

## تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش

### مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان

#### The effectiveness of career counseling based on krumboltz planned happenstance approach on enhancement of skills of Isfahan university students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱۲/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۱۰/۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۳/۲۲

L. DinDoost., (M.A.), M.R. Abedi., (Ph.D.), & F. Bahrami., (Ph.D)

علیا دین‌دوست<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲</sup> و فاطمه بهرامی<sup>۳</sup>

**Abstract:** The purpose of this study was to examine the effectiveness of career counseling based on krumboltz planned happenstance approach on enhancement of skills of Isfahan university students. The population of the study consisted of students of the university of Isfahan, from which a sample of 26 students were randomly selected. The Openness to Vocational Opportunity Scales was administered to all subjects at the pre, post and follow-up stages. The experimental group received Krumboltz planned happenstance approach training, while control group was in waiting list. In order to investigate the effectiveness of lasting, a follow-up test was held after twenty days from the last intervention session. The results of covariance analysis showed that two groups were significantly different in curiosity in post-test ( $P=0.04$ ) and follow-up ( $P=0.001$ ). Also, two groups were significantly different in optimism only in follow-up ( $P=0.04$ ), but there was no significant difference in persistence, flexibility and risk taking in both groups.

چکیده: هدف پژوهش حاضر تعیین میزان تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز بر پرورش مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۷ بود که از طریق نمونه‌گیری در دسترس نمونه‌ای به تعداد ۲۶ نفر به‌طور تصادفی از آن انتخاب شد که در دو گروه آزمایش و گواه هر کدام ۱۳ نفر جایگزین شدند. هر دو گروه طی سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) مورد ارزیابی قرار گرفتند. ابزار استفاده شده در این تحقیق مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بوده است. به‌منظور اجرای پژوهش، گروه آزمایش طی شش جلسه تحت مشاوره گروهی شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز قرار گرفت و گروه گواه در لیست انتظار باقی ماند. به‌منظور تأیید ماندگاری مشاوره به فاصله ۲۰ روز پس از جلسه آخر یک جلسه پیگیری برگزار گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss-15 و تحلیل کواریانس استفاده و نتایج زیر حاصل شد: نتایج نشان داد که مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، کنجکاوی دانشجویان را هم در مرحله پس‌آزمون ( $P=0.04$ ) و هم در مرحله پیگیری ( $P=0.001$ ) و نیز خوش‌بینی دانشجویان را در مرحله پیگیری ( $P=0.04$ ) افزایش داده است ولی بر افزایش پشتکار، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری دانشجویان، مؤثر نبوده است.

**Key words:** Career counseling, Planned Happenstance Approach, skills.

**کلید واژه‌ها:** مشاوره گروهی مسیر شغلی، رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای.

## مقدمه

امروزه وجود دنیایی از کار موجب شده است که چشم‌اندازها حتی نسبت به چندسال پیش متفاوت باشد، در پاسخ به تغییر از یک جامعه صنعتی مقدماتی به یک مکان رشد، پیشرفت و انتشار اطلاعات در حال تغییر، مکان‌های کاری نقش و هویت کارکنان را تغییر داده است (الون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). پیوسته کارکنان باید تغییر کرده و خود را با اقتصادهای مختلف و تغییرات تکنولوژی جدیدی که هیچ اطلاعی در مورد آن‌ها ندارند، وفق دهند. چون جو محیط‌های کاری در حال تغییر است، لازم به نظر می‌رسد که کارکنان بدانند که چه نوع مهارت‌ها و چه ویژگی‌های شخصیتی به آن‌ها برای رسیدن به موفقیت کمک می‌کند (الون، ۲۰۰۱). هم‌اکنون مکان‌های کاری برای پاسخ به نیازهای جامعه در حال تغییر با انعطاف‌پذیری، تنوع و رشد مهارت‌ها توصیف می‌شود (میشل، لوین، کرومبولتز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹).

طی دهه گذشته تغییرات مکرر محیط کار، به صورت اصل ثابتی برای بسیاری از محیط‌های کاری درآمده، و به رشد و توسعه سازمانی و فردی منجر شده است. این وضعیت نیاز به تطبیق و سازگاری را به یک ضرورت برجسته تبدیل نموده است. افراد نباید فقط به مهارت‌های خاص شغلی اکتفا کنند بلکه باید خود را برای مواجهه با تغییر آماده کنند. این آمادگی از طریق دستیابی به مجموعه‌ای از مهارت‌های لازم حاصل می‌شود (گریفین و هسکت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

امروزه از کارکنان انتظار می‌رود که برای اثبات مفید بودن خویش در محیط کاری، مسئولیت‌پذیری و خودمختاری بیشتری از خود نشان دهند. پیامد دیگری که از متحول شدن نیازهای محیط کاری منتج شده است تغییر در امنیت کاری افراد می‌باشد. امنیت شغلی کارهای قدیمی به دلیل ایجاد موقعیت‌های جدید، به تدریج کم شده است (ساننبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷).

بنابراین باید کارکنان برای یادگیری مهارت‌های گوناگون و هم‌چنین مهارت‌های ویژه‌ای که امروزه مورد توجه است دعوت شوند. در این دنیای کاری متغیری که محققان به بیشتر افراد متذکر می‌شوند که شغل آن‌ها چندین بار در طول زندگی تغییر خواهد یافت، لازم است که مهارت‌ها و قابلیت‌هایی را برای این منظور دارا باشند (بولز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰).

به‌طور خلاصه مراجعان باید یاد بگیرند تا با حوادث غیرمترقبه مقابله کنند، به‌ویژه با نوع زندگی کاری در قرن ۲۱ که با کار و بیکاری‌های مکرر همراه است. در این رابطه میشل، لوین،

- 
1. Ulven
  2. Mitchell, Levin and Krumboltz
  3. Griffin & Heskett
  4. Sonnenberg
  5. Bolles

کرومبولتز (۱۹۹۹) پنج مهارت اساسی را برای مراجعان معرفی کرده‌اند: کنجکاوی<sup>۱</sup>، پشتکار<sup>۲</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۳</sup>، خوش‌بینی<sup>۴</sup> و ریسک‌پذیری<sup>۵</sup>، آن‌ها این مهارت‌ها را این‌گونه تعریف کرده‌اند: کنجکاوی: براساس این مهارت فرد فرصت‌های یادگیری را کشف کرده و از گزینه‌های حاصل از حوادث تصادفی بهره می‌برد. پشتکار: راهی برای مقابله با موانع حاصل از حوادث تصادفی است. انعطاف‌پذیری: نشان می‌دهد که چطور افراد می‌توانند از طریق پذیرش و سازگاری با حوادث تصادفی، شرایط مختلف را بپذیرند و نگرش خود را نسبت به رویدادها یا شرایط محیط تغییر دهند. خوش‌بینی: به معنای نگرش مثبت به‌هنگام دنبال کردن فرصت‌های جدید است. ریسک‌پذیری: مهارت ضروری در زمینه حوادث جدید و غیرمنتظره محسوب می‌شود که می‌تواند به نتایج مثبتی برای رشد شغلی ختم شود (زونکر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

به عقیده کرومبولتز افرادی که از این مهارت‌ها برخوردار باشند، به احتمال زیاد در محیط‌های کاری متغیر به‌طور مؤثر عمل می‌کنند (الون، ۲۰۰۱).

ویلیامز<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) متغیرهای دیگری را پیشنهاد کرده است که به‌نظر او این متغیرها نگرش افراد را به‌سمت رویدادهای تصادفی معطوف می‌کند (مثل صلاحیت ادراک شده، انگیزه، رفتار کاری، اعتمادبه‌نفس، هدفمندبودن و هوشیاربودن) این متغیرها ممکن است در فرایند ایجاد و رویارویی، وقایع تصادفی بسیار حائز اهمیت باشند.

کابرال و سالومون<sup>۸</sup> (۱۹۹۰) مهارت‌های دیگری را مانند مهارت‌های ارتباط بین‌فردی، بازاریابی و ایجاد حمایت اجتماعی، متذکر شده‌اند. بتزورث و هنسن<sup>۹</sup> (۱۹۹۶) اظهار کرده‌اند که گسترش شبکه ارتباطی یک مؤلفه کلیدی در ایجاد رویدادهای تصادفی و بهره‌مندی از آن‌ها می‌باشد.

کرومبولتز و همکاران در سال ۱۹۹۹ رویکرد تصادفی<sup>۱۰</sup> را به‌عنوان تجدیدنظری برای نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۱۱</sup> کرومبولتز مطرح کردند. این رویکرد یکی از رویکردهایی است که به‌منظور

1. Curiosity
2. Persistence
3. Flexibility
4. Optimism
5. Risk-taking
6. Zunker
7. Williams
8. Cabral & Salomone
9. Betsworth & Hansen
10. Planned happenstance approach
11. P-Social learning theory

تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش...

تحقیق درباره برخی از متغیرهایی که احتمالاً با رویدادهای تصادفی یا شانسی مرتبط می‌باشد، شروع شد (الون، ۲۰۰۱). فرض اولیه این نظریه آن است که حوادث تصادفی در طول زندگی می‌تواند هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی، به دنبال داشته باشد. این نظریه حاکی از آن است که مشاوران باید مراجعان را به مهارت‌هایی مجهز کنند، تا به شرایط و حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ دهند (زونکر، ۲۰۰۶). طبق پیش‌بینی رویکرد تصادفی افرادی که دارای این مهارت‌ها باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند و همچنین این افراد بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند. رویکرد تصادفی پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کاری می‌باشد زیرا امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می‌دهد. طبق پیش‌بینی این رویکرد، افرادی که ذهن باز دارند دارای مهارت‌های ذکر شده می‌باشند. این مهارت‌ها به منظور ایجاد، تشخیص و استفاده از فرصت‌ها بوده و می‌تواند آموخته یا کسب شود (الون، ۲۰۰۱).

گلت<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) اشاره کرده است که برای کمک به مراجعان برای این که آن‌ها بتوانند با ابهام و تغییرات محیط کار مواجه شوند، بلا تکلیفی‌ها را پذیرفته و بخش غیرمنطقی و شهودی تفکر خود را بکار گیرند، باید آن‌ها را تشویق کنیم که ذهن خود را تغییر داده و انعطاف‌پذیر باشند. همچنین وی اشاره کرده است که توانایی تغییر ذهنیت یکی از مهارت‌های اساسی هر فرد در دنیای کاری متغیر امروزی می‌باشد.

طبق مدل گلت مهارت ضروری برای موفقیت شغلی، تغییر یافتن ذهن فرد، انعطاف‌پذیر بودن و علاقه به کشف جنبه‌های ذاتی تصمیم‌گیری شغلی می‌باشد. در این رابطه میلر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) اشاره کرده است که اگر مراجعان بلا تکلیفی شغلی را طبیعی و قابل پذیرش بدانند مطمئناً آن‌ها با دید بازتری پیش‌رفته و تجارب غیرقابل پیش‌بینی آینده را می‌پذیرند و بهتر می‌توانند مسیر شغلی خود را تعریف کنند.

به نظر میشل و کرومبولتز تجارب یادگیری بی‌همتای هر فرد در گستره زندگی، تأثیر زیادی بر انتخاب شغل دارد، بنابراین، یادگیری یک عامل کلیدی مشاوره و راهنمایی شغلی است. از این رو وظیفه اصلی مشاور افزایش فرصت‌های یادگیری برای مراجعان است. برای این منظور مشاوران شغلی باید تسهیل‌کنندگان و همچنین طراحان یادگیری مادام‌العمر، در یک محیط کاری که به طور مداوم تغییر می‌کند، باشند (کرومبولتز، ۱۹۹۸).

---

1. Gelatt  
2. Miller

بلاستین<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) پیشنهاد کرده است که مشاوران باید به مراجعان در یادگیری تحمل ابهام و گسترش رفتارهای اکتشافی کمک کنند. وی رفتار اکتشافی را به عنوان «روشی منعطف و باز برای ارتباط با دنیا» تعریف کرده است که فرد را برای دسترسی به تعداد بی شماری از موقعیت‌های جدید توانا می‌سازد.

میشل، لوین و کرومبولتز (۱۹۹۹) واژه مهارت‌ها را برای توصیف کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری به کار برده‌اند. آن‌ها چنین استدلال کرده‌اند که استفاده از واژه مهارت‌ها به این موضوع تأکید می‌کند که مؤلفه‌های رویکرد تصادفی می‌تواند آموخته شود، آن‌ها پیشنهاد کرده‌اند که مشاوران شغلی می‌توانند مراجعان را در گسترش این مهارت‌ها برای تشخیص، ایجاد و استفاده از فرصت‌های شغلی یاری رسانند (الون، ۲۰۰۱).

همان‌طور که کرومبولتز اشاره کرده است چنانچه افراد به این مهارت‌ها مجهز شوند به راحتی می‌توانند با تغییراتی که امروزه در دنیای کاری ایجاد شده سازگار شوند و هم‌چنین از فرصت‌هایی که این تغییرات برای آن‌ها ایجاد کرده، حداکثر استفاده را بکنند و حتی خود آن‌ها فرصت‌های جدیدی ایجاد کنند. با توجه به این‌که کرومبولتز و همکاران وی هدف مشاوره شغلی را یادگیری و نقش مشاوران شغلی را تسهیل‌گران یادگیری برشمرده‌اند و معتقدند که لازم است افراد توانایی‌ها و علایق خود را وسعت بخشیده و برای وظایف شغلی آمادگی یابند، به نظر می‌رسد که با ارائه الگوهایی براساس رویکرد تصادفی بتوان این مهارت‌ها را در دانشجویان پرورش داد. به عبارت دیگر، دانشجویان باید برای اقدام کردن، توانایی‌های لازم را کسب نمایند و مشاوران حرفه‌ای باید در رابطه با مسائل شغلی، نقش اساسی را برای این منظور ایفا کنند زیرا همان‌طور که کرومبولتز اشاره کرده است مراجعان باید علاوه بر علایق و مهارت‌هایی که دارند، مهارت‌های جدیدی را کسب کنند. در این پژوهش قبل و بعد از مشاوره مسیر شغلی بر اساس رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی، ریسک‌پذیری که کرومبولتز و همکاران در رویکرد تصادفی مطرح کرده‌اند در اعضای گروه نمونه، بررسی می‌شود. با توجه به مطالب بیان شده مسئله پژوهش این است که آیا آموزش‌های خاص براساس تکنیک‌های موجود در رویکرد تصادفی می‌تواند مهارت‌های دانشجویان را افزایش دهد؟ تحقیق حاضر بر اساس مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز و آموزش مهارت‌های ذکر شده در این رویکرد برای پرورش مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان صورت گرفته است. با توجه به آنچه بیان شد در این پژوهش فرض شده است مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده

تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش...

کنجکاوی، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، پشتکار و ریسک‌پذیری دانشجویان را افزایش می‌دهد. مریل ساکس<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) با استفاده از رویکرد تصادفی و نظریه خودکارآمدی، برنامه‌ای با عنوان "آموزش آگاهی از وقایع پیش‌بینی‌نشده" (HAT)<sup>۲</sup> طراحی کرد، در این برنامه پنج مهارت (کنجکاوی، پشتکار، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری) مطرح شده در رویکرد تصادفی به افراد آموزش داده شد. بدین منظور ۶۶ نفر بصورت تصادفی به دو گروه کنترل و آزمایش تقسیم شدند. در این پژوهش پرسشنامه باورهای شغلی کرمبولتز (CBI)<sup>۳</sup> قبل و بعد از مداخله توسط آزمودنی‌ها تکمیل شد. گروه آزمایش در یک سمینار یکروزه بمدت هشت ساعت تحت آموزش قرار گرفتند در حالی‌که گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکردند. پس از انجام مداخله در مورد گروه آزمایش یک جلسه پیگیری بعد از چهار هفته از طریق تلفن با آنها انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که این مداخله تأثیر معناداری بر گروه آزمایش داشته است ولی تنها حیطه‌ای که بیشترین افزایش را نشان داده است نمرات انعطاف‌پذیری اعضا بوده در حالی‌که در سایر حیطه‌ها تغییر بصورت جزئی بوده است.

تحقیقی دیگری توسط الون (۲۰۰۱) انجام شده است، که به‌عنوان یک گام ابتدائی برای بررسی فرضیات پیشنهاد شده در رویکرد تصادفی می‌باشد. در این مطالعه دو گروه نمونه  $n=126$  و  $n=82$  از دانشگاه‌های مختلف انتخاب شده‌اند. شرکت‌کنندگان مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای<sup>۴</sup> را که شامل ۵ خرده‌مقیاس می‌باشد، پر کردند که هر کدام از خرده‌مقیاس‌های این آزمون یکی از مهارت‌های مطرح شده در رویکرد تصادفی را یعنی (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری) می‌سنجد. این تحقیق برای اثبات این‌که آیا این پنج مهارت با باز بودن ذهن ارتباط دارد، انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد، افرادی که دارای این مهارت‌ها می‌باشند با ذهن بازتری به استقبال رویدادهای تصادفی می‌روند و هنگام تصمیم‌گیری شغلی اضطراب کمتری دارند، علاوه بر این، افرادی که در مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نمره‌ی بالاتری می‌گیرند احتمال نشان دادن رفتارهای اکتشاف شغلی در آنها بیشتر است چرا که این افراد نسبت به رویدادهای تصادفی ذهن بازتری دارند.

سیکوت<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) یک روش کیفی را برای بررسی تجارب دانشجویان دانشکده بکار برده است. تجاربی که مرتبط با خط‌مشی آنها در فرایند تصمیم‌گیری حرفه‌ای، با میزان فعالیت آنها در خصوص اکتشاف شغلی و هم‌چنین میزان آگاهی آنها از تغییرات دنیای کاری، می‌باشد. هم-

1. Merrill-Saks
2. Happenstance Awareness Training
3. Career Beliefs Inventory
4. The openness to vocational opportunity scale
4. Sikute

چنین این مطالعه چشم‌اندازهای دانشجویان را نیز راجع به مدل رشد شغلی رویکرد تصادفی که بر مهارت‌های لازم برای ایجاد و استفاده از فرصت‌های تصادفی تأکید می‌کند، بررسی نموده است. نتایج تحقیق وی نشان داده است که تجارب شرکت‌کنندگان را می‌توان به چهار دسته مهم تقسیم کرد: چگونگی فرایند تصمیم‌گیری، ویژگی‌های روانشناختی مرتبط با فرآیند حرفه‌ای، عوامل مؤثر بر بی‌تصمیمی یا باتصمیمی و تشخیص موضوعات مرتبط با دنیای کاری. تلاش برای متمایز کردن شرکت‌کنندگان بر اساس میزان اکتشاف شغلی آن‌ها و وضعیت تصمیم‌گیری تفاوت معنی‌داری، ارائه نکرده است، این موضوع نشان می‌دهد که دانشجویان تقریباً از تغییرات دنیای کاری آگاهی دارند ولی آن‌ها برای طرح‌ریزی شغلی خود که به آن‌ها برای وفق‌پذیری در آینده کمک کند، حمایتی دریافت نمی‌کنند.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. مشاوره گروهی مسیر شغلی به‌سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده، ریسک‌پذیری دانشجویان را افزایش می‌دهد.
۲. مشاوره گروهی مسیر شغلی به‌سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده، انعطاف‌پذیری دانشجویان را افزایش می‌دهد.
۳. مشاوره گروهی مسیر شغلی به‌سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده، پشتکار دانشجویان را افزایش می‌دهد.
۴. مشاوره گروهی مسیر شغلی به‌سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده، خوش‌بینی دانشجویان را افزایش می‌دهد.
۵. مشاوره گروهی مسیر شغلی به‌سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده، کنجکاوی دانشجویان را افزایش می‌دهد.

### روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ است.

### نمونه و روش نمونه‌گیری

تعداد نمونه این پژوهش ۵۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس با گزینش تصادفی انتخاب شدند. برای این منظور، از طریق مرکز کارآفرینی دانشگاه فراخوان‌هایی در کل دانشگاه

تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش...

توزیع گردید. سپس از افرادی که برای ثبت نام به مرکز کارآفرینی و مرکز مشاوره خوابگاه شهداء مراجعه کرده بودند، ۵۰ نفر بطور تصادفی انتخاب شده و در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. لازم به ذکر است که در انتخاب نمونه از لحاظ سن، رشته تحصیلی و جنسیت محدودیتی اعمال نشد. همچنین به دلیل این که انتخاب صرفاً براساس گزینش تصادفی بود لذا یک نفر از اعضای گروه آزمایش تصادفاً مرد بود که از حذف ایشان خودداری شد که البته ایشان به علت عدم حضور در جلسه آخر از گروه آزمایش حذف شد. در کل، تعداد اعضای شرکت‌کننده در کلاس ۲۵ نفر بودند که دو نفر از اعضای گروه آزمایشی دانشجوی دانشگاه اصفهان نبودند جزو گروه نمونه محسوب نشدند و گروه آزمایش ۲۳ نفر در نظر گرفته شد، که تقریباً نیمی از این تعداد به علت امتحانات پایان ترم در دو یا سه جلسه از کلاس‌ها حضور نداشتند که این افراد نیز از گروه نمونه حذف شدند و در کل گروه آزمایش به ۱۳ نفر رسید. گروه کنترل نیز ۲۵ نفر از رشته‌های مختلف انتخاب شدند، تعدادی از اعضای این گروه به علت حضور نداشتن در پس آزمون حذف شدند و تعداد این گروه نیز به ۱۵ نفر کاهش پیدا کرد که دو نفر از این تعداد نیز به علت کامل نبودن پرسشنامه‌ها از نمونه حذف شدند.

### ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش مهارت‌های دانشجویان از مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای استفاده شد، این پرسشنامه توسط الون در سال ۲۰۰۱ براساس رویکرد تصادفی کرومبولتز ساخته شده است این پرسشنامه توسط سازنده آن هنجاریابی شده، ولی تاکنون در ایران اعتباریابی نشده بود. به همین منظور برای استفاده از این ابزار ابتدا آزمون توسط پژوهشگر ترجمه شد و سپس توسط اساتید راهنما مورد بررسی و اصلاح قرار گرفت و در نهایت توسط یک متخصص زبان ویرایش گردید. این آزمون دارای ۲۵ سؤال در پنج حیطه (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری) می‌باشد که هر حیطه این آزمون شامل پنج سؤال است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از دو روش استفاده شده است. الف) روایی محتوایی پرسشنامه که با نظر پنج متخصص تعیین گردید. ب) برای محاسبه همسانی درونی آزمون و همبستگی هر سؤال با حیطه مربوط به آن، یک‌بار پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان اجرا گردید و پس از تحلیل داده‌ها، چون دو سؤال از سؤالات حیطه کنجکاوی همبستگی منفی با سؤالات داشتند، ترجمه سؤالات تغییر یافت و مجدداً پرسشنامه روی ۴۰ نفر از دانشجویان انجام شد که این بار پس از تحلیل داده‌ها، همه سؤالات همبستگی بالایی نشان دادند. برای سنجش پایایی آزمون نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۳ بود.



## شیوه اجرا

برای انتخاب نمونه پژوهش، از افرادی که برای ثبت نام به مرکز کارآفرینی و مرکز مشاوره خوابگاه شهداء مراجعه کرده بودند ۵۰ نفر به طور تصادفی، انتخاب شدند، زمان و ساعات تشکیل جلسات نیز با نظرخواهی از شرکت کنندگان تعیین گردید. دوره آموزشی در شش جلسه و در محل دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی برای گروه آزمایش برگزار شد. جلسات هر هفته دویار و هربار به مدت یک ساعت و نیم تشکیل شد. در جلسه اول پرسشنامه ها بین شرکت کنندگان توزیع گردید. پس از اتمام دوره آموزش، یک بار دیگر پرسشنامه ها توسط شرکت کنندگان تکمیل گردید و گروه کنترل نیز دوباره پرسشنامه ها را پاسخ دادند. ۲۰ روز پس از اتمام دوره، جلسه پی گیری تشکیل شد که اعضای هر دو گروه بار دیگر پرسشنامه ها را پاسخ دادند. سرفصل جلسات آموزشی و محتوای این جلسات طبق گام هایی که کرومبولتز و همکاران (۱۹۹۹) برای بکارگیری این رویکرد پیشنهاد داده اند تهیه و در جدول زیر سرفصل این جلسات ارائه شده است.

### ساختار جلسات مشاوره گروهی شغلی به شیوه رویکرد تصادفی کرومبولتز

جلسه اول	عنوان: آشنایی و انجام آزمون و بررسی مسیر شغلی اعضا دستور جلسه: ۱- برقراری ارتباط با اعضا، ۲- معرفی مشاور و اعضا، ۳- اجرای پیش آزمون، ۴- جویا شدن از انتظارات اعضا از کلاس ها، ۵- مرور مسیر شغلی اعضا، ۶- گرفتن بازخورد، ۷- ارائه تکلیف.
جلسه دوم	عنوان: توضیح تصمیم گیری حرفه ای و معرفی مهارت ها دستور جلسه: ۱- گرفتن بازخورد از جلسه قبل، ۲- بررسی تکالیف، ۳- بحث راجع به چگونگی تصمیم گیری حرفه ای و تأثیر شانس، تصادف و عوامل اجتماعی، آموزشی و شغلی، ۴- اشاره به مهارت های خوش بینی، پشتکار، انعطاف پذیری، ریسک پذیری و کنجکاوی، ۵- گرفتن بازخورد و ارائه تکالیف
جلسه سوم	عنوان: کمک به مراجعان برای برانگیختن کنجکاوی آنها نسبت به فرصت های یادگیری و اکتشاف دستور جلسه: ۱- گرفتن بازخورد از جلسه قبل، ۲- بررسی تکالیف، ۳- بررسی چگونگی استفاده از مهارت ها برای ایجاد اتفاقات شانس، ۴- گرفتن بازخورد و ۵- ارائه تکلیف.
جلسه چهارم	عنوان: بررسی باورهای منفی اعضا و آموزش غلبه بر موانع دستور جلسه: ۱- گرفتن بازخورد از جلسه قبل، ۲- بررسی تکالیف، ۳- توضیح موانع ذهنی و باورها، ۴- بررسی باورها، ۵- اصلاح تجربیات و عادات، ۶- گرفتن بازخورد و ۷- ارائه تکلیف.
جلسه پنجم	عنوان: عادات کاری مثبت و ترسیم مسیر آینده دستور جلسه: ۱- گرفتن بازخورد از جلسه قبل، ۲- بررسی تکالیف، ۳- تقویت و آماده سازی اعضا برای انجام فعالیت های مثبت در آینده، ۴- بررسی مهارت های اعضا، ۵- گرفتن بازخورد و ۶- ارائه تکلیف.
جلسه ششم	عنوان: اجرای پس آزمون و بررسی مسیر شغلی آینده اعضا دستور جلسه: ۱- گرفتن بازخورد از جلسه قبل، ۲- بررسی تکالیف، ۳- بحث راجع به مطالب مطرح شده در پنج جلسه گذشته ۴- بررسی مجدد مهارت ها، تجارب و عادت های اعضا، ۵- اجرای پس آزمون، ۶- مشخص کردن زمان جلسه پیگیری
جلسه هفتم	عنوان: پیگیری دستور جلسه: اجرای مجدد آزمون فرصت یابی حرفه ای

## روش آماری

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS-15 استفاده شد. روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: آمار توصیفی شامل جدول میانگین و انحراف معیار؛ آمار استنباطی شامل تحلیل کواریانس.

## یافته‌های تحقیق

در این قسمت ابتدا به بررسی آمار توصیفی مربوط به هر متغیر پرداخته می‌شود. میانگین و انحراف معیار نمرات پنج متغیر (کنجکاو، خوش‌بینی، پشتکار، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری) در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در جدول ۱ ارائه شده است. پس از تأیید همسانی واریانس نمرات به وسیله آزمون لوین و همسانی کواریانس نمرات به وسیله آزمون باکس، به منظور بررسی فرضیات پژوهش از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

ضمن کنترل نمرات پیش‌آزمون بر نمرات پس‌آزمون نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در متغیر کنجکاو ( $F=4/53$ ) در مرحله پس‌آزمون در سطح ( $P=0/04$ ) و در مرحله پیگیری ( $F=21/97$ ) در سطح ( $P=0/001$ ) معنادار است که بیانگر تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر کنجکاو دانشجویان است ( $P<0/05$ ). بر این اساس و با توجه به میزان تأثیر محاسبه شده، مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده به میزان ۱۷ درصد در مرحله پس‌آزمون و به میزان ۴۹ درصد در مرحله پیگیری بر کنجکاو دانشجویان تأثیر داشته است. توان آماری نیز در مرحله پس‌آزمون ۰/۵ بدست آمده است که بیانگر توان آماری نسبتاً متوسط این آزمون می‌باشد. همچنین توان آماری در مرحله پیگیری ۰/۹۹ بدست آمده است که حاکی از دقت آماری بالای این آزمون و همچنین کفایت حجم نمونه می‌باشد (مولوی، ۱۳۸۶).

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرها در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در دو گروه آزمائش و گواه

منبع تغییر	متغیر وابسته	تعداد	آزمایش		گواه	
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
کنجکاوی	پیش آزمون	۱۳	۲۰/۷۷	۱/۷۴	۱۷/۹۲	۴/۱۷
	پس آزمون	۱۳	۲۲/۰۸	۲/۷۵	۱۷/۸۵	۳/۷۲
	پیگیری	۱۳	۲۲/۷۷	۱/۹۶	۱۷/۳۸	۳/۱۸
خوش بینی	پیش آزمون	۱۳	۱۹/۸۵	۲/۳۰	۱۷/۳۸	۳/۵۵
	پس آزمون	۱۳	۲۰/۷۷	۲/۱۷	۱۷/۹۲	۴/۲۱
	پیگیری	۱۳	۲۱/۴۶	۱/۷۶	۱۸/۳۱	۳/۳
پشتکار	پیش آزمون	۱۳	۱۸/۳۱	۱/۷۰	۱۷/۳۱	۴/۰۷
	پس آزمون	۱۳	۱۸/۳	۱/۷۵	۱۷/۳	۴/۲۹
	پیگیری	۱۳	۱۸/۹	۲/۸۹	۱۷/۵	۳/۳۸
انعطاف پذیری	پیش آزمون	۱۳	۱۸/۸۵	۲/۷۶	۱۶/۳۸	۳/۴۸
	پس آزمون	۱۳	۲۰/۱	۳/۱	۱۷/۳	۴/۶۳
	پیگیری	۱۳	۲۰/۸	۲/۶۲	۱۸/۱۶	۴/۳۴
ریسک پذیری	پیش آزمون	۱۳	۱۸/۶۹	۳/۲۳	۱۶	۴/۰۲
	پس آزمون	۱۳	۱۹/۳۸	۳/۴	۱۶/۴۶	۴/۱۷
	پیگیری	۱۳	۱۹/۴۶	۳/۴۸	۱۷/۲۳	۳/۷۳

تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش...

جدول ۲. خلاصه نتایج تحلیل کواریانس نمرات متغیرهای کنجکاوی، خوش‌بینی، پشتکار،

انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری در پس‌آزمون و پیگیری

منبع تغییرات	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
کنجکاوی	پس‌آزمون	۲۴/۷	۱	۲۴/۷	۴/۵۳	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۵
	پیگیری	۷۰/۲۸	۱	۷۰/۲۸	۲۱/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۹۹
خوش‌بینی	پس‌آزمون	۳/۲۸	۱	۳/۲۸	۰/۶۴	۰/۴۳	۰/۰۲	۰/۱۲
	پیگیری	۹/۶۷	۱	۹/۶۷	۴/۴۸	۰/۰۴	۰/۱۶	۰/۵۳
پشتکار	پس‌آزمون	۰/۷۱	۱	۰/۷۱	۰/۱۱	۰/۷۴	۰/۰۱	۰/۰۶
	پیگیری	۳/۳	۱	۳/۳	۰/۵۶	۰/۴۶	۰/۰۲	۰/۱۱
انعطاف‌پذیری	پس‌آزمون	۰/۳۱	۱	۰/۳۱	۰/۰۷	۰/۷۹	۰/۰۰۳	۰/۰۶
	پیگیری	۰/۵	۱	۰/۵	۰/۱۲	۰/۷۴	۰/۰۰۵	۰/۰۶
ریسک‌پذیری	پس‌آزمون	۱/۱۶	۱	۱/۱۶	۰/۳۳	۰/۵۷	۰/۱	۰/۰۹
	پیگیری	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱	۰/۰۰۱	۰/۰۵

هم‌چنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در متغیر خوش‌بینی ( $F=۴/۴۸$ ) در مرحله پیگیری در سطح ( $P=۰/۰۴$ ) معنادار است که بیانگر تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر خوش‌بینی دانشجویان است ( $P<0/05$ ). بر این اساس و با توجه به میزان تأثیر محاسبه شده، مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده به میزان ۱۶ درصد در مرحله پیگیری بر خوش‌بینی دانشجویان تأثیر داشته است. توان آماری در مرحله پیگیری ۰/۵۳ بدست آمده است که بیانگر توان آماری نسبتاً متوسط این آزمون می‌باشد.

هم‌چنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر نمرات پشتکار، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری دانشجویان تأثیر نداشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، کنجکاوی دانشجویان را هم در مرحله پس‌آزمون و هم در مرحله پیگیری افزایش داده است. یافته‌های پژوهش حاضر در مورد مهارت کنجکاوی با پژوهش الون (۲۰۰۱) همسو و با یافته‌های پژوهش مریل-ساکس (۱۹۹۹) ناهمسو می‌باشد. کنجکاوی نشان‌دهنده علاقه فرد برای یادگیری و کشف فرصت‌های جدید است. براساس اصول رویکرد تصادفی، مشاوران باید مراجعان را برای

یادگیری و کشف فرصت‌های جدید تشویق کنند. به عقیده کرومبولتز افراد برای بهره‌گیری از رویدادهای آموزشی و اجتماعی باید تماس‌های خود را با دیگران افزایش دهند (کرومبولتز، ۱۹۹۸). در جلسات مشاوره گروهی در مورد اهمیت مهارت‌های ارتباطی و تشکیل شبکه ارتباطی در جهت ایجاد، شناسایی و بهره‌مندی از رویدادهای تصادفی بحث شد و یکی از دلایل افزایش نمرات کنجکاو اعضای همین مباحث می‌باشد. از دلایل دیگر می‌توان به تفاوت‌های جنسیتی اشاره کرد. تحقیقات نشان داده است که زنان در برقراری ارتباط با دیگران راحت‌تر از مردان بوده و همچنین کنجکاوتر از مردان هستند و چون اعضای گروه را زنان تشکیل می‌دانند، احتمالاً همین امر موجب شده است که در پژوهش حاضر نمرات کنجکاو افزایش بیشتری نسبت به مهارت‌های دیگر نشان دهد. دلیل افزایش نمرات کنجکاو زنان در مقایسه با مردان آن است که مردان طوری اجتماعی شده‌اند که خودکفایی بیشتری دارند و تصور می‌کنند که همه چیز را می‌دانند (هریس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵؛ به نقل از لون، ۲۰۰۱). ممکن است مردان فکر کنند که نشان دادن کنجکاو و علاقه به شغل افراد دیگر، آن‌ها را در یک موقعیت آسیب‌پذیر قرار می‌دهد (الون، ۲۰۰۱). در حالی که زنان براحتی می‌توانند با افراد دیگر در مورد مسائل زندگی و علائق خود صحبت کنند.

هم‌چنین یافته‌های آماری نشان داد که مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، خوش‌بینی دانشجویان را در مرحله پیگیری افزایش داده است. در رویکرد تصادفی خوش‌بینی به‌عنوان مهارتی که فرد را قادر می‌سازد که فرصت‌های جدید را به‌عنوان فرصت‌های ممکن و دست‌یافتنی ببیند، تعریف می‌شود که این امر از طریق غلبه بر باورها و موانع صورت می‌گیرد چرا که باورهای منفی مانع از خوش‌بینی افراد شده و باعث می‌شود که آن‌ها نتوانند از فرصت‌ها و موقعیت‌ها استفاده کنند. اگر هر چیز در این دنیای مادی با یک فکر آغاز شود و هر باوری منجر به رفتار شود، در آن حالت باورها و تفکرات افراد، کنش و اقدامات آن‌ها را در جهت مثبت یا منفی شکل می‌دهد. براساس رویکرد تصادفی، مشاوره شغلی باید چگونگی مدیریت کردن باورها و تفکرات و حفظ آن دسته از باورهایی که توانمندکننده هستند را بیاموزد ولی از آنجا که تصحیح و تغییر باورها به زمان زیادی احتیاج دارد، به همین دلیل نمرات خوش‌بینی اعضای در پس‌آزمون تفاوت معناداری نداشته اما در مرحله پیگیری تفاوت معناداری را نشان داده است.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر انعطاف‌پذیری، ریسک‌پذیری و پشتکار دانشجویان مؤثر نبوده است. مریل-

تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش...

ساکس (۱۹۹۹) با استفاده از رویکرد تصادفی، برنامه آموزشی طراحی کرد که در این برنامه پنج مهارت مطرح شده در نظریه فوق به اعضاء آموزش داده شد. در تحقیق وی، تنها حیطه‌ای که بیشترین افزایش را نشان داد، حیطه انعطاف‌پذیری بود. اما در پژوهش حاضر تفاوت معناداری در نمرات انعطاف‌پذیری اعضاء مشاهده نشده است. این امر می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد: اولاً این که ممکن است انعطاف‌پذیری یک خصیصه شخصیتی باشد که به آسانی قابل تغییر نیست. حتی در صورتی که انعطاف‌پذیری را به‌عنوان یک رفتار قابل تغییر در نظر بگیریم، با توجه به این که ایجاد تغییر در عادات، مستلزم صرف وقت و مداومت می‌باشد، این احتمال وجود دارد که تعداد جلسات آموزشی برای تغییر در میزان انعطاف‌پذیری اعضاء به اندازه کافی نبوده باشد. یکی از مسائل دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد، متغیرهای جنسیتی است. نتایج تحقیق الون (۲۰۰۱) نشان داد که انعطاف‌پذیری مردان بیشتر از زنان بوده است. بتز و تیلر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) به نقل از الون، (۲۰۰۱) اظهار کرده‌اند که تفاوت‌های جنسیتی احتمالاً به علت زندگی کردن در مکان‌هایی که در آن‌ها، وظایف کلیشه‌ای و جنسیتی، فعالیت‌ها و شغل‌ها متفاوت است، ایجاد می‌شود. انعطاف‌پذیری به‌عنوان مهارتی که به یافتن شقوق مختلف یک موضوع و درنظر گرفتن گزینه‌های متعدد منجر می‌شود، می‌تواند به‌عنوان پیش زمینه‌ای برای حل مسئله و یافتن راه حل برای مشکلات در نظر گرفته شود. کورتنای<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، به نقل از الون، (۲۰۰۱) بیان می‌کند که تصور افراد به‌عنوان حلال مشکلات نوعاً بیشتر نشان‌دهنده ویژگی‌های شخصیتی مردان می‌باشد چرا که مردان بیشتر از زنان عمل محور، هدف‌مدار و حل‌کننده مشکلات می‌باشند. با توجه به این که در پژوهش حاضر اعضای گروه را خانم‌ها تشکیل می‌دادند، می‌توان گفت که جنسیت افراد نمونه و عوامل فرهنگی و تربیتی جامعه که از زنان به اندازه مردان انتظار حل مسئله ندارد، نیز یکی از عوامل دیگری است که عدم تأثیر معنادار جلسات آموزشی بر انعطاف-پذیری اعضاء را توجیه می‌کند. از عوامل دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد ساختار آموزشی می‌باشد، سیستم آموزشی در کشور ما در سطوح مختلف به گونه‌ای طراحی شده است که از انعطاف اندکی برخوردار بوده و معمولاً دانشجویان باید خود را با ساختارها و قوانین آموزشی وفق دهند و گذراندن سال‌های طولانی تحصیل در چنین شرایطی، امکان رشد مهارت انعطاف‌پذیری را در افراد محدود می‌نماید و شاید یکی از دلایل عدم تأثیر آموزش‌ها نیز همین امر باشد.

در مورد مهارت ریسک‌پذیری نتایج تحقیق مریل- ساکس (۱۹۹۹) با نتایج پژوهش حاصل همسو است. در تحقیق مریل- ساکس نیز نمرات ریسک‌پذیری افراد تفاوت چندانی نکرده است. یکی از علل این امر، مشکلاتی است که در تغییر باورها و عادات افراد وجود دارد. موانع ذهنی و

---

1. Betz & Taylor

2. Courtenay

باورهای منفی افراد یکی از عوامل مهمی است که از تغییر عادات و رفتار فرد جلوگیری می‌کند. یکی از باورهای منفی در مورد ریسک‌پذیری، ترس از شکست می‌باشد. بسیاری از افراد فکر می‌کنند، اگر خطر کرده و دست به اقدامی بزنند که در آن احتمال شکست وجود دارد، ممکن است موفق نشده و مورد مؤاخذه دیگران قرار گیرند. چنین پیشداوری‌هایی می‌تواند مانع از ریسک‌پذیری افراد شود. با وجود اینکه در جلسات گروهی درباره این موانع بحث شده است اما چون باورها در طی زمان شکل گرفته و ثبات می‌یابند، تغییر آن‌ها نیز به زمان طولانی نیاز دارد. یکی از عوامل دیگری که احتمالاً در عدم افزایش نمرات ریسک‌پذیری اعضای گروه دخیل می‌باشد، تفاوت‌های جنسیتی است. نتایج تحقیق الون (۲۰۰۱) نشان داد که نمرات ریسک‌پذیری زنان کمتر از نمرات ریسک‌پذیری مردان است. در پژوهش حاضر نیز همه اعضای گروه را زنان تشکیل می‌دادند و احتمالاً نوع اجتماعی شدن زنان به‌گونه‌ای است که مهارت ریسک‌پذیری را در آن‌ها کمتر پرورش می‌دهد.

در خصوص مهارت پشتکار همان‌طور که در مورد دو مهارت قبل نیز بیان شد باورهای منفی افراد مانع از تغییر عادات و رفتار می‌شوند. یکی از باورهای منفی در زمینه پشتکار این است که افراد فکر کنند هر چقدر هم تلاش کنند، نمی‌توانند به آن‌چه می‌خواهند برسند و عوامل دیگری وجود دارد که در اختیار آن‌ها نمی‌باشد. چنین اعتقادی موجب می‌شود فرد دست از تلاش برداشته و پشتکار کافی برای تحقق اهدافش نداشته باشد. از آن‌جا که ایجاد تغییر در نظام تفکر و اصلاح باورها نیازمند زمان طولانی است، احتمالاً تعداد جلسات آموزشی به اندازه‌ای نبوده است که باورها و عادات اعضای گروه در زمینه پشتکار تغییر کند.

## پیشنهادات کاربردی

پیشنهاد می‌شود از این شیوه در مراکز مشاوره و کارآفرینی و کاربایی و همچنین سازمان‌ها، به‌منظور ارتقاء مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای افراد استفاده شود.

## منابع

مولوی، حسین. (۱۳۷۹). راهنمای عملی SPSS-10 در علوم رفتاری. اصفهان: مهر قائم.

- Betzworth, D. G., & Hansen, J. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4, 91-98.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life role. *The Career Development Quarterly*, 45, 260-274.

- Bolles, R. N. (2000). *What color is your parachute: A practical manual for job hunters & career-changers*. Berkeley, CA: Ten speed press.
- Cabral, A. C., & Salomone, P. R. (1990). Chance and careers; Normative versus contextual development. *The Career Development Quarterly*, 39, 5-17.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision- Making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviors for successful work and career adjustment. *Australian journal of psychology*. 55(2), 65-13.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239-244.
- Krumboltz, J. D. (1998). Counselor action needed for the new career perspective. *British Journal of Guidance & Counseling*, 26, 4, 559-564.
- Merrill-Saks, K. (1999). Opportunity preparation and planned happenstance: Empowering counseling clients to make the most of what life has to offer. Doctoral Dissertation, *Stanford University*.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 16-20.
- Miller, M. J. (1995). A case for uncertainty in career counseling. *Counseling and Values*, 39, 162-168.
- Mitchell, K. E.; Levin, A. S. & krumboltz, J. D. (1999). planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling and Development*, 77, 115-124.
- Sikute, J. L. (2002). Uncertainty, Chance Events, and Adaptability: A Qualitative Examination of college Students' Awareness and Response to the Realities of the Changing World of Work .Doctoral dissertation. *University of Kansas*.
- Sonnenberg, D. (1997). The "new career changes: understanding and managing anxiety. *British Journal of Guidance and Counseling*, 25, 463-472.
- Ulven, J. C. (2001). The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the Planned Happenstance Approach .Doctoral dissertation, *University of Kansas*.
- Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess. S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent women in counseling psychology, *Journal of Counseling Psychology*, 45, 379-389.
- Zunker, V. G. (1994). *Career counseling*. California: Brooks/ cole publishing company.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling a holistic Approach*. United states of America: Thomson Books/ Cole, a part of the Thomson Corporation.