

پیش‌بینی استرس مسیر شغلی دانش‌آموزان بر اساس فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی

پریسا دوستانی^۱، احمد صادقی^۲

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، ایران.
۲. استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، ایران.

نویسنده مسئول:

احمد صادقی

چکیده

استرس مسیر شغلی، پیامد معمول و ناخوشایند مربوط به بسیاری از تجارب مسیر شغلی منفی مانند بی‌تصمیمی مسیر شغلی، مصالحه‌ی شغلی و کشف موانع شغلی است. هدف پژوهش حاضر این بود که استرس مسیر شغلی دانش‌آموزان را به کمک فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی پیش‌بینی کند؛ به این منظور، از بین دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم دبیرستان شهر اصفهان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۴۵۰ نفر (۵۰٪ پسر و ۵۰٪ دختر) انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی استرس دانشگاهی کره‌ای، مقیاس فاصله با هدف مسیر شغلی و مقیاس بازخورد هدف مسیر شغلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و آماره‌ی رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام چندگانه تحلیل شدند و نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی با استرس مسیر شغلی همبستگی دارند؛ همچنین بازخورد هدف مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی توانستند به ترتیب ۴/۶۱ و ۳/۸۸ درصد از واریانس متغیر تحت مطالعه (استرس مسیر شغلی) را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش، مشاوران مدارس لازم است که با شناسایی و کنترل عوامل استرس‌زای موجود در محیط آموزشی دانش‌آموزان در جهت افزایش انگیزه و بهبود عملکرد تحصیلی آن‌ها بکوشند.

کلمات کلیدی: استرس مسیر شغلی، فاصله با هدف مسیر شغلی، بازخورد هدف مسیر شغلی، دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم دبیرستان

مقدمه

در سال‌های اخیر کشورهای آسیایی با چالش‌های قابل توجهی مواجه شده‌اند به همین دلیل خواستار بهبود وضعیت اقتصادی و آموزشی خود هستند (حیدری، فقیهی و اقبال، ۱۳۹۳)؛ به‌طور کلی، دوران تحصیل یکی از دوره‌های مهم زندگی فرد است و در آن تغییرات شناختی و اجتماعی چشم‌گیری رخ می‌دهد، به همین دلیل انطباق و سازگاری با فرصت‌ها و چالش‌های تحصیلی همواره مورد توجه پژوهشگران حوزه‌ی علوم تربیتی بوده‌است (اسپیر^۱، ۲۰۰۰؛ پتوس^۲، ۲۰۰۶).

متن یا بدنه اصلی مقالات

یکی از این چالش‌ها استرس مسیر شغلی^۳ است که در نتیجه‌ی عدم قطعیت دانش‌آموزان در برابر آینده‌ی شغلی‌شان به وجود می‌آید (هو، هود و کرید^۴، ۲۰۱۶). استرس شاید عمومی‌ترین مسئله‌ی زندگی روزمره‌ی همه‌ی انسان‌ها است (هویضوی و عنایتی، ۲۰۱۰). علی‌رغم وجود فشار روانی در تمام مراحل زندگی، نوجوانی و بلوغ به دلیل رویارویی با تغییرات همه‌جانبه، فشارهای روانی بیش‌تری را همراه دارد. سطوح بالای استرس، پیامدهای روان‌شناختی، هیجانی و جسمانی منفی همچون بی‌خوابی، ضعف سیستم ایمنی و بیماری‌های متعدد به همراه دارد (خلیلیان، رمضان‌زاده و زرغامی، ۲۰۰۰؛ سولبرگ و تورس^۵، ۲۰۰۱)؛ که بر عملکرد فرد در کنکور و کیفیت زندگی تحصیلی و خانوادگی وی تأثیرگذار خواهد بود. استرس مسیر شغلی مخصوص حوزه‌ی مسیر شغلی است که می‌تواند از استرس مربوط به دیگر حوزه‌های خاص (مانند کار و خانواده) و استرس کلی یا جهانی^۶ متفاوت باشد. هرچند بین این سازه‌ها هم‌پوشانی برقرار است (مگی و اس تی آرناود^۷، ۲۰۱۲).

استرس مسیر شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا که بر سلامتی افراد تأثیر داشته و منجر به مشکلات متعدد روان‌شناختی و جسمانی می‌شود، کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد و عملکرد تحصیلی فرد را تضعیف می‌نماید (سوری و حاتمی سعدآبادی، ۲۰۰۳؛ مولایی، محمدی، حبیبی، زمان‌زاده، دادخواه و مولوی، ۲۰۱۱). دانش‌آموزان سال چهارم دبیرستان از ابتدای سال تحصیلی، به سبب رقابت برای کنکور سراسری، درباره‌ی عملکرد خود و عدم قطعیت در مورد آینده‌ی شغلی‌شان نگران هستند. آن‌ها به طور دائم درگیر فکرکردن به این موضوع هستند که در آزمون سراسری کنکور چه رتبه‌ای کسب خواهند کرد و چه مسیر شغلی را می‌توانند به دست آورند (صادقی و دوستانی، ۱۳۹۶).

کرید و گاگیاردی^۸ (۲۰۱۵) طی پژوهش خود نتیجه گرفتند که تطابق مسیر شغلی با استرس مسیر شغلی رابطه‌ی منفی و با خودارزیابی‌های فرد از تقاضای شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. هو و همکاران (۲۰۱۶) بر اساس پژوهش خود نتیجه گرفتند که بازخورد منفی با استرس رابطه‌ی مثبت دارد که فاصله با هدف، نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند؛ هم‌چنین فاصله با هدف مسیر شغلی در درجات بالایی از بازخورد منفی برای کسانی که اهمیت هدف‌شان زیاد است، بیشتر می‌شود. کرید، هود و هو (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند که پیش‌تازبودن^۹ (به صورت منفی) و حساسیت نسبت به طردشدن بین فردی^{۱۰} (به صورت مثبت) با فاصله در ارتباط است و این فاصله با استرس مسیر شغلی (به صورت مثبت) و با

1. Spear

2. Pettus

3. career- related stress

4. Hu, Hood & Creed

5. Solberg & Torres

6. general or global distress

7. Magee & St Arnaud

8. Creed & Gagliardi

9. proactivity

10. interpersonal rejection sensitivity

استخدام‌پذیری^۱ (به صورت منفی) رابطه دارد که فاصله در این رابطه‌ها نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند. در نهایت، نتایج نشان داد که فاصله با عملی شدن هدف با سطح بالای استرس مسیر شغلی و سطح پایین توانمندی شغلی در ارتباط بود.

عوامل مختلفی بر استرس مسیر شغلی دانش‌آموزان تأثیر دارد که فاصله با هدف مسیر شغلی^۲ یکی از آن‌ها است. فاصله با هدف مسیر شغلی برای ارزیابی درک دانش‌آموز از سطح اختلاف بین وضعیت فعلی‌اش با وضعیت ایده‌آل یعنی زمانی که به اهداف شغلی‌اش رسیده، استفاده می‌شود؛ به عبارت دیگر، زمانی که افراد هدفی را در نظر می‌گیرند، به طور مداوم برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند و به صورت آگاهانه و ناآگاهانه پیشرفت خودشان را زیر نظر دارند. آن‌ها میزان پیشرفت‌شان را با استانداردهای درونی و بیرونی مقایسه می‌کنند و منظور از فاصله با هدف مسیر شغلی، فاصله‌ی بین جایی که قرار دارند و جایی است که می‌خواهند باشند که دانش‌آموزان با افزایش تلاش و تنظیم هدف درصدد کاهش این فاصله برمی‌آیند (بندورا^۳، ۲۰۰۱؛ کارور و شیر^۴، ۱۹۹۰؛ لاتمن و لاک^۵، ۱۹۹۱).

با استفاده از اندازه‌گیری این فاصله می‌توان دانش‌آموزان را تحریک نمود تا درباره‌ی هدف شغلی و پیشرفت‌شان بیاندیشد؛ همچنین می‌توان آن‌ها را ترغیب نمود تا به اکتشاف درباره‌ی چگونگی تغییر موقعیت از حالت فعلی به حالت ایده‌آل بپردازند و این روش می‌تواند روشی جنبش برانگیز برای تلاش بیش‌تر باشد (کرید و هود^۶، ۲۰۱۵).

کاسترز و آرتز^۷ (۲۰۰۷) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که واکنش به فاصله با هدف، منعکس‌کننده‌ی میزان قابل‌دسترس بودن هدف است؛ کرید و هود (۲۰۱۵) نتیجه گرفتند که فاصله با هدف مسیر شغلی نقش میانجی جزئی را بین بازخورد از دیگران مهم و استرس مسیر شغلی ایفا می‌کند. کرید، واملینک و هو^۸، (۲۰۱۵) طی پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بازخورد از دیگران مهم با فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی در ارتباط است که فاصله با هدف مسیر شغلی نقش میانجی جزئی را بین بازخورد از دیگران مهم و استرس مسیر شغلی ایفا می‌کند.

عامل دیگری که فرض می‌شود بر استرس مسیر شغلی تأثیر دارد، بازخورد هدف مسیر شغلی^۹ است. بازخورد سازه‌ای مهم در بسیاری از حوزه‌های تحصیلی، سازمانی و رفتاری است. زمانی که افراد هدفی را انتخاب می‌کنند، اقداماتی را مرتبط با هدفشان انجام می‌دهند و دائماً بازخوردهایی را از محیط بیرون (سرپرستان، همکاران، والدین، دوستان، رسانه‌ها و غیره) و محیط درون خود (خودارزیایی^{۱۰}، قضاوت^{۱۱}، راه‌حل‌های شخصی^{۱۲}، ایده‌ها، احساس، بینش^{۱۳} و غیره) دریافت می‌کنند (هرولد و گرلر^{۱۴}، ۱۹۷۷). در واقع، بازخورد هدف مسیر شغلی، اطلاعاتی است که با توجه به مناسب‌بودن هدف مسیر شغلی دریافت می‌شود (کرید و همکاران، ۲۰۱۵).

می‌توان گفت بازخوردها نشان‌دهنده‌ی مناسب‌بودن هدف، سطح عملکرد، توانایی‌های فرد و اقدامات آتی برای کسب موفقیت هستند و در صورتی که دانش‌آموز بازخوردی مثبت از معلمان، والدین و دوستان دریافت کند، قطعاً بر تلاش خود خواهد افزود و بر میزان پایداری و

¹. employability

² career goal discrepancy

³. Bandura

⁴. Carver & Scheier

⁵. Latham & Locke

⁶. Creed & Hood

⁷. Custers & Aarts

⁸. Creed, Wamelink & Hu

⁹. career goal feedback

¹⁰. self-evaluation

¹¹. judgment

¹². self-resolve

¹³. intuition

¹⁴. Herold & Greller

مقاومت او نسبت به انجام تکالیف درسی تأثیر می‌گذارد (گرین هاوس، کانالان و کاپلان^۱؛ هاتی و تیمپرلی^۲، ۲۰۰۷). بازخوردها می‌تواند تواند مثبت یا منفی باشد که در هر دو صورت موجب هوشیاری آن‌ها خواهد شد. بازخورد منفی باعث می‌شود فرد بر تلاش خود بیفزاید یا هدفش را رها کند و بازخورد مثبت فرد را تشویق می‌کند تا به هدفش برسد (بندورا، ۱۹۹۱؛ کارور و شیرر، ۱۹۹۰).

هاتی و تیمپرلی (۲۰۰۷) طی مقاله‌ای قدرت بازخورد را بررسی نمودند و در نهایت یک تحلیل مفهومی از بازخورد ارائه نمودند. آن‌ها شواهد مربوط به اثر بازخورد بر یادگیری و موفقیت را مطالعه کردند و به این نتیجه رسیدند که نوع اثر و روشی که بازخورد ارائه می‌شود، اثرات مختلفی دارد و در نهایت روش‌هایی را برای چگونگی افزایش اثر بازخورد در کلاس درس ارائه کردند. هو و همکاران (۲۰۱۶) طی پژوهش خود نتیجه گرفتند که بازخورد منفی با استرس رابطه‌ی مثبت دارد که فاصله با هدف، نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند؛ همچنین فاصله با هدف مسیر شغلی در درجات بالایی از بازخورد منفی برای کسانی که اهمیت هدف‌شان زیاد است، بیشتر می‌شود. هو، کرید و هود (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف اصلاح اهداف مسیر شغلی انجام دادند که نتایج نشان داد بین بازخورد هدف مسیر شغلی منفی و فاصله با هدف مسیر شغلی رابطه‌ی مثبت معنادار وجود دارد.

تاکنون پژوهشی در داخل کشور اثر فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی را به طور هم‌زمان بر استرس مسیر شغلی نسنجیده است. این سه سازه‌ی مسیر شغلی برای اولین بار است که در داخل کشور مورد پژوهش قرار می‌گیرند و به دلیل تأثیر چشم‌گیری که بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد در پژوهش پیش‌رو اثر سه متغیر نام‌برده را به روش رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بر فاصله با هدف مسیر شغلی مورد بررسی قرار دادیم که نتایج آن در ادامه ذکر می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

۱. فاصله با هدف مسیر شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس مسیر شغلی است.
۲. بازخورد هدف مسیر شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌ی استرس مسیر شغلی است.

روش پژوهش

این مطالعه به روش همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم متوسطه‌ی شهر اصفهان بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ مشغول به تحصیل بودند. تعداد آن‌ها ۱۳۵۸۰ دانش‌آموز بود که از این تعداد ۷۹۳۹ نفر دختر و ۵۶۴۱ نفر پسر بودند. حجم نمونه برای پژوهش‌های همبستگی بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰؛ به نقل از بیابانگرد، ۱۳۸۹)، ۴۶۰ نفر برآورد شد. به این منظور، از بین شش ناحیه‌ی آموزش و پرورش استان اصفهان، ناحیه‌ی ۳ به صورت تصادفی انتخاب شد و به شیوه‌ی نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مدرسه‌ی دولتی، یک مدرسه‌ی نمونه‌دولتی یا هیئت‌امانی و یک مدرسه‌ی غیرانتفاعی به تفکیک پسرانه و دخترانه انتخاب گشتند. از هر مدرسه با توجه به احتمال متفاوت بودن سطح فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی، یک کلاس رشته‌ی ریاضی، یک کلاس رشته‌ی تجربی و یک کلاس رشته‌ی انسانی انتخاب شد و دانش‌آموزان آن‌ها به طور کامل مورد نمونه‌گیری واقع گشتند. نهایتاً ۴۵۰ پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت که ۲۲۵ نفر از شرکت‌کنندگان پسر و ۲۲۵ نفر از آنان دختر بودند.

ابزارهای پژوهش

^۱. Greenhaus, Callanan & Kaplan

^۲. Hattie & Timperley

پرسش‌نامه‌ی استرس دانشگاهی کره‌ای^۱: این پرسش‌نامه به منظور سنجش استرس دانشجویان در رابطه با عدم قطعیت در مورد آینده‌ی مسیر شغلی‌شان به کار برده شد (چوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). این مقیاس ۲۰ گویه دارد که در چهار خرده مقیاس قرار می‌گیرند و عبارت‌اند از: ابهام مسیر شغلی^۳، فقدان اطلاعات^۴، فشار اشتغال^۵ و تعارض خارجی^۶ که هر خرده مقیاس دربرگیرنده‌ی پنج گویه می‌باشد. از سؤال ۱ تا سؤال ۵ مربوط به ابهام مسیر شغلی، از سؤال ۶ تا سؤال ۱۰ مربوط به فقدان اطلاعات، از سؤال ۱۱ تا ۱۵ مربوط به فشار اشتغال و از سؤال ۱۶ تا ۲۰ مربوط به تعارض خارجی است. گویه‌ها در یک طیف ۵ نقطه‌ای در محدوده‌ی (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۵) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند. کسب نمره‌ی بالاتر در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده‌ی داشتن درجات بالاتری از استرس می‌باشد. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. پایایی درونی چهار خرده مقیاس این پرسش‌نامه در بازدهی از ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ روی دانش‌آموزان کره‌ای به دست آمده است (چوی و همکاران، ۲۰۱۱ به نقل از صادقی و دوستانی، ۱۳۹۶). آلفای به دست آمده در پژوهش صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۱ بود و آلفای کرونباخ برای هر کدام از چهار خرده مقیاس به ترتیب عبارت بودند از ۰/۸۳، ۰/۸۵، ۰/۷۳ و ۰/۷۸.

مقیاس فاصله با هدف مسیر شغلی^۷: این مقیاس به منظور ارزیابی میزان درک دانشجویان از فاصله‌ی بین هدف مسیر شغلی و موقعیت فعلی آن‌ها به کار برده شد که شامل ۱۲ گویه است (کرید و هود، ۲۰۱۵) و در چهار خرده مقیاس تقسیم شده‌اند که عبارت‌اند از: فاصله با موفقیت^۸، فاصله با تلاش^۹، فاصله با استاندارد^{۱۰} و فاصله با توانایی^{۱۱}. هر کدام از خرده مقیاس‌ها سه گویه را در بر می‌گیرند. به این صورت که از سؤال ۱ تا ۳ مربوط به فاصله با موفقیت، از سؤال ۴ تا ۶ مربوط به فاصله با تلاش، از سؤال ۷ تا ۹ مربوط به فاصله با استاندارد و از سؤال ۱۰ تا ۱۲ مربوط به فاصله با توانایی است. گویه‌های این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۶) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند که نمره‌ی بالاتر نشان‌دهنده‌ی وجود فاصله‌ی بیشتر است (دوستانی و صادقی، ۱۳۹۶). برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. کرید و هود (۲۰۱۵) آلفای کرونباخ آن را پس از اجرا روی دانشجویان استرالیایی، ۰/۹۳ گزارش کردند. آلفای به دست آمده در پژوهش صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) نیز برای کل مقیاس ۰/۹۲ به دست آمد و برای هر کدام از زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۷، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ محاسبه شد.

مقیاس بازخورد هدف مسیر شغلی^{۱۲}: این مقیاس به منظور سنجش میزان درک فرد از سطح بازخورد منفی که دریافت می‌کند، به کار برده می‌شود (هو و همکاران، ۲۰۱۶). این مقیاس ۲۴ گویه دارد که در سه خرده مقیاس به نام‌های بازخورد منفی در مورد پیشرفت^{۱۳}، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف^{۱۴} و بازخورد منفی در مورد ارتقاء^{۱۵} قرار می‌گیرند که هر کدام شامل هشت گویه هستند و چهار گویه‌ی آن درونی و

1. Korean College Stress Inventory

2. Choi et al.

3. career ambiguity

4. lacking information

5. employment pressure

6. external conflict

7. Career Goal Discrepancy Scale

8. achievement discrepancy

9. effort discrepancy

10. standard discrepancy

11. ability discrepancy

12. Career Goal Feedback Scale

13. negative feedback on progress

14. negative feedback on goal suitability

15. negative feedback on improving

چهار گویه‌ی آن بیرونی می‌باشد. به این صورت که از سؤال ۱۷ تا ۲۰ برای بازخورد منفی در مورد پیشرفت بعد درونی و از سؤال ۹ تا ۱۲ برای بعد بیرونی، از سؤال ۲۱ تا ۲۴ برای بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف بعد درونی و از سؤال ۱۳ تا ۱۶ برای بعد بیرونی، از سؤال ۱ تا ۴ برای بازخورد منفی در مورد ارتقاء بعد درونی و از سؤال ۵ تا ۸ برای بعد بیرونی محاسبه می‌شود. گویه‌های این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۶) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند که نمره‌ی بالاتر نشان‌دهنده‌ی دریافت سطح بالاتری از بازخورد منفی است. گویه‌های ۲۱ و ۲۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردند. هو و همکاران (۲۰۱۶) پایایی درونی سه خرده مقیاس را با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ برآورد کردند. صادقی، دوستانی و هو (در دست چاپ) نیز در پژوهش خود آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس ۰/۸۸ اعلام کردند و آلفای کرونباخ برای هر یک از زیر مقیاس‌ها را به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۵۳ و ۰/۸۶ گزارش کردند. صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۱ گزارش کردند و برای زیر مقیاس بازخورد منفی در مورد پیشرفت ۰/۸۷، برای بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف ۰/۷۶ و برای بازخورد منفی در مورد ارتقاء ۰/۸۷ به دست آوردند.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

اعضای نمونه در محیط آرام کلاس درس و با حضور دبیر در عین حال که از شرکت در پژوهش رضایت کامل داشتند، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند و به منظور جلوگیری از سوءگیری در پاسخ دادن به پرسش‌های پرسش‌نامه‌ها به آن‌ها این اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها محرمانه خواهد ماند. از آن‌جا که هدف این پژوهش، بررسی تأثیر دو متغیر مستقل فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی بر متغیر وابسته‌ی استرس مسیر شغلی در دانش‌آموزان بود، از رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد. اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در این پژوهش عبارت بود از سن که تمامی شرکت‌کنندگان ۱۸ سال داشتند و در مقطع چهارم متوسطه تحصیل می‌کردند. جنسیت، ۵۰ درصد پسر و ۵۰ درصد دختر بودند و رشته‌ی تحصیلی که شامل ۳۳/۳ درصد رشته‌ی ریاضی، ۳۳/۳ درصد رشته‌ی تجربی و ۳۳/۳ درصد رشته‌ی انسانی و نوع مدرسه که ۳/۳۳ دولتی، ۳۳/۳ نمونه دولتی یا هیئت‌امانی و ۳۳/۳ غیرانتفاعی بودند.

جدول ۱. برخی آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
۴۵۰	۲۶/۱۵	۵۶/۹۹	استرس مسیر شغلی
۴۵۰	۱۲/۸۱	۳۵/۸۸	فاصله با هدف مسیر شغلی
۴۵۰	۱۹/۸۹	۶۷/۱۵	بازخورد هدف مسیر شغلی

بر اساس جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و تعداد شرکت‌کنندگان برای هر یک از متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین استرس مسیر شغلی ۵۶/۹۹، فاصله با هدف مسیر شغلی ۳۵/۸۸ و بازخورد هدف مسیر شغلی ۶۷/۱۵ می‌باشد. در میان انحراف معیارها، انحراف معیار استرس مسیر شغلی بیشتر می‌باشد، به این معنی که پراکندگی نمرات دانش‌آموزان در استرس مسیر شغلی بیشتر بوده‌است.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

فاصله با هدف مسیر شغلی	استرس مسیر شغلی	بازخورد هدف مسیر شغلی		
۱			استرس مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۷۲**	۱		فاصله با هدف مسیر شغلی	
۰/۷۴**	۰/۷۳**	۱	بازخورد هدف مسیر شغلی	

رابطه‌ی بین استرس مسیر شغلی، فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی (در سطح معناداری: $0/01 < **$)

بر اساس جدول ۲، متغیر استرس مسیر شغلی با متغیر فاصله با هدف مسیر شغلی (ضریب همبستگی: $0/72$) در (سطح معناداری: $0/01$)، با متغیر بازخورد هدف مسیر شغلی (ضریب همبستگی: $0/74$) در (سطح معناداری: $0/01$) همبستگی دارد که در جدول بالا قابل مشاهده است. متغیر فاصله با هدف مسیر شغلی با متغیر بازخورد هدف مسیر شغلی (ضریب همبستگی: $0/73$) در (سطح معناداری: $0/01$) همبستگی دارد.

جدول ۳. خلاصه‌ی مدل

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۷۹۰*	۰/۶۲۴	۰/۶۲۲	۹/۳۸

*متغیرهای مستقل: بازخورد هدف مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی

طبق اطلاعات جدول ۳، هر دو متغیر مستقل وارد شده به معادله‌ی رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه‌ی آن‌ها با استرس مسیر شغلی برابر $0/790$ و ضریب تعیین برابر $0/624$ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر $0/622$ به دست آمد. این ضریب بیان‌کننده‌ی آن است که با استفاده از پراکنش ترکیب خطی متغیرهای مستقل معادله‌ی رگرسیونی، می‌توان $6/22$ درصد از پراکنش استرس مسیر شغلی را توضیح داد. بقیه‌ی تغییرات متغیر وابسته به دلیل پیچیده و چندبعدی بودن متغیر وابسته‌ی تحقیق، یعنی استرس مسیر شغلی و همچنین به حساب نیامدن برخی متغیرهایی است که بر این متغیر تأثیرگذار هستند.

جدول ۴. آنالیز واریانس

مدل	مجموعه ضریب تعیین‌ها	درجه آزادی	میانگین ضریب تعیین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۵۲۸۸/۲۵۳	۲	۳۲۶۴۴/۱۲۷	۳۷۰/۸۶۴	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۳۹۳۴۵/۷۳۸	۴۴۷	۸۸/۰۲۲		
کل	۱۰۴۶۳۳/۹۹۱	۴۴۹			

متغیر وابسته: استرس مسیر شغلی

متغیرهای مستقل: بازخورد هدف مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی

طبق اطلاعات جدول ۴، مدل تبیین شده نیز طبق آزمون تحلیل پراکنش انجام شده خطی و معنادار است؛ زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی داری اثر متغیرهای مستقل بر سطح استرس مسیر شغلی $370/864$ با سطح معناداری $0/001$ می باشد؛ یعنی مدل رگرسیون معنادار است و می توان از آن استفاده کرد؛ یعنی می توان میزان تغییرات در استرس مسیر شغلی را به کمک تغییرات فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی تبیین کرد؛ زیرا بین آن ها رابطه ی خطی برقرار است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد شده		مدل
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۱۰/۵۶۹		۱/۵۷۴	۱۶/۶۶	(ثابت)
۰/۰۰۱	۱۰/۸۴۷	۰/۴۶۱	۰/۰۳۳	۰/۳۵۴	بازخورد هدف مسیر شغلی
۰/۰۰۱	۹/۱۳۳	۰/۳۸۸	۰/۰۵۱	۰/۴۶۲	فاصله با هدف مسیر شغلی

متغیر وابسته: استرس مسیر شغلی

بر اساس نتایج جدول ۵، در مجموع با توجه به بتاهای استاندارد شده ملاحظه می شود که به ترتیب متغیر بازخورد هدف مسیر شغلی با $\beta=0/461$ و متغیر فاصله با هدف مسیر شغلی با $\beta=0/388$ تغییرات متغیر استرس مسیر شغلی را تبیین و پیش بینی می کنند و با توجه به سطح معناداری به دست آمده، می توان نتیجه گرفت که میزان اثر متغیر بازخورد هدف مسیر شغلی بر متغیر استرس مسیر شغلی معنادار بود در نتیجه فرضیه ی دوم پذیرفته می شود. اثر متغیر فاصله با هدف مسیر شغلی هم بر متغیر استرس مسیر شغلی معنادار بود؛ در نتیجه فرضیه ی اول نیز پذیرفته می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش برای اولین بار در داخل کشور، متغیرهای استرس مسیر شغلی، فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی در نمونه ای از ۴۵۰ دانش آموز پسر و دختر پایه ی چهارم متوسطه ی شهر اصفهان، بررسی شد و اثر فاصله با هدف مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی بر استرس مسیر شغلی سنجیده شد.

یافته های به دست آمده در این پژوهش نشان داد متغیر بازخورد هدف مسیر شغلی، استرس مسیر شغلی را پیش بینی می کنند. به این صورت که اگر دانش آموز از معلم ها، مشاور و والدین یا از نتیجه ی آزمون های آزمایشی، بازخورد منفی دریافت نماید با این مضمون که نسبت به قبل، پیشرفت لازم برای موفقیت در آزمون سراسری کنکور و کسب رتبه ی مورد نظر برای تحصیل در رشته ی مطلوب را نداشته یا اینکه از معلم ها، مشاور و والدین بازخورد منفی مبنی بر این که رشته ی دانشگاهی مناسبی را مد نظر قرار نداده است یا تلاش کافی برای دستیابی به

رشته‌ی دانشجویی مطلوب را ندارد، موجب افزایش استرس می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های کرید و همکاران (۲۰۱۵)، هو و همکاران (۲۰۱۶) و هو و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

همچنین یافته‌های به دست آمده نشان داد متغیر فاصله با هدف مسیر شغلی، استرس مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به این صورت که اگر دانش‌آموز فاصله‌ی بیشتری را بین موقعیت فعلی خود و موقعیت ایده‌آلش درک کند، سطح استرس مسیر شغلی دانش‌آموز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش کرید و هو (۲۰۱۵) و کرید و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی رابطه‌ی خطی بین فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی با نتایج پژوهش فعلی همسو است.

در نهایت بر اساس یافته‌های پژوهش به نظر می‌رسد که اثر بازخورد هدف مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای استرس مسیر شغلی دانش‌آموزان است.

منظور از استرس مسیر شغلی، اضطراب و نگرانی است که دانش‌آموزان در ارتباط با عدم قطعیت در مورد آینده‌ی شغلی خود تجربه می‌کنند (چوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ هو و همکاران، ۲۰۱۶). استرس مسیر شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا که بر سلامتی افراد تأثیر داشته و منجر به مشکلات متعدد روان‌شناختی و جسمانی می‌شود، کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد و عملکرد تحصیلی فرد را تضعیف می‌نماید (مولایی و همکاران، ۲۰۱۱).

منظور از فاصله با هدف مسیر شغلی، فاصله بین جایگاهی است که دانش‌آموز از نظر توانایی قرار دارد و جایگاهی که در راستای اهداف مسیر شغلی باید به دست آورد؛ که دانش‌آموزان با افزایش تلاش و تنظیم هدف درصدد کاهش این فاصله برمی‌آیند (بندورا، ۲۰۰۱؛ کارور و شیرر، ۱۹۹۰؛ لاتمن و لاک، ۱۹۹۱).

بازخورد هدف مسیر شغلی اطلاعاتی است که افراد در مورد مناسب بودن هدف مسیر شغلی دریافت می‌نمایند و نشان دهنده‌ی مناسب بودن اهداف، سطح عملکرد، توانایی‌های آن‌ها و اقدامات آتی برای کسب موفقیت هستند. این بازخوردها می‌توانند از محیط بیرون (سرپرستان، همکاران، والدین، دوستان، رسانه‌ها) و از محیط درون خود (خودارزیایی، قضاوت، راه‌حل‌های شخصی، ایده‌ها، احساس، بینش) باشند (هرولد و گرلر، ۱۹۷۷).

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج پژوهش حاضر نیز همچون گفته‌های بالا ثابت کرد دانش‌آموزانی که میزان بازخورد منفی بیشتری را دریافت می‌کنند و دانش‌آموزانی که فاصله با هدف مسیر شغلی آن‌ها زیاد است، استرس مسیر شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. در نتیجه بین استرس مسیر شغلی و بازخورد هدف مسیر شغلی و همچنین بین استرس مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار وجود دارد.

این مطالعه همچون سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. یکی از محدودیت‌ها این بود که این پژوهش از نوع مقطعی بوده و داده‌ها در مقطعی از زمان جمع‌آوری شده بود؛ علاوه بر این، روی دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم دبیرستان اجرا شده است و تا تکرار آن در جوامع پژوهشی دیگر باید در تعمیم‌دادن نتایج، احتیاط شود. محدودیت دیگر این مطالعه، ناحیه‌ی جغرافیایی و اقتصادی آن و همچنین محدود شدن نمونه‌ی آماری به دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم دبیرستان از یک ناحیه‌ی آموزش و پرورش بوده است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که در آینده پژوهش‌های طولی در گروه‌های مختلف سنی و دیگر مقاطع تحصیلی به کمک ابزارهای پژوهشی دیگر و سایر عوامل تأثیرگذار بر استرس مسیر شغلی انجام شود. مشاوران مدارس با شناسایی و کنترل عوامل استرس‌زای موجود در محیط آموزشی دانش‌آموزان در جهت افزایش انگیزه و حفظ پایداری تحصیلی آن‌ها بکوشند؛ همچنین، به والدین و دبیران پیشنهاد می‌شود با کاهش ارائه‌ی بازخورد منفی به دانش‌آموزان از میزان فاصله با هدف مسیر شغلی آن‌ها کاسته و در جهت حفظ پایداری تحصیلی آن‌ها بکوشند. به مشاوران نیز پیشنهاد می‌شود به دانش‌آموزان کمک کنند تا بازخوردهایی را که دریافت می‌کنند، تجزیه و تحلیل

نمایند و به آن‌ها فنونی را آموزش دهند تا احساس‌های بد و ناامیدی که به دنبال دریافت بازخورد منفی به وجود می‌آید را مدیریت کنند؛ دیگر اینکه، به مشاوران مدارس و والدین پیشنهاد می‌شود که به دانش‌آموزان کمک کنند تا در مورد جایگاه فعلی‌شان از نظر تحصیلی و جایگاه ایده-آل‌شان برای آینده بیاندیشند، آن‌ها را یاری کنند تا فاصله‌ی بین این دو را تخمین بزنند و در نهایت فنون و اقداماتی را به آن‌ها آموزش دهند تا در راستای کاهش این فاصله بکوشند.

منابع و مآخذ

- حیدری، محمدرضا، فقیهی، ماریا، و اقبال، عبدالعظیم. (۱۳۹۳). بررسی همبستگی معدل دیپلم و رتبه‌ی کشوری کنکور سراسری با شاخصه‌های موفقیت تحصیلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی یزد، ۹(۴)، ۱۹-۱۲.
- صادقی، احمد، و دوستانی، پریسا. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری و تعدیل‌کنندگی استرس مسیر شغلی، فاصله با اهداف مسیر شغلی در رابطه بین بازخورد هدف مسیر شغلی و پایستگی تحصیلی دانش‌آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته‌ی مشاوره‌ی شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۹). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.
- دوستانی، پریسا، و صادقی، احمد. (۱۳۹۶). تأثیر بازخورد هدف مسیر شغلی بر پایستگی تحصیلی: نقش میانجی فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۳): ۶۷-۴۹.
- Spear, L. P. (2000). The adolescent brain and age related behavioral manifestations. Neuroscience and Behavioral Reviews, 24, 417- 463.
- Pettus, K. R. (2006). The relationship of parental monitoring to community college student adjustment and achievement: differences by gender, ethnicity, parental education level, and student residence. [Dissertation]. Carolina University.
- Hu, Sh., Hood, M., & Creed, P. A. (2016). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. Journal of Career Development, 1-16.
- Hoveyzavy Z., & Enayati M, D. (2010). Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Methods to Deal with Stress among High School Students in Ahwaz. New Findings in the Journal of Psychology, 5(14): 95-109. [Persian]
- Khalilian, A. R., Ramezanzadeh, H., & Zarghami, M. (2000). The Relationship between School Stressors and Physical Symptoms in 78-79 Academic Year, Students in the City of Sari. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences, 10 (25), 56-62. [Persian]
- Solberg, S. & Torres, J. (2001). Role of self-efficacy, stress, social integration, family supporting Latino college student persistence and health. Journal of Vocational Behavior, 59, 53-63.
- Magee, W., & St-Arnaud, S. (2012). Models of the joint structure of domain-related and global distress: Implications for the reconciliation of quality of life and mental health perspectives. Social Indicators Research, 105, 161-185.
- Suri, H., & Hatami Saadabadi, A. R. (2003). A study on job stress among employed women in Ahwaz, Iran. Journal of Hakim, 6(1), 65-9. [Persian]

- Molaie, B., Mohamadi, M., Habibi, A., Zamanzadeh, V., Dadkhah, B., & Molavi, P. (2011). A Study of Job Stress and Its Related Causes among Employed Women in Ardabil City. Ardabil University of Medical Science Journal, 11(1), 76-85. [Persian]
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. (2015). Career Compromise, Career Distress, and Perceptions of Employability: The Moderating Roles of Social Capital and Core Self-Evaluations. Journal of Career Assessment, 23(1), 20-34.
- Hu, Sh., Creed, P. A., & Hood, M. (2017). Career goal revision in response to negative feedback: Testing a longitudinal cross-lagged model. Journal of Counseling Psychology, 64(3), 335-345.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. Psychological Review, 97, 19-35.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. Organizational Behavior & Human Decision Processes, 50, 212-247.
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. Journal of Career Assessment, 23, 308-317.
- Custers, R., & Aarts, H. (2007). Goal-Discrepant Situations Prime Goal-Directed Actions if Goals Are Temporarily or Chronically Accessible. Society for Personality and Social Psychology, 3(5), 623-633.
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, Sh. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal performance discrepancy and career goal importance. Journal of Vocational Behavior. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.007
- Herold, D. M., & Greller, M. M. (1977). Feedback the definition of a construct. Academy of Management Journal, 20, 142-147.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. International Journal of Career Management, 7, 3-12.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, 81-112.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. The Career Development Quarterly, 59, 559-572.
- Sadeghi, A., Doostani, P., & , Hu. Sh. (in press). Confirmatory Factor Analysis on Feedback on Career Goals Inventory with an Iranian high school sample. Manuscript in preparation.