

The Role of Individual and Social Factors in Selected Jobs

Sohrab Abdi Zarrin¹

سهراب عبدی زرین*

Introduction: The aim of this study was to investigate the Career Choice Model based on SCCT among Iranian high school students. This model pays attention to the role of personal factors (self-efficacy and outcome expectations) and social factors (social barriers and social supports) in shaping the interests and occupational consideration. SCCT was developed to understand the processes that people form their interests, make choices, achieve performances of varying quality, and persist at academic and career relevant endeavors. Based on Bandura's (1986) General Self-efficacy Theory and Hackett and Betz's (1981) Career Self-efficacy Theory, SCCT focuses on interaction among person, environmental, and behavioral influences in academic and career development. Among personal variables, this theory emphasizes on the central role of self-efficacy, outcome expectations, and goals. SCCT is equally concerned with

مقدمه: هدف تحقیق حاضر بررسی مدل انتخاب شغلی (نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی) در دانش‌آموزان پسر دبیرستانی ایرانی بود. در این مدل به نقش عوامل فردی (خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار) و عوامل اجتماعی (حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی) در رابطه با رغبت‌های مسیر شغلی در مشاغل انتخابی توجه شده است. بنیاد نظری تحقیق براساس شش تیپ شخصیتی هانند (واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) و نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بود. نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی با هدف فهم اینکه چگونه افراد از بین رغبت‌هایشان دست به انتخاب و اقدام می‌زنند و در انتخاب‌های خود پافشاری می‌کنند، شکل گرفت. مطابق با نظریه خودکارآمدی عمومی بندورا و نظریه خودکارآمدی مسیر شغلی هکت و بتز، نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی به تعامل بین فرد، محیط و رفتار که در رشد تحصیلی و مسیر شغلی تأثیر دارد متمرکز شده است. در بین متغیرهای فردی، این نظریه بر نقش محوری خودکارآمدی،

1. Ph.D in Counseling,
< Moshavere.Qomuniv@gmail.com >

*دکتر مشاوره، دانشگاه قم، (نویسنده مسئول)،
<Moshavere.Qomuniv@gmail.com >

variables, such as environmental supports and barriers. Much of the extant SCCT research has operationalized the content of people's career interests or choices using RIASEC theme. Holland (1985, 1997) divides both people and environments into some combination of six interest domains. These six domains are hexagonally organized, and include Realistic (e.g., outdoors, mechanical), Investigative (e.g., science, math), Artistic (e.g., art, language), Social (e.g., helping, teaching), Enterprising (e.g., selling, business) and Conventional (e.g., details, clerical), collectively known as RIASEC. SCCT consists of four interrelated models of interest development, choice-making, performance, and satisfaction. Key variables in SCCT's choice model include self-efficacy, outcome expectations, interests, environmental supports and barriers, and choice goals and actions. More research involving non-Western samples, collectivist cultures, and developing countries is needed.

Method: Through a cluster sampling method, 650 Iranian high school male students living in Isfahan, Iran were selected. Participants answered to the questions about self-efficacy, outcome expectations, interest and occupational

نتایج مورد انتظار و اهداف تأکید دارد. این رویکرد همچنین بر متغیرهایی چون عوامل و موانع محیطی توجه دارد. بیشترین گستره این رویکرد بر رغبت‌های مسیر شغلی یا انتخاب به‌واسطه شش تیپ شخصیتی نظریه هالند بوده است. هالند، افراد و محیط شغلی را به شش حیطه تقسیم‌بندی می‌کند که به‌صورت مدالی شش ضلعی مطرح شده است، بدین‌صورت که شامل تیپ‌های واقع‌گرایی (به‌طور مثال، محیط‌های کاری بیرونی و یا مهارت‌های مکانیکی)، جستجوگر (به‌طور مثال، محیط‌های کاری علمی و مهارت‌های ریاضی)، هنری (به‌طور مثال، محیط‌های کاری هنری و مهارت‌های زبانی)، اجتماعی (به‌طور مثال، محیط‌های کاری یاری‌گر و مهارت‌های آموزشی)، تهوری (به‌طور مثال، محیط‌های کاری فروشندگی و مهارت‌های تجارت)، قراردادی (به‌طور مثال، محیط‌های کاری جزئی و مهارت‌های منشی‌گری) است. نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی شامل چهار مدل هم‌وابسته، یعنی مدل‌های رغبت، انتخاب، عملکرد و رضایت است. جهت اعتبار بخشیدن بیشتر بر این نظریه بر مطالعات برای جوامع مختلف از جمله جوامع غیر غربی، جوامعی که فرهنگ جمع‌گرا دارند و جوامع در حال توسعه تأکید شده است.

روش: از کلیه دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان تعداد ۶۵۰ دانش‌آموز به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و پرسشنامه‌های تحقیق اجرا شد. پرسشنامه‌های

consideration and social supports and barriers with regard to the Holland's (1997) RIASEC themes: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional. The present study examined the fit of the choice model (Lent et al., 1994), which incorporates the interest model (Lent et al., 1994) to the RIASEC themes and tested SCCT's specific hypotheses that are (a) self-efficacy is predictive of outcome expectations; (b) self-efficacy and outcome expectations jointly predict interests; (c) self-efficacy and outcome expectations predict students' choice consideration (goals), both directly and indirectly, through interests; and (d) social supports and barriers account for unique variance in choice consideration, above and beyond the other predictors. Also, it tested Bandura's (1999, 2000) hypothesis that environmental supports and barriers are linked to choices indirectly through self-efficacy.

Findings: To examine the fit of model AMOS-16 was used. Results showed that integrated interest-choice model fitted the data well with regard to RIASEC themes. Indexes of CFI, GFI, AGFI, NFI, RMSEA were good for the model. Results showed that self-efficacy and outcome expectations jointly

تحقیق شامل پرسشنامه دموگرافیک و مجموعه پرسشنامه‌های مدل شناختی- اجتماعی مسیر شغلی بود که این پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی، نتایج مورد انتظار شغلی و مشاغل انتخابی بود و همین‌طور دو پرسشنامه حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی هم اجرا شد. روایی و پایایی این مجموعه پرسشنامه‌ها در این تحقیق و تحقیقات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است. برای بررسی پایایی مقیاسها از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS-22 و برای بررسی برازش مدل از نرم افزار Amos-16 استفاده شده است. در این پژوهش، مدل انتخاب که متغیرهای رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار در آن نقش دارند و همچنین مدل رغبت‌های مسیر شغلی که متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار نقش دارند به واسطه شنش تیپ شخصیتی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین اهداف دیگر تحقیق حاضر بررسی نقش عوامل و موانع محیطی در اهداف شغلی افراد از طریق رابطه آنها با خودکارآمدی است. فرضیه‌ای که بندورا آنرا مطرح کرده است.

یافته‌ها: در هر شنش مدل تحقیق، مقادیر شاخصهای مجذورکای (χ^2) اعداد کوچک و قابل قبولی بودند. همچنین مقادیر شاخصهای برازندگی تطبیقی (CFI)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) و نرم شده برازندگی (NFI) بیشتر از 0/90 به دست

predict interests, and interests mediate the relations between self-efficacy and outcome expectations and occupational consideration. Social supports is related to occupational consideration indirectly (through self-efficacy) rather than directly unless in R type. In this study, there was a significant relationship between outcome expectations and interests to occupational consideration. However, the relationship between self-efficacy and occupational consideration was weak and non-significant. Results showed that interest did mediate the relations between self-efficacy and outcome expectations and occupational consideration with regard to the RIA-SEC themes, also between self-efficacy, outcome expectations, and interests. Findings showed the relationship between social supports and barriers to occupational consideration was small and non-significant with regard to the RIASEC themes.

Discussion: The fitness of this model in this study was good and it was similar to studies in Portugal (2010) and in Italy (2003) by Lent et al.. According to SCCT's choice model hypotheses (Lent et al., 1994), self-efficacy, outcome expectations, and interests each relate directly to choice. In the present

آمد که نشان‌دهنده برآزش خوب مدلها بود. مقدار شاخص (*RMSEA*) در تمام مدلها کمتر از ۰/۱۰ بود که مقدار مناسب و قابل قبول برای تمام مدلها به حساب می‌آید. یافته‌ها نشان داد که در بین پیش‌بینی کننده‌های متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی، موانع اجتماعی نقش معناداری ندارد اما حمایت اجتماعی در پنج تیپ نقش معناداری دارد و در تیپ واقع‌گرایی نقش معناداری ندارد. از طرف دیگر، کوواریانس بین موانع اجتماعی و حمایت اجتماعی در پنج تیپ که حمایت اجتماعی نقش معناداری داشت منفی و معنادار است و تنها در تیپ واقع‌گرایی معنادار نیست. خودکارآمدی توانایی خوبی در پیش‌بینی واریانس متغیر نتایج مورد انتظار در هر شش تیپ دارد. دو متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار توانایی پیش‌بینی واریانس متغیر رغبتهای مسیر شغلی را در شش تیپ دارند اما نقش نتایج مورد انتظار نسبت به خودکارآمدی مسیر شغلی پررنگ‌تر است. در بین پیش‌بینی کننده‌های متغیر اصلی پژوهش یعنی متغیر مشاغل انتخابی، متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی، حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی در هیچ‌کدام از شش تیپ تشخیصی نقش معناداری ندارند اما دو متغیر رغبتهای مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار توانایی پیش‌بینی واریانس مشاغل انتخابی را دارند. به‌ویژه متغیر رغبتهای مسیر شغلی که بیشترین واریانس را پیش‌بینی می‌کند. بحث: می‌توان نتیجه‌گیری کرد که

study, the relationship between outcome expectations and interests and occupational consideration was significant and was similar to the choice model hypotheses. However, the relationship between self-efficacy and occupational consideration was low and non-significant. SCCT's choice model also specifies that interests partially mediate the relationship between self-efficacy and outcome expectations and choice. Results showed that interest did mediate the relationship between self-efficacy and outcome expectations and occupational consideration with regard to the RIA-SEC themes. In addition to self-efficacy, outcome expectations, and interests, SCCT assumes that environmental supports and barriers play important roles regarding choice goals. Findings of present study do not support these hypotheses and the relationship between social supports and barriers and occupational consideration was small and non-significant regarding the RIASEC themes. In the theory of Bandura (1999, 2000) it has been assumed that environmental factors are related to goals indirectly through self-efficacy. These findings showed that indirect relationship between social supports and self-efficacy was significant unless in R type

مدلهای تحقیق برآزش مناسبی داشته و مقادیر شاخصهای برآزندگی مدلهای مطلوب و قابل قبول بود که اعتبار بین فرهنگی این مدل همانند مطالعات لنت و همکاران در پرتغال و ایتالیا تأیید شد. یافته‌های تحقیق حاضر تأییدی است بر اعتبار بیشتر مدل انتخاب در کشورهای دیگر. فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش براساس مدل انتخاب لنت، که متغیرهای رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار در آن نقش دارند و همچنین مدل رغبت‌های مسیر شغلی لنت که متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار نقش دارند به واسطه شش تیپ شخصیتی مورد تأیید قرار گرفت. همسویا تحقیقات دیگر، اکثر محققان بیان داشته‌اند که بیشترین زمینه گسترش بنیان نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی براساس مطالعات بین‌المللی و بین فرهنگی بوده است. **کلیدواژه‌ها:** شش تیپ شخصیتی، مدل انتخاب شغلی، نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی

تاریخ دریافت: ۹۵۰/۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۲

مقدمه

and indirect relationship between social barriers and self-efficacy was non-significant. Therefore, Bandura hypothesis is partially supported. The implications of these findings for further research on the non-Western culture validity of SCCT can be considered. The base of research on SCCT is expanding across cultural and national (Kim, 2015; Falk, 2015; Lee et al., 2015; Lent et al., 2012; Lent & Sheu, 2010).

Keywords: Social Cognitive Career Theory (SCCT), Career Choice model, RIASEC

رغبت‌های مسیر شغلی را می‌توان متغیری در نظر گرفت که بیشترین تحقیقات را در حیطه مشاوره مسیر شغلی به خود اختصاص داده‌اند. هالند (۱۹۸۵، ۱۹۹۷) معتقد است که رغبت‌های مسیر شغلی بیانگر تیپ‌های شخصیت شغلی‌اند که با سنجش آن می‌توان به توصیف، تبیین و پیش‌بینی عملکرد

مسیر شغلی هر فرد پرداخت. هر کدام از این الگوهای تیپ شناختی در محیط کار موجب کارآمدها و الگوهای رفتاری خاصی خواهد شد، و از طرفی هر کار یا شغل نیازمند الگوهای خاصی از این تیپ‌های شخصیتی می‌باشد. هالند بیان می‌دارد که شش تیپ رغبت (واقع‌گرایانه، جستجوگرانه، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی که به اختصار نامیده می‌شود) و شش نوع محیط شغلی مرتبط وجود دارد. این مدل ابزار بسیار ساده‌ای را در اختیار می‌گذارد که به‌وسیله آن می‌توان افراد را با مشاغل مناسب جور کرد.

به‌طور خیلی مختصر می‌توان گفت که افراد تیپ واقع‌گرا به دنبال فعالیت‌های جسمانی هستند و از کار کردن با ابزار، ماشین‌آلات و حیوانات بیشتر لذت می‌برند و صلاحیت‌های فنی بالایی دارند. افراد تیپ جستجوگر به دنبال جستجوی راه‌حلهای گوناگون برای حل مشکلات از طریق صلاحیت‌های علمی و تخیلی هستند. افراد این تیپ برای استفاده از تفکر انتزاعی و پیچیده برای

حل مشکلات حمایت می‌شوند. افراد تیپ هنری به دنبال محیط‌های آزاد و باز هستند که خلاقیت و اظهار شخصی را تشویق می‌کند و چنین محیطی برای آنها آزادی بیشتر در توسعه محصولات و پاسخهای آنان خواهد داشت. افراد تیپ اجتماعی به دنبال انعطاف و درک دیگران هستند که منجر می‌شود افراد بتوانند به همدیگر کمک کنند. این افراد از آموزش دادن دیگران، حل مشکلات کاری و مسئولیتهای اجتماعی لذت می‌برند و بر ارزشهای انسانی از قبیل مهربانی و دوستی تأکید دارند. افراد تیپ تهوری به دنبال دستکاری و کنترل دیگران برای رسیدن به اهداف شخصی یا سازمانی هستند. مسائل اقتصادی و مالی برای آنها بسیار مهم است و برای رسیدن به اهداف خود خطراتی را قبول می‌کنند و در این زمینه دارای اعتماد به نفس، اجتماعی و قاطع هستند. افراد تیپ قراردادی را می‌توان افرادی سازمان‌یافته و با برنامه‌نمید و محیط‌های اداری که نیاز به بایگانی و سازماندهی گزارشها دارد برای این افراد مناسب است (شارف، ۲۰۰۶).
رغبت‌های مسیر شغلی از مهم‌ترین عوامل فردی است که به زعم سیلویا (۲۰۰۶) این حیطه بیشترین پژوهشها را در روانشناسی رغبتها به خود اختصاص داده است. همچنین بیشترین گستره نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی بر رغبت‌های مسیر شغلی یا انتخاب به‌واسطه شش تیپ شخصیتی نظریه هالند بوده است (توکار و همکاران، ۲۰۱۲).

اغلب در مشاوره مسیر شغلی با گروه زیادی از دانش‌آموزان و نوجوانان روبرو هستیم و بسیار مهم است برای مشاوران تا از چارچوب جامع و عملی استفاده شود که در این رویکرد نگاه چند بعدی و چند عاملی برای کمک به آنها وجود داشته باشد.

نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی^۱ (SCCT) (لنت و همکاران، ۱۹۹۴، ۲۰۰۰) ارائه شد در جهت توضیح چگونگی رشد مسیر شغلی نوجوانان در چارچوب رفتاری، شناختی - اجتماعی که بر تعامل سه جانبه فرد، محیط و رفتار و تأثیر آنها در رشد مسیر تحصیلی و شغلی توجه داشته است. نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی در جهت فهم فرآیند این موضوع که افراد چگونه از بین رغبت‌هایشان، دست به انتخاب می‌زنند، چگونه عملکردشان را در جنبه‌های مختلف بهبود می‌بخشند و بر انتخاب‌هایشان پافشاری و استقامت می‌کنند، گسترش یافت. موضوع مهمی که در نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی مطرح است، تفکیک خودکارآمدی و رغبت است که توجه زیادی را به خود معطوف داشته است. رغبت‌ها و خودکارآمدی از تمایز کافی برای اینکه سازه‌های جدا محسوب شوند، برخوردارند (سوانسون و گور، ۲۰۰۰؛ راتینگهوس و همکاران، ۲۰۰۳). پژوهشگران در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که اگر چه رغبت‌های مسیر شغلی و خودکارآمدی به لحاظ نظری از یکدیگر منفک هستند اما با این حال با یکدیگر همبستگی نیز دارند (سیلویا، ۲۰۰۳). در نظریه شناختی - اجتماعی رغبت‌های مسیر شغلی از جمله مهم‌ترین مولفه‌های پیش‌بینی عملکرد افراد در مسیر شغلی است (لنت، ۲۰۰۵).

عوامل فردی مؤثر بر رشد مسیر شغلی به عنوان خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار و اهداف انتخابی (مشاغل انتخابی) مفهوم‌سازی شده‌اند. این سه عامل مهم به‌عنوان عناصر اصلی سیستم سه جانبه‌ای تلقی می‌شوند که مسیر شغلی را تعیین می‌کنند. خودکارآمدی مفهوم اساسی در این نظریه است که نه به‌عنوان یک خصیصه واحد و ثابت بلکه بیشتر به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها

1. social cognitive career theory

درباره حوزه عملکردی خاص نگریسته می‌شود. نتایج مورد انتظار به باورهای شخصی درباره نتایج فعالیت‌های رفتاری اطلاق می‌شود. نتایج مورد انتظار همانند خودکارآمدی به وسیله فعالیت‌های یادگیری شکل می‌گیرد. اهداف انتخابی در این نظریه به‌عنوان راهنمایانی تلقی می‌شوند که رفتار را تداوم می‌بخشند (زونکر، ۲۰۰۶). در واقع، متغیرهای کلیدی در مدل انتخاب شغلی شامل خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار، رغبت‌ها، عوامل و موانع محیطی، اهداف انتخابی و انجام دادن آنها است (لنت و همکاران، ۲۰۱۰). نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی اشاره دارد به افراد در باورهایشان نسبت به توانایی انجام دادن یک رفتار خاص یا مجموعه‌ای از رفتارهای مشخص (لنت و همکاران، ۲۰۱۱).

بر اساس مدل رغبت نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار، به شکل‌گیری رغبت‌های مسیر شغلی کمک می‌کند. علاقه به یک فعالیت احتمالاً هنگامی مفید و پایدار است که ابتدا فرد خود را در آن فعالیت خودکارآمد ببیند و سپس پیش‌بینی کند که انجام این فعالیت باعث نتایج ارزشمندی خواهد شد (لنت و همکاران، ۲۰۰۲). احتمالاً افراد نسبت به فعالیت‌هایی که به شایستگی و توانایی خود در آنها شک دارند و نتایج نامطلوبی را در آنها پیش‌بینی می‌کنند، بی‌علاقه و حتی از آن متنفر خواهند شد (لنت، ۲۰۰۵). هنگامی که رغبت‌ها ظاهر می‌شوند همراه با خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار، تمایلات یا اهداف را برای حفظ یا افزایش درگیری فرد در فعالیت‌های خاص، مورد تشویق قرار می‌دهند. به همین روال، اهداف احتمال کار فعالانه را افزایش می‌دهند و تلاش‌های عملی بعدی الگوی خاصی از مهارت‌های عملی را بالا می‌برد که به اصلاح و بازنگری خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار منجر خواهد شد (براون و لنت، ۲۰۰۵).

در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، رشد رغبت‌های تحصیلی و شغلی، شکل‌گیری انتخاب‌های تحصیلی و شغلی و از طرف دیگر ماهیت و نتایج عملکردهای تحصیلی و شغلی، به عنوان عوامل به هم پیوسته در نظر گرفته می‌شوند. رغبت‌ها و خودکارآمدی در فعالیت‌ها می‌تواند پیش‌بینی‌کننده اهداف انتخابی (مشاغل انتخابی) افراد و در نتیجه آینده‌نگری آنها باشد. با توجه به تأثیر بالای رغبت‌ها و خودکارآمدی در موفقیت تحصیلی و شغلی افراد، با بررسی رابطه رغبت‌ها و خودکارآمدی می‌توان جهت‌گیری رشدی زندگی تحصیلی و شغلی افراد را به‌گونه‌ای منسجم‌تر و سنجیده‌تر طرح‌ریزی کرد. نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، چارچوب مفهومی مهمی برای تبیین نحوه شکل‌گیری، انتخاب مسیر شغلی و عملکرد تحصیلی- شغلی فراهم نموده است (لنت و همکاران، ۲۰۱۰؛ لنت و همکاران، ۲۰۰۳؛ ناتا و ایپرسون، ۲۰۰۳؛ ناتا، ۲۰۰۷).

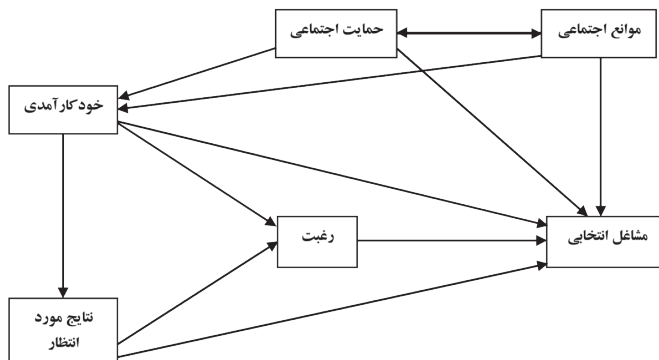
نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در موارد بین فرهنگی، افراد دارای ناتوانی و همچنین چگونگی رشد مسیر شغلی زنان (لنت و همکاران، ۲۰۰۰؛ لنت و همکاران، ۲۰۰۶)، دانشجویان آمریکایی و مکزیکی (فلورز و همکاران، ۲۰۱۰) و دانشجویان سیاهپوست و سفید پوست (لنت و همکاران، ۲۰۰۸) بکار رفته است. اعتبار بین فرهنگی نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در سال‌های اخیر با تحقیقات جدید افزایش یافته است (لنت و همکاران، ۲۰۱۲؛ لنت و شاو، ۲۰۱۰؛ لنت و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساهین، ۲۰۰۸). مثلاً، مدل رضایت شغلی این نظریه اخیراً جنوبی مورد تحقیق و تأیید قرار گرفته است (کیم، ۲۰۱۵). همچنین رویکرد شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در جهت اینکه پیش‌بینی کند دانشجویان دختری که وارد رشته‌های مهندسی می‌شوند

تا چه حد می‌توانند در این رشته‌ها به ثبات رسیده و استقامت کنند، استفاده شده است (فالک، ۲۰۱۵). همین مدل ثبات و استقامت در رویکرد شناختی-اجتماعی مسیر شغلی در زمینه تحصیلی به‌طور جامع و از نوع مطالعات طولی که در آن ۳۵۰ دانشجوی مهندسی شامل دانشجویان نژاد لاتین و سفید پوست (زنان و مردان) صورت گرفت تا براساس نژاد و جنسیت میزان پافشاری افراد را در رشته‌های مهندسی بررسی کند که نتایج نشان داد اهداف شغلی بهترین پیش‌بینی‌کننده میزان پافشاری افراد در رشته مهندسی بود، همین‌طور براساس نژاد تفاوت معناداری در پافشاری افراد در زمینه رشته‌های مهندسی به‌دست نیامد اما براساس جنسیت این تفاوت معنادار بود (لی و همکاران، ۲۰۱۵).

در ایران در زمینه مشاوره مسیر شغلی تحقیقات بسیار مناسبی به‌ویژه در زمینه رغبت‌های مسیر شغلی صورت گرفته است و چندین تحقیق فقط در زمینه هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی پرسشنامه‌های حیطه رغبت‌های مسیر شغلی صورت گرفته است. در تحقیق حاضر یکی از متغیرهای اصلی پژوهش و شاید مهم‌ترین متغیر آن، رغبت‌های مسیر شغلی است، اما در تحقیق کنونی زیربنای نظری موجود، نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی است که دیدگاهی جامع نسبت به متغیرهای دخیل در مسیر شغلی دارد و شاید بتوان گفت مزیت این رویکرد نسبت به رویکردهای دیگر داشتن دیدی جامع و همه‌جانبه باشد که هم به عوامل فردی و هم به عوامل اجتماعی مؤثر در مسیر شغلی افراد که منجر به انتخاب شغل آنها خواهد شد توجه دارد و مانند دیگر نظریات مرتبط در حیطه مسیر شغلی (مانند نظریه تیپ‌شناسی هالنند) رغبت‌های مسیر شغلی را به تنهایی در نظر نمی‌گیرد. این رویکرد می‌تواند در طرح‌ریزی مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی، حل مشکلات سازگاری شغلی و تحصیلی بکار آید.

در این پژوهش، مدل مشاغل انتخابی (لنت و همکاران، ۱۹۹۴) که متغیرهای رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار در آن نقش دارند و همچنین مدل رغبت‌های مسیر شغلی (لنت و همکاران، ۱۹۹۴) که متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار نقش دارند مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین هدف دیگر تحقیق حاضر بررسی نقش حمایتها و موانع محیطی در اهداف شغلی دانش‌آموزان از طریق رابطه آنها با خودکارآمدی مسیر شغلی است. فرضیه‌ای که بندورا (۱۹۹۹، ۲۰۰۰) آنرا مطرح کرده است. در واقع، در مدل پیشنهادی تحقیق حاضر (این مدل در سال ۲۰۱۰ توسط لنت و همکاران پیشنهاد و در پرتغال بررسی شده است) سه مدل تلفیق شده است و متغیرهای پیش‌بین خودکارآمدی مسیر شغلی، رغبت‌های مسیر شغلی و مشاغل انتخابی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و اینکه مدل پیشنهادی برازش مناسب داشته است یا نه؟ مدل تحقیق حاضر، در شکل (۱) با توجه به متغیرهای پژوهش و مسیرهای مربوطه مشخص شده است.

شکل (۱) عوامل مؤثر بر مسیر انتخاب شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی



منبع: اقتباس از لنت و همکاران، ۲۰۱۱

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کلیه دانش‌آموزان پسر مقطع دبیرستان شهر اصفهان بود که در کلاسهای اول، دوم، سوم و چهارم دبیرستان در نواحی چهارگانه شهر اصفهان مشغول به تحصیل بودند. ابتدا نمونه‌ای به تعداد ۷۲ نفر از دانش‌آموزان به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و پایایی پرسشنامه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. سپس در مرحله دوم تحقیق ۶۵۰ نفر دانش‌آموز به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای از نواحی چهارگانه شهر اصفهان انتخاب و پرسشنامه‌های تحقیق اجرا شد. بدین صورت که از ۴ ناحیه شهر اصفهان ۲ ناحیه انتخاب و از هر ناحیه ۳ مدرسه انتخاب و از هر مدرسه ۳ کلاس انتخاب شد که در این تحقیق واحد نمونه‌گیری کلاس بود. لازم به ذکر است کل پرسشنامه‌های اجرا شده ۷۰۲ پرسشنامه بود که در بررسی اولیه پرسشنامه‌ها مشخص شد تعداد ۵۲ پرسشنامه ناقص است یا به‌گونه‌ای پاسخ داده شده بودند که قابل استفاده نبودند و از مرحله تحلیل خارج شدند. در نهایت تعداد ۶۵۰ پرسشنامه قابلیت تجزیه و تحلیل را دارا بودند. در جدول (۱) اطلاعات مربوط به سال تحصیلی دانش‌آموزان و در جدول (۲) اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی دانش‌آموزان گزارش شده است.

جدول (۱) اطلاعات مربوط به سال تحصیلی دانش‌آموزان

سال چهارم		سال سوم		سال دوم		سال اول	
%	n	%	n	%	n	%	n
۱۶/۶	۱۰۸	۱۷/۶	۱۱۴	۲۱	۱۳۷	۴۴/۸	۲۹۱

جدول (۲) اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی دانش‌آموزان

انسانی		تجربی		ریاضی		عمومی	
%	n	%	n	%	n	%	n
۵۱	۹۸	۱۰/۸	۷۰	۲۹/۴	۱۹۱	۴۴/۸	۲۹۱

ابزارهای تحقیق

۱- پرسشنامه ویژگیهای دموگرافیک: این پرسشنامه به سنجش ویژگیهای دموگرافیک از قبیل سن، سال تحصیلی، رشته تحصیلی و معدل تحصیلی اختصاص داشت.

نکته قابل توجه در مورد مجموعه پرسشنامه‌های اصلی تحقیق این است که پرسشنامه‌ها بر اساس شش تیپ هالند تنظیم شده بودند بدین صورت که برای هر تیپ ۷ عنوان شغلی در نظر گرفته شده بود. به عبارتی، تیپهای واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی هر کدام ۷ عنوان شغلی را در برداشت و در مجموع ۴۲ عنوان شغلی به ارزیابی رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی، نتایج مورد انتظار و مشاغل انتخابی دانش‌آموزان می‌پرداخت. این پرسشنامه‌ها در سال ۲۰۰۳ توسط لنت و همکاران تنظیم و بر نمونه‌هایی از دانش‌آموزان دبیرستانی ایتالیا اجرا

شد که نتایج، اعتبار خوبی برای این پرسشنامه نشان داد. عناوین شغلی و دستورالعمل اجرای پرسشنامه مطابق با تحقیق گور (۱۹۹۶) و گور و لاورک (۲۰۰۰) تنظیم شده است. در تحقیق حاضر جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از ترجمه پرسشنامه از انگلیسی به فارسی و برگرداندن آن مجدد به انگلیسی استفاده شد که این ترجمه توسط محقق و یک مترجم زبان انگلیسی صورت گرفت که سپس توسط لنت و همکاران تأیید نهایی شده و اجرا صورت گرفت.

۲- پرسشنامه رغبت‌های مسیر شغلی: در این پرسشنامه از آزمودنیها خواسته شده بود که میزان علاقه‌مندی خودشان را به هر یک از مشاغل پرسشنامه مشخص نمایند. به‌گونه‌ای که، در مورد هر یک مشاغل فکر می‌کردند تا چه میزان دوست دارند یا دوست ندارند در آن شغل فعالیت داشته باشند و بر این اساس میزان علاقه‌مندی خودشان به هر یک از مشاغل را از عدد ۰ (صفر) نشانگر عدم علاقه تا عدد ۹ (نه) علاقه کامل مشخص کنند. به عبارتی، دانش‌آموزان بایستی میزان علاقه‌مندی خودشان را در طیف ۱۰ درجه‌ای مشخص می‌کردند. لنت و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی پرتغال، پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۶، جستجوگری ۰/۹۰، هنری ۰/۹۰، اجتماعی ۰/۹۰، تهوری ۰/۹۳ و قراردادی ۰/۹۶ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۹۰، جستجوگری ۰/۷۸، هنری ۰/۸۸، اجتماعی ۰/۸۷، تهوری ۰/۸۵ و قراردادی ۰/۹۱ به‌دست آمد.

۳- پرسشنامه خودکارآمدی مسیر شغلی: در این پرسشنامه از آزمودنیها خواسته شده بود که میزان اعتماد به نفس خودشان را در انجام وظایف شغلی به هر یک از مشاغل پرسشنامه مشخص کنند. به‌گونه‌ای که، در مورد هر یک

مشاغل فکر می‌کردند تا چه حدی به خودشان اعتماد دارند که توانایی موفق شدن در هر یک از این مشاغل را دارند. به عبارتی، بر اساس اعتمادی که به توانمندی خودشان دارند از عدد ۰ (صفر) نشانگراصلاً اعتماد ندارم تا عدد ۹ (نه) نشانگر اعتماد کامل استفاده کنند. یعنی دانش‌آموزان بایستی جهت نشان دادن اینکه تا چه حد خودشان را برای ورود به هر یک از مشاغل و موفق شدن در آن توانمند می‌دیدند از طیف ۱۰ درجه‌ای استفاده می‌کردند. لنت و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۹، جستجوگری ۰/۹۰، هنری ۰/۸۹، اجتماعی ۰/۸۹، تهوری ۰/۹۲ و قراردادی ۰/۹۵ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۹۰، جستجوگری ۰/۷۳، هنری ۰/۸۳، اجتماعی ۰/۸۲، تهوری ۰/۸۵ و قراردادی ۰/۸۶ به‌دست آمد.

۴- پرسشنامه نتایج مورد انتظار: در این پرسشنامه از آزمودنیها خواسته شده بود که مشخص کنند هر یک از عناوین شغلی تا چه میزان انتظارات مثبت آنها از قبیل آزادی عمل یا استقلال کاری، خلاقیت و نوآوری، پرستیژ یا جایگاه اجتماعی شغل، ایمنی شغل، شرایط کاری، امکان کمک کردن به دیگران و یا میزان تعامل و روابط بین فردی با همکاران می‌تواند برآورده سازد. بر این اساس از آزمودنیها خواسته شده بود که احتمال برآورده شدن انتظارات خودشان را از هر یک از مشاغل براساس عدد ۰ (صفر) نشانگراصلاً برآورده نمی‌سازد تا عدد ۹ (نه) نشانگر کاملاً برآورده می‌سازد، استفاده کنند. در تحقیق لنت و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۹۰، جستجوگری ۰/۹۱، هنری ۰/۸۹، اجتماعی ۰/۹۰، تهوری ۰/۹۴ و قراردادی ۰/۹۶ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در

تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۸، جستجوگری ۰/۷۴، هنری ۰/۸۸، اجتماعی ۰/۸۵، تهوری ۰/۸۷ و قراردادی ۰/۹۰ به‌دست آمد.

۵- پرسشنامه مشاغل انتخابی: در این پرسشنامه از آزمودنیها خواسته شده بود که مشخص کنند به هر یک از عناوین شغلی تا چه میزان توجه جدی دارند و یا در مورد آن شغل به طور جدی فکر می‌کنند به‌گونه‌ای که احتمال دارد در آینده آن شغل را انتخاب کنند و بر این اساس میزان توجه خود را به هر یک از مشاغل با عدد ۰ (صفر) نشانگر عدم توجه جدی تا عدد ۹ (نه) توجه کاملاً جدی مشخص کنند. در تحقیق لنت و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۸، جستجوگری ۰/۹۱، هنری ۰/۸۸، اجتماعی ۰/۸۹، تهوری ۰/۹۴ و قراردادی ۰/۹۶ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۹۰، جستجوگری ۰/۷۰، هنری ۰/۸۷، اجتماعی ۰/۸۹، تهوری ۰/۸۹ و قراردادی ۰/۹۱ به‌دست آمد.

۶- پرسشنامه حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی: این پرسشنامه‌ها حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی را در انتخابهای شغلی که ممکن است افراد داشته باشند مورد سنجش قرار می‌داد به‌گونه‌ای که هر تیپ شخصیتی ۴ سوال را شامل می‌شد. به عبارت دیگر، تیپهای واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی هر کدام جداگانه طبق این سؤالات سنجیده می‌شدند. براساس کلیت موضوعی مشاغل در هر تیپ شخصیتی از آزمودنیها خواسته شده بود مشخص کنند که اگر چنانچه به حیطه خاصی از مشاغل (شش محیط شغلی هالند مطابق با شش تیپ شخصیت) وارد شوند تا چه اندازه به خاطر انتخاب خودشان از

طرف افراد مهم در زندگی شامل اعضای خانواده، والدین، معلمان، دوستان نزدیک و خویشاوندان بازخورد مثبت و حمایت عاطفی یا بازخورد منفی و عدم حمایت آنها را دریافت خواهند کرد. بر این اساس طیفی هفت درجه‌ای بین عدد ۱ تا ۷ در نظر گرفته شده بود. این پرسشنامه‌ها ابتدا در سال ۲۰۰۱ توسط لنت و همکاران، تنظیم و در تحقیقی استفاده شد و مجدد توسط لنت و همکاران (۲۰۰۳) بر نمونه‌هایی از دانش‌آموزان دبیرستانی ایتالیا اجرا شد که نتایج اعتبار خوبی نشان داد. لنت و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی پرتغال، پایایی پرسشنامه حمایت اجتماعی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۶، جستجوگری ۰/۸۷، هنری ۰/۸۹، اجتماعی ۰/۸۹، تهوری ۰/۸۸ و قراردادی ۰/۸۸ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۹۱، جستجوگری ۰/۷۴، هنری ۰/۷۹، اجتماعی ۰/۷۹، تهوری ۰/۸۰ و قراردادی ۰/۸۲ به دست آمد. پایایی پرسشنامه موانع اجتماعی در تحقیق لنت و همکاران (۲۰۱۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۸۶، جستجوگری ۰/۹۰، هنری ۰/۹۰، اجتماعی ۰/۸۷، تهوری ۰/۹۳ و قراردادی ۰/۹۶ به دست آمد. در تحقیق حاضر، پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای تیپهای واقع‌گرایی ۰/۷۵، جستجوگری ۰/۹۰، هنری ۰/۸۹، اجتماعی ۰/۸۷، تهوری ۰/۸۶ و قراردادی ۰/۹۱ به دست آمد.

تحلیل داده‌ها

برای توصیف داده‌های پژوهش و تحلیل پایایی مقیاسها (ضریب آلفای کرونباخ) از نرم‌افزار SPSS-۲۲ و برای بررسی برازش مدل از نرم افزار Amos-۱۶ استفاده شد.

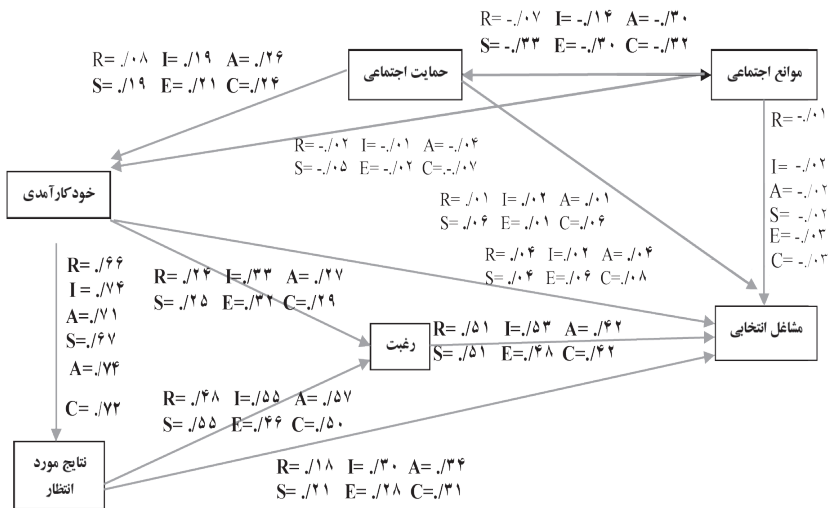
در بررسی برازش مدل تحقیق، شاخصهای مجذور کای (χ^2) یا (CMIN)، درجه آزادی (df)، نسبت مجذور کای به درجه آزادی، (χ^2/df) میزان معناداری (P)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، برازندگی تطبیقی (CFI)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، نرم شده برازندگی (NFI) و معیار اندازه‌گیری متوسط باقیمانده‌ها (RMR) گزارش شده است. شاخص (χ^2) مقدار آن هرچه کوچک‌تر باشد بهتر است و مقادیر کوچک‌تر آن ملاکی برای نیکویی برازش است. شاخص (χ^2/df) مقدار آن هر چه به عدد ۲ نزدیکتر و یا کوچک‌تر از ۲ باشد مطلوب‌تر است (قاضی طباطبایی، ۱۳۸۱). شاخص (RMSEA) برای مدل‌های مناسب کمتر از ۰/۰۵ و در مدل‌های ضعیف اندازه آن بزرگ‌تر از ۰/۱۰ دیده می‌شود (هومن، ۱۳۸۹). شاخصهای (CFI)، (GFI)، (AGFI) و (NFI) برای مدل‌های خوب بین ۰/۹۰ الی ۰/۹۵ تفسیر می‌شود. معیار (RMR) هرچه کوچک‌تر و نزدیک به صفر باشد حاکی از برازش بهتر است (قاضی طباطبایی، ۱۳۸۱).

یافته‌ها

میانگین سنی دانش‌آموزان مورد مطالعه در تحقیق ۱۵/۵۷ سال و انحراف استاندارد آن ۱/۱۵ سال به‌دست آمد. همچنین معدل تحصیلی دانش‌آموزان برابر با ۱۷/۵۲ و انحراف استاندارد آن ۱/۸ محاسبه شد.

در شکل (۲) یافته‌های مربوط به مدل تحقیق حاضر براساس متغیرهای مشاغل انتخابی، رغبت‌های مسیر شغلی و خودکارآمدی مسیر شغلی نشان داده شده است.

شکل (۲) نتایج مربوط به مدل تحقیق (مدل رغبت و انتخاب)



همانطور که در شکل (۲) مشخص است متغیرهای مدل تحقیق براساس شش تیپ شخصیتی هالند (واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی-RIASEC) مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. نکته قابل تأمل اینکه، مسیرهای معنادار پررنگ نشان داده شده‌اند و مسیرهای غیر معنادار کمرنگ مشخص شده‌اند. در بین پیش‌بینی‌کننده‌های متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی، موانع اجتماعی نقش معناداری ندارد اما حمایت اجتماعی در پنج تیپ نقش معناداری دارد و در تیپ واقع‌گرایی نقش معناداری ندارد. از طرف دیگر، کوواریانس بین موانع اجتماعی و حمایت اجتماعی در پنج تیپ که حمایت اجتماعی نقش معناداری داشت منفی و معنادار است و تنها در تیپ واقع‌گرایی معنادار نیست. خودکارآمدی توانایی خوبی در پیش‌بینی واریانس متغیر نتایج مورد انتظار در هر

شش تیپ دارد. دو متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار توانایی پیش‌بینی واریانس متغیر رغبت‌های مسیر شغلی را در شش تیپ دارند اما نقش نتایج مورد انتظار نسبت به خودکارآمدی مسیر شغلی پر رنگ‌تر است. در بین پیش‌بینی‌کننده‌های متغیر اصلی پژوهش یعنی متغیر مشاغل انتخابی، متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی، حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی در هیچ‌کدام از شش تیپ نقش معناداری ندارند اما دو متغیر رغبت‌های مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار توانایی پیش‌بینی واریانس مشاغل انتخابی را دارند به‌ویژه متغیر رغبت‌های مسیر شغلی که بیشترین واریانس را پیش‌بینی می‌کند.

جدول (۳) شاخص‌های برازش مدل تحقیق

RMSEA	AGFI	GFI	RMR	NFI	CFI	<i>p</i>	df	X ²	$\frac{X^2}{df}$	تیپ
۰/۰۵	۰/۹۷	۰/۹۹	۲/۳۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۳	۴	۱۰/۶۸	۲/۶۷	واقع‌گرایی
۰/۰۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۲/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۲	۴	۱۱/۵۴	۲/۸۸	جستجوگری
۰/۰۸	۰/۹۴	۰/۹۹	۴/۷۳	۰/۹۸	۰/۹۹	<۰/۰۰۱	۴	۲۲/۵۱	۵/۶۳	هنری
۰/۰۷	۰/۹۵	۰/۹۹	۳/۸۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۲	۴	۱۷/۱۶	۴/۲۹	اجتماعی
۰/۰۱	۰/۹۸	۰/۹۹	۲/۳۴	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۳	۴	۴/۴۹	۰/۱۲	تهوری
۰/۰۶	۰/۹۵	۰/۹۹	۳/۶۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۳	۴	۱۵/۸۵	۳/۹۶	قراردادی

مقادیر جدول (۳) نشان می‌دهد این مدل در هر شش تیپ واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی برازش خوبی دارد. مقادیر GFI، NFI، CFI و AGFI بیشتر از ۰/۹۰ و کمتر از ۱ است که نشان‌دهنده برازش نسبتاً خوب مدل است. همچنین مقدار RMSEA در هر شش مدل کمتر از ۰/۱۰ می‌باشد که خود بیانگر مطلوبیت مدل تدوین شده می‌باشد. شاخص‌های دیگر

نیز به حد نرمال نزدیک هستند و تناسب خوبی دارند. مجذور کای در هر شش مدل کوچک و مناسب هست و مقدار RMR هم قابل قبول به نظر می‌رسد. در کل می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که مدل‌های تحقیق برآزش مناسبی داشته و مقادیر شاخصهای برآزندگی مدلها مطلوب و قابل قبول می‌باشد.

بحث

در بحث مربوط به سوال اصلی پژوهش، مدل پیشنهادی تحقیق (در شش تیپ واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) جهت بررسی نقش عوامل فردی (خودکارآمدی مسیر شغلی و نتایج مورد انتظار) و عوامل اجتماعی (حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی) در رابطه با رغبت‌های مسیر شغلی در مشاغل انتخابی دانش‌آموزان دبیرستانی از برآزش مناسبی برخوردار بود.

اعتبار بین فرهنگی نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی در سالهای اخیر با تحقیقات صورت گرفته افزایش یافته است (کیم، ۲۰۱۵؛ فالك، ۲۰۱۵؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ لنت و همکاران، ۲۰۱۲؛ لنت و شاو، ۲۰۱۰؛ لنت و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساهین، ۲۰۰۸). به‌ویژه تحقیق صورت گرفته توسط لنت و همکاران (۲۰۱۰) در مورد دانش‌آموزان دبیرستانی پرتغال که این مدل برآزش مناسبی نشان داده بود. طبق نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی رغبت‌ها زاینده خودکارآمدی هستند (بتز^۱ و هکت، ۲۰۰۶؛ بتز، ۲۰۰۸). داده‌های به‌دست آمده از کودکان (مقطع دبستان و راهنمایی) و نوجوانان (مقطع دبیرستان) نشان می‌دهد که رابطه بین رغبت‌ها و خودکارآمدی متقابل و تأثیراتشان بر یکدیگر برابر است (تریسی و رابینز^۲، ۲۰۰۵؛ تریسی، ۲۰۰۲؛ تریسی، ۲۰۰۸). از این رو ترتیب دادن مداخلات در هر یک از این

1. Betz
2. Tracey and Robbins

دو متغیر می‌تواند تعیین‌کننده و مفید واقع شود. همچنین با توجه به رابطه قوی که بین این دو متغیر وجود دارد و از طرفی با توجه به نقش سازنده خودکارآمدی و به‌ویژه رغبت‌ها در مشاوره مسیر شغلی (تریسی، ۲۰۰۶) کافی است یکی از این دو متغیر سنجیده و سپس مورد مداخله قرار گیرد تا ضمن ایجاد تغییرات مطلوب در متغیر دیگر، موجب بهبود عملکرد فرد در مسیر شغلی شود (تریسی و سودانو، ۲۰۰۸).

طبق مدل نظری پیدایش و رشد رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر رغبت‌ها تأثیر می‌گذارد. بنابراین، خودکارآمدی به صورت مستقیم منجر به افزایش رغبت‌های مسیر شغلی می‌شود اگر چه این نکته صراحتاً توسط نظریه بیان نشده است. علاوه بر این، خودکارآمدی از طریق تأثیرگذاری بر نتایج مورد انتظار، در رغبت‌ها تأثیر می‌گذارد. زمانی که افراد انتظار دارند که یک فعالیت نتایج مثبتی را به دنبال داشته باشد، سطح رغبت آنها به آن فعالیت نیز افزایش می‌یابد (سیلویا، ۲۰۰۶).

حجم انبوهی از پژوهش‌ها (تجربی و همبستگی) دریافته‌اند که خودکارآمدی موجب افزایش رغبت‌های شغلی می‌شود اما روشن نیست که چرا احساس خودکارآمدی موجب شکل‌گیری رغبت‌ها می‌شود. افراد برای انجام دادن کارهای بسیاری احساس توانمندی می‌کنند اما همه آن کارها جالب نیستند، بنابراین باید متغیرهای دیگری در پیونددهی خودکارآمدی با رغبت نقش داشته باشند (سیلویا، ۲۰۰۳).

لنت و همکاران (۱۹۹۴) ضمن پذیرش این که غالب روابط در الگوی شناختی احتمالاً تا حدی دو سویه‌اند، عنوان کرده‌اند که خودکارآمدی در مرحله اول بر

رغبت‌های مسیر شغلی تأثیر می‌نهد. همچنین آنها همبستگی متوسط بین رغبت‌ها و خودکارآمدی را در ۱۳ مطالعه ۰/۵۳ گزارش نمودند.

فرا تحلیل ۵۳ تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی و رغبت‌های شغلی رابطه خوبی وجود دارد ($r=0/05, p<0/05$). همچنین میزان و چگونگی همبستگی از جنسیت، گروه سنی و مقیاس مورد استفاده متاثر است. به طور خاص، قوی‌ترین رابطه خودکارآمدی و رغبت‌ها در خصوص موضوع‌های واقع‌گرایی، جستجوگری و هنری به دست آمد. همبستگی ضعیف‌تر در خصوص موضوع‌های اجتماعی، تهوری و قراردادی به دست آمد. در مجموع نتایج نشان داد که رابطه بین خودکارآمدی و رغبت‌های شغلی متوسط است (روتینگهوس و همکاران، ۲۰۰۳). (لنت و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج مطالعات فرا تحلیل نشان داد که رغبت‌ها به شدت با خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار در رابطه‌اند و همچنین توانایی فرد با موفقیت عملکردی او می‌تواند منجر به رغبت‌هایی در زمینه خاصی شود.

مسیرهای رشد در زندگی افراد - اینکه پیش‌بینی‌پذیر باشند یا اتفاقی - فرصت‌ها یا محدودیتهایی را ایجاد می‌نمایند که بر رفتار شغلی تأثیرگذار است (بندورا، ۱۹۹۸، ۱۹۹۷؛ شای و الدر، ۲۰۰۵). در میان این مسیرهای رشدی، عوامل مرتبط با خانواده از اهمیت قابل توجهی برخوردارند. همان‌طور که مسیر شغلی افراد پیشرفت می‌کند، آنها باید توجه بیشتری به نیازها و انتظارات خانواده داشته باشند. در نتیجه الزامات خانوادگی، برخی افراد زمینه‌های شغلی خاصی را انتخاب یا در آن پافشاری می‌کنند که با ویژگی‌های شخصیتی آنها هیچ همخوانی ندارد که این منجر به تأثیرات منفی بر رضایتمندی می‌شود و گاهی اوقات تعارض بین الزامات کار و خانواده می‌تواند به‌طور مستقیم منجر به نارضایتی

شود (بایرون^۱، ۲۰۰۵؛ هالنند و گاتفردسون^۲، ۱۹۹۴؛ گاتفردسون و دافی^۳، ۲۰۰۸). البته پژوهش‌های بسیار ناچیزی نقش خانواده را در فرایند تصمیم‌گیری شغلی در فضای زندگی را مورد بررسی قرار داده‌اند. حمایت‌های سایر افراد (شامل خانواده، دوستان، و سایر افراد مهم یا منابع مذهبی) می‌تواند احساس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و ادراک فرصت‌های شغلی بیشتری را بدهد (دافی و لنت، ۲۰۰۹). در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی، رشد رغبت‌های تحصیلی و شغلی، شکل‌گیری انتخاب‌های تحصیلی و شغلی و از طرف دیگر ماهیت و نتایج عملکردهای تحصیلی و شغلی، به عنوان عوامل به هم پیوسته در نظر گرفته می‌شوند (لنت و همکاران، ۲۰۰۸). در یک مطالعه طولی مشخص شد که احساس جهت‌مندی رغبت در سال اول دبیرستان به میزان زیادی موفقیت در دانشگاه، اشتیاق در مدرسه و ارزشیابی معلمین از پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نسبت به سال‌های قبل را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، شواهد مرتبط با سیاهه رغبت‌سنج استرانگ نشان داده است که بین ۵۴٪ تا ۷۴٪ آزمودنی‌ها به مشاغل وارد شدند که با توجه به نمرات آنها در این پرسشنامه قابل پیش‌بینی بود و اینکه رغبت‌ها متغیر پیش‌بین خوبی هستند (هانسن و دیک^۴، ۲۰۰۴؛ دیک و هانسن، ۲۰۰۸).

فرا تحلیلهای صورت گرفته نشان داده‌اند که خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار، عمدتاً با انتخاب‌های شغلی از طریق ارتباط آنها با رغبت‌ها رابطه دارند. عملکرد گذشته افراد می‌تواند تا حدی، عملکرد آینده آنها را از طریق توانایی‌های افراد و خودکارآمدی آنها افزایش دهد (لنت و براون، ۲۰۰۶؛ براون و لنت، ۲۰۰۵). نتایج مورد انتظار به باورهای شخصی درباره نتایج فعالیت‌های رفتاری اطلاق

1. Byron
3. Duffy

2. Gottfredson
4. Hansen and Dik

می‌شود. نتایج مورد انتظار همانند خود کارآمدی بوسیله فعالیت‌های یادگیری شکل می‌گیرد. اهداف انتخابی (مشاغل انتخابی) در این نظریه به عنوان راهنمایانی تلقی می‌شوند که رفتار را تداوم می‌بخشند (زونکر، ۲۰۰۶).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که نقش هیچکدام از عوامل اجتماعی (حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی) در تبیین مشاغل انتخابی در هیچکدام از مدلها معنادار نیست. در تحقیق لنت و همکاران (۲۰۱۰) همچنین نتیجه‌ای گزارش شده بود و حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی در مشاغل انتخابی دانش‌آموزان پرتغال نقشی نداشتند. بندورا (۱۹۹۹، ۲۰۰۰) در فرضیه خود مطرح کرده بود که متغیرهای حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی به واسطه خودکارآمدی مسیر شغلی در مشاغل انتخابی تأثیر دارند. به عبارت دیگر، خودکارآمدی متغیر اصلی و عمده رویکرد بندورا (۱۹۹۷، ۱۹۹۸) است که عوامل چندی از جمله عوامل اجتماعی در شکل‌گیری آن نقش دارند. به طور کل، در تحقیق حاضر متغیر خودکارآمدی مسیر شغلی در مشاغل انتخابی تأثیری نداشت.

در مدل تحقیق حاضر سعی شد عوامل مؤثر در خودکارآمدی مسیر شغلی و رغبت‌های مسیر شغلی و در نهایت متغیر اصلی پژوهش یعنی مشاغل انتخابی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار گیرد؛ اما بایستی توجه داشت که امکان ارائه مدلی کامل که تمام متغیرها در آن گنجانده شود وجود ندارد؛ چه بسا برخی متغیرها از حیطه کنترل خارج هستند. به عنوان مثال، طبقه اجتماعی - اقتصادی می‌تواند به دو صورت در مشاغل انتخابی افراد مؤثر باشد: الف) افراد طبقات پایین اجتماعی - اقتصادی تمایل کمتری به تحصیلات را نسبت به کودکان متعلق به طبقات بالای اجتماعی - اقتصادی نشان می‌دهند. ب) افراد متعلق به طبقات پایین اجتماعی - اقتصادی فشار و همچنین حمایت اجتماعی کمتری را

برای انتخاب اهداف شغلی بالاتری را که از حد توانایی آنها نیز بالاتر است، احساس می‌کنند. از دیدگاه اجتماعی او، یک شغل مناسب لزوماً نباید سطح وجه اجتماعی بالایی داشته، یا یک شغل خیلی خوب باشد (گاتفردسون، ۲۰۰۵). در تأیید مطالب پیشین بلوستین^۱ و همکاران (۲۰۰۵) بیان می‌کنند سایر عواملی که می‌توانند نقشی محدودکننده بر مشاغل انتخابی افراد داشته باشند عبارت‌اند از: فقر، تبعیض، ناتوانیهای جسمانی یا روانی. همچنین بر تأثیرات منفی که می‌تواند از طریق محیطها بر رفتار شغلی اعمال شود را مورد تأکید قرار داده‌اند. در این میان آنها تأکید ویژه‌ای بر محیطهای خاصی که به دلیل فقدان منابع و وجود موانع مستقیم یا غیرمستقیم از قبیل تبعیض موجب محدود شدن فرصتها می‌شوند، داشته‌اند. برای مثال، فردی که در تنگدستی زندگی می‌کند ممکن است فرصتهای محدودی برای دسترسی به محیطهای شغلی متناسب با رغبتها، ارزشها و مهارتهای خود داشته باشد.

نکته مهم دیگر اینکه، نتیجه‌گیری نهایی تحقیق حاضر، تأیید مدل پیشنهادی تحقیق حاضر بوده است اما نیاز به تحقیقات بیشتر در این حیطه جهت تأیید مدل تحقیق حاضر در جامعه ایران احساس می‌شود. همان‌طور که به نظر شفیع‌آبادی (۱۳۸۶) فرهنگ، اعتقادات، و نحوه زندگی مردم پیدایش و کاربرد نظریه‌های رشد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و میزان کارایی و سودمندی آنها را مشخص می‌کند. از این رو، نظریه‌های مطرح شده ابتدا باید در عمل بکار آیند و مشاور شغلی را در عملکردش یاری رسانند؛ دوم اینکه نظریه‌های رشد شغلی و مشاوره شغلی زمانی کاربردی خواهند شد که با فرهنگ و امکانات و شرایط جامعه سازگار و هماهنگ باشند.

1. Blustein

از بین نظریات مطرح شده در مشاوره مسیر شغلی، نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، نظریه‌ای جامع است که به بسیاری از عوامل مهم و تأثیرگذار در رشد مسیر شغلی نوجوانان توجه داشته است از جمله رغبت‌های مسیر شغلی و خودکارآمدی مسیر شغلی که ادبیات گسترده و پژوهش‌های فراوانی در مورد آنها وجود دارد ولی در این رویکرد در ارتباط با متغیرهای دیگر و به صورت مدلی جامع در نظر گرفته شده است که در کنار این دو متغیر، متغیر بسیار مهم دیگری را که همان اهداف انتخابی است را در نظر می‌گیرد و همین‌طور با نگاهی به نظریه خودکارآمدی بندورا، نقش عوامل اجتماعی را به صورت حمایت‌های اجتماعی یا موانع اجتماعی در نظر گرفته است. بنابراین تحقیق حاضر و تحقیقات آتی می‌تواند کاربرد بیشتر این نظریه را نشان دهد و به نوجوانان و دانش‌آموزان و حتی دانشجویان در انتخاب‌های مسیر شغلی کمک شایانی داشته باشد. نکته دیگر تحقیق حاضر، ارائه پرسشنامه‌های کوتاه و در عین حال جامع است که توانایی سنجش رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی مسیر شغلی، نتایج مورد انتظار، مشاغل انتخابی، حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی را دارند که می‌تواند در آموزش و پرورش و مراکز فنی و حرفه‌ای کاربرد فراوانی داشته باشند چراکه این پرسشنامه‌ها برای اولین بار در ایران استفاده شده و معرفی می‌شوند.

- شفیق آبادی، ع. ا. (۱۳۸۶). کاربرد نظریه‌های رشد شغلی در مشاوره شغلی (پیوند بین نظریه و عمل). *فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی*، ۲، ۴۹-۴۱.
- قاضی طباطبایی، م. (۱۳۸۱). فرایند تدوین، اجرا و تفسیر ستاده‌های یک مدل لیزرل: یک مثال عینی. *سالنامه پژوهش و ارزشیابی در علوم اجتماعی*، ۱، ۷۲-۴۳.
- هومن، ح. ع. (۱۳۸۹). *مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1998). Exploration of fortuitous determinants of life paths. *Psychological Inquiry*, 9, 95-99.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of personality*. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154-196). New York: Guilford.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-78.
- Betz, N. E. (2008). *Advances in vocational theories*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 357-374). Hoboken, NJ: Wiley.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H. & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33, 141-179.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Dik, B. J. & Hansen, J.-I. C. (2008). Following Passionate Interests to Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 86-100.
- Duffy, R. D. & Lent, R. W. (2009). Relation of religious support to career decision self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*.
- Gottfredson, G. D. & Duffy, R. D. (2008). Using a Theory of Vocational Personalities and Work Environments to Explore Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44-59.

- Gottfredson, L. S. (2005). *Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gore, P. A. (1996). *A structural analysis of a social cognitive career theory. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association*, Toronto, Ontario, Canada.
- Gore, P. A. & Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcome expectations, and personenvironment congruence. *Journal of Career Assessment*, 8, 237-250.
- Hansen, J. C. & Dik, B. J. (2004). *Measures of career interests*. In M. Herson & J. C. Thomas (Eds.), *Handbook of psychological assessment: Vol. 4. Industrial/organizational assessment*(pp. 166-191). New York: John Wiley.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. & Gottfredson, G. D. (1994). *Career Attitudes and Strategies Inventory: An inventory for understanding adult careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (3rd ed., pp. 691-701). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Falk, N. A. (2015). *Understanding the Engineering Problem: Investigation of Cultural and Social Cognitive Variables on Intent to Persist for Female Students*. Thesis in Master of Arts, Southern Illinois University Carbondale.
- Flores, L. Y., Robitschek, C., Celebi, E., Andersen, C., & Hoang, U. (2010). Social cognitive influences on Mexican Americans' career choices across Holland's themes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 198-210.
- Kim, K. H. (2015). *Moving toward a better understanding of job satisfaction of South Korean masseurs with visual impairments: test of integrative job satisfaction model in social cognitive career theory*. Dissertation of Ph.D in Rehabilitation and Counselor Education, University of Iowa.

- Lee, H. Sh., Flores, L. Y., Navarro, R. L. & Kanagui-Muñoz, M. (2015). A longitudinal test of social cognitive career theory's academic persistence model among Latino/a and White men and women engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 95–103.
- Lent, R. W. (2005). *A Social Cognitive View of Career Development and Counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-130). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236–247.
- Lent, R. W. & Sheu, H. (2010). *Applying social cognitive career theory across cultures: Empirical status*. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L.A.Suzuki, & C. M.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36–49.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2003). *Social cognitive career theory*. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L. & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 101–118.
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G. & Sheu, H. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 52–62.
- Lent, R. W., Sheu, H. B., Gloster, C. S. & Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of the social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 387- 394.
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Sheu, H. & Lopez, F. G. (2011). Social cognitive predictors of the interests and choices of computing majors: Applicability to underrepresented students. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 184-192.

- Lent, R. W., Paixão, M.P., Silva J.T. & Leitão, L.M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 244-251.
- Lent, R. W., Taveira, M. & Lobo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 362-371.
- Lent, R. W., Taveira, M., Sheu, H. & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 190–198.
- Lent, R. W., Tracey, T. J. G., Brown, S. D., Soresi, D. & Nota, L. (2006). Development of interests and competency beliefs in Italian adolescents: An exploration of circumplex structure and bidirectional relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 181-191.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162–180.
- Nauta, M. M. & Epperson, D. L. (2003). A longitudinal examination of the social-cognitive model applied to high school girls_ choices of nontraditional college majors and aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 448–457.
- Rottinghaus, P. J., Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interests:A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 221-236.
- Sahin, I. (2008). From the social-cognitive career theory perspective: A college of education faculty model for explaining their intention to use educational technology. *Journal of Educational Computing Research*, 38, 51–66.
- Schaie, K. W. & Elder, G. H., Jr. (2005). *Historical influences on lives and aging*. New York: Springer.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying Career development theory to counseling*. Texas: Thomson;Brooks/cole
- Silvia, P. J. (2006). *Interest and Vocations*. In P. J. Silvia (Ed.), Exploring the Psychology of Interest. New York: Oxford University Press, Inc.

- Silvia, P. J. (2003). Self- efficacy and interest: Experimental studies of optimal incompetence. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 237-249.
- Swanson, J. L. & Gore, P. A. (2000). *Advances in vocational psychology theory and research*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Handbook of counseling psychology (3rd ed., pp. 233-269). New York: John Wiley.
- Tokar, D. M., Buchanan, T. S., Subich, L. M., Hall, R. J. & Williams, Ch. M. (2012). A structural examination of the Learning Experiences Questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 50-66.
- Tracey, T. J. G. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1-year longitudinal study of fifth- to eighth-grade students using the ICA-R and structural equation modeling. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 148-163.
- Tracey, T. J. G. (2008). Adherence to RIASEC structure as a key career decision construct. *Journal of Counseling Psychology*, 55, 146-157.
- Tracey, T. J. G. & Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: A longitudinal examination of Grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 335-364.
- Tracey, T. J. G. (2006). The interest–major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 64-89.
- Tracey, T. J. G. & Sodano, S. M. (2008). Issues of Stability and Change in Interest Development. *Career Development Quarterly*, 57(1), 51-62.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling*. Texas: Thomson;Brooks/cole.