

نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان  
**The Role of Obsession in Career Development, Career Decision-Making and Career Identity of Students**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۰۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۱۰/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۰۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

F.Soltanzadehjazi., (PhD Student),  
P.Nilforooshan., (PhD), M.R.Abedi.,  
(PhD), & A.Sadeghi., (PhD)

**Abstract**

Obsessive-compulsive disorder is a type of neurotic disorder that is included in the category of anxiety disorders, so it may affect the career development of individuals. Thus, the purpose of the study is to compare people with obsessive-compulsive disorder and normal people regarding their career development, career decision-making, and career identity. The research method was causal-comparative, and the study population included all the students of the University of Isfahan in the academic year 2015-2016. The sample was selected by random time sampling from the University of Isfahan students who had visited the counseling center. Then, the subjects were assessed by the Yale-Brown obsessive-compulsive scale, and we diagnosed 85 with obsessive-compulsive disorder, and 50 others were normal. The students in the sample responded to Career Development Inventory-Australia (Creed & Patton, 2004), My Vocational Situation Inventory (Holland et al., 1980), Career Indecision (Osipow et al., 1976), and Career Self-awareness (Kermani, 2011). The results showed that there were significant differences between the two groups, namely people with obsessive-compulsive disorder and normal people, regarding the variables of planning, discovery, self-awareness, and indecision ( $p < 0.001$ ) and the variable of decision-making ( $p < 0.05$ ). But the difference between the two groups regarding the career identity variable was insignificant. Obsessive-compulsive disorder plays a significant role in career development and career decision-making. Differential analysis showed that the research variables explain approximately 50% of the group membership variance. Therefore, focusing on these variables in job counseling for obsessive individuals is very important.

**Keywords:** Career Development, Career Decision-Making, Career Identity, Obsessive-Compulsive Disorder

فاطمه سلطانزاده جزی<sup>۱</sup>، پریرسا نیل‌فروش‌ان<sup>۲</sup>،  
محمدرضا عابدی<sup>۳</sup> و احمد صادقی<sup>۴</sup>

**چکیده**

اختلال وسواس فکری- عملی یکی از انواع اختلالات روان رنجور است که در گروه اختلالات اضطرابی قرار می‌گیرد، به گونه‌ای که انتظار می‌رود رشد مسیر شغلی را در افراد تحت تأثیر قرار دهد از این رو هدف در این پژوهش، مقایسه افراد مبتلا به وسواس فکری- عملی و عادی در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری و هویت شغلی بود. روش پژوهش علی- مقایسه ای و جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بوده است. بدین منظور به شیوه نمونه‌گیری تصادفی زمانی از بین دانشجویان دانشگاه اصفهان که به مرکز مشاوره مراجعه نموده‌اند با استفاده از آزمون تشخیص وسواس یل‌براون مورد ارزیابی قرار گرفته و تعداد ۸۵ نفر دارای اختلال وسواس فکری-عملی و ۵۰ عادی تشخیص داده شده‌اند. افراد نمونه به پرسشنامه‌های رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا (کرید و پاتون، ۲۰۰۴)، موقعیت شغلی من (هالند و همکاران، ۱۹۸۰)، بی‌تصمیمی شغلی (اوسپو و همکاران، ۱۹۷۶) خودآگاهی مسیر شغلی (کرمانی، ۱۳۹۰) پاسخ دادند. نتایج نشان داد، دو گروه هم افراد مبتلا به وسواس فکری- عملی و عادی در متغیرهای طرح‌ریزی، کشف، خودآگاهی و بی‌تصمیمی ( $p < 0.001$ ) و متغیر تصمیم‌گیری ( $p < 0.05$ ) تفاوت معنی دار داشتند. اما تفاوت دو گروه در متغیر هویت شغلی غیر معنی دار بود. اختلال وسواس در رشد مسیر شغلی و تصمیم‌گیری شغلی نقش معنی‌داری دارد. هم چنین نتایج تحلیل تمایزات نشان داد که در حدود ۵۰ درصد از واریانس عضویت گروهی توسط متغیرهای پژوهش تبیین می‌شود. لذا به نظر می‌رسد توجه به این متغیرها در فرایند مشاوره شغلی به افراد وسواسی نقش مهمی دارد.

**واژه‌های کلیدی:** رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی، هویت شغلی، وسواس فکری- عملی.

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

P.Nilforooshan@Edu.Ui.Ac.Ir

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

## بیان مسئله

نشانگان اختلال وسواس فکری-عملی براساس پنجمین ویرایش راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) عبارت است از، وسواس‌های فکری یا عملی برگشت کننده که به دلیل شدید بودن، وقتگیر هستند یا به پریشانی آشکار یا اختلال عمده منجر می‌شوند. وسواس‌های فکری، افکار، تکانه‌ها یا تصاویر مزاحم و برگشت کننده‌ای هستند که ناخواسته و نامناسب تجربه می‌شوند؛ در حالی که وسواس‌های عملی، رفتارهای تکرار شونده یا اعمالی هستند که فرد احساس می‌کند ملزم است آن‌ها را در پاسخ به وسواس فکری یا بر طبق قواعدی که سفت و سخت به کار برده می‌شوند، اجرا کند(انجمن روانشناسی آمریکا، ۲۰۱۳). این اختلال بعد از فوبیا، سوء مصرف مواد و افسردگی، چهارمین اختلال روانشناختی شایع است و میزان شیوع آن در طول عمر ۲/۶ درصد برآورد شده است(کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

اختلال وسواس فکری-عملی، یکی از انواع اختلالات روان رنجور است. این اختلال با افکار مزاحم تکراری و ناخواسته همراه است که فرد را در اعماق افکار ناراحت کننده فرو می‌برد هرچند این افکار یا اعمال برای فرد مبتلا لذت بخش نیست اما به نشخوار افکار و اعمال تکراری می‌پردازد تا شاید از بهم ریختگی آن‌ها کاسته شود. این بهم‌ریختگی‌ها ادامه یافته و زندگی فردی و اجتماعی، شغلی و تحصیلی شخص را مختل می‌کنند(کاپلان و سادوک<sup>۳</sup>، ۱۳۹۴). به‌گونه‌ای که انتظار می‌رود رشد مسیر شغلی را در افراد تحت تأثیر قرار دهد.

رشد مسیر شغلی به معنای زنجیره‌ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع راهی است که فرد در طول زندگی کاری خود می‌پیماید(آریه<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲؛ کاتز، تاش‌من و آلن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). هوکسترا<sup>۶</sup>(۲۰۱۱)، رشد مسیر شغلی را یک فرایند مادام‌العمر، پیوسته و پیش‌رونده که از ابتدای کودکی مهم‌ترین بخش مسیر زندگی فرد را در بر می‌گیرد و تشکیل شده از خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی است، تعریف نموده است.

در رشد مسیر شغلی فرد به خودآگاهی رسیده و نسبت به کشف ارزش‌های خود و واقعیت موجود در دنیای خارج به بینش دست می‌یابد(زونکر، ۱۳۸۹). مهارت کشف یا اکتشاف مسیر شغلی شامل یادگیری در مورد خود و محیط به منظور کمک بهتر برای تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف در مسیر شغلی فرد است. در فرایند جمع‌آوری اطلاعات فرد اطلاعاتی درباره

---

1 . Diagnostic And Statistical Manual Of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5)

2 . Clark

3. Kaplan & Sadock

4 . Aryee

5 . Katz, Tushman & Allen

6 . Hoekstra

نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

محیط پیرامون گردآوری می‌کند، در واقع فرد به بررسی گزینه‌های شغلی گوناگون، جمع‌آوری اطلاعات جدید درباره مشاغل و سازمان‌ها پرداخته تا بتواند تصمیمات آگاهانه‌ای بگیرد (کالانان، جفری و گرینهوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

آن چه از مجموع تحقیقات انجام شده نشان داده می‌شود، بیشتر پژوهش‌ها به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مثبت در رشد مسیر شغلی پرداخته‌اند. اما به صورت کلی‌تر، تحقیقات زیادی به بررسی رابطه بین کار و سلامت روان پرداخته است (هر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ گوترز، گامز، پری، وال و توربا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). پاتون، کرید و مولر<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، در پژوهشی بر روی گروهی از دانش‌آموزان استرالیایی، رشد مسیر شغلی و سلامت روانی آن‌ها را مورد ارزیابی قرار داده و نشان دادند که رشد مسیر شغلی با سلامت روانی بیشتر در دانش‌آموزان در حال تحصیل همراه است. سولبرگ، دینر و رابینسون<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) نشان داده‌اند که اضطراب و برانگیختگی در افراد روان‌رنجور که از سلامت روانی پایین‌تری برخوردار هستند، بالا بوده و منجر به کاهش فرایند کشف در مسیر شغلی می‌شود. از دیدگاه این محققان روان‌رنجوری به تجربه احساس‌های منفی از قبیل ترس، غمگینی، خشم، عصبانیت اشاره دارد که افرادی که نمره بالا در این زمینه می‌گیرند، بیشتر مستعد تحقیر، تکانشوری و مقابله ضعیف‌تر با استرس هستند. احساس منفی در روان‌رنجوری باعث می‌شود، فرد خودش را در مقابل وظایف متنوع مکاشفه ناتوان فرض نماید (رید، براچ و هاسه<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴).

افراد مبتلا به وسواس از روی عادت بی‌تصمیم هستند و این در حالی است که یکی از مهمترین ابعاد رشد مسیر شغلی تصمیم‌گیری شغلی است (مورداک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). بی‌تصمیمی مسیر شغلی عبارتست از ناتوانی فرد در مورد تصمیم‌گیری در ارتباط با شغل آینده (لی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). تصمیم‌گیری مسیر شغلی یکی از پیچیده‌ترین و مهم‌ترین تصمیم‌های افراد در مسیر زندگی است. سوپر، ساویکاس و سوپر<sup>۹</sup> (۱۹۹۶)، آن را یک وظیفه روانی-اجتماعی و فردی می‌دانند. در این فرایند عوامل بسیاری از جمله مهارت‌ها و توانایی‌ها، اهداف زندگی، ترجیحات مسیر شغلی و انتظارات خود و افراد مهم زندگی نیاز به توجه و بررسی دارند. در این راستا رویکرد پردازش

- 
- 1 . Callanan, Jeffrey & Greenhaus
  - 2 . Herr
  - 3 . Gutiérrez, Gárriz, Peri, Vall & Torrubia
  - 4 . Patton, Creed & Muller
  - 5 . Solberg, Diener & Robinson
  - 6 . Reed, Bruch & Haase
  - 7 . Murdack
  - 8 . Lee
  - 9 . Super, Savickas & Super

اطلاعات شناختی<sup>۱</sup> در تصمیم‌گیری شغلی توسط پترسون، سامسون، ریدون و لنز<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) پیشنهاد می‌کند که تصمیم‌گیری و حل مسأله شغلی مؤثر، مبتنی بر پردازش اطلاعات مرتبط با دانش درباره خود، اطلاعات شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و اجرا است. از این رو مشکلات در مسیر تصمیم‌گیری مسیر شغلی کلی و گسترده است. بی‌تصمیمی از جمله این مشکلات است. بی‌تصمیمی مسیر شغلی مسأله‌ای است که ممکن است ذهن دانش‌آموزان را در مراحل مختلف تحصیل درگیر می‌نماید (کرید، پتون و پرایدکس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). به نظر کراس و هاگی<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، بی‌تصمیمی شغلی عبارت است از، اطمینان نداشتن در مورد رشته تحصیلی و تردید درباره شغل آینده که با خودکارآمدی تصمیم‌گیری رابطه دارد.

پیچ، براچ و هاس<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند، روان‌رنجوری بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی تأثیر دارد. هیرسکی، نیلز و اکوس<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی طولی از ابتدا تا انتهای سال روی ۲۴۹ دانش‌آموز کلاس هشتم سوئسی رابطه بین حمایت اجتماعی و روان‌رنجوری با تصمیم‌گیری را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد حمایت اجتماعی و روان‌رنجوری پیش‌بینی‌کننده درگیری بیشتر در فعالیت‌های مکاشفه محیط و خود می‌باشد.

شکل‌گیری هویت شغلی یکی از وظایف مهم در رشد مسیر شغلی و دستیابی به هویت خود است (شارف<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). شخصی که درک روشنی از هویت دارد، از اهداف، علایق و مهارت‌ها و حرفه‌های مناسب نیز تصویر واضحی به دست می‌آورد، به توانایی‌های خود در تصمیم‌گیری اعتماد داشته و بنابراین احتمال بیشتری دارد که بتواند کاری پیدا کند یا شغلی را که با ویژگی‌های شخصیتی‌اش همخوانی دارد، بپذیرد و در جستجوی یک محیط کار همخوان، پافشاری نماید. در مقابل افرادی که احساس پراکندگی هویت دارند، بیشتر احتمال دارد که در آینده، انتخاب‌های شغلی ناسازگار، تغییرات مکرر شغلی و شغل‌های ناموفق گوناگون را تجربه کنند (هالند<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷). افراد ناتوان بیشتر از افراد عادی در روند پیچیده رشد مسیر شغلی، کسب هویت و تصمیم‌گیری شغلی دچار مشکل هستند (اوچاس و روسلر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). وجود ناتوانی‌های روانی در این زمینه مانند اختلال وسواس، افراد مبتلا را دچار مشکل می‌نماید. نظریه‌های شناختی

- 1 . Cognitive Information Processing
- 2 . Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz
- 3 . Creed, Patton & Prideaux
- 4 . Kraus & Hughey
- 5 Page, Bruch & Haase
- 6 Hirschi, Niles & Akos
- 7 . Sharf
- 8 . Holland
- 9 . Ochs & Roessler

نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

بر نقش اساسی باورهای ناکارآمد در این اختلال تأکید می‌کنند (ولس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰) اما در نظریه‌های جدید سازه‌های فراشناختی جایگاه ویژه‌ای به خود اختصاص داده‌اند (ولس، ۲۰۰۹). فراشناختی مفهومی چند وجهی است که در برگیرنده دانش (باورها)، فرایندها و راهبردهایی است که شناخت را ارزیابی، نظارت و کنترل می‌کند (ولس، ۲۰۰۹). باورهای فراشناختی منفی که افراد وسواسی با آن درگیر هستند، باورهایی است که به کنترل ناپذیری یا خطرناک بودن افکار و تجربه‌های شناختی مربوط می‌شود (ولس، ۱۹۹۵) که این باورهای منفی فرایند کسب هویت در ویژگی‌های فردی، علایق و مهارت‌های خود و در نهایت تصمیم‌گیری مسیر شغلی را برای افراد مبتلا به وسواس دشوار می‌کند. برخوردار بودن از یک هویت شغلی قطعی یا یک تصویر روشن و با ثبات از اهداف، علایق، شخصیت، توانایی‌های شخصی (یانچاک، لیزه و استروسر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) به تصمیم‌گیری شغلی مناسب، اعتماد به توانایی شخصی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل کمک می‌کند. در حالی که شکست در شکل‌دهی هویت شغلی قطعی اغلب به بی‌تصمیمی شغلی منجر می‌شود (جرمیجس و دی بک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). یانچاک، لیزه و استروسر (۲۰۰۵)، در پژوهشی به مقایسه هویت شغلی افراد دارای اختلالات شناختی مانند ناتوانی‌های یادگیری و جسمانی پرداخته و نشان دادند، افراد دارای اختلالات شناختی، هویت شغلی پایین‌تری نسبت به افراد دارای اختلالات جسمانی دارند.

با توجه به آنچه بیان گردید، وسواس فکری-عملی به عنوان یک نوع بیماری است که مشخصه‌های ویژه آن اضطراب و تشویش، ناتوانی در تصمیم‌گیری و اشتغال ذهنی مداوم است که همه به گونه‌ای فرد را از داشتن یک زندگی سالم و طبیعی محروم می‌سازد. تصمیم‌گیری در مورد مسیر شغلی و طی مراحل آن نیز به عنوان یکی از بخش‌های اساسی زندگی افراد است که احتمالاً ویژگی‌های اختلالاتی مانند وسواس در آن تأثیر دارد. بیشتر تحقیقات انجام شده در رشد مسیر شغلی، به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مثبت و سالم در این زمینه پرداخته‌اند و تحقیقات اندکی تأثیر اختلالات روانی مانند وسواس را در رشد مسیر شغلی مورد توجه قرار داده است. هم‌چنین از آن جا که این اختلال زندگی شغلی و حرفه‌ای افراد مبتلا را مختل نموده به گونه‌ای که در این مسیر نیازمند خدمات توانبخشی هستند، لذا انجام تحقیقات گسترده‌ای لازم و ضروری است تا تفاوت‌های افراد مبتلا با افراد عادی مشخص‌تر گردد و در ارائه خدمات مشاوره‌ای به این افراد مورد توجه بیشتر قرار گیرد، از این رو هدف در این پژوهش بررسی نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان است.

---

1 . Wells

2. Yanchak, Lease & Strauser

3 . Germeijs & Deboeck

## روش

پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه ای و جامعه آماری آن شامل کلیه دانشجویان عادی و وسواس دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بود. شیوه نمونه‌گیری تصادفی زمانی بوده است، بدین صورت که در مدت سه ماه پژوهشگر در مرکز مشاوره دانشگاه اصفهان حضور داشته و دانشجویان مراجعه کننده را با استفاده از مقیاس وسواس فکری-عملی یل براون<sup>۱</sup> مورد ارزیابی قرار داده است با توجه به این که نوع پژوهش علی-مقایسه‌ای است، گروه تعریف شده گروهی می‌باشد که براساس مقیاس یل براون تشخیص وسواس می‌گیرند در حالی که گروه مقایسه گروهی است که براساس این مقیاس اختلال وسواس فکری-عملی ندارند. با توجه نوع تحقیق و روش به کار رفته شامل تحلیل واریانس برای هر کدام از گروهها ۵۰ نفر نمونه نیاز می‌باشد (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۲). ملاک ورود به نمونه رضایتمندی از شرکت در پژوهش بود در حالی که ملاک‌های خروج نمونه از تحقیق عبارت از، ۱- شروع یا ادامه حضور در درمان‌های روانشناختی تا ۳۰ روز قبل از شرکت در پژوهش، ۲- وجود اختلالات سایکوز یا دو قطبی بوده است. به این ترتیب ۸۵ نفر (۶۳ درصد) از نمونه افراد وسواس و ۵۰ نفر (۳۷ درصد) افراد عادی بودند. در حالی که ۴۱/۲ درصد (۳۵ نفر) از افراد نمونه در گروه وسواس مرد و ۵۸/۸ درصد (۵۰ نفر) زن بودند، ۴۲ درصد (۲۱ نفر) از گروه افراد عادی مرد و ۵۸ درصد (۲۹ نفر) زن بودند.

## ابزار سنجش

جهت تشخیص وجود اختلال وسواس از مقیاس فکری-عملی وسواس، رشد مسیر شغلی و ابعاد کشف و طرح ریزی از پرسشنامه رشد مسیر شغلی، بعد خودآگاهی از پرسشنامه خودآگاهی مسیر شغلی، سنجش هویت شغلی از پرسشنامه موقعیت شغلی من و در تصمیم‌گیری شغلی از پرسشنامه بی‌تصمیمی شغلی استفاده گردیده است که هر یک به ترتیب در ذیل توضیح داده شده‌اند.

**مقیاس وسواس فکری-عملی ییل براون:** این مقیاس که شدت و علایم وسواس فکری و عملی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد دارای ۱۰ گزینه میزان شدت وسواس را در شرایط کنونی بیماری می‌سنجد. این مقیاس شامل: ۱- مدت زمان صرف شده؛ ۲- میزان تداخل؛ ۳- میزان ناراحتی؛ ۴- میزان مقاومت و ۵- میزان کنترل می‌باشد و علائم افکار وسواسی و اعمال وسواسی را جداگانه می‌سنجد (گودمن، پرایس و رازومسن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹). گودمن و همکاران (۱۹۸۹) مقیاس مذکور را در بین ۴۲ نفر از بیماران مبتلا به وسواس قبل از دریافت درمان اجرا نموده و نشان

1. Yale Brown Obsessive-Compulsive Scale

2. Goodman, Price & Rasmussen

نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

دادند پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ در این ابزار نشان دهنده همسانی درونی مورد قبول است و این پرسشنامه می‌تواند بهبود اختلال وسواس را بعد از درمان نیز ارزیابی نماید. دادفر، بواله‌ری، ملکوتی و بیان زاده (۱۳۸۰) پایایی بین همسانی درونی آن را  $0/۸۹$  به دست آورد علاوه بر این، ضریب پایایی به روش بازآزمایی در فاصله دو هفته برابر با  $0/۸۴$  به دست آمده است. هم چنین این محققان روایی تشخیصی آن با پرسشنامه افسردگی بک و مقیاس درجه بندی اضطراب هامیلتون به ترتیب  $0/۶۴$  و  $0/۵۹$  گزارش دادند. در این پژوهش پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با  $0/۸۲۵$  به دست آمده است.

**پرسشنامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا<sup>۱</sup>:** این پرسشنامه بر اساس تعریف سوپر از بلوغ مسیر شغلی طراحی شده است و فرم ۷۲ سؤالی استرالیایی این پرسشنامه توسط کرید و پاتون<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) به ۳۳ سؤال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از یک تا پنج) کوتاه شد. این پرسشنامه جنبه‌های مختلف رشد مسیر شغلی شامل طرح‌ریزی (سؤالات ۱ تا ۱۰)، کشف (سؤالات ۱۱ تا ۱۸)، اطلاعات دنیای کار (سؤالات ۱۹ تا ۲۶) و تصمیم‌گیری شغلی (سؤالات ۲۷ تا ۳۳) را مورد سنجش قرار می‌دهد. که در پژوهش حاضر از ابعاد طرح‌ریزی و کشف استفاده گردید. کرید و پاتون (۲۰۰۴)، پایایی درونی پرسشنامه را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که ضریب پایایی برای چهار زیرمقیاس طرح‌ریزی، کشف، اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری به ترتیب برابر با  $0/۸۷$ ،  $0/۷۳$ ،  $0/۷۳$  و  $0/۷$  است. در ایران روایی پرسشنامه توسط صادقی (۱۳۹۰) مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عوامل تأییدی استفاده کرده است و ساختار پرسشنامه تأیید شده است. پایایی درونی پرسشنامه برای دو خرده مقیاس اول با استفاده از روش دو نیمه سازی و برای دو خرده مقیاس بعدی با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است که به ترتیب عبارتند از:  $0/۸۲$ ،  $0/۶۶$ ،  $0/۶۴$ ،  $0/۸۲$  در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در ابعاد طرح‌ریزی، مکاشفه، اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری به ترتیب برابر با  $0/۹۱۷$ ،  $0/۸۹۱$ ،  $0/۶۳۱$  و  $0/۶۲۳$  محاسبه گردید.

**پرسشنامه موقعیت شغلی من<sup>۳</sup>:** در این پژوهش به منظور سنجش هویت شغلی در دانشجویان از پرسشنامه ۲۰ سؤالی وضعیت شغلی من که توسط هالند، دایگر و پاور<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) ساخته شده است، استفاده شد. این پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات و درک موانع محیطی و شخصی برای رسیدن به اهداف شغلی است. ۱۸ سؤال اول

---

1 . Career Development Questionnaire Short Form Editing Australia

2 . Creed & Patton

3 . My Vocational Situation

4 . Daiger & Power

پرسشنامه برای سنجش هویت شغلی به کار می‌رود که پاسخگویان باید از بین گزینه‌های درست و نادرست یکی را انتخاب کنند. سؤالات ۱۹ و ۲۰ دارای گزینه‌های بله و خیر است و به ترتیب خرده مقیاس‌های درک نیاز به اطلاعات و درک موانع را اندازه‌گیری می‌کنند. نمره پایین در مقیاس هویت شغلی نشان‌دهنده سردرگمی نسبت به هویت شغلی و عدم رضایت از خود و هویت خود است. برای نمره‌گذاری در مقیاس هویت شغلی، تعداد پاسخ‌های نادرست شمارش شده که بین ۰ تا ۱۸ است. هالند و همکاران (۱۹۸۰) پایایی آلفای کرونباخ را در خرده مقیاس‌های هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۳۹ و ۰/۴۴ به دست آوردند. هالند، جانسون و اساما (۱۹۹۳) پایایی بازآزمایی این پرسشنامه را در فواصل یک تا سه ماه در حدود ۰/۷۵ گزارش نمودند. کبیری طادی (۱۳۹۴)، به منظور بررسی روایی همگرایی پرسشنامه مذکور، همبستگی آن را با پرسشنامه‌های پنج عاملی شخصیتی نئو(کاستا و مک کرا، ۱۹۸۹) و پرسشنامه رشد مسیر شغلی (پاتون و کرید، ۲۰۰۴) به دست آورده و روایی آن را تأیید نمود. در پژوهش کبیری طادی (۱۳۹۴)، ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب برابر با ۰/۷۲، ۰/۴۴ و ۰/۳۲ به دست آمده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای هویت شغلی برابر با ۰/۸۷۷ به دست آمده است.

**پرسشنامه بی‌تصمیمی شغلی:** این پرسشنامه توسط در سال ۱۹۷۶ توسط اوسیپو و همکاران<sup>۲</sup> ساخته شده است و دارای ۱۸ سوال و مرکب از دو زیرمقیاس تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی شغلی است. دو سؤال اول پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی و سؤالات ۳ تا ۱۸ بی‌تصمیمی شغلی افراد را می‌سنجد. پاسخدهی به سؤالات در یک طیف لیکرت چهار درجه از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است که به ترتیب نمره ۱ تا ۴ به پاسخ‌ها اختصاص می‌یابد. اوسیپو و همکاران برای این مقیاس پایایی ۰/۹۵ را از طریق آلفای کرونباخ گزارش کردند (کریمی، ۱۳۸۷). هم‌چنین روایی همگرا را در پژوهشی هارتمن و هارتمن<sup>۳</sup> (۱۹۸۲)، روایی سازه را در پژوهش دیگری هارتمن، فوکا<sup>۴</sup> و هارتمن (۱۹۸۳) و روایی پیش بین این ابزار را نیز در پژوهشی هارتمن، فوکا، بلوم<sup>۵</sup> و هارتمن (۱۹۸۵) تأیید نمودند. کریمی (۱۳۸۷) پرسشنامه را ترجمه و بر روی دانشجویان اجرا نمود وی پایایی آن را به روش آلفا ۰/۸۳ گزارش کرده است. صادقی (۱۳۹۰) نیز همسانی درونی را به روش آلفا ۰/۸۱ بدست آورده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰۳ به دست آمده است.

- 1 . Johnston , Asama
- 2 . Osipow
- 3 . Hartman & Hartman
- 4 . Fuqua
- 5 . Blum



نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

**پرسشنامه خودآگاهی مسیر شغلی:** این پرسشنامه توسط کرمانی (۱۳۹۰) به منظور سنجش میزان خودآگاهی رشد مسیر شغلی دانشجویان ساخته شده است. در این آزمون آگاهی آزمودنی از خودش در هر کدام از ۷ بعد خودآگاهی مسیر شغلی شامل استعدادها، رغبت ها، شخصیت، ارزش ها، باورها، مهارت ها و توانایی ها، سنجیده می شود که تا چه اندازه این ابعاد به شناخت شخصی دست پیدا کرده است. این آزمون دارای ۲۴ سؤال است که آزمودنی به سؤالات در یک طیف لیکرت ۱ تا ۱۰ درجه پاسخ می دهد. نمره به دست آمده حاصل جمع نمرات در همه سؤالات است. کرمانی (۱۳۹۰)، همسانی درونی پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ گزارش نموده است. در این پژوهش پایایی آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱۵ به دست آمده است.

### یافته ها

یافته های توصیفی و نرمال بودن با استفاده از آزمون شاپیرو ویلک در متغیرهای پژوهش در دو گروه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- یافته های توصیفی و نرمالیتی متغیرها در دو گروه

متغیر	گروه ها	توصیفی		آزمون نرمال بودن	
		میانگین	انحراف استاندارد	آماره	معنی داری
خودآگاهی	وسواس	۹۰/۱۵	۲۵/۹	۰/۹۶۹	۰/۰۵۶
	عادی	۱۳۴/۷۲	۳۵/۶	۰/۹۶۹	۰/۲۱۳
کشف	وسواس	۱۹/۷۵	۷/۸	۰/۹۰۴	۰/۰۰۱
	عادی	۲۷/۷۸	۶/۶	۰/۹۶۱	۰/۱۰۲
طرح ریزی	وسواس	۲۴/۸	۸/۸	۰/۹۱۴	۰/۰۰۱
	عادی	۳۴/۱۶	۷/۲	۰/۹۶۴	۰/۱۳۶
تصمیم گیری	وسواس	۵/۴۱	۱/۱	۰/۹۲۳	۰/۰۰۱
	عادی	۵/۹۶	۱/۲	۰/۸۶۳	۰/۰۰۱
بی تصمیمی	وسواس	۴۲/۷۷	۱۰/۱	۰/۹۰۴	۰/۰۰۱
	عادی	۳۳/۷۸	۱۰/۳	۰/۹۵۸	۰/۰۷۶
هویت شغلی	وسواس	۷/۲۲	۲/۹	۰/۹۷۶	۰/۱۰۷
	عادی	۶/۶	۲/۵	۰/۹۶۳	۰/۱۲۳

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، در متغیرهای خودآگاهی، کشف، طرح ریزی و تصمیم گیری میانگین به دست آمده در گروه عادی بالاتر از افراد وسواس است در حالی که در

متغیرهای بی‌تصمیمی و هویت شغلی میانگین در گروه افراد وسواس بالاتر به دست آمده است. هم‌چنین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع نمرات در متغیرهای طرح‌ریزی، کشف، خودآگاهی، بی‌تصمیمی و هویت در گروه عادی و متغیرهای خودآگاهی و هویت در گروه افراد وسواس تأیید شده است (همه سطوح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد). اما در متغیر تصمیم‌گیری در افراد عادی و متغیرهای طرح‌ریزی، کشف، تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی در گروه افراد وسواس تأیید نگردیده است (سطوح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است).

جهت بررسی پیش فرض برابری واریانس گروه از آزمون لوین استفاده شد. نتایج نشان داده است در متغیر خودآگاهی ( $F=8/157, sig=0/005$ )، کشف ( $F=2/916, sig=0/09$ )، طرح‌ریزی ( $F=2/285, sig=0/133$ )، تصمیم‌گیری ( $F=3/029, sig=0/084$ )، بی‌تصمیمی ( $F=0/538, sig=0/464$ )، هویت شغلی ( $F=0/787, sig=0/377$ ) به دست آمده است که نشان می‌دهد این پیش فرض در همه متغیرهای پژوهش به جز متغیر خودآگاهی تأیید شده است.

جهت بررسی برابری پیش فرض تساوی کوواریانس‌ها یا روابط بین متغیرهای وابسته از آزمون باکس استفاده شد. نتایج آزمون باکس مربوط به شرط همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس نمرات متغیرهای پژوهش ( $M box=23/64, F=1/064, sig=0/38$ ) به دست آمد که بیانگر تأیید پیش فرض برابری کوواریانسها در همه تحلیل می‌باشد.

با توجه به تأیید بیشتر پیش فرض‌های لازم برای استفاده از آزمون پارامتریک، از تحلیل واریانس چند متغیره جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌گردد. نتایج تحلیل چند متغیره در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل چند متغیره، متغیرهای پژوهش در دو گروه

اثرات	ضریب	F	درجه آزادی	درجه آزادی	معنی داری	اندازه اثر	توان آماری
	لامبدای ویلکز <sup>۱</sup>		خطا	فرض			
گروه	۰/۵۰۱	۲۱/۲۶۷	۶	۱۲۸	۰/۰۰۱	۰/۴۹۹	۱/۰۰۰

براساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۲، میانگین نمرات متغیرهای پژوهش در دو گروه افراد وسواس و عادی تفاوت معنی داری دارد ( $P=0/001$ ). نتایج نشان داده است که نزدیک به ۴۹/۹ درصد از تفاوت‌های فردی در متغیرهای پژوهش به تفاوت بین دو گروه مربوط است. نتایج تحلیل تک متغیره در متغیرهای پژوهش در دو گروه در جدول ۳ ارائه شده است.

## 1. Wilks' Lambda

جدول ۳- نتایج تحلیل تک متغیره در دو گروه

متغیر	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	معنی داری	حجم اثر	توان آماری
خودآگاهی	۶۲۵۲۹/۲۳۴	۱	۶۲۵۲۹/۲۳۴	۷۰/۳۹۳	۰/۰۰۱	۰/۳۴۶	۱/۰۰۰
کشف	۲۰۲۸/۴۶۷	۱	۲۰۲۸/۴۶۷	۳۷/۷۰۹	۰/۰۰۱	۰/۲۲۱	۱/۰۰۰
طرح ریزی	۲۷۵۸/۰۸	۱	۲۷۵۸/۰۸	۴۰/۵۶۸	۰/۰۰۱	۰/۲۳۴	۱/۰۰۰
تصمیم گیری	۹/۴۶۲	۱	۹/۴۶۲	۵/۷۵۹	۰/۰۱۸	۰/۰۴۲	۰/۷۶۴
بی تصمیمی	۲۵۴۸/۰۰۰	۱	۲۵۴۸/۰۰۰	۲۴/۹۴۵	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۰/۹۹۹
هویت شغلی	۱۲/۲۴	۱	۱۲/۲۴	۱/۶۲۳	۰/۲۰۵	۰/۰۱۲	۰/۲۴۴

براساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۳، تفاوت بین میانگین نمرات در متغیرهای طرح ریزی، کشف، خودآگاهی و بی تصمیمی ( $p < 0.001$ ) و متغیر تصمیم گیری ( $p < 0.05$ ) در دو گروه وسواس و عادی معنی دار شده است. اما تفاوت دو گروه در متغیر هویت شغلی غیر معنی دار است. میزان تأثیر عضویت گروهی یا وسواس و عادی بودن بر متغیرهای طرح ریزی، کشف، خودآگاهی، بی تصمیمی و تصمیم گیری به ترتیب برابر با  $0.23/4$ ،  $0.22/1$ ،  $0.34/6$ ،  $0.15/8$  و  $0.4/2$  درصد است. با توجه به یافته‌های توصیفی در جدول ۱، میانگین نمرات در متغیرهای طرح ریزی، کشف، خودآگاهی و تصمیم گیری در گروه افراد عادی بالاتر و در متغیر بی تصمیمی در گروه افراد وسواس بالاتر به دست آمده است. توان آماری صد درصد در سه متغیر طرح ریزی، کشف، خودآگاهی و بالاتر از هفتاد درصد در دو متغیر تصمیم گیری و بی تصمیمی نیز نشان دهنده دقت مطلوب آزمون‌ها و کفایت حجم نمونه در بررسی این فرضیه‌ها است.

جهت تشخیص و پیش بینی عضویت گروهی یا وسواس و عادی بودن و احتمال تعلق فرد به هر گروه از تحلیل تمایزات استفاده شده است.

نتایج نتایج آزمون همبستگی متعارف یا همبستگی بین متغیرهای پژوهش (خودآگاهی، کشف، طرح ریزی، تصمیم گیری، بی تصمیمی و هویت شغلی) با عضویت گروهی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج همبستگی چند گانه یا متعارف بین متغیرهای پژوهش با عضویت گروهی

مقدار ویژه	درصد واریانس	همبستگی چندگانه	ویلزکز لامبادا	آماره خی دو	درجه آزادی	معنی داری
۰/۹۹۷	۱۰۰	۰/۷۰۷	۰/۵۰۱	۸۹/۹۰۷	۶	۰/۰۰۱

نتایج آزمون معنی داری بین متغیرهای پژوهش و عضویت گروهی در جدول ۴، نشان می‌دهد که این همبستگی برابر با ۰/۷۰۷ است که این مقدار معنی‌دار است ( $p < ۰/۰۰۱$ ). مقدار  $\chi^2$  دو به دست آمده نیز برابر با ۸۹/۹۰۷ است که این ضریب نیز معنی‌دار است و نشان می‌دهد میانگین متغیرهای پژوهش در دو گروه افراد وسواسی و عادی به طور همزمان متفاوت است و دو گروه با استفاده از این متغیر قابل تفکیک و تمایز است. ضریب همبستگی چندگانه به توان دوم برابر با ۰/۵۰ است که نشان می‌دهد در حدود ۵۰ درصد واریانس متغیرهای پژوهش مربوط به عضویت گروهی است. به عبارت دیگر در حدود ۵۰ درصد واریانس نمرات متغیرهای پژوهش به این مربوط است که فرد وسواس یا عادی باشد.

جهت دستیابی به میزان مشارکت، هر یک از متغیرهای پژوهش در پیش بینی عضویت گروهی (وسواس یا عادی)، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد معادله رگرسیونی در مورد این متغیر در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- برآورد ضرایب استاندارد و غیر استاندارد در پیش بینی عضویت گروهی

متغیر	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد
خودآگاهی	۰/۰۲۶	۰/۷۷۶
کشف	۰/۰۳۶	۰/۲۶۴
طرح ریزی	۰/۰۳۶	۰/۲۹۸
تصمیم‌گیری	۰/۱۵۱	۰/۱۹۳
بی‌تصمیمی	-۰/۰۴۲	-۰/۴۲۶
هویت شغلی	۰/۰۵۲	۰/۱۴۲
عدد ثابت	-۲/۴۶۹	-

نتایج در جدول ۵ نشان داده است که هر چه نمره خودآگاهی، کشف، طرح‌ریزی، تصمیم‌گیری و هویت شغلی در افراد بیشتر باشد، احتمال عادی بودن آن‌ها بیشتر می‌شود. در مقابل هر چه میزان بی‌تصمیمی کمتر باشد احتمال این که فرد عادی باشد بیشتر است. همچنین نتایج در این جدول نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد به نمره خودآگاهی، کشف، طرح‌ریزی، تصمیم‌گیری و هویت به ترتیب به میزان ۰/۷۷۶، ۰/۲۶۴، ۰/۲۹۸، ۰/۱۹۳، ۰/۱۴۲ احتمال عادی بودن افراد افزایش می‌یابد. در حالی که با افزایش یک واحد به بی‌تصمیمی به میزان ۰/۴۲۶ واحد احتمال عادی بودن فرد کم می‌شود.

فرمول پیش‌بینی عضویت گروهی براساس متغیرهای پژوهش:

$$۲/۴۶۹ - \text{هویت شغلی } ۰/۱۴۲ + \text{بی تصمیمی } ۰/۴۲۶ - \text{تصمیم‌گیری } ۰/۱۹۳ + \text{طرح ریزی } ۰/۲۹۸ + \text{کشف } ۰/۲۶۴ + \text{خودآگاهی } ۰/۷۷۶ = \text{عضویت گروهی}$$

## بحث

اختلال وسواس فکری- عملی یکی از مشکلات جدی سلامت روانشناختی بوده که مشکلات همراه با این اختلال و علائم ناتوان‌کننده آن کارکرد میان‌فردی، شغل و زندگی فرد را مختل می‌کند (کلارک، ۲۰۰۴). هدف این پژوهش نقش اختلال وسواس فکری- عملی در متغیرهای رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی بود. نتایج نشان داد که تفاوت بین دانشجویان وسواس و عادی در متغیرهای خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی، بی‌تصمیمی و تصمیم‌گیری معنی‌دار به دست آمده است. هم‌چنین نتایج تحلیل تمایزات نشان داد که در حدود ۵۰ درصد از واریانس عضویت گروهی توسط این متغیرها تبیین می‌شود این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش پاتون، کرید و مولر (۲۰۰۲) است که در پژوهش خود نشان دادند، با افزایش سلامت روانی، رشد مسیر شغلی در دانش‌آموزان در حال تحصیل افزایش می‌یابد.

هم‌چنین همسو با یافته‌های پژوهش حاضر، سولبرگ و همکاران (۲۰۰۴) نشان داده‌اند که در افراد روان‌رنجور، اضطراب و برانگیختگی بالا بوده و منجر به کاهش فرایند کشف در مسیر شغلی می‌شود. هم‌چنین نتایج تحقیقات طولی، هیرسکی، نیلز و اکوس (۲۰۱۱) نشان داد حمایت اجتماعی و روان‌رنجوری پیش‌بینی‌کننده درگیری بیشتر در فعالیت‌های مکاشفه محیط و خود می‌باشد. هم‌چنین همسو با یافته‌های پژوهش حاضر، یانچاک و همکاران (۲۰۰۵)، نشان دادند، افراد دارای اختلالات شناختی مانند اختلالات یادگیری نسبت به افراد دارای اختلالات جسمانی، در تصمیم‌گیری شغلی بیشتر دچار مشکل هستند. هم‌چنین پیچ، براچ و هاس (۲۰۰۸) نشان دادند، روان‌رنجوری بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی تأثیر دارد.

همان‌گونه که پیش از این نیز بیان شد افراد مبتلا به وسواس با وجود این که اعمال و افکار وسواسی را بی‌هوده و غیر منطقی می‌دانند قادر به متوقف کردن آن نیستند. این تکرار سبب افزایش اضطراب می‌شود. شواهد زیادی وجود دارد که نشان داده‌اند وسواس‌های فکری، اضطراب و تشویش را افزایش می‌دهد زیرا فرد به دنبال کاهش اضطراب خود به رفتارها یا اعمال تکراری دست می‌زند که شواهد نشان داده است این اقدامات تشویش را افزایش می‌دهد (استیکت، فورست، وینکزه، گرین و داگلاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). اختلال وسواس فکری - عملی دارای دو جنبه

شناختی و رفتاری است نظریه شناختی بر این عقیده مبتنی است که وسواس‌ها حد انتهایی طیف شناخت‌های طبیعی، ناخواسته و مزاحم هستند. در این تئوری افراد مبتلا، دچار سوگیری خاص شناختی هستند. افراد مبتلا دچار کمبود کنترل شناختی افکار مزاحم هستند. این ناتوانی در کنترل، موجب افزایش تکرار اعمالی می‌شود که به کاهش اضطراب و ممانعت از وقوع نتایج بالقوه مخرب می‌انجامد (بارت و هلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). در حقیقت، عملکرد توجه با خاصیت انتخابی بودن در انسان، منجر به دسته بندی اطلاعات ورودی به سیستم پردازش اطلاعات می‌شود. نظریه‌های نقص شناختی، بیماران وسواسی را دچار شکست کلی در کنترل و مهار داده‌های شناختی می‌داند و برخی پژوهش‌ها تا حدودی وجود نقص در بازداری‌های شناختی در این اختلال را نشان داده‌اند (اوانس، لوئیس و اوبست<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

بر این اساس می‌توان گفت، افراد مبتلا به وسواس در توجه انتخابی دچار مشکل هستند (زارع و همکاران، ۱۳۹۳). به نظر می‌رسد این افراد نمی‌توانند اطلاعات را غربال کنند و اطلاعاتی را که برای رشد مسیر شغلی خود یا خودآگاهی مانند توانایی‌ها، استعداد، رغبت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و غیره را در کانون توجه قرار دهند، لذا با هجوم اطلاعات زیادی رو به رو می‌شوند که مرتباً آن‌ها را تکرار می‌کنند این فرایند سبب می‌شود با حجم زیادی از اطلاعات طبقه بندی نشده رو به رو شود و لذا دچار آشفتگی و عدم توانایی در تصمیم‌گیری می‌شوند که آسیب‌پذیری فرد را افزایش می‌دهد. در حالی که در افراد عادی اطلاعات طبقه بندی شده و انتخابی با توجه به زمینه‌ای که لازم است، مورد توجه قرار گرفته و فرد از آن‌ها استفاده می‌کند تا بهترین تصمیم را اتخاذ نماید. با توجه به ویژگی‌های افراد وسواسی و اضطرابی که تجربه می‌کنند در مسیر رشد شغلی و مراحل آن (سوپر، ۱۹۵۷) بیشتر دچار احتمال بازگشت به مراحل قبلی می‌شوند. این افراد دائماً احساس می‌کنند اطلاعات کافی برای طی کردن هر مرحله را ندارند و احتمالاً در تصمیم‌گیری دچار اشتباه شده‌اند لذا به مراحل قبلی بازگشت می‌نمایند.

در کنار توجه انتخابی، ویژگی شناختی دیگری که در افراد وسواسی که آن‌ها را مستعد اشکال در طی رشد مسیر شغلی می‌نماید، نشخوارهای فکری است. نشخوار فکری شامل اشتغال دائمی با یک اندیشه یا موضوع و یا تفکر مداوم درباره آن است. (کاپلان و سادوک، ۱۳۹۴). نشخوار فکری در بیماران وسواسی شامل افکاری هستند که به طور پایان‌ناپذیر مرور می‌شوند و به ناامیدی درباره آینده و ارزیابی‌های منفی درباره خود منجر می‌شوند (کلارک، ۲۰۰۴). مطالعات مختلف نشان داده است که افراد مبتلا به وسواس نشخوار فکری بیشتری نسبت به افراد عادی

---

1 . Barrett & Healy

2 . Evans, Lewise & Iobst

نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

دارند(فرسکو، فرانکل، منین، تارک و هیمبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ گریشام و ویلیامز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ آرمسترانگ، زالد و اولاتانجی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

افراد مبتلا به وسواس اغلب به علائم و نشانه‌های خود، مخصوصاً افکار وسواسی حساسیت بیش از اندازه دارند تمایل دارند تا علائم را به طور منفی تفسیر کنند. چنین تمایلی می‌تواند الگوی نشخوار فکری را در این بیماران فعال کند. این نشخوارهای فکری سبب می‌شود تا مبتلایان به وسواس در مقایسه با افراد عادی کمتر بتوانند به صورت موفقیت آمیزی ویژگی‌های فردی و شخصیتی خود را کشف و برای مسیر شغلی خود طرح‌ریزی یا برنامه‌ریزی کنند.

مبانی نظری اخیر درباره‌ی وسواس روی نقش بنیادی عیوب تصمیم‌گیری در این اختلال تاکید کرده‌اند. تحقیقات نشان داده‌اند افراد وسواسی تصمیمات را به تاخیر می‌اندازند تا زمان بیشتری از اطلاعات مرتبط با تصمیم‌گیری بدست آورد(پیگوت و سی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹).

نتایج دیگر در این پژوهش نشان داد که تفاوت افراد وسواس و عادی در متغیر هویت شغلی غیر معنی‌دار بود. ناهمسو با یافته‌های این پژوهش، یانچاک و همکاران(۲۰۰۵)، نشان دادند، افراد دارای اختلالات شناختی نسبت به افراد دارای اختلالات جسمانی، هویت شغلی پایین‌تری دارند.

افراد مبتلا به اختلال وسواس فکری-عملی معتقدند که بهترین راه حل برای انجام دادن کارها و امور این است که آنها را به طور کامل و بدون عیب و نقص انجام داد و انجام دادن کارها لازم و ضروری است. این افراد معتقدند که شکست در قسمتی از امور به معنی شکست کامل در آن امور می‌باشد. این نوع باورها باعث می‌شوند که رفتار فرد تحت تاثیر قرار گرفته و تغییر کنند و او تبدیل به فردی غیر فعال و غیر خلاق شود. کمال‌گرایی ویژگی بسیار رایج اختلال وسواس فکری-عملی می‌باشد و کسانی که مبتلا به وسواس هستند علاقمندند که همه چیز را در کنترل خود داشته باشند(رودریگز مایا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). این احتمال وجود دارد که کمال‌گرایی در این بیماران منجر به جستجوی اطلاعات بیشتر پیرامون خود شوند و هر چند این اطلاعات طبقه بندی و منظم نیست اما تا حدودی منجر به شناخت فرد از خود و کسب هویت شغلی در وی می‌شود و در نتیجه در این زمینه تفاوت معنی‌داری با افراد عادی ندارند. استدلال دیگری که در این زمینه می‌وان مطرح نمود، جامعه آماری خاص در این پژوهش است. از آن جا که نمونه پژوهش از بین دانشجویان انتخاب شده اند، احتمالاً ویژگی‌های فردی متفاوتی نسبت به افراد مبتلا به اختلال غیر دانشجو دارند. تحصیل در دانشگاه سبب می‌شود تا فرد بتواند از منابع

---

1 . Fresco, Frankel, Mennin, Turk & Heimberg

2 . Grisham & Williams

3 . Armstrong, Zald & Olatunji

4 . Pigott & Seay

5 . Rodrigues Maia Et Al.

متعددتری به شناخت خود دست یابد، با شبکه‌های مختلف روابط اجتماعی رو به رو هستند و از امکانات مشاوره‌ای بیشتری در محیط دانشگاه برخوردار هستند، همه این شرایط کمک می‌کند تا فرد بتواند هویت شغلی بالاتری به دست آورد.

یکی از محدودیت‌های عمده این پژوهش، روش نمونه‌گیری آن بود که محدود به زمان و جامعه آماری آن محدود به دانشجویان دانشگاه اصفهان بوده است که در تعمیم نتایج باید احتیاط نموده و با انجام پژوهش‌هایی دیگر در بازه‌های زمانی بیشتر و در جوامع آماری دیگر می‌توان این کاستی را جبران نمود.

پژوهش حاضر را می‌توان یک مطالعه مقایسه‌ای مقدماتی ولی راهگشا در نظر گرفت که به بررسی سازه‌های مهم در زمینه مشاوره شغلی و تحصیلی پرداخته وی می‌تواند به نوبه خود در مشاوره‌های شغلی و تحصیلی در مورد افراد مبتلا به اختلال وسواس فکری- عملی سهمی داشته باشد. موضوعی که نشان دهنده اهمیت توجه به بحث اختلالات روانی در رشد مسیر شغلی و تحصیلی و انجام مداخلات در جهت توانبخشی به مبتلایان است. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ضمن مقایسه مبتلایان به اختلال وسواس فکری- عملی با افراد عادی در سایر سازه‌های مهم در زمینه شغلی و تحصیلی، افراد عادی را با مبتلایان به اختلالات دیگری مانند اختلالات شخصیت، اختلالات اضطرابی و غیره مورد مقایسه قرار داده و اثربخشی مداخلات درمانی و مشاوره‌ای مانند مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر رویکردهای تعهد و پذیرش، سازه‌گرایی مسیر شغلی و پویایی اجتماعی در بهبود رشد پیشرفت شغلی مورد بررسی قرار دهند.

## منابع

- دادفر، م.، بوالهری، ج.؛ ملکوتی، ک. و بیان زاده، ا. (۱۳۸۰). بررسی شیوع نشانه‌های اختلال وسواسی-اجباری، *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۷، ۲۷-۳۲.
- زارع، ح.؛ مرادی، ک.؛ قاضی، ش.؛ صفری، ن.؛ لطفی، ر. (۱۳۹۳). مقایسه توجه انتخابی بین بیماران افسرده، وسواسی، اضطرابی و افراد عادی، *فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان*، ۱۶(۳)، ۶۹-۶۲.
- زونگر، ورنون، جی. (۱۳۸۹). *مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل نگر*، مترجم: زهرا یوسفی و محمدرضا عابدی، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سادوک، ب. ج.؛ سادوک، و. آ. و روئیز، پ. (۱۳۹۴). *خلاصه روانپزشکی کاپلان و سادوک علوم رفتاری/روانپزشکی بالینی*، جلد اول، ویراست یازدهم ۲۰۱۵، تهران: انتشارات ارجمند.



نقش وسواس در رشد مسیر شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان

صادقی، ا. (۱۳۹۰). *سیر و عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان راهنمایی تا پیش دانشگاهی*، پایان‌نامه دکتری رشته مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.

کبیری طادی، س. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر رزومه درمانی بر هویت شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.

کرمانی، ن. (۱۳۹۰). *مقایسه رشد مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان و دانشجویان ایرانی دانشگاه واترلو کانادا*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.

کریمی، ج. (۱۳۸۷). *اثر بخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

گال، م؛ بروگ، و. و گال، ج. (۱۳۸۲). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*، ترجمه: احمد رضا نصر، حمید رضا عریضی و همکاران، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: Fifth Edition (DSM-V)*. Washington, DC: Author.

Armstrong Thomas, Zald H. David, Olatunji O. Bunmi. (2011). Attentional control in OCD and GAD: Specificity and associations with core cognitive symptoms. *Behaviour Research and Therapy*. 1-7.

Aryee, S. (1992). Career Orientations, Perceptions of Rewarded Activity, and Career Strategies among R&D Professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, 9(1):61-82.

Barrett PM, Healy LJ. An examination of the cognitive processes involved in childhood obsessive-compulsive disorder. *Behaviour Research and Therapy*. 2002; 41: 285-299.

Callanan A, Jeffrey H, Greenhaus A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. Sage Publications.

Clark, D.A. (2004). *Cognitive behavioral therapy for OCD*. New York: The Guilford Press.

Creed, P. A., & Paton, W. (2004). The development and validation of a short form of the Career Development Inventory-Australia. *Journal of Guidance and Counseling*, 14(2), 125-138.

Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy, A Longitudinal Cross-Lagged Analysis, *Journal of Career Development*, 33(1), 47-65.

- Evans DW, Lewise MD, Iobst E. The role of the orbitofrontal cortex in normally developing compulsive like behaviors and obsessive- compulsive disorder. *Brain and Cognition*. 2004; 55: 220-234.
- Fresco DM, Frankel AN, Mennin DS, Turk CL, Heimberg RG. (2002). Distinct and overlapping features of rumination and worry: The relationship of cognitive production to negative affective states. *Cognitive Therapy and Research*.; 26(2): 179-188.
- Germeijs, V., & DeBoeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Goodman, W. K., Price, L. H., Rasmussen, S. A., et al. (1989). The Yale-Brown Obsessive Compulsive ScaleI. Development, Use, and Reliability, *Arch Gen Psychiatry*; 46(11):1006-1011
- Grisham, J. R., & Williams, A. D. (2009). Cognitive control of obsessional thoughts. *Behaviour Research and Therapy*, 47, 395-402.
- Gutiérrez, F., Gárriz, M., Peri, G. M., Vall, G., & Torrubia, R. (2016). How temperament and character affect our career, relationships, and mental health, *Comprehensive Psychiatry* 70, 181-189.
- Hartman, B., Fuqua, D., & Hartman, P. (1983). The construct validity of the Career Decision Scale administered to high school students. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 250-258.
- Hartman, B., Fuqua, D., Blum, C., & Hartman, P. (1985). A study of the predictive validity of the Career Decision Scale in identifying longitudinal patterns of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 202-209.
- Hartman, B.W., & Hartman, P.T. (1982). The concurrent and predictive validity of the Career Decision Scale administered to high school students. *Psychological Reports*, 52, 95-100.
- Herr, E. L. (1989). Career Development and Mental health, *Journal of Career Development*, 16(1), 5-18.
- Hirschi A., Niles S. G., Akos P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159-173.
- Holland J., Johnston J. A., Asama N. F. (1993). The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My vocational situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3 rd ed.). Odessa.fl: Psychological Assessment Resources.
- Katz, R, Tushman, M. & Allen. T. J. (1995). The Influence of Supervisory Promotion and Network Location on Subordinate Careers in a Dual Ladder RD&E Setting. *Management Science*, 41(5):848-863.

- Kraus, L.J., & Hughey, K.F. (1999). The Impact of an Intervention on Career Decision-making Self Efficacy and Career Indecision. *Professional School Counseling, 2*, 384-390.
- Lee, C. C. (2005). Urban School Counseling: context, characteristics and competencies. *Professional School Counseling, 8*, 184-188.
- Murdack, N. L. (2004). On science-practice integration in everyday life: A plan for theory, *The Counseling Psychologist, 34*, 548-569.
- Ochs, L. A., & Roessler, R. T. (2001). Students with disabilities: How ready are they for the 21st century? *Rehabilitation Counseling Bulletin, 44*, 170-176.
- Osipow, S. H. Carney, C. G., Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach, *Journal of Vocational Behavior, 9*(2): 233-243.
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences, 45*(8), 811-815.
- Patton, W, Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research, 17*, 425-435.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision-making. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 423-475). San Francisco: Jossey- Bass.
- Pigott, T. A. & Seay, S. M. (1999). A review of the efficacy of selective serotonin reuptake inhibitors in obsessive-compulsive disorder, *Journal of Clinical Psychiatry, 60*, 101-106.
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment, 12*, 223-238.
- Rodrigues Maia, B., Soares, M. J., Gomes, A., Marques, M., Pereira, A. T., Cabral, A., et al. (2009). Perfectionism in obsessive-compulsive and eating disorders. *Revista Brasileira De Psiquiatria, 31*, 322-327.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Solberg, E., Diener, E., & Robinson, M. D. (2004). Why are materialists less satisfied? In T. Kasser & A. Kanner (Eds.), *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic world* (pp. 29-48). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Steketee G, Frost R, Wincze J, Greene KAI, Douglass H. (2007). Group and individual treatment of compulsive hoarding: A pilot study. behavior cognitive Psychotherapy. *Psychotherapy, 28*: 259-268.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: HarperCollins.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Wells A. (1995). Behavioural and Cognitive Psychotherapy. Meta- cognition and worry: *A cognitive model of generalized anxiety disorder*, 23: 301- 320.
- Wells A. (2009). *Metacognitive therapy for anxiety and depression*. New York: The Guilford Press.
- Wells A.(2000). *Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy*. Chichester UK:wiley.
- Yanchak, K.V.; Lease, S.H. & Strauser, D.R. (2005). Relation of Disability Type and Career Thoughts to Vocational Identity, *rehabilitation counseling bulletin*, 48 (30), 130- 138.