

## The Native Model of Challenges of Transitioning Students from University to Work: A Grounded Theory Research

Shima Pasha<sup>1</sup>, Simin Hosseinian<sup>2</sup>, Nooshin Pordelan<sup>3</sup>

1. Ph.d student of Department of counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. [shimapasha1367@gmail.com](mailto:shimapasha1367@gmail.com)
2. (Corresponding Author), PhD Counseling, Full Professor, Department of counseling, faculty of education and psychology, Alzahra university, Tehran, Iran. [Hosseinian@Alzahra.ac.ir](mailto:Hosseinian@Alzahra.ac.ir)
3. PhD Counseling, Assistant Professor, Department of Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. [pordelan@srbiau.ac.ir](mailto:pordelan@srbiau.ac.ir)

### ABSTRACT

This article is taken from the doctoral thesis

Received: 14/01/2023 - Accepted: 31/05/2023

**Aim:** The transition from university to work is one of the most sensitive periods in the lives of the educated, which can be a challenging or a relatively calm developmental stage. Therefore, the quality the type of this transition can affect the future career path as well as other life transitions. The purpose of the current research is to identify the challenges of the transition of students from university to work in the form of developing a native theoretical model. **Methods:** This research was conducted qualitatively using the grounded theory in 1401 .Semi-structured interviews were conducted with 16 undergraduate and graduates of the University of Isfahan using the method of purposive sampling, considering the rule of saturation. **Findings:** The results indicated the identification of 52 concepts and 15 categories. The model of the challenges of transitioning from university to work were compiled into 1. Causal conditions: Weakness in basic skills, self-awareness, psychological capitals, incompatibility of the individual characteristics with the field, low adaptability, lack of work experience; 2. Contextual conditions: Lack of environmental support, geographical location, imbalance between the supply and demand of the field in society; 3. Intervening conditions: Networking behavior; 4. Strategies: Skill training in a job unrelated to the field, education without a goal in postgraduate studies, willingness to migrate; and 5. The consequences: Individual, and social consequences. **Conclusion:** The results indicate that the challenges of students' transition from university to work are classified into two general categories: Challenges related to lack of preparedness (intrapersonal) and environmental factors (extra-personal). Therefore, the successful transition from university to work can be seen as dependent on two general factors: Intrapersonal (preparedness) and extra-personal (environment. ( The sum of these factors is effective in preparing students for transition. Specialists can help in preparing and the successful transition of students from university to work and in preventing unemployment and its resulting harms.

**Keywords:** Native model of challenges, students, transition from university to work, grounded theory



## الگوی بومی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار: یک پژوهش داده بنیاد

شیما پاشا<sup>۱</sup>، سیمین حسینیان<sup>۲</sup>، نوشین پردلان<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [shimapasha1367@gmail.com](mailto:shimapasha1367@gmail.com)
۲. نویسنده مسئول، دکتری مشاوره، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. [Hosseiniyan@Alzahra.ac.ir](mailto:Hosseiniyan@Alzahra.ac.ir)
۳. دکتری مشاوره، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. [pardelan@srbiau.ac.ir](mailto:pardelan@srbiau.ac.ir)

(صفحات ۱۴۲-۱۷۵)

### چکیده

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری می‌باشد

**هدف:** گذار از دانشگاه به کار یکی از حساس‌ترین دوره‌های زندگی تحصیل‌کردگان است که می‌تواند یک مرحله رشدی پرچالش یا یک مرحله نسبتاً آرام رشدی باشد از این رو کیفیت سپری کردن آن، بر مسیر شغلی آینده و همچنین سایر گذارهای زندگی تأثیرگذار است. هدف پژوهش حاضر شناسایی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار در قالب تدوین یک الگوی بومی می‌باشد. **روش:** این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از رویکرد نظریه زمینه‌ای در سال ۱۴۰۱ انجام شد. بدین منظور با ۱۶ نفر از فارغ‌التحصیلان و دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان به روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با رعایت قاعده اشباع انجام پذیرفت. **یافته‌ها:** نتایج حاکی از شناسایی ۵۲ مفهوم و ۱۵ مقوله بود که در قالب شرایط علی: ضعف در مهارت‌های بنیادی، ضعف در خودآگاهی، عدم تناسب ویژگی‌های فرد با رشته، ضعف در سرمایه‌های روان‌شناختی، انطباق‌پذیری پایین، فقدان تجربه کاری؛ شرایط زمینه‌ای: فقدان حمایت‌های محیطی، موقعیت جغرافیایی محدود، عدم تعادل میان عرضه و تقاضای رشته در جامعه؛ شرایط مداخله‌گر: رفتار شبکه‌سازی؛ راهبردها با مقوله‌های: مهارت‌آموزی در شغل غیر مرتبط با رشته، ادامه تحصیل بدون هدف در مقاطع تحصیلات تکمیلی، تمایل به مهاجرت و پیامدها: پیامدهای فردی و اجتماعی طبقه‌بندی گردید. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود که چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار در دو دسته کلی: "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی (درون فردی)" و "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی (برون فردی)" طبقه‌بندی می‌شود از این رو گذار موفق از دانشگاه به کار را می‌توان وابسته به دو دسته عامل کلی: درون فردی (آمادگی) و برون فردی (محیطی) دانست که مجموع این عوامل، در آماده‌سازی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان برای این گذار موثر است. لذا متخصصان می‌توانند با بهره‌گیری از مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از این الگو در آماده‌سازی و کمک به گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار و پیشگیری از بی‌کاری و آسیب‌های ناشی از آن، کمک شایانی نمایند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۴ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

**واژه‌های کلیدی:** الگوی بومی چالش‌ها، گذار از دانشگاه به کار، دانشجویان، نظریه داده بنیاد

## مقدمه

گذار از تحصیل به کار<sup>۱</sup> یک نقطه عطف مهم در زندگی دانشجویان است و ورود به بازار کار یکی از وظایف رشدی اساسی در دوره جوانی است. گذار موفق از دانشگاه به کار یک گام مهم، در عین حال پیچیده و چالش برانگیز در مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان است (ژانگ، هیرسیچی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲)؛ به گونه‌ایی که موفقیت یا شکست در آن بر ابعاد مختلف زندگی دانشجویان موثر است (بو، وانگ و کینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). عدم آمادگی برای این نوع گذار باعث می‌شود تا دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی دوره‌هایی از ابهام، سردرگمی و بلا تکلیفی، اضطراب و افسردگی (گراسمن و دی کوپر<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱)، بیکاری، نیاز مالی شدید (کپیر، توزگل دست<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰) و اشتغال در زمینه‌هایی که با اهداف، علایق و معناهای زندگی آنان هماهنگ نیست (دی وست، جاکوب و ووربروگن<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱) را تجربه کنند.

متخصصان مسیر شغلی گذار از دانشگاه به کار را حرکت از تحصیل تمام وقت به اشتغال (مسدوناتی، فورنیر، پینالت، لاهریزی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶) تعریف کرده‌اند. هر یک از نظریه‌های مسیر شغلی در سه پارادایم راهنمایی، رشدی و طراحی زندگی، گذار از دانشگاه به کار را به گونه متفاوت مفهوم‌سازی کرده‌اند (بروان و لنت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳). در پارادایم راهنمایی مسیر شغلی که اساس آن، تناسب شخص با محیط است، دست‌یابی به رضایت مندی مسیر شغلی از طریق همخوانی بین ویژگی‌های شخصیت، رغبت و ارزش در دنیای مشاغل حاصل می‌شود. در این پارادایم، خودشناسی و شناسایی دنیای

- 
1. Transition from education to work
  2. Zhang, Hirschi, Li, & You, X
  3. Boo, Wang, & Kim
  4. Grosemans, & De Cuyper
  5. Kepir Sávoly, & Tuzgol Dost
  6. De Vos, Jacobs, & Verbruggen
  7. Masdonati, Fournier, Pinault, , & Lahrizi
  8. Brown, & Lent

مشاغل و ایجاد هماهنگی میان آن‌ها، برگذار موفق از تحصیل به کار و در نهایت انتخاب شغل موثر است. در پارادایم‌های رشدی، متغیرهایی همچون یادگیری، خودکارآمدی، خودپنداره، آرزوهای مسیرشغلی و گسترش «خود» مورد تاکید است (هارتانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). در نظریه گستره‌زندگی، موفقیت در گذار مسیرشغلی وابسته به درک وظایف رشدی و آمادگی برای انجام آن با توجه به دوره زندگی و نقش فرد در آن مرحله است و در نظریه شناختی-اجتماعی بر خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار و رفتارهای کاریابی تاکید شده است (بروان و لنت، ۲۰۱۳). در پارادایم طراحی مسیرشغلی، گذار متغیری بسیار مهم است. نظریه پردازان این حوزه مانند ساویکاس و پروفلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در نظریه سازه‌گرایی مسیرشغلی، پاتون و مک ماهون در نظریه سیستمی (مک ماهون و پاتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) و کوکران در نظریه حکایی (کوکران و لاب<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴) معتقدند که با تغییر دنیای شغل، افراد باید خود را برای فرصت‌های شغلی کوتاه‌مدت به جای استخدام‌های مادام‌العمر آماده کنند. این نظریه‌ها نگاه بافتی به رشد انسان دارند و "خود" را به عنوان عاملی تحت تاثیر، بافت<sup>۵</sup> در نظر می‌گیرند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۱).

دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار که یک دوره رشدی است با وظایف دشواری از قبیل ترک دانشگاه، پایان یک نقش و آغاز نقش جدید و جستجوی شغل در دنیای متغیر و بی‌ثبات شغلی امروزی مواجهه می‌شوند (آکرمن، نیکانن و ووری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). از طرفی دیگر آن‌ها در حالی که محیط آشنا، امن و ساختاریافته‌ی آموزشی را ترک می‌کنند باید وارد دنیای ناامن و بی‌ثبات کاری شوند، شغلی بیابند که در حالت ایده‌آل، نه تنها با تحصیلات آنها مطابقت داشته باشد، بلکه با ارزش‌های شخصی آن‌ها نیز هم‌خوان باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ مری، دسی، بیزونه<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). از طرفی دیگر شرایط اقتصادی

1. Hartung

2. Savickas, & Porfeli

3. McMahon, & Patton

4. Cochran, & Laub

5. context

6. Akkermans, Nykänen, & Vuori

7. Merie, Dessie, & Bizuneh

ناپایدار جوامع و حقایق دنیای کار هزاره سوم که به سمت مشاغل بدون مرز و متنوع در حال حرکت است؛ بر ماهیت و تقاضاهای مربوط به مشاغل تاثیر گذاشته است و گذار موفق از دانشگاه به کار را با مشکلات زیادی مواجه ساخته است (بلاکر، آکرمن، تیم و جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹؛ تاکوچی و جانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). از این رو دانشجویان با چالش‌هایی در این نوع گذار روبه‌رو هستند. در این خصوص وندولنت و روچلین<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) دلایل دشواری گذار از دانشگاه به کار را سه چالش اساسی اعم از: (۱) وجود فرهنگ متفاوت حاکم بر دانشگاه و دنیای اشتغال و عدم آگاهی دانشجویان و فارغ‌تحصیلان از این تفاوت‌ها، (۲) ضعف تجربه و مهارت‌های مورد نیاز دنیای اشتغال در فارغ‌التحصیلان از قبیل: ضعف در مهارت‌های جستجوی شغل، مهارت‌های گفتاری و نوشتاری، مهارت‌های برقراری ارتباط موثر، مدیریت زمان، کارگروهی و حل مسئله، (۳) انتظارات غیرواقع بینانه دانشجویان از دنیای کار، می‌دانند.

پژوهش‌ها به سه نوع چالش مرتبط با اعتماد به نفس، مسولیت‌های شغلی و ارتباطی (بیاتیه و ناجا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲)؛ نبود حمایت اجتماعی داخلی و خارجی، وجود استرس و اضطراب در طول گذار، نبود حمایت اساتید، مربیان و ناظران (سوونی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱) اشاره کرده‌اند. پژوهشی دیگر در سال ۲۰۲۰ در کره، موانع و تسهیل‌کننده‌های گذار فارغ‌التحصیلان پرستاری به بازارکار را به ترتیب: ترس مرتبط با شغل پرستاری، حجم کاری، انتظارات افراطی نقش و مشکلات هیجانی مانند احساس گناه و شرم ناشی از خطا در وظایف شغلی؛ و دو دسته تسهیل‌کننده: اعتماد به نفس؛ و ارتباط با همکاران و هم‌مقطاران، محیط شغلی حمایتی و وجود یک برنامه گذار مرحله‌ای جهت توانمندسازی دانشجویان برای ورود به بازارکار؛ شناسایی کرده است (کیم و شین<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

- 
1. Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, & Khapova
  2. Takeuchi, Takeuchi, & Jung
  3. Wendlandt, & Rochlen
  4. Baytiyeh, & Naja
  5. Sweeney, Sweeney
  6. Kim, & Shin

با توجه به تغییرات دنیای کار در هزاره سوم و پیامدهای منفی طولانی شدن گذار از دانشگاه به کار، افزایش نرخ بیکاری و افزایش آمار فارغ التحصیلان بیکار در ایران با سهم ۴۰/۳ درصد از کل جمعیت بیکار کشور (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰) و نبود پژوهشی که چالش‌های این نوع گذار را در میان دانشجویان بررسی کند؛ پژوهش حاضر در راستای پاسخگویی به این سوال پژوهشی انجام گرفته است که دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار با چه چالش‌هایی روبه‌رو هستند؛ تا مشکلات موجود بر سر راه این نوع گذار را در میان تحصیل‌کردگان شناسایی کند و در راستای توفیق، کوتاه‌تر شدن و کاهش پیامدهای منفی طولانی شدن آن، گام موثری بردارد و بتواند سهمی در کاهش نرخ بیکاری و افزایش اشتغال‌پذیری قشر تحصیل‌کرده دانشگاهی نیز داشته باشد.

### روش پژوهش

مطالعه حاضر یک پژوهش کیفی است و به منظور شناسایی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار، از نظریه زمینه‌ایی<sup>۱</sup> استفاده شده است. جامعه این پژوهش، کلیه دانشجویان و فارغ التحصیلان کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۱ بودند. ۱۶ دانشجو به شیوه نمونه‌گیری هدفمند با رعایت قاعده اشباع نظری<sup>۲</sup> انتخاب شدند. به این صورت که بعد از انجام ۱۳ مصاحبه، هیچ داده جدید و مرتبط با مقوله‌ها حاصل نشد اما به جهت اطمینان بیشتر ۳ مصاحبه دیگر جهت حصول کفایت نظری انجام گردید و نهایتاً تعداد کل مصاحبه به ۱۶ مصاحبه رسید. ملاک‌های مورد نظر در انتخاب نمونه این پژوهش، شامل موارد زیر بود: ۱- دانشجویان ترم آخر کارشناسی و ۲- فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی غیر شاغل مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره دانشجویی دانشگاه اصفهان و معیارهای خروج از نمونه عبارت بود از: ۱- شاغل بودن و ۲- رضایت مندی از وضعیت اشتغال. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختار یافته و طرح سوالات باز پاسخ با سوالات محوری: "مشکلاتی که در ورود به

1. Grounded theory

2. Theoretical saturation

بازار کار با آن رو به رو هستید را شرح دهید."، "چقدر برای ورود به بازار کار آماده هستید؟ لطفاً دلایل آمادگی یا عدم آمادگی تان را در ورود به بازار کار توضیح دهید."، "بود. قبل از مصاحبه، توضیحاتی درباره نحوه مصاحبه به مصاحبه‌شوندگان داده شد و از آن‌ها برای ضبط مطالب اجازه گرفته شد. بعد از اتمام هر مصاحبه، مطالب ضبط شده پیاده و به صورت متن درآمدند. و در نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی ۱۰ Nvivo وارد شدند. سپس بر پایه توصیف‌های مشارکت‌کنندگان، مفاهیم آشکار و پنهانی که از لحاظ مفهومی در چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار بود، مشخص شد و طی مراحل کدگذاری باز<sup>۱</sup>، محوری<sup>۲</sup> و گزینشی<sup>۳</sup> طبقه‌بندی گردید. در کدگذاری باز، به هر یک از چالش‌های مطرح شده یک کد اختصاص داده شد و تمامی داده‌ها کدگذاری شدند. سپس در کدگذاری محوری، میزان تشابه و تفاوت هر یک از مفاهیمی که در کدگذاری باز بدست آمده بود، مقایسه شد و کدهای مشابه در یک طبقه قرار گرفتند. در نهایت در کدگذاری گزینشی، به وسیله تلفیق کردن طبقه‌های ایجاد شده یک طبقه‌بندی کلی از داده‌ها بدست آمد و از این طریق الگوی بومی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار تدوین گردید. جهت افزایش اعتبار داده‌ها از سه فن مرسوم استفاده شد: (۱) اعتباریابی توسط مشارکت‌کنندگان به این صورت که بعد از هر مصاحبه متن نوشته شده به مصاحبه‌شوندگان نشان داده شد تا صحت نوشته‌ها را تایید کنند. (۲) مقایسه تحلیلی: در این روش به داده‌های خام رجوع شد تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی شود. (۳) بازبینی توسط همکار پژوهش: متن مصاحبه جهت کدگذاری به همکاران پژوهشگر داده شد و ضریب توافق بالای ۸۵ درصد به دست آمد. برای اعتباریابی الگو، از پانل متخصصین استفاده شد. به این صورت ابتدا روایی صوری الگوی پیشنهادی از حیث تناسب و انسجام مولفه‌ها، عبارات یا وجود نارسایی در معانی کلمات با نظر اساتید مورد بررسی قرار گرفت و اصلاح شد. سپس پیش‌نویس اولیه طبقه‌بندی مولفه‌ها و مقولات به منظور بررسی کفایت و نوع سازمان‌دهی

- 
1. Opening coding
  2. Axial coding
  3. Selective coding

فرایندها به اساتید رشته مشاوره در حوزه شغلی و تحصیلی ارائه گردید و بعد از انجام اصلاحات مورد نظر آن‌ها، پیش‌نویس نهایی در اختیار خبرگان مشاوره قرار گرفت. بعد از اعمال نکات اصلاحی مورد نظر آن‌ها، طبقه‌بندی مولفه‌ها و مقوله‌های به دست آمده، مورد تایید قرار گرفت.

## یافته‌ها

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

شرکت‌کننده	رشته تحصیلی	مقطع تحصیلی	جنس	سن	وضعیت تاهل
۱	آمار	فارغ‌التحصیل	زن	۲۵	مجرد
۲	جغرافیا	فارغ‌التحصیل	زن	۲۲	مجرد
۳	علوم سیاسی	فارغ‌التحصیل	زن	۲۳	مجرد
۴	کتابداری	فارغ‌التحصیل	زن	۲۱	مجرد
۵	مشاوره	ترم آخر	زن	۲۲	مجرد
۶	بهداشت عمومی	ترم آخر	زن	۲۳	مجرد
۷	میکروبیولوژی	فارغ‌التحصیل	زن	۲۳	مجرد
۸	ژنتیک مولکولی	فارغ‌التحصیل	زن	۲۴	مجرد
۹	شیمی-فیزیک	فارغ‌التحصیل	زن	۲۳	مجرد
۱۰	بیوشیمی	ترم آخر	مرد	۲۴	مجرد
۱۱	زیست	فارغ‌التحصیل	مرد	۲۳	مجرد
۱۲	زبان ارمنی	ترم آخر	مرد	۲۲	مجرد
۱۳	حسابداری	ترم آخر	مرد	۲۲	مجرد
۱۴	مهندسی عمران	فارغ‌التحصیل	مرد	۲۴	مجرد
۱۵	مهندسی مکانیک	ترم آخر	مرد	۲۳	مجرد
۱۶	زبان‌شناسی	فارغ‌التحصیل	مرد	۲۳	مجرد

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از میان ۱۶ نفر نمونه، ۸ نفر زن و ۸ نفر مرد هستند. سن نمونه بین ۲۱ تا ۲۵ سال، با میانگین سنی ۲۲ سال که ۱۰ نفر از آن‌ها



فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی و ۶ نفر ترم آخر کارشناسی و همگی مجرد می‌باشند. بعد از انجام مصاحبه‌ها به روش نظام‌مند، در مرحله کدگذاری باز و محوری، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج شدند. در کدگذاری باز، در نهایت ۵۲ کد اولیه و در کدگذاری محوری، ۱۵ مقوله اصلی (ضعف در مهارت‌های بنیادی، ضعف در خودآگاهی، عدم تناسب ویژگی‌های فرد با رشته، ضعف در سرمایه‌های روان‌شناختی و ضعف در انطباق پذیری مسیر شغلی، فقدان تجربه کاری، فقدان حمایت‌های محیطی، موقعیت جغرافیایی محدود، عدم تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در جامعه، ضعف در رفتار شبکه‌سازی، مهارت‌آموزی در شغل غیر مرتبط با رشته، روی آوردن به ادامه تحصیل بدون هدف در مقاطع تحصیلی بالا، تمایل به مهاجرت، پیامدهای فردی و اجتماعی) بدست آمد. در کدگذاری محوری دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز تشکیل داده شد با یکدیگر مقایسه و آن‌هایی که با هم شباهت داشتند حول محور مشترک قرار گرفتند. با استفاده از سلسله رویه‌هایی، اطلاعات با یکدیگر ربط داده شدند. این کار با استفاده از مدل سرمشق که متضمن محتوا و راهبردهای کنش/کنش متقابل و پیامدها بود، صورت گرفت. در نهایت مفاهیم بدست آمده از کدگذاری باز به مقوله‌های اصلی تبدیل گردید. و در مرحله آخر، مقوله‌های بدست آمده از کدگذاری محوری، یکپارچه شدند. یعنی مقوله‌ها به هسته مرکزی "گذار ناموفق" مرتبط شدند. هسته مرکزی مذکور از طریق برقراری نوعی یکپارچگی در کدها و مقوله‌ها، منجر به ایجاد یکپارچگی در الگوی نهایی شد و در نهایت الگوی بومی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار طراحی گردید که در ادامه به آن‌ها اشاره شد.

### شرایط علی

شرایط علی، علل سبب ساز گذار ناموفق با ماهیت درون فردی است که به نقش عاملیت فردی (آمادگی/ عدم آمادگی) دانشجویان برای ورود به بازار کار) اشاره دارد و در زمره "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی گذار" قرار می‌گیرد که مصاحبه‌شوندگان به عنوان

دلایل اصلی دشواری‌شان در ورود به بازار کار به آن‌ها اشاره کردند. به عبارتی دیگر، ضعف در این دسته عوامل، دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان برای ورود به بازار کار دارد و از این رو سبب دشواری این نوع گذار می‌گردد. جهت تعیین شرایط علی از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد: چقدر برای ورود به بازار کار آماده هستید؟ و چرا؟ با ذکر دلایل. مفاهیم و مقوله‌هایی که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. مفاهیم و مقوله‌های مربوط به شرایط علی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار (چالش‌های مربوط به عدم آمادگی گذار)

گزینه‌ی	محوری	باز
گذار ناموفق	مهارت‌های سخت مهارت‌های کارایی مهارت‌های نرم	ضعف در مهارت‌های بنیادی
		کمبود مهارت‌های عملی مرتبط با رشته، تسلط کم یا عدم تسلط بر نرم افزارهای رشته، تعداد واحدهای عملی و کاروری کم؛ ضعف در برقراری ارتباط و گفتگوی موثر، ضعف در کار گروهی، مذاکره و حل مسئله؛ ضعف در مهارت رزومه نویسی، ضعف در مهارت شرکت در مصاحبه استخدامی
	ضعف در خودآگاهی مسیر شغلی	عدم آگاهی از علایق شغلی، عدم آگاهی از استعداد، عدم آگاهی از نقاط قوت و ضعف خویش، عدم آگاهی از مهم‌های زندگی (ارزشها)
	عدم تناسب ویژگی‌های فرد ( رغبت، استعداد، ارزش) با رشته	ناهم خوانی رغبت‌های شغلی با رشته، ناهم خوانی استعداد‌های فرد با رشته، ناهم خوانی ارزش‌های فرد با رشته
	فقدان تجربه کاری	کارآموزی کم
	ضعف در سرمایه‌های روان‌شناختی امید تاب‌آوری خوش‌بینی	ناامیدی نسبت به آینده، کمبود اراده و پشتکار؛ بدبینی نسبت به آینده، سبک اسنادی بیرونی پایدار، منبع کنترل بیرونی؛ سطح مقاومت پایین در برابر مشکلات

گزینشی	محوری	باز
	دغدغه کنجکاوی کنترل اعتماد	بی‌تفاوتی نسبت به آینده، عدم احساس نیاز به شغل، نداشتن هدف برای آینده شغلی؛ اطلاع کم نسبت به فرصت‌های شغلی رشته، تفحص و کاوش کم؛ مسولیت‌پذیری کم؛ عدم اعتماد به توانایی در انجام وظایف شغلی

### ضعف در مهارت‌های بنیادی

مهارت‌های بنیادی، مهارت‌های اساسی و پایه‌ای موثر در ایجاد آمادگی گذار و کاهش دشواری‌های ورود به بازار کار است که ضعف در آن موجب عدم آمادگی دانشجویان برای گذار می‌شود. این مهارت‌ها در سه دسته: مهارت‌های سخت، مهارت‌های نرم و مهارت‌های کارایی‌شناسایی و طبقه بندی گردید.

### مهارت‌های سخت

مهارت‌های سخت؛ مهارت‌های تخصصی، فنی و اجرایی مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی است که ضعف در آن دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد از این رو منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌گردد. مصاحبه شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

کمبود مهارت‌های عملی مرتبط با رشته: مصاحبه شونده ۱: از نظر عملی، مهارت‌های کافی رشته ام را ندارم.

تسلط کم یا عدم تسلط بر نرم افزارهای مرتبط با رشته: مصاحبه شونده ۱۳: بر نرم افزارهای مرتبط با رشته ام مسلط نیستم.

تعداد واحدهای عملی و کارورزی کم: مصاحبه شونده ۱۴: در دانشگاه تعداد واحدهای عملی و کارورزی کمی برای رشته ام در نظر گرفته شده است.

### مهارت‌های نرم

مهارت‌های نرم؛ مهارت‌های بین فردی و اجتماعی است که ضعف در آن دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد از این رو منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌شود... مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

**ضعف در برقراری ارتباط و گفتگوی موثر:** تمام مصاحبه‌شوندگان: نمی‌توانم در مصاحبه‌های استخدامی به شیوه موثر با کارفرمایان و مسولان ذی ربط ارتباط برقرار کنم. نمی‌توانم نظراتم را به شیوه موثر بیان کنم.

**ضعف در کار گروهی:** مصاحبه‌شونده ۳، ۱۶: بلد نیستم که چگونه با دیگران همکاری کنم. ترجیح من، انجام کارها به شیوه فردی است.

**ضعف در حل مسئله:** مصاحبه‌شونده ۱۲، ۶: نمی‌دانم که برای افزایش آمادگی‌ام برای ورود به بازار کار باید چه کارهایی انجام دهم. نمی‌دانم که نقاط ضعف من در ورود به بازار کار چیست.

### مهارت‌های کاریابی

مهارت‌های کاریابی، مهارت‌های شناسایی و جستجوی هدف دار فرصت‌های شغلی برای اشتغال است که ضعف در آن دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد از این رو منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌شود. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

**ضعف در مهارت رزومه‌نویسی:** مصاحبه‌شونده ۵، ۱۰: تاکنون رزومه کاری برای خود تهیه نکردم. نمی‌دانم که برای ورود به بازار کار، چه بخش‌هایی از رزومه مهم است.

**ضعف در مهارت شرکت در مصاحبه‌های استخدامی:** مصاحبه‌شونده ۵، ۷، ۸: در مصاحبه‌های استخدامی که تاکنون رفتم، نتوانستم به درستی به سوالات تیم مصاحبه‌کننده، پاسخ دهم. نمی‌دانم که چه سوالاتی در مصاحبه‌های استخدامی پرسیده می‌شود. دلیل عدم قبولی‌ام را در مصاحبه‌های استخدامی نمی‌دانم.

### ضعف در خودآگاهی مسیر شغلی

خودآگاهی مسیر شغلی به درک نسبتاً کامل و صحیح فرد از شرایط و ویژگی‌های فردی (علایق، استعداد، ارزش‌ها، نقاط ضعف و قوت) اشاره دارد که ضعف در آن دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد از این رو منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌شود.. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

عدم آگاهی از علایق شغلی: مصاحبه‌شونده ۱۶، ۱۱، ۲: نمی‌دانم که به چه زمینه شغلی علاقه‌مند هستم.

عدم آگاهی از استعدادها: نمی‌دانم که استعداد و توانایی من در چه زمینه‌هایی است.

عدم آگاهی از نقاط ضعف و قوت: نمی‌دانم که نقاط ضعف من چیست.

عدم آگاهی از ارزش‌ها: نمی‌دانم که چی در زندگی برای من مهم است.

### عدم تناسب ویژگی‌های فرد (رغبت، استعداد، ارزش) با رشته

تناسب میان ویژگی‌های فرد با رشته اشاره به هم‌خوانی میان شخص با رشته و شغل آینده (محیط) دارد که وجود ناهم‌خوانی میان این دو، دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد از این رو منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌شود. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

ناهم‌خوانی رغبت با رشته: مصاحبه‌شونده ۹: من به درد محیط‌های پژوهشی نمی‌خورم و از پژوهش و کار تحقیقی خوشم نمی‌آید (رشته شیمی- فیزیک).

ناهم‌خوانی استعداد با رشته: مصاحبه‌شونده ۱۳: در رشته من نیاز به ریاضیات قوی هست و من در ریاضیات ضعیفم.

ناهم‌خوانی ارزش با رشته: مصاحبه‌شونده ۵: کمک کردن به دیگران برای من در اولویت قرار ندارد در عوض بیشتر برای من مهم است که خودم را ابراز کنم.

### فقدان تجربه کاری

فقدان تجربه کاری دلالت بر عدم آمادگی دانشجویان در گذار دارد که منجر به دشواری ورود به بازار کار می‌شود. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفهوم زیر به این مقوله اشاره کردند

کارآموزی کم: مصاحبه‌شونده ۱۳: در طول تحصیل واحدهای کارآموزی کمی را گذرانده‌ام.

### ضعف در سرمایه روان‌شناختی

ضعف در سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع شناختی مثبت و اثرگذار بر عملکرد، حاکی از عدم آمادگی دانشجویان در گذار است که دشواری ورود به بازار کار را سبب می‌شود. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

امید:

ناامیدی نسبت به آینده: مصاحبه‌شونده ۱۱: من دیگه امیدی به پیدا کردن شغل ندارم.

کمبود اراده و پشتکار: مصاحبه‌شونده ۵: در پیدا کردن شغل، پشتکار چندانی ندارم. خوش بینی:

سبک اسناد بیرونی پایدار: مصاحبه‌شونده ۱۵: من در پیدا کردن شغل، شانس ندارم. منبع کنترل بیرونی: مصاحبه‌شونده ۸: دلیل اینکه تا به الان نتوانستم وارد بازار کار شوم به این خاطر است که کلا کار در جامعه نیست (وضعیت کار در جامعه بده).

تاب‌آوری:

سطح مقاومت پایین در برابر مشکلات: مصاحبه‌شونده ۱۴: وقتی در مصاحبه استخدامی رد می‌شوم، خیلی عصبانی می‌شم و بهم می‌ریزم و دیگه دست و دلم به پیدا کردن شغل نمی‌ره.

### **ضعف در انطباق پذیری مسیر شغلی**

ضعف در انطباق پذیری به عنوان یک منبع مقابله‌ای درون روانی برای رویارویی با چالش‌ها و تغییرات رشدی، نشانه عدم آمادگی دانشجویان در گذار است که دشواری ورود به بازار کار را موجب می‌شود. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

#### **دغدغه**

بی تفاوتی نسبت به آینده: مصاحبه‌شونده ۹: در دوران دانشجویی به فکر تقویت بخش‌های مختلف رزومه کاریم نبودم.  
عدم احساس نیاز به شغل: مصاحبه‌شونده ۱۰: فعلاً از سوی خانواده به لحاظ مالی تامین هستم به این خاطر نیازی به داشتن شغل نمی‌کنم.  
نداشتن هدف برای آینده شغلی: مصاحبه‌شونده ۱۲: نمی‌دانم که بعد از فراغت از تحصیل می‌خوام چی کار کنم.

#### **کنجکاوی**

اطلاع کم نسبت به فرصت‌های شغلی رشته: مصاحبه‌شونده ۴: نمی‌دانم برای رشته من کجاها کار هست.  
تفحص و کاوش کم: مصاحبه‌شونده ۱: به بخشنامه‌ها و اطلاعیه‌های نصب شده در تابلو اعلانات دانشکده توجه نمی‌کنم.

#### **کنترل**

مسئولیت پذیری کم: مصاحبه‌شونده ۵: نسبت به اینکه آینده خودم را بسازم، حس مسئولیت نمی‌کنم چون اکثراً خانواده برایم شرایط را مهیا ساختند.

#### **اعتماد**

عدم اعتماد به توانایی در انجام وظایف شغلی: مصاحبه‌شونده ۶: خودم را قادر به

انجام وظایف شغلی نمی‌دانم.

### شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای مجموعه‌ای از شرایط موقعیتی (زمانی و مکانی) با ماهیت برون فردی (محیطی) موثر در دشواری ورود به بازار کار دانشجویان است که در زمره "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی" در گذار قرار دارد. علاوه بر اینکه در میان پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، پاسخ‌هایی که جنبه محیطی و موقعیتی دارند در این مقوله قرار گرفتند؛ در راستای فهم عمیق‌تر شرایط زمینه‌ای این سوال نیز پرسیده شد که: از نظر زمان و مکان چه عواملی، زمینه‌ساز دشواری ورود شما به بازار کار است؟ مفاهیم و مقوله‌هایی که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط زمینه‌ای چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار (چالش‌های مربوط به عوامل محیطی گذار)

گزینشی	محوری	باز
گذار ناموفق	خانواده اساتید دانشگاه	فقدان حمایت‌های محیطی
		عدم حمایت مالی و عاطفی خانواده، عدم آشناسازی دانشجویان با فرصت‌های شغلی فعلی رشته از سوی اساتید، عدم راهنمایی اساتید در خصوص بخش‌های مهم و ضروری رزومه و شیوه تقویت آن؛ عدم برگزاری کارگاه‌های آموزشی مورد نیاز از سوی دانشگاه، آشناسازی اندک دانشجویان با فرصت‌های شغلی فوری در جامعه از سوی دانشگاه
	موقعیت جغرافیایی محدود	شهری یا روستایی بودن مکان زندگی از حیث بیشتر بودن فرصت‌های شغلی
	عدم تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در جامعه	اشباع شدن برخی رشته‌ها در جامعه به لحاظ کار، نیاز کم جامعه به برخی از رشته‌ها، فرصت‌های شغلی کم برای برخی از رشته‌ها



### فقدان حمایت‌های محیطی

فقدان حمایت‌های محیطی به عنوان یکی از "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی گذار"، شناسایی گردید که در دشواری ورود به بازار کار دانشجویان موثر است و در قالب سه دسته: حمایت خانواده، اساتید و دانشگاه طبقه‌بندی گردید. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

#### خانواده

**عدم حمایت مالی خانواده:** مصاحبه‌شونده ۱۴: برای ورود به بازار کار نیاز به سرمایه مالی اولیه دارم؛ که خانواده ام نمی‌توانند در این زمینه به من کمک کنند.

**عدم حمایت عاطفی خانواده:** مصاحبه‌شونده ۷: پدرم در پیدا کردن شغل با من همفکری و همراهی نمی‌کند بلکه بیشتر با سرکوفت و تحقیر، من را دل‌سرد می‌کند.

#### اساتید

**عدم آشناسازی دانشجویان با فرصت‌های شغلی فعلی رشته:** مصاحبه‌شونده ۲: در درجه اول باید از سوی اساتید رشته خودمون با فرصت‌هایی که در حال حاضر در جامعه برای رشته ما وجود دارد آشنا شویم.

**عدم راهنمایی اساتید در خصوص بخش‌های مهم و ضروری رزومه و شیوه تقویت آن:** اساتید به ما نمی‌گویند که برای اینکه وارد بازار کاری رشته شویم، چه کارهایی باید انجام بدیم، و در چه زمینه‌هایی باید قوی باشیم.

#### دانشگاه

**برگزاری اندک کارگاه‌های آموزشی مورد نیاز از سوی دانشگاه:** مصاحبه‌شونده ۵: دانشگاه کارگاه‌های آموزشی بسیار کمی در خصوص ارتقای مهارت‌های مورد نیاز برای ورود به بازار کار از جمله: مهارت‌های ارتباط موثر، فن بیان و.... برگزار می‌کند.

**آشناسازی اندک دانشجویان با فرصت‌های شغلی موجود در جامعه از سوی دانشگاه:**

مصاحبه شونده ۱۵: دانشگاه به عنوان یک مرجع معتبر بیشتر می‌تواند با اطلاع‌رسانی آگهی‌های استخدام فوری رشته، در یافتن شغل کمک‌کننده باشد.

### موقعیت جغرافیایی محدود

موقعیت جغرافیایی محدود به عنوان یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی گذار" شناسایی گردید که در دشواری ورود به بازار کار دانشجویان موثر است. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفهوم زیر به این مقوله اشاره کردند:

شهری یا روستایی بودن مکان زندگی از حیث بیشتر بودن فرصتهای شغلی: مصاحبه شونده ۴: در محل زندگی ما (باغ‌بهداران) فرصتهای شغلی خیلی کمی وجود دارد.

### عدم تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در جامعه

عدم توازن میان میزان عرضه و تقاضای رشته و شغل، یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی گذار" شناسایی گردید که در دشواری ورود به بازار کار دانشجویان موثر است. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

اشباع شدن برخی رشته‌ها در جامعه به لحاظ کار: مصاحبه شونده ۵: دانشگاه‌ها هر ساله تعداد فارغ‌التحصیلان زیادی را با کنکور و بدون کنکور در رشته من جذب می‌کنند.

نیاز کم جامعه به برخی از رشته‌ها: مصاحبه شونده ۱۱: جامعه به لحاظ شغلی به رشته من نیاز چندانی ندارد.

فرصت‌های شغلی کم برای برخی از رشته‌ها: مصاحبه شونده ۱۱: در مقطع کارشناسی، به غیر از معلمی برای رشته من شغلی وجود ندارد.

### شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر یا واسطه‌ای، با ماهیت برون‌فردی (محیطی)، در رابطه با سهولت بخشی یا محدودیت‌هایی است که به گونه غیرمستقیم بر دشواری ورود به بازار کار تاثیر

می‌گذارد. مفاهیم و مقوله‌هایی که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت؛ در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط مداخله‌گر چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار

باز	محوری	گزینشی
معرفی شدن دانشجویان از سوی افراد معتبر، شناخته نشده بودن دانشجو در طول تحصیل	ضعف در رفتار شبکه‌سازی	گذار ناموفق

### ضعف در رفتار شبکه‌سازی

رفتار شبکه‌سازی ضعیف یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عوامل محیطی گذار" شناسایی گردید که در دشواری ورود به بازار کار دانشجویان موثر است. مصاحبه‌شوندگان در قالب مفاهیم زیر به این مقوله اشاره کردند:

معرفی نشدن دانشجویان از سوی افراد معتبر: مصاحبه‌شونده ۱۵: برای ورود به بازار کار لازمه که افراد معتبری مانند اساتید و.... من را به کارفرما معرفی کنند.

شناخته نشده بودن دانشجو در طول تحصیل: مصاحبه‌شونده ۱ و ۳: اساتید و مسئولین دانشکده من را به عنوان دانشجوی باصلاحیت و زرنگ نمی‌شناسند. تاکنون در انجمن‌های علمی، فرهنگی و سایر تشکلهای دانشگاهی شرکت نکردم.

### راهبردها

راهبردها، اقداماتی است که مصاحبه‌شوندگان به هنگام مواجهه شدن با عدم موفقیت در ورود به بازار کار، نشان می‌دهند. در راستای تعیین راهبردها، از دانشجویان پرسیده شد: هنگامی که در ورود به بازار کار با موانع روبه‌رو می‌شوید، چه اقداماتی انجام می‌دهید؟ مفاهیم و مقوله‌هایی که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با راهبردهای مقابله با چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار

باز	محوری	گزینشی
روی آوردن به شغل غیر مرتبط با رشته	مهارت آموزی در شغل غیر مرتبط با رشته و ایجاد شکاف میان رشته تحصیلی و شغل	
روی آوردن بدون هدف به ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی	ادامه تحصیل بدون هدف در مقاطع تحصیلات تکمیلی	گذار ناموفق
تمایل به مهاجرت	مهاجرت	

### مهارت آموزی در شغل غیر مرتبط با رشته و ایجاد شکاف میان رشته تحصیلی و شغل

روی آوردن به شغل غیر مرتبط با رشته: مصاحبه شونده ۱۲، ۱۶: مشغول به گذراندن دوره‌های غیر مرتبط، مهارت آموزی و مجهز کردن خود در شغل دیگری هست.

### ادامه تحصیل بدون هدف در مقاطع تحصیلات تکمیلی

روی آوردن به ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی: مصاحبه شونده ۳: پیرای ارشد و دکترا می‌خوانم تا بتوانم راحت‌تر وارد بازار کار بشوم.

### مهاجرت

تمایل به مهاجرت: مصاحبه شونده ۱۰: از آنجا که موفق به ورود به بازار کار نشده‌ام، در حال مهیا کردن خودم برای مهاجرت هستم.

### پیامدها

پیامدها، بیانگر تبعاتی است که دانشجویان به هنگام مواجهه شدن با دشواری‌های

ورود به بازار کار با آن روبه رو می‌شوند. به منظور شناسایی پیامدها، سوالاتی با این مضمون از دانشجویان پرسیده شد: اینکه تاکنون موفق به ورود به بازار کار نشده اید، چه اثراتی بر جنبه‌های مختلف زندگی شما داشته است؟. مفاهیم و مقوله‌هایی که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط یا پیامدهای چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار

گزینه‌ی	محوری	باز
گذار	پیامد فردی	کاهش عزت نفس؛ کاهش رضایت از زندگی
ناموفق	پیامد اجتماعی	بیکاری؛ به تعویق افتادن ازدواج

### پیامدهای فردی

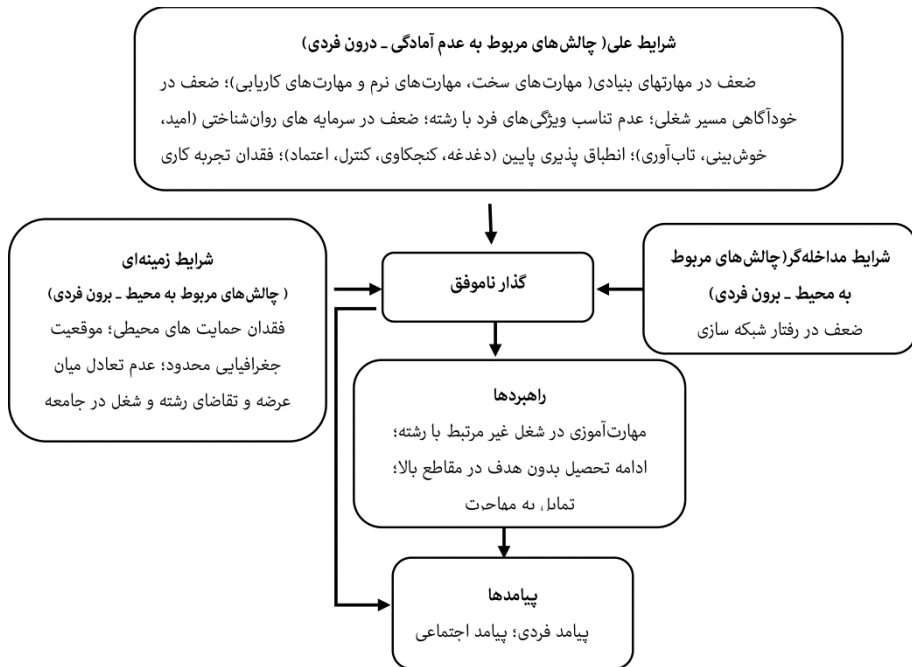
کاهش عزت نفس: تمام مصاحبه‌شوندگان: این روزها احساس می‌کنم موجود بی‌مصرف و بی‌ارزشی هستم.

کاهش رضایت از زندگی: مصاحبه‌شونده ۱: این روزها رضایت از زندگی در من کم شده چون نتوانستم شغل مناسبی بیابم.

### پیامدهای اجتماعی

بیکاری: مصاحبه‌شونده ۷، ۸: اینکه تاکنون نتوانستم وارد بازار کار بشوم باعث شده دوره‌هایی از بیکاری را تجربه کنم. نیاز مالی شدیدی را به دلیل نداشتن شغل دارم.

به تعویق افتادن ازدواج: مصاحبه‌شونده ۱۴، ۱۵: عدم ورود به بازار کار باعث شده که ازدواج من به تاخیر بیفتد.



شکل شماره ۱. الگوی پارادایمی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با استفاده از فرایند کیفی و بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد، با هدف ارائه الگوی چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار انجام گرفت. با توجه به تحلیل داده‌ها و یافته‌های بدست آمده از این پژوهش، مقوله "گذار ناموفق" به عنوان مقوله مرکزی انتخاب شد. این مقوله به گونه‌ای انتخاب شده است که نه تنها همه مقوله‌های عمده و زیر مقوله‌ها را در برمی‌گیرد، بلکه در یک سطح انتزاعی‌تر می‌تواند سیر داستان را توصیف کند.

در الگوی پیشنهادی پژوهش، شرایط علی، علل سبب ساز گذار ناموفق با ماهیت درون فردی است که به نقش عاملیت فردی (آمادگی/عدم آمادگی) در این نوع گذار اشاره دارد و در زمره "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی (چالش‌های درون فردی)"

دانشجویان در ورود به بازار کار طبقه بندی گردید. از جمله این عوامل می‌توان، به ضعف در مهارت‌های بنیادی، ضعف در خودآگاهی مسیرشغلی، عدم تناسب ویژگی‌های فرد با رشته، ضعف در سرمایه‌های روان‌شناختی و انطباق پذیری پایین و فقدان تجربه کاری اشاره نمود.

ضعف در مهارت‌های بنیادی در سه دسته کلی: مهارت‌های سخت<sup>۱</sup>، مهارت‌های نرم<sup>۲</sup> و مهارت‌های کاریابی<sup>۳</sup> طبقه‌بندی شد. شرکت‌کنندگان یکی از علل دشواری ورود به بازار کار را که دلالت بر چالش‌های مربوط به عدم آمادگی آن‌ها دارد را ضعف در مهارت‌های عملی (مهارت‌های سخت) ناشی از گذراندن تعداد واحدهای عملی و کارورزی کم در دانشگاه دانستند و خود را به لحاظ مهارت‌های عملی و تخصصی رشته، ضعیف قلمداد کردند که با نتایج پژوهش سلیمی بجستانی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. در این خصوص نتایج پژوهش مری و همکاران (۲۰۲۲) وجود دوره‌های عملی طی تحصیلات دانشگاهی و یادگیری مهارت‌مدار را نیز بر گذار موفق فارغ‌التحصیلان از دانشگاه به کار موثر دانستند.

"مهارت‌های نرم" به مهارت‌های ارتباط بین فردی و اجتماعی اطلاق می‌شود (کوواریک و وارن<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰)؛ که به دانشجویان کمک می‌کند تا خود را طی مصاحبه‌های شغلی به گونه اثربخش نشان دهند و در جلب نظر مثبت کارفرمایان به آن‌ها کمک می‌نماید. از این رو با ایجاد آمادگی در دانشجویان برای ورود به بازار کار، از دشواری‌های این گذار می‌کاهد. در این خصوص پژوهش‌های زیادی همچون تحقیقات اوکی و اسکولاریوس<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)؛ کلارک<sup>۶</sup> (۲۰۱۸)؛ کویچپرز<sup>۷</sup> (۲۰۱۹)؛ گراسمن و همکاران (۲۰۲۰)؛ بو و

- 
1. Hard skills
  2. Soft skills
  3. Job search
  4. Kovarik, & Warren
  5. Okay-Somerville, & Scholarios
  6. Clarke
  7. Kuijpers

همکاران (۲۰۲۱)؛ پرستی، کاپون و آکرمن<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) به نقش مهارت‌های نرم در قالب مفهوم "صلاحیت‌های ارتباطی مسیر شغلی"، به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های گذار موفق از آموزش عالی به کار اشاره کرده‌اند.

ضعف در "مهارت‌های کاریابی" از قبیل: مهارت رزومه‌نویسی و مهارت شرکت در مصاحبه‌های استخدامی یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی" دانشجویان در ورود به بازار کار است. این مهارت‌ها با افزایش عاملیت مسیر شغلی<sup>۲</sup> به دانشجویان کمک می‌کند تا بر موانع استرس‌زای موجود در این مسیر فائق آیند و اینگونه منجر به گذار موفق آن‌ها از دانشگاه به کار می‌شود. همسو با نتایج پژوهش، می‌توان به یافته‌های پژوهش وان-هوف، کامیر، وانبرگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) اشاره نمود.

از دیگر "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی" دانشجویان در ورود به بازار کار، ضعف در "خودآگاهی مسیر شغلی" شناسایی شد. خودآگاهی به عنوان درک نسبتاً کامل و صحیح فرد از شرایط و ویژگی‌های فردی، با افزایش عاملیت فردی و شفافیت مسیر، از ابهام ذاتی گذار می‌کاهد. در این زمینه لاوالی<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) با بررسی نقش خودآگاهی در گذارهای مسیر شغلی مربیان ورزش نشان داد؛ مربیان با سطوح بالای خودآگاهی در مواجهه با گذارها به شیوه موثرتری عمل می‌کنند.

"عدم تناسب فرد با رشته" به عنوان یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عم آمادگی" دانشجویان در ورود به بازار کار شناسایی شد. دانشجویانی که رشته فعلی آن‌ها با استعداد، رغبت و ارزش‌هایشان هماهنگ نبود، مشکلات بیشتری را در این نوع گذار تجربه می‌کردند. بر اساس پارادایم راهنمایی مسیر شغلی که اساس آن تناسب شخص با محیط است، گذار موفق از تحصیل به کار، تابع هم‌خوانی میان ویژگی‌های فردی)

1. Presti, Capone, Aversano, & Akkermans

2. Career agency

3. van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg,, Kanfer, & Basbug

4. Lavallee



استعداد، رغبت و ارزش‌ها) با رشته و محیط شغلی آینده است؛ به این صورت که هر چه میزان تناسب ویژگی‌های فرد با رشته بیشتر باشد، از آمادگی بیشتری در گذار از دانشگاه به کار برخوردار هستند. در این خصوص یافته‌های پژوهش پرستی و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

ناامیدی نسبت به آینده، کمبود اراده و پشتکار، بدبینی، سبک اسنادی بیرونی پایدار، منبع کنترل بیرونی، مقاومت پایین در برابر مشکلات، از "چالش‌های دیگر مربوط به عدم آمادگی" دانشجویان ورود به بازار کار شناسایی گردید. امید به عنوان یک فرآیند شناختی از طریق ایجاد انگیزه و نیروی اراده، چگونگی رسیدن به اهداف و ایجاد احساس و نگرش مثبت، در فرایند گذار از دانشگاه به کار تاثیر مثبت دارد. افراد خوش بین، رفتارهای مواجهه‌ای موثرتر و انعطاف پذیری بالاتری را از خود نشان می‌دهند (لطف نژاد افشار، خاکپور، دوکانه‌ای فرد، ۱۴۰۱) از این رو خوش بینی از طریق ایجاد انتظار موفقیت در گذار، تلاش زیاد، اسناد بیرونی ناپایدار در مواجهه با مشکلات ورود به بازار کار، باعث گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار می‌شود. در این راستا پژوهش‌های نایت و شوون<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، کپیر، توژگل داست (۲۰۲۰)، مورفی، بلوستین، بهلیگ، پلات<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) همسو است. تاب‌آوری نیز به عنوان یک عامل مهم در کارایی و ورود به بازار کار (پردلان، کریمیان، میری و همکاران، ۱۳۹۲) با افزایش میزان مقاومت دانشجویان، در مدیریت موقعیت‌های استرس‌زا به آن‌ها کمک می‌کند. در این زمینه، پژوهش متاد، پرادهان، راجش<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

عدم احساس نیاز به شغل و بی تفاوتی نسبت به آینده و نداشتن هدف برای آینده شغلی (دغدغه)، مسولیت پذیری کم (کنترل)، عدم تفحص و بی اطلاعی نسبت به

---

1. Ng-Knight, & Schoon  
 2. Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt  
 3. Mathad, Pradhan, & Rajesh

فرصت‌های شغلی رشته (کنجکاوی)، عدم اعتماد به توانایی در انجام وظایف شغلی (اعتماد)، از دیگر علل درون فردی دشواری ورود به بازار کار شناسایی شد. داشتن دغدغه ورود به بازار کار، از طریق ایجاد جهت‌گیری و نگرانی مثبت درباره آینده شغلی، دانشجویان را از وظایف و گذارهای شغلی آگاه می‌کند و فکر چگونگی آمادگی برای این نوع گذار را در آن‌ها متجلی می‌سازد. کنترل در گذار از دانشگاه به کار باعث می‌شود که دانشجو خود را مسول ورود به بازار کار و ساخت مسیر شغلی خویش بداند؛ از این رو فعالانه به برنامه‌ریزی در انجام وظایف رشدی مرتبط با این نوع گذار می‌پردازد. کنجکاوی در گذار از دانشگاه به کار، از طریق ارتقاء توجه دانشجویان به فرصت‌های شغلی متعدد و کاوش بیشتر در محیط، منجر به افزایش آگاهی آن‌ها از فرصت‌های شغلی می‌شود. و اعتماد نیز باعث می‌شود که دانشجویان به توانایی‌های خود در غلبه بر موانع موجود بر سر این نوع گذار باور داشته باشند و خود را در انجام وظایف شغلی آینده توانمند بدانند. دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد از مصادیق انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که نتایج پژوهش‌های نوریتز، ترات و ماتوسچ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)، شتینو، مارینو، کاپون<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) نقش انطباق‌پذیری را در گذار موفق از دانشگاه به کار تایید کردند.

"فقدان تجربه کاری" نیز یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به عدم آمادگی" دانشجویان در ورود به بازار کار شناسایی شد. آن‌ها که تاکنون نقش دانشجویی داشتند و عمده وقت خود را به علم‌آموزی اختصاص داده‌اند؛ به دلیل نداشتن نقش شغلی و دوره‌های کارآموزی اندک از حیث تجربه کاری، ضعیف می‌باشند. از طرفی دیگر کارفرمایان نیز برای ارتقای سطح بهره‌وری سازمان به دنبال جذب نیروی کاری باتجربه هستند. در این خصوص نتایج پژوهش وندلنت و روچلین (۲۰۰۸) که به تجربه کاری اندک دانشجویان به

1. Neureiter, & Traut-Mattausch,  
2. Schettino, Marino, & Capone

عنوان یکی از چالش‌های گذار از دانشگاه به کار اشاره کرده‌اند، همسو می‌باشد. فقدان حمایت‌های محیطی، موقعیت جغرافیایی محدود و عدم تعادل عرضه و تقاضای رشته و شغل، در زمره "چالش‌های مربوط به محیط، (چالش‌های برون فردی)" در دسته شرایط زمینه‌ای دشواری ورود به بازار کار طبقه‌بندی شد. طبق پارادایم طراحی زندگی (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۱) و مدل گذار اسکولاسبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۱)، نوع واکنش افراد به گذار، متأثر از بافت و شرایط محیطی است؛ از این رو شرایط زمینه‌ای به نقش عوامل برون فردی/موقعیتی (زمانی و مکانی) موثر بر دشواری ورود به بازار کار اشاره دارد. شرکت‌کنندگان به نقش حمایت‌های محیطی در دو دسته کلی: حمایت‌های بین فردی (خانواده، اساتید) و حمایت سازمانی (دانشگاه) اشاره کردند. حمایت مالی، عاطفی خانواده و همچنین حمایت اساتید در قالب به کارگیری دانشجویان در پروژه‌های کاری و برگزاری کارگاه‌های تخصصی، منجر به آشناسازی آن‌ها با فرصت‌های شغلی، مهارت‌افزایی، افزایش آگاهی و طرح‌ریزی مسیر شغلی و کاهش استرس گذار می‌شود. دانشگاه نیز به عنوان یک سازمان معتبر و شناخته شده، حلقه واسطه‌ای میان دانشجویان و فرصت‌های شغلی جامعه است که می‌تواند در فراهم‌سازی بستر مناسب برای معرفی و پشتیبانی دانشجویان در بدو ورود به بازار کار نقش به‌سزایی داشته‌باشد. در این خصوص نتایج پژوهش‌های اوکی-سامرویل و همکاران (۲۰۱۷)؛ ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)؛ سوونی (۲۰۲۱)؛ مسدوناتی، مسعودی، بلوستین و دافی<sup>۲</sup> (۲۰۲۲)؛ گریر و کریک<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

"موقعیت جغرافیایی محدود"، از حیث شهری یا روستایی بودن مکان زندگی، یکی دیگر از "چالش‌های مربوط به محیط" در گذار ناموفق شناسایی شد. زندگی در مکان‌های کوچک همچون روستاها، از حیث کوچک و سنتی بودن، کمبود فرصت‌ها و

---

1. Schlossberg,  
2. Masdonati, Massoudi, Blustein, & Duffy  
3. Greer, & Kirk

امکانات شغلی و ناشناخته بودن برخی از رشته‌ها، مشکلات بیشتری را برای دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار ایجاد می‌کند. در این راستا اسکولاسبرگ (۱۹۸۱) در مدل گذار خویش به نقش شهری یا روستایی بودن مکان زندگی در قالب "شرایط فیزیکی" موثر بر گذار اشاره کرده است.

"عدم تعادل میان عرضه و تقاضا رشته در جامعه"، از دیگر "چالش‌های مربوط به محیط" در دشواری ورود به بازار کار است. شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که برخی از رشته‌ها در جامعه به لحاظ شغل اشباع شده‌اند با این وجود همچنان دانشگاه‌ها جذب بالایی در این رشته‌ها دارند (رشته‌های علوم انسانی مانند روان‌شناسی و مشاوره)؛ و از طرفی دیگر برای برخی از رشته‌ها مانند رشته‌های علوم پایه، علی‌رغم جذب بالا، فرصت‌های شغلی بسیار کمی وجود دارد؛ از این رو دانشجویان با مشکلاتی از قبیل نبود شغل مواجهه می‌شوند. نتایج پژوهش ملک پور و فواد محمدی (۱۳۹۲) و سلیمی بجزستانی (۱۳۹۴) نیز به ناهماهنگی ظرفیت جذب در رشته‌های تحصیلی در دانشگاه و فرصت‌های شغلی آن، به عنوان یکی از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی اشاره کرده‌اند.

راهبردهایی که دانشجویان به هنگام عدم موفقیت در ورود به بازار کار استفاده می‌کنند؛ در مقوله‌های: مهارت‌آموزی در رشته غیر مرتبط با رشته و ایجاد شکاف میان رشته تحصیلی و شغل، ادامه تحصیل بدون هدف در مقاطع بالاتر دانشگاهی و تمایل به مهاجرت طبقه بندی شد. برخی از دانشجویان، رشته فعلی خود را با دلسردی و با سطح یادگیری پایین ادامه می‌دهند و در طول تحصیل به دلیل ناامیدی از رشته، به مهارت‌آموزی در شغل دیگر، روی می‌آورند. از نظر آن‌ها، تحصیل در دانشگاه، اتلاف وقت و هزینه و صرفا گرایش جامعه به مدرک‌گرایی است. ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، راهبرد آن دسته از دانشجویانی است که در رشته‌هایی، تحصیل می‌کنند که فرصت شغلی آن در گرو اخذ مدارج تحصیلی بالاتر (ارشد و دکترا) است؛ از این رو تعداد

زیادی از دانشجویان، علی‌رغم میل باطنی، به ادامه تحصیل روی می‌آورند؛ به این امید که با اخذ مدارج بالاتر دانشگاهی، شغلی شایسته بیابند. و اینگونه است که جامعه با حجم زیادی از نیروی کار تحصیل کرده با سطح انتظارات بالا روبه‌رو می‌شود که در برهم زدن تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در کشور نیز موثر است. تمایل به مهاجرت از راهبردهای دیگری است که دانشجویان به هنگام مواجهه شدن با دشواری ورود به بازار کار به آن متوسل می‌شوند؛ که آمارهای چند سال اخیر از مهاجرت بالای دانشجویان کشور، شاهدی محکم همسو با نتیجه پژوهش حاضر است.

"رفتار شبکه‌سازی ضعیف"، از "چالش‌های مربوط به محیط" در دشواری ورود به بازار کار، در دسته شرایط مداخله‌گر (میانجی با تاثیر غیر مستقیم) طبقه‌بندی شد. "رفتار شبکه‌سازی"، از طریق ایجاد و حفظ روابط دانشجویان با افراد معتبر و مهم، توانایی دسترسی آن‌ها به فرصت‌ها و منابع شغلی را افزایش می‌دهد. دانشجویانی که در شکل‌دهی شبکه‌ها، مهارت دارند در تشکیل اتحادها و سرمایه‌های اجتماعی حاصل از آن، دارای نفوذ و قدرت بیشتری هستند از این‌رو در خلق فرصت‌های شغلی و استفاده از منابع فرصت‌ها، توانایی بیشتر دارند که این امر دسترسی به منابع با ارزش در گذار از دانشگاه به کار را تسهیل می‌سازد از این‌رو از دشواری‌های ورود به بازار کار می‌کاهد. در این خصوص، پژوهش‌ها، ارتباط شبکه‌سازی با متغیرهای مسیر شغلی مانند: فرایند جستجوی بهتر شغلی، عملکرد و رضایت شغلی را مورد تایید قرار داده‌اند (وولف، ویکامپ، باتینیک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

آثار و تبعات عدم موفقیت در ورود به بازار کار در دو دسته: پیامدهای فردی و اجتماعی طبقه‌بندی شد. دانشجویان به عنوان قشر تحصیل کرده جامعه، این انتظار را دارند که از فرصت‌ها و جایگاه‌های شغلی بهتری نسبت به قشر تحصیل نکرده برخوردار باشند؛ اما به هنگام مواجهه با موانع موجود در ورود به بازار کار، دچار یاس و ناامیدی

1. Wolff, Weikamp, & Batinic

شده و دوره‌هایی از بلا تکلیفی و سردرگمی را تجربه می‌کنند و در نهایت عزت نفس، اعتماد به نفس و رضایت از زندگی آن‌ها کاهش می‌یابد که در این پژوهش، در قالب مقوله "پیامدهای فردی" طبقه بندی شد و با نتایج پژوهش‌های ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ گراسمن و دی کوپر (۲۰۲۱)؛ رشیدی، رشیدی، رشیدی (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. به علاوه؛ شغل به عنوان بخشی از هویت هر انسانی، در تعیین جایگاه اجتماعی نقش بسزایی دارد. از این رو ناکام ماندن دانشجویان در یافتن شغل، علاوه بر تاثیر منفی بر شان و منزلت اجتماعی و تبعات منفی آن در سایر جنبه‌های زندگی همچون تعویق ازدواج؛ منجر به گسترش بیکاری در جامعه نیز می‌شود که در مقوله پیامدهای اجتماعی طبقه بندی گردید.

سخن آخر اینکه، تحقیق حاضر از لحاظ کاربردی به شناسایی مشکلاتی که دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار مواجهه هستند، می‌پردازد و به بهبود کیفیت این نوع گذار در راستای آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار کمک می‌نماید. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که مشکلاتی که دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار تجربه می‌کنند در دو دسته کلی؛ چالش‌های مربوط به آمادگی (چالش‌های درون فردی) و چالش‌های مربوط به محیط (چالش‌های برون فردی) قرار دارد. لذا گذار موفق از دانشگاه به کار را می‌توان در گرو مجموع عوامل درون فردی/آمادگی (مهارت‌های سخت، نرم و کاریابی؛ خودآگاهی مسيرشغلی؛ هم‌خوانی ویژگی‌های فردی با رشته؛ امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری؛ انطباق‌پذیری، تجربه کاری) و عوامل برون فردی/محیطی (حمایت‌های محیطی؛ موقعیت جغرافیایی؛ تعادل میان عرضه و تقاضای رشته و شغل در جامعه، رفتار شبکه‌سازی) دانست. از این رو جهت آماده‌سازی دانشجویان برای گذار موفق از دانشگاه به کار و کاهش دشواری‌های آن، پرداختن به مجموع این دو دسته عوامل ضرورت ویژه‌ای دارد.

نتایج پژوهش حاضر به دلیل بومی بودن و استفاده از رویکرد کیفی، تعمیم‌پذیر

نیست. همچنین یافته‌های پژوهش، محدود به تجارب مشارکت‌کنندگان هدفمندی است که در بافت فرهنگی استان اصفهان و مرکز مشاوره دانشجویی دانشگاه اصفهان قرار دارند. بنابراین، تمرکز پژوهش حاضر بر نمونه و بافتی خاص بوده است. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در بافت و فرهنگ‌های دیگر کشور با نمونه‌های دیگر تکرار شود و از الگوی ارائه شده در قالب یک برنامه پیشگیرانه و مداخله‌ای از سوی مراکز مشاوره دانشگاهی جهت آماده‌سازی دانشجویان بهره‌برده شود.

**ملاحظات اخلاقی پژوهش:** مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با ثبت کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1401.363 می‌باشد. و کلیه مشارکت‌کنندگان رضایت شفاهی خود را جهت شرکت در پژوهش اعلام کرده و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آن‌ها داده شد.

**تعارض منافع:** هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد. در انجام پژوهش حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته‌اند.

**سهم نویسندگان:** نویسنده اول به عنوان دانشجو و پژوهشگر اصلی و نویسندگان دوم و سوم به ترتیب به عنوان اساتید راهنما و مشاور همکاری نموده‌اند و مسولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

**تشکر و قدردانی:** بدین وسیله از همکاری دانشجویان و مرکز مشاوره دانشگاه اصفهان و کلیه کسانی که در انجام این پژوهش کمک نمودند، قدردانی و تشکر به عمل می‌آید.

## منابع

پردلان، نوشین؛ کریمیان، عدالت؛ میری، انور؛ خاکسار، الهام؛ عاقلی، مریم؛ حسینیان، سیمین (۱۳۹۲). بررسی اعتبار، پایایی و هنجاریابی مقیاس تاب‌آوری مسیر شغلی. مجله پژوهش‌های مشاوره، ۱۲ (۴۷)، ۲۱-۴۷.

رشیدی، ندا؛ صیدی، محمد سجاد؛ رشیدی، علیرضا (۱۴۰۰). تأثیر مشاوره شغلی توان‌مبنا بر مکاشفه مسیرشغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی فارغ‌التحصیلان زن بیکار. *مجله پژوهش‌های مشاوره*، ۲۰(۸۰)،

Doi: 10.18502/qjcr.v20i80.8491

۲۶۵-۲۸۷

سلیمی بيجستانی، حسین (۱۳۹۴). بررسی تحلیلی تجربه‌ی انتقال به کار حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان حرفه‌های باورانه. *مجله پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴(۵۳)، ۵۲-۷۱.

لطف نژادافشار، سیماء؛ خاکپور، رضا؛ دوکانه‌ای فرد، فریده (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس عملکرد خانواده، خوش‌بینی و تاب‌آوری با میانجیگری کفایت اجتماعی و خودکارآمدی تحصیلی در دانشجویان. *مجله پژوهش‌های مشاوره*، ۲۱(۸۱)، ۱۴۹-۱۷۹.

doi:10.22034/AFTJ.2022.298214.1156

مرکز آمار ایران. (۱۴۰۰). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری.

ملک‌پور، علی؛ محمدی، فواد (۱۳۹۲). بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۵۷(۲۲)، ۳۷-۲۴.

- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes Perfect? Antecedents and Consequences of an Adaptive School-to-Work Transition. *Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course*. Springer Publishers. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5).
- Baytiyeh, H., & Naja, M. (2012). Identifying the challenging factors in the transition from colleges of engineering to employment. *European Journal of Engineering Education*, 37(1), 3-14. doi:10.1080/03043797.2011.644761.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(1):100328. doi: 10.1016/j.jhlste.2021.100328.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons. ISBN: 978-1-119-58035-5.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. doi: 10.1080/03075079.2017.1294152.
- Cochran, L., & Laub, J. (1994). *Becoming an agent: patterns and dynamics for shaping your life*. SUNY Press. ISBN: 0791499340, 9780791499344.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. doi: org/10.1016/j.jvb.2020.103475.
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022). Overcoming Barriers to Women's Career Transitions: A Systematic Review of Social Support Types and Providers.



- Frontiers in Psychology*, 13:777110. doi: org/10.3389/fpsyg.2022.777110
- Grosemans, I., & De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128: 103602. doi:org/10.1016/j.jvb.2021.103602
- Hartung, P. J. (2015). The career construction interview. In *Career Assessment: Qualitative Approaches* (pp. 115–121). https://doi.org/10.1007/978-94-6300-034-5\_13.
- Kepir Sávolgy, D. D., & Tuzgol Dost, M. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 127–136. ahttps://doi.org/10.1177/1038416220919882.
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(6), 560–568. doi:10.1016/j.profnurs.2020.08.006.
- Kovarik, A., & Warren, G. (2020). Improved Soft Skills and University Club Involvement : Are They Connected? *Journal of Business*, 5(1), 1–6. https://doi.org/10.18533/job.v5i1.131.
- Kuijpers, M. (2019). Career guidance in collaboration between schools and work organisations. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(4), 487–497. https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1548007.
- Lavallee, D. (2006). Career awareness, career planning, and career transition needs among sports coaches. *Journal of Career Development*, 33(1), 66–79. https://doi.org/10.1177/0894845306289550.
- Masdonati, J., Fournier, G., Pinault, M., & Lahrizi, I. Z. (2016). The evolution of work values during the school-to-work transition: the case of young adults in the “missing middle.” *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 189–212. https://doi.org/10.1007/s10775-015-9300-z.
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59. https://doi.org/10.1177/0894845321991681.
- Mathad, M. D., Pradhan, B., & Rajesh, S. K. (2017). Correlates and predictors of resilience among baccalaureate nursing students. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(2), JC05–JC08. doi:10.7860/JCDR/2017/24442.9352.
- McMahon, M., & Patton, W. (2006). Career Counselling: Constructivist Approaches. In *Taylor & Francis e-Library*. https://doi.org/10.4324/9781315693590.
- Merie, H. E., Dessie, A. A., & Bizuneh, M. T. (2022). Modelling the Transition Process from Higher Education to Employment: The Case of Undergraduates from Debre Markos University. *Education Research International*, 2022, 1–13. https://doi.org/10.1155/2022/1119825.
- Murphy, K., Blustein, D., Bohlig, A., & Platt, M. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88(2), 174–181. doi:10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56–69. ahttps://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002.

- Ng-Knight, T., & Schoon, I. (2017). Can Locus of Control Compensate for Socioeconomic Adversity in the Transition from School to Work? *Journal of Youth and Adolescence*, 46(10), 2114–2128. doi: 10.1007/s10964-017-0720-6.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291.  
doi:10.1080/03075079.2015.1091813.
- Presti, A. Lo, Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107–125.  
<https://doi.org/10.1177/0894845321992536>.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374.  
<https://doi.org/10.1177/1069072711409342>.
- Schettino, G., Marino, L., & Capone, V. (2022). The Impact of University-Related Variables on Students' Perceived Employability and Mental Well-Being: An Italian Longitudinal Study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 2671.  
<https://doi.org/10.3390/su14052671>.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.  
<https://doi.org/10.1177/001100008100900202>.
- Sweeney, A.B. (2021). Transitional challenges in a two-plus-two nursing program: Phenomenology of student experiences. *Nurse education in practice*, 54, 103139 .  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103139>.
- Takeuchi, T., Takeuchi, N., & Jung, Y. (2021). Toward a process model of newcomer socialization: Integrating pre- and post-entry factors for newcomer adjustment. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 391–418.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21420>.
- van Hooff, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000675>.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the College-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 35(2), 151–165.  
<https://doi.org/10.1177/0894845308325646>.
- Wolff, H. G., Weikamp, J. G., & Batinic, B. (2018). Implicit motives as determinants of networking behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9(APR), 411.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00411>.
- Zhang, C., Hirschi, A., Li, M., & You, X. (2022). Profiles of Calling and Their Relation to University-to-Work Transition Outcomes. *Journal of Career Development*, 49(4), 788–801. <https://doi.org/10.1177/0894845321992873>.

