

بررسی اثربخشی مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم

مرضیه ملکپها*، بتول معتمدی**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان است. این پژوهش از نوع پژوهش نیمه تجربی همراه با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دانش‌آموزان دختر کلاس دهم مقطع متوسطه دوم شهرستان برخوار در سال تحصیلی ۹۹-۱۴۰۰ بودند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی در دسترس ۳۰ نفر انتخاب و در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) گمارده شدند. در گروه آزمایش به مدت هفت جلسه رویکرد پردازش اطلاعات شناختی اجرا شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی (اوسی پو و همکاران، ۱۹۸۷) به دست آمد. یافته‌ها حاکی از آن است که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی افراد گروه آزمایش مؤثر بوده است. همچنین مؤلفه پراکندگی و موانع درونی و بیرونی در دو گروه آزمایش و کنترل، تفاوت معناداری داشته است. لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت که رویکرد پردازش اطلاعات شناختی در کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی در دانش‌آموزان مؤثر بوده است.

کلیدواژگان: مشاوره‌ی مسیر شغلی، رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، بی‌تصمیمی مسیر شغلی، دانش‌آموزان دختر، متوسطه دوم.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۰

* استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:
m.malekiha@hmu.ac.ir

** کارشناس ارشد مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر ایران.

مقدمه

بی‌تصمیمی مسیر شغلی^۱ عموماً به عنوان مسئله‌ای شایع در بین طیف وسیعی از دانش‌آموزان دیده می‌شود. اولین نشانه‌های این بی‌تصمیمی در بین دانش‌آموزان هنگام انتخاب رشته تحصیلی به چشم می‌خورد زیرا انتخاب رشته‌ی تحصیلی مقدمه‌ی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است (معتمدی، ۱۳۹۶). بی‌تصمیمی مسیر شغلی منجر به کاهش اعتماد به نفس و افزایش اضطراب در بین دانش‌آموزان در خصوص انتخاب رشته‌ی تحصیلی و مسیر شغلی می‌گردد. این بی‌تصمیمی می‌تواند بر تعیین اهداف مسیر شغلی و فعالیت‌هایی که در این راستا فرد باید انجام دهد اثرگذار باشد (Super et al., 1996). 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. بی‌تصمیمی مسیر شغلی مسأله‌ای است که ممکن است ذهن دانش‌آموزان دبیرستان، دانشجویان دانشگاه و کودکان سنین پیش از نوجوانی را درگیر خود گرداند (کرید، پتون و پرایدکس، ۲۰۰۵).

از آنجایی که افرادی که دچار بی‌تصمیمی 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. نظر به اینکه در ایران مسیر شغلی برای زنان ایرانی تعریف شده نیست و تحت تأثیر مسایل خانوادگی مسیر شغلی بسیاری از زنان قطع می‌شود یا تداوم پیدا نمی‌کند هدف پژوهش حاضر این است که نمونه را از بین دختران انتخاب کنیم تا

¹ Career Indecision

² Creed, Patton & Prideaux

در تصمیم‌گیری بهتر آنان در جهت بهبود آینده شغلی شان گام موثرتری برداشته و بسوی تعالی و کمال انسانی رهنمون شوند.

با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری مسیر شغلی در زندگی هر فرد و مورد غفلت قرار گرفتن، این مهم از سوی مسئولان آموزش و پرورش و با توجه به مشکلات بی‌تصمیمی و مشکلات دانش‌آموزان در این زمینه و در نظر گرفتن این مساله که در کشور ما در این زمینه مداخله‌ای صورت نگرفته است و با توجه به اینکه تصمیم‌گیری مسیر شغلی یک فرایند صددرصد شناختی است و رویکرد پردازش اطلاعات هم ماهیتش کاملاً شناختی است لذا پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به این سوال انجام شد: آیا رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش میزان بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر پایه نهم مؤثر است.

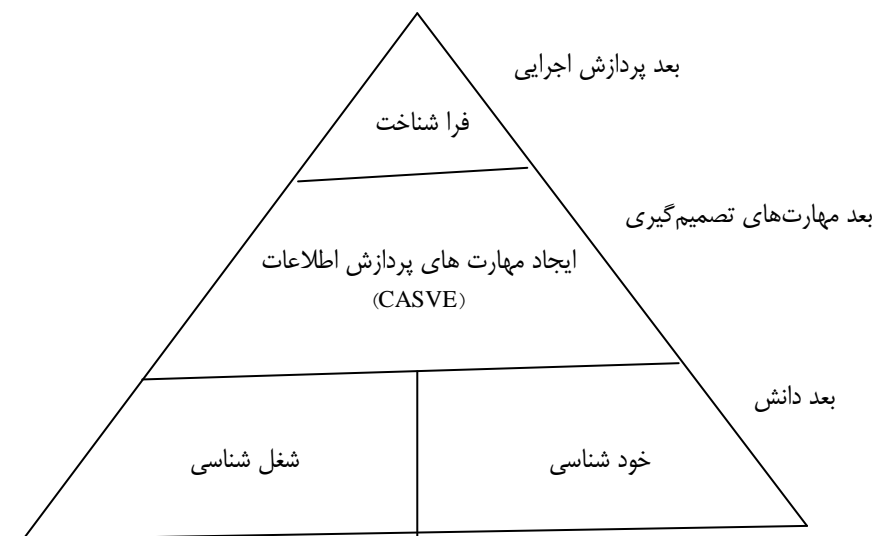
۲. مبانی نظری

با توجه به شایع بودن این مشکل در بین غالب دانش‌آموزان و دانشجویان در سراسر جهان این موضوع مورد توجه برخی از نظریه پردازان (برای مثال پترسون، سامپسون و ریدن، ۱۹۹۶) قرار گرفته است. یکی از نظریه‌هایی که در مشاوره‌ی مسیر شغلی درخصوص بی‌تصمیمی مسیر شغلی ارایه شده است نظریه پردازش اطلاعات شناختی^۱ (پترسون، سامپسون، ریدن و لنز، ۱۹۹۶) است.

در این نظریه الگویی هفت مرحله‌ای برای غلبه بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی ارایه شده است که هم درحوزه‌ی تصمیم‌گیری و هم در حوزه‌ی حل مسله قابل کاربرداست (شارف، ۱۳۹۸). هدف نهایی در این نظریه کمک به افراد در اتخاذ تصمیمات موثر و حل کردن مسایل به نحو مطلوب است. مطابق با این رویکرد

^۱ cognitive information processing

پردازش صحیح اطلاعات که لازمه تصمیم‌گیری و حل مسئله‌ی موثر است دارای سه سطح می‌باشد. این سطوح از طریق یک هرم نمایش داده شده‌اند که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱) ابعاد هرم پردازش اطلاعات شناختی

برگرفته شده از مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر، ترجمه یوسفی و عابدی، ۱۳۸۸ ص ۱۵۸.

همان‌گونه که در شکل (۱) دیده می‌شود پترسون و همکارانش (۱۹۹۱) تأکید دارند که تصمیم‌گیری، یک فرایند شناختی است که دارای سه سطح است. سطح اول حوزه‌ی دانش^۱ است. این حوزه دارای دو قسمت خودشناسی و شغل‌شناسی است. به عبارت دیگر در حوزه‌ی اول فرد باید شناخت جامع و کاملی از خود و مشاغل به دست آورد.

^۱ Knowledge domain

در گام دوم باید به فرد جهت یادگیری و تسلط بر مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسله کمک نمود. پنج مهارت مطرح در این نظریه عبارت است از ارتباط، تحلیل، ترکیب و ارزیابی.

سرواژه‌های مرحله‌ی اول ارتباط^۱ (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^۲ (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^۳ (S) است. ترکیب، یعنی جمع نمودن و فرمول‌بندی کردن مشکل. در این مرحله به مسأله ساختار دوباره‌ای داده می‌شود. مرحله‌ی چهارم، ارزیابی^۴ می‌باشد. در واقع ارزیابی قضاوت در مورد راه‌هایی است که حاصل ترکیب قضاوت شامل موفقیت‌آمیز بودن یا شکست راه حل می‌باشد. پس از ارزیابی فرد باید بتواند تا حدودی به یک انتخاب برسد. مرحله‌ی پنجم، مرحله‌ی اجرا^۵ (E) است. اجرا شامل به‌کارگیری تکنیک‌های انجام یا طرح‌ریزی برای حل مشکل مسیرشغلی است. در این قسمت می‌توان دانش-آموز 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

¹ Communication

² Analysis

³ Synthesis

⁴ Valuing

⁵ Execution

اطلاعات دریافتی را در ذهن مورد سنجش قرار می‌دهد. این سنجش شامل علائق، 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 صرف نظر کند. مرحله‌ی ارزیابی، فرد رشته‌ها را براساس مزیت و عیوب آن‌ها و همچنین و براساس 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^۱ تصمیم‌گیری و حل مسأله می‌پردازد.

حل مسأله در نظریه پردازش اطلاعات

براساس نظریه‌ی پردازش اطلاعات، زونکر (۲۰۰۶) معتقد است که شیوه‌ی حل مسأله می‌تواند شکاف بین واقعیات و ایده‌آل‌های فرد را پر نماید، یعنی فرد زندگی فعلی خود را به زندگی ایده‌آل‌اش نزدیک می‌نماید.

این هدف یعنی پر نمودن شکاف بین واقعیات و ایده‌آل در ابعاد پردازش اطلاعات در سه مرحله به‌صورت زیر انجام می‌شود.

(۱) توسعه دانش فرد درباره‌ی خود

(۲) توسعه‌ی دانش فرد درباره‌ی اشتغالات

(۳) توسعه‌ی مهارت‌های تصمیم‌گیری

^۱ Process

در فرایند تصمیم‌گیری براساس نظریه‌ی پردازش اطلاعات، خودآگاهی افراد از طریق صحبت در مورد خود، تجزیه و تحلیل نخواستهای ذهنی و سرانجام بالا بردن خودآگاهی صورت می‌گیرد.

بهینه‌سازی محتوی و فرایند پردازش اطلاعات، مسیری در جهت غنی‌سازی مسیر شغلی می‌باشد. پترسون و همکاران (۲۰۰۳) برای بررسی و عملی نمودن دو ساختار محتوی و فرایند چارچوبی ارائه داده‌اند. این چارچوب که به پیوست آمده است، به خواننده کمک می‌شود تا به‌صورت کاربردی با ابعاد پردازش اطلاعات آشنا شود.

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نوع نیمه تجربی همراه با گروه آزمایش و کنترل است. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموزان دختر پایه دهم مقطع متوسطه دوم شهرستان برخوار استان اصفهان است که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. نمونه‌گیری در این پژوهش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی در دسترس است. به این صورت که از بین ۹ دبیرستان دخترانه مقطع متوسطه دوم شهرستان برخوار استان اصفهان دو مدرسه که مدیران آنها حاضر به همکاری در پژوهش بودند، انتخاب گردید. لازم به ذکر است که هر دو مدرسه در یک محدوده جغرافیایی بوده و دانش‌آموزان آنها از لحاظ وضعیت اقتصادی خانواده و سطح تحصیلات والدین تقریباً هم سطح بودند. از هر دو کلاس پایه دهم در هر مدرسه به صورت تصادفی و از روی لیست معلم ۱۵ نفر دانش‌آموز انتخاب به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گروه گواه جایگزین شدند. ملاک‌های که مانع قرار گرفتن دانش‌آموزان در گروه‌ها شد، عبارت بود از:

دانش‌آموز در جلسات مشاوره گروهی بیش از دو جلسه غیبت داشته باشد.

دانش‌آموز در مباحث شرکت نداشته باشد و تکالیف کلاسی را انجام ندهد.

در پرسشنامه مربوط به پیش‌آزمون و پس‌آزمون، دانش‌آموز سؤالات بدون پاسخ

داشته باشد.

پرسشنامه بی تصمیمی مسیر شغلی (Osipow et al., 1987): پرسشنامه بی تصمیمی شغلی توسط اوسی پو و همکاران در سال ۱۹۸۷ تدوین شد. این پرسشنامه شامل ۸ سؤال می‌باشد که در ۴ سؤال اول به سنجش بی تصمیمی مسیر شغلی و در ۴ سؤال دوم به سنجش موانع درونی و بیرونی بی تصمیمی مسیر شغلی می‌پردازد. نمره‌گذاری پرسشنامه با طیف لیکرت (کاملاً شبیه من است (۱) تا کاملاً شبیه من نیست (۴)) نمره‌گذاری می‌شود. اوسی پو و همکاران پایایی ۰/۹۵ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند.

در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات از فرم ایرانی پرسشنامه بی تصمیمی مسیر شغلی (اوسی پو و همکاران، ۱۹۸۷) استفاده شده است. این پرسشنامه توسط مژگان فدایی نسب و همکاران (۲۰۱۵) هنجاریابی و مشخصات روان سنجی آن بررسی شده است. در این پرسشنامه آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۸۹ و برای قسمت دوم ۰/۸۱ و برای قسمت سوم ۰/۸۳ گزارش شده است و نحوه پاسخگویی آن بر اساس طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از کاملاً شبیه من است ۱ و کاملاً شبیه من نیست ۴ به نمره‌گذاری این پرسشنامه می‌پردازد.

در پژوهش حاضر پایایی و پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۸۹ بود که میزان قابل قبولی است.

شیوه ی اجرای برنامه‌های مداخله‌ای (متغیر مستقل)

در این پژوهش مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی به عنوان متغیر مستقل در گروه آزمایش اجرا شد. این جلسات شامل هفت جلسه آموزشی ۹۰ دقیقه‌ای بود. آموزش با توافق اعضای گروه دو جلسه در هفته انجام گرفت. در جلسه اول گروه آزمایش بعد از برقراری ارتباط و مطرح نمودن اهداف گروه، پیش‌آزمون اجرا شد و در آخرین جلسه هم یک پس‌آزمون اجرا گردید.

همزمان با گروه آزمایش بر دو گروه گواه هم پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد، با

این تفاوت که در گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله مشاوره‌ای و آموزشی صورت نگرفت. همچنین از مشاوران مدارس خواسته شد که تا پایان جلسات آموزشی گروه به هیچ یک از اعضای گروه‌ها آموزش ندهند. پس از پایان آموزش گروه و پاسخ پرسشنامه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون با استفاده از آمار استنباطی و با استفاده از تحلیل کواریانس داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۳ صورت پذیرفت.

۴. یافته‌ها

در جدول ۱ شاخصه‌ای توصیفی متغیرهای پژوهش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل در بی‌تصمیمی مسیر شغلی

گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد
گروه آزمایش	۱۵	۱۸/۲۶۶	۳/۹۳۶	۴/۴۰۷
گروه کنترل	۱۵	۲۰/۳۳۳	۵/۸۹۹	۲۲/۱۳۳

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، میانگین گروه آزمایش در پیش‌آزمون ۱۸/۲۶۶ و انحراف استاندارد آن ۳/۹۳۶، میانگین گروه آزمایش در پس‌آزمون ۱۷ و انحراف استاندارد آن ۴/۴۰۷، میانگین گروه کنترل در پیش‌آزمون ۲۰/۳۳۳ و با انحراف

استاندارد ۵/۸۹۹ و در نهایت میانگین گروه کنترل در پس‌آزمون ۲۲/۱۳۳ و انحراف استاندارد ۴/۹۶۹ می‌باشد.

جدول ۲) میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های بی‌تصمیمی مسیر شغلی

پس‌آزمون		پیش‌آزمون		تعداد	گروه	مؤلفه‌های بی‌تصمیمی شغلی
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین			
۰/۴۷۰	۸/۲۰	۰/۴۵۷	۹	۱۵	گروه آزمایش	سنجش پراکندگی
۰/۶۸۰	۱۱/۳۳	۰/۸۳۳	۱۰/۴۶۶	۱۵	گروه کنترل	سنجش موانع درونی و بیرونی
۰/۷۵۰	۸/۸۰	۰/۶۳۵	۹/۲۶۶	۱۵	گروه آزمایش	گروه کنترل
۰/۶۹۸	۱۰/۸۰	۰/۷۸۵	۹/۸۶۶	۱۵	گروه کنترل	

در این پژوهش برای آزمودن این فرضیه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده گردید. نتایج این آزمون برای فرضیه‌های پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳) نتایج آزمون در مورد پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات

شاپیرو-ویلک			کلموگرف اسمیرنوف			گروه‌ها
معنی‌داری	درجه آزادی	آماره	معنی‌داری	درجه آزادی	آماره	
۰/۴۱۹	۱۵	۰/۹۴۳	۰/۲۰	۱۵	۰/۱۷۴	آزمایش
۰/۳۴۷	۱۵	۰/۹۳۵	۰/۲۰	۱۵	۰/۱۱۴	کنترل
۰/۳۷۰	۳۰	۰/۹۶۳	۰/۲۰۰	۳۰	۰/۱۰۱	کل

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات در تمام متغیرها تأیید می‌گردد. یعنی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات در پیش‌آزمون و در هر دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردید.

پیش‌فرض تساوی واریانس‌های دو گروه در جامعه

اساس این پیش‌فرض بر آن است که فرض می‌شود واریانس‌های نمرات دو گروه در جامعه با هم برابرند و از لحاظ آماری تفاوت معناداری ندارند. برای آزمودن این فرضیه از آزمون لوین^۱ استفاده می‌شود (مولوی، ۱۳۷۹). نتایج این آزمون برای فرضیه‌های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴) نتایج آزمون لوین در مورد پیش‌فرض تساوی واریانس‌های دو گروه در جامعه

مقیاس	F	درجه آزادی اول (صورت)	درجه آزادی دوم (مخرج)	معناداری (P)
بی‌تصمیمی مسیر شغلی	۴/۱۲۱	۱	۲۸	۰/۰۵۲

همان‌گونه که در جداول ۴ مشاهده می‌گردد با توجه به رعایت پیش‌فرض نرمال بودن و انتخاب تصادفی نمونه‌ها، تحلیل کواریانس برای به دست آوردن نتایج استنباطی صورت گرفت.

فرضیه اصلی: مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی مؤثر است.

^۱ Levenes Test

جدول ۵) نتایج تحلیل کواریانس تأثیر عضویت گروهی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری (P)	میزان تأثیر آماری	توان آماری
پیش‌آزمون	۴۳۹/۴۷۴	۱	۴۳۹/۴۷۴	۶۶/۵۶۵	۰/۰۰۱	۰/۷۱۱	۱
عضویت گروهی	۸۷/۹۱۷	۱	۸۷/۹۱۷	۱۳/۳۱۶	۰/۰۰۱	۰/۳۳۰	۰/۹۴۰
خطا	۱۷۸/۲۵۹	۲۷	۶/۶۰۲	-	-	-	-

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات بی‌تصمیمی شغلی شرکت‌کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). لذا فرضیه پژوهش تأیید گردید. ضریب تعیین در پس‌آزمون ۳۳٪ بوده است که نشان می‌دهد ۳۳ درصد واریانس نمرات بی‌تصمیمی شغلی در پس‌آزمون به وسیله عضویت گروهی قابل تبیین است. توان آماری نزدیک به یک و سطح معناداری نزدیک به صفر نمایانگر کفایت حجم نمونه بوده است.

فرضیه فرعی اول: مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش پراکندگی مسیر شغلی مؤثر است.

جدول ۶) نتایج تحلیل کواریانس تأثیر عضویت گروهی بر کاهش پراکندگی مسیر شغلی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری (P)	میزان تأثیر آماری	توان آماری
پیش‌آزمون	۱۰۷/۲۷۶	۱	۱۰۷/۲۷۶	۷۹/۴۴۷	۰/۰۰۱	۰/۷۴	۱
عضویت گروهی	۲۸/۴۹۹	۱	۲۸/۴۹۹	۲۱/۱۰۶	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۹۹
خطا	۳۶/۴۵۸	۲۷	۱/۳۵۰	-	-	-	-

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود که بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات سنجش پراکندگی شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) لذا فرضیه پژوهش تائید گردید و گروه آزمایش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی، شرکت کنندگان در پس‌آزمون گروه آزمایشی تأثیر داشته است. ضریب تعیین در پس‌آزمون ۴۳٪ بوده که نشان می‌دهد که ۴۳ درصد واریانس نمرات سنجش پراکندگی شغلی در پس‌آزمون به وسیله عضویت گروهی قابل تبیین است. توان آماری نزدیک به یک و سطح معناداری نزدیک به صفر نمایانگر کفایت حجم نمونه بوده است. فرضیه فرعی دوم: مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش موانع درونی و بیرونی مؤثر است.

جدول ۷) نتایج تحلیل کواریانس تأثیر عضویت گروهی

بر کاهش موانع درونی و بیرونی مسیر شغلی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری (P)	میزان تأثیر آماری	توان
پیش‌آزمون	۱۴۰/۰۶۶	۱	۱۴۰/۰۶۶	۴۶/۸۴۳	۰/۰۰۱	۰/۶۳۹	۱
عضویت گروهی	۱۷/۰۰۸	۱	۱۷/۰۰۸	۵/۶۸۸	۰/۰۲۴	۰/۱۷۴	۰/۶۳۳
خطا	۸۰/۷۳۴	۲۷	۲/۹۹۰				

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود که بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات سنجش موانع درونی و بیرونی شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) لذا فرضیه پژوهش تائید گردید و گروه آزمایش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی، شرکت کنندگان در پس‌آزمون گروه آزمایشی تأثیر داشته

است. ضریب تعیین در پس‌آزمون ۱۷٪ بوده که نشان می‌دهد که ۱۷ درصد واریانس نمرات سنجش موانع درونی بیرونی شغلی در پس‌آزمون به وسیله عضویت گروهی قابل تبیین است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم شهرستان برخوار در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. این تحقیق به روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با دو گروه گواه و آزمایش انجام شد. جامعه مورد مطالعه کلیه دانش‌آموزان دختر پایه دهم مقطع متوسطه دوم شهرستان برخوار استان اصفهان بود که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. حجم نمونه شامل ۳۰ نفر از دانش‌آموزان بود که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و ۱۵ نفر در دو گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه گمارده شدند. هرم پردازش اطلاعات شناختی بر روی گروه آزمایش اجرا شد ولی بر روی گروه گواه هیچ مداخله‌ای صورت نگرفت. در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی اوسپیو و همکاران (۱۹۸۷) را تکمیل کردند. در ادامه به بحث در خصوص یافته‌های پژوهش پرداخته خواهد شد. فرضیه اصلی در این مطالعه عبارت بود از مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی مؤثر است. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود که بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات بی‌تصمیمی شغلی شرکت‌کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). لذا فرضیه پژوهش تأیید گردید و گروه آزمایش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی، شرکت‌کنندگان در پس‌آزمون گروه آزمایشی تأثیر داشته است.

در تبیین این یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که فرایندهای شناختی با استفاده از مهارت‌های تصمیم‌گیری به کمک مسائل مسیر شغلی می‌آیند و پردازش اطلاعات

شناختی مسیر شغلی را بر اساس چگونگی تصمیم‌گیری و به کارگیری اطلاعات در حل مشکلات و تصمیم‌گیری موردبررسی قرار می‌دهد. در تبیین این پژوهش می‌توان به نتایج زیر استناد کرد.

در پژوهشی که توسط ریاردن^۱ (۱۹۹۹)، نظریه مشاوره مسیر شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی را در یک مطالعه موردی مربوط به دانش‌آموزی که مندی نام داشت بکار برد. این دانش‌آموز می‌خواست برای رشته تحصیلی آینده تصمیم‌گیری کند. نتایج محققین نشان داد که پردازش اطلاعات شناختی در تغییر افکار ناکارآمدی در زمینه انتخاب شغل و همچنین انتخاب مؤثر و احساس رضایتمندی او مؤثر بوده است.

ناتاشا و نانسی^۲ (۱۹۹۹)، در پژوهشی اثربخشی پردازش اطلاعات شناختی را به همراه تدریس مهارت‌های تصمیم‌گیری لازم برای طرح شغلی و زندگی بر روی ۴۰۰ نفر از زنان بین ۲۰-۴۰ سال با تحصیلات بین دبیرستان تا دانشگاه بکار بردند. نتایج محققین بیانگر آن بود که حل مسئله مؤثر بیشتر از اینکه نیازمند دانش و اطلاعات رشدی باشد نیازمند مهارت‌های تصمیم‌گیری مؤثر است. سامپسون و همکاران^۳ (۱۹۹۹)، در پژوهشی پردازش اطلاعات شناختی را به منظور حل مسئله و تصمیم‌گیری شغلی بکار بردند. این پژوهش بر روی ۳۰ نفر از دانش‌آموزان که در حال انتخاب زمینه کاری و یا تحصیلی بودند انجام گرفت. نتایج تحقیق بیانگر تأثیر نظریه پردازش اطلاعات شناختی در نحوه تصمیم‌گیری و حل مسئله مربوط به انتخاب شغل در این دانش‌آموزان بوده است.

فرضیه‌ی فرعی اول در این مطالعه عبارت بود از مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش پراکندگی مسیر شغلی مؤثر است. همان‌گونه که

¹ Reardon

² Natasha & Nancy

³ Sampson et al.

در جدول ۶ مشاهده می‌شود که بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات سنجش پراکندگی شغلی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) لذا فرضیه پژوهش تأیید گردید و گروه آزمایش مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی، شرکت کنندگان در پس‌آزمون گروه آزمایشی تأثیر داشته است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله نحوه تفکر فرد است، زیرا تفکر بر رفتار و هیجان انسان نقش دارد. از آنجایی که انتخاب شغل و سازگاری با آن نیازمند تصمیم عاقلانه و برخورد مناسب می‌باشد، بنابراین وجود تفکر کارآمد و منطقی باعث اتخاذ تصمیم مناسب و سازگاری و رشد حرفه‌ای فرد می‌شود (Lam & Cheng, 1998). رشد مسیر شغلی افراد مستلزم استفاده از اطلاعات موجود در حافظه‌ی خود برای حل مسائل پیرامون و سپس تصمیم‌گیری می‌باشد. حل مسئله و تصمیم‌گیری عوامل اصلی در توانایی پردازش اطلاعات است که این توانایی بایستی در مسیر انتخاب شغل فرد قرار گیرد (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی می‌تواند بی‌تصمیمی مسیر شغلی را کاهش دهد. تبیین دیگر این است که ناتاشا و نانسی (۱۹۹۹) بیان کرده‌اند شیوه‌ی کار در این پژوهش ابتدا آموزش مراحل مختلف مشاوره‌ی شغلی به شیوه‌ی پردازش اطلاعات بود، سپس در زمینه‌ی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری افراد اثر گذاشته، بعلاوه اینکه حل مسئله مؤثر بیشتر از اینکه نیازمند دانش و اطلاعات رشدی باشد نیازمند مهارت‌های تصمیم‌گیری مؤثر است.

به عقیده زونکر (۱۹۹۴) در این نظریه اعتقاد بر این است که یک واقعه یادگیری برای مراجع رخ می‌دهد که مهارت‌های تصمیم‌گیری و فرضیات مربوط به آن می‌باشد در این نظریه نقش شناخت به عنوان یک نیروی میانجی است که باعث می‌شود افراد کنترل قدرتمندانه سرنوشت خویش را در دست خود داشته باشند.

از نظر گتی مشکلات تصمیم‌گیری در دو گروه کلی قرار می‌گیرد و در هر گروه یکسری ویژگی‌های مشترک وجود دارد. این ویژگی‌های مشترک عبارت‌اند از: ۱- تعلق داشتن به یک مرحله از فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی ۲- یکسان بودن منابع مشکلات ۳- داشتن تأثیر مشابه روی فرایند تصمیم‌گیری ۴- نیاز به مداخلات یکسان در مشکلات (Gati et al., 1996; به نقل از رضایی، ۱۳۹۵).

گتی معتقد است مشکلاتی که در یک طبقه قرار می‌گیرند، به احتمال زیاد با همدیگر و در ارتباط با یک فرد وجود دارند تا مشکلاتی از طبقه متفاوت.

با اشاره به پژوهش پترسون و همکاران (۱۹۹۴) یکی از حیطه‌هایی که افکار ناکارآمد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد سردرگمی در تصمیم‌گیری است بنابراین نتایج این پژوهش توانسته این سردرگمی را در مسیر شغلی کاهش دهد و این نتایج با نتایج پژوهش بارکر^۱ (۲۰۰۲) در رابطه با کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی نوجوانان و نتایج سامپسون و همکاران (۲۰۰۰) به منظور تعیین آمادگی افراد برای تصمیم‌گیری همسو است. فرضیه‌ی فرعی دوم در این مطالعه عبارت بود از مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش موانع درونی و بیرونی مؤثر است. همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود که بین میانگین‌های تعدیل شده نمرات سنجش موانع درونی و بیرونی شغلی شرکت‌کنندگان بر حسب عضویت گروهی (گروه آزمایشی و گروه کنترل) در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). لذا فرضیه پژوهش تأیید گردید.

افکار ناکارآمد حرفه‌ای به نتایج منفی و ناکارآمد تفکر فرد در مورد فرضیات، نگرش‌ها، رفتارها، احساسات، طرح‌ها و یا راهبردهای مربوط به حل مسئله و تصمیم‌گیری شغلی گفته می‌شود (Sampson et al., 1988; به نقل از شاهرخی، ۱۳۹۳).

¹ Barker

گای، سنکال و گاتروفونت^۱ (۲۰۰۳)، از دیدگاه نظریه خود تعیین‌گری^۲ در بررسی عوامل تأثیرگذار بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی که شامل خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است، استفاده کردند. بر اساس نظریه خود تعیین‌گری، عوامل مؤثر بر انگیزه رفتار شامل: شایستگی، ارتباط و خودمختاری هستند، افرادی که ذاتاً مطمئن و با انگیزه هستند از دیگران حمایت دریافت می‌کنند، بی‌تصمیمی مسیر شغلی کمتری دارند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹).

از عوامل تأثیرگذار مستقیم بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی و هویت شغلی عبارت‌اند از: جو خانوادگی، روابط عاطفی و شیوه‌های فرزندپروری. از عواملی که تأثیر غیرمستقیم در تصمیم‌گیری مسیر شغلی دارد می‌توان به باورها و رفتارهای جامعه‌پذیرکنندگان (والدین) اشاره نمود. گاهی والدین با اعمال فشار اقدام به تصمیم‌گیری مسیر شغلی برای فرزندان می‌کنند. در مقابل برخی والدین نیز ممکن است تصمیم‌گیری خودمختاری شغلی را در نوجوانان تقویت کنند. در تحقیقی گوی و والراند^۳ (۱۹۹۷) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت از خودمختاری فرزندان باعث افزایش انگیزش درونی فرد می‌شود. در هر حال خانواده نقش اساسی در بی‌انگیزشی شغلی نوجوانان ایفا می‌کند.

چهارچوب نظری استفاده شده در این پژوهش از دو نظریه، نظریه خود تعیین‌گری دسی وریان^۴ (۲۰۰۲) و انتظار – ارزش (Di Fabio, 2013) گرفته شده است. هر دو نظریه در رابطه با تصمیم‌گیری‌های شغلی مفید و مؤثر بوده‌اند (Dahle, 2008; Dickinson & Tokar, 2004) در تبیین این پژوهش می‌توان به نتایج زیر استناد کرد. در پژوهشی که توسط صادقی و همکاران (۱۳۹۱) انجام شد نتایج حاکی از تأثیر بی

¹ Gauthier & Ferent

² Self – Oriented

³ Goe & Wallrand

⁴ D.C. & Riyan

تصمیمی مسیر شغلی بر کاهش خودکارآمدی تصمیم‌گیری و تأثیر حمایت خانواده و رغبت هنری بر افزایش رشد مسیر شغلی بود. همچنین در پژوهشی که توسط طهرانی، شفیع‌آبادی و همکاران (۱۳۹۲) صورت گرفت نتایج حاکی از آن بود که رویکرد اطلاعات شناختی می‌تواند روش مؤثری در کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی باشد.

پیشانی و نیلفروشان (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عوامل پیش‌بینی‌کننده بی‌تصمیمی مسیر شغلی به ترتیب عبارت بودند از: سبک مقتدرانه، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، هوش هیجانی و سبک سهل‌گیرانه بی‌تصمیمی مسیر شغلی را به صورت معنادار پیش‌بینی می‌کنند. در تبیین دیگر پژوهش می‌توان به پژوهش جانقریبانیان و همکاران (۱۳۹۴) اشاره نمود که نتایج حاکی از آن بود که با استفاده از نظریه هالند و سازه‌گرایی مسیر شغلی می‌توان بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان را کاهش داد. نتایج پژوهش قربان‌پور، شفیع‌آبادی، فرحبخش، دلاور (۱۳۹۵) آن بود که تدوین برنامه‌ی تصمیم‌گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه‌ی یادگیری اجتماعی با نظریه‌ی پردازش شناختی و مقایسه‌ی اثربخشی آن با الگوی چند محوری رفتار کارآفرینانه را افزایش داد و بین این دو برنامه در افزایش رفتار کارآفرینانه‌ی دانشجویان تفاوتی وجود نداشت. در پژوهشی که توسط خاص محمدی و همکاران (۲۰۱۰) انجام شد رابطه‌ی مثبت کمال‌گرایی والدین و بی‌تصمیمی مسیر شغلی را تأیید کرد. ایکس و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در یافته‌های خود از رابطه‌ی تحمل ابهام با بی‌تصمیمی مسیر شغلی حمایت کرد. به صورتی که تحمل ابهام به طور مستقیم دودلی فراگیر، باورهای ناکارآمد، فقدان اطلاعات و اطلاعات ناهماهنگ را پیش‌بینی کرد. همین‌طور متغیر تحمل ابهام، پیش‌بینی اطلاعات ناهماهنگ توسط اکتشاف محیط را میانجی‌گری کرد.

عوامل درونی مانند تفکر ناکارآمد، عوامل فردی، خودکارآمدی، هوش هیجانی، رغبت هنری، عوامل انگیزشی، عزت نفس می‌باشند و از عوامل بیرونی می‌توان به

¹ Xu & Tracey

سبک‌های فرزندپروری والدین، کمال‌گرایی والدین، حمایت خانواده، یادگیری اجتماعی اشاره کرد. در رابطه با موانع درونی و برونی بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده می‌توان به نتایج متعددی اشاره کرد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۱؛ طهرانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ پریشانی و نیلفروشان، ۱۳۹۳؛ جانقربان و همکاران، ۱۳۹۴؛ قربان پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ خاص محمدی و همکاران، ۲۰۱۰؛ Xu & Tracey, 2014) که با نتایج پژوهش حاضر همسو است. در پایان با توجه به یافته‌های مطالعه‌ی حاضر می‌توان نتیجه گرفت که رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان مؤثر است.

منابع

۱. پریشانی، نیره و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۳). بی تصمیمی مسیر شغلی در پسران: نقش عوامل فردی و سبک‌های فرزند پروری والدین. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، دوره ۱۵، شماره ۳، ص ۶۲-۵۴.
۲. جانقربانیان، اعظم (۱۳۹۴). *بررسی مقایسه‌ای مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه هالند و نظریه سازه‌گرایی در بین دانش‌آموزان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گرایش مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.
۳. خاص محمدی، مهدی (۱۳۸۵). *اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش و سبک تصمیم‌گیری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. تهران.
۴. رضایی، فریده (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر مشاوره راه‌حل محور بر بی تصمیمی مسیر شغلی و انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه نهم*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گرایش مشاوره مدرسه، دانشگاه اصفهان.
۵. زونکر، ورنون جی (۲۰۰۶). *مشاوره شغلی رویکرد کل‌نگر*. ترجمه یوسفی، زهرا، عابدی، محمدرضا (۱۳۸۸). اصفهان: جهاد دانشگاهی.
۶. سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۰). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی مسیر تکامل انتخاب شغل*. اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
۷. شاهرخی، مریم (۱۳۹۳). *بررسی و مقایسه تأثیر مشاوره شغلی به دو شیوه‌ی پردازش اطلاعات شناختی (CIP) و حکایتی بر کاهش اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد شهرکرد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گرایش مشاوره و راهنمایی. دانشگاه آزاد خمینی شهر.
۸. شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، نظریه‌ها و مفاهیم انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

۹. صادقی، احمد؛ باغبان، ایران؛ بهرامی، فاطمه؛ احمدی، سید احمد و مولوی، حسین (۱۳۹۱) بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان، *دست‌آوردهای روان‌شناسی*، دوره ۴، شماره ۱، ص ۱۸-۱.
۱۰. طهرانی، حسن، محمد؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ فلسفی نژاد، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۲). اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره پنجم، دوره ۵، شماره ۱۵، ص ۲۵-۹.
۱۱. قربان پور، امیر؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ فرحبخش، کیومرث و دلاور، علی (۱۳۹۵). تدوین برنامه تصمیم‌گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه یادگیری اجتماعی با نظریه پردازش اطلاعات شناختی و مقایسه اثربخشی آن با الگوی چند محوری. *اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی*، شماره ۱۹۲.
12. Creed, P. A., Prideaux, L., & Patton, W. (2008). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67, (3), 397-412.
13. Dahl, D.A., Austin, K.R., Wagner, D.B. & Lukas, A. (2008). *The Relationship between, Negative Career Thoughts and Emotional Intelligenec*. Retrived from, [http:// www. lifeworkdesign group. Com/ pdf/the- relationship- between-cti-eq.pdf](http://www.lifeworkdesign.com/pdf/the-relationship-between-cti-eq.pdf)
14. Di Fabio, A., palazzeschi, Asulin- peretz, L., & Gati, I (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of career Assessment*, 20 (1), 42-56.
15. Dickinson, J., & Tokar, D.M. (2004). Structural and discriminant validity of the career factors inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 239-254.

16. Feldman, D.C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13 (3), 499-531.
17. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
18. Guay, F., Ratelle, C. F., senecal, C., Larose, S., & Deschenes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of career Assessment*, 42 (2), 235-251.
19. Guay, F., senecal, c., Gauthier, L., & ferent, c. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of counseling psychology*, 50 (2), 165-177.
20. Lam, D., & Cheng, L. (1998). Cognitive behaviour therapy approach to disputing automatic thoughts: A two-stage model. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 1143-1150.
21. Lee, K. (2005). Coping with career indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31, 279-289.
22. Lent, R.W., & Brown. S.D. (2013). *Career Development and counseling: putting theory and Research to work*. (2ed-p147-183). Hoboken, New Jersey: John wiley & sons.
23. Lenz, J.G., Peterson, G.W., Reardon, R.C., & Saunders, D.E. (2010). Connecting career and mental health counseling: *integrating theory and practice*.

24. Lipshits-Brazilier Y., Gati I., & Tatar M. (2015). Strategies for coping with career indecision: Convergent, divergent, and incremental validity. *Journal of Career Assessment*. 106907271456795.
25. Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self - efficacy beliefs on career exploration behaviors*. Unpublished master dissertation, State University of New York.
26. Osipow, S. H. (1987). *Manual for the Career Decision Scale*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
27. Osipow, S.H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of vocational Behavior*, 55 (1), 147-154.
28. Osipow, S.H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6, (3), 347-364.
29. Rottingaus, P.J., Larson, L.M., & Borgen, F.H. (2003). The relation of self- efficacy and interests: A meta- analysis of 60 samples. *Journal of vocational Behavior*, 62(2), 221-236.
30. Sampson, J.P., Peterson, G.W., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *The career Development Quarterly*. 49, 149-174.
31. Sampson, Jr. J.P., Peterson, G.W., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/ cole.

32. Sampson, Y.P., Peterson, G.W., Lenz, Y.G., Reardon, R.C., & Saunderson, D.E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts school students: the career thoughts Inventory. *Journal of career Assessment*, 6, 115-134.
33. Savickas M. L. (2008). *Life-design international research group: Career adaptability project*. Berlin Humboldt Universital.
34. Sharf, S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5nd). Pacific Grove, CA: Brook/ Cole.
35. Xu H., & Tracey T. J. (2014). Ambiguity Tolerance with career Indecision an Examination of the Mediation Effect of career Decision-Making self- Efficacy. *Journal career Assessment*, 1069072714553073.

