

اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی The effectiveness of the group consulting based on reality therapy on career adaptability

Masome Momenipour

M.A in Career Counseling, Faculty of Human Sciences, University of Bojnord

Dr. Tayebe Rahimi Pordanjani *

Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences, University of Bojnord

Dr. Hossein Ahmad Barabadi

Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Human Sciences, University of Bojnord

معصومه مومنی پور

کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

دکتر طیبه رحیمی پوردانجانی (نویسنده مسئول)

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

دکتر حسین احمد برآبادی

استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

Abstract

The aim of the present study was the effectiveness of group consulting based on reality therapy on career adaptability. The research method was semi-experimental and its design was a pretest-posttest with the control group. The population consisted of all undergraduate students enrolled at the University of Bojnord, Iran (N= 3008), in the 2016-17 academic year. The sample consisted of 30 volunteers who were randomly assigned to two experimental and control groups (each group of 15). The information-gathering instrument was Career Adaptability Questionnaire (Savikas, 2012) that completed by every two groups before and after the intervention. The experiment group participated in ten sessions of the practical group reality therapy and the control group no received the intervention. T-test and covariance analysis used for examination of the research hypothesis. Research findings show the group reality therapy is effective in enhancing the career adaptability and its dimensions; concern, control, and curiosity ($p < 0/05$). The results of this study showed the importance of group therapy reality program in enhancing the career adaptability; therefore, it is recommended that organizations, in order to enhance the career adaptability, rely on this program.

Keywords: Group Consulting, Reality therapy, Choice theory, Career adaptability

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان بود. در این پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه، جامعه آماری کلیه دانشجویان دانشگاه بجنورد در نیمسال ۹۶-۱۳۹۵ بودند. نمونه پژوهش ۳۰ نفر از افراد داوطلب بودند که به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲) بود که قبل و بعد از مداخله توسط هر دو گروه تکمیل گردید. گروه آزمایش در ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب گلاسر شرکت کردند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون t گروه‌های مستقل و تحلیل کوواریانس (ANCOVA) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، جلسات واقعیت‌درمانی گروهی به طور معنی‌داری بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد) تاثیر دارد ($p < 0/05$). نتایج اهمیت برنامه واقعیت‌درمانی گروهی را بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی نشان داد، بنابراین توصیه می‌شود سازمان‌ها به منظور ارتقاء انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد خود بر این برنامه مشاوره‌ای تأکید کنند.

واژگان کلیدی: مشاوره گروهی، واقعیت‌درمانی، نظریه انتخاب، انطباق

پذیری مسیر شغلی

ویرایش نهایی: آبان ۹۸

پذیرش: شهریور ۹۷

دریافت: تیر ۹۷

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

در دنیای کاری قرن بیست و یکم همه چیز در حال تغییر است (فارنهام^۱، ۲۰۰۰). این تغییرات که ناشی از جهانی‌سازی، توسعه تکنولوژی، بی‌ثباتی اقتصادی و دگرگونی شرایط جمعیت‌شناختی است، اثر معناداری بر محیط‌های کاری (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱) و تغییر نقش‌های کاری (زونکر^۲، ۲۰۰۶؛ ترجمه: نظری، محسن‌زاده و بوستانی‌پور، ۱۳۹۲) داشته است. در پاسخ به این تغییرپذیری در دنیای کار،

1. Furnham

2. Zunker

هم سازمان‌ها ناگزیر از برگزیدن افرادی هستند که از توانایی انطباق‌پذیری^۱ بالایی برخوردارند و هم افراد ناچارند با عواملی که منجر به انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۲ آن‌ها می‌شود، بیشتر آشنا شوند (پالاکاس، آراد، دونوان و پلاموندون^۳، ۲۰۰۰)، چرا که مسیر شغلی و انطباق با آن جزء لاینفک زندگی بشر در همه دوران‌ها بوده و انتخاب مناسب و آگاهانه مسیر شغلی می‌تواند به رفع مشکلات اقتصادی، بیکاری و نارضایتی از کار کمک کند (پردلان، عابدی، باغبان و نیلفروشان، ۱۳۹۲).

نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی^۴ یکی از نظریه‌های مشاوره شغلی که به بحث انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌پردازد. این نظریه توسط ساویکاس^۵ (۱۹۹۷) مطرح گردید و انطباق‌پذیری را آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم، سازگاری سریع با تغییرات کاری و همچنین شیوه‌های کنار آمدن با وظایف رشدی و گذارهای شغلی تعریف می‌کند. مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل چندین بُعد می‌باشد که عبارتند از: دغدغه^۶، کنترل^۷، کنجکاوی^۸ و اعتماد^۹ (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ روسیر، زکا، استوفر، ماجوری و داوالدر^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ گو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۴؛ گوآن، یانگ، زو، تیان و ایوس^{۱۲}، ۲۰۱۶). این چهار بُعد نشانگر منابع عمومی انطباق‌پذیری و راهبردهایی می‌باشد که افراد برای مدیریت وظایف، گذارها و ضربه‌های روانی در حین ساخت دادن به مسیر شغلی‌شان استفاده می‌کنند (ساویکاس و پورفلی^{۱۳}، ۲۰۱۲). دغدغه مسیر شغلی، جهت‌گیری به سمت آینده و حس است که فرد را برای فردا آماده می‌سازد و برخاسته از نقش‌های زندگی است که در طول رشد فرد به وی محول شده است. کنترل مسیر شغلی، دلالت بر این دارد که افراد قادرند آینده خود را تحت تاثیر قرار دهند و مسئول ساخت مسیر شغلی‌شان هستند. کنجکاوی مسیر شغلی، جمع‌آوری اطلاعات در مورد خود و دنیای کار و هماهنگی بین آن‌ها (تناسب شخص-شغل) می‌باشد و فرد را از بی‌اطلاعی به دانایی هدایت می‌کند. اعتماد مسیر شغلی، احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش می‌باشد که تجربه‌های اکتشافی گسترده آن را تقویت می‌نماید (ساویکاس، ۲۰۰۱). بنابراین طبق نظر ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، فرد انطباق‌پذیر کسی است که درباره آینده کاری خود نگران است (دغدغه)، باور دارد که خود مسئول ساخت مسیر شغلی و آینده‌اش است (کنترل)، لذا گزینه‌ها و فرصت‌های پیش رو در این مسیر را شناسایی می‌کند (کنجکاوی) تا به این باور برسد که توانایی مقابله موفقیت‌آمیز با چالش‌های پیش رو در انتخاب مسیرهای شغلی مناسب را دارد (خودکارآمدی).

به منظور رشد و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی آموزش‌ها و تمرین‌هایی مانند: برنامه مهارت‌های زندگی، بازی واقعی، کارگاه‌های دیدگاه زمانی، نوشتن زندگی‌نامه مطرح شده است. اگر چه این مداخله‌ها عمدتاً احساس واقعی از آینده را شکل و خودآگاهی از مسیر شغلی را افزایش می‌دهند و سبب مشارکت و تسلط افراد بر وظایف رشد شغلی و گذارهای شغلی می‌شوند (صادقی‌هسنیجه و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اما امروزه وارد شدن به دنیای کار تلاش بیشتر، خودآگاهی عمیق‌تر و اعتماد به نفس بیشتری را می‌طلبد. افرادی که باید با موقعیت‌های غیر قابل پیش‌بینی و جابه‌جایی‌های شغلی مکرر مواجه شوند، نیاز بیشتری به کمک گرفتن از مشاوران شغلی دارند و همانطور که ساویکاس (۲۰۱۲) بیان می‌کند چون شکل کارها از ثابت به غیر ثابت تغییر کرده است و این تغییر، نیاز افراد را در جوامع غیرسنسنتی منعکس می‌کند، بنابراین مداخلات شغلی نیز باید تغییر کند. از جمله مداخلاتی که در مورد تاثیر آن بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاکنون پژوهشی انجام نشده است، نظریه واقعیت‌درمانی^{۱۴} می‌باشد.

واقعیت‌درمانی یک رویکرد عملگرایانه است که توسط نظریه انتخاب^{۱۵}، توضیحی برای رفتار و انگیزه‌های انسان فراهم می‌کند (صاحبی، ۱۳۹۵). هدف اصلی نظریه انتخاب این است که افراد دوباره کنترل زندگی خود را به دست آورند و متوجه شوند وضعیت کنونی‌شان (مانند بیکاری، عدم سازگاری و غیره) را خودشان انتخاب نموده‌اند، لذا باید مسئولیت آن را پذیرا باشند و برای تغییرات احتمالی

1. adaptability
2. career adaptability
3. Pulakos, Arad, Donovan & Plamondon
4. career construction theory
5. Savickas
6. concern
7. control
8. curiosity
9. confidence
10. Rossier, Zecca, Staufer, Maggiori & Dauwalder
11. Guo et al.
12. Guan, Yang, Zhou, Tian & Eves
13. Porfeli
14. reality theory
15. choice theory

آن شخصاً اقدام نمایند (صاحبی، ۱۳۹۵). به عبارتی دیگر این نظریه معتقد است که انسان‌ها برآیند نیروها و عوامل بیرونی نیستند و تا زمانی که مسئولیت اعمالی را که انتخاب می‌کنند، نپذیرند (با مسئولیت‌پذیری عمل نکنند) نمی‌توانند شرایط خود را تغییر دهند حتی اگر چرایی رفتارشان را بدانند (گلاسر^۱، ۲۰۱۳؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۶). بنابراین با توجه به اینکه مسئولیت و عاملیت^۲ جزء مفاهیم اساسی در رویکرد واقعیت‌درمانی هستند، لازم است افراد بفهمند که در مسیر شغلی، خودشان نقش محوری در تصمیم‌گیری دارند؛ بنابراین خوداتکایی و خودمدیریتی نقش مهمی در مسیرهای شغلی ایفا می‌کند و از مهمترین تصمیماتی که مسافران مسیر شغلی باید بگیرند ابتدا انتخاب مسیر شغلی مناسب و سپس انطباق‌پذیری با مسیر شغلی انتخاب شده است (بوچنر، ۲۰۰۷).

بنابراین با توجه به اینکه افرادی که سطح بالایی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دارا هستند در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی و ورود به دنیای کار موفق‌ترند (هیرسچی^۳، ۲۰۰۹؛ کوئن، کلهی و ون وان^۴، ۲۰۱۲)؛ لذا بررسی اثربخشی آموزش مفاهیم مداخله‌هایی چون واقعیت‌درمانی در این زمینه و تأثیر مسئولیت‌پذیری و کنترل درونی^۵ بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) تأثیرگذار است؟

روش

روش پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی می‌باشد که در آن از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شده است. جامعه آماری را کلیه دانشجویان دانشگاه بجنورد تشکیل دادند، که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. جهت انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (داوطلبانه) استفاده شده است، بدین ترتیب که برای تشکیل جلسات مشاوره گروهی فراخوانی در سطح دانشگاه اعلام شد. در مجموع، ۴۶ نفر به صورت داوطلبانه برای شرکت در برنامه فراخوان ثبت‌نام کردند. از بین افراد داوطلب شرکت‌کننده در برنامه فراخوان، ۳۰ نفر به صورت تصادفی و با در نظر گرفتن برخی ملاک‌های ورودی (دانشجوی سال آخر بودن، و قصد ورود به بازار کار پس از فراغت از تحصیل) انتخاب شدند که از این تعداد ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه به صورت تصادفی جایگزین شدند. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه زیر استفاده گردید:

پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی: این پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای توسط ساویکاس (۲۰۱۲) ساخته شده است و چهار بعد انطباق-پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس شش سوال را به خود اختصاص داده است. خرده مقیاس دغدغه (سوال‌های ۶-۱)، کنترل (سوال‌های ۱۲-۷)، کنجکاوی (سوال‌های ۱۸-۱۳)، اعتماد (سوال‌های ۲۴-۱۹)، شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به این صورت است که به هر سوال از ۱ (اصلاً) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره تعلق می‌گیرد. حداکثر نمره قابل کسب در این پرسشنامه ۱۲۰ و حداقل نمره ۲۴ می‌باشد که نمره پایین‌تر نشان‌دهنده انطباق‌پذیری کمتر در مسیر شغلی افراد است و بالعکس. پاسخ‌گویی به این مقیاس ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد.

ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲)، روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. همچنین آنها متوسط ضریب آلفای کرونباخ را در بین ۱۳ کشور برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹، اعتماد ۰/۸۵ و برای کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش دادند. در ایران نیز صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳)، روایی همزمان این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن آن با خرده مقیاس‌های پرسشنامه شخصیتی پنج عامل بزرگ مطلوب گزارش دادند. همچنین آنها ضریب همسانی درونی پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ به دست آوردند. در پژوهش حاضر نیز جهت سنجش پایایی پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۶، ۰/۸۶، ۰/۸۱ و برای کل ۰/۹۲ محاسبه شد که نشان می‌دهد این پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است.

1. Glasser

2. agency

3. Hirschi

4. Koen, Klehe & Van vianen

5. internal control

The effectiveness of the group consulting based on reality therapy on career adaptability

روش اجرا به این صورت بود که پس از انتشار فراخوان شرکت در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی در سطح دانشگاه و اعلام ملاک‌های ورود به این جلسات، تعداد ۴۶ نفر برای شرکت در این جلسات به صورت داوطلبانه و اعلام آمادگی نمودند که تعداد ۳۰ نفر به صورت تصادفی و با در نظر گرفتن برخی ملاک‌های ورودی (دانشجوی سال آخر بودن، و قصد ورود به بازار کار پس از فراغت از تحصیل) انتخاب شدند. سپس در طی جلسه معارفه پژوهشگر به معرفی خود، بیان اهداف، قوانین، مکان، تاریخ و طول مدت جلسات و همچنین، اطلاعاتی در مورد محرمانه بودن، به آن‌ها داده شد. سپس در همان جلسه داوطلبان به صورت جایگزینی تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند (۱۵ نفر گروه آزمایش، ۱۵ نفر گروه کنترل) و هر دو گروه پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲) را تکمیل کردند. از گروه آزمایش خواسته شد تا حدود دو ماه در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی که به صورت هفتگی برگزار می‌شد، شرکت کنند. محتوای این جلسات طبق برنامه واقعیت‌درمانی اجرا گردید (گلاسر، ۲۰۱۲؛ ترجمه: صاحبی، ۱۳۹۴). همچنین از گروه کنترل خواسته شد که تا پایان این جلسات در لیست انتظار باقی بمانند و در ادامه به آن‌ها گفته شد که طی زمان مشخص شده‌ای این جلسات مشاوره‌ای برایشان برگزار خواهد شد. پس از برگزاری جلسات مشاوره گروهی مجدداً از هر دو گروه پس‌آزمون پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲) گرفته شد. صورت جلسات واقعیت‌درمانی گروهی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. شرح جلسات واقعیت‌درمانی اقتباس از گلاسر (۲۰۱۲)، ترجمه: صاحبی، (۱۳۹۴)

جلسات	هدف	محتوا
اول	معارفه	محتوا: معرفی شدن رهبر به اعضا، بیان اهداف و قوانین، مکان، تاریخ، طول مدت جلسات و محرمانه بودن جلسات، تقسیم اعضا به دو گروه آزمایش و کنترل، انجام پیش‌آزمون.
دوم	ایجاد فضای درمانی	محتوا: آشنایی اعضا با یکدیگر و رهبر گروه، ایجاد روابط عاطفی و احساس تعلق میان اعضا، ایجاد قوانین و مرزها، بیان اهداف گروه، بحث در رابطه با توافقات گروهی.
سوم	ایجاد زبان مشترک	محتوا: آموزش مفاهیم واقعیت‌درمانی مبتنی بر نظریه انتخاب به زبان ساده (تبیین چرایی و چگونگی رفتار انسان براساس نظریه انتخاب و کاربست آن در نظریه واقعیت‌درمانی). بررسی مفهوم انتخاب و مسئولیت از دیدگاه اسلام و بیان وجوه تمایز نظریه انتخاب از سایر نظریه‌های مشاوره. بررسی احساسات اعضا نسبت به جلسه قبل.
چهارم	بیان مفهوم کنترل	محتوا: تبیین روان‌شناسی کنترل بیرونی و روان‌شناسی کنترل درونی. بررسی افکار اعضا در طول هفته درباره مفاهیم جلسه گذشته.
جلسه پنجم	بیان مفهوم رفتار کلی	محتوا: بیان مفهوم رفتار، آموزش اجزاء تشکیل دهنده آن (فکر و عمل: چرخ‌های جلو - احساس و فیزیولوژی: چرخ‌های عقب).
ششم	توضیح روابط مطلوب	محتوا: اهمیت "ارتباط" در سلامت روان، آموزش هفت عادت رفتاری مخرب (تهدید، تنبیه، سرزنش، نق زدن، عیب‌جویی، مقایسه کردن و حق حساب دادن) و آموزش هفت عادت رفتاری موثر برای جایگزینی با عادت‌های رفتاری مخرب (تشویق، حمایت، گفتگو، احترام، پذیرش، گوش دادن، اعتماد).
هفتم	بیان مفهوم نیازها	محتوا: بررسی تکلیف جلسه قبل، آموزش پنج نیاز اساسی (بقاء، عشق و تعلق خاطر، قدرت و پیشرفت، آزادی و تفریح) و چگونگی تاثیر آن‌ها بر رفتار و زندگی.
هشتم	بیان مفهوم دنیای کیفی	محتوا: بررسی تکلیف جلسه ششم، توضیح دنیای مطلوب و ارائه نمای شماتیک از مسیر نظریه انتخاب.

نهم آموزش سیستم WDEP

محتوا: آموزش فنون و روش‌های تسهیل‌کننده تغییر رفتار از طریق فرآیند WDEP:

W: اعضا در زندگی خود چه خواسته‌هایی دارند؟ D: شیوه‌های عمل اعضا برای رسیدن به خواسته هایشان مناسب است یا خیر؟ E: اعضا موفقیت خود را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ P: آیا برنامه و طرحی برای رسیدن به خواسته‌هایشان دارند؟ بیان سطوح تعهد در نظریه واقعیت‌درمانی سطح/اول: نمی‌خواهم اینجا باشم. نمی‌توانی کمک کنی. سطح دوم: من نتیجه می‌خواهم. اما نمی‌خواهم زیادی تلاش کنم. سطح سوم: تلاش می‌کنم، شاید توانستم. سطح چهارم: بهترین عملکردم را خواهم داشت. سطح پنجم: هر چه شد انجامش می‌دهم.

دهم جمع‌بندی مطالب و اختتام گروه

محتوا: بررسی تکلیف جلسه قبل، جمع‌بندی مطالب جلسات گذشته، نتیجه‌گیری و تکمیل کارهای ناتمام مرور جلسات قبل، اجرای پس‌آزمون.

در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی نظیر تحلیل کوواریانس و آزمون تی تست گروه‌های مستقل (در مورد فرضیه‌هایی که مفروضه‌های کوواریانس در مورد آنها رعایت نشد) با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها

گروه مورد مطالعه ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه بجنورد با میانگین سن $1/99 \pm 22/46$ سال در گروه آزمایش و $2/20 \pm 22$ سال در گروه کنترل بودند که در گروه آزمایش ۱۰ نفر (۶۶/۶٪) دختر و ۵ نفر (۳۳/۳٪) پسر و در گروه کنترل ۱۲ نفر (۸۰٪) دختر و ۳ نفر (۲۰٪) پسر بودند. همچنین از آزمودنی‌های گروه آزمایش ۹ نفر (۶۰٪) در رشته علوم انسانی و ۶ نفر (۴۰٪) در رشته فنی و مهندسی مشغول تحصیل بودند و از آزمودنی‌های گروه کنترل ۲ نفر (۱۳/۳۳٪) در رشته علوم پایه، ۹ نفر (۶۰٪) در رشته علوم انسانی، ۲ نفر (۱۳/۳۳٪) در رشته فنی و مهندسی و ۲ نفر (۱۳/۳۳٪) در رشته هنر مشغول به تحصیل بودند. آماره‌های توصیفی متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به تفکیک گروه‌ها و نوع آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به تفکیک گروه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	آزمایش	۷۵/۰۶	۸۱/۵۹
	کنترل	۹۵/۲۰	۸۱/۹۳
دغدغه	آزمایش	۲۰/۰۶	۳/۰۵
	کنترل	۲۶/۲۶	۲/۳۷
کنترل	آزمایش	۱۹	۳/۶۴
	کنترل	۲۳/۴۶	۲/۶۹
کنجکاو	آزمایش	۱۷/۵۳	۳/۱۸
	کنترل	۲۱/۸۰	۳/۴۶
اعتماد	آزمایش	۱۸/۴۶	۲/۰۹
	کنترل	۲۳/۶۶	۳/۴۷

همانگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین و نمره‌های گروه آزمایش از پیش‌آزمون به پس‌آزمون در همه حیطه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی افزایش یافته است.

The effectiveness of the group consulting based on reality therapy on career adaptability

با توجه به اینکه تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش حاضر مستلزم استفاده از تحلیل کواریانس می‌باشد، ابتدا مفروضه‌های آن مورد سنجش قرار گرفت. نتایج بررسی مفروضه نرمال بودن با استفاده از آماره شاپیرو-ویلک و مفروضه همگنی واریانس‌ها با استفاده از آزمون لوین نشان داد این مفروضه‌ها محقق شده است. همچنین، نتایج بررسی مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون نشان داد این مفروضه فقط برای دو بعد کنجکاوی و اعتماد محقق شده است. بنابراین به منظور بررسی اثر بخشی واقعیت‌درمانی بر متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد دغدغه و کنترل از آزمون t مستقل و برای ابعاد کنجکاوی و اعتماد از تحلیل کواریانس استفاده شد. نتایج آزمون t مستقل (تفاضل پس آزمون - پیش آزمون) جهت بررسی تفاوت گروه آزمایشی و کنترل در تفاضل نمرات پیش آزمون - پس آزمون در متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه و کنترل در جدول ۳ و نتایج تحلیل کواریانس تأثیر مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی بر متغیرهای کنجکاوی و اعتماد در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۳. آزمون تی مستقل جهت بررسی تفاوت بین گروه‌های آزمایش و کنترل در نمرات تفاضل پس آزمون- پیش آزمون

متغیرها	گروه آزمایش		گروه کنترل		t	df	معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۲۳/۹۳	۱۲/۳۵	۲/۳۱	-۲/۵۷	۷/۸۹	۲۷	۰/۰۰۰۱
دغدغه مسیر شغلی	۶/۲۰	۳/۹۳	۰/۵۵	-۱/۰۰	۶/۷۸	۲۷	۰/۰۰۰۱
کنترل مسیر شغلی	۵/۶۰	۳/۸۵	۰/۲۰	-۰/۶۴	۵/۸۴	۲۷	۰/۰۰۰۱

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس مقایسه میانگین متغیرهای کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	مقدار احتمال	ضریب اتا
کنجکاوی مسیر شغلی	۲۱۴/۵۰	۱	۲۱۴/۵۰	۴۹/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۴۵
	۱۵۶/۰۲	۱	۱۵۶/۰۲	۳۶/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۵۸
	۱۱۱/۶۸	۲۷	۴/۲۹	-	-	-
اعتماد مسیر شغلی	۸۴/۵۷	۱	۸۴/۵۷	۱۱/۲۹	۰/۰۲	۰/۳۰
	۹۲/۹۸	۱	۹۲/۹۸	۸۰/۶	۰/۰۰۲	۰/۳۲
	۱۹۴/۷۵	۲۷	۷/۴۹	-	-	-

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در دو گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه شغلی و کنترل مسیر شغلی معنی‌دار می‌باشد. همچنین جدول ۴ نشان می‌دهد مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی تفاوت معناداری بین میانگین‌های کنجکاوی مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی گروه آزمایش با گروه کنترل در سطح آلفای ۰/۹۵ ایجاد کرده است. همچنین بر اساس ضریب اتا، ۳۲ درصد تأثیر، از تفاوت گروه‌ها در نمره اعتماد مسیر شغلی در پس آزمون و ۵۸ درصد تأثیر، از تفاوت گروه‌ها در نمره کنجکاوی مسیر شغلی مربوط به تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بوده است. بنابراین با توجه به جداول ۳ و ۴ می‌توان نتیجه گرفت مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی باعث افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و همه ابعاد آن شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان بود. نتایج نشان داد مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن موثر بود. تاکنون پژوهشی که به بررسی تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت‌درمانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بپردازد، وجود نداشته است؛ هرچند برخی پژوهش‌ها نظیر محمدی، نیلفروشان و سلیمی (۱۳۹۵)، پردلان و همکاران (۱۳۹۲)، تونا، کانتن، یسیلتاس، کانتن و آلپارسلان^۱ (۲۰۱۴)، هاونگا

۱. Tuna, Kanten, Yesiltas, Kanten & Alparslan

(۲۰۱۱) دوفی^۱ (۲۰۱۰) کرید، فالون و هوود^۲ (۲۰۰۹) و هیرسچی (۲۰۰۹) در زمینه اثربخشی سایر رویکردها و روش های مشاوره ای بر انطباق پذیری مسیر شغلی و پژوهش های رمزی، سپهری شاملو، علی پور و زارع (۱۳۹۳)، توزنده جانی، عاقبتی، تفضلی، کمال پور و راد (۱۳۹۲) کیم و هانگ^۳ (۲۰۰۱)، کیم و یانگ^۴ (۲۰۰۲) در زمینه تاثیر واقعیت درمانی بر سایر متغیرها، به نتایج مشابهی دست یافته اند. در تبیین این یافته که مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی منجر به افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن شده است، باید بیان نمود انطباق پذیری مسیر شغلی یک سازه روانی - اجتماعی است که از آن به عنوان آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و ضربه های ناگهانی پیش بینی نشده در نقش های مختلف شغلی یاد می کنند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). این مطلب نشان دهنده عاملیت افراد و نقش موثر آن ها در ساخت مسیر شغلی شان می باشد. همانگونه که ساویکاس هدف مشاوره شغلی در قرن حاضر را تربیت عامل مسیر شغلی، به جای پرورش فاعل مسیر شغلی می داند، انطباق پذیری مسیر شغلی نیز زمانی امکان رشد پیدا می کند که فرد عاملیت خود در مسیر شغلی اش را بپذیرد و باور داشته باشد که عوامل بیرونی (پول، پارتی و شانس و غیره) کمتر از عوامل درونی (دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد) در مسیر شغلی اثرگذار است (صادقی هسنیچ و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین چنانچه مسافران مسیر شغلی مجهز به صلاحیت ها (خودکارآمدی، حل مسئله و غیره) و فراضاحیثیهایی (خودآگاهی و انطباق پذیری) شوند که به واسطه آن ها احساس عاملیت شخصی کنند خود به خود بستری برای رشد انطباق پذیری مسیر شغلی فراهم نموده اند. طبق همین نظریه پردازان آن شکل از تجربه ای که در جلسات واقعیت درمانی بر مبنای نظریه گلاسر اتفاق می افتد، در پی ایجاد همین بستر است. در واقع طبق نظریه گلاسر افراد عامل زندگی خود محسوب می شوند، در زندگی انتخابگر هستند، برای ارضاء نیازهای خود دست به انتخاب می زنند و هنگامی که انتخاب ها را مسئولانه بپذیرند به رشد شخصی خود کمک خواهند کرد (کری، ۲۰۱۲؛ ترجمه: زهراکار، محسن زاده، حیدرنیا و بوستانی پور ۱۳۹۳). بنابراین، تجربه افراد در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی، منجر به پذیرش مسئولیت، انتخابگری و افزایش عاملیت شخصی می شود که همه این مطالب از ارکان رشد انطباق پذیری مسیر شغلی محسوب می شوند.

به طور کلی آنچه اساس و پایه نظریه انتخاب را تشکیل می دهد این واقعیت است که به افراد تفهیم شود که می توانند بر زندگی خود کنترل داشته باشند و به آن ها کمک شود تا از کنترل شدن توسط نیروهای بیرونی جهان اجتناب کنند و آموزش داده شود تا دریابند که تمام کنترل ها باید از درون فرد اعمال شود (صاحبی، ۱۳۹۵). همانگونه که ملاحظه شد چهار مرحله سیستم مداخله ای WDEP در واقعیت درمانی با چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی همخوانی نزدیکی دارد. اولین گام در سیستم مداخله ای واقعیت درمانی خواسته ها^۵ است که افراد در پاسخ به سوال "چه می خواهی؟" نیازها، ادراکات، امیدها و دغدغه های خود را شناسایی و تعریف می کنند؛ مسلماً این گام دغدغه مسیر شغلی فرد انطباق پذیر را پوشش می دهد. دومین گام، جهت یابی^۶ است افراد در پاسخ به این سوال که "برای رسیدن به خواسته ات چه می کنی؟" جهت کنترل رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته ها (دغدغه هایش) از خود صادر می کند را مشخص می سازد. که در واقع این گام کنترل مسیر شغلی فرد انطباق پذیر را در بر می گیرد. سومین گام این سیستم نیز خودارزیابی^۷ می باشد که فرد بر روی رفتارهایی که برای رسیدن به خواسته هایش انتخاب کرده است تمرکز و آن ها را ارزش گذاری می کند. در واقع گام سوم، در راستای کنجکاو مسیر شغلی فرد انطباق پذیر است. آخرین مرحله نیز طرح ریزی و ایجاد یک برنامه^۸ برای رسیدن به خواسته های افراد می باشد. که در واقع این گام نیز اعتماد مسیر شغلی فرد انطباق پذیر را در بر می گیرد.

اما از محدودیت های پژوهش حاضر می توان به محدود بودن جامعه آماری به دانشجویان دانشگاه اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می کند. همچنین شیوه نمونه گیری غیرتصادفی، عدم وجود مرحله پیگیری و خود اظهاری بودن ابزار مورد استفاده نیز از دیگر محدودیت های این پژوهش بود.

با توجه به متغیر بودن کار در دنیای قرن بیست و یک توصیه می شود سازمان های صنعتی و غیر صنعتی به منظور افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان تازه استخدام شده و کارکنان با سابقه خود از مشاوره گروهی مبتنی بر واقعیت درمانی استفاده کنند. همچنین

1. Duffy
2. Creed, Fallon & Hood
3. Kim & Hwang
4. Kim & Kyung
5. wants
6. direction
7. self evaluation
8. plan

استفاده از این رویکرد به منظور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و یافتن شغل مناسب به مشاوران مدارس و به مراکز کارپایایی پیشنهاد می‌شود. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود این پژوهش را با دوره‌های پیگیری طولانی مدت انجام دهند تا از طریق آن، ثبات و صحت تغییرات ایجاد شده مشخص شود. همچنین مقایسه اثربخشی مشاوره گروهی واقعیت‌درمانی با سایر رویکردها در زمینه افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی به منظور رسیدن به درک تلفیقی در مورد استفاده از روش‌های مشاوره در ارتقاء انطباق‌پذیری مسیر شغلی پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- پردلان، نوشین؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور
- توزنده‌جانی، حسن؛ عاقبتی، اسما؛ تفضلی، ابوالفضل؛ کمال‌پور، نسرین؛ راد، محبوبه. (۱۳۹۲). اثربخشی واقعیت‌درمانی به شیوه گروهی بر جرات‌ورزی دانش‌آموزان. ششمین همایش بین‌المللی روان‌پزشکی کودک و نوجوان، تبریز.
- رمزی، لیلیا؛ سپهری شاملو، زهره؛ علی‌پور، احمد؛ زارع، حسین. (۱۳۹۳). اثربخشی واقعیت‌درمانی گروهی بر راهبردهای مقابله‌ای. روان‌شناسی خانواده، ۳۰-۱۹، (۲)۱.
- زونکر، ورنون جی. (۲۰۰۶). مشاوره شغلی رویکرد کل‌نگر. ترجمه: علی‌محمد نظری با همکاری فرشاد محسن‌زاده و علیرضا بوستانی‌پور (۱۳۹۲). تهران: انتشارات: سمت
- سلطان‌زاده، شیدا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی‌پسند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان
- صاحبی، علی. (۱۳۹۵). ویلیام گلاسر: بنیانگذار تئوری انتخاب و واقعیت‌درمانی. تهران: نشر دانژه.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، سال چهارم، شماره شانزدهم. ۴۹-۶۵
- صادقی‌هسنیجه، امیرحسین؛ انصارالحسینی، سیده‌هادی و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظریه‌های فرامردن. اصفهان، نشر: سنجش سپاهان.
- کری، جerald. (۲۰۱۲). نظریه و کاربرد مشاوره گروهی. ترجمه: کیانوش زهراکار، فرشاد محسن‌زاده، احمد حیدرنیا، علیرضا بوستانی‌پور و عباس سامی. تهران: نشر ویرایش. (۱۳۹۳)
- گلاسر، ویلیام. (۲۰۱۳). تئوری انتخاب: درآمدی بر روان‌شناسی امید. ترجمه: صاحبی، علی (۱۳۹۶). تهران: نشر سایه سخن.
- گلاسر، ویلیام. (۲۰۱۲). چارت تئوری انتخاب. ترجمه: علی صاحبی (۱۳۹۴). تهران: نشر سایه سخن.
- محمدی، اسماعیل؛ نیلفروشان، پریسا؛ سلیمی، سمانه. (۱۳۹۵). تاثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی کوکران بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۱) ۱۷، ص ۸۹-۸۰.
- Creed, P., Fallon, M., & Hood, M. (2009). The relationships between career adaptability, person and career concern in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219-229.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-43
- Furnham, A. (2000). Work in 2020: prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 242-25.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource manager's strategic competence: roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116-124.
- Guo, Y., et al. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 394-402.
- Havenga, M. (2011). The relationship between career adaptability and achievement in the course of life design counseling. M. Ed. (Educational Psychology) Dissertation; University of Pretoria.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence's multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139
- Kim, M., & Kyung, H. (2002). The effects of Reality Therapy program on Locus of control and responsibility school children in Korea. *International Journal of Reality Therapy*, 22(1), 30-33.

- Kim, R. I., Hwang, M.G. (2001). The effect of internal control and achievement motivation in group counseling based on reality therapy. *International Journal of Reality Therapy*, 20(2),12-15.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (4), 612-624
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, CH., & Dauwalder, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in French-Speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
- Savickas, M. L. (1997) Constructivist career counseling: models and methods. In R. Neimeyer & G. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct psychology* (Vol 4, pp 149-182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Savickas, M. L. (2001) A developmental perspective on vocational Behavior: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1 (1-2), 49-57.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life-design: a paradigm for career intervention in the 21 century. *Journal of counseling & development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673
- Tuna, M., Kanten, P., Murat, Y., Salehaten, K., & Alparslan, A. M. (2014). The effect of academic on advising on career adaptabilities: a study on tourism and hotel management students. *The Macro theme Review a Multidisciplinary Journal of global macro trends*, 3 (8), 139-155.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی



شپوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی