



اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی زنان جویای کار

دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
دانشیار گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مانا سادات حاجی محمدرضایی ^{ID}

مجید زرغام حاجی* ^{ID}

عبدالله شفیع آبادی ^{ID}

دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۴ | پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲ | ایمیل نویسنده مسئول: zarghamhajebi@qom-iau.ac.ir

فصلنامه علمی پژوهشی
خانواده‌درمانی کاربردی

شاپا (الکترونیکی) ۲۷۱۷-۲۴۳۰

<http://Aftj.ir>

دوره ۳ | شماره ۵ پیاپی ۱۴ | ۴۶۶-۴۷۹

زمستان ۱۴۰۱

(مجموعه مقالات حوزه زنان)

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف: خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی افراد است. هدف تحقیق حاضر بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی بود. **روش:** پژوهش حاضر به روش نیمه آزمایشی و طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان جویای کار بالای دیپلم بود که برای دریافت آموزش و کسب مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران معرفی شدند که از بین آن‌ها، ۳۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و در دو گروه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و گروه گواه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌های پرسشنامه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی (بتز و همکاران، ۱۹۹۶) و پرسشنامه امید شغلی (آماندسون و همکاران، ۲۰۱۳) بود. در گروه آزمایش، بسته آموزشی مبتنی بر امید (نایلز و همکاران، ۲۰۱۰) در شش جلسه اجرا شد و در گروه گواه هیچ مداخله‌ای اجرا نشد. پس از گردآوری داده‌ها برای تحلیل داده‌ها از میانگین و انحراف استاندارد و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی ($F=12/08, P<0/001$) و امید شغلی ($F=12/30, P<0/001$) و خرده مقیاس‌های آن‌ها موثر است. **نتیجه‌گیری:** در مشاوره شغلی مبتنی بر امید فرد به طور موفقیت‌آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به‌خوبی انجام می‌دهد و می‌تواند به تعهد خویش عمل نماید که این امر می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی و امید شغلی گردد.

کلیدواژه‌ها: مشاوره، مسیر شغلی مبتنی بر امید، خودکارآمدی، امید شغلی.

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:
درون متن:

(حاجی محمدرضایی، زرغام حاجی و

شفیع آبادی، ۱۴۰۱)

در فهرست منابع:

حاجی محمدرضایی، مانا سادات، زرغام حاجی، مجید، و شفیع آبادی. عبدالله. (۱۴۰۱). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی زنان جویای کار. فصلنامه خانواده‌درمانی کاربردی، ۳(۵ پیاپی ۱۴): ۴۶۶-۴۷۹.

مقدمه

خودکارآمدی^۱ در تصمیم‌گیری شغلی نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی افراد است (لی، لی و ایو، ۲۰۱۸). خودکارآمدی مرتبط با شغل اولین بار توسط هاکت و بتز (۱۹۸۹) به عنوان یک عامل مهم در رشد شغلی مورد توجه قرار گرفت. آن‌ها این مفهوم را در یک مدل پیشنهادی در رابطه با زنانی که در انتخاب شغل به علت کمبود و ضعف خودکارآمدی قوی در رابطه با رفتارهای حرفه‌ای مرتبط محدود شده بودند به کاربرند و دو مفروضه زیربنایی را که برای فهم عقاید خودکارآمدی مرتبط با شغل نیاز بود پیشنهاد کردند (هارلو و باومن، ۲۰۱۶). باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی نظیر خود پنداره یا عزت نفس و حتی در مواردی بیش از متغیرهایی مانند توانایی یا استعداد می‌توانند پیش‌بینی کننده پیشرفت تحصیلی، انتخاب رشته، انتخاب شغل، تکمیل موفقیت یک حرفه و مشارکت در فعالیتهای اجتماع می‌باشند (چاونگ، لی و کووک، ۲۰۲۰).

پاجارس، بریتنر و والینت (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که خودکارآمدی به فرد کمک می‌کند قبل از اینکه به انتخاب شغل دست بزند باید اطلاعاتی در مورد ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خود در شغل مورد نظر به دست آورد تا بتواند قضاوت درستی در مورد قابلیت‌های خود و عملکرد لازم انجام دهد. لذا خودکارآمدی می‌تواند بر مقدار زمان سپری شده برای یافتن شغل و موفقیت بعدی در آن شغل مؤثر باشد (۶)؛ بنابراین خودکارآمدی به عنوان یک عامل مؤثر در تصمیم‌گیری و انتخاب شغل زمینه‌ساز تحقیقات گسترده‌ای شده است؛ زیرا خودکارآمدی به فرد کمک می‌کند قبل از اینکه به انتخاب شغل دست بزند اطلاعاتی درباره توانایی‌های خویش به دست آورد. از طرفی، امید شغلی یک عامل مهم در آینده شغلی افراد به حساب می‌آید (همفیل و کولیک، ۲۰۱۶).

واژه امید در روان‌شناسی برای اولین بار توسط آکراس (۲۰۱۹) به عنوان نقطه قوت در درمان جویان مطرح شد. امید یک حالت انگیزشی مثبت و موفقیت‌آمیز ناشی از تعامل فرد با محیط است. امید یک فرایند شناختی است که افراد به وسیله آن فعالانه اهداف خود را دنبال می‌کنند و موانع رسیدن به آن را رفع می‌کنند. امید فرایندی است که دارای سه مؤلفه است که در طی آن افراد اهداف خود را تعیین می‌کنند، راهکارهایی برای رسیدن به اهداف می‌سازند و انگیزه لازم برای به اجرا درآوردن این راهکارها را ایجاد کرده و در طول مسیر حفظ کنند (میشرا، پتتیک و میشرا، ۲۰۱۶). اسنایدر امید را به عنوان سازهای با دو مؤلفه مفهوم‌سازی کرده است. این دو مؤلفه عبارتند از توانایی طراحی گذرگاه‌هایی به سوی هدف‌های مطلوب به‌رغم وجود موانع و انگیزش برای استفاده از این گذرگاه‌ها (لی و یانگ، ۲۰۱۸). بدون امید افراد انگیزه شرکت در فعالیتهای برنامه‌ریزی شده برای انتخاب شغل و یا مدیریت آن شغل را ندارند (همفیل و کولیک، ۲۰۱۶). همچنین می‌توان گفت امید یکی از پایه‌های اصولی توازن و قدرت روانی است که مشخص‌کننده‌ی دستاوردهای زندگی می‌باشد و انسان را به تلاش و کوشش و داشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند (لی و یانگ، ۲۰۱۸). با توجه به اهمیت شغل که یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای زندگی سالم و رشد و خودکفایی جامعه است، بسته مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید به نظر می‌رسد برای کمک به افراد جامعه مفید باشد (بنت، رابرتز، آنانثرام و براوتون، ۲۰۱۸).

¹ Self-efficacy

مسیر شغلی در بردارنده کلیه نقش‌های زندگی، طی کردن مراحل رشدی، انجام وظایف مربوط به هر مرحله و رضایت‌مندی خود و جامعه در طی مسیر است (استرادا، یانگ، ناگی، گلدشتاین، بن-زیو، مارکوئز-ماگانا و ایروی-ریویلز، ۲۰۱۹). در اینجا است که نقش و اهمیت مشاوره شغلی مطرح می‌شود زیرا یکی از عناصر اصلی راهنمایی و مشاوره شغلی توانمند ساختن افراد در فهم نیازهایشان و افزایش آگاهی آن‌ها از فرصت‌های مناسب به منظور تصمیم‌گیری در زمینه اشتغال و آموزش در نحوه کنار آمدن با مسائل همراه با آن است (هدج و رینیر، ۲۰۱۷). در زمینه تصمیم‌گیری شغلی و اهمیت نقش خودکارآمدی در این زمینه نقش مشاوره شغلی چندان مورد توجه قرار نگرفته است در حالی که مشاوره شغلی به عنوان سنگ بنای مشاوره، تنوع روش‌ها و امکان برگزاری جلسات گروهی می‌تواند یک شیوه جدید و مفید در زمینه ارتقاء خودکارآمدی و کاهش افکار خود تخریب‌گر باشد. با توجه به مطالب گفته‌شده و اهمیت موضوع این پژوهش، هدف تحقیق حاضر بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی بود. پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوالات زیر بود:

۱- آیا مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی زنان جویای کار در مرحله پس‌آزمون موثر بود؟

۲- آیا مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی زنان جویای کار در مرحله پیگیری پایدار بود؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه بود. در این پژوهش، برای تشکیل گروه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از ده مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در شهر تهران یک مرکز به صورت تصادفی انتخاب شد و مشارکت‌کنندگان در یک گروه آزمایشی و یک گروه گواه جایگزین شدند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان جویای کار بالای دبلیم بود که برای دریافت آموزش و کسب مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران معرفی شدند. در شهر تهران ده مرکز فنی و حرفه‌ای وجود دارد و بیکارشدگان مراجعه‌کننده به این مراکز حدوداً ۲۵۰۰ نفر بودند. دامنه سنی این افراد بین ۲۰ تا ۴۵ سال بود. به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان از میان مراکز فنی و حرفه‌ای شهر تهران، مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شماره ۸ استان تهران واقع در زعفرانیه به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد. ۳۰ آموزشگاه فنی و حرفه‌ای تحت نظارت مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شماره ۸ استان تهران است. از بین ۳۰ مورد، ۱۵ آموزشگاه به صورت تصادفی انتخاب شدند و از بین مراجعین این آموزشگاه‌ها ۱۰ نفر از هر آموزشگاه انتخاب شد. در مجموع از بین ۱۵۰ نفر، ۶۵ نفر آن‌ها برای مشارکت در طرح پژوهشی اعلام آمادگی کردند از بین این ۶۵ نفر، ۳۰ نفر به صورت تصادفی در دو گروه ۱۵ نفر شامل یک گروه آزمایشی با رویکرد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و یک گروه گواه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و پرسشنامه امید شغلی بود.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۱: پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی توسط بتز و همکاران (۱۵) به منظور ارزیابی باور فرد در مورد اینکه آیا قادر است تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند طراحی شد. این مقیاس دارای ۲۵ گویه است که پنج شایستگی در زمینه تصمیم‌گیری مسیر شغلی را براساس مدل کرایتز (۱۹۸۷) ارزیابی می‌کند. این مقیاس مشتمل بر ۵ زیر مقیاس ارزیابی مناسب از خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله است. پاسخگویان بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (۱= فاقد اعتمادبه‌نفس، تا ۴= اعتمادبه‌نفس بالا) میزان خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی خود را تعیین می‌نمایند. حداقل نمره ۲۵ و حداکثر ۱۰۰ است. بتز و همکاران (۱۹۹۶) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند و در ایران، کریمی (۲۰۰۹) آلفای کرونباخ را ۰/۹۳ گزارش کرد.

۲. پرسشنامه امید شغلی^۲: این پرسشنامه توسط آماندسون، نیلز، یون، اسمیت، هایون و میلز (۱۸) تهیه شده است که نمره‌گذاری آن براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (کاملاً نادرست=۱، تقریباً نادرست=۲، تقریباً درست=۳، کاملاً درست=۴) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۲۸ گویه و ۷ بعد (امید، انعکاس خود، شفاف خود، چشم‌انداز نسبت به آینده، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا و سازگاری) است. نمرات این پرسشنامه نشان دهنده صلاحیت‌های مسیر شغلی مبتنی بر امید است. روایی همگرا همبستگی قوی بین مؤلفه‌های HCCI نشان داده است. نیلز و همکاران (۱۹) ضریب آلفای ۰/۹۲ را برای کل مقیاس و ضریب آلفای ۰/۷۴ تا ۰/۸۶ را برای هر یک از مقیاس‌ها گزارش کرده‌اند. نمره کل امید در این پرسشنامه همبستگی مثبت ۰/۸۲ با پرسشنامه خودارزیابی انسانی (یائو، ۲۰۰۹) و همبستگی مثبت ۰/۴۹ با مقیاس هویت شغلی (هالند، دایگر و پاور، ۱۹۸۰) نشان داد. در پژوهش عبدی زرین و همکاران (۱۳۹۸) جهت سنجش روایی از روایی صوری یا روایی مصححان استفاده شد که از افراد متخصص در حوزه مشاوره مسیر شغلی نظرخواهی شد که مورد تایید قرار گرفت، همینطور جهت سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای کل پرسشنامه ۰/۷۹ بود.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزشی (مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید)

جلسه	عنوان جلسه	خلاصه جلسه
اول	جلسه توجیهی نسبت به آموزش و معرفی اجمالی افراد و مدرس جلسه و موضوع آموزشی	اطلاع‌رسانی به شرکت‌کنندگان راجع به تعداد جلسات آموزشی و امتیازاتی که از شرکت در این جلسات عایدشان خواهد شد و البته اجرای پیش‌آزمون.
دوم	آشنایی با رویکرد مربوطه	آشنایی شرکت‌کنندگان با اهداف و نحوه‌ی اجرای برنامه آموزشی و ترغیب به مشارکت فعال و توضیح
سوم	انعکاس و شفافیت خود	بحث و گفت‌وگو راجع به خود و شرایط و همچنین نقش‌هایی که فرد در زندگی بر عهده دارد، بررسی مفهوم امید و هدف
چهارم	چشم‌انداز نسبت به آینده	شناسایی دیدگاه فرد نسبت به آینده و زندگی تحصیلی و شغلی خود در سال‌های آتی و روشن‌سازی این تصویر و اهداف آینده

¹ Job decision making self-efficacy questionnaire

² Job Hope Questionnaire

پنجم	تعیین هدف و برنامه‌ریزی	شناسایی اهداف مسیر شغلی فرد و رفع ابهام از این اهداف و گفت‌وگو در مورد گذرگاه‌های رسیدن به هدف و برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف
ششم	اجرا و انطباق‌پذیری	شناسایی منابع و موانع انگیزشی رسیدن به اهداف و ایجاد فرصت برای ایفای نقش برای افزایش تجربه و بررسی شیوه‌های سازگاری و انطباق با نقش‌های جدید

روش اجرا

در ابتدا پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان پیش‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد. سپس بر روی گروه آزمایش بسته آموزشی مبتنی بر امید در ۶ جلسه اجرا شد و در گروه گواه هیچ مداخله‌ای اجرا نشد. سپس پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان پس‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد و بعد از ۶ ماه پس از اجرای پس‌آزمون، دوره پیگیری اجرا شد. برای تعیین مشخصه‌های توصیفی شرکت‌کنندگان و زیر مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، از روش‌های متداول آمار توصیفی همانند فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و در بخش استنباطی از روش آماری تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین (انحراف معیار) سن مشارکت‌کنندگان در گروه آزمایش $37/5$ ($7/6$) و در گروه گواه $35/9$ ($7/2$) بود. همچنین کمینه و بیشینه سن در گروه آزمایش ۲۱ و ۴۳ سال و در گروه گواه، ۲۳ و ۴۴ سال بود.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گروه‌های آزمایش و گواه

شاخص متغیر	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین
خودکارآمدی	۵۵/۳۳	۲/۶۶	۶۷/۰۶
گواه	۵۴/۸۰	۳/۳۴	۶۰
امید	۶۱/۹۳	۴/۴۹	۷۵/۲۶
گواه	۶۲/۷۳	۳/۷۵	۶۹/۸۶

اطلاعات جدول ۲ حاکی از بهبود نمره خودکارآمدی و امید در مرحله پس‌آزمون در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه است.

جدول ۳. نتایج آزمون توزیع طبیعی نمره‌ها و آزمون همگنی واریانس‌ها

متغیر	گروه	کولموگروف-اسمیرنف	آزمون لوین	موخلی
		درجه آزادی	درجه آزادی	موخلی
خودکارآمدی	آزمایش	۱۵	۳۰	۰/۱۳
گواه	گواه	۱۵	۳۰	۰/۱۸۸
امید	آزمایش	۱۵	۳۰	۰/۱۶
گواه	گواه	۱۵	۳۰	۰/۹۲

نتایج تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر چند متغیری در بین گروه‌های مورد مطالعه در متغیرهای خودکارآمدی و امید نشان داد اثر بین آزمودنی (گروه) معنادار می‌باشد و این اثر بدین معنی است که حداقل یکی از گروه‌ها با یکدیگر در حداقل یکی از متغیرهای خودکارآمدی و امید تفاوت دارند. اثر درون آزمودنی (زمان) برای متغیرهای پژوهش نیز معنادار بود که بدین معنی است که در طی زمان از پیش‌آزمون تا پیگیری حداقل در یکی از متغیرهای میانگین با تغییر همراه بوده است.

جدول ۴. تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای مقایسه پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

خودکارآمدی و امید شغلی در گروه‌های آزمایش و گواه

مقیاس	منبع اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	مجذورات
خودکارآمدی	زمان	۲۵/۶۲	۱/۴۵	۱۷/۶۶	۷۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۷۱
	زمان*گروه	۱۲/۸۶	۱/۴۵	۸/۸۶	۳۵/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۵۵
	گروه	۷۸/۴۰	۱	۷۸/۴۰	۱۲/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۱۰
امید شغلی	زمان	۱۷۰/۶۰	۱/۴۵	۱۱۷/۵۷	۱۷۵/۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۶
	زمان*گروه	۱۱۶/۸۶	۱/۴۵	۸۰/۵۴	۱۲۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۸۱
	گروه	۲۱۱/۶۰	۱	۲۱۱/۶۰	۱۷/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۱۵

با در نظر گرفتن مقادیر اپسیلون در جدول ۴ نتایج آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای بررسی تفاوت گروه‌های پژوهش در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گزارش شده است. لازم به ذکر است که سطح $P < 0.05$ برای رد فرض صفر در نظر گرفته شد. برای بررسی اندازه اثر نیز از مجذور اتای جزئی^۱ استفاده شد. همانطور که در جدول ۴ نشان داده شده است، میزان F اثر تعامل مراحل و گروه برای متغیرهای خودکارآمدی (۳۵/۳۹) و امید شغلی (۱۲۰/۳۰) است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. این یافته نشان می‌دهد که گروه‌های آزمایش و گواه از لحاظ متغیرهای پژوهش در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند. همچنین مجذور اتا برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۱ می‌باشد که نشان می‌دهد تفاوت بین گروه‌ها در جامعه بزرگ و قابل توجه است.

جدول ۵. نتایج مقایسه میانگین گروه‌های آزمایش در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

در متغیرهای خودکارآمدی و امید شغلی

متغیر	مرحله	گروه	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	P
خودکارآمدی	پیش‌آزمون	آزمایش	-۰/۵۳	۰/۹۶۴	۱
	پس‌آزمون	آزمایش	۷/۰۶	۰/۱۵۳	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	۷/۰۹	۰/۱۳۶	۰/۰۰۱
امید شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۱/۲۰	۰/۶۹۸	۱
	پس‌آزمون	آزمایش	۶/۶۰	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱
	پیگیری	آزمایش	۰/۸۷۵	۶/۵۹	۰/۰۰۱

¹ Partial eta squared

نتایج جدول ۵ نشان داد تفاوت معناداری بین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و گروه گواه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در متغیر خودکارآمدی و امید شغلی وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی بود. نتیجه تحقیق نشان داد مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش خودکارآمدی و خرده‌مقیاس‌های آن‌ها موثر است. این یافته با نتایج اولاز و ایلدریم (۲۰۱۹)، سانتیلی، نوتا، کریستینا و سورسی (۲۰۱۴) و سانتیلی، مارکونیتی و روچات (۲۰۱۷) مبنی بر اثربخش بودن مشاوره شغلی امید محور بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری قابل مقایسه است.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت امید شغلی، عامل مهم پیگیری و دستیابی به معنای شغلی بوده و یک حالت انگیزشی مثبت است که شامل اهداف مرتبط با کار، عاملیت و گذرگاه‌های دستیابی به آن اهداف است که سبب خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی می‌گردد. در واقع امید در شغل می‌تواند شامل انعکاس خود (خود و شرایط)، شفافیت خود (شفاف‌سازی نقش‌های زندگی)، چشم‌انداز نسبت به آینده (تجسم آینده ممکن و تشخیص آینده مطلوب)، تعیین هدف و برنامه‌ریزی کردن (اهداف کوتاه مدت و بلند مدت)، اجرا و انطباق‌پذیری (نظارت و ارزیابی، انعطاف‌پذیری شخصی) در مسیر شغلی باشد فرد بتواند بر جریان شغل و مسیر آن نظارت داشته و خود را با تغییرات آن سازگار کند. در مسیر شغلی مبنی بر امید فرد به طور موفقیت‌آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به خوبی انجام می‌دهد و می‌تواند به تعهد خویش عمل نماید که امر می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی در مسیر شغلی گردد. همچنین در مشاوره شغلی مبتنی از طریق افزایش انگیزه افراد برای شرکت در فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده در مسیر شغل منجر به تقویت باورهای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بالا می‌شود و باعث می‌شود موفقیت را برای خود مجسم کرده و لذا به جستجوی منابع حمایتی برای گزینه‌های شغلی خویش بپردازند.

همچنین نتیجه تحقیق نشان داد مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش امید شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن‌ها موثر است. این یافته با تحقیقات اولاز و ایلدریم (۲۰۱۹)، سانتیلی و همکاران (۲۰۱۴) همسو بود مبنی بر اثربخشی مشاوره‌ی مسیر شغلی مبتنی بر امید برافزایش امید شغلی قابل مقایسه است. در مشاوره شغلی مبتنی بر امید افراد از طریق تعیین اهداف و راهکارهایی برای رسیدن به اهداف، انگیزه لازم در طول مسیر شغلی را حفظ می‌کنند که باعث انطباق و هماهنگ‌سازی آن‌ها با شغل می‌شود که این امر می‌تواند باعث تقویت امید در افراد شاغل گردد. امید یک حالت انگیزشی مثبت و موفقیت‌آمیز ناشی از تعامل فرد با محیط است. امید یک فرایند شناختی است که افراد به وسیله آن فعالانه اهداف خود را دنبال می‌کنند و موانع رسیدن به آن را رفع می‌کنند که این امر می‌تواند امید در مسیر شغلی را افزایش دهد. از طرفی در مشاوره شغلی مبتنی بر امید افراد اهداف خود را تعیین می‌کنند، راهکارهایی برای رسیدن به اهداف می‌سازند و انگیزه لازم برای به اجرا درآوردن این راهکارها را ایجاد کرده و در طول مسیر حفظ کنند که باعث افزایش امید برای فعالی بیشتر در مسیر شغلی می‌گردد. در مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید شغلی، از طریق پیگیری و دستیابی به معنای شغلی بوده و حالت انگیزشی مثبت، میزان فعالیت و مشارکت فرد در شغل افزایش پیدا می‌کند.

در مشاوره شغلی مبتنی بر امید فرد به طور موفقیت‌آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به خوبی انجام می‌دهد و می‌تواند به تعهد خویش عمل نماید که این امر می‌تواند باعث افزایش خودکارآمدی و امید شغلی گردد. با توجه به آنکه نتیجه تحقیق نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی و خرده مقیاس‌های آن‌ها موثر بود پیشنهاد می‌شود از این روش برای افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و امید شغلی در مراکز درمانی روان‌شناسی و مشاوره، مدارس، دانشگاه و سایر موارد استفاده شود و همچنین پیشنهاد می‌شود اثربخشی بسته مشاوره مبتنی بر امید بر روی نمونه‌های دیگر در مرحله پیگیری و همچنین بر روی جوامع آماری دیگر ارزیابی شود. از محدودیت‌های تحقیق حاضر آن بود با توجه به نیمه آزمایشی بودن تحقیق در تعمیم نتایج آن جانب احتیاط را رعایت کرد.

موازن اخلاقی

در این پژوهش موازن اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند. پس از اتمام پژوهش گروه گواه نیز تحت مداخله قرار گرفتند.

سپاسگزاری

از تمامی شرکت‌کنندگان که در این پژوهش ما را یاری رساندند، نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

مشارکت نویسندگان

این مقاله مستخرج شده از رساله دکتری رشته روانشناسی سلامت خانم مانا سادات حاجی محمد رضایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم به راهنمایی آقای دکتر مجید ضرغام حاجبی با کد اخلاق IR.IAU.QOM.REC.1399.046 می‌باشد. و همه نویسندگان این پژوهش در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

عبدی زرین، سهراب؛ شریفی‌نیا، سعیده؛ اکبرزاده، مهدی. (۱۳۹۸). امید به انتخاب شغل: بررسی نقش اهمال کاری تحصیلی و انگیزش تحصیلی. مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱(۴۰): ۱۱۵-۱۳۶.
کریمی، جواد. (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

References

- Akhras, C. (2019). Pairing Hope and Job Satisfaction with MENA Business Leaders. *Science Journal of Business and Management*, 7(4), 74.
- Amundson, N., Niles, S. G., Yoon, H. J., Smith, B., Hyoyeon, I., & Mills. L. (2013). The Hope-Centered Career Research Team Between the University of British Columbia and The Pennsylvania State University.
- Bennett, D., Roberts, L., Ananthram, S., & Broughton, M. (2018). What is required to develop career pathways for teaching academics? *Higher Education*, 75(2), 271-286.

- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, 4(1), 47-57.
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235.
- Estrada, M., Young, G. R., Nagy, J., Goldstein, E. J., Ben-Zeev, A., Márquez-Magaña, L., & Eroy-Reveles, A. (2019). The influence of microaffirmations on undergraduate persistence in science career pathways. *CBE—Life Sciences Education*, 18(3), ar40.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal for research in Mathematics Education*, 20(3), 261-273.
- Harlow, A. J., & Bowman, S. L. (2016). Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students. *Journal of Career Development*, 43(6), 512-525.
- Hedge, J. W., & Rineer, J. R. (2017). Improving career development opportunities through rigorous career pathways research. Occasional Paper. RTI Press Publication OP-0037-1703. RTI International.
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2016). Which employers offer hope for mainstream job opportunities for disabled people? *Social Policy and Society*, 15(4), 537-554.
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2016). Which employers offer hope for mainstream job opportunities for disabled people? *Social Policy and Society*, 15(4), 537-554.
- Holland, J. L., Daiger, D., & Power, P. G. (1980). *My vocational situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Karimi, J. (2009). The Effectiveness of Job Decision Making Skills on the Self-Efficacy of Career Decision Making and Job Disorder in Students of Isfahan University. M.Sc. in Job Counseling, Isfahan, University of Isfahan, Faculty of Education and Psychology. [Persian]
- Ko, Y. H., & Park, Y. H. (2018). The effects of career decision making self-efficacy and career maturity on the senior students' employment stress. *Journal of Digital Convergence*, 16(1), 73-83.
- Kritz, M. M. (1987). International migration policies: conceptual problems. *International Migration Review*, 21(4), 947-964.
- Lee, J. W., Lee, N. Y., & Eo, Y. S. (2018). Path analysis of major satisfaction, clinical competence, career decision-making self-efficacy, and career decision level in undergraduate nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(1), 311-320.
- Lee, C. S., & Jang, H. Y. (2018). A double mediation of hope and job satisfaction between job stress and turnover intention. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(9), 1246-1251.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management*, 10(9), 1729-1736.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., Amundson, N. E., (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(34), 101-108.
- Pajares, F., Britner, S. L., & Valiante, G. (2000). Relation between achievement goals and self-beliefs of middle school students in writing and science. *Contemporary educational psychology*, 25(4), 406-422.

- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62-76.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 67-74.
- Ulas, O., & Yildirim, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19*(1), 85-109.
- Yao, M. (2009). *An Exploration of Multidimensional Perfectionism, Academic Self-efficacy, Procrastination Frequency, and Asian American Cultural Values*. Graduate Program in Psychology. The Ohio State University.

پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

با سلام خدمت پاسخ دهنده عزیز

پرسشنامه زیر، میزان خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی شما را بررسی می‌کند. لطفا جملات زیر را با دقت بخوانید و یکی از گزینه‌ها را با علامت ضربدر مشخص نمایید. از مشارکت و همراهی شما سپاس گذاریم.

ردیف	عبارات	فائق	اعتماد	اعتماد	اعتماد
		اعتماد	به نفس	به	به نفس
		به نفس	پایین	متوسط	کامل
				نفس	
۱	یافتن اطلاعات در کتابخانه و سایت‌ها درباره‌ی مشاغلی که به آن علاقه مند هستید				
۲	انتخاب یک رشته‌ی تحصیلی از بین لیست رشته‌های تحصیلی				
۳	برنامه ریزی کردن برای اهداف خود در ۵ سال آینده				
۴	مشخص کردن گام‌هایی که لازم است در مواقع مواجه شدن با یک مشکل در حیطه‌ی تحصیلی تان برداشته شود				
۵	ارزیابی صحیح توانایی هایتان				
۶	انتخاب کردن یک شغل از بین لیست مشاغل				
۷	مشخص کردن مراحل که برای به انجام رساندن موفقیت آمیز یک رشته تحصیلی لازم است				
۸	باجدیت کار کردن در زمینه‌ی رشته تحصیلی با شغل خود حتی زمانی که با شکست مواجه شوید				
۹	تعیین کردن شغل ایده آل خود				
۱۰	یافتن روندهای ورود به یک شغل در طی ۱۰ سال آینده				
۱۱	انتخاب کردن شغلی که متناسب با سبک زندگی شما باشد				
۱۲	آماده کردن یک رزومه خوب				
۱۳	تغییر دادن رشته‌ی تحصیلی خود در صورتی که رشته‌ی تحصیلی خود را دوست نداشته باشید				
۱۴	مشخص کردن با ارزش ترین موضوع در یک شغل				

۱۵	تعیین درآمد سالانه افرادی که در یک شغل خاص مشغول به کارند
۱۶	انتخاب یک شغل و سپس عدم نگرانی درباره درست یا نادرست بودن تصمیم خود
۱۷	تغییر دادن شغل خود در صورت ناراضی بودن از آن
۱۸	مشخص کردن چیزهایی که برای رسیدن به اهداف شغلی خود حاضرید از آنها بگذرید و چیزهایی که حاضر نیستید از آنها بگذرید
۱۹	صحبت کردن با فردی که در زمینه کار مورد علاقه ی شما مشغول به کار است
۲۰	انتخاب شغل یا رشته‌ای که متناسب با رغبت‌های شماست
۲۱	شناسایی کردن کار فرماها، شرکت‌ها و مؤسسات مرتبط با شغل احتمالی خود
۲۲	مشخص کردن سبک زندگی که دوست دارید داشته باشید
۲۳	یافتن اطلاعات درباره مؤسسات آموزش عالی یا مدارس و مراکز فنی و حرفه ای
۲۴	طی کردن یک مصاحبه شغلی با موفقیت
۲۵	شناسایی تعدادی مشاغل معقول یا شغل‌های جایگزین در صورتی که نتوانید به انتخاب اول خود برسید

پرسشنامه انطباق پذیری شغلی

پاسخگوی گرامی

هریک از مهارت‌های زیر را خوانده و نشان دهید تا چه حد نسبت به گزاره‌های زیر حساس بوده و آنها را انجام داده اید.

ردیف	سوالات	کاملاً موافق	موافق	نه موافق و نه مخالف	مخالف	کاملاً مخالف
۱	تفکر در این باره که آینده‌ام چگونه خواهد بود.					
۲	فهم اینکه تصمیم کنونی، شکل دهنده آینده‌ام خواهد بود.					
۳	آماده شدن برای آینده.					
۴	کسب آگاهی از رشته تحصیلی و انتخاب‌های شغلی.					
۵	برنامه‌ریزی کردن برای نیل به اهداف.					
۶	داشتن دغدغه نسبت به شغلم.					
۷	داشتن احساس خوش‌بینی مستمر.					
۸	تصمیم‌گیری توسط خودم.					

۹	قبول مسئولیت اقداماتم
۱۰	وفادار ماندن به عقاید و باورهایم.
۱۱	ارزیابی مستمر از خودم.
۱۲	انجام اموری که برایم صلاح است.
۱۳	کشف و بررسی پدیده‌های اطرافم.
۱۴	جستجوی مشتاقانه برای فرصتهایی که سبب رشد شخصی می‌شوند.
۱۵	بررسی گزینه‌ها قبل از انتخاب.
۱۶	در نظر گرفتن راه‌حل‌های متفاوت در انجام یک کار.
۱۷	جستجوی عمیق برای یافتن پاسخ سوالاتی که دارم.
۱۸	کنجکاو بودن درباره فرصت‌های جدید.
۱۹	انجام خوب و رضایت‌بخش تکالیف محوله.
۲۰	مراقب بودن از این لحاظ که امور و فعالیت‌ها را خوب انجام دهم.
۲۱	یادگرفتن مهارت‌های جدید.
۲۲	سعی و تلاش جهت بالا بردن توانایی‌هایم.
۲۳	پیروز شدن بر موانع.
۲۴	حل کردن مسائل.

پرسشنامه امید شغلی

این جملات به اینکه شما چطور درباره ی کار و شغل فکر می‌کنید، مربوط است. لطفا میزان موافقت و مخالفت خود را با جملات نشان دهید.

عبارت	کاملا موافقم	کاملا مخالفم
۱ برای بدست آوردن یا حفظ یک شغل یا مسیر شغلی برنامه دارم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۲ فکر نمی‌کنم بتوانم شغلی پیدا کنم که از آن لذت ببرم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۳ راه‌های زیادی برای موفقیت شغلی وجود دارد.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۴ انتظار دارم آن کاری که دلم می‌خواهد را در شغلم انجام دهم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۵ به توانایی ام برای موفقیت در امور مهم شک دارم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۶ برای یافتن شغلی که از آن لذت ببرم، می‌توانم راه‌های زیادی پیدا کنم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۷ وقتی به آینده نگاه می‌کنم، تصویر واضحی از آنچه زندگی شغلی من به آن شباهت دارد را میبینم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۸ مطمئن هستم که همه چیز در آینده برای من نتیجه بخش خواهد بود.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۹ فهمیدن اینکه چطور می‌توان، شغل خوبی پیدا کرد سخت است.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۰ تمایل من برای ماندن در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنم (یا امید دارم در آن زندگی کنم) یافتن شغلی که از آن لذت ببرم، را دشوار می‌سازد.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۱ مهارت‌ها و نگرش مورد نیاز در جهت یافتن و حفظ یک شغل مفید را دارم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۲ نمی‌توانم بفهمم از زندگی شغلی ام چه می‌خواهم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۳ انتظار ندارم شغلی که برایم رضایت بخش است را پیدا کنم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۴ می‌توانم آنچه لازم است، را انجام دهم تا به شغل منتخب خود برسم.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۵ تحصیلاتم مرا برای دستیابی به یک شغل خوب آماده کرده یا خواهد کرد.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
۱۶ باور دارم که می‌توانم به اهداف شغلی که برای خودم مشخص کرده ام	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷

							برسم.	
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	می توانم آموزش مورد نیاز برای شغل دلخواهم را پیگیری کنم.	۱۷
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	شک دارم بتوانم در یافتن یا حفظ کردن یک شغل خوب موفق باشم.	۱۸
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	می دانم چطور برای شغل دلخواهم آماده شوم.	۱۹
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	من اهداف مهمی برای شغلم دارم.	۲۰
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	مطمئن نیستم که بتوانم به اهداف زندگی ام برسم.	۲۱
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	به درستی می‌دانم که چه چیزی برای موفقیت در کارم نیاز است.	۲۲
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	برایم مشکل است که اهداف ۵ سال آینده ام را مشخص کنم.	۲۳
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	در نهایت همان کاری را خواهم کرد که واقعا می‌خواهم انجام دهم.	۲۴



The Effectiveness of Hope-Based Career Counseling on Self-Efficacy in Career Decision Making and Job Hope of Women Seeking Jobs

Mana Sadat, Haji Mohammadrezaei¹, Majid. Zargham Hajabi^{2*} & Abdollah. Shafiabadi³

Abstract

Aim: Self-efficacy in career decision making is also one of the most important factors in people's career success. The aim of this study was to investigate the effectiveness of hope-based career counseling on self-efficacy in career decision making and job hope. **Method:** The present study was conducted by quasi-experimental method and pre-test, post-test and follow-up with control group. The statistical population of this study consisted of all women seeking high school work who were introduced to technical and vocational training centers in Tehran to receive training and skills, among which 30 were randomly selected and placed in two groups of career path counseling based on hope and control group. The data collection tool was self-efficacy questionnaires in career decision making and job hope. In the experimental group, the hope-based training package was performed in six sessions and no intervention was performed in the control group. After data collection, standard mean and deviation and covariance analysis were used to analyze the data. **Results:** The results showed that career path counseling based on hope of self-efficacy increase is effective in career decision making ($P < 0.001$) and job hope ($P < 0.001$) and their subscales. **Conclusion:** In career counseling based on hope, a person successfully performs job selection tasks well and can fulfill his commitment, which can increase self-efficacy and job hope.

Keywords: Counseling, Career Path Based on Hope, Self-Efficacy, Career Hope.

1, Ph.D. Student, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

2. *Corresponding author: Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

Email: zarghamhajebi@qom-iau.ac.ir

3. Professor of Counseling Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran