

# مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی - اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان

حمیده عبدالحسینی<sup>۱</sup> پریسا نیلفروشان<sup>۲</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۳</sup>، سیمین حسینیان<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۵

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان انجام گردید. روش این پژوهش از نوع شبه-آزمایشی و دارای طرح پیش، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه الزهرا در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند. به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه تعداد ۳۶۱ نفر از دانشجویان پرسشنامه اشتیاق مسیرشغلی را تکمیل کردند. از بین آنها تعداد ۷۴ نفر نمره یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین کسب کردند. مرحله دوم ۶۰ نفر از افرادی که داوطلب شرکت در مرحله دوم پژوهش بودند انتخاب شده و به صورت تصادفی در سه گروه آزمایش (هر کدام ۱۵) و یک گروه کنترل قرار گرفتند. مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی در مورد سه گروه آزمایش انجام شد. در پایان چهار گروه دوباره با استفاده از پرسشنامه اشتیاق مسیرشغلی هیرشی (۲۰۱۴) سنجیده شدند. نتایج درون و بین‌آزمودنی حاصل از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و واریانس چندمتغیری نشان دادند که ارائه آموزش بر بهبود میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی تأثیر داشته است ( $p < 0/001$ ). نتایج آزمون تعقیبی بیان‌گر آن بود که نمره کل اشتیاق مسیرشغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری در گروه کنترل به طور معناداری از سه گروه مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی کمتر بود ( $p < 0/001$ ). نتایج

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان [abdol hosei ni\\_h@yahoo.com](mailto:abdol hosei ni_h@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران. (نویسنده مسئول)

[p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir](mailto:p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir)

<sup>۳</sup> استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران

<sup>۴</sup> استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا. تهران. ایران

حاصل از پژوهش حاضر بیانگر این است که آموزش مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دختر مؤثر است.

**واژگان کلیدی:** اشتیاق مسیرشغلی، مشاوره انگیزشی، مشاوره مسیرشغلی، نظریه سازه‌گرایی، نظریه شناختی-اجتماعی

### مقدمه

اشتیاق یکی از موضوعات مهم است که اغلب در زمینه سازمانی به کار برده می‌شود. اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> مفهومی است که نتیجه و تمایل اخیر به روانشناسی مثبت‌نگر می‌باشد که با جنبه‌های مثبت تجارب سلامتی کارمندان سروکار دارد. به خصوص به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه دارد (شوفلی<sup>۲</sup> و باکر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). اشتیاق نقطه متقابل فرسودگی شغلی است. برخلاف افرادی که از فرسودگی رنج می‌برند کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. هم‌چنین آنان خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. اشتیاق شغلی به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار است که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود (شوفلی، سالانوا<sup>۴</sup>، گونزالس روما<sup>۵</sup> و باکر، ۲۰۰۲).

نثالیت<sup>۶</sup> و پکریل<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) ماهیت اشتیاق را گسترش دادند. از دیدگاه آنها اشتیاق یک مفهوم گسترده است و تنها محدود به کارمندان شاغل در سازمان‌ها نمی‌باشد. آن‌ها اشتیاق مسیرشغلی<sup>۸</sup> را به عنوان ارتباط عاطفی و شناختی حال حاضر (فعلی) فرد با مسیرشغلی‌اش تعریف کردند. هم‌چنین یک حالتی است که فرد بیشتر بر انرژی تمرکز می‌کند و می‌تواند

۱. Work engagement

۲. Shoufeli

۳. Bakker

۴. Salanova

۵. González-Romá

۶. Neault

۷. Pickerell

۸. Career engagement

از فعالیت‌های مرتبط با کار و دیگر نقش‌های زندگی لذت بیشتری به دست آورد. از سوی دیگر در محیط مسیرشغلی امروزی اشتیاق پیشتازانه<sup>۱</sup> در رفتارهای مدیریت مسیرشغلی اهمیت زیادی دارد (استکلند<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). بنابراین تمرکز اصلی اشتیاق مسیرشغلی بر این است که چگونه افراد می‌توانند به طور فعالانه به سمت مسیر رشدی انتخاب شغل‌شان حرکت کنند (هیرشی<sup>۳</sup>، فروند<sup>۴</sup> و هرمن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر میزانی که فرد مسیرشغلی خود که بیانگر رفتارهای مسیرشغلی مختلف (از قبیل برنامه‌ریزی مسیرشغلی<sup>۶</sup>، اکتشاف<sup>۷</sup>) است را به طور پیشتازانه رشد دهد اشتیاق مسیرشغلی می‌نامند. با توجه به تمرکز این تعریف بر رفتارهای مسیرشغلی، اشتیاق مسیرشغلی با سازه‌های مشابه مانند اشتیاق کاری، تعهد مسیرشغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انگیزش مسیرشغلی تمایز دارد.

همچنین اشتیاق مسیرشغلی با سنجش رفتارهای مسیرشغلی خاص از قبیل برنامه‌ریزی مسیرشغلی، اکتشاف مسیرشغلی یا ارزیابی‌های وابسته به مدیریت مسیرشغلی مانند خود-مدیریتی مسیرشغلی و راهبردهای مدیریت مسیرشغلی متفاوت است. در مقابل اشتیاق مسیرشغلی به طور مستقیم اشاره دارد به میزان کلی که فرد در رفتارهای مسیرشغلی مختلف درگیر می‌شود و با آن سنجیده می‌شود (هیرشی، لی<sup>۸</sup>، پورفلی<sup>۹</sup> و وندراک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۳). راجرز<sup>۱۱</sup>، کرید<sup>۱۲</sup> و گلندون<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۸) دریافتند که عوامل شخصی (از قبیل روان-نژندی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی) و عوامل محیطی (از قبیل موانع مسیرشغلی ادراک‌شده، حمایت اجتماعی) بر تفاوت‌های بین‌فردی اشتیاق مسیرشغلی تأثیرگذار است.

- 
۱. Proactive
  ۲. Stickland
  ۳. Hirschi
  ۴. Freund
  ۵. Herrmann
  ۶. Career planning
  ۷. Exploration
  ۸. Lee
  ۹. Porfeli
  ۱۰. Vondracek
  ۱۱. Rogers
  ۱۲. Creed
  ۱۳. Glendon

هیرشی و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی نوسانات هفتگی پیش‌بینی‌کننده‌های بین‌فردی اشتیاق مسیرشغلی در بین دانشجویان پرداختند. آن‌ها متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اشتیاق مسیرشغلی را بر مبنای دیدگاهی انتخاب کردند که در آن رشد انسانی بهینه پیامد عملکرد مطلوب شخص در محیط است و در دیدگاه زمینه‌گرایی رشدی انسان و رشد مسیرشغلی قرار گرفته است که در آن انسان‌ها را بعنوان سیستم‌های زنده فعال، خودتنظیمی و خودسازگرا می‌بینند. در راستای این چشم‌انداز آنها متغیرهای پیش‌بینی‌کننده را انتخاب کردند که نشان‌دهنده سازه‌های انگیزشی و شناختی-اجتماعی بودند. همچنین نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) بر نقش مستقیم و غیرمستقیم ابعاد انطباق‌پذیری بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی تأکید کردند. بر این اساس هدف پژوهش حاضر مقایسه تأثیر مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی (با تأکید بر انطباق‌پذیری) و مشاوره انگیزشی بر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان است.

نظریه مسیرشغلی شناختی-اجتماعی<sup>۱</sup> (SCT) در حدود دهه‌ی ۱۹۸۰ به عنوان نظریه خودکارآمدی معرفی شد. تمرکز این نظریه بر این عقیده استوار است که افراد می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی کاری را انجام دهند و همین امر به نوبه خود منجر می‌شود که افراد در انتخاب مسیرشغلی و جهت‌دهی به رغبت‌ها، ارزش‌ها یا توانایی‌ها نقش مهمی را ایفا کنند. بندورا<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) توضیح می‌دهد که خودکارآمدی قضاوت افراد درباره قابلیت‌هایشان است اینکه چگونه افراد توانایی و استعداد‌های خود را بررسی می‌کنند بر انتخاب‌های تحصیلی، مسیرشغلی و سایر انتخاب‌ها مؤثر است. افرادی که خودکارآمدی آن‌ها پایین باشد ممکن است که در انجام وظایف دشوار مقاومت کنند و فکر کنند قادر نیستند وظایف خود را به خوبی انجام دهند یا ممکن است در هنگام انجام تکلیف احساس دستپاچه شدن کنند (کریمی، ۱۳۸۸).

از سوی دیگر نظریه سازه‌گرایی مسیرشغلی یک نظریه از نظریه‌های فرامدرن می‌باشد. ابزار اصلی این رویکرد تعریف زندگی‌نامه است، زیرا زندگی‌نامه مملو از تجربیات افراد

۱. Social-Cognitive Theory (SCT)

۲. Bandura

در طول مسیرشغلی‌شان است. این رویکرد به مسائل مسیرشغلی دیدگاهی بافتی‌نگر دارد. در این رویکرد اعتقاد بر این است که رفتار انسان خارج از محیطی که در آن رخ می‌دهد، قابل مطالعه نیست. به دلیل اینکه محیط‌هایی که افراد در آن قرار می‌گیرند متفاوت است، تجارب آنها و تفسیر آنها از تجارب‌شان نیز متفاوت است. در نتیجه هر فردی داستان منحصر به فردی از زندگی خود دارد. هدف این رویکرد کمک به فرد برای تغییر داستان زندگی است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۱).

تأکید اصلی این نظریه بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌باشد. ساویکاس چهار بعد برای انطباق‌پذیری در نظر گرفته است. این چهار بعد عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. دغدغه مسیرشغلی دید مثبت و خوش‌بینانه به آینده است. کنترل مسیر شغلی شامل افزایش خودتنظیمی از طریق تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری برای ساختن مسیرشغلی می‌شود. کنجکاوی مسیر شغلی به معنای کشف اطلاعاتی است که به فرد برای ساختن مسیرشغلی‌اش کمک می‌کند. منظور از اعتماد مسیرشغلی احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت می‌باشد. (ساویکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

پایه نظری اولیه مشاوره انگیزشی را می‌توان در تحقیقات راجرز روی مشاوره غیرمستقیم یافت. راجرز اصول گوش دادن فعال را گسترش داد و معتقد بود که یادگیری معنی‌دار تنها زمانی ممکن است که فرد به توانایی یادگیری خود اعتماد داشته باشد (میلر<sup>۲</sup> و رولنیک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان داد که مشاوره انگیزشی حتی در رویارویی (مواجهه) کوتاه ۱۵ دقیقه‌ای مؤثر است (راباک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). مشاوره انگیزشی رویکرد مشاوره مراجع‌محوری است که بر تجارب، اهداف، ارزش‌ها و برنامه‌های مراجع تأکید می‌کند این رویکرد بر شناسایی و کاهش موانع تغییر از قبیل دوسوگرایی و کاهش اعتماد به نفس تمرکز دارد و به سمت توسعه و انجام برنامه‌ها برای شروع و نگهداری تغییر در

۱. Savickas  
 ۲. Miller  
 ۳. Rollnick  
 ۴. Rubak

حرکت است و افراد را برای انجام تغییر مسئولیت پذیر می کند (پروچسکا<sup>۱</sup>، دیکلمنته<sup>۲</sup>، نوکراس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲).

مشاوره انگیزشی بر مبنای تکنیک‌های ارتباط درمانی سنتی، با کمک به مراجع برای شناسایی اهداف و توانایی‌های مورد نظر خود، به عنوان یک سکوی پرش، سازگاری با رفتارهای سالم را افزایش می‌دهد. روح مشاوره انگیزشی تشویق مشاوران برای کمک به مراجع برای حل دوسوگرایی است زیرا زمانی که برای تغییر تلاش می‌کنند، دوسوگرایی یک مانع اصلی محسوب می‌شود و قدرت شناسایی و حل دوسوگرایی تنها در مراجع وجود دارد و مشاور تنها نقش تسهیل کننده را در بیان تمام احساسات مرتبط با تغییرات رفتاری مراجع دارد (میلر و رولنیک، ۲۰۰۴).

امروزه اشتیاق مسیرشغلی در بین مشاوران مسیرشغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. مشاوران مسیرشغلی از تمرکز بر تصمیم‌گیری مسیرشغلی فراتر رفته و به این موضوع توجه دارند که مراجعان بتوانند در مدیریت مسیرشغلی پیش‌تاز درگیر شوند (گرینهوس<sup>۴</sup>، کالانان<sup>۵</sup> و گودشیک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). با توجه به اهمیت اشتیاق مسیرشغلی هدف پژوهش حاضر مقایسه تأثیر مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان است. شاید بتوان براساس این نظریه‌ها زمینه‌ای را فراهم کرد که افراد با توجه به تغییرات گسترده و سریع در مسیرهای شغلی کنونی بتوانند به طور پیش‌تازانه مسیرشغلی خویش را رشد و توسعه دهند.

---

۱. Prochaska  
 ۲. DiClemente  
 ۳. Norcross  
 ۴. Greenhaus  
 ۵. Callanan  
 ۶. Godshalk

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی و دارای طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه کنترل بود که طی آن تأثیر سطوح مختلف متغیر مستقل (ارائه آموزش) بر روی متغیر وابسته پژوهش (میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی) در دانشجویان کارشناسی بررسی شد.

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری.** جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانشجویان کارشناسی دانشگاه الزهرا در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ تشکیل می‌دادند. نمونه مورد نظر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه (منظور از طبقه دانشکده است) و بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران از بین ۶۰۰۰ دانشجوی کارشناسی تعداد ۳۶۱ نفر از دانشجویان پرسشنامه اشتیاق مسیرشغلی را تکمیل کردند. از بین آنها تعداد ۷۴ نفر نمره یک انحراف استاندارد پایین‌تر از میانگین کسب کردند مرحله دوم ۶۰ نفر از افرادی که داوطلب شرکت در مرحله دوم پژوهش بودند انتخاب شده و به صورت تصادفی در سه گروه آزمایش (هر کدام ۱۵ نفر) و یک گروه کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. شایان ذکر است در طول فرایند مداخله، ریزشی در تعداد شرکت‌کنندگان رخ نداد و در نهایت مداخله با پانزده نفر در هر یک از گروه‌های آزمایش و گواه به پایان رسید.

### ابزار اندازه‌گیری

۱. پرسشنامه اشتیاق مسیرشغلی: به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اشتیاق مسیرشغلی هیرشی، فروند و هرمن (۲۰۱۴) استفاده خواهد شد این پرسشنامه دارای ۹ گویه است که ابعاد اشتیاق مسیرشغلی شامل مدیریت رفتار مسیرشغلی، برنامه ریزی مسیرشغلی، خوداکتشافی مسیرشغلی، اکتشاف مسیرشغلی محیطی، شبکه ارتباطی، سرمایه انسانی/ مهارت‌های رشدی و برخورداری از رفتار را مورد سنجش قرار می‌دهد. هر گویه در طیف لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای تقریباً هرگز (۱) گاهی اوقات (۲) در حد متوسط (۳) بیشتر اوقات (۴) تقریباً همیشه (۵) پاسخ داده می‌شود. برای روایی سازه سازندگان این پرسشنامه یک رابطه مثبت بین تصریح هویت شغلی، باورهای خودکارآمدی مسیرشغلی و اشتیاق مسیرشغلی را گزارش کردند. همچنین پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست

آوردند. در ایران نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

**روند اجرای پژوهش.** مداخله مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر سه رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی در برگیرنده ۶ جلسه به مدت ۹۰ دقیقه بود که هفته‌ای یک بار برگزار می‌شد. در این شش جلسه ۹۰ دقیقه‌ای در هر جلسه تکالیف خانگی مرتبط با اشتیاق و افزایش آن به افراد ارائه گردید. در جلسه اول قبل از آغاز جلسه پیش‌آزمون ارائه شد و پس از پایان جلسه ششم از آنها پس‌آزمون گرفته شد. در پایان هر جلسه بازخورد افراد در مورد جلسه دریافت می‌شد. در آغاز هر جلسه خلاصه‌ای از جلسات قبل و تکالیف هفته پیش مرور می‌شد. جهت پیگیری اثرات مداخله آزمایشی پیگیری یک ماه بعد صورت گرفت. روند جلسات مشاوره‌ای به ترتیب زیر صورت گرفت.

جدول ۱. ساختار و محتوای جلسات مشاوره شناختی-اجتماعی

عنوان	هدف	محتوا
جلسه اول: آشنایی	برقراری ارتباط و ایجاد آمادگی	معرفی مشاور و اعضاء، بیان اهداف جلسات، بیان انتظارات توسط اعضاء، اجرای پیش‌آزمون، بیان قواعد، اعلام توافق اعضاء با قواعد، بحث و گفتگو درباره اهمیت اشتیاق مسیرشغلی، بازخورد
جلسه دوم: اشتیاق مسیر شغلی	ایجاد احساس کفایت در مورد اشتیاق مسیر شغلی	یادآوری مطالب و مرور تکلیف، بررسی مفهوم اشتیاق مسیر شغلی، مرور شرایط لازم برای اشتیاق، تمرکز بر باورهای خودکارآمدی و ترسیم پلکان موفقیت در هر کار، تبیین فرایند تبدیل یک تصمیم به عمل، ارائه تکلیف، بازخورد
جلسه سوم: برنامه‌ریزی ذهنی برای موفقیت (۱)	بررسی عملکردهای گذشته افراد و اثرات آن، تأکید بر اهمیت خود ارزشمندی	یادآوری مطالب و مرور تکلیف، چگونگی تأثیر عملکرد گذشته بر باورهای درونی، مرور تجارب اعضاء، گام دوم پلکان موفقیت یعنی احساس درونی مثبت نسبت به خود، بررسی اهمیت ایجاد نگرش خودارزشمندی، ارائه تکلیف، بازخورد
جلسه چهارم: برنامه‌ریزی ذهنی برای موفقیت (۲)	اهمیت تجسم مثبت و بررسی اثر الگوهای نقش بعنوان عامل دیگر برای تحکیم باور درونی	یادآوری مطالب و مرور تکلیف، تبیین خودتلقینی مثبت و تصدیق خود، ذکر دو شیوه برای تصدیق خود و تبیین تکنیک تجسم مثبت، سومین گام احساس کفایت (توجه به الگوها)، ارائه تکلیف، بازخورد



جلسه پنجم: توجه به حالات عاطفی	آگاهی از خودگویی‌های منفی از طریق بررسی افکار خود مخرب	یادآوری مطالب و مرور تکلیف، بیان اهمیت آرامش روانی در احساس کفایت، بحث با اعضا در خصوص چگونگی مدیریت اضطراب، معرفی تن آرامی، تبیین موانع تصمیم‌گیری و روش‌های غلبه بر آن، ارائه تکلیف، بازخورد
جلسه ششم: ارزشیابی و نتیجه‌گیری	بررسی اثربخشی مباحث	مرور کلی بر کلیه جلسات، بررسی مفید بودن تکالیف خانگی و جمع‌بندی نظرات افراد و اجرای پس‌آزمون
جدول ۲. ساختار و محتوای جلسات مشاوره سازه‌گرایی		
عنوان	هدف	محتوا
جلسه اول: آشنایی	برقراری ارتباط و ایجاد آمادگی	بیان عرف جلسات، آشنایی با مفهوم، جایگاه و ضرورت اشتیاق مسیر شغلی، ایجاد دغدغه برای انجام تمرین‌ها و تکالیف و اجرای پیش‌آزمون اشتیاق مسیر شغلی
جلسه دوم: دغدغه	ایجاد دغدغه و خوش‌بینی در آن	یادآوری مطالب و مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم دغدغه، ایجاد دغدغه با نگاه معطوف به آینده، مفهوم خوش‌بینی در دغدغه، مقایسه خوش‌بینی، بدبینی و واقع‌بینی، بررسی سبک‌های اسنادی در افراد، ارائه تکلیف، بازخورد
جلسه سوم: کنجکاوی	اهمیت کنجکاوی در رسیدن به هدف	یادآوری مطالب و مرور تکالیف جلسات قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنجکاوی، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنجکاوی، ارائه تکلیف برای ایجاد کنجکاوی، بازخورد
جلسه چهارم: کنترل	کنترل با تأکید بر حل مسئله، تصمیم- گیری و خودتنظیمی	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنترل و روش حل مسئله، خودتنظیمی و تصمیم‌گیری، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنترل، ارائه تکلیف برای ایجاد کنترل، بازخورد
جلسه پنجم: اعتماد	راه‌های افزایش اعتماد	یادآوری مطالب و مرور تکالیف جلسات قبل، آشنایی اعضا با مفهوم اعتماد، بحث در مورد راه‌های افزایش اعتماد، ارائه تکلیف در مورد بررسی مسائل زندگی و حل آن‌ها، بازخورد
جلسه ششم: ارزشیابی و نتیجه‌گیری	سنجش کیفیت مطالب ارائه شده و گرفتن بازخورد	یادآوری مباحث جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، گرفتن بازخورد از اعضا در مورد کاربرد و کیفیت مباحث، اجرای پس‌آزمون

جدول ۳. ساختار و محتوای جلسات مشاوره انگیزشی

عنوان	هدف	محتوا
جلسه اول: آشنایی	آماده ساختن مراجع برای مصاحبه انگیزشی گروهی	معارفه، هنجارها و فرایند گروه، فلسفه تسهیل گر، تمرین آزادی، تمرین ابعاد تأثیر رفتار
جلسه دوم: چرخه تغییر	ارزیابی و تعیین مرحله تغییر ایجاد تمایل درونی برای تغییر.	افزایش و تقویت فرآیند شناسایی مشکل و تمایل به تغییر. تمرین چرخه تغییر ارزیابی، سنجش تعهد و اطمینان به خود
جلسه سوم: احساسات	حرکت از ضرورت و احساس نیاز بیرونی به سمت تمایل درونی برای تغییر	تمرین شناسایی احساسات، تمرین و تکمیل تمرین ابعاد تأثیر با ابعاد احساسی و تکلیف خانگی
جلسه چهارم: ابعاد مثبت و منفی رفتار و تغییر	تمرکز بر محور دوسوگرایی مراجع، چیزهای خوب و چیزهای نه چندان خوب در خصوص رفتار	تمرین بارش ذهنی سود و زیان‌های کوتاه مدت و بلندمدت، تمرین تکمیل جداول ابعاد مثبت و منفی، توصیف و تمرین گزینه‌های اصلاحی و جایگزین
جلسه پنجم: ارزش‌ها	ارزش‌های مراجع افزایش آگاهی مراجع از تفاوت بین رفتار و ارزش‌های فردی. افزایش بحث و استدلال مراجع برای تغییر.	تعریف ارزش‌ها، انجام تمرین شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌های درجه یک، تمرین تعریف ارزش‌ها و تمرین تطابق ارزش و رفتار
جلسه ششم: چشم‌انداز و سنجش پایانی	سنجش مجدد تعهد، سطح اعتماد و اطمینان و انگیزش فرد برای تغییر	شناسایی موقعیت‌های وسوسه برانگیز و مقابله با آنها، خلاصه و جمع‌بندی تمرین‌های جلسات قبلی در قالب تمرین چشم‌انداز و آمادگی شروع برنامه تغییر رفتار

### روش تحلیل داده‌ها

برای بررسی اهداف پژوهشی و تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از داده‌ها، از روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در قالب یک طرح ۲×۲ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS از نظر آماری تحلیل شدند. در این طرح متغیر بین‌گروهی مداخله سه گروه آزمایش و یک گروه کنترل است. همچنین متغیر درون‌گروهی نیز شامل نمرات اشتیاق مسیرشغلی در دو سطح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری می‌باشد.

## یافته‌های پژوهش

مطابق با داده‌ها، ۴۳/۳ درصد از حجم نمونه گروه‌ها در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۰، ۴۶/۷ درصد در دامنه سنی ۲۱ تا ۲۳ و ۱۰ درصد در دامنه سنی ۲۴ تا ۲۶ قرار داشتند. ۲۳/۳ درصد نمونه از دانشجویان ترم ۱، ۲۳/۳ درصد دانشجویان ترم ۳، ۳۰ درصد دانشجویان ترم ۵ و ۲۳/۳ درصد دانشجویان ترم ۷ بودند.

در جدول شماره ۴ آماره‌های توصیفی مربوط به این تحلیل شامل میانگین و انحراف استاندارد نمرات اشتیاق مسیرشغلی سه گروه آزمایش و یک گروه کنترل در مراحل پیش و پس آزمون و پیگیری ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی نمره کل اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان بر حسب عضویت

گروهی و مراحل سنجش

گروه	شناختی-اجتماعی		مشاوره انگیزشی		مشاوره سازه‌گرایی		کنترل	مراحل
	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین		
پیش آزمون	۲/۳۸۰	۱۸/۳۳	۲/۳۸۰	۱۸/۳۳	۲/۳۸۴	۱۸/۷۰	۲/۴۳۳	انحراف استاندارد
پس آزمون	۲/۱۹۹	۲۱/۴۰	۲/۱۶۴	۲۲/۰۶	۱/۸۶۹	۱۸/۷۳	۲/۴۳۳	انحراف استاندارد
پیگیری	۲/۲۹۴	۲۱/۸۰	۱/۸۵۹	۲۲/۶۰	۱/۷۶۴	۱۸/۸۶	۲/۱۹۹	انحراف استاندارد

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود در مرحله پیش آزمون میانگین و انحراف معیار اشتیاق مسیرشغلی در گروه‌ها تقریباً نزدیک به هم می‌باشد و تغییری نکرده است. در حالی که در مرحله پس آزمون میانگین نمرات در سه گروه آزمایش افزایش پیدا کرده است. که بیانگر تأثیر ارائه آموزش می‌باشد. همچنین میانگین نمرات گروه‌های آزمایش در مرحله پیگیری یک ماهه نسبت به گروه کنترل بالاتر است که نشان می‌دهد اثرات ناشی از آموزش تا حدود زیادی حفظ شده است.

برای استفاده از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر باید دو پیش فرض نرمال بودن داده‌ها و یکنواختی کواریانس‌ها را اثبات کنیم که برای اثبات نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف و برای یکنواختی کواریانس‌ها از آزمون ام‌پاکس و آزمون

کرویت ماچلی استفاده شده است. برای بررسی فرض نرمال بودن عامل از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده کردیم که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن عامل مربوط به اشتیاق

مسیرشغلی در پیش آزمون

متغیر	مرتبۀ ارزیابی	آماره K-S	درجه آزادی	سطح معناداری
اشتیاق مسیرشغلی	پیش آزمون	۱/۱۷	۶۰	۰/۱۲۸

با توجه به اینکه آماره کولموگوروف اسمیرنوف در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  معنادار نبوده بنابراین فرض نرمال بودن عامل پذیرفته می شود.

نتایج آزمون ام باکس مربوط به شرط همسانی ماتریس های کوواریانس نمرات اشتیاق مسیرشغلی به صورت

(Box's M = ۸/۸۰, F = ۰/۶۵, p = ۰/۷۹) به دست آمد که چون سطح

معناداری به دست آمده بزرگتر از سطح معناداری پیش فرض به میزان ۰/۰۵ بود. نتیجه گیری شد که تساوی کوواریانس ها رعایت شده است و کاربرد تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر مجاز است. همچنین برای بررسی فرض یکنواختی کوواریانس از آزمون کرویت ماچلی نیز استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۶ آمده است. اگر P در آزمون کرویت ماچلی بالاتر از ۰/۰۵ باشد به طور معمول از آزمون های محافظه کارانه ای چون گرین هاوس - گیسر برای تحلیل واریانس اندازه گیری مکرر استفاده می شود.

جدول ۶. نتایج آزمون ماچلی در اندازه‌گیری‌های مکرر آزمون اشتیاق مسیرشغلی در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

اپسیلون			سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب خی دو	ضریب W ماچلی	اثرات درون آزمودنی
حد پایین	ضریب هوین-فیلد	ضریب گرین هاووس-گیسر					
۰/۵۰۰	۰/۸۷۵	۰/۷۸۲	۰/۰۰۱	۲	۱۷/۳۵	۰/۷۲۱	عامل مرحله سنجش

نتایج مندرج در جدول ۶ گویای آن است که آماره ماچلی در سطح  $\alpha = ۰/۰۰۱$  معنادار می‌باشد پس می‌توان از ضریب کرویت ماچلی استفاده کرد. پس از بررسی دو فرض نرمال بودن و یکنواختی کواریانس‌ها به تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر پرداختیم که نتایج آن در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر مربوط به اثرات درون و بین گروهی

اثرات	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
اثرات درون آزمودنی	سن	۱/۹۴	۱/۵۶	۱/۲۴	۲/۱۰۵	۰/۱۳	۰/۰۲۸	۰/۳۷۱
	ترم تحصیلی	۱/۳۹	۱/۵۶	۰/۸۹	۱/۵۱	۰/۲۲	۰/۰۲۷	۰/۲۷۹
	عامل مرحله سنجش	۰/۶۴۵	۱/۵۶	۰/۴۱	۰/۶۹۹	۰/۴۶	۰/۰۱۳	۰/۱۵۱
	عضویت گروهی	۸۸/۸۱۵	۴/۶۹	۱۸/۹۳	۳۲/۱۱۹	۰/۰۰۱	۰/۶۴۱	۱/۰۰
	x مرحله سنجش	۴۹/۷۷	۸۴/۴۲	۰/۵۹				
اثرات بین آزمودنی	سن	۱/۰۹۲	۱	۱/۰۹	۰/۰۷۷	۰/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۰۵۸
	ترم تحصیلی	۱/۰۲۱	۱	۱/۰۲	۰/۰۷۲	۰/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۰۵۸
	گروه	۱۳۳/۷۹۱	۳	۴۴/۵۹	۳/۱۴۱	۰/۰۳	۰/۱۴۹	۰/۷۰
	خطا	۷۶۶/۶۶۰	۵۴	۱۴/۱۹				

نتایج قسمت بالای جدول ۷ (اثرات درون گروهی) نشان می‌دهد که بین تعامل مراحل سنجش با عضویت گروهی برای میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی تفاوت معنادار وجود داشته است ( $p = ۰/۰۰۱, F = ۳۲/۱۱$ ). در واقع معناداری تعامل بیانگر آن است که

گروه‌های پژوهش در زمان‌های مختلف اندازه‌گیری متفاوت رفتار کرده‌اند. همچنین نتایج قسمت پایین جدول (اثرات بین گروهی) نشان می‌دهد که میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی گروه‌های مختلف پژوهش با یکدیگر تفاوت معنادار داشته‌اند و اثر گروه معنادار شده است ( $F = ۳/۱۴, p = ۰/۰۳$ ). معنادار بودن اثر گروه به معنی تفاوت کلی میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی در بین گروه‌های مورد پژوهش (شناختی-اجتماعی، انگیزشی، سازه‌گرایی و کنترل) می‌باشد. بدین ترتیب حداقل بین دو گروه از چهار گروه تفاوت وجود دارد به منظور بررسی اینکه بین کدام گروه‌ها و در کدام مرحله تفاوت وجود دارد نیاز به تحلیل‌های تکمیلی وجود دارد.

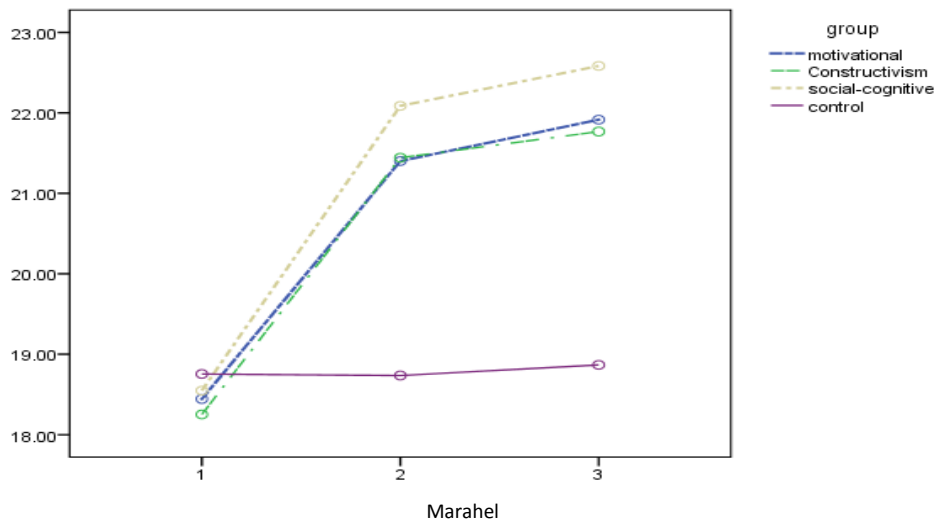
برای اینکه مشخص شود کدام روش مشاوره‌ای اثربخشی بیشتری بر اشتیاق مسیرشغلی داشته است و تشخیص اینکه آیا بین روش‌های مختلف مشاوره در میزان تأثیر بر اشتیاق مسیرشغلی تفاوت وجود داشته است یا خیر نیاز به مقایسه‌های زوجی گروه‌ها در هر مرحله است.

جدول ۸. نتایج مقایسه زوجی مراحل مختلف (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) در اشتیاق مسیرشغلی به تفکیک گروه

گروه‌ها	پیش‌آزمون			پس‌آزمون			پیگیری		
	تفاوت	انحراف	سطح	تفاوت	انحراف	سطح	تفاوت	انحراف	سطح
	میانگین	معیار	معناداری	میانگین	معیار	معناداری	میانگین	معیار	معناداری
انگیزشی-سازه‌گرایی	۵/۵۵	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۶۷	۰/۷۹	۰/۹۳	۰/۰۶	۰/۷۴	۰/۹۲
انگیزشی-شناختی-اجتماعی	-۰/۲۶	۰/۸۷	۰/۷۶	-۰/۶۰	۰/۷۹	۰/۴۵	-۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۳۳
انگیزشی-کنترل	-۰/۴۰	۰/۸۷	۰/۶۴	۲/۷۳	۰/۷۹	۰/۰۱	۳/۰۰	۰/۷۴	۰/۰۰۱
سازه‌گرایی-شناختی-اجتماعی	-۰/۲۶	۰/۸۷	۰/۷۶	-۰/۶۶	۰/۷۹	۰/۴۰	-۰/۸۰۰	۰/۷۴	۰/۲۸

سازه گرایی - کنترل	-۰/۴۰	۰/۸۷	۰/۶۴	۲/۶۶	۰/۷۹	۰/۰۰۱	۲/۹۳	۰/۷۴	۰/۰۰۱
شناختی اجتماعی - کنترل	-۰/۱۳	۰/۸۷	۰/۸۷	۳/۳۳	۰/۷۹	۰/۰۰۱	۳/۷۳	۰/۷۴	۰/۰۰۱

در جدول ۸ مشخص شده است که در مرحله‌ی پیش‌آزمون بین میانگین نمرات گروه‌های پژوهش تفاوت معناداری وجود نداشته است ( $p < 0/001$ ). این در حالی است که بین میانگین هر سه روش آموزش در مراحل پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل تفاوت معنادار مشاهده می‌شود ( $p < 0/001$ ). به عبارت دیگر میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی در گروه کنترل در مقایسه با سایر گروه‌ها (مشاوره شناختی - اجتماعی، سازه‌گرایی، انگیزشی) به طور معناداری کمتر بوده است ولی بین سه گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معناداری وجود نداشت ( $p < 0/001$ ).



شکل ۱. نمودار خطی نمرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان برحسب مراحل سنجش و عضویت گروهی

شکل ۱ میانگین‌های تعدیل شده نمرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان را بر حسب مراحل سنجش و تفکیک عضویت گروهی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود گروه کنترل طی سه مرحله سنجش (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) از ثبات نسبی برخوردار است. گروه شناختی- اجتماعی بالاترین شیب را دارد و در مرحله پیگیری بالاترین میزان اشتیاق مسیرشغلی را نشان می‌دهد. گروه مشاوره انگیزشی و سازه‌گرایی نزدیک به هم و با فاصله معنی‌داری از گروه کنترل هستند. روند تغییرات نمرات اشتیاق مسیرشغلی در سه گروه مداخله دارای روند افزایشی است. به طور کلی در تمامی گروه‌ها افزایش نمرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان در طول زمان دیده می‌شود. همچنین تغییرات اشتیاق مسیرشغلی هر گروه مداخله به صورت جداگانه در مراحل پیش، پس‌آزمون و پیگیری بررسی شد.

جدول ۹. تغییرات اشتیاق مسیرشغلی هر گروه مداخله به صورت جداگانه در مراحل پیش، پس‌آزمون، پیگیری

گروه	مرحله A		مرحله B		A-B=D تفاضل	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان	
	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون				حد بالا	حد پایین
شناختی-اجتماعی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۳/۴۶	۰/۴۴	۰/۰۰۱	-۲/۵۰	-۴/۴۳
	پیگیری	پیگیری	پیگیری	پیگیری	-۴/۰۰	۰/۳۴	۰/۰۳	-۳/۲۵	-۴/۷۴
انگیزشی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۳/۱۳	۰/۱۹	۰/۰۰۱	-۲/۷۱	-۳/۵۴
	پیگیری	پیگیری	پیگیری	پیگیری	-۳/۵۳	۰/۱۸	۰/۰۵	-۳/۱۳	-۳/۹۳
سازه‌گرایی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۰/۴۰	۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۰۱۸	-۰/۸۱
	پیگیری	پیگیری	پیگیری	پیگیری	-۳/۰۶	۰/۳۰	۰/۰۳	-۲/۴۰	-۳/۷۳
	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۳/۴۶	۰/۲۴	۰/۰۴	-۲/۹۳	-۳/۹۹
	پیگیری	پیگیری	پیگیری	پیگیری	-۰/۴۰	۰/۲۲	۰/۰۹	۰/۰۷	-۰/۸۷

نتایج جدول ۹ نشان داد در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون هر سه گروه مداخله تفاوت معنادار شده است بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ارائه آموزش بر بهبود میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی مؤثر بوده است. این در حالی است که بین مراحل پس



آزمون و پیگیری تنها در گروه شناختی-اجتماعی تفاوت معنادار شده است. این تفاوت میانگین نمرات در گروه شناختی-اجتماعی نشان می‌دهد اثرات ناشی از آموزش در مرحله‌ی پیگیری نه تنها حفظ شده بلکه میزان آن بیشتر شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش هدف کلی مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دانشگاه الزهراء بود. نتایج پژوهش نشان داد نمره کل اشتیاق مسیرشغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری در گروه کنترل به طور معناداری از سه گروه آزمایش (مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و مشاوره انگیزشی) کمتر بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دانشگاه الزهراء را افزایش داده است. اما مقایسه زوجی گروه‌های مداخله با یکدیگر نشان داد شیوه‌های مشاوره مسیرشغلی از نظر تأثیرگذاری در حیطه اشتیاق مسیرشغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوت نداشتند.

همچنین نتایج بررسی تغییرات اشتیاق مسیرشغلی هر گروه مداخله به صورت جداگانه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون، پیگیری نشان داد در هر سه گروه مداخله بین مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معنادار وجود داشت. این در حالی است که تنها در گروه شناختی-اجتماعی بین مراحل پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود داشته است. و این تفاوت در مرحله پیگیری نه تنها حفظ شده بلکه میزان آن بیشتر شده است ( $p < 0/001$ ). همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد شناختی-اجتماعی بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان مؤثر بوده است. این فرضیه در مراحل پس‌آزمون و پیگیری نیز تأیید شد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت هیرشی و همکاران (۲۰۱۴) باورهای خودکارآمدی را به عنوان یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اشتیاق مسیرشغلی مطرح کردند. بنابراین طرح مداخله براساس چهار منبع که بر باورهای خودکارآمدی تأکید داشت می‌تواند اشتیاق

مسیرشغلی را ارتقا ببخشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کریمی (۱۳۸۸) که نشان داد مشاوره شغلی به شیوه نظریه شناختی- اجتماعی باورهای خودکارآمدی جانبازان را افزایش می‌دهد و نتایج پژوهش اخوت (۱۳۹۲) که تأثیر مثبت مشاوره گروهی با نظریه شناختی- اجتماعی بر کاهش خودناتوان‌سازی تحصیلی و شغلی دانشجویان را مورد بررسی قرار داد و نیز پژوهش شمعی‌زاده (۱۳۸۴) درباره تأثیر مثبت مشاوره مسیرشغلی به شیوه شناختی- اجتماعی بر خودکارآمدی کارآفرینی و خودکارآمدی عمومی هم‌سو است.

سولیوان و ماهالیک (۲۰۰۰) با استفاده از اصول و تکنیک‌های مشاوره حرفه‌ای شناختی- اجتماعی و با استفاده از اصول افزایش خودکارآمدی (چهار منبع اطلاعاتی) به افزایش خودکارآمدی حرفه‌ای و تصمیم‌گیری حرفه‌ای زنان پرداختند. به طور کلی نتایج پژوهش بیانگر این است که آموزش مبتنی بر نظریه شناختی- اجتماعی در افزایش اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان مؤثر بوده است و این افزایش تا مرحله پیگیری نیز نه تنها تداوم داشته بلکه بیشتر شده است بنابراین برگزاری کارگاه مبتنی بر رویکرد شناختی- اجتماعی با تأکید بر خودکارآمدی و ترسیم پلکان موفقیت آنها را قادر می‌سازد تا حدودی بتوانند مسیرشغلی خود را رشد دهند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان داد مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی (با تأکید بر ابعاد انطباق‌پذیری) میزان اشتیاق را به طور معناداری افزایش می‌دهد. اگر چه پژوهشی در رابطه بین اشتیاق مسیرشغلی با مشاوره مسیرشغلی سازه‌گرا (با تأکید بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی) یافت نشد، اما پیشینه نظری این دو مفهوم، بیانگر ارتباط این دو متغیر با هم هستند. برای مثال نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) بر نقش مستقیم و غیرمستقیم ابعاد انطباق‌پذیری بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی تأکید کردند. آن‌ها دریافتند که ابعاد انطباق‌پذیری به طور مثبت با اشتیاق مسیرشغلی در ارتباط هستند.

نتایج پژوهش حاضر با تحقیق گریرید، اسکار و کنکل زیبل (۲۰۰۹) هم‌سو است آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شیوه‌ی سازه‌گرایی مسیرشغلی بر افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دانشجویان مؤثر است. موسوی (۱۳۹۲) نشان داد

مشاوره‌ی مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد سازه‌گرایی (با تأکید بر مفهوم انطباق‌پذیری) می‌تواند بر قابلیت استخدام تأثیر گذاشته و ابعاد هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی (خودکارآمدی عمومی، خوش‌بینی، منبع کنترل و تمایل به یادگیری) را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج نشان می‌دهد مشاوره مسیرشغلی مبتنی بر رویکرد انگیزشی بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان تأثیر معناداری داشته است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که مصاحبه انگیزشی شیوه‌ای برای مقابله با افراد بی‌انگیزه می‌باشد. این انگیزه درونی به جای منابع بیرونی مانند تلاش دیگران از اهداف و ارزش‌های شخصی سرچشمه می‌گیرد (آرکوویتز و یسترا، میلر و رولنیک، ۲۰۰۸؛ ترجمه نویدیان، عابدی، بخشانی و پورشریفی، ۱۳۸۹). این رویکرد احتمالاً با تشویق افراد به بیان نگرانی‌ها و دلایل شخصی - شان برای تغییر رفتار در برطرف کردن احساس درونی دودلی مؤثر بوده است. یکی از هدف‌های روشن درمانی روانی - اجتماعی باید افزایش انگیزه مراجع باشد (میلر و رولنیک، ۲۰۰۴). نتایج این پژوهش با پژوهش نویدیان و همکاران (۱۳۸۸) و دهقانی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است.

نکته کاربردی که می‌توان از این پژوهش به دست آورد این است که با توجه به اهمیت اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان می‌توان با شناسایی افراد با اشتیاق پایین و شرکت دادن آنها در جلسات گروهی مشاوره مسیرشغلی بر میزان اشتیاق مسیرشغلی آنها افزود. از جمله محدودیت‌های این پژوهش، اختصاص آزمودنی‌ها به دانشجویان دختر و تنها یک شهر و یک دانشگاه است. بنابراین این بررسی یک پژوهش مقدماتی در این زمینه بشمار می‌آید و بدون شک یافته‌های تکمیلی و پژوهش‌های آتی می‌توانند نکات تازه‌ای را در این حوزه (اشتیاق مسیرشغلی) آشکار سازند. لذا پیشنهاد می‌شود بررسی‌های بعدی روی هر دو جنس، در مناطق و شهرهای مختلف و دانشگاه‌های مختلف (دولتی، آزاد، غیرانتفاعی و پیام نور) صورت پذیرد.

## منابع

- آرکوویتز، هال، ویسترا، هنی ا.، میلر، ویلیام آر.، رولنیک، استفن. (۲۰۰۸). مصاحبه انگیزشی در درمان مشکلات روانشناختی. (ترجمه علی نویدیان، محمدرضا عابدی، نورمحمد بخشانی، حمید پورشریفی، ۱۳۸۹). مشهد: انتشارات سخن گستر؛ زاهدان: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی زاهدان، معاونت تحقیقات و فناوری.
- اخوت، مینا. (۱۳۹۲). اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد شناختی-اجتماعی لنت و براون بر کاهش خودناتوان‌سازی تحصیلی و شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته‌های فنی دانشگاه‌های آزاد شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره و راهنمایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد خمینی شهر.
- دهقانی فیروزآبادی، سمیره.، قاسمی، حامد.، صفری، سعیده.، ابراهیمی، علی اکبر.، اعتمادی، عذرا. (۱۳۹۲). اثربخشی جلسات گروهی مصاحبه انگیزشی بر ارتقاء عزت نفس و خودکارآمدی زنان معتاد. اعتیاد پژوهی. تابستان، ۷(۲۶): ۱۴۵-۱۵۸.
- سمیعی، فاطمه.، باغبان، ایران.، عابدی، محمدرضا، حسینیان، سیمین. (۱۳۹۱). نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی "مسیر تکامل انتخاب شغل". اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- شماعی زاده، مرضیه. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی شناختی-اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. رشته مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- کریمی، سرگل. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی بر اساس رویکرد شناختی-اجتماعی بندورا بر افزایش باورهای خودکارآمدی جانبازان باشگاه ورزشی شهید مهران تهران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. رشته مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

موسوی، مطهره. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مشاوره مسیرشغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد. رشته مشاوره و راهنمایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

نویدیان، علی، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران، فاتحی زاده، مریم، پورشریفی، حمید. (۱۳۸۹). تأثیر مصاحبه انگیزشی بر تغییرات سبک زندگی مراجعان مبتلا به پرفشاری خون. مجله علوم پزشکی رازی. ۱۷(۷۱): ۷۹-۹۴.

- Bandura, A. (۲۰۰۱). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, ۵۲(۱), ۱-۲۶.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (۲۰۱۰). *Career management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Grier-Reed, T. L., Skaar, N. R., & Conkel-Ziebell, J. L. (۲۰۰۹). Constructivist career development as a paradigm of empowerment for at-risk culturally diverse college students. *Journal of Career Development*, ۳۵(۳), ۲۹۰-۳۰۵.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (۲۰۱۴). The Career Engagement Scale Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, ۲۲(۴), ۵۷۵-۵۹۴.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (۲۰۱۳). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۳(۱), ۳۱-۴۰.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (۲۰۰۴). Talking oneself into change: motivational interviewing, stages of change, and therapeutic process. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, ۱۸(۴), ۲۹۹-۳۰۸.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (۲۰۱۱). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, ۴۸(۴), ۱۸۵-۱۸۹.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (۲۰۱۶). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, ۹۴, ۱-۱۰.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (۱۹۹۲). In search of how people change: applications to addictive behaviors. *American psychologist*, ۴۷(۹), ۱۱۰۲.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (۲۰۰۸). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, ۷۳(۱), ۱۳۲-۱۴۲.

- Rubak, S., Sandbæk, A., Lauritzen, T., & Christensen, B. (۲۰۰۵). Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice*, ۵۵(۵۱۳), ۳۰۵-۳۱۲.
- Savickas, M. L. (۲۰۰۵). "The Theory and Practice of Career Construction." Pp. ۴۲-۷۰ in *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, edited by S. D. Brown and R. W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (۲۰۰۴). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۵(۳), ۲۹۳-۳۱۵.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, ۳(۱), ۷۱-۹۲.
- Stickland, R. (۱۹۹۶). Career self-management—can we live without it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ۲(۴), ۵۸۳-۵۹۶.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (۲۰۰۰). Increasing Career Self-Efficacy for Women: Evaluating a Group Intervention. *Journal of Counseling & Development*, ۷۸(۱), ۵۴-۶۲.