



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

عنوان:

اثر بخشی آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر بلوغ حرفه ای و
خودکارآمدی دانش آموزان سال اول دبیرستان

استاد راهنما:

دکتر ابوالفضل کرمی

استاد مشاور:

دکتر عباس آریا

استاد داور:

دکتر عبدالله شفیع آبادی

پژوهشگر:

آسیه کرمی ایوری

شهریور ۱۳۸۷

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تبیین اثر بخشی آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر بلوغ حرفه ای و خودکارآمدی دانش آموزان دبیرستانی دختر سال اول اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش آموزان پایه اول دبیرستان، سال تحصیلی ۸۷-۸۶، منطقه ۶ شهر تهران می باشد و نمونه پژوهش شامل ۳۰ نفر از دانش آموزان پایه اول دبیرستان نرجس بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند و همچنین به طور تصادفی ۱۵ نفر از دانش آموزان این کلاس در گروه آزمایش و ۱۵ نفر دیگر در گروه کنترل قرار گرفتند. هر دو گروه به پرسشنامه های خودکارآمدی و مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای) در دو مقطع زمانی قبل از اجرای آموزش آماده سازی شغلی و بعد از آن پاسخ دادند.

فرضیه های این پژوهش عبارتند از:

فرضیه اول: آموزش برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر بلوغ حرفه ای دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان موثر است.

فرضیه دوم: آموزش برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر خودکارآمدی دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان موثر است.

جهت آزمون فرضیه ها از آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین تفاوت نمرات در پیش آزمون و پس آزمون گروه های آزمایش و کنترل استفاده شده است.

نتیجه آزمون t در مورد فرضیه اول به شرح زیر می باشد:

t مشاهده شده برابر با ۲/۱۵۹ می باشد و مقدار t بحرانی در جدول توزیع t در سطح معناداری $\alpha=0/05$ با درجه آزادی ۲۸ برابر ۲/۰۴۸ است. با توجه به داده های فوق نتیجه می گیریم که بین میانگین نمرات بلوغ حرفه ای دو گروه آزمایش و کنترل در آزمون t مستقل تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه آزمون t در مورد فرضیه دوم به شرح زیر می باشد:

t مشاهده شده برابر با ۴/۴- می باشد مقدار t بحرانی نیز در جدول توزیع t در سطح معناداری $\alpha=0/01$ و درجه آزادی ۲۸ برابر با ۲/۷۶۳ می باشد. با توجه به داده های بدست آمده بین میانگین نمرات خودکارآمدی دو گروه آزمایش و کنترل در آزمون t مستقل تفاوت معناداری وجود دارد. در نتیجه هر دو فرضیه فوق تایید شد.

تقدیر و تشکر:

- بر خود اصل می دانم، که از جناب آقای **دکتر ابوالفضل کرمی**، استاد مهربان و دلسوز گروه مشاوره که با راهنمایی مشفقانه و پیگیری های مداوم خود مرا در تدوین این پایان نامه همراهی نمودند، سپاسگذاری کنم. برای ایشان از خداوند منان سلامتی و طول عمر آرزو می کنم.
- از جناب آقای **دکتر عباس آریا**، استاد مشاور این پایان نامه به خاطر تمام زحماتی که در طول اجرای پایان نامه متحمل شدند، کمال تشکر و قدردانی را دارم. برای این استاد گرامی که همچون پدری دلسوز مرا از راهنمایی خود بی نصیب نگذاشتند، توفیق روز افزون آرزو مندم.
- همچنین سپاسگذاری می کنم از استاد گرامی جناب آقای **دکتر شفیق آبادی** که عمر خود را در جهت توسعه علم مشاوره علی الخصوص مشاوره شغلی بکار بسته اند و با وجود مشغله های فراوان کار داوری پایان نامه مرا قبول زحمت فرمودند و همچون استاد راهنما و مشاور مرا راهنمایی کردند. از خداوند متعال برای ایشان آرزوی موفقیت و شادکامی دارم.
- همچنین بر خود وظیفه می دانم، که از معاونین و مسئولین دبیرستان نرجس و همچنین دبیران و دانش آموزان پایه اول، سال تحصیلی ۸۷-۸۶ که در طول اجرای این پژوهش صمیمانه با من همکاری کردند، تقدیر و تشکر نمایم.
- در پایان از تمامی دوستان و عزیزانی که در به ثمر رسیدن این پژوهش مرا یاری کردند، صمیمانه قدردانی می نمایم و برایشان پیروزی خواستارم.

تقدیم به:

تمام بزرگوارانی که همواره وبی دریغ یاری ام کردند.

به پدر و مادر پرتلاشم که موفقیت های خود را در زندگی، مدیون آن دو عزیز

می دانم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۶	ضرورت و اهمیت پژوهش
۷	اهداف پژوهش
۸	فرضیه های پژوهش
۸	متغیرها
۸	تعریف مفاهیم و واژگان
	فصل دوم: مروری بر ادبیات پژوهش
۱۱	مقدمه
۱۲	۱- آماده سازی شغلی
۱۳	۱-۱- فرایند آماده سازی شغلی
۱۵	۱-۲- ارزش ها از جمله عوامل مؤثر در فرایند آماده سازی شغلی
۱۶	۱-۳- هنجارهای تصویر ذهنی شغل
۱۶	۱-۴- نظریه های سوپر و هالند از جمله نظریه های مرتبط با آماده سازی شغلی
۱۷	۱-۴-۱- نظریه هالند
۱۸	۱-۴-۲- نظریه سوپر
۱۹	۲- بلوغ حرفه ای
۲۲	۲-۱- ابعاد بلوغ حرفه ای
۲۳	۲-۱-۱- ابعاد بلوغ حرفه ای مربوط به جوانان از دیدگاه سوپر
۲۴	۲-۲- مراحل رشد شغلی
۲۹	۲-۳- عوامل مؤثر بر بلوغ شغلی افراد
۳۰	۲-۴- ارکان رشد و بلوغ حرفه ای
۳۰	۲-۵- ویژگی های فرد رشد یافته از نظر حرفه ای

۳۰ ۲-۶- بلوغ شغلی و ارتباط آن با متغیر های دیگر
۳۱ ۲-۷- عوامل خطر ساز و مخل در بلوغ شغلی
۳۱ ۲-۸- آنچه بر اساس تحقیقات بلوغ حرفه ای بدست آمده
۳۲ ۲-۹- بلوغ حرفه ای یا سازگاری شغلی
۳۳ ۲-۱۰- بی تصمیمی شغلی یکی از راههای ارزیابی بلوغ حرفه ای
۳۴ ۳- خودکارآمدی
۳۷ ۳-۱- نظریه بندورا
۳۸ ۳-۲- پیامدهای خودکارآمدی
۴۰ ۳-۳- منابع اطلاعاتی خودکارآمدی
۴۱ ۳-۴- منابع رشد خودکارآمدی دانش آموزان
۴۲ ۳-۵- انواع خودکارآمدی
۴۲ ۳-۶- چگونگی تأثیر خودباوری بر رفتار
۴۳ ۳-۷- بلوغ حرفه ای و خودکارآمدی
۴۴ ۴- یافته های پژوهشی داخلی و خارجی
۴۴ ۴-۱- یافته های پژوهشی خارجی
۵۰ ۴-۲- یافته های پژوهشی داخلی
	فصل سوم: روش اجرای پژوهش
۵۳ مقدمه
۵۳ جامعه آماری
۵۳ نمونه گیری
۵۴ طرح کلی پژوهش
۵۴ روش جمع آوری داده ها و ابزار پژوهش
۵۴ الف- پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان سوپر و همکاران (۱۹۸۸)
۵۷ ب- پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲)
۵۸ روش تحلیل داده ها
۵۸ برنامه آموزشی پژوهش
	فصل چهارم: تحلیل داده ها

۶۱	مقدمه
۶۱	تحلیل توصیفی
۶۶	تحلیل استنباطی
		فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۶۹	خلاصه پژوهش
۷۰	بحث و تفسیر یافته های پژوهش
۷۴	پیشنهادات و کاربردها
۷۴	الف- پیشنهادات کاربردی بر اساس یافته ها
۷۴	ب- پیشنهادات پژوهشی برای تحقیقات آینده
۷۵	محدودیت های پژوهش
۷۶	منابع و مأخذ
۸۶	پیوست

فهرست جداول

عنوان.....	صفحه
جدول (۴-۱) نمرات خام آزمودنی های گروه کنترل در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۱.....
جدول (۴-۲) نمرات خام آزمودنی های گروه آزمایش در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۱.....
جدول (۴-۳) نمرات خام آزمودنی های گروه کنترل در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۱.....
جدول (۴-۴) نمرات خام آزمودنی های گروه آزمایش در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۲.....
جدول (۴-۵) توزیع نمرات آزمودنی های گروه کنترل در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۲.....
جدول (۴-۶) توزیع نمرات آزمودنی های گروه آزمایش در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۲.....
جدول (۴-۷) توزیع نمرات آزمودنی های گروه کنترل در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۳.....
جدول (۴-۸) توزیع نمرات آزمودنی های گروه آزمایش در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۳.....
جدول (۴-۹) نمره اختلافی پیش آزمون - پس آزمون گروه کنترل و آزمایش در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۴.....
جدول (۴-۱۰) نمره اختلافی پیش آزمون - پس آزمون گروه کنترل و آزمایش در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۴.....
جدول (۴-۱۱) مقایسه میانگین نمرات اختلافی (پیش آزمون - پس آزمون) گروه آزمایش و کنترل در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۵.....
جدول (۴-۱۲) مقایسه میانگین نمرات اختلافی (پیش آزمون - پس آزمون) گروه آزمایش و کنترل در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۵.....
جدول شماره (۴-۱۳)، نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمرات اختلافی گروه آزمایش و کنترل در پرسشنامه مسائل شغلی بزرگسالان (بلوغ حرفه ای)	۶۶.....
جدول شماره (۴-۱۴)، نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمرات اختلافی گروه آزمایش و کنترل در پرسشنامه خودکارآمدی	۶۷.....

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

جامعه برای تداوم حیات خود به کار و کارگر نیاز دارد. این نیاز از قرن ها پیش موجود بوده است و در آینده نیز وجود خواهد داشت. کار قسمت اعظمی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می دهد (شفیع آبادی، ۱۳۸۱، ص ۴۵) و جنبه جهانی دارد حتی در جوامع بدوی نیز هر کسی مجبور به انجام کاری است و باید قسمتی از وظایف محوله در جامعه را بر عهده بگیرد، زیرا ضروری است که آدمی از محیط خود وسیله معیشت خود را فراهم سازد (اردبیلی، ۱۳۷۸، ص ۴۲).

آدلر^۱ می گوید: انسان برای بقاء باید با هموعانش رابطه برقرار سازد، در یک جامعه سالم افراد از طریق کار کردن به هموعان خود خدمت می کنند و مسئولیت می پذیرند و همچنین یکدیگر را دوست دارند و با یکدیگر معاشرت می کنند و رابطه محبت آمیز و صمیمانه برقرار می سازند (انسباکر و انسباکر، ۱۹۶۷، ص ۱۹۵، به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۹، ص ۲۰).

هدف کلی زندگی این است که مجموعه زندگی از انسان فردی با هویت والا و مفید بسازد و او را مرکز تحولات و دگرگونیهای زندگی خود قرار دهد، غیر از این انسان موجودی فعل پذیر است که منشاء هیچ حرکتی جز ارضای حیات غریزی نیست و عوامل خارجی سرنوشت او را تعیین می کنند (رئوفی و ثنائی، ۱۳۷۴، ص ۳).

بنابراین اشتغال یکی از اساسی ترین فعالیتهای زندگی است و فرد باید سرانجام شغلی را برگزیند و از طریق آن به زندگی اش ادامه دهد. اشتغال از درجه اهمیت بالائی برخوردار است زیرا هستی فرد و استمرار جامعه به آن بستگی دارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۹، ص ۱).

اشتغال حق مسلم هر فردی است و هر کسی دوست دارد به انجام کاری پردازد که علاوه بر تامین نیازهای مادی، با دیگران رابطه برقرار کند و توانایی ها و محدودیت ها یش را بشناسد و به رشد و توسعه مهارتهای خویش همت گمارد، کار بخش مهم و وسیعی از اوقات زندگی انسان را به خود اختصاص می دهد و باعث استحکام توسعه جامعه می گردد. در مقابل بیکاری به نابودی و فناى آن می انجامد (شفیع آبادی، ۱۳۷۷، ص ۷۸).

پیشرفت علم و صنعت، پیچیدگی و دگرگونی دائم دنیای مشاغل و تقاضاهای روز افزون برای ورود به برخی از حرفه ها، تصمیم گیری و انتخاب حرفه را امری دشوار ساخته است (هالند^۲، بی تا، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳، ص ۱۵).

^۱ Adler. A

^۲ Holland. J.

انتخاب یک راه برای رسیدن به حرفه ای معین، باعث شفاف شدن و قوت گرفتن خودانگاره نوجوان می شود. از زمانی که نوجوان به فکر می افتد که روی پای خود بایستد، وقت بیشتری را به اندیشیدن درباره هدف های زندگی شغلی خود صرف می کند. برای عموم نوجوانان، این دوره وقتی به پایان می رسد که به تفکری واقع بینانه در این باره می رسند و عملاً ورود به دنیای شغلی را آغاز می کنند (لطف آبادی، ۱۳۸۱، ص ۲۷).

به عبارت دیگر، انتخاب یک شغل، فرایندی همگام با تحولات زندگی است. در زمانهای مختلف در طول این فرایند باید درباره مسائل متفاوتی تصمیم گرفت. بنابراین طرح ریزی (نخستین استراتژی در فرایند تصمیم گیری) کلید دست یابی به اهداف است و خود مستلزم این است که فرد کنترل زندگی خود را به دست گیرد (سوکی نیک و همکاران، بی تا، ترجمه فرجی، ۱۳۸۳، ص ۲۲۰).

بیان مسئله:

رشد سریع تکنولوژی مشاغلی را ایجاد نموده که تقاضاها و شرایط متفاوتی نسبت به زمان گذشته دارد و این امر سبب رشد عمومی آموزش جهت کسب مهارتها و دانش های لازم به منظور رسیدن به شرایط مورد نیاز شغلی است که به نوبه خود تصمیم گیری شغلی را دشوارتر می سازد (هالند، بی تا، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳، ص ۱۵).

از آنجا که انتخاب کار مناسب یکی از عمده ترین وظایف زندگی فردی است. افرادی که خودشناسی بیشتری از خود دارند، انتخابهای بهتری را در مورد شغل انجام می دهند. بنابراین خود شناسی کلید برنامه ریزی شغلی و تحصیلی و تصمیم گیری های آگاهانه است (ناصر آرا، ۱۳۷۷). از این رو هر انسانی سرانجام باید با توجه به استعداد و رغبت خویش و با در نظر گرفتن نیازها و امکانات جامعه شغل مناسبی برگزیند (شفیع آبادی، ۱۳۷۹، ص ۱۱).

انسان در انتخاب شغل آینده اش، همیشه با سئوالاتی از این قبیل روبه رو است که، چه نوع شغلی را می خواهم؟ علایق واقعی و رغبتهای واقعی من کدامند؟ چه کاری از من بهتر ساخته است؟ توانایی و مهارت من در چیست؟ امکانات و فرصتهای مناسب برای یادگیری کار مورد علاقه من کدامند؟ چگونه می توانم از انتخاب کار مناسب اطمینان حاصل کنم (ناصر آرا، ۱۳۷۷، ص ۹۹).

کنار آمدن با این مجموعه گسترده از موضوعات را یک فرایند شناخته شده به عنوان تحول هویت را تشکیل می دهد (راستگو مقدم، ۱۳۷۷). افرادی که به تصویر روشنی از خود دست یافته اند، در انجام وظایف خود ثبات و استواری بیشتری نشان می دهند (ماوسن^۳ و همکاران، ۱۹۸۵، ترجمه یاسائی، ۱۳۷۲).

³. Mussen.P

سوپر و اوراستریت فرض کردند که انتخاب شغل "مناسب" به وسیله نگرشها و رفتارهای شغلی با ملاحظه ۵ فرایند انتخاب شغل و به وسیله نگرشهای بالغ در مقابل نا بالغ در خصوص فرایند انتخاب شغل تسهیل خواهد شد (باکانلی^۴، ۲۰۰۶، ص ۳۲۰). درگیری در فرایند انتخاب گستره ای را ارزیابی می کند که دانش آموزان شخصاً درگیر آن شده اند که نگرش شخصی دانش آموز را درباره خودش، هوش و فکرش درباره شغل منتخبش را درگیر می کند (سلامی^۵، ۲۰۰۸، ص ۳۷).

توانایی افراد برای انتخاب کردن شغل مناسب با توجه به آگاهی کسب شده و نیز واقع بینانه و مطمئن بودن از آنها، بلوغ حرفه ای افراد را تعیین می کند و اینکه فرد در چه مرحله ای از بلوغ حرفه ای خود قرار دارد (اهلر^۶، لوینسون و هایز^۷، ۱۹۹۶، به نقل از لوینسون و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۴۷۶).

سوپر^۸ معتقد است، چنانچه فرد موفق به تکمیل کاری شد که دیگران از عهده آن بر نمی آیند یا آن که کارآمدتر از هموعان خود باشد از نظر شغلی بالنده محسوب می شود (کریس، بی تا، ترجمه شمالی، ۱۳۸۱، ص ۲).

انتخاب یک حرفه فرایندی مستمر بوده و مستلزم تصمیماتی است که در طی زمان اتخاذ می شود. واضح است، اولین شغل لزوماً تنها شغل کل زندگی حرفه ای نیست، جریان زندگی شغلی را می توان به برقراری نوعی ارتباط بین فرد و حقایق متنوع زندگی و دنیای کار تشبیه نمود (شرتز، بی تا، ترجمه زندی پور، ۱۳۶۹، ص ۲۵۶).

سوپر به مسیر تکاملی انتخاب شغل و بلوغ حرفه ای بیشتر از انتخاب شغل توجه دارد، زیرا معتقد است انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل و بلوغ حرفه ای است، بنابراین اگر مسیر تکاملی انتخاب شغل و بلوغ حرفه ای مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود که فرد به طور کلی در طی این مسیر از چه مراحل می گذرد، در این حالت هدایت شغلی فرد با توجه به مسیر و مراحل شناخته شده بسیار ساده تر و عملی تر خواهد بود (شفیع آبادی، ۱۳۸۱، ص ۱۳۲).

هر فردی شغل و حرفه ای را انتخاب می کند که با طرز تلقی وی از خودش متناسب باشد (خدایاری فرد، ۱۳۷۱، ص ۱۱۴). باورهای شخص درباره قابلیت هایش در سازمان دهی عملکرد را خود کارآمدی می گویند، که بر روی وقایعی که در زندگی مؤثرند، اثر دارند (بندورا، ۱۹۹۵، ص ۲، به نقل از پینکوآرت^۹ و

4. Bacanli

5. Salami

6. Ohler

7. Levinson & Hays

8. Super

9. Pinguart

همکاران، ۲۰۰۴، ص ۱۲۸). این باورها از چهار طریق اثرات عمده خود را بر فرد می گذارند که عبارتند از: شناخت، انگیزش، عاطفه و انتخاب است (بندورا^{۱۰}، به نقل از خالقی، ۱۳۸۵، ص ۶).

قابل ذکر است که خود کارآمدی در طول زندگی فرد به طور ناهشیار ثابت نمی ماند و بر اساس الگوی تقابل سه گانه تغییر می کند و با تغییر یکی از ابعاد شاخص فردی (مانند خودکارآمدی)، شرایط محیطی (مانند شرایط زمانی) و یا عمل (مانند تمرین) خودکارآمدی نیز تغییر می کند (بندورا، ۱۹۸۶، به نقل از خالقی، ۱۳۸۵، ص ۴۹).

در پی این تغییرات برداشت از خود و نحوه تلقی از خویش در اثر زمان و تجربه تغییر می کند و ممکن است باعث تغییر در شغل هم بشود (خدایاری فرد، ۱۳۷۱، ص ۱۱۴).

بندورا (۱۹۷۷)، توصیه می کند که افراد بایستی در تصمیم گیری شغلی، با ابهامات در مورد استعدادهایشان، ثبات علاقه هایشان، دور نمای مشاغل جایگزین و هویتی که در جستجوی ایجاد آن برای خود هستند درگیر شوند. ادراک افراد از خودکارآمدی هایشان در کسب مهارتها و تکالیف متنوع نقش مهمی را در پیش بینی انتخابهای شغلی و به همان نسبت در پشتکار برای انجام اهداف شان ایفا می کنند (سوانسون^{۱۱}، بی تا، ترجمه موسوی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۵).

بر اساس مدل سه قسمتی پیش بینی انتخاب شغل در نظریه شغلی شناختی- اجتماعی، داده های شخص (همچون جنسیت، نژاد، ناتوانی شخصیت و استعدادها و پیشینه زمینه ای)، با هم بر تجارب یادگرفته شده تأثیر می گذارند، که آن هم بر نتایج مورد انتظار باورهای خود کارآمدی تأثیر دارد و این تأثیر علایق بر اهداف انتخاب شده تأثیر می گذارد و در نتیجه اهداف نیز بر فعالیتها در جهت رسیدن به اجرای اهداف تأثیر می گذارند (سوانسون، بی تا، ترجمه موسوی، ۱۳۸۱، ص ۱۵۱).

اگر چه خودکارآمدی به طور عمیق تر در زمینه های درمانی ارزیابی می شود، بررسی های اخیر نشان می دهند که خودکارآمدی قدرت زیادی در پیش بینی و توفیق عملکرد حرفه ای و دانشگاهی در حوزه های متعدد دارد (لنت، براون و لارکین، ۱۹۸۶؛ زیمرمن، بندورا و مارتینز-پونز، ۱۹۹۲، به نقل از خالقی، ۱۳۸۵، ص ۴۲).

با توجه به آنچه گفته شد، محقق به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا آموزش برنامه آماده سازی شغلی بر بلوغ حرفه ای و خودکارآمدی دانش آموزان مؤثر است؟

¹⁰. Bandura

¹¹. Swanson . J

ضرورت و اهمیت پژوهش:

دنیای کار با سرعت سرسام آوری در گردش است. دورنمای کار در هزاره جدید غیر قابل پیش بینی تر از هر زمان دیگری است، شرکت ها دستخوش کاهش یا تعدیل تعداد کارکنان، سازمان بندی مجدد، تأمین منابع انسانی از خارج و تغییرات فن آوری بنیادی هستند (سوکی نیک^{۱۲} و همکاران، بی تا، ترجمه فرجی، ۱۳۸۳، ص ۲۱).

به علاوه شغل تمام جنبه های زندگی را تحت تأثیر قرار می دهد. شغل در انتخاب دوست، در وضع تربیتی بچه ها، ارزشها، موقعیت اجتماعی و اقتصادی، سلامت عاطفی، روابط خانوادگی و خلاصه تمام معیارها و ابعاد مختلف زندگی نقش مهمی به عهده دارد (حسینی (بیرجندی)، ۱۳۷۱، ص ۱۱).

آمادگی شغلی برای جوانان لازم است. جوانان به دلیل نداشتن تجربه کافی در برخورد با جمع و عدم مهارت اغلب در انتخاب شغل دچار مشکل می شوند و چون در این دوره زیر بار کسی نمی روند و تحمل عقاید دیگران را ندارند در حین کار نیز با مشکلاتی مواجه می گردند (احمدی، ۱۳۷۴، ص ۹۵۹).

از آنجا که یکی از اهداف تعلیم و تربیت تسهیل بلوغ حرفه ای و هدایت شغلی فرد است و قسمت اعظم این مهم در حیطه وظایف آموزش و پرورش قرار می گیرد، به علاوه رشد حرفه ای و هدایت شغلی مربوط به یک مرحله یا دوره خاصی نیست و باید به تدریج و متناسب با سن و رشد ویژگیهای شناخت کودکان به جلو رود و در تمام سالهای تحصیل ادامه یابد تا به مرحله تکامل خود برسد، مرحله ای که فرد بتواند علایق، استعدادها، توانائی ها، خصوصیات شخصیتی و به طور کلی نقاط ضعف و قوت خود را به درستی بشناسد و با تصویری نسبتاً واضح از ویژگیهای خود و شناخت نیازها و مشاغل جامعه با خیالی آسوده دست به انتخاب شایسته بزند (هالند، بی تا، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۲، ص ۱۶).

و از طرف دیگر، جوانان به شدت تحت فشارند تا کاری پیدا کنند یا آموزش خاصی ببینند و باتوجه به اینکه آنان برای تصمیم گیری درباره آموزشی که باید ببینند یا کاری که باید در بزرگسالی انجام دهند، آمادگی ندارند. اکثر آنها درباره استعدادهای واقعی خود، الزامهای مشاغل خاص و ویژگیهای بازارکار دیدی بسیار مبهم دارند. مسلماً نوجوان برای آنکه بتواند، پیش از تصمیم گیری، تصویری برای خود فراهم آورد، باید ابزارهای اکتشاف و کنجکاو را در اختیار داشته باشد (وندرزندن، ۲۰۰۱، ترجمه گنجی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۵).

علی الخصوص دانش آموزان دبیرستانی به اطلاعاتی در مورد خودشان، صلاحیت هایشان، محدودیت هایشان، رشد خودپنداره مثبت و شناسایی علایق شان، استعدادهایشان، ارزشهایشان و پیشرفتشان نیاز دارند. این

¹². Sukiennik. D

ضروری است که دانش آموزان مهارت‌های خود را درباره خود ارزیابی و بکاربردن اطلاعات در مورد دنیای کار را توسعه دهند (دروموند و ریان، ۱۹۹۵، ص ۱۱۵).

ولی متأسفانه امروزه نوجوانان و جوانان کشور ما سرگردانند و بر سر چند راهی قرار گرفته اند، نه به توانائی های واقعی خود واقفند، و نه اطلاعات کافی درباره مشاغل جامعه دارند. به طور کلی پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه می باشد. افراد از لحاظ توانائی ها، استعدادها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوتند، موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانائی ها و استعدادهای خاص است. اگر بتوان برنامه ریزی دقیق و منظمی جهت هدایت شغلی افراد طرح ریزی نمود نه تنها به پیشرفت جامعه کمک شده است، بلکه رضایت فردی نیز حاصل می گردد (هالند، بی تا، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۲، ص ۱۶).

با در نظر گرفتن این مسائل بر آن شدیم تا به اثر بخشی آموزش برنامه آماده سازی شغلی بر بلوغ حرفه ای و خودکارآمدی دانش آموزان دبیرستانی بپردازیم تا ببینیم آیا آموزش بر نحوه تفکر دانش آموزان درباره خودشان و همچنین کاهش نگرانی آنها نسبت به مسائل شغلی مؤثر است.

اهداف پژوهش:

ما در این پژوهش به دنبال دو هدف عمده هستیم که عبارتند از:

- تعیین اثر بخشی آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر بلوغ حرفه ای دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان.

- تعیین اثر بخشی آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر خودکارآمدی دانش آموزان دختر سال اول دبیرستان.

فرضیه های پژوهش:

- آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر بلوغ حرفه ای دانش آموزان دختر مؤثر است.

- آموزش آماده سازی شغلی به روش گروهی بر خودکارآمدی دانش آموزان دختر مؤثر است.

متغیرها:

- **متغیر مستقل:** آموزش برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی که در مورد گروه آزمایش اجرا می شود.

- **متغیر وابسته:**

در این تحقیق ۲ متغیر وابسته وجود دارد که عبارتند از:

۱. بلوغ حرفه ای

۲. خودکارآمدی

تعریف مفاهیم و واژگان :

- **آموزش برنامه آماده سازی شغلی:**

تعریف نظری: برنامه آماده سازی شغلی برای کمک به فرد در فرایند خود شناسی، و خوداکتشافی طراحی شده است هدف اصلی این برنامه راهنمایی فرد در فرایند برنامه ریزی شغلی است که شامل ارزیابی، تصمیم گیری و سیاست کاری است (سوکی نیک، بی تا، ترجمه فرجی، ۱۳۸۳، ص ۲۳).

تعریف عملیاتی: عبارتند از اجرای جلسات آموزشی برنامه آماده سازی شغلی به صورت گروهی بر اساس کتاب سوکی نیک و همکاران بر طبق ۲ نظریه سوپر و هالند، در ۸ جلسه به غیر از ۲ جلسه اجرای پرسشنامه های مسائل شغلی بزرگسالان و خودکارآمدی انجام می شود. به طور کلی این جلسات شامل آشنایی با خود، عزت نفس و مثبت اندیشی، بیان ارزش ها، نیازها و انگیزه ها و علایق می باشد، که فرمت آن ضمیمه شده است.

- **خودکارآمدی:**

تعریف نظری: مفهوم خودکارآمدی به عقاید شخص درباره توانایی هایش در انجام موفقیت آمیز یک رفتار یا وظیفه معین اشاره دارد (بیتز^{۱۳}، ۲۰۰۴، ص ۳۴۱).

تعریف عملیاتی: نمره ای است که فرد از پرسشنامه خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲)، کسب می کند.

¹³ . Betz

- بلوغ حرفه ای :

تعریف نظری: بلوغ حرفه ای به عنوان آمادگی افراد برای روبرو شدن متناسب با وظایف رشد شغلی در مراحل زندگی تعریف می شود (دروموند و ریان^{۱۴}، ۱۹۹۵، ص ۲۰).

تعریف عملیاتی: نمره ای است که فرد از پرسشنامه مسائل حرفه ای بزرگسالان سوپر و همکاران (۱۹۸۸)، کسب می کند.

¹⁴. Drummond & Ryan

فصل دوم

مروری بر ادبیات پژوهش

مقدمه:

حکمای یونان باستان همواره نصیحت می کرده اند که: "خود را بشناسید". این پند خوب است زیرا به دلیل شناخت ناقص و محدودمان از خود، معمولاً در انتخاب رشته تحصیلی (در چه رشته ای باید تحصیل کنم؟)، در انتخاب شغل (در چه شغل و حرفه ای باید داخل شوم؟)، در عشق و ازدواج (چه نوع زن و یا مردی می تواند به عنوان شریک زندگی مرا خوشبخت کند؟) و در حقیقت در تمام مواردی که می خواهیم درباره موضوع مهمی در ارتباط با آینده مان اخذ تصمیم کنیم، دچار اشکال می شویم. روانشناسان حرفه ای به کرات با مردمانی مواجه می شوند که انتخابی نادرست انجام داده اند، هر چند در نظر افرادی که از خارج به موضوع نگاه می کنند اشتباه بودن موضوع کاملاً واضح و آشکار است، اما این اشتباه همواره به علت داشتن تصویر نادرست از خود، یعنی قصور شخص در این که خود را به درستی بشناسد، تکرار شده است (ایسنگ و ویلسون، ۱۹۷۵، ترجمه قهرمان، ۱۳۶۹، ص ۳).

برای نوجوانان داشتن شغل، کارکردن، تحصیل درآمد نمودن و هر چه زودتر به استقلال مالی رسیدن از اهمیت ویژه ای برخوردار است. یکی از مهمترین انتخاب هایی که نوجوان و جوان در دوران زندگی خود صورت می دهد انتخاب شغل و تأمین زندگی خود و خانواده اش از این طریق است. از آنجایی که فرد قسمت زیادی از اوقات زندگی خود را در محیط شغلی و در ارتباط با آن سپری می کند، هر چه شغل موردنظر، مطابق میل و سلیقه، ذوق و علاقه و استعداد و تحصیلات باشد رضایت و آرامش و رفاه بهتر و سازگاری مناسب تری را ایجاد می نماید (خدایاری فرد، ۱۳۷۱، ص ۱۱۳).

از این رو در این فصل ابتدا به آماده سازی شغلی و فرایند آن، نوجوانی، نظریه های مرتبط با آماده سازی شغلی (در کتاب سوکی نیک و همکاران از دو نظریه اساسی شغلی سوپر و هالند استفاده شده است)، بلوغ حرفه ای و مطالب مربوط به آن، خودکارآمدی، نظریه مربوط به آن و مطالبی در رابطه با آن می پردازیم. لازم به ذکر است از آنجا که در قسمت مربوط به آماده سازی شغلی از نظریه سوپر استفاده شده و این نظریه با بلوغ حرفه ای در ارتباط است از تکرار مجدد آن در قسمت بلوغ حرفه ای اجتناب شده است. همچنین در انتهای این فصل به پژوهش های انجام شده در داخل و خارج کشور می پردازیم.

۱- آماده سازی شغلی:

آمادگی برای شغل، مثل رشد علایق شغلی، انجام انتخابهای شغلی از جمله وظایف مهم برای نوجوانان است. رشد شغل متأثر از محیط است (پینکوآرت، جانگ و سیلبرسین^{۱۵}، ۲۰۰۴، ص ۱۲۶). سوپر (۱۹۷۴)، توضیح داد که سنجش آمادگی شغلی برای راهنمایی و آموزش شغلی بسیار مهم است، زیرا این ابعاد اساسی را برای طرح ریزی و ارزیابی کردن یک برنامه راهنمایی شغلی فراهم می کند، بنابراین بدون آن بدرستی آموزش شغلی رخ نخواهد داد (گلسپی^{۱۶}، ۲۰۰۱، ص ۵۴-۵۳).

راهنمای شغلی و حرفه ای با طرح ریزی شغلی، آمادگی و سازش فرد با شغل انتخاب شده، سروکار دارد. در تعریف ساندرسون راهنمایی شغلی و حرفه ای اولاً: جریانی پیوسته، و مداوم است، ثانیاً: به تمام شخصیت و شناسایی کامل فرد تأکید می شود (عدالت جو، ۱۳۸۴، ص ۴۲).

معمولاً موقعیت و راهنمایی شغلی در مقابل گزینش شغل قرار داده می شود. مورد اول نمایانگر نوعی فعالیت حرفه ای متناسب با استعدادهای فرد است. مورد دوم بیانگر انسانی است در خور فعالیت و کوششی معین. انتخاب شغل به طور مستقیم تولید را مد نظر دارد. راهنمایی معمولاً بر پایه عمق و وسعت شناخت یک فرد و نیز برخورداری از اطلاعاتی گسترده در مورد مشاغل احتمالی استوار است (بینوا، ۱۹۹۳، ترجمه اسراری، ۱۳۷۲، ص ۸۵).

هر برنامه راهنمایی، چند ماه و گاهی چند سال وقت لازم دارد. باید اطلاعات بدست آورد، خود را ارزیابی کرد و راهنمایی خواست. نوجوانان، مخصوصاً آنهایی که هنوز در دبیرستان مشغول تحصیل هستند، می توانند به مشاوره تحصیلی و شغلی مراجعه کنند (وندرزندن، ۲۰۰۱، ترجمه گنجی، ۱۳۸۴، ص ۱۸۵). تصمیمات آگاهانه شغلی هرگز یک شبه اتخاذ نمی شوند بلکه حاصل روند تکاملی رشد حرفه ای شخص می باشند. فرایند رشد حرفه ای همانند دیگر جنبه های رشد، مراحل متعددی را سپری می کند که از دیدگاه صاحب نظران مختلف، متفاوت ذکر شده اند (زندى پور، ۱۳۷۷، ص ۳۷).

مشاوران دبیرستان، نقش حیاتی در تسهیل رشد شغلی دانش آموزان دارند که جهت تحقق این هدف در مدارس آمریکا استانداردهای ملی برای مشاوران به منظور کمک به رشد شغلی دانش آموزان جهت توانایی در تصمیمات شغلی در نظر گرفته می شود. مخصوصاً در سطح دبیرستان زیرا دانش آموزان این مقطع درگیر طرح ریزی و انجام انتخابهای شغلی مربوط به آینده هستند (تانگ، پن و نیومیر^{۱۷}، ۲۰۰۸، ص ۲۸۵).

¹⁵. Pinquart, Juang & Silbereisen

¹⁶. Gillespie

¹⁷. Tang, Pan & Newmeyer