



بررسی اثربخشی مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان فنی و حرفه ای

نام و نام خانوادگی نویسنده اول (نویسنده مسؤول)^۱ افسانه افروزش

نام و نام خانوادگی نویسنده دوم^۲ حمیدرضا شمسانی

نام و نام خانوادگی نویسنده سوم^۳ علی افروزش

نام و نام خانوادگی نویسنده چهارم^۴ نیکتا آئین فر

چکیده

خدمات مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی با ارائه اطلاعات مناسب و به هنگام به متقاضیان علاقه مند نه تنها به تصمیم گیری در انتخاب شغل مناسب کمک می کند بلکه از طریق انتخاب صحیح حرفه آموزشی، باعث اشتغال پذیری و سازگاری با شغل و محیط های کار می شود. هدف از اجرای این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان فنی و حرفه ای می باشد. این پژوهش بر حسب هدف در مقوله پژوهش های کاربردی و بر حسب طرح تحقیق، در مقوله طرح آزمایشی دو گروهی (آزمایش و کنترل) و انتصاب تصادفی با پیش آزمون، پس آزمون قرار می گیرد. ابزارهای این پژوهش مقیاس درجه بندی حرفه ای (VRS) که برای اندازه گیری خودپنداره شغلی به کار گرفته شده است و پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرنس می باشند. ضرایب اعتبار آن ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ می باشد. جامعه آماری شامل تمام افرادی است که برای ثبت نام به مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان نیشابور در سال ۹۴ مراجعه نمودند که از بین آن ها ۶۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند و پس از اجرای پیش آزمون، به دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و کنترل (۳۰ نفر) تقسیم شدند. گروه آزمایش، تحت برنامه های مشاوره قرار گرفت اما گروه کنترل مداخله ای دریافت نکرد. پس از انجام برنامه های مشاوره، مجدداً در هر دو گروه پس آزمون ها به اجرا درآمد و داده های حاصل با روش کوواریانس تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که انجام برنامه های مشاوره بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان مؤثر است و تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که انجام مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی، خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان را بهبود می بخشد.

کلید واژگان: مشاوره، خودپنداره شغلی، انگیزش پیشرفت، فنی و حرفه ای

^۱ کارشناسی ارشد حسابداری، مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره ۱۱ نیشابور، ۰۹۱۰۵۰۸۰۱۰۳ و afrouzmanesh@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی (رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره ۱۸ شهرستان فیروزه)، ۰۹۱۵۵۵۱۲۳۵۴ و Shamsaie۵۱@gmail.com

^۳ کارشناسی مهندسی برق- الکترونیک (رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره ۱۱ نیشابور)، ۰۹۱۵۵۵۱۴۱۱۲ و a_afrouzmanesh@yahoo.com

^۴ کارشناسی ارشد زبان انگلیسی، اداره آموزش و پرورش شهرستان فیروزه، ۰۹۱۵۳۵۱۶۵۱۲ و n.aeinfar@gmail.com



Evaluate the Effectiveness of Educational-Vocational Consulting and Direction on Vocational Self-Concept and Technical and Vocational Trainees Achievement Motivation

Afsane Afrouzmanesh
Hamidreza Shamsaie
Ali Afrouzmanesh
Nikta Aeinfar

Abstract

Educational - vocational consulting and direction services by providing appropriate and timely information to interested applicants not only help them to decide suitable career items but by correct educational professional choices ,lead to employment and adaptation to job and professional environment.The aim of this research is to investigate the effect of educational-vocational consulting and direction on vocational self-concept and technical and vocational trainees achievement motivation.This research, according to the goal in applying research and according to the research plan, there are two groups of random selection of pre-test post-test in the experimental plan (experimental and control). The research tools are the professional rating scale (VRS) which has been used for measure vocational self-concept and Hermanse achievement motivation questionnaire. Their validity coefficients according to Cronbach's alpha method are, respectively, 0.86 and 0.91 . The statistical society includes all people signing up in Neyshabour technical and vocational training centers in '۹۴ That among them, ۶۰ persons were randomly selected and after pre-test ,they were divided in the two groups: experimental ($n = ۳۰$) and control ($n = ۳۰$) groups. The experimental group received the consulting programs, whereas the control group did not receive any intervention. After consulting programs, then posttest were conducted on both groups and data were analyzed using covariance. The results showed that the performance of consulting programs on Vocational self-concept and trainees achievement motivation is effective and there is a meaningful difference between these two. Therefore, it can be concluded that educational- vocational consulting and direction will improve trainees's vocational self-concept and achievement motivation.

Keywords: consulting , vocational self-concept , achievement motivation, technical and vocational



مقدمه

یکی از سیاست های فعال اشتغال بازار کار، ارائه خدمات مشاوره آموزشی-شغلی است که می تواند در مراکز آموزش فنی و حرفه ای اثرات فراوانی برای کارجویان و ارتقاء بهره وری شاغلین به همراه داشته باشد.

با استفاده از خدمات مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی، افراد به سوی یادگیری مهارت هایی ترغیب و تشویق می گردند که نیاز بازار کار و جامعه را تأمین و از طرفی با خصوصیات رغبت ، علائق و توانایی های آن ها سازگار باشد. به عبارتی در شاخه راهنمایی و مشاوره دو دسته اطلاعات مورد بررسی قرار می گیرند، یک دسته اطلاعات مربوط به شغل و دسته دیگر اطلاعات مربوط به ویژگی ها و استعدادهای فرد. در جریان مشاوره تلاش می شود تا هماهنگی بین این دو دسته اطلاعات مشخص شود و تعیین گردد تا چه اندازه ای شرایط مربوط به یک حرفه با توانایی ها و ویژگی های فرد سازگاری دارد.

هدف مشاوره شغلی، رشد توانایی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی به شغلی است که برای او رضایت، موفقیت، سازگاری، انگیزش و پیشرفت را در بر داشته باشد. به نظر سوپر^۵ (۱۹۸۵) هدف مشاوره شغلی دست یابی به بلوغ حرفه ای است، بلوغ حرفه ای یعنی داشتن آگاهی نسبت به مشاغل، شناخت خود، خودپنداری روشن شغلی، توانایی تصمیم گیری در مورد شغل آینده، مسئولیت پذیری، خودانکایی در کشف فرصت های شغلی و خلاقیت در فرآیند جستجوی شغل (زونکر^۶، ۲۰۰۶).

مفهوم خودپنداره، یکی از مهم ترین متغیرهای انگیزش درونی است. اصطلاح خودپنداره در ادبیات پژوهشی، با واژه هایی مانند اعتماد به نفس، تصویر خود، درک از خود، بازنمایی خود و خودشناسی مترادف است (ظفری زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۲). هر فرد در ذهن خود تصویری از خویشتن دارد؛ به عبارت دیگر، ارزش یابی کلی فرد از شخصیت خویش را «خودپنداره» یا «خودانگاره» می نامند. خودپنداره عموماً به عنوان درک و ارزیابی خود در حوزه های خاص تعریف می شود. خودپنداره از طریق تعامل با محیط شکل می گیرد و متقابلاً تحت تأثیر نحوه ی درک افراد از خود، دیگران و محیط پیرامون قرار دارد (شارما^۷، ۲۰۱۲). خودپنداره شغلی^۸ بخشی از خودپنداره کلی فرد است و بیشتر با قسمتی از «خود» که دارای نیازها، ارزش ها، علایق، توانایی و شخصیت است، مرتبط می باشد. همان طوری که تجارب در ارتباط با آگاهی از جهان کار، گسترده تر می شود، خودپنداره ی شغلی پیچیده تر شکل می گیرد. فرض بر این است که افراد مشاغلی را که در آن ها توانایی خود ابرازی دارند، بهتر انتخاب می کنند (هوور^۹، ۱۹۹۸). خودپنداره شغلی از نظر بارت و تینسلی^{۱۰}، میزان و درجه ای از وضوح و اطمینان از درک خود در رابطه با نگرش ها، ارزش ها، علایق، نیازها و توانایی های مربوط به شغل است (بارت و تینسلی، ۱۹۷۷). سوپر بیان می کند، افرادی که درک معلوم و مشخصی از خود ندارند، نمی توانند به اندازه ی کافی نقش شغلی بپذیرند (سوپر، ۱۹۹۰). هم چنین، محققان نشان داده اند که از طریق مشاوره مسیر شغلی می توان رشد نقشه شناختی اشتغالات و خودپنداره شغلی دانش آموزان را گسترش داد و به آنها برای انتخاب شغل بهتر در سنین بالاتر کمک کرد (حیدری و باغبان، ۱۳۹۲).

مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی در هدایت و راهنمایی کارآموزان تأثیر به سزایی دارد و نمی توان نقش کلیدی آن را در مسیر انتخاب شغل و رشد مسیر شغلی^{۱۱} افراد نادیده گرفت و از آن جایی که خودپنداره شغلی، بر روی توانایی ها، علایق،

^۵ Super

^۶ Zunker

^۷ Sharma

^۸ Vocational Self-concept

^۹ Hoover

^{۱۰} Barrett & Tinsley

^{۱۱} Career developments



ارزش ها، انتخاب ها و هم چنین نحوه ی ترکیب آن ها در موضوعات زندگی، تمرکز دارد و انتخاب شغل به منزله تلاش برای به کار گیری خودپنداره و بیان آن است، می توان به اهمیت و نقش مشاوره در رشد و توسعه ی خودپنداره شغلی افراد، رشد مسیر شغلی و همچنین انتخاب شغل آنان پی برد. از این رو مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی از طریق ارائه اطلاعاتی مربوط به شغل و ویژگی ها و استعداد های فردی می تواند کمک شایانی بکند و در نهایت باعث افزایش کارآیی و موفقیت شان در مسیر شغلی و تحصیلی شود.

انگیزش متغیری فرضی است که روان شناسان تربیتی بود و نبود و درجات آن را در دانش آموزان از راه مشاهده ی رفتار در محیط های آموزشی یا نمرات درسی اخذ شده استنباط می کنند (ریو^{۱۲}، ۲۰۰۵، ترجمه ی سید محمدی، ۱۳۸۲). منظور از انگیزش پیشرفت، « میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیت هایی است که موفقیت در آن ها به کوشش و توانایی شخص وابسته است » (اسلاوین^{۱۳}، ۲۰۰۶).

نتایج پژوهش ها در این زمینه نشان داده اند که پیشرفت تابعی از تأثیر مشترک «مهارت» و «انگیزش» است (استوری، هارت، استاسون و ماهونی^{۱۴}، ۲۰۰۹). مک کلند^{۱۵} (۱۹۸۹) به عنوان یکی از نظریه پردازان مطرح انگیزش پیشرفت، معتقد است که آینده ی هر جامعه ای وابسته به سطح انگیزش پیشرفت فعلی دانش آموزان آن جامعه است. بنابراین ارتقاء و بهبود سطح انگیزش پیشرفت دانش آموزان می تواند در نهایت موجب بهبود شرایط آن جامعه گردد (به نقل از رایکمن^{۱۶}، ۲۰۰۸). مک کلند در جریان بسط و توسعه نظریه انگیزش پیشرفت نشان داد که می توان به کودکان و نوجوانان و حتی بزرگسالان یاد داد که در خود نیاز به پیشرفت را افزایش دهند. یافته های پژوهشی ضمن تایید اهمیت انگیزش پیشرفت در رشد و موفقیت جوامع، از این ایده حمایت می کنند که می توان از طریق ارائه الگوها و آموزش های مناسب انگیزش پیشرفت را بهبود بخشید. (احمدی، منصور، فتحی آشتیانی و رسول زاده طباطبایی، ۱۳۸۲؛ هارت و آلبرسین^{۱۷}، ۲۰۰۹).

از آنجا که انگیزش بر پایه ارزش ها و نگرش های شخصی موفقیت آمیز استوار است و نیازها بر نحوه ی انتخاب شغل تأثیر می گذارند، لذا مداخله های روان شناختی نیز می توانند بر کیفیت آن تأثیر مثبت بگذارند. نتایج پژوهش ها نشان داده اند که از طریق مداخله می توان انگیزش پیشرفت، انگیزش تحصیلی، مشکلات تحصیلی و شغلی، باورهای ناکارآمد شغلی، تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بهبود بخشید. (اریک^{۱۸}، ۲۰۰۳). این مداخله ها بسیار متنوع می باشند. به طور مثال برخی محققان اثربخشی روش های آموزشی و تحصیلی مانند برنامه ریزی عصبی- کلامی را بر پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و انگیزش تحصیلی (توماس^{۱۹}، ۲۰۰۱؛ فلر^{۲۰}، ۲۰۰۳؛ اسکافینر و اسکیفیل^{۲۱}، ۲۰۰۷؛ احتشامی تبار، مرادی و شهرآرای، ۱۳۸۵) نشان داده اند. هم چنین، نقش روش های مختلف مشاوره شغلی نیز بر رشد شغلی و مؤلفه های مرتبط با انتخاب شغل مورد تایید قرار گرفته است (طالب، عارف و صالح^{۲۲}، ۲۰۱۰؛ دایمر^{۲۳} و دیگران، ۲۰۱۰).

^{۱۲} Rio

^{۱۳} Eslavin

^{۱۴} Story, Hart, Stasson & Mahoney

^{۱۵} McClelland

^{۱۶} Ryakman

^{۱۷} Hart & Albarracin

^{۱۸} Eric

^{۱۹} Thomas

^{۲۰} Feller

^{۲۱} Schaffner & Schiefele

^{۲۲} Talib, Ariff & Salleh

^{۲۳} Diemer



با توجه به این که مشاوره آموزشی- شغلی روش ها و اطلاعات مفیدی از توانایی ها، ویژگی ها، رغبت ها و خواسته های دانش آموزان را در اختیار آنان قرار می دهد، موجب افزایش انگیزش تحصیلی و پیشرفت می گردد و نگرانی های آنان را در باب آینده تحصیلی- شغلی کاهش می دهد. دلیل اصلی این موضوع مربوط به ایجاد بینش و به دست آوردن اطلاعات خاص در مورد ویژگی های فردی و یا شغلی در حین انجام آموزش یا مشاوره است (زونکر، ۲۰۰۶).

کشورز، باغبان و فاتحی زاده (۱۳۸۴) تأثیر مشاوره گروهی به شیوه شناختی را بر روی نگرش نسبت به تحصیل، تغییر علاقه و انگیزش تحصیلی دانش آموزان نشان دادند. مصحف، عابدی و بهرامی (۱۳۸۴) تأثیر مشاوره شغلی به روش الگوی یادگیری اجتماعی و شغل گزینی کرومبولتز^{۲۴} را بر تغییر نگرش کارآفرینانه دانشجویان؛ و مهدی نژاد، کرمی و فرحبخش (۱۳۸۷) اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک گروه های حمایت حرفه ای را بر مهارت های جستجوی شغلی، اضطراب و درماندگی انتخاب شغل دانشجویان گزارش کرده اند.

فلاک، رواج و استنینگ^{۲۵} (۱۹۷۵) تأثیر یک برنامه مشاوره شغلی کوتاه مدت (۶ جلسه ای) را بر بهبود نمره مقیاس رشد شغلی و زیر مقیاس-ارزیابی دانش آموزان کلاس دهم مورد تاکید قرار دادند.

به هر حال، چون خودپنداری شغلی و انگیزش پیشرفت از مؤلفه های موفقیت فرد به حساب می آیند، لذا بهبود هر کدام از آن ها نقش مؤثری در موفقیت تحصیلی و شغلی ایفا می کند. هر چند مطالعات گسترده و متنوعی پیرامون هر یک از متغیرهای مزبور انجام شده اند، لیکن تا زمان انجام این پژوهش، محقق به مطالعه ای در خصوص تأثیر مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر متغیرهای مورد نظر به طور همزمان دست پیدا نکرد. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی اثربخشی مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان می باشد. با توجه به هدف پژوهش، فرضیه های زیر مطرح شدند:

- ۱- ارائه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر خودپنداره شغلی کارآموزان فنی و حرفه ای مؤثر است.
- ۲- ارائه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر انگیزش پیشرفت کارآموزان فنی و حرفه ای مؤثر است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش نیمه تجربی است. این پژوهش بر حسب هدف در مقوله پژوهش های کاربردی و بر حسب طرح تحقیق، در مقوله طرح آزمایشی دو گروهی (آزمایش و کنترل) و انتصاب تصادفی با پیش آزمون، پس آزمون قرار می گیرد. مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی به عنوان متغیر مستقل و خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت به عنوان متغیرهای وابسته پژوهش بررسی شدند.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام افرادی است که برای ثبت نام به مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان نیشابور در سال ۹۴ مراجعه نمودند. با توجه به هدف پژوهش یک گروه نمونه با حجم ۶۰ نفر به روش نمونه برداری تصادفی انتخاب شد و پس از اجرای پیش آزمون، به دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و کنترل (۳۰ نفر) تقسیم شدند. گروه آزمایش پس از مذاکره با مشاور مرکز در کارگاه حضور یافتند و مربی مربوطه جهت آشنایی آن ها با حرفه، محیط کارگاهی و شرایط کارآموزی اطلاعات کاملی را در اختیارشان قرار داد و بسته اطلاعات دوره های آموزشی نیز به آن ها داده شد و تست های مشاوره توسط مشاور مرکز انجام شد. در حالی که گروه کنترل هیچ گونه مشاوره یا مداخله ای دریافت ننمود. سپس، پس آزمون برای هر دو گروه به عمل آمد.

^{۲۴} Kromboltz

^{۲۵} Flake, Roach, Stenning



در این پژوهش به منظور کنترل اثر پیش‌آزمون و نیز اثر متغیرهایی که با پیش‌آزمون رابطه دارند، از شیوه تحلیل کوواریانس استفاده گردید، که به وسیله نرم افزار آماری Spss نسخه ۱۷ انجام گرفته است. تحلیل کوواریانس روشی آماری است که اجازه می‌دهد اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد در حالی که اثر متغیر دیگری را حذف کرده یا از بین می‌برد. روش تحلیل کوواریانس یکی از مناسب‌ترین ابزارها در طرح‌های آزمایشی (پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل) است. یکی دیگر از محاسن تحلیل کوواریانس آن است که این روش می‌تواند اثر پیش‌آزمون را بررسی و آن را شناسایی نموده و از محل خارج نماید و اثر خالص متغیر آموزشی یا متغیر مستقل را نشان دهد (هومن، ۱۳۸۵).

برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیرهای وابسته از دو ابزار به شرح زیر استفاده گردید:

الف: مقیاس درجه بندی حرفه ای (VRS): مقیاس درجه بندی حرفه ای (VRS) به عنوان یک ابزار اندازه‌گیری جهانی خودپنداره شغلی، توسعه داده شده است. VRS شامل ۴۰ آیتم خود توصیفی جهت ارزیابی خودآگاهی کلی فرد از صفات و ویژگی‌های مربوط به شغل است. این اظهارات (آیتم‌ها) از ادبیات روان‌شناختی و از تجربه محققان مشاوره شغلی گرفته شد. هر کدام از آیتم‌ها با مقیاس پنج نقطه ای طیف لیکرت (۱ = کاملاً غلط تا ۵ = کاملاً درست) ارزیابی می‌شوند تا از مخاطب در هر شرایطی تست گرفته شود و درک واقع بینانه‌ای از او به دست آید. بارت و تینسلی پایایی ثبات داخلی VRS را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ گزارش کردند که این نشان دهنده ی همگن بودن آیتم‌های VRS است (بارت و تینسلی، ۱۹۷۷). در پژوهش حاضر نیز پایایی VRS با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آن ۰/۸۶ به دست آمد و این نشان دهنده ی همگن بودن آیتم‌های VRS است. همچنین برای بررسی روایی این مقیاس، نسخه ی ترجمه شده ی آن در اختیار ۵ نفر از استادان و متخصصین رشته ی مشاوره قرار داده شد که مورد بررسی قرار گرفت و روایی آن نیز تأیید گردید. ب) پرسشنامه انگیزش پیشرفت: این پرسشنامه توسط هرمنس^{۲۶} (۱۹۷۶) ساخته شده و طی مطالعات مختلفی در ایران هنجاریابی و اعتباریابی شده است (هومن و عسگری، ۱۳۷۹). در این پژوهش از فرم ۲۹ سؤالی استفاده شد که هر سؤال به صورت جملات نیمه تمام بیان شده و به دنبال هر جمله ناتمام چهار گزینه داده می‌شود که گزینه‌ها بر اساس انگیزه ی پیشرفت زیاد به کم یا از کم به زیاد اندازه‌گیری می‌شوند و نمره‌های ۴ تا ۱ یا ۱ تا ۴ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. پایایی پرسشنامه توسط هومن و عسگری (۱۳۷۹) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه طی مطالعات مقدماتی بر روی تعداد ۶۰ نفر از جامعه هدف با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه شد. برای محاسبه اعتبار آزمون، هرمنس از اعتباریابی محتوا که اساس آن را پژوهش‌های قبلی درباره انگیزش پیشرفت تشکیل می‌داد، استفاده کرد. همچنین، وی ضریب همبستگی هر سؤال را با رفتارهای پیشرفت‌گرا محاسبه کرده که دامنه این ضرایب بین ۰/۳۱ تا ۰/۵۷ است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت در دو گروه کنترل و آزمایش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد گروه‌های آزمایش و کنترل بر اساس متغیرهای خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون

شاخص	گروه	میانگین	انحراف استاندارد
خودپنداره شغلی	پیش‌آزمون	۱۰۰/۳	۱۳/۷۸

^{۲۶} Hermans



۱۴/۰۱	۹۷/۶۳	کنترل		
۱۳/۷۶	۱۰۳/۳	آزمایش	پس آزمون	
۱۳/۱۶	۹۶/۱۰	کنترل		
۶/۶۹	۶۵/۵۶	آزمایش	پیش آزمون	
۷/۸۴	۶۴/۴۳	کنترل		انگیزش پیشرفت
۷/۹۵	۷۰/۲۰	آزمایش	پس آزمون	
۷/۷۶	۶۴/۲۰	کنترل		

طبق جدول شماره ۱ مشاهده می شود که در مرحله پیش آزمون، میانگین نمره های خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت در گروه های آزمایش و کنترل اختلاف بسیار اندکی با یکدیگر داشته اند. به طوری که میانگین نمره های خودپنداره شغلی گروه آزمایش ۱۰۰/۳ و انحراف استاندارد آن ۱۳/۷۸، و گروه کنترل دارای میانگین ۹۷/۶۳ و انحراف استاندارد ۱۴/۰۱ می باشد. میانگین نمره های انگیزش پیشرفت گروه آزمایش ۶۵/۵۶ و انحراف استاندارد ۶/۶۹ و گروه کنترل دارای میانگین ۶۴/۴۳ و انحراف استاندارد ۷/۸۴ است. نتایج جدول نشان می دهد که در مرحله پس آزمون، میانگین نمره های خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل بهبود پیدا کرده است. همچنین میانگین نمره ها در هر دو متغیر در گروه کنترل در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون تفاوت چندانی نداشته است. برای آزمون تفاوت میان گروه های مورد مطالعه بعد از ارائه متغیر مستقل از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج حاصل از آزمون فرضیه نخست پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: تحلیل کوواریانس مرتبط با اثربخشی مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر خودپنداره شغلی کارآموزان

شدت اثر	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	
	۰/۰۰۱	۹۴/۰۸	۶۵۵۲/۰۳	۱	پیش آزمون
	۰/۰۰۲	۱۰/۹۶	۷۶۳/۳۷	۱	گروه
۰/۱۷	-	-	۶۹/۶۳	۵۷	خطا
				۶۰	کل

جدول ۲ نشان می دهد ارتباط معنی داری بین متغیر وابسته (خودپنداره شغلی) و متغیر همپراش (پیش آزمون)، در سطح $0/01 =$ وجود دارد. بنابراین، با توجه به این که اثر معنی دار متغیر پیش آزمون، مورد همپراش قرار گرفته است و به عنوان متغیر کنترل عنوان می شود، می توان به اثرات متغیر آزمایشی مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی با عنوان منبع تغییرات مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی، تأکید نمود. میزان $F=10/96$ ، در منبع تغییرات مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی که در راستای شناسایی اثرات «مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی» بر «خودپنداره شغلی» می پردازد، در سطح $0/01 =$ معنی دار است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش با 99% اطمینان تأیید می گردد و می توان مطرح نمود که «مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی» بر «خودپنداره شغلی» مؤثر بوده است. لازم به ذکر است، که میزان شدت اثر $0/17$ است و متغیر مستقل توانسته است 17 درصد تغییرات خودپنداره شغلی را تبیین کند.

جدول ۳: تحلیل کوواریانس مرتبط با اثربخشی مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر انگیزش پیشرفت کارآموزان

شدت اثر	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	
۰/۱۵	۰/۰۰۱	۲۹/۸۴	۱۲۳۱/۴۲	۱	پیش آزمون



گروه	۱	۴۱۶/۲۰	۱۰/۰۸	۰/۰۲
خطا	۵۷	۴۱/۲۶	-	-
کل	۶۰			

جدول ۳ نشان می دهد ارتباط معنی داری بین متغیر وابسته (انگیزش پیشرفت) و متغیر همپراش (پیش آزمون)، در سطح ۰/۰۱ = وجود دارد. بنابراین، با توجه به این که اثر معنی دار متغیر پیش آزمون، مورد همپراش قرار گرفته است و به عنوان متغیر کنترل عنوان می شود، می توان به اثرات متغیر آزمایشی مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی با عنوان منبع تغییرات مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی ، تأکید نمود. میزان $F=10/08$ ، در منبع تغییرات مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی که در راستای شناسایی اثرات « مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی » بر « انگیزش پیشرفت» می پردازد، در سطح ۰/۰۱ = معنی دار است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش با ۹۹٪ اطمینان تأیید می گردد و می توان مطرح نمود که « مشاوره و هدایت آموزشی-شغلی» بر «انگیزش پیشرفت» مؤثر بوده است. لازم به ذکر است، که میزان شدت اثر ۰/۱۵ است و متغیر مستقل توانسته است ۱۵ درصد تغییرات انگیزش پیشرفت را تبیین کند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ارائه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی موجب افزایش خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت گروه آزمایش شده است و این تفاوت بین میانگین نمره های گروه های آزمایش و کنترل معنادار بوده است. بنابراین نتیجه گیری می شود که ارائه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت کارآموزان مؤثر بوده است. نتایج این پژوهش با اغلب پژوهش های قبلی که هر یک به نوعی ارائه آموزش و مشاوره را در بهبود خودپنداره شغلی و یا انگیزش پیشرفت مورد تأکید قرار داده اند همسو است. از جمله با نتایج پژوهش های طالب پور، نوری و مولوی (۱۳۸۱)، زمینی و همکاران (۱۳۸۶)، حیدری و باغبان (۱۳۹۲) و پرنیتیس^{۲۷} (۲۰۰۱) همسویی دارد.

دلیل اصلی اینکه ارائه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی موجب بهبود میانگین نمره های انگیزش پیشرفت گروه آزمایش شد را می توان به ایجاد بینش نسبت به توانایی ها، علایق و نگرش های کارآموزان مربوط دانست، که این موضوع باعث هدف گزینی بهتر و جهت دار در کارآموزان می گردد و در نهایت بر روی انگیزش پیشرفت آن ها تأثیر مثبت می گذارد. هم چنین در تبیین یافته های این پژوهش در مورد افزایش خودپنداره شغلی باید اشاره نمود که چون در فرآیند مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی اطلاعاتی مربوط به شغل و همچنین اطلاعاتی مربوط به ویژگی ها و استعداد های فردی ارائه داده شده، با اکتساب این موارد تغییرات چشمگیری در شاخص های فردی کارآموزان ایجاد شد. از جمله این تغییرات، تغییر در نحوه تصور افراد از خودشان، شناخت بهتر و دقیق تر از خود، احساسات، نگرش ها، علایق، توانایی ها و هم چنین این مهارت ها باعث شد که کارآموزان درک واقع بینانه و دقیق تری از خودپنداره خود داشته باشند و سطح شناخت خود و خودپنداره ایشان افزایش یابد.

در مجموع می توان این گونه نتیجه گیری کرد که چون مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی، اطلاعات مفیدی را جهت شناخت کارآموزان از توانایی ها، ویژگی ها، رغبت ها و خواسته های آنان و همچنین حرفه های مورد نیاز بازار کار در اختیارشان قرار می دهد، می تواند منجر به افزایش انگیزش پیشرفت و خودپنداره شغلی گردد و نگرانی های افراد را در باب آینده تحصیلی-شغلی کاهش دهد.

لذا با توجه به یافته های این پژوهش پیشنهاد های زیر ارائه می گردد:

^{۲۷} Prentice



- ۱- به برنامه ریزان و سیاست گذاران سازمان آموزش فنی و حرفه ای پیشنهاد می شود ترتیبی اتخاذ نمایند تا جلسات مشاوره برای تمامی متقاضیان آموزش در فنی و حرفه ای قبل از شرکت در دوره آموزشی برگزار گردد.
- ۲- هم چنین پیشنهاد می گردد برنامه ریزان فنی و حرفه ای با تشکیل کارگاه های آموزشی ویژه، نسبت به ارتقای دانش و تجربه مشاوران مراکز اقدام نموده، سطح اطلاعات آن ها را در زمینه مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی بهبود بخشند.
- ۳- پیشنهاد می شود پژوهشگرانی که به پژوهش در این حوزه علاقه مند هستند، تأثیر مشاوره و هدایت آموزشی- شغلی را بر خودپنداره شغلی و انگیزش پیشرفت افراد به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی مورد مطالعه قرار دهند.

منابع

- احتشامی تبار، ا؛ مرادی، ع.، و شهرآرای، م. (۱۳۸۵). اثربخشی آموزش راهبردی برنامه ریزی عصبی-کلامی بر سلامت عمومی و انگیزش تحصیلی. مجله روان شناسی، دوره ۱۰، شماره ۱، صفحه ۶۵-۵۲.
- احمدی، م؛ منصور، م؛ فتحی آشتیانی، ع.، و رسول زاده طباطبایی، ک. (۱۳۸۲). اثر بخشی آموزش انگیزش پیشرفت و تمرین حرمت خود بر تحول نظام خود در دو سطح تحول شناختی عینی و انتزاعی. فصلنامه روان شناسی، دوره ۸، شماره ۴، صفحه ۳۵۹-۳۴۶.
- اسلاوین، ر. (۱۳۸۵). روان شناسی تربیتی، (ترجمه ی یحیی سید محمدی). تهران: انتشارات روان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۶).
- حیدری، ح.، و باغبان، ا. (۱۳۹۲). بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی بر نقشه شناختی اشتغالات و خودپنداره شغلی دانش آموزان دختر و پسر مقطع راهنمایی. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قم: دانشگاه پیام نور.
- ریو، ج. (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان، (ترجمه ی یحیی سید محمدی). تهران: نشر ویرایش. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۵).
- زمینی، س؛ حسینی نسب، د.، و هاشمی، ت. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش راهبردهای برنامه ریزی عصبی-کلامی بر انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه پژوهش در سلامت روان شناختی، دوره ۱، شماره ۳، صفحه ۵۹-۵۱.
- طالب پور، ا؛ نوری، ا؛ و مولوی، ح. (۱۳۸۱). تأثیر آموزش شناختی بر مسند مهارگذاری، انگیزه ی پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان شاهد. مجله روان شناسی، دوره ۶، شماره ۱، صفحه ۲۹-۱۸.
- ظفری زاده، ع؛ عابدی، م.، و باغبان، ا. (۱۳۹۲). تدوین الگوی آموزش مهارت های هوش هیجانی و بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش آموزان دبیرستان. فناوری آموزش، جلد ۸، شماره ۲، صفحه ۱۳۱-۱۲۵.
- کشاوری، غ؛ باغبان، ا.، و فاتحی زاده، م. (۱۳۸۴). بررسی اثر بخشی مشاوره گروهی به شیوه شناختی بر تغییر نگرش نسبت به تحصیل. مجله روان شناسی، دوره ۹، شماره ۱، صفحه ۶۶-۵۵.
- مصحف، ه؛ عابدی، م.، و بهرامی، ف. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر مشاوره شغلی به شیوه نگره یادگیری اجتماعی و شغل گزینی کرومبولتز بر تغییر نگرش کارآفرینانه در دانشجویان دانشگاه اصفهان. اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۱، شماره ۴، صفحه ۶۶-۴۹.
- مهدی نژاد، ر؛ کرمی، ا.، و فرح بخش، ک. (۱۳۸۷). اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک گروه های حمایت حرفه ای بر مهارت های جستجوی شغلی و اضطراب و درماندگی انتخاب شغل دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی. فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاوره، دوره ۷، شماره ۲، صفحه ۵۷-۳۷.
- هومن، ح.، و عسگری، ع. (۱۳۷۹). تهیه و استاندارد کردن آزمون انگیزه پیشرفت. فصلنامه پژوهش های روان شناختی، دوره ۶، شماره ۱ و ۲، صفحه ۳۲-۹.
- هومن، ح. (۱۳۸۵). تحلیل داده های چند متغیری در پژوهش رفتاری. (چاپ دوم). تهران، موسسه چاپ و انتشارات پیک فرهنگ.
- Barrett, T. G., & Tinsley, H. E. A. (۱۹۷۷). Measuring vocational self-concept crystallization. *Journal of Vocational Behavior*; ۱۱, ۳۰۵-۳۱۳.
- Diemer, M. A., Wang, Q., Moore, T., Gregory, S. R., Hatcher, K. M., & Voight, A. M. (۲۰۱۰). Sociopolitical development, Work salience, and vocational expectations among low socioeconomic status African American, Latin American, and Asian American youth. *Developmental Psychology*; ۴۶, (۳), ۶۱۹-۶۳۰.



- Eric; A.D.(۲۰۰۳). Construct and criterion – related validity of four commonly used goal orientation instruments. *Contemporary Educational Psychology*; ۲۸, (۴), ۴۳۴-۴۶۴.
- Feller; R.W. (۲۰۰۳). Aligning school counseling, the changing workplace and career development assumptions. *Professional School Counseling*; ۶, (۴), ۸۷-۹۹.
- Flake; M. H., Roach, A. J., & Stenning, W. F. (۱۹۷۵). Effects of short-term counseling on career maturity of tenth – grade students. *Journal of Vocational Behavior*; ۶, (۱), ۷۳-۸۰.
- Hart; W., & Albarracin, D. (۲۰۰۹). The effect of chronic achievement motivation and achievement primes on the activation of achievement and fun goals. *Journal of Personality and Social Psychology*; ۹۷, (۶), ۱۲۹-۱۴۱.
- Hermans; H. J. M. (۱۹۷۰). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *Journal of Applied Psychology*; ۵۴, ۳۵۳-۳۶۳.
- Hoover; C. J. (۱۹۹۸). Sociological factors affecting career aspiration level of high school seniors. Virginia Polytechnic Institute and State University Dissertation; ۱-۱۵۷.
- Prentice, D. A. (۲۰۰۱). The individual self – relational, and collective self. New York: Taylor & Francies.
- Ryckman; R. M. (۲۰۰۸). Theories of Personality. Belmont, printer: Thomson West.
- Schaffner; E., & Schiefele, U. (۲۰۰۷). The effect of experimental manipulation of student motivation on the situational representation of text. *Learning and Instruction*; ۱۷, (۶), ۷۵۵-۷۷۲.
- Sharma; D. B. (۲۰۱۲). Impact of Emotional Intelligenc and Home Environment on Self-concept of Adolescents. *Golden Research Thoughts*; (۱), ۱-۴.
- Story; P. A., Hart, J. W., Stasson, M. F., & Mahoney, J. M. (۲۰۰۹). Using a two-factor theory of achievement motivation to examine performance based outcomes and self – regulatory processes. *Journal of Personality and Individual differences*, ۴۶, (۴), ۳۹۱-۳۹۵.
- Super; D.E. (۱۹۹۰). A life-span, life-space approach to career development, in: Brown D. and Brooks L, Career choice and development: applying contemporary approaches to practice; ۱۹۲-۲۳۹.
- Talib; J. A., Ariff, A. M., & Salleh, A. (۲۰۱۰). The effects of career intervention program on community college students career development. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; ۷, ۶۲۹-۶۳۴.
- Thomas; R. (۲۰۰۱). Counseling center contribution to student retention and graduation. *Journal of College student Development*; ۳۲۲.
- Zunker, V. (). Career Counseling a holistic approach. California: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Zunker; V. G. (۲۰۰۶). Career counseling. California: Brooks/ Cole publishing company.