

## The Effectiveness of Hope-Based Career Counseling on Career Adaptability

Mana-Sadat Haji-Mohammad-Rezaei<sup>1</sup>, Majid Zargham-Hajebi<sup>2\*</sup>, Abdollah Shafiabadi<sup>3</sup>

1. Ph.D. Student, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
2. Associate Professor, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
3. Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

\***Corresponding Author:** Majid Zargham-Hajebi, Department of Psychology, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

**Email:** zarghamhajebi@qom-iau.ac.ir

**Received:** 20 November 2021

**Accepted:** 9 December 2021

**Published:** 5 February 2022

### How to cite this article:

Haji-Mohammad-Rezaei M.S, Zargham-Hajebi M, Shafiabadi A. The Effectiveness of Hope-Based Career Counseling on Career Adaptability. *Salāmat-i ijtimāi (Community Health)*. 2022; 9(1):64-72.  
DOI: <http://doi.org/10.22037/ch.v9i1.31507>.

### Abstract

**Background and Objective:** One of the abilities that seems to contribute to the success of people in their occupation is the flexibility of career path. The aim of this study was to determine the effectiveness of career path counseling based on hope on career path adaptability.

**Materials and Methods:** This research was a quasi-experimental method with pre-test and post-test design with a control group. The study population included all unemployed job seekers with a diploma grade who referred to technical and vocational training centers for receive training and skills in Tehran. Sixty people participated in the study. Participants were randomly divided into two groups of 30, including an experimental group with a hope-based career path counseling approach and a control group. Data were collected using a career path adaptation questionnaire. At first, the questionnaire was administered to both groups as a pre-test. Then, a hope-based training package was performed on the experimental group in six sessions. No intervention was performed in the control group. Statistical analysis of covariance using SPSS-22 software was used to analyze the data.

**Results:** In the experimental group, the mean (SD) of career path adaptation increased from 70.7 (3.9) in the pre-test to 79.4 (3.6) in the post-test ( $P < 0.001$ ). In the components of career path adaptation, the experimental group increased the mean (SD) in terms of concern from 32.5 (3.5) in the pre-test to 37.1 (3.1) in the post-test ( $P < 0.001$ ). Also for Control from 12.3(1/2) to 15.6(2/3), for curiosity from 13.1(1.3) to 17.5(1.3) ( $P < 0.001$ ), for trust from 12.7(1.6) to 16.4(1/2) were increased ( $P < 0.001$ ). No difference was found in pre-test and post-test scores in the control group.

**Conclusion:** The study showed that hope-based career path counseling increased career path adaptability and its subscales including concern, control, curiosity and trust.

**Keywords:** Counseling, Hope-Based Career Path, Adaptability.

**Conflict of Interest:** None of the authors has any conflict of interest to disclose.

**Ethical publication statement:** We confirm that we have read the Journal's position on issues involved in ethical publication and affirm that this report is consistent with those guidelines.

**Ethical code:** IR.IAU.QOM.REC.1399.046.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق پذیری مسیر شغلی

مانا سادات حاجی محمد رضایی<sup>۱</sup> ID، مجید زرغام حاجبی<sup>۲\*</sup> ID، عبدالله شفیع آبادی<sup>۳</sup> ID

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول: مجید زرغام حاجبی، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

Email: zarghamhajebi@qom-iau.ac.ir

تاریخ دریافت: آبان ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: آذر ۱۴۰۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** یکی از توانایی‌هایی که به نظر می‌رسد به موفقیت افراد در شغل کمک می‌کند انعطاف پذیری مسیر شغلی است. هدف تحقیق حاضر تعیین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق پذیری مسیر شغلی بود.

**روش و مواد:** پژوهش حاضر به روش نیمه آزمایشی و طرح پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه بیکارشدگان جویای کار بالای دیپلم بود که برای دریافت آموزش و کسب مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران معرفی شدند. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر خوشه‌ای تصادفی بود. ۶۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی در دو گروه ۳۰ نفری شامل یک گروه آزمایشی با رویکرد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و یک گروه گواه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. در ابتدا پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان پیش‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد. سپس بر روی گروه آزمایش بسته آموزشی مبتنی بر امید در شش جلسه اجرا شد و در گروه گواه هیچ مداخله‌ای اجرا نشد. برای تحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل کوواریانس و نرم افزار SPSS-22 استفاده شد.

**یافته‌ها:** در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) انطباق‌پذیری مسیر شغلی از  $(3/9)$   $(7/70)$  در پیش‌آزمون به  $(3/6)$   $(4/79)$  در پس‌آزمون افزایش یافت ( $P < 0/001$ ). همچنین در گروه آزمایش از مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، میانگین (انحراف معیار) دغدغه از  $(3/5)$   $(5/32)$  در پیش‌آزمون به  $(3/1)$   $(1/37)$ ، کنترل از  $(1/2)$   $(3/12)$  در پیش‌آزمون به  $(2/3)$   $(6/15)$ ، کنجکاو از  $(1/3)$   $(1/13)$  در پیش‌آزمون به  $(1/3)$   $(5/17)$ ، اعتماد از  $(1/6)$   $(7/12)$  در پیش‌آزمون به  $(2/1)$   $(4/16)$  در پس‌آزمون افزایش یافت ( $P < 0/001$ ). در گروه گواه نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوتی نداشت.

**نتیجه‌گیری:** مطالعه نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید موجب افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن شامل میزان دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد شد.

**واژگان کلیدی:** مشاوره، مسیر شغلی مبتنی بر امید، انطباق‌پذیری.

## مقدمه

یکی از توانایی هایی که به نظر می رسد به موفقیت افراد در شغل کمک می کند انعطاف پذیری مسیر شغلی است (۱). انطباق پذیری یکی از عواملی است که به افراد کمک می کند تا در محیط های جدید عملکرد مناسب تری داشته باشند، به عبارت دیگر انطباق پذیری، یعنی کسب نگرش ها، صلاحیت ها و بروز رفتارهایی است که افراد برای هماهنگ سازی خود با کار متناسب با خودشان به کار می برند. Savickas چهار بعد برای انطباق پذیری شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد در نظر گرفته است. دغدغه مسیر شغلی دید مثبت و خوش بینانه به آینده و برخاسته از نقش های زندگی است (۲). چنان چه دغدغه مسیر شغلی وجود نداشته باشد، بی تفاوتی مسیر شغلی شکل می گیرد و به بی برنامه گی و بدبینی به آینده منجر می شود. کنترل مسیر شغلی شامل افزایش خودتنظیمی از طریق تصمیم گیری و مسئولیت پذیری برای ساختن مسیر شغلی می شود (۳). مدل ها و موارد مشهود برای مداخله مسیر شغلی فرض می کنند کسی که کنترل شغلی دارد، می تواند کنجکاوی مسیر شغلی و ابتکار عمل در یادگیری در تصمیم گیری را از خود نشان دهد (۴)، بنابراین می توان گفت انطباق پذیری مسیر شغلی سازه ای روان شناختی است که بر آمادگی فردی و منابع کنار آمدن با وظایف رشدی و گذرگاه های مسیر شغلی اشاره دارد و می توان آن را به عنوان راهبرد خودنظم بخش در نظر گرفت که فرد را قادر می سازد تا خودپنداره هایش را در نقش های مسیر شغلی به کار برد (۵).

از طرفی، امید شغلی یک عامل مهم در آینده شغلی افراد به حساب می آید (۶). واژه امید در روانشناسی برای اولین بار توسط Akhras (۷) به عنوان نقطه قوت در درمانجویان مطرح شد. امید یک حالت انگیزشی مثبت و موفقیت آمیز ناشی از تعامل فرد با محیط است. با توجه به اهمیت شغل که یک ضرورت اجتنابناپذیر برای زندگی سالم و رشد و خودکفایی جامعه است، بسته مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید به نظر می رسد برای کمک به افراد جامعه مفید باشد (۸). مسیر شغلی در بردارنده کلیه نقش های زندگی، طی کردن مراحل رشدی، انجام وظایف مربوط به هر مرحله و رضایت مندی خود و جامعه در طی مسیر است (۹). در اینجا است که نقش و اهمیت مشاوره شغلی مطرح می شود زیرا یکی از عناصر اصلی راهنمایی و مشاوره شغلی توانمند ساختن افراد در فهم نیازهایشان و افزایش آگاهی آن ها از فرصت های مناسب به منظور انطباق پذیری در زمینه اشتغال و آموزش در نحوه کنار آمدن با مسائل همراه با آن است (۱۰). در زمینه انطباق پذیری شغلی و اهمیت نقش آن در این زمینه نقش مشاوره شغلی چندان مورد توجه قرار نگرفته است در حالی که مشاوره شغلی به عنوان سنگ بنای مشاوره، تنوع روش ها و امکان برگزاری جلسات گروهی می تواند یک شیوه جدید و مفید در زمینه ارتقاء انطباق پذیری باشد. با توجه به مطالب گفته شده و اهمیت موضوع هدف تحقیق حاضر تعیین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق پذیری مسیر شغلی بود.

## روش و مواد

پژوهش حاضر به روش نیمه آزمایشی و طرح پیش آزمون پس آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه بیکارشدگان جویای کار بالای دیپلم بود که برای دریافت آموزش و کسب مهارت به مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران معرفی شده بودند. در این پژوهش، برای تشکیل گروه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای از ده مرکز آموزش فنی و حرفه ای در شهر تهران یک مرکز به صورت تصادفی انتخاب شد و مشارکت کنندگان در یک گروه آزمایشی و یک گروه گواه جایگزین شدند. در شهر تهران ده مرکز فنی و حرفه ای وجود دارد و بیکارشدگان مراجعه کننده به این مراکز حدوداً ۲۵۰۰ نفر هستند. دامنه سنی این افراد بین ۲۰ تا ۴۵ سال است و تعداد مراجعه کنندگان بیکار شده ی مرد بیشتر از زن است. به منظور انتخاب مشارکت کنندگان از میان مراکز فنی و حرفه ای شهر تهران، مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره ۸ استان تهران واقع در زعفرانیه به شیوه تصادفی خوشه ای انتخاب شد. ۳۰ آموزشگاه فنی و حرفه ای تحت نظارت مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره ۸ استان تهران است. از بین ۳۰ مورد، ۱۵ آموزشگاه به صورت تصادفی انتخاب شدند و از بین مراجعین این آموزشگاه ها ۱۰ نفر از هر آموزشگاه انتخاب شد. در مجموع از بین ۱۵۰ نفر، ۶۵ نفر آنها برای مشارکت در طرح پژوهشی اعلام آمادگی کردند از بین این ۶۵ نفر ۶۰ نفر به صورت تصادفی در دو گروه ۳۰ نفره شامل یک گروه

آزمایشی با رویکرد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید و یک گروه گواه قرار گرفتند. ملاک انتخاب تعداد افراد نمونه بر اساس اندازه اثر ۰/۲۵، آلفای ۰/۰۵ و توان ۰/۸۰ در دو گروه، حداقل تعداد نمونه برای دست یابی به توان مورد نظر، ۳۰ نفر در هر گروه جمعاً ۶۰ نفر به دست آمد. در ابتدا پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان پیش‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد. پس از آن بر روی گروه آزمایش بسته آموزشی مبتنی بر امید در شش جلسه به صورت هفتگی و هر جلسه ۹۰ دقیقه اجرا شد و در گروه گواه هیچ مداخله‌ای اجرا نشد. سپس پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان پس‌آزمون بر روی دو گروه اجرا شد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر به شرح ذیل بودند: تمامی افراد به صورت کتبی اطلاعاتی در مورد پژوهش دریافت کرده و در صورت تمایل در پژوهش مشارکت نمودند. این اطمینان به افراد داده شد که تمام اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار می‌گیرند. به منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت کنندگان ثبت نشد. همچنین پس از پایان پژوهش، برای افراد حاضر در گروه گواه نیز مداخله درمانی به اجرا در آمد. فرم رضایت از شرکت کنندگان گرفته شد و همه پرسشنامه‌ها توسط افراد تکمیل و ثبت گردید.

**پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی:** این پرسشنامه توسط Savickas و Porfeli در سال ۲۰۱۲ ساخته شد که حاوی ۲۴ سؤال است و نمره به دست آمده از پرسشنامه نمایانگر میزان انطباق پذیری فرد می‌باشد. پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی دارای ۴ خرده مقیاس است که میزان دغدغه (سؤال ۱ تا ۱۶)، کنترل (سؤال ۷ تا ۱۲)، کنجکاوی (سؤال ۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (سؤال ۱۹ تا ۲۴) را می‌سنجد. افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱) خیلی کم تا (۵) خیلی زیاد که برای هر سؤال قرار داده شده است به سؤالات جواب می‌دهند، بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیانگر انطباق پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. Savickas و Porfeli همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ گزارش نمودند (۱۱). در پژوهش سلطان‌زاده، عابدی و باغبان (۱۲) آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ و برای هر یک از ابعاد آن یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۴، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، ۰/۷۸ به دست آمد.

#### جدول شماره - برنامه و محتوای جلسات آموزشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید

جلسه	عنوان جلسه	خلاصه جلسه
اول	جلسه توجیهی نسبت به آموزش و معرفی اجمالی افراد و مدرس جلسه و موضوع آموزشی	اطلاع‌رسانی به شرکت‌کنندگان راجع به تعداد جلسات آموزشی و امتیازاتی که از شرکت در این جلسات عایدشان خواهد شد و البته اجرای پیش‌آزمون.
دوم	آشنایی با رویکرد مربوطه	آشنایی شرکت‌کنندگان با اهداف و نحوه اجرای برنامه آموزشی و ترغیب به مشارکت فعال و توضیح
سوم	انعکاس و شفافیت خود	بحث و گفت‌وگو راجع به خود و شرایط و همچنین نقش‌هایی که فرد در زندگی بر عهده دارد، بررسی مفهوم امید و هدف
چهارم	چشم‌انداز نسبت به آینده	شناسایی دیدگاه فرد نسبت به آینده و زندگی تحصیلی و شغلی خود در سال‌های آتی و روشن‌سازی این تصویر و اهداف آینده
پنجم	تعیین هدف و برنامه‌ریزی	شناسایی اهداف مسیر شغلی فرد و رفع ابهام از این اهداف و گفت‌وگو در مورد گذر گاه‌های رسیدن به هدف و برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف
ششم	اجرا و انطباق‌پذیری	شناسایی منابع و موانع انگیزشی رسیدن به اهداف و ایجاد فرصت برای ایفای نقش برای افزایش تجربه و بررسی شیوه‌های سازگاری و انطباق با نقش - های جدید

برای تعیین مشخصه‌های توصیفی شرکت‌کنندگان و زیر مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، از روش‌های متداول آمار توصیفی همانند فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و در بخش استنباطی از روش آماری تحلیل کوواریانس چندمتغیری و نرم افزار SPSS-22 استفاده شد.

**یافته ها**

میانگین (انحراف معیار) سن مشارکت کنندگان در گروه آزمایش (۷/۶) ۳۷/۵ و در گروه گواه (۷/۲) ۳۵/۹ سال بود. همچنین کمینه و بیشینه سن در گروه آزمایش ۲۱ و ۴۳ سال و در گروه گواه، ۲۳ و ۴۴ سال بود.

**جدول شماره ۲- ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان**

جمع (درصد) تعداد	گروه گواه (درصد) تعداد	گروه آزمایش (درصد) تعداد		
۳۰ (۵۰)	۱۴ (۴۶/۷)	۱۶ (۵۳/۳)	زن	جنس
۳۰ (۵۰)	۱۶ (۵۳/۳)	۱۴ (۴۶/۷)	مرد	
۴۳ (۷۱/۶)	۲۱ (۷۰)	۲۲ (۷۳/۳)	مجرد	تاهل
۱۷ (۲۸/۳)	۹ (۳۰)	۸ (۲۶/۷)	متاهل	
۳۶ (۶۰)	۱۹ (۶۳/۳)	۱۷ (۵۶/۷)	دیپلم	تحصیلات
۲۴ (۴۰)	۱۱ (۳۶/۷)	۱۳ (۴۳/۳)	بالای دیپلم	

**جدول شماره ۳- میانگین (انحراف استاندارد) نمره انطباق‌پذیری شغلی و مؤلفه‌های آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون دو**

**گروه**

P	پس‌آزمون (انحراف معیار) میانگین	پیش‌آزمون (انحراف معیار) میانگین	گروه‌ها	
۰/۰۰۱	۳۷/۱ (۳/۱)	۳۲/۵ (۳/۵)	آزمایش	میزان دغدغه
۰/۵۶۸	۳۳/۷ (۳/۴)	۳۲/۷ (۲/۷)	گواه	
۰/۰۰۱	۱۵/۶ (۲/۳)	۱۲/۳ (۱/۲)	آزمایش	کنترل
۰/۷۴۵	۱۳/۴ (۱/۲)	۱۲/۶ (۱/۱)	گواه	
۰/۰۰۱	۱۷/۵ (۱/۳)	۱۳/۱ (۱/۳)	آزمایش	کنجکاوی
۰/۶۸۱	۱۳/۱ (۱/۰)	۱۲/۲ (۱/۳)	گواه	
۰/۰۰۱	۱۶/۴ (۲/۱)	۱۲/۷ (۱/۶)	آزمایش	اعتماد
۰/۵۵۳	۱۴/۱ (۱/۹)	۱۴ (۲/۴)	گواه	
۰/۰۰۱	۷۹/۴ (۳/۶)	۷۰/۷ (۳/۹)	آزمایش	انطباق‌پذیری کلی
۰/۱۲۴	۷۴/۱ (۳/۸)	۷۱/۵ (۴/۷)	گواه	

در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) میزان دغدغه از ۳۲/۵ (۳/۵) در پیش‌آزمون به ۳۷/۱ (۳/۱) افزایش یافت (P<۰/۰۰۱) و در گروه گواه از ۳۲/۷ (۲/۷) در پیش‌آزمون به ۳۳/۷ (۳/۴) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) کنترل از ۱۲/۳ (۱/۲) در پیش‌آزمون به ۱۵/۶ (۲/۳) افزایش یافت (P<۰/۰۰۱) و در گروه گواه از ۱۲/۶ (۱/۱) در پیش‌آزمون به ۱۳/۴ (۱/۲) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) کنجکاوی از ۱۳/۱ (۱/۳) در پیش‌آزمون به ۱۷/۵ (۱/۳) افزایش یافت (P<۰/۰۰۱) و در گروه گواه از ۱۲/۲ (۱/۳) در پیش‌آزمون به ۱۳/۱ (۱/۰) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) اعتماد از ۱۲/۷ (۱/۶) در پیش‌آزمون به ۱۶/۴ (۲/۱) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه گواه از ۱۴ (۲/۴) در پیش‌آزمون به ۱۴/۱ (۱/۹) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) انطباق‌پذیری کلی از ۷۰/۷ (۳/۹) در پیش‌آزمون به ۷۹/۴ (۳/۶) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت. در گروه گواه از ۷۱/۵ (۴/۷) در پیش‌آزمون به ۷۴/۱ (۳/۸) در پس‌آزمون رسید که تفاوتی نداشت.

اعتماد از (۱/۶) ۱۲/۷ در پیش آزمون به (۲/۱) ۱۶/۴ افزایش یافت ( $P < 0/001$ ) و در گروه گواه از (۲/۴) ۱۴ در پیش آزمون به (۱/۹) ۱۴/۱ در پس آزمون رسید که تفاوتی نداشت. میانگین (انحراف معیار) انطباق پذیری از (۳/۹) ۷۰/۷ در پیش آزمون به (۳/۶) ۷۹/۴ افزایش یافت ( $P < 0/001$ ) و در گروه گواه از (۴/۷) ۷۱/۵ در پیش آزمون به (۳/۸) ۷۴/۱ در پس آزمون رسید که تفاوتی نداشت. جدول شماره ۳ میانگین و انحراف استاندارد پیش آزمون و پس آزمون گروه‌های آزمایش و گواه در متغیر علائم انطباق‌پذیری شغلی و زیر مقیاس‌های آن را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول مشهود است میانگین انطباق‌پذیری شغلی و زیر مقیاس‌های آن در گروه آزمایش نسبت به گواه در مرحله پس آزمون افزایش داشته است. نتایج آزمون لوین نشان داد که تساوی واریانس‌های نمره‌ها گروه‌ها برای همه متغیرهای تحقیق برقرار است ( $P > 0/05$ ) یعنی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمره‌ها در گروه‌های آزمایش و گواه تأیید گردید. با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای تحقیق تأیید گردید.

#### جدول شماره ۴- نتایج آزمون بررسی پیش‌فرض همگنی شیب‌های رگرسیون متغیرهای تحقیق دو گروه در جامعه

مرحله:

پیش‌آزمون - پس‌آزمون		منبع تغییرات	
F	معنی‌داری	تعامل	متغیر
(تعامل)		گروه * پیش‌آزمون	انطباق‌پذیری شغلی
۰/۶۸۷	۰/۴۸۳		

همان‌طوری که در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌شود، مقدار F تعامل برای کلیه متغیرهای تحقیق غیر معنی‌دار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون تأیید می‌شود. بنابر آنچه که در بالا بیان شد، پیش‌فرض‌های آزمون تحلیل کوواریانس برقرار می‌باشد، پس استفاده از تحلیل کوواریانس بلا مانع است.

#### جدول شماره ۵- تحلیل کوواریانس مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
پیش‌آزمون	۶/۵۲	۱	۶/۵۲	۰/۴۵۵	۰/۵۰
بین گروه‌ها	۷۰/۹۴	۱	۷۰/۹۴	۵/۱۲	۰/۰۱
درون گروه‌ها	۸۱۱/۵۴	۵۷	۱۴/۲۲		

جدول شماره ۵ مربوط به آزمون تحلیل کوواریانس برای تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید در گروه آزمایش و گواه از لحاظ پس‌آزمون پس از بررسی پیش‌آزمون است. نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که بعد از تعدیل نمرات پیش‌آزمون، تفاوت معناداری بین گروه‌های آزمایش و گواه وجود دارد ( $F = 5/12, P < 0/01$ ). این بدان معنا است مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی مؤثر است.

#### جدول شماره ۶- خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس زیر مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی در گروه‌های آزمایش و گواه

##### در مرحله پس‌آزمون

زیر مقیاس‌ها	درجه آزادی	F	P
میزان دغدغه	۵۸	۷/۵۴	۰/۰۱
کنترل	۵۸	۷/۹۴	۰/۰۱
کنجکاوی	۵۸	۶/۹۳	۰/۰۱
اعتماد	۵۸	۸/۷۱	۰/۰۱

جدول شماره ۶ خلاصه نتایج خلاصه نتایج تحلیل کواریانس زیر مقیاس‌های انطباق پذیری مسیر شغلی در گروه‌های آزمایش و گواه در مرحله پس‌آزمون را نشان می‌دهد. براساس جدول شماره ۶ در خرده مقیاس‌های میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد پس از تعدیل نمرات پیش‌آزمون تفاوت معناداری میان گروه‌های آزمایش و گواه وجود دارد و این خرده مقیاس‌ها در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه افزایش معناداری داشته است.

### بحث

مطالعه نشان داد در گروه آزمایش میانگین (انحراف معیار) انطباق پذیری مسیر شغلی از  $70/7$  ( $3/9$ ) در پیش‌آزمون به  $79/4$  ( $3/6$ ) در پس‌آزمون افزایش یافت ( $P < 0/001$ ). همچنین در گروه آزمایش از مؤلفه‌های انطباق پذیری مسیر شغلی، میانگین (انحراف معیار) دغدغه از  $32/5$  ( $3/5$ ) در پیش‌آزمون به  $37/1$  ( $3/1$ )، کنترل از  $12/3$  ( $1/2$ ) در پیش‌آزمون به  $16/4$  ( $2/3$ )، کنجکاوی از  $13/1$  ( $1/3$ ) در پیش‌آزمون به  $17/5$  ( $1/3$ )، اعتماد از  $12/7$  ( $1/6$ ) در پیش‌آزمون به  $16/4$  ( $2/1$ ) در پس‌آزمون افزایش یافت ( $P < 0/001$ ). در گروه گواه نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوتی نداشت. بنابراین مشاوره مسیر شغلی مبتنی موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن شامل میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد شده است.

این یافته با نتایج تحقیقات خارجی Amandson و همکاران (۱۳)، Amandson و همکاران (۱۴)، Ulas & Yildirim (۱۵)، مبنی بر اثربخش بودن مشاوره شغلی امید محور بر انطباق‌پذیری شغلی همسو است.

در تبیین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان گفت امید شغلی، عامل مهم پیگیری و دستیابی به معنای شغلی بوده و یک حالت انگیزشی مثبت است که شامل اهداف مرتبط با کار، عاملیت و گذرگاه-های دستیابی به آن اهداف است که سبب سازگاری و هماهنگی با مسیر شغل می‌گردد. در واقع امید در شغل می‌تواند شامل انعکاس خود (خود و شرایط)، شفافیت خود (شفاف‌سازی نقش‌های زندگی)، چشم‌انداز نسبت به آینده (تجسم آینده ممکن و تشخیص آینده مطلوب)، تعیین هدف و برنامه‌ریزی کردن (اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت)، اجرا و انطباق‌پذیری (نظارت و ارزیابی، انعطاف‌پذیری شخصی) در مسیر شغلی باشد فرد بتواند بر جریان شغل و مسیر آن نظارت داشته و خود را با تغییرات آن سازگار کند. پژوهش کارشکی و هاشمی (۱۶) حاکی از تأثیر مشاوره شغلی بر انطباق‌پذیری و افزایش امید شغلی بود. بدون امید افراد انگیزه شرکت در فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده در مسیر شغل و یا مدیریت آن شغل را ندارند (۶). این در حالی است که مشاوره شغلی مبتنی بر امید می‌تواند از طریق امید به مسیر شغلی و سازگاری با مسیر شغلی باعث افزایش انطباق‌پذیری شغلی گردد.

همچنین مطالعه نشان داد خرده مقیاس‌های انطباق‌پذیری شامل میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه افزایش معناداری داشته است. این یافته با نتایج تحقیقات خارجی Amandson و همکاران (۱۳)، Amandson و همکاران (۱۴)، Ulas & Yildirim (۱۵)، مبنی بر اثربخش بودن مشاوره شغلی امید محور بر انطباق‌پذیری شغلی همسو است.

در تبیین اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان گفت امید یک حالت انگیزشی مثبت و موفقیت‌آمیز ناشی از تعامل فرد با محیط است. امید یک فرایند شناختی است که افراد به وسیله آن فعالانه اهداف خود را دنبال می‌کنند و موانع رسیدن به آن را رفع می‌کنند که این امر می‌تواند انطباق‌پذیری شغلی را در جریان مشاوره شغلی مبتنی بر امید افزایش دهد. نتایج تحقیقات Clarke و همکاران (۱۷)، Hirschi (۱۸)، وحید دستجردی و نیلفروشان (۱۹)، عبدی زرین، شریفیانا و اکبرزاده (۲۰) نیز حاکی از تأثیر مشاوره شغلی بر انطباق‌پذیری و افزایش امید شغلی است. در مشاوره شغلی مبتنی بر امید افراد اهداف خود را تعیین می‌کنند، راهکارهایی برای رسیدن به اهداف می‌سازند و انگیزه لازم برای به اجرا درآوردن این راهکارها را ایجاد کرده و در طول مسیر حفظ کنند که باعث هماهنگ‌سازی خود با کار متناسب با خودشان می‌شود. همچنین در مشاوره شغلی مبتنی بر امید از طریق کنترل مسیر شغلی شامل افزایش خودتنظیمی از طریق تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری برای ساختن مسیر شغلی منجر به افزایش

انطباق پذیری مسیر شغلی شود. در واقع از طریق افزایش انگیزه و امید افراد احساس می‌کنند و که مسئول ساختن مسیرهای شغلی خویش هستند و خودشان مالک مسیرهای شغلی‌شان هستند. از محدودیت‌های تحقیق حاضر آن بود با توجه به نیمه آزمایشی بودن تحقیق در تعمیم نتایج آن جانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به آنکه نتیجه تحقیق نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر امید بر افزایش انطباق پذیری مؤثر بود پیشنهاد می‌شود از این روش برای افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در مراکز درمانی روانشناسی و مشاوره، مدارس، دانشگاه و سایر موارد استفاده شود و همچنین پیشنهاد می‌شود اثربخشی بسته مشاوره مبتنی بر امید بر روی نمونه‌های دیگر در مرحله پیگیری ارزیابی شود.

### نتیجه‌گیری

مطالعه نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی موجب افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی و خرده مقیاس‌های آن شامل میزان دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد شد.

### تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت کنندگان که در به ثمر رسیدن این تحقیق، پژوهشگران را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد. این مقاله بر گرفته از رساله دانشجویی در مقطع دکتری روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم می‌باشد و دارای کد اخلاق به شناسه IR.IAU.QOM.REC.1399.046 از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم می‌باشد.

### تعارض در منافع

نویسندگان اظهار می‌دارند هیچ گونه تعارض منافی در مورد این مقاله وجود ندارد.

## REFERENCES

1. Rimmer A. BMA urges more career flexibility and better occupational support to fight workforce crisis. *BMJ: British Medical Journal*. 2017; 2(1):358-69.
2. Ocampo AC, Reyes ML, Chen Y, Restubog SL, Chih YY, Chua-Garcia L, Guan P. The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2020; 120:103426.
3. Lee PC, Xu ST, Yang W. Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*. 2021;94:10-28.
4. Ocampo AC, Reyes ML, Chen Y, Restubog SL, Chih YY, Chua-Garcia L, Guan P. The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2020; 120:10-26.
5. Seek Lee C, Jang HY. A Double Mediation of Hope and Job satisfaction between Job stress and turnover Intention. *Indian Journal of Public Health*. 2018;9(9):839.
6. Hemphill E, Kulik CT. Which employers offer hope for mainstream job opportunities for disabled people?. *Social Policy and Society*. 2016;15(4):537-54.
7. Akhras C. Pairing Hope and Job Satisfaction with MENA Business Leaders. *Science Journal of Business and Management*. 2019;7(4):74.
8. Mishra US, Patnaik S, Mishra BB. Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management*. 2016;10(9):1729-36.
9. Di Maggio I, Ginevra MC, Santilli S, Nota L, Soresi S. The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*. 2020;11:1926.
10. Peila-Shuster JJ. Fostering hope and career adaptability in children's career development. *Early Child Development and Care*. 2018;188(4):452-62.
11. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012;80(3):661-73.
12. Soltanzadeh S, Abedi MR, Baghban I. Predicting Career Adaptability in Employees of Industrial Centers through Domains of Psychological Capital. *Positive Psychology Research*. 2016;2(1):19-30.



13. Amundson N, Niles S, Yoon HJ, Smith B, In H, Mills L. Hope-centered career development for University/College students. Retrieved from Canadian Education and Research Institute for Counselling website: [http://ceric.ca/wp-content/uploads/2012/10/CERIC\\_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf](http://ceric.ca/wp-content/uploads/2012/10/CERIC_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf). 2013.
14. Amundson N, Goddard T, Yoon HJ, Niles S. Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development*. 2018;17(2):87-98.
15. Ulas O, Yildirim I. Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2019;19(1):85-109.
16. Kareshki H, Hashemi F. The role of hope components and optimism on academic motivation of graduate students of Ferdowsi University and Mashhad University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014;14(6):517-26.
17. Clarke A, Amundson N, Niles S, Yoon HJ. Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*. 2018;55(4):155-65.
18. Hirschi A. The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*. 2018;66(3):192-204.
19. Vahid Dastjerdi L, Nilforooshan P. Work Hope: The Role of Personal and Social Factors and Family Support. *Positive Psychology Research*. 2016;1(4):15-28.
20. Abdizarrin S, Sharifyana, S, Akbarzadeh M. Hope-centered Career Development based on Academic Procrastination and Academic Motivation. *Journal of Career & Organizational Counseling*. 2019;2(3):115-136.