

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی  
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت  
 سال چهارم - شماره ۱ - بهار ۹۲  
 صص ۱۲۶-۱۰۹

## تأثیر مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی،

### باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش آموزان

داریوش جلالی\*<sup>۱</sup>، اصغر آقایی<sup>۲</sup>، فرحناز نظری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۰/۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۰/۹

#### چکیده

این پژوهش، با هدف بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان سال اول دبیرستان به مرحله اجرا درآمد. روش پژوهش، روش نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون همراه با گروه آزمایش و کنترل بود. جامعه آماری پژوهش، دانش‌آموزان سال اول دبیرستان در استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ با حجم نمونه ۳۴۱۲۰ نفر بودند که به صورت تصادفی چندمرحله‌ای از بین آنها تعداد ۶۴ دانش‌آموز دختر و پسر انتخاب و در ۲ گروه آزمایش (n=۳۲) و کنترل (n=۳۲) گمارده شدند. هر دو گروه آزمایش و کنترل طی سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ۳ ماهه پرسشنامه‌های خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌ها را تکمیل کردند. ضمناً گروه آزمایش طی ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز را دریافت کردند. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری نشان داد، ارائه مشاوره شغلی به روش یادگیری کرومبولتز را دریافت کردند. نتایج تحلیل کواریانس موجب افزایش میانگین نمرات خودکارآمدی و کاهش میانگین نمرات باورهای ناکارآمد حرفه‌ای شده است ( $P < 0/01$ ). هم‌چنین از بین ۶ حیطة باور به مهارت‌ها نیز حیطة‌های واقع‌گرا و جستجوگر در اثر ارائه مشاوره شغلی تفاوت معنادار پیدا کردند ( $P < 0/05$ ). در ضمن، نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری نشان داد که پس از گذشت ۳ ماه، تأثیر مشاوره شغلی گروهی بر بهبود میانگین نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای پایدار بوده است ( $P < 0/01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** مشاوره شغلی، روش یادگیری کرومبولتز، خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، باور به مهارت‌ها.

۱- دانشجوی دکتری تخصصی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان (اصفهان)، گروه روان‌شناسی، اصفهان، ایران

۳- کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

\*- نویسنده مسئول: daruosh\_jalali@yahoo.com

## مقدمه

خودکارآمدی<sup>۱</sup> به ارزیابی شناختی فرد در مورد توانایی‌هایش برای انجام موفقیت آمیز تکلیف در یک حوزه مشخص اشاره دارد (Bandura, 1977). این مفهوم اساس یکی از مهمترین و تاثیرگذارترین نظریه‌های انگیزشی مطرح شده در رویکرد شناختی است که بویژه در نظریه یادگیری شناختی-اجتماعی معرفی شده، بسط یافته و در حوزه تعلیم و تربیت نیز اهمیت دو چندانی پیدا کرده است (Usher & Pajares, 2006).

در حوزه تعلیم و تربیت نیز، خودکارآمدی به ارزشیابی‌های شخصی دانش‌آموزان از قابلیت‌های انجام تکالیف اشاره دارد که به دو صورت خودکارآمدی شخصی تصویری و خودکارآمدی شخصی واقعی می‌باشد (Ryckman, 2008: 596-597). برخی صاحب‌نظران معتقدند که باورهای خودکارآمدی دانش‌آموزان، در انگیزش، رغبت، پشتکار و تلاش برای رفع موانع آنها نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند (Usher & Pajares, 2006).

از نظر بندورا نیز ادراک فرد از اعتماد به نفس خود، در انجام وظایف (احساس خودکارآمدی) بین آنچه که او می‌داند و آنچه که او انجام می‌دهد به صورت واسطه عمل می‌نماید و به تصمیم‌گیری‌های آینده کمک می‌کند (Swanson & Fouad, 2002:36). لذا، در دیدگاه شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی و حتی در مواردی بیش از استعداد افراد می‌توانند پیشرفت تحصیلی، انتخاب رشته و شغل را پیش‌بینی نمایند (Chung, 2002).

در واقع، باورهای خودکارآمدی مشخص می‌کنند که افراد چگونه احساس می‌کنند، چگونه می‌اندیشند، چگونه خود را بر می‌انگیزانند و چطور رفتار می‌کنند (Bandura, 1997:138). به عبارت دیگر، خودکارآمدی قضاوت فرد از ظرفیت خویش برای انجام سطح مشخصی از عملکرد و یا دستیابی به نتیجه است (Talib, Ariff & Salleh, 2010). بر این پایه، به قضاوت و ظرفیت خویش برای انجام امور مرتبط با شغل و حرفه که رفتارهایی مانند خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و خودکارآمدی رفتار کاریابی را در برمی‌گیرد، خودکارآمدی حرفه‌ای گفته می‌شود (Lent & Brown, 2005: 278).

کاریابی نیازمند مقدماتی همچون فعالیت کاریابی، خودکارآمدی کاریابی<sup>۲</sup> و باورهای کاریابی است که روی هم رفته کاریابی را شکل می‌دهند و نهایتاً با افزایش رفتار کاریابی، یافتن کار و شغل میسر می‌شود. در جریان این جستجوها، باورها و افکار خودکارآمدی خود را نشان داده و

<sup>1</sup> -self efficacy

<sup>2</sup> -job search self - efficacy

تصمیم‌گیری شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Aralmani & Aralmani, 2004: 73) از نظر وردگو و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) مفهوم بلوغ حرفه‌ای<sup>۲</sup> نیز که در ادبیات مشاوره شغلی به وفور مورد استفاده قرار می‌گیرد، به مقدار رسش مورد نیاز در هر مرحله از رشد شخصی اشاره دارد (Dimmer et al, 2010). بنا به تعریف هیلی<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، شخصی که از نظر حرفه‌ای بالغ است توانایی‌ها، علایق و ارزش‌هایش را می‌شناسد، نسبتاً از خودش راضی است و انتظار دارد که در کارش موفق باشد، با گسترش زندگی شغلی‌اش برای راه‌حل‌ها یا گزینه‌های متعددی که پیش می‌آید برنامه‌ریزی کرده و از فنون حل مسئله در سازش با موانع موجود بر سر راه پیشرفتش بهره می‌گیرد (Amundson, Harris – Niles & Niles, 2009: 38-39).

یکی از رهیافت‌های نظری و پژوهشی در حیطه مشاوره شغلی، استفاده مشترک از موضوع رغبت شغلی و خودکارآمدی در پیش‌بینی رفتار انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی بوده است. چون خودکارآمدی و رغبت به تنهایی به انتخاب شغل نمی‌انجامند، و این دو نوع رفتار به صورت توأمان پیش‌بینی دقیق‌تری از انتخاب شغل به دست می‌دهند (Bisiacchi, 2010; Haghshenas el al, 2010) به اعتقاد هالند<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) نیز رغبت‌ها و علایق فرد بیش از هر عامل دیگری در انتخاب شغل دخالت دارند. هر چند وراثت، محیط و تاثیر آنها بر انتخاب شغل مورد توجه قرار گرفته‌اند، لیکن تاکید عمدتاً بر عواملی است که گزینه‌های موجود در یک مقطع زمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Schomburg & Tokar, 2003).

مفهوم باور به مهارت‌ها<sup>۵</sup> نیز که بر اساس موضوع رغبت‌ها در نظریه هالند (۱۹۹۷) معرفی شده است، مفهومی شناختی- شغلی است که باور به توانایی‌های تحصیلی و حرفه‌ای افراد را در ۶ حیطه، واقع‌گرایی، تهوری، هنری، اجتماعی، جستجوگر و قراردادی را مورد بررسی قرار می‌دهد (Brown & Lent, 2008: 358). اهمیت این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که با توجه به نتایج به دست آمده از مطالعات مشاوره شغلی، استفاده توأمان از مقیاس رغبت‌ها و خودکارآمدی، پیش‌بینی‌های دقیق‌تری در باب انتخاب و تصمیم‌های شغلی به دست می‌دهد (Betz et al, 2003).

البته گاهی باورهای حرفه‌ای افراد ناکارآمد<sup>۶</sup> از آب در می‌آیند و در فرایند انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی و کاربایی فرد خلل ایجاد می‌کنند. این افکار و باورهای ناکارآمد از جنس همان

<sup>۱</sup> -Verdugo et al.

<sup>۲</sup> -career maturation

<sup>۳</sup> -Hili

<sup>۴</sup> -Holland

<sup>۵</sup> -skills confidence

<sup>۶</sup> -dysfunctional beliefs

باورهای غیرمنطقی و تحریف‌های شناختی هستند که در ادبیات روان‌شناسی شناختی و ناپهنجاری مطرح هستند (Benneet, 2006: 44). در واقع، همان‌گونه که تفکر و باورهای عقلانی و منطقی موجب به وجود آمدن الگوهای فکری و طرح‌واره‌های کارآمد می‌گردند، به همان نسبت نیز تحریف‌های شناختی و باورهای ناکارآمد می‌توانند زمینه ساز بروز مشکلات روانی یا رفتاری شوند (Barlow & Durand, 2009:54). بر این اساس، برخی از افکار و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای که افراد راجع به حرفه و شغل مورد نظر خویش دارند، انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (Zunker, 2006: 401).

همان‌گونه که جنبه‌های زمینه‌ای<sup>۱</sup> مانند فقدان الگوهای نقش<sup>۲</sup> و فقدان داده‌ها قابل دسترس در خانواده، تصمیم‌گیری‌های شغلی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Palos & Drobot, 2010)، مشاوره شغلی نیز به لحاظ اینکه انگیزه و داده‌های مورد نیاز را برای افراد فراهم می‌سازد و با توجه به چارچوب و محتوای خود می‌تواند بر روی ترجیحات شغلی، انتخاب شغل و متغیرهای وابسته با آن تاثیر بگذارد (Mahd, Salleh & Aysan & Totan, 2009) ; Mustapha, 2010. به همین دلیل، امروزه برنامه‌های درسی متنوعی در جهت توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان دوره‌های متوسطه اعم از دانش‌آموزان عادی و آهسته‌گام منظور می‌شود (Abtahi, 2011).

یکی از نظریه‌های مشاوره شغلی که امروزه کاربرد وسیعی پیدا کرده است، مشاوره شغلی به شیوه یادگیری کرومبولتز<sup>۳</sup> است. اصل اساسی مدل یادگیری کرومبولتز (۱۹۹۴) این است که افراد در انتخاب‌های شغلی با محیط‌شان تعامل دارند. لذا، پیرامون این موضوع بحث می‌کند که افراد چگونه از این تعاملات یاد می‌گیرند (Lent & brown, 2005: 168). کرومبولتز (۱۹۹۶) بر این باور است که دانش‌آموز نباید برای به نتیجه رسیدن، دست به تصمیم‌گیری شغلی بزند، بلکه بیش‌تر باید تشویق شود تا کشف کند، حذف نماید و تمرینات موقتی در فرآیند یادگیری داشته باشد. از این راه به سمت تحقق اهداف فردی به پیش می‌رود. با توجه به این دیدگاه، بی‌تصمیمی مشکلی است که انتظار می‌رود دانش‌آموز درصدد رفع آن باشد. البته این مشکل نباید به عنوان یک تشخیص منفی مدنظر قرار گیرد، بلکه باید به عنوان شرایط فعلی دانش‌آموز دیده شود که برای یادگیری و کشف آماده است (Zunker, 2006:45).

در این مدل، تسهیل یادگیری مهارت‌ها، علایق، باورها، ارزش‌ها، عادات کاری و خصوصیات شخصیتی مراجع از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا فرض بر این است که همان‌طوری که افراد

<sup>۱</sup> -contextual

<sup>۲</sup> -lack of role models

<sup>۳</sup> -Kromboltz

پیش از اینکه به مشاور شغلی مراجعه کنند دارای یک رشته رفتارها و مهارت‌هایی هستند که قبلاً فرا گرفته‌اند، بنابراین از این به بعد هم می‌توانند رفتارها و مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرند. از این رو، مهمترین نقش مشاور این است که برای مراجع فرصت‌های یادگیری ایجاد کند و او را به سوی رفتارهای اکتشافی، آموزش مهارت‌های جدید و تسهیل تجربه‌هایی که می‌توانند منجر به یادگیری‌های جدید شوند هدایت نماید. بر این پایه، برای دانش‌آموز محیطی فراهم می‌شود که می‌تواند علایق، مهارت‌ها و ارزش‌ها، عادات کاری و بسیاری دیگر از ویژگی‌های فردی‌اش را از راه تجربه‌های جدید و تخیل هدایت شده (تصویرسازی ذهنی از یک فرد موفق یا فردی که در رشته خاصی تحصیل کرده یا کار می‌کند) توسعه دهد و بر اساس آن دست به انتخاب شغلی و تصمیم‌گیری بزند (Swanson & Fouad, 2002: 133-134).

مشاور شغلی ممکن است نقش آموزش‌گر صمیمی، مربی یا معلم را اتخاذ کند. او باید برای برطرف کردن افکار ناکارآمد حرفه‌ای منحصر به فرد مراجعان که رشد فردی آنها را به تعویق می‌اندازد آماده باشد. در واقع، مشاور به عنوان معلم، محیطی را برای مراجع فراهم می‌کند تا علایق، رغبت‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌ها، عادات‌های کاری و بسیاری دیگر از ویژگی‌های فردیش را توسعه دهد. (Lent & Brown, 2005: 223).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که انجام مشاوره و از جمله مشاوره شغلی بر روی متغیرهای شناختی- اجتماعی مانند خودکارآمدی، باورهای خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد و ترجیحات شغلی موثر است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. شماعی‌زاده و عابدی (Shammaizadeh & Abedi, 2005) اثربخشی ۱۰ جلسه مشاوره‌ی شغلی را بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان، مورد تایید قرار داده‌اند. مصحف، عابدی و بهرامی (Mossahef, Abedi & Bahrami, 2006) تاثیر ۸ جلسه مشاوره شغلی به روش الگوی یادگیری اجتماعی و شغل‌گزینی کرومبولتز را بر تغییر نگرش کارآفرینانه دانشجویان گزارش کرده‌اند. کسایی و بهرامی (Kasaei & Bahrami, 2006) اثربخشی ۶ جلسه مشاوره‌ی شغلی به شیوه‌ی گروهی بر مبنای پردازش داده‌های شناختی را بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای و شغلی و چهار زیر مقیاس آن، یعنی افکار ناتوانی، افکار تایید دیگران، افکار نبودن فرصت و افکار سردرگمی در بین دانشجویان تایید کرده‌اند. لطفی کاشانی (Lotfi Kashani, 2008). مشاوره گروهی شناختی- رفتاری را بر روی کاهش نگرش‌های ناکارآمد مورد تاکید قرار داده است. فلاک، رواج و استنینگ (Flake, Roach, Stenning, 1975). تاثیر یک برنامه مشاوره شغلی کوتاه مدت ۶ جلسه‌ای را بر بهبود بلوغ شغلی و زیر مقیاس خود- ارزیابی دانش‌آموزان کلاس دهم تایید کرده‌اند. کلی و پریس (Kelly & Preis, 2009). تاثیر مشاوره شغلی و حرفه‌ای را در بهبود افکار، باورها و

وضعیت شغلی دانش‌آموزان در معرض خطر مورد تاکید قرار داده‌اند. لیم و همکاران (Lim et al, 2010) تاثیر ۸ جلسه درمان شناختی-رفتاری را بر بهبود بلوغ نگرش شغلی، سبک‌های تصمیم‌گیری، اصلاح انتظارات و عزت‌نفس دانشجویان گزارش کرده‌اند. طالب، عارف و صالح (Talib, Ariff & Salleh, 2010). تاثیر یک برنامه مداخله شغلی را بر بهبود جنبه‌های رشد شغلی شامل خودکارآمدی، بلوغ شغلی و توانایی برنامه‌ریزی شغلی دانشجویان مورد تایید قرار داده‌اند.

به هر حال، باورهای خود کارآمدی و پیامدهای مورد انتظار، روی هم به عنوان رغبت‌های شغلی موثر در نظر گرفته می‌شوند و به پرورش اهداف انتخاب شغل متناسب با تمایلات فرد برای دنبال کردن یک مسیر شغلی خاص که با رغبت‌های فرد سازگارند، منجر می‌شوند. ضمناً روش‌های آموزش و مشاوره که بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (Bandura, 1977, 1997). شکل گرفته‌اند، می‌توانند سازه‌های خود را بهبود بخشند (Jalali & nazari, 2009). و بهبود خود کارآمدی نیز انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی کارآمدتر را به دنبال دارد.

لذا، هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه یادگیری کرومبولتز بر متغیرهای وابسته پژوهش (خودکارآمدی، باور به مهارت‌ها و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای) دانش‌آموزان دختر و پسر سال اول دبیرستان بود. مدل مشاوره شغلی گروهی ارائه شده مبتنی بر روش یادگیری ۷ مرحله‌ای بود که بر اساس مدل تصمیم‌گیری کرومبولتز و سورنسون<sup>۱</sup> (۱۹۷۴) طرح‌ریزی شده و به وسیله ساویکاس و والش<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) به روز گردیده (Zunker, 2006:61). طی ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت گروهی به دانش‌آموزان گروه آزمایش ارائه شد و با توجه به اهداف و پیشینه پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

- ۱) ارائه مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان سال اول دبیرستان موثر است.
- ۲) اثربخشی مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز با جنسیت رابطه‌ی معنادار ندارد.
- ۳) مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان پس از گذشت ۳ ماه موثر است.

<sup>۱</sup> -Sorenson

<sup>۲</sup> -Savikas & Walesh

## روش پژوهش

این پژوهش، از نوع نیمه تجربی و دارای طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه آزمایش و کنترل همراه با مطالعه پیگیری ۳ ماهه بود. به‌گونه‌ای که آزمودنی‌های هر دو گروه به صورت تصادفی انتخاب شدند، و بر روی دو گروه نیز پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری اجرا گردید. متغیر مستقل عبارت بود از مشاوره گروهی به روش یادگیری کربولتز که طی ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به گروه آزمایش ارائه گردید، هم‌چنین جنسیت نیز به عنوان متغیر مستقل کمکی به کار رفت. متغیرهای وابسته پژوهش نیز عبارت بودند از: میانگین نمرات خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌ها.

جامعه آماری این پژوهش تمامی دانش‌آموزان پسر و دختر سال اول دبیرستان در استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ و تعداد آنها بالغ بر ۳۴۱۲۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای از بین مناطق هفده‌گانه آموزشی استان به‌صورت تصادفی ۲ منطقه آموزشی انتخاب گردید. سپس از بین هر کدام از این مناطق آموزشی یک دبیرستان دخترانه و یک دبیرستان پسرانه انتخاب که در مجموع تعداد ۶۴ دانش‌آموز (۳۲ دختر و ۳۲ پسر) از ۴ دبیرستان انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند و طی سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ۳ ماهه پرسشنامه‌های مورد نظر را تکمیل کردند. حداقل سن دانش‌آموزان ۱۵ و حداکثر ۱۷ سال با میانگین ۱۵/۶۳ و انحراف استاندارد ۱/۰۳ بود. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردیده است:

**الف) مقیاس خودکارآمدی:** این مقیاس به‌وسیله شرر و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) ساخته شده و به‌وسیله براتی (۱۳۷۶) ترجمه و اعتباریابی گردیده است، دارای ۱۷ سؤال است که هر سؤال بر اساس طیف لیکرت از دامنه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و برای هر سؤال از ۱ تا ۵ نمره در نظر گرفته می‌شود. سؤال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ و بقیه سؤال‌ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب پایایی مقیاس با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن برابر ۰/۷۶ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (Shammaizadeh & Abedi, 2005). در این پژوهش، نیز پایایی پرسشنامه طی مطالعه مقدماتی بر روی تعداد ۴۰ دانش‌آموز جامعه هدف با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ به دست آمد.

**ب) پرسشنامه باورهای ناکارآمد حرفه‌ای:** این پرسشنامه به‌وسیله کسایی (۱۳۸۴) ساخته شده است و دارای ۳۶ سؤال است، که هر سؤال دارای چهار گزینه کاملاً مخالف، مخالف، موافق و کاملاً

<sup>۱</sup> - Scheerer et al.

موافق می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت است و برای هر سؤال از ۱ تا ۴ نمره در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه به‌وسیله کسایی (۱۳۸۴) به روش آلفای کرونباخ و باز-آزمایی به فاصله دو هفته به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۰ محاسبه گردید. همچنین روایی هم‌زمان آن با پرسشنامه افسردگی بک نیز معنادار گزارش شده است ( $r = ۰/۷۳$ ) (Kasaei & Bahrami, 2006). در این پژوهش، نیز اعتبار پرسشنامه بر روی یک نمونه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ به دست آمد. تحلیل عاملی پرسشنامه نیز بیانگر آن بود که چهار عامل اصلی با بار عاملی ۰/۲۳ تا ۰/۳۶ ساختار اصلی پرسشنامه را تشکیل می‌دهند.

**ج) پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز (۱۹۹۶):** این پرسشنامه دارای ۶۰ ماده می‌باشد و هر ۱۰ ماده آن برای ارزیابی باور به توانمندی‌های فرد برای هر یک از حیطه‌های رغبت هالند یعنی (واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) اختصاص یافته است. محتوای این ماده‌ها، فعالیت‌ها، وظایف و موضوعات درسی هستند. پاسخ‌دهندگان مقدار باور به توانایی‌های خود (خودکارآمدی) را برای انجام هر یک از وظایف، فعالیت‌ها یا به موفقیت رساندن هر یک از دوره‌های تحصیلی روی مقیاسی پنج درجه‌ای از «کاملاً باور دارم» تا «اصلاً باور ندارم» مشخص می‌کنند که به ترتیب از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد. نکته مهم در اجرای این پرسشنامه این است که پرسشنامه نمره کل ندارد و نمره‌گذاری صرفاً مربوط به هر یک از ۶ مقیاس است. بنابراین، پس از نمره‌گذاری، اینکه خودکارآمدی فرد در چه حیطه‌ای است، با توجه به بالاترین نمره فرد در دو مقیاس پرسشنامه مشخص می‌شود. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ و به روش بازآزمایی از ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ گزارش شده و ضریب روایی (همبستگی) آن با پرسشنامه استراندگ دارای دامنه‌ی ۰/۴۵ تا ۰/۷۲ و در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است (Haghshenas et al, 2009). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ روی نمونه مقدماتی برای حیطه‌های واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۹، ۰/۷۱، ۰/۵۸، ۰/۵۱ و ۰/۵۳ به دست آمد.

مدل مشاوره شغلی به روش یادگیری کرومبولتز طی ۹ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای به صورت گروهی به دانش‌آموزان گروه آزمایش ارائه گردید. ابتدای هر جلسه به جزء جلسه اول، تکلیف خانگی جلسه قبل مرور می‌شد و در ادامه نیز هدف جلسه بیان می‌گردید و در پایان نیز تکلیف خانگی جلسه بعدی به اعضا گروه ارائه می‌شد.

#### جلسات مشاوره شغلی:

**جلسه اول:** معرفی مشاور و دانش‌آموزان به صورت متقابل، توضیح در مورد هدف از تشکیل گروه و قوانین گروه.



**جلسه دوم:** تنظیم کارها، مفهوم ضرورت و ملزومات علایق و رغبت‌های تحصیلی و شغلی.  
**جلسه سوم:** تخیل هدایت شده، بررسی و بازشناسی علایق و رغبت‌های شغلی و تحصیلی  
**جلسه چهارم:** باورهای کارآمد و ناکارآمد (اظهارات خوار کننده، کمال گرایی، بیش تعمیم‌دهی و ...  
**جلسه پنجم:** روش A.B.C، ارتباط بین افکار و احساسات (کیک بازی به عنوان تکلیف خانگی ارائه شد).

**جلسه ششم:** مهارت‌های تصمیم‌گیری، لزوم کنترل هیجانات در هنگام اخذ تصمیم‌ها.

**جلسه هفتم:** روش ABC و تصمیم‌گیری.

**جلسه هشتم:** آسیب‌ها در تصمیم‌گیری، رغبت‌ها، خودکارآمدی و باور به مهارت‌های گوناگون.

**جلسه نهم:** پیگیری، در مورد جلسات گذشته و مقدار ماندگاری آن بحث و تبادل نظر گردید.

برای تحلیل داده‌ها از تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد تا از این راه امکان کنترل میانگین نمرات پیش‌آزمون فراهم گردد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در مرحله پیش‌آزمون نشان داد که داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش نرمال هستند ( $P > 0/05$ ).

### یافته‌ها

برای بررسی وضعیت میانگین نمرات خودکارآمدی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری سه ماهه از تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شده است، که خلاصه نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. نتایج آزمون باکس و لوین نشان داد که شرط همگنی واریانس‌ها وجود دارد و کاربرد تحلیل کواریانس چند متغیری مجاز است ( $P > 0/05$ ).

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان

شاخص	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی	آزمایش	۳۸/۲۶	۸/۱۹	۴۴/۸۶	۷/۲۸
	کنترل	۳۶/۷۳	۶/۱۹	۳۷/۷۶	۷/۴۸
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	آزمایش	۸۷/۶۳	۱۳/۳۷	۷۱/۷۶	۷/۸۰
	کنترل	۸۳/۴۳	۱۲/۱۷	۸۲/۹۳	۱۱/۰۶

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که در مرحله پیش‌آزمون، میانگین نمرات خودکارآمدی دانش‌آموزان گروه‌های آزمایش (۳۸/۲۶) و کنترل (۳۶/۷۳) بوده و تفاوت ناچیزی با یکدیگر داشته‌اند، در حالی که در مرحله پس‌آزمون، میانگین گروه آزمایش (۴۴/۸۶) و گروه کنترل (۳۷/۷۶) به دست آمده و نشان دهنده افزایش در میانگین نمرات خودکارآمدی گروه آزمایش به

مقدار (۶/۶) است. در مرحله پیگیری نیز میانگین گروه آزمایش (۴۳/۹۰) و گروه کنترل (۳۷/۶۰) می‌باشد که در این مرحله نیز بین میانگین دو گروه آزمایش و کنترل (۶/۳) اختلاف وجود دارد. همچنین میانگین نمرات باورهای ناکارآمد حرفه‌ای در مرحله پیش آزمون برای گروه آزمایش (۸۷/۶۳) و گروه کنترل (۸۳/۴۳) بوده و تفاوت ناچیزی با یکدیگر داشته‌اند، در حالی که در مرحله پس آزمون، میانگین گروه آزمایش (۷۱/۷۶) و گروه کنترل (۸۲/۹۳) به دست آمده و نشان دهنده کاهش در میانگین نمرات باورهای ناکارآمد حرفه‌ای گروه آزمایش به مقدار (۱۱/۱۷) است. در مرحله دیگری نیز میانگین گروه آزمایش (۷۲/۲۶) و گروه کنترل (۸۴/۰۰) می‌باشد که در این مرحله نیز بین میانگین دو گروه آزمایش و کنترل (۱۱/۷۴) اختلاف وجود دارد. برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری از تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شده که نتایج آن در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲- خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری برای مقایسه میانگین نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان در مرحله پس آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	ضریب F	سطح معناداری p	توان آماری
پیش آزمون	خودکارآمدی	۱	۷۵۹/۷۹	۱۷/۸۲	<۰/۰۰۰	۰/۹۸۶
عضویت گروهی	باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۱	۱۹۰۸/۴۹	۳۱/۱۸	<۰/۰۰۰	۰/۹۹۹
	خودکارآمدی	۱	۵۸۳/۱۷	۱۳/۶۸	<۰/۰۰۱	۰/۹۷۳
	باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۱	۲۳۷۹/۵۶	۳۸/۸۸	<۰/۰۰۰	۰/۹۹۹
جنسیت	خودکارآمدی	۱	۵۷/۹۲	۱/۳۵	۰/۲۴۹	۰/۲۰۹
	باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۱	۵۹/۲۵	۰/۹۶۸	۰/۳۳۰	۰/۱۶۲
خطا	خودکارآمدی	۵۴	۴۲/۶۲			
	باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۵۴	۶۱/۲۰			
کل	خودکارآمدی	۶۰	۱۰۶۳۴۵/۰۰			
	باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۶۰	۳۶۶۱۶۷/۰۰			

\*\*P < ۰/۰۱

نتایج حاصل از تحلیل کواریانس چند متغیری مربوط به مقایسه میانگین گروه‌های آزمایش و کنترل مرحله پس آزمون مطابق جدول (۲) نشان می‌دهد که پس از کنترل میانگین نمرات پیش آزمون و وارد کردن جنسیت به عنوان متغیر مستقل کمکی، بین میانگین نمرات خودکارآمدی (F=۱۳/۶۸ و P < ۰/۰۰۱) و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای (F=۳۸/۸۸ و P < ۰/۰۰۰) گروه‌های آزمایش و کنترل تفاوت معنادار به وجود آمده است. ضریب اتا به دست آمده برای خودکارآمدی ۰/۲۸۱ و برای باورهای ناکارآمد حرفه‌ای ۰/۴۱۹ بود که بیانگر آن است که ۲۸ و ۴۱ درصد تفاوت میانگین

نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای در گروه‌های آزمایش مربوط به ارائه مشاوره شغلی بوده است. توان آماری برای مواردی که تفاوت معنادار مشاهده گردیده مناسب بوده که نشان می‌دهد حجم نمونه بسنده بوده است. ضمناً رابطه جنسیت با خودکارآمدی ( $F=1/35$  و  $P>0/209$ ) و با باورهای ناکارآمد حرفه‌ای ( $F=0/968$  و  $P>0/330$ ) بوده است که نشان می‌دهد میانگین نمرات دانش‌آموزان دختر و پسر تفاوت معناداری نداشته است و ارائه مشاوره شغلی گروهی در گروه آزمایش صرف‌نظر از جنسیت موثر بوده است. بنابراین، نتیجه‌گیری شد که ارائه مشاوره شغلی گروهی بر روی بهبود خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای موثر بوده است.

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد نمرات باور به مهارت‌های دانش‌آموزان در مرحله پیش‌آزمون، پس-

#### آزمون و پیگیری

پیگیری		پس آزمون		پیش آزمون		حیطه باور به مهارت‌ها
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۴/۹۹	۲۱/۸۵	۵/۱۸	۲۲/۸۲	۶/۱۵	۱۹/۶۵	واقع‌گرایی
۴/۵۲	۱۹/۰۲	۴/۴۶	۱۸/۶۱	۴/۵۲	۱۸/۳۶	قراردادی
۴/۶۶	۱۹/۵۳	۵/۰۴	۲۰/۲۹	۳/۹۴	۱۸/۹۶	جستجوگری
۵/۲۱	۱۷/۷۰	۴/۴۱	۱۷/۱۶	۳/۸۹	۱۷/۵۱	هنری
۴/۸۵	۱۸/۲۸	۴/۴۹	۱۷/۶۱	۳/۹۳	۱۷/۰۶	اجتماعی
۵/۲۳	۱۸/۸۸	۴/۴۵	۱۹/۰۹	۳/۶۶	۱۸/۶۶	متهور

همان‌طوری که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد، در مرحله پیش‌آزمون میانگین نمرات حیطه‌های باور به مهارت‌ها تقریباً مشابه است، و تنها میانگین حیطه واقع‌گرایی و جستجوگری از سایر حیطه‌ها بالاتر بوده است. البته میانگین نمرات هر کدام از این حیطه‌ها نشان می‌دهد که اغلب میانگین نمرات در مرحله پس‌آزمون و پیگیری افزایش یافته‌اند، که البته افزایش در تمامی حیطه‌ها معنادار نبوده است. خلاصه نتایج هر کدام از این حیطه‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در جدول (۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری مربوط به مقایسه میانگین نمرات حیطه‌های گوناگون

باور به مهارت‌ها

منبع تغییرات	شاخص‌ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معناداری
	واقع‌گرایی	۳۵/۴۲	۱	۳۵/۴۲	۳/۲۷	۰/۰۲۵*
	قراردادی	۰/۸۹	۱	۰/۸۹	۱/۰۳	۰/۱۸۹
عضویت گروهی	جستجوگری	۱۸/۱۷	۱	۱۸/۱۷	۲/۳۰	۰/۰۴۹*
	هنری	۳/۵۷	۱	۳/۵۷	۰/۸۷	۰/۴۵۹
	اجتماعی	۶/۸۸	۱	۶/۸۸	۱/۲۴	۰/۲۹۳
	متهور	۳/۳۹	۱	۳/۳۹	۱/۰۶	۰/۳۸۷

\*  $P < 0.05$

همان‌طور که نتایج جداول (۴ و ۳) نشان می‌دهند، هر چند در میانگین نمرات اغلب حیطه‌های باور به مهارت‌ها افزایش به وجود آمده است، لیکن این افزایش صرفاً در حیطه‌های واقع‌گرایی ( $F=3/27$  و  $P<0/025$ ) و جستجوگری ( $F=18/17$  و  $P<0/049$ ) معنادار بوده است، در حالیکه برای سایر حیطه‌های باور به مهارت‌ها معنادار نبوده است ( $P>0/05$ ). بنابراین، نتیجه‌گیری می‌شود که ارائه مشاوره شغلی بر روی بهبود برخی حیطه‌های باور به مهارت‌ها موثر بوده است. لذا فرضیه (۱) پژوهش مبنی بر این که «مشاوره شغلی گروهی به شیوه یادگیری بر خودکارآمدی و باورهای نا کارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان دبیرستانی موثر است» تایید می‌گردد.

جدول ۵- خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری برای مقایسه میانگین نمرات خودکارآمدی و باورهای

ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان در مرحله پیگیری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معناداری p	توان آماری
پیش‌آزمون	۵۰۷/۳۸	۱	۵۰۷/۳۸	۱۴/۸۰	<0/000	۰/۹۷۶
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۱۷۱۱/۰۷	۱	۱۷۱۱/۰۷	۲۳/۴۲	<0/000	۰/۹۹۷
عضویت گروهی	۴۵۸/۸۴	۱	۴۵۸/۸۴	۱۳/۳۸	<0/001	۰/۹۷۳
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۲۱۳۸/۴۸	۱	۲۱۳۸/۴۸	۲۹/۲۸	<0/000	۰/۹۹۹
خطا	۱۸۸۴/۸۱	۵۵	۳۴/۲۶			
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۴۰۱۶/۸۹	۵۵	۷۳/۰۳			
کل	۱۰۲۶۵۳/۰۰	۶۰				
باورهای ناکارآمد حرفه‌ای	۳۶۹۲۵۷/۰۰	۶۰				

\*\*  $P < 0.01$

نتایج حاصل از تحلیل کواریانس چند متغیری مربوط به مقایسه میانگین گروه‌های آزمایش و کنترل مرحله پیگیری ۳ ماهه مطابق جدول (۵) نشان می‌دهد که پس از کنترل میانگین نمرات پیش‌آزمون، بین میانگین نمرات خودکارآمدی ( $F=13/38$  و  $P < 0/001$ ) و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای ( $F=29/28$  و  $P < 0/000$ ) گروه‌های آزمایش و کنترل تفاوت معنادار وجود داشته است. ضریب اتا به دست آمده برای خودکارآمدی  $0/256$  و برای باورهای ناکارآمد حرفه‌ای  $0/373$  بود که بیانگر آن است که ۲۵ و ۳۷ درصد تفاوت میانگین نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای در گروه‌های آزمایش مربوط به ارائه مشاوره شغلی بوده است. توان آماری برای مواردی که تفاوت معنادار مشاهده گردیده مناسب بوده که نشان می‌دهد حجم نمونه بسنده بوده است. بنابراین، نتیجه‌گیری شد که تاثیر مشاوره شغلی گروهی بر روی بهبود خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای بعد از گذشت ۳ ماه از آخرین جلسه مشاوره شغلی پایدار بوده است. لذا فرضیه (۳) پژوهش مبنی بر اینکه مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کربولتز بر خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان دبیرستانی پس از گذشت ۳ ماه موثر است، تایید می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کربولتز بر بهبود خودکارآمدی دانش‌آموزان در مراحل پس‌آزمون و پیگیری موثر بوده است. به‌گونه‌ای که در مرحله پس‌آزمون و پیگیری موجب افزایش میانگین نمرات خودکارآمدی گروه آزمایش شده است. نتیجه این پژوهش با برخی از پژوهش‌های قبلی که در ارتباط با تاثیر روش‌های مشاوره‌ای بر روی بهبود خودکارآمدی انجام شده‌اند همسو است. به عنوان مثال، با پژوهش‌های شمعی‌زاده و عابدی (Shammaizadeh & Abedi, 2005). مصحف، عابدی و بهرامی (Mossahef, Abedi & Bahrami, 2005)، فلاک، رواج و استنینگ (Flake, Roach, Stenning, 1975)، طالب، عارف و صالح (Talib, Ariff & Salleh, 2010). همسویی دارد.

بر اساس دیدگاه شناختی- اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی و حتی در مواردی بیش از استعداد افراد می‌توانند پیشرفت تحصیلی، انتخاب رشته و شغل را پیش‌بینی نمایند. بنابراین، هر گونه مداخله در این زمینه، می‌تواند باور و اعتماد را در فرد نسبت به توانایی‌های خویش ایجاد کند، و لذا به خوبی می‌تواند بر روی انتخاب شغل تاثیر مثبت بگذارد. در واقع، کاریابی نیازمند مقدماتی همچون فعالیت کاریابی، خودکارآمدی کاریابی و باورهای کاریابی است که با افزایش رفتار کاریابی، یافتن کار و شغل میسر می‌شود. بدین ترتیب در جریان این جستجوها، باورها و افکار خودکارآمدی خود را نشان می‌دهند و تصمیم‌گیری شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

هم‌چنین نتایج حاصل نشان داد که، میانگین نمرات باورهای ناکارآمد حرفه‌ای گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه کنترل کاهش معنادار داشته است. لذا، نتیجه‌گیری شد که مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز بر اصلاح باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان موثر بوده است. از این رو، نتیجه این پژوهش با برخی از پژوهش‌های قبلی که در ارتباط با باورها و افکار ناکارآمد حرفه‌ای انجام شده‌اند همسو است. به عنوان مثال، با پژوهش‌های کسایی و بهرامی (Kasaei & Bahrami, 2006). لطفی کاشانی (Lotfi, 2008). کلی و پریس (Kelly & Preis, 2009). لیم و همکاران (Lim et al, 2010) همسویی دارد. به همان مقدار که باورهای خودکارآمدی باعث ایجاد اعتماد به نفس و ایجاد باور راجع به توانایی‌ها و مهارت‌های افراد می‌شوند و آنها را در مسیر انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی یاری می‌دهند، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای نیز می‌توانند در فرایند انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی و کارپایی فرد خلل ایجاد کنند. بنابراین، از راه اصلاح این باورهای ناکارآمد، می‌توان در انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی به افراد کمک کرد. در واقع، باورهای ناکارآمد شغلی از راه افکار مبنی بر ناتوانی فرد، افکار تایید دیگران، افکار نبودن فرصت و افکار سردرگمی، بر روی باورهای فرد در خصوص انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی تاثیر منفی می‌گذارند. لذا، روش‌های مشاوره و از جمله روش مشاوره شغلی به روش یادگیری کرومبولتز از راه اصلاح این افکار و باورهای شغلی، فرد را برای تصمیم‌گیری آگاهانه و کارآمد یاری می‌دهند.

در خصوص باور به مهارت‌ها نیز نتایج نشان داد که در مرحله پیش‌آزمون میانگین نمرات حیطة‌های باور به مهارت‌ها تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته‌اند، و تنها میانگین حیطة واقع‌گرایی و جستجوگری اندکی از سایر حیطة‌ها بالاتر بوده است. در حالی که نتایج نشان داد که میانگین نمرات هر کدام از این حیطة‌ها در مرحله پس‌آزمون و پیگیری اندکی افزایش یافته‌اند، که البته میانگین نمرات دو حیطة واقع‌گرایی و جستجوگری افزایش معنادار داشته‌اند. بدین ترتیب نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حق‌شناس و همکاران (Haghshenas et al, 2009). و بتز و همکاران (Betz et al, 2003). مبنی بر بالاتر بودن دو حیطة واقع‌گرایی و جستجوگری همسو است. در واقع، مشاوران شغلی می‌توانند با استفاده مشترک از موضوع رغبت شغلی و خودکارآمدی پیش‌بینی منطقی‌تر و واقعی‌تری از رفتار انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی افراد به خصوص دانش‌آموزان داشته باشند. چون خودکارآمدی و رغبت در کنار یکدیگر به خوبی می‌توانند انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی نمایند (Haghshenas et al, 2009). دلیل این موضوع این است که رغبت‌ها و علائق فرد بیش از هر عامل دیگری در انتخاب شغل دخالت دارند و انتخاب شغل را تحت تاثیر قرار

می‌دهند. بنابراین، طبیعی به نظر می‌رسد که با افزایش خودکارآمدی فرد در زمینه‌های گوناگون، رغبت و رجحان وی برای پذیرش آن زمینه شغلی یا حرفه‌ای افزایش یابد.

افزون بر این، نتایج پژوهش نشان داد که در مرحله پیگیری ۳ ماهه تفاوت به وجود آمده بین میانگین نمرات خودکارآمدی و باورهای ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان گروه آزمایش و کنترل پایدار مانده است. مبانی نظری و عملی مشاوره شغلی به روش یادگیری کرومبولتز که قبلاً به آن اشاره شد و به خصوص این واقعیت که دانش‌آموزان وقتی از راه مشاوره شغلی، نسبت به توانایی‌ها، ویژگی‌ها، رغبت‌ها و خواسته‌های خود آگاه می‌شوند، آگاهی داشتن از این توانایی‌ها، خواسته‌ها و رغبت‌ها موجب می‌شود که آنها برای آینده خود برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری بهتری انجام دهند و بهتر بتوانند دست به انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی بزنند.

هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد که ارائه مشاوره شغلی با جنسیت ارتباط معنادار نداشته است. به عبارت دیگر، ارائه مشاوره شغلی صرف‌نظر از جنسیت بر روی بهبود خودکارآمدی، اصلاح باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان پسر و دختر موثر بوده است. در واقع، هرچند پسرها و دخترها در برخی متغیرها مانند خودکارآمدی و باور به مهارت‌ها متفاوت هستند، لیکن در این پژوهش به دلیل اینکه مشاوره شغلی گروهی بر اساس مدل استاندارد یادگیری کرومبولتز به وسیله یک مشاور شغلی به هر دو گروه ارائه گردید، لذا بر روی متغیرهای هر دو گروه دانش‌آموزان پسر و دختر موثر بوده است.

در مجموع، مشاوره شغلی با زمینه شناختی- اجتماعی از راه ایجاد انگیزه و ارائه داده‌ها می‌تواند خودکارآمدی و باورهای افراد نسبت به توانایی‌های خود را افزایش داده و باورهای ناکارآمد آنان را اصلاح نماید. مشاوره شغلی بر اساس مدل یادگیری کرومبولتز نیز با توجه به زمینه‌های یادگیری و اجتماعی که از آن برخوردارند بر روی این متغیرها و تعداد دیگری از متغیرهای شغلی تاثیر می‌گذارد. چون در نظریه مشاوره شغلی یادگیری کرومبولتز اصل اساسی این است که افراد در انتخاب‌های شغلی با محیط‌شان تعامل دارند، بنابراین روی این نکته تاکید می‌شود که افراد چگونه از این تعاملات چیز یاد می‌گیرند. بر این اساس، یک مشاور شغلی که بر مبنای مدل یادگیری کرومبولتز کار می‌کند، کوشش می‌کند که بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (Bandura, 1977, 1997) از راه آموزش تکنیک‌هایی مانند تخیل هدایت شده و تصویرسازی کردن افراد موفق یا افرادی که در زمینه خاصی تحصیل کرده‌اند یا مشغول به کار هستند، علایق و خواسته‌های شغلی افراد را افزایش می‌دهد. بدین ترتیب افزایش خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار، رغبت‌های شغلی موثری را به وجود می‌آورد، که این امر موجب پرورش اهداف انتخاب شغل متناسب با تمایلات فرد برای دنبال کردن یک مسیر شغلی خاص که با رغبت‌های فرد سازگار

هستند می‌شوند. هم‌چنین مدل مشاوره شغلی یادگیری کرومبولتز افکار ناکارآمد حرفه‌ای منحصر به فرد مراجعان را که در رشد فردی آنها خلل ایجاد می‌کنند را شناسایی می‌کند و با استفاده از مدل‌های موجود مانند مدل ABC (A). موضوع مربوط به انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی، B. افکار و باورهای فرد در خصوص انتخاب یا تصمیم‌گیری شغلی، C. واکنش هیجانی و رفتاری فرد در خصوص موضوع شغلی) برطرف می‌سازد. بنابراین، پس از اینکه خودکارآمدی فرد نسبت به خودش برای انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی افزایش یافت، در نتیجه از مقدار افکار و باورهای منفی نسبت به انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی کاسته می‌شود و وی نسبت به مهارت‌های خود به خصوص مهارت‌های واقعی از راه جستجوگری شناخت بیش‌تری پیدا می‌کند و انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی را برای خود امکان‌پذیر می‌سازد.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده است که مهم‌ترین آن مدت زمان پیگیری بود؛ هر چند مطالعه پیگیری سه ماهه واجد نکات ارزشمند نظری و پژوهشی است، لیکن نمی‌تواند در خصوص موضوعات مربوط به انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی فرصت مناسبی باشد. لذا لازم است برای بررسی تاثیر واقعی ارائه مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز، مطالعه پیگیری بلندمدت‌تری انجام شود.

#### تقدیر و تشکر

بدینوسیله از همکاری مسئولین محترم اداره کل آموزش و پرورش استان و تمامی دانش‌آموزانی که با شرکت خود در جلسات مشاوره شغلی، امکان انجام این پژوهش را ممکن ساختند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

#### References

- Abtahi, M. A. (2011). On the status of Job Empowerment Skills in the High School Vocational Curriculum for the Trainable Mentally-retarded Students in Iran. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(5), 135-166. [in parsion]
- Amundson, N. E., Harris – Niles, J. & Niles, S. G. (2009). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques*, 3th, Amazon, Inc.
- Aralmani, G. & Aralmani, S. N. (2004). *Career counseling*. New Dehli: Tata, McGraw - Hill Companies.
- Aysan, F., & Totan, T. (2009). Constructivist career counseling and its applicability in Turkey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2147-2150.
- Bandura, A. (1977). Self efficiency, Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychiatry Review*, 84, 191-215.



- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Barlow, D.H, & Durand. V. M. (2009). *Abnormal psychology: An integrative approach*. Brooks- Cole Publishing Company, New York.
- Bennett, P. (2006). *Abnormal and clinical psychology*, 3<sup>rd</sup>, New York, McGraw – Hill Companies.
- Betz, N. E., brogan, F. H., Rottinghaus, P. Halper, R. C., & Harmon, L. W. (2003). The expanded skills confidence inventory: measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of vocational Behavior*, 62(1), 76-100.
- Bisiacchi, D. (2010). Self – perceived skills confidence: an investigative study of chiropractic students in the early phases of a college s clinic program. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 33(3), 201-206
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2008). *Handbook of counseling psychology*, 4<sup>th</sup>, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal Career Development*, 28, 277-284.
- Dimmer, M. A., Wang, Q., Moore, T., Gregory, S, R., Hatcher, K. M., & Vogt, A. M. (2010). Sociopolitical development, work salience, and conational expectations among low socioeconomic status African American, Latin American, and Asian American youth. *Developmental Psychology*, 46(3), 619-635.
- Flake, M. H., Roach, A. J. & Stenning, W. F. (1975). Effects of short-term counseling on career maturity of tenth – grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 6(1), 73-80.
- Haghshenas, L., Abedi, M. R., Mehrabi, H. A., Jafari, A. & Baghbani, I. (2010). Standarization, reliability and validity of skills confidence inventory (SCI), *Journal of Behavior Sciences*, 3(4), 325-330. [in persion]
- Jalali, D. & Nazari, A. (2009). Effect of social learning model training on self – esteem, self confidence, self assertivness and academic achievement in third grade students of intermediary schools. *Journal of Research in Behavioral Sciences*, 7(1), 43-51. [in persion]
- Lim, J. Y., Kim, M. A., Kim, S. Y., Km, E. J. & Lee, J. E. (2010). The effects of a cognitive – behavioral therapy on career attitude maturity, decision making style, and self – esteem of nursing students in Korea, *Nurse Education Today*, 30(8), 731-736.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2005). *Career development and consoling*. John Weily & Sons.

Lotfi Kashani, F. (2008). The effect of group counseling with regard to cognitive – behavioral approach on the decrease of dysfunctional, *Andishe Va Raftar (Applied Psychology)*, 2(8), 67-78. [in persion]

Kasaei, A. A. & Bahrami, F. (2006). The effect of career group counseling based on information processing approach on reduce of career dysfunctional thoughts in Isfahan university students, *Counseling Research and Development*, 5(17), 39-54. [in persion]

Kelly, S. & Price, H. (2009). Vocational education: A clean slate for disengaged students? *Social Science Research*, 38 (4), 810- 825.

Mahd, F., Salleh, A. M., & Mustaphah, A. (2010). The influence of contextual aspects on career decision making of Malaysian technical students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7(C), 369-375.

Mosahhaf, H. & Abedi, M. R. & Bahrami, F. (2006). The effect of career counseling on the entrepreneurial attitude among university of Isfahan students, *New Thoughts on Education*, 1(4), 49-66. [in persion]

Palos, R. & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3407-3411.

Ryckman, R. M. (2008). *Theories of Personality*, Belmont: Thomson West.

Schomburg, A. M., & Tokar, D. M. (2003). The moderating effect of private self – consciousness on the stability of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 368-378.

Shammaizadeh, M. & Abedi, M. R. (2005). A study of the effect vocational counseling on increased entrepreneurship self – efficacy of Isfahan university students. *A Quarterly Journal of Science & Reasearch*, 7(1), 38-29. [in persion]

Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (2002). *Career theory and practice: learning through case studies*, Tehran: Aslah press. [In persion]

Talib, J. A., Ariff, A. M & salleh, A. (2010). The effects of career intervention program on community college students career development. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7, 629-634.

Usher, E. L. & Pajares, F. (2006). Sourrces of academic and self – regulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 31(2), 41-64.

Zunker, V.G. (2006). *Career counseling*. California: Brooks/Cole publishing company.