

## Effectiveness of vocational rehabilitation counseling based on Social Cognitive Career Theory on career goal engagement among individuals with visual impairment: a single subject study

Samaneh Salimi<sup>1</sup>, Parisa Nilforooshan<sup>2</sup>, Ahmad Sadeghi<sup>3</sup>

1. PhD Student in Counseling, Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. (Corresponding Author), PhD in counseling, Associate professor, Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir
3. PhD in counseling, Associate professor, Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

### ABSTRACT

This article is excerpted from the PhD thesis of the first author

Received: 15/04/1398 - Accepted: 03/10/1398

**Aim:** The purpose of the current study was to investigate the effectiveness of career social cognitive counseling on career goal engagement of individuals with visual impairment. **Method:** Statistical population included all visual impairment individuals who were between 18-40 years old and lived in Isfahan city. The sample includes two people with visual impairment (one male and one female) that selected using purposeful non-random sampling. Data collected using career goal engagement scale. This research was a single-subject experimental design in form of an AB design. In this method, after the baseline condition, career counseling based on Social Cognitive Career Theory presented during 10 sessions. Data was analyzed based on descriptive statistics and visual analysis indices. **Findings:** Visual analysis using the index of percentage of non-overlapping data (PND) indicated that intervention had an effective on career goal engagement of both participants. **Conclusion:** By considering the presence of different barriers in the lives of individuals with visual impairment and the importance of career goal engagement, the vocational rehabilitation counseling based on Social Cognitive Career Theory can be an effective intervention for encouraging individuals with visual impairment to commit to their career goals. This intervention can be applied in rehabilitation services centers for individuals with visual impairment.

**Keywords:** vocational rehabilitation counseling, career goal engagement, individuals with visual impairment



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره  
انجمن مشاوره ایران  
جلد ۲۰، شماره ۷۸، تابستان ۱۴۰۰  
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v20i78.6787

## تأثیر مشاوره توانبخشی شغلی بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در افراد دارای محدودیت بینایی: یک مطالعه مورد منفرد

سمانه سلیمی<sup>۱</sup>، پریسا نیلفروشان<sup>۲</sup>، احمد صادقی<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتر، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.  
۲- (نویسنده مسئول)، دکترای مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.  
p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir  
۳- دکترای مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

(صفحات ۱۲۹-۱۵۴)

### چکیده

این مقاله مستخرج از پایان نامه مقطع دکترای مشاوره شغلی نویسنده نخست است

**هدف:** هدف مطالعه کنونی، بررسی تأثیر مشاوره شناختی اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در افراد دارای محدودیت بینایی بود. روش: جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه افراد دارای محدودیت بینایی، در محدوده سنی ۱۸ تا ۴۰ سال، ساکن در شهر اصفهان بود. نمونه پژوهش شامل دو فرد (یک نفر زن و یک نفر مرد) دارای محدودیت بینایی بود که به شیوه غیراحتمالی هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی (هاراتسیس، هود و کرید، ۲۰۱۵) جمع‌آوری شد. طرح آزمایشی مورد منفرد از نوع A-B در این مطالعه استفاده شد. در این روش پس از موقعیت خط پایه، مشاوره مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی طی ده جلسه اجرا شد. تحلیل داده‌ها بر اساس شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل دیداری انجام شد. یافته‌ها: تحلیل دیداری داده‌ها از طریق شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش، نشانگر اثربخش بودن مداخله، روی اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در هر دو شرکت‌کننده بود. نتیجه‌گیری: باتوجه به وجود موانع مختلف در زندگی افراد دارای محدودیت بینایی و اهمیت اشتیاق به اهداف، مشاوره توانبخشی شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی می‌تواند یک مداخله مؤثر برای تشویق افراد دارای محدودیت بینایی جهت تعهد نسبت به اهداف مسیر شغلی باشد و می‌توان از آن در مراکز خدماتی به افراد دارای محدودیت بینایی استفاده کرد.

**واژه‌های کلیدی:** مشاوره توانبخشی شغلی، اشتیاق به اهداف مسیر شغلی، افراد دارای محدودیت

بینایی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲۰

## مقدمه

اشتغال<sup>۱</sup> بعد مرکزی زندگی هرانسانی است (زیمنسکی و پارکر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) و در بهزیستی<sup>۳</sup> و سلامت اشخاص نقش بسیار مهمی دارد، اما نقش اشتغال در زندگی برخی از افراد، به ویژه افراد دارای ناتوانی<sup>۴</sup> اهمیتی چندین برابر می‌یابد، چرا که وضعیت استخدام<sup>۵</sup> می‌تواند درجه استقلال مادی، دسترسی به خدمات مراقبت از سلامت و سطوح مشارکت اجتماعی را تعیین کند. علاوه بر این، شاغل بودن به افراد کمک خواهد کرد تا برای خودشان در جامعه نقشی تعریف کنند (استروسر، اسولیوان و وانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). ناتوانی باعث شکل‌گیری تجارب منحصربه‌فردی می‌شود که رشد مسیر شغلی افراد دارای ناتوانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فابیان و لیسنر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵) و از طرفی نوع ناتوانی در نوع نیاز افراد تأثیر می‌گذارد (زونکر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶). از جمله ناتوانی‌های شایع، محدودیت بینایی است که پژوهش بورن، ستینمتز، فلکمن<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۲۰) تعداد افراد دارای محدودیت بینایی در دنیا را بیش از ۴۳ میلیون نفر برآورد کرد.

زندگی کاری این گروه از افراد دارای ناتوانی با موانعی مثل نگرش کارفرمایان روبروست (کرودن، ویلیامز، مک بروم و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۲). نرخ پایین استخدام در میان افراد دارای محدودیت بینایی یک مسئله جدی و فزاینده محسوب می‌شود (مک دونال، ژوو و کرودن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳)، بنابراین افراد دارای محدودیت بینایی فرصت‌های استخدامی محدودی دارند و این مسئله نیاز به حضور مشاوران مسیر شغلی را در عرصه توانبخشی

1. occupation.

2. Szymanski, E., & Parker, R. M.

3. well-being.

4. individuals with disability.

5. employment.

6. Strauser, D. R., O'Sullivan, D., & Wong, A. W.

7. Fabian, E. S., & Liesener, J. J.

8. Zunker, V.

9. Bourne, R., Steinmetz, J. D., Flaxman, S., & et al.

10. Crudden, A., Williams, W., McBroom, L. W., & et al.

11. McDonnall, M. C., Zhou, L & ,Crudden, A.

جدی می‌کند. یکی از موضوعات شغلی مهم برای کمک به افرادی که با محدودیت در فرصت‌های استخدامی مواجهند، پرداختن به مسئله اشتیاق به اهداف مسیر شغلی<sup>۱</sup> است (هاس، هکهاسن و کلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). اهداف به نیت و قصد انسان‌ها برای مشتاق شدن به انجام فعالیت‌های خاص یا ایجاد نتایج خاص اشاره دارند (بندورا<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶). یکی از مهم‌ترین اهداف برای افراد بزرگسال، اهدافی است که به تکالیف مسیر شغلی مربوط است (شالمن و نورمی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). هنگامی که افراد برای دستیابی به یک هدف به صورت کنترل شده تلاش می‌کنند، اشتیاق به هدف فعال می‌شود. منظور از اشتیاق به هدف، سرمایه‌گذاری بر منابع درونی و افزایش تعهد انگیزشی برای دستیابی به اهداف است. وقتی چالش‌ها زیاد و فرصت‌ها محدود است اشتیاق به هدف ضروری است (انجی، ابی، سورنسن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). هنگامی که یک فرد اهدافش را در حوزه مسیر شغلی دنبال میکند و نسبت به پیگیری این اهداف تعهد و انگیزه دارد گفته می‌شود نسبت به اهداف مسیر شغلی اشتیاق رخ داده است. در این حالت افراد ممکن است از انواع منابع رفتاری مثل صرف تلاش یا انرژی برای تحقق اهدافشان استفاده کنند (هاس و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به نقش اشتیاق نسبت به اهداف مسیر شغلی برای دستیابی به اشتغال (هاس و همکاران، ۲۰۰۸) و نیز اهمیت اشتیاق در بهزیستی و رضایت شغلی (روتمان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸) میتوان این سازه را یکی از موضوعات مهم در توانبخشی شغلی<sup>۷</sup> قلمداد کرد. توانبخشی یک رشته بین حرفه‌ای<sup>۸</sup> است (دین و بارلینگر<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲). یکی از مهم‌ترین شاخه‌های آن مشاوره توانبخشی<sup>۱۰</sup> است. مشاوره توانبخشی یک

1. career goal engagement.
2. Haase, C. M., Heckhausen J., & Köller, O.
3. Bandura, A.
4. Shulman, S., & Nurmi, J. E.
5. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & et al.
6. Rothmann, S.
7. vocational rehabilitation.
8. interprofessional
9. Dean, S. G., & Ballinger, C.
10. rehabilitation counseling.

فرایند نظام مند است که به افرادی با ناتوانی هیجانی، شناختی، رشدی، روانی و فیزیکی کمک می‌کند تا بتوانند از طریق کاربرد فرایند مشاوره در یک محیط یکپارچه به اهداف شخصی، مسیر شغلی و استقلال در زندگی شان دست یابند (کمیت‌های گواهی مشاوره توانبخشی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). یکی از شاخه‌های مشاوره توانبخشی، مشاوره توانبخشی شغلی<sup>۲</sup> است. مشاوره توانبخشی شغلی به دنبال ارائه خدمات به افرادی است که توانایی محدودی دارند و خواهان ورود یا دستیابی مجدد به یک شغل هستند. هدف مشاوره توانبخشی شغلی توانمندسازی<sup>۳</sup> افراد دارای ناتوانی برای دستیابی به استخدام است. یکی از مهم‌ترین مداخلات مشاوره توانبخشی شغلی، مشاوره مسیر شغلی<sup>۴</sup> است (رامریل و کک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (لنت، ۲۰۱۳؛ ۲۰۰۵) یکی از نظریه‌های جدید مشاوره مسیر شغلی است که تأکید این نظریه بر عاملیت<sup>۶</sup>، در توانمندسازی بسیار موثر است. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی، افراد از قابلیت عاملیت یا خودجهت‌مندی<sup>۷</sup> برخوردارند که این قابلیت به آنها کمک می‌کند موانع را حذف کنند و حمایت‌های محیطی مفیدی برای خود بیابند (لنت، ۲۰۱۳). در این نظریه، در کنار حمایت‌ها و موانع، نقش باورهای خودکارآمدی<sup>۸</sup>، پیامدهای مورد انتظار<sup>۹</sup> و اهداف شخصی برجسته می‌شود (نیلز و هریس-باوسلی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷)، که به عنوان متغیرهای شناختی فردی در رشد عاملیت دخیلند. عوامل یادشده همراه با هم به معرفی چهار مدل می‌پردازند که البته در عین همپوشی تمایز دارند. این مدل‌ها عبارتند از (۱) مدل رغبت، (۲) مدل انتخاب، (۳)

1. commission on rehabilitation counselor certification.
2. vocational rehabilitation counseling.
3. empowerment.
4. career counseling.
5. Rumrill Jr, P. D., & Koch, L. C.
6. agency.
7. self-direction.
8. self-efficacy.
9. outcome expectations.
10. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J.

مدل عملکرد و ۴) مدل ایجاد تجربه رضایت یا بهزیستی در قلمرو آموزشی و شغلی.

در مدل رغبت، خودکارآمدی فرد و پیامدهای مورد انتظار او باعث شکل‌گیری رغبت‌های فرد در مسیر شغلی اش می‌شود و خودکارآمدی فرد در یک فعالیت خاص باعث ایجاد رغبت در فرد می‌شود. مدل انتخاب در پی پاسخگویی به این سؤال است که چرا فردی که به حوزه خاصی علاقه‌مند است آن حوزه را دنبال نمی‌کند. این مدل به متغیرهای پیشینه‌ای و زمینه‌ای توجه دارد. در واقع این مدل همان مدل رغبت است که متغیرهای اجتماعی، فرهنگی و محیطی در آن وارد شده و نقششان را در افزایش یا کاهش خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار نشان داده‌اند. مدل عملکردی به معرفی تأثیر عملکرد گذشته‌ی فرد بر خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار می‌پردازد. براساس این الگو تجربیات گذشته، تضعیف‌کننده یا تقویت‌کننده خودکارآمدی است و بر این اساس افزایش یا کاهش خودکارآمدی در تعامل با پیامدهای مورد انتظار بر انتخاب هدف و سطح تحقق اهداف تأثیرگذار است (لنت، ۲۰۱۳). اما در مدل رضایت، انتظار می‌رود که رضایت توسط متغیرهایی که در سه مدل یادشده قبلی هم پوشند، تحت تأثیر قرار گیرد، براساس این مدل افرادی در مدرسه یا محیط کار شاد خواهند بود که احساس کنند فعالیت‌های آنها مهم است و خودشان را به عنوان افرادی در حال پیشرفت در اهداف شخصی ببینند، این افراد در عمل به تکالیف ضروری خودکارآمدی دارند و به منابعی در محیط دسترسی دارند که به آنها در ارتقاء خودکارآمدی و پیگیری اهداف کمک می‌کند. همچنین این مدل نقش زیادی برای موانع، حمایت‌ها و خودکارآمدی در پیگیری اهداف قائل است و این پیگیری اهداف به طور مستقیم منجر به رضایت می‌شوند. از چشم‌انداز مشاوره، این مدل روی ویژگی‌های بالقوه انعطاف پذیر اشخاص (مانند خودکارآمدی، انتظارات پیامد، انتخاب و اجرای اهداف) و محیط (مانند نظارت و سرپرستی حمایتی) تأکید دارد و به افراد کمک می‌کند تا ضمن موفقیت در پیگیری اهداف به رضایت برسند (لنت و براون، ۲۰۰۸).

پیگیری اهداف در مواردی نیازمند درگیر شدن و فعالیت فیزیکی است. افراد دارای محدودیت بینایی فعالیت فیزیکی پایین‌تری نسبت به هم‌تایان بینای خود دارند که این امر تا حدودی ناشی از خودکارآمدی پایین‌تر در این افراد است (هگل، کرک و ژو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). علاوه بر این، بر اساس مدل شناختی اجتماعی، حمایت‌های محیطی، یکی از عوامل مؤثر در پیگیری اهداف است (لنت، ۲۰۱۳). این درحالی است که افراد دارای محدودیت بینایی فرصت‌های محدودی برای شبکه‌سازی و دریافت حمایت اجتماعی دارند و حتی شدت مشکل بینایی روی شبکه‌سازی اجتماعی تأثیر می‌گذارد (ولف و ساکس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). همچنین موانع نیز نقش مهمی در پیگیری اهداف دارند که برجستگی موانع در زندگی افراد دارای محدودیت بینایی مشهود است (پفیرو و پینکوآرت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). به نظر می‌رسد نظریه شناختی اجتماعی، نظریه‌ای مفید در توانمندسازی افراد برای پیگیری اهداف باشد چراکه این نظریه پیگیری اهداف را منوط به عواملی می‌داند که افراد دارای محدودیت بینایی در آن دچار محدودیت هستند. بنابراین، سنجش کاربرد عملی این شیوه مشاوره، در مورد موضوع مهم اشتیاق به اهداف برای افراد دارای ناتوانی باید مدنظر قرار بگیرد. قابل ذکر است که پیش از این پژوهش‌های انجام شده از تاثیر متغیرهای نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی روی آرزوهای افراد دارای معلولیت (فام، هیرانو و لینستورم و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰)، فعالیت فیزیکی افراد دارای معلولیت (لی، پارک، لی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸)، سرمایه‌های روان‌شناختی افراد دچار آسیب دیدگی نخاعی (بدخشیان، ۱۳۹۸)، اشتیاق تحصیلی (مرزبان، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۷)، اشتیاق مسیر شغلی (عبدالحمسینی، نیلفروشان، عابدی و همکاران، ۱۳۹۵) و خودناتوانمندسازی دانشجویان (اخوت، ۱۳۹۲) حمایت کردند.

1. Haegele, J. A., Kirk, T. N., & Zhu, X.
2. Wolffe, K., & Sacks, S.
3. Pfeiffer, J. P & Pinquart, M.
4. Pham, Y. K., Hirano, K. A., Lindstrom, L., & et al.
5. Lee, C. G., Park, S., Lee, S. H. , & et al.

همچنین اگرچه پژوهش‌هایی در زمینه توانبخشی افراد دارای محدودیت بینایی انجام شده است که توانمندسازی این افراد را از طریق آموزش مهارت‌های اجتماعی مبتنی بر رویکرد شناختی رفتاری مایکنبام (شریفی درآمدی، ۱۳۹۰)، آموزش مثبت‌نگری (ارجمندنیسا، وطنی و حسن زاده، ۱۳۹۵) مورد توجه قرار دادند و از تأثیر رویکرد روایتی بر انطباق‌پذیری مسیری‌شغلی افراد دارای محدودیت بینایی حمایت کردند (محمدی، نیلفروشان، سلیمی، ۱۳۹۵)، اما ضروری است مشاوره توانبخشی شغلی در ایران به طور جدی‌تری مورد توجه قرار گیرد که باتوجه به مولفه‌های مورد تأکید در نظریه مشاوره شناختی اجتماعی مسیری‌شغلی، نیاز است این رویکرد در این حوزه مورد بررسی قرار گیرد.

باتوجه به بالا بودن افراد بیکار دارای محدودیت بینایی در ایران (آیینی، ۱۳۹۳) و نیز پایین بودن شانس موفقیت شغلی در این گروه به علت تعدد انواع موانع (کولکارنی و گوپاکومار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴) شامل موانع بیرونی مثل نگرش کارفرمایان (کرودن و همکاران، ۲۰۰۲) و موانع درونی مثل کمبود عزت نفس (هگموسر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶) نیاز است نسبت به شناسایی رویکردهای مؤثر مشاوره‌ای در افزایش اشتیاق به اهداف مسیری‌شغلی اقدام شود. باتوجه به مشکلات افراد دارای محدودیت بینایی جهت شرکت در مداخله، افراد کمی تمایل به شرکت در پژوهش داشتند. علاوه بر این با توجه به ضرورت مطالعه‌ی عمیق‌تر درباره چگونگی اثرگذاری مداخلات مشاوره‌ای، پژوهشگران در این پژوهش، شیوه موردمنفرد را به عنوان روش پژوهش خود انتخاب کردند، تا این سؤال را بررسی کنند که آیا مشاوره توانبخشی شغلی براساس نظریه شناختی اجتماعی روی اشتیاق به اهداف مسیری‌شغلی تأثیر دارد یا خیر؟

---

1. Kulkarni, M., & Gopakumar, K.  
2. Hagemoser, S.



## مواد و روش‌ها

جامعه آماری در این پژوهش، کلیه افراد دارای محدودیت بینایی ساکن در شهر اصفهان بود. این پژوهش در ادامه یک پژوهش بزرگ‌تر با هدف بررسی تناسب مدل انطباق انجام گرفت. در یکی از ابزارهای گردآوری داده‌ها جهت بررسی تناسب مدل انطباق، از افراد دارای محدودیت بینایی خواسته شد که در صورت تمایل نسبت به شرکت در جلسات مشاوره اعلام علاقه‌مندی خود را ابراز کنند و شماره تماس خود را در اختیار پژوهشگران قرار دهند. پژوهشگران پس از تدوین قالب جلسات مشاوره با افرادی که نمره آنها در مقیاس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی یک انحراف معیار کمتر از میانگین بود تماس گرفتند. میانگین و انحراف معیار بر اساس نتایج پژوهش بزرگ‌تر با هدف بررسی مدل انطباق محاسبه شد. بنابراین نمونه‌گیری در این پژوهش به شیوه‌ی غیر تصادفی هدفمند بود. (سعدی پور، ۱۳۹۷)

آزمودنی اول یک خانم ۳۱ ساله، مبتلا به آب سیاه یا گلوکوم بود. آب سیاه یا گلوکوم گروهی از اختلالات چشمی است که منجر به صدمه پیشرونده عصب بینایی می‌گردد (اسداللهی، آقای و رضائیان، ۱۳۹۴). وی متأهل، صاحب یک فرزند، دانشجوی کارشناسی ارشد در یکی از رشته‌های علوم انسانی بود که قادر به پذیرش مواجهه با اختلال بینایی نبود. این فرد از سن ۱۸ سالگی متوجه اختلال بینایی خود شده بود، اما در طی پنج سال اخیر، این مسئله کیفیت زندگی شخصی و شغلی وی را تحت تأثیر قرار داد. وی دارای مدرک لیسانس در یکی از رشته‌های مهندسی [به علت موضوعات رازداری از ذکر آن خودداری می‌شود] بود. قبلاً در یک شغل مشغول به کار بود ولی به علت اشتباهات متعدد مرتبط به مسائل بینایی، شغل خود را کنار گذاشت و به پیشنهاد یک مشاور، رشته جدیدی را در حوزه علوم انسانی انتخاب کرد. با این حال نسبت به توانایی خود در این رشته شک داشت و تجربیات منفی خود را بسیار برجسته می‌کرد. این فرد اقدامات خاصی برای طرح ریزی موفقیت مسیر شغلی در این رشته انجام نمی‌داد و از

انجام تکالیف مربوط به مسیر شغلی طرفه میرفت.

آزمودنی دوم یک آقای ۲۴ ساله، مبتلا به گلوکوم، دانشجوی کارشناسی در یکی از رشته‌های علوم انسانی بود. او مجرد و فرزند آخر خانواده بود. او نیز نسبت به اهداف شغلی بی‌انگیزه بود و اعتقاد داشت دستیابی به اشتغال برای افراد دارای محدودیت بینایی تقریباً غیرممکن است بنابراین لزومی به تلاش نمیدید. این آزمودنی از آغاز تولد با مسئله اختلال بینایی مواجه بود، با این حال شدت این اختلال در دو سال اخیر رو به وخامت بود.

### طرح پژوهش

پژوهش در این مطالعه به شیوه تجربی، با طرح مورد منفرد انجام شد. علت انتخاب این روش، تعداد کم افراد دارای محدودیت بینایی بود که نسبت به شرکت در پژوهش متمایل بودند. پژوهش مورد منفرد که به آن آزمایش تک آزمودنی یا آزمایش سری‌های زمانی هم می‌گویند قابلیت اجرا به صورت انفرادی یا گروهی را دارد (فراهانی، عابدی، آقامحمدی و همکاران، ۱۳۹۲). طرح پژوهش حاضر از نوع A-B بود که در دو مرحله خط پایه یعنی موقعیت A و مداخله یعنی موقعیت B انجام شد. دو آزمودنی مقیاس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی را در موقعیت خط پایه در سه نوبت و در طی سه هفته متوالی تکمیل کردند. پس از تکمیل خط پایه روند درمان آغاز شد و آزمودنی‌ها در طی ده جلسه ۷۰ دقیقه‌ای مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی را دریافت و در طول این مدت در پنج نوبت مورد ارزیابی قرار گرفتند. پس از آن به فاصله دو، چهار و شش هفته جلسات پیگیری انجام شد. پس از طی مراحل فوق نتایج هر سه مرحله به صورت نمودار رسم شد و تجزیه و تحلیل نهایی انجام شد.

مقیاس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی: جهت سنجش اشتیاق نسبت به اهداف مسیر شغلی از نسخه فارسی (سلیمی، ۱۳۹۹) مقیاس هشت سئوالی اشتیاق به اهداف مسیر

شغلی که توسط هاراتسیس، هود و کرید<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) تنظیم شده بود، استفاده شد. هاراتسیس و همکاران (۲۰۱۵) این مقیاس را بر اساس مقیاس کنترل درباره گزینش اهداف اصلی<sup>۲</sup> که توسط هاس و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شده بود و اشتیاق نسبت به اهداف تحصیلی را می‌سنجید مورد بازبینی قرار دادند. هاراتسیس و همکاران (۲۰۱۵) سئوالات را بر اساس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی تنظیم کردند. پاسخگویی به این مقیاس در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کاملاً مخالفم انجام می‌شود. نمره بالاتر در این مقیاس نشانگر اشتیاق بیشتر به اهداف مسیر شغلی است. روایی همگرایی این مقیاس در نسخه اصلی با نشان دادن رابطه مثبت این مقیاس با پیگیری کارورزی، گفتگو با والدین درباره زندگی بعد از فارغ التحصیلی، تمایل برای جایابی مجدد انجام شد (هاراتسیس و همکاران، ۲۰۱۵). روایی همگرایی نسخه‌ی فارسی این مقیاس از طریق نشان دادن رابطه مثبت و معنادار با اشتیاق مسیر شغلی ( $p < .001$ ،  $r = 0.86$ ) تأیید شد (سلیمی، ۱۳۹۹). پایایی این مقیاس در نسخه اصلی از طریق ضریب آلفای کرانباخ، ۰/۹ گزارش گردید (هاراتسیس و همکاران، ۲۰۱۵). سلیمی (۱۳۹۸) پایایی این مقیاس را ۰/۹۸ گزارش کرد.

تدوین جلسات بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی با مطالعه متون مختلف (لنت، ۲۰۱۳، ۲۰۰۵؛ لنت و براون، ۲۰۰۶، ۲۰۰۸) انجام شد. سپس از سه متخصص در حوزه مشاوره مسیر شغلی خواسته شد که روایی قالب تدوین شده را مورد ارزیابی قرار دهند. اطمینان از روایی محتوایی قالب جلسات با محاسبه‌ی ضریب توافقی کاپا انجام گرفت. میزان ضریب توافقی ۰/۷۱ برآورد شد. قدرت ضریب توافقی کاپا بین ۶۱٪ تا ۸۰٪. بعنوان ضریب توافقی خوب ارزیابی می‌شود (گوت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). این مداخله بر اساس یازده گام و در طی ده جلسه انجام شد که در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A.

2. Primary Selective Control

3. Gwet, K. L.

جدول ۱. محتوای جلسات مشاوره شناختی اجتماعی

گام ها	اهداف	فرایند مشاوره
گام اول	مصاحبه ورودی	ایجاد رابطه حسنه، کسب اطلاعات زمینه ای
گام دوم	ارزیابی وضعیت مراجع در ارتباط با متغیرهای مربوط به مدل	کشف انتظارات مراجع از پیامدهای فعالیت های زندگی
گام سوم	افزایش خودکارآمدی واقع بینانه	بررسی وضعیت خودکارآمدی، بررسی وضعیت خلقی
گام چهارم	هدف گزینی	بررسی موانع و حمایت های عینی و ادراکی افزایش باور به توانایی، تجربیات موفق گذشته، تغییر اسنادهای بدبینانه
گام پنجم	تعریف رفتار	شناسایی رغبت ها، تنظیم هدف براساس رغبت ها
گام ششم	شناسایی حمایت ها	تعریف عملیاتی اهداف، اجرایی کردن فعالیت ها
گام هفتم	شناسایی موانع	کشف حمایت های گذشته، کشف راهکار برای دریافت حمایت
گام هشتم	راهبردهای مقابله ای مراجع در مواجهه با موانع بیرونی	کشف موانع درونی و موانع بیرونی شناسایی راهبردهای مقابله ای، حل مسئله مدیریت اضطراب
گام نهم	بینش نسبت به وضعیت خلقی بعنوان یک مانع	افزایش خودآگاهی نسبت به موانع درونی
گام دهم	چالش شناختی	آشنایی با چرخه تعامل فیزیولوژی، احساس، فکر و رفتار
گام یازدهم	مرور و سنجش	آموزش مقابله با افکارناکارآمد مرور و دریافت بازخورد از جلسات

روش تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از طریق تحلیل دیداری<sup>۱</sup> بین موقعیتی و درون

موقعیتی انجام شد. جهت تحلیل دیداری نمودار داده ها، ابتدا نموداری برای هر آزمودنی رسم شد. سپس در مرحله اول با استفاده از میانه داده های موقعیت خط پایه و مداخله، خط میانه موازی با محور x رسم شد. سپس دو خط موازی، یکی بالا (۲۰ درصد بالای عدد میانه) و دیگری پایین خط میانه (۲۰ درصد پایین میانه) کشیده شد. فاصله بین این دو خط، محفظه ثبات<sup>۱</sup> نام دارد. فاصله بین دو خط میزان تغییرپذیری سری داده ها را نشان می دهد. با در نظر داشتن معیار ۲۰-۸۰ درصدی، اگر ۸۰ درصد از نقاط داده ها زیر یا درون ۲۰ درصد از مقدار میانه (محفظة ثبات) قرار گیرد گفته می شود که داده ها ثبات<sup>۲</sup> دارد. پس از مشخص شدن محفظه ثبات جهت بررسی روند<sup>۳</sup> داده ها از روش دو نیم کردن<sup>۴</sup> استفاده شد و محفظه ثبات خط روند نیز بر اساس معیار ۲۰-۸۰ درصدی رسم شد. پس از ترسیم خطوط میانه و روند و نیز محفظه ثبات آنها، شاخص های آمار توصیفی مانند میانگین، دامنه تغییرات و شاخص های تحلیل دیداری درون موقعیتی مانند سطح و روند و شاخص های تحلیل دیداری بین موقعیتی مانند درصد داده های همپوش<sup>۵</sup> و غیر همپوش<sup>۶</sup> محاسبه شد. درصد داده های غیر همپوش نشانگر نقاط غیر مشترک دو موقعیت خط پایه و مداخله است. برای محاسبه درصد داده های غیر همپوش تعداد نقاط داده هایی را که در موقعیت مداخله بیرون از دامنه تغییرات خط پایه قرار دارند را شمارش می کنند و عدد حاصل در ۱۰۰ ضرب می گردد. کنترل آزمایشی در پژوهش مورد منفرد بر اساس تغییر سطح از یک موقعیت به موقعیت دیگر و نیز درصد داده های غیر همپوش مشخص می شود (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲). در طرح های مورد منفرد خط پایه به عنوان کنترل کننده عوامل مزاحم تلقی می شود و متغیرهای مزاحم در موقعیت خط پایه کنترل می شوند (کیپانی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). قابل ذکر است که بر اساس نظر

1. stability envelope.
2. stability.
3. trending.
4. split-middle.
5. Percentage of Overlapping Data (POD).
6. Percentage of Non-overlapping Data (PND).
7. Cipani, E.

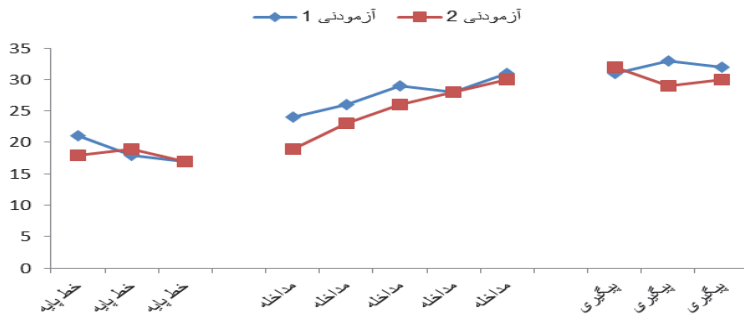
اسکراگز، مستروپیری و کاستو<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) تفسیر داده‌ها در صورت PND کمتر از ۵۰ درصد نشانگر غیر معتبر بودن مداخله، ۵۰ تا ۷۰ درصد نشانگر مؤثر بودن نسبی و بیشتر از ۹۰ درصد نشانگر بسیار مؤثر بودن مداخله است.

## یافته‌ها

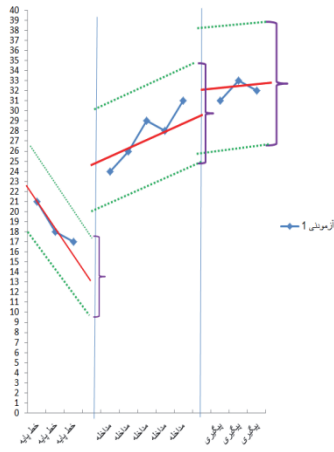
نمرات خام اندازه‌گیری مکرر در متغیر اشتیاق به اهداف، طی جلسات خط پایه، مداخله و پیگیری در جدول ۱ و شکل ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نمرات مقیاس اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در موقعیت خط پایه و مداخله

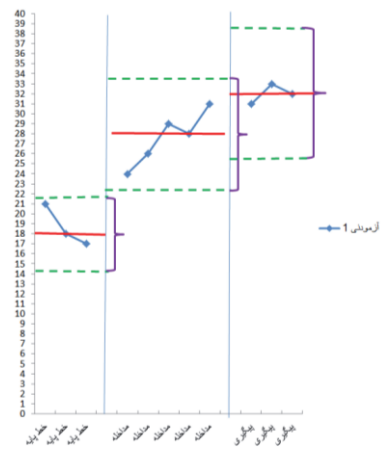
شرکت کنندگان	موقعیت خط پایه			موقعیت مداخله			موقعیت پیگیری			
اول	۱۷	۱۸	۲۱	۲۸	۲۹	۲۶	۲۴	۱۷	۱۸	۲۱
دوم	۱۷	۱۹	۱۸	۲۸	۲۶	۲۳	۱۹	۱۷	۱۹	۱۸



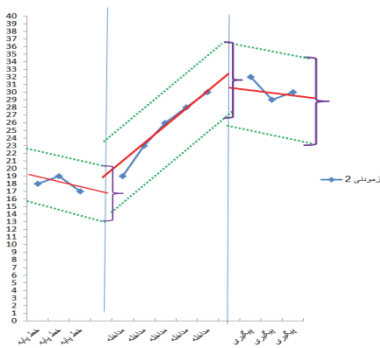
شکل ۱. نمرات اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در موقعیت خط پایه، مداخله و پیگیری



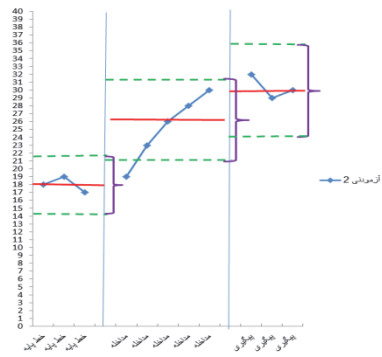
شکل ۳. خط روند و محفظه ثبات برای آزمودنی اول



شکل ۲. خط میانه و محفظه ثبات برای آزمودنی اول



شکل ۵. خط روند و محفظه ثبات برای آزمودنی دوم



شکل ۴. خط میانه و محفظه ثبات برای آزمودنی دوم

خط میانه و محفظه ثبات برای آزمودنی اول و دوم به ترتیب در اشکال ۲ و ۴ و همچنین خط روند و محفظه ثبات آنها برای آزمودنی اول و دوم به ترتیب در اشکال ۳ و ۵ قابل مشاهده است. نتایج تحلیل دیداری درون موقعیتی و بین موقعیتی برای آزمودنی‌ها به ترتیب در جدول ۲ و ۳ ارائه شد.

جدول ۲. تحلیل دیداری درون موقعیتی و بین موقعیتی (خط پایه و مداخله) برای آزمودنی اول

تحلیل درون موقعیتی		تحلیل بین موقعیتی	
توالی موقعیت ها	A	B	B
طول موقعیت ها	۳	۵	A
سطح			مقایسه‌ی موقعیت
میان‌گین	۱۸/۶۶	۲۸	تغییرات روند
دامنه‌ی تغییرات	۲۱-۱۷	۲۸	تغییر جهت
دامنه‌ی تغییرات محفظه‌ی ثبات	بائثبات	بائثبات	اثر وابسته به هدف
۲۰٪ از میانه‌ی هر موقعیت	بائثبات	بائثبات	مثبت
تغییر سطح			تغییر ثبات
تغییر نسبی	۱۷/۵-۱۹/۵	۲۸-۲۶	تغییر در سطح
تغییر مطلق	۱۷-۲۱	۳۱-۲۴	تغییر نسبی
روند			تغییر مطلق
جهت	نزولی	صعودی	تغییر میان‌گین
ثبات	بائثبات	بائثبات	همپوشی داده‌ها
			PND
			POD

جدول ۳. تحلیل دیداری درون موقعیتی و بین موقعیتی (خط پایه و مداخله) برای آزمودنی دوم

تحلیل درون موقعیتی		تحلیل بین موقعیتی	
توالی موقعیت ها	A	B	B
طول موقعیت ها	۳	۵	A
سطح			مقایسه‌ی موقعیت
			تغییرات روند
			تغییر جهت



تحلیل درون موقعیتی		تحلیل بین موقعیتی	
میانهم	۱۸	۲۶	اثر وابسته به هدف مثبت
میانگین	۱۸	۲۵/۲	تغییر ثبات با ثبات به با ثبات
دامنه‌ی تغییرات	۱۷-۱۹	۱۹-۳۰	تغییر در سطح
دامنه‌ی تغییرات محافظه‌ی ثبات	باثبات	باثبات	تغییر نسبی
۲۰٪ از میانه‌ی هر موقعیت			
تغییر سطح			تغییر مطلق
تغییر نسبی	۱۸/۵-۱۸	۲۳-۲۸	تغییر میانه
تغییر مطلق	۱۷-۱۸	۱۹-۳۰	تغییر میانگین
روند			همپوشی داده‌ها
جهت	نزولی	صعودی	PND
ثبات	باثبات	باثبات	POD
			۸۰٪
			۲۰٪

نتایج جدول ۲ و ۳ نشان می‌دهند مشاوره بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی روی اشتیاق به اهداف مسیر شغلی مؤثر بود. نتایج تحلیل دیداری در جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین نمرات اشتیاق به اهداف در آزمودنی اول از ۱۸/۶۶ در خط پایه به ۲۷/۶ در مداخله رسید. همچنین شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) نشان می‌دهد که میزان همپوشی بین نقاط خط پایه و مداخله نشانگر اطمینان ۱۰۰ درصدی از اثربخشی درمان برای آزمودنی اول بود. نتایج تحلیل دیداری در مورد آزمودنی دوم در جدول ۳ نشان می‌دهد نمره اشتیاق به اهداف از ۱۸ در خط پایه به ۲۵/۲ در مداخله رسید. همچنین شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) نشان می‌دهد که میزان همپوشی بین نقاط خط پایه و مداخله با ۸۰ درصد اطمینان مؤثر بود. بر اساس نظر اسکراگز و همکاران (۱۹۸۷)، شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) کمتر از ۵۰

درصد نشانگر غیر معتبر بودن مشاوره، ۵۰ تا ۷۰ درصد نشانگر مؤثر بودن نسبی و بیشتر از ۹۰ درصد نشانگر بسیار مؤثر بودن مشاوره است. بنابراین، شاخص شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) گزارش شده، اثربخشی مشاوره شناختی اجتماعی را نشان می‌دهد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره توانبخشی شغلی بر اساس نظریه شناختی اجتماعی روی اشتیاق به اهداف مسیر شغلی در دو فرد دارای محدودیت بینایی بود. یافته‌های حاصل از تحلیل نمودارهای هردو آزمودنی، نشان دهنده اثربخشی مشاوره شناختی اجتماعی روی اشتیاق به اهداف بود. طبق نمودار ۲، آزمودنی اول طی سه نقطه در خط پایه، روندی نزولی و ثابت در اشتیاق به هدف نشان داد. با شروع آموزش، تغییری ناگهانی در شاخص تغییر سطح و روند ایجاد شد و روند نمرات از نزولی به صعودی تغییر یافت. شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) محاسبه شده نشانگر اثربخشی ۱۰۰ درصدی مشاوره بر افزایش اشتیاق به اهداف بود. در مورد آزمودنی دوم، نمرات خط پایه نشان داد که داده‌ها روندی نزولی و ثابت داشتند. پس از دریافت مداخله، در سطح و روند، تغییری صعودی ایجاد شد. درصد همپوشی داده‌ها بر اساس شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش (PND) نشان دهنده اثر ۸۰ درصدی و نسبی مداخله بود.

نتایج این پژوهش همسوبا نتایج پژوهش برسو، شوفلی و ساراونا<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، عبدالحسینی و همکاران (۱۳۹۵)، مرزبان و همکاران، (۱۳۹۷) بود که تأثیر این شیوه مشاوره را روی اشتیاق تحصیلی و کاری نشان دادند. همچنین این نتیجه بطور غیر مستقیم همسوبا نتایج پژوهش‌های شریفی درآمدی (۱۳۹۰)، ارجمندنیا و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵) بود. مشاوره توانبخشی شغلی بر اساس نظریه شناختی اجتماعی در توانمندسازی افراد دارای ناتوانی پیش از این تایید شده بود

1. Bresó, E., Schaufeli, W. B., & Salanova, M.

(بدخشیان، ۱۳۹۸).

تأکید بر خودکارآمدی در طی جلسات باعث پافشاری بر اهداف چالش انگیز و تلاش برای کسب تسلط در آنها می شود (بندورا، ۱۹۸۶). بر اساس این نظریه، خودکارآمدی بالا و نتایج مورد انتظار، افراد را تشویق می کند تا نسبت به تنظیم اهداف برای پیشرفت در حوزه ای خاص اقدام کنند (لنت، ۲۰۱۳). تنظیم اهداف به افراد کمک می کند تا رفتارشان را حتی در مدت های طولانی سازمان دهی کرده، جهت دهند و آن را حفظ کنند (لنت، ۲۰۰۵). علاوه بر این، در این نظریه بر نقش حمایت و موانع تأکید می شود (صادقی و مهدوی، ۲۰۱۹) که اهمیت حمایت و چالش با موانع در زندگی افراد دارای محدودیت بینایی پررنگ تر می شود. زیرا این افراد با موانع زیادی برای پیگیری تکالیفشان مواجهند (پفیرو و پینکوارت، ۲۰۱۱). برای مثال بررسی موانع درونی در گام هفتم نشان داد، آزمودنی اول برای پیگیری اهداف خود با مانع درونی کمال طلبی مواجه بود و در برنامه ریزی برای اهداف، به شدت برنامه های غیرواقع بینانه برای خود تنظیم می کرد. این آزمودنی در شبکه سازی اجتماعی و کشف حمایت اجتماعی دچار مشکل بود. برای مثال مشکل او این بود که تمام تقاضاهای او برای کمک خواهی بر روی یک فرد خاص متمرکز می شد و آن فرد خاص نیز بعد از مدتی از کمک به وی طفره می رفت. وی در طول جلسات و مخصوصاً در گام ششم یادگرفت برای شبکه سازی نیاز به پیگیری دارد و نیاز است در انجمن های حمایتی از افراد دارای محدودیت بینایی و حتی سایت های اختصاصی مربوط به این افراد فعال باشد. در طی این جلسات (گام سوم) سعی شد روی ویژگی مثبت این شرکت کننده در زمینه شوخ طبعی تأکید شود و موفقیت های گذشته در این زمینه برجسته شود. شوخ طبعی می تواند تاب آوری در شرایط سخت را بهبود بخشد و در شرایط بحرانی به بهبود روحیه کمک کند (شریعتمدار، اعظمی، غفوری و همکاران، ۱۳۹۹). تأکید بر این ویژگی احتمالاً می تواند در زمان پیگیری اهداف به تاب آوری فرد کمک کند. این آزمودنی، قادر به دیدن موفقیت های گذشته خود نبود و کمال

طلبی او مانع دیدن موفقیت هایش می شد. برای مثال از نظر او قبولی در کنکور علوم انسانی موفقیت محسوب نمی شد. سعی شد با چالش شناختی در گام دهم، نداشتن نگاه صفر و صد در این زمینه، با افکار ناکارآمد وی مقابله شود. در طی این جلسات یعنی در گام نهم و دهم به طور موکد برای مراجع توضیح داده شد که چگونه افکار او مبنی بر موفق نبودن باعث اضطراب وی می شود و این اضطراب باعث می شود، او کارهای خود را به تعویق بیندازد و مجدداً این به تعویق اندازی باعث اضطراب می شود. برای مثال او فکر می کرد سئوالات احمقانه ای از اساتید می پرسد و برای کاهش اضطراب ناشی از این فکر، از رفتن به اتاق اساتید خودداری می کرد. از آزمودنی خواسته شد شواهدی را مبنی بر اینکه سئوالات وی احمقانه است به مشاور ارائه دهد. از آنجا که مراجع هرگز نزد اساتید نرفته بود متوجه شد دچار خطای پیشگویی شده و پیشاپیش به خود برچسب احمق می زند. آزمودنی دوم یک مراجع درون گرا بود. در طی این جلسات (گام ششم) سعی شد مراجع از طریق بازی نقش یاد بگیرد چگونه از حق خود در برابر همکلاسی ها دفاع کند و با حضور در انجمن نایینایان نسبت به پیدا کردن دوست اقدام کند. همچنین در طی این جلسات مشخص شد مراجع اهداف خود را رها می کند چون قادر به عملیاتی کردن اهداف و اجرا کردن فعالیت برای آنها نیست. برای مثال یکی از اهداف بلند مدت او، کسب رتبه یک رقی در کنکور ارشد بود. در گام چهارم و پنجم با عملیاتی کردن رفتار برنامه ریزی کردیم که چگونه با روزانه یک ساعت مطالعه شروع کند و نسبت به این هدف اقدام کند. همچنین او با تماس تلفنی با افراد موفق در رشته خود نه تنها توانست شبکه اجتماعی خود را گسترش دهد بلکه موفق شد برترس خود نسبت به صحبت با افراد موفق تاحدودی غلبه کند. در زمینه اهداف سعی شد که از درپچه رغبت ها وارد شویم (گام چهارم) چرا که افراد نسبت به فعالیتی رغبت نشان می دهند که خود را در آن کارآمد بینند (لنت و براون، ۲۰۰۶). در مورد این آزمودنی رغبت غالب جستجوگر بود که کسب رتبه یک رقی برای وی ارزشمند بود. این آزمودنی با این مشکل

نیز مواجه بود که علت هر ناکامی را به طور کامل به خود نسبت می داد. با استفاده از فن استاندارد دوگانه در گام دهم از مراجع خواسته شد از سایرین بپرسد آیا علت شکست وی مربوط به خود آزمودنی است یا خیر. علاوه بر این، این آزمودنی نیز با این مشکل مواجه بود که با وجود اینکه پاسخ سئوالاتی که در کلاس درس توسط اساتیدش پرسیده می شد را می دانست اما از پاسخ دادن امتناع می کرد چرا که می ترسید سایرین به او بخندند. سعی شد با استفاده از تکنیک رو به پایین، متوجه شود زیربنای اصلی این فکر چه باور هسته ای است. از او خواسته شد به مشاور بگوید که آیا پاسخ های سایرین همیشه درست است. در مورد این آزمودنی نیز در طی جلسات مخصوصا در گام سوم با بیرون کشیدن ویژگی های مثبت نسبت به افزایش خودکارآمدی اقدام شد. در طول این جلسات (گام سوم) نیز ضمن برجسته سازی تجربیات موفقیت آمیز گذشته با فراهم سازی یک مصاحبه با یک فرد موفق دارای محدودیت بینایی تلاش شد پیامدهای مورد انتظار مثبت و خودکارآمدی افزایش یابد. بررسی موانع در گام هفتم نشان میداد که ویژگی روان رنجور این آزمودنی، وی را نسبت به بزرگ نمایی موانع آسیب پذیری می کرد. برای مثال او کم شدن نمره در یکی از دروس تخصصی را برابر با عدم موفقیت در آینده شغلی می دانست. همچنین وی استرس بالایی داشت. احتمالا همانطور که پژوهش دوستانی و صادقی (۱۳۹۷) نشان داد استرس بالای این آزمودنی باعث می شد فاصله دستیابی به هدف را زیاد تلقی کند و این بزرگنمایی دشواری در دسترسی به هدف باعث میشد وی هدف را رها کند. ضمن آگاهی دادن به مراجع نسبت به ویژگی وی در بزرگنمایی موانع و تخمین فاصله با هدف و تأثیر منفی آن در پیگیری اهداف سعی شد از طریق فن بررسی شواهد، موارد موفقیت در گذشته یادآوری و مورد تقدیر قرار گیرد.

این فن همچنین با بیرون کشیدن تجربیات موفق گذشته باعث افزایش خودکارآمدی نیز شد. این نکته قابل توجه است که این مراجع تا حد زیادی از افسردگی در رنج بود. پژوهش حسینی، نجفی و محمدی فر (۱۳۹۸) نشان داد که خودکارآمدی و عزت

نفس بطور همزمان عامل واسطه‌ای مهمی در رابطه با روان رنجوری و افسردگی بودند. بنظر می‌رسد در این پژوهش نیز مداخله در جهت افزایش خودکارآمدی و یادآوری ارزشمندی شخصی، توانست روی کاهش افسردگی وی تأثیر گذارد و این کاهش افسردگی بطور غیر مستقیم منجر به افزایش تلاش او در پیگیری اهداف شد.

به طور کلی می‌توان گفت توانمندسازی افراد دارای ناتوانی از طریق به کارگیری مشاوره مسیر شغلی موضوع تقریباً جدیدی است. این موضوع از آن رو دارای اهمیت است که آمار دقیقی از تعداد افراد دارای محدودیت بینایی در ایران در دسترس نیست. با اینحال تخمین‌های کارشناسان تعداد افراد دارای محدودیت بینایی را حدود یک میلیون نفر برآورد می‌کند و البته آخرین آمار منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران، تعداد این افراد در ایران را ۹۸ هزار و ۹۷۷ نفر تخمین زد. این درحالیست که بنا به ادعای مسئولان بهزیستی تنها ۱۲۰ هزار نفر تحت پوشش این سازمان هستند و ۸۰ درصد از آنان با مشکل بیکاری روبرو هستند (آیینی، ۱۳۹۳). بنابراین، حمایت نتایج این پژوهش از قابلیت مشاوره مسیر شغلی شناختی اجتماعی بر توانمندسازی شغلی میتواند از نظر کاربردی به مشاوران شغلی در بهزیستی کمک کند. با این حال این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود. برای مثال تعمیم نتایج در مطالعات مورد منفرد باید با احتیاط زیادی صورت گیرد. استفاده از طرح A-B در این پژوهش، این پژوهش را با محدودیت در تعمیم نتایج مواجه کرده است. علاوه بر این، آزمودنی‌های مورد مطالعه در این پژوهش هر دو دانشجوی ساکن اصفهان بودند لذا تعمیم نتایج به افراد دارای محدودیت بینایی غیر دانشجو، ساکن در شهرهای کوچک و نیز سایر افراد دارای ناتوانی با محدودیت روبروست.

با توجه به محدودیت‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود تأثیر این شیوه مشاوره روی اشتیاق به اهداف در سایر افراد دارای ناتوانی بررسی شود. هم چنین باتوجه به اهمیت اشتغال در زندگی پیشنهاد می‌شود مراکز توانبخشی نسبت به اجرای مداخلات مشاوره

توانبخشی شغلی بر اساس نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی مبادرت کنند. علاوه بر این، توصیه می شود در پژوهش های آینده از سایر طرح های مورد منفرد مانند A-B-A-B جهت افزایش دقت استفاده شود. ضمن اینکه بررسی تاثیر سایر شیوه های مشاوره مسیر شغلی مثل رویکردهای روایی و خصیصه عامل روی اشتیاق به اهداف مورد بررسی قرار گیرد.

## سپاسگزاری

در پایان از مرکز نایبانیان دانشگاه اصفهان جهت همکاری و اطلاع رسانی سپاسگزاری می شود.

## منابع

- اخوت، م. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی به شیوهی شناختی اجتماعی لنت و براون بر کاهش خودناتوان سازی تحصیلی و شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته های فنی دانشگاه های آزاد شهر اصفهان. پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خمینی شهر.
- ارجمندنی، ع. ا.، وطنی، ص.، حسن زاده، س. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش مهارت مثبت نگری بر شادکامی و باورهای غیرمنطقی دانش آموزان نابینا. پژوهش نامه روان شناسی مثبت، ۲ (۳)، ۲۱-۳۴.
- آیینی، م. (۱۳۹۳). اشتغال و مهارت آموزی مشکل اصلی نابینایان. روزنامه جام جم. Retrieve from: <https://www.magiran.com/article/3059785>
- اسداللهی، ف.، قاسم آقایی، ن.، رضائیان، م. ر. (۱۳۹۴). تشخیص زود هنگام بیماری گلوکوم با استفاده از ماتریس هم وقوعی. دومین همایش ملی رایانه و مهندسی فناوری اطلاعات.
- بدخشیان، س. (۱۳۹۸). اثربخشی برنامه ی توانبخشی شغلی مبتنی بر نظریه ی شناختی اجتماعی بر سرمایه های روان شناختی افراد دارای آسیب نخاعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره توانبخشی. دانشگاه اصفهان. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
- حسینی، ف.، نجفی، م.، محمدی فر، م. ع. (۱۳۹۸). رابطه پنج صفت بزرگ شخصیت با افسردگی: نقش میانجی گر عزت نفس و خودکارآمدی. فصلنامه علمی پژوهش های مشاوره، ۱۸ (۷۲)، ۱۱۴-۱۳۷.
- دوستانی، پ.، صادقی، ع. (۱۳۹۷). پیش بینی فاصله با هدف مسیر شغلی بر اساس استرس مسیر شغلی، بازخورد درمورد هدف مسیر شغلی و رشته تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه علمی پژوهش های مشاوره، ۱۷ (۶۸)، ۲۲-۴۳.

- عبدالحمید حسینی، ح.، نیلفروشان، پ.، عابدی، م.ر.، حسینیان، س. (۱۳۹۵). مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیر شغلی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۷ (۲۶)، ۱۳۳-۱۵۲.
- مرزبان، ع.، عابدی، م.ر.، نیلفروشان، پ. (۱۳۹۷). مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و رسالت محور بر اشتیاق تحصیلی دانش‌موزان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۵)، ۶۱-۸۰.
- سعدی پور، الف. (۱۳۹۷). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات دوران.
- سلیمی، س. (۱۳۹۹). ارزیابی مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی درباره‌ی انطباق و مقایسه‌ی تأثیر مشاوره بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی با مشاوره شناختی اجتماعی مسیر شغلی در توانمندسازی انطباقی افراد دارای محدودیت بینایی. پایان‌نامه دکترای رشته مشاوره شغلی. دانشگاه اصفهان. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- شرفی درآمدی، پ. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی مبتنی بر رویکرد شناختی-رفتاری بر سازگاری دانش‌آموزان. فصلنامه روان‌شناسی افراد استثنایی، ۱ (۱)، ۴۵-۶۶.
- شریعتمدار، آ.، اعظمی، م.، غفوری، س.، مصباحی، م. (۱۳۹۹). نقش شوخ طبعی در تاب‌آوری زنان در برابر فشارهای روانی روزهای قرنطینه بیماری کرونا. پژوهش‌های مشاوره، ۱۹ (۷۴)، ۱۳۷-۱۶۵.
- فراهانی، ح. الف.، عابدی، الف.، آقامحمدی، س.، کاظمی، ط. (۱۳۹۲). مبانی کاربردی طرح‌های مورد منفرد در علوم رفتاری و پزشکی. تهران: روان‌شناسی و هنر.
- محمدی، ا.، نیلفروشان، پ.، سلیمی، س. (۱۳۹۵). تأثیر مشاوره‌ی مسیر شغلی بر رویکرد حکایتی بر انطباق‌پذیری دانشجویان نابینا. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۷ (۱)، ۸۰-۸۹.

- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4 (3) , 359-373.
- Bourne, R., Steinmetz, J. D., Flaxman, S., Briant, P. S., Taylor, H. R., Resnikoff, S.,... & Ahmadi, H. (2020). Trends in prevalence of blindness and distance and near vision impairment over 30 years: an analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet Global Health*. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2214-109X%2820%2930425-3>
- Bresó, E., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61 (4) , 339-355.
- Cipani, E. (2009). *Practical research methods for educators: becoming an evidence-based practitioner*. Springer Publishing Company.
- Crudden, A., Williams, W., McBroom, L.W., & Moore, J. E. (2002). Consumer and employer strategies for overcoming employment barriers. Rehabilitation Research & Training Center on Blindness & Low Vision, Mississippi State, MS.



- Commission on Rehabilitation Counselor Certification. (2013). *CRC/CCRC scope of practice*. Retrieved from [http://www.crccertification.com/pages/crc\\_ccrc\\_scope\\_of\\_practice/43.php](http://www.crccertification.com/pages/crc_ccrc_scope_of_practice/43.php)
- Dean, S.G., & Ballinger, C. (2012). An interprofessional approach to rehabilitation. In D.S.G., R.J.Siegret & W.J.Taylor (Eds.) , *Interprofessional Rehabilitation* (pp.45-78).India:John Wiley & Sons.
- Fabian, E.S., & Liesener, J. J. (2005).Promoting the career potential of youth with disabilities.In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.) , *Career development and counseling:Putting theory and research to work* (pp.551-572).Hoboken, NJ: Wiley.
- Gwet, K. L. (2014).*Handbook of inter-rater reliability:The definitive guide to measuring the extent of agreement among raters*. Advanced Analytics, LLC.
- Haase, C. M., Heckhausen,J., & Köller, O. (2008). Goal engagement during the school–work transition:Beneficial for all, particularly for girls.*Journal of Research on Adolescence*, 18 (4) , 671-698.
- Haegele, J. A., Kirk, T. N., & Zhu, X. (2018).Self-efficacy and physical activity among adults with visual impairments.*Disability and health journal*, 11 (2) , 324-329.
- Hagemoser, S. (1996). The Relationship of Personality Traits to the Employment Status of Persons Who Are Blind.*Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90 (2) , 134-144.
- Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015).Career goals in young adults: Personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development*, 42 (5) , 431-445.
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. (2014). Career management strategies of people with disabilities.*Human Resource Management*, 53 (3) , 445-466.
- Lee, C. G., Park, S., Lee, S. H., Kim, H., & Park, J. W. (2018). Social Cognitive Theory and Physical Activity Among Korean Male High-School Students. *American journal of men's health*, 12 (4) , 973-980.
- Lent, R. W. (2005). Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.) , *Career development and counseling:Putt in theory and research to work*. (pp.101-130).Hoboken, NJ:John Wiley & Sons.
- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory.In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.) , *Career development and counseling:Putt in theory and research to work* (pp.115-146).Hoboken, NJ:John Wiley and Sons.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research:A measurement guide.*Journal of Career Assessment*, 14 (1) , 12-35.
- 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.
- McDonnall, M. C., Zhou, L.,&Cruden, A. (2013). Employer attitudes towards persons who are blind or visually impaired:Perspectives and recommendations from vocational rehabilitation personnel. *Journal of Rehabilitation*, 79 (3) , 17-24.

- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58 (2) , 367-408.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions*: Pearson/Merrill/Prentice Hall.
- Pfeiffer, J. P., & Pinquart, M. (2011). Control strivings in attaining peer-group membership and forming romantic relationships among adolescents with and without visual impairment. *British Journal of Visual Impairment*, 29 (2) , 113-129.
- Pham, Y. K., Hirano, K. A., Lindstrom, L., & DeGarmo, D. S. (2020). Future Aspirations of Young Women With Disabilities: An Examination of Social Cognitive Career Theory. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 00 (0) , 1-11.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Journal of industrial psychology*, 34 (3) , 11-16.
- Rumrill Jr, P. D., & Koch, L. C. (2015). Vocational rehabilitation counseling. In M.L. Savickas & W.B. Walsh (Eds.) , *American psychological association handbook of career intervention* (pp.139-155). Washington DC::American Psychological Association.
- Sadeghi, A., & Mahdavi, F. (2019). Social-Cognitive Predictors of Iranian College Students' Academic Well-Being. *Journal of Career Development*, 0894845319826275.
- Scruggs, T. E., Mastropieri, M. A., & Casto, G. (1987). The quantitative synthesis of single-subject research: Methodology and validation. *Remedial and Special education*, 8 (2) , 24-33.
- Shulman, S., & Nurmi, J. E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults: Typology, change over time, and adaptation. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2010 (130) , 57-70.
- Strauser, D. R., O'Sullivan, D., & Wong, A. W. (2012). Work personality, work engagement, and academic effort in a group of college students. *Journal of Employment Counseling*, 49 (2) , 50-61.
- Szymanski, E., & Parker, R.M. (2010). *Work and disability: Contexts, issues, and strategies for enhancing employment outcomes for people with disabilities*: Pro-Ed Austin, TX.
- Wolffe, K., & Sacks, S. (1997). The Lifestyles of Blind, Low Vision, and Sighted Youths: A Quantitative Comparison. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91 (3) , 245-257.
- Zunker, V. (2006). *Career counseling: A holistic approach*: Nelson Education.