

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر

بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان

Comparison of the Effectiveness of Career Path-Based Counseling With Career Path Constructivism Counseling on Career Well-Being and Adaptability

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۰۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۰۸/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۰۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S.H.Sayed Alitabar., (Ph.D Student),
M.R.Abedi., (Ph.D), & P.Nilforooshan., (Ph.D)
Abstract

Aim: This study aimed to compare the effectiveness of career path-based counseling with career path constructivism counseling on employees' career well-being and adaptability. **Methods:** The study was quasi-experimental with a pretest-posttest design with a control group. The research population consisted of all staff of the Shahid Beheshti University. Sampling was done voluntarily and among volunteer staff for career path counseling. Thus, 45 people were selected and randomly assigned to two experimental groups (career path welfare counseling group and constructivist) and a control group (15 people in each group). Data were collected using the Career Welfare Questionnaire (researcher-made) and Career Adaptability (Savickas and Porfeli, 2012). **Result:** Descriptive statistics and inferential statistics, including multivariate analysis and repeated measures were used to analyze the research data. **Conclusion:** Findings showed that career path-based counseling effectively affects employees' well-being, but career path constructivism counseling did not significantly affect employees' well-being. Also, both career path-based counseling interventions and career path constructivism counseling involved employees' career path adaptation. It can be concluded that career path welfare counseling has impacted adaptability, and career path welfare and constructivist counseling have impacted career path adaptability. These two approaches can promote health and well-being and better adaptability of employees.

Keywords: Career Well-Being, Constructivism, Adaptability, Employees

سید هادی سیدعلی تبار^۱، محمدرضا عابدی^{۲*} و پریسا نیلفروشان^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان انجام شد. **روش:** روش مطالعه از نوع نیمه تجربی با طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه گواه بود. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت داوطلبانه و از میان کارکنان داوطلب برای مشاوره مسیر شغلی انجام شد. بدین ترتیب ۴۵ نفر انتخاب‌شده و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه سازه‌گرا) و یک گروه گواه جایگزین شدند (هر گروه ۱۵ نفر). داده‌ها با استفاده از پرسشنامه بهزیستی مسیر شغلی (محقق‌ساخته) و انطباق‌پذیری شغلی (ساویکس و پورفلی، ۲۰۱۲) جمع‌آوری شد. **یافته‌ها:** جهت تحلیل داده‌های پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل واریانس چند متغیره با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان موثر بوده است اما مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی تأثیر معناداری بر بهزیستی شغلی کارکنان نداشت. همچنین هر دو مداخله مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیرگذار بودند. می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری و بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره سازه‌گرایی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیرگذار بوده و می‌توان از این دو رویکرد جهت ارتقاء سلامت و بهزیستی و نیز انطباق‌پذیری هر چه بهتر کارکنان استفاده کرد.

کلیدواژه: بهزیستی مسیر شغلی، سازه‌گرایی، انطباق‌پذیری، کارکنان.

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

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

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

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

مقدمه

یکی از عناصر روان‌شناسی مثبت که مورد توجه فراوانی قرار گرفته و نیاز به توجه به آن نیز به چشم می‌آید، بهزیستی است. بهزیستی یک سازه است و در واقع، موضوع روان‌شناسی مثبت است (رادلر و ریف^۱، ۲۰۱۰). یکی از شاخه‌های بهزیستی، بهزیستی در کار و محیط کار است که از اهمیت فراوانی نیز برخوردار است. بر اساس تعریف هاپرت و جانسون^۲ (۲۰۱۰) از بهزیستی روان‌شناختی، برای بهزیستی کاری شش بعد معرفی کرده است. این ابعاد عبارت‌اند از: روابط سازمانی مثبت، خود پذیری حرفه‌ای، خود مختاری شغلی، هدف‌مندی در شغل، تسلط محیطی و رشد شغلی. روابط سازمانی مثبت به عنوان شاخص میزان حمایت اجتماعی است که کارکنان در محل کار دریافت می‌کنند. خود پذیری حرفه‌ای به معنی وجود احساسات مثبت نسبت به خود و توانایی‌های خویش است و خود مختاری شغلی، بیان‌گر توانایی تصمیم‌گیری کارکنان در این خصوص که وظایف، چگونگی، به چه صورت و کجا انجام شوند. هدف‌مندی در شغل زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان شغل خود را معنا دار ادراک کرده و احساس کنند که شغل‌شان نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارد (کرید و بلوم^۳، ۲۰۱۳). فرصت‌های پیشرفت نیز عامل مهم دیگری در ارتقای سطح بهزیستی کاری است، فرصت‌های رشد و پیشرفت کم در محیط کار، منجر به احساس ناخشنودی و کاهش بهزیستی مسیر شغلی می‌گردد. مسیر شغلی به عنوان مرحله‌ای از نگرش‌ها و رفتارهای فردی مرتبط با تجربه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با کار در دوره زندگی فرد تعریف می‌شود (داینر، ویرتز، تاو، کیم-پریئو، چوی^۴ و همکاران، ۲۰۱۰).

کید^۵ (۲۰۰۸) بهزیستی مسیر شغلی را تحت عنوان تجارب عاطفی مثبت در رابطه با مسیر شغلی تعریف کرده است. کید (۲۰۰۸) هفت مؤلفه برای بهزیستی مسیر شغلی معرفی کرد که عبارت‌اند از: گذارهای مسیر شغلی^۶ (فرصت جابجایی داوطلبانه و سازگاری موفقیت‌آمیز با نقش‌های جدید)، روابط بین فردی^۷ (کسب حمایت از دیگران)، ارتباط با سازمان^۸ (داشتن خودمختاری و قدرت)، عملکرد کاری^۹ (تجربی که در آن افراد در تحقق الزامات نقش‌های خود

1 Radler & Ryff

2 Huppert, & Johnson

3 Creed, & Blume

4 Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto, & Choi

5 Kidd

6 career transition

7 interpersonal relationships

8 relationship with the organization

9 work performance

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

مؤثر بوده‌اند) حس هدفمندی^۱ (داشتن یک رویکرد هدف‌مندانه و خوش‌بینانه به مسیر شغلی)، یادگیری و رشد^۲ (رشد دانش و مهارت‌ها از طریق شرکت در مؤسسات آموزشی) و موضوعات کار-زندگی^۳ (تعادل بین کار و زندگی شخصی). با این حال، به تازگی نظریه‌های دیگری در زمینه^۴ بهزیستی در حوزه روان‌شناسی مثبت پدیدار شده است. یکی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، نظر سلینگمن^۴ (۲۰۱۲) در مورد بهزیستی است. او بر این باور است که بهزیستی از پنج عنصر قابل اندازه‌گیری تشکیل شده است که عبارت‌اند از: ۱- هیجان مثبت (که شادی و رضایت از زندگی تمام جنبه‌های آن را در بر می‌گیرند)، ۲- اشتیاق^۵، ۳- روابط مثبت، ۴- معنا و ۵- دستیابی^۶. از نظر او هیچ یک از این عناصر، بهزیستی را تعریف نمی‌کنند اما هر یک از این‌ها در آن مشارکت دارند. برخی از این اجزای پنج‌گانه به صورت ذهنی به وسیله خود گزارشی و برخی دیگر به صورت عینی قابل اندازه‌گیری هستند. همچنین توانمندی‌ها و فضایی^۷ مانند مهربانی، هوش اجتماعی، شوخ طبعی، شجاعت، یکپارچگی وجود دارد که تأییدی بر کل پنج عنصر یا جزء در نظریه بهزیستی هستند. این یعنی به کارگیری بیش‌تر توانمندی‌ها در افراد منجر به هیجان مثبت‌تر، معنای بیش‌تر، موفقیت بیش‌تر و روابط بهتر می‌شود (برک، پیچ و کوپر^۸، ۲۰۱۵). بنابراین در حالی که سلینگمن (۲۰۱۲) در نظریه پیشین خود یعنی شادکامی اصیل^۹ در مورد احساس خوب حرف می‌زند و ادعا می‌کند که راهی که ما در زندگی انتخاب می‌کنیم، تلاشی برای به حداکثر رساندن این احساس خوب است اما در نظریه بهزیستی، در مورد تمام پنج جنبه صحبت می‌کند. یعنی پی‌ریزی پنج جزء، توانمندی است. در حقیقت، بهزیستی ترکیبی از احساس خوب به علاوه داشتن معنا، روابط خوب و موفقیت است. هدف روان‌شناسی مثبت در نظریه بهزیستی، افزایش شکوفایی در زندگی خود و دیگران است (کوئتری و هری^{۱۰}، ۲۰۱۴).

یکی از این رویکردهای شغلی که می‌تواند بر بهزیستی افراد تأثیرگذار باشد، دیدگاه سازه-گرایی مسیر شغلی ساویکاس^{۱۱} (۲۰۱۲) است. یکی از مفاهیم اصلی در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی (ساویکاس و ساویکاس، ۲۰۱۶)، انطباق‌پذیری است که ارتباط نزدیکی با بهزیستی دارد.

1 sense of purpose

2 learning and development

3 work-life issues

4 Seligman

5 engagement

6 accomplishment

7 strengths and virtues

8 Burke, Page, & Cooper

9 authentic happiness

10 Coetzee, & Harry

11 Savickas

مطابق با این مساله که چگونه اهداف فردی با بهزیستی در ارتباط است، نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) به دنبال فهم آن است که چگونه کار می‌تواند رضایت کلی از زندگی و شادکامی را تسهیل کند (ساویکاس و هارتنگ، ۲۰۱۲). علاوه بر این، فرد مهم‌ترین نقش آفرین در ارزیابی بهزیستی‌اش به شمار می‌رود و چگونگی تفکر و برداشت او در مورد جهان پیرامونش تعیین کننده بهزیستی او است. به طور مشابه، نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر معنای فردی انسان‌ها که برگرفته از مسیر شغلی‌شان است تاکید می‌کند و در این راستا، دیدگاهی ارزشمند در فهم اینکه چگونه بهزیستی، اهداف و رفتارهای مربوط به مسیر شغلی با یکدیگر در ارتباط هستند پیش رو قرار می‌دهد (ساویکاس، ۲۰۱۵). بنابراین می‌توان از نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی به عنوان رویکردی که تا حدود زیادی، بحث‌هایی را در مورد بهزیستی مطرح کرده است جهت مقایسه با مدل بهزیستی مسیر شغلی براساس رویکرد روان‌شناسی مثبت استفاده کرد. بویوگوز-کاواس، دافی و داگلاس^۲ (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافتند که معنای زندگی^۳ و اشتیاق^۴ کاری می‌توانند نقش میانجی در رابطه بین دغدغه، کنترل و رضایت از زندگی داشته باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که دغدغه و کنترل مسیر شغلی فرد می‌تواند با رضایت بیشتر از زندگی همراه باشد که به سبب افزایش حس کنترل در تصمیم‌گیری مسیر شغلی و افزایش معنادار معنای زندگی به وجود می‌آید. همچنین مرینو-تجدور، هونتانگاس و بوآدا-گراو^۵ (۲۰۱۶) نشان دادند رابطه معناداری بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن با اشتیاق تحصیلی^۶ وجود دارد. همچنان که می‌دانیم اشتیاق، یک مؤلفه از مؤلفه‌های روان‌شناسی مثبت سلیگمن است و ارتباط مثبت بین این دو مؤلفه نشان‌دهنده وجود رابطه انطباق‌پذیری و بهزیستی مسیر شغلی است و این مسأله می‌تواند یکی از دلایل انتخاب نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی جهت مقایسه با رویکرد بهزیستی مسیر شغلی در کارکنان است.

لزوم پرداختن به انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پژوهش حاضر این بود که بررسی‌های انجام شده در پژوهش‌های گذشته تاکنون نشان داد مدلی در جهت ارتقای بهزیستی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی یافت نشد و مطالعه‌های پیشین تنها به ارائه مؤلفه‌های بهزیستی مسیر شغلی بسنده کرده‌اند. همچنین مؤلفه‌های انطباق‌پذیری تا به حال به خوبی توسط پژوهش‌گران مورد بررسی دقیق قرار گرفته نشده و به نظر می‌رسد پیچیدگی مفهوم انطباق‌پذیری و چند بعدی بودن آن به

1 Hartung

2 Buyukgoze-Kavas, Duffy, & Douglass,

3 life meaning

4 engagement

5 Merino-Tejedor, Hontangas, & Boada-Grau

6 academic engagement

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

این مسأله دامن زده است. از سوی دیگر، مؤلفه‌های ارائه شده نیز با گسترش روان‌شناسی مثبت و بسط حوزه بهزیستی و ارائه نظریات جدید در این زمینه دچار خلاءهایی است که از جمله آن‌ها می‌توان به عدم در نظر گرفتن مفهوم جدید ارائه شده در حوزه بهزیستی توسط سلیگمن (۲۰۱۲) اشاره کرد. حال پژوهش حاضر به دنبال آن است تا شکاف بین پژوهش‌ها را پر نموده و به مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان بپردازد چرا که مطالعات در حیطه شغلی بیشتر به صورت نظری انجام شده و کمتر به بررسی اثربخشی رویکردهای مشاوره شغلی پرداخته‌اند. بنابراین مسأله اصلی پژوهش حاضر آن است که این مطالعه به دنبال مقایسه تأثیر مشاوره مبتنی بر آن با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت داوطلبانه و از میان کارکنان داوطلب برای مشاوره مسیر شغلی انجام شد و سپس افراد انتخاب‌شده به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه سازه‌گرا) و یک گروه گواه جایگزین شدند. ملاک‌های ورود در کارکنان عبارت بود از داشتن بیش از پنج سال سابقه و ملاک خروج از پژوهش نیز ارائه اطلاعات ناقص و غیر معتبر بود. حجم نمونه با توجه به اندازه تأثیر متوسط (۰/۲۵)، توان (۰/۹۵) آلفا (۰/۰۵)، تعداد اندازه‌گیری (۲ بار)، برای هر گروه ۱۵ نفر (در مجموع ۴۵ نفر) برآورد شد. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۳ تا ۵۷ سال با میانگین سنی ۳۸ سال (انحراف معیار = ۸/۸۱) بود. تعداد افراد گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی، ۱۵ نفر و میانگین (انحراف معیار) سن ۳۲/۸۵ (۴/۴۱)؛ و میانگین (انحراف معیار) سابقه کاری نیز ۸ (۲/۲۴) بود. همچنین تعداد افراد گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی، ۱۵ نفر و میانگین (انحراف معیار) سن آنان ۳۴/۷۲ (۴/۸۹) و میانگین (انحراف معیار) سابقه کاری ۱۰/۳۷ (۳/۷۵) بود. همچنین میانگین (انحراف معیار) سن در گروه کنترل ۳۶/۷۸ (۴/۱۱) و میانگین (انحراف معیار) سابقه کاری ۹/۴۶ (۳/۵۷) بود. در گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی ۸ نفر از شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی، ۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر دارای مدرک دکتری دکتری بودند. در گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی ۹ دارای مدرک کارشناسی، ۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱ نفر دارای مدرک دکتری دکتری بودند. در گروه گواه ۱۰ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر دارای مدرک دکتری دکتری بودند. پس از تعیین ملاک‌های

ورود برای انتخاب شرکت کنندگان، ابتدا کارکنان داوطلب برای مشاوره مسیر شغلی ثبت نام شده و سپس به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و یک گروه گواه جایگزین شدند. در نهایت، مداخله‌ای روی کارکنان اجرا شده و تأثیر مدل مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر بهزیستی و انطباق - پذیری با مشاوره سازه گرای مسیر شغلی در پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با گروه گواه مقایسه شد.

روش اجرا به این صورت بود که با توجه به موضوع پژوهش، قبل از اجرای پرسش‌نامه‌ها اطلاعاتی در اختیار شرکت کنندگان درباره موضوع پژوهش قرار گرفت و به آنان توضیح داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و تنها جهت کار پژوهشی از آن‌ها استفاده خواهد شد. همچنین برای کاهش سوگیری در پاسخ‌دهی به شرکت کنندگان اطلاع داده شد که نیازی به ذکر نام در پرسش‌نامه‌ها نیست. روش اجرا به شیوه فردی بود. کل فرآیند اجرای پژوهش شش ماه به طول انجامید. جلسات مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی در هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای انجام شد که برای گروه آزمایش و هفته‌ای یک‌بار تشکیل شد. جلسات مشاوره سازه گرای مسیر شغلی شامل هشت جلسه ۷۵ دقیقه‌ای برای گروه آزمایش بود که هفته‌ای یک‌بار تشکیل شد. برای هر دو گروه، در اولین جلسه، شیوه کار و اهداف طرح برای کارکنان توضیح داده شد، سپس جلسات مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره سازه گرای مسیر شغلی شروع شد. در جلسه آخر، پس آزمون از سه گروه دریافت شد. زمان انجام پیگیری سه ماه پس از اجرای پس - آزمون بود. جلسات مداخلات فردی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی توسط پژوهش‌گر تدوین شد (جدول ۱) و محتوای جلسات مشاوره سازه گرای مسیر شغلی بر مبنای نظریه سازه - گرای مسیر شغلی و عمدتاً متمرکز بر بعد انطباق پذیری (ساویکاس، ۲۰۱۵) تدوین شد (جدول ۲).

جدول ۱: خلاصه جلسات مشاوره مبتنی بر نظریه بهزیستی مسیر شغلی

جلسه	شرح
جلسه اول: سنجش و ارزیابی عملکرد کاری کارکنان	جلسه معارفه و آشنایی، بیان اهداف و معرفی دوره آموزشی، بحث در مورد بهزیستی مسیر شغلی، اجرای پیش آزمون، بازخورد. خاطرات اولیه: از شرکت - کنندگان خواسته شد تا اولین خاطرات خود چیزهایی را برای یک هفته به صورت روزانه بنویسند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵).
جلسه دوم: تمرین قدردانی و تفکر مثبت	مروری بر جلسه قبل، تعریف بهزیستی مسیر شغلی، معرفی ابعاد آن، کشف بخشی از توانمندی‌های فردی کارکنان، خلاصه مطالب و بازخورد. ملاقات قدردانی: از شرکت کنندگان خواسته شد تا یک نامه قدردانی بنویسند و آن را به دست فردی برسانند که همواره در زندگی از او سپاس‌گزار بودند اما هرگز به طور

شرح	جلسه
<p>مناسبی از او قدردانی نکرده بودند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). سه چیز خوب: از شرکت کنندگان خواسته شد تا دو هفته سه چیزی که برای خوب بوده است را یادداشت کنند و توضیح دهند که چرا آن چیزها برای آن‌ها اتفاق افتاده است (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵).</p>	
<p>مرور مطالب قبلی، کاربرد بهزیستی مسیر شغلی، در این جلسه برای تحریک شرایط مثبت اجتماعی - هیجانی پرورش خوش بینی. با نگاهی به سمت روشن، به آنچه حق است (به جای اشتباه) توجه می‌کنید به خود امتیازاتی از شک و احساس خوب درباره آینده می‌دهید که این استراتژی خوش بینی است. ساخت نسبت‌های واقعی به خوش بینی کمک می‌کند. افراد همچنین باید از باورهای غیر واقعی اجتناب کنند.</p>	<p>جلسه سوم: پرورش خوش‌بینی و اشتیاق شغلی</p>
<p>مرور مطالب جلسه قبلی، آموزش اصول بهزیستی مسیر شغلی و راه‌های افزایش آن. استفاده از نقاط قوت برجسته به شیوه جدید: شرکت کنندگان در مورد پنج توانمندی ویژه خود بازخوردهای فردی دریافت کردند و به آن‌ها آموزش داده شد تا یکی از این پنج توانمندی را روزانه تا مدت یک هفته به روشی جدید استفاده کنند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵).</p>	<p>جلسه چهارم: ارتقاء رشد و توسعه‌ی شخصی</p>
<p>توجه دقیق به جلسات کارکنان و بررسی‌های آنلاین و منظم که نگرانی‌های در حال تغییر کارکنان را در نظر گرفته و بدان‌ها توجه می‌کند. همچنین به کارکنان یاد داده شد تا با همکاران خود با احترام، کرامت و قدردانی رفتار کنند. شمارش محبت: به شرکت کنندگان آموزش داده شد تا اعمال محبت آمیزی را که هر روز انجام می‌دهند به مدت یک هفته برشمرده و گزارش کنند.</p>	<p>جلسه پنجم: روابط سازمانی مثبت و روابط مثبت بین فردی</p>
<p>کارکنان به درک چگونگی کار خود متناسب با تصویر بزرگ و آنچه که باید بیشتر و متفاوت انجام دهند. دری بسته می‌شود، در دیگری باز می‌گردد (خدا گر ز حکمت ببندد دری، ز رحمت گشاید در دیگری): به شرکت کنندگان آموزش داده شد تا لحظاتی را که یک رویداد منفی در زندگی و مسیر شغلی‌شان به پیامدهای پیش‌بینی نشده مثبت منجر شد را برای یک هفته و هر روز یادداشت کنند.</p>	<p>جلسه ششم: تاب‌آوری و تعادل بین کار-زندگی</p>
<p>به فرد می‌آموزد در فعالیت‌های کار، لذت بردن از زندگی و متعهد بودن به اهداف شرکت داشته باشد. هدیه زمان: از شرکت کنندگان خواسته شد که حداقل سه "هدیه زمان" را با برقراری تماس/ملاقات با سه فردی که در زندگی برای آن - ها اهمیت قابل‌اند را در طول هفته به این افراد پیشنهاد کنند (این ملاقات‌ها بایستی علاوه بر فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده قبلی برای آن هفته باشد) (پترسون و پارک، ۲۰۰۶).</p>	<p>جلسه هفتم: شادکامی و احساس مثبت نسبت به کار، رضایت، ثبات هیجانی، حس هدف - مندی و تحقق - شایستگی</p>
<p>آموزش مدیتیشن و سبک زندگی سالم، کمک به نگهداری، رفع اشکال، اختتام جلسات، اجرای پس‌آزمون، تعیین زمان جلسه پیگیری خودکاوی</p>	<p>جلسه هشتم: سرزندگی، تسلط محیطی و خودکاوی</p>

جدول ۲: خلاصه جلسات مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی

جلسه	عنوان جلسه	خلاصه جلسه
اول	برقراری ارتباط و ایجاد آمادگی	بیان عرف جلسات، آشنایی با مفهوم، جایگاه و ضرورت بهزیستی مسیر شغلی، ایجاد دغدغه برای انجام تمرین‌ها و تکالیف و اجرای پیش‌آزمون بهزیستی مسیر شغلی
دوم	دغدغه	یادآوری مطالب جلسه قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم دغدغه، ایجاد دغدغه با نگاه معطوف به آینده، ارائه تکلیف در مورد ایجاد دغدغه
سوم	خوش‌بینی در دغدغه	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم خوش‌بینی در دغدغه، مقایسه خوش‌بینی، بدبینی و واقع‌بینی، بررسی سبک‌های اسنادی در افراد، ارائه تکلیف در مورد افزایش خوش‌بینی
چهارم	کنجکاوی	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنجکاوی، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنجکاوی، ارائه تکلیف برای ایجاد کنجکاوی
پنجم	کنترل	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنترل، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنترل، ارائه تکلیف برای ایجاد کنترل
ششم	کنترل با تاکید بر حل مسئله، تصمیم‌گیری و خودتنظیمی	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با روش حل مسئله، خودتنظیمی و تصمیم‌گیری، ارائه تکلیف در زمینه حل مسئله، تصمیم‌گیری و خودتنظیمی
هفتم	اعتماد	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم اعتماد، بحث در مورد راه‌های افزایش اعتماد، ارائه تکلیف در مورد بررسی مسائل زندگی و حل آن‌ها
هشتم	ارزشیابی و نتیجه‌گیری	یادآوری مباحث جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، گرفتن بازخورد از اعضا در مورد کاربرد و کیفیت مباحث، اجرای پس-آزمون

ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر به شرح ذیل بودند: کلیه پاسخ‌دهنده‌ها به صورت کتبی اطلاعاتی در مورد پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل در پژوهش مشارکت می‌نمودند. این اطمینان به آزمودنی‌ها داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت. به منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

ثبت نشد. برای اطمینان از روند کار، کلیه پرسش‌نامه‌ها توسط خود پژوهش‌گر اجرا شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳ ابزار استفاده شد که در ادامه معرفی می‌شود.

پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی: پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سوالاتی در

مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند سن، جنسیت، و سابقه کار بود.

پرسشنامه بهزیستی مسیر شغلی: پرسشنامه بهزیستی مسیر شغلی توسط تیم پژوهش

بر اساس مؤلفه‌های بهزیستی مسیر شغلی که شامل چهارده مؤلفه‌ی فردی (شادکامی و احساس مثبت نسبت به کار، اشتیاق، رضایت، ثبات هیجانی، روابط مثبت بین فردی، حس هدف‌مندی، پذیرش خود و عزت نفس، تحقق- شایستگی، خوش‌بینی، تاب‌آوری، سرزندگی، خودکاوی، تلاش برای تعالی و تسلط محیطی) و پنج مؤلفه‌ی شغلی-سازمانی (رابطه سازمانی مثبت، عملکرد کاری، تعادل بین کار-زندگی، یادگیری و رشد و گذارهای مسیر شغلی) تدوین شد. روایی محتوایی آن توسط پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره دانشگاه اصفهان و دانشگاه شهید بهشتی تأیید گردید. این پرسشنامه دارای ۶۱ گویه است که در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۶ (کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات از ۶۱ تا ۳۶۶ می‌باشد. به منظور بررسی ساختار عاملی (روایی سازه) پرسش‌نامه از تحلیل عاملی اکتشافی با مؤلفه‌ی اصلی و چرخش واریماکس در سطح گویه استفاده شد. آزمون کفایت نمونه‌برداری نشان داد که نمونه موردنظر برای تحلیل عوامل مناسب است ($KMO = 0/88$). هم‌چنین آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی $df = 300$ ، و مجذور کای تقریبی ($\chi^2 = 4/023$) در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار بود. نمودار سنگ‌ریزه و مقادیر ارزش‌های ویژه بالاتر از یک نشان داد که ۱۹ عامل قابل استخراج بودند. دامنه ارزش اشتراکات ۰/۵۱ تا ۰/۸۱ بود. بررسی پایایی این مقیاس به روش همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که این مقیاس از ضریب همسانی ۰/۸۳ برخوردار است.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS): این مقیاس توسط ساویکاس و

پورفلی (۲۰۱۲) تدوین شد و دارای ۲۴ گویه است و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را می‌سنجد. هر زیر مقیاس ۶ گویه را به خود اختصاص داده است و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۵: کاملاً موافقم تا ۱: کاملاً مخالفم) استفاده می‌کنند. بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیان‌گر انطباق-پذیری کمتر و نمره بالاتر بیان‌گر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخ‌گویی به این مقیاس، ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای

کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. روسیر و همکاران (۲۰۱۲) نیز ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ را برای ۴ مقیاس ذکر شده گزارش کردند. صالحی و همکاران (۱۳۹۳) همسانی درونی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی در این پژوهش در خرده مقیاس دغدغه، ۰/۸۰؛ کنترل، ۰/۷۷؛ کنجکاوی، ۰/۷۳ و اعتماد ۰/۷۹ به دست آمد.

جهت بررسی داده‌های پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی (گرایش مرکزی و پراکندگی) و از آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS.22 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

در جدول ۳، میانگین و انحراف معیار انطباق پذیری مسیر شغلی و بهزیستی مسیر شغلی به تفکیک گروه‌های آزمایش و گروه گواه در مراحل مختلف نشان داده شده است. نتایج آزمون ام باکس نشان داد که نسبت F در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار نیست ($F=۲۷/۲۵$ ، $P=۰/۰۸۳$). بنابراین، ماتریس‌های کواریانس تقریباً مساوی بوده و فرض صفر را نمی‌توان رد کرد. در نتیجه به کارگیری از تحلیل واریانس چندگانه مناسب است. همچنین آزمون لوین جهت سنجش برابری واریانس‌های خطا، فرض تساوی واریانس‌ها رعایت شد و واریانس خطای متغیرهای وابسته در تمام گروه‌ها مساوی بود (برای پیش آزمون $F=۳/۰۲$ و $p=۰/۰۶$)، پس آزمون ($F=۲/۱۸$ ، $p=۰/۱۰$) و برای پیگیری ($F=۱/۲۶$ ، $p=۰/۲۵$). بنابراین، مفروضه استفاده از تحلیل کواریانس رعایت شده است.

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار برای نمرات متغیرهای پژوهش در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
انطباق‌پذیری شغلی	بهزیستی مسیر شغلی	۴۹/۱۳	۷/۰۳	۵۱/۶۶	۷	۵۲/۰۶
	سازه‌گرا	۴۷/۶۶	۷/۱۲	۵۲/۲۰	۶/۷۹	۵۳/۸۰
	گواه	۴۵/۴۶	۶/۱۵	۴۵/۸۶	۶/۷۹	۴۶/۰۶
بهزیستی شغلی	بهزیستی مسیر شغلی	۱۱۹	۱۲/۶۴	۱۲۷/۱۳	۱۲/۵۶	۱۲۷/۰۶
	سازه‌گرا	۱۱۶/۶۶	۱۵/۱۵	۱۱۹/۱۳	۱۴/۹۵	۱۱۸/۸۰
	گواه	۱۱۸/۱۳	۱۲/۶۴	۱۱۸/۲۶	۱۲/۵۲	۱۱۷/۹۳

جهت بررسی تفاوت میانگین نمره بهزیستی شغلی کارکنان در بین سه گروه از روش تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج حاصل از تحلیل کواریانس چند متغیری بر روی میانگین‌های متغیرهای وابسته در گروه‌های آزمایش و گواه

آزمون	ارزش	F	درجه آزادی فرض شده	درجه آزادی خطا	Sig	مجذور ایتا	توان آماری
اثر پیلای	۰/۵۰	۲۲/۲۹	۲	۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰	۱/۰۰
لامبدای ویلکز	۰/۴۹	۲۲/۲۹	۲	۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰	۱/۰۰
اثر هوتلینگ	۱/۰۳	۲۲/۲۹	۲	۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰	۱/۰۰
بزرگترین ریشه روی	۱/۰۳	۲۲/۲۹	۲	۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰	۱/۰۰

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود تفاوت میانگین نمره بهزیستی شغلی کارکنان در بین سه گروه معنی‌دار است. بنابراین، شواهد برای پذیرش فرضیه تحقیق کافی است. اندازه اثر اختلاف با توجه به مجذور ایتا (۰/۵۰) است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مفروضه کرویت برقرار نیست ($p=0/0001$ ، $\chi^2=200/64$) و بنابراین باید از آزمون تحلیل واریانس تعدیل یافته با استفاده از اسپیلون گرینهاوس گیسر استفاده کرد.

جدول ۵: آزمون کرویت موخلی

متغیر	W موخلی	χ^2	df	p	گرین هاوس گیسر
بهبودی شغلی	۰/۰۰۷	۲۰۰/۶۴	۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰
انطباق پذیری شغلی	۰/۸۷	۵/۴۶	۲	۰/۰۶	۰/۸۸

جهت بررسی نمره بهبودی و انطباق پذیری مسیر شغلی در گروه های آزمایش و گواه در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری از روش تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس اندازه گیری مکرر بر سه بار اندازه گیری نمره بهبودی و انطباق پذیری شغلی در گروه های آزمایش و گواه

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	p	مجذور اینا	توان آماری
بهبودی شغلی	آموزش	۳۵۹/۵۷	۱/۲۲	۳۲۰/۳۵	۳۸/۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	۱/۰۰
	خطا	۴۱۲/۴۳	۴۹/۳۸	۸/۳۵				
انطباق - پذیری شغلی	آموزش	۱۴۴/۰۷	۴	۳۶/۰۱	۶۷/۲۶	۰/۰۰۰۱	۰/۷۶	۱/۰۰
	خطا	۴۴/۹۷	۸۴	۰/۵۳				

با توجه به نتایج جدول ۶، مقدار F محاسبه شده برای اثر آموزش در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است ($p < ۰/۰۰۰۱$ و $F=۳۸/۳۶$). در نتیجه بین میانگین نمرات پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری بهبودی شغلی در گروه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مقدار F محاسبه شده برای اثر آموزش در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است ($p < ۰/۰۰۰۱$ و $F=۶۷/۲۶$). در نتیجه بین میانگین نمرات پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری انطباق‌پذیری شغلی در گروه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. جهت مقایسه گروه‌ها در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری از آزمون تعقیبی بنفرونی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

جدول ۷: نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی برای تعیین اثر مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

متغیر وابسته	گروه	گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
بهزیستی شغلی	بهزیستی مسیر شغلی	سازه‌گرا	-۳/۵۷	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱
	سازه‌گرای مسیر شغلی	گواه	-۳/۳۳	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱
انطباق‌پذیری شغلی	بهزیستی مسیر شغلی	سازه‌گرا	-۲/۸۲	۰/۱۴	۰/۰۰۰۱
	سازه‌گرای مسیر شغلی	گواه	-۳/۲۲	۰/۱۷	۰/۰۰۰۱
	سازه‌گرای مسیر شغلی	گواه	-۰/۴۰	۰/۱۲	۰/۰۱

در جدول ۷، نتایج آزمون بنفرونی نشان می‌دهد تفاوت میانگین بهزیستی شغلی در مرحله پس آزمون بین گروه‌ها تفاوت معناداری داشت به طوری که بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی و همچنین بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با گواه تفاوت معناداری مشاهده شد ولی در بین گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی و گروه گواه در پس آزمون، تفاوت معناداری مشاهده نشد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان موثر بوده است اما مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی تأثیر معناداری بر بهزیستی شغلی کارکنان نداشته است. همچنین نتایج آزمون بنفرونی نشان می‌دهد تفاوت میانگین انطباق‌پذیری شغلی در مرحله پس آزمون بین گروه‌ها تفاوت معناداری مشاهده شد به طوری که بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه گواه و همچنین بین گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی با گواه تفاوت معناداری مشاهده شد. همچنین بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی در پس آزمون، تفاوت معناداری مشاهده شد ($p < 0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که میانگین بهزیستی مسیر شغلی در مرحله پس آزمون بین گروه‌ها تفاوت معناداری داشت به طوری که بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی با گواه تفاوت معناداری مشاهده شد ولی در بین گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی و گروه گواه در پس آزمون، تفاوت معناداری مشاهده نشد. بنابراین با توجه به

نتایج به دست آمده می‌توان گفت که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان موثر بوده است اما مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی تأثیر معناداری بر بهزیستی شغلی کارکنان نداشته است. در واقع می‌توان گفت نمره بهزیستی شغلی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری برای گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی افزایش پیدا کرده ولی نمره بهزیستی شغلی در گروه مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی و گروه گواه‌تغییری پیدا نکرده است. این یافته نشان‌دهنده اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی است. یافته‌های مشابهی جهت همسویی و عدم همسویی با این یافته مشاهده نشد.

در این راستا می‌توان گفت که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی می‌تواند باعث افزایش هیجان‌های مثبت مثل شادکامی، بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی شود. همچنین یافته‌های پژوهش از این باور که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی می‌تواند به طور موثری از طریق افزایش احساس لذت، تقویت توانمندی‌ها و افزایش معنا، شادکامی، بهزیستی و رضایت از زندگی شود، حمایت می‌کند. این نتایج با یافته‌های سلیگمن و همکاران (۲۰۰۵)، سلیگمن و همکاران (۲۰۰۶)، سین و لیوبومرסקی (۲۰۰۹)، سین و همکاران (۲۰۱۱)، لایوس و همکاران (۲۰۱۱)، سنف و لیو (۲۰۱۳)، بولیر و همکاران (۲۰۱۳)، اصغری‌پور (۱۳۹۰)، براتی سده (۱۳۸۸) همخوان است. بنابراین به نظر می‌رسد مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی از طریق افزایش احساس لذت، تقویت توانمندی‌ها و ویژگی‌های مثبت فردی و استفاده از آن‌ها در زندگی روزمره و افزایش احساس معنا و هدف‌مندی در زندگی می‌تواند با افزایش بهزیستی فرد مرتبط باشد.

مداخله‌ی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا توجه، حافظه و انتظارات خود را از وقایع منفی و فاجعه‌آمیز به سمت وقایع مثبت و امیدوارکننده سوق دهند. به عنوان مثال، وقتی آزمودنی تمرین "سه اتفاق مثبت" را قبل از رفتن به رختخواب (سه اتفاق خود و دلیل اتفاق افتادن آن‌ها را بنویسد) انجام می‌دهد خطاهای شناختی درباره آن‌چه که بد اتفاق افتاده است به چالش کشیده می‌شود. بنابراین احتمال زیادی وجود دارد که آزمودنی روزش را به جای یادآوری مشکلات و کارهای نا‌تمامش با یادآوری وقایع مثبت و کارهایی که انجام داده است شروع کند. ق‌دردانی به همین ترتیب ممکن است حافظه را از جنبه‌های تلخ روابط گذشته فرد به سمت حفظ جنبه‌های مثبت که دوستان و خانواده را برای او انجام داده‌اند، متمرکز کند. افزایش آگاهی افراد از ویژگی‌های شخصیتی خویش به احتمال زیاد آن‌ها را تشویق می‌کند تا در انجام وظایف خود در محل کار از توانایی‌های خود استفاده کنند و به این طریق در محل کار خود موثرتر باشند. احساس غرقگی در کار و انجام بهتر کار می‌تواند آزمودنی را به سمت جذابیت، معنا و هیجان سوق دهد. به همین ترتیب، آموزش آزمودنی‌ها برای پاسخ‌دادن به

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

یک شیوه فعال و سازنده به اخبار نسبت به دوستان، همکاران و خانواده مهارت‌های اجتماعی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. مداخله‌های مشاوره مسیر شغلی مثبت‌گرا مدام بر شناسایی توانایی‌ها به جای تاکید بر نقاط ضعف به عنوان یک راه برای افزایش جذابیت و معنای بیشتر در زندگی تاکید دارد. از سویی دیگر، مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان تأثیر نداشت. اگر چه پژوهشی مبنی بر تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر بهزیستی شغلی و حتی ارتباط بین این دو یافت نشد اما در تبیین این عدم تأثیر می‌توان چنین گفت که از آنجایی که مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی دارای عناصری در جلسات مشاوره خود برای تأثیر بر سازه بهزیستی مسیر شغلی و به طور کلی، بهزیستی روان‌شناختی نمی‌باشد، بنابراین چندان دور از انتظار نبود که این روش بر بهزیستی مسیر شغلی کارکنان تأثیرگذار نباشد. اگرچه در دراز مدت می‌توان با آموزش‌هایی، به طور غیر مستقیم به افزایش بهزیستی کارکنان پرداخت. از این رو اگر در این مداخله به چنین مواردی پرداخته می‌شد، شاید می‌توانست بهزیستی را افزایش دهد.

همچنین در جلسات مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی پس از این که دغدغه اعضا کشف شد، هر عضو در راستای دغدغه شغلی خود به تمرین کنجکاوی، کنترل و اعتماد پرداخت. در نتیجه اگر افزایش بهزیستی مسیر شغلی موضوعی نباشد که اعضا برای رسیدن به دغدغه خود نیازمند آن باشند، بدنبال آن نمی‌روند و اگر مورد نیاز باشد دنبال یادگیری و افزایش آن می‌روند. از این رو شاید بتوان چنین گفت که افزایش بهزیستی مسیر شغلی موضوعی نبوده است که برای اعضا در راستای رسیدن به دغدغه شغلی‌شان مهم باشد و از این رو این مداخله نتوانسته است موجب افزایش بهزیستی مسیر شغلی شود. از طرف دیگر بهزیستی مسیر شغلی، اگر چه قابل تغییر است اما روند تغییر آن در مدت زمان کوتاه چندان امکان‌پذیر نمی‌باشد و تغییر این موضوع به شناخت آن، خودآگاهی در مورد وضعیت بهزیستی مسیر شغلی خود، جلسات مشاوره، تمرین زیاد و گرفتن بازخورد نیاز دارد. این موارد نشان می‌دهد که برای تغییر در وضعیت بهزیستی مسیر شغلی فرد نیاز به زمان طولانی‌تری است که به طور عمیق به بهزیستی مسیر شغلی فرد و افزایش آن پرداخته شود.

اگرچه که افزایش بهزیستی مسیر شغلی فرد موضوعی است که فرد برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی به آن نیاز دارد، اما علاوه بر بهزیستی مسیر شغلی، مسائل بی‌شماری دیگری نیز وجود دارد که برای انطباق‌پذیری باید به آن‌ها توجه نمود. بنابراین مشاوره سازه‌گرای مسیر شغلی نمی‌تواند به تمامی این موضوعات بپردازد، بلکه می‌تواند در چهارچوب کنترل مسیر شغلی، کنجکاوی مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی به طور غیر مستقیم با نشان دادن راه اصلی، به تمامی موضوعاتی بپردازد که به فرد برای رسیدن به دغدغه مسیر شغلی و انطباق‌پذیری کمک می‌کنند. همان‌طور که ذکر گردید ایجاد و افزایش بهزیستی مسیر شغلی موضوع عمیقی است که

باید به طور مستقیم و در طول زمان به آن پرداخت و از آنجا که انجام این کار از حدود این مداخله خارج بوده است، این مداخله نتوانسته است بر افزایش بهزیستی مسیر شغلی اعضا موثر باشد. نتایج نشان داد میانگین انطباق پذیری شغلی در مرحله پس آزمون بین گروه‌ها تفاوت معناداری داشت به طوری که بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه مشاوره سازه گرای مسیر شغلی با گروه گواه تفاوت معناداری مشاهده شد. همچنین بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و گروه مشاوره سازه گرای مسیر شغلی و گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی در پس آزمون، تفاوت معناداری مشاهده شد نتایج حاصل از پژوهش نشان داد بین پس آزمون گروه‌های آزمایش و گروه گواه با کنترل پیش آزمون تفاوت وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر انطباق پذیری شغلی کارکنان تأثیر داشته است. نمره انطباق - پذیری شغلی در مرحله پس آزمون و پیگیری برای گروه‌های آزمایش افزایش پیدا کرده ولی نمره انطباق پذیری شغلی در گروه گواه تغییری پیدا نکرده است که این نشان دهنده اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره سازه گرای مسیر شغلی بر انطباق پذیری شغلی کارکنان است.

بهزیستی شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی در اهداف پژوهشی مورد توجه روزافزونی بوده است. بین بهزیستی روان‌شناختی و سایر ویژگی‌های روان‌شناختی مانند اضطراب و افسردگی رابطه معناداری مشاهده شده است (آیدمیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). علت اثربخشی این مداخله می‌تواند این باشد که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی، کارکنان را تشویق می‌کند تا با وجود احساس خستگی و غمگینی، فعال‌تر شوند و یا سعی کنند تکالیف رفتاری مرتبط با فرایند مشاوره را انجام دهند، حتی اگر هیچ انگیزه‌ای برای انجام دادن این کار نداشته باشند. چنین فرایندی به مرور زمان منجر به افزایش تقویت محیطی و به دنبال آن بهبود خلق می‌گردد (مازوک چلی، ۲۰۱۰). همچنین برای تبیین اثربخشی این مشاوره بر بهبود بهزیستی روان - شناختی، می‌توان به مداخله ملاقات‌ قدردانی و تمرین سه چیز خوب در جلسه دوم اشاره کرد که طی آن به افراد آموزش داده می‌شود تا یک نامه قدردانی بنویسند و آن را به دست فردی برسانند که همواره در زندگی از او سپاس گزار بودند اما هرگز به طور مناسبی از او قدردانی نکرده بودند که این کار در نهایت بهبود خلق و افزایش انطباق‌پذیری را در پی خواهد داشت.

از سوی دیگر، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مشاوره سازه گرای مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری شغلی کارکنان موثر بوده است. محتوای مشاوره سازه گرای مسیر شغلی به موضوعاتی می‌پردازد که این موضوعات عناصر مهمی در هویت مسیر شغلی هستند. در مشاوره

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

سازه‌گرایی مسیر شغلی، با مداخله بر روی ابعاد کنترل، کنجکاو و اعتماد فرد یاد می‌گیرد که با توجه به تغییرات صورت گرفته در وضعیت شغلی، مسیر شغلی‌اش را بسازد و اقداماتی انجام دهد، تصمیماتی اتخاذ کند و تغییراتی را در خود و شرایطش به وجود آورد که او را با شرایط جدید انطباق می‌دهد و به او برای رسیدن به دغدغه‌اش کمک می‌کند. همچنین فرد در نتیجه این مداخله پی می‌برد که هم‌اکنون برای سازگاری و انطباق با شرایط جدید به چه اطلاعاتی در مورد خود و دنیای پیرامون نیاز دارد. در نهایت فرد یاد می‌گیرد که به توانایی خود برای رسیدن به هدفش اعتماد داشته باشد. در نتیجه این یادگیری‌ها در مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی، فرد توانایی تغییر عوامل شخصی که در راستای رسیدن به دغدغه او عناصر مهمی هستند را پیدا می‌کند. در انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرد یاد می‌گیرد که چگونه با کاربرد کنترل، کنجکاو و اعتماد بتواند فرصت‌های مسیر شغلی‌اش را بالفعل کند. در این شرایط افراد خود را درگیر تعامل با محیط می‌کنند. برای مثال درمی‌یابد که با پرس‌وجو از صاحبان مشاغل، می‌تواند گزینه‌های بیشتری را برای خود باز کند. آن‌ها در این جریان، اطلاعاتی بدست می‌آورند و فعالیت‌هایی را امتحان می‌کنند که در نتیجه آن‌ها درمی‌یابند که برای تحقق فرصت‌های مسیر شغلی نیاز به تغییر عوامل شخصی خود مانند عواطف، شناخت‌ها و رفتارهای‌شان دارند. بنابراین افزایش انطباق‌پذیری شخصی می‌تواند به افراد در تغییر عوامل شخصی‌شان (انطباق‌پذیری شخصی) کمک کند. در نهایت می‌توان گفت مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی با تأکید بر انطباق‌پذیری بر انطباق‌پذیری موثر بوده است. از آنجا که هر کلی تحت تأثیر ابعاد خود قرار دارد می‌توان چنین استدلال نمود که مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی با تأثیر مستقیم بر روی سه بعد انطباق‌پذیری شخصی (خودکارآمدی عمومی، خوش‌بینی و منبع کنترل درونی)، به صورت غیر مستقیم بر انطباق‌پذیری شخصی اثر گذاشته و موجب افزایش آن شده است.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی است. از جمله آن‌ها این است که درخواست از افراد برای یادآوری برخی زمان‌ها در گذشته ممکن است به ایجاد سوگیری در پاسخ آن‌ها، راهبردهای دفاعی و ایده‌های کلیشه‌ای منجر شده باشد. محدودیت دیگر پژوهش کنونی، ماهیت نمونه بود. تمام شرکت‌کنندگان، کارمند دانشگاه شهید بهشتی تهران بودند و از طبقه شهری متوسط و ایرانی بودند. این مساله باعث محدود شدن تعمیم دادن یافته‌های این پژوهش می‌شود. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده ماهیت بهزیستی مسیر شغلی را با نمونه‌های متنوع‌تری مورد بررسی قرار دهند. از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش، مداخله در مورد کارکنان بود. زمان‌بندی و نحوه حضور کارکنان با توجه به مسئولیت‌های اداری موجب تغییر زمان برخی جلسات برای حضور تمامی افراد حاضر در جلسه بود. پژوهش‌گران می‌توانند از سایر روش‌های کمی و کیفی نیز برای به دست آوردن اطلاعات دقیق استفاده کنند. پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه در سایر

شهرها نیز انجام شود تا نتایج پژوهش حاضر با نتایج حاضر قابل مقایسه باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهشی تأثیر مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان با سایر شیوه‌ها مقایسه گردد. پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دو قشر متمایز دارای شغل و بیکار انجام گردد و نتایج مقایسه گردد. با توجه به این که پرسشنامه موجود در این پژوهش اولین پرسشنامه در زمینه بهزیستی مسیر شغلی کارکنان است، این پژوهش و پرسشنامه می‌تواند مبنای و ابزاری برای سایر پژوهش‌ها باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های دیگر روایی و پایایی آن مجدداً بررسی شود. پیشنهاد می‌شود مداخله مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی در کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌های اداری مختلف اجرا گردد و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. پیشنهاد می‌شود از تکنیک‌ها و روش‌های مداخله‌ای گوناگون برای بهبود بهزیستی مسیر شغلی کارکنان استفاده گردد و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

با توجه به این که نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی و مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان موثر است پیشنهاد می‌شود مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی به دلیل کوتاه مدت بودن و در نتیجه مقرون به صرفه بودن و همچنین تمرینات آن نسبت به سایر رویکردهای مشاوره شغلی که ساده و قابل فهم‌تر (سین و لیوبومرسکی، ۲۰۰۹) است، می‌تواند جایگزین مناسبی برای سایر رویکردهای مشاوره‌ای بر بهزیستی شغلی کارکنان باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از تأثیر مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌گران تأثیر این مدل مشاوره را بر سایر متغیرهای روان‌شناختی مورد بررسی قرار داده و همچنین در قالب طرح-های پژوهشی موردی، فرایندهای مختلف مشاوره‌ای را مورد بررسی قرار دهند. با توجه به نتایج به دست آمده از تأثیر مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی همچنین پیشنهاد می‌گردد تا مشاوران و درمان‌گران مراکز مشاوره دانشگاه‌ها و خوابگاه‌های دانشجویی از این رویکرد مشاوره‌ای در گروه‌های مشاوره‌ای و کلاس‌های آموزشی جهت بهبود بهزیستی مسیر شغلی و کیفیت زندگی دانشجویان بهره ببرند. می‌توان از رویکرد مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی برای بهبود هر چه بهتر انطباق‌پذیری و بهبود بهزیستی و کیفیت کاری کارکنان در محیط‌های شغلی استفاده کرد.

منابع

اصغری پور، ن (۱۳۹۰). مقایسه اثربخشی روان‌درمانی مثبت‌گرا با روان‌درمانی شناختی-رفتاری در کاهش علائم افسردگی اساسی. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی بالینی. انستیتو روان‌پزشکی ایران.

مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و ...

براتی‌سده، ف (۱۳۸۸). *اثربخشی مداخله‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا جهت افزایش نشاط، خشنودی از زندگی، معناداری زندگی و کاهش افسردگی؛ مدلی برای اقدام*. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

صالحی، ر؛ عابدی، م.ر؛ باغبان، ا؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۱۶): ۱-۱۴.

Aydemir, N., Özkara, Ç., Ünsal, P., & Canbeyli, R. (2011). A comparative study of health related quality of life, psychological well-being, impact of illness and stigma in epilepsy and migraine. *Seizure*, 20(9), 679-685.

Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies. *Public Health*, 13, 119.

Burke, R. J., Page, K. M., & Cooper, C. L. (2015). *Flourishing in life, work and careers: individual wellbeing and career experiences*. Edward Elgar Publishing.

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.

Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviors in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 3-19.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156.

Huppert, F. A., & Johnson, D. M. (2010). A controlled trial of mindfulness training in schools: The importance of practice for an impact on well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 264-274.

Kidd, J. M. (2008). Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences. *Journal of Career Development*, 35(2), 166-186.

Layous, K., Chancellor, J., Lyubomirsky, S., Wang, L., & Doraiswamy, M. (2011). Delivering happiness: Translating positive psychology intervention research for treating major and minor depression disorders. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 17(8), 675-683.

Mazzucchelli, T. G., Kane, R. T., & Rees, C. S. (2010). Behavioral activation interventions for well-being: A meta-analysis. *The journal of positive psychology*, 5(2), 105-121.

Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boda-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92-102.

Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1149-1154.

- Radler, B. T., & Ryff, C. D. (2010). Who participates? Accounting for longitudinal retention in the MIDUS national study of health and well-being. *Journal of aging and health*, 22(3), 307-331.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. *APA handbook of career intervention*, 1, 129-143.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). My career story: An autobiographical workbook for life-career success. Retrieved from: http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2016). Vocational psychology, overview.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Seligman, M., Steen, T. A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of intervention. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Senf, K., & Liao, A. (2013). The effects of positive interventions on happiness and depressive symptoms, with an examination of personality as a moderator. *Journal of Happiness Study*, 14, 591-612.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practicefriendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467-487.
- Sin, N. L., Dellaporta, M. D., & Lyubomirsky, S. (2011). Tailoring positive psychology interventions to treat depressed individuals. In S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology* (pp.805-814). New York: Routledge.