

Compare the effects of career counseling method based on Holland`s theory, social cognitive career theory, and solution-focused counseling on career well-being of high school students in Isfahan city

Espanani Moteza¹, Abedi Mohammad Reza², Nilforooshan Parisa³

1. Ph D Student in Counseling, Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. (Corresponding Author): Full Professor, Department of counseling Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. m.r.abedi@edu.ui.ac.ir
3. Ph D in counseling, Associate professor, Department of counseling Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

ABSTRACT

The article is taken from a doctoral dissertation

Received: 03/05/2021 - Accepted: 30/01/2022

Aim: Aim the present study was aimed at comparing the effects of career counseling method based on Holland`s theory, social cognitive career theory, and solution-focused counseling on career well-being of high school students in Isfahan city. **Methods:** The research methodology was, semi- experimental method with pre-test design post- test is and follow-up with the control group. The statistical population of all secondary school students in Isfahan was in the 98-97 academic year. The sampling was done in three steps. using simple random sampling, 10 subjects were selected for each group. Based on this, 3 experimental groups of boys with a control group and 3 experimental groups of girls with a control group were formed. **Findings:** The results indicated that, there is a significant difference between the experimental and control groups regarding ($p<0/001$) the career well-being. The difference between the grades of the eight groups indicated that the interventions based on the career counseling based on Holland`s theory, social cognitive, and solution-focused on necessity objective square tests occupational autonomy professional growth positive organizational relationships. **Conclusion:** The counseling method of social cognitive career and circuit - oriented solution is more effective in counseling with students.

Keywords: career well-being, Holland`s career counseling, social cognitive career, solution-focused counseling



فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۱، شماره ۸۴، زمستان ۱۴۰۱
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v21i84.12102

مقایسه تأثیر روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار بر بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم شهر اصفهان

مرتضی اسپنانی^۱، محمدرضا عابدی^۲، پریسا نیلفروشان^۳

۱. دانشجوی دکترا، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. نویسنده مسئول، دکترای مشاوره شغلی، استاد، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. m.r.abedi@edu.ui.ac.ir
۳. دکترای مشاوره شغلی، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

(صفحات ۲۲-۶۱)

چکیده

مقاله برگرفته از رساله دکتری مشاوره شغلی نویسنده‌ی نخست، در دانشگاه اصفهان است

هدف: هدف این پژوهش مقایسه‌ی تأثیر روش‌های مشاوره مبتنی بر نظریه هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان بود. روش: روش این پژوهش شبه تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پی‌گیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ بوده که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۱۰ نفر برای هر گروه انتخاب شدند و بر اساس جنسیت تفکیک شدند. گروه‌های آزمایش هر کدام ۸ جلسه، مشاوره مسیر شغلی دریافت نمودند و گروه‌های کنترل، مداخله‌ای دریافت نکردند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه بهزیستی مسیر شغلی (هینکین، ۱۹۹۸) بود. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین میانگین نمرات بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان گروه‌های آزمایش در مرحله‌ی پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معناداری ($p < 0/001$) وجود داشت. بنابراین مداخلات مشاوره مبتنی بر نظریه هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی و راه حل مدار، بر افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان مؤثر بوده است. در مقایسه‌ی روش‌های مداخله، روش شناختی اجتماعی و راه حل مدار، تأثیر بیشتری را نسبت به نظریه هالند نشان داد. نتیجه‌گیری روش مشاوره مسیر شغلی شناختی اجتماعی و راه حل مدار در مشاوره با دانش‌آموزان تأثیر بیشتری دارند.

واژه‌های کلیدی: بهزیستی مسیر شغلی، مشاوره مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی، مشاوره راه حل مدار

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

مقدمه

بهبودی مسيرشغلی از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه‌ی روان‌شناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا است و به عنوان عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی (دن نا و گریفین^۱، ۱۹۹۹)، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند (دینر و همکاران^۲، ۱۹۹۹)، و شادکامی در محل شغلی (رایت و همکاران^۳، ۲۰۰۰) تعریف شده است. موضوع بهبودی شامل تجزیه و تحلیل علمی است که چگونه افراد زندگی‌شان را در حال حاضر و برای دوره‌های طولانی‌تر همچون سال‌های گذشته ارزیابی می‌کنند (دینر، اوشی و لوکاس^۴، ۲۰۰۳). این ارزیابی شامل قضاوت شناختی همچون رضایت از زندگی و ارزیابی عاطفی (احساسات و خلق و خو) و احساسات مثبت و منفی می‌باشد (ادینگتون و شومن^۵، ۲۰۰۴). اخیراً سازه‌ی بهبودی چالشی برای اندازه‌گیری پیشرفت و توسعه‌ی سیاست‌های عمومی کشورها شده است و توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (کیتی پراپاس^۶، ۲۰۱۱؛ به نقل از مطوری، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۸). یکی از رویکردهای بهبودی، بهبودی روان‌شناختی است (ریف^۷، ۱۹۸۹؛ به نقل از باومن^۸، ۲۰۱۰، استراسر، لاستیک و سیفیک^۹، ۲۰۰۸). بهبودی روان‌شناختی، بزرگترین آرزو و مهمترین هدف زندگی بشر بوده، که بیش از هر عامل دیگری سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (صالحی و اصغری ابراهیم آبادی، ۱۳۹۷؛ به نقل از عرب زاده، سودانی، شعاع کاظمی و شهبازی، ۱۳۹۹).

1. Danna, K., & Griffin, K.
2. Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Amith, H
3. Wright, T., & Cropanzano, R
4. Diner, E. D., Oishi, S. H., & Lucas, R. E
5. Eddington, N., & Shouman, R
6. Kittiprapas, S
7. Ryff, C. D
8. Bowman, N. A
9. Strauser, D. R., Lustig, D., & Cific, A

بهبودی ذهنی^۱ به ارزیابی هیجانی^۲ و شناختی^۳ فرد از زندگی خود اشاره دارد (دینر، اویشی و لوکاس، ۲۰۰۳). دینر (۱۹۸۴؛ به نقل از دینر، اویشی و لوکاس، ۲۰۰۹) برای بهبودی ذهنی سه مؤلفه معرفی می‌کند: مؤلفه‌ی اول، رضایت افراد از جنبه‌های مختلف زندگی (مانند تحصیل، شغل، ازدواج و زندگی کلی) است و دو مؤلفه دیگر این سازه عاطفه مثبت^۴ و عاطفه منفی^۵ ابعادی هستند که تجارب عاطفی روزانه را توصیف می‌کنند. فریش^۶ (۲۰۰۵) معتقد است که مطالعهٔ بهبودی ذهنی افراد و جوامع و ارتقای آن، بزرگترین چالش علمی بشر بعد از افزایش و پیشرفت در زمینهٔ فناوری، پزشکی و ثروت است (مطوری، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۸). مطالعات پژوهشی نشان داده‌اند که سطوح بهبودی با سطوح بالاتری از درآمد، ازدواج موفق، دوستی، سلامتی و کارایی بیشتر پیوند دارد (ایگر و ماریدال^۷، ۲۰۱۵؛ به نقل از یوسف زاده، فرزاد، نوابی نژاد و نورانی پور، ۱۳۹۶). فیشر^۸ (۲۰۲۰) نیز بر زیستن با ارزش‌ها و فضیلت‌ها که برآیندی جز بهبودی ندارد، تأکید می‌کند و تقویت فضیلت‌ها موجب افزایش بهبودی و رضایت از زندگی می‌شود (سادیا^۹، ۲۰۲۱).

سازه‌ی بهبودی تحت عنوان بهبودی کاری^{۱۰} (شولتز^{۱۱}، ۲۰۰۸) و بهبودی مسیر شغلی^{۱۲} (کید، ۲۰۰۸) هم مورد بررسی قرار گرفته است. شولتز (۲۰۰۸) بر اساس تعریف ریف (۱۹۸۹) از بهبودی روان‌شناختی، برای بهبودی کاری شش بعد معرفی کرده است. این ابعاد عبارتند از: روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای^{۱۳}، خودمختاری

-
1. subjective well being
 2. emotional
 3. cognitive
 4. positive- affect
 5. negative affect
 6. Frisch, M.B.
 7. Egcr, R.J., & Maridal, J.H
 8. Fischer, E.F
 9. Sadia, H
 10. occupational well-being
 11. Shultz, M.
 12. career well-being
 13. professional self acceptance

شغلی^۱، هدفمندی در شغل^۲، تسلط محیطی^۳ و رشد شغلی^۴. روابط سازمانی مثبت به عنوان شاخص میزان حمایت اجتماعی است که کارکنان در محل کار دریافت می‌کنند. خودپذیری حرفه‌ای به معنی وجود احساسات مثبت نسبت به خود و توانایی‌های خویش است. خودمختاری در شغل، بیانگر توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در این خصوص است که وظایف، چگونگی، به چه صورت و کجا انجام شوند. هدفمندی در شغل، زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان شغل خود را معنا دار ادراک کرده و احساس کنند که شغلشان نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارد. پژوهش‌ها نشان دادند که کارکنان با تسلط بر شغل می‌توانند بر جنبه‌هایی از محیط کاری خود کنترل داشته باشند و این عامل احساس عدم قطعیت را در افراد کاهش می‌دهد. فرصت‌های پیشرفت، نیز عامل مهم دیگری در ارتقای سطح بهزیستی کاری است، فرصت‌های رشد و پیشرفت کم در محیط کار، منجر به احساس ناخشنودی و کاهش بهزیستی می‌گردد، زیرا تلاش‌ها و نگرش‌های افراد به پیشرفت‌های آن‌ها در سازمان در اراک بهزیستی مسیر شغلی آن‌ها نقش دارد (کارترایت، کوپر^۵، ۱۹۹۳). بهزیستی مسیر شغلی از نظرکید (۲۰۰۸) عبارت است از تجارب عاطفی مثبت در رابطه با مسیر شغلی است که می‌تواند موجب شکوفایی و پیشرفت افراد در زندگی شود. کید (۲۰۰۸) هفت مؤلفه برای بهزیستی مسیر شغلی معرفی کرده که عبارتند از: گذارهای مسیر شغلی^۶ (فرصت تحرک داوطلبانه^۷ و سازگاری موفقیت آمیز با نقش‌های جدید)، روابط بین فردی (کسب حمایت از دیگران) ارتباط با سازمان (داشتن خودمختاری و قدرت^۸)، عملکرد کاری^۹ (تجاری که

-
1. job autonomy
 2. job purpose
 3. environmental mastery
 4. job growth
 5. Cartwright, S., & Cooper, M
 6. career transition
 7. voluntary mobility
 8. power
 9. work performance

در آن، افراد در تحقق الزامات نقش‌های خود مؤثر بوده‌اند)، حس هدفمندی^۱ (داشتن یک رویکرد هدفمندانه و خوش بینانه به مسیر شغلی)، یادگیری و رشد (رشد دانش و مهارت‌ها از طریق شرکت در مؤسسات آموزشی)، و موضوعات کار- زندگی (تعادل بین کار و زندگی شخصی).

در سال‌های گذشته نظریه‌های متعددی در زمینه‌ی مشاوره مسیر شغلی شکل گرفته‌اند که به گفته نظریه پردازان هر کدام از آن‌ها کاربردهای خاصی برای دانش‌آموزان دارد. بر این اساس، نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی را می‌توان در گروه‌های مختلفی طبقه بندی نمود از جمله: نظریه‌های صفات و تیپ^۲، نظریه‌های گستره زندگی^۳ و نظریه‌های متمرکز بر حیطه‌های خاص (شارف^۴، ۲۰۰۶). در نگاهی کلی تر به نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی، می‌توان آنها را به صورت ساده تری به نظریه‌های سنتی، مدرن و فرامدرن تقسیم نمود (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰).

نظریه‌های سنتی در واقع همان نظریه‌هایی هستند که مربوط به انتخاب شغل هستند و پایه و اساس آن‌ها، شناخت خود (خود شناسی) و شناخت محیط (شناسایی مشاغل) از طریق ارزیابی‌های مختلف است و همچنین هماهنگ نمودن آن‌ها با هم است (ساویکاس، ۱۹۹۱). نظریه‌های سنتی، رویکردهایی هستند شامل نظریه‌های صفات و تیپ که ابتدا به بررسی خصوصیات هر فرد می‌پردازند مانند نظریه‌های هالند^۵ (۱۹۹۷) و مایرز بریگز^۶ (۱۹۶۲) که صفات شخصیتی را در طبقه بندی‌های مختلف ارائه می‌دهند و پس از بررسی خصوصیات فرد، خصوصیات شغل مورد بررسی قرار می‌گیرد و اطلاعات لازم پیرامون ابعاد مختلف هر شغل بررسی می‌شود و در نهایت هماهنگ سازی خصوصیات فردی با خصوصیات شغلی صورت می‌گیرد (شارف و

1. sense of purpose
2. traits and types
3. life-span
4. Sharf, R. S
5. Halland, J. L
6. Myers Birggs

زونکر، ۲۰۰۶). یکی از نظریه‌های مطرح در رویکردهای سنتی که پایه و اساس مداخلات راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی قرار گرفته است، نظریه مسیر شغلی هالند است. مطالعات بسیاری به منظور ارزیابی برازش مدل هالند و سودمندی عملی این مدل در ترتیب دادن مداخلات مشاوره مسیرشغلی و پیش بینی نتایج در دست است (برای مثال، تریسی^۱ (۲۰۱۰)؛ اسورکو^۲ (۲۰۰۸)؛ توکار، بوچانان، سایچ، هال و ویلیامس^۳ (۲۰۱۲)). براساس نظریه‌ی هالند افراد به شش تیپ شخصیتی واقع‌گرا^۴ (R)، جستجوگر^۵ (I)، هنری^۶ (A)، اجتماعی^۷ (E)، تهوری^۸ (S) و قراردادی^۹ (C) طبقه بندی می‌شوند. فرد به یک تیپ شخصیتی شباهت بیشتری داشته باشد، امکان آن که رفتارها و ویژگی‌های خاص آن تیپ را ارائه دهد بیشتر است (براون، ۲۰۰۳). هر تیپ شخصیتی با منظومه‌ای از رغبت‌ها، فعالیت‌های ترجیحی، باورها، قابلیت‌ها، ارزش‌ها و شاخصه‌ها مشخص می‌شود. به همین ترتیب محیط‌های کاری و شغلی و یا محیطی را که افراد در آن زندگی می‌کنند، می‌توان با توجه به شباهتشان به این تیپ‌های شخصیتی به شش مدل محیطی مقوله بندی کرد. این مدل‌های محیطی عبارتند از محیط‌های واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی (ناتا، ۲۰۱۰؛ به نقل از قربانی پور لقمحانی، ابراهیمی بدر، رضایی و غلامی، ۱۳۹۸). هالند (۱۹۹۷) در نظریه خود می‌گوید «چنانچه بین تیپ شخصیتی فرد و محیط کاری اش همخوانی باشد، قطعاً انتظار نتایج شغلی مانند رضایت، ثبات و پیشرفت شغلی وجود خواهد داشت» (شارف، ۲۰۰۶؛ به نقل از حق شناس، عابدی، باغبان وحسینیان، ۱۳۹۸). نظریه هالند به نقل از لنت و براون^{۱۰} (۲۰۰۵)

-
1. Dawis, T. J
 2. Sverko, I.
 3. Tokar, D. M., Buchanan, T. S., Subich, L. M., Hall, R. J., & Williams, C. M
 4. realistic
 5. investigative
 6. artistic
 7. social
 8. hterprising
 9. conventional
 10. Brown, S. D

درباره‌ی شخصیت‌های شغلی و محیط‌های کاری برای توصیف، تبیین و پیش‌بینی رفتار انتخاب شغلی افراد ارائه و توسعه یافت.

رویکردهای مدرن را می‌توان شامل نظریه‌هایی دانست که از ایستایی به سمت پویایی حرکت کرده و بر حیطه‌های خاص تمرکز دارند. از جمله مهمترین آن‌ها نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شناختی اجتماعی است (میلر و شارف، ۲۰۰۶؛ لاکر^۱، ۲۰۰۵). این نظریه‌ها، تمرکز خاصی بر مسائل شناختی و دیگر حیطه‌ها دارند (شارف، ۲۰۰۶؛ یانگ و گالین، ۲۰۰۴). نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی^۲ (SCCT) یکی از نظریه‌های مطرح در رویکردهای مدرن است که در این پژوهش پایه و اساس مداخلات راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی قرار گرفته است. این نظریه چارچوب شغلی در حال تکاملی است که بر مبنای نظریه شناختی اجتماعی عمومی بندورا (۱۹۸۶) و به منظور درک فرایند رشد مسیر شغلی گسترش یافته است. این نظریه بر عاملیت^۳ تأکید دارد و معتقد است افراد از قابلیت عاملیت یا خود جهت مندی^۴ برخوردارند که به آنها کمک می‌کند موانع را حذف کنند و حمایت‌های محیطی مفیدی برای خود بیابند (لنت، ۲۰۱۳؛ به نقل از سلیمی، نیلفروشان و صادقی، ۱۴۰۰) و می‌توانند به طور موفقیت آمیزی کاری را انجام دهند و همین امر به نوبه خود منجر می‌شود که افراد در انتخاب مسیر شغلی و جهت دهی به رغبت‌ها، ارزش‌ها و توانایی‌ها، نقش مهمی را ایفا کنند (بندورا، ۱۹۸۶؛ به نقل از عبدالحسنی، نیلفروشان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۵). بر این اساس مدل بهزیستی مسیر شغلی در این نظریه، به دنبال گسترش رضایت به دیگر جنبه‌های سازگاری در محیط کار و تحصیل است و بر این فرض استوار است که مردم به احتمال زیاد به حوزه‌های خاص زندگی مانند تحصیل و کارگرایش دارند که شامل: (الف) شرکت در فعالیت‌های هدف محور و پیشرفت در حوزه خاصی از اهداف. (ب) درک خود، به عنوان فردی کارآمد. (ج)

1. Laker, D.

2. career social cognitive theory (SCCT)

3. agency

4. self-direction

دریافت بازخورد مثبت از طریق مشارکت در فعالیت‌ها و دسترسی به منابع و حمایت‌های محیطی که آنها را قادر سازد تا موفق شوند و اهدافشان را دنبال کنند (لنت و همکاران، ۲۰۱۴). این نظریه به عملکرد و عوامل مرتبط با بهزیستی مسیر شغلی پرداخته است. در این مدل، عملکرد گذشته، از طریق خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار با واسطه اهداف عملکرد، به سطوح مختلف عملکرد تحصیلی-شغلی منجر می‌شود. رویکرد فرامدرن، شامل نظریه‌های سازمان‌دهی مشاوره مسیر شغلی هستند که از رویکردهای روان‌شناختی سازه‌گرا می‌باشند (کمپل^۱ و انگر^۲، ۲۰۰۴؛ چان^۳، ۲۰۰۰). این رویکرد شامل نظریه‌هایی است که اعتقاد به حقیقت و واقعیت شخصی هر فرد دارند و به حقیقت ثابتی اعتقاد ندارند. این نظریه‌ها معتقدند هر فرد نگرش و برداشت شخصی از وقایع زندگی و روابط خود می‌سازد و رفتار انتخاب شده خود را در مقابل مسائل ارائه می‌دهد. رفتاری که از معانی مربوط به تجارب با دیگران بدست می‌آید (ساویکاس، ۲۰۰۲؛ هارتانگ و تاببر^۴، ۲۰۰۸؛ کاهنمن و رییس^۵، ۲۰۰۵). در مجموع رویکردهای فرامدرن تابع الگوی خاصی مانند رویکردهای سنتی و مدرن نیست و بیشتر بر فهم داستان زندگی افراد تمرکز دارد (بروت^۶، ۲۰۰۴). یکی از نظریه‌های مطرح در رویکردهای فرامدرن که پایه و اساس مداخلات راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی در این پژوهش قرار گرفته است، مشاوره راه حل مدار است. رویکرد راه حل مدار توسط دو مددکار اجتماعی به نام‌های دیشازر^۷ (۱۹۸۵، ۱۹۸۸) و برگ (۱۹۹۴) ابداع شد (میلر، ۲۰۰۶). در اواخر قرن بیستم در زمینه‌ی خانواده درمانی، رویکرد جدیدی با عنوان رویکرد راه حل مدار توسعه پیدا کرد. این رویکرد از تلاش عمده دیشازر، کیم برگ و همکارانشان شکل گرفت و بر خلاف رویکردهای دیگر، تمرکز بر مشکلات را به حداقل رساند و با تأکید بر نقاط قوت مراجع،

1. Campbell, C

2. Unger, M

3. Chen, C

4. Hartung, P. J., & Tabber, B. J

5. Kahenman, D., & Riis, J

6. Brott, P

7. De Shazer, S

به بررسی آینده‌ی مورد انتظار وی پرداخت (نیکولاس^۱، ۲۰۱۵). روش مشاوره راه حل مدار بسیار عملی و ساده، یکی دیگر از شیوه‌های فرامردن است که از رویکرد سازه‌گرایی اجتماعی تأثیر گرفته است و حاوی ایده‌هایی است که بسیاری از فرضیات درمانی و روان‌شناسی کاربردی را به چالش می‌کشد (رودز و اجمل^۲، ۱۹۹۵)، هم‌چنین هرگونه مفهوم‌سازی و تبیین آسیب‌شناختی از مراجع را رد می‌کند و رابطه مشاور و مراجع را در ایجاد فرآیند تغییر، حیاتی می‌داند (وایت و اپسون^۳، ۱۹۹۰). ایجاد رابطه مشترک و اتحاد درمانی، یکی از مهم‌ترین اصول بنیادین و اساسی مشاوران راه حل مدار است تا به کمک آن مراجع بتواند جایگزینی برای رفتارهای نامطلوب خود پیدا کند (دی جونگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ویلسون، ۲۰۱۵). فرض مشاوره راه حل مدار بر این است که مراجعان راه حلی برای مشکلات خود دارند و کشف راه حلی کوچک یا ایجاد تغییری جزئی همانند گلوله برفی منجر به راه‌های بیشتر و تغییرات بزرگ‌تر می‌گردد (ویلسون، ۲۰۱۵). در این رابطه مشارکتی، مشاوران حس امید به تغییر مثبت را به مراجعان انتقال می‌دهند تا به شرایط مثبت برای تغییر در آینده امیدوار شوند، آینده‌ای که خود معمار سرنوشت خود هستند (ریتر^۴، ۲۰۱۰).

امروزه بهزیستی مسیر شغلی در بین مشاوران مسیر شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. در آثار تألیفی مربوط به مشاوره مسیر شغلی به نتایج بهزیستی راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی اشاره شده است (رابرتسون^۵، ۲۰۱۳؛ بیمورسی، بارنس و هاگس^۶، ۲۰۰۸؛ هاگس و گرشن^۷، ۲۰۰۹). به طور کلی مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که اکثر پژوهش‌ها متمرکز بر بهزیستی روان‌شناختی بوده است و تاکنون پژوهشی در ایران که به طور ویژه مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان باشد انجام نشده است. هرچند

1. Nicholas, A

2. Rhodes, j., & Ajmal, Y

3. White, M., & Epston, D

4. Reiter, M. D

5. Robertson, P

6. Bimrose, J., Barnes, S., & Hughes, D.M

7. Gratton, G

پژوهش‌هایی در خارج از کشور در رابطه با بهزیستی مسیر شغلی انجام شده چون (لنت و همکاران، ۲۰۱۴ و وربراگن و سلز^۱، ۲۰۱۴ که نشان دادند مشاوره شناختی اجتماعی توان پیش بینی رضایت از زندگی را دارند؛ ویلسون، ۲۰۱۵ که نشان داد مشاوره راه حل محور امید به زندگی افزایش داده است؛ برایانت^۲، ۲۰۱۷ نشان داد مشاوره شناختی اجتماعی خودکارآمدی افراد را افزایش داده است) ولی در رابطه با افراد بزرگسال و شاغل بوده است. لذا با توجه به اهمیت بهزیستی مسیر شغلی و وجود سابقه اندک این موضوع در ایران، هدف پژوهش حاضر دست یابی به روش مشاوره مؤثرتر به منظور افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش آموزان بود. تا بتوان بر این اساس، زمینه‌ای را فراهم نمود که مشاوران مدارس و کسانی که با نوجوانان کار می‌کنند روش مؤثرتری را در کار مشاوره و راهنمایی به کار بگیرند. بنابراین پژوهش حاضر سعی داشت اثر بخشی سه شیوه مشاوره مسیر شغلی (مبتنی بر نظریه هالند (سنتی)، شناختی اجتماعی مسیر شغلی (مدرن و مشاوره راه حل مدار (فرامدرن) را بر بهزیستی مسیر شغلی دانش آموزان مورد بررسی و مقایسه قرار دهد.

روش پژوهش: در پژوهش حاضر، به منظور مقایسه‌ی روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی و مشاوره راه حل مدار، از روش شبه تجربی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل استفاده شده است، که طی آن تأثیر سطوح مختلف متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته پژوهش (بهزیستی مسیر شغلی) در دانش آموزان دوره متوسطه‌ی دوم شهر اصفهان بررسی شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش آموزان دوره‌ی دوم متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ تشکیل داد. نمونه‌گیری در چند مرحله انجام شد: در مرحله اول به شیوه نمونه برداری تصادفی از ۶ ناحیه آموزش و پرورش، یک ناحیه (ناحیه پنج) انتخاب شد. سپس در کلیه مدارس مربوط به آن ناحیه، اطلاعاتی‌هایی نصب گردید و از

1. Verbruggent, M., & Sels, L
2. Bryant, S.K.

دانش‌آموزان جهت همکاری در اجرای طرح و شرکت در کارگاه مشاوره مسیر شغلی دعوت بعمل آمد. پس از بررسی مدارس داوطلب اجرای طرح، از دانش‌آموزان داوطلب شرکت در کارگاه مشاوره مسیر شغلی، ثبت نام صورت گرفت. در ادامه با ۹۵ نفر دانش‌آموز دختر و پسر داوطلب شرکت در کارگاه مشاوره مسیر شغلی، قرار ملاقات اولیه‌ای با آن‌ها ترتیب داده شد. از این تعداد، ۸۰ نفر آن‌ها پس از توجیه، مایل به همکاری گردیدند. بر این اساس از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد، به این دلیل که تنها دانش‌آموزان داوطلب شرکت در کارگاه مشاوره مسیر شغلی، در نمونه‌گیری شرکت داده شدند. سپس از دانش‌آموزان داوطلب ثبت نام شده، تعداد ۱۰ نفر برای هر گروه انتخاب شدند، و به صورت تصادفی در گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. طرح پژوهش شامل شش گروه آزمایش و دو گروه کنترل بوده که بر اساس جنسیت تفکیک شده بودند (سه گروه آزمایش در پسران با یک گروه کنترل و سه گروه آزمایش با یک گروه کنترل در دختران). دیاگرام طرح پژوهشی نیز در جدول ذیل آمده است.

جدول ۱. دیاگرام طرح پژوهشی

گروهها	جنس	پیش‌آزمون	متغیر مستقل (مداخله)	پس‌آزمون	پیگیری
آزمایش	دختر	T ₁	مشاوره مسیر شغلی هالند X ₁	T ₂	T ₃
	پسر	T ₁	مشاوره مسیر شغلی هالند X ₁	T ₂	T ₃
آزمایش	دختر	T ₁	مشاوره شناختی اجتماعی X ₂	T ₂	T ₃
	پسر	T ₁	مشاوره شناختی اجتماعی X ₂	T ₂	T ₃

گروهها	جنس	پیش‌آزمون	متغیر مستقل (مداخله)	پس‌آزمون	پیگیری
آزمایش	دختر	T ₁	مشاوره راه حل محور X ₃	T ₂	T ₃
	پسر	T ₁	مشاوره راه حل محور X ₃	T ₂	T ₃
کنترل	دختر	T ₁	-	T ₂	T ₃
	پسر	T ₁	-	T ₂	T ₃

ابزار پژوهش: در این پژوهش به منظور بررسی تأثیر مداخله‌ها و مقایسهٔ اثر آنها از پرسشنامه بهزیستی مسیر شغلی استفاده شد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط نعامی و پیریایی (۱۳۹۲) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته شد. هینکین^۱ (۱۹۹۸) این مقیاس را بر اساس مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) ارائه کرده است که در آن شش مقوله مطرح شده توسط ریف (۱۹۸۹) به شکل اختصاصی به منظور به کارگیری در محیط شغلی اصلاح شده‌اند؛ و توسط پژوهشگر جهت اجرا در محیط‌های تحصیلی اصلاح گردیده است؛ به گونه‌ای که همخوانی بیشتری با زمینه‌ی سازمانی داشته باشد. به این ترتیب، این مقیاس دارای ۵۴ گویه و ۶ خرده مقیاس روابط مثبت با دیگران (۹ گویه)، خودپذیری حرفه‌ای (۹ گویه)، خودمختاری تحصیلی - شغلی (۹ گویه)، هدفمندی تحصیلی و شغلی (۹ گویه)، تسلط بر محیط (۹ گویه)، پیشرفت در تحصیل و شغل (۹ ماده گویه) می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. شولتز (۲۰۰۸) با انجام تحلیل عامل تأییدی، روایی کل این مقیاس، و هر ۶ بعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۳ گزارش نمود. نعامی و پیریایی (۱۳۹۲) نشان دادند که شاخص‌های بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی، روایی این مقیاس را مطلوب و

1. Hinkin, T.J

پایایی آن را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۹ گزارش نموده اند. در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ همسانی درونی آن ۰/۷۳۵ برآورد شد. همچنین آلفا برای خرده مقیاس های هدف شغلی ۰/۶۳۵، استقلال شغلی ۰/۶۹۵، رشد حرفه ای ۰/۶۳۱، خودپذیرش حرفه ای ۰/۷۰۹، روابط بین فردی ۰/۶۵۴ و تسلط بر محیط ۰/۷۵۵ محاسبه شد.

مداخله مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر سه رویکرد هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار انجام گرفت و گروه های آزمایش پسران و دختران هرکدام ۸ جلسه مشاوره ۹۰ دقیقه ای مشاوره مسیر شغلی دریافت کردند که هر هفته یک بار برگزار می شد. در این ۸ جلسه ی ۹۰ دقیقه ای، در هر جلسه تکالیف خانگی مرتبط با بهزیستی مسیر شغلی و افزایش آن به آنها ارائه گردید. و گروه کنترل (پسران و دختران) هیچگونه مداخله ای دریافت نکرده اند. در جلسه اول قبل از آغاز جلسه، پیش آزمون اجرا شد و پس از پایان جلسه هشتم از آنها پس آزمون گرفته شد و در پایان هر جلسه هم بازخورد اعضا دریافت می شد. در آغاز هر جلسه خلاصه ای از جلسات قبل و تکالیف هفته پیش مرور می شد. جهت پی گیری اثرات مداخله آزمایش، پیگیری یک ماه بعد از آن، بعمل آمد. شرح فرمت جلسات مشاوره در ذیل آمده است. این فرمت ها بر اساس سه رویکرد مداخله مشاوره مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی و مشاوره راه حل مدار تهیه شده است. قابل ذکر است که فرمت جلسات مشاوره دانش آموزان دختر و پسر یکسان بوده است.

در این پژوهش به استناد مبانی نظری مطالعه شده و تأیید سه نفر از اساتید حوزه مشاوره مسیر شغلی ساختار جلسات مشاوره ای تهیه و استفاده شد. مختصری از اصول و محتوای جلسات مشاوره ای مبتنی بر نظریه مشاوره مسیر شغلی هالند، مشاوره شناختی اجتماعی مسیر شغلی و مشاوره راه حل مدار، آورده شده است:

خلاصه ساختار و محتوای جلسات مشاوره مسیر شغلی هالند (منبع: هالند،

جلسه اول: آشنایی. هدف جلسه: معارفه و برقراری ارتباط بین اعضای گروه. محتوای جلسه: آشنایی اعضا / ایجاد ارتباط بین اعضای گروه / بیان چارچوب‌ها و قوانین / بیان اهداف / بیان انتظارات اعضای گروه / اجرای پیش‌آزمون / ارائه تکلیف.

جلسه دوم: آمادگی. هدف جلسه: ایجاد آمادگی در اعضای گروه. محتوای جلسه: اهمیت و ضرورت اشتغال در زندگی / اهمیت آینده مسیر زندگی / بررسی آرزوهای مسیر شغلی / ایجاد دغدغه مندی نسبت به مسیر تحصیلی و شغلی آینده.

جلسه سوم: رغبت‌های شغلی. هدف جلسه: بررسی رغبت‌های شغلی. محتوای جلسه: بررسی رغبت‌های شغلی و آشنایی با عوامل مؤثر بر انتخاب شغل / بررسی تکالیف مصاحبه شغلی با ۵ نفر / اجرای پرسشنامه رغبت سنج هالند / ارائه تکلیف.

جلسه چهارم: تیپ‌شناسی. هدف جلسه: آشنایی با تیپ‌های شخصیتی. محتوای جلسه: معرفی تیپ‌های شخصیتی هالند و ویژگی‌های هریک / آشنایی با ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی آینده.

جلسه پنجم: الگوهای محیطی. هدف جلسه: طبقه‌بندی الگوهای محیط شغلی. محتوای جلسه: آشنایی بیشتر با ویژگی‌های شخصیتی خود / معرفی الگوهای محیط شغلی و ویژگی‌های هریک از محیط‌های شغلی.

جلسه ششم: همخوانی. هدف جلسه: همخوانی و همسانی تناسب فرد و شغل. محتوای جلسه: بررسی همخوانی، همسانی، هویت و تناسب فرد با محیط و نقش هر یک از آن‌ها بر بهزیستی مسیر شغلی.

جلسه هفتم: کد اختصاری. هدف جلسه: تعیین کد اختصاری شغلی. محتوای جلسه: افزایش درک بیشتر دانش‌آموزان از ویژگی‌های شخصیتی / افزایش درک آنها نسبت به هریک از مسیرهای شغلی / بررسی نتایج آزمون رغبت سنج هالند / تعیین کد اختصاری سه حرفی هر یک از اعضای گروه.

جلسه هشتم: نتیجه‌گیری هدف جلسه: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری محتوای جلسه:

مرور کلی بر جلسات / جمع‌بندی مطالب / جمع‌بندی نظرات اعضای گروه / نتیجه‌گیری و اجرای پس‌آزمون.

خلاصه ساختار و محتوای جلسات مشاوره مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (منبع: لنت و براون، ۱۹۹۷):

جلسه اول: آشنایی. هدف جلسه: برقراری ارتباط بین اعضای گروه و ایجاد آمادگی. محتوای جلسه: آشنایی اعضا / ایجاد ارتباط بین اعضای گروه / بیان چارچوب‌ها و قوانین / بیان اهداف / بیان انتظارات اعضای گروه / اجرای پیش‌آزمون / ارائه تکلیف. جلسه دوم: معرفی نظریه شناختی اجتماعی. هدف جلسه: معرفی الگوی شناختی اجتماعی مسیر شغلی. محتوای جلسه: بررسی تکالیف جلسه قبل / معرفی الگوی شناختی اجتماعی مسیر شغلی / ایجاد دغدغه مندی نسبت به مسیر تحصیلی و شغلی آینده.

جلسه سوم: خودکارآمدی مسیر شغلی. هدف جلسه: سنجش خودکارآمدی مسیر شغل. محتوای جلسه: یادآوری مطالب قبلی و مرور تکالیف جلسه قبل / اجرای آزمون خودکارآمدی مسیر شغلی / ارائه تکلیف.

جلسه چهارم: تجارب موفقیت. هدف جلسه: ایجاد حس خودکارآمدی مسیر شغلی. محتوای جلسه: یادآوری مطالب قبلی و مرور تکالیف / تهیه فهرستی از تجارب موفق پیشین / تجارب جانشین / مرور شرایط لازم بر برای ایجاد تمرکز بر باورهای خودکارآمدی / ترسیم پلکان موفقیت در کارها / ارائه تکلیف.

جلسه پنجم: درمان خودکارآمدی. هدف جلسه: تقویت باورهای خودکارآمدی. محتوای جلسه: یادآوری مطالب قبلی و مرور تکالیف / بررسی اهمیت تجسم مثبت و اثر الگوهای نقش برای تحکیم باورهای خودکارآمدی و احساس کفایت / اصلاح باورهای ناکارآمدی / ارائه تکلیف.

جلسه ششم: درمان ناکارآمدی. هدف جلسه: بررسی نتایج مورد انتظار و تنظیم

اهداف شخصی. محتوای جلسه: یادآوری مطالب قبلی و مرور تکالیف / ارائه تکنیک‌های درمانی و افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی / تقویت احساس آرامش در مواجهه با موقعیت‌ها / ارائه تکلیف.

جلسه هفتم: ادامه درمان. هدف جلسه: تنظیم اهداف شخصی و عملکردی. محتوای جلسه: یادآوری مطالب قبلی و مرور تکالیف / بررسی میزان موفقیت و پشتکار / بررسی نتایج مورد انتظار.

جلسه هشتم: نتیجه‌گیری هدف جلسه: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری محتوای جلسه: مرور کلی بر جلسات / جمع‌بندی مطالب / جمع‌بندی نظرات اعضای گروه / نتیجه‌گیری و اجرای پس‌آزمون.

خلاصه ساختار جلسات مشاوره مسیر شغلی راه حل مدار (منبع: دیشازر، ۱۹۹۴):
جلسه اول: آشنایی. هدف جلسه: آشنایی و معارفه. محتوای جلسه: آشنایی اعضا با یکدیگر / ارتباط بین اعضای گروه / پیوستن به مراجع / اجرای پیش‌آزمون.

جلسه دوم: ساختاردهی. هدف جلسه: ساختاردهی مشترک مسائل. محتوای جلسه: تعریف و بیان مسأله / ساختاردهی و بنا سازی مسائل / سؤال درجه بندی.

جلسه سوم: هدف دهی. هدف جلسه: بنا سازی هدف. محتوای جلسه: تدوین اهداف به صورت مثبت، عینی، عملی، قابل اجرا، ملموس و قابل اندازه‌گیری.

جلسه چهارم: ارزیابی. هدف جلسه: یافتن موارد استثناء. محتوای جلسه: شناسایی موارد استثناء و تشخیص نقاط قوت و تقویت آن‌ها / ارزیابی مجدد اهداف.

جلسه پنجم: راه حل. هدف جلسه: ارائه راه حل. محتوای جلسه: بیان راه حل‌ها و یا راه‌های کاهش مسأله.

جلسه ششم: پیگیری. هدف جلسه: پیگیری راه حل‌ها. محتوای جلسه: پیگیری راه حل‌ها و تقویت آن‌ها / برجسته سازی توانایی‌ها و استعدادها.

جلسه هفتم: تثبیت. هدف جلسه: تثبیت و تحکیم تغییرات. محتوای جلسه:

تثبیت تغییرات / بررسی روش‌های تقویت و تشویق توانمندی‌ها.
جلسه هشتم: مباحث اثربخشی. هدف جلسه: بررسی اثربخشی مباحث. محتوای جلسه: جمع‌بندی مباحث / بررسی مفید بودن تکالیف خانگی / جمع‌بندی نظرات گروه / نتیجه‌گیری و اجرای پس‌آزمون.
در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، از نرم افزار Spss ۱۹ استفاده گردید. روش‌های آماری مورد استفاده در دو سطح آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی مشتمل بر تحلیل کواریانس با اندازه‌های مکرر بود. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کواریانس چندمتغیره (مانکوا^۱) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بین تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند، شناختی اجتماعی و مشاوره راه حل مدار بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری تفاوت وجود دارد میانگین و انحراف معیار خرده‌آزمونهای بهزیستی مسیر شغلی شامل: هدف شغلی، استقلال شغلی، رشد حرفه‌ای، خودپذیرش حرفه‌ای، روابط سازمانی مثبت و تسلط بر محیط) دانش‌آموزان دوره‌ی متوسطه دوم در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در شش گروه آزمایش (مبتنی مشاوره مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی و مشاوره راه حل مدار) و دوکنترل (پسران و دختران) در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار در پیش آزمون، پس آزمون

پیگیری، خرده‌آزمون‌های بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان

گروه	خرده‌آزمون		پیش آزمون				پس آزمون				پیگیری		
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	پسر	دختر	
هالند	هدف شغلی	۱۵/۵۱	۱۵/۴۰	۲/۳۱	۲/۰۸	۱۷/۳۳	۱۷/۸۰	۲/۷۹	۲/۴۲	۱۷/۶۹	۱۷/۹۸	۲/۹۹	۲/۷۱
	استقلال شغلی	۱۶/۱۱	۱۴/۴۰	۱/۵۹	۱/۳۳	۱۸/۵۶	۱۸/۲۳	۱/۹۴	۱/۶۲	۱۹/۱۹	۱۸/۵۲	۲/۱۵	۱/۸۴
رشد حرفه‌ای	رشد حرفه‌ای	۱۶/۵۳	۱۶/۰۴	۱/۸۱	۱/۵۵	۱۸/۸۱	۱۸/۱۸	۲/۴	۲/۹	۱۸/۹۶	۱۸/۳۵	۲/۶۷	۳/۱۳
	خودپندیرش حرفه‌ای	۱۶/۲۲	۱۴/۱۲	۲/۴۳	۲/۲۲	۱۶/۵۳	۱۵/۴۲	۲/۲۴	۲/۰۷	۱۶/۷۹	۱۵/۶۸	۲/۵۸	۲/۲۶
روابط بین فردی مثبت	روابط بین فردی	۱۶/۱۱	۱۶/۰۶	۱/۷۱	۱/۳۸	۱۷/۵۲	۱۷/۸۱	۲/۹۱	۲/۶۲	۱۷/۸۷	۱۸/۰۱	۳/۰۹	۲/۸۸
	تسلط بر محیط	۱۵/۲۲	۱۴/۲۳	۱/۴۲	۱/۵۵	۱۷/۰۵	۱۷/۶۰	۲/۳۶	۲/۰۱	۱۷/۴۷	۱۷/۸۶	۲/۱۸	۲/۱۳
شناختی اج	هدف شغلی	۱۹/۹۵	۱۸/۳۸	۳/۶۱	۳/۲۸	۱۸/۷۴	۱۸/۲۵	۴/۱۱	۴/۷	۱۹/۱۹	۱۸/۴۶	۴/۲۹	۴/۹۱
	استقلال شغلی	۲۱/۷	۲۰/۱۰	۳/۲۰	۳/۱۱	۱۷/۶۴	۱۸/۲۳	۱/۴۴	۱/۳۷	۱۷/۹۹	۱۸/۶۱	۱/۶۵	۱/۵۸
رشد حرفه‌ای	رشد حرفه‌ای	۱۹/۸۰	۱۹/۰۱	۳/۱۷	۳/۲۱	۲۱/۵۵	۲۱/۱۶	۲/۲۲	۲/۰۲	۲۱/۸۹	۲۱/۳۵	۲/۵۳	۲/۳۵
	خودپندیرش حرفه‌ای	۱۸/۳۷	۱۸/۰۴	۳/۹۹	۳/۵۷	۱۹/۴۳	۱۹/۳۴	۵/۸۳	۵/۴۶	۱۹/۷۱	۱۹/۵۷	۵/۰۵	۵/۶۱
روابط بین فردی مثبت	روابط بین فردی	۱۸/۲۰	۱۸/۰۱	۳/۲۱	۳/۱۱	۱۹/۰۷	۱۸/۱۲	۳/۰۵	۲/۳۸	۱۹/۲۹	۱۸/۴۵	۳/۳۴	۲/۶۰
	تسلط بر محیط	۱۸/۷۱	۱۸/۰۶	۳/۹۹	۳/۶۶	۲۰/۵۷	۲۰/۱۶	۲/۹۲	۲/۶۴	۲۰/۸۴	۲۰/۳۴	۳/۱۴	۲/۸۷
راه حل مدار	هدف شغلی	۱۸/۲۱	۱۸/۲۲	۳/۰۱	۳/۰۵	۲۰/۱۱	۲۰/۲۴	۲/۶۶	۲/۱۱	۲۰/۴۶	۲۰/۵۸	۲/۹۹	۲/۲۲
	استقلال شغلی	۱۸/۰۱	۱۷/۶۱	۲/۹۹	۲/۷۶	۲۱/۴۱	۲۰/۹۲	۲/۱۳	۲/۰۸	۲۱/۷۹	۲۱/۰۶	۲/۴۵	۲/۱۸

گروه	خرده‌آزمون		پیش‌آزمون				پس‌آزمون				پیگیری	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	پسر	دختر
رشد حرفه‌ای	۱۶/۹۹	۱۷/۲۱	۲/۶۲	۳/۰۱	۲۱/۱۷	۲۱/۱۶	۲/۴۲	۲/۳۲	۲۱/۴۳	۱۶/۳۴	۲/۵۹	۲/۵۹
	۱۷/۳۱	۱۷/۰۹	۳/۰۳	۲/۹۹	۱۹/۰۵	۲۰/۵۱	۲/۲۶	۲/۲۲	۱۹/۳۱	۲۰/۷۱	۲/۵۵	۲/۵۱
خودپذیرش حرفه‌ای	۱۸/۵۲	۱۸/۴۷	۲/۸۵	۳/۱۱	۲۰/۳۴	۲۰/۳۲	۲/۵۲	۲/۲۳	۲۰/۴۴	۲۰/۵۱	۲/۶۴	۲/۷۰
	۱۸/۳۱	۱۸/۱۶	۲/۳۷	۲/۲۱	۲۱/۰۹	۲۰/۸۸	۲/۰۱۲	۱/۷۷	۲۱/۳۶	۲۰/۹۹	۲/۰۵	۲/۳۳
روابط بین فری مثبت	۱۳/۶۵	۱۳/۴۱	۳/۱۳	۳/۰۴	۱۴/۴۵	۱۴/۶۷	۳/۴۸	۳/۲۲	۱۴/۵۵	۱۴/۷۸	۳/۵۶	۳/۶۳
	۱۵/۱۴	۱۴/۵۴	۲/۳۵	۲/۶۸	۱۴/۳۲	۱۴/۳۹	۲/۵۵	۲/۸۷	۱۴/۴۶	۱۴/۴۶	۲/۰۱	۲/۷۱
هدف شغلی	۱۳/۷۲	۱۴/۷۱	۳/۰۸	۲/۷۹	۱۴/۶۳	۱۴/۴۱	۲/۹۹	۲/۶۴	۱۴/۷۹	۱۴/۷۳	۲/۷۷	۳/۲۱
	۱۳/۳۲	۱۳/۷۵	۲/۷۱	۲/۴۲	۱۳/۳۷	۱۳/۳۹	۲/۷۱	۳/۱۳	۳۷/۵۰	۱۳/۴۷	۳/۳۲	۲/۹۷
خودپذیرش حرفه‌ای	۱۵/۰۱	۱۴/۶۳	۳/۹۴	۳/۳۳	۱۵/۱۷	۱۵/۰۲	۳/۹۶	۳/۵۷	۱۵/۳۹	۱۵/۳۳	۳/۷۴	۴/۲۰
	۱۴/۵۹	۱۴/۲۸	۳/۱۱	۳/۳۸	۱۴/۳۲	۱۴/۹۴	۲/۹۱	۲/۰۷	۱۴/۵۴	۱۵/۰۸	۲/۲۶	۳/۱۵

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود در مرحله پیش‌آزمون میانگین‌ها و انحراف معیارها در ابعاد مختلف بهزیستی مسیر شغلی تقریباً نزدیک به هم هستند و تغییر چندانی نداشته‌اند. در حالی که در مرحله پس‌آزمون، میانگین سه گروه در ابعاد مختلف بهزیستی مسیر شغلی افزایش پیدا کرده است. که بیانگر تأثیر مداخلات می‌باشد. همچنین میانگین نمرات گروه‌های آزمایش در مرحله پی‌گیری یک ماهه، نسبت به گروه کنترل بالاتر است که نشان می‌دهد اثرات ناشی از تأثیر مداخلات تا حدود زیادی حفظ شده است.

برای تحلیل داده، از آزمون آماری تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد. استفاده از این آزمون مستلزم رعایت چند پیش فرض اولیه است. برای بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون، پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات را تأیید کرد. پیش فرض دیگری که بررسی می‌شود پیش فرض همگنی واریانس هاست. بدین منظور از آزمون ام باکس و آزمون لوین استفاده شده است. نتایج آزمون ام باکس نشان داد که سطح معناداری به دست آمده بزرگتر از سطح معناداری پیش فرض بوده ($p > 0/05$)، بنابراین تساوی کوواریانس‌ها رعایت شده است. یعنی ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده بین گروه‌های مختلف باهم برابرند. جهت بررسی پیش فرض همگنی واریانس متغیر بهزیستی مسیر شغلی از آزمون لوین استفاده شد. نتیجه آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس‌ها هم نشان از یکسانی واریانس‌ها ($p > 0/05$) دارد و بیانگر این بود که همگنی واریانس‌های متغیر بهزیستی مسیر شغلی در همه سطوح متغیر رعایت شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) خرده‌آزمون‌های بهزیستی مسیر شغلی

توان آماری	Eta ²	سطح معناداری	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	شاخصهای آماری متغیروابسته
۱	۰/۶۱۱	۰/۰۰۰۱	۲۵/۱۴۵	۵۷/۰۹	۳	۱۷۱/۹۹۵	هدف شغلی
۱	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰۱	۱۲/۸۵۵	۳۷/۹۹۹	۳	۱۱۳/۹۷۹	استقلال شغلی
۱	۰/۵۳۹	۰/۰۰۰۱	۱۷/۲۹۶	۴۷/۴۱۵	۳	۱۴۱/۸۱۰	رشد حرفه‌ای
۰/۵۹	۰/۱۱۷	۰/۰۱۲۳	۱/۹۹۵	۱۸/۴۷۱	۳	۵۵/۳۷۹	خودپذیرش حرفه‌ای
۱	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰۵	۹/۳۵۷	۲۹/۷۵۱	۳	۷۹/۶۵۸	روابط بین فردی مثبت
۰/۹۱	۰/۲۳۹	۰/۰۰۰۵	۴/۹۸۵	۵۱/۹۷۱	۳	۱۵۵/۸۵۵	تسلط بر محیط

نتایج جدول شماره (۳) نشان داد، با توجه به نمرات پیش آزمون به عنوان متغیرهای همپراش (کمکی) تفاوت بین عملکرد شش گروه مداخله و دو گروه کنترل در خرده‌آزمون‌های هدف شغلی، استقلال شغلی و رشد حرفه‌ای در سطح $p < 0/001$ و برای روابط سازمانی مثبت و تسلط بر محیط $p < 0/005$ معنادار می‌باشد، و برای خودپذیرش حرفه‌ای معنادار نمی‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت، تفاوت بین نمرات هشت گروه، بیان‌کننده‌ی این است که مداخله‌های مبتنی بر رویکرد مشاوره مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیر شغلی و مشاوره راه حل مدار، بر خرده‌آزمون‌های هدف شغلی، استقلال شغلی، رشد حرفه‌ای، روابط سازمانی مثبت و تسلط بر محیط تأثیر داشته و بر خودپذیرش حرفه‌ای تأثیر نداشته است.

جدول ۴. نتایج آزمون کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) در بهزیستی مسیرشغلی

شاخص آماری جنسیت	لامبداویلکز	F	سطح معناداری	اتا	توان
پسران	۰/۲۷۹	۵/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۳۶۳	۱
دختران	۰/۲۶۷	۵/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۳۵۵	۱

بر اساس نتایج جدول (۴) بین هشت گروه حیطة بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان پسر و دختر تفاوت معناداری ($p < 0/0001$) وجود دارد. به عبارتی، تفاوت بین نمرات گروه‌های آزمایش و کنترل، بیان‌کننده‌ی این است که مداخله‌های مبتنی بر نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی هالند، شناختی اجتماعی و مشاوره راه حل مدار بر افزایش بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه تأثیر دارد. در مقایسه جنسیت هم تفاوت معناداری مشاهده نشده است. با در نظر گرفتن مجذور اتا، می‌توان گفت ۳۶ درصد این تغییرات با افزایش ناشی از تأثیر مداخلات بهزیستی مسیر شغلی اثرگذار می‌باشد.

برای بررسی وجود تفاوت بین سه بار اجرا در گروه‌های آزمایش و کنترل، از آزمون تعقیبی (شفه) کمک گرفته شد. نتایج حاصل از مقایسه‌های زوجی در جدول شماره (۶) آمده است.

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی (شفه) برای تفاوت ۸ گروه آزمایش و کنترل در خرده‌آزمونهای بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان

متغیر	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دوگروه	سطح معناداری	
هدفمندی	هالند	راه حل مدار	-۳/۰۷۷۷	۰/۰۰۰۱	
		شناختی اجتماعی	-۲/۷۰۰۰	۰/۰۰۴	
		کنترل	۵/۱۳۳۳	۰/۰۰۰۱	
	شناختی اجتماعی	راه حل مدار	۰/۴۷۶۶	۰/۹۳۵	
خودمختاری مسیر شغلی	راه حل مدار	کنترل	۸/۲۳۳	۰/۰۰۰۱	
	راه حل مدار	کنترل	۷/۷۵۵	۰/۰۰۰۱	
	هالند	شناختی اجتماعی	-۳/۰۰۰۱	۰/۰۰۸	
		راه حل مدار	-۳/۲۷۷۷	۰/۰۰۵	
		کنترل	۲/۳۰۰۰	۰/۰۰۰۱	
	شناختی اجتماعی	راه حل مدار	-۰/۲۷۷۷	۰/۹۹۵	
		کنترل	۷/۳۰۰۰	۰/۰۰۰۱	
	راه حل مدار	کنترل	۷/۴۷۷۷	۰/۰۰۰۱	
	رشد حرفه‌ای مسیر شغلی	هالند	کنترل	-۲/۷۰۰۰	۰/۰۱۹
			شناختی اجتماعی	-۲/۲۷۷۷	۰/۰۵۱
		راه حل مدار	۵/۲۷۷۷	۰/۰۰۰۱	
شناختی اجتماعی		کنترل	۰/۵۵۵۵	۰/۹۷۰	
		راه حل مدار	۷/۹۷۷۶	۰/۰۰۰۱	
راه حل مدار		کنترل	۷/۵۴۴۴	۰/۰۰۰۱	

متغیر	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دو گروه	سطح معناداری
خودپذیرش حرفه‌ای	هالند	شناختی اجتماعی	-۰/۹۰۰۰	۰/۹۶۳
		راه حل مدار	-۳/۳۶۶۷	۰/۱۵۵
		کنترل	-۲/۹۶۶۷	۰/۲۳۹
شناختی اجتماعی		راه حل مدار	۲/۵۶۶۷	۰/۳۹۶
		کنترل	۳/۶۶۶۷	۰/۰۹۳
	راه حل مدار	کنترل	۶/۲۳۳۳	۰/۰۰۱
روابط بین فردی مثبت	هالند	شناختی اجتماعی	-۲/۷۴۴۴	۰/۵۳۳
		راه حل مدار	-۳/۲۳۳۳	۰/۱۱۳
		کنترل	۴/۶۶۶۷	۰/۰۹۷
شناختی اجتماعی		راه حل مدار	-۰/۵۰۰۰	۰/۰۰۱
		کنترل	۷/۱۰۰۰	۰/۰۰۰۱
	راه حل مدار	کنترل	-۷/۳۰۰۰	۰/۰۰۰۱
تسلط بر محیط	هالند	کنترل	-۲/۹۳۳۳	۰/۱۹۳
		شناختی اجتماعی	-۳/۲۳۳۳	۰/۰۹۹
		راه حل مدار	۴/۵۶۶۷	۰/۰۰۸
شناختی اجتماعی		کنترل	-۰/۶۰۰۰	۰/۹۹۹
		راه حل مدار	۷/۳۰۰۰	۰/۰۰۰۱
	راه حل مدار	کنترل	-۷/۷۰۰۰	۰/۰۰۰۱

چنانچه در جدول شماره (۵) مشاهده می شود با توجه به سطوح معناداری، تفاوت بین کلیه زوج های میانگین در مورد خرده آزمون های هدفمندی و خودمختاری مسیر شغلی، بجز تفاوت زوج گروه شناختی اجتماعی با راه حل مدار معنادار ($p < 0/001$) است. تفاوت بین زوج های میانگین خرده آزمون رشد مسیر شغلی بجز تفاوت زوج گروه شناختی اجتماعی با کنترل معنادار ($p < 0/001$) است. تفاوت بین زوج های میانگین خرده آزمون خودپذیری مسیر شغلی بجز تفاوت زوج گروه راه حل مدار با کنترل معنادار

نمی‌باشد. تفاوت بین زوج‌های میانگین خرده‌آزمون رشد مسیر شغلی بجز تفاوت زوج گروه شناختی اجتماعی با کنترل معنادار ($p < 0/001$) است. تفاوت بین زوج‌های میانگین خرده‌آزمون روابط بین فردی بجز تفاوت زوج گروه هالند با شناختی اجتماعی و راه حل مدار معنادار ($p < 0/001$) است. تفاوت بین زوج‌های میانگین خرده‌آزمون تسلط بر محیط بجز تفاوت زوج گروه هالند با شناختی اجتماعی و کنترل، معنادار است. ($p < 0/001$)

جدول ۶. نتایج آزمون تعقیبی (شفه) در خرده‌آزمونهای بهزیستی مسیرشغلی

متغیر	پسر		دختر	
	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دوگروه	تفاوت میانگین دوگروه
هدفمندی	هالند	راه حل مدار	۰/۰۰۰۱	-۳/۰۷۷
		شناختی اجتماعی	۰/۰۰۰۴	-۲/۷۰۰
		کنترل	۰/۰۰۰۱	۵/۱۳۳
خودمختاری	هالند	راه حل مدار	۰/۰۰۰۸	-۳/۰۰۰۱
		شناختی اجتماعی	۰/۰۰۰۵	-۳/۲۷۸
		کنترل	۰/۰۰۰۱	۲/۳۰۰
رشد مسیرشغلی	هالند	راه حل مدار	۰/۰۱۹	-۲/۷۰۰
		شناختی اجتماعی	۰/۰۰۵۱	-۲/۲۷۸
		کنترل	۰/۰۰۰۱	۵/۲۳۴
خودپذیرش	هالند	راه حل مدار	۰/۹۶۳	-۰/۹۰۰
		شناختی اجتماعی	۰/۱۵۵	-۳/۳۳۵
		کنترل	۰/۲۳۹	-۲/۹۶۷

متغیر	پسر		دختر	
	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دوگروه	تفاوت میانگین دوگروه
روابط بین فردی	هالند	راه حل مدار	۰/۵۳۳	-۲/۷۷۳
		شناختی اجتماعی	۰/۱۱۳	-۳/۲۳۳
		کنترل	۴/۶۶۷	۰/۰۸۷
تسلط بر محیط	هالند	راه حل مدار	۰/۱۹۳	-۲/۹۱۳
		شناختی اجتماعی	۰/۰۹۹	-۳/۲۰۳
		کنترل	۴/۵۶۷	۰/۰۰۹

نتایج جدول (۶) نشان داد که در گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری ($p < ۰/۰۰۰۱$) وجود دارد و نشان دهنده تأثیر مداخله در افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش آموزان است. بنابراین مداخله روش مشاوره مبتنی بر نظریه هالند بر بهزیستی مسیر شغلی دانش آموزان دوره دوم متوسطه مؤثر بوده، ولی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری بین نتایج پسران و دختران مشاهده نشد.

جدول ۷. نتایج آزمون تعقیبی (شفه) برای ۸ گروه آزمایش و کنترل

در خرده آزمونهای بهزیستی مسیر شغلی

متغیر	پسر		دختر	
	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دوگروه	تفاوت میانگین دوگروه
هدفمندی مسیر شغلی	شناختی اجتماعی	راه حل مدار	۰/۴۷۶	۰/۴۷۹
		کنترل	۸/۲۳۳	۸/۲۲۱

دختر		پسر		گروه J	گروه I	متغیر
معناداری	تفاوت میانگین دوگروه	معناداری	تفاوت میانگین دوگروه			
				راه حل مدار		خود مختاری مسیر شغلی
۰/۹۹۹	-۰/۲۵۵	۰/۹۹۵	-۰/۲۷۸	کنترل		
۰/۰۰۰۱	۷/۱۱۰	۰/۰۰۰۱	۷/۳۰۰	راه حل مدار		رشد مسیر شغلی
۰/۹۵۱	۰/۵۹۳	۰/۹۷۰	۰/۵۵۶	کنترل		
۰/۰۰۰۱	۷/۹۹۱	۰/۰۰۰۱	۷/۹۷۷	راه حل مدار		خودپذیرش مسیر شغلی
۰/۳۷۷	۲/۵۵۱	۰/۳۹۶	۲/۵۶۷	کنترل		
۰/۰۹۹	۳/۶۳۱	۰/۰۹۳	۳/۶۶۷	راه حل مدار		روابط بین فردی مثبت
۰/۰۰۲	-۰/۵۰۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۰۰	کنترل		
۰/۰۰۰۱	۷/۱۰۰	۰/۰۰۰۱	۷/۱۰۰	راه حل مدار		تسلط بر محیط
۰/۹۷۷	-۰/۶۰۰	۰/۹۹۹	-۰/۶۰۰	کنترل		
۰/۰۰۰۱	۷/۳۰۰	۰/۰۰۰۱	۷/۳۰			

نتایج جدول (۷) نشان داد که در گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) وجود دارد و نشان دهنده تأثیر مداخله در افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان است. بنابراین مداخله روش مشاوره شناختی اجتماعی بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه مؤثر بوده، ولی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری بین نتایج پسران و دختران مشاهده نشد.

جدول ۸. نتایج آزمون تعقیبی (شفه) در خرده‌آزمون‌های بهزیستی مسیرشغلی

متغیر	گروه I	گروه J	پسر		دختر	
			تفاوت میانگین دوگروه	سطح معناداری	تفاوت میانگین دوگروه	سطح معناداری
هدفمندی مسیر شغلی	راه حل مدار	کنترل	۷/۷	۰/۰۰۱	۷/۷	۰/۰۰۱
خودمختاری مسیر شغلی	راه حل مدار	کنترل	۷/۴	۰/۰۰۱	۷/۴	۰/۰۰۱
رشد مسیرشغلی	راه حل مدار	کنترل	۷/۵	۰/۰۰۱	۷/۵	۰/۰۰۱
خودپذیری مسیر شغلی	راه حل مدار	کنترل	۶/۲	۰/۰۰۱	۶/۲	۰/۰۰۱
روابط بین فردی مثبت	راه حل مدار	کنترل	-۷/۳	۰/۰۰۱	-۷/۳	۰/۰۰۱
تسلط بر محیط	راه حل مدار	کنترل	-۷/۷	۰/۰۰۱	-۷/۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۸) نشان داد که در گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری ($p < 0/001$) وجود دارد و نشان دهنده تأثیر مداخله در افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان است. بنابراین مداخله روش مشاوره مسیر شغلی راه حل مدار بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه مؤثر بوده ولی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری بین نتایج پسران و دختران مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه‌ی هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار بر افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهر اصفهان صورت گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که روش‌های مداخله مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند، شناختی - اجتماعی و مشاوره راه حل مدار، بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان شهر اصفهان را افزایش داده است. مقایسه زوجی گروه‌های مداخله با یکدیگر هم نشان داد شیوه‌های مشاوره مسیر شغلی از نظر تأثیرگذاری در حیطه بهزیستی مسیر شغلی در مراحل پس آزمون و پیگیری

با یکدیگر تفاوت معناداری نداشتند؛ و نشان از دوام تأثیر مداخلات پس از گذشت یک ماه از اثر مداخلات بوده است.

نتایج بیانگر این است که با توجه به نمرات پیش‌آزمون، به عنوان متغیر همپراش، مداخله‌های مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار بر افزایش بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان مؤثر است. به بیان دیگر، این نتایج نشان دهنده تأثیرگذاری روش‌های مداخله (مشاوره مسیرشغلی هالند، شناختی اجتماعی مسیرشغلی و مشاوره راه حل مدار) بر روی بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان است. در مقایسه‌ی روش‌های مداخله با یکدیگر، روش شناختی اجتماعی مسیرشغلی و مشاوره راه حل مدار بهتر از روش مشاوره مسیرشغلی هالند عمل کرده، ولی این دو روش تفاوت معناداری با یکدیگر نداشتند. در افزایش خرده‌مقیاس‌های (هدف‌شغلی، استقلال‌شغلی و رشد حرفه‌ای) روش‌های شناختی اجتماعی مسیرشغلی و مشاوره راه حل مدار) بهتر عمل نمودند. در نتیجه روش‌های شناختی اجتماعی مسیرشغلی و مشاوره راه حل مدار بیشترین تأثیر را در افزایش بهزیستی مسیرشغلی دانش‌آموزان داشته است. هرچند مطالعه‌ای که بطور مستقیم در راستای یافته‌های این پژوهش باشد، مشاهده نشد اما نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های ساویکاس (۲۰۰۹)، هارتانک و تابر (۲۰۰۸)، بلوستین (۲۰۰۶)، کید (۲۰۰۸)، براون و مک پارتلند (۲۰۰۵)، ریس (۲۰۰۵)، لاکر (۲۰۰۵)، بوجولد (۲۰۰۴)، پروت (۲۰۰۴)، کمپل وانگر (۲۰۰۴)، یانگ وکالین (۲۰۰۴)، چن (۲۰۰۲)، کاهنمن و مارکو وسایکاس (۱۹۹۸)، درزمینه اثربخشی مداخلات مشاوره مسیرشغلی همسو بود.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های ماری و هاکسون (۲۰۱۲) که نشان دادند افکار مسیرشغلی و هویت‌شغلی با بی‌تصمیمی مسیرشغلی ارتباط دارد. به این معنی که داشتن افکار ناکارآمد مسیرشغلی و نداشتن آگاهی در مورد توانایی‌ها و رغبت و شخصیت در بی‌تصمیمی مسیرشغلی دانشجویان نقش دارد؛ و تریسی (۲۰۰۸) که نشان داد که آموزش

دانش‌آموزان به منظور افزایش خودآگاهی شخصیتی و شناخت مشاغل، بواسطه افزایش تبعیت ساختاری از مدل مسیر شغلی هالند می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش یقین مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی که یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده بهزیستی است همسو می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های راسوند و ساکزنت و میهالی (۱۹۹۳) که دریافتند احساس جهت‌مندی رغبت در سال اول دبیرستان به میزان زیادی اشتیاق در مدرسه و موفقیت در دانشگاه را پیش‌بینی می‌کند و نتایج مطالعات بتز و اسچیفانو (۲۰۰۰) و لنت و همکاران (۲۰۰۵) که نشان دادند طراحی مداخلات مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی (موفقیت عملکردی، تجارب‌جانیشینی، برانگیختگی هیجانی و ترغیب کلامی) باعث افزایش خودکارآمدی که یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده بهزیستی است می‌شود و یافته‌های وربراگن و سلز (۲۰۱۴) که نشان داد مدل رضایت‌کاری نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی توانایی پیش‌بینی رضایتمندی شغلی و به صورت کلی رضایت از زندگی را دارد همسو است. همچنین نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش‌های ویلسون و نارایان (۲۰۱۶) برایانت (۲۰۱۷) که تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی را بر خودکارآمدی مسیر شغلی نشان دادند هماهنگ و همسو است. در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین استنباط نمود که روش مشاوره مسیر شغلی شناختی اجتماعی با بهره‌گیری از مفاهیم اساسی خود مثل احساس خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار، هدف‌ها و پرورش مهارت‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری می‌تواند به افراد کمک کند تا با به‌کارگیری تمام توان و امکاناتش، نتایج مطلوبی بدست آورد و خواسته‌هایش را برآورده سازد. به عبارتی خودکارآمدی مقدمه تلاش‌های فرد است. بنابراین این با تقویت خودکارآمدی می‌توان بهزیستی مسیر شغلی را بالا برد تا فرد با احساسی مثبت مسیر زندگی خود را با موفقیت طی نماید.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش پورا‌براهیم و همکاران (۱۳۹۰) که نشان داد شیوه‌ی

مشاوره گروهی راه حل مدار در افزایش عملکرد فرد و خودکارآمدپنداری با توجه به مؤلفه‌های آن‌ها تأثیر گذار بوده، هماهنگ است.

همچنین با نتایج پژوهش گل محمدی و کیمیایی (۱۳۹۳) که نشان داد مشاوره گروهی راه حل مدار روشی مؤثر در افزایش انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان پسر دبیرستانی دارای افت تحصیلی است و دست باز، یونسی، مرادی و ابراهیمی (۱۳۹۳) که در مطالعه‌ای نشان دادند که به کارگیری مشاوره‌ی گروهی راه حل مدار میزان سازگاری کلی، عملکرد اجتماعی، عملکرد آموزشی و خودکارآمدی را بهبود می‌بخشد و درستیان، نوابی نژاد و فرزاد (۱۳۹۷) نشان دادند که مشاوره گروهی به روش راه حل محور بر افزایش ابرازگری هیجانی مؤثرتر بوده است. همسو و همخوان است. نتایج این پژوهش با یافته‌های فارینگتون، مک کالم، و اسکینر (۲۰۱۱) که نشان دادند مشاوره راه حل مدار می‌تواند مداخله مطلوبی برای افزایش عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان باشد و لاکسون و همکاران (۲۰۱۳) که نشان داد مشاوره راه حل مدار می‌تواند در درمان اختلالات خلقی مؤثر واقع شود و هاینس (۲۰۱۴) که نشان داد مشاوره گروهی راه حل مدار باعث کاهش مشکلات رفتاری و تحصیلی دانش‌آموزان شده، همسو و هماهنگ است. بنابراین می‌توان گفت مشاوره راه حل مدار با ایجاد رابطه مشترک و کوششی همیارانه (دیشازر، ۱۹۸۸)، به مراجع کمک می‌کند تا بتواند جایگزینی برای رفتارهای نامطلوب خود پیدا کند (دی جونگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ویلسون، ۲۰۱۵) و با تأکید بر موارد استثنا در زندگی و تقویت رفتارهای مثبت وی در گذشته (هاینس، ۲۰۱۴؛ کوری، ۲۰۱۲)، به آن‌ها فرصتی برای کشف راه‌های خود در مواجهه با مشکلات داده و در ادامه عملکرد تحصیلی، عاطفی و رفتاری آن‌ها را بهبود می‌بخشد (ری و همکاران، ۲۰۱۴؛ رینولدز و همکاران، ۲۰۱۲؛ اشمیت و اسکیتلمن، ۲۰۱۵)، به همین دلیل احتمالاً راه‌حل‌های دانش‌آموزان منجر به بهزیستی مسیر شغلی آن‌ها شده است.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأثیرگذاری بیشتر روش مشاوره مسیر

شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه راه حل مدار بر بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان نسبت به روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند، می‌توان چنین تبیین نمود که هر چند روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند هم به جای خود تأثیرگذار بوده و باعث افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان شده، روش مشاوره شناختی اجتماعی با تأکید بر پرورش عاملیت و بهره‌گیری از مفاهیم اساسی چون احساس خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار، هدف‌ها و پرورش توانمندی‌ها، اثربخشی بیشتر بر بهزیستی مسیر شغلی آنان دارد و به افراد کمک می‌کند به نحو مؤثرتری با چالش‌های پیش‌رو زندگیشان مواجه شوند. روش مشاوره راه حل مدار نیز به خاطر مزیت‌های خوبی چون کوتاه مدت بودن، تمرکز بر توانایی‌ها و نقاط قوت و داشته‌های افراد، تمرکز بر راه‌های خودمراجعه و یافتن موارد استثنا در زندگی آنها و تمرکز بر زمان آینده و ... دارد می‌تواند اثربخشی خوبی در کمک به افراد به ویژه دانش‌آموزان داشته باشد. بنابراین چون افراد با بهزیستی مسیر شغلی بالا، شادتر و پرنرزی‌تر از دیگران هستند، با دیدگاهی مثبت‌تر به سمت کاری می‌روند، بطوری که فرد از کارش احساس مثبتی دارد و سعی می‌کند کارش، بصورت هدفمند و با معنا تلقی شود؛ بنابراین این موفق‌تر هم عمل خواهد نمود. در بافت مدرسه هم می‌توان چنین استنباط نمود که چون هر دو روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه راه حل مدار، باعث افزایش بهزیستی مسیر شغلی دانش‌آموزان می‌شوند، پس باعث افزایش پیشرفت تحصیلی آنها هم خواهند شد. بر این اساس می‌توان با شناسایی دانش‌آموزان دارای افت تحصیلی و مشارکت دادن آنان در مداخلات شناختی اجتماعی و راه حل مدار، زمینه موفقیت آنها را در مسیر شغلی آینده فراهم نمود..

از جمله محدودیت‌های این پژوهش، می‌توان به استفاده از نمونه در دسترس و همچنین اختصاص آزمودنی‌ها به یک دوره تحصیلی و یک شهر خاص اشاره نمود، که نسبت به تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید احتیاط نمود. بنابراین با عنایت به اینکه

تاکنون در کشور ما کار پژوهشی در این خصوص انجام نشده، بدون شک یافته‌های تکمیلی و پژوهش‌های آتی می‌تواند نکات تازه تری را در حوزه بهزیستی مسیر شغلی روشن سازند. بر این اساس می‌توان با توجه به یافته‌های این پژوهش، با شناسایی افرادی که مشکلاتی در زمینه تحصیلی و یا انتخاب مسیر زندگی دارند و شرکت دادن آنان در کارگاه‌های مشاوره مسیر شغلی که بر اساس ساختار محتوای روش‌های مداخله در این پژوهش تنظیم شده‌اند، بر افزایش بهزیستی مسیر شغلی آنان افزود. این روش مشاوره بر حسب جنسیت هم فرقی نمی‌کند دختر باشد یا پسر. نگاه جنسیتی ندارد، به همه به عنوان انسان می‌نگرد. لذا پیشنهاد می‌گردد بررسی‌های بعدی در دوره‌های مختلف تحصیلی دانش‌آموزی و دانشجویی و در شهرها و استان‌های مختلف انجام پذیرد، و شباهت‌ها و تفاوت‌های نتایج آن پژوهش‌ها، با نتایج پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به تأثیر گذاری بیشتر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و راه حل مدار در پژوهش حاضر، بررسی‌های بیشتری با توجه به فرمت جلسات مشاوره ارائه شده انجام شود و همچنین بسته‌های آموزشی بر مبنای فرمت جلسات ارائه شده، تهیه و با بهره‌گیری از مشاوران و روان‌شناسان با تجربه و توانمند، دوره‌های آموزش ضمن خدمت، برای مشاوران و کادر آموزشی مدارس و جلسات مشاوره‌ای برای دانش‌آموزان برگزار شود. در نهایت توجه جدی به مشاوره مسیر شغلی و توسعه خدمات مشاوره مسیر شغلی برای دانش‌آموزان دوره‌های مختلف تحصیلی مدارس و دانشجویان مراکز دانشگاهی ضروری به نظر می‌رسد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش: یکی از موارد رعایت ملاحظات اخلاقی این بود که از همه شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی اخذ گردید و اطمینان لازم در مورد محرمانه بودن اطلاعات به آنها داده شد. مورد دیگر هم در خصوص گروه‌های کنترل است. همانطور که در ابتدا به آنان وعده داده شده بود، پس از پایان مرحله پیگیری و اتمام کار مداخلات، دو جلسه مشاوره گروهی (۶۰ دقیقه‌ای) با فاصله دو هفته‌ای، در زمینه بهزیستی مسیر شغلی برای آنان برگزار شد.

سهم نویسندگان: نویسنده مسئول تمامی مراحل فرآیند پژوهش را به تنهایی انجام مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله همسو با برنامه هسته پژوهشی مسئول با عنوان «مقایسه تأثیر روش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند، شناختی اجتماعی و راه حل مدار بر بهزیستی مسیرشغلی دانش آموزان متوسطه دوم شهر اصفهان» تحت حمایت مالی و معنوی جایی نبوده و نویسنده هزینه های پژوهش را تقبل نموده است.

قدردانی: پژوهشگران بر خود لازم می داند از مدیران، دبیران و کلیه دانش آموزان مدارس مجری که در انجام پژوهش حاضر صمیمانه و صادقانه همکاری نمودند کمال تشکر و احترام خود را اعلام دارند.

منابع

- امیری، ا؛ کارشکی، ح؛ اصغری، م (۱۳۹۳). اثربخشی مشاوره ی گروهی راه حل محور بر سلامت عمومی دانش آموزان پسر تک سرپرست مقطع متوسطه. مجله روش ها و مدل های روان شناختی، ۴ (۱۵)، ۳۷-۵۷.
- پوراابراهیم، ت؛ خوش کنش، ا؛ صالحی، ف (۱۳۹۰). اثربخشی مشاوره گروهی راه حل محور بر افزایش عملکرد تحصیلی و خودکارآمدپنداری دانش آموزان مقطع متوسطه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶، ۶۲-۸۰.
- حق شناس، ل؛ عابدی، م. ر؛ باغبان، ا؛ حسینیان، س (۱۳۹۸). تدوین فرصت یاب تحصیلی بومی بر اساس الگوی کروی تریسی در ایران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی، بهار ۱۳۹۹، ۱۲ (۴۲)، ۳۱-۴۸.
- دست باز، ا؛ یونسی، ح؛ مرادی، ا؛ ابراهیمی، م (۱۳۹۳). اثربخشی مشاوره گروهی راه حل محور بر سازگاری و خودکارآمدی دانش آموزان پسر سال اول دبیرستان شهرستان شهریار. مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۵ (۱)، ۹۰-۹۸.
- درستیان، ا؛ نوابی نژاد، ش و فرزاد، و (۱۳۹۷). مقایسه تأثیر مشاوره گروهی به روش تحلیل رفتار متقابل و روش راه حل محور بر ابرازگری هیجانی دانشجویان. فصلنامه مدیریت مخاطرات محیطی (دانش مخاطرات سابق)، ۵ (۲)، ۱۶۷-۱۸۳.
- دست باز، ا؛ عابدی، م. ر و نیلفروشان، پ (۱۳۹۷). مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی بر خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه شهرستان شهریار. فصلنامه علوم روانشناختی، زمستان ۱۳۹۷، ۱۷ (۷۰)، ۷۰۷-۷۱۳.
- دیویس، ت؛ آزبورن، ج. س (۱۳۸۶). مشاوره مدرسه با رویکرد راه حل محور. ترجمه نسترن ادیب راد و علی محمد

نظری. تهران: علم.

سلیمی، س؛ نیلفروشان، پ؛ صادقی، ا (۱۴۰۰). تأثیر مشاوره توانبخشی شغلی بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در افراد دارای محدودیت بینایی در شهر اصفهان. فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره انجمن مشاوره ایران، تابستان ۱۴۰۰، جلد ۲۰ (۷۸)، ۵-۲۹.

سمیعی، ف؛ باغبان، ا؛ عابدی، م، ر؛ حسینیان، س (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

عابدی، م، ر (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان، پایان نامه دکترای مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

عبدی زرین، س (۱۳۹۱). پیش‌بینی شاغل انتخابی دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰: بررسی مدل انتخاب در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی. پایان نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

عبدالحسینی، ح؛ نیلفروشان، پ؛ عابدی، م، ر؛ حسینیان، س (۱۳۹۵). مقایسه تأثیر رویکردهای مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه گرابی و انگیزشی بر اشتیاق مسیر شغلی دانشجویان. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی دانشگاه علامه طباطبایی، تابستان ۱۳۹۵، ۷ (۲۶)، ۱۵۳-۱۳۳.

عرب زاده، ا؛ سودانی، م؛ شعاع کاظمی، م؛ شهبازی، م (۱۳۹۹). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیکی بر تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی زوج‌های مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره. مجله پژوهش‌های مشاوره انجمن مشاوره ایران، بهار ۱۳۹۹، ۱۹ (۷۳)، ۱۰۰-۱۲۲.

قربانی پور لقمجانی، ا؛ ابراهیمی بردر، م؛ رضایی، س؛ غلامی، ع (۱۳۹۸). نقش میانجی‌گرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی، پاییز ۱۳۹۸، ۱۱ (۴۰)، ۱۳۷-۱۶۴.

قوامی، م (۱۳۹۶). بررسی میزان موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان و مقایسه تأثیر مشاوره مسیر شغلی راه حل محور، حکایتی و انگیزشی بر موفقیت تحصیلی آنان. پایان نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

کسای اصفهانی، ع؛ عابدی، م، ر؛ باغبان، ا؛ حسینیان، س (۱۳۹۳). مقایسه اثر بخشی رویکردهای سنتی- مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی، ۱۰ (۳۵)، ۱۰۷-۱۹۴.

گل محمدی، م؛ کیمیایی، س، ع (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی متمرکز بر راه حل محور بر انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان دارای افت تحصیلی. نشریه علمی پژوهش در آموزش، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، (۲)، ۵۵-۶۲.

مطوری، ح. ه؛ عابدی، م. ر؛ نیلفروشان، پ (۱۳۹۸). معنای شغلی و بهزیستی ذهنی، نقش میانجیگری رضایت شغلی. *مجله پژوهش های مشاوره انجمن مشاوره ایران*، بهار ۱۳۹۹، ۱۹ (۷۳)، ۱۴۶-۱۷۰.

نعمی، ع؛ پیریایی، ص (۱۳۹۲). نقش موفقیت شغلی ادراک رفته در پیش بینی بهزیستی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مجله علوم رفتاری*، ۷ (۴)، ۳۱۵-۳۲۰.

یوسف زاده، پ؛ فرزاد، و؛ نوابی نژاد، ش و نورایی پور، ر (۱۳۹۶). اثر بخشی آموزش زوج درمانی سیستمی - رفتاری بر بهزیستی روانی زوج های ناباور. *مجله پژوهش های مشاوره انجمن مشاوره ایران*، پاییز ۱۳۹۶، ۱۶ (۶۳)، ۱-۱۷.

- Atkinson, C., & Amesu, M. (2007). Using Solution-Focused Approaches in Motivational Interviewing with Young People. *Pastoral Care in Education*, 25 (2), 31-37.
- 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, 35-52.
- Bimrose, J., Barnes, S. A., Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five years study of the effectiveness of guidance. *Journal of College Student Development*, 60, 110-130.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bowman, N.A. (2010). The Development of Psychological Well-Being Among First-Year College Students. *Journal of College Student Development*, 51, 180-200.
- Brott, P. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30, 189-200.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: pearson education Inc.
- Brown, S. D., & McPartland, E. B. (2005). *Career interventions: Current status and future directions*. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 195-226). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bryant, S. K. (2017). Self efficacy sources and academic motivation: A qualitative study of 10 the graders (Doctoral dissertation east Tennessee state university).
- Bujold, C. (2004). *Constructing through narrative*. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 470-484.
- Campbell, C., & Ungar, M. (2004). *Constructing a life that works: Part 2. An approach to practice*. *Career Development Quarterly*, 53, 28-40.
- Cartwright S, Cooper GL. (1993) *The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers*. *Hum Relt*. 43:327-47.
- Chen, C.P., (2002). *Enhancing vocational psychology practice through narrative inquiry*. *Australian Journal of Career Development*, 11, 14-21.
- Cook, J.B., & Kaffenberger, C.J., (2003). *Solution shop: A solution-focused counseling and study skills program for middle school*. *professional school counseling*, 7 (2), 116.
- Corey, G. (2012). *Theory and practice of group counseling*. Belmont, CA: Brooks/

- Cole Thompson Learning.
- Danna, K., Criffin, R. (1999). *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature*. *J Manage*, 25:357-84.
- De Jong, P., Franklin, C., Gingerich, W., Korman, H., McCollum, E. E., & Trepper, T. S. (2013). *Solution focused therapy treatment manual for working with individuals*. Retrieved September 16, from Solution Focused Brief Therapy Association website: <http://www.sfbta.org> /de Shazer, S. (1985). *Keys to solution in brief therapy*. Ontario, Canada: Penguin Books.
- Dember, W.N., & Brooks, J. (1989). *A new instrument for measuring optimism and pessimism: Test-retest reliability and relation with happiness and religious commitment*. *Bullrtin of the psychonomic society*, 27, PP. 365-366.
- De Shazer, S. & Berg, I. K., (1997). *Patterns of Brief Family Therapy: An Ecosystemic Approach*. New York, NY: The Guilford Press. ISBN 0-89862-038-4.
- De Shazer, S. (1988). *Clues Investigating solutions in brief therapy*. New York: Norton. *literature.J Manage*. 1999; 25:357-84.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 187- 194.
- Diener, E.D., Oishi, S.H., & Lucas, R.E., (2003). *Personality, Culture, and Subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life*. *Annual Reviews Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125- 276.
- Eddington, N., & Shuman, R., (2004). *Subjective well being*. Austin, Continuing Psychology Education.
- Fearrington, J., Y., McCallum, R., S., & Skinner, C., H. (2011). *Increasing math assignment completion using solution-focused brief counselling*. *Education and Treatment of Children*, 34 (1), 61-80.
- Fischer, C.M., (2020). Introduction. *The Good Life: Values, Markets, and Wellbeing*. In *The Good Life* (pp. 1-2) Stanford University press.
- Franklin, C., Moore, K., & Hopson, L. (2008). *Effectiveness of solution-focused brief therapy in a school setting*. *Children and Schools*, 30, 15-26.
- Halland, J. L., (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment* (3rd Ed). Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Hartung, P.J., Taber. B. J., (2008) career construction and subjective well-being. *Journal of career assessment*, 16, 75-85.
- Haynes, L. C. (2014). *Solution-focused brief therapy group work: An approach for at-risk minority students in public schools*. The Faculty of the Kalmanovitz School of Education Saint Mary's College of California.
- Hinkin, T.J., (1998). *A brief tutorial on the development of measres*. *Organ Res Methods*. 1:104-21.
- Hughes, D. M., Gration, G. (2009). Evidence and impact: Careers and guidance – related interventions. *British Journal of Guidance & Counselling*, 12 (2), 33-45.

- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). *Living, and thinking about it: Two perspectives on life*. In F. A. Huppert, N. Baylis, & B. Keverne (Eds.), *the science of well-being* (pp. 285-304). New York: Oxford University Press.
- Kidd ,M.J. (2008). Exploring the components career well-being and emotion associated with significant career experience. *Journal of career development*,35,166-168.
- Kvarme, L. G., Helseth, S., Sørnum, R., Luth-Hansen, V., Haugland, S., & Natvig, G. K. (2010). The effect of a solution-focused approach to improve self-efficacy in socially withdrawn school children: A non-randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 389-1396.
- Laaksonen, M.A., Knekt, P., Sares-Jaske, L., & Lindfors, O. (2013). *Psychological predictors on the outcome of short-term psychodynamic psychotherapy and solution-focused therapy in the treatment of mood and anxiety disorder*. *European Psychiatry*: 28, 117–124.
- Laker, D. (2005). *The five-year resume: A career planning exercise and workbook*. Kimberton, PA: Seven Stars Press, (610) 917-3021.
- Lent, R. W.,Taveira, M. C.,Pinto, J. C., & Silva, A. D. (2014). Social cognitive predictors of well-being in African college students. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 266–272.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51,482–509.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2005). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Marie, S., & Hocson, G. (2012). *Career counselling program for the psychological well-being of freshmen university student*. *Word academy of science,Engineering and Thechnology*,6,8-21.
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52 (1), 106-119.
- Miller, J. H. (2006). Extending the use of constructivist approaches in career guidance and counseling: Solution-focused strategies. *Australian Journal of Career Development*, 13, 50-59.
- Milner, J. & Bateman, J. (2011). *Working with children and teenagers using solution focused approaches*. London: Jessica Kingsley.
- Myers–Briggs. (1962). *Manual: The Myers-Briggs Type Indicator*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Nicholas, A. (2015). Solution focused brief therapy with children who stutter. *Procedia - Social and Behavioural Sciences* 193, 209 – 216.
- Ratner, H., George, E., & Iveson, C (2012). *Solution focused brief therapy*. London: Routledge.
- Ray, D.C., Armstrong, S.A., Balkin, R.S., & Jayne, K.M. (2014). Child-cantered play therapy in the schools: Review and meta-analyses. *Psychology in the Schools*, 52, 107-123.
- Reiter, M. D. (2010). Hope and expectancy in solution-focused brief therapy.

- Journal of Family Psychotherapy*, 21, 132-148.
- Rhodes, J. and Ajmal, Y. (1995). *Solution-focused Thinking in Schools*. London: BT Press.
- Robertson, P. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41, 254-266.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sadia, H. (2021). Character strength virtues, Mental wellbeing and life satisfaction of Pakistan (Doctoral dissertation).
- Savickas, M. L. (2009). *Career-style assessment and counseling*. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* (3rd ed., pp. 289–320).
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco: Jossey Bass.
- Savickas, M.L. (1991). *Improving career time perspective*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Techniques of career counseling* (pp. 236-249). Boston: Allyn & Bacon.
- Schmidt, S. J., & Schimmelman, B. G. (2015). Mechanisms of change in psychotherapy for children and adolescents: Current state, clinical implications, and methodological and conceptual recommendations for mediation analysis. *European Child and Adolescent Psychiatry*, 24, 249-253.
- Seligman, M. E., & Csikszent, P., & Mihalyi, M. (2001). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. H. (2005). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sharf, R. (2006). *Applying career Development Theory to Counseling* (4th ed). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Shultz, M. (2008). *Occupational well-being: The development of a measure*: Kansas State University.
- Strauser, D.R., Lustig, D.C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological Well-Being: Its Relation to Work Personality, Vocational Identity, and Career Thoughts. *The Journal of Psychology*, 142, 21-24.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass
- Sverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (1), 14-24.
- Tokar, D.M., Buchanan, T.S., Subich, L. M., Hall, R. J., & Williams, C.M. (2012). A structural examination of the Learning Experiences Questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 50-66.
- Tracey, T.J. (2008). Adherence to RIASEC structure as a key career decision construct. *Journal of Counseling Psychology*, 55 (2), 146-157.
- Tracey, J.G. (2010). Development of an abbreviated Personal Globe Inventory using item response theory: The PGI-Short. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 1-15.

- Verbruggent, M., & Sels, L. (2014). Social cognitive factors affecting career and life satisfaction after counselling. *Journal of Career Assessment*, 18, 3-15.
- White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: Norton.
- Wilson, K., & Narayan, A. (2016). Relationships among individual task self efficacy, use and academic performance in a computer-supported collaborative learning environment. *Educational psychology* 36 (2) 2360-2530.
- Wilson, J. (2015). *Hope-Focused Solutions: A Relational Hope Focus of the Solution-Building Stages in Solution-Focused Brief Therapy*. Nova South-eastern University.
- Wright, T., Cropanzano, R. (2000). *psychological well-being and job satisfact as perdictors of job perictors of job performance*. *J Occup Health psychol.* 5:84-94.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and socialconstructionist in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

