

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۷/۱۸

تاریخ بررسی مقاله: ۹۰/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱۰/۰۱

مجله دست آوردهای روان‌شناختی

(علوم تربیتی و روان‌شناسی)

دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۱

دوره‌ی چهارم، سال ۱۹-۳، شماره‌ی ۱

صص: ۱-۱۸

## بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش دانشگاهی شهر اصفهان

احمد صادقی \*

ایران باغبان \*\*

فاطمه بهرامی \*\*\*

سیداحمد احمدی \*\*\*\*

حسین مولوی \*\*\*\*\*

### چکیده

هدف از این پژوهش تعیین عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان بود. جامعه آماری این پژوهش دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش دانشگاهی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بودند. از این جامعه، نمونه‌ای با حجم ۷۲۱ نفر (دختر و پسر) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های پنج‌عامل شخصیت نئو، رشد مسیر شغلی، باور به مهارت‌ها، حمایت والدین، بی‌تصمیمی مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری و عزت‌نفس استفاده شد. روش‌های آماری مورد استفاده شامل آمار توصیفی و تحلیل استنباطی به روش مدل‌سازی معادله ساختاری بود. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری نشان داد خودکارآمدی تصمیم‌گیری، حمایت خانواده، رغبت هنری و بی‌تصمیمی بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان تأثیر معنادار دارند. به طوری که بی‌تصمیمی به کاهش و خودکارآمدی تصمیم‌گیری، حمایت خانواده و رغبت هنری بر افزایش رشد

\* دکترای مشاوره مسیر شغلی. مدرس مدعو گروه مشاوره دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

asadeghi22@gmail.com

\*\* دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

\*\*\* دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

\*\*\*\* استاد گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

\*\*\*\*\* استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

مسیر شغلی تأثیر می‌گذارد. تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری از سایر عوامل بیشتر است و بعد از آن حمایت خانواده بیشترین تأثیر را دارد. یافته‌ی دیگر پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی بر اساس ۶ موضوع هالند بر رغبت‌ها می‌باشد. در زمینه‌ی تأثیر شخصیت بر بی‌تصمیمی یافته‌های پژوهش نشان داد، روان‌رنجوری تأثیر مثبت و وجدان‌گرایی و تجربه‌گرایی تأثیر منفی بر بی‌تصمیمی دارند. با توجه به اجرای پژوهش در جامعه‌ی دانش‌آموزی شهر اصفهان نتایج پژوهش محدود به این جامعه است و در تعمیم نتایج باید احتیاط کرد.

**کلید واژگان:** شخصیت، رغبت، تصمیم‌گیری، حمایت والدین، خودکارآمدی تصمیم‌گیری، رشد مسیر شغلی

## مقدمه

رشد مسیر شغلی در طول دوره‌ی نوجوانی شتاب می‌یابد و یکی از پویایی‌های مهم دوره‌ی دبیرستان است. بیشتر نظریه‌های مسیر شغلی به رشد مسیر شغلی در سال‌های دوره‌ی دبیرستان به عنوان مرحله‌ی ثبات<sup>۱</sup> توجه داشته‌اند. اهمیت رشد مسیر شغلی موجب شده است در سال‌های اخیر توجه گسترده‌ای به آن شود و مورد توجه پژوهشگران و نظریه‌پردازان قرار گیرد (ناستا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). یک سؤال اساسی پیش روی نظریه‌پردازان و پژوهشگران این بوده که چه عواملی بر رشد مسیر شغلی مؤثر است؟ برای پاسخگویی به این سؤال تحقیقات متعددی بر رشد مسیر شغلی صورت گرفته و عمدتاً به بررسی جنبه‌های مختلف رشد مسیر شغلی، عوامل مرتبط یا پیش‌بینی‌کننده‌ی آن پرداخته و متغیرهای مختلفی را مورد بررسی قرار داده‌اند از جمله این متغیرها بی‌تصمیمی مسیر شغلی است.

کرید و پاتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) به بررسی رابطه بین بی‌تصمیمی و بلوغ مسیر شغلی پرداخته‌اند و همبستگی معناداری بین این دو متغیر گزارش نموده‌اند. پژوهش‌های متعدد به مطالعه‌ی رابطه‌ی رشد مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پرداخته‌اند و رابطه‌ی معناداری بین آنها گزارش کرده‌اند. کرید و پاتون (۲۰۰۴)، پاتون، اسپونیر<sup>۴</sup> و کرید (۲۰۰۵) و ناستا (۲۰۰۷) رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بلوغ مسیر شغلی را مطالعه

- 
- 1- consisting of stage
  - 2- Nasata
  - 3- Creed & Paton
  - 4- Spoiner

کردند. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی یعنی میزانی از باور فرد به اینکه در انجام کامل وظایف ضروری تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌تواند موفق عمل کند (بتز و تیلور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). کرید و پاتون (۲۰۰۳ و ۲۰۰۴) و پاتون و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی رابطه عزت نفس و بلوغ مسیر شغلی پرداختند و بر نقش عزت نفس در شکل‌گیری بلوغ مسیر شغلی تأکید کردند. علاوه بر این پژوهشگران بر تقویت رغبت‌های مسیر شغلی در پیش‌بینی رفتارهای بعدی مسیر شغلی تأکید کرده‌اند (هارمون، هانسن، بورگن و هامر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴).

پژوهش‌های متعدد بین باورهای خودکارآمدی مسیر شغلی و فعالیت‌های رشد مسیر شغلی به خصوص مکاشفه مسیر شغلی (ناستا، ۲۰۰۷ و هارتمن<sup>۳</sup> و بتز، ۲۰۰۷) رابطه معنادار گزارش کرده‌اند. دیویس<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در بررسی رابطه بین خودکارآمدی مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی مسیر شغلی پایین، رشد مسیر شغلی را محدود می‌کند و باعث ضعف در تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌شود. ممکن است فرد را در پیگیری تصمیم‌هایش دچار تردید کند. رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی ممکن است تحت تأثیر صفات شخصیتی نیز قرار گیرد (ناتا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷)، و به طور مکرر توسط پژوهشگران (رید، بروچ و هاس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ هارگر، سیراگ و بورگس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲؛ وو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹) مورد بررسی قرار گرفته است. رید و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که بین وجدان‌گرایی، بیرون‌گرایی، روان‌رنجوری پایین و خودکارآمدی جستجوی مسیر شغلی، جستجوی اطلاعات مسیر شغلی و مکاشفه شغلی رابطه وجود دارد. و متغیر دیگر حمایت والدین از رشد مسیر شغلی کودکان و نوجوانان است که متون پژوهشی پر از یافته‌های مرتبط با آن است (فواد، کتامنی، اسمودرز، چن، فیتزپاتریک و تری<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸؛ کلر و ویستون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸). برای مثال کلر و ویستون (۲۰۰۸) بین رفتارهای حمایتی والدین و رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان راهنمایی رابطه معنادار به دست آوردند.

- 1- Taylor
- 2- Harmon, Borgen, & Hammer
- 3- Hartman
- 4- Dawis
- 5- Nauta
- 6- Reed, Bruch, & Haase
- 7- Hargrove, Creagh, & Burgess
- 8- Wu
- 9- Fouad, Kantamneni, Smothers, Chen, Fitzpatrick, & Terry
- 10- Keller & Whiston

بازنگری تاریخچه پژوهشی مسیرشغلی نشانگر غنای پژوهش‌های انجام شده درباره‌ی رشد مسیرشغلی، عوامل مرتبط با آن، الگوهای مسیرشغلی و شیوه‌های پرورش رشد مسیرشغلی است. اما سؤال این است که کدام یک از این متغیرهای متنوع و گسترده بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان ایرانی تأثیر می‌گذارد. این سؤالی است که هنوز برای پاسخگویی به آن پژوهش منسجمی صورت نگرفته است. به عبارتی عوامل مؤثر بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان در ایران کدام است؟ و هر کدام از این عوامل چه سهمی در رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان دارند. در این پژوهش سعی شده با ترکیب و یکپارچه‌سازی مهم‌ترین متغیرهای مورد توجه در نظریه‌های خصیصه‌عامل (رغبت-شخصیت)، دوره‌زندگی (بلوغ مسیرشغلی) و متمرکز به موضوع‌های خاص (حمایت خانواده و عزت نفس) الگوی رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان را در متن فرهنگ ایرانی-اسلامی مورد بررسی قرار داده و الگوی ترکیبی-بومی رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان را در شهر اصفهان تبیین نماید. تا به این سؤال پاسخ دهد که عوامل مؤثر بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان کدامند و سهم هر کدام چقدر است؟

## روش

هدف اصلی این پژوهش ارایه مدلی علی از روابط میان متغیرهای پژوهش با استفاده از مدل معادله ساختاری بود. جامعه آماری، دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بودند. برای کنترل اثر جنسیت، پایه و شاخه تحصیلی نمونه به صورت طبقه‌ای انتخاب شد. به این صورت که کلیه دانش‌آموزان به طبقات جنسیت، پایه و رشته تحصیلی دسته‌بندی شده آنگاه از هر طبقه به صورت تصادفی نمونه انتخاب گردید. تعداد ۸۵۰ نفر دفترچه‌های آزمون را تکمیل کردند. که از این تعداد، ۱۲۹ نفر به برخی از پرسشنامه‌های دفترچه پاسخ نداده بودند و حذف شدند. بدین ترتیب در نهایت حجم نمونه به ۷۲۱ نفر (۳۵۱ دانش‌آموز پسر و ۳۷۰ دانش‌آموز دختر) رسید.

برای جمع‌آوری اطلاعات از هشت پرسشنامه استفاده شده است.

۱. پرسشنامه رشد مسیرشغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا (CDI-A-SF)<sup>۱</sup> (کرید و پاتون، ۲۰۰۴). این پرسشنامه چهار جنبه‌های مختلف رشد مسیرشغلی را می‌سنجد. که

1- Career Development Inventory Australia Short Form

عبارتند از: ۱) طرح‌ریزی مسیر شغلی، ۲) مکاشفه مسیر شغلی، ۳) اطلاعات دنیای کار و ۴) تصمیم‌گیری مسیر شغلی. ماده‌های ۱ تا ۱۰ مربوط به زیر مقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی است و ماده‌های ۱۱ تا ۱۸ مربوط به زیر مقیاس مکاشفه مسیر شغلی است و بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=قطعاً نه تا ۵=قطعاً بله) نمره‌گذاری می‌شود. ماده‌های ۱۹ تا ۲۶ مربوط به زیر مقیاس اطلاعات دنیای کار است و هر ماده یک پاسخ صحیح دارد که آزمودنی باید آن را مشخص نماید. گزینه‌های صحیح ماده‌ها به ترتیب عبارتند از ۳، ۴، ۱، ۳، ۲، ۲، ۳ و ۴. و ماده‌های ۲۷ تا ۳۳ مربوط به زیر مقیاس تصمیم‌گیری مسیر شغلی است و در این زیر مقیاس هم هر ماده یک پاسخ صحیح دارد و آزمودنی باید آن را مشخص نماید. گزینه‌های صحیح ماده‌ها به ترتیب عبارتند از ۴، ۱، ۳، ۴، ۳، ۱، ۴، ۳، ۱، ۴. به منظور بررسی روایی همگرا کرید و پاتون (۲۰۰۴) همزمان از پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بی‌تصمیمی مسیر شغلی استفاده کردند. نتایج نشان داد مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با زیر مقیاس‌های مکاشفه و طرح‌ریزی مسیر شغلی همبستگی مثبت (به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۴۰) و با مقیاس بی‌تصمیمی مسیر شغلی همبستگی منفی (به ترتیب ۰/۳۴- و ۰/۱۹-) دارد. کرید و پاتون (۲۰۰۴) پایایی درونی پرسشنامه را بررسی کردند که به ترتیب ضریب پایایی برای چهار زیر مقیاس عبارتند از ۰/۸۷، ۰/۷۳، ۰/۷۳، ۰/۷۰. در ایران صادقی، باغبان، بهرامی، احمدی<sup>۱</sup> و کرید (۲۰۱۱) پایایی این پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند. برای بررسی پایایی درونی پرسشنامه برای دو زیر مقیاس اول از روش آلفای کرانباخ و برای زیر مقیاس سوم و چهارم از روش دو نیمه‌سازی استفاده شد. ضرایب پایایی به دست آمده برای چهار زیر مقیاس به ترتیب عبارتند از: ۰/۸۲، ۰/۶۶، ۰/۶۶، ۰/۶۴.

## ۲. پرسشنامه پنج عامل شخصیت نئو<sup>۲</sup> (NEO-FFI) (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲)،

پرسشنامه پنج عاملی نئو-FFI NEO-PI فرم کوتاه NEO-PI<sup>۴</sup> است که توسط کاستا و مک کرا در سال ۱۹۹۲ تدوین شد و شامل ۶۰ گزاره است. گویه‌های عوامل پنجگانه در پرسشنامه پنج عاملی نئو عبارتند از: روان رنجوری: \* ۱، ۶، ۱۱، \* ۱۶، ۲۱، ۲۶، \* ۳۱، ۳۶، ۴۱، \* ۴۶، ۵۱، ۵۶

1- Sadeghi, Baghban, Bahrami, & Ahmadi

2- NEO- Five Factor Inventory

3- Costa & McCrae

4- NEO Personality Inventory

برون‌گرایی: ۲، ۷، ۱۲\*، ۱۷، ۲۲، ۲۷\*، ۳۲، ۳۷، ۴۲\*، ۴۷، ۵۲، ۵۷\* تجربه‌گرایی: ۳\*، ۸\*، ۱۳\*، ۱۸\*، ۲۳\*، ۲۸، ۳۳\*، ۳۸\*، ۴۳، ۴۸\*، ۵۳، ۵۸ توافق‌پذیری: ۴، ۹\*، ۱۴\*، ۱۹، ۲۴\*، ۲۹\*، ۳۴، ۳۹\*، ۴۴\*، ۴۹، ۵۴\*، ۵۹\* وجدان‌گرایی: ۵، ۱۰، ۱۵\*، ۲۰، ۲۵، ۳۰\*، ۳۵، ۴۰، ۴۵\*، ۵۰، ۵۵\* ۶۰ (گویه‌های ستاره‌دار بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود). جان و سریواستا<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) به منظور بررسی روایی همگرایی NEO-FFI همزمان از پرسشنامه BFI<sup>۲</sup> استفاده کردند. ضریب همبستگی برای عوامل روان‌رنجوی، برون‌گرایی، و تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۳، ۰/۸۵، ۰/۹۷، ۰/۹۶ به دست آمد. پایایی بازآزمایی دو هفته‌ای NEO-FFI برای پنج مقیاس از ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ گزارش شده است (مک کرا و کاستا، ۲۰۰۴). کیامهر (۱۳۸۱) نیز به روش بازآزمایی، ضرایب پایایی ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۶۵ و ۰/۸۶ را به ترتیب برای عوامل پنجگانه مشخص نموده است. در پژوهش حاضر، برای بررسی پایایی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای به دست آمده برای عوامل روان‌رنجوی، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۴، ۰/۸۱، ۰/۷۰، ۰/۷۹ به دست آمد.

۳. پرسشنامه رغبت سنج شغلی استرانگ (استرانگ<sup>۳</sup>، ۱۹۴۳)، پرسشنامه استرانگ در بردارنده ۲۹۰ ماده، مشتمل بر شش موضوع کلی شغلی، ۳۰ مقیاس رغبت اصلی و پنج مقیاس سبک فردی است (دونای، تامپسون، موریس و سچابوت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). و در یک طیف پنج‌گزینه‌ای از «بسیار علاقمندم» تا «اصلاً علاقمند نیستم» پاسخ داده می‌شود. به‌گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۲، ۱، ۰، ۱- و ۲- تعلق می‌گیرد. در مطالعه دونای و همکاران (۲۰۰۵) همسانی درونی موضوع‌های کلی به روش آلفا بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. در مطالعه دونای و همکاران (۲۰۰۵) پایایی موضوع‌های کلی از طریق بازآزمایی در فاصله بین دو تا هفت هفته ۰/۸۰ تا ۰/۹۲ بوده است. در مطالعه حق شناس (۱۳۸۷) پایایی بازآزمایی موضوع کلی شغلی در فاصله بین دو هفته بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ و پایایی مقیاس‌های رغبت اصلی از طریق بازآزمایی بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی برای رغبت‌های

- 1- John & Srivastava
- 2- Big Five Inventory
- 3- Strong
- 4- Donnay, Thompson, Morris, & Schaubhut

شش گانه به طور جداگانه محاسبه شد و به ترتیب برای رغبت تهوری، واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، قراردادی و اجتماعی ضریب ۰/۹۵، ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۱ و ۰/۹۴ به دست آمد.

#### ۴. پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیرشغلی (اوسپو، کارنی، وینر، یانکو و کوچیر<sup>۱</sup>، ۱۹۷۶).

پرسشنامه بی‌تصمیمی شغلی دارای ۱۸ سؤال و مرکب از دو زیر مقیاس است: مقیاس تصمیم‌گیری و مقیاس بی‌تصمیمی شغلی. در پژوهش حاضر تنها از مقیاس بی‌تصمیمی استفاده شد. دو سؤال اول پرسشنامه، تصمیم‌گیری و سؤال ۳ تا ۱۸ بی‌تصمیمی شغلی افراد را اندازه می‌گیرد. پاسخدهی به سؤالات بر روی یک طیف چهار مقیاسی (کاملاً موافقم، تا کاملاً مخالفم) انجام می‌شود. برای نمره‌گذاری به ترتیب نمره ۱ تا ۴ داده می‌شود. کریمی (۱۳۸۷) پرسشنامه را ترجمه و پایایی آن را به روش آلفا ۰/۸۳ گزارش کرده است. در این پژوهش نیز همسانی درونی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و میزان ۰/۸۱ به دست آمد.

#### ۵. پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری (بتز، کلین<sup>۲</sup> و تیلور، ۱۹۹۶)، این پرسشنامه

در بردارنده ۲۵ سؤال است و بر اساس مدل کرایتز<sup>۳</sup> (۱۹۷۱) در مورد بلوغ حرفه‌ای ساخته شده که شامل شایستگی در مورد پنج حیطه است: ۱- ارزیابی مناسب از خود، ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی، ۳- انتخاب هدف، ۴- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای آینده و ۵- حل مسأله (بتز و تیلور، ۲۰۰۱). پاسخگویی به سؤالات به صورت طیف لیکرت از فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس بالا است و نمره ۱ تا ۵ به آن تعلق می‌گیرد. در مطالعه بتز و همکاران (۱۹۹۶) آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه شده و ۰/۹۲ گزارش شده است. کریمی (۱۳۸۷) همسانی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش نموده است. همچنین در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۸۹ به دست آمد.

#### ۶. پرسشنامه عزت نفس (روزنبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۶۵). این پرسشنامه میزان ارزشمندی خود را

اندازه می‌گیرد و دارای ۱۰ سؤال است که از آزمودنی‌ها پرسیده می‌شود آیا با آن موافقت یا خیر. آزمودنی به روش بلی و خیر به آن پاسخ می‌دهند. برای نمره‌گذاری در پنج سؤال اول به پاسخ بلی نمره یک و به پاسخ خیر نمره صفر داده می‌شود. ولی پنج سؤال دوم به صورت

- 1- Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier
- 2- Klein
- 3- Crites
- 4- Rosenberg

معکوس نمره‌گذاری می‌شود. کرید و پاتون (۲۰۰۴) ضریب پایایی آن را ۰/۸۴ برآورد کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب ۰/۷۶ به دست آمد.

۷. پرسشنامه حمایت والدین (کلر و ویستون، ۲۰۰۸). این پرسشنامه حاوی ۲۳ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه توسط دانش‌آموزان تکمیل می‌شود و آزمودنی‌ها به صورت طیف پنج نمره‌ای لیکرت از هرگز تا بیشتر اوقات به آن پاسخ می‌دهند و نمره ۱ تا ۵ به آن تعلق می‌گیرد. کلر و ویستون (۲۰۰۸) پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۹۱ به دست آمد.

۸. پرسشنامه باور به مهارت‌ها (بتز و همکاران، ۱۹۹۶)، یک مقیاس ۶۰ ماده‌ای است که از ۱۰ ماده برای هر یک از ۶ موضوع کلی هماهنگ به شش موضوع کلی هالند تشکیل شده است. آزمودنی‌ها بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از کاملاً باور دارم تا اصلاً باور ندارم پاسخ می‌دهند. برای نمره‌گذاری به گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵، تعلق می‌گیرد. تریسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) همبستگی بالایی (۰/۷۵ تا ۰/۸۱) بین مقیاس‌های توانمندی هماهنگ با مقیاس‌های کلی اعتماد در پرسشنامه باور به مهارت‌ها گزارش کرده است. بتز، بورگن، روتینگهاوس<sup>۲</sup> و هارمون (۲۰۰۳) ضرایب آلفا را برای شش مقیاس پرسشنامه در یک نمونه ۲۷۰۰ نفری از دانشجویان بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ گزارش کرده است. در پژوهش حق شناس (۱۳۸۷) پایایی مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌ها به روش آلفا بین ۰/۷۵ برای مقیاس واقع‌گرایی تا ۰/۸۲ برای مقیاس جستجوگر و قراردادی محاسبه شد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی برای مقیاس‌های رغبت تهوری، واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، قراردادی و اجتماعی محاسبه شد و به ترتیب ضریب ۰/۷۵، ۰/۸۳، ۰/۸۲، ۰/۷۰، ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به دست آمد.

## یافته‌ها

برای بررسی داده‌های پژوهش از تحلیل معادله ساختاری استفاده شد. در مدل معادله

1- Tracy  
2- Rottinghaus



ساختاری مسیر شغلی چنین فرض شده است که عامل ویژگی‌های شخصیتی و حمایت خانواده متغیرهای آشکار برون‌زا، عامل خودکارآمدی متغیر مکنون برون‌زا، خودکارآمدی تصمیم‌گیری متغیر مکنون میانجی، رغبت، بی‌تصمیمی و عزت نفس متغیرهای آشکار میانجی، و رشد مسیر شغلی متغیر مکنون درون‌زا است.

بررسی شاخص‌های کلی برازش برای این مدل که در جدول ۱ ارائه شده است، وضعیت مطلوبی را برای مدل مفروض نشان می‌دهد. مقدار کای اسکوئر برای این مدل معنادار است و مقدار کای اسکوئر نسبی (۲/۶۴) نشان می‌دهد که مدل قابل قبول است. مقدار شاخص‌های تطبیقی TLI و CFI (۰/۸۱ و ۰/۸۲) به علت پیچیدگی مدل کمی از ۰/۹ فاصله دارند. مقدار شاخص‌های مقتصد PCFI و PNFI (۰/۶۸ و ۰/۷۵) نشان می‌دهد که اقتصاد مدل به خوبی رعایت شده است. مقدار ۰/۰۴۸ برای شاخص RMSEA (با حدپایین ۰/۰۴۶ و حد بالا ۰/۰۵۰) گویای آن است که مدل به طور کلی با داده‌ها برازش داشته و مدل تأیید می‌گردد.

جدول ۱. شاخص‌های کلی برازش مدل معادله ساختاری رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان

شاخص‌های کلی برازش								
مقتصد				تطبیقی		مطلق		
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	CFI	TLI	p	DF	CMIN
۰/۰۴۸	۰/۷۵	۰/۶۸	۲/۶۴	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۰۰۱	۱۴۴۹	۳۸۲۷/۱۳

به دنبال تأیید مدل و بازتولید داده‌ها برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم جزئیات مدل و ضرایب ساختاری مدل مورد بررسی قرار گرفت. نتایج مربوط به جزئیات مدل شامل ضرایب ساختاری نشان داد از بین ویژگی‌های شخصیتی تأثیر مستقیم برون‌گرایی ( $p < ۰/۵۳۰$ )،  $p < ۰/۰۲۰$  (گاما = ۰/۰۲۰)، و توافق‌پذیری ( $p < -۰/۰۰۶$ ، گاما = ۰/۰۸۷)، بر بی‌تصمیمی، تأثیر مستقیم توافق‌پذیری ( $p < ۰/۰۱$ ، گاما = ۰/۰۷۶)، و تجربه‌گرایی ( $p < ۰/۰۴$ ، گاما = ۰/۲۳)، بر عزت نفس، تأثیر مستقیم برون‌گرایی، بر رغبت اجتماعی ( $p < ۰/۰۹۷$ ، گاما = ۰/۱۵)، رغبت واقع‌گرایی ( $p < ۰/۱۱$ ، گاما = -۰/۱۰)، رغبت هنری ( $p < ۰/۵۰$ ، گاما = -۰/۰۶)، جستجوگری ( $p < ۰/۱۱$ )، و قراردادی ( $p < ۰/۱۱$ ، گاما = -۰/۰۱۳) معنادار نمی‌باشد. تأثیر مستقیم

و جدان‌گرایی ( $p < 0/001$ ,  $\beta = 0/25$ ، گاما)، برون‌گرایی ( $p < 0/013$ ,  $\beta = 0/14$ ، گاما)، روان‌رنجوری ( $p < 0/001$ ,  $\beta = -0/47$ ، گاما)، توافق‌پذیری ( $p < 0/001$ ,  $\beta = -0/23$ ، گاما)، تجربه‌گرایی ( $p < 0/001$ ،  $\beta = 0/49$ ، گاما) و حمایت خانواده ( $p = 0/03$ ,  $\beta = 0/04$ ، گاما) بر خودکارآمدی معنادار به دست آمد. به طوری که روان‌رنجوری و توافق‌پذیری بر کاهش، و تجربه‌گرایی، و جدان‌گرایی، برون‌گرایی و حمایت خانواده بر افزایش خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد. همچنین مشخص شد و جدان‌گرایی ( $p = 0/000$ ,  $\beta = 0/25$ ، گاما) و برون‌گرایی ( $p = 0/01$ ,  $\beta = 0/14$ ، گاما) تأثیر معنادار مثبت و روان‌رنجوری ( $p = 0/001$ ,  $\beta = -0/40$ ، گاما) تأثیر معنادار منفی بر عزت نفس دارد.

در بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی بر رغبت‌ها مشخص شد روان‌رنجوری، توافق‌پذیری و خودکارآمدی تأثیر معنادار مثبت و جدان‌گرایی و تجربه‌گرایی تأثیر معنادار منفی بر رغبت‌ها دارند و برون‌گرایی تنها بر رغبت تهوری تأثیر معنادار و منفی دارد. بالاخره، تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری ( $p < 0/001$ ,  $\beta = 0/40$ ، حمایت خانواده ( $p < 0/001$ ,  $\beta = 0/30$ ، رغبت هنری ( $p < 0/004$ ,  $\beta = 0/14$ ، و بی‌تصمیمی ( $p < 0/001$ ,  $\beta = -0/23$ ) بر رشد مسیر شغلی معنادار به دست آمد. به طوری که بی‌تصمیمی بر کاهش، و خودکارآمدی تصمیم‌گیری، حمایت خانواده و رغبت هنری بر افزایش رشد مسیر شغلی تأثیر می‌گذارد.

جدول ۲ نتایج بررسی تفاوت برخی پارامترهای اصلی را به لحاظ آماری نشان می‌دهد. همان طور که ملاحظه می‌شود بین ضریب تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری بر رشد مسیر شغلی و تأثیر بی‌تصمیمی، حمایت خانواده و رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی تفاوت معنادار ( $p < 0/05$ ) وجود دارد. بدین ترتیب می‌توان گفت تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری بر رشد مسیر شغلی به طور معناداری بیشتر از تأثیر بی‌تصمیمی، حمایت خانواده و رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی است. همچنین بین ضریب تأثیر حمایت خانواده بر رشد مسیر شغلی و تأثیر بی‌تصمیمی و رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی تفاوت معنادار ( $p < 0/05$ ) وجود دارد. و می‌توان گفت تأثیر حمایت خانواده بر رشد مسیر شغلی به طور معناداری بیشتر از تأثیر بی‌تصمیمی و رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی است. و نهایتاً بین ضریب تأثیر بی‌تصمیمی بر رشد مسیر شغلی و تأثیر رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی تفاوت معنادار ( $p < 0/05$ ) وجود دارد. و می‌توان گفت تأثیر بی‌تصمیمی بر رشد مسیر شغلی به طور معناداری بیشتر از تأثیر رغبت هنری بر رشد مسیر شغلی است.

جدول ۲. بررسی معناداری تفاوت پارامترهای اصلی در مدل مفروض رشد مسیر شغلی

مقدار بحرانی	پارامترهای مورد مقایسه
-۶/۸۹	خودکارآمدی تصمیم‌گیری ← رشد مسیر شغلی و رغبت هنری ← رشد مسیر شغلی
۶/۶۹	خودکارآمدی تصمیم‌گیری ← رشد مسیر شغلی و حمایت خانواده ← رشد مسیر شغلی
۷/۴۸	خودکارآمدی تصمیم‌گیری ← رشد مسیر شغلی و بی‌تصمیمی ← رشد مسیر شغلی
۵/۵۹	بی‌تصمیمی ← رشد مسیر شغلی و رغبت هنری ← رشد مسیر شغلی
۶/۷۴	حمایت خانواده ← رشد مسیر شغلی و بی‌تصمیمی ← رشد مسیر شغلی
۳/۸۴	حمایت خانواده ← رشد مسیر شغلی و رغبت هنری ← رشد مسیر شغلی

با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شد تأثیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر رغبت‌ها عکس تأثیر غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی است. از طرف دیگر تأثیر عزت نفس بر رشد مسیر شغلی معنادار نبود. همچنین مشاهده شد تفاوت چندانی بین تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و کل عزت نفس بر رشد مسیر شغلی نمی‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اصلی پژوهش این بود که عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی کدامند و سهم هر یک چقدر است؟ نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری این سؤال نشان داد خودکارآمدی تصمیم‌گیری، حمایت خانواده، رغبت هنری و بی‌تصمیمی بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان تأثیر معنادار دارند. به طوری که بی‌تصمیمی به کاهش و خودکارآمدی تصمیم‌گیری، حمایت خانواده و رغبت هنری بر افزایش رشد مسیر شغلی تأثیر می‌گذارد.

تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری از سایر عوامل بیشتر است و بعد از آن حمایت خانواده بیشترین تأثیر را دارد. این نتایج با پژوهش کرید و پاتون (۲۰۰۳)، شو، لنت، براون، میلر، هنیسی و دوفی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) و بلانکو<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و لنت، پیکو، سیلوا و لیتو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در یک راستا است. کرید و پاتون (۲۰۰۳) در طی پژوهشی درباره پیش‌بینی‌کننده‌های رشد مسیر شغلی نوجوانان گزارش کردند قوی‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده رشد مسیر شغلی، خودکارآمدی

1- Sheu, Miller, Hennessy, & Duffy

2- Blanco

3- Paixão, Silva, & Leitão

تصمیم‌گیری مسیر شغلی است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد خانواده هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر رشد مسیر شغلی تأثیر داشته است. این یافته با دیدگاه نظری و پژوهشی بورگن<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) و فواد، کنتامنی، اسمودرز، چن، فیتزپاتریک و تری (۲۰۰۸) هماهنگ است. آنها معتقدند خانواده هم می‌تواند به صورت مستقیم با ایجاد حمایت از وظایف رشد مسیر شغلی و حمایت مالی و چه به صورت حمایت عاطفی و هم به صورت غیرمستقیم از طریق پرورش توانمندی‌ها و صلاحیت‌ها و ارتقای سطح خودکارآمدی نوجوانان بر رشد مسیر شغلی آنان تأثیر بگذارند.

یافته دیگر پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی بر اساس ۶ موضوع هالند بر رغبت‌ها می‌باشد. این یافته با پژوهش شو و همکاران (۲۰۱۰) و ناتا، کهان، انجل و کاترلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در یک راستاست. در نظریه شناختی اجتماعی اعتقاد بر این است که رغبت تحت تأثیر خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار فرد قرار دارند و این دیدگاه در پژوهش شو و همکاران (۲۰۱۰) نیز که یک مطالعه فراتحلیل بر روی پژوهش‌های سال‌های ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۸ بود، مجدداً تأیید شد.

در زمینه تأثیر شخصیت بر بی‌تصمیمی یافته‌های پژوهش نشان داد، روان‌رنجوری تأثیر مثبت و وجدان‌گرایی و تجربه‌گرایی تأثیر منفی بر بی‌تصمیمی دارند. به عبارت دیگر، روان‌رنجوری باعث افزایش بی‌تصمیمی و وجدان‌گرایی و تجربه‌گرایی باعث کاهش بی‌تصمیمی می‌شود، ولی توافق‌پذیری و برون‌گرایی تأثیر معناداری بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی نداشتند. این نتایج با یافته‌های پیدمونت<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) و رید و همکاران (۲۰۰۴) هماهنگ است. یافته‌های پژوهشی و نظری حاکی از این است که روان‌رنجوری بالا چون با نگرانی فرد درباره شناخت خود، انتخاب صحیح و رفتارهای تکانش‌ورانه و برخورد استرس‌آمیز با وظایف مسیر شغلی همراه است، بنابراین افراد روان‌رنجور بیشتر مستعد واکنش ضعیف و منفی در مقابل وظایف مسیر شغلی از جمله خودارزیابی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی هستند. رید و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند تجربه‌گرایی به عنوان اشتیاق برای جستجو و درک تجارب جدید معرفی

1- Borgen

2- Kahn, Angell, & Cantarielli

3- Piedmont

می‌شود. بنابراین تجربه‌گرایی که به معنای افزایش کنجکاوی و خودآگاهی از احساسات درونی است موجب افزایش وظایف رشد مسیر شغلی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌گردد. وجدان‌گرایی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی رابطه مثبتی دارند، چون صلاحیت، سازماندهی، وظیفه‌شناسی و گرایش به پیشرفت در این افراد موجب تقویت باورهای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌گردد. همچنین چون افراد وجدان‌گرا افراد با اعتماد به نفس هستند در تصمیم‌گیری مسیر شغلی اطمینان خاطر بیشتری دارند و بنابراین بی‌تصمیمی را کاهش می‌دهد (رید و همکاران، ۲۰۰۴). علاوه بر این رید و همکاران (۲۰۰۴)، هارتمن و بتز (۲۰۰۷) و پیدمونت (۱۹۹۸) هیچ رابطه بین توافق‌پذیری و تصمیم‌گیری مسیر شغلی به دست نیاوردند و با یافته‌های این پژوهش همخوان است.

از یافته‌های دیگر پژوهش، عدم تأثیر معنادار عزت نفس چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیرمستقیم یعنی از طریق بی‌تصمیمی بر رشد مسیر شغلی بود. هرچند عزت نفس در پژوهش‌های مربوط به پیش‌بینی‌کننده‌های رشد مسیر شغلی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است و در برخی موارد این رابطه نیز تأیید شده است (از جمله پاتون و همکاران، ۲۰۰۵)، ولی در برخی دیگر از پژوهش‌ها یافته‌های عکس آن به دست آمده است (از جمله کرید و پاتون، ۲۰۰۳). یافته‌های این پژوهش با یافته کرید و همکاران (۲۰۰۳) در یک راستاست. البته عزت نفس در نظریه‌های مسیر شغلی به عنوان یک عامل مستقل اثرگذار کمتر مورد توجه بوده است.

در مورد تأثیر حمایت خانواده بر خودکارآمدی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نتایج پژوهش نشان داد تأثیر حمایت خانواده بر خودکارآمدی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی معنادار است. این یافته با نتایج وو (۲۰۰۹) و کلر و ویستون (۲۰۰۸) هماهنگ است. کلر و ویستون (۲۰۰۸) دریافتند حمایت والدین رابطه قوی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی دارد. همچنین هارگر و همکاران (۲۰۰۲) گزارش کردند نوجوانانی که از خانواده‌هایی بودند که به احساسات و حل مشکلات توجه می‌کردند و حمایت عاطفی از فرزندان‌شان داشتند جهت‌گیری هوشمندانه‌تری به فعالیت‌ها داشته و از خودکارآمدی مسیر شغلی بالاتری برخوردار بودند. همچنین یافته‌های آنان نشان داد حمایت والدین و الگوی تعاملی خانواده بر ثبات هدف‌گذاری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری نوجوانان

تأثیر معناداری دارد.

نتایج بررسی نشان داد پنج عامل بزرگ شخصیت بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد. به این صورت که برون‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجدان‌گرایی بر افزایش و روان‌رنجوری بر کاهش خودکارآمدی تأثیرگذار است. این یافته با پژوهش ناتا (۲۰۰۴)، راتینگهاوس، لیندلی، گرین<sup>۱</sup> و بورگن (۲۰۰۲) و هارتمن و بتز (۲۰۰۷) در یک راستاست. هارتمن و بتز (۲۰۰۷) معتقدند اشخاص وجدان‌گرا به عنوان افرادی شناخته می‌شوند که دارای خودکنترلی قوی، رفتارهای وسواسی و پیشرفت‌مدار هستند. بنابراین وجدان‌گرایی با وظایف رشد مسیر شغلی از جمله خودکارآمدی مسیر شغلی مرتبط است. روان‌شناسان شغلی معتقدند رفتارهای مسیر شغلی و شخصیت با هم همپوشی و تعاملی زیادی دارند و این موضوع تنها به خودکارآمدی محدود نمی‌شود و شامل ارتباط شخصیت و سایر رفتارهای شغلی مثل رغبت و مکاشفه مسیر شغلی نیز می‌گردد (بورگن و لیندلی، ۲۰۰۳). ناتا (۲۰۰۴)، راتینگهاوس و همکاران (۲۰۰۲) رابطه متوسط بین توافق‌پذیری و خودکارآمدی اجتماعی و رابطه قوی بین وجدان‌گرایی و خودکارآمدی قراردادی، برون‌گرایی و خودکارآمدی تهوری، برون‌گرایی و خودکارآمدی اجتماعی، تجربه‌گرایی و خودکارآمدی هنری و بالاخره تجربه‌گرایی و خودکارآمدی جستجوگری به دست آوردند.

نتایج این پژوهش منابع رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان را شناسایی کرد و این یافته‌ها می‌تواند جزو برنامه‌های مشاوره مسیر شغلی برای دانش‌آموزان دوره راهنمایی و متوسطه قرار گیرد و مشاوران با توجه به منابع رشد مسیر شغلی حاصل از این پژوهش، در کمک به دانش‌آموزان برای انتخاب رشته دبیرستان و دانشگاه این موارد را مد نظر قرار دهند. با توجه به تأثیر معنادار حمایت والدین در رشد مسیر شغلی و تأکید نظریه‌های رشدی بر شروع رشد مسیر شغلی از چهار سالگی، برگزاری جلسات آموزشی و کارگاه‌های رشد مسیر شغلی، خودشناسی تحصیلی و طرح‌ریزی مسیر شغلی برای والدین به تنهایی و همچنین با همراهی دانش‌آموزان و همچنین معلمان دوره‌های تحصیلی پیشنهاد می‌گردد.

## منابع

## فارسی

- حق شناس لیلا (۱۳۸۷). *هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان)*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان. چاپ نشده
- کریمی، جمشید (۱۳۸۷). *اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- کیامهر، جواد (۱۳۸۱). *هنجاریابی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

## لاتین

- Bergen, R. J. S. (2006). *Family influences on young Adult career Development and aspiration*. Dissertation for the degree of Doctor of philosophy. University of North Texas.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDMSE- Short Form*. Columbus, OH: Department of Psychology, the Ohio State University.
- Betz, N. E., Borgen, F., Rottinghaus, P., & Harmon, L. (2003). The Expanded Skills Confidence Inventory: Measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 76-100.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Blanco, A. (2010). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 201-218.
- Borgen, F. H., & Lindley, L. D. (2003). Individuality and optimal human functioning: Interests, self-efficacy, and personality. In W.

- B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (55-91). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brown, D., & Lent, R. W. (2005). *Career Development and counseling*. John Wiley & sons, Inc.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Creed, P. A., & Paton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Creed, P. A., & Paton, W. (2004). The development and validation of a short form of the Career Development Inventory – Australia. *Australian Journal of Guidance and Counseling*, 14 (2), 125-138.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3-23). Hoboken, NJ: Wiley.
- Donnay, D. A., Thompson, R. C., Morris, M. L., & Schaubhut, N. A. (2005). *Manual for strong interest inventory*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Pres.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 43 (1), 43-59.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201 .
- Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F. H., & Hammer, A. L. (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hartman, R. O., Betz, N. E. (2007). The five-factor model and career self-efficacy: general and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15, 145-161.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of*



- Vocational Behavior*, 66, 385-419.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, Measurement, and theoretical perspective. In L. A. Pervin, & P. P. John (Eds.), *Handbook of Personality, Theory and Research*. (102-139). New York; the Guilford Press.
- Keller, B. K., Whiston, S. C. (2008). The role of parental Influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 198-217 .
- Lent, R. W., Paixão, M. P., Silva, J. T., Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 244-251
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- Nasta, K. A. (2007). *Influence career self efficacy beliefs on exploration behaviors*. Dissertation for master of science in mental health counseling. University of New York.
- Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12, 381-394.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests. Self efficacy and personality as Antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 162-180.
- Natua, M. M., & Kahn, J. H., Angell, J. W., & Cantarielli, E. A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self- efficacy: It is one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, 290-301.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J., Yanico, B., & Koschier, M. (1976). *The Career Decision Scale*. Columbus, OH: Marathon Consulting Press.
- Patton, W., Spooner-Lane, R., & Creed, P. A. (2005). Validation of the Short Form of the Career Development Inventory-Australian

Version with a Sample of University Students. *Australian Journal of Career Development*, 14, 265-278.

Piedmont, R. L. (1998). *The revised NEO Personality Inventory: Clinical and research applications*. New York: Plenum.

Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223-238.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rottinghaus, P. J., Lindley, L. D., Green, M. A., & Borgen, F. H. (2002). Educational aspirations: The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 1-19.

Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, S. A., & Creed, P. (2011). Validation of the short form of the Career Development Inventory with an Iranian high school sample. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 11, 29-38.

Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 252-264.

Strong, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Tracy, T. J. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1- year longitudinal study of fifth to eighth- grade students. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 143-163.

Wu, M. (2009). *The relationship between parent style, career decision self efficacy, and career maturity of Asian American college students*. Dissertation in Doctor of Education. University of Southern California.