فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره بیست و دوم (بهار۱۴۰۴)

بررسی و شناخت تصمیم‌گیری مسیر شغلی با نگاهی به نظریه های مربوطه در این راستا

(تاریخ ارسال ۱۴۰۴/۰۲/۱۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۳/۰۲)

حسین موحدی[۱]

دکتر طیبه قاسمی

چکیده

عدم توانایی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به‌ویژه در گذارهای مسیر شغلی که مستلزم انتخاب هستند مثل انتخاب رشته تحصیلی در دبیرستان می‌تواند تبعات نامطلوبی به دنبال داشته باشد از جمله احساس سردرگمی در هویت‌یابی، سرخوردگی از ادامه تحصیل، انتخاب رشته نامناسب که این مسائل به ویژه برای دانش آموزان ناکارآمد که ممکن است خودپنداره نامطلوبی داشته باشند مشکلات عدیده‌ای به دنبال داشته باشد. صرف هزینه‌های گزاف به منظور ادامه تحصیل افرادی که شاید مهم‌ترین نقش خود را در مسیر شغلی می‌جویند؛ اما در نهایت احساس یأس می‌کنند عاقلانه به نظر نمی‌رسد. باید توجه داشت یک شغل موفق بیشتر به یک برنامه‌ریزی شغلی دقیق بستگی دارد که شامل اتخاذ استراتژی‌های مناسب برای آمادگی شغلی است و تعیین می‌کند کدام مسیر شغلی باید از بین گزینه‌های موجود به طور منطقی دنبال شود. به هرصورت با توجه به اهمیت موضوع مطروحه در این مقاله قصد داریم به بررسی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با نگاهی به نظریه های مربوطه در این راستا بپردازیم. روش تحقیق از نوع تحلیلی-توصیفی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات و داده ها فیش برداری و بهره از کتب و مقالات مرتبط با موضوع پژوهش می باشد.

واژگان کلیدی: شغل، علاقه شغلی، آینده شغلی، بازار کار، شغل آینده دانش آموزان

---

[۱] نویسنده مسئول

بخش اول: بررسی و مفهوم‌سازی رغبت شغلی

رغبت بر اساس تعریف فرهنگ لغت وبستر[۱] عبارت است از تحریک احساساتی که با توجه و علاقه زیاد نسبت به چیزی توأم باشد. رغبت زمانی ایجاد می‌شود که انسان چیزی را دوست بدارد، آن شیء را مورد توجه قرار دهد، مشاهده کند، درباره آن بیندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد. به عبارت دیگر می‌توان گفت رغبت‌ها همان ترجیحات و دوست‌داشتنی‌های انسان در لحظه معینی از زمان می‌باشد (کالیسکان و همکاران، ۲۰۱۷). در فرهنگ معین رغبت از لحاظ لغوی به معنی میل داشتن و آرزو است؛ یعنی زمانی که می‌گوییم فرد به کاری رغبت دارد یعنی از انجام آن لذت می‌برد و احساس خوشی و شادی به او دست می‌دهد. به عبارتی می‌توان گفت رغبت بیشتر تابع احساسات است.

علایق (رغبت‌ها)، فرایندهای ذهنی هستند که تولیدکننده احساسات مثبت یا منفی بوده‌اند و برانگیزنده یک میل برای ادامه دادن یا ندادن افکار یا رفتار مشابه می‌باشند به طور مثال علایق شغلی ممکن است به این صورت تعریف شود: موضوعی از نگرش که مربوط به ارزیابی باورها درباره فعالیت‌های شغلی است. یکی از عوامل مؤثر در موفقیت در هر شغلی داشتن رغبت است و رغبت‌ها مهم‌ترین عامل در انتخاب شغل به حساب می‌آیند البته با افزایش سن و تکامل انسان معمولاً رغبت‌ها فرم واقعی‌تری به خود می‌گیرند و انتخاب فرد بیشتر به واقعیت نزدیک می‌شود، همچنین لازمه تمام انتخاب‌های مناسب شغل وجود ترجیح شغلی است و در واقع انسان اول شغلی را ترجیح می‌دهد و سپس آن را انتخاب می‌کند (کالیسکان و همکاران، ۲۰۱۷).

دیویس و لافکوئیست[۲]، معتقدند رغبت‌های شغلی، رضایت، عملکرد و دوره تصدی را پیش‌بینی می‌کنند. گاتفردسون[۳] (۱۹۸۱)، نیز رغبت‌ها را به عنوان یکی از چندین فاکتور

---

[۱] Webster

[۲] Davis and Lovequist

[۳] Gottfredson

شغلی مرتبط با تشکیل خودپنداره در نظر می‌گیرد. لنت، بروان و هاکت[۱] (۱۹۹۲) نیز در پرورش نظر شناختی _اجتماعی مسیر شغلی، به اهمیت رغبت‌ها اشاره کرده و معتقدند وقتی فرد در هنگام انجام فعالیتی در هنگام انجام فعالیتی، ارزیابی و بازخورد مثبتی از مهارت‌های خود داشته باشد، رغبت بیشتری نسبت به آن پیدا خواهد کرد (صفایی و تمدنی، ۲۰۲۴). ساویکاس[۲]، نیز ارزیابی شخصیت‌های شغلی از جمله رغبت‌ها را در مشاوره شغلی مؤثر می‌داند. در میان همه نظریه‌های شغلی، تیپ‌شناسی هالند[۳] تمرکز روشن‌تری بر روی رغبت‌ها دارد. وی رغبت‌ها را انعکاس شخصیت می‌داند و معتقد است آن‌ها با تصمیم‌گیری، رضایت و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارند. به زعم لنت[۴] و همکارانش (۲۰۱۴)، نیز رغبت‌ها انعکاسی از باورهای خود کارآمدی، نتایج مورد انتظار و توانایی‌ها می‌باشند. رغبت زمانی ایجاد می‌شود که انسان چیزی را دوست بدارد، آن شی را مورد توجه قرار دهد و مشاهده کند یا درباره آن چیز بیندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد به عبارت دیگر می‌توان گفت که رغبت‌ها همان ترجیح دوست‌داشتنی‌های انسان در لحظه معینی از زمان می‌باشد. کلمه ترجیح که در فرهنگ عامه و حتی در کتاب‌ها و مجلات بیشتر مترادف رغبت به کاربرده می‌شود، در فرهنگ فارسی معین و همچنین لغت نامه دهخدا به معنی فزونی دادن و برتر دادن چیزی نسبت به چیز دیگر می باشد. برای ترجیح چیزی به چیز دیگر یا شغلی نسبت شغل دیگر باید نسبت به هر دو موضوع یا هر دو شغل اشراف وجود داشته باشد و احتمالاً ترجیح‌ها بیشتر تابع عقل و منطق هستند تا احساسات؛ بنابراین به نظر می‌رسد به ترجیحات شغلی افراد بیشتر از رغبت‌های شغلی‌شان می‌توان اعتماد کرد.

---

[۱] Lent, Brown and Hackett

[۲] Savikas

[۳] Holland

[۴] Lint

بخش دوم: شناسایی نظریه‌ها و مکاتب رغبت شغلی

بند اول: نظریه گینزبرگ

به اعتقاد گینزبرگ[۱] و همکارانش جریان رشد انسان فرآیندی پیوسته و تکاملی است و انتخاب شغل نیز مانند رشد، یک فرآیند می‌باشد. فرآیندی که در طی دوره معینی انجام و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی سازش و توافق به وجود می‌آورد. این سیر تکاملی سه مرحله دارد (آر[۲]، ۲۰۲۳).

- مرحله رویائی (قبل از سن ۱۱ سالگی): در این مرحله انتخاب متکی بر رؤیا و خیال‌بافی است. در سنین ۴-۵ سالگی کودک ضمن بازی رغبت خود را نسبت به برخی مشاغل آشکارا ابراز می‌دارد. کودک از بازی لذت می‌برد و خود را با بزرگ‌سالان مقایسه و به علت ضعف جسمانی خود را حقیر می‌یابند. همانندسازی با بزرگ‌سالان روش غلبه بر احساس حقارت کودک است که از طریق آن با ارزش مشاغل نیز آشنا می‌گردد. از علائم مهم مرحله رویایی می‌توان به عدم توجه به توانایی و استعداد، انکار واقعیات و نادیده گرفتن زمان اشاره کرد. این مرحله پایه و اساس رسیدن به مرحله آزمایشی است.
- مرحله آزمایشی (۱۱-۱۸ سالگی): در این مرحله، نوجوان به خودکاوی می‌پردازد، به دنبال یافتن مشاغلی می‌رود که احتمالاً در آینده به آن‌ها اشتغال می‌ورزد. این مرحله چهار دوره دارد.

۱) رغبت: شروع ۱۱ و ۱۲ سالگی، پی بردن به لزوم کار، لذت حاصل از اشتغال محرک اصلی ادامه شغل

---

[۱] Ginsberg

[۲] Ar

۲) صلاحیت: شامل ۱۲-۱۴ سال، سنجش صلاحیت خود با شغل موردنظر و آزمایش توانایی انجام آن و جایگزینی رغبت جدید در صورت عدم صلاحیت.

۳) ارزش:۱۵ تا ۱۶ سال، دوره‌ی اختصاصی، خدمت به جامعه، بررسی تفاوت در ارزش‌های زندگی بر اساس اشتغال

۴) انتقال: ۱۷ تا ۱۸ سال، انتخاب واقع‌بینانه، آزمودن مهارت و توانایی، گردآوری اطلاعات و بررسی دقیق، مقدمات ازدواج

- مرحله واقع‌بینی

مکاشفه: بدو ورود دانشگاه، هدف‌های شغلی محدودتر، درصدد جامه عمل پوشاندن به رغبت‌های شغلی

تبلور: تثبیت رغبت‌های خود در شغل معین و انتخاب رشته تحصیلی

تعیین: آخرین حد انتخاب شغل و انتخاب نهایی شغل و حرفه

به نظر کینزبرگ و همکارانش چهار عامل در انتخاب شغل مناسب دخالت دارند که عبارت‌اند از بررسی و سنجش واقعیت، تکامل مناسب رشد با توجه به زمان، توانایی فرد جهت به تعویق انداختن احساس لذت و خوشی، توانایی فرد به قبول و سازش با طرح‌ریزی شغلی. به نظر کینزبرگ و همکارانش شخصیت از نظر اشتغال به دو طبقه‌ی شخصیت کارجو و شخصیت لذت‌جو تقسیم می‌شود (آتاکان[۱] و همکاران، ۲۰۱۴).

[۱] Atakan

بند دوم: نظریه سوپر

مفاهیم بنیادی: سوپر در ارائه نظریه‌اش به شدت تحت تأثیر خویشتن‌پنداری قرارگرفته است. سوپر در ایجاد نظریه‌اش تحت عقاید رشد بوهلر قرار گرفته که زندگی را ترکیبی از دوره‌های متعدد و مشخص می‌داند. دوره‌های متعدد زندگی بوهلر عبارت‌اند از:

۱) مرحله رشد (تولد تا ۱۴ سال)

۲) مکاشفه (۱۵ تا ۲۴ سال)

۳) ابقاء (۲۵ تا ۶۵ سال)

۴) افول (۶۵ سال تا آخرعمر)

عواملی که به نظر سوپر مستقیماً در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه دخالت دارند:

- عوامل نقشی: کلیه عواملی را شامل می‌شود که نقش فرد را در محیط معین می‌کند. مثل معلم، مهندس و. فرد با توجه به ارزش اجتماعی نقش هر شغل به انتخاب آن می‌پردازد.
- عوامل فردی: کلیه خصوصیات فردی نظیر هوش، توانایی خاص، رغبت‌ها و ارزش‌ها جزء عوامل فردیست.
- عوامل موقعیتی: زمینه‌های خانوادگی، وضع اجتماعی-اقتصادی، رابطه عرضه و تقاضا، میزان دستمزد و حقوق در زمره عوامل موقعیتی قرار می‌گیرند.

به نظر سوپر چهار مرحله مکاشفه، تشخیص، همانندسازی و ایفای نقش در فرآیند رشد و تکامل خویشتن‌پنداری وجود دارند؛ این مراحل به شکل زیر قابل توجیه هستند:

- مکاشفه: اولین مرحله در شکل‌پذیری خویشتن‌پنداری است. به مرور زمان با توجه به واقعیات محیطی، فرد از طریق تجربیات به تکامل هستی خود می‌پردازد.

- تشخیص: در تکوین خویشتن‌پنداری از اهمیت خاصی برخوردار است. بزرگ‌سالان ضمن مقایسه با دیگران به تشخیص امکانات و خصوصیات فردی موفق می‌شوند، چنین تشخیصی موجب تصمیم‌گیری‌های خاص در زمینه‌های شغلی و تحصیلی می‌گردد.

- همانندسازی: در تکوین خویشتن‌پنداری از اهمیت خاصی برخوردار است. کودکان در سنین معین ضمن همانندسازی با والدین به نقش خود در فرهنگ جامعه پی می‌برند. همانندسازی انسان از کارهای عام به کارهای خاص صورت می‌پذیرد.

- ایفای نقش: ایفای نقش از طریق همانندسازی ایجاد می‌شود. کسی که با شغلی یا فردی همانندسازی می‌کند، دوست دارد که به انجام آن شغل بپردازد و نقش فرد مورد علاقه خود را ایفا کند (اوسیپوو[۱]، ۱۹۶۸).

مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه سوپر

الف) مرحله رشد (تولد تا ۱۴ سالگی)

- رویایی (۴-۱۰ سال): نیازهای اولیه قالب، کودک در عالم رؤیا و خیال

- رغبت (۱۱-۱۲ سال): رغبت‌ها و آرزوها تعیین‌کننده مسیر تلاش فرداست.

- صلاحیت (۱۳-۱۴ سال): توجه به نیازها و توانایی‌ها و انتخاب شغل بر مبنای آن‌ها.

ب) مرحله مکاشفه (۱۵-۲۴ سالگی)

- آزمایشی (۱۵-۱۷ سال): انتخاب شغلی به‌طور آزمایشی انجام می‌شود.

- انتقال (۱۸-۲۱ سال): توجه به واقعیت و گذراندن دوره‌های آموزشی

[۱] Osipow

- کوشش (۲۲-۲۴ سال): یافتن شغل موردعلاقه و اشتغال آزمایشی

ج) مرحله ایجاد (۲۵-۴۴ سالگی)

- کوشش (۲۵-۳۰ سال): سعی و کوشش بر مبنای تغییر یا تثبیت
- تثبیت (۳۱-۴۴ سال): تثبیت شغل، دوره خلاقیت و ابتکار

د) مرحله ابقاء (۴۵-۶۵ سالگی)

- ابقاء شغل و تکمیل مهارت‌ها

ه) مرحله افول (۶۵ سالگی به بالا)

- تقلیل (۶۵-۷۰ سال): جایگزینی شغل دیگری که به توانایی کمتری نیاز دارد.
- بازنشستگی (۷۱ سال به بالا): برای بعضی خوشحالی و برای بعضی ناراحتی

رشته‌های تکاملی شغلی سوپر

- تبلور (۱۴-۱۸ سال): شناخت و ثبات در ترجیح‌های شغلی، طرح‌ریزی و آینده‌نگری درباره مشاغل ترجیح داده شده.
- تعیین (۱۸-۲۰ سال): نزدیکی به تصمیم‌گیری درباره شغل آینده، گزینش مشاغلی که با پندار و مفهوم خود سازگارتر است.
- اجرا (۲۱-۲۴ سال): انتخاب با توجه به پندار و مفهوم خود انجام، اجرا بر تبلور و تعیین استوار است، انجام آموزش شغلی و حرفه‌ای
- تثبیت (۲۵-۳۵ سال): قضاوت در انتخاب شغل، در صورت تناسب شغلی به تثبیت آن می‌پردازد.
- تحکیم (۳۵ سال به بعد): تکمیل مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی

انتخاب شغل و حرفه فرآیند مداومی است که در طول زندگی از تولد تا مرگ به موازات رشد عمومی ادامه می‌یابد. عوامل فردی، اجتماعی-اقتصادی، تعلیم و تربیت اولیه و خصوصیات شخصیتی در پیدایش خویشتن‌پنداری و در نتیجه در تعیین مسیر تکامل انتخاب شغل و حرفه مؤثرند. از طریق ارائه تعلیم و تربیت صحیح و ایجاد آمادگی می‌توان افراد را راهنمایی کرد تا به احراز مشاغلی بپردازند که احتمال موفقیت در انجام آن‌ها بیشتر است (اوسیپوو، ۱۹۶۸). مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه با خویشتن‌پنداری فرد رابطه مستقیم دارد. خویشتن‌پنداری درنتیجه تعامل بین عوامل زیستی و محیطی و نیز بر اثر تعلیم و تربیت شکل می‌گیرد. لذا می‌توان از طریق ایجاد برنامه‌های خاص به تقویت خویشتن‌پنداری مثبت در افراد اقدام نمود و در نتیجه انتخاب شغل و حرفه را در مسیر مناسبی رهبری نمود. از طریق ایجاد و اجرای برنامه‌های مشاوره در مدارس می‌توان دانش‌آموزان را در مسیر مناسب تکامل انتخاب شغل و حرفه قرارداد. رضایت شغلی بار ضایت کلی در زندگی ارتباط مستقیم دارد. هرگاه فردی شغلی را انتخاب کند که سازگار با خویشتن‌پنداریش باشد تا حدود زیادی نیز از زندگیش راضی خواهد بود (اوسیپوو، ۱۹۶۸).

بند سوم: نظریه هالند

هالند نظریه خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده:۱-انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد ۲-انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. بهترین روش برای پیش‌بینی شغل پرسش از فرد در مورد ترجیح‌های شغلی اوست. طبقه‌بندی شخصیت از نظر هالند شامل؛

- نوع واقع‌بین

خصوصیات: جدیت در کار، واقع‌بینی در امور، مهارت‌های مکانیکی، تفکر عملی، قدرت جسمانی، علاقه و هماهنگی در کارها؛ اشتغال: مهارت‌های فنی

- نوع معنوی

خصوصیت: تفکر، سازمان‌دهی و قدرت استدلال. این افراد خلاق، مستقل، پیش‌رونده، کم‌رو و محتاط می‌باشند.

- نوع اجتماعی

خصوصیات: دارای رغبت‌های اجتماعی، نقش معلمی یا روان درمانگری، مسئول و بشردوست، از کارهای بدنی و سازمان‌یافته خوششان نمی‌آید.

- نوع قراردادی یا سنتی

خصوصیات: احترام به قوانین، دوست‌دار نظم، گریزان از موقعیت‌های پیچیده

- نوع تهوری

خصوصیات: مهارت در گویایی، ماجراجو، اجتماعی، در جستجوی قدرت و رهبری، به دنبال کسب مهارت در امور مالی و تجارت

- نوع هنرمند

خصوصیات: ایجاد رابطه حسنه با دیگران، به دور از نظم، حساس در روابط، سادگی در ابراز عواطف، گرایش به صفات زنانه، مبارزه با مشکلات محیطی با ارائه آثار هنری

سیاهه ترجیح شغلی هالند بر این اصل استوار است که: انتخاب شغل مستقیماً با نوع شخصیت ارتباط دارد. افراد با خودشناسی بهتر انتخاب بهتری انجام می‌دهند. تجربیات خردسالی و نحوه تربیت کودک و فشارهای اجتماعی در تعیین ترجیح‌ها و نوع شخصیت و خودشناسی فرد مهم است. در سال‌های اخیر، به ارزیابی رغبت شغلی به طور قابل‌توجهی توجه شده است و از پیشرفت‌های تکنولوژی و روانشناسی جهت ارائه بینش شخصی و دقیق‌تر استفاده می‌کنند (اوسیپوو، ۱۹۶۸).

بخش سوم: مدل‌های تصمیم‌گیری شغلی

بند اول: مدل بتز و تیلور

اهمیت تصمیم‌گیری شغلی نه تنها در زند زنده از افراد حائز اهمیت است، بلکه در پیشبرد اهداف متعالی جامعه نیز مهم است. به طوری که با تصمیم‌گیری شغلی مناسب در سطح کلان کشور به توازن متعادل شغلی رسیده و همه نیازهای ضروری جامعه مرتفع می‌گردد. با توجه به نظر والش و اوسیپو[۱] (۲۰۱۴) برای تصمیم‌گیری مسیر شغلی مدل‌های گوناگونی ارائه شده است که در میان این مدل‌ها، مدل بتز و همکاران (۱۹۹۶) چون تأکید بر سنجش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی می‌کند، دقیق‌تر است. در این مدل برای مهارت‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی ابعادی در نظر گرفتند که این ابعاد عبارت‌اند از:

- ارزیابی مناسب از خود
- جمع‌آوری اطلاعات شغلی
- انتخاب هدف
- طرح‌ریزی برای آینده
- حل مسئله

در مطالعات مسیر شغلی نوجوانان از مؤلفه‌های تصمیم‌گیری به عنوان ابزارهای ضروری برای طراحی مسیر شغلی یاد می‌کنند (کنی و کلودیوس[۲]، ۲۰۲۰).

---

[۱] Walsh & Osipow

[۲] Kenny & Claudius

بند دوم: مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی

مدل انطباق یابی مسیر شغلی، به عنوان یکی از برجسته‌ترین مدل‌های مشاوره مسیر شغلی است که در نظریه سازه آرایی مسیر شغلی (ساویکاس[۱]، ۲۰۱۳) ریشه دارد. این مدل می‌تواند از برجسته‌ترین گزینه‌های پاسخ به چالش تبیین، پیش‌بینی و کنترل مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی باشد. در این مدل بر آماده‌سازی افراد برای مواجهه مؤثر با دنیای دائم التغییر کار و تسهیل فرایند انطباق یابی با شرایط و الزامات پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده در تمام مراحل رشد مسیر شغلی تأکید می‌شود (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸). این مدل بر فرایندی چهار جنبه‌ای تأکید داد (۱) آمادگی‌های انطباقی (مثل توانایی‌های شناختی، شخصیت، عزت‌نفس، کفایت‌های اجتماعی-هیجانی، جهت‌گیری آینده، مواضع مثبت مثل امید و خوش‌بینی)، (۲) منابع انطباق‌پذیری ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه کنترل، کنجکاوی، اعتماد)، (۳) پاسخ و رفتارهای انطباقی (مثل طرح‌ریزی مسیر شغلی، اکتشاف مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی) و (۴) نتایج انطباق یابی (مثل هویت، رسالت، رضایت، تعهد و عملکرد مسیر شغلی، اشتیاق بهزیستی روان‌شناختی، استخدام پذیری) (رادولف[۲] و همکاران، ۲۰۱۷). مطابق مدل انطباق یابی استعداد و آمادگی برای تغییر (آمادگی‌های انطباقی) به واسطه تأثیری که بر ایجاد و توسعه منابع روانی- اجتماعی انطباق یابی دارند انطباق‌پذیری مسیر شغلی پاسخ‌ها و رفتارهای سازگارانه مسیر شغلی افراد رفتارهای انطباقی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و از طرفی، منابع روانی اجتماعی انطباق یابی مسیر شغلی نیز به‌واسطه تأثیری که بر توسعه رفتارهای سازگارانه مسیر شغلی افراد دارند، بر سطح و کیفیت تجربه یا دست‌یابی نتایج مسیر شغلی نتایج انطباق یابی تأثیر دارند (پررا و مک لوین[۳]، ۲۰۱۷). بر اساس این مدل، مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی‌ها می‌تواند در حوزه رفتارهای انطباقی مطرح شود؛ یعنی

---

[۱] Savickas

[۲] Rudolph

[۳] Perera & McIlveen,

جایی که پاسخ‌های افراد نسبت به چالش‌های پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده مسیر شغلی دچار اختلال می‌شود (سانتوس[۱] و همکاران، ۲۰۱۸؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷). به بیانی دیگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از قابلیت‌های شناختی – اجتماعی مسیر شغلی است که با افزایش خودتنظیمی افراد آن‌ها را در حل مسائل ناآشنا، پیچیده و یا بد تعریف‌شده منتج از وظایف رشد شغلی گذارهای شغلی و بحران‌های اشتغال کمک می‌کند (ماگیوری روسیر و ساویکاس، ۲۰۱۷). لازمه موفقیت دانش آموزان در تصمیم‌گیری مسیر شغلی موفقیت آن‌ها در شکل‌دهی به خود پنداره هویت مسیر شغلی و اکتشاف محیط و گزینه‌های تحصیلی و شغلی است (ساویکاس، ۲۰۱۳). این در حالی است که از نظر مفهومی انتظار می‌رود افرادی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالاتری دارند به خاطر خوش‌بینی، آینده‌نگری، طرح مندی، احساس کنترل بیشتر نسبت به مسیر شغلی کنجکاوی بیشتر و فرصت بیشتر در اکتشاف مؤثر خود و محیط و اعتماد بیشتر به منابع شخصی در مواجهه با مسائل مسیر شغلی با وضعیت بهتری در تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی - شغلی مواجه باشند (ساویکاس، ۲۰۱۵). علاوه بر چارچوب مفهومی پژوهش‌ها نیز از نقش پررنگ انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی حمایت کرده‌اند (برای مثال، وانگ[۲] و همکاران، ۲۰۱۸؛ ساویکاس و پورفلی[۳]، ۲۰۱۲).

بخش چهارم: بررسی نظریه‌های تصمیم‌گیری شغلی

بند اول: نظریه یادگیری اجتماعی

در بین نظریه‌های مشاوره شغلی، نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز و نظریه پردازش اطلاعات شناختی پترسون و همکاران و الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی تصمیم‌گیری شغلی را به طور خاص مورد توجه قرار داده‌اند. در نظریه یادگیری اجتماعی، انتخاب شغل و

---

[۱] Santos

[۲] Wang

[۳] Savickas & Porfeli

تصمیم‌گیری شغلی تحت تأثیر چهار عامل استعداد ژنتیکی، تجارب یادگیری، رویدادهای محیطی و مهارت‌های انجام‌وظیفه می‌باشد (قربان پور و همکاران، ۱۳۹۵). کرومبولتز و همکاران معتقدند که رویدادهای محیطی مربوط به شرایط شغلی عبارت‌اند از: موقعیت‌های شغلی محدودیت‌های جغرافیایی، شرایط اقتصادی و مزایای شغل مختلف سپس آنان باید به افراد کمک کنند تا بیاموزند که چگونه در بهره‌برداری از فرصت‌های پیش‌آمده روزمره نقش فعال داشته باشند و به آنان یاد بدهند که بروز وقایع غیرمنتظره در مشاغل امری طبیعی است؛ لذا باید هر لحظه انتظار آن را داشته باشند. به نظر کرومبولتز نقش مشاور در این الگو ارتقای آموخته‌های شغلی مراجع است و در این راستا مشاور باید از مشکلات احتمالی که در جریان مشاوره شغلی رخ خواهد داد آگاه باشد. برخی از این مشکلات عبارت‌اند از: افراد ممکن است در درک این‌که مشکلشان قابل‌حل است ناتوان باشند، افراد ممکن است تلاش لازم را برای تصمیم‌گیری یا حل مشکلات انجام ندهند، افراد ممکن است به دلایل نامناسب راه‌حل ضعیفی را انتخاب کنند یا به همان دلایل یک راه‌حل رضایت‌بخش را نادیده بگیرند؛ و افراد ممکن است از نگرانی و اضطراب ناشی از احساس ناتوانی شدید برای رسیدن به اهداف رنج ببرند و بر این اساس عملکرد شغلی ضعیفی داشته باشند که با تکیه بر این نظریه و افزایش میزان یادگیری می‌توان آن را بهبود بخشید (زارعی و فکری، ۱۳۹۹).

بند دوم: نظریه پردازش اطلاعات شناختی

بی تصمیمی مسیر شغلی عموماً به عنوان مسئله‌ای شایع در بین طیف وسیعی از دانش آموزان دیده می‌شود. اولین نشانه‌های این بی تصمیمی در بین دانش آموزان هنگام انتخاب رشته تحصیلی به چشم می‌خورد زیرا انتخاب رشته‌ی تحصیلی مقدمه‌ی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است. بی تصمیمی مسیر شغلی منجر به کاهش اعتمادبه‌نفس و افزایش اضطراب در بین دانش آموزان در خصوص انتخاب رشته‌ی تحصیلی و مسیر شغلی می‌گردد. این بی تصمیمی می‌تواند بر تعیین اهداف مسیر شغلی و فعالیت‌هایی که در این راستا فرد باید انجام دهد اثرگذار باشد در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی بسیاری از مهارت‌ها و توانایی اهداف، زندگی ترجیحات مسیر شغلی و انتظارات خود و افراد مهم زندگی نیاز به توجه و

بررسی دارند بنابراین می‌توان گفت مشکلات موجود در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی بسیار کلی و گسترده است. بی تصمیمی مسیر شغلی مسئله‌ای است که ممکن است ذهن دانش آموزان دبیرستان دانشجویان دانشگاه و کودکان سنین پیش از نوجوانی را درگیر خود گرداند (کرید[۱] و همکاران، ۲۰۰۸). ازآنجایی‌که افرادی که دچار بی تصمیمی مسیر شغلی می‌شوند در امر پردازش اطلاعات شناختی دچار مشکل هستند در نتیجه این اشخاص نیازمند کار روی فرایندهای شناختی می‌باشند تا باعث ایجاد احساس ارزشمندی و در نتیجه اتخاذ تصمیمات صحیح شوند (ملکیها و معتمدی، ۱۴۰۰). در نظریه پردازش اطلاعات شناختی، الگویی هفت مرحله‌ای برای غلبه بر بی تصمیمی مسیر شغلی ارائه شده است که هم در حوزه‌ی تصمیم‌گیری و هم در حوزه‌ی حل مسئله قابل کاربرد است (شارف، ۲۰۱۰). هدف نهایی در این نظریه کمک به افراد در اتخاذ تصمیمات مؤثر و حل کردن مسائل به نحو مطلوب است. مطابق با این رویکرد پردازش صحیح اطلاعات که لازمه تصمیم‌گیری و حل مسئله‌ی مؤثر است دارای سه سطح می‌باشد. این سطوح از طریق یک هرم نمایش داده شده‌اند که در شکل (۲-۱) نشان داده شده است:



شکل ۲-۱-ابعاد هرم پردازش اطلاعات شناختی برگرفته‌شده از مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر (زونکر؛ ۱۳۸۸)

[۱] Creed

همان‌گونه که در شکل (۲-۱) دیده می‌شود پترسون و همکارانش (۱۹۹۱) تأکید دارند که تصمیم‌گیری یک فرایند شناختی است که دارای سه سطح است. سطح اول حوزه‌ی دانش است. این حوزه دارای دو قسمت خودشناسی و شغل شناسی است؛ به عبارت دیگر در حوزه‌ی اول فرد باید شناخت جامع و کاملی از خود و مشاغل به دست آورد. در گام دوم باید به فرد جهت یادگیری و تسلط بر مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله کمک نمود پنج مهارت مطرح در این نظریه عبارت است از ارتباط، تحلیل ترکیب و ارزیابی سرواژه‌های مرحله‌ی اول ارتباط (C) است. منظور از ارتباط، اتصال به دنیای خارج جهت دریافت و رمزگذاری اطلاعات حاصل از دریافت آن‌ها توسط حواس پنج‌گانه از محیط می‌باشد. مرحله‌ی دوم تحلیل (A) است، تحلیل یعنی شکافتن، تعریف و مفهوم‌سازی مشکل در این مرحله مشکلی که ذهن را به خود مشغول ساخته با چارچوب نظری و در قالب آن باز و روشن می‌گردد. مرحله‌ی سوم، ترکیب (S) است. ترکیب یعنی جمع نمودن و فرمول‌بندی کردن مشکل در این مرحله به مسئله ساختار دوباره‌ای داده می‌شود. مرحله‌ی چهارم ارزیابی می‌باشد. در واقع ارزیابی قضاوت در مورد راه‌هایی است که حاصل ترکیب قضاوت شامل موفقیت‌آمیز بودن یا شکست راه‌حل می‌باشد پس از ارزیابی فرد باید بتواند تا حدودی به یک انتخاب برسد. مرحله‌ی پنجم مرحله‌ی اجرا (E) است. اجرا شامل به‌کارگیری تکنیک‌های انجام یا طرح‌ریزی برای حل مشکل مسیر شغلی است. در این قسمت می‌توان دانش‌آموز دبیرستانی که در انتخاب رشته‌ی تحصیلی تردید دارد را مرحله به مرحله در این الگو مثال زد. مرحله‌ی ارتباط فرد تلاش می‌کند با اتصال به دنیای خارج و کسب اطلاعات لازم در رابطه با رشته‌های موجود در دبیرستان از مدیر دبیران مشاور دوستان و والدین سطح آگاهی خود را ارتقا بخشد مرحله‌ی تحلیل، فرد تمامی اطلاعات دریافتی را در ذهن مورد سنجش قرار می‌دهد. این سنجش شامل علایق استعدادها، آرزوها و تمایلات فرد است. همچنین معایب و مزایا، آینده و شغل هر رشته را بررسی می‌کند. مرحله‌ی ترکیب در این مرحله فرد طبق بررسی‌هایی که انجام داده تلاش می‌نماید رشته‌هایی که می‌تواند در آن تحصیل کند را فهرست نماید و از رشته‌هایی که امکان تحصیل در آن ندارد صرف‌نظر کند. مرحله‌ی ارزیابی فرد رشته‌ها را بر اساس مزیت و عیوب آن‌ها و همچنین و بر اساس

رغبت، علاقه، استعداد و شخصیت خویش اولویت‌بندی می‌کند و در نهایت از میان فهرست رشته‌های تحصیلی انتخاب شده رشته‌ی متناسب با خود را انتخاب کرده و آن را عملی می‌کند. دومین ساختار اصلی نظریه‌ی پردازش اطلاعات سیکل CASVE این سیکل که به فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله می‌پردازد (ملکیها و معتمدی، ۱۴۰۰)؛ بنابراین به طور کلی نظریه پردازش اطلاعات شناختی پترسون نیز یک ساختار دوبعدی دارد: الف) بعد اول محتوا که شامل سه سطح می‌باشد: ۱- خودشناسی ۲-شغل شناسی ۳- خودگویی ها ب) بعد دوم فرآیند تصمیم‌گیری و پردازش اطلاعات است که مراجع جویای کار باید به آن دست یابد که در قالب یک سیکل پنج مرحله‌ای یعنی ارتباط، تحلیل، ترکیب، ارزش‌گذاری و اجرا محقق می‌شود (قربان پور و همکاران، ۱۳۹۵).

بند سوم: الگوی چند محوری

الگوی چند محوری شفیع‌آبادی در ابتدا با نام الگوی شغلی روانشناسی فردی مطرح شد زیرا یکی از پایه‌های بنیادین الگو نظریه روان‌شناسی فردی آدلر[۱] است. نظریه روان‌شناسی آدلر مبتنی بر سه اصل است. کل‌نگری، هدفمندی رفتار و انگیزه انسان به تعلق و کمک به رفاه اجتماعی. این دیدگاه بر پنج تکلیف زندگی یعنی شغل، روابط اجتماعی، روابط خانوادگی، ارتباط با خود و خدا و پیدا کردن معنا برای زندگی تأکید دارد. همچنین کار به همراه دو تکلیف عشق و علاقه اجتماعی به عنوان اساس زندگی سالم و معنادار مطرح می‌شود. به نظر آدلر انسان یک کلیت یکپارچه است که همواره درصدد جبران کمبودهای خویش است و حرکتی از پایین به بالا دارد که تلاش برای برتری نامیده می‌شود این تلاش در رابطه با غلبه بر احساس حقارت و ماهیت اجتماعی انسان اتفاق می‌افتد و در جهت دستیابی به هدفی معنادار صورت می‌گیرد. به نظر آدلر زندگی، فعالیت‌ها و وظایفی را برای ادامه حیات برای افراد فراهم می‌آورد. در این زمینه هر فرد خلاقانه می‌کوشد تا طرح و نقشه

۱ Adler

منحصربه‌فرد خود را برای پاسخگویی به این فعالیت‌ها و وظایف یا خواسته‌ها ترسیم کند که شیوه زندگی نامیده می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

از سویی دیگر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی نیز تنها الگوی مشاوره شغلی ایرانی است که روی پنج جنبه رشدی، هدفمندی رفتارها، خودپنداره، نیازها و تصمیم‌گیری شغلی تأکید می‌کند. بر اساس این الگو، تصمیم‌گیری عملی است پویا و خالق و هدفمند که در جهت حل یک مشکل انجام می‌گیرد. هیچ‌کدام از عوامل هدف‌ها، خویشتن پنداری و نیازها به‌تنهایی به تصمیم‌گیری شغلی نمی‌انجامد، بلکه تحلیل و تلفیق دقیق آن‌ها و پیش‌بینی عواقب و نتایج حاصل از هر مورد لازمه انکارناپذیر یک انتخاب و تصمیم درست است (شفیع‌آبادی،۱۳۹۱).

بند چهارم: عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری شغلی

- **سبک فرزندپروری**

یکی از عوامل مربوط به خانواده که در تحقیقات قبلی نشان داده شد که بر جنبه‌های مختلف تصمیم‌گیری فرزندان تأثیر می‌گذارد، سبک‌های فرزندپروری والدین است. سبک‌های تربیتی والدین منظومه‌ای از بازخوردهای آن‌ها نسبت به کودک است که در مجموع، جو هیجانی را در رفتارهای ابرازی والدین ایجاد می‌کند. طبق دیدگاه بامریند، سبک‌های فرزندپروری به سه دسته سهلگیرانه، مستبدانه و مقتدرانه تقسیم می‌شوند. سبک فرزندپروری سهلگیرانه در والدینی وجود دارد که روابط گرمی با فرزندان خود دارند و هیچ تسلطی بر روی رفتار آن‌ها ندارند و یا بسیار کم است. سبک فرزندپروری مستبدانه در والدینی دیده می‌شود که انتظار اطاعت یا فرمان‌برداری شدید از فرزندانشان دارند و همچنین تمایل به اعمال سلطه از طریق تنبیه دارند. درنهایت، سبک فرزندپروری مقتدرانه در والدینی وجود دارد که رفتار والدینی انعطاف‌پذیر، واضح، روشن و باثبات دارند. آن‌ها در عین حال که به نظرات فرزندانشان گوش می‌کنند، به استقلال و خودمختاری آن‌ها احترام می‌گذارند و واقعیت‌ها را

می‌پذیرند. یافته‌های پژوهش‌های کراک[۱] (۱۹۹۷) و اسمیت ـ رادرموند و وندراسک[۲] (۱۹۹۹) رابطه مثبت سبک مقتدرانه با رفتار اکتشافی مسیر شغلی کودکان و نوجوانان را نشان داد. همچنین تراستی[۳] (۱۹۹۸) تأثیر دخالت شدید والدین بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی را یافت (به نقل از پریشانی و نیلفروشان، ۱۳۹۳).

- **خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی**

یکی از عوامل فردی و یک مفهوم نسبتاً جدید در حوزه شخصیت که در مورد تأثیر آن بر بی تصمیمی مسیر شغلی پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، میزانی است که فرد به توانایی‌اش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف مربوط به فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی مثل جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مشکلات اطمینان دارد (بتز و همکاران، ۱۹۹۶). برخی از روانشناسان دیدگاه خود تعیین گری را برای بررسی عوامل مؤثر بر بی تصمیمی مسیر شغلی که شامل خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است، استفاده کردند. بر اساس نظریه خودتعیین گری؛ شایستگی، ارتباط و خودمختاری عوامل مؤثر بر انگیزش رفتار هستند و افرادی که ذاتاً مطمئن و با انگیزه هستند و از دیگران حمایت دریافت می‌کنند، بی تصمیمی مسیر شغلی کمتری دارند (کرید و همکاران، ۲۰۰۶). گزارش‌شده که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با بی تصمیمی مسیر شغلی رابطه معکوس دارد (پریشانی و نیلفروشان، ۱۳۹۳).

---

[۱] Kracke

[۲] Schmitt-Rodermund, E., & Vondracek, F.

[۳] Trusty

- **هوش هیجانی**

به عقیده گلمن[۱] (۱۹۹۵) هوش هیجانی؛ شناخت احساسات خویشتن و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی، توانایی اداره خلق‌وخو، وضع روانی و غلبه بر تکانشهاست، که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص انگیزه و امید ایجاد می‌کند و فرد را قادر می‌سازد تا ضمن شناخت خود و دیگران به ایجاد ارتباطات مناسب با مردم و سازگاری با محیط بپردازد. یانگ[۲] و همکاران (۱۹۹۶) ک نظریه زمینه‌ای مسیر شغلی ارائه داده‌اند که در آن عواطف با دادن انگیزه و انرژی (غلبه بر عواطف منفی با پردازش مسیر شغلی برای تصمیم‌گیری رابطه دارد) و مهار و تنظیم رفتار (مثل مهار عواطف برای تصمیم‌گیری) و کمک به افراد برای شکل‌دهی داستان‌های مسیر شغلی که حاکی از تجاربشان است، نقش مهمی در پردازش عاطفی و روان‌شناختی مسیر شغلی دارند. در درک نقش عواطف در رفتارهای مربوط به مسیر شغلی پژوهشگران هوش هیجانی را به‌عنوان یک عامل مهم و حساس در موفقیت مسیر شغلی معرفی کرده‌اند (گلمن، ۱۹۹۸). حامیان این مفهوم معتقدند، افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند، بهتر می‌توانند تجارب هیجانی خود را با افکار و اعمالشان یکی کنند. بنابراین توانایی هدایت افکار و اعمال با داشتن احساسات مفید و مؤثر هنگام انجام وظایف و اعمال مربوط به مسیر شغلی رابطه دارد، به عبارت دیگر هوش هیجانی در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی کمک می‌کند (براون[۳] و همکاران، ۲۰۰۳).

---

[۱] Goleman

[۲] Young

[۳] Brown

نتیجه‌گیری

نهایتاً و در نتیجه گیری پایانی این مقاله و همچنین در تبیین یافته های دیگر پژوهش های مرتبط با موضوع به دست آمد می‌توان بیان کرد که روانشناس و نظریه‌پرداز معاصر شغلی و حرفه‌ای در بررسی‌های پنجاه‌ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به طور کلی در زندگی حرفه‌ای او داشته باشد. براساس این نظریه، افراد جامعه را می‌توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقعگرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه‌بندی کرد. هر تیپ ویژگی‌های خاص خود را دارد و محصول تعامل خاصی بین عوامل ژنتیکی و محیطی است. از جمله عوامل محیطی می‌توان به خودکارامدی تحصیلی اشاره کرد. خودکارامدی تحصیلی به معنی باور افراد درباره قابلیت‌های خودشان در انجام امور تحصیلی می‌باشد. دانش‌آموزانی با خودکارامدی بالا عملکرد بهتری در امور تحصیلی خود دارند، لذا موفقیت آن‌ها بیشتر و فرسودگی تحصیلی آن‌ها کمتر است. به طورکلی خودکارامدی در دانش آموزان سبب افزایش همکاری، تلاش و پشتکار، مشارکت داوطلبانه در امور مربوط به یادگیری و یافتن راه‌حل مناسب در مقابل مشکلات و درنهایت باعث بهبودی عملکرد آنان می‌شود.بنابراین دانش‌آموزانی که احساس خودکارامدی تحصیلی بیشتری دارند، احساس کنجکاوی علمی، علاقه‌مند به تحقیق و پژوهش و مطالعه علوم مختلف، اکتشافات جدید بیشتری دارند که همین نشان می‌دهد دانش‌آموزانی که خودکارامدی تحصیلی بیشتری دارند تیپ شخصیت جستجوگرانه بیشتری از خود نشان می‌دهند و دوست دارند در آینده شغل‌های پژوهشگری، استادی و شغل‌هایی که نیازمند تحصیلات و تفکر، تحلیلگری و اکتشافی، کنجکاوی می‌باشد را داشته باشند. در حالی که دانش‌آموزانی که خودکارامدی تحصیلی زیادی دارند، در پی کسب و دانش هستند و در انجام امور تحصیلی بسیار محتاط و بادقت هستند و قدرت ریسک کردن و جاه‌طلبی را ندارند، به همین خاطر دانش‌آموزانی که خودکارامدی تحصیلی بالایی دارند، شخصیت تهوری پایین‌تری را دارا می‌باشند.

منابع و مآخذ

آبنیکی، ا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین خودکارآمدی با شیوه‌های مقابله با فشار روانی در دانشجویان دانشگاه علوم‌پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

امینی فر، س. (۱۳۹۵). نقش واسطه ای طرح واره های ناسازگار اولیه و جو خانواده بر رغبت های شغلی دانش آموزان مقطع دوم شهرستان تفت. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی یزد.

جهان ملکی، س؛ شریفی، م؛ جهانی ملکی، ر؛ نظری بولانی، گ. (۱۳۹۰). رابطه سطح آگاهی از مهارت های زندگی با باورهای خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی. نشریه: پژوهش های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)، ۶(۲۲)، ۱۹-۴۹.

خوانساری، ز؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). رابطهٔ رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۱(۱)، ۱۰۱-۱۱۶.

دارآرانی، ع. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر رغبت های شغلی در دانش آموزان دوره متوسطه شاخه نظری شهر تهران. نشریه مطالعات آموزش و آموزشگاهی، ۵(۱۴)، ۲۷-۴۱.

زونکر، و. (۱۳۸۸). مشاوره شغلی رویکرد کلنرر. ترجمه زهرا یوسفی، ، محمدرضا عابدی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.

سلطان زاده جزی، ف؛ نیلفروشان، پ؛ عابدی، م.ر؛ صادقی، ا. (۱۴۰۱). نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیمگیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۵۱)، ۱-۲۰.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

عباس قربانی، م؛ خلعتبری، ج. (۱۴۰۰). پیش بینی خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس رضایت شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران. سلامت اجتماعی، ۷(۱)، ۱۰۷-۱۱۶.

قربان پور، ا؛ شفیع آبادی، ع؛ فرحبخش، ک؛ دلاور، ع. (۱۳۹۵). تدوین برنامه تصمیم گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه یادگیری اجتماعی با نظریه پردازش اطلاعات شناختی و مقایسه اثربخشی آن با الگوی چندمحوری. کار و جامعه، ۱۹۲، ۵۰-۶۰.

میرزایی علویجه، م؛ حسینی، ن؛ مطلق، م.ا؛ جلیلیان، ف. (۱۳۹۶). خودکارآمدی تحصیلی و ارتباط آن با متغیرهای تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه: مطالعه مقطعی. مجله علمی پژوهان، ۱۶ (۲)، ۲۸-۳۴.

نقدی گرجی، ف. (۱۳۹۸). مطالعه تجارب زیسته شکل دهنده به رغبت های شغلی و تغییرات آن در دانش‌آموزان دبیرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی.

Abdinabi, A., & Rayhona, T. (۲۰۲۴). Specific Characteristics Of The Foundations Of Artistic Creativity In The Types And Genres Of Fine Art. *Web Of Teachers: Inderscience Research,* ۲(۳), ۲۱۹-۲۲۸ .

Atakan, S. S., Bagozzi, R. P., & Yoon, C. (۲۰۱۴). Consumer participation in the design and realization stages of production: How self-production shapes consumer evaluations and relationships to products. *International journal of research in marketing,* ۳۱(۴), ۳۹۵-۴۰۸ .

Bandura, A. (۱۹۸۶). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ,* ۱۹۸۶(۲۳-۲۸), ۲ .

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (۲۰۰۱). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development,* ۷۲(۱), ۱۸۷-۲۰۶ .

Bernick, E. D. (۲۰۲۱). Do Hobocops Dream of the Rule of Law? *Available at SSRN* ۳۹۲۷۲۱۳ .

Caliskan, A., Bryson, J. J., & Narayanan, A. (۲۰۱۷). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science,* ۳۵۶(۶۳۳۴), ۱۸۳-۱۸۶.

Caliskan, S., Suzek, S., & Ozcan, D. (۲۰۱۷). Determining student satisfaction in distance education courses. *Procedia computer science,* ۱۲۰, ۵۲۹-۵۳۸ .

Coder, L. (۲۰۰۷). *Understanding voluntary turnover: Comparing factors of employer change and career change in a sample of professional workers*. University of Kansas .

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (۲۰۰۲). *Research methods in education*. routledge.

Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L.A. (۲۰۰۶). Causal relationship between career indecision and career decision -making self-efficacy: A Longitudinal cross-Lagged Analysis. Journal of Career Development, ۳۳(۱), ۴۷-۶۵.

Elias, A. (۲۰۰۸). Introduction: whatever happened to the Europe of the regions? Revisiting the regional dimension of European politics. *Regional & Federal Studies,* ۱۸(۵), ۴۸۳-۴۹۲ .

Goleman, D. (۱۹۹۸). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.

Hackett, G., & Lent, R. W. (۱۹۹۲). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. *Handbook of counseling psychology,* ۲, ۴۱۹-۴۵۲ .

Havelka, D. (۲۰۰۳). Predicting software self efficacy among business students: A preliminary assessment. *Journal of Information Systems Education,* ۱۴(۲), ۱۴۵ .

Holland B. (۱۹۹۳). Job stress and satisfaction: International police officers. Psychological Reports, ۷۲(۲): ۳۸۶-۳۸۶.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (۲۰۲۰). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School leadership & management,* ۴۰(۱), ۵-۲۲ .

D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), Career Choice and Development (۴th ed.) San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Shumba, A., & Naong, M. (۲۰۱۲). Factors influencing students' career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences,* ۳۳(۲), ۱۶۹-۱۷۸ .