تأثیر توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی – اجتماعی حرفه ای در افزایش خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری آینده زنان سرپرست خانوار

دکتر اصغر جعفری[1]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای در افزایش خودکارآمدی شغلی و ابعاد جهت‌گیری آینده (چشم‌انداز زمانی، پیش‌بینی آینده، برنامه‌ریزی آینده) در زنان سرپرست خانوار انجام شده است. روش پژوهش نیمه آزمایشی و طرح آزمایش پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل و یک پیگیری دو ماهه بود. جامعه آماری زنان سرپرست خانوار تحت پوشش کمیته امداد امام‌خمینی(ره) در شهر کرج بودند. چهل زن سرپرست خانوار به روش تصادفی ساده انتخاب و در گروههای آزمایش و کنترل جایگزین شدند. در مرحله پیش‌آزمون، داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی تیلور و بتز (۱۹۸۳) و جهت‌گیری‌آینده اشتاینبرگ و همکاران (۲۰۰۹) گردآوری شدند. برنامه توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای در ده جلسه گروهی برای شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش اجرا شد و برای شرکت‌کنندگان در گروه کنترل هیچ برنامه‌ای اجرا نشد. پس از مداخله، خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری‌آینده در پس‌آزمون و مرحله پیگیری اندازه‌گیری شدند و داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر تحلیل شدند. نتایج نشان داد که سطح خودکارآمدی شغلی و ابعاد جهت‌گیری آینده زنان شرکت‌کننده در برنامه توانمندسازی به طور معناداری بالاتر از گروه کنترل است ($P<0.01$) و این تغییرات در مرحله پیگیری هم مشاهده شد. نتایج پژوهش شواهدی را پیشنهاد می‌کند که توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای یک برنامه روانی- آموزشی مطلوب برای ارتقای سطح خودکارآمدی شغلی و ابعاد جهت گیری‌آینده زنان سرپرست خانوار است.

کلیدواژگان: مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای، خودکارآمدی‌شغلی، جهت‌گیری‌آینده، زنان سرپرست خانوار، توانمندسازی

تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۹ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۴

۱. استادیار روان شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول) As_Jafari@sbu.ac.ir

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

مقدمه

تغییرات جوامع در دهه‌های اخیر سبب تغییر ساختار خانواده و پذیرش مسئولیت بیشتر زنان برای اداره زندگی شده است. همچنین مواردی مانند فوت یا جدایی از همسر سبب سازگاری مجدد زنان شده است (کوین[1]، ۲۰۰۳). در خانواده‌های‌ایرانی، اغلب مرد سرپرست خانواده به شمار می آید، اما در شرایطی، این مسئولیت به عهده زنان است. زنان سرپرست خانوار[2]، شامل زنان بیوه، مطلقه، دارای همسر معتاد، زندانی، بیکار، مهاجر، زنان دارای همسر سرباز وظیفه، زنان خودسرپرست، دختران خودسرپرست و همسران مردان از کار افتاده و سالمند هستند (علیجانی، ۱۳۹۵). امروزه، چون تعداد زنان سرپرست خانوار روند صعودی یافته، به تبع آن بسیاری از معادلات اجتماعی- سیاسی و توسعه جامعه نیز در ابعاد مختلف از این امر تأثیر پذیرفته است. توجه به توانمندسازی این افراد اهمیتی خاص دارد. براساس نتایج آخرین سرشماری سال ۱۳۹۰ در یک دوره ۱۵ ساله از ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۰ شمار زنان سرپرست‌خانوار در حدود ۲/۵ برابر افزایش داشته است. همچنین طی دوره پنجساله ۸۵ تا ۹۰ متوسط رشد خانوارهای معمولی ۴ درصد بوده این در حالی است که در همین بازه زمانی متوسط رشد زنان سرپرست‌خانوار به ۹/۲ درصد رسیده که این درصد نشان‌دهنده افزایش شمار زنان سرپرست‌خانوار در سالهای گذشته است. براساس این گزارش، در سال ۱۳۷۵ به ازای هر سرپرست مرد، ۹ سرپرست زن وجود داشت که این نسبت در سال ۱۳۹۰ به ازای هر سرپرست مرد به ۱۴ نفر سرپرست زن رسیده است (شریفی، اسدی، کلانتری و آگهی، ۱۳۸۹). امروزه مشخص شده است که مشکلات زنان سرپرست خانوار ناشی از فقر مالی و اقتصادی نیست و ناتوانیهای زنان سرپرست خانوار تنها به دلیل عدم دسترسی به فرصتهای اشتغال، تحصیلات و مهارتهای حرفه‌ای پایین اتفاق می‌افتد و حتی راهکارهای مؤثر و کارآمد برای کمک‌کردن به این افراد در پرتو تأمین مالی و هزینه‌های زندگی نیست، بلکه آنها از توانمندی روانی و اجتماعی لازم برخوردار نیستند و دلیل ناتوانی زنان سرپرست خانوار را باید در فقر قابلیتی و محدودیت‌های ساختاری جستجو کرد. به همین دلیل راهکارهای اساسی و مؤثر برای کمک به این افراد و افزایش سطح کمی و کیفی زندگی زنان سرپرست خانوار را باید بر اساس انجام برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی آنان برنامه‌ریزی کرد (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس درک این مسأله که فقر صرفاً مربوط به درآمد نیست، بلکه قدرت، اعتماد، خودباوری، روابط اجتماعی، داراییها، دسترسی به فرصتها و ... نیز در حل آن مهم است، سبب شکل‌گیری

1. Coyne
2. Female-headed households

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

رویکردهایی متفاوت از تاکید بر نیازهای اساسی تا کسب وضعیت برابر قانونی در همه جنبه‌های زندگی در چارچوب نظریه توانمندسازی شده است (سانی[1]، ۲۰۰۶). بنابراین توانمندسازی زنان سرپرست‌خانوار از طریق مفاهیمی مانند انتخاب، قدرت، کنترل بر زندگی خود و منابع، توانایی تصمیم‌گیری، مهارتهای زندگی و به طور کلی اثرگذاری بر آنچه در زندگی فردی و خانوادگی مهم است، تبیین و تعریف می‌شود و نتیجه آن بهبود سطح خودکارآمدی، جهت‌گیری آینده[2] و کیفیت زندگی افراد است. نگاهی که زنان سرپرست خانوار به آینده خودشان دارند (جهت‌گیری آینده) بسیار منفی است و این مسئله موجب می‌شود که برنامه هدفمندی را برای آینده نداشته باشند. همچنین زنان سرپرست‌خانوار اغلب نسبت به آینده ناامیدند و احساس می‌کنند که بر آنچه در زندگی‌شان اتفاق خواهد افتاد، هیچ کنترلی ندارند. همین طور آنها احساس می‌کنند که رویدادهای خوبی در زندگی‌شان اتفاق نخواهد افتاد که این مسئله موجب امیدواری ضعیف و فقدان آرزوهای شغلی می‌شود (فاهی، کیلثی و پولک[3]، ۲۰۱۲). از نظر میسی[4](۲۰۱۱) جهت‌گیری‌آینده یعنی اینکه یک فرد چگونه حوادث آینده را پیش‌بینی می‌کند و به آنها معنا می‌بخشد و از آنها استفاده ذهنی می‌کند. به عبارت دیگر جهت‌گیریهای آینده مجموعه‌ای از طرحواره‌ها و نگرشهای فرد درباره اهداف، آرزوها، نوع فعالیتهای فرد و چگونگی پیش‌بینی حوادث آینده و معنابخشی شخصی به آنهاست. از نظر اشتاینبرگ و همکاران (۲۰۰۹) جهت‌گیری‌آینده دارای ابعاد چشم‌انداز زمانی، پیش‌بینی آینده و برنامه‌ریزی آینده است. لانز و روزناتی[5] (۲۰۰۲) در پژوهشی دریافتند که شخصیت، مهارتها، شناختها و شرایط اجتماعی مرتبط با زندگی فرد از عواملی هستند که بر جهت‌گیری آینده و عملکرد فرد به طور جدی تأثیر می‌گذارند. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، باور به کارآیی شخصی بر انتخابهای فرد تأثیر می‌گذارد. افراد گرایش به کارهایی دارند که در آنها احساس قابلیت و اطمینان می‌کنند و از کارهایی که توانایی انجام آنها را ندارند، دوری می‌کنند. باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کنند که افراد تا چه اندازه برای فعالیتهای خود انرژی صرف می‌کنند و تا چه اندازه در برابر موانع مقاومت می‌کنند (ثمره و خضری‌مقدم، ۱۳۹۴). خودکارآمدی، ادراک فرد نسبت به تواناییهای خود و اعتماد به توانایی خود در برآورده ساختن تعدادی زیادی از انتظارات در موقعیتهای جدید است (شانک و پاجارس[6]، ۲۰۰۹). با بررسی عوامل

1. Sanni
2. Future orientation
3. Fahey, Keilthy & Polek
4. Macey
5. Lanz & Rosnati
6. Schunk & Pajares

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

مؤثر در خودکارآمدی شغلی زنان سرپرست‌خانوار می‌توان شرایطی مهیا کرد که آنان با شناخت این عوامل بتوانند باورهای خود را تقویت کنند، قضاوتهای درستی از تواناییهای خود داشته باشند و طرحواره‌ها و شناختهای آنها جهت‌گیری مثبتی به آینده پیدا کند (بندورا[1] و شانک، ۱۹۸۱). جعفری‌شیرازی (۱۳۹۱) در پژوهشی روی زنان سرپرست‌خانوار به این نتیجه رسید که این گروه از زنان به دلیل داشتن شرایطی خاص در زندگی، عدم دریافت بازخوردهای مثبت از طرف دیگران و نداشتن ادارک کارآمد نسبت به خود و همچنین عدم توانایی برای درگیر ساختن توانمندیهای خود، معمولاً خودکارآمدی شغلی ضعیفی دارند و بیشتر به گذارندن شرایط فعلی زندگی‌شان تکیه می‌کنند و خیلی کم در صدد برنامه‌ریزی و جهت‌گیری برای آینده بر می‌آیند. نتایج پژوهشهای دهه‌های اخیر نشان می‌دهد که میان مشکلات زنان سرپرست‌خانوار و توانمندیهای آنان در تحلیل درست از خود، عدم احساس کنترل و کفایت شخصی در جهت رویارویی با موقعیتهای دشوار، ناتوانی و تعلل در تعیین اهداف و آینده‌نگری رابطه وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهشها نشان دادند که بنا به مشکلات عدیده شناختی و عاطفی، زنان سرپرست خانوار معمولاً در برنامه‌ریزی منطقی و اساسی برای اشتغال و به کارگیری تواناییهای خود، بازداری شدیدی دارند (شولتایس[2]، ۲۰۰۶). دربارهٔ توانمندسازی زنان سرپرست خانوار می‌توان از مشاوره حرفه‌ای شناختی- اجتماعی[3] بهره گرفت که برگرفته از نظریه یادگیری شناختی- اجتماعی حرفه‌ای بتز و هاکت[4] (۱۹۸۶) است. این نظریه بر مبنای نظریه شناختی- اجتماعی بندورا (۱۹۸۱) شکل گرفته است. اصول این نظریه، یعنی خودکارآمدی، انتظارات پیامد و هدفهای شخصی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند و در تصمیم‌گیری حرفه‌ای افراد تأثیر اساسی می‌گذارند (لیپتک[5]، ۲۰۰۴؛ ترجمه زارع بهرام‌آبادی و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). در الگوی شناختی- اجتماعی چنین فرض می‌شود که فرد بیشتر از خود محیط، به بازنماییهای شناختی از محیط پاسخ می‌دهد. نگرشها، انتظارات، اسنادها و سایر فعالیتهای شناختی فرد در فهم مداخلات درمانی از اهمیت اساسی برخوردارند. برای ایجاد تغییر هم مطلوب‌تر به نظر می‌رسد که راهبردهای شناختی را با راهبردهای کنترل وابستگی رفتاری ترکیب کرد. این رویکرد دارای مفاهیمی مانند خودکارآمدی و تلویحاتی برای مشاوره حرفه‌ای است (هاکت و بایرز[6]، ۱۹۹۶). در نظریه شناختی- اجتماعی حرفه‌ای بر تأثیر متقابل عوامل فردی و

1. Bandura
2. Schultheiss
3. Social-cognitive career counseling
4. Betz & Hackett
5. Liptak
6. Byars

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

محیطی مؤثر در انتخاب شغل تأکید می‌شود. این مدل به طور خاص بر ویژگیهای فردی مانند استعداد، جنسیت، نژاد، قومیت و شرایط زندگی و سلامت عمومی تأثیرگذار بر خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار تاکید می‌کند که این نیز به نوبه خود بر شکل‌گیری علائق، انتخاب اهداف و عملکرد مؤثر است (لنت و براون[1]، ۲۰۰۸). افزون بر این، نتایج پژوهش ژائو، لیم و تئو[2] (۲۰۱۲) نشان داد که نظریه شناختی- اجتماعی حرفه‌ای متغیرهای اجتماعی، روانی و اقتصادی را در زمینهٔ ویژگیهای شناختی و جهان‌بینی افراد مورد بررسی قرار می‌دهد. در مطالعات انجام شده در این زمینه، نتایج پژوهش حبیبی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که درمانهای شناختی تا حدود زیادی می‌توانند مشکلات عاطفی، اجتماعی و سایر اختلالات روان‌شناختی زنان سرپرست‌خانواده را کاهش دهند و به تقویت کارآمدسازی این زنان کمک کنند. آموزش مهارتهای شناختی به توانمندسازی زنان سرپرست‌خانوار کمک می‌کند که به جای درماندگی و انفعال، افکار کارآمد و مؤثری را انتخاب و جایگزین افکار ناکارآمد و استرس‌زا کنند. همچنین نتایج پژوهش سانی(۲۰۰۶) نشان داد که زنان سرپرست‌خانوار از نظر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی، ادراکات و باورهای ناکارآمدی نسبت به خودشان دارند که در بیشتر مواقع موانعی در بروز توانمندیهای آنان ایجاد می‌کند و از حرکت هدفمند به سمت برنامه‌ریزی و پیگیری هدفهای آینده در آنان بازداری ایجاد می‌کند. به طور کلی زنان سرپرست‌خانوار در خودکارآمدی، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای آینده، علایق اجتماعی، رشد اجتماعی و باورهای ناکارآمد مشکل دارند که با توجه به اصول نظریه شناختی- اجتماعی حرفه‌ای، می‌توان انتظار داشت که با بهره‌گیری از آن بتوان به رشد این ابعاد در زنان سرپرست‌خانوار کمک کرد. لذا آمار بالای زنان سرپرست خانوار و نگرانی در مورد پیامدهای آن ضرورت انجام دادن پژوهش حاضر را ایجاب می‌کند. از این رو پژوهش حاضر با هدف مطالعه تأثیر توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه ای در افزایش خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری آینده زنان سرپرست‌خانوار انجام شده است. در راستای دستیابی به این هدف، فرضیه‌های زیر بررسی شدند:

- برنامه توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای ابعاد جهت‌گیری آینده (چشم انداز زمانی، پیش‌بینی آینده و برنامه‌ریزی آینده) زنان سرپرست‌خانوار را افزایش می‌دهد.

1. Lent & Brown
2. Zhao, Lim & Teo

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

- برنامه توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای خودکارآمدی شغلی زنان سرپرست‌خانوار را افزایش می‌دهد.

روش

جامعه‌آماری پژوهش همهٔ زنان سرپرست‌خانوار تحت پوشش کمیته امداد امام‌خمینی (ره) در شهر کرج در سال ۱۳۹۴ بوده اند. روش پژوهش نیمه‌آزمایشی و طرح آزمایش پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل بود. برای انتخاب نمونه ابتدا با یک فراخوان اطلاع‌رسانی شد و زنان سرپرست‌خانوار ثبت نام کردند. پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری آینده روی ثبت‌نام کنندگان اجرا شد. سپس چهل زن که نمرات پیش آزمون آنان در پرسشنامه‌های خودکارآمدی و جهت‌گیری آینده پایین بود، به طور تصادفی ساده انتخاب و در گروههای آزمایش و کنترل جایگزین شدند. سپس برنامه توانمندسازی مبتنی بر الگوی شناختی- اجتماعی (علیجانی، ۱۳۹۵) در ده جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت گروهی برای شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش اجرا شد و برای گروه کنترل هیچ برنامه‌ای اجرا نشد. پس از پایان جلسات دوباره پرسشنامه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای و جهت‌گیری آینده به همه شرکت‌کنندگان داده شد و داده‌ها گردآوری شدند (پس‌آزمون). پس از دو هفته دوباره با همه شرکت‌کنندگان در پژوهش تماس گرفته شد و در یک جلسه پرسشنامه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای و جهت‌گیری‌آینده روی آنها اجرا شد و داده‌ها در مرحله پیگیری هم گردآوری شدند.

جدول ۱ : خلاصه جلسات توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی – اجتماعی حرفه‌ای

جلسه اول	آشنایی اعضا با یکدیگر و با گروه، بیان مقررات گروه، ارائه مقدمه ای از فعالیتهای گروه و ارائه تکالیفی در مورد ثبت توانمندیها و باورهای افراد در مورد خودشان
جلسه دوم	بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی نقش جهت‌گیری‌آینده در مسائل شغلی و حرفه‌ای، تعریف جهت‌گیری‌آینده و عوامل مؤثر در جهت‌گیری آینده و ارائه تکالیفی در مورد عوامل تأثیرگذار در جهت‌گیری آینده
جلسه سوم	بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی نقش خودکارآمدی در مسائل شغلی و حرفه ای، تعریف خودکارآمدی، مراحل رشد خودکارآمدی و تشویق افراد به بررسی خودکارآمدی خودشان، ارائه تکالیفی درمورد ثبت باورهای آنها نسبت به تواناییهایشان و علل مربوط به آن
جلسه چهارم	بررسی تکالیف جلسه قبل و بررسی نقش خودکارآمدی در مسائل شغلی حرفه‌ای، کمک به اعضا برای شناسایی تواناییهای خودشان و ارائه راهکارهای لازم برای تقویت خودکارآمدی حرفه ای و ارائه تکالیفی در مورد ثبت مهارتهای خودشناسی
جلسه پنجم	بررسی نقش باورهای ناکارآمد حرفه‌ای در مسائل شغلی و حرفه ای، تعریف باورهای ناکارآمد حرفه‌ای، عوامل ایجاد کننده باورهای ناکارآمد حرفه‌ای و شناسایی باورهای ناکارآمد حرفه ای با پرسشنامه و ارائه تکالیفی در مورد بررسی باورهای ناکارآمدشان در منزل

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

جلسه ششم	بررسی تکالیف جلسه قبل، توصیف الگوی[1] ABC (رابطه میان رخدادهای خارجی، باورها و پیامدها)، سپس توصیف الگوی ABCDE[2] (رخدادهای خارجی، باورها، پیامدها، مباحثه و مناظره و باورهای مؤثر)، ارائه تکلیف در مورد ثبت باور جدید اعضا در مورد خودشان
جلسه هفتم	بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی نقش انتظارات پیامد در عملکرد شغلی، تعریف انتظارات پیامد، شناسایی انتظارات پیامد، بررسی نقش پیامد عملکرد در تصمیم‌گیری شغلی بعدی، ارائه تکالیفی در مورد ثبت اعتقادات خودشان دربارهٔ پیامد انجام عملکرد
جلسه هشتم	بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی نقش انتظارات پیامد در شغل و حرفه، اجرای الگوهایABC و ABCDE در تغییر انتظارات پیامد، ارائه تکالیفی در مورد انتظارات پیامد جدید از شغل مورد نظرشان
جلسه نهم	بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی نقش هدفهای شخصی در مسائل شغلی و حرفه ای، تعریف هدفهای شخصی، عوامل تأثیرگذار در هدفهای شخصی، نقش هدفهای شخصی در تصمیم‌گیری شغلی و ارائه تکالیفی در مورد ثبت اهداف شخصی خودشان
جلسه دهم	خلاصه مباحث جلسات قبل، پیگیری و مرور کلی بر جلسات قبل و اجرای پرسشنامه خودکارآمدی حرفه ای و جهت‌گیری آینده

معیارهای ورود و خروج شرکت‌کنندگان در پژوهش

- برخورداری از سلامت روانی و جسمانی. این معیار در مصاحبه اولیه با زنان سرپرست‌خانوار بررسی شد.
- افرادی که نمی‌توانستند یا تمایل به انجام دادن تمرینهای روانی- آموزشی توانمندسازی نداشتند، در این پژوهش شرکت داده نشدند. درمانگر در جلسه اول این مورد را بررسی کرد.
- افرادی که مشکلاتی مانند فرزند معلول، فوت فرزند و بیماریهای کلیوی، قلبی یا دیابت داشتند، در این پژوهش شرکت داده نشدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: این پرسشنامه را تیلور[3] و بتز (۱۹۸۳) طراحی کرده اند که پنج شایستگی در زمینه شغل را بر اساس مدل کرایتز[4] ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت از «فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل» نمره‌گذاری می‌شود. تیلور و بتز پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای آن به دست آوردند. در پژوهشی که زارع بنادکوکی (۱۳۹۶) روی کارمندان در ایران انجام داد، ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش دونیمه کردن ۰/۸۲ و روایی سازه آن را ۰/۸۶ به دست آورد. در پژوهش حاضر هم روایی محتوایی را پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره تائید کرده‌اند و ضریب توافق میان آنها ۰/۷۶ و آلفای کرونباخ برای پایایی ۰/۷۸ به دست آمده است.

1. ABC Model (Activating events, Beliefs, Consequences)
2. ABCDE Model (Activating events, Beliefs, Consequences, Disputation, Effective beliefs)
3. Taylor
4. Crites' Model

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

مقیاس جهت‌گیری آینده[1]: برای اندازه‌گیری جهت‌گیری آینده از مقیاس «من چه چیزی دوست دارم؟» اشتاینبرگ، گراهام، اوبراین، وولارد، کافمن و بانیچ[2] (۲۰۰۹) استفاده شده است. این شاخص خودگزارشی ۱۵ جفت عبارت را به پاسخ دهندگان معرفی می‌کند که «اما» آنها را مجزا کرده و از پاسخ دهندگان می‌خواهد عبارتی را انتخاب کنند که بهترین توصیف‌کننده آنان است. گزینه‌ها عبارت اند از: «برای من واقعاً درست است، تقریباً برای من درست است». نمرات بالاتر «جهت‌گیری آینده» بالاتر را نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ ۰/۸۰ روی دانش‌آموزان دبیرستانی و دانشجویان به دست آمده است. آلفای کرونباخ برای چشم‌انداز زمانی ۰/۵۵، پیش‌بینی پیامدهای آینده ۰/۶۲ و برنامه‌ریزی آینده ۰/۷۰ است. اشتاینبرگ و همکاران (۲۰۰۹)، با محاسبه همبستگی میان نمرات مقیاس جهت‌گیری آینده و مقیاس خودگزارشی جهت‌گیری هدف، روایی این مقیاس را تایید کرده اند. احمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۵ گزارش کرده که نشان می‌دهد مقیاس از ضریب پایایی بالا و قابل قبول برخوردار است. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه را پنج نفر از اساتید روان‌شناسی و مشاوره مورد تائید قرار داده اند. در پژوهش حاضر هم آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمده است.

یافته‌ها

میانگین سنی آزمودنیها ۳۳ سال با دامنه ۲۷ تا ۴۱ سال و انحراف معیار ۳/۲ بود.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های جهت گیری آینده و خودکارآمدی حرفه ای

		چشم انداز زمانی		پیش بینی‌آینده		برنامه‌ریزی آینده		خودکارآمدی حرفه‌ای	
گروهها	مراحل	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	پیش‌آزمون	۳/۸۵	۱/۴۲	۴/۰۵	۱/۲۳	۳/۳۵	۰/۹۸	۴۲/۵۵	۶/۳۱
	پس‌آزمون	۶/۴۵	۱/۳۹	۷/۶۵	۱/۳۸	۶/۹۵	۱/۱۴	۷۴/۱۰	۵/۳۴
	پیگیری	۶/۷۵	۱/۵۱	۸/۸۵	۱/۳۰	۶/۴۵	۰/۹۴	۷۴/۴۰	۵/۲۱
کنترل	پیش‌آزمون	۳/۴۰	۰/۹۴	۳/۶۰	۰/۶۸	۲/۸۰	۰/۸۳	۴۲/۷۵	۶/۲۹
	پس‌آزمون	۳/۶۰	۰/۸۲	۳/۵۵	۰/۳۹	۳	۰/۷۹	۴۱/۵۰	۶/۲۹
	پیگیری	۳/۶۰	۰/۶۸	۳/۷۰	۰/۲۵	۳	۰/۹۸	۴۱/۶۵	۶/۱۶

جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات ابعاد جهت‌گیری‌آینده و خودکارآمدی حرفه‌ای را نشان می‌دهد. ابتدا مفروضه‌های یکسانی واریانسها و نرمال بودن نمرات با آزمون‌های لون و شاپیرو - ویلک بررسی شدند که نتایج نشان دادند این مفروضه‌ها برقرارند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر و نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۹ استفاده شده است.

1. Future Orientation Scale
2. Steinberg, Graham, O'Brien, Woolard, Cauffman & Banich

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

جدول ۳ : نتایج آزمون اندازه گیری مکرر چندمتغیری (درون آزمودنی) در ابعاد جهت گیری‌آینده

اثر		ارزش	F	درجه آزادی مفروض	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتا
زمان	اثر لامبدای ویلکز	۰/۰۳۵	۱۶۲/۷۳	۱	۳۸	۰/۰۰۱	۰/۶۸
گروه×زمان	اثر لامبدای ویلکز	۰/۰۶۲	۴۶/۱۶	۱	۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۳

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ابعاد جهت‌گیری آینده در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده است و این تغییر، در تعامل با گروه است. به عبارت دیگر، ۵۳ درصد از تغییرات ابعاد جهت‌گیری آینده ناشی از تأثیر گروه است.

جدول ۴ : خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمون موچلی

اثر درون آزمودنیها	موچلی	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
چشم انداز زمانی	۰/۸۳	۱۰/۳۴	۲	۰/۰۶
پیش‌بینی آینده	۰/۲۳	۸۱/۹۸	۲	۰/۱
برنامه‌ریزی آینده	۰/۸۴	۹/۴۳	۲	۰/۰۹

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که پیش‌فرض کرویت که حاکی از کفایت نمونه‌هاست، برقرار است. برای بررسی تغییرات ابعاد جهت‌گیری آینده در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری تکراری استفاده شده است.

جدول ۵ : نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر ، تأثیرتوانمندسازی شناختی–اجتماعی در بعد چشم انداز زمان

اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
میان– آزمودنی (گروه)	۲۱۰/۳۸	۱	۲۱۰/۳۸	۱۸۶/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۷۳
خطای میان– آزمودنی (گروه)	۴۳/۱۶	۳۸	۱/۱۳			
درون آزمودنی (زمان)	۴۷۲/۰۴	۱/۷۱۱	۲۷۵/۸۲	۴۴۸/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۵۸
درون آزمودنی(زمان×گروه)	۲۱۹/۲۹	۳/۴۲	۶۴/۰۶	۱۰۴/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۴۸
خطای درون آزمودنی	۱۱۸/۱۳	۶۴/۴۵	۱/۸۳			

براساس نتایج جدول شماره ۵، نمرات بعد چشم‌انداز زمانی گروههای آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده و این تغییرات میان دو گروه هم معنادار است. به عبارت دیگر، ۴۸ درصد از تغییرات ایجاد شده در بعد چشم‌انداز زمانی ناشی از تأثیر گروه است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

جدول۶ : نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر ، تأثیر توانمندسازی شناختی-اجتماعی در بعد پیش بینی آینده

اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
میان- آزمودنی (گروه)	۹۰/۹۴	۱	۹۰/۹۴	۴۳/۳۰	۰/۰۰۱	۰/۶۶
خطای میان- آزمودنی (گروه)	۸۰	۳۸	۲/۱۰			
درون آزمودنی (زمان)	۵۹۶/۴۷	۱/۱۳	۵۲۷/۴۹	۲۸۷/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۵۳
درون آزمودنی(زمان×گروه)	۲۱۹/۲۸	۳/۴۲	۶۴/۰۶	۴۰/۸۶	۰/۰۰۱	۰/۴۸
خطای درون آزمودنی	۶۰	۹۷/۵۵	۰/۶۱			

براساس نتایج جدول شماره ۶، نمرات بعد پیش بینی‌آینده در گروه آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده و این تغییرات میان دو گروه هم معنادار است. به عبارت دیگر، ۴۸ درصد از تغییرات ایجاد شده در بعد پیش بینی‌آینده ناشی از تأثیر گروه است.

جدول۷ : نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر، تأثیر توانمندسازی شناختی-اجتماعی در بعد برنامه‌ریزی‌آینده

اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
میان- آزمودنی (گروه)	۱۹۵/۷۸	۱	۱۹۵/۷۸	۲۰۶/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۵۴
خطای میان- آزمودنی (گروه)	۳۶/۲۳	۳۸	۰/۹۵			
درون آزمودنی (زمان)	۵۴۴/۳۱	۱/۷۳	۳۱۴/۳۳	۸۸۸/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۶۴
درون آزمودنی(زمان×گروه)	۲۴۸/۷۵	۳/۴۶	۷۱/۸۲	۲۰۲/۹۴	۰/۰۰۱	۰/۵۷
خطای درون آزمودنی	۳۴/۹۳	۹۸/۷۰	۰/۳۵			

طبق نتایج جدول ۷، نمرات بعد برنامه‌ریزی آینده در گروه آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده و این تغییرات میان دو گروه هم معنادار است. به عبارت دیگر، ۵۷ درصد از تغییرات ایجاد شده در بعد برنامه‌ریزی آینده ناشی از تأثیر گروه است.

جدول ۸ : نتایج آزمون اندازه‌گیریهای مکرر چندمتغیری (درون‌آزمودنی) در خودکارآمدی حرفه‌ای

اثر		ارزش	F	درجه آزادی مفروض	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتا
زمان	اثر لامبدای ویلکز	۰/۰۷	۲۵۴۷/۴۲	۱	۳۸	۰/۰۰۱	۰/۷۹
گروه×زمان	اثر لامبدای ویلکز	۰/۸۹۹	۵۲/۰۷	۱	۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۳

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که خودکارآمدی حرفه‌ای در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده و این تغییر، وابسته به گروه است. به عبارت دیگر، ۵۳ درصد از تغییرات خودکارآمدی حرفه‌ای ناشی از تأثیر گروه است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

جدول ۹: خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمون موچلی

اثر درون آزمودنیها	موچلی	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
اثر زمان	۰/۸۵	۰/۲۶۹	۱	۰/۷۶۱

همان‌طوری که نتایج آزمون موچلی نشان می‌دهد چون سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ بوده و پیش‌فرض کرویت که حاکی از کفایت نمونه‌هاست، برقرار است، برای بررسی تغییرات خودکارآمدی حرفه‌ای در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شده که خلاصه نتایج در جدول شماره ۱۰ گزارش شده است.

جدول۱۰ : نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر، تأثیر توانمندسازی شناختی–اجتماعی در خودکارآمدی حرفه‌ای

اثر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا
میان– آزمودنی (گروه)	۴۷۹/۸۳	۱	۴۷۹/۸۳	۶/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۷۲
خطای میان– آزمودنی (گروه)	۲۹۱۶/۶۳	۳۸	۷۶/۷۵			
درون آزمودنی (زمان)	۶۸۵۱/۴۱	۱/۰۴	۶۵۸۷/۸۹	۵۱۳/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۷۹
درون آزمودنی(زمان×گروه)	۶۲۹/۳۱	۱/۰۴	۶۰۵/۱۰۵	۴۷/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۵۴
خطای درون آزمودنی	۵۰۹/۲۶	۳۹/۶۸	۱۲/۸۳			

براساس نتایج جدول شماره ۱۰، نمرات خودکارآمدی حرفه ای در گروه آزمایش و کنترل در مراحل ارزیابی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به طور معناداری تغییر کرده و این تغییرات میان دو گروه هم معنادار است. به عبارت دیگر، ۵۴ درصد از تغییرات ایجاد شده در خودکارآمدی حرفه ای ناشی از تأثیر گروه است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی– اجتماعی حرفه‌ای می‌تواند ابعاد جهت‌گیری آینده (جهت‌گیری زمانی، پیش‌بینی آینده و برنامه‌ریزی آینده) را در زنان سرپرست‌خانوار افزایش دهد که با نتایج پژوهشهای فکری، شفیع‌آبادی، نورانی‌پور، احقر (۱۳۹۲)، شجاعتی (۱۳۹۲)، بتز (۲۰۰۴) و خالد و مارتین[1] (۲۰۱۷) همسو است. نتایج این پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی زنان سرپرست‌خانوار می‌تواند هدفمندی، برنامه‌ریزی برای مراحل بعدی زندگی و نیز سطح عملکرد مطلوب‌تر آنان را در آینده افزایش دهد که با نتایج پژوهشهای میسی (۲۰۱۱) و مک‌کابه[2] و بارنت[3] (۲۰۰۰) همسوست. با توجه به نتایج این پژوهشها، برنامه‌های مشاوره شغلی و حرفه‌ای که در آنها هدفمندی، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری افراد مدنظر

1. Khalid & Martin
2. McCabe
3. Barnett

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

قرار می‌گیرد، می‌توانند سطح امید، انتظارات مثبت به آینده و جهت‌گیری عملکردی آینده افراد را بسیار افزایش دهند. از آنجایی که اصول نظریه مشاوره شناختی- اجتماعی، خودکارآمدی، انتظارات پیامد و هدفهای شخصی است و اعتقاد بر این است که این سه اصل بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند و تصمیم‌گیری شغلی افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند (لیپتک، ۲۰۰۴؛ ترجمه زارع بهرام‌آبادی و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰)، در جلسات توانمندسازی، این اصول درباره زنان سرپرست‌خانوار مورد بررسی قرار گرفتند و با بهره‌گیری از فنون شناختی- اجتماعی و الگوهای شناختی ABC و ABCDE به تغییر شناختها و باورهای ناکارآمد آنان پرداخته شد. بنابر اعتقاد میسی (۲۰۱۱) مبنی بر تأثیر نظریه مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای بر تقویت سطح خویشتن‌پنداری، در این پژوهش هم احتمالاً سطح خویشتن‌پنداری زنان سرپرست‌خانوار شرکت‌کننده در جلسات توانمندسازی تقویت شده است و خویشتن‌پنداری نقشی مهم در تغییر دیدگاه افراد نسبت به توانمندیهای خودشان برای درگیر شدن در فعالیتهای کارآفرینانه و گام برداشتن در جهت حرکت به سمت فعالیتهای آینده دارد و ارائه تکالیف و تمرینهای مناسب در زمینه ترسیم و طراحی فعالیتهای آینده‌نگرانه نقشی مؤثر در یادگیری جهت‌گیری آینده و بروز آن دارند. از سویی هم، چون جهت‌گیری آینده افراد تحت تأثیر نگرشها و مفروضه‌های آنان بر اساس تجربیات قبلی‌شان است، شرایط زمینه‌ای و موقعیتی در پیش‌بینی گستره زندگی تأثیر می‌گذارد. حوزه‌های گوناگون رشد افراد، از جمله مهارتهای شناختی و اجتماعی در تعامل با محیط اجتماعی یاد گرفته می‌شوند که این امر بر کیفیت و هدایت جهت‌گیری آینده افراد تأثیر می‌گذارد و به آن ثبات می‌دهد (ترومزدورف[1]، ۱۹۸۶). زنان سرپرست‌خانوار معمولاً در این قسمت طرحواره‌هایی مطلوب و کارآمد ندارند. در جلسات توانمندسازی مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای، افراد تشویق شدند تمرینها و فعالیتهایی را در راستای تغییر باورهای ناکارآمد به باورهای کارآمد انجام دهند که احتمالاً این تمرینها و تکالیف توانسته‌اند نگرشها و طرحواره‌های مربوط به مسیر آینده شغلی و جهت‌گیری‌شغلی آنان را تحت تأثیر قرار دهند. جهت‌گیری آینده یعنی اینکه چگونه یک فرد قادر است حوادث آینده را پیش‌بینی کند، به آنها معنای شخصی دهد و به طور درونی از آینده استفاده کند. جهت‌گیری‌آینده می‌تواند به منزلهٔ مجموعه‌ای از طرحواره‌ها یا نگرشها و مفروضه‌ها بر اساس تجربیات قبلی اندیشیده شود که با اطلاعات به دست آمده از محیط فرد برای شکل‌دادن انتظارات مربوط به آینده، تعیین اهداف و آرزوها و اطلاق معنای شخصی به حوادث آینده در تعامل است. زنان سرپرست خانوار معمولاً

1. Trommsdorff

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

در زمینه فعالیتهای شغلی با مشکلاتی مواجه اند. بر این اساس روحیه امیدواری و جهت‌گیری به آینده آنان ضعیف می‌شود، هر چند که ممکن است دارای تواناییها و استعدادهای سازنده‌ای هم باشند. چون افراد در معرض خطر اغلب نسبت به آینده احساس ناامیدی می‌کنند، تصور می‌کنند که روی آنچه در زندگی‌شان اتفاق خواهد افتاد هیچ کنترلی ندارند. همچنین آنها ممکن است تصور کنند که تغییرات خوبی در زندگی‌شان اتفاق نخواهد افتاد. این امر به حالتهایی از امیدواری پایین و فقدان آرزوهای شغلی می‌انجامد که ممکن است فرد را ناامید کند. زنان سرپرست‌خانوار با انجام دادن تمرینات مربوط به خویشتن‌پنداری توانستند به خودشناسی بیشتر و عمیق‌تری در حین جلسات برسند. در نتیجه آنان این توانایی و انگیزه درونی را به دست آوردند که در صدد شناسایی تواناییها و استعدادهای خودشان برآیند. همچنین در دیدگاه شناختی- اجتماعی بر نقش عوامل فردی و اجتماعی در خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی تأکید می‌شود. در پژوهش حاضر در جلسات توانمندسازی، تمریناتی درباره عوامل فردی مانند نتایج مورد انتظار و اهداف شخصی انجام شد. طی این تمرینات، شرکت‌کنندگان اهداف خودشان را در چارچوب اهداف آنی و آتی تفکیک کردند و عوامل تأثیرگذار فردی و اجتماعی مانند خانواده، دوستان و موقعیت جغرافیایی محل زندگی خودشان را مورد بررسی قرار دادند. زمانی که در جلسات باورها و اعتقادات غیرمنطقی افراد در مورد عملکردشان تغییر کرد، توانستند در کنار اهداف آنی، اهداف آتی خودشان را هم به سادگی تعیین کنند. بنابراین با تغییراتی که به سبب انجام دادن تمرینهای الگوی شناختی- رفتاری در زنان سرپرست‌خانوار شرکت‌کننده در جلسات توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی-اجتماعی حرفه‌ای ایجاد شد، منطقی به نظر می‌رسد که به تغییر ابعاد جهت‌گیری آینده در زندگی‌شان کمک شود. افزون بر این، نتایج نشان داد که توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی-اجتماعی حرفه‌ای می‌تواند خودکارآمدی شغلی زنان سرپرست خانوار را افزایش دهد که با نتایج پژوهشهای لنت و براون (۲۰۰۸)، ژائو و همکاران (۲۰۱۲)، قیصرزاده و حسین پور (۱۳۸۹) و گیبنز و شافنر[1] (۲۰۰۴) همسو است. نتایج این پژوهشها نشان دادند که توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی-اجتماعی حرفه‌ای می‌تواند ابعاد خودکارآمدی شغلی افراد را ارتقا بخشد. پینتریچ، مارکس و بویل[2] (۱۹۹۳) باورهای خودکارآمدی را به صورت باورهای افراد درباره قابلیتها و عملکردهای خود در یک حوزه خاص تعریف کرده اند. باورهای خودکارآمدی به قضاوت افراد درباره قابلیتهای شناختی خود برای انجام دادن یک وظیفه یا کار خاص یا به دست آوردن اهداف

1. Gibbons & Shoffner
2. Pintrich, Marx & Boyle

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

خاص اشاره می‌کند. کارآمدی شخصی بر الگوی فکری و واکنشهای عاطفی افراد تأثیر می‌گذارد. از آنجایی که در جلسات مشاوره شناختی-اجتماعی حرفه‌ای ظرفیت افراد در جهت شناخت احساسات خود و دیگران افزایش می‌یابد و به ایجاد انگیزه در آنها کمک می‌کند، احتمالاً به زنان سرپرست‌خانوار یاری می‌رساند تا خودکارآمدی خود را افزایش دهند و بتوانند بر رفتارهایشان، کنترل بیشتری داشته باشند. پینتو، فونتن و نری[1] (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافتند که فنون شناختی- اجتماعی بر افکار خودانتسابی منفی تأثیر می‌گذارد و در سطح معناداری می‌تواند این افکار را کاهش دهد. احتمالاً خودشناسی مبتنی بر ارزشها، توانمندیهای شناختی و بازسازی آنها که معمولاً در جلسات شناختی- اجتماعی انجام می‌شود، در کاهش افکار خودانتسابی منفی تأثیر می‌گذارد. از سویی هم، باورهای مربوط به خودکارآمدی افراد معمولاً در تعامل با موقعیتهای دشوار و شرایط خاص زندگی تغییر می‌کنند و به سمت ناکارآمدی گرایش می‌یابند. خودکارآمدی با تجارب موفق افزایش و به سبب تجارب شکست کاهش می‌یابد (لیپتک، ۲۰۰۴؛ ترجمه زارع بهرام‌آبادی و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). طبق الگوی شناختی- اجتماعی رشد حرفه‌ای، خودکارآمدی هنگامی رشد می‌کند و پرورش می‌یابد که فرد اهدافی را برای یک دوره زمانی انتخاب کند. هنگامی که افراد مایل اند اهداف خود را فعالانه تعیین کنند، این سازه در تعامل با اتفاقات محیطی، در واقع نشان دادن خودکارآمدی آنهاست. از این رو آموزش مهارتهای مرتبط با اهداف شخصی، بر بهبود خودکارآمدی شغلی مؤثر است (معینی و صالحی، ۲۰۱۶). همچنین خودکارآمدی با شناختهای فرد در مورد خودش مرتبط است. از این رو تمرکز بر شناختهای ناکارآمد در حین آموزش مهارتهای تصمیم‌گیری، ابزاری مؤثر برای کمک به افراد جهت شناخت توانمندیهای‌شان است که موجب ارتقای سطح خودکارآمدی شغلی در آنان می‌شود (رایت، پرونه- مک‌گاورن، بو و وایت[2]، ۲۰۱۴). درباره تبیین این نتیجه در زمینهٔ خودکارآمدی زنان سرپرست خانوار می‌توان گفت با توجه به اینکه شرایط زندگی این گروه از افراد معمولاً در سطحی مطلوب نیست و اکثراً با باورهای ناکارآمدی در مورد خودشان همراه است، در برنامه توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه ای با تغییر باورهای ناکارآمد و انتظاراتی که نسبت به پیامد عملکردشان داشتند، تلاش شد که باورهایی منطقی و کارآمد در مورد خودشان پیدا کنند. افزون براین در برنامه توانمندسازی، شرکت‌کنندگان تشویق شدند که با جایگزین کردن باورهای منطقی و کارآمد با توجه به توانایی‌شان فعالیتهایی را شروع و تجربه خودشان را گزارش کنند که احتمالاً به سبب یادگیریهای جدید در

1. Pinto, Fontaine & Neri
2. Wright, Perrone-McGovern, Boo & White

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

گروه و بازخوردهای اعضای زنان سرپرست‌خانوار توانسته‌اند به خودکارآمدی بالاتری برسند. به طور کلی نتیجه گرفته شد که توانمندسازی بر اساس مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای یک برنامه روانی- آموزشی مطلوب و مناسب برای ارتقای سطح خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری آینده زنان سرپرست خانوار است. با توجه به اینکه پژوهش حاضر روی زنان سرپرست‌خانوار در کرج انجام شده است که از نظر توانمندیهای شناختی، عاطفی، رفتاری و تحصیلات و طبقه اقتصادی- اجتماعی بسیار متفاوت اند، ممکن است در این پژوهش سطح یادگیری و توانایی آنان در انجام دادن تمرینهای برنامه توانمندسازی تأثیر گذاشته باشد. همچنین ممکن است شدت مشکلات زنان سرپرست‌خانوار با توجه به شرایط زندگی و عوامل خانوادگی متفاوت باشد؛ براین اساس محدودیتهایی را در زمینه تعمیم یافته‌ها ایجاد می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آتی نقش این متغیرها کنترل یا در صورت امکان مطالعه شود. همچنین به خانواده‌درمانگران پیشنهاد می‌شود که به‌منظور ارتقای خودکارآمدی شغلی و ابعاد جهت‌گیری آینده زنان سرپرست‌خانوار از مداخلات مبتنی بر مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای بهره بگیرند. در راستای توانمندسازی روان‌شناختی زنان سرپرست خانوار، پیشنهاد می‌شود از فنون و راهبردهای مشاوره شناختی- اجتماعی حرفه‌ای استفاده شود.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

منابع

احمدی، لیلا. (۱۳۹۶). *پیش‌بینی رغبت شغلی بر اساس خودهای ممکن و جهت‌گیری آینده در دانش آموزان متوسطه اول*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک تهران.

ثمره، سولماز و خضری‌مقدم، نوشیروان. (۱۳۹۴). رابطه بین اهداف پیشرفت و خودکارآمدی تحصیلی؛ نقش میانجی درگیری تحصیلی. *مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۸* (۶)، ۱۳-۲۰.

جعفری‌شیرازی، فائزه. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر بالا بردن خودکارآمدی زنان سرپرست خانوار شهرداری شهر تهران در سال ۹۰-۸۹. *پژوهش‌نامه زنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۳* (۲)، ۴۷-۷۰.

حبیبی، مجتبی؛ قنبری پیرکاشانی، نیکزاد؛ خدایی، ابراهیم و قنبری، پرستو. (۱۳۹۲). اثربخشی مدیریت استرس به روش شناختی- رفتاری بر کاهش اضطراب، استرس و افسردگی زنان خودسرپرست. *مجله تحقیقات علوم رفتاری، ۱۱*(۳)، ۱۶۶-۱۷۵.

زارع بنادکوکی، سمیه. (۱۳۹۶). *تأثیر درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی شغلی کارکنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک تهران.

شجاعتی، زهره. (۱۳۹۲). *اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی انتخاب شغلی چندمحوری شفیع آبادی با نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بر امید و جهت‌گیری آینده دانش آموزان دختر دبیرستان های دختر منطقه ۷ تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

شریفی، محمدامین؛ اسدی، علی؛ کلانتری، خلیل و آگهی، حسین. (۱۳۸۹). تعیین عوامل مؤثر در خودکفایی زنان سرپرست خانوار (مطالعه موردی: استان کردستان). *مجله مطالعات اجتماعی-روان شناختی زنان، ۸* (۴)، ۱۲۱-۱۴۱.

علیجانی، فاطمه. (۱۳۹۵). *اثربخشی برنامه‌های توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه شناختی- اجتماعی و چندمحوری شفیع آبادی در خودکارآمدی حرفه ای و جهت‌گیری آینده در زنان سرپرست خانوار*. پایان نامه دکتری. رشته مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

فکری، کاترین؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ نورانی‌پور، رحمت‌الله و احقر، قدسی. (۱۳۹۲). مقایسه اثربخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۴* (۱)، ۱۹-۳۲.

قیصرزاده، نسرین و حسین‌پور، محمد. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش پردازش اطلاعات شناختی بر افزایش مؤلفه‌های خودکارآمدی حرفه ای دانشجویان. *مجله یافته های نو در روان شناسی، ۵* (۱۷)، ۱۱۱-۱۲۴.

لیپتک، جان جی. (۲۰۰۴). *طرح‌ریزی درمان در مشاوره حرفه‌ای*. چاپ اول، ترجمه مهدی زارع بهرام‌آبادی و عبدالله شفیع‌آبادی (۱۳۹۰). تهران: انتشارات سمت.

Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *41*(3), 586-598.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, *52*(4), 340-353.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *4*(3), 279-289.

Coyne, G. (2003). An investigation of coping skills and quality of life among single sole supporting mothers. *International Journal of Anthropology*, *18*(3), 127-138.

Fahey, T., Keilthy, P., & Polek, E. (2012). *Family relationships and family well-being: A study of the families of nine year-olds in Ireland.* Dublin: University College Dublin and the Family Support Agency.

Gibbons, M. M., & Shoffner, M. F. (2004). Prospective first-generation college students: Meeting their needs through social cognitive career theory. *Professional School Counseling*, *8*(1), 91-97.

Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, *44*(4), 322-340.

Khalid, H., & Martin, E. G. (2017). Female-headed households associated with lower childhood stunting across culturally diverse regions of Pakistan: Results from a cross-sectional household survey. *Maternal and Child Health Journal*, *21*(10), 1967-1984.

Lanz, M., & Rosnati, R. (2002). Adolescents' and young adults' construction of the future: Effects of family relations, self-esteem, and sense of coherence. In J. Trempala, & L-E. Malmberg (Eds.), *Adolescents' future-orientation: Theory and research.* (pp. 17-34). New York: Lang.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 6-21.

Macey, A. K. (2011). *Effects of a group counseling career intervention on the hopefulness and future orientation of at-risk middle school students.* Doctoral dissertation, Wayne State University.

McCabe, K., & Barnett, D. (2000). First comes work, and then comes marriage: Future orientation among African American young adolescents. *Family Relations*, *49*(1), 63-70.

Moeini, P., & Salehi, S. (2016). Investigating the effect of home care program on self-efficacy of female-headed single-parent households supported by Isfahan Welfare Organization (Behzisti) in year 1394. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, *5*(11), 285-289.

Pinto, J. M., Fontaine, A. M., & Neri, A. L. (2016). The influence of physical and mental health on life satisfaction is mediated by self-rated health: A study with Brazilian elderly. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, *65*(3),104-110.

Pintrich, P. R., Marx, R. W., & Boyle, R. A. (1993). Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change. *Journal of Review Educational Research*, *63*(2), 167-199.

Sanni, L. (2006). Comparative study of female-headed households in the city of Ibadan. *JENdA: Journal of Culture and African Woman Students*, *8*(2), 1-12.

Schultheiss, D. E. P. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, *37*(4), 334-341.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]

Schunk, D. H., & Pajares, F. A. (2009). Self-efficacy theory. In K. R. Wentzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of motivation at school* (pp. 35-53). New York: Routledge.

Steinberg, L., Graham, S., O'Brien, L., Woolard, J., Cauffman, E., & Banich, M. (2009). Age differences in future orientation and delay discounting. *Journal of Child Development*, *80*(1), 28-44.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81.

Trommsdorff, G. (1986). Future time orientation and its relevance for development as action. In R.K. Silbereisen, K. Eyferth, & G. Rubinger (Eds.), *Development as action in context: Problem behaviour and normal youth development* (pp.121-136). Berlin: Springer-Verlag.

Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, *92*(1), 36-46.

Zhao, X., Lim, V. K. G., & Teo, T.S.H. (2012). The long arm of job insecurity: Its impact on career-specific parenting behaviors and youths' career self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 619-628.

[Downloaded from qjfr.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1398.16.4.6.7]