

Research Article

Comparing the Effects of Vocational Personality and Career Construction Counseling on Children's Career Adaptability from the Life Design Perspective

M. Karimi Ghartemani¹, M. Abedi² & Parisa Nilforooshan^{3*}

1. PhD Student in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Educational and Psychology, University of Isfahan, Iran.

2. Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir.

Abstract

Aim: The purpose of this study was to compare the effect of career training based on vocational personality theory and career construction theory on children's career adaptability from the life design perspective. **Method:** The research design was quasi-experimental with the follow-up stage. The statistical population of the study was all primary school boys aged 13-10 years in the academic year of 2017-18 in Esfahan city among them 72 people were selected by purposive sampling method based on inclusion criteria and randomly divided into 3 groups of 24 individuals in the career intervention group based on job personality theory, career construction theory, and control group. The children in the experimental group participated in 8 sessions of 45 minutes, but the control group received no intervention. Participants responded to career adaptability scale-short form (Maggiori, Rossier, Svickas, 2015) in 3 stages. Research data were analyzed using analysis of variance with repeated measures. **Results:** The results showed that career counseling based on construction theory more effectively increases the career adaptability and the components of concern, control, and curiosity in male students while career counseling based on personality theory has only had a significant effect on the overall score of career path adaptation. **Conclusion:** According to the results, career construction counseling based on construction theory and counseling based on job personality theory can be used to design life patterns and adaptability of children's career trajectories.

Key words: Vocational Personality, Career Construction, Life Design Paradigm, Career Adaptability

Citation: Karimi Ghartemani, M., Abedi, M., & Nilforooshan, P. (2021). Comparing the Effects of Vocational Personality and Career Construction Counseling on Children's Career Adaptability from the Life Design Perspective. *Quarterly of Applied Psychology*, 15(4):131-155.

مقایسه تأثیر آموزش رویکرد شخصیت‌شغلی و مشاوره ساخت‌مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان از دیدگاه طراحی زندگی

ملیحه کریمی قرطمانی^۱، محمدرضا عابدی^۲ و پریسا نیلفروشان^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، ایران.

۲. استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. ایمیل: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی آموزش مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان بر اساس الگوی طراحی زندگی انجام گرفت. **روش:** طرح پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با مرحله پیگیری بود و جامعه آماری تمامی کودکان پسر دبستانی سنین ۱۰-۱۳ سال، در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ در شهر اصفهان بودند که ۷۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در سه گروه ۲۴ نفری بر اساس نظریه شخصیت شغلی، نظریه ساخت مسیر شغلی و کنترل جایگزین شدند. گروه‌های آزمایش در هشت جلسه ۴۵ دقیقه‌ای شرکت کردند؛ اما گروه کنترل، مداخله‌ای دریافت نکردند. داده‌های پژوهش با استفاده از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرم کوتاه مگ-گیوری، روسیر، ساویکاس (۲۰۱۵) در سه مرحله گردآوری شد. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی به‌طور مؤثری سبب افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های دغدغه، کنترل و گنج‌کاو در دانش‌آموزان پسر شده و اثر آن در طول زمان نیز ثابت ماند؛ در حالی‌که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت تنها بر نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر معناداری داشته است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج می‌توان از مشاوره ساخت مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی و مشاوره مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی برای افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان استفاده نمود.

کلید واژه‌ها: شخصیت شغلی، ساخت مسیر شغلی، طراحی زندگی، انطباق‌پذیری

مقدمه

یکی از دغدغه‌های اصلی و مهم در زندگی هر فرد انتخاب شغل است که بخش عظیمی از هویت فرد با آن معنا پیدا می‌کند. انتخاب شغل فقط به مرحله خاصی از زندگی مربوط نمی‌شود بلکه ماهیتی پیوسته و تکاملی دارد. مسیر زندگی شغلی یک فرایند مادام‌العمر و تراکمی است و در مراحل پی در پی و تراکمی رخ می‌دهد؛ بدین معنا که هنگامی که وارد مرحله جدیدی از زندگی می‌شود پختگی و یادگیری و تجارب قبلی مرحله قبلی به مرحله جدید انتقال می‌یابد (خراسانی، عابدی و صادقی، ۱۳۹۵).

دوران کودکی و نوجوانی بهترین فرصت برای رشد و شکوفایی توانمندی‌ها است، به طوری که می‌توان گفت که پایه اکتشاف و رغبت‌ها و علایق شغلی، ارزش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها در سال‌های اولیه زندگی بنا می‌شود (هارتانگ، ۲۰۱۵؛ سمیعی، اکرمی، کیخسروکیانی و گل‌کیان، ۱۳۹۶). کودکان در محیط‌هایی همچون جامعه، خانواده، مدرسه با کنجکاوی در خصوص مشاغل مختلف و نحوه کارایی آن‌ها در جامعه به همانندسازی با مشاغل مختلف می‌پردازند. از این طریق گاه مسیر شغلی منحصر به فرد را برای خود متصور شده و در آن مسیر شغلی به رویاپردازی و کشف توانایی‌هایی می‌پردازند (گینورا و نوتا، ۲۰۱۷). به همین دلیل نیاز به شروع آموزش مسیر شغلی که شامل نقش‌هایی است که فرد در گستره زندگی (کار، خانواده، اجتماع و اوقات فراغت) بر عهده می‌گیرد، در مدارس ابتدایی احساس می‌شود (رابینسون و دیاله، ۲۰۱۷).

کودکان امروز در عصر فن‌آوری و دنیای در حال تغییری زندگی می‌کنند که به گفته هراکلیتوس (۴۸۰-۵۴۰ به نقل از وستور، ۲۰۱۰) هیچ چیز بجز تغییر پایدار نیست. انتخاب‌های شغلی به شدت در حال فزونی است، افراد به دنبال افزایش اشتغال‌پذیری خود و تکمیل پروژه‌هایی جهت تکمیل بجای یافتن شغلی ثابت هستند و بیشتر افراد از جمله کودکان حس از دست دادن معنا را تجربه می‌کنند (ماری، ۲۰۱۷)، پیامد و نتیجه این تغییرات و نیز ارتباط متقابل حوزه‌های مختلف زندگی این است که دیگر نمی‌توان با اطمینان درباره "رشد مسیر شغلی" و "راهنمایی مسیر شغلی" صحبت کرد. بلکه باید مسیرهای زندگی را تصور کنیم که در آن افراد به تدریج زندگی خود را طراحی و می‌سازند (ساویکاس، نوتا، روسیر، داوولدر، دوآرته، گوپچارد و همکاران، ۲۰۰۹).

از سوی دیگر، بسیاری از نظریه‌ها و تحقیقات سنتی بر سنین نوجوانی و بزرگسالی به عنوان سنین رشد مسیر شغلی تأکید کرده‌اند و از اهمیت دوران کودکی در شکل‌گیری رشد مسیر شغلی باز مانده‌اند (واتسون و مک‌ماهان، ۲۰۰۵، ۲۰۱۷، ۲۰۱۹). از این رو رویکردهای مسیر شغلی مورد تجدید نظر قرار گرفت و به سمت مشاوره حکایه‌گرایشی یافت و پارادایم طراحی

زندگی (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساویکاس، ۲۰۱۲) به عنوان سومین الگوی مطالعات مسیر شغلی و مداخلات مسیر شغلی در قرن ۲۱ در کنار راهنمایی شغلی و رشد مسیر شغلی مطرح شد (ساویکاس، ۲۰۲۰).

طراحی زندگی که به عنوان فرایندی مادام العمر، وابسته به بافت، بازدارنده، کل نگر و شکل دهنده خود از طریق کار و روابط در بافت در طول گستره زندگی می‌باشد؛ از زمان کودکی آغاز می‌شود (هارتانگ، ۲۰۱۵؛ هارتانگ و سانتیلی، ۲۰۱۷ و سانتیلی، نوتا و هارتانگ، ۲۰۱۸). پورفلی، هارتانگ و وندراچک (۲۰۰۸) از این دوره به عنوان پایه و اساس رشد مسیر شغلی در آینده یاد می‌کند. کودکان در این دوره شروع به ساخت هویت حکایه‌ای می‌کند، این هویت حکایه‌ای تصور از خود در کار، خانواده، جامعه و دیگر نقش‌های روانی اجتماعی است (مک آدامز، ۲۰۱۳؛ کارداسو، جانیرو و دوارته، ۲۰۱۸؛ ون، چن، لی و گو، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، ساخت مسیر شغلی و در نهایت طراحی زندگی باید در اوایل زندگی آغاز شود تا افراد بتوانند به هویت پایدار زندگی کاری دست یابند که ممکن است به آن‌ها در مقابله با چالش‌ها و گذارها در طول زندگی کاری کمک کند (ماری، ۲۰۱۸).

هارتانگ (۲۰۱۵، ۲۰۱۷) کودکی را شروع مشارکت در فعالیت‌های شناختی، عاطفی، انگیزشی و رفتاری برای دستیابی به چهار هدف اصلی طراحی زندگی یعنی فعالیت، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، حکایت‌مندی و قصدمندی می‌داند. این اهداف به ترتیب شامل ایجاد و رشد توانایی (الف) مشارکت در فعالیت‌های گوناگون جهت شناخت رغبت‌های شغلی مورد نظر، توانایی‌ها و ساخت خودهای ممکن آینده؛ (ب) انطباق با وظایف رشدی مسیر شغلی، گذارها و آسیب‌های روانی جهت مجسم کردن آینده، کشف، تصمیم‌گیری و حل مسئله در آینده؛ (ج) گفتن داستان زندگی به صورت کاملاً روشن و منسجم - گفتن اینکه چه کسی هست و چه کسی می‌خواهد باشد و (د) تفسیر خود و موقعیت خود تا به تجارب و شرایط خود معنا و جهت دهد. از اینرو شناخت ویژگی‌های فردی و سوق دادن کودک به فعالیت‌های متناسب با آن از جمله مهمترین اهداف الگوی طراحی زندگی است (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان یک فراشایستگی و یکی از اصلی‌ترین و مهمترین اهداف طراحی زندگی است (پیلوشوستر، ۲۰۱۷)، از نظریه فضای زندگی گستره عمر سوپر (۱۹۸۰) نشأت گرفته که در طول زمان توسط محققان به طور مداوم مورد تجدید نظر قرار گرفت، به طوری که ساویکاس به عنوان یک چهره برجسته در مطالعه انطباق‌پذیری شغلی، سازه انطباق‌پذیری شغلی رشد یافته و غنی‌تری ارائه داد (چن، فانگ، لیو، پنگ، ون، چن و همکاران،

۲۰۲۰). ماری، گریتز، فلچر و الیور (۲۰۱۹) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به عنوان یک ویژگی مهم افراد برای شناسایی توانمندی‌هایشان و ایجاد تغییرات شخصی لازم برای برآورده کردن نیازهای خود در دنیای در حال تغییر پیش رو می‌دانند.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای آمادگی و منابع فرد جهت برعهده گرفتن نقش‌ها و وظایف رشدی قابل پیش‌بینی، گذارهای مسیر شغلی آسیب‌های روانی در نقش‌های کاری، مهیا شدن برای شرکت در نقش‌های کاری و سازگاری با شرایط غیر قابل پیش‌بینی مفهوم‌بندی می‌شود (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و شامل کنار آمدن با تغییرات در خود و موقعیت است تا کودک در حال رشد بتواند مسئولیت‌ها، مشکلات و فشارهای زندگی را مدیریت کند (هارتانگ، ۲۰۱۵). ساویکاس (۲۰۰۵) چهار بعد اساسی انطباق‌پذیری مسیر شغلی که سازه‌ای سلسله‌مراتبی است را شناسایی، تعریف و در مدل ساختاری سازمان‌دهی می‌کند. بدین وسیله کودک باید اساس و شالوده (الف) دغدغه در مورد آینده، (ب) کنترل و رشد خود-تنظیمی در زندگی و مسیر شغلی آینده، (ج) کنجکاوی نسبت به مسیرهای شغلی و (د) اعتماد به ساخت آینده و غلبه بر موانع مسیر شغلی را شکل دهد؛ به عبارت دیگر مقدمات برنامه‌ریزی برای تصمیم‌گیری و بر عهده گرفتن مسئولیت تصمیمات مسیر شغلی برای ساخت آینده و ایجاد خودکارآمدی برای حل مشکلات از جمله ابعاد اساسی رشد مسیر شغلی در گستره زندگی است (ماری و چه، ۲۰۲۰) که در طول دوران کودکی ظاهر می‌شوند که این امر نشان‌دهنده اهمیت آموزش و هدایت کودکان به سمت مسیر متناسب است (هارتانگ، پورفلی و واندارچک، ۲۰۰۸).

طی سال‌های متممادی دیدگاه و رویکردهایی به وجود آمده‌اند که در تلاشند تا به افراد کمک کنند زندگی خود را در جهت نیل به اهداف خود طراحی کنند، بنابراین، متخصصان و سیاست‌گذاران راهنمایی شغلی به دنبال تناسب بیشتر فرد با محیط و تطابق رغبت‌ها، توانایی‌ها و اهداف فرد با آن محیط بوده‌اند (تینسلی، ۲۰۰۰). یکی از این دیدگاه‌ها، دیدگاه شخصیت شغلی در محیط کاری هالند (۱۹۹۷) است. هالند نظریه مسیر شغلی فراگیری را ارائه داد که بسیاری از تحقیقات و مداخلات در زمینه روان‌شناسی شغلی را تحت تأثیر قرار داد. نظریه هالند از محدود نظریات مسیر تکامل انتخاب شغل است که به علت سادگی و قابل فهم بودن، کاربرد بسیار زیادی در فرهنگ‌های مختلف و شرایط گوناگون دارد و تیپ‌هایی که پیشنهاد می‌کند در فرهنگ ایرانی می‌توانند بسیار واضح و روشن رهنمون یابند (اکبرنژاد هنزایی و کریمی، ۱۳۹۵).

نظریه شخصیت شغلی به توصیف این مهم می‌پردازد که چگونه منش افراد و محیط کاری در تعامل با یکدیگر هستند (عبدی زرین، ۱۳۹۵). وی به این نتیجه رسید که الگوهای رفتاری خاص، علاقمندی و ارزش‌ها را می‌توان در غالب خصیصه‌ها یا تیپ‌های شخصیتی اندازه گرفت. هالند

علاوه بر مقوله‌بندی تیپ‌های شخصیتی به مقوله‌بندی محیط‌های کاری همانند متناظر با تیپ-های شخصیتی اقدام کرد که این مکان‌های کاری را می‌توان در شش مقوله واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی نام برد (ساویکاس، ۲۰۰۵). مدل ارائه شده از سوی هالند به عنوان مدل شش ضلعی RIASEC معروف است. هالند بر این عقیده بود که میزان تناسب بین شخصیت فرد و محیط کاری به عنوان همسانی اندازه‌گیری می‌شود و حاکی از آن است که افراد به دنبال محیط‌های کاری هستند که بیشترین تناسب را با تیپ‌های شخصیتی آن‌ها دارد.

هالند با تکیه بر نظریه خود؛ مشاوره مسیر شغلی را بر اساس جهت‌گیری‌های نظری و تجربی ارائه داد که براساس آن رغبت‌ها در هر فرد بیانگر شخصیت فرد است و مقیاس‌های رغبت، ابعادی را ارزیابی می‌کنند که مقیاس‌های شخصیت اندازه می‌گیرند. (هارتانگ، ۲۰۱۵). به طور خاص، نظریه شخصیت شغلی بر اهمیت تجربیات دوران کودکی تأکید می‌کند و این که "رشد مسیر شغلی فرد در گستره زندگی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از تعاملات فرد و محیط و پیامدی که همه افراد در طول رشد و زندگی تجربه می‌کنند در نظر گرفته گرفت (هالند، ۱۹۹۷). رغبت‌ها ذاتی، اکتسابی و انعکاسی از ادراک خود در مورد توانایی‌ها هستند که از طریق انطباق با نقش‌های اجتماعی، نشان‌دهنده ویژگی‌های شخصیتی است. بر این اساس می‌توان از طریق آموزش ویژگی‌های مشاغل و بیان نقاط ضعف و قوت هر شغل؛ به توصیف، تبیین و پیش‌بینی عملکرد مسیر شغلی هر فرد در آینده پرداخت (ساویکاس، ۲۰۱۱).

امروزه یکی از رویکردهای فرامردن سیستمی در مشاوره شغلی، نظریه ساخت مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵، ۲۰۱۳) است که از یک طرف دیدگاهی شناختی نسبت به مسیر شغلی دارد و با طرح کردن سازه‌های ذهنی، روانشناختی را با مسیر شغلی ترکیب کرده و از طرف دیگر دیدگاهی بافتی‌نگر به مسائل مسیرشغلی دارد و معتقد است فرد به تنهایی مورد بررسی قرار نمی‌گیرد بلکه در سیستم‌هایی (مانند خانواده، مدرسه، همسالان، فرهنگ، سیاست و اقتصاد) که او را احاطه کرده‌اند، مطالعه می‌شود (آراستامن، ۲۰۱۹). این نظریه بر این فرض استوار است که افراد از طریق داستانی که در سنین آغازین شروع می‌شود، خود را می‌سازند (رفس و اسکینگر، ۲۰۱۵). افراد هنگام بیان داستان زندگی هویت خود را از حکایت‌هایی که در مورد شرح حال خود بیان می‌دهند شکل می‌دهند. سؤال اصلی مربوط به مدل ساخت مسیر شغلی این است که "معنای مسیرشغلی من در زندگی‌م چیست؟" دیدگاه ساخت مسیر شغلی به افراد از چارچوب مرجع ذهنی خود افراد نگاه می‌کند و افراد به عنوان نظریه پردازان زندگی خود در نظر گرفته می‌شوند.

مشاوره ساخت مسیر شغلی با الهام از الگوی حکایی با مصاحبه ساخت مسیر شغلی که از پنج سؤال اساسی در مورد خود (الگوی دوران کودکی)، زمینه (مجله‌ها و وبسایت‌های مورد علاقه)، داستان (کتاب و فیلم مورد علاقه)، نصیحت به خود (گفته مورد علاقه) و طرح و نقشه (خاطرات اولیه کودکی) تشکیل شده است شروع می‌شود (فوجه و ماری، ۲۰۱۳). هر کدام از این سؤالات افراد را بر آن می‌دارد تا داستان‌های کوتاهی در مورد خود بیان کنند. این داستان‌ها نشان می‌دهد که چه کسی هستند و آرزو دارند چه کسی شوند. مشاور و مراجع با مشارکت یکدیگر درون مایه‌هایی را از گلچین داستان‌های کوچک در غالب یک داستان بزرگ در مورد اشتغال ذهنی اساسی فرد، انگیزش، اهداف، راهکارهای انطباقی و دیدگاه فرد در مورد خود شکل می‌دهند. بنابراین از روش اصلی مداخله مشاوره ساخت مسیر شغلی از جمله مصاحبه ساخت مسیر شغلی CCI (ساویکاس، ۲۰۰۵) و به ویژه کتاب کار داستان مسیر شغلی من (MCS) (ساویکاس و هارتانگ، ۲۰۱۲) با اندکی تغییر، می‌توان جهت بهبود سیر کودکان به سمت اهداف طراحی زندگی استفاده کرد (هارتانگ، ۲۰۱۵، ۲۰۱۷).

در این راستا پژوهش‌های متعددی در حیطه نوجوانان و بزرگسالان، حاکی از تأثیر مشاوره ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری است، هر چند تحقیقات تجربی در حیطه کودکان چندان مورد اقبال پژوهشگران واقع نشده است. از جمله پژوهش‌های انجام گرفته می‌توان به مطالعه موردی ماری و سیمینگتون (۲۰۱۵) بر روی ۵ دانش‌آموز ۱۸-۱۶ ساله اشاره کرد که نشان دهنده تأثیر مثبت مشاوره ساخت مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری دانش‌آموزان بود. سانتیلی، نوتا و هارتانگ (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که مشاوره ساخت مسیر شغلی سبب بهبود انطباق‌پذیری در نوجوانان شده و دختران در مقایسه با پسران رشد مسیر شغلی بیشتری را نشان دادند. همچنین مداخله گروهی ساخت مسیر شغلی با استفاده از کتاب کار داستان مسیر شغلی من در بین دانش‌آموزان دبیرستانی باعث بهبود ابعاد کنترل و اعتماد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شد (کادارت و هارتانگ، ۲۰۲۰). مطالعه ماری و کراس (۲۰۱۲) حاکی از تأثیر آموزش مشاوره ساخت مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری و تمایل برای مشارکت فعالانه در ساخت داستان در حال تغییر زندگی نوجوان دختر بد سرپرست نیازمند مشاوره مسیر شغلی بود. نتایج بررسی تیلور و بیوکس (۲۰۱۹) نشان داد مداخلات رشد مسیر شغلی مبتنی بر طراحی زندگی در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی بزرگسالان و آمادگی جهت روبرو شدن با چالش‌های مسیر شغلی مؤثر است.

همچنین بررسی دست‌باز، عابدی و نیلفروشان (۱۳۹۹) نیز نشان داد مشاوره گروهی مبتنی بر ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان (۱۸-۱۴ ساله) سبب بهبود

انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها بوده است. نتایج تحقیق ناطقی‌پور و قاسم‌پور (۱۳۹۶) اثربخشی مشاوره ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری پسران دانش‌آموز تهرانی در هر چهار بعد کنجکاوی، کنترل، اعتماد و دغدغه را تأیید کرد. کسای، عابدی، باغبان و حسینیان (۱۳۹۴) به مقایسه تأثیر رویکرد سنتی شخصیت شغلی هالند و مشاوره ساخت مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان پرداختند و نتایج حاکی از تأثیر دو رویکرد بر افزایش انطباق‌پذیری دانشجویان بود اما رویکرد ساخت مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مؤثرتر است.

بر اساس آنچه گذشت و با در نظر گرفتن اهمیت دوران کودکی به عنوان سرآغاز شکل‌گیری طراحی زندگی، ایجاد مداخلاتی در زمینه طراحی زندگی به ویژه انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان امری ضروری است؛ لذا در این پژوهش سعی شد با توجه دو الگو و پارادایم مطرح شده در حیطه رشد مسیر شغلی یعنی الگوی راهنمایی شغلی با تکیه بر شخصیت‌شناسی و تفاوت‌های فردی و الگوی طراحی زندگی، به مقایسه و بررسی اثربخشی دو روش مداخلاتی شخصیت شغلی هالند (۱۹۹۷) به عنوان پرکاربردترین و قوی‌ترین رویکرد در الگوی راهنمایی شغلی، و مشاوره مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۳، ۲۰۰۵) به عنوان مطرح‌ترین رویکرد در الگوی طراحی زندگی پرداخته شود و سپس تأثیر مشاوره مبتنی بر دو رویکرد آموزشی شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی در طراحی زندگی کودکان را مقایسه کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی و طرح آن از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری دوماهه بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را تمامی کودکان پسر دبستانی سنین ۱۰-۱۳ سال در پایه چهارم، پنجم و ششم ابتدایی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بودند. جهت انتخاب نمونه ابتدا ناحیه سه از بین نواحی شش‌گانه آموزشی شهر اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شد و در نهایت سه کلاس پسرانه از بین مدارس ابتدایی دایر در آن نواحی به صورت تصادفی انتخاب شد. پس از تکمیل ثبت نام، ۷۲ دانش‌آموزان به صورت هدفمند و بر اساس ملاک‌های ورود و خروج انتخاب و به طور تصادفی در ۲ گروه آزمایشی آموزش مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و مسیر شغلی مبتنی بر ساخت مسیر شغلی و یک گروه کنترل (هر گروه ۲۴ نفر) گمارده شدند. ملاک‌های ورود شامل دامنه سنی بین ۱۱ تا ۱۴ سال، عدم ابتلا به اختلالات روانشناختی، عقب‌ماندگی ذهنی و اختلالات یادگیری و تمایل و رضایت آگاهانه به شرکت در پژوهش بود. ملاک‌های خروج شامل وجود مشکلات جسمی به‌گونه‌ای که کودک نتواند در جلسات شرکت نماید، غیبت بیش از ۳ جلسه و عدم تمایل به ادامه همکاری

بود. افراد شرکت‌کننده در پژوهش در دو گروه آزمایشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی به صورت گروهی در ۸ جلسه ۴۵ دقیقه‌ای به صورت هفتگی شرکت کردند؛ اما برای گروه کنترل، مداخله‌ای صورت نگرفت. شرکت‌کنندگان در سه مرحله به پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرم کوتاه پاسخ دادند.

ابزار

جهت اندازه‌گیری انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی

فرم کوتاه توسط مگ‌گیوری، روسیر، ساویکاس (۲۰۱۵) استفاده شد که شامل ۱۲ گویه است که برای کودکان و نوجوان نیز کاربرد دارد. این پرسشنامه دارای چهار زیر مقیاس دغدغه (گویه‌های ۱-۳)، کنترل (گویه‌های ۴-۶)، کنجکاوی (گویه‌های ۷-۹) و اعتماد (گویه‌های ۱۰-۱۲) است. همچنین سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود.

نتایج تحلیل عاملی پژوهش مگ‌گیوری و همکاران (۲۰۱۵) با موضوع بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشان دهنده آن بود که پایایی کلی این مقیاس با الفای کرونباخ ۰/۹۰ و پایایی هر کدام از زیر مقیاس‌ها دغدغه ۰/۸۱، کنترل ۰/۸۲، کنجکاوی ۰/۷۷ و اعتماد ۰/۸۳ است. همچنین تحلیل همبستگی نشان داد که ابعاد متناظر در فرم ۲۴ سؤالی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و فرم کوتاه شده ۱۲ سؤالی با یکدیگر همبستگی قوی دارند به طوری که دامنه ضرایب همبستگی برای هر چهار مؤلفه بین ۰/۹۲ تا ۰/۹۵ و برای نمره کل انطباق‌پذیری بین دو فرم کوتاه و بلند برابر با ۰/۹۸ بدست آمده است. این بدان معناست که می‌توان فرم کوتاه انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به عنوان فرم جایگزین مناسب فرم ۲۴ سؤالی بکار برد. در فرم کوتاه شده هنجار شده برای دانش‌آموزان دبیرستان در کشور ترکیه مقادیر ضریب الفای کرونباخ برای پایایی کلی ۰/۸۵ و پایایی هر کدام از زیر مقیاس‌ها دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۷۱، کنجکاوی ۰/۷۰ و اعتماد ۰/۷۰ گزارش شده است (ایسیک و یجین، کوینجو، اسر، کملکسایر و یولدریم، ۲۰۱۸). همچنین در فرم هنجار شده برای دانش‌آموزان در کشور چین مقادیر ضریب الفای کرونباخ برای پایایی کلی ۰/۸۷ و پایایی هر کدام از زیر مقیاس‌ها دغدغه ۰/۶۱، کنترل ۰/۷۱، کنجکاوی ۰/۶۹ و اعتماد ۰/۷۳ است (یو، یمینگ، گوان و وانگ، ۲۰۱۹).

در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۸ و برای هر یک از خرده مقیاس‌های دغدغه ۰/۷۱، کنترل ۰/۷۰، کنجکاوی ۰/۸۳ و اعتماد ۰/۸۱ برآورد شد. در پژوهش حاضر داده‌ها در دو سطح توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مانند میانگین و انحراف معیار) و سطح

استنباطی (آزمون تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر او آزمون تعقیبی LSD) تحلیل شد. جهت بررسی پیش فرض‌های تحلیل واریانس از آزمون‌های آماری باکس، لوین و کرویت ماچلی استفاده شد. لازم به ذکر است که سطح معناداری آزمون‌ها در این مطالعه برابر با ۰/۰۵ و داده‌ها در نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

شیوه اجرا

محقق پس از تصویب طرح پژوهش در شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده دانشگاه و اخذ مجوز و معرفی‌های لازم از واحد پژوهش دانشگاه اصفهان و طی مراحل قانونی، به اداره کل آموزش و پرورش استان مراجعه و ضمن در اختیار گذاشتن یک نسخه از پروپوزال پایان‌نامه و توجیه و اهمیت و ضرورت طرح، توافق مسئولین هر سازمان را در خصوص اجرای پژوهش و همکاری با محقق جلب نمود. سپس ضمن هماهنگی با واحد حراست و تأیید پرسشنامه‌ها و پروتکل برنامه مداخله‌ای پژوهش، مقرر گردید که امکانات لازم جهت اجرای پژوهش بر روی گروه‌های هدف توسط سازمان‌های مذکور در اختیار پژوهشگر قرار گیرد.

در این راستا مقرر شد که تحقیق و مداخلات در محیط مدرسه خود دانش‌آموزان که به لحاظ مسافت و دسترسی بهترین مکان برای آن‌ها می‌باشد، انجام پذیرد. پس از انتخاب و گمارش تصادفی گروه‌ها از جامعه آماری، در هر گروه ابتدا پیش آزمون انجام شد سپس مشاوره‌های متناسب یعنی مشاوره داستان مسیر شغلی من بر اساس نظریه ساخت مسیر شغلی و آگاهی مسیر شغلی بر اساس نظریه شخصیت شغلی و محیط کاری در گروه‌های آزمایشی پسر اجرا گردید. پس از اجرای مشاوره، گروه‌ها از طریق اجرای پس‌آزمون مورد سنجش قرار گرفتند و سپس با فاصله زمانی دو ماهه، آزمون پیگیری انجام گرفته و میزان افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان مورد بررسی و پیگیری قرار گرفت. شرح جلسات مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی هالند و نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس به طور مختصر در جداول (۱) و (۲) ارائه شده است.

جدول ۱. خلاصه برنامه مشاوره آگاهی مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت

جلسه	موضوع جلسه	شرح مختصر
۱	معارفه و انجام پیش‌آزمون	برقراری ارتباط و معرفی اعضا گروه، بیان قواعد گروه، اهداف و معرفی دوره آموزشی، معرفی اعضا، اجرای پیش‌آزمون مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی، گرفتن بازخورد.
۲	هدف‌گذاری و معرفی مسیرهای شغلی واقع‌گرایانه	توزیع کتاب کار در بین فراگیران آشنایی فراگیران با مسیرهای واقع‌گرایانه و ویژگی‌های این تیپ شخصیت و محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۳	مرور و تمرین جلسه قبل و معرفی مسیرهای شغلی جستجوگرانه	آشنایی فراگیران با مسیرهای شغلی جستجوگرانه و ویژگی‌های شخصیتی این افراد، نیز محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۴	مرور و تمرین جلسه قبل و معرفی مسیرهای شغلی هنری	آشنایی فراگیران با مسیرهای شغلی هنری و ویژگی‌های شخصیتی این افراد، نیز محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۵	مرور و تمرین جلسات قبل و معرفی مسیرهای شغلی اجتماعی	آشنایی فراگیران با مسیرهای شغلی اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی این افراد، نیز محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۶	مرور و تمرین جلسات قبل و معرفی مسیرهای شغلی تهوری	آشنایی فراگیران با مسیرهای شغلی تهوری و ویژگی‌های شخصیتی این افراد، نیز محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۷	مرور و تمرین جلسات قبل و معرفی مسیرهای شغلی قراردادی	آشنایی فراگیران با مسیرهای شغلی قراردادی و ویژگی‌های شخصیتی این افراد، نیز محیط‌های کاری و مشاغل مرتبط با این تیپ شخصیت و تکمیل بخشی از کتاب کار مربوط به این بخش
۸	اجرای نمایش مربوط به تیپ‌های شخصیت شغلی و پس‌آزمون مقیاس انطباق‌پذیری	

جدول ۲. خلاصه برنامه مشاوره ساخت مسیر شغلی

جلسه	موضوع جلسه	شرح مختصر
۱	معارفه و انجام پیش آزمون	برقراری ارتباط و معرفی اعضا گروه، بیان قواعد گروه، اهداف و معرفی دوره آموزشی، معرفی اعضا، اجرای پیش آزمون مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی
۲	هدف گذاری و نوشتن داستان کوتاه در مورد رویاهای آینده	توضیح و گفتگو و تعامل در مورد ارزش ها و علایق و توانمندی ها و نیز رویاهای آینده و مشاغل مورد علاقه فرد توزیع کتاب کار در بین فراگیران تکمیل بخش "بیان داستان ره" قسمت اول و دوم کتاب کار داستان مسیر شغلی من
۳	مرور جلسه قبل و صحبت در مورد قهرمانان، برنامه های تلویزیونی، وب سایتها	گفتگوی مشارکتی با فراگیران در خصوص قهرمانان و ویژگی های آنها و نیز سه برنامه تلویزیونی و وبسایتها ویژگی های برنامه ها از نظر فراگیران تکمیل بخش "بیان داستان ره" سؤال اول و دوم مصاحبه ساخت مسیر شغلی در کتاب کار داستان مسیر شغلی من
۴	مرور جلسه قبل گفتگو در مورد کتاب داستان و فیلم های مورد علاقه و نیز ضرب المثل ها، احادیث، سوم و چهارم مصاحبه ساخت مسیر شغلی در کتاب کار داستان مسیر شغلی من	تعامل و گفتگو با دانش آموزان در مورد کتاب های داستانی که تاکنون مطالعه کرده اند داستان آن کتاب و فیلم های تلویزیونی و داستان آن و نیز گفتگو در مورد ضرب المثل ها، احادیث و جملات و اشعار ناب تکمیل بخش "بیان داستان ره"، سؤال سوم و چهارم مصاحبه ساخت مسیر شغلی در کتاب کار داستان مسیر شغلی من
۵	مرور جلسات قبل گفتمان در مورد خاطرات دوران کودکی	گفتمان و تعامل در مورد خاطرات دوران کودکی و تکمیل بخش "بیان داستان ره"، سؤال پنجم مصاحبه ساخت مسیر شغلی در کتاب کار داستان مسیر شغلی من
۶	مرور جلسات قبل و تکمیل بخش دوم کتاب کار بخش شنیدن داستان من	تکمیل بخش دوم "شنیدن داستان من" و توضیح راجع به دستورالعمل این بخش و نیز بخش سوم
۷	مرور جلسه قبل و تکمیل بخش سوم کتاب کار اجرای داستان مسیر شغلی	"اجرای داستان مسیر شغلی ره" - از کتاب کار داستان مسیر شغلی من و باز نویسی دوباره داستان و کشف مشاغل مورد علاقه مسیر شغلی
۸	گفتگو در مورد تجارب کسب شده پس از تکمیل کتاب کار و اجرای پس آزمون	

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است که میانگین نمرات پس‌آزمون و پیگیری افراد شرکت‌کننده در دو گروه آزمایشی آموزش مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و چهار مؤلفه آن نسبت به نمرات مرحله پیش‌آزمون آن‌ها در این دو گروه افزایش یافته است.

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد نمرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی به تفکیک گروه‌ها

متغیر	مرحله	گروه کنترل		شخصیت شغلی		ساخت مسیر شغلی	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
انطباق‌پذیری	پیش‌آزمون	۴۴/۱۷	۸/۵۸	۴۳/۴۶	۵/۰۵	۴۶/۱۳	۴/۹۳
	پس‌آزمون	۴۴/۰۶	۸/۳۶	۴۹/۵۸	۵/۲۴	۵۲/۷۱	۵/۴۶
	پیگیری	۴۴/۴۶	۷/۴۸	۴۹/۰۰	۳/۹۸	۵۱/۵۰	۴/۳۹
دغدغه	پیش‌آزمون	۱۰/۶۷	۲/۶۶	۱۰/۴۲	۱/۷۱	۱۱/۳۸	۱۱/۴۶
	پس‌آزمون	۱۱/۳۸	۲/۷۷	۱۲/۷۵	۱/۹۱	۱۳/۳۳	۱/۴۳
	پیگیری	۱۱/۲۵	۲/۱۵	۱۲/۵۰	۱/۳۵	۱۳/۰۰	۱/۲۸
کنترل	پیش‌آزمون	۱۰/۶۷	۲/۶۱	۱۱/۲۵	۲/۰۲	۱۱/۹۲	۱/۶۱
	پس‌آزمون	۱۰/۱۷	۲/۹۴	۱۱/۷۹	۲/۲۰	۱۳/۰۰	۲/۱۲
	پیگیری	۱۰/۱۷	۲/۱۶	۱۱/۳۳	۱/۶۵	۱۲/۲۱	۱/۵۳
کیجکاری	پیش‌آزمون	۱۱/۲۱	۲/۴۱	۱۰/۶۳	۱/۹۲	۱۱/۴۶	۱/۴۴
	پس‌آزمون	۱۰/۹۶	۲/۷۸	۱۲/۲۹	۱/۱۹	۱۳/۰۴	۱/۵۷
	پیگیری	۱۱/۰۰	۱/۹۳	۱۱/۶۳	۱/۵۸	۱۳/۰۰	۱/۳۸
اعتماد	پیش‌آزمون	۱۱/۴۶	۲/۵۷	۱۱/۴۹	۱/۸۰	۱۱/۳۸	۱/۵۸
	پس‌آزمون	۱۱/۲۱	۲/۶۰	۱۲/۸۳	۱/۷۳	۱۳/۳۳	۱/۴۹
	پیگیری	۱۲/۰۸	۲/۳۲	۱۳/۲۹	۱/۳۹	۱۳/۷۵	۱/۳۵

قبل از انجام تحلیل واریانس، سه پیش‌فرض، نرمال بودن توزیع نمرات، همگنی واریانس‌ها و کرویت ماچلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنوف بر نمره کل انطباق‌پذیری در سه مرحله پیش‌آزمون ($Z=0/۱۶۲$, $p=0/۸۳۴$)، پس‌آزمون ($Z=0/۳۹۸$)، و پیگیری ($Z=0/۸۹۶$) و ($Z=۱/۱۶۸$, $p=0/۱۳۱$) نشان داد که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع

نمرات انطباق‌پذیری رعایت شده است. همچنین نتایج آزمون لوین جهت بررسی همگنی واریانس‌ها نشان داد که مقدار بدست آمده برای نمره کل انطباق‌پذیری در مرحله پیش آزمون $(F=2/58, p=0/083)$ ، پس آزمون $(F=1/38, p=0/258)$ و مرحله پیگیری $(F=0/52, p=0/052)$ ، در سطح $0/05$ معنادار نمی‌باشد، لذا پیش‌فرض برابری واریانس‌ها تأیید گردید.

آزمون کرویت ماچلی نشان داد که مقدار ماچلی در نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی $(W=0/952, p=0/185)$ و دغدغه $(W=0/947, p=0/156)$ در سطح $0/05$ معنادار نمی‌باشد و پیش‌فرض کرویت رعایت شده است $(P>0/05)$ در حالیکه برای مؤلفه‌های کنترل $(W=0/02, p=0/002)$ ، کنجاوی $(W=0/11, p=0/011)$ و اعتماد $(W=0/18, p=0/016)$ مفروضه کرویت برقرار نیست و باید از آزمون تحلیل واریانس تعدیل یافته با استفاده از اسپیلون گرین هاوس گایسر استفاده کرد. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر با فرض برقراری و عدم برقراری مفروضه کرویت در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نمرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیر	عوامل	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	تا	توان آماری
انطباق‌پذیری	درون	زمان	762/28	2	381/14	28/55	0/001	0/29	1/00
	گروهی	اثر تعاملی	377/96	4	94/49	7/08	0/001	0/17	0/99
		خطا	1841/75	138	13/34				
	بین گروهی	گروه	1250/00	2	625/00	7/15	0/002	0/17	0/92
	گروهی	خطا	6027/87	69	87/36				
		خطا							
دغدغه	درون	زمان	125/59	2	62/79	33/16	0/000	0/325	1/00
	گروهی	اثر تعاملی	17/07	4	4/26	2/25	0/066	0/061	0/64
		خطا	261/33	138	1/89				
	بین گروهی	گروه	61/39	2	30/69	4/59	0/013	0/12	0/761
	گروهی	خطا	460/76	69	6/678				
		خطا							
کنترل	درون	زمان	5/77	1/71	3/37	0/99	0/36	0/14	0/20
	گروهی	اثر تعاملی	17/57	3/44	5/11	1/50	0/21	0/42	0/41
		خطا	401/97	118/46	3/39				
	بین گروهی	گروه	113/81	2	59/90	7/78	0/001	0/18	0/94
	گروهی	خطا							
		خطا							

						خطا		گروهی		
۰/۹۸	۰/۱۴	۰/۰۰۰	۱۱/۴۷	۲۵/۶۳	۱/۷۷	۴۵/۵۶	زمان	درون	کنجکاوی	
۰/۸۲	۰/۰۹	۰/۰۱۱	۳/۵۸	۸/۰۱	۳/۵۵	۲۸/۸۹	اثر	گروهی		
						تعاملی				
						خطا				
۰/۷۸۵	۰/۱۲۳	۰/۰۱۱	۴/۸۵	۶۷۲۶	۲	۵۳/۳۴	گروه	بین	اعتماد	
						خطا				
						تعاملی				
						خطا				
۱/۰۰۰	۰/۲۶	۰/۰۰۰	۲۵/۱۷	۵۴/۲۱	۱/۷۹	۹۷/۲۸	زمان	درون	کنجکاوی	
۰/۹۶	۰/۱۳	۰/۰۰۱	۵/۵۲	۱۱/۹۰	۳/۵۸	۴۲/۷۱	اثر	گروهی		
						تعاملی				
						خطا				
۰/۴۸	۰/۰۶۸	۰/۰۸	۲/۵۱	۱۳/۹۷	۲	۲۷/۹۵	گروه	بین	اعتماد	
						خطا				
						تعاملی				
						خطا				

نتایج جدول ۴ نشان داد که با معنادار بودن F به دست آمده عامل درون گروهی در نمره کل انطباق پذیری ($F=28/10$) و مؤلفه‌های دغدغه ($F=33/16$)، کنجکاوی ($F=11/47$) و اعتماد ($F=25/17$) وجود تفاوت معنادار بین سه بار اندازه‌گیری پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در سطح ۰/۰۱ تأیید می‌گردد. علاوه بر این با معنادار بودن F به دست آمده در منبع بین گروهی در نمره کل انطباق‌پذیری ($F=6/74$)، دغدغه ($F=4/59$) کنترل ($F=7/78$) و کنجکاوی ($F=4/85$) می‌توان گفت بین میانگین نمرات دو گروه آزمایش و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). در ادامه جهت بررسی زوجی میانگین‌ها در گروه‌ها از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد.

جدول ۵. نتایج آزمون LSD جهت مقایسه گروه‌های کنترل و آزمایش

متغیر	A	B	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معناداری
انطباق‌پذیری	کنترل	شخصیت	-۱۲/۳	۱/۵۵	۰/۴۹/۰
	شخصیت	ساخت	*-۵/۸۸	۱/۵۵	۰/۰۰۱
		ساخت	-۲/۷۶	۱/۵۵	۰/۰۸۰
دغدغه	کنترل	شخصیت	-۰/۶۲	۰/۴۳	۰/۴۵۴
	شخصیت	ساخت	*-۱/۳۶	۰/۴۳	۰/۰۱۰
		ساخت	۰/۶۸۱	۰/۴۳	۰/۳۵۶

مقایسه تأثیر آموزش رویکرد شخصیت شغلی و مشاوره ساخت مسیر شغلی بر ...

کنترل	کنترل	شخصیت	-۰/۸۶	۰/۴۵	۰/۱۸۱
		ساخت	*-۱/۷۷	۰/۴۵	۰/۰۰۱
		شخصیت	-۰/۹۱	۰/۴۵۱	۰/۱۳۸
کنجکاوی	کنترل	شخصیت	-۰/۱۲	۰/۳۹	۱/۰۰
		ساخت	*-۱/۱۱	۰/۳۹	۰/۰۱۸
		شخصیت	*-۰/۹۸	۰/۳۹	۰/۰۴۲
اعتماد	کنترل	شخصیت	۰/۵۲	۰/۳۹	۰/۵۵۱
		ساخت	-۰/۸۷	۰/۳۹	۰/۰۸۸
		شخصیت	-۰/۰۳۴	۰/۳۹	۱/۰۰۰

نتایج جدول ۵ در بررسی زوجی گروه‌ها نشان می‌دهد بین میانگین نمرات گروه کنترل و گروه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی در نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های دغدغه، کنترل و کنجکاوی تفاوت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). همچنین نتایج نشان داد که بین میانگین دو گروه کنترل و گروه مبتنی بر نظریه شخصیت هالند در نمره کل انطباق‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۵$)، درحالی‌که چنین تفاوتی در میانگین نمرات مؤلفه‌های انطباق‌پذیری در گروه کنترل و گروه مشاوره مبتنی بر نظریه شخصیت دیده نشد ($p > ۰/۰۵$). بنابراین نتایج نشان داد که از بین دو شیوه آموزش میسر شغلی، مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی به‌طور مؤثری سبب افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های دغدغه، کنترل و کنجکاوی در دانش‌آموزان پسر شده، درحالی‌که درمان مبتنی بر نظریه شخصیت تنها بر روی نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی موثر بوده است.

جدول ۶. نتایج آزمون LSD جهت مقایسه زوجی مراحل اندازه‌گیری در گروه‌های آزمایش

متغیر	گروه آزمایش	A	B	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معناداری
شخصیت شغلی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون		*-3/00	0/79	۱۰/00
	پس‌آزمون	پیگیری		*-2/91	0/65	۱۰/00
ساخت مسیر شغلی	پس‌آزمون	پس‌آزمون		0/083	0/66	0/900
	پس‌آزمون	پیگیری		*-3/22	0/82	0/000
	پس‌آزمون	پیگیری		*-2/83	0/76	0/001
	پس‌آزمون	پیگیری		0/396	0/76	0/609
۴	۳	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	*-1/33	0/25	0/000

0/001	0/30	-1/10*	پیگیری	ساخت مسیر	تفاوت
0/371	0/254	0/229	پیگیری	پس‌آزمون	
۴۸0/0	0/33	-0/66	پس‌آزمون	ساخت مسیر	
0/005	0/22	6*۷-0/	پیگیری	پیش‌آزمون	
1/00	0/29	0/000	پیگیری	پس‌آزمون	

نتایج جدول ۶ جهت بررسی تفاوت میانگین‌ها در مراحل اندازه‌گیری نشان داد که در گروه ساخت مسیر شغلی بین میانگین پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری در انطباق‌پذیری، دغدغه و کنجکاوی تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) درحالی‌که بین میانگین نمرات پس‌آزمون و پیگیری چنین تفاوتی مشاهده نمی‌شود ($p > 0/05$). همچنین بین میانگین پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری انطباق‌پذیری کودکان در گروه مشاوره شخصیت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) درحالی‌که بین میانگین نمرات پس‌آزمون و پیگیری چنین تفاوتی مشاهده نشد ($p > 0/05$). نتایج بیانگر آن است که از بین دو شیوه آموزش میسر شغلی، مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی به‌طور مؤثری سبب افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های دغدغه و کنجکاوی در دانش‌آموزان پسر شده و اثر آن در طول زمان نیز ثابت باقی مانده است. همچنین درمان مبتنی بر نظریه شخصیت تنها بر روی نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی مؤثر بوده و اثر آن نیز در طول زمان ثابت باقی مانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مقایسه اثربخشی آموزش مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی و نظریه ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کودکان بر اساس الگوی طراحی زندگی انجام گرفت. نتایج نشان داد که از بین دو شیوه آموزش میسر شغلی به کار رفته در پژوهش، مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی به‌طور مؤثری سبب افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های دغدغه، کنترل و کنجکاوی در دانش‌آموزان پسر شده در حالی‌که مشاوره مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی تنها بر نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر معناداری داشته است. اگرچه پژوهشی که منطبق بر یافته‌های فوق باشد پیدا نشد، اما یافته‌های به‌دست‌آمده با یافته‌های کسای و همکاران (۱۳۹۴)، ناطقی پور و قاسم‌پور (۱۳۹۶)، دست باز و همکاران (۱۳۹۹)، ماری و کراس (۲۰۱۲)، ماری و سیمینگتون (۲۰۱۵)، سانتیلی و همکاران (۲۰۱۹) و هارتانگ و کاداره (۲۰۲۰) همخوان است.

در تبیین یافته بدست آمده مبنی بر اثربخشی مداخله مبتنی بر نظریه شخصیت شغلی بر نمره کل انطباق‌پذیری می‌توان گفت که افراد در محیطی رشد می‌کنند که بتوانند در آن مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به کار گیرند و نگرش‌ها و ارزش‌های خود را نشان دهند، حال اگر، الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او مشخص شود، می‌توان برخی از نتایج این‌گونه تناسب‌ها را پیش‌بینی نمود (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۹۷). دو ساختار مهم در رویکرد هالند که در چارچوب جلسات مشاوره نیز بر مبنای آن برقرار شد، تمایز و هویت استوار است. تمایز به میزان شناسایی علایق فرد مربوط می‌شود. زمانی که بین آنچه که فرد دوست دارد و ندارد، تفاوت روشنی برقرار باشد، نشان دهنده آن است که رغبت‌ها به خوبی از هم متمایز شده‌اند. همچنین هویت برآوردی از وضوح و ثبات انطباق‌پذیری با شغل و محیط حرفه‌ای را تعیین می‌کند.

هویت فردی، به مفهوم داشتن تصویری روشن و ثابت از اهداف، علایق و استعدادی فردی می‌باشد. به نظر می‌رسد که دسته‌بندی مشاغل براساس تیپ‌های شخصیتی و شناسایی مهارت‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز هر شغل به کودکان، سبب افزایش دغدغه‌مندی، کنجکاوی و آگاهی از خصوصیات مشاغل مختلف و شناخت نقاط ضعف و قوت خود در رابطه با هر شغل با توجه به توانمندی‌ها و رغبت‌هایی که در خود مشاهده می‌کنند و به طور کلی انطباق‌پذیری خواهد شد. بنابراین آشنایی با مشاغل و ویژگی‌ها، امکانات و شرایط هر شغل به تمایز و خودآگاهی منجر می‌شود و کودکان توانایی‌ها و استعداد خود را با دنیای واقعی و فرصت‌های آتی مقایسه و جایگاه واقعی خود را کشف می‌کنند و برای رسیدن به آن جایگاه با اعتماد برنامه‌ریزی می‌نمایند؛ که این امر نقش بسزایی در شکل‌گیری هویت فردی و کنترل مسیر زندگی در آینده دارد و انطباق‌پذیرتر است. چنانچه بین تیپ شخصیتی کودکان و محیطی که در آن قرار می‌گیرند هماهنگی وجود داشته باشد، انگیزه و پیشرفت در مسیر تحصیلی-شغلی پیش رو، تمایل به مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خاص افزایش پیدا کرده و در نهایت انطباق‌پذیری شغلی بیشتر می‌شود.

در تبیین یافته بدست آمده در رابطه با اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر نظریه ساخت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری و مؤلفه‌های آن (دغدغه، کنترل و کنجکاوی) و تاثیر بیشتر آن نسبت به نظریه شخصیت شغلی می‌توان گفت که نظریه ساخت مسیر شغلی، فرایندهای فردی و تفسیری را که از طریق آن اشخاص خودشان را می‌سازند، به رفتار فعالیت هدفمند شغلی‌شان جهت می‌دهد و معنایی که برای مسیرهای شغلی‌شان می‌سازند را شرح می‌دهد. مسیر شغلی روی فرایندهای تفسیری، تعامل اجتماعی و تبادل معنا متمرکزند و حکایت از سازه‌های ذهنی دارند که خاطرات گذشته، تجارب فعلی و آرزوها را معنا می‌بخشند (رئسی قره درویشلو، رئیسی قره

درویشلو، فاتحی و رئیسی، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد که مشاوره‌ی شغلی ساخت مسیر شغلی سبب می‌شود تا کودکان یاد بگیرند که چگونه با کاربرد دغدغه، کنترل، کنجکاوی بتوانند فرصت‌های مسیر شغلیشان را بالفعل کنند و در شرایط در حال تغییر با محیط تعامل کنند.

مشاوره ساخت مسیر شغلی به کودکان کمک می‌کند تا فرایند تأمل در مورد خود را از طریق ساخت داستان مسیر شغلی، به عنوان طلیعه رشد خودآگاهی و در نتیجه آن، رشد دغدغه مسیر شغلی، کنترل و کنجکاوی یاد بگیرند (پیلا شوستر، کارلسون و هاف، ۲۰۱۹). کودکان با پرورش خودآگاهی در حال شکوفایی، جهت تأمل و بیان علایق، دوست داشتن، مهارت‌ها و ارزش‌های نوظهور خود می‌توانند شروع به ساختن داستان خود حتی قبل از رشد توانایی شناختی کنند (هارتانگ، ۲۰۱۵). پیلاشوستر و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند ایجاد دغدغه مسیر شغلی، کنترل، کنجکاوی و اعتماد برای همه افراد مهم است. بنا نهادن انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کودکان در فرایند رشد مسیر شغلی بسیار مهم است زیرا سنگ زیر بنای درک فرصت‌ها و انتخاب‌های آینده است.

براساس نظر ماری (۲۰۱۹) تم‌ها که در جریان ارائه داستان به صورت استقرایی مطرح می‌شود، به شرکت‌کنندگان این امکان را می‌دهد که با نگاه به گذشته و توجه الگو و زمینه کنونی در مورد مسیر شغلی که در آینده برمی‌گزینند، تأمل کنند. همچنین تجارب دوران کودکی در ساخت و بازسازی داستان بزرگ در مورد خود، هویت مسیر شغلی و زمینه مورد علاقه با تکیه بر خرده داستان‌های حاصل از پنج سؤال اساسی مصاحبه ساخت مسیر شغلی، فضایی امن و مساعد جهت پرسیدن سؤالاتی در مورد آینده و مشاغل ایجاد می‌کند، و از این طریق زمین حاصلخیزی برای کاشت بذر رشد دغدغه و جهت‌گیری به سمت آینده، نگرش برنامه‌ریزی و احساس کنترل بر آینده، کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی و در کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کودک فراهم می‌شود (ماری، ۲۰۱۸). بدین ترتیب، افزایش انطباق‌پذیری شخصی می‌تواند به افراد در بهبود انطباق با بافت و شرایط کمک کند.

براساس نظر کارداسو، جانیرو و دوراته (۲۰۱۸) افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی به انسجام و تداوم هویت فرد می‌انجامد و در درون داستان‌های زندگی آن‌ها می‌تواند به افراد کمک کند تا با ناپایداری و عدم قطعیت مقابله کنند. بنابراین در طول جلسات، مشاور مسئله یا اشتغالات ذهنی دانش‌آموزان را شناسایی کرده و با تحلیل محتاطانه این خاطرات یا داستان‌ها، و نیز شناسایی زمینه و علایق به آنان کمک می‌کند تا درونمایه‌هایی را از داستان‌هایشان استخراج کنند و به حکایت بزرگ مسیر شغلی خود دست یابند. همچنین به شرکت‌کنندگان شواهدی مبنی بر

توانمندی خود برای استفاده از ظرفیت‌های خود برای کشف نقاط قوت و زمینه‌های رشد شغلی ارائه می‌شود که می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا برای مسیر شغلی روشن‌تر برنامه‌ریزی کنند، به طور مؤثر خویشتن‌پنداره خود را در نقش‌های شغلی به کار گیرند و به این ترتیب زندگی کاری‌شان را خلق کنند و مسیرهای شغلی‌شان را بسازند.

بر اساس آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که رویکرد مشاوره شغلی مبتنی بر ساخت مسیر شغلی از جمله روش‌هایی است که می‌تواند بر انطباق‌پذیری و آشنایی کودکان با مسیرهای شغلی آینده تاثیر گذاشته و منجر به بهبودی درک کودک از رغبت‌ها و توانمندی‌هایش برای انتخاب مسیر شغلی و تحصیلی مناسب شود. همچنین عدم کنترل شرایط و ویژگی‌های مربوط به شرایط اقتصادی و خانوادگی (از عوامل مؤثر در انتخاب مسیر شغلی) از جمله محدودیت‌های دیگر پژوهش بود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌گردد که با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های ساخت مسیر شغلی در مراکز آموزشی و کانون‌های پرورشی فکری کودک و نوجوان، به افزایش مهارت‌های مربیان و مشاوران تحصیلی در مراکز آموزشی کمک نمود.

موازن اخلاقی

در این پژوهش موازن اخلاقی شامل اخذ رضایت کتبی از شرکت‌کنندگان برای مشارکت در پژوهش، رعایت ورود و خروج آزادانه شرکت‌کنندگان به پژوهش، رعایت حریم خصوصی مراجعان، عدم ضبط تصویر یا فیلم از شرکت‌کنندگان، برگزاری ۸ جلسه آموزش فردی برای گروه گواه بعد از اتمام پژوهش، و تأیید اثربخشی مداخله و انتشار صادقانه نتایج انجام شد.

سپاسگزاری

از آموزش و پرورش استان اصفهان و کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر که در اجرای این پژوهش همکاری کردند، تقدیر و سپاسگزاری می‌شود.

تعارض منافع

بین نویسندگان مقاله حاضر هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

اکبرنژاد هنزایی، محمد، کریمی، اعظم، (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش‌های کارآفرینانه با مشاوره و هدایت شغلی. همایش ملی روان‌شناسی مدرسه. اردبیل. [پیوند]

- خراسانی، نازنین، عابدی، محمدرضا، صادقی، احمد. (۱۳۹۵). نیازسنجی مسیر شغلی کودکان پیش دبستانی. فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره، ۱۵ (۵۹): ۹۷-۱۱۸. [پیوند]
- سمیعی، فاطمه، اکرمی، ناهید، کیخسرو کیانی، مهدی، گل‌کیان، مینا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بازی‌های ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و افکار ناکارآمد حرف‌های دانش‌آموزان. فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره، ۱۶ (۶۴): ۹۶-۱۱۳. [پیوند]
- دست باز، انور، نیلفروشان، پریسا، عابدی، محمدرضا، (۱۳۹۹). تأثیر مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی بر برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. [پیوند]
- رئیس قره درویشلو، سجاد، رئیس قره درویشلو، سمیه، فاتحی، سید رامین، رئیسی، کیمیا، (۱۳۹۶). نقش آموزش مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دارای خانواده‌های معتاد. اولین همایش ملی چشم‌انداز تعلیم و تربیت و مشاوره. [پیوند]
- عبدی زرین، سهراب. (۱۳۹۵). بررسی مدل انتخاب شغلی (نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی) در دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان. رفاه اجتماعی، ۱۶ (۶۳): ۲۷۹-۲۴۷. [پیوند]
- ناطق پور، محمدحسین، قاسم‌پور، مرتضی، (۱۳۹۵). اثر بخشی مسیر شغلی سازه‌گرا بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان پسر استان تهران، کنگره ملی توانمندسازی جامعه در حوزه مشاوره، خانواده و تعلیم و تربیت اسلامی، تهران. [پیوند]
- هالند، جان ال (۱۳۹۷)، حرفه مناسب شما چیست؟، ترجمه سیمین حسینیان و سپیده منور یزدی، تهران، کمال تربیت. [پیوند]
- Arastaman, G. (2019). Reconsidering the Career Construction in Modern Era. In Vocational Identity and Career Construction in Education (pp. 1-15). IGI Global. [link]
- Cadaret, M. C. Hartung, P. J. (2020). Efficacy of a group career construction intervention with urban youth of colour. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1, 1-13. [link]
- Cardoso, P. Janeiro, I. N. Duarte, M. E. (2018). Life Design Counseling Group Intervention with Portuguese Adolescents: A Process and Outcome Study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183-196. [link]
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16). [link]
- Di Fabio, A. Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 100-107. [link]
- Fouché, N. Maree, J. G. (2013). Counselling for Career Construction. Connecting Life Themes to Construct Life Portraits: Turning pain into hope. Rotterdam: Sense Publishers. *Journal of Student Affairs in Africa*, 1. [link]

- Ginevra, M.C., & Nota, L. (2017). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children, *The Journal of Positive Psychology*, 13:5, 460-470. [link]
- Hartung, P. J. (2015). Life design in childhood: antecedents and advancement. In Nota, L. & Rossier, J. (Eds.) *Handbook of life design paradigm: From practice to theory, from theory to practice*. Firenze: Hogrefe. [link]
- Hartung, P. J., & Santelli, S. (2017). My Career Story: Description and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308-332. [link]
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74. [link]
- Hartung, P. J. (2017). Childhood: Career construction's opening act. In M. Watson & M. McMahon (Eds.), *Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, research and practice* (pp. 24-33). London: Routledge. [link]
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources [link]
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. [link]
- Maggiori, C., Rossier, J., Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 1-14. [link]
- Maree, J. G. (2017). Promoting career development in the early years of a person's life through self- and career construction counselling (using an integrated, qualitative + quantitative approach): a case study. *Early Child Development and Care*, 1-15. [link]
- Maree, J. G. (2018). Promoting career development in the early years of a person's life through self- and career construction counselling. *Early Child Development and Care*, 188(4), 425-436. [link]
- Maree, J. G. (2019). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67, 47-61. [Link]
- Maree, J. G., Che, J. (2020). The effect of life-design counselling on the self-efficacy of a learner from an environment challenged by disadvantages. *Early Child Development and Care*, 190(6), 822-838. [link]
- Maree, J. G., & Crous, S. (2012). Life design career counselling with an abandoned adolescent: A case study. *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 106-113. [link]

- Maree, J. G., Gerryts, E. W., Fletcher, L., & Olivier, J. (2019). Using career counselling with group life design principles to improve the employability of disadvantaged young adults. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 110–120. [link]
- Maree, J. G., & Symington, C. (2015). Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting. *Journal of psychology in Africa*, 25(2), 143-150. [link]
- McAdams, D. P. (2013). The psychological self as actor, agent, and author. *Perspectives of Psychological Science*, 8, 272-295. [link]
- Peila-Shuster, J. J. (2017). Fostering hope and career adaptability in children's career development. *Early Child Development and Care*, 188, 452–462. [link]
- Peila-Shuster J.J., Carlson L.A., Huff A.E. (2019) Children's Career Development: The Building Blocks for Career Adaptability. In: Maree J. (eds) *Handbook of Innovative Career Counselling*. Springer, Cham. [link]
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57, 25–37. [link]
- Rehfuss, M.C., Sickinger, P.H. (2015). Assisting High School Students with Career Indecision Using a Shortened Form of the Career Construction Interview. *Journal of school counseling*, 13. [link]
- Robinson, L. Diale, B. (2017). Through the eyes of children: Exploring Grade 7 career aspirations. *South African Journal of Childhood Education*, 7(1), 1-13. [link]
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In Nota, L., Rossier, J. (Eds.), *Handbook of the life design paradigm: From practice to theory, from theory to practice* (pp. 153–168). [link]
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58. [link]
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley. [link]
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, D. C.: American Psychological Association Books, Inc. [link]
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. [link]

- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. In Lent, R. W., Brown, S. D. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work* (3rd ed., pp. 165–200). Wiley. [link]
- Savickas, M. L., (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*. 90. [link]
- Savickas, M. L., Hartung, P. J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success*. Kent, OH. [link]
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. [link]
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. [link]
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. [link]
- Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person–environment fit model. *Journal of vocational behavior*, 56(2), 147-179. [Link]
- Taylor, N., Beukes, C. (2019). A life design-related career development intervention for working adults in the manufacturing, engineering and related sectors. *African Journal of Career Development*, 1(1), 1-7. [link]
- Watson M.B., McMahon M. (2019) Back to the Future: Child Career Development. In: Athanasou J., Perera H. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham. [link]
- Watson, M. B., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 119–132. [link]
- Watson, M., & McMahon, M. (2017). Telling stories of childhood career development. In M. Watson & M. McMahon (Eds.), *Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, research and practice* (pp. 1–8). London: Routledge. [link]
- Wen, Y., Chen, H., Li, K., & Gu, X. (2020). The Challenges of Life Design Counseling in the Times of the Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Frontiers in psychology*, 11, 1235. [link]
- Westover, J. H. (2010). Managing organizational change: Change agent strategies and techniques to successfully managing the dynamics of stability and change in organizations. *International Journal of Management and Innovation*, 2(1), 45-51. [link]

Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF): Validation across three different samples in the Chinese context. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 219-240. [link]

