

پیش‌بینی فاصله با هدف مسیر شغلی بر اساس استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی دانش‌آموزان^۱

پریسا دوستانی^۲، احمد صادقی^۳

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱/۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۶/۱۷

هدف: فاصله با هدف مسیرشغلی شکافی است بین جایگاه فعلی و جایگاه مطلوبی که فرد برای آینده شغلی‌اش در نظر گرفته است. هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی فاصله با هدف مسیرشغلی بر اساس استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی دانش‌آموزان بود؛ روش: جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانش‌آموزان پایه چهارم دبیرستان شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. از این جامعه، نمونه‌ای به حجم ۴۵۰ دانش‌آموز (۲۲۵ پسر و ۲۲۵ دختر) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از مقیاس فاصله با هدف مسیرشغلی (کرید و هود، ۲۰۱۵)، پرسش‌نامه استرس مسیرشغلی (چوی و همکاران، ۲۰۱۱) و مقیاس بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی (هو، کرید و هود، ۲۰۱۶) استفاده شد. روش پژوهش همبستگی بود. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و آماره رگرسیون چند متغیره به روش گام‌به‌گام تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج نشان داد بین استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد پیشرفت، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد ارتقاء و رشته تحصیلی با فاصله با هدف مسیرشغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت. در مجموع متغیرهای استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن

۱. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مشاوره شغلی نویسنده نخست در دانشگاه اصفهان است.

۲. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
doostani.p1371@yahoo.com

۳. (نویسنده مسئول)، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
a.sadeghi@edu.ui.ac.ir

هدف بازخورد منفی در مورد پیشرفت و رشته تحصیلی ۰/۶۳ واریانس متغیر ملاک یعنی فاصله با هدف مسیرشغلی را تبیین می‌کرد؛ در نتیجه می‌توان فاصله با هدف مسیرشغلی دانش‌آموزان را به کمک استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی پیش‌بینی کرد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش، ضروری است که مشاوران مدارس، والدین و سایر اطرافیان مهم به دانش‌آموزان کمک کنند تا در مورد جایگاه فعلی‌شان از نظر تحصیلی و جایگاه ایده‌آل‌شان برای آینده تأمل کنند؛ هم‌چنین آن‌ها را یاری کنند تا فاصله بین این دو را بررسی کنند و در نهایت فنون و اقداماتی را به آن‌ها آموزش دهند تا در راستای کاهش این فاصله بکوشند.

واژه‌های کلیدی: فاصله با هدف مسیرشغلی، استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی، رشته تحصیلی

مقدمه

از دیدگاه هدف‌گرا، زمانی که افراد هدفی را برای آینده‌شان در نظر می‌گیرند، به طور مداوم آن را ارزیابی می‌کنند و به صورت آگاهانه و ناآگاهانه میزان پیشرفت‌شان در راستای رسیدن به آن را مورد بررسی قرار می‌دهند؛ سپس، میزان پیشرفت‌شان را با استانداردهای داخلی و خارجی مقایسه می‌کنند و فاصله بین جایگاهی که دارند و جایگاهی که می‌خواهند به دست آورند را می‌سنجند که به این فاصله، فاصله با هدف مسیرشغلی گفته می‌شود و افراد به روش‌های گوناگون تلاش می‌کنند تا این فاصله را کاهش دهند (هو، هود و کرید^۱، ۲۰۱۶). در واقع، فاصله با هدف مسیرشغلی، شکاف موجود بین خود یا موقعیت آینده و خود یا موقعیت فعلی است. از نظر برخی نظریه‌پردازان، زمانی که هدفی قرار داده و ارزیابی می‌شود، این اختلاف یا شکاف، اتفاقی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (کرید، هود و هو، ۲۰۱۷). دانش‌آموزان چهارم دبیرستان نیز در طول دوره‌ای که برای آزمون سراسری با دیگر دانش‌آموزان رقابت می‌کنند، تحت تأثیر جو رقابتی و تجربه شکست‌های تحصیلی گذشته‌شان قرار می‌گیرند و ممکن است موفقیت در آزمون سراسری کنکور برایشان به هدفی دست‌نیافتنی تبدیل شود. آن‌ها ممکن است

1. career goal discrepancy.

2. Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A.

بین جایگاهی که از نظرتوانایی، سطح درسی و میزان پیشرفت تحصیلی قرار دارند و جایگاهی که باید به دست آورند، فاصله زیادی را تصور کنند که باعث به وجود آمدن احساس‌های منفی در آن‌ها می‌شود (کاردان، ۱۳۸۱).

فاصله با هدف مسیرشغلی به دو دسته فاصله منفی^۱ و فاصله مثبت^۲ تقسیم می‌شود. فاصله منفی یعنی هنگامی که افراد فاصله بین عملکرد فعلی و اهداف مطلوبشان برای آینده را بررسی می‌کنند و به این نتیجه می‌رسند که فاصله زیادی وجود دارد، به عبارتی عملکرد فرد پایین‌تر از هدف اوست. معمولاً افراد با تلاش برای افزایش عملکرد یا با تجدیدنظر در اهداف شان این فاصله را کاهش می‌دهند (هو، کرید و هود، ۲۰۱۶). فاصله منفی در طولانی مدت می‌تواند موجب اختلالات شدید شود که در کاهش شدید رفاه و سلامت تأثیرگذار است (فجفر و هویلی^۳، ۲۰۰۰). واکنش‌های متنوعی ممکن است به فاصله هدف منفی داده شود، به این صورت که بعضی افراد میزان تلاش شان را بالا می‌برند و بعضی دیگر از تکلیف عقب‌نشینی کرده یا هدف را ترک می‌کنند. فاصله مثبت در مواقعی به کار برده می‌شود که فاصله بین جایی که فرد هست و جایی که می‌خواهد باشد، ناچیز است، در نتیجه احساس‌های ناشی از شکست و نارضایتی کاهش می‌یابد، این می‌تواند موجب افزایش انگیزه، تلاش و همچنین پایین آوردن انتظارات شود (لرد، دیفندرف، اسمیدت و هال^۴، ۲۰۱۰).

کاسترز و آرتز^۵ (۲۰۰۷) طی پژوهشی نتیجه گرفتند که واکنش افراد به فاصله با هدف، منعکس‌کننده میزان قابل دسترس بودن هدف است. هم‌چنین کرید و هود^۶ (۲۰۱۵) نیز دریافتند که فاصله با هدف مسیرشغلی نقش میانجی جزئی را بین بازخورد از اطرافیان با

1. negative discrepancy.

2. positive discrepancy.

3. Fejfar, M. C., & Hoyle, R. H.

4. Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J.

5. Custers, R., & Aarts, H.

6. Creed, P. A., & Hood, M.

اهمیت و استرس مسیر شغلی ایفا می‌کند. کرید، واملینک و هو^۱، طی مطالعه خود نتیجه گرفتند بازخورد از اطرفیانی که نظرشان برای فرد مهم است با فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی ارتباط دارد و فاصله با هدف مسیر شغلی نقش میانجی جزئی را بین بازخورد از دیگران و استرس مسیر شغلی ایفا می‌کرد.

عوامل مختلفی بر فاصله با هدف مسیر شغلی دانش‌آموزان نقش دارند، فرض می‌شود که یکی از آن‌ها استرس مسیر شغلی^۲ است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در اثر عدم قطعیت دانش‌آموزان در برابر آینده مسیر شغلی شان به وجود می‌آید (هو و همکاران، ۲۰۱۶). محیط زندگی به دلیل پیشرفت فناوری دستخوش تغییرات مداوم است؛ در نتیجه استرس جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان است و نوجوانان و جوانان بیش‌تر از دیگران در معرض این دگرگونی قرار می‌گیرند (بنائی و عسگری، ۱۳۹۱). استرس شدید در بلندمدت، سازگاری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، موجب افسردگی می‌شود و علاوه بر اینکه به بدن آسیب می‌رساند، لذت از زندگی را نیز از بین می‌برد (فیاضی، ثمری صفاء و نوربخش، ۱۳۹۶). در دانش‌آموزان، استرس پیامدهای روان‌شناختی، هیجانی و جسمانی منفی همچون ضعف سیستم ایمنی، بی‌خوابی و بیماری‌های متعدد را ایجاد می‌کند (خلیلیان، رمضان‌زاده و ضرغامی^۳، ۲۰۰۰؛ سولبرگ و تورس^۴، ۲۰۰۱) و بر عملکرد فرد در کنکور و کیفیت زندگی تحصیلی و خانوادگی وی تأثیرگذار خواهد بود. دانش‌آموزان سال چهارم دبیرستان نیز از ابتدای سال تحصیلی، به سبب رقابت برای کنکور سراسری، نگران عملکرد خود و عدم قطعیت در مورد آینده شغلی شان هستند. آن‌ها دائماً نگران این هستند که در آزمون سراسری کنکور چه رتبه‌ای به دست خواهند آورد و وارد چه شغلی خواهند شد؛ در نتیجه دچار استرس مسیر شغلی می‌شوند (صادقی و دوستانی، ۱۳۹۶).

1. Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S.

2. career-related stress.

3. Khalilian, A. R., Ramezanzadeh, H., & Zarghami, M.

4. Solberg, S., & Torres, J.

کرید و گاگلیاردی^۱ (۲۰۱۵) طی بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که استرس مسیرشغلی با انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۲ و خودارزیابی‌های فرد^۳ از تقاضای مسیرشغلی در ارتباط است به این صورت که بین استرس مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه منفی و بین استرس مسیرشغلی و خودارزیابی‌های فرد از تقاضای مسیرشغلی رابطه مثبت برقرار است. هوو همکاران (۲۰۱۶) طی پژوهشی نتیجه گرفتند بین بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی، استرس مسیرشغلی و فاصله با هدف مسیرشغلی رابطه وجود دارد، به این صورت که بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی با استرس مسیرشغلی رابطه مثبت دارد و فاصله با هدف مسیرشغلی، در این رابطه نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند؛ به عبارتی با افزایش میزان دریافت بازخورد منفی از طریق فاصله با هدف مسیرشغلی، سطح استرس بالا می‌رود. کرید و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای رابطه بین فاصله با هدف مسیرشغلی، استرس مسیرشغلی و قابلیت استخدام^۴ را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که فاصله با هدف مسیرشغلی در رابطه بین اشتغال‌پذیری و استرس مسیرشغلی، نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کرد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر فاصله با هدف مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی^۵ است. منظور از آن اطلاعاتی است فرد که با توجه به مناسب بودن هدف مسیرشغلی دریافت می‌کند و توسط منابع داخلی (به عنوان مثال، احساس‌های درونی و ایده‌های مبتنی بر درک و مقایسه اجتماعی) و منابع خارجی (به عنوان مثال، والدین، معلم‌ها و همکاران) به دست می‌آید که در هدایت و ایجاد انگیزه در جوانان نقش به‌سزایی دارد و به آن‌ها کمک می‌کند تا در رسیدن به اهداف مسیرشغلی‌شان پیشرفت بیش‌تری داشته باشند. مطالعات بسیاری تاکنون از نقش مهم بازخورد در پیگیری هدف

1. Creed, P. A., & Gagliardi, R.
2. career adaptability.
3. self-evaluation.
4. employability.
5. career goal feedback.

مسیرشغلی جوانان حمایت کرده‌اند (کرید و همکاران، ۲۰۱۵).

در محیط‌های تحصیلی بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به این صورت که با ارائه بازخورد حاوی اطلاعات مفید، مثلاً چگونگی انجام کار، اطلاعات مناسبی در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌گیرد تا با توجه به آن بتوانند پیشرفت خود را بررسی نمایند (یورک^۱، ۲۰۰۳). در همین راستا بازخورد یکی از قسمت‌های حیاتی آموزش و یادگیری است که اگر به طور صحیح و مناسب ارائه شود به ایجاد خلاقیت و پیشرفت دانش‌آموز کمک می‌کند و عملکرد آتی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هاونس، اسمیت، دایست و لادویگسن^۲، ۲۰۱۲؛ وادل^۳، ۲۰۰۴).

هاتی و تیمپلی^۴ (۲۰۰۷) طی مقاله‌ای قدرت بازخورد را بررسی نمودند و در نتیجه یک تحلیل مفهومی از بازخورد ارائه دادند. آن‌ها شواهد مربوط به اثربازخورد بر یادگیری و موفقیت را مطالعه کردند و به این نتیجه رسیدند که نوع اثربازخورد و روش ارائه آن، تأثیر متفاوتی دارد. این دو پژوهش‌گر در نهایت روش‌هایی را به منظور افزایش اثربازخورد در کلاس درس ارائه نمودند. هوو همکاران (۲۰۱۶) طی پژوهش خود نتیجه گرفتند که بازخورد منفی با استرس رابطه مثبت دارد این در حالی است که فاصله با هدف، نقش میانجی‌گر را ایفا می‌کند، همچنین فاصله با هدف مسیرشغلی در درجات بالایی از بازخورد منفی برای کسانی که اهمیت هدف‌شان زیاد است، بیش‌تر می‌شود. هوو، کرید و هوو (۲۰۱۷) پژوهشی به منظور اصلاح اهداف مسیرشغلی انجام دادند که نتایج نشان داد بین بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی منفی و فاصله با هدف مسیرشغلی رابطه مثبت معنادار وجود داشت.

بنابراین احساس فاصله با هدف مسیرشغلی می‌تواند تحت تأثیر استرس مسیرشغلی و بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی قرار گیرد. متغیر دیگری که در کنار این متغیرها

1. Yorke, M.
2. Havnes, A., Smith, K., Dysthe, O., & Ludvigsen, K.
3. Waddell, C. A.
4. Hattie, J., & Timperley, H.

فرض می‌شود بر فاصله با هدف مسیرشغلی اثر دارد، رشته تحصیلی است. امروزه انتخاب رشته تحصیلی از اهمیت بسیاری برخوردار است و لازمه یک انتخاب صحیح آن است که به علایق و استعداد های دانش‌آموزان و امکانات و نیازهای کشور توجه شود (رضاپور میر صالح، شفایی و براتی، ۱۳۹۵). در کشور ما شاخه‌های دوره متوسطه شامل شاخه متوسطه نظری، شاخه متوسطه فنی و حرفه‌ای و شاخه متوسطه کار و دانش است. اغلب دانش‌آموزان شاخه نظری را برای ادامه تحصیل انتخاب می‌کنند که شامل رشته‌های ادبیات و علوم انسانی، تجربی و ریاضی - فیزیک است (رحمتی، جوادی و نادری، ۱۳۸۹). دانش‌آموزان در رشته‌های تحصیلی مختلف با مواد تحصیلی متفاوتی روبرو می‌شوند که از درجات دشواری مختلفی برخوردارند. دشواری متفاوت مواد درسی از یک سو تعداد متفاوت شرکت‌کنندگان در رقابت آزمون سراسری از سوی دیگر می‌تواند سطح متفاوتی از استرس را برای دانش‌آموزان ایجاد کند. طبق آمار منتشر شده توسط سازمان سنجش نزدیک ۷۸ درصد شرکت‌کنندگان دو گروه علوم تجربی و ریاضی و فنی را برای ادامه تحصیل خود در مقطع دانشگاهی برگزیده‌اند که داوطلبان علوم تجربی سهمی ۶۲ درصدی دارند (پیک سنجش، ۱۳۹۶)؛ بنابراین تصور می‌شود رشته تحصیلی رابطه بازخورد هدف، استرس مسیرشغلی و فاصله با هدف مسیرشغلی را تحت تأثیر قرار دهد.

در مجموع با توجه به پیشینه نظری و پژوهشی در مورد رابطه بین استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی دانش‌آموزان با فاصله با هدف مسیرشغلی (هوو همکاران، ۲۰۱۶ و هوو همکاران، ۲۰۱۷)، به نظر می‌رسد با افزایش سطح استرس که ممکن است در اثر رشته تحصیلی یا وظایف مسیرشغلی دانش‌آموزان شکل بگیرد و دریافت بازخورد منفی از اطرافیان و یا خودشان، دانش‌آموزان فاصله بیش‌تری را با شغل ایده‌آل و هدف مطلوبشان تصور می‌کنند؛ همچنین با توجه به تفاوت درجه دشواری رشته‌های تحصیلی و تعداد شرکت‌کننده‌های متفاوت در رقابت آزمون

ورود به دانشگاه در رشته‌های مختلف ممکن است رشته تحصیلی نیز به عنوان متغیر پیش‌بینی‌کننده فاصله با هدف مسیر شغلی نقش داشته باشد. علی‌رغم اهمیت بازخورد در مورد هدف در مورد مسیر شغلی که همه‌روزه دانش‌آموزان از طرف افراد مختلف و خودشان با آن مواجه می‌شوند، تاکنون پژوهشی در داخل کشور اثر بازخورد در مورد هدف مسیر شغلی، استرس مسیر شغلی و رشته تحصیلی را به طور هم‌زمان بر فاصله با هدف مسیر شغلی نسنجیده است و این سه سازه برای اولین بار در داخل کشور مورد پژوهش قرار می‌گیرند. در صورت تأیید رابطه این متغیرها با فاصله با هدف مسیر شغلی نتایج این پژوهش می‌تواند در مشاوره با دانش‌آموزان سال چهارم دبیرستان برای تلاش بیشتر و موفقیت تحصیلی آنان به کار رود؛ زیرا پژوهش‌های گذشته رابطه فاصله با هدف مسیر شغلی و پایستگی تحصیلی را تأیید کرده است. به عنوان مثال صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) در پژوهشی گزارش کردند دانش‌آموزانی که فاصله با هدف بیش‌تری دارند، پایستگی تحصیلی^۱ آن‌ها کم‌تر است، در مقابل دانش‌آموزانی که سطح فاصله با هدف مسیر شغلی آن‌ها کم‌تر است، پایستگی تحصیلی آن‌ها بیش‌تر بوده و در مقابل دشواری‌ها و اتفاقاتی که در مسیر تحصیلی آن‌ها اتفاق می‌افتند، پاسخ‌های موفقیت‌آمیزتری ارائه می‌دهند. منظور از پایستگی تحصیلی توانایی مقاومت و ارائه پاسخ سازگارانه‌تر به انواع چالش‌ها و شکست‌هایی است که هر روز در مسیر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اتفاق می‌افتد (بخشایی، حجازی، درتاج و فرزاد^۲، ۲۰۱۶). به همین دلیل در پژوهش پیش‌رو از طریق رگرسیون چند متغیره و به روش هم‌زمان، اثر سه متغیر نام‌برده بر فاصله با هدف مسیر شغلی مورد بررسی قرار داده شد و فرضیه‌ی تحقیق به این صورت است که فاصله با هدف مسیر شغلی دانش‌آموزان را می‌توان بر اساس استرس مسیر شغلی، بازخورد در مورد هدف مسیر شغلی (بازخورد منفی در مورد پیشرفت، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف و بازخورد منفی در مورد ارتقاء) و رشته تحصیلی پیش‌بینی نمود.

1. academic buoyancy.

2. Bakhshae, F., Hejazi, H., Dortaj, F., & Farzad, V.

روش پژوهش

این مطالعه به روش همبستگی انجام شد. کلیه دانش‌آموزان شاخه نظری (علوم انسانی، علوم تجربی و ریاضی - فیزیک) در پایه چهارم متوسطه شهر اصفهان جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول به تحصیل بودند. تعداد کل آن‌ها ۱۳۵۸۰ دانش‌آموز بود که از این تعداد ۷۹۳۹ نفر دختر و ۵۶۴۱ نفر پسر بودند. حجم نمونه برای پژوهش‌های همبستگی بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰؛ به نقل از بیابانگرد، ۱۳۸۹)، ۴۵۰ نفر (۲۲۵ پسر و ۲۲۵ دختر) برآورد شد. به این منظور، از بین شش ناحیه آموزش و پرورش استان اصفهان، ناحیه ۳ به صورت تصادفی انتخاب شد و به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی یک مدرسه دولتی، یک مدرسه نمونه دولتی یا هیئت امنایی و یک مدرسه غیرانتفاعی به تفکیک پسرانه و دخترانه انتخاب شدند. با توجه به اینکه هدف پژوهش بررسی نقش رشته تحصیلی در پیش‌بینی فاصله با هدف مسیرشغلی بود، از هر مدرسه، نمونه‌ای از بین دانش‌آموزان سه رشته علوم انسانی، علوم تجربی و ریاضی - فیزیک انتخاب شدند. با این هدف، ۴۶۰ پرسش‌نامه در بین دانش‌آموزان توزیع شد که از این تعداد ۱۰ پرسش‌نامه در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف گردید و نهایتاً ۴۵۰ پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در این پژوهش عبارت بود از جنسیت که ۲۲۵ نفر پسر (۵۰ درصد) و ۲۲۵ نفر دختر (۵۰ درصد) بودند، تمامی شرکت‌کنندگان در مقطع چهارم متوسطه تحصیل می‌کردند و ۱۸ سال داشتند. رشته تحصیلی آن‌ها شامل ۳۳/۳ درصد رشته ادبیات و علوم انسانی، ۳۳/۳ درصد رشته تجربی و ۳۳/۳ درصد رشته ریاضی و نوع مدرسه که ۳/۳۳ دولتی، ۳۳/۳ نمونه دولتی یا هیئت امنایی و ۳۳/۳ غیرانتفاعی بودند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از مقیاس فاصله با هدف

1. Krejcie, D. W., & Morgan, R. V.

مسیر شغلی^۱: این مقیاس به منظور سنجش میزان درک دانش‌آموزان از فاصله بین موقعیت فعلی آن‌ها و هدف ایده‌آل‌شان به کار برده شد که ۱۲ گویه را در برمی‌گیرد (کرید و هود، ۲۰۱۵) و شامل چهار زیرمقیاس است که عبارت‌اند از: فاصله با موفقیت^۲، فاصله با تلاش^۳، فاصله با استاندارد^۴ و فاصله با توانایی^۵. هر کدام از زیرمقیاس‌ها سه گویه دارند. به این صورت که زیرمقیاس فاصله با موفقیت از سؤال ۱ تا ۳، زیرمقیاس فاصله با تلاش از سؤال ۴ تا ۶، زیرمقیاس فاصله با استاندارد از سؤال ۷ تا ۹ و زیرمقیاس فاصله با توانایی از سؤال ۱۰ تا ۱۲ را شامل می‌شود. گویه‌های این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت شش درجه‌ای از (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۶) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل، حاصل جمع نمره کل زیرمقیاس‌ها است و نمره بالاتر نشان‌دهنده وجود فاصله بیش‌تر است (دوستانی و صادقی، ۱۳۹۶). کرید و هود (۲۰۱۵) طی پژوهشی، آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۳ گزارش کردند. در این پژوهش نیز برای کل مقیاس، آلفای ۰/۹۲ به دست آمد و برای هر کدام از زیرمقیاس‌ها به ترتیب برای فاصله با موفقیت ۰/۸۱، فاصله با تلاش ۰/۷۷، فاصله با استاندارد ۰/۸۱ و فاصله با توانایی ۰/۷۹ محاسبه شد. صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای برای بررسی روایی مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی از طریق معادلات ساختاری استفاده کردند و شاخص‌های اعتبار‌ساز را این‌گونه گزارش نمودند: ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) ۰/۰۷، کای اسکورنسبی (CMIN/DF) ۳/۹، شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۵، شاخص برازش توکرلوییس (TLI) ۰/۹۳، مقدار برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۸ و مقدار شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) ۰/۶۹ که تمامی مقادیر گزارش شده در سطح قابل قبول و مطلوب بودند.

1. Career Goal Discrepancy Scale.
2. achievement discrepancy.
3. effort discrepancy.
4. standard discrepancy.
5. ability discrepancy.

پرسش‌نامه استرس مسیرشغلی^۱: این پرسش‌نامه به منظور سنجش استرس دانشجویان در رابطه با عدم قطعیت در مورد آینده مسیرشغلی‌شان به کار برده شد (چوی و همکاران^۲، ۲۰۱۱). این مقیاس شامل ۲۰ گویه است که در چهار زیرمقیاس تقسیم شده‌اند و عبارت‌اند از: ابهام مسیرشغلی^۳، فقدان اطلاعات^۴، فشار اشتغال^۵ و تعارض خارجی^۶ که هر زیرمقیاس دربرگیرنده پنج گویه است؛ به این ترتیب که زیرمقیاس ابهام مسیرشغلی از سؤال ۱ تا سؤال ۵، زیرمقیاس فقدان اطلاعات از سؤال ۶ تا سؤال ۱۰، زیرمقیاس فشار اشتغال از سؤال ۱۱ تا سؤال ۱۵ و زیرمقیاس تعارض خارجی از سؤال ۱۶ تا سؤال ۲۰ را دربرمی‌گیرد. گویه‌ها در یک طیف پنج نقطه‌ای در محدوده (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۵) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند. نمره کل، حاصل جمع نمره کل زیرمقیاس‌ها است و کسب نمره بالاتر در این پرسش‌نامه، بیانگر این است که فرد درجات بالاتری از استرس را تجربه می‌کند. پایایی پرسش‌نامه به کمک روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. پایایی درونی چهار زیرمقیاس این پرسش‌نامه در بازدهی از ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ روی دانشجویان کره‌ای به دست آمده است (چوی و همکاران، ۲۰۱۱). با توجه به این‌که این پرسش‌نامه برای دانشجویان تهیه شده بود، صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای روایی و پایایی آن را بر روی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار دادند؛ به این صورت که برای بررسی روایی از تحلیل عاملی تأییدی از طریق معادلات ساختاری و برای بررسی ضریب پایایی از آلفای کرونباخ استفاده کردند و شاخص‌های اعتبار سازه را این‌گونه گزارش نمودند: ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) ۰/۰۶، کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF) ۲/۸، شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۲، شاخص برازش توکر لوئیس (TLI) ۰/۹۱، مقدار برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۷۵ و مقدار شاخص

1. Career-related Stress Scale.
2. Choi, B. Y., et al.
3. career ambiguity.
4. lacking information.
5. employment pressure.
6. external conflict.

برآزش تطبیقی مقتصد (PCFI) ۰/۷۸ که تمامی مقادیر گزارش شده در سطح قابل قبول و مطلوب بودند. در مطالعه‌ای دیگر صادقی، دوستانی و هو (در دست چاپ) پس از اجرا بر ۳۲۴ نفر از دانش‌آموزان ایرانی، آلفای کرونباخ مقیاس را ۰/۹۰ گزارش کردند در پژوهش پیش‌رو نیز آلفای به دست آمده برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۱ بود و آلفای کرونباخ برای هر کدام از چهار زیرمقیاس عبارت بودند از ابهام مسیر شغلی ۰/۸۳، فقدان اطلاعات ۰/۸۵، فشار اشتغال ۰/۷۳ و تعارض خارجی ۰/۷۸.

مقیاس بازخورد در مورد هدف مسیر شغلی^۱: این مقیاس با هدف ارزیابی میزان درک فرد از سطح بازخورد منفی که از خود و اطرافیان دریافت می‌کند، به کار برده می‌شود (هو و همکاران، ۲۰۱۶). این مقیاس شامل ۲۴ گویه است که به سه زیرمقیاس به نام‌های بازخورد منفی در مورد پیشرفت^۲، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف^۳ و بازخورد منفی در مورد ارتقاء^۴ تقسیم می‌شوند و هر کدام هشت گویه را در بر می‌گیرند که چهار گویه آن درونی و چهار گویه آن بیرونی می‌باشد. به این ترتیب 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 شش درجه‌ای از (۱) برای کاملاً مخالفم تا (۶) برای کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند که نمره بالاتر نشان‌دهنده این است که فرد سطح بالاتری از بازخورد منفی را دریافت می‌کند. گویه‌های ۲۱ و ۲۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و نمره کل، حاصل جمع نمره کل زیرمقیاس‌ها است. هو و همکاران (۲۰۱۶) پایایی درونی سه زیرمقیاس را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ برآورد کردند. صادقی، دوستانی و هو (در

1. Career Goal Feedback Scale.
2. negative feedback on progress.
3. negative feedback on goal suitability.
4. negative feedback on improving.

دست چاپ) نیز در پژوهش خود برای کل مقیاس آلفای کرونباخ ۰/۸۸ را اعلام کردند و برای هر یک از زیرمقیاس‌ها به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۸۶، ۰/۵۳ و ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۱ به دست آمد و برای زیرمقیاس بازخورد منفی در مورد پیشرفت ۰/۸۷، برای زیرمقیاس بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف ۰/۷۶ و برای زیرمقیاس بازخورد منفی در مورد ارتقاء ۰/۸۷ محاسبه شد. صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) طی پژوهشی به منظور بررسی روایی مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی از طریق معادلات ساختاری استفاده کردند و شاخص‌های اعتبار سازه را به این صورت گزارش کردند: ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) ۰/۰۴، کای اسکوترنسبی (CMIN/DF) ۲/۰۴، شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۵، شاخص برازش توکرلویس (TLI) ۰/۹۴، مقدار برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۷۴ و مقدار شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) ۰/۷۷ که تمامی مقادیر گزارش شده در سطح قابل قبول و مطلوب بودند.

شیوه اجرای پژوهش به این صورت بود که دانش‌آموزان در محیط آرام کلاس درس و با حضور دبیر، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند؛ در عین حال از شرکت در پژوهش رضایت کامل داشتند و به آن‌ها این اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها محرمانه خواهد ماند تا از سوگیری در پاسخ دادن به پرسش‌های پرسش‌نامه‌ها جلوگیری شود. از آن‌جا که هدف این پژوهش، بررسی تأثیر سه متغیر مستقل استرس مسيرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسيرشغلی و رشته تحصیلی بر متغیر وابسته فاصله با هدف مسيرشغلی در دانش‌آموزان بود، از رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد. متغیر رشته تحصیلی که به صورت اسمی سه سطحی سنجیده شده بود، برای بررسی همبستگی و انجام تحلیل رگرسیونی به عنوان متغیر تصنعی (۱ و ۰) وارد تحلیل شد به این صورت که یکبار به ریاضی بودن، ۱ و تجربی و انسانی بودن، صفر داده شد و بار دیگر به تجربی بودن ۱ و به

ریاضی و انسانی بودن، صفر داده شد (دواس^۱، ۲۰۰۱؛ ترجمه هوشنگ ناییبی، ۱۳۹۴).
اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱۲/۸۱	۳۵/۸۸							۱	۱- فاصله با هدف مسیر شغلی
۲۶/۱۵	۵۶/۹۹						۱	۰/۷۲**	۲- استرس مسیر شغلی
۱۹/۸۹	۶۷/۱۵					۱	۰/۷۴**	۰/۷۳**	۳- بازخورد در مورد هدف مسیر شغلی
۸/۲۷	۲۴/۰۳				۱	۰/۸۳**	۰/۶۷**	۰/۶۳**	۴- بازخورد منفی در مورد پیشرفت
۸/۶۹	۲۴/۰۹			۱	۰/۵۸**	۰/۸۷**	۰/۶۱**	۰/۶۷**	۵- بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف
۶/۸۱	۱۹/۰۲		۱	۰/۵۶**	۰/۴۹**	۰/۷۹**	۰/۵۷**	۰/۵۲**	۶- بازخورد منفی در مورد ارتقاء
۰/۸۲	۲/۰۰	۱	۰/۰۰۷	-۰/۱۲	-۰/۰۴**	-۰/۰۷	-۰/۰۴	۰/۰۰۵	۷- رضایت (تحصیلی)

p < ۰/۰۱**

مندرجات جدول ۱، نشان می‌دهد که بین متغیرهای فاصله با هدف مسیر شغلی،

1. De Vaus, D. A.

استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی همبستگی معنادار وجود دارد. در مرحله بعد جهت تعیین سهم هریک از متغیرها در پیش بینی فاصله با هدف مسیرشغلی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج اثرات این متغیرها بر فاصله با هدف مسیرشغلی در جدول ۲ درج شده است.

جدول ۲. نتیجه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش بین (استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد پیشرفت، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد ارتقاء و

رشته تحصیلی) با فاصله با هدف مسیرشغلی

مقدار ثابت a		شاخص آماری				نسبت F احتمال P	R ²	MR	متغیرهای پیش بین (استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد پیشرفت و رشته تحصیلی)
		ضریب رگرسیون (β) و (B)							
		۴	۳	۲	۱				
-۰/۹۴	B	-۲/۲۴	۰/۲۵	۰/۴۷	۰/۳۵	F=۱۸۶/۱۴ P<۰/۰۰۱	۰/۶۳	۰/۷۹	
	β	-۰/۰۸	۰/۱۶	۰/۳۲	۰/۴۲				
	t	-۲/۸۴	۴/۰۲	۸/۳۷	۹/۹۴				
	p	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱				
	VIF	۱/۰۱۸	۱/۹۸۹	۱/۷۸۱	۲/۱۱۱				
	Tolerance	۰/۹۸۲	۰/۵۰۳	۰/۵۶۱	۰/۴۷۴				

همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، تحلیل رگرسیون خطی به شیوه گام به گام و با ورود تدریجی متغیرهای معنادار در معادله رگرسیونی انجام شد. در مرحله اول متغیر استرس مسیرشغلی، در مرحله دوم، متغیرهای استرس مسیرشغلی و بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، در مرحله سوم متغیرهای استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف و بازخورد منفی در مورد پیشرفت و در نهایت در مرحله چهارم متغیرهای استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد پیشرفت و رشته تحصیلی وارد تحلیل رگرسیون شدند. در واقع می توان گفت در مجموع چهار مؤلفه استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد پیشرفت و رشته تحصیلی توانسته اند

۶۳ درصد واریانس (R^2) فاصله با هدف مسیرشغلی را تبیین کنند. آماره F نیز در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار شده است که حاکی از معنی‌دار بودن رگرسیون می‌باشد. در نتیجه، بین متغیرهای پیش‌بین (استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، بازخورد منفی در مورد پیشرفت و رشته تحصیلی) با فاصله با هدف مسیرشغلی ضریب همبستگی چندگانه ($MR=0/79$) وجود داشت که در سطح $P<0/001$ معنی‌دار است.

به منظور فهم دقیق‌تر شدت و جهت رابطه متغیرهای مستقل با فاصله با هدف مسیرشغلی، از ضرایب تأثیر کمک گرفته شد؛ به این ترتیب که B ضریب تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته در حضور دیگر متغیرها است در حالی که β ضریب تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته فارغ از تأثیر سایر متغیرهای مدل است. با توجه به ضریب تأثیر استاندارد (β)، بیش‌ترین تأثیر بر فاصله با هدف مسیرشغلی مربوط به استرس مسیرشغلی است که دارای بتای معادل $0/42$ می‌باشد. این عدد تأثیر قوی و مستقیم استرس مسیرشغلی بر فاصله با هدف مسیرشغلی را نشان می‌دهد. در مرتبه دوم تأثیرگذاری، باید از متغیر بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف با بتای معادل $0/32$ نام برد. رتبه سوم تأثیرگذاری، مربوط به متغیر بازخورد منفی در مورد پیشرفت است که دارای بتایی معادل $0/16$ است و در نهایت، رتبه چهارم تأثیرگذاری، رشته تحصیلی (ریاضی بودن) است که با دارا بودن بتای معادل $-0/08$ - ضمن بیان تأثیر معکوس بر فاصله با هدف مسیرشغلی، نشان می‌دهد که دانش‌آموزانی که در رشته ریاضی مشغول به تحصیل هستند، احتمالاً فاصله با هدف مسیرشغلی کم‌تری دارند.

بررسی شاخص‌های هم خطی (عامل تورم واریانس^۱ و شاخص تحمل^۲) نشان می‌دهد با در نظر گرفتن این‌که نقطه برش عامل تورم واریانس $2/5$ است و نقطه برش شاخص تحمل $0/4$ است و این دو شاخص نسبت معکوس با هم دارند (کلاتری،

1. VIF.

2. tolerance.

۱۳۸۸)، مقادیر به دست آمده برای متغیرهای مستقل وارد شده در گام نهایی همگی بالای ۴/۰ (نقطه برش) بوده؛ بنابراین مشکل هم خطی شدید بین متغیرهای مستقل وارد شده در مدل نهایی وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده در این پژوهش نشان داد متغیر استرس مسیرشغلی، فاصله با هدف مسیرشغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج پژوهش کرید و هود (۲۰۱۵) و کرید و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی رابطه بین فاصله با هدف مسیرشغلی و استرس مسیرشغلی با نتایج پژوهش پیش‌رو همسو بود. به این صورت که اگر سطح استرس مسیرشغلی دانش‌آموز افزایش یابد، فاصله بیش‌تری را بین موقعیت فعلی خود و هدف مطلوبش درک می‌کند. استرس مسیرشغلی، نگرانی و احساس منفی است که دانش‌آموزان در ارتباط با عدم قطعیت در مورد آینده مسیرشغلی خود تجربه می‌کنند (چوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ هوو همکاران، ۲۰۱۶). حتی ممکن است بر سلامت افراد تأثیر داشته، مشکلات متعدد روان‌شناختی و جسمانی به وجود آورد، کیفیت زندگی فرد را کاهش دهد و عملکرد تحصیلی فرد را تضعیف نماید (مولایی و همکاران، ۲۰۱۱).

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد متغیر بازخورد منفی در مورد پیشرفت، فاصله با هدف مسیرشغلی را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج پژوهش کرید و همکاران (۲۰۱۵)، هوو همکاران (۲۰۱۶) و کرید و همکاران (۲۰۱۷) در مورد رابطه بین فاصله با هدف مسیرشغلی و بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

نمونه‌ای از بازخورد منفی در مورد پیشرفت که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند به این صورت است که اگر دانش‌آموز از معلم، مشاور و والدین یا از نتیجه آزمون‌های آزمایشی، بازخورد منفی دریافت نماید با این مضمون که نسبت به قبل، پیشرفت لازم برای موفقیت در آزمون سراسری کنکور و کسب رتبه مورد نظر برای تحصیل در رشته

دانشگاهی مطلوب را نداشته، این باور را در او تقویت می‌کند که نمی‌تواند به هدف مورد نظرش برسد و به عبارتی موجب افزایش فاصله با هدف ایده‌آلش می‌گردد. نتیجه‌دیگر این بود که بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف، فاصله با هدف مسیرشغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی اطلاعاتی است که افراد در مورد مناسب بودن هدف مسیرشغلی کسب می‌کنند و نشانگر مناسب بودن اهداف، عملکرد، توانایی‌های آن‌ها و اقدامات آتی برای دستیابی به موفقیت است. این بازخوردها می‌توانند از محیط بیرون (سرپرستان، همکاران، والدین، دوستان، رسانه‌ها) و از محیط درون خود (خودارزیابی، قضاوت، راه‌حل‌های شخصی^۱)، ایده‌ها، احساس، بینش^۲ دریافت شوند (هوو همکاران، ۲۰۱۶). در واقع دانش‌آموز پایه چهارم با دریافت بازخورد منفی از اطرافیان مهم مبنی بر این‌که رشته دانشگاهی مناسبی را در نظر نگرفته است یا تلاش کافی برای دستیابی به رشته دانشگاهی ایده‌آل را ندارد، باوردست نیافتنی بودن هدف در او شکل می‌گیرد و موجب افزایش فاصله با موقعیت و رشته دانشگاهی مورد نظرش می‌گردد.

نتایج همچنین نشان داد که اثر رشته تحصیلی بر فاصله با هدف مسیرشغلی معنادار است و پیش‌بینی‌کننده نسبتاً خوبی برای فاصله با هدف مسیرشغلی است؛ یعنی، اینکه دانش‌آموز در چه رشته‌ای تحصیل می‌کند با تجربه فاصله با هدف مسیرشغلی رابطه دارد. به عبارتی با توجه به تعداد شرکت‌کنندگان و میزان پذیرش در دانشگاه‌ها، در آزمون رشته ریاضی دانش‌آموزان می‌دانند که حتی با کسب نمره متوسط در آزمون سراسری ورود به دانشگاه همچنان شانس پذیرفته شدن در رشته دلخواهشان را در یک دانشگاه متوسط خواهند داشت. درحالی‌که دانش‌آموزان رشته تجربی که همه در درجه اول برای قبولی در سه رشته پزشکی، دندانپزشکی و داروسازی تلاش می‌کنند و همچنین تعداد شرکت‌کنندگان و میزان پذیرش دانشجو، به راحتی با تجربه استرس مسیرشغلی و

1. self-resolve.
2. intuition.

بازخورد منفی، درباره امکان موفقیت‌شان دچار تردید و فاصله با هدف مسیرشغلی می‌شوند. به زعم صادقی و دوستانی (۱۳۹۶) حتی این تجربه فاصله با هدف موجب کاهش پایستگی تحصیلی دانش‌آموزان شده و در نهایت دست از تلاش می‌کشند و از ادامه رقابت کناره‌گیری می‌کنند.

به طور کلی، براساس یافته‌های پژوهش، به نظر می‌رسد مجموع اثر استرس مسیرشغلی، بازخورد منفی در مورد پیشرفت، بازخورد منفی در مورد مناسب بودن هدف و رشته تحصیلی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای فاصله با هدف مسیرشغلی دانش‌آموزان باشد؛ بنابراین با توجه به رابطه بین فاصله با هدف مسیرشغلی و پایستگی تحصیلی (صادقی و دوستانی، ۱۳۹۶) و آنچه در این پژوهش به دست آمد مبنی بر رابطه استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی با فاصله با هدف مسیرشغلی، پیشنهاد می‌شود مشاوران تحصیلی در فرآیند مشاوره به نوع بازخورد و میزان بازخوردی که دانش‌آموزان تجربه می‌کنند توجه داشته و آن را مدیریت کنند. همچنین به طور مستمر میزان استرس مسیرشغلی که دانش‌آموزان با توجه به رشته تحصیلی‌شان تجربه می‌کند را بررسی کرده و مدیریت نمایند. به مشاوران مدارس پیشنهاد می‌شود که با شناسایی و کنترل عوامل استرس‌زای موجود در محیط آموزشی دانش‌آموزان در جهت افزایش انگیزه تحصیلی آن‌ها بکوشند. همچنین به والدین و دبیران پیشنهاد می‌شود با کاهش ارائه بازخورد منفی به دانش‌آموزان از میزان فاصله با هدف مسیرشغلی آن‌ها کاسته و در جهت موفقیت تحصیلی آن‌ها بکوشند. به مشاوران نیز پیشنهاد می‌شود به دانش‌آموزان کمک کنند تا بازخوردهایی را که دریافت می‌کنند، تجزیه و تحلیل نموده و به آن‌ها فنونی را آموزش دهند تا احساس‌های منفی و ناامیدی که به دنبال دریافت بازخورد منفی به وجود می‌آید را مدیریت نمایند.

این مطالعه همچون سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. یکی از محدودیت‌ها این بود که روی دانش‌آموزان پایه چهارم دبیرستان اجرا شده است و تا تکرار آن در جوامع

پژوهشی دیگر باید در تعمیم دادن نتایج، احتیاط شود. در پژوهش پیش‌رو برای جمع‌آوری داده‌ها فقط از روش خودسنجی با استفاده از پرسش‌نامه استفاده شد، این موضوع ممکن است باعث از دست رفتن بخشی از داده‌ها شود و دیگر این‌که این پژوهش از نوع مقطعی بود و داده‌ها در مقطعی از زمان جمع‌آوری شده بود. در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های طولی در گروه‌های مختلف سنی و دیگر مقاطع تحصیلی به کمک ابزارهای پژوهشی دیگر و سایر عوامل تأثیرگذار بر فاصله با هدف مسیر شغلی انجام شود.

منابع و مأخذ

- بنائی، ن.، عسگری، م. (۱۳۹۱). تأثیر آموزش مهارت‌های مقابله با استرس و راهبردها مقابله‌ای بر سلامت روان دانشجویان دختر. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*. ۳(۱۲)، ۱۴۳-۱۲۵.
- بیابانگرد، ا. (۱۳۸۹). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر دوران.
- پیک سنجش (۱۳۹۶). <http://peyk.sanjesh.org/pages/page.aspx?id=1>.
- دواس، دی. ای. (۲۰۰۱). پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییب (۱۳۹۴). تهران: نشر نی.
- دوستانی، پ.، صادقی، ا. (۱۳۹۶). تأثیر بازخورد هدف مسیر شغلی بر پایداری تحصیلی: نقش میانجی فاصله با هدف مسیر شغلی و استرس مسیر شغلی، مشاوره شغلی و سازمانی. ۹(۳۳)، ۶۷-۴۹.
- رحمتی، ع.، جوادی، ی.، نادری، ز. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانش‌آموزان به رشته علوم انسانی و مقایسه آن با رشته‌های ریاضی و تجربی در دبیرستان‌های شهر کرمان در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.
- رضاپور میرصالح، ی.، شفایی، م.، براتی، س. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت آگاهی، دسترسی و استفاده دانش‌آموزان از منابع اطلاعاتی مؤثر بر انتخاب رشته تحصیلی. *پژوهش‌های مشاوره*. ۱۵(۶۰)، ۸۳-۶۰.
- صادقی، ا.، دوستانی، پ. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری و تعدیل‌کنندگی استرس مسیر شغلی و فاصله با هدف مسیر شغلی در رابطه بین بازخورد هدف مسیر شغلی و پایداری تحصیلی دانش‌آموزان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- فیاضی، م.، ثمری صفا، ج.، نوربخش، س. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش افسردگی، اضطراب و استرس دانشجویان. *پژوهش‌های مشاوره*. ۱۶(۶۱)، ۷۹-۶۰.
- کاردان، ع. (۱۳۸۱). مبانی‌گزینش دانشجو. *مجموعه مقالات سمینار بررسی روش‌ها و مسائل آزمون‌های*

ورودی دانشگاه‌ها، ۲۱۸-۲۰۷.

- کلانتری، خ. (۱۳۸۲). پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. تهران: شریف.

- Bakhshae, F., Hejazi, H., Dortaj, F., & Farzad, V. (2016). Self-management strategies of life, Positive youth development and academic buoyancy: A causal model. *International journal of mental health and addiction*, DOI 10.1007/s11469-016-9707-x. [Persian]
- 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.
- 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.
- 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.
- 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
- Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53.
- 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.
- Fejfar, M. C., & Hoyle, R. H. (2000). Effect of private self-awareness on negative affect and self-referent attribution: A quantitative review. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 132-142.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, 81-112.
- Havnes, A., Smith, K., Dysthe, O., & Ludvigsen, K. (2012). Formative assessment and feedback: making learning visible. *Student Education Evaluation*, 38(1), 21-7.
- Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback. *Journal of Psychoeducational Assessment*. doi: 10.1177/0734282916654645
- 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.

- 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.
- Khalilian, A. R., Ramezanzadeh, H., & Zarghami, M. (2000). The relationship between school stressors and physical symptoms in 78-79 academic years, students in the city of Sari. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 10 (25), 56-62. [Persian]
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- 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]
- Sadeghi, A., Doostani, P., & Hu, Sh. (in press). Confirmatory factor analysis on career goal feedback inventory with an Iranian high school sample. *Manuscript in preparation*.
- 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.
- Waddell, C. A. (2004). The effects of negotiated written feedback within formative assessment on fourth grade students' motivation and goal orientations. University of Missouri.
- Yorke, M. (2003). Formative assessment in higher education: Moves towards theory and the enhancement of pedagogic practice. *Higher Education*, 45(4), 477-501.