www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

The Effect of Career Design on Career Development and Academic Engagement of Students

Marziyeh Jalali[1], Ahmad Sadeghi [1*]

[1] *Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran*

**Corresponding author: Ahmad Sadeghi, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran*
Email: a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

Article Info

Keywords: *Career design, Educational engagement, Career development, Career management, Career exploration*

Abstract

Introduction: One of the major missions of higher education is social responsibility that promote social, economic and cultural dimensions of cognition in society. Higher education should be provided by specialist training for preparing them to enter the world of work to improve the quality of manpower. The present study was designed to investigate the effect of training career design on career development and students' educational engagement in students of Isfahan University.

Methods: This study is a semi-experimental study with designing pre-test and post-test with control group. The study population includes students of Isfahan University. Initially the students were invited to participate in the training program with voluntary sampling and then 30 people out of the volunteers were randomly selected and placed in two groups. Participants in the experimental group were trained in a group with training program career design and the control group received no intervention. To collect data, career development inventory Australia short form (CDI-A-SF) and educational engagement questionnaire were used. Data were analyzed using covariance analysis.

Results: The results showed that training career design is effective in increasing students' career development and students' academic engagement.

Conclusion: So, with the implementation of career design, one can hope that students are more engagement about the course of study, and at the same time, the process has progressed well, and on this path with the knowledge of values, their interests and abilities will make more courageous decisions.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۵، ۱۳۹۹
صفحات: ۴۲۲-۴۳۱

بررسی اثربخشی طراحی مسیرشغلی بر رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان

مرضیه جلالی، احمد صادقی[۲*]

[۱] گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

*نویسنده مسوول: احمدصادقی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.. ایمیل: a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

چکیده

مقدمه: از جمله رسالت‌های خطیر آموزش عالی، مسولیتی اجتماعی برای ارتقای شناخت در جامعه است، که شامل ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌باشد. آموزش عالی می‌بایست با تربیت نیروی متخصص و آماده‌سازی آنان برای ورود به دنیای کار، به ارتقای کیفیت نیروی انسانی بپردازد. هدف اصلی در این پژوهش بررسی اثربخشی طراحی مسیرشغلی بر رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان بود.

روش‌ها: این پژوهش نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه گواه بر روی یک نمونه ۳۰ نفری از دانشجویان دانشگاه اصفهان طراحی و اجرا گردید. شرکت کنندگان در گروه آزمایش طی شش جلسه به صورت گروهی تحت آموزش طراحی مسیرشغلی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رشد مسیرشغلی(CDI-A-SF) و اشتیاق‌تحصیلی استفاده شد، داده‌ها به روش تحلیل کواریانس تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، آموزش برنامه طراحی مسیرشغلی در افزایش میزان رشد مسیرشغلی و اشتیاق‌تحصیلی دانشجویان موثر است.

نتیجه‌گیری: با آموزش برنامه طراحی مسیرشغلی می‌توان امیدوار بود که دانشجویان با اشتیاق بیشتری دوران تحصیل را پشت سربگذارند، در عین حال فرایند مسیرشغلی خود را به صورت مطلوبی طی کرده و در این مسیر با آگاهی از ارزش‌ها، علایق و توانمندی‌های خویش با جرات و شهامت بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری‌های شغلی نمایند.

واژگان کلیدی: طراحی مسیرشغلی، اشتیاق تحصیلی، رشد مسیرشغلی، مدیریت مسیر شغلی، اکتشاف مسیرشغلی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مقدمه

در سال‌های اخیر با توجه به اهمیت توسعه اقتصادی و چالش‌های موجود در ورود به دنیای کار، توسعه آموزش عالی و ارتقاء رشد دانش در بین جوامع، نقش آموزش عالی در عرضه‌ی آموزش‌های تخصصی و مهارت‌های ورود به دنیای کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در فرایند رشد مسیرشغلی، متخصصان و مشاوران مسیرزندگی علاقمندند دریابند، چطور می‌توانند در این مسیر به افراد کمک موثرتری نمایند و افراد را در طی کردن مسیرزندگی و شغلی خویش به گونه‌ای مطلوب یاری برسانند [۱-۲]. همچنین موفقیت در رشد مسیرشغلی و توجه به این امر در رشد مسیر زندگی افراد، امری است که سال‌هاست مورد توجه و علاقه محققان علمی مسیرشغلی می‌باشد[۳-۴]. در این راستا یکی از جدیدترین نظریه‌های شغلی نظریه سازه‌گرای مسیرشغلی «career construction»، است که دیدگاهی بافت‌نگر به مسایل شغلی افراد دارد. در نگاه سازه‌گرایی داستان فرد از مسیرشغلی‌اش، شیوه‌ای است که جهت ساخت خویش به کار می‌رود و این داستان معنایی از رویدادهای زندگی فرد است، این رویکرد به افراد کمک می‌کند تا خویشتن را درقالب نویسنده داستان خویش قرار دهند و دراین قالب خود را مفهوم‌سازی و بیان کنند[۵].

این نظریه دیدگاهی سازه گرا و کل نگر به رشد انسان دارد، به طوریکه رشد فرد را در محیط اجتماعی با هدف یکپارچه سازی شخص و محیط فرهنگی و اجتماعی در نظر می گیرد [۶]. این چهارچوب مفهومی، ارائه دهنده‌ی یک مدل مشاوره‌ی مسیر شغلی است،که از یک حالت روانشناختی نیز تبعیت می کند، که طراحی مسیرزندگی نامیده می شود [۲]. Maggiori و همکاران، نیز بیان می‌کنند که مشاوره مسیرشغلی سازه‌گرا، فرد را در راستای رسیدن به اهدافش یاری می‌رساند و به فرد کمک می‌کند تا تغییرات و شرایط به وجود آمده را ارزیابی و خود را با شرایط جدید منطبق سازد [۷]. همچنین موفقیت در رشد مسیرشغلی، رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی است. نتایجی که شامل پیشرفت در حیطه‌های ریاست، قدرت، تخصص، تحصیل، استقلال، خودکنترلی، کارآفرینی، یادگیری، کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، تأمین نیازهای فیزیولوژیکی، درآمد، پول، امنیت و توانایی استخدام، تأمین نیازهای روان‌شناختی در حیطه‌های رضایت، عزت نفس، بازیابی، خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار است [۸].

از طرفی بررسی مسیرهای شغلی از چشم‌اندازهای سازه‌گرایی و بافت گرا توجه را به سازه‌ی خود جلب می‌کند. سه دیدگاه اصلی درباره‌ی خود وجود دارد که پایه‌های نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی را شکل می‌دهد: خود به‌عنوان بازیگر، خود به‌عنوان عامل و خود به‌عنوان نویسنده [۲، ۵]. خودسازی و ساخت یک مسیرشغلی، پروژه‌های مادام‌العمری را در بر می‌گیرد که از فرایندهای چندسطحی و مراحل پیچیده‌ای تکامل می‌یابند. فرایندهای خودسازی و ساخت یک مسیرشغلی در طول کودکی، نوجوانی و بزرگسالی متفاوت است. افراد در کودکی ساخت خود را به عنوان بازیگران آغاز می‌کنند، و سپس عاملانی می‌شوند که سعی در اقدام به عمل می‌کنند و در آخر برای توضیح عمل خود به صورت نویسنده داستان اقدام می‌کنند [۹]. مفهوم داستان زندگی در نظریه سازه‌گرای مسیر شغلی ساویکاس، بسیار مهم است. Cochran نخستین کسی بود که استفاده از داستان را برای بررسی مسیرشغلی پیشنهاد کرد و بر معنای افراد در طی کردن این مسیر تاکید ورزید [۱۰]. یکی از کارآمدترین روش‌هایی که به‌وسیله آن می‌توان به افراد در جهت موفقیت بیشتر در مسیرشغلی کمک نمود، داستان‌های افراد است، چرا که بهترین روش شیوه انتقال تجربیات شخصی به شمار می‌آید[۱۱].

ساویکاس معتقد است افراد در عین حالی که در حال طرح‌ریزی مسیرزندگی خود هستند، همزمان نقش‌های اصلی و پیرامونی را نیز برای انطباق با زندگی اجتماعی خود بازی می کنند و روابطشان را گسترده می‌کنند. همچنین افراد با الگو بخشیدن به تجارب زندگی خود در غالب یک کل منسجم آن را به داستانی که برایشان با معنا باشد، تبدیل می‌کنند و از این طریق حکایت زندگی خویش را می‌سازند [۵]. امروزه بیشتر مشاوران مسیرشغلی به هدایت مراجعان برای طراحی زندگی و ساختن داستان زندگی خودشان متمرکزند، به طوریکه تمرکز روی توانمندی‌های زمینه ای، فرایندهای بالقوه، چشم اندازهای چندگانه و الگوهای شخصی افراد است [۱۲]. Savickas معتقد است همه نمونه‌های خاص از الگوهای طراحی زندگی یک هدف مشترک را در بردارند، که شامل فعالیتهای معنادار جهت خودسازی، شکل گیری هویت و ساختن مسیرشغلی فرد می باشد [۸]. همچنین در ابعاد مختلف زندگی انسان، گفتار، رفتار و شیوه های برخورد ما با دیگران منطبق برتصوری است که از خودمان داریم [۱۳].

Super نیز یکی از نظریه پردازان رشد مسیرشغلی است، که در این زمینه افراد را با الگویی پنج سطحی که شامل: طرح‌ریزی، مکاشفه، جمع‌آوری اطلاعات، تصمیم‌گیری و جهت‌گیری واقعی، توضیح داده، در این الگو طرح‌ریزی شامل خودمختاری، چشم انداز زمان و عزت‌نفس است. خودمختاری از داشتن احساس کنترل بر روی انتخاب مسیرشغلی، پذیرش و مسئولیت انتخاب، معنا می‌یابد. چشم‌انداز زمان نیاز افراد به بررسی تجاربی است، که در طول زمان در مورد مسیرشغلی به آن رسیده‌اند. همچنین عزت نفس به معنای کنترل و درک طرح‌ریزی مسیرشغلی می‌باشد. در این خصوص نکته مهم اشاره به اهمیت رشد مسیرشغلی و اینکه سازه زیربنایی نظریه رشد مسیرشغلی سوپر انتقال از تحصیل به کار است و اشاره به این موضوع دارد که اگر فرد، مراحل آن را با موفقیت طی کند، در استخدام‌پذیری وی مؤثر است [۱۴].

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

Fugate و همکاران معتقدند این مفهوم از به دست آوردن یک کار خوب یا عالی در زمان حال و یا آینده سرچشمه می‌گیرد [۱۵]. De Vos و همکاران در مطالعات خود رشد مسیرشغلی را عاملی در جهت روشن شدن آینده و قرار گرفتن افراد در مسیر انتخاب عنوان می‌کنند که باعث می‌شود دانشجویان بتوانند استخدام‌پذیری را در خود بالا برده و با جسارت با دیگران رقابت کنند [۱۶].

از طرفی یادگیری در رشد مسیرشغلی یکی از بهترین ابزارها برای تامین امنیت شغلی است، که از طریق آن افراد می‌توانند به موفقیت و رضایت دست یابند و دربردارنده فعالیت‌هایی است که خودآگاهی افراد را افزایش می‌دهد و آن‌ها را متمرکز به چیزهایی می‌کند که مورد علاقه آن‌ها است و از انجام آن لذت می‌برند و به آن‌ها انگیزه می‌دهد [۱۶]. نوع شغل، تعهدی که فرد به شغل دارد و همچنین حمایت‌هایی که در شغل دریافت می‌کند و انجام فعالیت‌های مربوط به آن می‌تواند به فرد لذت دهد و در او احساس شایستگی ایجاد نماید [۱۷]. اشتیاق تحصیلی « educational engagement» مفهومی است، که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم نشان دهنده‌ی ارتباط فرد و فعالیت می‌باشد [۱۸]، و دارای سه مولفه رفتاری، انگیزشی و شناختی است. در این میان اشتیاق رفتاری به صورت مثبت و مستقیم بر عملکرد تحصیلی دانشجویان تاثیر می‌گذارد. جنبه انگیزشی آن با یادگیری و پیشرفت مرتبط می باشد و سطح سرمایه گذاری شناختی آن به هدف یادگیری و اولویت دادن به آن اشاره می‌کند [۱۹]. از طرفی موفقیت تحصیلی دانشجویان در گذراندن دروس یک ترم تحصیلی محسوب می‌شود و وجه مخالف آن افت تحصیلی است، که یکی از ملاک‌های کارآمدی نظام آموزش عالی نیز محسوب می‌گردد. تحقیقات پیشین نشان داد که قضاوت‌های افراد درباره‌ی توانمندی‌هایشان با جنبه‌های مختلف اشتیاق تحصیلی (رفتاری، انگیزشی، شناختی) رابطه دارد [۲۰-۲۲]. اهمیت انگیزش شغلی در رشد مسیرشغلی نیز، چیزی است که امروزه توجه محققان را بیش از پیش به خود معطوف ساخته است [۲۳]، و از عوامل موثر در موفقیت تحصیلی دانشجویان محسوب می شود[۲۴].

انگیزش به معنای در نظر گرفتن هدف‌ها یا معیارهایی برای خود و استفاده از آن معیارها برای ارتقای عملکرد افراد لازم است. برای مثال، انگیزش فرد در تحصیلات تا وقتی باقی می‌ماند که معیارهای بالا، نتیجه مثبت احساس غرور جهت دست‌یابی به این معیارها، و احساس توان مندی از دستیابی به آن در فرد حفظ شود. از طرف دیگر، ملاک و انگیزه‌ی پایین، نشان دهنده معیارهای پایین در افراد است، زمانیکه فرد پاداش‌های بیرونی یا درونی کمی از انجام دادن کار کسب می‌کند، یا زمانیکه فرد احساس کند که دست‌یابی به عملکرد موفق، غیرممکن است [۲۵]. همچنین فقدان اشتیاق، می‌تواند پیامدهای جدی نظیر عدم پیشرفت و خطر ترک تحصیل را به همراه داشته باشد.

از طرفی دانشجویان برای غلبه بر مشکلات دانشگاهی و انطباق با زندگی دانشجویی نیازمند مهارت‌هایی هستند چرا که آنها اغلب آسیب‌پذیرند و به ساختارهای دانشگاه و محیط و برنامه‌های آن آشنایی ندارند و از آن جاکه ویژگی بارز دنیای کار امروزی، تغییرات مکرر و عدم ثبات است، این بازار به کارگران و کارمندانی نیازمند است که بتوانند در این بازار کار آشفته، مدیریت مسیرشغلی خود را بر عهده بگیرند [۲۶]. Savickas در این زمینه معتقد است افراد ی در این مسیر موفق عمل می‌کنند که بتوانند خود را برای تغییر و سازگاری در شرایط تغییر یافته و جدید منعطفانه سازگار کنند [۲۷]. توانایی انطباق با تغییرات مرتبط با مسیرشغلی و سازمانی توسط Gainer به‌عنوان یکی از سه جزء فراگیر قابلیت استخدام معرفی شده است [۱۵]. Lee انطباق با تغییرات شغلی را فرایندی فعال می‌داند که طی آن فرد برای انطباق یافتن با تغییرات شغلی در حال تکاپو است [۲۸]. Savickas بی‌تصمیمی شغلی را نیز از مسائل عمده در مسیرشغلی افراد قلمدادکرده است [۲۹]. Feledman نیز بی‌تصمیمی شغلی را به عنوان ناتوانی فرد در تنظیم اهداف آینده شغلی تعریف می‌کند و آن را ناشی از فقدان اطلاعات درباره خود و فقدان اطلاعات درباره محیط می داند [۳۰]. از آنجاییکه آموزش مهارت‌های سازگاری و توانمندسازی دانشجویان باعث بهبود تصمیم‌گیری شغلی و کاهش افکار خود تخریب‌گر می‌شود [۳۱]. با در نظر گرفتن این‌که اشتیاق تحصیلی در برانگیختن، جهت دادن و تداوم بخشیدن رفتار فرد موثراست، می‌توان انتظار داشت که آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی، دانشجویان را در دستیابی به اهداف تحصیلی و شغلی آینده خویش یاری رساند.

با این وجود امروزه یافتن شغلی که هم موجب رضایت درونی و هم تأمین کننده نیازهای افراد باشد، بسیار مشکل می‌باشد. از طرفی دانشجویان نیز در فرایند مسیرشغلی خود کمتر تمایل به تصمیم‌گیری دارند و نسبت به علایق و توانایی‌هایشان آگاهی کمی دارند. همین امر موجب می‌گردد تا آنان در طراح‌ریزی مسیرشغلی خود دچار مشکل شوند. در این میان، رفتار خود مدیریتی شغلی یکی از مهم‌ترین نقش‌هایی است که می‌بایست به دانشجویان واگذار شود. پژوهش حاضر در پی آن است تا با آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی به‌عنوان عاملی در بهبود و ارتقا کیفیت مسیرشغلی و تحصیلی دانشجویان گام برداشته و به بررسی اثربخشی آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی بر رشدشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان بپردازد. این آموزش با توجه به مضامین نظریه سازه‌گرای مسیرشغلی تدوین گردیده و امید است زمینه‌ای را فراهم سازد تا افراد علی رغم چالش‌های موجود در ورود به دنیای کار بتوانند بسیار فعال و مشتاق مسیرشغلی خویش را ساخته و آن را رشد و توسعه بدهند.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

روش‌ها

طرح پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا ، نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون -پس آزمون با گروه آزمایش و گواه بود. این دسته از طرح‌ها توانایی برخی از ملاک های اعتبار درونی را دارند. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. روش نمونه‌گیری به صورت داوطلبانه با جایگزینی تصادفی بود، به این منظور پس از ثبت نام دانشجویان برای شرکت در این کارگاه آموزشی، ۳۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند و به صورت تصادفی نیز در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. ملاک‌های ورود به این پژوهش، شامل تحصیل دانشجویان در دانشگاه اصفهان، شرکت در پیش‌آزمون و پس‌آزمون و همچنین انجام تمارین و تکالیف آموزشی مطرح شده در جلسات بود. ملاک‌های خروج شامل غیبت بیش از دو جلسه در کارگاه آموزشی و عدم شرکت در اجرای پیش آزمون و پس آزمون بود. در نهایت ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه انتخاب شدند. گروه آزمایش طی۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش‌های طراحی‌ریزی مسیرشغلی قرارگرفتند. در جدول ۱ خلاصه محتوای جلسات آموزشی طراحی‌ریزی مسیرشغلی آورده شده‌است. به منظور رعایت اخلاق پژوهشی گروه گواه پس از اتمام تحقیق تحت آموزش این برنامه قرار گرفتند.

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه رشد مسیرشغلی (Career Development Inventory: CDI)

پرسشنامه رشد مسیرشغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا، برای سنجش رشد مسیرشغلی توسط Creed و Patton ساخته شد. سوال۱ تا ۱۰ مربوط به زیر مقیاس طرح ریزی مسیرشغلی است. سوال۱۱ تا ۱۸ مربوط به زیر مقیاس مکاشفه مسیرشغلی است که هر دوی این زیر مقیاس‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= قطعاً نه تا ۵ = قطعاً بله) نمره گذاری می‌شوند. سوال ۱۹ تا ۲۶ مربوط به زیر مقیاس اطلاعات دنیای کار است و هر سوال یک پاسخ صحیح دارد. گزینه‌های صحیح سوال‌ها به ترتیب عبارتند از ۳، ۴، ۱، ۳، ۲، ۲، ۳ و ۴.و سوال۲۷ تا ۳۳ مربوط به زیر مقیاس تصمیم‌گیری مسیرشغلی است و در این زیر مقیاس هم هر سوال یک پاسخ صحیح دارد. گزینه‌های صحیح سوال‌ها به ترتیب عبارتند از ۴، ۱، ۳، ۴، ۳، ۱، ۴. که در این دو زیر مقیاس آخر گزینه صحیح نمره ۱ و به گزینه های غلط صفر است. طراحان به منظور بررسی روایی همگرای همزمان این پرسشنامه، از پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و بی‌تصمیمی مسیرشغلی استفاده کردند. نتیجه تحقیق حاکی از این بود که مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با زیر مقیاس‌های مکاشفه و طرح‌ریزی مسیرشغلی در حد زیادی همبستگی مثبت داشت (به ترتیب۰/۵۶ و ۰/۴۰) و با مقیاس بی‌تصمیمی مسیرشغلی همبستگی منفی (به ترتیب۰/۳۴- و ۰/۱۹-) دارد. این نتایج نشان می‌داد این پرسشنامه روایی همزمان دارد. همچنین با بررسی پایایی درونی پرسشنامه به ترتیب ضریب پایایی برای چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی ۰/۸۷، ۰/۷۳، ۰/۷۳، ۰/۷۰گزارش کردند [۳۲]. صادقی و همکاران پایایی این پرسشنامه را در ایران مورد ارزیابی قرار دادند. جهت ارزیابی پایایی درونی پرسشنامه برای دو زیر مقیاس اول و مقیاس ترکیبی آن از روش آلفای کرونباخ و برای زیر مقیاس سوم و چهارم و مقیاس ترکیبی آن از روش دو نیمه‌سازی استفاده کردند. ضرایب پایایی بدست آمده برای چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی به ترتیب عبارتند از : ۰/۸۲، ۰/۶۶، ۰/۶۴، ۰/۸۲ و ۰/۷۴ [۳۳].

جدول ۱. خلاصه محتویات آموزشی طراحی‌ریزی مسیرشغلی

جلسات	خلاصه مطالب جلسات
جلسه اول	موضوع جلسه: بررسی چشم انداز شغلی و داستان شغلی افراد اهداف جلسه: آشنایی و برقراری ارتباط. بررسی اهداف و نگرش‌های دانشجویان، بررسی دغدغه‌های شغلی و بیان ضرورت و اهمیت تصمیم‌گیری
جلسه دوم	موضوع جلسه: خودشناسی شغلی و کشف داستان زندگی اهداف جلسه: اعضا با ویژگی‌های شخصیتی خود، نقاط قوت و ضعف خود آشنا شدند. اعضا با روش‌های صحیح برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود آشنا شدند.
جلسه سوم	موضوع جلسه: آشنایی با شخصیت شغلی منحصر به فرد اهداف جلسه: آشنایی افراد با مفهوم شخصیت شغلی. خودشناسی و شناخت رغبت‌ها، علایق و ارزش‌های شخصی .
جلسه چهارم	موضوع جلسه: مکاشفه مسیرشغلی اهداف جلسه: با ارایه تمرین‌های نوشتاری و طرح یک مصاحبه شغلی با خود به بررسی و بازسازی اهداف و چشم اندازشغلی خود تشویق شدند. دانشجویان یک روز خود را در آینده آن چنان که دوست دارند از بیداری تا خواب توصیف کنند و بیان می‌کنند، که چقدر از این وضعیت رضایت دارند.
جلسه پنجم	موضوع جلسه: کنترل و دغدغه مسیرشغلی اهداف جلسه: دانشجویان با مفاهیمی همچون کنترل، دغدغه مسیرشغلی آشنا شدند و همچنین روش‌های اعضا درباره‌ی تصمیم‌گیری بررسی و سپس درباره‌ی روش‌های صحیح تصمیم‌گیری بحث و تبادل نظر صورت گرفت.
جلسه ششم	موضوع جلسه: کنجکاوی و اعتماد مسیرشغلی اهداف جلسه: دانشجویان با مفاهیمی همچون کنجکاوی، اعتماد مسیرشغلی آشنا شدند و دانشجویان در رابطه با توانمندی‌ها و باور به خودشان و اینکه این باور به خود چقدر به آنان در رسیدن به اهداف شغلی کمک می‌کند، آشنا شدند.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

-پرسشنامه اشتیاق تحصیلی (Educational Engagement Questionnaire)

Fredericksبه منظور **بررسی** اشتیاق تحصیلی از پرسشنامه این مقیاس شامل ۳ خرده مقیاس و همکاران استفاده شد. شناختی، رفتاری و انگیزشی است. مقیاس این ابزار اندازه‌گیری از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملا موافقم(۵) تا کاملا مخالفم(۱) می‌باشد [۱۹]. در پژوهش طالبی و همکاران به منظور برآورد همسانی درونی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب به دست آمده ۰/۷۷ گزارش گردیده است. همچنین برای سه خرده مقیاس اشتیاق شناختی، رفتاری و انگیزشی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۶، ۰/۷۹ بدست آمده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی گزارش شده نشان از این بوده که بارهای عاملی مربوط به هر سوال به تنهایی بالاتر از ۰/۵۰ است. و این ۳ عامل بیش از نیمی از کل واریانس اشتیاق تحصیلی (۵۸/۷۶۸) را تبیین می‌کند. طالبی و همکاران همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده نمودند و گزارش نمودند که اشتیاق رفتاری و انگیزشی دو بعد اشتیاق تحصیلی در بین دانشجویان است. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه رو ۰/۸۳بدست آوردند [۳۴].

یافته‌ها

در این پژوهش از طرح پیش‌آزمون – پس‌آزمون با گروه گواه استفاده شد.

طرح دیاگرام تحقیق:

گروه	انتخاب	پیش آزمون	مداخله	پس آزمون
آزمایش	R	T1	X	T2
گواه	R	T1	_	T2

همچنین از مدل تحلیل کواریانس تک متغیره برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده شد. فرضیه پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزشی طرح‌ریزی مسیرشغلی بر رشدشغلی و اشتیاق‌تحصیلی دانشجویان بود. فرض نرمال بودن داده‌ها نیز قبل از تحلیل کواریانس با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد این نتایج در جدول ۲ آمده است.

پس از تایید فرض نرمال بودن داده‌ها، شاخص‌های توصیفی دو گروه آزمایش و گواه در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون بررسی و در جدول شماره ۳ آورده شده‌است.

از انجاییکه در این پژوهش جایگزینی افراد در گروه‌های آزمایش و گواه تصادفی بوده و از ابزار استاندارد با مقیاس فاصله‌ای نیز استفاده شده، تفاوت در واریانس‌ها و به طبع آن تفاوت در انحراف معیار محدودیتی را در انجام تحلیل آماری پارامتریک ایجاد نمی‌کند. با توجه به جدول شماره۳ میانگین نمرات رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی پس از مداخله افزایش یافته است. در این آزمون نمرات پس‌آزمون رشد مسیرشغلی و اشتیاق‌تحصیلی در گروه گواه تغییرچندانی نداشته است. برای بررسی معناداری این تغییرات از آزمون تحلیل کواریانس تک متغیره استفاده گردید.

نتایج تحلیل کواریانس تک متغیره جهت بررسی اثربخشی برنامه‌ی آموزشی طراحی مسیرشغلی بر متغیر رشد مسیرشغلی و زیر مقیاس‌ها در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف: آزمون فرض نرمال بودن داده ها در گروه آزمایش و گواه

	پیش‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پس‌آزمون
	رشد مسیرشغلی	اشتیاق تحصیلی	رشد مسیرشغلی	اشتیاق‌تحصیلی
تعداد نمونه	۲۸	۲۸	۲۸	۲۸
میانگین	۵۳/۹۶	۴۳/۱۸	۷۰	۵۰/۸۶
انحراف معیار	۱۱/۴۰	۷/۱۴	۱۲/۰۵	۵/۵۹
سطح معنی داری	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۵۹	۰/۹۵

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی دو گروه آزمایش و گواه

متغیر		گروه	میانگین	انحراف معیار
رشد مسیرشغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۵۰/۱۴	۲/۷۶
		گواه	۵۷/۷۸	۳/۰۷
	پس‌آزمون	آزمایش	۷۶/۷۱	۲/۴۶
		گواه	۶۳/۲۸	۲/۹۲
اشتیاق تحصیلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۳۸/۲۸	۱/۶۰
		گواه	۴۸/۰۷	۱/۱۴
	پس‌آزمون	آزمایش	۵۴/۹۲	۱/۱۱
		گواه	۴۶/۷۸	۰/۹۳

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

با استناد به جدول فوق و نتایج تحلیل کواریانس که حاصل تعدیل اثر نمرات پیش‌آزمون دانشجویان بر روی نمرات پس‌آزمون آنان و بررسی اثر عضویت گروهی است نشان می‌دهد، نمرات متغیر رشد مسیرشغلی و زیر مقیاس‌های آن در دو گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری دارند($p<۰/۰۵$). بنابراین می‌توان گفت: آموزش طرحریزی مسیرشغلی به دانشجویان، منجر به بهبود رشد مسیرشغلی آنان می‌شود.

نتایج تحلیل کواریانس که حاصل تعدیل اثر نمرات پیش-آزمون دانشجویان بر روی نمرات پس‌آزمون آنان و بررسی اثر عضویت گروهی است نشان می‌دهد، نمرات متغیر اشتیاق‌تحصیلی و زیر مقیاس‌های آن در دو گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری دارند($p<۰/۰۵$). بنابراین می‌توان گفت: آموزش طرحریزی مسیرشغلی به دانشجویان، منجر به افزایش اشتیاق تحصیلی دانشجویان می‌شود.

بنابراین با توجه به نتایج تحلیل کواریانس و معناداری مقدار F برای متغیر رشد مسیرشغلی و متغیر اشتیاق‌تحصیلی و زیرمقیاس‌های این دو متغیر ($p<۰/۰۵$) می‌توان پذیرفت که آموزش طرحریزی مسیرشغلی در افزایش و بهبود رشد مسیرشغلی و اشتیاق‌تحصیلی دانشجویان موثر بوده‌است و فرضیه پژوهش مبتنی بر اثربخشی آموزش طرحریزی مسیرشغلی بر رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان تایید می‌شود. لذا می‌توان گفت که یافته‌های پژوهش چنین نشان می‌دهد که پیش از آموزش و شروع جلسات میزان رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان هم در نمره کل و هم در خرده مقیاس‌های آن پایین بوده و پس از آموزش و شرکت در کارگاه آموزشی طرحریزی مسیرشغلی نمرات شرکت کنندگان گروه آزمایش در پس‌آزمون در نمرات کل رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی و هم در زیر مقیاس‌های هر دو متغیر افزایش یافته است.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس تک متغیره برای متغیر رشد مسیرشغلی و زیرمقیاس‌های آن

متغیر رشدمسیرشغلی و زیر مقیاس ها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	مجذور اتا	توان آماری
رشد مسیرشغلی	اثر پیش‌آزمون	۱۵۲۴/۱۸	۱	۱۵۲۴/۱۸	۳۳/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۵۷۳	۱
	عضویت گروهی	۲۱۸۲/۶۷	۱	۲۱۸۲/۶۷	۴۸/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۶۵۸	۱
	خطا	۱۱۳۵/۵۳	۲۵	۴۵/۴۲	–	–		–
طرحریزی مسیرشغلی	اثر پیش‌آزمون	۴۷۳/۴۲	۱	۴۷۳/۴۲	۳۵/۰۴	۰/۰۰۱	۰/۵۸۴	۱
	عضویت گروهی	۶۶۷/۴۶	۱	۶۶۷/۴۶	۴۹/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۳۹	۱
	خطا	۳۳۷/۷۲	۲۵	۱۳/۵۱	–	–		–
مکاشفه مسیرشغلی	اثر پیش‌آزمون	۷۵۸/۰۳		۷۵۸/۰۳	۴۹/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۶۶۶	۱
	عضویت گروهی	۵۸۸/۹۹	۱	۵۸۸/۹۹	۳۸/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۶۰۷	۱
	خطا	۳۸۰/۸۳	۲۵	۱۵/۲۳	–	–		–
اطلاعات‌دنیای کار	اثر پیش‌آزمون	۲/۱۶۷	۱	۲/۱۶۷	۱/۵۹	۰/۲۲	۰/۰۵۹	۰/۲۷
	عضویت گروهی	۱۳/۴۸	۱	۱۳/۴۸	۹/۸۸	۰/۰۰۴	۰/۲۸۳	۰/۲۹
	خطا	۳۴/۱۲	۲۵	۱/۳۶	–	–		–
تصمیم‌گیری مسیرشغلی	اثر پیش‌آزمون	۰/۷۴	۱	۰/۷۴	۲۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۰۱۷	۰/۹۹
	عضویت گروهی	۱۲/۷۹	۱	۱۲/۷۹	۷/۷۷	۰/۰۱	۰/۲۳۷	۰/۴۰
	خطا	۴۱/۱۲	۲۵	۱/۶۴	–	–		–

جدول ۵. نتایج تحلیل کواریانس تک متغیره برای متغیر اشتیاق‌تحصیلی و زیرمقیاس‌های آن

متغیر اشتیاق‌تحصیلی و زیر مقیاس‌ها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	P	مجذور اتا	توان آماری
اشتیاق‌تحصیلی	اثرپیش‌آزمون	۱۰۰/۳۴	۱	۱۰۰/۳۴	۸/۹۹	۰/۰۰۶	۰/۲۶۴	۰/۸۲
	عضویت گروهی	۵۰۲/۹۲	۱	۵۰۲/۹۲	۴۵/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۶۴۳	۱
	خطا	۲۷۸/۹۴	۲۵	۱۱/۱۶	–			–
انگیزش تحصیلی	اثرپیش‌آزمون	۵۱/۹۴	۱	۵۱/۹۴	۱۶/۵	۰/۰۰۱	۰/۳۹۸	۰/۹۷
	عضویت گروهی	۱۴۰/۹۶	۱	۱۴۰/۹۶	۴۴/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۶۴۱	۱
	خطا	۷۸/۶۳	۲۵	۳/۱۴	–	–		–
اشتیاق شناختی	اثرپیش‌آزمون	۱۰۸/۲۴	۱	۱۰۸/۲۴	۳۴/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۵۷۹	۱
	عضویت گروهی	۱۶۲/۸۷	۱	۱۶۲/۸۷	۵۱/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۶۷۵	۱
	خطا	۷۸/۴۰	۲۵	۳/۱۴		–		–
اشتیاق رفتاری	اثرپیش‌آزمون	۳/۲۳	۱	۳/۲۳	۰/۹۸	۰/۳۳	۰/۰۳۸	۰/۱۶
	عضویت گروهی	۱۶/۱۲	۱	۱۶/۱۲	۴/۹۱	۰/۰۳۶	۰/۱۶۴	۰/۵۷
	خطا	۸۱/۹۸	۲۵	۳/۲۸		–		–

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

بحث

این مطالعه برای اولین بار به‌منظور بررسی تاثیر آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی بر رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان طراحی و اجرا شد و یکی از معدود مطالعاتی است که در این زمینه صورت گرفته و نشان می‌دهد که آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی می‌تواند فرصتی مناسب برای دانشجویان فراهم آورد تا در جهت تبیین رشد مسیرشغلی و تحصیلی خویش با آگاهی بیشتر قدم برداشته و این مسیر را با رضایت و انگیزه‌ی بالاتری طی نمایند. در این پژوهش دانشجویان تحت آموزش‌های متعددی از قبیل آشنایی با اهداف و دغدغه های شغلی، شناخت خود، آشنایی با راهکارهای مدیریت مسیرشغلی و مهارت‌های تصمیم‌گیری و آشنایی با روش‌های صحیح تصمیم‌گیری با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و داستان مسیرشغلی خود قرار گرفتند، و همچنین آموزش‌هایی در خصوص تعیین اهداف شغلی و ارائه اطلاعاتی درباره امکانات و شرایط موجود در دانشگاه به آنان داده شد.. تحلیل داده‌ها نشان داد این آموزش‌ها بر افزایش میزان رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان مؤثر است.

تصمیم جهت انتخاب شغل یکی از پیچیده ترین فرایندهای رشد مسیرشغلی افراد است و می توان گفت از مهم‌ترین تصمیمات زندگی فرد است که بر مسیرشغلی، تحصیلی و زندگی افراد پیامدهای طولانی و متفاوتی از جمله، پیامدهای شناختی، جسمانی و مالی دارد. Hackett و Betz معتقدند که این تصمیم تاثیر فزاینده ای نیز بر رشد مسیرشغلی افراد دارد، چنانچه می‌تواند سبک زندگی افراد را نیزتا حد زیادی تحت تاثیر قرار دهد [۳۵]. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق Wang و همکاران همسو است. آنان در مطالعه خود دریافتند که برنامه‌های آموزشی به نحو موثری می‌تواند در ارتقای رشد شغلی افراد دخیل باشد[۳۶].

همچنین Savickas و همکاران [۱۲]، Heijde و Van Der Heijde [۳۴] در پژوهش خود نیز چنین تبیین کردند که آموزش مشاوره مسیرشغلی سازه‌گرا در افزایش میزان انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری افراد موثر است، چرا که افراد با این آموزش‌ها یاد می‌گیرند که چگونه حل مساله کنند، چگونه تصمیم بگیرند و برای رسیدن به اهداف شغلی خود چه تغییراتی را می‌بایست به وجود بیاورند [۳۷]. در طی آموزشی طرح‌ریزی مسیرشغلی اعضا نسبت به توانمندی‌هایشان آگاه شده و در جریان تعاملات گروهی، تجارب موفقیت‌آمیز خود را با سایر اعضا مطرح کردند، این فرایند به اعضا در ساختن داستانی جدید از زندگی خویش کمک کرد. Sneva نیز به عوامل متعددی چون علایق، ارزش‌ها، سازگاری شغلی که می‌تواند در آگاهی افراد موثرباشد و آنان را در طی کردن مسیرشغلی کمک کند، اشاره می‌کند [۳۸]. نتایج این پژوهش همچنین با تحقیق Grier-Reed و همکاران همسو است، آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که آموزش و طرح‌ریزی سازه‌گرای مسیرشغلی منجر به افزایش خودکارآمدی مسیرشغلی دانشجویان می شود [۳۹].

همچنین یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهد، دانشجویانی که از اشتیاق تحصیلی بالاتری برخوردارند، وضعیت عاطفی مناسب‌تری داشته، که منجر به پیامدهای انگیزشی مطلوبی می‌گردد، از این طریق می‌توان استباط کرد که آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی با تاثیر بر اشتیاق تحصیلی دانشجویان آنان را در زمینه‌های مختلف از جمله، زمینه‌های تحصیلی، شغلی و زندگی اجتماعی یاری می‌رساند [۲۱]. مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد اشتیاق تحصیلی بالا در دانشجویان، باعث رغبت بیشتر در آنان جهت صرف وقت و تلاش مضاعف در خصوص انجام تکالیف تحصیلی آنان است، در واقع سازه اشتیاق تحصیلی با عملکرد آنان رابطه دارد [۴۰]. بنابراین می‌توان انتظار داشت که آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی با افزایش اشتیاق‌تحصیلی دانشجویان، آنان را در دستیابی به اهداف مورد نظر یاری رساند.

Coolen در پژوهش خود، اثربخشی انطباق‌پذیری مسیرشغلی را در دستاوردهای دانشجویان بررسی کرد و دریافت جلسات آموزشی خودشناسی و آگاهی از رغبت ها و اهداف مسیرزندگی در گروه آزمایش موجب افزایش میزان دغدغه، کنجکاوی و کنترل در مقایسه با گروه کنترل است و اکتشاف و آگاهی از خود را با اهمیت‌تر از اکتشاف و شناسایی محیط پیرامون دانشجویان می‌داند [۴۱]. تحقیقات Bates و Khasawneh [۲۰]، Dembo و همکاران [۴۲] و Tuckman [۲۲] نیز نشان داد که آگاهی افراد از توانمندی‌هایشان با جنبه‌های مختلف اشتیاق‌تحصیلی (رفتاری، انگیزشی، شناختی) رابطه دارد. از طرفی مطالعات پیشین حکایت از این دارند که اشتیاق‌تحصیلی بر بهبود عملکرد تحصیلی موثر است و می‌توان این سازه را با یک برنامه جامع و چند بعدی افزایش داد [۲۱]. آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی به منظور هدفمندسازی دانشجویان طراحی و تدوین گردید تا بدین وسیله به دانشجویان کمک کند مسیرتحصیلی و شغلی آینده خود با انگیزش بالاتری طراحی و مدیریت نمایند.

نتیجه‌گیری

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، اختصاص آزمودنی‌ها به دانشجویان یک دانشگاه است. با این وجود این پژوهش زمینه‌ای به شمار می‌آید برای طراحی و اجرای چنین طرح‌هایی در سایر دانشگاه‌ها، و بدون شک پژوهش‌های آتی می‌تواند نکات تازه‌ای را در این زمینه آشکار سازد، لذا پیشنهاد می‌شود، موسسات آموزش عالی در مناطق مختلف، شهرهای مختلف و دانشگاه‌های (دولتی، آزاد، غیرانتفاعی و پیام نور) نیز اجرای چنین برنامه‌هایی را در راس آموزش‌های مورد نیاز دانشجویان خود قرار دهند. همچنین تصویب واحد درسی در خصوص طراحی مسیرشغلی برای تمامی رشته‌های دانشگاهی، می‌تواند به اجرایی شدن رسالت آموزش عالی در جهت افزایش کیفیت رشد مسیرشغلی و تحصیلی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

دانشجویان موثر باشد. از طرفی آموزش این برنامه‌ها می‌تواند جزء برنامه‌های دانشگاه‌ها و مراکز مشاوره دانشجویی درآید و به صورت کارگاه آموزشی برای راهنمایی و ارتقای رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان مورد استفاده قرار بگیرد. علاوه بر این، استفاده از روش‌های سنجش چندگانه به عنوان مثال: گزارش‌های استادان، معلمان و گزارش‌های خودسنجی درباره اشتیاق تحصیلی، انگیزش شغلی و رضایتمندی، در حین آموزش این برنامه و بعد از آن در خصوص بررسی بیشتر میزان اشتیاق و موفقیت‌های تحصیلی و شغلی می‌تواند به بهبود نتایج تحقیق کمک کند. این پژوهش در جامعه آماری دانشجویان دانشگاه اصفهان صورت گرفت و در تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها و جوامع دیگر باید احتیاط کرد. و با توجه به نیاز دانش آموزان و دانشجویان، این مطالعه در جمعیت های مختلف مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود برای بررسی تأثیر آموزش برنامه طراحی مسیرشغلی بر رشدمسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان، تحقیق طولی انجام گیرد. به دلیل طرح مقطعی پژوهش و عدم این امکان، تأثیر این آموزش بر جامعه آماری در طول زمان بررسی نشد.

با توجه به نتایج این پژوهش درخصوص تأثیر آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی بر رشدمسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان پیشنهاد می‌شود که در دانشگاه‌ها به آموزش مهارت‌هایی در دانشجویان به منظور خودشناسی، آگاهی از داستان‌های خود، مدیریت مسیرزندگی، شناسایی و تنظیم اهداف، پرداخته شود. نکته کاربردی که می‌توان از این پژوهش کسب کرد این است که با توجه به این موضوع می‌توان با آموزش طرح‌ریزی مسیرشغلی و شرکت دادن دانشجویان در جلسات گروهی مبتنی بر نظریه سازه‌گرای مسیرشغلی، بر میزان رشد مسیرشغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان افزود.

سپاسگزاری

از دانشجویان دانشگاه اصفهان که در این مطالعه شرکت کردند، کمال تشکر را داریم.

ملاحظات اخلاقی

در تمام مراحل این پژوهش کلیه اصول اخلاق (کسب رضایت آگاهانه، امانت‌داری، گمنام ماندن، عدم ضرر رسانی و ...) در پژوهش رعایت شد. این طرح برگرفته از پایان نامه با کد تصویب ۱۴۸۶۷۴می باشد.

تعارض منافع

هیچ تعارضی وجود ندارد.

منابع

1. Wang M, Wanberg CR. 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. Journal of Applied Psychology. 2017;102(3):546.
2. Savickas ML. Career construction theory and practice. Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2013; 2:144-80.
3. Savickas ML, Nota L, Rossier J, Dauwalder JP, Duarte ME, Guichard J, Soresi S, Van Esbroeck R, van Vianen AE. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of vocational behavior. 2009;75(3):239-50.
4. Robbins SB, Wallis AB, Dunston KT. Exploring the academic achievement and career aspirations of college-bound and postsecondary Zulu students. The Counseling Psychologist. 2003;31(5):593-618.
5. Brown SD, Lent RW, editors. Career development and counseling: Putting theory and research to work. John Wiley & Sons; 2004.
6. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. J voca beha. 2012;80(3):661-73.
7. Maggiori C, Rossier J, Savickas ML. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. J care asses. 2017;25(2):312-25.
8. Schworm SK, Cadin L, Carbone V, Festing M, Leon E, Muratbekova-Touron M. The impact of international business education on career success—Evidence from Europe. Eur Manag J. 2017;35(4):493-504
9. McAdams DP, Olson BD. Personality development: Continuity and change over the life course. Annu Rev Psychol. 2010; 61:517-42.
10. Cochran L. Narrative as a paradigm for career research. Methodological approaches to the study of career. 1990; 15:71-86.
11. Carr-Edosomwan C. The Lived Experience of Millennials in Leading a Generationally-Diverse Workplace: A Phenomenological Study (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology). 2018.
12. Savickas ML, Nota L, Rossier J, Dauwalder JP, Duarte ME, Guichard J, Soresi S, Van Esbroeck R, Van Vianen AE. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. J voca beha. 2009;75(3):239-50.
13. Pajares F. Self-efficacy beliefs in academic settings. Revi educ rese. 1996;66(4):543-78.
14. Knipp TP. Perceptual constructs of high school students as independent educational consumers: Self-efficacy and career maturity as predictors of school choice in high school students. Union University; 2008.
15. Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. J voca beha. 2004;65(1):14-38.
16. De Vos A, De Hauw S, Van der Heijden BI. Competency development and career success: The mediating role of employability. J vocat beha. 2011;79(2):438-47.
17. Afshani SA, Jahanbakhsh ganjeh S, Jahanbakhsh ganjeh S. [The role of organizational commitment, social support, general health and job satisfaction in predicting burnout among the staff of Social security organization at Kohgiluyeh and Boyer Ahmad]. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2017; 18(3):72-81.
18. Appleton JJ, Christenson SL, Furlong MJ. Student engagement with school: Critical conceptual and

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

methodological issues of the construct. Psycho Sch. 2008;45(5):369-86.
19. Fredricks JA, Blumenfeld PC, Paris AH. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. Revi educ rese. 2004;74(1):59-109.
20. Bates R, Khasawneh S. Self-efficacy and college students' perceptions and use of online learning systems. Comp Hum Behav. 2007;23(1):175-91.
21. Eachus P, Cassidy SF. Development of the web users self-efficacy scale (WUSE). Inform Scio Inform Tech J. 2006; 3:199-209.
22. Tuckman BW. The effect of motivational scaffolding on procrastinators' distance learning outcomes. Computers & Education. 2007;49(2):414-22.
23. Corr PJ, Mutinelli S. Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. Personality and Individual Differences. 2017; 106:126-9.
24. Cavazos Arroyo J, Encinas Orozco FC. Influencia del engagement académico en la lealtad de estudiantes de posgrado: un abordaje a través de un modelo de ecuaciones estructurales. Estudios Gerenciales. 2016;32(140):228-38.
25. Kim YH. Correlation of mental health problems with psychological constructs in adolescence: Final results from a 2-year study. Int J Nurs Stud. 2003;40(2):115-24.
26. Wasonga T, Christman DE, Kilmer L. Ethnicity, gender and age: Predicting resilience and academic achievement among urban high school students. American Secondary Education. 2003; 1:62-74.
27. Savickas ML. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. The career development quarterly. 1997;45(3):247-59.
28. Lee KH. Coping with career indecision: Differences between four career choice types. J carr devel. 2005;31(4):279-89.
29. Savickas ML. The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2005; 1:42-70.
30. Feldman DC. The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. Human Resource Management Review. 2003;13(3):499-531.
31. Grier-Reed T, Skaar N, Parson L. A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. Care Techn Edu Rese. 2009;34(1):3-20.
32. Creed PA, Patton W. The development and validation of a short form of the Australian version of the Career Development Inventory. J Psychol Coun Scho. 2004;14(2):125-38.
33. Fadaee M, Nilforooshan P, Sadeghi A. [Comparing the Career Development and Procrastination in Attention Deficit- Hyperactivity Disorder Students with Common students]. RME.2015;7(3)49-56
34. Heijde CM, Van Der Heijden BI. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Hum Reso Mana. 2006;45(3):449-76.
35. Hackett G, Betz NE. A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior. 1981;18(3):326-39.
36. Wang JL, Zhang DJ, Shao JJ. Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. Health. 2010;2(06):551.
37. Dacre Pool L, Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education+ Training. 2007;49(4):277-89.
38. Sneva JN. Exploring career decision-making self-efficacy, career maturity attitudes, and racial identity attitudes of college students of color. State University of New York at Buffalo; 2011.
39. Grier-Reed TL, Skaar NR, Conkel-Ziebell JL. Constructivist career development as a paradigm of empowerment for at-risk culturally diverse college students. J Car Devel. 2009;35(3):290-305.
40. Martin AJ, Liem GA. Academic personal bests (PBs), engagement, and achievement: A cross-lagged panel analysis. Learning and Individual Differences. 2010;20(3):265-70.
41. Coolen AC. Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students (Master's thesis). 2014.
42. Dembo MH, Junge LG, Lynch R. Becoming a self-regulated learner: Implications for web-based education. Web-based learning: Theory, research, and practice. 2006:185-202.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]