

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان The effectiveness of hope-based career path counseling on the empowerment and executive functions of employees

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

R.Abdollahi., (Ph.D)

راشن عبداللهی^۱

Abstract

Abstract: Career counseling is one of the methods of discovering and crystallizing the abilities of human resources and employing the right people in the right place and time in the organization. The aim of the present study was to investigate the effectiveness of hope-based career path counseling on the empowerment and executive functions of employees. Method: The present research was carried out in a semi-experimental way and a pre-test-post-test design with a control group. The statistical population of the research included the employees of Amin University of Law Enforcement Sciences in 1402-1403. Among them, 40 people were randomly selected and randomly assigned to experimental and control groups. Data collection tools were Spritzer's Employee Empowerment Questionnaire (1995) and Root et al.'s (2005) adult executive function behavioral scale. The experimental group received hope-based career path counseling sessions for 6 sessions, and no intervention was implemented for the control group. In order to check the hypotheses of the research, analysis of covariance test was used with the help of SPSS26 software. **Findings:** The results showed that the average scores of career counseling based on the hope of increasing the ability of employees in the experimental group increased from 44.30 in the pre-test stage to 62.65 in the post-test. And the average of the executive functions of the experimental group employees has reached from 116.50 in the pre-test stage to 140.65 in the post-test stage. While this average was not significantly different in the control group, which indicates the effect of hope-based career counseling on increasing the ability and executive functions of employees. **Conclusion:** It is suggested to use the career path counseling method based on hope by conducting specialized courses and workshops to improve the ability and executive functions in organizations, counseling centers and universities. **Key words:** empowerment, executive functions, career path counseling based on hope.

چکیده

زمینه: مشاوره شغلی یکی از شیوه های کشف و تبلور توانایی های منابع انسانی و به کار گماردن افراد مناسب در جایگاه و زمان مناسب در سازمان است. هدف پژوهش حاضر بررسی اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان بود. روش: پژوهش حاضر به شیوه نیمه آزمایشی و طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان منتسب دانشگاه علوم انتظامی امین در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. که از بین آنها ۴۰ نفر به شیوه غیراحتمالی در دسترس، انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جاگماری شدند ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه توانمند سازی کارکنان اسپریتر (۱۹۹۵) و مقیاس رفتاری کارکردهای اجرایی فرم بزرگسالان روت و همکاران (۲۰۰۵) بود. گروه آزمایش جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید به مدت ۶ جلسه را دریافت نمود و برای گروه گواه هیچ مداخله ای اجرا نشد. جهت بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون تحلیل کوواریانس به کمک نرم افزار SPSS26 بهره برداری شد. یافته: نتایج نشان داد میانگین نمرات مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر افزایش توانمندی کارکنان در گروه آزمایش از ۴۴/۳۰ در مرحله پیش آزمون به ۶۲/۶۵ در پس آزمون افزایش یافت. و میانگین کارکردهای اجرایی کارکنان گروه آزمایش از ۱۱۶/۵۰ در مرحله پیش آزمون به ۱۴۰/۶۵ در مرحله پس آزمون رسیده است. در حالی که این میانگین در گروه کنترل تفاوت چندانی نداشته است که بیانگر تاثیر مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر افزایش توانمندی و کارکردهای اجرایی کارکنان است نتیجه گیری: پیشنهاد می شود از شیوه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید با اجرای دوره های و کارگاه های تخصصی برای ارتقای توانمندی و کارکرد های اجرایی در سازمان ها، مراکز مشاوره و دانشگاه ها استفاده گردد

واژه های کلیدی: توانمند سازی، کارکردهای اجرایی، مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید.

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی دانشگاه علوم انتظامی امین، ایران، تهران.

<https://orcid.org/0000-0001-7102-4489>

rashinabdollahi@yahoo.com



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

بهره وری هر سازمانی بستگی زیادی به سرمایه های انسانی آن سازمان دارد (عبداللهی و نوری، ۱۴۰۲). به طوری که در جهان رقابتی امروز، تحقق اهداف، ایجاد تحول و بقای سازمان در گرو بهره گیری مناسب از منابع و به طور اخص توسعه سرمایه انسانی است (شیر طاهری، پیروز و فراشاد، ۱۳۹۹). دانشگاه علوم انتظامی امین به عنوان سازمان آموزشی و مهم در پرورش فعالان حوزه انتظام و امنیت و کنترل و مهار جرم که هرروزه در معرض تغییرات شدید اجتماعی قرار دارد، بیش از هر سازمانی به واسطه ماهیت پویا و نیاز مندی به همایندی با مقتضیات و شرایط حاکم بر حوزه امنیت جامعه، به ارتقای توانمندی و همچنین کارکرد های اجرایی به منظور اتخاذ تصمیم درست در شرایط بحرانی و همچنین انطباق علایق و توانایی های کارکنان با وظایف شغلی در قالب ترسیم چشم انداز مطلوب از رهگذر ترسیم مسیر شغلی است (درویشی و داودی دهقانی، ۱۴۰۰). از سویی، آنچه سازمان را برای عبور از شرایط دشوار و چالش ها یاری می دهد؛ حفظ و نگهداری کارکنان توانمند و نوآور است (فرهی، سلطانی و نصراللهی، ۱۳۹۷). بخشی از این قابلیت در سایه تعامل فرد و سازمان در دوره زمانی مشخص با کسب دانش، مهارت، توانایی و آگاهی لازم برای احراز و انجام مشاغل و الزامات آن در قالب مشاوره مسیر شغلی مجال بروز می یابد (رجب پور و سهیلی نیک، ۱۴۰۰). از این رو، بی دلیل نیست که ارتقای توانمندی های کارکنان، در سالیان اخیر، مورد توجه متخصصان مدیریت منابع انسانی واقع شده است (درگاهی، بیگلر و مهدی، ۱۴۰۱). توانمندسازی^۱ یکی از تکنیک های موثر در جهت استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی کارکنان در راستای اهداف سازمانی است (یانگ^۲، ۲۰۱۷). در این راستا، بسیاری از سازمان ها تلاش دارند، بستر لازم جهت پرورش و حفظ کارکنان توانمند فراهم مهیا سازند (اسکندری، سلطانی و حبیبی، ۱۴۰۰). بنابه گزارش عباس پور (۱۳۹۶) در هر پنج سال ۵۰٪ نیروهای توانمند به واسطه تعارض بین اهداف، رضایتمندی و تناسب با شغل و خط مشی سازمان اقدام به ترک سازمان می کنند. میرین بابازادگان (۱۳۹۸) بخشی از ناکارآمدی سازمان را منتسب به فقدان منابع انسانی توانمند و متخصص نموده است. از دید وی، در این سازمان ها کارکنان همواره منتظر کسب تکلیف هستند، و در برخورد با مسائل قادر به شناسایی فرصت های محتمل نبوده و به هنگام تصمیم گیری قادر به ارائه راه حل های متنوع نیستند. از دیگر سو، توانمندسازی منابع انسانی موجبات افزایش قابلیت و شایستگی افراد و بهبود عملکرد را فراهم نموده و سبب آزادسازی و بالفعل درآوردن نیروهای نهفته کارکنان در

1. Empowerment

2. Yang

راستای کسب دستاوردهای شگفت انگیز در سازمان می شود (توماس و ولتوس^۱، 2017). ویلی^۲ (۲۰۱۷) توانمندی را عامل موفقیت شغلی، بهبود کیفیت خدمات، افزایش اثر بخشی در سازمان، احساس مثبت کارکنان نسبت به شغل، نگرش مثبت به نظارت و ارزیابی کار، افزایش انگیزه و تعهد و ارتقای کارکرد های اجرایی^۳ دانسته است. کارکردهای اجرایی، سازه ای کلی است که دربرگیرنده دامنه وسیعی از فرایندهای شناختی و توانایی های رفتاری است که شامل استدلال، حل مسئله، برنامه ریزی، سازماندهی، حافظه کاری، ترتیب دهی^۴، توانایی توجه پایدار^۵، مقابله با تداخل^۶، بهره مندی از بازخورد^۷ و عملکرد چندتکلیفی^۸ می شود (لوفتیز^۹، ۲۰۲۰). این کارکردها نقشی کلیدی در رشد اجتماعی و موفقیت کارکنان دارد (استرادا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹). کارکردهای اجرایی، اثرات مستقیمی بر نحوه و کیفیت شکل گیری تجربیات روزمره و عملکرد، حالات روان شناختی، عاملیت شخصی، خودپنداره و باورهای خودکارآمدی، از مؤلفه های کلیدی توانمندسازی، دارند (مک کلووسکی^{۱۱}، ۲۰۱۶). همچنین در توسعه منابع انسانی، توجه به مسیر شغلی به عنوان یک رکن مهم تلقی می گردد، چرا که این انسان است که می تواند عامل تحول باشد و به تغییرات محیطی پاسخ دهد و از این رهگذر، به موفقیت سازمان کمک کند (پردلان، سرمد، و متقی، ۱۳۹۵). ترسیم مسیر شغلی، با ارائه و تامین حمایت های لازم از کارکنان و مشاغل، و به کار گماردن افراد مناسب در جایگاه و زمان مناسب و اثربخشی سازمان میسر می شود (الوانی، ۱۳۹۳). بدین دلیل، می توان مشاوره مسیر شغلی را نظام کارراهه و تلاشی رسمی، سازمان یافته و برنامه ریزی شده برای ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و نیازهای سازمان برشمرد (شاوو، نسل و سراجی، ۱۳۹۵). با توجه به نقش مهم شغل در تامین رشد خودکفایی و زندگی سالم، ایجاد مسیر شغلی مبتنی بر امید^{۱۲} در دستیابی به این مهم حایز اهمیت ویژه ای است (بنت، رابرتز، آنانثرام و براتنون^{۱۳}، ۲۰۱۸). مسیر شغلی در برگیرنده کلیه نقش های زندگی، طی

-
1. Tomas & Velthouse
 2. Wiely
 3. Executive function
 4. Sequencing
 5. Ability to sustain attention
 6. Resistance to interference
 7. Utilization of feedback
 8. Multitasking
 9. Loftiz
 10. Estrada
 11. McCloskey
 12. Career path based on hope
 13. Bennett, Roberts, Ananthram & Broughton

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان

کردن مراحل رشدی، انجام وظایف مرتبط با هر مرحله و رضایتمندی در طی مسیر است (استرادا و همکاران، ۲۰۱۹). چرا که امید به عنوان فرایندی شناختی افراد را در دنبال کردن فعالانه اهداف خود و مرتفع نمودن موانع رسیدن به اهداف کمک می کند (میشرا، پتینیک و میشرا، ۲۰۱۶). با این وجود، آن گونه که برخی از پژوهش ها همچون نتایج مطالعات فرهی و همکاران (۱۳۹۷) براساس مصاحبه ای با مدیران، کارشناسان و کارکنان (۱۳۹۶/۱۲/۱۰) نشان می دهد؛ ساختارهای موجود درگیر مسائلی چون ابهام مسیر شغلی، معیوب بودن چرخه گردش شغلی، منطبق نبودن مشاغل با توانایی ها و علایق، نبود اطمینان به پیشرفت شغلی بین کارکنان، بی توجهی به نیازهای کارکنان، افزایش جابه جایی و نقل وانتقالات، محدودیت و به موقع نبودن ترفیعات و بازنشسته نشدن به موقع هستند. از این رو؛ بنابر نظر هدج و رینیر^۲ (۲۰۱۷) و همفیل و کولیک^۳ (۲۰۱۶) مشاوره شغلی به واسطه آگاه سازی افراد از توانمندی ها خود در ایفای وظایف محوله و اجرایی و همچنین ایجاد فرصت های مناسب برای تصمیم گیری های شغلی در صورت همایندی با عنصر امید، انگیزه لازم را برای کارکنان جهت شرکت در فعالیت های برنامه ریزی شده برای انتخاب شغل و مدیریت آن فراهم می سازد. جلالی و صادقی (۱۳۹۹) برنامه طراحی مسیرشغلی را در افزایش میزان رشد مسیرشغلی دانشجویان موثر دانسته اند. نتایج پژوهش حاجی محمد رضایی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد؛ مشاوره مسیر شغلی مبتنی موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس های آن همچون میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می شود. این محققان در تحقیق دیگری در سال ۱۴۰۱ به این نتیجه رسیدند که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید در افزایش خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی تاثیر دارد. سانتیلی، مارکوینی، روچات، روزیر و نوتا^۴ (۲۰۱۷) معتقدند عنصر امید در مشاوره شغلی بر چگونگی تأثیر سازگاری شغلی موثر واقع می شود. یافته های اولاز و ایلدریم^۵ (۲۰۱۹) نشان داد متغیر ناامیدی در مسیر شغلی در رابطه بین موانع شغلی درک شده و خودکارآمدی و تصمیم گیری مسیر شغلی نقش واسطه ای دارد. نتایج مطالعات حاکی از این مطلب است که، سازمان ها دریافته اند که برای توانمند سازی کارکنان و بهبود کارکردهای اجرایی آنها باید محیط بیرونی و محیط درونی سازمان مورد توجه کافی باشد؛ بدین جهت، سازمان ها باید در دوره های معین مسیرهای شغلی و سازمانی افراد را تا جایی که ممکن است به صورت دقیق مورد ارزیابی قرار دهند. تا با این

-
1. Mishra, Patnaik & Mishra
 2. Hedge & Rineer
 3. Hemphill & Kulik,
 4. Santilli, Marcionetti, Roachat, Rossier & Nota
 5. Ulas & Yildirim

روش به کارکنان کمک مهمی در درک و شناخت سازمان و شکل دهی رفتارهای سازمانی داشته باشند. دانشگاه علوم انتظامی امین نیز همانند دیگر سازمان آموزشی به واسطه نوع ساختار و ماهیت ویژه خود و جهت ایفای نقش موثر در ارائه خدمات آموزشی به مخاطبان خود، نیازمند نیروی انسانی آگاه و توانا و خلاق است، بهینه سازی کارکرد اجرایی و توانمند سازی نیروی انسانی در این سازمان ها می تواند در جهت تقویت و بسط دانش مورد تاکید قرار گیرد. لذا از آنجایی که این دانشگاه، سازمانی یادگیرنده، پویا و تاثیر گذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی آحاد جامعه است، ارتقای توانمندی ها، شکوفایی بروز استعدادها، ارتقای کارکردهای اجرایی در گرو تعیین و ارائه راهبردهایی در دست یابی به این اهداف می باشد. از سویی دیگر بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که پژوهشی با این متغیرها انجام نشده است و علیرغم تاکید بر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید، پژوهش های پیشین تنها به بررسی روابط این مشاوره با سایر متغیرها از قبیل سازگاری شغلی و تصمیم گیری شغلی که به طور تلویحی با متغیرهای پژوهش فعلی مرتبط است، پرداخته و از این نظر خلای مطالعاتی احساس می شود. از این رو جهت پر کردن خلای پژوهشی و مشخص شدن این که مشاوره مسیر شغلی بر چه ابعادی و چگونه می تواند اثر گذار باشد و می توان آن را مدیریت کرد پژوهش گر را داشت تا به مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان بپردازد. بدیهی است با مشخص شدن این ابعاد، سازمان ها قادر خواهند بود با تمرکز بر آن ها جهت حفظ پیشرفت خود در درجه اول و بهبود عملکرد و اثربخشی به عنوان دستاوردهای جانبی این امر گامی مؤثر بردارند. این رو، نوآوری این پژوهش در این است علاوه بر این که خلای پژوهشی موجود را پوشش می دهد بلکه از لحاظ موضوعی و جامعه آماری نسبت به پژوهش های گذشته نوآوری دارد. پژوهش حاضر در جستجوی پاسخگویی به این سوال است که آیا مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان اثر بخش است؟

مواد و روش ها

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و در گروه طرح های شبه آزمایشی با گروه گواه و آزمایش است که به صورت پیش آزمون و پس آزمون انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان منتسب دانشگاه علوم انتظامی امین در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند ملاک ورود به مطالعه عدم مشارکت در برنامه مداخله ای مشابه و ملاک های خروج از مطالعه، عدم رضایت شرکت کننده و غیبت بیش از دو جلسه از جلسات مداخله بود. ۴۰ نفر از کارکنان به شیوه غیراحتمالی در دسترس، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله بعدی افراد با توجه به جدول اعداد تصادفی، به

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان

دو گروه ۲۰ نفره تقسیم بندی شدند. نمونه های گروه آزمایش و کنترل از نظر سن، جنسیت و تحصیلات همتراز بودند. ابزارهای گرد آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه بود. پس از جلب رضایت و موافقت افراد، برای رعایت ملاحظات اخلاقی: الف) تمام شرکت کنندگان با تمایل شخصی خود و رضایت کامل در این پژوهش شرکت نمودند. ب) اطلاعات پرسشنامه به صورت محرمانه و بدون ذکر نام و نام خانوادگی ثبت گردید. ضمناً با رعایت اصول محرمانگی و حفظ حریم شخصی، و کسب رضایت از شرکت کننده ها، پس از پایان تمامی مراحل پژوهش، برای افراد گروه کنترل که تمایل داشتند در مداخله شرکت کنند، نیز جلسات مشاوره مسیر شغلی اجرا گردید.

پرسشنامه توانمند سازی کارکنان اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) و مقیاس رفتاری کارکردهای اجرایی فرم بزرگسالان^۲ روت و همکاران^۳ (۲۰۰۵) اجرا و توسط نمونه آماری تکمیل شد.

پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)

این پرسشنامه توسط اسپریتزر در سال ۱۹۹۵ در ۱۵ گویه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (به صورت کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به منظور سنجش میزان توانمندسازی کارکنان تنظیم شده است. دامنه نمرات بین ۱۵ تا ۷۵ در نوسان است. هرچه نمره فرد بالاتر باشد حاکی از توانمندی بیشتر روانشناختی فرد است. پرسشنامه پنج مؤلفه توانمندسازی روانشناختی (شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی داری و اعتماد) را مورد سنجش قرار می دهد. در پژوهش تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آلفای ۰/۹۵ به دست آمد که می توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۴ محاسبه شد.

مقیاس درجه بندی رفتاری کارکردهای اجرایی فرم بزرگسالان

این مقیاس خود گزارشی دارای ۷۵ گویه است، توسط روت و همکاران در سال ۲۰۰۵ جهت سنجش کارکردهای اجرایی در بافت واقعی زندگی افراد طراحی شده است و در کارهای پژوهشی و بالینی مورد استفاده متخصصین قرار می گیرد. نحوه نمره گذاری این مقیاس در طیف لیکرت سه گزینه ای از هرگز=۰ تا گاهی اوقات=۲ است و هرچه نمره فرد بالاتر باشد حاکی از ضعف بیشتر در حوزه

1. Employee empowerment questionnaire Spreitzer
2. Behavior Rating Inventory of Executive Function-(Adult Version)
3. Roth

کارکردهای اجرایی است. این مقیاس دارای دو شاخص تنظیم رفتاری شامل چهار خرده مقیاس (بازداری، جابه جایی، کنترل هیجانی و خودپایشی) و شاخص فرانشاخت شامل ۵ خرده مقیاس (آغازگری، حافظه کاری، برنامه ریزی/سازمان دهی، پایش تکلیف و سازمان دهی مواد) است. دامنه نمرات هر دو خرده مقیاس بین ۰ تا ۱۶ در نوسان است. همچنین از مجموع دو شاخص نیز نمره کل کارکردهای اجرایی به دست خواهد آمد. همسانی درونی این مقیاس در نسخه اصلی برای خرده مقیاس ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۹۰ و برای شاخص ها و نمره کل کارکردهای اجرایی نیز بین ۰/۹۳ تا ۰/۹۶ گزارش شده است (روت و همکاران، ۲۰۰۵). در مطالعه پرهون و همکاران همسانی درونی این مقیاس در افراد بزرگسال در ایران برای نمره کل کارکردهای اجرایی ۰/۸۵ گزارش شده است (پرهون، پرهون و تورل، ۱۴۰۱). در این مطالعه نمره کل کارکردهای اجرایی ۰/۹۱ محاسبه شد.

جدول ۱- خلاصه جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید(منبع: حاجی محمد رضایی، ضرغام حاجی و شفیع آبادی، ۱۴۰۱).

جلسه	محتوای جلسات
اول	عنوان: بررسی چشم انداز و داستان شغلی افراد اهداف: آشنایی و برقراری ارتباط. بررسی اهداف و نگرش های افراد، بررسی دغدغه های شغلی و بیان ضرورت و اهمیت تصمیم گیری اقدامات: توجیه جلسه آموزشی - معارفه اجمالی افراد و مدرس و موضوع آموزشی، اطلاع رسانی به شرکت کنندگان در خصوص تعداد جلسات، مزایای مشاوره شغلی و اجرای پیش آزمون.
دوم	عنوان: آشنایی با رویکرد، خودشناسی شغلی و کشف داستان زندگی اهداف: آشنایی اعضا با ویژگیهای شخصیتی خود، نقاط قوت و ضعف خود، روش های صحیح برنامه ریزی و تصمیم گیری با توجه به ویژگی های شخصیتی خود اقدامات: آشنا نمودن شرکت کنندگان با اهداف و نحوه اجرای مشاوره شغلی و ترغیب ایشان به مشارکت فعال.
سوم	عنوان: انعکاس و شفافیت خود اهداف: آشنایی با شخصیت شغلی منحصر به فرد، آشنایی افراد با مفهوم شخصیت شغلی. خودشناسی و شناخت رغبت ها، علایق و ارزش های شخصی. اقدامات: بحث و گفتگو درباره خود، شرایط موجود، نقش ها و وظایف سازمانی و بررسی مفهوم امید و هدف.
چهارم	عنوان: مکاشفه مسیر شغلی اهداف: چشم انداز نسبت به آینده، ارائه تمرین های نوشتاری و طرح یک مصاحبه شغلی با خود، تشویق به بررسی و بازسازی اهداف و چشم انداز شغلی خود اقدامات: شناسایی دیدگاه افراد نسبت به آینده و زندگی تحصیلی و شغلی خود در سال های آتی و روشن نمودن تصاویر و اهداف آینده.
پنجم	عنوان: کنترل و دغدغه مسیر شغلی اهداف: تعیین هدف و برنامه ریزی، آشنایی با مفاهیمی همچون کنترل و دغدغه مسیر شغلی و رفع ابهام

جلسه	محتوای جلسات
اهداف	اهداف: بررسی روش های اعضا درباره تصمیم گیری بحث و تبادل نظر درباره روش های صحیح تصمیم گیری، گفتگو درباره گذرگاه های رسیدن به هدف و برنامه ریزی برای دستیابی به اهداف.
ششم	عنوان: اجرا و انطباق اهداف: آشنایی اعضا با مفاهیمی همچون کنجکاوی، اعتماد مسیر شغلی، آشنایی با توانمندی ها و باور به خود و اینکه این باور به خود چقدر به آنان در رسیدن به اهداف شغلی کمک می کند اقدامات: شناسایی منابع و موانع انگیزشی رسیدن به اهداف خلق فرصت برای ایفای نقش برای افزایش تجربه و بررسی شیوه های سازگاری و انطباق با نقش های جدید.

در ابتدا هر دو پرسشنامه توسط دو گروه تکمیل شد. جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید به مدت ۶ جلسه و به صورت یک جلسه در هفته برای گروه آزمایش اجرا شد (جدول ۱) و برای گروه گواه هیچ جلسه مشاوره شغلی برگزار نشد. افراد گروه آزمایش پرسشنامه های مذکور را بعد از دریافت مشاوره مسیر شغلی تکمیل نمودند. بعد از شش ماه پس از اجرای پس آزمون دوره پیگیری انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا پیش فرض های اساسی تحلیل کواریانس از جمله پیش فرض های هم خطی چندگانه، همگنی واریانس ها، همگنی شیب رگرسیون ها و نرمال بودن متغیرهای وابسته، مورد بررسی قرار گرفت. جهت استفاده صحیح از آزمون ها و روش های آماری، با استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی توزیع متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردید. قبل از بررسی فرضیه اصلی مبنی بر اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی در جامعه مورد مطالعه، پیش فرض رویکرد تحلیل واریانس چندمتغیره بررسی شد. به منظور سنجش پیروی بردار متغیرهای وابسته از یک توزیع نرمال چندمتغیره و برابری ماتریس های واریانس- کوواریانس از آزمون ام باکس استفاده شد. با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها جهت بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. این مطالعه به کمک نرم افزار SPSS26 انجام شد.

یافته ها

از میان ۴۰ شرکت کننده در پژوهش، ۸۰٪ بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۲۰٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال داشتند. ۷۰٪ این افراد مرد و ۳۰٪ زن بودند. ۴۰٪ متاهل و ۶۰٪ مجرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلات مربوط به افراد دارای کارشناسی بود که ۶۰ درصد از وزن کل را شامل می شد. پس از آن به ترتیب افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد ۲۰٪، کاردانی ۱۰٪ و دیپلم ۱۰٪ بیشترین فراوانی را داشتند.

جدول ۲- شاخص های توصیفی متغیرهای توانمند سازی و کارکرد اجرایی دوموقعیت پیش آزمون و پس آزمون در دوگروه کنترل و آزمایش

متغیرها	گروه های آماری	وضعیت آزمایش	M	SD	کمترین نمره	بیشترین نمره
توانمندسازی	کنترل	پیش آزمون	۴۶/۳۵	۸/۷۲	۲۸	۶۴
		پس آزمون	۴۵/۶۰	۶/۸۳	۳۴	۶۴
	آزمایش	پیش آزمون	۴۴/۳۰	۷/۸۲	۳۰	۶۸
		پس آزمون	۶۲/۶۵	۷/۱۱	۴۲	۷۰
کارکردهای اجرایی	کنترل	پیش آزمون	۱۰۶/۳۵	۲۰/۸۰	۷۵	۹۶
		پس آزمون	۱۰۹/۸۵	۱۷/۰۶	۷۶	۱۳۴
	آزمایش	پیش آزمون	۱۱۶/۵۰	۱۴/۳۰	۷۵	۱۴۲
		پس آزمون	۱۴۰/۶۵	۱۵/۰۸	۷۸	۱۴۸

مطابق یافته ای جدول (۲) میانگین نمرات توانمندسازی و کارکرد اجرایی گروه کنترل در دو حالت پیش آزمون و پس آزمون تقریباً یکسان بود و تفاوت قابل ملاحظه ای نداشت. اما در گروه آزمایش میانگین نمرات توانمند سازی و کارکرد اجرایی در حالت پس آزمون تفاوت قابل توجهی با پیش آزمون داشت.

جدول ۳- نتایج آزمون همگنی شیب های رگرسیون

متغیرها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
توانمندسازی	۸/۰۶۸	۱	۸/۰۶۸	۰/۳۲۶	۰/۵۷۲
کارکردهای اجرایی	۱۵۰/۰۴۶	۱	۱۵۰/۰۴۶	۰/۸۴۶	۰/۳۶۴

نتایج داده است در جدول (۳) نشان می دهد که همبستگی بین دو متغیر توانمندسازی و کارکردهای اجرایی در مرحله پیش آزمون کمتر از حدمرزی ۰/۹ برآورد شد و فرض بدون مشکل بودن هم خطی چندگانه تأیید شد. همچنین سطح معناداری متغیرهای توانمندسازی و کارکردهای بیش از ۰/۰۵ بدست آمد و فرض همگنی واریانس متغیرها تأیید شد. تعامل متغیرهای کمکی و وابسته در سطوح عامل معنادار نبود، چراکه سطوح معناداری بیش از مقدار

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان

۰/۰۵ محاسبه شد. بنابراین فرض همگنی رگرسیون ها در پیش آزمون و پس آزمون متغیرها در گروه های کنترل و آزمایش تأیید شد. چولگی و کشیدگی همه متغیرها در بازه (+۲ و -۲) به دست آمد که نشانگر نرمال بودن توزیع داده های همه متغیرها بود.

جدول ۴- آزمون های اثرات بین آزمودنی ها در متغیر توانمندسازی و کارکردهای اجرایی در دو گروه کنترل و آزمایش

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
توانمند سازی	پیش آزمون	۹۶۲/۱۷۷	۱	۹۶۲/۱۷۷	۳۹/۷۸۵	۰/۰۱	۰/۵۱۸	۱/۰۰۰
	گروه	۳۳۴۰/۶۰۲	۱	۳۳۴۰/۶۰۲	۱۳۲/۹۸۶	۰/۰۱	۰/۷۸۵	۱/۰۰۰
	خطا	۸۹۴/۸۳۳	۳۷	۲۴/۱۸۴	-	-	-	-
	کل	۱۳۲۰۰/۲۰۰۰	۴۰	-	-	-	-	-
کارکردهای اجرایی	پیش آزمون	۳۳۸۰/۱۲۷	۱	۳۳۸۰/۱۲۷	۱۸/۵۳۶	۰/۰۱	۰/۳۳۵	۰/۹۸۷
	گروه	۱۲۵۰۰/۳۷۶	۱	۱۲۵۰۰/۳۷۶	۷۰/۴۳	۰/۰۱	۰/۴۵۵	۱/۰۰۰

متغیرها	منبع	مجموع	درجه آزادی	میانگین	مربعات	F	سطح	معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
	خطا	۶۵۴۸۱۸۴	۲۷	۱۷۷/۵۱۴						
	کل	۳۷۲۱۰۰۰/۰۰۰	۴۰							

بر اساس یافته‌های جدول (۴) جهت بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمندسازی و کارکردهای اجرایی و وجود دو گروه کنترل و آزمایش با طرح پیش آزمون و پس آزمون از تحلیل کوواریانس برای بررسی فرضیات استفاده شد. نمرات توانمندسازی و کارکردهای اجرایی نمونه‌ها در گروه کنترل و آزمایش بر اساس نتایج سطح معناداری متغیر گروه از ۰/۰۵ کمتر بود. با کنترل پیش آزمون، میانگین نمرات در دو گروه کنترل و آزمایش تفاوت داشت. همچنین توان آماری نیز برابر با یک محاسبه شد که مشخص کننده توان بالای این آزمون بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین نمرات پس از مشاوره شغلی مبتنی بر امید در گروه آزمایش افزایش معناداریافت. بنابراین فرضیه‌های پژوهش مبنی بر اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر توانمندسازی و کارکردهای اجرایی کارکنان با احتمال ۹۵ درصد تأیید شد.

سطح معناداری آزمون ام باکس برابر با ۰/۹۰۲ و بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمد که نشان دهنده برابری ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه‌های مختلف بود و پیش فرض استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیره تأیید شد. بر اساس نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره (آماره آزمون برابر با ۷۸/۸۴۸ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱)؛ از آنجایی که سطح معناداری همه آزمون‌ها (پیلای، لاندای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگترین ریشه روی) از ۰/۰۵ کمتر بود، با کنترل پیش آزمون‌ها اثر گروه در مدل معنادار بود. همچنین مجذور اتا برابر با ۰/۸۶۴ بود. توان آماری نیز برابر با یک محاسبه شد که مشخص کننده توان بالای این آزمون بود. بنابراین فرضیه کلی تحقیق مبنی بر اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر توانمندسازی و کارکردهای اجرایی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان بود. نتایج پژوهش در بخش اول (مبنی بر اثر بخش بودن مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی کارکنان) نشان داد میانگین نمرات در گروه آزمایش از ۴۴/۳۰ در مرحله پیش آزمون به ۶۲/۶۵ در پس آزمون افزایش یافت. اما در گروه کنترل نمرات پیش آزمون و پس آزمون تفاوت چندانی نداشت. بنابراین مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید موجب افزایش توانمند سازی کارکنان شده و بر آن تاثیر معناداری داشته است. این یافته با نتایج حاجی محمد رضایی و همکاران (۱۴۰۱)، جلالی و صادقی (۱۳۹۹) و سانتیلی و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر اثر بخش بودن مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی همسو است. حاجی محمد رضایی و همکاران (۱۴۰۰) به تعیین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق پذیری مسیری شغلی پرداختند و نتیجه گرفتند مشاوره مسیر شغلی مبتنی موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس های آن همچون میزان دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد می شود. جلالی و صادقی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند آموزش برنامه طراحی مسیر شغلی در افزایش میزان رشد مسیر شغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان موثر است. و این آموزش کمک می کند فرد فرایند مسیر شغلی خود را به صورت مطلوبی طی کرده و در این مسیر با آگاهی از ارزش ها، علایق و توانمندی های خویش با جرات و شهامت بیشتری اقدام به تصمیم گیری های شغلی نماید. پژوهش سانتیلی و همکاران (۲۰۱۷) که به بررسی سازگاری شغلی، امید، خوش بینی و رضایت از زندگی در نوجوانان ایتالیایی و سوئسی پرداخت، حاکی از این مسئله بود که عنصر امید و خوش بینی در مشاوره شغلی می تواند بر چگونگی تأثیر سازگاری شغلی بر رضایت عمومی از زندگی تأثیر گذار باشد. این مطالعات اگرچه به طور کامل بر تاثیر مشاوره شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی کارکنان نپرداختند، اما به طور تلویحی هر دو نقش کاربردی آن را بر بخش از مولفه های توانمندی از قبیل سازگاری و اعتماد تایید نموده اند. در تبیین یافته های این پژوهش می توان گفت مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید کمک می کند کارکنان نسبت به توانمندی هایشان آگاه شده و در جریان تعاملات گروهی، تجارب موفقیت آمیز خود را با سایر اعضا مطرح کنند، این فرایند به شرکت کنندگان در ساختن داستانی جدید از زندگی خویش کمک کرد. همچنین این مشاوره از طریق جلسات آموزشی خودشناسی و آگاهی از رغبت ها و اهداف مسیر زندگی در گروه آزمایش موجب افزایش میزان دغدغه، کنجکاو، معناداری و شایستگی و کنترل در مقایسه با گروه کنترل می شود. مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید همچنین قادر است از طریق مشخص نمودن وظایف شغلی، حدود و صغور وظایف، تعیین نیازهای شغلی سازمان و کارکنان، اهداف و چشم انداز شغلی و برنامه ریزی

برای انطباق با نیازهای سازمانی، به کارکنان این دانشگاه یاری دهد تا از طریق کشف استعدادها و قابلیت های فردی و بهره وری صحیح از این استعدادها، شایستگی های خود را به منصفه ظهور برسانند. مشاوره شغلی کمک می کند تا کارکنان با ایفای درست وظایف شغلی، پس از مکاشفه به واسطه تجسم موفقیت و اعتماد به کسب منابع حمایتی از سازمان و درونی سازی انگیزه شغلی، به اهمیت و معنی داری وظایف خود در عرصه سازمان و تاثیر بخشی خود واقف شده و توانمندی خود را ارتقا بخشند

همچنین مطابق با یافته های پژوهش میانگین کارکردهای اجرایی کارکنان گروه آزمایش از ۱۱۶/۵۰ در مرحله پیش آزمون به ۱۴۰/۶۵ در مرحله پس آزمون رسیده است. در حالی که این میانگین در گروه کنترل تفاوت چندانی نداشته است. از این یافته می توان چنین استدلال نمود که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر کارکردهای اجرایی کارکنان تاثیر معنادار داشته است. این نتایج با یافته های حاجی محمد رضایی و همکاران (۱۴۰۱) و اولاز و ایلدریم (۲۰۱۹) همسو بود. حاجی محمد رضایی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر افزایش خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی موثر است. اولاز و ایلدریم (۲۰۱۹) در پژوهش خود به تاثیر موانع شغلی درک شده، عاطفه منفی و ناامیدی بر خودکارآمدی و تصمیم گیری در خصوص مسیر شغلی در دانشجویان دانشگاه های ترکیه پرداختند. براساس نتایج این مطالعه پژوهشی متغیر ناامیدی در مسیر شغلی در رابطه بین موانع شغلی درک شده و خودکارآمدی و تصمیم گیری مسیر شغلی نقش واسطه ای دارد. به نظر می رسد مشاوره شغلی مبتنی بر امید در کارکنان آن دستگاه دولتی، از قابلیت ویژه در معنابخشی به شغل و ارتقای انگیزه برای کارکنان در خصوص اهداف کار و عاملیت دستیابی به این اهداف برخوردار است. به عبارت دیگر؛ مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید از طریق انعکاس خود و شرایط موجود برای کارکنان، شفاف سازی نقش ها، ترسیم چشم انداز آتی و تعیین هدف به نظارت، ارزیابی ایشان بر مسیر شغلی و انطباق خود با تغییرات کمک می کند. مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید در افزایش میزان انعطاف و انطباق کارکنان موثر است، چرا که آنها با این مشاوره یاد می گیرند که چگونه حل مساله کنند، چگونه تصمیم بگیرند و برای رسیدن به اهداف شغلی خود چه تغییراتی را می بایست به وجود بیاورند. به عبارتی، مشاوره شغلی مبتنی بر امید از طریق تعیین اهداف و ارائه راهکار برای تحقق آن، مهارت حل مسئله کارکنان را بهبود بخشیده و ایشان را برای پیش، سازمان دهی و برنامه ریزی تکالیف شغلی، در تعیین و تنظیم مسیر شغلی در خرده گام هایی قابل استحصال و تقویت انگیزه شغلی یاری می دهد. همچنین به نظر می رسد عنصر امید حاکم بر این مشاوره کارکنان را در مدیریت مسائل حاکم بر حیطه وظیفه به واسطه آشنایی با راهبردهای کنترل و تنظیم هیجان و شیوه های کاربردی رفع موانع

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان

بر سرراه تحقق اهداف، به کمک پرورش آغاز گری و مشارکت فعالانه در مسیر شغلی یاری نماید.

محدودیت‌های تحقیق

با توجه به محدود بودن تحقیق به نمونه مطالعاتی سازمان دولتی خاص و محدودیت زمانی و مکانی در تعمیم یافته‌های پژوهش با ید جانب احتیاط رعایت شود.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش، مبنی بر اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان؛ پیشنهاد می شود:

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- بازنگری در فرآیند مدیریت منابع سازمانی، در رابطه با نحوه تأمین و جذب و بکارگیری و سازماندهی
- ۲- اجرای و تشکیل جلساتی با مسئولین و رده‌های بالاتر در سازمان ها جهت رفع مشکلات افراد
- ۳- استفاده از شیوه مشاوره مسیر شغلی برای ارتقای توانمندی و کارکرد های اجرایی در سازمان ها، مراکز مشاوره، دانشگاه ها
این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- با توجه به نقش مهم جنسیت افراد و تأثیر آن در عملکرد شغلی پیشنهاد می‌گردد که به این مقوله بصورت جداگانه در دو جنس پرداخته شود.
- ۲- اثر بخشی این مشاوره در سایر سازمان های دولتی و به ویژه دانشگاه ها بررسی و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

منابع

- اسکندری، مجتبی؛ سلطانی، محمدرضا و حبیبی، حسین (۱۴۰۰). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان با رویکرد معنوی. *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۵(۱۷)، ۲۲۶-۲۰۳.

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۳). خط مشی دانش آفرین، ضرورت بقا در سازمان های امروز. فصلنامه راهبردی مجلس، شماره ۴۱، ۳۹-۱۵.
- پردلان، نوشین، سرمد، علی رضا و متقی، حامد (۱۳۹۵). بررسی رسالت مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان. فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی. دانشکده علوم تربیتی.
- پرهون، کمال؛ پرهون، هادی و تورل، لیزا (۱۴۰۱). ویژگی های روانسنجی نسخه فارسی مقیاس کارکردهای اجرایی بزرگسالان: تازه های علوم شناختی، ۴(۲۴)، ۴۳-۲۹.
- جلالی، مرضیه و صادقی، احمد (۱۳۹۹). بررسی اثربخشی طراحی مسیرشغلی بر رشد مسیر شغلی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۳(۵)، ۴۳۱-۴۲۲.
- حاجی محمد رضایی، مانا سادات؛ زرغام حاجبی، مجید و شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق پذیری مسیر شغلی. فصلنامه سلامت اجتماعی، ۹(۱)، ۷۲-۶۴.
- حاجی محمد رضایی، مانا سادات؛ زرغام حاجبی، مجید و شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۱). اثر بخشی خودکارآمدی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم شغلی و امید شغلی زنان جویای کار. خانواده درمانی کاربردی، ۳(۵)، ۴۷۹-۴۶۶.
- عبداللهی، راشن و نوری، طاهره (۱۴۰۲). مقایسه سلسله مراتبی ارزشهای فردی و سازمانی پلیس در رسته های پنجگانه مأموریتی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۸(۶۸)، ۱۵۶-۱۲۹.
- درگاهی، حسین؛ بیگلر، محمود و مهدی، مهناز (۱۴۰۱). بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی و بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایش، ۳(۲۱)، ۲۷۲-۲۵۵.
- درویشی، صیاد و داودی دهاقانی، ابراهیم. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم). مجله مدیریت بهره وری، ۱۶(۶۲)، ۱۴۹-۱۲۳.
- رجب پور، ابراهیم و سهیلی نیک، مهنوش (۱۴۰۰). تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۳(۲۵)، ۲۸۴-۲۶۰.
- شاوون، رویا و نسل سراجی، عالی (۱۳۹۵). مدیریت مسیر شغلی ابزار توسعه منابع انسانی سازمان. برگزیده مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه نیروی انسانی. تهران
- شیر طاهری، علی؛ پیروز، پیمان و فراشاد، معصومه (۱۳۹۹). استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی شاخصی در اجرای اثر بخش مدیریت عملکرد. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۳۲)، ۶۵-۳۴.
- فرهی، علی، سلطانی، محمدرضا و نصر اللهی، محمد (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۴)، ۷۸-۵۱.

اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر توانمند سازی و کارکردهای اجرایی کارکنان

- میرین بابازادگان، سید مهدی (۱۳۹۸). تدوین الگوی راهبردی توانمند سازی نیروی انسانی با رویکرد معادلات ساختاری (مطالعه موردی: سازمان گردشگری استان تهران). *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۳(۱۱)، ۴۱۸-۳۹۵.

- Bennett, D., Roberts, L., Ananthram, S., & Broughton, M. (2018). What is required to develop career pathways for teaching academics? *Higher Education*, 75(2), 271-286.
- Estrada, M., Young, G. R., Nagy, J., Goldstein, E. J., Ben-Zeev, A., Márquez-Magaña, L., & Eroy-Reveles, A. (2019). *The influence of microaffirmations on undergraduate persistence in science career pathways*. *CBE—Life Sciences Education*, 18(3), ar40.
- Hedge, J. W., & Rineer, J. R. (2017). *Improving career development opportunities through rigorous career pathways research. Occasional Paper*. RTI Press Publication OP-0037-1703. RTI International
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2016). Which employers offer hope for mainstream job opportunities for disabled people? *Social Policy and Society*, 15(4), 537-554.
- Loftiz, W. Christopher. (2020). *An ecological validity study of executive function measures in children with and without attention deficit hyperactivity disorder*. Dissertation for PhD. university of florida.
- McCloskey, G. (2016). *McCloskey Executive Functions Scale (MEFS); Professional manual*. Onalaska: Schoolhouse Educational Services, LLC.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management*, 10(9), 1729-1736.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (2017), Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model on intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Ulas, O., & Yildirim, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 85-109.
- Wiley, J.W. (2016). Linking survey results to customer satisfaction and business performance, in Kraut, A.I. (Ed.), *Organizational Surveys: Tools for Assessment and Change*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1(12). 330-359.
- Yang, J. (2017), Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(23). 42-52.