Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2025, 15(1),96-113
Received: 18 Feb 2025
Accepted: 28 Dec 2025
DOI: 10.22055/jac.2025.48993.2081
Original Article

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۱۱۳-۹۶، (۱)۱۵، ۱٤۰٤
دریافت: ۱٤۰۳/۱۱/۳۰
پذیرش: ۱٤۰٤/۱۰/۰۷
نوع مقاله: پژوهشی اصیل

Open Access
Publish Free

Investigating The Effectiveness of Skill-Based Career Empowerment Training on Self-Perceived Employability and Career Self-Management of Students

Marzieh Malekiha[1]

1. Associate Professor, Department of Counseling, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran. (Corresponding Author), m.malekiha@hmu.ac.ir

Citation: Malekiha, M. (2025). Investigating the Effectiveness of Skill-Based Career Empowerment Training on Self-Perceived Employability and Career Self-Management of Students. *Biannual Journal of Applied Counseling, 15*(1), 96-113

Abstract

Career is one of the roles that is important for most people in life. But due to the changes that have occurred in today's world, moving through a career requires acquiring skills and a person's perception of their level of mastery of these skills is as important as acquiring the skills. The current research was conducted with the aim of investigating the effectiveness of skill-based career empowerment training on self-perceived employability and career self-management of students. The statistical population of the research included all the undergraduate students of Hazrat-e Masoumeh University in 2023. 30 volunteer female students were selected as the statistical sample for the study. The research method was quasi-experimental in nature with an experimental, control, and follow-up group (one month after the intervention) and was applied in terms of purpose. The Skill-Oriented Career Empowerment Program (Cohen-Scali, 2018) was implemented during 9 sessions (90 minutes each session) for experimental group, and the control group did not receive any intervention. In this research, the Self-Perceived Employability Scale and the Career Self-Management Scale were used as pre-test, post-test and follow-up in the experimental and control group. In order to test the research hypotheses, the analysis of variance test with repeated measurements was used. The research findings showed that the Skill-Based Career Empowerment Intervention Program improved the level of self-perceived employability ($F= 0.48$, $P<0.002$) and career self-management ($F= 0.61$, $P< 0.002$) in the experimental group students. Also, the results of the pairwise comparison showed that the post-test scores of the dependent variables increased compared to the pre-test and this effect was stable in the follow-up phase. Therefore, considering this type of intervention to improve the employability of students who are on the threshold of transition from education to work and entering the world of business can be effective.

Keywords: Career, Skill-Based Career Empowerment, Self-Perceived Employability, Career Self-Management.

Extended Abstract

Introduction

Career is one of the life roles that is salient for most individuals across the lifespan. This pathway begins in childhood and continues into late adulthood (Ng et al., 2024). At certain stages of life, the importance of the career becomes more prominent in comparison with other life roles (Patton & McMahon, 2021). Entry into university is one such critical period during which the career gains particular significance, as individuals stand on the threshold of transition from university to work. Consequently, possessing skills that facilitate effective coping with and successful transition from university to employment is of great importance for most students at this stage (Robertson & Eschenauer, 2020).

Career self-management refers to “the process through which individuals develop, implement, and revise their career-related goals and strategies” (Greenhaus et al., 2018, p. 12). This competence is among the skills that are not only essential during the university years but also throughout the entire lifespan in today’s world (Wilhelm et al., 2024). Self-perceived employability is a construct that examines employment from the individual’s perspective; that is, how individuals enter occupations in which they can be successful and

which factors influence their perceptions in this regard. Self-perceived employability relates to individuals' perceptions of their own capabilities for entering the labor market, their performance in confronting potential barriers, and their perceptions of their position after entering employment (Ćurić et al., 2018). Career empowerment is defined as the acquisition and management of a set of cognitive, social, and emotional competencies that effectively guide the career, enhance the quality of career development, and pave the way for both objective and subjective career success (Blau et al., 2001, p. 21). Career empowerment is grounded in training a set of soft skills that influence individuals' employability. In previous decades, although possessing knowledge and professional expertise (hard skills) was considered a fundamental requirement for entering the labor market and achieving employability, today knowledge and expertise alone are no longer sufficient for employment and labor market entry (Grabarski & Mouratidou, 2019). Since the emergence of the concept of skill-based career empowerment, numerous studies (e.g., Grabarski & Mouratidou, 2019; Shwartz-Asher et al., 2023; Grabarski et al., 2025) have examined the effectiveness of skill-based career empowerment training on behavioral and cognitive domains related to career development. Findings from these studies indicate the beneficial effects of skill-based career empowerment on career-related behaviors (Blau et al., 2001; Sloat, 2011; Majid et al., 2019; Grabarski & Mouratidou, 2019; Shwartz-Asher et al., 2023). However, despite the importance of skill-based career empowerment, no domestic studies were found that have examined the effectiveness of training this type of empowerment across different groups in Iran. Although studies labeled as job empowerment have been conducted (Parastar et al., 2016; Faryad et al., 2016; Rahimi Dadkar & Nastiezade, 2017; Asimeh et al., 2019; Emadian et al., 2022), they do not specifically address career empowerment. The rationale for selecting the Skill-Based Career Empowerment Program developed by Cohen-Scali (2018) as the intervention in the present study was that this program adopts a comprehensive approach to career empowerment. In contrast, previous studies in this field (e.g., Grabarski & Mouratidou, 2019; Shwartz-Asher et al., 2023; Grabarski et al., 2025) have examined only a single component of career empowerment. Accordingly, the present study was conducted to address this research gap and to answer the following question: Does Skill-Based Career Empowerment Training enhance students' self-perceived employability and career self-management?

Method

Population and Sampling

The present study employed a quasi-experimental design with a pretest–posttest control group accompanied by a one-month follow-up. A one-month follow-up measure was conducted to examine the immediate effects of the intervention, reduce temporal biases, allow for more precise comparisons between the intervention and control group outcomes, decrease research costs, minimize the likelihood of participant attrition, and ensure statistical adequacy (Creamer, 2017).

The research population consisted of all undergraduate students of the single-gender (female) at Hazrat-e Masoumeh University during the 2023–2024 academic year in Qom. Using a convenience sampling method, 30 female students who volunteered to participate in the study and met the inclusion criteria were selected. The selected students were then randomly assigned to two equal groups of 15 participants each.

Instruments

1. Self-Perceived Employability Scale: The Self-Perceived Employability Scale (Rothwell & Arnold, 2007) was used to assess participants' perceptions of their employability. The instrument consists of 13 items distributed across four subscales: My University, My Field of Study, Labor Market, and Self-Belief. Items are rated on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Total scores are computed by summing responses across all items, with higher scores reflecting greater perceived employability and lower scores indicating lower perceived employability.

2. Career Self-Management Scale: Career self-management was measured using the Career Self-Management Scale (Lent et al., 2017). This 12-item instrument comprises three subscales: Personal Mastery, Verbal Persuasion, and Vicarious Learning. Responses are provided on a 4-point Likert-type scale ranging from 1 (strongly disagree) to 4 (strongly agree). A total score is obtained by summing item responses, with higher scores representing stronger career self-management and lower scores indicating weaker career self-management.

Results

The study was conducted with no participant attrition, and the final sample consisted of 30 individuals. The mean age of the participants was 25.53±4.99 years. In terms of academic majors, 7 participants (23.3%) were studying Management, 6 participants (20%) Law, 6 participants (20%) Psychology, 7 participants (23.3%)

Accounting, and 4 participants (13.3%) Qur'anic Sciences and Hadith. A total of 24 participants (80%) were single, while 6 participants (20%) were married. Moreover, 26 participants (86.7%) were unemployed, and 4 participants (13.3%) were employed.

The descriptive statistics for the research variables at different stages of the study indicated an increase in the levels of self-perceived employability and career self-management at the posttest and follow-up stages. In addition, since the level of statistical significance for the stage factor was less than 0.05, it can be concluded that there were significant differences among the mean scores of self-perceived employability and career self-management across the pretest, posttest, and follow-up stages. Furthermore, given the significance of the stage-group interaction effect, as well as the significant main effect of group, it can be concluded that the magnitude of change in self-perceived employability and career self-management across the pretest, posttest, and follow-up stages was not identical between the intervention and control groups. Specifically, the levels of self-perceived employability and career self-management among the participants in the intervention group increased significantly compared to those in the control group.

Table 1.
Analysis of variance for examining group differences in the dependent variables

Variable	Source of Variation	F	Sig.	Eta Squared
Self-perceived employability	Time	7.31	0.004	0.211
	Group	5.69	0.002	0.480
	Interaction effect	8.28	0.012	0.632
Career self-management	Time	8.913	0.001	0.409
	Group	10.30	0.002	0.612
	Interaction effect	5.44	0.001	0.588

According to the findings presented in Table 1 and based on the eta squared values, 0.48 of the variances in self-perceived employability scores and 0.61 of the variance in career self-management scores across the pretest, posttest, and follow-up stages were attributable to participation in the skill-based career empowerment program. Furthermore, the data in Table 2 indicate that there were no significant differences between the two groups in the pretest scores of both self-perceived employability and career self-management. However, significant differences were observed between the two groups at the posttest and follow-up stages for both variables, indicating the effectiveness of the skill-based career empowerment training.

Table 2.
Results of Pairwise Comparisons of the Time × Group Interaction Effect for the Research Variables

Variable	Test Stage	Group	Mean Difference	Standard Error	Sig.
Self-perceived employability	Pretest	Intervention-control	1.5	2.28	0.912
	Posttest	Intervention-control	3.62	2.75	0.001
	Follow-up	Intervention-control	3.15	1.49	0.031
Career self-management	Pretest	Intervention-control	1.82	3.48	0.981
	Posttest	Intervention-control	7.93	4.43	0.001
	Follow-up	Intervention-control	6.44	3.23	0.001

Discussion

The present study indicated that skill-based career empowerment training is effective in enhancing self-perceived employability and career self-management among university students. A comparison between the intervention and control groups revealed significant differences in both self-perceived employability and career self-management. This finding is consistent with the results reported by Majid et al. (2019), who demonstrated the effectiveness of skills focused on career empowerment in improving levels of self-perceived employability, employability, and career development. Accordingly, it can be argued that due to changes in career and labor markets—and consequently changes in employers' expectations of the workforce—entry into employment now requires specific skill sets. The concept of skill-based career empowerment refers to the acquisition of skills that not only facilitate entry into the world of work but also contribute to job retention, continuity, and career advancement. The cognitive, social, and emotional components of career empowerment aim to enhance

individuals' cognitive and psychological readiness for labor market entry and employability, one of the most important outcomes of which is increased career resilience (Bhatt et al., 2020).

The present study further indicated that skill-based career empowerment training is effective in enhancing career self-management. This finding is aligned with previous studies (e.g., Majid et al., 2012; Grabarski & Mouratidou, 2019) that demonstrated the effectiveness of skill-based career empowerment training on career self-management behaviors. As previously noted, one of the cognitive components of the skill-based career empowerment intervention program involved training in complex and collaborative problem solving. This type of problem-solving constitutes a key component of career self-management. Complex and collaborative problem-solving is a skill that enhances individuals' processes of exploration and reflection throughout their career and provides a foundation for reflective decision-making during career development. Moreover, this skill facilitates decision-making that is aligned with an individual's career mission and promotes the learning of wise decision-making throughout the career. Wise decisions are those made by considering most short-term, medium-term, and long-term consequences and are not based on a single dimension. Complex and collaborative problem-solving skills also lead to continuous evaluations throughout the career; the outcomes of these evaluations, which focus on both the self and the environment, play a substantial role in guiding and self-managing career (Majid et al., 2012).

Conclusion

Overall, the findings of the present study suggested that skill-based career empowerment in today's world emphasizes the acquisition of skills that contribute to the enhancement of key career-related meta-competencies—namely, knowing how, knowing why, and knowing whom—and fosters a positive attitude toward one's career. Accordingly, reflecting on the components of career empowerment demonstrates that skill-based career empowerment can enhance individuals' perceptions of their own competencies for entering the labor market. Furthermore, the skills addressed in this type of empowerment are also effective in improving the ability to maintain employment in the post-employment stage.

Ethical Considerations

In this study, the following ethical considerations were observed: (1) Obtaining informed and voluntary consent (both verbal and written) from the participants to take part in the research; (2) Providing comprehensive explanations regarding the study title, objectives, significance, duration, and implementation procedures in language understandable to the participants; (3) Adhering to the principles of confidentiality and data privacy by ensuring the anonymity of questionnaire responses (no recording of names, surnames, or any personal identifying information on the questionnaires) and by presenting and interpreting data at the group level; and (4) Making the research results available to the participants.

Funding

This article was drafted based on a research project approved by the Research Council of Hazrat-e Masoumeh University, under project number 409-39212. According to the author's statement, Hazrat-e Masoumeh University provided financial support for this research project.

Conflict of Interest

The findings of this study do not involve any conflict of interest with any individual or organization.

Authors' Contributions

All stages of implementation, writing, and submission of the manuscript were carried out by the corresponding author.

Acknowledgments

The author would like to express sincere gratitude to the staff at the Entrepreneurship Center of Hazrat-e Masoumeh University and to the students who assisted the researcher in conducting this study

.

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۱۱۳-۹۶، (۱)۱۵، ۱٤۰٤
دریافت: ۱٤۰۳/۱۱/۳۰
پذیرش: ۱٤۰٤/۱۰/۰۷
نوع مقاله: پژوهشی اصیل

Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2025, 15(1),96-113
Received: 18 Feb 2025
Accepted: 28 Dec 2025
DOI: 10.22055/jac.2025.48993.2081
Original Article

Open Access
Publish Free

بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود – مدیریتی مسیرشغلی دانشجویان[۱]

مرضیه ملکیها[۱]

۱. دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه(س)، قم، ایران، (نویسنده مسئول) m.malekiha@hmu.ac.ir

چکیده

مسیر شغلی از جمله نقش‌هایی است که برای غالب انسان‌ها در زندگی حایز اهمیت است. اما بنا به تغییرات رخ داده شده در دنیای امروز حرکت در طی مسیرشغلی نیازمند کسب مهارت است و ادراک فرد از میزان برخورداری از این مهارت‌ها به اندازه کسب مهارت دارای اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر اشتغال‌پذیری خود– ادراک شده و خود–مدیریتی مسیر شغلی دانشجویان انجام گرفت. جامعهٔ آماری پژوهش شامل کلیهٔ دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه حضرت معصومه (س) در سال تحصیلی ۱۴۰۳–۱۴۰۲ بودند. تعداد ۳۰ نفر از دانشجویان دختر داوطلب به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. روش پژوهش به لحاظ ماهیت، نیمه – آزمایشی همراه با گروه آزمایش، کنترل و پیگیری (بعد از یک ماه از گذشت مداخله) و از حیث هدف کاربردی بود. برنامهٔ توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور (کوهن – اسکالی، ۲۰۱۸) در طی ۹ جلسه (هر جلسه۹۰ دقیقه) برای گروه آزمایش اجرا شد و افراد گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. در این پژوهش از مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و مقیاس خود - مدیریتی مسیر شغلی در مرحلهٔ پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در گروه آزمایش و کنترل استفاده شد. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که برنامه مداخله توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور باعث ارتقاء سطح اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده (F= ۰/۴۸ و P <۰/۰۰۲) و خود – مدیریتی مسیر شغلی (F= ۰/۶۱ و P <۰/۰۰۲) در دانشجویان گروه آزمایش شد. همچنین نتایج مقایسه زوجی نشان داد نمرات پس‌آزمون متغیرهای وابسته نسبت به پیش‌آزمون افزایش یافته‌اند و این تأثیر در مرحله پیگیری پایدار بوده است. بنابر این در نظر گرفتن این نوع مداخله جهت ارتقاء اشتغال‌پذیری دانشجویان که در آستانهٔ گذار از تحصیل به کار و ورود به دنیای مشاغل هستند می‌تواند مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی: مسیر شغلی، توانمندسازی مسیر شغلی مهات – محور، اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده، خود – مدیریتی مسیر شغلی.

مقدمه

"زندگی مانند رنگین کمانی است که دارای شروع، میانه و افولی است" (Super & Jordaan, 1973.p.4). در طی این گستره، نقش‌های مختلفی به انسان‌ها محول خواهد شد. به دلیل پیچیدگی‌های دنیای امروز ماهیت نقش‌ها نیز متفاوت از دهه‌های قبل شده است و عملکرد موفقیت‌آمیز افراد برای ایفای نقش‌های مختلف نیازمند کسب مهارت‌هایی است که این مهارت‌ها غالباً توسط فرد به مرور و بواسطهٔ آموزش‌های رسمی و غیررسمی کسب می‌شود. عدم کسب مهارت در ایفای نقش‌ها باعث بروز تعارض و سردرگمی فرد در برآورده‌سازی انتظارات آنها شده و این امر باعث بروز سردرگمی و نارضایتی درونی و بیرونی خواهد شد (Wilhelm & Hirschi, 2019). مسیر شغلی (Career) از جمله نقش‌های زندگی است که برای غالب افراد در طی گسترهٔ زندگی برجسته است. این مسیر از دوران کودکی آغاز شده و تا اواخر بزرگسالی تداوم خواهد یافت (Ng et al., 2024). در برخی از برهه‌های زندگی

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی به شمارهٔ ۴۰۹-۳۹۲۱۲ مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) می‌باشد.

اهمیت مسیر شغلی برای افراد در مقایسه با سایر نقش‌ها برجسته‌تر می‌شود (Patton & Mc Mahon, 2021). دوران ورود به دانشگاه از جمله مقاطعی است که مسیر شغلی برای فرد حایز اهمیت می‌شود، زیرا فرد در آستانهٔ گذار از دانشگاه به کار قرار می‌گیرد. لذا برخورداری از مهارت‌های مؤثر بر مواجه و گذار موفقیت‌آمیز از دانشگاه به کار در این مقطع برای غالب دانشجویان حایز اهمیت است (Robertson & Eschenauer, 2020).

خود – مدیریتی مسیر شغلی (career self-management) به معنای"فرآیندی است که فرد در طی آن به گسترش، اجرا و بازبینی اهداف و راهبردهای مسیر شغلی‌اش می‌پردازد" (Greenhaus et al., 2018.p.12). این مهارت، از جمله مهارت‌هایی است که نه تنها در طی دوران دانشگاه بلکه در کل گسترهٔ زندگی در دنیای امروز حایز اهمیت است (Wilhelm et al., 2024). خود – مدیریتی مسیر شغلی مشتمل بر سه جزء اصلی است. *اولین* جزء، فرآیندی بودن خود – مدیریتی مسیر شغلی است. خود – مدیریتی مسیر شغلی فرآیندی است که نظم‌دهندهٔ اقدامات (Raabe et al., 2007) و مدیریت منابع (Hirschi, 2012) است. در این فرآیند فرد به طور هدفمند به ساختن، تداوم و کاربرد منابع بافتی و شخصی از طریق فعالیت‌هایی نظیر تعیین هدف، طرح‌ریزی محیط برای استفاده منابع، اقدامات مبتنی بر بازبینی و کسب بازخورد به شیوه‌ای می‌پردازد که منجر پیامدهای مثبت در مسیر شغلی می‌شود. این فرآیند منجر به افزایش آگاهی، رفتارهای پویا، طرح‌ریزی، تعیین هدف و اجرای اهداف می‌شود (Wilhelm & Hirschi, 2019). *دومین* جزء خود – مدیریتی مسیر شغلی، عاملیت شخصی است که در کلیهٔ اقدامات و رفتارهای مرتبط با خود –مدیریتی مسیر شغلی فرد دارای نقش‌محوری است. *سومین* جزء خود - مدیریتی مسیر شغلی، جزء رفتاری این سازه است. به عبارت دیگر، خود -مدیریتی مسیر شغلی بیشتر بر رفتار به‌جای نگرش‌ها، توانایی‌ها و سایر جنبه‌های روان‌شناختی تأکید می‌کند (Greenhaus et al., 2018). رفتارهای خود – مدیریتی مسیر شغلی محرک حرکت فرد و ایجاد اقدامات عاملانه در طی مسیر شغلی می‌شود (Vahdati et al., 2023).

از زمان مطرح‌شدن این سازه تاکنون در طی مطالعات مختلف (برای مثال Hirschi & Pang, ؛ Lent et al., 2023؛ Wilhelm & Hirschi, 2019 Krishnaveti et al., 2025; 2025) تقسیم‌بندی‌های گوناگونی از رفتارهای مرتبط با خود – مدیریتی مسیر شغلی انجام شده است. در یک تقسیم‌بندی، کلیهٔ این رفتارها را می‌توان به سه دستهٔ جهت داده شده به سمت خود، جهت داده شده به سمت بافت (context) و جهت داده شده به سمت فرآیندهای خود – تنظیمی (self-regulation) تقسیم نمود. مقولهٔ رفتارهای جهت داده شده به سمت خود به معنای کاربرد، تداوم و توسعهٔ منابع شخصی نظیر دانش، سرمایهٔ انسانی یا پایگاه است. نمونه‌ای از رفتارهای مرتبط با این مقوله مشتمل بر اکتشاف خود (Stumpf et al., 1983)، اکتشاف محیط (Stumpf et al., 1983)، یادگیری و سرمایه‌گذاری بر سرمایهٔ انسانی (Hirichi et al., 2018؛ Gould & Penley, 1984)، خلاقیت (Tims et al., 2012) و رفتارهای خودآغازگر و پویا می‌باشد (Otto et al., 2010).

مقولهٔ رفتارهای جهت داده شده به سمت بافت به معنای کاربرد، تداوم و توسعهٔ منابع بافتی نظیر سرمایهٔاجتماعی، تأثیرگذاری و یا رهبری است. ارتقاء خود و جستجوی بازخورد (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998؛ Gould & Penley, 1984)، شبکه‌سازی (Wolff et al., 2011). راهنمایی و جستجوی بازخورد و اثرگذاری بر دیگران (Gould & Penley, 1984) نمونهٔ رفتارهای مرتبط با این مقوله است. رفتارهای جهت داده شده به سمت فرآیندهای خود – تنظیمی مشتمل بر تعیین هدف، طرح‌ریزی و ارتقاء خود (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998) است.

نتایج مطالعات انجام شده در حوزه خود - مدیریتی مسیر شغلی (Lent et al., 2016؛ Lent et al., 2017؛ Ireland & Lent, 2018؛ Hirschi & Koen, 2021) گویای آن است که این نوع خود - مدیریتی زمینه‌ساز دست‌یابی به بهزیستی مسیر شغلی و رضایت از این مسیر (Wilhelm & Hirschi, 2019)، مقابلهٔ مؤثر با بحران‌های محیط و پاندومی مسیرهای شغلی در دنیای امروز (Brousseau et al., 1996) می‌شود. همچنین خود -مدیریتی مسیر شغلی باعث افزایش پویایی مسیر شغلی و به کارگیری الگوهای رفتاری و استراتژی‌های انطباقی در طی مسیر شغلی می‌شود (King, 2004).

یکی از پیامدهای خود - مدیریتی مسیر شغلی ارتقاء میزان اشتغال‌پذیری و بالتبع ادراک فرد از توانمندی‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری در خود است (Wilhelm & Hirschi, 2019). اشتغال‌پذیری خود – اداراک شده (self-perceived employability) سازه‌ای است که به بررسی اشتغال از چشم‌انداز فرد می پردازد؛ یعنی نحوهٔ ورود فرد به مشاغلی که در آنها موفق است چگونه است و چه عواملی بر ادراک فرد در این باره مؤثر است. اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده به تصور فرد از توانمندی‌های خود برای ورود به عرصهٔ اشتغال، عملکرد وی در مواجهه با موانعی که ممکن است فرد با آن مواجه شود و تصوری که از جایگاه خود بعد از ورود به عرصهٔ شغل برای خود متصور است بر می‌گردد (Ćurić et al., 2018). توانمندسازی مسیر شغلی (career empowerment) به معنای کسب و مدیریت مجموعه شایستگی‌های شناختی، اجتماعی، هیجانی مؤثر در هدایت مسیر شغلی است که باعث ارتقاء کیفیت مسیر شغلی شده و زمینه‌ساز موفقیت عینی و انتزاعی مسیر شغلی می‌شود (Blau et al., 2001; p.21). توانمندسازی مسیر شغلی مبتنی بر آموزش مجموعه مهارت‌های نرمی است که قابلیت اشتغال‌پذیری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در دهه‌های قبل گرچه داشتن دانش و تخصص لازم (مهارت سخت) یکی از ملزومات اساسی برای ورود به عرصهٔ اشتغال و اشتغال‌پذیری بود اما امروزه داشتن دانش و تخصص به تنهایی برای اشتغال و ورود به عرصهٔ اشتغال کافی نیست (Grabarski & Mouratidou, 2019). به عبارت دیگر با توجه به ماهیت چندبعدی مسیر شغلی و با توجه به تعامل متقابل مسیر شغلی به

عنوان یک نقش با سایر نقش‌های زندگی، مفهوم توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور (skill-orientation career empowerment) اشاره به مجموعه مهارت‌های نرم و سخت (soft & hard) لازم جهت هدایت مسیر شغلی دارد. مهارت‌های نرم به‌عنوان یکی از دو جزء اصلی توانمندسازی مسیر شغلی همواره موضوع مورد علاقه در حوزهٔ یادگیری مادام‌العمر بوده است و باعث ارتقاء رشد شخصی، مشارکت و یادگیری و موفقیت در اشتغال می‌شود. این مهارت‌ها بر اساس نظریه کنترل (Glad & Ljung, 2018)، هدف (Locke & Latham, 2015) و اسناد (Weiner & Weiner, 1985) مشتمل بر سه دستهٔ شناختی، هیجانی و اجتماعی می‌شود.

دستهٔ شناختی مشتمل بر مهارت‌های حل مسأله، نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی، تعهد مسیر شغلی، تمایل به یادگیری مادام‌العمر و شناسایی و تمرکز بر قابلیت‌های مسیر شغلی و کنترل (یا محوریت شناسایی موانع و راه‌های غلبه بر آنها) است. دستهٔ اجتماعی مشتمل بر مهارت‌های ارتباطی و مهارت کارگروهی (تیمی) است. جزء هیجانی مشتمل بر هوش هیجانی با محوریت تقویت ظرفیت ذهنی‌سازی و رسیدن به تعادل هیجانی است. منظور از مهارت‌های سخت کسب مدارج تحصیلی برای ورود به یک شغل است که غالباً از طریق ادامهٔ تحصیل در مراکز تحصیلی کسب می‌شود. اما مهارت‌های سخت به تنهایی برای ورود موفقیت‌آمیز به عرصهٔ شغل و اشتغال کافی نیست (Grabarski & Mouratidou, 2019).

از زمان مطرح شدن مفهوم توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور تاکنون مطالعات مختلفی (Grabarski & Mouratidou, 2019؛ Grabarski et al., 2025; Shwartz-Asher et al., 2023) در زمینه اثربخشی آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر حوزه رفتارها و شناختی‌های مسیر شغلی انجام شده است. نتایج مطالعات در این زمینه گویای مفیدبودن توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی است (Shwartz-Asher et al., 2023; Grabarski & Mouratidou., 2019; Sloat, 2011; Majid et al., 2019 ؛Blau et al., 2001). نتیجهٔ مطالعهٔ گرابارسکی و موراتیدو (Grabarski & Mouratidou, 2019) گویای آن است که توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور عامل رشد مسیر شغلی و انگیزه مسیر شغلی می‌شود و در ایجاد آمادگی روان‌شناختی در افراد برای ورود به دنیای مشاغل نقش برجسته‌ای را ایفا می‌کند (Grabarski & Mouratidou, 2019). همچنین نتایج مطالعهٔ رنزولی و همکاران (Renzulli et al., 2021) توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور زمینه‌ساز کسب و مدیریت مهارت‌های تعیین‌کنندهٔ فرآیند، جهت اشتغال‌پذیری و اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و تسهیل‌کنندهٔ این فرآیند است. توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور به طور مستقیم برخود – مدیریتی مسیر شغلی و سایر رفتارهای مسیر شغلی نظیر بهزیستی مسیر شغلی و شخصی (Galloway, 2017)، رشد فردی و رشد مسیر شغلی (Gruzdev et al., 2018)، قابلیت‌های قبل و بعد از اشتغال (Browne, 2021) مؤثر است. اما علی‌رغم اهمیت نقش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور، در داخل کشور مطالعه‌ای که بررسی اثربخشی آموزش این نوع توانمندی در گروه‌های مختلف بپردازد یافت نشد اگر چه مطالعاتی با عنوان توانمندسازی شغلی (Rahimi Dadkan & Nastiezade, Faryad et al., 2016; Parastar et al., 2016; Emadian et al., 2022; Asimeh et al., 2019; 2017;) انجام شده است که در ارتباط با توانمندسازی مسیر شغلی نمی‌باشند.

در مجموع با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که امروزه بنا به تغییر ساختار جوامع در سطح جهانی و بروز تغییرات غیرقابل پیش‌بینی و تصادفی هدایت و پیشبرد مسیر شغلی، ورود به بازار مشاغل نیازمند مهارت‌های ویژه‌ای است که متناسب با ماهیت مسیرهای شغلی در دنیای امروز است. لذا با توجه به تغییر ماهیت مشاغل و اشتغال، توانمندسازی افراد در طی مسیرهای شغلی‌شان جهت کسب مهارت‌های ضروری برای هدایت، کنترل و پیشبرد مسیرشغلی و ورود به عرصهٔ اشتغال لازم است (Flouri & Buchanan, 2002). دانشجویان نیز مانند سایر اقشار جامعه از این امر مستثنی نیستند. دوران تحصیل در دانشگاه از جمله مقاطعی است که کسب مهارت‌های شغلی به اندازهٔ سایر مهارت‌ها هم برای دانشجویان که در آستانهٔ گذار به دنیای مشاغل می‌باشند و هم برای مسؤلان و سیاستگذاران نظام‌های آموزش عالی به عنوان یک شاخص توسعه‌یافتگی حایز اهمیت است. دانش‌آموختگانِ اشتغال‌پذیر توان بیشتری برای جذب در بازار کار، کسب شغل و کارآفرینی دارند و در صورت مواجه شدن با بحران‌های شغلی نظیر تغییر شغل، جابه‌جایی و یا از دست دادن شغل قادرند به مسیر شغلی خود ادامه دهند. لذا کمک به دانشجویان جهت توانمندسازی آن‌ها برای ورود به دنیای مشاغل و حرکت در طی مسیر شغلی خود در دوران تحصیل در دانشگاه حایز اهمیت است (Gholami et al., 2020). بر این اساس ارائهٔ برنامه‌های توانمندسازی مسیر شغلی در دانشگاه‌ها در مقایسه با سایر مقاطع تحصیلی دارای اهمیت ویژه‌ای است (Lent et al., 2023). دلیل انتخاب برنامهٔ توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور کوهن - اسکالی (Cohen-Scali, 2018) به عنوان مداخله در این مطالعه آن بود که در مداخلهٔ تدوین شده نگاه جامعی به توانمندسازی مسیرشغلی شده است و سه جزء توانمندسازی مسیر شغلی به دقت هدف قرار گرفته است. در حالی‌که در مطالعاتی که تاکنون در این حوزه انجام شده است (برای مثال Grabarski & Mouratidou, 2019; Shwartz-Asher et al., 2023; Grabarski et al., 2025) یک جزء توانمندسازی مسیر شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس مطالعهٔ حاضر با هدف پر کردن خلاء پژوهش در این زمینه و با هدف پاسخگویی به این سؤال انجام گرفت: آیا آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر ارتقاء اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود - مدیریتی مسیر شغلی دانشجویان مؤثر است؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعهٔ حاضر نیمه‌آزمایشی و طرح آن از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل همراه با پیگیری یک ماهه بود. به دلیل بررسی تأثیرات فوری مداخله، کاهش سوگیری‌های زمانی و انجام مقایسهٔ دقیق‌تر بین نتایج گروه آزمایش و کنترل، کاهش هزینه‌ها و کاهش احتمال ریزش آزمودنی‌ها و کفایت آماری، از پیگیری یک ماهه استفاده شد (Creamer, 2017).

جامعهٔ پژوهش مشتمل بر کلیهٔ دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه تک جنسیتی (دخترانه) حضرت معصومه (س) در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ در شهر قم بود. با روش نمونه‌گیری دردسترس از میان دانشجویان دختر داوطلب شرکت در پژوهش که واجد ملاک‌های ورود به پژوهش بودند تعداد ۳۰ نفر انتخاب و با انتصاب تصادفی در دو گروه مساوی ۱۵ نفری قرار گرفتند. دلیل انتخاب این حجم از نمونه آن بود که در پژوهش‌های نیمه‌آزمایشی معمولاً تعداد افراد ۱۲ نفر است (Gall et al., 2003, Translateb by Nasr et al., 1401) اما از آنجا که احتمال دارد برخی از اعضاء در طول زمان گروه را ترک نمایند توصیه می‌شود کار با گروهی که آغاز شود که قدری بزرگتر از اندازه مطلوب باشد (Yalom & Leszcz, 2005). لذا بر این اساس گروه با ۱۵ نفر آغاز شد و در طی مداخله با ریزش مواجه نشد. شیوهٔ گمارش افراد در بین و گروه آزمایش و کنترل به این صورت بود که برای افراد گروه آزمایش شمارهٔ زوج و افراد گروه کنترل شمارهٔ فرد در نظر گرفته شد.

ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: دانشجوی مقطع کارشناسی، رضایت و تمایل به شرکت در پژوهش و توانایی شرکت در سلسله جلسات آموزشی. عدم شرکت در جلسات به طور منظم، عدم همکاری و یا غیبت بیش از یک جلسه و مصرف داروهای روان‌پزشکی نیز از جمله ملاک‌های خروج از پژوهش بود.

ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک: این پرسشنامه محقق ساخته است و مشتمل بر سنجش ویژگی‌های سن، رشتهٔ تحصیلی، وضعیت تأهل و وضعیت اشتغال بود.

مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده (Self-Perceived Employability Scale): این مقیاس توسط راتول و آرلوند (Rothwell & Arnold, 2007) جهت سنجش ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود ساخته شد. این مقیاس دارای ۱۳ سؤال بوده و مشتمل بر چهار خرده مقیاس است: دانشگاه من (my university)، رشتهٔ تحصیلی من (my field of study)، بازار کار (labor market) و خود – باوری (self-belief). نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. نمره فرد در این مقیاس از حاصل‌جمع نمرات کسب شده در کل خرده مقیاس‌ها محاسبه می‌شود. کسب نمرات بالا گویای برخورداری از سطوح بالای ادراک فرد از میزان اشتغال‌پذیری و کسب نمرات پایین گویای سطوح پایین ادراک فرد از اشتغال‌پذیری خود است. نقطه برش در این مقیاس برابر با ۳۹ است. ضریب آلفای کرونباخ توسط سازندگان مقیاس برای چهار خرده مقیاس دانشگاه من، رشتهٔ تحصیلی من، بازار کار و خود – باوری به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۷۷، ۰/۸۲ و ۰/۷۲ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۱ گزارش شده است. همچنین مشخص شده است که این مقیاس از روایی ملاکی و همگرای مناسبی برخوردار است و ضریب روایی ۰/۶۵ برای آن گزارش شده است (Rothwell & Arnold, 2007). در ایران این مقیاس توسط ملکیها (Malekiha, 2014) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برای چهار خرده مقیاس دانشگاه من، رشتهٔ تحصیلی من، بازار کار و خود – باوری به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۷۱، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۵ محاسبه شد. همچنین برای تعیین روایی عاملی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج نشان داد ساختار مقیاس برازش قابل قبولی با داده‌ها دارد و کلیه شاخص‌های نیکویی برازش، مدل را تأیید می‌کنند. همچنین روایی همگرای این مقیاس با پرسشنامه باورخودکارآمدی مسیر شغلی (Betz, 2007) برابر با ۰/۷۶ و روایی واگرای آن با پرسشنامه اضطراب مسیر شغلی (Tsai et al., 2017) برابر با ۰/۸۱– محاسبه شد (Malekiha, 2014). در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برای چهار خرده مقیاس دانشگاه من، رشتهٔ تحصیلی من، بازار کار و خود – باوری به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۷۷ و ۰/۷۹ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۱ محاسبه شد.

مقیاس خود – مدیریتی مسیر شغلی (Career Self-Management Scale): این مقیاس توسط لنت و همکاران (Lent et al., 2017) جهت سنجش میزان خود – مدیریتی مسیر شغلی ساخته شد. این مقیاس دارای ۱۲ سؤال بوده و مشتمل بر سه خرده مقیاس است: تسلط فردی (Personal mastery)، متقاعدسازی کلامی (verbal persuasion) و یادگیری جانشینی (vicarious learning). نمره‌گذاری مقیاس مطابق با طیف لیکرت چهار درجه‌ای کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۴) است. نمره فرد در این مقیاس از حاصل‌جمع نمرات کسب شده در کل مقیاس محاسبه می‌شود. کسب نمرات بالا گویای برخورداری از سطوح بالاتر خود–مدیریتی مسیر شغلی و کسب نمرات پایین گویای برخورداری از سطوح پایین خود–مدیریتی مسیر شغلی است. نقطه برش در این مقیاس برابر با ۳۰ است. پایایی مقیاس توسط سازندگان آن برابر با ۰/۸۱ برای نمره کل و

برای سه خرده مقیاس تسلط فردی، متقاعدسازی کلامی و یادگیری جانشینی به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۷۹ و ۰/۸۲گزارش شده است. همچنین روایی عاملی مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شده است که گویای برازش قابل قبول ساختار مقیاس با داده‌ها و تأیید شاخص‌های نیکویی برازش مدل است (Lent et al., 2017). در ایران این مقیاس توسط رضایی(Rezaei, 2023) ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی برای کل مقیاس برابر با ۰/۷۹ و سه خرده مقیاس تسلط فردی، متقاعدسازی کلامی و یادگیری جانشینی به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۷۰ گزارش شده است. روایی واگرای این مقیاس با پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (Osipow & Gati, 1998) برابر با منفی ۰/۸۲ و روایی واگرای آن با پرسشنامه رضایت مسیر شغلی (Greenhaus et al., 1998) برابر با ۰/۶۴ محاسبه شده است.

برنامهٔ توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور: در پژوهش حاضر مداخلهٔ توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور که توسط کوهن – اسکالی (Cohen-Scali, 2018) تدوین شده است جهت اجرای مداخله استفاده شد. دلیل انتخاب این برنامه توانمندسازی مسیر شغلی–مهارت محور آن بود که این برنامه دارای نگاهی جامع به موضوع توانمندسازی مسیر شغلی بوده و سایر مداخلات موجود در این زمینه یا متمرکز بر بعد شناختی و یا رفتاری مسیر شغلی بوده‌اند. جهت ترجمه و اعتباریابی این پروتکل گام‌های زیر برداشته شد: ابتدا بعد از خرید کتاب حاوی پروتکل، پروتکل توسط دو نفر عضو هیأت علمی رشته مترجمی زبان انگلیسی با مرتبهٔ دانشیار به زبان فارسی ترجمه شد. سپس تفاوت‌های موجود بین دو نسخه ترجمه شده توسط محقق و مترجمان بررسی شد و در یک نسخه تلفیق شد. به منظور بررسی روایی محتوایی پروتکل تهیه شده، از نظر متخصصان مسیر شغلی استفاده شد. میانگین سن متخصصان ارزیاب پروتکل توانمندسازی مسیر شغلی برابر با (۴۶/۲۰(±۷/۰۸ و سابقهٔ شغلی آنها برابر با (۹/۸۰(±۳/۵۶ بود. بر اساس متغیر میزان تحصیلات ۱۰۰ درصد متخصصان دارای مدرک تحصیلی دکتری (مشاوره شغلی) بوده و به لحاظ متغیر پست سازمانی دارای پست شغلی هیأت علمی بودند. جهت بررسی روایی محتوایی از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVI) و شاخص روایی محتوا (CVR) استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار CVI در مورد گزینه‌های ضروری و مفید است از شاخص ۰/۷۸ و ۰/۶۰ بزرگتر هستند (Ahmadi et al., 2023)، در نتیجه اعتبار محتوایی این آیتم تأیید شد. خلاصه‌ای از محتوای جلسات آموزشی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱.

خلاصه‌ای شرح جلسات آموزش توانمندسازی مهارت – محور مسیر شغلی (Cohen-Scali, 2018)

جلسه اول	آشنایی‌اعضای گروه، معرفی قواعد شرکت در گروه، تصریح انتظارات اعضاء از شرکت در گروه. تعیین انواع نقش‌های فرد در گسترهٔ زندگی، انجام تکلیف تعیین میزان برجستگی هر یک از نقش‌ها با معیارهای سه‌گانه.
جلسه دوم	معرفی‌مفهوم‌توانمندسازی مسیر شغلی، آشنایی با نقش مسیر شغلی، توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی‌انواع توانمندسازی‌های مسیر شغلی، پیامدهای برخورداری از مسیرشغلی بر رفتارهای مسیر شغلی، سنجش و تعیین میزان توانمندی خود در طی مسیر شغلی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه سوم	آموزش جزء شناختی توانمندسازی مسیر شغلی، آموزش مهارت حل مسأله در مسیر شغلی (حل مسأله پیچیده و مشارکتی)، معرفی پیامدها و راهبردهای یادگیری‌مادام‌العمر، اجرای کاربرگ‌های مربوط به حل مسأله در مسیر شغلی، اجرای کاربرگ‌های شناسایی شایستگی‌های مسیر شغلی و راهبردهای یادگیری مادام‌العمر، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه چهارم	آموزش جزء شناختی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی مفهوم تعهد مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی در خلال چالش‌ها، تکمیل کاربرگ‌های مربوط به تعهد مسیر شغلی(موانع، راه‌حل‌ها)، تکمیل کاربرگ کنترل مسیر شغلی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه پنجم	آموزش جزء شناختی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی، به‌کارگیری راهبردهای کسب نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی، تکمیل کاربرگ موانع و تسهیل‌کننده‌های نگرش مثبت به مسیر شغلی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه پنجم	آموزش جزء اجتماعی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی اجزاء و آموزش مهارت ارتباط بین فردی، تکمیل تمرین‌های سه‌گانه ارتباط بین فردی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه ششم	آموزش جزء اجتماعی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی و آموزش مهارت‌های کار تیمی، شبکه و شبکه‌سازی، تکمیل کاربرگ مهارت کار تیمی، شناسایی آسیب‌ها، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه ششم	آموزش جزء هیجانی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی ابعاد چهارگانهٔ ذهنی‌سازی، معرفی مسیرهای آسیب‌پذیری هیجانی، معرفی مدهای سه‌گانه فعال‌شونده در آسیب‌پذیری هیجانی، سنجش میزان ظرفیت ذهنی‌سازی، بررسی تجارب رنج‌های عاطفی و واکنش‌های ابرازشده در این موقعیت‌ها بر اساس ابعاد چهارگانه ذهنی‌سازی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه.
جلسه هفتم	آموزش جزء هیجانی توانمندسازی مسیر شغلی، معرفی راهکارهای ارتقاء ظرفیت ذهنی‌سازی، تکمیل کاربرگ‌های مربوط به ارتقاء ذهنی‌سازی، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه هشتم	معرفی نقش توانمندسازی مسیر شغلی در مسیر شغلی، مقایسه انواع مسیرهای شغلی (برخوردار از توانمندی‌های مسیر شغلی و فاقد توانمندی‌های مسیر شغلی)، ارائه بازخورد، جمع‌بندی و ارائه تکالیف مربوط به بحث جلسه
جلسه نهم	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری کلیه مطالب ارائه شده از اول تا پایان گروه، جمع‌بندی از مطالب ارائه شده، اجرای پس‌آزمون و اختتام

روند اجرای پژوهش

بعد از انجام هماهنگی‌های لازم با ریاست و مرکز کارآفرینی دانشگاه، تراکت شرکت در جلسات آموزشی در سامانه مرکز کارآفرینی و در شبکه‌های اجتماعی دانشجویی مرتبط با دانشکده به‌صورت الکترونیکی و به‌صورت چاپی در مکان‌های مختلف در تابلوهای اطلاع‌رسانِ دانشکده توزیع گردید و زمان، مکان و خلاصه‌ای از محتوای مهارت‌ها معرفی شد. در ادامه لیستی از دانشجویان داوطلب شرکت در پژوهش (۴۵ نفر) تهیه گردید.

جهت سنجش و غربالگری داوطلبان شرکت در مطالعه دو مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خودمدیریتی – مسیر شغلی در بین افراد توزیع شد. تعداد ۳۰ نفر از افرادی که واجد ملاک‌های شرکت در مطالعه بودند به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و به صورت تصادفی بین دو گروه آزمایش و کنترل گماشته شدند. ابتدا دو مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود-مدیریتی مسیر شغلی به عنوان پیش‌آزمون در بین افراد دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد و برای افراد گروه آزمایش به مدت ۹ جلسه (هر جلسه ۹۰ دقیقه و هر هفته یک جلسه) برنامه توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور در سالن اجتماعات دانشکده توسط محقق اجرا شد. اما افراد گروه کنترل آموزشی در این زمینه دریافت نکردند. اجرای جلسات سه ماه (نیمه مهرماه الی نیمه آذرماه) به طول انجامید. بعد از اختتام جلسات آموزشی مجدداً دو مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود-مدیریتی مسیرشغلی در بین افراد دو گروه آزمایش و کنترل به عنوان پس‌آزمون اجرا شد. در مرحله پیگیری، یک ماه بعد از اختتام مداخله آموزشی مجدداً دو مقیاس اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خودمدیریتی - مسیر شغلی در بین افراد گروه آزمایش و کنترل اجرا شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها با شاخص آمار توصیفی، پیش‌فرض‌های آمار پارامتریک و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر با نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۲۵ تحلیل شد.

یافته‌ها

پژوهش بدون ریزش آزمودنی‌ها و با تعداد ۳۰ نفر انجام شد. میانگین و انحراف معیار سن افراد شرکت‌کننده (۴/۹۹±)۲۵/۵۳ بود. بر اساس رشتهٔ تحصیلی تعداد ۷ نفر (۲۳/۳ درصد) رشتهٔ مدیریت، ۶ نفر (۲۰ درصد) رشتهٔ حقوق، ۶ نفر (۲۰ درصد) رشتهٔ روان‌شناسی، ۷ نفر (۲۳/۳ درصد) در رشتهٔ حسابداری و ۴ نفر (۱۳/۳درصد) در رشتهٔ علوم قرآن و حدیث مشغول به تحصیل بودند. ۲۴ نفر (۸۰ درصد) مجرد و ۶ نفر (۲۰ درصد) متأهل بودند. تعداد ۲۶ نفر (۸۶/۷ درصد) بدون شغل و تعداد ۴ نفر (۱۳/۳درصد) شاغل بودند. نتایج جدول ۲، نشان‌دهندهٔ افزایش در سطح متغیر اشتغال‌پذیری خود - ادراک شده و متغیر خود - مدیریتی مسیر شغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بوده است.

جدول ۲.
آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در آزمودنی‌ها در مراحل مختلف پژوهش

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده	آزمایش	۱۱۴	۲۲/۹۶	۱۱۶/۰۱	۲۳/۹۰	۱۱۵/۱۵	۲۳/۰۲
	کنترل	۱۱۲/۵۰	۲۲/۱۲	۱۱۲/۳۹	۲۲/۰۴	۱۱۲	۲۲/۰۹
خود – مدیریتی مسیر شغلی	آزمایش	۱۵۰/۱۴	۲۴/۱۷	۱۵۳/۳۴	۲۵/۴۵	۱۵۳/۵۴	۲۵/۰۱
	کنترل	۱۴۸/۳۲	۲۴/۲۴	۱۴۵/۴۱	۲۲/۵۶	۱۴۷/۱۰	۲۴/۰۵

به‌منظور بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد. نتایج برآمده از آزمون لوین نشان‌دهندهٔ معنادار نبودن مقدار F در سطح آلفای ۰/۰۵ بود، لذا پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها برقرار است. همچنین، به دلیل اینکه حجم نمونه پژوهش در گروه‌های مورد بررسی کمتر از ۴۰ نفر هستند، نتایج آزمون شاپیرو – ویلک بررسی شد.

بر اساس نتایج، مقادیر به‌دست‌آمده برای این آزمون در سطح ۰/۰۵ برای هیچ یک از متغیرهای پژوهش معنادار نبود. بنابراین، شرط برابری واریانس‌های درون گروهی و نیز توزیع نرمال بودن داده‌ها برقرار بوده است. آزمون باکس ام (Box M) نیز نشان داد که مفروضه همسانی ماتریس واریانس - کواریانس برای اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده (P<۰/۴۰۴، F=۰/۶۶۴ و Box M=۵/۱۱۹) و خود - مدیریتی مسیر شغلی (P<۰/۱۸۸، F =۰/۵۳۷ و Box M=۴/۲۲۶) برقرار است. مفروضهٔ همبستگی چندگانه متغیرهای وابسته با آزمون کرویت موچلی نیز بررسی شد و نتایج نشان داد که مقدار سطح معناداری برای هر یا از متغیرهای مورد پژوهش برابر با ۰/۰۰۱ به دست آمده است، لذا فرض کرویت رد می‌شود.

بنابراین، به دلیل تخطی از این پیش‌فرض آزمون Greenhouse-Geisser استفاده شده است. بر این اساس و با توجه به سایر پیش‌فرض‌های بررسی شده در مرحله قبل، تمامی مفروضات لازم برای انجام تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برقرار است. لذا استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های تکراری بلامانع است. همچنین نتایج آزمون‌های چهارگانه، یعنی اثر پیلای، لامبدای ویکلز، اثر هتلینیگ و بزرگترین ریشه‌ی مربوط به تفاضل متغیرهای پژوهش از لحاظ آماری معنادار بودند (F=۰۸۶، P<۰/۰۰۲ و Eta=۰/۸۹۵). بنابراین دو گروه آزمایش و کنترل حداقل در یکی از متغیرهای پژوهش در مرحله پس‌آزمون با یکدیگر تفاوت معناداری دارند.

با توجه به نتایج جدول ۳، چون سطح معناداری مربوط به مرحله کمتر از ۰/۰۵ است لذا می‌توان پذیرفت که بین میانگین نمرات اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود – مدیریتی مسیر شغلی در مراحل مختلف پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، با توجه به معناداری اثر متقابل مرحله × گروه و همچنین، معناداری اثر گروه نتیجه می‌شود که میزان تغییرات اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود-مدیریتی مسیر شغلی در طی مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه آزمایش و کنترل یکسان نبوده است و میزان اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود – مدیریتی مسیر شغلی در آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل به طور معناداری افزایش یافته است.

با توجه به مقدار مجذور اتا، ۰/۴۸ تغییرات در نمره متغیر اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و ۰/۶۱ تغییرات در نمره خود - مدیریتی مسیر شغلی طی مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ناشی از شرکت در جلسات برنامه توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بوده است.

جدول ۳.

نتایج تحلیل واریانس بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیرهای وابسته

متغیر	منابع تغییر آماره F	آمارهF	سطح معناداری	مجذور اتا
اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده	زمان	۷/۳۱	۰/۰۰۴	۰/۲۱۱
	گروه	۵/۶۹	۰/۰۰۲	۰/۴۸۰
	اثرتعاملی	۸/۲۸	۰/۰۱۲	۰/۶۳۲
خود – مدیریتی مسیر شغلی	زمان	۸/۹۱۳	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹
	گروه	۱۰/۳۰	۰/۰۰۲	۰/۶۱۲
	اثر تعاملی	۵/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۵۸۸

نتایج جدول ۴ گویای آن است که در نمرات پیش‌آزمون هر دو متغیر اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود-مدیریتی مسیر شغلی بین دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در نمرات پس‌آزمون و پیگیری بین دو گروه در هر دو متغیر تفاوت معناداری وجود دارد که گویای اثربخش بودن آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور است.

جدول ۴.

نتایج مقایسه زوجی اثر تعامل زمان و گروه برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آزمون	گروه		تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۵	۲/۲۸	۰/۹۱۲
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۳/۶۲	۲/۷۵	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۳/۱۵	۱/۴۹	۰/۰۳۱
خود – مدیریتی مسیر شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۸۲	۳/۴۸	۰/۹۸۱
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۷/۹۳	۴/۴۳	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۶/۴۴	۳/۲۳	۰/۰۰۱

بحث

نتایج نشان داد که آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر ارتقاء اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود – مدیریتی مسیر شغلی در دانشجویان مؤثر است. مقایسه دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری را در دو متغیر اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده و خود – مدیریتی مسیر شغلی نشان داد.

این یافتهٔ مطالعهٔ حاضر با نتایج مطالعهٔ مجید و همکاران (Majid et al., 2019) مبنی بر اثربخش‌بودن مهارت‌های متمرکز بر توانمندسازی مسیر شغلی بر ارتقاء سطح اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده، اشتغال‌پذیری و رشد مسیر شغلی همسو است. در تبیین این یافتهٔ مطالعهٔ حاضر می‌توان گفت که به دلیل تغییر در ماهیت مسیرهای شغلی، بازار مشاغل و بالتبع تغییر در ماهیت انتظارات کارفرمایان از نیروی کار، ورود به عرصهٔ اشتغال نیازمند مهارت‌های ویژه‌ای است. مفهوم توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور ناظر بر کسب مهارت‌هایی است که نه تنها به فرد جهت ورود به دنیای مشاغل کمک می‌کند، بلکه به حفظ اشتغال، تداوم و پیشبرد آن نیز کمک می‌کند. مؤلفه‌های شناختی، اجتماعی و هیجانی توانمندسازی مسیر شغلی ناظر بر ارتقاء سطح آمادگی‌های شناختی و روان‌شناختی فرد برای ورود به عرصهٔ اشتغال و اشتغال‌پذیری است که یکی از پیامدهای مهم آن افزایش میزان تاب‌آوری مسیر شغلی است (Bhatt et al., 2020). در مطالعهٔ حاضر اولین جزء مداخله توانمندسازی در حیطهٔ شناختی، آموزش مهارت حل مسأله با تأکید بر حل مسألهٔ پیچیده و مشارکتی بود. مهارت حل مسأله در طی مسیرشغلی زمینه‌ساز اعمال کنترل بر مسیر شغلی خواهد شد.

همچنین مهارت حل مسألهٔ پیچیده و مشارکتی از جمله مهارت‌های مدنظر غالب کارفرمایان نیز می‌باشد و در بسیاری از مصاحبه‌های شغلی بر این مهارت مهم تأکید می‌شود. مهارت حل مسأله در خلال مسیر شغلی باعث مواجههٔ مؤثر با بسیاری از چالش‌های پیش‌بینی نشده در طی مسیر شغلی می‌شود. مهارت حل مسأله به طور تلویحی در انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز مورد تأکید است. همچنین این مهارت زمینه‌ساز تجربهٔ اتخاذ تصمیم‌گیری‌های بهتر در موقعیت‌های پیچیده و مبهم شده و بر خودکارآمدی مسیر شغلی فرد اثرگذار خواهد بود. به عبارت دیگر مهارت حل مسأله زمینه‌ساز انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌های مسیر شغلی است (De Fruyt et al., 2015). دومین جزء مداخله توانمندسازی در حیطهٔ شناختی، آموزش تعهد و کنترل مسیر شغلی بود.

مطابق با نتایج پژوهش زو و همکاران (Zhu et al., 2021) داشتن تعهد به مسیر شغلی باعث افزایش خودکارآمدی فرد برای ورود به عرصهٔ اشتغال و بعد از آن خواهد بود. فردی که نسبت به مسیر شغلی خود دارای تعهد است به جستجوی گزینه‌های مرتبط با مسیر شغلی خود جهت تداوم اشتغال پرداخته و تحت هر شرایطی کنترل مسیر شغلی خود را در دست خواهد داشت. کنترل مسیر شغلی به معنای شناسایی مشکلات و موانعی است که ممکن است فرد در طی حرکت در مسیر شغلی با آن مواجه شود. با توجه به اهمیت کنترل در طی مسیر شغلی، این مهارت به عنوان یکی از اجزاء انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Savickas, 2019) ذکر شده است. مهارت حل مسأله در تعامل با کنترل مسیر شغلی باعث ارتقاء ادراک فرد از اشتغال‌پذیری وی قبل از اشتغال، بعد از اشتغال و افزایش سازگاری فعال وی با محیط خواهد شد (Duggal et al., 2024). کسب نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی یکی دیگر از اجزاء شناختی در مداخلهٔ پژوهش حاضر بود. کسب نگرش مثبت به شیوه‌های غیرمستقیم، منجر به ارتقاء باور فرد به توانایی‌های خود در عرصهٔ اشتغال و اشتغال‌پذیری خواهد شد. ارتقاء سطح خوش‌بینی نسبت به نتایج فعالیت‌های مسیر شغلی، علاقه به یادگیری و رشد در راستای اهداف و دغدغه‌های مسیر شغلی، کسب نگرش مثبت نسبت به چالش‌ها و فرصت‌های مسیر شغلی و باور به پیشرفت و کسب موفقیت در راستای دغدغه‌های مسیر شغلی از جمله مکانیسم‌های اثرگذار کسب نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی است که بر ارتقاء اشتغال‌پذیری خود – ادراک شده اثرگذار است (Tee et al., 2022).

یکی دیگر از مؤلفه‌های توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور، مهارت ارتباط بین فردی بود. مطابق با نظر پاتون و مک ماهان (Patton & McMahon, 2021) یکی از مهارت‌های مهم جهت ماندن و موفقیت در مسیر شغلی در مرحلهٔ قبل و بعد از اشتغال، ارتباط بین فردی است. مهارت ارتباط بین فردی دارای وجوه مختلفی بوده و دارای پیامدهای مثبتی جهت به روزنگه داشتن دانش فرد در راستای مسیر شغلی، آشنایی با متخصصان در آن حوزه، معرفی شدن به کارفرمایان و صاحبان صنایع در حوزهٔ مذکور و در مجموع دیده شدن (Ng et al., 2024) و توانایی عضویت در شبکه‌های حرفه‌ای (Álvarez-González et al., 2024) است. همچنین واضح است که مؤلفهٔ ارتباط بین فردی نیازمند کار تیمی و گروهی است. روابط بین فردی در طی مسیر شغلی همچنین زمینه‌ساز آشنایی با فرصت‌های مختلف در طی مسیر شغلی شده و زمینه را برای تجربهٔ اکتشافی غنی‌تر در طی مسیر شغلی فراهم می‌کند. مطابق با نظر پاتون و مک ماهان (Patton & McMahon, 2016) گسترش روابط بین فردی، منجر به ورود به شبکه‌های حرفه‌ای می‌شود و زمینه را برای آشنایی با مهارت‌های مختلف جهت حرکت، تداوم و پیشبرد در مسیر شغلی فراهم می‌کند. به عبارت دیگر مهارت ارتباط بین فردی بستر مناسب را برای ورود به شبکه‌های حرفه‌ای که متناسب با نوع مسیر شغلی که توسط فرد دنبال می‌شود فراهم می‌کند. مواجه شدن و آشنایی با فرصت‌های متنوع جهت گسترش فعالیت‌های مسیر شغلی به تدریج منجر به ارتقاء سطح خودکارآمدی مسیر شغلی شده که این عوامل در تعامل با یکدیگر باعث تغییر باور و ادراک فرد برای حرکت در طی مسیر شغلی، یافتن، حفظ یا تغییر شغل می‌شود. جزء هیجانی توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور در پژوهش حاضر آموزش مهارت ذهنی‌سازی بود. این مهارت باعث غنای کیفیت روابط بین فردی و درون فردی می‌شود (Frolli et al., 2024).

مطابق با نظر فرولی و همکاران (Frolli et al., 2022) یکی از مهارت‌هایی که برای موفقیت در مسیر شغلی لازم است ارتقای ظرفیت ذهنی‌سازی در روابط است. ذهنی‌سازی باعث ارتقاء ادراک فرد از هیجان‌های خود و طرف مقابل در ارتباط شده و مانع آلوده شدن ارتباط با تعصب،

سوءگیری و خطاهای رایج شناختی می‌شود. نتایج مطالعهٔ فرولی و همکاران (Frolli et al., 2023) گویای آن است که آموزش مهارت‌های لازم جهت ارتقاء سطح ظرفیت ذهنی‌سازی نه تنها باعث افزایش کیفیت ارتباطات در طی مسیر شغلی شده بلکه به تدریج منجر به افزایش بهزیستی مسیر شغلی می‌گردد زیرا ذهنی‌سازی منجر به افزایش همدلی در ارتباطات، تنظیم عواطف و درک بهتر افکار خود و دیگران در ارتباط می‌شود. همچنین در مطالعه‌ای دیگر فرولی و همکاران (Frolli et al., 2022) گویای آن است که ارتقاء ظرفیت ذهنی‌سازی به طور غیر مستقیم در افزایش سطح کمی و کیفی مهارت‌های مورد نیاز مسیر شغلی مؤثر بوده و باعث افزایش میزان اشتغال‌پذیری فرد و تصحیح ادراک فرد از توانایی‌های خود برای ورود به عرصهٔ اشتغال خواهد شد. همچنین ارتقاء ظرفیت ذهنی‌سازی در فرد باعث رسیدن به تعادل عاطفی خواهد شد که در محل کار و در ارتباط با همکاران یکی از مهارت‌های مهم است. همچنین مهارت ذهنی‌سازی یکی از مهارت‌های مورد نظر اکثر کارفرمایان و صاحبان صنایع است زیرا این مهارت باعث افزایش قدرت سازگاری فرد در مرحلهٔ بعد از اشتغال خواهد بود. لذا برخورداری از این مهارت بر ادراک فرد از توانایی خود برای ورود به عرصهٔ اشتغال اثر گذار خواهد بود.

همچنین یافته‌های مطالعهٔ حاضر با نتایج مطالعهٔ مجید و همکاران (Majid et al., 2012) و گرابارسکی و موراتید (Grabarski & Mouratidou, 2019) مبنی بر اثربخش بودن آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بر رفتارهای خود-مدیریتی مسیر شغلی همسو است. همان‌طور که قبلاً اشاره گردید یکی از اجزاء شناختی برنامه مداخلهٔ توانمندسازی مسیرشغلی مهارت – محور، آموزش حل مسألهٔ پیچیده و مشارکتی بود. این نوع حل مسأله یکی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهندهٔ خود-مدیریتی مسیرشغلی است. حل مسأله پیچیده و مشارکتی یکی از مهارت‌هایی است که باعث ارتقاء فرآیند کاوش و تأمل فرد در طی مسیرشغلی شده و زمینه‌ساز اتخاذ تصمیماتی همراه با تأمل در طی فرآیند مسیر شغلی می‌شود. همچنین این مهارت باعث اتخاذ تصمیماتی متناسب با رسالت مسیر شغلی در فرد شده و باعث یادگیری تصمیم‌گیری خردمندانه در طی مسیر شغلی می‌شود. تصمیمات خردمندانه، تصمیماتی است که با در نظر گرفتن اکثر پیامدهای کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت همراه بوده و با در نظرگرفتن یک بعد اتخاذ نمی‌شوند. مهارت حل مسأله پیچیده و مشارکتی همچنین منجر به ارزشیابی‌های پی‌درپی در طی مسیر شغلی شده که نتایج این ارزشیابی‌های حاصله که بر دو بعد خود و محیط متمرکز است در هدایت و خود-مدیریتی مسیر شغلی دارای نقش بسزایی است (Majid et al., 2012).

آموزش تعهد مسیر شغلی و کنترل مسیر شغلی در خلال چالش‌ها یکی دیگر از اجزاء برنامهٔ توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور بود. این دو جزء دارای ارتباط مستقیم و معناداری با خود-مدیریتی مسیر شغلی است. خود-مدیریتی مسیر شغلی، تعهد و کنترل سه چرخهٔ تقویت‌کنندهٔ یکدیگرند. تعهد باعث افزایش تاب‌آوری در طی مسیر شغلی شده و منجر به هدایت فرد در طی مسیر شغلی می‌شود. به عبارت دیگر در فرآیند خود-مدیریتی مسیرشغلی اهدافی که تعیین می‌شود زمانی به ثمر خواهند رسید که دارای پشتوانهٔ تعهد باشند. در این صورت رسیدن به اهداف باعث افزایش سطح تعهد و کنترل بیشتر در طی مسیرشغلی خواهد شد. خود-مدیریتی مسیر شغلی بدون وجود عناصر تعهد و کنترل منجر به تلاش‌های بی‌هدف در طی مسیر شغلی خواهد شد و فرد در چرخه‌ای از تلاش‌های پراکنده به دام خواهد افتاد لذا این امر زمینه را برای تجربه سردرگمی در طی مسیر شغلی فراهم خواهد کرد (Wilhelm & Hirschi, 2019). یکی دیگر از اجزاء برنامهٔ آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور، کسب نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی بود. نگرش مثبت به چند طریق منجر به ارتقاء خود-مدیریتی مسیر شغلی خواهد شد. افزایش باور به کنترل‌پذیری مسیر شغلی، هدف‌گذاری و یادگیری مادام‌العمر در طی مسیر شغلی در ارتقاء سطح رفتارهای خود-مدیریتی مسیر شغلی مؤثر هستند. وجود نگرش مثبت در طی مسیر شغلی، همچنین باعث ارتقاء سطح سرمایه‌های مسیرشغلی شده که در ارتقاء خود-مدیریتی مسیرشغلی دارای نقش بسزایی است (De Vos et al., 2009). یکی دیگر از اجزاء برنامهٔ آموزش توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور در پژوهش حاضر، آموزش مهارت ارتباط بین فردی در طی مسیر شغلی بود. مهارت‌های بین فردی با ایجاد توانایی برقراری ارتباط مؤثر و ایجاد بازخورد، باعث تسریع ارتقاء رفتارهای خود-مدیریتی مسیر شغلی خواهد شد. همچنین گسترش کمیت و کیفیت روابط بین فردی زمینه‌ساز دستیابی به فرصت‌ها در طی مسیر شغلی شده که این امر در تغییر یا ثبات چشم‌انداز مسیر شغلی اثرگذار خواهد بود. مهارت روابط بین فردی مانند پلی عمل می‌کند که رفتارهای انفرادی خود-مدیریتی مسیر شغلی را به حصول نتایج جمعی، پایدار و با ثبات در طی مسیر شغلی رهنمون می‌سازد. آموزش مهارت‌های کارتیمی، شبکه و شبکه‌سازی از دیگر اجزاء برنامه مداخلهٔ به کار گرفته شده در این مطالعه بود. مهارت کار تیمی، شبکه و شبکه‌سازی زمینه‌ساز پیشرفت فرد در طی مسیر شغلی است. به عبارت دیگر در دنیای ارتباطی امروز بدون داشتن این مهارت، فرد دارای کنترل اندکی بر مسیرشغلی خود خواهد بود و قادر به هدایت مسیرشغلی خود در راستای دغدغه‌ها و اهداف خود نخواهد شد. این مهارت باعث تجربه حمایت اجتماعی در طی مسیر شغلی خواهد شد.

به زعم مطالعات انجام شده (Hirschi & Koen, 2021; Patton & McMahon, 2021) کار تیمی، شبکه و شبکه‌سازی صحنه نمایش خود-مدیریتی مسیر شغلی است و فرآیندها و رفتارهای برگرفته از خود-مدیریتی مسیر شغلی پشت صحنه نمایش است. این مهارت باعث افزایش قابلیت اطمینان، ابتکار و حل مسأله شده و یکی از پیش‌بینی کننده‌های کسب موفقیت در طی مسیر شغلی خواهد بود. یکی دیگر از اجزاء برنامهٔ آموزش

توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور، آموزش مهارت ذهنی‌سازی بود. ذهنی‌سازی بواسطهٔ ایجاد خودآگاهی عمیق، باعث ارتقاء سطح خود-مدیریتی مسیر شغلی می‌شود که رسیدن به این امر بواسطهٔ ارتقاء توانایی‌های فرد در تنظیم هیجان در روابط بین‌فردی و در هدف‌گذاری‌ها است. برخورداری از توانایی مذاکرات هوشمندانه، کاهش سطح تعارضات، دیدن و مواجه شدن با فرصت‌های پنهان در طی مسیر شغلی منجر به تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر و رشد پایدار در طی مسیر شغلی خواهد شد و حرکت مستمر در طی مسیر شغلی و استمرار مدیریت فرد بر مسیر شغلی خود را در پی خواهد داشت.

در مجموع با توجه به یافته‌های این بخش از پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که از پیامدهای توانمندسازی مسیرشغلی مهارت – محور، افزایش مسؤلیت‌پذیری در قبال مسیر شغلی و ارتقاء ادراک فرد از توانایی‌های خود برای ورود به عرصهٔ اشتغال است. مهارت‌های مطرح در توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور باعث غنای خود-مدیریتی مسیر شغلی شده و بر درک مؤثرتر موانع پیش روی فرد در اشتغال‌پذیری خواهد شد. آموزش مهارت‌های شناختی، اجتماعی و عاطفی زمینه‌ساز افزایش عاملیت شخصی در خود-مدیریتی مسیر شغلی و بالتبع تسلط فرد بر موقعیت‌های اشتغال خواهد شد. همچنین خود-مدیریتی مسیر شغلی زمینه‌ساز شناسایی حوزه‌هایی از مسیر شغلی که نیازمند ترمیم و به روز شدن یادگیری متناسب با نیازکافرما و یا شرایط ورود به عرصهٔ اشتغال است می‌شود. توانمندسازی مسیر شغلی زمینه‌ساز غنای خود-مدیریتی مسیر شغلی شده و بر افزایش آمادگی فرد برای ورود به عرصهٔ اشتغال کمک می‌کند. همچنین هستهٔ اصلی مفهوم خود-مدیریتی مسیر شغلی توانایی اعمال کنترل و هدایت مسیر شغلی در راستای اهداف مسیر شغلی است لذا بهره‌گیری از مهارت‌هایی که منجر به افزایش توانمندی فرد جهت اعمال کنترل و هدایت مسیر شغلی می‌شود می‌تواند به طور مستقیم و غیر مستقیم بر مدیریت مسیر شغلی مؤثر واقع شود. لذا توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور مبتنی بر آموزش، حفظ و ارتقاء مهارت‌هایی است که به اعمال کنترل و هدایت مسیر شغلی کمک می‌کند.

نتیجه‌گیری

در مجموع و با توجه به نتایج مطالعهٔ حاضر می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور در دنیای امروز بر یادگیری مهارت‌هایی تأکید می‌کند که در ارتقاء فراشایستگی‌های مطرح در مسیر شغلی مبنی بر دانستن چگونگی، چرایی و چه کسی مؤثر است و باعث ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به مسیر شغلی‌اش می‌شود. لذا با تأمل بر اجزاء توانمندسازی مسیر شغلی می‌توان به این نتیجه دست یافت که توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور می‌تواند باعث ارتقاء ادراک فرد از توانمندی‌های خود برای ورود به عرصهٔ اشتغال گردد. همچنین مهارت‌های مطرح در این نوع توانمندسازی، بر توانایی حفظ شغل در مرحلهٔ پس از اشتغال نیز مؤثر خواهد بود. این مطالعه مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. جامعهٔ مطالعهٔ حاضر مشتمل بر کلیهٔ دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشگاه حضرت معصومه (س) بود، لذا در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. طرح پژوهش حاضر، مقطعی از نوع کمی و تنها ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه (خود-گزارشی) بود. این نکته امکان دستیابی به اطلاعاتی که از طریق مطالعات طولی، کیفی و با استفاده از روش‌های نظیر مصاحبه و مشاهده کسب می‌شود را محدود می‌کند. نمونه پژوهش حاضر دردسترس و از بین افراد داوطلب شرکت در پژوهش بود لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شود. در بعد نظری با توجه به نتایج مطالعهٔ حاضر پیشنهاد می‌شود که به بررسی اثربخشی مداخلهٔ به کار گرفته در این مطالعه با استفاده از روش‌های پژوهش کیفی پرداخته شود. در بعد کاربردی پیشنهاد می‌شود که در غالب برگزاری کارگاه‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت به آموزش اجزاء توانمندسازی مسیر شغلی مهارت – محور جهت ارتقاء سطح خود-مدیریتی مسیر شغلی و افزایش کیفیت مسیر شغلی دانشجویان پرداخته شود.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

در این مطالعه ملاحظات اخلاقی زیر لحاظ گردید: ۱- کسب رضایت آگاهانه و آزادانه (شفاهی و کتبی) از آزمودنی‌ها جهت شرکت در پژوهش، ۲- ارائه توضیحات کامل در خصوص عنوان، هدف پژوهش، ضرورت، طول مدت پژوهش و روش اجرا به زبان قابل فهم برای آزمودنی‌ها. ۳- رعایت اصل رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات پرسشنامه‌ها (ننوشتن نام، نام خانوادگی و هیچ‌گونه مشخصات فردی بر پرسشنامه‌ها و ارایه و تفسیر اطلاعات به صورت گروهی). ۴ ارایه نتایج پژوهش در اختیار آزمودنی‌ها.

حمایت مالی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی به شمارهٔ ۴۰۹-۳۹۲۱۲ مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) می‌باشد. بنابر اظهار مؤلف مقاله، دانشگاه حضرت معصومه (س) حمایت مالی این پژوهش را بر عهده داشته است.

تعارض منافع

یافته‌های این پژوهش با منافع هیچ فرد و سازمانی تعارض ندارد.

سهم نویسندگان

کلیهٔ مراحل اجرا، نگارش و ارسال مقاله توسط نویسندهٔ مسؤل انجام شده است.

سپاسگزاری

از مرکز کارآفرینی دانشگاه حضرت معصومه (س) و دانشجویانی که محقق را در این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

Reference

Ahmadi, N., Yosefi, N. & Beshlideh, K. (2023). The effectiveness of teaching patience and forgiveness based on Islamic teachings on emotional management of married women. *Biannual Journal of Applied Counseling*, *13*(2), 43-62. https://doi.org/10.22055/jac.2023.18892

Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2024). The role of individual factors in perceived sustainable employability: an application in higher education. *Education Training*, 66(7), 873-889. https://doi.org/10.1108/ET-12-2023-0511

Asimeh, M., Selselehgar, A, & Sharafizadeh, M. (2019). The Role of In-service Virtual Training Courses in Job Empowerment of Employees of Fars province Agri-Jihad Organization. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 12(3 (47)), 25-34. (Persian) https://doi.org/358118/en

Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422. https://doi.org/10.1177/1069072707305759

Bhatt, R., West, B., & Chaudhary, S. (2020). Biomedical career enrichment programs: Exploring women and minority participants' motivators and outcomes. *Plos one*, 15(2), e0228934. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228934

Blau, G., Merriman, K., Tatum, D. S., & Rudmann, S. V. (2001). Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, *22*(6), 669-688. https://doi.org/10.1002/job.105

Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52-66. https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145319

Browne, P. M. (2021). *A Study of Soft Skills Acquisition of High School Students as Perceived by School Counselors*. Charleston Southern University. *International Journal of Language and Literary Studies*, 5(2),192-208. https://doi.org/10.36892/ijlls.v5i2

Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357–378. https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626.

Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (2018). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe*. Berlino: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2

Creamer, E. G. (2017). *An introduction to fully integrated mixed methods research*. Sage publications. https://doi.org/10.4135/9781071802823

Ćurić Dražić, M., Petrović, I. B., & Vukelić, M. (2018). Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1729. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01729

De Fruyt, F., Wille, B., & John, O.P. (2015). Employability in the 21st Century: Complex (Interactive) Problem Solving and Other Essential Skills. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2),276-281. https://doi.org/10.1017/iop.2015.33

De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80. https://doi.org/10.1080/13594320801966257

Duggal, H. K., Lim, W. M., Khatri, P., Thomas, A., & Shiva, A. (2024). The state of the art on self- perceived employability. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(4), 88-110. https://doi.org/10.1002/joe.22245

Emadian, A., Shafi'abadi, A, Dukanehie Fard, F. (2022). The effects of Job Empowerment per Shafi'abadi's Model on Teachers' Burnout. *Journal of Disability Studies*, 12 (7), 1-9. (Persian) http://jdisabilstud.org/article-1-2334-en.html

Faryad, L., Khorakian, A., & Nazemi, Sh. (2016). Investigating the effect of psychological empowerment on innovative behavior of employees through theor work. *Journal of Development Evolution Manegement*, 1(25), 17-26. (Persian) https://doi.org/10.48308/jpap.2021.101904

Frolli, A., Cerciello, F., Esposito, C., Laccone, R. P., & Bisogni, F. (2024). Mentalization, soft skills and learning. *Psychological Applications and Trends*, 3(1), 577-581. https://doi.org/10.36315/2024inpact133

Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). The role of work- related skills and career role models in adolescent career maturity. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 36-43. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00590.x

Frolli, A., Cerciello, F., Laccone, R. P., & Bisogni, F. (2023*). Mentalization, Soft skills and employment*. In *ICERI2023 Proceedings* (pp. 9132-9136). *IATED*. https://doi.org/10.21125/iceri.2023.2339

Frolli, A., Ricci, M. C., Cerciello, F., Ciotola, S., Esposito, C., & Rega, A. (2022). The Importance of Mentalization Skills for Job Success. In *teleXbe*. https://ceur-ws.org/Vol-3265/paper-6167.pdf

Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2003). *Educational research: An introduction* (7th ed.). Translated by Nasr, A., & et al., Tehran: SAMT. (Persian)

Galloway, K. W. (2017). Undergraduate perceptions of value: degree skills and career skills. *Chemistry Education Research and Practice*, 18(3), 435-440. https://doi.org/10.1039/C7RP00011A

Gholami, H., Ghasemi, J., & Afzali, A. (2020). The Analysis of Agricultural Students' Employability: A case from Agriculture and Natural Resources University College, University of Tehran. *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture, 7*(13), 114-126. (Persian). http://doi.org/10.52547/jea.7.13.114

Glad, T., & Ljung, L. (2018). *Control theory*. CRC press. https://doi.org/10.1201/9781315274737

Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265. https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90006-0

Grabarski, M. K., & Mouratidou, M. (2019). Career empowerment: A new perspective on career motivation. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2019, No. 1, p. 17969). *Academy of Management*. https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.17969symposium

Grabarski, M. K., Kalyal, H., Konrad, A. M., Mouratidou, M., Shin, D., & Sullivan, S. E. (2025). Career empowerment: a qualitative exploratory investigation of perceived career control. *Career Development International*. https://doi.org/10.1108/CDI-09-2023-0312

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315205991

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1998). The role of goal setting in career management. International *Journal of Career Management*, 7(5), 3-12. https://doi.org/10.1108/09556219510093285

Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y., & Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European journal of contemporary education*, 7(4), 690-698. http://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors.*British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369–383. https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506.

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. https://doi.org/10.1002/cdq.12142

Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103505. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505

Hirschi, A., & Pang, D. (2025). Exploring the "inner compass": How career strivings relate to career self- management and career success. *Applied Psychology*, 74(1), e12562. https://doi.org/10.1111/apps.12562

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

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 112-133. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6

Krishnaveti, H., Anaparti, A., & Pattusamy, M. (2025). Intrapreneurial self-capital and career self-management: A moderated-mediation model of career optimism and protean career orientation. *Australian Journal of Career Development*, 34(1), 28-39. https://doi.org/10.1177/10384162251323564

Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007

Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. https://org/doi/10.1016/j.jvb.2017.01.002

Lent, R. W., Wang, R. J., Cygrymus, E. R., & Moturu, B. P. (2023). Navigating the multiple challenges of job loss: A career self-management perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 146, 103927. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103927

Locke, E., & Latham, G. (2015). Goal-setting theory. In *Organizational Behavior* 1 (pp. 159-183). Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit

Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & Oo, K. T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4). https://ssrn.com/abstract=3796720

Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2(2), 1037-1042. https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147

Malekiha, M. (2014). *Developing a native model of work-family enrichment and investigating the effect of career counseling based on this model on facilitating work-family conflict and family-work conflict in employees of Isfahan University*. Ph.D thesis, Isfahan University. (Persian)

Ng, T. W., Yim, F. H., Chen, H., & Zou, Y. (2024). Employer-sponsored career development practices and employee performance and turnover: A meta-analysis. *Journal of Management*, 50(2), 685-721. https://doi.org/10.1177/01492063221125143

Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 347-364. https://doi.org/10.1177/106907279800600305

Otto, K., Dette-Hagenmeyer, D. E., & Dalbert, C. (2010). Occupational mobility in members ofthe labor force: Explaining the willingness to change occupations. *Journal of CareerDevelopment*, 36(3), 262–288. https://doi.org/10.1177/0894845309345842.

Parastar, F., Sepasi, H., & Nourbakhsh, P. (2016). Relationship of job burnout with job characters, psychology and structural empowerment: A model for sport employees of work place. *Journal of Sport Manegement and Movement Sciences*, 5(10), 25-35. (Persian) https://old.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=354290

Patton, W., & McMahon, M. (2016). Constructivism: What does it mean for career counselling? In *Career Counselling* (pp. 3-16). Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit

Patton, W., & McMahon, M. (2021). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. In *Career Development and Systems Theory*. Brill. https://doi.org/10.1163/9789004466210

Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and careerself-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297–311. https://doi.org/10.1016/j. jvb. 2006.10.005.

Rahimi Dadkar, N., & Nastiezaie, N. (2017). Relationship among occupational adjustmebt, psychological empowerment and job burnout in faculty members, *Research in Medical Education*, 8(4), 19-28. (Persian) http://dx.doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.4.19

Renzulli, J. S., Reis, S. M., & Brigandi, C. (2021). Enrichment theory, research, and practice. In *Critical Issues and Practices in Gifted Education* (pp. 185-199). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003233961-15

Rezaei, M. (2023). *Investigating the effectiveness of Narrative career counseling on students' career self-management*. Msc thesis, Isfahan University. (Persian)

Robertson, H. C., & Eschenauer, R. K. (2020). Student veteran perceptions of college-to-career transition. *College Student Affairs Journal*, 38(1), 52-64. https://doi.org/10.1353/csj.2020.0003

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1): 23-41. https://doi.org/10.1108/00483480710716704

Savickas, M. (2019). *Career counseling* (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000105-000

Shwartz-Asher, D., Grabarski, M., Tziner, A., & Shkoler, O. (2023). Career Don't Stop Believing: Career Empowerment as a Mediator between Hope and Organizational Outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 13-22. https://doi.org/10.5093/jwop2023a1

Sloat, F. D. (2011). Education and career enhancement. Dental Assistant, 80(3), 18. https://www.proquest.com/openview

Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1977.tb01072.x

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

Tee, P. K., Cham, T. H., Low, M. P., & Lau, T. C. (2022). The role of perceived employability in the relationship between protean career attitude and career success. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 66-76. https://doi.org/10.1177/10384162211021940

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009

Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365

Vahdati, H., Solgi, Z., & Bazgir, A. (2023). Designing a self-management model of the career of higher education graduates with a focus on new perspectives career. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 37-57. (Persian). https://doi.org/ 10.61838/kman.irphe.29.4.3

Weiner, B., & Weiner, B. (1985). Attribution theory. *Human Motivation*, 275-326. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5092-0-7

Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). *Career self-management as a key factor for career wellbeing. Theory, research and dynamics of career wellbeing, Becoming fit for the future.* Switzerland: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_6

Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self- management behaviors and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 342-375. https://doi.org/10.1111/joop.12474

Wolff, H.-G., Schneider-Rahm, C. I., & Forret, M. L. (2011). Adaptation of a Germanmultidimensional networking scale into English. *European Journal of PsychologicalAssessment*, 27(4), 244–250. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000070.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (5th ed.). New York: Basic Books. http://www.basicbooks.com.

Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. https://doi.org/10.1177/1069072720956983

© 2025 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited