

The Effectiveness of Strengths-based Career Counseling on Career Exploration, Self-efficacy and Dysfunctional Career Thoughts in Unemployed Female Graduates

Neda Rashidi¹, Mohammad Sajjad Seydi², Alireza Rashidi³

1. Master of career Counseling, Department of Counseling, School of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. (Corresponding Author) m.seydi@razi.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

ABSTRACT

Received: 13/03/1398 - Accepted: 15/09/1400

Aim: The purpose of this study was to determine the effectiveness of strengths-based career counseling on career exploration, career self-efficacy and dysfunctional career thoughts regulation among unemployed graduates. **Methods:** study was a quasi-experimental research with a pre-post-follow up design and a control group. Research population consisted of all unemployed female graduates in city of Islamabad Gharb in 2018. Convenient sampling method was employed and through inclusion criteria, 28 individuals were selected and then randomly assigned to experimental and control groups (14 in each group). The intervention involved four 90-minute weekly sessions using strengths-based career counseling. The control group did not receive any intervention. Career exploration survey, career self-efficacy scale and dysfunctional career thoughts scale were used to collect data. Data was analyzed using ANCOVA statistical method. **Findings:** The results showed that there is a significant difference at the post-test stages between experimental and control group in career exploration ($P < 0.001$; $F = 68.66$; $P < 0.001$; $F = 102.99$), career self-efficacy ($P < 0.001$; $F = 34.31$; $P < 0.001$; $F = 47.94$) and dysfunctional career thoughts ($P < 0.001$; $F = 7.89$; $P < 0.001$; $F = 88.22$). Also this difference is stable over the time, at the follow up in three month. **Conclusion:** It is recommended that executive directors and education officials conduct strengths-based career counseling for students on a large scale.

Keywords: Dysfunctional career thoughts, career self-efficacy, unemployed graduates, career exploration, strengths-based career counseling



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۰، شماره ۸۰، زمستان ۱۴۰۰
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v20i80.8491

تأثیر مشاوره شغلی توان‌مبنا بر مکاشفه مسیرشغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی فارغ‌التحصیلان زن بیکار

ندا رشیدی^۱، محمد سجاد صیدی^۲، علیرضا رشیدی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه رازی کرمانشاه.
۲. (نویسنده مسول)، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. sey110@hotmail.com
۳. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

(صفحات ۲۶۵-۲۸۷)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی توان‌مبنا بر مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان بیکار انجام گرفت. **روش:** طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه بود. جامعه‌ی مورد پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان زن بیکار شهرستان اسلام‌آباد غرب در سال ۱۳۹۶ بود. از جامعه فوق ۲۸ نفر با توجه به معیارهای ورود و خروج از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و سپس به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۴ نفر) گمارده شدند. گروه آزمایش طی چهار جلسه‌ی نود دقیقه‌ای، (یک جلسه در هفته) مشاوره شغلی توان‌مبنا را دریافت کردند و در این مدت، گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی مکاشفه مسیر شغلی، پرسشنامه خودکارآمدی مسیرشغلی و پرسشنامه افکار ناکارآمد مسیر شغلی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل‌کواریانس تک متغیری انجام شد. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش درمرحله پس‌آزمون و پیگیری نشان داد بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر مکاشفه مسیر شغلی ($F=1.02/99, P<0.01$)، ($F=68/66, P<0.01$)، خودکارآمدی مسیر شغلی ($F=47/94, P<0.01$)؛ ($F=34/31, P<0.01$) و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ($F=7/89, P<0.01$)؛ ($F=88/22, P<0.01$) و این تفاوت درطول زمان (با پیگیری سه ماهه) پایدار است. **نتایج:** باتوجه‌به یافته‌های پژوهش می‌توان استنتاج کرد که مشاوره شغلی توان‌مبنا مدلی اثربخش در افزایش مکاشفه مسیر شغلی و خودکارآمدی مسیر شغلی و کاهش باورهای ناکارآمد مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان بیکار است.

واژه‌های کلیدی: باورهای ناکارآمد مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی، فارغ‌التحصیلان بیکار، مکاشفه مسیر شغلی، مشاوره شغلی توان‌مبنا

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

مقدمه

بیکاری^۱ یک مسئله فراگیر و پدیده‌ای پیچیده و اجتماعی است و تأثیرات مخربی بر رفاه بیکاران و خانواده‌هایشان دارد، تعاملات فردی و اجتماعی فرد را متاثر می‌سازد. بیکاری افراد منجر به بروز بیشتر مشکلات روانی و فیزیکی در مقایسه با افراد شاغل می‌شود (نورستروم، وانرلوند، لیندهولم، نیگرن، ساهلن و برایدستن^۲، ۲۰۱۹؛ رضایی، شفیعی آبادی و فلسفی نژاد، ۱۳۹۴). با توجه به افزایش نرخ بیکاری به‌ویژه برای نیروی کار جوان‌تر، مسئله بیکاری مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گرفته است (سازمان بین‌المللی کار^۳، ۲۰۱۸؛ گوری^۴، ۲۰۱۳). نرخ بیکاری جوانان در سطح ۱۳ درصد و یا سه برابر بیشتر از بزرگ‌سالان (۳/۴ درصد) است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۸). اما در ایران بررسی نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بالاتر در پاییز سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد که ۲۴/۵ درصد از جمعیت فعال کل کشور بیکار بوده‌اند که سهم جمعیت بیکار فارغ‌التحصیلان آموزش عالی از کل بیکاران ۴۰/۵ درصد بوده است. نرخ بیکاری در استان کرمانشاه در پاییز سال ۱۳۹۷ به ۱۸/۲ درصد و شهرستان اسلام‌آباد غرب به ۲۸/۲ درصد رسید که بالاترین میزان نرخ بیکاری در کل کشور می‌باشد (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۷).

پژوهش‌های انجام شده در مورد تأثیر روان‌شناختی بیکاری به وضوح نشان می‌دهد که بیکاری عواقب منفی برای بهزیستی و سلامت افراد دارد (بارتلینک، زای یا، گلدبراندسون، و برمبرگ^۵، ۲۰۱۹). اگر بیکاری بیش از ۳ ماه طول بکشد، خطر ابتلا به علائم افسردگی همچون ناامیدی و ناراحتی وجود دارد (بلونک^۶، ۲۰۰۶، د جونگ، هومس، براورس و تومیک^۷، ۲۰۱۳). بنابراین، مهم است که افراد بیکار به کار گمارده

1. unemployment.

2. Norström, F., Waenerlund, A. K., Lindholm, L., Nygren, R., Sahlén, K. G., & Brydsten, A.

3. international Labor Organization.

4. Gorry.

5. Bartelink, V. H. M., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S.

6. Blunk.

7. De Jong, A., Hommes, M., Brouwers, A., & Tomic, W.

شوند. بر همین اساس مکاشفه مسیر شغلی^۱ به عنوان یک فرایند حیاتی برای دستیابی و رشد شغلی به حساب می آید که منجر به نتایج مثبت کوتاه مدت و بلندمدت مختلفی، مانند تصمیم گیری بهتر شغلی و وضوح هویت شغلی می شود (چونگ و جین^۲، ۲۰۱۵؛ گوشو، اسکلان، پانتزر و کلارک^۳، ۲۰۰۶).

بولستین^۴ (۱۹۹۲) مکاشفه شغلی را به عنوان "فعالیت هایی که در راستای ارتقاء دانش خود و محیط بیرونی که فرد را برای دستیابی به پیشرفت در رشد شغلی هدایت کند"، تعریف کرد (چونگ و جین، ۲۰۱۵). مکاشفه یک حالت است و تا زمانی که یک تصمیم اتخاذ شود ادامه می یابد (کوک، کریشوک، بچورسن و زامبو^۵، ۲۰۱۴). مکاشفه مسیر شغلی در ادبیات به عنوان پیش شرط مشکلات تصمیم گیری شغلی^۶ و یک متغیر منحصر به فرد برای مشاوره انتخاب شغلی مطرح است (ویگنولی^۷، ۲۰۱۵؛ زو، هو و تراسی^۸، ۲۰۱۳؛ زو و تراسی، ۲۰۱۴؛ لیتمن - اووادیا، لازار - بوتیل و بنجامین^۹، ۲۰۱۴). توافق وجود دارد که رفتار مکاشفه ای در تمام سنین و مراحل رشد رخ می دهد، اما در دوران نوجوانی و اوایل دوره بزرگ سالی به عنوان مهم ترین تصمیمات زندگی در نظر گرفته می شود (سوپر^{۱۰}، ۱۹۵۷) نقش خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی^{۱۱} در مکاشفه مسیر شغلی مورد بررسی قرار گرفته است (بتز و لوزو^{۱۲}، ۱۹۹۶؛ بولستین، ۱۹۸۹).

مفهوم خود کارآمدی از سوی بندورا^{۱۳} در سال ۱۹۷۷ مطرح شد و یک ساختار شناختی است که در آن تجارب یادگیری بر روی هم انباشته می شود و موجب این باور

1. career exploration.
2. Cheung, R., & Jin, Q.
3. Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P.
4. Blustein.
5. Cox, D. W., Krieschok, T. S., Bjornsen, A. L., & Zumbo, B. D.
6. career Decision-Making Difficulties.
7. Vignoli.
8. Xu, H., Hou, Z.-J., & Tracey, T. J. G.
9. Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A.
10. Super.
11. career decision-making self-efficacy.
12. Betz, N. E., & Luzzo, D. A.
13. Bandura.

می‌گردد که فرد قادر به انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه یا عمل است. لذا خودکارآمدی مفهومی است که ابعاد مختلف تلاش‌های انسان را در بر گرفته و باورهای فرد از توانمندی‌ها و توانایی‌هایش در زمینه‌ی مقابله با چالش‌ها را تعیین می‌کند که ابعاد مختلف تلاش‌های انسان را در بر گرفته و باورهای فرد از توانمندی‌ها و توانایی‌هایش در زمینه‌ی مقابله با چالش‌ها را تعیین می‌کند (دیست، ملاند و بریدابلیک^۱، ۲۰۱۴). یکی از گرایش‌های عمده در روان‌شناسی شغلی و ارزیابی شغلی تعریف و اندازه‌گیری حیطة‌های مختلف خودکارآمدی مربوط به شغل است بنابراین خودکارآمدی مسیر شغلی به‌عنوان "برجسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه‌ی وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری" توصیف شده است و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، یک شاخص مهم در رشد شغلی^۲ افراد به حساب می‌آید (لنت و براون^۳، ۲۰۱۹).

در کنار خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، باورهای ناکارآمد^۴ نیز به‌عنوان یک متغیر مهم برای درک فرآیند رشد شغلی اشاره شده است. نظریه شغلی شناختی اجتماعی^۵ (SCCT) معتقد است که افراد نامطمئن نسبت به مسیر شغلی‌شان احتمالاً مردد، عصبی و دارای تفکر غیرمنطقی هستند (پن و لنت^۶، ۲۰۱۹). پژوهش‌های پیشین در مورد باورهای ناکارآمد به‌طور مداوم آن‌ها را یکی از شایع‌ترین مشکلات در تصمیم‌گیری شغلی می‌دانند زیرا این باورها اغلب منجر به پیامدهای نامطلوب مانند عدم سرمایه‌گذاری در روند تصمیم‌گیری و یا ناامیدی از مشاور می‌شود (هچتلینگر، لوین و گاتی^۷، ۲۰۱۷).

1. Diseth, A., Meland, E., & Breidablik, H. J.

2. career maturity.

3. Lent, R. W., & Brown, S. D.

4. dysfunctional thoughts.

5. social cognitive career theory.

6. Penn, L. T., & Lent, R. W.

7. Hechtlinger, S., Levin, N., & Gati, I.

مشاوره شغلی در حال حاضر در جایگاهی است که می‌تواند به‌جای اینکه خود را به ارزیابی استعدادها، ارزش‌های شغلی و مهارت‌ها محدود کند، می‌بایست دانش و ابزار لازم را از زمینه روان‌شناسی مثبت‌نگر کسب کند (کالدرون - مافود، مورنو و کالونگا - رودریگز^۱، ۲۰۱۸؛ روبیتسچک و وودسون^۲، ۲۰۰۶). مشاوره شغلی توان‌مبنا^۳ (SBCC) که از روان‌شناسی مثبت‌نگر^۴ پدید آمده است، هدفش بررسی و ارتقاء عملکرد مطلوب انسان در مجموعه‌ای کامل از زمینه‌های زندگی از طریق گسترش توانایی‌های شخصیتی روزانه است. (سلیگمن و سیکسنتمیله^۵، ۲۰۱۴)، که ما را به دیدن همه جنبه‌های افراد در زندگی واقعی خود دعوت می‌کند. تمام رفتارها و مشخصات به صورت بی‌طرف یا مثبت است (دوون^۶، ۲۰۱۷). وقتی فرد هیجانانگیز مثبت بیشتری را تجربه می‌کند با گذشت زمان منابع تقویتی و شخصی‌گوناگونی ساخته و پرداخته می‌شود (مدنی، حاج حسینی و تسیه حسینی، ۱۳۹۸). این نوع از مشاوره مسیر شغلی بر مبنای مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌نگر به دنبال حرکت به سمت کشف و پرورش استعداد و کمک به شکوفا کردن زندگی فردی است (مکافی، مکافی و پروتن^۷، ۲۰۱۲)، و پرورش این توانمندی‌ها می‌تواند سلامت، روابط و مشاغل را بهبود بخشد. (سلیگمن و سیکسنتمیله، ۲۰۱۴). تنها یک مطالعه انجام شده است که اثرات اجرای مداخلات مبتنی بر توانمندی‌ها در زمینه‌های مشاوره شغلی را مورد بررسی قرار داده است (لیتمن - اووادیو و همکاران، ۲۰۱۴). اکنون برنامه ریزی استراتژی‌های مبتنی بر توانمندی‌ها، مورد توجه متخصصان بر زندگی افراد است (دوون، ۲۰۱۷).

با توجه به مسئله فراگیر بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان ضرورت انجام پژوهشی نظام‌مند و منسجم، برای ارائه راه‌حل‌های مناسب در این زمینه کاملاً احساس و می‌شود.

1. Calderón-Mafud, J., Moreno, M., & Colunga-Rodríguez, C.
2. Robitschek, C., & Woodson, S. J.
3. strengths-based career counselin.
4. positive psychology.
5. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M.
6. Dunn.
7. Macafee, D. A. L., Macafee, M. P., & Brewerton, P.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق به نظر می‌رسد افراد بیکار مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی درگیر مشکلاتی جدی هستند و بررسی مداخلاتی که بر متغیرهای مذکور مؤثر باشند بسیار ضروری است. لذا در مطالعه حاضر پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا استفاده از پروتکل مشاوره شغلی توان‌مبنا (SBCC) در جریان مشاوره شغلی با فارغ‌التحصیلان بیکار بر مکاشفه مسیر شغلی، میزان خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی آن‌ها تأثیر دارد؟

روش پژوهش

طرح کلی این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت پژوهش یک طرح نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون همراه با گروه گواه بود. برای انجام پژوهش حاضر، ابتدا به اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی شهرستان اسلام‌آباد غرب مراجعه و از طریق این اداره به مراکز کاریابی اندیشه و کارآفرین ارجاع داده شد، با همکاری صورت گرفته توسط این مراکز از بین فارغ‌التحصیلان دختر بیکار شهرستان اسلام‌آباد غرب که به این مراکز مراجعه و کارت بیکاری دریافت کرده بودند ۲۸ نفر به صورت نمونه‌گیری در دسترس به عنوان افراد نمونه انتخاب و ضمن برگزاری مصاحبه‌ی اولیه و اخذ شماره تماس و نشانی محل سکونت برای دسترسی بیشتر، در دو گروه آزمایشی و کنترل (هر گروه ۱۴ نفر) به صورت تصادفی گمارده شدند. لازم به ذکر است مقصود از بیکاری در پژوهش حاضر نداشتن هرگونه شغلی در شش ماه گذشته است که منجر به درآمدی شده باشد.

افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر که سه معیار را هم‌زمان دارا باشند؛ ۱- در هفته مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزدگیری یا خوداشتغالی نباشند)؛ ۲- در هفته مرجع و سه هفته قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزدگیری یا خوداشتغالی به عمل آورده باشند) و ۳- در هفته مرجع و یا هفته بعد از آن برای اشتغال مزدگیری یا خوداشتغالی، آماده برای کار باشند. افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده‌اند،

نیز بیکار محسوب می‌شوند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۷).

طی مصاحبه اولیه صورت گرفته شرح حال و مشخصات فردی، میزان تحصیلات، زمینه‌های تخصص و سن کنترل شد. ملاک انتخاب اعضاء برای گروه آزمایش شرکت منظم در جلسات بود. با کسب رضایت از آن‌ها برنامه مشاوره شغلی توان مبنای مدت چهار جلسه (هفته‌ای یک بار) برای گروه آزمایش اجرا و گروه گواه طی این مدت هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکردند. یک هفته بعد از پایان آخرین جلسه پس‌آزمون بر روی دو گروه آزمایش و گواه اجرا گردید و در آخرین پس‌آزمون از طی سه ماه از آخرین جلسه و حضور تمامی شرکت‌کننده‌ها در پژوهش، پیگیری در مورد هر دو گروه انجام شد و نتایج پیش‌آزمون و پس‌آزمون در هر دو گروه با یکدیگر مورد مقایسه قرار گرفت.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان بیکار شهرستان اسلام‌آباد غرب در سال ۱۳۹۶ بود که بنا بر درصد محاسبه شده از مرکز آمار ایران تعداد کل بیکاران (۲/۲۸ درصد بیکاری ضرب در ۱۵۰،۰۰۰ جمعیت شهرستان اسلام‌آباد غرب) حدود ۴۳،۰۰۰ نفر بود. با توجه به اینکه ۴۰/۵ درصد از کل بیکاران فارغ‌التحصیل آموزش عالی هستند درصد محاسبه شده کلیه فارغ‌التحصیلان بیکار شهرستان اسلام‌آباد غرب تقریباً برابر با ۱۷،۲۰۰ نفر بود. ملاک ورود: ۱- رضایت اعضاء ۲- حداقل یک سال سپری شدن از فارغ‌التحصیلی ۳- بیکار بودن ۴- بومی بودن شهرستان. و ملاک خروج: ۱- داشتن بیماری روانی بارز و مصرف داروهای روان‌پزشکی که از طریق بررسی تاریخچه روانی در مصاحبه اولیه کنترل شد ۲- داشتن بیماری جسمانی مزمن که مانع شرکت در جلسات شود که از طریق با توجه به مصاحبه اولیه کنترل شد ۳- عدم تمایل به شرکت یا ادامه حضور در پژوهش بود.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی جلسات برای گروه گواه نیز به صورت مختصر و فشرده پس از مرحله‌ی پیگیری اجرا شد و آنان نیز از این آموزش‌ها بهره‌مند شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، به منظور بررسی فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش، از شاخص‌های آمار

توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و خطای استاندارد) و سپس از شاخص آماراستنباطی تحلیل کواریانس تک متعیری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۳ انجام گرفت.

ابزارهای پژوهش

بررسی مکاشفه شغلی (CES):^۱ به منظور بررسی شاخص رفتارهای جستجوی شغلی، واکنش به مکاشفه و باورهای مربوط به مکاشفه، توسط استامپف، کولارلی و هارتمن^۲ (۱۹۸۳) طراحی شده که شامل ۱۵ زیرمقیاس و ۵۷ گویه است که ۱۳ زیرمقیاس دارای گویه‌های پاسخ‌های پنج‌درجه‌ای، ۲ زیرمقیاس دارای گویه پاسخ‌های هفت‌درجه‌ای و یک زیرمقیاس دارای گویه پاسخ‌های چهاردرجه‌ای است. پژوهش‌های انجام شده، نشان‌دهنده ضرایب آلفای کرونباخ بین ۷۰ تا ۸۸ برای زیرمقیاس‌های CES است (بارتلی و رویتسچک^۳، ۲۰۰۰؛ استامپف، کولارلی و هارتمن، ۱۹۸۳). در پژوهش لیتمن-اودیا، لازار-بوتبول و بنجامین (۲۰۱۴) ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های مکاشفه محیطی (EE) و خود-مکاشفه‌ای (SE) به ترتیب ۸۱ و ۶۰ بود. مکاشفه شغلی (CE) با مقیاس لیتمن-اودیا (۲۰۰۸) ارزیابی شد. پرسشنامه هم برای ارزیابی بیرونی (به‌عنوان مثال، جمع‌آوری اطلاعات در مورد سازمان‌ها و مشاغل) و هم ارزیابی درونی (به‌عنوان مثال، من در مورد اهداف شغلی‌ام فکرمی‌کنم) توسعه یافت، همان‌طور که در رفتار فعلی مراجعان خارج از جلسات منعکس شده است. کل نمره CE به‌عنوان میانگین نمره برای همه موارد محاسبه می‌شود، با نمره‌های بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتری از مکاشفه مسیرشغلی است. لیتمن-اودیا (۲۰۰۸) دریافت که CE به قابلیت اطمینان خوب (آلفای کرونباخ، ۰/۸۶، ۰/۸۷)، و روایی همگرایی بالا (۰/۷۲) بین قضاوت مشاوران و نمرات CE مراجعان می‌باشد. در مطالعه لیتمن-اودیا آلفای کرونباخ

1. career exploration survey.

2. Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K.

3. Bartley, D. F., & Robitschek, C.

در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۲ بود. در پژوهش حاضر پرسشنامه به زبان فارسی برگردانده شد و نیز ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه پایلوت که روی سی نفر از فارغ‌التحصیلان بیکار شهر اسلام‌آباد غرب انجام شد، ۰/۹۴ به دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱: پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط بندورا در سال ۱۹۷۷ ساخته شد. این پرسشنامه تک مؤلفه‌ای است و ۸ سؤال دارد. هرگویه شامل یک پاسخ هفت‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدی مخالفم، نظری ندارم، تا حدی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) است. نمره‌گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت است و برای هر سؤال از ۱ تا ۷ نمره در نظر گرفته می‌شود. میزان خودکارآمدی شغلی افراد بین نمره ۸ تا ۲۰ ضعیف، بین ۲۰ تا ۳۶ در حد متوسط و نمره بالاتر از ۳۶ افراد در حد خوبی است. پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ در پژوهش ساراجی^۲ (۲۰۱۵) ۰/۸۷ و در پژوهش حاضر نیز ۰/۸۷ محاسبه شد. سرمد، حجازی و بازرگان (۱۳۹۰) در پژوهش ساراجی (۲۰۱۵) روایی پرسشنامه توسط متخصصان تایید شده است.

۳: مقیاس باورهای ناکارآمد شغلی^۳: این پرسشنامه توسط کسای اصفهانی (۱۳۸۴) ساخته شده است و ۳۶ سؤال دارد، که هر سؤال دارای چهار گزینه (کاملاً مخالف، مخالف، موافق و کاملاً موافق) است. نمره‌گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت است و برای هر سؤال از ۱ تا ۴ نمره در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه به وسیله کسای اصفهانی (۱۳۸۴) به روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به فاصله دو هفته به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۰ محاسبه گردید. همچنین روایی هم‌زمان آن با پرسشنامه افسردگی بک نیز معنادار گزارش شده است (r= ۰/۷۳). در پژوهش جلالی، آقایی و نظری (۱۳۹۰) اعتبار پرسشنامه بر روی یک نمونه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین ساختار چهار عاملی ابزار به روش تحلیل عاملی (بار عاملی ۰/۲۳

1. job self efficacy scale.

2. Saragih.

3. dysfunctional career thoughts.

تا ۳۶/۰) مورد تأیید قرار گرفت (کسایبی اصفهانی و بهرامی، ۱۳۸۵).
 ۴: شرح مداخله SBCC^۱: فرآیند مشاوره مشاوره شغلی توان‌مبنا^۲ (لیتمن - اوادیا و همکاران، ۲۰۱۴) براساس مدل درمان مبتنی بر توانمندی‌های وانگ است (وانگ، ۲۰۰۶a). که تکنیک‌های خاصی را برای افزایش توانمندی‌ها ارائه می‌دهد و همچنین ترکیب اجزاء مشاوره وانگ^۳ (۲۰۰۶b) و لوپزو کر^۴ (۲۰۰۶) پیشنهاد شده است. شرح این مداخله در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. شرح مداخله مشاوره شغلی توان‌مبنا

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

1. strengths-based career counseling.
2. strengths-based career counselin.
3. Wong.
4. Lopez, S. J., & Kerr, B. A.

جلسه	محتوای جلسات
چهارم	بررسی تکالیف- استفاده از تکنیک نشانه گذاری- جمع بندی- ارزیابی مشاور و مراجع از تغییرات قابل توجه رشد توانمندی هایی که در طول فرایند تجربه کردند- شناسایی زمینه هایی که نیازمند کار بیشتر هستند- تصویر سازی زندگی مراجعان پس از ۶ ماه.

یافته ها

جدول ۲. توزیع فراوانی فارغ التحصیلان بیکار برحسب گروه ها، سن و میزان تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی		
۰/۵۰	۱۴	آزمایش	گروه
۰/۵۰	۱۴	کنترل	
۱۰۰	۲۸	مجموع	
۱۰/۷	۳	۲۵ تا ۲۰	سن
۴۶/۴	۱۳	۳۰ تا ۲۵	
۲۸/۶	۸	۳۵ تا ۳۰	
۱۴/۳	۴	۴۰ تا ۳۵	
۱۰۰	۲۸	مجموع	
۱۴/۳	۴	کاردانی	میزان تحصیلات
۷۵	۲۱	کارشناسی	
۷/۱	۲	کارشناسی ارشد	
۳/۶	۱	دکتری	
۱۰۰	۲۸	مجموع	

با توجه به اهداف پژوهش، جهت تحلیل داده ها از روش های آماری تحلیل کواریانس تک متغیری استفاده شد. در راستای استفاده از این روش ابتدا مفروضه های تحلیل، تحلیل کواریانس تک متغیری مورد بررسی قرار گرفتند. بدین منظور از آزمون شاپیرو- ویلک جهت آزمون توزیع داده ها و F لوین برای بررسی همگنی واریانس ها استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون شاپیرو-ویلک و F لویین برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها و همگنی واریانس‌ها

آزمون F لویین				آزمون شاپیرو-ویلک			متغیرها
سطح معناداری	df2	df1	F	وضعیت	آماره	سطح معنی‌داری	
۰/۱۵	۲۶	۱	۲/۱۷۹	پس آزمون	۰/۹۷	۰/۶۱	مکاشفه مسیر شغلی
۰/۰۵۷	۲۶	۱	۰/۳۱۷	پیگیری	۰/۹۴	۰/۱۵	خودکارآمدی
۰/۸۴	۲۶	۱	۰/۰۳۷	پس آزمون	۰/۹۳	۰/۰۸۲	مسیر شغلی
۰/۷۱	۲۶	۱	۰/۱۳۸	پیگیری	۰/۹۳	۰/۰۸۶	باورهای ناکارآمد
۰/۸۵	۲۶	۱	۰/۰۳۵	پس آزمون	۰/۹۳	۰/۰۶	مسیر شغلی
۰/۲۴	۲۶	۱	۱/۴۴۱	پیگیری	۰/۹	۰/۱۳	

با توجه به جدول ۳ آماره‌های آزمون‌های شاپیرو-ویلک و لویین برای متغیرهای مکاشفه مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی، باورهای ناکارآمد مسیر شغلی معنی‌دار نیست، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع نمرات و نیز همسانی واریانس‌های متغیرهای پژوهش مورد تأیید است.

جدول ۴. آزمون همگنی شیب رگرسیون

متغیرها	وضعیت	آماره F	سطح معنی‌داری
مکاشفه مسیر شغلی	پس آزمون	۶/۹۹	۰/۰۸
خودکارآمدی مسیر شغلی	پیگیری	۱۴/۲۷	۰/۱
باورهای ناکارآمد مسیر شغلی	پس آزمون	۳/۱۳	۰/۲۳
	پیگیری	۷/۸۸	۰/۱۹
	پس آزمون	۲/۷۹	۰/۶۱
	پیگیری	۲۱/۲۹	۰/۰۷

همچنین آزمون همگنی شیب رگرسیون انجام شد و تعامل گروه و پیش‌آزمون در مقاطع زمانی پس‌آزمون و پیگیری برای متغیر مکاشفه مسیر شغلی به ترتیب ($P < ۰/۱$ ،

$F=۷/۸۸$ ، $P < ۰/۱۹$) مسیر شغلی خودکارآمدی، $(F=۶/۹۹$ ، $P < ۰/۰۸$ ؛ $F=۱۴/۲۷$ ، $P < ۰/۲۳$ ؛ $F=۳/۱۳$ ، $P < ۰/۰۷$) و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی $(F=۲۱/۲۹$ ، $P < ۰/۰۶۱$ ؛ $F=۲/۷۹$) بدست آمد که نتایج حاکی از تأیید مفروضه همگنی شیب رگرسیون است و بنابراین استفاده از تحلیل کوواریانس بالامانع است.

جدول ۵، تحلیل کوواریانس تک متغیره برای مقایسه میانگین نمرات پس آزمون و پیگیری دو گروه آزمایش و گواه

متغیر	مقطع زمانی	منابع تغییرات	مجموع مجدورات	df	F	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آماری
مکاشفه مسیر شغلی	پس آزمون	پیش آزمون	۲۰۱۱۴/۷۹	۱	۱۲۶/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۸۳	۱
		گروه	۱۰۸۲۲/۷۰	۱	۶۸/۰۴	۰/۰۰۱	۰/۷۳	۱
		خطا	۳۹۷۶/۴۸	۲۵				
	پیگیری	پیش آزمون	۱۷۰۸۱/۸	۱	۱۰۲/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۸۰	۱
		گروه	۲۴۳۴۶/۶۵	۱	۱۴۶/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۸۵	۱
		خطا	۴۱۴۶/۴۸	۲۵				
خودکارآمدی مسیر شغلی	پس آزمون	پیش آزمون	۴۶۱/۹۳۱	۱	۳۰/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۵۵	۱
		گروه	۵۱۶/۸۴۶	۱	۳۴/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱
		خطا	۳۷۶/۴۹۸	۲۵				
	پیگیری	پیش آزمون	۲۸۳/۱۳۸	۱	۲۱/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۹۹
		گروه	۶۳۵/۳۹۳	۱	۴۷/۹۴	۰/۰۰۱	۰/۶۵	۱
		خطا	۳۳۱/۲۹۱	۲۵				
باورهای ناکارآمد مسیر شغلی	پس آزمون	پیش آزمون	۱۵۱۲/۱۲	۱	۵/۲۱	۰/۰۳	۰/۱۷	۰/۵۹
		گروه	۲۲۹۰/۹۹	۱	۷/۸۹	۰/۰۰۹	۰/۲۴	۰/۷۷
		خطا	۷۳۵۳/۵۹	۲۵				
	پیگیری	پیش آزمون	۱۹۲۹/۳۴	۱	۱۲/۶۳	۰/۰۰۲	۰/۳۳	۰/۹۲
		گروه	۱۳۴۷۶/۶۴	۱	۸۸/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۷۷	۱
		خطا	۳۸۱۸/۷۲	۲۵	۱۲۶/۴۶			

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود دو گروه آزمایش و گواه در هر دو مرحله پس آزمون و پیگیری در متغیرهای مکاشفه مسیرشغلی ($P < 0/01$; $F = 102/99$ ، $P < 0/01$)، خودکارآمدی مسیرشغلی شغلی ($P < 0/01$; $F = 47/94$ ، $P < 0/01$)، و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی ($F = 34/31$) و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی ($P < 0/01$; $F = 88/22$ ، $P < 0/01$) از یکدیگر تفاوت معناداری دارند و این به این معنا است که تغییرات ایجاد شده بر اثر مشاوره شغلی توان‌مبنا بر متغیرهای مذکور در طول زمان نیز با ثبات و پایدار بوده است. همچنین کمترین تأثیر مداخله برپس آزمون باورهای ناکارآمد شغلی با ضریب مجذور اتای $0/24$ و بیشترین تأثیر مداخله برپس آزمون مکاشفه مسیرشغلی با ضریب اتای $0/83$ محاسبه شد.

بحث

پژوهش حاضر باهدف تعیین اثربخشی مشاوره شغلی توان‌مبنا (SBCC) بر مکاشفه مسیرشغلی، خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد مسیرشغلی فارغ‌التحصیلان بیکار شهرستان اسلام‌آباد غرب انجام شد. اثربخشی مداخلات مشاوره توان‌مبنا قبل از پژوهش لیتمن-اوادیا و همکاران (۲۰۱۴) در هیچ حوزه متمرکز بر شغلی اثبات نشده است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره شغلی توان‌مبنا بر مکاشفه مسیرشغلی فارغ‌التحصیلان بیکار مؤثر بوده است. این یافته با نتایج پژوهش رویستچک و وودسون (۲۰۰۶) همسو و با پژوهش لیتمن-اوادیا و همکاران (۲۰۱۴) ناهمسو است. از نتایج فوق چنین تبیین می‌شود که شناسایی و ارتقاء توانمندی‌ها و نقاط مثبت افراد یک چشم‌انداز منحصر به فرد برای جستجوی شغل را در اختیار افراد قرار می‌دهد. قبل از پروسه جستجو و شناسایی شغل (به‌عنوان مثال، سؤال‌ها، جمع‌آوری اطلاعات و تعامل با محیط‌های مختلف مرتبط با دنیای کار؛ سوپر، ۱۹۸۳)، شناسایی توانمندی‌ها برای تعیین اینکه چگونه می‌توان آن‌ها را به‌عنوان منابع شغلی به کار برد مفید خواهد بود. از طرف دیگر مشاوره شغلی توان‌مبنا می‌تواند به‌ویژه برای جستجوکنندگان شغل ارزشمند باشد

چراکه باعث می‌شود آن‌ها در برابر مشکلات و موانع در فرآیند جستجوی شغلی (که اغلب ناامیدکننده است) با اعتماد به نفس و خوش بینی بیشتری عمل کنند. برخی مطالعات نشان داده اند افراد با خوش بینی بالاتر سطوح بالاتری از برنامه‌ریزی و مکاشفه مسیر شغلی و اعتماد به تصمیم‌های شغلی را نشان می‌دهند (کرید، پاتون و بارتروم^۱، ۲۰۰۲).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره شغلی توان مینا (SBCC) بر خودکارآمدی مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان بیکار مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش بتز و اسکیفانو^۲ (۲۰۰۰) مبنی بر اینکه مداخله مشاوره مبتنی بر توانمندی‌ها منجر به ارتقاء خودکارآمدی زنان با دل‌بستگی زیاد می‌شود و پژوهش پروکتور، مالتبی و لینلی^۳ (۲۰۱۰) مبنی بر اینکه رابطه مثبت بین استفاده از توانمندی‌ها و خودکارآمدی وجود دارد همسوی بود. در تبیین اثربخشی مشاوره شغلی توان مینا بر خودکارآمدی فارغ‌التحصیلان بیکار می‌توان گفت برخی تکالیف گروهی در مشاوره شغلی توان مینا، کمک می‌کند تا اعضاء بر مشکلات و نقاط ضعف خود و دیگران تمرکز نکنند. در این نوع از مشاوره مراجعان به صورت فردی و گروهی ترغیب می‌شوند تا بر توانمندی‌ها و نقاط قوت خود متمرکز باشند و در طول فرآیند یک ماهه این تمرکز به وسیله تکالیف متنوعی که به مراجعان داده می‌شود همچنان ادامه یابد. تشویق اعضای گروه برای بحث در مورد توانمندی‌های خود اغلب منجر به افزایش خود اشنایی، ارتباط و احساس خودکارآمدی در میان اعضا می‌شود. همچنین روند مشاوره شغلی توان مینا با تأکید بر آگاهی افراد از موفقیت‌های گذشته و نیز فعلی خودکارآمدی آن‌ها را افزایش داده و از این طریق می‌تواند موفقیت‌های بالقوه آینده در زمینه شغل یابی را منجر شود (گالووی و رینولفدز^۴، ۲۰۱۵).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره مشاوره شغلی توان مینا (SBCC) بر

1. Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D.
2. Betz, N. E., & Schifano, R. S.
3. Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A.
4. Galloway, R., & Reynolds, B.

تغییر باورهای ناکارآمد مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان بیکار مؤثر بود و با نتایج پژوهش کاردمیل، رایوچ و سلینگمن^۱ (۲۰۰۲) (۲) و همچنین نتایج پژوهش گیلهام، رایوچ، جی‌کوکس و سلینگمن^۲ (۱۹۹۵) مبنی بر اینکه درمان مبتنی بر توانمندی‌ها بر کاهش باورهای ناکارآمد مؤثر است همسوست. در تبیین این نتیجه می‌توان به این نکته اشاره کرد که افرادی که سطح پایین‌تری از باورهای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی داشتند، احتمالاً کمتر از کسانی که سطح بالاتری از کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی داشتند به مکاشفه مسیر شغلی بپردازند (استورم و کلیک، ۲۰۱۷) و همین امر منجر به تقویت و تثبیت باورهای ناکارآمد می‌شود. بنابراین کارگروهی در مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر توانمندی‌ها بر احساس توانمندی، ارزش و شناسایی استعدادها و توانمندی‌های بیکاران می‌تواند تغییرات تعاملی را در سه گانه‌ی افکار-احساس-رفتار را موجب شود (کالدرون-مافود و همکاران، ۲۰۱۸). به این ترتیب که رفتار جستجوی استعدادها، توانمندی‌ها و ارزش‌ها می‌تواند باورهای منفی و ناکارآمد فرد را نسبت خویش تغییر داده و به باورهایی کارآمد برای تصمیم‌گیری شغلی بدل کند. در نتیجه این فرآیند، احساس فرد تغییر می‌یابد و همین احساس می‌تواند این چرخه مثبت را ارتقا دهد.

مقیاس خودکم‌بینی، یکی از زیرمقیاس‌های باور ناکارآمد، باورهایی را بازتاب می‌دهد که ارزشمندی کلی افراد را به‌طور طبیعی کاهش می‌دهد و عزت نفس آن‌ها را مخدوش می‌کند (کیاروچی^۳، ۲۰۰۴). با توجه به اینکه در برخی مطالعات عزت نفس مخدوش افراد بیکار به تأیید رسیده است و معمولاً با شناسایی توانمندی‌ها و منابع مراجع، استفاده از آن‌ها را در زمینه‌ی کاری تشویق می‌کند بنابراین مداخله مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر توانمندی‌ها، چارچوبی برای تقویت توانمندی‌های موجود مراجعان، حفظ آن‌ها به عنوان یک منبع شخصی، و در نتیجه افزایش اعتماد به نفس است

1. Cardemil, E. V., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P.

2. Gillham, J. E., Reivich, K. J., Jaycox, L. H., & Seligman, M. E. P.

3. Ciarrochi.

لیتمن- اوادیا و همکاران ۲۰۱۴؛ وینه فیلد، وینه فیلد، تیگمن و گولدنی^۱، ۱۹۹۱). این نوع از مشاوره با یادآوری و تصویر مداوم موفقیت‌ها و ارزش‌های افراد در موقعیت‌های مختلف و تأیید و تصریح آن توسط گروه می‌تواند احساس خودکم‌بینی را در افراد بیکار کاهش داده و احساس عزت نفس کنند همچنان‌که در یافته‌های لیتمن- اوادیا و همکاران (۲۰۱۴)، مدل مشاوره شغلی توان‌مبنا برافزایش عزت نفس اثر گذاشت.

یافته‌های پژوهش نشان داد که اجرای مشاوره شغلی توان‌مبنا می‌تواند موجب ارتقا سطح مکاشفه مسیرشغلی و خودکارآمدی و نیز تضعیف باورهای ناکارآمد مسیرشغلی فارغ‌التحصیلان زن بیکار شده است و مهم‌تر اینکه این تأثیر در طول زمان پایدار بوده است. این بدین معنا است که روش مشاوره شغلی توان‌مبنا بخوبی توانسته با شناسایی و تصریح نقاط قوت، اعتماد فارغ‌التحصیلان بیکار را به خویشتن ارتقا داده و آنها را برای کاوش و جستجوی هر چه بیشتر مسیرهای شغلی آماده کند. از طرف دیگر این نوع از مشاوره شغلی با آرایه تکالیف شناختی و تجربی در فرآینده مشاوره می‌تواند موجب تضعیف باورهای بی‌شود که انفعال و سردرگمی را در جریان تصمیم‌گیری شغلی بوجود می‌آورند. بنابراین در سطح کلان به دفا تر تازه تأسیس شده مشاوره و رشد شغلی در دانشگاه‌ها پیشنهاد میشود که اجرای مشاوره شغلی توان‌مبنا را در دستور کار خود قرار دهند.

این پژوهش با محدودیتهایی مواجه بود از جمله اینکه شرکت‌کنندگان در پژوهش به دلیل شرایط سخت بیکاری انگیزه و امید کافی برای چنین مداخلاتی را در ابتدای پژوهش نداشتند و این امر پژوهشگر را وادار به پیگیری مداوم در طول جلسات مشاوره کرد. لذا پیشنهاد میشود که در پژوهش‌های آتی که روی چنین جامعه‌ای انجام می‌شود پیش از مداخله تمهیدات لازم برای افزایش انگیزه شرکت‌کنندگان اندیشیده شود. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی به مقایسه اثربخشی مشاوره شغلی توان‌مبنا به

1. Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggemann, M., & Goldney, R. D.

دیگر مداخلات حوزه مشاوره شغلی از جمله رویکرد شناختی-اجتماعی اقدام شود. بررسی میزان اثربخشی این نوع از مشاوره شغلی بر رشد شغلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه نیز ضروری به نظر می‌رسد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

پیش از اقدام به پژوهش، از دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه رازی کرمانشاه مجوز دریافت و به اداره کار، تعاون و رفاه شهرستان اسلام آباد غرب ارائه گردید و مجوز حضور در مراکز کاریابی صادر شد. تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش به صورت داوطلبانه، رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و به آنها اطمینان خاطر داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه است.

سهم نویسندگان

نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی

این مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی نداشته است.

تعارض منافع

یافته‌های این مطالعه هیچ‌گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی

از همه شرکت‌کنندگان در پژوهش برای مشارکت و همکاری با پژوهش‌گران در انجام پژوهش و همچنین از مسئول مرکز کاریابی اندیشه برای حمایت و همکاری در شناسایی و جلب رضایت شرکت‌کنندگان سپاسگزاری می‌شود.

منابع

جلالی، د.، آقایی، ا.، و نظری، ف. (۱۳۹۲). تأثیر مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان. *رهیافتی‌نودرمدیریت‌آموزشی*، ۱۳(۴)، ۱۰۹-۱۲۶.

رضایی، ا.ا.، شفیع‌آبادی، ع.، و فلسفی‌نژاد، م. (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چند محوری شفیع‌آبادی با سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۴(۵۴)، ۲۶-۵۱.

سرمد، ز.، حجازی، ا.، و بازرگان، ع. (۱۳۹۰). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: ناشر آگه.

کسای اصفهانی، ع. ر.، بهرامی، ف. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر مشاور شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان. *دانشگاه اصفهان. مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۵(۱)، ۳۹-۵۴.

کسای اصفهانی، ع. ر. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاور مسیر شغلی به شیوه پردازش اطلاعات بر افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان. *دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مشاوره مسیر شغلی دانشگاه اصفهان: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی*.

مدنی، ی.، حاج حسینی، م.، و تسبیح حسینی، ق. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش تلفیقی مثبت‌نگری و تاب‌آوری بر نگرانی از تصویر بدنی و خودکارآمدی اجتماعی نوجوانان پسر. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۱۸(۷۱)، ۴-۲۵.

مرکز آمار ایران. (پاییز ۱۳۹۷). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191

Bartelink, V. H. M., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S. (2019). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(5), 544-558. doi:10.1177/1403494819852847

Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career Exploration: A Multivariate Analysis of Predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 63-81. doi:https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1708

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

Blonk, R. W. (2006). *It does not work without work. About psychological complaints, employment and recovery*. Inaugural Speech. Utrecht, the

- Netherlands: University of Utrecht.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*(2), 194-203. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Blustein, D. L. (1992). Applying Current Theory and Research in Career Exploration to Practice. *The Career Development Quarterly, 41*(2), 174-183. doi:10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x
- Calderón-Mafud, J., Moreno, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2018). Positive Mental Health Model Based on Authentic Leadership and Elements of Socialization. *Psychology, 9*, 588-607. doi:10.4236/psych.2018.94037
- Cardemil, E. V., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P. (2002). The prevention of depressive symptoms in low-income minority middle school students. *Prevention & Treatment, 5*(1), 1-28. doi:10.1037/1522-3736.5.1.58a
- Cheung, R., & Jin, Q. (2015). Impact of a Career Exploration Course on Career Decision Making, Adaptability, and Relational Support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 481-496. doi:10.1177/1069072715599390
- Ciarrochi, J. (2004). Relationships Between Dysfunctional Beliefs and Positive and Negative Indices of Well-Being: A Critical Evaluation of the Common Beliefs Survey-III. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 22*(3), 171-188. doi:10.1023/B:JORE.0000047306.55720.4e
- Cox, D. W., Krieshok, T. S., Bjornsen, A. L., & Zumbo, B. D. (2014). Occupational Engagement Scale–Student: Development and Initial Validation. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 107-116. doi:10.1177/1069072714523090
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional Properties of the Lot-R: Effects of Optimism and Pessimism on Career and Well-Being Related Variables in Adolescents. *Journal of Career Assessment, 10*(1), 42-61. doi:10.1177/1069072702010001003
- De Jong, A., Hommes, M., Brouwers, A., & Tomic, W. (2013). Effects of mindfulness-based stress reduction course on stress, mindfulness, job self-efficacy and motivation among unemployed people. *Australian Journal of Career Development, 22*(2), 51-62. doi:10.1177/1038416213486095
- Diseth, A., Meland, E., & Bredablik, H. J. (2014). Self-beliefs among students: Grade level and gender differences in self-esteem, self-efficacy and implicit theories of intelligence. *Learning and Individual Differences, 35*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.06.003>
- Dunn, W. (2017). Strengths-based approaches: What if even the ‘bad’ things are good things? *British Journal of Occupational Therapy, 80*(7), 395-396. doi:10.1177/0308022617702660
- Galloway, R., & Reynolds, B. (2015). Positive Psychology in the Elementary Classroom: The Influence of Strengths-Based Approaches on Children’s Self-Efficacy *Open Journal of Social Sciences, 3*, 16-23. doi:10.4236/jss.2015.39003
- Galloway, R., & Reynolds, B. (2015). Positive Psychology in the Elementary Classroom: The Influence of Strengths-Based Approaches on Children’s Self-Efficacy *Open Journal of Social Sciences, 3*, 16-23. doi:10.4236/jss.2015.39003

- Gillham, J. E., Reivich, K. J., Jaycox, L. H., & Seligman, M. E. P. (1995). Prevention of Depressive Symptoms in Schoolchildren: Two-Year Follow-Up. *Psychological Science, 6*(6), 343-351. doi:10.1111/j.1467-9280.1995.tb00524.x
- Gorry, A. (2013). Minimum wages and youth unemployment. *European Economic Review, 64*, 57-75. doi:https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.08.004
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19-28. doi:10.1177/0894845305283004
- Hechtlinger, S., Levin, N., & Gati, I. (2017). Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs: A Multidimensional Model and Measure. *Journal of Career Assessment, 1069072717748677*. doi:10.1177/1069072717748677
- International Labor Organization. (2018). Global employment trends 2012: Preventing a deeper job crisis. Retrieved from <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcmS-171571.pdf>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103316. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004
- littman-Ovadia, H. (2008). The effect of client attachment style and counselor functioning on career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 434-439. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.004
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-Based Career Counseling: Overview and Initial Evaluation. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 403-419. doi:10.1177/1069072713498483
- Lopez, S. J., & Kerr, B. A. (2006). An open source approach to creating positive psychological practice: A comment on Wong's strength-centered therapy. *Psychotherapy, 43*, 147-150.
- Macafee, D. A. L., Macafee, M. P., & Brewerton, P. (2012). Strengthening Your Surgical Hand: Strengths-Based Profiling and Coaching of Surgical Trainees. *Health Services Insights, 5*, HSI.S10408. doi:10.4137/HSI.S10408
- Norström, F., Waenerlund, A. K., Lindholm, L., Nygren, R., Sahlén, K. G., & Brydsten, A. (2019). Does unemployment contribute to poorer health-related quality of life among Swedish adults?. *BMC public health, 19*(1), 457. doi.org/10.1186/s12889-019-6825-y
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The Joint Roles of Career Decision Self-Efficacy and Personality Traits in the Prediction of Career Decidedness and Decisional Difficulty. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 457-470. doi:10.1177/1069072718758296
- 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
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). Vocational Psychology: Using One of Counseling Psychology's Strengths to Foster Human Strength. *The Counseling*

- Psychologist*, 34(2), 260-275. doi:10.1177/0011000005281321
- Saragih, S. (2015). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215. doi:10.21632/irjbs.4.3.203-215
- Seligman, M. E. P. (1998). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *Am Psychol*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 279-298). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. doi:https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Oxford, England: Harper & Bros.
- 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
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191. doi: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005
- Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggemann, M., & Goldney, R. D. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 424-431. doi:10.1037/0021-9010.76.3.424
- Wong, Y. J. (2006a). Strength-Centered Therapy: A social constructionist, virtues-based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(2), 133-146. doi:10.1037/0033-3204.43.2.133
- Wong, Y. J. (2006b). Strength-Centered Therapy: A social constructionist, virtues-based psychotherapy. *Psychotherapy (Chic)*, 43(2), 133-146. doi:10.1037/0033-3204.43.2.133
- Xu, H., Hou, Z.-J., & Tracey, T. J. G. (2013). Relation of Environmental and Self-Career Exploration With Career Decision-Making Difficulties in Chinese Students. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 654-665. doi: 10.1177/1069072713515628
- Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26. doi: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.001

