

اثر بخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی مشاوره حرفه ای چند محوری در خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار^۱

فاطمه علیجانی^۱، دکتر مهدی زارع بهرام آبادی^۲، دکتر محمدرضا عابدی^۳

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر بخشی برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی مشاوره حرفه ای چند محوری در خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار انجام شد. روش پژوهش، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل کلیه زنان سرپرست خانوار تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر کرج بود. نمونه تحقیق شامل ۴۰ نفر از زنانی بود که شرایط و ملاکهای ورود به تحقیق را دارا بودند که بصورت تصادفی انتخاب شدند. سپس اعضای نمونه بصورت تصادفی در دو گروه پژوهش (یک گروه گواه، یک گروه

۱ - دانشجوی مقطع دکتری رشته مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲ - دانشیار، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی سازمان مطالعه و تدوین کتب دروس علوم انسانی دانشگاه ها (نویسنده مسئول)

۳ - دانشیار دانشگاه اصفهان، ایران

آزمایش) جایگزین شدند. مداخله آزمایشی شامل برنامه توانمند سازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر روی گروه آزمایشی بصورت گروهی طی ۱۰ جلسه جداگانه ۹۰-۱۲۰ دقیقه ای آموزش داده شد. برای گروه گواه هیچ برنامه آموزشی اجرا نشد. پرسشنامه های خودکارآمدی شغلی و جهت گیری آینده به عنوان ابزار پژوهش در مورد هر دو گروه قبل و بعد از اجرای متغیر مستقل و همچنین دو ماه پس از پایان جلسات آموزشی مورد استفاده قرار گرفت در پایان اطلاعات بدست آمده با استفاده از تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر و آزمون های تعقیبی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد الگوی چند محوری شفیع آبادی در افزایش خود کارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده موثر بودند. ($p < 0/05$). بنابراین پیشنهاد می شود از مفاهیم بنیادی هر دو الگو بویژه الگوی چند محوری شفیع آبادی برای افزایش خود کارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار استفاده شود.

کلید واژه ها: الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی، خود کارآمدی حرفه ای، جهت گیری آینده

مقدمه:

زنان سرپرست خانواده‌های زنانی هستند که به دلایل مختلفی مانند طلاق، جدایی، مهاجرت و فوق همسر، مردی به عنوان سرپرست در آن وجود ندارد و یا خانواده‌هایی که مرد به علت کسالت، اعتیاد و غیره در درآمد خانواده سهمی ندارد (لانگ لوئیس و فورتین، ۲۰۰۸).

این گروه شامل دختران و زنان خود سرپرست نیز می‌شود و تعداد آنان به دلیل کاهش میزان ازدواج و مهاجرت ناشی از بحران‌های اقتصادی سیاسی و تغییر الگوهای فرهنگی رو به افزایش است (باقری، ۱۳۸۹).

زنانی که شوهر خود را از دست داده‌اند و سرپرست خانواده می‌باشند معمولاً مسائلی مانند مشکلات مالی، احساس گناه، خودکارآمدی و عزت نفس پایین، فقدان برنامه ریزی برای آینده مواجه می‌باشند (علیا، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش سانی^۳ (۲۰۱۲) در مورد زنان سرپرست خانوار نشان داد که این زنان باورهای ناکارآمدی نسبت به خودشان دارند که این مسئله موانعی را در توانمندیهای آنها جهت برنامه ریزی و پیگیری هدف‌های آینده‌شان ایجاد می‌کند.

علاوه بر خودکارآمدی ضعیف زنان سرپرست خانوار نگاهی که این دسته از زنان نسبت به آینده دارند (جهت‌گیری آینده) بسیار منفی می‌باشد که این مسئله باعث می‌شود برنامه هدفمندی را

1 Femal headed households

2 Long Loeis & Fortin

3 Sani

برای آینده نداشته باشند (نارمی ۱ ، ۲۰۰۳) زنان سرپرست خانوار اغلب نسبت به آینده احساس ناامیدی می کنند و احساس می کنند بر روی آنچه در زندگی شان اتفاق خواهد افتاد هیچ کنترلی ندارند همینطور آنها احساس می کنند که چیزهای خوبی در زندگی شان اتفاق نخواهد افتاد که این مسئله باعث امیدواری ضعیف و فقدان آرزوهای شغلی می شود و خرد را ناامید می کند (فاهی ، کیثلی و پولک ۲ ، ۲۰۱۵)

همینطور نتایج تحقیق جعفری شیرازی (۱۳۹۲) نشان داده است که این دسته از زنان به علت داشتن شرایط خاصی در زندگی مانند عدم دریافت بازخوردهای مثبت از طرف دیگران و نداشتن ادراک کارآمد نسبت به خود و همچنین عدم توانایی برای درگیر ساختن توانمندی های خود معمولاً دارای خودکارآمدی های ضعیفی هستند و بیشتر به گذراندن شرایط فعلی زندگی شان تکیه می کنند و خیلی کم درصدد برنامه ریزی و هدف گزینی برای آینده می باشند.

همینطور نتایج پژوهش اسپالتین^۳ (۲۰۱۳) نشان داده است که زنان سرپرست خانوار با مسائلی مانند تحلیل و تصور نادرست از خود ، عدم احساس کنترل و کفایت شخصی در جهت رویارویی با موقعیت های دشوار و ناتوانی در تعیین اهداف و برنامه ریزی برای آینده روبرو می باشد .

تحقیقات نشان می دهد افراد با احساس خودکارآمدی پایین قدرت انجام خوب کارها و پذیرش تجربیات جدید را ندارند . سطح پایینی خودکارآمدی توانایی افراد را به منظور بررسی راهکارهای انتخابی جهت انجام صحیح امور کاهش می دهد این افراد چون تصورشان نسبت به تواناییهایشان پایین است زمانی که با چالش روبرو می شوند به جای آنکه با آن موقعیت برخورد کنند و برای آن راه حلی پیدا کنند آن موقعیت را تهدیدآمیز می دانند . افراد با خودکارآمدی پایین بر موانع و ناامیدی ها نمی توانند غلبه کنند که این مسئله باعث می شود در موقعیت های مختلف عملکردی مناسب نداشته باشند. (سانتراک^۴، ۲۰۰۸)

همینطور افرادی که باورهای ناکارآمد نسبت به خودشان دارند در بیشتر موانع این مسئله سبب می شود نتوانند تواناییهای خودشان را در زمینه های اجتماعی ، شغلی و غیره به ظهور برسانند که این امر موجب عدم حرکت به سمت برنامه ریزی و پیگیری هدف های آینده آنها می شود(سانی^۵ ، ۲۰۱۲)

1 Narmi

2 Fahey , T.Keilthy , Pand Polek

Schultheiss 3

4 Santrack

5 Sani

فشارهای مالی ناشی از درآمد پایین زنان سرپرست خانوار از یک طرف و عدم برنامه ریزی صحیح برای آینده و ناتوانی آنها در برابر استفاده از تواناییهایشان به علت خودکارآمدی پایین شرایط زندگی آنان را از نظر مالی و روانی روز به روز بدتر می کند و در کارکرد خانواده مشکلاتی را بوجود می آورد (خسروی ، ۱۳۸۷)

برنامه های دولتی در جهت کمک به این دسته از خانواده ها بیشتر در جهت کمک های مالی و معاش زندگی خلاصه می شود در صورتی که توانمندسازی این زنان در جهت کمک کردن به این خانواده ها جهت باور خودشان بسیار می تواند کارآمدتر باشد . (کلیداس ۱ و همکاران ، ۲۰۰۷)
(مداخله های توانمندی این افراد را به این نتیجه می رساند که احساس کنند می توانند کاری را انجام دهند این تجربه توانمندی نیز به نوبه خود باعث آغاز نمودن رفتارهای شغلی و استمرار تلاش برای انجام این رفتارها و برنامه ریزی موثر در آینده می شود.

از آن جایی که توانمندسازی براساس الگوی چند محوری که بر تقویت موضوعاتی مانند باورها و نگرش های افراد ، انتظارات و پیامدهای رفتار ، خودکارآمدی افراد ، فرایند تصمیم گیری و نیازهای افراد تاکید می کند انتظار است که اساسی تر و به طور موثرتری بتواند به زنان سرپرست خانوار در جهت رشد خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده آنها کمک کند .

الگوی چندمحوری شفیع آبادی که نگرشی رشدی و تکاملی به انتخاب شغل دارد انتخاب شغل را فرایندی پویا و هدفمند در درون شیوه زندگی می داند که تحت تاثیر خودپنداره ، ارضای نیازها و توان تصمیم گیری قرار دارد. پویایی در انتخاب شغل به معنی تحرک ، تغییر پذیری ، خلاقیت و شادابی است و هدفمندی به معنای آن است که انسان از راه انتخاب شغل درصدد است از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و احساس برتری و استقلال کند. خودپنداره تصویری است که فرد بر مبنای تربیت خانوادگی ، آموزش های خارج از منزل مثل مدرسه و کودکستان و روابط با همسالان نسبت به جسم ، روان و ذهن خود پیدا می کند و براساس آن نگرش نسبت به خودش ، رفتار می کند که انتخاب شغلی یکی از این رفتارهاست همچنین یکی از دلایل انتخاب شغل ارضای نیازهای جسمی ، روانی و اجتماعی است و خودپنداره شغلی زمانی رشد خواهد کرد که با ارضای نیازها همراه باشد . در نهایت برای انتخاب شغل به نیروی خلاق و تصمیم ساز در خود نیاز است تا همسو با خودپنداره او را برای تصمیم گیری و اقدام به موقع جهت رسیدن به اهدافشان یاری کند .

شفیع آبادی (۱۳۹۱) در مفهوم خویشتن پنداری بیان می کند افراد با داشتن احساس توانمندی و باور دانستن و احساس خودکارآمدی می توانند دارای خودپنداره مثبت باشند . وجود این احساس می تواند کمک به بهبود برداشت های ذهنی فرد کند .
لذا این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا آموزش الگوی چند محوری شفیع آبادی موجب افزایش خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری زنان سرپرست خانوار می شود؟

روش پژوهش ، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

روش پژوهش نیمه تجربی از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زنان سرپرست خانوار شهر کرج بودند. برای انتخاب نمونه ابتدا به وسیله یک فراخوان که در محل کمیته امداد امام خمینی شهر کرج نصب شده بود اطلاع رسانی گردید که تعداد ۳۰۰ نفر از زنان سرپرست خانوار ثبت نام کردند. سپس پرسشنامه های خودکارآمدی حرفه ای (خط برش ۶۵-۶۰) و جهت گیری آینده (خط برش ۳۵-۳۰) بر روی این ۳۰۰ نفر اجرا شد که نمرات ۲۵۰ نفر از آنها در پرسشنامه های مذکور پایین بود که بصورت تصادفی ۴۰ نفر از آنها انتخاب شده اند و بازم به روش تصادفی در گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند.

روش اجرا

پس از انتخاب گروه نمونه و قرار گرفتن تصادفی در گروه آزمایش و کنترل، گروه آزمایش طی ۱۰ جلسه ۹۰-۱۲۰ دقیقه ای بصورت گروهی تحت تاثیر متغیر مستقل (الگوی چند محوری شفیع آبادی) قرار گرفته اند. برای شرکت کنندگان در گروه کنترل هیچ برنامه ای اجرا نشد. بعد از اتمام جلسات دوباره پرسشنامه های خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده به همه شرکت کنندگان داده شد. بعد از ۲ ماه دوباره باهمه شرکت کنندگان در پژوهش تماس گرفته شد و در یک جلسه دوباره پرسشنامه ها بر روی آنها اجرا شد. در نهایت داده های بدست آمده از آزمون ها در هر دو گروه با استفاده از روش آمار توصیفی و آزمون تحلیل واریانس با اندازه ای مکرر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار و مقیاس های پژوهش

برای اندازه گیری متغیرهای پژوهشی از پرسشنامه های خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و جهت گیری آینده استفاده شد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱

برای اندازه گیری خودکارآمدی حرفه ای آزمودنی ها از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی استفاده شد. این پرسشنامه توسط تیلور و بتز در سال ۱۹۹۸ تدوین شده و سئوالات آن پنج شایستگی در زمینه انتخاب شغل را بر اساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می کند. سئوال های این پرسشنامه مربوط به این حیطه ها می باشد:

(۱) ارزیابی مناسب از خود

(۲) جمع آوری اطلاعات شخصی

(۳) انتخاب هدف

(۴) طرح ریزی برای آینده

(۵) حل مساله

این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت از فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل نمره گذاری می شود. تعداد سئوالات این ۲۵ سئوال ایت. تیلور و بتز (۱۹۹۸) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. این پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز هم اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می شود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روان شناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آنها ۰/۷۶ به دست آمد.

همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ برای ارزیابی مناسب از خود ۰/۷۵، جمع آوری اطلاعات شخصی ۰/۶۸، انتخاب هدف ۰/۷۹، طرح ریزی برای آینده ۰/۷۸ و حل مسئله ۰/۸۰ برآورد گردید.

پرسشنامه جهت گیری آینده

برای اندازه گیری جهت گیری آینده از مقیاس " چه چیزی من دوست دارم؟" استینبرگ (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه توسط استینبرگ در سال ۲۰۰۹ تدوین شد و توسط شجاعتی در سال (۱۳۹۲) ترجمه گردید. این شاخص خود گزارشی ۱۵ سئوالی جهت گیری آینده به پاسخ دهندگان ۱۵ جفت عبارتی را معرفی می کند که بوسیله "اما" مجزا شده اند. و از آنها می خواهد که عبارتی را انتخاب کنند که بهترین توصیف کننده است. گزینه ها به صورت " برای من واقعا درست

است، تقریباً برای من درست است" می باشند. نمرات بالاتر "جهت گیری آینده" بالاتر را نشان می دهد. این ابزار ابتدا بر روی دانش آموزان دبیرستانی و دانشجویان انجام شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ برای آن بدست آمد. سئوالات این مقیاس در سه خرده مقیاس ۵ سئوالی گروه بندی شده است. که عبارتند از جهت گیری زمانی ، پیش بینی آینده و برنامه ریزی آینده. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش از روش الفای کرونباخ برای جهت گیری زمانی ۰/۸۰ ، پیش بینی آینده ۰/۷۳ و برنامه ریزی ۰/۸۴ برآورد گردید.

یافته ها

جدول ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

گروه ها	تعداد	میانگین سنی	سطح تحصیلات			رشته تحصیلی		
			سیکل	دیپلم	لیسانس	علوم تربیتی	روان شناسی	ادبیات فارسی
آزمایشی	۲۰	۴۳	۷	۱۳	۰	۱	۱
گواه	۲۰	۴۳/۲	۶	۱۳	۱	۱	۲

در جدول ۱ ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان به لحاظ سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت اشتغال و سطح درآمد نشان داده شده است.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات جهت گیری آینده به تفکیک مراحل و گروه ها

معیار انحراف	میانگین	مراحل	گروه ها
۲/۹۵	۲۲/۹۵	پیش آزمون	گروه آزمایشی (الگوی چندمحوری)
۳/۳۱	۵۴/۵۰	پس آزمون	
۳/۲۷	۵۵/۹۰	پیگیری	
۳/۷۹	۲۲/۴۶	پیش آزمون	گروه گواه
۳/۰۹	۲۳/۱۴	پس آزمون	
۳/۰۱	۲۳/۶۰	پیگیری	

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی ها در جهت گیری آینده در مراحل گوناگون پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری نشان داده شده است. همچنین در جداول زیر میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی ها در مولفه های جهت گیری آینده در مراحل گوناگون پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری گزارش شده است.

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار نمرات خودکارآمدی حرفه ای به تفکیک مراحل و گروه ها

انحراف معیار	میانگین	مراحل	گروه ها
۵/۹۸	۴۱	پیش آزمون	آزمایشی (الگوی چند محوری)
۴/۸۳	۹۶/۴۵	پس آزمون	
۵/۱۵	۹۷/۲	پیگیری	
۶/۲۹	۴۰/۳۵	پیش آزمون	گواه
۶/۲۹	۴۰/۶۳	پس آزمون	
۶/۱۶	۴۰/۱۵	پیگیری	

در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی های گروه های آزمایش و کنترل در خودکارآمدی حرفه ای در مراحل گوناگون پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری نشان داده شده است.

جدول ۴ خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر

منبع تغییرات	اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذورات اتا
جهت گیری آینده	گرین هاوس- گیسر	۶۳۰۹/۱۰	۱/۰۲	۶۱۴۲/۶۶	۶۹۵/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۸۰
	خطای درون آزمودنی	۱۷۲/۲۳	۱۹/۵۱	۸/۸۲			

همان طوری که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می دهد در تحلیل واریانس چند متغیری اثر زمان ($\eta^2=0/80$ ، $p=0/001$ ، $F_{18,2}=695/99$) معنادار است که به معنای وجود تفاوت معنادار بین نمرات جهت گیری آینده آزمودنی ها در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری می باشد، بدین معنی که برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری بر جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار تاثیر معناداری داشته است.

همچنین به منظور مقایسه تغییرات اندازه های جهت گیری آینده در مراحل گوناگون آزمایش (پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری) به صورت مقایسه های جفت جفت از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد که نتایج این آزمون در زیر گزارش شده است.

جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

برای مقایسه جهت گیری آینده در مراحل گوناگون آزمایش

سطح معناداری	خطای استاندارد میانگین	تفاوت میانگین ها	جهت گیری آینده	
۰/۰۰۱	۰/۸۰۹	-۲۱/۵۵	پس آزمون	پیش آزمون
۰/۰۰۱	۰/۸۳۲	-۲۱/۹۵	پیگیری	پیش آزمون
۰/۰۰۶	۰/۱۱۲	-۰/۴۰۰	پیگیری	پس آزمون

از آنجایی که نتایج جدول ۵ نشان می دهد چون سطح معناداری بدست آمده برای مقایسه میانگین های جهت گیری آینده در مراحل گوناگون آزمایش (پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری) کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که تغییر اندازه گیری جهت گیری آینده در مراحل آزمایش به صورت جفت جفت هم معنادار می باشد.

جدول ۶ خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر

منبع تغییرات	اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
خودکارآمدی حرفه ای	گرین هاوس-گیسر	۶۳۰۹/۱۰	۱/۰۲	۶۱۴۲/۶۶	۶۹۵/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۷۹
	خطای درون آزمودنی	۱۷۲/۲۳	۱۹/۵۱	۸/۸۲			

همان طوری که نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می دهد در تحلیل واریانس چند متغیری اثر زمان ($\eta^2 = 0.79$, $p = 0.001$, $F_{18,2} = 695/99$) معنادار است که به معنای وجود تفاوت معنادار بین نمرات خودکارآمدی حرفه ای آزمودنی ها در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری می باشد،

بدین معنی که برنامه توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری بر خودکارآمدی حرفه ای زنان سرپرست خانوار تاثیر معناداری داشته است.

همچنین به منظور مقایسه تغییرات اندازه های خودکارآمدی حرفه ای در مراحل گوناگون آزمایش (پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری) به صورت مقیاس های جفت جفت از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد که نتایج این آزمون در زیر گزارش شده است.

جدول ۷ خلاصه نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی

برای مقایسه خودکارآمدی حرفه ای در مراحل گوناگون آزمایش

سطح معناداری	خطای استاندارد میانگین	تفاوت میانگین ها	خودکارآمدی حرفه ای	
۰/۰۰۱	۰/۸۰۹	-۲۱/۵۵	پس آزمون	پیش آزمون
۰/۰۰۱	۰/۸۳۲	-۲۱/۹۵	پیگیری	پیش آزمون
۰/۰۰۶	۰/۱۱۲	-۰/۴۰۰	پیگیری	پس آزمون

از آن جایی که نتایج جدول ۷ شان می دهد چون سطح معناداری بدست آمده برای مقایسه میانگین های خودکارآمدی حرفه ای آینده در مراحل گوناگون آزمایش (پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری) کمتر از ۰/۰۵ می باشند، می توان نتیجه گرفت که تغییر اندازه خودکارآمدی حرفه ای آینده در مراحل آزمایش به صورت جفت جفت هم معنادار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین اثر بخشی الگوی مشاوره چند محوری شفیع آبادی بر افزایش خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار انجام شد. نتایج بدست آمده از داده های پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین گروه کنترل و آزمایش در خودکارآمدی حرفه ای وجود دارد به عبارت دیگر آموزش الگوی مشاوره حرفه ای چند محوری شفیع آبادی بر افزایش خودکارآمدی حرفه ای در زنان سرپرست خانوار تاثیر داشته است و این تاثیر در طول زمان دارای

پایداری اثر است. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های فکری، شفیع آبادی، نورانی پور، و احقر (۱۳۹۲-A، ۲۰۱۲-B، ۲۰۱۳) و زاهو، لیم و تئو (۲۰۱۴) همسو بود.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت افراد از زمان کودکی درباره خود، دیگران و دنیای شان، باورهای خاصی ایجاد می‌کنند مهم‌ترین این باورها، ادراک‌ها و یا دریافت‌های بنیادین و عمیقی می‌باشند که حتی برای خود افراد نیز وضوح و روشنی ندارند. ولی برای فرد به منزله حقیقت می‌باشند. مثل این باور که من فرد ناتوانی هستم، ممکن است این باورها فقط زمانی فعال شود که فرد در حالت افسردگی قرار دارد و یا این که بیشتر اوقات ناخودآگاه فعال باشد. وقتی که این باور فعال شود فرد موقعیت‌ها را در عینک این باور می‌بیند، اگر چه از نظر عقلانی شاید تعبیر درستی از وقایع اتفاق نیفتاده باشد. به هر حال فرد تمایل دارد بصورت گزینشی بر اطلاعاتی تمرکز کند که باور هسته‌ای وی را تایید می‌کنند. بندورا معتقد است که انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی‌هایش جهت انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه‌های مناسب تاثیر دارد. بازنمایی ذهنی ناکارآمد و ساختارهای شناختی منفی زمانی رخ می‌دهند که یک واقعه منفی طرحواره‌های ناکارآمد را فعال سازد. طرحواره‌های منفی بدان سبب تداوم می‌یابند که افراد منطق نادرست بکار می‌گیرند. با توجه به نقش تفکر بر رفتار و هیجان می‌توان بیان داشت که نحوه تفکر می‌تواند تمام جوانب زندگی انسان را تحت تاثیر قرار دهد و یک عامل تاثیرگذار مهم بر فرآیند تصمیم‌گیری و حل مساله باشد. معمولاً عقاید یا طرحواره‌های مهم اشخاص در معرض افکار ناکارآمد قرار می‌گیرند.

در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری، شرکت‌کنندگان تمرینات و فعالیت‌هایی را انجام می‌دادند که خودپنداره مثبت و خودباوری را در آنان تقویت می‌کرد. زنان سرپرست خانوار معمولاً باورهای ناکارآمدی در خصوص توانمندی‌هایشان دارند که در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری با انجام تمرین‌هایی مانند تصویرسازی ذهنی در خصوص توانایی‌هایشان و همچنین کسب آگاهی بیشتر در مورد خودشان، توانستند باورهای ناکارآمد خودشان را تغییر دهند. افزون بر این شرکت در جلسات آموزش گروهی و انجام تمرین‌ها و فعالیت‌هایی در حضور دیگران و پی بردن به توانایی‌های خود، علاوه بر این که تقویت‌کننده خودپنداره فرد می‌باشد، باورها و ادراکات فرد را نسبت به خود تغییر می‌دهد.

در جلسات آموزشی به شرکت‌کنندگان آموزش داده شد که نیازهایشان در زمان را مورد واریسی قرار دهند، آن نیازهایی که بیشتر ذهن آنان را درگیر نموده است را لیست کنند بعد اولویت بندی کنند. در واقع آنان در شرایط زمان حال خودشان را تصور می‌کردند. بعد بر روی یک نیاز مهم تمرکز

می کردند. راه حل های و راهکارها را به همکاری گروه بررسی می کردند و با توجه به توانایی ها و شرایط خودشان در خصوص انتخاب راه حل تصمیم گیری می کردند و بعد تلاش خودشان را در جهت رسیدن به آن نیاز انسجام می دادند.

منطقی به نظر می رسد که فردی در جلسات آموزشی چنین فرآیندی را تجربه کند به رشد باورهای کارآمد او کمک زیادی می شود. دیدن خود در حین انجام این فعالیت ها به رشد خودکارآمدی آنان می کند.

بهبود وضعیت خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانواده بر اساس توانمندسازی شغلی آنان به صورت تقویت توانایی تصمیم گیری در زندگی، مسئولیت پذیری، رشد افراد، اعتماد سازی و ترغیب افراد به همکاری و فعالیت می تواند انجام شود.

همینطور نتیجه پژوهش حاضر حاکی از اثربخش بودن الگوی چند محوری شفیع آبادی بر متغیر جهت گیری آینده بود که با نتایج شجاعتی (۱۳۹۲) همسو می باشد.

در تبیین این فرضیه می توان گفت تقویت خویشتن پنداری نقش مهمی در تغییر دیدگاه افراد نسبت به توانمندی های خودشان برای در گیر شدن در فعالیت های کارآفرینانه و گام برداشتن در جهت حرکت به سمت فعالیت های آینده دارند و ارائه تمرین های مناسب در زمینه ترسیم طراحی فعالیت های آینده نگرانه نقش مهمی در یادگیری جهت گیری آینده و بروز آنها ایفا می کند.

از آن جایی که جهت گیری آینده افراد تحت تاثیر نگرش ها و مفروضه های آنان بر اساس تجربیات قبلی شان می باشد که معمولا زنان سرپرست خانوار در این قسمت طرحواره های مطلوبی ندارند. یکی از فعالیت های که در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری به آن پرداخته شد، خویشتن پنداری شغلی بود که در آن افراد تشویق شدند تمرین ها و فعالیت هایی را انجام دهند که احتمالا توانسته است نگرش ها و طرحواره های مربوط به مسیر آینده شغلی و جهت گیری شغلی آنان تحت تاثیر قرار دهد.

از طرفی دیگر، در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری به فعالیت هایی مانند شیوه زندگی و نیازها پرداخته می شود. در شیوه زندگی تمریناتی به شرکت کنندگان داده شد که آنها باید شیوه زندگی خودشان را بررسی کنند، عوامل تاثیرگذار در شیوه زندگی خودشان را شناسایی کنند، فرآیند هدف گزینی را در مورد خودشان انجام دهند. بواسطه آموزش ها و یادگیری هایی که با انجام این تمرین ها در زنان سرپرست خانوار ایجاد شد به آنان کمک کرد که نگرش ها و طرحواره هاییشان نسبت به آینده خودشان تغییر کند و در نتیجه جهت گیری بیشتری نسبت به آینده پیدا کنند.

همان طوری که ملاحظه می شود تقویت جهت گیری افراد نسبت به آینده شغلی مستلزم ایجاد انگیزه بالا و توانایی تصمیم گیری بالا می باشد که در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری فعالیت هایی در مورد شناسایی نیازها و عوامل انگیزشی افراد انجام شد که آنها را امیدوار نمود و توانست سطح برانگیختگی افراد را برای حرکت به سوی فعالیتی جدید در آینده تقویت کند. به طور کلی زنان سرپرست خانوار که خودشان مسئولیت اقتصادی، خانوادگی و اجتماعی خانواده را بر عهده دارند، معمولا در زمینه فعالیت های شغلی و کاری با مشکلاتی مواجهه هستند. بر این اساس روحیه امیدواری و جهت گیری شان نسبت به آینده ضعیف می باشد هر چند که ممکن است دارای توانایی ها و استعدادهای سازنده ای هم باشند. چون افراد در معرض خطر اغلب نسبت به آینده احساس ناامیدی می کنند همچنین آنها احساس می کنند که بر روی آنچه که در زندگی شان اتفاق خواهد افتاد هیچ کنترلی ندارند. آنها ممکن است همچنین احساس کنند که چیزهای خوبی در زندگی شان اتفاق نخواهد افتاد. این با حالت های امیدواری ضعیف و فقدان آرزوهای شغلی می شود که ممکن است فرد را ناامید کند.

در برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی چندمحوری تمرین ها و فعالیت های آموزشی در چارچوب شیوه زندگی آنان انجام شد. به آنان کمک شد که شیوه زندگی خودشان را واریسی کنند. سه بعد اساسی یعنی خویشتن پنداری، نیازها و فرآیند تصمیم گیری آنان بررسی شد. که تمرینات مربوط به خویشتن پنداری به خودشناسی بیشتر و عمیق تر زنان سرپرست خانوار کمک کرد در نتیجه آنان در صدد شناسایی توانایی ها و استعدادهای خودشان برآمدند. در بررسی نیازها، به تقویت عوامل انگیزشی آنان کمک کند و تقویت عوامل انگیزشی لازم حس امیدواری و در نتیجه پیگیری توانمندی های بالقوه را در آنان ایجاد کرد. منطقی به نظر می رسد که شروع این تغییرات در زنان سرپرست خانوار زمینه لازم را برای تصمیم گیری در آینده فراهم می سازد.

پژوهش حاضر نیز همچون سایر پژوهش های علوم انسانی با محدودیت های روبرو بود از جمله محدود بودن جامعه آماری به یک شهر امکان تعمیم نتایج را محدود می سازد لذا پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی برای نمونه هایی با حجم بیشتر و شهرهای دیگر انجام شود تا امکان تعمیم نتایج بیشتر شود. همچنین پیشنهاد می شود چنین پژوهش هایی در یک فرآیند طولانی مدت انجام شود و رضایت دو گروه آزمایش و کنترل در این مدت مورد مقایسه قرار گیرد. همینطور به مشاوران پیشنهاد می شود با برپایی نشست های تخصصی به ارائه راهکارهایی در جهت افزایش خودکارآمدی حرفه ای و جهت گیری آینده زنان سرپرست خانوار دست یابند.

منابع :

- باقری ، شهلا . (۱۳۸۹). اشتغال زنان در ایران. تهران : انتشارات روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- جعفری شیرازی ، فائزه (۱۳۹۲). بررسی تاثیر آموزش مهارت های زندگی بر بالا بردن خودکارآمدی زنان سرپرست خانوار شهرداری شهر تهران. پژوهش نامه زنان. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال سوم. شماره ۲. ص ۴۷-۷۰.
- خسروی ، زهره . (۱۳۸۷). بررسی آسیب های روانی-اجتماعی زنان سرپرست خانوار. فصل نامه علمی-پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، ۳۹ ، ۲۰-۳۵.
- شفیع آبادی ، عبدالله. (۱۳۹۲). راهنمایی و مشاور شغلی و نظریه انتخاب شغل. تهران : انتشارات رشد.
- شفیع آبادی ، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمای مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل با تجدید نظر کلی و اضافات . تهران : انتشارات رشد.
- علیا ، ز. (۱۳۹۲). بررسی مقایسه روانشناختی زنان سرپرست خانوار. مجموعه مقالات اولین سمینار جایگاه زن در سرپرستی خانوار. تهران : سازمان بهزیستی کشور . دفتر زنان و خانوار .
- Fahey, T., Keilthy, P., and Polek, E. (2015). Family Relationships and Family Well-Being: A Study of the Families of Nine Year-Olds in Ireland. Published by University College Dublin and the Family Support Agency, Dublin.
- Klidas, A. B., Peter, W. C. (2007). "Managing employee empowerment in luxury hotels in Europe", International Journal of Service Industry Management.
- Sanni, Lekan, (2012). "Comparative Study of Female-Headed Households in the City of IBADAN," A Journal of Culture and African Women Studies (JENDA), 8(2): 1-12.
- Santrock, J. W. (2012). *Educational Psychology*. America: MC Grew- Hill Publication.
- Schultheiss, D. E. P. (2013). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 334-341.