


تأثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایماستر در دانشجویان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۹/۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۰/۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۱۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

پریسا دوستانی^۱، پریسا نیلفروشان^{۲*}  و اعظم نقوی^۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر مداخله پست مدرن دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایماستر در طول زمان، از طریق بازسازی روایت‌های دانشجویان بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی با دو گروه آزمایش و کنترل و سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری بود. جامعه پژوهش دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای نشانگان ایماستر در دانشگاه اصفهان بودند. از طریق غربالگری اولیه و با استفاده از فرم آنلاین مقیاس پدیده ایماستر کلنس، ۳۰ نفر از دانشجویانی که نمره ۴۱ و بالاتر گرفتند به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. داده‌ها به کمک مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک شده، پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی و مقیاس رضایت مسیر شغلی جمع‌آوری شد. شرکت‌کنندگان گروه آزمایش به صورت انفرادی، پنج جلسه مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی را دریافت کردند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی به طور معناداری اشتغال‌پذیری ادراک شده را افزایش ($\eta^2 = 0/50$)، بی‌تصمیمی مسیر شغلی را کاهش ($\eta^2 = 0/44$) و رضایت مسیر شغلی را افزایش داد ($0/22 = \eta^2$) و اثر آن بعد از گذشت سه ماه پایدار بود ($p < 0/01$). نتیجه‌گیری: می‌توان به کمک مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی به عنوان یک مداخله نوین و تأثیرگذار، پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایماستر در دانشجویان تحصیلات تکمیلی را مدیریت کرد.

کلیدواژه‌ها: مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی، نشانگان ایماستر، اشتغال‌پذیری، بی‌تصمیمی مسیر شغلی، رضایت مسیر شغلی

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

۲. نویسنده مسئول: عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان.

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

https://orcid.org/0000-0002-6358-7959

۳. گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Effect of Life and Career Design Dialogues Intervention on Career Consequences of Imposter Syndrome in University Students

Parisa Doostani (PhD student)¹, Parisa Nilforooshan (Associate Professor)^{2*} 

Azam Naghavi (Associate Professor)³

Abstract

Aim: The study aimed to investigate the impact of the postmodern intervention of life and career design dialogues on the career consequences of imposter syndrome through the reconstruction of university students' narratives. **Methods:** The research method was a semi-experimental study with two experimental and control groups and three stages of pre-test, post-test and follow-up. The research population was postgraduate students with imposter syndrome at the [hidden for peer review]. Through initial screening using the online form of Clance Imposter Phenomenon Scale, 30 students who scored 41 or higher were selected through purposive sampling and randomly assigned to two experimental and control groups. Data were collected using the Perceived Employability Scale, Career Indecision Questionnaire and Career Satisfaction Scale. Participants in the experimental group received five individual sessions of life and career design dialogues intervention. To analyze the data, analysis of variance with repeated measures in SPSS version 26 software were used. **Results:** The results showed that the intervention of life and career design dialogues significantly increased perceived employability ($\eta^2 = 0.50$), reduced career indecision ($\eta^2 = 0.44$), and increased career satisfaction ($\eta^2 = 0.22$), and its effect was stable after three months ($p < 0.0001$). **Conclusion:** The intervention of life and career design dialogues can be used as a new and effective intervention to manage the career consequences of imposter syndrome in graduate students.

Keywords: Life and Career Design Dialogues Intervention, Imposter Syndrome, Employability, Career Indecision, Career Satisfaction

1. Ph.D. Student in Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

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

<https://orcid.org/0000-0002-6358-7959>

3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

نشانیگان ایمپاستر نوعی مبارزه با احساس ناقص بودن و عدم اطمینان در مورد توانایی‌های خود به ویژه در زمینه تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی است (ویدیواتی و همکاران^۱، ۲۰۲۴) که می‌تواند در نتیجه جست‌وجوی عزت نفس، تلاش برای زندگی بر اساس یک تصویر ایده‌آل و جبران احساس ناامنی و شک به خود باشد (کوچ^۲، ۲۰۲۳). در خصوص ویژگی‌های دانشجویان درگیر با نشانیگان ایمپاستر، همچنان نظر لیری و همکاران^۳ (۲۰۰۰) مورد تایید است که این دانشجویان در معرض شواهد قابل توجهی به نفع توانایی‌های خود هستند. نمرات بالا در آزمون، جوایز، تمجیدشدن توسط هم‌کلاسی‌ها و البته این واقعیت که آن‌ها در موقعیتی قرار دارند که دیگران نیستند همه نشان می‌دهد که این افراد توانایی‌های چشم‌گیری دارند؛ اما این شواهد نمی‌توانند اثر شناختی مورد انتظار را اعمال کنند زیرا نشانیگان ایمپاستر با طیفی از سوگیری‌ها در ارتباط با توانایی‌های فرد تعریف می‌شود که برجسته‌ترین این سوگیری‌ها به تفسیر شواهد مربوط است (کلنس و اوتول^۴، ۲۰۱۴). در دانشجویان تحصیلات تکمیلی، نشانیگان ایمپاستر ممکن است با ترس زیادی از شکست در تحصیل، احساس نگرانی برای آشکارشدن ناتوانی‌ها و توجه بیش از حد به نظرات دیگران همراه باشد که این عوامل چالش‌هایی را در مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی به وجود می‌آورد (جوزف و همکاران^۵، ۲۰۲۳).

واکاوی تجارب دانشجویان تحصیلات تکمیلی نشان می‌دهد که نشانیگان ایمپاستر، مشکلاتی را برای مسیر شغلی این دانشجویان ایجاد می‌کند از جمله نداشتن مهارت‌های اشتغال‌پذیری یعنی تاخیر در ورود به بازار کار و انتخاب بیکاری داوطلبانه، مشکل در تصمیم‌گیری مسیر شغلی یعنی ناتوانی در تصمیم‌گیری و تکرار تصمیم‌های اشتباه، و نارضایتی مسیر شغلی ناشی از تجارب ناموفق شغلی مانند ناتوانی در ایجاد تعادل بین کار و تحصیل (دوستانی، ۱۴۰۴). در این راستا اشتغال‌پذیری ادراک شده^۶ پایین (جوزف و همکاران، ۲۰۲۳)، بی‌تصمیمی مسیر شغلی^۷ (روتین

-
1. Widyowati, et al
 2. Koç
 3. Leary, et al
 4. Clance, & O'Toole
 5. Joseph, et al
 6. perceived employability
 7. career indecision

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان هاوس^۱، (۲۰۰۴) و نارضایتی مسیر شغلی^۲ (مدلاین و همکاران^۳، ۲۰۲۲) به عنوان پیامدهای ناشی از نشانگان ایمپاستر مشخص شده است.

همانطور که گفته شد، تضعیف اشتغال‌پذیری ادراک شده یکی از پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر معرفی شده است (جوزف و همکاران، ۲۰۲۳). ون‌هرکه و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، ص ۵۹۴) اشتغال‌پذیری ادراک شده را به عنوان «ادراک فرد از احتمال به دست آوردن شغل و حفظ آن» تعریف می‌کنند؛ یا به عبارت دیگر احتمال ادراک شده برای یافتن شغل جدید و حفظ شغل فعلی است. اشتغال‌پذیری به عنوان ویژگی‌ها و شایستگی لازم برای واکنش به شرایط در حال تغییر مشاغل و بالابردن احتمال دستیابی به شغل مناسب تعریف شده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹). دانشجویان به منظور گذار موفقیت‌آمیز به بازار کار باید دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، و سایر ویژگی‌های خود را برای یافتن شغل و حفظ آن توسعه دهند (فوگیت و همکاران^۵، ۲۰۲۱). از آنجایی که اکثر دانشجویان خواهان ورود به بازار کار هستند، اشتغال‌پذیری ادراک شده دانشجویان را می‌توان به عنوان برداشت آن‌ها از شانس‌شان برای شاغل شدن تعریف کرد (آلوارز-گونزالس و همکاران^۶، ۲۰۱۷).

همچنین، یکی دیگر از پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر، بی‌تصمیمی مسیر شغلی است (روتین هاوس، ۲۰۰۴). انتخاب مسیر شغلی یکی از فرآیندهای تصمیم‌گیری ضروری برای دانشجویان است. تصمیم‌گیری مسیر شغلی یک رفتار مستمر و هدفمند با هدف پیشرفت مسیر شغلی است (کولکسار و همکاران^۷، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، بی‌تصمیمی مسیر شغلی نشان‌دهنده ناتوانی در شفاف‌سازی و تعیین جهت مسیر شغلی است (کلی و لی^۸، ۲۰۰۲).

کاهش رضایت مسیر شغلی یکی دیگر از پیامدهای مسیر شغلی است که دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای نشانگان ایمپاستر تجربه می‌کنند (مدلاین و همکاران، ۲۰۲۲). منظور از رضایت مسیر شغلی، یک حالت هیجانی لذت‌بخش و مثبت است که فرد در مورد مسیر شغلی خود احساس می‌کند و ناشی از هماهنگی مسیر شغلی با ارزش‌های شخصی، تعادل کار و زندگی، فرصت‌های رشدی و به طور کلی بهزیستی است (خوش‌سیماء گوردانی و همکاران، ۱۴۰۳)؛

1. Rottinghaus
2. career dissatisfaction
3. Medline, et al
4. Vanhercke, et al
5. Fugate, et al
6. Álvarez-González, et al
7. Kulcsár, et al
8. Kelly, & Lee

کلاسمن و همکاران^۱، ۲۰۰۸؛ در حالی که نارضایتی مسیر شغلی بازتابی از نگرش منفی درونی فرد نسبت به مسیر شغلی خود و تحولات مسیر شغلی اش است (مائونو و همکاران^۲، ۲۰۱۴). مطابق با دیدگاه ویرزچوفسکی^۳ (۲۰۱۹) پدیده ایمپاستر از طریق کاهش رضایت مسیر شغلی، می‌تواند تمایل به ادامه تحصیل دانشجویان را کاهش دهد.

برای بهبود پیامدهای مسیر شغلی مذکور، مداخلاتی ارائه شده است. به عنوان مثال، برای تقویت اشتغال‌پذیری ادراک شده، نتایج پژوهش لنوکس^۴ (۲۰۲۳) نشان داد که با به کارگیری چارچوب نظری برساخت‌گرای اجتماعی می‌توان به افزایش خودشناسی دانشجویان کمک کرد، به آن‌ها احساس موفقیت داد (کاهش احساسات ایمپاستر) و اشتغال‌پذیری آن‌ها را تقویت نمود. همچنین، برانفورد و لئون^۵ (۲۰۲۴) نشان دادند که تقویت سازه‌های روانشناختی مانند عزت نفس و خودارزشمندی می‌تواند بر رفتارهای اشتغال‌پذیری و پیامدهای مسیر شغلی تأثیر بگذارد. از سویی دیگر، نتایج پژوهش آدونوان و همکاران^۶ (۲۰۲۴) نشان داد که توسعه سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و هویتی به طور قابل توجهی بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تأثیرگذار است.

در مورد مداخلات انجام شده برای بی‌تصمیمی مسیر شغلی، یافته‌های پژوهش هادسون و گونزالس-گومز^۷ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که مشاوره برساخت مسیر شغلی، منابع انطباق‌پذیری را تقویت می‌کند و به این ترتیب بر کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی و تقویت برنامه‌ریزی مسیر شغلی، اکتشاف مسیر شغلی و خودکارآمدی مسیر شغلی تأثیر دارد. نتایج مطالعه ملکیها و معتمدی (۱۴۰۰) نشان داد که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی موثر است. همچنین، بکارگیری مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی را بهبود می‌بخشد (دست‌باز و همکاران، ۱۳۹۷).

از سویی دیگر، مداخلاتی به طور خاص تغییرات رضایت مسیر شغلی در افراد دارای نشانگان ایمپاستر را هدف قرار داده‌اند. اندرسون و همکاران^۸ (۲۰۲۴) نشان دادند که از طریق افزایش آگاهی در مورد نشانگان ایمپاستر و ارائه آموزش در مورد راهبردهای مدیریتی، می‌توان فرسودگی شغلی را کاهش داده و رضایت مسیر شغلی را افزایش داد. یافته‌های ماسیاس-موریاریتی و

-
1. Klusmann, et al
 2. Mauno, et al
 3. Wierzbowski
 4. Lennox
 5. Branford, & Leon
 6. O'Donovan, et al
 7. Hudson, & González-Gómez
 8. Anderson, et al

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان همکاران^۱ (۲۰۲۳) گویای آن است که مداخلات مبتنی بر بهبود استقامت به کاهش احساسات ایمپاستر و افزایش رضایت مسیر شغلی دانشجویان کمک می‌کند.

نکته قابل توجه آن است که مداخلاتی که در زمینه نشانگان ایمپاستر و پیامدهای آن انجام شده است، همگی بر اساس رویکردهای مدرن و مبتنی بر شناخت، هیجان و رفتار بوده است و به شیوه‌های حمایتی، تسهیل‌گری، مربی‌گری و آموزش، به صورت فردی، گروهی و ترکیبی اجرا شده‌اند تا بر علائم نشانگان ایمپاستر و پیامدهای آن تأثیرگذارند (دوستانی، ۱۴۰۴؛ صدیقی و همکاران^۲، ۲۰۲۴). با توجه به اهمیت نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی پست‌مدرن و پژوهش‌های متعددی که اخیراً در مورد تأثیر آن‌ها انجام گرفته است (ادیب، ۱۴۰۰؛ درعلی فراشاه، ۱۴۰۳)، ضروری به نظر می‌رسد که تأثیر مداخله مبتنی بر این رویکردها بر پیامدهای مسیر شغلی دانشجویان دارای نشانگان ایمپاستر بررسی شود، به خصوص که در پیشینه مربوط به نشانگان ایمپاستر، پژوهشی یافت نشد که تأثیر این‌گونه مداخلات را بررسی کرده باشد.

یکی از مداخله‌های پست‌مدرن در مشاوره مسیر شغلی، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی (گیشا^۳، ۲۰۰۹، ۲۰۱۸، الف، ب) است. انتخاب این مداخله بر مبنای چهار ویژگی بنیادین آن صورت گرفت. نخست، بلندمدت بودن مداخله است که با تأکید بر بازتاب مداوم و بازنگری مستمر مسیر شغلی، نگاه فرآیندی به رشد شغلی را تقویت می‌کند. دوم، کل‌نگری آن است که تعامل حوزه‌های مختلف زندگی با شغل را مد نظر قرار می‌دهد و فرد را در قالب یک کل منسجم می‌بیند. سوم، بافت‌محوری است که اهمیت زمینه‌های فرهنگی، تاریخی و فردی را در شکل‌گیری روایت شغلی برجسته می‌سازد. در نهایت، پیشگیرانه بودن مداخله که بر آماده‌سازی فرد برای رویارویی با چالش‌های پس از فارغ‌التحصیلی و پیشگیری از بحران‌های شغلی تأکید دارد (گیشا، ۲۰۱۸ الف).

درون‌مایه اصلی این مداخله عوامل و فرآیندهای ساخت خود و انواع مختلف خودها در ارتباط با مشاغل است. طراحی زندگی مربوط به کل زندگی است؛ بنابراین درباره پیشرفت تخصصی طولانی مدت صحبت می‌شود. هدف این مداخله کمک به افراد است تا تأملات خود را جهت رسیدن به اهداف مورد نظر انجام دهند و از یک سوال ساده به یک سوال اساسی‌تر برسند. در این مداخله به فرد کمک می‌شود تا تجربیات خود را توصیف کند و آن‌ها را به رسمیت بشناسد و معنای آن‌ها را زیر سوال ببرد. این کار ساده‌ای نیست و مستلزم آن است که مراجع بتواند شکل‌های هویت ذهنی گذشته و حال و آینده را ترسیم کند (گیشا، ۲۰۰۸). این مداخله پست

-
1. Macias-Moriarity, et al
 2. Siddiqui, et al
 3. Guichard

مدرن با ایجاد یک اتحاد کاری آغاز می‌شود، با تجزیه و تحلیل و تامل در تجربیات توسط مراجع ادامه می‌یابد و با یک به هم پیوستگی شخصی، یک برنامه عمل و یک مرحله پایانی به اتمام می‌رسد (گیشا و همکاران، ۲۰۱۲).

همانطور که گفته شد در بررسی پیشینه به ویژه پیشینه داخلی، پژوهشی یافت نشد که به بررسی تاثیر مداخلات پست‌مدرن مشاوره مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر پرداخته باشد. از سویی دیگر، باید به افزایش هزینه‌های متحمل شده برای آماده‌سازی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و تاخیر در ورود به بازار کار (ماهر^۱ و همکاران، ۲۰۰۴)، اشاره کرد که باعث نگرانی دانشجویان، اساتید، کارفرمایان و سایر ذینفعان در آموزش عالی می‌شود (استولزنبرگ^۲، ۲۰۰۶). همچنین، نرخ ترک تحصیل این دانشجویان به طور مداوم بالا است (لوویتس^۳، ۲۰۰۱) و یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب ترک تحصیل در مقطع دکتری می‌شود، تدارکات پایان‌نامه است که برخی از آن‌ها حتی اگر موفق به تکمیل پایان‌نامه خود شوند، پایان‌نامه‌ای با کیفیت خوب ارائه نمی‌دهند (گاردنر^۴، ۲۰۰۹). به همین دلیل، دانشجویان تحصیلات تکمیلی اهمیت زیادی در آموزش عالی دارند.

بنابراین، مسئله این پژوهش بررسی تأثیر احتمالی این دسته از مداخلات بر دانشجویان تحصیلات تکمیلی بود و در این راستا، پژوهش حاضر تاثیر مداخله پست مدرن دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی (۲۰۱۸ الف) بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر را از طریق بازسازی روایت‌های دانشجویان مورد توجه قرار داد. از میان پیامدهای مختلف، اشتغال‌پذیری ادراک شده، بی‌تصمیمی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی انتخاب شد؛ زیرا مطابق با پیشینه پژوهش تاثیر قابل تاملی بر مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارند.

روش

پژوهش حاضر، نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه این پژوهش، دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و از طریق فضای مجازی، از دانشجویان تحصیلات تکمیلی دعوت به عمل آمد. دانشجویان داوطلب، فرم فارسی مقیاس پدیده ایمپاستر

-
1. Maher
 2. Stolzenberg
 3. Lovitts
 4. Gardner

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان کلنس^۱ (۱۹۸۵) را تکمیل کردند. ۵۴ دانشجو به گویه‌های این مقیاس پاسخ دادند. از آنجا که نقطه برش این مقیاس کسب نمره ۴۱ است؛ ۳۰ نفر که امتیاز ۴۱ و بالاتر گرفتند به صورت هدفمند انتخاب شده و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل گمارده شدند.

برای انتخاب نمونه، ملاک‌های ورود و خروج در نظر گرفته شد. شرکت‌کنندگانی از معیار ورود به پژوهش برخوردار بودند که در مقیاس پدیده ایمپاستر کلنس (۱۹۸۵) نمره ۴۱ و بالاتر کسب کردند، متخصص روان‌شناسی بالینی، سلامت روان آن‌ها را از طریق مصاحبه بالینی تأیید نمود و همچنین، در حال استفاده از خدمات روانشناختی و دارودرمانی نبودند. در مقابل، دانشجویانی که در طول مداخله، فارغ‌التحصیل شدند، بعد از ورود به فرآیند مداخله، مداخلات دارویی و روان‌شناختی دیگری را شروع کردند، یک جلسه از مداخله را شرکت نکردند، یا تمایلی به ادامه روند مداخله نداشتند و دانشجویانی که پرسشنامه‌های پس‌آزمون یا پیگیری را تکمیل نکردند، از پژوهش خارج شدند.

مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در جدول ۱ قابل مشاهده است. دو گروه آزمایش و کنترل از نظر جنسیت، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی با آزمون‌های مقایسه شدند. نتایج نشان داد که دو گروه از نظر این متغیرها با هم تفاوت معناداری نداشتند. به منظور مقایسه دو گروه از نظر سنی، از آزمون ناپارامتریک من‌ویتنی استفاده شد زیرا توزیع سن در دو گروه نرمال نبود. نتایج این آزمون نشان داد که تفاوت سنی میان دو گروه از نظر آماری معنادار است ($p=0/03$). این یافته بیانگر آن است که توزیع سنی شرکت‌کنندگان در گروه‌های کنترل و آزمایش همسان نبوده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش

متغیر	گروه آزمایش	گروه کنترل	آماره خی دو	p
تعداد	۱۵	۱۵		
مذکر	۶ نفر (٪۴۰)	۶ نفر (٪۴۰)		
جنسیت	۹ نفر (٪۶۰)	۹ نفر (٪۶۰)	۰/۰۰۱	۱
علوم انسانی	۱۰ نفر (٪۶۶)	۸ نفر (٪۵۳)		

1. Clance Imposter Phenomenon Scale (CIPS)

متغیر	گروه آزمایش	گروه کنترل	آماره خی دو	p
رشته تحصیلی مهندسی	۳ نفر (٪۲۰)	۴ نفر (٪۲۶)	۰/۵۶۵	۰/۷۵۴
	۲ نفر (٪۱۳)	۳ نفر (٪۲۰)		
علوم پایه	۶ نفر (٪۴۰)	۱۱ نفر (٪۷۳)	۳/۳۹۴	۰/۰۶۵
	۹ نفر (٪۶۰)	۴ نفر (٪۲۶)		
مقطع تحصیلی	دکتری	ارشد		

متغیر مستقل، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی به شیوه فردی بود که تنها در گروه آزمایش اعمال گردید و تاثیر آن بر نمرات پس‌آزمون اشتغال‌پذیری ادراک شده، بی‌تصمیمی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی در گروه آزمایش بررسی شد و سپس با گروه کنترل مورد مقایسه قرار گرفت. بعد از گذشت سه ماه از اتمام مداخله، مرحله پیگیری انجام شد تا ماندگاری اثر مداخله در طول زمان بررسی شود.

ابزار پژوهش

۱. **مقیاس پدیده ایمپاستر کلنس (۱۹۸۵):** به منظور انتخاب دانشجویانی که با نشانگان ایمپاستر درگیر بودند از مقیاس پدیده ایمپاستر کلنس (۱۹۸۵) استفاده شد این مقیاس برای کمک به افراد برای تعیین اینکه آیا دارای علائم نشانگان ایمپاستر هستند یا خیر و اگر چنین است، تا چه حد رنج می‌برند ایجاد شده است. این مقیاس ۲۰ گویه دارد و گویه‌ها در یک طیف پنج نقطه‌ای در محدوده (۱) برای اصلا درست نیست تا (۵) برای بسیار درست است، نمره‌گذاری می‌شود. کسب نمره ۴۱ و بالاتر به معنی تجربه فرد از پدیده ایمپاستر است و هر چه نمره بالاتر باشد، پدیده ایمپاستر به طور مکرر و جدی‌تر در زندگی افراد دخالت می‌کند (روزنبرگ^۱، ۲۰۱۷). در پژوهش فریمن و همکاران^۲ (۲۰۲۲) تحلیل عاملی اکتشافی به منظور بررسی روایی حاکی از آن بود که همه موارد اندازه‌گیری‌شده با یک ساختار نظری تک عاملی

1. Rosenberg
2. Freeman, et al

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان مطابقت دارند. اریکسون و همکاران^۱ (۲۰۲۴) ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش کردند. این مقیاس اولین بار در ایران توسط مهربایی‌زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۴) ترجمه و اعتباریابی شد. آن‌ها ضرایب روایی این مقیاس را از طریق بررسی همبستگی با اجتناب و پریشانی اجتماعی ۰/۴۸ و با تیپ شخصیتی A برابر با ۰/۴۱ گزارش کردند. همچنین، برای تعیین ضریب پایایی از دو روش روش تنصیف و همسانی درونی (با محاسبه آلفای کرونباخ) استفاده کردند. در روش تنصیف، دو روش اسپیرمن- براون و گاتمن را برای محاسبه ضرایب پایایی به کار گرفتند. مقدار ضرایب محاسبه شده به روش اسپیرمن- براون ۰/۷۳ و به روش گاتمن ۰/۷۳ و به روش همسانی درونی، آلفای کرونباخ ۰/۸۳ را گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۲ به دست آمد.

به منظور سنجش پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر از ابزارهای زیر استفاده شد.

۲. مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک شده^۲: این مقیاس توسط گوناوان و همکاران^۳ (۲۰۱۹) ساخته شده است و به سنجش ادراک فرد از اشتغال‌پذیری پس از اتمام تحصیلات و کسب شایستگی‌های لازم می‌پردازد. این مقیاس ۲۴ گویه دارد که در شش خرده مقیاس توزیع شده‌اند و مهارت‌های آینده (گویه ۱ الی ۴)، تجارب انباشته (گویه ۵ الی ۸)، ویژگی‌های شخصیتی (گویه ۹ الی ۱۲)، شبکه‌سازی (گویه ۱۳ الی ۱۶)، دانش بازار کار (گویه ۱۷ الی ۲۰) و شهرت دانشگاه (گویه ۲۱ الی ۲۴) را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری این مقیاس به صورت طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۶) است و گویه معکوس ندارد. گوناوان و همکاران (۲۰۱۸) روایی سازه این مقیاس را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی سنجیدند و در نهایت این مدل اندازه‌گیری را تأیید کردند. ضریب آلفای کرونباخ به عنوان شاخص پایایی برای این مقیاس ۰/۹۵ و پایایی خرده مقیاس مهارت‌های آینده ۰/۸۸، تجارب انباشته ۰/۹۲، ویژگی‌های شخصیتی ۰/۸۸، شبکه‌سازی ۰/۹۵، دانش بازار کار ۰/۹۱ و شهرت دانشگاه ۰/۸۹ گزارش شده است (گوناوان و همکاران، ۲۰۱۸). سلیمانی (۱۴۰۳) ضمن تهیه فرم فارسی این مقیاس، به منظور سنجش روایی فرهنگی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد که مدل تک عاملی مرتبه دوم و مدل شش عاملی مرتبه اول هر دو از برازش مطلوبی برخوردار بود. مقدار بار عاملی استاندارد شده در هر گویه در مدل اول و در هر زیر مقیاس در مدل دوم بالای ۰/۷ برآورد شد که نمره مطلوبی بود و نهایتاً روایی این مقیاس در جامعه دانشجویان ایرانی تأیید شد. جهت بررسی پایایی به روش همسانی درونی

1. Erikson, et al
2. perceived employability scale
3. Gunawan, et al

از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد و یافته‌ها نشان داد که تمام مقادیر بالاتر از ۰/۷ بوده است.

۳. پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی^۱: برای سنجش تصمیم‌گیری مسیر شغلی از پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی اوسپوو و همکاران^۲ (۱۹۷۶) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد که در دو زیرمقیاس تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی مسیر شغلی توزیع شده‌اند. سوال ۱ و ۲ مربوط به تصمیم‌گیری و سوالات ۳ تا ۱۸ بی‌تصمیمی مسیر شغلی افراد را می‌سنجند. پرسشنامه بر روی طیف لیکرت چهار درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۴) اندازه‌گیری می‌شود و سوالات ۱ و ۲ نمره‌گذاری معکوس دارند. در پژوهش اوسپوو و گتی^۳ (۱۹۹۸) به منظور بررسی روایی سازه، ضریب روایی بین پرسشنامه مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی و پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی ۰/۷۷ گزارش شد که نشان‌دهنده روایی همگرای قابل قبول پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی بود. همچنین روایی بین دو مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بی‌تصمیمی مسیر شغلی ۰/۵۲ - بدست آمد که بیانگر روایی واگرای قابل قبول این دو مقیاس بود. اوسپوو و همکاران (۱۹۷۶) پایایی ۰/۹۵ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس گزارش کردند. جانقریبانیان (۱۳۹۴) ضمن تهیه فرم فارسی این پرسشنامه، گزارش کرد که روایی محتوایی و صوری آن توسط متخصصان مشاوره شغلی به تأیید رسیده است و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بود که میزان قابل قبولی است. همچنین کریمی (۱۳۸۷) نسخه ترجمه شده این پرسشنامه را روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام داد، پایایی آن را به روش آلفا ۰/۹۱ بدست آورد.

۴. مقیاس رضایت مسیر شغلی^۴: برای سنجش رضایت مسیر شغلی از مقیاس رضایت مسیر شغلی کالانان^۵ (۱۹۸۹) استفاده شد که بعدها توسط گرین هاس و همکاران^۶ (۲۰۰۴) و کلاکگلو^۷ (۲۰۰۵) مورد تجدید نظر قرار گرفت. این مقیاس شامل نه گویه است که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود و گویه شماره ۳ نمره‌گذاری معکوس دارد. کلاکگلو (۲۰۰۵) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) ۰/۸۵ گزارش کرده است. مقدس (۱۳۹۵) ضمن تهیه

-
1. career indecision questionnaire
 2. Osipow, et al
 3. Osipow, & Gati
 4. career satisfaction scale
 5. Callanan
 6. Greenhaus, et al
 7. Colakoglu

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان فرم فارسی این مقیاس، برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد و برازش مدل را مورد بررسی قرار داد و نشان داد مدل تک عاملی مقیاس رضایت مسیر شغلی، در جامعه ایرانی قابلیت کاربرد دارد. همچنین پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آورد.

شیوه اجرای پژوهش

برای جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه، ۳۰ نفر از دانشجویان دارای نشانگان ایمپاستر و واجد شرایط به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به طور تصادفی ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. سپس از آن‌ها خواسته شد تا به مقیاس اشتغال‌پذیری ادراک شده، پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی و مقیاس رضایت مسیر شغلی (پیش‌آزمون) پاسخ دهند. دانشجویان گروه آزمایش به صورت انفرادی، پنج جلسه مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی را دریافت کردند؛ در حالی که گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکردند. جلسات مداخله به صورت آنلاین و در بستر گوگل میت به صورت تصویری برگزار شد که دلیل آن محدودیت زمان دانشجویان تحصیلات تکمیلی، سنگینی وظایف دانشجویی، شاغل بودن و عدم حضور آن‌ها در محل پژوهش بود. خلاصه‌ای از اهداف و سوالات هر گام مداخله در جدول ۱ ارائه شده است. همه شرکت‌کنندگان دو گروه یک بار بعد از اتمام جلسات مداخله (پس‌آزمون) و یک بار سه ماه بعد (پیگیری) پرسشنامه‌های مذکور را تکمیل کردند. تمام ملاحظات اخلاقی در این پژوهش رعایت شد. به طوری که فرم رضایت آگاهانه به صورت کتبی در اختیار شرکت‌کنندگان دو گروه قرار گرفت و همه شرکت‌کنندگان با رضایت به ابزارهای پژوهش در سه مرحله پاسخ دادند. برای هر کدام از دانشجویان شرکت‌کننده یک کد برای شرکت در پژوهش، اختصاص داده شد و آن‌ها اطمینان یافتند که داده‌ها به طور کلی تجزیه و تحلیل خواهند شد. شرکت‌کنندگان هر دو گروه در جریان اهداف و روند این پژوهش قرار گرفتند و در هر مرحله مجاز به انصراف از پژوهش بودند. همچنین پس از اتمام پژوهش، جلسات مداخله به صورت فردی برای شرکت‌کنندگان گروه کنترل نیز تشکیل شد. پژوهش پیش رو دارای کد اخلاق (IR.U.I.REC.1401.128) از دانشگاه اصفهان است.

مداخله انتخابی این پژوهش، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی (گیشا، ۲۰۱۸ الف) بود که در چهار گام کلی طراحی شده است و در این پژوهش طی پنج جلسه اجرا شد و مدت زمان هر جلسه ۴۵ الی ۷۵ دقیقه بود. لازم به ذکر است که جلسه پنجم یک هفته بعد از اتمام جلسات مشاوره با هدف مرور مختصری بر چهار جلسه قبل صورت گرفت و به دغدغه‌های جدید، نگرانی‌ها یا سوالات کنجکاوانه مراجعان پاسخ داده شد. جلسات مداخله توسط

متخصص مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی با حضور یکی از اعضای تیم پژوهش اجرا شد. دلیل آنکه در این پژوهش از متخصص مذکور کمک گرفته شد، افزایش اعتبار درونی پژوهش و جلوگیری از سوگیری تیم پژوهش بود. اعتبار این مداخله پیش‌تر توسط ادیب (۱۴۰۰) و درعلی فراشاه (۱۴۰۳) در ایران بررسی و انجام شده است. در ادامه اهداف و محتوای هر گام از مداخله در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. اهداف و محتوای مربوط به چهار گام مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی (گیشا،

۲۰۱۸ ب)

شمارگام	اهداف	محتوا
گام اول	- ایجاد اتحاد درمانی - فرمول‌بندی سوالات - کمک به مراجع برای مشارکت در گفت‌وگو	۱. به دنبال پاسخ برای کدام سوال‌تان هستید؟ ۲. به دنبال راه‌حل برای کدام مشکل‌تان هستید؟ ۳. من چگونه می‌توانم برای مسیر زندگی و شغلی شما مفید واقع شوم؟ ۴. از بین روش مشاوره تخصص‌محور یا روش تسهیلگری، کدام یک را برای یافتن پاسخ سوالات و کشف راه‌حل مشکلات‌تان ترجیح می‌دهید؟
گام دوم	- کمک به مراجع در ترسیم حوزه‌های مهم زندگی از دیدگاه تجربیات، نقش‌ها، زمینه‌های فعالیت (گذشته، حال و آینده)، رویدادها و غیره	۱. کدام فعالیت‌ها، نقش‌ها، رویدادها، ابعاد زندگی و تجربیات در گذشته، حال و آینده شما نقش مهمی ایفا کرده‌اند، می‌کنند یا ممکن است در آینده ایفا کنند؟ ۲. برای زندگی خود در آینده چه آرزوهایی دارید و نگران چه چیزهایی هستید؟
گام سوم	- پرداختن به روایت‌های مراجع در رابطه با حوزه‌های مختلف زندگی - کشف عناصر تکرار شونده در روایت‌ها و ارتباط بین آن‌ها - ایجاد پیوند بین روایت‌های گوناگون مراجع برای ترسیم آینده	۱. در مورد این حوزه مهم از زندگی خود چه چیزی می‌توانید به ما بگویید؟ ۲. این حوزه چه امکاناتی برای شما به ارمغان آورده، می‌آورد؟ دوست دارید به ارمغان بیاورد؟ و یا می‌ترسید برای شما چه مشکلاتی به وجود آورد؟ ۳. این حوزه ممکن است چه سود و ضررهایی برای شما به همراه داشته باشد؟ ۴. این حوزه چه دانش، مهارت و ظرفیتی را برای شما فراهم می‌نماید؟ ۵. چه ویژگی‌هایی در شما هست که باعث می‌شود در این کار شکست بخورید یا موفق شوید؟ ۶. چه شخصی را در این حوزه، تحسین می‌کنید؟

شمارگام	اهداف	محتوا
		۷. به طور کلی، این حوزه چه انتظارات و ترس‌هایی برای زندگی آینده شما به همراه دارد؟
		۸. حالا تمایل دارید درباره کدام یک از انتظارات و حوزه‌های مهم دیگر زندگی خود صحبت کنید؟
		برای سایر حوزه‌ها نیز شش سوال هنگامه اول تکرار می‌گردد.
		۹. این انتظار شما برای آینده با انتظار دیگر شما چه وجه تشابهی دارد؟
		۱۰. چه هیجان مشترکی در رابطه با این دو انتظار دارید؟
		۱۱. این دو انتظار چه تفاوتی با یکدیگر دارند؟
گام چهارم	- فرمول بندی خواسته‌های اصلی مراجع و دریافت بازخورد از او	۱. آیا در مورد محتوای جلسات قبل (حوزه‌های مهم زندگی و انتظارات آینده) تفکر کرده‌اید؟ آیا اکنون می‌توانید خلاصه‌ای از گفت‌وگوهای قبلی را بگویید؟
	- گفت‌وگو پیرامون اقدامات مراجع برای تحقق انتظارات و آرزوهایش تا مرحله عینی شدن - جمع‌بندی	۲. آیا در رویاهای‌تان برای آینده، خود را در حال زندگی کردن این انتظارات می‌بینید؟
		۳. آیا افراد مهم زندگی شما (خانواده، دوستان و غیره) با این انتظارات موافق بودند؟ اگر نه، آیا تلاش کرده‌اید تا آن‌ها را متقاعد سازید؟ چگونه؟
		۴. برای تحقق این انتظارات می‌بایست در حوزه‌های مهم زندگی خود چه تغییراتی به وجود آورید؟
		۵. چه کارهایی شانس شما را برای تحقق این انتظار یا انتظارات، بیشتر می‌کند؟
		۶. چگونه باید این کار را انجام دهید؟
		۷. آیا جواب تمام سوالات خود را یافته‌اید؟
		۸. سوالی وجود دارد که بی‌پاسخ مانده باشد؟ اگر بله، چگونه می‌توان پاسخ آن را پیدا کرد؟
		۹. آیا به مداخلات دیگری برای تحقق انتظار یا انتظارات خود نیاز دارید؟ مثلاً چه مداخلاتی؟

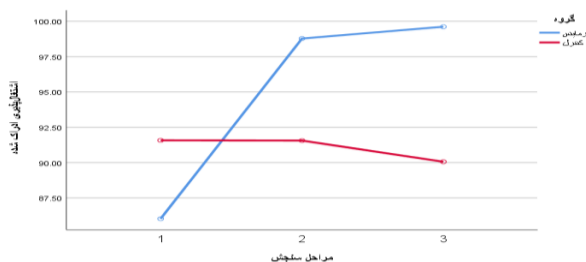
یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی با تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام گرفت.

میانگین و انحراف معیار نمرات اشتغال پذیری ادراک شده، بی‌تصمیمی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی برای دو گروه آزمایش و کنترل در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در جدول ۳ و شکل‌های ۱، ۲ و ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

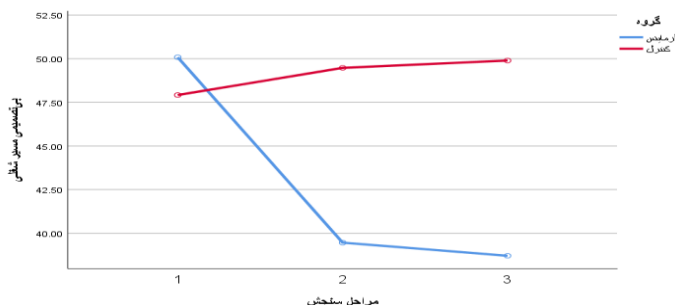
متغیر	مرحله	گروه	میانگین	انحراف معیار
پیش آزمون	آزمایش	۸۵/۹۳۳	۱۳/۱۳۳	
	کنترل	۹۱/۶۶۶	۷/۴۵۱	
پس آزمون	آزمایش	۹۹/۱۳۳	۱۱/۲۲۴	
	کنترل	۹۱/۲۰۰	۹/۵۱۰	
پیگیری	آزمایش	۹۹/۹۳۳	۱۰/۸۱۳	
	کنترل	۸۹/۷۳۳	۸/۹۲۴	
پیش آزمون	آزمایش	۴۹/۰۶۶	۱۴/۶۶۵	
	کنترل	۴۸/۹۳۳	۸/۴۸۹	
پس آزمون	آزمایش	۳۸/۶۶۶	۱۳/۱۹۴	
	کنترل	۵۰/۲۶۶	۸/۰۰۴	
پیگیری	آزمایش	۳۸/۰۶۶	۱۲/۳۷۲	
	کنترل	۵۰/۵۳۳	۷/۰۱۹	
پیش آزمون	آزمایش	۲۳/۲۶۶	۸/۱۰۱	
	کنترل	۲۵/۸۰۰	۵/۵۹۵	
پس آزمون	آزمایش	۳۰/۰۶۶	۷/۴۵۰	
	کنترل	۲۵/۸۶۶	۸/۰۳۴	
پیگیری	آزمایش	۲۹/۸۰۰	۶/۲۲۴	
	کنترل	۲۶/۹۳۳	۶/۲۷۳	



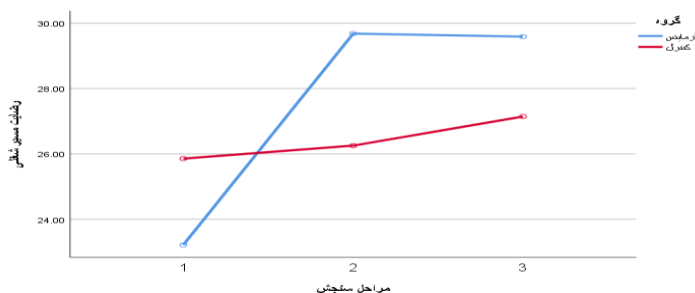
شکل ۱. تغییرات نمرات اشتغال پذیری ادراک شده در دو گروه آزمایش و کنترل بر اساس مراحل سنجش

پیش آزمون (۱)، پس آزمون (۲) و پیگیری (۳)

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان



شکل ۲. تغییرات نمرات بی‌تصمیمی مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل بر اساس مراحل سنجش پیش‌آزمون (۱)، پس‌آزمون (۲) و پیگیری (۳)



شکل ۳. تغییرات نمرات رضایت مسیر شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل بر اساس مراحل سنجش پیش‌آزمون (۱)، پس‌آزمون (۲) و پیگیری (۳)

همان‌گونه که در جدول ۳ و شکل‌های ۱، ۲ و ۳ مشخص است، برای هر سه متغیر وابسته، میانگین نمرات گروه کنترل در مراحل سنجش پیش‌آزمون (۱)، پس‌آزمون (۲) و پیگیری (۳) تقریباً بدون تغییر بوده است؛ در حالی که میانگین نمرات گروه آزمایش با شیب زیادی از مرحله پیش‌آزمون تا پس‌آزمون تغییر کرده است. به طور کلی روند تغییرات نمرات اشتغال‌پذیری ادراک شده و رضایت مسیر شغلی در گروه آزمایش روند صعودی و بی‌تصمیم مسیر شغلی روند نزولی را نشان می‌دهد.

به منظور بررسی نقش جنسیت بر متغیرهای وابسته در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که بین دو گروه زنان و مردان در هیچیک از مراحل سه‌گانه سنجش اشتغال‌پذیری ادراک شده و بی‌تصمیمی مسیر شغلی تفاوت معنادار وجود نداشت ولی در مورد رضایت مسیر شغلی تفاوت معناداری میان دو گروه در مراحل مختلف مشاهده شد ($p < 0.05$). این یافته بیانگر آن است که جنسیت می‌تواند با سطح رضایت از

مسیر شغلی رابطه داشته باشد، در حالی که در سایر متغیرهای وابسته چنین رابطه‌ای مشاهده نشد. بنابراین لازم است در تحلیل و تفسیر نتایج مرتبط با رضایت مسیر شغلی، جنسیت به عنوان یک متغیر زمینه‌ای مورد توجه قرار گیرد. برای بررسی اثر رشته تحصیلی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی مهندسی) بر متغیرهای وابسته در سه مرحله سنجش، از آزمون تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) استفاده شد. نتایج نشان داد تفاوت میانگین نمرات متغیرهای وابسته در میان سه رشته تحصیلی در هیچ‌یک از مراحل پژوهش از نظر آماری معنادار نبود. بر این اساس، می‌توان گفت رشته تحصیلی در این مطالعه رابطه معناداری با متغیرهای وابسته نداشته و تغییرات مشاهده‌شده در مراحل مختلف مستقل از نوع رشته تحصیلی شرکت‌کنندگان بوده است. همچنین، با هدف بررسی اثر مقطع تحصیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) بر متغیرهای وابسته در سه مرحله سنجش، از آزمون تی مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد تفاوت میانگین نمرات متغیرهای وابسته در دو مقطع تحصیلی در هیچ‌یک از مراحل پژوهش از نظر آماری معنادار نبود. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت مقطع تحصیلی در این مطالعه با متغیرهای وابسته رابطه نداشته و تغییرات مشاهده‌شده در مراحل مختلف، مستقل از سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان بوده است.

برای بررسی تأثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، بی‌تصمیمی مسیر شغلی، و رضایت مسیر شغلی، به عنوان سه پیامد مسیر شغلی جداگانه که نشانگان ایمپاستر در دانشجویان تکمیلی ایجاد می‌کند از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. به منظور رعایت پیش‌فرض‌ها، در این پژوهش گمارش تصادفی افراد در گروه آزمایش و کنترل انجام گرفت. این امر اعتبار نتایج آزمون‌های پارامتریک را تقویت می‌کند. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد و یافته‌ها نشان داد که آماره‌های هر سه متغیر در هیچ کدام از مراحل سنجش دو گروه معنادار نبود و پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمره‌ها رعایت گردید. پیش فرض برقراری کورویت (تساوی ماتریس کواریانس-واریانس) به کمک آزمون ماچلی^۲ سنجیده شد و یافته‌ها حاکی از آن بود که آماره‌های هر سه متغیر معنادار نبود. این امر نشان می‌دهد که اثرات متغیرهای مستقل در طول زمان‌های اندازه‌گیری مستقل از یکدیگر هستند. برای بررسی پیش فرض تساوی ماتریس کواریانس (روابط متغیرها) از آزمون باکس^۳ استفاده شد و نتایج نشان داد پیش‌فرض

-
1. Kolmogorov- Smirnov Test
 2. Mauchly's Test
 3. Box's Test

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان تساوی کوواریانس‌ها برای هر سه متغیر برقرار است. پیش فرض تساوی واریانس‌ها با آزمون لوین^۱ سنجیده شد و نتایج گویای تساوی واریانس‌ها بود. خلاصه نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر بر میانگین‌های متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۴ ارائه می‌شود.

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر بر میانگین‌های متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل

متغیر	منبع	اثر پیلای	F	سطح معناداری	مجدور اتا/ اهمیت بالینی	توان آماری
اشتغال‌پذیری ادراک شده	مراحل	۰/۰۰۹	۰/۱۱	۰/۸۹۲	۰/۰۰۹	۰/۰۵
	سنجش					
بی‌تصمیمی مسیر شغلی	مراحل	۰/۵۰۷	۱۲/۸۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۷	۰/۹۹
	سنجش * گروه					
رضایت مسیر شغلی	مراحل	۰/۰۵۱	۰/۶۷	۰/۵۱۹	۰/۰۵۱	۰/۱۵
	سنجش					
رضایت مسیر شغلی	مراحل	۰/۴۴۴	۹/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۴۴۴	۰/۹۷
	سنجش * گروه					
رضایت مسیر شغلی	مراحل	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۹۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۵
	سنجش					
رضایت مسیر شغلی	مراحل	۰/۰۲۹	۰/۳۷	۰/۶۹۳	۰/۰۲۹	۰/۱۰
	سنجش * جنسیت					
رضایت مسیر شغلی	مراحل	۰/۲۲۵	۳/۶۲	۰/۰۴۲	۰/۲۲۵	۰/۶۱
	سنجش * گروه					

نتایج حاصل از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در جدول ۴ نشان می‌دهد که برای اشتغال‌پذیری ادراک شده، اثر تعامل مراحل سنجش و گروه معنادار بود ($p < 0.001$) و اندازه اثر ۰/۵۰۷ بود که نشان‌دهنده اثر نسبتاً قوی مداخله است. همچنین، توان آماری ۰/۹۹ بود که نشان می‌دهد احتمال شناسایی اثر واقعی مداخله بسیار بالا بوده و تحلیل‌ها از نظر آماری قابل اعتماد هستند. از طرفی، اثر تعامل مراحل سنجش و گروه برای بی‌تصمیمی مسیر شغلی معنادار بود

1. Levenes's Test

($p < 0/001$) و اندازه اثر $0/444$ بود که گویای اثر نسبتاً قوی مداخله است. توان آماری تحلیل $0/97$ به دست آمد که نشان می‌دهد احتمال شناسایی اثر واقعی مداخله بسیار بالا است و تحلیل‌ها از نظر آماری قابل اعتماد هستند. همچنین، با کنترل اثر احتمالی جنسیت، اثر تعامل مراحل سنجش و گروه برای رضایت مسیر شغلی اثر معنادار بود ($p = 0/042$) و اندازه اثر $0/225$ بود که نشان‌دهنده احتمال کافی برای شناسایی اثر واقعی مداخله است.

نتایج حاصل از مقایسه زوجی گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل مختلف سنجش برای متغیرهای پژوهش در جدول ۵ ارائه شده است. در مرحله پیش آزمون، بین میانگین نمرات اشتغال‌پذیری ادراک شده دانشجویان در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود نداشت؛ گرچه در مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت نمرات دو گروه معنادار بود ($p < 0/05$)، به این معنی که میانگین نمرات اشتغال‌پذیری ادراک شده گروه آزمایش بعد از دریافت مداخله، در مرحله پس آزمون و پیگیری به طور معناداری بیشتر از گروه کنترل بود. همچنین در مرحله پیش آزمون، بین میانگین نمرات بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانشجویان در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود نداشت و بعد از دریافت مداخله، در مرحله پس آزمون و پیگیری نمرات بی‌تصمیمی مسیر شغلی به طور معناداری کمتر از گروه کنترل بود ($p < 0/05$). در مورد رضایت مسیر شغلی، در مرحله پیش آزمون، بین میانگین نمرات افراد در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود نداشت؛ گرچه در مرحله پس آزمون تفاوت نمرات دو گروه معنادار بود؛ به طوری که در مرحله پس آزمون، رضایت مسیر شغلی گروه آزمایش به طور معناداری بیشتر از گروه کنترل بود ($p < 0/01$). با اینحال، در مرحله پیگیری، رضایت مسیر شغلی دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار نداشت.

جدول ۵. نتایج مقایسه زوجی گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل مختلف سنجش متغیرهای پژوهش

متغیر	مراحل سنجش	گروه		تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
		I	J			
اشتغال‌پذیری ادراک‌شده	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	-۵/۷	۳/۸	۰/۱۵۳
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۱۲/۲	۲/۵	۰/۰۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۳/۸	۱/۷	۰/۰۴۱
	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۰/۱	۴/۳	۰/۹۷۶

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان

متغیر	مراحل سنجش	گروه		تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
		I	J			
بی‌تصمیمی مسیر شغلی	پس آزمون	آزمایش	کنترل	-۱۱/۶	۲/۵	۰/۰۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	-۳/۴	۱/۶	۰/۰۴۴
رضایت مسیر شغلی	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	-۲/۵	۲/۵	۰/۳۲۸
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۶/۲	۲/۰	۰/۰۰۵
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۰/۳	۱/۳	۰/۷۷۷

پس از مقایسه بین گروهی برای بررسی تأثیر مداخله بر متغیرهای وابسته در مراحل مختلف، به منظور بررسی ماندگاری اثر مداخله از پس‌آزمون تا پیگیری در گروه آزمایش، مقایسه‌های زوجی درون گروه آزمایش برای هر یک از متغیرهای وابسته انجام شد که نتایج آن در جدول ۶ گزارش شده است. لازم به ذکر است، تفسیر این نتایج با در نظر گرفتن زمینه بین گروهی و تفاوت گروه آزمایش و کنترل انجام می‌شود.

جدول ۶. آزمون مقایسه‌های زوجی متغیرهای وابسته درون‌گروهی (گروه آزمایش)

متغیر	مقایسه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف میانگین	t	df	سطح معناداری
اشتغال‌پذی ری ادراک شده	پس آزمون - پیگیری	-۰/۸	۳/۶	۰/۹	-۰/۸	۱۴	۰/۴۰۸
	پس آزمون - پیگیری	۰/۶	۴/۴	۱/۱	۰/۵	۱۴	۰/۶۱۰
رضایت مسیر شغلی	پس آزمون - پیگیری	۰/۲	۴/۲	۱/۰۸	۰/۲	۱۴	۰/۸۱۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد در گروه آزمایش، اختلاف میانگین نمرات پس آزمون و پیگیری برای هیچ‌کدام از متغیرهای وابسته معنادار نبود. می‌توان این‌گونه توضیح داد که میانگین نمرات اشتغال‌پذیری ادراک شده، بی‌تصمیمی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی از مرحله پس آزمون تا مرحله پیگیری تغییر معنادار نداشته است؛ به عبارت دیگر اثر مداخله ماندگار بوده است. در مجموع، بر اساس جدول‌های ۵ و ۶ می‌توان گفت مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی موجب افزایش اشتغال‌پذیری ادراک شده، کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی و افزایش رضایت مسیر شغلی شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در مرحله پس آزمون به طور معنادار شده است ($p < 0/05$). همچنین، در گروه آزمایش، میانگین نمرات اشتغال‌پذیری ادراک‌شده و بی‌تصمیمی مسیر شغلی در مرحله پیگیری با مرحله پس آزمون تفاوت معنادار نداشت گرچه نمرات پیگیری گروه آزمایش با گروه کنترل به طور معنادار متفاوت بود ($p < 0/05$). به عبارتی، مداخله بر اشتغال‌پذیری گروه آزمایش به طور معناداری تأثیر داشته و این تأثیر تا مرحله پیگیری پایدار بود. از طرف دیگر، این مداخله با افزایش معنادار رضایت مسیر شغلی گروه آزمایش نسبت به گروه گواه در مرحله پس آزمون همراه بود ($p = 0/005$). و در گروه آزمایش نمرات مرحله پیگیری با پس آزمون تفاوت معنادار نداشت که نشان‌دهنده ماندگاری اثر مداخله بود با اینحال، رضایت مسیر شغلی دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پیگیری تفاوت معنادار نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان تحصیلات تکمیلی انجام شد. نتایج نشان داد که مداخله مذکور موجب افزایش اشتغال‌پذیری ادراک شده، کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی و افزایش رضایت مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای نشانگان ایمپاستر شده و تأثیر آن در بلندمدت ماندگار بود.

در مورد نحوه تأثیرگذاری مداخله انجام شده بر اشتغال‌پذیری ادراک شده این دانشجویان می‌توان گفت در گام اول مداخله که از شرکت‌کنندگان در مورد مشکل فعلی و انتظارشان از این مداخله سوال شد، شرکت‌کنندگانی که بیکار بودند دغدغه ورود به بازار کار را داشتند، و دانشجویانی که شاغل بودند در پی آن بودند که از طریق دریافت این مداخله بتوانند وضعیت شغلی خود را بهبود داده و به مسیر شغلی متناسب با خود را ادامه دهند. در گام دوم مداخله، با مرور تجربیات دوران کودکی تا زمان حال، دانشجویان شرکت‌کننده ابعادی از شخصیت، توانمندی‌ها و دستاوردها را که در ذهنشان کمرنگ شده بود یا فراموش کرده بودند به یاد آوردند؛ به عبارتی، در روایت‌های خود بیشتر به ویژگی‌های خود توجه کرده و پی بردند که می‌توانند در

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایماستر در دانشجویان طرح‌ریزی برای اشتغال آینده خود بر آنها تکیه کنند و به این ترتیب، ادراک آن‌ها از احتمال شاغل شدن یا حفظ شغل افزایش یافت. در واقع این مداخله از طریق بازسازی روایت‌های خود و مرور تجربه‌های فردی، موجب افزایش خودآگاهی، شناسایی توانمندی‌های نادیده‌مانده و تعریف مجدد ارزش‌های شخصی شد.

دانشجویان درگیر با نشانگان ایماستر که مدعی بودند توانایی خاصی ندارند، دستاوردهایشان در نظر آن‌ها بی‌ارزش بود و تمرکز بر شکست‌ها و نقاط ضعف اعتماد به نفس آنها را پایین آورده بود، با مرور و تأمل بر مسیر زندگی خود، به منابع درونی و بیرونی که پیش‌تر از آن‌ها غافل بودند پی بردند؛ بنابراین احساس کارآمدی، اعتماد به نفس شغلی و درک از شایستگی‌های شخصی افزایش یافت. همچنین به واسطه تعیین اهداف مسیر شغلی سازگار با ارزش‌ها و نقاط قوت (گیشا، ۲۰۱۳)، درک آن‌ها از احتمال موفقیت و اشتغال تقویت شد. این فرآیند مطابق با الگوی گیشا (۲۰۱۷) با بازآفرینی روایت زیسته و معنابخشی به تجربه‌ها، حس عاملیت شغلی را افزایش می‌دهد.

در مجموع می‌توان گفت که این مداخله احتمالاً موجب آگاهی دانشجویان دارای نشانگان ایماستر از اهمیت حوزه شغلی و اشتغال در زندگی شده؛ ضمن اینکه با یادآوری گذشته، داشته‌های خودشان برای اشتغال در آینده برای آنها اهمیت یافت و موانع احتمالی را شناسایی کردند. به دنبال آن نیاز برای کسب مهارت‌هایی که به اشتغال‌پذیری آن‌ها کمک کند را احساس کردند. از آنجا که مداخله مذکور مراجع را در نوع خاصی از تأمل در مورد خود و تجارب متنوع درگیر می‌کند، می‌تواند فرد را یاری کند تا راه‌های خاصی برای ارتباط با خود و تجربیات خود ایجاد کرده و بتواند مفهومی از خویشتن شغلی که با هنجارهای اجتماعی فعلی منطبق است را گسترش دهد (گیشا، ۲۰۱۸). در نتیجه دانشجویان درگیر با نشانگان ایماستر که توانایی‌ها، مهارت‌ها و دستاوردهایشان را کم اهمیت می‌شمارند، با تأمل بر گذشته متوجه توانمندی‌ها و تجارب موفقیت‌آمیزی شدند که می‌تواند به افزایش اشتغال‌پذیری آن‌ها در آینده کمک کند.

همان‌طور که گفته شد یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانشجویان دارای نشانگان ایماستر تاثیر گذاشته و آن را کاهش داده است. در گام اول مداخله از شرکت‌کنندگان در مورد مشکل فعلی پرسیده شد که خواستار راه حلی برای رفع آن بودند. اکثر آنها بیان کردند که به بهانه کسب تحصیلات تکمیلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به تعویق انداخته‌اند و دچار بی‌تصمیمی مسیر شغلی بودند. برخی نیز دچار تردید در مسیر شغلی بوده و برای تصمیم‌گیری به دنبال کسب اطمینان از فردی متخصص بودند. پس می‌توان گفت یکی از حوزه‌هایی که دانشجویان تحصیلات تکمیلی درگیر با نشانگان ایماستر نیاز به تغییر را در آن احساس کردند، تصمیم‌گیری

مسیر شغلی بود. در گام چهارم مداخله، پس از تعیین حوزه‌های مهم زندگی، آن‌ها ترغیب شدند که دیگران مهم زندگی خود را متقاعد کنند و نهایتاً تغییرات ضروری در حوزه‌های مهم زندگی و اقدامات مورد نیاز را بررسی کنند. به عبارت دیگر گفت‌وگو با دانشجویان پیرامون اقدامات آن‌ها برای تحقق انتظارات و اهداف تا مرحله عینی شدن جلو رفت و منجر به تصمیم‌گیری شد. در این راستا پویاد و همکاران^۱ (۲۰۱۷) هدف از مشاوره شغلی در چارچوب طراحی زندگی را فراتر از کمک صرف به افراد برای انتخاب یک شغل می‌دانند و معتقدند باید به افراد کمک کرد تا در مورد هرآنچه برایشان اهمیت دارد، تأمل کنند و برای کل زندگی تصمیم بگیرند. در واقع نقطه قوت این مداخله آن است که به گسترش دیدگاه فرد، ساخت و طراحی مشترک زندگی جامع‌تر کمک می‌کند.

در واقع می‌توان گفت که این مداخله با بازنگری در ارزش‌ها و اولویت‌های زندگی، به دانشجویان درگیر با نشانگان ایمپاستر کمک کرده تا اهداف مسیر شغلی خود را روشن‌تر تعریف کنند. آن‌ها همچنین یاد گرفتند تصمیمات خود را از حالت تعلیق خارج کرده و به اقدامات عملی و قابل اجرا تبدیل کنند. در واقع از آنجا که نشانگان ایمپاستر خودمدیریتی مسیر شغلی را کم می‌کند، احتمالاً این مداخله از طریق بازنویسی روایت‌های خود به بهبود استقامت و تصمیم‌گیری مسیر شغلی کمک کرده است (نیورایتر و تروت - ماتاش^۲، ۲۰۱۶). همچنین، با هماهنگ‌سازی تصمیم شغلی با طراحی کلی زندگی (و نه فقط شغل)، (گیشا و پویاد، ۲۰۱۹) این دانشجویان احساس کنترل بیشتری بر آینده پیدا کرده و از تردید ناشی از عدم قطعیت رها می‌گردند.

در مجموع این مداخله احتمالاً به دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای نشانگان ایمپاستر در زمینه به سرانجام رساندن تحصیلات و تصمیم‌گیری مسیر شغلی کمک کرده است. همچنین، آن‌ها را ترغیب نموده که برای ورود به مسیر شغلی مد نظر طرح‌ریزی کنند و در مسیر به عمل نشانند این تصمیم، متعهد باشند. گیشا (۲۰۱۸ب) معتقد است این شکل از مداخله عمدتاً برای ابتدای بزرگسالی در نظر گرفته شده است؛ چرا که این افراد اغلب نیاز به تصمیم‌گیری سریع در مورد آینده خود دارند و به آن‌ها کمک می‌کند تا از مهم‌ترین رغبت‌های خود آگاه شوند، نقش زمینه‌هایی که در آن با دیگران تعامل دارند را درک کنند و مسیری را که می‌خواهند به زندگی‌شان بدهند، تعیین کنند (گیشا، ۲۰۰۹).

یافته‌های پژوهش نشان داد مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر رضایت مسیر شغلی دانشجویان دارای نشانگان ایمپاستر تأثیر گذاشته و آن را افزایش داده است. در گام اول مداخله اکثر شرکت‌کنندگان عنوان کردند از عملکرد تحصیلی خود راضی هستند؛ اما از

1. Pouyaud, et al

2. Neureiter, & Traut-Mattausch

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان مسیر شغلی خود ناراضی هستند زیرا باور داشتند که در سایر حیطه‌ها ضعیف عمل می‌کنند. از آنجایی که حوزه مسیر شغلی پراهمیت‌ترین و پرچالش‌ترین حوزه برای این افراد بود، خود را با افراد موفق‌تر مقایسه می‌کردند و این سبب شده بود که از موفقیت‌ها و پیشرفت‌هایی که در این حوزه کسب کرده بودند، رضایت نداشته باشند. آنها از اینکه فرآیند ادامه تحصیل، به شغل مورد نظرشان منتهی نشده بود، ناراضی بودند و سطح درآمد و جایگاه شغلی فعلی، رضایت آن‌ها را جلب نمی‌کرد.

در گام دوم مداخله، پس از مرور حوزه‌های مهم زندگی شرکت‌کنندگان در زمان‌های گذشته، حال و آینده، از آن‌ها خواسته شد تا علاوه بر اهمیت هر حوزه، میزان رضایت از نقشی که در هر یک از این حوزه‌ها ایفا کرده‌اند را هم مشخص کنند. در گام چهارم پس از تهیه لیست فعالیت‌های آینده که فرد بر اساس حوزه‌های مهم زندگی‌اش انتخاب نمود، موانع احتمالی در راه رسیدن به فعالیت‌های آینده هم مشخص شد. این موانع احتمالی در واقع همان مواردی بودند که قبلاً موجبات نارضایتی او را در حوزه‌های مختلف زندگی فراهم کرده بودند. در نتیجه در این گام از مداخله، شرکت‌کنندگان یاد گرفتند که ضمن برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های آینده، موانع احتمالی را نیز در نظر بگیرند تا مقدمات رضایت مسیر شغلی را فراهم شود. همچنین، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی از طریق دیالوگ‌های تاملی می‌تواند سوگیری‌های شناختی مرتبط با ایمپاستر را هدف قرار می‌دهد و از این طریق موجب تغییر ارزیابی افراد و افزایش رضایت مسیر شغلی آنان می‌گردد (روزیر و همکاران^۱، ۲۰۱۵). در مجموع می‌توان گفت، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی احتمالاً به دانشجویان درگیر با نشانگان ایمپاستر کمک کرده که ضمن آگاهی از حوزه‌های مهم زندگی، نقشی که در این حوزه‌ها ایفا کرده‌اند و دستاوردهایی که کسب کرده‌اند را مرور کنند و نسبت به مسیر شغلی خود رضایت بیشتری احساس کنند. همچنین برنامه‌ریزی برای آینده در حوزه‌های مختلف زندگی، از نگرانی‌های آن‌ها کاسته و تعهد را تقویت می‌کند (ماگیوری و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

در پایان می‌توان گفت، مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی از طریق تحریک تأمل در مورد خود و تجارب متنوع گذشته موجب افزایش خودشناسی می‌شود و اشتغال‌پذیری ادراک شده دانشجویان دارای سندرم ایمپاستر را افزایش می‌دهد. این مداخله از طریق کمک به این دانشجویان در ترسیم اهداف، طرح‌ریزی و تعهد به اجرا موجب کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی

1. Rossier, et al
2. Maggiori, et al

می‌شود. همچنین، با مرور گذشته، برنامه‌ریزی برای آینده و پیش‌بینی موانع احتمالی، رضایت مسیر شغلی این دانشجویان را افزایش می‌دهد.

این پژوهش اولین مطالعه داخل کشور است که یک مداخله مسیر شغلی پست مدرن، یعنی دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی، را برای مدیریت پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر استفاده کرده است. با اینحال، همانند هر پژوهشی، با محدودیت‌هایی مواجه است. نخست آن که به لحاظ محدودیت‌های اجرایی، پیگیری تنها یک بار و با فاصله زمانی سه ماهه صورت گرفت. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی پیگیری با فاصله زمانی طولانی‌تر و حتی چندبار صورت پذیرد تا میزان ماندگاری تأثیر مداخله در بلندمدت آشکار شود. در این پژوهش تنها به بررسی تأثیر دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر مدیریت پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر از طریق مقایسه با گروه کنترل اکتفا شد و تأثیر آن با سایر مداخله‌ها مقایسه نشد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی، تأثیر این مداخله را با مداخلات مسیر شغلی پست مدرن و مدرن بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر مقایسه کنند. نتایج این مطالعه با توجه به سنجش مبتنی بر خودگزارشی، ممکن است با سوگیری همراه باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی، تأثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی از روش‌های دیگری مانند مصاحبه نیمه‌ساختاریافته یا گزارش افراد نزدیک استفاده کنند. در این پژوهش، صرفاً از رویکرد کمی استفاده شد با اینحال، بهره‌گیری از طرح پژوهش ترکیبی به روش گنجانده می‌تواند به غنی شدن یافته‌ها کمک کند. شرکت‌کنندگان این پژوهش، فقط دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان بودند که احتمالاً تعمیم‌پذیری یافته‌ها را محدود می‌کند. پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش در دیگر نمونه‌ها با پارامترهای جمعیت‌شناختی متفاوت مانند دانش‌آموزان، دانشجویان دوره کارشناسی و اساتید دانشگاه تکرار شود. از آنجا که این پژوهش نخستین کاربرد مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی برای مدیریت پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در ایران است و با در نظر داشتن تأثیرگذاری مداخله، پیشنهاد می‌گردد این مداخله در برنامه‌های دانشگاهی غیر درسی گنجانده شود و دانشگاه‌ها از آن برای طراحی بسته‌های آموزشی در برنامه‌های فرادرسی به منظور کمک به دانشجویان تحصیلات تکمیلی در طول دوران تحصیل استفاده کنند.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: این پژوهش دارای کد اخلاق (IR.UI.REC.1401.128) از دانشگاه اصفهان است. اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش شامل اخذ فرم رضایت از دانشجویان برای

تاثیر مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی و مسیر شغلی بر پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر در دانشجویان شرکت داوطلبانه در مداخله به صورت کتبی، رعایت رازداری، آگاه‌سازی شرکت‌کنندگان از اهداف پژوهش، حق انتخاب برای شرکت یا عدم شرکت در پژوهش، برگزاری جلسات رایگان و اعلام نتایج بدون ذکر نام افراد بود.

حمایت مالی: در هیچ یک از مراحل انجام این پژوهش، منابع مالی دریافت نشده است.

سپاسگزاری: بدین وسیله مراتب سپاس را از تمامی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان که در این پژوهش، پژوهشگران را یاری دادند، اعلام می‌داریم.

منابع

- ادیب، مریم. (۱۴۰۰). مقایسه تاثیر مداخله‌های مبتنی بر ساخت زندگی و ساخت مسیر شغلی بر بازاندیشی و انطباق‌پذیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- جانقربانیان، اعظم. (۱۳۹۴). مقایسه تاثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه‌های هالند و سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- خوش‌سیماء گوردانی، رقیه؛ عبدی زرین، سهراب؛ و حبیب‌زاده، عباس. (۱۴۰۳). مدل‌سازی بهزیستی روانشناختی بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی و رضای نیازهای بنیادی با میانجی‌گری تاب‌آوری. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۶(۲)، ۶۱-۸۴.
- درعلی فراشاه، فاطمه. (۱۴۰۳). مطالعه نقش مداخله دیالوگ‌های طراحی زندگی در معنا، هویت و بهزیستی طی گذار به بازنشستگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- دست باز، انور؛ نیلفروشان، پریسا؛ و عابدی، احمد. (۱۳۹۷). تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۹(۷۴)، ۹۳-۱۰۲.
- دوستانی، پریسا. (۱۴۰۴). واکاوی نحوه شکل‌گیری نشانگان ایمپاستر در دانشجویان تحصیلات تکمیلی، انتخاب و تعیین تاثیر مداخله مسیر شغلی مناسب بر علائم و پیامدهای مسیر شغلی نشانگان ایمپاستر. رساله دکتری رشته مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

- سلیمانی، مژگان. (۱۴۰۳). بررسی نقش عوامل زمینه‌ای خانوادگی در اشتغال‌پذیری آینده ادراک شده دانشجویان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، گرایش مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- کریمی، جواد. (۱۳۸۷). اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مشاوره شغلی، گرایش مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- ملکیها، مرضیه؛ و معتمدی، بتول. (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۷(۲)، ۴۳-۶۷.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ سپهوند، رضا؛ شریعت‌نژاد، علی؛ و موسوی، سیده نسیم. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام‌پذیری متقاضیان کار با استفاده از روش دلفی فازی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۵)، ۳۱-۵۲.
- مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز، بساک‌نژاد، سودابه، شهنی بیلاق، منیجه، شکرکن، حسین، و حقیقی، جمال. (۱۳۸۴). بررسی روابط ساده و چندگانه ترس از موفقیت، عزت نفس، کمال‌گرایی و ترس از ارزیابی منفی با نشانگان وانمودگرایی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۲(۳)، ۱-۲۴.
- Álvarez-González, P., Jesús López-Miguens, M., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. doi:10.1108/CDI-08-2016-0135
- Anderson, A. R., LaPenna, J., Willis, D., Simpson, K., & Chang, A. H. (2024). Imposter phenomenon in physical therapists: A cross-sectional observational study. *Health Science Reports*, 7(3), e1953. doi:10.1002/hsr.21953
- Branford, A., & Leon, L. (2024). Critical considerations of Career Enrolment Data: Challenges, limitations, and possibilities. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(2), 18-26. doi:10.21153/jtlge2024vol15no2art2045
- Callanan, G. A. (1989). *The Career Indecision of Managers and Professionals: An Examination of Multiple Subtypes* (Unpublished doctoral dissertation, Philadelphia, PA: Drexel University).
- Clance, P.R. (1985). *The Imposter Phenomenon: Overcoming the Fear that Haunts Your Success*, Atlanta, GA: Peachtree.
- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (2014). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Treating Women's Fear of Failure*, 51-64. Routledge.
- Colakoglu, S. N. (2005). *The Relationship between Career Boundarylessness and Individual Well-being: A Contingency Approach*. Drexel University.

- Erekson, D. M., Larsen, R. A., Clayton, C. K., Hamm, I., Hoskin, J. M., Morrison, S., ... & Beecher, M. E. (2024). Is the measure good enough? Measurement invariance and validity of the clance imposter phenomenon scale in a university population. *Psychological Reports*, 127(4), 1984-2004. doi:10.1177/00332941221139991
- Freeman, K. J., Carr, S. E., Phillips, B., Noya, F., & Nestel, D. (2022). From Clinician to Educator: A Scoping Review of Professional Identity and the Influence of Impostor Phenomenon. *Asia Pacific Scholar*, 7(1), 21-32. doi:10.29060/TAPS.2022-7-1/RA2537
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.)*. Sage.
- Fugate, M., B. Van der Heijden, A. De Vos, A. Forrier, and N. De Cuyper. (2021). Is What's past prologue? A review and agenda for contemporary employability research. *Academy of Management Annals*, 15(1), 266-298. doi:10.5465/annals.2018.0171
- Gardner, S. K. (2009). Student and faculty attributions of attrition in high and low-completing doctoral programs in the United States. *Higher Education*, 58, 97-112. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9184-7>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Foley, S. (2004). Does a balanced life promote work family enrichment. In *Contribution to the Symposium "The positive side of the work family interface: Its meaning and measurement" Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA*.
- Guichard, J. (2008). Outline of a life designing counseling interview for adolescents and young adults. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413-440. doi:10.4000/osp.1748
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251-258. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Guichard, J. (2012). How to Help Emerging Adults Develop their Career and Design Their Lives in an Age of Uncertainty?. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7 (4), 298-310.
- Guichard, J. (2013). What competencies do people living in liquid societies need in order to design their lives and direct their careers?. Annamaria Di Fabio, Jacobus Gideon Maree (eds.). *Psychology of Career Counseling: New challenges for a new era*, Nova Press, 41-60, 978-1-62808-272-2.
- Guichard, J. (2017). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83. doi:10.1016/j.jvb.2016.08.001
- Guichard, J. (2018a). Employability guidance & life design counselling: Objectives, ends and foundations of career and life design interventions. *Journal of Counsellogy*, 7, 235-236. doi:10.34862/sp.2018.1
- Guichard, J. (2018b). Life Design Dialogue-A New Form of Career and Life Design Interventions. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 7, 267-304. doi:10.34862/sp.2018.2
- Guichard, J., & Pouyaud, J. (2019). Life design dialogues for self's construction. *International Handbook of Career Guidance*, 263-290. doi:10.1007/978-3-030-25153-6_12

- Guichard, J., Pouyau, J., De Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58. doi:10.1016/j.jvb.2012.04.004
- Gunawan, W., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627. doi:10.1177/1069072718788645
- Hudson, S., & González-Gómez, H. V. (2021). Can Impostors Thrive at work? The Impostor Phenomenon's Role in Work and Career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103601. doi:10.1016/j.jvb.2021.103601
- Joseph, B., Tseng, E. S., Zielinski, M. D., Ramirez, C. L., Lynde, J., Galey, K. M., Bhogadi, S. K., El-Qawaqzeh, K., Hosseinpour, H., & Equity, E. (2023). Feeling like an imposter: are surgeons holding themselves back?. *Trauma Surgery & Acute Care Open*, 8(1). doi:10.1136/tsaco-2022-001021
- Kelly, K. R., & Lee, W.-C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326. doi:10.1006/jvbe.2001.1858
- Klusmann, U., Kunter, M., rautwein, U., üdtke, O., & Baumert, J. (2008). eachers' occupational well-being and quality of instruction: he important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702-715. do:10.1037/0022-0663.100.3.702
- Koç, E. (2023). *Comparison of Imposter-Related Groups Based in Pisa 2018 Dataset* (Doctoral dissertation, Bilkent Universitesi (Turkey)).
- Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. doi:10.1016/j.jvb.2019.103346
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Wagoner Funk, W. (2000). The Impostor Phenomenon: Self-Perceptions, Reflected Appraisals, and Interpersonal Strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756. doi:10.31979/mrj.2019.1505
- Lennox, E. (2023). From passion to profession: Career journey influences on Arts, English and Language students. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 51, 1, 26-39. <https://doi.org/10.20856/jnicec.5104>
- Lovitts, B. E. (2001). *Leaving the ivory tower: The Causes and Consequences of Departure from Doctoral Study*. Rowman & Littlefield.
- Macias-Moriarity, L. Z., Sinclair, S. M., Walker, D., & Purnell, M. (2023). Impostor phenomenon and grit as predictors of job satisfaction in female pharmacy faculty. *Pharmaceutical Research*, 40(10), 2271-2280. doi:10.1007/s11095-023-03518-9
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Luciano, E. C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.002
- Maher, M. A., Ford, M. E., & Thompson, C. M. (2004). Degree progress of women doctoral students: Factors that constrain, facilitate, and differentiate. *The Review of Higher Education*, 27(3), 385-408. doi: 10.1353/rhe.2004.0003
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention:

- Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393. doi:10.1080/1359432X.2012.752896
- Medline, A., Grissom, H., Guissé, N. F., Kravets, V., Hobson, S., Samora, J. B., & Schenker, M. (2022). From Self-Efficacy to Imposter Syndrome: The Intrapersonal Traits of Surgeons. *JAAOS Global Research & Reviews*, 6(4), e22. doi:10.5435/JAAOSGlobal-D-22-00051
 - O'Donovan, S., Barber, C., Palermo, C., & Ryan, L. (2024). The role of employability capitals in supporting nutrition science graduate outcomes: an international qualitative study. *Public Health Nutrition*, 27(1), e181. doi:10.1017/S1368980024001411
 - Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233-243. doi:10.1016/0001-8791(76)90081-6
 - 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. doi:10.1177/106907279800600305
 - Pouyaud, J., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L., & Sintès, L. (2017). Life and career design dialogues and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 49-64. doi:10.1007/978-3-319-66954-0_4
 - Rosenberg, A. (2017). *Self-Initiated Expatriates and the Impostor Phenomenon/submitted by Alexandra Rosenberg* (Doctoral dissertation, Universität Linz).
 - Rossier, J., Maggiori, C., & Zimmermann, G. (2015). From career adaptability to subjective identity forms. *The construction of the identity in 21st century: A Festschrift for Jean Guichard*, 45-57.
 - Rottinghaus, P. J. (2004). *Assessing Career Optimism and Adaptability: Toward The Construct Validation of The Career Futures Inventory*. Iowa State University.
 - Siddiqui, Z. K., Church, H. R., Jayasuriya, R., Boddice, T., & Tomlinson, J. (2024). Educational interventions for imposter phenomenon in healthcare: a scoping review. *BMC Medical Education*, 24(1), 43. doi:10.1186/s12909-023-04984-w
 - Stolzenberg, E. B. (2006). *The Dynamics of The Doctoral Student-faculty Advising Relationship: A Study Across Academic Fields* (Doctoral dissertation, University of California, United States—California).
 - Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi:10.1108/PR-07-2012-0110
 - Widjowati, A., Hood, M., Duffy, A., & Creed, P. (2024). The interactive effects of self- and parent-referenced career goal discrepancies on young adults' career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-24. doi:10.1007/s10775-024-09677-4
 - Wierzbowski, K. (2019). *The Role of Stereotype Threat and Impostor Phenomenon in Predicting Female Undergraduate Students' Persistence in STEM* (Doctoral dissertation, Purdue University).