



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

Marziyeh Jalali¹, 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.

بررسی اثربخشی طراحی مسیرشغلى بر رشد مسیرشغلى و اشتیاق تحصیلی دانشجویان

مرضیه جلالی، احمد صادقی*

*گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

نوسنده مسؤول: 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 پردازد. هدف اصلی در این پژوهش بررسی اثربخشی طراحی مسیرشغلى بر رشد مسیرشغلى 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 مسیرشغلى قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رشد مسیرشغلى (CDI-A-SF) و اشتیاق تحصیلی استفاده شد، داده‌ها به روش تحلیل کوایانس تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، آموزش برنامه طراحی مسیرشغلى در افزایش میزان رشد مسیرشغلى و اشتیاق تحصیلی دانشجویان موثر است. نتیجه‌گیری: با آموزش برنامه طراحی مسیرشغلى می‌توان امیدوار بود که دانشجویان با اشتیاق بیشتری دوران تحصیل را پشت سر بگذارند، در عین حال فرایند مسیرشغلى 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 شغلى نمایند.

وازگان کلیدی: طراحی مسیرشغلى، اشتیاق تحصیلی، رشد مسیرشغلى، مدیریت مسیر شغلى، اکتشاف مسیرشغلى

فرایندهای چندسطحی و مراحل پیچیده‌ای تکامل می‌یابند. فرایندهای خودسازی و ساخت یک مسیرشغلى 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. نخستین کسی بود که استفاده از داستان را برای Cochran بررسی مسیرشغلى پیشنهاد کرد و بر معنای افراد در طی کردن این مسیر تاکید ورزید [۱۰]. یکی از کارآمدترین روش‌هایی که به وسیله آن می‌توان به افراد در جهت موفقیت بیشتر در مسیرشغلى 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 مسیرزنندگی خود هستند، هم‌زمان نقش‌های اصلی و پیرامونی را نیز برای انطباق با زندگی اجتماعی خود بازی می‌کنند و روابطشان را گسترش 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 مسیرشغلى 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 مسیرشغلى فرد می‌باشد [۸]. همچنین در ابعاد مختلف زندگی انسان، گفتار، رفتار و شیوه‌های برخورد ما با دیگران منطبق برتصوری است که از خودمان داریم [۱۳].

Super نیز یکی از نظریه‌پردازان رشد مسیرشغلى 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 خدمتکاری، چشم انداز زمان و عزت‌نفس است. خدمتکاری از داشتن احساس کنترل بر روی انتخاب مسیرشغلى، پذیرش و مسئولیت انتخاب، معنا می‌یابد. چشم‌انداز زمان نیاز افراد به بررسی تجاری است، که در طول زمان در مورد مسیرشغلى به آن رسیده‌اند. همچنین عزت نفس به معنای کنترل و درک طرح‌ریزی مسیرشغلى می‌باشد. در این خصوص نکته مهم اشاره به اهمیت رشد مسیرشغلى و اینکه سازه زیربنایی نظریه رشد مسیرشغلى 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].

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 مسیرشغلى، متخصصان و مشاوران مسیرزنندگی علاقمند دریابند، چطور می‌توانند در این مسیر به افراد کمک موثرتری نمایند و افراد را در طی کردن مسیرزنندگی و شغلی خویش به گونه‌ای مطلوب یاری برسانند [۱-۲]. همچنین موفقیت در رشد مسیرشغلى و توجه به این امر در رشد مسیر زندگی افراد، امری است که سال‌هاست مورد توجه و علاقه محققان علمی مسیرشغلى می‌باشد [۳-۴]. در این راستا یکی از جدیدترین نظریه‌های شغلی نظریه سازه‌گرای مسیرشغلى یکی از دیدگاهی بافت‌نگر به «career construction»، است که دیدگاهی بافت‌نگر به مسائل شغلی افراد دارد. در نگاه سازه‌گرایی داستان فرد از مسیرشغلى اش، 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 خویشن را در قالب نویسنده داستان خویش قرار دهند و در این قالب خود را مفهوم‌سازی و بیان کنند [۵].

این نظریه دیدگاهی سازه‌گرا 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 می‌گیرد [۶]. این چهارچوب مفهومی، ارائه دهنده‌ی یک مدل مشاوره‌ی مسیر شغلی است، که از یک حالت روانشناختی نیز تبعیت می‌کند، که طراحی مسیرزنندگی نامیده می‌شود [۲]. Maggiori، و همکاران، نیز بیان می‌کنند که مشاوره مسیرشغلى سازه‌گرای، فرد را در راستای رسیدن به اهدافش یاری می‌رساند و به فرد کمک می‌کند تا تعییرات و شرایط به وجود آمده را ارزیابی و خود را با شرایط جدید منطبق سازد [۷]. همچنین موفقیت در رشد مسیرشغلى، 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 به عنوان بازیگر، خود به عنوان عامل و خود به عنوان نویسنده [۲، ۵]. خودسازی و ساخت یک مسیرشغلى، پروژه‌های مادام‌العمری را در بر می‌گیرد که از

پيامدهای جدی نظير عدم پيشرفت و خطر ترك تحصيل را به همراه داشته باشد.

از طرفی دانشجويان برای غلبه بر مشكلات دانشگاهي و انطباق با زندگي دانشجوبي نيازمند مهارت هايي هستند چرا که آنها اغلب آسيب پذيرند و به ساختارهای دانشگاه و محيط و برنامه هاي آن آشنايي ندارند و از آن جاکه ويژگي بازり دنياي کار امروزى، تغييرات مكرر و عدم ثبات است، اين بازار به کارگران و کارمندانی نيازمند است که بتوانند در اين بازار کار آشتفته، مدريت مسیرشغلى خود را بر عهده بگيرند [۲۶]. Savickas در اين زمينه معتقد است افرادی در اين مسیر موفق عمل می کنند که بتوانند خود را برای تغيير و سازگاري در شرایط تغيير يافته و جديد منعطفانه سازگار کنند [۲۷]. توانيي انطباق با تغييرات مرتبط با مسیرشغلى و سازمانی توسط Gainer به عنوان يكى از سه جزء فراگير قابلیت استخدام معرفی شده است [۱۵]. Lee انطباق با تغييرات شغلى را فرایندی فعال می داند که طی آن فرد برای انطباق يافتن با تغييرات شغلى در حال تکاپو است [۲۸]. Savickas بى تصمييمى شغلى را نيز از مسائل عده در مسیرشغلى افراد قلمداد کرده است [۲۹]. Feledman نيز بى تصمييمى شغلى را به عنوان ناتوانى فرد در تنظيم اهداف آينده شغلى تعريف می کند و آن را ناشي از فقدان اطلاعات درباره خود و فقدان اطلاعات درباره محيط می داند [۳۰]. از آنجايike آموزش مهارت هاي سازگاري و توانمندسازی دانشجويان باعث بهبود تصمييم گيري شغلى و كاهش افكار خود تخریب گر می شود [۳۱]. با در نظر گرفتن اين که اشتياق تحصيلي در برانگixin، جهت دادن و تداوم بخشيدن رفتار فرد موثر است، می توان انتظار داشت که آموزش طرح ريزى مسیرشغلى، دانشجويان را در دستيابي به اهداف تحصيلي و شغلى آينده خويش ياري رساند.

با اين وجود امروزه يافتن شغلى که هم موجب رضاليت درونی و هم تأمين کننده نيازهای افراد باشد، بسیار مشکل می باشد. از طرفی دانشجويان نيز در فرایند مسیرشغلى خود کمتر تمایل به تصمييم گيري دارند و نسبت به عاليق و توانيي هاي ايشان آگاهی کمی دارند. همین امر موجب می گردد تا آنان در طرح ريزى مسیرشغلى خود دچار مشکل شوند. در اين ميان، رفتار خود مدريتي شغلى يكى از مهمترین نقش هايي است که می بايست به دانشجويان واگذار شود. پژوهش حاضر در پی آن است تا با آموزش طرح ريزى مسیرشغلى به عنوان عاملی در بهبود و ارتقا كييفيت مسیرشغلى و تحصيلي دانشجويان گام برداشته و به بررسی اثربخشي آموزش طرح ريزى مسیرشغلى بر رشدشغلى و اشتياق تحصيلي دانشجويان بپردازد. اين آموزش با توجه به مضامين نظريه سازه گرای مسیرشغلى تدوين گردیده و اميد است زمينه اى را فراهم سازد تا افراد على رغم چالش هاي موجود در ورود به دنياي کار بتوانند بسیار فعال و مشتاق مسیرشغلى خويش را ساخته و آن را رشد و توسعه بدنهند.

Fugate و همکاران معتقدند اين مفهوم از به دست آوردن يك کار خوب يا عالي در زمان حال و يا آينده سرچشم می گيرد [۱۵]. De Vos و همکاران در مطالعات خود رشد مسیرشغلى را عاملی در جهت روش شدن شدن آينده و قرار گرفتن افراد در مسیر انتخاب عنوان می کنند که باعث می شود دانشجويان بتوانند استخدام پذيری را در خود بالا برد و با جسارت با دیگران رقابت کنند [۱۶].

از طرفی يادگيري در رشد مسیرشغلى يكى از بهترین ابزارها برای تامين امنيت شغلى است، که از طریق آن افراد می توانند به موفقیت و رضایت دست یابند و در بردارنده فعالیت هایی است که خودآگاهی افراد را افزایش می دهد و آن ها را متمرکز به چیزهایی می کند که مورد علاقه آن ها است و از انجام آن لذت می برند و به آن ها انگیزه می دهد [۱۶]. نوع شغل، تعهدی که فرد به شغل دارد و همچنین حمایت هایی که در شغل دریافت می کند و انجام فعالیت های مربوط به آن می تواند به فرد لذت دهد و در او احساس شایستگی ایجاد نماید [۱۷]. اشتياق تحصيلي « engagement » مفهومی است، که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. اين مفهوم نشان دهنده ارتباط فرد و فعالیت می باشد [۱۸]، و دارای سه مولفه رفتاري، انگيزشي و شناختي است. در اين ميان اشتياق رفتاري به صورت مثبت و مستقيم بر عملکرد تحصيلي دانشجويان تاثير می گذارد. جنبه انگيزشي آن با يادگيري و پيشرفت مرتبط می باشد و سطح سرمایه گذاري شناختي آن به هدف يادگيري و اولويت دادن به آن اشاره می کند [۱۹]. از طرفی موفقیت تحصيلي دانشجويان در گذراندن دروس يك ترم تحصيلي محسوب می شود و وجه مخالف آن افت تحصيلي است، که يكى از ملاک های کارآمدی نظام آموزش عالي نيز محسوب می گردد. تحقیقات پیشین نشان داد که قضاوت های افراد درباره توانمندي هاي ايشان با جنبه های مختلف اشتياق تحصيلي (رفتاري، انگيزشي، شناختي) رابطه دارد [۲۰-۲۲]. اهمیت انگيزش شغلى در رشد مسیرشغلى نيز، چيزی است که آموزه توجه محققان را بيش از پيش به خود معطوف ساخته است [۲۳]، و از عوامل موثر در موفقیت تحصيلي دانشجويان محسوب می شود [۲۴].

انگيزش به معنای در نظر گرفتن هدفها یا معيارهایی برای خود و استفاده از آن معيارها برای ارتقای عملکرد افراد لازم است. برای مثال، انگيزش فرد در تحصيلات تا وقتی باقی می ماند که معيارهای بالا، نتيجه مثبت احساس غرور جهت دستيابي به اين معيارها، و احساس توان مندي از دستيابي به آن در فرد حفظ شود. از طرف ديگر، ملاک و انگيزه هاي پايان، نشان دهنده معيارهای پايان در افراد است، زمانیکه فرد پاداش های بيرونی یا درونی کمی از انجام دادن کار كسب می کند، یا زمانیکه فرد احساس کند که دستيابي به عملکرد موفق، غيرممکن است [۲۵]. همچنین فقدان اشتياق، می تواند

روش‌ها

سوال ۱۸ تا ۱۱ مربوط به زیر مقیاس مکافه مسیرشغلى 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 ۳۳ تا ۲۷ و سوال ۳، ۲، ۱، ۴، ۳، ۲، ۱. که در این دو زیر مقیاس به ترتیب عبارتند از ۴، ۳، ۳، ۴، ۱، ۴. که در این دو زیر مقیاس آخر گزینه صحیح نمره ۱ و به گزینه‌های غلط صفر است. طراحان به منظور بررسی روابی همگرای همزمان این پرسشنامه، از پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلى و بی‌تصمیمی مسیرشغلى استفاده کردند. نتیجه تحقیق حاکی از این بود که مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلى با زیر مقیاس‌های مکافه و طرح ریزی مسیرشغلى در حد زیادی همبستگی مثبت داشت (به ترتیب ۵۶٪ و ۰٪ و ۰٪). و با مقیاس بی‌تصمیمی مسیرشغلى همبستگی منفی (به ترتیب -۳۴٪ و -۰٪ و -۱۹٪) دارد. این نتایج نشان می‌داد این پرسشنامه روابی همزمان دارد. همچنین با بررسی پایایی درونی پرسشنامه به ترتیب ضریب پایایی برای چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی ۸۷٪، ۷۳٪، ۰٪ و ۷۰٪ گزارش کردن [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: ۳۳٪، ۶۶٪، ۶۴٪، ۸۲٪ و ۷۴٪.

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 ملاک‌های 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 پیش آزمون و پس آزمون و همچنین انجام تمارین و تکالیف آموزشی مطرح شده در جلسات بود. ملاک‌های خروج شامل غیبت پیش 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 طی ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش‌های طراح ریزی مسیرشغلى قرار گرفتند. در جدول ۱ خلاصه محتوای جلسات آموزشی طراح ریزی مسیرشغلى آورده شده است. به منظور رعایت اخلاق پژوهشی گروه گواه پس از اتمام تحقیق تحت آموزش این برنامه قرار گرفتند.

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه رشد مسیرشغلى (Inventory: CDI)

پرسشنامه رشد مسیرشغلى فرم کوتاه ویرایش استرالیا، برای سنجش رشد مسیرشغلى توسط Patton و Creed ساخته شد. سوال ۱ تا ۱۰ مربوط به زیر مقیاس طرح ریزی مسیرشغلى است.

جدول ۱. خلاصه محتويات آموزشی طراح ریزی مسیرشغلى

جلسات	خلاصه مطالع جلسات
جلسه اول	موضوع جلسه: بررسی چشم انداز شغلی و داستان شغلی افراد 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: اعضاء 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 رغبات‌ها، عالیق و ارزش‌های شخصی.
جلسه چهارم	موضوع جلسه: مکافه مسیرشغلى اهداف جلسه: با ارایه تمرين‌های نوشتراری و طرح یک مصاحبه شغلی با خود به بررسی و بازسازی اهداف و چشم اندازشغلى 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 مسیرشغلى اهداف جلسه: دانشجویان با مفاهیمی همچون کنترل، دغدغه مسیرشغلى 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: کنجدکاوی و اعتماد مسیرشغلى اهداف جلسه: دانشجویان با مفاهیمی همچون کنجدکاوی، اعتماد مسیرشغلى آشنا شدند و دانشجویان با 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.

بحث

مسيرشغلى دانشجويان مى شود [٣٩].

همچنین يافته های تحقیقات نشان مى دهد، دانشجویانی که از اشتياق تحصيلي بالاتری برخوردارند، وضعیت عاطفی مناسب تری داشته، که منجر به پيامدهای انگيزشی مطلوبی می گردد، از اين طریق می توان استبیاط کرد که آموزش طرح ریزی مسیرشغلى می تواند فرصتی مناسب برای دانشجویان فراهم آورد زمینه های مختلف از جمله، زمینه های تحصيلي، شغلی و زندگی اجتماعی ياری می رساند [٢١]. مطالعات در اين زمینه نشان مى دهد اشتياق تحصيلي بالا در دانشجویان، باعث رغبت بيشتر در آنان جهت صرف وقت و تلاش مضاعف در خصوص انجام تکاليف تحصيلي آنان است، در واقع سازه اشتياق تحصيلي با عملکرد آنان رابطه دارد [٤٠]. بنابراین می توان انتظار داشت که آموزش طرح ریزی مسیرشغلى با افزایش اشتياق تحصيلي دانشجویان، آنان را در دستيابی به اهداف مورد نظر ياري رساند. Coolen در پژوهش خود، اثربخشی انطباق پذيری مسیرشغلى را در دستاوردهای دانشجویان بررسی کرد و دریافت جلسات آموزشی خودشناسی و آگاهی از رغبت ها و اهداف مسیرشغلى در گروه آزمایش موجب افزایش میزان دغدغه، کنجدکاوی و کنترل در مقایسه با گروه کنترل است و اكتشاف و آگاهی از خود را با اهمیت تر از اكتشاف و شناسایی محیط پیرامون دانشجویان می داند [٤١]. تحقیقات Bates و Khasawneh [٢٠] و Dembo و همکاران [٤٢] و Tuckman [٢٢] نیز نشان داد که آگاهی افراد از توانمندی هایشان با جنبه های مختلف اشتياق تحصيلي (رفتاري، انگيزشی، شناختي) رابطه دارد. از طرفی مطالعات پيشين حکایت از اين دارند که اشتياق تحصيلي بر بهبود عملکرد تحصيلي موثر است و می توان اين سازه را با يك برنامه جامع و چند بعدی افزایش داد [٢١]. آموزش طرح ریزی مسیرشغلى به منظور هدفمندسازی دانشجویان طراحی و تدوین گردید تا بدین وسیله به دانشجویان کمک کند مسیر تحصيلي و شغلی آينده خود با انگيزش بالاتری طراحی و مدیریت نمایند.

نتيجه گيري

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، اختصاص آزمودنی ها به دانشجویان يك دانشگاه است. با اين وجود اين پژوهش زمینه ای به شمار مى آيد برای طراحی و اجرای چنین طرح هایی در سایر دانشگاه ها، و بدون شک پژوهش های آتی می تواند نکات تازه ای را در اين زمینه آشکار سازد، لذا پیشنهاد می شود، موسسات آموزش عالي در مناطق مختلف، شهر های مختلف و دانشگاه های (دولتی، آزاد، غيرانتفاعی و پیام نور) نیز اجرای چنین برنامه هایی را در راس آموزش های مورد نیاز دانشجویان خود قرار دهند. همچنین تصویب واحد درسي در خصوص طراحی مسیرشغلى برای تمامی رشته های دانشگاهی، می تواند به اجرایی شدن رسالت آموزش عالي در جهت افزایش كیفیت رشد مسیرشغلى و تحصيلي

اين مطالعه برای اولين بار به منظور بررسی تاثير آموزش طرح ریزی مسیرشغلى بر رشد مسیرشغلى و اشتياق تحصيلي دانشجویان طراحی و اجرا شد و يكی از محدود مطالعاتی است که در اين زمينه صورت گرفته و نشان مى دهد که آموزش طرح ریزی مسیرشغلى می تواند فرصتی مناسب برای دانشجویان فراهم آورد تا در جهت تبيين رشد مسیرشغلى و تحصيلي خويش با آگاهی بيشتر قدم بردashته و اين مسیر را با رضایت و انگيزه بالاتری طی نمایند. در اين پژوهش دانشجویان تحت آموزش های متعددی از قبيل آشنایي با اهداف و دغدغه های شغلی، شناخت خود، آشنایي با راهكارهای مدیریت مسیرشغلى و مهارت های تصمیم گیری و آشنایي با روش های صحيح تصمیم گیری با توجه به ويژگی های شخصیتی و داستان مسیرشغلى خود قرار گرفتند، و همچنین آموزش هایی در خصوص تعیین اهداف شغلی و ارائه اطلاعاتی درباره امکانات و شرایط موجود در دانشگاه به آنان داده شد. تحليل داده ها نشان داد اين آموزش ها بر افزایش میزان رشد مسیرشغلى و اشتياق تحصيلي دانشجویان مؤثر است. تصمیم جهت انتخاب شغل يكی از پیچیده ترین فرایندهای رشد مسیرشغلى افراد است و می توان گفت از مهم ترین تصمیمات زندگی فرد است که بر مسیرشغلى، تحصيلي و زندگی افراد پيامدهای طولانی و متفاوتی از جمله، پيامدهای شناختی، جسماني و مالی دارد. Hackett و Betz معتقدند که اين تصمیم تاثير فزاینده ای نیز بر رشد مسیرشغلى افراد دارد، چنانچه می تواند سبک زندگی افراد را نیزتا حد زیادي تحت تاثير قرار دهد [٣٥]. نتایج اين تحقیق با نتایج تحقیق Wang و همکاران همسو است. آنان در مطالعه خود دریافتند که برنامه های آموزشی به نحو موثری می توانند در ارتقای رشد شغلی افراد دخیل باشد [٣٦].

همچنین Savickas و همکاران [١٢]، Van Heijde [٣٤] در پژوهش خود نیز چنین تبيين کرددند که آموزش مشاوره مسیرشغلى سازه گرا در افزایش میزان اعطاپذيری و انطباق پذيری افراد موثر است، چرا که افراد با اين آموزش ها ياد می گيرند که چگونه حل مساله کنند، چگونه تصمیم بگیرند و برای رسیدن به اهداف شغلی خود چه تغييراتی را می بایست به وجود بیاورند [٣٧]. در طی آموزشی طرح ریزی مسیرشغلى اعضا نسبت به توانمندی هایشان آگاه شده و در جریان تعاملات گروهی، تجارب موفقیت آمیز خود را با سایر اعضا مطرح کردن، اين فرایند به اعضا در ساختن داستاني جديد از زندگی خويش کمک کرد. Sneva نیز به عوامل متعددی چون عاليق، ارزش ها، سازگاري شغلی که می تواند در آگاهی افراد موثر باشد و آنان را در طی کردن مسیرشغلى کمک کند، اشاره مى کند [٣٨]. نتایج اين پژوهش همچنین با تحقیق Grier-Reed و همکاران همسو است، آنان در پژوهش خود به اين نتيجه رسیدند که آموزش و طرح ریزی سازه گرای مسیرشغلى منجر به افزایش خودگارآمدی

مهارت‌هایی در دانشجویان به منظور خودشناختی، آگاهی از داستان‌های خود، مدیریت مسیرزنی، 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 طرح‌بیزی مسیرشغلى و شرکت دادن دانشجویان در جلسات گروهی مبتنی بر نظریه سازه‌گرای مسیرشغلى، بر میزان رشد مسیرشغلى و اشتیاق تحصیلی دانشجویان افزود.

سیاستگزاری

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 ۱۴۸۶۷۴ می‌باشد.

تعارض منافع

هیچ تعارضی وجود ندارد.

منابع

- 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.
- Savickas ML. Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2013; 2:144-80.
- 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.
- 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.
- Brown SD, Lent RW, editors. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons; 2004.
- Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J voca beha*. 2012;80(3):661-73.
- 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.
- 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.
- McAdams DP, Olson BD. Personality development: Continuity and change over the life course. *Annu Rev Psychol*. 2010; 61:517-42.
- Cochran L. Narrative as a paradigm for career

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 مسیرشغلى 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 جمیعت‌های مختلف مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود برای بررسی تأثیر آموزش برنامه طراحی مسیرشغلى بر رشدمسیرشغلى 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 طرح‌بیزی مسیرشغلى بر رشدمسیرشغلى و اشتیاق تحصیلی دانشجویان پیشنهاد می‌شود که در دانشگاه‌ها به آموزش

research. Methodological approaches to the study of career. 1990; 15:71-86.

- 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.
- 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.
- Pajares F. Self-efficacy beliefs in academic settings. *Revi educ rese*. 1996;66(4):543-78.
- 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.
- Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *J voca beha*. 2004;65(1):14-38.
- 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.
- 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.
- Appleton JJ, Christenson SL, Furlong MJ. Student engagement with school: Critical conceptual and

- 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.