

The Effect of Career Anchors group counseling on Career Decision-Making, and Its Components in High School Students

تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم

Anvar Dastbaz, Ph.D. student

career counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Iran.

Parisa Nilforooshan, Ph.D.

Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Iran.

Mohammad Reza Abedi, Ph.D.

Professor of Consulting, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Iran.

انور دست‌باز

دانشجوی دکتری رشته مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، ایران.

پریسا نیلفروشان*

عضو هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

محمد رضا عابدی

عضو هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of "career anchors" group counseling on career decision-making, and self-appraisal, ability to gather occupational information, goal selection, making plans for the future and problem-solving in high school students (female and male). The research method was experimental research pre-test, post-test and follow-up with control group. The statistical population included all high school students in 2016-2017 academic year in Sanandaj City. By using a multisampling method, 60 participants were randomly selected. The measurements included the Decision-Making Scale (Betz, Klein & Taylor, 1996). The experimental groups (a female group, a male group) participated in 8-sessions in 2 hours, "career anchors" counseling group program. Data was analyzed using the multivariate analysis of variance. The results indicated that career anchors group counseling enhanced the career decision-making and all its components in participants and this effect was stable after a month. ($p < 0.001$). Thus career anchors group counseling can help students in career decision-making.

Keywords: career anchors, career decision-making, high school students.

چکیده

این پژوهش با هدف تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله در دانش‌آموزان متوسطه دوم انجام شد. روش پژوهش آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه گواه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان متوسطه دوم مشغول به تحصیل در سال ۹۶-۱۳۹۵ شهرستان سنندج بود. نمونه‌ای به حجم ۶۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شد. ابزار سنجش، پرسشنامه تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹۶) بود. برای گروه‌های آزمایش که یک گروه از دختران و یک گروه از پسران انتخاب شده بودند، ۸ جلسه دوساعته مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی ارائه شد. نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس نشان داد به‌کارگیری مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی میزان تصمیم‌گیری مسیر شغلی و کلیه مؤلفه‌های آن را در دانش‌آموزان دختر و پسر را به‌طور معنی‌داری در گروه مشاوره نسبت به گروه کنترل بهبود بخشید و نتایج پیگیری نشان داد این تأثیر در مدت یک ماه حفظ شده است ($p < 0.001$). بدین ترتیب مشاوره لنگرگاه‌های مسیر شغلی می‌تواند به دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری مسیر شغلی کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: لنگرگاه مسیر شغلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی، دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم.

مقدمه

در شرایط کنونی دنیای مشاغل به‌صورت پیچیده و در حال تغییر و دگرگونی است به‌طوری‌که مسیر شغلی افراد بسیار متحول و غیرقابل پیش‌بینی‌تر از هر زمان دیگری شده است. برای اینکه افراد در این مسیر پر از چالش موفق شوند، یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم، انتخاب مسیر صحیح بر پایه اصول دقیق علمی در دوران رشد است (زونکر^۱، ۱۳۸۹؛ براوو، سیبرت، کرایمر، واین و لیدن^۲، ۲۰۱۵). گیتی و لوین^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش خود پی بردند دانش‌آموزانی که در مورد آینده خود دغدغه دارند، مهارت‌های تصمیم‌گیری و خود‌مدیریتی را می‌آموزند، در مسیر شغلی خود موفق خواهند بود.

در این راستا نوجوانان با تصمیم‌گیری شغلی به پایه‌ریزی مسیر زندگی‌شان در آینده می‌پردازد و با این اقدام سبک زندگی منحصر به فردی برای خویش می‌سازند (لنت^۴، ۲۰۱۳). در واقع تصمیم‌گیری مسیر شغلی فرایند مستمری است که به نوجوانان کمک کند تا در مسیر شغلی خود در مورد توانایی‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌ها و علایق شغلی که دارند تأمل و تفکر کنند، سپس آن‌ها را در مسیر شغلی مدیریت نمایند (راجرز، کرید و گلدون^۵، ۲۰۰۸).

اگر دانش‌آموزان دبیرستانی مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی مناسب را در دوران رشد یاد بگیرند در بزرگسالی از شغل خویش راضی بوده و خلاقانه در این زمینه پیشرفت می‌کند. همچنین بدون اینکه گرفتار رکود و فرسودگی شغلی شوند با میل و رغبت مهارت‌های لازم را در مسیر شغلی خویش یاد می‌گیرند (گیتی و لوین، ۲۰۱۲). اهمیت تصمیم‌گیری شغلی نه تنها در زندگی افراد حائز اهمیت است بلکه در پیشبرد اهداف متعالی جامعه نیز مهم است به‌طوری‌که با تصمیم‌گیری شغلی مناسب در سطح کلان کشور به توازن متعادل شغلی رسیده و همه نیازهای ضروری جامعه مرتفع می‌گردد (لی^۶، ۲۰۰۵؛ راجرز و کرید، ۲۰۱۱).

با توجه به نظر والش و اوسیپو^۷ (۲۰۱۴) برای تصمیم‌گیری مسیر شغلی مدل‌های گوناگونی ارائه شده است

که در میان این مدل‌ها، مدل بتز و تیلور^۸ (۱۹۸۳، ۱۹۹۶ و ۲۰۰۱) چون تأکید بر سنجش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی می‌کند دقیق‌تر است. در این پژوهش نیز از مدل تیلور و بتز (۲۰۰۱) استفاده شده است در این مدل برای مهارت‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی ابعادی در نظر گرفتند که این ابعاد عبارت‌اند از: ۱- ارزیابی مناسب از خود^۹ ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی^{۱۰} ۳- انتخاب هدف^{۱۱} ۴- طرح‌ریزی برای آینده^{۱۲} و ۵- حل مسئله^{۱۳}.

در مطالعات مسیر شغلی نوجوانان از مؤلفه‌های تصمیم‌گیری به‌عنوان ابزارهای ضروری برای طراحی مسیر شغلی یاد می‌کند (بتز و تیلور، ۲۰۰۱ و ساکا^{۱۴}، ۲۰۰۷) اما با وجود این اهمیت به اعتقاد گیتی و همکاران (۲۰۱۰) تعداد زیادی از دانش‌آموزان متوسطه دوم در تصمیم‌گیری شغلی مناسب، آمادگی لازم را ندارد و بدون شناخت دقیق از خود و از مسیر شغلی، اقدام به تصمیم‌گیری بر پایه رؤیایپردازی‌های دوران نوجوانی می‌کنند. همچنین بعضی از آن‌ها دارای نگرش منفی نسبت به خود و خودکارآمدی پایینی در تصمیم‌گیری شغلی هستند. همچنین به دلیل کمال‌گرایی افراطی و ترس از انتخاب نادرست، دچار اضطراب شدید می‌شوند. مرور پژوهش‌های دیگر بیانگر آن است که درخواست مشاوره مسیر شغلی در بین دانش‌آموزان متوسطه دوم افزایش یافته است و آن‌هم به دلیل پیچیده بودن امر تصمیم‌گیری مسیر شغلی در این دوره حساس است (ساکا، ۲۰۰۷؛ دی فابیو و پالازسچی^{۱۵}، ۲۰۰۹).

با توجه به توضیحاتی که در مورد اهمیت ویژه تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم ارائه گردید، این پژوهش درصد فراهم نمودن فرصت‌های آموزشی و مشاوره‌ای برای رشد و توسعه این متغیر در دوران حساس نوجوانی است در این راستا به نظر می‌رسد، رویکرد لنگرگاه‌های مسیر شغلی^{۱۶} به دلیل تأکید بر استعدادها، نیازها و نگرش‌ها، می‌تواند ظرفیت مناسبی برای بهبود تصمیم‌گیری شغلی در دانش‌آموزان

1. Zuncher

3. Gati & Levin

5. Rogers, Creed & Glendon

7. Walsh & Osipow

9. self-appraisal

11. goal selection

13. problem solving

15. Di Fabio & Palazzeschi

2. Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne, & Liden

4. Lent

6. Lee

8. Taylor & Betz

10. ability to gather occupational information

12. making plans for the future

14. Saka

16. career anchors

انتخاب مسیر شغلی نوجوانان مفید و سازنده است؛ بنابراین برتری که رویکرد لنگرگاه‌های مسیر شغلی نسبت به سایر رویکردهای دیگر در ادغام آیتم‌های مهم تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی است (کاپلان^۶، ۲۰۱۴)؛ اما با وجود تأثیر لنگرگاه‌های شغلی در زمینه‌های گوناگون، پژوهشی در حوزه کاربرد لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان متوسطه دوم توسط پژوهشگران یافت نشد، بنابراین پژوهشگران درصد آن بودند برای دانش‌آموزان متوسطه دوم پژوهشی با هدف تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان متوسطه دوم انجام دهند. در این راستا با توجه به این هدف فرضیه‌های زیر تدوین شد.

فرضیه اول: مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم در مرحله پس‌آزمون تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم: مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم در مرحله پیگیری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه سوم: مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله) دانش‌آموزان متوسطه دوم در مرحله پس‌آزمون تأثیر معنادار دارد.

فرضیه چهارم: مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله) دانش‌آموزان متوسطه دوم در مرحله پیگیری تأثیر معنادار دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش

متوسطه دوم فراهم نماید. این رویکرد توسط شاین^۱ در سال ۱۹۸۰، برای کمک به انتخاب مسیر صحیح شغلی بر مبنای استعدادها، نیازها، ارزش‌ها و نگرش‌ها معرفی شده است (شاین^۲، ۱۹۸۰، چاپمن^۳، ۲۰۱۵).

دیر و بریسکو^۴ (۲۰۰۷) معتقد هستند که نظریه لنگرگاه‌های مسیر شغلی پایه و اساس مهم برای مطالعه مسیر شغلی درونی است. این رویکرد پس از مطالعه طولی مسیر شغلی کارکنان سازمان‌های مختلف پدیدار شد (برکلی، چاپمن و براون^۵، ۲۰۱۳). از مجموع پژوهش‌های مختلف در زمینه لنگرگاه مسیر شغلی، هشت لنگرگاه مشخص شده است که این هشت لنگرگاه عبارت‌اند از: لنگرگاه شایستگی فنی / کارکردی^۶، لنگرگاه صلاحیت مدیریتی^۷، لنگرگاه امنیت^۸، لنگرگاه استقلال کاری^۹، لنگرگاه کارآفرینی و خلاقیت^{۱۰}، لنگرگاه خدمت و از خودگذشتگی^{۱۱}، لنگرگاه چالش و پیچیدگی^{۱۲} و لنگرگاه سبک زندگی^{۱۳} (شاین، ۱۹۸۰، برکلی و همکاران، ۲۰۱۳ و چاپمن، ۲۰۱۵).

پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه لنگرگاه‌های مسیر شغلی بیانگر آن است که لنگرگاه‌ها شغلی بر گزینه‌های انتخاب شغل تأثیر دارند (برکلی و همکاران، ۲۰۱۳) و مسیرهای شغلی را جهت می‌دهند (شاین، ۱۹۸۰ و چاپمن، ۲۰۱۵)، از این رو حائز اهمیت هستند. همچنین اگر تناسب بین محیط کار افراد و لنگرگاه‌های شغلی‌شان وجود داشته باشد، رضایت شغلی، ثبات شغلی، تعهد سازمانی، کیفیت کاری و اشتیاق شغلی آن‌ها بالا می‌رود (دیر و بریسکو، ۲۰۰۷). علاوه بر آن‌ها پژوهش‌های دیگر بیانگر آن است که لنگرگاه‌های شغلی می‌تواند معیار مناسبی برای تعیین جهت‌گیری شغلی در دوران رشد باشد (غلامی، ۱۳۹۲، احمدی، ۱۳۹۴، برکلی و همکاران، ۲۰۱۳، لنگ، روسنبرگ و چانگ^{۱۴}، ۲۰۱۳).

اوناس^{۱۵} (۲۰۱۵) معتقد است مشاوره شغلی بر پایه لنگرگاه‌های مسیر شغلی چون تأکید بر شناخت استعدادها، توانایی‌ها، نگرش‌ها و نیازها افراد دارد و موارد مذکور را در مسیر شغلی با هم ادغام می‌کند، برای راهنمایی شغلی و

1. Schein
3. Chapman
5. Barclay, Chapman & Brown
7. general managerial
9. autonomy / independence
11. service / dedication to a cause
13. lifestyle
15. Ona

2. Schein
4. Derr & Briscoe
6. technical / functional
8. security
10. entrepreneurial / creativity
12. pure challenge
14. Leong, Rosenberg & Chong
16. Kaplan

و تیلور (۱۹۹۶) پایایی ۰/۹۰ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در تجدیدنظر دوباره بتز و تیلور (۲۰۰۱) ضریب آلفای ۰/۹۵ برای کل مقیاس و برای مؤلفه‌های آن ۰/۷۳ (خودارزیابی)، ۰/۸۷ (اطلاعات شغلی)، ۰/۸۳ (انتخاب هدف)، ۰/۸۱ (برنامه‌ریزی) و ۰/۷۵ (حل مسئله) گزارش کردند. باوی، کریمی، شیرالی‌نیا و ایمانی (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه کردند و روایی محتوایی مقیاس توسط پنج نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آن‌ها ۰/۷۶ درصد گزارش شد. آلفای کرونباخ مقیاس تصمیم‌گیری مسیر شغلی در این پژوهش ۰/۸۷ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از انتخاب نمونه و قبل از اجرای مداخله، جلسه مقدماتی اجرا شد که در این جلسه هدف پژوهش، هنجارهای گروه‌درمانی و هماهنگی‌های لازم در مورد نحوی اجرای پژوهش مطرح شد، سپس پرسشنامه‌ها (پیش‌آزمون) تکمیل گردید. آنگاه شرکت‌کننده‌های گروه‌های آزمایش (یک گروه از دختران و یک گروه پسران) در هشت جلسه ۲ ساعته تحت مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی قرار گرفتند. پس از پایان مداخله مجدداً از کل شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل پس‌آزمون به عمل آمد و پس از گذشت یک ماه، آزمون پیگیری روی گروه‌ها اجرا شد. در این راستا نوجوان‌های که غیبت بیش از ۲ جلسه داشتند و تکالیف مشخص شده را انجام ندادند از فرآیند پژوهش حذف شدند. محتوای جلسات مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی بر اساس رویکرد لنگرگاه‌های شغلی شاین (۱۹۸۰، ۱۹۹۰)، مقاله مدل تجربی لنگرگاه‌های شغلی چاپمن (۲۰۱۵)، مقاله انواع لنگرگاه‌های شغلی برکلی و همکاران (۲۰۱۳) و مقاله لنگرگاه‌های شغلی دیر و بریسکو (۲۰۰۷) تدوین شد. لازم به ذکر است در اجرای این پژوهش مباحث زیر در نظر گرفته شد: ۱- اختیاری و داوطلبانه بودن شرکت افراد و داشتن رضایت کامل (کسب رضایت کامل از خود دانش‌آموزان متوسطه دوم و والدین آن‌ها). ۲- دادن اطلاعات کافی در ابتدای پژوهش در رابطه با اهداف، شیوه، مدت و شرایط اجرای پژوهش به دانش‌آموزان متوسطه دوم

به‌صورت آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم با دامنه سنی ۱۴ تا ۱۸ سال شهر سنندج که در سال تحصیل ۱۳۹۶ - ۱۳۹۵ شاغل به تحصیل بودند، تشکیل داد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش از نوع چندمرحله‌ای تصادفی بود به این صورت ابتدا از بین نواحی مختلف آموزش و پرورش شهر سنندج، یک ناحیه به روش تصادفی انتخاب شد و از بین مدارس مقطع متوسطه دوم این ناحیه، چهار مدرسه (دو مدرسه دخترانه و دو مدرسه پسرانه) به روش تصادفی انتخاب شدند. سپس مدارس انتخاب شده به‌صورت تصادفی به گروه‌های آزمایش و کنترل گمارش شدند (برای جلوگیری از نشر اطلاعات گروه‌های آزمایش و کنترل از مدارس مختلف انتخاب شدند)، آنگاه از هر مدرسه‌ای، ۳۰ نفر دانش‌آموزان (دو برابر حجم نمونه مورد نیاز) بر اساس ملاک‌های ورود که عبارت بود از داشتن سن بین ۱۴ تا ۱۸ سال، نداشتن بیماری خاص و اختلال عاطفی و تمایل به شرکت در پژوهش، جدا شدند و از بین آن‌ها به‌صورت تصادفی ۱۵ نفر انتخاب گردید. بدین ترتیب حجم گروه‌های آزمایش و کنترل هرکدام ۱۵ نفر بودند.

ابزار سنجش

مقیاس تصمیم‌گیری شغلی^۱: این مقیاس توسط بتز، کلین و تیلور^۲ در سال ۱۹۹۶ ساخته شد که دارای ۲۵ گویه است و ۵ مؤلفه دارد که عبارت‌اند از ۱- ارزیابی مناسب از خود (گویه‌های ۵، ۹، ۱۴، ۱۸، ۲۲)، ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی (گویه‌های ۱، ۱۰، ۱۹، ۲۳)، ۳- انتخاب هدف (گویه‌های ۲، ۱۱، ۱۶، ۲۰)، ۴- طرح‌ریزی برای آینده (گویه‌های ۳، ۷، ۱۲، ۲۱ و ۲۴)، ۵- حل مسئله (گویه‌های ۴، ۸، ۱۳، ۱۷ و ۲۵). راهنمایی اجرای این مقیاس با این توضیح شروع می‌شود که برای هرکدام از گویه‌های بیان‌شده که چقدر می‌توانید آن‌ها را انجام دهید، پاسخ به آن‌ها در قالب ۵ درجه‌ای لیکرت از نامطمئنم تا کاملاً مطمئنم است. یک نمونه از گویه‌های این مقیاس عبارت است از: پیدا کردن اطلاعات در کتابخانه در مورد شغلی که به آن علاقه‌مندید. در این مقیاس حداقل نمره ۲۵ و حداکثر نمره ۱۲۵ است. بتز، کلین

و والدین آن‌ها. ۳- اجرای جلسات مشاوره در زنگ‌های پرورشی و فعالیت‌های آزاد. ۴- اجرای جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی برای گروه کنترل در پایان آزمون پیگیری.

جدول ۱. خلاصه جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی

جلسات	محتوا
مقدماتی	معرفه و ایجاد رابطه، تعیین چارچوب‌ها و قوانین گروه، بیان کلی اهداف پژوهش و اجرای پیش‌آزمون‌ها
اول	پی بردن به اهمیت انتخاب رشته تحصیلی و شغل آینده، دغدغه اینکه بر اساس چه معیارهای انتخاب کنند، بحث در مورد اینکه افراد موفق در اطرافشان از نظر تحصیلی و شغلی بر اساس چه معیارهای انتخاب شغل یا رشته تحصیلی کرده‌اند.
دوم	مرور تاریخچه زندگی خود با تأکید بر زمینه‌های تحصیلی و شغلی، شناسایی زمینه‌های که در آن موفق بوده‌اند، شناسایی معیارهای اساسی در انتخاب (استعداد، علایق، نگرش‌ها و نیازها)، معرفی استعاره لنگرگاه.
سوم	آشنایی با لنگرگاه‌های مختلف، شغلی - تحصیلی، شناسایی لنگرگاه‌های خود.
چهارم	شناخت دقیق‌تر از لنگرگاه‌های خویش و شناخت محیط لنگرگاه‌های مختلف
پنجم	رشد و توسعه لنگرگاه‌های خود و شناسایی زمینه‌های کاربردی هر یک از لنگرگاه
ششم	لیست کردن رشته‌های تحصیلی و مشاغل مختلف بر اساس هر یک از لنگرگاه‌ها تحصیلی - شغلی.
هفتم	تطبیق انتخاب‌های خود از جمله رشته تحصیلی، انتخاب شغل، محیط زندگی و حتی ازدواج بر اساس لنگرگاه‌ها خود.
هشتم	دورنمایی آینده لنگرگاه‌ها و زندگی حول آن‌ها بر اساس محورهای معرفی شده از لنگرگاه‌ها توسط چاپمن (۲۰۱۵)
پایانی	جمع‌بندی مطالب گذشته، تقدیر و تشکر از اعضای گروه و اجرای پس‌آزمون‌ها

مؤلفه‌های آن بین ۰/۲۰ تا ۰/۷۶ قرار داشت و معنی‌دار نبود، لذا فرض همسانی واریانس‌ها برقرار است. مقادیر چولگی در بازه ۰/۵۵ تا ۱/۱۳ و مقادیر کشیدگی در بازه ۱/۰۳ تا ۱/۹۲ قرار داشت و بررسی توزیع داده‌ها با نمودار Q-Q نرمال نشان داد که داده‌ها به خطوط قطری نزدیک‌اند و می‌توان توزیع را نرمال در نظر گرفت. همچنین نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که تمامی مقادیر به‌دست‌آمده در همه متغیرها دارای سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ بودند، بنابراین داده‌ها نرمال می‌باشند. در ادامه نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری شغلی در جدول ۲ ذکر شده است.

در این پژوهش مداخله لنگرگاه‌های مسیر شغلی، متغیر مستقل و تصمیم‌گیری شغلی و مؤلفه‌های آن، متغیر وابسته است. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس با رعایت پیش‌فرض‌های آن استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS²² تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری و مؤلفه‌های آن در مراحل پس‌آزمون و پیگیری از تحلیل کوواریانس استفاده شد. یکی از پیش‌شرط‌ها برای اجرای تحلیل کوواریانس، پیش‌فرض آزمون همسانی واریانس‌های لوین است. در پژوهش حاضر سطوح معنی‌داری آزمون لوین برای تصمیم‌گیری و

جدول ۲. نتایج تحلیل کوواریانس بررسی اثر مداخله لنگرگاه‌های شغلی بر تصمیم‌گیری در مراحل پس‌آزمون و پیگیری

منشأ تأثیرات	مراحل	مجموع	درجه	میانگین	F	سطح	اندازه	توان
		مجذورات	آزادی	مجذورات		معناداری	اثر	آماری
	پس‌آزمون	۲۰/۹	۱	۲۰/۹	۰/۳۸۹	۰/۵۳۶	۰/۰۰۷	۰/۰۹
پیش‌آزمون	پیگیری	۴۵/۷	۱	۴۵/۷	۱/۰۳	۰/۳۱۴	۰/۰۱۸	۰/۱۷
	پس‌آزمون	۲۶۰۷	۱	۲۶۰۷	۵۱/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱
عضویت گروهی	پیگیری	۲۲۹۸	۱	۲۲۹۸	۴۸/۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	۱

تفاوت بین نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پیگیری معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$) لذا فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. این بدان معناست تأثیر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم در طول یک ماه حفظ شده است و میزان این تأثیر در پیگیری ۰/۴۶ بوده است.

همان‌طور در جدول ۲ قابل مشاهده است تفاوت بین نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل هم در پس‌آزمون معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$) لذا فرضیه اول پژوهش مبتنی بر تأثیر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر افزایش تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم، تأیید می‌شود. میزان این تأثیر در پس‌آزمون ۰/۴۸ بوده است همچنین

جدول ۳. میانگین تعدیل‌شده نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	گروه	میانگین تعدیل‌شده (انحراف معیار)	پس‌آزمون	پیگیری
تصمیم‌گیری	آزمایش	(۱/۸۹) ۷۳/۹		(۱/۷۲) ۷۱/۶
مسیر شغلی	کنترل	(۱/۸۹) ۵۹/۲		(۱/۷۲) ۵۸/۹

در جدول ۳ میانگین تعدیل‌شده نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون و پیگیری، پس از کنترل پیش‌آزمون ذکر شده است. در ادامه نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری در جدول ۴ ذکر شده است.

همان‌طور در جدول ۴ قابل مشاهده است تفاوت بین نمرات مؤلفه‌های تصمیم‌گیری شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل هم در پس‌آزمون معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$) لذا فرضیه سوم پژوهش مبتنی بر تأثیر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر افزایش مؤلفه‌های ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری

اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله دانش‌آموزان متوسطه دوم، تأیید می‌شود و میزان این تأثیر به ترتیب ۰/۳۵، ۰/۳۹، ۰/۴۰، ۰/۶۳ و ۰/۴۴ بوده است. همچنین تفاوت بین نمرات مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پیگیری معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$) لذا فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود، این بدان معناست تأثیر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان متوسطه دوم در طول یک ماه حفظ شده است و میزان این تأثیر به ترتیب ۰/۳۱، ۰/۲۲، ۰/۳۰، ۰/۵۵ و ۰/۳۲ بوده است.

در جدول ۳ میانگین تعدیل‌شده نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون و پیگیری، پس از کنترل پیش‌آزمون ذکر شده است. در ادامه نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری در جدول ۴ ذکر شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس اثر مداخله لنگرگاه‌های شغلی بر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری در پس‌آزمون و پیگیری

متغیرها	منشأ تأثیرات	مراحل	مجموع مجدورات	df	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
مؤلفه	پس‌آزمون	۱۰/۲	۱	۱۰/۲	۱/۶	۰/۲۴۸	۰/۰۷	۰/۱۳	
ارزیابی خود	پیش‌آزمون	۱۱/۹	۱	۱۱/۹	۱/۷	۰/۱۵۹	۰/۰۳	۰/۱۲	
مؤلفه	پس‌آزمون	۱۵۵	۱	۱۵۵	۳۰/۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۱	
اثر گروه	پیگیری	۱۲۳	۱	۱۲۳	۲۵/۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	۰/۹۹	
مؤلفه	پس‌آزمون	۳۳/۹	۱	۳۳/۹	۸/۳	۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۱۰	
جمع‌آوری اطلاعات	پیش‌آزمون	۹/۱	۱	۹/۱	۱/۳	۰/۲۴۸	۰/۰۸	۰/۱۴	
مؤلفه	پس‌آزمون	۱۴۶	۱	۱۴۶	۳۵/۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹	۱	
انتخاب هدف	اثر گروه	۱۰۹	۱	۱۰۹	۱۶/۳	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	۰/۹۷	
مؤلفه	پس‌آزمون	۴/۱۰	۱	۴/۱۰	۴/۱۰	۰/۸۷	۰/۰۱	۰/۰۸	
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	۲/۵	۱	۲/۵	۲/۵	۰/۴۴	۰/۰۰۸	۰/۱۰	
مؤلفه	پس‌آزمون	۲۱۰	۱	۲۱۰	۳۷/۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰	۱	
اثر گروه	پیگیری	۱۰۹	۱	۱۰۹	۲۳/۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۰/۹۹	
مؤلفه	پس‌آزمون	۰/۱۴	۱	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۸۲۴	۰/۰۱	۰/۰۵	
طرح‌ریزی برای آینده	پیش‌آزمون	۱/۱۲	۱	۱/۱۲	۱/۱۲	۰/۲۷۹	۰/۶۰	۰/۰۸	
مؤلفه	پس‌آزمون	۵۸۶	۱	۵۸۶	۱۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۶۳	۱	
اثر گروه	پیگیری	۳۷۷	۱	۳۷۷	۹۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۵	۱	
مؤلفه	پس‌آزمون	۱/۵	۱	۱/۵	۱/۵	۰/۷۱	۰/۰۳	۰/۰۵	
مؤلفه	پیش‌آزمون	۹/۰۵	۱	۹/۰۵	۲/۶	۰/۱۴۷	۰/۰۳	۰/۱۳	
حل مسئله	پس‌آزمون	۱۸۳	۱	۱۸۳	۴۳/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۱	
مؤلفه	اثر گروه	۱۰۷	۱	۱۰۷	۲۵/۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۰/۹۹	

جدول ۵. میانگین تعدیل‌شده نمرات تصمیم‌گیری مسیر شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	گروه	میانگین تعدیل‌شده (انحراف معیار)	پس‌آزمون	میانگین تعدیل‌شده (انحراف معیار)	پیگیری
مؤلفه ارزیابی خود	آزمایش	(۰/۵۶) ۱۴/۹	پس‌آزمون	(۰/۵۸) ۱۴/۵	پیگیری
کنترل	کنترل	(۰/۵۶) ۱۱/۴	پس‌آزمون	(۰/۵۸) ۱۱/۲۲	پیگیری
مؤلفه جمع‌آوری اطلاعات	آزمایش	(۰/۶۶) ۱۵/۷	پس‌آزمون	(۰/۵۲) ۱۵/۴	پیگیری
کنترل	کنترل	(۰/۶۶) ۱۲/۴	پس‌آزمون	(۰/۵۲) ۱۲/۹	پیگیری
مؤلفه انتخاب هدف	آزمایش	(۰/۵۵) ۱۵/۷۳	پس‌آزمون	(۰/۶۱) ۱۵/۱۸	پیگیری
کنترل	کنترل	(۰/۵۶) ۱۲/۵۳	پس‌آزمون	(۰/۶۲) ۱۲/۲۵	پیگیری
مؤلفه طرح‌ریزی برای آینده	آزمایش	(۰/۴۹) ۱۶/۴	پس‌آزمون	(۰/۵۱) ۱۶/۲۵	پیگیری
کنترل	کنترل	(۰/۴۹) ۱۰/۵۸	پس‌آزمون	(۰/۵۲) ۱۱/۲۹	پیگیری
مؤلفه حل مسئله	آزمایش	(۰/۵۲) ۱۵/۶	پس‌آزمون	(۰/۵۳) ۱۵/۱۰	پیگیری
کنترل	کنترل	(۰/۵۲) ۱۲/۰۷	پس‌آزمون	(۰/۵۳) ۱۱/۷۹	پیگیری

در جدول ۵ میانگین مؤلفه‌های تصمیم‌گیری گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بعد از کنترل پیش‌آزمون ذکر شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم انجام شد. نتایج بیانگر تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری شغلی و مؤلفه‌های ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم بود؛ و این تأثیر در طول زمان نیز ماندگار بود. یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های غلامی (۱۳۹۲)، احمدی (۱۳۹۴)، برکلی و همکاران (۲۰۱۳)، لونگ، روسنبرگ و چانگ (۲۰۱۳) و اونا (۲۰۱۵)، هیرسچی (۲۰۱۰) و دیر و بریسکو (۲۰۰۷) هم سو بود.

در بخش اول نتیجه یعنی تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم این‌گونه می‌توان بیان کرد که تصمیم‌گیری مسیر شغلی شامل، شناخت خود، کاوش و جست‌وجوی مشاغل، تصمیم‌گیری و درنهایت اقدام و عمل است (رن و همکاران، ۲۰۱۴). در این راستا لنگرگاه‌های مسیر شغلی، این فرصت را برای دانش‌آموزان متوسطه دوم فراهم می‌کند که در مورد مسیر شغلی آینده خود تأمل کنند، توانایی‌ها و استعدادهای خویش را بشناسد، نیازهای خود و جامعه را تشخیص دهند، محیط‌های شغلی را بررسی نمایند و درنهایت بر اساس لنگرگاه غالبی که دارند، مسیر شغلی خود در نظر بگیرند (برکلی و همکاران، ۲۰۱۳). لنگرگاه‌های شغلی بازگوکننده نیازها، توانایی و ارزش‌های فرد در رابطه با کار و فعالیت‌هایی شغلی در طول زمان است (شاین، ۱۹۸۰). همان‌گونه که به نقش تأثیرگذار لنگرگاه‌های مسیر شغلی در مسیر انتخاب شغل و ادامه موفقیت‌آمیز آن اشاره شد، مداخله مشاوره مسیر شغلی بر اساس لنگرگاه‌ها سبب می‌شود که دانش‌آموزان متوسطه دوم لنگرگاه اصلی خویش را بر اساس شواهدی از علائق، مهارت‌ها، نگرش‌ها شناسایی کنند. آنگاه محیط‌های شغلی هر یک از لنگرگاه‌ها به‌صورت

دقیق بررسی نمایند و اینکه هر یک از لنگرگاه‌ها در چه محیط‌های می‌توانند موفق‌تر باشند و تفاوت بین لنگرگاه‌های مختلف از نظر استعدادها و نگرش‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند در نتیجه با شناخت دقیق از آن‌ها اقدام به انتخاب مسیر شغل کنند. در این راستا دانش‌آموزان متوسطه دوم شرکت‌کننده در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی توانستند به‌صورت فعالانه، مسیر شغلی خویش را شناسایی کنند. نتیجه این پژوهش مبین دیدگاه برکلی و همکاران (۲۰۱۳) است که معتقدند لنگرگاه‌های مسیر شغلی تکیه‌گاه محکمی برای طراحی مسیر شغلی آینده است.

نتیجه دیگر این پژوهش بیانگر تأثیر مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر مؤلفه‌های ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله در دانش‌آموزان متوسطه دوم بود. در تبیین نظری این نتیجه می‌توان گفت اساس انتخاب شغل بر ارزیابی دقیق از خود قرار گرفته است و فرایند ارزیابی عاملی بسیار مهم در موفقیت شغلی است و به‌طوری‌که فراهم کردن زمینه‌های خودآگاهی برای نوجوانان هسته اصلی برنامه‌های مشاوره شغلی است (گیتی و لوین، ۲۰۱۲). در این راستا لنگرگاه‌های مسیر شغلی از آنجا که به ارزیابی استعدادها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و نیازهای فرد می‌پردازند (شاین، ۱۹۸۰، چاپمن، ۲۰۱۵) زمینه شناخت فرد از ویژگی‌های اساسی خویش را فراهم می‌نمایند.

در جلسات مشاوره بر مبنای لنگرگاه‌های مسیر شغلی، از استعاره لنگرگاه استفاده می‌شود، از این طریق دنیای مشاغل را مانند دریای پهناوری در نظر گرفته می‌شود که بسیار وسیع و متلاطم است و افراد مانند کشتی‌های هستند که حول لنگرگاه‌هایشان در حرکت هستند. در مسیر شغلی انسان‌ها نیز لنگرگاه‌هایی وجود دارد که دربرگیرنده استعدادها، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و نیازهای افراد در زمینه شغلی است که از آن‌ها می‌توان برای جهت‌گیری و هدایت درست مسیر شغلی استفاده کرد (شاین، ۱۹۸۰، چاپمن، ۲۰۱۵). با شناسایی دقیق آن‌ها می‌تواند مبنای دقیق برای ارزیابی خود و در نتیجه مبنای دقیق برای تصمیم‌گیری مسیر شغلی باشند به همین دلیل مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر مؤلفه ارزیابی مناسب از خود تأثیرگذار بود.

آن‌ها را ایجاد می‌نماید (اونا، ۲۰۱۵). در واقع دانش‌آموزان متوسطه دوم با کسب شناخت کافی از استعدادها، نگرش‌ها و علایق و ادغام آن‌ها در مسیر شغلی، سعی بر طرح‌ریزی مسیر شغلی در پارادایم لنگرگاه‌های خویش می‌نمایند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد نوجوانانی که در جلسات مشاوره شرکت داشتند نسبت به اعضای گروه کنترل به طرح‌ریزی مناسب نسبت به آینده خویش اقدام کردند.

آخرین مؤلفه از تصمیم‌گیری شغلی، مؤلفه حل مسئله است که این مؤلفه دربرگیرنده جست‌وجو فرد برای کشف راه‌حل‌های احتمالی در مسیر شغلی خویش است (ساکا، ۲۰۰۷) وقتی لنگرگاه‌ها فرد یا محیط شغلی متناسب باشد، زمینه‌ای فراهم می‌شود که از یک‌طرف استعدادها و توانایی و از طرف دیگر نگرش‌ها و ارزش‌های فرد با شرایط محیطی هماهنگی شود در نتیجه افراد خلاقانه با شوق و رغبت مسیر شغلی خویش را طی می‌کنند به همین دلیل در مقابل مسائل و تنش‌های که برای آن‌ها پیش می‌آیند میزان خود کارآمدی آن‌ها بیشتر می‌شود به همین خاطر این مؤلفه از تصمیم‌گیری مسیر شغلی نیز افزایش می‌یابد.

به صورت خلاصه می‌توان ذکر کرد که لنگرگاه‌های مسیر شغلی دربرگیرنده مجموعه‌ای از استعدادها، توانایی‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و نیازهایی اساسی فرد در مسیر شغلی است که وزن محکمی در انتخاب مسیر شغلی برای دانش‌آموزان متوسطه دوم است، در این زمینه نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله در دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم دختر و پسر مؤثر بوده است. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که این پژوهش صرفاً بر روی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم انجام گرفته است بنابراین برای تعمیم به مقاطع دیگر جانب احتیاط صورت گیرد. همچنین به دلیل انجام گرفتن این پژوهش در شهرستان سمنان هنگام تعمیم به دیگر جوامع، مسائل فرهنگی مرتبط با این مسئله در نظر گرفته شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی به صورت برنامه رسمی در تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی مسیر شغلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم به کار برده شود علاوه بر آن میزان اثربخشی این رویکرد نیز با

برنامه مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی نه تنها برای شناخت فرد از استعاره لنگرگاه‌ها استفاده می‌کند بلکه این استعاره را نیز برای شناخت دنیا مشاغل گوناگون نیز بکار می‌برد بدین منظور دنیای مشاغل را به هشت لنگرگاه مختلف تقسیم‌بندی می‌کند که این لنگرگاه‌های عبارت‌اند از شایستگی فنی / کارکردی، صلاحیت مدیریتی، امنیت، استقلال کاری، کارآفرینی و خلاقیت، خدمت و از خودگذشتگی و در نهایت چالش و پیچیدگی (شاین، ۱۹۸۰، ۱۹۹۰، چاپمن، ۲۰۱۵). هر یک از این لنگرگاه‌ها شامل مجموعه مشاغلی هستند که در یک پارادایم شغلی قرار گرفته‌اند به عبارت دیگر این مشاغل دارای ویژگی‌های زیربنای مشترکی هستند. در این راستا در بخشی از جلسات مشاوره مبتنی بر لنگرگاه‌های شغلی افراد تشویق می‌شوند که این مشاغل مختلف زیرمجموعه هر یک از لنگرگاه‌ها را بررسی کند و با مجموعه مشاغل آن‌ها آشنایی پیدا کنند این اقدام‌ها باعث افزایش دانش نوجوانان از دنیای شغلی می‌شود و نتایج پژوهش حاضر نیز گواهی این ادعا بود نوجوانانی که در جلسات مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌ها شرکت کردند اطلاعات مناسبی در رابطه با دنیا مشاغل اطراف خویش کسب کردند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی مؤلفه انتخاب هدف است، این مؤلفه به معنای در نظر گرفتن انتظارات مشخص در مسیر شغلی که قابلیت دست‌بابی با آن‌ها با توجه شرایط کنونی وجود داشته باشد (ساکا، ۲۰۰۷) از آنجا که در لنگرگاه‌های شغلی تأکید به شناخت ارزش‌ها و نگرش‌های نوجوان می‌شود در نتیجه زمینه‌ای ایجاد می‌شود که دانش‌آموزان متوسطه دوم در مسیر شغلی خویش اهداف واقع‌بینانه‌ای در راستای استعدادها و توانایی خویش در نظر بگیرند و با توجه به شرایط مشاغل گوناگون در جامعه به اصلاح و بازنگری آن‌ها پردازند. در نتیجه مشاوره گروهی مبتنی بر لنگرگاه‌ها به انتخاب اهداف شغلی مناسب در دانش‌آموزان متوسطه دوم کمک می‌کند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مسیر شغلی در این پژوهش طرح‌ریزی برای آینده است این مؤلفه در مسیر شغلی مخصوصاً در دوران رشد اهمیت ویژه‌ای دارد و لازم است نوجوان برای مسیر شغلی خود طرح و نقشه مناسب در نظر بگیرند (رن و همکاران، ۲۰۱۴) در این زمینه برنامه مشاوره شغلی مبتنی بر لنگرگاه‌های مسیر شغلی با شناسایی لنگرگاه‌ها در دوران رشد، زمینه برای توسعه و سازمان‌دهی

- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits, and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 135–146. 10.1007/s10775-009-9162-3
- Gati, I., & Levin, N. (2012). The stability and structure of Career Decision-Making Profiles: A one-year follow-up. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 390–403.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277–291.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228–245.
- Kaplan, D. M. (2014). Career anchors and paths: The case of Gay, Lesbian, & Bisexual workers. *Human Resource Management Review*, 24(2), 119–130.
- Lee, K. (2005). Coping with Career Indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31, 279–289.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14.
- Leong, F. T., Rosenberg, S. D., & Chong, S. (2013). A psychometric evaluation of Schein's (1985) career orientations inventory. *Journal of Career Assessment*, 51(8), 208–222.
- Ona, A. (2015). Career Anchors of Students with Talent in Technical Domains. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 19(1), 407–412.
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 422–432.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of adolescence*, 34(1), 163–172.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142.
- Saka, N., (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of vocational behavior*, 71(3), 340–358.
- Schein, E. H. (1980). *Developing your career: Know your career anchors and develop your options*. Sloan Working Papers, Sloan School of Management, MIT. Retrieved from <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/1968>.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors and job/role planning: The links between career pithing and career development*. Sloan Working Papers, Sloan School of Management, MIT. Retrieved from <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2315>.
- Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (2014). *Career decision making*. Routledge.

رویکردهای دیگر مسیر شغلی در دانش‌آموزان متوسطه دوم مورد مقایسه قرار گیرد.

سپاسگزاری

در پایان نویسنندگان بر خود لازم می‌دانند مراتب سپاس خود را از مسئولین محترم آموزش و پرورش شهر سنندج و تمام دانش‌آموزان عزیز اعلام نمایند.

منابع

- احمدی، م. (۱۳۹۴). رابطه بین دل‌بستگی، شخصیت، رغبت و لنگرگاه‌های مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اصفهان.
- باوی، س.، کریمی، ج.، شیرالی نیا، خ؛ و ایمانی، م. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان، یافته‌های نو در روانشناسی، ۴(۷)، ۵۳ – ۶۵.
- زونگر و. ج. (۱۳۸۹). مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر، ترجمه یوسفی و عابدی، اصفهان: جهاد دانشگاهی، سال انتشار به زبان اصلی (۲۰۰۶).
- غلامی، ح. (۱۳۹۲). رابطه خودآگاهی و لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲–۱۳۹۱. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، تبریز.
- Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model. *Journal of Career Assessment*, 43(3), 20–42.
- Betz, N. E. & Taylor, K. M. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE – Short Form*. Unpublished manual.
- 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(1), 47–57.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2015). Measuring Career Orientations in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Career Assessment*, 3(7), 218–232.
- Chapman, J. R. (2015). An Empirically Derived Framework for Conceptualizing Schein's Career Orientation Theory. *Journal of Career Assessment*, 53(3), 208–222.
- Derr, C. B., & Briscoe, J. (2007). The catalytic 1970's: Lessons for the 2000's. In H. P. Gunz & M. A. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 528–541). Thousand Oaks, CA: Sage.