

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه گرایی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۱۰/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

انور دست باز^۱، پریسا نیلفروشان^{۲*} و محمدرضا عابدی^۳

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر سازه گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان انجام گرفت.

روش: پژوهش حاضر آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل نوجوانان دختر و پسر (دامنه سنی بین ۱۴ تا ۱۸ سال) شاغل به تحصیل در سال ۹۶-۱۳۹۵ شهرستان سمنجان بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری، چندمرحله‌ای تصادفی ۶۰ نفر انتخاب گردید. ابزارهای سنجش، شامل پرسشنامه‌های انطباق‌پذیری (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، تصمیم‌گیری (تیلور و تیز، ۱۹۸۳) و برنامه‌ریزی (سپارک و همکاران، ۲۰۱۱) شغلی بود. گروه‌های آزمایش (یک گروه از دختران و یک گروه از پسران) در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، مشاوره گروهی سازه گرایی مسیر شغلی شرکت کردند در حالی که گروه‌های کنترل، هیچ مشاوره‌ای دریافت نکردند. داده‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل کواریانس چند متغیره تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که به‌کارگیری مشاوره گروهی مبتنی بر سازه گرایی مسیر شغلی، برنامه‌ریزی و انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان دختر و پسر را بهبود بخشید ($P < 0/05$). ماندگاری این تأثیر نیز در طول زمان حفظ شده است. ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این پژوهش مشاوره مبتنی بر سازه گرایی مسیر شغلی برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان و همچنین انطباق‌پذیری پذیر بودن آن‌ها در این مسیر تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: انطباق‌پذیری، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی، سازه گرایی مسیر شغلی.

۱. دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول است.

۲. نویسنده مسئول. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir


https://orcid.org/0000-0002-6358-7959

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

The Effect of Career Counseling based on Constructivism approach on Adolescent’s Career Planning, Decision-Making, and Adaptability

Anvar Dastbaz, (PhD)¹, **Parisa Nilforooshan**, (PhD)^{2*}
& **Mohammad Reza Abedi**, (PhD)³

Abstract

Objective: The purpose of this study was investigating the effect of “career constructivism approach” group counseling on the career Planning, decision-making, and adaptability of adolescents (female and male gender). The research method was experimental research pre-test, post-test and follow- up with control group.

Method: The statistical population was included both female and male adolescents (ranged from 14 - 18 years old) in 2016-2017 education year in Sanandaj City. By using a multisampling method, 60 participants were selected randomly. The measurements were including the Adaptability scale (Savickas & Porfeli, 2012), Decision -making questionnaires (Taylor & Betz, 1983) and Career planning questionnaires (Spurk et al., 2011). The experimental groups (a female group, a male group) participated in 8-sessions in 90 minute, “career constructivism” counseling group program, while the control groups didn’t receive any counseling. By using of multivariate covariance test, data were analyzed.

Findings: The results indicated that career constructivism group counseling enhanced the career planning, adaptability and decision-making ability of participants ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the findings could be concluded that career anchors has a significant role in improving career planning and decision-making in Adolescent’s.

Keywords: career constructivism, career planning, decision-making, adaptability.

1. Ph.D. in Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2. Corresponding author, Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-6358-7959>

3. Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

تنوع بسیار زیاد دنیای امروز در کنار پیچیدگی مسیر شغلی، انتخاب شغل و موفقیت در آن را بسیار سخت و دشوار کرده است. برای اینکه افراد در این مسیر پیچیده و پر از چالش موفق شوند، یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم، انتخاب مسیر صحیح بر پایه و اصول دقیق علمی در دوران نوجوانی است (شهرزاد و علوی، ۱۳۸۸، براوو، سبیرت، کرایمر، واین و لیدن^۱، ۲۰۱۵). هیبرت^۲ (۱۹۹۳) اظهار داشت، انتخاب مسیر شغلی در دوره نوجوانی از جمله انتخاب‌های مهم است که تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر زندگی فرد خواهد داشت. سلوتا و جیکوبز^۳ (۱۹۸۲) در پژوهش خود پی بردند نوجوانانی که در مورد آینده خود دغدغه دارند و مهارت‌های درون فردی و خود مدیریتی را می‌آموزند و اهداف شغلی در آینده برای خود تعیین می‌کنند در مسیر شغلی خود موفق خواهند بود. بردیک^۴ (۲۰۰۴) معتقد است طبق رویکرد رشدی تحولی پیاژه توانایی‌های شناختی نوجوانان از حدود سن ۱۲ سالگی و بالاتر، به صورت قابل‌ملاحظه‌ای توسعه پیدا می‌کند و در این زمان استدلال‌ها و سناریوهای زیادی در مورد آینده خودشان می‌سازند، در نتیجه این زمان مناسبی برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۵ آن‌ها خواهد بود، به همین علت برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای نوجوانان اهمیت ویژه دارد.

گولد^۶ (۱۹۷۹)، به نقل از رن، ستینبر، تایلر و دتویلر^۷، (۲۰۱۴) معتقد است، برنامه‌ریزی شغلی شامل شناسایی اهداف، نیازها، ارزش‌ها و انگیزه‌ها در میسر شغلی فرد است، سپس بر اساس شناسایی آیتم‌های اساسی فرد باید طرح‌ها و استراتژی‌های مختلف را برای رسیدن به یک شغل یا موفقیت در مسیر شغلی تدوین کند. برنامه‌ریزی مسیر شغلی تأمل و تفکر در مورد توانایی، ارزش‌ها، مهارت‌ها و علایق شغلی است سپس مدیریت آن‌ها در مسیر شغلی می‌باشد در واقع برنامه‌ریزی مسیر شغلی شامل، شناخت خود، کاوش و جست‌وجوی مشاغل، تصمیم‌گیری و در نهایت اقدام به عمل است (گولد، ۱۹۷۹، بردیک، ۲۰۰۴، رن و همکاران، ۲۰۱۴).

-
1. Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne, & Liden
 2. Hiebert
 3. Celotta & Jacobs
 4. Bardick
 5. career planning
 6. Gould
 7. Renn, Steinbauer, Taylor & Detwiler

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

در مسیر برنامه‌ریزی شغلی بعد از شناخت خود و مکاشفه مشاغل مختلف، تصمیم‌گیری شغلی از اهمیت ویژه‌ای دارد. به اعتقاد ساویکاس^۱ (۲۰۰۵)، تصمیم‌گیری مسیر شغلی^۲ شاخه مهمی از روانشناسی فعالیت حرفه‌ای می‌باشد که به‌صورت فرآیند در طول زمان شکل می‌گیرد. تصمیم‌گیری شغلی مناسب، امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود. فرد با تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر این‌که شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می‌کند. زمانی که فرد شغلی را انتخاب می‌کند آگاهانه یا ناآگاهانه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، نوع گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آن‌ها کار کند را انتخاب می‌کند. زمانی که فردی تصمیمی اتخاذ می‌کند انتخاب‌های آینده او را تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در نتیجه انتخاب شغل تا حد زیادی آینده فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انتخاب شغل تعیین می‌کند که فرد از کدام یک از توانمندی‌ها و استعدادهایش بهره بگیرد و از کدام چشم‌پوشی کند (هریس^۳، ۱۹۹۱).

افراد از راهبردهای مختلفی برای تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند. برخی تصمیمات به‌واسطه ارزیابی نظام‌دار و منظم گزینه‌های مختلف اتخاذ می‌شود، درحالی‌که در اتخاذ برخی تصمیمات تجزیه‌وتحلیل رسمی، کمتر دخالت دارند (رنیارد، کروزی، سونسون^۴، ۱۹۹۷). کارنی، کلارک والس^۵ (۱۹۹۵) بر اساس فرآیندهای پردازش ذهنی، سبک‌های تصمیم‌گیری را به چهار نوع تقسیم می‌کنند که عبارت‌اند از: ۱. سبک سردرگم ۲. سبک شهودی، ۳. سبک تصمیم‌گیری وابسته، ۴. سبک تصمیم‌گیری با برنامه. در میان این چهار سبک تنها سبک با برنامه دارای ارزش علمی دقیق می‌باشد و این سبک در دوره نوجوانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا اگر به نوجوانان کمک شود تا تصمیم‌گیری دقیق و با برنامه داشته باشند، آن‌ها را در مسیر درست موفقیت شغلی خود قرار خواهد داد.

در پژوهش حاضر همراه با بررسی برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری شغلی، انطباق‌پذیری نوجوانان نیز بررسی خواهد شد، زیرا انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۶ به‌عنوان سازه بسیار مهمی در مطالعات رشد مسیر شغل موردنظر صاحب‌نظران این رشته قرار گرفته است (سوپر^۷، ۱۹۸۰، سوپر و کنسل^۸، ۱۹۸۱). انطباق‌پذیری مسیر شغلی ابتدا توسط سوپر (۱۹۸۰) در نظریه گستره زندگی

1. Savickas,
2. decision-making career
3. Harris
4. Ran yard, Crozier & Severson
5. Carney, Clarke & wells
6. adaptability career
7. Super
8. Super & Knasel

معرفی شد. در حال حاضر این مفهوم بیانگر مدیریت منابع درونی در برخورد با وظایف و چالش‌های مربوط به مسیر شغلی در سرتاسر زندگی فرد می‌باشد (ساویکاس^۱، ۱۹۹۷).

ساویکاس (۲۰۰۵) چهار بعد اساسی برای انطباق‌پذیری شناسایی کرد که اسم آن را چهار سی (4 C) نام‌گذاری کرد که عبارت‌اند از: دغدغه^۲ (پرورش آگاهی و آماده‌سازی برای پاسخ به خواسته‌های مسیر شغلی)، کنترل^۳ (داشتن احساس کنترل بر چالش‌ها و موانع مسیر شغلی و احساس مسئولیت در مقابل آن‌ها)، کنجکاوی^۴ (شناخت خود و دنیای کار و کشف‌های بهتر برای انطباق خود و دنیای کار) و اعتماد^۵ (داشتن احساس خود کارآمدی و عزت‌نفس برای غلبه بر مشکلات و شرایط استرس‌زای مسیر شغلی).

افرادی که در دوران نوجوانی حمایت‌های لازم از طرف خانواده، مدرسه و اجتماع برای آموزش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دریافت می‌کنند، در بزرگسالی منجر به نتایج مطلوب در مسیر شغلی آن‌ها شده است از جمله رضایت شغلی و رضایت زندگی، داشتن آرزوهای واقع‌بینانه (هریسچ^۶، ۲۰۱۰). ثبات شغلی (کوتزی و استولتز^۷، ۲۰۱۵)، عملکرد کاری خوب (زیچر^۸، ۲۰۱۵) رضایت شغلی مثبت و وضعیت مالی مطلوب (چان و مای^۹، ۲۰۱۵) و تحکیم وضعیت شغلی (زیچر، امبیل و نورونها^{۱۰}، ۲۰۱۵) می‌شود.

در واقع انطباق‌پذیری، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری شغلی از متغیرهای اساسی در دوران نوجوانان است و به‌عنوان آمادگی‌های آن‌ها برای مقابله با چالش‌های مسیر شغلی، رشد و توسعه مسیر شغلی، گذارهای مسیر شغلی، مقاوم‌سازی در مقابله با آسیب‌های اجتماعی و عملکرد کاری مطرح می‌شود (ساویکاس و پروفلی^{۱۱}، ۲۰۱۲).

اکنون برای افزایش انطباق‌پذیری، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان رویکردهای درمانی کارآمدی وجود دارد که در میان آن‌ها رویکرد سازه‌گرایی^{۱۲} مسیر شغلی به‌عنوان یک

-
1. Savickas,
 2. concern
 3. control
 4. curiosity
 5. confidence
 6. Hirschi,
 7. Coetzee & Stoltz
 8. Zacher
 9. Chan & Mai
 10. Zacher, Ambiel & Noronha
 11. Savickas, & Porfeli
 12. constructivism approach

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

چارچوب فرا نظری^۱ با موضع نوظهور^۲ سازه‌گرایی، کل‌نگر و غیرقابل تفکیک بودن مسیر شغلی تأکید دارد. این رویکرد توسط ساویکاس در سال ۲۰۰۲ ارائه و در سال ۲۰۰۵ و ۲۰۱۳ تکمیل شد و از جمله رویکردهای فرا مدرن در مسیر شغلی می‌باشد که مفاهیم ارائه‌شده در نظریه‌های سوپر، تیپ‌های شخصیت هالند^۳ و سازگاری شغلی^۴ دیویس و لاف کوئیست^۵ را با یکدیگر ترکیب کرده است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰). نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی، یک رشته فرآیندهای تفسیری و میان فردی را توضیح می‌دهد که افراد از آن طریق خود را می‌سازند، به رفتار حرفه‌ای خود جهت می‌دهند و به کار و زندگی خود معنا و مفهوم می‌بخشند. این چارچوب مفهومی که از آن در یک اجتماع چند فرهنگی و اقتصاد جهانی استفاده می‌شود، می‌کوشد تا یک توضیح امروزی از کار و زندگی ارائه دهد و مدلی را برای مشاوره شغلی عرضه کند (ساویکاس، ۲۰۱۳).

ساویکاس (۲۰۰۵) برای توضیح رویکرد سازه‌گرایی به توضیح سه مؤلفه شخصیت شغلی^۶، موضوعات زندگی^۷، انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته است به‌طور کلی منظور از شخصیت شغلی، توانایی‌ها، نیازها، ارزش‌ها و رغبت‌ها است. در واقع شخصیت شغلی، مجموعه‌ای از صفات است که در چارچوب رغبت‌های نظریه هالند سازمان‌دهی می‌شوند. موضوعات زندگی جنبه ذهنی رغبت‌ها و توانایی‌ها هستند. ساویکاس (۲۰۱۳) در تکمیل رویکرد سازه‌گرایی مسیر شغلی خودسازی را مطرح می‌کند و بیان می‌کند که خودسازی^۸ یک فرد نیاز به پروژه‌های در طول عمر دارد که از مراحل پیچیده و فرآیندهای چند لایه می‌گذرد و در دوران کودکی و نوجوانی شکل می‌گیرد. افراد، خودسازی را با بازیگر^۹ شدن آغاز می‌کنند، بعد عاملی^{۱۰} می‌شوند که به عمل جهت می‌دهند و سپس به نویسندگانی^{۱۱} تبدیل می‌شوند که این عمل را توضیح می‌دهند.

این رویکرد در تاریخچه نسبتاً کوتاه خود، برای طیف وسیعی از محیط‌ها و گروه‌های فرهنگی (پاتون و لوکان، ۲۰۰۱، مک ماهان، ۲۰۰۵)، سنجش کیفی مسیر شغلی (مک ماهان،

-
1. meta theoretical
 2. emerging position
 3. Holland
 4. work adjustment
 5. Dawis & Lofqist
 6. career personality
 7. Themes
 8. self - improvement
 9. actor
 10. agent
 11. author

۲۰۰۵، مک ماهان و واتسون، ۲۰۰۷)، مشاوره مسیر شغلی (مک ماهان، ۲۰۰۵ و ساویکاس ۲۰۰۲، ۲۰۰۵، ۲۰۱۳) و مشاوره مسیر شغلی چند فرهنگی (آرتور و مک ماهان^۱، ۲۰۰۵) و در ایران برای افزایش انطباق پذیری (اعتصام پور، ۱۳۹۰، پاشا، ۱۳۹۱ و کسایی، ۱۳۹۱)، استخدام پذیری (موسوی، ۱۳۹۲) به کار برده شده است. با توجه به ادبیات پژوهشی غنی که این رویکرد در زمینه مشاوره مسیر شغلی دارند اما از یک طرف پژوهشی مبنی بر تأثیر این رویکرد بر برنامه ریزی، تصمیم گیری و انطباق پذیری مسیر شغلی نوجوانان که در دوران سرنوشت ساز ساختن مسیر شغلی خود هستند، توسط پژوهشگر یافت نشد، از طرف دیگر نوجوان در دوران سرنوشت ساز انتخاب و ساخت مسیر شغلی شان هستند (گاتی و ساکا، ۲۰۰۱، بردیک، ۲۰۰۴، رن و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین کمک به آنها برای برنامه ریزی و تصمیم گیری درست در این زمینه بسیار لازم و ضروری است. در این راستا هدف این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه گرایی مسیر شغلی بر برنامه ریزی، تصمیم گیری و انطباق پذیری مسیر شغلی نوجوانان بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش را نوجوانان (دامنه سنی ۱۴ تا ۱۸ سال) شهر سنندج در سال تحصیل ۱۳۹۶ - ۱۳۹۵ بودند. با استفاده از روش نمونه گیری چندمرحله‌ای ابتدا از بین نواحی مختلف آموزش و پرورش شهر سنندج، یک ناحیه به روش تصادفی انتخاب شد و از بین مدارس مقطع متوسطه دخترانه و پسرانه مختلف این ناحیه دو مدرسه دخترانه و دو مدرسه پسرانه به صورت تصادفی انتخاب گردید. در مجموع برای این پژوهش چهار مدرسه (دو مدرسه دخترانه و دو مدرسه پسرانه) انتخاب شدند. سپس مدارس انتخاب شده به صورت تصادفی به گروه‌های آزمایش و گروه کنترل گمارش شدند (برای جلوگیری از نشر اطلاعات گروه آزمایش و گواه از دو مدرسه مختلف انتخاب شدند)، آنگاه از هر مدرسه‌ای نوجوانان براساس ملاک‌های ورود ۱۴ تا ۱۸ سال، نداشتن بیماری خاص و اختلال عاطفی و تمایل به شرکت در پژوهش جدا شدند و از بین آنها به صورت تصادفی ۱۵ نفر انتخاب گردیدند. ملاک‌های خروج عبارت بودند از: غیبت داشتن بیش از ۲ جلسه، انجام ندادن تکالیف مشخص شده و بروز یک مشکل جسمانی و روان‌شناختی حاد در حین اجرای فرآیند پژوهش.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش کدهای اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران (حسینیان، ۱۳۹۰)، مورد توجه قرار گرفته و اجرا شده است. برای اجرای ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های زیر در پژوهش رعایت شد:

- شرکت افراد در این طرح به‌صورت داوطلبانه و با کسب رضایت بود.
- ارائه اطلاعات کافی در مورد چگونگی پژوهش به‌تمامی شرکت‌کنندگان: در ابتدای پژوهش ضمن ارائه توضیحات کافی به تمام داوطلبین شرکت‌کننده در پژوهش (مدیریت محترم آموزش و پرورش شهر سنندج و دانش‌آموزان) در مورد اهمیت، شیوه، مدت و شرایط اجرای مداخله پژوهشی و ارزیابی‌ها، توضیح داده شد.
- اجرای جلسات در زنگ‌های پرورشی، برای اینکه جلسات پژوهش باعث افت تحصیلی دانش‌آموزان نشود.
- اجرای جلسات آموزشی برای گروه کنترل یا کنترل بعد از پایان پژوهش

ابزار پژوهش

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ (CAAS): این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ سؤال است و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارت‌اند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس ۶ سؤال را به خود اختصاص داده است و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کامل مخالفم استفاده می‌کنند، بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخگویی به این مقیاس، ۱۱ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرنباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند. در ایران این مقیاس توسط صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۲) ساختار عاملی، اعتبار و روایی آن محاسبه شد و گزارش کردند مدل مفروض با داده‌ها منطبق بوده است. همسانی درونی مقیاس انطباق‌پذیری از طریق آلفای کرنباخ ۰/۹۱ و ضریب باز آزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ گزارش شده است. آلفای کرونباخ مقیاس انطباق‌پذیری در این پژوهش ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسش‌نامه تصمیم‌گیری شغلی^۱: پرسش‌نامه تصمیم‌گیری شغلی توسط تیلور و بتز^۲ در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه تصمیم‌گیری در زمینه انتخاب شغل را بر اساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می‌کند. بنابراین سوال‌های این پرسشنامه مربوط به این حیطه‌ها می‌باشد: (۱) ارزیابی مناسب از خود (۲) جمع‌آوری اطلاعات شغلی (۳) انتخاب هدف (۴) طرح ریزی برای آینده (۵) حل مسئله. تعداد سوالات این پرسشنامه ۲۵ سوال است. تیلور و تیز (۱۹۸۳) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. باوی، کریمی، شیرالی نیا و ایمانی (۱۳۸۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه کردند و روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره تایید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۷۶ درصد گزارش کردند. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه تصمیم‌گیری شغلی در این پژوهش ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۳: پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی، نگرش افراد را در تعیین هدف و برنامه‌ریزی فعالیت‌های مسیر شغلی خودارزیابی می‌کند (سپارک، کافلد، بارثا و هاینمام^۴، ۲۰۱۱). این مقیاس دارای ۱۴ گویه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سؤالاتی مانند: (من طرحی برای مسیر شغلی‌ام دارم) برنامه‌ریزی مسیر شغلی را می‌سنجد (قاسمی زاده، ۱۳۹۳). سپارک و همکاران (۲۰۱۵) ضریب پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. در پژوهش قاسمی زاده، ۱۳۹۳ روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برای پرسش‌نامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی به دست آمد.

روند اجرای پژوهش

پس از انتخاب نمونه و قبل از اجرای مداخله، جلسه مقدماتی اجرا شد که در این جلسه در هدف پژوهش و کاربردی بودن جلسات، هنجارهای گروه‌درمانی شامل رازداری، حضور به‌موقع و مرتب در جلسات گروه و همچنین بیان مشکلات خود تا جای ممکن، دادن پس‌خوراند به همدیگر، اهمیت دادن و حمایت کردن یکدیگر، گوش دادن به همدیگر و به‌نوبت صحبت کردن، توضیحاتی ارائه شد. به آن‌ها گوشزد گردید که شرکت در پژوهش آزادانه و با رضایت کامل آن‌ها می‌باشد؛ و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی و پرسشنامه‌های آن‌ها محرمانه خواهند بود و داده‌ها

1. Career decision -making questionnaires
2. Taylor & Betz
3. Career planning questionnaires
4. Spurk, Kauffeld, Barthauer & Heinemann

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان به‌صورت جمعی تحلیل می‌گردند. بعد از ارائه این توضیحات پرسشنامه‌ها (پیش‌آزمون) تکمیل کردند. سپس شرکت‌کننده‌های گروه‌های آزمایش (هم در اختران و هم در پسران) در هشت جلسه ۲ ساعته در هفته یک‌بار تحت مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرای مسیر شغلی قرار گرفتند. پس از پایان مداخله مجدداً از کل شرکت‌کنندگان گروه آزمایش و کنترل پس‌آزمون به عمل آمد و پس از گذشت یک ماه از اجرای پس‌آزمون، آزمون پیگیری روی گروه‌ها اجرا شد.

جدول ۱. صورت جلسه‌های مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرای مسیر شغلی

جلسات	محتوا
مقدماتی	معرفه و ایجاد رابطه، تعیین چارچوب‌ها و قوانین گروه، بیان کلی اهداف پژوهش و اجرای پیش‌آزمون‌ها
اول	ایجاد حس امنیت، شکل‌گیری رابطه سازنده، آشنایی با مفهوم، جایگاه و اهمیت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، ایجاد دغدغه و تعهد برای انجام تمرین‌ها و تکالیف
دوم	یادآوری مطالب جلسه قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم داستان زندگی، سوق دادن اعضا به سمت گفتن داستان خود، مشخص کردن واژه‌ها و استعاره‌های منحصر به فرد هر یک از اعضا و نام‌گذاری برای مشکل، ارائه تکلیف.
سوم	بررسی اظهارات جلسات قبل مبنی بر استفاده افراد از عناوین و افعال خاص، پرداختن به اکتشاف موضوعات و ویژگی‌های نهفته در پاسخ‌های سؤالات، شناسایی تم‌های اصلی زندگی از طریق بررسی: الگوها، مجلات، برنامه‌های تلویزیون، داستان‌ها مورد علاقه، ضرب‌المثل‌ها مورد علاقه و خاطرات اولیه.
چهارم	آشنایی اعضا با مفهوم شخصیت شغلی، محیط شغلی و بررسی محیط‌های شغلی مورد علاقه فرد و توصیف آن، ساختن چشم‌انداز یا دورنمای زندگی با استفاده از خاطرات اولیه، ارائه تکلیف.
پنجم	شناسایی رغبت‌ها، استعدادها، توانایی‌ها، ارزش‌ها و الگوهای مسیر شغلی - تحصیلی خویش، پیدا کردن محیط‌هایی که حاکی از انتخاب‌های بالقوه اعضا می‌باشد.
ششم	تعریف نقشه زندگی، توصیف خویش، سوق دادن افراد به نوشتن مجدد داستان و یکپارچه کردن زندگی خویش.
هفتم	بیان مجدد داستان زندگی و محکم کردن آن (بازیگر، عامل و داستان‌نویس زندگی خویش).
هشتم	بسط و توسعه داستان زندگی، برنامه‌ای برای عمل در مسیر تحصیلی - شغلی، هدف‌گذاری و متعهد نمودن اعضا برای تصمیم‌گیری جهت اقدام، سهیم نمودن نظر افراد خانواده، مربیان و معلمان.
پایانی	جمع‌بندی مطالب گذشته، گرفتن بازخورد از اعضا در مورد کاربرد و کیفیت مباحث، تقدیر و تشکر از اعضای گروه و اجرای پس‌آزمون‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل کواریانس چند متغیره لامبدای ویلکس به شرط رعایت مفروضه‌های آن) و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS - 22 صورت گرفت.

یافته‌ها

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیتی گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیرها	جنسیت	گروه آزمایش	گروه کنترل
		میانگین (انحراف استاندارد)	میانگین (انحراف استاندارد)
	پسر	۱۶/۵۳ (۱/۲)	۱۶/۲۶ (۱/۰۳)
سن	دختر	۱۶/۱۳ (۱/۰۶)	۱۶/۴۰ (۱/۲)
	پسر	۱۶/۲۰ (۲/۱۱)	۱۶/۵۳ (۱/۷)
معدل	دختر	۱۵/۹۴ (۱/۹)	۱۶/۶۱ (۱/۹)
		دهم	۳۳/۳ %
		یازدهم	۲۶/۷ %
		دوازدهم	۴۰ %
	پسر	پیش‌دانشگاهی	-
		دهم	۲۶/۷ %
	دختر	یازدهم	۳۳/۳ %
پایه تحصیلی		دوازدهم	۳۳/۳ %
		پیش‌دانشگاهی	۶/۷ %

میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان پسر در گروه آزمایش ۱۶/۵۳ و ۱/۲، در گروه کنترل ۱۶/۲۶ و ۱/۰۳ بود. میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان دختر در گروه آزمایش ۱۶/۱۳ و ۱/۰۶، در گروه کنترل ۱۶/۴۰ و ۱/۲ بود. سایر اطلاعات در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش دو گروه آزمایش و کنترل در دو جنس دختر و پسر

در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	جنسیت	گروه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
		میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)
	پسر	آزمایش	۳۳/۱ (۴/۷)	۴۰/۶ (۳/۵)	۳۸/۹ (۴/۳)
		کنترل	۳۲/۴ (۶/۲)	۳۰/۹ (۲/۸)	۳۲/۶ (۲/۹)
	دختر	آزمایش	۳۳/۸ (۳/۴)	۳۸/۴ (۵/۲)	۳۹/۴ (۴/۲)
برنامه‌ریزی		کنترل	۳۱/۵ (۶/۵)	۳۰/۸ (۴/۸)	۳۰/۰۶ (۴/۵)

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

متغیر	جنسیت	گروه	پیش‌آزمون میانگین (انحراف معیار)	پس‌آزمون میانگین (انحراف معیار)	پیگیری میانگین (انحراف معیار)
تصمیم‌گیری	پسر	آزمایش	۶۳/۹۳ (۶/۶)	۷۴/۴ (۶/۸)	۷۱/۷ (۶/۸)
		کنترل	۶۴/۵ (۸/۸)	۶۳/۵ (۸/۵)	۶۱/۶ (۷/۹)
	دختر	آزمایش	۶۴/۸ (۹/۷)	۷۴ (۷/۸)	۷۲/۴ (۵/۴)
انطباق‌پذیری	دختر	کنترل	۶۳/۱۳ (۶/۹)	۶۲/۶ (۶)	۶۱/۴ (۶/۵)
		آزمایش	۶۳ (۸/۱)	۷۰/۳ (۸/۹)	۶۹/۸ (۸/۰۷)
	پسر	کنترل	۶۲/۳ (۱۰/۰۴)	۶۰/۴ (۷/۹)	۶۱/۷ (۸/۵)
		آزمایش	۶۱/۶ (۵/۰۶)	۷۲/۶ (۹/۳)	۷۴/۰۶ (۱۱/۲)
		کنترل	۵۸/۲ (۱۴/۵)	۶۱/۳۳ (۷/۴)	۶۲/۶ (۸/۷)

در جدول شماره ۳ میانگین و انحراف معیار نمرات برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نوجوانان پسر و دختر در دو گروه آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری نشان داده شده است. برای تحلیل داده‌ها، با توجه به اینکه این پژوهش دارای دو گروه آزمایش و کنترل در دو جنس دختر و پسر و همچنین در مراحل پیش‌آزمون پس‌آزمون و پیگیری بود (ماتریس $3 * 2 * 2$)، به همین دلیل از تحلیل کواریانس چند متغیره (لامبدای ویلکس) استفاده شد.

در ادامه پیش‌فرض آزمون همسانی واریانس‌های لوین نشان داد سطوح معنی‌داری بین 0.203 تا 0.875 قرار دارد و معنی‌دار نیست ($p > 0.05$)، لذا فرض همسانی واریانس‌ها برقرار است. مقادیر چولگی در بازه 0.55 تا 1.13 و مقادیر کشیدگی در بازه 1.03 تا 1.92 قرار دارد و بررسی توزیع داده‌ها با نمودار Q-Q نرمال نشان داد که داده‌ها به خطوط قطری نزدیک‌اند و می‌توان توزیع را نرمال در نظر گرفت. نتایج کرویت بارلت مبنی بر ماتریس sscp باقی‌مانده^۱، در پس‌آزمون و پیگیری معنی‌دار ($p < 0.01$) به دست آمد و نشان داد همبستگی بین متغیرهای وابسته معنی‌دار است و امکان استفاده از روش‌های تحلیل واریانس چند متغیره فراهم است.

1. Residual SSCP matrix

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره (لامبدای ویلکس) در نمرات برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون

منشأ تأثیرات	مقدار ویژه	F	درجه آزادی فرضی	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
برنامه‌ریزی شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۷۸	۰/۳۸۰	۳	۵۱	۰/۷۶۸	۰/۰۴	۰/۱۲
انطباق‌پذیری شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۳۳	۱/۲۲	۳	۵۱	۰/۳۱۱	۰/۰۶	۰/۳۰
تصمیم‌گیری شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۱۷	۱/۵۳	۳	۵۱	۰/۲۱۶	۰/۰۸	۰/۳۸
عضویت گروهی	۰/۳۲۰	۳۶/۶	۳	۵۱	۰/۰۰۰**	۰/۷۰	۱
اثر جنسیت	۰/۹۷۷	۰/۳۹	۳	۵۱	۰/۷۵۷	۰/۰۲	۰/۱۲
گروه × جنسیت	۰/۹۷۵	۰/۴۴	۳	۵۱	۰/۷۲۴	۰/۰۲۵	۰/۱۳

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره (لامبدای ویلکس) و با متغیر کنترل پیش‌آزمون را نشان می‌دهد. همان‌طور که قابل‌ملاحظه است، هیچ‌کدام از متغیرهای کنترل شده (پیش‌آزمون‌ها) تأثیر معناداری بر نمرات پس‌آزمون ندارد. ولی تأثیر چندگانه عضویت گروهی (متغیر مستقل) معنی‌دار است ($P < ۰/۰۰۱$). مجذور اتا برای عضویت گروهی برابر با ۰/۷۰ و توان آن برابر با یک به دست آمد که این نشان‌دهنده مطلوبیت میزان اثربخشی و کفایت حجم نمونه است؛ اما اثر جنسیت معنی‌دار نبود و این بیانگر آن است بین گروه دختران و پسران در متغیرهای وابسته تفاوت معنی‌دار نیست. همچنین تعامل بین جنسیت و گروه نیز معنی‌دار نبود و این نتیجه نشان‌گر این است موقعیت آزمودنی‌های در پس‌آزمون متغیرها با توجه به جنسیت و گروه تأثیر معنی‌داری ندارد.

جدول ۵. تأثیر مشاوره گروهی سازه‌گرایی مسیر شغلی بر نمرات برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و

تصمیم‌گیری شغلی در پس‌آزمون

منشأ تأثیرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
عضویت گروهی	برنامه‌ریزی شغلی	۱۰۴۶	۱	۱۰۴۶	۶۶/۷۲	۰/۰۰۰**	۰/۷۵	۱
سازه‌گرایی	انطباق‌پذیری شغلی	۱۵۲۷	۱	۱۵۲۷	۲۱/۶۶	۰/۰۰۰**	۰/۷۰	۱
مسیر شغلی	تصمیم‌گیری شغلی	۱۸۰۲	۱	۱۸۰۲	۳۲/۵	۰/۰۰۰**	۰/۷۲	۱

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

منشأ تأثیرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماري
	برنامه‌ریزی شغلی	۱۳	۱	۱۳	۰/۸۷۰	۰/۳۵۵	۰/۰۸	۰/۰۵
اثر جنسیت	انطباق‌پذیری شغلی	۳۹	۱	۳۹	۰/۰۵	۰/۴۶۶	۰/۰۴	۰/۰۶
	تصمیم‌گیری شغلی	۰/۴	۱	۰/۴	۰/۱	۰/۹۹	۰/۲	۰/۱۸
گروه × جنسیت	برنامه‌ریزی شغلی	۱۹/۳۱	۱	۱۹/۳۱	۱/۲۳	۰/۲۷۲	۰/۰۸	۰/۱۹
	انطباق‌پذیری شغلی	۳۰/۱۳	۱	۳۰/۱۳	۴/۸۷	۰/۵۹	۰/۱۶	۰/۴۵
	تصمیم‌گیری شغلی	۰/۳	۱	۰/۳	۰/۳۴	۰/۹۷	۰/۰۳	۰/۰۵

جدول ۵ تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرای مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی در پس‌آزمون را نشان می‌دهد. همان‌طور که قابل‌ملاحظه است تأثیر سازه‌گرای مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی معنی‌دار است ($P < 0/01$). در نتیجه مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرای باعث بهبودی برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی شده است. مجذور اتا و توان آزمون به دست آمده برای برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۰ و ۰/۷۲ و ۱ بود که بیانگر مطلوبیت اثربخشی و کفایت حجم نمونه است.

جدول ۶. مقایسه‌های زوجی گروه‌ها در مرحله پس‌آزمون

متغیر	جنسیت	مرحله I	مرحله J	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
برنامه‌ریزی	دختر	آزمایش	کنترل	۷/۶	۱/۶	**۰/۰۰۰
	پسر	آزمایش	کنترل	۹/۷	۱/۱	**۰/۰۰۰
	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۲/۲	۱/۵	۰/۱۸۰
انطباق‌پذیری	دختر	آزمایش	کنترل	۱۱/۲	۳/۰۶	**۰/۰۰۱
	پسر	آزمایش	کنترل	۹/۸	۳/۳	**۰/۰۰۶

متغیر	جنسیت	مرحله I	مرحله J	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
تصمیم‌گیری	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۲/۲	۳/۳	۰/۵۱۴
	دختر	آزمایش	کنترل	۱۱/۴	۲/۵	***۰/۰۰۰
	پسر	آزمایش	کنترل	۱۰/۸	۲/۸	***۰/۰۰۱
	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۰/۴	۲/۷	۰/۸۸۳

جدول ۶ مقایسه تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر دختران و پسران و اختلاف تفاوت بین گروه آزمایش و کنترل را در هر دو جنس به تفکیک در پس‌آزمون نشان می‌دهد. همان‌طور که قابل‌ملاحظه است در برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی نمرات گروه آزمایش در دختران و پسران در قیاس با گروه کنترل افزایش معنی‌دار نشان می‌دهد (۰/۰۰۱ < P). در واقع سازه‌گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری دختران و پسران نوجوان تأثیر گذاشته است. همچنین در هر سه متغیر (برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری) بین نمرات دختران و پسران در گروه آزمایش تفاوت معنی‌داری نبوده است (۰/۰۵ < P) و این نشان می‌دهد تأثیر مشاوره گروهی سازه‌گرایی وابسته به جنسیت نیست.

جدول ۷. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره (لامبدای ویلکس) در نمرات برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری گروه‌های آزمایش و کنترل در پی‌گیری

منشأ تأثیرات	مقدار ویژه	F	درجه آزادی فرضی	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
برنامه‌ریزی شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۵۷	۰/۷۵۶	۳	۵۱	۰/۵۲۴	۰/۰۴	۰/۲۰
انطباق‌پذیری شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۳۳	۱/۲۱	۳	۵۱	۰/۳۱۳	۰/۰۶	۰/۳۰
تصمیم‌گیری شغلی (پیش‌آزمون)	۰/۹۹۲	۰/۱۴۵	۳	۵۱	۰/۹۳۲	۰/۰۲	۰/۰۷
عضویت گروهی	۰/۳۷۹	۲۷/۸	۳	۵۱	***۰/۰۰۰	۰/۷۱	۱
اثر جنسیت	۰/۹۶	۰/۶۴	۳	۵۱	۰/۵۹۲	۰/۰۴	۰/۱۷
گروه × جنسیت	۰/۹۹۶	۰/۵۴	۳	۵۱	۰/۶۵۴	۰/۰۶	۰/۱۵

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان جدول ۷. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره (لامبدای ویلکس)، با کنترل پیش‌آزمون، در مرحله پی‌گیری را نشان می‌دهد. همان‌طور که قابل‌ملاحظه است، هیچ‌کدام از متغیرهای کنترل شده تأثیر معناداری بر نمرات پی‌گیری ندارد. ولی تأثیر چندگانه عضویت گروهی (متغیر مستقل) معنی‌دار است ($P < 0/001$). مجذور آتا برای عضویت گروهی برابر با $0/71$ و توان آن برابر با یک به دست آمد که این نشان‌دهنده مطلوبیت میزان اثربخشی و کفایت حجم نمونه است؛ اما اثر جنسیت معنی‌دار نبود و این بیانگر آن است بین گروه دختران و پسران در متغیرهای وابسته تفاوت معنی‌دار نیست. همچنین تعامل بین جنسیت و گروه نیز معنی‌دار نبود و این نتیجه نشان‌گر این است موقعیت آزمودنی‌های در پس‌آزمون متغیرها با توجه به جنسیت و گروه تأثیر معنی‌داری ندارد.

جدول ۸. تأثیر سازه‌گرای مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی در مرحله پی‌گیری

منشأ تأثیرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور آتا	توان آماری
عضویت گروهی سازه گرای شغلی	برنامه‌ریزی شغلی	۸۴۰	۱	۸۴۰	۴۹/۷	***۰/۰۰۰	۰/۷۵	۱
	انطباق‌پذیری شغلی	۱۴۱۱	۱	۱۴۱۱	۱۶/۰۹	***۰/۰۰۰	۰/۷۰	۱
	تصمیم‌گیری شغلی	۱۶۰۴	۱	۱۶۰۴	۳۴/۴	***۰/۰۰۰	۰/۷۲	۱
اثر جنسیت	برنامه‌ریزی شغلی	۱۸/۷	۱	۱۸/۷	۱/۰۶	۰/۳۰۶	۰/۰۲	۰/۱۷
	انطباق‌پذیری شغلی	۵۴/۶	۱	۵۴/۶	۰/۶۲	۰/۴۳۳	۰/۱۲	۰/۱۲
	تصمیم‌گیری شغلی	۲/۵	۱	۲/۵	۰/۰۷	۰/۷۸۶	۰/۰۴	۰/۰۵
گروه × جنسیت	برنامه‌ریزی شغلی	۲۳/۶	۱	۲۳/۶	۱/۴	۰/۲۴۱	۰/۰۶	۰/۲۱
	انطباق‌پذیری شغلی	۳۹	۱	۳۹	۰/۴۵	۰/۵۰۴	۰/۰۸	۰/۱۰
	تصمیم‌گیری شغلی	۴/۴	۱	۴/۴	۰/۱۶	۰/۶۸۷	۰/۰۵	۰/۰۶

جدول ۸ تأثیر سازه گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی در مرحله پیگیری را نشان می‌دهد. همان‌طور که قابل‌ملاحظه است تأثیر سازه گرایی مسیر شغلی در مرحله پیگیری بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی معنی‌دار است ($P < 0/001$). در نتیجه این تأثیر در طول زمان ثابت بوده است. مجذور اتا و توان آزمون به دست آمده برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری شغلی به ترتیب $0/75$ و 1 ، $0/70$ و 1 ، $0/72$ و 1 بود که بیانگر مطلوبیت اثربخشی و کفایت حجم نمونه است.

جدول ۹. مقایسه‌های زوجی گروه‌ها در مرحله پیگیری

متغیر	جنسیت	مرحله I	مرحله J	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
برنامه‌ریزی	دختر	آزمایش	کنترل	۹	۱/۵	**۰/۰۰۰
	پسر	آزمایش	کنترل	۶/۲	۱/۳	**۰/۰۰۰
	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۰/۱۳	۱/۵	۰/۹۳۲
	دختر	آزمایش	کنترل	۱۱/۳	۳/۶	**۰/۰۰۴
انطباق‌پذیری	پسر	آزمایش	کنترل	۸/۲	۳/۲	*۰/۰۱۶
	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۴/۲	۳/۷	۰/۲۷۲
	دختر	آزمایش	کنترل	۱۱/۰۶	۲/۳	**۰/۰۰۰
	پسر	آزمایش	کنترل	۱۰/۰۶	۲/۶	**۰/۰۰۱
تصمیم‌گیری	دختر - پسر	آزمایش (دختر)	آزمایش (پسر)	۰/۷۳۳	۳/۲	۰/۷۴۵

جدول ۹ مقایسه تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر سازه گرایی مسیر شغلی بر دختران و پسران و اختلاف تفاوت بین گروه آزمایش و کنترل را در هر دو جنس به تفکیک در مرحله پیگیری نشان می‌دهد. در برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری شغلی نمرات گروه آزمایش در دختران و پسران در قیاس با گروه کنترل افزایش معنی‌دار نشان می‌دهد ($P < 0/05$). در واقع این نتیجه بیانگر ماندگاری تأثیر سازه گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری دختران و پسران نوجوان در طول زمان است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان انجام شد. نتایج بیانگر تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان بود. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های وکیلی زاده و صادقی (۱۳۹۴)، موسوی (۱۳۹۲)، کسای (۱۳۹۱)، پاشا (۱۳۹۱)، اعتصام پور (۱۳۹۰)، پاتون و لوکان (۲۰۰۱)، مک ماهان (۲۰۰۵)، مک ماهان و واتسون (۲۰۰۷)، ساویکاس (۲۰۰۵، ۲۰۱۳) و آرتور و مک ماهان (۲۰۰۵) هم‌سو می‌باشد. در مورد نتیجه اول یعنی تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌توان گفت، برنامه‌ریزی مسیر شغلی یک فرایند مستمر است که می‌تواند به فرد کمک کند تا در مسیر شغلی در مورد توانایی، ارزش‌ها، مهارت‌ها و علایق شغلی خود تأمل و تفکر کند، سپس آن‌ها را در مسیر شغلی مدیریت نماید. در واقع برنامه‌ریزی مسیر شغلی شامل، شناخت خود، کاوش و جست و جوی مشاغل، تصمیم‌گیری و در نهایت اقدام و عمل است (بردیک، ۲۰۰۴).

در مشاوره سازه‌گرایی اعضای گروه به شفاف‌سازی اهداف شان از زندگی، پرورش قصدمندی و تشویق تعهد به خود تشویق می‌شوند تا از طریق تبیین اهداف، شکل‌دهی به نیت و متعهد شدن، به زندگی شان معنا دهند. در این راستا ابتدا به کنکاش در مسیر شغلی خویش و سپس کنار هم قرار دادن پازل‌های مسیر شغلی می‌پردازند (ساویکاس، ۲۰۱۳)، در نهایت به ساخت مسیر شغلی خویش اقدام می‌نمایند، چنین فرایندی منجر به ترسیم تصویری از زندگی توسط فرد می‌گردد. با مشخص بودن اهداف و تصویر زندگی، برنامه‌های جهت ایجاد تغییرات راهبردی و اقدامات ضروری برای گذار از دوران نوجوانی در زمینه مسیر شغلی آینده تدوین می‌شود. هر برنامه دربرگیرنده، داستان‌های بازنویسی شده‌ای است که با تأکید بر توانایی‌ها و خواسته‌ها فرد، زمینه اجرایی داشته باشد. در واقع در مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا هنگام بازنویسی داستان زندگی، با تأکید بر توانایی‌ها و امکانات موجود، زمینه‌ای ایجاد می‌شود که افراد یاد می‌گیرند، چگونه حل مسئله کنند، چگونه تصمیم‌گیری کنند، برای رسیدن به اهداف چه تغییراتی را در خود به وجود آورند و چه برنامه‌ای آن‌ها را بهتر به هدفشان نزدیک می‌کند (پول و سی ول، ۲۰۰۷)؛ به عبارت دیگر در بافت داستان بازنویسی شده، مهارت‌های گوناگونی از جمله، مدیریت زمان، بررسی گزینه‌های موجود، اولویت‌بندی آن‌ها، مهارت‌های حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری و مهارت برنامه‌ریزی را می‌آموزند و آن‌ها را در داستان جدید خویش، به صورت خلاقانه به کار می‌برند (راملی، ناوایی و چان، ۲۰۱۰). از این‌رو، مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرایی با کار بر روی این ابعاد می‌تواند مهارت برنامه‌ریزی مسیر شغلی را افزایش دهد.

از دیگر نتایج این پژوهش تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان بود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیانگر مدیریت منابع درونی در برخورد با وظایف و چالش‌های مربوط به مسیر شغلی در سرتاسر زندگی فرد می‌باشد به طوری که برای نوجوانان به عنوان آمادگی‌های فرد برای مقابله با چالش‌های مسیر شغلی و رشد و توسعه مسیر شغلی، گذارهای مسیر شغلی و مقاوم‌سازی فرد در مقابله با آسیب‌کاری مطرح می‌شود. دارا بودن انطباق‌پذیری، فرآیندهای تغییر دادن محیط و منطبق کردن خلاقانه خود در این مسیر است. (سوپر، ۱۹۸۰؛ ساویکاس، ۲۰۰۵؛ ۲۰۰۹). بر مبنای رویکرد سازه‌گرایی، یک گفتگوی ایجاد معنا دنبال می‌شود که این کار با دلگرم کردن، آغاز و تا ایجاد یک داستان پیوسته و منسجم از زندگی ادامه دارد. در داستان جدید تأکید بر هویتی یکپارچه و موفق می‌باشند و افراد تشویق می‌شوند در فعالیت‌های انطباقی در جهت مسیر شغلی قرار گیرند. در واقع این فرایند براساس دیدگاه ساویکاس (۲۰۱۳، ۲۰۱۵) به صورت سازمان‌دهی و سازمان‌دهی مجدد به تجربیات صورت می‌گیرد. سازمان‌دهی و سازمان‌دهی مجدد در رابطه یاری‌گرانه و در محیط امن صورت می‌پذیرد که برآیند آن ساخت و بازسازی مسیر شغلی است. در مشاوره سازه‌گرایی از طریق شفاف کردن انعکاس سرگذشت افراد که توسط خودشان بیان می‌شود، زمینه تعمیق دانش و آگاهی‌شان از زندگی‌شان را فراهم می‌نماید. گره‌ها کوچک و بزرگ در زندگی‌شان حل گردد و راهبردهای خلاقانه برای رفع موانع به کار برند و داستان زندگی‌شان را با وضوح بیشتر و از چشم‌اندازی متفاوت نظاره کنند.

در مشاوره سازه‌گرایی در فرایند سازمان‌دهی مجدد، با برجسته کردن نقاط قوتی افراد و مرور آن‌ها، زمینه تقویت اعتماد به نفس آن‌ها ایجاد می‌شود. در این مداخله نوجوانان یاد می‌گیرند که از گزینه‌هایی که صرفاً به خاطر نداشتن اعتماد به توانایی خود از آن‌ها صرف نظر کرده و بخشی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی او را مسدود کرده بود، صرف نظر نکنند. در جریان مسیر شغلی خود و در فرایند انطباق‌پذیری باید فعالیت‌هایی انجام دهند که آن‌ها را به هدف‌شان نزدیک کند، اما گاه تحت تأثیر عدم وجود حس اعتماد به توانایی خود از انجام فعالیت‌های ضروری در فرایند شکل‌گیری انطباق‌پذیری اجتناب می‌کنند که در نتیجه روند انطباق‌پذیری آن‌ها ناقص می‌شود و در راه رسیدن به معنا بخشی به زندگی خود با مشکلاتی مواجه می‌شوند (ساویکاس، ۲۰۱۳). مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا در جریان مداخله به صورت مستقیم به اعتماد افراد به توانایی‌شان می‌پردازد و به آن‌ها کمک می‌کند تا اعتماد به توانایی‌شان را افزایش دهند. در جریان این مداخله، اعضا در نتیجه تعامل با یکدیگر به یادگیری‌های جدید رسیدند. در این جلسات با توجه به اهداف جلسات، اعضا به تعریف تجارب موفقیت‌آمیز خود و چگونگی غلبه بر مشکلات پرداختند. در این فرایند، اعضا با دیدن تجارب موفقیت‌آمیز دیگران به توانایی خود برای غلبه به مشکلات و انجام سایر فعالیت‌ها پی می‌برند. بدیهی است که در نتیجه حضور در چنین فضایی و شدن تجارب موفقیت‌آمیز دیگران، اعتماد اعضا

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان افزایش یابد. همچنین از مزایا مشاوره سازه‌گرایی ایجاد زمینه‌ای برای چارچوب دهی مجدد در نگرش‌ها، تفسیرها ذهنی در موقعیت‌های گوناگون است به طوری که با تقویت مهارت‌های ابراز وجود و مهارت‌های سازگاران، فرصت مدیریت خلاقانه بر رویدادها را ایجاد می‌کند که در نتیجه چنین فرایندی زمینه انطباق‌پذیری افزایش می‌یابد.

نتیجه آخر این پژوهش بیانگر تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان (دختر و پسر) بود. تیدمن و اوهارا (۱۹۶۳)، به نقل از شفیع‌آبادی، (۱۳۸۶) اساس انتخاب شغل را بر تصمیم‌گیری قرار می‌دهند به نظر آن‌ها فرد بر اساس شرایط درونی و محیطی شغلی را انتخاب می‌کند. جریان تصمیم‌گیری تحت تأثیر تجارب حاصل تحصیلات، اشتغال‌های موقت قبلی، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی قرار می‌گیرد. براساس روانشناسان شغلی پست مدرن (ساویکاس، ۲۰۱۳، پتون و مک ماهون، ۲۰۰۶) فرایند تصمیم‌گیری براساس بافت فرد و داستانی که برای خویش تعریف نموده است، صورت می‌گیرد.

در مشاوره سازه‌گرایی با شکل دادن به روابط، انعکاس رهنمودی و ترغیب معنا دهی به تجارب گوناگون، زمینه خود رهبری و مدیریت خلاق مسیر شغلی توسط افراد ایجاد می‌شود (ساویکاس و پرفلی، ۲۰۱۳). برای رسیدن به چنین نتیجه‌ای (خود رهبری و مدیریت خلاق مسیر شغلی) ابتدا موضوعات اصلی (تم) افراد بررسی می‌شود. تم‌های اصلی، طرح‌های شناختی عمیقی هستند که در هنگام تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش قابل ملاحظه‌ای دارد. تم‌های اصلی زندگی شامل الگوها، مجلات و برنامه‌های محبوب، داستان‌های مورد علاقه، ضرب‌المثل و توصیه‌ها و در نهایت خاطرات اولیه است. بنا بر دیدگاه سازه‌گرایی (ساویکاس، ۲۰۱۵)، الگوهای که افراد در دوران کودکی برای خود انتخاب می‌کنند، بیانگر منابع قابل‌تصور است که افراد برای شکل‌دهی به هویتشان به کار می‌برند. انتخاب الگوها نشان دهنده ویژگی‌ها و صفات برجسته‌ای است که افراد در شرایط کنونی برای حل مشکلات زندگی شان نیازمند آن‌ها هستند. مجلات، تلویزیون و سایت‌های مختلف نشان دهنده رغبت‌ها، دغدغه‌های و کنجکاو‌های افراد می‌باشد. همچنین بررسی داستان‌های مورد علاقه نوجوانان راهبردهای را منعکس می‌کند که نوجوانان در طراحی نقشه‌گذارشان به آن‌ها احتیاج دارند. در این راستا ضرب‌المثل‌های محبوب و توصیه‌ها که نوجوانان به خود دارند، نوعی خود رهبری را شامل می‌شود که نوجوانان برای پیشبرد داستانشان به فصلی جدید، انجام می‌دهند. همچنین خاطرات اولیه بازسازی یک تجربه شخصی است که خود فعلی، فرد را به تصویر می‌کشد. در واقع خاطرات اولیه دنیایی را که فرد در آن زندگی می‌کند و روش‌های را که از طریق آن‌ها به‌مواجهه با مشکلاتش می‌پردازد، نشان می‌دهد.

با بررسی تم‌های اصلی زندگی افراد، زمینه‌ای ایجاد می‌شود که از طریق آن به‌صورت تدریجی و گام به گام، بتوانند شناخت عمیقی از تجارب گذشته‌شان و دغدغه‌های امروزشان کسب کنند.

در واقع سازه‌گرایی مسیر شغلی، این فرصت را فراهم می‌کند که به مدیریت فعالانه مسیر شغلی آینده خود پردازند به طوری که علایق، مهارت‌ها، نگرش‌ها، نیازها و از همه مهم‌تری آن چیزی که از زندگی می‌خواهند را شناسایی کنند. سپس محیط‌های شغلی که دوست دارند در آینده در آنجا زندگی خویش را سپری سازند، به صورت دقیق بررسی نمایند. نقاط قوت و ضعف خود را در داستان زندگی شناسایی کنند. سپس به آن‌ها کمک می‌کند، مسیر اصلی زندگی آینده‌شان را بر پایه نقاط قوت‌شان طراحی کنند و با استفاده از ویژگی‌های که برای الگو مورد علاقه‌شان ذکر می‌کنند، راهبرد لازم برای حل نقاط ضعفشان پیدا کنند. با توجه به توضیحاتی که ارائه شد جلسات مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی به نوجوانان کمک می‌کند به تصمیم‌گیری و در نهایت ساخت مسیر شغلی بپردازند. از این‌رو نتایج این پژوهش بیانگر تأثیر مشاوره سازه‌گرایی مثبت بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان دختر و پسر بود.

در پایان به صورت خلاصه می‌توان گفت مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی از طریق سازه‌زدایی باورهای غلط و ایده‌های محدودکننده، همراه با توجه متمرکز بر مشاهدات انعکاسی و خودآزمایی زمینه‌بازسازی داستان افراد از رنج کشیدن منفعلانه به مدیریت فعالانه ایجاد می‌کند. در این راستا نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر سازه‌گرایی مسیر شغلی بر برنامه‌ریزی، انطباق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی نوجوانان دختر و پسر موثر بوده است. محدودیت عمده این پژوهش این است که نمونه پژوهش حاضر شامل نوجوانان بود که باعث احتیاط جهت تعمیم دهی نتایج به جوامع دیگر می‌گردد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی اثربخشی روش‌های درمانی مختلف بر نوجوانان مورد مقایسه قرار گیرد.

سیاس گذاری

بدین وسیله مراتب سپاس خود را از مسئولین محترم آموزش و پرورش شهر سنندج و تمام نوجوانان عزیزی که در ارائه این تحقیق پژوهشگران را یاری دادند، اعلام می‌داریم. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- اعتصام پور، عاطفه. (۱۳۹۱). تأثیر آموزش شغلی والدین بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان پسر پایه سوم دبستان شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۱ - ۹۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

- تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان
- باوی، ساسان. کریمی، جواد، شیرالی نیا، خدیجه؛ و ایمانی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان. یافته‌های نو در روانشناسی، ۴(۷)، ۵۳ - ۶۵.
- پاشا، شیما (۱۳۹۱). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های رشد مسیر شغلی بر خود‌پنداره تحصیلی و رشد مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- حسینیان، سمین (۱۳۹۰). اخلاق در مشاوره و روانشناسی (مبانی و اصول). تهران: انتشارات کمال تربیت.
- سمیعی، فاطمه، باغبان، ایران، عابدی، محمد رضا و حسینیان، سمین. (۱۳۹۰) نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- شهرزاد، سید زروان و علوی، سید بابک. (۱۳۸۸). جهت‌گیری‌های شغلی و مراجع درونی شغلی برنامه‌نویسان نرم‌افزار. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۶ (۱۶)، ۵۵ - ۸۴.
- صالحی، رضوان، عابدی، محمد رضا؛ باغبان، ایران؛ و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴ (۱۶)، ۴۹ - ۶۵.
- قاسمی زاده، محمد، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط میان برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی بر تعهد و رضایتمندی شغلی مطالعه موردی نیروی انتظامی استان لرستان، پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناس ارشد مدیریت تحول، دانشگاه آزاد واحد نراق.
- کسایی، عبدالرحیم (۱۳۹۱). بررسی و مقایسه تأثیر الگوهای آموزش سنتی، مدرن و فرا مدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه دکترای مشاوره مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه اصفهان.
- موسوی، مطهره (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- وکیلی زاده، نیره؛ صادقی، احمد (۱۳۹۵)، مقایسه تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر دارای والدین معتاد و غیر معتاد شهر اصفهان، فصلنامه اعتیاد پژوهی سوءمصرف مواد، ۱۰ (۳۷).

- Arthur, N., & McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208-222.
- Bardick, A. D. (2004). Junior high career planning: What students want? *Canadian Journal of Counselling*, 38(2), 104.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2015). Measuring Career Orientations in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Career Assessment*, 3(7), 218-232.
- Carney, Clarke. G. & wells, (1995). *Discover the career with in you*. Washington: Brooks/Cole publishing company.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89(2), 130-139.
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 83-91.
- Gardner, M., & Steinberg, L. (2005). Peer Influence on Risk Taking, Risk Preference, and Risky Decision Making in Adolescence and Adulthood: An Experimental Study. *Developmental Psychology*, 41(4), 625-635.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79(1), 331-340.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Harris, R. (1998). Introduction to decision making. [http://www.virtualsalt.com /-crebook5.htm](http://www.virtualsalt.com/-crebook5.htm).
- Hiebert, B. (1993). Career education: A time for infusion. *Guidance and Counselling*, 8(3), 5- 10.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38.
- McMahon, M., & Watson, M. (2007). The systems theory framework of career development: Expanding its research influence. *Australian Journal of Career Development*, 16(3), 47-54.
- Osipow, S. H., (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of vocational Behavior*, 9(1), 233 - 243.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Ran yard, R., Crozier, W. R., Severson, O. (1997). Decision making: cognitive models explanation. New York: *Rout ledge*.

تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرای بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان

- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 422-432.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-Span, life-Space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70), California: Pacific Grove.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. (2011). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.