

بررسی تأثیر مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان

ابراهیم نعیمی^۱، زهرا مظاهری^۲

تاریخ وصول: ۹۵/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۲۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین میزان تأثیر مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری دانشجویان بود. روش پژوهش شبه آزمایشی، با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون- پیگیری با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان بود که ۴۰ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب و با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۲۰ نفر) قرار گرفتند. گروه آزمایش در ۸ جلسه، به‌صورت هفتگی شرکت کردند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS) گردآوری و از طریق تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها تفاوت معناداری بین دو گروه در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن درزمینه‌ی دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد در مرحله پس‌آزمون نشان داد. همچنین نتایج آزمون پیگیری حاکی از پایداری اثر مداخله مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر افزایش انطباق‌پذیری و خرده‌مقیاس‌های آن بود. در نهایت از مشاوره‌ی مبتنی بر پذیرش و تعهد می‌توان به‌عنوان یک روش مؤثر در افزایش انطباق‌پذیری استفاده کرد.

واژگان کلیدی: مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی

مقدمه

انتخاب شغل یکی از سرنوشت‌سازترین تصمیم‌گیری‌های یک فرد در طول زندگی است که آینده، سبک زندگی و میزان سلامت روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). ویژگی بارز دنیای کار امروزی، عدم ثبات و تغییرات مکرر است. در این وضعیت

۱. استادیار مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی naeimi@atu.ac.ir

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

Zahra.mazaheri@yahoo.com

به کارگران و کارمندانی نیاز است که در این بازار کار آشفته، بتوانند مدیریت مسیر شغلی خود را بر عهده بگیرند (اوتینو^۱، ۲۰۱۰).

در طول سال‌های اخیر یکی از موضوع‌های موردعلاقه در حیطه‌ی ادبیات مسیر شغلی توجه به بازبینی مسیرهای شغلی جدید است. این بازبینی با افزایش انعطاف‌پذیری و خودتنظیمی در افراد مطرح گردید. یکی از برجسته‌ترین تصورات در این حیطه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که تصور می‌شود یکی از عوامل اساسی در موفقیت شغلی و مدیریت مسیر شغلی افراد است (هیرسچی، هرمن، کلی^۲، ۲۰۱۵، ساویکاس^۳ ۱۹۹۷؛ به نقل از اعتصام‌پور، ۱۳۹۰) بر این باور است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی محدود به سن یا دوره‌ی خاصی از عمر نیست. انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانایی فرد برای کنار آمدن^۴، تداوم^۵ و پذیرش^۶ تغییر در نقش‌های مختلف زندگی است (سوپر^۷، ۱۹۹۰).

مفهوم انطباق‌پذیری یکی از عناصر محوری نظریه سازه‌گرایی است. این مفهوم جایگزینی برای مفهوم بلوغ مسیر شغلی است (ساویکاس، ۲۰۰۲). بلوغ مسیر شغلی به داشتن آمادگی در نگرش و شناخت برای انتخاب‌های شغلی و آموزشی اشاره دارد و نتیجه‌ی یک تعامل پویا بین شخص و محیط است (هارتونگ^۸، ۲۰۱۱). در نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی، انطباق بیانگر ویژگی‌های شخصی قابل‌انعطاف یا تمایل به پاسخ‌گویی به وظایف شغلی / مسیر شغلی، گذارها، بحران‌ها و ارائه‌ی پاسخ‌های مناسب است. زمانی که دیگر نتوان با تغییرات هماهنگ شد باید از طریق تغییر در خود یا شرایط، به سازگاری و هماهنگی رسید. این نیاز به سازگاری و هماهنگی، به‌طور معمول با احساساتی از پریشانی همراه است که محرک و انگیزه‌ی رسیدن به انطباق محسوب می‌شود. افرادی که تمایل به انطباق‌پذیری دارند باید از منابع خودتنظیمی برای تحمل شرایط تغییر استفاده کنند (لنت و براون^۹، ۲۰۱۳؛ تولنتیو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۴).

1. Ottino
2. Hirschi, Herrman, Kelley
3. Savickas
4. coping
5. continuous
6. acceptance
7. Super
8. Hartung
9. Lent & Brown
10. Tolentino

در واقع انطباق پذیری همان گونه که توسط مائورین و مردیت^۱ بیان کرده اند (۲۰۰۵)؛ به نقل از سمیعی و همکاران، (۱۳۹۰) سازه‌ای روانی-اجتماعی است که به آمادگی فرد و منابع او برای انجام وظایف رشدی فعلی اشاره دارد. این سازه‌ی روانی-اجتماعی در بخش درونی شخص- محیط قرار دارند. قابلیت انطباق پذیری باعث گسترش خود در محیط اجتماعی شده و آن‌ها را به جامعه پیوند می‌دهد و به‌طور کلی رفتار شغلی آن‌ها را تنظیم می‌کند (ساویکاس، ۲۰۱۳) همچنین منابعی روان‌شناختی برای مقابله با وظایف فعلی، پیش‌بینی توسعه‌ی وظایف شغلی، گذارهای شغلی، بحران‌های شغلی و تغییر در یکپارچگی اجتماعی در اختیار فرد قرار می‌دهد (ساویکاس، ۱۹۹۷)؛ به نقل از لنت و براون، (۲۰۱۳).

نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی در قالب یک مدل سه سطحی، چهار بعد انطباق پذیری را ارائه می‌دهد در بالاترین سطح، ۴ بعد انطباق پذیری مسیر شغلی وجود دارد: دغدغه^۲، کنترل^۳، کنجکاوی^۴ و اعتماد^۵. این ابعاد نشان‌دهنده منابع عمومی انطباق پذیری و راهبردهایی هستند که افراد برای مدیریت وظایف دشوار از آن‌ها استفاده می‌کنند.

امروزه بسیاری از محققان در تحقیقات خود به بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر انطباق پذیری مسیر شغلی به‌صورت مجزا پرداخته‌اند که از میان آن‌ها به شخصیت، خودکار آمدی، جهت‌گیری هدف، حمایت اجتماعی، آموزش مهارت‌های لازم، ثبات و واقع‌بینی در آرزوها، حضور در تصمیم‌گیری و استقلال، گرایش هیجانی مثبت به تجربه حضور در موقعیت‌هایی که انطباق پذیری را می‌طلبد و انگیزش پیشرفت و تحمل ابهام می‌توان اشاره کرد (یوسفی، ۱۳۹۰). بنابراین با توجه به اهمیت شغل آینده و انطباق پذیری مسیر شغلی در رشد مسیر شغلی (کای^۶ و همکاران، ۲۰۱۵)، لزوم بررسی مداخلات مختلف مسیر شغلی به‌منظور افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی در افراد اهمیت می‌یابد.

باوجود حمایت نظریات مختلف از اهمیت انطباق پذیری مسیر شغلی در موفقیت فرد، تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در این حیطه اندک است. از طرفی رشد روزافزون تغییرات مسیر شغلی در دنیای کنونی، افزایش رفاه و بهزیستی در زندگی ماشینی امروز را مورد توجه

-
1. Maureen & Meredith
 2. concern
 3. control
 4. curiosity
 5. confidence
 6. Cai

قرار داده است (ساویکاس، ۲۰۰۹). پس حضور شیوه‌های مشاوره‌ای نوین و فرا مدرن و تأثیرگذار در مسیر زندگی افراد می‌تواند نقش مهمی داشته باشد، نظریه‌های فرا مدرن معتقدند که انسان‌ها ذاتاً نه خوب‌اند و نه بد. طبیعت و تربیت در تعامل با یکدیگر فرد را می‌سازند (زونکر^۱، ۲۰۰۶، به نقل از سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). رویکردهای فرا مدرن بر معنا بخشی مسیر شغلی افراد تأکید می‌کنند و به زندگی انسان مانند یک پیوستار و فرایند نگاه می‌کنند (ساویکاس، ۱۹۹۸؛ به نقل از کسایی، ۱۳۹۱). یکی از دیدگاه‌های فرا مدرن درمان، رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد (هیز^۲، ۱۹۹۷؛ به نقل از ایزدی، ۱۳۹۱) است. دیدگاه‌های فرا مدرن بر ایجاد و تغییر زمینه تأکید دارند و رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد در پی تغییر رابطه‌ی مراجع با افکار و احساساتش است. به نحوی که دیگر آن‌ها را نشانه نبیند و هدف نهایی تغییر افکار و احساسات رنج‌آور از شکل قدیمی، یعنی نشانه‌های آسیب‌زای نابهنجاری که مانع زندگی معنادار و غنی هستند، به شکل جدیدتری یعنی تجارب طبیعی که بخش‌هایی از یک زندگی غنی و معنادار می‌باشد (هیز و استروسال^۳، ۲۰۱۰). در واقع همان‌گونه که اشاره شد در این رویکرد به تغییر کارکرد افکار و احساسات به جای تغییر شکل، محتوا یا فراوانی آن‌ها تأکید می‌شود (هیز، ۲۰۰۴). شش فرآیند مرکزی در این دیدگاه وجود دارد که منجر به انعطاف‌پذیری روان‌شناختی می‌شوند و عبارت‌اند از: پذیرش روانی^۴، آگاهی روانی^۵، جداسازی شناختی^۶، خود به‌عنوان زمینه، روشن‌سازی ارزش‌ها، عمل متعهدانه^۷ (هیز، لوما و بوند^۸، ۲۰۰۶).

از دیدگاه ACT آمیختگی شناختی و اجتناب از تجربه ادو فرآیند اولیه‌ای هستند که به انعطاف‌ناپذیری روان‌شناختی منجر می‌شوند و موجب عدم توانایی و ضعف در تنظیم رفتار و در پاسخ‌دهی مناسب در جهت رسیدن به اهداف مطلوب فرد می‌گردد (هیز، ۲۰۰۴). بر اساس رویکرد ACT عدم پرداختن به تکالیف و وظایف مسیر شغلی مانند هر رفتار

-
1. Zunker
 2. Hayes
 3. Hayes & Strosahl
 4. psychological acceptance
 5. psychological awareness
 6. cognitive defusion
 7. committed action
 8. Hayes, Luoma & Bond

ناسازگارانه دیگری بازتابی از عدم انعطاف‌پذیری روان‌شناختی است (اسکنت و بوس، ۲۰۱۴). با تلاشی که مشاوره و به‌خصوص مشاوره مسیر شغلی در جهت طرح‌ریزی دارد و با توجه به تأکید رویکرد ACT بر اهداف و همچنین اگر انطباق‌پذیری را با افزایش انعطاف‌پذیری و خودتنظیمی مرتبط بدانیم، با تلاشی که ACT به‌منظور پذیرش افکار و هیجانات دارد به نظر می‌رسد این رویکرد؛ مداخله‌ای مناسب در جهت افزایش انطباق‌پذیری باشد.

از آنجا که دانشجویان در تصمیم‌گیری برای آینده نیاز به کمک دارند مسئله‌ی این پژوهش بررسی تأثیر مداخلات مبتنی بر رویکرد پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها می‌باشد. با توجه به اهمیت دوران دانشجویی و تأثیرات این دوران بر انتخاب شغل و جهت‌گیری‌های آینده فرد، این پژوهش بر روی دانشجویان انجام می‌گیرد. آنچه در این میان مهم است آن است که چگونه می‌توان انطباق‌پذیری را ایجاد کرد و چه عواملی در بهبود آن تأثیرگذارند؟ با توجه به پژوهش‌های رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد و همچنین عدم انجام پژوهشی درباره‌ی تأثیر آن بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، فرضیه پژوهش حاضر این است که مشاوره‌ی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان موثر است.

روش پژوهش

روش انجام این تحقیق شبه آزمایشی و با توجه به وجود گروه آزمایش و گروه گواه از طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون - پیگیری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بودند که ۴۰ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب با گمارش تصادفی در دو گروه (۲۰ نفری) آزمایش و گواه قرار گرفتند. برای این کار اعلامیه‌ای طراحی گردید مبنی بر "کارگاه مشاوره انطباق‌پذیری مسیر شغلی" در ضمن نام مدرس، زمان و محل ثبت‌نام نیز ذکر شده بود. دانشجویان دانشگاه اصفهان برای ثبت‌نام به مرکز مشاوره مراجعه و ثبت‌نام کردند. سپس با دانشجویان علاقه‌مند برای شرکت در کارگاه تماس گرفته شد و از بین داوطلبان ۲۰ نفر به‌صورت تصادفی در گروه آزمایش و ۲۰ نفر دیگر در گروه گواه قرار گرفتند. ملاک خروج از نمونه عبارت‌اند

از: ۱) دانشجوی بیش از ۲ جلسه از حضور در جلسات مشاوره گروهی غیبت داشته باشد. ۲) دانشجویی که به پرسشنامه مرتبط با موضوع به صورت تصادفی و ناقص پاسخ داده است. در این طرح پژوهشی پس از اجرای پیش‌آزمون بر روی دو گروه، گروه آزمایش تحت مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد قرار گرفت. مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد به صورت هفتگی در طی شش جلسه‌ی دوساعته برای گروه آزمایش به صورت گروهی اجرا گردید. گروه گواه در دوره دوماه‌ای که گروه آزمایش به مشاوره گروهی پرداختند و در مدت پیگیری یک‌ماهه تحت هیچ‌گونه مداخله‌ای قرار نگرفتند. به منظور سنجش پایداری اثر مداخله درمانی از آزمون پیگیری استفاده شد. محتوای جلسات مشاوره‌ی گروهی بر مبنای پیشینه‌ی موجود در زمینه‌ی رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد تدوین شد.

ابزار پژوهش: پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS) ^۱: برای سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در این پژوهش، از پرسشنامه‌ی ۲۴ گویهای ساویکاس و پورفیلی ^۲ (۲۰۱۲) استفاده شد. این ۲۴ سؤال شامل چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. به این ترتیب که سؤال ۱ تا ۶ دغدغه، سؤال ۷ تا ۱۲ کنترل، سؤال ۱۳ تا ۱۸ کنجکاوی، سؤال ۱۸ تا ۲۴ اعتماد را مورد بررسی قرار می‌دهد. پاسخ به سؤالات پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت صورت می‌گیرد و شامل گزینه‌های: ۵= خیلی زیاد، ۴= زیاد، ۳= متوسط، ۲= کم، ۱= خیلی کم است.

ضریب پایایی نهایی این پرسشنامه بررسی شد که ضریب پایایی کلی را (۰/۹۲) و ضریب پایایی خرده‌مقیاس‌های دغدغه (۰/۸۳)، کنترل (۰/۷۴)، کنجکاوی (۰/۷۹)، اعتماد (۰/۸۵)، گزارش شده است (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲). امین جعفری، عابدی، رضایی، نیلی (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه را بررسی کردند. برای بررسی پایایی این پرسشنامه از میان کلیه دانشجویان مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۲-۹۱، نمونه‌ای به تعداد ۳۳۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد و ضریب پایایی کلی پرسشنامه را (۰/۹۲۲) و ضریب پایایی خرده‌مقیاس‌های دغدغه (۰/۸۳)، کنترل (۰/۸۴)، کنجکاوی (۰/۸۳) و اعتماد (۰/۸۹) گزارش شده است که مطلوب می‌باشد. در این پژوهش ضریب پایایی کلی پرسشنامه و هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها بررسی شد که ضریب پایایی کلی

1. career adapt-abilities scale
2. Porfeli

پرسشنامه را (۰/۹) و ضریب پایایی خرده مقیاس‌های دغدغه (۰/۸۲)، کنترل (۰/۸۷)، کنجکاوی (۰/۸۸) و اعتماد (۰/۸۶) به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss 19 و با روش تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱. جلسات مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد

جلسه اول	آشنایی با اعضای گروه و برقراری رابطه در اعضای گروه، بیان استعاره دو کوه و تقویت رابطه، آشنا نمودن افراد با موضوع پژوهش، بحث در مورد حدود رازداری، بررسی افکار و احساسات در موقعیت‌های مختلف مسیر شغلی، بررسی شیوه‌های کنترل افراد، مقدمه‌ای به درماندگی خلاق، ارائه تکلیف، سنجش کلی و اجرای پیش‌آزمون
جلسه دوم	بازخورد از جلسه اول، بررسی تکلیف، ادامه درماندگی خلاق، بررسی دنیای درون و بیرون در رویکرد ACT، ارائه تکلیف
جلسه سوم	بازخورد از جلسه دوم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل، ایجاد تمایل به ترک به ترک برنامه ناکارآمد تغییر، تفهیم این موضوع که کنترل مسئله است نه راه‌حل و بیان مقدمه‌ای از جایگزینی برای کنترل یعنی تمایل
جلسه چهارم	بازخورد از جلسه سوم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل، ادامه مبحث تمایل با استفاده از استعاره‌ها و تمثیل‌های ACT، معرفی ارزش‌ها و شناسایی ارزش‌های افراد و ارتباط دادن و تفهیم مفهوم تمایل در کنار مفهوم ارزش‌ها، ارائه تکلیف
جلسه پنجم	بازخورد از جلسه چهارم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل، بررسی ارزش‌های هر یک از افراد، تصریح ارزش‌ها، اهداف، اعمال و موانع درونی و بیرونی و تعمیق این مفاهیم، مقدمه‌ای بر مفهوم گسلش، ارائه تکلیف
جلسه ششم	بازخورد از جلسه پنجم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل، تفهیم آمیختگی و گسلش با استفاده از استعاره‌ها و تمثیل‌های ACT و انجام تمرین تجربی برای تفهیم مفهوم گسلش، اشاره‌ای به ارزش‌ها و بررسی نمره انطباق، معرفی ذهن آگاهی و انجام یکی از تمرینات ذهن آگاهی، ارائه تکلیف
جلسه هفتم	بازخورد از جلسه ششم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل، معرفی انواع آمیختگی‌ها، خود مفهومی سازی شده و آموزش چگونگی گسلش از آن، تأکید برای در زمان حال بودن، اشاره به ارزش‌ها و لزوم تعهد داشتن به ارزش‌ها
جلسه هشتم	بازخورد از جلسه هفتم و مرور واکنش نسبت به جلسه قبل و بررسی تکالیف، خلاصه کردن جلسات قبل و تأکید بر فرآیندهای اصلی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد یعنی پذیرش، گسلش، خود به‌عنوان زمینه، بودن در زمان حال، ارزش‌ها و عمل متعهدانه. تعیین الگوهای عمل متناسب با ارزش، اجرای پس‌آزمون

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار نمره انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن در سه مرحله‌ی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات متغیرهای پژوهش به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه در سه مرحله پژوهش

متغیر	گروه	آزمون	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
انطباق‌پذیری	آزمایش	پیش‌آزمون	۷۷/۵	۶/۳۸	۶۹	۹۹
		پس‌آزمون	۹۵/۶۵	۷/۸۶	۸۱	۱۱۲
		پیگیری	۹۴/۲۵	۷/۱۲	۸۲	۱۰۹
	گواه	پیش‌آزمون	۸۵/۳	۷/۳۴	۷۲	۹۷
		پس‌آزمون	۸۶	۷/۱۵	۷۵	۹۷
		پیگیری	۸۵/۸۵	۷/۰۵	۷۶	۹۷
دغدغه	آزمایش	پیش‌آزمون	۱۹/۶۵	۲/۰۳	۱۸	۲۷
		پس‌آزمون	۲۳/۹۵	۲/۶۲	۲۰	۳۰
		پیگیری	۲۵/۵	۲/۶۸	۲۰	۳۰
	گواه	پیش‌آزمون	۲۱/۲	۳/۳۹	۱۴	۲۷
		پس‌آزمون	۲۱/۶	۳/۴	۱۵	۲۹
		پیگیری	۲۱/۴	۳/۳۱	۱۶	۲۹
کنجکاوی	آزمایش	پیش‌آزمون	۱۸/۵۵	۲/۰۱	۱۵	۲۳
		پس‌آزمون	۲۳/۲۵	۲/۶۹	۱۹	۳۰
		پیگیری	۲۲/۸۵	۲/۳۶	۱۹	۲۸
	گواه	پیش‌آزمون	۲۰/۶	۳/۲۵	۱۶	۲۷
		پس‌آزمون	۲۰/۶	۲/۹۹	۱۶	۲۶
		پیگیری	۲۰/۵	۳/۰۳	۱۶	۲۶
کنترل	آزمایش	پیش‌آزمون	۱۹/۵	۱/۵۸	۱۷	۲۳
		پس‌آزمون	۲۴/۵	۲/۵۲	۲۰	۲۹
		پیگیری	۲۴/۲	۱/۹۸	۲۰	۲۸
	گواه	پیش‌آزمون	۲۰/۷۵	۳/۳۱	۱۶	۲۶
		پس‌آزمون	۲۱	۲/۱۴	۱۸	۲۶
		پیگیری	۲۰	۲/۲۴	۱۸	۲۶
اعتماد	آزمایش	پیش‌آزمون	۱۹/۴	۲/۴۵	۱۶	۲۷
		پس‌آزمون	۲۳/۹۵	۲/۷۶	۲۰	۲۹
		پیگیری	۲۳/۷	۲/۹۵	۱۹	۲۹

۱	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۹/۶۸	۳/۲۲	اثر هتلینگ	تعامل آزمون و گروه‌ها
۱	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۹/۶۸	۳/۲۲	بزرگترین ریشه ری	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۸۱	۰/۶۸	اثر پیلایی	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۸۱	۰/۳۱	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۸۱	۲/۲۱	اثر هتلینگ	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۸۱	۲/۲۱	بزرگترین ریشه ری	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۲۸	۰/۶۸	اثر پیلایی	آزمون کنجکاو
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۲۸	۰/۲۱	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۲۸	۲/۱۷	اثر هتلینگ	
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۰/۲۸	۲/۱۷	بزرگترین ریشه ری	
۱	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۲/۳۳	۰/۷	اثر پیلایی	
۱	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۲/۳۳	۰/۳۱	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۲/۳۳	۲/۲۸	اثر هتلینگ	تعامل آزمون و گروه‌ها
۱	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۴۲/۳۳	۲/۲۸	بزرگترین ریشه ری	

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (تحلیل مانوا) مربوط به تأثیر عضویت گروهی در سه بار آزمون انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن در گروه آزمایش و گواه

متغیر	اثر	میزان	F	df فرضیه	df خطا	Sig	مجذور توان
کنترل آزمون	اثر پیلایی	۰/۷۶	۵۹/۳۵	۲	۳۷	۰/۰۰۱	۰/۷۶
	لامبدای ویلکز	۰/۲۳	۵۹/۳۵	۲	۳۷	۰/۰۰۱	۰/۷۶
	اثر هتلینگ	۳/۲۱	۵۹/۳۵	۲	۳۷	۰/۰۰۱	۰/۷۶

۱	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۹/۳۵	۳/۲۱	بزرگترین ریشه ری	تعامل آزمون و گروه‌ها
۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۰/۵۷	۰/۷۳	اثر پیلاهی	
۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۰/۵۷	۰/۲۶	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۰/۵۷	۲/۷۳	اثر هتلینگ	
۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۵۰/۵۷	۲/۷۳	بزرگترین ریشه ری	اعتماد
۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۶/۳۲	۰/۵۸	اثر پیلاهی	
۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۶/۳۲	۰/۴۲	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۶/۳۲	۱/۴۲	اثر هتلینگ	
۱	۰/۵۸	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۶/۳۲	۱/۴۲	بزرگترین ریشه ری	تعامل آزمون و گروه‌ها
۱	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۲/۷۳	۰/۵۵	اثر پیلاهی	
۱	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۲/۷۳	۰/۵	لامبدای ویلکز	
۱	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۲/۷۳	۱/۲۲	اثر هتلینگ	
۱	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۳۷	۲	۲۲/۷۳	۱/۲۲	بزرگترین ریشه ری	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود آزمون‌های چهارگانه‌ی مربوط به تفاضل متغیرهای پژوهش در نمره‌ی کل انطباق‌پذیری و خرده‌مقیاس‌های آن‌هم در اجرای سه بار آزمون و هم در تعامل آزمون و عضویت گروهی از لحاظ آماری معنادار است ($P > 0.01$). به عبارت دیگر مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد تأثیرگذار بوده و با توجه به مجذور اتا برآورد شده میزان این تأثیر در نمره‌ی کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۸۴، در دغدغه ۰/۷۶، در کنجکاوی ۰/۶۸، در کنترل ۰/۷۶ و در اعتماد ۰/۵۸ بوده است به عبارت دیگر ۸۴ درصد از تغییرات در نمره‌ی کلی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، ۷۶ درصد از تغییرات در نمره‌ی دغدغه، ۶۸ درصد از تغییرات در نمره‌ی کنجکاوی، ۷۶ درصد از تغییرات

در نمره‌ی کنترل و ۵۸ درصد از تغییرات در نمره‌ی اعتماد ناشی از تفاوت‌های گروهی و تأثیر مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد است.

در ادامه در جدول ۵ به مقایسه‌ی زوجی سه آزمون (مقایسه‌ی پیش‌آزمون با پس‌آزمون، پیش‌آزمون با پیگیری، پس‌آزمون با پیگیری) در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن در دو گروه پرداخته می‌شود.

جدول ۵. مقایسه‌ی زوجی نمرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	گروه	آزمون	آزمون	تفاوت میانگین	خطا	معناداری
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	آزمایش	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۱۸/۱۵	۱/۲۹	۰/۰۰۱
		آزمون پیگیری	آزمون پیگیری	۱۶/۷۵	۱/۰۹	۰/۰۰۱
	گواه	پس‌آزمون	پس‌آزمون	۱/۴	۰/۵۶	۰/۰۲۳
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۷	۰/۴۱	۰/۱
دغدغه	آزمایش	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۵۵	۰/۵۳	۰/۳
		آزمون پیگیری	آزمون پیگیری	۰/۱۵	۰/۳	۰/۶۱
	گواه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۳	۰/۳۸	۰/۰۰۱
		آزمون پیگیری	آزمون پیگیری	۳/۸۵	۰/۴۲	۰/۰۰۱
کنجکاوی	آزمایش	پس‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۴۵	۰/۲۳	۰/۰۷
		آزمون پیگیری	آزمون پیگیری	۰/۴	۰/۱۸	۰/۰۵۲
	گواه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۲	۰/۲۱	۰/۳۵
		پس‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۲	۰/۱۳	۰/۱۶

جدول ۶. مقایسه‌ی زوجی نمرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	گروه	آزمون	آزمون	تفاوت میانگین	خطا	معناداری
کنجکاوی	آزمایش	پس‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۷	۰/۴۹	۰/۰۰۱
		پیش‌آزمون	آزمون پیگیری	۴/۳	۰/۴۱	۰/۰۰۱
	گواه	پس‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۴	۰/۲۷	۰/۱۶
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۰	۰/۲۱	۱
کنترل	آزمایش	پس‌آزمون	پس‌آزمون	۰/۱	۰/۲۶	۰/۷۱
		آزمون پیگیری	آزمون پیگیری	۰/۱	۰/۱۴	۰/۵
	گواه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۶	۰/۴۷	۰/۰۰۱
		پس‌آزمون	آزمون پیگیری	۴/۳	۰/۳۹	۰/۰۰۱

۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۳	آزمون پیگیری	پس آزمون	
۰/۰۹۶	۰/۱۴	۰/۲۵	پس آزمون	پیش آزمون	گواه
۰/۲۶	۰/۱۳	۰/۱۵	آزمون پیگیری	پس آزمون	
۰/۶۱	۰/۱۹	۰/۱	آزمون پیگیری	پس آزمون	
۰/۰۰۱	۰/۶۴	۴/۵۵	پس آزمون	پیش آزمون	آزمایش
۰/۰۰۱	۰/۶۲	۴/۳	آزمون پیگیری	پس آزمون	
۰/۴۸	۰/۳۴	۰/۲۵	آزمون پیگیری	پس آزمون	اعتماد
۰/۷۲	۰/۱۷	۰/۰۵	پس آزمون	پیش آزمون	
۰/۰۸۳	۰/۱۶	۰/۳	آزمون پیگیری	پس آزمون	گواه
۰/۲۱	۰/۱۹	۰/۲۵	آزمون پیگیری	پس آزمون	

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی در گروه آزمایش در سه بار آزمون تفاوت‌های معناداری ایجاد شده است ولی در گروه گواه تفاوت‌هایی در سه بار آزمون وجود ندارد. نمرات دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد در گروه آزمایش در مقایسه پیش آزمون با پس آزمون و آزمون پیگیری تفاوت معناداری ایجاد شده است ($P < 0/01$)، ولی در مقایسه پس آزمون و آزمون پیگیری تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0/01$)، این به معنای اثر باثبات مداخله است و نشان می‌دهد تغییرات ماندگار بوده است اما در گروه گواه تفاوت‌هایی در سه بار آزمون وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه پژوهش: مشاوره‌ی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان موثر است. به‌طور کلی نتایج این پژوهش حاکی از این امر است که مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد موجب افزایش نمرات انطباق‌پذیری دانشجویان می‌گردد. هم‌چنین نتایج پژوهش حاکی از تأثیر معنادار مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر افزایش دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد بود.

با توجه به اینکه پژوهشی مبنی بر بررسی تأثیر مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی یافت نشد می‌توان به یافته‌های پژوهش‌های مشابه اشاره کرد. از آنجا که مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد جزء درمان‌های فرامدرن است؛ نتایج این پژوهش همسو با نتیجه پژوهش کسایی (۱۳۹۱) است که نشان داد آموزش‌های الگوی فرامدرن در

مقایسه با الگوی مدرن و سنتی در افزایش انطباق‌پذیری مؤثرتر است. همچنین انطباق‌پذیری را توانایی فرد برای تغییر کردن و سازگار شدن با شرایط تغییر یافته و جدید است (ساویکاس، ۱۹۹۷، به نقل از اتینو، ۲۰۱۰). از این سو می‌توان این پژوهش را همسو با مطالعات فروس و همکاران^۱ (۲۰۱۱) قرار داد. آن‌ها در مطالعات خود دریافتند که این رویکرد منجر به افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، بهبود خلق و کیفیت زندگی می‌شود.

همسو با اصول نظری تئوری سیستم پردازش شناختی - عاطفی میشل (۱۹۷۳) که نشان می‌دهد افراد باهوش هیجانی بالا عملکرد انطباق‌پذیرانه بیشتری دارند (کوئتری و هاری^۲، ۲۰۱۴)، می‌توان گفت توانایی انطباق‌پذیری در افرادی که از احساسات خود آگاهی بیشتری برخوردار هستند و از ظرفیت بیشتری برای هماهنگی کردن تجربیات هیجانی با افکار و اعمالشان رادارند، بیشتر است (براون و همکاران، ۲۰۰۳)، از آنجاکه بودن در زمان حال و ذهن آگاهی از فرآیندهای مهم مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد است، در مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد با توجه به فرآیندها، فرد به جای آمیختگی با افکار و احساسات مربوط به گذشته و آینده، همچنین اجتناب از انجام تکالیف و وظایف متناسب با نقش‌های مسیر شغلی، به رفتارهایی که متناسب با اهداف و در راستای مسیر شغلی است، می‌پردازد. همان‌طور که اشاره شد در مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد هدف افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و کمک به افراد برای ساختن یک زندگی غنی، کامل و معنادار است در مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پذیرش و تعهد با بهره‌گیری از تمرینات و استعاره‌هایی در جهت فرآیندهای ذهن آگاهی، گسلش و پذیرش به افراد برای افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کمک می‌گردد.

دغدغه مسیر شغلی یکی از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که شامل اهداف آینده فرد و میزان آمادگی برای آینده می‌باشد. دغدغه همچنین شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز زمان، درگیری فعال، برنامه داشتن، آگاهی و خوش‌بینی درباره قابل‌دستیابی بودن اهداف آینده است (کوئتری و هاری، ۲۰۱۴). شاید در سایر رویکردهای مشاوره مسیر شغلی نیز بحث ارزش‌های مسیر شغلی، اهداف کوتاه‌مدت، اهداف بلندمدت و برنامه‌ریزی را مورد تأکید قرار دهند اما در مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پذیرش و تعهد سعی بر آن است تا ارزش‌ها،

1. Ferose
2. Coetzee, Harry

اهداف و اعمال را در یک زمینه بدون آمیختگی تصریح و تعیین گردد. در برخی موارد که دانشجویان ارزش‌هایشان درآمیخته با داستان زندگی، خود مفهوم‌سازی شده، ارزشیابی‌ها، افکار و احساسات تعیین و اولویت‌بندی کرده بودند و یا با اشتباه گرفتن ارزش‌ها، اهداف و انتظارات، حرکت افراد در مسیر ارزش‌هایشان را با مشکل مواجه ساخته بود. در رویکرد مبتنی بر پذیرش و تعهد سعی بر آن شد تا دانشجویان به تعیین چند عملی که در جهت ارزش‌هایشان می‌باشد پردازند و تا جلسه بعد اقدام به عمل کرده و به شناسایی موانعی که در راه عمل کردن طبق ارزش‌های مسیر شغلی بود، پردازند و سپس با تبدیل زمینه آمیختگی به گسلش ارزش‌ها تصریح و اهداف و اعمال تعیین گردد.

کنترل شامل خود‌نظم‌بخشی، خودگردانی و مسئولیت‌پذیری است. کنترل مسیر شغلی همچنین کنترل شخصی بر آینده و باور به مسئولیت‌پذیری شخصی برای ساختن مسیر شغلی فرد را منعکس می‌کند، همچنین داشتن احساس خودکنترلی و قاطعیت و پایداری در مورد آینده حرفه‌ای را شامل می‌شود (کوئزی، استولز^۱، ۲۰۱۵). در مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد هدف کمک به دانشجویان بود تا افکار و احساسات ناخوشایندی را که در مسیر شغلی‌شان تجربه می‌کنند، فقط به صورت فکر و احساس تجربه کنند و به جای پاسخ به آن، به آنچه در زندگی برایشان مهم و در راستای ارزش‌هایشان قرار دارد پردازند. در حقیقت هدف افزایش خزانه رفتاری در برابر رویدادهای درونی مثل اضطراب، نگرانی، ترس، افکار و احساسات مرتبط با کمال‌گرایی، بی‌حوصلگی و... بود. کنجکاوی عبارت است از داشتن جهت و هدف برای ارتباط بین خود و دنیای کار، توانایی به عهده گرفتن مسئولیت و اهداف شخصی. کنجکاوی شغلی به فرد اجازه می‌دهد تا به طور واقع‌گرایانه فرآیندهای حرفه‌ای و تحصیلی را کاوش نماید و به آینده نزدیک شود (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ فلام و بلستاین^۲، ۲۰۰۷).

اعتماد به منظور احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد در اجرای موفقیت‌آمیز دوره‌ای از فعالیت تعریف می‌شود. اعتماد مسیر شغلی از حل مشکلاتی که حین فعالیت‌های روزمره و نقش‌های مسیر شغلی با آن روبه‌رو می‌شوند. کسانی که تحت مراقبت زیاد بوده‌اند و یا از تجربه کردن اجتناب کرده‌اند (مانند ریاضی و علوم) هم اعتماد به انجام این فعالیت‌ها

1. Stoltz
2. Flum, Blustein

را از دست می‌دهند و به حرفه‌هایی که به این مهارت‌ها نیاز دارد کمتر علاقه نشان می‌دهند (ساویکاس، ۲۰۰۵، ۲۰۰۹).

در مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد تلاش می‌گردد تا زمینه آمیختگی تبدیل به گسلسش گردد. دانشجویان شرکت‌کننده در کارگاه بیان کردند، در مسیر شغلی دانشجویان مسائل زیادی وجود دارد که مانع از حرکت آن‌ها در مسیر ارزش‌های شغلی و تحصیلی‌شان می‌گردد.

به نظر پژوهشگر، اگر بر اساس پژوهش‌های که به آن‌ها اشاره شد و آنچه دانشجویان در جلسات مشاوره مسیر شغلی بیان کردند، بخواهیم موانع مسیر شغلی دانشجویان را طبقه‌بندی کنیم. به سه دسته از موانع می‌توان اشاره کرد:

۱- افکار و احساسات و به‌طور کلی دنیای درون، مثل ناامیدی، بی‌حوصلگی، اضطراب، ترس از شکست، احساس خودکارآمدی پایین، افکار و احساساتی در رابطه با بازار کار، ناراحتی، فکر اینکه در دانشگاه چیزی یاد نمی‌گیریم، نگرانی، فکر اینکه چه فایده‌ای دارد یا بعدش که چی، فکر اینکه آیا تلاش‌هایم مؤثر واقع می‌شود، فکر اینکه باید از کجا شروع کنم، میل به پرداختن به کارهای لذت‌بخش‌تر که موانع دسته اول به حساب می‌آیند.

۲- کاهش استخدام شغلی، نامعلوم بودن موقعیت‌های شغلی، تداخل داشتن ارزش‌هایی که هر دو فرد مهم هستند، (مثل ارزش خانوادگی و تحصیل) یا (ارزش اشتغال و تحصیل) و ... ، شکست‌ها و ناکامی‌هایی که در راه رسیدن به اهداف در مسیر ارزش‌های مسیر شغلی افراد تجربه کرده‌اند. مثلاً قبول نشدن در آزمون دکتری و یا کارشناسی ارشد، نداشتن مهارت‌های لازم برای مقاله‌نویسی، ضعیف بودن فرد در درس خاص مثل آمار و ریاضی، مشکلات مالی که در مسیر ارزش‌های تحصیلی قرار دارد، موانع دسته دوم به حساب می‌آیند.

۳- دسته سوم موانع مربوط به رفتارهایی است که حرکت در جهت ارزش‌های مسیر شغلی را دچار مشکل می‌کنند، رفتارهای اهمال‌کارانه دانشجویان جزء این دسته قرار می‌گیرد. سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار و اجتنابی، رفتارهای افراطی و اجتنابی مانند اهمال‌کاری که دانشجویان برای رسیدن به آرامش به آن‌ها دست می‌زنند.

اگر به بررسی موانع مسیر شغلی دانشجویان بپردازیم، متوجه می‌شویم که موانع دسته اول، دنیای درون دانشجویان به حساب می‌آیند که البته برای آن‌ها ناخوشایند و پریشان‌کننده

می‌باشند و دانشجویان برای کنترل دنیای درون (موانع دسته اول) دست رفتارهایی می‌زنند که موانع دسته سوم به حساب می‌آیند، در واقع موانع دسته اول در اختیار دانشجویان نیست ولی ایجاد و تداوم موانع دسته سوم، همچنین پرننگ‌تر شدن موانع دسته اول نیز در اختیار آنهاست. و در واقع اجتناب از پرداختن به وظایف مسیر شغلی دانشجویان از آنجا نشأت می‌گیرد که آنها قانون دنیای بیرون که کنترل می‌باشد، برای دنیای درون به کار برده‌اند. تمایل به دنیای درون گام مهمی در حرکت در مسیر ارزش‌ها محسوب می‌گردد که در افزایش کنجکاوی و اعتماد دانشجویان مؤثر است.

برخی دانشجویان شرکت‌کننده در کارگاه این ابهام برایشان ایجاد شد که مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انفعال آنها در برابر مشکلات و مسائلی که در راه مسیر شغلی به وجود می‌آید تأکید دارد. در اینجا بحث حل مسئله در برابر موانع دسته دوم و تصریح و اولویت‌بندی کردن ارزش‌ها که دنیای بیرون محسوب می‌گردند، مطرح شد و اتفاقاً حل مسائل مسیر شغلی در یک زمینه بدون آمیختگی به افراد در جهت طرح‌ریزی مسیر شغلی کمک شایانی می‌کند.

به نظر می‌رسد درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد در کمک به مراجعان برای پذیرش هیجانات نقش مهمی در افزایش ذهن آگاهی و کاهش اجتناب‌های دانشجویان که ناشی از راهبردهای ناکارآمد تنظیم هیجان است و در نتیجه افزایش بعد کنجکاوی، کنترل و اعتماد دارد. از آنجایی که خودآگاهی، طرح‌ریزی و اکتشاف از اهداف مشاوره مسیر شغلی می‌باشد به نظر می‌رسد مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد به دلیل تصریح ارزش‌ها، تعیین اهداف، برنامه‌ها و متعهد شدن برای پرداختن به ارزش‌ها در طرح‌ریزی و افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک شایانی مینماید. همچنین مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد با تأکید بر فرآیند پذیرش و ذهن آگاهی از یک سو و فرآیندهای تعهد و تغییر رفتار از سوی دیگر باعث افزایش انعطاف‌پذیری روانشناختی دانشجویان میشود.

منابع

اعتصام پور، عاطفه. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مسیر شغلی والدین بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانش‌آموزان پسر پایه سوم دبستان شهر اصفهان در سال ۸۹-۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.

امین جعفری، امیر صالح. عابدی، محمد رضا. رضایی، زهرا و نیلی، عاطفه. (۱۳۹۲). مقیاس انطباق‌پذیری شغلی فرم ایرانی، اعتبار یابی و ویژگی‌های روان‌سنجی. *مجله روانشناسی بالینی و مشاوره دانشگاه فردوسی مشهد*. زیر چاپ.

ایزدی، راضیه. (۱۳۹۱). بررسی و مقایسه اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و درمان شناختی- رفتاری (CBT) بر علائم و باورهای وسواسی، کیفیت زندگی، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، افسردگی و اضطراب بیماران مبتلابه وسواس فکری و عملی مقاوم به درمان. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.

سمیعی، فاطمه. باغبان، ایران. عابدی، محمد رضا، و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی. شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ بیست و یکم. تهران: رشد.

کسایی اصفهانی، عبدالرحیم. (۱۳۹۱). مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرا مدرن مشاوره‌ی مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. رساله دکتری، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.

محقق، حسین. دوستی، پیمان و جعفری، داود. (۱۳۹۵). تأثیر درمان پذیرش و تعهد بر فرانگرانی، نگرانی اجتماعی و نگرانی سلامتی دانشجویان، *مجله مطالعات روان‌شناسی بالینی*، دوره ۶، شماره ۲۳.

یوسفی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی الگوهای فردی و موقعیتی با خود کارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری شهر اصفهان. رساله دکتری، رشته مشاوره، دانشگاه اصفهان.

- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-392.
- Cai, Z. Guan, Z. Li, H. Shi, W. Guo, K. Liu, Y. Li, Q. Han, X. Jiang, P. Fang, Z. Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes, *Journal of Vocational Behavior*. 86, 86-94.
- Coetzee, M. Harry, N. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. (2014). *Journal of Vocational Behavior*. 84, 90-97.
- Coetzee, M. Stoltz, E. Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability Original Research Article.

- (2015). *Journal of Vocational Behavior*. 89, 3-91.
- Feros, D. L., Lan, L., Cirarochi, J., & Blackledge J. (2011). Acceptance and commitment therapy (ACT) for improving the lives of cancer patients: a preliminary study, www.contextualpsychology.org.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). "Revigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research" *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404.
- Hartung, P. J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life- career design. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 296-305.
- Hayes S.C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35,639-665.
- Hayes, S. C., Strosahl KD. (2010). *A practical Guide to Acceptance and Commitment therapy*. New York: Springer Science and Business Media Inc.
- Hayes,S.C.,Luoma,J.B.,Bond,F.W.,Masuada,A.,&Lillis,J.(2006).Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1-28.
- Hirschi, A. Herrmann, A. A, Kelley. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation Original Research Article. (2015). *Journal of Vocational Behavior*. 87, 1-10.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Career Development and counseling*. Putting Theory and Research to work. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Ottino, S. (2010). *The relationship between personality and employability* , M. A thesis, university of south African.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205).
- Savickas, M. L. (2005). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown & Association (Eds.), *career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass
- Savickas, M. L. (2009). *Career-style assessment and counseling*. In T. Sweeny (Ed.), *Adlerian counseling: A practical for a new decade* (3 rd ed. ,pp. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice* In R. W. Lent & S. D. Brown. (Eds.). *Career Development and counseling*. Putting Theory and Research to work. 147-183. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior* 80 (2012) 661–673.
- Scent CL, Boes SR. Acceptance and Commitment Training: A Brief Intervention to Reduce Procrastination Among College Students. *College Student Psychotherapy* 2014; (28): 144-156.
- Super, D. E. (1990). *A Life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown. L. Brook & associates (eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Tolentino, L. Sedoglavich, V. Lu, V. Raymund, P. Garcia, J. Restubog, S.
The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A
moderated mediation model. (2014). *Journal of Vocational Behavior*. 85,
403-4.

