

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 مشاوره، گرایش مدرسه، دانشگاه پیام نور

چکیده

پژوهش 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 میسر 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.

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

مقدمه

اساساً برای فردی که در اثر حادثه‌ای 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 می‌کوشد 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 می‌آورند، قابلیت‌های خود را ندیده می‌گیرند، اعتماد به نفس آنان مختل می‌شود و باورهایشان در مورد کارآمدی و توانمندی خود کاهش می‌یابد. 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 می‌دهد، ندارند. در نتیجه آنان معتقدند که هر گونه سعی و تلاش بیهوده و بی‌ثمر 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).

فردی که بطور کامل و با اطمینان اموری را که در شرایط عادی از افراد عادی انتظار می‌رود، نتواند انجام دهد یا در اجرای امور بر مبنای استانداردهای موجود در جامعه ناتوان باشد، احساس ناامنی نموده و خود را حقیر می‌شمارد و ممکن است از باورهای خودکارآمدی ضعیفی برخوردار باشد. در واقع برداشت فرد از میزان ناتوانی ناشی از نقص عضو عامل مهمی در سازگاری و کارایی و انگیزه ای برای فرد در جهت حضور در اجتماع می‌باشد. در واقع هر نوع نقص عضو می‌تواند نارسایی و ناتوانی در فرد را تقویت کرده، موجب آزار خاطر او شود. یک نقص عضو ممکن است بسیار ناچیز باشد اما چگونگی برداشت و اهمیت دادن به آن برای فرد مهم است و ممکن است نقص عضوی ناچیز بار آورنده اختلالات روانی بزرگ بوده است.

همه ما آدمیان، دارای نظام باورها^۱ هستیم که دنیای ما را ساختار می‌دهد و به تجارب ما معنی می‌بخشد. ما بدون آنها سرگردان خواهیم بود. بعضی از باورها نشانگر یک خود پویا و یک دنیای پویا هستند و دارای توان بالقوه برای تحول می‌باشند. این باورها ما را تشویق و ترغیب می‌کنند تا در جستجوی اصلاح و بهینه سازی نقص‌ها و رفع کمبودها باشیم و مسائلمان را حل کنیم، و کمک می‌کنند تا تعیین گر باشیم. این باورها همچنین نظام انگیزشی ما را منسجم و یکپارچه می‌کنند و به طور نیرومندی در انتخاب، مقاومت و فعالیت مداوم برای دستیابی آنها، تأثیر می‌گذارند (دیویک^۲، ۲۰۰۰؛ نقل از کرونی، ۱۳۸۲).

باورهای خودکارآمدی یا توانائی ادراک شده در موقعیت خاص، تأثیر گسترده ای بر انگیزش، حالات عاطفی و رفتار آدمی داشته و نوع فعالیت‌های انتخابی او، مقدار تلاش به کار گرفته شده، مدت زمان ایستادگی در برابر موانع و محدودیت‌ها و واکنش‌های هیجانی فرد در موقعیت را تعیین می‌کند. به این ترتیب، افراد برای انجام تکالیفی که در آن احساس توانایی یا شایستگی می‌نمایند ترغیب شده و از کارهایی که تصور ناکارآمدی یا ناتوانی در آن را دارند، اجتناب می‌نمایند. اهمیت این باورها تا آن حد است که اثر مهارت‌ها، تجارب قبلی، توانایی‌های ذهنی و تفاوت‌های جنسی در پیشرفت را کنترل می‌کند (پاجارس^۳، ۱۹۹۷). بندورا (۱۹۹۷) معتقد است، حس نیرومند کارآمدی از طریق مختلف، دستاورد انسانی و بهزیستی فردی را ارتقا می‌بخشد، خودکارآمدی درک شده بر میزان استقامت، جدیت و پشتکار فرد برای نیل به اهداف مورد انتظار در برخورد با موانع، اثر می‌گذارد. افراد کارآمد در مواجهه با رویدادهای دشوار، استقامت و پشتکار زیادی به خرج می‌دهند و از منابع مختلف فردی و محیطی بازخوردهایی مثبت می‌گیرند که آن بازخوردها به نوبه خود به عنوان تقویت کننده یا قدرت دهنده به خودکارآمدی عمل می‌کنند. خودکارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثربخش ساماندهی می‌شود به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره تواناییهای خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. در میان مکانیسم‌های کارگزار هیچ کدام پرنفوذتر از باورهای افراد در مورد ظرفیت‌هایشان برای اعمال کنترل بر سطوح عملکرد و رویدادهای مؤثر در زندگی نیست. باورهای خودکارآمدی بر

^۱ - Beliefs system

^۲ - Dweck, C. S

^۳ - Pagares

اینکه افراد چگونه فکر می کنند چگونه برانگیخته می شوند و چگونه رفتار می کنند، اثر می گذارد (بندورا، ۱۹۹۳/ نقل از حسن آبادی؛ ۱۳۸۴).

از آثار طبیعی جنگ ایران و عراق، جانبازانی هستند که مبتلا به نوعی ناتوانی و معلولیت جسمی و یا بعضاً روحی می باشند. جامعه ما بنا بر مبنای اخلاقی خویش، خود را موظف به رفع مشکلات آنها می داند و از طرف دیگر جانبازان نیروهای انسانی فعالی هستند که در صورت برنامه ریزی صحیح و رفع موانع مربوطه می توانند به عنوان پشتوانه های عظیمی در توسعه اقتصادی کشور به کار گرفته شوند. پرداختن به مسائل جانبازان در زمینه های گوناگون، به شناخت هر چه بیشتر آنها به عنوان افرادی مثرثمر، پویا و فعال منجر می گردد و آنچه مسلم و محرز می باشد اینست که برای مسئولان و برنامه ریزان کشور شناخت توانایی ها، نیازها و ویژگی های رفتار و خصوصیات روانی، اجتماعی و علائق و نظرات جانبازان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این شناخت نه تنها باعث درک عمیق تر از مشکلات آنان می شود، بلکه زمینه هایی را فراهم می آورد تا در طرح و برنامه ریزی و بکار گرفتن امکانات و ویژگی ها، نیازها و علائق آنها مورد توجه قرار گیرد و از آنجایی که اکثریت جانبازان و معلولین جنگ را افراد جوان تشکیل می دهند که آینده ای دراز را باید با شرایط جدید در زندگی جدید بسر برند، بنابراین بررسی و شناخت مسائل و مشکلات آنها در جنبه های مختلف اجتماعی روانی، ضروری می باشد، طوریکه این ایثارگران خود را در آینده ای روشن و پرتلاش دریابند. اهمیت این موضوع وقتی دو چندان می شود که بدانیم این جانبازان از جمله پرکارترین و فعالترین افراد جامعه بوده اند که به دلیل حضور مداوم حضور در جبهه های جنگ دچار نقص عضو شده اند.

پاجارس (۱۹۹۹) معتقد است: باورهای خودکارآمدی مبنایی برای انگیزش انسانی، بهزیستی و پیشرفت شخصی فراهم می کند، به این دلیل که اگر افراد باور داشته باشند که رفتارهای آنها می تواند نتایج یا پیامدهای دلخواه آنها را ایجاد کنند، آنها مشوقی برای عمل کردن یا تداوم کار در صورت مقابله با مشکلات دارند. باورهای خودکارآمدی شامل ارزیابی فرد از توانایی هایش می باشد. باورهای افراد نسبت به توانایی شان روی رفتار به شیوه های مختلف از جمله انتخاب های آنها تأثیر می گذارد و باعث می شود که فرد جریان عمل را دنبال یا قطع کند. امروزه شواهد تجربی زیادی نظر بندورا را تقویت می کنند که باورهای خودکارآمدی عملاً هر جنبه ای از زندگی انسانها را لمس می کند، اینکه انسانها خوشبینانه یا بدبینانه، بصورت خود تضعیفی فکر می کنند تا چه اندازه آنها خودشان را با انگیزه می کنند، در مواجهه با دشواری ها استقامت به خرج می دهند، همچنین آسیب پذیری آنها به نسبت فشار روانی و افسردگی و ایجاد فرصتهای زندگی، بستگی به باورهای خودکارآمدی آنها دارد.

در مورد ضرورت های خاص تحقیق آنگونه که بندورا مطرح می کند باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است، انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیت های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط، و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای خودکارآمدی آنها وابسته است. مهارتها می توانند به آسانی تحت تأثیر خود شکلی^۱ قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از تواناییهای خود استفاده کمتری می کنند و افراد با خودکارآمدی بالا بر فرصتهای ارتقای شغلی و غلبه بر موانع متمرکز می شوند، با ابتکار و پشتکار عنان کنترل بر محیط و محدودیتها را بدست می گیرند. از میان آن تفکراتی که عملکرد انسانی را تحت تأثیر قرار می دهد عاملی که در هسته مرکزی نظریه شناختی اجتماعی قرار دارد، باورهای خودکارآمدی است. باورهای خودکارآمدی، تعیین کننده ها و پیش بینی کننده های قوی سطح عملکرد هستند. بر پایه ی این دلایل بندورا بحث کرده است که باورهای خودکارآمدی در زندگی افراد نقش کلید دارند (بندورا، ۱۹۹۷).

دغدغه مسیر شغلی، احساسی است که فرد را برای آینده آماده می سازد و برخاسته از نقش های زندگی است که در طول زندگی به وی محول شده است. کنترل مسیر شغلی، دلالت بر این دارد که افراد توانایی تحت تأثیر قرار دادن آینده خود را دارند و در ساخت مسیر شغلی شان مسئول هستند. خودکارایی مسیر شغلی، به گردآوری اطلاعات در مورد خود و دنیای کار و ایجاد هماهنگی بین آن ها (تناسب شخص- شغل) اشاره دارد و فرد را از بی اطلاعی به آگاهی هدایت می کند. اعتماد مسیر

¹ - Self-doubt

شغلی، باور فرد در رابطه با توانایی او برای انجام موفقیت آمیز یک نقش یا یک فعالیت می‌باشد که تجربه های اکتشافی گسترده آن را تقویت می نماید (ساویکاس، ۲۰۱۱).

طبق تعاریف، وقتی وظایف یا نقشی به افراد محول می شود یا تغییرات آنی در وظایف کاری رخ می دهد، فرد انطباق پذیر کسی است که درباره آینده کاری خود نگران است (دغدغه)، باور دارد که خود مسئول ساخت مسیر شغلی و آینده اش است (کنترل)، لذا گزینه ها و فرصت های پیش رو در این مسیر را شناسایی می کند (خودکارایی) تا به این باور برسد که توانایی مقابله موفقیت آمیز با چالش های پیش رو در انتخاب مسیرهای شغلی مناسب را دارد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

فردی که در مسیر شغلی خویش دارای انطباق پذیری است باید ابعاد مختلف آن را در مواقع مناسب خود مدنظر داشته باشد، چرا که عدم برخورداری از هر یک از این ابعاد مشکل خاصی ایجاد خواهد کرد. به این ترتیب که نداشتن دغدغه مسیر شغلی، بی تفاوتی و سهل انگاری را به همراه دارد، عدم برخورداری از بعد کنترل به بی تصمیمی منجر می شود، نداشتن خودکارایی باعث می شود فرد دچار غیر واقع بینی و ساده لوحی شود و نداشتن اعتماد به بازدار می شغلی ختم می گردد (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۱). همین امر موجب گردیده تا صاحب نظران و مدیران به دنبال یافتن راهی جهت بالا بردن انطباق پذیری افراد در برابر تغییرات گسترده در دنیای امروز باشند (شیروانی، ۱۳۹۱)، طوری که این انطباق پذیری بتواند به صورت خاص موجب برنامه ریزی، اکتشاف و تصمیم گیری مسیر شغلی و به صورت عام احساس رضایت از زندگی را ایجاد کند (بلوستین^۱، ۲۰۰۶؛ ترجمه: نظری، بوستانی پور و حیدرنیا، ۱۳۹۱).

پژوهش زیکیس و کلهی^۲ (۲۰۰۶)، نشان می دهد در دوره بیکاری، درک حس صلاحیت، بررسی گزینه های شغلی و برنامه ریزی شغلی که شباهت زیادی با ابعاد انطباق پذیری (اعتماد، خودکارایی و نگرانی) دارند امکان پیدا کردن یک شغل مناسب را افزایش می دهد. اسکوریکو^۳ (۲۰۰۷) بیان می کند افرادی که در سطوح بالای انطباق پذیری مسیر شغلی قرار دارند بر گذارهای مسیر شغلی مسلط تر هستند (به نقل از هیرسچی^۴، ۲۰۰۹). از طرفی، جویندگان کاری که قبل از گذار حرفه ای، رفتار انطباقی بیشتری نشان می دهند، اغلب کیفیت اشتغال بالاتر (کوئن، کلهی، ون ویانن، زیکیس و ناتا^۵، ۲۰۱۰) و موفقیت شغلی بیشتری گزارش می دهند (هیرسچی، ۲۰۱۰). علاوه بر این پژوهش هاوونگا^۶ (۲۰۱۱) نشان می دهد، میان انطباق پذیری مسیر شغلی و پیشرفت تحصیلی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. بدین معنا که دانشجویان با پیشرفت تحصیلی بالا، از نظر انطباق پذیری مسیر شغلی نیز بالاتر می باشند. همچنین دانشجویان با انطباق پذیری مسیر شغلی بالا، هنگام ورود به دنیای کار موفق تر عمل می کنند (کوئن، کلهی و ون ویانن^۷، ۲۰۱۷).

با توجه به اینکه بیشتر پژوهش ها در زمینه انطباق پذیری مسیر شغلی بر روی دانشجویان انجام شده است می توان گفت دانشجویان جزء اقشار آینده ساز در همه جوامع می باشند (فتحی زاده، ۱۳۹۲)، بنابراین برنامه های دانشگاهی باید مبتنی بر راهبردهایی باشد تا نقش عاملیت^۸ و مسئولیت پذیری در ساخت مسیر شغلی را برای آن ها روشن نماید چرا که این دو مفهوم، زمینه را برای انطباق پذیری بیشتر در مسیر شغلی فراهم می کند (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲). هر چند که جهت رشد و بهبود انطباق پذیری مسیر شغلی، آموزش ها و تمرین هایی مانند: برنامه مهارت های زندگی (آدکینز^۹، ۱۹۷۰)، بازی واقعی (جارویس و ریکاد^{۱۰}، ۲۰۰۱)، کارگاه های دیدگاه زمانی (وان^{۱۱} و ساویکاس، ۱۹۹۸)، نوشتن زندگینامه (مائو^{۱۲}،

¹ - Bluestien

² - Zikic

³ - Skorikov

⁴ - Hirschi

⁵ - Nauta

⁶ - Havenga

⁷ - Koen & Klehe

⁸ - agency

⁹ - Adkinz

¹⁰ - Jarvis & Recard

¹¹ - Van

¹² - Mao

(۱۹۸۲) مطرح شده است (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اما امروزه وارد شدن به دنیای کار تلاش بیشتر، خودآگاهی عمیق تر و اعتماد به نفس بیشتری را می طلبد و همانطور که ساویکاس (۲۰۱۲) بیان می کند چون شکل کارها از ثابت به غیر ثابت تغییر کرده است و این تغییر، نیاز افراد را در جوامع غیر سنتی منعکس می کند، بنابراین مداخلات شغلی نیز باید تغییر کند. چرا که لازم است افراد بفهمند در تصمیم گیری مسیر شغلی، خودشان نقش اصلی را بر عهده دارند؛ بنابراین خودمدیریتی و خودآشنایی در مسیرهای شغلی نقش مهمی ایفا می کند و از مهمترین تصمیماتی که مسافران مسیر شغلی باید بگیرند ابتدا انتخاب مسیر شغلی مناسب و سپس انطباق پذیری با مسیر شغلی انتخاب شده است (بوچنر، ۲۰۰۷). از جمله رویکردهایی که بر نقش عاملیت و مسئولیت افراد تأکید می کند رویکرد واقعیت درمانی گلاسر^۱ است. این نظریه بیان می کند، آنچه را که افراد در زندگی انجام می دهند را خودشان انتخاب می کنند و در قبال این انتخاب ها مسئول می باشند. احساس مسئولیت و مسئولیت پذیری در این نظریه، یادگیری انتخاب آن دسته از رفتارهایی است که نیازهای اساسی^۲ (عشق و تعلق^۳، آزادی^۴، قدرت^۵، تفریح^۶ و بقا^۷) افراد را برآورده سازد، به صورتی که مانع از برآورده شدن نیازهای دیگران نشود (گلاسر^۸، ۲۰۱۳؛ ترجمه، صاحبی، ۱۳۹۶). واقعیت درمانی یک رویکرد عملگرایانه است که توسط نظریه انتخاب^۹، توضیحی برای رفتار و انگیزه های انسان فراهم می کند (صاحبی، ۱۳۹۵). نظریه انتخاب شالوده اصلی واقعیت درمانی است (شلینگ^{۱۰}، ۱۹۸۵؛ ترجمه: آرین، ۱۳۹۱). این نظریه مشکلات و ناهنجاری های انسان را از نپذیرفتن مسئولیت رفتارهایی می داند که خودشان انتخاب می کنند (خدابخشی و عابدی، ۱۳۸۸). همچنین معتقد است که انسان ها برآیند نیروها و عوامل بیرونی نیستند و تا زمانی که مسئولیت اعمالی را که انتخاب می کنند، نپذیرند (با مسئولیت پذیری عمل نکنند) نمی توانند شرایط خود را تغییر دهند، حتی اگر چرایی رفتارشان را بدانند (گلاسر، ۲۰۱۳؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۶). پایه و اساس نظریه انتخاب این واقعیت است که به افراد تفهیم شود می توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و به آن ها کمک شود تا از کنترل شدن توسط عوامل بیرونی (پول، پارتی، شانس و غیره در انتخاب شغل) اجتناب کنند و دریابند که تمام کنترل ها باید از درون فرد اعمال شود. در واقع هدف اصلی نظریه انتخاب این است که افراد دوباره کنترل زندگی خود را به دست آورند و متوجه شوند وضعیت کنونی شان (مانند بیکاری، عدم سازگاری و غیره) را خودشان انتخاب نموده اند، لذا باید مسئولیت آن را پذیرا باشند و برای تغییرات احتمالی آن شخصاً اقدام نمایند (صاحبی، ۱۳۹۵). این رویکرد به افراد کمک می کند تا دریابند با جایگزین کردن انتخاب های بهتر می توانند وضعیت مطلوبی برای خود ایجاد نمایند (گلاسر، ۲۰۱۲؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۵). در واقع هدف نهایی این است که افراد مسئول بار آیند.

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^{۱۱} 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؟

¹ - Glasser

² - basic needs

³ - belonging

⁴ - freedom

⁵ - power

⁶ - fun

⁷ - survival

⁸ - Glasser

⁹ - choice theory

¹⁰ - Shilling

¹¹ - internal control

اهمیت و ضرورت

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 ضارب، 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 مادالعمل 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).

واقعیت دنیای شغلی این است که افراد برای دستیابی به کار رضایت بخش مجبورند مسیرهای شغلی شان را تغییر دهند یا از آن گذر کنند (روا، ۲۰۱۱). این وضعیت می تواند نتایج مثبت و منفی زیادی را به همراه داشته باشد (حق پناه، ۱۳۹۳). پیش بینی های فعلی حاکی از آن است که افراد موفق در آینده کسانی هستند که تمایل دارند محیط های کاری جدید و متفاوت را تجربه کنند، همچنین از هوش کافی برای یادگیری مهارت های جدید برخوردارند (پالاکاس و همکاران، ۲۰۰۰). انعطاف برای سازگار شدن، ظرفیت برقراری ارتباط با دیگران و انطباق با محیط های کاری متفاوت، از خصوصیات کارکنان آینده است چرا که، تغییرات سازمان ها، نیروی کار را مجبور می کند به طور مداوم با شرایط کاری منطبق شوند (کومینگ و وارلی، ۲۰۱۰). از این رو، مسافران مسیر شغلی برای داشتن روابط موفق و مناسب در زمینه کاری و همچنین کسب پیشرفت های شغلی باید بر عواملی متمرکز شوند که زمینه را برای رویارویی آن ها با آینده کاری فراهم سازد.

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. از طرف دیگر دولت برای کارآفرینی بسیاری از این جمعیت هزینه های بسیاری را صرف کرده است که عملاً بخشی از آنها بدون بازدهی بوده و با شکست مواجه شده است. از آنجایی که دانشجویان قشر وسیعی از جمعیت کشور را تشکیل می دهند، و جزء مهمترین افرادی هستند که باید برای ورود به بازار کار آماده باشند (پردلان، عابدی، باغبان و نیلفروشان، ۱۳۹۳)، هدف از مداخلات شغلی در محیط های آموزشی و موسسات عالی باید، آماده کردن دانشجویان برای ورود به بازار کار باشد، تا بتوانند به طور مؤثر خویشتن پنداره خود را نقش های کاری به کار گیرند و زندگی کاری شان را خلق کنند (زونکر، ۲۰۰۶؛ ترجمه: نظری و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه تغییر ساختار سازمان ها، ساختار مسیر شغلی افراد را نیز تغییر داده است، نیاز است افراد در سراسر زندگی حرفه ای خود با این تغییرات سازگار شوند (ساویکاس، ۲۰۱۲)، این امر آن ها را به پذیرش مسئولیت در مسیر شغلی خود مجبور می کند. از این رو هر نوع مداخله شغلی در صورتی قرین موفقیت می شود که ایشان را مجهز به صلاحیت های لازم در مسیرهای پیچیده شغلی امروزی گرداند (زونکر، ۲۰۰۶؛ ترجمه: نظری و همکاران، ۱۳۹۲). چرا که در قرن حاضر تنها ایجاد صلاحیت برای ورود به بازار کار کافی نیست و به چیزی فراتر از آن نیاز است که هال (۲۰۰۴)، آن را فراصلاحیت می داند و عبارت است از انطباق افراد با شرایط به شدت متحول دنیای کار.

این مسئولیت پذیری در ساخت مسیر شغلی و تأکید بر نقش مؤثر مسافر مسیر شغلی در انطباق پذیری ضرورت به کارگیری رویکردی که به طور مشخص بر عاملیت و مسئولیت پذیری افراد تأکید کند و بیشتر مبتنی بر عوامل روان شناختی باشد،

برجسته می سازد. زیرا همانگونه که هال (۲۰۰۴)، اعتقاد دارد در مسیر شغلی، موفقیت روان شناختی و تأکید بر عوامل درونی اهمیت بیشتری دارد.

گلاسز بنیانگذار واقعیت درمانی معتقد است این رویکرد برای هر انسانی و در هر مرحله ای از زندگی مناسب و کاربردی است (ابراهیمی، ۲۰۱۲) زیرا تشریح می کند افراد چرا و چگونه دست به انتخاب هایی می زنند که مسیر زندگی شان را تعیین می کند (ووبلینگ، ۲۰۰۶). از دیدگاه گلاسز تمام اعمالی که افراد انجام می دهند یک رفتار است، تمام رفتارها توسط خودشان انتخاب می شوند و این انتخاب ها از نیازهای اساسی و گرایش درونی سرچشمه می گیرد (گلاسز، ۲۰۱۰؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۴). بر اساس این نظریه، افراد با استفاده از انگیزه های درونی، نیاز به عشق و تعلق خاطر، احساس قدرت و پیشرفت، آزادی، بقا و تفریح را محقق می کنند (بریکل، ۲۰۰۷). هر فردی برای داشتن کنترل موثر و کارآمد زندگی خود، لازم است نیازهایی را که مهم و اساسی می داند، برآورده کند و مانع از برآورده ساختن نیازهای دیگران نشود. مسئولانه عمل کردن باعث می شود نیازهای افراد در ارتباط با دیگران و محیط اجتماعی شان تامین گردد (گلاسز، ۲۰۱۲؛ ترجمه: ثقی، ۱۳۹۳). آموزه اصلی این رویکرد آن است که افراد بر زندگی خود تسلط همه جانبه دارند، اما متأسفانه بخش زیادی از این کنترل ها ناکارآمد و غیرموثر است و افراد نیاموخته اند که انتخاب های کارآمد و موثر داشته باشند (ووبلینگ، ۲۰۱۶؛ ترجمه: صاحبی و زیرک، ۱۳۹۵). افراد می توانند با انتخاب راه های مناسب تر برای رسیدن به بقا، قدرت، تفریح، عشق و تعلق و آزادی، موقعیت بهتری برای خود ایجاد کنند (صاحبی و سلطانی فر، ۱۳۹۵). به طور کلی اگرچه نیازهای بنیادین افراد کاملاً شبیه به هم است اما رفتارهایی که هر فرد انتخاب خواهد کرد تا بتواند نیازهای اساسی اش را برآورده کند، منحصر به فرد است. در نهایت رویکرد واقعیت درمانی افراد را ترغیب می کند تا ببینند که "چه می خواهند" و برای بدست آن "چه می کنند؟" (گلاسز، ۲۰۱۳؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۶).

بنابراین بررسی کارآمدی مداخلات خوش ساختی مانند مشاوره گروهی مبتنی بر نظریه واقعیت درمانی که تأکید 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.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

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.

اهداف فرعی

- تأثیر مشاوره تحصیلی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان.
- تأثیر مشاوره تحصیلی بر افزایش دغدغه مسیر شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان.
- تأثیر مشاوره تحصیلی بر افزایش کنترل مسیر شغلی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان.
- تأثیر مشاوره تحصیلی بر افزایش خودکارایی مسیر بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان.
- تأثیر مشاوره تحصیلی بر افزایش خود توانمندی بر دانشجویان جانباز و افراد معلول در دانشگاه های اصفهان.

فرضیه های پژوهش

فرضیه های اصلی

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.

فرضیه های فرعی

- فرضیه ۱: مشاوره تحصیلی بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی تأثیرگذار است.
- فرضیه ۲: مشاوره تحصیلی بر افزایش دغدغه مسیر شغلی تأثیرگذار است.
- فرضیه ۳: مشاوره تحصیلی بر افزایش کنترل مسیر شغلی تأثیرگذار است.
- فرضیه ۴: مشاوره تحصیلی بر افزایش خودکارایی مسیر شغلی تأثیرگذار است.
- فرضیه ۵: مشاوره تحصیلی بر افزایش خود توانمندی تأثیرگذار است.

پیشینه پژوهش درخارج

کیم و کیونگ^۱ (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^۲ (۱۹۶۶) و همچنین پرسشنامه مسئولیت پذیری لی^۳ 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^۴ (۲۰۰۱) انجام شد، تأثیر 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^۵ (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، یسیتاس، کانتن و آلپ ارسلان^۶ (۲۰۱۴)، پژوهشی را با هدف تأثیر مشاوره تحصیلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان رشته مدیریت هتلداری و گردشگری انجام دادند. داده های پژوهش از ۳۹۷ دانشجوی 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 روی ۱۹۹۱ دانشجوی ورودی جدید انجام شد نتایج نشان داد که بین احساس کنترل و انطباق پذیری مسیر شغلی همبستگی

¹ Kim & Kyung

² Rotter

³ Lee

⁴ Kim & Hwang

⁵ Herman

⁶ Tuna, Kantén, Yesiltas, Kantén & Alparslan

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.

در پژوهش دیگری که توسط کرید، فالون و هوود^۱ (۲۰۰۹) انجام شده است، رابطه میان انطباق پذیری مسیر شغلی و متغیرهای موقعیتی و دغدغه های شغلی در بزرگسالان نوجوان مورد بررسی قرار گرفته است. ایشان حمایت اجتماعی و انطباق پذیری مسیر شغلی را بر اساس میزان دغدغه های شغلی افراد مورد بررسی قرار داده اند.

نتایج نشان دهنده این امر بود که خودشناسی و تصمیم گیری در جهت معکوس با دغدغه های شغلی افراد ارتباط دارد و اما تصمیم گیری واسطه و میانجی رابطه بین نگرانی شغلی و هدف یابی می باشد.

هیرسچی (۲۰۰۹)، پژوهشی طولی با هدف پیش بینی رشد انطباق پذیری مسیر شغلی و اثرات آن بر ایجاد احساس قدرت و رضایت از زندگی بین ۳۳۰ دانش آموز پایه هشتم سوئسی انجام داد. برای این پژوهش مقیاسی چند متغیره از انطباق پذیری مسیر شغلی شامل آمادگی انتخاب شغل، طرح ریزی، جستجوگری و اعتماد به کار گرفته شد. مبتنی بر نظریه سیستم انگیزشی، چهار گروه (احساسات مثبت، هدف قطعی نشده، عقاید با قابلیت، و عقاید

و عقاید اجتماعی به عنوان پیشبین تعیین شد. همچنین، تاثیرات سن، جنس، زمینه مهاجرتی، سطح تحصیلات والدین، آمادگی برای رفتن به دانشگاه و طرح های آموزش شغلی در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی همراه با احساسات مثبت بدون زمینه مهاجرتی و با آموزش مداوم شغلی تنها پیش بینی کننده های قابل توجهی در رشد انطباق پذیری مسیر شغلی در تمام سال های تحصیل بودند که به دنبال آن، احساس قدرت و رضایت از زندگی افزایش یافت.

طرح پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نوع روش، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با استفاده از گروه کنترل است. در این طرح، که از دو گروه آزمودنی (آزمایش و کنترل) تشکیل شده، هر گروه دو بار مورد اندازه گیری قرار گرفت. در اندازه گیری اول، از هر دو گروه پیش آزمون گرفته شد. سپس گروه آزمایش در معرض جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی قرار گرفت و گروه کنترل هیچگونه مداخله ای را دریافت نکرد و برنامه همیشگی و قبلی خود را ادامه داد. در انتها نیز از هر دو گروه پس آزمون گرفته شد. دیاگرام طرح پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. طرح پژوهش حاضر

گروه ها	نوع جایگزینی	پیش آزمون	متغیر آزمایش	پس آزمون
آزمایش	R	T ₁	X	T ₂
کنترل	R	T ₁	-	T ₂

در پژوهش حاضر متغیر مستقل شامل انجام مداخله مشاوره گروهی و عدم انجام این مداخله برای گروه کنترل می باشد. متغیر وابسته نیز نمره پس آزمون مسیر شغلی و خرده مقیاس های آن می باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه های استان اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به تحصیل می باشد.

جهت انتخاب نمونه پژوهش حاضر، از روش نمونه گیری غیر تصادفی (هدفمند) استفاده شده است، بدین صورت که برای تشکیل جلسات مشاوره گروهی فراخوانی در سطح دانشگاه اعلام شد. در مجموع ۴۶ نفر به صورت داوطلبانه برای شرکت در برنامه فراخوان ثبت نام کردند. از بین افراد داوطلب شرکت کننده در برنامه فراخوان، ۳۰ نفر به صورت تصادفی و با در نظر

¹ Creed, Fallon & Hood

گرفتن برخی ملاک های ورودی نظیر اینکه سال آخر تحصیل شان باشد و بلافاصله پس از فارغ التحصیلی قصد ورود به بازار کار را داشته باشند، انتخاب گردیدند و در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر که لازم به ذکر است ۷ نفر آنان دانشجویان جانباز و ۸ نفر دانشجویان معمولی و سالم بوده) و کنترل (۱۵ نفر) به صورت تصادفی جایگزین شدند.

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)، خودآزمایی 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 (گلاس، 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)، خودآزمایی شغلی داده شد و پس از آزمون 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 ۷-۱۲)، 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 می‌باشد 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 الفای 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 می‌باشد.

پرسشنامه خودکارایی:

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی -VGSE: 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 ۰/۸۱۲ می‌سنجد. ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی و خرده مقیاس خودکارآمدی اجتماعی به ترتیب ۸۶/۰ و ۷۱/۰ 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 می‌باشد

تجزیه و تحلیل داده ها

یکی از مفروضاتی که برای انجام تحلیل کوواریانس ضروری می باشد، مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها است. از آنجایی که در این پژوهش تعداد گروه ها کمتر از ۵۰ آزمودنی می باشد، برای بررسی این مفروضه از آزمون شاپیرو-ویلک^۱ استفاده می گردد (تاباچنیک و فیدل^۲، ۲۰۱۳). نتایج حاصل از بررسی این مفروضه با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک در مرحله پیش آزمون و پس آزمون به تفکیک گروه آزمایش و کنترل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش در پیش آزمون و پس آزمون

متغیر		گروه		پیش آزمون		پس آزمون	
		آماره		مقدار احتمال (P)		مقدار احتمال (P)	
انطباق پذیری	آزمایش	۰/۹۹۷		۰/۹۴۸		۰/۹۳۹	
	کنترل	۰/۹۶۰		۰/۷۳۰		۰/۴۶۷	
مسیر شغلی	آزمایش	۰/۹۷۶		۰/۹۳۸		۰/۸۸۵	
	کنترل	۰/۹۰۸		۰/۱۴۸		۰/۹۴۵	
دغدغه							

¹ Shapiro- Wilk

² Tabachnick & Fidell

کنترل	آزمایش	۰/۹۳۹	۰/۳۷۳	۰/۹۵۸	۰/۶۵۷
	کنترل	۰/۹۲۵	۰/۲۵۸	۰/۹۶۹	۰/۸۶۰
خودکارایی	آزمایش	۰/۹۷۹	۰/۹۵۸	۰/۹۶۶	۰/۷۹۵
	کنترل	۰/۹۷۰	۰/۹۷۸	۰/۹۵۲	۰/۵۸۶
اعتماد	آزمایش	۰/۹۷۰	۰/۸۵۱	۰/۹۰۴	۰/۱۱۰
	کنترل	۰/۹۰۸	۰/۱۴۶	۰/۹۱۸	۰/۲۰۴

نتایج حاصل از این آزمون بدین صورت تفسیر می گردد چنانچه سطح معناداری بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ باشد، مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها محقق شده است و در غیر این صورت این مفروضه رعایت نشده است.

همانگونه که در جدول (۲) ملاحظه می گردد، مقادیر احتمال برای آزمون شاپیرو-ویلک برای نرمال بودن توزیع متغیرها، نشان می دهد که فرض نرمال بودن برای تمام ابعاد، صادق است.

از جمله مفروضه های تحلیل کواریانس این است که متغیرهای همپراش (پیش آزمون) نمی بایست تفاوت آماری معنی داری با یکدیگر در طول گروه های متغیر مستقل (گروه آزمایش و کنترل) داشته باشند. در غیر این صورت نمی توان از تحلیل کواریانس استفاده کرد. بدین منظور در پژوهش حاضر از آزمون t گروه های مستقل و آزمون F لوین برای بررسی این مفروضه استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) ملاحظه می گردد.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، مقدار احتمال آزمون F لوین بیانگر آن است که بین واریانس های دو گروه (آزمایش و کنترل) در نمرات پیش آزمون در متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و تمام ابعاد آن تفاوت معنیداری وجود ندارد ($p > 0.05$). همچنین نتایج آزمون t گروه های مستقل نشان می دهد که بین میانگین نمرات متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی داری وجود دارد ($p \leq 0.05$) بنابراین نتیجه می گیریم که واریانس های متغیر کلی انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن در پی پیش آزمون و پیش از اجرای مداخله برابر هستند اما میانگین های آن ها با هم برابر نیستند و احتمال اینکه تغییرات حاصل شده در پس آزمون به دلیل تفاوت در میانگین های قبل از اجرای مداخله باشد، وجود دارد. به طور کلی این مفروضه به دنبال بررسی این امر است که آیا نمونه ها از جامعه هایی با واریانس های یکسان انتخاب شده است یا خیر؟ هر زمان این مفروضه برآورد شود، داده های حاصل از این نمونه ها را می توان برای به دست آوردن بدون اریب از واریانس جامعه، با یکدیگر ترکیب کرد. برای بررسی همگنی واریانس متغیرها در پس آزمون، از آزمون لوین^۱ استفاده شد. با توجه به سطح معنیداری حاصل شده در این آزمون، می توان درباره همگنی یا عدم همگنی واریانس ها قضاوت نمود. به این گونه که اگر سطح معنیداری به دست آمده بزرگتر از $p > 0.05$ باشد، واریانس ها برابرند و بالعکس. نتایج مربوط به بررسی این مفروضه در جدول ارائه شده است.

¹ levene's test for homogeneity of variances

جدول ۳. بررسی عدم وجود تفاوت در واریانس ها و میانگین های متغیر های پژوهش در مرحله پیش آزمون

متغیر	آمره لوین	df1	df2	(P)مقدار احتمال
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۱۳۸	۱	۲۸	۰/۷۱۳
دغدغه مسیر شغلی	۰/۰۷۴	۱	۲۸	۰/۷۸۸
کنترل مسیر شغلی	۰/۱۶۴	۱	۲۸	۰/۶۸۸
خودکارایی مسیر شغلی	۰/۹۹	۱	۲۸	۰/۷۵۵
اعتماد مسیر شغلی	۰/۰۲۵	۱ ۲۸		۰/۸۷۷

جدول ۴. نتایج آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس ها در پس آزمون

متغیر		آزمون لوین برای برابری واریانس ها		t-test برای برابری میانگین ها	
	F لوین	مقدار احتمال (P)	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال (P)
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۰۱۳	۰/۹۱	-۵/۹۹	۲۸	۰/۰۰۰۱
دغدغه	۰/۳۷	۰/۵۴	-۶/۰۴	۲۸	۰/۰۰۰۱
کنترل	۲/۱۹	۰/۱۵	-۳/۵۵	۲۸	۰/۰۰۱
خودکارایی	۰/۶۱	۰/۴۳	-۳/۲۹	۲۸	۰/۰۰۳
اعتماد	۶/۸۶	۰/۱۴	-۴/۷۶	۲۸	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۴) نشان می دهد که سطح معنیداری به دست آمده از آزمون لوین در تمام ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی در گروه ها بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و معنی دار نمی باشد، بنابراین فرض همگنی واریانس ها محقق شده است.

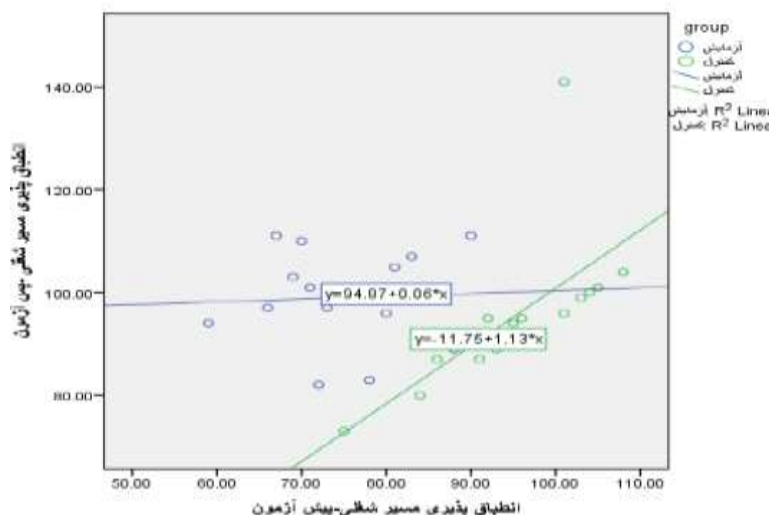
(۳) همگنی شیب های رگرسیون

یکی دیگر از مفروضه های تحلیل کواریانس، همگنی شیب های رگرسیون می باشد. مطابق با این مفروضه، همبستگی بین متغیر همپراش (پیش آزمون) و متغیر مستقل نباید از لحاظ آماری تفاوت معنیداری در طول گروه های متغیر مستقل داشته باشند. به منظور بررسی مفروضه همگنی شیب های رگرسیون، مقدار آزمون F حاصل از تعامل بین متغیر همپراش (کنترل) و متغیر مستقل محاسبه می گردد. چنانچه مقدار به دست آمده معنی دار نباشد ($p > 0/05$) این مفروضه رعایت شده است.

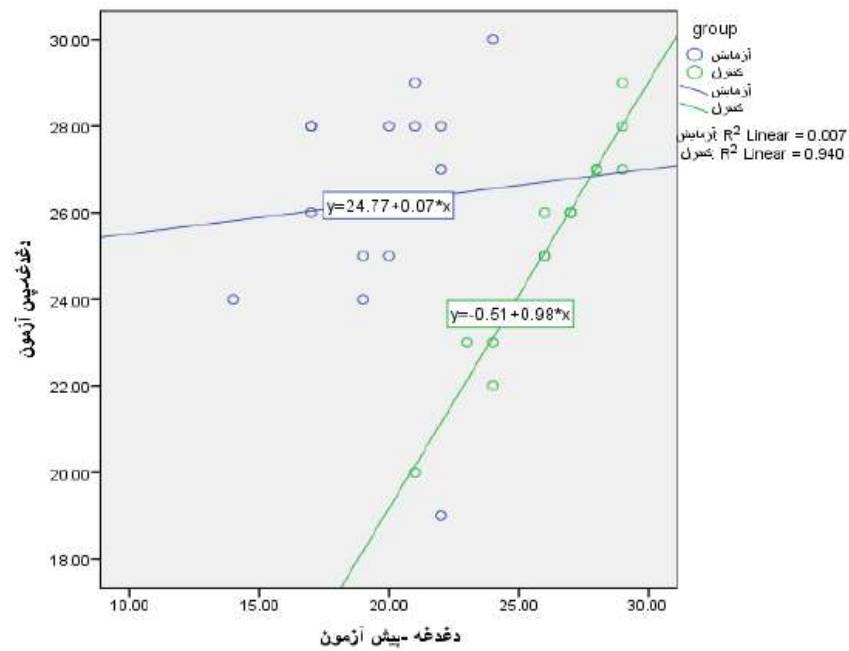
جدول ۵. شاخص های تعامل متغیرهای همپراش و متغیر مستقل جهت بررسی همگنی شیب های رگرسیون

مقدار F احتمال (p)	درجه آزادی (df) میانگین مجذورات	مجموع مجذورات	شاخص تعامل
۷/۴۶ ۰/۰۱۱	۳۷۹/۷۷	۳۷۹/۷۷	متغیر مستقل X پیش آزمون انطباق پذیری مسیر شغلی
۹/۴۷ ۰/۰۰۵	۴۱/۰۲	۴۱/۰۲	متغیر مستقل X پیش آزمون دغدغه مسیر شغلی
۶/۰۷ ۰/۰۲۱	۱۹/۹۴	۱۹/۹۴	متغیر مستقل X پیش آزمون کنترل مسیر شغلی
۰/۸۳ ۰/۳۷	۳/۶۰	۳/۶۰	متغیر مستقل X پیش آزمون خودکارایی مسیر شغلی
۷/۰۹ ۰/۰۳۱	۱۷/۲۸	۱۷/۲۸	متغیر مستقل X پیش آزمون اعتماد مسیر شغلی

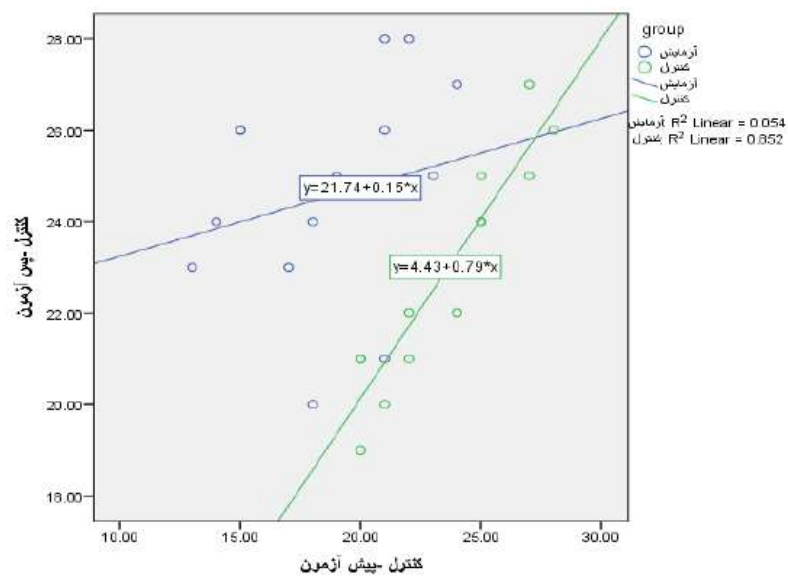
همانگونه که در جدول ملاحظه می گردد، مقدار احتمال آزمون تحلیل واریانس گویای آن است که مفروضه همگنی شیب های رگرسیون فقط در مورد ابعاد خودکارایی و اعتماد برقرار است ($P \geq 0.05$) علاوه بر این، جهت بررسی بیشتر مفروضه همگنی شیب های رگرسیون، نمودار پراکندگی شیب های خطوط رگرسیون برای متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به ترتیب در نمودار های زیر ترسیم شده است.



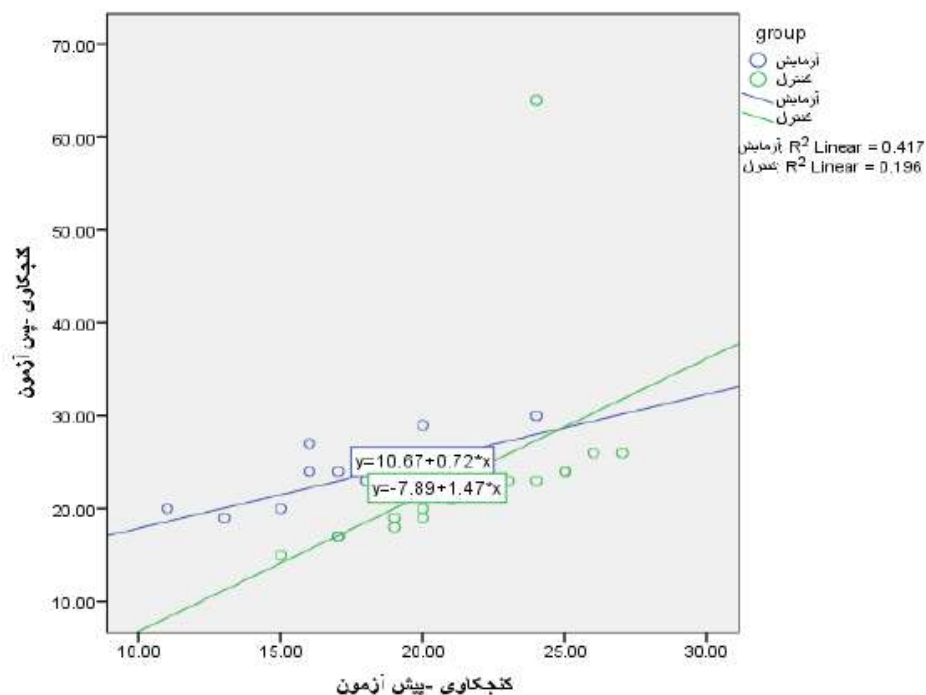
نمودار ۱. نمایش تصویری رابطه خطی بین پیش آزمون و پس آزمون متغیر انطباق پذیری مسیر شغل



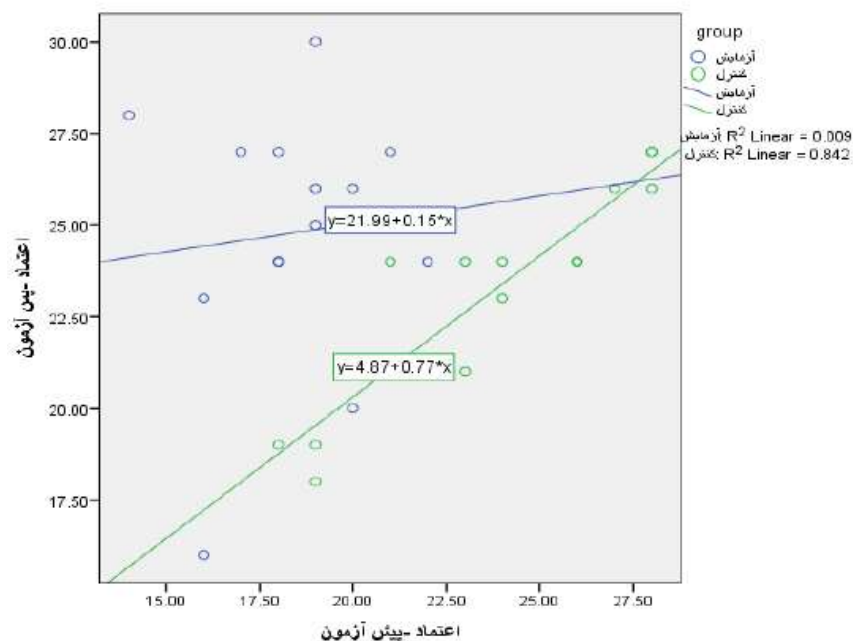
نمودار ۲. نمایش تصویری رابطه خطی بین پیش آزمون و پس آزمون بعد دغدغه



نمودار ۳. نمایش تصویری رابطه خطی بین پیش آزمون و پس آزمون بعد کنترل



نمودار ۴. نمایش تصویری رابطه خطی بین پیش آزمون و پس آزمون بعد خودکارایی



نمودار ۵. نمایش تصویری رابطه خطی بین پیش آزمون و پس آزمون بعد اعتماد

بنابراین با توجه به اینکه دو مفروضه برابر بودن میانگین ها در متغیر همپراش و همگنی شیب رگرسیون رعایت نشده است؛ علی رغم برآورده شدن دیگر مفروضه ها یعنی نرمال بودن، برابر بودن واریانس ها در متغیر همپراش و همگنی واریانس ها، نمی توان از تحلیل کوواریانس برای تجزیه و تحلیل داده های متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن استفاده نمود. بنابراین آزمون t گروه های مستقل جهت مقایسه کردن تفاضل نمرات پس آزمون از پیش آزمون مورد استفاده قرار می گیرد که نتایج آن در جداول بعدی ارائه می شود. برای به کارگیری آزمون t مستقل جهت مقایسه کردن تفاضل نمرات پس آزمون از

پیش آزمون ابتدا به بررسی مفروضه نرمال بودن این تفاضل ها در دو گروه پرداخته می شود که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. میانگین، انحراف استاندارد و آزمون شاپیرو-ویلک برای E بررسی نرمال بودن توزیع نمرات تفاضل پس آزمون از پیش آزمون

متغیر		گروه	آزمون شاپیرو-ویلک	
		میانگین	انحراف استاندارد	آماره مقدار احتمال
انطباق پذیری	آزمایش	۲۳/۹۳	۱۲/۳۵	۰/۹۰
	کنترل	-۲/۵۷	۲/۳۱	۰/۵۰
مسیر شغلی	آزمایش	۶/۲۰	۳/۹۳	۰/۰۸
	کنترل	-۱/۰۰	۰/۵۵	۰/۱۰
دغدغه	آزمایش	۵/۶۰	۳/۸۵	۰/۳۴
	کنترل	-۰/۶۴	۱/۰۸	۰/۲۸
کنترل	آزمایش	۵/۸۰	۲/۸۵	۰/۹۶
	کنترل	-۰/۳۵	۰/۶۳	۰/۲۰
خودکارایی	آزمایش	۶/۳۳	۳/۸۱	۰/۳۶
	کنترل	-۰/۵۷	۱/۴۵	۰/۲۶
اعتماد	آزمایش	۶/۳۳	۳/۸۱	۰/۳۶
	کنترل	-۰/۵۷	۱/۴۵	۰/۲۶

بر اساس نتایج جدول ۶ میانگین و انحراف استاندارد نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی گروه آزمایش به ترتیب برابر با $۱۲/۵۳ \pm ۲۳/۹۳$ و در گروه کنترل به ترتیب برابر با $۲/۳۱ \pm ۲/۵۷$ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون بعد دغدغه گروه آزمایش به ترتیب برابر با $۳/۹۳ \pm ۶/۲۰$ و در گروه کنترل به ترتیب برابر با $۱/۰۰ \pm ۰/۵۵$ می باشد. همچنین میانگین و انحراف استاندارد نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون بعد کنترل گروه آزمایش به ترتیب برابر با $۳/۸۵ \pm ۵/۶۰$ و در گروه کنترل به ترتیب برابر با $۱/۰۸ \pm ۰/۶۴$ می باشد. به علاوه میانگین و انحراف استاندارد نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون بعد خودکارایی گروه آزمایش به ترتیب برابر با $۲/۸۵ \pm ۵/۸۰$ و در گروه کنترل به ترتیب برابر با $۰/۶۳ \pm ۰/۳۵$ می باشد. میانگین و انحراف استاندارد نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون

بعد اعتماد به ترتیب برابر با $۲/۸۱ \pm ۳۳/۶$ و در گروه کنترل به ترتیب برابر با $۱/۴۵ \pm ۰/۵۷$ می باشد.

همچنین، همانگونه که در جدول (۶) قابل مشاهده است، مقدار احتمال آزمون شاپیرو-ویلک برای نمرات تفاضل متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن بیش از ۰/۰۵ بوده و فرض نرمال بودن توزیع نمرات تفاضل محقق شده است. بنابراین می توان از آزمون t نمرات تفاضل استفاده کرد.

آزمون فرضیه ها

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

در جدول (۷) 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 ۷. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون - پیش آزمون انطباق پذیری مسیر شغلی

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

باتوجه به مقادیر جدول (۷) 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 (۶) نشان داده شده است.



نمودار ۶. مقایسه میانگین متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

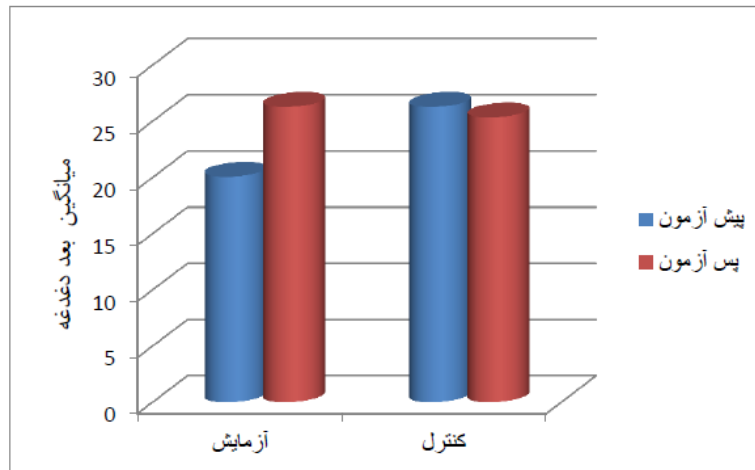
فرضیه ۲: مشاوره تحصیلی بر افزایش دغدغه مسیر شغلی تاثیر گذار است.

در جدول (۸) 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 ۸. آزمون t مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون - پیش آزمون بعد دغدغه

متغیر	گروه آزمایش	گروه کنترل	T	df	معناداری
	میانگین	میانگین			
کنترل	۵/۶۰	-۰/۶۴	۶/۰۲	۱۶/۳۴	۰/۰۰۰۱
	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد			
	۲/۸۵	۱/۰۸			

همانطور که در جدول (۸) 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 تاثیر دارد. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده، در نمودار (۶) نشان داده شده است.



نمودار ۷. 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.

جدول ۹. 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

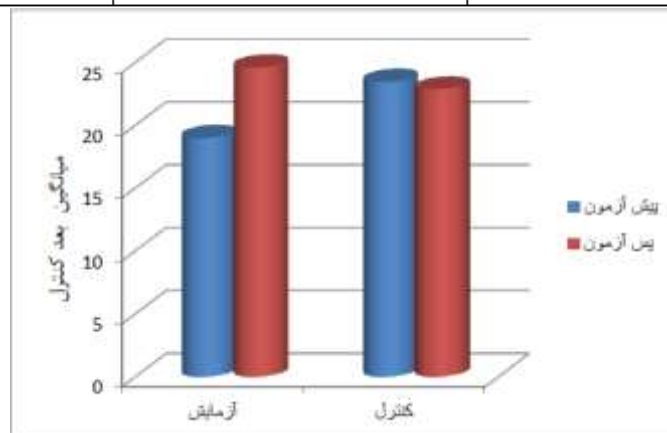
متغیر	گروه آزمایش	گروه کنترل	T	df	معناداری
	میانگین	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	
دغدغه	۶/۲۰	۳/۹۳	-۱/۰۰	۱۴/۵۹	۰/۰۰۰۱

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.

جدول ۱۰. 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

متغیر	گروه آزمایش	گروه کنترل	T	df	معناداری
	میانگین	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف استاندارد	
خودکارایی	۵/۸۰	۲/۸۵	-۰/۳۵	۱۵/۴۶	۰/۰۰۰۱



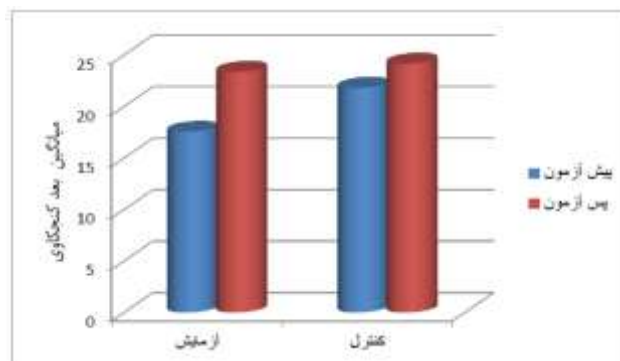
نمودار ۸. مقایسه میانگین بعد کنترل مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

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

همانطور که در جدول (۱۱) 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 تاثیر دارد. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده.

جدول ۱۱. اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در گروه آزمایش و کنترل

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



نمودار ۹. مقایسه میانگین بعد خودکارایی مسیر شغلی دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون

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

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 می گردد. به عبارت دیگر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی بر افزایش بعد اعتماد انطباق پذیری مسیر شغلی موثر است. این تغییرات با در نظر گرفتن میانگین های به دست آمده.



نمودار ۱۰. 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 دوگروه کنترل و آزمایش تفاوت معناداری وجود دارد که بیانگر تأثیرات 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 تأثیر رویکردهای مختلف بر افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن و همچنین تأثیر 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 تأثیر 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 تأثیر 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)، توزنده جانی و همکاران (۱۳۹۲)، کسائی (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.

ساویکاس (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 ضارب، 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 فراصلاحیت هایی (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، حیدرnia، 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 (ووبلدینگ، 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 گلاسز 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 (گلاسز، 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 برآن 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 ارضاء کنند 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. گلاسز معتقد است انسان ها برای ارضاء نیازهای بنیادین خود دست به رفتار می زنند که این رفتار می تواند ارضا کننده 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 (گلاسز، 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 خویشتن 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 گلاسراست، تطابق پیدا می کند. مفهوم روان شناسی کنترل درونی اذعان دارد که بسیاری از افراد فکر می کنند توسط نیروهای بیرونی جهان کنترل می شوند و به همین جهت مسئولیت رفتارهای خود را نمی پذیرند. آنچه که اساس و پایه رویکرد واقعیت درمانی را تشکیل می دهد این واقعیت است که به افراد تفهیم شود آن ها می توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و اینکه تمام کنترل ها از درون فرد اعمال می شود (صاحبی، ۱۳۹۵). در تبیین کلی این یافته می توان چنین گفت که رویکرد واقعیت درمانی با تاکید بر کنترل درونی و مسئولیت پذیری، فرد را از حمایت های محیطی به سوی حمایت شخصی هدایت می کند تا فرد نسبت به آنچه که انجام می دهد آگاهی داشته باشد و بتواند به نحو موثری مسائلی را که گاه نتیجه بی مسئولیتی است، با فهمیدن این مفاهیم که فرد بر رفتارش کنترل دارد و سرنوشت خود را رقم می زند و با آگاهی انتخاب می کند 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 واقعیت درمانی نقش به سزایی در افزایش کنترل مسیر شغلی داشته است. به طور کلی با تلاشی که این شیوه مداخلاتی در جهت افزایش مسئولیت پذیری به کار می بندد، افزایش کنترل که همان پذیرش مسئولیت ساختن مسیر شغلی است، حاصل شده است. به علاوه نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی 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 انطباق پذیری، تمایل به یادگرفتن فرصت های جدیدی است که از طریق جستجو و کشف اطلاعات جدید درخصوص مسیر شغلی رخ می دهد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هنگامی که مسافر مسیر شغلی، مسئولانه به ساختن مسیر شغلی خود بپردازد احتمالاً به کاوش اطلاعاتی دست می زند که او را به این هدف نزدیک کند. بدین معنا که خودکارایی های پراکنده در مسیر شغلی اش ساختارمند می گردد.

همانگونه که بیان شد خودکارایی مسیر شغلی، توصیف کننده کوشش هایی است که با علاقه فراوان به دانستن در مورد خود، دنیای کار و هماهنگی بین آن ها سبب تناسب خود با محیط پیرامون و توجه به آگاهی در تصمیم گیری می شود. طبق یکی از اصول رویکرد واقعیت درمانی که با عنوان قضاوت ارزشی شناخته می شود، فرد باید در سایه اهداف و ضرورت های دنیای واقعی، درباره رفتارهای خود قضاوت و اعمالی را که با شکست رو به رو می شوند، مورد ارزیابی قرار دهد (شفیع آبادی، 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: آراین، ۱۳۹۱). به این ترتیب افزایش خودکارایی مسیر شغلی در طی جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی با یادگیری و به کارگیری این اصل، دور از انتظار نیست. به همین صورت نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی موجب اعتماد مسیر شغلی گروه آزمایش شده است. طبق نظریه ساختار مسیر شغلی، اعتماد بیانگر باور فرد در رابطه با توانایی اش برای انجام موفقیت آمیز فعالیت هاست که این امر به آموزش مناسب و انتخاب های شغلی وابسته می باشد. به عبارت دیگر، اعتماد مسیر شغلی از حل آن دسته از مشکلاتی سرچشمه می گیرد که افراد هنگام فعالیت های روزمره با آن ها روبرو می شوند مانند تکالیف مدرسه، سرگرمی ها و کارهای منازل. همچنین زمانی که فرد تشخیص می دهد در این وظایف مفید واقع شده است، خودارزشی و خودپذیری او افزایش پیدا می کند. تجارب اکتشافی وسیع، سبب تقویت اعتماد فرد برای تلاش بیشتر می شود. افرادی که در طول زندگی در خصوص یک سری فعالیت ها مورد مراقبت زیاد قرار گرفته اند و یا از بعضی تجربه ها دوری کرده اند، اعتماد خود را نسبت به انجام چنین فعالیت هایی از دست می دهند و کمتر به مشاغلی علاقمند می گردند که به این مهارت ها نیاز دارد. به صورت کلی مداخله های شغلی به وسیله ابعاد ارتباطی که در مشاوره اهمیت دارند، اعتماد به نفس ایجاد می کنند و پیوند کاری با مشاوره که پذیرنده می باشد، نقش مهمی در افزایش احترام به خود در فرد خواهد داشت. از طرفی بازدارنده مسیر شغلی با مداخله هایی برطرف می شود که از طریق قدردانی موفق، الگوگیری نقش، تشویق، آموزش حل مسئله و کاهش اضطراب سبب

افزایش اعتماد و کارایی می شود (صادقی هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، آنچه که در جلسات گروهی واقعیت درمانی بر مبنای نظریه گلاسر اتفاق می افتد به دنبال ایجاد همین زمینه ها می باشد. افراد در جلسات واقعیت درمانی از رابطه عاطفی و پذیرش و احترام بهره مند می شوند و از طریق الگوگیری نقش در بسیاری از حیطه هایی که باورشان اندک است می توانند حس خودکارآمدی و اعتماد پیدا کنند و به این باور برسند که از طریق مجموعه باورهای آموخته شده، توانایی رویارویی موفق برای انجام فعالیت ها را در مسیر شغلی دارند. به طور کلی در تبیین افزایش ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی در پژوهش حاضر نیز می توان به سیستم مداخله ای WDEP در واقعیت درمانی اشاره کرد. این سیستم دارای چهار مرحله می باشد که با چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی همخوانی نزدیک دارد.

همانگونه که گفته شد فرد انطباق پذیر در مسیر شغلی در وهله اول کسی است که دغدغه آینده شغلی خود را دارد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، از طرفی اولین گام سیستم مداخله ای WDEP نیز خواسته ها (want) می باشد که بر اساس آن افراد می بایست در پی پاسخ به سوال "چه می خواهی؟" نیازها، ادراکات، امیدها و دغدغه های خود را شناسایی و تعریف کنند (ووبلینگ و همکاران، ۲۰۱۰). اعضای گروه در پی آشنایی و شناخت این سیستم مداخله ای در جلسات واقعیت درمانی در ابتدا دغدغه هایشان را مشخص می کنند.

در بعد دوم انطباق پذیری، فرد منطبق کسی است که خودش را مالک مسیر شغلی اش می داند و رفتارهایی را از خود بروز می دهد که منعکس کننده همین امر باشد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). همچنان که دومین گام این سیستم مداخله ای، جهت یابی (direction) است و افراد در پاسخ به این سوال که "برای رسیدن به خواسته ات چه می کنی؟" جهت کنترل رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته ها (دغدغه هایش) از خود صادر می کند را مشخص می سازد (ووبلینگ 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 می کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). همچنان که در سومین گام WDEP که خود ارزیابی (self evalouation) می باشد فرد بر روی رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته هایش انتخاب کرده است تمرکز و آن ها را ارزش گذاری می کند (ووبلینگ و همکاران، ۲۰۱۰). در این راستا مسافر مسیر شغلی نیز خودکارایی های شغلی اش را مورد ارزیابی قرار می دهد که آیا خودکارایی های وی در جهت رسیدن به دغدغه هایش می باشد یا خیر؟

در آخرین مرحله انطباق پذیری، مسافر مسیر شغلی با اعتمادی که نسبت به توانایی های خود پیدا می کند دست به طرح ریزی و عمل می زند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، همانگونه که آخرین مرحله سیستم WDEP نیز طرح ریزی و ایجاد یک برنامه (plan) برای رسیدن به خواسته های افراد می باشد (ووبلینگ و همکاران، ۲۰۱۰). می توان گفت با به کارگیری سیستم مداخله ای WDEP در جلسات گروه و آشنایی اعضا با این فرآیند، آن ها با پاسخ به پرسش های آن در ابتدا دغدغه های شغلیشان را مشخص، سپس روی رفتارهایشان متمرکز شده تا ببینند آیا واقعا رفتارهایی را که انتخاب کرده و انجام می دهند آن ها را در ساختن یک مسیر شغلی موفق یاری می دهد یا خیر؟ در انتها برای رسیدن به آنچه می خواهند برنامه و طرحی جامع، مختصر و قابل دستیابی می ریزند.

در نتیجه افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (دغدغه، کنترل، خودکارایی و اعتماد) حاصل شده است.

محدودیت های پژوهش

۱- نتایج حاصل از این پژوهش مربوط به دانشجویان است لذا در تعمیم یافته های آن به سایر اقشار جوانب احتیاط رعایت شود.

۲- نداشتن مرحله پیگیری، شیوه نمونه گیری غیر تصادفی و خود اظهاری بودن ابزار مورد استفاده، از محدودیت های این پژوهش محسوب می شود.

۳- همچنین کمبود پژوهش های داخلی در این زمینه به خصوص در ابتدای پژوهش، از دیگر محدودیت ها بود.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- 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.
- ۲- 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 قرارگیرد.
- ۳- پیشنهاد می شود مسائل اصلی افراد غیر منطبق شناسایی شود و اثربخشی رویکرد واقعیت درمانی بر روی آن متغیرها بررسی شود.
- ۴- 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.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- 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.
- ۲- 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.
- ۳- 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.
- ۴- 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، لیلا؛ فمی تفرشی، بهروز؛ قاسم پور، مرتضی (۱۳۹۵)، اثر بخشی مسیر شغلی سازه گرا بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان دختر و پسر تهران، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم انسانی، ایتالیا-رم، موسسه مدیران ایده پرداز ویرا، www.Civilca
۲. اسلامی، فریدون (۱۳۹۱). اثر بخشی واقعیت درمانی به شیوه گروهی بر کاهش رفتارهای سهل انگارانه و افزایش مسئولیت پذیری دانشجویان کارشناسی دانشگاه علامه طباطبایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۳. اعتصام پور، عاطفه (۱۳۹۰). تأثیر آموزش شغلی والدین بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان پسر پایه سوم دبستان شهر اصفهان در سال ۹۰-۱۳۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان.
۴. امیری، مرضیه؛ آقا محمدیان شهرباف، 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.
۵. 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.
۶. بلوستین، دیوید (۲۰۰۶). روان شناسی کار. ترجمه: علی محمد نظری؛ علیرضا بوستانی پور و احمد حیدر نیا (۱۳۹۱). تهران: نشر علم.

۸. پردلان، نوشین؛ عابدی، محمد رضا؛ باغبان؛ ایران و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک های دلبستگی و انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی. ۶(۱۸). ص ۲۲-۳۴.
۹. پردلان، نوشین؛ عابدی، محمد رضا؛ باغبان؛ ایران و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۲). انطباق پذیری مسیر شغلی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم. دانشگاه پیام نور
۱۰. پروچاسکا، جیمز و نورکراس، جان. (۲۰۰۶). نظریه های روان درمانی (نظام های روان درمانی). ترجمه: سحی سید محمدی (۱۳۹۳). تهران: نشر روان.
۱۱. توزنده جانی، حسن؛ عاقبتی اسما؛ تفضلی، ابوالفضل؛ کمال پور، نسرين؛ راد، محبوبه (۱۳۹۲). اثربخشی واقعیت درمانی به شیوه گروهی بر جرات ورزی دانش آموزان. ششمین همایش بین المللی روان پزشکی کودک و نوجوان، تبریز.
۱۲. جورج، ریکی؛ ال، کریستیان، ترزاسترید. (۱۹۹۹). روان شناسی مشاوره، نظریه ها و کاربردها (اهداف، فرایندهای مشاوره و روان درمانگری). ترجمه: رضا فلاحی و محسن حاجیلو (۱۳۹۰). تهران: نشر رشد.
۱۳. 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.
۱۴. 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.
۱۵. 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
۱۶. خدابخشی، مهدی و عابدی، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی روش های افزایش مسئولیت پذیری در دانش آموزان دوره راهنمایی شهر شهرضا در سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴. دانشگاه اصفهان. مطالعه روان شناختی. دوره ۵ شماره صص ۱۳۷-۱۱۴
۱۷. رمزی، لیلا؛ سپهری شاملو، زهره؛ علی پور، احمد؛ زارع، حسین؛ (۱۳۹۳). اثر بخشی واقعیت درمانی گروهی بر راهبردهای مقابله ای. روان شناسی خانواده، ۱(۲)، ص ۳۰-۱۹.
۱۸. 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.
۱۹. ساویکاس، مارک ال (۲۰۱۱). مشاوره شغلی. ترجمه: درودی، حمید و ضاربی، آرزو (۱۳۹۵). تهران: انتشارات ارسباران.
۲۰. سلطان زاده، شیدا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مولفه های سرمایه روان شناختی با انطباق پذیری مسیر مشغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی پسند. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان
۲۱. سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۱). نظریه های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: نشر جهاد دانشگاهی.
۲۲. شارف، ریچارد، اس (۱۳۹۳). نظریه های روان درمانی و مشاوره. ترجمه: مهرداد فیروز بخت. تهران: نشر خدمات فرهنگی رسا.
۲۳. شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۵). نظریه های مشاوره و روان درمانی. نشر: مرکز نشر دانشگاهی.
۲۴. شکاریان، صغری (۱۳۹۲). اثر بخشی مشاوره گروهی مبتنی بر نظریه انتخاب بر خودکار آمدی دانش آموزان متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۲۵. شیلینگ، لویی. (۱۳۹۱). نظریه های مشاوره. ترجمه: سیده خدیجه آرین. تهران: نشر اطلاعات.

۲۶. شیروانی، صدیقه (۱۳۹۱). بررسی مقایسه ای ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی بر حسب تحصیلات بیند مردان شاغل ۲۵-۳۰ در شرکت پلی اکریل شهر اصفهان ۹۰-۱۳۹۱، سومین همایش ملی مشاوره، خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی. واحد خمینی شهر.
۲۷. صاحبی، علی (۱۳۹۵). ویلیام گلاس: بنیان گذار تئوری انتخاب و واقعیت درمانی. تهران: نشر دانژه.
۲۸. صاحبی، علی و سلطانی فر، عاطفه (۱۳۹۵). فرایند گام به گام واقعیت درمانی دعوت به مسئولیت پذیری. تهران، نشر: سایه سخن
۲۹. صادقی هسنیجه، امیرحسین؛ انصار الحسینی، سید هادی و عبادی، محمد رضا (۱۳۹۲). انطباق پذیری مسیر شغلی در نظریه های فرامردن، اصفهان، نشر : سنجش سپاهان.
۳۰. صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳) بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغل (CAAS) فصلنامه اندازه گیری تربیتی، سال چهارم، شماره شانزدهم. ۴۹-۶۵
۳۱. عیوض زاده، مهین (۱۳۸۸). اثر بخشی آموزش مفاهیم نظریه انتخاب بر الگوهای ارتباطی زنان متاهل خانه دار ناساز مراجعه کننده به خانه های سلامت شهرداری تهران در سال ۱۳۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی تهران.
۳۲. غلامی، ملیحه (۱۳۹۶). اثر بخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر بی تصمیمی و خودکار آمدی مسیر شغلی دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بجنورد.
۳۳. فتحی زاده، قدرت (۱۳۹۲). بررسی علل افت تحصیلی دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
۳۴. کسای اصفهان، عبدالرحیم (۱۳۹۱). مقایسه تأثیر آموزش سنتی، مدرن و فرامردن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان.
۳۵. کری، جرال (۲۰۱۲). نظریه و کاربرست مشاوره گروهی. ترجمه: کیانوش زهرا کار، فرشاد محسن زاده، امد حیدرینیا، علیرضا بوستانی پور و عباس سامی (۱۳۹۳). تهران: نشر ویرایش.
۳۶. کریمیان، عدالت؛ میری، انور؛ پردلان، نوشین؛ رزاقی، عباس؛ غریبی، حسن (۱۳۹۴). اثربخشی کلاس های آموزش خانواده در انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان دبیرستانی.
۳۷. گلاس، ویلیام (۲۰۱۳). تئوری انتخاب: درآمدی بر روان شناسی امید. ترجمه: صاحبی، علی (۱۳۹۶). تهران نشر سایه سخن.
۳۸. گلاس، ویلیام (۲۰۱۲). چارت تئوری انتخاب. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۴). تهران: نشر سایه سخن.
۳۹. گلاس، ویلیام (۲۰۱۲) واقعیت درمانی به ضمیمه درآمدی بر واقعیت درمانی نوین بر اساس تئوری انتخاب. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۵). تهران: نشر سایه سخن.
۴۰. گلاس، ویلیام (۲۰۱۲). ارتباط موثر کاربرد نظریه انتخاب در مدیریت راهبردی. ترجمه: حسین ثقفی (۱۳۹۳) تهران نشد آرمان رشد.
۴۱. گلاس، کارلین؛ گلاس، ویلیام (۲۰۱۰). زبان نظریه انتخاب: با من اینگونه سخن بگوید. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۴). نشر سایه سخن.
۴۲. گلاس، 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.
۴۳. گلاس، ویلیام و گلاس، کارلین (۲۰۰۶) ازدواج بدون شکست: حل معمای ازدواج با تئوری انتخاب. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۵). نشر: سایه سخن.
۴۴. گلاس، ویلیام (۱۹۹۸). نظریه انتخاب: روان شناسی نوین آزادی شخصی. ترجمه: مهرداد فیروزبخت (۱۳۹۴). تهران: نشر موسسه فرهنگی رسا.

۴۵. ماندگار، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی روابط چندگانه بین سبک های دلبستگی و عملکرد خانواده با انطباق پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)
۴۶. محمدی، اسماعیل؛ نیلفروشان، پریسا؛ سلیمی، سمانه (۱۳۹۵)، تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، (۱) ۱۷، ص ۸۹-۸۰
۴۷. مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار زمستان ۱۳۹۵. پایگاه اطلاع رسانی مرکز آمار ایران. <http://www.iran.unfa.org>
۴۸. معین، سمانه (۱۳۹۱). اثر بخشی بازی های عزت نفس بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان دختر مقطع دبستان شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
۴۹. مهدیزاده، میترا (۱۳۹۱). اثر بخشی واقعیت درمانی بر کیفیت و مسئولیت پذیری زنان متاهل شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی.
۵۰. نوایی نژاد، شکوه (۱۳۹۳). نظریه های مشاوره و روان درمانی گروهی. نشر سمت.
۵۱. وولبدینگ، رابرت (۲۰۱۶). واقعیت درمانی برای قرن بیست و یکم. ترجمه: علی صاحبی و حسین زیرک (۱۳۹۵). تهران: نشر سایه سخن.
۵۲. 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
53. Bimorse, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
54. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance. The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10 (2), 99-109 .
55. Brickell, J. (2007). Purpose of behavior: language and levels of commitment. *International Journal of Reality Therapy*, 25(1), 39-41.
56. Briscoe, J. P., Hall, D. T., and DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
57. Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behaviour*, 28 (2), 37-52.
58. Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: do they work? An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational dynamics*, 28(2), 37-52.
59. Brown. D. Christopher (2008). Continuum of Healthy communication. *International Journal of Reality Therapy*, VOI. XXVIII, No. 1.
60. Buchner, M. (2007). The protean career attitude, emotional intelligence and career adjustment. Doctor litter arum Etphilosophiae in industrial psychology. University of Johannesburg, faculty of humanities.
61. Cameron. A (2009). Regret, choice Therapy and reality therapy. *International Journal of Reality Therapy*, VOI. XXVIII. No. 2.
62. 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.
63. 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 .

64. Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2010). *Organization Development & Change*. University of Southern California Pepperdine University.
65. De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the protean and boundaryless career attitude scales. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (2), 1-11 .
66. Duffy, R.D. (2010). Sense of Control and Career adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4). 420-43.
67. Dupper. M. A and Guber. D. L (1998). Control Theory and Reality Therapy: counseling Methods for Health and Wellness Professionals. *Journal of Health Education*, Volume 29, Vo. 4, 230-233.
68. Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Uiven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: lessons on career adaptability. *Career development quarterly*, 52(4), 292-306.
69. Ebrahimi, S. (2012). Effectiveness of reality therapy on self- efficiency of 16-18 years old girls who have drug addicted father who had gone to the clinic for addiction treatment (Doctoral dissertation, M. Sc. Thesis, Tabatabai University).
70. Fall, K. A.; Holden, J.M., & Marouis, A. (2004). *Theoretical Models of Counseling and Psychotherapy*. Brunner-Routledge.
71. Furnham, A. (2000). Work in 2020: prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), 24225.
72. Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2016). Predicting Chinese Human resource manager's strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116-124.
73. Guo, Y. & et al. (2014). Career adaptability, Calling and the Professional Competence of Social Work Students in China: A career Construction Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 394-402.
74. Guichard, J. (2009). Self constructing. *Journal of vocational behavior*, 72, 251258.
75. Hall, D. T. (2004). The protean career contract: helping organization and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26 (3), 22-37 .
76. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quart century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. London: Sage .
77. Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage .
78. Hannigan, T. P. (1990). Traits, attitudes and skills that are related to into cultural effectiveness and their implications for cross- cultural training: A review, *Applied psychology*, 52 (2), 213-236 .
79. Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Some of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *Sa journal of industrial psychology*, 39(2), 1138-1148.
80. Havenga, M. (2011). the relationship between career adaptability and achievement in the course of life design counseling.
81. Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (1), 39-49.
82. Hirschi, A. (2009). Career adaptability Development in Adolescence's Multiple Predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

83. Howatt. A. W (2001). The Evaluation of Reality Therapy to choice Theory. International Journal of Reality Therapy, VOI. XXI. No.1.
84. Kallberg, A. L. (2009). Pericarious work, insecure worker: Employment relations in transition. American sociological Rewiew, 74, 1-22. Doi: 10.1177/000312240907400101.
85. Kim, M., Kyung, H. (2002). The effects of Reality Therapy program on Locus of control and responsibility school children in korea. International journal of reality thrapy, 22(1), 30-33.
86. Kim, R.I., Hwang, M.G. (2001). The effect of internal control and achievement motivation in group counseling based on Reality Therapy. International journal of reality thrapy, 20(2),12-15.
87. Koen, J., Klehe, U., & Vianen, A., E., M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school to work transition. Journal of Vocational Behavior, 81 (3), 395-408.
88. Koen, J., Klehe, U-C., Van Vianen, A. E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Jobsearch strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. Journal of Vocational Behavior. 77, 126-139.
89. Lent, R. w., & Brown, S. D. (2006). Career development and counseling: putting theory and research to work, Hoboken, New Jersey. John Wiley& Son.
90. 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.
91. Mickel. E, Hall. C (2009). Choosing to love: Basic Needs and significant Relationship. International Journal of Reality Therapy, VOI. XXVIII.
92. 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 Psycology A comparison. International Journal of Reality Therapy, VOI. XXXIV, No.2.
93. Pickering. J. W, Vacc. N. A, Osborne. W. J. L (1983). Career counseling and Reality Therapy: A conceptual Flowchart. Journal of employment counseling, 154-162. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive Performance. Journal of Applied Psychology, 85 (4), 612-624.
94. Roa. (2011). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016. ({The lubormarket according to education and occupation until 2016}). Maastricht: Research Centrum woer onderwijs en Arbeidsmarket.
95. Robey. P. A (2014). Reality Therapy and choice Theory: An Interview with Robert Wubbolding. The Family Journal: counseling and Therapy for couples and Families, 19(2). 231-237.
96. Robey. P, Burdenski. Th. K, Britzman. M, Crowell. J and Cissa. G. S (2011). Systemic Applications of choice theory and Reality Therapy: An Interview with Glasser Scholars. The Family Journal: counseling and Therapy for couples and Families, 19(4). 427-433.
97. 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 resursces management, 39 (4), 305-320 .
98. 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.
99. 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.
 100. Savickas, M. L. (2012). Life-design: a paradigm for career intervention in the 21 century. *Journal of counseling & development*, Vo. 90, 13-19.
 101. Savickas, M. L., Nota, L., Rosier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Sbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M., (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 1-12.
 102. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S.D. Brown (eds), *career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
 103. Savickas, M. L. (2001) A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1 (1-2) pp. 49-57.
 104. Savickas, M. L. (1997) Constructivist Career Counseling: Models and Methods, in *Advances in Personal Construct Psychology*, 4, p149-182 .
 105. 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 .
 106. 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.
 107. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 th edition).
 108. 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).
 109. Wubbolding, E. R., (2006). The Evolution of Psychotherapy: A Conference of Inner Contro. *International Journal of Reality Therapy*, Vol. XXIV, Number 2.
 110. Wubbolding E. R., Robey, P., Brickell, J. (2010). A Partial and Tentative Look at the Future of Choice Theory, RealityTherapy and Lead Management. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, Vol. XXIX, number 2.
 111. Wubbolding, E. R. & Brickell, J. (2000). Councelling with reality therapy.
 112. Zikic, J., & Klehe, U-C. (2006). Job loos as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69. 391-409.