

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

Samaneh Salimi <sup>1\*</sup> 

1. Corresponding Author, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: [salimi.samaneh@ut.ac.ir](mailto:salimi.samaneh@ut.ac.ir)

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

## Abstract

The purpose of the current study was to investigate the effect of intervention based on career adaptability on career decision self-efficacy of undergraduate students. This study was a practical research in terms of purpose. 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 of the last semester at Isfahan University in the academic year 2022-2023. 30 students (including 16 girls and 14 boys) were selected from faculties of Psychology, Literature, Management, Foreign Language, Physical Education. Then they were randomly assigned to two groups of 15 individuals: experimental (seven girls and eight boys) and control (nine girls and six boys) groups. The participants in the experimental group (not control group) received the intervention for nine sessions of 90 minutes each. Finally, data were analyzed using SPSS-25 software and ANOVA with repeated measures. The results indicated that the educational intervention based on career adaptability has a positive significant effect on career decision self-efficacy and its dimensions such as self-evaluation, occupational information, planning, goal selection, and problem-solving. This intervention can be used as a means for counselors of university counseling centers that deal with many students who have difficulties in decision-making.

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

## Extended Abstract

**Introduction:** Career adaptability is a meta-competency that empowers individuals to cope with occupational tasks, vocational transitions and work traumas (Savickas, 2013). Based on the career construction model of adaptation (Savickas, 2013), career adaptability as a self-regulation resource can promote adapting behavior such as career decision self-efficacy (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). Career decision self-efficacy is one of the most important abilities that help individuals face the changing work world during the 21st century.

**Purpose:** Considering the importance of decision-making for university students the purpose of the current study was to investigate the effect of intervention based on career adaptability on career decision self-efficacy of university students. This was an educational intervention and the content of the intervention was approved by some professional practitioners in the field of career counseling.

**Method:** this study was a quasi-experimental study with a pretest-posttest design and a control group and with a two-month follow-up. So it was a quantitative study. The statistical population included all students of the last semester of the University of Isfahan in the academic year 2022-2023. 30 students whose scores on career decision self-efficacy were one standard deviation less than the mean score of the statistical society were selected. Then they were randomly assigned to two groups of 15 individuals: experimental (seven girls and eight boys) and control

(nine girls and six boys) groups. The participants in the experimental group received the educational intervention based on career adaptability for nine sessions of 90 minutes each. However, participants in the control group did not receive any intervention. After finishing the study, the educational intervention based on career adaptability was presented for the control group as well. Finally, data were analyzed using SPSS-25 software and ANOVA with repeated measures.

About analyzing the data, it was compared the mean of career decision self-efficacy and its dimensions in two phases pretest and posttest.

**Findings:** The results indicated that the intervention has a positive significant effect on career decision self-efficacy and its dimensions such as self-evaluation, occupational information, planning, and goal selection. However, for problem-solving it was not found a significant difference between the mean scores of the pretest and posttest. However, the finding showed the mean scores of the overall score of decision self-efficacy and its dimensions in the follow-up phase had significant differences with the pretest.

**Conclusion:** Psychological resources of career adaptability i.e., concern, control, curiosity and confidence can mobilize individuals to be more self-confident about their career decisions. For example, concern and curiosity help them to be more hopeful and to select realistic goals. Control helps them to have confidence in their abilities to solve the problem and curiosity leads them to evaluate their selves and acquire more necessary occupational information. This intervention can be used as a means for counselors of university counseling centers that deal with many students who have difficulties in decision-making.

اثربخشی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی

دانشجویان

سمانه سلیمی<sup>۱\*</sup>

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

[Salimi.Samaneh@ut.ac.ir](mailto:Salimi.Samaneh@ut.ac.ir)

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

چکیده

هدف پژوهش بررسی اثربخشی آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان ترم آخر کارشناسی بود. این مطالعه به لحاظ هدف کاربردی بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون همراه با گروه کنترل و پیگیری دو ماهه بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. به شیوه‌ی نمونه‌گیری در دسترس ۳۰ دانشجوی داوطلب (شامل ۱۶ دختر و ۱۴ پسر) از دانشکده‌های ادبیات، روانشناسی، مدیریت، زبان‌های خارجی و تربیت بدنی انتخاب شدند. سپس به طور تصادفی در دو گروه ۱۵ نفره آزمایش (هفت دختر و هشت پسر) و کنترل (نه دختر و شش پسر) گمارده شدند. صرفاً آزمودنی‌های گروه آزمایش نه جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مداخله انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دریافت کردند. گردآوری داده‌ها با کمک مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (CDSE-SF) انجام گرفت. داده‌ها از طریق روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و با نرم افزار SPSS-25 تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که مداخله آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خودآزمایی، اطلاعات شغلی، برنامه‌ریزی، انتخاب هدف و حل مسئله تأثیر مثبت معناداری داشت. براساس نتایج می‌توان گفت مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق‌پذیری می‌تواند پروتکلی مناسب برای مشاوران مراکز مشاوره دانشجویی باشد که با تعداد زیادی دانشجوی دارای مشکلات تصمیم‌گیری مواجه هستند.

کلیدواژه‌ها: انطباق‌پذیری، خودکارآمدی تصمیم‌گیری، دانشجویان، مسیر شغلی

## ۱. مقدمه

انتخاب مسیر شغلی یکی از مهم‌ترین تکالیف افراد در دوران زندگی تحصیلی در دانشگاه است (کوان، ۲۰۱۹) و برای بسیاری از دانشجویان چالشی بزرگ تلقی می‌شود. با اینحال 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 رویای شغل مادام‌العمر خداحافظی کنند و برای حیات خود به پروژه‌های شغلی مختلف ورود پیدا کنند (ساویکاس، ۲۰۱۱). ضرورت ورود به پروژه‌های مختلف در زندگی شغلی عصر حاضر، تصمیم‌گیری را به یک چالش تقریباً همیشگی مبدل ساخته‌است که به‌نوعی نتیجه تغییرات اجتماعی، فنی و اقتصادی دوران کنونی است (کلی و هچر، ۲۰۱۳). از این‌رو توجه به قابلیت‌هایی که افراد را برای تصمیم‌گیری به‌موقع آماده می‌کند هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ پژوهشی توجه متخصصان حوزه شغلی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده‌است (لنت و بران، ۲۰۱۳، ساویکاس، ۲۰۱۳، استید، لواک و روا، ۲۰۲۲).

از جمله این توانایی‌ها اعتماد به خود برای تصمیم‌گیری‌های مختلف شغلی است که در قالب سازه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی<sup>۵</sup> (CDSE) قابل بررسی است. خودکارآمدی تصمیم‌گیری با افزایش اکتشاف مسیر شغلی (چن، چن، لینگ و گو، ۲۰۲۱)، اشتیاق به یادگیری (کیم و دو، ۲۰۲۲)، افزایش رضایت (گرک و الماس آتای، ۲۰۲۲) و رفتارهای موید آمادگی شغلی (لی، یونگ، بیک و لی، 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 یک هدف 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<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۱) مطرح رشد و ریشه‌ی آن به مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی بندورا<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۷، ۱۹۸۶) می‌رسد که مدعی است رفتار با کمک فرایندهای شناختی تغییر می‌کند. خودکارآمدی نقش زیادی در تغییر رفتار دارد و به باور فرد برای اجرای موفقیت‌آمیز یک تکلیف اشاره دارد (ص. ۴۰۰). خودکارآمدی مسیر شغلی در نظریه‌شناختی اجتماعی مسیر شغلی (لنت و براون، ۲۰۱۳) نیز مفهومی برجسته است. براساس نظر لنت (۲۰۱۳) افراد به لحاظ 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<sup>۱۲</sup>، گردآوری اطلاعات شغلی<sup>۱۳</sup>، انتخاب هدف<sup>۱۴</sup>، برنامه‌ریزی<sup>۱۵</sup> و حل مسئله<sup>۱۶</sup> منجر به مشارکت در تصمیم‌گیری شده و کاهش آن با اجتناب از تصمیم‌گیری مرتبط است (کرید، پاتون و واتسون، ۲۰۰۲).

<sup>1</sup> Kwon

<sup>2</sup> Kelly & Hatcher

<sup>3</sup> Lent & Brown

<sup>4</sup> Stead, LaVeck & Hurtado Rua

<sup>5</sup> Career Decision Self-efficacy (CDSE)

<sup>6</sup> Chen, Chen, Ling & Gu

<sup>7</sup> Kim & Doo

<sup>8</sup> Gerçek & Elmas-Atay

<sup>9</sup> Lee, Jung, Baek & Lee

<sup>10</sup> Betz & Hackett

<sup>11</sup> Bandura

<sup>12</sup> self-evaluation

<sup>13</sup> occupational information

<sup>14</sup> goal selection

<sup>15</sup> planning

<sup>16</sup> problem-solving

<sup>17</sup> Creed, Patton & Watson

خودکارآمدی تصمیم‌گیری براساس مدل نظری انطباق (ساویکاس، ۲۰۲۱، ۲۰۱۳) یک پاسخ انطباق‌یابی است که در پی انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> خود را نشان می‌دهد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک منبع خود-تنظیمی روانی-اجتماعی است که به افراد کمک میکند به خوبی از عهده تکالیف، گذارها و تروماهای غیرقابل‌پیش‌بینی در زندگی برآیند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و در واقع برای پیش‌بینی آینده غیر قطعی توانمند شوند (ساویکاس، ۲۰۱۳). این قابلیت از چهار توانایی شامل دغدغه‌مندی نسبت به آینده، کنترل یا مسئولیت‌پذیری برای ساخت مسیر شغلی، کنجکاوی درباره مسیرهای شغلی محتمل و نهایتاً اعتماد به خود برای ساخت مسیر شغلی تشکیل شده‌است. دغدغه به‌نوعی بیانگر چشم‌انداز زمانی نسبت به آینده است و به خوش‌بینی و امید افراد برای تغییر آینده مرتبط است. دغدغه‌مندی مولفه‌ای ضروری برای جهت‌دهی به آینده است چراکه باعث می‌شود افراد با یک تحلیل هوشیارانه موقعیت گذشته و موقعیت فعلی را در نظر بگیرند و برای آینده محتمل پروژه سازی کنند (مک‌ایلوین و میدگلی، ۲۰۱۵). نبود دغدغه بی‌تفاوتی و بدبینی نسبت به آینده را در پی دارد و باتوجه به نقش امید در مواجهه با فرصت‌ها و فعالیت‌ها توجه به دغدغه‌مندی در مداخلات مسیر شغلی موضوعی مهم است و عدم توجه به آن منجر به هیجانات ناکارآمد و رفتارهای پر دردر می‌شود (هارتونگ و کادارت، ۲۰۱۸). کنترل مسیر شغلی به احساس مسئولیت و قابلیت افراد برای ساخت مسیر شغلی اشاره دارد. در واقع بعد کنترل به اهمیت تصمیم‌گیری مستقلانه توجه دارد. یعنی فرد آگاهانه تصمیم می‌گیرد و مسئولیت تصمیمات خود را می‌پذیرد.

کنترل مفهومی درون فردی است که علاوه بر افزایش خودتنظیمی (فیتز‌مونز و فینکل، ۲۰۱۰) باعث می‌شود افراد برای مواجهه با گذارها آماده شوند، از خود جسارت و جرات نشان دهند و به‌جای فرار از مواجهه با گذارهای مختلف با آنها روبرو شوند. فقدان کنترل مسیر شغلی، بی‌تصمیمی، تکانشگری، تزلزل، عدم قطعیت در انتخاب‌های مسیر شغلی، گنجی و اهمالکاری را در پی دارد (هارتونگ و کادارت، ۲۰۱۸، ساویکاس، ۲۰۱۳).

کنجکاوی مسیر شغلی قابلیت افراد برای کشف فرصت‌های کاری و همچنین استعدادها و رغبت‌ها را دربرمیگیرد. کنجکاوی بودن مولفه‌ای کلیدی برای ورود به دنیای شغلی است (مک‌ایلوین و میدگلی، ۲۰۱۵) و وجود آن نقش مهمی در رسیدن به یک آینده رضایت‌بخش دارد چون کنجکاوی قابلیت برای نگرش جستجوگرانه است و امکان کشف گزینه‌های شغلی و آموزشی بطور واقع‌گرایانه را برای افراد فراهم می‌کند و فقدان آن انتظارات و آرزوهای غیرواقع‌بینانه را در پی دارد (ساویکاس، ۲۰۱۳).

اطمینان مسیر شغلی به‌معنای پیش‌بینی موفقیت و داشتن احساس خودکارآمدی برای انجام یک فعالیت و همچنین عملی سازی 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. فقدان اعتماد مسیر شغلی منجر به بازداری می‌شود که تحقق اهداف و شکوفا شدن در نقش‌های شغلی را با مشکل مواجه می‌کند (ساویکاس، ۲۰۲۱).

مجموعه این چهار توانایی یا همان انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر به 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، ۲۰۱۳، ص ۱۵۶)" که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی یکی از نشانگرهای آن محسوب می‌شود (نیلفروشان، 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، ۲۰۱۵)، نمونه ۲۹۱ نفری از دانشجویان کره جنوبی (شین، لی و سو، ۲۰۱۸)، نمونه ۳۲۷

<sup>1</sup> Career Adaptability

<sup>2</sup> Savickas & Porfeli

<sup>3</sup> Mcilveen & Midgley

<sup>4</sup> Hartung & Cadaret

<sup>5</sup> Fitzsimons & Finkel

<sup>6</sup> Duffy & Douglass

<sup>7</sup> Shin, Lee & Seo

نفری از دانشجویان در کشور ترکیه (ایسک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) و نمونه ۲۸۲ نفری در ایران (نیلفروشان، ۲۰۲۰) مورد تایید قرار گرفته است. همچنین نتایج فراتحلیل رادولف، لایوگن و زچر<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نشانگر ارتباط قوی بین انطباق پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی بود.

در نتایج فراتحلیل استید و همکاران (۲۰۲۲) بر روی ۱۸ مطالعه و جمعیتی بالغ بر ۶۳۳۹ نفر همبستگی بین انطباق پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس های آن با خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی بین ۰/۳۶ تا ۰/۴۴ گزارش شد. بنابراین با توجه به نقش انطباق پذیری در ایجاد خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی به عنوان یک پاسخ انطباق یابی می توان گفت آموزش انطباق پذیری میتواند مداخله ای مناسب در این زمینه باشد.

با وجود غنای پژوهشی در زمینه پیش بینی خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی با کمک انطباق پذیری، پژوهشی که به بررسی اثربخشی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق پذیری بر سازه مذکور پردازد یافت نشد. همچنین مداخلات انجام شده براساس آموزش انطباق پذیری، افزایش اشتیاق تحصیلی و عملکرد تحصیلی (انصارالحسینی، نیلفروشان و عابدی، ۱۳۹۹) و همچنین کاهش اهمال کاری (انصارالحسینی، ۱۳۹۱) را هدف قرار داده اند. مقدس (۱۴۰۲) نیز نشان داد مداخله طراحی زندگی مبتنی بر آموزش انطباق پذیری و نیمرخ رغبت ها میتواند اشتغال پذیری را بطور کیفی تحت تأثیر قرار دهد.

بطور خلاصه، با توجه به اهمیت خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی در دنیای کاری قرن ۲۱ و همچنین اهمیت قابلیت انطباق - پذیری مسیر شغلی در مدیریت چالش های شغلی عصر حاضر و همچنین مبانی نظری و پژوهشی متعدد در زمینه ارتباط بین این دو سازه اجرا و بررسی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق پذیری روی خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی موضوعی جدید محسوب شده و به لحاظ کاربردی میتواند در کمک به دانشجویان برای تصمیم گیری راهگشا باشد. در زمینه تصمیم گیری، دانشجویان ترم آخر به طور خاص با چالش های جدی تری مواجه هستند. زیرا این دانشجویان باید برای انتخاب گزینه های مختلفی چون ورود به دنیای کار، ادامه تحصیل در مقطع ارشد، رشته انتخابی برای ادامه تحصیل و حتی گذراندن دوران خدمت سربازی تصمیم گیری کنند. فقدان باور به خود برای تصمیم گیری در زمینه های یاد شده ممکن است باعث شود بسیاری از فرصت های طلایی از دست برود. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش آن است که آیا مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی دانشجویان اثربخش است؟

## ۲. روش

### ۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها کمی، از نوع شبه آزمایشی با طرح دوگروهی و گمارش تصادفی همراه با پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری دوماهه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی در دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. برای انتخاب گروه نمونه به ارسال یک فراخوان در گروه های دانشجویی در دسترس در شبکه های اجتماعی اقدام شد. محتوای فراخوان، معرفی آسیب های تصمیم گیری مطرح شده در کتاب آسیب شناسی تحصیلی (صادقی، ۱۳۹۷) و دعوت از دانشجویان دارای مشکلات تصمیم گیری برای شرکت در جلسات مداخله گروهی بود. افراد داوطلب با فرستادن مشخصات خود به لینک پیوست شده موافقت خود برای شرکت در این جلسات را اعلام کردند. حدود ۵۶ نفر برای شرکت اعلام آمادگی کردند. سپس پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی برای آنها ارسال شد. از بین افراد داوطلب افرادی که نمره آنها در خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی یک انحراف معیار پایین تر میانگین گزارش شده در جامعه دانشجویان ایرانی بود ( $M = ۸۳/۳۸$ ,  $SD = ۱۴/۶$ ) (شیوندی، آزاد و ریاحی، ۱۳۹۸) برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. تعداد این افراد ۳۰ نفر بود که بصورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. این افراد در حال تحصیل در رشته های مشاوره (سه نفر)، روانشناسی (دو نفر)، علوم تربیتی (دو نفر)، الهیات (پنج نفر)، جامعه شناسی (پنج نفر)، مدیریت صنعتی (سه نفر)، حسابداری (سه نفر)، ادبیات و زبان انگلیسی (چهار نفر) و تربیت بدنی (سه نفر) بودند.

<sup>1</sup> Is,ik

<sup>2</sup> Rudolph, Lavigne, & Zacher

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 قرار گرفتن در این پژوهش بود. سپس گروه آزمایش نه جلسه مداخله آموزشی مبتنی بر انطباق‌پذیری شرکت کردند. و گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. با توجه به این که طرح پژوهش حاضر از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون - پیگیری با گروه کنترل بود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از 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 (LAQuA) (دی فابیو، ۲۰۱۵) همراه با گروهی از تکنیک‌های مرتبط به آموزش انطباق‌پذیری که توسط هارتونگ و کادارت (۲۰۱۸) معرفی شده است را دربرمیگرفت. به منظور اطمینان از روایی بسته آموزشی، مداخله تدوین شده توسط چهار نفر از متخصصین رشته مشاوره مورد تایید قرار گرفت و در ادامه ضریب توافقی کاپا برای ارزیابی میزان توافق ارزیابان سنجیده شد که ۰/۶۸ برآورد شد. قدرت ضریب توافقی کاپا بین ۶۱٪ تا ۸۰٪ بعنوان ضریب توافقی خوب ارزیابی می‌شود (گوت، ۲۰۱۴). محتوای جلسات در جدول ۱ قابل ملاحظه است. ملاحظات اخلاقی پژوهش شامل کسب رضایت‌نامه کتبی از شرکت‌کنندگان، انصراف در صورت عدم تمایل به همکاری، ارائه اطلاعات کافی به افراد برای شرکت در پژوهش، احترام به 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	آشنائی و ایجاد رابطه شناخت ابعاد مسئله بطور دقیق	معرفی فاصله و شکاف بین وضعیت فعلی و وضعیت ایده‌آل به زبان سمبولیک
دوم	دغدغه‌مندی نسبت به آینده	ایجاد چشم‌انداز زمانی آینده هدفمندی و برنامه‌ریزی	سؤال کیفی ایجاد دغدغه (دغدغه داشتن نسبت به آینده برای شما چه معنایی دارد؟ فکر می‌کنید نسبت به آینده دغدغه دارید؟ چرا؟) تکنیک‌های چشم‌انداز زمان آینده تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه دغدغه
سوم	کنترل مسیر شغلی	احساس عاملیت نسبت به مدیریت مسیر شغلی	سؤال کیفی در رابطه با ایجاد کنترل (مسئولیت آینده خود را برعهده گرفتن برای شما چه معنایی دارد؟ آیا شما مسئولیت آینده تان را برعهده گرفته اید؟ چرا؟) تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه کنترل
چهارم	کنترل مسیر شغلی	جرات‌ورز شدن و تصمیمات خردمندانه	آموزش جرات‌مندی، تمرکز بر سبک‌های تصمیم‌گیری
پنجم	کنجکاوی مسیر شغلی	افزایش دانش مراجع نسبت به مسیر شغلی	سؤال کیفی در رابطه با ایجاد کنجکاوی (کنجکاوی بودن نسبت به آینده برای شما چه معنایی دارد؟ آیا شما نسبت به آینده کنجکاوی هستید؟ چرا؟) تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه کنجکاوی
ششم	کنجکاوی مسیر شغلی	بینش نسبت 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 شما برای ساختن آینده تان به توانایی خود اعتماد دارید؟ چرا؟) تامل در رابطه با معیارهای مطرح شده در زمینه اعتماد

<sup>1</sup>. Life Adaptability Qualitative Assessment

<sup>2</sup> Gwet

هشتم	اعتماد به خود در مواجهه با افزایش عاملیت در مواجهه با آموزش حل مسئله	مشکلات
نهم	مرور تصویر کلی	جمع بندی و بازخورد
	نوشتن فرایند جلسات در قالب داستان و نتیجه گیری	

## ۲-۳. ابزارهای پژوهش

**مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی - فرم کوتاه<sup>۱</sup> (CDSE-SF):** جهت سنجش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (CDSE-SF) (بتز، کلین و تیلور<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۵ سؤال است و پاسخگویی به آن در طیف پنج درجه‌ای 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) می‌باشد. **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) مورد تایید قرار دادند. همچنین پایایی نسخه اصلی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ 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 و ۰/۸۱ و تخمین زده شد. ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی در ایران توسط **شیوندی و همکاران (۱۳۹۸)** مورد تایید قرار گرفت. روایی نسخه فارسی با بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. پایایی این مقیاس از طریق محاسبه ضریب آلفای کرانباخ 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 کرانباخ 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

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش داده‌ها از طریق روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر<sup>۳</sup> و با نرم افزار SPSS-25 تحلیل شد.

## ۳. یافته‌ها

### ۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

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) وجود داشت. افراد شرکت‌کننده در حال تحصیل در دانشکده‌های روانشناسی (هفت نفر)، ادبیات و علوم انسانی (۱۰ نفر)، تربیت بدنی (سه نفر)، مدیریت (شش نفر) و زبان‌های خارجی (چهار نفر) بودند.

### ۳-۲. یافته‌های توصیفی

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری را 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	۵۹/۶۰	۷/۸۷	۵۸/۶۰	۹/۶۲
پیش آزمون	۸۳/۶۶	۱۰/۵۸	۶۴/۸۶	۱۱/۳۵
پس آزمون	۸۳/۳۳	۸/۴۱	۶۵/۸۶	۱۰/۰۹

<sup>۱</sup> Career Decision Self-efficacy Scale Short-Form

<sup>۲</sup> Betz, Klein & Taylor

<sup>۳</sup> Analysis of variance (ANOVA) with repeated measure

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل		
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
خودارزیابی	۱۰	۱/۶۴	۱۱/۲۰	۱/۸۲	پیش آزمون
	۱۴/۸۰	۲/۳۰	۱۱/۹۳	۲/۴۳	پس آزمون
	۱۴/۲۶	۱/۴۸	۱۱/۸۶	۱/۸۰	پیگیری
اطلاعات شغلی	۱۰/۵۳	۲/۰۳	۱۰/۵۳	۲/۰۹	پیش آزمون
	۱۵/۲۰	۲/۳۳	۱۲/۲۶	۱/۸۶	پس آزمون
	۱۳/۴۰	۱/۴۵	۱۱/۹۳	۱/۷۰	پیگیری
انتخاب هدف	۱۰/۳۳	۸۷۱	۱۱	۱/۸۸	پیش آزمون
	۱۵	۲/۲۶	۱۱/۸۶	۲/۱۶	پس آزمون
	۱۳/۹۳	۱/۴۸	۱۱/۸۶	۱/۸۴	پیگیری
برنامه‌ریزی	۱۴/۷۳	۳/۲۳	۱۳/۲۶	۳/۲۶	پیش آزمون
	۲۱/۴۶	۳/۰۴	۱۶	۳/۸۵	پس آزمون
	۲۱/۷۳	۳/۱۹	۱۶/۴۰	۳/۵۴	پیگیری
حل مسئله	۱۴	۲/۸۷	۱۲/۶۰	۳/۲۹	پیش آزمون
	۱۷/۲۰	۳/۵۸	۱۲/۸۰	۳/۴۰	پس آزمون
	۲۰	۴/۱۲	۱۳/۸۰	۴/۱۹	پیگیری

### ۳-۲. یافته‌های استنباطی

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

### ۳-۲-۱. بررسی نرمال بودن

هدف از بررسی پیش‌فرض نرمال بودن آن است که نرمال بودن توزیع نمرات همسان با جامعه را مورد بررسی قرار دهد. این پیش‌فرض حاکی از آن است که تفاوت مشاهده شده بین توزیع نمرات گروه نمونه و توزیع نرمال در جامعه برابر با صفر است. برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون شاپیرو-ویلک<sup>۱</sup> استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی این پیش‌فرض در مورد نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آمده است.

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

تغییر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	مقدار شاپیرو	سطح معناداری	مقدار شاپیرو	سطح معناداری
نمره کل	۰/۸۰	۰/۰۰۴	۰/۹۲	۰/۲۸
	۰/۹۰	۰/۱۱	۰/۸۹	۰/۹۰
	۰/۹۱	۰/۱۳	۰/۹۴	۰/۴۱
خودارزیابی	۰/۸۶	۰/۰۳	۰/۸۸	۰/۰۵
	۰/۹۳	۰/۳۱	۰/۸۷	۰/۰۴
	۰/۹۵	۰/۵۴	۰/۹۴	۰/۴۰
اطلاعات شغلی	۰/۹۱	۰/۱۷	۰/۸۷	۰/۰۴
	۰/۹۶	۰/۷۰	۰/۸۸	۰/۰۵۲

<sup>۱</sup> Shapiro-Wilk



تغییر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	مقدار شاپیرو	سطح معناداری	مقدار شاپیرو	سطح معناداری
	پیگیری	۰/۸۶	۰/۲۶	۰/۵۱
انتخاب هدف	پیش آزمون	۰/۹۱	۰/۱۴	۰/۲۱
	پس آزمون	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۱۲
	پیگیری	۰/۹۲	۰/۲۰	۰/۴۱
برنامه‌ریزی	پیش آزمون	۰/۹۱	۰/۱۸	۰/۲۱
	پس آزمون	۰/۸۶	۰/۲۷	۰/۹۲
	پیگیری	۰/۸۴	۰/۱۶	۰/۵۶
حل مسئله	پیش آزمون	۰/۹۴	۰/۴۱	۰/۱۰
	پس آزمون	۰/۸۱	۰/۰۰۶	۰/۰۲۷
	پیگیری	۰/۷۸	۰/۰۰۲	۰/۰۸۴

بر اساس نتایج گروه آزمایش در جدول ۳ مقادیر این آزمون برای نمره کلی و خود ارزیابی در مرحله پیش آزمون، اطلاعات شغلی در مرحله پیگیری و همچنین برنامه ریزی و حل مسئله در پس آزمون و پیگیری معنادار می‌باشد ( $P < 0.05$ )، بنابراین پیش فرض نرمال بودن داده‌ها رعایت نگردیده است. باین وجود بر اساس نظر **وینر، براون و مایکل (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  $+1$  تا  $-1$  قرار دارد که عدم انحراف قابل توجه از توزیع نرمال را نشان می‌دهد. سایر مقادیر پیش فرض نرمال بودن را تایید میکند ( $P > 0.05$ ).

### همگنی واریانس‌ها

هدف از بررسی پیش فرض برابری واریانس‌ها، مساوی بودن واریانس‌های گروه هاست. بدین منظور از آزمون لوین<sup>۲</sup> استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داد مقدار P در متغیرهای پژوهش در مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری بزرگ‌تر از  $0.05$  است، بنابراین فرض همسانی واریانس‌ها در این متغیرها تأیید گردید ( $P > 0.05$ ). همچنین قبل از اجرای آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نتیجه پیش فرض ام باکس<sup>۳</sup> و کرویت ماچلی<sup>۴</sup> جهت همگنی ماتریس کوواریانس و واریانس نمرات متغیرها ارایه شده است. شایان ذکر است زمانی این پیش فرض‌ها رعایت می‌گردد که سطح معناداری برای ضریب ام باکس و W ماچلی بیشتر از  $0.05$  باشد.

جدول ۴. نتایج مربوط به مفروضه یکسانی کوواریانس بین دو گروه در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و

### پیگیری متغیرهای پژوهش

متغیر	ام باکس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
نمره کل	۱۳/۱۶	۱/۹۳	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۰۷
خود ارزیابی	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	۵۶۸۰/۳۰	۰/۹۸
برنامه ریزی	۹/۱۸	۱/۳۵	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۲۳
حل مسئله	۲۲/۸۴	۳/۳۶	۶	۵۶۸۰/۳۰	۰/۰۰۳

<sup>1</sup> Winer, Brown, & Michels

<sup>2</sup> Levin

<sup>3</sup> Box's M test

<sup>4</sup> Mauchly's Sphericity Test

همانطور که از جدول ۴ مشاهده می‌شود، در نمره کلی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، و برنامه ریزی مقدار P بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین مفروضه همسانی کووریانس بین نمرات در این متغیرها برقرار می‌باشد اما در بعد حل مسئله مقدار P کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین مفروضه همسانی کووریانس بین نمرات برقرار نمی‌باشد؛ 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	ضریب ماچلی	ضریب خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری	اپسیلون		
						گرین هاوس - گیسر <sup>۱</sup>	هوین - فیلد <sup>۲</sup>	حد پایین
نمره کل	۰/۵۸	۱۴/۴۸	۲	۰/۰۰۱	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۵۰	
خود ارزیابی	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	
برنامه ریزی	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 خود ارزیابی، اطلاعات شغلی و انتخاب هدف بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین پیش فرض کرویت در این متغیرها رعایت شده است. لازم به ذکر است مقدار P در نمره کلی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد برنامه ریزی و حل مسئله کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین پیش فرض کرویت در متغیرها رعایت نشده است، بنابراین برای تفسیر نتایج از ضریب هوین-فیلد استفاده شده است.

#### ۳-۲-۲. آزمون فرضیه‌ها

در ادامه نتایج آزمون واریانس با اندازه‌گیری مکرر مربوط به اثرات درون گروهی و برون گروهی خود کارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آندر جدول ۶ ارائه گردیده است.

#### جدول ۶. نتایج آزمون واریانس با اندازه‌گیری مکرر مربوط به اثرات درون گروهی و برون گروهی متغیرهای پژوهش

مقیاس	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	توان آماري
نمره کل	درون گروهی	۴۷۰۳/۸۸	۱/۵۱	۳۰۹۵/۹۹	۸۲/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۷۴
	تعامل آزمون و گروه	۱۴۷۵/۴۲	۱/۵۱	۹۷۰/۴۳	۲۵/۷۳	۰/۰۰۰	۰/۴۷
خود ارزیابی	بین گروهی	۳۴۷۲/۰۱	۱	۳۴۷۲/۰۱	۱۵/۳۰	۰/۰۰۱	۰/۹۶
	درون گروهی	۱۳۸/۲۸	۲	۶۹/۱۴	۵۴/۷۲	۰/۰۰۰	۰/۶۶
اطلاعات شغلی	تعامل آزمون و گروه	۷۴/۲۸	۲	۳۷/۱۴	۲۹/۳۸	۰/۰۰۰	۰/۵۱
	بین گروهی	۴۱/۳۴	۱	۴۱/۳۴	۴/۶۷	۰/۰۳۹	۰/۵۵
انتخاب هدف	درون گروهی	۱۵۹/۲۸	۲	۷۹/۶۴	۵۵/۹۰	۰/۰۰۰	۰/۶۶
	تعامل آزمون و گروه	۳۲/۲۶	۲	۱۶/۱۳	۱۱/۳۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸
هدف	بین گروهی	۴۸/۴۰	۱	۴۸/۴۰	۵/۸۰	۰/۰۲۳	۰/۶۴
	درون گروهی	۱۲۹/۲۶	۲	۶۴/۶۳	۴۰/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۵۹
انتخاب هدف	تعامل آزمون و گروه	۵۷/۶۲	۲	۲۸/۸۱	۱۸/۱۰	۰/۰۰۰	۰/۳۹
	بین گروهی	۵۱/۳۷	۱	۵۱/۳۷	۶/۳۴	۰/۰۱۸	۰/۶۸

<sup>1</sup> Greenhouse-Geisser correction

<sup>2</sup> Huynh-Feldt Correction

برنامه ریزی	درون گروهی	آزمون	۴۸۱/۸۶	۱/۲۷	۳۷۸/۸۹	۵۲/۵۵	۰/۰۰۰	۰/۶۵	۱
تعامل آزمون و گروه	تعامل آزمون و گروه	تعامل آزمون و گروه	۷۷/۴۲	۱/۲۷	۶۰/۸۷	۸/۴۴	۰/۰۰۴	۰/۲۳	۰/۹۵
بین گروهی	بین گروهی	گروه	۳۷۶/۱۷	۱	۳۷۶/۱۷	۱۵/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۹۶
حل مسئله	درون گروهی	آزمون	۱۹۴/۶۰	۱/۱۶	۱۶۳/۳۷	۱۶	۰/۰۰۰	۰/۳۶	۰/۹۸
تعامل آزمون و گروه	تعامل آزمون و گروه	تعامل آزمون و گروه	۸۸/۲۰	۱/۱۶	۷۵/۸۶	۷/۲۵	۰/۰۰۹	۰/۲۰	۰/۷۸
بین گروهی	بین گروهی	گروه	۳۶۰	۱	۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۹۴

در جدول ۶ نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی اثرات درون گروهی و بین گروهی نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد با توجه به اینکه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله در اثر زمان معنادار شده است ( $P < 0/001$ ) بنابراین بین سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در این متغیرها تفاوت وجود دارد. بررسی این تفاوت‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرونی<sup>۱</sup> صورت گرفته شده است و نتایج آن در ادامه ارائه گردیده است. همچنین براساس جدول ۶، بین گروه و زمان در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله تعامل وجود دارد ( $P < 0/01$ ) که نشان می‌دهد بین مراحل پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری و بین گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای مذکور تفاوت وجود دارد. بررسی این تفاوت‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرونی صورت گرفته شده است و نتایج آن در جدول ۷ ارائه گردیده است. همچنین در اثر گروه نیز با توجه به مقادیر F و سطوح معناداری مشاهده می‌گردد در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و ابعاد آن شامل خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). مقایسه دو به دوی این گروه‌ها به تفکیک هر مرحله سنجش (پیش آزمون، پس آزمون 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 ملاحظه می‌گردد تأثیر آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در اثر زمان ۷۴ درصد، در اثر تعامل ۴۷ درصد و در اثر گروه ۳۵ درصد بوده است. در متغیر خود ارزیابی تأثیر مداخله در اثر زمان ۶۶ درصد، در اثر تعامل ۵۱ درصد و در اثر گروه ۱۴ درصد بوده است. در متغیر اطلاعات شغلی تأثیر مداخله در اثر زمان ۵۹ درصد، در اثر تعامل ۲۸ درصد و در اثر گروه ۱۷ درصد بوده است. در متغیر انتخاب هدف تأثیر مداخله در اثر زمان ۶۵ درصد، در اثر تعامل ۲۳ درصد و در اثر گروه ۳۵ درصد بوده است. در متغیر حل مسئله تأثیر مداخله در اثر زمان ۳۶ درصد، در اثر تعامل ۲۰ درصد و در اثر گروه ۳۲ درصد بوده 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	پیش آزمون	پس آزمون	-۱۵/۱۶	۱/۶۴	۰/۰۰۰
	پیش آزمون	پیگیری	-۱۵/۵۰	۱/۵۲	۰/۰۰۰
	پس آزمون	پیگیری	-۰/۳۳	۰/۸۳	۰/۰۰۰
خود ارزیابی	پیش آزمون	پس آزمون	-۲/۷۶	۰/۳۰	۰/۰۰۰
	پیش آزمون	پیگیری	-۲/۴۶	۰/۳۰	۰/۰۰۰
	پس آزمون	پیگیری	۰/۳۰	۰/۲۶	۰/۷۷
اطلاعات شغلی	پیش آزمون	پس آزمون	-۳/۲۰	۰/۲۸	۰/۰۰۰
	پیش آزمون	پیگیری	-۲/۱۳	۰/۲۸	۰/۰۰۰
	پس آزمون	پیگیری	۱/۰۶	۰/۳۴	۰/۰۱۳
انتخاب هدف	پیش آزمون	پس آزمون	-۲/۷۶	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	پیش آزمون	پیگیری	-۲/۳۳	۰/۳۳	۰/۰۰۰

۰/۲۷	۰/۳۰	۰/۵۳	پیگیری	پس آزمون	
۰/۰۰۰	۰/۶۰	-۴/۷۳	پس آزمون	پیش آزمون	
۰/۰۰۰	۰/۶۹	-۵/۰۶	پیگیری	پیش آزمون	برنامه ریزی
۰/۶۰	۰/۲۵	-۰/۳۳	پیگیری	پس آزمون	
۰/۰۶۸	۰/۷۰	-۱/۷۰	پس آزمون	پیش آزمون	
۰/۰۰۰	۰/۸۱	-۳/۶۰	پیگیری	پیش آزمون	حل مسئله
۰/۰۰۰	۰/۲۳	-۱/۹۰	پیگیری	پس آزمون	

اطلاعات جدول ۷ نشان می دهد در مقادیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بعد اطلاعات شغلی بین پیش آزمون و پس آزمون، بین پیش آزمون و پیگیری و بین پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده تأثیر آموزش در مراحل پس آزمون و پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله است. در مقادیر خود ارزیابی، انتخاب هدف و برنامه ریزی بین پیش آزمون و پس آزمون و بین پیش آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده تأثیر آموزش در مراحل پس آزمون و پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله است و همچنین پایداری اثرات آموزش بعد از مداخله است. همچنین در متغیر حل مسئله بین پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معنادار وجود ندارد ( $P < ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده عدم تأثیر آموزش در مرحله پس آزمون است باینحال در متغیر حل مسئله بین پیش آزمون و پیگیری و بین پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده تأثیر آموزش در مرحله پیگیری نسبت به قبل از شروع مداخله است. لازم به ذکر است که در خود ارزیابی، انتخاب هدف و برنامه ریزی بین پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد ( $P > ۰/۰۵$ ) که نشان دهنده پایداری اثرات درمان در مرحله پیگیری می‌باشد.

#### 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	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	1	۳/۲۱	۰/۷۵
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۱۸/۸۰	۴	۰/۰۰۰
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۱۷/۴۶	۳/۳۹	۰/۰۰۰
خود ارزیابی	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۲۰	۰/۶۳	۰/۰۶۹
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۲/۸۶	۰/۸۶	۰/۰۰۳
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۲/۴۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰
اطلاعات شغلی	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۰/۰۰۰	۰/۷۵	۱
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۲/۹۳	۰/۷۷	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۱/۴۶	۰/۵۷	۰/۰۱۶
انتخاب هدف	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۰/۶۶	۰/۶۸	۰/۳۴
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۳/۱۳	۰/۸۱	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۲/۰۶	۰/۶۱	۰/۰۰۱
برنامه ریزی	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۴۶	۱/۱۸	۰/۲۲
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۵/۴۶	۱/۲۶	۰/۰۰۰
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۵/۳۳	۱/۲۳	۰/۰۰۰
حل مسئله	پیش آزمون	آزمایش	کنترل	۱/۴۰	۱/۲۹	۰/۲۲
	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۴/۴۰	۱/۲۷	۰/۰۰۲
	پیگیری	آزمایش	کنترل	۶/۲۰	۱/۵۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۸ ملاحظه می گردد در خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابعاد آن شامل خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله در سه مرحله پس آزمون و پیگیری بین دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود

دارد ( $p < 0/001$ )، که نشان دهنده تأثیر آموزش انطباق پذیری در مرحله پس از آزمون و تداوم این اثرات در مرحله پیگیری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل می‌باشد.

#### 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 نشانگر آن بود که مداخله آموزش انطباق‌پذیری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری و ابعاد آن شامل خودارزیابی، انتخاب هدف، حل مسئله، برنامه‌ریزی و اطلاعات شغلی تأثیر معناداری 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 شده‌است 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. علاوه بر این، تعدادی شواهد پژوهشی وجود دارد که بصورت غیرمستقیم از نتایج پژوهش حاضر حمایت می‌کند. برای مثال اگر دغدغه‌مندی نسبت به آینده را سازه‌ای نزدیک به چشم‌انداز زمانی آینده بدانیم نتیجه حاصل 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 موثر است. علاوه بر این پژوهش‌ها نشان داده‌اند افزایش جرات ورزی که به نوعی حاصل کنترل مسیر شغلی است بر خودکارآمدی تحصیلی اثرگذار است (ماهی‌گیر و حمدانی، ۱۳۹۶).

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

در رابطه با معناداری تأثیر مداخله بر خرده‌مقیاس‌ها می‌توان گفت تأکید مداخله بر بسط و موشکافی مشکل در جلسه اول به نوعی باعث 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 انجام شده برای خودشناسی نیز باعث شد خودارزیابی صحیح‌تری از سوی افراد شکل گیرد. تعداد زیادی از مشارکت‌کنندگان بعد از جلسه ششم اذعان داشتند که خودشناسی انجام شده به آنها کمک کرده گزینه‌های بسیاری را حذف کنند و به انتخاب نهایی نزدیک‌تر شوند. براساس نظریه‌های خصیصه-عامل<sup>۱</sup> ویژگی‌های شخصیتی به تصمیم‌گیری مربوط هستند و بنابراین میتواند افراد را در تصمیم‌گیری راهنمایی کند (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 بوده‌است. کنجکاوی به افراد نگرشی جستجوگرانه می‌دهد و باعث می‌شود افراد به دنبال اکتشاف مولد و نه بیفایده باشند (هارتونگ و کادارت، ۲۰۱۸). تأثیر مداخله بر انتخاب هدف و برنامه‌ریزی متأثر از دغدغه‌مند شدن افراد است. دغدغه‌مندی منجر به نگاه واقع‌بینانه نسبت به آینده می‌شود و برنامه‌ریزی برای آن را محتمل میکند. دغدغه‌مند شدن به افراد امید داده 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 به بیان میکنند دغدغه‌مندی آنها افزایش می‌یابد (محمدی، نیلفروشان و سلیمی، ۱۳۹۵) و در نتیجه برای زندگی کردن تصویر ایده‌آل رسم شده انگیزه بیشتری دارند. علاوه بر این، احساس کنترل بر مسیر شغلی و همچنین اعتماد به خود برای ساخت مسیر شغلی به افراد عاملیت بیشتری جهت هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی می‌دهد. در واقع با افزایش احساس کنترل افراد احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند مضاف بر اینکه کنترل مسیر شغلی، به توانایی خود نظم دهی و سازمان‌یافته بودن هنگام عمل به وظایف مسیر شغلی می‌انجامد (فیتزمونز و فینکل، ۲۰۱۰). باتوجه 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 بدان 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 داده‌است ولی تا قبل از مواجهه با تجربیات واقعی در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنادار نبود. افراد در حل مسئله به خوبی به توانایی خود هنگام مواجهه با یک مشکل باور میکنند و میتوانند از تصمیم‌خود هنگام مواجهه با دوراهی مطمئن باشند و به جای اجتناب از آن، تصمیم را عملی‌سازند. این نتیجه را میتوان همسو با نتیجه پژوهش [غیائی \(۱۳۹۴\)](#) دانست که به رابطه معنادار خودکارآمدی با حل مسئله اشاره داشته است.

بطور کلی مداخله مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری میتواند در افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری موثر باشد. از آنجا که تصمیم‌گیری و چالش‌های آن از مهم‌ترین دغدغه‌های یک مشاور مسیر هستند این مداخله میتواند در جهت توانمندسازی دانشجویان دچار آسیب تصمیم‌گیری و همچنین دانشجویان در آستانه تصمیم‌گیری‌های بزرگ مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، مداخله انطباق‌پذیری میتواند برای توانمندسازی دانش‌آموزان پایه نهم از سوی مشاوران مدرسه به کار گرفته شود. با این حال این پژوهش از محدودیت‌هایی نیز برخوردار بوده‌است برای مثال این مطالعه صرفاً دانشجویان کارشناسی را مورد توجه قرار داده‌است و بهتر است این پژوهش در آینده روی دانش‌آموزان سال نهم متوسطه و دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی انجام شود. علاوه بر این 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 فراصلاحیت‌ها مثل خودتنظیمی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری ارزیابی شود. بررسی اثربخشی این مداخله روی تغییر سبک‌های تصمیم‌گیری نیز پیشنهاد میشود. قابل ذکر است که بررسی تأثیر این مداخله بر مشکلات تصمیم‌گیری دانشجویان دارای تشخیص وسواس و اضطراب میتواند مطالعه‌ای جذاب در حوزه مسیر شغلی - سلامت روان باشد. در پایان از کلیه دانشجویانی که در این پژوهش شرکت کردند سپاسگزاری میشود.

#### ۵. ملاحظات اخلاقی

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

#### ۶. حمایت مالی

انجام این پژوهش از حمایت مالی هیچ شخص حقیقی و حقوقی برخوردار نبوده‌است.

#### ۷. تعارض منافع

این پژوهش تضاد منافی دربر 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. *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمینی شهر، خمینی شهر، ایران.*

انصارالحسینی، ه.، عابدی، م. ر.، نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مشاوره‌ی انطباق‌پذیری شغلی بر اشتیاق تحصیلی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)*، ۱۹(۷۵)، ۸۷-۱۱۳. <https://doi.org/10.29252/jcr.19.75.88>

حقیقی، س.، مکتبی، غ.، شهنی بیلاق، م.، حاجی یخچالی، ع (۱۳۹۴). تأثیر یک مداخله مبتنی بر نظریه چشم انداز آینده بر انگیزش پیشرفت، خودکارآمدی تحصیلی و چشم انداز زمان. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۶(۲)، ۳۳-۴۸. <https://doi.org/10.30473/etl.2018.5139>

ساویکاس، م. ال. (۱۳۹۸). مشاوره‌ی مسیر شغلی. ترجمه‌ی پریسا نیلفروشان. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان. سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.، حسینیان، س. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی. اصفهان: جهاد دانشگاهی. شیوندی، ک. آزاد فارسانی، ی.، ریاحی، م. (۱۳۹۸). بررسی ویژگی‌های روانسنجی فرم کوتاه مقیاس تصمیم‌گیری شغلی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۹ (۳۶)، ۹۸-۶۴. <https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869>

صادقی، الف. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی و مشاوره تحصیلی. اصفهان: دانشگاه اصفهان. غیائی، ع. (۱۳۹۴). رابطه عزت نفس و سبک‌های حل مسئله با باورهای خودکارآمدی دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی زابل. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳۴، ۵۳-۶۴. <https://doi.org/10.22092/JAEAR.2016.106004> ماهی‌گیر، ف.، حمدانی، م. (۱۳۹۶). تأثیر برنامه آموزش جرات ورزی بر احساس خودکارآمدی تحصیلی و بهزیستی روان شناختی دانشجویان. فصلنامه تعالی مشاوره و روان‌درمانی، ۶ (۲۱)، ۹-۱.

[https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article\\_672957.html?lang=en](https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article_672957.html?lang=en) 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.

محمدی، ا.، نیلفروشان، پ.، 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](https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_534005.html)

## 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. *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 1390-91 (2011) academic year*. M.A thesis, Major of Counseling, Islamic Azad University, Khomeinishahr Branch. Khomeinishahr, Iran. (in Persian)
- BanduraA, 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>
- BanduraAA, 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>
- BetzZ, 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*, 1-23. <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 21<sup>st</sup> 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](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](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, 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>
- 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. (2011). *Career Counseling*. translated by Parisa Nilforooshan. Isfahan: University of Isfahan Publisher. (in Persian)
- 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.
- 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. (in Persian) <https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869>
- 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.