

اثر بخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیق آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تاب آوری دانشجویان شاغل دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

فاطمه پورعلی صفت^۱
دکتر کاترین فکری^۲
دکتر احمدرضا اوجی نژاد^۳

تاریخ دریافت: 92/04/03

تاریخ پذیرش: 92/09/11

چکیده

هدف پژوهش تعیین اثربخشی تلفیق الگوی چندمحوری شفیق آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تاب آوری دانشجویان شاغل دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه دانشجویان شاغل گرایش روان شناسی و مشاوره دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بودند که مجموعاً 1100 نفر می‌شدند. با نمونه‌گیری در دسترس پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون (2003) روی 100 نفر از دانشجویان شاغل اجرا شد از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند 32 نفر به تصادف انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل هرکدام 16 نفر جایگزین شدند. اعضای گروه آزمایش 9 جلسه آموزش 1/5 ساعته آموزش دیدند و اعضای گروه کنترل هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکردند. پس آزمون برگزار گردید و نتایج توسط آزمون آماری تحلیل کوواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد تلفیق الگوی چند محوری شفیق آبادی با یادگیری اجتماعی کرامبولتز در افزایش تاب آوری دانشجویان تاثیر معنادار دارد.

واژگان کلیدی: الگوی چندمحوری شفیق آبادی، نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز، تاب آوری

1- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه مشاوره، مرودشت، ایران

2- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه مشاوره، مرودشت، ایران

3- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران

مقدمه

انسان همواره به دنبال دستیابی به راه‌های مقابله مفید با مشکلات بوده است و کوشیده تا با کمترین آسیب ممکن به حل مشکلات و مسائل خود بپردازد. یکی از این راه‌ها نگرستن به مشکلات به عنوان فرصتی برای بروز توانایی هاست. در سال‌های اخیر رویکرد روان‌شناسی مثبت با شعار توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان مورد استقبال پژوهشگران حوزه‌های مختلف روان‌شناسی قرار گرفته است. یکی از سازه‌های مطرح در روانشناسی مثبت نگر تاب‌آوری^۱ است که به معنای قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، معنوی، در مقابل شرایط مخاطره آمیز است (کانر و دیویدسون^۲، 2003، به نقل از برزگر، 1392).

هر چند اصطلاح تاب‌آوری ممکن است واژه‌ی نسبتاً جدیدی در ادبیات علمی تلقی گردد، با این وجود این واژه با معادل‌های حداقل واکنش منفی به وقایع آشفته‌کننده یا بهبودی موفقیت آمیز پس از یک استرس یا بحران، از اوایل قرن بیستم در علم روانشناسی مطرح گردیده بود. اصطلاح تاب‌آوری نوعی حالت قابل رشد در فرد است که شخص بر اساس آن قادر است علیرغم ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی به تلاش ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای ننشیند (پیچ، دانیو و جکسون^۳، 2002، به نقل از پور نواب، 1389).

براساس پژوهش‌های انجام گرفته تاب‌آوری در نتیجه‌ی استقامت در برابر سختی به وجود می‌آید. تاب‌آوری به معنای مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده نیست بلکه فرد تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. تاب‌آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی-روانی در مقابل شرایط مخاطره آمیز و همین‌طور سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار را افزایش می‌دهد. از جمله عواملی که باعث سازگاری هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی می‌گردد، تاب‌آوری است به طوری که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این واژه افزوده می‌گردد (کانر و دیویدسون، 2003، به نقل از جوکار، 1386).

1 resiliency

2 Conner And Davidson

3 Pig , danihio & Jackson

فردی تاب آور چاره ساز و انعطاف پذیر است، خود را با تغییرات محیطی وفق می‌دهد، و بعد از رفع عوامل فشارزا به سرعت به حالت بهبود باز می‌گردد. افرادی که در سطح پایین تاب آوری قرار دارند به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت‌های جدید وفق می‌دهند. آنان به کندی از موقعیت‌های فشار زا به حالت عادی و طبیعی بهبود برمی‌گردند (سیرت¹، 2007، به نقل از برزگر، 1392).

موفقیت در دنیای وسیع مشاغل با وجود تمام گستردگی و بحرانهای روزمره نیازمند تاب آوری بالاست. تاب آوری می‌تواند تعادل لازم را بین عوامل استرس زای درونی و بیرونی برقرار سازد و موجب کنترل استرس‌های شغلی گردد. از آنجایی که فرد در محیط شغلی به دلیل برقراری روابط متقابل با مدیر سازمان، همکاران و ارباب رجوع با شرایط ناخواسته و غیر قابل پیش بینی زیادی نیز روبرو خواهد شد خواه ناخواه شخصیتی منعطف را می‌طلبد که بتواند خود را با این شرایط ناخواسته و غیر مترقبه و توقعات و انتظارات محیط کاری وفق دهد. برخورداری از چنین توانایی و قدرت سازگاری و انطباق با سختی‌ها و شرایط غیر مترقبه و بحران‌های محیط کاری اجتناب ناپذیر است و آموزش شیوه‌های مواجهه درست با این موقعیت‌ها می‌تواند به بهبود سلامت روان شاغلان کمک کند. لذا بررسی شیوه‌های افزایش تاب آوری شاغلین ضرورت پیدا می‌کند.

استرس‌های شغلی زمانی شدیدتر می‌شود که افراد شاغل در زندگی روزانه‌ی خود دارای تعدد نقش باشند. یکی از این نقش‌ها نقش دانشجو است. ادامه تحصیل یک دانشجوی شاغل از یک طرف به بهبود شرایط شغلی مانند افزایش حقوق و مزایای مالی وی منجر می‌شود و از طرف دیگر مسئولیت‌های او را افزایش می‌دهد و ممکن است به صورت غیر مستقیم بر سلامت روان وی تاثیر منفی بگذارد.

عدم برخورداری از مهارت‌های ویژه‌ای که بتواند سازگاری و انعطاف پذیری دانشجویان شاغل را با شرایط پر استرس کار و تحصیل همزمان افزایش دهد می‌تواند برایشان دردسر ساز شود. بخصوص اگر نقش همسری و والدینی نیز به سایر نقش‌های آنان اضافه شود این تداخل شرایط بخرنجی را برای آنان به وجود خواهد آورد. در اینجا وجود تاب آوری و توانایی فرد برای کنار آمدن با مشکلات و انعطاف پذیری در شرایط سخت و دشوار از جمله مواقع امتحان، ماموریت‌های کاری، و

عدم تطابق و هماهنگی ساعات کار با ساعت حضور در دانشگاه اهمیت خاصی پیدا می‌کند. لذا کار رویتاب آوری به عنوان متغیری که هم در سازگاری و موفقیت شغلی و هم در آرامش و سلامت روان دانشجویان شاغل موثر است و موجب تحمل شرایط پرتنش کار با تحصیل همزمان می‌شود اهمیت دارد. اگرچه به طور طبیعی میزان تاب آوری در برخی اشخاص قوی تر و بیشتر است. اما می‌توان تاب آوری را نیز آموزش داد. بنا براین به نظر می‌رسد اگر در حوزه‌ی شغلی بتوانیم به متغیر تاب آوری توجه لازم مبذول شود و با استفاده دوره‌های آموزشی میزان تاب آوری شغلی کارکنان افزایش یابد سلامت روان کارکنان و بازده کار بالا خواهد رفت.

وقتی صحبت از بالابردن تاب آوری در محیط شغلی می‌شود لازم است که به نقش مشاوره توجه ویژه‌ای صورت بگیرد. مشاوره یک تعامل پویای و حضوری بین مشاور و مراجع است که با برقراری رابطه حسنه توأم با درک و تفاهم به مراجع کمک می‌کند خودش را بهتر بشناسد، شیوه‌های مناسب تصمیم‌گیری را بیاموزد و بتواند راه حلی برای مشکلیش پیدا کند (شفیع آبادی، 1393). میچل و کرامبولتز¹ (1996، به نقل از مصحف، عابدی و بهرامی، 1384) هدف مشاوره شغلی را یادگیری و نقش مشاوران شغلی را آسان‌سازنده‌ی این یادگیری شمرده‌اند. بنابراین مشاوره شغلی به عنوان سنگ بنای مشاوره می‌تواند نقش مهمی در کاهش افزایش تاب آوری و کاهش نارضایتی شغلی کارکنان داشته باشد ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

مشاوره شغلی یکی از گرایش اصلی مشاوره محسوب می‌شود و در سالهای اخیر مورد توجه و اقبال عمومی قرار گرفته است. به نظر می‌رسد مشاوره شغلی با افزایش آگاهی فرد شاغل از طریق دریافت اطلاعات شغلی ضروری و همچنین آشنا شدن شاغلان با ویژگی‌های شخصیتی شان و نحوه تقویت روحیه مقابله با شرایط پرتنش می‌تواند در افزایش تاب آوری شاغلین موثر باشد. اما در زمینه کاربرد مشاوره شغلی در افزایش تاب آوری تحقیقات کمی انجام شده و تحقیقات مرتبط با اثر بخشی آموزش‌های گوناگون بر تاب آوری بیشتر در سایر زمینه‌های غیر شغلی و با سایر روش‌ها غیر از مشاوره شغلی انجام شده است. برای مثال کاتولی و همکاران² (2006، به نقل از سلیمی بجستانی، اعتمادی، و دلاور، 1389) در پژوهشی روی جوانان دارای مشکلات رفتاری به این

1 - Michell & Krumboltz

2 Cutuli و ل، ل

نتیجه رسیدند که 12 جلسه برنامه‌های مداخلاتی مبتنی بر تاب آوری در پیشگیری از نشانه‌های افسردگی موثر بوده است.

کامپفر و بلوث¹ (2004) استفاده از سرمشق دهی، مربی‌گری، تشویق، تقویت، حمایت و تدارک دیدن فرصت را در تاب آوری کودکان موثر دانستند و به والدین و مربیان کودکان توصیه کردند که از این شیوه‌ها برای افزایش تاب آوری کودکان استفاده کنند. بلگراو، چس وان، گری، دیکسون ادیسون و چری² (2000) اثربخشی آموزش نقش جنسیتی، مفهوم خود، ارزش‌ها و هویت را بر تاب آوری دختران آفریقایی سنجیدند. نتایج نشان دادند آموزش این محورها بر افزایش تاب آوری دختران آفریقایی تاثیر دارد. جعفری، اسکندری، سهرابی و دلاور (1388) در پژوهشی تحت عنوان اثربخشی آموزش مهارت‌های مقابله‌ای مبتنی بر مدل مارلات در پیشگیری از عود و افزایش تاب آوری در افراد وابسته به مواد به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری بین فراوانی عود در دو گروه آزمایش و کنترل وجود دارد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل کوواریانس نشان داد که بین دو گروه در افزایش تاب آوری در مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت معنا دار است. نتایج پژوهش گویای این نکته بود که آموزش مهارت‌های مقابله‌ای در پیشگیری از عود و افزایش تاب آوری در افراد وابسته به مواد موثر است.

سلیمی بجستانی، اعتمادی و دلاور (1389) به مقایسه اثربخشی مشاوره به شیوه آدلری و بازسازی شناختی مبتنی بر تمثیل، بر تاب آوری دانشجویان پرداختند. نتایج نشان داد که مداخلات گروهی مشاوره آدلری در تاب آوری افزایش معناداری ایجاد نموده اما اثر مداخلات بازسازی شناختی مبتنی بر تمثیل در تاب آوری معنادار نشد و مشخص شد. این پژوهشگران اینگونه نتیجه‌گیری کردند که مداخلات به شیوه آدلری به دلیل تاکید بر شناخت و پویای شخصی افراد اثرگذاری عمیق تری در تغییر افراد دارد. عرب زاده، شفیق آبادی و سودانی (1389) در پژوهشی به بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های مقابله‌ای بر افزایش تاب آوری در زوج‌های دارای تعارض زناشویی مراجعه کننده به مراکز مشاوره شهر بوشهر پرداختند. نتایج گویای اصالت و اهمیت مهارت‌های مقابله‌ای در افزایش تاب آوری زوج‌های دارای تعارض زناشویی بود. پورنواب (1389) در پایان نامه

1 Kumpfer & Bluth

2 Belgrave , Chase-vaughn ,Gray , Dixon Addison , cherry

کارشناسی ارشد خود با عنوان اثر بخشی آموزش مبتنی بر عوامل تاب آورانه بر میزان تاب آوری و رضایت از زندگی گروهی از زنان دارای مشکلات زناشویی در شهر شیراز، به این نتیجه رسید که آموزش مبتنی بر عوامل تاب آورانه بر افزایش تاب آوری و رضایت از زندگی زنان دارای مشکلات زناشویی تاثیر معنادار دارد.

با نگاهی به کارهای پژوهشی ذکر شده مشخص می شود که کاربرد مشاوره شغلی بخصوص الگوهای بومی که سازگار و مناسب با فرهنگ بومی باشد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. الگوی چند محوری شفیع آبادی یک الگوی بومی در زمینه مشاوره شغلی دارای ابعاد گوناگونی همچون پویایی، هدفمندی، خویشتن پنداری، نیازها، و تصمیم گیری است. پویایی در انتخاب شغل مبین تحرک، تغییر پذیری، خلاقیت و شادابی است. و بیان میکند انسان علاوه بر جستجوی شغل باید در جهت یادگیری خصوصیات مشاغل تلاش کند و برای موفقیت در بازار کار به طور مستمر بر دانش و مهارت های شغلی خود بیفزاید. هدفمندی انتخاب شغل به معنای آن است که انسان از طریق اشتغال می خواهد از احساس حقارت و وابستگی به دیگران راحت شود و به احساس برتری و استقلال برسد. خویشتن پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه های موفقیت یا شکست، ارزش ها، توانایی ها یا ضعف ها، اهمیت و اعتبار یا بی اعتباری خود دارد. ارضای نیازهای اساسی از عوامل موثر در انتخاب شغل است به طوری که اگر شغلی نیازهای فرد را برآورده نسازد در شرایط عادی انتخاب نخواهد شد. سرانجام فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد و شغلی را که با خویشتن پنداری اش همسوست و نیازهایش را برآورده می سازد برگزیند (شفیع آبادی، 1392)

با توجه به محورهای این الگوی بومی و توجهی که در این الگو به مولفه هایی چون تغییر و به روز رسانی اطلاعات، رسیدن به هدف استقلال و هدف های بلند مدت دیگر که هر شخص شاغلی در هنگام ورود به دنیای کار در ذهنش داشت است، قضاوت صحیح فرد در اتباط توانمندی ها و محدودیت هایش در محیط کاری، ارضای نیازهای اساسی و در نهایت انجام تصمیم گیری صحیح و مناسب، به نظر می رسد که توجه به این محورها می تواند توانایی انعطاف پذیری و تاب آوری فرد شاغل را بالا ببرد. لذا با آموزش این ابعاد می توان قدم مهمی در افزایش تاب آوری شاغلین برداشت. این الگو قبلا اثر بخشی خود را در تحقیقات مرتبط با متغیرهای حوزه شغلی از جمله صیادی، شفیع آبادی، کرمی (1389) در پژوهشی با عنوان " تدوین برنامه توانمندسازی روان شناختی مبتنی بر

مدل چند محوری شفیع آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس¹ در مشاوران دبیرستان‌های شهر رشت"، فکری، شفیع‌آبادی، نورانی پور، و احقر (1390) در پژوهشی با عنوان "اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی چند محوری شفیع‌آبادی را روی مهارت‌های کارآفرینی زنان سرپرست خانوار"، فکری، شفیع‌آبادی، نورانی پور، و احقر (2012-a, 2012-b, 2013, 1392, 1391) در پژوهشی با عنوان "بررسی و مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی با نظریه محدودیت و سازش گانفردسون بر مهارت‌های کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه دانشجویان دوره کارشناسی ارشد علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران"، فکری، شفیع‌آبادی، رفاهی، و زابلی (2014-a, 2014-b, 1393) در پژوهشی با عنوان "مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز بر افزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان روان‌شناسی و مشاوره در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت"، ارجمند (1392) در پژوهشی با عنوان "توانمندسازی روان‌شناختی کارگران زن کارخانه داروسازی اهورا در شهر شیراز براساس الگوی چند محوری شفیع‌آبادی" واعظی (1392) در پژوهشی با عنوان "اثربخشی الگوی چند محوری بر میزان توانمندسازی روان‌شناختی مشاوران دبیرستان"، و اسدی (1392) در پژوهشی با عنوان "بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد چند محوری (شفیع‌آبادی) بر توانمندسازی شغلی پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بیمارستان شهدای تجریش شهر تهران" نشان داده است اما در حیطه تاب‌آوری مورد استفاده قرار نگرفته است.

در عین حال در بین نظریه‌های خارجی نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز با تاکید بر چهار محور استعداد، شرایط محیطی، مهارت‌های انجام کار و تجارب یادگیری اثربخشی خود را در پژوهش‌های فکری و شفیع‌آبادی (2013)، مهرابی (1385)، و مصحف، عابدی و بهرامی (1384) بر نگرش و رفتار کارآفرینانه، آقایی، جلالی، و نظری (1392) و پرنون (1386)، به نقل از فکری، شفیع‌آبادی، رفاهی، و زابلی، (1392) بر خودکارآمدی باور ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش‌آموزان و بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان زن اداره بهزیستی شهرستان اسلامشهر نشان دادند اما در حوزه تاب‌آوری مورد استفاده قرار نگرفته است. همچنین فکری و

1 - Thomas & Velthouse

شفیع آبادی (2013) الگوی تلفیقی بر مبنای ترکیب الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز برای آموزش کارآفرینی ارائه دادند.

با توجه به اثر بخشی و تاکید این دو الگو بر متغیرهای مهم شغلی و اثربخشی الگوی تلفیقی این دو نظریه بر رفتار کارآفرینانه در پژوهش فکری و شفیع آبادی (2013) به نظر می‌رسد تلفیق این دو الگو نقش موثری در افزایش تاب آوری داشته باشد و تلفیق این دو نتیجه را افزایش دهد. اما نتیجه گیری در این زمینه نیاز به انجام تحقیقات گسترده‌ای دارد. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تاب آوری دانشجویان شاغل موثر است؟

روش:

این تحقیق نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعه‌ی آماری کلیه‌ی دانشجویان شاغل دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی 92-93 بودند. با نمونه گیری در دسترس پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون روی 100 نفر از دانشجویان شاغل اجرا شد از بین کسانی که نمره کمتری گرفتند 32 نفر به تصادف انتخاب و به تصادف در دو گروه آزمایش و کنترل 16 نفره جایگزین شدند.

مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون (2003) دارای 25 گویه پنج گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب، همیشه) است که به ترتیب از راست به چپ نمره صفر تا چهار می‌گیرد. محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مقیاس را 0/89 بدست آورد. سامانی، جوکار و صحرا نورد (1386، به نقل از پورنواب، 1389) در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با 0/87 بدست آوردند و در پژوهش حاضر میزان پایایی بر اساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ 0/86 بدست آمد.

گروه آزمایش 9 جلسه 1/5 ساعته آموزش براساس تلفیق مفاهیم بنیادی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز برای افزایش تاب آوری طبق بسته طراحی شده فکری (1393) دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت.

در این بسته از تلفیق محور نیازها با شرایط محیطی به منظور شناخت عوامل درونی و بیرونی موثر بر عدم تاب آوری، از تلفیق محور پویایی با تجارب یادگیری به منظور یادگیری تجارب همکاران در زمینه شناخت شیوه‌های پویا ماندن در کار برای تامین نیازها و کنترل شرایط محیطی نامطلوب، از تلفیق محور خویشن پنداری با استعداد به منظور شناخت استعدادها و کاهش خویشتن پنداری منفی موثر بر عدم تاب آوری، از تلفیق محور هدمندی با مهارت‌ها به منظور شناسایی مهمترین اهداف شغلی در ارتباط با تاب آوری مشخص کردن مهارت‌های لازم برای دستیابی به آن اهداف و سپس پس آزمون اجرا گردید و داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های:

الف: یافته‌های توصیفی:

در این بخش از طریق میانگین و انحراف استاندارد داده‌های پژوهش توصیف شده است.

جدول 1. توصیف نمرات تاب آوری پیش آزمون و پس آزمون در گروه کنترل

متغیرها	مرحله آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تاب آوری	پیش آزمون	16	61/75	11/76
	پس آزمون	16	64	11/29

با توجه به جدول شماره 1 میانگین تاب آوری افراد گروه کنترل در مرحله پیش آزمون 61/75 با انحراف استاندارد 11/76 و در مرحله پس آزمون 64 با انحراف استاندارد 11/29 گزارش شده است.

جدول 2. توصیف نمرات تاب آوری پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایش

متغیرها	مرحله آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تاب آوری	پیش آزمون	16	58/69	15/52
	پس آزمون	16	73	13/76

با توجه به جدول شماره 2 میانگین تاب آوری در افراد گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون 58/69 با انحراف استاندارد 15/52 و در مرحله پس آزمون 73 با انحراف استاندارد 13/76 گزارش شده است.

ب: یافته‌های استنباطی:

فرضیه تحقیق: تلفیق الگوی چند محوری با نظریه یادگیری اجتماعی بر تاب آوری دانشجویان شاغل دانشگاه مرودشت تاثیر معنادار دارد.

جدول 3 نتایج آزمون F لوین جهت بررسی برابری واریانس ها

نسبت F لون	0/378
درجه آزادی اول	1
درجه آزادی دوم	30
سطح معناداری	0/543

همان‌گونه که در جدول 3 مشاهده می‌شود در نمره های تاب آوری سطوح معناداری محاسبه شده F لوین از 0/05 بزرگتر است لذا فرض صفر F لوین در این نمره‌ها تایید می‌شود یعنی واریانس‌های دو گروه در این نمره‌ها با هم برابرند. لذا می‌توان از تحلیل کوواریانس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول 4. خلاصه محاسبات اثرات بین آزمونی ها

خطا		گروه					منبع	
میانگین مجزورات	درجه آزادی	توان آماری	میزان تاثیر	سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	متغیرهای وابسته
1737 112	26	178 0	0/23	0/008	13 8	917/05	1	تاب آوری

به استناد جدول شماره 4 خلاصه محاسبات اثرات بین آزمونی های نمرات تاب آوری و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) سطح معناداری ($P=0/008$) به دست آمده از خطای 0/05 کوچکتر است در نتیجه می‌توان گفت تلفیق الگوی چند محوری با نظریه یادگیری اجتماعی بر تاب آوری دانشجویان شاغل دانشگاه مرودشت تاثیر معنادار دارد و فرض صفر تحقیق با اطمینان 0/95 درصد رد می‌شود.

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه تحقیق: تلفیق الگوی چندمحوری با نظریه یادگیری اجتماعی بر تاب آوری دانشجویان شاغل دانشگاه مرودشت تاثیر معنادار دارد.

نتیجه محاسبات آزمون کوواریانس بر اساس جدول شماره 4 نشان می‌دهد که فرض صفر تحقیق با اطمینان 95٪ رد شده است و معناداری تلفیق آموزش مورد نظر را به اثبات می‌رساند به این معنی که آموزش تلفیق الگوی چندمحوری با یادگیری اجتماعی بر تاب آوری دانشجویان شاغل اثربخش بوده و سبب افزایش میزان تاب آوری این دانشجویان در پس آزمون گردیده است.

نتایج یافته‌های پژوهش حاضر بطور غیر مستقیم با نتایج یافته‌های تحقیقات عرب زاده، شفیع آبادی و سودانی (1389) و جعفری، اسکندری، سهرابی و دلاور (1388) در ارتباط با تاثیر شیوه‌های آموزش مهارت‌های مواجهه با استرس، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و کاربرد مشاوره آدلری بر افزایش تاب آوری همسو می‌باشد.

علت اثر بخشی این روش را بر تاب آوری دانشجویان می‌توان به اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز به عنوان دو روش کاربردی مشاوره شغلی و همچنین تاثیر تلفیق الگوی چند محوری با نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز در بسته آموزشی طراحی شده توسط فکری (1393) نسبت داد. زیرا در این بسته با تلفیق مفاهیم بنیادی دو الگوی چند محوری بومی با غیر بومی یعنی با تلفیق محور نیازها با شرایط محیطی عوامل درونی (نیازها) و عوامل بیرونی (شرایط محیطی) کاهش تاب آوری شغلی دانشجویان شاغل مورد بررسی قرار گرفت. سپس دانشجویان با تلفیق محور پویایی با تجارب یادگیری به بررسی تجارب همکارانشان در زمینه شیوه‌های پویا ماندن (تحرك، تغییر و شادابی) در زندگی شغلی برای تامین نیازها و کنترل شرایط محیطی نامطلوب پرداختند و در این زمینه اطلاعات مفیدی کسب کردند. در مرحله بعد با تلفیق محور خویشتن‌پنداری با استعداد به مقایسه استعداد و خویشتن‌پنداری شغلی شان پرداختند و با شناخت دقیق تر استعدادهای خود از میزان خویشتن‌پنداری شغلی منفی شان که تاثیر نامطلوبی روی تاب آوری آنان می‌گذاشت کاستند. در گام بعدی با تلفیق محور هدفمندی با مهارت‌ها به مشخص کردن مهمترین اهداف شغلی در زمینه تاب آوری و بررسی مهمترین مهارت‌های مورد نیاز برای

دستیابی به این اهداف پرداختند. سپس آن مهارت‌ها را آموزش دیدند و تمرین کردند و در نهایت با تلفیق محور تصمیم‌گیری با مهارت‌ها به اهمیت مهارت تصمیم‌گیری شغلی در کاهش عدم تاب‌آوری شغلی پی بردند و مهارت تصمیم‌گیری و حل مساله را تمرین کردند.

بعلاوه همانطور که نتایج تحقیقات جعفری، اسکندری، سهرابی و دلاور (1388) و عرب زاده، شفیع آبادی و سودانی (1389) نشان داده اند آموزش مهارت‌های مواجهه با استرس و مهارت‌های مقابله‌ای، و مشاوره به شیوه آدلری بر افزایش تاب‌آوری موثرند و در این پژوهش در بخش تمرین مهارت‌های انجام کار برخی از مهمترین مهارت‌های انجام کار که باعث کاهش استرس و افزایش توان مقابله فرد با شرایط پرتنش می‌شود یعنی مهارت مدیریت زمان که موجب کاهش استرس‌های ناشی از فشار کار می‌شود و مهارت رفتار مدیریت خشم و رفتار جرات‌مندانه در محیط کار که از طریق کاهش تنش و آموزش ابراز صادقانه نظرات، احساسات، افکار و نگرش‌ها بدون احساس اضطراب و دفاع فرد از حقوق خود بدون پایمال کردن حقوق دیگران با رعایت نزاکت و ادب و به دور از پرخاشگری موجب کاهش استرس‌های شغلی می‌شود به دانشجویان شاغل آموزش داده شد. همچنین با تاکید بر استعدادهای دانشجویان میزان خویشتن‌پنداری منفی آنان کاهش یافت و همانطور که می‌دانیم کاهش خویشتن‌پنداری منفی موجب کاهش احساس حقارت که در نظریه آدلر به آن اشاره شده است می‌گردد و می‌تواند تاب‌آوری فرد را در مقابل شرایط پرتنش افزایش دهد. لازم به ذکر است که در این بسته آموزشی مهارت مدیریت زمان، کنترل خشم و رفتار جرات‌مندانه بیشتر با هدف افزایش تاب‌آوری شغلی به افراد آموزش داده شد لیکن مهارت حل مساله و تصمیم‌گیری آموزش داده شده نیز با افزایش قدرت افراد هنگام مواجهه با مشکلات به مقابله با شرایط پرتنش و افزایش تاب‌آوری دانشجویان شاغل کمک کردند.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش این است که با توجه به ماهیت نیمه آزمایشی بودن پژوهش (اجرای پژوهش روی انسان) امکان کنترل تمام متغیرهای مزاحم موثر بر تاب‌آوری آزمودنی‌ها وجود نداشت. با توجه به اثر بخشی تلفیق الگوی چند محوری با نظریه یادگیری اجتماعی بر افزایش تاب‌آوری دانشجویان شاغل به مسئولین محترم دانشگاه‌ها و مدیران محترم سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف پیشنهاد می‌شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی مبتنی بر تلفیق این الگو در هفته پژوهش، تعطیلات بین ترم یا ایام تابستان در دانشگاه‌ها و در ایام برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان در سازمان‌ها به افزایش تاب‌آوری آنان کمک کنند و همچنین به مسئولین محترم وزارت کار پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای مدیران و سرپرستان سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف جهت آشنایی با این بسته آموزشی برای آموزش به کارکنانشان تشکیل دهند.

کتابنامه:

آقای، اصغر؛ جلالی، داریوش؛ نظری، فرحناز. (1392). تاثیر مشاوره گروهی به روش یادگیری کرامبولتز بر خود کارآمدی، باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و باور به مهارت‌های دانش آموزان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (1) 4، 109-126.

ارجمند، ملیحه (1392) " توانمند سازی روان شناختی کارگران زن کارخانه داروسازی اهورا در شهر شیراز براساس الگوی چند محوری شفیع آبادی"، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی.

اسدی، ثریا (1392) " اثر بخشی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی بر توانمندسازی شغلی پرستاران شاغل در بخش مراقبتهای ویژه بیمارستان شهدای تجریش"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات تهران.

برزگر، رضا (1392) " نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در تبیین رابطه بین مدیریت زمان با تاب آوری پرستاران بیمارستان شهید مطهری شهر مرودشت"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

پورنواب، فرحناز، (1389) " اثربخشی آموزش مبتنی بر عوامل تاب آورانه بر میزان تاب آوری و رضایت از زندگی گروهی از زنان دارای مشکلات زناشویی در شهر شیراز"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

جعفری، عیسی؛ اسکندری، حسین؛ سهرابی، فرامرز و دلاور، علی (1388) " اثر بخشی آموزش مهارت‌های مقابله‌ای مبتنی بر مدل مارلات در پیشگیری از عود و افزایش تاب آوری در افراد وابسته به مواد"، مجله روانشناسی بالینی، (3) 1، 77-87.

جلالی، داریوش و نظری، آذر (1388) " تاثیر آموزش الگوی یادگیری اجتماعی بر عزت نفس، اعتماد به نفس، رفتارهای خودابرازی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان کلاس سوم دوره راهنمایی"، تحقیقات علوم رفتاری، (1) 7، 43-53.

جوکار، بهرام (1386) " نقش واسطه‌ای تاب آوری در رابطه بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی "، روانشناسی معاصر، (2) 12-3.

سلیمی بجستانی، حسین ؛ اعتمادی، احمد و دلاور، علی (1389) " مقایسه اثربخشی مشاوره به شیوه آدلری و بازسازی شناختی مبتنی بر تمثیل بر تاب آوری دانشجویان "، فصلنامه فرهنگ مشاوره، (1) 1، 73-50.

صیادی، علی ؛ شفیع آبادی، عبدالله و کرمی، ابوالفضل (1389) " تدوین برنامه توانمند سازی روانشناختی مبتنی بر مدل چندمحوری شغلی شفیع آبادی و مقایسه اثر بخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستانهای شهر رشت "، فصلنامه فرهنگ مشاوره، (1) 1، 48-20.

شفیع آبادی ، عبدالله (1392)، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدیدنظر کلی و اضافات)، تهران، انتشارات رشد، چاپ دوم از ویرایش جدید.

شفیع آبادی، عبدالله (1393) روش‌ها و فنون مشاوره (مصاحبه بالینی). با اضافات و تجدید نظر کلی، تهران: فکر نو، چاپ اول از ویرایش جدید.

عرب زاده، احمد ؛ شفیع آبادی، عبدالله و سودانی، منصور (1389) " اثر بخشی آموزش مهارتهای مقابله‌ای بر افزایش تاب آوری در زوج‌های دارای تعارض زناشویی مراجعه کننده به مراکز مشاوره شهر بوشهر "، فصلنامه پژوهش‌های مشاوره، جلد 10، شماره 39، 19 تا 36.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله، واحقر، قدسی (1390) " توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از راه آموزش مهارت‌های کارآفرینی (با طراحی جلسات مشاوره شغلی براساس الگوی چند محوری شفیع آبادی) "، همایش ملی زنان سرپرست خانوار، دانشگاه شهید بهشتی.

فکری، کاترین (1391) " مقایسه اثر بخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی شفیع آبادی و نظریه گاتفردسون بر افزایش رفتار کارآفرینانه و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان علوم انسانی واحد علوم و تحقیقات تهران "، رساله دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله، واحقر، قدسی (1392) " مقایسه اثر بخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر رفتار کارآفرینانه"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 4(1)، 19-22.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ رفاهی، ژاله؛ زابلی، پریسا (1392) مقایسه اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان روان شناسی و مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ رفاهی، ژاله؛ و زابلی، پریسا (1393) مقایسه پایداری اثر بخشی دو بسته آموزشی طراحی شده بر اساس نظریه‌های مشاوره شغلی بر مهارت‌های کارآفرینی، کنگره بین المللی مدیریت در قرن 21، تهران: مرکز همایش‌های صدا و سیما.

مصحف، هایدی؛ عابدی، محمدرضا و بهرامی، فاطمه (1384) " بررسی تاثیر مشاوره شغلی به شیوه نگره یادگیری اجتماعی و شغل‌گزینی کرامبولتز بر تغییر نگرش کارآفرینانه در دانشجویان دانشگاه اصفهان"، اندیشه‌های نوین تربیتی، 4(1)، 49-66.

مهرابی رزوه (1385) " بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تغییر نگرش و رفتار کارآفرینی کارجویان اداره کار شهر اصفهان"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

واعظی، محبوبه (1392) " تاثیر توانمند سازی روان شناختی بر اساس الگوی چند محوری شفیع آبادی بر رضایت شغلی معلمان دبیرستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی.

Belgrave , faye z. , Chase –vaughn ,Gretchen , Gray , famebridge , Dixon Addison , jerveada and Cherry Valerie r. , (2000) The Effectiveness of a Cultureand Gender-Specific Intervention for Increasing Resiliency among African American Preadolescent Females, Journal of Black Psychology, 26(2) ,133-147 .

Fekri, k., Shafiabady, A., Nooranipour, R. , Ahghar, Gh (2012-A) Determine and compare Effectiveness of entrepreneurship education Based on Multi- axial model and Theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skills , Procedia - Social and Behavioral Sciences Journaul , 69, 566-570 .

Fekri, k. , Shafiabady , A. , Nooranipour, R. , Ahghar Gh (2012- B) Comparison effectiveness stability in two career counseling approaches on entrepreneurship skills over time, The European Journal of Social & Behavioural Sciences. 2(1),553-561 .

Fekri, k. , Shafiabady , A. (2013)Compilation of Multi-axial Model and Social Learning Theory At Entrepreneurship Education Advances in Environmental Biology, 7(8), 2013-2019 .

Fekri, K. ., Shafiabadi, A. ., Refahi , Zh. , Zaboli,P(.2014- A).Comparison of efficacy two native and non-native multi-axial approaches on personal, interpersonal, and practical of entrepreneurship, Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, 4, 940-946 .

Fekri, K. , Shafiabady, A. , Refahi. , Zh, & Zaboli,P (2014- B) Comparing the Effectiveness of Vocational counseling according to Shafiabady's Multi-axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC) with Krumboltz's Social Learning Theory on Entrepreneurship Skills of the students at Marvdasht Branch ,Islamic Azad University, , 2nd International Conference on Entrepreneurship: Emphasizing improvement of Business Environment , Tehran .

Kumpfer KL, Bluth B(.2004). Parent/child transactional processes predictive of resilience or vulnerability to "substance abuse disorders. Subst Use Misuse,39(5),671-98 .

The effectiveness of compiling of Shafiabady's multi axial pattern of vocational choice (SMPVC) with Krumboltz's social learning theory on resiliency in employed students of Education college in Islamic azad university of Marvdasht branch