

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2019, 5(2), 103-120
Received: 11 August, 2018
Accepted: 19 November, 2018
DOI: 10.22055/jiops.2019.28411.1114

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۲۰-۱۰۳، ۵(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۵/۲۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۲۸

اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر خودکارآمدی مسیر شغلی

The Effectiveness of Group Reality Therapy Based on Glaser's Choice Theory on Career Self-Efficacy

Nasim Hashemi

Tayebe Rahimi Pordanjani

Hossein Ahmad Barabadi

نسیم هاشمی *

طیبه رحیمی پردنجانی **

حسین احمد برآبادی ***

Abstract

The aim of present study was to investigate the effectiveness of group reality therapy based on Glaser's choice theory on career self-efficacy (skills-confidence). The research method was semi-experimental and its design was a pretest-posttest with the control group. The statistical population included all undergraduate students in Bojnord University. The sample consisted of 30 students who were selected purposefully and then randomly assigned to two experimental and control groups (15 in each group). Participants completed Betz at al. Career Self Efficacy Questionnaire before and after the intervention. Experiment group participated in 10 sessions of group reality therapy, and the control group received no intervention. Data were analyzed using t-test and covariance analysis by SPSS-22 software. Research findings showed the group reality therapy is effective in enhancing the career self-efficacy and it's dimensions (realistic, investigative, artistic, social, conventional and enterprising).

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) دانشجویان بود. روش پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری کلیه دانشجویان دانشگاه بجنورد بود. نمونه پژوهش ۳۰ نفر از دانشجویان بودند که به‌طور در دسترس انتخاب و سپس به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) بتز و همکاران بود که قبل و بعد از مداخله توسط هر دو گروه تکمیل گردید. گروه آزمایش در ۱۰ جلسه برنامه واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر شرکت کردند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. داده‌ها با استفاده از آزمون t مستقل و تحلیل کواریانس و با کمک نرم‌افزار SPSS-22 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند جلسات واقعیت‌درمانی گروهی به‌طور معنی‌داری بر افزایش حیطه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی (واقع‌گرای، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) تأثیر دارد.

Keywords: reality therapy, Glaser's choice theory, career self-efficacy

کلیدواژگان: واقعیت‌درمانی، نظریه انتخاب گلاسر، خودکارآمدی مسیر شغلی

* کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

Tayebe.Rahimi@yahoo.com

*** استادیار گروه مشاوره، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

مقدمه

امروزه با پیشرفت علم و صنعت، گشایش بازارهای جهانی، مشاغل متنوع، نبود مشاغل ثابت و به وجود آمدن قوانین جدید کار در قرن بیست و یکم، باورهای افراد نسبت به خود، توانایی‌های‌شان و محیط دستخوش تغییر شده است و بسیاری از آن‌ها را در مسیر شغلی خود با مشکلات و موانعی از جمله عدم انتخاب شغل، بی‌تصمیمی شغلی و ناسازگاری مواجه ساخته است. این امر سبب شد تا نظریه‌پردازان رشد مسیر شغلی مفهوم خودکارآمدی^۱ را در سنجش و رشد مسیر شغلی افراد به کار گیرند (Lent, Brown, & Hackett, 1996; Betz & Hackett, 1981) مفهوم خودکارآمدی از نظریه شناختی-اجتماعی^۲ Bandura (1977) مشتق شده است، که به باور و اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در وظایف معین، اشاره دارد (Ahresteh, Ghashghaizadeh, & Afrazi, 2017). خودکارآمدی ویژه، در هر زمینه‌ای مختص همان قلمرو بوده و به سادگی قابل تعمیم به دیر عرصه‌های زندگی نیست. همچنین خودکارآمدی فرد، تحت تأثیر باور دیگران به توانایی‌های فرد و عواملی مثل دانش و مهارت فردی، سلامتی جسمی و روانی و نیز شرایط بیرونی است (Savadkouhi & Motamedi, 2017). خودکارآمدی مسیر شغلی^۳ (اطمینان به مهارت‌ها^۴) در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی^۵، به‌عنوان یک برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری مطرح می‌شود (Schultz & Schultz, 1996, Translation by Seyed Mohamadi, 2013). (Lent and Brown (2006) معتقدند که خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) به قضاوت و ظرفیت افراد برای انجام امور مرتبط با شغل و حرفه اطلاق می‌شود که رفتارهایی مانند انتخاب شغل، تصمیم‌گیری، رفتارهای کاریابی و غیره را در بر می‌گیرد. نتایج به‌دست آمده از مطالعات مشاوره شغلی نشان می‌دهد، استفاده توأمان از مقیاس رغبت‌ها و خودکارآمدی، پیش‌بینی‌های دقیق‌تری در انتخاب و تصمیم‌گیری‌های شغلی به دست می‌دهد. بر همین اساس Betz, Borgen, Rottinghaus and Harmon (2003) خودکارآمدی مسیر شغلی

-
- 1- self efficacy
 - 2- social-cognitive
 - 3- career self - efficacy
 - 4- skills- confidence
 - 5- Social-Cognitive Career Theory (SCCT)

(اطمینان به مهارت‌ها) را در شش حیطه یعنی واقع‌گرایی^۱، جستجوگری^۲، هنری^۳، اجتماعی^۴، تهوری^۵ و قراردادی^۶ که در نظریه هالند مطرح شده‌اند، مورد بررسی قرار دادند.

افراد حیطه واقع‌گرا به کارهای فنی علاقمند هستند و استعداد انجام آن را دارند، آینده‌نگرند و ارزش حاکم بر زندگی آن‌ها واقعیت است. افراد حیطه جستجوگر، کشف حقیقت، دغدغه اصلی آن‌هاست و کارهای مدیریتی و رهبری را دوست ندارند. افراد حیطه هنری، روابط حسنه با دیگران برقرار می‌سازند، از نظم و ترتیب به دورند و کمتر به کنترل خود می‌پردازند. افراد حیطه اجتماعی، کمک کردن، هسته اصلی شخصیت‌شان می‌باشد و با همه تیپ‌ها می‌توانند کنار بیایند. افراد حیطه تهوری، هیجان‌خواه هستند، قدرت خطرپذیری بالایی دارند و جاه‌طلب و سلطه‌جو می‌باشند. همچنین، افراد حیطه قراردادی، بسیار منظم و به موقع، اهل برنامه‌ریزی و عمل کردن بر طبق اصول و ضوابط می‌باشند و چنانچه اصول و قواعدشان به هم بریزد دچار مشکل خواهند شد (Samiee, Abedi, Baghban, & Hossienian, 2012).

خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) به توضیح این‌که چرا دو نفر با استعداد ذاتی یکسان، عملکردهای کاملاً متفاوتی دارند، کمک می‌کند. نقص در خودکارآمدی، می‌تواند به اجتناب یا تعلل در مسیر شغلی و همچنین به عدم رشد شغلی افراد منجر شود. افرادی که نسبت به استعدادهایشان شک و تردید دارند احتمال کمتری وجود دارد که مهارت‌هایشان را به‌طور مؤثری نظم دهند یا بر مشکلاتی که برایشان پیش می‌آید متمرکز و ثابت بمانند (Lent & Brown, 2006). علاوه بر این، اگر فردی در مسیر شغلی خود، باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل کنترل شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد (Abdollahi, 2006). بنابراین اهمیت این موضوع که باورهای فرد می‌تواند به‌عنوان یکی از برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل کند، در دنیای کاری قرن بیست و یکم که بی‌ثباتی و ناامنی مشخصه بارز آن است دوچندان شده است، چرا که افراد با تکیه بر باورهای خودکارآمدی مسیر شغلی خود می‌توانند در زمینه‌های کاری متفاوت، امنیت شغلی خود را فراهم نمایند.

-
- 1- realistic
 - 2- investigative
 - 3- artistic
 - 4- social
 - 5- conventional
 - 6- enterprising

برای این کار در ابتدا لازم است افراد از طریق انتخابگری و متعهد بودن به اجرای برنامه‌های مفید؛ عاملیت^۱ و مسئولیت‌پذیری^۲ را در زندگی کاری خود افزایش دهند چرا که عاملیت شخصی می‌تواند بر خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار تأثیرگذار باشد (Zunker, 2006, Translation by Nazari, Mohsenzade, & Bostanipor, 2015) و این موضوعی است که Glasser (1965, Translation by Sahebi, 2012) در نظریه واقعیت‌درمانی^۳ بر آن تأکید دارد. واقعیت‌درمانی یک رویکرد عمل‌گرایانه است که مبتنی بر نظریه انتخاب^۴ می‌باشد. این نظریه معتقد است مشکلات روانی از این ناشی می‌شود که افراد فکر می‌کنند توسط نیروهای بیرونی جهان کنترل^۵ می‌شوند و به همین جهت مسئولیت رفتار خود را نمی‌پذیرند. اگر آن‌ها دریابند که این وضعیت را خود انتخاب کرده‌اند، به‌طور یقین برای رهایی از این وضعیت تلاش خواهند کرد (Shekarian, 2012). آنچه اساس و پایه نظریه انتخاب را تشکیل می‌دهد کمک به افراد برای پی‌بردن به این واقعیت است که می‌توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و به جای کنترل توسط نیروهای بیرونی به آن‌ها آموزش داده شود تا دریابند که تمام کنترل‌ها باید از درون فرد اعمال شود. در واقع هدف اصلی نظریه انتخاب این است که افراد دوباره کنترل زندگی خود را به دست آورند و متوجه شوند که وضع کنونی‌شان را خودشان انتخاب نموده‌اند و لذا باید مسئولیت آن را پذیرا باشند و برای تغییرات احتمالی آن شخصاً اقدام نمایند. همچنین نظریه انتخاب به افراد کمک می‌کند تا دریابند که می‌توانند وضعیت بهتری را انتخاب کنند و در نهایت در این روش درمانی هدف نهایی این است که افراد مسئول بار آیند (Sahebi, 2016).

هر چند تاکنون پژوهشی که به بررسی تأثیر نظریه واقعیت‌درمانی بر خودکارآمدی مسیر شغلی و حیطه‌های آن پردازد در ایران انجام نشده است؛ اما پژوهش‌هایی وجود دارند که به بررسی تأثیر رویکردهای دیگر مشاوره شغلی بر افزایش خودکارآمدی شغلی پرداخته‌اند، از جمله Jalali, Aghai and Nazari (2010) در پژوهش خود که به بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز^۶ (Krumboltz, 1994) بر خودکارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و

-
- 1- agency
 - 2- responsibility
 - 3- reality therapy
 - 4- choice
 - 5- control
 - 6- Krumboltz

اطمینان به مهارت‌های دانش‌آموزان پرداخت، نشان داد که مشاوره شغلی گروهی به روش یادگیری کرومبولتز، از بین حیطه‌های خودکارآمدی شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) بر حیطه‌های واقع‌گرایی و جستجوگر مؤثر بوده است. همچنین نتایج پژوهش (Gheysarzade and Hossenpor, 2011) در زمینه اثربخشی آموزش پردازش اطلاعات شناختی پترسون^۱ (Tracy, 2002) بر افزایش مؤلفه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای دانشجویان، نشان داد که آموزش پردازش اطلاعات شناختی باعث افزایش مؤلفه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای شامل واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی می‌شود.

بنابراین با در نظر گرفتن نظریه واقعیت‌درمانی و برنامه‌های آن نظیر دست یافتنی بودن اهداف، درگیری شخصی در انجام امور زندگی، اعمال کنترل شخصی بر انتخاب‌گری و متعهدانه بودن اجرای برنامه‌های مفید از سوی فرد (Corey, 2010, Translation by Zaharakar, Mohsenzade, Heydarnia, Boostanipoor, & Sami, 2013) و با توجه به این‌که تاکنون پژوهشی در این زمینه انجام نشده است. پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا واقعیت‌درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب بر افزایش حیطه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی یعنی واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی تأثیر دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی می‌باشد که در آن از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری را کلیه دانشجویان دانشگاه بجنورد تشکیل دادند که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بدین ترتیب که برای تشکیل جلسات مشاوره گروهی فراخوانی در سطح دانشگاه اعلام شد. در مجموع، ۴۶ دانشجو برای شرکت در برنامه فراخوان ثبت‌نام کردند. از بین این افراد، ۳۰ نفر به صورت تصادفی و با در نظر گرفتن برخی ملاک‌های ورودی (دانشجوی سال آخر بودن و قصد ورود به بازار کار پس از فراغت از تحصیل)

1- Peterson cognitive information processing

انتخاب شدند که از این تعداد به صورت تصادفی ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه جایگزین شدند. میانگین سن $1/99 \pm 22/46$ سال در گروه آزمایش و $2/20 \pm 22$ سال در گروه گواه بود. در گروه آزمایش ۱۰ نفر (۶۶/۶ درصد) دختر و ۵ نفر (۳۳/۳ درصد) پسر و در گروه گواه ۱۲ نفر (۸۰ درصد) دختر و ۳ نفر (۲۰ درصد) پسر بودند. همچنین از شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش ۹ نفر (۶۰ درصد) در رشته علوم انسانی و ۶ نفر (۴۰ درصد) در رشته فنی و مهندسی مشغول تحصیل بودند و از گروه گواه ۲ نفر (۱۳/۳۳ درصد) در رشته علوم پایه، ۹ نفر (۶۰ درصد) در رشته علوم انسانی، ۲ نفر (۱۳/۳۳ درصد) در رشته فنی و مهندسی و ۲ نفر (۱۳/۳۳ درصد) در رشته هنر مشغول به تحصیل بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها): پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی^۱ توسط Betz, Borgen and Harmon (1996) ساخته شد و یک مقیاس ۶۰ ماده‌ای است که از ۱۰ ماده برای هر یک از شش حیطه اطمینان به مهارت‌ها که هماهنگ با شش تیپ هالند هستند، تشکیل شده است. این ماده‌ها فعالیت‌ها، وظایف و موضوع‌های درسی هستند که پاسخ دهندگان میزان اعتماد به توانایی‌هایشان (خودکارآمدی) را برای انجام هر یک از وظایف، فعالیت‌ها و یا به موفقیت رساندن هر یک از دوره‌های تحصیلی مشخص می‌کنند. این پرسشنامه نمره کل ندارد و نمره هر حیطه، از مجموع امتیازهای فرد در هر یک از حیطه‌ها به دست می‌آید. فرد با توجه به میزان اعتماد و باور خود به هر یک از ماده‌ها یکی از گزینه‌های کاملاً باور دارم (۵)، باور دارم (۴)، تا حدی باور دارم (۳)، باور ندارم (۲)، اصلاً باور ندارم (۱) را انتخاب می‌کند. پس از نمره‌گذاری، با توجه به سه حیطه‌ای که فرد بالاترین نمره را در آن‌ها کسب کرده است، مشخص می‌شود که خودکارآمدی فرد در چه حیطه‌ای می‌باشد (Hartman, 2006). (1996) Betz et al. ضرایب آلفای کرونباخ را برای شش حیطه پرسشنامه در یک نمونه ۲۷۰۰ نفری از دانشجویان بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. (2003) Betz et al. در بررسی روایی پرسشنامه، شواهد نشان داده که این پرسشنامه عضویت در گروه‌های شغلی را به‌طور معنی‌داری

1- Career Self-Efficacy Questionnaire

پیش‌بینی می‌کند. (2002) Tracy همبستگی بالایی (۰/۷۵ تا ۰/۸۱) بین مقیاس‌های توانمندی پرسشنامه کروی فردی^۱ (Tracy, 2002) و حیطه‌های کلی اعتماد به توانایی‌ها (خودکارآمدی) در پرسشنامه اطمینان به مهارت‌ها گزارش کرده است. در ایران Haghshenas, Abedi, Mehrabi, Jafari and Baghbani (2010) پایایی حیطه‌های پرسشنامه اطمینان به مهارت‌ها را به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۵ برای حیطه واقع‌گرایی، تا ۰/۸۲ برای حیطه جستجوگری و قراردادی و به روش بازآزمایی بین ۰/۷۱ برای حیطه واقع‌گرایی، تا ۰/۸۴ برای حیطه هنری گزارش نمودند. همچنین در این مطالعه روایی حیطه‌های پرسشنامه اطمینان به مهارت‌ها از طریق همبستگی بین حیطه‌های پرسشنامه اطمینان به مهارت‌ها و شش موضوع کلی پرسشنامه استرانگ^۲ (cited in Donnay, Thompson, Morris, & Schaubhut, 2004) بررسی شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین خودکارآمدی با رغبت‌های شغلی رابطه مثبت وجود دارد. به این معنا که خودکارآمدی در یک حیطه مثلاً واقع‌گرایی باعث رغبت در حیطه واقع‌گرایی می‌گردد. در پژوهش حاضر نیز جهت سنجش پایایی پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای حیطه‌های واقع‌گرایی، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۶، ۰/۸۲، ۰/۹۰، ۰/۸۶ و ۰/۸۶ به دست آمد. هر دو گروه (آزمایش و گواه) پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی (Betz et al. 1996) را تکمیل کردند. از گروه آزمایش خواسته شد تا حدود ۲ ماه در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی که به صورت هفتگی برگزار می‌شد، شرکت کنند. محتوای این جلسات طبق برنامه واقعیت‌درمانی اجرا گردید (Glasser, 1965, Translation by Sahebi, 2012). همچنین از گروه گواه خواسته شد که تا پایان این جلسات در لیست انتظار باقی بمانند و در ادامه به آن‌ها گفته شد که طی زمان مشخص شده‌ای این جلسات مشاوره‌ای برایشان برگزار خواهد شد. پس از برگزاری جلسات مشاوره گروهی مجدداً از هر دو گروه پس‌آزمون پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی (Betz et al. 1996) گرفته شد.

جدول ۱ شرح جلسات واقعیت‌درمانی اقتباس از (Glasser, 1965, Translation by (2012)

Sahebi را نشان می‌دهد.

-
- 1- Personal Globe Inventory
 - 2- Strong Inventory

جدول ۱. شرح جلسات واقعیت‌درمانی اقتباس از (Glasser (1965, Translation by Sahebi, 2012)

| جلسات | محتوا |
|-------|--|
| اول | معرفی رهبر به اعضا، بیان اهداف و قوانین، مکان، تاریخ، طول مدت جلسات و محرمانه بودن جلسات، تقسیم اعضا به دو گروه آزمایش و کنترل، انجام پیش‌آزمون |
| دوم | آشنایی اعضا با یکدیگر و رهبرگروه، ایجاد روابط عاطفی و احساس تعلق میان اعضا، ایجاد قوانین و مرزها، بیان اهداف گروه، بحث در رابطه با توافقات گروهی |
| سوم | آموزش مفاهیم واقعیت‌درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب به زبان ساده (تبیین چرایی و چگونگی رفتار انسان براساس نظریه انتخاب و کاربست آن در نظریه واقعیت‌درمانی). بررسی مفهوم انتخاب و مسئولیت از دیدگاه اسلام و بیان وجوه تمایز نظریه انتخاب از سایر نظریه‌های مشاوره. بررسی احساسات اعضا نسبت به جلسه قبل |
| چهارم | تبیین روان‌شناسی کنترل بیرونی و روان‌شناسی کنترل درونی. بررسی افکار اعضا در طول هفته درباره مفاهیم جلسه گذشته |
| پنجم | بیان مفهوم رفتار، آموزش اجزای تشکیل‌دهنده آن |
| ششم | اهمیت ارتباط در سلامت روان، آموزش ۷ عادت رفتاری مخرب (تهدید، تنبیه، سرزنش، نق‌زدن، عیب‌جویی، مقایسه کردن و حق حساب دادن) و آموزش ۷ عادت رفتاری موثر برای جایگزینی با عادت‌های رفتاری مخرب (تشویق، حمایت، گفتگو، احترام، پذیرش، گوش دادن، اعتماد) |

ادامه جدول ۱. شرح جلسات واقعیت‌درمانی اقتباس از (Glasser (1965, Translation by Sahebi, 2012)

| جلسات | محتوا |
|-------|---|
| هفتم | بررسی تکلیف جلسه قبل، آموزش ۵ نیاز اساسی (بقاء، عشق و تعلق خاطر، قدرت و پیشرفت، آزادی و تفریح) و چگونگی تأثیر آن‌ها بر رفتار و زندگی |
| هشتم | بررسی تکلیف جلسه ششم، توضیح دنیای مطلوب و ارائه نمای شماتیک از مسیر نظریه انتخاب |
| نهم | آموزش فنون و روش‌های تسهیل‌کننده تغییر رفتار از طریق فرآیند WDEP: اعضا در زندگی خود چه خواسته‌هایی دارند؟ D: شیوه‌های عمل اعضا برای رسیدن به خواسته‌هایشان مناسب است یا خیر؟ E: اعضا موفقیت خود را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ P: آیا برنامه و طرحی برای رسیدن به خواسته‌هایشان دارند؟ بیان سطوح تعهد در نظریه واقعیت‌درمانی سطح اول: نمی‌خواهم اینجا باشم. نمی‌توانی کمک کنی. سطح دوم: من نتیجه می‌خواهم. اما نمی‌خواهم زیادی تلاش کنم. سطح سوم: تلاش می‌کنم، شاید توانستم. سطح چهارم: بهترین عملکردم را خواهم داشت. سطح پنجم: هر چه شد انجامش می‌دهم |
| دهم | جمع‌بندی مطالب و اختتام بررسی تکلیف جلسه قبل، جمع‌بندی مطالب جلسات گذشته، نتیجه‌گیری و تکمیل کارهای ناتمام مرور جلسات قبل، اجرای پس‌آزمون گروه |

در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی نظیر آزمون t گروه‌های مستقل و تحلیل کوواریانس با رعایت مفروضه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی حیطه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی به تفکیک گروه‌ها و نوع آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی حیطه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی به تفکیک گروه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

| متغیر | گروه | پیش‌آزمون | | پس‌آزمون | |
|------------|--------|-----------|------------------|----------|------------------|
| | | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | انحراف استاندارد |
| واقع‌گرایی | آزمایش | ۲۹/۴۰ | ۶/۴۳ | ۳۵/۳۳ | ۵/۳۲ |
| | کنترل | ۳۰/۸۰ | ۷/۷۲ | ۳۰/۴۰ | ۷/۶۳ |
| جستجوگر | آزمایش | ۲۸/۴۰ | ۷/۷۹ | ۳۵/۲۰ | ۶/۴۱ |
| | کنترل | ۳۲/۰۶ | ۶/۷۳ | ۳۱/۹۳ | ۶/۷۷ |
| هنری | آزمایش | ۳۱/۲۰ | ۵/۹۶ | ۳۸/۲۶ | ۵/۸۶ |
| | کنترل | ۳۳/۷۳ | ۷/۶۶ | ۳۳/۸۰ | ۷/۹۳ |
| اجتماعی | آزمایش | ۳۵/۴۰ | ۶/۰۴ | ۴۲/۴۶ | ۵/۲۸ |
| | کنترل | ۴۰/۶۰ | ۸/۱۱ | ۴۰/۸۰ | ۷/۸۴ |
| تهوری | آزمایش | ۲۸ | ۶/۷۸ | ۳۶/۳۳ | ۵/۰۵ |
| | کنترل | ۳۳/۴۶ | ۷/۴۱ | ۳۳/۶۶ | ۷/۳۷ |
| قراردادی | آزمایش | ۲۷/۳۳ | ۵/۹۸ | ۳۴/۳۳ | ۵/۲۸ |
| | کنترل | ۳۰/۲۰ | ۸/۷۹ | ۳۰/۳۳ | ۸/۶۹ |

با توجه به این‌که تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش حاضر مستلزم استفاده از تحلیل کوواریانس می‌باشد، ابتدا مفروضه‌های آن مورد سنجش قرار گرفت. نتایج بررسی مفروضه نرمال بودن با استفاده از آماره شاپیرو-ویلک نشان داد مقدار احتمال به دست آمده از این آزمون در متغیر کلیه حیطه‌های خودکارآمدی شغلی بیش از ۰/۵ بوده ($p \geq 0/5$) و این مفروضه محقق

شده است. به منظور بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد و نتایج حاکی از برقرار بودن این مفروضه در متغیرهای واقع‌گرایی ($p = ۰/۱۹$, $F = ۱/۷۴$)، جستجوگری ($p = ۰/۰۵$, $F = ۰/۹۴$)، هنری ($p = ۰/۱۴$, $F = ۲/۲۶$)، اجتماعی ($p = ۰/۲۴$, $F = ۱/۳۸$)، تهوری ($p = ۰/۸۷$)، قراردادی ($p = ۰/۳۵$, $F = ۴/۷۲$) و قراردادی ($p = ۰/۳۴$, $F = ۴/۷۲$) بود. همچنین نتایج بررسی مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون نشان‌دهنده برقرار بودن این مفروضه فقط در حیطه هنری ($F = ۳/۱۲$)، بود ولی برای حیطه‌های واقع‌گرایی ($F = ۵/۹۱$, $p = ۰/۰۲$)، جستجوگری ($F = ۴/۸۹$)، اجتماعی ($F = ۸/۸۷$, $p = ۰/۰۰۶$)، تهوری ($F = ۱۱/۵۵$, $p = ۰/۰۰۲$) و قراردادی ($F = ۵/۴۰$, $p = ۰/۰۲۸$) این فرض محقق نشده است. بنابراین به منظور بررسی اثربخشی واقعیت‌درمانی بر حیطه‌های واقع‌گرایی، جستجوگری، اجتماعی، تهوری و قراردادی از آزمون t دو گروه مستقل روی تفاضل نمرات و برای حیطه هنری از تحلیل کوواریانس استفاده شد. پیش از تحلیل آزمون t مفروضه نرمال بودن نمرات تفاضل پیش‌آزمون-پس‌آزمون با استفاده از آماره شاپیرو-ویلک نشان داد مقدار احتمال به دست آمده از این آزمون در متغیر کلیه حیطه‌های خودکارآمدی شغلی بیش از $۰/۵$ بوده ($p \geq ۰/۵$) و این مفروضه محقق شده است. نتایج آزمون t مستقل (تفاضل پس‌آزمون-پیش‌آزمون) جهت بررسی تفاوت گروه آزمایشی و کنترل در تفاضل نمرات پیش‌آزمون-پس‌آزمون در حیطه‌های واقع‌گرایی، جستجوگری، اجتماعی، تهوری و قراردادی در جدول ۳ و نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی بر حیطه هنری در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۳. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه‌های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پیش‌آزمون-پس‌آزمون متغیرهای پژوهش

| متغیرها | گروه آزمایش | | گروه گواه | | df | معنی‌داری |
|------------|--------------|---------|--------------|---------|----|-----------|
| | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | | |
| واقع‌گرایی | ۳/۹۵ | -۰/۴۰ | ۰/۹۱ | ۶/۰۴ | ۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| جستجوگری | ۶/۸۰ | -۰/۱۳ | ۰/۹۱ | ۶/۰۱ | ۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| اجتماعی | ۶/۰۸ | ۰/۲۰ | ۰/۹۴ | ۴/۳۱ | ۲۸ | ۰/۰۰۱ |
| تهوری | ۵/۷۲ | ۰/۲۰ | ۰/۸۶ | ۵/۴۳ | ۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| قراردادی | ۴/۲۲ | ۰/۱۳ | ۰/۸۳ | ۶/۱۷ | ۲۸ | ۰/۰۰۰۱ |

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی بر حیطه هنری در گروه‌های آزمایش و کنترل

| مقدار احتمال ضریب اتا | F | میانگین مجذورات | df | مجموع مجذورات | |
|-----------------------|-------|-----------------|---------|---------------|---------|
| ۰/۸۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۱۲۶/۴۷ | ۱۱۲۳/۴۸ | ۱ | ۱۱۲۳/۴۸ |
| ۰/۵۸۳ | ۰/۰۰۱ | ۳۷/۱۷ | ۳۳۴/۸۷ | ۱ | ۳۳۴/۸۷ |
| - | - | - | ۸/۸۸ | ۲۷ | ۲۳۹/۸۴ |

نتایج جدول‌های ۳ و ۴ نشان می‌دهند که اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در دو گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای پژوهش معنی‌دار می‌باشد، بنابراین فرضیه‌های پژوهش پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی باعث افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) در همه حیطه‌های آن شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر خودکارآمدی مسیر شغلی دانشجویان بود. نتایج نشان داد واقعیت‌درمانی گروهی بر افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی (اطمینان به مهارت‌ها) و حیطه‌های آن موثر بود. تاکنون پژوهشی که به بررسی تأثیر واقعیت‌درمانی گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر بر خودکارآمدی مسیر شغلی (باور به مهارت‌ها) بپردازد، انجام نشده است؛ هرچند برخی پژوهش‌ها (Shekarian, 2012)، (Sohrabnejad, 2014)، (Kim and Hwang, 2001)، (Shirazi, Sargolzai and Arab, 2015)، (Chang and Edwards, 2015)، (Jalali et al., 2010)، (Gheysarzade and Hossenpor, 2011) و (Kim and Kyung, 2002) با استفاده از روش‌های آموزشی و مشاوره‌ای مختلف، به نتایج مشابهی دست یافته‌اند.

در تبیین این یافته باید بیان نمود خودکارآمدی مسیر شغلی هنگامی امکان رشد پیدا می‌کند که فرد عاملیت شغلی را در مسیر شغلی‌اش پذیرا باشد و اعتقاد به این مطلب داشته باشد که در مسیر شغلی، نیروهای بیرونی کمتر از نیروهای درونی اثر گذارند (Lent & Brown, 2006). بنابراین اگر افراد در مسیر شغلی مجهز به توانمندی‌هایی شوند که به‌واسطه آن‌ها احساس عاملیت

شغلی کنند خود به خود بستری برای رشد خودکارآمدی مسیر شغلی فراهم نموده‌اند. واقعیت‌درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر نیز در پی ایجاد همین بستر است. در واقع طبق نظریه انتخاب گلاسر افراد عامل زندگی خود محسوب می‌شوند، در زندگی انتخاب‌گر هستند، برای ارضای نیازهای خود دست به انتخاب می‌زنند و هنگامی که انتخاب‌ها را مسئولانه بپذیرند به رشد شخصی خود کمک خواهند کرد. همچنین در واقعیت‌درمانی گروهی به‌واسطه پویایی‌هایی که در گروه وجود دارد افراد می‌توانند از موفقیت‌هایی که دیگران در زمینه شغلی کسب کرده‌اند (تجارب جانشینی) مهارت‌هایی مانند باور به انتخاب‌گر بودن و زندگی مسئولانه داشتن را بیاموزند. این تجربیات جانشینی قابلیت انتقال به سایر اعضای گروه را پیدا می‌کند و از این طریق به رشد بستر خودکارآمدی مسیر شغلی کمک می‌نماید (Corey, 2010, Translation by Zaharakar et al., 2013). بنابراین، تجربه افراد در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی، منجر به پذیرش مسئولیت، انتخاب‌گری و افزایش عاملیت شخصی می‌شود که همه این مطالب از ارکان رشد خودکارآمدی مسیر شغلی محسوب می‌شوند.

به علاوه، نتایج نشان داد واقعیت‌درمانی گروهی موجب افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی در حیطه‌های واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی گروه آزمایش شده است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد با توجه به ویژگی‌های افراد واقعیت‌گرا که در مقدمه به آن‌ها اشاره شد، این انتظار وجود دارد که آن‌ها در برآورده ساختن نیازهای خود طوری رفتار کنند که پیامدهای رفتارشان باعث ایجاد مشکل در برآورده ساختن نیازهای دیگران نشود و مسئولیت تمامی رفتارهای خود را بر عهده بگیرند (Glasser, 1965, Translation by Sahebi, 2012). همچنین یکی از اهداف واقعیت‌درمانی افزایش کنترل درونی و برآورده شدن نیازهای افراد به شیوه کارآمد و موثر است (Sahebi, 2016)، بنابراین می‌توان گفت مفهوم خلاقیت که از ویژگی‌های اصلی افراد جستجوگر محسوب می‌شود (Samiee et al., 2012) سبب می‌شود که آن‌ها در برخورد با روش‌های معمولی و آشنا، رفتار جدید و مؤثری را خلق نمایند و با استفاده از این روش فاصله بین خواسته‌ها (تصاویر آلبوم ذهنی) و داشته‌های (وضعیت جهان واقعی) خود را کاهش دهند و به دنبال آن احساس کنترل بیشتری بر زندگی خویش داشته باشند (Glasser, 2008). از طرف دیگر با توجه به این‌که ارزش حاکم بر زندگی افراد هنرمند آزادی است، این افراد کمتر

به کنترل درونی خود می‌پردازند (Samiee et al., 2012)، بنابراین می‌توان گفت یکی از عواملی که به احتمال زیاد سبب افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی در حیطه هنری گروه آزمایش شده است، آموزش مفهوم کنترل درونی در جلسات مشاوره گروهی می‌باشد. از طرف دیگر ۷ عادت رفتاری موثر یعنی مراقبت کردن، اعتماد کردن، گوش دادن، حمایت کردن، احترام، تشویق کردن، مذاکره کردن که در جلسات مشاوره به افراد آموزش داده می‌شود می‌تواند موجب تسهیل در روابط و بازسازی روابط ناخوشایند در افراد اجتماعی گردد (Wubbolding, Robey, & Brickell, 2010) چرا که برقراری روابط با دیگران برای این افراد خیلی مهم است و اگر این افراد در روابط خود دچار مشکل شوند احساس ناراحتی کرده و مدام برای بازسازی روابط خود تلاش می‌کنند (Samiee et al., 2012). همچنین با کمک واقعیت‌درمانی گروهی می‌توان به افراد متهور که نیاز به قدرت در آن‌ها زیاد است، آموزش داد که هر چه بیشتر این نیاز خود را در چارچوب اجتماع و با مسئولیت‌پذیری بیشتری کامروا سازند به گونه‌ای که باعث تعدی به سایر نیازهای افراد نشود (Glasser, 1965, Translation by Sahebi, 2012). از نظر گلاسر قدرت، به معنی بهره‌کشی از دیگران نیست، بلکه منظور از آن پیشرفت، شایستگی و دستاورد است (Prochaska & Norcross, 2007, Translation by Seyd Mohamadi, 2014). همچنین با توجه به این‌که احترام به حفظ قوانین و مقررات و کنترل خویشتن از ویژگی‌های مهم افراد قراردادی است (Samiee et al., 2012)، لذا می‌توان با متعهد ساختن افراد به به عملی ساختن برنامه WDEP و ایجاد قوانینی برای اجرای آن و همچنین نپذیرفتن هیچ‌گونه عذرو بهانه‌ای از سوی آن‌ها در طی جلسات گروهی واقعیت‌درمانی (Corey, 2010, Translation by Zaharakar et al., 2013). موجبات درک قوانین زندگی شخصی و احترام بالا برای قوانین و مقررات در سطح وسیع‌تر مثل جامعه را فراهم نمود.

آنچه اساس و پایه نظریه انتخاب را تشکیل می‌دهد این واقعیت است که به افراد تفهیم شود که می‌توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و به آن‌ها کمک شود تا از کنترل شدن توسط نیروهای بیرونی جهان اجتناب کنند و آموزش داده شود تا دریابند که تمام کنترل‌ها باید از درون فرد اعمال شود (Sahebi, 2016). همان‌گونه که ملاحظه شد اهداف درمانی در دیدگاه گلاسر، همپوشی بالایی با ویژگی‌هایی دارد که بندورا در مورد افراد دارای خودکارآمدی بالا

ذکر نموده است. بنابراین کاربرد درست این رویکرد می‌تواند موجب ارتقای این ویژگی‌ها و و متعاقب آن افزایش خودکارآمدی مسیر شغلی در آن‌ها گردد. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به دانشجویان دانشگاه اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی روی نمونه‌های دیگری مانند دانش‌آموزان، شاغلین و غیره انجام پذیرد. همچنین، عدم وجود مرحله پیگیری و خودگزارشی بودن ابزار مورد استفاده نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود. بنابراین توصیه می‌شود پژوهشگران آتی این پژوهش را با دوره‌های پیگیری طولانی مدت انجام دهند تا از طریق آن، ثبات و صحت تغییرات ایجادشده مشخص شود. همچنین از ابزارهای دیگری مانند مصاحبه نیز جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود. همچنین، امکان بررسی همه متغیرها برای پژوهشگر با توجه به محدودیت‌ها وجود نداشت؛ بنابراین پژوهش بر روی متغیرهای دیگر نظیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کاریابی به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌گردد.

به‌طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده از تأثیر مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی بر اطمینان به مهارت‌های افراد، پیشنهاد می‌شود با توجه به فقدان مهارت لازم در بعضی داوطلبین استخدام، این طرح مشاوره‌ای برای افرادی که در آستانه استخدام هستند صورت بگیرد. همچنین با توجه به عدم آشنایی دانش‌آموزان از حیطه‌های خودکارآمدی و عدم شناخت کافی آن‌ها از خودکارآمدی خود، پیشنهاد می‌گردد این طرح مشاوره‌ای بر روی خودکارآمدی مسیر شغلی دانش‌آموزان اجرا گردد و نتایج به صورت کاملاً توصیفی جهت خودشناسی بیشتر به دانش‌آموزان ارائه گردد. با توجه به متغیر بودن کار در دنیای امروز پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و ارگان‌ها به منظور افزایش خودکارآمدی شغلی کارکنان تازه استخدام و کارکنان با سابقه خود از مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی استفاده کنند.

References

- Abdollahi, B. (2006). The role of self-efficacy in employee empowerment. *Tadbir Monthly Periodical*, 17(168), 35-40. (Persian)

- Ahسته، S.، Ghashghaizadeh، N.، & Afrazi، S. A. (2017). The relationship between psychological capital and job engagement in teachers. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 59-74. (Persian)
- Bandura، A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Betz، N. E.، & Hackett، G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz، N. E.، Borgen، F.، & Harmon، L. (1996). *Skills confidence inventory*. Palo Alto، CA: Counseling Psychology Press.
- Betz، N. E.، Borgen، F.، Rottinghaus، P.، & Harmon، L. (2003). The expanded skills confidence inventory: Measuring basic dimension of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 76-100.
- Chang، Y.، & Edwards، J. (2015). Examining the relationships self-efficacy، coping and job satisfaction using social-cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47.
- Corey، G. (2010). *The theory and practice of group counseling*. Translation by K.، Zahrakar، F.، Mohsenzade، A.، Heydarnia، A. R. Boostanipoor & A. Sami (2013). Tehran: Virayesh Publications. (Persian)
- Donnay، D. A.، Thompson، R. C.، Morris، M. L.، & Schaubhut، N. (2004). *Manual of Strong interest inventory*. Palo Alto: Counseling Psychology Press.
- Gheysarzade، N.، & Hossenpor، M. (2011). The effectiveness of cognitive information processing training on increasing the students' professional self-esteem components. *New Discoveries in Psychology*, 5(17), 111-124. (Persian)
- Glasser، W. (2008). *Station of the mind: New direction for reality therapy*. New York: HarperCollins.
- Glasser، W. (1965). *Reality therapy attached pre-introduction to the new reality therapy based on choice theory*. Translation by A. Sahebi (2012). Tehran: Saye Sokhan Publications. (Persian)
- Haghshenas، L.، Abedi، M. R.، Mehrabi، H. A.، Jafari، A.، & Baghbani، I. (2012). Standardization، reliability and validity of Skills Confidence Inventory (SCI). *Journal of Behavior Sciences*, 3(4), 325-330. (Persian)
- Hartman، R. O. (2006). *The five-factor model and career self efficacy: General and domain-specific relationships*. Ph.D. Thesis of Philosophy in the Graduate Schoole، Ohio State University، Ohio.
- Jalali، D.، Aghai، A.، & Nazari، F. (2010). The effects of group career counseling with the krumboltz's learning theory on self-efficacy، dysfunctional career beliefs. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*, 4(1)، 109-126. (Persian)

- Kim, M., & Kyung, H. (2002). The effects of reality therapy program on locus of control and responsibility school children in Korea. *International Journal of Reality Therapy*, 22(1), 30-33.
- Kim, R. I., & Hwang, M. G. (2001). The effect of internal control and achievement motivation in group counseling based on reality therapy. *International Journal of Reality Therapy*, 20(2), 12-15.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Son, Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Prochaska, J. O., & Norcross, J. C. (2007). *Systems of psychotherapy: A transtheoretical analysis*. Translation by Y. Seyd Mohamadi (2014). Tehran: Ravan Publications. (Persian)
- Sahebi, A. (2016). *William glasser: Founder of theory of choice and reality therapy*. Tehran: Danjeh Publications. (Persian)
- Savadkouhi, A., & Motamedi, E. (2017). The relationship of psychological capital's dimensions with job performance. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 59-74. (Persian)
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1996). *Theories of personality*. Translation by Y. Seyed Mohamadi (2013). Tehran: Virayesh Publications. (Persian)
- Shekarian, S. (2012). *Effectiveness of group counseling based on choice theory on academic self-efficacy of high school students*. M.A. Thesis of Consulting, Islamic Azad University Behbahan Branch, Behbahan. (Persian)
- Shirazi, M., Sargolzai, M., & Arab, A. (2015). *The effect of group therapy reality on self-efficacy and self-concept of secondary school students in Hirmand city*. National Conference on the 3rd Millennium and Humanities, Shiraz, Iran. (Persian)
- Samiee, F., Abedi, M. R., Baghban, I., & Hossienian, S. (2012). *Career counseling theories (job selection evolution path)*. Esfahan: Iranian Student Book Agency Press. (Persian)
- Sohrabnejad, S. (2014). *The effectiveness of teaching actual therapy concepts on parent-child contradictions and the self-efficacy of male adolescents*. M.A. Thesis of Family Consulting, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran. (Persian)
- Tracy, T. G. (2002). Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence belief. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 113-172.

Wubbolding, E. R., Robey, P., & Brickell, J. (2010). A partial and tentative look at the future of choice theory, reality therapy and lead management. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, 19(2), 25-34.

Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Translation by M. A. Nazari, F. Mohsenzade & A. Bostanipor (2015). Tehran: Samt Publications. (Persian)



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

