



<https://cbs.ui.ac.ir/?lang=en>

Journal of Research in Cognitive and Behavioral Sciences
E-ISSN: 2345-3524
Vol. 10, Issue 1, No.18, Spring and Summer 2020, P:157-168

Research Article

A Study of the effect of Solution-focused Group Counseling on Students Work Hope

Narges Ghanbari: M.A. Student in School Counseling, Department of counseling, Faculty of humanity and social Sciences, University of Ardakan, Ardakan, Iran
nargesghanbari40@yahoo.com

Hamidreza Aryanpour*: Assistant Professor, Department of psychology, Faculty of humanity and social Sciences, University of Ardakan, Ardakan, Iran
hamidaryanpour@ardakan.ac.ir

Rezvan Salehi: Assistant Professor, Department of Counseling, Shahrekord University, Shahrekord, Iran
r.salehi@sku.ac.ir

Abstract

This study aimed to investigate the effect of solution-focused counseling on students' work hope done by quasi-experimental method with pre-and-post-test design with a control group and follow-up stage. The statistical population of this study consisted of all female high school students in Mobarakeh in 2019-20. The sample size was 50 people chosen by sampling method and for this purpose, 50 female high school students of one of the schools in this city were randomly selected and asked to complete the work hope questionnaire of Jantonon and Waterston. Then, 20 students with the lowest scores in this questionnaire were randomly assigned into control and experiment groups, consisting of 10 members. The experimental group received five 100 minutes sessions of solution-focused counseling. At the end of the counseling program, a post-test was taken from both groups. And one month later, the relevant follow-up was performed. Mean and standard deviation were used to analyze the data and multivariate analysis of covariance (MANCOVA) was used to test the hypotheses. The results showed that solution-focused counseling has increased work hope and its components, which include goals, pathways, and agency. According to the results of this study, by designing, implementing, and applying interventions based on solution-focused counseling, students' work hope can be improved and they can be helped to set goals, choose a career path and increase their sense of personal agency.

Keyword: Solution-focused group counseling, Work hope, Students

* Corresponding author

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially



بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان

نرگس قنبری: دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

nargesghanbari40@yahoo.com

حمیدرضا آریانپور: استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

hamidaryanpour@ardakan.ac.ir

رضوان صالحی: استادیار گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

r.salehi@sku.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مشاوره راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان بود که به‌روش نیمه‌آزمایشی و با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و مرحله پیگیری انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهر مبارکه در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ تشکیل دادند. تعداد نمونه ۵۰ نفر بود که به‌روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند و بدین‌منظور، ۵۰ نفر از دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه یکی از مدارس این شهر که به‌صورت تصادفی انتخاب شد، پرسشنامه امید شغلی جانتونن و وترستون را تکمیل کردند. سپس ۲۰ نفر از کسانی که نمره کمتری در این پرسشنامه کسب کرده بودند، انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در دو گروه ۱۰ نفری آزمایش و کنترل قرار گرفتند. گروه آزمایش ۵ جلسه ۱ ساعت و ۴۵ دقیقه‌ای مشاوره راه‌حل‌محور دریافت کرد. پس از اتمام برنامه مشاوره‌ای از هر دو گروه پس‌آزمون گرفته شد و به‌فاصله ۱ ماه پس از آن، پیگیری مربوطه انجام گرفت. برای تحلیل داده‌ها از میانگین و انحراف معیار و برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد مشاوره راه‌حل‌محور سبب افزایش امید شغلی و مؤلفه‌های آن که شامل اهداف، گذرگاه و عاملیت است، شده است. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان با طراحی، اجرا و کاربست مداخلات مبتنی بر مشاوره راه‌حل‌محور، امید شغلی دانش‌آموزان را بهبود بخشید و به هدف‌گزینی، انتخاب مسیر شغلی و افزایش احساس عاملیت شخصی آنها کمک کرد.

واژگان کلیدی: مشاوره راه‌حل‌محور، امید شغلی، دانش‌آموزان

مقدمه

امید^۱، هسته اصلی ساختار روان‌شناسی مثبت‌گراست و به معنای ظرفیت ادراک شده برای ایجاد مسیرهایی به سمت اهداف مطلوب و انگیزه لازم برای حرکت در این مسیر است (اسنایدر^۲، ۲۰۰۰). امید، سرچشمه هر فعالیت و پیشرفتی در زندگی است؛ زیرا کسی که امید به چیزی دارد، برای رسیدن به آن تلاش می‌کند و زمینه‌های دست‌یابی به هدف را برای خود آماده می‌کند (اسنایدر، ایروینگ و اندرسون^۳، ۱۹۹۱). امید فرایند شناختی هدف‌محوری است که سه مؤلفه دارد؛ اهداف^۴ (داشتن اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت)، مسیر^۵ (راهبردهایی برای رسیدن به اهداف)، عاملیت^۶ (اقدام برای رسیدن به این اهداف) (اسنایدر، ۲۰۰۲).

در سال‌های اخیر، نظریه پردازان حوزه روان‌شناسی حرفه‌ای (دیمر و بلاستین^۷، ۲۰۰۷؛ نیلز^۸، ۲۰۱۱؛ جانتون و وترستون^۹، ۲۰۰۶) تأکید ویژه‌ای بر امید داشته‌اند. جانتون و وترستون (۲۰۰۶) نظریه امید را در روان‌شناسی شغلی با عنوان سازه امید شغلی^{۱۰} بسط دادند. براساس این نظریه، فرایندهای شناختی امید که سبب ایجاد حالتی انگیزشی می‌شود، بر قسمتی از ساختارهای آموزشی و مرتبط با شغل تأثیرگذار است.

بنابه نظر کنی، والش بلایر، بلاستین، بمچت و سلترز^{۱۱} (۲۰۱۰) امید شغلی به عنوان ساختار آینده‌نگر به درک مشاوران از پیوند بین تجربیات شغلی و انگیزه پیشرفت کمک می‌کند. این پژوهشگران معتقدند تجارب شغلی ممکن است با تسهیل در شناسایی اهداف کاری، گسترش درک چگونگی رسیدن به اهداف و همچنین تقویت اعتمادبه‌نفس، در دست‌یابی به اهداف

در پیشرفت امید مؤثر باشد. امید شغلی مفهومی دارد که با وجود فشارهای خارجی یا موانع، به آینده حرفه‌ای و کاری خود متصل است (دیمر و بلاستین، ۲۰۰۷).

امید شغلی که توسط تجربه‌های مسیر شغلی به وجود می‌آید و رشد می‌کند (کنی و همکاران، ۲۰۱۰)، با ساختن فضایی برای جواب‌دادن به آن دسته از سؤالات مرتبط با شرایط شغلی که ممکن است در آینده ایجاد شود، یا آنچه افراد را به‌عنوان فرد شاغل معرفی می‌کند (پارک تیلور و وارگاس^{۱۲}، ۲۰۱۲) و همچنین، ارتباط تنگاتنگ با هویت شغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) می‌تواند به‌منابۀ سازه‌ای در درک رابطه میان تجربیات مسیر شغلی و انگیزش دست‌یابی نقش داشته باشد (کنی و همکاران، ۲۰۱۰) و با بسترسازی حفظ ارتباط فرد با آینده مسیر شغلی و روبه‌رو شدن با موانع و در نتیجه افزایش اشتیاق شغلی و تحصیلی (دیمر و بلاستین، ۲۰۰۷) و افزایش خودکارآمدی در فرایند تصمیم‌گیری شغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) ایفای نقش کند.

باتوجه به منابع در حال پیشرفت که نشان می‌دهد امید شغلی ممکن است عامل مهمی در دست‌یابی به انگیزه باشد، می‌توان آن را سازه‌ای مفید نیز در پیشرفت مداخلات مشاوره شغلی برای جوانان در نظر گرفت؛ زیرا به سؤالاتی اهمیت می‌دهد که ممکن است به‌طور خاص برای تفکر زود هنگام جوانان کمک‌کننده باشد. برای مثال، این سؤال که «من وقتی بزرگ شدم، می‌خواهم چه کاری را انجام دهم؟» یا «چگونه به آنجا خواهم رسید؟» و این سؤال که «آیا من قادر و توانا هستم که برای رسیدن به آن، کارهایی که باید را انجام دهم؟» اگر برنامه‌های مشاوره شغلی فرصتی برای جوانان برای تأمل، تحقیق، آزمایش و پاسخ‌دادن به این سؤالات فراهم کند، این افراد ممکن است ارتباط قوی‌تر و شخصی‌تری با این اهداف برقرار کنند (پارک تیلور و وارگاس، ۲۰۱۲).

¹ hope

² Snyder

³ Snyder, Irving & Anderson

⁴ goals

⁵ pathway

⁶ agency

⁷ Diemer & Blustein

⁸ Niles

⁹ Juntunen & Wettersten

¹⁰ worke hope

¹¹ Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempchat & Seltezer

¹² Park-Taylor & Vargas

آنچه غیرممکن است (دی‌شازر و برگ^۵، ۱۹۹۷)؛ به‌همین دلیل، مشاوره راه‌حل‌محور به مشاوره امیدواری شهرت یافته است (نونالی^۶، ۱۹۹۳) و می‌تواند در این راستا کمک‌کننده باشد.

مشاوره راه‌حل‌محور با تمرکز بر قابلیت‌ها و توانایی‌های مراجعان به آنها کمک می‌کند راه‌حل‌هایی برای حل مشکل خود بیابند و بر برداشتن گام‌های هرچند کوچک برای شروع تأکید می‌کند. اصلی‌ترین مشخصه این رویکرد، کوتاه‌مدت و خوش‌بینانه بودن آن است (دی‌شازر و برگ^۵، ۱۹۹۷). در رویکرد راه‌حل‌محور تمرکز بر مشکل نیست؛ بلکه بر فعالیت و پیدا کردن راه‌حل‌هایی است که مراجعان در پی یافتن آن هستند (مولاورمن، ماناورو و ناگره‌نی^۷، ۲۰۱۶).

در رویکرد مشاوره راه‌حل‌محور، مراجعان در تعیین اهداف مهارت پیدا می‌کنند و هدف‌ها همیشه برای هر مراجعی منحصر به فرد است. مشاوران راه‌حل‌محور با مهارت ویژه‌ای در فرایند و ساختار درمان عمل می‌کنند. آنها به مراجعانشان کمک می‌کنند تا هدف‌های خود را در چهارچوبی مشخص کنند که بتوانند راه‌حل‌های موفق‌تری برای آن بیابند؛ بنابراین، رابطه اصولی، رابطه مشارکتی بین کارشناسان است. هر کارشناس، مشاور و مراجع به ایجاد راه‌حل مشترک کمک می‌کند (پروچاسکا و نورکراس^۸، ۱۳۸۷).

حل مشکل در درمان راه‌حل‌محور زمانی اتفاق می‌افتد که یا مشکل کاملاً حل و فصل شده است یا پیشرفت‌های درخور توجهی براساس اهداف مشخص شده حاصل شده است. فرایند درمان پنج مرحله دارد که عبارت است از: ۱) مشخص کردن مشکل و هدف؛ ۲) شناسایی و افزایش استثنائات؛ ۳) استفاده از مداخلات برای شناسایی و افزایش استثنائات؛ ۴) ارزیابی تأثیر و کاربرد مداخلات؛ ۵) بررسی و ارزیابی مجدد مشکل و هدف (لدم^۸، ۲۰۰۲).

چندین عامل بر امید شغلی مؤثر است. خودکارآمدی، حمایت خانواده و موقعیت اجتماعی ادراک شده (وحید دستجردی و نیلفروشان، ۱۳۹۴) و چشم‌انداز زمان (عابدی، مصطفوی، شفیع‌آبادی، نیلفروشان و عیسی مراد رودبند، ۱۳۹۵) از جمله عواملی است که می‌تواند بر امید شغلی مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش مرادی و کلانتری (۱۳۸۹) نشان داد آموزش درس کارآفرینی سبب افزایش اعتماد به نفس و افزایش آگاهی و توانایی لازم در زمینه انتخاب شغل آینده می‌شود، توانایی خوداشتغالی را تقویت می‌کند و همچنین، موجب خلاقیت در زمینه شغلی می‌شود. برول و چن^۱ (۲۰۰۶) نیز در مطالعات خود نشان دادند حل مشکلات شغلی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و افراد باید با استفاده از آموزش‌های متفاوت و انواع مشاوره‌ها برای رفع آنها تلاش کنند. یکی از مداخلات، مشاوره کوتاه‌مدت راه‌حل‌محور^۲ است که تأثیر آن در این پژوهش بررسی شد.

مشاوره راه‌حل‌محور، رویکردی فرامدرن به مداخلات رفتاری بین مشاور و مراجع است. این روش به دلیل تمرکز بر تغییرات سریع وابسته به درمان و احترام به مراجع که هردو با فلسفه مراقبت و سلامتی هم‌سو است، طرفداران زیادی به دست آورده است (راسول^۳، ۲۰۰۵). در این روش درمانی از سؤالاتی برای تشخیص استثنائات، راه‌حل‌ها و نمراتی که گویای سطح پیشرفت فرد در برابر راه‌حل‌هاست، استفاده می‌شود. همچنین، این سؤالات به آشکار کردن رفتارها یا قابلیت‌هایی می‌پردازد که برای دستیابی به پیشرفت باقی‌مانده لازم است (ترپر، دولان، ام‌سی کولوم و نلسون^۴، ۲۰۰۶).

فرضیه زیربنایی رویکرد راه‌حل‌محور این است که تغییرات، فرایندی دائمی و اجتناب‌ناپذیرند و همیشه بر آنچه تغییرپذیر و ممکن است، تأکید می‌شود؛ نه بر

⁵ Deshazer & Berg

⁶ Nunnally

⁷ Mulawarman, Munawaroh & Nugraheni

⁸ Lethem

¹ Burwell & Chen

² solution focused brief counseling

³ Rothwell

⁴ Trepper, Dolan, McColum & Nelson

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهر مبارکه بود که در سال ۹۸-۹۹ مشغول به تحصیل بودند. نمونه‌گیری در پژوهش حاضر در مرحله انتخاب آزمودنی‌ها به صورت در دسترس انجام شد و ۵۰ نفر از دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه یکی از مدارس این شهر پرسشنامه امید شغلی را تکمیل کردند. از میان آنها کسانی که در این پرسشنامه نمره کمتری گرفته بودند، انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه ۱۰ نفری آزمایش و گواه قرار گرفتند. حضور نمونه در گروه آزمایش مستلزم داشتن ملاک‌های ورود و خروج بود. ملاک‌های ورود عبارت بود از: الف) رضایت آگاهانه برای شرکت در جلسات؛ ب) دریافت نکردن هم‌زمان مداخله دیگر. ملاک‌های خروج نیز شامل الف) غیبت بیش از یک جلسه در فرایند مداخله و ب) تمایل نداشتن به ادامه فرایند مداخله بود.

ابزار سنجش: مقیاس امید شغلی^۲ (WHS): در این پژوهش مقیاس امید شغلی که جانتون و وترستون (۲۰۰۶) ساخته‌اند، برای سنجش امید شغلی استفاده شد. این مقیاس ۲۴ گویه دارد و مشتمل بر ۳ زیرمقیاس است: ۱) اهداف (۷ گویه)؛ ۲) گذرگاه (۸ گویه) و ۳) عاملیت (۹ گویه). این پرسشنامه براساس مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم تنظیم شده است. سؤالات ۲، ۵، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۸، ۲۱ و ۲۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این مقیاس ۲۴ و حداکثر نمره ۱۶۸ است. نمره بالا در این مقیاس امید شغلی بیشتر و نمره پایین امید شغلی کمتری را نشان می‌دهد. جانتون و وترستون (۲۰۰۶) ضریب آلفای کرونباخ را برای زیرمقیاس‌های اهداف ۰/۸۱، عاملیت ۰/۸۷ و گذرگاه ۰/۶۸، و همچنین برای کل مقیاس ۰/۹۰ گزارش کردند. وحید دستجردی و نیلفروشان (۱۳۹۴) که این مقیاس را در ایران ترجمه و

بررسی پیشینه نشان داد پیش‌تر پژوهش‌هایی مرتبط با این موضوع انجام شده است؛ از جمله پژوهش صادق‌زاده (۱۳۹۴) که یافته‌های آن نشان داد مشاوره گروهی راه‌حل‌محور بر افزایش امید مؤثر است و پژوهش رابرت، بلاندو، بلتون و هال^۱ (۲۰۱۴) که نتایج آن حاکی از این بود که امیدواری در طول مشاوره راه‌حل‌محور سبب ایجاد معنای روشن و حس مثبت می‌شود. پژوهش مرادی و کلانتری (۱۳۸۹) هم نشان داد آموزش کارآفرینی بر افزایش امید به آینده شغلی تأثیرگذار است.

با توجه به اهمیت امید شغلی و حرفه‌ای در نوجوانان و همچنین، با در نظر گرفتن اینکه دانش‌آموزان دبیرستانی بیشتر از سایر دانش‌آموزان دغدغه انتخاب شغل و قرار گرفتن در محیط کاری را دارند و عنایت به این امر که نوجوانی سرآغاز انتخاب‌ها و رشد و پیشرفت در مسیر شغلی است و آنها باید از سطح مناسبی از امید در این زمینه برخوردار باشند و اغلب آنها سطح کافی از امید شغلی را نشان نمی‌دهند، جای خالی بررسی و پژوهش همچنان در این حوزه نمایان است و از آنجا که به نظر می‌رسد در ایران مداخلات مشاوره مسیر شغلی برای افزایش امید شغلی دانش‌آموزان بررسی نشده است، پژوهش حاضر با تمرکز بر رویکرد مشاوره راه‌حل‌محور به بررسی تأثیر آن بر امید شغلی پرداخته است.

روش پژوهش

طرح این پژوهش به صورت نیمه‌آزمایشی، از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل و مرحله پیگیری بود. پس از اجرای مداخله مشاوره گروهی راه‌حل‌محور تأثیر آن بر نمرات پس‌آزمون افراد گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل بررسی شد. مطالعه پیگیری نیز ۱ ماه پس از پس‌آزمون انجام شد و نتایج آن بررسی شد.

² work hope scale

¹ Robert, Blundo, Bolton & Hall

معناداری داشت. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس امید شغلی ۰/۸۷ و برای زیرمقیاس‌ها در اهداف ۰/۷۰، عاملیت ۰/۷۶ و گذرگاه ۰/۷۸ به دست آمد.

در ادامه خلاصه‌ای از دستورالعمل مداخله در جدول ۱ ارائه شده است.

اعتباریابی کردند، به منظور بررسی پایایی مقیاس مذکور از روش همسانی درونی استفاده کردند. پایایی به شیوه آلفای کرونباخ برای نمونه ۳۰۰ نفری ۰/۹۱ و در هر زیرمقیاس، اهداف ۰/۷۱، عاملیت ۰/۸۱ و گذرگاه ۰/۷۴ به دست آمد. همچنین، روایی سؤالات به صورت همبستگی هر سؤال با نمره کل به دست آمد که تمام سؤالات به جز یکی از آنها با نمره کل همبستگی

جدول ۱. خلاصه جلسات مشاوره گروهی راه حل محور

جلسه	هدف	دستور
جلسه اول (آشنایی)	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و با رهبر گروه تشکیل رابطه دوستانه و صمیمانه بین رهبر و اعضای گروه	معرفی اعضا به یکدیگر صحبت درباره مشخص کردن چهارچوب‌ها و قوانین گروه بحث غیرمستقیم راجع به امید شغلی
جلسه دوم (تعیین اهداف و چشم انداز)	کمک به اعضا برای تدوین اهداف عینی که با اولین مؤلفه امید شغلی که اهداف است، کاملاً مرتبط است.	تکنیک سؤال درجه بندی برای مشخص شدن جایگاه فرد در حیطه دست یابی به امید شغلی. تکنیک گوی بلورین اریکسون اشاره به تکنیک پرسش معجزه‌ای این دو تکنیک بیشتر به منظور تعیین چشم اندازی برای آینده به کار گرفته شد.
جلسه سوم (تعیین گذرگاه، شناسایی و تقویت عاملیت)	یافتن استثناها و تقویت کردن آنها که سبب شناختن مؤلفه دوم امید شغلی یعنی گذرگاه‌های متفاوت می شود. توجه بیشتر اعضا به نقاط قوت و قابلیت‌هایی که دارند که سبب می شود افراد توانایی و عاملیت بیشتری برای حل مسائل پیدا کنند. تمرکز بر اینکه افراد خودشان توانایی حل مشکلات را دارند، احساس عاملیت اعضا را تقویت می کند.	تکنیک نوار ویدئویی اوهانلون، برای مشخص شدن کارهایی که اعضا به منظور بهتر شدن اوضاع می توانند انجام دهند.
جلسه چهارم (تأکید بر اقدامات کوچک و گام به گام)	تمرکز بر اقدامات کوچک و قدم به قدم (همراه با مثال دومینو)، برای تأکید بر اهمیت تغییرات کوچک و جزئی یافتن استثناهایی که از نظر دور مانده است	تکنیک جست و جوی راه حل‌ها، برای مشخص شدن تغییرات کوچک و اینکه اوضاع چگونه بهتر شده است، استفاده شد.
جلسه پنجم (خلاصه و نتیجه گیری)	پیگیری راه حل‌ها جمع بندی مطالب نتیجه گیری	مرور فرایند و محتوای جلسات قبل اجرای پس آزمون

یافته‌ها

گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در جدول ۲ خلاصه شده است.

میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های امید شغلی

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های امید شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و

پیگیری

متغیر	مرحله	گروه	میانگین	انحراف معیار
اهداف	آزمایش	پیش‌آزمون	۳۱/۸۰	۷/۴۳
		پس‌آزمون	۳۶/۴۰	۶/۹۷
		پیگیری	۴۲/۷۰	۶/۴۶
	کنترل	پیش‌آزمون	۳۵/۸۰	۵/۶۸
		پس‌آزمون	۳۴/۶۰	۵/۵۳
		پیگیری	۳۳/۴۰	۷/۷۴
عاملیت	آزمایش	پیش‌آزمون	۳۹	۷/۸۴
		پس‌آزمون	۴۸/۲۰	۷/۵۶
		پیگیری	۵۴/۲۰	۷/۶۹
	کنترل	پیش‌آزمون	۴۱/۱۰	۹/۵۹
		پس‌آزمون	۴۴	۱۰/۳۷
		پیگیری	۴۲	۱۰/۰۸
گذرگاه	آزمایش	پیش‌آزمون	۳۲/۸۰	۹/۶۷
		پس‌آزمون	۳۷/۷۰	۴/۷۳
		پیگیری	۴۱/۳۰	۵/۲۰
	کنترل	پیش‌آزمون	۳۵/۳۰	۶/۸۱
		پس‌آزمون	۳۲/۶۰	۸/۱۳
		پیگیری	۳۲/۱۰	۸/۲۳

نشان می‌دهد. چنان‌که مشاهده می‌شود، در هر سه مؤلفه امید شغلی، میانگین گروه آزمایش در پس‌آزمون و پیگیری نسبت به پیش‌آزمون افزایش یافته است؛ ولی در گروه کنترل تغییر چشم‌گیری مشاهده نمی‌شود.

برای آزمون تبیین معنی‌داری تفاوت بین نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در مؤلفه‌های اهداف، عاملیت و گذرگاه، از روش تجزیه و تحلیل کوواریانس چندمتغیره (MANCOVA) استفاده شده است. پیش از تحلیل داده‌ها برای بررسی همگنی واریانس متغیرها، از آزمون لوین استفاده شد که خلاصه آن در جدول ۳ آمده است.

با ملاحظه جدول ۲، می‌توان به تفاوت میانگین نمره‌ها در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در مؤلفه‌های اهداف، عاملیت و گذرگاه در گروه‌های آزمایش و کنترل پی برد. در گروه آزمایش، بیشترین میانگین مربوط به پیگیری عاملیت و کمترین میانگین مربوط به پیش‌آزمون اهداف است. در گروه کنترل، بیشترین میانگین به پس‌آزمون عاملیت و کمترین میانگین به پیگیری گذرگاه تعلق دارد. همچنین، در گروه آزمایش، پیش‌آزمون گذرگاه بیشترین انحراف معیار و پس‌آزمون گذرگاه کمترین انحراف معیار، و در گروه کنترل پس‌آزمون عاملیت بیشترین انحراف معیار و پس‌آزمون اهداف کمترین انحراف معیار را

جدول ۳. خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لوین

متغیر	F	Df1	Df2	احتمال معناداری
پس آزمون	اهداف	۱	۱۸	۰/۱۶
	عاملیت	۱	۱۸	۰/۶۸
	گذرگاه	۱	۱۸	۰/۶۹
پیگیری	اهداف	۱	۱۸	۰/۹۵
	عاملیت	۱	۱۸	۰/۵۷
	گذرگاه	۱	۱۸	۰/۹۹

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد آزمون لوین در پس آزمون و پیگیری اهداف، عاملیت و گذرگاه معنادار نیست؛ بنابراین، مفروضه همسانی واریانس ها در متغیرهای پژوهش تأیید می شود.

است. نتایج آزمون ام-باکس برای آزمون برابری ماتریس کوواریانس متغیرهای وابسته نشان دهنده وجود این مفروضه در داده ها بود ($f=0/98$ ، $sig=0/48$). با توجه به اینکه میزان معناداری آزمون ام-باکس از $0/05$ بیشتر است، نتیجه گرفته می شود که ماتریس کوواریانس های مشاهده شده متغیرهای وابسته برای گروه های مختلف همگن است.

یکی از مفروضه های تحلیل کوواریانس چندمتغیری، بررسی همسانی ماتریس کوواریانس های مشاهده شده متغیرهای وابسته برای گروه های مختلف

جدول ۴. اطلاعات مربوط به شاخص های اعتباری آزمون کوواریانس مؤلفه های اهداف، عاملیت و گذرگاه گروه های آزمایش و کنترل

نام آزمون	مقدار	F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی داری
اثر بیلابی	۰/۸۲	۷/۳۵	۶	۱۰	۰/۰۰۳
لامبدای ویلکز	۰/۱۹	۷/۳۵	۶	۱۰	۰/۰۰۳
اثر هتلینگ	۴/۴۱	۷/۳۵	۶	۱۰	۰/۰۰۳
بزرگ ترین ریشه روی	۴/۴۱	۷/۳۵	۶	۱۰	۰/۰۰۳

نتایج جدول ۴ نشان می دهد میان دو گروه از لحاظ متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین، تجزیه و تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانکوا انجام شد. جدول ۵، نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس در

متن مانکوا روی میانگین نمره های پس آزمون و پیگیری متغیرهای اهداف، عاملیت و گذرگاه گروه های آزمایش و کنترل را نشان می دهد.

جدول ۵: تحلیل کوواریانس چندمتغیره مانکوا (MANCOVA) روی نمرات پس آزمون و پیگیری اهداف، عاملیت و گذرگاه بین دو گروه کنترل و آزمایش (با کنترل مرحله پیش آزمون)

متغیرها	پس آزمون	آزمون		مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور ای تا
		مجموع مجذورات	درجه آزادی						
متغیرها	پس آزمون	اهداف	۹۱/۶۷	۱	۹۱/۶۷	۹۱/۶۷	۴/۸۸	۰/۰۴	۰/۲۵
		عاملیت	۲۴۶/۸۲	۱	۲۴۶/۸۲	۲۴۶/۸۲	۵/۳۲	۰/۰۴	۰/۲۶
		گذرگاه	۲۹۶/۵۴	۱	۲۹۶/۵۴	۲۹۶/۵۴	۱۴/۸۸	۰/۰۰۲	۰/۴۹

آزمون	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	مجدور اینتا
اهداف	۶۹۴/۰۹	۱	۶۹۴/۰۹	۲۶/۰۳	۰/۰۰۱	۰/۶۳
عاملیت	۱۰۶۵/۹۱	۱	۱۰۶۵/۹۱	۱۸/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۵۶
گذرگاه	۶۷۵/۶۶	۱	۶۷۵/۶۶	۲۷/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۶۵
اهداف	۲۸۱/۶۰	۱۵	۱۸/۷۷			
عاملیت	۶۹۶/۰۸	۱۵	۴۶/۴۱			
گذرگاه	۲۹۸/۸۹	۱۵	۱۹/۹۳			
اهداف	۳۹۹/۹۵	۱۵	۲۶/۶۶			
عاملیت	۸۵۳/۶۸	۱۵	۵۶/۹۱			
گذرگاه	۳۶۶/۰۷	۱۵	۲۴/۴۱			
اهداف	۲۵۹۳۴	۲۰				
عاملیت	۴۴۰۷۴	۲۰				
گذرگاه	۲۵۶۳۷	۲۰				
اهداف	۳۰۳۰۳	۲۰				
عاملیت	۴۸۴۶۲	۲۰				
گذرگاه	۲۸۲۱۶	۲۰				

عاملیت به صورت معناداری مؤثر واقع شده است؛ پس می‌توان گفت که این مداخله توانسته است مؤلفه‌های امید شغلی اعم از اهداف، گذرگاه و عاملیت را افزایش دهد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش مرادی و کلاتری (۱۳۸۹) که نشان دادند آموزش کارآفرینی بر افزایش امید به آینده شغلی تأثیر گذار است و همچنین با پژوهش داگلیبی^۱ و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوان است که نشان دادند اجرا کردن مداخله‌های مناسب بر امید دانشجویان حتی در تعداد جلسات کم مؤثر است. یافته‌ها همچنین با پژوهش صادق‌زاده (۱۳۹۴) هم‌سو است که به بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه‌حل‌محور بر افزایش امید پرداخت و نشان داد مشاوره راه‌حل‌محور بر امید دانش‌آموزان و همچنین ابعاد آن به صورت معناداری مؤثر است. به علاوه، با پژوهش رابرت و همکاران (۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد که نشان دادند

باتوجه به نتایج جدول ۵، مقدار F برای پس‌آزمون اهداف و عاملیت در سطح $P < 0/05$ معنادار است. همچنین، مقدار F در پس‌آزمون گذرگاه، پیگیری اهداف، عاملیت و گذرگاه در سطح $P < 0/01$ معنادار است؛ پس گفتنی است که نمرات هریک از این مؤلفه‌ها در مرحله پس‌آزمون و پیگیری تفاوت زیادی با پیش‌آزمون دارد و در واقع، این نمرات در مقایسه با پیش‌آزمون و همچنین در مقایسه با گروه گواه افزایش یافته است؛ بنابراین، می‌توان بیان داشت مشاوره راه‌حل‌محور بر هر سه مؤلفه امید شغلی شامل اهداف، عاملیت و گذرگاه مؤثر بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مشاوره راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهر مبارکه انجام شد. نتایج نشان داد این مداخله برای پس‌آزمون و پیگیری اهداف گذرگاه و

^۱ Duggleby

امیدواری در طول مشاوره راه‌حل‌محور سبب ایجاد معنای روشن و حس مثبت نیز می‌شود.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر و اینکه امید شغلی افراد شرکت‌کننده در جلسات مشاوره گروهی راه‌حل‌محور افزایش یافت، می‌توان به تأثیر مداخله انجام‌شده بر جهت‌دهی به فعالیت‌های شرکت‌کنندگان و افزایش انگیزه در آنها اشاره کرد. براساس نظر راند و چیونز^۱ (۲۰۰۹) هدف مثل نقطه نشانه‌گیری است که به فعالیت‌ها و رفتارهای انسان جهت می‌دهد و آنها را هدایت می‌کند. هم‌زمان با ساخته شدن یک هدف، ذهن انسان با تمام تلاش، به تولید راه‌ها و روش‌های مختلفی می‌پردازد که در جهت دستیابی به هدف است. این فرایند شناختی که به تولید چنین اندیشه‌هایی منجر می‌شود، اصطلاحاً تفکر گذرگاه نامیده می‌شود (اسنايدر، ۲۰۰۲). درنهایت تفکر عامل، اندیشه‌ای است که اشخاص راجع به توانایی‌ها و مهارت‌های خود برای آغاز و ادامه تلاش و کوشش در جهت حرکت به سمت اهدافشان دارند (ورسن و ایساکسن^۲، ۲۰۱۰). پس اکثر افراد شرکت‌کننده که به دلیل افزایش میزان بیکاری از تعیین هدف برای خود باز مانده بودند، توانستند اهدافی را برای خود تنظیم کنند. تعیین هدف در زندگی سبب افزایش انگیزه و در نتیجه افزایش امید می‌شود و از آنجایی که مشاوره راه‌حل‌محور به مشاوره امیدواری شهرت دارد (نونالی، ۱۹۹۳) می‌تواند در این بین کمک‌کننده باشد. پس تعیین اهداف و افزایش امید یکی از اهداف اصلی مشاوره کوتاه‌مدت راه‌حل‌محور نیز هست. از طرفی، داشتن اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت لازمه اشتغال است و مشاوره راه‌حل‌محور می‌تواند از طریق سؤالات استثنا که به بررسی زمان‌هایی می‌پردازد که مشکل در زندگی مراجع وجود نداشته و

یا شدت کمتری داشته است (فرانکلین^۳، ۲۰۰۷)، به یافتن گذرگاه‌ها و مسیرهای متفاوتی بپردازد که افراد برای رسیدن به اهداف و حل مشکلاتشان استفاده می‌کنند و به آنها یادآوری می‌کند که در حال حاضر نیز می‌توانند از این مسیرهایی که مناسب بوده است، استفاده کنند؛ چون گذرگاه به معنی ساختن یا استفاده کردن از مسیرهایی به منظور رسیدن به اهداف است (آرنا، راسن، فینچ، رودی و فورتناو^۴، ۲۰۰۷) و مشاوره راه‌حل‌محور از طریق کاربرد اقدامات و گام‌های کوچک اعضا و همچنین استثنا می‌تواند باعث کشف مسیرهایی شود که افراد را به اهدافشان نزدیک می‌کند. به علاوه، مشاوره راه‌حل‌محور از طریق همین سؤالات استثنا می‌تواند قابلیت‌ها و نقاط قوت مراجعان را شناسایی کند و به جست‌وجوی راه‌حل برای حل کردن مشکل و رسیدن به هدف بپردازد. این رویکرد مشاوره‌ای با شناسایی نقاط قوت مراجعان و تقویت آنها که یکی از فرض‌های زیربنایی‌اش هم محسوب می‌شود، سبب افزایش اعتماد به نفس و توانایی در جهت اقدام برای رسیدن به اهداف و حل مشکلات می‌شود. همچنین، با کمک مشاوره راه‌حل‌محور می‌توان به تغییر جهت از صحبت درباره مشکل به صحبت درباره راه‌حل پرداخت که این امر به نوعی می‌تواند باعث افزایش امید شود. در استفاده از راه‌حل‌ها محدودیتی وجود ندارد و هر شخصی می‌تواند راه‌حل‌های منحصر به فرد خود را به کار ببرد که این راه‌حل‌های منحصر به فرد می‌تواند باعث تقویت قابلیت‌های مراجعان شود و در نتیجه در بخش اقدام در جهت رسیدن به اهداف نیز نتیجه‌بخش باشد.

با توجه به تعریف جانتونن و وترستون (۲۰۰۶) که امید را متشکل از مجموعه‌ای فرایند شناختی تعریف می‌کنند که باعث ایجاد حالتی انگیزشی می‌شود و

³ Franklin

⁴ Arnau, Rosen, Finch, Rhudy & Fortunato

¹ Rand & Cheavens

² Worthen & Isakson

منابع

- می‌تواند بر طیف گسترده‌ای از ساختارهای آموزشی و مرتبط با شغل تأثیر بگذارد، مداخله راه‌حل‌محور در امید شغلی با این تعریف جانتونن و وترستون هم‌خوان است که تئوری امید شغلی را از نظریه امید گسترش دادند.
- از محدودیت‌های این پژوهش، اجرا بر روی دانش‌آموزان متوسطه و دسترسی نداشتن به دانشجویان یا افراد شاغل است؛ بنابراین، باید برای تعمیم به سایر گروه‌ها محتاطانه عمل کرد.
- باتوجه به نتایج این پژوهش مبنی بر افزایش امید شغلی و مؤلفه‌های آن (اهداف، گذرگاه و عاملیت) توسط مشاوره راه‌حل‌محور و نظر به اینکه مشاوره راه‌حل‌محور رویکردی فرامردن است که قابلیت کاربرد در حوزه‌های متعدد از جمله مشکلات تحصیلی دانش‌آموزان در مقاطع مختلف (فرانکلین، بیور، مور، سلمونز و اسکاماردو^۱، ۲۰۰۱؛ فرانکلین، ۲۰۰۷) و در زمینه مسائل مرتبط با مشاوره مسیر شغلی (میلر^۲، ۱۹۹۱) را دارد، می‌توان با طراحی و اجرا و کاربست مداخلات مبتنی بر روش مشاوره راه‌حل‌محور، امید شغلی دانش‌آموزان را بهبود بخشید و به هدف‌گزینی، انتخاب مسیر شغلی و افزایش احساس عاملیت شخصی آنها کمک کرد.
- در نهایت، باتوجه به اینکه نتایج به دست آمده حاکی از تأثیر مشاوره راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان دختر است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر این مداخله بر سایر گروه‌های هدف مانند دانشجویان دختر و پسر، شاغلین سازمان‌های مختلف و معلولین بررسی شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری برای مقایسه تأثیر مداخله استفاده‌شده در این پژوهش با سایر رویکردها و مداخلات انجام شود.
- پروچاسکا، جیمز. ا. و نور کراس، جان. سی. (۲۰۰۷). *نظریه‌های روان‌درمانی*. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: رشد. (۱۳۸۷).
- صادق‌زاده، فرزانه. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر آموزش گروهی رویکرد راه‌حل‌محور بر افزایش امید دانش‌آموزان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد راهنمایی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد.
- عابدی، محمدرضا؛ مصطفوی، محمد؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ نیلفروشان، پریرسا؛ عیسی مراد رودبند، ابوالقاسم. (۱۳۹۵). *امید اشتغال در چشم‌انداز زمان*. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸(۲۶)، ۸۵-۱۰۳.
- مرادی، سید صالح. و کلانتری، مهدی. (۱۳۸۹). *تأثیر درس کارآفرینی بر امید به آینده شغلی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۳(۷)، ۱۸۷-۲۱۰.
- وحید دستجردی، لیلا. و نیلفروشان، پریرسا. (۱۳۹۴). *امید شغلی: نقش عوامل شخصی، اجتماعی و حمایت خانواده*. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۱(۴)، ۱۵-۲۸.
- Arnau, R. C., Rosen, D. H., Finch, J. F., Rhudy, J. L. & Fortunato, V. J. (2007). Longitudinal effects of hope on depression and anxiety: A latent variable analysis. *Journal of Personality*, 75(1), 43-64.
- Burwell, R. & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution-focused therapy to career counselling. *Counseling Psychology Quarterly*, 19(2), 189-203.
- De Shazer, S. & Berg, I. K. (1997). "What works?": Remarks on research aspects of solution – focused brief therapy. *Journal of Family Therapy*, 19(2), 121-124.
- Diemer, M. A. & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(10), 98-118.
- Dugleby, W. D., Degner, L., Williams, A., Wright, K., Cooper, D., Popkin, D. &

¹ Bieber, Moore, Clemons & Scamardo

² Miller

- Nunnally, E. (1993). Solution-focused Therapy. In *Casebook of the Brief Psychotherapies* (pp.271-286). Springer, Boston, MA.
- Park-Taylor, J. & Vargas, V. (2012). Using the Constructs Multifinality, Work hope, and possible Selves with Urban minority youth. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 243-253.
- Rand, K. L. & Cheavens, S. (2009). Hope Theory. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford Handbook of Positive Psychology 2*, 323-333. Oxford University Press.
- Robert, G., Blundo, Kristin, W., Bolton, J., Hall, Ch. (2014). Hope: Research and theory in relation to solution-focused practice and training. *International Journal of Solution-Focused Practices*, 2(2), 52-62.
- Rothwell, N. (2005). How brief is solution focused brief therapy? A comparative study. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 12(5), 402-405.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Irving, L. & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 162, 285-305.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures and applications*. Academic Press.
- Trepper, T. S., Dolan, Y., McCollum, E. E. & Nelson, T. (2006). Steve De Shazer and the future of solution focused therapy. *Journal Marital and Family Therapy*, 32(2), 9-33.
- Worthen, V. & Isakson, R. (2010). Hope-the Anchor of the Soul: Cultivating hope and positive expectancy. *Issues in Religion psychotherapy*, 33(1), 47-62.
- Holtslander, L. (2007). Living with hope: initial evaluation of a psychosocial hope intervention for older palliative home care patients. *Journal of Pain and Symptom Management*, 33(3), 247-257.
- Franklin, C. (2007). Teaching evidence-based practices: strategies for implementation: A response to Mullen et al. And Proctor. *Research on Social Work Practice*, 17(5), 592-602.
- Franklin, C., Biever, J., Moore, k., Clemons, D. & Scamardo, M. (2001). The effectiveness of solution focused therapy with children in a school setting. *Research on Social Work Practice*, 11(4), 411-434.
- Juntunen, C. L. & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106.
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J. & Seltezer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 205-212.
- Lethem, J. (2002). Brief solution focused therapy. *Child and Adolescent Mental Health*, 7(4), 189-192.
- Miller, S. (1991). *Solution focused therapy*. Presentation, San Diego.
- Mulawarman, M., Munawaroh, E. & Nugraheni, E. P. (2016). Effectiveness of solution focus brief counseling approach (SFBC) in developing student career adaptability. *COUNSEDU: The International Journal of Counseling and Education*, 1(1), 9-14.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173-175.