

اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر  
کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی

Efficiency of Cognitive Information Processing Approach (CIP) in  
Reducing Dysfunctional Career Thoughts

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۱۲/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۷

H. Mohammadtehrani., (Ph.D Student)., A. Shaffiabadi, (Ph.D)., M.R. Falsafinejad, (Ph.D) & S. Hosseinian, (Ph.D)

حسن محمدطهرانی<sup>۱</sup>، عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>، محمدرضا فلسفی نژاد<sup>۳</sup> و  
سیمین حسینیان<sup>۴</sup>

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effectiveness of group counseling based on cognitive information processing (CIP) approach in career decision making. After determination the psychometric properties of the career thoughts inventory (CTI) on 520 students of Azad university in Kerman, 40 students in social sciences were selected randomly and assigned to experimental and control conditions. Research design was semi experimental (pretest-post test). Participants in the experimental condition participated in 5 sessions of group counseling by cognitive information processing approach method. In order to determine dysfunctional career thoughts all the participants were assessed before and after group counseling sessions by career thoughts inventory. Differences of dysfunctional career thoughts scores compared between the experimental and control groups by MANCOVA and ANCOVA. Results indicated that dysfunctional career thoughts scores reduced significantly in experimental group. This reduction was in total score and its subscales including decision making confusion (DMC), commitment anxiety (CA), and external conflict (EC). These results were investigated again after 4 weeks and the results were the same. According to these results, cognitive information processing can be an effective method in reducing dysfunctional career thoughts.

**Key words:** cognitive information processing (CIP) approach, dysfunctional career thoughts, career decision making

چکیده: هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP) بر کاهش تفکرات ناکارآمد در تصمیم‌گیری شغلی است. که پس از بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار گردآوری اطلاعات (سیاهه تفکرات شغلی؛ CTI)، بر روی ۵۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، تعداد ۴۰ نفر از دانشجویان رشته علوم اجتماعی به صورت تصادفی انتخاب و در دو گروه آزمایشی (۲۰ نفر) و گواه (۲۰ نفر) گمارده شدند. طرح پژوهش نیمه‌آزمایشی به صورت پیش‌آزمون-پس‌آزمون می‌باشد. گروه آزمایشی طی ۵ جلسه در مشاوره شغلی گروهی به‌روش رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP) شرکت کردند. به‌منظور تعیین میزان تفکرات ناکارآمد شغلی، همه اعضای دو گروه قبل و بعد از اجرای جلسات مشاوره گروهی از طریق سیاهه تفکرات شغلی (CTI) ارزیابی شدند. تفاوت نمرات تفکرات ناکارآمد شغلی بین دو گروه آزمایش و گواه به‌روش تحلیل کواریانس ANCOVA و تحلیل کواریانس چند متغیری MANCOVA مقایسه گردید. نتایج نشان داد که نمرات تفکرات شغلی ناکارآمد در گروه آزمایشی به میزان معناداری کاهش پیدا کرده است. این کاهش هم در نمره کل تفکرات ناکارآمد شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن که شامل سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارضات بیرونی می‌باشد، به‌وجود آمد. این نتایج بعد از ۴ هفته پیگیری مجدداً بررسی شد که نتایج حاکی از ثبات نسبی تغییرات ایجاد شده در افراد مورد بررسی می‌باشد. براساس این نتایج رویکرد پردازش اطلاعات شناختی می‌تواند روش موثری در کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی باشد.

**کلید واژه‌ها:** رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، تفکرات ناکارآمد شغلی، تصمیم‌گیری شغلی

## مقدمه

جهان در سال‌های اخیر دچار تحولات و بحران‌های اقتصادی بسیاری شده، دامنه بیکاری گسترده‌تر از قبل گردیده، و مساله اشتغال یکی از مهم‌ترین مشکلات مردم و دولت‌ها است و کشور ایران نیز با توجه به این‌که یکی از جوان‌ترین کشورها از نظر سنی به‌شمار می‌رود، از این امر مستثنی نمی‌باشد. بحران بیکاری تهدیدی برای کل جامعه است به‌ویژه بیکاری دانش-آموختگان رشته‌های مختلف دانشگاهی که روند رو به افزایش دارد، پیامدهای غیرقابل جبرانی بر پیکره جامعه در ابعاد اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی ایجاد خواهد نمود. از طرفی انتخاب شغل در نزد افراد و جوامع مختلف با مشکلات گوناگونی مواجه است. گاهی فرد توانایی و رغبت لازم برای احراز شغلی را ندارد و زمانی جامعه امکانات کافی برای احراز برخی مشاغل را در دسترس افراد قرار نمی‌دهد.

به‌طور تجربی رابطه بین مشکلات تصمیم‌گیری در انتخاب شغل با عوامل مختلف به اثبات رسیده است: عوامل هیجانی هم‌چون عزت‌نفس (چارترند، مارتین، رابینز، مک کالیف، پیکرل و کالیوت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴؛ رزنیک<sup>۲</sup>، فابلز و اوسپو<sup>۳</sup>، ۱۹۷۰؛ استید<sup>۴</sup>، گراهام و فاکس کرافت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳)، حالات نوروپتیکی (لانس بوری تاتام<sup>۶</sup>، اونز و گیسون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹) و اضطراب (فاکوا<sup>۸</sup>، بلام و هارتمن<sup>۹</sup>، ۱۹۸۸؛ هالند، ۱۹۷۷؛ لارسن، پیرسل، آیماو و آلن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۰؛ اهیر و تامبوری، ۱۹۸۶؛ سرلینگ و بتز، ۱۹۹۰؛ اسکورپا و آگرستی، ۱۹۹۸) در بی‌تصمیمی نقش دارند. علاوه بر این عوامل شناختی هم‌چون شیوه تصمیم‌گیری (اوسپو و رید، ۱۹۸۵) سطح پایین اطمینان در حل مساله (لارسن و هپنر، ۱۹۸۵؛ هام و داگن، ۱۹۸۸)، ارزیابی کنترل بیرونی (فاکوا، بلام و هارتمن، ۱۹۸۸؛ لارسن، پیرسل، ۱۹۹۰؛ تیلور، ۱۹۸۲)، موانع و فشارهای خودارزیابی (لارسن، هپنر و هام، ۱۹۸۸) و باورهای خودشکن (سویینی و شیل، ۱۹۸۳)، سطح پایین باورهای خودکارآمدی

1. Pickerelle & Calliotte
2. Resnick
3. Faubles & Osipov
4. Stead
5. Graham & Foxcroft
6. Lounsbury Tatum
7. Owens & Gibson
8. Fuqua
9. Blum & Hartman
10. Imao & Allen

تصمیم‌گیری شغلی (تیلور و بتز، ۱۹۸۳)، تفکرات غیرمنطقی (انزایت، ۱۹۹۶؛ اسکوریا و آگرستی، ۱۹۹۸)، فقر باورهای شغلی (انزایت، ۱۹۹۶) و تفکرات شغلی منفی (ساندرز<sup>۱</sup>، پترسون<sup>۲</sup>، سمپسون و ریردان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰) نیز در بی‌تصمیمی یا تردید در تصمیم‌گیری تاثیر دارند (به نقل از دال، آستین، واگنر، و لوکاس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

عوامل شناختی به‌عنوان عواملی مهم و تاثیرگذار بر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی و به‌طور کلی رشد شغلی افراد می‌باشد (کلر<sup>۵</sup>، بریگز و گیسبرز<sup>۶</sup>، ۱۹۸۲؛ سمپسون، پترسون، لنز، ریردان و ساندرز، ۱۹۹۶)، باورهای افراد در مورد خود و دنیای کار، بر یادگیری مهارت‌های جدید، رشد علایق جدید، ایجاد اهداف شغلی، تصمیم‌گیری‌های شغلی و عملی کردن اهداف شغلی تاثیر دارد (آماندسون، ۱۹۹۷؛ میشل و کرومبولتز، ۱۹۹۶؛ به نقل از هندرسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹).

افزایش آگاهی فرد از باورهایش به اندازه دانستن علایق، نگرش‌ها، و ارزش‌هایش اهمیت دارد. باورهای منفی در درک مراجع از خود و دنیای کار، افزایش سطوح منفی هیجانات مرتبط با تصمیم‌گیری حرفه‌ای، و تلاش مراجع در جهت اهداف شغلی، تاثیر دارد. تفکرات ناکارآمد شغلی هم‌چنین با بهزیستی فردی یا خود ادراکی شخص از موقعیت‌های جاری‌اش، نارضایتی شغلی، اجتناب از شغل، افسردگی و اضطراب رابطه دارد (سمپسون و دیگران، ۱۹۹۶).

علاوه بر اهمیت تاثیر تفکرات منفی و ناکارآمد در بهداشت روانی، تصمیم‌گیری و خصوصاً تصمیم‌گیری شغلی، پژوهش‌های محدودی در این زمینه در ایران انجام گردیده، لذا پژوهش و بررسی در زمینه شناسایی و کاربرد روش‌هایی به‌منظور کاهش این تفکرات دارای اهمیت و ضرورت می‌باشد، چرا که تصمیم‌گیری شغلی مناسب، نه تنها موجب رضایت شغلی، افزایش انگیزش، سازش، موفقیت شغلی، و رضایت‌بخشی افراد می‌گردد، بلکه موجب ارتقاء جامعه نیز در ابعاد مختلف خواهد گردید. بررسی نظریه‌های مشاوره شغلی و مقایسه آنان با یکدیگر، مشاوران شغلی را در زمینه تسهیل فرآیند انتخاب شغل مراجعان توانمند می‌سازد، لذا این امر حائز اهمیت است که مشاوران به‌عنوان افرادی متخصص با انواع نظریه‌های مشاوره شغلی آشنا گردند.

- 
1. Saunders
  2. Peterson
  3. Sampson, & Reardon
  4. Dahl, Austin, Wagner & Lukas
  5. Keller
  6. Briggs & Gysbers
  7. Henderson

برخی از نظریه‌ها برای انتخاب شغل و تصمیم‌گیری شغلی متمرکز بر یک رویکرد شناختی هستند. در اوایل دهه ۱۹۸۰، پترسون<sup>۱</sup>، سمپسون<sup>۲</sup>، ریردان<sup>۳</sup>، و لنز<sup>۴</sup>، به این‌که افراد چگونه درباره مشاغل فکر می‌کنند، و این‌که چگونه فرآیند تفکرات بر تصمیم‌گیری شغلی آن‌ها تاثیر می‌گذارد، توجه کردند. آن‌ها علاقمند بودند که به افراد در یادگیری علائق، توانایی‌ها، ارزش‌ها، ترجیحات استخدامی، و دنیای کار و هم‌چنین درک شیوه‌ای که فکر می‌کنند و چگونگی تاثیر آن در تصمیم‌گیری شغلی خود کمک نمایند. پترسون و همکارانش (۱۹۹۶) معتقدند که بررسی نظام اعتقادی افراد درباره خود و مشاغل می‌تواند برای تصمیم‌گیری حرفه‌ای مفید باشد. کار آن‌ها متأثر از تحقیقات در علوم‌شناختی و بررسی فرآیندهای تفکر انسان است (شارف<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹، ص، ۴۲۹).

مبنای نظری پژوهش حاضر رویکرد پردازش اطلاعات‌شناختی<sup>۶</sup> (CIP)، معرفی شده توسط پترسون و همکارانش (۱۹۹۶) در تصمیم‌گیری شغلی است. رویکرد پردازش اطلاعات‌شناختی (CIP)، پایه‌ای را برای مداخلات شغلی فراهم می‌نماید و در مورد متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با تصمیم‌گیری شغلی موثر بحث می‌کند. رویکرد پردازش اطلاعات‌شناختی (CIP)، پیشنهاد می‌کند که تصمیم‌گیری و حل مساله شغلی موثر مبتنی است بر پردازش اطلاعات مرتبط با دانش درباره خود، اطلاعات شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، و اجرا (لاستینگ و استراسر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳).

نظریه پردازش اطلاعات‌شناختی (CIP)، به بهترین وجه با این سوال خلاصه شده است که: "آیا ما به‌عنوان مشاوران شغلی می‌توانیم افراد را برای کسب اطلاعات درباره خود، مشاغل، و مهارت‌های تصمیم‌گیری و فراشناختی به‌منظور بهبود حل مساله و تصمیم‌گیری شغلی، توانا سازیم؟". شفیع‌آبادی (۱۳۸۸) نیز در مدل چندمحوری در مشاوره شغلی به اهمیت فرآیند تصمیم‌گیری به‌عنوان یکی از اصول و مبانی نظریه خود اشاره نموده است. از نظر وی انسان برای ادامه حیات و حل مسئله در هر لحظه باید در زمینه‌های مختلف درست تصمیم بگیرد. اگر فردی

- 
1. Peterson
  2. Sapson
  3. Reardon
  4. Lenz
  5. Sharf
  6. Cognitive Information Processing (CIP)
  7. Lusting & Strauser

قدرت تصمیم‌گیری مناسب و به‌موقع را نداشته باشد با مشکلات گوناگون مواجه می‌گردد. انتخاب شغل یکی از مهم‌ترین تصمیم‌های زندگی انسان محسوب می‌شود. چنان‌چه فرد فرآیند تصمیم‌گیری را نیاموخته باشد و نتواند با توجه به عوامل اجتماعی، اقتصادی، شخصی و سیاسی درست تصمیم بگیرد زندگی نابسامانی خواهد داشت. عواملی نظیر نظام ارزش‌ها، خطرپذیری، داشتن اطلاعات، خلاقیت، و بلوغ در تصمیم‌گیری موثرند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸، ص، ۳۹).

هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین اثربخشی رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش تفکرات ناکارآمد در تصمیم‌گیری شغلی است، بدین منظور ابتدا سیاهه تفکرات شغلی (CTI)، هنجاریابی، و سپس با استفاده از پروتکل براساس کتاب دستورالعمل تخصصی و کتاب کار، طی پنج جلسه، اثربخشی این رویکرد در کاهش تفکرات ناکارآمد و سه خرده مقیاس (سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارضات بیرونی)، تعیین گردید.

پژوهش‌هایی توسط توسط آستین، دال و واگنر<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)؛ دارین، ال. کار<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)؛ استروم (۲۰۰۸)؛ هندرسون (۲۰۰۹) تحت عنوان: "اثربخشی رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش تفکرات منفی شغلی"، انجام گردیده است. نتایج نشان دادند که اجرای برنامه تصمیم‌گیری شغلی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، به‌طور معناداری در کاهش میزان تمام سطوح تفکرات شغلی منفی (سه زیر مقیاس)، تاثیر داشته است. این رویکرد نسبت به دیگر رویکردهای مطرح شده در مشاوره شغلی، کمتر تحت‌تاثیر جنسیت، فرهنگ و نژاد قرار دارد. به‌عنوان مثال در پژوهشی که توسط اُسبرن، هاوارد، و لیرر<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، در نمونه‌ای از دانشجویان جدیدالورود با تفاوت‌های جنسی، فرهنگی و نژادی، انجام گردید، نتایج نشان داد که طی شش هفته اجرای برنامه رشد شغلی به‌روش پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، کاهش معناداری در تفکرات ناکارآمد شغلی آن‌ها، صرف‌نظر از عوامل جنسی و نژادی، به‌وجود آمده است (به‌نقل از شارف، ۲۰۰۹، ص، ۴۴۳).

## فرضیه‌های پژوهش

۱- رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش تفکرات ناکارآمد در تصمیم‌گیری شغلی موثر است.

1. Austin, Dahl & Wagner
2. Darrin L. Carr
3. Osborn, Howard & Leierer

۲- رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش سردرگمی در تصمیم‌گیری شغلی موثر است.

۳- رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش اضطراب تعهد در تصمیم‌گیری شغلی موثر است.

۴- رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، بر کاهش تعارضات بیرونی در تصمیم‌گیری شغلی موثر است.

## روش

طرح پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با گروه گواه و به صورت پیش‌آزمون - پس‌آزمون می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر کرمان که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، مشغول به تحصیل بوده و تعداد آن‌ها ۹۲۲۱ نفر می‌باشند. گروه نمونه در پژوهش حاضر شامل دو گروه می‌باشد: ۱- گروه نمونه جهت بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه تفکرات شغلی (CTI). بدین منظور از طریق نمونه‌گیری چندمرحله‌ای خوشه‌ای تصادفی ابتدا از بین ۱۲ رشته تحصیلی، ۴ رشته، حسابداری با تعداد ۴۸۵ دانشجوی، علوم اجتماعی با تعداد ۵۹۲ دانشجوی، مدیریت با تعداد ۹۲۴ دانشجوی، و زیست مولکولی با تعداد ۷۲۲ دانشجوی، و در مجموع تعداد ۲۷۲۳ دانشجو انتخاب شدند، در مرحله بعدی از هر رشته تحصیلی تعداد ۴ کلاس به صورت تصادفی به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند، که تعداد این افراد عبارت است از ۵۳۷ نفر، پس از بررسی پاسخ‌نامه‌ها، تعداد ۱۷ نفر به دلیل عدم تکمیل یا نقص در تکمیل پاسخ‌نامه‌ها حذف شدند و در نهایت تعداد ۵۲۰ دانشجو (۳۲۲ دانشجوی دختر و ۱۹۸ دانشجوی پسر) از جامعه آماری مورد نظر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. ۲- گروه نمونه آزمایشی. پس از هنجاریابی سیاهه تفکرات شغلی (CTI)، براساس نمرات حاصل از آن تعداد ۴۰ نفر به صورت تصادفی از یکی از رشته‌ها (علوم اجتماعی) انتخاب و به همان صورت به دو گروه ۲۰ نفره (گروه آزمایش و گروه گواه که در لیست انتظار قرار می‌گیرند) تقسیم شدند.

## ابزار گردآوری اطلاعات

نظریه پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، یک چارچوب مفهومی را برای تهیه سیاهه تفکرات شغلی<sup>۱</sup> (CTI؛ سمپسون، پترسون، لنز، ریردان و ساندرز، ۱۹۹۶)، فراهم کرده است که ابزاری طراحی شده برای اندازه‌گیری سطح تفکرات ناکارآمد شغلی فرد می‌باشد. سیاهه تفکرات شغلی (CTI) جهت ارزیابی و مداخله در تفکرات منفی و ناکارآمد درباره تصمیم‌گیری شغلی برای افراد بزرگسال، دانشجویان، و دانش‌آموزان دبیرستانی، به‌همراه کتاب راهنما (دستورالعمل) برای اجرای برنامه مداخله‌ای به‌منظور کمک به مراجعان در شناسایی، به چالش کشیدن و تغییر تفکرات منفی شغلی، تهیه گردیده است. سیاهه تفکرات شغلی (CTI)، هم برای مداخلات مشاوره شغلی و هم برای پژوهش و بررسی تفکرات ناکارآمد شغلی، به‌کار می‌رود (لاستینگ و استراسر، ۲۰۰۳). این سیاهه دارای ۴۸ سوال و به‌صورت مقیاس لیکرت با چهار درجه (کاملاً موافق، موافق، مخالف، و کاملاً مخالف) که نمره‌گذاری به‌صورت ۰ تا ۳ انجام می‌شود. این سیاهه دارای یک ارزیابی کلی و سه خرده مقیاس (شارف، ۲۰۰۹) می‌باشد: الف) سردرگمی در تصمیم‌گیری<sup>۲</sup> (DMC)؛ شاخص‌هایی از مشکلاتی که افراد در شروع یا ادامه تصمیم‌گیری شغلی دارند. دلایل آن ممکن است مربوط به وجود اضطراب یا دیگر هیجان‌های مرتبط با تصمیم‌گیری شغلی، یا به‌دلیل فقدان آگاهی در مورد چگونگی ایجاد تصمیم‌گیری شغلی باشد. ب) اضطراب تعهد<sup>۳</sup> (CA)؛ اشاره به ترس یا اضطرابی دارد که به‌همراه دشواری در انجام یک انتخاب شغل به‌وجود می‌آید. ج) تعارض بیرونی<sup>۴</sup> (EC)؛ اشاره به دشواری در ایجاد تعادل بین دیدگاه خود فرد از اطلاعات مربوط به خود و مشاغل، با دیدگاه دیگران (خانواده، همسر و غیره) دارد. زمانی که افراد در ایجاد تعادل بین دروندادهای خودشان با دیگران دچار مشکل می‌شوند، نسبت به احساس مسئولیت در تصمیم‌گیری شغلی بی‌میل می‌شوند. سیاهه به‌صورت فردی یا گروهی قابل اجرا است و حدود ۷ تا ۱۵ دقیقه زمان نیاز دارد. این سیاهه بر روی بزرگسالان (۵۷۱ نفر)، دانشجویان (۵۹۵ نفر) و دانش‌آموزان دبیرستانی (۳۹۶ نفر) هنجاریابی شده است (سمپسون، پترسون، لنز، ریردان، و ساندرز، ۱۹۹۶).

- 
1. Career Thought Inventory (CTI)
  2. Decision – Making Confusion
  3. Commitment Anxiety
  4. External Conflict

پایایی سیاهه تفکرات شغلی: ضریب همسانی درونی آلفا برای کل مقیاس، سیاهه تفکرات شغلی (CTI) دامنه بین ۰/۹۳ تا ۰/۹۷، و برای خرده مقیاس‌ها، ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ را نشان داد. ضریب پایایی از طریق بازآزمایی به فاصله زمانی چهار هفته، بر روی ۷۳ دانشجو و ۴۸ دانش‌آموز دبیرستانی داوطلب (t = 0/86) را نشان داد. نتایج حاصل از بررسی‌های روایی نشان داده است که این سیاهه دارای روایی محتوایی، روایی سازه، و روایی هم‌گرا می‌باشد (سمپسون و همکاران، ۱۹۹۶).

سیاهه تفکرات شغلی (CTI)، توسط محمدطهرانی، شفیع‌آبادی، فلسفی‌نژاد، حسینیان (۱۳۹۰) بر روی ۵۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان هنجاریابی شده است. برای تعیین پایایی<sup>۱</sup> آزمون از روش بازآزمایی<sup>۲</sup> با فاصله زمانی ۴ هفته استفاده گردید. ضریب همبستگی در نسخه اصلی آزمون تفکرات شغلی ۰/۸۶ و در خرده مقیاس‌های سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارضات بیرونی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۹ و ۰/۷۴ به دست آمد. برای تعیین همسانی درونی سوالات آزمون همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه شده است. نتایج همبستگی مثبت معناداری را بین هر سوال و نمره کل نشان داد. برای تعیین همسانی درونی سوالات آزمون همچنین از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. ضریب آلفای نمره کل ۰/۹۳ و در خرده مقیاس‌های سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارضات بیرونی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۷ و ۰/۵۹ به دست آمد. برای تعیین روایی<sup>۳</sup> آزمون از روش تحلیل عاملی<sup>۴</sup> استفاده گردید.

جدول ۱. همبستگی متقابل بین نمره کل CTI و نمره عامل‌های نسخه فارسی آن

۴	۳	۲	۱	
			۱	۱. نمره کل CTI
		۱	**۰/۸۸	۲. سردرگمی در تصمیم‌گیری DMC
	۱	**۰/۷۲	**۰/۸۵	۳. اضطراب تعهد CA
۱	**۰/۵۶	**۰/۵۴	**۰/۷۰	۴. تعارضات بیرونی EC

\*\*P < ۰/۰۱ \*P < ۰/۰۵

1. Reliability
2. Test Retest
3. Validity
4. Factor Analysis



اثر بخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)...

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، همبستگی مثبت معناداری بین نمره کل CTI و خرده مقیاس های CA, DMC و EC در فرم فارسی آن وجود دارد. هم چنین نتایج داد که این سیاهه دارای روایی محتوایی، روایی سازه و روایی همگرای، مناسبی است. برنامه مداخله ای، مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی است که در کتاب راهنمای (دستورالعمل)، سیاهه تفکرات شغلی توضیح داده شده و شامل پنج جلسه: الف) شناسایی گسترده تفکرات منفی یا ناکارآمد شغلی. ب) شناسایی ماهیت تفکرات منفی یا ناکارآمد شغلی. ج) به چالش کشیدن و ایجاد تغییر در تفکرات منفی یا ناکارآمد شغلی. د) آمادگی فرد برای ایجاد تصمیم های مناسب. ه) استفاده مناسب از حمایت دیگران، می باشد.

### یافته های پژوهش

جدول ۲. توزیع فراوانی آزمودنی های گروه آزمایش و گواه در نمره کل CTI

گروه کنترل		گروه آزمایش				نمره کل CTI		
پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون				
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱۰	۲	۱۰	۲	۲۰	۴	۱۰	۲	خیلی کم
۲۵	۵	۲۵	۵	۳۰	۶	۲۰	۴	کم
۳۵	۷	۳۵	۷	۴۰	۸	۳۰	۶	متوسط
۲۰	۴	۲۰	۴	۱۰	۲	۲۵	۵	زیاد
۱۰	۲	۱۰	۲	۰	۰	۱۵	۳	خیلی زیاد
۱۰۰	۲۰	۱۰۰	۲۰	۱۰۰	۲۰	۱۰۰	۲۰	کل

جدول ۳. شاخص های توصیفی نمره کل CTI در پیش آزمون و پس آزمون

خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۵/۶۸	۲۵/۴۳	۶۸/۹۵	۲۰	پیش آزمون	گروه آزمایش
۴/۶۱	۲۰/۶۲	۵۱/۷۵	۲۰	پس آزمون	
۴/۸۰	۲۱/۴۷	۶۹/۶۵	۲۰	پیش آزمون	گروه گواه
۶/۱۶	۲۱/۱۰	۶۹/۶۰	۲۰	پس آزمون	

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی نمره سردرگمی در تصمیم‌گیری در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۲	۸/۹۷	۱۶/۴۵	۲۰	پیش‌آزمون	گروه آزمایش
۱/۳۶	۶/۰۸	۱۰/۳۵	۲۰	پس‌آزمون	
۱/۵۹	۷/۱۳	۱۶/۳۵	۲۰	پیش‌آزمون	گروه گواه
۱/۳۷	۶/۱۶	۱۶/۲۵	۲۰	پس‌آزمون	

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی نمره اضطراب تعهد در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۱/۴۱	۶/۳۲	۱۶/۴۵	۲۰	پیش‌آزمون	گروه آزمایش
۰/۹۶	۴/۲۹	۱۱/۴۵	۲۰	پس‌آزمون	
۰/۸۷	۳/۹۲	۱۴/۶۵	۲۰	پیش‌آزمون	گروه گواه
۰/۹۹	۴/۴۵	۱۴/۱۵	۲۰	پس‌آزمون	

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی نمره تعارضات بیرونی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۰/۵۲	۲/۳۴	۸/۳۵	۲۰	پیش‌آزمون	گروه آزمایش
۰/۷۳	۳/۲۹	۶/۱	۲۰	پس‌آزمون	
۰/۴۹	۲/۲۱	۷/۶۰	۲۰	پیش‌آزمون	گروه گواه
۰/۵۸	۲/۶۲	۸/۲	۲۰	پس‌آزمون	

به‌منظور تعیین اثربخشی رویکرد پردازش اطلاعات شناختی CIP بر کاهش تفکرات ناکارآمد، سردرگمی، اضطراب تعهد و تعارضات بیرونی در تصمیم‌گیری شغلی از روش آماری تحلیل کوواریانس چندمتغیری (MANCOVA) استفاده گردید.

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	پس آزمون	
۰/۴۸۴ ۰/۴۹۸ ۰/۹۳۱ ۰/۷۸۰	۰/۵۰۰ ۰/۴۶۹ ۰/۰۰۸ ۰/۰۷۹	۴۴/۱۰۵ ۵/۷۹۱ ۰/۰۶۵ ۰/۵۲۲	۱ ۱ ۱ ۱	۴۴/۱۰۵ ۵/۷۹۱ ۰/۰۶۵ ۰/۵۲۲	کل CTI DMC CA EC	پیش آزمون کل CTI
۰/۰۰۵ ۰/۰۱۸ ۰/۳۲۸ ۰/۳۷۹	۸/۹۰۳ ۶/۱۶۵ ۰/۹۸۳ ۱/۲۰۸	۷۸۵/۴۷۹ ۷۶/۰۵۷ ۸/۲۶۷ ۷/۹۷۴	۱ ۱ ۱ ۱	۷۸۵/۴۷۹ ۷۶/۰۵۷ ۸/۲۶۷ ۷/۹۷۴	کل CTI DMC CA EC	پیش آزمون DMC
۰/۰۴۰ ۰/۵۸۶ ۰/۰۲۴ ۰/۷۱۷	۴/۵۷۹ ۰/۳۰۲ ۵/۶۰۱ ۰/۱۳۴	۴۰۳/۹۵۴ ۳/۷۳۰ ۴۷/۱۰۳ ۰/۸۸۲	۱ ۱ ۱ ۱	۴۰۳/۹۵۴ ۳/۷۳۰ ۴۷/۱۰۳ ۰/۸۸۲	کل CTI DMC CA EC	پیش آزمون CA
۰/۰۸۲ ۰/۰۲۷ ۰/۳۲۷ ۰/۳۲۷	۳/۲۲۲ ۵/۳۳۷ ۰/۹۹۰ ۰/۹۸۹	۲۸۴/۲۹۰ ۶۵/۸۴۳ ۸/۳۲۴ ۶/۵۳۲	۱ ۱ ۱ ۱	۲۸۴/۲۹۰ ۶۵/۸۴۳ ۸/۳۲۴ ۶/۵۳۲	کل CTI DMC CA EC	پیش آزمون EC
۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱ ۰/۰۱۱	۴۳/۹۲۳ ۳۰/۷۵۶ ۱۳/۷۸۱ ۷/۳۲۸	۳۸۷۴/۹۷۳ ۳۷۹/۴۲۷ ۱۱۵/۸۹۷ ۴۸/۳۷۹	۱ ۱ ۱ ۱	۳۸۷۴/۹۷۳ ۳۷۹/۴۲۷ ۱۱۵/۸۹۷ ۴۸/۳۷۹	کل CTI DMC CA EC	گروه
		۸۸/۲۲۲ ۱۲/۳۳۷ ۸/۴۱۰ ۶/۶۰۲	۳۴ ۳۴ ۳۴ ۳۴	۲۹۹۹/۵۴۱ ۴۱۹/۴۵۰ ۲۸۵/۹۲۷ ۲۲۴/۴۶۳	کل CTI DMC CA EC	خطا
			۴۰ ۴۰ ۴۰ ۴۰	۱۶۶۹۸۷ ۸۸۵۰ ۷۳۵۴ ۲۴۲۶	کل CTI DMC CA EC	کل

همان‌طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود با توجه به سطح معنی‌داری ( $P < ۰/۰۰۱$ ) آزمون F

معنادار است و بین میانگین نمره‌های تفکرات شغلی ناکارآمد گروه‌های آزمایش و گواه در پس آزمون تفاوت معناداری وجود دارد، بنابراین فرضیه پژوهشی پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان بیان نمود که به احتمال ۹۹٪ بین نمره‌های تفکرات شغلی ناکارآمد حاصل از اجرای سیاهه تفکرات شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون، در نمره کل تفکرات ناکارآمد، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارض بیرونی تفاوت معناداری وجود دارد.

**پیگیری:** به منظور پیگیری اثربخشی مشاوره گروهی به روش رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، سیاهه تفکرات شغلی پس از یک ماه مجدداً برای افراد گروه آزمایش اجرا شد، و نمره‌های پیش-آزمون، پس‌آزمون و پیگیری (یک ماه پس از پس‌آزمون) به وسیله آزمون تحلیل واریانس برای اندازه‌گیری‌های مکرر مورد مقایسه قرار گرفت.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اندازه‌گیری مکرر (اثرات درون گروهی نمره کل)

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	مجذورات ای سهمی
آزمون‌ها	Sphericity Assumed	۲	۱۸۹۵/۲۶۷	۹۸/۱۹۱	۰/۰۰۱	۰/۸۳
	Greenhouse-Geisser	۱/۰۶	۳۵۶۲/۲۱۸	۹۸/۱۹۱	۰/۰۰۱	۰/۸۳
خطا	Sphericity Assumed	۳۸	۱۹/۳۰۲			
	Greenhouse-Geisser	۲۰/۲۱	۳۶/۲۷۸			

همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود که تفاوت سه شرایط آزمایشی معنادار است.

جدول ۹. نتایج آزمون تحلیل واریانس برای اندازه‌گیری مکرر (اثرات بین گروهی نمره کل)

مقدار ثابت	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	مجذورات ای سهمی
مقدار ثابت	۱۹۹۸۷۲/۸۱۷	۱	۱۹۹۸۷۲/۸۱۷	۱۴۲/۴۹۷	۰/۰۰۱	۰/۸۸
خطا	۲۶۶۵۰/۱۸۳	۱۹	۱۴۰۲/۶۴۱			

نتایج نشان می‌دهد که بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون ( $P < 0/05$ ) و پیگیری ( $P < 0/05$ )

تفاوت معناداری وجود دارد اما بین پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تقابل درون‌گروهی<sup>۱</sup> (پیش‌آزمون-پس‌آزمون-پیگیری) برای نمرات کل (CTI)

منابع تغییر	گروه	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات MS	F	سطح معناداری Sig	مجذور اتای سهمی
گروه	پس‌آزمون در مقابل پیگیری	۹/۸	۱	۹/۸	۲/۶۵	۰/۱۲	۰/۱۲
	پیش‌آزمون در مقابل پس‌آزمون	۵۶۷۸/۴۵	۱	۵۶۷۸/۴۵	۱۰۲/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۸۴
خطا	پس‌آزمون در مقابل پیگیری	۷۰/۲	۱۹	۳/۶۹۵			
	پیش‌آزمون در مقابل پس‌آزمون	۱۰۴۷/۵۵	۱۹	۵۵/۱۳۴			

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که بین پس‌آزمون و پیگیری در نمرات کل تفکرات شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد ( $P=۰/۱۲$ )، ولی بین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ( $P=۰/۰۵$ )، این نتایج برای سه خرده‌مقیاس، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارض بیرونی یکسان بود.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (MANCOVA) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) آزمون، می‌توان بیان نمود که بین میانگین نمره‌های تفکرات شغلی گروه‌های آزمایش و گواه در پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی پذیرفته می‌شود. به این معنا که به احتمال ۹۹٪ رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش تفکرات ناکارآمد، در تصمیم‌گیری شغلی، و خرده‌مقیاس‌های آن (سردرگمی در تصمیم‌گیری، تعارضات بیرونی و

اضطراب تعهد موثر است. این نتیجه با نتایج تحقیقات، سمپسون، پترسون، ریردان، لنز، و ساندرز (۱۹۹۶)؛ دارین، ا. کار (۲۰۰۴)؛ آستین، دال و واگنر (۲۰۰۵)؛ استروم (۲۰۰۸)؛ کلی، ریردان، بالوک، و پایوندی (۲۰۰۸)؛ و هندرسون (۲۰۰۹)، در این زمینه همخوانی دارد. از طرفی همان‌طور که از نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری به‌دست آمده است می‌توان بیان نمود که رویکرد پردازش اطلاعات شناختی به ترتیب بیشترین تاثیر را در کاهش میزان سردرگمی در تصمیم‌گیری و سپس در کاهش میزان اضطراب تعهد و در نهایت بر کاهش میزان تعارض بیرونی داشته است. عواطف و پردازش شناختی هر دو از مولفه‌های مهم در تصمیم‌گیری شغلی می‌باشند. برای بسیاری از افراد، اضطراب، سردرگمی، افسردگی، و دیگر هیجان‌ها، بخشی از فرآیند تصمیم‌گیری است (شارف، ۲۰۰۹، ص، ۴۲۹).

مبنای رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)، نظریه شناخت درمانی است. ادبیات مربوط به تفکرات ناکارآمد انتخاب حرفه نشان می‌دهد که فرآیندهای شناختی تاثیرات کیفی در تصمیم‌گیری افراد دارد، زیرا شناخت‌ها عامل کلیدی موثر در تصمیم‌گیری حرفه‌ای هستند. سیاهه تفکرات حرفه‌ای (CTI) و کتاب کار (CTI Workbook) مبتنی بر نظریه پردازش اطلاعات شناختی (CIP) برای رشد و خدمات حرفه‌ای و یک رویکرد درمان شناختی برای بهداشت روانی و خدمات بهداشت روانی است (پترسون و همکاران، ۱۹۹۱؛ پترسون و همکاران، ۱۹۹۶).

اثر بخشی رویکرد پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش تفکرات ناکارآمد در تصمیم‌گیری را می‌توان مبتنی بر کاربرد مناسب اصول شناخت درمانی براساس پروتکل معرفی شده تبیین نمود. افراد می‌توانند یاد بگیرند که چگونه تفکرات ناکارآمد شغلی را با تفکرات شغلی مثبت و کارآمد جایگزین کنند و بهتر تصمیم بگیرند. همان‌طور که پژوهش حاضر نشان داد، رویکرد پردازش اطلاعات شناختی می‌تواند براساس سیاهه تفکرات شغلی، در کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی و خرده مقیاس‌های آن یعنی سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارض بیرونی موثر واقع گردد. البته طبیعی است که گاهی اوقات هر کسی به‌طور منفی و ناکارآمد فکر می‌کند، اما تفکرات منفی زیاد موجب مشکلاتی از جمله اجتناب از تصمیم‌گیری می‌شود. وجود حتی یک یا دو تفکر منفی می‌تواند دلیل مشکل در تصمیم‌گیری باشد، لذا نمره حاصل از سیاهه تفکرات شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن، میزان نیاز فرد به کمک حرفه‌ای را مشخص می‌نماید.

## منابع

خالقی، ن. (۱۳۸۳). سخنران به‌عنوان وزیرکار و امور اجتماعی. مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی

اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)...

و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.

زارع بهرام آبادی، م. (۱۳۸۸). مروری بر تاریخچه راهنمایی و مشاوره شغلی در ایران. مجموعه مقالات

هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. تهران. بعثت.

سپهری، ع. (۱۳۸۳). سخنران به عنوان معاونت برنامه ریزی و سیاست گذاری اشتغال. مجموعه مقالات

همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران رشد.

چاپ چهاردهم.

شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۸). نظریه پردازي انتخاب شغل براساس مکتب روان شناسی فردی. مجموعه مقالات

هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. تهران. بعثت.

شفیع آبادی، ع. عابدی، م. احمدی، الف. و سلیمی زاده، ک. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های

مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی.

مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.

صیادی، ع. (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روان شناختی مبتنی بر مدل چند محوری شفیع آبادی و

مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستان‌های شهر رشت.

پایان نامه دکترای تخصصی مشاوره. دانشگاه علامه طباطبایی.

کسائی اصفهانی، ع. بهرامی، ف. (۱۳۸۶). بررسی مشاوره گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر

کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان اصفهان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. جلد پنجم. شماره

۱۷

هزار جریبی، ج. (۱۳۸۸). کارآفرینی. مجموعه مقالات هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی

و سازمانی. تهران. بعثت.

Amundson, N., & Borgen, W. (1997). At the controls: Charting your course through unemployment. Scarborough, ON: Nelson Canada. Retrieved from [http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal\\_archive/ucp1010.pdf](http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal_archive/ucp1010.pdf)

Artur, N., & Roll, T. (2002). Beliefs in Career Counselling. Retrieved from <http://www.contactpoint.ca/natcon-conat/2002/pdf/pdf-02-03.pdf>

Austin, R. K., Wagner, B. & Dahl, D. (2004). Reducing career indecisiveness in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 3 (2). Retrieved from [http://www.ijdcrc.ca/VOL03\\_02\\_CAN/articles/austin.shtml](http://www.ijdcrc.ca/VOL03_02_CAN/articles/austin.shtml).

Brown, D., & Associates (2002). (Eds.). *Career choice and development* (4th ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Carr, L. D. (2004). A Model for Evaluating the Effectiveness of Cognitive Reframes of Dysfunctional Career Thoughts Technical Report 36 – Revised. Retrieved from <http://www.career.fsu.edu/techcenter>.

Dahl, D. A., Austin, K. R., Wagner, D. B. & Lukas, A. (2005). The Relationship between Negative Career Thoughts and Emotional Intelligence. Retrieved from

- [http://www.lifeworkdesigngroup.com/pdf/the\\_relationship\\_between\\_cti\\_eq.pdf](http://www.lifeworkdesigngroup.com/pdf/the_relationship_between_cti_eq.pdf)  
Henderson, M.K. (2009). The Effects of A Cognitive Information Processing Career Intervention on The Dysfunctional Career Thoughts, Locus of Control, and Career Decision Self-Efficacy of Underprepared College Students. A Dissertation. Department of Special Education. Kansas State University. Retrieved from <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/2097/1820/3/KristinaHenderson2009.pdf>
- Kelly, D.F. Reardon, R.C., Bullock, E.E., & Paivandy, S. (2008). The Effects of Decision-Making Style and Cognitive Thought Patterns on Negative Career Thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474-488. Retrieved from <http://jca.sagepub.com/content/16/4/474>
- Kinner R. T., & Krumboltz, J. D. (1986). Procedures for successful career counseling. In N. C. Gysbers (Ed.), *Designing careers* (pp. 307-335). San Francisco: Jossey-Bass. Retrieved from [http://www.worksupport.com/documents/proed\\_empirical.pdf](http://www.worksupport.com/documents/proed_empirical.pdf)
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Retrieved from <http://www.mindgarden.com/products/cbi.htm>
- Krumboltz, J. D. (1992). Challenging Troublesome Career Beliefs. ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services Ann Arbor MI. Retrieved from <http://www.ericdigests.org/1992-3/beliefs.htm>
- Lusting, D. C. & Strauser, D. R. (2003). An Empirical Typology of Thought of Individuals with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. Volume 46, Number 98, Winter 2003, RCB.46,2, 98-107.
- Osborn.S.D., & Howard.K.D., & Leirer.J.S. (2007). The effect of a career development course on the dysfunctional career thoughts of racially and ethnically diverse college freshman. *Career Development Quarterly*. Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/165807350.html>
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Peterson, S. L., & del Mas, R. C. (2002). Effects of career decision-making self-efficacy and degree utility on student persistence: A path analytic study. *Journal of College Student Retention*, 3, 285-299.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sharf, R. S. (2009). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Cengage Learning Academic Resource Center, 1-800-423-0563. Belmont, CA 94002-3098 USA. Fifth Edition.



اثر بخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP)...

- Strausberger, S. J. (1998). The relationship of state-trait anger to dysfunctional career thinking and vocational identity (Doctoral dissertation, Florida State University, 1998). *Dissertation Abstracts International*, 59 (10), 3747A.
- Storhm, D. A. (2008). The Impact of Cognitive Information Processing Intervention on Dysfunctional Career Thoughts and Vocational Identity in High School Students. Retrieved from. <http://krex.k-state.edu/dspace/handle/2097/993>
- Swanson, j. l., & Fouad, N. A. (2010). *Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies*. SAGE Publication, Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks, California 91320. Second Edition.

