

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی^۱

Effectiveness of Online and Face-to-Face Counseling with the Paradigm of Guiding on
Career Self-Awareness Development

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۵/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۱۱/۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۱

N. Pordelan., (Ph.D Student), A. Sadeghi., (Ph.D), M.R. Abedi., (Ph.D) & M. Kaedi., (Ph.D)

نوشین پردلان^آ، احمد صادقی^آ، محمدرضا عابدی^د و مرجان کاندی^ه

Abstract: One of the types of unattended counseling is IT-based or Internet-based online counseling. Online technologies along with Face-to-Face Counseling cover important services for providing assistances and career supports which both increase accessibility and support different types of counseling. The aim of the present study is to investigate the effectiveness of Online and Face-to-Face Counseling with the Paradigm of Guiding on career self-awareness development in students of University of Isfahan. The research population consists of all students of University of Isfahan. Since the study employs a pretest-posttest quasi-experimental design with the control group, 45 participants were randomly selected and divided into three online, Face-to-Face, and control groups. Then, different copies of the Career Self-Awareness Questionnaire (Kermani, 2011) were distributed among them in two online and Face-to-Face forms. After collecting the data in the pretest, posttest, and follow-up 1, and follow-up 2 stages, they were analyzed via SPSS software at two descriptive and inferential levels. The results indicated that online and Face-to-Face counseling types both have significant effects on students' career self-awareness development. In addition, there were no significant difference between the online and Face-to-Face groups ($p < /05$). With regard to the research findings, it can be concluded that online and Face-to-Face creer counseling types can be effective on students' career self-awareness development relatively to the same extent. Thus online counseling can be used along with Face-to-Face counseling in Iran for using in career counseling services.

چکیده: یکی از انواع خدمات مشاوره‌ی غیرحضوری مشاوره برخط بر مبنای فناوری اطلاعات و ارتباطات یا اینترنت است، فناوری‌های برخط در کنار مشاوره حضوری شامل خدمات مهمی است، برای ارائه کمک و حمایت شغلی که هم امکان دسترسی را افزایش می‌دهد و هم چنین انواع جدیدی از پشتیبانی را به عمل می‌آورد، لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان است. با توجه به این‌که روش پژوهش از نوع نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه کنترل است، تعداد ۴۵ نفر از آن‌ها به‌صورت تصادفی در سه گروه برخط، حضوری و کنترل قرار گرفتند و پرسشنامه‌ی خودآگاهی مسیر شغلی کرمانی (۱۳۹۰) به دوصورت برخط و حضوری در اختیار سه گروه قرار گرفت. بعد از جمع‌آوری داده‌ها در پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که مشاوره برخط و حضوری هر دو تأثیر معناداری بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان داشته است. هم‌چنین بین گروه برخط و حضوری تفاوت معنادار آماری مشاهده نشد ($p < /0.05$). با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره برخط به‌اندازه مشاوره حضوری می‌تواند در رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان نقش داشته باشد و می‌توان از مشاوره برخط در کنار مشاوره حضوری در کشورمان جهت استفاده در مشاوره مسیر شغلی استفاده کرد.

Keywords: Online Career Counseling, Paradigm of Guiding, Career Development, Career Self-Awareness.

کلید واژه‌ها: مشاوره مسیر شغلی برخط، پارادایم راهنمایی، رشد مسیر شغلی، خودآگاهی مسیر شغلی

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه مقطع دکتری است.

۲. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

۴. استاد گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۵. استادیار گروه مهندسی فناوری اطلاعات دانشگاه اصفهان، ایران

مقدمه

در جامعه کنونی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دانشجویان مسیر مناسب شغلی و تحصیلی است و انتخاب صحیح از بین رشته‌های متنوع تحصیلی و شغلی و نحوه انتخاب رشته تحصیلی و شغلی بیان‌کننده‌ی مسیر شغلی دانشجویان و نیاز آنان است و با توجه به جوان بودن جمعیت کشور و مشکلات دانشجویان مانند انتخاب نامناسب، گذار از دانشگاه به کار، سردرگمی نسبت به آینده شغلی، نداشتن طرح و برنامه‌ریزی شغلی (خمرنیا، شکوهیان، اسکندری، کسانی و ستوده زاده، ۱۳۹۵؛ آزمون و امانی، ۱۳۹۵) و به‌صورت کلی مشکل در رشد خودآگاهی مسیر شغلی به‌خصوص در جوانان و قشر دانشجو که سرمایه مهم در کشور هستند و جمعیت قابل‌توجهی را در کشور تشکیل می‌دهند، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. رشد مسیر شغلی^۱ را می‌توان فرایندی مداوم و تکاملی که در گستره زندگی افراد از لحظه تولد تا مرگ به‌موازات رشد انسان رخ می‌دهد، دانست از این‌رو نمی‌توان آن را یک اتفاق مقطعی در نظر گرفت، بلکه فرایندی در طول زندگی است که فرد از ابتدای کودکی تا پایان زندگی طی می‌کند (هوکسترا^۲، ۲۰۱۱)، بنابراین رشد مسیر شغلی به‌عنوان فرایندی تعریف می‌شود که فرد برای شناخت رغبت‌ها، باورها و ارزش‌هایش درباره مشاغل طی می‌کند (ساویکاس^۳، ۲۰۰۲) مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در رشد مسیر شغلی ایجاد خودآگاهی از قوانین حاکم بر زندگی فرد است، خودآگاهی شخصی در سطح شکل‌گیری عبارت است از تشکیل یک شبکه جامع که کلیه وابستگی‌های مفهوم خود را به‌صورت مفاهیم صفتی شامل می‌شود و شخصیت فرد را توصیف می‌کند (جنز و سندراف^۴، ۲۰۰۲)

یکی از پارادایم‌هایی که در مشاوره مسیر شغلی کاربرد گسترده‌ای دارد و می‌تواند تأثیر عمده‌ای بر متغیرهای شغلی داشته باشد، پارادایم راهنمایی است این پارادایم بر مبنای حرکت اولیه برای کمک به‌دیگران در مورد مسائل مسیر شغلی آن‌ها بر مبنای ایده‌های فرانک پارسونز، بنیان‌گذار "موسسه دفتر مشاغل خانه خدمات شهری بوستون" بود. این مکان برای کمک به افراد و خانواده‌ها آن‌ها که از مناطق روستایی به مراکز شهری مهاجرت می‌کردند، ایجاد شد تا درباره خود اطلاعات به‌دست بیاورند و بدانند چگونه برای موانع پیش‌روی خود چیره شوند و اطلاعاتی از ساختار شغلی جاری جامعه خود به‌دست آورند. آن‌ها این فرایند را "راهنمایی شغلی" نامیدند (پوپ، ۲۰۱۵). مشاوره مسیر شغلی در پارادایم راهنمایی آن‌طور که پارسونز

-
1. Career development
 2. Hoekstra
 3. Savikas
 4. Sendorpf & Jens

(۱۹۰۹) مطرح کرد از یک استدلال واقعی برای انطباق افراد با جایگاه‌های شغلی استفاده می‌کند و در این پارادایم مشاور با جهت‌دهی و توصیه، افراد را از طریق پی بردن به شباهت وضعیت آن‌ها راهنمایی نموده و آن‌ها را به یافتن مشاغلی که با افراد مشابه تعامل خواهند داشت، تشویق می‌نماید (پارسونز، ۱۹۰۹ به‌نقل از ساویکاس، ۲۰۱۵) و از یک مدل تطبیق با سه مرحله الف) شناخت و مطالعه شخص ب) شناخت، فرصت‌ها، شرایط و موقعیت‌ها ج) استدلال درست در مورد رابطه این دو گروه از واقعیت‌ها استفاده می‌کند (پوپ^۱، ۲۰۱۵، ص ۳).

در پارادایم‌های راهنمایی به‌صورت حضوری مداخلات توسط مشاوره‌ی مسیر شغلی به‌صورت رودررو دریافت می‌شود، به‌عنوان مثال در پارادایم راهنمایی، گودرون و لموئین^۲ (۲۰۰۶) به تأکید افزایش خودشناسی توسط مشاوره‌ی حضوری و تأثیر آن در مسیر شغلی تأکید کردند (به‌نقل از سامپسون و اسبورن^۳، ۲۰۱۵)، ماتسوموتو^۴ (۲۰۰۷) مطرح کرد که ویژگی شخصیت موروثی است و شناخت شخصیت فرد توسط مشاوره‌ی حضوری در رشد شخص، تجربیات و ارزش‌ها و رشد مفهوم از خود تأثیر می‌گذارد و هپنر، ویتی و دیکسون^۵ (۲۰۰۴)؛ به‌نقل از هارتونگ، ساویکاس و والش^۶، ۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که رشد استعداد و حل مشکل مسیر شغلی و به‌دست آوردن سازگاری مسیر شغلی پس از دریافت مداخله حضوری راهنمایی مسیر شغلی افزایش خواهد یافت.

هدف مداخلات مسیر شغلی این است که رشد مسیر شغلی و پیشبرد مدیریت مسیر شغلی یک فرد را در طول زندگی او ارتقا دهد (سامپسون و اسبورن، ۲۰۱۵)، بنابراین جوان‌ها و بزرگ‌سالان برای رسیدن به رشد مسیر شغلی نیاز به استفاده از خدمات مشاوره و راهنمایی مسیر شغلی دارند. خدمات مشاوره و راهنمایی مسیر شغلی می‌تواند به‌دو صورت حضوری و غیرحضوری صورت بپذیرد و مشاوره‌ی مسیر شغلی حضوری به‌عنوان یک تعامل فعال و رودررو بین مشاور و مراجع، با مسائل مرتبط با مسیر شغلی یا کار توصیف می‌گردد (سوانسون، ۱۹۹۵؛ به‌نقل از ویستون و رز^۷، ۲۰۱۵).

-
1. Pop
 2. Godron & Lemoein
 3. Sampson & Osborn
 4. Matsumoto
 5. Heppner, Witty & Dixon
 6. Hartung, Savickas & Walsh
 7. Whiston, & Rose

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

از طرفی یکی از انواع خدمات مشاوره‌ی غیرحضوری مشاوره مسیر شغلی برخط^۱ بر مبنای فناوری اطلاعات و ارتباطات یا اینترنت است، فناوری‌های برخط شامل خدمات مهمی است برای ارائه کمک و حمایت شغلی که هم امکان دسترسی را افزایش می‌دهد و هم چنین انواع جدیدی از پشتیبانی را به عمل می‌آورد، اینترنت می‌تواند شیوه‌های گوناگون ارتباط را از طریق ایمیل، ویدئو کنفرانس و کاربردهای متعدد رسانه اجتماعی فراهم کند. این گونه فناوری‌های ارتباطی نیز در زمینه‌های مختلف مشاوره‌ی مسیر شغلی برخط از جمله توسعه نیروی کار، آموزش کارآفرینی، رشد مسیر شغلی و توسعه یادگیری مورد استفاده قرار گرفته‌اند (هولی، هاتچینسون و نیری^۲، ۲۰۱۵).

سامپسون و آسبورن (۲۰۱۵، ص ۵۷) خدمات برخط مسیر شغلی را شامل ارائه خدمات پشتیبانی گسترده توسط متخصص به افرادی که می‌خواهند از منابع و امکانات برای کمک به خود بدون دخالت متخصص استفاده کنند، می‌دانند. مشاوران مسیر شغلی شامل افرادی است آموزش‌دیده در زمینه‌های گوناگون، دارای تجربه، اعتبارنامه‌ها و عناوین تخصصی که می‌توانند مداخلات برخط مشاوره‌ی مسیر شغلی را طراحی و خدماتی را به افراد جویای کمک در زمینه رشد مسیر شغلی ارائه دهند، افراد جویای این‌گونه کمک‌ها را مراجعین، دانشجویان و مشورت-گیرندگان، مشتریان، مربیان و کارمندان تشکیل می‌دهند. تحقیقات و مطالعات بسیاری در زمینه راه‌های استفاده از اینترنت برای ارائه خدمات شغلی انجام شده است که به این نتیجه رسیده‌اند استفاده از اینترنت این ظرفیت را دارد که بر دسترسی به رشد مسیر شغلی تأثیر بگذارد (هولی، هاتچینسون و واتس^۳، ۲۰۱۰). از جمله دلایل استفاده از رویکرد مشاوره برخط این است که تأمین و ارائه اطلاعات شغلی برخط در حال گسترش و محبوبیت بیشتری در نزد مشاوران و سیاست‌گذاران شغلی است و این امر به دلیل فواید و منافع چندگانه‌ای است که همراه با این نوع از راهنمایی به ارمغان آورده می‌شود (کتیونن، ویورینن، ریوسوویتا^۴، ۲۰۱۶). هم‌چنین نیاز به راه‌حل‌های اقتصادی که در زمینه راهنمایی شغلی، بعد از بحران‌های مالی جهانی بیش از پیش خودنمایی می‌کند، رویدادهایی که منجر به کسری بودجه شدید همراه با بیکاری شدید جوانان و عدم تناسب استعدادها در بسیاری از کشورها شده است (گالیوت^۵، ۲۰۱۷).

-
1. Online Career
 2. Hooley, Hutchinson & Neary
 3. Hooley, Hutchinson & Watts
 4. Vuorinen, Ruusuvirta, & Kettunen
 5. Galliot

در سال‌های اخیر پژوهش‌های مختلفی در زمینه مداخلات مسیر شغلی صورت گرفته است. به‌طور مثال پژوهش‌های ویستون و رز (۲۰۱۵، ص ۴۳)، پوپ (۲۰۱۵، ص ۳)، ترنز و لاپن^۱ (۲۰۰۵)، شائو و لنت^۲ (۲۰۱۵، به‌نقل از ساویکاس، ۲۰۱۵، ص ۱۲۹)، انشر و مورفی^۳ (۲۰۰۷)، باکر^۴ (۲۰۱۵، ص ۴۲۷)، گودمن و اندرسون (۲۰۱۵، به‌نقل از هارتونگ، ساویکاس و والش، ۲۰۱۵)، هارتونگ، ساویکاس و والش (۲۰۱۵)، زیتوسکی^۵ (۲۰۱۵، ص ۳) به بررسی خدمات مشاوره‌ی برخط در مداخلات مسیر شغلی از طریق دادن اطلاعات به مراجعین در مورد رغبت، شخصیت، شیوه تصمیم‌گیری و بسیاری دیگر از جنبه‌های خودشناسی و هم‌چنین ایجاد شرایط مواجهه با منابع خودکارآمدی (تجربیات مهارتی، مدل‌سازی اجتماعی، پشتیبانی شفاهی) و نتایج موردانتظار (دادن اطلاعات شغلی و دقیق) پرداختند. ولی تاکنون تحقیقات محدودی بر روی نمونه‌های دانشجوی ایرانی آن هم در زمینه رشد خودآگاهی مسیر شغلی توسط یک پایگاه برخط صورت پذیرفته است.

کاربرد روزافزون فناوری و اینترنت نیاز به بازنگری نه‌تنها در مورد خدمات ارائه شده، بلکه ابزارهای این‌گونه ارائه خدمات خواهد داشت. در این مورد که هم مشاور و هم فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش مهمی در ارائه خدمات راهنمایی مسیر شغلی مؤثر از طریق اینترنت ایفا می‌کنند، اتفاق نظر وجود دارد. گودارد^۶ (۲۰۱۰) معتقد است که استفاده از فناوری اینترنت در زمینه مسیر شغلی یک تاریخچه غنی و طولانی دارد که از دهه ۱۹۶۰ با پیدایش اولین کامپیوتر مجهز به سیستم‌های راهنمای مسیر شغلی شروع شد، این سیستم‌ها طوری طراحی شدند که جنبه‌های مختلف فرایند بررسی مسیر شغلی را کامپیوتری نمایند تا آن‌چه را مشاوران تاکنون انجام می‌دادند، تکرار کنند، یا این‌که فرایندی برای بهبود و تقویت تبادل مشاوره را ارائه دهند. استفاده از سیستم‌های راهنمای مسیر شغلی برخط، نیز در بیشتر مراکز کاربایی برای پشتیبانی از فرایند بررسی یا تحقیق شغلی در ارائه خدمات رودرو به‌طور وسیع صورت می‌گیرد.

این رویکرد در مورد استفاده از منابع موجود، کاربرد هدفمند منابع منتشر شده اینترنتی را فوق‌العاده افزایش می‌دهد، بنابراین افراد از دسترسی بالا به فضای رشد مسیر شغلی برخط برخوردار می‌شوند تا بتوانند نیازهای خود را رفع کنند و رشد مسیر شغلی آگاهانه‌ای را تجربه کنند (هولی، هاتچینسون و واتس، ۲۰۱۰)، استفاده از یک فضای مسیر شغلی برخط هدفمند

1. Turner & Lapan
2. Sheu & Lent
3. Ensher & Murphy
4. Bakker
5. Zytowski
6. Goddard

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

طراحی شده این امکان را برای مراجعین فراهم می‌کند تا خود را برای گفتگو آماده کنند و بتوانند با استفاده از اطلاعات جدید از جمله خودآگاهی و کاربرد شخصی از آن اطلاعات، مسیر شغلی را رشد دهند ولی در کشور ما رویکرد مشاوره‌ی مسیر شغلی برخط وجود ندارد و مداخلات مسیر شغلی با این پارادایم، در ایران فقط به صورت حضوری انجام شده است به طور مثال، پژوهش‌هایی توسط کسای، عابدی، باغبان، حسینیان (۱۳۹۴)، گراوندی (۱۳۸۹)، شکوهنده (۱۳۸۷) و احیاکننده و سودانی (۱۳۸۷) انجام شده است که به بررسی تأثیر استفاده از مشاوره‌ی حضوری با پارادایم راهنمایی در سازگاری شغلی، انطباق‌پذیری و در نهایت انتخاب شغل و رشد مسیر شغلی، پرداخته است و خلاء این است که آیا در ایران نیز دانشجویان ایرانی می‌توانند به روش برخط مداخلات مسیر شغلی را دریافت کنند و نتیجه بگیرند.

با توجه به اهمیت و ضرورت مداخله در متغیرهای مسیر شغلی مانند متغیر رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان که قشر آینده‌ساز جامعه هستند و عدم موفقیت در مسیر شغلی آنان، مشکلات فردی و اجتماعی، کاهش سطح علمی و کارایی دانشجویان، به هدر رفتن میزان قابل توجهی از امکانات، منابع و استعدادهای بالقوه انسانی و اقتصادی و عدم دستیابی به اهداف آموزشی را در پی دارد، انتخاب این گروه به عنوان نمونه امری ضروری است و همان طور که مسائل مسیر شغلی در دنیا مورد توجه ویژه‌ای است و نگاه هر کشور به مسائل شغلی به نوعی ارتباط مستقیم با ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و موارد دیگر دارد، توجه به رشد خودآگاهی موجب رضایت فردی و اجتماعی می‌شود و از آن جا که مشاوره مسیر شغلی، انسان‌ها را به عنوان عاملینی تأثیرگذار در مسیر زندگی خود می‌داند و پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که با استفاده از مشاوره‌ی برخط بر مبنای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌توان به جوان‌ها و بزرگسالان کمک کرد که بعد از رسیدن به خودآگاهی بتوانند تصمیمات شغلی، تحصیلی، آموزشی و اشتغال آگاهانه و دقیق بگیرند، زیرا اطلاعاتی که از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات داده می‌شود به روشن شدن خودشناسی یا شناخت گزینه‌ها برای شخصی که جویای کمک برای حل مسائل و تصمیم‌گیری است، یاری می‌رساند و با انجام بررسی مسیر شغلی به کمک مشاور یا خود شخص از طریق مشاوره‌ی برخط، منبعی برای رسیدن به خودشناسی از نظر ارزش‌ها، رغبت‌ها، مهارت‌ها، ذوق و سلیقه و اولویت‌های شغلی فراهم می‌گردد و به رشد خودآگاهی مسیر شغلی فرد کمک می‌کند و ارتباط میان مشاوران مسیر شغلی و افراد تحت خدمات، فرصت‌هایی برای سهولت استفاده از انبوه اطلاعاتی که هم‌اکنون در دسترس است، فراهم می‌کند، بنابراین با توجه به گرایش روزافزون استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، سؤالی که برای پژوهشگر مطرح است این است که آیا مداخلات مشاوره‌ی برخط بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی مؤثر است و می‌تواند مانند مشاوره‌ی حضوری کارآمد باشد؟ و دانشجویان می‌توانند از خدمات مشاوره

برخط به صورت مؤثر استفاده کنند؟ بنابراین، دغدغه پژوهشگر در پژوهش حاضر این است که به بررسی تأثیر مشاوره حضوری و برخط با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی بپردازد.

روش پژوهش

این پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان کارشناسی مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ دانشگاه اصفهان است، براساس نظر گال، بورگ، گال (۱۳۸۶) برای اجرای پژوهش‌های تجربی حداکثر در هر گروه ۱۵ نفر نیاز است، بنابراین از میان کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان ۴۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب و در سه گروه حضوری و برخط و کنترل (هرکدام ۱۵ نفر) قرار گرفتند. دانشجویان به روش نمونه‌گیری داوطلبانه با گمارش تصادفی انتخاب شدند، به این صورت که از طریق فراخوان عمومی در سطح دانشگاه از دانشجویان علاقه‌مند برای شرکت در کارگاه دعوت شد، افراد داوطلب به مرکز مشاوره مراجعه و برای شرکت در کارگاه ثبت نام کردند، بعد از برگزاری جلسه توجیهی در سه گروه برخط، حضوری و کنترل قرار گرفتند. ملاک ورود به پژوهش شامل دانشجوی دانشگاه اصفهان، دانشجوی مقطع کارشناسی و داشتن حداقل سواد دیجیتالی و ملاک خروج عدم حضور در بیش از دو جلسه کارگاه و دانشجو به پرسش‌نامه مرتبط با موضوع به صورت تصادفی و ناقص پاسخ دهد، است. در گروه برخط کاربران بعد از ثبت نام به صورت حضوری، در سایت مشاوره مسیر شغلی بر خط به نشانی onlinecareer.ir اجازه شرکت در جلسات آموزشی را دریافت می‌کردند و به صورت برخط نسبت به پرکردن پرسش‌نامه‌ها و طی کردن جلسات آموزشی اقدام می‌کردند. بعد از پایان جلسات آموزشی از شرکت‌کنندگان در پژوهش قدردانی شد و به آنان هدایایی اهدا شد و به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات آنان کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند و صرفاً در پژوهش استفاده خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد.

چارچوب جلسات با الگوی پارادایم راهنمایی در بخش برخط و حضوری به صورت زیر بود (ساویکاس، ۲۰۱۵؛ صادقی، ۱۳۹۶).

جلسه اول حضوری شامل: سلام و احوال‌پرسی و معرفی رهبر گروه، اجرای پیش‌آزمون، معرفی اعضا به یکدیگر، معرفی دوره به اعضا و بحث درباره‌ی اهداف گروه، معرفی گام اول یعنی آنچه در مسیر شغلی مورد ترجیح ماست، تشویق و تحریک انگیزه دانشجویان، تعیین تکلیف برای

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آن چه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.

جلسه اول برخط شامل: سلام و احوال‌پرسی و معرفی رهبر گروه، معرفی بخش‌های مختلف سایت، معرفی دوره به اعضاء و بحث درباره‌ی اهداف گروه، معرفی گام اول یعنی آن چه در مسیر شغلی مورد ترجیح ماست، تشویق و تحریک انگیزه دانشجویان، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آن چه در این جلسه گذشت، پخش مطالب بیان شده به صورت فایل صوتی (هم‌زمان با ارائه مطالب به صورت نوشتاری)، معرفی کتاب‌های برخط، تهیه طرح‌های آموزشی مسیر شغلی به صورت پاورپوینت، ویدیوهای مسیر شغلی به زبان فارسی و انگلیسی، انیمیشن‌های کوتاه، دسترسی به کتابخانه مجازی سایت و معرفی دیگر سایت‌های مشابه (آنت) و کمک‌کننده جهت رشد خودآگاهی بیشتر، گفتگوی برخط با مشاور شغلی از طریق چت، خداحافظی و اتمام جلسه، ارائه پشتیبانی فنی و آموزشی (نظیر خدمات تلفنی، گفتگوی برخط و رسانه اجتماعی شامل تلگرام).

جلسه دوم حضوری شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آن چه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تحریک دغدغه و بانگیزه شدن دانشجویان جهت مشارکت، شناسایی و تعیین آرزوهای شغلی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آن چه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.

جلسه دوم برخط شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آن چه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تحریک دغدغه و بانگیزه شدن دانشجویان جهت مشارکت، شناسایی و تعیین آرزوهای شغلی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آن چه در این جلسه گذشت، پخش مطالب بیان شده به صورت فایل صوتی (هم‌زمان با ارائه مطالب به صورت نوشتاری)، دسترسی به کتابخانه مجازی سایت که شامل (معرفی دیگر سایت‌های مشابه (آنت) و کمک‌کننده جهت رشد خودآگاهی بیشتر، معرفی کتاب‌های برخط، تهیه طرح‌های آموزشی مسیر شغلی به صورت پاورپوینت، ویدیوهای مسیر شغلی به زبان فارسی و انگلیسی، انیمیشن‌های کوتاه)، گفتگوی برخط با مشاور شغلی از طریق چت، خداحافظی و اتمام جلسه، ارائه پشتیبانی فنی و آموزشی (نظیر خدمات تلفنی، گفتگوی برخط و رسانه اجتماعی شامل تلگرام).

جلسه سوم حضوری شامل: سلام و احوال‌پرسی، گفتگو با اعضاء گروه و نظرخواهی از آن‌ها در مورد روند کار گروه، بیان خلاصه‌ای از آن چه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تعیین میزان تلاش برای دستیابی به اهداف، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی دستیابی به نحوه و چگونگی دستیابی هدف، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آن چه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.

جلسه سوم برخط شامل: سلام و احوال‌پرسی، گفتگو با اعضای گروه و نظرخواهی از آن‌ها در مورد روند کار گروه، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، پیگیری تکلیف جلسه قبل، تعیین میزان تلاش برای دستیابی به اهداف، طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی دستیابی به نحوه و چگونگی دستیابی هدف، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، پخش مطالب بیان شده به صورت فایل صوتی (هم‌زمان با ارائه مطالب به صورت نوشتاری)، دسترسی به کتابخانه مجازی سایت که شامل (معرفی دیگر سایت‌های مشابه (آنت) و کمک‌کننده جهت رشد خودآگاهی بیشتر، تهیه طرح‌های آموزشی مسیر شغلی به صورت پاورپوینت، ویدیوهای مسیر شغلی به زبان فارسی و انگلیسی، انیمیشن‌های کوتاه)، گفتگوی برخط با مشاور شغلی از طریق چت، خداحافظی و اتمام جلسه، ارائه پشتیبانی فنی و آموزشی (نظیر خدمات تلفنی، گفتگوی برخط و رسانه اجتماعی شامل تلگرام).

جلسه چهارم حضوری شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی علایق، استعداد، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، خداحافظی و اتمام جلسه.

جلسه چهارم برخط شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی علایق، استعداد، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، پخش مطالب بیان شده به صورت فایل صوتی (هم‌زمان با ارائه مطالب به صورت نوشتاری)، دسترسی به کتابخانه مجازی سایت که شامل (معرفی دیگر سایت‌های مشابه (آنت) و کمک‌کننده جهت رشد خودآگاهی بیشتر، تهیه طرح‌های آموزشی مسیر شغلی به صورت پاورپوینت، ویدیوهای مسیر شغلی به زبان فارسی و انگلیسی، انیمیشن‌های کوتاه)، گفتگوی برخط با مشاور شغلی از طریق چت، خداحافظی و اتمام جلسه، ارائه پشتیبانی فنی و آموزشی (نظیر خدمات تلفنی، گفتگوی برخط و رسانه اجتماعی شامل تلگرام).

جلسه پنجم حضوری شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی ارزش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، اجرای پس‌آزمون و مشخص کردن زمان آزمون‌های پیگیری، خداحافظی و اتمام جلسه.

جلسه پنجم برخط شامل: سلام و احوال‌پرسی، بیان خلاصه‌ای از آنچه در جلسه قبل گذشت، کمک به شناسایی ارزش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تعیین تکلیف برای جلسه آینده، بیان خلاصه‌ای از آنچه در این جلسه گذشت، پخش مطالب بیان شده به صورت فایل صوتی (هم‌زمان با ارائه مطالب به صورت نوشتاری)، دسترسی به کتابخانه مجازی سایت که شامل (معرفی دیگر

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

سایت‌های مشابه (انت) و کمک‌کننده جهت رشد خودآگاهی بیشتر، معرفی کتاب‌های برخط، تهیه طرح‌های آموزشی مسیر شغلی به صورت پاورپوینت، ویدیوهای مسیر شغلی به زبان فارسی و انگلیسی، انیمیشن‌های کوتاه، گفتگوی برخط با مشاور شغلی از طریق چت، خداحافظی و اتمام جلسه، ارائه پشتیبانی فنی و آموزشی (نظیر خدمات تلفنی، گفتگوی برخط و رسانه اجتماعی شامل تلگرام)، اجرای پس‌آزمون و مشخص کردن زمان آزمون‌های پیگیری.

ابزار پژوهش

وبسایت مشاوره مسیر شغلی برخط^۱: این وبسایت در بخش محتوی مطالب و دوره‌های آموزشی توسط محقق و با همکاری اساتید هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی و در بخش نرم‌افزاری و کدنویسی با همکاری دانشکده مهندسی و علوم کامپیوتر دانشگاه اصفهان تهیه گردید.

آزمون خودآگاهی مسیر شغلی: این آزمون توسط کرمانی در سال ۱۳۹۰ به منظور سنجش میزان رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان ساخته شده است. در این آزمون آگاهی آزمودنی از رشد مسیر شغلی خود سنجیده می‌شود. به این ترتیب که فرد مشخص می‌کند که تا چه اندازه در هریک از آیتم‌های رشد مسیر شغلی به شناخت دست یافته است. این آزمون نوابسته به فرهنگ است و شامل ۲۴ سؤال است که آزمودنی در طیف ۱ تا ۱۰ به سؤالات آن پاسخ می‌دهد. مجموع نمرات آزمودنی در ۲۴ سؤال، نمایانگر نمره خودآگاهی مسیر شغلی است. پایایی درون آزمودن توسط سازنده با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شده است و روایی صوری و محتوایی آن نیز توسط اساتید مربوطه مورد بررسی قرار گرفته است. (کرمانی، ۱۳۹۰). همچنین شاخص‌های روایی و پایایی آن در دیگر پژوهش‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفته است (پاشا، ۱۳۹۱).

یافته‌های پژوهش

تعداد افراد شرکت‌کننده در پژوهش شامل ۴۵ نفر بودند (۱۵ نفر گروه حضوری، ۱۵ نفر برخط و ۱۵ نفر کنترل) که بین رنج سنی ۱۷ تا ۲۵ سال، در مقطع کارشناسی و در رشته‌های مختلف تحصیلی مثل جغرافیا، مهندسی، علوم تربیتی و ... بودند. در زیر مشخصات توصیفی متغیر خودآگاهی مسیر شغلی در پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ و در سه گروه حضوری، برخط و کنترل آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد خودآگاهی مسیر شغلی

انحراف استاندارد	میانگین	گروه	
۲۷/۹۷	۱۴۵/۲۰	حضور	پیش‌آزمون
۲۵/۹۸	۱۴۴/۵۳	برخط	
۲۳/۵۵	۱۴۴/۷۳	کنترل	
۲۱/۷۵	۱۸۱/۱۳	حضور	پس‌آزمون
۱۳/۳۵	۱۷۹/۸۰	برخط	
۲۳/۹۸	۱۴۳/۷۳	کنترل	
۲۱/۷۵	۱۸۳/۴۰	حضور	پیگیری ۱
۱۳/۶۲	۱۸۰/۴۰	برخط	
۲۴/۶۵	۱۴۴/۵۳	کنترل	
۲۲/۲۳	۱۸۴/۱۳	حضور	پیگیری ۲
۱۳/۹۸	۱۸۱/۶۰	برخط	
۲۵/۶۳	۱۴۴/۲۰	کنترل	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین سه گروه حضور، برخط و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون نزدیک به هم است ولی در پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ باهم تفاوت دارند. برای بررسی این تفاوت از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد.

در ابتدا پیش‌فرض‌های انجام تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در جدول ۲ آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود فرض نرمال بودن داده‌ها، همسانی واریانس‌ها و شرط همسانی ماتریس‌های کوواریانس رعایت شده است. با توجه به این‌که آزمون ماچلی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار شده است و فرض کرویت داده‌ها رد می‌شود از آزمون‌های محافظه‌کارانه‌تر مثل گرینهاوس-گیسرو هیون فلد استفاده می‌شود در ابتدا نتایج تحلیل مانوا آورده شده است. نتایج آزمون چندمتغیره یا تحلیل مانوا (جدول ۳) نشان می‌دهد تأثیر دوره‌های آموزشی حضور و برخط در مجموع، بر نمرات رشد خودآگاهی مسیر شغلی مؤثر است.

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

جدول ۲. پیش‌فرض‌های انجام تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر

آزمون لوین ^۱		آزمون کولموگروف اسمیرنوف ^۲						آزمون باکس ^۳			آزمون ماچلی ^۴		
F	سطح معناداری	برخط		حضوری		کنترل		ام باکس	F	سطح معناداری	آماره ماچلی (W)	ضریب خی دو	سطح معناداری
		Z	سطح معناداری	Z	سطح معناداری	Z	سطح معناداری						
۰/۷۷	۰/۴۶	۰/۵۸	۰/۸۸	۰/۵۹	۰/۸۷	۰/۵۴	۰/۹۳	۲۷/۲۲	۱/۱۷	۰/۲۶۹	۰/۰۱۶	۱۶۷/۴۹۷	۰/۰۰۱
پیش‌آزمون	۲/۲۳												
پس‌آزمون	۲/۴۱												
پیگیری ۱	۲/۴۶												
پیگیری ۲													

($p=0/001$)؛ یعنی تفاوت بین نمرات رشد خودآگاهی به‌طور کلی در ۴ مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲) معنی‌دار است. میزان این تفاوت ۷۲٪ است؛ یعنی ۷۲ درصد واریانس نمرات رشد خودآگاهی مسیر شغلی مربوط به تفاوت در ۴ مرحله است. اثر تعامل بین مراحل و عضویت گروهی نیز معنادار شده است ($p=0/001$). بدین معنی که تفاوت بین مراحل در بعضی از گروه‌ها معنادار و در بعضی از گروه‌ها معنی‌دار نیست.

نتایج تحلیل ساده واریانس (در حالی که نمرات رشد خودآگاهی به‌طور کلی فقط یک متغیر با یک نمره محسوب شوند) در جدول ۴ نیز مشابه نتایج تحلیل مانوا است. میزان تفاوت رشد خودآگاهی در طول زمان ۷۲ درصد است؛ یعنی ۷۲ درصد واریانس نمرات رشد خودآگاهی مربوط به تفاوت بین زمان است. علت این که این درصد نسبت به تحلیل مانوا کاهش یافته، این است که در تحلیل مانوا سنتروئیدها مقایسه می‌گردند و در تحلیل واریانس، صرفاً میانگین‌ها مقایسه می‌شوند. تعامل بین عضویت گروهی نیز در این جا معنادار است.

1. Levene's Test
2. Kolmogorov-Smirnov Test
3. Box's Test
4. Mauchly's Test

جدول ۳. آزمون چندمتغیره (مانوا)

ضریب اتا	سطح معناداری	خطای درجه آزادی	فرض درجه آزادی	F	ارزش		
۰/۷۳	۰/۰۰۱	۴۰/۰۰	۳/۰۰	۳۶/۶۸	۰/۷۳	اثر پیلایی	زمان
۰/۷۳	۰/۰۰۱	۴۰/۰۰	۳/۰۰	۳۶/۶۸	۰/۲۶	لامبدای ویلکز	
۰/۷۳	۰/۰۰۱	۴۰/۰۰	۳/۰۰	۳۶/۶۸	۲/۷۵	اثر هتلینگ	
۰/۷۳	۰/۰۰۱	۴۰/۰۰	۳/۰۰	۳۶/۶۸	۲/۷۵	بزرگ‌ترین ریشه روی	
۰/۳۱	۰/۰۰۱	۸۲/۰۰	۶/۰۰	۶/۳۶	۰/۶۳	اثر پیلایی	اثر تعاملی زمان و عضویت گروهی
۰/۳۷	۰/۰۰۱	۸۰/۰۰	۶/۰۰	۷/۹۵	۰/۳۹	لامبدای ویلکز	
۰/۴۲	۰/۰۰۱	۷۸/۰۰	۶/۰۰	۹/۶۲	۱/۴۸	اثر هتلینگ	
۰/۵۸	۰/۰۰۱	۴۱/۰۰	۳/۰۰	۱۹/۵۶	۱/۴۳	بزرگ‌ترین ریشه روی	

جدول ۴. اثرات درون آزمودنی‌ها

ضریب اتا	سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱۰۸/۳۴	۶۷۱۸/۰۳	۳	۲۰۱۵۴/۱۰	فرض کروی	زمان
۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱۰۸/۳۴	۱۸۱۵۵/۸۵	۱/۱۱	۲۰۱۵۴/۱۰	گرینهاوس-گیسر	
۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱۰۸/۳۴	۱۷۱۸۵/۶۷	۱/۱۷	۲۰۱۵۴/۱۰	هیون-فلت	
۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱۰۸/۳۴	۲۰۱۵۴/۱۰	۱/۰	۲۰۱۵۴/۱۰	حد پایین	
۰/۵۷	۰/۰۰۱	۲۸/۴۰	۱۷۶۱/۲۰	۶	۱۰۵۶۷/۲۱	فرض کروی	اثر تعاملی زمان و عضویت گروهی
۰/۵۷	۰/۰۰۱	۲۸/۴۰	۴۷۵۹/۷۴	۲/۲۲	۱۰۵۶۷/۲۱	گرینهاوس-گیسر	
۰/۵۷	۰/۰۰۱	۲۸/۴۰	۴۵۰۵/۴۰	۲/۳۴	۱۰۵۶۷/۲۱	هیون-فلت	
۰/۵۷	۰/۰۰۱	۲۸/۴۰	۵۲۳۸/۶۰	۲/۰۰	۱۰۵۶۷/۲۱	حد پایین	

در ادامه. با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرنی به مقایسه جفتی نمرات خود رشد خودآگاهی در چهار مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ پرداخته شد.

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

جدول ۵. مقایسه جفتی زمان‌ها

سطح معناداری	خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین		
۰/۰۰۱	۲/۲۳	-۲۳/۴۰*	پس آزمون	پیش آزمون
۰/۰۰۱	۲/۲۹	-۲۴/۶۲*	پیگیری ۱	
۰/۰۰۱	۲/۳۷	-۲۵/۱۵*	پیگیری ۲	
۰/۰۰۱	۲/۲۳	۲۳/۴۰*	پیش آزمون	پس آزمون
۰/۰۷	۰/۴۷	-۱/۲۲	پیگیری ۱	
۰/۰۱	۰/۵۲	-۱/۷۵*	پیگیری ۲	
۰/۰۰۱	۲/۲۹	۲۴/۶۲*	پیش آزمون	پیگیری ۱
۰/۰۷۸	۰/۴۷	۱/۲۲	پس آزمون	
۱/۰۰	۰/۴۲	-۰/۵۳	پیگیری ۲	
۰/۰۰۱	۲/۳۷	۲۵/۱۵*	پیش آزمون	پیگیری ۲
۰/۰۱	۰/۵۲	۱/۷۵*	پس آزمون	
۱/۰۰	۰/۴۲	۰/۵۳	پیگیری ۱	

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنید بین پیش‌آزمون با پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ تفاوت معناداری وجود دارد. از آن‌جا که اختلاف میانگین منفی است می‌توان گفت گروه‌ها در پس‌آزمون، پیگیری ۱ و پیگیری ۲ میانگین بیشتری نسبت به پیش‌آزمون دارند. در جدول زیر مقایسه جفتی گروه‌ها آمده است، در ادامه به مقایسه جفتی گروه‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرنی پرداخته شده است.

جدول ۶. مقایسه جفتی گروه‌ها

سطح معناداری	خطای انحراف استاندارد	اختلاف میانگین		
۱/۰۰	۷/۶۷	۱/۸۸	برخط	حضوری
۰/۰۰۱	۷/۶۷	۲۹/۱۶*	کنترل	
۱/۰۰	۷/۶۷	-۱/۸۸	حضوری	برخط
۰/۰۰۳	۷/۶۷	۲۷/۲۸*	کنترل	
۰/۰۰۱	۷/۶۷	-۲۹/۱۶*	حضوری	کنترل
۰/۰۰۳	۷/۶۷	-۲۷/۲۸*	برخط	

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌کنید بین آموزش حضوری و گروه کنترل تفاوت

معناداری وجود دارد؛ با توجه به اختلاف میانگین می‌توان گفت گروه حضوری میانگین بیشتری نسبت به گروه کنترل کسب کرده است؛ بین آموزش برخط و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به اختلاف میانگین می‌توان گفت گروه برخط میانگین بیشتری نسبت به گروه کنترل کسب کرده است. بین آموزش برخط و حضوری تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که مشاوره بر خط تأثیر معناداری بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی دانشجویان دارد؛ نتایج هم‌چنین نشان داد که هر چند گروه حضوری میانگین بیشتری در رشد خودآگاهی کسب کرده‌اند. ولی این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست، به‌عبارتی می‌توان گفت مشاوره برخط بر رشد خودآگاهی دانشجویان تأثیر معناداری داشته و میزان این تأثیر نسبت به مشاوره حضوری از نظر آماری نزدیک به هم و بدون تفاوت معنی‌داری است، پس می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره بر خط توانسته است تأثیر معناداری بر رشد خودآگاهی دانشجویان داشته باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های نوتا، سانتیلی و سوری^۱ (۲۰۱۶) که تأثیر مداخلات مسیر شغلی به‌طریق برخط را برای نوجوانان بررسی کردند مرتبط بوده است. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یک سیستم راهنمایی شغلی به‌کمک رایانه برای نوجوانان، سامانه‌ای است برای کشف خود که زمینه را برای ارزیابی از رغبت، ارزش‌ها و قابلیت‌های فرد، همراه با اطلاعاتی درباره صدها شغل فراهم می‌کند. نتایج این پژوهش هم-چنین با یافته‌های کتین، سمپسون و ورینن (۲۰۱۵) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند، راهنمایی الکترونیکی در عمل می‌تواند هم منابع و هم خدمات شغلی را تأمین کند؛ پژوهش سوری^۲ (۲۰۰۹) با عنوان تحلیل یک مسیر شغلی برخط؛ پژوهش هارتونگ، ساویکاس و والش (۲۰۱۵) و زیتوسکی (۲۰۱۵) تحت عنوان خدمات مشاوره‌ی برخط در مداخلات مسیر شغلی همسو است؛ زیرا موضوع کلیدی که حائز اهمیت است، این‌که محیط برخط به‌عنوان بخشی جدانشدنی از زندگی و کار است، این محیط را دیگر نمی‌توان یک دنیای موازی دید که افراد بخواهند از واقعیت فرار کنند بلکه، با تمام جنبه‌های زندگی و مسیر شغلی تداخل دارد. افراد با مکالمات و جلسات حتی وقتی‌که به‌طور هم‌زمان انجام می‌شوند، این محیط برخط را با شرایط سایت باهم ترکیب می‌کنند.

1. Nota, Santilli, & Soresi

2. Severy

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

در تبیین نتایج یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت اینترنت به مشاوران امکان می‌دهد که توصیه و راهنمایی‌ها را در زمان و مکانی که کاربر می‌خواهد، ارائه دهند. بدین صورت کنترل استفاده از خدمات در دستان کاربر قرار گرفته و می‌تواند در زمان‌هایی که درگیر امور کاری و زندگی خود نیست، از آن بهره‌مند گردد. هم‌چنین مشاوران می‌توانند کاربران را در جست‌وجوی اطلاعات راهنمایی نمایند هم‌چنین استفاده از کامپیوتر در ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی، یکی از روش‌های عملی برای یاری‌رساندن افراد در بهبود درک شرایط خود و شرایط شغلی موجود است. این روش به افراد کمک می‌نماید به یاری کامپیوتر گام‌های اساسی در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی را بردارند فرد با شناخت خود، دنیای اطراف، جهان مشاغل و به‌دنبال اطلاعات کسب‌شده از توانایی و مهارت‌هایی که از آن‌ها برخوردار بوده است، ولی تاکنون به دلیل عدم آگاهی از آن‌ها بی‌خبر بوده است، آگاه‌تر می‌گردد که درنهایت منجر به افزایش خودآگاهی مسیر شغلی او می‌شود. یک نقطه قوت برنامه بر خط استفاده از وسایل سمعی بصری نظیر اسلاید، فیلم‌های ویدئویی و کارتونی است که توجه را به متغیرهای مهم در خودآگاهی مسیر شغلی نظیر رغبت‌ها، ارزش‌ها، ایده‌های نامعقول و مهارت‌ها معطوف می‌سازد که بر مبنای مدل‌های سنتی سازگاری شخص-محیط قرار دارند. از این‌رو، آن‌ها از طریق جمع‌آوری اطلاعات درباره ویژگی‌های شخصی، استعداد، علایق، برنامه‌های آموزشی و مشاغل به رشد خودآگاهی کمک می‌کنند. پیشرفت‌های اخیر در اینترنت روش‌های ایجاد و توزیع اطلاعات را دگرگون کرده است. علاوه بر این اینترنت از یک منبع سهولت ارتباط و انتشار اطلاعات، با استفاده از رسانه‌های اجتماعی و وسایل موبایل، به تولید دانش و اطلاعات مشارکتی تحول پیدا کرده است. اکنون وب بجای توزیع محتوای اطلاعات اخذ شده از کارشناسان، مطالب فراوانی را از کاربران مختلف دربرمی‌گیرد. مکان و مسیر کنترل در وب ضرورتاً از حیطه کارشناسان به مجموعه‌ای اطلاعات تولید شده توسط کارشناس و کاربر تغییر یافته است. این تغییر مکان، پیامدهای مهمی برای نقش مشاور دارد. پیشرفت قابلیت‌های جست‌جوی وب نیز مراحل کسب اطلاعات از تمام منابع را به ارتباط هرچه بیشتر فردی و شخصی تبدیل کرده است، لذا تهیه یک وب‌سایت یا سامانه که بتوان بسته‌های آموزشی شغلی را به صورت علمی و یکپارچه در قالب دوره‌های آموزشی تدارک ببیند می‌تواند کمک‌کننده باشد. با توجه به این‌که افراد مسیرهای شغلی خود را به صورت ترکیبی از تجربه‌های برخط و در سایت به‌دست می‌آورند، بنابراین می‌توان گفت که آن‌ها با دنبال کردن، انتظار و واکنشی که به پشتیبانی مسیر شغلی نشان می‌دهند، به ظرفیت این محیط ترکیبی شناخت پیدا می‌کنند و از آن بهره می‌گیرند. نتایج یافته‌های این مقاله در مورد تأثیر مشاوره حضوری بر رشد خودآگاهی دانشجویان با یافته‌های متعددی از جمله پژوهش‌های ویستون و رز (۲۰۱۵)، پوپ (۲۰۱۵)، ترنز و لاپن (۲۰۰۵)، شائو و لنت (۲۰۱۵)، به نقل از

ساویکاس، ۲۰۱۵)، انشر و مورفی (۲۰۰۷)، باکر ۲۰۱۵، گودمن و اندرسون (۲۰۱۵)، به نقل از هارتونگ، ساویکاس و والش، ۲۰۱۵) که به بررسی مداخلات مسیر شغلی پرداختند و پژوهش‌های کسای، عابدی، باغبان، حسینیان (۱۳۹۴)، گراوندی (۱۳۸۹)، شکوهنده (۱۳۸۷) و احیاکننده و سودانی (۱۳۸۷)، در ایران همسو است، از جمله نتایج مهمی که در حین انجام کار مشاهده شد و بیان آن می‌تواند به محققان آتی کمک شایانی داشت باشد این است که یکی از کاربردهای کلیدی سامانه مشاوره مسیر شغلی، در دسترس بودن آن در هر ساعتی از شبانه‌روز به منظور برطرف کردن نیازهای آموزشی کاربران است، زیرا وقتی هم مشاوران شغلی و هم دانشجویان از نظر وقت و منابع در مضیقه هستند، نیاز به سامانه‌ای برخط و جامع در طول شبانه‌روز که پاسخ‌گوی نیازهای آن‌ها باشد، بسیار مهم است در این پژوهش دانشجویان در یک بازه زمانی مشخص شده در هر ساعتی از شبانه‌روز به سامانه مراجعه می‌کردند. دومین ویژگی سامانه برخط تفسیر آزمون‌های روان‌شناسی از جمله ارزش‌ها، رغبت‌ها و استعداد به کمک افزونه‌های برخط به منظور رشد خودآگاهی که با دقت و نظم خاصی صورت گرفته است. این نوع تفسیر از آزمون‌ها با کمک فناوری اطلاعات برای ادغام مؤلفه‌های تئوری، تحقیق و نظر کارشناسی برای اطلاع‌رسانی سریع به مشاوران و کاربران استفاده می‌شود تا به اتکای نتایج بتوان تصمیم‌گیری بهتر و دقیقی داشت و بتوان بررسی‌ها طولی و مقطعی را در طول زمان از تغییرات کاربران داشت. در پژوهش حاضر مشاهده شد که در بخش حضوری زمان بیشتری نیاز به کمک در جهت شناسایی علایق، استعدادها و ارزش‌های گروه نمونه نیاز بود در صورتی که در بخش برخط این امر با سرعت و زمان کمتری صورت می‌گرفت. سومین ویژگی مشاوره برخط برطرف کردن نیازهای تعداد زیادی از مراجعین است زیرا جلسات و دوره‌های آموزشی از قبل تعیین شده‌اند و مراجعین به صورت هم‌زمان از نقاط مختلف دنیا می‌توانند در دوره‌ها و جلسات شرکت کنند. در این پژوهش مشاهده شد هم‌زمان تعداد زیادی از کاربران بر روی سایت نسبت به حضور در جلسات و پرکردن دوره‌های آموزشی حضور دارند، چهارمین ویژگی سامانه می‌توان به عدم محدودیت مکانی جهت حضور در دوره‌ها اشاره کرد، در این پژوهش مشاهده شد که کاربران حتی در خارج از دانشگاه و یا در نقاط مختلف نسبت به حضور در دوره‌ها با استفاده از کامپیوتر، تبلت و تلفن همراه خود اقدام می‌کردند. پنجمین ویژگی سامانه می‌توان به فعالیت و گفت‌وگوی افراد مختلف از جمله اعتماد به نفس پایین و ... اشاره کرد در این پژوهش مشاهده شد که افراد بعد از اتمام جلسات بیان کردند که به دلیل عدم اعتماد به نفس در کارگاه‌های حضوری شرکت نمی‌کردند و این دوره برخط به آن‌ها کمک شایانی کرده است. با توجه به این که واکنش به این پروژه توسط شرکت‌کنندگان داوطلب بسیار بیش از حد انتظار بود که نشان می‌داد

تأثیر مشاوره برخط و حضوری با پارادایم راهنمایی بر رشد خودآگاهی مسیر شغلی

تقاضای در دانشگاه‌ها برای این نوع اقدام مسیر شغلی شدید است پیشنهاد می‌شود که فعالیت و سرمایه‌گذاری‌های علمی در این زمینه بیشتر باشد و پژوهشگران در این زمینه با کمک منابع مالی مختلف تحقیقات مختلفی داشته باشند تا بتوان از مشاوره برخط در کنار مشاوره حضوری در کشورمان استفاده سازنده‌ای داشته باشیم. همچنین پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها با پشتیبانی‌های قوی به تأسیس سامانه‌های برخط توسط اساتید بپردازند تا بتوان خدمات تحصیلی و شغلی متفاوتی براساس نیاز کاربران ارائه دهند. در پایان می‌توان گفت این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بوده است از جمله محدودیت‌هایی که در این پژوهش وجود داشت کم بودن سرعت اینترنت در برخی مواقع و یا عدم دسترسی به اینترنت توسط کاربران که استفاده آنان از کارگاه را با مشکلاتی روبرو می‌کرد. قابل ذکر است که قطعی یا سرعت کم اینترنت در برخی از روزها از مشکلات ذاتی این تکنولوژی است که در همه کشورها وجود دارد. همچنین در مشاوره‌ی برخط مشاور نمی‌تواند چهره‌های سایر افراد را ببیند و یا صدای صحبت کردن آن‌ها را بشنود به این معنا که صدا و زبان بدن در این‌جا وجود ندارند که باعث می‌شود لطایف ارتباطی سخت‌تر شوند ولی مشاوره باید خلاق باشد و از ارتباط متنی استفاده کند استراتژی‌های نوآورانه‌ای را برای بیان خود از طریق متن تایپ‌شده ایجاد کند زیرا یک نویسنده می‌تواند عمق و پیچیدگی قابل توجهی را از طریق نوشتار ارائه دهد باید توجه داشت استفاده از اینترنت در کشور ما برای ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره به‌ویژه شغلی در ابتدای راه خود است و هنوز چارچوب و استانداردهای مدونی برای استفاده از اینترنت در ارائه این گونه خدمات وجود ندارد. مشکلات امنیتی و حفظ حریم خصوصی افراد نیز مشکلات حل‌نشده‌ای هستند که دورنمای استفاده از اینترنت را تیره می‌سازد؛ اما روشن است که به‌راحتی نمی‌توان از مزایای استفاده از اینترنت به‌عنوان برجسته‌ترین ابزار فراهم شده توسط ICT صرف‌نظر نمود. همچنین تازگی موضوع، اجرای اولین بار و عدم شناخت کافی دانشجویان از مشاوره برخط که در صورت استفاده مکرر و تبلیغات رسانه‌ای این محدودیت برطرف خواهد شد. همچنین با توجه به این‌که گروه انتخاب شده دانشجو هستند. در تعمیم دادن نتایج پژوهش به سایر گروه‌ها باید احتیاط کرد.

تقدیر و تشکر

از کلیه اساتید، مرکز مشاوره، دانشجویان و همکارانی که به هر نحوی ما را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند، تقدیر و تشکر می‌کنیم.

منابع

- احیا کننده، میژه؛ سودانی، منصور. (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲(۸)، صص ۱۴۶-۱۲۵.
- امانی، فیروز؛ عسگر، آزمون (۱۳۹۵). بررسی نگرش دانشجویان فناوری اطلاعات سلامت نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی خود. هفدهمین همایش کشوری آموزش علوم پزشکی و جشنواره آموزشی شهید مطهری، ۱۰-۱۲ اردیبهشت ۱۳۹۵، تهران - ایران
- پاشا، شیما (۱۳۹۱). تاثیر آموزش مهارت های رشد مسیر شغلی (خودآگاهی، کشف و طرح ریزی) بر خودپنداره تحصیلی و رشد مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی. دانشگاه اصفهان.
- خمرنیا، محمد؛ شکوهیان، فاطمه؛ اسکندری، شکوفه؛ کسانی، عزیز؛ ستوده زاده، فاطمه (۱۳۹۵) بررسی نگرش دانشجویان دانشکده بهداشت زاهدان نسبت به رشته تحصیلی و آینده شغلی در سال ۱۳۹۴. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان؛ ۱۵ (۱۱): ۱۰۰۳-۱۰۱۴
- دلاور، علی. (۱۳۹۴). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات ویرایش.
- شکوهنده، لیلا. (۱۳۸۷). تأثیر آموزش توانمندسازی روان‌شناختی بر سازگاری کاری و سرزندگی کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.
- صادقی، احمد. (۱۳۹۶). آسیب شناسی و مشاوره تحصیلی. انتشارات دانشگاه اصفهان.
- قاسم‌زاده، علی. (۱۳۸۴). تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارمندان شهرداری اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- کرمانی، نرگس (۱۳۹۰). مقایسه رشد مسیر شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان و دانشجویان ایرانی و اترومی کانادا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی. دانشگاه اصفهان
- کسای، عبدالرحیم؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ حسینیان، سیمین (۱۳۹۴) مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرا مدرن مشاوره مسیر شغلی برافزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره هفتم شماره ۲۲.
- گال، مردیت؛ بورک، والتر؛ گال، جوپس. (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و روانشناسی. جلد دوم. ترجمه احمدرضا نصرافشانی و همکاران. تهران: انتشارات سمت.
- گراوندی، فریبا. (۱۳۸۹). مقایسه اثربخشی آموزش روش های مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر خودکارآمدی کارکنان امور مالی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

Bakker, B. A. (2015). *Top-Down and Bottom-up interventions to Increase Work Engagement*. APA Handbook of Career Intervention. In P. J. Hartung, M.

- L.Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 427–435). Washington,DC: APA Books.
- Ensher, E. A, & Murphy, S. E. (2007). E-mentoring: Next generation research strategies and suggestions. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *Handbook of mentoring at work*, 299–322. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Galliot, N. y. (2017). Online Career Guidance: Does Knowledge Equate to Power for High School Students? *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 1-18.
- Goddard, T. (2010). Online career counseling: Developing a pedagogy for e-learning. Paper presented at the Jiva Conference. *International Association for Educational and Vocational Guidance and the Promise Foundation*, Bangalore, India.
- Hartung, P. J, Savickas, M, & Walsh, W. B. (Eds). (2015). *APA handbook of career intervention*. American Psychological Association.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173.
- Hooley, T., Hutchinson, J., & Neary, S. (2015). Ensuring quality in online career mentoring. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(1), 26-41.
- Hooley, T., Hutchinson, J., & Watts, A. (2010). *Careering through the web. Wath-upon-Deerne, South Yorkshire: UKCES*.
- Jens. B. Sendorpf, R. B. (2002). Double dissociation between implicit and explicit personality self-concepts: the case of shy behavior. *Journal of personality and social psychology*, 83 (2), 380-393.
- Kettunen, J, Sampson Jr, J. P, & Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43-56.
- Kettunen, J., Vuorinen, R., & Ruusuvirta, O. (2016). European Lifelong Guidance Policy Network representatives' conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(3), 327-342.
- Matsumoto, D. (2007). Culture, context, and behavior. *Journal of Personality*, 75, 1285–1320
- Pop, M. (2015). *Career Intervention: from the Industrial to the Digital Age*. In P. J. Hartung, M. L.Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 3–15). Washington, DC: APA Books.
- Sampson, J.P, Osborn, D.S. (2015). *Using Information and Communication Technology in Delivering Career Interventions*. in P. J. Hartung, M. L.Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 57–66). Washington,DC: APA Books.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 4, 149–205.
- Savikas, M. L. (2015). *Career counseling paradigms: Guiding, Developing and Designing*. In P. J. Hartung, M. L.Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 129–140). Washington,DC: APA Books.

- Severy, L. E. (2008). Analysis of an online career narrative intervention: "What's my story?". *The Career Development Quarterly*, 56(3), 268-273.
- Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Evaluation of an intervention to increase non-traditional career interests and career-related self-efficacy among middle school adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516–531.
- Whiston, S. C., & Rose, C. S. (2015). *Career Counseling Process and Outcome*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 43–57). Washington, DC: APA Books.
- Zytowski, d. j. (2015). *Test Interpretation: Talking With People About Their Test Results*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 3–9). Washington, DC: APA Books.