



The Effectiveness of Intervention of Life Designing Based on Career Interest Profile on Career Exploration and Planning

Samaneh Salimi^{1*}  , Motahareh Moosavi Dastjerdi²  

1. Department of Counselling, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran.

2. Department of Counselling, Safahan Institute of Higher Education, Isfahan, Iran.

***Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Counselling, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: Salimi.samaneh@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 19 Dec 2024
Revised: 28 Jan 2024
Accepted: 09 Mar 2025
Published: 02 Oct 2025

Keywords:
Career Exploration, Career Interest Profile, Career Planning, Graduate Students, Life Designing.

ABSTRACT

The purpose of the current study was to investigate the effect of intervention on the career exploration and planning of graduate students. This was a quantitative, quasi-experimental study that included a pretest-posttest design and a control group. The statistical population included all graduate students at University of Isfahan in the academic year 2022-2023. Voluntary sampling was implemented to identify thirty graduate students who were willing to participate. Afterward, they were randomly assigned to two groups of 15: the experimental group (7 girls and 8 boys) and the control group (9 girls and 6 boys). The experimental group (not the control group) received the life design intervention for seven 90-minute sessions, as determined by their career interest profile (CPI) and the control group did not receive any intervention. The career exploration subscale of the vocational identity status assessment (VISA) and the career planning scale (CPS) were employed to collect data. Finally, the data were analyzed using SPSS-25 software, as well as MANCOVA and ANCOVA. The results suggested that the intervention has a positive significant effect on career exploration and planning. This intervention can be employed by university counseling center counselors who are responsible for assisting numerous students who are experiencing challenges during the transition from university to the workforce.

Cite this article: Salimi, S., & Moosavi Dastjerdi, M. (2025). The Effectiveness of Intervention of Life Designing Based on Career Interest Profile on Career Exploration and Planning. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(3), 181-195. doi:10.22059/japr.2025.387278.645099



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.387278.645099>

© The Author(s).

The Effectiveness of Intervention of Life Designing Based on Career Interest Profile on Career Exploration and Planning

Extended Abstract

Aim

Graduate students experience a transitional period when entering the workforce. Successfully coping with this transition requires specific competencies, one of the most important being career exploration. Career exploration plays a crucial role in career choice (Pham et al., 2024). It involves gathering information about job knowledge and self-knowledge, and analyzing the collected data (Blustein, 1997; Stumpf et al., 1983). Another key factor in this process is career planning. Career planning is the process of setting career goals based on personality, abilities, and interests, choosing a career aligned with these goals, and developing educational plans to support career growth (Zhang & Wu, 2024).

To design effective interventions that facilitate exploration and planning, it is important to recognize that careers are increasingly shifting toward de-jobbing, requiring new paradigms of career-related behavior. The life design paradigm has been introduced to address this need. One approach within this paradigm is the Career Interest Profile (CIP) (Maree, 2013). CIP encourages reflection on life stories, enabling clients to construct, deconstruct, reconstruct, and co-construct their personal narratives (Maree, 2013). Research shows that CIP-based life design interventions significantly improve career adaptability and decision-making self-efficacy (Di Fabio & Maree, 2013; Maree, 2019). Accordingly, this study aimed to examine the effect of a CIP-based life design intervention on career exploration and planning among university graduates.

Methodology

This applied research employed a quantitative, quasi-experimental design with pre-test, post-test, and a control group. The statistical population consisted of graduates from the University of Isfahan in the 2022–2023 academic year. Participation was voluntary, following a call distributed via social media and student groups. From the volunteers, 30 individuals who scored in the lower quartile for career exploration and planning were selected. Participants were between 22 and 24 years old. The experimental group included seven women and six men, while the control group included nine women and six men.

The CIP-based life design intervention (Maree, 2013) was applied to the experimental group only. This intervention guides participants through four steps to analyze and reflect on their career stories, helping them actively shape their personal and professional lives. The experimental group received seven sessions, each lasting 90 minutes. Data were collected using the career exploration subscale of the Vocational Identity Status Assessment (VISA; Porfeli et al., 2011) and the Career Planning Inventory (CPI; Gould, 1979). Data were analyzed with SPSS-25 using ANCOVA and MANCOVA.

Findings

Descriptive statistics indicated that post-test scores for career exploration and its dimensions (depth and breadth of exploration), as well as career planning, increased in the experimental group compared with pre-test scores. No significant changes were observed in the control group.

Inferential analysis using MANCOVA revealed significant differences in adjusted mean scores for breadth of exploration ($F = 51.59, p < 0.05$), depth of exploration ($F = 38.61, p < 0.05$), and career planning ($F = 69.81, p < 0.05$) in the post-test phase. In other words, the CIP-based intervention significantly improved exploration (both breadth and depth) and career planning. Effect sizes were 0.61 for breadth of exploration, 0.54 for depth of exploration, and 0.68 for career planning.

ANCOVA confirmed the intervention's effectiveness on the total career exploration score ($F = 72.03, p < 0.05$), with an effect size of 0.68.

Conclusion

This study examined the impact of a CIP-based life design intervention on the career exploration and planning of graduate students. Results showed increased scores in career exploration (depth and breadth) and career planning among participants in the experimental group. These findings are consistent with

previous studies demonstrating that this intervention helps clarify goals and increase concern and control over career development (Bucci et al., 2018; Maree, 2019).

The results suggest that postmodern tools from the life design paradigm, which allow for simultaneous assessment and intervention, can empower individuals to take ownership of their life paths (Savickas, 2013). Overall, this intervention appears to be a powerful tool for career counselors and policymakers in career and educational guidance. However, because the study was conducted only with graduates of the University of Isfahan, caution is needed when generalizing to other groups, such as high school students transitioning from grade 9 to 10 or students in non-governmental universities. Future research should also examine the effects of this intervention on other career-related variables, such as future work self, decision-making self-efficacy, work hope, career anxiety, and career resilience.

Keywords: Career Exploration, Career Interest Profile, Career Planning, Graduate Students, Life Designing.

Ethical Considerations

All participants provided informed consent and were fully informed about the intervention stages. The control group was assured that they could receive the intervention after the study if desired. Both groups were guaranteed confidentiality, and no names were collected. To motivate participants, the educational benefits of the program were explained in advance, and the intervention was provided free of charge.

Acknowledgments and Funding

We thank all the students who kindly participated in this study. The authors received no financial support for this research.

Conflict of Interest

The authors declare no competing interests related to this article.

Cite this article: Salimi, S., & Moosavi Dastjerdi, M. (2025). The Effectiveness of Intervention of Life Designing Based on Career Interest Profile on Career Exploration and Planning. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(3), 181-195. doi:10.22059/japr.2025.387278.645099



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.387278.645099>

© The Author(s).



بررسی تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت های شغلی بر اکتشاف و برنامه ریزی مسیر شغلی

سمانه سلیمی^{۱*}، مطهره موسوی دستجردی^۲

۱. گروه مشاوره، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. گروه روان شناسی و مشاوره، موسسه آموزش عالی صفهان، اصفهان، ایران.

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: Salimi.samaneh@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۱۰

کلیدواژه ها:

اکتشاف مسیر شغلی، برنامه ریزی مسیر شغلی، دانشجویان سال آخر دانشگاه، طراحی زندگی، نیمرخ رغبت های مسیر شغلی.

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی مداخله طراحی زندگی بر اکتشاف و برنامه ریزی مسیر شغلی دانشجویان سال آخر بود. روش پژوهش کمی، به شیوه نیمه تجربی از نوع طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل و گمارش تصادفی بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان سال آخر دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود و به شیوه نمونه گیری داوطلبانه ۳۰ دانشجوی داوطلب (۱۶ دختر و ۱۴ پسر) انتخاب شدند. سپس به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (هفت دختر و هشت پسر) و کنترل (نه دختر و شش پسر) گمارده شدند. آزمودنی های گروه آزمایش هفت جلسه ۹۰ دقیقه ای مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت های مسیر شغلی را دریافت کردند، اما گروه کنترل مداخله ای دریافت نکردند. گردآوری داده ها به کمک زیرمقیاس اکتشاف مسیر شغلی در پرسشنامه ارزیابی وضعیت هویت شغلی (VISA) و مقیاس برنامه ریزی مسیر شغلی (CPS) انجام گرفت. داده ها از طریق روش تحلیل کوواریانس چندمتغیری و تک متغیره و با نرم افزار SPSS-25 تحلیل شد. یافته ها نشان داد مداخله بر اکتشاف مسیر شغلی و برنامه ریزی مسیر شغلی تأثیر مثبت معناداری داشته است. براساس نتایج می توان گفت این مداخله می تواند پروتکلی مناسب برای مشاوران مراکز مشاوره دانشجویی باشد که با تعداد زیادی دانشجوی در حال گذار از دانشگاه به کار مواجه هستند.

استناد: سلیمی، س. و موسوی دستجردی، م. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت های شغلی بر اکتشاف و برنامه ریزی مسیر شغلی. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۶ (۳)، ۱۹۵-۱۸۱. doi:10.22059/japr.2025.387278.645099

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.387278.645099>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

اشتغال در قرن ۲۱ چالشی جدی است؛ زیرا افراد باید با اشتغال مادام‌العمر خداحافظی کنند. ظهور مسیرهای شغلی جدید مانند مسیرهای شغلی متنوع^۱ و بی‌مرز^۲ نیز گواهی بر این ادعا است (ساویکاس^۳، ۱۳۹۹). همچنین در دنیای جدید شغلی، افراد گذارهای متعددی را تجربه می‌کنند و باید با سرعت زیادی با تغییرات سازگار شوند. این مسئله به‌خصوص برای دانشجویان سال آخر حائز اهمیت است؛ زیرا آن‌ها یک دوره گذار به سمت دنیای کار را تجربه خواهند کرد. در این فرایند انتقال، آن‌ها با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌شوند؛ برای مثال باید یاد بگیرند به‌صورت تیمی و با افراد مختلف و همچنین تحت فشار شغلی کار کنند (سادرگانی و آهوچا^۴، ۲۰۱۴). به این منظور باید توانایی‌های خود را اکتشاف و درک کنند و برای کسب شایستگی‌های جدید مسئولیت‌پذیر باشند. در نتیجه یکی از مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان سال آخر، اکتشاف مسیر شغلی^۵ است (پوتری و سلیم^۶، ۲۰۲۱).

اکتشاف مسیر شغلی عاملی بسیار مهم در انتخاب آن است (فام و همکاران^۷، ۲۰۲۴). منظور از اکتشاف مسیر شغلی جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با شغل، خودشناسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده است (بلاستین^۸، ۱۹۹۷؛ استامف و همکاران^۹، ۱۹۸۳). گردآوری اطلاعات از یک سو موجب ارتقای اطلاعات در زمینه کشف فرصت‌های متعدد شغلی می‌شود که مربوط به اکتشاف محیطی است و از سوی دیگر فرد با تأمل درباره نحوه ارتباط رفتارهای گذشته با آنچه در آینده شغلی در انتظار او است، به اکتشاف خود می‌پردازد. هردو شکل از فعالیت‌های اکتشافی می‌تواند آگاهی از فرصت‌های شغلی را افزایش دهد و رغبت‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد را با دنیای شغلی پیوند بزند (جیانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹).

به‌لحاظ مبنای نظری، اکتشاف مسیر شغلی یکی از مراحل رشدی در نظریه رشد مسیر شغلی سوپر^{۱۱} (۱۹۸۰) است. با این حال براساس نظر متخصصان شغلی، اکتشاف، رفتاری مداوم در طول زندگی است (فلوم و بلاستین^{۱۲}، ۲۰۰۰). به‌صورت کلی اکتشاف مسیر شغلی، مرحله‌ای مهم در فرایند رشد مسیر شغلی پایدار به‌شمار می‌رود و کسی که به دنبال توسعه برنامه‌ریزی در مسیر شغلی است، ضروری است به اکتشاف گزینه‌های مسیر شغلی و ترجیحات شغلی و همچنین انتخاب‌های بعدی مسیر شغلی مشتاق باشد (قازانا و سلیم^{۱۳}، ۲۰۱۹).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد اکتشاف مسیر شغلی می‌تواند مشکلات افراد در تصمیم‌گیری را کاهش دهد (استورم و سلیک^{۱۴}، ۲۰۱۸) و سبب تعهد مسیر شغلی، شناسایی فرصت‌های شغلی مناسب، دستیابی به اشتغال بهتر و همچنین افزایش توانایی در کنار آمدن با مشکلات و چالش‌های موجود در گذارهای مسیر شغلی شود (گیلیام و تالپید^{۱۵}، ۲۰۲۱؛ آیرلند و لنت^{۱۶}، ۲۰۱۸). همچنین اکتشاف مسیر شغلی می‌تواند بهزیستی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی کند (ران و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۳).

1. protean career
2. career boundaryless
3. Savickas
4. Sadarangani & Ahuja
5. career exploration
6. Putri & Salim
7. Phamet al.
8. Blustein
9. Stumpf et al.
10. Jiang et al.
11. Super
12. Flum & Blustein
13. Chasanah & Salim
14. Storme & Celik
15. Gilliam & Talpade
16. Ireland & Lent
17. Ran et al.

دانشجویانی که گذار به کار را تجربه می‌کنند، معمولاً به دنبال اشتغالات جدیدی هستند که امکان به‌کارگیری مهارت‌ها و دانش‌های تازه‌شان را فراهم و زمینه‌آهاندازی مسیرهای شغلی جدید را ایجاد کند. باین‌حال اگر این دانشجویان برنامه‌ریزی مسیر شغلی ضعیفی داشته باشند، برای جست‌وجوی شغلی تلاش کافی نمی‌کنند یا درگیر رفتارهای جست‌جوی مخرب می‌شوند که پیامد آن نارضایتی شغلی و ناتوانی در پیدا کردن شغل است؛ بنابراین برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۱ عامل مهمی برای طی کردن گذارها و همچنین اکتشاف مسیر شغلی است (رن و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

برنامه‌ریزی مسیر شغلی به فرایندی اطلاق می‌شود که در آن افراد اهداف مسیر شغلی را بر مبنای شخصیت، توانایی، علایق و سایر عوامل ایجاد می‌کنند، یک مسیر شغلی متناسب با این اهداف برمی‌گزینند، برنامه‌های آموزشی را برای رشد مسیر شغلی تدوین می‌کنند و در نهایت به اهداف مسیر شغلی دست می‌یابند (ژانگ و وو^۳، ۲۰۲۴). برنامه‌ریزی مسیر شغلی فقط ترکیب عوامل درونی و بیرونی نیست، بلکه شامل تجربه، تحلیل و ادغام عوامل بسیاری مانند توانایی‌ها، ارزش‌ها، تقاضاهای بازار، روند صنعت و... می‌شود. برای دستیابی به اهداف و رشد مسیر شغلی، برنامه‌ی مسیر شغلی تدوین شده باید در هر لحظه براساس تغییرات فردی و محیطی سازگار شود (لی و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

نوتا و همکاران^۵ (۲۰۰۸) برنامه‌ریزی مسیر شغلی را عقاید دانش‌آموختگان درمورد ظرفیت برنامه‌ریزی گام‌های مورد نیاز در انجام پروژه‌های مسیر شغلی می‌دانند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند دانشجویانی که برنامه‌ریزی مسیر شغلی پیش‌تازانه را در پیش می‌گیرند، خود را اشتغال‌پذیرتر می‌بینند. به این معنا که قادرند در مشاغل فعلی خود بمانند یا یک شغل معادل یا حتی بهتر در آینده پیدا کنند (فلوریس و همکاران^۶، ۲۰۲۴). کلاین و همکاران^۷ (۲۰۲۳) نیز نشان دادند دانشجویانی که اعتماد بیشتری به توانایی‌شان برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی دارند، به آینده خوش‌بین‌ترند؛ زیرا خود را قادر به مقابله با چالش‌های پیش‌رو می‌بینند.

با توجه به آنچه گفته شد، اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی دو عامل مهم در طی کردن گذار به کار برای دانشجویان است. مروری بر پیشینه پژوهشی در زمینه سازه‌های مذکور نشان می‌دهد پژوهش‌های مداخلاتی زیادی مبتنی بر اکتشاف برنامه‌ریزی با هدف ارتقای رفتارهای شغلی انجام شده‌اند؛ برای مثال لاو و همکاران^۸ (۲۰۲۱) به مطالعه تأثیر برنامه اکتشاف مسیر شغلی بر خودپنداره و بلوغ مسیر شغلی پرداختند، تالیب و همکاران^۹ (۲۰۱۵) تأثیر برنامه مداخلاتی مبتنی بر اکتشاف را روی برنامه‌ریزی، خودکارآمدی و بلوغ مسیر شغلی بررسی کردند و چانگ و جین^{۱۰} (۲۰۱۵) نیز تأثیر برنامه اکتشاف مسیر شغلی را بر تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نشان دادند. همچنین پژوهش‌ها از اثربخشی مداخله مبتنی بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی روی تاب‌آوری دانشجویان (وادل و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵)، تصمیم‌گیری مسیر شغلی (پنگ و لین^{۱۲}، ۲۰۱۹) و انطباق‌پذیری مسیر شغلی (تیچن و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹؛ بال و اریکان^{۱۴}، ۲۰۲۰) حمایت کردند.

اگرچه مطالعات متعدد، برنامه‌ریزی و اکتشاف مسیر شغلی را مداخله‌ای مؤثر در رشد مسیر شغلی دانشجویان می‌دانند، اما مطالعات اندکی به طراحی مداخلاتی برای توانمند کردن افراد در اکتشاف و برنامه‌ی مسیر شغلی پرداخته‌اند؛ برای مثال دست‌باز و همکاران (۱۴۰۳) تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرایی را بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بررسی کردند و یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر این

1. career planning

2. Renn et al.

3. Zhang & Wu

4. Lee et al.

5. Nota et al.

6. Floris et al.

7. Kleine et al.

8. Lau et al.

9. Talib et al.

10. Cheung & Jin

11. Waddell et al.

12. Peng & Lin

13. Teychenne

14. Bal & Arikan

مداخله بود. وی^۱ (۲۰۲۲) نیز با بررسی تأثیر دوره مسیر شغلی مبتنی بر اقدام به این نتیجه رسید که این دوره، اکتشاف مسیر شغلی را افزایش می‌دهد.

برای طراحی مداخلات مؤثر در زمینه تسهیل اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی باید در نظر داشت که مسیرهای شغلی شکل جدیدی به خود گرفته‌اند و شغل‌زدایی و مشاغل پروژه‌ای، شکل جدیدی از رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی را می‌طلبند (ساویکاس، ۱۳۹۹). در نتیجه در این مداخلات باید به نوآوری مراجع و اکتشاف خودهای احتمالی کمک شود (اویسرمن و همکاران، ۲۰۰۶). در این زمینه پارادایم طراحی زندگی با هدف رفع این نیاز در مداخلات مسیر شغلی مطرح شده است. در طراحی زندگی، هدف کمک به افراد است تا در گذارهای متعدد به کمک استدلال زندگی‌نامه شخصی به ایجاد خود و شکل‌دهی هویت و البته بر ساخت مسیر شغلی بپردازند (ساویکاس، ۲۰۱۲). در این پارادایم، خود افراد یک نویسنده است و تفسیر نمرات افراد اهمیتی ندارد. درواقع مشاور اعتبار را به داستان و فعالیت‌های مراجع می‌دهد. یکی از مداخلات مورد توجه در این پارادایم، طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی^۳ است که جیکوب ماری^۴ آن را در سال ۱۹۸۶ معرفی کرد. هدف ماری در نگاه اول، ساخت یک پرسشنامه کیفی (روایتی) بود که بتواند مراجع و مشاور را در استخراج اطلاعاتی متفاوت از اطلاعات معمول شغلی یاری دهد (ماری، ۲۰۱۳). این پرسشنامه درواقع بیشتر از اینکه بر رغبت‌های بیان‌شده تمرکز داشته باشد، بر رغبت‌های نمایان‌شده تأکید دارد. جالب اینکه این مداخله به تفاوت بین رغبت‌های بیان‌شده و رغبت‌های نمایان‌شده تمرکز دارد؛ یعنی مراجع برای تماس با رغبت‌های واقعی خود نیاز به تأمل بیشتری دارد تا بتواند آگاهی خود را افزایش دهد (دی فابیو و ماری، ۲۰۱۳). در ادامه ماری برای تفسیر و ساده‌تر شدن اجرا و تفسیر و همچنین به کمک کارهای ساویکاس (۱۹۹۷)، روایت‌گری را در کار خود ایجاد کرد. این رویکرد به دنبال تسهیل تأمل و فراتأمل مراجع روی داستان‌های زندگی است و به این نحو بر ساخت، ساخت‌زدایی، ساخت مجدد و ساخت مشترک داستان تسهیل می‌شود (ماری، ۲۰۱۳). می‌توان گفت در این رویکرد به مراجعان کمک می‌شود تا داستان‌های مسیر شغلی خود را روایت کنند. مشاور داستان‌ها را بازخوانی می‌کند تا مراجع بتواند بر تأملات خود تأمل مجدد ورزد و داستان خود را تأیید یا رد کند. داستان‌ها همواره تنظیم می‌شوند و مراجع در بر ساخت خود و البته مسیر شغلی مشارکت فعال دارد. جذابیت طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی در فراهم‌سازی زمینه‌ای است که به مراجعان کمک می‌کند نه تنها مشاغل مناسب خود را انتخاب کنند، بلکه به ندای درونی خود توجه کنند و برای خودشان توصیه‌گرانی قدرتمند باشند (ماری، ۲۰۱۳؛ دی فابیو و ماری، ۲۰۱۳).

بخش اول طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی به جزئیات زندگی‌نامه، تأثیرات خانواده و اطلاعات کاری می‌پردازد. بخش دوم طبقه‌بندی علاقه‌مندی‌ها و عدم علاقه‌مندی‌های مسیر شغلی را مدنظر دارد. بخش سوم به سؤالات روایت‌های مسیر شغلی مربوط می‌شود (دی فابیو و ماری، ۲۰۱۳). در بخش چهارم که درواقع اقتباس‌شده از رویکرد بر ساخت‌گرایی ساویکاس (۱۹۹۷) است، مسیر شغلی به کمک ۱۷ سؤال پیگیری می‌شود. این سؤالات که یک جریان را به وجود می‌آورند، از سؤالات ساده به سؤالات عمیق تغییر می‌یابند و به صورت کلی پنج حیطه مدل‌های نقش، رغبت‌ها، داستان دلخواه، شعار مورد علاقه و خاطرات اولیه را می‌سجند (ماری، ۲۰۱۳؛ ۲۰۱۵).

نتایج پژوهش‌ها در سال‌های اخیر، توانمندی این مداخله را در تأثیرگذاری بر متغیرهای مختلف شغلی تأیید کرده‌اند؛ برای مثال نتایج پژوهش دی فابیو و ماری (۲۰۱۳) روی دانشجویان ایتالیایی نشان داد افراد پس از دریافت مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی، اهداف مشخصی برای زندگی و شغل خود کشف کرده‌اند و این مداخله مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی را کاهش و خودکارآمدی تصمیم‌گیری در این زمینه را افزایش داد. بوکی و همکاران^۷ (۲۰۱۸) نیز در

1. Wei

2. Oyserman et al.

3. Life Designing Based on Career Interest Profile

4. Jakob Maree

5. Maree

6. Di Fabio & Maree

7. Bucci et al.

مطالعه دانشجویان سال اول دکتری به این نتیجه رسیدند که طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی می‌تواند به افراد کمک کند اهداف مشخص‌تری برای شغل و زندگی خود پیدا کنند. علاوه بر این تأثیر مداخله مبتنی بر طراحی زندگی، در افزایش دغدغه و کنترل مسیر شغلی و نمره کلی انطباق‌پذیری جوانان بیکار تأیید شده است (ماری و همکاران، ۲۰۱۹). در مطالعه‌ای دیگر (ماری، ۲۰۱۹) روی یک گروه ۵۷ نفری از دانش‌آموزان دبیرستانی نیز اثربخشی مداخله طراحی زندگی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کلیه ابعاد آن تأیید شد. با این حال نتایج مطالعه زارع (۱۳۹۹) نشان داد طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی روی افزایش انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی دانش‌آموزان مؤثر نبوده است که البته این مداخله به صورت گروهی و به شکل مشاوره آنلاین صورت گرفته بود. همچنین پژوهش مقدس (۱۴۰۲) تأثیر این مداخله را روی اشتغال‌پذیری دانشجویان ایرانی تأیید نکرد.

با توجه به اینکه دانشجویان بخش مهمی از جامعه را تشکیل می‌دهند، مجهز کردن آن‌ها به مهارت‌هایی مهم برای این گذار ضروری است. اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی به دانشجویان کمک می‌کند تا با کشف خود و محیط و برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی، این گذار را طی کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهد پژوهش‌های اندکی به طراحی مداخلات مؤثر برای افزایش این دو سازه پرداخته‌اند. از طرف دیگر مطابق پیشینه نظری، مداخله طراحی زندگی مداخله‌ای مؤثر بر تألیف خود و شکل دادن اهداف مسیر شغلی است. اگرچه دو پژوهش انجام شده در داخل کشور، تأثیر این مداخله روی متغیرهای شغلی را در جمعیت دانشجویان ایرانی تأیید نمی‌کنند، به صورت کلی با توجه به مبانی نظری و پژوهشی به نظر می‌رسد طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی بتواند اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین تناقض نتایج در این زمینه ذهن پژوهشگران را به انجام پژوهش کنجکاو کرد. مرور پژوهش‌ها در محدوده پایگاه‌های اطلاعاتی در دسترس نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی تأثیر این مداخله را روی این دو متغیر نسنجیده است. از این رو پژوهش پیش‌رو به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا این مداخله می‌تواند اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در دانشجویان سال آخر را تحت تأثیر قرار دهد.

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

ماهیت مسئله پژوهش حاضر از نظر هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی، در دسته پیش‌فرض‌های پارادایمی اثبات‌گرایانه قرار می‌گیرد. رویکرد پژوهش کمی و راهبرد آن نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان سال آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند که از طریق یک فراخوان برای شرکت در جلسات مشاوره شغلی اعلام آمادگی کردند. این افراد تجربه شغلی نداشتند. فراخوان در شبکه‌های اجتماعی دردسترس و همچنین گروه‌های دانشجویی در شبکه‌های اجتماعی منتشر شد. داوطلبان با فرستادن مشخصات خود به لینک پیوست شده موافقت خود را برای شرکت در این جلسات اعلام کردند. ۵۰ نفر برای مشارکت اعلام آمادگی کردند. سپس پرسشنامه اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای آن‌ها ارسال شد. از بین داوطلبان، سی نفر از افرادی که نمره آن‌ها در اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در چارک پایین توزیع نمرات گروه داوطلب قرار گرفت، برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. در هر گروه پانزده نفر از طریق جایگزینی تصادفی قرار گرفتند. معیارهای ورود به مطالعه انحراف معیار، عدم دریافت مداخله در طول دوره آموزشی، مصرف نکردن دارو، نداشتن مشکلات روان‌شناختی و همچنین محدوده سنی ۲۲ تا ۲۴ بود.

۲-۲. معرفی بسته

بسته مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی توسط ماری (۲۰۱۳) معرفی شده و در جامعه ایرانی توسط مقدس (۱۴۰۲) و زارع (۱۳۹۹) مورد استفاده قرار گرفته است. این مداخله در قالب چهار گام به افراد کمک می‌کند تا به روایت داستان‌های شغلی خود بپردازند و در آن تأمل کنند و به دنبال آن مشارکتی فعال در ساخت زندگی شخصی و شغلی خود داشته باشند. محتوای جلسات در جدول ۱ قابل ملاحظه است. ملاحظات اخلاقی پژوهش شامل کسب رضایت‌نامه کتبی از شرکت‌کنندگان، انصراف در صورت عدم تمایل به همکاری و ارائه اطلاعات کافی به افراد برای شرکت در پژوهش است.

جدول ۱. محتوای جلسات				
جلسه	اهداف جلسه	فرایند مشاوره	تکلیف	مدت پیشنهادی
جلسه اول	برقراری ارتباط، ایجاد آمادگی و بررسی اهداف جلسه	- معرفی مشاور - معرفی مراجع - برقراری رابطه اولیه - بیان اهداف و روند جلسات، اجرای پنج سؤال بخش دوم طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی	تأمل بیشتر بر سؤالات طرح شده	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
جلسه دوم	تلاش برای کشف نیمرخ رغبت مسیر شغلی	- مرور جلسه قبل - ادامه بخش دوم طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی (از سؤال ۶ تا ۱۲)	تأمل بر داستان زندگی، فصول و عنوان آن	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
جلسه سوم	تلاش برای کشف نیمرخ رغبت مسیر شغلی	- مرور جلسه قبل - ادامه بخش دوم از گام اول طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی (از سؤال ۶ تا ۱۶)		
جلسه چهارم	تلاش برای کشف نیمرخ رغبت مسیر شغلی	- مرور جلسه قبل - ادامه بخش دوم طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی (از سؤال ۱۷ تا ۱۹)	تأمل بر سؤالات گام اول به منظور رسیدن به مضامین و الگوها	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
جلسه پنجم	رسیدن به یک جمع بندی در زمینه نیمرخ رغبت مسیر شغلی	- توضیح، تفسیر و بررسی مضامین و الگوهای استخراج شده از بخش دوم طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی	تأمل بر مضامین استخراج شده و چگونگی ارتباط آنها به منظور کشف معنای زندگی	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
جلسه ششم	اجرای بخش سوم			
جلسه هفتم	دستیابی به مشاغل مرتبط با نیمرخ رغبت مسیر شغلی	- اجرای بخش چهارم از گام اول طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی	ارجاع به سایت onet.org	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
جلسه هشتم	جمع بندی گام اول، ایجاد یک چشم انداز شخصی، تعیین اقدامات برای حرکت روبه جلو	- اجرای گام دوم، سوم و چهارم طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی - اجرای پس آزمون کمی		۶۰ تا ۹۰ دقیقه

۲-۳. ابزارهای سنجش

۲-۳-۱. مقیاس اکتشاف مسیر شغلی^۱ (CES)

برای سنجش اکتشاف مسیر شغلی، نسخه فارسی زیرمقیاس اکتشاف مسیر شغلی، در پرسشنامه ارزیابی وضعیت هویت شغلی^۲ (VISA) پرفلی و همکاران^۳ (۲۰۱۱) مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس شامل ۱۰ گویه است. پاسخگویی به گویه ها در این مقیاس براساس طیف لیکرت پنج درجه ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود و نمره کل، مجموع نمرات هر سؤال است. پنج گویه آن به پهنای اکتشاف مسیر شغلی^۴ (سؤال ۱ تا ۵) و پنج گویه دیگر به ژرفای اکتشاف مسیر شغلی^۵ (سؤال ۶ تا ۱۰) مربوط می شود. نمره بالاتر نشان دهنده عمق و وسعت اکتشافی بیشتر در حوزه مسیر شغلی است. روایی همگرایی این مقیاس از طریق نشان دادن همبستگی مقیاس اکتشاف مسیر شغلی با مقیاس شایستگی های مسیر شغلی^۶ آکرمنز و همکاران^۷ (۲۰۱۳) تأیید شد. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط پرفلی و همکاران (۲۰۱۱) برای پهنای اکتشاف مسیر شغلی ۰/۸۳ و برای ژرفای اکتشاف مسیر شغلی ۰/۷۷ است. مقدس (۱۴۰۲) ضمن حمایت از روایی از طریق تحلیل عاملی، آلفای کرونباخ برای پهنای اکتشاف و ژرفای اکتشاف مسیر شغلی را به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۳ گزارش کرد. در این پژوهش پایایی محاسبه شده برای نمره کل و زیرمقیاس های ژرفا و پهنای به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۸ بود.

1. Career Exploration Scale (CES)
2. Vocational Identity Status Assessment (VISA)
3. Porfeli et al.
4. in breadth career exploration
5. in depth career exploration
6. career competence scale
7. Akkerman

۲-۳-۲. مقیاس برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۱ (CPS)

برنامه‌ریزی مسیر شغلی با استفاده از نسخه فارسی مقیاس برنامه‌ریزی مسیر شغلی گولد^۲ (۱۹۷۹) سنجیده شد. این مقیاس شامل ۶ گویه است که براساس یک طیف لیکرت شش درجه‌ای (۱: کاملاً مخالفم تا ۶: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این مقیاس، گویه‌های ۱، ۵ و ۶ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. آبله و ویزه^۳ (۲۰۰۸) روایی سازه این مقیاس را به کمک تحلیل عاملی تأییدی تأیید کردند. مقدس (۱۴۰۲) نیز روایی سازه نسخه فارسی این مقیاس را با تحلیل عاملی تأییدی تأیید کرد. پایایی این مقیاس به روش همسانی درونی در پژوهش هیرشی و همکاران^۴ (۲۰۱۵) ۰/۸۷ و در پژوهش صاحبی و نیلفروشان (۱۳۹۷) ۰/۸۳ گزارش شده است. در این پژوهش پایایی این مقیاس ۰/۹۱ محاسبه شد.

۲-۴. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. تصمیم‌گیری درباره فرضیه‌ها به کمک آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری^۵ انجام گرفت. نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ برای محاسبات به کار گرفته شد.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت‌شناختی

در گروه آزمایش (هفت دختر و هشت پسر) و در گروه کنترل (نه دختر و شش پسر) گمارده شدند. کلیه شرکت‌کنندگان به‌تازگی از مقطع کارشناسی دانش‌آموخته شده بودند و از نظر مقطع تحصیلی بین آن‌ها تفاوتی وجود نداشت. محدوده سنی افراد ۲۲ تا ۲۴ بود. در ادامه به کمک آزمون T دو گروه مستقل، تفاوت دو گروه از لحاظ سن بررسی می‌شود.

جدول ۲. آزمون تفاضل دو گروه از لحاظ متغیر سن

مقدار F	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاوت‌ها
۰/۰۰۰	-۰/۸۰	۳۴	۰/۴۲	-۰/۲۲

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین میانگین دو گروه از لحاظ سن در آزمون T دو گروه مستقل تفاوت معناداری وجود ندارد؛ بنابراین دو گروه از لحاظ سن هم‌تا هستند ($p > ۰/۰۵$).

۳-۲. یافته‌های توصیفی

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای وابسته در گروه آزمایش و کنترل

متغیرهای وابسته		گروه آزمایش		گروه کنترل	
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
مؤلفه پهنای اکتشاف مسیر شغلی	میانگین	۱۳/۱۱	۱۸/۱۱	۱۱/۷۷	۱۲
	انحراف معیار	۲/۴۹	۲/۶۳	۳/۰۵	۲/۶۵
مؤلفه ژرفای اکتشاف مسیر شغلی	میانگین	۱۲/۲۲	۱۶/۵۵	۱۰/۷۷	۱۲/۲۲
	انحراف معیار	۱/۸۹	۲/۲۸	۲/۷۹	۲/۶۰
نمره کل اکتشاف مسیر شغلی	میانگین	۲۵/۲۲	۳۴/۶۶	۲۳/۸۸	۲۲/۵۵
	انحراف معیار	۴/۳۹	۴/۸۰	۵/۷۳	۵/۱۰
برنامه‌ریزی مسیر شغلی	میانگین	۱۸/۲۲	۲۵/۸۸	۱۶/۷۷	۱۸/۳۸
	انحراف معیار	۱/۸۹	۲/۶۳	۲/۷۹	۲/۵۰

1. Career Planning Scale (CPS)

2. Gould

3. Abele & Wiese

4. Hirschi et al.

5. multivariate covariance analysis

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، نمرات پس‌آزمون نمره کل متغیر اکتشاف و مؤلفه‌های آن شامل پهنای اکتشاف و ژرفای اکتشاف و متغیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی در گروه آزمایش در مقایسه با پیش‌آزمون افزایش یافته است. این در حالی است که در گروه کنترل شاهد تغییر چشمگیر نمرات پس‌آزمون در مقایسه با پیش‌آزمون نیستیم.

۳-۳. بررسی مفروضه‌های آماری

نتایج بررسی مفروضه‌های آماری نشان داد نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها (شاپیرو-ویلک^۱) برای متغیر اکتشاف مسیر شغلی (مقدار شاپیرو=۰/۹۱؛ $\text{sig}=۰/۱۰$)، برای خرده‌مقیاس ژرفای اکتشاف (مقدار شاپیرو=۰/۹۴؛ $\text{sig}=۰/۳۸$)، برای خرده‌مقیاس پهنای اکتشاف (مقدار شاپیرو=۰/۹۰؛ $\text{sig}=۰/۰۶۶$) و برای متغیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی (مقدار شاپیرو=۰/۹۴؛ $\text{sig}=۰/۳۸$) معنادار نیست. در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود. نتایج آزمون همگنی واریانس‌ها (لوین^۲) نشان داد این مقدار برای متغیر اکتشاف مسیر شغلی ($F=۰/۴۶$ ؛ $\text{sig}=۰/۵۱$)، خرده‌مقیاس ژرفای اکتشاف ($F=۱/۱۲$ ؛ $\text{sig}=۰/۲۹$) و پهنای اکتشاف ($F=۰/۰۲۸$)؛ $\text{sig}=۰/۸۶$) و متغیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی ($F=۱/۱۲$ ؛ $\text{sig}=۰/۲۹$) معنادار نیست و فرضیه همگنی واریانس تأیید می‌شود. مطابق داده‌ها، شیب خط رگرسیون در دو گروه آزمایش و گواه در هیچ‌یک از متغیرها همگن نیست (اکتشاف مسیر شغلی: $\text{sig}=۰/۰۰۱$ ؛ $F=۶۳/۷۳$ ؛ ژرفای اکتشاف: $\text{sig}=۰/۰۰۱$ ؛ $F=۷۱/۱۱$ ؛ پهنای اکتشاف: $\text{sig}=۰/۰۰۱$ ؛ $F=۴۴/۸۳$ و برنامه‌ریزی مسیر شغلی: $\text{sig}=۰/۰۰۱$ ؛ $F=۵۶/۶۴$)؛ بنابراین پیش‌فرض همگنی شیب خط رگرسیون رد می‌شود. اما با توجه به تعداد مساوی نمونه در گروه و مقاوم بودن آزمون F به عدم رعایت پیش‌فرض‌ها، تخطی از این پیش‌فرض بلامانع است (فرگوسن و تاکانه^۳، ۱۴۰۱). نتایج آزمون باکس ($\text{Box's M}=۷/۲۹$ ؛ $P=۰/۰۷۷$) نشان داد ماتریس‌های واریانس-کوواریانس همگن است. بدین ترتیب ترکیب خطی متغیرهای وابسته (نمرات پس‌آزمون) پس از تعدیل تفاوت‌های متغیرهای هم‌پراش (پیش‌آمون متغیرهای پژوهش) از متغیر مستقل (مداخله) تأثیر پذیرفته است.

۳-۴. بررسی فرضیه‌ها

جدول ۴. خلاصه آزمون‌های چندمتغیری پس‌آزمون مؤلفه‌های اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی

آزمون چندمتغیره	مقادیر	آزمون F	معنی‌داری	ضریب تأثیر	توان آماری
اثر پیلایی	۰/۷۵	۴۶/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۱/۰۰
لامبدای ویلکز	۰/۲۵	۴۶/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۱/۰۰
تی هتلینگ	۳	۴۶/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۱/۰۰
بزرگ‌ترین ریشه روی	۳	۴۶/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۱/۰۰

جدول ۴ خلاصه آزمون‌های چندمتغیری پس‌آزمون مؤلفه‌های اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی را نشان می‌دهد که آزمون‌های چندمتغیری در سطح ۰/۹۹ درصد معنی‌دار است ($P=۰/۰۰۱$ ؛ $F=۴۶/۰۵$). با توجه به اینکه آزمون لامبدای ویلکز، اثر پیلایی، تی هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه روی معنی‌دار است و نمرات مؤلفه‌های اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی از متغیر مستقل (مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت‌های شغلی) اثر پذیرفته است، بعد از این باید بررسی شود که آیا هریک از متغیرهای وابسته (اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی) به‌طور جداگانه از متغیر مستقل (مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت‌های شغلی) اثر پذیرفته است یا خیر. بدین منظور از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج اثرات بین‌آزمودنی تحلیل کوواریانس چندمتغیره پس‌آزمون مؤلفه‌های اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی

متغیرهای وابسته	میانگین مجزورات	درجه آزادی	آماره آزمون F	معنی‌داری	ضریب تأثیر	توان آماری
پهنای اکتشاف مسیر شغلی	۲۱۲/۵۸	۱	۵۱/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۱/۰۰
ژرفای اکتشاف مسیر شغلی	۸۰/۴۱	۱	۳۸/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۱/۰۰
برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۳۶۶/۶۰	۱	۶۹/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۶۸	۱/۰۰

1. Shapiro-Wilk
2. Levene
3. Ferguson & Takane

چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین میانگین پس‌آزمون مؤلفه‌های اکتشاف (پهنا و ژرفا) و برنامه‌ریزی مسیر شغلی با کنترل اثر پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی می‌توان گفت مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت‌های شغلی به‌طور معنی‌داری بر افزایش مؤلفه پهناي اکتشاف مسیر شغلی ($F=51/59$; $Sig=0/001$)، مؤلفه ژرفای اکتشاف مسیر شغلی ($F=38/61$; $Sig=0/001$)، برنامه‌ریزی مسیر شغلی ($F=69/81$; $Sig=0/001$) در مرحله پس‌آزمون تأثیر دارد. در ادامه اثربخشی مداخله طرح‌ریزی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت‌های شغلی بر نمره کل اکتشاف مسیر شغلی به کمک تحلیل کوواریانس تک‌متغیره (آنکوا) بررسی شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. نتایج اثرات بین‌آزمونی کوواریانس تک‌متغیره در پس‌آزمون نمره کل اکتشاف مسیر شغلی

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	آماره F	سطح معناداری	ضریب تأثیر	توان آماری
گروه	۸۸۲/۸۲	۱	۷۲/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۶۸	۱/۰۰
پیش‌آزمون	۴۳۱	۱	۳۵/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۵۱	۱/۰۰
خطا	۱۲/۲۵	۳۳	-	-	-	-
کل	۳۱۶۲۴	۳۶	-	-	-	-

جدول ۶ نتایج آزمون آماری تحلیل کوواریانس تک‌متغیره نمره کل اکتشاف مسیر شغلی در گروه آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد که با کنترل نمرات پیش‌آزمون، مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت‌های شغلی موجب افزایش نمره کل اکتشاف مسیر شغلی در گروه آزمایش شده است ($F=72/03$; $Sig=0/001$). میزان تأثیر (اندازه اثر متغیر گروه) بر نمره کل اکتشاف مسیر شغلی ۶۸ درصد است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی روی اکتشاف و برنامه‌ریزی مسیر شغلی دانشجویان سال آخر انجام شد. مطابق نتایج، این مداخله موجب افزایش نمره اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی شده است. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین است که نشان دادند این مداخله می‌تواند به مشخص شدن اهداف، افزایش دغدغه و کنترل مسیر شغلی منجر شود (بوکی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ماری و همکاران، ۲۰۱۹).

این یافته نشان می‌دهد کمک گرفتن از ابزارهای فرامردن در مشاوره شغلی که سنجش و درمان را هم‌زمان پیش می‌برد و به فرد به‌عنوان نویسنده زندگی خود کمک می‌کند (ساویکاس، ۲۰۱۳) می‌تواند با شخصی‌سازی فرایند مشاوره، شخصی‌سازی فرایند برنامه‌ریزی را در پی داشته باشد؛ برنامه‌ریزی‌ای که در امتداد اکتشاف قرار می‌گیرد. در تبیین تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی بر نمره کل اکتشاف مسیر شغلی می‌توان گفت فرایندهای مداخله به‌گونه‌ای انجام می‌شود که خودآگاهی افراد را افزایش دهد. همچنین به کمک آگاهی از قوت‌ها، ارزش‌های شخصی، رغبت‌های شغلی و البته ضعف‌ها به کشف مسیری ناآشنا شود که تقریباً کلیه جنبه‌های مؤثر در اکتشاف را پوشش دهد. به عبارتی آنچه در فرایند این مداخله انجام می‌شود، هم به کشف وسیع می‌انجامد و هم عمق اکتشاف را دربردارد که این دو به‌نوبه خود موجب طراحی گام‌های عملی‌تر و به عبارتی برنامه‌ریزی هوشمندانه‌تر برای اهداف شغلی آینده می‌شوند.

یافته‌های این پژوهش بر اهمیت درک رغبت‌ها و ترجیحات شغلی در مکاشفه و جهت‌گیری هدفمندانه در فرایند انتخاب شغل صحنه می‌گذارد. به این معنا که استفاده از مداخلاتی که به مشخص‌سازی رغبت‌ها و تطبیق با فرصت‌های شغلی مبادرت می‌ورزند، سبب می‌شوند افراد به‌صورت هدفمندتر به مکاشفه شغلی بپردازند و با ساختار بیشتری برنامه‌ریزی کنند. به‌صورت کلی هدف طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی، کمک به مراجعان برای روایت داستان‌های مسیر شغلی‌شان است؛ بنابراین مشاوران این داستان‌ها را برای مراجعان بازخوانی می‌کنند تا مراجعان بتوانند تأمل و این داستان‌ها را تأیید یا رد کنند و درنهایت در بر ساخت خود و مسیر شغلی‌شان مشارکت فعالی داشته باشند (ماری، ۲۰۱۳)؛ بنابراین محتمل است رویکردی که افراد را برای تعمق در داستان‌ها توانمند می‌کند، هم وسعت و هم عمق اکتشاف مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. از همین رو می‌توان دید این مداخله می‌تواند کنج‌کاو را که درواقع نوعی اکتشاف محسوب می‌شود تقویت کند (ماری، ۲۰۱۹).

در تبیین تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی بر ژرفای اکتشاف، همان‌طور که ماری (۲۰۲۲) نشان داده است، این مداخله می‌تواند افراد را به اهمیت درون‌مایه‌های زندگی واقف کند. درواقع با این مداخله، افراد متوجه می‌شوند انتخاب مسیر شغلی نیازمند چیزی بیش از کشف رغبت‌ها و شخصیت است و این موضوع می‌تواند ژرفای زیادی به اکتشاف شغلی افراد دهد. درواقع فرایند طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی، مسیر خوبی برای شکل‌گیری هویت مسیر شغلی است که حاصل اکتشاف است. طی این مداخله به افراد کمک می‌شود تا بتوانند داستان‌های مسیر شغلی خود را روایت کنند. سپس این داستان‌ها برای مراجعان بازخوانی می‌شود تا آن‌ها بتوانند بر تأملات خود تأمل کنند، داستان‌ها را رد یا تأیید کنند، همواره داستان‌ها را تنظیم کنند و درنهایت به‌طور فعال در فرایند ساخت خود و مسیر شغلی مشارکت ورزند. این فرایند مستلزم عمیق‌شدن در اکتشاف خود در چهار مرحلهٔ برساخت، ساخت‌زدایی، ساخت مجدد و ساخت مشترک داستان است؛ بنابراین می‌تواند ژرفای اکتشاف را افزایش دهد.

در تبیین تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی بر بعد پهنای اکتشاف نیز باید گفت این مداخله با تمرکز بر سؤالات داستان «مسیر شغلی من» به‌نوعی یادآور پژوهش‌هایی است که نشانگر پتانسیل مشاورهٔ برساخت‌گرایی در برنامه‌ریزی و افزایش اکتشاف مسیر شغلی بوده‌اند (دستباز و همکاران، ۱۴۰۳؛ وی، ۲۰۲۲). آگاهی از خودپنداره، رغبت‌ها، مشغولیت ذهنی، قهرمان زندگی و شعارهای مهم زندگی در طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی می‌تواند افراد را به کشف درون‌مایهٔ زندگی نائل کند؛ کشفی عمیق که جنبه‌های مختلف زیادی را دربردارد (ماری، ۲۰۱۳). این مداخله طیف گسترده‌ای از موضوعات شامل جزئیات زندگی‌نامه، تأثیرات خانواده و اطلاعات کاری، طبقه‌بندی ترجیحات/عدم علاقه‌مندی‌های مسیر شغلی، انتخاب‌های شغلی و روایت‌های داستان مسیر شغلی (دی فابیو و ماری، ۲۰۱۳) را دربردارد. درنتیجه با استفاده از این مداخله، فرد در یک پهنای گسترده به اکتشاف خویش نائل می‌شود.

در تبیین تأثیر مداخله طراحی زندگی مبتنی بر نیمرخ رغبت مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌توان گفت این مداخله همچنین به مراجعان راهبردی را ارائه می‌دهد که نه‌تنها مشاغل مناسب را انتخاب کنند، بلکه به داستان‌های ناتمام خود پی ببرند، مسیرهای زندگی خود را بسازند، خود را برسازی کنند و درنهایت از ساخت مسیر شغلی‌شان برای طراحی زندگی موفق بهره بگیرند (ماری، ۲۰۱۳). به‌نظر می‌رسد نگاه به انتخاب مسیر شغلی به‌عنوان فرایندی در جهت برسازی زندگی موفق بتواند نمرهٔ افراد را در بعد برنامه‌ریزی افزایش دهد؛ زیرا در این صورت افراد انتخاب‌ها را زمینه‌ای برای طراحی وسیع‌تر زندگی تلقی می‌کنند و با ساختار بیشتری به برنامه‌ریزی می‌پردازند. به‌صورت کلی مشاورهٔ مسیر شغلی می‌تواند به مشخص‌سازی گزینه‌های مسیر شغلی و ایجاد برنامه‌های راهبردی همراه با اهداف شخصی و حرفه‌ای کمک کند. در این زمینه مشاورهٔ شغلی روایتی حتی می‌تواند تجربیاتی ایجاد کند که فهم افراد را از تجربیات وجودی ارتقا می‌دهد (ماری، ۲۰۲۴).

به‌لحاظ کاربردی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد این مداخله می‌تواند به‌عنوان ابزاری قدرتمند توسط مشاوران شغلی و سیاست‌گذاران هدایت شغلی-تحصیلی مورد توجه قرار گیرد. بااین‌حال این پژوهش روی دانشجویان سال آخر دانشگاه اصفهان انجام شده و باید در تعمیم نتایج آن به دانش‌آموزان متوسطهٔ اول در حال گذار از کلاس نهم به دهم و همچنین دانش‌آموزان متوسطهٔ دوم در حال گذار از مدرسه به دانشگاه و دانشجویان دانشگاه‌های غیردولتی احتیاط کرد و پیشنهاد می‌شود این مداخله را در بین دانش‌آموزان اجرا کنند. همچنین با توجه به اهمیت توانمندسازی افراد در حوزهٔ مسیر شغلی، پیشنهاد می‌شود تأثیر این مداخله روی سایر متغیرهای شغلی مانند خویش‌ستن شغلی آینده، خودکارآمدی تصمیم‌گیری، امید کاری و تاب‌آوری شغلی سنجیده شود. علاوه‌براین، با توجه به فارغ‌التحصیلی دانشجویان و عدم دسترسی به شش نفر از آن‌ها، انجام پیگیری و تحلیل‌های آماری دقیق مقدور نبود. این موضوع می‌تواند یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش باشد و پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی که به کمک این مداخله انجام می‌شود، بررسی نتایج در مرحلهٔ پیگیری برای اطمینان از ثبات اثرگذاری مورد توجه قرار گیرد.

۵. ملاحظات اخلاقی

اصول اخلاقی ضروری برای انجام پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش در مرحله مداخله، حفظ رازداری، اختیار آزمودنی‌ها برای ترک مطالعه، پاسخگویی به سؤالات آزمودنی‌ها، ثبت محرمانه پرسشنامه‌ها و توضیح درباره نتایج پژوهش به صورت آماری و کلی بود. همچنین مداخله پس از گردآوری نتایج برای گروه کنترل ارائه شد.

۶. سیاست‌گذاری و حمایت مالی

از تمام دانشجویانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، کمال قدردانی را داریم. این پژوهش از حمایت مالی هیچ شخص حقیقی و حقوقی‌ای برخوردار نبوده است.

۷. تعارض منافع

در این پژوهش هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع

- دست‌باز، ا.، نیلفروشان، پ.، و عابدی، م. (۱۴۰۳). تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۶ (۵۸)، ۳۴-۱۱. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.100606>
- زارع، ن. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مداخله نیم‌رخ رغبت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی دانشجویان سال آخر. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان*. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/881c9f7aacc6e7c20b26f48bd32ffcee>
- ساویکاس، م. (۱۳۹۹). *مشاوره مسیر شغلی*. ترجمه پریسا نیلفروشان. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- صاحبی اصفهانی، م. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۷). استخراج نیم‌رخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی در دانشجویان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۴ (۲)، ۷۰-۵۴. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501>
- فرگوسن، ج.، تاکانه، ی. (۱۴۰۱). *تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. ترجمه علی دلاور و سیامک نقشبندی. تهران: ارسباران.
- مقدس، س. (۱۳۹۹). استخراج پروفایل‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان: تعیین عوامل پیش‌بین و مقایسه مداخلات. *پایان‌نامه دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان*. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/e642bb2ba601538bd4b161ecdf80ea7b>

References

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749. <https://doi.org/10.1348/096317907X256726>.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Bal, E. A., & Arikan, S. (2020). The impact of a career development and planning course on university students' career adaptability levels. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 10(20), 414-434. [Link](#)
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 260-274. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00470.x>
- Bucci, O., Creed, A., & Di Fabio, A. (2018). Career interest profile (CIP) as a Life design counseling intervention: A case study on an Italian PhD student using both FCA and LAQuA as qualitative evaluation tools. In A. Di Fabio, & J. L. Bernaud (eds). *Narrative interventions in post-modern*

- guidance and career counseling* (pp 143-158). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4_8
- Chasanah, A. M., & Salim, R. M. A. (2019). Parental support, career exploration, and career decision-making self-efficacy in junior high school students. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 34(4), 211-221. <https://doi.org/10.24123/aipj.v34i4.2581>
- Cheung, R., & Jin, Q. (2015). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 481-496. <https://doi.org/10.1177/1069072715599390>
- Dastbaz, A., Nilforooshan, P., & Abedi, M. R. (2024). The effect of career counseling based on constructivism approach on adolescent's career planning, decision-making, and adaptability. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 16(58), 11-34. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.100606> (In Persian)
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Employment Counseling*, 50(3), 110-123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Ferguson, J. A., & Takane, Y. (1989). *Statistical analysis in psychology and education*. Translated by Delavar, A. & Naghshbandi, S. (Date of last Persian edition 2021). Tehran: Arasbaran. (In Persian)
- Floris, M., Paganin, G., Guglielmi, D., & Mazzetti, G. (2024). Motivation is not enough: How career planning and effort regulation predict academic achievement. *Current Psychology*, 43, 9280-9289. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05070-6>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Gilliam, R., & Talpade, M. (2021). An exploration of the roles, goals, and social interactions of Ghanaian women. *Journal of Student Research*, 10(1), 845. <https://doi.org/10.47611/jsr.v10i1.845>
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/10.2307/255743>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Ireland, G. W., & Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.004>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 338-356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Keller, A. C. (2023). Career planning and self-efficacy as predictors of students' career-related worry: Direct and mediated pathways. *Journal of Career Development*, 50(1), 185-199. <https://doi.org/10.1177/08948453221078950>
- Lau, P. L., Chung, Y. B., & Wang, L. (2021). Effects of a career exploration intervention on students' career maturity and self-concept. *Journal of Career Development*, 48(4), 311-324. <https://doi.org/10.1177/0894845319853385>
- Lee, S. Y., Shim, T. E., & Yoo, Y. E. (2022). Perceptions of experience of online coaching for college students' career planning. *Studies in Educational Evaluation*, 75, 101201. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101201>
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-272-3>

- Maree, J. G. (2015). Life themes and narratives. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 225–239). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-017>
- Maree, J. G. (2019). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 47-61. <https://doi.org/10.1002/cdq.12162>
- Maree, J. G. (2022). Using integrative career construction counselling to promote autobiographicity and transform tension into intention and action. *Education Sciences*, 12(2), 72. <https://doi.org/10.3390/educsci12020072>
- Maree, J. G. (2024). Career construction counselling intervention to promote the sense of calling of a disadvantaged black woman. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/03069885.2024.2407782>
- Maree, J. G., Gerryts, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 110-120. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594646>.
- Moghaddas, S. (2020). Extracting employability profiles of students: Determination antecedent factors and comparison of interventions. *Ph.D. thesis in Counseling*. Faculty of Education & Psychology. University of Isfahan. (In Persian)
- Nota, L., Pace, F., & Ferrari, L. (2008). Career decision self-efficacy scale–short form: A study for the Italian adaptation. *GIPO-Italian Journal of Orientation Psychology*, 9(2), 23-35. <https://hdl.handle.net/10447/44801>.
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible, selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 188-204. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.1.188>
- Peng, H., & Lin, W. C. (2019). Evaluation a career planning course with case-based teaching model on college students' career decisions and learning satisfaction. *International Journal of Psychological Studies*, 11(4), 102-114. <https://doi.org/10.5539/ijps.v11n4p102>
- Pham, M., Lam, B. Q. & Bui, A. T. N. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Putri, S., & Salim, R. (2021). The effect of career exploration behavior and parent-child career congruence on college student career adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 6(2), 90-95. <http://dx.doi.org/10.17977/um001v6i22021p090-095>
- Ran, J., Liu, H., Yuan, Y., Yu, X., & Dong, T. (2023). Linking career exploration, self-reflection, career calling, career adaptability and subjective well-being: A self-regulation theory perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2805-2817. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S420666>
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & 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>
- Sadarangani, M., & Ahuja, M. R. R. A. (2014). Transition of students from student to work life. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(7), 75–87. <https://doi.org/10.9790/0837-19777587>.
- Sahabi Isfahani, K., & Nilforooshan, P. (2018). Extracting career adaptability profiles of students and predicting their membership based on adaptivity's indicators. *Positive Psychology Research*. 4(2), 55-70. <https://doi.org/10.22108/ppls.2018.112468.1501> (In Persian)

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons. [Google Scholar](#)
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. translated by Parisa Nilforooshan (2020). Isfahan: University of Isfahan Publisher (In Persian).
- Storme, M., & Celik, P. (2018). Career exploration and career decision-making difficulties: The moderating role of creative self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 445-456. <https://doi.org/10.1177/1069072717714540>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Talib, J. B. A., Mohamad, Z., & Wahab, N. A. (2015). Effects of career exploration module on career planning, career self-efficacy and career maturity among community college students. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6 S1), 464-469. <http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s1p464>
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 42-55. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art781>
- Waddell, J., Spalding, K., Canizares, G., Navarro, J., ... & Victor, C. (2015). Integrating a career planning and development program into the baccalaureate nursing curriculum: Part I. Impact on students' career resilience. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 12(1), 163-173. <https://doi.org/10.1515/ijnes-2014-0035>
- Wei, Y. C. (2022). Effects of career course assignment design on undergraduates' career self-efficacy and exploration. *Asia Pacific Journal of Education*, 45(1), 100-112. <https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2074372>
- Zhang, N., & Wu, C. (2024). Application of deep learning in career planning and entrepreneurship of college students. *Journal of Computational Methods in Science and Engineering*, 24(4-5), 2927-2942. <https://doi.org/10.3233/JCM-247531>
- Zare, N. (2021). The effectiveness of career interest profile intervention on career adaptability and career engagement of final year students. *Master's thesis in Career Counseling*, Faculty of Education & Psychology. University of Isfahan. (In Persian).