

نقش حمایت اجتماعی ادراک شده در رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی: جستجوی رابطه‌های پیش‌بینی کننده خطی و غیر خطی

عبدالرحیم غیائی^۱، امیر علم بیگی^۲

۱- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه زابل، سیستان و بلوچستان، ایران.

۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران، کرج، ایران.

چکیده

شناسایی جزئیات نقش حمایت اجتماعی اعضای هیأت علمی رشته‌های کشاورزی بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی یک ضرورت علمی است. بر این مبنای هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی مراکزهای آموزش عالی کشاورزی در رفتار جستجوی شغلی دانشجویان کشاورزی بود. دانشجویان سال چهارم دوره کارشناسی همه‌ی رشته‌های کشاورزی در دانشگاه‌های دولتی، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. ۳۸۴ دانشجو، از ده دانشگاه، با روش معکوس ریشه مربع و روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای به عنوان نمونه آماری پژوهش، گزینش شدند. پرسشنامه پژوهش، پس از طراحی و تأیید روایی صوری، روایی سازه ($AVE = 0.54-0.79$)، پایایی ($\alpha = 0.79-0.90$) و پایایی ترکیبی ($CR = 0.88-0.92$)، در بین پاسخگویان توزیع شد. روش غالب آماری، مدل سازی معادله‌های ساختاری بود. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی رشته‌های کشاورزی بر بهبود رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی مؤثر است. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی، تأثیر حمایت اجتماعی بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان را میانجی‌گری (جزئی) می‌کند. با این حال، بنابر نتایج به دست آمده، نقش حمایتی اعضای هیأت علمی مراکزهای آموزش عالی در تقویت سرمایه روانشناختی دانشجویان غیر خطی است. برای بهبود رفتار جستجوی شغل و سرمایه روانشناختی دانشجویان کشاورزی، حمایت اجتماعی بیش تر از سوی اعضای هیأت علمی پیشنهاد و تأکید می‌شود.

نمایه واژگان: حمایت اجتماعی، سرمایه روانشناختی، جستجوی کار، اشتغال، آموزش عالی کشاورزی

نویسنده مسئول: عبدالرحیم غیائی

رایانامه: agheyassi@uoz.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱

مقدمه

امروزه با افزایش شمار دانش‌آموختگان دانشگاهی، به علت گسترش مرکزهای آموزش عالی، و همچنین رخداد تغییر و دگرگونی سریع و روز افزون فناوری، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی، افزایش یافته است (ناگیا، ۲۰۲۱؛ سهیل سرو و همکاران، ۱۳۹۸؛ ویسی نژاد و اطهری، ۱۴۰۲) و بر این مبنا، امروزه، جستجوی شغل، از جمله ضرورت‌های کسب شغل به شمار می‌رود (وانگ و کیو، ۲۰۲۲)؛ اما، فرایند جستجوی شغل، پیچیده، نامشخص، خسته‌کننده، زمان‌بر، تنش‌زا و پراز چالش است (مهتا و همکاران، ۲۰۲۳؛ موکسدیلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ون برگ و همکاران، ۲۰۱۰). افزون بر این، تغییر و دگرگونی صورت گرفته نیز، باعث شده است که میزان نارضایتی از فرایند جستجوی شغل، در سال‌های اخیر جدی‌تر شود (وانگ و کیو، ۲۰۲۲). در تأیید این مطلب، موکسدیلی و همکاران (۲۰۲۱) نقل می‌کنند که بیش‌تر دانشجویان به دلیل نرخ بیکاری بالا و شرایط پیش‌بینی ناپذیر، بدبین و بلا تکلیف هستند، اگرچه برخی از آنان نیز نسبت به جستجوی شغل، امیدوارتر می‌باشند. در مجموع، در این باره، می‌توان سخن وانگ و کیو (۲۰۲۲) مبنی بر اینکه دانشجویان در شرایط سختی در جستجوی شغل قرار دارند را پذیرفت.

به سبب آنکه موفقیت در جستجوی شغل برای دانشجویان نزدیک به دانش‌آموختگی، نقش مهمی در دستیابی آنان به شغل و موفقیت شغلی آنان دارد (گوان و همکاران، ۲۰۱۴) و بررسی‌های بسیاری نیز نشان داده‌اند که رفتار جستجوی شغل یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های یافتن شغل است (لیو و همکاران، ۲۰۱۴)؛ لذا، این موضوع، در سال‌های اخیر مورد توجه دانشگاهیان قرار گرفته است (چودهاری و میاه، ۲۰۱۹؛ کلوسن و اندرسون، ۲۰۱۹)؛ بنابراین توجه نیز بوده است که محققان حوزه آموزش عالی، نیاز فوری برای بررسی رفتار جستجوی شغل دانشجویانی را که تازه می‌خواهند وارد بازار کار شوند را احساس کرده‌اند (وانگ و کیو، ۲۰۲۲). در این راستا بررسی‌های قابل توجهی نیز صورت گرفته است؛ اما آنچنان‌که لیان و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌دارند، در پژوهش‌های پیشین،

بیش‌تر، نقش عامل‌های فردی مرتبط با رفتار جستجوی شغل بررسی شده است و به نقش عامل‌های زمینه‌ای کم‌تر پرداخته شده است. لیان و همکاران (۲۰۲۱)، همچنین بیان می‌دارند که تحقیقات تجربی بیش‌تری برای درک نقش بالقوه زمینه‌ها و چگونگی تأثیرگذاری آنها در رفتار جستجوی شغل دانشجویان مورد نیاز است. شایان یادآوری است، پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار جستجوی شغل دانشجویان، بنابر ادبیات مربوط، در سه بعد متغیرهای جمعیت‌شناختی، متغیرهای فردی (روانشناختی) و متغیرهای موقعیتی (زمینه‌ای) قرار می‌گیرند (گل پیچ و همکاران، ۲۰۲۱).

به علت آنکه دانشجویان به هنگام تحصیل، مدت زمان قابل توجهی را در دانشگاه می‌گذرانند، دانشگاه از عامل‌های زمینه‌ای به شمار می‌آید (پتروزیللو، ۲۰۲۲) و در این راستا، اعضای هیأت علمی دانشگاه که خود بیش‌ترین تعامل را نیز با دانشجویان خود دارند (پتروزیللو، ۲۰۲۲) به احتمال، می‌توانند از متغیرهای زمینه‌ای مهم به شمار روند.

در بررسی و ارزیابی‌های گذشته، به نقش و کارکرد حمایتی اعضای هیأت علمی بر متغیرهای مرتبط با اشتغال، مانند اشتغال‌پذیری، بسیار استناد شده است؛ زیرا که نقش حمایتی آنان از آن جهت دارای اهمیت است که افراد برای چیره شدن بر محدودیت‌های اجتماعی، فرهنگی و محیطی انتخاب شغل یا مسیر شغلی خود نیاز به حمایت دارند (دافی و همکاران، ۲۰۱۶). شایان یادآوری است که این حمایت با چهار کارکرد یعنی حمایت ابزاری (ارائه کمک فعال برای رسیدگی به یک تقاضا)، حمایت خود ارزیابی (یعنی فراهم کردن فرصت‌هایی برای خودارزیابی)، حمایت اطلاعاتی (یعنی ارائه اطلاعات و مشاوره) و حمایت عاطفی (یعنی گوش دادن و مراقبت) مشخص می‌شود (جولی و همکاران، ۲۰۲۱؛ لارنس و همکاران، ۲۰۰۷؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

گرچه شواهدی در ادبیات علمی وجود دارد که حمایت اجتماعی از سوی خانواده، دوستان و هم سن و سالان، بر جستجوی شغل افراد مؤثر است و بررسی‌های وانگ و کیو (۲۰۲۲) از جمله آنهاست، اما، نقش اعضای هیأت علمی دانشگاه که افزون بر

حمایت اجتماعی، می‌تواند بازیگر نقش الگو نیز برای دانشجویان خود باشند کم‌تر مورد توجه محققان قرار گرفته است. بررسی‌های موکسدیلی و همکاران (۲۰۲۱)، یکی از این اندک ارزیابی‌های انجام شده است که نشان می‌دهد، هر چه حمایت از سوی اعضای هیأت علمی بیش‌تر باشد، خودکارآمدی در رفتار جستجوی شغل بیش‌تر خواهد شد. همچنین، بررسی‌های کیفی گل پیچ و همکاران (۱۳۹۸) در زمینه نقش اعضای هیأت علمی در رفتار جستجوی شغل، بیانگر آن است که، اعضای هیأت علمی در رشد خودکارآمدی، افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده، پشتیبانی تخصصی، ارتقا نگرش‌های واقع بینانه، غنی شدن راهبردهای جستجوی شغل و افزایش باور به توانمندی‌های فردی برای کسب شغل، تأثیرگذار بوده‌اند. همچنین، نقش حمایتی اعضای هیأت علمی به عنوان منتور نیز می‌تواند در این راستا مؤثر باشد، چرا که نتایج پژوهش‌ها از جمله نتایج بررسی‌های لیان و همکاران (۲۰۲۱) ورن و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که منتوری بر رفتار جستجوی شغل مؤثر است.

به طور کلی، بنابر شواهد پژوهش، حمایت اجتماعی که دانشجویان از سوی اعضای هیأت علمی درک می‌کنند، نقش تأثیرگذاری در رفتار جستجوی شغل دانشجویان دارد (گل پیچ و همکاران، ۲۰۲۱).

از جمله حمایت‌هایی که اعضای هیأت علمی مرکزهای آموزش عالی می‌توانند از دانشجویان خود داشته باشند، ارائه راهنمایی‌های روانی-اجتماعی مانند مشاوره است؛ لذا، می‌توان انتظار داشت که اعضای هیأت علمی دانشگاه با این گونه حمایت‌ها بتوانند موجب بهبود منبع‌های روانشناختی دانشجویان مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امید شوند. بررسی نتایج بررسی و ارزیابی‌های صورت گرفته نیز نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌توانند سرمایه روانشناختی دانشجویان را افزایش دهند. در این باره، مهتا و همکاران (۲۰۲۳)، بیان می‌دارند که نتایج چندین بررسی و ارزیابی، ارتباط حمایت اجتماعی را به عنوان کاتالیزوری که منبع‌هایی مانند خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و غیره را بیش‌تر می‌سازد تأیید کرده‌اند. بررسی‌های اوه و

جان (۲۰۱۸) نیز بیانگر آن است که حمایت اجتماعی بر تاب‌آوری افراد تأثیر گذار است. وانگ و کیو (۲۰۲۲) نیز بیان می‌دارند که بنابر نتایج بررسی‌های صورت گرفته، حمایت اجتماعی به جویندگان کار کمک می‌کند تا ذهنیتی خوش‌بینانه داشته باشند. همچنین، چن و فلنز (۲۰۲۰) در نتایج بررسی‌های خود بیان می‌دارند که حمایت اجتماعی منبع‌های روانی و اجتماعی را در فرایند جستجوی کار ایجاد می‌کند. در این راستا، یافته‌های پژوهش هولمستروم و همکاران (۲۰۱۵) نیز نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی، خودکارآمدی را بهبود می‌بخشد و جستجوی شغل فعال‌تر را افزایش می‌دهد. همچنین، نتایج بررسی‌های اشمیت و فلتن (۲۰۲۲)، نیز نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی بر سرمایه روانشناختی مؤثر است.

شایان یادآوری است که ترکیب منبع‌های یاد شده یعنی خودکارآمدی (برخورداری از اطمینان، برای به عهده گرفتن وظایف چالش برانگیز و تلاش لازم برای موفقیت در آن‌ها)، خوش‌بینی (اسناد مثبت (خوش‌بینی) به موفقیت در حال و آینده)، امید (پافشاری برای رسیدن به هدف‌ها و در صورت نیاز، تطبیق راهبردها برای دستیابی به هدف‌ها)، تاب‌آوری (استقامت داشتن به هنگام رو به رو شدن با چالش‌ها و ناملایم‌ها برای موفقیت)، سرمایه روانشناختی نامیده می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). بر این مبنا، پیش‌بینی می‌شود که حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی دانشگاه بر سرمایه روانشناختی دانشجویان اثر گذار باشد.

به سبب آنکه ادبیات نظری و تجربی پژوهش، از ارتباط معنادار سرمایه روانشناختی با جستجوی شغل پشتیبانی می‌کند (فرناندز-والرا، ۲۰۲۳) و پژوهش‌های اوواکوه و همکاران (۲۰۲۳)، لی (۲۰۲۴) و امان‌اللهی (۱۳۹۳) (نقش خودکارآمدی بر رفتار جستجوی شغل) از جمله آنها می‌باشند؛ لذا، می‌توان انتظار داشت که سرمایه روانشناختی دانشجویان، رابطه حمایت اجتماعی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان را میانجی‌گری کند. در این راستا، فرناندز-والرا و همکاران (۲۰۲۰)، با اشاره به نتایج چندین پژوهش، بیان داشته‌اند که سرمایه روانشناختی تأثیر خاصی (کاهش خستگی

جستجوی شغل، سماجت در جستجوی شغل، ارزیابی جستجوی شغل) بر جستجوی شغل دارد. به زعم بسیاری از محققان نیز، اگر سرمایه روانشناختی لازم در جستجوی شغل تأمین نشود، به احتمال زیاد منجر به بیکاری یا ورود به مسیرهای شغلی ناکارآمد و ناخوشایند می‌شود (گل پیچ و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، پژوهش تجربی فرناندز-والرا و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل با یکدیگر همبستگی ندارند. بدین سبب فرناندز-والرا (۲۰۲۳) بر این باور است که تأثیر سرمایه روانشناختی بر جویندگان کار هنوز نامشخص است.

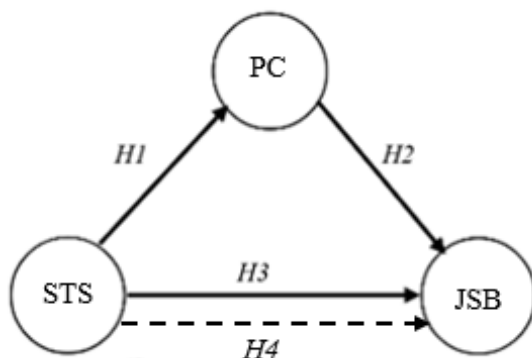
به سبب آنکه نرخ بیکاری در بین دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی بالاتر از دیگر رشته‌ها می‌باشد (کریمی، ۱۳۹۹؛ پورآتشی، ۱۳۹۷؛ نیکخواه ممان و صابری، ۱۴۰۲) و از سویی دیگر، گرایش به تغییر شغل نیز در میان دانش‌آموختگان کشاورزی بیش‌تر است (میرزایی و مطیع حق شناس، ۱۳۹۶) و آنچنان‌که غیائی و علم بیگی (۲۰۲۴) بیان می‌دارند، دانشجویان رشته‌های کشاورزی پس از دانش‌آموختگی، مسیر مشخصی برای اشتغال ندارند؛ لذا، جستجوی شغل در دانشجویان این رشته‌ها، پرچالش‌تر، تنش‌زاتر و پیچیده‌تر است؛ بر این مبنا، در این پژوهش، رفتار و دیدگاه‌های دانشجویان این رشته‌های تحصیلی مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند.

شایان یادآوری است، رفتار جستجوی شغل، دلالت بر عادت و علاقه فردی در جهت کسب اطلاعات بر مبنای یک چشم‌انداز معین دارد (علم بیگی و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین حمایت اجتماعی ادراک شده، نیز به ادراک دانشجویان از عملکرد اعضای هیأت علمی، در انتقال دانش و به‌طور کلی، کمک به آنان اشاره دارد (پتروزیللو، ۲۰۲۲). توضیح آنکه، در این پژوهش، تنها عملکرد یک عضو هیأت علمی مطرح نیست؛ بلکه برایند عملکرد اعضای هیأت علمی، از ادراک دانشجویان، مدنظر می‌باشد. سرمایه روانشناختی نیز در ادبیات علمی، به یک حالت مثبت روانشناختی از تغییر و دگرگونی و توسعه فردی، اشاره دارد که ترکیبی از چهار منبع روانشناختی یعنی خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

شایان یادآوری است، نایاب بودن پژوهش در زمینه موضوع مورد بحث در باره دانشجویان کشاورزی، موجب شد که در این پژوهش به نتایج بررسی‌های صورت گرفته در دیگر حوزه‌ها استناد شود. گرچه این مسئله ممکن است یک نوع کاستی به شمار رود، ولی به سبب تازگی موضوع در باره دانشجویان کشاورزی و همچنین به سبب برجسته کردن نقش اعضای هیأت علمی در این زمینه، به ناچار بایستی، به این کاستی با اغماض نگریسته شود. همچنین اشاره می‌شود در راستای شناخت و درک عمیق نقش اعضای هیأت علمی در بهبود رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی، در این پژوهش، تنها به نقش حمایتی این گروه پرداخته شد و از پرداختن به نقش حمایتی دیگر گروه‌ها (مانند خانواده و دوستان) پرهیز شد.

به‌طور کلی، کند و کاو در ادبیات پژوهش، بیانگر آن است که شکاف علمی قابل توجهی در زمینه نقش حمایت اجتماعی اعضای هیأت علمی مرکزهای آموزش عالی کشاورزی در تقویت رفتار جستجوی شغل دانشجویان رشته‌های کشاورزی وجود دارد. بر این مبنا، این پژوهش، با هدف بررسی نقش حمایت اجتماعی ادراک شده بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان رشته‌های کشاورزی و همچنین نقش میانجی‌گری متغیر سرمایه روانشناختی در این رابطه، انجام شد.

چارچوب مفهومی پژوهش در نگاره ۱ ارائه شده است.



نگاره ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

با توجه به نگاره مورد بحث، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

H1: حمایت اجتماعی ادراک شده (STS) بر سرمایه روانشناختی (PC) دانشجویان کشاورزی اثر معنی‌داری دارد.

H2: سرمایه روانشناختی (PC) دانشجویان کشاورزی بر رفتار جستجوی شغلی (JSB) دانشجویان اثر معنی‌داری دارد.

H3: حمایت اجتماعی ادراک شده (STS) بر رفتار جستجوی شغل (JSB) دانشجویان کشاورزی اثر معنی‌داری دارد.

H4: سرمایه روانشناختی (PC) دانشجویان کشاورزی نقش میانجی را در رابطه حمایت اجتماعی ادراک شده (STS) و رفتار جستجوی شغل (JSB) دانشجویان دارد.

روش‌شناسی

ابزار این پژوهش کمی و علی‌ارتباطی، پرسشنامه‌ای در طیف لیکرت پنج سطحی، از بسیار مخالفم=۲- تا بسیار موافقم=۲+، بود که پس از تأیید روایی و پایایی آن، در جامعه هدف (دانشجویان سال چهارم دوره کارشناسی رشته‌های کشاورزی در دانشگاه‌های دولتی) توزیع شد. داده‌های پژوهش در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ گردآوری شدند. در این پژوهش، متغیرهای حمایت اجتماعی ادراک شده، شامل ۳ گویه (برگرفته از لویز-میگوئیز و همکاران، ۲۰۲۱)، سرمایه روانشناختی شامل ۱۲ گویه در ۴ بعد (برگرفته از دوداسووا و همکاران، ۲۰۲۱) و رفتار جستجوی شغل شامل ۶ گویه (برگرفته از علم بیگی و همکاران، ۱۴۰۲) بخش اصلی ابزار پژوهش را تشکیل می‌دادند که توسط متغیرهای جمعیت شناختی تکمیل می‌شد. شایان یادآوری است دانشجویان سال چهارم، بدین سبب مورد پژوهش قرار گرفتند که آمادگی ذهنی بیش‌تری نسبت به دیگر دانشجویان برای پاسخگویی به ابزار پژوهش دارند (غلامی، ۱۳۹۴)؛ زیرا که این دانشجویان، در آینده‌ای نزدیک، با مسئله انتخاب شغل رو به رو خواهند بود (بیاباشایجا و کاتنو، ۲۰۱۱)؛ شینار و همکاران، ۲۰۱۲). افزون بر این، همان‌گونه که در بخش مقدمه نیز اشاره شد، نیازی فوری برای بررسی رفتار جستجوی شغل دانشجویانی را که تازه می‌خواهند وارد بازار کار شوند احساس می‌شود (وانگ و کیو، ۲۰۲۲). دانشجویان دوره کارشناسی نیز به این سبب انتخاب شدند که بنابر مستندهای مرکز آمار ایران (۱۳۹۷)، شمار دانشجویان این دوره، بیش‌تر از دیگر دانشجویان است و لذا؛ فرصت اشتغال برای دانش‌آموختگان این دوره محدودتر است (غیائی و علم بیگی، ۲۰۲۴). بر این پایه، بررسی

رفتار جستجوی شغل این دانشجویان، دارای اهمیت بیش‌تری است. همچنین، اشاره می‌شود که دلیل انتخاب مقیاس‌های یاد شده، افزون بر روایی و پایایی مطلوب، اختصار آن‌ها بود.

برای تعیین شمار نمونه آماری، از روش معکوس ریشه مربع (کوک و هدایا، ۲۰۱۸) که یک روش نوین و پیشنهاد شده برای مدل معادله‌های ساختاری است استفاده شد (هیر و همکاران، ۲۰۱۸)؛ چودری و ساینی، ۲۰۲۱). در این راستا، با در نظر گرفتن توان آماری ۰/۹، کم‌ترین ضریب مسیر برابر ۰/۱۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نرم افزار Warp Pls و پس از افزایش ۳ مورد، ۳۸۴ تن مشخص شد. همچنین، از روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای برای گزینش نمونه آماری استفاده شد؛ بدین صورت که در آغاز، از هر یک از قطب‌های پنجگانه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دو دانشگاه (در مجموع ۱۰ دانشگاه) به صورت تصادفی گزینش شدند و آن‌گاه ابزار تحقیق در دانشگاه‌های منتخب شامل دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان و دانشگاه تهران (قطب یک)، دانشگاه بیرجند و دانشگاه فرودسی مشهد (قطب دو)، دانشگاه رازی و دانشگاه بوعلی سینا (قطب سه)، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان و دانشگاه شهرکرد (قطب چهار) و دانشگاه یاسوج و دانشگاه شیراز (قطب پنج) به صورت روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد.

قابل یادآوری است، گویه‌های مقیاس‌های یاد شده، با استفاده از رویکرد ترجمه برگشتی، به فارسی برگردانده شدند (مانیسریونگول و دیکسون، ۲۰۰۴) و آن‌گاه توسط ۳ تن از متخصصان رشته آموزش کشاورزی (دانشگاه تهران)، روایی صوری آنها بررسی و تأیید شد. همچنین برای بررسی روایی سازه و تشخیصی نیز، یک بررسی پیش‌آهنگ انجام شد که شاخص واریانس متوسط استخراج شده (AVE)، اعتبار تفکیک را عالی ارزیابی کرد. پایایی مقیاس‌های مورد بحث نیز با نتایج ترتیبی و پایایی ترکیبی تأیید ($\Theta > 0.7$ و CR) شد.

از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری (رویکرد حداقل مربعات جزئی) برای تحلیل داده‌ها، بهره‌گرفته شد؛ علت این انتخاب، به این سبب بود، هنگامی که برآوردن الزام‌های سخت‌گیرانه

روش‌های چند متغیره سنتی ناممکن یا دشوار می‌باشد، این رویکرد ارجحیت دارد (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین برای دستیابی به هدف‌ها، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آزمون همبستگی اسپیرمن نیز استفاده شد.

در تحلیل داده‌های گردآوری شده از نرم‌افزارهای Smart PLS (ویراست ۳) و SPSS (ویراست ۲۶) استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، روش آماری غالب، مدل‌سازی معادله‌های ساختاری است؛ اما پیش از پرداختن به نتایج آن، ضرورت دارد تا به نتایج آمار توصیفی، اشاره شود؛ زیرا که در تفسیر داده‌ها کمک کننده است (استارباک، ۲۰۲۳).

بنابر یافته‌ها، ۴۳/۸ درصد پاسخگویان را پسران، ۵۱/۶ درصد را دختران و مابقی (۴/۷ درصد) را دانشجویانی شامل می‌شدند که به این پرسش پاسخ نداده بودند. دانشگاه محل تحصیل ۲۳/۱ درصد دانشجویان در قطب یک، ۲۲/۸ درصد در قطب دو، ۱۹/۶ درصد در قطب سه، ۱۶/۳ درصد در قطب چهار و ۱۸/۲ درصد در قطب پنج قرار داشت.

میانگین و انحراف معیار متغیرهای حمایت اجتماعی ادراک شده، سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی به ترتیب 0.76 ± 0.05 ، 0.63 ± 0.06 و 0.53 ± 0.09 بود.

جدول ۱- نتایج همبستگی اسپیرمن

JSB	PC	STS
حمایت اجتماعی (STS)		
سرمایه روانشناختی (PC)		
	0.524^{***}	
رفتار جستجوی شغل (JSB)		
	0.537^{***}	0.568^{**}

** معنی داری در سطح ۰/۰۱

پیش از بررسی مدل معادله‌های ساختاری، از تحلیل همبستگی اسپیرمن برای بررسی رابطه متغیرهای مورد بحث (حمایت اجتماعی ادراک شده، سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل) استفاده شد که ارتباط آنها از نظر آماری در سطح

۰/۰۱ تأیید شد (جدول ۱). نتایج ارزیابی مدل اندازه‌گیری که گام نخست مدل‌سازی معادله‌های ساختاری است (هیر و همکاران، ۲۰۲۲) در جدول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول‌های یاد شده نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری مورد بررسی، مطابق نوشتارهای علمی، مطلوب است و لذا، انجام گام دوم مدل‌بندی معادل‌های ساختاری (ارزیابی مدل ساختاری) امکان پذیر است.

شایان یادآوری است طبق نوشتارهای علمی، بارهای عاملی نشانگر بالاتر از ۰/۷، پایایی درونی مابین ۰/۶-۰/۹، روایی همگرای (میانگین واریانس استخراج شده) بالاتر از ۰/۵، روایی تشخیصی (نسبت چند خصیصه‌ای-تک خصیصه‌ای) کم‌تر از ۰/۸۵ و عدم در برگیری عدد ۱ برای فاصله‌های اطمینان، نشانگر آن است که مدل اندازه‌گیری مورد بررسی مطلوب می‌باشد (هیر و همکاران، ۲۰۲۱). در گام دوم (ارزیابی مدل ساختاری) و برای ارزیابی فرضیه‌های پژوهش، از رویه بوتسترپینگ با ۱۰۰۰۰ تکرار استفاده شد (نگاره ۲). یافته‌های پژوهش روشن ساخت که ضریب‌های مسیر مورد بررسی از نظر آماری معنی دار است. مقدارهای t و p در جدول ۴ مشاهده می‌شود. بنابر یافته‌ها، همه فرضیه‌های پژوهش، تأیید شد.

از معیار R^2 برای ارزیابی دقت پیش‌بینی مدل مسیری استفاده شد و نتایج نشان داد که ۴۲/۳ درصد از واریانس رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی توسط متغیرهای مورد ارزیابی تبیین می‌شود. همچنین، این شاخص بیانگر آن است که ۲۶/۱ درصد از واریانس متغیر سرمایه روانشناختی توسط متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده تبیین می‌شود. با توجه به زمینه پژوهش و اینکه میزان R^2 تابعی از شمار سازه‌های پیش‌بین است و به عبارتی دیگر، هر چه شمار سازه‌های پیش‌بین بیش تر باشد، مقدار این شاخص بالاتر خواهد بود (هیر و همکاران، ۲۰۲۱)؛ لذا، با توجه به وجود تنها یک یا دو متغیر پیش‌بین برای سازه‌های هدف، مقدارهای به دست آمده R^2 ، برای هر دو سازه مورد بحث، به ویژه رفتار جستجوی شغل، بسیار قابل توجه است.

جدول ۲- نتایج بارهای عاملی، پایایی و روایی همگرا

شخص	نماد	بار عاملی	t	θ	Rho_A	CR	AVE
حمایت اجتماعی (STS)	به‌طور کلی، استادانم به من کمک و راهنمایی زیادی می‌کنند.	STS1	۰/۸۲	۳۳/۹۰	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۶۸
	به‌طور کلی، استادانم در طول سال‌های گذشته از دانشگاه، دانش تخصصی قابل قبولی را به من منتقل کردند.	STS2	۰/۸۳	۴۲/۶۷			
	به‌طور کلی، من به استادانم نمره‌ی خوبی می‌دهم.	STS3	۰/۸۲	۳۷/۷۲			
سرمایه روانشناختی (PC)	تاب‌آوری	resilience	۰/۹۱	۹۶/۰۷	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۸
	امیدواری	hope	۰/۸۹	۷۲/۷۸			
	خوش بینی	optimism	۰/۸۴	۴۴/۶۴			
	خودکارآمدی	Self-efficacy	۰/۸۹	۶۸/۴۵			
رفتار جستجوی شغل (JSB)	یکی از علاقه مندی‌های من جستجو برای یافتن شغلی در حوزه کشاورزی است.	JSB1	۰/۶۲	۱۴/۰۵	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۵۲
	برای پیدا کردن مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در زمینه شغلی کشاورزی همواره در حال جستجو هستم.	JSB2	۰/۷۰	۲۰/۴۵			
	تلاش می‌کنم تا به طور مرتب از آخرین تغییر و دگرگونی بازار کار اطلاع یابم.	JSB3	۰/۷۷	۳۰/۰۱			
	به طور مرتب برای اطلاع از شغل و حرفه‌های مورد علاقه خود، از هر منبعی جستجو می‌کنم.	JSB4	۰/۷۶	۲۴/۸۵			
	به طور مرتب به دنبال یافتن موقعیت‌های شغلی آتی خود هستم.	JSB5	۰/۷۵	۲۵/۰۳			
	به دیگران توصیه می‌کنم همواره به دنبال یافتن فرصت‌های شغلی باشند.	JSB6	۰/۷۱	۲۱/۷۱			

جدول ۳- HTMT، فورنل- لاکر و فاصله اطمینان

HTMT		فورنل و لاکر		فاصله اطمینان		
JSB	PC	JSB	PC	STS	مسیر	نمونه اصلی
					اریب	۲/۵٪
					۹۷/۵٪	
رفتار جستجوی شغل (JSB)	۰/۷۲	PC→JSB	۰/۴۲	۰/۰۰	۰/۳۰	۰/۵۲
سرمایه روانشناختی (PC)	۰/۶۸	STS→JSB	۰/۵۹	۰/۸۹	۰/۳۳	۰/۲۳
حمایت اجتماعی (STS)	۰/۶۹	STS→PC	۰/۵۴	۰/۸۲	۰/۵۱	۰/۴۰
					۰/۰۰	۰/۶۰

در تأیید این مطلب، هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) به نقل از داوری و رضا زاده، (۱۳۹۳)، اظهار می‌دارند، در صورتی که در یک مدل، تنها یک یا دو سازه برون زا بر سازه درونزا، اثرگذار باشد، مقدار، این شاخص از ۰/۳۳ به بالا، بیانگر قوت رابطه‌ی بین سازه‌ها و سازه درون زا است).

جدول ۴- ضریب‌های مسیر، R^2 ، f^2 و Q^2

فرضیه	مسیر	انحراف	t	p	نتیجه	f^2	R^2	Q^2
H1	STS → JSB	۰/۰۵	۶/۵۰	۰/۰۰۱	تأیید	۰/۱۴	PC=۰/۲۶۱	PC=۰/۲۰
H2	STS → PC	۰/۰۵	۹/۹۰	۰/۰۰۱	تأیید	۰/۳۵	JSB=۰/۴۲۳	JSB=۰/۲۱
H3	PC → JSB	۰/۰۶	۷/۵۱	۰/۰۰۱	تأیید	۰/۲۲		
H4	STS → PC → JSB	۰/۰۴	۶/۰۲	۰/۰۰۱	تأیید			

مقدارهای اندازه اثر (f^2)، در جدول ۴ ارائه شده است. بنابر جدول یاد شده، اندازه اثر سرمایه روانشناختی بر رفتار جستجوی شغل متوسط، اندازه اثر حمایت اجتماعی بر رفتار جستجوی شغل با اندکی اغماض متوسط و اندازه اثر حمایت اجتماعی بر سرمایه روانشناختی زیاد می‌باشد. توضیح آنکه با توجه به شواهد علمی، اندازه اثر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و زیاد است.

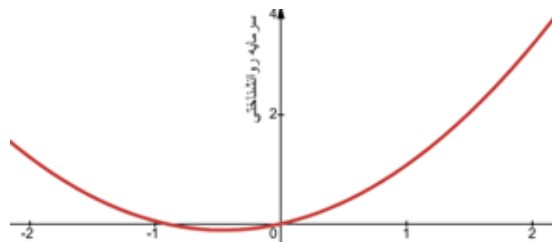
مقدار معیار Q^2 برای متغیر رفتار جستجوی شغل برابر ۰/۲۱ و برای متغیر سرمایه روانشناختی برابر ۰/۲۰ محاسبه شده است. به دلیل بزرگ تر از صفر بودن این مقادیر، قابلیت پیش بینی، تأیید می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

در ضمن نتایج نشان داد که ۰/۳۳ از اثر حمایت اجتماعی ادراک شده، به صورت مستقیم و ۰/۲۱۳ نیز به صورت نامستقیم (با واسطه سرمایه روانشناختی) و در مجموع اثر کلی معنی داری ($t=۱۲/۷۹۰$ ، $p<۰۰۱$) برابر ۰/۵۴۳ دارد.

شایان یادآوری است، برای اعتبارسنجی نتایج به دست آمده، چند ارزیابی پیش و پس از ارزیابی مدل ساختاری صورت گرفت. نخست، پیش از ارزیابی مدل ساختاری، چولگی و کشیدگی، داده‌های گردآوری شده بررسی شد (سین و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

به سبب آنکه آماره‌های مورد بحث در دامنه ۱ و ۱- بودند، تأیید شد که داده‌ها نرمال هستند (وایتلینگام و همکاران، ۲۰۲۴). پس از تأیید نرمال بودن داده‌ها (تک متغیره)، از آزمون ماردیا برای بررسی نرمال بودن چند متغیره داده‌ها استفاده شد. آماره ماردیا نشان داد که داده‌های پژوهش از نظر نرمال بودن چند متغیره،

نیز ترسیم شد (نگاره ۳). معادله اثر درجه دوم به صورت $(Y_1 = P_1 Y_2 + P_2 Y_2^2 + e^1)$ می‌باشد که در آن P_1 و P_2 به ترتیب ضریب‌های مسیر در رابطه‌های خطی و ضریب‌های مسیر در اثر درجه دوم بین Y_1 و Y_2 هستند (باسکو و همکاران، ۲۰۲۲).



نگاره ۳- نمودار اثر درجه دوم حمایت اجتماعی بر سرمایه روانشناختی

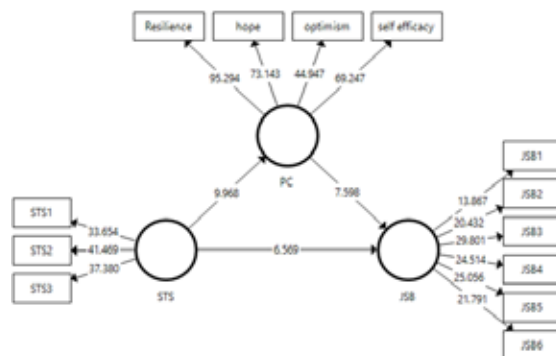
به سبب آنکه ضریب P_2 مثبت می‌باشد، رابطه U شکل به صورت مثبت تأیید می‌شود. نگاره ۳ نشان می‌دهد که رابطه غیر خطی مورد بحث بسیار قابل توجه است و حمایت اجتماعی درک شده بیش‌تر از سوی اعضای هیأت علمی موجب ارتقا سرمایه روانشناختی دانشجویان می‌شود. در حالی که حمایت اجتماعی کم، نقشی در تقویت سرمایه روانشناختی دانشجویان ندارد، نبود حمایت اجتماعی باعث می‌شود که سرمایه روانشناختی دانشجویان اندکی افزایش یابد.

شایان یادآوری است در رابطه‌های غیر خطی، معیار R^2 برای سازه سرمایه روانشناختی برابر ۰/۲۸۴ به دست آمد و بیانگر آن است که ۲۸/۴ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی دانشجویان توسط حمایت اجتماعی ادراک شده تبیین می‌شود که نسبت به رویکرد خطی، مقدار مطلوب‌تری است.

در ادامه، نتایج نشان داد که اثر کلی، در رویکرد مورد بحث نیز معنی‌دار است ($p < 0/05$ ، $t = 2/00$)؛ لذا برای مقایسه دو مدل خطی و غیر خطی، از مقدار BIC که شاخصی برای گزینش مدل از میان مجموعه‌ای از مدل‌ها است استفاده شد (هیر و همکاران، ۲۰۲۲). مقدار این معیار در مدل خطی برابر ۱۰۵/۲۳۱- و در مدل غیر خطی برابر ۱۱۱/۵۶۱- می‌باشد. به سبب آنکه کم‌ترین مقدار BIC بیانگر بهترین مدل می‌باشد (هیر و همکاران، ۲۰۲۲)؛ لذا، مدل غیر خطی برآزش بالاتری دارد.

نرمال نمی‌باشند ($p < 0/01$). بر این مبنا، روش PLS-SEM رویکرد مطلوبی برای این پژوهش است؛ زیرا که مدل معادله‌های ساختاری یک روش نافراسنجه‌ای (ناپارامتریک) است و نیازی به داده‌های با توزیع نرمال ندارد (هیر و همکاران، ۲۰۲۲).

دوم، برای بررسی وجود رابطه غیر خطی بین متغیرهای مدل پژوهش، اثر درجه دوم رابطه بین متغیرها تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین دو متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه روانشناختی دانشجویان اثر غیر خطی وجود دارد ($p < 0/05$ ، $t = 2/145$) و به عبارتی دیگر رابطه این دو متغیر U شکل می‌باشد؛ اما بین دیگر متغیرهای مورد ارزیابی، وجود رابطه غیر خطی تأیید نشد ($p > 0/05$).



نگاره ۲- نتایج ارزیابی ضریب‌های مسیر مدل پژوهش

شایان یادآوری است در ارزیابی مدل ساختاری با رویکرد غیر خطی، همانند رویکرد خطی، از روش بوت استراپینگ استفاده می‌گردد (باسکو و همکاران، ۲۰۲۲) که برای اختصار، از پرداختن به برخی از جزئیات پرهیز می‌شود. برای دستیابی به تفسیر درست از نتایج، در رابطه غیر خطی دو متغیر مورد بحث (حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه روانشناختی) تامل شد. در این راستا، مقدار حجم اثر f^2 حمایت اجتماعی ادراک شده بر سرمایه روانشناختی دانشجویان برابر ۰/۰۳ به دست آمد. با مقایسه مقدار آن با نظر و دیدگاه‌های باسکو و همکاران (۲۰۲۲) و هیر و همکاران (۲۰۱۸)، (بالاتر از ۰/۰۵ حجم اثر کوچک، بالاتر از ۰/۰۱ حجم اثر متوسط و بالاتر از ۰/۰۲۵ حجم اثر بزرگ)، حجم اثر حمایت اجتماعی ادراک شده بر سرمایه روانشناختی دانشجویان بزرگ می‌باشد.

برای تحلیل دقیق‌تر، نمودار اثر درجه دوم مورد بحث،

در نهایت، وجود ناهمگونی مشاهده نشده در داده‌ها با استفاده از فرایند مبنایی بخش‌بندی ترکیب محدود بررسی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ناهمگونی تأثیرگذاری در جامعه مورد ارزیابی وجود ندارد؛ زیرا که مقدار آماره آنتروپی به هنجار (EN)، که مهم‌ترین و قوی‌ترین معیار بخش‌بندی به شمار می‌رود، در همه تعداد بخش‌های بالقوه، آشکارا از مقدار $0/5$ (به عنوان مقدار قابل قبول) پایین‌تر است و نشان‌دهنده‌ی آن است که بخش‌بندی داده‌ها، روا نیست و لذا امکان بخش‌بندی واضح داده‌ها وجود ندارد (یوآن و همکاران، ۲۰۲۱؛ سارستد و همکاران، ۲۰۲۲)؛ لذا تحلیل کلی رابطه بین متغیرهای مورد ارزیابی، خالی از اشکال است. بخش‌بندی ترکیب محدود با توجه به نظر و دیدگاه‌های هیر و همکاران (۲۰۱۸) پیش رفت.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش بود که حمایت اجتماعی که دانشجویان از سوی اعضای هیأت علمی ادراک می‌کنند، چه نقشی در رفتار جستجوی شغل آنان دارد؟ در این راستا، چهار فرضیه تعریف شد و پس از بررسی و ارزیابی مشخص شد که همه فرضیه‌های پژوهش مورد پذیرش قرار گرفته‌اند که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

با پذیرش فرضیه ۱ پژوهش، می‌توان گفت که درک دانشجویان از حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی، بر سرمایه روانشناختی آنان تأثیرگذار است و دانشجویان با دریافت حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی، سرمایه روانشناختی کسب می‌کنند. مرور ادبیات علمی از جمله نتایج بررسی‌های اشمیت و فلتن (۲۰۲۲)، اوه و جان (۲۰۱۸) و هولمستروم و همکاران (۲۰۱۵) موید نتایج به دست آمده است. با استناد به نتایج به دست آمده، به نظر می‌رسد که حمایت‌های اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی (مانند ارائه مشاوره شغلی و یا حمایت عاطفی و حتی حمایت علمی)، می‌تواند امیدواری دانشجویان را به آینده تقویت کند، آنان را به آینده خوش‌بین‌تر سازد، تاب‌آوری آنان را در شرایط نابسامان افزایش دهد و آنان را دانشجویانی خودکارآمد سازد. در زمینه حمایت عاطفی، اشاره می‌شود که اعضای هیأت

علمی می‌توانند این حمایت را از طریق گوش دادن، توجه و اعتماد به دانشجویان نیز ارائه دهند (آلوارز-گونزالز و همکاران، ۲۰۱۷؛ ارگان و سسن، ۲۰۲۱).

با تحلیل عمیق‌تر این رابطه، نتیجه حاصل شد که اثر حمایت اجتماعی ادراک شده بر سرمایه روانشناختی دانشجویان غیر خطی می‌باشد. این نتیجه بدین سبب ارزشمند است که مفروض انگاشتن رابطه خطی در بررسی‌های گذشته را مورد پرسش قرار می‌دهد. به سبب مثبت بودن رابطه غیر خطی، می‌توان بیان کرد که حمایت اجتماعی بیش‌تر از دانشجویان، موجب می‌شود که سرمایه روانشناختی آنان با شیب بیش‌تری افزایش یابد؛ به نظر می‌رسد، افزایش شیب بهبود سرمایه روانشناختی دانشجویان رشته‌های کشاورزی، با دریافت حمایت اجتماعی بیش‌تر از سوی اعضای هیأت علمی، به این سبب باشد که کسب حمایت اجتماعی بیش‌تر باعث می‌شود، دانشجویان ضمن آشنایی با آموزه‌های استادان و همچنین دریافت پاسخ پرسش‌هایی که در ذهن دارند، راهکارهای احتمالی رویارویی و چیرگی بر چالش‌ها و ناملایم‌های پیش‌رو را نیز دریابند و بدین سبب توانایی خود در برعهده گرفتن وظایف چالش برانگیز را ارتقا دهند که این دریافت‌ها می‌تواند سطح امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی دانشجویان کشاورزی را بیش‌تر افزایش دهد. همچنین باید اشاره کرد که بنابر نتایج پژوهش، درک دریافت نکردن حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی، موجب می‌شود که سرمایه روانشناختی دانشجویان کمی افزایش یابد؛ چرا که به نظر می‌رسد قطع امید از دریافت حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی باعث می‌شود که دانشجویان سرمایه‌های روانشناختی خود را از منبع‌های حمایتی دیگر تأمین کنند. قابل یادآوری است درک دانشجویان از دریافت حمایت اجتماعی کم از سوی اعضای هیأت علمی نیز منجر به بهبود سرمایه روانشناختی نمی‌شود. به سبب آنکه در پیشینه پژوهش، منبع پژوهشی که موید این رابطه‌ها باشد، یافت نشد؛ لذا، تأیید کلی این رابطه‌ها نیازمند انجام تحقیقات بیش‌تری است.

نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی بر رفتار

جستجوی شغل دانشجویان تأثیرگذار است. نتایج به دست آمده با ادبیات نظری و تجربی از جمله نتایج پژوهش چن و لیم (۲۰۱۲)، اوواکوه و همکاران (۲۰۲۳) و لی (۲۰۲۴) همسو است. بر این مبنا می‌توان گفت که به احتمال تقویت سرمایه روانشناختی باعث می‌شود که دانشجویان کشاورزی در مورد مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای جستجوی شغل اطمینان بیشتری داشته باشند، در برابر شکست‌ها در فرایند جستجوی شغل انعطاف داشته و تاب‌آوری از خود نشان دهند و به عبارتی دیگر پافشاری در جستجوی شغل را سر لوحه کار خود قرار دهند، با دیدگاه خوش‌بینانه در به دست آوردن شغل بنگرند و در صورت شکست در جستجوی شغل، مسیرهای تازه‌ای را امیدوارانه جستجو کنند. به پیروی از فرناندز-والرا و همکاران (۲۰۲۰) می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی منبع سودمندی برای ادامه دادن جستجوی شغل، در یک زمینه اقتصادی نامطلوب است.

با پذیرش فرضیه ۳ پژوهش، نتایج بیانگر آن است که رفتار جستجوی شغل دانشجویان، تحت تأثیر حمایت اجتماعی ادراک شده است. نتایج به دست آمده، با نتایج پژوهش وانگ و کیو (۲۰۲۲) و موکسلدیلی و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده و به پیروی از وانگ و کیو (۲۰۲۲)، می‌توان به دانشجویان رشته‌های کشاورزی که در جستجوی شغل هستند و از حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی برخوردارند می‌توان توصیه کرد که نگرانی کم‌تری نسبت به جستجوی شغل داشته باشند. ون هوفت و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌دارند که دریافت حمایت اجتماعی باعث می‌شود که فرد به جستجوی کار ادامه دهد.

به سبب آنکه دریافت حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی، نیازمند تقویت تعامل‌های اجتماعی است و همان گونه که اولودایو و اومونینجو (۲۰۲۰) بیان می‌دارند تعامل‌های اجتماعی به دریافت مشاوره شغلی کمک می‌کند و اطلاعات سودمندی در مورد مسیرهای شغلی احتمالی می‌دهد؛ لذا بنابر نتایج پژوهش، می‌توان استنباط کرد که دانشجویان باید آگاه باشند که برای دریافت حمایت اجتماعی از استادان خود، بایستی تعامل‌های

خود را با آنان بیش‌تر کنند و این نیازمند تقویت مهارت‌های نرم ارتباطی است که نتایج بررسی‌های غیائی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که از مهارت‌های نرم حیاتی برای دانشجویان رشته‌های کشاورزی است.

با پذیرش فرضیه ۴ پژوهش، نتایج به دست آمده بیانگر آن است که حمایت اجتماعی ادراک شده با تقویت سرمایه روانشناختی بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی مؤثر است. گرچه در ادبیات پژوهش، منبع پژوهشی که موید نتایج این پژوهش باشد یافت نشد؛ ولی نتایج بررسی‌های وانگ و کیو (۲۰۲۲) موید آن است که رابطه دو متغیر مورد بحث از طریق متغیر میانجی (ارزش‌های کاری) نیز صورت می‌پذیرد. به سبب آنکه در این زمینه در ادبیات پژوهش، وجود شکاف علمی روشن است؛ لذا، نتیجه به دست آمده به درک بهتر سازوکاری (مکانیسمی) که حمایت اجتماعی بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان تأثیرگذار است، کمک می‌کند.

به طور کلی، نتایج این پژوهش بخشی از تدابیر اثر حمایت اجتماعی ادراک شده بر رفتار جستجوی شغل دانشجویان را روشن ساخت و نشان داد که سرمایه روانشناختی منبع سودمندی برای جستجوی شغل دانشجویان رشته‌های کشاورزی است. به سبب آنکه احتمال می‌رود متغیرهای دیگری هم وجود داشته باشد که در سازوکار اثر این دو متغیر دارای نقش باشند (وانگ و کیو، ۲۰۲۲)؛ لذا، پژوهش بیش‌تری برای درک عمیق‌تر رابطه بین حمایت اجتماعی از سوی اعضای هیأت علمی مرکزهای آموزش عالی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان رشته‌های کشاورزی ضروری است.

بنابر یافته‌های پژوهش، به اعضای هیأت علمی مرکزهای آموزش عالی کشاورزی پیشنهاد و تاکید می‌شود در راستای تقویت سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان کشاورزی، آنان را با حمایت‌های اجتماعی بیش‌تر، همراهی کنند. همچنین ضرورت دارد مرکزهای آموزش عالی کشاورزی بر نقش اعضای هیأت علمی و نقش حمایتی آنان در تقویت سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان تمرکز ویژه‌ای داشته باشند و با

پی نوشت

1. Mentor
2. <https://webpower.psychstat.org/models/kurtosis/>

دانش افزایی، مهارت افزایی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی، در راستای بهبود سرمایه روانشناختی و رفتار جستجوی شغل دانشجویان، نقش مؤثری در این زمینه ایفا کنند.

در پایان اشاره می شود که این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش ها با شماری محدودیت همراه بود. نخست آنکه جامعه آماری این پژوهش دانشجویان دوره کارشناسی بود؛ لذا می بایست در تعمیم نتایج به دست آمده به دانشجویان دوره های دیگر، با احتیاط عمل کرد. دوم، گردآوری داده های این پژوهش، بر پایه خودگزارش دهی بود که ممکن است اندکی سوگیری داشته باشد. سوم، روش نمونه گیری در دسترس که در مرحله دوم نمونه گیری، استفاده شد ممکن است کمی سوگیری داشته باشد. گرچه، تلاش شد در فرایند نمونه گیری، با اتخاذ روش نمونه گیری تصادفی در مرحله نخست، سوگیری به کم ترین برسد؛ اما تکرار پژوهش با روش نمونه گیری کاملاً تصادفی بایستی مورد توجه قرار گیرد.

منبع‌ها

- امان‌اللهی، ز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خودکارآمدی، بلوغ شغلی و نقش میانجی نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی با رفتار کاربایی در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- پورآشتی، م. (۱۳۹۷). ارزیابی نقاط قوت و راهکارهای ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۰ (ویژه‌نامه)، صص ۱۸-۳۱. DOI: 10.22092/jae.2022.357292.1873
- داوری، ع. و رضازاده، آ. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، تهران، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ دوم.
- سهیل سرو، م.، هزارجریبی، ج.، کرمی، م. و انتظاری، ا. (۱۳۹۸). نسبت سیاست‌های توسعه آموزش عالی و تقاضای اجتماعی. برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۱ (۴۱)، صص ۲۳-۷۲. DOI: 10.22054/qjsd.2019.11838
- علم بیگی، ا.، اسماعیلی، ن.، حجازی، س. ی. و فهام، ا. (۱۴۰۲). اثر پیش‌ران‌های استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتار جستجوی شغل بر قابلیت اشتغال دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۹ (۱)، صص ۱۲۱-۱۳۵. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20081758.1402.19.1.8.8>
- غلامی، ح. (۱۳۹۴). تبیین و تحلیل مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان دانشکده‌های کشاورزی ایران. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- غیائی، ع.، علم بیگی، ا.، رضوانفر، ا.، حسینی، س. و پیش‌بین، س. (۱۴۰۱). تبیین روابط ساختاری بین مؤلفه‌های مهارت‌های نرم بایسته در دانشجویان کشاورزی: کاربردی از تحلیل دیمتال فازی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۴ (۶۰)، صص ۳۳-۴۷. DOI: 10.22092/jae.2022.357292.1873
- کریمی، س. (۱۳۹۹). نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک شده در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۶ (۲)، صص ۵۳-۷۶.
- گل پیچ، ز.، سلیمانیان، ع. و وامانی، ز. (۱۳۹۸). نقش اعضای هیئت‌علمی در فرایند کاربایی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی. آموزش عالی ایران، ۱۱ (۲)، صص ۲۷-۵۸. DOI: 10.22092/jae.2023.362633.1952
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۷). دانشجویان دوره‌های مختلف تحصیلی مؤسسات آموزش عالی برحسب رشته تحصیلی. قابل دسترسی در آدرس اینترنتی: <https://amar.org.ir/statistical-information/statid/22460>
- میرزایی، م. و مطیع حق شناس، ن. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران با تأکید بر ساختار سنی جمعیت (۹۴-۱۳۸۴)، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۲ (۲۴)، صص ۶۹-۱۰۷.
- نیک‌خواه ممان، م. و صابری، س. ر. (۱۴۰۲). نیاز سنجی و برآورد نیروی انسانی دانشگاهی مورد نیاز در رشته‌های زیربخش صنایع تبدیلی و غذایی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۵ (۶۵)، صص ۲۳-۳۸. DOI: 10.22092/jae.2023.362082.1941
- ویسی‌نژاد، ژ. و اطهری، ز. (۱۴۰۲). تحلیل نیت کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی بر اساس سرمایه روانشناختی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۵ (۶۴)، صص ۵۷-۷۲. DOI: 10.22092/jae.2023.362082.1941
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Basco, R. Hair, J. Ringle, C. and Sarstedt, M. (2022): Advancing family business research through modeling nonlinear relationships: Comparing PLS-SEM and multiple regression. *Journal of Family Business Strategy* 13 (3), 100457. DOI: 10.1016/j.jfbs.2021.100457.
- Byabashaija, W. and Katono, I. (2011). The Impact of college entrepreneurial education on entrepreneurial attitudes and intention to start a business in Uganda, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 16(1), 127- 144. <https://doi.org/10.1142/S1084946711001768>
- Cain, M. K., Zhang, Z., & Yuan, K. (2017). Univariate and multivariate skewness and kurtosis for measuring nonnormality: Prevalence, influence and estimation. *Behavior Research Methods*, 49(5), 1716–1735. <https://doi.org/10.3758/s13428-016-0814-1>
- Chen, D. J., and Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839. DOI: 10.1002/job.1814.

- Chen, I. S., and Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International journal of hospitality management*, 90, 102600. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102600
- Chowdhury, T. A., and Miah, M. K. (2019). Perceptions of students and employers regarding employability skills for entry-level positions in marketing and sales. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 3–13. DOI: 10.1177/1038416217751566
- Clausen, H. B., and Andersson, V. (2019). Problem-based learning, education and employability: a case study with master's students from Aalborg University, Denmark. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 19(2), 126–139. DOI: 10.1080/15313220.2018.1522290
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M. and Lorenz, T. (2021), "Measuring psychological capital: revision of the compound psychological capital scale (CPC-12)", *PLoS One*, 16(3), e0247114, doi: 10.1371/journal.pone.0247114.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., and Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. doi: 10.1037/cou0000140.
- Ergün, Meriç; Şeşen, Harun (2021): A Comprehensive Study on University Students' Perceived Employability: Comparative Effects of Personal and Contextual Factors. In *Sage Open* 11 (3), Article 21582440211036105. DOI: 10.1177/21582440211036105.
- Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., Cuyper, N. de, García-Izquierdo, M., and Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 1698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698>
- Fernández-Valera, M. M. (2023). Psychological Capital and Job Search: A Systematic Literature Review and Agenda for Future Research. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 10(1), 68–89. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.10.1.4>
- Gheyassi, A. and Alambeigi, A. (2024). Social capital and career adaptability: the mediating role of psychological capital. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(5), 1070-1086. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0021>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., and Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Hult, M., Ringle C., and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least square structural equation modeling (PLS-SEM)*. Second edition. Los Angeles: Sage.
- Hair, J.F., Jr, Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Gudergan, S.P. (2018), *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Holmström, A. J., Russell, J. C., and Clare, D. D. (2015). Assessing the role of job-search self-efficacy in the relationship between esteem support and job-search behavior among two populations of job seekers. *Communication Studies*, 66(3), 277-300. DOI: 10.1080/10510974.2014.991043
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of organizational behavior*, 42(2), 229-251. DOI:10.1002/job.2485.
- Kock, N., and Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information systems journal*, 28 (1), 227-261. <https://DOI.org/10.1111/isj.12131>
- Lawrence, S. A., Gardner, J., & Callan, V. J. (2007). The support appraisal for work stressors inventory: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 172– 204. <https://DOI.org/10.1016/j.jvb.2006.09.003>
- Lee, J. (2024). *Keep Moving Forward and Strive for Excellence: A Sequential Mediation Model on Grit, Psychological Capital, Job Search Behaviors, and the Quality of Reemployment*. (Ph.D. thesis), Auburn, Alabama.
- Lian, R., Cai, W., Chen, K., Shen, H., Gao, X., Xu, B., and Jiang, L. (2021). Linking Mentoring and Job Search Behavior: A Moderated Mediation Model. *Sage Open*, 11(4), 21582440211067235. <https://DOI.org/10.1177/21582440211067235>
- Liu, S., Huang, J.L. and Wang, M. (2014), Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review, *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009-1041.
- López-Miguens, M. J., Caballero, G., and Álvarez-González, P. (2021). Responsibility of the University in Employability: Development and validation of a measurement scale across five studies. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(1), 143-156. DOI: 10.1111/beer.12319.

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. and Norman, S. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://DOI.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Maneesriwongul, W. and Dixon, J.K. (2004). Instrument translation process: a methods review, *Journal of Advanced Nursing*, 48(2), 175-186, doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x.
- Mehta, P., Garg, N., Gharib, M., Mehak, and Pimpunchat, B. (2023). Social support during COVID-19: Exploring the psychometric properties of the PSS-JSAS and its relationship with job search activities. *Socio-Economic Planning Sciences*, 85, 101349. <https://DOI.org/10.1016/j.seps.2022.101349>
- Muceldili, B., Artar, M., and Erdil, O. (2021). Determining the moderating role of career guidance in the relationship between social isolation and job search self-efficacy: A study on university students. *Business and Economics Research Journal*, 12(4), 843-854. DOI: 10.20409/berj.2021.355.
- Nghia, T. L. H. (2021). Building soft skills for employability: Challenges and practices in Vietnam. Routledge.
- Oh, S. K., and Jun, J. (2018). Structural relationships between career barriers, social support levels, ego-resilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middle-aged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy*, 15(1), 21-42.
- Oludayo, A. O., and Omonijo, D. O. (2020). Work-life balance: relevance of social support. *Academy of Strategic Management Journal*. 9(3), 1-10.
- Petruzzello, G. (2022). Exploring Perceived Employability of University Students and Graduates. (Ph.D. Thesis), amsdottorato.10.48676/unibo/amsdottorato/10353
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., and Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 422-432. <https://DOI.org/10.1016/j.jvb.2014.09.004>
- Sarstedt, M., Radomir, L., Moisesco, O. I., and Ringle, C. M. (2022). Latent class analysis in PLS-SEM: A review and recommendations for future applications. *Journal of Business Research*, 138, 398-407. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.08.051
- Schmidt, C. V. H., and Flatten, T. C. (2022). Crossover of resources within formal ties: How job seekers acquire psychological capital from employment counselors. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 604-619. <https://DOI.org/10.1002/job.2578>
- Shinnar, R.S., Giacomini, O. and Janssen, F. (2012). Entrepreneurial perceptions and intentions: the role of gender and culture, *Journal of Entrepreneurship Theory and Practice*, 10. 465-493. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2012.00509.x
- Starbuck, C. (2023). Descriptive Statistics. In C. Starbuck (Ed.), *The Fundamentals of People Analytics* (pp. 97-120). Springer International Publishing. https://DOI.org/10.1007/978-3-031-28674-2_7
- Uwakwe, R. C., Okolie, U. C., Ehiobuche, C., Ochianwata, C., and Idike, I. M. (2023). A multi-group study of psychological capital and job search behaviours among university graduates with and without Work Placement Learning Experience. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 321-339. <https://DOI.org/10.1177/10690727221118376>
- Vaithilingam, S., Ong, C. S., Moisesco, O. I., and Nair, M. S. (2024). Robustness checks in PLS-SEM: A review of recent practices and recommendations for future applications in business research. *Journal of Business Research*, 173, 114465. <https://DOI.org/10.1016/j.jbusres.2023.114465>
- van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., and Basbug, G. (2021). Job search and employment success: a quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*. 106, 674-713. DOI: 10.1037/apl0000675
- Wanberg, C. R., Zhu, J., and van Hooft, E. A. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788-807. <https://DOI.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Wang, F., and Qu, J. G. (2022). A study of relationship between social support, work values and job search behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1021299. <https://DOI.org/10.3389/fpsyg.2022.1021299>
- Yuan, Y., Yang, M., Feng, T., Rasouli, S., Li, D., and Ruan, X. (2021). Heterogeneity in passenger satisfaction with air-rail integration services: Results of a finite mixture partial least squares model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 147, 133-158. <https://DOI.org/10.1016/j.tra.2021.03.003>
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Teacher support for career development: an integrative review and research agenda. *Career Development International*, 23(2), 122-144. <https://DOI.org/10.1108/cdi-09-2016-0155>

The role of perceived social support on the job search behavior of agricultural students: Exploring linear and nonlinear predictive relationships

Abdolrahim Gheyassi¹, Amir Alambeigi²

1- Assistant Professor, Agricultural Extension and Education, Department of Agricultural Extension and Education, University Of Zabol, Siestan, Iran

2- Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, University of Tehran, Karaj, Iran.

Abstract

Identifying the details of the role of social support from agricultural academic staff on the job search behavior of agricultural students is a scientific necessity. Accordingly, the main purpose of this study was to investigate the role of social support from academic staff of agricultural higher education institutions on the job search behavior of agricultural students. Fourth-year undergraduate students of all agricultural fields in public universities constituted the statistical population of this study. 384 students from ten universities were selected as the statistical sample of the study using the inverse square root method and two-stage sampling method. After designing and confirming face validity, construct validity ($AVE = 0.54-0.79$), reliability ($\alpha = 0.79-0.90$), and composite reliability ($CR < 0.88-0.92$), the research questionnaire was distributed among the respondents. The dominant statistical method was structural equation modeling. The results showed that social support from agricultural academic staff is effective in improving the job search behavior of agricultural students. The results also showed that psychological capital partially mediates the effect of social support on students' job search behavior. However, according to the results obtained, the supportive role of academic staff of higher education institutions in strengthening students' psychological capital is nonlinear. More social support from academic staff is suggested to improve job search behavior and the psychological capital of agricultural students.

Index Terms: Social Support, Psychological Capital, Job Search, Employment, Higher Agricultural Education.

Corresponding Author: Abdolrahim Gheyassi

Email: agheyassi@uoz.ac.ir

Received: 2025/02/09

Accepted: 2025/03/18