

Explaining Employability Through Career Adaptability, Job Search Self-efficacy, Complexity Perception, and Luck Readiness: A Mediator Model

Amirsaleh Aminjafari¹, Parisa Nilforooshan², & Mohammad Reza Abedi³

- . Ph.D. student, Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: a.aminjafari@edu.ui.ac.ir
. (Corresponding Author), PhD Counseling ,Associate Professor, Department of counselling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir
. PhD Counseling ,Full Professor, Department of counselling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

ABSTRACT

The article is taken from a doctoral dissertation

Received: 23/06/2021 - Accepted: 30/10/2022

Aim: The purpose of the current study was to investigate the mediating role of job search self-efficacy, complexity perception, and luck readiness variables in the relationship between career adaptability and employability among Iranian job seekers. **Methods:** Data gathered using volunteer sampling and recruited a sample of 719 Iranian job seekers. The data was analysed using structural equation modeling. They were administered Career Adapt-Abilities Scale, Job Search Self-Efficacy Scale, Complexity Perception Index, Luck Readiness Index, and Employability Scale. **Finding:** The results showed that the effect coefficients of career adaptability on job search self-efficacy ($\gamma = 0.75$ and $p < 0.001$), complexity perception ($\gamma = 0.64$ and $p < 0.001$), luck readiness ($\gamma = 0.88$ and $p < 0.001$), were statistically significant. Furthermore, the effect coefficients of job search self-efficacy ($\beta = 0.39$ and $p < 0.001$), complexity perception ($\beta = 0.17$ and $p < 0.001$), and luck readiness ($\beta = 0.6$ and $p < 0.001$) on employability, as an endogenous dependent variable, were statistically significant. Career adaptability was also indirectly related to employability through these variables. **Conclusion:** In general, according to the findings of this study based on the existence of an indirect relationship between career adaptability and employability, it should be noted that in order to increase employability, it is necessary not only to pay attention to adaptability, but also to strategies for increasing job search self-efficacy, perception of complexity based on an open thinking system, and readiness for luck.

Keywords: Employability, Career adaptability, Complexity perception, Luck readiness, Job search self-efficacy

تبیین اشتغال‌پذیری از طریق انطباق‌پذیری، خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس: یک مدل میانجی

امیر صالح امین جعفری^۱، پریسا نیلفروشان^۲، محمدرضا عابدی^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
amirsaleh.aminjafari@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir
۳. دکتری مشاوره، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

(صفحات ۲۲۲-۲۹۰)

چکیده

مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری می‌باشد.

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری با میانجی‌گری متغیرهای خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس در میان بیکاران ایرانی بود. **روش:** داده‌ها در این پژوهش از طریق نمونه‌گیری داوطلبانه و بر روی یک نمونه‌ی ۷۱۹ نفری از بیکاران ایرانی گردآوری شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مقیاس خودکارآمدی کاریابی، شاخص ادراک پیچیدگی، شاخص آمادگی برای شانس و مقیاس اشتغال‌پذیری انجام شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد ضریب تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی کاریابی ($\gamma = 0.075$ و $p < 0.001$)، ادراک پیچیدگی ($\gamma = 0.064$ و $p < 0.001$) و آمادگی برای شانس ($\gamma = 0.088$ و $p < 0.001$) به لحاظ آماری معنادار است. علاوه بر این، ضریب تأثیر خودکارآمدی کاریابی ($\beta = 0.039$ و $p < 0.001$)، ادراک پیچیدگی ($\beta = 0.017$ و $p < 0.001$) و آمادگی برای شانس ($\beta = 0.06$ و $p < 0.001$) بر اشتغال‌پذیری بعنوان متغیر وابسته‌ی درون‌زا از نظر آماری معنادار است. همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتغال‌پذیری به طور غیرمستقیم از طریق این متغیرها رابطه داشت. **نتیجه‌گیری:** به طور کلی، با توجه به یافته این پژوهش مبتنی بر وجود رابطه غیر مستقیم بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری، بایستی خاطر نشان کرد که برای افزایش اشتغال‌پذیری نه تنها توجه به انطباق‌پذیری ضروری است بلکه توجه به راهبردهای افزایش خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی مبتنی بر سیستم تفکر باز و نیز افزایش آمادگی برای شانس اهمیت دارد.

واژه‌های کلیدی: اشتغال‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیرشغلی، ادراک پیچیدگی، آمادگی برای شانس،

خودکارآمدی کاریابی

مقدمه

یکی از پرهزینه‌ترین مسائل اجتماعی و فردی مسئله‌ی بیکاری است. از بعد اجتماعی مسئله‌ی بیکاری می‌تواند رفاه اجتماعی و تولیدات اقتصادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از بعد فردی، بیکاری بر بهزیستی و خانواده‌های افراد بیکار تأثیر می‌گذارد (مککی-رایان و میتوزا^۱، ۲۰۱۴). به همین جهت، مسئله‌ی بیکاری مسئولین کشورهای توسعه یافته را برآن داشته است که با کمک متخصصین مسیر شغلی نسبت به شناسایی مداخلات اثربخش در جهت کاهش بیکاری اقدام نمایند. یکی از مهم‌ترین سازه‌ها در کشورهای توسعه یافته در جهت رفع مشکل بیکاری، اشتغال‌پذیری^۲ بوده است (کوئن، کلیه‌ووانویانن^۳، ۲۰۱۵) که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران زیادی را در حوزه‌های مسیر شغلی، روان‌شناسی و مدیریت به خود جلب کرده است. اشتغال‌پذیری اصطلاحی متشکل از دو واژه‌ی «شاغل شدن» و «توانایی» است. بنابراین، این اصطلاح به توانایی و قابلیت شاغل شدن اشاره دارد (وانرکی، دکایپر، پیترز و دویت^۴، ۲۰۱۴). علاوه بر این، مککوئید و لیندسی^۵ (۲۰۰۵) اشتغال‌پذیری را ظرفیت فرد برای بدست آوردن شغل و نگهداری آن تعریف کرده‌اند. فان‌درهیدی و فان‌درهیدن^۶ (۲۰۰۶) نسبت به اشتغال‌پذیری نگاه شایستگی‌محور^۷ دارند. آنها انجام، بدست آوردن و یا ایجاد یک شغل با استفاده‌ی بهینه از شایستگی‌ها را اشتغال‌پذیری تعریف می‌کنند. درکنار این تعاریف مفهوم اشتغال‌پذیری ادراک شده به ادراک و تصورات فرد درباره‌ی دستیابی و حفظ یک شغل اشاره دارد (برنتسون و مارکلوند^۸، ۲۰۰۷).

1. McKee-Ryan, F. M.; & Maitoza, R

2. employability

3. Koen, J; Klehe, U. C; & van Vianen, A. E

4. Vanhercke, D; De Cuyper, N; Peeters, E; & De Witte, H

5. McQuaid, R. W; & Lindsay, C

6. Van Der Heijde, C. M; & Van Der Heijden, B. I

7. competence based

8. Berntson, E; & Marklund, S

فوغیت، کینیکی و آشفرد^۱ (۲۰۰۴) مدل اشتغال‌پذیری زمینه‌ای را مفهوم‌سازی کرده‌اند. بنا بر نظر آنها مجموعه‌ای از تفاوت‌های فردی به عنوان ویژگی‌های فرد منجر به رفتارهای انطباقی و پیامدهای مثبت اشتغال می‌شود. نوع نگاه زمینه‌ای به اشتغال‌پذیری استفاده کردن از یادگیری شخصی برای شناسایی فرصت‌های درون بازار کار را تقویت می‌کند. در این مدل سه بعد هویت مسیرشغلی^۲، انطباق‌پذیری شخصی^۳ و سرمایه انسانی و اجتماعی^۴ برای اشتغال‌پذیری ارائه شده است. اشتغال‌پذیری مخرج مشترک بین این سه بعد است که این تلفیق منجر به انطباق‌پذیری فعال می‌شود. هویت مسیرشغلی دربردارنده حس پیوستگی از گذشته و حال یک فرد و جهت مشخص برای برای آینده او است و به این موضوع اشاره دارد که افراد چگونه خودشان را در یک زمینه شغلی خاص تعریف می‌کنند انطباق‌پذیری شخصی به توانایی و تمایل شخص برای تغییر عوامل شخصی مثل دانش، توانایی، مهارت‌ها و رفتارها اشاره دارد. منظور از سرمایه‌های اجتماعی، توانایی شبکه‌سازی و گرفتن اطلاعات، نفوذ و قدرت از آنهاست. افرادی که سرمایه اجتماعی قدرتمندتری را دارا هستند اغلب از شبکه‌های غیررسمی کاریابی (مثل دوستان) در کنار شبکه‌های رسمی (مانند کاریابی‌ها) استفاده می‌کنند. در نهایت منظور از سرمایه‌های انسانی مجموعه‌ای از متغیرها مانند سن، تحصیلات، تجربیات کاری و تصدی‌های سازمانی، عملکرد شغلی، هوش هیجانی و توانایی‌های شناختی و مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش است.

علاوه بر مدل‌هایی که برای اشتغال‌پذیری ارائه شده است می‌توان آن را از دریچه‌ی مدل برساخت‌گرایی شغلی درباره‌ی انطباق^۵ (ساویکاس^۶، ۲۰۱۳) نگریست. بر اساس این مدل نظری، اشتغال‌پذیری یک پیامد انطباقی^۷ است که در پی انطباق‌پذیری

1. Fugate, M; Kinicki, A. J; & Ashforth, B. E
2. career identity
3. personal adaptability
4. social and human capital
5. career construction model of adaptation
6. Savickas, M. L
7. adaptation result

حاصل می‌شود (رودولف و همکاران^۱، ۲۰۱۷). براساس این نظریه پیامدهای انطباقی سازه‌هایی هستند که از طریق ایجاد هماهنگی بین نیازهای شخصی با شرایط محیطی حاصل می‌شوند. در واقع پیامدهای انطباقی^۲ نشانگر موفقیت در هماهنگی بیرون و درون هستند (ساویکاس، ۲۰۱۳) که اشتغال‌پذیری می‌تواند یکی از نمودهای آن باشد. این هماهنگی در شرایط کنونی دنیای کار بسیار دشوار است و نیاز به منابع خودتنظیمی دارد که در این نظریه از آن تحت عنوان انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۳ یاد می‌شود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی منابع روانی اجتماعی هستند که به افراد کمک می‌کنند تا با تکالیف شغلی، گذارها و تروماها مقابله کنند (ساویکاس و پورفیلی^۴، ۲۰۱۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی در چهار حیطه دغدغه^۵، کنترل^۶، کنجکاوی^۷ و اعتماد^۸ مفهوم‌سازی شده است. دغدغه به جهت‌گیری آینده مربوط می‌شود. کنترل مربوط به حس مالکیت و مسئولیت‌پذیری ساخت مسیر شغلی می‌شود. کنجکاوی به فعال بودن در بررسی گزینه‌ها و احتمالات مسیر شغلی، تمایل به یادگیری و کشف گزینه‌ها مربوط می‌شود. در نهایت اعتماد آخرین بعد انطباق‌پذیری است که به باور به توانایی روبرو شدن و فایق شدن بر سختی‌ها اشاره دارد (ساویکاس، ۲۰۱۳). در سال‌های اخیر پژوهش‌های مختلف به رابطه انطباق‌پذیری با متغیرهای گوناگون همچون افکار ناکارآمد شغلی (سمیعی، اکرمی، کیخسروکیانی، و گل‌کیان، ۱۳۹۶)، مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی (اکبرزاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۸) و اشتغال‌پذیری (دی‌گزنمن و چوی^۹، ۲۰۱۳؛ بابایی، ۱۳۹۵) پرداخته‌اند.

1. Rudolph.C. W. , et al

2. adaptation outcome

3. career adaptability

4. Savickas, M. L; & Porfeli, E. J

5. concern

6. control

7. curiosity

8. confidence

9. De Guzman, A. B; & Choi, K. O

انطباق‌پذیری از طریق رفتارهای انطباق‌یابی^۱ منجر به یکپارچگی خودپنداره‌ی فرد با نقش‌های کاری می‌شود. رفتارهای انطباق‌یابی باورها و رفتارهایی هستند که به تغییر شرایط محیط می‌پردازند تا هرچه سریع‌تر بین فرد و محیط یکپارچگی ایجاد شود (ساویکاس، ۲۰۱۳). خودکارآمدی یکی از رفتارهای انطباقی است (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). این مفهوم نیز از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و حتی ابراهیمی مقدم و محمود (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی با مؤلفه‌های سلامت عمومی رابطه مستقیم دارند. به نظر می‌رسد درمورد پیامد انطباقی اشتغال‌پذیری، خودکارآمدی کاریابی^۲ (ساکس، زیکیک و کوین^۳، ۲۰۱۵) رفتار انطباق‌یابی است که باعث می‌شود منابع خودتنظیمی انطباق‌پذیری به افراد برای هماهنگی دنیای درون و بیرون کمک کند. خودکارآمدی کاریابی نوع خاصی از کارآمدی است که مربوط به فعالیتهای پیدا کردن کار است. خودکارآمدی کاریابی نشان‌دهنده‌ی احساسات یک فرد در مورد انجام تکالیف خود برای یافتن کار یا استخدام مجدد است (ساکس، زیکیک و کوین، ۲۰۱۵). برخی از تکالیف خاص در حیطه‌ی کاریابی مانند نوشتن رزومه، جستجوی کار، شرکت در مصاحبه‌ها، ایجاد شبکه‌سازی برای یافتن فرصت‌های شغلی می‌توانند تحت تأثیر احساس خودکارآمدی کاریابی قرار بگیرند. سطح پایین خودکارآمدی کاریابی می‌تواند طول مدت دوره بیکاری را افزایش دهد درحالی‌که خودکارآمدی کاریابی بالا منجر به صرف کردن زمان و انرژی بیشتری برای یافتن کار و در نهایت افزایش شانس افراد در رسیدن به موفقیت می‌شود (ساکس، زیکیک و کوین، ۲۰۱۵؛ زیکیک و ساکس، ۲۰۰۹؛ مادی، کان و لیچنبرگر^۴، ۲۰۱۵). درواقع براساس مدل نظری برساخت‌گرایی درباره‌ی انطباق، انطباق‌پذیری مسیر شغلی ممکن است از طریق رفتارهای انطباق‌یابی مثل خودکارآمدی کاریابی منجر به اشتغال‌پذیری می‌شود. گوان و

1. adapting

2. job search self-efficacy

3. Saks, A. M; Zikic, J; & Koen, J

4. Maddy, L. M; Cannon, J. G; & Lichtenberger, E. J

همکاران^۱ (۲۰۱۳) در بررسی نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی در فرایند کاریابی دانشجویان فارغ‌التحصیل چینی نشان دادند که بین تمامی ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی با خودکارآمدی کاریابی و وضعیت اشتغال دانشجویان رابطه مثبت وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش دی‌گزنمن و چوی^(۲۰۱۳) در بین دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی‌گینه نو نشان داد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری با هر چهار بعد انطباق‌پذیری رابطه دارند. با توجه به اینکه تحقیقات نشان داده‌اند که خودکارآمدی عمومی و خودکارآمدی هیجانی با اشتغال‌پذیری رابطه دارند (برنتسون و مارکلوند، ۲۰۰۷؛ پول و کولتر^۲، ۲۰۱۳) می‌توان چنین فرض کرد که خودکارآمدی کاریابی نیز بتواند اشتغال‌پذیری را پیش‌بینی نماید. از طرفی با توجه به مدل نظری انطباق، و رابطه انطباق‌پذیری با خودکارآمدی کاریابی، می‌توان نقش خودکارآمدی کاریابی را به عنوان میانجی در نظر گرفت.

همانطور که گفته شد مدل انطباق به دنبال یکپارچگی فرد با دنیای کار است (ساویکاس، ۲۰۱۳). باید توجه داشت که هم فرد و هم محیط سیستم‌های پیچیده، پویا، غیرخطی، منحصر به فرد، هدفمند و گشوده‌ای هستند که با یکدیگر در تعاملند و پیامد انطباقی نتیجه‌ی هماهنگی بین این دو سیستم متعامل است. در نظریه آشوب مسیرهای شغلی^۳ که توسط پریور و برایت^۴ (۲۰۰۵، ۲۰۱۱) ارائه شده است، بر این ویژگی‌های خاص فرد و محیط تأکید شده است (پریور و برایت، ۲۰۰۵، ۲۰۱۱). غیرقابل پیش‌بینی بودن و رخدادهای شانسی در محوریت نظریه آشوب مسیرهای شغلی قرار دارد. براساس این نظریه رویدادهای شانسی بیشتر از آن چیزی که افراد تصور می‌کنند اتفاق می‌افتند. علاوه بر این، پیچیدگی، موضوع مهمی است که تحت عنوان تعدد تأثیرات سیستم بر زندگی افراد تعریف شده است که با هم در ارتباط هستند و در تعامل با روش‌های غیرقابل پیش‌بینی مورد توجه قرار گرفته‌اند (پریور و برایت، ۲۰۱۴).

1. Guan, Y, et al

2. Pool, L. D; Qualter, P

3. the chaos theory of careers

4. Pryor, R. G. L; & Bright, J. E. H

تعامل همراه با غیر قابل پیش بینی بودن، انسان را به سیستمی پیچیده تبدیل می‌کند. در جریان این تعامل افراد با محدودیت‌هایی مواجه می‌شوند. نوع واکنش افراد به این پیچیدگی جاذب^۱ نام دارد. در واقع جاذب‌ها تمایلات محدود با روش‌های ثابتی هستند که رفتار فرد را جهت می‌دهند و نوع واکنش وی به پیچیدگی‌ها را مشخص می‌کنند. برای مثال الگوی رفتاری شخصی که رفتارش صرفاً در هدف، نتیجه یا مکان خاصی خلاصه می‌شود، مبتنی بر جاذب نقطه‌ای^۲ است. یا فردی که الگوی رفتاری وی حرکت محدودی بین دو هدف مشخص را به تصویر می‌کشد در واقع بر مبنای جاذب پاندولی^۳ رفتار می‌کند. علاوه بر این ممکن است رفتار یک فرد یک الگوی تکراری بین چند نقطه را نشان دهد. این فرد در الگوی جاذب چرخشی^۴ گرفتار شده است. وجه اشتراک این سه جاذب آن است که هر سه مبتنی بر سیستم تفکر بسته و خواهان کنترل بر امور هستند. افراد با سیستم تفکر بسته توجهی به ماهیت تجربه‌ی انسانی نمی‌کنند از نظر آنها هرچیز غیر منتظره‌ای باید تحت کنترل درآید. اما تقاضاها و اتفاقات دنیای عجیب و پیچیده‌ی امروز با تفکر بسته قابل پاسخگویی نیست و در این بین افرادی که به سیستم تفکر باز متوسل می‌شوند بهتر از سایرین قادر به پاسخگویی به پیچیدگی دنیای پیچیده دارند. در سیستم تفکر باز افراد درک می‌کنند که گذشته، حال و آینده را تضمین نمی‌کند و مهمترین جاذب، جاذب عجیب و غریب^۵ است (پریور و برایت، ۲۰۱۱). در این جاذب شانس و تصادف به عنوان نیروهای مخالف و مخرب ثبات به حساب نمی‌آیند بلکه به عنوان یک واقعیت یکپارچه از تاروپود هستی پذیرفته می‌شوند (پریور، برایت؛ ۲۰۰۷).

پریور و هاوکینگ^۶ (۲۰۰۹) به این موضوع اشاره دارند در صورتیکه افراد، حتی افراد

1. attractor

2. point

3. pendulum

4. torus

5. strange

6. Pryor, R. G; & Hawkins, T. K

آسیب دیده جسمانی، با سیستم تفکر باز به تغییرات مسیرشغلی نگاه کرده و بتوانند پیچیدگی‌های دنیای متغیر را درک کنند، قادر به کسب راهبردهای جدید اشتغال‌پذیری خواهند بود. از سویی دیگر، به عقیده ساویکاس (۲۰۰۵، ۲۰۱۳) انطباق‌پذیری شامل منابع روانی - اجتماعی است که برای افراد نگرش‌ها و شایستگی‌های لازم برای درک و رویارویی با دنیای متغیر و پیچیده را فراهم می‌کند. و به افراد کمک می‌کند تا پویایی متناسب با تغییرات محیطی را داشته باشند.

همچنین آمادگی برای شانس بعنوان دومین مفهوم محوری در نظریه‌ی آشوب به شناسایی، کاربرد، ایجاد و انطباق با فرصت‌ها و پیامدهای تصادفی اشاره دارد (پریور، برایت؛ ۲۰۰۷). آمادگی برای شانس به عواملی چون انعطاف‌پذیری^۱، امیدواری^۲ یا خوش‌بینی^۳، ماجراجویی^۴ یا خطرپذیری^۵، جستجوگری^۶ یا کنجکاوی^۷، مقاومت^۸، داشتن راهبرد^۹، کارآمدی^{۱۰} و خوش‌اقبالی^{۱۱} یا همان شانس^{۱۲} اشاره دارد. بر اساس مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷) ابعاد انطباق‌پذیری از جمله کنجکاوی و اعتماد با ایجاد شایستگی‌هایی چون ریسک‌پذیری، اندیشه‌ورزی، پشتکار، و سخت‌کوشی زمینه را برای استفاده از فرصت‌ها رخدادهای تصادفی فراهم می‌آورند. فقدان آمادگی برای شانس همراه با سیستم تفکر بسته، می‌تواند افراد را به قربانیان سردرگم تغییرات پی در پی دنیای اشتغال‌کنونی تبدیل کند و توانایی اشتغال در آنها را کاهش دهد (پریور و برایت، ۲۰۱۱). لذا با در نظر داشتن نقش ادراک پیچیدگی و آمادگی

-
1. flexibility
 2. hopeful
 3. optimism
 4. adventurous (risk)
 5. risk
 6. inquisitive
 7. curiosity
 8. persistence
 9. strategy
 10. efficacy
 11. fortunate
 12. luckiness

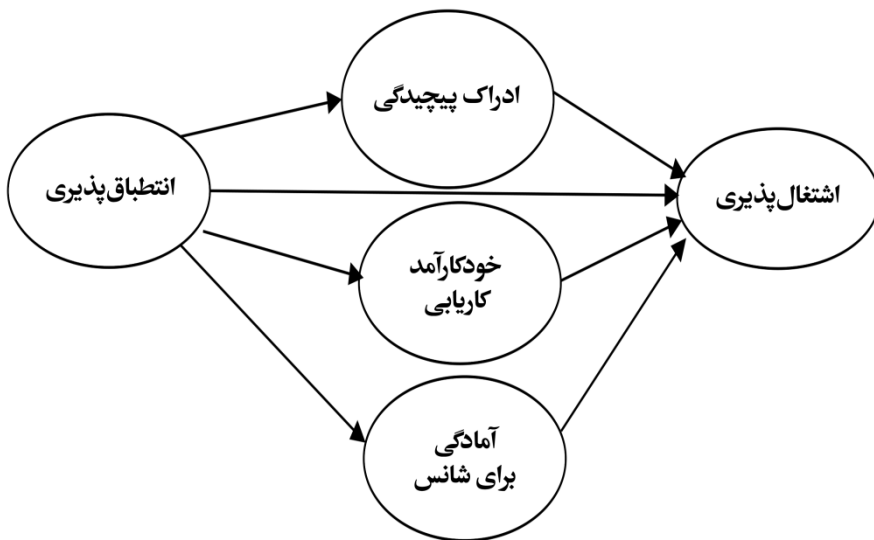
برای شانس در رشد مسیر شغلی (پریور، برایت؛ ۲۰۱۱) و نیز نقش رشد مسیر شغلی در اشتغال‌پذیری (واتس^۱، ۲۰۰۶)، توجه به اهمیت ادراک افراد از پیچیدگی و آمادگی افراد برای استفاده از شانس در اشتغال‌پذیری ضروری است. از این رو می‌توان مفاهیم ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس را به عنوان متغیرهای میانجی در رابطه انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری فرض کرد.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت در مواجهه با معضل بیکاری، افزایش اشتغال‌پذیری با استفاده از مداخلات مختلف، سیاستی پراهمیت محسوب می‌شود. در طراحی مداخلات مؤثر، شناسایی سازه‌های دخیل در اشتغال‌پذیری باید در اولویت قرار گیرد. یکی از سازه‌های مهم مؤثر بر اشتغال‌پذیری هم بر اساس نظریه برساخت‌گرایی مسیر شغلی و مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۱۳) و هم از لحاظ پژوهشی (دی‌گزن و چوی، ۲۰۱۳؛ کویتزی، فریرا و پوتگیتر^۲، ۲۰۱۵) انطباق‌پذیری است. اما مهم است که دریابیم انطباق‌پذیری چگونه اشتغال‌پذیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع باید کشف شود منابع میانجی در ارتباط بین انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری کدامند تا بتوان مداخلات غنی‌تری در این زمینه تدوین کرد.

همانگونه که قبلاً گفته شد بر اساس پیشینه و نیز مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۱۳) خودکارآمدی کاریابی یکی از رفتارهای انطباق‌یابی احتمالی است که می‌تواند بعنوان یک میانجی تلقی شود. ارتباط بین خودکارآمدی کاریابی با انطباق‌پذیری (گوان و همکاران، ۲۰۱۳) و رابطه‌ی خودکارآمدی با اشتغال‌پذیری (طیرایواری و حمید^۳، ۲۰۱۵) در تحقیقات تأیید شده است. اما نیاز است بر مبنای مدل نظری انطباق کشف شود آیا خودکارآمدی کاریابی میانجی ارتباط بین این دو متغیر است؟ همچنین با در نظر داشتن پیچیدگی‌های فرد و تعامل او با دنیای پیرامون، نیاز است بررسی شود آیا نوع

1. Watts, A. G
2. Coetzee, M; Ferreira, N; & Potgieter, I. L
3. Tiraievari, N; & Hamid, J. A

واکنش فرد به شانس و نیز ادراک فرد از پیچیدگی در انتقال اثرات منابع خودتنظیمی به اشتغال‌پذیری دخیل است. موضوعی که با وجود اهمیت، کمتر توجه پژوهشگران را حتی در عرصه‌ی بین‌المللی به خود جلب کرده است. به همین جهت این پژوهش به دنبال آن است که نقش خودکارآمدی کاریابی، آمادگی برای شانس و نیز ادراک پیچیدگی در ارتباط بین انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری افراد بیکار ایرانی دریابد. به عبارتی این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا انطباق‌پذیری به تنهایی می‌تواند با اشتغال‌پذیری رابطه داشته باشد یا برای ارتباط با آن به سازه‌های خودکارآمدی کاریابی، آمادگی برای شانس و ادراک پیچیدگی نیاز است. مدل مفروض در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی با در نظر داشتن انطباق‌پذیری بعنوان متغیر مستقل، اشتغال‌پذیری بعنوان متغیر وابسته و خودکارآمدی کاریابی، آمادگی برای شانس و ادراک پیچیدگی بعنوان متغیرهای میانجی

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

طرح پژوهش، رابطه‌ای بود و از آنجا که این پژوهش به دنبال آزمون مدل فرضی در مورد روابط پیچیده و غیرمستقیم بین سازه‌ها و تعیین نقش آنها در تبیین اشتغال‌پذیری بود از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید (گال، بورگ و گال، ۲۰۰۶، نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶). جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی افراد بیکار جویای کار در ایران بود. نمونه‌گیری به شیوه‌ی داوطلبانه و از طریق اعلام فراخوان در مراکز کاریابی و شبکه‌های اجتماعی انجام شد. حجم نمونه شامل ۷۱۹ فرد جویای کار در شهرهای مختلف ایران بود که به طور میانگین در حدود ۲۲ ماه به دنبال یافتن کار بودند. ملاک ورودی افراد به این پژوهش فارغ التحصیل بودن و برای مردان داشتن شرایط عمومی ورود به بازار کار مانند پایان خدمت دوره سربازی و یا معافیت بود. در صورتی که افراد این شرایط را نداشتند از نمونه حذف می‌شدند. در میان این افراد ۵۰۵ نفر زن (۷۰/۲٪)، ۲۱۴ نفر مرد (۲۹/۸٪) بودند. میانگین سنی این افراد ۲۸/۷ (SD = ۴/۷۱) بود. ۶۱/۶٪ از این افراد کارشناسی، ۳۶/۹٪ کارشناسی ارشد، ۱/۵٪ دکترا بودند. این افراد ساکن شهرهای مختلف تهران (۲۱٪)، اصفهان (۱۹٪)، شیراز (۱۲٪)، اهواز (۱۰٪)، مشهد (۷٪) و تبریز (۴٪) بودند و ۲۷٪ باقی‌مانده ساکن سایر شهرها بودند. خاطر نشان می‌شود که افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات توجیه شدند و همچنین برای همه افراد، حتی کسانی که به واسطه نداشتن ملاکهای ورودی از نمونه حذف شدند، کارنامه تفسیری نتایج فردی، به ایمیل ارسالی هنگام ورود اطلاعات، ارسال شد.

ابزار سنجش

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی

جهت سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی از نسخه‌ی فارسی مقیاس انطباق‌پذیری^۱ (نیلفروشان و سلیمی^۲، ۲۰۱۶) استفاده شد که نسخه انگلیسی آن توسط ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۲۴ گویه است و چهار بعد انطباق‌پذیری شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را می‌سنجد. پاسخگویی به این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱، کاملاً مخالف تا ۵، کاملاً موافق انجام می‌شود. روایی سازه‌ی این مقیاس از طریق تحلیل عاملی تأییدی هم در نسخه‌ی اصلی (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲) و هم در نسخه‌ی فارسی (نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶) تأیید شده است. پایایی این مقیاس از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرانباخ در نسخه‌ی اصلی ۰/۹۲ (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲) و در نسخه‌ی فارسی ۰/۹۲ (نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶) گزارش شده است. پایایی این مقیاس در این پژوهش از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرانباخ نیز ۰/۹۲ بدست آمد و ضریب آلفای کرانباخ ابعاد دغدغه ۰/۷۳، کنترل ۰/۷۶، کنجکاوی ۰/۸۵ و اعتماد ۰/۸۵ می‌باشد.

شاخص ادراک پیچیدگی

جهت سنجش ادراک پیچیدگی از نسخه‌ی ۹۷ سئوالی شاخص ادراک پیچیدگی^۳ ساخته‌ی پریور و برایت (۲۰۰۵) استفاده شد. این مقیاس برای سنجش سیستم تفکر باز دارای خرده‌مقیاس‌های تغییر مداوم^۴، غیرخطی بودن^۵، تغییر فاز دادن^۶، ظهور^۷، جاذب

1. Career adapt-abilities scale
 2. Nilforooshan, P; & Salimi, S
 3. Complexity Perception Index
 4. continual change
 5. non-linearity
 6. phase Shifts
 7. emergence

عجیب و غریب یا پیچیدگی^۱ و هدف / معنویت^۲ می‌باشد. پاسخگویی به این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱، کاملاً مخالف تا ۵، کاملاً موافق انجام می‌شود. در این پژوهش ابتدا مقیاس از نسخه‌ی فارسی به انگلیسی ترجمه شد. سپس نسخه‌ی ترجمه شده مجدداً به زبان انگلیسی بازگردانده شد. با ارسال نسخه‌ی بازترجمه به سازندگان اصلی از صحت ترجمه اطمینان حاصل شد. سازندگان این مقیاس شواهد روایی گزارشی نکرده‌اند و این شواهد در پژوهش‌های خارجی دیگر یافت نشد. در این پژوهش روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی گردید و مدل تک عاملی مرتبه دوم که در آن ادراک پیچیدگی به عنوان عامل مرتبه دوم و زیر مقیاس‌های مذکور به عنوان عوامل مرتبه اول و گویه‌ها به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شده بودند مورد تأیید قرار گرفت (RMSEA=۰/۰۲۵، CFI=۰/۹۸، TLI=۰/۹۹، CMIN/DF=۱/۵۸۸، ۳۴۷۱/۳۶۸، CMIN=۰/۸۲). در نسخه‌ی اصلی ضریب آلفای کرونباخ ابعاد مختلف از ۰/۷۴ تا ۰/۸۲ متغیر بوده است. در این پژوهش نیز پایایی از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹ برآورد شد و نیز ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های تغییر مداوم ۰/۷، غیرخطی بودن ۰/۷، تغییرناز دادن ۰/۷۹، ظهور ۰/۷۵، جاذب عجیب و غریب یا پیچیدگی ۰/۷۷ و هدف / معنویت ۰/۷۸ می‌باشد.

شاخص آمادگی برای شانس

جهت سنجش آمادگی برای شانس از شاخص آمادگی شانس^۳ که توسط پریور و برایت (۲۰۰۵) ساخته شده استفاده شد. این مقیاس ۵۲ گویه را دربرمی‌گیرد و به سنجش هشت بعد انعطاف‌پذیری، خوشبینی، خطرپذیری، کنجکاوی، مقاومت، داشتن راهبرد، کارآمدی و شانس می‌پردازد. پاسخگویی به این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱، کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق انجام می‌شود. در این پژوهش ابتدا مقیاس از نسخه‌ی

1. strange/complexityattractor
2. purpose/spirituality
3. Luck Readiness Index

فارسی به انگلیسی ترجمه شد. سپس نسخه‌ی ترجمه شده مجدداً به زبان انگلیسی بازگردانده شد. با ارسال نسخه‌ی بازترجمه به سازندگان اصلی از صحت ترجمه اطمینان حاصل شد. در این پژوهش روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی گردید و مدل تک عاملی مرتبه دوم که در آن آمادگی شانس به عنوان عامل مرتبه دوم و زیر مقیاس‌های مذکور به عنوان عوامل مرتبه اول و گویه‌ها به عنوان متغیر آشکار در نظر گرفته شده بودند مورد تأیید قرار گرفت ($RMSEA=0/029$ ، $CFI=0/99$ ، $TLI=0/99$ ، $CMIN=1479/296$ ، $CMIN/DF=1/778$). در نسخه‌ی اصلی ضریب آلفای کرونباخ ابعاد مختلف از $0/68$ تا $0/76$ متغیر بوده است (پریور و برایت، ۲۰۰۵). در این پژوهش نیز پایایی از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ $0/87$ برآورد شد و نیز ضریب آلفای کرونباخ ابعاد انعطاف‌پذیری $0/72$ ، خوشبینی $0/79$ ، خطرپذیری $0/7$ ، کنجکاوی $0/72$ ، مقاومت $0/83$ ، داشتن راهبرد $0/7$ ، کارآمدی $0/8$ و شانس $0/79$ می‌باشد.

مقیاس خودکارآمدی کاریابی

جهت سنجش خودکارآمدی کاریابی در این پژوهش از نسخه‌ی فارسی مقیاس خودکارآمدی کاریابی^۱ که توسط ساکس و همکاران (۲۰۱۵) ساخته شده استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۰ گویه است و دو بعد رفتار کاریابی و پیامد کاریابی را می‌سنجد. ۱۰ گویه اول متعلق به بعد رفتار کاریابی و ۱۰ گویه دوم متعلق به بعد پیامد کاریابی می‌باشد. پاسخگویی به این مقیاس در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱، کاملاً مخالف تا، ۵ کاملاً موافق انجام می‌شود. در این پژوهش ابتدا مقیاس از نسخه‌ی فارسی به انگلیسی ترجمه شد. سپس نسخه‌ی ترجمه شده مجدداً به زبان انگلیسی بازگردانده شد. با ارسال نسخه‌ی بازترجمه به سازندگان اصلی از صحت ترجمه اطمینان حاصل شد. ساکس و همکاران (۲۰۱۵) روایی سازه‌ی این مقیاس را از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی کرده و مدل دو عاملی را تأیید نمودند. در این پژوهش نیز تحلیل عاملی تأییدی مدل دو

عاملی را تأیید کرد ($\text{RMSEA} = 0/04$ ، $\text{CFI} = 0/975$ ، $\text{TLI} = 0/965$ ، $\text{CMIN/DF} = 313/608$)، ساکس و همکاران (۲۰۱۵) پایایی از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرانباخ در نسخه‌ی اصلی $0/92$ برآورد کردند. در این پژوهش نیز پایایی از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرانباخ $0/9$ برآورد شد و نیز آلفای کرانباخ ابعاد رفتار کاریابی $0/76$ و پیامد کاریابی $0/89$ می‌باشد.

مقیاس اشتغال پذیری

جهت سنجش اشتغال پذیری از مقیاس ۲۶ گویه‌ای ساخته‌ی پول، کولتر و سیول^۱ (۲۰۱۴) استفاده شد که پنج عامل هوش هیجانی و مدیریت خود، عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه، یادگیری رشد مسیرشغلی، مهارت‌های حل مسئله و تجربه کار و زندگی را می‌سنجد. پاسخگویی به این مقیاس در طیف هفت درجه‌ای لیکرت از ۱، کاملاً مخالفم تا ۷، کاملاً موافقم انجام می‌گیرد. پول و همکاران (۲۰۱۴) روایی این مقیاس را از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و مدل تک عاملی مرتبه دوم را تأیید کرده‌اند. در این پژوهش نیز روایی سازه‌ی این مقیاس از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و مدل مفروض مورد حمایت قرار گرفت ($\text{RMSEA} = 0/019$ ، $\text{CFI} = 0/99$ ، $\text{TLI} = 0/99$ ، $\text{CMIN/DF} = 351/79$)، ضریب آلفای گزارش شده برای عوامل این پرسشنامه توسط پول و همکاران (۲۰۱۴) بین $0/63$ تا $0/83$ تخمین زده شده است. در این پژوهش نیز پایایی از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرانباخ $0/93$ برآورد شد و نیز ضریب آلفای کرانباخ عوامل هوش هیجانی و مدیریت خود $0/86$ ، عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه $0/76$ ، یادگیری رشد مسیرشغلی $0/86$ ، مهارت‌های حل مسئله $0/7$ و تجربه کار و زندگی $0/77$ می‌باشد.

یافته‌ها

هدف این پژوهش بررسی یک مدل میانجی بود که در آن متغیر انطباق‌پذیری بعنوان متغیر برون‌زا، متغیرهای ادراک پیچیدگی، آمادگی شانس و خودکارآمدی کاریابی به عنوان متغیرهای میانجی و اشتغال‌پذیری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS-23 و AMOS-23 مورد تحلیل قرار گرفتند. در جدول ۱، آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد بررسی و نیز روابط همبستگی بین متغیرها و در جدول ۲، آماره‌های توصیفی مربوط به خرده‌مقیاس‌های هرکدام ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۹۷/۷۹	۱۰/۷۸	۱	۰/۴۹*	۰/۶۴***	۰/۵۷***	۰/۶۸***
۳۱۷/۷۸	۲۲/۵۴	-	۱	۰/۴۰***	۰/۳۳***	۰/۳۵***
۲۷۱	۲۴/۰۷	-	-	۱	۰/۴۸***	۰/۳۵***
۷۵/۹۴	۱۲/۱				۱	۰/۶۲***
۱۴۹/۲۲	۱۷/۸۱					۱

* $p < 0/05$ *** $p < 0/001$

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار خرده‌مقیاس‌های متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار
۲۴/۶۶	۳/۰۳
۲۴/۳۱	۳/۰۵
۲۳/۹۷	۳/۳۸
۲۴/۸۳	۳/۲

۱- انطباق‌پذیری مسیر شغلی
 ۱-۱- دغدغه
 ۲-۱- کنترل
 ۳-۱- کنجکاوی
 ۴-۱- اعتماد

میانگین	انحراف معیار	
		۲- ادراک پیچیدگی
۵۱/۹۹	۴/۱۴	۲- ۱- تغییر مداوم
۵۴/۲۱	۴/۹۶	۲- ۲- غیر خطی بودن
۴۹/۰۷	۵/۱۷	۲- ۳- تغییر فاز دادن
۵۳/۶۹	۴/۵۶	۲- ۴- ظهور
۵۳/۷	۴/۳۲	۲- ۵- جاذب عجیب و غریب یا پیچیدگی
۵۵/۰۸	۴/۵۸	۲- ۶- هدف / معنویت
<hr/>		
		۳- آمادگی برای شانس
۳۳/۸۶	۳/۵۲	۳- ۱- انعطاف پذیری
۳۵/۹۲	۳/۷۳	۳- ۲- خوشبینی
۳۷/۹۱	۳/۸۸	۳- ۳- خطرپذیری
۳۹/۹۵	۳/۸۳	۳- ۴- کنجکاوی
۳۸/۶۶	۴/۸۷	۳- ۵- مقاومت
۳۸/۰۵	۳/۸۵	۳- ۶- داشتن راهبرد
۳۳/۱۵	۵/۵۸	۳- ۷- کارآمدی
۱۳/۴۶	۲/۸۲	۳- ۸- خوش شانسی
<hr/>		
		۴- خودکارآمدی کاریابی
۳۷/۹۶	۵/۲۸	۴- ۱- رفتار کاریابی
۳۷/۸۶	۸/۲	۴- ۲- پیامد کاریابی
<hr/>		
		۵- اشتغال پذیری
۶۶/۰۹	۷/۴۶	۵- ۱- هوش هیجانی و مدیریت خود
۲۸/۵۲	۴/۳۵	۵- ۲- عملکرد تحصیلی و مهارتهای مطالعه
۲۸/۹۹	۴/۰۹	۵- ۳- یادگیری رشد مسیرشغلی
۱۷/۱۵	۲/۵۸	۵- ۴- مهارتهای حل مسئله
۹/۴۵	۲/۸۹	۵- ۵- تجربه کار و زندگی

مندرجات جدول ۱ نشانگر معنی داری روابط ($p < ۰/۰۰۱$) بین پنج متغیر پژوهش است. برای بررسی مدل میانجی مفروض، الگوی معادلات ساختاری اعمال شد. با توجه

به عدم رعایت مفروضه نرمال بودن چند متغیره ($Skewness=9/644$ ، $26/429$ ، $Kurtosis=50/551$ ، $Mahalanobis=$)، از روش خودگردان سازی، بجای روش حداکثر درست نمایی (ML) استفاده شد. لازم به ذکر است که مفروضه نرمال بودن چند متغیره معمولاً در مدل‌ها برقرار نمی‌شود (قاسمی، ۱۳۸۸). ابتدا برازش مدل مفروض با داده‌ها بررسی شد. جهت سنجش برازش، شاخص برازش کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی^۱ (χ^2/df)، شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی‌مانده^۲ (RMSEA)، شاخص برازش هنجار شده‌ی مقتصد^۳ (PNFI)، شاخص برازش تطبیقی مقتصد^۴ (PCFI) و نیز شاخص برازش توکر لویس^۵ (TLI) و شاخص برازش تطبیقی^۶ (CFI) برآورد شد. شاخص‌های برازش مدل در جدول ۳ ارائه شده است. هنگامی که شاخص برازش کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی کمتر از ۲، توکر لویس و شاخص برازش تطبیقی بیشتر از ۰/۹۷، شاخص‌های برازش مقتصد بالای ۰/۵ و شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی‌مانده زیر ۰/۰۵ باشد برازش مدل عالی است و اگر شاخص کای اسکوئر به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، توکر لویس و شاخص برازش تطبیقی بیشتر از ۰/۹، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده زیر ۰/۰۸ و شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی‌مانده بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد، برازش مدل قابل پذیرش است (اسکرمله - انگل، موسبروگر و مولر^۷، ۲۰۰۳).

1. χ^2 per degree of freedom

2. root mean square error of approximation

3. parsimonious normed fit index

4. parsimonious comparative fit index

5. Tucker-Lewis index

6. comparative fit index

7. Schermelleh-Engel, K; Moosbrugger, H; & Müller, H

جدول ۳. شاخص های کلی برازش مدل میانجی مفروض

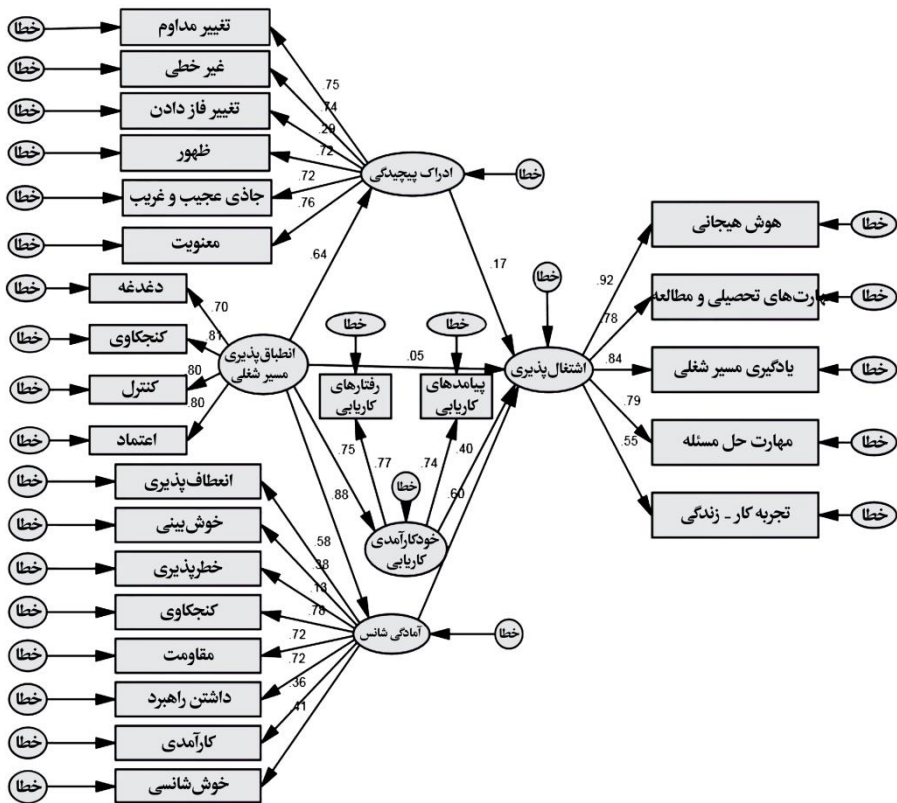
مقتصد		تطبیقی			مطلق			
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	CFI	TLI	P	DF	CMIN
۰/۰۴ [۰/۰۴۴-۰/۰۳۸]	۰/۷۴	۰/۷۱	۲/۲۰۳	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۰۰۱	۴۷۶	۱۰۴۸/۵۱۲

همان گونه که جدول ۳ نشان می دهد، مقادیر برآورد شده نشانگر آن است که مدل به خوبی با داده ها برازش داشته است. در ادامه در جدول ۴ برازش جزئی مدل شامل ضرایب مسیر استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار و نسبت بحرانی ضرایب مسیر ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب مسیر برای مدل مربوط به نقش خودکارآمدی کاریابی، آمادگی برای

شانس و ادراک پیچیدگی در رابطه بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری

ضریب مسیر غیر استاندارد	ضریب مسیر استاندارد	انحراف معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	
۰/۱۳	۰/۰۵	۰/۳۱	۰/۴۱	۰/۶۸	انطباق پذیری ← اشتغال پذیری
۱/۱۹	۰/۷۵	۰/۰۷	۱۵/۵۹	۰/۰۰۱	انطباق پذیری ← خودکارآمدی کاریابی
۰/۰۷	۰/۶۴	۰/۰۰۵	۱۳/۹۲	۰/۰۰۱	انطباق پذیری ← ادراک پیچیدگی
۰/۰۹	۰/۸۸	۰/۰۰۶	۱۴/۱۸	۰/۰۰۱	انطباق پذیری ← آمادگی برای شانس
۰/۶۷	۰/۳۹	۰/۱	۶/۷۳	۰/۰۰۱	خودکارآمدی کاریابی ← اشتغال پذیری
۴/۰۱۹	۰/۱۷	۴/۰۱۹	۱/۴۸	۰/۰۰۷	ادراک پیچیدگی ← اشتغال پذیری
۱۵/۶۲	۰/۶	۳/۷۸	۴/۱۳	۰/۰۰۱	آمادگی برای شانس ← اشتغال پذیری



شکل ۲: مدل آزمون شده بررسی میانجیگری ادراک پیچیدگی، آمادگی شانس و خودکارآمدی کاریابی در رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با اشتغال پذیری

براساس نتایج جدول ۴، ضریب تأثیر انطباق پذیری بر اشتغال پذیری از لحاظ آماری معنادار نبود. نتایج هم چنین نشان می دهد ضریب تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی کاریابی ($p < 0/001$ و $\gamma = 0/75$)، ادراک پیچیدگی ($p < 0/001$ و $\gamma = 0/64$) و آمادگی برای شانس ($p < 0/001$ و $\gamma = 0/88$) به لحاظ آماری معنادار است. علاوه بر این، ضریب تأثیر خودکارآمدی کاریابی ($p < 0/001$ و $\beta = 0/39$)، ادراک پیچیدگی ($p < 0/001$ و $\beta = 0/17$) و آمادگی برای شانس ($p < 0/001$ و $\beta = 0/6$) بر اشتغال پذیری بعنوان متغیر وابسته ی درون زا از نظر آماری معنادار است (شکل ۲). در جدول ۵ مسیرهای استاندارد و معناداری آنها قابل مشاهده است.

جدول ۵: روابط کل، غیر مستقیم، و مستقیم انطباق پذیری مسیر شغلی با اشتغال پذیری

رابطه کل	رابطه غیر مستقیم	رابطه مستقیم
استاندارد	استاندارد	استاندارد
۰/۷۷	۰/۷۲	۰/۰۵
۰/۰۲	۰/۱۳	۰/۱۵
[۰/۸۲، ۰/۷۲]	[۰/۵۳، ۰/۹۹]	[-۰/۳۳، ۰/۲۵]
۰/۰۱P=	۰/۰۰۶P=	۰/۸۷P=

براساس نتایج گزارش شده در جدول ۵، رابطه‌ی بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری بصورت کلی معنادار است ($p=۰/۰۱$). مسیر مستقیم انطباق پذیری به اشتغال پذیری معنادار نبود. درعین حال مجموع مسیرهای غیرمستقیم انطباق پذیری با اشتغال پذیری از طریق متغیرهای ادراک پیچیدگی، آمادگی برای شانس و خودکارآمدی کاریابی معنادار بود ($p=۰/۰۰۶$). این یافته گویای آن است که انطباق پذیری مسیر شغلی به طور غیرمستقیم از طریق ادراک پیچیدگی، آمادگی برای شانس و خودکارآمدی با اشتغال پذیری رابطه دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین انطباق پذیری مسیر شغلی با اشتغال پذیری با میانجی‌گری متغیرهای ادراک پیچیدگی، آمادگی برای شانس و خودکارآمدی کاریابی در افراد جویای کار در شهرهای مختلف ایران بود. نتایج نشان داد که خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس، رابطه‌ی مثبت بین انطباق پذیری مسیر شغلی و اشتغال پذیری را بصورت کامل میانجی‌گری می‌کنند. پژوهش‌های پیشین نیز از رابطه‌ی مثبت بین انطباق پذیری و اشتغال پذیری (دی‌گزن و چوی، ۲۰۱۳)، رابطه‌ی مثبت بین انطباق پذیری و خودکارآمدی کاریابی (گوان و همکاران، ۲۰۱۳) حمایت کرده‌اند. همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خودکارآمدی در اشکال مختلف

با اشتغال‌پذیری رابطه دارد (برنسون، نسوال و اسورک^۱، ۲۰۰۸؛ پول و کولتر، ۲۰۱۳). علاوه بر این پژوهشهای مختلفی رابطه مثبت برخی از عوامل سازنده ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس، مانند کنجکاوی برای فرصت‌های جدید (بنسون، مورگان و فیلیپیوس^۲، ۲۰۱۴)، خوشبینی (کیروس، کینونن و دسویپر^۳، ۲۰۱۴) و انعطاف‌پذیری (آیلس، فارستر و تینلین^۴، ۱۹۹۶)، را با اشتغال‌پذیری نشان داده‌اند. هرچند که بررسی نقش میانجی ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتغال‌پذیری، به علت منحصر به فرد بودن ساختار این دو مفهوم در نظریه آشوب مسیرهای شغلی، برای اولین بار در این پژوهش انجام شده است.

گذارهای مربوط به مسیر شغلی شامل گذار از مدرسه به کار، اشتغال به اشتغال، پست سازمانی به پست سازمانی نیازمند منابع روان‌شناختی اجتماعی است که ساویکاس (۲۰۰۵) آن را انطباق‌پذیری می‌داند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با چهار زیر مجموعه‌ی خود یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد باعث می‌شود ادراک فرد درباره‌ی برنامه‌ریزی مسیر شغلی، کنترل فرایندهای رشد مسیر شغلی، دسترسی به فرصت‌های مختلف در مسیر شغلی و شکل دادن به انتظارات مثبت، بهبود یابد (مکیلین و میدگلی^۵، ۲۰۱۵). این چهار عامل تأثیرات مثبتی را روی خودکارآمدی کاریابی، واکنش نسبت به پیچیدگی و آمادگی برای شانس اعمال می‌کنند زیرا باعث می‌شوند ظرفیت فرد برای به دست آوردن شغل یا همان اشتغال‌پذیری افزایش یابد. انطباق‌پذیری با پرورش دغدغه افراد نسبت به تغییرات و آینده شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵) باعث می‌شود افراد انواع دشواری‌ها در مسیر شغلی را پیش‌بینی کنند و با افزایش مهارت‌های حل مسئله، خود را برای مواجهه با انواع چالش‌ها آماده سازند (هارتانگ

1. Berntson, E; Näswall, K; & Sverke, M
2. Benson, V; Morgan, S; & Filippaios, F
3. Kirves, K; Kinnunen, U; & De Cuyper, N
4. Iles, P; Forster, A; & Tinline, G
5. Mcilveen, P; & Midgley, W

وکادارت^۱، ۲۰۱۷). در واقع مهارت‌های حل مسئله باعث می‌شود هم خودکارآمدی آنها افزایش یابد و هم در مواجهه با پیچیدگی، توانایی آنها برای انطباق با انواع محدودیت‌ها افزایش یابد. علاوه بر این، احتمالاً انطباق‌پذیری، با افزایش خوش‌بینی در افراد، آمادگی آنها برای شانس را گسترش داده و از سویی دیگر، از طریق افزایش باور خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی مبتنی بر سیستم تفکر باز و آمادگی برای شانس اشتغال‌پذیری را افزایش می‌دهد.

همچنین می‌توان گفت بعد کنجکاوی انطباق‌پذیری که به نگرش جستجوگرانه اشاره دارد که باعث اکتشاف مسیر شغلی مولد می‌شود. این قابلیت به افراد کمک می‌کند به طور واقع‌گرایانه گزینه‌های شغلی و آموزشی را کشف کنند و به آینده به طور واقع‌گرایانه‌تری نزدیک شوند (ساویکاس، ۲۰۱۳). گشودگی نسبت به تأثیرات فراتر از خود که از زیربناهای نظریه آشوب مسیرهای شغلی است و در ابعادی چون تغییر مداوم، غیرخطی بودن، تغییر فاز دادن، ظهور، جاذب عجیب و غریب یا پیچیدگی و هدف / معنویت (پریور و برایت، ۲۰۰۵) متجلی می‌شوند، تحت تأثیر انطباق‌پذیری، به ویژه بعد کنجکاوی آن است. در واقع انطباق‌پذیری به فرد کمک می‌کند تا بدون تعصب نسبت به اطلاعات مربوط به مسیر شغلی کنجکاو و گشوده باشد و بهتر بتواند برای اکتشاف مسیر شغلی خود طرح‌ریزی کند (مکیلین و میدگلی، ۲۰۱۵) و در این مسیر عوامل شانس و تصادفی را هم در نظر بگیرد و در واقع برای شانس آمادگی پیدا کند و آن را به عنوان یک فرصت، و نه یک محدودیت، ببیند.

همچنین کنترل بعنوان بعد دیگری از انطباق‌پذیری قصد و وجدان بیشتری برای تصمیمات مهم مسیر شغلی افراد ایجاد می‌کند. کنترل به افراد امکان می‌دهد در مواجهه با شانس، عدم ثبات و بی‌نظمی نقش منفعل نگرفته (هارتانگ و کادارت، ۲۰۱۷) و به عبارتی با تقویت جاذب عجیب و غریب، آمادگی برای شانس و عدم ثبات را

واقعیتی اساسی بدانند و با افزایش قوه‌ی تخیل و ابتکار خود اشتغال‌پذیری خود را با وجود بافت متغیر، بی‌ثبات و مبتنی بر شانس افزایش دهند و نسبت به اتفاقات با امید و خوش‌بینی واکنش نشان دهند. همچنین می‌توان گفت بعد کنترل به احساس مسئولیت و نیز قابلیت تعیین مسیرهای شغلی اشاره دارد (مکیلوین و میدگلی، ۲۰۱۵). بدین ترتیب احساس مسئولیت باعث افزایش عاملیت شده و عاملیت نیز خودکارآمدی در کارایی را افزایش می‌دهد و این خودکارآمدی افزایش یافته باور به دستیابی به شغل را چه از طریق کسب مهارت و چه از طریق شناختی را افزایش می‌دهد. همچنین احتمالاً کنترل که با اقتدار، مسئولیت‌پذیری، پشتکار، پافشاری، و خودتنظیمی فردی همراه است (ساویکاس، ۲۰۱۳) می‌تواند آمادگی برای شانس را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اعتماد به عنوان یکی دیگر از ابعاد انطباق‌پذیری، به احساس خودکارآمدی برای انجام موفقیت‌آمیز اقدامات اشاره دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵) که برای انتخاب‌های شغلی و آموزشی مناسب، ضروری‌اند. انتخاب‌های شغلی به حل مسائل پیچیده نیاز دارد، مخصوصاً زمانی که موقعیت پیچیده است و فرد لازم است با آشوب و بی‌ثباتی مواجهه شود. هرچه اعتماد مسیر شغلی بیشتر باشد بازداری و کناره‌گیری در مواجهه با موانع کمتر است (هارتنگ و کادارت، ۲۰۱۷). در واقع اعتماد با تحت تأثیر قرار دادن ادراک پیچیدگی توسط افراد و آمادگی برای شانس، توانایی روبرو شدن با آشوب مسیرهای شغلی را افزایش داده و این توانایی‌ها به نوبه‌ی خود اشتغال‌پذیری را افزایش می‌دهد. همچنین اعتماد می‌تواند باور به توانایی خود برای یافتن کار یا همان خودکارآمدی کارایی را افزایش داده و منجر به افزایش اشتغال‌پذیری می‌شود.

همچنین از منظر نظریه آشوب مسیرهای شغلی، افرادی که با سیستم تفکر باز به ادراک پیچیدگی موجود در دنیای متغیر شغلی کنونی می‌پردازند، در صورتی که عوامل تأثیرگذار بر آمادگی شانس را ارتقا دهند، بهتر می‌توانند در برابر تغییرات شدید موقعیت‌های شغلی دوام بیاورند (پریور و برایت، ۲۰۱۱). از این رو همچنان که نتایج این

پژوهش نشان می‌دهد، برای ارتقای سطح اشتغال‌پذیری، افراد نیازمند باز شدن سیستم تفکر و تغییر نگرش منفی آنها نسبت به شانس در مسیر شغلی پیشروی آنها هستند. نکته قابل توجه دیگری که نتایج این پژوهش در بر داشت این بود که انطباق‌پذیری مسیرشغلی به تنهایی نمی‌تواند بر اشتغال‌پذیری افراد تاثیرگذار باشد. ساویکاس (۲۰۱۳) در نقد نظریه‌های سنتی مشاوره مسیر شغلی که مبتنی بر عواملی چون هوش، شخصیت و رغبت بودند، کارایی این نظریه‌ها را در زمانی می‌داند که دریای دنیای مسیر شغلی آرام و باثبات بوده است. از دیدگاه او با تغییرات بنیادی دنیای شغلی، این دریا متلاطم و طوفانی شده است و افراد جامعه نیازمند مهارت‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند. اما همانطور که پریور و برایت (۲۰۱۱) مطرح نموده اند تاکید بیش از حد مدل برساخت گرایی بر معنایابی افراد و تفسیر خود در روایت مسیر شغلی می‌تواند به آنها این منظور را القا کند که می‌توانند در این دریای طوفانی، بر همه امور کنترل کاذب داشته باشند. بنابراین برای رویارویی با این شرایط، افراد علاوه بر انطباق‌پذیری به پذیرش خود به عنوان یک سیستم تفکر باز در قالب ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس نیاز دارند تا بتوانند توانایی اشتغال را در خود ایجاد کرده و حفظ نمایند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با تمرکز بر نقش میانجی این سازه‌ها تأییدکننده دیدگاه نظری آشوب مسیر شغلی است. علاوه بر این، خودکارآمدی کاریابی، از آن جهت می‌تواند مورد توجه قرار گیرد که به تسهیل فرایند کاریابی افراد، کمک شایان توجهی می‌کند. بطورکلی نتایج این پژوهش نشانگر آن است که اشتغال‌پذیری تابعی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس در انتقال اثرات منابع انطباق‌پذیری به اشتغال‌پذیری دخیل هستند.

این پژوهش بر روی نمونه‌ی وسیعی از بیکاران ایرانی انجام شده که در نوع خود کم نظیر است. نتایج این پژوهش می‌تواند مشاوران شغلی و مؤسسات کاریابی را در تدوین برنامه‌های مشاوره‌ای مناسب جهت افزایش اشتغال‌پذیری کمک کند. با این

حال این پژوهش بر روی یک نمونه از افراد بیکار انجام شده است. البته بخشی از توانایی اشتغال‌پذیری مربوط به حفظ شغل است. بنابراین پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی افراد شاغل نیز انجام شود. همچنین در این پژوهش نقش تنها چهار سازه در اشتغال‌پذیری بررسی شده است و پیشنهاد می‌شود سایر عوامل زمینه‌ای، فرهنگی و محیطی نیز بررسی شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود با انجام مداخلات آزمایشی مبتنی بر تقویت سازه‌های خودکارآمدی کاریابی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس نسبت به بررسی اثرات این چهار سازه در افزایش اشتغال‌پذیری حمایت‌های تجربی فراهم شود.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: تمامی شرکت‌کنندگان، قبل از تکمیل کردن پکیج پرسشنامه، در پاسخ به سؤال رضایت داشتن برای استفاده از اطلاعات آنها در این پژوهش، گزینه بلی را انتخاب کردند. خاطر نشان می‌شود که افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات توجیه شدند و همچنین برای همه افراد، حتی کسانی که به واسطه نداشتن ملاکهای ورودی از نمونه حذف شدند، کارنامه تفسیری نتایج فردی، به ایمیل ارسالی هنگام ورود اطلاعات، ارسال شد.

سهم نویسندگان: نویسنده اصلی پژوهش، تمامی مراحل پژوهشی را با راهنمایی استاد راهنما و مشاور انجام داده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله برگرفته از رساله دکتری مشاوره مسیر شغلی در دانشگاه اصفهان بوده است و از حمایت مالی هیچ سازمانی بهره نبرده است.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تضادی با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی: نویسندگان از همکاری مشارکت‌کنندگان عزیز در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌نمایند.

منابع

- ابراهیمی مقدم، ح.، محمود، ا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و خودکارآمدی با مؤلفه‌های سلامت عمومی در بین دانشجویان. پژوهش‌های مشاوره، ۱۶ (۶۳)، ۸۰-۶۷.
- اکبرزاده، م.، عابدی، م.، باغبان، ا. (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی. پژوهش‌های مشاوره، ۱۸ (۷۲)، ۹۴-۶۶.
- بابایی، س. (۱۳۹۵). بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده استخدام‌پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره شغلی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- گال، م.، بورگ، و.، گال، ح. (۲۰۰۶). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی (جلد اول). ترجمه: نصر اصفهانی، احمد رضا و همکاران (۱۳۹۶). تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- قاسمی، و. (۱۳۸۸). مدل سازی معادلات ساختاری در علوم اجتماعی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- سمیعی، ف.، اکرمی، ن.، کیخسروکیانی، م.، گل‌کیان، م. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بازیهای ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان. پژوهش‌های مشاوره، ۱۶ (۶۴)، ۱۸-۱.
- Benson, V., Morgan, S., & Filippaios, F. (2014). Social career management: Social media and employability skills gap. *Computers in Human Behavior, 30*, 519-525.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress, 21* (3), 279-292.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17* (4), 413-425.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management, 13* (1), 1-9.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82* (3), 199-207.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior, 65* (1), 14-38.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83* (3), 561-570.
- Iles, P., Forster, A., & Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability. *Journal of Managerial Psychology*.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and

- situation for satisfaction and success. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15-28). Springer, Cham.
- Kirves, K., Kinnunen, U., & De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and industrial democracy*, 35 (3), 435-453.
- Koen, J., Klehe, U. C., & van Vianen, A. E. (2015). Employability and job search after compulsory reemployment courses: The role of choice, usefulness, and motivation. *Applied Psychology*, 64 (4), 674-700.
- Maddy, 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.
- Mcilveen, P., & Midgley, W. (2015). A semantic and pragmatic analysis of career adaptability in career construction theory. In K. Maree & A De Fabio. *Exploring New Horizons in Career Counselling* (pp. 235-247). Sense Publishers, Rotterdam.
- McKee-Ryan, F. M., & Maitoza, R. (2014). *Job Loss, unemployment, and families*. In The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search. Oxford University Press
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Pool, L.D., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65 (4), 214-223.
- Pool, L.D., Qualter, P., & Sewell, P.J. (2014). Exploring the factor structure of the Career EDGE employability development profile. *Education and Training*, 56 (4), 303-313.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2005). *Luck readiness index manual*. Sydney: Congruence Pty Ltd/Bright and Associates.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY: Routledge.
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (3), 375-400.
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2014). The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 23 (1), 4-12.
- Pryor, R. G., & Hawkins, T. K. (2009). Medico-legal employability assessment: Myths, mistakes and misconceptions. *Australian Journal of Career Development*, 18 (1), 45-53.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- 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.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8 (2), 23-74.
- Tiraeyari, N., & Hamid, J. A. (2015). Is Employability Orientation More Enhanced by Career Self-Efficacy or Leadership Attribute? *Modern Applied Science*, 9 (8), 57.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45 (3), 449-476.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43 (4), 592-605.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. York: Higher Education Academy.
- 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.

