

## اثربخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی

### The Effectiveness of Strengths-Based Career Counseling on Career Decision-Making Self-Efficacy and Career-Planning Beliefs and career distress of career Immature students

**Narjes jafari Nogh**

MA in Career Counseling, Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

**Dr. Mohamad Sajjad Seydi \***

Assistant Professor, Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

[M.seydi@razi.ac.ir](mailto:M.seydi@razi.ac.ir)

**Dr. Mohsen Golmohammadian**

Assistant Professor, Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

نرجس جعفری نوق

کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

دکتر محمدسجاد صیدی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

دکتر محسن گل محمدیان

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

#### Abstract

The purpose of this study was to determine the effectiveness of Strengths-Based Career Counseling on Career Decision-Making Self-Efficacy, Career-Planning Beliefs, and career distress among career immature students. the study was a quasi-experimental research with a Pre-test-post-test and follow-up plan. the population consists all of career immigrant Secondary secondary school Boy students in Rooshtkhar city in 2018. Through the Purposive sampling method and according to the Entrance and existence criteria, 27 career immigrant Secondary secondary school boy students were selected and then randomly assigned into experimental and control groups. The intervention involved 4 sessions once a week of career counseling base strength, which was administered only to the experimental group. self-efficacy decision-making questionnaire and Career Maturity Inventory:form-c (CMI) and Career-Planning Beliefs Scale (CPBM) and Career Distress Scale (CDS) were used to collect data. Data were analyzed by repeated-measures analysis results showed that there is a significant difference at the post-test stages between the experimental and control group in Career Decision-Making Self-Efficacy and career distress thoughts ( $P<0/01$ ). Also, this difference is stable over time ( $P<0/01$ ). But Strengths-Based Career Counseling has no effect on the Career-Planning Beliefs among career immature students ( $P>0/05$ ). The finding confirmed that Strengths-Based Career Counseling is an effective method for improving Decision-Making Self-Efficacy and career distress among career immature students.

**Keywords:** career distress, Self-Efficacy, Career Decision-Making, Career Counseling, Strengths-Based.

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی در دانش آموزان پسر نابالغ شغلی انجام گرفت. طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون-پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانش آموزان پسر نابالغ شغلی دوره متوسطه شهرستان رشتخوار در سال ۱۳۹۷ بود. از جامعه فوق ۲۷ نفر با توجه به معیارهای ورود و خروج از طریق نمونه گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. گروه آزمایشی طی چهار جلسه نود دقیقه ای مشاوره شغلی توان مینا هفته ای یک جلسه را دریافت کردند و در این فاصله گروه گواه هیچ مداخله ای دریافت نکرد. ابزارهای پژوهش شامل بلوغ شغلی (CMI) ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۱)، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی (CDMSE\_SF) تالیور و بتز (۱۹۸۳) و مقیاس باور طرح ریزی شغلی (CPBM) برکوینتز و برزیلر (۲۰۱۵) و پرسشنامه پریشانی شغلی (CDS) کرید، هود، پراسکوا و مکرانسی (۲۰۱۵) بود. داده ها با روش تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و پریشانی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ( $P<0/01$ ) و این تفاوت در طول زمان پایدار است ( $P<0/01$ ). اما مشاوره شغلی توان مینا تاثیری بر باورهای طرح ریزی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی نداشته است ( $P>0/05$ ). بنابراین مشاوره شغلی توان مینا روشی کارآمد برای افزایش میزان خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و کاهش پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی است.

**واژه های کلیدی:** پریشانی شغلی، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، مشاوره شغلی توان مینا.

## مقدمه

از آنجا که یکی از مسائل و دغدغه های جوانان امروزی، شغل است (کوپ، گیردانو، منینگ و مور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) بنابراین سازمان تعلیم و تربیت در هر جامعه باید بستر لازم برای آمادگی و رشد شغلی دانش آموزان جامعه فراهم کند (کریمی، ۱۳۹۴). نظریه رشد شغلی<sup>۲</sup> سوپر<sup>۳</sup> (۱۹۵۷، ۱۹۹۰) و ساختار پایه آن از بلوغ شغلی که مبنای قابل قبولی برای درک گذار از مدرسه به کار است، اطلاعات تجربی جدیدی را به دست می دهد. بلوغ شغلی به آمادگی فرد برای جستجوی اطلاعات شغلی، آمادگی تصمیم گیری شغلی<sup>۴</sup> و انجام تکالیف رشد شغلی اشاره دارد (ساویکاس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). هئو<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) از طریق مدل سازی پنهان رشد دریافت که شیب بلوغ شغلی در اوایل نوجوانی در جهت مثبت حرکت می کند (هئو و کیم<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). فرد بالغ می تواند به بهترین وجه از امکانات خود در رسیدن به مقاصد و هدف هایش استفاده نماید. خودشناسی، برخورداری از اطلاعات و ارزش های شغل، داشتن باور شغلی، عادات صحیح مطالعه و برخورداری از مهارت های برنامه ریزی و مشکل گشایی از ارکان اصلی بلوغ شغلی می باشد (آن و کیم<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸).

نتایج مطالعات نشان می دهند که افراد نابالغ شغلی در تصمیمات شغلی متزلزل عمل کرده و خودکارآمدی ضعیفی در تصمیم گیری شغلی دارند (ساویکاس، ۲۰۰۱). در مقابل افراد بالغ شغلی در تصمیم گیری شغلی (امرسون<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷)، خودکارآمدی (شاکلا و سینگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶) و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی (هارلو و بومن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶) وضعیت مطلوب تری را تجربه می کنند. خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی به عنوان باور فرد در مورد توانایی خود برای موفقیت در انجام وظایف مختلف در فرایند تصمیم گیری شغلی تعریف شده است (ویلز و ویلسون، ۲۰۱۳).

باورها بر نحوه تصمیم گیری افراد تاثیر می گذارند و باورهای شغلی می تواند به عنوان افکار شناختی فرد مرتبط با شغل تعریف شود (کیراز و کیراز<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۰؛ پنگ و هر<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲) و چنانچه در دانش آموزان که این باورها نهادینه شده باشد بیشتر احتمال دارد که آن ها ریسک کرده، چالش کنند، در کارهای دشوار باقی بمانند و به سطوح بالایی از موفقیت دست یابند (چان<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۰). میشل و کرومبولتز (۱۹۷۶) دریافتند که یک مداخله بازسازی شناختی موثرتر از آموزش های تصمیم گیری و یا شرایط کنترل در کاهش اضطراب در مورد تصمیم گیری شغلی و تشویق رفتار کاوش شغلی است. این یافته ها از این دیدگاه حمایت می کند که عوامل شناختی در تصمیم گیری های شغلی مهم هستند و این که ارائه مداخلات مربوط به باورهای شغلی دانش آموزان می تواند موثرتر از آموزش مهارت های تصمیم گیری آن ها باشد. در بررسی رابطه میان تصمیم گیری شغلی و پریشانی، فوکا و هارتمن<sup>۱۵</sup> (۱۹۸۳) بیان کردند که پریشانی عامل کلیدی برای شناسایی افرادی است که در معرض بی تصمیمی هستند (پنگ و جانسون<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۶).

پریشانی شغلی پیامد بسیاری از تجربه های منفی مانند ناامیدی شغلی، مصالحه شغلی و کشف موانع شغلی است (مگی و آرنود<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۲). پریشانی شغلی مختص حوزه های شغلی است و با وجود همپوشانی، با پریشانی مربوط به سایر حوزه های خاص (مثل کار و خانواده) و پریشانی عمومی یا کلی تفاوت هایی دارد (مگی و آرنود، ۲۰۱۲). این تفاوت ها شامل طیف وسیعی از احساسات منفی مانند بی تصمیمی، افسردگی، استرس، فقدان هدف، انتقاد، یاس و ناامیدی در زمینه های شغلی می شود و می تواند بسیار ناتوان کننده باشند

- 1.Copp, Giordano, Manning & more
- 2.career development
- 3.Super
- 4.career Decision-Making
- 5.Savickas
- 6.Heo
- 7.Kim
- 8.Ahn & Kim
- 9.Emerson
- 10.Singh & Shukla
- 11.Harlow & Bowman
12. Kiraz & Kiraz
- 13.Peng & Herr
- 14.Chan
- 15.Fuqua & Hartman
- 16.Peng & Janson
- 17.Magee & St-Arnaud

(لارسون، تولوس، نگومبا، فیتزپاتریک و هپنر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). پریشانی شغلی یک علت شایع استرس در محیط‌ها آموزشی است (کرید، هود، پرسکووا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). بعضی از دانش‌آموزان ممکن است به یک تصمیم شغلی مبادرت نورند چرا که روند تصمیم‌گیری شغلی برای آن‌ها به شدت اضطراب‌آور است (پنگ و جانسون، ۲۰۰۶). از آن جایی که این دسته از دانش‌آموزان دارای اضطراب<sup>۳</sup> مداوم هستند قادر نیستند به طور موثری از عهده وظایف رشد شغلی برآیند. بین بی‌تصمیمی شغلی و اضطراب رابطه مثبتی وجود دارد و سبک تصمیم‌گیری منطقی و باورهای خودکارآمدی<sup>۴</sup> با بی‌تصمیمی شغلی رابطه منفی دارد (نالپانتاگلو یلماز و ستین گوندوز، ۲۰۱۸).

همچنین بین بی‌تصمیمی با باورهای خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی رابطه وجود دارد (کریمی، ۱۳۸۷). با توجه به نظریه شناختی بک<sup>۵</sup> و پژوهش‌های مربوط به باورهای شغلی<sup>۶</sup> (به عنوان مثال، کرومبولتز، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱، جونز<sup>۷</sup>، ۱۹۹۰، فواد و نومن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۴)، باورهای شغلی و پریشانی فرد مهم‌ترین مسائلی هستند که باید در ارزیابی رفتارهای تصمیم‌گیری شغلی افراد مورد توجه قرار گیرند (پنگ و جانسون، ۲۰۰۶). طی دو دهه گذشته، جنبش روان‌شناختی مثبت‌نگر<sup>۹</sup> از طریق نظریه‌ها و نتایج مداخلات روان‌شناختی به طور فزاینده‌ای حمایت شده است (مجیار مو، اوونس، کنولی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵).

از جمله نظریه‌های این حوزه، نظریه مشاوره شغلی توان‌مبنا<sup>۱۱</sup> است که به جای توجه بر نقایص افراد، بر منابع و استعدادها آن‌ها تأکید می‌کند. رویکرد شغلی توان‌مبنا افراد را به دیدن همه جنبه‌های مثبت در زندگی واقعی خود دعوت می‌کند (آونز، ماتل و کریشووک<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۵). تلفیقی از شناسایی و رشد نقاط قوت در مداخلات طراحی شده برای دانش‌آموزان، موفقیت‌های زیادی در تعدادی از زمینه‌ها به دست آورده است (اسکات<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد که این رویکرد روشن‌سازی اهداف، ارزشها و منابع افراد بتواند طرحریزی شغلی را تسهیل کرده و نیز با تأکید ویژه بر نقاط قوت و برجستگی‌های افراد بخوبی بتوان احساس خودکارآمدی را در تصمیم‌گیری‌های شغلی ارتقا بخشد و در نهایت به کاهش پریشانی‌های حوزه شغلی منجر شود. اما با این حال تنها یک مطالعه انجام شده است که اثرات شناسایی توانایی‌ها و اجرای مداخلات توان‌مبنا را در زمینه مشاوره شغلی مورد بررسی قرار داده است این مطالعه که توسط آونز، موتل و کریشووک (۲۰۱۶) صورت گرفته است عملکرد نسبی سه پروتکل مشاوره شغلی از جمله: پروتکل مشاوره شغلی توان‌مبنا، پروتکل مبتنی بر دل‌بستگی و یک پروتکل مرکب از توان‌مبنا و دل‌بستگی مورد بررسی قرار داد در حالی که هر سه گروه افزایش معناداری از پیش‌آزمون تا پس‌آزمون را نشان داد اما پروتکل مبتنی بر دل‌بستگی موثرترین روش بود.

همانطور که پیشتر ذکر شد، عدم بلوغ شغلی دانش‌آموزان به مساله‌ای جدی برای آموزش و پرورش تبدیل شده است چرا که با افزایش اضطراب و پریشانی شغلی دانش‌آموزان و ایجاد اختلال در خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی آنها، هزینه‌های جبران‌ناپذیری بر ساختار اجتماعی و اقتصادی جامعه وارد می‌کند. همین مسأله مشاوران و متخصصان شغلی را بر آن می‌دارد که در پی یافتن و تأیید مداخلاتی برای ارتقا و بلوغ شغلی دانش‌آموزان ناپخته شغلی باشند. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان‌مبنا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، باورهای طرح‌ریزی شغلی و پریشانی شغلی در دانش‌آموزان پسر نابالغ شغلی انجام گرفت.

## روش

طرح کلی این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت پژوهش یک طرح نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهرستان رشتخوار در سال ۹۷-۱۳۹۶ بود

1. Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick & Heppner
2. Kered, Hood & Pars Kawa
3. anxiety
4. self-efficacy beliefs
5. Bek
6. career beliefs
7. Jones
8. Fouad and Noman
9. positive psychology
10. Mjeyar Moo, Uons & Kenoly
11. career counseling base strength
12. Owens, Motl & Krieshok
13. Schutt

که تعداد آن‌ها بنا بر آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار ۹۳۸ نفر بود. ۲۷ نفر به روش هدفمند به عنوان نمونه انتخاب و به روش تصادفی در دو گروه آزمایش ( $n=13$ ) و گروه کنترل ( $n=14$ ) قرار گرفتند. معیار ورود اعضای نمونه، رضایت اعضا، مذکر بودن، مشغول به تحصیل در دوره دوم متوسطه، دارای نمره کمتر  $10/31$  در پرسشنامه بلوغ شغلی، نداشتن بیماری روانی بارز، عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی و نداشتن بیماری جسمانی مزمن که مانع شرکت در جلسات شود و ملاک خروج، غیبت در دو جلسه متوالی وعدم همکاری مناسب در فرایند جلسات مشاوره بود.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی<sup>۱</sup> (CDMSE\_SF):** پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است. این پرسشنامه توسط تایلور و بتز<sup>۲</sup> در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه ۵ شایستگی در زمینه انتخاب شغل را براساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می‌کند. بنابراین سوال‌های این پرسشنامه مربوط به این حیطه‌ها می‌باشد: (۱) ارزیابی مناسب از خود (۲) جمع‌آوری اطلاعات شغلی (۳) انتخاب هدف (۴) طرح‌ریزی برای آینده (۵) حل مساله. پرسشنامه بر روی یک مقیاس از عدم اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل نمره گذاری می‌شود. تعداد سوالات این آزمون ۲۵ سوال است. نمره گذاری گویه‌های این پرسشنامه در یک طیف لیکرتی از کاملاً موافق (۵)، موافق (۴)، نسبتاً موافق (۳)، مخالف (۲)، کاملاً مخالف (۱) می‌باشد. تایلور و بتز (۱۹۸۳) ضریب روایی همزمان خرده‌مقیاس‌های ابزار را با مقیاس تصمیم‌گیری شغلی (اوسیپا، ۱۹۸۰) در بازه ۰/۲۹ تا ۰/۴۸ محاسبه و ضریب پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ به دست آوردند. در پژوهشی که توسط باوی، کریمی، شیرالی‌نیا و ایمانی (۱۳۸۸) انجام شد پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۷۶ به دست آمد.

**پرسشنامه باورهای طرح‌ریزی شغلی<sup>۳</sup> (CPBM):** این پرسشنامه برای اندازه‌گیری باورهای طرح‌ریزی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است که توسط براونستین - برکوویتز و لیبشیتز-برزیلر<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۵ تدوین شد. ابزار دارای ۵ خرده‌مقیاس مشکلات ادراک شده طرح‌ریزی شغلی، فواید ادراک شده فعالیت‌های طرح‌ریزی شغلی، تخمین اثربخشی مشاوره شغلی، موانع ادراک شده جستجوی مشاوره شغلی، انگیزش برای سازگاری شغلی بوده و گویه‌های ابزار در یک طیف لیکرتی از کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم پاسخ داده می‌شوند. در پژوهش براونستین - برکوویتز و لیبشیتز-برزیلر (۲۰۱۵) ساختار عاملی مقیاس با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مطلوب ارزیابی و بازه بار عاملی ۵ خرده‌مقیاس این ابزار از ۰/۵۴ تا ۰/۷۶ بدست آمد. همچنین پایایی با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌ها، ۵۸ به ۸۵ بدست آمد (براونستین - برکوویتز و لیبشیتز-برزیلر، ۲۰۱۵). در پژوهش حاضر پرسشنامه بر روی ۳۰۰ نفر از دانش‌آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهرستان رشتخوار اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ بدست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۸۳ به دست آمد.

**پریشانی شغلی<sup>۵</sup> (CDS):** کرید، هود، پراسکوا و مکرانسکی<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) ابزار پریشانی شغلی را با هدف سنجش میزان پریشانی و آشفتگی در انتخاب شغل طراحی کردند. این ابزار دارای ۱۲ گویه و پاسخ نامه در طیف لیکرتی پنج درجه‌ای (بسیار موافقم تا بسیار مخالفم) تنظیم شده است. در پژوهش کرید و همکاران (۲۰۱۵) ساختار تک عاملی این ابزار مورد تأیید قرار گرفت و بار عاملی گویه‌ها از ۰/۵۲ تا ۰/۸۰ محاسبه شد. همچنین ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز پرسشنامه بر روی ۳۰۰ نفر از دانش‌آموزان پسر دوره دوم متوسطه شهرستان رشتخوار اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۸۷ به دست آمد.

1. self-efficacy decision making

2 . Taylor & Betz

3 .Career-Planning Beliefs

4 .Braunstein-Bercovitz & Lipshits-Braziler

5 .career disteres

6 .Creed, Hood, Praskova & Makransky

**پرسشنامه بلوغ شغلی<sup>۱</sup> (شاخص بلوغ شغلی (CMI) - فرم C):** این ابزار فرم کوتاه و جدیدتری از شاخص بلوغ شغلی کراتز (۱۹۶۱، نقل از ساویکاس و پروفلی<sup>۲</sup> ۲۰۱۱) است. این ابزار ۲۴ سوالی توسط ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۱) با هدف سنجش میزان رشد شغلی افراد طراحی شده است. این فرم شاخص رشد شغلی دارای ۴ خرده مقیاس (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) است که پاسخ نامه براساس دو گزینه "درست" و "نادرست" تدوین شده است. در پژوهش ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۱) روایی سازه ابزار به شیوه تحلیل عاملی تأییدی، با بار عاملی ۰/۵۱ برای خرده مقیاس‌های دغدغه، ۰/۲۸ برای کنترل، ۰/۸۳ برای کنجکاوی و ۰/۹۵ برای اعتماد مطلوب به دست آمد و ضریب پایایی با روش کودر ریچاردسون برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۶۲ تا ۰/۷۴ بدست آمد. همچنین در پژوهش حاضر پایایی این ابزار به روش کودر ریچاردسون برای نمره کلی ۰/۵۱ محاسبه شد و روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۸۵ به دست آمد.

### شیوه اجرای پژوهش

برای انجام پژوهش حاضر، پژوهشگر ابتدا به اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار جهت اخذ مجوز برای ورود به مدارس پسرانه دوره متوسطه مراجعه نمود. سپس از بین مدارس شهرستان، ۷ مدرسه را انتخاب و پرسشنامه بلوغ شغلی را روی ۳۰۰ دانش آموز اجرا کرد. بعد از تحلیل نتایج پرسشنامه بلوغ، تعداد ۴۷ نفر (افرادی که نمره پایین‌تر از منفی یک انحراف استاندارد (نمره ۱۰/۳۱) کسب کردند به عنوان افراد نابالغ شغلی شناخته شدند. پس از تماس و توضیح شرایط اجرای پژوهش به دلیل پراکندگی جغرافیایی و عدم امکان حضور در مداخله از بین دانش آموزان نابالغ شغلی تعداد ۲۷ نفر به شرکت در پژوهش رضایت دادند و این افراد پس از برگزاری مصاحبه اولیه و اخذ شماره تماس و نشانی محل سکونت برای دسترسی بیشتر، در دو گروه آزمایش و گواه (آزمایش، ۱۳ و گواه ۱۴ نفر) به صورت تصادفی گمارده شدند. با کسب رضایت از شرکت کنندگان پروتکل مشاوره شغلی توان مبنای گروه آزمایش، طی چهار جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار اجرا شد و گروه گواه طی این مدت هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکردند. یک هفته بعد از پایان آخرین جلسه پس از آزمون بر روی دو گروه آزمایش و گواه اجرا گردید و در آخر نیز پس از طی سه ماه از آخرین جلسه و حضور تمامی شرکت‌کننده‌ها در پژوهش، پیگیری در مورد هر دو گروه انجام شد. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی جلسات برای گروه گواه نیز به صورت مختصر و فشرده پس از مرحله‌ی پیگیری اجرا شد و آنان نیز از این آموزش‌ها بهره‌مند شدند. اطلاعات مراجعان به صورت کد دار و بدون ذکر نام مراجع در پرونده ثبت شد تا اصل رازداری حفظ شود. در نهایت جلسات مشاوره شغلی توان مبنای (لیتمن-آوادیا و همکاران، ۲۰۱۳) بر روی گروه آزمایش اجرا شد. همچنین داده‌های بدست آمده به روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و با استفاده نرم افزار spss 23 تحلیل شد.

### جدول ۱. شرح مداخله مشاوره شغلی توان مبنای

| محتوای جلسات |  |
|--------------|--|
| یکم          | مصاحبه اولیه کوتاه مدت - جمع‌آوری اطلاعات در مورد تجرب قبلی مراجعان - کمک به شناسایی اهداف شغلی - شناسایی حداقل سه توانایی برجسته - بازی کردن نقش‌های زندگی و بررسی شایستگی‌های مورد استفاده برای اجرای این نقش‌ها - انعکاس احساس و محتوی - اعمال چندین تکنیک خاص مانند صدای چندانگانه، قاب‌گیری مجدد - تکمیل پرسشنامه توانمندی‌های ارزش در عمل (VIA-IS).  |
| دوم          | گسترش شناخت مراجعان از توانمندی‌هایشان بر اساس طبقه‌بندی VIA - پیوند دادن توانمندی‌ها با اهداف شغلی - شناسایی راه‌حل‌های مناسب - اجرای تکنیک سؤالات استثناء - دادن دو تکلیف جداگانه برای هفته به مراجعان (۱) سه یا پنج توانمندی برجسته را برای جستجوی شغلی حداقل ۳ بار در طی هفته آینده به کار برند. (۲) سه فعالیت مرتبط با جستجوی شغلی که در آن هفته موفق به انجام آن شده‌اند و به شناسایی توانمندی‌های برجسته آنها کمک کرده است را گزارش دهند. |
| سوم          | بررسی تکالیف - استفاده از تکنیک نشانه‌گذاری استعاری و تکمیل جمله - گفتگوی مشاور درباره توانایی‌ها و معنی آن‌ها برای مراجعان - توصیف زندگی شخصی در زمانی که دارای توانایی‌های مورد نظر هستند - دادن دو تکلیف جداگانه به مراجعان برای هفته بعد (۱)   |

1. career maturity Questionnaire

2. Savickas & Porfeli

سه یا پنج توانمندی برجسته را برای جستجوی شغلی حداقل ۳ بار در طی هفته آینده به کار برند. (۲) سه فعالیت مرتبط با جستجوی شغلی که در آن هفته موفق به انجام آن شده‌اند و به شناسایی توانمندی‌های برجسته آنها کمک کرده است را گزارش دهند. بررسی تکالیف-استفاده از تکنیک نشانه‌گذاری-جمع‌بندی-ارزیابی مشاور و مراجع از تغییرات قابل توجه رشد توانمندی‌هایی که در طول فرایند تجربه کردند- شناسایی زمینه‌هایی که نیازمند کار بیشتر هستند- تصویر سازی زندگی مراجعان پس از ۶ ماه.

## چهارم

## یافته‌ها

میانگین سنی گروه آزمایش ۱۶/۸ سال و گروه کنترل ۱۶/۲ سال؛ از بین شرکت‌کنندگان، در گروه آزمایش ۳ نفر (۲۷/۳ درصد) پایه دهم، ۷ نفر (۶۳/۶ درصد) پایه یازدهم و (۹/۱ درصد) نفر پایه دوازدهم و در گروه آزمایش ۶ نفر (۴۰ درصد) پایه دهم و ۹ نفر (۶۰ درصد) پایه یازدهم بودند؛ توزیع فراوانی دانش‌آموزان بر حسب شغل پدر برای گروه آزمایش ۷ نفر (۶۳/۶ درصد) آزاد، ۴ نفر (۳۶/۴ درصد) دولتی و برای گروه کنترل همه ۱۵ نفر آزاد محاسبه شد؛ همچنین همه افراد گروه آزمایش محصل بوده و شغل دیگری نداشتند اما برای گروه (۲۰ درصد) کنترل سه نفر همزمان شاغل هم بودند. در ادامه نتایج آزمون‌های چولگی-کشیدگی،  $F$  لوین و کرویت موخلی برای بررسی پیش فرضهای تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه و مقطع زمانی اندازه‌گیری

|            | پیش آزمون |              |        | پس آزمون |              |        | پیگیری  |              |        |
|------------|-----------|--------------|--------|----------|--------------|--------|---------|--------------|--------|
|            | میانگین   | انحراف معیار | کشیدگی | میانگین  | انحراف معیار | کشیدگی | میانگین | انحراف معیار | کشیدگی |
| خودکارآمدی | ۷۹        | ۳/۲          | -۰/۴۲  | ۸۸/۳     | ۱/۵۳         | -۰/۰۲  | ۸۷/۵    | ۱/۵۳         | -۰/۷۵  |
| ش‌گواه     | ۷۴/۳      | ۲/۱۴         | -۰/۰۷  | ۷۴/۲     | ۲/۲          | -۰/۴۸  | ۷۴/۹    | ۲/۲۴         | -۰/۸۵  |
| باورهای    | ۹۶/۵      | ۳/۶۷         | ۰/۴۷   | ۹۵/۸     | ۲/۱۷         | ۰/۸۸   | ۱۶/۸    | ۰/۵۵         | -۰/۵۷  |
| ط-ش‌گواه   | ۹۶/۴      | ۲/۹          | ۰/۶۴   | ۹۳/۴     | ۲/۸۵         | ۰/۴۷   | ۱۳/۶    | ۰/۸۳         | ۰/۲۸   |
| پریشانی    | ۳۴/۹      | ۱/۷۵         | ۱/۵    | ۲۸/۹     | ۱/۰۸         | ۰/۴۱   | ۲۹      | ۱            | ۰/۶۱   |
| شغلی       | ۳۲/۳      | ۳/۱۲         | -۰/۳۲  | ۳۲/۷     | ۳/۲۵         | -۰/۱۳  | ۳۳/۲    | ۳/۲۸         | -۰/۰۶  |

با توجه به یافته‌های جدول ۲ چولگی و کشیدگی توزیع متغیرها برای دو گروه آزمایش و کنترل در سه مقطع زمانی پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در بازه نرمال (۲- تا ۲) قرار دارند و بنابراین پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها تأیید می‌شود. همچنین پیش فرض همگنی واریانسها با آزمون لوین مورد بررسی قرار گرفت و آماره آن برای متغیرهای پژوهش معنادار نشد ( $P > ۰/۰۵$ ) و این به معنای تأیید فرض همگنی واریانسها است. همچنین آزمون کرویت موخلی برای متغیر تصمیم‌گیری شغلی ( $X^2=۰/۶۱$ ،  $P < ۰/۰۱$ )، باورهای طرح‌ریزی شغلی ( $X^2=۰/۶۶$ ،  $P < ۰/۰۱$ ) و پریشانی شغلی ( $X^2=۰/۴۲$ ،  $P < ۰/۰۰۱$ ) معنادار بدست آمده و پیش فرض کرویت تأیید می‌شود. در ادامه نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل اندازه‌گیری مکرر در سه مقطع اندازه‌گیری

| متغیر                | مجموع مجدورات | df   | میانگین مجدورات | F     | سطح معناداری | مجدور اتا |
|----------------------|---------------|------|-----------------|-------|--------------|-----------|
| خودکارآمدی ش‌گواه    | ۳۴۳/۲۹        | ۲    | ۱۷۱/۶۴          | ۱۲/۳۲ | ۰/۰۰۱        | ۰/۳۳      |
| گروه گرینه‌هاوس-گیسر | ۳۴۳/۲۹        | ۱/۴۴ | ۲۳۷/۴۲          | ۱۲/۳۲ | ۰/۰۰۱        | ۰/۳۳      |
| مفروضه کرویت         | ۴/۵۲          | ۲    | ۲/۲۶            | ۰/۰۷  | ۰/۹۴         | ۰/۰۰۳     |

|       |       |       |        |      |       |               |                |
|-------|-------|-------|--------|------|-------|---------------|----------------|
| ۰/۰۰۳ | ۰/۸۹  | ۰/۰۷  | ۳/۰۲   | ۱/۴۹ | ۴/۵۲  | گرینهاوس-گیسر | باورهای ط-ش ×  |
| ۰/۵۵  | ۰/۰۰۱ | ۳۱/۰۹ | ۹۶/۸   | ۲    | ۱۹۳/۶ | مفروضه کرویت  | پریشانی شغلی × |
| ۰/۵۵  | ۰/۰۰۱ | ۳۱/۰۹ | ۱۵۳/۴۴ | ۱/۲۶ | ۱۹۳/۶ | گرینهاوس-گیسر | گروه           |

نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه گیریهای مکرر نشان می دهد که در مجموع سه مقطع اندازه گیری برای متغیرهای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و پریشانی شغلی تفاوت معنی داری ( $F=۱۲/۳۲, P<۰/۰۱; F=۳۱/۰۹, P<۰/۰۱$ ) مشاهده میشود و برای متغیر باورهای طرح ریزی شغلی این تفاوت معنی دار نیست ( $F=۰/۰۷, P>۰/۰۵$ ). در ادامه به منظور تعیین دقیق تر تفاوتها بین سه مقطع اندازه گیری از آزمون تعقیبی بن فرونی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است

جدول ۴. نتایج آزمونی تعقیبی بن فرونی برای تعیین تفاوتهای بین سه مقطع اندازه گیری

| پس آزمون-پیگیری |        |         | پیش آزمون-پیگیری |        |         | پیش آزمون-پس آزمون |        |         | متغیر        |
|-----------------|--------|---------|------------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|--------------|
| معنی            | انحراف | تفاوت   | معنی             | انحراف | تفاوت   | معنی               | انحراف | تفاوت   |              |
| داری            | معیار  | میانگین | داری             | معیار  | میانگین | داری               | معیار  | میانگین |              |
| ۰/۵۵            | ۰/۹۵   | ۱/۳۶    | ۰/۰۲             | ۲/۰۸   | -۶/۹    | ۰/۰۰۳              | ۱/۷۷   | -۸/۲۷   | خودکارآمدی ش |
| ۱               | ۱/۲۲   | -۰/۷۳   | ۱                | ۰/۲۷   | -۰/۶    | ۱                  | ۰/۲۷   | ۰/۱۳    | گواه         |
| ۰/۰۰۱           | ۲/۲۷   | ۷۹/۱۸   | ۰/۰۰۱            | ۳/۷۸   | ۷۹/۶    | ۱                  | ۲/۷۵   | ۰/۴۵    | باورهای ط-ش  |
| ۰/۰۰۱           | ۲/۱۶   | ۷۹/۸    | ۰/۰۰۱            | ۲/۲۵   | ۸۰/۸    | ۰/۴۸               | ۰/۶۷   | ۱       | گواه         |
| ۱               | ۰/۲۱   | -۰/۹۱   | ۰/۰۰۲            | ۱/۲۱   | ۶/۹۱    | ۰/۰۰۱              | ۱/۲۲   | ۶/۱۸    | پریشانی شغلی |
| ۰/۷۵            | ۰/۳۹   | -۰/۴۷   | ۰/۳              | ۰/۵    | -۰/۸۷   | ۱                  | ۰/۴۶   | -۰/۴    | گواه         |

یافته های جدول ۴ نشان می دهد که در گروه گواه در متغیرهای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و پریشانی شغلی در هیچ یک از مقاطع اندازه گیری تفاوت معناداری مشاهده نمی شود ( $P>۰/۰۵$ ) اما برای متغیر باورهای طرح ریزی شغلی در مقطع پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار است ( $P<۰/۰۱$ ). در گروه آزمایش تفاوت های پیش آزمون-پس آزمون و پیش آزمون-پیگیری برای متغیرهای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و پریشانی شغلی معنادار بوده ( $P<۰/۰۱$ ) که به معنای تأثیر پایدار مداخله مشاوره شغلی توان-مبنا بر این دو متغیر است. برای متغیر باورهای طرح ریزی شغلی در دو مقطع پیش آزمون-پیگیری و پس آزمون-پیگیری تفاوت معنادار است ( $P<۰/۰۱$ ) که با توجه در معناداری تفاوت های گروه گواه در همین دو مقطع می توان نتیجه گرفت که تفاوت های گروه آزمایش ناشی از متغیر مداخله گر زمان بوده و نه مداخله مشاوره شغلی توان-مبنا.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان مبنا بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، پریشانی شغلی و باور طرح ریزی شغلی در دانش آموزان نابالغ شغلی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی توان مبنا در افزایش خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی مؤثر بود. این یافته با نتایج پژوهش اوونز، موتل و کریشوک (۲۰۱۵) بتز و شیفیانو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و پژوهش پروکتور، مالتی و لینلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) همسو بود.

در تبیین یافته مذکور می توان چنین اظهار داشت که تأکید بر نقاط قوت، احساس کارآمدی افراد را در مواجهه با فعالیت های مختلف افزایش می دهد (لینلی، هارینگتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). در مشاوره گروهی توان مبنا، اعضای گروه تشویق می شوند تا نقاط قوت خود را کاوش و در

1. Betz & Schifano

2. Proctor, Maltby & Linley

3. Harrington

مورد آن‌ها گفتگو کنند. بعنوان مثال در این نوع از مشاوره به افراد تکلیف داده میشوند تا فعالیتهای موفق خود در زندگی را شناسایی و نقش شایستگی‌های خود را در این فعالیتهای موفق مشخص کنند. این امر علاوه بر اینکه خودشناسی دانش‌آموزان را ارتقاء می‌دهد، حس اعتماد به خود را نیز برای تصمیم‌گیری در مورد جهت‌گیری شغلی آینده در آن‌ها ایجاد می‌کند. در واقع آن‌ها در میابند که منابع خوبی برای پیگیری شغل آینده خود در اختیار دارند. موضوعی که در رویکرد توان مینا بسیار بر آن تأکید می‌شود این است که به افراد مسئولیت داده می‌شود و آن‌ها را در تصمیم‌گیری تشویق و درگیر می‌شوند (لیتمن-اوادیا و همکاران، ۲۰۱۳) و این نگرش مثبتی در فرد نسبت به خود و آینده بوجود می‌آورد که می‌تواند در احساس خودکارآمدی او نسبت به تصمیمات شغلی بسیار مؤثر واقع شود.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره شغلی توان مینا هم در کاهش پریشانی شغلی دانش‌آموزان نابالغ شغلی مؤثر بود. این یافته با نتایج پژوهش میلوت-لاپوینت، ساوارد و لی کورف<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) و کیم و لی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین یافته مذکور می‌توان اظهار داشت که اکثر دانش‌آموزان در اوایل تحصیل دارای دغدغه و نگرانی انتخاب شغل هستند و چنانچه آموزش‌های لازم برای جهت‌دهی به چنین دغدغه‌های فراهم نشود در نهایت پریشانی شغلی بر دانش‌آموز عارض خواهد شد. اما نکته حائز اهمیت در این زمینه این است که همه افراد دارای قدرت‌های ذاتی یا منابعی هستند که کلید توانایی آن‌ها برای مقابله با اضطراب و پریشانی روانی است (بندورا، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر چنانچه افراد از توانایی خود برای کنترل اوضاع و مهارت‌های لازم برای مقابله و اداره شرایط استرس‌زا اطمینان داشته باشند اضطراب و پریشانی کمتری را تجربه خواهند کرد. در مشاوره شغلی توان مینا به جای تشخیص نقایص و تمرکز بر نقاط ضعف، به دانش‌آموزان کمک می‌شود تا ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود را شناسایی کرده و ببینند. در این نوع از مشاوره شغلی، دانش‌آموزان ترغیب می‌شوند تا توانمندی‌های مرتبط با شغل خود را کشف کرده و از این توانمندی‌ها برای کاوش و طرح ریزی شغلی استفاده کنند. بنابراین این نوع از مشاوره شغلی می‌تواند به دانش‌آموز القا کند که از توانمندی‌ها و استعدادها برای کاوش، تصمیم‌گیری و ورود به شغل برخوردار است و همین امر به خوبی می‌تواند در کاهش پریشانی شغلی آن‌ها مؤثر واقع شود.

همچنین یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که تغییرات بوجود آمده در متغیر باورهای طرح ریزی شغلی در مراحل پس از آزمون و پیشگیری را با توجه به وجود همین تغییرات در گروه گواه نمی‌توان به مداخله آزمایشی نسبت داد بنابراین مشاوره شغلی توان مینا تأثیری در متغیر مذکور نداشته است. این یافته با نتایج پژوهش موبلی و همکاران (۲۰۱۷) ناهمسو است. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که از آنجایی که باورهای طرح ریزی مثل شدت مشکلات طرح ریزی شغلی، منافع جذاب در فعالیت‌های طرح ریزی شغلی یا انگیزه برای رسیدن به سازگاری شغلی به شدت تحت تأثیر متغیر زمان هستند و به طور خاص در سنین نوجوانی افراد به شدت در معرض انواع اطلاعات شغلی از یک طرف و همچنین فشارهای اجتماعی برای تدوین نقشه شغلی خود قرار می‌گیرند و همین امر تغییراتی را در این باورها ایجاد می‌کند. بنابراین می‌توان بیان کرد که متغیرهای مذکور خود بخود و بدون تأثیر مشاوره توان-مینا در طول انجام مداخله توانسته بودند تغییراتی را در باورهای طرح‌ریزی شغلی دانش‌آموزان بوجود آورند.

نتایج پژوهش نشان داد مشاوره شغلی توان مینا مداخله‌ای مؤثر در جهت ارتقا خودکارآمدی و رفع احساس ناتوانی دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری شغلی دانست. همچنین این نوع از مشاوره از طریق توانمندسازی دانش‌آموزان و تأکید بر نقاط قوت آنها در کاهش اضطراب و پریشانی شغلی آنها تأثیر دارد. به کلیه مشاوران مدارس، روانشناسان و مشاوران مراکز مشاوره که به نوعی با نوجوانان درگیر هستند توصیه می‌شود اجرای مشاوره شغلی توان مینا را در دستور کار خود قرار داده تا بتوان از این طریق بسیاری از مشکلات روانشناختی و رفتاری دانش‌آموزان به دلیل پریشانی و ابهام در تصمیم‌گیری شغلی و به تبع آن رشد نامناسب شغلی بوجود می‌آید پیشگیری کرد. این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود از جمله اینکه استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و نیز حجم نمونه پایین احتمال سوگیری را بالا برده و قابلیت تعمیم را کاهش داده است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی سازوکاری طراحی شود که بتوان از روش‌های نمونه‌گیری معتبرتر همچون تصادفی و نیز تعداد شرکت‌کننده‌های بیشتری استفاده کرد. پژوهشگران می‌توانند در مطالعات آتی مشاوره شغلی توان-مینا را با سایر روش‌های مشاوره شغلی مقایسه و هم‌سنجی کنند.

## منابع



باوی، س.، کریمی، ج.، شیرالی نیا، خ. و ایمانی، م. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی، ۱۳، ۶۵-۵۳.

کریمی، ا. (۱۳۹۴). بررسی میزان تاثیر هدایت شغلی و مشاوره‌های مدرسه در انتخاب رشته‌های آموزش فنی و حرفه‌ای دانش‌آموزان شاهد و غیر شاهد/استان مازندران. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

- Ahn, S. M., & Kim, K. (2018). The Influence of Career Decision-making Self-efficacy, Problem Solving Ability and Job-seeking Stress on Nursing Students' Career Maturity. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(1), 555-565.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428. doi:10.1177/106907279600400405
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an Intervention to Increase Realistic Self-Efficacy and Interests in College Women. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 35-52. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1690>
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x
- Braunstein-Bercovitz, H., & Lipshits-Brazilier, Y. (2017). Career-Planning Beliefs as Predictors of Intentions to Seek Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 352-368. <https://doi.org/10.1177/1069072715616129>
- Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). *Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling*. In S. D. Burnsd, D. (1989). *The feeling good handbook*. New York: Morrow.
- Chan, C. C. (2020). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes' career development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100232.
- Copp, J. E., Giordano, P. C., Manning, W. D., & Longmore, M. A. (2016). Couple-level economic and career concerns and intimate partner violence in young adulthood. *Journal of marriage and family*, 78(3), 744-758.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2015). The Career Distress Scale: Using Rasch Measurement Theory to Evaluate a Brief Measure of Career Distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746. doi:10.1177/1069072715616126
- Emerson, H. C. (2017). A Longitudinal Study of Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy of Rural Secondary School Students. ProQuest LLC.
- Fuqua, D. R., & Hartman, B. W. (1983). A behavioral index of career indecision for college students. *Journal of College Student Personnel*, 24, 507-512.
- Harlow, A. J., & Bowman, S. L. (2016). Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students. *Journal of Career Development*, 43(6), 512-525.
- Heo, G. (2009). Analysis of changing trends in vocational maturity and self-reliance of young adolescents using latent growth modeling. *The Journal of Vocational Education Research*, 28, 17-30.
- Heo, G., & Kim, T. (2015). Autoregressive Cross-Lagged Modeling of the Reciprocal Longitudinal Relationship Between Self-Esteem and Career Maturity. *Journal of Career Development*, 43(3), 273-288. doi:10.1177/0894845315598002
- Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20(4), 287-294. doi:10.1007/BF02106301
- Kim, J. G., & Lee, K. H. (2019). Major Incongruence and Occupational Engagement: A Moderated Mediation Model of Career Distress and Outcome Expectation. *Frontiers in psychology*, 10, 2360.
- Kiraz, M., & Kiraz, S. (2020). An Investigation of the Effect of Anxiety and Religious Beliefs on Decision-Making Attitudes to Lumbar Microdiscectomy. *Medical Science*, 24(105), 3199-3205.
- Krumboltz, J. D. (1990). *Helping clients change dysfunctional career beliefs*. Paper presented at the annual meeting of the American Association of counseling and Development. Cincinnati. OH.
- Krymboltz, J. D. (1983). *Private rules in career decision making*. Columbus, Ohio State University, National Center for Research in Vocational Education, Advanced Study Center (ERLC Document Reproduction Service No. ED 229 608.
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The Development and Validation of Coping With Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 91-110. doi:10.1177/106907279400200201
- Linley, P. A. (2006). Counseling Psychology's Positive Psychological Agenda: A Model for Integration and Inspiration. *The Counseling Psychologist*, 34(2), 313-322. doi:10.1177/0011000005284393
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. *The Psychologist*, 19(2), 86-89.
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). Strengths-Based Career Counseling: Overview and Initial Evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. doi:10.1177/1069072713498483
- Magee, W., & St-Arnaud, S. (2012). Models of the Joint Structure of Domain-Related and Global Distress: Implications for the Reconciliation of Quality of Life and Mental Health Perspectives. *Social Indicators Research*, 105(1), 161-185. doi:10.1007/s11205-010-9771-8
- Meier, D. (1995). *The Power of Their Ideas: Lessons for America from a Small School in Harlem*. Boston: Beacon Press.
- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2020). Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 243-262.

اثر بخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی  
The Effectiveness of Strengths-Based Career Counseling on Career Decision-Making Self-Efficacy and Career-...

- Mobley, C., Sharp, J. L., Hammond, C., Withington, C., & Stipanovic, N. (2017). The influence of career-focused education on student career planning and development: A comparison of CTE and non-CTE students. *Career and Technical Education Research*, 42(1), 57-75.
- Nalbantoglu Yilmaz, F., & Cetin Gunduz, H. (2018). Career Indecision and Career Anxiety in High School Students: An Investigation through Structural Equation Modelling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 78, 23-41.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). *Career-intervention outcome: What contributes to client gain?* *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462. doi:10.1037/0022-0167.35.4.447
- Owens, R. L., Motl, T. C., & Krieshok, T. S. (2015). *A Comparison of Strengths and Interests Protocols in Career Assessment and Counseling*. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 605-622. doi:10.1177/1069072715615854
- Peng, H., & Herr, E. L. (2002). *Relation of career beliefs to career indecision among distance education adult college students in Taiwan*. *Psychology Reports*, 90(3 Pt 1), 803-813. doi:10.2466/pr0.2002.90.3.803
- Peng, H., & Johanson, R. (2006). *career maturity and state anxiety of taiwanese college student athletes given cognitive career - oriented group counseling*. *Psychological Reports*.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). *Strengths Use as a Predictor of Well-Being and Health-Related Quality of Life*. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 153-169. doi:10.1007/s10902-009-9181-2
- Ryan-Joners, E. (1990). *The relationship of career indecision, vocational identity and gender to career beliefs*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State Univer.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*, 12(295-320).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). *Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form*. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374. doi:10.1177/1069072711409342
- Schutt Jr, D. A. (2018). *A Strengths-Based Approach to Career Development Using Appreciative Inquiry*. National Career Development Association. 305 North Beech Circle, Broken Arrow, OK 74012.
- Singh, P. K., & Shukla, R. P. (2016). Relationship between career maturity and self-efficacy among male and female senior secondary students. *MIER Journal of Educational Studies, Trends and Practices*, 5(2).
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562. doi:10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Ungar, M., Dumond, C., & McDonald, W. (2005). Risk, Resilience and Outdoor Programmes for At-risk Children. *Journal of Social Work*, 5(3), 319-338. doi:10.1177/1468017305058938