مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۹ / پاییز ۱۳۹۶ / ص ۹- ۱

اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر توانمندی روانی تحصیلی دانش آموزان

حسین عباس نژادریابی[۱]، هما رضایی[۲]
[۱] دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی
[۲] دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی(استاد راهنما)

نام نویسنده مسئول:

حسین عباس نژاد

چکیده

این پژوهش با هدف ارتقای توانمندی روانی – تحصیلی دانش آموزان از طریق آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه دانش اموزان پسر مقطع متوسطه ی دوره اول منطقه ی ۱۴ تهران، درسال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای تصادفی، ۳۰ دانش آموز انتخاب شدند که بطور تصادفی در دو گروه گواه و آزمایش جایگزین شدند. طرح پژوهشی در این پژوهش نیمه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون می‌باشد. پیش آزمون ازهردو گروه به عمل آمد. گروه آزمایش به مدت ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، هفته‌ای یکبار، درجلسات مشاوره گروهی به شیوه الگوی چند محوری شفیع‌آبادی شرکت کردند و افراد گروه گواه، تا انتهای جلسات، مداخله‌ای دریافت نکردند. در پایان از هر دو گروه پس آزمون گرفته شد. ابزار مورد استفاده دراین پژوهش، پرسشنامه توانمندی روانی – تحصیلی صیادی و همکاران (۱۳۸۹) بود. بر اساس پردازش داده‌ها به روش تحلیل کواریانس یک راهه، فرضیات این پژوهش مورد تایید قرار گرفت. در مجموع یافته‌های تحقیق با ۹۹٪ اطمینان، حاکی از اثربخشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر توانمندی روانی – تحصیلی دانش آموزان می‌باشد.

واژگان کلیدی: الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی، توانمندی روانی – تحصیلی

مقدمه

نظام آموزشی منبع تولید اندیشه، دانش و ایده‌های نو است. از این نظر، نظام آموزشی را می‌توان مؤثرترین روش سرمایه‌گذاری در منابع انسانی دانست که با آموزش، دانش‌افزایی و ارتقای نگرش‌ها و مهارت‌ها، زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی لازم را برای توسعه فراهم می‌سازد. در حال حاضر، کیفیت و ترکیب مطلوب نیروی انسانی ماهر و فرهیخته، یکی از مهم‌ترین نهادهای تعیین کنندهٔ رشد و توسعهٔ هر جامعه‌ای است. در جوامع و اقتصادهای مبتنی بر دانش و یادگیری، عامل اصلی تفوق و برتری، تخصص، تبحر و دانش نیروی انسانی فرهیخته و متخصص آن جامعه است که در قالب تشکیل سرمایه انسانی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد (سهرابی، ۱۳۷۶). این در حالی است که شواهد تجربی نشان می‌دهد که آموزش می‌تواند تضمین کننده توسعه پایدار در جوامع باشد. از یک سو، رشد فزایندهٔ تقاضا برای دستیابی به منابع مختلف و محدود بودن منابع در دسترس نظام‌های اجتماعی در هر کشور از سوی دیگر، چالشی اساسی برای جوامع به وجود آورده است که لازم است مورد توجه واقع شوند (فیوضات، ۱۳۸۰؛ محسن‌پور، ۱۳۸۵). محیط‌های آموزشی نیاز به منابع انسانی توانمند دارند و از آنجایی که دانش‌آموزان و دانشجویان نقش ممتازی درتکمیل وتضمین شبکه تولید دانش دارند، توانمندسازی این عناصر همواره مورد توجه صاحب نظران و کانون توجه پژوهش بوده است. فروبل[۱] معتقد است که توسعه، همان توانمندسازی فرد است که درسایه تعلیم وتربیت شکل می‌گیرد. توانمندی که بوسیله آن زندگی فرد وسعت می‌یابد و او مشتاقانه خود را در همه‌ی فعالیت‌های اجتماعی وارد می‌کنند تادر مسابقه‌ی پیشرفت وفرایند تکامل در بالاترین مرحله‌ای که فرد باید به دست بیاورد تلاش کند (هیمن[۲]، ۲۰۰۷).

ساویچ[۳]معتقد است توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست، بلکه موجب می‌شود افراد با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند (عرفان منش، ۱۳۸۶).

با این تعابیر عوامل مختلفی در توانمندسازی نقش ایفا می‌کند که پژوهشگران از زوایای مختلفی به توسعه و تبیین این عوامل اهتمام ورزیده‌اند. یکی از عوامل موثر برتوانمندسازی افراد، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. باون وللاولر، توانمندسازی را سهیم نمودن کارکنان خط مقدم سازمان در چهارعنصر اطلاعات، دانش، پاداش وقدرت می‌دانند (باون وللاولر[۴]، ۱۹۹۵).

از دیدگاه سازمان جهانی بهداشت، توانمندسازی بعنوان قلب ارتقای سلامت و شامل فرایندی است که از طریق آن افراد کنترل بیشتری برتصمیمات و اعمال موثر برسلامتی خود کسب می‌کنند. منظور ازتوانمندسازی کمک به افراد است به نحوی که بتوانند به توان تغییر برسند. نتایج حاصل از توانمندسازی شامل افزایش اعتماد بنفس و خودکارامدی، توانایی رسیدن به هدف و داشتن احساس کنترل برزندگی و فرایندهای تغییر ونیز احساس امیدواری به آینده است. روش کار درتوانمندسازی افراد باید مثبت بوده و با آموزش صحیح و تقویت ظرفیت‌ها، براستعدادها بیش از مشکلات وکمبودها تاکید داشته باشد (اسپیر، جکسون وپترسون[۵]، ۲۰۰۱).

در اقتصاد جدید زندگی شغلی یک فرد در جهات بسیاری می‌تواند رشد کند. درزندگی نقاط یامراحل انتخاب و تصمیم‌گیری بسیاری وجود دارد و بعد از هرتصمیم به سبب آنچه که انتخاب یا رد کرده ایم فرد متفاوتی خواهیم بود. تصمیمات ما راجع به فعالیتهای فوق برنامه واستفاده از اوقات فراغت ما را به توسعه و گسترش پاره‌ای از علایق و تواناییها و نه پاره‌ای دیگر رهنمون می‌سازد. از همان اوایل دبیرستان اننتخاب رشته‌های درسی شانس ورود ما را به بعضی از مشاغل بیشتر و بعضی دیگر کمتر می‌کند. از آنجا که هر انسانی تنها یکبار فرصت زیستن در زندگی را دارد، هرتصمیم یا انتخاب بعضی از امکانات و نه بعضی دیگر را برای او فراهم می‌سازد. بنابراین هرچه زودتر افراد خود را بشناسند، بدانند چه کرده‌اند و چه می‌تواند بکنند، که هستند و که می‌خواهند بشوند، زودتر می‌توانند انتخاب هوشمندانه‌ای کرده و عهده‌دار زندگی شغلی خویش باشند (هیلی[۶]، ترجمه زندی پور، ۱۳۷۵).

بسیاری از صاحب نظران درحیطه مشاوره، بیان کرده‌اند انتخاب شغل و بلوغ حرفه‌ای از مهمترین مراحل رشد فرد محسوب می‌شود و نقش تعیین کننده‌ای را در موفقیت و آینده فرد ایفا می‌کند. این فرایند که از کودکی فرد شروع شده و تا اواخر عمر فرد ادامه دارد بخش عظیمی از انرژی و وقت افراد را به خود اختصاصمی‌دهد. نوجوانی زمانی حساس و تاثیرگذار در زمینه انتخاب شغل و کسب هویت شغلی است. این دوره باتغییرات شخصیتی، وظایف شناختی، مسائل اخلاقی و نگرانیهای روانی همراه است. نوجوانان با چالشهای زیادی مواجه هستند که حل موفقیت آمیز آنها می‌تواند در انطباق پذیری آنها با مسائل مختلف نقش داشته باشد (لاگی[۷]، ۲۰۱۳).

---

[۱] Frobel
[۲] Dhiman
[۳] Savich
[۴] Bawin & lawler
[۵] Speer,W P,. Jackson, CB & petersan NA
[۶] Healy, ch.
[۷] Laghi , F

نوجوانی یکی از دوران‌های مهم در ساخت و پایه‌ریزی شخصیت فرد محسوب می‌شود. چه بسا مشکلات روانی و رفتاری و تحصیلی بروز پیدا کرده در این برهه در دوره‌های بعدی زندگی، خود را بصورت ویژگی‌های پایدار نشان دهند. به طور مثال، مشکلات رفتاری درون ریزانه در کودکی ونوجوانی با اختلالات خلقی وخودکشی در بزرگسالی وسطوح بالای پرخاشگری درکودکی با رفتار جنایی وسایر رفتارهای ضد اجتمایی مربوط می‌باشد. آمارها در امریکای شمالی و کشورهای اروپایی خبر از افزایش میزان اختلالات رفتاری وبزهکاری نوجوانان رامی‌دهد. دربعضی ازکشورهای اسیایی نیز نوجوانان مناطق شهری از نظر اماری بیشترین سهم بزهکاری جمعیت را به خود اختصاص داده‌اند (لیائو[۸]، ۲۰۰۳).

به عبارتی سازمان‌ها نیازمند منابع انسانی توانمند هستند که بتوانند بهترین استفاده از فناوری پیشرفته را ارائه دهند، نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات خدمات جاری سازمان را بهبود بخشند (دفت، ۲۰۱۰).

عدم توجه به توانمندی نیروی انسانی نه تنها باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (شریعتمداری و عبدوس، ۱۳۹۰).

در چنین فضایی، رسالت نظام آموزشی نیز به کلی تغییر یافته است. اگر در گذشته رسالت نظام آموزشی انتقال دانایی‌ها، معلومات، نگرش‌ها و مهارت‌های لازم برای ورود به زندگی اجتماعی و بازار کار بود، امروزه وظیفه و رسالت نظام آموزشی تربیت نیروهای خلاق، خودگران و توانمند است که بتوانند در شرایط محیطی متغیر و پویا موفق بوده و توانمندی‌های خود را ارتقا دهند. بنابراین، نظام آموزشی باید برنامه‌هایی برای توانمندسازی دانش‌آموزان خود که همان نیروهای اجتماعی و نیروی کار در آینده خواهند بود را تدارک دیده و آن را پیاده کند. قاعدتاً یک بخش از این توانمندی شامل توانمندی‌های روانشناختی‌دانش‌آموزان است. توانمندسازی روانشناختی فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که باعث ناتوانی شده‌اند می‌باشد (صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی، ۱۳۸۹).

به منظور حل و رفع اختلالات مربوط به عدم توانمندی روانی وتحصیلی وتاثیرات آن بر آینده دانش‌آموزان، برنامه‌های آموزشی مختلفی وجود دارند که می‌توان از آن‌ها استفاده کرد. یکی از این مدل‌ها، مدل چندمحوری شفیع‌آبادی می‌باشد. اهمیت این الگو از آنجا مشخصمی‌شود که الگوی یادشده متناسب با بافت فرهنگی- اجتماعی جامعه ایرانی بوده و صرفاً اقتباس از مدل‌های آموزشی در سایر کشورها و فرهنگ‌ها نمی‌باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹).

بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به این پرسش اصلی است: آیا الگوی یاد شده می‌تواند بر توانمندی روانی – تحصیلی دانش‌آموزان ایرانی تاثیر گذار باشد یا نه ؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر سعی شد که نخست با روش کتابخانه‌ای به جست و جوی پیشینه ادبیاتی پژوهشی رداخته شود سپس با استفاده از روش نیمه آزمایشی به بررسی اثر بخشی متغیر مستقل (آموزش الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی) بر متغیر وابسته (توانایی روانی- تحصیلی دانش‌آموزان) پرداخته شد. در این پژوهش، طرح تحقیق نیمه آزمایشی به صورت طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل پی‌ریزی شد. بدین ترتیب که پس از گزین تصادفی دانش‌آموزان و انجام پیش آزمون، در دو گروه آزمایش و کنترل به صورت تصادفی جایگزین شدندو برای گروه آزمایشی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی (۱۲ جلسه ۹۰دقیقه‌ای) آموزش داده شد. جامعه آماری این پژوهش، شامل حدود ۹۵۰۰ دانش‌آموز پسر مقطع متوسطه داول منطقه ۱۴ تهران در سال تحصیلی ۹۵ – ۹۶ بود.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش برای جمع اوری اطلاعات از ابزار زیر استفاده می‌شود:

پرسشنامه توانمندی تحصیلی – روانی

[۸] Liau

جدول ۳-۳- شاخص‌های پرسشنامه توانمندی تحصیلی- روانی

ردیف	شاخص‌ها و متغیرها	گویه ها	تعداد گویه	منبع
۱.	احساس خودکارآمدی	۱-۵	۵	صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی (۱۳۸۹)
۲.	انگیزش	۶-۹	۴	صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی (۱۳۸۹)
۳.	خودشناسی	۱۰-۱۷	۸	صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی (۱۳۸۹)
۴.	تصمیم‌گیری مناسب و به موقع	۱۸-۲۵	۸	صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی (۱۳۸۹)

روش اجرای پژوهش

مراحل اجرای این تحقیق به ترتیب عبارتند از:

۱- ابتدا با هماهنگی انجام شده با اموزش وپروش و اخذ مجوز به مدارس مراجعه کرده وتعداد ۳۰ دانش‌آموز با توجه به امکان ریزش با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند وبعد بصورت تصادفی ۱۵ دانش‌آموز در گروه آزمایش جای گرفتند. ۱۵ دانش‌آموز هم در گروه گواه قرار گرفتند.

۲- قبل از اجرای برنامه اموزشی، آزمون مورد نظر (توانمندی روانی – تحصیلی) بصورت پیش آزمون بر روی گروه آزمایش انجام گرفت.

۳- از گروه گواه هم این آزمون به عمل امد.

۴- درمرحله بعدی، برنامه آموزشی با موضوع الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی، طی ۱۴ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای اجرا شد.

۵- درپایان دوره آموزشی، آزمون توانمندسازی روانی- تحصیلی به عنوان پس آزمون از گروه آزمایشی گرفته شد.

۶- آزمون فوق برروی گروه گواه هم انجام گرفت.

۷- برگزاری کارگاه آموزشی برای گروه گواه جهت رعایت اصول اخلاقی

خلاصه جلسات آموزشی

شماره جلسه	هدف	موضوع	فعالیت ها	تکالیف
۱	آشنایی با افراد شرکت کننده در گروه، بیان قوانین گروه، بیان اهداف تشکیل گروه، بررسی انتظارات افراد از گروه	شروع فرایند گروه	- معرفی مربی - معرفی شرکت کننده ها - بیان نظریات شرکت کننده‌ها درمورد مقررات - بیان شیوه کار - جوابگویی به سوالات شرکت کنندگان - اجرای فرایند پیش ازمون	پژوهش درمورد مفهوم شغل ورفاه
۲	- فراهم کردن وسایل وابزار مورد نیازدر جلسات اموزشی - آشنایی مقدماتی دانش‌آموزان بامفاهیم روابط اجتماعی ازطریق توزیع کاربرگ (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	آشنایی با محیط کار ونحوه برگزاری جلسات	- چک کردن نتایج پژوهش دانش‌آموزان - توضیح شیوه کارباسیستم هوشمند - توضیح نحوه انجام کارگروهی - بحث درمورد لزوم اشتغال، برقراری روابط اجتماعی صحیح	تکمیل کاربرگ‌های مهارتهای برقراری روابط اجتماعی صحیح درمنزل
۳	- آشنایی بانظریه نیازها وترجیحات شغلی - شناسایی محدودیت‌ها (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰) - افزایش پویایی در انتخاب شغل	معرفی مدل چندمحوری شفیع‌آبادی (مفاهیم بنیادی) (پویایی)	- چک کردن کاربرگ‌های جلسه قبل وصحبت‌های تکمیلی (۱۵دقیقه) - شروع معرفی مبانی نظری الگوی شفیع‌آبادی (پویایی) و نیازها وترجیهات شغلی بر اساس نظریه تیدمن واوهارا	- نوشتن لیست پویایی‌ها در انتخاب شغل و مثال‌های کاربردی - ازدانش‌آموزان خواسته می‌شود برای جلسه بعداز دوران‌های مختلف زندگی عکس به کلاس بیاورند

			- توضیح مفاهیم تغییر پذیری و حلاقیتو. . .	
۴	- کمک به هدفمندی اعضا - آموزش تکنیک پیوستارعمر و بررسی نیازهای هر دوره(بااستفاده ازابزارهایی مانند طناب، محور، عکسهای دوران‌های مختلف زندگی دانش‌آموزان) (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰)	معرفی مدل چندمحوری شفیع‌آبادی (مفاهیم بنیادی) (هدفمندی)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - توضیح مفهوم هدفمندی - ترسیم محورپیوستار عمر بااستفاده از کاغذهای رنگی وچسباندن عکس‌های دانش‌آموزان وبررسی مسئله وراثت، نیازهای هردوره وشرایط محیطی	دانش‌آموزان تجارب تحصیلی خود را بطور خلاصه دریک صفحه بنویسند از دانش‌آموزان حواستهمی‌شود درباره اهداف و انتظارات شغلی آینده خود با اطرافیان مشورت کنند و برای جلسه بعد به کلاس ارائه دهند
۵	- توضیح مفهموم شیوه زندگی، اهمیت شیوه زندگی - شناخت عوامل تشکیل دهنده شیوه زندگی - توضیح اهمیت تکالیف زندگی(شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	تبیین شیوه زندگی، تکالیف زندگی واولویتهای زندگی	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - بحث گروهی درمورد علایق اجتماعی ومیزان فعالیت شخصی درراستای آن - توضیح مفهوم تکالیف و اولویت هاتوسط مربی - توضیح مفهوم شیوه زندگی از نگاه آدلر	- تهیه پاورپوینت درمورد فعالیتها وتکالیفی که باید برای رسیدن به اهدافم انجام دهم اولویت‌های زندگی من چیست؟
۶	- بررسی وشفافیت‌سازی مسائل فرهنگی، تفاوت فرهنگها ونگرشها، نحوه زندگی واختلاف اعتقادات - بررسی مفهوم تصمیم گیری(شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	ویژگی‌های مدل چندمحوری شفیع‌آبادی (تفاوت فرهنگ‌ها، نگرش‌ها و ویژگی ها)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - نمایش فیلم درمورد فرهنگ‌ها، نحوه زندگی واعتقادات ومذاهب مختلف ۱- توضیح مفهوم تصمیم‌گیری بابیان مثال روشن در این زمینه	بررسی محیط پیرامون خود و نحوه تاثیر گذاری آن بر تصمیمات
۷	تقویت خویشتن پنداری مثبت اعضا (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	ویژگی‌های مدل چند محوری شفیع‌آبادی (خویشتن پنداری)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - آشناکردن اعضا با مفهوم خویشتن پنداری وانواع ان از طریق طرح سوالاتی مثل: ۱- ایا درزندگی فرد موفقی هستم؟چرا؟ ۲- چه ارزشهایی را درزندگی دنبال میکنم؟ ۳- چه تواناییهای ذهنی وعملی دارم؟ ۴- چه چیز به من اهمیت واعتبار می‌دهد؟	- درمنزل به دوپرسش زیر پاسخ داده و مطلب را کامل کنید: - اگر کارها خوب پیش برود، من. . . . - اگر کارها چندان خوب پیش نرود، من. . . . . - خانواده واطرافیان کدام یک از تواناییهای من را تحسین می‌کنند؟چه مواردی مورد پسند آنها نیست؟
۸	تبیین نقش خویشتن پنداری در انتخاب‌های شغلی تقویت نقش خود کار آمدی	ویژگی‌های الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی (خود کار آمدی)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) کار بر روی موارد زیر: - تصوری که از شغل آینده خود دارید را ترسیم کنید. - به سوالات زیر پاسخ دهید؟ چه تواناییهایی برای انجام موفقیت امیز وظایف شغلی خود دارید؟ برای انجام نقش شغلی چه چالشهایی پیش رو دارید؟ برای تقویت جایگاه وموقعیت کاری، چگونه باشرایط کنار می‌ایید؟	باتوجه به تصاویر ذهنی خود درمورد شغل آینده، جواب پرسشهای زیررا نوشته، به کلاس ارائه دهید: - آیا درکارم ورزیده وماهر هستم؟ - ایا می‌توانم با دیگران رقابت کنم؟ - آیا می‌توانم با دیگران به خوبی همکاری کنم ومعلوماتم را دراختیارانها قراردهم؟

				- آیا می‌توانم به دیگران آموزش دهم؟
۹	- تعریف مفهوم توانمندی تحصیلی - ارتقای توانمندی تحصیلی - انگیزش (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	تبیین نقش ومفهوم توانمندی روانشناختی (انگیزش)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - صحبت درمورد زیرمجموعه‌های توانمندی روانی ازجمله انگیزش، خودکارامدی، معنویت، خودپنداره مثبت و..... - توضیح تفاوت بین انگیزش‌های درونی وبیرونی با اهدای جوایز کوچک به دانش‌آموزان	پاسخ به پرسش‌های زیر در منزل: خانواده ومدرسه تا چه اندازه در ایجاد توانمندی روانی شما و به خصوص انگیزه‌ها برای ادامه تحصیل و انتخاب شغل آینده نقش داشته اند
۱۰	- آشنایی با سبک‌های تصمیم گیری - تبیین عوامل تاثیرگذار برتصمیم‌گیری (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲)	توانمندی تحصیلی (تصمیم گیری)	- چک کردن تکالیف جلسه قبل (۱۵ دقیقه) - پاسخ به پریسهای زیر در گروه: ۱- تاچه اندازه یادگیری روشهای تصمیم‌گیری به انتخاب‌های درست وبه موقع شما کمک کرده است؟ ۲- تاچه اندازه نیازهای مختلف شما درتصمیم گیری‌های شما دخیل بوده است؟ - چه عوامل بیرونی براتخاذ تصمیمات شما اثر گذاربوده است؟	- پاسخ به پرسش: - تا چه میزان فعالیتهای خود را عامل توانمندی وپیشرفت تحصیلی میدانید؟ - تصمیم‌های نیرودهنده ف زیان آور، برگشت ناپذیر، محدود کننده ومشروط زندگی خود را بنویسید.
۱۱	وارسی پیشرفت اعضا جمع بندی	پایان و جمع بندی مباحث	- چک کردن تکالیف جلسه قبل - جمع بندی مباحث باطرح سوالاتی ازقبیل: ۱- درطی جلسات گذشته چه مفاهیمی را آموختید؟ ۲- مباحث آموزشی تاچه اندازه درزندگی آینده شما تاثیر خواهد گذاشت؟	هماهنگی جلسه‌ی آخر
۱۲	ارائه بازخورد اجرای فرایند پس آزمون نظر سنجی تقدیر و تشکر و خداحافظی	پس آزمون	گزارش پیشرفت به اعضا اجرای فرایند پس آزمون توزیع فرم نظر سنجی اهدای جوایز و قدر دانی	تشکیل حلقه وحدت و دوستی توسط اعضا

یافته‌های توصیفی

تعداد فراوانی در هر یک از گروه‌های آزمایش و گواه ۱۵ نفر بوده است که از بین دانش‌آموزان متوسطه دوره دوم (هفتم، هشتم و نهم) به صورت تصادفی انتخاب شدند.

۴-۲- شاخص‌های توصیفی

جدول ۴-۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق در گروه آزمایشی را نشان می‌دهد.

جدول ۴-۱- میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در گروه آزمایشی

گروه آزمایش						
مرحله	پیش آزمون			پس آزمون		
مقیاس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
احساس خودکارآمدی	۱۵	۴/۰۸۰	۰/۵۷۰	۱۵	۴/۵۷۳	۰/۳۹۹
انگیزش	۱۵	۴/۳۱۷	۰/۴۸۶	۱۵	۴/۶۰۰	۰/۴۵۱
خودشناسی	۱۵	۳/۸۴۲	۰/۶۵۵	۱۵	۴/۴۵۸	۰/۳۹۱
تصمیم‌گیری مناسب و به‌موقع	۱۵	۳/۸۴۲	۰/۷۴۹	۱۵	۴/۶۵۸	۰/۴۱۳

همان‌طور که در جدول۴-۱ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای توانمندی تحصیلی- روانی دانش‌آموزان در گروه آزمایشی و مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر است با ۴/۰۸۰، ۴/۳۱۷، ۳/۸۴۲ و ۳/۸۴۲ که در مقایسه با میانگین آزمودنی‌های پس آزمون گروه آزمایش در این متغیرها با مقدار به ترتیب ۴/۵۷۳، ۴/۶۰۰، ۴/۴۵۸ و ۴/۶۵۸ نمرات بیشتری هستند.

جدول ۴-۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق در گروه گواه را نشان می‌دهد.

جدول ۴-۲- میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی‌ها در گروه گواه

گروه گواه						
مرحله	پیش آزمون			پس آزمون		
مقیاس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
احساس خودکارآمدی	۱۵	۳/۷۳۳	۰/۷۲۰	۱۵	۳/۷۷۳	۰/۶۶۷
انگیزش	۱۵	۴/۱۵۰	۰/۶۶۷	۱۵	۴/۰۵۰	۰/۷۵۷
خودشناسی	۱۵	۳/۱۸۳	۰/۹۷۷	۱۵	۳/۱۰۰	۰/۹۲۰
تصمیم‌گیری مناسب و به‌موقع	۱۵	۳/۱۱۷	۰/۹۱۹	۱۵	۳/۰۹۲	۰/۹۲۱

در جدول ۴-۲ ملاحظه می‌شود میانگین متغیرهای توانمندی تحصیلی در گروه گواه در مرحله پیش آزمون به ترتیب برابر است با ۳/۷۳۳، ۴/۱۵۰، ۳/۱۸۳ و ۳/۱۱۷که در مقایسه با میانگین آزمودنی‌های پس آزمون گروه گواه در این متغیرها با مقدار به ترتیب ۳/۷۷۳، ۴/۰۵۰، ۳/۱۰۰ و ۳/۰۹۲ تغییرات کمی داشته است.

همانطور که می‌دانیم استفاده از آزمون تحلیل کواریانس مستلزم رعایت یک مجموعه پیش فرض‌های اولیه از جمله نرمال بودن توزیع، تساوی واریانس‌ها و همگنی شیب‌های رگرسیون می‌باشد. رعایت این پیش فرض‌ها در تحلیل‌ها، صورت گرفته و در جداول مربوطه آمده است.

۴-۳- یافته‌های استنباطی

۴-۳-۱- فرضیه اصلی

مشاوره گروهی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر توانمندی تحصیلی- روانی دانش‌آموزان تاثیر دارد.

جدول ۴-۳- شاخص‌های توصیفی توانمندی تحصیلی- روانی دانش‌آموزان

متغیر	مشکلات تصمیم‌گیری شغلی			
گروه‌ها	آزمایش		گواه	
	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
حداقل	۲/۷۲	۴	۲/۴۸	۲/۵۶
حداکثر	۵	۵	۵	۵
میانگین	۴/۲۸۳	۴/۷۱۹	۳/۴۲۷	۳/۳۸۴
انحراف معیار	۰/۵۶۹	۰/۲۷۳	۰/۷۸۰	۰/۷۹۲

در جدول زیر (جدول۴-۴) همگنی واریانس‌های گروه آزمایشی و گواه با استفاده از آزمون لوین بررسی شده است. طبق این جدول سطح معنی‌داری ۰/۱۱۱ بدست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ بوده و در نتیجه واریانس گروه‌ها از تجانس کافی برخوردار است.

جدول ۴-۴- بررسی همگنی واریانس‌ها

آزمون لوین	Sig.	Df2	Df1	F
	۰/۱۱۱	۲۸	۱	۲/۷۱۰

یکی دیگر از پیشفرض‌های تحلیل کوواریانس نرمال بودن متغیرهای وابسته است. جهت آزمون نرمال بودن متغیرهای وابسته از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شده است. هرگاه سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر شود توزیع داده‌ها منطبق بر توزیع نرمال تلقی می‌شود. بنابراین طبق جدول ۴-۵ توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۴-۵- آزمون نرمال بودن داده‌ها

آزمون کولموگروف اسمیرنف	سطح معناداری	df	مقدار Z
	۰/۲۰۰	۱۵	۰/۱۷۵

برای انجام تحلیل کوواریانس باید شیب خط رگرسیون در سطوح مختلف متغیرها یکسان باشد. برای اثبات همگنی شیب رگرسیون باید مقدار F تعامل بین متغیرهم‌پراش و مستقل در همه گروه‌ها را حساب کنیم. اگر این شاخص معنادار نباشد (p> ۰/۰۵) همگنی شیب‌ها رعایت شده است. بنابراین طبق جدول ۴-۶ مقدار F ۰/۷۹۰ بدست آمد که بیشتر از ۰/۰۵ بوده و فرض همگنی شیب‌ها رعایت شده است.

جدول ۴-۶- آزمون همگنی شیب‌ها

منبع	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	۰/۹۱۸	۱۳	۰/۰۷۱	۰/۵۷۵	۰/۷۹۰
Intercept	۰/۱۰۲	۱	۰/۱۰۲	۰/۸۳۰	۰/۵۳۰
خطا	۰/۱۲۳	۱	۰/۱۲۳		
کل	۳۱۴/۰۴۰	۱۵			
Corrected Total	۱/۰۴۱	۱۴			

آزمون‌های انجام شده نشان می‌دهد که می‌توان از تحلیل کواریانس استفاده کرد به عبارتی پیش‌فرض‌های آزمون تحلیل کواریانس رعایت شده است. هم پیش‌فرض همگنی شیب‌های رگرسیون و هم نرمال بودن توزیع متغیرها و تساوی واریانس‌ها برقرار است.

جدول ۴-۷- نتایج آزمون تحلیل کواریانس توانمندی تحصیلی- روانی دانش‌آموزان

منبع واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
پیش آزمون	۷/۶۲۳	۱	۷/۶۲۳	۹۳/۷۶۷	۰/۰۰۰
گروه	۳/۸۰۸	۱	۳/۸۰۸	۴۶/۸۴۷	۰/۰۰۰
خطا	۲/۱۹۵	۲۷	۰/۰۸۱		
کل	۴۹۴/۵۸۹	۳۰			

همانطور که در جدول ۴-۷ ملاحظه می‌شود آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر توانمندی تحصیلی- روانی دانش‌آموزان در سطح ۹۹٪ (F=۹۳/۷۶۷ و P=۰/۰۰۰) معنادار است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که در اثر متغیر مستقل بین توانمندی تحصیلی- روانی دو گروه (با تعدیل اثر پیش آزمون) تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. لذا فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌گردد.

مراجع:

سهرابی: حمید. (۱۳۷۶). عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران: تحلیلی از وضع موجود و چشم انداز آینده، تهران: سازمان برنامه و بودجه.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظزیه های انتخاب شغل . تهران: چاپ دوم

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). کاربرد نظریه های رشد شغلی در مشاوره شغلی. فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی: شماره ۳.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۹). فنون و روش های مشاوره . تهران: چاپ دوم.

صیادی، علی، شفیع آبادی، عبدالله و کرمی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روانشناختی مبتنی بر مدل چند محوری شغلی شفیع آبادی و مقایسه اثر بخشی آن با مدل شناختی توماس و ولقموس بین مشاوران دبیرستان های شهر رشت. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، شماره ۱، ۴۸-۱۹.

عرفان منش، محمود. (۱۳۸۶). تغییر چیست. پایگاه اطلاعات صنعتی ایران www.indutryinfobase.ir

فیوضات، یحیی. (۱۳۸۰). مبانی برنامه ریزی آموزشی. تهران: انتشارات ساوالان.

قنبری، فرزانه، (۱۳۹۳). اثر آموزش توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی دانش‌آموزان دختر پایه سوم دورهٔ اول دبیرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

هیلی، چارلز. (۱۹۸۲)، مشاوره حرفه ای برای معلمان و مشاوران. ترجمه زندی پور، طیبه (۱۳۷۵). تهران: نشر آرین.

Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan management review*, *36*(4), 73.

Burdenski Jr, T. K. (2010). Empowering college students to satisfy their basic needs: Implications for primary, secondary, and post-secondary educators. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, *30*(1), 73.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, *13*(3), 471-482.

Daft, R. (2012). *Organization theory and design*. Nelson Education.

Dhiman, O. P. (2007). *Principles and techniques of education*. Kalpaz Publications.

Laghi, F., Baiocco, R., Liga, F., Guarino, A., & Baumgartner, E. (2013). Identity status differences among Italian adolescents: Associations with time perspective. *Children and Youth Services Review*, *35*(3), 482-487.

Liau, A. K., Liau, A. W., Teoh, G. B., & Liau, M. T. (2003). The Case for Emotional Literacy: the influence of emotional intelligence on problem behaviours in Malaysian secondary school students. *Journal of Moral Education*, *32*(1), 51-66.

Speer, P. W., Jackson, C. B., & Peterson, N. A. (2001). The relationship between social cohesion and empowerment: Support and new implications for theory. *Health education & behavior*, *28*(6), 716-732.

Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*, *23*(5), 601-629.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, *15*(4), 666-681.

مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۹، پاییز ۱۳۹۶، ص ۹-۱
http://www.jhss.ir