



## Comparing the Effect of Career Counseling Based on Job Crafting and Career Cognitive-Social Counseling on Work Engagement among Teachers

Motahareh Moosavi<sup>1</sup> , Mohammad Reza Abedi<sup>1\*</sup> , Fatemeh Sameei<sup>1</sup> ,  
Parisa Nilforooshan<sup>1</sup> 

1. Department of counseling, Faculty of Educational Science and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

\***Corresponding Author:** Professor, Department of counseling, Faculty of Educational Science and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: [m.r.abedi@edu.ui.ac.ir](mailto:m.r.abedi@edu.ui.ac.ir)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**  
Received: 01 Jun 2023  
Revised: 21 Sep 2023  
Accepted: 21 Oct 2023  
Published: 30 Mar 2026

**Keywords:**  
*Career Cognitive-Social  
Counseling, Job Crafting,  
Work Engagement.*

### ABSTRACT

This study aimed to compare the effect of two approaches of career counseling based on job crafting and career social cognitive counseling on work engagement among teachers. The present study was applied and was conducted by utilizing single-subject experimental design. All primary school teachers in Isfahan city in 2022 established the statistical population. Six individuals were selected using available non-random sampling. Each group comprised of three participants. The research tool was Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Data were analyzed based on inter-condition and between-condition visual analysis indicators including the changes of middle, mean, level and Percentage of Non-overlapping Data (PND). In order to analyze the results, the mean of visual analysis indices between baseline and intervention conditions was compared. The findings, in addition to the effectiveness of both interventions in enhancing work engagement, indicated that career counseling based on job crafting at the beginning, early stages, middle of the sessions, and end of the intervention and also in terms of data percentage indices and non-overlapping data has been more effective on work engagement. Considering the effectiveness of career counseling based on job crafting on work engagement, this career counseling can be employed to generate and improve work engagement.

**Cite this article:** Mosavi Dastjerdi, M., Abedi, M., Samiee, F., & Nilforooshan, P. (2026). Comparing the Effect of Career Counseling Based on Job Crafting and Career Cognitive-Social Counseling on Work Engagement among Teachers. *Journal of Applied Psychological Research*, 17(1), 181-200. doi:10.22059/japr.2026.355963.644633



© Author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.355963.644633>

**Publisher:** University of Tehran Press.

## **Comparing the Effect of Career Counseling Based on Job Crafting and Career Cognitive-Social Counseling on Work Engagement among Teachers**

### **Extended Abstract**

#### **Aim**

Teaching is among the most stressful occupations (Peral & Geldenhuys, 2016). Therefore, paying attention to indicators of teachers' well-being is particularly important. Work engagement, as a key indicator of well-being, is defined as "a positive, fulfilling, work-related state of mind" (Bakker & Schaufeli, 2008). Job crafting is considered one of the important antecedents of work engagement, and interventions based on job crafting can play an effective role in increasing work engagement (Van Wingerden et al., 2017). Job crafting interventions teach teachers how to optimize their work environment and improve the fit between their job and their personal needs, abilities, and preferences, which leads to increased work engagement (Demerouti & Bakker, 2011).

In addition to job crafting-based interventions, social cognitive career counseling is also considered an effective method for increasing employee engagement. This is because self-efficacy—one of the most important variables in Social Cognitive Career Theory—is regarded as an important predictor of engagement (Marzban et al., 2018). Therefore, the present study aimed to compare the effects of two career counseling approaches—job crafting-based counseling and social cognitive career counseling—on work engagement.

#### **Methodology**

This study is quantitative in nature and employed a single-case design (ABC). One advantage of single-case research designs is that they allow the effect of an intervention on each individual to be evaluated on a weekly basis. The single-case design was selected because the nature of career counseling sessions based on job crafting requires that participants not be influenced by each other's changes and progress; therefore, a single-case design (SCD) was considered appropriate.

The statistical population of the study included all primary school teachers in the city of Isfahan in 2022. From this population, six teachers who met the inclusion criteria were selected using a convenience sampling method. Three participants were assigned to the job crafting-based career counseling group, and three participants participated in the social cognitive career counseling group.

Career counseling sessions based on job crafting were conducted in four 120-minute sessions following the baseline phase. Social cognitive career counseling sessions were conducted in four 90-minute sessions after establishing the baseline. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002) was used to measure work engagement. Data were analyzed using inter-condition and between-condition visual analysis indicators, including changes in median, mean, level, and the Percentage of Non-Overlapping Data (PND).

#### **Findings**

Work engagement scores under the two intervention conditions were examined using between-condition visual analysis indices, including Percentage of Overlapping Data (POD), Percentage of Non-Overlapping Data (PND), absolute changes, relative changes, mean changes, and median changes.

According to the visual analysis comparing the intervention and baseline conditions—particularly the Percentage of Non-Overlapping Data (PND) and between-condition indicators such as changes in the median and mean—both career counseling based on job crafting and social-cognitive career counseling showed significant effects on work engagement. The observed changes in median and mean values indicate that both interventions influenced work engagement during the middle and final phases of the intervention period. Furthermore, the relative level changes suggest that both interventions led to some increase in work engagement during the early stages of the intervention.

**Table 1.** Between-Condition Visual Analysis Indices of Work Engagement Scores in the Two Intervention Groups

Intervention Groups	Median Change (B/A)	Median Change (C/B)	Mean Change (B/A)	Mean Change (C/B)	Relative Change (B/A)	Relative Change (C/B)	Absolute Change (B/A)	Absolute Change (C/B)	PND (B/A)	PND (C/B)	POD (B/A)	POD (C/B)
Job Crafting	16	-1	16.42	-4.09	20.5	1.5	7	-4	100	66.66	0	33.33
Job Crafting	35	0	31.5	3.16	36.5	9.5	20	-2	100	100	0	0
Job Crafting	47	0.25	43.42	-4	34.5	10	24	-7	100	66.66	0	33.33
Social-Cognitive	16.25	12.05	18	11	12	5.5	5	5	100	100	0	0
Social-Cognitive	10	22	11.95	20.75	4.5	12	7	5	100	100	0	0
Social-Cognitive	22	10	22.15	8.55	11.5	-1.5						

The results for absolute level changes between the intervention and baseline phases indicate that the intervention conditions produced immediate changes in work engagement scores. In addition, the percentage of non-overlapping data shows that the overlap between the intervention and baseline data ranges for the first, second, and third participants was 100%. Overall, the median, mean, level changes, and the PND index collectively indicate that the intervention conditions had a meaningful impact on work engagement. Therefore, both interventions were effective in improving work engagement.

**Table 2.** Mean of Between-Condition Visual Analysis Indices of Work Engagement Scores of Participants in the Two Intervention Groups

Career Counseling Intervention Groups	Median Change (B/A)	Median Change (C/B)	Mean Change (B/A)	Mean Change (C/B)	Relative Change (B/A)	Relative Change (C/B)	Absolute Change (B/A)	Absolute Change (C/B)	PND (B/A)	PND (C/B)	POD (B/A)	POD (C/B)
Job Crafting	31.47	0.25	31.30	-1.64	30.5	7	17	-4.33	100	77.77	0	22.22
Social-Cognitive	16.08	14.68	17.36	13.43	9.33	5.3						

Mean between-condition visual analysis indices of participants' work engagement scores in the two intervention groups were also calculated.

Comparison of median and mean changes between the two groups indicated that career counseling based on job crafting had a greater impact on work engagement during the middle and final stages of the intervention. Analysis of relative changes from the baseline showed that career counseling based on job crafting increased work engagement by an average of 30.5 points during the early stages of counseling, whereas social-cognitive career counseling produced a smaller increase of 9.33 points. Furthermore, examination of absolute changes from baseline revealed that career counseling based on job crafting produced immediate improvements in work engagement scores (17 points), while the immediate effect of social-cognitive career counseling was considerably lower (5.66 points). The Percentage of Non-Overlapping Data (PND) was 100% for both groups, indicating no meaningful difference according to this index. Overall, these findings suggest that career counseling based on job crafting had a stronger effect on enhancing work engagement compared with social-cognitive career counseling.

## Conclusion

The findings of this study regarding the effectiveness of career counseling based on job crafting are consistent with the results reported by Xanthopoulou et al. (2009), Demerouti et al. (2021), and Kosenkranius (2020). Both job crafting and work engagement can be explained within the framework of the Job Demands–Resources (JD-R) model (Bakker & Demerouti, 2017). According to this model, job resources and personal resources are key drivers of work engagement (Sakuraya et al., 2016). Job crafting—through which employees proactively design or redesign aspects of their work—is considered a personal resource (Devotto & Wechsler, 2019). Therefore, interventions based on job crafting enhance work engagement directly by strengthening personal resources and indirectly through the development of job resources (Sakuraya et al., 2016).

Similarly, the findings related to social-cognitive interventions are consistent with those of Abdolhosseini et al. (2016), Lorente et al. (2014), and Chan et al. (2017). Social Cognitive Career Theory emphasizes goal pursuit (Lent & Brown, 2008), which can promote work engagement by activating intrinsic motivation. Overall, job crafting interventions appear to exert a more direct influence on work engagement. In addition to functioning as a personal resource (van Wingerden et al., 2017), career counseling based on job crafting encourages proactive behaviors, which further enhance work engagement.

Despite the limitations of this study—including the possibility that external events such as changes within the school or the broader education system may have influenced the results—it is recommended that future studies further examine the effectiveness of job crafting interventions on other related outcomes. In addition, the use of this intervention in organizations and counseling centers is recommended to help increase the work engagement of employees and clients.

**Keywords:** Career Cognitive-Social Counseling, Job Crafting, Work Engagement.

### **Ethical Considerations**

The essential ethical principles observed in this study included obtaining informed consent from participants prior to the intervention; recording the content and process of the sessions while ensuring anonymity and confidentiality; allowing participants the right to withdraw from the study at any time; responding to participants' questions; securely storing the completed questionnaires; and reporting the research findings in a general and statistical manner.

### **Acknowledgments and Funding**

This article is derived from the first author's doctoral dissertation at the University of Isfahan. The authors would like to express their sincere gratitude to all the teachers who participated in the study and fully cooperated in its implementation. This research did not receive financial support from any institution or organization.

### **Conflict of Interest**

The authors declare that there are no conflicts of interest.

---

**Cite this article:** Mosavi Dastjerdi, M., Abedi, M., Samiee, F., & Nilforooshan, P. (2026). Comparing the Effect of Career Counseling Based on Job Crafting and Career Cognitive-Social Counseling on Work Engagement among Teachers. *Journal of Applied Psychological Research*, 17(1), 181-200. doi:10.22059/japr.2026.355963.644633



© Author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.355963.644633>

**Publisher:** University of Tehran Press.

---



## مقایسه اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون سازی شغلی و مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان

مطهره موسوی دستجردی<sup>۱</sup>✉، محمدرضا عابدی<sup>۱\*</sup>✉، فاطمه سمیعی<sup>۱</sup>✉، پریسا نیلفروشان<sup>۱</sup>✉

۱. گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

\*نویسنده مسئول: استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: [m.r.abedi@edu.ui.ac.ir](mailto:m.r.abedi@edu.ui.ac.ir)

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### نوع مقاله:

پژوهشی

#### تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۱۰

#### کلیدواژه ها:

اشتیاق شغلی، دگرگون سازی شغلی، مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی.

هدف این پژوهش مقایسه تأثیر دو شیوه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون سازی شغلی و شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان بود. روش پژوهش کاربردی و از نوع آزمایشی با طرح مورد منفرد بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱ بودند. نمونه شامل ۶ معلم بود که به صورت غیرتصادفی در دسترس در دو گروه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون سازی شغلی و مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی (هر گروه سه نفر) شرکت کردند. ابزار پژوهش مقیاس اشتیاق شغلی (Utrecht) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با بررسی شاخص های تحلیل دیداری درون موقعیتی و بین موقعیتی مانند تغییرات میانه، میانگین، تغییر سطح نسبی و مطلق و همچنین شاخص درصد داده های غیرهمپوش انجام شد. نتایج تحلیل با مقایسه میانگین شاخص های تحلیل دیداری بین دو موقعیت خط پایه و مداخله انجام شد. نتایج ضمن تأیید اثربخشی هر دو شیوه بر افزایش اشتیاق شغلی نشان داد مشاوره مبتنی بر دگرگون سازی شغلی در آغاز، مراحل ابتدایی، میانه جلسات، پایان مداخله و همچنین از نظر شاخص درصد داده های غیرهمپوش به میزان بیشتری اشتیاق شغلی، اشتیاق و رسالت مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار داده است. با توجه به تأیید کارایی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون سازی شغلی بر اشتیاق شغلی می توان از این شیوه مشاوره ای برای ایجاد و ارتقا اشتیاق شغلی معلمان بهره جست.

**استناد:** موسوی دستجردی، م، عابدی، م، سمیعی، ف، و نیلفروشان، پ. (۱۴۰۵). مقایسه اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون سازی شغلی و مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۷(۱)، ۱۸۱-۲۰۰. doi:10.22059/japr.2026.355963.644633

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.355963.644633>

© نویسندگان.



## ۱. مقدمه

در طول سالیان متمادی همواره عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان مورد توجه بوده است. معلمی حرفه‌ای پرمشغله است و معلمان مجبورند هم‌زمان کارهای زیادی انجام می‌دهند. تأمین الزامات کلی برنامه درسی، انطباق سبک تدریس با نیازهای منحصربه‌فرد دانش‌آموزان، یادگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید، به‌روز کردن فناوری، برخورد کردن با والدین و دانش‌آموزان، کلاس‌های بزرگ، محدودیت در تصمیم‌گیری، مشکلات رفتاری دانش‌آموزان، اضافه‌کار و فشارهای نامناسب زمانی، از عوامل مؤثر بر فرسودگی معلمان است (پرال و گادنهایس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). به همین سبب فرسودگی شغلی معلمان از موضوعاتی است که به‌صورت مکرر مطالعه شده است. اما امروزه توجهات به روان‌شناسی مثبت‌گرا<sup>۲</sup> که علم مطالعه عملکرد بهینه و نقاط قوت انسان‌ها است، بیشتر شده و به‌دنبال آن توجه به روان‌شناسی شغلی سلامت نیز افزایش یافته است. روان‌شناسی سلامت شغلی به عملکرد بهینه و نقش وضعیت روانی مثبت در آن مانند اشتیاق شغلی<sup>۳</sup> توجه دارد (شیمازو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

اشتیاق شغلی به معنای انرژی متمرکز بر اهداف سازمانی است (باکر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). باکر و شافلی<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) اشتیاق را حالت مثبت و فعال مرتبط با کار تعریف کرده‌اند که شامل سه ویژگی نیرومندی، فداکاری و شیفتگی است. نیرومندی سطوح بالای انرژی و تاب‌آوری روانی در ضمن کار است. فداکاری درگیری شدید فرد در کار و تجربه یک حس معنادار، شورمندی و چالش است. شیفتگی تمرکز و شادمانی کامل در کار است؛ به‌طوری‌که فرد متوجه گذر زمان نمی‌شود. نظریه منابع-تقاضای شغلی<sup>۷</sup> (باکر و دیمپروتی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷) یکی از اولین نظریه‌ها برای تبیین اشتیاق شغلی است. براساس این نظریه، ترکیبی از ویژگی‌های شغلی و منابع شخصی پیش‌بینی‌کننده عملکرد از طریق اشتیاق شغلی است. در نتیجه اشتیاق شغلی زمانی افزایش می‌یابد که کارکنان با چالش‌های زیادی مواجه می‌شوند و منابع شخصی و شغلی کافی برای مقابله با آن‌ها داشته باشند. علاوه‌براین کارکنان می‌توانند پیش‌تازانه از طریق اقداماتی مانند درخواست بازخورد، حمایت و فرصت‌های رشد و شروع پروژه‌های هیجان‌برانگیز جدید به‌دنبال منابع شغلی و چالش باشند (باکر، ۲۰۱۱).

اشتیاق شغلی پیش‌بینی‌کننده پیامدهای سازمانی، تیمی و فردی است. کارکنان مشتاق به‌دلیل تعهد قوی و تمرکز بر فعالیت‌های کاری‌شان دارای عملکرد بهتر در وظایف (کریستیان و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱) و بازده مالی بیشتر (ژنتوپلو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹) هستند و به‌دلیل تجربه‌پذیری‌شان، ایده‌های خلاقانه‌تری دارند. در نتیجه احتمال نوآوری و کارآفرینی در آن‌ها بیشتر است (ارت و ولمر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۷). علاوه بر این پیامدها، پژوهش‌ها نشان داده‌اند کارکنان مشتاق تمایل بیشتری برای کمک به همکارانشان دارند. در سطح تیمی، اشتیاق شغلی تیمی دارای ارتباط مثبتی با عملکرد تیمی است؛ زیرا اشتیاق از فردی به فرد دیگر منتقل می‌شود؛ بنابراین تأثیرات مهمی بر تیم‌ها دارد (ون میرلو و باکر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸).

کارکنان مشتاق همچنین رفتارهای پیش‌تازانه، مثبت و فعال از خود نشان می‌دهند. آن‌ها بازیگرانی منفعل در محیط کاری نیستند، بلکه در صورت نیاز فعالانه محیط کاری‌شان، و محتوا و طراحی شغلشان را از طریق انتخاب وظایف، اختصاص معنا به وظایف و مشاغل و تبادل نظر در مورد محتوای شغلی مختلف تغییر می‌دهند. فرایندی که از طریق آن، کارکنان مشاغلشان را شکل می‌دهند، دگرگون‌سازی شغلی<sup>۱۳</sup> نام دارد (ورزینسکی و داتون<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۱). به‌دنبال دگرگون‌سازی شغلی، کارکنان قادر به

1. Peral & Geldenhuis
2. positive psychology
3. work engagement
4. Shimazu et al.
5. Bakker
6. Bakker & Schaufeli
7. job demands-resources theory
8. Bakker & Demerouti
9. Christian et al.
10. Xanthopoulou et al.
11. Orth & Volmer
12. Van Mierlo & Bakker
13. job crafting
14. Wrzesniewski & Dutton

افزایش تناسب فرد-شغل و افزایش معنا در کارشان می‌شوند. تحقیقات متعدد نشان داده‌اند اشتیاق شغلی پیامد دگرگون‌سازی شغلی است (ون‌وینگاردن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تیمز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) دگرگون‌سازی شغلی را رفتارهای خودانگیزانه‌ای تعریف می‌کنند که در آن، کارکنان با هدف هماهنگی کارشان با ترجیحات، انگیزه‌ها و تمایلاتشان دست به تغییر می‌زنند. ورزشی و داتون (۲۰۰۱) معتقدند دگرگون‌سازی شغلی ممکن است به چند شکل باشد: تغییر وظایف کاری، تغییر روابط کاری، تغییر نگاه به وظایف کاری و تجربه آن به‌عنوان یک کل معنادار (ورزشی و داتون، ۲۰۰۱؛ کیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مداخلات مبتنی بر دگرگون‌سازی، اشتیاق و عملکرد شغلی (ون‌وینگاردن و همکاران، ۲۰۱۷) را تقویت می‌کند. مداخله دگرگون‌سازی شغلی به معلمان آموزش می‌دهد چگونه محیط کاری‌شان را بهینه کنند و تناسب بین شغل و نیازها، توانایی‌ها و تمایلات شخصی‌شان را که به افزایش اشتیاق شغلی منجر می‌شود بهبود بخشند (دیمیروتی و باکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). مداخله دگرگون‌سازی شغلی بخشی از مداخلات روان‌شناسی مثبت (دیوتو و وکسلر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹) براساس نظریه منابع-بقا<sup>۶</sup> است. براساس این نظریه، زمانی که در طول مسیر شغلی منابع در دسترس فرد برای اجابت تقاضاهای شغلی کم می‌شود و افراد با وجود سرمایه‌گذاری موفق به دستیابی به منابع مورد انتظار نمی‌شوند، تناسب فرد-شغل کاهش می‌یابد، فرد از لحاظ هیجانی فرسوده می‌شود و در نتیجه اشتیاق او به مسیر شغلی کاهش می‌یابد. دگرگون‌سازی شغلی که براساس مدل منابع-تقاضا مفهوم‌سازی می‌شود (باکر و دیمیروتی، ۲۰۱۷)، با متوازن کردن تقاضاها و منابع کاری با توانایی‌ها و نیازهای شخصی، تناسب شغل-فرد را افزایش می‌دهد و این به‌نوبه خود به رشد اشتیاق شغلی منجر می‌شود (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰). براین اساس مداخله دگرگون‌سازی شغلی هرگونه فعالیت یا روش دانسته و تعمدی مبتنی بر چشم‌اندازهای پیش‌تازانه طراحی شغل است که به‌منظور رشد رفتارهای دگرگون‌سازی شغلی در کارکنان طراحی می‌شود. هدف از این مداخله کمک به کارکنان برای ایجاد تغییرات خودآغازگرانه است. پیامد چنین رفتارهایی افزایش عملکرد شغلی و بهزیستی در سازمان‌ها است.

علاوه بر مداخلات مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی، مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی<sup>۷</sup> نیز روشی مؤثر برای افزایش اشتیاق است؛ برای مثال هیرشی و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۳) در بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اشتیاق مسیر شغلی دریافتند رشد انسانی بهینه پیامد عملکرد مطلوب شخص در محیط است؛ بنابراین خودکارآمدی<sup>۹</sup> که یکی از مهم‌ترین متغیرهای نظریه شناختی-اجتماعی است، پیش‌بینی‌کننده اشتیاق است (مرزبان و همکاران، ۱۳۹۷). نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی شامل متغیرهای خودکارایی، نتایج مورد انتظار و اهداف است (لنت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵).

خودکارآمدی یکی از متغیرهای کلیدی در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی است و به‌عنوان میزان عملکرد فرد در انجام یک رفتار ساده یا دشوار یا اعتمادبه‌نفس در رابطه با توانایی‌هایش در انجام یک رفتار تعریف شده است. به عبارت دیگر خودکارآمدی یعنی باور فرد به توانایی‌اش در مدیریت کردن وظایف خاص و آمادگی، ورود، تعدیل یا تغییر شغل در مسیرهای مختلف شغلی (لنت، ۲۰۰۵). متغیر دیگر این نظریه نتایج مورد انتظار است. این نظریه بیان می‌کند که نتایج مورد انتظار از عامل‌های تعیین‌کننده گرایش شغلی و هدف‌های فرد است. درواقع پیامدهای مورد انتظار به پیامدهای پیش‌بینی‌شده رفتار اشاره دارد. براساس این نظریه، خودکارآمدی بالا و پیامدهای نتیجه افراد را به تنظیم اهداف شخصی برای پیشرفت در حوزه خاص تشویق می‌کنند (مرزبان و همکاران، ۱۳۹۷). براین اساس، مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی یک مدل مشاوره مسیر شغلی است که با افزایش خودکارآمدی افراد، نتایج مورد انتظار و تنظیم اهداف شخصی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این مسئله موجب افزایش پیامدهایی مانند اشتیاق شغلی می‌شود؛ زیرا منابع شخصی مانند خودکارآمدی و اهداف و منابع شغلی مانند اشتیاق شغلی

1. Van Wingerden et al.

2. Tims et al.

3. Kim et al.

4. Demerouti & Bakker

5. Devotto & Wechsler

6. conservation of resources theory

7. social cognitive career theory

8. Hirschi et al.

9. self-efficacy

10. Lent

ارتباط متقابل دارند و منابع شخصی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مستقلی از اشتیاق شغلی باشد؛ بنابراین کارکنانی که نمره بالایی در خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و عزت‌نفس می‌گیرند، بهتر قادرند منابع شغلی‌شان را بسیج کنند و به‌صورت کلی بیشتر مشتاق به کارشان هستند (باکر و شافلی، ۲۰۰۸).

پژوهش پورعباس و همکاران (۱۳۹۰) در راستای مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی نشان داد شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش اشتیاق شغلی مؤثر بوده است. پژوهش عبدالحسینی و همکاران (۱۳۹۵) و نتایج پژوهش سالیوان و ماهالیک<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) مشخص کرد مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر اشتیاق مسیر شغلی دانش‌آموزان مؤثر است. لورنته و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی نقش مهمی در افزایش منابع شغلی ایفا می‌کند که این به‌نوبه خود موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. مطابق یافته‌های چان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) خودکارآمدی دارای اثر غیرمستقیم بر اشتیاق شغلی است. نتایج پژوهش ناوارو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) نشان‌دهنده نقش پیشایندهای شناختی-اجتماعی بر رضایت و اشتیاق بود. گرانزرا و پررا<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) نشان دادند خودکارآمدی معلمان با اشتیاق شغلی آن‌ها در طول زمان دارای ارتباط متقابل است. یافته‌های تحقیقاتی نیز حاکی از تأثیر مداخله دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی است. نتایج پژوهش ساکوریا و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۶)، ون‌وینگاردن و همکاران (۲۰۱۷)، گوردن و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) و اپرا و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) بیانگر تأثیر مداخلات دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی بود.

اشتیاق شغلی از پیامدهای دگرگون‌سازی شغلی و از مؤلفه‌های بهزیستی در معلمان است. با توجه به اینکه معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند و برترین نقش در سازمان آموزش و پرورش را دارند، توجه به بازطراحی شغلی پایین به بالا برای ایجاد تناسب بهتر شغل-شخص و ایجاد انگیزش و اشتیاق در آن‌ها اهمیت زیادی دارد. افزایش اشتیاق شغلی در معلمان می‌تواند پیامدهایی مانند بهبود عملکرد شغلی، خشنودی سازمانی، تعهد سازمانی، خلاقیت و ابتکار عمل، مدیریت دانش، افزایش روحیه، کاهش غیبت و افزایش انگیزش شغلی را به همراه داشته باشد (تیموریان و همکاران، ۱۳۹۶)؛ بنابراین، به‌کارگیری روش‌های مشاوره‌ای نوین و تأثیرگذار می‌تواند نقش بسزایی در ارتقای کیفیت و رضایت از مسیر شغلی آن‌ها داشته باشد. با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی در معلمان، طراحی مداخلاتی که به ایجاد و پرورش این متغیر کمک کند، اهمیت فراوان دارد. مداخلات مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی و شناختی-اجتماعی می‌تواند به معلمان برای دستیابی به این پیامد مطلوب کمک کند. اگرچه تاکنون پژوهش‌هایی به بررسی اشتیاق شغلی در معلمان پرداخته‌اند، با وجود این، پژوهشی که در ایران به بررسی مداخلات دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی پرداخته باشد، یافت نشد؛ بنابراین مسئله این پژوهش بررسی تأثیر و مقایسه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی و مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان است.

## ۲. روش

### ۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

مطالعه حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت روش آزمایشی است. به این منظور از طرح تجربی مورد منفرد<sup>۹</sup> استفاده شد. طرح‌های تجربی مورد منفرد، آزمایشی مشتمل بر تحقیق فشرده روی یک فرد یا تعدادی از افراد است که به‌عنوان یک گروه در نظر گرفته می‌شوند (گال و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۱۳۸۴). دلیل استفاده از طرح پژوهشی مورد منفرد در این مطالعه آن بود که ماهیت جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی به‌گونه‌ای است که شرکت‌کنندگان نباید تحت تأثیر تغییرات و

1. Sullivan & Mahalik
2. Lorente et al.
3. Chan et al.
4. Navarro et al.
5. Granziera & Perera
6. Sakuraya et al.
7. Gordon
8. Oprea et al.
9. single case
10. Gall et al.

تحولات یکدیگر قرار گیرند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۱ بود. در این مطالعه به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس، شش معلم مقطع ابتدایی که ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند، در دو گروه مشاوره مشاوره‌ی شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی و شناختی-اجتماعی (هر گروه سه نفر) گمارده شدند. در طرح‌های مورد منفرد برای صحبت از اثربخشی مداخله بر یک متغیر وابسته نیاز است حداقل سه نفر شرکت‌کننده مورد بررسی قرار گیرند (کندی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). به همین جهت در هر گروه سه نفر گمارده شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از: تمایل به همکاری و شرکت در پژوهش و عدم دریافت هر نوع مداخله روان‌شناختی در دوره دریافت مداخلات مدنظر این پژوهش. ملاک‌های خروج از پژوهش عبارت بود از: غیبت شرکت‌کنندگان حتی در یک جلسه و پر نکردن پرسشنامه‌ها.

## ۲-۲. شیوه اجرای مداخله

قالب جلسات مشاوره مشاوره‌ی شغلی براساس نظریه شناختی-اجتماعی لنت و براون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و دگرگون‌سازی شغلی تدوین شد. تدوین قالب جلسات دگرگون‌سازی شغلی براساس پیشایندهای دگرگون‌سازی شغلی و براساس سهمی که هر کدام از این پیشایندها در تبیین واریانس دگرگون‌سازی شغلی داشتند، انجام گرفت. با توجه به ماهیت هویتی پیشایندهای دگرگون‌سازی شغلی (شخصیت‌پیشناز، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رسالت مسیر شغلی) (رادولف و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷)، از روش طراحی زندگی‌گیچارد برای تدوین بسته مشاوره مشاوره‌ی شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی استفاده شد؛ زیرا از بین روش‌های مشاوره شغلی، این روش بیش از سایر روش‌ها به انواع هویت‌ها می‌پردازد (گیچارد<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). در رویکردهای طراحی زندگی، تعداد جلسات کم و طول و فاصله بین جلسات زیاد است؛ زیرا هدف واداشتن مراجع به تأمل بر خویشتن است (گیچارد و دی‌فابیو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)؛ بنابراین مداخله دگرگون‌سازی شغلی در قالب چهار جلسه تدوین شد.

بعد از طراحی و تدوین مداخله دگرگون‌سازی شغلی، بسته تهیه‌شده توسط پنج نفر از متخصصان مشاوره مورد تأیید قرار گرفت و ضریب کاپای آن به مقدار ۰/۶۹ برآورد شد. قبل از اجرای نهایی مداخله دگرگون‌سازی شغلی، به‌منظور شناسایی مشکلات و ایرادات بسته تدوین‌شده، ابتدا بسته برای یک معلم اجرا و قوت‌ها و ضعف‌های آن مشخص شد. بعد از رفع نقاط ضعف بسته، در نهایت تأثیر مداخله دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی بررسی شد. برای جلسات مشاوره مشاوره‌ی شغلی شناختی-اجتماعی نیز از جلسات تدوین‌شده براساس نظریه شناختی-اجتماعی که توسط سلیمی (۱۳۹۹) تهیه شده بود، استفاده شد. جلسات مشاوره مشاوره‌ی شغلی شناختی-اجتماعی نیز براساس نظریه لنت و براون (۲۰۰۵) در هشت جلسه تدوین شده است.

به‌منظور انتخاب شرکت‌کنندگان، طی اطلاعیه‌ای از معلمان دعوت به عمل آمد. شرکت‌کنندگان در مداخله دگرگون‌سازی شغلی در چهار جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای شرکت کردند. شرکت‌کنندگان مداخله شناختی-اجتماعی نیز در هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مشارکت کردند. در طرح‌های پژوهشی مورد منفرد، داده‌ها برای هر شرکت‌کننده در موقعیت‌های مختلف گردآوری می‌شوند. مهم‌ترین روش برای تحلیل داده‌ها در طرح‌های پژوهشی مورد منفرد، تحلیل داده‌ها در دو موقعیت مجاور است که غالباً به‌عنوان مقایسه A-B از آن نام برده می‌شود. اولین موقعیت در این طرح خط پایه<sup>۶</sup> نام دارد و معمولاً با A نشان داده می‌شود. دومین موقعیت، داده‌های گردآوری‌شده در جلسات مداخله<sup>۷</sup> را نشان می‌دهد و با B نشان داده می‌شود. گاهی بعد از موقعیت مداخله، یک مرحله پیگیری<sup>۸</sup> وجود دارد که در این پژوهش با C مشخص شده است. در مرحله خط پایه، پژوهشگر به دنبال ثبات داده‌ها است و حداقل سه نقطه داده گردآوری می‌شود. منطق وجود خط پایه آن است که شرکت‌کنندگان به‌عنوان ارزیابی خودشان عمل کنند (گاست و هاموند<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰).

1. Kennedy
2. Lent & Brown
3. Rudolph, Lavigne, & Zacher
4. Guichard
5. Guichard & Di Fabio
6. Base line
7. intervention
8. follow-up
9. Gast & Hammond

ابتدا با فواصل یک‌هفته‌ای، سه نقطه اندازه‌گیری برای خط پایه مشخص و پس از اطمینان از ثبات، مرحله مداخله آغاز شد. اندازه‌گیری در مرحله مداخله گروه دگرگونی در جلسه اول، دوم، سوم و چهارم و در گروه شناختی-رفتاری در جلسه دوم، چهارم، ششم و هشتم صورت گرفت. اندازه‌گیری در مرحله پیگیری در سه نقطه و با فواصل سه‌هفته‌ای انجام شد. اصول اخلاقی ضروری برای انجام پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش، ثبت محتوا و فرایند جلسات ضمن حفظ بی‌نامی و رازداری، اختیار آنان برای ترک مطالعه، پاسخگویی به سؤالات آزمودنی‌ها، ثبت محرمانه پرسشنامه‌ها و توضیح درباره نتایج پژوهش به‌صورت آماری و کلی بود.

جدول ۱. محتوای جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی

جلسه	هدف	محتوای جلسه
اول	سنجش و مداخله در شخصیت پیش‌تاز	ایجاد رابطه‌ی حسنه، بررسی حیطه‌های زندگی مراجع، بررسی مهم‌ترین نقش‌های زندگی مراجع، تشخیص وضعیت انجام نقش (فرونقش، در نقش، فرانقش)، تکلیف
دوم	سنجش و مداخله در انطباق‌پذیری مسیر شغلی	تصحیح داستان فرانقش، ایجاد معنای جدید در فرانقش، سنجش و مداخله در قابلیت، سنجش و مداخله در عاملیت، تکلیف
سوم	سنجش و مداخله در رسالت مسیر شغلی	بررسی چگونگی و چرایی غنی‌شدن، بررسی سود و ضرر غنی‌سازی برای خود و دیگران، بررسی روش‌هایی افزایش سود و کاهش ضرر برای خود و دیگران، تکلیف
چهارم	طراحی آینده	مروری بر جلسات قبل، بررسی تکالیف جلسه قبل، بررسی و نگارش طرح آینده

جدول ۲. محتوای جلسات مشاوره توان‌بخشی شغلی شناختی-اجتماعی

جلسه	هدف	محتوای جلسه
اول	مصاحبه ورودی و ارزیابی وضعیت مراجع	ایجاد رابطه‌ی حسنه، بررسی وضعیت رضایت از زندگی و مسیر شغلی، کشف انتظارات از پیامدهای فعالیت‌های زندگی و مسیر شغلی، بررسی خودکارآمدی و وضعیت خلقی
دوم	افزایش خودکارآمدی	افزایش باور به توانایی، تجربیات موفق گذشته، تجربیات جانشینی، ارائه تکلیف
سوم	آموزش مثبت‌نگری	تغییر اسنادهای بدبینانه به خوش‌بینانه، ارائه تکلیف
چهارم	هدف‌گزینی و تعریف رفتار	شناسایی رغبت‌ها، تنظیم هدف، تعریف رفتار، برنامه‌ریزی برای بروز رفتار، تکلیف
پنجم	تأثیرات بافتی	شناسایی حمایت‌های مورد نیاز، کشف راهکار برای دریافت حمایت، شناسایی حمایت‌های دریافت‌شده با نگاه مثبت، کشف موانع درونی و بیرونی، حل مسئله، ارائه تکلیف
ششم	آگاه‌سازی نسبت به تأثیر خلق در پیگیری اهداف	مدیریت اضطراب، افزایش خودآگاهی از موانع درونی، ارائه تکلیف
هفتم	چالش شناختی	آشنایی با چرخه تعامل فیزیولوژیک، احساس و فکر و رفتار، آموزش مقابله با افکار ناکارآمد، ارائه تکلیف، دریافت بازخورد
هشتم	سنجش و جمع‌بندی	سنجش میزان تغییر در متغیرهای مدل، سنجش کلی رضایت مراجع از جلسات ارزیابی توانایی مراجع در هدف‌گزینی و تعریف رفتار، دریافت بازخورد و جمع‌بندی

## ۲-۳. ابزار سنجش

### ۲-۳-۱. مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت<sup>۱</sup> (UWES)

مقیاس اشتیاق شغلی که توسط شوفلی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) ساخته شده دارای ۱۷ گویه است و سه جنبه اشتیاق شغلی را با مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای (هرگز: ۱، تا همیشه: ۷) می‌سنجد. سه خرده‌مقیاس این مقیاس به ترتیب شامل نیرومندی<sup>۳</sup> (سؤالات ۱ تا ۶)، فداکاری<sup>۴</sup> (سؤالات ۷ تا ۱۲) و شیفتگی<sup>۵</sup> (سؤالات ۱۳ تا ۱۷) است. کمترین نمره در این مقیاس ۱۷ و بیشترین نمره ۱۱۹ است. شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) ضریب آلفای این مقیاس را برای سه زیرمقیاسش از ۰/۶۸ تا ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در ایران نیز ساعی (۱۳۸۸) پایایی این مقیاس را با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۴ به‌دست آورد. شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود برای محاسبه روایی مقیاس اشتیاق شغلی، نمره کل این مقیاس را با پرسشنامه خشنودی شغلی همبسته و ضرایب ۰/۵۸ را گزارش کردند. ساعی (۱۳۸۸) روایی سازه این مقیاس را به روش مقایسه با فرسودگی شغلی سنجید و رابطه منفی بالایی بین این دو پرسشنامه یافت ( $r = -0/41$ ;  $p < 0/001$ ).

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
2. Schaufeli et al.
3. vigor
4. dedication
5. absorption

## ۲-۴. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از تحلیل دیداری<sup>۱</sup> استفاده شد. تحلیل دیداری نمودارها در دو سطح تحلیل درون موقعیتی<sup>۲</sup> و تحلیل بین موقعیتی<sup>۳</sup> انجام می‌شود. تحلیل درون موقعیتی به ارزیابی الگوی تغییر داده‌ها در یک موقعیت می‌پردازد و ابتدا برای مرحله خط پایه و سپس برای مداخله و پیگیری انجام می‌شود. تحلیل بین موقعیتی به مقایسه سطح<sup>۴</sup>، روند<sup>۵</sup> و ثبات<sup>۶</sup> داده‌ها در دو موقعیت مجاور می‌پردازد. سطح به میانگین میزان عملکرد در طول یک مرحله اشاره دارد. روند به جهت داده‌ها اشاره دارد و تغییرپذیری میزان تغییر و جهش داده‌ها را نشان می‌دهد (لین و گاست<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴ به نقل از سلیمی، ۱۳۹۹).

در این پژوهش، برای تحلیل دیداری نمودار داده‌ها، ابتدا نموداری برای هر آزمودنی رسم شد. سپس در مرحله اول با استفاده از میانه داده‌های 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>۸</sup> نام دارد. فاصله بین دو خط، میزان تغییرپذیری سری داده‌ها را نشان می‌دهد. با در نظر داشتن معیار ۲۰ تا ۸۰ درصدی، اگر ۸۰ درصد نقاط داده‌ها زیر یا درون ۲۰ درصد از مقدار میانه (محفظه ثبات) قرار گیرد، گفته می‌شود که داده‌ها ثبات<sup>۹</sup> دارد. پس از مشخص شدن محفظه ثبات، برای بررسی روند<sup>۱۰</sup> داده‌ها از روش دونیم کردن<sup>۱۱</sup> استفاده و محفظه ثبات خط روند نیز براساس معیار ۲۰ تا ۸۰ درصدی رسم شد. پس از ترسیم خطوط میانه و روند و نیز محفظه ثبات آن‌ها، شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، دامنه تغییرات و شاخص‌های تحلیل دیداری درون موقعیتی مانند سطح و روند و شاخص‌های تحلیل دیداری بین موقعیتی مانند تغییرات میانه، میانگین، تغییرات سطح، درصد داده‌های همپوش<sup>۱۲</sup> و غیرهمپوش<sup>۱۳</sup> محاسبه شد. برای محاسبه درصد داده‌های غیرهمپوش، تعداد نقاط داده‌هایی را که در موقعیت مداخله بیرون از دامنه تغییرات خط پایه قرار دارند محاسبه و در ۱۰۰ ضرب می‌شود. میزان کنترل آزمایشی در پژوهش مورد منفرد به تغییر سطح از یک موقعیت به موقعیت دیگر و درصد داده‌های غیرهمپوش بستگی دارد (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲). براساس نظر اسکرانز و همکاران<sup>۱۴</sup> (۱۹۸۷) تفسیر داده‌ها در صورت شاخص درصد داده‌های غیرهمپوش<sup>۱۵</sup> (PND) کمتر از ۵۰ درصد نشانگر غیرمعتبر بودن مشاوره، ۵۰ تا ۷۰ درصد نشانگر مؤثر بودن نسبی و بیشتر از ۹۰ درصد نشانگر بسیار مؤثر بودن مشاوره است. شایان ذکر است اثر مداخله با توجه به تغییرات بین موقعیت پایه و مداخله مشخص می‌شود (نوفرستی و حسن‌آبادی، ۱۳۹۷).

## ۳. یافته‌ها

### ۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

مشخصات سه تن از شرکت‌کنندگان از این قرار بود: ۱. زن، ۳۳ ساله، متأهل، دارای دو فرزند، معلم کلاس اول، فوق لیسانس علوم قرآنی و دارای پنج سال سابقه کار؛ ۲. زن، ۳۸ ساله، متأهل، دارای یک فرزند، معلم کلاس ششم، فوق لیسانس علوم اجتماعی و دارای ۱۲ سال سابقه کار؛ ۳. مرد، ۴۱ ساله، متأهل، دارای دو فرزند، معلم ورزش مقطع ابتدایی، فوق لیسانس تربیت بدنی و دارای ۱۵ سال سابقه کار. مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی روی این سه شرکت‌کننده اجرا شد.

1. visual analysis
2. within-condition analysis
3. between-condition analysis
4. level
5. trend
6. stability
7. Lane & Gast
8. stability envelope
9. stability
10. trending
11. split-middle
12. Percentage of Overlapping Data (POD)
13. Percentage of Non-overlapping Data (PND)
14. Scruggs et al.
15. percentage of non-overlapping data

مشخصات سه شرکت‌کننده دوم عبارت بود از: ۴ زن، ۳۲ ساله، مجرد، معلم کلاس اول، فوق لیسانس مشاوره خانواده و دارای ۴ سال سابقه کار؛ ۴ زن، ۴۲ ساله، متأهل، دارای دو فرزند، معلم کلاس سوم، لیسانس جغرافیا و دارای ۱۷ سال سابقه کار؛ ۶ زن، ۳۸ ساله، مجرد، معلم کلاس سوم، لیسانس روان‌شناسی و دانشجوی ترم دوم کارشناسی ارشد و دارای ۱۰ سال سابقه کار. مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی روی این سه شرکت‌کننده اجرا شد.

### ۳-۲. شاخص‌های توصیفی

جدول ۳. نمرات اشتیاق شغلی در دو گروه مشاوره مسیر شغلی دگرگون‌سازی و شناختی-اجتماعی در سه موقعیت خط پایه، مداخله و پیگیری

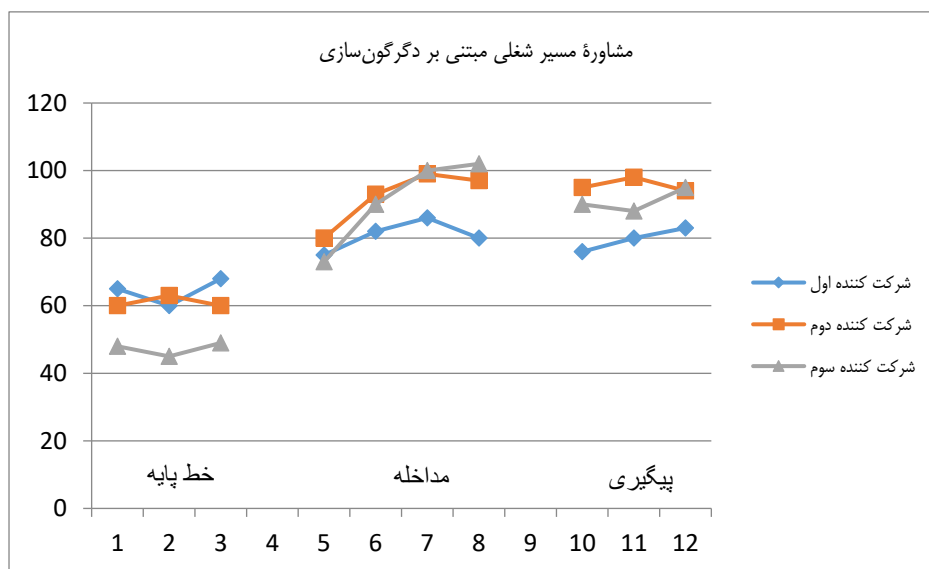
مشاروه مسير شغلی	شرکت‌کنندگان	موقعیت خط پایه			موقعیت مداخله			موقعیت پیگیری			
		نقطه اول	نقطه دوم	نقطه سوم	مرتبه اول	مرتبه دوم	مرتبه سوم	مرتبه چهارم	نقطه اول	نقطه دوم	نقطه سوم
دگرگون‌سازی شغلی	اول	۶۵	۶۰	۶۸	۷۵	۸۲	۸۶	۸۰	۷۶	۸۰	۸۳
	دوم	۶۰	۶۳	۶۰	۸۰	۹۳	۹۹	۹۷	۹۵	۹۸	۹۴
	سوم	۴۸	۴۵	۴۹	۷۳	۹۰	۱۰۰	۱۰۲	۹۰	۸۸	۹۵
شناختی-اجتماعی	چهارم	۷۲	۶۶	۶۹	۷۴	۸۵	۸۹	۹۳	۹۸	۹۵	۹۹
	پنجم	۳۸	۴۳	۴۰	۴۷	۴۵	۵۳	۶۴	۶۹	۷۲	۷۸
	ششم	۶۴	۶۸	۷۴	۷۹	۸۶	۹۴	۱۰۴	۱۰۰	۹۵	۱۰۲

جدول ۴. شاخص‌های تحلیل دیداری بین موقعیتی نمره اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان در دو گروه مداخله

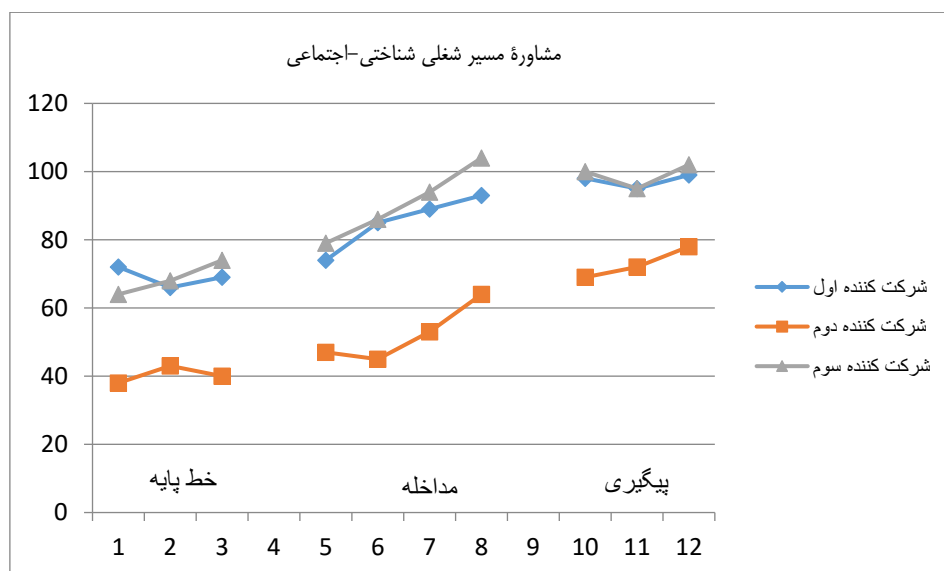
گروه‌های مداخلاتی	موقعیت A		موقعیت B		موقعیت C	
	تغییر نسبی	جهت روند	تغییر نسبی	جهت روند	تغییر نسبی	جهت روند
دگرگون‌سازی	۱/۵	صعودی	۳	بائبات	۷	صعودی
	۰	شیب صفر	۰	بائبات	-۱	شیب نزدیک به صفر
	۰/۵	صعودی	۱	بائبات	۵	صعودی
شناختی-اجتماعی	-۱/۵	نزولی	-۳	بائبات	۱	صعودی
	۱	صعودی	۲	بائبات	۹	صعودی
	۵	صعودی	۱۰	بائبات	۳	صعودی

جدول ۵. شاخص‌های تحلیل دیداری بین موقعیتی نمره اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان در دو گروه مداخله

گروه‌های مداخلاتی	تغییرات میانه		تغییرات میانگین		تغییرات نسبی		تغییرات مطلق		PND		POD	
	C	B	C	B	C	B	C	B	C	B	C	B
دگرگون‌سازی	-۱	۱۶/۴۲	-۴/۰۹	۱۶/۴۲	۱/۵	۲۰/۵	۱/۵	۲۰/۵	۱۰۰	۱۰۰	۶۶/۶۶	۰
	۰	۳۱/۵	۳/۱۶	۳۱/۵	۹/۵	۳۶/۵	۹/۵	۳۶/۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۰
	۰/۲۵	۴۳/۴۲	-۴	۴۳/۴۲	۱۰	۳۴/۵	۱۰	۳۴/۵	۱۰۰	۱۰۰	۶۶/۶۶	۰
شناختی-اجتماعی	۱۲/۰۵	۱۶/۲۵	۱۱	۱۸	۵/۵	۱۲	۵	۵	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۰
	۲۲	۱۱/۹۵	۲۰/۷۵	۱۱/۹۵	۵	۴/۵	۷	۱۲	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۰
	۱۰	۲۲/۱۵	۸/۵۵	۲۲/۱۵	-۱/۵	۱۱/۵	۵	-۴	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۰



شکل ۱. نمودار نمرات اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان در گروه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی در موقعیت خط پایه، مداخله و پیگیری



شکل ۲. نمودار نمرات اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان در گروه مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی در موقعیت خط پایه، مداخله و پیگیری

### ۳-۲. بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی

#### ۳-۳-۱. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده اول

نتایج تحلیل درون‌موقعیتی شرکت‌کننده اول نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات وجود دارد. بررسی تغییرات سطح اشتیاق شغلی نشان می‌دهد تغییر نسبی و مطلق در خط پایه، مرحله مداخله و پیگیری افزایش یافته است. جهت روند نشانگر آن است که شیب صفر و باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله و پیگیری دست یافته است. تحلیل بین‌موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی مداخله نسبت به خط پایه نشانگر اثرات مداخله در مراحل اولیه بر اشتیاق شغلی شرکت‌کننده اول بوده است. تغییرات سطح نسبی پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. تحلیل نتایج بین دو موقعیت مداخله و پایه نشان می‌دهد تغییر سطح مطلق مداخله نسبت به خط پایه افزایش یافته که نشانگر اثر فوری مداخله بر اشتیاق شغلی شرکت‌کننده اول است، اما تغییر سطح مطلق مداخله نسبت به پیگیری کاهش یافته که نشانه کاهش نتایج در اولین اندازه‌گیری بعد از مداخله است. میانه و میانگین به ترتیب در مرحله مداخله نسبت به خط پایه افزایش یافته که به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان با افزایش مواجهه بوده است. همچنین کاهش میانه و میانگین در مرحله پیگیری نسبت

به مداخله بیانگر آن است که پس از مداخله، روند کاهش ایجاد شده است. در این پژوهش، به‌منظور سنجش اثرات مشاوره، درصد داده‌های غیرهمپوش نیز گزارش شده است. براساس نظر اسکرانر و همکاران (۱۹۸۷) PND کمتر از ۵۰ درصد نشان‌دهنده غیرمعتبر بودن مشاوره، ۵۰ تا ۷۰ درصد نشانه مؤثر بودن نسبی و بیشتر از ۹۰ درصد بیانگر بسیار مؤثر بودن مشاوره است. این شاخص بین مرحله مداخله و خط پایه ۱۰۰ درصدی و بین پیگیری و مداخله ۶۶/۶۶ درصد است. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی در شرکت‌کننده اول تأثیر داشته است.

### ۳-۲-۲. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده دوم

نتایج تحلیل درون‌موقعیتی شرکت‌کننده دوم نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات وجود دارد. تغییر نسبی و مطلق داده‌ها در خط پایه صفر، در مرحله مداخله افزایش و در مرحله پیگیری کاهش یافته است. جهت روند نشان‌دهنده آن است که شیب صفر و باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله و سپس شیب نزولی (نزدیک به صفر) و باثبات در پیگیری دست یافته است. تحلیل بین‌موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی خط پایه نسبت به مداخله افزایش یافته که نشانگر اثرات مداخله در مراحل اولیه بر اشتیاق شغلی شرکت‌کننده دوم است. همچنین تغییرات سطح نسبی پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. تغییر سطح مطلق مداخله به خط پایه افزایش و تغییر سطح مطلق پیگیری نسبت به مداخله کاهش یافته است. به این ترتیب نمره شرکت‌کننده دوم در اولین اندازه‌گیری در مرحله مداخله نسبت به آخرین اندازه‌گیری در موقعیت پایه افزایش پیدا کرده است. همچنین نمره این فرد در اولین اندازه‌گیری در مرحله پیگیری نسبت به آخرین اندازه‌گیری در موقعیت مداخله کاهش یافته است. میانه و میانگین در مرحله مداخله به خط پایه افزایش پیدا کرده است. این به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان درمان با افزایش مواجهه بوده است. همچنین عدم تغییر نمره میانه (صفر) در مرحله پیگیری نسبت به مداخله و نیز افزایش نمره در میانگین مرحله پیگیری نسبت به مداخله نشان آن است که اشتیاق شغلی پس از مداخله به روند نزولی قبل از مداخله بازنگشته است. شاخص PND بین مرحله مداخله و خط پایه و همچنین بین پیگیری و مداخله ۱۰۰ درصد است که بیانگر مؤثر بودن مداخله است. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی بر متغیر وابسته اشتیاق شغلی در شرکت‌کننده دوم تأثیر دارد.

### ۳-۳-۲. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده سوم

نتایج تحلیل درون‌موقعیتی شرکت‌کننده سوم نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات وجود دارد. تغییر نسبی و مطلق داده‌ها در خط پایه افزایش جزئی داشته است. تغییر نسبی و مطلق در مرحله مداخله و پیگیری افزایش یافته است. جهت روند نشانگر آن است که شیب صعودی (نزدیک به صفر) و باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله و پیگیری دست یافته است. تحلیل بین‌موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی مداخله نسبت به پایه و همچنین پیگیری نسبت به مداخله افزایش پیدا کرده است. تغییر سطح نسبی مداخله به خط پایه نشانه اثرات مداخله در مراحل اولیه بر اشتیاق شغلی شرکت‌کننده سوم است. تغییر سطح مطلق مداخله به خط پایه افزایش یافته و تغییر سطح مطلق پیگیری به مداخله کاهش نمره است. این موضوع نشان می‌دهد مداخله بر اشتیاق شغلی شرکت‌کننده سوم اثر فوری داشته است. همچنین نمره اشتیاق شغلی شرکت‌کننده سوم در مرحله پیگیری دچار کاهش شده است. میانه و میانگین اشتیاق شغلی در شرکت‌کننده سوم در مرحله مداخله نسبت به خط پایه افزایش یافته است. این به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان درمان با افزایش مواجهه بوده است. همچنین کاهش جزئی میانه و افزایش ناچیز میانگین در مرحله پیگیری نسبت به مداخله نشانگر آن است که روند نمره اشتیاق شغلی شرکت‌کننده سوم به میزان زیادی به مرحله قبل از مداخله برگشته است. شاخص PND در مرحله مداخله و خط پایه ۱۰۰ درصد و در مرحله پیگیری و مداخله ۶۶/۶۶ درصد است که نشان از مؤثر بودن مداخله دارد. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی بر اشتیاق شغلی در شرکت‌کننده سوم تأثیر داشته است.

### ۳-۴. بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی

#### ۳-۴-۱. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده چهارم

نتایج تحلیل درون موقعیتی شرکت‌کننده چهارم نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات وجود دارد. تغییر نسبی و مطلق در خط پایه کاهش و در مرحله مداخله و پیگیری افزایش یافته است. جهت روند بیانگر آن است که شیب نزولی و باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله دست یافته است. جهت روند در مرحله پیگیری یک شیب صعودی ملایم و باثبات را نشان می‌دهد. تحلیل بین موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی مداخله نسبت به خط پایه و پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. تغییر سطح نسبی مداخله به خط پایه نشان‌دهنده اثرات مداخله در مراحل اولیه مشاوره شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی این فرد بوده است. همچنین تغییر سطح مطلق مداخله نسبت به خط پایه و پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. میانه و میانگین در مرحله مداخله نسبت به خط پایه افزایش پیدا کرده است. این به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان درمان با افزایش مواجهه بوده است. همچنین تغییرات میانه و میانگین در مرحله پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. شاخص PND بین مرحله مداخله و خط پایه و بین پیگیری و مداخله ۱۰۰ درصد است که نشان‌دهنده مؤثر بودن مداخله است. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی در شرکت‌کننده اول این گروه تأثیر داشته است.

### ۳-۴-۲. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده پنجم

نتایج تحلیل درون موقعیتی شرکت‌کننده پنجم نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات وجود دارد. تغییر نسبی و مطلق در خط پایه افزایش جزئی یافته و در مرحله مداخله و پیگیری افزایش زیادی پیدا کرده است. جهت روند نشانه آن است که شیب صعودی و البته باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله دست یافته است. جهت روند در مرحله پیگیری همچنان یک شیب صعودی و باثبات دارد. تحلیل بین موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی مداخله به خط پایه و پیگیری به مداخله افزایش یافته است. تغییر سطح نسبی مداخله به خط پایه نشان‌دهنده اثرات مداخله در مراحل اولیه مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی این شرکت‌کننده بوده است. همچنین تغییر سطح مطلق مداخله نسبت به خط پایه و پیگیری نسبت به مداخله افزایش یافته است. میانه و میانگین در مرحله مداخله نسبت به خط پایه افزایش پیدا کرده است. این به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان درمان با افزایش مواجهه بوده است. میانه و میانگین در مرحله پیگیری نسبت به مداخله نیز افزایش یافته است. به طور خلاصه، تغییرات حاصل شده در مرحله مداخله تداوم داشته است. شاخص PND بین مرحله مداخله و خط پایه و بین پیگیری و مداخله ۱۰۰ درصد است که نشانه مؤثر بودن مداخله است. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی این شرکت‌کننده تأثیر داشته است.

### ۳-۴-۳. تحلیل اشتیاق شغلی شرکت‌کننده ششم

تحلیل دیداری درون موقعیتی شرکت‌کننده ششم نشان می‌دهد در هر سه مرحله ۱۰۰ درصد ثبات سطح وجود دارد. تغییر نسبی و مطلق در مرحله مداخله افزایش زیاد و در مرحله پیگیری افزایش جزئی داشته است. جهت روند نشانه آن است که شیب صعودی و البته باثبات خط پایه به شیب صعودی و باثبات در موقعیت مداخله دست یافته است. جهت روند در مرحله پیگیری همچنان یک شیب صعودی و باثبات دارد. تحلیل بین موقعیتی در جدول ۵ نشان می‌دهد تغییرات سطح نسبی مداخله نسبت به خط پایه افزایش و پیگیری نسبت به مداخله کاهش یافته است. تغییر سطح نسبی مداخله به خط پایه نشان‌دهنده اثرات مداخله در مراحل اولیه مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی این شرکت‌کننده بوده است. تغییر سطح مطلق مداخله نسبت به خط پایه افزایش و پیگیری به مداخله کاهش یافته است. میانه و میانگین در مرحله مداخله نسبت به خط پایه افزایش پیدا کرده است. این به آن معنا است که مداخله در اواسط و پایان درمان با افزایش مواجهه بوده است. میانه و میانگین در مرحله پیگیری نسبت به مداخله نیز افزایش یافته است. به طور خلاصه، تغییرات حاصل شده در مرحله مداخله تداوم داشته است. شاخص PND بین مرحله مداخله و خط پایه و بین پیگیری و مداخله ۱۰۰ درصد است که بیانگر مؤثر بودن مداخله است. مجموعه نتایج نشان می‌دهد مشاوره شناختی-اجتماعی مسیر شغلی بر متغیر وابسته اشتیاق شغلی این شرکت‌کننده تأثیر داشته است.

با توجه به بررسی اثرات هردو شیوه مداخله بر اشتیاق شغلی، در ادامه به مقایسه تأثیرات این دو شیوه بر اشتیاق شغلی معلمان پرداخته می‌شود.

### ۳-۵. مقایسه تأثیر دو شیوه مشاوره مسیر شغلی بر نمره اشتیاق شغلی بر اساس شاخص‌های تحلیل دیداری

جدول ۶. میانگین شاخص‌های تحلیل دیداری بین موقعیتی نمره اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان در دو گروه مداخله

POD		PND		تغییرات مطلق		تغییرات نسبی		تغییرات میانگین		تغییرات میانه		گروه‌های مداخلاتی مشاوره مسیر شغلی
C	B	C	B	C	B	C	B	C	B	C	B	
۲۲/۲۲	۰	۷۷/۷۷	۱۰۰	-۴/۳۳	۱۷	۷	۳۰/۵	-۱/۶۴	۳۱/۳۰	۰/۲۵	۳۱/۴۷	دگرگون‌سازی
۰	۰	۱۰۰	۱۰۰	۲	۵/۶	۵/۳	۹/۳۳	۱۳/۴۳	۱۷/۳۶	۱۴/۶۸	۱۶/۰۸	شناختی-اجتماعی

همان‌طور که در جدول ۶ قابل مشاهده است، شاخص PND برای هردو گروه (۱۰۰ درصد) بیانگر تأثیر این دو شیوه مداخله بر اشتیاق شغلی است. علاوه بر این، در مورد هردو گروه مشاوره‌ای، افزایش نمره میانگین، میانه و تغییرات سطح در موقعیت مداخله نسبت به خط پایه گواهی بر اثربخشی هردو نوع مداخله است. با این حال همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در مرحله مداخله نسبت به پایه، میانگین میانه اشتیاق شغلی در گروه مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی در مقایسه با گروه شناختی-اجتماعی افزایش بیشتری داشته است. همچنین متوسط میانگین اشتیاق شغلی در مرحله مداخله نسبت به پایه در گروه مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی در مقایسه با گروه شناختی-اجتماعی افزایش بیشتری داشته است.

مقایسه تغییرات میانه و میانگین این دو گروه نشان می‌دهد مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی توانسته است در اواسط و پایان درمان تأثیر بیشتری بر اشتیاق شغلی بگذارد. بررسی تغییرات نسبی در موقعیت مداخله نسبت به خط پایه نشان می‌دهد مداخله دگرگون‌سازی در مراحل اولیه مشاوره ۳۰/۵ نمره اشتیاق شغلی را افزایش داده، اما مشاوره شناختی-اجتماعی به افزایش ۹/۳۳ نمره‌ای منجر شده است. همچنین بررسی تغییرات سطح مطلق در موقعیت مداخله نسبت به پایه نشان می‌دهد مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی سبب تغییرات فوری در نمره اشتیاق شغلی شده است (۱۷ نمره)، اما مشاوره شناختی-اجتماعی اثر فوری بسیار کمتری بر اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان داشته است (۵/۶۶ نمره). شاخص مربوط به درصد داده‌های غیرهمپوش نشان می‌دهد درصد داده‌های غیرهمپوش موقعیت مداخله و پایه برای هردو گروه یکسان است (۱۰۰ درصد). از نظر این شاخص بین دو گروه تفاوت فاحشی وجود دارد، اما از مجموع این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی نسبت به مشاوره شناختی-اجتماعی به میزان بیشتری اشتیاق شغلی را تحت تأثیر قرار داده است.

### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی و مقایسه تأثیر مشاوره مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی و شناختی-اجتماعی بر اشتیاق شغلی پرداخته شد. همان‌طور که در جدول ۶ قابل مشاهده است، هردو روش مشاوره بر افزایش اشتیاق شغلی مؤثرند، اما تأثیر مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی بیشتر از مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی است. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیقاتی که درباره تأثیر و ارتباط دگرگون‌سازی شغلی با اشتیاق شغلی است، همسو است که می‌توان به پژوهش ژنتوپلو و همکاران (۲۰۰۹b)، ون وینگاردن و همکاران (۲۰۱۷)، ساکوریا و همکاران (۲۰۱۶)، هارجو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، گوردن و همکاران (۲۰۱۸)، دابلت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، ون‌دی‌هاول و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، دیمیروتی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) و کوسنکرانیوس و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) اشاره کرد.

با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های صورت گرفته، هم مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی (ژنتوپلو و همکاران، ۲۰۰۹b؛ ون وینگاردن و همکاران، ۲۰۱۷) و هم مشاوره مسیر شغلی شناختی اجتماعی (سالیوان و ماهالیک، ۲۰۰۰؛

1. Harju et al.
2. Dubbelt et al.
3. Van den Heuvel et al.
4. Demerouti et al.
5. Kosenkranus, Rink, De Bloom, & Van Den Heuvel

ناوارو و همکاران، ۲۰۱۹) می‌توانند بر اشتیاق شغلی تأثیرگذاری داشته باشند. برگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) معتقدند دگرگون‌سازی شغلی فرایندی است که کارکنان برای طراحی مجدد شغل خود انجام می‌دهند و با این کار به سطوح بالای تعهد، اشتیاق و پیشرفت در شغل خود دست می‌یابند. هم دگرگون‌سازی شغلی و هم اشتیاق شغلی در چارچوب مدل منابع-تقاضا تبیین می‌شوند. دو منبع مهم در افزایش اشتیاق شغلی منابع شغلی و شخصی است. از این رو اگر مداخله‌ای هم‌زمان بتواند بر این دو منبع متمرکز شود، می‌تواند مداخله‌ای مؤثر باشد (ساکورایا و همکاران، ۲۰۱۶). منابع شغلی شامل جنبه‌های سازمانی، اجتماعی و فیزیکی شغل می‌شود که به افراد برای دستیابی به اهداف کاری، رشد شخصی، یادگیری و توسعه کمک می‌کند یا اثرات منفی روانی و فیزیکی شغل را کاهش می‌دهد (دیوتو و وکسلر، ۲۰۱۹).

منابع شخصی خودارزیابی‌های مثبتی هستند که با تاب‌آوری در ارتباط‌اند. این منابع اشاره به حس توانایی افراد برای کنترل موفقیت‌آمیز و قدرت تأثیرگذاری بر محیط دارند و شامل صفاتی مانند خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌شوند. دگرگون‌سازی شغلی که طراحی یا بازطراحی خودآغازگرایانه کارکنان از ویژگی‌های شغلی‌شان است، به‌عنوان منبعی شخصی مفهوم‌سازی می‌شود (دیوتو و وکسلر، ۲۰۱۹). دگرگون‌سازی شغلی به‌عنوان تغییرات شناختی، رابطه و وظیفه‌ای که افراد در شغل خود ایجاد می‌کنند، ضمن ایجاد تناسب بهتر بین فرد و شغل، به‌عنوان یک مکانیسم منبع شخصی به ارزیابی مثبت فرد از شغلش منجر می‌شود و در نتیجه راهبردی مفید برای کمک به سلامتی افراد (ون وینگاردن و همکاران، ۲۰۱۷) و عملکرد موفق افراد در شرایط کاری نامطلوب و همچنین عملکرد انطباقی به‌شمار می‌رود (وانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). دگرگون‌سازی شغلی همچنین با ایجاد تغییرات رابطه‌ای و وظیفه‌ای در شغل موجب بازطراحی و بهبود محیط اجتماعی و شغلی فرد می‌شود. در نتیجه مداخله مبتنی بر آن با تمرکز بر افزایش منابع شخصی به‌طور مستقیم و با تمرکز بر منابع شغلی به‌طور غیرمستقیم پیامدهای مثبت کاری (دیوتو و وکسلر، ۲۰۱۹) از جمله اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد (ساکورایا و همکاران، ۲۰۱۶).

درمورد مداخله شناختی-اجتماعی نیز یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش سالیوان و ماهالیک (۲۰۰۰)، ناوارو و همکاران (۲۰۱۹)، گرانزرا و پرا (۲۰۱۹)، پورعباس و همکاران (۱۳۹۰)، عبدالحسینی و همکاران (۱۳۹۵)، لورنته و همکاران (۲۰۱۴)، چان و همکاران (۲۰۱۷) و مرزبان و همکاران (۱۳۹۷) همسو است.

اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت (سلیگمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲) است که در نظریه شناختی-اجتماعی به‌طور غیرمستقیم به آن پرداخته شده است؛ زیرا این نظریه مستقیم به پیگیری اهداف می‌پردازد (لنت و براون، ۲۰۰۸) و پیگیری اهداف به افزایش اشتیاق شغلی منجر می‌شود؛ زیرا جهت‌گیری هدف فرایند انگیزش درونی را منعکس می‌کند. وندوال<sup>۴</sup> معتقد است هدفمندی نوعی انگیزش درونی است که بر انتخاب شغل و سایر مؤلفه‌های مرتبط با آن تأثیرگذار است (حاجی حسنی و کاوه، ۱۳۹۵)؛ بنابراین پیگیری اهداف به‌عنوان یک منبع انگیزشی شخصی بر اشتیاق شغلی اثرگذار است. در نتیجه مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی توانسته بر اشتیاق شغلی اثر بگذارد. همچنین بررسی تجربیات موفق گذشته، تغییر اسنادها به‌اضافه آگاهی از نقش ویژگی‌های شخصیتی در تفسیر منفی اتفاقات گذشته به ایجاد حس مثبت کمک می‌کند. به‌طور کلی مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی با افزایش منابع شخصی مانند اسنادهای خوش‌بینانه، پیگیری اهداف و خودکارآمدی توانسته است اشتیاق شغلی را افزایش دهد.

در مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارآمدی از طریق فرایندهای شناختی و انگیزشی بر اشتیاق شغلی اثرگذار است. باورهای کارآمدی سبب ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌شود (عزیزیان کهن و همکاران، ۱۳۹۶) که این به‌نوبه خود انگیزش درونی فرد برای انجام وظایف شغلی را افزایش می‌دهد. در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی خودکارآمدی، رغبت و اهداف به‌عنوان منابع شخصی و دریافت حمایت به‌عنوان منبع اجتماعی اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد.

1. Berg et al.  
2. Wang et al.  
3. Seligman  
4. Vandewalle

مقایسه نمرات اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان دو گروه نشان می‌دهد مداخله دگرگون‌سازی شغلی به میزان بیشتری قادر به افزایش اشتیاق شغلی بوده است. به نظر می‌رسد مداخله دگرگون‌سازی شغلی اشارات مستقیم‌تری برای اشتیاق شغلی دارد. علاوه بر نقش دگرگون‌سازی شغلی به‌عنوان یک منبع شخصی برای پرورش اشتیاق شغلی (ون‌وینگاردن و همکاران، ۲۰۱۷)، طراحی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی نیز بر رفتارهای پیش‌تازانه تأکید دارد و رفتارهای پیش‌تازانه به افزایش اشتیاق شغلی کمک می‌کند. رفتار پیش‌تازی نشان‌دهنده آغازگری و پشتکار است (کرانت، ۱۹۹۵)؛ بنابراین با اشتیاق ارتباط دارد؛ زیرا افرادی که درگیر محیط کاری‌شان می‌شوند، خودشان را در کار غرق می‌کنند (کرستیان و همکاران، ۲۰۱۱). تأکید بر فرانش در مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر دگرگون‌سازی شغلی سبب تأمل‌ورزی بر کاربرد فرانش در زندگی می‌شود و افراد را ترغیب به ساخت داستان فرانش در فصول بعدی زندگی می‌کند. این در حالی است که در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی تمرکز بر عاملیت شخصی است. در مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی بر نقاط قوت، تجربیات موفق گذشته، شناخت موانع و شناسایی حمایت‌ها تأکید می‌شود تا در نهایت عاملیت فرد برای انجام نقش‌های شغلی تسهیل شود و فرد احساس رضایت کند (سلیمی، ۱۳۹۹).

ویژگی‌های فرهنگی جامعه ایرانی نیز به‌گونه‌ای است که وقوع دگرگون‌سازی شغلی در مدارس توسط معلمان را تسهیل می‌کند. در مدارس ایران، کمبود نظارت و نبود قوانین جدی موجب می‌شود معلمان آزادی عمل زیادی در برخورد با دانش‌آموزان و همکاران، نحوه تشویق و تنبیه آن‌ها، روش تدریس، ساختار کلاس، انجام وظیفه و... داشته باشند. به این ترتیب مداخله دگرگون‌سازی شغلی به افزایش دگرگون‌سازی شغلی منجر می‌شود که این به‌نوبه خود اشتیاق شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به هم‌زمانی این پژوهش با احتمال رخدادهایی مانند تغییر و تحول در مدرسه و نظام آموزش و پرورش اشاره کرد که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیر گذاشته باشد. از آنجا که چنین متغیرهای اداری‌ای قابل کنترل نبود، در کاربرد نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود اثربخشی مداخله دگرگون‌سازی شغلی بر سایر پیامدهای دگرگون‌سازی شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

## ۵. ملاحظات اخلاقی

اصول اخلاقی ضروری برای انجام پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش در مرحله مداخله، ثبت محتوا و فرایند جلسات ضمن حفظ بی‌نامی و رازداری، اختیار آنان برای ترک مطالعه، پاسخگویی به سؤالات آزمودنی‌ها، ثبت محرمانه پرسشنامه‌ها و توضیح درباره نتایج پژوهش به‌صورت آماری و کلی بود.

## ۶. سپاسگزاری و حمایت مالی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مشاوره دانشگاه اصفهان است که با کد ۶۷۳۰۹۴۹۹ به تصویب شورای تحصیلات تکمیلی دانشگاه رسیده است. بدین‌وسیله از همه شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر به‌دلیل همکاری صادقانه‌شان تشکر می‌کنیم. این پژوهش از هیچ نهاد یا سازمانی حمایت مالی دریافت نکرده است.

## ۷. تعارض منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

## منابع

پور عباس، ع، عابدی، م، و باغبان، ا. (۱۳۹۰). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱)، ۳۷-۵۰. <https://ensani.ir/fa/article/326741>

تیموریان، ا.، دولتشاه، ز.، و ملکشاهی، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر اردبیل. مجله مطالعات آموزشی نما، ۱۲(۶)، ۳۳-۴۲. <http://nama.ajaums.ac.ir/article-1-288-fa.html>

حاجی حسینی، م.، و کاوه، ژ. (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عاملی بزرگ شخصیت در پیش‌بینی معلمان زن شهرستان شهرکرد. فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۴(۳)، ۱۰-۱. <http://journal.iehfs.ir/article-1-274-fa.html>

ساعی، ا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی عملکردهای انگیزشی هدف‌گذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روان‌شناختی و التزام کاری در یک کارخانه صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی در گرایش صنعتی و سازمان، دانشگاه شهید چمران اهواز. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. <https://elmnnet.ir/doc/10498558-56151>

سلیمی، س. (۱۳۹۹). بررسی تناسب مدل برساخت‌گرایی مسیر شغلی درباره انطباق و مقایسه تأثیر مدل مشاوره آن با مدل نظریه شناختی اجتماعی در توانمندسازی انطباق افراد کم بینا و نابینا. پایان‌نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

عبدالحسینی، ح.، نیلفروشان، پ.، و حسینیان، س. (۱۳۹۵). مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی، سازه‌گرایی و انگیزشی بر اشتیاق مسیر شغلی دانشجویان. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۷(۲۶)، ۱۵۳-۱۳۳. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2016.6736>

عزیزیان کهن، ن.، دهقانی، م.، بهتاج، ا.، و کریمیان پور، غ. (۱۳۹۷). تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان تابستان، ۴۰(۱۸)، ۱۱۷-۱۳۴. [https://fasname.msy.gov.ir/article\\_259.html](https://fasname.msy.gov.ir/article_259.html)

فراهانی، ح. ا.، عابدی، ا.، آقامحمدی، س.، و کاظمی، ط. (۱۳۹۲). مبانی کاربردی طرح‌های مورد منفرد در علوم رفتاری و پزشکی. تهران: روان‌شناسی و هنر.

گال، م.، بورگ، و.، و گال، ج. (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. جلد دوم. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

گل پرور، م.، و حسین‌زاده، خ. (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد-شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس-نامتعادلی-جبران. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۵(۲)، ۵۶-۴۱. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084331.1390.5.2.5.2>

مرزبان، ع.، عابدی، م.، و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۷). مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و رسالت محور بر اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۵)، ۸۰-۶۱. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99839.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99839.html)

نوفروستی، ا.، و حسن‌آبادی، ح. ر. (۱۳۹۷). تحلیل داده‌ها در طرح‌های آزمایشی تک آزمودنی. رویش روان‌شناسی، ۷(۱۲)، ۳۰۶-۲۹۱. <http://frooyesh.ir/article-1-1567-fa.html>

## References

- Abdolhosheini, H., Nilforooshan, P., Abedi, M. R., & Hoseinian, S. (2016). Effect of career counseling method based on social-cognitive theory, constructive, motivational on students' career engagement. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 7(26), 133-153. <https://doi.org/10.22054/qccpc.2016.6736> (In Persian)
- Azizian Kohan, N., Dehghani, M., Behjat, A., & karimian Pour, G. H. (2017). Editing communication model of psychological capital and work engagement with self-efficacy as a mediation among sport and youth administration employee an Ardebil province. *Strategic Studies on Youth and Sport*, 40(17). 117-134. [https://fasname.msy.gov.ir/article\\_259.html?lang=en](https://fasname.msy.gov.ir/article_259.html?lang=en) (In Persian)
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Retrieved from the website of *Positive Organizational Scholarship* on April. 15, 2011. <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/3548151/404647680762377.pdf>
- Demerouti, E., Soyer, L. M., Vakola, M., & Xanthopoulou, D. (2021). The effects of a job crafting intervention on the success of an organizational change effort in a blue-collar work environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 374-399. <https://doi.org/10.1111/joop.12330>
- Devotto, R. P. D., & Wechsler, S. M. (2019). Job crafting interventions: Systematic review. *Trends in Psychology*, 27, 371-383. <https://doi.org/10.9788/TP2019.2-06>
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: Longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>
- Gall, M. D. Borg, W. R. Gall, J. P. (2005). *Educational research: an introduction* (Vol.2). Translated by Ahmad Reza Nasr et al. (Original work published 2004). Tehran: Publications of Shahid Beheshti University (in Persian)
- Gast, D. L., & Hammond, D. (2010). Withdrawal and reversal designs. In D. L. Gast (Ed.), *Single subject research methodology in behavioral sciences* (pp. 234-275). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877937>
- Golparvar, M., Hosseinzadeh, Kh. (2011). Model of relation between person-job none fit with emotional exhaustion and desire to leave work: Evidence for the stress-unequilibrium-compensation model. *Journal of Applied Psychology*, 5(2), 41-56. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20084331.1390.5.2.5.2> (In Persian)
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adults. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(3), 413-440. <https://doi.org/10.4000/osp.1748>
- Guichard, J., & Di Fabio, A. (2010). Life-designing counseling: Specificità e integrazioni della teoria della costruzione di carriera e della teoria della costruzione di sé. *Counseling*, 3(3), 277-289. <https://flore.unifi.it/handle/2158/415857>
- Haji Hasani, M., & Kaveh, M. (2016). The investigation of the contribution of goal orientation, perceived organizational support and Big Five Personality Traits in predicting work engagement

- of female teachers in Shahrekor. *Iranian Journal of Ergonomics*, 4(3), 1-10. <http://dx.doi.org/10.21859/joe-04031> (in Persian)
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2013). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Kennedy, C. H. (2005). *Single-case designs for educational research* (1th ed). Boston: Pearson.
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Kosenkranius, M. K., Rink, F. A., de Bloom, J., & van den Heuvel, M. (2020). The design and development of a hybrid off-job crafting intervention to enhance needs satisfaction, well-being and performance: A study protocol for a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 20, 115. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8224-9>
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). New York: Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-005>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2005). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>
- Marzban, A., Abedi, M. R., & Nilforooshan, P. (2018). Comparing the effect of career counseling method based on social cognitive theory and calling-oriented career counseling method on academic engagement among high school students. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 10(35), 61-80 [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_99839.html?lang=en](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99839.html?lang=en) (In Persian)
- Navarro, R. L., Flores, L. Y., Legerski, J. P., Brionez, J., May, S. F., Suh, H. N., ... & Jung, A. K. (2019). Social cognitive predictors of engineering students' academic persistence intentions, satisfaction, and engagement. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 170-183. <https://doi.org/10.1037/cou0000319>
- Noferesti, A., & Hassanabadi, H. R. (2019). Data analysis in single case experimental design studies. *Rooyesh*, 7(12), 291-306. <http://frooyesh.ir/article-1-1567-en.html> (In Persian)
- Oprea, B. T., Barzin, L., Virgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behavior: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-13.

- Purabbas, A., Abedi, M. R., Baghban, I. (2014). Effect of career self-efficacy workshop on work engagement of Esfahan university staff. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 5(17), 37-50. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1053461> (In Persian)
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Saei, E. (2009). Investigating the relationship between some motivational functions of goal setting, organizational justice, job control, job self-efficacy, self-regulation with psychological empowerment and work commitment in an industrial factory. *Master's thesis, Department of Psychology in Industrial and Organizational Orientation*, Shahid Chamran University of Ahvaz. Faculty of Educational Sciences and Psychology. <https://elmnet.ir/doc/10498558-56151> (In Persian)
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., & Kawakami, N. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-016-0157-9>
- Salimi, S. (2020). Evaluating Career Construction Model of Adaptation and Comparing the Effectiveness of Career Constructivist Counseling with Career Social Cognitive Counseling on Adaptive Empowerment among Individuals with Visual Impairment. *Doctoral thesis*. University of Isfahan (in Persian).
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2002-02382-001>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- 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. <https://doi.org/10.1177/074193258700800206>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., & Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-17>
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling & Development*, 78(1), 54-62. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb02560.x>
- Teymoriyan, A., Dolatshah, Z., & Malekshahi, M. (2018). The relationship between communication skills and job satisfaction of high school teachers in Ardabil. *Journal of Educational Studies*, 6(2), 34-41 <http://nama.ajaums.ac.ir/article-1-288-en.html> (In Persian)
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511-532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Van Mierlo, H., & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International*, 23(1), 106-118. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>

- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>