

## The Effect of Career Counseling Based on Narrative Approach on the Blind College Students' Career Adaptability

Esmail Mohamadi. M.A.

counseling, University of Isfahan, Iran

Parisa Nilforooshan. Ph.D.

Academic member, University of Isfahan, Iran

Samane Salimi. Ph.D student

counseling, University of Isfahan, Iran

### Abstract

The purpose of the current study was to determine the effect of career counseling based on Cochran's narrative approach on the blind college students' career adaptability. This was a quasi-experimental study with pretest-posttest design and a control group. The population included all blind students of University of Isfahan and Azad University of Khorasgan in 2013-2014. Then, 30 blind students were selected through available sampling and were randomly placed into two experimental and control groups. Experimental group received career counseling based on Cochran's narrative approach that involved seven sessions, lasting three hours each. Data were gathered by using Career Adaptability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) and analyzed by covariance test. The results showed that this counseling intervention had significant effect on the dimension of concern, control and curiosity ( $P < 0.01$ ). However, it had no significant effect on confidence dimension ( $P < 0.05$ ). Generally, the results revealed that career counseling based on Cochran's narrative approach has influence on the blind college students' career adaptability.

**Keywords:** career counseling; narrative approach; career adaptability; blind college students.

## تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا

اسماعیل محمدی

کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، ایران

پریسا نیلفروشان\*

عضو هیأت علمی، دانشگاه اصفهان، ایران

سمانه سلیمی

دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، ایران

### چکیده

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا انجام شد که روش پژوهش آن نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری دانشجویان نابینای دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳ بود. ۳۰ نفر از دانشجویان نابینا به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. گروه آزمایش هفت جلسه سه ساعته مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کوکران دریافت کردند. داده‌ها با استفاده از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) گردآوری و با استفاده از آزمون کواریانس تحلیل شدند. نتایج نشان داد که این مداخله مشاوره‌ای بر ابعاد دغدغه، کنترل و کنجکاو مؤثر بوده است ( $P < 0.01$ ) در حالی که تأثیر معناداری بر بعد اعتماد نداشته است. به‌طور کلی نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا مؤثر است.

**واژه‌های کلیدی:** مشاوره مسیر شغلی، رویکرد حکایتی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دانشجویان نابینا.

## مقدمه

که به دلیل تغییرات شگرف در محیط کار به وجود آمده است و ریشه در تغییرات دنیای کار دارد (بوچینر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷).

ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را یک سازه روانی - اجتماعی می‌داند که نشان‌دهنده آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و شوک‌های پیش‌بینی‌شده در نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی است. بر طبق نظریه سازه‌مندی<sup>۱۳</sup> ساویکاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی کسب نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ‌سازی خود با شغل متناسب با خود به کار می‌برند. بنابراین انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای سازگاری با مطالباتی است که موقعیت‌های پیچیده و ناآشنا به فرد تحمیل می‌کند. این مفهوم چند بعد دارد که عبارت‌اند از دغدغه<sup>۱۴</sup>، کنترل<sup>۱۵</sup>، کنجکاوی<sup>۱۶</sup> و اعتماد<sup>۱۷</sup> (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲).

دغدغه اولین مؤلفه انطباق‌پذیری به معنای ضرورت برای جهت‌دهی به آینده است و این حس برای آینده مهم است. دغدغه مسیر شغلی به فرد کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن گذشته خود به وضع فعلی شغلی توجه کند و آینده شغلی را پیش‌بینی نماید. چنانچه دغدغه مسیر شغلی وجود نداشته باشد بی‌تفاوتی مسیر شغلی شکل می‌گیرد و به بی‌برنامگی و بدبینی درباره آینده منجر می‌شود.

کنترل که دومین بُعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی محسوب می‌شود به این معناست که افراد احساس کنند که مسؤول ساختن مسیر شغلی خود هستند. کنترل مسیر شغلی با عواملی مانند توانایی تصمیم‌گیری، با جرأتی و استقلال همراه است. نگرش‌های با جرأت و مصمم باعث می‌شود که افراد اداره‌کننده خویش باشند و در وظایف رشد شغلی و گذارهای پیش رو مشارکت کنند نه آنکه در خصوص آنها اهمال کنند و یا از آنها فرار کنند. از نظر ساویکاس کسی که در مسیر شغلی خود کنترل ندارد گرفتار بی‌تصمیمی است. کنجکاوی مسیر شغلی به جمع‌آوری اطلاعات درباره خود و دنیای کار و هماهنگی بین آنها اشاره دارد. کنجکاوی، فرد را از بی‌اطلاعی به دانایی هدایت می‌کند. نداشتن کنجکاوی مسیر شغلی ممکن است به ساده‌لوحی و بی‌اطلاعی در مورد دنیای کار و پندارهای غلط از خود منجر شود (ساویکاس، ۲۰۰۵).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> اصطلاحی است که از اولین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ برآمده است. این نظریه با عنوان نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی<sup>۲</sup> به ساویکاس<sup>۳</sup> نظریه‌پرداز مشهور تعلق دارد که برای نخستین بار آن را در سال ۲۰۰۱ مطرح کرد، این نظریه در پاسخ به نیاز جامعه به رویکردی متناسب با قرن حاضر به وجود آمده است (پاتون و مک ماهون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی ساویکاس به‌عنوان دیدگاهی سازه‌گرا و کل‌نگر، رشد آدمی را در قالب انطباق یا سازش<sup>۵</sup> با محیط اجتماعی به‌منظور یکپارچه‌سازی شخص و محیط مفهوم‌سازی می‌کند و انطباق و شایستگی اجتماعی را با چشم‌انداز بافتی و فرهنگی در نظر دارد (ساویکاس و پورفیلی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

ساویکاس (۲۰۰۵) معتقد است انطباق با زندگی اجتماعی در همه نقش‌های زندگی اعم از نقش‌های اصلی و فرعی جاری است و ما همان‌گونه که زندگی خود را طرح‌ریزی می‌کنیم باید با انتظارات، سازش<sup>۷</sup> پیدا کنیم. این نظریه بر این نکته تأکید دارد که افراد با الگو بخشیدن به تجارب زندگی خود در غالب یک کل منسجم آن را به داستانی بامعنا تبدیل می‌کنند و مشاوران مسیر شغلی از طریق گوش دادن به حکایت‌های مراجعان خود شخصیت شغلی<sup>۸</sup>، انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۹</sup> و یا مضامین زندگی<sup>۱۰</sup> آنها را کشف می‌کنند (ساویکاس، ۲۰۰۵). در واقع ساویکاس چگونگی، چرایی و چیستی رشد مسیر شغلی را از طریق این سه جزء در نظر دارد. به زعم ساویکاس (۱۹۹۷) انطباق‌پذیری مسیر شغلی که از مؤلفه‌های محوری در نظریه اوست باید جایگزین بلوغ مسیر شغلی شود، چرا که مفهوم بلوغ مسیر شغلی زمانی مفید به نظر می‌رسد که جامعه ثبات را فراهم سازد. این در حالی است که جامعه متلاطم امروزی عاری از رشد منظم است (ساویکاس، ۱۹۹۷) و رشد مسیر شغلی افراد دیگر به‌صورت خطی و طبقه‌بندی‌شده نیست، بلکه به‌صورت پدیده‌ای بی‌ثبات، چرخه‌ای و موقتی در طول دوره زندگی در نظر گرفته می‌شود (بیمروز و هرنه<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین انطباق‌پذیری مسیر شغلی مفهومی است

1. career adaptability

3. Savickas

5. adaptation

7. adapt

9. career adaptability

11. Bimorse &amp; Hearne

13. construction

15. control

17. trust

2. career construction

4. Patton &amp; McMahon

6. Porfeli

8. vocational personality

10. life themes

12. Buchner

14. concern

16. curiosity

روز دنیای کار رشد و توسعه یافته‌اند (مک‌ماهون، واتسون و بيمروس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). به‌طور کلی نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی را که پایه و اساس مداخلات مشاوره مسیر شغلی هستند می‌توان در سه دسته جای داد: نظریه‌های سنتی، مدرن و فرامدرن (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰).

رویکرد کوکران<sup>۲</sup> در زمره‌ی نظریه‌های فرامدرن قرار دارد؛ در مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی، مراجعان داستانی تعریف می‌کنند یا درباره رشد مسیر شغلی خود در گذشته و در زمان حال صحبت می‌کنند و از این طریق مسیر شغلی خود را در آینده می‌سازند. گوش کردن به زندگی مراجعان و اینکه چگونه آنها نقش کار را نمایش می‌دهند؛ به تصمیم‌گیری مسیر شغلی آینده مراجعان کمک می‌کند. این رویکرد فعال است و به بررسی این موضوع تمایل دارد که چگونه مراجعان عملاً با دنیای خود برخورد می‌کنند و درباره آن از طریق تعاملات یاد می‌گیرند (یانگ، والش و کاتلین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

مشاوره حکایتی تأثیر فراوانی در کار با گروه‌های مختلف دارد و تا حد امکان روشی بسیار منعطف، قابل احترام، ملایم و به دور از سرزنش برای مشاوره و کار ارتباطی ارائه می‌دهد. در این روش، مرکزیت به افراد داده می‌شود و آنها به‌عنوان متخصصان در زندگی خودشان مد نظر قرار می‌گیرند. این دیدگاه، مشکل را جدا از مردم در نظر می‌گیرد و فرض می‌کند که مردم مهارت‌ها، توانایی‌ها، استعدادها، اعتقادات، ارزش‌ها و تعهدات و باورها و قدرت‌هایی دارند که به آنها در تغییر ارتباطها در هنگام رویارویی با مشکلات و موانع زندگی یاری می‌رساند (عابدی، ۱۳۸۵).

به زعم ساویکاس (۱۹۹۷) سازه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در اصل پوشاننده تمام سازه‌های مهم مسیر شغلی از جمله بلوغ مسیر شغلی، مکاشفه و طرح‌ریزی است. بنابراین تمام رویکردهای مشاوره‌ای بر این متغیر تأثیر می‌گذارد. گویچارد<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) مداخله‌ای به روش مشاوره مسیر شغلی ساویکاس بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام داد. نتایج نشان‌دهنده اثربخش بودن این شیوه بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود.

اعتصام‌پور (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش مسیر شغلی والدین بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان پسر پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش مسیر شغلی والدین بر عوامل دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی کودکان مؤثر است.

اعتماد چهارمین بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. منظور از اعتماد، احساس خودکارآمدی در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش است. اعتماد از حل مشکلاتی نشأت می‌گیرد که افراد در حین فعالیت‌های روزمره با آن روبه‌رو می‌شوند. تشخیص مفید واقع شدن در این فعالیت‌ها، پذیرش خود و خود ارزشی را افزایش می‌دهد. بی‌اعتمادی در مسیر شغلی به بازدارنده مسیر شغلی منجر می‌شود. در بازدارنده مسیر شغلی فرد به انجام فعالیت‌هایی که احساس می‌کند از عهده‌اش بر نمی‌آید، نمی‌پردازد. به‌طور خلاصه در نظریه سازه‌مندی ساویکاس یک فرد انطباق‌پذیر درباره آینده کاری خود دغدغه دارد، کنترل خود را بر آینده شغلی افزایش می‌دهد، در مسیر شغلی خود کنجکاوی نشان می‌دهد و اعتماد خود را برای رسیدن به آینده تقویت می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

نتایج پژوهش‌های اسکوریکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) حکایت از آن دارد که سطوح بالای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نوجوانان باعث توفیق در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی این افراد می‌شود. همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت نوجوان است که باعث رشد مثبت می‌شود و بهزیستی و کاهش پریشانی و رفتارهای مشکل‌ساز را به دنبال دارد (هیرسچی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین ساویکاس تمرکز بر روی این چهار منبع انطباق‌پذیری را هدف اصلی آموزش و مشاوره مسیر شغلی در دنیای فرامدرن می‌داند. به زعم ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق‌پذیری مسیر شغلی در خلال افزایش این چهار بعد بهبود می‌یابد. به‌منظور رشد و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی آموزش‌ها و تمرین‌هایی مانند نوشتن زندگینامه، برگزاری کارگاه‌های چشم‌انداز زمانی (برای افزایش دغدغه)، آموزش تصمیم‌گیری و جرأت‌ورزی (برای افزایش بعد کنترل انطباق‌پذیری) و تصریح ارزش‌ها، استفاده از کارت‌های جورکردنی، آموزش چگونگی استفاده از شش ضلعی هالند<sup>۳</sup> و خواندن کتابچه‌های شغلی و کارورزی (برای افزایش بعد کنجکاوی انطباق‌پذیری مسیر شغلی) و آموزش حل مسأله و کاهش اضطراب و تشویق (برای افزایش بعد اعتماد) مفید است (ساویکاس، ۲۰۰۵) از مهمترین و اختصاصی‌ترین مداخله‌ها مشاوره مسیر شغلی است (زونکر<sup>۴</sup>، ۱۳۸۹).

به‌طور کلی مشاوره مسیر شغلی که در دهه اول قرن بیستم با ارائه نظریه پارسونز<sup>۵</sup> ظهور کرد تاکنون شاهد تولد رویکردهای مختلفی بوده است که هر کدام برحسب شرایط

1. Skorikov  
3. Holland  
5. Parsons  
7. Cochran  
9. Guichard

2. Hirschi  
4. Zunker  
6. McMahon, Watson & Bimrose  
8. Young, Valach & Cotlin

حدت بینایی و کیفیت زندگی را معنی‌دار گزارش کردند که در آن افراد کم‌بینا و نابینا در بعد تحرک به‌طور معنی‌داری نسبت به افراد سالم با کاهش سطح کیفیت زندگی روبه‌رو بودند. با توجه به نقش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در اکتشاف (لی، گونان، وانگ، ژو، گو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵) و محدودیت‌های اکتشافی به دلیل ناتوانی در تحرک این گروه به نظر می‌رسد، انجام مداخلاتی به‌منظور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این گروه ضروری است. به همین دلیل این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا است، بنابراین فرضیه‌های مورد آزمون این پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر دغدغه مسیر شغلی دانشجویان نابینا تأثیر دارد.
- ۲- مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر کنترل مسیر شغلی دانشجویان نابینا تأثیر دارد.
- ۳- مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر کنجکاوی مسیر شغلی دانشجویان نابینا تأثیر دارد.
- ۴- مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر اعتماد مسیر شغلی دانشجویان نابینا تأثیر دارد.

## روش

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** روش پژوهش، نیمه‌تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه بود. در بین همه دانشگاه‌های اصفهان شامل دانشگاه آزاد، دولتی، پیام نور، علمی - کاربردی و غیرانتفاعی، دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) مرکز نابینان دارند. از این‌رو جامعه آماری در این پژوهش شامل همه دانشجویان نابینای مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود.

۳۰ نفر از دانشجویان نابینای مقطع کارشناسی به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، بدین صورت که از طریق یک فراخوان از همه دانشجویان نابینای دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) برای حضور در یک دوره جلسات مشاوره گروهی دعوت به عمل آمد که ۳۰ نفر از دانشجویان نابینا حاضر به همکاری شدند. سپس به شیوه کاملاً تصادفی، از طریق قرعه‌کشی ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه قرار گرفتند. در این پژوهش در گروه آزمایش هفت پسر و هشت دختر با میانگین سنی ۲۳/۶ سال و میانگین معدل ۱۶/۵ در گروه آزمایش و پنج پسر و ده دختر با میانگین سنی ۲۵ سال و میانگین معدل ۱۶/۸۴ در گروه گواه قرار گرفتند.

همچنین کسایی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه تأثیر الگوهای آموزش سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تفاوت معنادار سه گروه آموزش الگوی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی در نمره کل انطباق‌پذیری با گروه گواه بود. در مجموع گروه آموزش مشاوره مسیر شغلی براساس رویکرد فرامدرن بیشترین تفاوت معنادار با سایر گروهها را در مورد ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی نشان داد. پژوهش موسوی (۱۳۹۲) نیز در بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان حکایت از تأثیر این روش بر بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان داشت.

اگرچه رویکرد حکایتی کوکران یکی از رویکردهای برآمده از سازه‌گرایی است، اما در رابطه با تأثیر روش حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی پژوهشی یافت نشد. هر چند تأثیر مشاوره مسیر شغلی با این رویکرد بر سایر سازه‌ها تأیید شده است. برای مثال، پژوهش سلیمی (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی فرامدرن با رویکرد حکایتی کوکران نشان از تأثیر معنادار این شیوه مشاوره مسیر شغلی بر تنظیم هیجان معلمان داشت، همچنین پژوهش محمدی (۱۳۹۳) نشان داد که مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران تأثیر معناداری بر کاهش اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان نابینا دارد.

با توجه به اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی در گذار موفق (کوئن، کلهه و ویانن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) انجام مداخلات به‌منظور افزایش انطباق‌پذیری دانشجویان به‌عنوان یک گروه مهم در رویارویی با گذار ضروری است. با این حال نباید از نظر دور داشت که بخشی از جمعیت جهان را افراد ناتوان تشکیل می‌دهند و یکی از بارزترین گروهها از افراد ناتوان، معلولان کم‌بینا و نابینا هستند. نابینایی و کم‌بینایی دو موضوع مهم سلامتی، اقتصادی و اجتماعی در تمامی دنیا به‌شمار می‌آید. نابینایی کیفیت زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و فعالیت‌های اجتماعی، تحصیلی، شغلی و استقلال و عملکرد آنها را کاهش می‌دهد (سرابندی، مبارکی، کمالی، چابکی و سلطانی، ۱۳۹۲).

پژوهش هاسل، لامورکس و کیف<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نشان داد که نقص بینایی باعث می‌شود سطح کیفیت زندگی افراد در ابعاد اجتماعی، تحرک و فراغت در مقایسه با ابعاد خودمراقبتی و عاطفی بیشتر کاهش یابد. مطالعه لامورکس، پالانت، پسودو، تنات، ریز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۸) حکایت از آن داشت که افراد با کم‌بینایی شدید در ابعاد تحرک، اجتماعی و عاطفی محدودیت بیشتری دارند. افتخار، نجومی و کوهپایه‌زاده (۱۳۸۱) نیز در مطالعه‌ای رابطه بین

1. Koen, Klehe & Vianen

3. Lamoureux, Pallant, Pseudo, Tennant, Rees

2. Hassell, Lamoureux & Keeffe

4. Li, Guan, Wang, Zhou, Guo

## ابزار سنجش

است. ضریب آلفای محاسبه شده در این پژوهش برای ابعاد دغدغه ۰/۶۷، کنترل ۰/۶۹، کنجکاوی ۰/۷۸ و اعتماد ۰/۸۴ برآورد شد. این مقیاس متشکل از سؤالاتی از این قبیل است: برای آینده آماده شده‌ام، محیط اطرافم را کاوش کرده‌ام.

## روش اجرا

قبل از برگزاری جلسات، بر روی هر دو گروه پیش‌آزمون مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی اجرا شد. تعداد جلسات برای گروه آزمایش هفت جلسه بود، در حالی که گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. این جلسات هر هفته یک بار و به مدت ۳ ساعت آموزشی صورت گرفت. محتوای جلسات مشاوره گروهی بر مبنای روش هفت مرحله‌ای حکایت‌درمانی مسیر شغلی کوکران (۱۹۹۷) با مطالعه پیشینه تدوین شد. محتوای جلسات اینجا ارائه شده است.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> (CAAS): این مقیاس در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد و متشکل از ۲۴ سؤال است و به اندازه‌گیری چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌پردازد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیرمقیاس شش سؤال دارد و پاسخگویی به آن در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) انجام می‌گیرد. پاسخگویی به این مقیاس، ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کروناخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. این مقیاس را در ایران صالحی (۱۳۹۳) ترجمه و اعتباریابی کرده است و ضرایب آلفای آن برای مقیاس دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ گزارش شده

## جدول ۱- محتوای جلسات مشاوره مسیر شغلی براساس رویکرد حکایتی کوکران

جلسه	عنوان	دستور جلسه
اول	موشکافی مشکل، از اینجایی که هستم تا جایی که دوست دارم باشم	برقراری رابطه، معرفی رهبر و اعضای گروه، بیان اهداف دوره، قواعد گروه، ارائه پیش‌آزمون و دریافت بازخورد.
دوم	تألیف تاریخچه زندگی، زندگینامه من	بررسی تکالیف، گسترش چشم‌انداز زمانی به گذشته، جمع‌آوری اطلاعات راجع به رغبت‌ها، ارزش‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های فرد، توجه به شیوه‌ای که فرد این توانایی‌ها را انتخاب می‌کند، سازمان می‌دهد و به شیوه یک کل ارائه می‌دهد. ارائه تکلیف و دریافت بازخورد.
سوم	تدوین، تجسم، و تفسیر حکایت آینده می‌سازمت، فردا!	بررسی تکلیف، گسترش چشم‌انداز زمانی نسبت به آینده با استفاده از فنون فصول زندگی، ادامه خط زندگی و... ارائه تکلیف و دریافت بازخورد.
چهارم	ساخت واقعیت آزمون حکایت آینده در میدان عمل	بررسی تکالیف، بینش پیدا کردن نسبت به مأموریت زندگی، ساختن تصویری با معنا از واقعیت، آزمایش حکایت ساخته شده در دنیای واقعی. ارائه تکلیف دریافت بازخورد.
پنجم	تغییر ساختار زندگی یک زندگی برای من	بررسی تکالیف، درک ناکارایی ساختار زندگی فعلی برای رسیدن به آینده بهتر، تعیین تحولاتی که به آینده بهتر می‌انجامد، تغییر ساختار فعلی زندگی برای تسهیل آینده‌ای بهتر، به عمل در آوردن حکایت با تغییر در خود موقعیت یا هر دو. ارائه تکلیف و دریافت بازخورد
ششم	ایفای نقش	کمک به فرد که بتواند نقش‌های متفاوت را تجربه کند تا به پیشی درباره اینکه چه می‌خواهد دست یابد، ارائه تکلیف، دریافت بازخورد.
هفتم	تبلور یک تصمیم	بررسی تکالیف، بررسی اختلاف بین موقعیت کنونی و ایده‌آل، رفع موانع رسیدن به اهداف، بررسی تصمیم‌ها و دادن بازخورد به آنها، جمع‌بندی و ارائه پس‌آزمون

در پایان جلسات با بازآزمایی مجدد بر روی هر دو گروه (آزمایش و گواه) تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران مورد آزمون قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS17 و با استفاده از تحلیل کواریانس تحلیل شد.

در خردمقیاس‌های انطباق‌پذیری ارائه شده است و در ادامه در جدول ۳ نتایج تحلیل کواریانس و سپس میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش و گواه در خردمقیاس‌های انطباق‌پذیری در جدول ۴ قابل مشاهده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین نمرات میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش تفاوت وجود دارد، برای سنجش معنادار بودن این تفاوت از تحلیل کواریانس استفاده شد.

در پایان جلسات با بازآزمایی مجدد بر روی هر دو گروه (آزمایش و گواه) تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران مورد آزمون قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS17 و با استفاده از تحلیل کواریانس تحلیل شد.

### یافته‌ها

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و گواه

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون در خردمقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی

ابعاد انطباق‌پذیری	مرحله	آزمایش		گواه	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
دغدغه	پیش‌آزمون	۲۴/۸۸	۱/۸۸	۲۳/۹۳	۳/۹۷
	پس‌آزمون	۲۷/۱۳	۱/۰۵	۲۴/۲۶	۳/۴۳
کنترل	پیش‌آزمون	۲۳/۴۶	۳/۴۶	۲۲/۶	۲/۲۹
	پس‌آزمون	۲۵/۶	۱/۹۵	۲۲/۸	۱/۸۵
کنجکاوی	پیش‌آزمون	۲۳/۷۳	۳/۱۲	۲۲/۵۳	۳/۲۴
	پس‌آزمون	۲۶/۸۶	۱/۵۹	۲۲/۸	۳/۵۶
اعتماد	پیش‌آزمون	۲۴/۰۶	۳/۹۳	۲۱/۸۶	۲/۹۲
	پس‌آزمون	۲۲/۶	۳/۳۳	۲۱/۲	۲/۰۴

جدول ۳- نتایج تحلیل کواریانس پس از کنترل تأثیر پیش‌آزمون

ابعاد انطباق‌پذیری	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	P	Eta	توان آماری
دغدغه	پیش‌آزمون	۹۵/۲۱	۱	۹۵/۲۱	۲۵/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۹۹
	عضویت گروهی	۳۹/۱۸	۱	۳۹/۱۸	۱۰/۴۲	۰/۰۰۳	۰/۲۷	۰/۸۷
کنترل	پیش‌آزمون	۲۶/۲۵	۱	۲۶/۲۵	۹/۳۵	۰/۰۰۵	۰/۲۵	۰/۸۳
	عضویت گروهی	۴۶/۳۲	۱	۴۶/۳۲	۱۶/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۹۷
کنجکاوی	پیش‌آزمون	۶۵/۹۹	۱	۶۵/۹۹	۱۲/۰۲	۰/۰۰۲	۰/۳	۰/۹۱
	عضویت گروهی	۸۷/۹۵	۱	۸۷/۹۵	۱۶/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۹۷
اعتماد	پیش‌آزمون	۹/۲۴	۱	۹/۲۴	۱/۲۲	۰/۲۷	۰/۰۴	۰/۱۸
	عضویت گروهی	۷/۲۵	۱	۷/۲۵	۰/۹۵	۰/۳۳	۰/۰۳	۰/۱۵

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا صورت گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که این مداخله مشاوره‌ای بر ابعاد دغدغه، کنترل و کنجکاوی مؤثر بوده است، در حالی که تأثیر معناداری بر بعد اعتماد نداشته است. یافته‌های این پژوهش تا حدی گویای نزدیک بودن با یافته‌های پژوهش کسای (۱۳۹۱) و موسوی (۱۳۹۲) است، تاکنون مطالعات زیادی به منظور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق مداخلات آموزشی یا تمرین‌های مختلف صورت گرفته است (گویچارد، ۲۰۰۹) که نتایج حاکی از اثربخشی این مداخلات بوده است، ولی پژوهشی که در آن مداخلات مبتنی بر رویکرد کوکران مسیر شغلی باشد یافت نشد.

با این حال به زعم ساویکاس (۱۹۹۷) سازه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در اصل پوشاننده تمام سازه‌های مهم مسیر شغلی از جمله بلوغ مسیر شغلی، مکاشفه و طرح‌ریزی است. بنابراین تمام رویکردهای مشاوره‌ای بر این متغیر تأثیرگذار خواهند بود. ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را یک سازه روانی - اجتماعی می‌داند که نشان‌دهنده آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و ضربه‌های ناگهانی پیش‌بینی شده در نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی است، بنابراین هدف اصلی در انطباق‌پذیری، آماده شدن در نقش‌های متفاوت است که این موضوع در مرحله ششم این رویکرد یعنی مرحله ایفای نقش به صراحت پوشش داده می‌شود. در مورد ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان گفت بنابر تعریف، دغدغه مسیر شغلی، سازه‌ای است که به فرد کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن گذشته خود به وضع فعلی شغلی خود توجه کند و آینده شغلی را پیش‌بینی کند (ساویکاس، ۲۰۰۵). بنابراین در رویکردی که می‌کوشد ضمن برجسته‌سازی فاصله و شکاف بین وضعیت کنونی و آینده ایده‌آل به افراد در نگاهی معنادار به گذشته کمک کند و در نهایت آنها را به تدوین حکایتی برای آینده برانگیزاند، افزایش دغدغه بنابر تعریف آن دور از انتظار نبوده است.

هدف اصلی رویکرد حکایتی کوکران افزایش عاملیت است و فرد عامل کسی است که برای یافتن معنای زندگی خود حرکت می‌کند. این مفهوم دو بعد واقع‌بینی و مسؤلیت‌پذیری دارد (کوکران، ۱۹۹۷). بنابراین می‌توان گفت با تلاشی که این شیوه مداخلاتی در جهت افزایش مسؤلیت‌پذیری به کار می‌بندد، افزایش کنترل که همان پذیرش مسؤلیت مسیر شغلی است حاصل شده است. همچنین تبلور تصمیم در مرحله آخر

قبل از تحلیل کواریانس برای رعایت پیش‌فرض هنجار بودن و همسانی واریانس‌ها به ترتیب از آزمون کولموگراف - اسمیرنف و آزمون لوین استفاده شد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که آماره‌های برآورد شده کلموگراف اسمیرنف برای ابعاد دغدغه ( $k-s-z=0/78, P=0/73$ )، کنترل ( $k-s-z=1/09, P=0/18$ )، کنجکاوی ( $k-s-z=0/75, P=0/62$ ) و اعتماد ( $k-s-z=0/68, P=0/73$ ) نشان‌دهنده رعایت پیش‌فرض هنجار بودن و آماره‌های برآورد شده آزمون لوین برای ابعاد دغدغه ( $F=1/57, P=0/22$ )، کنترل ( $F=0/06, P=0/94$ )، کنجکاوی ( $F=2/47, P=0/12$ ) و اعتماد ( $F=2/38, P=0/13$ ) نشان‌دهنده رعایت پیش‌فرض همسانی واریانس‌هاست.

جدول ۴- میانگین تعدیل‌شده نمرات پس‌آزمون در خرده‌مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی

گروه	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد
آزمایش	۲۶/۸۵	۲۵/۴۵	۲۶/۵۷	۲۲/۴۱
گواه	۲۴/۵۴	۲۲/۹۴	۲۳/۰۸	۲۱/۳۸

با رجوع به نتایج جدول ۴ مشخص می‌شود نمرات میانگین تعدیل‌شده گروه آزمایش در همه ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیش از میانگین تعدیل‌شده گروه گواه است، اما همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نتایج تحلیل کواریانس نشان می‌دهد که پس از بررسی تأثیر پیش‌آزمون، تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر نمره‌های پس‌آزمون سه خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل و کنجکاوی معنادار است ( $P < 0/05$ ) و با توجه به نتایج جدول ۴ افزایش دغدغه، کنترل و کنجکاوی ناشی از مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران است. همچنین با توجه به مجذور اتا می‌توان گفت ۲۷ درصد از تفاوت بین دو گروه در خرده‌مقیاس دغدغه، ۳۷ درصد از تفاوت بین دو گروه در خرده‌مقیاس کنترل و کنجکاوی ناشی از تفاوت‌های گروهی و به عبارتی تأثیر رویکرد حکایتی کوکران است. اما نتایج تحلیل کواریانس حاکی از این است که پس از بررسی تأثیر پیش‌آزمون بر نمره‌های پس‌آزمون تأثیر مشاوره مسیر شغلی بر خرده‌مقیاس اعتماد معنادار نیست.

به‌طور خلاصه فرضیه‌های اول، دوم و سوم که به ترتیب به تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر دغدغه، کنترل و کنجکاوی می‌پرداختند تأیید و فرضیه چهارم که تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران را بر اعتماد در نظر داشت، مورد تأیید قرار نگرفت.

مسیر شغلی و خودکارآمدی و اعتماد مسیر شغلی کمک کند و این نگرش‌ها، شایستگی‌ها و رفتارهاست که انطباق‌پذیری مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. مطالعات نشان می‌دهد که نوجوانانی که به نوعی ناتوان هستند، نسبت به همسالان خود رشد مسیر شغلی کمتری دارند (موری، ۱۹۸۲). بنابراین مشاوران باید تا جایی که ممکن است برای این دسته از افراد مداخلات مشاوره‌ای طراحی کنند و در برنامه‌های مشاوره شغلی از راهبردهای متمرکز بر رشد استفاده نمایند و شاید بتوان گفت پژوهش انجام‌شده گامی برای تحقق این هدف باشد و با افزایش بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی گامی به‌منظور تسهیل اشتغال این افراد بردارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود مراکز توانبخشی و مؤسسات وابسته به بهزیستی استفاده از مبانی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد حکایتی کوکران را در برنامه‌های آموزشی خود جای دهند، همچنین آموزش و پرورش در حوزه افراد با نیازهای خاص، از همان دوران آغاز سنین مدرسه با سرلوحه قرار دادن اصول این رویکرد در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد ناتوان گام بردارند.

از طرفی اگرچه این مداخله بر روی افراد ناتوان اجرا شد، اما می‌توان به دست‌اندرکاران مراکز کاریابی استفاده از این مداخله را به‌منظور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و به دنبال آن اشتغال پیشنهاد داد.

در این پژوهش صرفاً از روش کوکران برای افزایش انطباق‌پذیری استفاده شد، پیشنهاد می‌شود سایر شیوه‌های مشاوره‌ای فرامردن از جمله نظریه سازه‌مندی ساویکاس و همچنین شیوه‌های سنتی و مدرن نیز برای افزایش انطباق‌پذیری نابینایان بررسی و نتایج آنها مقایسه شود.

این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی نیز دارد. از جمله اینکه به دلیل انجام این پژوهش بر روی دانشجویان نابینا، در تعمیم نتایج آن باید احتیاط کرد، همچنین به علت دسترسی نداشتن به دانشجویان نابینا بعد از پایان سال تحصیلی، پژوهشگران قادر به پیگیری نتایج نبودند که این نیز قضاوت درباره ثبات تأثیر این شیوه مداخله‌ای را با دشواری روبه‌رو می‌کند.

### سپاسگزاری

در پایان از همه عزیزان روش‌داند و نیز مسؤولان محترم مرکز نابینایان دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان) و دانشگاه اصفهان سپاسگزاریم.

این شیوه نیز نشان‌دهنده مسؤولیت افراد و نقش آنها در زندگی و به‌عبارتی مسیر شغلی است، چراکه کوکران (۱۹۹۷) در نظر دارد فرد بر اساس تجربیات حاصل از شش مرحله اول، خود به یک تصمیم برسد.

نتایج پژوهش همچنین نشان‌دهنده تأثیر معنادار حکایت درمانی کوکران بر افزایش کنجکاوی در دانشجویان نابینا بود. در واقع فنون مورد استفاده در حکایت‌درمانی مسیر شغلی کوکران (۱۹۹۷) مانند جست‌وجوی فعال در مرحله چهارم، تفکر درباره تغییر ساختار زندگی یعنی مرحله پنجم به‌منظور کشف تفاوت‌های فرد با فردی که مأموریت زندگی‌اش شبیه به او است، به خودی خود حس کنجکاوی را در فرد برمی‌انگیزد، به‌خصوص که این شیوه، کاملاً عمل‌گرا است و صرفاً به تغییر نظری حکایت توجه ندارد، بلکه با به عمل درآوردن حکایت فرد به نوعی او را به کنجکاوی و جست‌وجوی ابهامات، نقاط ضعف و قوت مسؤولیت و نقش برگزیده می‌کشاند، اما نتایج نشان داد رویکرد حکایتی کوکران تأثیر معناداری بر افزایش اعتماد ندارد. خودکارآمدی یک باور است و هدف قرار دادن باورها در مداخلات برخاسته از نظریه‌های مدرن مسیر شغلی مورد توجه است و حتی بر اصلاح تفکر غلط تأکید می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۳). بنابراین شاید بهتر است به‌منظور افزایش این بعد، ابتدا از درمان‌های مدرن کمک گرفت.

همچنین این نکته را نیز باید در نظر داشت که پژوهش‌ها جرأت‌ورزی پایین‌تر (اسدی، ترابی و رضایی، ۱۳۸۸) و خودکارآمدی پایین‌تر معلولان نسبت به هم‌تایان عادی را نشان داده‌اند (استروسر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲)، به علاوه مطالعاتی وجود دارد که نشان می‌دهد بین سطح آسیب در بینایی با خودکارآمدی ارتباط وجود دارد، یعنی هرچه سطح آسیب بینایی بیشتر باشد، خودکارآمدی پایین‌تر است (براون و بارت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)، بنابراین انتظار تأثیرگذار بودن این شیوه مداخلاتی روی یک ویژگی که در طول زمان شکل گرفته است و آن هم در طی هفت جلسه، دشوار به نظر می‌رسد. البته این را هم می‌توان افزود که حکایت‌درمانی کوکران (۱۹۹۷) به راحتی با موضوع تغییر کنار می‌آید. بنابراین هنگامی که فرد پس از مرحله ایفای نقش بیان می‌کند که نمی‌خواهد نقش جدید را به عهده بگیرد، به تصمیم فرد احترام می‌گذارد و این موضوع را بررسی نمی‌کند که شاید فرد به توانایی خود در ایفای نقش اعتقاد ندارد.

در مجموع مداخله‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر هر نظریه‌ای که باشد به مسؤولیت‌پذیری، حل مسأله، مدیریت



## منابع

- Bimorse, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Brown, R.L., & Barrett, A.E. (2011). Visual impairment and quality of life among older adults: An examination of explanations for the relationship. *Journals of Gerontology- Series B. Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(3), 364-373.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2005). *Garrer Development and counseling. Putting Theory and Research to work*, Canada: Wiley.
- Buchner, M. (2007). *The protean career attitude emotional intelligence and career adjustment*. Doctor litter arum Etphilosophiae in industrial Psychology. University of Johannesburg, Faculty of humanities.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: narrative approach*. Thousa Oakas, CA: Sage Publication..
- Guichard, J. (2009). Self constructing. *Journal of vocational behavior*, 72, 251-258.
- Hassell, J., Lamoureux E.L., & Keeffe J.E. (2006). Impact of age related macular degeneration on quality of life. *British Journal Ophthalmol*, 90, 593-596.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.
- Koen, J., Klehe, U., & Vianen, A., E., M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school to work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (3), 395-408.
- Lamoureux, E. L., Pallant, J. F., Pesudovs, K., Tennant, A., Rees, G. & O'Connor, P, M. (2008). Assessing participation in daily living and the effectiveness of rehabilitation in age related macular degeneration patients using the impact of vision impairment scale. *Ophthalmic Epidemiol*, 15 (2), 105-13.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big five personality and BIS/BAS trait as predictors of career exploration: the mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Mori, A. A. (1982). Career attitudes and job knowledge among junior high school regular, special, and academically talented students. *Career Development for Exceptional Individuals*, 5, 62-69.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of vocational behavior*, 80, 762-768.
- اسدی، ج؛ رضایی، ز؛ و ترابی، س. ا. (۱۳۸۸). بررسی و مقایسهٔ جرأت‌ورزی، اضطراب، افسردگی و فشار روانی در افراد بینا و نابینا. *تعلیم و تربیت استثنایی*، ۹۳ و ۹۴: ۱۳-۳.
- افتخار، ه؛ نجومی، م؛ کوهپایه‌زاده، ج. (۱۳۸۱). مقایسهٔ کیفیت زندگی در میان دانش‌آموزان نابینا و همتایان بینای آنها. *مجلهٔ روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی*، ۷(۴)، ۴۹-۵۵.
- زونگر، و. ج. (۱۳۸۹). *مشاورهٔ مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر*. ترجمهٔ یوسفی و عابدی، اصفهان: جهاد دانشگاهی (سال انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۶).
- سمیعی، ف؛ باغبان، ا؛ عابدی، م؛ و حسینیان، س. (۱۳۹۰). *نظریه‌های مشاورهٔ مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- صالحی، ر. (۱۳۹۳). *بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی و تدوین یک مدل مشاوره‌ای بر افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول شهرکرد*. پایان‌نامهٔ دکترای مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- عابدی، ع. (۱۳۸۵). *مجموعهٔ مقالات اولسین کنگرهٔ سراسری هنردرمانی در ایران*. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- کسایی، ع. (۱۳۹۱). *مقایسهٔ تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاورهٔ مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامهٔ دکترای مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- اعتصام‌پور، ع. (۱۳۹۰). *تأثیر آموزش مسیر شغلی والدین بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان پسر پایهٔ سوم دبستان شهر اصفهان در سال ۸۹-۹۰*. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- سلیمی، س. (۱۳۹۲). *مقایسهٔ تأثیر دو شیوهٔ مشاورهٔ مسیر شغلی مبتنی بر نظریه‌های مدرن و فرامدرن بر تنظیم هیجان و کار هیجانی معلمان*. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- سرابندی، ا؛ مبارکی، ح؛ کمالی، م؛ چابک، ع؛ سلطانی، ش. (۱۳۹۲). *بررسی استفاده از خدمات توانبخشی در کیفیت زندگی نابینایان*. *مجلهٔ علمی پژوهشی توانبخشی نوین*، ۷(۴)، ۴۸-۵۶.
- محمدی، ا. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر حکایت‌درمانی مسیر شغلی کودکان بر اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان نابینا*. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- موسوی، م. (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر مشاورهٔ مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه*. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مشاورهٔ مسیر شغلی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and system theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: sense publishers.
- Savickas, M.L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S.D. Brown (eds), *career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2013). The theory and practice of career construction. In R.W. Lent, & S.D. Brown (eds), *career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adaptability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- Strauser, R.D. (2012). *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation from Theory to Practice*. New York: Springer publishing company.
- Young, R.A., Valach, L., & Cotlin, A. (2002). A contextual explanation of career. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 206-252). San Francisco: Jossey- Bass.