

مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق-

پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان

## Compare the Effectiveness of Traditional, Modern and Postmodern Career Counsel Adaptability of Esfahan University Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۸/۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۵/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۲۵

A.R. Kasaei Esfahani., (Ph.D Student),  
M.R. Abedi., (Ph.D)., I. Baghban., (Ph.D)  
& S. Hosseinian., (Ph.D)

عبدالرحیم کسایی اصفهانی<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲</sup>، ایران  
باغبان<sup>۳</sup> و سیمین حسینیان<sup>۴</sup>

**Abstracts:** The purpose of this study was compare the effectiveness of traditional, modern and postmodern career counseling on career adaptability of Esfahan university students. Fifteen students were randomized to the four groups. The experimental groups of eight-hour training sessions, a career counseling approach based on traditional, modern and postmodern received. Tool that was used in this study as a career adaptation questionnaire with five subscales: concern, control, curiosity, confidence and commitment. To analyze data and for hypotheses testing, description statistics and multivariate analysis of covariance (Mancova) was used. On the basis of this results between the four groups differed significantly in the areas of career adaptability  $p < 0.000/0$ . In other words, we can say, the difference between the four groups, the expression of this is that traditional, Modern and Postmodern Career Counseling interventions have had an impact on increasing career adaptability of students. And the more effect for modern & postmodern approach on Career adaptability than the traditional approach. But there is no significant difference between postmodern vs. modern methods. From the findings of this study can use for induce career adaptability of Iranian university and another groups of person.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی و مقایسه اثربخشی رویکرد سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان است. بدین منظور ابتدا از بین دانشکده‌های مختلف دانشگاه اصفهان به صورت تصادفی خوشه‌ای چهارگروه انتخاب شده و در سه گروه آزمایش و یک گروه کنترل پانزده نفری به صورت تصادفی قرار گرفتند. افراد گروه‌های آزمایش هشت جلسه یک‌ساعته آموزش مشاوره مسیر شغلی بر مبنای رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن دریافت کردند. ابزاری که در این پژوهش به عنوان پیش‌آزمون و پس‌آزمون استفاده شد پرسش-نامه انطباق‌پذیری محقق‌ساخته بود که شامل پنج خرده‌مقیاس دغدغه، تسلط، کنجکاوی، اعتماد و تعهد است. به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) استفاده شد. براساس این نتایج، بین چهارگروه در حیطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی تفاوت معنی‌داری  $p < 0.000/0$  وجود دارد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت، تفاوت بین نمرات چهارگروه، بیان‌کننده‌ی این مطلب است که مداخله‌های سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان تاثیر داشته است. در این بین تاثیر رویکرد مدرن و فرامدرن بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیشتر از رویکرد سنتی بوده است. اما بین دو روش مدرن و فرامدرن تفاوت معناداری مشاهده نشده است.

**Keywords:** Career Counsel Adaptability

**کلید واژه‌ها:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مشاوره مسیر شغلی

## مقدمه

مسیر شغلی را فرایندی دربردارنده کلیه نقش‌های زندگی، طی کردن مراحل رشدی، انجام وظایف مربوط به هر مرحله و رضایت‌مندی خود و جامعه در طی مسیر می‌دانند (سوپر<sup>۱</sup>، ساویکاس<sup>۲</sup> و سوپر، ۱۹۹۶). در تعریفی خلاصه‌تر ساویکاس (۲۰۰۲)، مسیر شغلی را نگرشی پیوسته از الگوهای انطباق‌پذیری می‌داند. طبق تعریف می‌توان انطباق‌پذیری مسیر شغلی را متغیری بنیادی برای مسیر شغلی افراد دانست (پاتون<sup>۳</sup> و مک ماهون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی از زمان بیان آن توسط سوپر به‌عنوان جایگزینی برای بلوغ مسیر شغلی<sup>۵</sup> دست‌خوش تعاریف و تغییرهای متعددی بوده است (سوپر، ساویکاس و سوپر، ۱۹۹۶) به‌دلیل این‌که این متغیر برای اولین بار توسط نظریه‌پردازان رشدی مسیر شغلی ارائه گردید آن را می‌توان متعلق به نظریه‌های رشدی دانست (ناتان<sup>۶</sup> و هیل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانایی فرد برای رویارویی، دنبال نمودن و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف زندگی است (سوپر، ۱۹۹۰). سوپر انطباق‌پذیری را متغیری انعطاف‌پذیر برای رویارویی با تغییرات و شرایط شغلی می‌دانست در حالی‌که معتقد بود بلوغ مسیر شغلی متغیری ایستا و مخصوص تصمیم‌گیری در هر مقطع سنی است (زونکر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش‌های مختلف پژوهشگران به شاخص‌های مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره داشته‌اند از جمله: نوآوری، انگیزش مسیر شغلی، مقاومت، آگاهی و هویت‌مربوط به انطباق‌پذیری مسیر شغلی معرفی نمودند (ناتان و هیل، ۲۰۰۶). در پژوهش دیگری انطباق‌پذیری را به‌عنوان سبکی از تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار داده و عناصر انعطاف‌پذیری، آگاهی، هشیاری، مثبت‌گرایی، واقع‌بینی و عملی‌بودن را از زیر مجموعه‌های آن قرار داده‌اند (شارف<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). ساویکاس (۲۰۰۲)، رشد مسیر شغلی افراد را متأثر از انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تحت‌تأثیر تداوم و توالی مسیر شغلی می‌داند. از دیدگاه جامع‌تر انطباق‌پذیری به‌نوعی در تمام مباحث مسیر شغلی جایگاه ویژه‌ای دارد و به‌عنوان پاسخی برای همه تصمیم‌های افراد در هر مرحله از مسیر شغلی است (سوپر و همکاران، ۱۹۹۶).

- 
1. Super
  2. Savickas
  3. Patton
  4. Mc mahon
  5. Career maturity
  6. Nathan
  7. Hill
  8. Zunker
  9. Sharf

انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این پژوهش مطابق دیدگاه ساویکاس (۲۰۰۲)، بررسی شده و شامل اول، دغدغه‌های<sup>۱</sup> مسیر شغلی افراد است که می‌تواند منجر به خوش‌بینی، طرح‌داشتن، آگاهی از وظایف آتی و آمادگی مناسب برای انجام وظایف گردد. دوم تسلط<sup>۲</sup> داشتن است که شامل باورها، نگرش‌ها و شایستگی‌های تعیین‌کننده خود است که مناسب تصمیم‌گیری و مدیریت وظایف رشدی است. سوم جستجوی<sup>۳</sup> راهبردهای مختلف برای مقابله با دغدغه‌ها و هم-چنین جستجوی اطلاعات لازم برای این راهبردهاست. چهارم باورهای مربوط به خودکارآمدی<sup>۴</sup> و شایستگی‌های<sup>۵</sup> حل مسئله است که بر تصمیم‌گیری، انتخاب، علاقه مسیر شغلی و عزت‌نفس افراد تاثیر مثبت دارد. در نهایت تعهد به آن‌چه به‌دست آمده و تداوم آن است (ساویکاس، ۲۰۰۹ و ۲۰۰۳).

طبق تعاریف ارائه شده انطباق‌پذیری مسیر شغلی را می‌توان مهم‌ترین بعد در رشد و تکامل مسیر شغلی افراد دانست (ساویکاس، ۲۰۰۵). به‌طور خلاصه انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل نگرش‌ها<sup>۶</sup>، باورها<sup>۷</sup> و شایستگی‌هایی است که هر فرد برای انجام مناسب مراحل، نقش‌ها<sup>۸</sup> و وظایف مختلف زندگی به‌کار می‌برد (ساویکاس، ۲۰۰۲، سوپر، ۱۹۹۰، ساویکاس، ۲۰۰۳). با توجه به آن-چه تاکنون در مورد ابعاد مختلف انطباق‌پذیری بیان گردید به‌نظر می‌رسد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری، طرح‌ریزی<sup>۹</sup> و اکتشاف<sup>۱۰</sup> مسیر شغلی به‌طور خاص و احساس قدرت و رضایت از زندگی به‌طور عام گردد (بلوستین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶).

به‌منظور رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد کارهای مختلفی صورت می‌گیرد که از مهم-ترین و اختصاصی‌ترین آن‌ها مشاوره مسیر شغلی است که شامل نظریه‌های مختلفی از ابتدای تولد آن تاکنون بوده است (زونکر، ۲۰۰۶). مشاوره مسیر شغلی فرایندی است که مردم را قادر به تشخیص و به‌کارگیری منابع درونی و بیرونی برای تصمیم‌گیری مسیر شغلی، سازگاری و مدیریت مسائل مربوط به مسیر شغلی می‌نماید (ناتان، هیل، ۲۰۰۶، بلوستین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶).

1. Concerns
2. Control
3. Curios
4. Self- efficacy
5. Competences
6. Attitudes
7. Beliefs
8. Life roles
9. Planning
10. Exploration
11. Blustin
12. Blustein

مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش...

نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی را می‌توان در گروه‌های مختلفی طبقه‌بندی نمود از جمله نظریه‌های صفات و تیپ<sup>۱</sup>، نظریه‌های گستره زندگی<sup>۲</sup> و نظریه‌های متمرکز بر حیطه‌های خاص (شارف، ۲۰۰۶). در نگاهی کلی به نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی می‌توان آن‌ها را به صورت ساده‌تری به نظریه‌های سنتی، مدرن و فرامدرن تقسیم نمود.

نظریه‌های سنتی در اصل همان نظریه‌هایی هستند که مربوط به انتخاب شغل هستند و پایه آن‌ها شناسایی خود از طریق ارزیابی‌های مختلف است. هم‌چنین شناسایی مشاغل و سپس هماهنگ نمودن آن‌ها باهم است (ساویکاس، ۱۹۹۱). رویکردهای سنتی رویکردهایی هستند شامل نظریه‌های صفات و تیپ که ابتدا به بررسی خصوصیات هر فرد می‌پردازند مثلاً در نظریه‌های هالند<sup>۳</sup> و مایرز بریگز<sup>۴</sup> صفات شخصیتی در طبقه‌بندی‌های مختلف ارائه می‌شوند و یا در نظریه دیویس<sup>۵</sup> مهارت‌ها، نیازها و ارزش‌ها بررسی می‌شوند. بعد از بررسی خصوصیات فرد در این نظریه‌ها خصوصیات شغلی بررسی می‌شود و اطلاعات لازم پیرامون ابعاد مختلف هر شغل بررسی می‌شوند. در نهایت هماهنگ‌سازی خصوصیات فردی با خصوصیات شغلی صورت می‌گیرد (شارف، ۲۰۰۶، زونکر، ۲۰۰۶).

رویکردهای مدرن را می‌توان شامل نظریه‌هایی دانست که از ایستائی به سمت پویائی حرکت کرده و بر حیطه‌های خاص تمرکز دارند از جمله مهم‌ترین آن‌ها نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شناختی اجتماعی است (میلر، ۲۰۰۶، شارف، ۲۰۰۶، لاکر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). این نظریه‌ها تمرکز خاص بر مسائل شناختی و دیگر حیطه‌ها دارند (شارف، ۲۰۰۶، یانگ<sup>۷</sup> و کالین<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). در نظریه شناختی اجتماعی تاکید زیاد بر خودکارآمدی فرد است و این که هر فرد می‌تواند به طور موفقیت‌آمیزی به تکمیل مسائل خود بپردازد (شارف، ۲۰۰۶). نظریه یادگیری اجتماعی تاکید بر ترکیب توانایی‌های ذاتی و تجربیات یادگیری با یکدیگر برای غلبه بر محدودیت ذاتی دارد. کرامبولتز مدلی برای ترکیب رفتار با عناصر شناختی و هم‌چنین مهارت‌ها و تکنیک‌های مشاوره‌ای برای مقابله با وقایع غیرمنتظره ارائه می‌دهد (عابدی، ۱۳۸۱).

- 
1. Traits & types
  2. Life- span
  3. Holland
  4. Myers Birggs
  5. Dawis
  6. Laker
  7. Yong
  8. Collin

رویکردهای فرامدرن شامل نظریه‌های سازه‌مندی مشاوره مسیر شغلی هستند که هر دو از رویکردهای روان‌شناختی سازه‌گرا هستند (کمپل<sup>۱</sup>، وانگر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴، چن<sup>۳</sup> ۲۰۰۲). رویکردهای سازه‌گرا از رویکرد فلسفی فرامدرن گرفته شده‌اند (ساویکاس، ۲۰۰۰، دایمر<sup>۴</sup> و بلوستین، ۲۰۰۶). این رویکرد شامل نظریه‌هایی است که اعتقاد به حقیقت و واقعیت شخصی هر فرد دارند و به حقیقت ثابتی اعتقاد ندارد و در اصل در پاسخی به واقعیت‌گرایی و علم‌گرایی مطلق رویکردهای مدرن خود را نشان داده‌اند. این نظریه‌ها معتقدند هر فرد نگرش و برداشت شخصی از وقایع زندگی و روابط خود می‌سازد و رفتار انتخاب شده خود را در مقابل مسائل ارائه می‌دهد. رفتاری که از معانی مربوط به تجارب با دیگران به دست می‌آید (ساویکاس، ۲۰۰۲، هارتانک<sup>۵</sup> و تابر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸، کاهنمن<sup>۷</sup> و ریس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). متغیرها در نظریه‌های فرامدرن به گروه‌های مختلفی تقسیم می‌شوند، زیرا مربوط به طراحی تمام زندگی انسان هستند (بو جولد<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴، کید<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶). در رویکردهای فرامدرن بر معنا بخشی مسیر شغلی افراد تاکید زیادی می‌شود. این معنا برای روبه‌رو شدن با مسائل مسیر شغلی از تجارب شخصی زندگی هر فرد به دست می‌آید. در این رویکردها به زندگی انسان به مثابه یک پیوستار و فرآیند نگاه می‌شود (مارکو<sup>۱۱</sup> و ساویکاس، ۱۹۹۸). در مجموع رویکردهای فرامدرن تابع الگوی خاص مانند رویکرد سنتی و مدرن نیست و بیشتر بر فهم داستان زندگی افراد تمرکز دارد (بروت<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴).

رویکردها و نظریه‌های مختلف شغلی هر کدام به نوعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به دلیل جامعیتش بررسی کرده‌اند (سوپر، ساویکاس، سوپر، ۱۹۹۶)، با این تفاوت که شاید با این نام نبوده یا قسمت‌هایی از آن مورد بررسی بوده است. به عنوان مثال در دیدگاه‌های سنتی بحث درک هویت و انتخاب شغل (حسینیان، منور یزدی، ۱۳۷۶)، در رویکرد مدرن بحث نقش باورها و یادگیری در مباحث مختلف شغلی (براون<sup>۱۳</sup>، مک پارتلند<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵) و در رویکردهای فرامدرن

1. Campbell
2. Unger
3. Chen
4. Diemer
5. Hartung
6. Tabber
7. Kahenman
8. Riis
9. Bujold
10. Kidd
11. Marko
12. Brott
13. Brown
14. Mc partland

مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش...

داستان و حکایت زندگی (کوکران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷ و ساویکاس، ۲۰۰۲)، مطرح بوده است. بنابراین در این پژوهش تصمیم بر این شد که از هرکدام از رویکردها، نظریه‌های جامع‌تر به‌عنوان نماینده انتخاب شوند: برای رویکرد سنتی نظریه‌های هالند و دیویس به‌عنوان نماینده اصلی، رویکرد مدرن نظریه‌های یادگیری اجتماعی و شناختی اجتماعی و برای رویکرد فرامدرن نظریه‌های سیستمی و ساویکاس. سپس به‌منظور بررسی و مقایسه کاربرد هرکدام از آن‌ها الگوی آموزشی مشاوره مسیر شغلی تدوین گردید.

حال با توجه به جوان بودن جمعیت کشور و بروز مسائل مختلف شغلی مثل انتخاب نامناسب، سردرگمی در تصمیم‌گیری‌های مختلف شغلی، طرح و برنامه‌ریزی شغلی مناسب نداشتن و به‌صورت کلی مشکل در انطباق‌پذیری به‌خصوص در جوانان و قشر دانشجوی، به‌هدر رفتن سرمایه و انرژی فراوان در کشور نتیجه‌ای غیرقابل اجتناب است. لذا پرداختن به مسائل شغلی امری بدیهی و ضروری به‌نظر می‌رسد. در این بین مسائل روان‌شناختی با توجه به ثابت شدن تاثیر عمیق آن‌ها در این عرصه نیازمند توجه ویژه‌ای است.

بنابر موارد بیان شده مسئله اصلی این پژوهش بررسی چگونگی افزایش انطباق‌پذیری و ابعاد آن در دانشجویان است که به‌نوعی نقش‌محوری در مسیر شغلی آن‌ها دارد، همچنین بررسی و مقایسه تاثیر نظریه‌ها و رویکردهای مختلف شغلی ارائه شده در قالب سنتی، مدرن و فرامدرن بر روی انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان است. بنابر موارد ذکر شده فرضیه‌های زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

رویکرد سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان موثرند.

- رویکرد سنتی مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن موثر است.
- رویکرد مدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن موثر است.
- رویکرد فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن موثر است.

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع تجربی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند. در این پژوهش، برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا از میان دانشکده‌های دانشگاه اصفهان

چهار دانشکده انتخاب شد. سپس از میان دانشکده‌ها یک گروه علمی به صورت تصادفی برگزیده شدند. سپس از میان گروه‌ها یک کلاس کارشناسی، انتخاب شدند. سپس به سه گروه آزمایش (۱۵ نفره) و یک گروه کنترل (۱۵ نفره) به صورت تصادفی گمارده شدند. هم‌چنین چهار گروه به لحاظ جنس (آزمودنی‌های هر دو گروه شامل پسران و دختران بودند)، تحصیل در مقطع کارشناسی، نبودن معدل کمتر از ۱۲، عدم وجود اختلال روان‌شناختی بارز، نداشتن وضعیت اقتصادی اجتماعی بسیار ضعیف خانواده و نداشتن شغل کنترل شدند.

#### جدول ۱. مدل اجرای پژوهش

گروه ۱	پیش‌آزمون	مداخله سنتی مشاوره مسیر شغلی	پس‌آزمون
گروه ۲	پیش‌آزمون	مداخله مدرن مشاوره مسیر شغلی	پس‌آزمون
گروه ۳	پیش‌آزمون	مداخله فرامدرن مشاوره مسیر شغلی	پس‌آزمون
گروه ۴	پیش‌آزمون	بدون مداخله	پس‌آزمون

#### ابزار پژوهش

به منظور اندازه‌گیری انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان از پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی بزرگسالان که در کشورمان توسط محقق با توجه به معیارهای فرهنگی ساخته شده است، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل بیست و پنج سوال است که در پنج خرده‌مقیاس دغدغه، تسلط، کنجکاوی، اعتماد و تعهد مسیر شغلی تدوین شده و برای هر مقیاس پنج سوال مورد ارزیابی قرار گرفت. همسانی درونی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۴۸ به دست آمد. هم‌چنین آلفا برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه ۰/۶۴۷، تسلط ۰/۶۹۲، کنجکاوی ۰/۶۰، اعتماد ۰/۷۰ و تعهد ۰/۷۴۲ محاسبه شد. روایی آزمون به تایید پنج نفر از متخصصین رسید. نمونه‌ای از سوال‌های آن عبارتند از:

حیطه دغدغه: به آینده شغلی‌ام فکر می‌کنم و به دنبال بهبود آن هستم.

حیطه تسلط: می‌توانم تصمیم‌هایی را که برای زندگی شغلی‌ام می‌گیرم اجرا نمایم.

حیطه کنجکاوی: نسبت به فرصت‌های شغلی دوروبرم کنجکاویم.

حیطه اعتماد: فکر می‌کنم توان لازم برای انجام موفق وظایفم را دارم.

حیطه تعهد: در مسیر زندگی خود فعال و ثابت قدمم.

برای پاسخ به سوالات از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شده، حداکثر نمره برای این پرسش‌نامه ۱۲۵ و حداقل نمره ۲۵ است.

## بحث و نتیجه‌گیری

به‌منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا)<sup>۱</sup> استفاده شد.

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در ابتدا میانگین و انحراف معیار خرده‌آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی (دغدغه، تسلط، کنجکاو، اعتماد و تعهد) دانشجویان در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در چهار گروه سنتی، مدرن، فرامدرن و کنترل قرار گرفته سپس نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار چهارگروه آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون خرده‌آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان

گروه‌ها	خرده‌آزمون‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
سنتی	دغدغه	۱۷/۴	۱/۹۹۲۸۴	۱۸/۶۶۶۷	۱/۶۹۲۹۹
	تسلط	۱۶/۴۰۰۰	۱/۶۳۸۸۱	۱۷/۶۰۰۰	۲/۰۹۷۶۲
	کنجکاو	۱۶/۵۳۳۳	۱/۶۸۴۶۶	۱۸/۹۳۳۳	۲/۰۱۶۶۰
	اعتماد	۱۶/۰۶۶۷	۱/۷۹۱۵۱	۱۷/۲۶۶۷	۲/۷۶۳۷۱
	تعهد	۱۵/۲۰۰۰	۲/۳۳۶۰۵	۱۶/۹۳۳۳	۲۰/۰۱۶۶۰
مدرن	دغدغه	۲۰/۰۶۶۷	۳/۱۷۲۸۰	۱۷/۷۳۳۳	۱/۵۷۹۶۳
	تسلط	۱۸/۶۰۰۰	۳/۷۹۴۷۳	۲۰/۶۰۰۰	۲/۶۶۷۳۶
	کنجکاو	۱۹/۷۳۳۳	۳/۰۸۱۴۳	۲۱/۵۳۳۳	۲/۰۶۵۵۹
	اعتماد	۱۸/۱۳۳۳	۳/۲۴۸۴۴	۱۸/۰۶۶۷	۲/۶۸۷۹۲
	تعهد	۱۸/۳۳۳۳	۳/۸۴۸۳۱	۱۹/۶۶۶۷	۵/۶۵۲۶۴
فرامدرن	دغدغه	۱۷/۸۶۶۷	۲/۵۰۳۳۳	۲۱/۲۶۶۷	۲/۰۱۶۶۰
	تسلط	۱۸/۲۶۶۷	۲/۱۵۳۶۲	۲۰/۸۶۶۷	۱/۷۶۷۴۳
	کنجکاو	۱۷/۸۶۶۷	۲/۸۲۵۰۶	۲۱/۲۰۰۰	۲/۱۷۷۸۱
	اعتماد	۱۸/۲۶۶۷	۳/۰۵۸۱۷	۲۰/۵۳۳۳	۲/۲۶۳۵۸
	تعهد	۱۷/۲۶۶۷	۲/۸۱۴۹۳	۲۰/۰۶۶۷	۲/۱۵۳۶۲
گواه	دغدغه	۱۴/۴۶۶۷	۲/۳۲۵۸۴	۱۴/۱۳۳۳	۲/۴۷۴۶۳
	تسلط	۱۴/۲۰۰۰	۳/۰۷۵۲۵	۱۴/۰۰۰۰	۲/۹۷۶۱۰
	کنجکاو	۱۴/۴۰۰۰	۲/۷۹۷۹۶	۱۴/۳۳۳۳	۲/۶۰۹۵۱
	اعتماد	۱۴/۶۰۰۰	۳/۳۹۴۷۸	۱۵/۰۶۶۷	۳/۴۷۳۷۱
	تعهد	۱۳/۰۰۰۰	۲/۵۶۳۴۸	۱۳/۱۳۳۳	۲/۶۶۹۰۵



اطلاعات جدول فوق میانگین و انحراف معیار خرده‌مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان را در پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) تفاوت چهار گروه کنترل و آزمایش در انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان

شاخص آماری / منبع	لامبدا ویلکز	F	سطح معناداری	Eta <sup>2</sup>	توان
گروه	۰/۲۶۵	۵/۳۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵۸	۱/۰۰۰

اطلاعات جدول ۲ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) تفاوت چهارگروه کنترل و آزمایش (مداخلات سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی) را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نشان می‌دهد. براساس این نتایج، بین چهارگروه در حیطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی تفاوت معنی‌داری  $p < ۰/۰۰۰۱$  وجود دارد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت، تفاوت بین نمرات چهارگروه، بیان‌کننده‌ی این مطلب است که مداخله‌های سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان تاثیر داشته است. با در نظر گرفتن مجذور اتا، می‌توان گفت ۳۵٪ این تغییرات یا افزایش ناشی از تأثیر مداخله‌ها است.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری (مانکوا) خرده‌آزمون‌های پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی

منبع	شاخص های آماری متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	Eta <sup>2</sup>	توان آماری
گروه	دغدغه	۱۷۰/۹۷۰	۳	۵۶/۹۹۰	۲۵/۱۲۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹۶	۱/۰۰۰
	تسلط	۱۱۳/۹۱۵	۳	۳۷/۹۷۲	۱۲/۸۱۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳۰	۱/۰۰۰
	کنجکاوی	۱۴۱/۷۸۰	۳	۴۷/۲۶۰	۱۷/۲۸۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۴	۱/۰۰۰
	اعتماد	۵۵/۳۲۵	۳	۱۸/۴۴۲	۱/۹۸۰	۰/۱۲۹	۰/۱۰۴	۰/۴۸۰
	تعهد	۱۵۵/۷۲۵	۳	۵۱/۹۰۸	۴/۷۹۸	۰/۰۰۵	۰/۲۲۰	۰/۸۸۰

مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش...

نتایج جدول نشان داد، با در نظر گرفتن نمرات پیش‌آزمون به‌عنوان متغیرهای همپراش (کمکی) تفاوت بین عملکرد چهارگروه مداخله و کنترل در خرده‌آزمون‌های دغدغه، تسلط و کنجکاوی در سطح  $p < 0/0001$  و برای تعهد در سطح  $p > 0/005$  معنی‌دار هم‌چنین برای خرده‌آزمون اعتماد  $p > 0/129$  معنی‌دار نیست. به‌عبارت دیگر می‌توان گفت، تفاوت بین نمرات چهارگروه، بیان‌کننده‌ی این مطلب است که مداخله‌های سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی، بر خرده‌آزمون‌های دغدغه، تسلط، کنجکاوی و تعهد تأثیر داشته و بر خرده‌آزمون اعتماد اثر نداشته است.

چنانچه در جدول زیر مشاهده می‌شود؛ با توجه به سطوح معناداری، تفاوت بین کلیه زوج‌های میانگین‌درمورد خرده‌آزمون‌های دغدغه، تسلط و کنجکاوی بجز تفاوت زوج گروه مدرن با فرامدرن معنادار است. تفاوت بین زوج‌های میانگین‌خرده‌آزمون تعهد نشانگر تفاوت معنادار در اکثر گروه‌ها بجز تفاوت بی‌معنای گروه‌های سنتی با مدرن و فرامدرن، همچنین مدرن و فرامدرن با یکدیگر است. درمورد خرده‌آزمون اعتماد هم فقط در تفاوت گروه فرامدرن با گروه کنترل دیده می‌شود و تفاوت بین گروهی دیگری معنادار نیست. به زبان دیگر این نتایج نشان دهنده تأثیر گذاری روش‌های مداخله (سنتی، مدرن و فرامدرن) بر روی انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان است. ولی در مقایسه با یکدیگر روش‌های مدرن و فرامدرن بهتر از روش سنتی عمل کرده، ولی این دو روش تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. در افزایش خرده‌مقیاس‌های (دغدغه، تسلط و کنجکاوی) روش‌های مدرن و فرامدرن بهتر عمل نموده‌اند. در نتیجه روش‌های مدرن و فرامدرن بیشترین تأثیر را در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان داشته است.

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی (شفه) برای تفاوت چهارگروه آزمایش و کنترل در خرده آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان

متغیر وابسته	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین دو گروه (I - J)	سطح معناداری
دغدغه	سنتی	مدرن	-۳/۰۶۶۷	۰/۰۰۰۱
		فرامدرن	-۲/۶۰۰۰	۰/۰۰۰۳
		کنترل	۵/۱۳۳۳	۰/۰۰۰۱
	مدرن	فرامدرن	۰/۴۶۶۷	۰/۹۲۰
		کنترل	۸/۲۰۰۰	۰/۰۰۰۱
		فرامدرن	۷/۷۳۳۳	۰/۰۰۰۱
تسلط	سنتی	مدرن	-۳/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۹
		فرامدرن	-۳/۲۶۶۷	۰/۰۰۰۴
		کنترل	۴/۲۰۰۰	۰/۰۰۰۱
	مدرن	فرامدرن	-۰/۲۶۶۷	۰/۹۹۲
		کنترل	۷/۲۰۰۰	۰/۰۰۰۱
		فرامدرن	۷/۴۶۶۷	۰/۰۰۰۱
کنجکاوی	سنتی	مدرن	-۲/۶۰۰۰	۰/۰۱۸
		فرامدرن	-۲/۲۶۶۷	۰/۰۴۹
		کنترل	۵/۲۶۶۷	۰/۰۰۰۱
	مدرن	فرامدرن	۰/۳۳۳۳	۰/۹۸۰
		کنترل	۷/۸۶۶۷	۰/۰۰۰۱
		فرامدرن	۷/۵۳۳۳	۰/۰۰۰۱
اعتماد	سنتی	مدرن	-۰/۸۰۰۰	۰/۹۵۲
		فرامدرن	-۳/۲۶۶۷	۰/۱۴۴
		کنترل	-۲/۸۶۶۷	۰/۲۳۹
	مدرن	فرامدرن	۲/۴۶۶۷	۰/۳۶۹
		کنترل	۳/۶۶۶۷	۰/۰۸۱
		فرامدرن	۶/۱۳۳۳	۰/۰۰۱
تعهد	سنتی	مدرن	-۲/۷۳۳۳	۰/۱۸۳
		فرامدرن	-۳/۱۳۳۳	۰/۰۹۸
		کنترل	۴/۴۶۶۷	۰/۰۰۷
	مدرن	فرامدرن	-۰/۴۰۰۰	۰/۹۹۱
		کنترل	۷/۲۰۰۰	۰/۰۰۰۱
		فرامدرن	-۷/۶۰۰۰	۰/۰۰۰۱

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) نشان داد با در نظر گرفتن نمرات پیش‌آزمون، به‌عنوان متغیر همپراش، مداخله‌های آموزشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکرد سنتی، مدرن و فرامدرن بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان موثر است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشی بوجولد (۲۰۰۴)، بروت (۲۰۰۴)، براون و مک پارتلند (۲۰۰۵)، بلوستین (۲۰۰۶)، کمپل وانگر (۲۰۰۴)، چن (۲۰۰۲)، دایمر و بلوستین (۲۰۰۶)، هارتانگ و تابر (۲۰۰۸)، کاهنمن و ریس (۲۰۰۵)، کید (۲۰۰۶)، لاکر (۲۰۰۵)، مارکو و ساویکاس (۱۹۹۸)، ساویکاس (۱۹۹۱) ساویکاس (۲۰۰۹) یانگ و کالین (۲۰۰۴)، در زمینه اثربخشی مداخلات مشاوره مسیر شغلی بر ابعاد مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی همسو بود. در این خصوص، بوجولد (۲۰۰۴)، بروت (۲۰۰۴)، کمپل و انگر (۲۰۰۴) و ساویکاس (۲۰۰۹)، نشان دادند، تدوین مداخله‌های مشاوره مسیر شغلی به‌صورت شیوه‌های مختلف مثل داستان‌گویی، مداخله مرحله به مرحله و یا طراحی زندگی می‌تواند ابعاد دغدغه، تسلط، کنجکاوی، اعتماد و تعهد را افزایش بخشد و در مجموع به پذیرش، رشد و حل مسئله و تصمیم‌گیری مسیر شغلی افراد کمک ویژه‌ای نماید.

توجه ویژه این مقاله به ابعاد خردتر مشاوره مسیر شغلی که می‌تواند منجر به رضایت مسیر شغلی افراد گردد، موردتوجه پژوهشگران مختلف در سرتاسر دنیا بوده است. و توانسته کمک شایان توجهی به هر فردی که به‌نوعی در مسیر شغلی است نماید. در این خصوص جمعیت دانشجویی در تمام دنیا موردتوجه ویژه بوده است، زیرا تحصیل در دانشگاه به‌نوعی نماینده آینده مسیر شغلی افراد در جامعه است در این خصوص تحقیق‌های کید (۲۰۰۶)، یانگ و کالین (۲۰۰۴)، کمپل و انگر (۲۰۰۴)، هارتانگ و تابر (۲۰۰۸)، پاتون و مک ماهون (۲۰۰۶) که اکثراً روی تصمیم‌گیری و حل مسئله مسیر شغلی دانشجویان بوده، نشان‌دهنده تأثیرگذاری مداخله‌های مشاوره مسیر شغلی و اهمیت ویژه این دوران در سرنوشت مسیر شغلی افراد و تبلور جامعه در خصوص مسیر شغلی افراد است.

باتوجه به یافته‌های پژوهشی ذکر شده توجه هرچه بیشتر به مشاوره مسیر شغلی به‌صورت عام و به‌صورت خاص توجه ویژه به‌دوره دانشجویی می‌تواند منجر به رشد چشمگیر در رضایت شغلی به‌طور کلی گردد که رضایت و تبلور اجتماعی را در زمینه مسیر شغلی دربردارد.

با توجه به تأثیرگذاری بیشتر روش‌های مدرن و فرامدرن در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های بیشتری با توجه به چارچوب جلسات ارائه شده، انجام شود. پژوهش حاضر در خصوص دغدغه، تسلط، کنجکاوی و تعهد تأثیرگذاری مناسبی داشته ولی در خصوص اعتماد به خود تأثیری نداشته و نیاز به توجه ویژه در مداخله‌های بعدی مشاوره، مسیر شغلی است.

در نهایت گسترش خدمات مشاوره‌ای مسیر شغلی برای دانشجویان از طریق دانشگاه‌ها و سرمایه‌گذاری بیشتر برای این موضوع امری ضروری به نظر می‌رسد.

## منابع

- حسینیان، سیمین. یزدی، سیده منور (۱۳۷۶). *حرفه مناسب شما چیست*. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- عابدی، محمدرضا (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی فورد/ایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان‌نامه دکترای مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brott, P. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development, 30*, 189-200.
- Brown, S. D., & McPartland, E. B. (2005). Career interventions: Current status and future directions. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 195-226). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bujold, C. (2004). Constructing through narrative. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 470-484.
- Campbell, C., & Ungar, M. (2004). Constructing a life that works: Part 2. An approach to practice. *Career Development Quarterly, 53*, 28-40.
- Chen, C. P. (2002). Enhancing vocational psychology practice through narrative inquiry. *Australian Journal of Career Development, 11*, 14-21.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. *Development, 35*, 23-41.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2006). Critical consciousness and career development among urban youth. *Journal of Vocational Behavior, 68*(2), 220-232.
- Hartung, P. J., Taber, B. J., (2008) career construction and subjective well-being. *Journal of career assessment, 16*, 75-85.
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. In F. A. Huppert, N. Baylis, & B. Keverne (Eds.), *the science of well-being* (pp. 285-304). New York: Oxford University Press.
- Kidd, J. M. (2006). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 275-288.
- Laker, D. (2005). *The five-year resume: A career planning exercise and workbook*. Kimberton, PA: Seven Stars Press, (610) 917-3021.
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior, 52*(1), 106-119.

- Miller, J. H. (2006). Extending the use of constructivist approaches in career guidance and counseling: Solution-focused strategies. *Australian Journal of Career Development, 13*, 50-59.
- Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Career counseling* (2nd ed.). London: Sage.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theories: Connecting theory and practice* (2nd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Savickas, M. L. (1991). Improving career time perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Techniques of career counseling* (pp. 236-249). Boston: Allyn & Bacon.
- Savickas, M. L. (2000, June). *Career choice as biographical bricolage*. Paper presented at the Ninth National Career Development Association Conference, Pittsburgh.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey Bass.
- Savickas, M. L. (2003). Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 229-249). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2004). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey Bass.
- Savickas, M. L. (2009). Career-style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* (3rd ed., pp. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionist in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 373-388.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling A Holistic Approach*. (7ed). Texas: Thomson Brooks/Cole.