

The Effectiveness of Life Design Counseling on the Perceived Employability of Undergraduate Students: A Mixed-Methods Study

Sepideh Moghaddas 

PhD in Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran, Email: sepidehmoghaddas@yahoo.com

Parisa Nilforooshan 

Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author), Email: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

Ahmad Sadeghi 

Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran, Email: a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

Received: 2024-08-11	Revised: 2025-02-10	Accepted: 2025-03-10	Published: 2025-03-19
Citation: Moghaddas, S., & Nilforooshan, P., & Sadeghi, A. (2025). The Effectiveness of Life Design Counseling on the Perceived Employability of Undergraduate Students: A Mixed-Methods Study. <i>Research in Clinical Psychology and Counseling</i> , 14(2), 107-130. doi: 10.22067/tpccp.2025.89178.1677			

Abstract

Introduction: The world of work and the structure of careers has been significantly changed during recent decades. In contrast to the modern careers, the traditional careers have been characterized by stability, within-organization vertical advancement, and job safety (Arthur, 1994; Eby et al., 2003). The modern careers necessitate that individuals assume responsibility for their career management and proactively generate new employment opportunities (Arthur & Rousseau, 2001). In this context, individuals with the necessary knowledge, skills, and attitudes, those who are employable, are more likely to be capable to secure or maintain employment (Asonitou, 2015). Consequently, employability has emerged as an important outcome of modern careers (Wille, 2013). A significant target group within the domain of employability is undergraduate students. One of the essential tasks for students during their university education is developing a career and acquiring the necessary preparation for their post-graduation employment (Kwon, 2019). Rothwell and Arnold (2007) defined the concept of perceived employability as "the perceived ability to achieve sustainable employment commensurate with the individual's level of competence" (p. 2). Various interventions have been identified as potential mechanisms for enhancing employability. While some research has examined the impact of life design interventions on employability (Kamyabi et al., 2019; Maree et al., 2019; Moosavi, 2013), there has been no particular research examining the impact of these interventions on students' perceived employability. Consequently, the objective of this study was to examine the effectiveness of life design counseling method on undergraduate students' perceived employability.

Method: This study employed the embedded mixed method and experimental design. In the quantitative section, a single-case A-B design with a subsequent follow-up phase was implemented. This design consist of three phases: the baseline phase, the intervention phase, and the follow-up phase. The intervention comprised ten sessions of counseling based on life design method (Di Fabio, 2015 & Maree, 2006). The research population comprised undergraduate students enrolled at the University of Isfahan. Purposive non-probability sampling was employed, and three students were selected. The measurement of perceived employability was executed



©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

through two distinct quantitative and qualitative methodologies. In the quantitative phase, the Self-Perceived Employability Scale (Rothwell et al., 2008) was employed, encompassing four subscales: self-belief, perceived field of study status, perceived university status, and perceived labor market status. In the qualitative component, an open-ended inquiry was employed to elicit the perception of participants regarding their field of study, the labor market, and their university. The design of the qualitative interview questions was informed by the Rothwell et al. (2008) questionnaire. Quantitative and qualitative data were collected prior to, during, and following the intervention, and both data were employed to provide explanation and interpretation regarding the research question. The analysis was conducted using a visual analysis method including the evaluation of within- and between-situation alterations. It is imperative to note that adherence to research ethics principles was considered at all stages of the study.

Findings: A quantitative data analysis was conducted (median change of 1.66/mean change: 1.08/relative change: -0.33/absolute change: -0.33/PND: 5.55/POD: 9.44). These findings indicate that life design counseling did not exert a significant impact on students' perceived employability. The PND index for three individuals was 5.55%, suggesting that the observed changes were not statistically significant. However, the qualitative component of the study revealed that the intervention led to a shift in the participants' self-perception. The qualitative findings of this study showed that the students' attitudes changed towards their field of education and their university. The first participant transitioned from a role as an actor to that of an author of his own life, yet his attitude toward the labor market remained unaltered. The second participant exhibited heightened self-awareness and confidence, connecting their field to the broader meaning of life, yet their stance towards the university and the labor market remained unaltered. The third participant demonstrated an enhancement in self-awareness and self-knowledge; however, his beliefs concerning his field, university, and job market remained unaltered. The results of the study demonstrated that life design counseling was effective in altering the participants' self-perceptions; however, its impact on their beliefs concerning their field, university, and job market was found to be negligible.

Conclusion: The objective of this study was to examine the effectiveness of life design-based counseling on the perceived employability of undergraduate students. The findings of the study demonstrated that the life design-based intervention did not have a significant effect on the perceived employability of students; however, it laid the foundation for its subsequent development. The results obtained from this study are qualitatively consistent with those reported in the previous studies by Kamyabi et al. (2019); Maree et al. (2019); and Moosavi (2013), which examined the impact of life design counseling on employability. The intervention's impact was found to be characterized by changes in the cognitive and psychological processes of students, including a shift from a state of ignorance to one of awareness, a strengthening of individual identity and agency, and an enhancement of self-efficacy. These processes are expected to facilitate students' long-term adaptability to diverse job conditions, thereby enhancing their employability (Hall et al., 2018). While no immediate quantitative alterations in employability scores were detected, these outcomes are projected to manifest over time. A notable limitation of the study is its restriction to a university setting and undergraduates. It is recommended that subsequent research employ longitudinal studies to examine the long-term effect of this counseling intervention. Additionally, universities may find value in leveraging this intervention to enhance students' perceived employability, contingent on their facilities.

Keywords: Perceived Employability, Life Designing Counseling, Undergraduate Students, Mixed Method Study

پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره

<https://tpccp.um.ac.ir>

دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی



بررسی تاثیر مشاوره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان کارشناسی: یک مطالعه ترکیبی

سپیده مقدس ^{ID}دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، sepidehmoghaddas@yahoo.comپریسا نیلفروشان ^{ID}دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)، p.nilforooshan@edu.ui.ac.irاحمد صادقی ^{ID}استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۱	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰	تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۲۹
استناد: مقدس، سپیده؛ نیلفروشان، پریسا؛ صادقی، احمد. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر مشاوره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان کارشناسی: یک مطالعه ترکیبی. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱۴(۲)، ۱۰۷-۱۳۰. doi: 10.22067/tpccp.2025.89178.1677			

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مشاوره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان کارشناسی انجام شد.

روش: جامعه این پژوهش کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان بودند که از بین آن‌ها ۳ نفر با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب شدند. طرح این پژوهش، ترکیبی گنجانده از نوع مدل آزمایشی بود. در این مدل اولویت با روش آزمایشی است و مجموعه داده‌های کیفی در درون این روش قرار می‌گیرند. طرح مورد استفاده در بخش کمی، طرح تجربی تک‌موردی از نوع A-B با پیگیری و ابزار مورد استفاده در این بخش، مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده بود. جلسات مشاوره پس از ترسیم خط پایه برگزار شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش، که با بررسی شاخص‌های تحلیل دیداری درون موقعیتی و بین موقعیتی و همچنین از طریق مقایسه پاسخ‌های هر شرکت‌کننده به سوالات کیفی قبل و بعد از مداخله انجام شد، نشان داد اگرچه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان تغییر قابل توجهی نداشت اما تحلیل‌های حاصل از داده‌های کیفی نشان داد که این روش بر برداشت دانشجویان از خودشان تاثیر داشته است.

نتیجه: بنابر نتایج، مشاوره طراحی زندگی، به جای تاثیرگذاری بر اشتغال‌پذیری دانشجویان توانسته است زمینه‌های لازم را برای اشتغال‌پذیری آنان فراهم سازد. با فراهم آمدن این زمینه انتظار می‌رود که افراد در طول زمان به اشتغال‌پذیری برسند. بنابراین دانشجویان، مشاورین و متولیان اشتغال‌پذیری در دانشگاه‌ها می‌توانند از این روش زمینه ساز استفاده بنمایند.

کلیدواژه‌ها: اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، مشاوره طراحی زندگی، دانشجویان کارشناسی، مطالعه ترکیبی

مقدمه

دنیای شغلی در طول چند دهه‌ی گذشته دچار تغییراتی شده است. به موجب این تغییرات، ساختار شغل و اشتغال تغییر کرده است و سازمان‌ها نیز دچار تحولات اساسی شده‌اند (Uy et al., 2015). مسیرهای شغلی سنتی^۱، که روزی مشخصه‌شان ثبات، پیشرفت عمودی در سازمان و امنیت شغلی بوده، تغییر هویت داده (Eby et al., 2003) و به مسیرهای شغلی جدید^۲ تغییر یافته‌اند (Arthur, 1994). مسیرهای شغلی جدید به عبارتی نشان‌دهنده یک نوع سازگاری و مقابله تازه با شرایط جدید شغلی هستند. این مسیرهای جدید افراد را ملزم می‌سازند که مدیریت مسیر شغلی خود را به دست بگیرند و فرصت‌های شغلی تازه‌ای برای خود خلق کنند (Arthur & Rousseau, 2001). با وجود این شرایط، افرادی راحت‌تر می‌توانند شغل پیدا کنند و یا شغل خود را حفظ کنند که آمادگی لازم برای انجام کار، یعنی دانش، مهارت و نگرش‌های لازم را دارند و به عبارت دیگر اشتغال‌پذیر^۳ هستند (Asonitou, 2015). افرادی که اشتغال‌پذیری بالاتری دارند کنترل بیشتری بر اتفاقات زندگی‌شان داشته، از رویدادهای مسیر شغلی‌شان رضایت بیشتری دارند و حتی بعد از پشت سر گذاشتن یک شکست در مسیر شغلی، مثلاً از دست دادن شغل، سطوح بالاتری از بهزیستی روانی را تجربه می‌کنند (McArdle et al., 2007). نتیجه این‌که اشتغال‌پذیری^۴ به یکی از مهم‌ترین پیامدهای مسیرهای شغلی فعلی بدل شده است (Wille, 2013). یکی از گروه‌های هدف در زمینه اشتغال‌پذیری، دانشجویان هستند. چرا که از مهم‌ترین وظایف دانشجویان در دوران تحصیل در دانشگاه انتخاب یک مسیر شغلی و کسب آمادگی‌های لازم برای اشتغال پس از فارغ‌التحصیلی است (Kwon, 2019). اشتغال‌پذیری دانشجویان توسط راتول و آرنولد (Rothwell & Arnold, 2007)، تعریف شده که به "توانایی ادراک شده برای دستیابی به اشتغال پایدار متناسب با سطح صلاحیت فرد" (ص ۲) اشاره دارد. این تعریف از اشتغال‌پذیری بر سه مفهوم پایداری در کار^۵، اهمیت کفایت صلاحیت‌ها^۶ و چشم‌انداز آینده نگر^۷ تاکید دارد. از آنجایی که اشتغال‌پذیری ادراک شده به افراد چشم‌اندازی از آینده می‌دهد، می‌تواند به عنوان مهارتی برای رویارویی پیش‌تازانه با چالش‌های بازارکار در نظر گرفته شود (Di Fabio, 2017). راتول و آرنولد (Rothwell & Arnold, 2007)، چهار جزء را برای اشتغال‌پذیری در نظر گرفته‌اند که هر جزء دو

1. traditional career
2. modern career
3. employable
4. employability
5. sustainability of work
6. qualifications
7. future-oriented perspective

جنبه را شامل می‌شود. باورهای فرد درمورد خودش (تعهد فرد نسبت به دروس و عملکرد تحصیلی، اعتماد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌هایش)، باورهای فرد در مورد دانشگاهش (برداشت فرد از قدرت نام تجاری دانشگاه، شهرت دانشگاه در رشته تحصیلی فرد)، باورهای فرد درمورد رشته تحصیلی‌اش (جایگاه و اعتبار رشته تحصیلی و تقاضای بازار کار برای افراد دارای صلاحیت در این رشته) و باورهای فرد درمورد وضعیت بازار کار (برداشت فرد از وضعیت بازار کار و آگاهی فرد از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار) چهار جزء اشتغال‌پذیری می‌باشند (Rothwell & Arnold, 2007). اشتغال‌پذیری ادراک شده نه تنها عوامل درون-فردی همچون برداشت‌های فرد از ظرفیت‌ها و مهارت‌هایش برای یافتن شغل را شامل می‌شود، بلکه عوامل بیرونی و ساختاری از قبیل برداشت فرد از تاثیر بازار کار خارجی و اهمیت صلاحیت‌ها و حرفه خویش در هنگام جستجوی شغل را نیز در بر می‌گیرد (Rothwell et al., 2008; Vargas et al., 2018).

اشتغال‌پذیری می‌تواند به کمک مداخلات گوناگون ارتقاء یابد. مداخلاتی همچون مداخله مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر^۱ (Whelan et al., 2018)، مداخله مبتنی بر شایستگی‌های هیجانی^۲ (Hodzic et al., 2015; Tadaion et al., 2015)، مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر مدل اشتغال‌پذیری آشوب (CTC) (Amin jafari, 2020)، مشاوره مبتنی بر الگوی SOAR (SOAR) (Amin jafari, 2020; Reddan & Rauchle, 2017)، مشاوره مسیرشغلی بر ساخت گرا (Kamyabi et al., 2019; Moosavi, 2013) و مشاوره نیمرخ رغبت مسیرشغلی (CIP) (Di Fabio & Maree, 2013) از جمله مداخلات موثر بر اشتغال‌پذیری بوده‌اند. در مشاوره مسیرشغلی سه الگوواره^۳ راهنمایی، رشدی^۴ و طراحی زندگی^۵ وجود دارد (Savickas, 2015). اشتغال‌پذیری در بین الگوواره‌های مسیرشغلی، در الگوواره طراحی زندگی جای می‌گیرد. الگوواره طراحی زندگی در شرایطی پدید آمد که امنیت شغلی در مقایسه با گذشته کاهش قابل توجهی یافته بود و کارکنان نمی‌توانستند انتظار رسیدن به یک شغل مادام‌العمر و باثبات را داشته باشند (Eby et al., 2003). الگوواره طراحی زندگی مفهوم اشتغال‌پذیری را جایگزین اشتغال^۶ کرد (Savickas, 2015) و مدیریت مسیرشغلی افراد را به دست خود آنان سپرد (Dowd & Kaplan, 2005) و بدین گونه راه حلی برای کمک به اشتغال نیروی کار در شرایط جدید دنیای شغلی ایجاد کرد. این الگوواره با تاکید بر نگاهی

1. positive psychology
2. emotional competencies
3. paradigm
4. guiding paradigm
5. Developing paradigm
6. life designing paradigm
7. employment

مادام‌العمر نسبت به یادگیری (Savickas et al., 2009)، به دنبال ایجاد دو فراشناختی^۱ انطباق‌پذیری و هویت^۲ است تا بدین وسیله به افراد کمک کند مسیری را در زمینه کار خویش ترسیم و دنبال کنند (Savickas, 2019) و بدین روش با وظایف موجود در مسیر شغلی، گذارهای پیش روی و آسیب‌های احتمالی رو به رو شوند (Savickas et al., 2009). به همین ترتیب مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر الگوواره طراحی زندگی نیز گامی برای کمک به مراجعان در انتخاب شغل مناسب و به عبارت دیگر، برای طراحی زندگی موفق است. افراد به کمک این روش مشاوره می‌توانند داستان‌های شغلی خود را روایت کرده، به تامل در آن بپردازند و به طور فعال در ساختن زندگی شخصی و شغلی خود شرکت کنند (Maree, 2013).

در پیشینه پژوهشی تحقیقاتی یافت شد که به بررسی تاثیر رویکرد طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری (Kamyabi et al., 2019; Maree et al., 2019; Moosavi, 2013) پرداخته باشند. همچنین در پیشینه به رابطه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با انطباق‌پذیری (Udayar et al., 2018)، شخصیت پيشتاز (Guilbert et al., 2018)، ارزیابی بنیادین خویش‌شن (Rodrigues et al., 2019) و مسیرهای شغلی نو (Tee et al., 2022) که متغیرهای مرتبط با الگوواره طراحی زندگی هستند اشاره شده است اما پژوهشی که به بررسی تاثیر یک رویکرد مبتنی بر الگوواره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان پرداخته باشد، یافت نشد. بدین ترتیب، مسئله تاثیر یک رویکرد طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده مورد توجه قرار گرفت. به طور کلی می‌توان گفت بخش بزرگی از جمعیت دانشجویان ایران، دانشجویان دوره کارشناسی هستند که انتظار می‌رود پس از پایان دوره تحصیل برای ورود به دنیای کار آماده باشند. این جمعیت، به آمادگی‌های زیادی برای رسیدن به شغل نیاز دارند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها اشتغال‌پذیری است. با توجه به تعلق اشتغال‌پذیری به الگوواره طراحی زندگی، این پژوهش قصد داشت تا به اجرای یک مداخله مبتنی بر الگوواره طراحی زندگی بپردازد و تاثیر آن را بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دانشجویان کارشناسی مورد بررسی قرار دهد.

روش پژوهش

در این پژوهش از پژوهش ترکیبی از نوع گنجانده^۳ استفاده شد. با توجه به اینکه در مرحله کمی از روش تک موردی^۴ استفاده شد، طرح گنجانده این پژوهش از نوع مدل آزمایشی بود. در مدل آزمایشی،

1. meta-competence
2. identity
3. embedded design
4. single-case designs

اولویت با روش‌شناسی کمی است و مجموعه داده‌های کیفی در درون آن روش‌شناسی قرار می‌گیرند. داده‌های کیفی در دو مرحله پیش و پس از مداخله جمع‌آوری می‌شوند. بنابراین اطلاعات کیفی می‌توانند به تبیین نتایج مداخله و یا پی‌گیری تجارب شرکت‌کنندگان منجر شوند (Creswell & Clark, 2017). در پژوهش حاضر داده‌های کمی و کیفی قبل از شروع مداخلات و پس از پایان آن جمع‌آوری شد. با توجه به اینکه روش پژوهش کمی از نوع تک موردی بود، داده‌های کمی در طول مداخله نیز جمع‌آوری شد. همچنین داده‌های کمی و کیفی در مرحله تبیین و تفسیر داده‌ها با یکدیگر ادغام و ترکیب شدند. از بین طرح‌های تک موردی در این پژوهش، به منظور مقایسه مداخلات، از طرح A-B با مرحله پیگیری استفاده شد (Farahani et al., 2017). این طرح شامل ۳ مرحله خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری بود که برای هر دو گروه اجرا شد. مرحله اول، یعنی همان خط پایه (A)، که به منظور ارزیابی خط پایه انجام می‌گیرد، در چهار جلسه، با فواصل یک هفته‌ای، انجام شد. مرحله دوم، یعنی مرحله مداخله (B)، شامل ۱۰ جلسه مشاوره بر مبنای مداخله طراحی زندگی (مشمول بر مداخله نیم‌رخ رغبت مسیر شغلی^۱ (CIP) و مداخله کیفی انطباق-پذیری در زندگی^۲ (LAQuA)) بود. سنجش این مرحله در جلسه دوم، چهارم، ششم، هشتم، نهم و دهم انجام گرفت. مرحله سوم، مرحله پیگیری بود که ۴ بار و با فواصل دو هفته‌ای انجام شد.

جامعه این پژوهش کلیه دانشجویان کارشناسی مشغول به تحصیل در دانشگاه اصفهان در نیمسال اول تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ و روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند بود. در طرح‌های تک موردی برای صحبت از تاثیر مداخله بر یک متغیر وابسته به حداقل سه نفر شرکت‌کننده نیاز است (Kennedy, 2005). در این پژوهش نیز ۳ نفر انتخاب شدند. ملاک ورود به این پژوهش این بود که دانشجویان در طول دوره برگزاری مداخله هیچگونه مداخله‌ی روان‌شناختی دیگری دریافت نکنند. ملاک خروج نیز غیبت دانشجویان و عدم شرکت منظم آنان در جلسات مداخله در فواصل زمانی تعیین شده (دو روز در هفته) بود.

بنابر ملاحظات اخلاقی، شرکت در جلسات مشاوره و جمع‌آوری داده‌ها با رضایت آگاهانه هریک از شرکت‌کنندگان صورت گرفت. شرکت‌کنندگان در انصراف از پژوهش آزادی داشتند. همچنین به دانشجویان تعهد داده شد که اطلاعات صرفاً به منظور انجام یک کار پژوهشی جمع‌آوری می‌گردد، به صورت جمعی مورد تحلیل قرار می‌گیرد و به هیچ وجه به صورت فردی در اختیار مسئولین دانشگاه قرار داده نخواهد شد. این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان مورد بررسی قرار گرفت و با

1. career interest profile

2. Life Adaptability Qualitative Assessment

شناسه اخلاق IR.UI.REC.1400.123 مصوب گردید.

در این پژوهش اشتغال‌پذیری ادراک‌شده به دو روش کمی و کیفی مورد سنجش قرار گرفت. به منظور سنجش کمی از مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده^۱ استفاده شد (Rothwell et al., 2008). این مقیاس شامل چهار زیرمقیاس و هر زیرمقیاس شامل دو گویه می‌باشد. باور فرد به توانایی‌ها و مهارت‌هایش (گویه‌های ۱۵ و ۱۶)، باور فرد به جایگاه و اعتبار رشته تحصیلی‌اش (گویه‌های ۷ و ۸)، باور فرد به جایگاه دانشگاه محل تحصیل (گویه‌های ۳ و ۴) و باور فرد به وضعیت بازار کار (گویه‌های ۱۱ و ۱۲) زیرمقیاس‌های اصلی این مقیاس هستند. گویه‌ها براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. به منظور بررسی روایی این مقیاس راتول و همکاران (Rothwell et al., 2009)، از روش روایی همگرا^۲ و از پرسشنامه‌های تعهد به دانشگاه^۳ و هدف‌آستفاده کردند که ضریب همبستگی آن‌ها با مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک‌شده به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۵۰ بود. در این پژوهش نیز روایی مقیاس با بررسی ضریب همبستگی آن با پروفایل رشد اشتغال‌پذیری^۴ (Dacre Pool et al., 2014) بررسی شد که برابر با ۰/۵۳ بود. (Rothwell et al., 2008) به منظور بررسی پایایی^۵، همسانی درونی^۶ (ضریب آلفای کرانباخ) را برای این مقیاس ۰/۷۵ گزارش دادند. در پژوهش حاضر برای بررسی همسانی درونی، ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۲ برآورد شد.

همچنین در این پژوهش اشتغال‌پذیری ادراک‌شده مراجعین به صورت کیفی و با سوال "امروز در مورد خودت، در مورد رشته‌ات، در مورد بازار کار و در مورد دانشگاهت چه نظری داری؟" سنجیده شد. به منظور انجام این پژوهش، شرکت‌کنندگان در ۱۰ جلسه ۶۰ تا ۹۰ دقیقه‌ای به صورت حضوری شرکت کردند. در جدول ۲ خلاصه‌ای از جلسات مشاوره مبتنی بر مداخله طراحی زندگی ارائه شده است. داده‌های به دست آمده در بخش کمی با استفاده از یکی از پرکاربردترین روش‌های تحلیل در پژوهش‌های تک‌موردی یعنی روش تحلیل دیداری^۸ تجزیه و تحلیل شد. این روش شامل تحلیل درون موقعیتی^۹ و تحلیل بین موقعیتی^{۱۰} است. ارزیابی الگوی تغییر داده‌ها در یک موقعیت را تغییر درون موقعیتی می‌گویند. این تحلیل ابتدا برای مرحله‌ی خط پایه و سپس برای مرحله‌ی مداخله و در نهایت برای مرحله‌ی پیگیری انجام

1. self-perceived employability scale (SPES)

2. convergent validity

3. university commitment

4. ambition

5. Employability Development Profile (EDP)

6. reliability

7. internal consistency

8. visual analysis

9. within-condition analysis

10. between-condition analysis

می‌شود. تحلیل بین موقعیتی نیز سطح^۱، ثبات^۲ و روند^۳ داده‌ها را در دو موقعیت مجاور مقایسه می‌کند (Lane & Gast, 2014). منظور از سطح، میانگین میزان عملکرد در طول یک مرحله است (Byiers et al., 2012). همچنین روند به شیب مسیر داده‌ها در اثر گذشت زمان اشاره دارد و ثبات، میزان تغییرپذیری دامنه مقادیر داده‌ها را در یک سری داده نشان می‌دهد (Farahani et al., 2017).

تحلیل‌های کیفی صورت گرفته در این پژوهش با استفاده از روش پدیدارشناسی^۴ و از نوع پدیدارشناسی تفسیری^۵ انجام شد. روش تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی در این پژوهش، تحلیل مضمون از نوع استقرایی بود. یافته‌های کیفی از طریق مقایسه پاسخ شرکت‌کنندگان به سوال مطرح شده در دو مرحله پیش و پس از مداخله حاصل شد. بر اساس لینکلن و گوبا (Lincoln and Guba, 2016)، برای بررسی اعتبار یافته‌ها از ملاک اطمینان‌پذیری^۶ استفاده شد به طوری که تغییرات ایجاد شده در ابعاد اشتغال‌پذیری هر یک از شرکت‌کنندگان، که توسط نویسنده اول مشخص شده بود، توسط نویسنده دوم و دو نفر از اساتید متخصص در حوزه‌های مشاوره شغلی و علوم تربیتی، بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از ملاک باورپذیری^۷ استفاده شد بطوریکه خلاصه‌ای از تغییرات هر یک از شرکت‌کنندگان در اختیار آنها قرار گرفت. و آنها مشخص کردند یافته‌ها تا چه حد منعکس‌کننده تجربه‌های آنهاست. از نظر شرکت‌کنندگان تجربه آنها در یافته‌ها نشان داده بود.

جدول ۲. جلسات مشاوره مبتنی بر مداخله طراحی زندگی (Di Fabio, 2015; Maree, 2006)

جلسه	اهداف جلسه	فرآیند مشاوره مبتنی بر مداخله طراحی زندگی	تکلیف	مدت زمان پیشنهادی
اول	برقراری ارتباط، ایجاد آمادگی و بررسی اهداف جلسه	۱. معرفی مشاور، ۲. معرفی مراجع، ۳. برقراری رابطه اولیه، ۴. بیان اهداف و روند، ۵. جلسات ۶. اجرای پنج سوال بخش دوم از گام اول CIP	تامل بیشتر بر سوالات پرسیده شده	۶۰ تا ۹۰ دقیقه
دوم	تلاش در زمینه کشف	۱. مرور جلسه قبل، ۲. ادامه بخش دوم از	تامل بر داستان زندگی،	۶۰ تا ۹۰

1. Level
2. stability
3. trend
4. phenomenology
5. hermeneutic
6. confirmability
7. credibility

دقیقه	فصول و عنوان آن	گام اول CIP (از سوال ۶ تا ۱۷)	نیمرخ رغبت مسیر شغلی	
۶۰ تا ۹۰ دقیقه	تامل بر سوالات گام اول به منظور رسیدن به مضامین و الگوها	۱. مرور جلسه قبل ۲. ادامه بخش دوم از گام اول CIP (از سوال ۱۷ تا ۱۹) / بخش سوم از گام اول CIP	تلاش در زمینه کشف نیمرخ رغبت مسیر شغلی	سوم
۶۰ تا ۹۰ دقیقه	تامل بر مضامین استخراج شده و چگونگی ارتباط آن‌ها به منظور کشف معنای زندگی	توضیح، تفسیر و بررسی مضامین و الگوهای استخراج شده از بخش دوم و بخش سوم از گام اول CIP	رسیدن به یک جمع بندی در زمینه نیمرخ رغبت مسیر شغلی	چهارم
۶۰ تا ۹۰ دقیقه	ارجاع به سایت ONET.org	۱. اجرای بخش چهارم از گام اول CIP	دست یابی به مشاغل مرتبط با نیمرخ رغبت مسیر شغلی	پنجم
۶۰ تا ۹۰ دقیقه		اجرای گام دوم، سوم و چهارم CIP	جمع بندی گام اول، ایجاد یک چشم انداز شخصی، تعیین اقدامات برای حرکت رو به جلو	ششم
۶۰ تا ۹۰ دقیقه	تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه دغدغه توسط مراجع	۱. اجرای سوال کیفی در رابطه با دغدغه ۲. کشف، تفسیر و بسط داستان درباره دغدغه ۳. مقایسه دغدغه مندی مراجع با شاخص های دغدغه	تقویت دغدغه مندی	هفتم
۶۰ دقیقه	تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه کنترل توسط مراجع	۱. اجرای سوال کیفی در رابطه با کنترل ۲. کشف، تفسیر و بسط داستان درباره کنترل ۳. مقایسه کنترل مراجع با شاخص های کنترل	تقویت کنترل	هشتم
۶۰ دقیقه	تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه کنجکاوی توسط مراجع	۱. اجرای سوال کیفی در رابطه با کنجکاوی ۲. کشف، تفسیر و بسط داستان درباره کنجکاوی ۳. مقایسه کنجکاوی مراجع با شاخص های کنجکاوی	تقویت کنجکاوی	نهم
۶۰ دقیقه	تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه اعتماد توسط مراجع	۱. اجرای سوال کیفی در رابطه با اعتماد ۲. جمع بندی ۳. کشف، تفسیر و بسط داستان درباره اعتماد ۴. مقایسه اعتماد مراجع با شاخص های اعتماد	تقویت اعتماد	دهم

نتایج پژوهش

در قسمت نتایج پژوهش ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان، همچنین نمرات اشتغال پذیری ادراک شده در سه موقعیت خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری و تحلیل‌های درون موقعیتی و بین موقعیتی شرکت کنندگان در زمینه اشتغال پذیری ادراک شده ارائه شده است.

در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان شامل سن، جنسیت، رشته و وضعیت تاهل ارائه شده است.

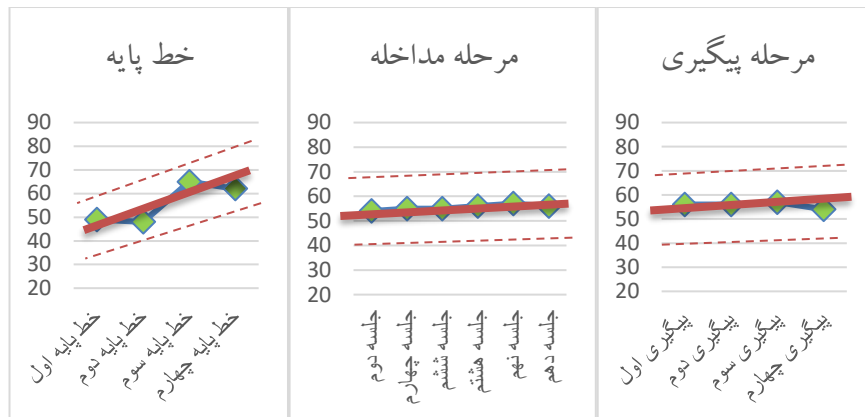
جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

شرکت کننده	سن	جنسیت	رشته	وضعیت تاهل
اول	۲۰	مرد	مهندسی هوافضا	مجرد
دوم	۲۱	زن	فلسفه و کلام اسلامی	مجرد
سوم	۲۱	مرد	مهندسی مکانیک	مجرد

در این پژوهش اشتغال پذیری ادراک شده در سه موقعیت خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری مورد بررسی قرار گرفت. نمرات مربوط به هر موقعیت در جدول ۳ ارائه شده است.

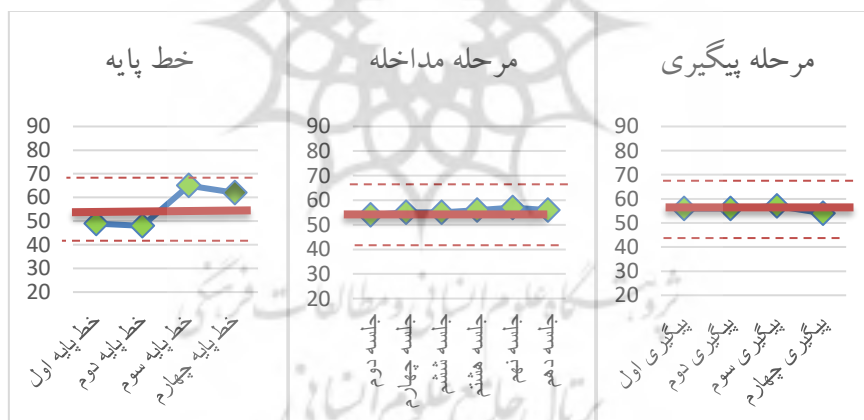
جدول ۳: نمرات اشتغال پذیری ادراک شده در سه موقعیت خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری

رتبه شرکت کننده گان	موقعیت خط پایه				موقعیت مداخله					موقعیت پیگیری				
	نقطه اول	نقطه دوم	نقطه سوم	نقطه چهارم	جلسه دوم	جلسه چهارم	جلسه ششم	جلسه هشتم	جلسه نهم	جلسه دهم	نقطه اول	نقطه دوم	نقطه سوم	نقطه چهارم
اول	۴۹	۴۸	۶۵	۶۲	۵۴	۵۵	۵۵	۵۶	۵۷	۵۶	۵۶	۵۶	۵۷	۵۴
دوم	۶۳	۵۹	۵۹	۵۹	۵۷	۶۰	۶۲	۶۲	۶۲	۶۰	۶۱	۵۹	۶۲	۶۰
سوم	۶۴	۵۶	۶۱	۴۸	۵۷	۶۲	۶۱	۶۲	۵۹	۶۲	۵۹	۵۶	۶۱	۵۸

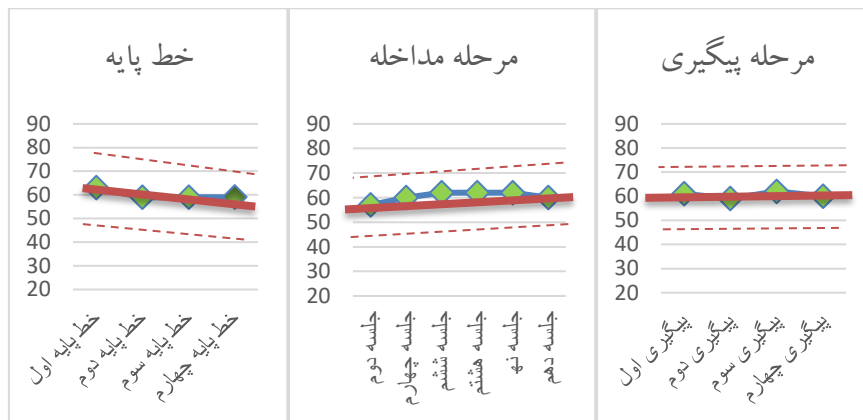


شکل ۱. خط میانه و محفظه ثبات برای شرکت کننده اول

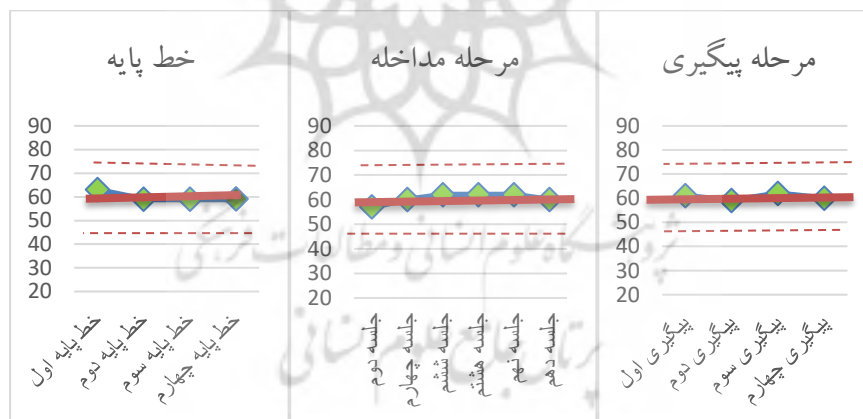
در ادامه تحلیل‌های درون موقعیتی و بین موقعیتی شرکت کنندگان در زمینه اشتغال‌پذیری ادراک شده ارائه شده است. شکل‌های ۱، ۳ و ۵ تغییرات درون موقعیتی اشتغال‌پذیری ادراک شده و شکل‌های ۲، ۴ و ۶ خط روند و محفظه‌ی ثبات^۱ اشتغال‌پذیری ادراک شده شرکت کنندگان را در سه مرحله خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری نشان می‌دهد.



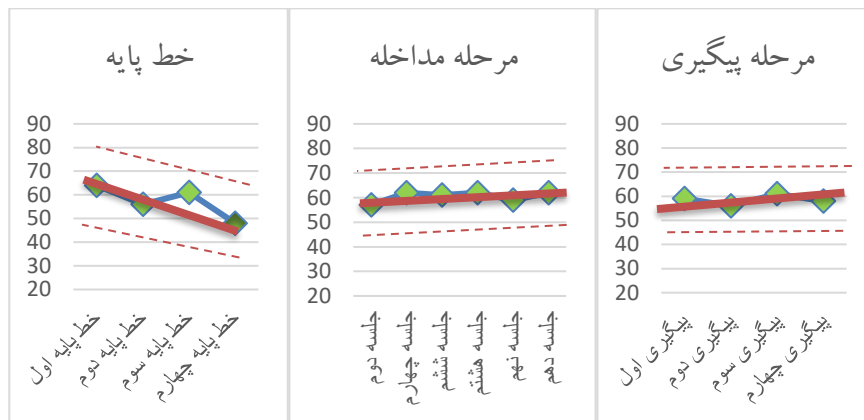
شکل ۲. خط روند و محفظه ثبات برای شرکت کننده اول



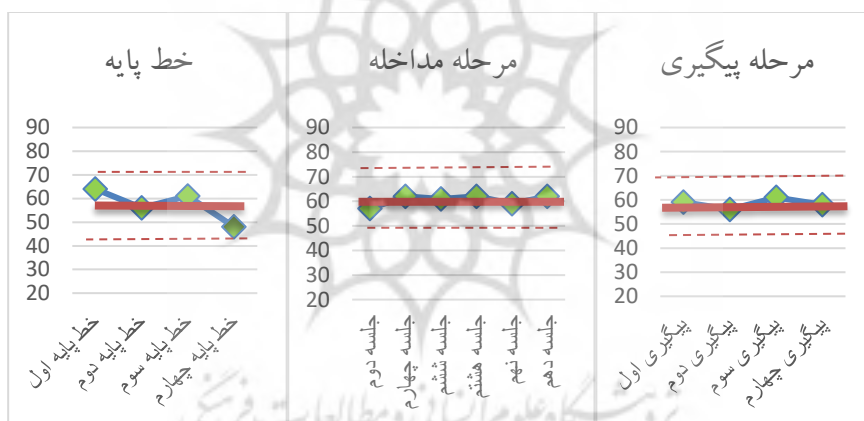
شکل ۳. خط میانه و محفظه ثبات برای شرکت کننده دوم



شکل ۴. خط روند و محفظه ثبات برای شرکت کننده دوم



شکل ۵. خط میانه و محفظه ثبات برای شرکت کننده سوم



شکل ۶. خط روند و محفظه ثبات برای شرکت کننده سوم

با توجه به شکل‌های ۱، ۳ و ۵، ۱۰۰٪ نقاط داده‌ها در هر سه موقعیت خط پایه، مداخله و مرحله پیگیری برای شرکت کنندگان اول تا سوم در محفظه‌ی ثبات قرار دارند. همچنین با توجه به شکل‌های ۲، ۴ و ۶ روند تغییر داده‌ها در خط پایه برای شرکت کننده اول، ثابت و شیب آن افزایشی و برای شرکت کننده دوم و سوم

باثبات و شیب آن نزولی است. در موقعیت مداخله روند تغییر داده‌ها برای هر سه شرکت کننده ثابت و شیب آن افزایشی است. در موقعیت پیگیری نیز روند تغییر نمرات اشتغال‌پذیری ادراک شده برای شرکت کننده اول ثابت و شیب آن نزولی و برای شرکت کننده دوم و سوم ثابت و شیب آن صفر است. خلاصه‌ای از تحلیل‌های درون موقعیتی و بین موقعیتی شرکت کنندگان در زمینه اشتغال‌پذیری ادراک شده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل درون موقعیتی و بین موقعیتی اشتغال‌پذیری ادراک شده

تحلیل درون موقعیتی			تحلیل بین موقعیت‌های مجاور		
شرکت کننده اول					
۱- توالی موقعیت	A	B	C	تغییرات بین موقعیتی	A به B B به C
۲- طول موقعیت	۴	۶	۴	۱۰- تغییر در سطح ۱۰- تغییر نسبی ۱۰- تغییر مطلق	-۸.۵ ۰ ۰
۳- میانه	۵۵/۵	۵۵/۵	۵۶	۱۱- تغییر میانه	۰
۴- میانگین	۵۶	۵۵/۵	۵۵/۷۵	۱۲- تغییر میانگین	-۰/۵
۵- دامنه تغییرات	۴۸-۶۵	۵۴-۵۷	۵۴-۵۷	۱۳- همپوشی داده‌ها	٪۰
۶- ۲۰٪ میانه هر موقعیت	۱۱/۱	۱۱/۱	۱۱/۲	۱۲- PND	٪۰
۷- ثبات سطح	بائثبات	بائثبات	بائثبات	۱۳- POD	٪۱۰۰
۸- تغییر سطح					
تغییر نسبی	۱۵	۱	-۰/۵		
تغییر مطلق	۱۳	۲	-۲		
۹- روند					
جهت روند	صعودی	صعودی	نزولی		
ثبات روند	بائثبات	بائثبات	بائثبات		
شرکت کننده دوم					
تحلیل درون موقعیتی			تحلیل بین موقعیت‌های مجاور		
۱- توالی موقعیت	A	B	C	تغییرات بین موقعیتی	A به B B به C
۲- طول موقعیت	۴	۶	۴	۱۰- تغییر در سطح ۱۰- تغییر نسبی ۱۰- تغییر مطلق	۱ -۲ -۱

تحلیل بین موقعیت‌های مجاور			تحلیل درون موقعیتی			
۰/۵-	۲	۱۱-تغییر میانه	۶۰/۵	۶۱	۵۹	۳-میانه
۰	۰/۵	۱۲-تغییر میانگین	۶۰/۵	۶۰/۵	۶۰	۴-میانگین
٪۰ ٪۱۰۰	٪۱۶/۶۶ ٪۸۳/۳۳	۱۳-همپوشی داده‌ها	۵۹-۶۲	۵۷-۶۲	۵۹-۶۳	۵-دامنه تغییرات
		PND۱-۱۲	۱۲/۱	۱۲/۲	۱۱/۸	۶-۲۰/میانه هر موقعیت
		POD۲-۱۳	بایثبات	بایثبات	بایثبات	۷-ثبات سطح
						۸-تغییر سطح
		۱	۲	-۲	تغییر نسبی	
		-۱	۳	-۴	تغییر مطلق	
						۹-روند
		صفر	صعودی	نزولی		جهت روند
		بایثبات	بایثبات	بایثبات		ثبات روند
شرکت کننده سوم						
تحلیل بین موقعیت‌های مجاور			تحلیل درون موقعیتی			
B به C	A به B	تغییرات بین موقعیتی	C	B	A	۱-توالی موقعیت
-۴.۵ -۳	۶.۵ ۹	۱۰-تغییر در سطح	۴	۶	۴	۲-طول موقعیت
		۱۰-۱تغییر نسبی ۱۰-۲تغییر مطلق				
-۳	۳	۱۱-تغییر میانه	۵۸/۵	۶۱/۵	۵۸/۵	۳-میانه
-۲	۳/۲۵	۱۲-تغییر میانگین	۵۸/۵	۶۰/۵	۵۷/۲۵	۴-میانگین
٪۲۵ ٪۷۵	٪۰ ٪۱۰۰	۱۳-همپوشی داده‌ها	۵۷-۶۱	۵۷-۶۲	۴۸-۶۴	۵-دامنه تغییرات
		PND۱-۱۲	۱۱/۷	۱۲/۳	۱۱/۷	۶-۲۰/میانه هر موقعیت
		POD۲-۱۳	بایثبات	بایثبات	بایثبات	۷-ثبات سطح
						۸-تغییر سطح
		۲	۱	-۵.۵	تغییر نسبی	
		-۱	۵	-۱۶	تغییر مطلق	
						۹-روند
		صفر	صعودی	نزولی		جهت روند
		بایثبات	بایثبات	بایثبات		ثبات روند

نتایج تحلیل دیداری در جدول ۴ نشان می‌دهد میانه و میانگین در مرحله‌ی مداخله نسبت به خط پایه

برای شرکت کننده اول تغییر چندانی نداشته اما برای شرکت کننده دوم و سوم افزایش داشته است. همچنین در این پژوهش به منظور سنجش اثرات مشاوره درصد داده های غیرهمپوش یا PND^1 (درصد داده هایی که در مرحله مداخله با مرحله پایه همپوشانی ندارند) نیز گزارش شده است. براساس نظر Scruggs et al (1987) در صورتی که PND کمتر از ۵۰ درصد باشد نشانگر غیرمعتبر بودن مشاوره است. PND ۵۰ تا ۷۰ درصد نشانگر مؤثر بودن نسبی و بیشتر از ۹۰ درصد نشانگر مؤثر بودن بالای مشاوره است. شاخص درصد داده های غیرهمپوش (PND) بین مرحله ی مداخله و خط پایه برای شرکت کننده اول و سوم ($PND = \%$) و برای شرکت کننده دوم ($PND = \%/۱۶/۶۶$) بوده است.

جدول ۵ نتایج مربوط به تحلیل کیفی اشتغال پذیری ادراک شده شرکت کنندگان را نشان می دهد.

جدول ۵: نتایج تحلیل کیفی اشتغال پذیری ادراک شده شرکت کنندگان

ابعاد اشتغال پذیری ادراک شده	پیش از مداخله	پس از مداخله	توضیحات
شرکت کننده اول			
باور به خود	۱. توصیف خود با رویکرد صفت محور (سازگار، همدل، باثبات، کنجکاو، کمکی) ۲. توصیف خود به عنوان بازیگر	توصیف خود به عنوان نویسنده	باور به خود به لحاظ کیفی تغییر داشته است.
باور به رشته	۱. دیدگاه واقع بینانه نسبت به رشته ۲. متناسب دیدن رشته با خود (رغبت، شخصیت)	۱. وسعت دید نسبت به رشته (همه شخصیتی را پوشش می دهد) ۲. متناسب دیدن رشته با معنای زندگی	باور به رشته تا حدودی تغییر یافته است.
باور به دانشگاه	۱. نگاه مثبت نسبت به دانشگاه ۲. نگاه منفی نسبت به مهندسی هوافضای دانشگاه اصفهان	۱. نگاه مثبت نسبت به دانشگاه ۲. نگاه دیالکتیک نسبت به مهندسی هوافضای دانشگاه اصفهان	باور فرد به دانشگاه تا حدودی تغییر داشته است.
باور به بازار کار	۱. مناسب بودن تعداد فرصت های شغلی ۲. نامناسب بودن شرایط شغلی (درآمد شغلی) (درآمد ناکافی)	۱. مناسب بودن تعداد فرصت های شغلی ۲. نامناسب بودن شرایط شغلی (درآمد ناکافی) ۳. مرتبط دانستن بازار کار با توانایی های فرد	باور به بازار کار تغییری نداشته است.

1. Percentage of Non overlapping (PND)

ابعاد اشتغال‌پذیری ادراک شده	پیش از مداخله	پس از مداخله	توضیحات
شرکت‌کننده دوم			
باور به خود	۱. نگاه شفقت‌آمیز نسبت به خود ۲. رضایت از خود ۳. آگاهی نسبت به ارزش‌ها	۱. نگاه شفقت‌آمیز نسبت به خود ۲. خودآگاهی بالاتر (آگاهی از نقاط قوت و ضعف، شناخت دغدغه‌ها) ۳. احساس خودکارآمدی	باور به خود تغییر یافته است.
باور به رشته	۱. تناسب بین رشته و علایق ۲. آگاهی نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی رشته	۱. تناسب بین رشته و معنای زندگی ۲. آگاهی نسبت به ضرورت کسب مهارت و تلاش برای موفقیت در این رشته	باور به رشته تغییر یافته است.
باور به دانشگاه	۱. دیدگاه مثبت نسبت به دانشگاه ۲. ارزشمند دانستن دانشگاه اصفهان به دلیل وجود اساتید توانمند	۱. دیدگاه مثبت نسبت به دانشگاه ۲. ارزشمند دانستن دانشگاه اصفهان به دلیل وجود اساتید توانمند ۳. نیاز دانشگاه به بازسازی، رشد علم و سرمایه‌گذاری برای دانشجویان	باور به دانشگاه تغییر چندانی نداشته است.
باور به بازار کار	مرتبط دانستن بازار کار با مهارت، آمادگی و زرنگی دانشجو	مرتبط دانستن بازار کار با مهارت، آمادگی، زرنگی دانشجو و تناسب بین رشته و موقعیت شغلی	باور به بازار کار تغییر چندانی نداشته است.
شرکت‌کننده سوم			
باور به خود	۱. خودکارآمدی تحصیلی و شغلی بالا ۲. مقبولیت اجتماعی پایین (دلبستگی ناایمن)	۱. خودکارآمدی تحصیلی و شغلی بالا ۲. خودآگاهی و خودشناسی ۳. گسلش و تلاش برای عمل متعهدانه	باور فرد به خود تغییر یافته است.
باور به رشته	دیدگاه مثبت نسبت به رشته (کاربردی بودن، درآمد، محیط کار، ارتباطات کاری)	دیدگاه مثبت نسبت به رشته (به شرط مرتبط بودن رشته با علایق فرد، توانمندی‌ها و تلاش او)	باور فرد به رشته تغییری نیافته است.
باور به دانشگاه	دیدگاه مثبت نسبت به دانشگاه (اساتید، رشته مکانیک دانشگاه اصفهان، برند دانشگاه)	دیدگاه مثبت نسبت به دانشگاه (اساتید، رشته مکانیک)	باور فرد به دانشگاه تغییری نیافته است.
باور به بازار کار	۱. مشروط دانستن فرصت‌های	۱. دیدگاه منفی نسبت به بازار کار (برای	باور به بازار کار تغییر

ابعاد اشتغال پذیری ادراک شده	پیش از مداخله	پس از مداخله	توضیحات
	شغلی به توانمندی و تلاش خود فرد ۲. مشروط دانستن فرصت های شغلی در رشته مکانیک به سواد و پیگیری	همه رشته ها) و ناکافی دانستن مشاغل موجود از نظر درآمد و تنوع ۲. مشروط دانستن کار مناسب به سرمایه ۳. مناسب دانستن بازار کار رشته مکانیک	چندانی نداشته است.

به منظور بررسی تاثیر مشاوره طراحی زندگی بر اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان از مجموع شاخص های تحلیل دیداری استفاده شد. میانگین های شاخص های تحلیل های دیداری بین موقعیتی در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۶ میانگین شاخص های تحلیل دیداری بین موقعیتی اشتغال پذیری ادراک شده

مداخله	تغییرات میانه	تغییرات میانگین	تغییرات نسبی	تغییرات مطلق	PND		POD			
	$\frac{C}{B}$	$\frac{B}{A}$	$\frac{C}{B}$	$\frac{B}{A}$	$\frac{C}{B}$	$\frac{B}{A}$	$\frac{C}{B}$	$\frac{B}{A}$	$\frac{C}{B}$	$\frac{B}{A}$
طراحی	۱/۶۶	-۱	۱/۰۸	۰/۵۸	۰/۳۳	۲/۱۶	۰/۳۳	۱/۳۳	۵/۵۵	۳۳
زندگی	۱						۴	۸		

باتوجه به جدول ۶ شاخص PND برای گروه مشاوره طراحی زندگی (۵/۵۵٪) به دست آمده که نشان می دهد مشاوره طراحی زندگی توانسته تاثیر قابل توجهی بر اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان داشته باشد. همچنین نتایج مربوط به داده های کیفی در مورد باور مراجعین نسبت به خود، رشته، دانشگاه و بازار کار نشان داد که باور همه شرکت کنندگان به خود تغییر یافته بود. باور دو نفر نسبت به رشته و باور یک نفر به دانشگاه تغییر یافت.

نتیجه

هدف این پژوهش بررسی تاثیر مشاوره مبتنی بر طراحی زندگی بر اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان کارشناسی بود. نتایج، شامل نتایج تحلیل دیداری بین دو موقعیت مداخله و پایه و همچنین بررسی تغییرات کیفی قبل و بعد از مداخله بود. باتوجه به شاخص داده های غیرهمپوش (PND) و سایر تغییرات بین موقعیتی مثل تغییرات میانه، میانگین و تغییرات سطح، مشاوره طراحی زندگی تاثیری بر اشتغال پذیری

ادراک شده دانشجویان نداشت. از سوی دیگر نتایج حاصل از داده‌های کیفی نشان داد که این روش مداخله به تغییر باور افراد در مورد خود کمک کرده‌اند.

باتوجه به پیشینه، اشتغال‌پذیری، در بین الگوواره‌های مشاوره مسیرشغلی، در الگوواره طراحی زندگی جای می‌گیرد (Savickas, 2015). از سوی دیگر، از اهداف الگوواره طراحی زندگی فعال کردن فرآیند انطباق‌پذیری در افراد (Savickas et al., 2009)، بر ساخت خویشتن و هویت (Savickas, 2019) و نیمرخ رغبت مسیرشغلی (Maree, 2013) است. اما سوال اینجاست که این موارد آیا به تنهایی می‌تواند منجر به اشتغال‌پذیری شود یا اینکه هویت، رغبت و انطباق‌پذیری زمینه ساز ایجاد اشتغال‌پذیری‌اند. اگرچه در پژوهش‌های قبلی رابطه بین مولفه‌های رویکرد طراحی زندگی همچون انطباق‌پذیری (Udayar et al., 2018)، شخصیت‌پیش‌تاز (Guilbert et al., 2018)، تامل (Dacre Pool & Sewell, 2007) و ارزیابی بنیادین خویشتن (Rodrigues et al., 2019) با اشتغال‌پذیری ادراک شده تأیید شده است، اما نتایج بخش کمی پژوهش نشان داد که مداخله مبتنی بر الگوواره طراحی زندگی نتوانست بر اشتغال‌پذیری دانشجویان تأثیر بگذارد. از سوی دیگر نتایج بخش کیفی به حرکت دانشجویان از قربانی بودن به سمت عاملیت، از ناآگاهی به آگاهی (نسبت به وضعیت دلبستگی، معنا، هیجانات، نیازها، نقاط ضعف و خود واقعی)، از عدم شناخت خود به دستیابی به هویت، از محدود بودن داستان مسیرشغلی به توسعه داستان مسیرشغلی و از خودکارآمدی پایین به خودکارآمدی بالا اشاره دارد. این نتایج نشان می‌دهد که مداخله طراحی زندگی توانسته به جای تأثیرگذاری بر اشتغال‌پذیری ادراک شده دانشجویان، زمینه‌های لازم برای اشتغال‌پذیری آنان را فراهم کند و انتظار می‌رود که افراد در طول زمان به اشتغال‌پذیری برسند. چرا که وقتی مراجع به دو فراشاستگی هویت مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی رسیده باشد می‌داند که چگونه می‌تواند خود را با شرایط شغلی مختلف منطبق کند (Hall et al., 2018). بنابراین نتیجه به دست آمده به لحاظ کیفی با پژوهش‌های Kamyabi et al. (2019); Maree et al. (2019); Moosavi (2013) که به تأثیر مشاوره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری اشاره داشتند، همسو است.

دلیل دیگری که می‌تواند نتیجه به دست آمده را توضیح دهد این است که اشتغال‌پذیری سازه‌ای است که براساس نظریه رویکرد بر ساخت‌گرایی^۱ مسیرشغلی (Savickas, 2012)، در بین لایه‌های خویشتن در لایه خود به عنوان عامل^۲ قرار می‌گیرد. در این لایه بر اهمیت آموزش در رسیدن افراد به عاملیت تأکید

1. career construction theory

2. self as agent

می‌شود. اما در رویکرد طراحی زندگی، که در لایه خود به عنوان نویسنده^۱ مطرح می‌شود، مراجعین را به چیزی فراتر از اشتغال‌پذیری، یعنی داستان مسیرشغلی خود، می‌رساند. یکی از پیامدهای رسیدن افراد به داستان مسیرشغلی، کسب آمادگی لازم برای اشتغال‌پذیری است. هرچند ممکن است در حال حاضر فرد نمره اشتغال‌پذیری بالایی نداشته باشد.

همچنین یکپارچگی داده‌های کمی و کیفی را می‌توان مورد بررسی قرار داد. در رابطه با رویکرد طراحی زندگی یکپارچگی داده‌ها نشان داد که این روش به تغییر اشتغال‌پذیری منجر نمی‌شود در حالی که همین روش می‌تواند برای بهبود و توسعه اشتغال‌پذیری زمینه‌سازی کند. پیشینه اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که این سازه معمولاً پیامدی از به بار نشستن متغیرهای شغلی دیگر است. از جمله مهم‌ترین این متغیرها انطباق‌خواهی^۲، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی^۳ (Rudolph et al., 2017) است. مداخله طراحی زندگی بر این متغیرهای پیش‌بین تاثیر گذاشت. چراکه دانشجویان داستان زندگی خود را نوشتند و با نوشتن آن نسبت به آینده به جهت‌گیری دست یافتند، خوش‌بین‌تر و امیدوارتر شدند و باورشان نسبت به خود مثبت‌تر شد. همه این موارد اشاره به این داشت که انطباق‌خواهی مراجعین بهبود یافته بود. همچنین زمانی که از مراجعین خواسته شد برای رسیدن به داستانی که در مورد خود نوشته‌اند واقعیت آزمایی و برنامه‌ریزی کنند، انطباق‌یابی نیز با آنان تمرین شد. در ادامه نیز توسعه انطباق‌پذیری مورد هدف قرار گرفت. بنابراین تمام شرایط زمینه‌ساز برای بهبود اشتغال‌پذیری فراهم شد و اثرات آن را می‌توان در ایجاد تغییر در باور مراجعین نسبت خود مشاهده کرد. بنابراین عدم تغییر کمی اشتغال‌پذیری ادراک‌شده دلیلی بر عدم تاثیرگذاری این مداخله بر اشتغال‌پذیری نیست و باید در گذر زمان این تاثیر را مورد بررسی قرار داد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که تنها در یک دانشگاه در کشور و تنها در مقطع کارشناسی انجام و جلسات مداخله توسط پژوهشگر اجرا شد. پیشنهاد می‌شود که تاثیر مداخلات مبتنی بر الگوواره طراحی زندگی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته و سپس با انجام یک مطالعه طولی (سنجش کمی/کیفی)، تاثیرگذاری این دسته از رویکردها در طول زمان مورد بررسی قرار گیرد. همچنین به دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که با توجه به امکانات موجود و نیازهای دانشجویان، از مداخله مشاوره طراحی زندگی به منظور بهبود اشتغال‌پذیری دانشجویان استفاده کنند.

1. self as author
2. adaptivity
3. adapting

References

- Amin jafari, A. s. (2020). *developing employability model based on Careers Chaos Theory (CTC) and comparison of the effectiveness of this model-based career counseling with SOAR-based career counseling on the job seeker's employability*. University of Isfahan].
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 295-306. <https://www.jstor.org/stable/2488428>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, USA.
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-social and behavioral sciences*, 175, 283-290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Byiers, B. J., Reichle, J., & Symons, F. J. (2012). Single-subject experimental design for evidence-based practice. [https://doi.org/10.1044/1058-0360\(2012/11-0036\)](https://doi.org/10.1044/1058-0360(2012/11-0036))
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Di Fabio, A.D. (2015). Life Adaptability Qualitative Assessment (Laqua). In: Maree, K., Fabio, A.D. (eds) *Exploring New Horizons in Career Counselling*. SensePublishers, Rotterdam. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-154-0_3
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 107-123. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- 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>
- Dowd, K. O., & Kaplan, D. M. (2005). The career life of academics: Boundaried or boundaryless? *Human Relations*, 58(6), 699-721. <https://doi.org/10.1177/0018726705057156>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Farahani, H., Abedi, A., Aghamohamadi, S., & Kazemi, Z. (2017). *Psychology of single case designs in behavioral science and medical research*. Psychology and Art.
- Guilbert, L., Carrein, C., Guénolé, N., Monfray, L., Rossier, J., & Priolo, D. (2018). Relationship between perceived organizational support, proactive personality, and perceived employability in workers over 50. *Journal of Employment Counseling*, 55(2), 58-71. <https://doi.org/10.1002/joec.12075>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129-156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->

032117-104631

- Hodžic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.007>
- Kamyabi, K., Rahimi Pordanjani, T., & Heydarnia, A. (2019). Employability in Construction Career Counseling Using Life Design Paradigm. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*, 8(10), 97-104. URL: <http://frooyesh.ir/article-1-1573-en.html>
- Kennedy, C. H. (2005). *Single-case designs for educational research* (Vol. 1). Pearson/A & B Boston.
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24), 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Lane, J. D., & Gast, D. L. (2014). Visual analysis in single case experimental design studies: Brief review and guidelines. *Neuropsychological rehabilitation*, 24(3-4), 445-463. <https://doi.org/10.1080/09602011.2013.815636>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2016). Constructivist Conjectures At Work. In *The Constructivist Credo* (pp. 83-198). Routledge.
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Springer Science & Business Media.
- Maree, J. G., Gerrits, 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>
- Maree, K. (2006). *Manual for the Career Interest Profile (CiP)*. Jopie van Rooyen and Partners.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Moosavi, M. (2013). *The Examination Effect of Career Counseling Based on Construction Theory on Employability University of Isfahan Female Students University of Isfahan*. Isfahan.
- Reddan, G., & Rauchle, M. (2017). Combining quality work-integrated learning and career development learning through the use of the SOAR model to enhance employability. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(2), 129-139.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>
- 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>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of

- relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. (2019). *Career counseling*. American Psychological Association Washington, DC.
- 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. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 129-143). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-008>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Scruggs, T. E., Mastropieri, M. A., & Casto, G. (1987). The quantitative synthesis of single-subject research: Methodology and validation. *Remedial and Special education*, 8(2), 24-33. <https://doi.org/10.1177/074193258700800206>
- Tadaion, B., Abedi, M. R., & Nilforooshan, P. (2015). The Effect of Group Emotional intelligence Training on Employability in Isfahan University of Technology. *Career and Organizational Counseling*, 7(22), 9-32. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99416.html?lang=fa
- 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>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Uy, M. A., Chan, K.-Y., Sam, Y. L., Ho, M.-h. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005>
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education+ training*, 60(3), 226-237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- Whelan, N., McGilloway, S., Murphy, M. P., & McGuinness, C. (2018). EEPIC-Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: the impact of a high support career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of the long-term unemployed-a study protocol for a randomised controlled trial. *Trials*, 19, 1-18. <https://doi.org/10.1186/s13063-018-2485-y>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15 Year longitudinal study on employability and Work-Family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>