



The Effectiveness of Educational Intervention Based on Career Adaptability on Career Decision Self-Efficacy of University Students

Samaneh Salimi^{1*} 

1. Corresponding Author, Department of Counseling and Educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: salimi.samaneh@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 24 Nov 2023
Revised: 22 Dec 2023
Accepted: 30 Jan 2024
Published: 24 Sep 2024

Keywords:
Adaptability, Career, Decision-Making Self-Efficacy, Students.

ABSTRACT

The objective of the present study was to examine the impact of an intervention that was based on career adaptability on the self-efficacy of undergraduate students in making career decisions. In terms of its objective, this investigation was a practical investigation. It was a quasi-experimental study with a pretest-posttest design, and a control group and with the two-month follow-up. The statistical population included all undergraduate students who completed their final semester at Isfahan University during the academic year 2022-2023. From the faculties of Psychology, Literature, Management, Foreign Language, and Physical Education, 30 students were chosen, including 16 females and 14 boys. Then they were randomly assigned to two groups of 15 individuals: the experimental group (consisting of seven girls and eight boys) and the control group (consisting of nine girls and six boys). The intervention was administered to the experimental group for nine 90-minute sessions, as opposed to the control group. Ultimately, the data were analyzed using SPSS-25 software and ANOVA with repeated measures. The results suggested that the educational intervention centered on career adaptability has a positive and significant impact on career decision self-efficacy and its dimensions, including self-evaluation, occupational information, planning, goal selection, and problem-solving. This intervention can be employed by university counseling center counselors who are responsible for assisting numerous students who encounter challenges with decision-making.

Cite this article: Salimi, S. (2024). The Effectiveness of Educational Intervention Based on Career Adaptability on Career Decision Self-Efficacy of University Students. *Journal of Applied Psychological Research*, 15(3), 79-96. doi: 10.22059/japr.2024.368310.644785.



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2024.368310.644785>

© The Author(s).



اثربخشی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانشجویان

سمانه سلیمی^{*۱}

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه مشاوره و روان شناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: salimi.samaneh@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش انطباق پذیری بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانشجویان ترم آخر کارشناسی بود. این مطالعه به لحاظ هدف کاربردی بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون همراه با گروه کنترل و پیگیری دوماهه بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. به شیوه نمونه گیری در دسترس، ۳۰ دانشجوی داوطلب (شامل ۱۶ دختر و ۱۴ پسر) از دانشکده های ادبیات، روان شناسی، مدیریت، زبان های خارجی و تربیت بدنی انتخاب شدند و به طور تصادفی در دو گروه ۱۵ نفره آزمایش (هفت دختر و هشت پسر) و کنترل (نه دختر و شش پسر) قرار گرفتند. آزمودنی های گروه آزمایش نه جلسه ۹۰ دقیقه ای مداخله انطباق پذیری مسیر شغلی را دریافت کردند. گردآوری داده ها با کمک مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی (CDSE-SF) انجام گرفت. داده ها به روش تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر و با نرم افزار SPSS-25 تحلیل شد. یافته ها نشان داد مداخله آموزش انطباق پذیری بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، برنامه ریزی، انتخاب هدف و حل مسئله تأثیر مثبت معناداری داشت. براساس نتایج می توان گفت مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق پذیری می تواند پروتکلی مناسب برای مشاوران مراکز مشاوره دانشجویی باشد که با تعداد زیادی دانشجوی دارای مشکلات تصمیم گیری مواجه هستند.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

کلیدواژه ها:

انطباق پذیری، خودکارآمدی تصمیم گیری، دانشجویان، مسیر شغلی.

استناد: سلیمی، س. (۱۴۰۳). اثربخشی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانشجویان. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۵(۳)، ۷۹-۹۶. doi: 10.22059/japr.2024.368310.644785

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2024.368310.644785>

© نویسنده گان.



۱. مقدمه

انتخاب مسیر شغلی یکی از مهم‌ترین تکالیف افراد در دوران زندگی تحصیلی در دانشگاه است (کوان^۱، ۲۰۱۹) و برای بسیاری از دانشجویان چالشی بزرگ تلقی می‌شود. با این حال انتخاب مسیر شغلی برای دانشجویان عصر حاضر ساده نیست و زندگی کاری در قرن ۲۱ چالش‌های خاصی در حوزه تصمیم‌گیری دارد؛ برای مثال افراد باید با رؤیای شغل مادام‌العمر خداحافظی کنند و برای حیات خود به پروژه‌های شغلی مختلف وارد شوند (ساویکاس، ۲۰۱۱). ضرورت ورود به پروژه‌های مختلف در زندگی شغلی عصر حاضر، تصمیم‌گیری را به چالشی تقریباً همیشگی مبدل ساخته است که به‌نوعی نتیجه تغییرات اجتماعی، فنی و اقتصادی دوران کنونی است (کلی و هچر^۲، ۲۰۱۳). از این‌رو توجه به قابلیت‌هایی که افراد را برای تصمیم‌گیری به‌موقع آماده می‌کند، هم به‌لحاظ نظری و هم به‌لحاظ پژوهشی توجه متخصصان حوزه شغلی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است (لنت و بران^۳، ۲۰۱۳، ساویکاس، ۲۰۱۳، استید، لواک و روآ^۴، ۲۰۲۲).

از جمله این توانایی‌ها اعتماد به خود برای تصمیم‌گیری‌های مختلف شغلی است که در قالب سازه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی^۵ (CDSE) قابل بررسی است. خودکارآمدی تصمیم‌گیری با افزایش اکتشاف مسیر شغلی (چن، لینگ و گو^۶، ۲۰۲۱)، اشتیاق به یادگیری (کیم و دو^۷، ۲۰۲۲)، افزایش رضایت (گرک و الماس آتای^۸، ۲۰۲۲) و رفتارهای مؤید آمادگی شغلی (لی، یونگ، بیک و لی^۹، ۲۰۲۲) مرتبط است؛ بنابراین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش مهمی در زندگی شغلی و آموزشی افراد بازی می‌کند و انجام مداخلات مختلف برای افزایش آن می‌تواند هدفی کاربردی برای متخصصان مشاوره شغلی باشد. در همین راستا توجه به مدل‌های نظری و پژوهشی که به شکل‌گیری خودکارآمدی تصمیم‌گیری پرداخته‌اند می‌تواند در شناسایی مداخلات مناسب راهگشا باشد.

سازه خودکارآمدی در ادبیات شغلی برای اولین بار -در قالب خودکارآمدی مسیر شغلی- در نظریه روان‌شناسی شغلی بتز و هکت^{۱۰} (۱۹۸۱) مطرح رشد و ریشه آن به مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی بندورا^{۱۱} (۱۹۷۷، ۱۹۸۶) می‌رسد که مدعی است رفتار با کمک فرایندهای شناختی تغییر می‌کند. خودکارآمدی نقش زیادی در تغییر رفتار دارد و به‌باور فرد برای اجرای موفقیت‌آمیز یک تکلیف اشاره می‌کند (بندورا، ۱۹۸۶: ۴۰۰). خودکارآمدی مسیر شغلی در نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (لنت و براون، ۲۰۱۳) نیز مفهومی برجسته است. براساس نظر لنت (۲۰۱۳) افراد به‌لحاظ میزان عاملیت در فرایندهای تصمیم‌گیری مسیر شغلی متفاوت هستند و خودکارآمدی مسیر شغلی همراه با پیامدهای مورد انتظار و اهداف شغلی نقش مهمی در انتخاب‌های شغلی افراد دارند. به این معنا که سطوح بالای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با کمک به افراد در پنج حوزه خودارزیابی^{۱۲}، گردآوری اطلاعات شغلی^{۱۳}، انتخاب هدف^{۱۴}، برنامه‌ریزی^{۱۵} و حل مسئله^{۱۶} موجب مشارکت در تصمیم‌گیری می‌شود و کاهش آن با اجتناب از تصمیم‌گیری مرتبط است (کرید و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۲).

خودکارآمدی تصمیم‌گیری براساس مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۲۱، ۲۰۱۳) یک پاسخ انطباق‌یابی است که در پی

1. Kwon
2. Kelly & Hatcher
3. Lent & Brown
4. Stead, LaVeck, & Hurtado Rua
5. Career Decision Self-efficacy (CDSE)
6. Chen, Chen, Ling, & Gu
7. Kim & Doo
8. Gerçek & Elmas-Atay
9. Lee, Jung, Baek, & Lee
10. Betz & Hackett
11. Bandura
12. self-evaluation
12. occupational information
13. goal selection
14. planning
15. problem-solving
17. Creed et al.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ خود را نشان می‌دهد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک منبع خودتنظیمی روانی-اجتماعی است که به افراد کمک می‌کند به خوبی از عهده تکالیف، گذارها و تروماهای پیش‌بینی‌ناپذیر در زندگی برآیند (ساویکاس و پورفلی،^۲ ۲۰۱۲) و در واقع برای پیش‌بینی آینده غیرقطعی توانمند شوند (ساویکاس،^۳ ۲۰۱۳). این قابلیت از چهار توانایی شامل دغدغه‌مندی آینده، کنترل یا مسئولیت‌پذیری برای ساخت مسیر شغلی، کنجکاوی درباره مسیرهای شغلی محتمل و نهایتاً اعتماد به خود برای ساخت مسیر شغلی تشکیل شده است. دغدغه به نوعی بیانگر چشم‌انداز زمانی نسبت به آینده است و به خوش‌بینی و امید افراد برای تغییر آینده مرتبط است. دغدغه‌مندی مؤلفه‌ای ضروری برای جهت‌دهی به آینده است؛ چرا که سبب می‌شود افراد با یک تحلیل هوشیارانه موقعیت گذشته و موقعیت فعلی را در نظر بگیرند و برای آینده محتمل پروژه‌سازی کنند (مک‌ایلوین و میدگلی،^۴ ۲۰۱۵). نبود دغدغه، بی‌اعتنایی و بدبینی به آینده را در پی دارد. با توجه به نقش امید در مواجهه با فرصت‌ها و فعالیت‌ها توجه به دغدغه‌مندی در مداخلات مسیر شغلی موضوعی مهم است و بی‌توجهی به آن به هیجانات ناکارآمد و رفتارهای پردردسر منجر می‌شود (هارتونگ و کادارت،^۵ ۲۰۱۸). کنترل مسیر شغلی به احساس مسئولیت و قابلیت افراد برای ساخت مسیر شغلی اشاره دارد. در واقع بعد کنترل به اهمیت تصمیم‌گیری مستقل توجه دارد؛ یعنی فرد آگاهانه تصمیم می‌گیرد و مسئولیت تصمیمات خود را می‌پذیرد.

کنترل، مفهومی درون‌فردی است که علاوه بر افزایش خودتنظیمی (فیتزمونز و فینکل،^۶ ۲۰۱۰) موجب می‌شود افراد برای مواجهه با گذارها آماده شوند، از خود جسارت و جرئت نشان دهند و به جای فرار از مواجهه با گذارهای مختلف با آن‌ها روبه‌رو شوند. فقدان کنترل مسیر شغلی، بی‌تصمیمی، تکانشگری، تزلزل، عدم قطعیت در انتخاب‌های مسیر شغلی، گنجی و اهمال‌کاری را در پی دارد (هارتونگ و کادارت،^۷ ۲۰۱۸؛ ساویکاس،^۸ ۲۰۱۳).

کنجکاوی مسیر شغلی قابلیت افراد برای کشف فرصت‌های کاری و همچنین استعدادها و رغبت‌ها را دربرمی‌گیرد. کنجکاوی بودن مؤلفه‌ای کلیدی برای ورود به دنیای شغلی است (مک‌ایلوین و میدگلی،^۹ ۲۰۱۵) و وجود آن نقش مهمی در رسیدن به یک آینده رضایت‌بخش دارد؛ زیرا کنجکاوی قابلیت برای نگرش جستجوگرانه است و امکان واقع‌گرایانه کشف گزینه‌های شغلی و آموزشی را برای افراد فراهم می‌کند و نداشتن آن انتظارات و آرزوهای غیرواقع‌بینانه را در پی دارد (ساویکاس،^{۱۰} ۲۰۱۳). اطمینان مسیر شغلی به معنای پیش‌بینی موفقیت و داشتن احساس خودکارآمدی برای انجام یک فعالیت و همچنین عملی کردن انتخاب‌های شغلی و آموزشی مناسب است. افراد برای بروز آنچه به آن علاقه دارند، به اعتماد مسیر شغلی نیازمند هستند. اعتماد مسیر شغلی از حل مسائلی که در فعالیت‌های روزمره با آن مواجه می‌شویم حاصل می‌شود. باورهای اشتباه درباره جنسیت، نژاد و نقش‌های اجتماعی موانعی درونی و بیرونی بر سر راه اعتماد مسیر شغلی ایجاد می‌کند. نبود اعتماد مسیر شغلی به بازدارنده منجر می‌شود که تحقق اهداف و شکوفاشدن در نقش‌های شغلی را با مشکل مواجه می‌کند (ساویکاس،^{۱۱} ۲۰۲۱).

مجموعه این چهار توانایی یا همان انطباق‌پذیری مسیر شغلی سبب بروز پاسخ‌های انطباق‌یابی می‌شوند. «منظور از پاسخ‌های انطباق‌یابی، رفتارها و باورهای انطباقی است که افراد از آن‌ها برای رسیدگی به تکالیف رشد مسیر شغلی و تغییر شرایط کاری و مسیر شغلی استفاده می‌کنند» (ساویکاس،^{۱۲} ۲۰۱۳: ۱۵۶) که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی یکی از نشانگرهای آن محسوب می‌شود (نیلفروشان،^{۱۳} ۲۰۲۰).

پژوهش‌های مختلف نیز از نقش انطباق‌پذیری در افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویی حمایت کرده‌اند؛ برای مثال رابطه مثبت و معنادار خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و انطباق‌پذیری در جمعیت‌های مختلف مثل نمونه ۳۳۰ نفری دانشجویان آمریکایی (دافی و داگلاس،^{۱۴} ۲۰۱۵)، نمونه ۲۹۱ نفری از دانشجویان کره جنوبی (شین و همکاران،^{۱۵} ۲۰۱۸)،

1. career adaptability
2. Savickas & Porfeli
3. McIlveen & Midgley
4. Hartung & Cadaret
5. Fitzsimons & Finkel
6. Duffy & Douglass
7. Shin et al.

نمونه ۳۲۷ نفری از دانشجویان ترکیه (ایسک و همکاران^۱، ۲۰۱۷) و نمونه ۲۸۲ نفری در ایران (نیلفروشان، ۲۰۲۰) تأیید شده است. همچنین نتایج فراتحلیل رادولف و همکاران^۲ (۲۰۱۷) نشانگر ارتباط قوی بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی است.

در نتایج فراتحلیل استید و همکاران (۲۰۲۲) روی ۱۸ مطالعه و ۶۳۳۹ نفر، همبستگی بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بین ۰/۳۶ تا ۰/۴۴ گزارش شد؛ بنابراین با توجه به نقش انطباق‌پذیری در ایجاد خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به‌عنوان یک پاسخ انطباق‌یابی می‌توان گفت آموزش انطباق‌پذیری می‌تواند مداخله‌ای مناسب در این زمینه باشد.

با وجود غنای پژوهشی در زمینه پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با کمک انطباق‌پذیری، پژوهشی که به بررسی اثربخشی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری بر سازه مذکور بپردازد یافت نشد. همچنین مداخلات انجام‌شده براساس آموزش انطباق‌پذیری، افزایش اشتیاق تحصیلی و عملکرد تحصیلی (انصارالحسینی و همکاران، ۱۳۹۹) و نیز کاهش اهمال‌کاری (انصارالحسینی، ۱۳۹۱) را هدف قرار داده‌اند. مقدس (۱۴۰۲) نیز نشان داد مداخله طراحی زندگی مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری و نیم‌رخ رغبت‌ها می‌تواند اشتغال‌پذیری را به‌طور کیفی تحت تأثیر قرار دهد.

به‌طور خلاصه، با توجه به اهمیت خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در دنیای کاری قرن ۲۱ و همچنین اهمیت قابلیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی در مدیریت چالش‌های شغلی عصر حاضر و همچنین مبانی نظری و پژوهشی متعدد در زمینه ارتباط بین این دو سازه اجرا و بررسی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری روی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی موضوعی جدید محسوب می‌شود و به‌لحاظ کاربردی می‌تواند در کمک به دانشجویان برای تصمیم‌گیری راهگشا باشد. در زمینه تصمیم‌گیری، دانشجویان ترم آخر به‌طور خاص با چالش‌های جدی‌تری مواجه هستند؛ زیرا این دانشجویان باید برای انتخاب گزینه‌های مختلفی مانند ورود به دنیای کار، ادامه تحصیل در مقطع ارشد، رشته انتخابی برای ادامه تحصیل و حتی گذراندن دوران خدمت سربازی تصمیم‌گیری کنند. نداشتن باور به خود برای تصمیم‌گیری در زمینه‌های یادشده ممکن است موجب شود بسیاری از فرصت‌های طلایی از دست برود؛ بنابراین سؤال اصلی این پژوهش آن است که آیا مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان اثربخش است.

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها کمی، از نوع شبه‌آزمایشی با طرح دوگروهی و گمارش تصادفی همراه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری دوماهه است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی در دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است. برای انتخاب گروه نمونه، یک فراخوان در گروه‌های دانشجویی در دسترس در شبکه‌های اجتماعی ارسال شد. محتوای فراخوان، معرفی آسیب‌های تصمیم‌گیری مطرح‌شده در کتاب *آسیب‌شناسی تحصیلی* (صادقی، ۱۳۹۷) و دعوت از دانشجویان دارای مشکلات تصمیم‌گیری برای شرکت در جلسات مداخله گروهی بود. داوطلبان با فرستادن مشخصات خود به لینک پیوست‌شده موافقت خود را برای شرکت در این جلسات اعلام کردند. ۵۶ نفر برای شرکت اعلام آمادگی کردند و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی برای آن‌ها ارسال شد. از بین داوطلبان، افرادی که نمره آن‌ها در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین گزارش شده در جامعه دانشجویان ایرانی بود ($M=83/38$; $SD=14/6$) (شیوندی و همکاران، ۱۳۹۸) برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. تعداد این افراد ۳۰ نفر بود که به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. این افراد در حال تحصیل در رشته‌های مشاوره (سه نفر)، روان‌شناسی (دو نفر)، علوم تربیتی (دو نفر)، الهیات (پنج نفر)، جامعه‌شناسی (پنج نفر)، مدیریت صنعتی (سه نفر)، حسابداری (سه نفر)، ادبیات و زبان انگلیسی (چهار نفر) و تربیت‌بدنی (سه نفر) بودند.

1. Is,ik et al.

2. Rudolph et al.

علاوه بر ملاک انحراف معیار، عدم دریافت مداخله در طول دوره آموزشی، عدم مصرف دارو برای وسواس و سایر مشکلات روان‌شناختی و عدم غیبت بیش از دو جلسه از دیگر ملاک‌های قرارگرفتن در این پژوهش بود. سپس گروه آزمایش در نه جلسه مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق‌پذیری شرکت کردند، اما گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. طرح پژوهش حاضر از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS-25 و آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر انجام شد.

۲-۲. معرفی بسته

بسته آموزشی تدوین شده، چهار سؤال تعمقی سنجش کیفی انطباق‌پذیری در زندگی^۱ (LAQuA) (دی فایو، ۲۰۱۵) همراه با گروهی از تکنیک‌های مرتبط به آموزش انطباق‌پذیری هارتونگ و کادارت (۲۰۱۸) را دربرمی‌گرفت. به‌منظور اطمینان از روایی بسته آموزشی، مداخله تدوین شده توسط چهار متخصص رشته مشاوره تأیید شد. در ادامه ضریب توافقی کاپا برای ارزیابی میزان توافق ارزیابان سنجیده و ۰/۶۸ برآورد شد. قدرت ضریب توافقی کاپا ۶۱ تا ۸۰ درصد، خوب ارزیابی می‌شود (گوت^۲، ۲۰۱۴). محتوای جلسات در جدول ۱ مشاهده می‌شود. ملاحظات اخلاقی پژوهش شامل کسب رضایت‌نامه کتبی از شرکت‌کنندگان، امکان انصراف در صورت عدم تمایل به همکاری، ارائه اطلاعات کافی به افراد برای شرکت در پژوهش، رازداری و نهایتاً اجرای مداخله برای گروه کنترل پس از پایان جلسات بود.

جدول ۱. قالب جلسات

جلسه	عنوان	هدف	محتوا
اول	تعمق بر مشکل	آشنایی و ایجاد رابطه	معرفی فاصله و شکاف بین وضعیت فعلی و وضعیت ایدئال به زبان سمبولیک
دوم	دغدغه‌مندی درباره آینده	ایجاد چشم‌انداز زمانی آینده هدفمندی و برنامه‌ریزی	سؤال کیفی ایجاد دغدغه (دغدغه آینده را داشتن برای شما چه معنایی دارد؟ فکر می‌کنید دغدغه آینده را دارید؟ چرا؟) تکنیک‌های چشم‌انداز زمان آینده تأمل در زمینه معیارهای مطرح‌شده در زمینه دغدغه
سوم	کنترل مسیر شغلی	احساس عاملیت به مدیریت مسیر شغلی	سؤال کیفی درباره ایجاد کنترل (مسئولیت آینده خود را برعهده‌گرفتن برای شما چه معنایی دارد؟ آیا مسئولیت آینده‌تان را برعهده گرفته‌اید؟ چرا؟) تأمل در رابطه با معیارهای مطرح‌شده در زمینه کنترل
چهارم	کنترل مسیر شغلی	جرئت‌ورز شدن و تصمیمات خردمندانه	آموزش جرئت‌مندی، تمرکز بر سبک‌های تصمیم‌گیری
پنجم	کنجکاوی مسیر شغلی	افزایش دانش مراجع نسبت به مسیر شغلی	سؤال کیفی درباره ایجاد کنجکاوی (کنجکاوی در مورد آینده برای شما چه معنایی دارد؟ آیا شما درباره آینده کنجکاو هستید؟ چرا؟) تأمل در رابطه با معیارهای مطرح‌شده در زمینه کنجکاوی
ششم	کنجکاوی مسیر شغلی	بینش به شخصیت شغلی	خودشناسی شغلی RIASEC
هفتم	اعتماد به مسیر شغلی	بررسی وضعیت خودکارآمدی در رابطه با ساخت مسیر شغلی	سؤال کیفی در رابطه با ایجاد اعتماد (اعتماد کردن به توانایی خود برای ساختن آینده خود برای شما چه معنایی دارد؟ آیا فکر می‌کنید برای ساختن آینده‌تان به توانایی خود اعتماد دارید؟ چرا؟) تأمل در رابطه با معیارهای مطرح‌شده در زمینه اعتماد
هشتم	اعتماد به خود در مواجهه با مشکلات	افزایش عاملیت در مواجهه با مشکلات	آموزش حل مسئله
نهم	مرور تصویر کلی	جمع‌بندی و بازخورد	نوشتن فرایند جلسات در قالب داستان و نتیجه‌گیری

۲-۳. ابزارهای پژوهش

۲-۳-۱. مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی - فرم کوتاه^۱ (CDSE-SF)

برای سنجش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (CDSE-SF) (بتز و همکاران، ۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۵ سؤال است و پاسخگویی به آن در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (اطمینان ندارم = ۱، اطمینان کامل دارم = ۵) انجام می‌گیرد و دارای پنج خرده‌مقیاس خودارزیابی (سوالات ۵، ۹، ۱۴، ۱۸ و ۲۲)، اطلاعات شغلی (۱، ۱۰، ۱۵، ۱۹ و ۲۳)، انتخاب هدف (سوالات ۲، ۶، ۱۱، ۱۶ و ۲۰)، برنامه‌ریزی (سوالات ۳، ۷، ۱۲، ۲۱ و ۲۴) و حل مسئله (۴، ۸، ۱۳، ۱۷ و ۲۵) است. بتز و همکاران (۱۹۹۶) از روایی سازه این مقیاس در نسخه اصلی را با بررسی روایی همگرا (رابطه مثبت مقیاس با هویت شغلی) و روایی واگرا (رابطه منفی این مقیاس با مقیاس بی‌تصمیمی) تأیید کردند. همچنین پایایی نسخه اصلی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل ۰/۹۵ و برای خرده‌مقیاس‌های خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۸۷، ۰/۸۲، ۰/۸۱ و ۰/۸۱ برآورد شد. ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی در ایران توسط شیوندی و همکاران (۱۳۹۸) تأیید شد. روایی نسخه فارسی با بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این مقیاس از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل ۰/۷۸ و برای خرده‌مقیاس‌های خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۶۹، ۰/۷، ۰/۶۴ و ۰/۶۵ برآورد شد (شیوندی و همکاران، ۱۳۹۸). ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش فعلی برای نمره کل ۰/۷۳ و برای خرده‌مقیاس‌های خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۸، ۰/۷، ۰/۶۹ و ۰/۷۲ به دست آمد.

۲-۴. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

بررسی فرضیه‌های پژوهش داده‌ها به روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر^۳ و با نرم‌افزار SPSS-25 انجام گرفت.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت‌شناختی

در گروه آزمایش، هفت دختر و هشت پسر (با میانگین سنی ۲۲/۱۷) و در گروه آزمایش شش پسر و نه دختر (با میانگین سنی ۲۲/۰۲) قرار داشتند. شرکت‌کنندگان، در حال تحصیل در دانشکده‌های روان‌شناسی (هفت نفر)، ادبیات و علوم انسانی (ده نفر)، تربیت‌بدنی (سه نفر)، مدیریت (شش نفر) و زبان‌های خارجی (چهار نفر) بودند.

۳-۲. یافته‌های توصیفی

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری نشان می‌دهد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در سه مرحله اندازه‌گیری

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
نمره کل	پیش‌آزمون	۵۹/۶۰	۷/۸۷	۹/۶۲
	پس‌آزمون	۸۳/۶۶	۱۰/۵۸	۱۱/۳۵
	پیگیری	۸۳/۳۳	۸/۴۱	۱۰/۰۹
خودارزیابی	پیش‌آزمون	۱۰	۱/۶۴	۱/۸۲
	پس‌آزمون	۱۴/۸۰	۲/۳۰	۲/۴۳
	پیگیری	۱۴/۲۶	۱/۴۸	۱/۸۰
اطلاعات شغلی	پیش‌آزمون	۱۰/۵۳	۲/۰۳	۲/۰۹
	پس‌آزمون	۱۵/۲۰	۲/۳۳	۱/۸۶
	پیگیری	۱۳/۴۰	۱/۴۵	۱/۷۰

1. Career Decision Self-Efficacy Scale Short-Form

2. Betz et al.

3. Analysis of variance (ANOVA) with repeated measure

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	۱۰/۳۳	۸۷۱	۱/۸۸
	پس‌آزمون	۱۵	۱۱/۸۶	۲/۱۶
	پیگیری	۱۳/۹۳	۱۱/۸۶	۱/۸۴
برنامه‌ریزی	پیش‌آزمون	۱۴/۷۳	۳/۲۳	۳/۲۶
	پس‌آزمون	۲۱/۴۶	۳/۰۴	۳/۸۵
	پیگیری	۲۱/۷۳	۳/۱۹	۳/۵۴
حل مسئله	پیش‌آزمون	۱۴	۲/۸۷	۳/۲۹
	پس‌آزمون	۱۷/۲۰	۳/۵۸	۳/۴۰
	پیگیری	۲۰	۴/۱۲	۴/۱۹

۳-۳. یافته‌های استنباطی

در ادامه برای انجام تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر به بررسی پیش‌فرض‌های ضروری پرداخته شد.

۳-۳-۱. بررسی نرمال بودن

هدف از بررسی پیش‌فرض نرمال بودن آن است که نرمال بودن توزیع نمرات همسان با جامعه مشخص شود. این پیش‌فرض حاکی از آن است که تفاوت مشاهده‌شده بین توزیع نمرات گروه نمونه و توزیع نرمال در جامعه صفر است. برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون شاپیرو-ویلک^۱ استفاده شد. نتایج بررسی این پیش‌فرض درمورد نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون شاپیرو-ویلک برای بررسی نرمال بودن نمرات متغیرهای پژوهش

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	مقدار شاپیرو	سطح معناداری	مقدار شاپیرو	سطح معناداری
نمره کل	پیش‌آزمون	۰/۸۰	۰/۰۰۴	۰/۲۸
	پس‌آزمون	۰/۹۰	۰/۱۱	۰/۹۰
	پیگیری	۰/۹۱	۰/۱۳	۰/۴۱
خودارزیابی	پیش‌آزمون	۰/۸۶	۰/۰۳	۰/۰۵
	پس‌آزمون	۰/۹۳	۰/۳۱	۰/۰۴
	پیگیری	۰/۹۵	۰/۵۴	۰/۴۰
اطلاعات شغلی	پیش‌آزمون	۰/۹۱	۰/۱۷	۰/۰۴
	پس‌آزمون	۰/۹۶	۰/۷۰	۰/۰۵۲
	پیگیری	۰/۸۶	۰/۰۲۶	۰/۰۵۱
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	۰/۹۱	۰/۱۴	۰/۲۱
	پس‌آزمون	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۰۱۲
	پیگیری	۰/۹۲	۰/۲۰	۰/۴۱
برنامه‌ریزی	پیش‌آزمون	۰/۹۱	۰/۱۸	۰/۰۲۱
	پس‌آزمون	۰/۸۶	۰/۰۲۷	۰/۰۹۲
	پیگیری	۰/۸۴	۰/۰۱۶	۰/۰۵۶
حل مسئله	پیش‌آزمون	۰/۹۴	۰/۴۱	۰/۱۰
	پس‌آزمون	۰/۸۱	۰/۰۰۶	۰/۰۲۷
	پیگیری	۰/۷۸	۰/۰۰۲	۰/۰۸۴

براساس نتایج گروه آزمایش در جدول ۳ مقادیر این آزمون برای نمره کلی و خودارزیابی در مرحله پیش‌آزمون، اطلاعات شغلی در مرحله پیگیری و همچنین برنامه‌ریزی و حل مسئله در پس‌آزمون و پیگیری معنادار است ($P < ۰/۰۵$)؛ بنابراین

پیش فرض نرمال بودن داده‌ها رعایت نشده است. باین حال براساس نظر وینر و همکاران^۱ (۱۹۹۱) با توجه به اینکه حجم نمونه در دو گروه برابر است، آزمون F نسبت به تخطی‌های متوسط از نرمالیتی مقاوم است. چولگی محاسبه شده برای متغیرهای مذکور در دامنه +۱ تا -۱ قرار دارد که عدم انحراف قابل توجه از توزیع نرمال را نشان می‌دهد. سایر مقادیر پیش فرض نرمال بودن را تأیید می‌کند ($P > 0.05$).

۳-۲-۳. همگنی واریانس‌ها

هدف از بررسی پیش فرض برابری واریانس‌ها، مساوی بودن واریانس‌های گروه‌هاست. بدین منظور از آزمون لوین^۲ استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد مقدار P در متغیرهای پژوهش در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض همسانی واریانس‌ها در این متغیرها تأیید شد ($P > 0.05$). همچنین قبل از اجرای آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نتیجه پیش فرض ام‌باکس^۳ و کرویت ماچلی^۴ برای همگنی ماتریس کوواریانس و واریانس نمرات متغیرها ارائه شده است. شایان ذکر است زمانی این پیش فرض‌ها رعایت می‌شود که سطح معناداری برای ضریب ام‌باکس و W ماچلی بیشتر از ۰/۰۵ باشد.

جدول ۴. نتایج مربوط به مفروضه یکسانی کوواریانس بین دو گروه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری متغیرهای پژوهش

متغیر	ام‌باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
نمره کل	۱۳/۱۶	۱/۹۳	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۰۷
خودارزیابی	۱۲/۴۲	۱/۸۲	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۰۸۹
اطلاعات شغلی	۶/۲۸	۰/۹۲	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۴۷
انتخاب هدف	۱/۲۷	۰/۱۸	۶	۵۶۸/۳۰	۰/۹۸
برنامه‌ریزی	۹/۱۸	۱/۳۵	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۲۳
حل مسئله	۲۲/۸۴	۳/۳۶	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۰۰۳

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در نمره کلی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، و برنامه‌ریزی مقدار P بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. به این ترتیب مفروضه همسانی کوواریانس بین نمرات در این متغیرها برقرار است، اما در بعد حل مسئله P کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین مفروضه همسانی کوواریانس بین نمرات برقرار نیست، اما به دلیل آنکه حجم نمونه در دو گروه برابر است، می‌توان از این پیش فرض چشم‌پوشی کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون کرویت ماچلی

اثرات درون آزمودنی	ضریب W ماچلی	ضریب خی‌دو	درجه آزادی	سطح معناداری	گرین‌هاوس-گیسر ^۵	اپسیلون هاین-فیلد ^۶	حد پایین
نمره کل	۰/۵۸	۱۴/۴۸	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۵۰
خودارزیابی	۰/۹۶	۱/۰۹	۲	۰/۵۷	۰/۹۶	۱	۰/۵۰
اطلاعات شغلی	۰/۹۳	۱/۷۴	۲	۰/۴۱	۰/۹۴	۱	۰/۵۰
انتخاب هدف	۰/۹۸	۰/۳۶	۲	۰/۸۳	۰/۹۸	۱	۰/۵۰
برنامه‌ریزی	۰/۳۳	۲۹/۳۶	۲	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۵۰
حل مسئله	۰/۱۹	۴۳/۹۵	۲	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۵۸	۰/۵۰

براساس نتایج جدول ۵ با توجه به سطح معناداری ضریب W ماچلی، مقدار P در متغیر خودارزیابی، اطلاعات شغلی و انتخاب هدف بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین پیش فرض کرویت در این متغیرها رعایت شده است. شایان ذکر است P در نمره کلی

1. Winer et al.
2. Levin
3. Box's M test
4. Mauchly's Sphericity Test
5. Greenhouse-Geisser correction
6. Huynh-Feldt Correction

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد برنامه‌ریزی و حل مسئله کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین پیش‌فرض کرویت در متغیرها رعایت نشده و برای تفسیر نتایج از ضریب هوین-فیلد استفاده شده است.

۳-۴. آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون واریانس با اندازه‌گیری مکرر مربوط به اثرات درون‌گروهی و برون‌گروهی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون واریانس با اندازه‌گیری مکرر مربوط به اثرات درون‌گروهی و برون‌گروهی متغیرهای پژوهش

مقیاس	منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اتا	توان آماری
نمره کل	درون‌گروهی	۴۷۰۳/۸۸	۱/۵۱	۳۰۹۵/۹۹	۸۲/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۷۴	۱
	تعامل آزمون و گروه	۱۴۷۵/۴۲	۱/۵۱	۹۷۰/۴۳	۲۵/۷۳	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۱
	بین‌گروهی	۳۴۷۲/۰۱	۱	۳۴۷۲/۰۱	۱۵/۳۰	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۹۶
خودارزیابی	درون‌گروهی	۱۳۸/۲۸	۲	۶۹/۱۴	۵۴/۷۲	۰/۰۰۰	۰/۶۶	۱
	تعامل آزمون و گروه	۷۴/۲۸	۲	۳۷/۱۴	۲۹/۳۸	۰/۰۰۰	۰/۵۱	۱
	بین‌گروهی	۴۱/۳۴	۱	۴۱/۳۴	۴/۶۷	۰/۰۳۹	۰/۱۴	۰/۵۵
اطلاعات شغلی	درون‌گروهی	۱۵۹/۲۸	۲	۷۹/۶۴	۵۵/۹۰	۰/۰۰۰	۰/۶۶	۱
	تعامل آزمون و گروه	۳۲/۲۶	۲	۱۶/۱۳	۱۱/۳۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸	۰/۹۹
	بین‌گروهی	۴۸/۴۰	۱	۴۸/۴۰	۵/۸۰	۰/۰۲۳	۰/۱۷	۰/۶۴
انتخاب هدف	درون‌گروهی	۱۲۹/۲۶	۲	۶۴/۶۳	۴۰/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۵۹	۱
	تعامل آزمون و گروه	۵۷/۶۲	۲	۲۸/۸۱	۱۸/۱۰	۰/۰۰۰	۰/۳۹	۱
	بین‌گروهی	۵۱/۳۷	۱	۵۱/۳۷	۶/۳۴	۰/۰۱۸	۰/۱۸	۰/۶۸
برنامه‌ریزی	درون‌گروهی	۴۸۱/۸۶	۱/۲۷	۳۷۸/۸۹	۵۲/۵۵	۰/۰۰۰	۰/۶۵	۱
	تعامل آزمون و گروه	۷۷/۴۲	۱/۲۷	۶۰/۸۷	۸/۴۴	۰/۰۰۴	۰/۲۳	۰/۹۵
	بین‌گروهی	۳۷۶/۱۷	۱	۳۷۶/۱۷	۱۵/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۹۶
حل مسئله	درون‌گروهی	۱۹۴/۶۰	۱/۱۶	۱۶۳/۳۷	۱۶	۰/۰۰۰	۰/۳۶	۰/۹۸
	تعامل آزمون و گروه	۸۸/۲۰	۱/۱۶	۷۵/۸۶	۷/۲۵	۰/۰۰۹	۰/۲۰	۰/۷۸
	بین‌گروهی	۳۶۰	۱	۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۹۴

در جدول ۶ نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی اثرات درون‌گروهی و بین‌گروهی مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله در اثر زمان معنادار شده است ($P < ۰/۰۰۱$)، بین سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در این متغیرها تفاوت وجود دارد. بررسی این تفاوت‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرونی^۱ صورت گرفته و نتایج آن در ادامه ارائه شده است. همچنین براساس جدول ۶، بین گروه و زمان در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله تعامل وجود دارد ($P < ۰/۰۱$) که نشان می‌دهد بین مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری و نیز بین گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای مذکور تفاوت هست. بررسی این تفاوت‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرونی صورت گرفته و نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است. همچنین در اثر گروه نیز با توجه به مقادیر F و سطوح معناداری، در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). مقایسه دوجه‌دو این گروه‌ها به تفکیک هر مرحله سنجش (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) در ادامه ارائه شده است. ستون اندازه اثر در جدول نیز تأثیر آموزش انطباق‌پذیری بر متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر آن، تأثیر آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در اثر زمان ۷۴ درصد، در اثر تعامل ۴۷ درصد و در اثر گروه ۳۵ درصد است. در متغیر خودارزیابی، تأثیر مداخله در اثر زمان ۶۶ درصد،

در اثر تعامل ۵۱ درصد و در اثر گروه ۱۴ درصد است. در متغیر اطلاعات شغلی تأثیر مداخله در اثر زمان ۶۶ درصد، در اثر تعامل ۲۸ درصد و در اثر گروه ۱۷ درصد است. در متغیر انتخاب هدف تأثیر مداخله در اثر زمان ۵۹ درصد، در اثر تعامل ۳۹ درصد و در اثر گروه ۱۸ درصد است. در متغیر برنامه‌ریزی تأثیر مداخله در اثر زمان ۶۵ درصد، در اثر تعامل ۲۳ درصد و در اثر گروه ۳۵ درصد است. در متغیر حل مسئله تأثیر مداخله در اثر زمان ۳۶ درصد، در اثر تعامل ۲۰ درصد و در اثر گروه ۳۲ درصد است.

جدول ۷. مقایسه زوجی مراحل سنجش مداخله بر متغیرهای پژوهش

متغیر	مرحله I	مرحله J	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
نمره کل	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۱۵/۱۶	۱/۶۴	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۱۵/۵۰	۱/۵۲	۰/۰۰۰
خودارزیابی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۲/۷۶	۰/۳۰	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۲/۴۶	۰/۳۰	۰/۰۰۰
اطلاعات شغلی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۳/۲۰	۰/۲۸	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۲/۱۳	۰/۲۸	۰/۰۰۰
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۲/۷۶	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۲/۳۳	۰/۳۳	۰/۰۰۰
برنامه‌ریزی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۴/۷۳	۰/۶۰	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۵/۰۶	۰/۶۹	۰/۰۰۰
حل مسئله	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۱/۷۰	۰/۷۰	۰/۰۶۸
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۳/۶۰	۰/۸۱	۰/۰۰۰
	پس‌آزمون	پیگیری	-۱/۹۰	۰/۲۳	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول ۷ نشان می‌دهد در مقادیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بعد اطلاعات شغلی بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون، بین پیش‌آزمون و پیگیری و بین پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$) که نشان‌دهنده تأثیر آموزش در مراحل پس‌آزمون و پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله است. در مقادیر خودارزیابی، انتخاب هدف و برنامه‌ریزی بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون و بین پیش‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$) که نشان‌دهنده تأثیر آموزش در مراحل پس‌آزمون و پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله و پایداری اثرات آموزش بعد از مداخله است. در متغیر حل مسئله بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معنادار وجود ندارد ($P < ۰/۰۵$) که نشان‌دهنده عدم تأثیر آموزش در مرحله پس‌آزمون است. با این حال در متغیر حل مسئله بین پیش‌آزمون و پیگیری و بین پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$) که نشان‌دهنده تأثیر آموزش در مرحله پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله است. شایان ذکر است در خودارزیابی، انتخاب هدف و برنامه‌ریزی بین پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$) که نشان‌دهنده پایداری اثرات درمان در مرحله پیگیری است.

جدول ۸. مقایسه زوجی گروه‌های آزمایشی و کنترل در مراحل سنجش در متغیرهای پژوهش

متغیر	مرحله	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
نمره کل	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱	۳/۲۱	۰/۷۵
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱۸/۸۰	۴	۰/۰۰۰
خودارزیابی	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱۷/۴۶	۳/۳۹	۰/۰۰۰
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۲۰	۰/۶۳	۰/۰۶۹
پیگیری	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۲/۸۶	۰/۸۶	۰/۰۰۳
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۲/۴۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰

متغیر	مرحله	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری
اطلاعات شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۱
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۲/۹۳	۰/۷۷	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۱/۴۶	۰/۵۷	۰/۰۱۶
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۰/۶۶	۰/۶۸	۰/۳۴
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۳/۱۳	۰/۸۱	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۲/۰۶	۰/۶۱	۰/۰۰۱
برنامه‌ریزی	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۴۶	۱/۱۸	۰/۲۲
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۵/۴۶	۱/۲۶	۰/۰۰۰
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۵/۳۳	۱/۲۳	۰/۰۰۰
حل مسئله	پیش‌آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۴۰	۱/۲۹	۰/۲۲
	پس‌آزمون	آزمایش	کنترل	۴/۴۰	۱/۲۷	۰/۰۰۲
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۶/۲۰	۱/۵۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۸، در خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابعاد آن شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله در سه مرحله پس‌آزمون و پیگیری بین دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0.001$) که نشان‌دهنده تأثیر آموزش انطباق‌پذیری در مرحله پس‌آزمون و تداوم این اثرات در مرحله پیگیری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان در طی یک مداخله نه جلسه‌ای بود. نتایج نشان داد مداخله آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری و ابعاد آن شامل خودارزیابی، انتخاب هدف، حل مسئله، برنامه‌ریزی و اطلاعات شغلی تأثیر معنادار دارد. این نتیجه به لحاظ نظری با آنچه در نظریه‌های شناختی اجتماعی مسیر شغلی (لنت و براون، ۲۰۱۳) و مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۱۳) مطرح شده همسویی دارد.

همچنین یافته‌ها از لحاظ پژوهشی با نتایج تحقیقات استید و همکاران (۲۰۲۲)، نیلفروشان (۲۰۲۰)، دافی و داگلاس (۲۰۱۵)، شین و همکاران (۲۰۱۸)، ایسک و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. شواهد پژوهشی دیگری نیز وجود دارد که به صورت غیرمستقیم از نتایج پژوهش حاضر حمایت می‌کند؛ برای مثال اگر دغدغه‌مندی آینده را سازه‌ای نزدیک به چشم‌انداز زمانی آینده بدانیم، آن را می‌توان همسو با نتیجه حقیقی، مکتبی، شهنی بیلاق و یخچالی (۱۳۹۴) دانست که نشان دادند مداخله مبتنی بر چشم‌انداز زمانی آینده بر خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر است. علاوه بر این پژوهش‌ها نشان داده‌اند افزایش جرئت‌ورزی که به‌نوعی حاصل کنترل مسیر شغلی است، بر خودکارآمدی تحصیلی اثرگذار است (ماهی‌گیر و حمدانی، ۱۳۹۶).

احساس خودکنترلی نقطه آغازی برای یادگیری درباره نوع کار و فرصت‌های شغلی است که فرد خواهان انجام آن است (ساویکاس، ۲۰۱۳)؛ بنابراین افزایش کنترل مسیر شغلی می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد و نهایتاً کنجکاو به افراد اجازه می‌دهد با تحلیلی عمیق از استعدادها و فرصت‌های بالقوه به دنیای کار وارد شوند (مک‌ایلوین و بیدگلی، ۲۰۱۵) و وقتی افراد در بررسی جوانب مختلف از خود مطمئن باشند، به توانایی خود برای تصمیم‌گیری بیشتر اعتماد می‌کنند.

درباره معناداری تأثیر مداخله بر خرده‌مقیاس‌ها می‌توان گفت تأکید مداخله بر بسط و موشکافی مشکل در جلسه اول به‌نوعی موجب تعمق بر خود می‌شود. در واقع وقتی افراد از طریق نقاشی و به زبان سمبولیک با مشکل خود مواجه می‌شوند، ارزیابی بهتری از خود به دست آوردند. ضمن اینکه تلاش‌های انجام‌شده برای خودشناسی نیز سبب شد خودارزیابی صحیح‌تری از سوی افراد شکل گیرد. تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان بعد از جلسه ششم اذعان داشتند که خودشناسی انجام‌شده به آن‌ها کمک کرده گزینه‌های بسیاری را حذف کنند و به انتخاب نهایی نزدیک‌تر شوند. براساس نظریه‌های خصیصه-عامل^۱ ویژگی‌های شخصیتی

به تصمیم‌گیری مربوط هستند و بنابراین می‌توانند افراد را در تصمیم‌گیری راهنمایی کنند (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج پژوهش نشانگر افزایش نمره اطلاعات شغلی افراد گروه آزمایش بود. تمرکز بر کنجکاوی در مسیر شغلی و آشنایی با شیوه‌های صحیح کسب اطلاعات در جلسه پنجم و ششم در این زمینه تأثیرگذار بوده است. کنجکاوی به افراد نگرشی جستجوگرانه می‌دهد و سبب می‌شود افراد به‌دنبال اکتشاف مولد باشند و از بی‌فایده‌گی دور شوند (هارتوونگ و کادارت، ۲۰۱۸). تأثیر مداخله بر انتخاب هدف و برنامه‌ریزی، متأثر از دغدغه‌مند شدن افراد است. دغدغه‌مندی به نگاه واقع‌بینانه به آینده منجر می‌شود و برنامه‌ریزی برای آن را محتمل می‌کند. دغدغه‌مند شدن به افراد امید می‌بخشد و چشم‌انداز زمانی آن‌ها را از گذشته به آینده حرکت می‌دهد (ساویکاس، ۲۰۱۳). وقتی افراد برای افزایش دغدغه، وضعیت مطلوب خود را با زبان سمبولیک بیان می‌کنند دغدغه‌مندی آن‌ها افزایش می‌یابد (محمدی، نیلفروشان و سلیمی، ۱۳۹۵) و در نتیجه برای زندگی کردن تصویر ایدئال رسم‌شده انگیزه بیشتری دارند. علاوه‌براین، احساس کنترل بر مسیر شغلی و همچنین اعتماد به خود برای ساخت مسیر شغلی به افراد عاملیت بیشتری برای هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی می‌دهد. در واقع با افزایش احساس کنترل، افراد احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند؛ مضاف بر اینکه کنترل مسیر شغلی، به توانایی خودنظم‌دهی و سازمان‌یافته‌بودن هنگام عمل به وظایف مسیر شغلی می‌انجامد (فیتزمنون و فینکل، ۲۰۱۰). با توجه به هدف مداخله در کمک به افراد برای حل مسئله در جلسه هشتم، پیش‌بینی می‌شد نمرات افراد در مرحله پس‌آزمون به طرز معناداری افزایش یابد، اما نتایج نشانگر عدم تفاوت معنادار بین مرحله پس‌آزمون و پیش‌آزمون بود. این امر ممکن است به این دلیل باشد که حل مسئله مهارتی است که در طی زمان و با کمک تجربه شکل می‌گیرد. به همین دلیل نمره افراد در مرحله پیگیری نسبت به پیش‌آزمون و پس‌آزمون تغییر معناداری نشان داد، ولی تا قبل از مواجهه با تجربیات واقعی، در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنادار نبود. افراد در حل مسئله، توانایی خود را در مواجهه با یک مشکل باور می‌کنند و می‌توانند از تصمیم خود هنگام مواجهه با دوراهی مطمئن باشند و به‌جای اجتناب از آن، تصمیم را عملی کنند. این نتیجه را می‌توان همسو با نتیجه پژوهش غیائی (۱۳۹۴) دانست که به رابطه معنادار خودکارآمدی با حل مسئله اشاره کرده است.

به‌طور کلی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری می‌تواند در افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مؤثر باشد. از آنجا که تصمیم‌گیری و چالش‌های آن از مهم‌ترین دغدغه‌های یک مشاور هستند، این مداخله می‌تواند در جهت توانمندسازی دانشجویان دچار آسیب تصمیم‌گیری و همچنین دانشجویان در آستانه تصمیم‌گیری‌های بزرگ مورد توجه قرار گیرد. علاوه‌براین، مداخله انطباق‌پذیری می‌تواند برای توانمندسازی دانش‌آموزان پایه نهم از سوی مشاوران مدرسه به‌کار گرفته شود.

با این حال این پژوهش محدودیت‌هایی نیز دارد؛ برای مثال در این مطالعه صرفاً دانشجویان کارشناسی بررسی شدند. بهتر است این پژوهش در آینده روی دانش‌آموزان سال نهم متوسطه و دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی انجام شود. علاوه‌براین پیشنهاد می‌شود اثربخشی این مداخله بر سایر سازه‌های مربوط به تصمیم‌گیری مثل دشواری‌های تصمیم‌گیری و اهمال‌کاری در تصمیم‌گیری سنجیده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود اثربخشی سایر فراصالحیت‌ها مثل خودتنظیمی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری ارزیابی شود. بررسی اثربخشی این مداخله روی تغییر سبک‌های تصمیم‌گیری نیز پیشنهاد می‌شود. شایان ذکر است بررسی تأثیر این مداخله بر مشکلات تصمیم‌گیری دانشجویان دارای تشخیص وسواس و اضطراب می‌تواند مطالعه‌ای جذاب در حوزه مسیر شغلی-سلامت روان باشد.

۵. ملاحظات اخلاقی

اصول اخلاقی پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان جهت شرکت در پژوهش در مرحله مداخله، رازداری، اختیار آزمودنی‌ها برای ترک مطالعه، پاسخگویی به سؤالات آزمودنی‌ها، ثبت محرمانه پرسشنامه‌ها و توضیح درباره نتایج پژوهش به‌صورت آماری و کلی بود. مداخله پس از گردآوری نتایج در مرحله پیگیری برای گروه کنترل نیز ارائه شد.

۶. حمایت مالی و سپاسگزاری

انجام این پژوهش از حمایت مالی هیچ شخص حقیقی و حقوقی برخوردار نبوده‌است. از کلیه دانشجویانی که در این پژوهش شرکت کردند سپاسگزاری می‌شود.

۷. تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- انصارالحسینی، ه. (۱۳۹۱). مقایسه تأثیر آموزش یادگیری خودتنظیمی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر کاهش اهمال‌کاری تحصیلی دانش‌آموزان پسر مقطع دوم دبیرستان شهر اصفهان سال تحصیلی ۹۰-۹۱. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره*. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمینی‌شهر، خمینی‌شهر، ایران.
- انصارالحسینی، ه.، عابدی، م. ر.، و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مشاوره انطباق‌پذیری شغلی بر اشتیاق تحصیلی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)*. ۱۹(۲۵)، ۸۷-۱۱۳.
<https://doi.org/10.29252/jcr.19.75.88>
- حقیقی، س.، مکتبی، غ.، شهینی بیلاق، م.، و حاجی یخچالی، ع. (۱۳۹۴). تأثیر یک مداخله مبتنی بر نظریه چشم‌انداز آینده بر انگیزش پیشرفت، خودکارآمدی تحصیلی و چشم‌انداز زمان. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*. ۲(۲)، ۳۳-۴۸.
<https://doi.org/10.30473/etl.2018.5139>
- ساویکاس، م. ال. (۱۳۹۸). مشاوره مسیر شغلی. ترجمه پریسا نیلفروشان. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.، و حسینیان، س. (۱۳۹۰). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی*. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- شیوندی، ک.، آزاد فارسانی، ی.، و ریاحی، م. (۱۳۹۸). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس تصمیم‌گیری شغلی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*. ۹(۳۶)، ۶۴-۹۸.
<https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869>
- صادقی، الف. (۱۳۹۷). *آسیب‌شناسی و مشاوره تحصیلی*. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- غیاثی، ع. (۱۳۹۴). رابطه عزت‌نفس و سبک‌های حل مسئله با باورهای خودکارآمدی دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی زابل. *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*. ۳۴، ۶۴-۵۳.
<https://doi.org/10.22092/JAEAR.2016.106004>
- ماهی‌گیر، ف.، و حمدانی، م. (۱۳۹۶). تأثیر برنامه آموزش جرئت‌ورزی بر احساس خودکارآمدی تحصیلی و بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان. *فصلنامه تعالی مشاوره و روان‌درمانی*. ۶(۲۱)، ۱-۹.
https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article_672957.html?lang=en
- محمدی، ا.، نیلفروشان، پ.، و سلیمی، س. (۱۳۹۵). تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۱۷(۱)، ۸۰-۸۹.
https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_534005.html
- مقدس، س. (۱۴۰۲). استخراج پروفایل‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان: تعیین عوامل پیش‌بین و مقایسه مداخلات. *پایان‌نامه دکترا، رشته مشاوره*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان. اصفهان، ایران.

References

- Ansar-al-Hossaini, H., Nilforooshan, P., & Abedi, M. R., (2020). The effect of career adaptability counseling on students' academic engagement and performance. *Counseling Research, 19(75)*, 87-113. <https://doi.org/10.29252/jcr.19.75.88> (In Persian)
- Ansar-al-Hussaini, S. H. (2011). *Comparison of the effect of training self-regulation learning and career adaptability on reduction of the academic procrastination of boy students in 2nd grade of high schools in Isfahan city 2011-12 academic year*. M.A thesis, Major of Counseling, Islamic Azad University, Khomeinishahr Branch. Khomeinishahr, Iran. (In Persian)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Chen, S., Chen, H., Ling, H., & Gu, X. (2021). How do students become good workers? Investigating the impact of gender and school on the relationship between career decision-making self-efficacy and career exploration. *Sustainability*, 13(14), 7876. <https://doi.org/10.3390/su13147876>
- Creed, P. A., Patton, W., & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-342. <https://doi.org/10.1177/10672702010003004>
- DiFabio, A. (2015). Life Adaptability Qualitative Assessment (Laqua) A Narrative Instrument for Evaluating Counselling Intervention Effectiveness. In *Exploring New Horizons in Career Counselling: Turning Challenge into Opportunities* (pp. 43-61). Rotterdam: Sense Publishers.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Fitzsimons, G. M., & Finkel, E. J. (2010). Interpersonal influences on self-regulation. *Current Directions in Psychological Science*, 19, 101–105. <http://www.jstor.org/stable/41038549>
- Gerçek, M., & Elmas-Atay, S. (2022). Academic self-efficacy and career decision-making self-efficacy: Effects on academic major satisfaction via career optimism. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24, 455-477. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09568-6>
- Gheyassi, A. (2015). Relationship between self-esteem, problem solving styles and self-efficacy beliefs among agricultural and natural resource students at Zabol University, Iran. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 7(34), 53-64. <https://doi.org/10.22092/JAEAR.2016.106004>
- Gwet, K. L. (2014). *Handbook of inter-rater reliability: The definitive guide to measuring the extent of agreement among raters*. Advanced Analytics, LLC.
- Haghighi, S., Maktabi, G. H., Shehniyailagh, M., & Hajiyakhchal, A. (2018). The Effects of an Intervention Based on Future Time Perspective Theory on Achievement Motivation, Academic Self-Efficacy and Time Perspective. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 6(2), 33-48. <https://doi.org/10.30473/etl.2018.5139> (In Persian)
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2018). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree, *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15-28). Springer, Cham.
- Isık, E., Yeg'in, F., Koyuncu, S., Eser, A., Co'mlekciler, F., & Yildirim, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale: Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18, 297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Kelly, R. R., & Hatcher, T. (2013). Decision-making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 37(2), 103-113. <https://doi.org/10.1080/10668926.2011.585114>
- Kim, J., & Doo, M. Y. (2022). The Effects of Motivation, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Self-Regulation on Learning Engagement of Junior College Students. *Journal of College Student Development*, 63(4), 432-448. <https://doi.org/10.1353/csd.2022.0036>

- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: examining a moderated mediating process. *Sustainability*, *11*(24), 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>.
- Lee, S., Jung, J., Baek, S., & Lee, S. (2022). The Relationship between Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behaviour and Career Decision Difficulties among South Korean College Students. *Sustainability*, *14*(21), 14384. <https://doi.org/10.3390/su142114384>
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 115–146). John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 1-26). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Mahigir, F., & Hamedani, M. (2017). The impact of assertiveness training program on improvement of academic self-efficacy, and psychological well-being of female students. *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*, *6*(21), 1-9. https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article_672957.html?lang=en (In Persian)
- Mcilveen, P., & Midgley, W. (2015). A semantic and pragmatic analysis of career adaptability in career construction theory. In K. Maree & A. De Fabio (Eds.), *Exploring New Horizons in Career Counselling* (pp. 235-247). SensePublishers, Rotterdam.
- Moghaddas, S. (2023). *Extracting Employability Profiles of Students: Determination Antecedent Factors and Comparison of Interventions*, Ph. D thesis. Major of Counseling. University of Isfahan. Isfahan. Iran. (In Persian)
- Mohammadi, E., Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2015). The effect of career counseling based on narrative approach on the blind college students' career adaptability. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, *17*(1), 80-89. https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_534005.html?lang=en (In Persian)
- Nilforooshan, P. (2020). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *The Career Development Quarterly*, *68*(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sadeghi, A. (2020). *Academic counseling and Pathology*. Isfahan: University of Isfahan Press. (In Persian)
- Samiee, F., Baghban, I., Abedi, M. R., & Hosseinian, S. (2011). *Career Counseling Theories*. Isfahan: Jahad Daneshgahi of Esfahan Press. (In Persian)
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Translated by: P. Nilforooshan. Isfahan: University of Isfahan Publisher. (In Persian)
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2021). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 165-200): Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, N. 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Sheivandi, K., Azad Farsani, Y., & Riahi, M. (2019). The study of the psychometric characteristics Career decision Self- Efficacy Scale Short Form. *Quarterly of Educational Measurement*, 9(36), 49-64. <https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869> (In Persian)
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2019). Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career adaptability? *Sex Roles*, 81, 74–86. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0976-7>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951-964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Winer, B. J., Brown, D. R., & Michels, K. M. (1991). *Statistical principles in experimental design* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.