

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

گروه مشاوره

پایان نامه دکتری رشته مشاوره گرایش شغلی

مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره‌ی مسیر شغلی بر

انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان

استادان راهنما:

دکتر محمد رضا عابدی

دکتر ایران باغبان

استاد مشاور:

دکتر سیمین حسینیان

پژوهشگر:

عبدالرحیم کسایی اصفهانی

آبان ماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مرتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان  
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی  
گروه روانشناسی

پایان نامه‌ی دکتری رشته‌ی مشاوره گرایش شغلی  
آقای عبدالرحیم کسائی اصفهانی

تحت عنوان

مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره‌ی مسیر شغلی بر  
انتخاب پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان

در تاریخ ۹۱/۸/۲۷ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

|   |                                  |                     |                            |
|---|----------------------------------|---------------------|----------------------------|
|   | با مرتبه‌ی علمی دانشیار استادیار | دکتر محمد رضا عابدی | استادان راهنمای پایان نامه |
|  | با مرتبه‌ی علمی دانشیار امضاء    | دکتر ایران باغبان   |                            |
|  | با مرتبه‌ی علمی استادیار امضاء   | دکتر سیمین حسینیان  | استاد مشاور پایان نامه     |
|  | با مرتبه‌ی علمی استادیار امضاء   | دکتر سید احمد احمدی | استاد داور داخل گروه       |
|  | با مرتبه‌ی علمی استادیار امضاء   | دکتر ابوالقاسم نوری | استادان داور خارج از گروه  |
|  | با مرتبه‌ی علمی دانشیار امضاء    | دکتر سیده منور یزدی |                            |
|  | امضای مدیر گروه                  |                     |                            |



## سپاسگزاری

خدایا بزرگ و توانا توئی      رحیم ، رؤوفی و یکتا توئی  
پراز مهری و بخشش و معرفت      که ماقطره هستیم و دریا توئی

سپاس از پدر و مادرم که در این وادی انسانیت چگونه زیستن را به  
من آموختند آنهایی که تلاششان برای آسایش و رنجشان برای آرامش  
پایانی ندارد .

از جناب آقای دکتر محمد رضا عابدی و سرکار خانم دکتر  
ایران باغبان اساتید محترم راهنما که رهنمودهای ارزشمندشان پیمودن  
این مسیر را تسهیل نمود و همچنین از سرکار خانم دکتر سیمین  
حسینیان استاد محترم مشاور به پاس زحماتشان سپاسگزاری  
می نمایم .

تقدیم به :

همسر الهام

«به پاس سالها عشق که منجر به رشد من در زمینه

های مختلف بوده و هست»

پسر آرتین

«که پاکی نگاه او گرما بخش وجودم است»

## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و مقایسه تاثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ بوده است. بدین منظور ابتدا از میان دانشکده‌های مختلف دانشگاه اصفهان به صورت تصادفی خوشه ای چهار گروه انتخاب شده و در سه گروه آزمایش و یک گروه کنترل پانزده نفری به صورت تصادفی منظم قرار گرفتند. افراد گروه‌های آزمایش هشت جلسه دو ساعته آموزش مشاوره مسیر شغلی بر مبنای رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن دریافت کردند. ابزاری که در این پژوهش به عنوان پیش آزمون و پس آزمون استفاده شد پرسشنامه انطباق پذیری محقق ساخته بود که شامل پنج خرده مقیاس دغدغه، تسلط، کنجکاوی، اعتماد و تعهد است. به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس چند متغیره (مانکوا) استفاده شد. نتایج نشان دهنده تفاوت معنادار سه گروه آموزش الگوی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی در نمره کل انطباق پذیری با گروه گواه (بدون آموزش) مشاوره مسیر شغلی است ( $P < 0/001$ ). در مورد ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی نتایج نشان دهنده تفاوت معنادار سه گروه آموزش مشاوره مسیر شغلی بر اساس رویکرد سنتی، مدرن و فرامدرن با گروه گواه در مورد دغدغه ( $P < 0/001$ )، کنترل ( $P < 0/001$ )، کنجکاوی ( $P < 0/001$ ) و تعهد ( $P < 0/005$ ) است. در مورد بعد اعتماد ( $P < 0/129$ ) نتایج تفاوت معناداری میان گروه‌ها نشان نمی‌دهد. در مورد مقایسه تک تک گروه‌های آموزش با یکدیگر نتایج نشان دهنده تفاوت معنادار گروه سنتی با گروه مدرن و فرامدرن در مورد نمره کل انطباق پذیری است ( $P < 0/001$ ). در مورد ابعاد نیز گروه سنتی در مورد بعدهای اعتماد و تعهد تفاوت معناداری با گروه مدرن و فرامدرن نشان نمی‌دهد ولی در مورد بعدهای دغدغه، کنترل و کنجکاوی این تفاوت معنادار دارد. گروه آموزش مدرن و فرامدرن نیز تفاوت معناداری نشان ندادند ( $P < 0/1$ ). در مجموع گروه آموزش مشاوره مسیر شغلی بر اساس رویکرد فرامدرن بیشترین تفاوت معنادار با سایر گروه‌ها را در مورد ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی نشان داد. از یافته‌های این پژوهش می‌توان برای افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان و سایر اقشار جامعه استفاده کرد.

**واژه‌های کلیدی:** انطباق پذیری مسیر شغلی، مشاوره مسیر شغلی

## فهرست مطالب

| صفحه                         | عنوان  |
|------------------------------|--|
| <b>فصل اول: کلیات پژوهش</b>  |  |
| ۱-۱-۱-۱                      | مقدمه .....  |
| ۲-۱-۱-۲                      | شرح و بیان مسئله .....   |
| ۳-۱-۱-۳                      | اهمیت و ضرورت پژوهش .....  |
| ۴-۱-۱-۴                      | اهداف پژوهش .....  |
| ۴-۱-۱-۴-۱                    | اهداف .....  |
| ۴-۱-۱-۴-۱-۱                  | مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره‌ی مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان ..... |
| ۵-۱-۱-۵                      | فرضیه‌های پژوهش .....  |
| ۵-۱-۱-۵-۱                    | فرضیه‌های اصلی .....   |
| ۶-۱-۱-۶                      | تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها .....   |
| ۶-۱-۱-۶-۱                    | انطباق پذیری مسیر شغلی .....   |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۱                  | دغدغه مسیر شغلی .....  |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۲                  | کنترل مسیر شغلی .....  |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۳                  | کنجکاوی مسیر شغلی .....  |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۴                  | اعتماد مسیر شغلی .....   |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۵                  | تعهد مسیر شغلی .....   |
| ۶-۱-۱-۶-۱-۶                  | مشاوره مسیر شغلی .....   |
| <b>فصل دوم: پیشینه پژوهش</b> |  |
| ۱-۲-۱-۱                      | قسمت اول: پیشینه نظری .....  |
| ۱-۲-۱-۱-۱                    | انطباق پذیری مسیر شغلی .....   |
| ۱-۲-۱-۱-۱-۱                  | بوجود آمدن انطباق پذیری مسیر شغلی .....  |
| ۱-۲-۱-۱-۱-۲                  | انطباق پذیری مسیر شغلی چیست؟ .....   |
| صفحه                         | عنوان  |



- ۱۶.....۲-۱-۱-۳- ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی
- ۱۹.....۲-۱-۱-۴- دغدغه مسیر شغلی
- ۲۰.....۲-۱-۱-۵- کنترل مسیر شغلی
- ۲۲.....۲-۱-۱-۶- کنجکاوی مسیر شغلی
- ۲۳.....۲-۱-۱-۷- اعتماد مسیر شغلی
- ۲۴.....۲-۱-۱-۸- تعهد مسیر شغلی
- ۲۴.....۲-۱-۱-۹- نیم‌رخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی
- ۲۶.....۲-۱-۲- نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی
- ۲۶.....۲-۱-۲-۱- مشاوره مسیر شغلی چیست؟
- ۲۶.....۲-۱-۲-۲- رویکردهای سنتی مشاوره مسیر شغلی
- ۲۷.....۲-۱-۲-۲-۱- نظریه سازگاری شغلی
- ۳۱.....۲-۱-۲-۲-۲- نظریه‌هالند
- ۳۵.....۲-۱-۲-۲-۳- نظریه‌ی تیپ‌شناسی مایرز-بریگز
- ۳۹.....۲-۱-۲-۳- رویکرد مدرن
- ۳۹.....۲-۱-۲-۳-۱- نظریه‌ی یادگیری-اجتماعی
- ۴۲.....۲-۱-۲-۳-۲- نظریه یادگیری اتفاق کرامبولتز
- ۴۳.....۲-۱-۲-۳-۳- نظریه‌ی شناختی-اجتماعی
- ۴۷.....۲-۱-۲-۳-۴- نظریه مشاوره شغلی به شیوه‌ی پردازش اطلاعات شناختی
- ۵۰.....۲-۱-۳-۱- رویکرد فرامدرن
- ۵۰.....۲-۱-۳-۱-۱- نظریه سازه‌مندی مشاوره مسیر شغلی (مارک ساویکاس)
- ۶۲.....۲-۱-۳-۱-۲- حکایت‌درمانی
- ۶۲.....۲-۱-۳-۱-۳- نظریه‌های حکایی
- ۶۵.....۲-۱-۳-۱-۴- نظریه‌های حکایی مشاوره مسیر شغلی
- ۶۸.....۲-۱-۳-۱-۵- نظریه سیستمی مشاوره شغلی (ب‌ث)

- ۲-۲- قسمت دوم: پیشینه پژوهشی ..... ۷۰
- ۳-۲- جمع بندی فصل ..... ۷۳

### فصل سوم: روش پژوهش

- ۳-۱- روش پژوهش ..... ۷۶
- ۳-۲- جامعه آماری ..... ۷۷
- ۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری ..... ۷۷
- ۳-۴- ابزار پژوهش ..... ۷۸
- ۳-۴-۱- پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان ..... ۷۸
- ۳-۴-۱-۱- روایی پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان ..... ۸۰
- ۳-۴-۱-۲- پایایی پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان ..... ۸۱
- ۳-۵- متغیر مستقل ..... ۸۲
- ۳-۶- شیوه ی اجرا ..... ۸۳
- ۳-۷- روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۸۳

### فصل چهارم: یافته های تحقیق

- ۴-۱- یافته های توصیفی ..... ۸۷
- ۴-۲- یافته های اصلی پژوهش ..... ۸۸

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۵-۱- خلاصه طرح و نتایج پژوهش ..... ۹۹
- ۵-۲- بحث در مورد یافته ها ..... ۱۰۰
- ۵-۳- محدودیت های تحقیق ..... ۱۰۸
- ۵-۵- پیشنهادها ی پژوهش ..... ۱۰۹
- ۵-۵-۱- پیشنهادها ی پژوهشی ..... ۱۰۹

|          |                                |
|----------|--------------------------------|
| ۱۱۰..... | ۵-۵-۲- پیشنهادهای کاربردی..... |
| ۱۱۳..... | پیوست ۱.....                   |
| ۱۱۴..... | پیوست ۲.....                   |
| ۱۵۴..... | منابع.....                     |

## فهرست شکل‌ها

| صفحه    | عنوان   |
|---------|---|
| ۲۷..... | شکل ۱-۲ الگو پیش‌بینی سازگاری کاری در نظریه‌ی دیویس و لاف کوئیست.....     |
| ۳۰..... | شکل ۲-۲ الگو اولیه فرایند سازگاری کاری در نظریه‌ی دیویس و لاف کوئیست..... |
| ۳۲..... | شکل ۳-۲ شش تیپ شخصیتی‌هالند.....  |
| ۳۶..... | شکل ۴-۲ پیوستاری بودن چهار کارکرد روانشناختی در نظریه‌ی مایرز-بریگز.....  |

## فهرست جدول‌ها

| صفحه    | عنوان  |
|---------|--|
| ۱۹..... | جدول ۱-۲ ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....  |
| ۲۵..... | جدول ۲-۲ ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....  |
| ۳۸..... | جدول ۳-۲ تیپ‌های شخصیتی مایرز بریگز .....  |
| ۷۷..... | جدول ۳-۱ طرح پیش آزمون -پس آزمون .....   |
| ۷۹..    | جدول ۳-۲ همبستگی هر سوال با نمره کل در خصوص پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان ..   |
| ۸۰..... | جدول ۳-۳ تعداد سوال‌ها و دامنه نمره‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی جنبه‌های پنج‌گانه آن.....   |
| ۸۱..... | جدول ۳-۴ همبستگی متقابل هر حیطه با یکدیگر و با نمره کل در آزمون انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....   |
| ۸۲..... | جدول ۳-۵ آلفای کرونباخ برای خرده‌آزمون‌های پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان .....   |
| ۸۴..... | جدول ۳-۶ محتوای جلسات آموزشی با رویکرد سنتی مشاوره مسیر شغلی .....   |
| ۸۵..... | جدول ۳-۷ محتوای جلسات آموزشی با رویکرد مدرن مشاوره مسیر شغلی .....   |
| ۸۶..... | جدول ۳-۸ محتوای جلسات آموزشی با رویکرد فرامدرن مشاوره مسیر شغلی .....  |
| ۸۷..... | جدول ۴-۱ میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌ها بر حسب سن .....   |
| ۸۸..... | جدول ۴-۲ آزمون نرمال بودن توزیع نمرات انطباق‌پذیری (آزمون شاپیرو ویلک).....  |
| ۸۹..... | جدول ۴-۳ آزمون لوین در مورد همسانی واریانس‌های نمرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان .....                                   |
| ۸۹..... | جدول ۴-۴ میانگین و انحراف معیار پیش آزمون و پس آزمون نمرات خرده‌آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان در چهار گروه آزمایش و کنترل ..... |
| ۹۰..... | جدول ۴-۵ خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس در بررسی نمره کل گروه‌های آزمایش و گواه .....   |
| ۹۱..... | جدول ۴-۶ نتایج آزمون تعقیبی (شفه) برای تفاوت چهار گروه آزمایش و کنترل در انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان .....                              |
| ۹۲..... | جدول ۴-۷ آزمون نرمال بودن توزیع نمرات خرده‌آزمون‌های انطباق‌پذیری (آزمون شاپیرو ویلک).....   |
| ۹۳..... | جدول ۴-۸ آزمون لوین در مورد همسانی واریانس‌های نمرات خرده‌آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان .....                    |
| ۹۳..... | جدول ۴-۹ .....   |

صفحه

عنوان

|  |    |
|--|----|
| جدول ۴ - ۱۰ میانگین وانحراف معیار چهارگروه آزمایش و کنترل درپیش آزمون وپس آزمون خرده<br>آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان ..... | ۹۴ |
| جدول ۴- ۱۱ نتایج آزمون کوواریانس چند متغیره (مانکوا) تفاوت چهار گروه آزمایش وکنترل درانطباق<br>پذیری مسیر شغلی دانشجویان .....           | ۹۵ |
| جدول ۴-۱۲ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) خرده آزمون‌های انطباق‌پذیری مسیر<br>شغلی .....                                 | ۹۵ |
| جدول ۴-۱۳ نتایج آزمون تعقیبی (شفه) برای تفاوت چهار گروه آزمایش وکنترل در خرده آزمون‌های انطباق<br>پذیری مسیر شغلی دانشجویان .....        | ۹۷ |

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### ۱-۱- مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> از زمان بیان آن توسط سوپر<sup>۲</sup> به عنوان جایگزینی برای رشد مسیر شغلی<sup>۳</sup> تا کنون شامل تعاریف و تغییرهای متعددی بوده است (سوپر، ساویکاس<sup>۴</sup> و سوپر، ۱۹۹۶). به دلیل اینکه این متغیر برای اولین بار توسط نظریه‌پردازان رشدی مسیر شغلی<sup>۵</sup> ارائه گردید آن را می‌توان متعلق به نظریه‌های رشدی دانست (ناتان و هیل<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانایی فرد برای کنارآمدن<sup>۷</sup>، تداوم<sup>۸</sup> و پذیرش<sup>۹</sup> تغییر در نقش‌های<sup>۱۰</sup> مختلف زندگی است (سوپر، ۱۹۹۰).

سوپر انطباق‌پذیری را متغیری انعطاف‌پذیر<sup>۱۱</sup> برای کنارآمدن با تغییرات و شرایط شغلی می‌دانست در حالی که معتقد بود رشد مسیر شغلی متغیری ایستا<sup>۱۲</sup> و مخصوص تصمیم‌گیری در هر مقطع سنی است

- 
- 1 - Career adaptability
  - 2 - Super
  - 3 - Career maturity
  - 4 - Savickas
  - 5 - Career development
  - 6 -Nathan&Hill
  - 7 -Coping
  - 8 - Continuous
  - 9 - Acceptance
  - 10 - Roles
  - 11 -Flexible
  - 12 - static

(زونکر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش‌های مختلف پژوهشگران به شاخص‌های مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره داشته‌اند از جمله: نوآوری<sup>۲</sup>، انگیزش مسیر شغلی<sup>۳</sup>، مقاومت<sup>۴</sup>، آگاهی<sup>۵</sup> و هویت<sup>۶</sup> را مربوط به انطباق‌پذیری مسیر شغلی معرفی نمودند (ناتان وهیل، ۲۰۰۶). در پژوهش دیگری انطباق‌پذیری را به عنوان سبکی از تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار داده و عناصر انعطاف‌پذیری، آگاهی، هشیاری<sup>۷</sup>، خوش‌بینی<sup>۸</sup>، واقع‌بینی<sup>۹</sup> و عملی‌بودن<sup>۱۰</sup> را از زیر مجموعه‌های آن قرار داده‌اند (شارف<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶). ساویکاس (۲۰۰۲)، رشد مسیر شغلی افراد را متأثر از انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تحت تاثیر تداوم و توالی مسیر شغلی می‌داند. از دیدگاه جامع‌تر، انطباق‌پذیری به نوعی در تمام مباحث مسیر شغلی جایگاه ویژه‌ای دارد و به عنوان پاسخی برای همه تصمیم‌های افراد در هر مرحله از مسیر شغلی است (سوپر، ساویکاس و سوپر، ۱۹۹۶). بنابراین حضور شیوه‌های مختلف برای توجه به انطباق‌پذیری ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

در دیگر سو جهانی شدن فرایندی است که جوامع مختلف را دربر گرفته است و از نتایج این موضوع در مباحث علمی‌آزمایش‌روایی نظریه‌ها و فنون مختلف در مباحث گوناگون است. این آزمایش‌ها همه در بافت تحولات دنیای امروزی یعنی پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و اقتصاد جهانی شکل می‌گیرند (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹). از جمله مباحثی که در دنیای تحول‌امروزی اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد توجه به شغل<sup>۱۲</sup> و مسیر شغلی<sup>۱۳</sup> در ابعاد مختلف مانند انتخاب<sup>۱۴</sup>، حل مسئله<sup>۱۵</sup> و تصمیم‌گیری<sup>۱۶</sup> شغلی ست (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶). روانشناسی شغلی<sup>۱۷</sup> بخصوص در شاخه کاربردی<sup>۱۸</sup> آن، شاکار علمی هدایت پژوهش‌ها برای بدست آوردن دانش پیشرفته در مورد رفتارهای شغلی<sup>۱۹</sup>، پیشرفت مداخله‌های مسیر شغلی<sup>۲۰</sup> و شکل دادن سیاست‌های اجتماعی درباره مسایل

- 
- 1 - Zunker
  - 2 -Innovation
  - 3 -Career motivation
  - 4 -resistance
  - 5 -awareness
  - 6 - identity
  - 7 - continuousness
  - 8 - Optimisim
  - 9 - realistic
  - 10 - actable
  - 11 - Sharf
  - 12 - job
  - 13 - career
  - 14 - choice
  - 15 - problem solving
  - 16 - decision making
  - 17 - vocational psychology
  - 18 - applied
  - 19- Vocational behavior
  - 20 - career interventions



کاری<sup>۱</sup> است (ساویکاس، ۲۰۰۱). در نگاهی به روانشناسی شغلی به عنوان روند الگوها و شیوه‌های مداخله شغلی، به طور واضحی نیاز به حضور رویکردهای جدید برای برآورده کردن نیازهای قرن ۲۱ و افرادی که در این شرایط زندگی می‌کنند، نشان داده می‌شود (ساویکاس، ۲۰۰۹). بنابراین ارائه خدمات تخصصی مسیر شغلی<sup>۲</sup> از زمانی که تمایل شدید به تغییر در روند مسیر شغلی افراد، و به روز بودن مسایل مختلف شغلی، نمود پیدا کرد، دیگر با شیوه‌های قدیمی امکان پذیر نیست (کمپل و انگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

با نگاهی به مباحث مطرح شده در زمینه انطباق پذیری و مداخله‌های مسیر شغلی حال ماهیت متغیر دنیای مسیر شغلی منجر به این شده که تا افراد و سازمان‌ها به دنبال افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی از طرق مختلف از جمله مداخله‌های مسیر شغلی باشند (ساویکاس، ۱۹۹۷).

همانطور که در ابتدای مسیر شغلی بحث فرصت طلبی و انتخاب مطرح است در انتها و دوران بازنشستگی هم می‌تواند عدم رشد در مسیر شغلی منجر به نارضایتی گردد. بنابراین فرصت کمک به افراد از طریق مداخله‌های مسیر شغلی برای افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی می‌تواند فرصت تاثیر گذاری بر کل زندگی افراد به شیوه ای مثبت و معنادار باشد که بسیار با اهمیت است (شارف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). مشاوره مسیر شغلی<sup>۵</sup> داستان پیشرفت بشر است که تمام ابعاد زندگی وی را لمس می‌کند (زونکر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). بسیاری از نظریه‌های مشاوره ای مسیر شغلی از نظریه‌های شخصیت آمده اند و تمایل به تغییر در ابعاد هیجانی، فکری و رفتاری افراد دارند (شارف، ۲۰۰۶). با توجه به اینکه در مداخله‌های شغلی از نظریه‌های مختلف استفاده شده پس هر مداخله مسیر شغلی نیز تغییر در ابعاد مختلف مسیر شغلی افراد را مد نظر دارد.

## ۱-۲- شرح و بیان مسئله

مسیر شغلی فرایندی در بردارنده کلیه نقش‌های زندگی، طی کردن مراحل رشدی، انجام وظایف مربوط به هر مرحله و رضایت‌مندی خود و جامعه در طی مسیر است (سوپر و همکاران، ۱۹۹۶). در تعریفی مختصر ساویکاس (۲۰۰۲)، مسیر شغلی را فرایندی پیوسته از الگوهای انطباق پذیری می‌داند. طبق این تعریف می‌توان انطباق پذیری مسیر شغلی را متغیری بنیادی برای مسیر شغلی افراد دانست (پاتون و مک ماهون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

---

1-work problems

2 - career services

3 - Campbel& Ungar

4 -Sharf

5 - career counseling

6 -Zunker

7 - Patton & Mc Mahon

انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای روان‌شناختی است که دلالت بر آمادگی<sup>۱</sup> فردی و منابع کنار آمدن<sup>۲</sup> با وظایف رشدی<sup>۳</sup> و گذارهای مسیر شغلی<sup>۴</sup> دارد. از دیدگاه فردی انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان راهبرد خود-نظم‌بخش<sup>۵</sup> عمل می‌کند و فرد را قادر می‌سازد تا خودپنداره‌هایش<sup>۶</sup> را در نقش‌های مسیر شغلی به کار برد (ساویکاس، ۲۰۰۵). وظایف رشدی از طریق محیط اجتماعی و گذارهای پیش‌رو در نقش‌های مسیر شغلی تعیین می‌گردد و به این ترتیب زندگی کاری را خلق می‌کند و مسیر شغلی را می‌سازد (سوپر، ۱۹۹۰).

وظایف رشدی در طول زندگی گسترش یافته‌اند و خود با مراحل نشانی داده می‌شوند، این مراحل عبارتند از: رشد<sup>۷</sup>، اکتشاف<sup>۸</sup>، تثبیت<sup>۹</sup>، مدیریت<sup>۱۰</sup> و عدم درگیری<sup>۱۱</sup> که در اصل فعالیتی اصلی<sup>۱۲</sup> را نشان می‌دهند. مراحل رشدی مسیر شغلی خود شامل وظایفی است که هر فرد باید آنها را پوشش دهد تا به مرحله بعدی رود. در حالیکه مراحل بر تغییر توجه می‌کنند وظایف رشدی در آنها بر جزئیات اینک پایداری چگونه تجدید می‌شود و پیوستار چگونه تداوم می‌یابد توجه دارد (سوپر، ۱۹۹۰ و ساویکاس، ۲۰۰۱).

بکارگیری خودپنداره و طی گذارهای مسیر شغلی و یا به عبارت دیگر توجه به مراحل مختلف رشد مسیر شغلی و نقش‌ها و وظائف به صورت مطلوب، منجر به رشد مسیر شغلی افراد می‌گردد (سوپر، ۱۹۹۰). نتایج مختلف و متفاوت پژوهشی بدست آمده از رشد مسیر شغلی نیاز به حضور واژه‌ای جامع‌تر را طلب می‌نمود تا بتواند نماینده بهتری برای مفاهیم متعدد این سازه باشد بنابراین سازه انطباق‌پذیری مسیر شغلی جایگزین آن شد (لیونگ<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل اول، دغدغه‌های<sup>۱۴</sup> مسیر شغلی افراد است که می‌تواند منجر به خوش‌بینی<sup>۱۵</sup>، طرح‌داشتن<sup>۱۶</sup>، آگاهی از وظایف آتی و آمادگی مناسب برای انجام وظایف گردد. دوم کنترل<sup>۱۷</sup> داشتن است که

- 
- 1 - readiness
  - 2 - coping source
  - 3 - Developmental task
  - 4 - Career transition
  - 5 - Self-regulation
  - 6 - Self-concept
  - 7 - Growth
  - 8 - Exploration
  - 9 - Crystallization
  - 10- Management
  - 11 - Disengagement
  - 12- principal activity
  - 13 - leung
  - 14 - Concerns
  - 15 - Optimism
  - 16 - planning
  - 17 - Control

شامل باورها، نگرش‌ها و شایستگی‌های تعیین کننده خود است که مناسب تصمیم‌گیری و مدیریت وظایف رشدی است. سوم کنجکاوی<sup>۱</sup> راهبردهای مختلف برای مقابله با دغدغه‌ها و همچنین جستجوی اطلاعات لازم برای این راهبردهاست و چهارم باورهای مربوط به خود کار آمدی<sup>۲</sup> و شایستگی‌های<sup>۳</sup> حل مسئله است که بر تصمیم‌گیری، انتخاب، علاقه مسیر شغلی و عزت نفس افراد تاثیر مثبت دارد. در نهایت هم تعهد<sup>۴</sup> به آنچه بدست آمده و تداوم آن است (ساویکاس، ۲۰۰۹، ۲۰۰۳، ۲۰۰۲).

طبق تعاریف ارائه شده انطباق‌پذیری مسیر شغلی را می‌توان مهمترین بعد در رشد و تکامل مسیر شغلی افراد دانست (ساویکاس، ۲۰۰۵). به طور خلاصه انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل نگرشها<sup>۵</sup>، باورها<sup>۶</sup> و شایستگی‌هایی است که هر فرد برای انجام مناسب مراحل، نقش‌ها<sup>۷</sup> و وظایف<sup>۸</sup> مختلف زندگی به کار می‌برد (ساویکاس، ۲۰۰۲، سوپر، ۱۹۹۰، ساویکاس، ۲۰۰۳). با توجه به آنچه تا کنون در مورد ابعاد مختلف انطباق‌پذیری بیان گردید به نظر می‌رسد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی<sup>۹</sup> و اکتشاف<sup>۱۰</sup> مسیر شغلی به طور خاص و احساس قدرت و رضایت از زندگی به طور عام گردد (بلوستین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶).

به منظور رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد کارهای مختلفی صورت می‌گیرد مانند مصاحبه سبک مسیر شغلی<sup>۱۲</sup> (ساویکاس، ۲۰۰۹) یا آموزش انطباق‌پذیری از طریق تمرین‌های مختلف (شارف، ۲۰۰۶). از مهمترین و اختصاصی‌ترین مداخله‌ها مشاوره مسیر شغلی است که شامل نظریه‌های مختلفی از ابتدای تولد آن تا کنون بوده است (زونکر، ۲۰۰۶). مشاوره مسیر شغلی فرایندیست که مردم را قادر به تشخیص و بکارگیری منابع درونی و بیرونی‌شان برای تصمیم‌گیری مسیر شغلی، سازگاری و مدیریت مسائل مربوط به مسیر شغلی می‌نماید (ناتان، هیل، ۲۰۰۶، بلوستین، ۲۰۰۶). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی را می‌توان در گروه‌های مختلفی طبقه‌بندی نمود از جمله نظریه‌های صفات و تیپ<sup>۱۳</sup>، نظریه‌های گستره زندگی<sup>۱۴</sup> و نظریه‌های متمرکز بر حیطه‌های خاص (شارف،

- 
- 1 - Curios
  - 2 - self- efficacy
  - 3 - competences
  - 4 - commitment
  - 5 - attitudes
  6. beliefs
  - 7 - roles
  - 8 - tasks
  - 9 - planning
  - 10 -exploration
  - 11 - Blustin
  - 12 - career style interview
  13. Traits & types
  14. Life- span

۲۰۰۶). در نگاهی کلی به نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی می‌توان آنها را به صورت ساده‌تری به نظریه‌های سنتی، مدرن و فرا مدرن تقسیم نمود.

نظریه‌های سنتی در اصل همان نظریه‌هایی هستند که به نوعی مربوط به انتخاب شغل‌اند و پایه آنها شناسایی خود از طریق ارزیابی‌های مختلف است. همچنین شناسایی مشاغل و سپس هماهنگ‌نگ نمودن آنها باهم است (ساویکاس، ۱۹۹۱). رویکردهای سنتی رویکردهایی هستند شامل نظریه‌های صفات و تیپ که ابتدا به بررسی خصوصیات هر فرد می‌پردازند مثلاً در نظریه‌های هالند<sup>۱</sup> و مایرز بریگز<sup>۲</sup> صفات شخصیتی در طبقه‌بندی‌های مختلف ارائه می‌شوند و یا در نظریه دیویس<sup>۳</sup> مهارت‌ها، نیازها و ارزش‌ها بررسی می‌شوند. بعد از بررسی خصوصیات فرد در این نظریه‌ها خصوصیات شغلی بررسی می‌شود و اطلاعات لازم پیرامون ابعاد مختلف هر شغل بررسی می‌شوند و در نهایت هماهنگ‌سازی خصوصیات فردی با خصوصیات شغلی صورت می‌گیرد (شارف، ۲۰۰۶، زونکر، ۲۰۰۶).

رویکردهای مدرن را می‌توان شامل نظریه‌هایی دانست که از ایستائی شغل و مسیر شغلی به سمت پویائی<sup>۴</sup> حرکت کرده و بر حیطه‌های خاص تمرکز دارند از جمله مهمترین آنها نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۵</sup> و نظریه شناختی اجتماعی<sup>۶</sup> است (میلر، ۲۰۰۶، شارف، ۲۰۰۶، لاکر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵). این نظریه‌ها تمرکز خاص بر مسائل شناختی و دیگر حیطه‌ها دارند (شارف، ۲۰۰۶، یانگ<sup>۸</sup> و کالین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). در نظریه شناختی اجتماعی تاکید زیاد بر خود کار آمدی<sup>۱۰</sup> فرد است و این که هر فرد می‌تواند به طور موفقیت‌آمیزی به تکمیل مسائل خود بپردازد (شارف، ۲۰۰۶). نظریه یادگیری اجتماعی تاکید بر ترکیب توانایی‌های ذاتی و تجربیات یادگیری با یکدیگر برای غلبه بر محدودیت ذاتی دارد. کرامبولتز<sup>۱۱</sup> الگوی برای ترکیب رفتار با عناصر شناختی و همچنین مهارت‌ها و تکنیک‌های مشاوره‌ای برای مقابله با وقایع غیر منتظره ارائه می‌دهد (عابدی، ۱۳۸۱).

رویکردهای فرا مدرن شامل نظریه‌های سازه‌مندی و حکایه مشاوره مسیر شغلی است که هر دو از رویکردهای روان‌شناسی سازه‌گرا<sup>۱۲</sup> هستند (کمپل و انگر ۲۰۰۴، چن<sup>۱۳</sup> ۲۰۰۲). رویکردهای سازه‌گرا از رویکرد فلسفی فرا

- 
1. Holland
  2. Myers Birggs
  3. Dawis
  - 4 - dynamic
  - 5 - social learning
  - 6 - social-Cognitive
  - 7- Laker
  - 8 - Yong
  - 9- Collin
  - 10 - self-efficacy
  - 11- Krumboltz
  - 12 - constructive psychology
  - 13- Chen