

تاثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

The Effectiveness of Career Counseling on Women's Employment
Challenges and Their Quality of Working Life in Industry

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۶/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۱۲/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.Mohammadi., (Ph.D.), M.R.Abedi.,
(Ph.D.), P.Nilforoshan., (Ph.D.),
H.R.Oreyzi., (Ph.D)

سارا محمدی^۱، محمدرضا عابدی^۲، پریسا نیل‌فروشان^۳ و
حمیدرضا عریضی^۴

چکیده

Abstract

Aim In recent years, various studies have been conducted on the problems of women's employment. However, no research has been done on the impact of the career counseling model on these challenges. This study aimed to investigate career path counseling's effectiveness on employment challenges and the quality of working life of women working in the industry. **Method:** The present study is a quasi-experimental study with a pre-test, post-test with the control group. The statistical population of this study was all female employees working in the Esfahan Steel Company that were selected based on convenience sampling (30) and in two groups (15) experimental and (15) control were randomly assigned. **Result:** The measurement tool was a researcher-made questionnaire on women's employment challenges and women's quality of working life. Research data were analyzed by SPSS21 software using analysis of covariance. In the experimental group, women participated in twelve group career counseling sessions based on commitment and acceptance. Women's employment challenges and their quality of working life were assessed in two experimental and control groups. **conclusion:** showed that career path counseling based on commitment and acceptance has been effective in women's employment challenges with a significant level (0.05), but this model has no significant effect on women's quality of work life.

Keywords: Employment Challenges - Industrial - Working Women - Career Counseling - Quality of Working Life

هدف: در سال‌های اخیر پژوهش‌های مختلفی در ارتباط با مشکلات اشتغال زنان صورت گرفته است. اما پژوهشی که به تاثیر الگوی مشاوره مسیر شغلی بر این چالش‌ها صورت گرفته باشد، پرداخته نشده است. هدف این پژوهش در این مطالعه تاثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در صنعت می‌باشد. **روش:** پژوهش حاضر از نوع نیمه تجربی همراه با پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان زن شاغل در ذوب آهن اصفهان بوده که بر اساس نمونه‌گیری در دسترس (۳۰) نفر انتخاب و در دو گروه (۱۵) نفر آزمایش و (۱۵) نفر گواه بصورت گمارش تصادفی جایگزین شدند. **یافته‌ها:** ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری زنان است. اطلاعات تحقیق توسط نرم‌افزار (spss21) و با استفاده از تحلیل کواریانس تجزیه و تحلیل شد. در گروه آزمایش زنان به مدت دوازده جلسه شرکت در جلسات گروهی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش شرکت کرده و میزان چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنها در دو گروه آزمایش و کنترل مورد سنجش قرار گرفت. **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش در چالش‌های اشتغال زنان با سطح معناداری (۰/۰۵) اثربخش بوده است اما این الگو بر کیفیت زندگی کاری زنان تاثیر معنی‌داری ندارد.

کلید واژه‌ها: چالش‌های اشتغال - صنعت - زنان شاغل - مشاوره مسیر شغلی - کیفیت زندگی کاری

۱. دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

M.R.Abedi@Edu.Ui.Ac.Ir

۳. استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴. استاد گروه روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

در فرهنگ ایرانی، فعالیت اقتصادی زنان ضروری دانسته نمی‌شود زیرا مرد نان آور خانواده بشمار می‌آید. از طرف دیگر توانایی زنان به فعالیت‌های زنانه و فعالیت‌های خانگی محدود نمی‌شود و این قابلیت را دارند که در عرصه اجتماع نیز به فعالیت خود بپردازند و اشتغال برای آنان صرف نظر از استقلال مالی، دارای اهمیت اجتماعی و روان‌شناختی است.

(زونکر^۱، ۲۰۰۶، ترجمه یوسفی و عابدی، ۱۳۸۸) بیان می‌کند که در گذشته برنامه‌های سنتی مسیر شغلی زنان به مشاغل مانند معلمی، پرستاری، کارمندی، و... محدود می‌شد اما در حال حاضر، زنان در حال تنظیم مجدد اولویت‌های مسیر شغلی خود هستند. لنت و براون^۲ (۲۰۰۵) در تحقیقات خود نشان می‌دهند افرادی که از زندگی شغلی‌شان راضی هستند بیشتر رشد می‌کنند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند و حتی در سایر نقش‌های زندگی‌شان رضایت بیشتری را کسب می‌کنند. قاسمی (۱۳۷۹) به بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته و نتیجه گرفته است بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش از سال ۱۹۹۰ وارد روان‌شناسی شد و از درمان‌های موج سوم رفتار درمانی و شاخه‌ای از درمان‌های جدید روان‌شناختی است که به آنها درمان‌های پذیرش هم گفته می‌شود و درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد یک درمان رفتاری است که از مهارت‌های ذهن آگاهی، پذیرش و گسلش شناختی برای افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی استفاده می‌کند (فورمن و همکاران^۳، ۲۰۰۷). انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به معنای افزایش توانایی مراجعان برای ایجاد ارتباط با تجربه‌شان در زمان حال و بر اساس آنچه در آن لحظه برای آن‌ها امکان‌پذیر است و عمل به شیوه‌ای است که منطبق با ارزش‌های انتخاب شده‌شان باشد (هیز، ۲۰۱۰). با توجه به اهمیت و حساسیت مساله چالش‌های اشتغال زنان و افزایش روزافزون زنان تحصیل کرده در رشته‌های فنی و اشتغال آنها در صنایع مختلف و همچنین تاثیر اشتغال بر سایر جنبه‌های زندگی زن شاغل، مداخلات اثربخش در مدیریت و کاهش چالش‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

رابرت آرچر^۴ (۲۰۱۲) معتقد است افراد در رشد مسیر شغلی خود در یک دایره بسته می‌چرخند، تلاش می‌کنند مسیر ایدآل خود را پیدا کنند و بازگشت به نقطه شروع را پایان دهند

-
1. Zouner
 2. Lent & Brown
 3. Forman & Other
 4. Rab Archer

ولی هر بار کمی نا امیدتر می‌شوند. رابرت این وضعیت را اسارت سر^۱ می‌نامد، چراکه این افراد در سرشان گیر افتاده‌اند؛ در تله‌ای گرفتار شده‌اند که بین زمان حال نامطلوب و آینده نا مشخص هستند. دلیل اینکه افراد در وضعیت اسارت سر قرار می‌گیرند این است که ذهن انسان در تصمیم‌گیری‌های پیچیده مرتب با مسیر شغلی، راه حل‌های بیمارگونه ارایه می‌دهد و راب این وضعیت را تحت عنوان رکود مسیر شغلی عنوان می‌کند.

با توجه به متغیرهای چالش‌های اشتغال و متغیرهای کیفیت زندگی به نظر می‌رسد مدل مشاوره مسیر شغلی زنان باید بگونه‌ای باشد که چالش‌های اشتغال زنان مشغول در صنایع را در سه حیطه فردی، خانوادگی و سازمانی بهبود بخشد. چالش‌های سازمانی زنان شاغل می‌تواند منجر به رکود مسیر شغلی آنها شده و دیدگاه اکت می‌تواند در ارتباط با چالش‌های سازمانی زنان شاغل و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت مداخلات لازم برای توسعه سازمانی را برنامه ریزی کند و با استفاده از برنامه مشاوره مسیر شغلی با رویکرد اکت به تصریح دغدغه زنان شاغل کمک کند. رویکرد اکت می‌تواند به زنان شاغل در بهبود دو بعد یعنی چالش فردی و خانوادگی زنان شاغل در صنعت کمک نماید. با این رویکرد بستری برای زنان شاغل در صنعت فراهم می‌شود تا به احساسات و اهداف خود از اشتغال در محیط‌های صنعتی ذهن آگاهی پیدا کرده و درک کنند که آنها تنها برای دریافت حقوق زحمت نمی‌کشند بلکه آنچه دریافت می‌کنند به آنها اجازه می‌دهد استقلال خود را حفظ کرده و در تامین مایحتاج فردی و خانوادگی مستقل عمل نمایند. از سوی دیگر جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر اکت این فرصت را برای زنان شاغل ایجاد می‌کند که صندلی قربانی بودن را ترک کرده و نقش عامل در زندگی خانوادگی و کاری خود داشته باشند یعنی بتوانند از طریق انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، زندگی کاری و خانوادگی خود را به چنگ درآورند. به نظر می‌رسد رویکردهای مشاوره مسیر شغلی تا حدود زیادی خود مفهوم‌سازی شده زنان شاغل را در مسیر شغلی و خانوادگی تقویت می‌نماید و همین امر منجر به تفکر و رفتاری خشک و غیر انعطاف‌پذیری روانی شده و زنان را بیشتر در غالب نقش قربانی نگه می‌دارد. آنچه این جلسات ارایه می‌دهد شیوه متفاوت ارتباط با افکار در زمینه چالش‌های (فردی، خانوادگی، سازمانی)، پرورش حساسیت و آگاهی هیجانی، توجه نسبت به رنج خود و دیگران شامل همکاران و اعضای خانواده، توانایی کشف دلایل رنج خود و خرد ورزی و تعهد نسبت به التیام بخشی، پیشگیری از رنج و نهایتاً انعطاف‌پذیری روان‌شناختی می‌باشد.

چنانچه بسته مشاوره مسیر شغلی مورد مطالعه، به بهداشت روانی زنان طریق درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش، متمرکز شود ذهن آگاهی، آگاهی هیجانی، خودارزیابی‌ها، برچسب زدن‌های

آزار دهنده، توجه به رنج خود و دیگران، تحمل پریشانی، دیدگاه غیر قضاوتی و آزادسازی از تله‌های ذهنی مورد توجه قرار گیرد (فلکس من^۱، ترجمه معین و همکاران، ۱۳۹۶) دیدگاه زنان شاغل نسبت به چالش‌های اشتغال نیز تغییر کرده و در بهبود چالش‌های اشتغال و کیفیت زندگی کاری کمک می‌نماید. اگرچه در پژوهش‌های داخلی تا حدودی به مسایل و مشکلات اشتغال زنان پرداخته شده است اما به صورت خاص به مشکلات اشتغال زنان در صنعت توجهی نشده است از طرف دیگر در حال حاضر الگویی جهت بهبود و کاهش این مشکلات و موانع بصورت یکپارچه وجود ندارد. الگوی مشاوره مسیر شغلی به زنان کمک خواهد کرد که زنان مشکلات موجود را شناخته و نوع برخورد و پذیرش با آن را یاد گرفته و در جهت بهبود شرایط تلاش کنند. به نظر می‌رسد مشاوره مسیر شغلی ویژه زنان با در نظر گرفتن مشکلات موجود در صنعت و با توجه به یک الگوی بومی مدون، مبتنی بر تحقیق می‌تواند به کاهش مشکلات موجود و افزایش کیفیت زندگی کاری زنان شاغل کمک کند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره شغلی بر کیفیت زندگی کاری و کاهش میزان چالش‌های اشتغال زنان شاغل در صنعت می‌باشد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر طرح نیمه تجربی در مقوله طرح نیمه تجربی دو گروهی (آزمایش و گواه) و انتخاب تصادفی با پیش آزمون، پس آزمون اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه زنان تحصیل کرده (فوق دیپلم به بالا) شاغل در ذوب آهن اصفهان در سال ۹۵-۹۶ بود. برای گرد آوری نمونه مورد نیاز با هماهنگی روابط عمومی ذوب آهن اطلاعیه‌ای در خصوص عنوان دوره، زمان، مکان و نحوه ثبت نام در سایت گذاشته شد نمونه از میان کارمندان زن تحصیل کرده ذوب آهن به شیوه نمونه گیری در دسترس و از روی لیست حاضر به همکاری انتخاب شد. بنا بر توصیه دلاور (۱۳۸۷) حجم نمونه در پژوهش نیمه تجربی در هر گروه ۱۵ نفر کفایت می‌کند. ۳۰ نفر از کارمندان واجد شرایط انتخاب و به شیوه گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه جایگزین شدند. (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه گواه). کفایت حجم نمونه از طریق توان آماری محاسبه شد.

ابزار پژوهش

به منظور کسب ابزار سنجش بهتر و دقیق‌تر آزمون مقدماتی انجام شد. پرسشنامه بین ۳۰ نفر از زنان شاغل در ذوب آهن (که به شیوه در دسترس انتخاب شده بودند) توزیع شد و سپس به

تاثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

سنجش پایایی و بررسی گویه‌های مقدماتی پرداخته شد و با تعدیل برخی گویه‌ها پرسشنامه نهایی استخراج شد. هر دو پرسشنامه پاسخگویی به آن در طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه محقق ساخته چالش‌های اشتغال زنان که دارای ۸۰ سوال بوده است و گویه‌های مورد سنجش شامل: ۱۲ سوال چالش‌های خانوادگی، ۱۵ سوال بهداشت روانی، ۱۸ سوال خشونت عاطفی، ۱۵ سوال خشونت فیزیکی، ۲۰ سوال چالش‌های سازمانی است. پرسشنامه در اختیار پنج نفر از مشاوران مسیر شغلی قرار گرفت و روایی آن تایید شد سپس پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد.

پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری زنان که دارای ۲۰ سوال بوده است و گویه‌های مورد سنجش شامل: ۹ سوال روابط انسانی و مهارت‌های ارتباطی، ۳ سوال امنیت شغلی، ۳ سوال رعایت منزلت و حقوق انسانی، ۵ سوال مسایل مالی و رفاهی است. پرسشنامه در اختیار پنج نفر از مشاوران مسیر شغلی قرار گرفت و روایی آن تایید شد سپس پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد.

شیوه اجرا

افراد نمونه این مرحله از میان کارمندان زن متاهل و تحصیل کرده ذوب آهن به شیوه در دسترس و از روی لیست حاضر افرادی که حاضر به همکاری بودند، انتخاب شدند. برای این کار ابتدا در روابط عمومی ذوب آهن اصفهان برای آگاهی یافتن کارمندان زن علاقه مند به شرکت در دوره مشاوره اطلاع رسانی شد و پس از توضیح در مورد اهداف جلسات مشاوره از کارمندان زن متقاضی ثبت نام به عمل آمد. پس از ثبت نام، ۳۰ نفر از کارمندان واجد شرایط انتخاب و به شیوه گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه به جایگزین شدند (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه گواه). فرمت جلسات مشاوره مسیر شغلی در سه حیطه چالش‌های فردی، چالش‌های خانوادگی و چالش‌های سازمانی زنان در صنعت می‌باشد. گروه آزمایش در هفت جلسه متوالی مشاوره گروهی هفته‌ای دو روز و هر جلسه به مدت ۱۸۰ دقیقه شرکت کردند.

تدوین پروتکل حاضر بر اساس رویکرد اکت می‌باشد. جهت طراحی و تدوین الگوی مسیر شغلی از مقالات مختلف در این زمینه و کتاب رویکرد مبتنی بر تعهد و پذیرش (ACT)^۱ (فلکس من، ترجمه معین و همکاران، ۱۳۹۵) و شفقت درمانی (CFT)^۲ (دنیس تیرج، ترجمه دانشمندی و همکاران، ۱۳۹۵) به عنوان الگوی کلی استفاده شده است.

-
1. Acceptance And Commitment Therapy
 2. Compassion Focused Therapy

جدول ۱. سرفصل جلسات مشاوره مسیر شغلی زنان

جلسه اول	عنوان: بررسی چالش‌های مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری زنان دستور جلسه: آشنایی اعضا با یکدیگر، مشخص نمودن اهداف برگزاری جلسات و تشریح قوانین گروه، تبیین قراردادهای گروهی برای شرکت داریم، رازداری، حضور منظم در جلسات و انجام تکالیف تعیین شده، معرفی چالش‌های اشتغال زنان در صنعت، معرفی کیفیت زندگی کاری، اجرای پیش‌آزمون
جلسه دوم	عنوان: چالش‌های فردی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: تشریح ارزش‌ها، چالش‌های فردی، پیامدهای چالش‌های فردی
جلسه سوم	عنوان: چالش‌های فردی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: درماندگی در چالش‌های فردی، مدیریت چالش‌های فردی با انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، برانگیختن ذهن مهربان، التیام بخشی به رنج
جلسه چهارم	عنوان: چالش‌های فردی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: گسلس متمرکز بر شفقت، برون‌سازی و تشکر از ذهن
جلسه پنجم	عنوان: چالش‌های فردی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: تقویت تمایل شفقت آمیز، برخورد شفقت آمیز با شرم و خود انتقادگری
جلسه ششم	عنوان: چالش‌های خانوادگی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: تعارض کار - خانواده، پیامدهای چالش‌های خانوادگی، ارزش‌های خانوادگی زنان شاغل، ناکارآمدی راه‌حل‌های موجود، شناخت چاله‌های هادر خانواده
جلسه هفتم	عنوان: چالش‌های خانوادگی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: نتیجه کوتاه مدت و دراز مدت استفاده از بیلچه در چالش‌های خانوادگی
جلسه هشتم	عنوان: چالش‌های خانوادگی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: کنترل دنیای درون مرتبط با چالش‌های خانوادگی، کنترل دنیای بیرون مرتبط با چالش‌های خانوادگی تجربه، آهان در لحظه
جلسه نهم	عنوان: چالش‌های سازمانی مسیر شغلی زنان دستور جلسه: انواع چالش‌های سازمانی زنان، ارایه چهار راه حل چالش سازمانی، فعالیت مبتنی بر ارزش کار و مسیر شغلی زنان
جلسه دهم	عنوان: چالش‌های سازمانی اشتغال زنان دستور جلسه: رهایی از موانع فکری در جهت فعالیت‌های ارزش محور در محیط کار
جلسه یازدهم	عنوان: چالش‌های سازمانی اشتغال زنان دستور جلسه: طرح ریزی هدف و فعالیت مبتنی بر ارزش در محیط کار زنان
جلسه دوازدهم	عنوان: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری دستور جلسه: مرور جلسات قبل، جمع‌بندی کلیه مطالب ارایه شده و نتیجه‌گیری، اختتام جلسه و اجرای پس‌آزمون

یافته‌های پژوهش

سوال اول: آیا مشاوره مسیر شغلی گروهی مبتنی بر تعهد و پذیرش در چالش‌های اشتغال زنان تاثیر دارد؟

تأثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

جدول ۲. مقایسه میانگین و انحراف معیار نمرات چالش‌های زنان

تعداد	انحراف معیار	میانگین	گروه
۱۵	۰/۳۰۳۵۹	۳/۹۵.۳	آزمایش
۱۵	۰/۵۹۰۷۶	۲/۷۴۲۳	گواه
۳۰	۰/۵۴۴۲۱	۳/۰۲۵۹	جمع

جدول ۳. آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	۵۲۰	۰/۲۸۱	۰/۲۵۵	۴۶۹۶۶

جدول ۴. آزمون باکس برای همگنی ماتریس واریانس کواریانس

Box's M	F	درجه آزادی (۱)	درجه آزادی (۲)	سطح معناداری
۷/۳۳۳	۲/۲۲۵	۳	۱۴۱۱۲۰/۰۰۰	۰/۰۸۰

جدول ۵. آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس چالش‌های زنان

آماره F	درجه آزادی (۱)	درجه آزادی (۲)	سطح معناداری
۰/۴۹۲	۱	۲۸	۰/۰۰۹

جدول ۶. تحلیل کوواریانس برای آزمون معناداری تأثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های زنان در صنعت

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	F	سطح معناداری	مجذور اتا جزئی	
۴/۰۴۸۸	۲	۲/۰۲۴	۱۲/۰۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۱	Corrected Model
۴/۵۳۶	۱	۴/۵۳۶	۲۶/۹۷۳	۰/۰۰۰	۰/۵	Intercept
۱/۶۳۶	۱	۱/۶۳۶	۹/۷۲۷	۰/۰۰۴	۰/۲۶۵	چالش‌های اشتغال زنان
۱/۲۳۲	۱	۱/۲۳۲	۷/۳۲۵	۰/۰۱۲	۰/۲۱۳	grop
۴/۵۴۰	۲۷	۰/۱۶۸				Error
۲۸۳/۲۷۲	۳۰					Total
۸/۵۸۹	۲۹					Corrected Total

R Squared = ۰/۴۷۱ (Adjusted R Squared = ۰/۴۳۲)

جدول ۷. میانگین‌های حاشیه‌ای (تعدیل شده) چالش‌های اشتغال زنان در بین دو گروه آزمایش و گواه

گروه	میانگین	انحراف	سطح اطمینان ۰/۹۵	
			کمینه	بیشینه
آزمایش	۳/۲۳۸a	۰/۱۰۸	۳/۰۱۶	۳/۴۶۰
گواه	۲/۸۱۴a	۰/۱۰۸	۲/۵۹۲	۳/۰۳۶

مقدار میانگین چالش‌های شغلی زنان در دو گروه برابر با ۳/۲۳ و ۲/۸۱ گزارش شده است و با کمک جدول تحلیل کوواریانس می‌توان درباره معناداری آن قضاوت کرد. جدول تحلیل کوواریانس نشان می‌دهد که ضریب اتا اسکوتر جزئی برای گروه برابر با ۲۱/۳ درصد است و این مقدار با توجه به سطح معناداری گزارش شده (۰/۰۱) معنادار است بنابراین می‌توان قضاوت کرد که میانگین‌های حاشیه‌ای چالش‌های مسیر شغلی در دو گروه با صفر تفاوت معنادار دارد. همچنین با توجه به ضریب اتا اسکوتر جزئی (کل) برابر با ۰/۴۷ به دست آمده است و بیانگر آن است به طور کلی مشاوره مسیر شغلی تا ۰/۴۷ از واریانس چالش‌های شغلی زنان شاغل در صنعت را تبیین می‌کند.

سوال دوم: آیا مشاوره مسیر شغلی گروهی مبتنی بر تعهد و پذیرش در کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در صنعت تأثیر دارد؟

جدول ۸. مقایسه میانگین و انحراف معیار نمرات کیفیت زندگی کاری زنان

گروه	میانگین	انحراف معیار	تعداد
آزمایش	۳/۰۴۶۷	۰/۲۰۴۷۴	۱۵
گواه	۲/۸۶۵۸	۰/۳۴۸۵۶	۱۵
جمع	۲/۹۵۶۳	۰/۲۹۵۵۵	۳۰

جدول ۹. آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	۰/۶۴۴ a	۰/۴۱۴	۰/۳۹۳	۰/۲۳۰۲۲

جدول ۱۰. آزمون باکس برای همگنی ماتریس واریانس کواریانس

Box's M	F	درجه آزادی (۱)	درجه آزادی (۲)	سطح معناداری
۷/۳۳۳	۲/۲۲۵	۳	۱۴۱۱۲۰/۰۰۰	۰/۰۸۰

تأثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

جدول ۱۱. آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس کیفیت زندگی کاری زنان

آماره F	درجه آزادی (۱)	درجه آزادی (۲)	سطح معناداری
۳/۱	۱	۲۸	۰/۸۹

جدول ۱۲. تحلیل کوواریانس برای آزمون معناداری تأثیر مشاوره مسیر شغلی بر کیفیت زندگی کاری زنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	F	سطح معناداری	مجذور اتا جزئی	
۱/۲۳۳a	۲	۰/۶۱۶	۱۲/۷۹۴	۰/۰۰۰	۰/۴۸۷	Corrected Model
۰/۵۴۱	۱	۰/۵۴۱	۱۱/۲۳۲	۰/۰۰۲	۰/۲۹۴	Intercept
۰/۹۸۷	۱	۰/۹۸۷	۲۰/۴۹۳	۰/۰۰۰	۰/۴۳۱	کیفیت زندگی کاری زنان
۰/۱۸۳	۱	۰/۱۸۳	۳/۸۰۶	۰/۰۶۲	۰/۱۲۴	group
۱/۳۰۱	۲۷	۰/۰۴۸				Error
۲۶۴/۷۲۱	۳۰					Total
۲/۵۳۳	۲۹					Corrected Total

جدول ۱۳. میانگین‌های حاشیه‌ای (تعدیل شده) کیفیت زندگی کاری زنان در بین دو گروه آزمایش و گواه

سطح اطمینان ۰/۹۵	انحراف	میانگین	گروه
۳/۱۵۱	۰/۰۵۷	۳/۰۲۵a	آزمایش
۲/۹۹۴	۰/۰۵۷	۲/۸۷۸a	گواه

آزمون کوواریانس در مقایسه میانگین‌های حاشیه‌ای کیفیت زندگی کاری زنان نشان دهنده آن است که میانگین‌ها برابر با $3/0.3$ و $2/8$ به دست آمده است و با یکدیگر تفاوت دارند اما یافته‌های جدول آزمون کوواریانس نشان می‌دهد که ضریب اتا اسکوائر جزئی (partial Eta squared) برای دو گروه که برابر با $0/12$ به دست آمده است معنادار نیست بنابراین اختلاف بین میانگین‌های حاشیه‌ای با صف تفاوت معنادار ندارد و این اختلاف ناشی از شانس بوده است و نه ناشی از تأثیر مشاوره مسیر شغلی بنابراین فرضیه تحقیق رد و فرض صفر پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه تحلیل کواریانس (۶) نشان داد که تفاوت معناداری بین نمرات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش و گواه در مرحله پس‌آزمون وجود دارد. یعنی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر درمان تعهد و پذیرش در چالش‌های اشتغال زنان در صنعت موثر بوده و عضویت گروهی توانسته جهت مدیریت چالش‌ها به زنان شاغل در محیط‌های صنعتی کمک کند. بنابراین می‌توان این نتیجه را

با نتایج تحقیقات مشابهی که از سوی راس (۲۰۱۴)، گیلبرت (۲۰۱۳)، رابرت آرچر^۱ (۲۰۱۲)، هولمز و هیز^۲ (۲۰۰۶)، استرید^۳ (۲۰۰۷)، بانس و بوند^۴ (۲۰۰۲) مقایسه نمود. گیلبرت (۲۰۱۳) نشان می‌دهند انسان‌ها زمانی بهترین عملکرد را دارند که احساس ارزشمندی، دوست داشته شدن و حمایت شدن کرده و متقابلاً برای دیگران ارزش و احترام قایل شده و آن‌ها را مورد حمایت خود قرار دهند. دلیل اینکه افراد در وضعیت اسارت سر قرار می‌گیرند این است که ذهن انسان در تصمیم‌گیری‌های پیچیده مرتب با مسیر شغلی، راه‌حل‌های بیمارگونه آرایه می‌دهد و راب این وضعیت را تحت عنوان رکود مسیر شغلی عنوان می‌کند. نتایج پژوهش حاضر همخوان با این نتایج می‌باشد. بوند و بانس (۲۰۰۲) نشان دادند که اکت فقط برای تنش در محیط کار مناسب نیست بلکه در توسعه رهبری نیز کاربرد دارد. اکت نه تنها برای سلامت روان استفاده می‌شود بلکه در جهت ارتقا کارآمدی کارکنان می‌توان از آن بهره برد. کارکنان انعطاف‌پذیر، در محیط کار قابل انعطاف پیشرفت می‌کنند.

در تبیین آنچه گفته شد: زنان بدلیل چالش‌های موجود و راه‌حل‌های تکراری و سرزنش از سوی خود، خانواده و محیط کار دچار شرم و خودانتقادگری شده و همین امر تضاد خشونت و مهربانی، عدم اعتماد به نفس، اضطراب، احساس فقدان حمایت اجتماعی، طرد شدگی، ترس از مورد سو استفاده قرار گرفتن، نادیده انگاشته شدن و فراموش شدن قرار دارد و نهایتاً مشکلات روان‌شناختی را برای زنان بوجود آورده و بهداشت روان آنان را دچار مشکل می‌نماید. در واقع بخش عمده جلسات مشاوره مسیر شغلی این پژوهش کار با اینگونه روش‌های تفکر و احساس درباره خود بوده و زنان شاغل بواسطه شرکت در این نشست‌های مشاوره‌ای انعطاف‌پذیری روان‌شناختی پیدا کرده و می‌توانند با توجه به کارکرد وقایع درونی (افکار، احساسات و ...) یا کارکرد فرصت‌های موجود در دنیای بیرون برای پیشبرد ارزش‌های شخصی خود (کارمند موثر، همسر عاشق، مادر مهربان و...) عمل نمایند.

پژوهش‌های مختلفی در مورد اثربخشی درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش بر روی زنان صورت گرفته است اما پژوهشی که مستقیماً این رویکرد درمانی بر روی چالش‌های اشتغال زنان را بررسی کرده باشد، یافت نشد. تحقیقات مشابه تاثیر رویکرد مبتنی بر تعهد و پذیرش را بر متغیرهای دیگر زنان بررسی نموده است. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌هایی که در زمینه تاثیر درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش در حیطه‌های مختلف مشکلات زنان انجام گرفته است

-
1. Rab Archer
 2. Holmes & Hayes
 3. Strid
 4. Bunce & Bond

تاثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

همخوان می‌باشد. مانند: درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش بر افسردگی، اضطراب و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی زنان موثر بوده است. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که درمان اکت بر رضایت زناشویی زنان افسرده تاثیر معنی داری دارد شریفی و میکایلی (۱۳۹۵) بررسی کردند درمان اکت بر افسردگی، اضطراب و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی زنان موثر می‌باشد. نتایج پژوهش علوی زاده و شاکری (۱۳۹۵) حاکی از اثربخشی درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش بر اضطراب و افسردگی زنان دارای تجربه فرا زناشویی دارد.

بسته مشاوره مسیر شغلی در پژوهش حاضر متناسب با شرایط خاص صنعت و بستر فرهنگی ایران بر پایه درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش طراحی و اجرا شد، تحقیقات نشان می‌دهد که مدل‌هایی که در مشاوره مسیر شغلی طراحی شده، اگر با بی توجهی به بستر فرهنگی، قومی، تاریخی و چشم‌انداز جنسیتی تدوین شده باشد، این مدل‌ها نمی‌تواند مدل‌های مناسبی با توجه به شرایط کاری و زندگی زنان باشد (آرنولد^۱، ۲۰۰۱؛ بورک^۲ ۱۹۹۳؛ درایور^۳، ۱۹۸۸؛ گالاس^۴، ۱۹۸۹) دقیقاً نتایج حاصل از این پژوهش همسو با تحقیقات ذکر شده می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته دورکین^۵ (۲۰۱۲) همخوان می‌باشد.

جی یر کانین در پژوهش خود به مطالعه مسیر شغلی زنان مدیر و تبعیض‌های مراحل مختلف مسیر شغلی آنها پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که تبعیض در بسیاری از مراحل مسیر شغلی زنان وجود داشته است. همچنین سن - جنسیت و مسائل بالقوه زنانه مانند، یائسگی و بارداری رشد مسیر شغلی زنان را محدود و تحت الشعاع قرار می‌دهد. زنان می‌توانند از طریق آموزش‌های مسیر شغلی توانمندی‌ها و ارزش‌های خود را ارتقا داده و تجربه مدیر شدن را افزایش دهد.

نتیجه تحلیل کواریانس جدول (۱۲) نشان داد که تفاوت معنا داری بین نمرات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش و گواه در مرحله پس‌آزمون وجود ندارد. یعنی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش در کیفیت زندگی کاری زنان در صنعت موثر نبوده است. نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره مسیر شغلی بر اساس اکت در کیفیت زندگی کاری کارکنان زن صنعت ذوب آهن تغییری ایجاد نکرده است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قاسم زاده و همکاران (۱۳۸۴) همخوان است. آنان در پژوهش خود به بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی به شیوه سازگاری کاری دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان، در این پژوهش نیز مشاوره مسیر شغلی تأثیر معناداری بر

1. Arnold
2. Burke
3. Driver
4. Galas
5. Dwrkin

کیفیت زندگی کاری کارکنان نداشته است. باسلی^۱ و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی "کیفیت زندگی کاری پزشکان خانواده پرداختند و نتایج نشان داد که، هر کجا اهداف سازمانی با توانمندی پزشکان و اهداف شخصی حرفه‌ای آنها همخوانی بیشتری داشته است، هم عملکرد سازمانی بهتر و هم کیفیت زندگی کاری آنان بهتر بوده است. مدرس (۱۳۷۸) در تحقیق خود با عنوان: "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان ذوب آهن اصفهان" به این نتیجه رسید که ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به طور یکسان در بهبود عملکرد کارکنان مؤثر نبوده است و بیشترین تأثیر مربوط به تعهد کاری و کمترین تأثیر مربوط به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و غنای شغلی بوده است. یافته‌های غضنفری و هاشمی (۱۳۹۶) نشان می‌دهد بین زندگی کاری و انگیزش پیشرفت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

در تحلیل اینکه چرا مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر کیفیت زندگی کاری زنان شاغل را تغییر نداده است، احتمال‌های زیر قابل ذکر است:

۱- فراهم نبودن بسیاری از شرایط لازم برای موفقیت برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل: جامعیت برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، حمایت مدیران، تداوم دوره‌ها، استفاده از مشاوران و کارشناسان مختلف. جامعیت در برنامه کیفیت زندگی کاری، برنامه ریزی برای ایجاد تغییر در ابعاد عینی کیفیت زندگی کاری و در ابعاد ذهنی و روانی آن است. پژوهش حاضر عملاً این عامل را در اختیار نداشت. نگرش‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری باید حمایت مدیریت عالی را به همراه داشته باشد.

۲- محدودیت زمانی: مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش بر تغییر خود تأکید دارد و ایجاد تغییر و پذیرش مستلزم صرف زمان و ممارست می‌باشد. از آنجایی که پس‌آزمون، بلافاصله پس از اتمام بحث و در آخرین جلسه مشاوره گروهی گرفته شد، این احتمال وجود دارد که در صورت پیگیری و اجرای آزمون مجدد، نتایج متفاوتی بدست آید.

۳- مداخله نامناسب: به عنوان یک احتمال، شاید پکیج مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر چالش‌های اشتغال زنان در صنعت، مداخله چندان مناسبی با موضوع کیفیت زندگی کاری زنان نبوده است.

۴- نمونه نامناسب: نمونه آماری در موضوع کیفیت زندگی کاری در سایر پژوهش‌ها، معمولاً از افرادی که دارای شغل همگون و حتی واحدی مانند: پرستاران، پزشکان، کارگران بخش حمل و نقل انتخاب شده اند. نمونه آماری این پژوهش یعنی زنان شاغل در صنعت از تنوع شغلی بالایی برخوردار بودند. در گروه آزمایش این پژوهش مشاغل منشی، کارمند کارگزینی،

تاثیر مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت

کارمند امور اداری، رییس دفتر، مسوول کنترل کیفیت و... وجود داشت و همین مساله باعث نتیجه بخش نبودن مشاوره شغلی باشد.

۵- عدم روایی ابزار سنجش: با توجه به ضرورت و ظرافت سنجش دو بعد عینی و ذهنی کیفیت زندگی کاری توسط ابزار محقق ساخته پژوهش، عدم روایی آن می‌تواند از جمله عوامل احتمالی مؤثر در نتیجه پژوهش باشد.

بنابراینچه گفته شد می‌توان چنین بیان کرد که چالش‌های اشتغال زنان در صنعت بیشتر از آنکه به چالش‌های سازمانی و چالش‌های خانوادگی وابسته باشد با چالش فردی و بهداشت روانی زنان شاغل مرتبط می‌باشد. چنانچه در بسته مشاوره مسیر شغلی مورد مطالعه، به بهداشت روانی زنان از طریق درمان اکت پرداخته شد. تجربه محقق نیز در این مطالعه، حاکی از آنست که در شروع جلسات مشاوره زنان شاغل شرکت کننده علل چالش‌های خود را همسر، همکاران مرد، همکاران زن، مدیر، فرزند، محیط اشتغال و... نسبت می‌دادند اما پس از آنکه افکار زنان، آگاهی هیجانی، خودارزیابی‌ها، برجسب زدن‌های آزار دهنده، توجه به رنج خود و دیگران، تحمل پریشانی، دیدگاه غیر قضوتی و آزادسازی از تله‌های ذهنی صحبت شد دیدگاه زنان شاغل نسبت به چالش‌های سازمانی و چالش‌های خانوادگی نیز تغییر کرده و در بهبود شرایط نیز موثر واقع گردید و به نظر می‌رسد توانمندسازی زنان در بعد فردی و بهداشت روانی آنان در توانمندسازی و توسعه آنان نقش مهمی را ایفا می‌کند.

یکی از مهمترین محدودیت‌های این پژوهش فشرده بودن مدت زمان برگزاری جلسات و عدم فرصت کافی زنان برای حضور در جلسات در ساعات اداری بود. پیشنهاد می‌شود صنایع، بستر برگزاری کارگاه‌های مشاوره مسیر شغلی برای افزایش کیفیت زندگی کاری، مدیریت چالش‌ها و تعامل بیشتر بین کارکنان زن و مرد در خط تولید، کارکنان ستادی و مدیران سطوح مختلف صنعت فراهم کنند. همچنین لازم است تحقیقات بیشتری در این زمینه با همین روش با نمونه‌های مختلف آماری انجام گیرد تا بتوان به تعمیم نتایج پرداخت.

منابع

- ابطحی، ح. کاظمی، ب. (۱۳۸۰). بهر موری. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
جزنی، ن. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی.
دلاور، ع. (۱۳۸۷). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.

دنيس، ت. ساندروف، ب. سيلبر استين، ل. (۱۳۹۵). *درمان متمرکز بر شفقت برای درمانگران اکت*. ترجمه دانشمندی، س. ایزدی، ر. عابدی، م. تهران: انتشارات کاوشیار.
زونکر، و. (۱۳۸۸). *مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل نگر*. ترجمه یوسفی، ز. عابدی، م. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

سیاحی، ع. (۱۳۷۸). *کیفیت زندگی کاری*. نشریه کار و جامعه. ۲۹، ۳۷-۴۲.
شریفی، و. میکاییلی، ن. (۱۳۹۵). *درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش بر افسردگی، اضطراب و انعطاف پذیری روان شناختی زنان مطلقه*. *فصلنامه روان شناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی*. شماره ۲۰، جلد ۱، ۱۳-۱.

علوی زاده، ف. شاکریان، ع. (۱۳۹۵). *درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر کاهش علائم استرس، اضطراب و افسردگی زنان دارای تجربه روابط فرا زناشویی*. *نشریه روان پرستاری*. دوره ۴، شماره ۶، ۱۴-۸.

عریضی، ح. (۱۳۸۵). *بررسی تجربی شکاف دستمزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران*. *فصلنامه رفاه اجتماعی*. سال پنجم. ۲۱، ۹۳-۷۳.

غضنفری، ف. هاشمی، ش. (۱۳۹۶). *بررسی کیفیت زندگی کاری و انگیزه پیشرفت در کادر درمانی بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد*. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*. دوره ۶، شماره ۱.

فلکس من، پ. بوند، ف. لیویم، ف. (۱۳۹۵). *اکت در محیط کار*. ترجمه معین، س. ایزدی، ر. عابدی، م. تهران: انتشارات کاوشیار.

قاسمی، م. (۱۳۷۹). *بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی*. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت*. مجتمع آموزش عالی قم.

قاسم زاده، ع. احمدی، الف. عابدی، م. (۱۳۸۴). *تاثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان*. *پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی*. دانشگاه اصفهان.

مدرس، م. (۱۳۷۸). *بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت سهامی خاص ذوب آهن اصفهان*. *پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت*. دانشگاه آزاد خوراسگان.
محمدی، الف. کشاورزی ارشدی، ف. فرزاد، و. صالحی، م. (۱۳۹۴). *اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر رضایت زناشویی زنان افسرده*. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*. سال هفدهم، شماره ۲، ۳۵-۲۶.

Archer, R. (2012). How act is being used in organizations to help improve performance and wellbeing: time management course. *Workshop delivered at ACBS world conference X, Washinton, DC.*

- Arnold, J. (2001). Careers and career management. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. ewpir Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. London. sage publication.
- Amancio, L. (2005). Reflection on Science as a gendered endeavor: Changes and Continuities. *Journal of Social Science Information*, 44(1): 65-83.
- Bond, FW. Bance, D. (2002). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067.
- Bass, B. Human, BJ. (2017). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *human resource management*, 33(4), 549-560.
- Brown, steven. lent, Robert. (2005). *Career development and counseling*. published by john Wiley.
- Burke, R. J. , & McKeen, C. A. (1993). Career priority among managerial and professional women. *Applied Psychology: An International Review*. 42,30-42.
- Beasley, j. K., B. (2004). Quality of work life of family physicians in Wisconsin health care organization, *WJMA: official publication of the state medical society of Wisconsin*. 103, 51-55.
- Driver, M. J. (1988). Careers: A review of personal and organizational research. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. (pp. 245_ 277). Chi Chester: Wiley. 41_ 352. London: Sage.
- Dworkin,t. mau rer,v. schipani,c. (2012). career mentoring for women: new horizon expanded methods. *journal of business horizon*. 55,363-372.
- Forman EM, Herbert JD, Moitra E, Yeomans PD, Geller PA. (2007). A randomized controlled effectiveness trial of acceptance and commitment therapy and cognitive therapy for anxiety and depression. *journal of Behav Modif*. 31, 772-99.
- Farmer, H. S. (1997b). *Why women don't persist in their high school aspirations*. In H. S. Farmer (Ed.) , Diversity and women's caret development: From adolescence to adulthood. *Journal of Women's menial health and development*. 2,62-80.
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (E ds). *Handbook of career theory* (pp. 110_ 132). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gilbert, p. (2013). Exploring change processes in compassion focused therapy in psychosis: Results of a feasibility randomized controlled trial. *British journal of clinical psychology*. 52,199-214.
- Huang, q. srerke, m. (2007). Women's o occupational career patterns over 27Years:relation of family of origin, life careers, and wellness. *journal of vocational behavior*. 70, 369-397.
- Hayes. SC Holmes, D. (2006). *Acceptance and mindfulness at work: Applying acceptance and commitment therapy and relational frame theory to organizational behavior management*. co published simulate as *journal of organization*. 26, 83-98.
- Lewis,d. (2001). Extrinsic and intrinsic determinates of quality of work life. *journal of eldership in health services*,14, 9-15

- Isaksson , k. Johansson, g. lindroth, s. (2007). women's career patterns. *Journal of community ,work & family*. 90, 479 -500.
- Jyrkinen, m. (2013). women managers, career and gendered ageism. *journal of management*. 11, 118-134.
- Martell,Richard & etal. (1998). Sex stereo typing in the invective Suite: much ado about something. *journal of social behavior and personality*. 11, 123-140.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *Journal of The Counseling Psychologist*. 40, 190_242.
- Russ H. (2014). *An Interview with Dr. Russ Harris Concerning Acceptance and Commitment Therapy*. Tehran: Psychology Services and Life Consultation Website.
- Stride, C. (2007). *measures of job satisfaction, organizational commitment, mental helth and job related well- being: a benchmarking manual*. chichester: wily.
- White RG, Gumley AI, McTaggart J, Rattrie L, McConville D, Cleare S, et al. (2015). Acceptance and Commitment Therapy for depression following psychosis: An examination of clinically significant change. *Journal of Contextual Behavioral Science*. 4(3):203-217.