

Research Paper

Comparison of the efficacy of acceptance and commitment counseling (ACT) and constructivism-based counseling in orientation career protean of contract staff

Abed Majidi¹, MohammadReza Abedi², Fatemeh Samiee³, Parisa Nilforooshan³

1. Ph.D Student in Career Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan ,Iran.

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

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

Citation: Majidi A, Abed M.R, Samiee F, Nilforooshan P. Comparison of the efficacy of acceptance and commitment counseling (ACT) and constructivism-based counseling in orientation career protean of contract staff. J of Psychological Science. 2022; 21(114): 1179-1192.

URL: <https://psychologicalscience.ir/article-1-1576-fa.html>



ORCID



doi [10.52547/JPS.21.114.1179](https://doi.org/10.52547/JPS.21.114.1179)

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords: acceptance and commitment, constructivism, counseling in orientation career protean

Background: In a world where the phenomenon of job loss is spreading rapidly, it is essential to be willing to invest continuously in a diverse career path that will lead to savings in human, social and psychological capital.

Aims: The aim of this study was to compare the effectiveness of Acceptance and Commitment Consulting (ACT) and Constructivism Consulting in orienting the diverse career path of contract employees of an industrial company

Methods: The quasi-experimental research design was pretest-posttest with a control group. The statistical population included all contract employees of an industrial company, 36 of whom were selected by random sampling method and randomly assigned to two experimental groups and a control group (12 people in each group). The experimental groups underwent commitment and acceptance training as well as constructivism counseling training for eight sessions per week. Data were collected using the Various Career Questionnaire (PCAS) and analyzed by analysis of Variance.

Results: Findings showed that acceptance and commitment-based training (ACT) and training based on constructivist approach have an effect on the formation of protean career orientation of contract employees in the self-directional subscales of career path management and value motivation.

Conclusion: From the findings of this study, it is concluded that both types of training, depending on the situation, can be used by organizations and industries to increase the adaptability and attitude of the diverse career path of employees.

Received: 27 Jan 2022
Accepted: 19 Mar 2022
Available: 23 Aug 2022

رتال جامع علوم انسانی

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

E-mail: M.r.abedi@edu.ui.ac.ir

Tel: (+98) 31379325

2476-5740/ © 2021 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).



Extended Abstract

Introduction

In the current unstable world, due to the prevalence of contract work and contract work and projects, reduction of permanent employment, job insecurity and increase of unemployment periods, a protean orientation model is a suitable solution to control and overcome this crisis and it seems to be flexible and variable for equipping people (Hirsch, 2021). Protean career orientation are a process that incorporates a person's protean experiences in education, learning and working in multiple organizations, and changing work areas (Choi, Li, & Ngo, 2020). In the view of a protean career orientation, people have a variety of choices for themselves, pursue different career activities, get hired more, and seek out more protean options for employment. People with protean career orientation constantly pursue and manage their career success metrics dynamically (Hirsch and Coen, 2021). Having employees of these characteristics is very important for organizations (Hirschi & Koen, 2021).

The Career Construction Theory is a method that focuses on the issue of various career orientations and their importance. This is a postmodern theory that confronts issues of career orientation and adaptability through a context-oriented lens. This theory holds that the person is motivated and formed by the environmental or contextual structures that surround him and that human behavior cannot be studied outside of the context in which it occurs. Human experiences and interpretations vary because the environments in which people are placed at various points in time differ significantly, and as a result, individuals' life narratives are different (Tokar, Savikas, and Kaut, 2019). This method aims to help the individual rework their life story (Samiei, 2021). Acceptance and Commitment Therapy (ACT) is another postmodern perspective (Izadi, Neshatdoost, Asgari, and Abedi, 2014). This approach aims to alter the individual's relationship with their thoughts and feelings, thereby assisting the individual in not misinterpreting their ideas as a sign of psychosis. Rather than changing one's cognitions, the ACT approach aims to strengthen one's psychological

connection to his thoughts and feelings. Additionally, the method seeks to increase a person's psychological flexibility and enable him to choose the best course of action from a variety of options. Thus, unlike previous methods, this one does not compel an individual to take action in order to avoid specific thoughts, feelings, or memories (Moazinejad, Arefi, and Amiri, 2020).

Despite the importance of the issue and despite the fact that various domestic and foreign studies have proven the effectiveness of interventions based on the constructivist approach (Abdolhosseini, Nilforoshan, Abedi and Hosseinian, 2016), (Savikas and Profli, 2016), (Savikas, Profley and Hilton, 2018), but most interventions in other countries and all psychological interventions in Iran have focused on finding components that affect protean career orientation, and so far no research has been conducted as a clinical trial to increase direction. Various career paths have not been taken, while on the one hand, the importance of protean career orientation is an undeniable necessity in today's world, and on the other hand, training of employees, especially contract employees, is essential to have such an orientation. In this regard, the present study seeks to develop an intervention model on contract staff as the main community that can enjoy the benefits of a protean career orientation. In general, it can be said that due to the increasing importance and necessity of finding a protean career orientation attitude in the employees of an organization and the scarcity of research related to interventions based on the constructivist approach and acceptance and commitment to job and organizational structures as a group, This study seeks to compare the trainings based on the constructivist approach and the training based on acceptance and commitment (ACT) on the orientation of the protean career orientation of contract employees in Iran.

Method

This study used a pretest-posttest design with a control group. The statistical population consisted of 317 contract employees of an industrial company, from whom 36 individuals were randomly assigned to one of three groups using simple random sampling (two experimental groups and one control group). The criteria for entry into the research were being a

contractor and an interest in participating in the sessions, while the criteria for exit were missing more than two sessions and making inaccuracies on the pre-test questionnaires.

The research method was as follows: after coordinating with the university and obtaining the necessary permits from the industrial company, a list of all contract employees was obtained from the Monitored these individuals' participation, attendance was highly consistent during each session. This increased participants' commitment to the research. Additionally, meeting attendance hours were

training unit, and a random sample was drawn from the list. These individuals were first informed about the meeting's quality and then consented to participate in the research. We then contacted these individuals through the company's training department and advised them to attend workshops instead of attending to their workplaces. Due to the fact that the training unit

regarded to be work hours. This strictness and discipline ensured that no one left the prototype group. Following the pre-test, the two experimental groups began training sessions.

Table 1. Results of variance analysis

Variable	Source of change	df	SS	F	P	Eta
Protean career orientation attitude	Pre-test	1	266,16	21,5	0,001	0,516
	Group	2	225,84	42,61	0,001	,731
	error	32	5,30	-	-	-

Table 2. Results of Bonferroni Post Hoc test to compare the scores of protean career orientation attitudes in the two intervention groups

1	2	Mean difference	SD	P
Control group	Acceptance and Commitment Training	-9,19	0,91	0,001
Acceptance and Commitment Training	Constructivist training	-8,19	0,93	0,001
	error	1,17	2,15	0,098

Results

As can be seen in Table 4, the results of MANCOVA analysis showed that after neutralizing the effect of pre-test, group membership was effective in making a difference between the scores of different career path attitudes ($p = 0.001$). Also, the Eta coefficient shows that the difference between the experimental and control groups in the variable of career path attitude is 73% and significant ($p = 0.001$).

As can be seen in Table 5, the change in the scores of various career path attitudes between the experimental groups and the control group is significant ($p = 0.001$). However, the difference in scores between the two experimental groups was not significant ($p > 0.05$). In other words, both interventions, that are training based on acceptance and commitment and training based on constructivist counseling, have a positive and significant effect on the various career path attitudes of contract employees, but neither of these interventions is preferable to the other.

Conclusion

The purpose of this study was to determine the effectiveness of acceptance and commitment-based training in increasing the scores on various career path attitudes in contract employees of an industrial company and to compare it to constructivism-based training. The findings indicate that both types of intervention, acceptance and commitment-based training and constructivist-based training, affect increasing employees' attitudes toward protean career orientations. The findings of this study regarding the effect of the constructivist intervention on variables associated with career paths are consistent with those of Motavari, Abedi, and Nilforooshan (2020) and Abdolhosseini et al (2016).

It assists employees in identifying job overlap and articulating and accepting their values in a context devoid of job blends. They were able to increase their commitment to the values and goals of their careers by practicing the fifth and eighth sessions. Furthermore, training based on the acceptance and commitment approach assisted organization employees in identifying activities that helped them realize their values and engaging in those activities as

a task. They also identified impediments to the realization of values as they worked. Of course, there were times when it was necessary to alter the individual's behavior. Acceptance and commitment-based training may improve employees' attitudes toward protean career orientations. The reason for this is that during half of the training sessions, the employees' values were emphasized, and the value-focused exercises were able to instill in them a sense of value arousal consistent with the attitude associated with a protean career orientation.

Another finding from the study was that constructivist counseling training, like acceptance and commitment training, affected positively a variety of career path attitudes. because be could This the concept of diverse orientation is derived from postmodern theories, one of which is constructivism theory. The intervention structure based on this theory is intended to increase adaptation. Exercises have been designed in this intervention to help increase anxiety (third session), curiosity (fourth session), control (fifth session), and career path trust (sixth session), all of which are components of career path adaptability. Employees were able to change the mental structures related to their career path in this type of intervention by telling their life stories, reviewing and reconstructing what happened in the seventh session, and realizing that the key to success in their career path was not a steady job for a few years, but a career path and change in the current business world. Also, when discussing future goals and concerns for achieving the goals, one of the emphasized axes is addressing the values and moving in the value-oriented direction (Savikas, 2016), when employees discovered values embedded in their life story (sessions 3 and 7), they prioritized them and aligned their career path goals and expectations with the values. The dimensions of career path attitude differ in terms of self-direction and value motivation. As a result, training based on

constructivist counseling increased employees' protean career orientation attitudes.

It is noteworthy that both interventions could increase the dependent variable of the research. be could This because both the acceptance and commitment-based intervention and the constructivist consultation-based intervention arising from postmodern approaches with the same foundations. As a result, both of them demonstrated their impact effectively. One of the limitations of this study is that it was conducted on contract employees in an industrial company in Shazand; therefore, it is essential to undertake caution when generalizing the results to other employees, organizations, and cities. Based on the study's findings, we recommend that industry managers consider acceptance and commitment interventions in their organizations, as well as constructivist counseling as in-service training for employees, to contribute to the welfare, efficiency, and greater adaptability of employees and their work.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: The authors extracted this article from the Ph.D. dissertation of the first author, which was approved in the Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan. Ethical considerations like gaining the informed consent of the participants and the confidentiality of responses were considered in this research.

Funding: This study was conducted as a Ph.D. thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second and third were the supervisors, the fourth and fifth were the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: We would like to express our gratitude to the supervisors and their advisors as well as the hardworking workers of Shazand thermal power plant, especially Mr. Rezvani, the esteemed person in charge of training the power plant, who provided conditions for conducting research despite many consultations.

مقاله پژوهشی

مقایسه اثربخشی آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع کارکنان پیمانی

عابد مجیدی^۱، محمدرضا عابدی^{۲*}، فاطمه سمیعی^۳، پرینا نیلفروشان^۳

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

چکیده

مشخصات مقاله

زمینه: در دنیایی که پدیده شغل‌زدایی به سرعت در حال گسترش است، تمایل به سرمایه‌گذاری‌های مداوم در مسیر شغلی متنوع که منجر به صرفه‌جویی در سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روانشناختی افراد خواهد داشت امری ضروری است.

هدف: هدف از پژوهش حاضر، مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و مشاوره مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع کارکنان پیمانی یک شرکت صنعتی بود.

روش: روش پژوهش کنونی آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان پیمانی نیروگاه حرارتی شهرستان شازند بود که ۳۶ نفر از آن‌ها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و یک گروه گواه (هر گروه ۱۲ نفر) قرار گرفتند. گروه‌های آزمایش، طی هشت جلسه بصورت هفتگی، تحت آموزش مبتنی بر تعهد و پذیرش (CTA) و نیز آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه نگرش مسیر شغلی متنوع (PCAS) گردآوری و از طریق تحلیل واریانس و آزمون مقایسه زوجی بن فرونی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که هم آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و هم آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی در شکل‌گیری جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع کارکنان پیمانی در خرده‌مقیاس‌های خودجهت‌دهی مدیریت مسیر شغلی ($F=42/61$ و $P>0/001$) و برانگیختگی ارزشی ($F=39/78$ و $P>0/001$) اثر معنادار دارد. همچنین، تفاوت معناداری بین دو نوع مداخله وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: از یافته‌های این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که هر دو نوع آموزش بسته به شرایط می‌تواند توسط سازمان‌ها و صنایع جهت افزایش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها:

پذیرش و تعهد،

برساخت‌گرایی،

جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع

دریافت شده: ۱۴۰۰/۱۱/۰۷

پذیرفته شده: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸

منتشر شده: ۱۴۰۱/۰۶/۰۱

* نویسنده مسئول: محمدرضا عابدی، استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

ایانامه: M.r.abedi@edu.ui.ac.ir

تلفن: ۰۳۱۳۷۹۳۲۵

تغییر شکل، محتوا یا فراوانی آن‌ها تأکید می‌شود (اسفندیاری بیات، اسدپور، محسن‌زاده و کسایی، ۱۴۰۰). شش فرآیند اصلی در این دیدگاه وجود دارد که منجر به انعطاف‌پذیری روانشناختی می‌شوند و عبارتند از: پذیرش روانشناختی، گسلش شناختی، بودن و غلبه زمان حال، خود به عنوان زمینه، روشن‌سازی ارزش‌ها و اقدام متعهدانه. این‌ها فرآیندهای اولیه‌ای هستند که از دیدگاه ACT به انعطاف‌ناپذیری روانشناختی منجر می‌شوند و این انعطاف موجب تنظیم رفتار و پاسخدهی مؤثر در جهت حرکت به سوی اهداف مورد نظر فرد می‌شوند (هیز، ۲۰۱۳). بر اساس رویکرد ACT عدم پرداختن به تکالیف و وظایف مسیر شغلی مانند هر رفتار ناسازگارانه دیگری نشانه‌ای از انعطاف‌ناپذیری روانشناختی است (اسکنت و بوس، ۲۰۱۴). با تلاشی که مشاوره و به خصوص مشاوره مسیر شغلی در جهت طرح‌ریزی دارد و از طرفی تأکید رویکرد اکت بر ارزش‌ها و از طرفی دیگر اگر جهت‌گیری متنوع مسیر شغلی را با افزایش انعطاف‌پذیری و تنظیم خود در ارتباط بدانیم، از آنجا که اکت به منظور پذیرش افکار و هیجانات تلاش می‌کند به نظر می‌رسد این رویکرد؛ مداخله‌ای مناسب در راستای افزایش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع افراد داشته باشد.

با توجه به مشکلات فعلی بازار کار و تداوم این وضعیت، این احتمال وجود دارد که شرایط بازار کار و وضعیت استخدام‌پذیری^۱ در آینده با تغییرات زیادی همراه شود و مسیرهای شغلی سنتی فعلی در ایران به سمت مسیرهای شغلی جدیدی همچون نگرش مسیر شغلی متنوع گرایش پیدا کند (امینی و نیلفروشان، ۱۳۹۸).

با توجه به مطالب بیان شده در بین مسیرهای شغلی امروزی، مفهوم مسیر شغلی متنوع و بی‌مرز، بیشتر از بقیه سازه‌های مسیر شغلی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (گابلر، آرنولد و کومبز، ۲۰۱۴)، اما بخش کمی از پژوهش‌ها در جوامع غیر غربی انجام شده است (سوپلی و کرید، ۲۰۱۶). ارزش پرداختن به این مفهوم در اینست که اندیشمندان معتقدند در دهه‌های پیش‌رو، اقتصاد جهانی بیش از هر چیز نیازمند افراد با جهت‌گیری متنوع است و این افراد از بیشترین رضایت برخوردار خواهند بود (هیرسچی، ۲۰۲۱). علی‌رغم اهمیت موضوع و با وجودی که پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی تأثیر مداخلات مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی را به اثبات رسانده‌اند (عبدالحسینی، نیلفروشان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۵)،

^۱. employability

(ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۶)، (ساویکاس، پروفلی و هیلتون، ۲۰۱۸)، اما بیشتر مداخلات در کشورهای دیگر و تمام مداخلات روانشناختی در ایران به تمرکز خود را به یافتن مؤلفه‌های اثرگذار بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع گذاشته‌اند و تاکنون هیچ پژوهشی به صورت کارآزمایی بالینی در جهت افزایش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع انجام نشده است در حالی که از یک طرف اهمیت داشتن جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع ضرورتی انکار نشدنی در جهان کنونی بوده و از طرفی آموزش کارکنان علی‌الخصوص کارکنان پیمانی برای داشتن چنین جهت‌گیری‌ای ضروری می‌باشد. در همین راستا پژوهش حاضر به دنبال تدوین مدلی مداخله‌ای بر روی کارکنان پیمانی به عنوان اصلی‌ترین جامعه‌ای است که می‌تواند از نعمات جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع برخوردار باشند می‌باشد. بطورکلی می‌توان گفت که با توجه به اهمیت و ضرورت فزونی یافتن نگرش مسیر شغلی متنوع در کارکنان یک سازمان و اندک بودن پژوهش‌های مرتبط با مداخلات مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی و پذیرش و تعهد بر سازه‌های شغلی و سازمانی بصورت گروهی، این پژوهش به دنبال مقایسه آموزش‌های مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی و آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع کارکنان پیمانی در ایران می‌باشد.

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: طرح این پژوهش، آزمایشی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری، شامل ۳۱۷ نفر از کارکنان پیمانی نیروگاه حرارتی شهرستان شازند بودند که از آن میان به شیوه تصادفی ساده ۳۶ نفر انتخاب و در سه گروه (دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل) با گمارش تصادفی قرار گرفتند. با توجه به اینکه در هر شیفت کاری ۳۶ نفر پرسنل به صورت ثابت مشغول به کار بودند و امکان جابجایی پرسنل از شیفت‌های دیگر امکانپذیر نبود افراد گروه نمونه ۱۲ نفر انتخاب شدند. لازم به ذکر است در برخی پژوهش‌های مداخله‌ای با توجه به ضرورت، امکان دارد نمونه‌های انتخاب شده کمتر از تعدادی باشند که با توجه به فرمول‌های آماری پیشنهاد می‌گردد. ملاک ورود به پژوهش، کارمند پیمانی بودن، احتمال عدم تمدید قرارداد کارمند پیمانی، رضایت آگاهانه، حداقل سواد خواندن و نوشتن، و علاقه به شرکت در جلسات بود

استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و روش تحلیل واریانس و نیز آزمون مقایسه زوجی بن فرونی فرونی در نرم افزار SPSS-23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

(ب) ابزار

ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه جهت گیری مسیر شغلی متنوع^۱ (PCAS) بود. این پرسشنامه توسط بریسکو و هال (۲۰۰۶) ساخته شده و جهت سنجش میزان نگرش مسیر شغلی متنوع بکار می رود.

این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه و دو زیر مقیاس خودجهت‌دهی^۲ (گویه‌های ۱ تا ۸) و برانگیختگی ارزشی^۳ (گویه‌های ۹ تا ۱۴) می‌باشد. پاسخدهی به هر گویه، بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) می‌باشد.

بنابراین، حداقل نمره ۱۴ و حداکثر نمره ۷۰ می‌باشد. نمره پایین‌تر بیانگر میزان نگرش و جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع کمتر و نمره بالاتر، بیانگر میزان نگرش و جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع بالاتر است. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس را ۰/۸۱ گزارش شده است (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). در ایران، ضریب پایایی زیرمقیاس خودجهت‌دهی ۰/۷۶ و برانگیختگی ارزشی ۰/۸۳ بدست آمده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی کل برای پرسشنامه، ۰/۷۷ و برای زیرمقیاس خودجهت‌دهی، ۰/۷۹ و برانگیختگی ارزشی، ۰/۸۱ بوده است. در جدول‌های شماره ۱ و ۲ و محتوی جلسات آموزشی توضیح داده شده است.

و انجام تکالیف و ملاک خروج، غیبت بیش از دو جلسه و عدم دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها در مرحله پیش‌آزمون بود.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که بعد از هماهنگی‌ها و اخذ مجوزهای لازم از دانشگاه و نیروگاه حرارتی شهرستان شازند، از واحد آموزش نیروگاه لیست کلیه کارکنان پیمانی اخذ و از لیست مورد نظر، افراد نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در مرحله بعد پس از توضیح مختصر درباره کیفیت شرکت در جلسات و اخذ موافقت آنان به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شدند. سپس از طرف واحد آموزش نیروگاه به کارکنان اطلاع داده شد به جای حضور در محل معمول کارشان، در کلاس‌های آموزشی روانشناختی شرکت نمایند. با توجه به اینکه از طرف واحد آموزش در هر جلسه حضور و غیاب بسیار منظمی بعمل می‌آمد و بر جدیت کار تأکید می‌شد و همچنین، ساعات حضور در جلسات به عنوان ساعات کاری لحاظ می‌گردید، هیچ فردی از نمونه اولیه خارج نشد. بعد از اجرای پیش‌آزمون، جلسات آموزشی با توجه به پروتکل‌های تأیید شده برای دو گروه آزمایش آغاز شد. گروه مورد مداخله هشت جلسه دوساعتی تحت آموزش‌های تدوین شده که در جداول ۱ و ۲ آمده است، قرار گرفتند. و گروه گواه نیز مداخله‌ای را دریافت نکردند. پس از اتمام جلسات آموزشی، پس‌آزمون اجرا گردید. رازداری، محرمانه بودن، تحلیل جمعی داده‌ها، پرسشنامه‌های بدون نام، فاش نشدن نام شرکتی که پژوهش در آن انجام شد، کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان، آزادی در انصراف از شرکت در پژوهش، اجرای جلسات مداخله جهت گروه کنترل بعد از اتمام پژوهش از ملاحظات اخلاقی این پژوهش بودند. داده‌ها با

جدول ۱. جلسات آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد (اقتباس از هیز و همکاران ۲۰۱۳، به نقل از نعیمی و مظاهری، ۱۳۹۶)

جلسه	محتوی ارائه شده
جلسه اول	آشنایی و برقراری رابطه، بیان استعاره دو کوه و تقویت رابطه، بیان مقررات گروه، بررسی افکار و احساسات در موقعیت‌های مختلف شغلی، بررسی شیوه‌های کنترل افراد، مقدمه‌ای بر درماندگی خلاق و ارائه تکلیف.
جلسه دوم	بازخورد از جلسه اول، بررسی تکلیف جلسه اول، ادامه درماندگی خلاق، بررسی دنیای درون و بیرون در رویکرد ACT، ارائه تکلیف.
جلسه سوم	بازخورد از جلسه دوم، بررسی تکلیف جلسه قبل، ایجاد تمایل به ترک برنامه ناکارآمد و تغییر، تفهیم اینکه کنترل مسئله است نه راه‌حل و بیان مقدمه‌ای از جایگزینی برای کنترل، ارائه تکلیف.
جلسه چهارم	بازخورد از جلسه سوم و بررسی تکلیف جلسه قبل، ادامه مبحث تمایل با استفاده از استعاره‌ها و تمثیل‌های ACT، معرفی ارزش‌ها و شناسایی ارزش‌های افراد و ارتباط دادن مفهوم تمایل به مفهوم ارزش‌ها، ارائه تکلیف.

3. Value arousal

1. Protean Career Attitudes Scale

2. Self-direction

جلسه	محتوی ارائه شده
جلسه پنجم	بازخورد از جلسه چهارم، بررسی تکلیف جلسه قبل، بررسی ارزش‌های افراد و تصریح آن‌ها، تصریح اهداف و موانع درونی و بیرونی، مقدمه‌ای بر مفهوم گسلش، ارائه تکلیف.
جلسه ششم	بازخورد از جلسه پنجم و بررسی تکلیف جلسه قبل، تفهیم آمیختگی و گسلش با استفاده از تمثیل‌های ACT، انجام تمرین عملی برای مفهوم گسلش، معرفی ذهن آگاهی و انجام تمرین ذهن آگاهی، ارائه تکلیف.
جلسه هفتم	بازخورد از جلسه ششم و بررسی تکلیف جلسه قبل، معرفی انواع آمیختگی‌ها، خود مفهومی‌سازی شده و آموزش چگونگی گسلش از آن، تأکید برای در زمان حال بودن و لزوم تعهد داشتن به ارزش‌ها، ارائه تکلیف.
جلسه هشتم	بازخورد از جلسه هفتم و بررسی تکلیف جلسه قبل، مروری بر مفاهیم پذیرش، گسلش، خود به عنوان زمینه، بودن در زمان حال، ارزش‌ها و عمل متعهدانه، پاسخ به سؤالات و اجرای پس‌آزمون.

جدول ۲. جلسات آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت گرای (اقتباس از ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۵ به نقل از کسای و همکاران، ۱۳۹۴)

جلسه	محتوی ارائه شده
جلسه اول	آشنایی و برقراری رابطه، آشنایی با اهمیت و ضرورت جایگاه انطباق‌پذیری و سازگاری در کار، لزوم توجه به تغییرات دنیای کنونی، ایجاد انگیزه برای حضور در جلسات و انجام تکالیف، اجرای پیش‌آزمون.
جلسه دوم	بازخورد از جلسه اول، ادامه بحث جهت گیری مسیر شغلی متنوع و سازگاری، انواع سازگاری و ارائه تکلیف.
جلسه سوم	بازخورد از جلسه دوم، بررسی تکلیف جلسه قبل، آشنایی با مفهوم دغدغه‌مسیر شغلی، ایجاد دغدغه با نگاه معطوف به آینده، خوشبینی در دغدغه، ارائه تکلیف.
جلسه چهارم	بازخورد از جلسه سوم، بررسی تکلیف جلسه قبل، آشنایی با مفهوم کنجکاوی، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنجکاوی، ارائه تکلیف.
جلسه پنجم	بازخورد از جلسه چهارم، بررسی تکلیف جلسه قبل، آشنایی با مفهوم کنترل و روش حل مسئله، خودتنظیمی و تصمیم‌گیری، بررسی راه‌های عمومی افراد برای بکارگیری کنترل، ارائه تکلیف.
جلسه ششم	بازخورد از جلسه پنجم، بررسی تکلیف جلسه قبل، آشنایی با مفهوم اعتماد، بحث در مورد راه‌های افزایش اعتماد، ارائه تکلیف.
جلسه هفتم	بازخورد از جلسه ششم، بررسی تکلیف جلسه قبل، آشنایی با مفهوم داستان زندگی، کمک به نوشتن داستان زندگی افراد، بحث در خصوص داستان شغلی و ارائه تکلیف.
جلسه هشتم	بازخورد از جلسه ششم، بررسی تکلیف جلسه قبل، مروری بر مفاهیم چند جلسه قبل و گرفتن بازخورد از اعضا، پاسخ به سؤالات و اجرای پس‌آزمون.

یافته‌ها

واریانس مشاهده‌ها در هر سه گروه و استقلال اعداد مشاهده شده از گروهی که به آن تعلق داشتند، مجوز استفاده از تحلیل واریانس بود و همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان در مرحله پیش‌آزمون (پس‌آزمون) در گروه آزمایشی اول، ۵/۴۴۵ (۷/۲۹۰) و در گروه آزمایشی دوم، میانگین نمرات ۵/۹۰ (انحراف استاندارد ۵/۶۴۵) تفاوت معناداری وجود ندارد.

آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

نتایج حاصل از تحلیل آزمون باکس^۱، جهت رعایت پیش‌فرض‌های تحلیل مانوا مانند توزیع بهنجار نمرات در متغیر جهت‌گیری مسیر شغلی، برابری

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در سه گروه

جلسه	مرحله	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
جلسه اول	پیش‌آزمون	آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد	۵/۱۳	۵/۶۴۵
		آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت گرای	۶/۲۹	۵/۷۷۰
		گروه کنترل	۶/۰۵	۵/۷۸۵
پس‌آزمون	آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد	آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد	۹/۹۱	۷/۲۹۰
		آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت گرای	۱۱/۲۴	۶/۷۸۵
		گروه کنترل	۶/۲۶	۵/۶۳۰

1. BOX

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل واریانس

متغیر	منبع تغییر	df	SS	F	p	Eta
خودجهت‌دهی مسیر شغلی	پیش‌آزمون	۱	۲۶۶/۱۶	۲۱/۵	۰/۰۰۱	۰/۵۱۶
	گروه	۲	۲۲۵/۸۴	۴۲/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۷۳۱
	خطا	۳۲	۵/۳۰	-	-	-
برانگیختگی ارزشی	پیش‌آزمون	۱	۲۳۷/۲۶	۱۹/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۴۹۶
	گروه	۲	۲۱۱/۷۶	۳۹/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۶۹۵
	خطا	۳۲	۴/۲۷	-	-	-

ضریب اتا، نشان می‌دهد که میزان تفاوت بین گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیر نگرش مسیر شغلی متنوع ۷۳ درصد و معنادار است ($p=0/001$).

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل مانوا نشان داد که بعد از خنثی نمودن اثر پیش‌آزمون، عضویت گروهی در ایجاد تفاوت، بین نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع مؤثر بوده است ($p=0/001$). همچنین،

جدول ۵. نتایج حاصل از آزمون تعقیبی بن‌فرونی جهت مقایسه نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع در دو گروه مداخله

۱	۲	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	p
آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد	آموزش مبتنی بر مشاوره بر ساخت‌گرایی	-۹/۱۹	۰/۹۱	۰/۰۰۱
گروه کنترل	خطا	-۸/۱۹	۰/۹۳	۰/۰۰۱
		۱/۱۷	۲/۱۵	۰/۰۹۸

ساخت‌گرایی، بر متغیرهای مسیر شغلی متنوع با نتیجه پژوهش مطوری، عابدی و نیلفروشان (۱۳۹۹)؛ عبدالحسینی و همکاران (۱۳۹۵) و از نظر تأثیر مداخلات رویکردهای فرامردن بر سازگاری و انعطاف‌پذیری با پژوهش رینک و المرز (۲۰۰۶) و از لحاظ قابلیت تغییر دیدگاه افراد نسبت به مسیر شغلی خود با پژوهش رودریگوز، باتلر و گاست (۲۰۱۹) همخوانی دارد. همانگونه که ملاحظه شد، آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد توانست نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان را افزایش دهد. سازگاری با شغل، توانایی فرد برای تغییر کردن، سازگار شدن و پذیرفتن شرایط تغییر یافته و جدید است (ساویکاس، ۲۰۱۶)، و براساس نظریه سیستم پردازش شناختی - عاطفی، افراد با هوش هیجانی بالاتر و فرآیندهای ذهنی و شناختی قوی‌تر، توانایی سازگاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. از طرف دیگر، مداخلات مبتنی بر پذیرش و تعهد به دنبال افزایش انعطاف‌پذیری روانشناختی و ذهنی در افراد هستند (هایز و دیگران، ۲۰۱۳) بنابراین، استفاده از تمرینات ذهن‌آگاهی و گسلش فکری که در جلسات ششم و هفتم به آن پرداخته شد، کمک کرد تا کارکنان آمیختگی‌های شغلی خود را بشناسند و در یک زمینه بدون آمیختگی، ارزش‌های خود را تصریح نمایند، آن‌ها را بپذیرند و با تمرین‌های جلسه پنجم و هشتم پایبندی و تعهد

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تغییر نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع بین گروه‌های آزمایش و گروه کنترل معنادار است ($p=0/001$). اما، متفاوت بودن نمرات در دو گروه آزمایش، معنادار نیست ($p>0/05$). به عبارت دیگر، هر دو مداخله، یعنی، آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد و نیز آموزش مبتنی بر مشاوره بر ساخت‌گرایی بر نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان پیمانی، اثر مثبت و معنادار داشته ولی هیچکدام از این مداخلات بر دیگری ترجیح و اولویت ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد بر افزایش نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع و مقایسه آن با آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی در کارکنان پیمانی نیروگاه حرارتی شازند بود. نتایج نشان داد که هر دو نوع مداخله، یعنی، آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد و آموزش مبتنی بر رویکرد بر ساخت‌گرایی در افزایش نمرات نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان در هر دو مقیاس خودجهت‌دهی مسیر شغلی و برانگیختگی ارزشی اثر معنادار داشته و موجب افزایش سازه‌های مورد بررسی داشته است. نتایج حاصل از این پژوهش از لحاظ تأثیر مداخله بر

خود را نسبت به ارزش‌ها و اهداف مسیر شغلی‌شان افزایش دهند. همچنین، آموزش‌های مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد، کمک کرد تا کارکنان سازمان، فعالیت‌هایی را برای تحقق ارزش‌های‌شان شناسایی کنند و بعنوان تکلیف به آن فعالیت‌ها بپردازند و حین انجام کار، موانع برسر راه تحقق ارزش‌ها را بشناسند. امری که در جلسات چهارم تا هفتم اتفاق افتاد. البته گاهی لازم بود نوع رفتار فرد تغییر یابد. آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد توانست میزان نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان را افزایش دهد. زیرا در نیمی از جلسات آموزشی بر ارزش‌های کارکنان تأکید شد و تمرین‌های متمرکز بر ارزش‌ها، توانست در آن‌ها برانگیختگی ارزشی که جزیی از نگرش مسیر شغلی متنوع است، ایجاد نماید. دور از ذهن نیست وقتی افراد با ارزش‌های خود آشنا می‌شوند، در زمان حال زندگی می‌کنند، خود را به عنوان زمینه می‌بینند، ارزش‌های تصریح شده دارند و در جهت ارزش‌های مصرح خود حرکت می‌کنند انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان داده و تنوع بیشتری را در جهت‌گیری‌های خود نشان می‌دهند.

یافته دیگر این بود که آموزش مبتنی بر مشاوره بر ساخت‌گرایی هم به مانند آموزش مبتنی بر پذیرش و تعهد بر نگرش مسیر شغلی متنوع اثر مثبت داشت. دلیل این امر می‌تواند این باشد که مفهوم جهت‌گیری متنوع برخاسته از نظریات فرامردن است که نظریه بر ساخت‌گرایی یکی از آن‌هاست. ساختار مداخلات مبتنی بر این نظریه، جهت افزایش سازگاری طراحی شده است. در این مداخله تمرین‌هایی طراحی شده است که به افزایش دغدغه مندی (جلسه سوم)، کنجکاوی (جلسه چهارم)، کنترل (جلسه پنجم) و اعتماد مسیر شغلی (جلسه ششم) که از اجزاء انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند، کمک می‌نماید. از طرف دیگر، در این نوع مداخله، کارکنان با بیان داستان زندگی خود، بازبینی و بازساخت آن که در جلسه هفتم اتفاق افتاد، توانستند سازه‌های ذهنی مربوط به مسیر شغلی خود را تغییر دهند و متوجه شوند که رمز موفقیت در مسیر شغلی داشتن شغل ثابت برای چندسال نیست، بلکه جهت‌دهی در مسیر شغلی و تغییر در دنیای کسب و کار کنونی نقش پررنگی دارد. همچنین، در مداخله مبتنی بر نظریه بر ساخت‌گرایی، زمانی که به اهداف آینده و دغدغه‌مندی برای رسیدن به اهداف مورد بحث قرار می‌گیرد، یکی از محورهای مورد تأکید، پرداختن به ارزش‌ها و حرکت در مسیر ارزش‌محوری است (ساویکاس، ۲۰۱۶)، زمانی که کارکنان، ارزش‌های درآمیخته با داستان زندگی خود را کشف کردند

(جلسات سوم و هفتم)، آن‌ها را اولویت‌بندی نموده و اهداف و انتظارات مسیر شغلی خود را در راستای ارزش‌ها جهت‌دهی نمودند. خودجهت‌دهی و برانگیختگی ارزش‌ها از ابعاد نگرش مسیر شغلی متنوع هستند. از این رو، آموزش مبتنی بر مشاوره بر ساخت‌گرایی توانست نگرش مسیر شغلی متنوع کارکنان را افزایش دهد. به طور کلی وقتی کارکنان با قصه زندگی خود آشنا شده و ساختار زندگی را بر مبنای جهان‌بینی جدید می‌آفرینند می‌توان امیدوار بود عناصری را به داستان زندگیشان بیافزایند که تنوع مسیرها جزئی از آن باشد.

نکته قابل ملاحظه این است که هر دو مداخله، توانست متغیر وابسته پژوهش را افزایش دهد. دلیل این امر می‌تواند این باشد که هم مداخله مبتنی بر پذیرش و تعهد و هم مداخله مبتنی بر مشاوره بر ساخت‌گرایی برخاسته از رویکردهای فرامردن با پایه و اساس یکسان و مشابه هستند. لذا، هر دو توانستند تأثیر خود را بخوبی نشان دهند. یکی از محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن روبروست، انتخاب کارکنان پیمانی در یک شرکت صنعتی و در شهر شازند بود، لذا، لازم است در تعمیم نتایج به سایر کارکنان، سازمان‌ها و شهرها، جانب احتیاط را رعایت نمود. براساس یافته‌های پژوهش به مدیران صنایع پیشنهاد می‌گردد، در سازمان خود، مداخلات مبتنی بر پذیرش و تعهد و نیز مشاوره بر ساخت‌گرایی را بعنوان آموزش ضمن خدمت برای کارکنان خود در جهت افزایش بهزیستی، کارایی و انطباق بیشتر با شغل و محیط کار خود قرار دهند.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش معطوف به مشارکت کنندگان در پژوهش است که تمام آن‌ها مرد هستند و در مرحله بلوغ و پختگی مسیر شغلی خود قرار دارند. شناسایی افراد مشارکت‌کننده و دشواری دسترسی به مشارکت کنندگان برای مصاحبه‌های طولانی در چند جلسه، از آن لحاظ که اکثر آن‌ها مشغولیت و وظایف شغلی زیادی داشتند، نیز از دشواری‌های این مطالعه به حساب می‌آید. محدودیت دیگر مربوط است به عدم وجود یک ابزار سنجش مسیر شغلی متنوع، که اعتبار و استاندارد بودن آن در فرهنگ ایران مشخص شده باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، در رشته مشاوره شغلی در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، می‌باشد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده اول محقق اصلی این پژوهش است، نویسنده دوم و سوم اساتید محترم راهنمای اول و دوم هستند و نویسنده چهارم استاد محترم مشاوره رساله می‌باشند.

تضاد منافع: نویسندگان هیچ تضاد منافی در رابطه با این پژوهش اعلام نمی‌نمایند.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید محترم راهنما و مشاور خود و نیز کارگران زحمت‌کش نیروگاه حرارتی شهرستان شازند، علی‌الخصوص جناب آقای مهندس رضوانی مسئول محترم آموزش نیروگاه که با وجود دشواری‌های بسیار شرایط را برای انجام پژوهش فراهم نمودند کمال تشکر و امتنان را دارم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Abdolhoseini, F.; Nilforooshan, P.; Abedi, M A, abdi, M.; Hosseinian, S. (2015). Comparison of the effect of career counseling methods based on cognitive-social theory, constructivism and motivation on students' career path motivation. *Culture of counseling and psychoanalysis*. Seventh Vol, Number 26. . [Link]
- Amini Shalamzari, R.; Nilforoshan, P. (2020). Investigating the factor structure, validity and reliability of the scale of various career path attitudes. *Scientific Quarterly of Consulting Research*. Vol 18, Number 72. [Link]
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 69(1), 4-18. [Link]
- Camille L. Scent., Boes. S R. (2014) Acceptance and Commitment Training: A Brief intervention to Reduce Procrastination among College Students. *Journal of College Student Psychotherapy*. Vol 28, 2014 - Issue 2 ,pp 144-156. [Link]
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2020). Linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy a mediators. *Journal of Career Development*, Vol 28(4), pp277-284.. [Link]
- Douglas T. H ,Philip H. (1995). Careers as lifelong learning.,*Journal of Vocational Behavior*. Vol 47, Issue 3. [Link]
- Esfandiari Bayat, d; Asadpour, A.; Mohsenzadeh, F; kasae, A R. (2021). Comparison of the effectiveness of group counseling with rational-emotional-behavioral approach (REBT) and acceptance and commitment based treatment (ACT) on the forgiveness of women affected by marital infidelity. *Psychological sciences*. Vol 23. No. 34. (Persian) [Link]
- Gubler, M, Arnold, J, Coombs, C .(2014), Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measuremental journ. of organizational behavior Vol 35, Iss1. [Link]
- Hayes, S. C., Levin, M. E., Plumb-Villardaga, J., Villatte, J. L., & Pistorello, J. (2013). Acceptance and commitment therapy and contextual behavioral science: Examining the progress of a distinctive model of behavioral and cognitive therapy. *Behavior therapy*, 44 (2), 180-198.. [Link]
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. [Link]
- Hirschi, A. (2017). The Fourth Industrial Revolution : Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, Vol66, Issue3pp 192-204. [Link]
- Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital. *Career Development International*, Vol 23 (2), pp178-196. [Link]
- Izadi, R.; Neshat Doost, H; Askari, K.; Abedi, Mohammad Reza (2014). Comparison of the effectiveness of acceptance and commitment-based therapy and cognitive-behavioral therapy on the symptoms of patients with obsessive-compulsive disorder. *Behavioral Science Research*, Vol 12. No. 1. (Persian) [Link]
- Kasaei Isfahani, A; Abedi M R; Baghban I; Hosseinian S; (2016). Comparison of the effectiveness of traditional, modern and postmodern approaches to career path counseling on increasing the career path adaptability of Isfahan University students. *Journal of Career and Organizational Counseling* ,Volume 7, Number 22. (Persian). [Link]
- Matoori, H; Abedi, M.; Nilforoshan, P. (2021). Job meaning and mental well-being: The mediating role of job satisfaction. *Scientific Quarterly of Consulting Research*. Vol 19, Number 73. (Persian) [Link]
- Maazinejad, M.; Arefi, M; Amiri, H. (2021). Comparison of the effectiveness of group therapy couple therapy based on acceptance and commitment and imago therapy on sexual orientation of couples. *Journal of Counseling Culture and Psychotherapy*. (Persian). [link]
- Naimee, A Mazaheri, Z. (2018). Investigating the effect of acceptance and commitment based counseling (ACT) on students' career path adaptation. *Quarterly Journal of Clinical Psychology Studies*, Allameh Tabatabaei University. Eighth year No. 27 (Persian).[link] .
- Rink, F, Ellemers . N (2007) Diversity as a Basis for Shared Organizational Identity: The Norm Congruity Principle *British Journal of Managment* . pp27-18. [Link]
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundary less career orientations: The role of core self- evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 10 (1), pp1-11. [Link]

- Samiee, Fatemeh .(2022). Prediction of objective and subjective career success by career anchors among lawyers and Jurists. *Monthly Journal of Psychological Science*. Vol .20 ,No .107(Persian) .
[Link]
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 97 (1),pp 84-89.. [Link]
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (201٦). Career adaptabilities scale-USA form: psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 80 (1), pp748-753.. [Link]
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106 (1), pp138-152.. [Link]
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. -P., Duarte, M. E., Guichard, J., Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 7 (3), 239 250.. [Link]
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Volume83,(2) [Link].
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (in press). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*.. [Link]
- Tineke Cappellen, Maddy Janssens. (2010). enacting global careers: Organizational career scripts and the global economy as co-existing career referents *,journal of organizational behavior* Vol31, Issue5. [Link]
- Tokar. DM, Savickas,M L. Kaut, K. P . (2019). A Test of the Career Construction Theory Model of Adaptation in Adult Workers with Chiari Malformation. *Journal of Career Assessment*. Vol 28, Issue 3, 2019. [Link]
- Wong, S., & Wee, Y. (2019). Job autonomy, job feedback and protean career. *International Journal of Business and Society*, Vol 20 (1), 311-328.. [Link]
- Yousefzadeh, I; Abedi, M R; Nilforoshan, P. (2022). Study of indigenous characteristics of people with diverse orientations in Iran and their comparison with entrepreneurs. *Career and organizational counseling*. (Persian) [Link]