

بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان

عبدالرحیم کسائی اصفهانی
کارشناس ارشد مشاوره شغلی
دکتر فاطمه بهرامی
عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی میزان اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه گروهی بر مبنای پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای (شغلی) دانشجویان دانشگاه اصفهان بوده است.

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش در قالب یک طرح نیمه تجربی تعداد ۳۰ آزمودنی به روش تصادفی ساده از بین دانشجویان مراجعه‌کننده به مرکز کارآفرینی دانشگاه اصفهان انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. گروه آزمایش به مدت شش جلسه تحت مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای بود که در مورد هر دو گروه به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد.

نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه گروهی بر مبنای پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای و چهار زیر مقیاس آن یعنی افکار ناتوانی ($p=0/01$)، افکار تأیید دیگران ($p=0/009$)، افکار نبودن فرصت ($p=0/002$)، و افکار سردرگمی ($p=0/02$) مؤثر بوده است. همچنین مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش یکی از زیر مقیاس‌ها یعنی افکار کمال‌گرایی ($p=0/45$) مؤثر نبوده است.

کلیدواژه‌ها: مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی، افکار ناکارآمد شغلی

مقدمه

امروزه توجه روان‌درمانگران به سمت تأثیر باورها و تفکر در ایجاد انواع مسائل روانشناختی جلب شده است. مثلاً الیس^(۱) (۱۹۶۲)، به نقل از کلارک^(۲) و فربرن^(۳)، ترجمه کاویانی، (۱۳۸۰) معتقد است مردم به طور بی نظیری عقلانی و غیرعقلانی هستند و مشکلات آنها بیشتر برآمده از ادراک تحریف شده^(۴) و تفکر غیرمنطقی است و راهکار غلبه بر مشکلات آنها، همانا از طریق بهبود تفکر و دریافت‌های ادراکی آنها است. الیس معتقد است که رفتار می‌تواند شناخت و هیجان انسان را تغییر دهد و شناخت نیز می‌تواند رفتار و هیجان را تحت تأثیر قرار دهد.

افرادی که دچار مسائل روانی می‌گردند مبتلا به پردازش اطلاعات^(۵) و فرایند استدلال معیوب هستند و تن به طرحواره‌هایی داده‌اند که خودشکن^(۶) می‌باشند هدف درمانگر همانا شناسایی افکار تحریف شده و سپس کمک به افراد است تا نه تصحیح تفکرات خود پیردازند و همچنین فرایند پردازش اطلاعات و فرایند استدلال خود را بهبود بخشند (لام و گیل^(۷)، ۲۰۰۴).

بازنمایی ذهنی ناکارآمد و ساختارهای شناختی منفی زمانی رخ می‌دهند که یک واقعه منفی طرحواره‌های ناکارآمد را فعال سازد، طرحواره‌های منفی بدان سبب تداوم

1. Elis

2. Clark

3. Fairburn

4. Distorted

5. Information processing

6. Self - defeating

7. Lam & Gale

می‌یابند که افراد منطبق غلطی به کار می‌گیرند مثلاً موارد کوچکی را بیش از حد تعمیم داده^(۱) یا به نکات منفی توجه بیشتری دارند (بک^(۲)، ۱۹۷۶). با توجه به نقش تفکر بر رفتار و هیجان می‌توان بیان داشت که نحوه تفکر می‌تواند تمام جوانب زندگی انسان را تحت تأثیر قرار دهد و یک عامل تأثیرگذار مهم بر فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله باشد. یکی از زمینه‌های مهمی که انسان نیازمند تصمیم معقول و برخوردار مناسب است انتخاب شغل و سازگاری با آن است. بنابراین وجود تفکر ناکارآمد و غیرمنطقی می‌تواند در اتخاذ تصمیم مناسب و سازگاری و رشد حرفه‌ای تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد (لام و چنگ^(۳)، ۱۹۹۸). باورها یا افکار ناکارآمد حرفه‌ای به وسیله نظریه پردازان شغلی با باورهای ناکارآمد منفی (کرومبولتز^(۴)، ۱۹۹۰)، شناخت‌های ناکارآمد (کریشلی و یاست^(۵)، ۱۹۸۹)، خودباوری ناکارآمد (بردز و ارکادل^(۶)، ۱۹۸۷)، فرضیه‌های خود تخریب‌کننده (دریدن^(۷)، ۱۹۹۹) و باورهای خودکارآمدی نارست (براون ولنت^(۸)، ۱۹۹۶) توصیف^(۹) شده‌اند. افکار ناکارآمد حرفه‌ای معمولاً به سه صورت: (۱) کاهش ارزش خود^(۱۰) (۲) کمال‌گرایی^(۱۱) و (۳) تعمیم افراطی بیان می‌شوند و اصولاً منجر به کاهش رضایت از زندگی^(۱۲) می‌شوند (سامپسون، پترسون، لنز، ریدن^(۱۳)، ۱۹۹۶ و ۱۹۹۸). حوزه‌هایی که از عوامل مرتبط و متأثر از افکار ناکارآمد حرفه‌ای هستند عبارتند از: سلامت ذهنی^(۱۴)، ادراک شخصی هر فرد درباره وضعیت فعلی خود^(۱۵)، نارضایتی شغلی، عملکرد ضعیف شغلی^(۱۶)، افراد مهم زندگی فرد^(۱۷)، خطای شغلی^(۱۸)، اجتناب شغلی، افسردگی و اضطراب (لاستینگ و استریسر^(۱۹)، ۲۰۰۳).

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Over generalization | 2. Beck |
| 3. Lam & Cheng | 4. Krumboltz |
| 5. Corbishly & yost | 6. Borders & Archadel |
| 7. Dryden | 8. Brown & Lent |
| 9. Characterized | 10. Self worth |
| 11. perfectionism | 12. Life satisfaction |
| 13. Sampson, Peterson, Lenz & Reardon | 14. Subjective well being |
| 15. Person's self perception of their current status | |
| 16. poor job performance | 17. significant others |
| 18. Job failure | 19. Lusting & Struser |

همچنین عوامل ویژه مثل ضعیف بودن مهارت های حل مسئله^(۱) (سامسون و همکاران، ۱۹۹۲)، فقدان خودشناسی در زمینه علایق شغلی^(۲)، و توانایی ها و ارزش ها^(۳) (هالند و هالند، ۱۹۹۷)، باورهای چندگانه حرفه ای، اختلال شخصیت، اسکیزوفرنی و عزت نفس پایین در افزایش و رشد افکار ناکارآمد حرفه ای نقش دارند (لاستینگ و استریسر، ۲۰۰۳). افکار ناکارآمد حرفه ای به صورت تحریف، شکل گیری غلط و سوگیرانه ای از باورهای شغلی در ذهن فرد باقی مانده، به صورت ناخودآگاه بروز کرده و منجر به رفتارها و تجارب خود تخریب گرانه می گردند (کرومولتز، ۱۹۷۶). افکار ناکارآمد حرفه ای به صورت های مختلفی نمایان می شوند که می تواند در سه دسته کلی:

- ۱- رفتاری (تکلیف ناتمام) ۲- عاطفی - هیجانی (افسردگی، اضطراب) ۳- بیان کلامی (جملات منفی) بررسی شود (کریشلی و یاست، ۱۹۸۹).

در سال های اخیر نظریه های مشاوره شغلی جهت بازسازی شناختی^(۴) و کار بر روی افکار و باورهای شغلی به وجود آمده اند که از آن جمله می توان به نظریه مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی اشاره کرد. این نظریه، نظریه ای است که بر پردازش اطلاعات شناختی به منظور به دست آوردن مهارت های حل مسئله و تصمیم گیری شغلی می پردازد (سامپسون و همکاران، ۱۹۹۸، ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰، پترسون، سامپسون، ریردن و لنز، ۲۰۰۳). مراحل پردازش اطلاعات شغلی با غربال کردن^(۵)، تبدیل^(۶)، رمزگردانی^(۷) داده های حافظه کوتاه مدت، تدوین، انبار کردن^(۸) اطلاعات آن در حافظه بلند مدت و بعد از آن فعال سازی^(۹)، بازیابی^(۱۰) و تغییر شکل^(۱۱) داده ها به حافظه فعال^(۱۲) برای رسیدن به راه حل است (زونکر، ۱۹۹۴). این نظریه دارای ده فرض زیربنایی به شرح زیر است (زونکر، ۱۹۹۴):

- (۱) انتخاب شغل از تعادل فرایندهای شناختی و عاطفی منتج می شود.

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Poor problem solving skill | 4. cognitive reframe |
| 2. Lack self knowledge related to career interest | 6. Translating |
| 3. Abilities & values | 8. Storing |
| 5. Screening | 10. Retrieving |
| 7. Exceeding | 12. working memory |
| 9. Activating | |
| 11. Transforming | |

- ۲) انتخاب شغل یک فعالیت حل مسئله است.
- ۳) توانایی یا قابلیت حل کننده مسئله به در دسترس بودن عملیات شناختی همانند دانش مربوط است.
- ۴) حل مسئله شغلی یک وظیفه مربوط به پردازش سریع اطلاعات است^(۱).
- ۵) انگیزه یکی از عوامل مهم در پردازش اطلاعات شناختی است.
- ۶) رشد شغلی شامل یک رشد پیوسته و تغییر در ساختار دانش است.
- ۷) هویت شغلی^(۲) به خودشناسی وابسته است.
- ۸) بلوغ شغلی^(۳) به توانایی فرد در حل مسئله وابسته است.
- ۹) هدف^(۴) مشاوره شغلی رسیدن به تسهیل در رشد مهارت های پردازش اطلاعات است.
- ۱۰) هدف^(۵) نهایی مشاوره شغلی افزایش ظرفیت مراجع به عنوان یک حل کننده مسئله و تصمیم گیرنده است.

دو هسته اصلی این نظریه عبارتند از (پترسون، سامپسون، لنز، ریدن، ۲۰۰۳):

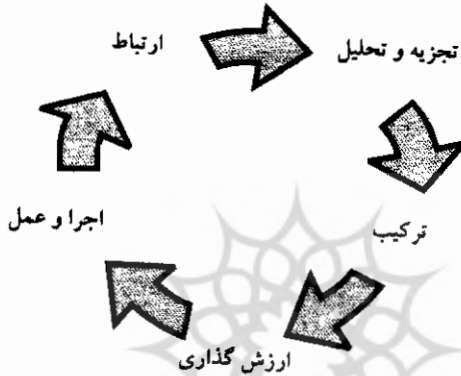
- ۱) هرم^(۶) حوزه پردازش اطلاعات شناختی (چارچوب نظری) یا محتوای حل مسئله و تصمیم گیری که شامل فراشناخت^(۷)، مهارت های تصمیم گیری^(۸) و شناخت (آگاهی) می شود که در شکل زیر نمایش داده شده است.



1. High-memory-load task
3. Career maturity
5. Aim
7. Meta-cognition

2. Career identity
4. goal
6. Pyramid
8. Decision making skills

۲) چرخه^(۱) پردازش اطلاعات شناختی (چارچوب عملیاتی) که در برگیرنده فرایند حل مسئله و تصمیم‌گیری در پردازش اطلاعات شناختی است و مربوط به قسمت عملی مشاوره شغلی می‌شود. (شکل زیر)



این چرخه شامل پنج جزء زیر است:

الف) ارتباط^(۲) (شامل دریافت، رمزگردانی، برون‌ریزی داده‌ها^(۳))، ب) تجزیه و تحلیل^(۴) (شامل تشخیص و جایگزینی مسائل در یک چارچوب مفهومی)، ج) ترکیب^(۵) (فرمول‌بندی مراحل عمل)، د) ارزش‌گذاری^(۶) (قضاوت درباره اینکه کدام عمل احتمال موفقیت یا شکست دارد و آن در تماس با دیگران است)، ه) اجرا^(۷) (به کارگیری راهبردها برای انجام طرح‌ها).

بر روی این نظریه در دنیا تحقیقات متعددی صورت گرفته از جمله رید، لنز و ریردن و لیبر (۲۰۰۰) یک دوره برنامه‌ریزی رشدی حرفه‌ای دانشگاهی براساس نظریه مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی برگزار کردند. دانشجویانی که در این دوره شرکت کرده بودند کاهش معناداری در افکار ناکارآمد حرفه‌ای پس از گذراندن دوره با اجرای پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (سامپسون و همکاران، ۱۹۹۸)، قبل و بعد از دوره نشان دادند. بیشترین کاهش در افکار ناکارآمد شغلی مربوط به کسانی بود که در ابتدای دوره، نمره بالاتری در افکار ناکارآمد حرفه‌ای دریافت کرده بودند.

1. Cycle

3. Sending out queries

5. Synthesis

7. Execution

2. Communication

4. Analysis

6. Valuing

همچنین سامپسون، پترسون، ریردن و لنز (۲۰۰۳) نظریه مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی را بر روی تعدادی از دانشجویان دانشگاه فلوریدا به کار بردند. نتایج تحقیق نشان دهنده تغییر در میزان افکار ناکارآمد و کاهش آن و همچنین افزایش میزان خودشناسی در افراد شرکت‌کننده بوده است، ولی این نظریه و شیوه‌های به کارگیری آن تاکنون در ایران مورد توجه قرار نگرفته‌اند. لذا هدف پژوهش حاضر تلاش در زمینه کاربرد این نظریه در کاهش باورهای ناکارآمد شغلی و درصدد است که با بررسی تأثیر مشاوره گروهی شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی پاسخی برای این پرسش بیابد که چگونه می‌توان افکار ناکارآمد شغلی را در افراد جوای شغل کاهش داد. برای دستیابی به اهداف پژوهش فرضیه‌های زیر در نظر گرفته شد:

۱- مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای (شغلی) دانشجویان دانشگاه اصفهان مؤثر است.

۲- مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش زیر مقیاس‌های افکار ناکارآمد شغلی (افکار ناتوانی، تأیید دیگران، نبود فرصت، کمال‌گرایی و سردرگمی) دانشجویان دانشگاه اصفهان مؤثر است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، پژوهشی نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. متغیر مستقل پژوهش ۶ جلسه مشاوره شغلی - گروهی ۲ ساعته به شیوه پردازش اطلاعات شناختی و متغیر وابسته افکار ناکارآمد شغلی و زیر مقیاس‌های آن بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه دانشجویان مراجعه‌کننده به مرکز کارآفرینی دانشگاه اصفهان در تابستان ۱۳۸۴ بودند. تعداد نمونه این پژوهش ۳۰ نفر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای این کار از بین افرادی که در مرحله عضوگیری ترم تابستان به مرکز کارآفرینی دانشگاه اصفهان رجوع کرده بودند ۳۰ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند سپس به طور تصادفی ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه قرار گرفتند.

در گروه آزمایش متغیر مستقل براساس شیوه پردازش اطلاعات شناختی و به مدت ۶ جلسه ۲ ساعته اجرا شده است. برنامه جلسات شامل عناوین ذیل است:

جلسه اول: آشنایی با قواعد گروه و بیان منطق کار و اهمیت شناخت افکار مربوط به انتخاب شغل. در این جلسه ضمن اجرای پیش آزمون، ارائه قواعد گروه و بیان منطق جلسات، به افکار و باورهای جریان انتخاب شغل پرداخته شد.

جلسه دوم: آشنایی با افکار ناکارآمد شغلی و چگونگی تغییر آن. در این جلسه انواع افکار ناکارآمد شغلی و نتایج آنها در روند تصمیم‌گیری شغلی بررسی شده و به نقش قیود منفی ساز نیز پرداخته شد.

جلسه سوم: آشنایی با منابع درونی و بیرونی تاثیرگذار بر انتخاب شغل. در این جلسه به تعریف و تشخیص منابع درونی و بیرونی مؤثر در انتخاب شغل پرداخته شد همچنین روند تاثیرگذاری آن بر روی جریان انتخاب شغل در مورد تک تک اعضای گروه بررسی و به صورت فردی مشخص و فرمول‌بندی شد.

جلسه چهارم: خودشناسی شغلی و نقش آن در انتخاب شغل. در این جلسه موضوعات مربوط به خودشناسی شغلی از جمله ارزش‌ها، مهارت‌ها و علائق شغلی مورد بحث قرار گرفت و تکنیک‌های عملی جهت خودشناسی شغلی اجرا شد.

جلسه پنجم: آشنایی با مهارت‌های فراشناختی انتخاب شغل. در این جلسه درباره گفتگوهای درونی، خودنظارتی و نحوه کنترل فکر افراد بحث شده راهبردهایی جهت اصلاح استراتژی‌های توجیهی - شناختی ناکارآمد ارائه شد.

جلسه ششم: تکمیل فرمول‌بندی تصمیم‌گیری شغلی براساس مدل پردازش اطلاعات شناختی. در این فرمول تصمیم‌گیری شغلی بر مبنای پردازش اطلاعات شناختی شامل:

شناخت باورها، بررسی منابع درونی و بیرونی، خودشناسی شغلی، شناخت مشاغل و ویژگی‌های مهارت‌های فراشناختی و در نهایت واقعیت‌آزمایی آنها مورد بحث قرار گرفت و در مورد تک تک اعضا به تکمیل فرمول‌بندی براساس این دیدگاه پرداخته شد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (محقق ساخته) استفاده شد. به منظور ساخت این پرسشنامه ابتدا به تعاریف و نظریه‌های مختلف در خصوص افکار ناکارآمد شغلی مراجعه گردید. سپس با استفاده از زیرمقیاس‌ها پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (CTI)^(۱) و تحقیقات ارائه شده در این

1. Career Thought Inventory

زمینه از پترسون، سامپسون، ریردن و لنتز، (۲۰۰۳)، پیش‌نویس پنج زیر مقیاس از افکار شامل: افکار ناتوانی (افکاری است که از فرضیه‌های زیربنایی ناتوانی نشأت گرفته و با قيود ناتوانی مشخص می‌گردد)، افکار تأیید دیگران (افکاری است که از منبع کنترل بیرونی و اهمیت دادن افراطی به توجه دیگران نشأت می‌گیرد)، افکار نبودن فرصت (افکاری است که همراه با احساس نومییدی است و فرد به ارزش‌های منفی شایع در جامعه توجه بیش از حد می‌کند)، افکار کمال‌گرایی (افکاری است که مربوط به قرار دادن اهداف غیرقابل دسترس بوده و فرد را تحت تأثیر اجبار و الزام ذهنی قرار می‌دهد) و افکار سردرگمی (افکاری است که از وجود داده‌های مختلف و بدون جهت یا هدف ذهنی مربوط به انتخاب شغل نشأت می‌گیرد) تهیه شد.

به منظور تعیین همبستگی هر سؤال با نمره کل پرسشنامه به صورت تصادفی بر روی ۶۰ نفر دانشجویی که به صورت تصادفی از بین دانشجویان دانشگاه اصفهان انتخاب شده بودند اجرا گردید و با استفاده از نرم‌افزار SPSS همبستگی هر سؤال با نمره کل تعیین شد. پس از حذف سؤالات ضعیف، پرسشنامه نهایی با ۳۶ سؤال تدوین گردید که نمونه سؤالات آن عبارتند از:

- فکر می‌کنم توانایی انتخاب شغل را ندارم.
- همه اعضای خانواده من باید شغل مرا تأیید کنند.
- فکر می‌کنم در هیچ شغلی موفق نخواهم بود.
- نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه با طیف لیکرت انجام گرفت.

کاملاً موافق = ۴ موافق = ۳ مخالف = ۲ کاملاً مخالف = ۱

دامنه نمرات در این آزمون بین ۳۶ تا ۴۴ است که حدود ۱۰ الی ۲۰ دقیقه جوابگویی به آن طول می‌کشد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط شش نفر از متخصصین در زمینه مشاوره شغلی تأیید شد. برای تعیین همسانی درونی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که این ضریب برابر ۰/۹۳ محاسبه شد.

برای دستیابی به روایی همزمان پرسشنامه آزمون افکار ناکارآمد حرفه‌ای و پرسشنامه افسردگی بک به طور همزمان بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد. ضریب همبستگی به دست آمده بین افکار ناکارآمد حرفه‌ای و افسردگی ۰/۷۳ بود. همچنین به منظور تعیین پایایی بازآزمایی پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای دوباره به فاصله زمانی دو

هفته بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا گردید. ضریب همبستگی بین نمرات دانشجویان در دو بار اجرا به فاصله دو هفته برابر با ۰/۷۰ بود.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش براساس فرضیه‌های پژوهش ارائه شده و با توجه به لزوم کنترل پیش‌آزمون، به منظور آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

فرضیه اول: مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی، افکار ناکارآمد شغلی دانشجویان را کاهش می‌دهد.

آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول (۱) ارائه شده است همانطور که در این جدول مشهود است میانگین گروه آزمایش در پس‌آزمون پایین‌تر از گروه گواه است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات افکار ناکارآمد حرفه‌ای (شغلی) در دو گروه

تعداد	انحراف معیار	میانگین	گروه	
۱۵	۹/۳۱	۷۴/۴	آزمایش	پیش
۱۵	۹/۰۵	۷۸/۵۳	گواه	آزمون
۱۵	۸/۴۰	۷۱/۲۰	آزمایش	پس
۱۵	۸/۴۷	۷۸/۵۶	گواه	آزمون

نتایج تحلیل کوواریانس، تأثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر افکار ناکارآمد شغلی در جدول شماره دو آمده است.

جدول ۲- خلاصه نتایج کوواریانس مربوط به تأثیر مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر افکار ناکارآمد حرفه‌ای

مرحله	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تاثیر	توان آماری
پس‌آزمون	۹۵/۹۸	۱	۹۵/۹۸	۶/۳۵	۰/۰۱	۰/۲۰	۰/۴۷

همانطور که در جدول دو مشاهده می‌شود تفاوت بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر افکار ناکارآمد حرفه‌ای معنادار است ($P = 0/01$). میزان تأثیر این تفاوت ۰/۲۰ است. یعنی ۲۰ درصد از واریانس نمرات مربوط به عضویت گروهی یا مشاوره شغلی بوده است. فرضیه دوم: مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش زیر مقیاس‌های افکار ناکارآمد شغلی (افکار ناتوانی، تأیید دیگران، نبودن فرصت، کمال‌گرایی و سردرگمی) دانشجویان دانشگاه اصفهان مؤثر است.

همانطور که در جدول سه مشاهده می‌شود نمرات میانگین دو گروه در همه زیرمقیاس‌ها ارائه شده است که نشان‌دهنده تفاوت بین گروه‌های آزمایش و کنترل در پس‌آزمون است همانطور که مشاهده می‌شود در کلیه زیرمقیاس‌ها میانگین نمرات در گروه آزمایش در پس‌آزمون کمتر از نمرات پیش‌آزمون است.

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار نمرات خرده‌آزمون‌های ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان

نام خرده‌آزمون (حیطه)	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار
افکار ناتوانی	آزمایش	پیش‌آزمون	۲۰/۴۶	۲/۸۷
		پس‌آزمون	۱۹/۲۶	۳/۳۹
گواه	گواه	پیش‌آزمون	۲۲/۰۶	۲/۶۵
		پس‌آزمون	۲۲/۸۰	۳/۶۰
افکار تأیید دیگران	آزمایش	پیش‌آزمون	۱۱/۳۳	۱/۱۷
		پس‌آزمون	۹/۵۳	۱/۵۰
گواه	گواه	پیش‌آزمون	۱۱/۸۰	۱/۴۷
		پس‌آزمون	۱۱/۳۳	۱/۷۱
افکار نبودن فرصت	آزمایش	پیش‌آزمون	۸/۰۶	۱/۳۳
		پس‌آزمون	۷/۰۶	۱/۱۶
گواه	گواه	پیش‌آزمون	۸/۶۰	۰/۹۸
		پس‌آزمون	۸/۷۳	۱/۲۷

ادامه جدول در صفحه بعد

۱/۰۶ ۰/۱۷۴	۹/۰۰ ۸/۱۳	پیش‌آزمون پس‌آزمون	آزمایش	افکار کمال‌گرایانه
۱/۰۱ ۰/۱۶۷	۷/۸۰ ۸/۲۰	پیش‌آزمون پس‌آزمون	گواه	
۱/۶۸ ۱/۲۶	۱۱/۱۳ ۹/۸۰	پیش‌آزمون پس‌آزمون	آزمایش	افکار سردرگمی
۱/۸۰ ۱/۷۵	۱۱/۶۰ ۱۱/۲۶	پیش‌آزمون پس‌آزمون	گواه	

نتایج تحلیل کوواریانس تأثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر زیرمقیاس‌ها در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به تأثیر مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر خرده‌آزمون‌های افکار ناکارآمد شغلی دانشجویان

خرده‌آزمون‌ها	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماري
افکار ناتوانی	۹/۸۶	۱	۹/۸۶	۶/۱۴	۰/۰۲	۰/۱۹	۰/۶۶
افکار تأیید دیگران	۲۳/۱۴	۱	۲۳/۱۴	۱۸/۱۳	۰/۰۰۹	۰/۳۴	۰/۷۸
افکار نبودن فرصت	۱۰/۳۸	۱	۱۰/۳۸	۱۲/۱۷	۰/۰۰۲	۰/۳۲	۰/۹۱
افکار کمال‌گرایانه	۰/۳۱	۱	۰/۳۱	۰/۵۷	۰/۴۵	۰/۰۲	۰/۱۱
افکار سردرگمی در تصمیم‌گیری	۹/۱۲	۱	۹/۱۲	۵/۵۳	۰/۰۲	۰/۱۸	۰/۶۱

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس حاکی از این است که پس از کنترل پیش‌آزمون، مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی در کاهش زیرمقیاس‌های افکار ناتوانی، تأیید دیگران، نبودن فرصت و سردرگمی مؤثر بوده است ولی در کاهش افکار کمال‌گرایی مؤثر نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با آزمودنی‌های گروه گواه مؤثر بوده است ($P = 0/01$) و همچنین نتایج این پژوهش نشان داد مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناتوانی ($P = 0/02$)، افکار تأیید دیگران ($P = 0/009$)، افکار نبودن فرصت ($P = 0/002$)، افکار سردرگمی ($P = 0/02$) مؤثر بوده است و بر افکار کمال‌گرایی تأثیر نداشته است ($P = 0/454$). نتایج این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش‌های سامپسون و همکاران (۱۹۹۹، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۳) ریردن و ریایت (۱۹۹۹)، رید، ریردن، لنز و لیرر (۲۰۰۲) ناتاشا و نانس (۱۹۹۹) و کار (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

تحقیقات متعددی در زمینه افکار ناکارآمد یا تحریفات شناختی و ارتباط آن با عملکرد و خلق افراد انجام شده است ولی تقریباً تمام نتایج مربوط به تحقیقات انجام شده در خصوص این افکار نشان دهنده کاهش عملکرد افراد و ایجاد اضطراب و افسردگی بوده است. لذا به نظر می‌رسد تأثیر افکار ناکارآمد حرفه‌ای نیز در عدم تصمیم‌گیری شغلی و ناتوانی در حل مسئله انکارناپذیر باشد. مثلاً شخصی که فکرهای ناکارآمد شغلی مثل: من نمی‌توانم انتخاب شغل کنم، شغل مرا همه باید تأیید کنند، شغل من از همان ابتدا باید درآمد بالایی داشته باشد، دارد یا کسی که در زمینه شغلی دچار تردید و دودلی است و شاید اصلاً نتواند شغلی را انتخاب نماید حتی نتواند ابتدایی‌ترین مراحل مربوط به انتخاب شغل از جمله شناخت علائق را داشته باشد به نوعی نیازمند کمک و یاری است و از طرف دیگر تمام درمان‌های مربوط به تغییر یا اصلاح باورها به نوعی به چالش کشیدن افکار، نشان دادن نتایج افکار و شدت آن است که می‌تواند برای هر فرد کارگشا باشد.

نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی برافکار ناکارآمد شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن به غیر از افکار کمال‌گرایانه تأثیر داشته باشد. به نظر می‌رسد با توجه به پذیرفتن این اصل که افزایش میزان اطلاعات و شناخت، در هر موضوعی می‌تواند پردازش اطلاعات شناختی را بالاتر ببرد (کار، ۲۰۰۴) و اینکه

نظریه مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی نظریه‌ای مربوط به انتخاب شغل بوده و مراحل مشاوره‌ای (عملی) آن افکار و باورها را با مسائل شغلی درگیر می‌کند، پس بنابراین تأثیر این نوع مشاوره شغلی بر باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و کاهش این گونه باورها بدیهی به نظر می‌رسد. همانطور که تقریباً در تمامی تحقیقات ذکر شده نیز این موضوع تأیید گردیده است. همچنین برای افکار کمال‌گرایانه می‌توان چنین عنوان نمود که بعضی از افکار در وجود انسان دارای ریشه‌های عمیق‌تری هستند و چه بسا انسان با تعصب به آنها می‌نگرد، این گونه افکار که ریشه دارند نیازمند کار عمیق‌تر و مدت زمان بیشتری است. برعکس دسته دیگری از افکار گذرا و سطحی بوده و با بحث و چالش و آگاهی دادن می‌توان به راحتی آنها را تغییر داد.

با توجه به بحث فوق پیشنهاد می‌گردد با توجه به اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای می‌توان از آن به عنوان یکی از مداخلات شناختی مؤثر در زمینه مشاوره شغلی استفاده کرد. همچنین مراکز مشاوره شغلی و کاریابی و حتی کارآفرینی می‌توانند به طور موثری از روش این پژوهش استفاده کنند. از آنجا که این روش در کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای مؤثر بوده سایر سازمان‌ها، ادارات، شرکت‌ها و... نیز با تشکیل کارگاه‌های مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی می‌توانند به کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای افراد کمک کنند. و در نهایت با توجه به جدید بودن کار در زمینه مشاوره شغلی به نظر می‌رسد انجام پژوهشهایی در این زمینه در ایران شایان اهمیت بسیار است. لذا پیشنهاد می‌گردد مشاوران، روان‌شناسان و دانشجویان رشته‌های مربوط پژوهش‌های دیگری در این زمینه انجام دهند.

منابع

کلارک، د. م و فربورن، ک. ج. (۱۳۸۰). رفتار درمانی شناختی. ترجمه کاویانی، ح. تهران: انتشارات فارس. جلد اول.

Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy & the emotional disorder*. New York: New American library.

Borders, D. & Archdale, K. A. (1987). Self belief & career canceling. *Journal of career development*, 14, 69-79.

- Brown, S. D. & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The career development quarterly*, 44, 354-360.
- Carr, D. (2003). A Model for evaluating the effectiveness of cognitive reframes of dysfunctional career thoughts (Rep. No. 36). *Florida State University, Tallahassee, FL. Center for the study of technology in counseling and career development.*
- Carr, D. (2004). The effect of career work book intervention on reframes of dysfunctional career thoughts (Rep. No. 37). *Florida State University, Tallahassee, FL. Center for the study of technology in counseling and career development.*
- Corbishly, M. A. & Yost, E. B. (1989). Assessment and treatment of dysfunctional cognition in career counseling. *Career planning & adult development Journal*, 5 (3), 20-26.
- Dryden, W. (1979). Rational - emotiv therapy and its contribution to careers counseling. *British journal of guidance and counseling*, 7, 181-187.
- Deyden, W. (1999). *Rational emotive behavior therapy: Training manual*. New York: Springer.
- Holland, J. L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision : More evidence and speculation. *Journal of counseling psychology*, 24, 404-415.
- Krumboltz, J. D. (1976). This Chevrolet can't float or fly. *The counseling psychologist*, 76, 17-19.
- Krumboltz, J. D. (1990). Helping clients change dysfunctional career beliefs. *Paper presented at the annual meeting of the American Association of Counseling and Development, Cincinnati, OH.*
- Lam, D. & Cheng, C. (1998). Cognitive behavior therapy approach to disputing automatic thoughts: a two-stage model. *Journal of advanced nursing*, 27, 1143-1150.
- Lam, D. C. K. & Gale, J. (2004). Cognitive behavior therapy. *Counseling psychology quarterly*, 17, 1, 53-67.
- Lusting, D. C. & Strauser, D. R. (2003). Unempirical typology of career thought of individuals with disabilities. *Journal of rehabilitation, RCB*, 46, 2, 98-107.
- Natasha, A. & Nancy, A. (1999). Applying the cognitive information processing to Career problem solving & Decision making to women's Career development. *Journal of employment counseling*, 36, 2, 82,15.

- Peterson, G. W.; Sampson, J. P.; Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (2003). Core concepts of a cognitive approach to career development & services. Tallahassee, Florida state university. Now available at http://www.Career.fsu.edu/tech_center.
- Reardon, R. & Wright, L. K. (1999). The case of Mandy: Applying Holland's theory and cognitive information processing theory. *The career developmental quarterly*, 47,3.
- Reed, C. R. Lenz, J. L.; Reardon, R. C. & Leierer, S. (2000). Using the Career thoughts Inventory to study the impact of a career course (technical report No. 25). Tallahassee, FL: Florida State University. Also available at http://www.Career.fsu.edu/documents/technical_20%_reports/technical_20%_reports.htm1.
- Reed, C. Reardon, R. Lenz, J. & Leierer, S. (2001). Reducing negative career thoughts with a career course. *Career development quarterly*, 50, 158-167.
- Sampson, J. P. Peterson, G. W. Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *Career development quarterly*, 41, 67-74.
- Sampson, J. P.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G.; Reardon, R. C. Saunders, D. E. (1998). The design and use to measure of dysfunctional career thoughts among adults, colleague students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of career assessment*, 6, 115-134.
- Sampson, J. P. Lenz, J. G. Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The career development quarterly*, 48, 3-18
- Sampson, J. P.; Peterson, G. W. Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *Career development quarterly*, 49, 146-174.
- Sampson, J. P.; Peterson, G. W.; Sampson, J. P. & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of vocational behavior*, 56, 288-298.
- Sampson, J. P.; Peterson, G. W.; Reardon, R. C. & Lenz, G. (2003). Designing career services to cost effectively meet individual needs. *Career development quarterly*, 33, 14.
- Zunker, N. G. (1994). *Career counseling*. Brooks/ Cole publishing co. Pacific grove. California.