رویش روان شناسی، سال۱۱، شماره۱، شماره پیاپی ۷۰، فروردین ۱۴۰۱
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),11(1), 2022

اثربخشی مشاوره شغلی توان مبنا 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

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.

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

چکیده
پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان‌مبنا 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 ۱۳۹۷بود. 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 توان‌مبنا 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) تایلور و بتز (۱۹۸۳) و مقیاس باور طرح ریزی شغلی (CPBM) برکوییتز و برزیلر (۲۰۱۵) و پرسشنامه پریشانی شغلی (CDS) کرید، هود، پراسکوا و مکرانسکی (۲۰۱۵) بود. داده‌ها با روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و پریشانی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱) و این تفاوت در طول زمان پایدار است(P<۰/۰۱). اما مشاوره شغلی توان‌مبنا تاثیری بر باورهای طرح‌ریزی شغلی دانش‌آموزان نابالغ شغلی نداشته است (P>۰/۰۵). بنابراین مشاوره شغلی توان‌مبنا روشی کارآمد برای افزایش میزان خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و کاهش پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی است.

واژه‌های کلیدی: *پریشانی شغلی، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، مشاوره شغلی توان مبنا.*

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.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : مهر ۱۴۰۰** **پذیرش: آبان ۱۴۰۰** **ویرایش نهایی: فروردین ۱۴۰۱**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

مقدمه

از آنجا که یکی از مسائل و دغدغه های جوانان امروزی، شغل است (کوپ، گیردانو، منینگ و مور[۱]، 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[۲] سوپر[۳] (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[۴] و انجام تکالیف رشد شغلی اشاره دارد (ساویکاس[۵]، ۲۰۰۱). هئو[۶] (۲۰۰۹) از طریق مدل سازی پنهان رشد دریافت که شیب بلوغ شغلی در اوایل نوجوانی در جهت مثبت حرکت می کند (هئو و کیم[۷]، 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[۸]، ۲۰۱۸).

نتایج مطالعات نشان می‌دهند 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[۹]، ۲۰۱۷)، خودکارآمدی (شاکلا و سینگ[۱۰]، ۲۰۱۶) و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی (هارلو و باومن[۱۱]، 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[۱۲]، ۲۰۲۰؛ پنگ و هر[۱۳]، ۲۰۰۲) و چنانچه در دانش آموزان که این باورها نهادینه شده باشد بیشتر احتمال دارد که آن‌ها ریسک کرده، چالش کنند، در کارهای دشوار باقی بمانند و به سطوح بالایی از موفقیت دست یابند (چان[۱۴]، 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 می‌کند 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 آن‌ها باشد. در بررسی رابطه میان تصمیم گیری شغلی و پریشانی، فوکا و هارتمن[۱۵] (۱۹۸۳) بیان کردند که پریشانی عامل کلیدی برای شناسایی افرادی است که در معرض بی تصمیمی هستند (پنگ و جانسون[۱۶]، ۲۰۰۶).

پریشانی شغلی پیامد بسیاری از تجربه های منفی مانند ناامیدی شغلی، مصالحه شغلی و کشف موانع شغلی است (مگی و آرنود[۱۷]، 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 تفاوت‌هایی دارد (مگی و آرنود، ۲۰۱۲). این تفاوت‌ها 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

(لارسون، تولوس، نگومبا، فیتزپاتریک و هپنر[1]، ۱۹۹۴). پریشانی شغلی یک علت شایع استرس در محیط‌ها آموزشی است (کرید، هود، پرسکووا[2]، ۲۰۱۵). بعضی از دانش آموزان ممکن است به یک تصمیم شغلی مبادرت نورند چرا که روند تصمیم گیری شغلی برای آن‌ها به شدت اضطراب آور است (پنگ و جانسون، ۲۰۰۶). از آن جایی که این دسته از دانش آموزان دارای اضطراب[3] مداوم هستند قادر نیستند به طور موثری از عهده وظایف رشد شغلی برآیند. بین بی تصمیمی شغلی و اضطراب رابطه مثبتی وجود دارد و سبک تصمیم گیری منطقی و باورهای خودکارآمدی[4] با بی تصمیمی شغلی رابطه منفی دارد (نالپانتاگلو یلماز و ستین گوندوز، ۲۰۱۸).

همچنین بین بی تصمیمی با باورهای خودکارآمدی و تصمیم گیری شغلی رابطه وجود دارد (کریمی، ۱۳۸۷). با توجه به نظریه شناختی بک[5] و پژوهش های مربوط به باورهای شغلی[6] (به عنوان مثال، کرومبولتز، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱، جونز[7]، ۱۹۹۰، فواد و نومن[8]، ۱۹۹۴)، باورهای شغلی و پریشانی فرد مهم‌ترین مسائلی هستند که باید در ارزیابی رفتارهای تصمیم گیری شغلی افراد مورد توجه قرار گیرند (پنگ و جانسون، ۲۰۰۶). طی دو دهه گذشته، جنبش روان شناختی مثبت نگر[9] از طریق نظریه ها و نتایج مداخلات روانشناختی به طور فزاینده ای حمایت شده است (مجیار مو، اوونس، کنولی[10]، ۲۰۱۵).

از جمله نظریه های این حوزه، نظریه مشاوره شغلی توان مبنا[11] است که به جای توجه بر نقایص افراد، بر منابع و استعدادهای آن‌ها تاکید می کند. رویکرد شغلی توان مبنا افراد را به دیدن همه جنبه های مثبت در زندگی واقعی خود دعوت می کند (آونز، ماتل و کریشوک[12]، ۲۰۱۵). تلفیقی از شناسایی و رشد نقاط قوت در مداخلات طراحی شده برای دانش آموزان، موفقیت های زیادی در تعدادی از زمینه ها به دست آورده است (اسکات[13]، ۲۰۱۸). به نظر می رسد که این رویکرد روشن سازی اهداف، ارزشها و منابع افراد بتواند طرحریزی شغلی را تسهیل کرده و نیز با تأکید ویژه بر نقاط قوت و برجستگی های افراد بخوبی بتوان احساس خودکارآمدی را در تصمیم گیری های شغلی ارتقا بخشد و در نهایت به کاهش پریشانی های حوزه شغلی منجر شود. اما با این حال تنها یک مطالعه انجام شده است که اثرات شناسایی توانایی ها و اجرای مداخلات توان مبنا را در زمینه مشاوره شغلی مورد بررسی قرار داده است این مطالعه که توسط اونز، موتل و کریشوک (۲۰۱۶) صورت گرفته است عملکرد نسبی سه پروتکل مشاوره شغلی از جمله: پروتکل مشاوره شغلی توان مبنا، پروتکل مبتنی بر دلبستگی و یک پروتکل مرکب از توان مبنا و دلبستگی مورد بررسی قرار داد در حالی که هر سه گروه افزایش معناداری از پیش آزمون تا پس آزمون را نشان داد اما پروتکل متبنی بر دلبستگی موثرترین روش بود.

همانطور که پیشتر ذکر شد، عدم بلوغ شغلی دانش آموزان به مساله ای جدی برای آموزش و پرورش تبدیل شده است چرا که با افزایش اضطراب و پریشانی شغلی دانش آموزان و ایجاد اختلال در خودکارآمدی و تصمیم گیری شغلی آنها، هزینه های جبران ناپذیری بر ساختار اجتماعی و اقتصادی جامعه وارد می کند. همین مسأله مشاوران و متخصصان شغلی را بر آن می دارد که در پی یافتن و تأیید مداخلاتی برای ارتقا و بلوغ شغلی دانش آموزان ناپخته شغلی باشند. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان¬مبنا بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی در دانش آموزان پسر نابالغ شغلی انجام گرفت.

روش

طرح کلی این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت پژوهش یک طرح نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون-پس آزمون و پیگیری همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش آموزان 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

که تعداد آن‌ها بنا بر آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار ۹۳۸ نفر بود. ۲۷ نفر به به روش هدفمند به عنوان نمونه انتخاب و به روش تصادفی در دو گروه آزمایش (n=۱۳) و گروه کنترل (n=۱۴) قرار گرفتند. معیار ورود اعضای نمونه، رضایت اعضاء، مذکر بودن، مشغول به تحصیل در دوره دوم متوسطه، دارای نمره کمتر ۱۰/۳۱ در پرسشنامه بلوغ شغلی ، نداشتن بیماری روانی بارز، عدم مصرف داروهای روان پزشکی 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 تصمیم گیری شغلی[1] (CDMSE_ SF): پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی برای اندازه گیری خودکارآمدی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است. این پرسشنامه توسط تایلور و بتز[2] در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه ۵ شایستگی در زمینه انتخاب شغل را براساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می کند. بنابراین سوال های این پرسشنامه مربوط به این حیطه ها می باشد: ۱) ارزیابی مناسب از خود ۲) جمع آوری اطلاعات شغلی ۳) انتخاب هدف ۴) طرح ریزی برای آینده ۵) حل مساله. پرسشنامه بر روی یک مقیاس از عدم اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل نمره گذاری می شود. تعداد سوالات این آزمون ۲۵ سوال است. نمره گذاری گویه های این پرسشنامه در یک طیف لیکرتی از کاملاً موافق (۵)، موافق (۴)، نسبتاً موافق (۳)، مخالف (۲)، کاملاً مخالف (۱) می باشد. تایلور و بتز (۱۹۸۳) ضریب روایی همزمان خرده مقیاس‌های ابزار را با مقیاس تصمیم گیری شغلی (اوسیپاو، ۱۹۸۰) در بازه ۰/۲۹ تا ۰/۴۸ محاسبه و ضریب پایایی ۰/۹۷ را از طریق الفای کرونباخ به دست آوردند. در پژوهشی که توسط باوی، کریمی، شیرالی نیا 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 می شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن ها ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه باورهای طرح ریزی شغلی[3] (CPBM): این پرسشنامه برای اندازه گیری باورهای طرح ریزی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است که توسط براونستین – برکوییتز و لیپشیتز-برزیلر[4] در سال ۲۰۱۵ تدوین شد. ابزار دارای ۵ خرده مقیاس 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 گویه های ابزار در یک طیف لیکرتی از کاملا موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم، کاملا مخالفم پاسخ داده می شوند. در پژوهش براونستین – برکوییتز و لیپشیتز-برزیلر (۲۰۱۵) ساختار عاملی مقیاس با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مطلوب ارزیابی و بازه بار عاملی ۵ خرده مقیاس این ابزار از ۰/۵۴ تا ۰/۷۶ بدست آمد. همچنین پایایی با روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس ها، ۵۸ به ۸۵ بدست آمد (براونستین – برکوییتز و لیپشیتز-برزیلر، ۲۰۱۵). در پژوهش حاضر پرسشنامه بر روی ۳۰۰ نفر از دانش آموزان 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 می شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن ها ۰/۸۳ به دست آمد.

پریشانی شغلی[5] **(CDS)**: کرید، هود، پراسکوا و مکرانسکی[6] (۲۰۱۵) ابزار پریشانی شغلی را با هدف سنجش میزان پریشانی و آشفتگی در انتخاب شغل طراحی کردند. این ابزار دارای۱۲ گویه و پاسخ نامه در طیف لیکرتی پنج درجه ای (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 گویه ها 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 دانش آموزان 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 می شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن ها 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

پرسشنامه بلوغ شغلی[1] (شاخص بلوغ شغلی (CMI) – فرم C): این ابزار فرم کوتاه و جدیدتری از شاخص بلوغ شغلی کراتز (۱۹۶۱، نقل از ساویکاس و پروفلی[2] 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 مقیاس ها 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 روان شناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آن ها 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 پایین تر 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 ۱۴نفر) به صورت تصادفی گمارده شدند. با کسب رضایت از شرکت کنندگان پروتکل مشاوره شغلی توان مبنا روی گروه آزمایش، طی چهار جلسه ۹۰ دقیقه ای به صورت هفته ای یک بار اجرا شد و گروه گواه طی این مدت هیچ گونه مداخله‌ای دریافت نکردند. یک هفته بعد از پایان آخرین جلسه پس 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 شرکت کننده ها 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 مرحله ی پیگیری اجرا شد و آنان نیز از این آموزش ها بهره مند 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 توان‌مبنا (لیتمن-اوادیا و همکاران، ۲۰۱۳) بر روی گروه آزمایش اجرا شد. همچنین داده های بدست آمده به روش تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر و با استفاده نرم افزار spss 23 تحلیل شد.

جدول۱. شرح مداخله مشاوره شغلی توان‌مبنا

	محتوای جلسات
یکم	مصاحبه اولیه کوتاه‌مدت - جمع‌آوری اطلاعات در مورد تجارب قبلی مراجعان – کمک به شناسایی اهداف شغلی- شناسایی حداقل سه توانایی برجسته – بازی کردن نقشهای زندگی و بررسی شایستگی‌های مورداستفاده برای اجرای این نقش‌ها – انعکاس احساس و محتوی - اعمال چندین تکنیک خاص مانند صدای چندگانه، قاب گیری 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 موردنظر هستند- دادن دو تکلیف جداگانه به مراجعان برای هفته بعد (۱)

1.career maturity Questionnaire

2 .Savickas & Porfeli

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

	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.
چهارم	بررسی تکالیف-استفاده از تکنیک نشانه‌گذاری-جمع‌بندی- ارزیابی مشاور و مراجع از تغییرات قابل‌توجه رشد توانمندی‌هایی که در طول فرایند تجربه کردند- شناسایی زمینه‌هایی که نیازمند کار بیشتر هستند- تصویر سازی زندگی مراجعان پس از ۶ ماه.

یافته ها

میانگین سنی گروه آزمایش ۱۶/۸ سال و گروه کنترل ۱۶/۲ سال ؛ از بین شرکت کنندگان، 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 دانش اموزان 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 اندازه گیری مکرر استفاده شد.

جدول۲. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه و مقطع زمانی اندازه گیری

		پیش آزمون				پس آزمون				پیگیری			
		میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خودکارآمدی ش	آزمایش	۷۹	۳/۲	-۰/۴۲	-۰/۴۹	۸۸/۳	۱/۵۳	-۰/۰۲	-۰/۹۴	۸۷/۵	۱/۵۳	۰	-۰/۷۵
	گواه	۷۴/۳	۲/۱۴	-۰/۷	۰/۱۹	۷۴/۲	۲/۲	-۰/۴۸	-۰/۵۱	۷۴/۹	۲/۲۴	-۰/۸۵	۰/۲۱
باورهای ط-ش	آزمایش	۹۶/۵	۳/۶۷	۰/۴۷	۰/۵۶	۹۵/۸	۲/۱۷	۰/۸۸	۰/۴۲	۱۶/۸	۰/۵۵	-۰/۵۷	-۰/۲۹
	گواه	۹۴/۴	۲/۹	۰/۶۴	۰/۹۵	۹۳/۴	۲/۸۵	۰/۴۷	-۰/۲۴	۱۳/۶	۰/۸۳	۰/۲۸	-۱/۶۶
پریشانی شغلی	آزمایش	۳۴/۹	۱/۷۵	۱/۵	۲/۶	۲۸/۹	۱/۰۸	۰/۴۱	-۰/۶۵	۲۹	۱	۰/۶۱	-۰/۲۲
	گواه	۳۲/۳	۳/۱۲	-۰/۳۲	-۱۰/۶	۳۲/۷	۳/۲۵	-۰/۱۳	-۱/۴۷	۳۳/۲	۳/۲۸	-۰/۰۶	-۱/۲۴

با توجه به یافته های 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 نرمان بودن توزیع متغیرها تأیید می شود. 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 تایید فرض همگنی واریانسها است. همچنین آزمون کرویت موخلی برای متغیر تصمیم گیری شغلی ($P < ۰/۰۱$ ، $X^2=۰/۶۱$)، باورهای طرحریزی شغلی ($P < ۰/۰۱$ ، $X^2=۰/۶۶$) و پریشانی شغلی ($P < ۰/۰۰۱$ ، $X^2=۰/۴۲$) معنادار بدست آمده و پیش فرض کرویت تایید می شود. در ادامه نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل اندازه گیری مکرر در سه مقطع اندازه گیری

متغیر		مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
خودکارآمدی ش × گروه	مفروضه کرویت	۳۴۳/۲۹	۲	۱۷۱/۶۴	۱۲/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۳۳
	گرینهاوس-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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

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

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 ($P > ۰/۰۵$ ، $F= ۰/۰۷$). 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

جدول۴. نتایج آزمونی تعقیبی بن فرونی برای تعیین تفاوتهای بین سه مقطع اندازه گیری

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

یافته های جدول ۴ نشان می دهد که در گروه گواه در متغیرهای خودکارامدی 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 تفاوت‌های پیش آزمون-پس آزمون و پیش آزمون-پیگیری برای متغیرهای خودکار آمدی 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 طرحریزی شغلی در دو مقطع پیش‌آزمون-پیگیری و پس آزمون-پیگیری تفاوت معنادار است ($P<۰/۰۱$) که با توجه در معناداری تفاوتهای گروه گواه در همین دو مقطع می توان نتیجه گرفت که تفاوتهای گروه آزمایش ناشی از متغیر مداخله گر زمان بوده و نه مداخله مشاوره شغلی توان-مبنا.

بحث و نتیجه‌گیری

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 توان‌مبنا 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[1] (۲۰۰۰) و پژوهش پروکتور، مالتی و لینلی[2] (۲۰۱۱) همسو بود.

در تبیین یافته مذکور می توان چنین اظهار داشت که تأکید بر نقاط قوت، احساس کارآمدی افراد را در مواجهه با فعالیت‌های مختلف افزایش می‌دهد (لینلی، هارینگتون[3]، ۲۰۰۶). در مشاوره گروهی توان مبنا، اعضای گروه تشویق می شوند تا نقاط قوت خود را کاوش و در

1.Betz & Schifiano
2.Proctor, Maltby & Linley
3.Harrington

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

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 شایستگی های خود را در این فعالیتهای موفق مشخص کنند. این امر علاوه بر اینکه خودشناسی دانش آموزان را ارتقاء می دهد، حس اعتماد به خود را نیز برای تصمیم گیری در مورد جهت گیری شغلی آینده در آن‌ها ایجاد می کند. در واقع آن‌ها در میابند که منابع خوبی برای پیگیری شغل آینده خود در اختیار دارند. موضوعی که در رویکرد توان مبنا بسیار بر آن تأکید می شود این است که به افراد مسئولیت داده می شود و آن‌ها را در تصمیم گیری تشویق و درگیر می شوند (لیتمن-اوادیا و همکاران، ۲۰۱۳) و این نگرش مثبتی در فرد نسبت به خود و آینده بوجود می آورد که می تواند در احساس خودکارآمدی او نسبت به تصمیمات شغلی بسیار مؤثر واقع شود.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره شغلی توان‌مبنا هم در کاهش پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی مؤثر بود. این یافته با نتایج پژوهش میلوت-لاپوینت، ساوارد و لی کورف[1] (۲۰۲۰)و کیم و لی[2] (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین یافته مذکور می‌توان اظهار داشت که اکثر دانش آموزان در اوایل تحصیل دارای دغدغه و نگرانی انتخاب شغل هستند و چنانچه آموزش‌های لازم برای جهت دهی به چنین دغدغه های فراهم نشود در نهایت پریشانی شغلی بر دانش آموز عارض خواهد شد. اما نکته حائز اهمیت در این زمینه این است که همه افراد دارای قدرت های 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 توان‌مبنا به جای تشخیص نقایص و تمرکز بر نقاط ضعف، به دانش آموزان کمک می‌شود تا ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود را شناسایی کرده و ببینند. در این نوع از مشاوره شغلی، دانش آموزان ترغیب می‌شوند تا توانمندی های مرتبط با شغل خود را کشف کرده و از این توانمندی ها برای کاوش و طرح ریزی شغلی استفاده کنند. بنابراین این نوع از مشاوره شغلی می تواند به دانش آموز القا کند که از توانمندی ها و استعدادهای لازم برای کاوش، تصمیم‌گیری و ورد به شغل برخوردار است و همین امر به خوبی می تواند 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 آزمون و پیشگیری را با توجه به وجود همین تغییرات در گروه گواه نمی توان به مداخله آزمایشی نسبت داد بنابراین مشاوره شغلی توان مبنا تأثیری در متغیر مذکور نداشته است. این یافته با نتایج پژوهش موبلی و همکاران (۲۰۱۷) ناهمسو است. در تبیین این یافته می توان اظهار داشت که از آنجایی که باورهای طرح ریزی مثل شدت مشکلات طرح ریزی شغلی، منافع جذاب در فعالیت های 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 می گیرند و همین امر تغییراتی را در این باورها ایجاد می کند. بنابراین می توان بیان کرد که متغیرهای مذکور خود بخود و بدون تأثیر مشاوره توان-مبنا در طول انجام مداخله توانسته بودند تغییراتی را در باورهای طرحریزی شغلی دانش آموزان بوجود آورند.

نتایج پژوهش نشان داد مشاوره شغلی توان‌مبنا مداخله ای مؤثر در جهت ارتقا خودکارآمدی و رفع احساس ناتوانی دانش آموزان در تصمیم گیری شغلی دانست. همچنین این نوع از مشاوره از طریق توانمند سازی دانش آموزان 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 می شود اجرای مشاوره شغلی توان‌مبنا را در دستور کار خود قرار داده تا بتوان از این طریق بسیاری از مشکلات روانشناختی و رفتاری دانش آموزان به دلیل پریشانی و ابهام در تصمیم گیری شغلی و به تبع آن رشد نامناسب شغلی بوجود می آید پیشگیری کرد. این پژوهش با محدودیت هایی 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 می شود در پژوهش‌های آتی سازوکاری طراحی شود که بتوان از روش‌های نمونه گیری معتبرتر همچون تصادفی و نیز تعداد شرکت‌کننده‌های بیشتری استفاده کرد. پژوهشگران می‌توانند در مطالعات آتی مشاوره شغلی توان-مبنا را با سایر روش‌های مشاوره شغلی مقایسه و هم سنجی کنند.

منابع

1.Milot-Lapointe, Savard & Le Corff

2. Kim & Lee

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

باوی، س.، کریمی، ج.، شیرالی نیا، خ. و ایمانی، م. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان. *یافته های نو در روانشناسی، ۱۳*، ۶۵-۵۳.

کریمی، ا. (۱۳۹۴). *بررسی میزان تاثیر هدایت شغلی و مشاوره های مدرسه در انتخاب رشته های آموزش فنی و حرفه ای دانش آموزان شاهد و غیر شاهد استان مازندران*. سازمان آموزش فنی و حرفه ای 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-Braziler, 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 fur 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). *Priate 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.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]

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

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-29]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.1.10.7]