

اثربخشی مشاوره شغلی توان مبنا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری 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

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 مبنا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، باورهای طرح ریزی شغلی و پریشانی شغلی در دانش آموزان 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 نابالغ شغلی دوره متوسطه شهرستان رشتخار 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 مبنا هفتنه 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 پروفولی (۲۰۱۱)، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (CDMSE_SF) تایلور و بتز (۱۹۸۳) و مقیاس باور طرح ریزی شغلی (CPBM) برکویتزر و بزیلر (۲۰۱۵) و پرسشنامه پریشانی شغلی (CDS) کرید، هود، پراسکوا و مکرانسکی (۲۰۱۵) بود. داده‌ها با روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر خودکارآمدی تصمیم‌گیری 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 مبنا تأثیری بر باورهای طرح ریزی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی نداشته است ($P>0/05$). بنابراین مشاوره شغلی توان مبنا روشنی کارآمد برای افزایش میزان خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و کاهش پریشانی شغلی دانش آموزان نابالغ شغلی است.

واژه‌های کلیدی: پریشانی شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، مشاوره شغلی توان مبنا.

مقدمه

از آنجا که یکی از مسائل و دغدغه های جوانان امروزی، شغل است (کوب، گیردانو، منینگ و مور^۱، ۲۰۱۶) بنابراین سازمان تعليم و تربیت در هر جامعه باید بستر لازم برای آمادگی و رشد شغلی دانش آموزان جامعه فراهم کند (کریمی، ۱۳۹۴). نظریه رشد شغلی^۲ سوبر^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، ۲۰۰۹). هئو^۶ (۲۰۰۱) از طریق مدل سازی پنهان رشد دریافت که شبیب 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 می دهند که افراد نابالغ شغلی در تصمیمات شغلی متزلزل عمل کرده و خودکارآمدی ضعیفی در تصمیم گیری شغلی دارند (ساویکاس^۹، ۲۰۰۱)، در مقابل افراد بالغ شغلی در تصمیم گیری شغلی (امرسون^{۱۰}، ۲۰۱۷)، خودکارآمدی (شاكلا و سینگ^{۱۱}، ۲۰۱۶) و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی (هارلو و باومن^{۱۲}، 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^{۱۳}، ۲۰۲۰؛ پنگ و هر^{۱۴}، 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^{۱۵}، ۲۰۲۰). میشل و کرومبلتز (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 آنها باشد. در بررسی رابطه میان تصمیم گیری شغلی و پریشانی، فوکا و هارتمن^{۱۶} (۱۹۸۳) بیان کردند که پریشانی عامل کلیدی برای شناسایی افرادی است که در معرض بی تصمیمی هستند (پنگ و جانسون^{۱۷}، ۲۰۰۶).

پریشانی شغلی پیامد بسیاری از تجربه های منفی مانند نامیدی شغلی، مصالحه شغلی و کشف موانع شغلی است (مگی و آرنود^{۱۸}، 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 نامیدی 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^۱، ۱۹۹۴). پریشانی شغلی یک علت شایع استرس در محیط‌ها آموزشی است (کرید، هود، پرسکووا^۲، 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^۳ مدام است قادر نیستند به طور موثری از عهده وظایف رشد شغلی برآیند. بین بی تصمیمی شغلی و اضطراب رابطه مثبت وجود دارد و سبک تصمیم گیری منطقی و باورهای خودکارآمدی^۴ 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^۵ و پژوهش‌های مربوط به باورهای شغلی^۶ (به عنوان مثال، کرومبلتز، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱، جونز^۷، ۱۹۹۰، فواد و نمون،^۸ 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^۹ از طریق نظریه‌ها و نتایج مداخلات روانشناسی به طور فزاینده ای حمایت شده است (مجیار مو، اوونس، کنولی^{۱۰}، ۲۰۱۵).

از جمله نظریه‌های این حوزه، نظریه مشاوره شغلی توان مبنا^{۱۱} است که به جای توجه بر ناقایص افراد، بر منابع و استعدادهای آن‌ها تأکید می‌کند. رویکرد شغلی توان مبنا افراد را به دیدن همه جنبه‌های مثبت در زندگی واقعی خود دعوت می‌کند (آونز، ماتل و کریشوک^{۱۲}، ۲۰۱۵). تلفیقی از شناسایی و رشد نقاط قوت در مداخلات طراحی شده برای دانش آموزان، موفقیت‌های زیادی در تعدادی از زمینه‌ها به دست آورده است (اسکات^{۱۳}، ۲۰۱۸). به نظر می‌رسد که این رویکرد روش سازی اهداف، ارزشها و منابع افراد بتواند طرح‌بازی شغلی را تسهیل کرده و نیز با تأکید ویژه بر نقاط قوت و برجستگی‌های افراد بخوبی بتوان احساس خودکارآمدی را در تصمیم گیری‌های 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 توان مبنا را در زمینه مشاوره شغلی مورد بررسی قرار داده است این مطالعه که توسط آونز، موتل و کریشوک (۲۰۱۶) صورت گرفته است عملکرد نسبی سه پروتکل مشاوره شغلی از جمله: پروتکل مشاوره شغلی توان مبنا، پروتکل مبتنی بر دلیستگی و یک پروتکل مرکب از توان مبنا و دلیستگی موردن بررسی قرار داد در حالی که هر سه گروه افزایش معناداری از پیش آزمون تا پس آزمون را نشان داد اما پروتکل مبتنی بر دلیستگی 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، هزینه‌های جبران ناپذیری بر ساختار اجتماعی و اقتصادی وارد می‌کند. همین مسأله مشاوران و متخصصان شغلی را بر آن می‌دارد که در پی یافتن و تأیید مداخلاتی برای ارتقا و بلوغ شغلی دانش آموزان ناپakte 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 ۱۳۹۶-۹۷ 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

اثربخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری 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...

که تعداد آن‌ها بنا بر آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار ۹۳۸ نفر بود. ۲۷ نفر به به روشن هدفمند به عنوان نمونه انتخاب و به روش تصادفی در دو گروه آزمایش (n=۱۴) و گروه کنترل (n=۱۳) قرار گرفتند. معیار ورود اعضای نمونه، رضایت اعضاء، مذکور 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 و عدم همکاری مناسب در فرایند جلسات مشاوره بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۱ (CDMSE-SF): پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است. این پرسشنامه توسط تایلور و بتز^۲ در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه ۵ شایستگی در زمینه انتخاب شغل را براساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می کند. بنابراین سوال‌های این پرسشنامه مربوط به این حیطه‌ها می باشد: ۱) ارزیابی مناسب از خود^۳ جمع آوری اطلاعات شغلی^۴ (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 گویه‌های 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 خرد مقیاس‌های ابزار را با مقیاس تصمیم‌گیری شغلی (اوسبیاو، ۱۹۸۰) در بازه ۰/۴۸ تا ۰/۲۹ 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 روان‌شناسی و مشاوره روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه باورهای طرح ریزی شغلی^۳ (CPBM): این پرسشنامه برای اندازه‌گیری باورهای طرح ریزی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است که توسط براونستین - برکوییتز و لیپشیتز-برزیلر^۴ 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 گویه‌های ابزار در یک طیف لیکرتی از کاملاً موافق، موافق، نسبتاً موافق، مخالف، کاملاً مخالفین 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 روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌ها، 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 روان‌شناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۸۳ به دست آمد.

پریشانی شغلی^۵ (CDS): کرید، هود، پراسکوا و مکرانسکی^۶ (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 درجه ای (بسیار موافق تا بسیار مخالف) 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 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 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-Brazilier

5.career disteres

6.Creed, Hood, Praskova & Makransky

پرسشنامه بلوغ شغلی^۱ (شاخص بلوغ شغلی (CMI) - فرم C): این ابزار فرم کوتاه و جدیدتری از شاخص بلوغ شغلی کراتز ۱۹۶۱، نقل از ساویکاس و پروفولی^۲ (۲۰۱۱) است. این ابزار ۲۴ سوالی توسط ساویکاس و پروفولی (۲۰۱۱) با هدف سنجش میزان رشد شغلی افراد طراحی شده است. این فرم شاخص رشد شغلی دارای ۴ خرد مقياس (دغدغه، کنترل، کنگکاوی و اعتماد) است که پاسخ نامه براساس دو گزینه "درست" و "نادرست" تدوین شده است. در پژوهش ساویکاس و پروفولی (۲۰۱۱) روایی سازه ابزار به شیوه تحلیل عاملی تأییدی، با بار عاملی ۰/۵۱ برای خرد مقياس‌های دغدغه، ۰/۲۸ برای کنترل، ۰/۰۸ برای کنگکاوی و ۰/۹۵ برای اعتماد مطلوب به دست آمد و ضریب پایایی با روش کودر ریچاردسون برای خرد مقياس‌ها از ۰/۶۲ تا ۰/۷۴ بدست آمد. همچنین در پژوهش حاضر پایایی این ابزار به روش کودر ریچاردسون برای نمره کلی ۰/۵۱ محسوسه شد و روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان شناسی 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 متوجهه مراجعت 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 ۴ (انفر) به صورت تصادفی گمارده شدند. با کسب رضایت از شرکت کنندگان پروتکل مشاوره شغلی توان مبنا روی گروه آزمایش، طی چهار جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفت‌های 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 کنندگان 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 بهره مند شدند. اطلاعات مراجعت به صورت کد دار و بدون ذکر نام مراجع دار پرونده ثبت شد تا اصل رازداری حفظ شود. در نهایت جلسات مشاوره شغلی توان مبنا (لیتمن-اوادیا و همکاران، ۲۰۱۳) بر روی گروه آزمایش اجرا شد. همچنین داده‌های بدست آمده به روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و با استفاده نرم افزار 23 spss تحلیل شد.

جدول ۱. شرح مداخله مشاوره شغلی توان مبنا

محتوای جلسات

مصاحبه اولیه کوتاه‌مدت - جمع‌آوری اطلاعات در مورد تجارت قلی مراجعت - کمک به شناسایی اهداف شغلی - شناسایی حداقل سه توانایی برجسته - بازی کردن نقشه‌های زندگی و بررسی شایستگی‌های مورداستفاده برای اجرای این نقش‌ها - انکاس احساس و محتوى - اعمال چندین تکنیک خاص مانند صدای چندگانه، قاب گیری مجدد - تکمیل پرسشنامه توانمندی‌های ارزش در عمل (VIA-IS).

گسترش شناخت مراجعت از توانمندی‌هایشان بر اساس طبقه‌بندی VIA - پیوند دادن توانمندی‌ها با اهداف شغلی - شناسایی راه حل‌های مناسب - اجرای تکنیک سوالات استثناء - دادن دو تکلیف جداگانه برای هفته به مراجعت (۱) سه یا پنج توانمندی بر جسته را برای جستجوی شغلی حداقل ۳ بار در طی هفته آینده به کار بند. (۲) سه فعالیت مرتبط با جستجوی شغلی که در آن هفته موفق به انجام آن شده‌اند و به شناسایی توانمندی‌های بر جسته آنها کمک کرده است را گزارش دهند.

بررسی تکالیف - استفاده از تکنیک نشانه‌گذاری استعاری و تکمیل جمله - گفتگوی مشاور درباره توانایی‌ها و معنی آن‌ها برای مراجعت - توصیف زندگی شخصی در زمانی که دارای توانایی‌های موردنظر هستند - دادن دو تکلیف جداگانه به مراجعت برای هفته بعد (۱)

سوم

اثریخشی 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...

سه یا پنج توانمندی برجسته را برای جستجوی شغلی حداقل ۳ بار در طی هفته آینده به کار بردند. (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-ازیابی مشاور و مراجع از تغییرات قابل توجه رشد توانمندی‌هایی که در طول فرایند تجربه کردن-شناسایی زمینه‌هایی که نیازمند کار بیشتر هستند-تصویر سازی زندگی مراجعت پس از ۶ ماه.

یافته‌ها

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 (۶ 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 مولخی برای بررسی پیش‌فرضهای تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر استفاده شد.

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

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

با توجه به یافته‌های جدول ۲ چولگی و کشیدگی توزیع متغیرها برای دو گروه آزمایش و کنترل در سه مقطع زمانی پیش‌آزمون، پس آزمون و پیگیری در بازه ترمال (۲-۲) قرار دارند و بنابراین پیش فرض نرمان 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 ($P > 0.05$) و این به معنای تایید فرض همگنی واریانسها است. همچنین آزمون کرویت مولخی برای متغیر تصمیم گیری شغلی ($X^2 = 0.61$ ، $P < 0.01$)، باورهای طحریزی شغلی ($X^2 = 0.66$ ، $P < 0.01$) و پریشانی شغلی ($X^2 = 0.42$ ، $P < 0.01$) معنادار بدست آمده و پیش فرض کرویت تایید می‌شود. 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 ×	۳۴۳/۲۹	۲	۱۷۱/۶۴	۱۲/۳۲	۰/۳۳
گروه گرینهاؤس-گیسر	۳۴۳/۲۹	۱/۴۴	۲۳۷/۴۲	۱۲/۳۲	۰/۰۰۱
مفروضه کرویت	۴/۵۲	۲	۲/۲۶	۰/۰۷	۰/۹۴

۰/۰۰۳	۰/۸۹	۰/۰۷	۳/۰۲	۱/۴۹	۴/۵۲	باورهای ط-ش × گرینهاوس-گیسر
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 ($F=12/32$, $P<0/01$; $F=31/09$, $P<0/01$) مشاهده میشود و برای متغیر باورهای طرح ریزی شغلی این تفاوت معنی دار نیست ($F=0/07$, $P>0/05$). 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

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

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 ($P>0/05$). اما برای متغیر باورهای طرح ریزی شغلی در مقطع پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار است ($P<0/01$). در گروه آزمایش تفاوت های پیش آزمون-پس آزمون و پیش آزمون-پیگیری برای متغیرهای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و پریشانی شغلی معنادار بوده ($P<0/01$) 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 ($P<0/01$) 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^۱ (۲۰۰۰) و پژوهش پروکتور، مالتی و لینلی^۲ (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 (لينلی، هارینگتون، 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

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 دانش آموزان را ارتقاء می‌دهد، حس اعتماد به خود را نیز برای تصمیم گیری در مورد جهت گیری شغلی آینده در آن‌ها ایجاد می‌کند. در واقع آن‌ها در می‌بند 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 تصمیم گیری 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 دانش آموزان نابالغ شغلی مؤثر بود. این یافته با نتایج پژوهش میلوت-لاپوینت، سوارد و لی کورف^۱ (۲۰۲۰) و کیم و لی^۲ (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین یافته مذکور می‌توان اظهار داشت که اکثر دانش آموزان در اولی تحصیل دارای دغدغه و نگرانی انتخاب شغل هستند و چنانچه آموزش‌های لازم برای جهت دهی به چنین دغدغه‌های 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 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 دانش آموزان کمک می‌شود تا خلوفیت‌ها و توانمندی‌های خود را شناسایی کرده و ببینند. در این نوع از مشاوره شغلی، دانش آموزان 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 دانش آموز القا کند که از توانمندی‌ها و استعدادهای لازم برای کاوش، تصمیم‌گیری و ورد 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 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 موبایلی 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-مبنا در طول انجام مداخله توانسته بودند تغییراتی را در باورهای طرح‌ریزی شغلی دانش آموزان بوجود آورند.

نتایج پژوهش نشان داد مشاوره شغلی توان مینا مداخله‌ای مؤثر در جهت ارتقا خودکارآمدی و رفع احساس ناتوانی دانش آموزان در تصمیم‌گیری شغلی داشت. 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 می‌شود اجرای مشاوره شغلی توان مینا را در دستور کار خود داده تا بتوان از این طریق بسیاری از مشکلات روانشناسختی و رفتاری دانش آموزان به دلیل پریشانی و ابهام در تصمیم گیری 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-مبنا را با سایر روش‌های مشاوره شغلی مقایسه و هم سنجی 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 تو در روانشناسی*، ۱۳، ۵۳-۶۵.

کریمی، ا. (۱۳۹۴). بررسی میزان تأثیر هدایت شغلی و مشاوره‌های مدرسه در انتخاب رشته‌های آموزش فنی و حرفه‌ای دانش آموزان 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-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 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). *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.

اثریخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری 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