی روان‌شناختی فرد می‌گردد نیز در جای خود حایز اهمیت است. مطالعاتی که غالباً در داخل کشور در حوزه اشتغال‌پذیری انجام شده است بر جنبه‌های شناختی و مسيرشغلی اشتغال‌پذیری متمرکز بوده‌اند (مقدس و نیلفروشان، 1399؛ موسوی و همکاران، 1399؛ کریمی، 1398) و مطالعه‌ای که به بررسی متغیرهای روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده پردازد یافت نشد لذا با توجه به این خلاء پژوهش و با توجه به اهمیت اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده و اینکه ادراک فرد از توانایی‌های خود مهم‌تر از میزان توانایی‌های فرد بوده (اسمیت و همکاران⁵، 2023) و بر این اساس ادراک فرد از اشتغال‌پذیری‌اش دارای نقشی تعیین‌کننده‌تر از توانمندی‌های فرد در اشتغال‌پذیری است، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی سبک دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسيرشغلی در اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده در فارغ‌التحصیلان دانشگاه انجام گرفت.

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی که در طی دو سال گذشته (1400 الی 1402) در مراکز کارایی استان اصفهان جهت کارایی ثبت نام کرده بودند (مشتمل بر 295 نفر) است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد 163 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. شرایط ورود به پژوهش حاضر عبارت بود: 1- ثبت نام در یکی از مراکز کارایی استان اصفهان و 2- فارغ‌التحصیل دانشگاه بودن. شرایط خروج از مطالعه عبارت بود از: 1- عدم تکمیل پرسش‌نامه‌ها و یا تکمیل پرسش‌نامه‌ها به صورت ناقص و 2- یافتن شغل. توضیح در خصوص هدف پژوهش، نحوه تکمیل پرسش‌نامه‌ها، عدم درج مشخصات فردی بر روی پرسش‌نامه‌ها و محرمانه ماندن اطلاعات و تفسیر اطلاعات به صورت گروهی از جمله ملاحظات اخلاقی رعایت به کارگرفته شده در پژوهش حاضر بود.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک (محقق ساخته): این پرسش‌نامه مشتمل بر جنسیت، رشته تحصیلی و سن بود.

1. Boaky-Amponsah & et al
2. Ahmed & et al
3. McQuaid & Lindsay
4. Wright & Perrone
5. Smith & et al

ب) **مقیاس اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده (SPES)**¹: این مقیاس در سال 2008 توسط راتول و همکاران² جهت سنجش ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود ساخته شد. این مقیاس دارای 13 سؤال است و نمره‌گذاری آن مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (1= کاملاً مخالفم، الی 5= کاملاً موافقم) است. این مقیاس مشتمل بر چهار خرده مقیاس است: 1- دانشگاه من، 2- رشته تحصیلی من، 3- بازار کار و 4- خود-باوری. ضریب آلفای کرونباخ توسط سازندگان آزمون برای چهار خرده مقیاس به ترتیب برابر با 76، 77، 82 و 72 درصد گزارش شده است. همچنین روایی این مقیاس توسط سازندگان آزمون با پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیرشغلی (پروفلی و ساویکاس³، 2012) برای نمره کل 82 درصد گزارش شده است. در ایران این پرسش‌نامه توسط ملکیها (1393) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای چهار خرده مقیاس دانشگاه من، رشته تحصیلی من، بازار کار و خود-باوری به ترتیب برابر با 76، 71، 89 و 88 درصد و برای کل مقیاس به برابر با 85 درصد محاسبه شد. همچنین روایی همگرایی این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه باورخود-کارآمدی مسیرشغلی (بترز⁴، 2007) برابر با 76 درصد و روایی واگرایی آن با پرسش‌نامه اضطراب مسیرشغلی (تسای و همکاران⁵، 2017) برابر با منفی 81 درصد محاسبه شد. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 85 درصد محاسبه شد.

ج) **پرسش‌نامه سبک‌های دلبستگی**: در این مطالعه جهت سنجش انواع سبک‌های دلبستگی از پرسش‌نامه شیور و هاوزن⁶ (1987) استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر 15 سؤال است که پنج سؤال اول به سنجش سبک دلبستگی اجتنابی، پنج سؤال دوم به سنجش سبک دلبستگی ایمن و پنج سؤال سوم به سنجش سبک دلبستگی اضطرابی می‌پردازد. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای از نمره یک (هرگز) تا نمره پنج (تقریباً همیشه) انجام می‌پذیرد. نمره هر فرد از طریق جمع نمرات گزینه‌ها به دست می‌آید. حداقل نمره در این پرسش‌نامه برابر 5 و حداکثر برابر با 25 در هر بعد می‌باشد. در مطالعه برنا و همکاران⁷ (1998) پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه 83 و برای ابعاد سبک دلبستگی اجتنابی، ایمن و اضطرابی به ترتیب برابر با 80، 79 و 82 درصد گزارش شده است. همچنین روایی این پرسش‌نامه با مقیاس تنظیم هیجان (کاتانزارو و پیلکونز⁸، 1990) 82 درصد گزارش شده است (مایر و پیلکون⁹، 2001).

شاهمرادی (1392) در پژوهشی ضریب آلفای کرونباخ را برابر با 85 درصد و روایی سازه (همگرا) آن با پرسش‌نامه حمایت اجتماعی (ساراسون و همکاران¹⁰، 1987) برابر با 89 درصد گزارش کرده است. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 79 درصد محاسبه شد.

د) **پرسش‌نامه عملکرد بازتابی (RFQ)**¹¹: در این مطالعه جهت سنجش ذهنی‌سازی از پرسش‌نامه عملکرد بازتابی فونگی و همکاران (2016) استفاده شد. این پرسش‌نامه 26 سؤالی و یک ابزار خود توصیفی برای سنجش توانایی ذهنی‌سازی است که در قالب یک پژوهش سه مرحله‌ای توسط فونگی و همکاران ساخته شده است (فونگی و همکاران، 2016). در تحلیل عاملی که آنها بر رویدادهای این پژوهش انجام دادند دو عامل اطمینان و عدم اطمینان در مورد حالت ذهنی خود و دیگران در آن کشف و گزارش گردید. این پرسش‌نامه هم بر روی جمعیت‌های بالینی دارای اختلال شخصیت مرزی و دارای اختلال خوردن

1. Self-Perceived Employability Scale (SPES)

2. Rathwell & et al

3. Profeli & Savickas

4. Betz

5. Tsai & et al

6. Shaver & Hazan

7. Brennan & et al

8. Catanzaro & Mearn

9. Meyer & Pilkonis

10. Sarason & et al

11. Reflective Functioning Questionnaire (RFQ)

و هم جمعیت غیربالیینی اجرا شده است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه که 26 ماده دارد به این صورت است که ابتدا برای مؤلفه اطمینان، سؤالات به صورت مستقیم در یک مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً ناموافق نمره‌گذاری می‌شود. برای مؤلفه عدم اطمینان همان مواد به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این پرسش‌نامه برابر با 26 و حداکثر برابر با 182 است. فوناگی و همکاران (2016) ثبات درونی برای مؤلفه اطمینان و عدم اطمینان را به ترتیب 63 و 67 درصد در نمونه غیربالیینی گزارش کردند. همچنین اعتبار آزمون را با روش آزمون-بازآزمون با فاصله سه هفته 85 درصد برای مؤلفه عدم اطمینان و 74 درصد برای مؤلفه اطمینان به دست آوردند (فوناگی و همکاران، 2016). در ایران این پرسش‌نامه توسط درودگر و همکاران (1399) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی اعتبار واگرا و همگرا از مقیاس ذهن‌آگاهی، مقیاس اضطراب-افسردگی بیمارستانی و پرسش‌نامه عملکرد بازتابی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگوی دو عاملی پرسش‌نامه از برازش قابل قبولی با داده‌ها برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه اطمینان 88 درصد و برای مؤلفه عدم اطمینان 66 درصد محاسبه شد. مؤلفه اطمینان با اضطراب-افسردگی، سبک دوسوگرا و دلبستگی ایمن رابطه معنادار داشت که اعتبار همگرایی این مؤلفه را نشان می‌دهد. مؤلفه عدم اطمینان نیز با اضطراب-افسردگی و ذهن‌آگاهی، سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا رابطه معنادار داشته که گویای اعتبار همگرا است. همچنین بین دو مؤلفه اطمینان و عدم اطمینان همبستگی منفی و معناداری مشاهده شد (درودگر و همکاران، 1399). در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 80 درصد محاسبه شد.

ه) پرسش‌نامه بلندپروازی مسیرشغلی: در این مطالعه جهت سنجش بلندپروازی مسیرشغلی از پرسش‌نامه بلندپروازی مسیرشغلی (اوتو و همکاران، 2016) استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر چهار سؤال است که با استفاده از طیف لیکرت 6 درجه‌ای نمره‌گذاری (کاملاً مخالفم=1 الی کاملاً موافقم=6) می‌شود. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 81 درصد و روایی آن با پرسش‌نامه اشتیاق مسیرشغلی (هیچی و همکاران¹، 2014) برابر با 86 درصد برای نمره کل توسط سازندگان پرسش‌نامه گزارش شده است. در ایران این پرسش‌نامه توسط ملکیها (1399) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای برابر با 80 درصد گزارش شده است. روایی واگرایی این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه بی‌تصمیمی مسیرشغلی (اسپیو و همکاران²، 1976) برابر با منفی 75 درصد و روایی همگرایی آن با پرسش‌نامه موفقیت مسیرشغلی (شاکلی و همکاران³، 2016) برابر با 81 درصد گزارش شده است. در مطالعه حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 84 درصد محاسبه شد.

روش اجرا

ابتدا بعد از اخذ مجوزهای لازم و هماهنگی جهت مراجعه به مراکز کاربایی استان اصفهان (40 مرکز) به تک تک مراکز کاربایی استان مراجعه شد. در هر مرکز لیستی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار که جویای کار بوده تهیه شد. با توجه به اینکه حجم نمونه جهت انجام پژوهش با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد 163 نفر محاسبه شد لذا برای جلوگیری از ریزش نمونه و بالابردن احتمال بازگشت پرسش‌نامه‌ها با استفاده از جدول اعداد تصادفی تعداد 200 نفر از افراد واجد شرایط انتخاب و در ادامه با ارسال پیامکی مبنی بر دعوت به شرکت در پژوهش، پرسش‌نامه‌ها از طریق ایمیل و فضای مجازی (ایتا و وات‌ساپ) برای افراد ارسال شد. از تعداد 200 پرسش‌نامه توزیع شده تعداد 163 پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. داده‌ها پس از جمع‌آوری با

1. Hirschi & et al
2. Osipow & et al
3. Shockley & et al

استفاده از محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام با استفاده از نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس نسخه 25 انجام شد.

یافته‌ها

در این قسمت نمونه مورد بررسی برحسب ویژگی‌ها و پرسش‌های جمعیت شناختی (سن، مدت زمان اشتغال) توصیف شده اند. یافته‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که 3 درصد از زنان کمتر از 30 سال، 46 درصد از 30 تا 40 سال، 43/5 درصد 41 تا 50 سال و 7/5 درصد 50 سال به بالا سن داشتند. از لحاظ مدت زمان اشتغال باید گفت، 27 درصد از زنان کمتر از 1 سال، 43 درصد از زنان 1 تا 3 سال و 30 درصد از زنان بیشتر از 3 سال مشغول به کار بودند. بنابراین می‌توان گفت، اکثریت زنان سرپرست خانوار بین 30 تا 40 سال و 40 تا 50 سال می‌باشند و اکثریت 1 تا 3 سال از اشتغال آنان گذشته بود. پس از یافته‌های جمعیت شناختی، یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های تحقیق (میانگین و انحراف معیار) مورد بررسی قرار می‌گیرد که نتایج آن در جدول 1 ارائه شده است:

جدول 1. یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های حمایت اجتماعی، باورهای مذهبی، کیفیت زندگی، سرمایه روان‌شناختی

مؤلفه	ابعاد متغیر	تعداد	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار
حمایت اجتماعی	حمایت خانواده	200	0/07	-0/82	15/52	2/47
	حمایت دوستان	200	-0/09	-0/30	14/76	2/64
باورهای مذهبی	حمایت دیگران	200	-0/10	-0/11	14/88	2/18
	نمره کل حمایت اجتماعی	200	0/06	-0/18	45/16	6/59
	میزان اعتقاد به خدا	200	-1/09	0/21	117/05	26/74
کیفیت زندگی	نزدیکی به خدا	200	-0/44	-0/23	59/14	8/20
	نمره کل باورهای مذهبی	200	-0/96	-0/03	176/19	30/43
	سلامت جسمی	200	-0/04	-0/35	62/17	15/79
	سلامت روان‌شناختی	200	-0/25	-0/21	62/83	11/59
سرمایه روان‌شناختی	سلامت محیط	200	-0/24	-1/11	67	15/07
	روابط اجتماعی	200	-0/05	-1/07	54/45	16/32
	نمره کلی کیفیت زندگی	200	0/34	-0/27	66/43	14/26
	خودکارآمدی	200	0/08	-0/39	21/93	3/41
	امیدواری	200	0/06	-0/34	20/81	3/94
سرمایه روان‌شناختی	تاب آوری	200	-0/35	-0/28	21/82	3/39
	خوش بینی	200	0/27	-0/52	22/79	2/78
	نمره کل سرمایه روان‌شناختی	200	-0/06	-0/45	87/37	11/29

با توجه به یافته‌های جدول شماره 1 می‌توان گفت، بالاترین میانگین متعلق به نمره کل باورهای مذهبی و پایین‌ترین میانگین متعلق به خرده مقیاس حمایت اجتماعی (حمایت دوستان) می‌باشد. در خصوص مؤلفه کیفیت زندگی این نکته حائز اهمیت است که پس از به دست آوردن نمرات خام هر خرده مقیاس آن را به یک نمره استاندارد از 0 تا 100 تبدیل نموده و طبق فرمول‌های مندرج در پرسش‌نامه محاسبه گردید.

پیش از تحلیل داده‌ها مفروضه‌های آزمون معادلات ساختاری بررسی شد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کجی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در تمامی متغیرها بین $+2/58$ تا $-2/58$ می‌باشد که نشان از نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. برای بررسی مفروضه‌ی عدم هم خطی از آماره‌های عامل تورم واریانس و شاخص تحمل استفاده شد که باتوجه به اینکه هیچ یک از مقادیر مربوط به شاخص تحمل کمتر از $0/40$ و هیچ یک از مقادیر مربوط به عامل تورم واریانس بیشتر از 10 نمی‌باشد، بر این اساس می‌توان نسبت به مفروضه عدم هم خطی نیز اطمینان حاصل کرد. فرض استقلال خطاها با آماره دوربین واتسون برای محاسبه معادلات رگرسیونی مدل پژوهش بررسی شد که مقدار به دست آمده بیانگر برقراری این مفروضه است. مفروضه هم خطی بین متغیرها با استفاده از همبستگی پیرسون بررسی شد که در جدول زیر قابل مشاهده است:

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، خصوصاً مدل‌های معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش همراه با ضرایب همبستگی آنها در جدول (2) ارائه شده است تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

جدول 2. آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

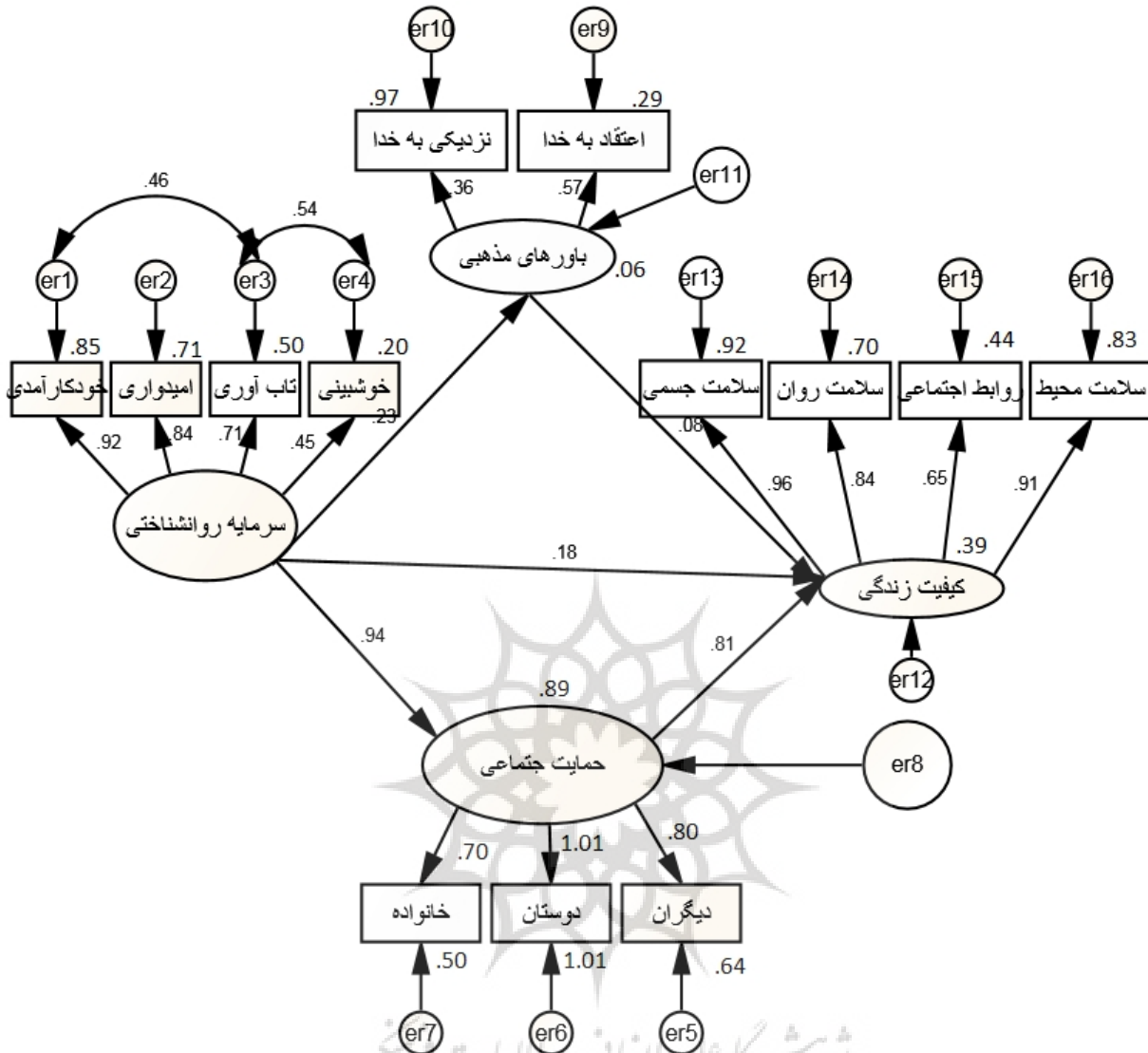
متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	0/72**	1											
3	0/63**	0/81**	1										
4	0/87**	0/94**	0/89**	1									
5	-0/14*	0/09	0/12	0/03	1								
6	-0/09	0/12	0/23**	0/09	0/33**	1							
7	-0/15*	0/11	0/17*	0/05	0/56**	0/96**	1						
8	0/76**	0/87**	0/70**	0/86**	0/08	0/16*	0/12	1					
9	0/51**	0/78**	0/72**	0/74**	0/26**	0/15*	0/27**	0/74**	1				
10	0/79**	0/69**	0/58**	0/77**	-0/01	-0/02	-0/02	0/78**	0/55**	1			
11	0/30**	0/38**	0/40**	0/40**	0/17*	0/005	0/15*	0/41**	0/38**	0/64**	1		
12	0/72**	0/84**	0/73**	0/85**	0/16*	0/09	0/16*	0/89**	0/86**	0/69**	0/69**	1	
13	0/28**	0/39**	0/47**	0/42**	0/08	-0/04	0/06	0/35**	0/35**	0/48**	0/57**	0/79**	1

($P < 0/01$ ** $P < 0/05$ *)

1. حمایت خانواده، 2. حمایت دوستان، 3. حمایت دیگران، 4. نمره کل حمایت اجتماعی، 5. میزان اعتقاد به خدا، 6. نزدیکی به خدا، 7. نمره کل باورهای مذهبی، 8. خودکارآمدی، 9. امیدواری، 10. تاب آوری، 11. خوش بینی، 12. نمره کل سرمایه روان‌شناختی، 13. نمره کل کیفیت زندگی.

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که بین حمایت اجتماعی ($0/42$) و سرمایه روان‌شناختی ($0/57$) با کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین بین سرمایه روان‌شناختی ($0/85$) با حمایت اجتماعی ($0/85$) و نیز بین سرمایه روان‌شناختی ($0/16$) با باورهای مذهبی رابطه معناداری یافت شد ($P < 0/05$). ولیکن بین باورهای مذهبی با کیفیت زندگی و نیز حمایت اجتماعی با باورهای مذهبی رابطه معناداری وجود ندارد.

جهت ارزیابی نقش میانجی حمایت اجتماعی و باورهای مذهبی لازم است که اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیر سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی در بین زنان سرپرست خانوار محاسبه گردد. لذا پس از اطمینان یافتن از نرمال بودن متغیرهای وابسته، کلیه روابط میان متغیرها بر اساس مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت.



نمودار 1. نمودار معادلات ساختاری متناسب با مدل مفهومی و بر روابط بین متغیرها

در جدول شماره 3 شاخص‌های مربوط به برازش مدل مسیر ارائه شده اند که نشان دهنده برازش نسبتاً مطلوب مدل است.

جدول 3. شاخص‌های برازش مدل

نتیجه	مقدار رضایت بخش	مقدار برازش	نشانهگر برازش
با اغماض قابل قبول	کوچکتر از 5	3/76	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (CMIN/df)
قابل قبول	بزرگتر از 0/9	0/96	شاخص نیکویی برازش (GFI)
قابل قبول	بزرگتر از 0/9	0/93	نرم شده برازندگی (NFI)
قابل قبول	بزرگتر از 0/9	0/97	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	بزرگتر از 0/9	0/97	برازندگی فزاینده (IFI)
غیر قابل قبول	بین 0/1 و 0/5 برازندگی مدل خوب بین 0/5 و 0/8 برازندگی مدل متوسط	0/10	مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)

لازم به ذکر است، مقدار مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) اگر بین 0/1 و 0/5 باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین 0/5 و 0/8 باشد برازندگی مدل متوسط است و مقادیر بالاتر از 0/8 برازش ضعیف را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه شاخص‌های دیگر برازش مدل مطلوب می‌باشد، مدل قابل قبول است. بر اساس نمودار 1 تحلیل مسیر برای اثرات مستقیم نتایج جدول زیر را به همراه دارد. لازم به ذکر است برای بررسی فرضیه متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون یک مقدار آماره تی به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از 1/96 می‌توان در سطح 95 درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

جدول 4. ضرایب استاندارد مستقیم و غیرمستقیم

متغیر پیش‌بینی کننده	متغیر میانجی	متغیر ملاک	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	آماره سوبل
سرمایه روان‌شناختی	باورهای مذهبی	کیفیت زندگی	0/18	0/018	14/56
سرمایه روان‌شناختی	حمایت اجتماعی	کیفیت زندگی	0/18	0/76**	0/75
سرمایه روان‌شناختی	-----	باورهای مذهبی	0/23	-----	-----
سرمایه روان‌شناختی	-----	حمایت اجتماعی	0/94**	-----	-----
باورهای مذهبی	-----	کیفیت زندگی	0/08	-----	-----
حمایت اجتماعی	-----	کیفیت زندگی	0/81**	-----	-----

($P < 0/01$ ** $P < 0/05$ *)

یافته‌های جدول 4 نشان می‌دهد که اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی معنادار نیست ($p\text{-value} < 0/05$)؛ در ادامه با دخالت مولفه‌های حمایت اجتماعی و باورهای مذهبی بر رابطه بین دو مولفه فوق، نقش میانجی این مولفه‌ها را مورد ارزیابی قرار داده ایم. یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار دارد ($p\text{-value} < 0/01$)؛ ولیکن، باورهای مذهبی نقش میانجی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار ندارد ($p\text{-value} > 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده بر اساس سبک دلبستگی، ذهنی‌سازی و بلندپروازی مسیرشغلی در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه انجام شد. یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد که سبک دلبستگی دارای ارتباط مثبت و معنادار با اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده است. این یافته پژوهش به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های بوی‌کی-امپونسا و همکاران (2020)، احمد و همکاران (2019)، مک‌کوید و لیندزی (2013) و راییت و پرون (2008) مبنی بر اثرگذاری سبک دلبستگی بر رفتارهای مسیرشغلی و ورود به عرصه اشتغال همسو است. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت یکی از متغیرهای اثرگذار بر رفتارهای مسیرشغلی سبک دلبستگی است (راییت و پرون، 2008). سبک دلبستگی بواسطه اثرگذاری بر سه بعد افکار مسیرشغلی، بعد خود-کارآمدی مسیرشغلی و بعد رفتاری مسیرشغلی بر اشتغال‌پذیری، شایستگی‌های مرتبط و ادراکی که فرد از خود در این حوزه دارد مؤثر است (احمد و همکاران، 2019). نقش افکار در هدایت رفتارها توسط محققان مورد تأیید قرار گرفته است. حوزه مسیرشغلی مانند سایر حوزه‌های زندگی از این قاعده مستثنی نیست و رابطه بین افکار مسیرشغلی و بالتبع اثرگذاری آن بر رفتارهای مسیرشغلی توسط محققان شناختی-رفتاری مسیرشغلی بررسی شده است (هاکت، لنت و بروان، 2008؛ به نقل از شارف، 2014). افراد تجربه کننده سبک دلبستگی ایمن در مقایسه با سایر افراد، کمتر تجربه کننده افکارناکارآمد

مسیرشغلی هستند زیرا یکی از منابع اعتباربخشی به افکارناکارآمد مسیرشغلی، سبک دلبستگی است (ون ایک، 2007). همچنین افکارناکارآمد مسیرشغلی مانع حرکت پویای فرد در راستای کسب مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم برای ورود به عرصه اشتغال خواهد شد. از سویی دیگر افکارناکارآمد مسیرشغلی بواسطه اثرگذاری بر ماهیت اهداف مسیرشغلی (استفن و چیمودو، 2024)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی (رزویتا و ریاسنگراهانی، 2023) و چشم‌انداز زمانی آینده (استراسر و همکاران، 2008) بر فرد و آمادگی فرد برای ورود به عرصه اشتغال مؤثر خواهد بود. یکی دیگر از حوزه‌هایی که تحت تاثیر سبک دلبستگی است حوزه خود-کارآمدی مسیرشغلی است. افرادی با سبک دلبستگی ایمن در مقایسه با سایر افراد دارای خود ارزشیابی واقع‌بینانه بوده و دارای اهدافی روشن درباره آینده شغلی خود خواهند بود. متناسب سازی رشد شایستگی‌های ادراک شده فردی، خودارزیابی‌های فرد و احساس ارزشمندی تداعی شده با آن تحت تأثیر سبک دلبستگی است و بر مسیرشغلی فرد و آمادگی وی برای ورود به عرصه اشتغال مؤثر خواهد بود. لذا با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که سبک دلبستگی از جمله متغیرهای روان‌شناختی تأثیر گذار بر مسیرشغلی فرد است و به نوعی افکار و رفتارهای فرد در این مسیر اثرگذار است.

یکی دیگر یافته‌های به دست آمده در این پژوهش گویای آن بود که ذهنی‌سازی، پیش‌بینی کننده اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده است. این یافته پژوهش به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش فرولی و همکاران (2020) مبنی بر اثربخشی کاربرد ذهنی‌سازی در روابط و موفقیت در شغل همسو است. علی‌رغم اثبات اثربخشی ذهنی‌سازی در تعاملات بین فردی و اجتماعی (فرولی و همکاران، 2022) این متغیر کمتر در حوزه توجه محققان مسیرشغلی قرار گرفته است. با توجه به ماهیت ارتباطی مشاغل در دنیای امروز و اهمیت نقش شبکه و شبکه‌سازی در ورود به دنیای مشاغل، حفظ و ارتقاء شغل (پاتون و مک ماهان، 2014) توجه محققان بر متغیرهایی معطوف شده است که باعث افزایش کیفیت روابط در دنیای امروز می‌شود. مسیرشغلی نیز مانند سایر حوزه‌های زندگی خالی از تعاملات اجتماعی نیست. وجه مشترک غالب مسیرهای شغلی علی‌رغم وجود تفاوت در ماهیت آنها برخورداری از روابط اجتماعی گسترده و با کیفیت است لذا همواره برخورداری از مهارت‌های ارتباطی در طی مسیرشغلی موردتوجه محققان بوده است (آن، 2023). لذا یکی از شایستگی‌های اشتغال‌پذیری که باعث ارتقاء درک فرد از اشتغال‌پذیری خود می‌شود، مهارت‌های ارتباطی با محوریت هوش هیجانی است. ذهنی‌سازی مفهومی است برخاسته از دو مفهوم سبک دلبستگی و هوش هیجانی است و از جمله مهارت‌های غیرتکنیکی به حساب می‌آید. ذهنی‌سازی با ایجاد فضایی آرام، تأملی، آگاه و واضح در تعاملات و روابط باعث کاهش میزان سوء تفاهمات و اثربخشی تعاملات اجتماعی می‌شود. همچنین ذهنی‌سازی با ایجاد درک درست از احساسات و افکار خود و دیگران، برقراری تعادل بین جنبه‌های منطق و احساس، در نظر گرفتن افکار، نیازها، خواسته‌های خود و ایجاد درک منسجم از خود در روابط با دیگران باعث ارتقاء کیفیت روابط اجتماعی می‌گردد. واضح است که برخورداری از مهارت‌های ارتباطی نه تنها برای ورود به عرصه اشتغال غالباً مورد توجه غالب کارفرمایان و صاحبان صنایع و مشاغل است بلکه زمینه‌ساز حرکت موفقیت آمیز در طی مسیرشغلی می‌شود.

یکی دیگر یافته‌های به دست آمده از در این پژوهش گویای آن بود که بلندپروازی مسیرشغلی پیش‌بینی کننده اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده است. این یافته پژوهش به طور مستقیم با نتایج پژوهش کریچ درازیچ و همکاران (2018) و غیر مستقیم با نتایج مطالعه راتول و همکاران (2008) مبنی بر ارتباط بلندپروازی مسیرشغلی و اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده همسو است. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده یکی از حوزه‌هایی است که تحت‌تأثیر رفتارهای آینده مسیرشغلی فرد قرار دارد. به عبارت دیگر فرد به تدریج و در طی مسیرشغلی باید به کسب مهارت‌ها و توانایی‌هایی بپردازد که منجر به توانمندشدن وی در حوزه اشتغال و ورود او به عرصه اشتغال باشد. از یک سو، فردی که دارای بلندپروازی مسیرشغلی است دارای چشم‌اندازی آینده‌نگر درباره اشتغال و ورود به عرصه اشتغال خواهد بود. چنین فردی دارای تصویری روشن درباره جایگاه خود در بدو ورود به اشتغال خواهد بود. بر این مبنا مطابق با نظر راتول و همکاران (2008) بلندپروازی مسیرشغلی مانند

نیروی محرکه درونی است که زمینه‌ساز هدایت فرد در راستای رفتارهای پویایی می‌شود که باعث ارتقاء ادراک فرد از توانمندی‌های خود برای ورود به عرصه اشتغال خواهد شد. در این راستا فرد به یادگیری توانایی‌ها و مهارت‌هایی در طی مسیرشغلی خود می‌پردازد که عمدتاً مدنظر کارفرمایان و نیازهای جامعه شغلی است. از سویی دیگر، بلندپروازی مسیرشغلی نیروی محرکه بیرونی است که باعث می‌شود فرد همواره به دنبال فرصت‌هایی برای رشد و توسعه مسیرشغلی خود باشد و از کوچکترین فرصت بیرونی برای رشد مسیرشغلی استفاده کند. لذا بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که فردی که دارای بلندپروازی مسیرشغلی است دارای سطوح بالاتری از اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده خواهد بود. در مجموع و با توجه به نتایج مطالعه حاضر می‌توان نتیجه گرفت که توجه به جنبه‌های روان‌شناختی اشتغال‌پذیری مسیرشغلی برای ایجاد آمادگی در افراد برای ورود به عرصه اشتغال ضروری است و تنها توجه به جنبه‌های شناختی و مهارتی کافی نیست. این مطالعه مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. این پژوهش در نمونه‌ای از فارغ‌التحصیلان جویای کار مراجعه کننده به مراکز کاربایی استان اصفهان انجام شد لذا در تعمیم نتایج پژوهش به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بود که این امر باعث عدم‌دستیابی به بخشی از داده‌ها می‌شود. در این پژوهش در مقطعی از زمان گردآوری شد و لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی با استفاده از روش‌های کیفی و کاربرد سایر شیوه‌های نظیر مصاحبه عمیق و در طول زمان به بررسی سایر عوامل اثرگذار بر اشتغال‌پذیری خود-ادراک شده پرداخته شود. از نتایج این پژوهش می‌توان جهت بهبود توانایی‌های اشتغال‌پذیری افراد جویای کار و همچنین افرادی که در آستانه گذار از دنیای تحصیل (مدرسه و دانشگاه) به بازار مشاغل هستند استفاده نمود. پیشنهاد می‌شود که از متغیرهای مداخله‌گر مانند جنسیت، طبقه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و نقش آن در میزان ایجاد آمادگی جهت اشتغال‌پذیری در افراد جویای کار مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر مشاوران مسیرشغلی می‌توانند یک برنامه توانمندسازی جهت ارتقاء سطح اشتغال‌پذیری افراد جویای کار طراحی و برای کمک به آنها استفاده نمایند.

تقدیر و تشکر

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

حمایت مالی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی به شماره 409-39212 مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) می‌باشد. بنابر اظهار مؤلفان مقاله، دانشگاه حضرت معصومه (س) حمایت مالی این پژوهش را بر عهده داشته است.

منابع

- درودگر، الهه؛ فتحی آشتیانی، علی و اشرفی، عماد. (1399). اعتباریابی و پایایی سنجی نسخه فارسی پرسش‌نامه ذهنی‌سازی، مجله روان‌شناسی بالینی، 12 (1)، 1-12.
- شاهمرادی، سمیه. (1392). تدوین مدل بومی مشاوره زوجی چرخه ارتباطی تقاضا-کناره‌گیری و بررسی تأثیر مشاوره زوجی مبتنی بر آن بر چرخه مذکور و کاهش تعارض زناشویی زوجین شهر اصفهان. رساله دکتری مشاوره خانواده. دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- کریمی، سعید. (1398). بررسی رابطه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک، پژوهش‌های مدیریت آموزش کشاورزی، 12 (48)، 124-138.

- مقدس، سپیده و نیلفروشان، پریسا. (1399). رابطه مسیرشغلی بی‌مرز و اشتغال‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیرشغلی، مشاوره شغلی و سازمانی، 12 (42)، 121-138.
- ملکیها، مرضیه. (1393). تدوین الگوی بومی تعالی شغل - خانواده و بررسی اثربخشی الگوی مبتنی بر آن بر تسهیل تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار زنان شاغل دانشگاه اصفهان. رساله دکتری، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- موسوی، سیدنجم‌الدین؛ سپهوند، رضا؛ شریعت‌نژاد، علی و موسوی، سیده نسیم. (1399). شناسایی و تبیین رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر در جهت بهبود قابلیت اشتغال‌پذیری متقاضیان کار با استفاده از روش دلفی فازی، مشاوره شغلی و سازمانی، 12 (45)، 31-52.

- Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2019). Self-efficacy, self-esteem, and career success: the role of perceived employability. *Journal of Management Sciences*, 6 (2), 18-32.
- Ana, C. (2023). The contribution of emotional intelligence to human resource development and career success: A review, 7 (2), 21-29.
- Bateman, A. W., & Fonagy, P. (2004). Metallization-based treatment of BPD. *Journal of personality disorders*, 18 (1), 36-51.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15 (4), 403-422.
- Boaky-Amponsah, A. B., Enninful, E., & Fordjour, C. K. (2020). Industrial Attachment and Employability: Perspectives of Graphic Design Students and Industrial Supervisors, *Journal of Education and Practice*, 11 (18), 83-93.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. *Attachment theory and close relationships*, 46, 76.
- Campbell, C., & Allison, E. (2022). Mentalizing the modern world. *Psychoanalytic Psychotherapy*, 36 (3), 206-217.
- Carpi, A., Ronan, D. M., Falconer, H. M., & Lents, N. H. (2017). Cultivating minority scientists: Undergraduate research increases self-efficacy and career ambitions for underrepresented students in STEM. *Journal of Research in Science Teaching*, 54 (2), 169-194.
- Coetzee, M., & Engelbrecht, L. (2020). How employability attributes mediate the link between knowledge workers' career adaptation concerns and their self-perceived employability. *Psychological Reports*, 123 (4), 1005-1026.
- Ćurić Dražić, M., Petrović, I. B., & Vukelić, M. (2018). Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1729.
- Di Stefano, G., Piacentino, B., & Ruvolo, G. (2017). Mentalizing in organizations: A psychodynamic model for an understanding of well-being and suffering in the work contexts. *World Futures*, 73 (4-5), 216-223.
- Fonagy, P., & Target, M. (2001). Attaccamento e funzione riflessiva: il loro ruolo nell'organizzazione del Sé. Tr. it. In Lingiardi, V., Ammaniti, M. (a cura di), Attaccamento e funzione riflessiva. Raffaello Cortina, Milano.
- Fonagy, P., Luyten, P., Moulton-Perkins, A., Lee, Y.W., Warren, F., Howard, S., Ghinai, R., Fearon, P., & Lowyck, B. (2016). Development and validation of a self-report measure of metalizing: The reflective functioning questionnaire. *PLoS One*. 8; 11 (7): e0158678.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3 (2), 102-111.
- Frolli, A., Bisogni, F., Rao, F., Ricci, M. C., & De, N. A. (2022). Importance of mentalizing skills for working success. In *Importance of Soft Skills for Life and Scientific Success: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Internet Conference*, March 1-2, 2022. *FOP Marenichenko VV, Dnipro, Ukraine*, 163 p. (p. 53).
- Frolli, A., Ricci, M. C., Cerciello, F., Ciotola, S., Esposito, C., & Rega, A. (2020). The Importance of Mentalization Skills for Job Success.
- Furness, M. P. (2020). What predicts career adaptability? An application of achievement goal theory and adult attachment theory. *Journal of Career Development*, 47 (6), 671-685.

- Garon-Bissonnette, J., Duguay, G., Lemieux, R., Dubois-Comtois, K., & Berthelot, N. (2021). Maternal childhood abuse and neglect predicts offspring development in early childhood: The roles of reflective functioning and child sex. *Child Abuse & Neglect*, 105030.
- Griffin, K. M. (2020). *Exploring The Relationship between Attachment Styles and Career Decision-making Self-efficacy Among African Americans*. Ph.D. Dissertation, Mercer University.
- Harari, M. B., McCombs, K., & Wiernik, B. M. (2021). Movement capital, RAW model, or circumstances? A meta-analysis of perceived employability predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103657.
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21 (4), 285-296.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22 (4), 575-594.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12 (3), 312-331.
- Lau-Zhu, A., Williams, F., & Steel, C. (2023). Attachment patterns and autobiographical episodic memory functioning: A systemic review of adult studies to advance clinical psychological science. *Clinical psychology review*, 101, 102254.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4 (1), 255-311.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2013). The concept of employability. In *Employability and Local Labor Markets* (pp. 6-28). Routledge.
- Meyer, B., & Pilkonis, P. A. (2001). Attachment style. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38 (4), 466-472.
- Miller, B. P., & Curry, B. W. (2019). *US attorneys, political control, and career ambition*. Oxford University Press, USA.
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44 (3), 408-422.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9 (2), 233-243.
- Otto, K., Roe, R., Sobiraj, S., Baluku, M. M., & Garrido Vásquez, M. E. (2017). The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get. *Career Development International*, 22 (1), 23-36.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 748-753.
- Robertson, M. M., & Zhang, F. (2024). Attachment in Mentoring Relationships. *Journal of Business and Psychology*, 39 (3), 593-618.
- Roswita, A. A., & Riasnugrahani, M. (2023, September). The Role of Career Adaptability on Dysfunctional Career Thought and Academic Satisfaction Key for a Successful School-To-Work Transition. In *PICEI 2022: Proceedings of the 1st Pedagogika International Conference on Educational Innovation, PICEI 2022, 15 September 2022, Gorontalo, Indonesia* (p. 60). European Alliance for Innovation.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73 (1), 1-12.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of social and personal relationships*, 4 (4), 497-510.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Shaver, P., & Hazan, C. (1987). Being lonely, falling in love. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2 (2), 105.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of organizational behavior*, 37 (1), 128-153.

- Smith, A. C., Lcmhe-S, A. C. S., & Peterssen, K. (2023). *An Innovative Approach to Career Counseling: Theory and Practical Application*. Springer Publishing Company.
- Stephen, V. A., & Chimodo, O. L. (2024). Impact of Dysfunctional Career Thoughts on Mental Health among College Students Using Counselling Services. *Open Journal of Social Sciences*.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Ciftci, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The journal of psychology*, 142 (1), 21-30.
- Ting, T. Y., Zainudin, Z. N., Othman, W. N. W., Kari, D. N. P. M., Surat, S., Ghafar, N. N. A., & Yusop, Y. M. (2022). The Relationship between Attachment Style, Personality Traits and Career Decision Self-Efficacy among Students. *Sciences*, 12 (9), 448-460.
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29 (4), 158-165.
- van Eecke, Y. (2007). Attachment style and dysfunctional career thoughts: How attachment style can affect the career counseling process. *The Career Development Quarterly*, 55 (4), 339-350.
- van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31 (1), 145-159.
- Virgã, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of psychology*, 153 (4), 383-401.
- Warnock, K. N., Ju, C. S., & Katz, I. M. (2024). A Meta-analysis of Attachment at Work. *Journal of Business and Psychology*, 1-19.
- Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97 (1), 342-375.
- Wise, R. M., Alsan, B., & Taleb, E. (2022). Career satisfaction and adult attachment style among working adults: evidence from Turkey. *Trends in Psychology*, 30 (4), 763-787.
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2008). The impact of attachment on career-related variables: A review of the literature and proposed theoretical framework to guide future research. *Journal of Career Development*, 35 (2), 87-106.
- Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103476.