

بررسی تأثیر مشاوره‌ی تحصیلی بر آسیب‌های مربوط به دغدغه‌ی مسیر شغلی، خود توانمندی و خودکارایی شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه‌های اصفهان

سید محمد قلمکاریان^۱، مریم سلمان منش^۲

^۱ هیئت علمی دانشگاه پیام نور

^۲ کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش مدرسه دانشگاه پیام نور

چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی تأثیر مشاوره‌ی تحصیلی بر آسیب‌های مربوط به دغدغه‌ی مسیر شغلی، خود توانمندی و خودکارایی شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه می‌باشد. روش پژوهش از نوع نیمه تجربی طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان جانباز و معلول دانشگاه بود، که از این میان ۳۰ نفر به صورت هدفمند انتخاب و پس به صورت تصادفی در دو گروه جایگزین شدند و قبل و بعد از ۱۰ هفته مداخله به پرسشنامه‌های پژوهش شامل دغدغه مسیر شغلی، خود توانمندی، خودکارایی پاسخ دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-21 مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد در متغیرهای دغدغه مسیر شغلی و خودکارایی و توانمندی تفاوت معناداری بین گروه آزمایش و گروه کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0/05$)؛ مشاوره تحصیلی بر دغدغه مسیر شغلی، توانمندی و خودکارایی در دانشجویان جانباز و معلول دانشگاه‌های اصفهان تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: مشاوره‌ی تحصیلی، دغدغه‌ی مسیر شغلی، خود توانمندی، خودکارایی شغلی جانباز و افراد معلول

مقدمه

بررسی دنیای کار در قرن بیست و یک، نمایانگر این نکته مهم و کلیدی است که دنیای کار در این برهه از زمان به شدت در معرض تغییر و به غایت بی ثبات می‌باشد. با نگاهی به پر فروش ترین کتاب های عصر حاضر مانند کتاب "مرگ مشاغل" (هال)، "پایان مشاغل" (رینگینی)، "وقتی کار محو می شود" (نیلسون) و "دنیا تخت است" (فریدمن)، می توان فهمید که یکی از دغدغه های قرن حاضر مواجه شدن با همین تغییرات شگرف و حیرت آور است. بنابراین آمادگی برای مواجه شدن با این تغییرات و پذیرش آن ها برای مسافر مسیر شغلی، امری ضروری و حتمی است (ساویکاس، ۲۰۱۱؛ ترجمه: درودی و ضاربی، ۱۳۹۵). آنچه در اینجا مورد تأکید قرار می گیرد این است که کار در زندگی ما وارد مسیری می شود که جدید و ناشناخته است و ایجاب می کند فرد دست به ابتکار زده و به یادگیری مادال عمر اقدام کند. در این فرایند، نه تنها لازم است افراد دست به انتخاب بزنند بلکه باید طاقت و توانایی خود را برای یادگیری و کامل کردن مهارت های جدید در نقش های شغلی چندگانه و در محیط های کاری مختلف به کار گیرند (زونکر، ۲۰۰۶؛ ترجمه: نظری و همکاران، ۱۳۹۲) در نتیجه چگونگی آماده کردن افراد برای ورود به بازار کار باید به عنوان هدف اصلی مشاوره شغلی در قرن حاضر مورد تأکید باشد (براون، ۲۰۰۷؛ به نقل از حق پناه، ۱۳۹۳).

اساساً برای فردی که در اثر حادثه ای سلامت خود را از دست داده است ادامه روال گذشته میسر نیست حالات عاطفی جدید، هیجانات روحی، دلواپسی، اضطراب، ترس، افسردگی از جمله مسائلی هستند که معمولاً فرد حادثه دیده انتظار آنها را می کوشد و ممکن است به چنین پیامدهایی مبتلا گردد. همچنین فقدان یا از دست دادن واقعیت تمامیت جسمی و یا قسمتی از بدن ممکن است سبب بروز یک سری مشکلات شود، افرادی که قطع عضو شده اند گاهی به علت ترس از طرد شدن به انزوا روی می آورند، قابلیت های خود را ندیده می گیرند، اعتماد به نفس آنان مختل می شود و باورهایشان در مورد کارآمدی و توانمندی خود کاهش می یابد. به اعتقاد شولتز (۱۹۹۰) افرادی که میزان حس خودکارآمدی آنها ضعیف است توانایی لازم در اعمال هرگونه نفوذ و تأثیر بر رخدادها و شرایطی که آنان را تحت تأثیر قرار می دهد، ندارند. در نتیجه آنان معتقدند که هر گونه سعی و تلاش بیهوده و بی ثمر است و جای شگفتی نیست که آنها اندوه و نگرانی زیادی داشته باشند. در نتیجه احتمال اینکه این افراد انتظارات ضعیفی کسب کرده و حس خودکارآمدیشان کاهش یابد وجود دارد (وقری، ۱۳۷۹).

با توجه به اینکه مسئولیت و عاملیت، جزء مفاهیم اساسی در رویکرد واقعیت درمانی هستند و با توجه به اینکه، مداخلاتی که تاکنون در حیطه انطباق پذیری مسیر شغلی صورت گرفته است، صرفاً با هدف افزایش انطباق پذیری مسیر شغل طراحی شده اند (لنت و براون، ۲۰۰۶) و در آن به افزایش مسئولیت، عاملیت و نقش خود فرد در مسیر شغلی که از ویژگی های دنیای کار در قرن بیست و یک محسوب می شود، تأکیدی صورت نگرفته است؛ آموزش مفاهیم واقعیت درمانی در این زمینه می تواند مسئولیت پذیری و کنترل درونی^۱ را که لازمه انطباق پذیری مسیر شغلی است، ارتقا بخشد. بنابراین مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا مشاوره تحصیلی بر آسیب های مربوط به دغدغه های مسیر شغلی، خود توانمندی و خودکارایی شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان تأثیر دارد؟ هدف ما در این مقاله بررسی تأثیر مشاوره تحصیلی بر آسیب های مربوط به دغدغه های مسیر شغلی، خود توانمندی و خودکارایی شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان است.

^۱ - internal control

طبق نتایج سازمان ملی آمار، از میان بیست و چهار میلیون جمعیت جوان و فعال ایران، دو میلیون و نهصد و چهل و چهار هزار نفر بیکار هستند. بالاترین نرخ بیکاری جوانان در میان فارغ التحصیلان دانشگاه است که از میان آن ها ۴۸ درصد زن و ۲۹ درصد مرد می باشند. این نرخ بیکاری باعث صدمات اجتماعی، روانی و اقتصادی زیادی شده است. بنابراین بررسی کارآمدی مداخلات خوش ساختی مانند مشاوره گروهی مبتنی بر نظریه واقعیت درمانی که تاکید آن بر عوامل درونی و مفاهیم روان شناسی کنترل درونی است، اهمیت می یابد. همچنین با ارزشی که این رویکرد برای مسئولیت پذیری قائل است و اهمیتی که مسئولیت پذیری در زندگی به خصوص مسیر شغلی افراد دارد، ضروری است تا ببینیم چگونه می توان با بالا بردن احساس مسئولیت در دانشجویان از طریق مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی، انطباق پذیری مسیر شغلی شان را نیز افزایش دهیم.

مبانی نظری

مسیر شغلی

مسیر شغلی مفهومی است که از بستر تغییرات شگرف، پیچیده و عمیق محیط کار برخاسته است، گرچه ممکن است بتوان یک مفهوم را بدون توجه به بستر آن بررسی کرد، اما بدون شک بخشی از هویت مفهوم در لایه ای از ابهام خواهد ماند. انطباق پذیری یعنی کسب نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ سازی خودشان با کار متناسب با خود به کار می برند. به نظر ساویکاس ریشه واژه "adaptation" یا "apt" به معنای آموختن یا فهمیدن است؛ هنگامی که مسافران مسیر شغلی با موقعیت جدیدی رو به رو می شوند انطباق پذیری، محرک نیاز به آموختن یا فهمیدن است که موجب پاسخ هماهنگ و مناسب می شود (ساویکاس، ۱۹۹۷). انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان یک منبع تاب آوری، به توانایی و رفتار مثبت فرد برای انطباق با شرایط دشوار و پرفشار به ویژه در محیط های کاری مربوط می شود (هری و کوتزی^۲، ۲۰۱۳). برای مطالعه انطباق پذیری شغلی باید فرد، مسیرهای شغلی و متغیرهای نافذ بر آن مورد مطالعه قرار گیرند.

از دیدگاه هال (۲۰۰۲) مسیر شغلی، زنجیره ای درک شده از رفتارها و نگرش های مرتبط با تجارب و فعالیت های کاری در گستره زندگی افراد است. تاکید این تعریف بر نقش فعال مسافر مسیر شغلی و مسیرهای شغلی است که در یک زمینه خاص اتفاق می افتد و در نگرش ها و رفتارهای فرد نمایانگر می شود. علاوه بر این، نشان می دهد مسیرهای شغلی در گستره زندگی کشیده می شوند و امکان دارد دامنه وسیعی از تجارب و فعالیت ها را در برگیرند. بنابراین طبق تعریف بیان شده، مسیرهای شغلی به محیط، فرد یا زمینه بستگی دارند.

تحول مسیرهای شغلی

مسیرهای شغلی از محدودیت های سازمانی گذر کرده اند و مسافران مسیر شغلی به جای شناسایی سازمان های خاص، بیشتر خواستار آن هستند که صنعتی خاص را بشناسند و به جای دغدغه استخدام شدن، بیشتر مشغولیت ذهنی برای چگونگی قابلیت ارائه خدمات را دارند (کاپلی^۳، ۱۹۹۱؛ به نقل از صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲).

^۲ Harry & Coetzee

^۳ Kapli

متغیرهای بافتی نافذ بر مسیر شغلی

بر اساس گفته نیلز^۴ (۲۰۰۲؛ به نقل از دیبوین^۵ و بوچنر، ۲۰۱۰) مسیرهای شغلی امروزی تحت تاثیر ده عامل بافتی زیر هستند: (۱) فن آوری رشد یافته و پیشرفته در محیط های کاری مختلف و تمام مشاغل (۲) ارتباط های تلفنی، فن آوری رایانه ای، مرزهای جغرافیایی طی شده (۳) اقتصاد بین المللی (۴) کاهش نیروهای کار در سازمان های گسترده بزرگ (۵) تغییر یافتن مفهوم مسیر شغلی در حاله ای از ابهام و انطباق پذیری مهارتی ضروری برای رویارویی با این ابهام (۶) افزایش ملزومات آموزشی و تحصیلی برای به دست آوردن مهارت های مربوط به مشاغل متنوع (۷) یادگیری مادام العمر جهت رسیدن به انطباق پذیری مسیر شغلی (۸) جابه جایی های شغلی در مسیرهای شغلی و گرایش مسافران مسیر شغلی به تغییر کشور یا سازمان شان برای تجربه کردن محیط های شغلی بیشتر (۹) تغییر متغیرهای جمعیت شناختی به ویژه جنسیت و حضور گسترده زنان در محیط های کاری (۱۰) جایگزین شدن مفهوم انطباق پذیری مسیرشغلی به جای بلوغ مسیر شغلی، چرا که کارمندان می بایست به صورت ثابت با زمینه های مسیر شغلی انطباق یابند. ده عامل بیان شده، در ساخت الگوهای جدید مسیر شغلی تاثیر به سزایی دارند و در سازمان های سنتی گذشته نیز اصولی می گردند.

نظریه مسیرهای شغلی گشوده و فراصلاحیت های هال

هال (۲۰۰۴) مطرح می کند مسافران مسیر شغلی برای پیمودن مسیرهای شغلی بدون مرز و گشوده باید مجهز به فراصلاحیت ها شوند. بریسکو، هال و دی میوت^۶ (۲۰۰۶) اعتقاد دارند خودآگاهی یا هویت فردی و انطباق پذیری فردی برای مسیرهای شغلی بدون مرز و گشوده امری حیاتی هستند. تعداد زیادی از مسافران مسیر شغلی از استقلالی که این مسیرهای شغلی دارند، لذت می برند اما به سرعت آگاه می شوند در این مسیرهای شغلی حمایت بیرونی و محیطی وجود ندارد. افراد برای گذشتن از این ناامنی باید احساس کنند که توانمند هستند. اما متأسفانه ۵۰ درصد افراد این رشد روان شناختی را ندارند.

نظریه ساویکاس از مسیر شغلی: نظریه ساختارگرایی مسیرشغلی

ساویکاس (۲۰۰۵) اظهار می دارد مسیرشغلی، یک بخش از نظریه ساختار مسیر شغلی است. مطابق با این نظریه، مسیر شغلی به این معناست که مسافر مسیر شغلی صلاحیت ها، رفتارها و نگرش هایش را دستکاری می کند تا بتواند خود را با حیطه های کاری متفاوت و متناسب، هماهنگ کند.

ساختارگرایی مسیر شغلی در پیچه ای برای فهم مسیر شغلی

نظریه ساختارگرایی مسیر شغلی، شکلی از تفکر افراد در خصوص چگونگی انتخاب شغل است. این نظریه مدلی ارائه می دهد که به افراد کمک می کند تا رفتارهای شغلی را در گستره چرخه زندگی شان درک کنند. علاوه بر این شیوه هایی را عرضه می کند که به وسیله آن مشاوران مسیر شغلی به افراد در انتخاب شغل کمک می کنند تا به رضایت شغلی دست پیدا کنند. این نظریه به دلیل داشتن سه دیدگاه رشدی^۷، افتراقی^۸، و پویا^۹، از سایر نظریه ها جامع تر و کامل تر است.

⁴ Nilz

⁵ DeBuien

⁶ Briscoe, Hall & DeMuth

⁷ dynamic

⁸ deferential

دغدغه مسیر شغلی

دغدغه فرد در خصوص آینده شغلی اش اولین و مهمترین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی است. دغدغه مسیر شغلی جهت دهی به سمت آینده که امری ضروری و حتمی برای رشد شغلی است، معنا می گردد. احساس دغدغه برای آینده اهمیت دارد. احساس خوش بینی و نگرش های نظام یافته، نگرانی افراد را افزایش می دهد چرا که افراد را مجبور می کند از گذارها و وظایف شغلی آگاه شده، با آن مقابله کرده، دست به انتخاب زده و برای آینده دور و نزدیک آماده شوند. دغدغه، احساس واقعی از آینده ایجاد می کند و به فرد یاری می رساند تا با به خاطر سپاری گذشته شغلی، به وضع فعلی شغلی توجه کند و به پیش بینی آینده شغلی خود بپردازد. فکر کردن در مورد زندگی شغلی از ضروریات مسیر شغلی است چرا که مسیر شغلی ذهنی، یک عقیده است نه یک رفتار به این معنا که خود را منعکس می کند. ساختار مسیر شغلی در قدم نخست با درک کردن این امر که وضعیت کنونی از گذشته سرچشمه گرفته و از راه موقعیت کنونی با آینده رضایت بخش ارتباط می یابد، تقویت می شود. هنگامی که افراد به مداومت تجربه اعتقاد دارند می توانند عملکردهای کنونی را به آرزوها و خواسته های شغلیشان در آینده متصل کنند و امکانات ممکن در محیط را بیابند. احساس تداوم این فرصت را به افراد می دهد تا تصور کنند چطور سعی و تلاش امروزشان پیشرفت فردی آن ها را شکل می دهد. نگرش های نظام یافته و باور داشتن تداوم سبب می گردد، افراد در تجارب و فعالیت هایی شرکت کنند که صلاحیت و شایستگی هایشان را در طرح ریزی افزایش می دهد. این امر، باعث ایجاد مهارت و توانایی افراد در متفاوت ساختن و گوناگونی فعالیت ها و عملکردهایشان در یک خط و دوره زمانی می شود که اکنون تا آینده مورد نظر را شامل می شود (ساویکاس، ۲۰۰۵).

توانمند شناختی

توانمندی به معنی دادن قدرت یا اختیار به شخصی برای انجام عملی گرفته شده و بر توانمندشناختی فردی دلالت دارد (گروه مولفین تحت نظر لرنر، ۱۳۸۸).

توانمندشناختی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم گیری هایی است که بر فعالیت آنها مؤثر است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمندشناختی، عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک تر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره وری و در دست گرفتن میدان رقابت برای سازمان هایی به دست خواهد آمد که راه های جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته اند (اسمیت^۹، ۲۰۰۰، ص ۸۹).

ابعاد شناسایی شده توانمندشناختی

در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در زمینه توانمندشناختی توسط اسپریتزر^{۱۱} (۱۹۹۲)، چهار بعد برای توانمندشناختی شناسایی شد. بعدها براساس مطالعات میشر^{۱۲} (۱۹۹۲) یک بعد دیگر نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمندشناختی

⁹ developmental

¹⁰ Smith

¹¹ Spreitzer

¹² Mishra

شکل گرفت. البته در مطالعات کانگر و کانگو (۱۹۹۸) نیز به این ابعاد توجه شده است. هنگامی که مدیران بتوانند این پنج بعد را در کارکنان پرورش دهند، آنان را با کامیابی توانمند ساخته‌اند (وتن و کمرون، ۱۳۹۳، ص ۶۸).

پیشینه پژوهش در ایران

تاکنون پژوهشی که به بررسی اثربخشی مشاوره شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی بپردازد در ایران و خارج از کشور انجام نشده است ولی پژوهش‌هایی وجود دارد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی را برای متغیرهای وابسته دیگر به کار برده‌اند و همچنین پژوهش‌هایی که از روش‌های آموزشی دیگر برای بهبود انطباق پذیری مسیر شغلی بهره برده‌اند از جمله: رمزی، سپهری شاملو، علی پور و زارع (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی بر بهبود راهبردهای مقابله‌ای انجام دادند. روش پژوهش از نوع شبه آزمایشی و به صورت پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود ۹۱ زن متأهل شاغل شهر مشهد جامعه آماری پژوهش بودند ۳۰ نفر از آن‌ها که در مقیاس راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار نمره بالا و در مقیاس راهبرد مقابله‌ای مسئله‌مدار نمره پایین کسب کردند، به عنوان نمونه انتخاب و در دو گروه کنترل و آزمایش (هر کدام ۱۵ نفر) قرار گرفتند. جلسات آموزشی در نه جلسه نود دقیقه‌ای و به صورت یک جلسه در هر هفته برگزار شد. در این پژوهش از پرسشنامه راهبردهای مقابله‌ای لازاروس و فولکمن^{۱۳} (WOCQ) (۱۹۸۹) استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از آن بود که نمره کلی مقابله‌هیجان-مدار و زیر مقیاس گریز-اجتناب در گروه آزمایش کاهش معناداری در مقایسه با گروه کنترل داشته است.

همچنین نمره کلی گروه کنترل افزایش معنادار داشت. تغییرات به وجود آمده در پیگیری ۴۵ روزه نیز ثابت بود. تونزنده جانی، عاقبتی، تفضلی، کمال پور و راد (۱۳۹۲) پژوهشی با هدف اثربخشی واقعیت‌درمانی به شیوه گروهی بر جرات‌ورزی دانش‌آموزان انجام دادند. جامعه آماری کلیه دانش‌آموزان ناحیه پنج شهر مشهد بود که ۳۰ دانش‌آموز دختر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش (هر کدام ۱۵ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش در دوازده جلسه یک و نیم ساعت واقعیت‌درمانی شرکت کردند و گروه کنترل هیچ گونه مداخله‌ای دریافت نکردند. هر دو گروه در هر سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری) به وسیله پرسشنامه جرات‌ورزی کاتلر و گیورا^{۱۴} مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که میزان جرات‌ورزی گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش داشته است و نتایج به دست آمده طی پیگیری یک ماهه ماندگار بوده است.

امیری، آقامحمدیان شعرباف و کیمیایی (۱۳۹۱) نیز پژوهشی را با هدف بررسی تاثیر واقعیت‌درمانی گروهی بر تغییر منبع کنترل و راهبردهای مقابله‌ای دانشجویان دختر انجام دادند. بدین منظور، در یک مطالعه نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل، ۲۰ نفر از دانشجویان مراجعه‌کننده به کلینیک دانشگاه فردوسی مشهد، با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به طور تصادفی در ۲ گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش از پرسشنامه روش‌های رویارویی استرس که از دو پرسشنامه الا^{۱۵} (۱۹۹۵) و موس و بلینگز^{۱۶} (۱۹۸۱) تلفیق شده بود و همچنین پرسشنامه منبع کنترل راتر^{۱۷} (۱۹۶۶) استفاده شد. گروه آزمایش به مدت هشت جلسه تحت آموزش واقعیت‌درمانی

¹³ Lazarus & Folkman

¹⁴ Cutler & Gyvra

¹⁵ Ella

¹⁶ Belingz & Muse

¹⁷ Rotter

گروهی قرار گرفت. نتایج تحلیل کوواریانس حاکی از آن بود که واقعیت درمانی در کاهش استفاده از راهبرد هیجان مدار و تغییر نمرات منبع کنترل موثر بوده است.

پیشینه پژوهش در خارج

کیم و کیونگ^{۱۸} (۲۰۰۲)، مطالعه ای را در زمینه اثربخشی برنامه های واقعیت درمانی بر کنترل درونی و مسئولیت پذیری دانش آموزان یک مدرسه ابتدایی در کره انجام دادند. روش این پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پی ش آزمون- پس آزمون با گروه آزمایش (۱۳ نفر) و گروه کنترل (۱۲ نفر) بود. در این پژوهش از مقیاس منبع کنترل راتر^{۱۹} (۱۹۶۶) و همچنین پرسشنامه مسئولیت پذیری لی^{۲۰} و همکاران (۱۹۸۲) استفاده گردید. برنامه واقعیت درمانی طی هشت جلسه به گروه آزمایش ارائه شد. نتایج نشان داد که منبع کنترل درونی و احساس مسئولیت دانش آموزان گروه آزمایش افزایش معنی داری نسبت به گروه کنترل داشته است. بنابراین، آموزش برنامه های واقعیت درمانی سبب بهبود و افزایش منبع کنترل درونی و احساس مسئولیت شده است.

پژوهش دیگری که توسط کیم و هوانگ^{۲۱} (۲۰۰۱) انجام شد، تاثیر مشاوره گروهی به روش واقعیت درمانی بر کنترل درونی و انگیزه پیشرفت دانش آموزان دختر در کشور کره بود. روش این پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل (۱۲ نفر) و گروه آزمایش (۱۱ نفر) بود. در این پژوهش از مقیاس منبع کنترل راتر (۱۹۶۶) و پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمن^{۲۲} (۱۹۷۰) استفاده گردید. نتایج حاکی از آن بود که مشاوره گروهی به روش واقعیت درمانی سبب افزایش کنترل درونی و انگیزه پیشرفت در گروه آزمایش شده است. اما پس از یک سال پیگیری، از میزان اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی کاسته شده بود.

تونا، کانتن، یسیلتاس، کانتن و آلپ ارسلان^{۲۳} (۲۰۱۴)، پژوهشی را با هدف تاثیر مشاوره تحصیلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان رشته مدیریت هتلداری و گردشگری انجام دادند. داده های پژوهش از ۳۹۷ دانشجو مقطع کارشناسی به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که انواع مشاوره تحصیلی، شناختی و عاطفی اثر مثبتی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دارد.

هوانگا (۲۰۱۱) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه پیشرفت تحصیلی با انطباق پذیری مسیر شغلی بر اساس مشاوره طراحی زندگی انجام داد. روش پژوهش کیفی بود. نمونه گیری به صورت هدفمند انجام شد. روش جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲)، داستان زندگی و مصاحبه فردی با اعضای نمونه بود. نتایج پژوهش نشان داد میان پیشرفت تحصیلی و انطباق پذیری مسیر شغلی ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده می توان اظهار داشت دانشجویان با عملکرد تحصیلی بالا به لحاظ انطباق پذیری مسیر شغلی نیز در سطح بالاتری قرار دارند.

نتایج پژوهش دوفی (۲۰۱۰) با عنوان احساس کنترل و انطباق پذیری مسیر شغلی در میان دانشجویان لیسانس، نشان می دهد که درجات بالایی از احساس کنترل با افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان مرتبط است. در این پژوهش که بر

¹⁸ Kim & Kyung

¹⁹ Rotter

²⁰ Lee

²¹ Kim & Hwang

²² Herman

²³ Tuna, Kantan, Yesiltas, Kantan & Alparslan

روی ۱۹۹۱ دانشجوی ورودی جدید انجام شد نتایج نشان داد که بین احساس کنترل و انطباق پذیری مسیر شغلی همبستگی مثبت و معناداری ($r=0/54$) وجود دارد. همچنین ۰/۱۵ از واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی توسط متغیر کنترل درونی تبیین گردید. همچنین او اشاره می کند احساس کنترل درونی از طریق افزایش عزت نفس شغلی نیز می تواند انطباق پذیری مسیر شغلی را افزایش می دهد.

روش اجرای پژوهش

پس از انتشار فراخوان شرکت در جلسات مشاوره تحصیلی در سطح دانشگاه، ۴۶ دانشجو که ملاک های حضور در جلسات را داشتند به صورت داوطلبانه اعلام آمادگی نمودند. در برنامه ریزی زمانی برای تشکیل جلسات، ساعات کلاسی داوطلبان با هم تداخل داشت بدین منظور، با گرفتن معرفی نامه از مرکز مشاوره مبنی بر تشکیل جلسات مشاوره گروهی در ساعت ۱۸:۳۰ تا ۲۰:۳۰ هماهنگی های لازم با مرکز مشاوره راه نو زندگی فردا صورت پذیرفت، پس از آن تعداد جلسات، مکان و زمان تشکیل آن طی تماس تلفنی به داوطلبان اطلاع داده شد و با توجه به اینکه حضور مداوم افراد در تمام جلسات الزامی بود از بین ۴۶ نفر داوطلب، ۳۰ نفر با پذیرفتن این امر، به صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس در طی جلسات معارفه پژوهشگر به معرفی خود، بیان قوانین، اهداف، مکان، طول مدت جلسات و تاریخ تشکیل آنها و همچنین، اطلاعاتی در مورد محرمانه بودن محتوای جلسات، به ایشان داده شد. سپس در همان جلسه اعضا به دو گروه آزمایش و کنترل به شیوه تصادفی تقسیم شدند (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه کنترل) و هر دو گروه پرسشنامه دغدغه مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲)، خودتوانمندی، خودکارایی شغلی را تکمیل کردند. از گروه آزمایش خواسته شد تا حدود دو ماه در جلسات مشاوره تحصیلی که به صورت هفتگی برگزار می شد، شرکت کنند البته با رعایت پروتکل های بهداشتی. محتوای این جلسات طبق برنامه مشاوره تحصیلی اجرا گردید (گلاسر، ۲۰۱۲؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۴). همچنین از گروه کنترل خواسته شد که تا جلسه نهایی این برنامه، در لیست انتظار بمانند و در ادامه به آن ها گفته شد که پس از پایان جلسات گروهی، این برنامه برای آنها نیز برگزار خواهد شد. پس از برگزاری جلسات مشاوره گروهی به هر دو گروه پرسشنامه دغدغه مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲)، خودتوانمندی، خودکارایی شغلی داده شد و پس از آن اجرا گردید.

ابزارهای گردآوری داده ها

پرسشنامه مسیر شغلی:

این پرسشنامه در سال ۲۰۱۲ با همکاری سیزده کشور دنیا به سرپرستی ساویکاس ساخته شده که دارای بیست و چهار سوال است و چهار بعد از انطباق پذیری مسیر شغلی (کنترل، دغدغه، اعتماد و خودکارایی) را اندازه گیری می کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس شش سوال را به خود اختصاص داده است. خرده مقیاس دغدغه (سوال های ۶-۱)، کنترل (سوال های ۱۲-۷)، خودکارایی (سوال های ۱۸-۱۳)، اعتماد (سوال های ۲۴-۱۹). شیوه نمره گذاری پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی به این صورت است که به هر سوال از ۱ (اصلاً) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره تعلق می گیرد. حداکثر نمره قابل کسب در این پرسشنامه ۱۲۰ و حداقل نمره ۲۴ می باشد که نمره پایین تر نشان دهنده انطباق پذیری کمتر در مسیر شغلی افراد است و بالعکس. پاسخگویی به این مقیاس ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می برد.

پایایی و روایی: ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد دغدغه، کنترل، خودکارایی و اعتماد را به ترتیب (۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵) گزارش کردند که این ضریب برای تمام ابعاد ۰/۹۲ بود. روسیر و همکاران (۲۰۱۲) برای این چهار بعد ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ را گزارش کردند.

تیم بین المللی روان شناسان شغلی، روایی محتوایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی را تایید کردند. همچنین روایی سازه این مقیاس، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول تایید شده است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

پرسشنامه توانمندی:

پرسش نامه توانمندی که توسط میرکمالی و نارنجی ساخته و اجرا شده است دارای ۵ مولفه، معناداری، شایستگی، انتخاب، تأثیر و مشارکت می باشد که شامل ۱۹ سوال است. چهار مولفه اول (معناداری، شایستگی، انتخاب، و تأثیر) بر اساس تقسیم بندی اسپریتزر (۱۹۹۵) می باشد که در متون علمی کاربرد فراوان دارد. بر اساس پژوهش های اسکات و ژافه، کوئین و اسپریتزر (۱۹۹۶)، هچر و راس (۱۹۹۱)، اسمیت (۱۹۹۷) مولفه مشارکت و کار تیمی یکی از عناصر تأثیر گذار بر توانمندی می باشد که بر اساس آن، مولفه مشارکت نیز به این چهار مولفه افزوده شده است

نمره گذاری پرسشنامه: نمره گذاری این پرسشنامه به صورت طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. امتیازات خود را از ۱۹ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۱۹ و حداکثر ۹۵ خواهد بود. نمره بین ۱۹ تا ۳۸: توانمند روانشناختی ضعیف است. نمره بین ۳۸ تا ۵۷: توانمندی روانشناختی متوسط است. نمره بالاتر از ۵۷: توانمندی روانشناختی قوی است.

• روایی و پایایی: روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. ضریب پایایی این پرسش نامه پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد بر اساس آلفای کرونباخ برای مولفه شایستگی ۰/۷۷، مولفه انتخاب ۰/۸۲، تأثیر ۰/۶۹، مولفه معنی داری ۰/۷۵ و همچنین برای مولفه مشارکت ۰/۸۳، و برای کل پرسش نامه ۰/۹۲ بوده است که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسش نامه می باشد.

پرسشنامه خودکارایی:

• پرسشنامه خودکارآمدی عمومی - ۱۷GSE

این مقیاس توسط شرر، مادوکس، مرکاندانت، پرنیتیک-دون، جاکوبس و راجرز (۱۹۸۲) با اهداف زیر ساخته شده است:

۱. اول این که ابزاری برای پژوهش های بعدی تهیه گردد.
۲. دوم این که ابزاری برای تعیین سطوح مختلف خود کارایی افراد تهیه شود.

نسخه اصلی آزمون شامل ۳۶ سوال بود که سازندگان آن براساس تحلیل های انجام شده، سوالاتی را نگه داشتند که بار ۴۰/۰ را در هر یک از عوامل اجتماعی و عمومی داشتند. بر این اساس ۱۳ سوال که دارای این ویژگی نبودند. حذف و آزمون به ۲۳ سوال کاهش یافت. از این ۲۳ سوال ۱۷ سوال خودکارآمدی عمومی را با میانگین ۹۹/۵۷ و انحراف معیار ۰/۸/۱۲ می سنجد. ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی و خرده مقیاس خودکارآمدی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۱ برای هر یک به دست آمد (شرر، مادوکس، مرکاندانت، پرنیتیک-دون، جاکوبسو راجرز، ۱۹۸۲).

پایایی مقیاس خودکارایی: براتی در سال ۱۳۷۶ (به نقل از وقری، ۱۳۷۹) به منظور بررسی پایایی مقیاس خودکارایی از روش دو نیمه کردن استفاده کرد. ضریب پایایی از طریق اسپیرمن - براون با طول برابر ۷۶/۰ و با طول نابرابر ۷۶/۰ و از روش نیمه کردن گاتمن، برابر ۷۵/۰ است. آلفای کرونباخ یا همسانی کلی سوالات طبق جدول زیر بدست آمده نام متغیرمیزان آلفای کرونباخ خود کارایی ۰/۷۹ می باشد

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

در پژوهش حاضر برای بررسی اطلاعات و فرضیه های پژوهش از شاخص های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. با استفاده از شاخص های آمار توصیفی به خلاصه سازی داده ها پرداخته شد. بدین منظور از شاخص هایی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و حداقل و حداکثر نمرات استفاده گردید. همچنین برای بررسی مفروضه نرمال بودن از آزمون شاپیرو-ویلک و از آزمون لوین^{۲۴} برای بررسی مفروضه همگنی واریانس ها استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی روش تحلیل t گروه های مستقل، جهت آزمون فرضیه های پژوهش به کار گرفته شد. برای انجام عملیات آماری، نرم افزار spss نسخه ۲۲ مورد استفاده قرار گرفت.

آزمون فرضیه ها

فرضیه ۱: مشاوره تحصیلی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیرگذار است.

در جدول نتایج آزمون t گروه های مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات تفاضل پس آزمون از پیش آزمون نمره کلی متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی در گروه های آزمایش و کنترل نشان داده شده است.

جدول ۱. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون -

پیش آزمون انطباق پذیری مسیر شغلی

T df معنا داری	گروه کنترل	گروه آزمایش	متغیر
	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	
۰/۰۰۰۱ ۱۵/۰۴ ۸/۱۵	۲/۳۱ - ۲/۵۷	۲/۳۵ ۲۳/۹۳	انطباق پذیری مسیر شغلی

باتوجه به مقادیر جدول می توان نتیجه گرفت که در متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. بنابراین فرضیه ۱ پژوهش تایید می گردد. به عبارت دیگر مشاوره تحصیلی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیر گذار است. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده، در نمودار ۱ نشان داده شده است.

²⁴ - leven- test



نمودار ۱. مقایسه میانگین متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

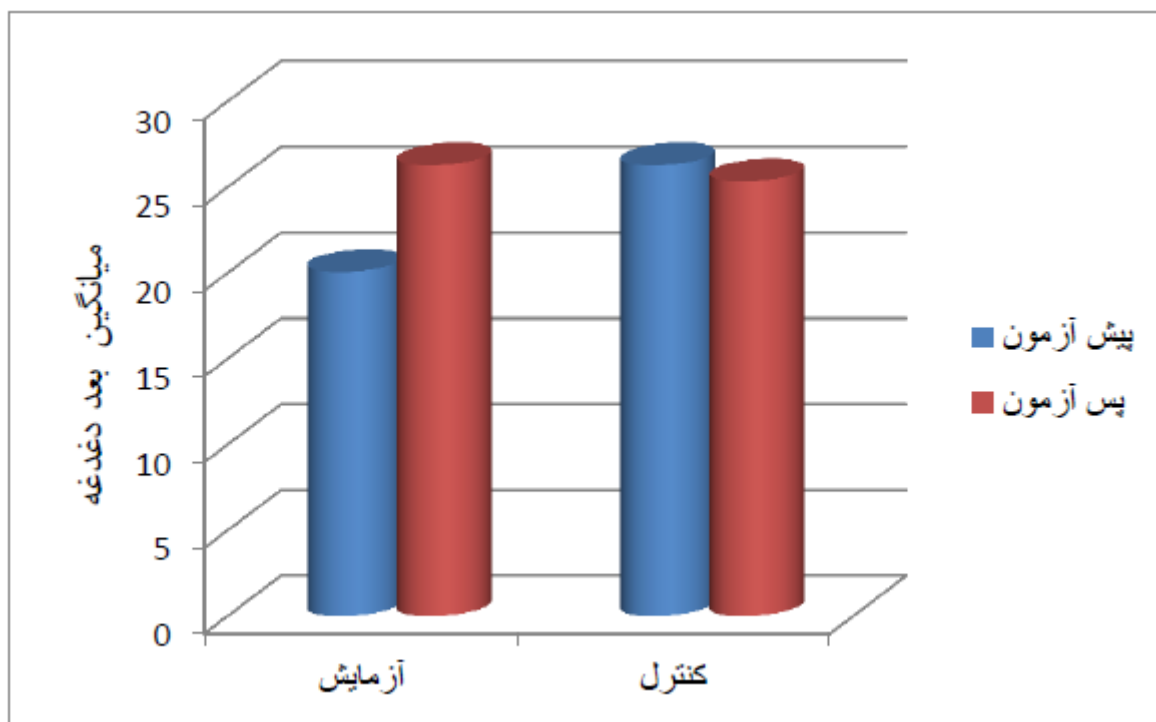
فرضیه ۲: مشاوره تحصیلی بر افزایش دغدغه مسیر شغلی تأثیر گذار است.

در جدول نتایج آزمون t گروه های مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات تفاضل پس آزمون از پیش آزمون بعد دغدغه مسیر شغلی در گروه های آزمایش و کنترل نشان داده شده است.

جدول ۲. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون - پیش آزمون بعد دغدغه

معنا داری T df	گروه کنترل	گروه آزمایش	متغیر
	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	
۰/۰۰۰۱ ۱۴/۵۹ ۷/۰۱	۰/۵۵ - ۱/۰۰	۳/۹۳ ۶/۲۰	دغدغه

همانطور که در جدول نشان داده شده است، در بعد دغدغه اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. بنابراین فرضیه ۲ پژوهش تایید می گردد. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش بعد دغدغه انطباق پذیری مسیر شغلی تأثیر دارد. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده، در نمودار ۲ نشان داده شده است.



نمودار ۲. مقایسه میانگین بعد دغدغه مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

فرضیه ۳: مشاوره تحصیلی بر افزایش کنترل مسیر شغلی تأثیر گذار است.

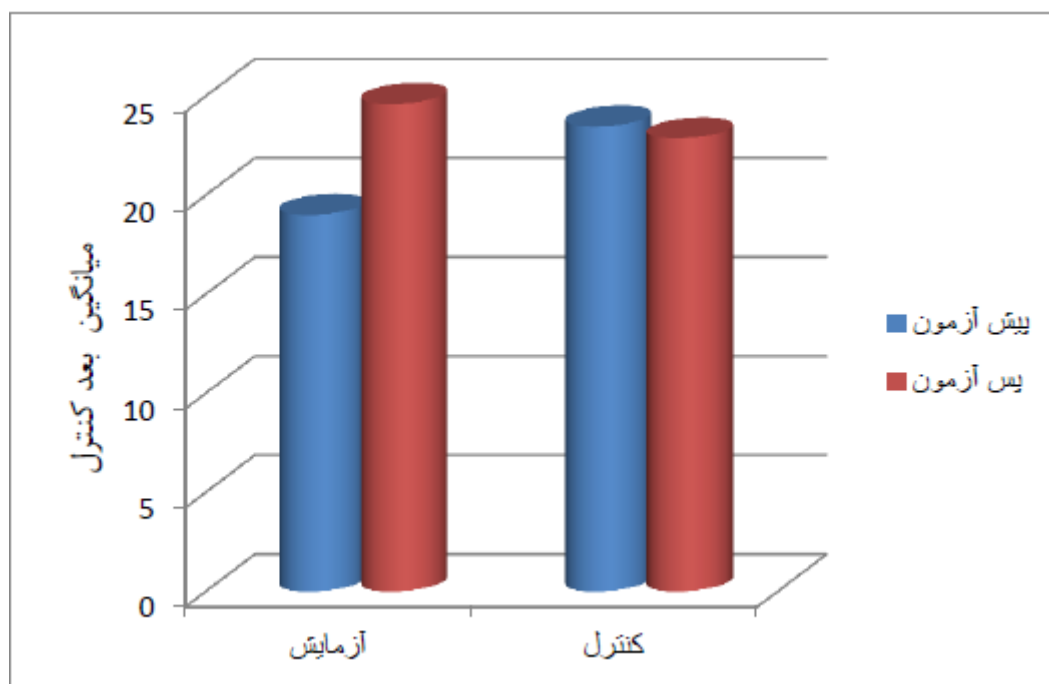
در جدول نتایج آزمون t گروه های مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات تفاضل پس آزمون از پیش آزمون بعد کنترل مسیر شغلی در گروه های آزمایش و کنترل نشان داده شده است .

جدول ۳. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون -

پیش آزمون بعد کنترل

T df معنا داری	گروه کنترل	گروه آزمایش	متغیر
	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	
۰/۰۰۰۱ ۱۶/۳۴ ۶/۰۲	۱/۰۸ -۰/۶۴	۳/۸۵ ۵/۶۰	کنترل

همانطور که در جدول نشان داده شده است، در بعد کنترل اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. بنابراین فرضیه ۳ پژوهش تایید می گردد. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش بعد کنترل انطباق پذیری مسیر شغلی موثر می باشد. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده، در نمودار نشان داده شده است.



نمودار ۳. مقایسه میانگین بعد کنترل مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

فرضیه ۴: مشاوره تحصیلی بر افزایش خودکارایی مسیر شغلی تأثیر گذار است.

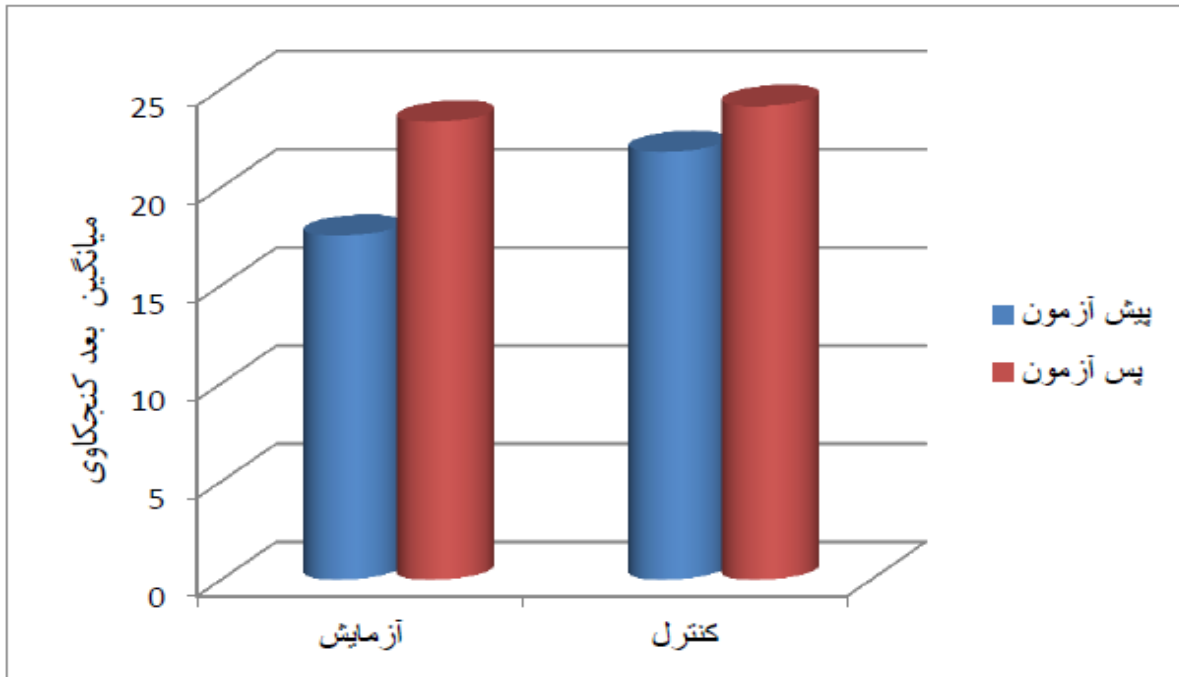
در جدول نتایج آزمون t گروه های مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات تفاضل پس آزمون از پیش آزمون بعد خودکارایی مسیر شغلی در گروه های آزمایش و کنترل نشان داده شده است.

جدول ۴. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون -

پیش آزمون بعد خودکارایی

T df معنا داری	گروه کنترل	گروه آزمایش	متغیر
	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	
۰/۰۰۰۱ ۱۵/۴ ۶ ۸/۱۳	۰/۶۳ - ۰/۳۵	۲/۸۵ ۵/۸۰	خودکارایی

همانطور که در جدول نشان داده شده است، در بعد خودکارایی اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. بنابراین فرضیه ۴ پژوهش تایید می گردد. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش بعد خودکارایی انطباق پذیری مسیر شغلی تأثیر دارد. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده، در نمودار ۴-۱۲ نشان داده شده است.



نمودار ۴. مقایسه میانگین بعد خودکارایی مسیر شغلی دو گروه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

فرضیه ۵: مشاوره تحصیلی بر افزایش خود توانمندی تأثیر گذار است.

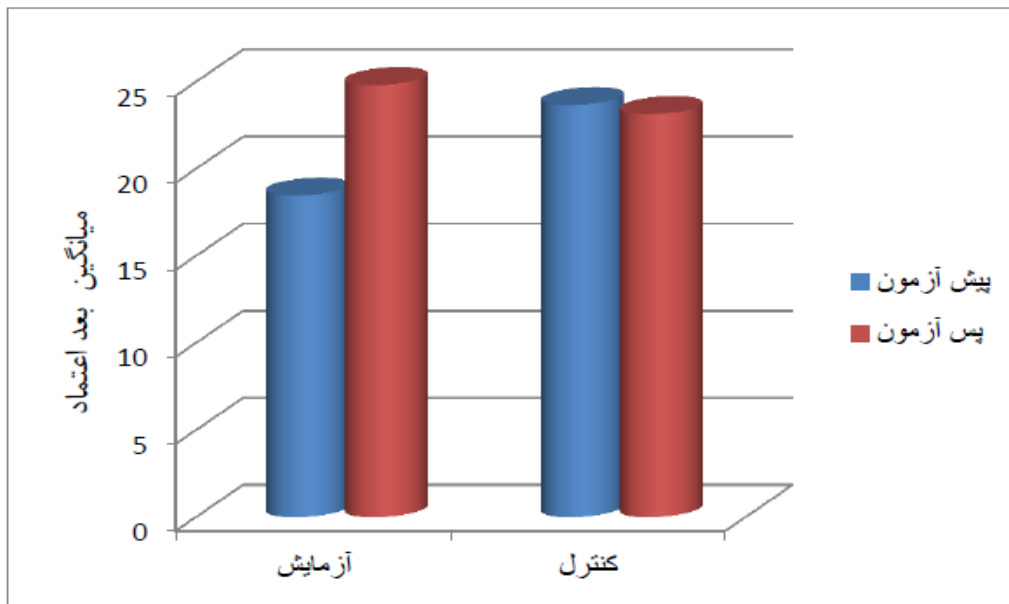
در جدول نتایج آزمون t گروه‌های مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات تفاضل پس‌آزمون از پیش‌آزمون بعد اعتماد مسیر شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل نشان داده شده است.

جدول ۵. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه‌های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس‌آزمون -

پیش‌آزمون بعد خود توانمندی

T df معنا داری	گروه کنترل	گروه آزمایش	متغیر
	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	
۰/۰۰۱ ۱۸/۲۲ ۶/۵۲	۱/۴۵ ۰/۵۷	۳/۸۱ ۶/۳۳	خود توانمندی

همانطور که در جدول نشان داده شده است، در بعد اعتماد اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. بنابراین فرضیه ۵ پژوهش تایید می‌گردد. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر افزایش بعد اعتماد انطباق‌پذیری مسیر شغلی موثر است. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین‌های به دست آمده، در نمودار ۵ نشان داده شده است.



نمودار ۵. مقایسه میانگین بعد خود توانمندی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

بحث و نتیجه گیری

مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیر گذار است. همانطور که یافته های این پژوهش نشان داد مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان در گروه آزمایش شده است، بنابراین فرضیه پژوهش تایید شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین نمرات انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (کنترل، دغدغه، اعتماد و خودکارایی) در دو گروه کنترل و آزمایش تفاوت معناداری وجود دارد که بیانگر تاثیرات مثبت مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی افراد می باشد. هر چند پژوهش های داخلی و خارجی قابل ملاحظه ای در رابطه با تاثیر رویکردهای مختلف بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن و همچنین تاثیر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر متغیرهای وابسته دیگر مثل راهبردهای مقابله ای، جرأت ورزی، رفتارهای سهل انگارانه، کیفیت زندگی، مسئولیت پذیری، کنترل درونی و انگیزه پیشرفت وجود دارد، اما پژوهشی که به بررسی تاثیر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی بپردازد، تاکنون انجام نشده است.

در زمینه اثربخشی سایر رویکردها بر انطباق پذیری مسیر شغلی و تاثیر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر سایر متغیرهای وابسته می توان به پژوهش های محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، ارجمندزاده و همکاران (۱۳۹۵)، وکیلی زاده و صادقی (۱۳۹۴)، کریمیان و همکاران (۱۳۹۴)، رمزی و همکاران (۱۳۹۳)، تونزنده جانی و همکاران (۱۳۹۲)، کسای (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۱۳۹۱)، مهدی زاده (۱۳۹۱)، اسلامی (۱۳۹۱)، اعتصام پور (۱۳۹۰)، کیم و کیونگ (۲۰۰۲)، کیم و هوانگ (۲۰۰۱)، تونا و همکاران (۲۰۱۴)، هاونگا (۲۰۱۱)، دوفی (۲۰۱۰)، کرید و همکاران (۲۰۰۹) و هیرسچی (۲۰۰۹) اشاره کرد که همسو با نتایج این پژوهش می باشند.

سایکاس (۱۹۹۷) انطباق پذیری مسیر شغلی را سازهای روانی- اجتماعی معرفی می کند که برآمده بودن فرد و منابع او جهت مقابله با وظایف رشدی فعلی و فوری، گذارهای شغلی و آسیب های روانی دلالت می کند. بنابراین هدف اصلی در انطباق

پذیری مسیر شغلی آماده شدن فرد برای نقش های شغلی متفاوتی است که با تغییر محیط های کاری به فرد محول می شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵)، این مطلب نشان دهنده عاملیت افراد و نقش موثر آن ها در ساخت مسیر شغلی شان می باشد. همانگونه که ساویکاس هدف مشاوره شغلی در قرن حاضر را تربیت عامل مسیر شغلی، به جای پرورش فاعل مسیر شغلی می داند (ساویکاس، ۲۰۱۱؛ ترجمه: درودی و ضاربی، ۱۳۹۵)، انطباق پذیری مسیر شغلی نیز زمانی امکان رشد پیدا می کند که فرد عاملیت خود در مسیر شغلی اش را بپذیرد و باور داشته باشد که عوامل بیرونی (پول، پارتی و شانس و غیره) کمتر از عوامل درونی (دغدغه، کنترل، خودکارایی و اعتماد) در مسیر شغلی اثرگذار است (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین چنانچه مسافران مسیر شغلی مجهز به صلاحیت ها (خودکارآمدی، حل مسئله و غیره) و فراضاحت های (خودآگاهی و انطباق پذیری) شوند که به واسطه آن ها احساس عاملیت شخصی کنند خود به خود بستری برای رشد انطباق پذیری مسیر شغلی فراهم نموده اند. طبق همین نظریه پرداز یها آن شکل از تجربه ای که در جلسات واقعیت درمانی بر مبنای نظریه گلاسر اتفاق می افتد، در پی ایجاد همین بستر است. در واقع طبق نظریه گلاسر افراد عامل زندگی خود محسوب می شوند، در زندگی انتخاب گر هستند، برای ارضاء نیازهای خود دست به انتخاب می زنند و هنگامی که انتخاب ها را مسئولانه بپذیرند به رشد شخصی خود کمک خواهند کرد (کری، ۲۰۱۲؛ ترجمه: زهراکار، محسن زاده، حیدر نیا، بوستانی پور و سامی، ۱۳۹۳). بنابراین، تجربه افراد در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی؛ پذیرش مسئولیت، انتخاب گری و افزایش عاملیت شخصی است که همه این مطالب از ارکان رشد انطباق پذیری مسیر شغلی محسوب می شوند.

در سوی دیگر به نظر می رسد مداخله هایی که برای افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن استفاده شده است مانند: بازی واقعی (ایجاد احساس واقعی از آینده)، اسناد دهی مجدد (ایجاد ارتباط بین فعالیتهای فعلی و نتایج آینده و مهارت های طرح ریزی)، تصریح ارزش ها، تنظیم اهداف (آموزش مسئولیت پذیری، خودمدیریتی)، الگوگیری نقش و مهارت حل مسئله (تمرکز بر روی آنچه انجام داده می شود) با مفاهیم و برنامه هایی که در مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی مفید و سازنده محسوب می گردند مانند: پذیرش واقعیت، درگیری شخصی در انجام امور زندگی، مسئولیت پذیری در قبال تصمیمات زندگی، اعمال کنترل شخصی بر زندگی از طریق انتخابگری و متعهدانه بودن اجرای برنامه های طرح ریزی شده از سوی افراد (ووبلینگ، ۲۰۰۰، به نقل از شکاریان، ۱۳۹۲) اشتراک بالایی دارند. بنابراین کاربرد درست این رویکرد و آموزش صحیح مفاهیم آن می تواند موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی شود.

نظریه ساختار مسیر شغلی؛ کنترل، دغدغه، اعتماد و خودکارایی را چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی می داند که افراد برای اداره وظایف، گذارها و آسیب های روانی جهت ساختن مسیرهای شغلی شان از آن ها استفاده می کنند (صادقی هسنیجه، انصارالحسینی و عابدی، ۱۳۹۲). ساویکاس (۲۰۱۲) دغدغه مسیر شغلی را احساس نگرانی نسبت به آینده شغلی؛ کنترل را احساس مسئولیت و عملی برای ساخت مسیر شغلی؛ خودکارایی را خودآگاهی و عملی برای ایجاد هماهنگی بین خود و دنیای کار و همچنین اعتماد را عملی برای رویارویی با مشکلات و انجام موفقیت آمیز وظایف کاری معرفی می کند. افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و همه ابعاد آن را در مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی می توان مرهون فهم افراد درآشنایی ایشان با اصل رفتار کلی دانست. در نظریه واقعیت درمانی برای رفتار انسان چهار جزء فکر، عمل، احساس و فیزیولوژیک در نظر گرفته شده است که گلاسر بیان می دارد؛ افراد تقریباً کنترل همه جانبه جزء انجام دانی رفتار و کنترل نسبی جزء اندیشیدن را در دست دارند ولی جزء احساس کردن تقریباً خارج از کنترل است به همین دلیل بر جزء فیزیولوژیک رفتار خود هم کنترل بسیار کمی دارد، به دنبال این امر اگر تغییر چشمگیری در جزء انجام دانی ایجاد شود در پی آن خود به خود اجزاء اندیشیدن،

احساس کردن و فیزیولوژیک رفتار تغییر می کند. با توجه به مطالب گفته شده در جلسات مشاوره گروهی واقعیت درمانی، افراد می آموزند که با عمل و تفکری متفاوت می توانند بر احساس و فیزیولوژیک خود تاثیر به سزایی گذارند. آن ها با آگاه شدن از این اصل که بر تفکر و عملکرد خود کنترل مستقیم تری دارند، می آموزند که در شرایط متفاوت، با کنترل بر فکر و عملکرد خود می توانند احساس و فیزیولوژیک مطلوبتری در خود ایجاد نمایند و به همان نسبت از کارآمدی شخصی بالاتری برخوردار شوند و به انتخاب ها و گزینه های بهتر و موثرتری دست بزنند (گلاسر، ۲۰۱۳؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۶).

در بررسی ها مشخص شد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی موجب افزایش دغدغه مسیر شغلی گروه آزمایش شده است.

در خصوص ابعاد انطباق پذیری می توان گفت، دغدغه مسیر شغلی احساسی است که برای جهت دهی به آینده ضرورت دارد. از طرفی نگرش های هدفمند و خوش بینی، احساس نگرانی افراد را درباره آینده شغلی خود افزایش می دهد؛ زیرا افراد را بر آن می دارد تا از وظایف و گذارهای شغلی اطلاع یابند و بتوانند دست به انتخاب های موثر و کارآمد بزنند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). اگر افراد بپذیرند که عامل مسیر شغلی خودشان هستند، دغدغه و نگرانی نه تنها بد نیست بلکه یک نیروی انگیزشی برای رفتار محسوب می شود و نقطه عطف این است که افراد دغدغه های شان را به سمت انتخاب هایی هدایت می کنند که نیازهای اساسی شان را به بهترین نحو ارضاءکنند نه انتخاب هایی که بیمارگون باشند. نظریه واقعیت درمانی بر پرورش حس مسئولیت برای ارضاء نیازهای بنیادین (بقا، تعلق و دوست داشتن، قدرت، آزادی و تفریح) تاکید دارد. گلاسر معتقد است انسان ها برای ارضاء نیازهای بنیادین خود دست به رفتار می زنند که این رفتار می تواند ارضاءکننده یک یا چندین نیاز باشد. از نظر وی افراد زمانی دچار مشکل می شوند که انتظارات غیر واقعبینانه ای درباره نحوه ارضاء نیازهای اساسیشان داشته باشند. او ادعا می کند چنانچه در مورد نیازهای اساسی آموزش هایی به افراد داده شود، این آگاه شدن از نیازها و سعی در جهت انتخاب رفتاری مناسب، اثر شگرفی بر چگونگی ارضاء نیازهای بنیادین از سوی افراد خواهد داشت (گلاسر، ۲۰۱۳؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۶). آموزش نیازهای بنیادین در طی جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی، با دادن آگاهی به افراد در مورد شدت نیازهایشان و ایجاد حس مسئولیت برای ارضاء این نیازها می تواند نقش مهمی در افزایش دغدغه مسیر شغلی داشته باشد. به عنوان مثال اگر فردی پس از آموزش نیازهای بنیادین متوجه شود که نیاز به قدرت او از شدت بیشتری برخوردار است، دغدغه شغلی او برای رسیدن به مشاغلی که این نیاز را برآورده می سازد، افزایش می یابد و دغدغه او را در مسیر شغلی اش ساختارمند می سازد.

همچنین، نتایج نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی موجب افزایش کنترل مسیر شغلی گروه آزمایش شده است.

کنترل که دومین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی محسوب می شود به این معناست که افراد احساس کنند مسئول ساختن مسیر شغلی خود هستند. ساویکاس معتقد است فردی که از کنترل شغلی برخوردار است در تصمیم گیری ها می تواند مستقل عمل نماید و نگرش های مصمم و جراتمندانه سبب می گردد تا افراد مدیر خویشان باشند. افراد نه از طریق اعتقاد به شانس بلکه باید از طریق اعتمادی که به انتخاب های خود دارند به این باور برسند که خودشان مالک و عامل اصلی در ساخت آینده شغلی خود هستند، بنابراین وقتی افراد به این نتیجه برسند که با اعتماد به انتخابها میتوانند آینده شغلی خود را رقم بزنند، این احساس که مسئول زندگی خویش هستند در آن ها به وجود می آید (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲). مفهوم کنترل در نظریه ساویکاس عمیقاً با مفهوم روان شناسی کنترل درونی که فلسفه واقعیت درمانی و نظریه انتخاب گلاسر است، تطابق پیدا

می‌کند. مفهوم روان‌شناسی کنترل درونی اذعان دارد که بسیاری از افراد فکر می‌کنند توسط نیروهای بیرونی جهان کنترل می‌شوند و به همین جهت مسئولیت رفتارهای خود را نمی‌پذیرند. آنچه که اساس و پایه رویکرد واقعیت‌درمانی را تشکیل می‌دهد این واقعیت است که به افراد تفهیم شود آن‌ها می‌توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و اینکه تمام کنترل‌ها از درون فرد اعمال می‌شود (صاحبی، ۱۳۹۵). در تبیین کلی این یافته می‌توان چنین گفت که رویکرد واقعیت‌درمانی با تاکید بر کنترل درونی و مسئولیت‌پذیری، فرد را از حمایت‌های محیطی به سوی حمایت شخصی هدایت می‌کند تا فرد نسبت به آنچه که انجام می‌دهد آگاهی داشته باشد و بتواند به نحو موثری مسائلی را که گاه نتیجه بی‌مسئولیتی است، با فهمیدن این مفاهیم که فرد بر رفتارش کنترل دارد و سرنوشت خود را رقم می‌زند و با آگاهی انتخاب می‌کند و در نهایت مسئول است، حل کند و از این طریق کنترل شغلی را افزایش داده و فرد را به سوی ساختن مسیر شغلی خود سوق دهد. تاکید بر این مفاهیم در طی جلسات گروهی واقعیت‌درمانی نقش به‌سزایی در افزایش کنترل مسیر شغلی داشته است. به طور کلی با تلاشی که این شیوه مداخلاتی در جهت افزایش مسئولیت‌پذیری به کار می‌بندد، افزایش کنترل که همان پذیرش مسئولیت ساختن مسیر شغلی است، حاصل شده است. به علاوه نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی موجب افزایش خودکارایی مسیر شغلی گروه آزمایش شده است. خودکارایی مسیر شغلی به گردآوری اطلاعات درباره خود و دنیای کار و ایجاد هماهنگی بین آنها اشاره دارد. در واقع این بعد انطباق‌پذیری، تمایل به یادگرفتن فرصت‌های جدیدی است که از طریق جستجو و کشف اطلاعات جدید درخصوص مسیر شغلی رخ می‌دهد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هنگامی که مسافر مسیر شغلی، مسئولانه به ساختن مسیر شغلی خود بپردازد احتمالاً به کاوش اطلاعاتی دست می‌زند که او را به این هدف نزدیک کند. بدین معنا که خودکارایی‌های پراکنده در مسیر شغلی اش ساختارمند می‌گردد.

همانگونه که بیان شد خودکارایی مسیر شغلی، توصیف‌کننده کوشش‌هایی است که با علاقه فراوان به دانستن در مورد خود، دنیای کار و هماهنگی بین آن‌ها سبب تناسب خود با محیط پیرامون و توجه به آگاهی در تصمیم‌گیری می‌شود. طبق یکی از اصول رویکرد واقعیت‌درمانی که با عنوان قضاوت‌ارزشی شناخته می‌شود، فرد باید در سایه اهداف و ضرورت‌های دنیای واقعی، درباره رفتارهای خود قضاوت و اعمالی را که با شکست رو به رو می‌شوند، مورد ارزیابی قرار دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، فرد باید با نگاهی انتقادی به رفتارش بنگرد و بررسی کند که در موقعیت فعلی رفتارش بهترین انتخاب وی است یا خیر؟ (شیلینگ، ۱۹۸۴؛ ترجمه: آرین، ۱۳۹۱). به این ترتیب افزایش خودکارایی مسیر شغلی در طی جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی با یادگیری و به کارگیری این اصل، دور از انتظار نیست. به همین صورت نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی موجب افزایش اعتماد مسیر شغلی گروه آزمایش شده است. طبق نظریه ساختار مسیر شغلی، اعتماد بیانگر باور فرد در رابطه با توانایی اش برای انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌هاست که این امر به آموزش مناسب و انتخاب‌های شغلی وابسته می‌باشد. به عبارت دیگر، اعتماد مسیر شغلی از حل آن دسته از مشکلاتی سرچشمه می‌گیرد که افراد هنگام فعالیت‌های روزمره با آن‌ها روبرو می‌شوند مانند تکالیف مدرسه، سرگرمی‌ها و کارهای منزل. همچنین زمانی که فرد تشخیص می‌دهد در این وظایف مفید واقع شده است، خودارزشی و خودپذیری او افزایش پیدا می‌کند. تجارب اکتشافی وسیع، سبب تقویت اعتماد فرد برای تلاش بیشتر می‌شود. افرادی که در طول زندگی در خصوص یک سری فعالیت‌ها مورد مراقبت زیاد قرار گرفته‌اند و یا از بعضی تجربه‌ها دوری کرده‌اند، اعتماد خود را نسبت به انجام چنین فعالیت‌هایی از دست می‌دهند و کمتر به مشاغلی علاقمند می‌گردند که به این مهارت‌ها نیاز دارد. به صورت کلی مداخله‌های شغلی به وسیله ابعاد ارتباطی که در مشاوره اهمیت دارند، اعتماد به نفس ایجاد می‌کنند و پیوند کاری با مشاوره‌ای که پذیرنده می‌باشد،

نقش مهمی در افزایش احترام به خود در فرد خواهد داشت. از طرفی بازداری مسیر شغلی با مداخله‌هایی برطرف می‌شود که از طریق قدردانی موفق، الگوگیری نقش، تشویق، آموزش حل مسئله و کاهش اضطراب سبب افزایش اعتماد و کارایی می‌شود (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، آنچه که در جلسات گروهی واقعیت‌درمانی بر مبنای نظریه گلاسر اتفاق می‌افتد به دنبال ایجاد همین زمینه‌ها می‌باشد. افراد در جلسات واقعیت‌درمانی از رابطه عاطفی و پذیرش و احترام بهره‌مند می‌شوند و از طریق الگوگیری نقش در بسیاری از حیطه‌هایی که باورشان اندک است می‌توانند حس خودکارآمدی و اعتماد پیدا کنند و به این باور برسند که از طریق مجموعه باورهای آموخته شده، توانایی رویارویی موفق برای انجام فعالیت‌ها را در مسیر شغلی دارند. به طور کلی در تبیین افزایش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پژوهش حاضر نیز می‌توان به سیستم مداخله‌ای WDEP در واقعیت‌درمانی اشاره کرد. این سیستم دارای چهار مرحله می‌باشد که با چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی همخوانی نزدیک دارد.

همانگونه که گفته شد فرد انطباق‌پذیر در مسیر شغلی در وهله اول کسی است که دغدغه آینده شغلی خود را دارد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، از طرفی اولین گام سیستم مداخله‌ای WDEP نیز خواسته‌ها (want) می‌باشد که بر اساس آن افراد می‌بایست در پی پاسخ به سوال "چه می‌خواهی؟" نیازها، ادراکات، امیدها و دغدغه‌های خود را شناسایی و تعریف کنند (ووبل‌دینگ و همکاران، ۲۰۱۰). اعضای گروه در پی آشنایی و شناخت این سیستم مداخله‌ای در جلسات واقعیت‌درمانی در ابتدا دغدغه‌هایشان را مشخص می‌کنند.

در بعد دوم انطباق‌پذیری، فرد منطبق کسی است که خودش را مالک مسیر شغلی‌اش می‌داند و رفتارهایی را از خود بروز می‌دهد که منعکس‌کننده همین امر باشد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). همچنان که دومین گام این سیستم مداخله‌ای، جهت‌یابی (direction) است و افراد در پاسخ به این سوال که "برای رسیدن به خواسته‌ات چه می‌کنی؟" جهت کنترل رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته‌ها (دغدغه‌هایش) از خود صادر می‌کند را مشخص می‌سازد (ووبل‌دینگ و همکاران، ۲۰۱۰). طبق بعد سوم فرد منطبق در مسیر شغلی در مورد خود و دنیای کار و ایجاد هماهنگی بین این دو شروع به خودکارایی می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). همچنان که در سومین گام WDEP که خودارزیابی (self evaluation) می‌باشد فرد بر روی رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته‌هایش انتخاب کرده است تمرکز و آن‌ها را ارزش‌گذاری می‌کند (ووبل‌دینگ و همکاران، ۲۰۱۰). در این راستا مسافر مسیر شغلی نیز خودکارایی‌های شغلی‌اش را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که آیا خودکارایی‌های وی در جهت رسیدن به دغدغه‌هایش می‌باشد یا خیر؟

در آخرین مرحله انطباق‌پذیری، مسافر مسیر شغلی با اعتمادی که نسبت به توانایی‌های خود پیدا می‌کند دست به طرح‌ریزی و عمل می‌زند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، همانگونه که آخرین مرحله سیستم WDEP نیز طرح‌ریزی و ایجاد یک برنامه (plan) برای رسیدن به خواسته‌های افراد می‌باشد (ووبل‌دینگ و همکاران، ۲۰۱۰). می‌توان گفت با به کارگیری سیستم مداخله‌ای WDEP در جلسات گروهی و آشنایی اعضا با این فرآیند، آن‌ها با پاسخ به پرسش‌های آن در ابتدا دغدغه‌های شغلی‌شان را مشخص، سپس روی رفتارهایشان متمرکز شده تا ببینند آیا واقعا رفتارهایی را که انتخاب کرده و انجام می‌دهند آن‌ها را در ساختن یک مسیر شغلی موفق یاری می‌دهد یا خیر؟ در انتها برای رسیدن به آنچه می‌خواهند برنامه و طرحی جامع، مختصر و قابل‌دستیابی می‌ریزند. در نتیجه افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (دغدغه، کنترل، خودکارایی و اعتماد) حاصل شده است. در این قسمت پیشنهادات ارائه می‌شود:

- به پژوهشگران علاقمند پیشنهاد می شود که این پژوهش را با دوره های پیگیری طولانی مدت انجام بدهند تا به وسیله آن، صحت و ثبات تغییرات ایجاد شده مشخص شود.
- پیشنهاد می شود برای تعمیم نتایج، نمونه های دیگر (دانش آموزان، شاغلان و غیره)، گروه هایی با جامعه آماری بیشتر و فرهنگ های متفاوت مورد نظر قرار گیرد.
- پیشنهاد می شود مسائل اصلی افراد غیر منطبق شناسایی شود و اثربخشی رویکرد واقعیت درمانی بر روی آن متغیرها بررسی شود.
- به علاوه، پیشنهاد می گردد اثربخشی مشاوره گروهی واقعیت درمانی با سایر رویکردها در زمینه افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی مقایسه گردد تا به درک تلفیقی در مورد استفاده از روش های مشاوره در ارتقاء انطباق پذیری کمک شود.
- طبق نتایج به دست آمده از تاثیر مشاوره گروهی واقعیت درمانی بر انطباق پذیری مسیر شغلی، پیشنهاد می شود مراکز کارایی به منظور افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و یافتن شغل مناسب برای متقاضیان کار در این مراکز از این رویکرد استفاده کنند.
- مفاهیم واقعیت درمانی برای اساتید، مسئولین و والدین که در ارتباط مستقیم با دانشجویان هستند، در قالب کارگاه های آموزشی با کمک مشاوران آموزش داده شود و در دانشگاه ها به صورت کاربردی استفاده گردد.
- با توجه به ضرورت انطباق پذیری مسیر شغلی در قرن بیست و یک و عدم آشنایی دانش آموزان با این مفهوم، پیشنهاد می گردد این طرح مشاوره ای بر روی انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان اجرا و نتایج به صورت توصیفی به ایشان ارائه گردد تا به درک بالایی از ضرورت آن در قرن حاضر برسند.
- با توجه به متغیر بودن کار در قرن بیست و یک، پیشنهاد می شود سازمان ها و ارگان ها به منظور افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان تازه استخدام شده و کارکنان با سابقه خود از مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی استفاده کنند.

منابع

۱. ارجمند زاده، لیلیا؛ فمی تفرشی، بهروز؛ قاسم پور، مرتضی (۱۳۹۵)، اثر بخشی مسیر شغلی سازه گرا بر انطباق پذیری
۲. امیری، مرضیه؛ آقا محمدیان شعراف، حمید رضا؛ کیمیایی، سیدعلی (۱۳۹۱). اثر بخشی رویکرد واقعیت درمانی گروهی بر منبع کنترل و راهبردهای مقابله ای. اندیشه و رفتار (روانشناسی کاربردی)، ۶ (۲۴)، ص ۶۸-۵۹.
۳. بخارایی، مخصوص (۱۳۸۵). تأثیر مشاوره گروهی با رویکرد واقعیت درمانی بر کاهش تعارضات زناشویی زنان خانه دار، منطقه ۵ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا تهران.
۴. پروچاسکا، جیمز و نورکراس، جان. (۲۰۰۶). نظریه های روان درمانی (نظام های روان درمانی). ترجمه: سحیی سید محمدی (۱۳۹۳). تهران: نشر روان.
۵. حق پناه، نازیلا (۱۳۹۳). اثر بخشی مشاوره شغلی گروهی مبتنی بر مدل انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس بر افزایش رشد شغلی دانش آموزان دختر دبیرستانی شهر گرمه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۶. رسولی، رضا (۱۳۸۹). آسیب شناسی وضعیت انطباق شغل با شاغل در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و ارائه الگوی بهینه. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران. دانشگاه پیام نور استان تهران.

۷. خانعلی زاده، رضا؛ کردنائیچ؛ احمد؛ فانی، علی اصغر و مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). بررسی توانمندسازی و یادگیری سازمانی. مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس. پژوهش نامه مدیریت تحول. سال دوم، شماره ۳. صص ۲۰-۴۵
۸. زونکر، ورنون جی (۲۰۰۶). مشاوره شغلی رویکرد کل نگر. ترجمه: نظری، علی محمد با همکاری محسن زاده، فرشاد و بوستانی پور، علیرضا (۱۳۹۲). تهران: انتشارات: سمت.
۹. ساویکاس، مارک ال (۲۰۱۱). مشاوره شغلی. ترجمه: درودی، حمید و ضاری، آرزو (۱۳۹۵). تهران: انتشارات ارسباران.
۱۰. سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۱). نظریه های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: نشر جهاد دانشگاهی.
۱۱. شارف، ریچارد، اس (۱۳۹۳). نظریه های روان درمانی و مشاوره. ترجمه: مهرداد فیروز بخت. تهران: نشر خدمات فرهنگی رسا.
۱۲. صاحبی، علی (۱۳۹۵). ویلیام گلاسر: بنیان گذار تئوری انتخاب و واقعیت درمانی. تهران: نشر دانژه.
۱۳. صاحبی، علی و سلطانی فر، عاطفه (۱۳۹۵). فرایند گام به گام واقعیت درمانی دعوت به مسئولیت پذیری. تهران، نشر: سایه سخن
۱۴. گلاسر، ویلیام (۱۹۸۵). مدیریت زندگی با نظریه کنترل: نگرش نوین به راه و رسم انسان در کنترل خویشتن. ترجمه: آزاده ملکیان و سید احمد احمدی (۱۳۸۶). اصفهان: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
۱۵. گلاسر، ویلیام و گلاسر، کارلین (۲۰۰۶) ازدواج بدون شکست: حل معمای ازدواج با تئوری انتخاب. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۵). نشر: سایه سخن.
۱۶. گلاسر ویلیام (۱۹۹۸). نظریه انتخاب: روان شناسی نوین آزادی شخصی. ترجمه: مهرداد فیروزبخت (۱۳۹۴). تهران: نشر موسسه فرهنگی رسا.
۱۷. نوایی نژاد، شکوه (۱۳۹۳). نظریه های مشاوره و روان درمانی گروهی. نشر سمت.
۱۸. ووبلینگ، رابرت (۲۰۱۶). واقعیت درمانی برای قرن بیست و یکم. ترجمه: علی صاحبی و حسین زیرک (۱۳۹۵). تهران: نشر سایه سخن.
۱۹. یوسفی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکار آمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه های سراسری شهر اصفهان. پایان نامه دکتری. دانشگاه اصفهان
20. Bimorse, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338344.
21. Brickell, J. (2007). Purpose of behavior: language and levels of commitment. *International Journal of Reality Therapy*, 25 (1), 39-41.
22. Cameron. A (2009). Regret, choice Therapy and reality therapy. *International Journal of Reality Therapy*, VOI. XXVIII. No. 2.
23. Creed, P., Fallon, M., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability , person and career concern in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74 (2), 219-229.
24. Chan, D. (2000). Understanding adaption to changes in the work environment: in targeting individual difference and learning perspectives. *Research in Personal and Human Resource Management*, 18, 1-42 .

25. Duffy, R.D. (2010). Sense of Control and Career adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18 (4). 420-43.
26. Furnham, A. (2000). Work in 2020: prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), 242-25.
27. Guichard, J. (2009). Self constructing. *Journal of vocational behavior*, 72, 251-258.
28. Lent, R. w., & Brown, S. D. (2006). *Career development and counseling: putting theory and research to work*, Hoboken, New Jersey. John Wiley & Son.
29. 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.
30. Mickel, E, Hall, C (2009). Choosing to love: Basic Needs and significant Relationship. *International Journal of Reality Therapy*, VOI. XXVIII.
31. Peiperl, M., & Baruch, y. (1997). Back to square zero: the post corporate career. *Organizational dynamics*, 25 (4), 7-22. Peterson, Sh. (2005). Reality Therapy and Individual or Adlerian Psychology A comparison. *International Journal of Reality Therapy*, VOI. XXXIV, No.2.
32. Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A. Moynihan, L. M., & Boswell, W. R. (2000). The nature of new employment relationship: a content analysis of the practitioner and academic literatures. *Human resources management*, 39 (4), 305-320 .
33. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, CH., & Dauwalder, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in French-Speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
34. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
35. Savickas, M. L. (2012). Life-design: a paradigm for career intervention in the 21 century. *Journal of counseling & development*, Vo. 90, 13-19.
36. Savickas, M. L. (1997) Constructivist Career Counseling: Models and Methods, in *Advances in Personal Construct Psychology*, 4, p149-182 .
37. Savickas, M. L. (1994). Convergence prompts theory renovation, research unification, and practice coherence. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 235-257). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press .
38. Sibunruang, H., Garcia, M., & Tolentino, L.R. (2016). Ingratiation as an adapting strategy: Its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 135-144.
39. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 th edition).
40. Tuna, M. Kanten, P.; Murat, Y., Salehaten, K., Alparslan, A. M. (2014). The effect of Academic on advising on career adaptabilities: a study on Tourism and Hotel management students, *The macrotheme review a multidisciplinary journal of macro trends*, 3 (8).
41. Wubbolding, E. R. & Brickell, J. (2000). *Counselling with reality therapy*.

42. Zikic, J., & Klehe, U-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69. 391-409.