



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

موضوع:

اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه حل محور بر تغییر هویت
مغشوش کارجویان زن مراجعه کننده به مراکز کار یابی

استاد راهنما: دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد مشاور : دکتر ابوالفضل کرمی

استاد داور: دکتر کیومرث فرحبخش

پژوهشگر: طاهره محمدی

این تخمه کوچک تقدیم

به:

روح پاک مادر بزرگم که هنوز نفس گرم دعاهايش از شری بخش جاده های زندگیم است،

به:

پدر و مادر فداکارم که هنوز دستان مهربانشان بزرگترین پشتوانه حیاتم است،

به:

خواهران دلسوز و برادران مهربانم که همیشه همراه و حامی من بوده اند

و به:

به همه آنانی که در موفقیتهايم مریاری داده و سهم بوده اند.

تقدیر و شکر:

اگر نخواهید که نعمتهای بی‌حصر و حد خدا را شماره کنید هرگز نتوانید که خدا در حق بندگانش بسیار بخفورد و مهربان است (آیه ۱۱ سوره نحل).

پاس و ستایش بی‌پایان خدایی را سزا است که مهربان‌ترین مهربانان عالم، مشاء خیرات و مصدر کل حسنات و پدید آورنده عقل و جان و بارنده رحمت بی‌کران است.

در ابتدا پاس و اتمنان قلبی خود را تقدیم استاد راهنا دکترا شعیب آبادی می‌دارم که در تمام مراحل اتمام این پایان‌نامه افاضات و راهنمایی خود را از من دریغ نداشته و از اندیشه‌های علمی خویش این شاگرد کوچک را بهره‌مند ساختند.

همچنین مراتب شکر خویش را از استاد گرامی دکتر کریمی که سمت مشاور این پایان‌نامه را بر عهده داشته و همواره با کثرت رویی تجارب ارزنده خود را در اختیار اینجانب قرار دادند ابراز می‌دارم.

نهایتاً از داوری دقیق و با حوصله دکتر فرخنجش کمال شکر و قدردانی را دارم.

طاهره محمدی

زمستان ۸۹

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه حل محور بر تغییر هویت مغشوش کارجویان زن مراجعه کننده به مراکز کاریبی انجام شد. روش پژوهش نیمه آزمایشی بوده و از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان مراجعه کننده به مراکز کاریبی بودند. روش نمونه گیری از نوع نمونه گیری در دسترس می باشد. به این ترتیب که با مراجعه به ۳ مرکز کاریبی از مراکز کاریبی منطقه ۶ تهران، لیست زنانی که جهت پیدا کردن کار به این مراکز مراجعه کرده بودند، تهیه گردید و طی برقراری تماس با کارجویان، افرادی که علاقمند به شرکت در این جلسات بودند، دعوت بعمل آمد. تعداد ۳۵ نفر، جهت شرکت در این جلسات ثبت نام کردند. هر کدام از آنها پرسشنامه هویت شغلی را تکمیل نمودند که پیش آزمون پژوهش نیز تلقی شد و از این تعداد ۲۲ نفر با توجه به نتایج پرسشنامه دارای شرایط لازم برای شرکت در این جلسات، تشخیص داده شدند. افراد واجد شرایط به طور تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و گواه، جایگزین شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (DISI-0) بود. محتوای جلسات طبق نظریه مشاوره راه حل محور "دی شازر" تهیه گردید و در ۸ جلسه هفتگی ۱ ساعته برای گروه آزمایش اجرا شد. برای تصمیم گیری در مورد فرضیه آماری، تفاوت میانگینهای گروههای آزمایش و گواه، از طریق آزمون آماری t استودنت برای ۲ گروه مستقل استفاده شد. نتایج آماری نشان داد که آموزش رویکرد راه حل محور در تغییر هویت مغشوش کارجویان، در سطح معنا داری ۰/۰۱ موثر بوده است.

واژه گان کلیدی: رویکرد راه حل محور، هویت شغلی، هویت شغلی مغشوش.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
الف.....	چکیده.....
ب.....	فهرست مطالب.....
د.....	فهرست جداول و نمودارها.....

فصل اول : کلیات

۱.....	۱-۱. مقدمه.....
۲.....	۱-۲. بیان مسئله.....
۵.....	۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۷.....	۱-۴. اهداف تحقیق.....
۷.....	۱-۵. فرضیه تحقیق.....
۸.....	۱-۶. تعاریف متغیرها.....
۸.....	۱-۶-۱. هویت شغلی.....
۹.....	۱-۶-۲. رویکرد راه حل محور.....

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۱.....	۲-۱. مقدمه.....
۱۱.....	۲-۲. رویکرد راه حل محور.....
۱۱.....	۲-۲-۱. پیش زمینه نظری مشاوره راه حل محور.....
۱۲.....	۲-۲-۲. مشاوره راه حل محور.....
۱۳.....	۲-۲-۳. کاربرد رویکرد راه حل محور در مشاوره شغلی.....
۱۵.....	۲-۲-۴. اصول مشاوره راه حل محور.....
۱۸.....	۲-۲-۵. اهداف درمان.....
۱۹.....	۲-۲-۶. رابطه درمانی.....
۲۰.....	۲-۲-۷. روش های تدوین راه حل ها.....
۲۲.....	۲-۲-۸. فنون درمان.....
۲۲.....	۲-۲-۸-۱. تکالیف دستورالعملی.....
۲۴.....	۲-۲-۸-۲. آینده ترجیحی.....
۲۴.....	۲-۲-۸-۳. گفتگوی ویدئویی.....
۲۴.....	۲-۲-۸-۴. پرسشهای استثناء.....
۲۵.....	۲-۲-۸-۵. پرسش معجزه.....
۲۶.....	۲-۲-۸-۶. پرسشهای مقیاسی.....
۲۶.....	۲-۲-۸-۷. پرسش درصدی.....
۲۶.....	۲-۲-۸-۸. برون سازی مشکلات.....
۲۷.....	۲-۳. هویت شغلی.....

۲۷ هویت ۲-۳-۱
۲۸ ساخت هویت خود ۲-۳-۲
۲۹ نظریه روانی-اجتماعی اریکسون ۲-۳-۳
۲۹ تعریف هویت از دیدگاه ماریسا ۲-۳-۴
۳۰ هویت مغشوش ۲-۳-۴-۱
۳۰ هویت دیررس ۲-۳-۴-۲
۳۱ هویت زودرس ۲-۳-۴-۳
۳۱ هویت موفق ۲-۳-۴-۴
۳۱ مراحل تحول و تشکیل هویت از نظر ماریسا ۲-۳-۵
۳۲ هویت از نظر گلاسر ۲-۳-۶
۳۳ شکل گیری هویت ۲-۳-۷
۳۴ هویت منفی ۲-۳-۸
۳۴ هویت شغلی ۲-۳-۹
۳۵ هویت شغلی از نظر اریکسون ۲-۳-۱۰
۳۷ هویت شغلی از نظر هالند ۲-۳-۱۱
۳۸ هویت شغلی از نظر ماریسا ۲-۳-۱۲
۳۸ هویت شغلی مغشوش ۲-۳-۱۲-۱
۳۸ هویت شغلی زودرس ۲-۳-۱۲-۲
۳۸ هویت شغلی دیررس ۲-۳-۱۲-۳
۳۹ هویت شغلی موفق ۲-۳-۱۲-۴
۳۹ هویت شغلی، سن و تحصیلات ۲-۳-۱۳
۴۰ هویت شغلی و جنسیت ۲-۳-۱۴
۴۱ هویت شغلی و سبک تصمیم گیری ۲-۳-۱۵
۴۳ پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از ایران ۲-۳-۱۶

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۵۰ مقدمه ۳-۱
۵۰ جامعه آماری تحقیق ۳-۲
۵۱ حجم نمونه و روش نمونه گیری ۳-۳
۵۱ ابزار پژوهش ۳-۴
۵۱ پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (DIS-0) ۳-۴-۱
۵۲ پایایی و روایی پرسشنامه ۳-۴-۲
۵۳ خلاصه جلسات آموزشی ۳-۵
۵۴ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ۳-۶

۳-۷. طرح کلی پژوهش ۵۴

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱. مقدمه ۵۷

۴-۲. تحلیل توصیفی داده ها ۵۷

۴-۳. تحلیل استنباطی داده ها ۵۹

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱. مقدمه ۶۳

۵-۲. یافته های پژوهش ۶۳

۵-۳. پیشنهادات ۶۶

۵-۳-۱. پیشنهادهای کاربردی ۶۶

۵-۳-۲. پیشنهادهای پژوهشی ۶۶

۵-۴. محدودیتهای پژوهش ۶۵

فهرست منابع و مآخذ ۶۸

ضمائم ۷۵

پیوست ۱: پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (DISI-0) ۷۶

پیوست ۲: شرح جلسات مشاوره با کارجویان ۷۹

فهرست جداول و نمودارها:

جدول ۲-۱ ۲۳

جدول ۲-۲ ۳۰

جدول ۲-۳ ۳۱

جدول ۲-۴ ۴۲

جدول ۳-۱ ۵۰

جدول ۳-۲ ۵۲

جدول ۴-۱ ۵۷

جدول ۴-۲ ۵۸

جدول ۴-۳ ۵۸

جدول ۴-۴ ۵۹

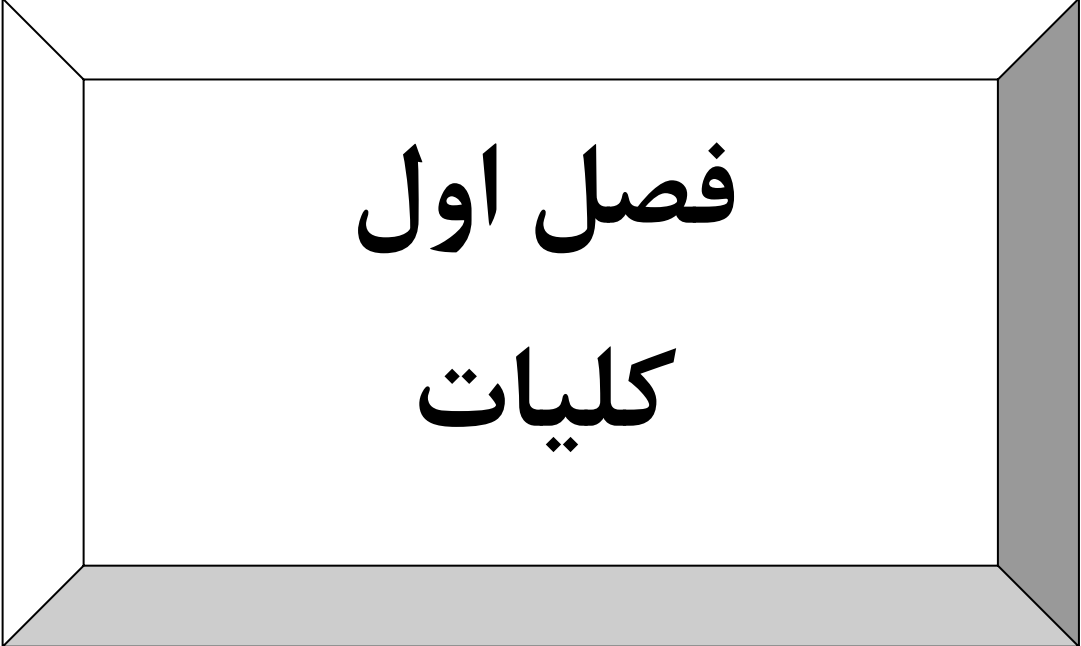
جدول ۴-۵ ۶۰

جدول ۴-۶ ۶۰

نمودار ۴-۱ ۵۷

نمودار ۴-۲ ۵۸

نمودار ۴-۳ ۵۹



فصل اول
کلیات

انتخاب شغل که یکی از مهمترین وقایع زندگی است، بطور آگاهانه و بر اساس خصوصیات فردی، آشنایی با مشاغل و در نظر گرفتن نیازهای شغل جامعه انجام می گیرد (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

یکی از نیازهای اساسی رشد انسان بعد از سنین تقریباً ۲۰ سالگی، داشتن شغل است که علاوه بر نیازهای مادی، بتواند نیازهای روحی او را نیز ارضاء نماید؛ عدم انتخاب شغل یا انتخاب نامناسب می تواند مانع این رشد و تکامل روحی شده و در نتیجه باعث بروز انواع آسیبهای روحی و روانی شود. داشتن یک شغل یک امر انتخابی است و تا حد زیادی تابع نحوه تصمیم گیری شخصی است و با توجه به این امر، بیکاری و فقدان اشتغال در آینده برای هر فرد جوان می تواند یک تهدید جدی تلقی شود و در صورتی که فرد احساس کند نمی تواند به شغل مورد علاقه خود دست یابد، دچار احساس افسردگی و درماندگی می گردد. تصمیم گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده است که نیاز به مهارت دارد (الکساندریا^۱، ۲۰۰۳).

پس از آنجا که یکی از وظایف فرد انتخاب شغل است، این امر هنگامی به درستی انجام می گیرد که فرد شناخت کافی از "خود" داشته و هویت مناسبی بدست آورده باشد. افراد می توانند با تجزیه و تحلیل خویشتن و تجزیه و تحلیل حرفه مورد نظر به انتخاب مناسبی دست یابد. کاملاً روشن است، میزان شناختی که هر فرد از خود دارد (هویت^۲) با دیگری متفاوت است. در نزد افراد و در جوامع ساده که الگوها و نقشهای اجتماعی محدود است، هویت یابی با سهولت بیشتری انجام می گیرد. اما در جوامع پیچیده و در حال تغییر این امر به مراتب مشکلتر است. موفقیت افراد در حل تعارضات و در رسیدن به یک هویت فردی مثبت منجر به احساس تعهد در افراد خواهد شد و عدم توفیق در شکل دادن به هویت فردی سبب بحران هویت یا سر شکستگی در نقش اجتماعی میشود (شاملو، ۱۳۷۰، نقل از خاص محمدی، ۱۳۸۵).

بطور کلی یکی از مسائل و مشکلات جوانان، اشتغال و عدم دستیابی به شغل مناسب می باشد که این امر موجب درماندگی و بحران هویت و سرگشتگی آنها می گردد، ما باید بدنبال راه و روشهایی برای کمک به این افراد باشیم تا بتوانند از استعدادهای خود در جهت ارائه راه حل جهت کاهش مشکلاتشان تلاش نمایند. یکی از این روشها، شیوه مشاوره راه حل محور می باشد.

¹ . Alexandria

² . identity

رویکرد راه حل محور که زیر چتر پست مدرنیسم قرار دارد، توسط استیو دی شازر^۱ طراحی شده است و تاکید آن، بر داشتن قدمهای کوچک برای حل مسئله است(اندرسون، نقل از سکستن و دیگران^۲، ۲۰۰۳).

مشاوره راه حل محور، ۱۵-۲۰ سال گذشته، به عنوان نوعی از مشاوره مختصر و کوتاه مدت بوجود آمد که افراد را درگیر نوعی کوشش همیارانه می سازد تا بر آنچه که در گذشته برای آنها کارایی داشته است، آنچه هم که اکنون برایشان سودمند است و آنچه که در آینده برایشان کارایی خواهدداشت، به ایجاد راه حلهایی بپردازد. این شیوه که در چارچوب حساسیتهای زمانی و سهمیه بندی زمان صورت میگیرد، رویکردی مبتنی بر کاردانی و شایستگی است، که در آن به توانایی ها، نقاط قوت، شایستگیها، استعدادهای افراد اولویت داده و در جهت پیشرفت آنها اقدام می شود(آزبورن و دیویس، ترجمه: ادیب راد و نظری، ۱۳۸۶).

بنا بر نظرات دی شازر، ۱۹۹۱ درمان راه حل محور، رویکردی غیر آسیب شناختی، مثبت، با جهت گیری رو به آینده می باشد. در این روش، درمان از صحبت درباره مشکل به صحبت در خصوص راه حلها تغییر جهت پیدا میکند و اعتقاد بر این است که زبان آفریننده است. همانطوریکه مشکل مراجع از طریق زبان مطرح می گردد، می تواند از همین طریق نیز درمان شود. درمان راه حل محور پیرامون این سوال دور می زند که: "چگونه ما می توانیم راه حلها را بسازیم"(والتر و پلر^۳، ۱۹۹۲، نقل از سکستن و دیگران، ۲۰۰۳).

۲-۱ بیان مساله

اشتغال به عنوان یک فعالیت ضروری برای گذران زندگی فردی و اجتماعی، تلقی می شود. از طریق اشتغال، انسان بین خود و محیط رابطه منطقی و پویا برقرار می سازد. انتخاب شغل که یکی از وقایع مهم زندگی انسان است به طور آگاهانه و بر اساس شناسایی خصوصیات فردی، آشنایی با مشاغل و در نظر گرفتن نیاز های شغل جامعه انجام می گیرد. هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر نیاز های مادی، از نظر روانی نیز او را ارضاء نماید(شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

اما آیا این انتخاب تنها کافی است؟ مسلماً نه. افراد زیادی هستند که شغل را انتخاب نموده ولی بعد از مدتی، به علت عدم رضایت شغل، عدم تامین زندگی، عدم موفقیت و یا بی علاقهگی به آن شغل، آنرا رها کرده اند(کرمی، ۱۳۷۳).

^۱ . De shazer

^۲ . Sexton & others

^۳ . Walter & Peller

از طرف دیگر با توجه به تنوع شغل، پیدا کردن شغل مناسب سخت‌تر شده است و غالباً افراد بدون توجه به استعدادها، تواناییها، خواسته‌های خود بکار گمارده می‌شوند و از طرف دیگر به دلیل پیشرفت علم و صنعت و پیچیدگی و دگرگونی دایم دنیای مشاغل و تقاضای روز افزون برای ورود به برخی از حرفه‌ها (مانند کامپیوتر و گرافیک و...) تصمیم‌گیری و انتخاب حرفه امری دشوار شده است (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

طبق دیدگاه مارسیا^۱ (۱۹۹۳)، بررسی و سنجش مهارتها و ارزش‌های شخصی، فرصتهای شغلی و اجتماعی موجود مطابق با علایق و توانایی‌های فردی و خواسته‌های جامعه، این فرایند را اکتشاف می‌نامند. همچنین تعهد به آن یعنی انتخاب خط مشی تعیین شده و بی میلی به ترک آسان آن، نشان دهنده شکل‌گیری هویت شغلی است (شهر آرای و عبدی، ۱۳۸۱).

هویت شغلی بخش مهمی از مجموعه بیشتر افراد اعم از پیر و جوان را تشکیل می‌دهد. داشتن شغلی که ارزش اجتماعی داشته باشد و فرد به خوبی از عهده آن برآید در داشتن احساس ایمنی و هویت با ثبات به او کمک می‌کند. بر عکس اگر جامعه به افرادش بگوید که به آنها نیازی ندارد و اشتغال امکانپذیر نیست، در آنان احساس تردید و سرخوردگی ایجاد می‌شود. احتمال دارد که این افراد دچار سردرگمی در هویت شوند و حتی در بعضی از موارد به بزهکاری روی می‌آورند، ترک تحصیل کنند و هویت منفی پیدا کنند (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

شخصی که درک روشنی از هویت دارد، از اهداف، علایق، مهارتها و حرفه‌های مناسب نیز، تصویر واضحی به دست آورده است. بنابراین احتمال بیشتری دارد که بتواند کاری پیدا کند یا شغلی را که با ویژگی‌های شخصیتی اش همخوانی دارد بپذیرد و در جستجوی یک محیط کار همخوان، پافشاری نماید. در مقابل افرادی که احساس پراکندگی هویت دارند، بیشتر احتمال دارد که در آینده انتخابهای شغلی ناسازگار، تغییرات مکرر شغل و شغل‌های ناموفق گوناگونی را تجربه کنند (هالند^۲، ۱۹۹۷).

برول و ون ویکلین (۱۹۹۹)، طی بررسی وضعیتهای هویت شغلی در هر دو جنس، به درصد بالایی از زنان و مردانی برخوردند که در وضعیت هویت شغلی مغشوش و دیرس قرار داشتند، به عقیده آنان یکی از علل وجود چنین وضعیتی می‌تواند محدودیتهای انتخاب شغل و همچنین فراهم نیاموردن وضعیت مناسب برای اکتشاف و تعهد آگاهانه باشد (شهر آرای و عبدی، ۱۳۸۱).

از آنجا که داشتن هویت مغشوش و بی تصمیمی در زندگی موجب می‌شود افراد نتوانند مسیر زندگی خود را پیدا کنند و همچنین نتوانند از استعدادها و ظرفیتهای بالقوه خود جهت ارائه راه حل مشکلاتشان

^۱ . Marcia

1. Haland

استفاده کنند. با استفاده از رویکردهای مختلف مشاوره و روان درمانی میتوان به این افراد کمک کرد که یکی از این رویکردهای مشاوره ای، رویکرد کوتاه مدت راه حل محور است. مشاوره راه حل محور، نوعی مشاوره کوتاه مدت است. مشاوره کوتاه مدت در طی ده سال گذشته، بسیار رواج داشته است و علت این امر در واقع این است که هم جنبه اقتصادی و هم بر میزان کارایی، توجه دارد (بورول و چن^۱، ۲۰۰۶).

دیدگاه راه حل محور یک دیدگاه غیر بیماری شناختی نسبت به مراجع دارد و به مراجعین کمک میکند تا برای مشکلات کنونی خود راه حل بیابند. بر اساس این دیدگاه تغییر و دگرگونی امری اجتناب ناپذیر بوده و مخصوصاً تغییرات سازنده امکانپذیر است. لذا در این نوع درمان، تمرکز بر روی مسائلی است که احتمال تغییر در آنها وجود دارد (هانلون و دیگران^۲، ۱۹۸۹). دی شازر (۱۹۹۱)، اظهار میدارد راه حل هایی که مردم به کار میبرند، مشکل آفرین هستند؛ نه خود مشکل. بنابراین بیشترین تاکید بر راه حلها و شایستگیهاست و هدف درمان، انتخاب آندسته از معانی است که به تغییر بینجامد (اندرسون، نقل از سکستن و همکاران، ۲۰۰۳).

بر اساس این رویکرد، افراد از قبل دارای مهارتها و منابعی هستند که برای مورد توجه قرار دادن مشکلاتشان مورد نیاز است. بنابراین، تغییر بر اساس درک و یکپارچه کردن راه حل هاست به جای اینکه بر مشکلاتشان تمرکز شود (هانلون و دیگران، ۱۹۸۹). در مقایسه با الگوهای دیگر که افرادی را که به دنبال کمک هستند آسیب شناسی می کنند، رویکرد تمرکز بر راه حل درمانی، توانایی هایشان را برجسته می کند (بون جین، ۱۹۹۷). تمرکز بر راه حل درمانی، بخش های منحصر به فردی دارد. یکی از آنها این است که توجه ویژه ای بر جنبه های مثبت موقعیت های زندگی افراد می شود (هانلون و دیگران، ۱۹۸۹). افراد ترغیب می شوند تا آنچه را درست انجام می دهند، مورد توجه قرار دهند (بون جین، ۱۹۸۹). بخش دوم سؤالاتی است که مطرح می شود تا به افراد کمک کند تا با توجه کردن به استثنائات مشکل شان، به طور متفاوتی بیندیشند (بون جین، ۱۹۸۹). مثلاً، "چه تفاوتی است درباره دفاعاتی که کارها نتیجه بخش اند؟" (هانلون و دیگران، ۱۹۸۹). سؤالات دیگر کمک می کنند تا افراد راه حل مثبت را مورد ملاحظه قرار دهند و از آنها خواسته می شود که تصور کنند معجزه ای رخ داده. برای مثال، "فرض کنید یک شب که شما خواب هستید معجزه ای رخ داده و این مشکل حل شده است. چگونه مطلع خواهید شد؟ چه چیزی فرق خواهد کرد؟" (دی شازر، ۱۹۸۸). در قسمت دیگر، توانایی افراد و تغییرات مثبتی که به وجود آوردند، مورد تعریف و تمجید قرار می گیرد. این تحسین ها، کلاً به دنبال بعضی از تکالیف خانگی می آید. این

^۱ . Burwell & Chen

^۲ . Hanlon & others

تکالیف اغلب شامل این است که از افراد می خواهند که هر تغییری را در موقعیت شان مورد توجه قرار داده یا افکار یا رفتارهای جدید را تجربه کنند (اسچراپفر^۱، ۱۹۹۹).

در مانگر راه حل محور به افراد کمک میکند تا از طریق صحبت در مورد راه حل، باور کنند که واقعیت در ذهن آنهاست، و میتوانند راه حلهای منطبق بر ادراکات خود را خلق کنند. اگر مراجعان بتوانند با موفقیت به یک تغییر شناختی و احساسی برسند توانای آنها برای حل و کنترل مشکل نشان داده میشود (اسپری^۲، ۱۹۹۱).

در طی تحقیقی نلسون^۳ (۲۰۰۱)، اثربخشی درمان گروهی راه حل محور را در کاهش تعارضات زناشویی مورد بررسی قرار داد و افزایش معناداری را در رضایت زناشویی گزارش کرده است (گیتی پسند، ۱۳۸۷).

براین اساس پژوهش حاضر در نظر دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه حل محور در تغییر هویت مغشوش کارجویان موثر است؟

۳-۱ اهمیت و ضرورت مسئله

انسان ها به عنوان افرادی یکتا به حس هویت نیاز دارند، هویتی که آنها را با این احساس که چیستند و کیستند از سایر افراد جدا می سازد. شیوه سالم ارضای این نیاز، فردیت است. روندی که شخص از راه آن به معنی معین هویت خود دست می یابد. شیوه سالم هویت یافتن، همنوایی با ویژگی های یک ملت یا نژاد، مذهب یا شغل و حرفه است. در این صورت، هویت با توجه به خصایص گروه خود تعریف می شود. با پیروی از هنجارها، ارزش ها و رفتارهای چنین گروه هایی، شخص البته هویتی می یابد منتها این هویت به بهای از دست دادن خود است. خود همنوا و اصیل نیست و منحصرأ به فرد تعلق ندارد و در این حال فرد نمی تواند فردی کامل شود. به نظر اریکسون، اگر هویت شخصی جوان در طول زمان و بر اساس تجربیاتی که حاصل برخورد صحیح اجتماعی است شکل گیرد و جوان بتواند خود را بشناسد و از دیگران جدا سازد تعادل وی تضمین می شود ولی هنگامی که سرخوردگی جایگزین اطمینان شود جوان به جای ارتباط با مردم گوشه گیر و منزوی خواهد شد و به جای خود آگاهی و تشکیل هویت دچار ابهام نقش می گردد و هماهنگی و تعادل روانی او به هم می خورد و دچار بحران هویت می شود. بسیاری از افراد جامعه با توجه به وضعیت کنونی بازار کار و افزایش نرخ بیکاری در کشور و به خاطر عدم شناخت صحیح خود، عدم کسب هویت شغلی موفق از انگیزه کافی برای پرداختن به کار و یا در صورت پرداختن

^۱.Schroepfer

^۲. Sperry

^۳. Nelson

به کار با دلسردی و نا رضایتی مواجه می گردند(پرهیزکار، ۱۳۸۲، به نقل از اکبری، ۱۳۸۴). با توجه به مطالب فوق و مشکلات ایجاد شده افراد بجای تمرکز بر مشکل نیازمند ایجاد راه حل هایی برای مشکل خودشان هستند.

درمان راه حل محور رویکردی به روان درمانی است که به جای حل مشکل بر ساختن راه حلها مبتنی است. این رویکرد به جای مشکلات فعلی و ریشه های قبلی منابع جاری و امیدهای آینده را کشف میکند(ایوسن^۱، ۲۰۰۲).

درمانگران راه حل محور به مراجعان کمک میکنند که در خصوص آنچه می تواند متفاوت باشد، بیندیشد به محض اینکه یک راه حل شناسایی می شود، مراجع و درمانگر قدم به قدم به طرف آن حرکت می کنند(بهداشت روان هاروارد، ۲۰۰۶).

در این رویکرد سوالاتی از مراجعان پرسیده میشود. که هدف از این سوالات این است که الگوهای رفتاری حافظ مشکل قطع شوند، باورهای خانوادگی کهنه منسوخ تغییر کنند و موارد استثناء برای رفتاری که تغییرناپذیر تلقی می شد، زیاد شود. مهمترین این پرسشها پرسش معجزه و پرسش استثناء است. از این طریق، به افراد کمک میشود با تمرکز برقابلیتها و منابع خود و نیز تاکید بر زمان حال، راه حلهای ممکن برای مشکلات خود بیابند(دی شازر ۱۹۸۶، نقل از گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۳۸۵).

در این پژوهش، منظور کاربرد فنون رویکرد راه حل محور است که طی هشت جلسه مشاوره به مرحله اجرا گذاشته شده و موارد ذیل را شامل میشود: بیان قواعد، چارچوبها و اصول کلی مشاوره راه حل محور، کمک به کار جویان برای تدوین اهداف خود به صورت مثبت، معین، ملموس و قابل اندازه گیری، یافتن لحظات استثناء، پرسشهای معجزه، ارزیابانه، مقیاسی، درصدی، کاوشگرانه، برون سازی مشکل وارائه تکالیف دستورالعملی براساس این رویکرد. نتایج درمان از طریق راه حل محور می تواند در جهت کاهش مشکلات کمک کند، زیرا با توجه به شیوه های درمانی راه حل محور، یعنی تاکید بر نقاط قوت، توانایی های مراجع، بر چسب نزدن به مراجع، کوتاه بودن مدت درمان میزان استقبال بیشتر خواهد بود.

اهمیت و ضرورت این پژوهش این است که به فرایند انتخاب و گزینش شغل توجه شود و با توجه به اهمیت هویت و نقش مثبت آن در زندگی فردی، اجتماعی و شغلی فرد، پرداختن به فرایند هویت و شیوه تشکیل آن ضروری به نظر می رسد. امید است از طریق جلسات مشاوره گروهی به شیوه نظریه راه حل محور بتوان هویت مغشوش افراد جویای کار را تغییر دهیم. بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش می تواند توسط مشاوران شغلی برای پیشگیری و کاهش مشکلات شغل مورد استفاده قرار گیرد؛ همچنین می تواند در کار گاه های آموزشی که برای مشاوران شغلی برگزار می گردد مفید واقع شود. و

¹ . Iveson

همچنین در موسسات و مراکزی مانند کاربایی های دولتی و غیر دولتی، مراکز مشاوره دولتی و غیر دولتی موثر باشد.

۱-۴ هدف پژوهش

تعیین اثربخشی مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه حل محور بر تغییر هویت شغلی مغشوش کارجویان زن مراجعه کننده به مراکز کاربایی.

۱-۵ فرضیه تحقیق

مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه حل محور بر تغییر هویت شغلی مغشوش کارجویان زن مراجعه کننده به مراکز کاربایی موثر است.

۱-۶ تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی

۱-۶-۱ هویت شغلی

تعریف مفهومی:

این نوع هویت شناخت واضح و پایداری از اهداف شغلی، علایق، شخصیت، توانایی ها و عملیاتی کردن آنها (هالند، نقل از یانچاک و دیگران، ۲۰۰۵)، سنجش مهارت ها و ارزش های شخصی مرتبط با شغل، اکتشاف فعال و تعهد شغل (دیلاس و جرینگن، ۱۹۸۷)، بررسی و سنجش مهارت ها، ارزش های شخصی، فرصت های شغلی و اجتماعی موجود مطابق با علایق و توانایی های فردی و خواسته های جامعه (اکتشاف) همچنین تعهد به آن، یعنی انتخاب خط مشی تعیین شده و بی میلی به ترک آسان آن را شامل می گردد (مارسیا، ۱۹۹۳).

تعریف عملیاتی:

در این پژوهش هویت شغلی افراد نمره ای است که در پرسشنامه وضعیت های هویت شغلی دیلاس بدست می آورند مشخص می شود. این پرسشنامه افراد را در چهار وضعیت موفق، دیررس، زودرس و مغشوش طبقه بندی می کند.

هویت شغلی مغشوش:

تعریف مفهومی:

این وضعیت ویژگی افرادی است که خود را به طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی کنند و تعهداتی را نیز به ارزش ها و اهداف شغلی، نشان نمی دهند (مارسیا، ۱۹۹۳ و ۱۹۹۶).

تعریف عملیاتی:

در این پژوهش، هویت مغشوش شغلی فرد با نمره ای که از پرسشنامه وضعیت های هویت شغلی دیلاس بدست می آورد، مشخص می شود. که حداکثر نمره ۷ و حداقل نمره ۴ می باشد.

۲-۶-۱ نظریه راه حل محور

تعریف مفهومی:

درمان کوتاه مدت راه حل محور که بر گرفته از خانواده درمانی کوتاه مدت است، تغییر الگو از تمرکز روان درمانی سنتی به سوی حل مساله است که توانایی های مراجع برای بررسی راه حل ها و استثناءهای قبل مساله و سپس یک سری مداخله برای تشویق کردن مراجع جهت انجام دادن رفتارهای بیشتری از آن نمونه، تمرکز دارد (دی شازر، ۱۹۸۵).

تعریف عملیاتی:

در این پژوهش منظور کاربرد تکنیک های رویکرد راه حل محور است که طی هشت جلسه مشاوره ای، که هفته ای یک جلسه، بمدت ۴۵ دقیقه به مرحله اجرا گذاشته شد که شامل بیان قواعد، چهار چوب ها و اصول کلی مشاوره راه حل محور، کمک به کارجویان برای تدوین اهداف خود، به صورت مثبت، معین، ملموس و قابل اندازه گیری، کمک به اعضاء برای یافتن استثنائات مثبت در زندگی خود، پرسش معجزه آسا، آموزش استفاده از واژه مهم بجای، و در پایان دادن تکالیف خانگی، بر اساس این رویکرد می باشد که در بخش ضمایم آمده است.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

در ابتدا به توضیح رویکرد راه حل محور، پرداخته می شود و سپس به بررسی هویت و هویت شغلی و همچنین تحقیقات و پژوهشهای انجام شده می پردازیم.

۲-۲ رویکرد راه حل محور

۲-۲-۱ پیش زمینه نظری مشاوره راه حل محور

در سال های اخیر، پست مدرنیسم، به عنوان یک جنبش روشنفکرانه در رشته های مختلف از جمله حوزه مشاوره شکل گرفت. پست مدرنیسم یک چهارچوب فیلسوفانه می باشد که علم و دانش را به عنوان یک ساختار اجتماعی و زبان محور تصور می کند. دیدگاه پست مدرنیسم با ایده های مدرنیسم سنتی که از یک رویکرد عینیت گرا حمایت می کنند، مقایسه می شود. و بسیاری از الگوهای مشاوره در جهت مطابقت با دیدگاه پست مدرنیسم گسترش یافته اند که تمام الگوهای پست مدرنیسم، به نقش مهم زبان و یک رویکرد مشارکتی به فعالیت داشتن با مراجع، تاکید دارند. همچنین جنبش پست مدرنیسم، با انتشار الگوهای مشاوره ای التقاطی گسترش یافته است. این روند بازتابی از درک و فهم در حال رشد است که هیچ نظریه بالینی منفردی، برای در بر گرفتن تمام مشکلات و همه مراجعان، بسنده نمی باشد (گاترمن^۱، ۲۰۰۶).

"هلد"^۲ (۱۹۸۴)، یگ الگویی به نام راهبردهای التقاطی گسترش داده است که تقریباً تکنیک ها و نظریه های همه سیستم های بالینی درون فرایند تغییر، ادغام شده است. طبق بیانات هلد، راهبردهای التقاط گرای، به انتخاب سیستماتیک تکنیک ها و نظریه های مختلف درون یک الگوی فرایند محور بر تئوری تغییر، تاکید می کند.

مشاوره راه حل محور یک سیستم بالینی شکل گرفته به وسیله دیدگاه پست مدرنیسم می باشد که به عنوان یک الگوی فرایندی و چهارچوبی از رویکرد راهبردی التقاطی را گسترش می دهد. این رویکرد درباره ضروریات همگرایی بین مدارس مدرنیسم و پست مدرنیسم، به ویژه فهم و توجه فزاینده به الگوهای بالینی، صحبت می کند (گاترمن، ۲۰۰۶).

طبق بیانات "لینارس"^۳ (۲۰۰۱)، چنین تلاشی، حرکت به سوی پست مدرنیسم با یک روش یکپارچه می باشد. که چنین راهبردهای التقاطی، ضروریات را به وسیله تایید کاربرد هماهنگ و سیستماتیک تعداد کثیری از تکنیک ها و تئوری های نظریه مشاوره راه حل محور، نشان می دهد.

¹ . Guterman

² .Held

³ . Linares

الگوی فرایندی یا کاربرد فرا نظری در رویکرد راهبردی به التقاط گرایی، به وسیله یک موقعیت پست مدرن که هیچ مشکل بالینی مستقل از تبادل اجتماعی بین مشاور و مراجع وجود ندارد، در نظر گرفته می شود. بر طبق آن مشکلات در زبان خلق شده اند. که "دی شازر" (۱۹۹۱) در مورد ادراک مشکلات، به حیات بدون مشکل یا استثنائات اشاره کرده است. در مشاوره راه حل محور، تصور از مشکل، طلب کردن راه حل با این عنوان که همیشه استثنائاتی وجود دارد، می باشد. که مشکلات، به عنوان مشکل / استثنائات، مفهوم سازی شده اند که فرایند تغییر نتیجه شناسایی و گسترش استثنائات می باشد. و استثنائات ممکن است به وسیله تشویق مراجع به انجام دادن رفتارهای بیشتری که منجر به حل مشکلات گذشته آنها می شود و یا زمانی که آنها بهتر با مشکلات شان مواجهه می شوند، گسترش یابند. و معیار حل مشکلات در درمان راه حل محور این است که مشکل ارائه شده به اندازه کافی بهبود یافته یا پیشروی کافی در جهت اهداف داشته است (صالحی، ۱۳۸۸).

۲-۲-۲ مشاوره راه حل محور

مشاوره راه حل محور یک رویکرد غیر پاتولوژیک به درمان است که توسط "دی شازر" و سایرین در دهه ۸۰ و ۹۰ ایجاد شد. تمرکز این رویکرد بر سلامت روان مراجع به جای مسائل و مشکلات، نقاط قوت به جای نقاط ضعف و مهارت و توانایی های افراد برای مقابله با مشکلات، می باشد. و مشاور به اینکه مشکلات چگونه به وجود آمده اند، کمتر توجه دارد و بیشتر متوجه کار همراه با مراجع در صدد رسیدن به راه حل ها می باشد. همچنین عقیده دارند که برای مراجعان درک و شرح و بسط راه حل ها مفید تر از تمرکز بر مشکلات می باشد. و مراجعان تشویق می شوند به اینکه اعتقاد داشته باشند که تغییرات مثبت همیشه امکان پذیر است. علاوه بر این، مشاوران، مسائل ارائه شده مراجعان خود را در یک پرتوی مثبت اندیشی می بینند و مراجعان را در حفظ خود چاره اندیشی شان تشویق می کنند. و به آنها کمک می کنند بر آنچه در زندگی شان خوب پیش می رود، تمرکز کنند زیرا این دیدگاه به آنها در طرح ریزی گام های کوچک بعدی کمک می کند. همچنین تشویق مراجعان به فکر کردن به آنچه نیاز است رخ دهد تا شرایط بهتر شود هم یک مفهوم اساسی از رویکرد راه حل محور است (فرناندو^۱، ۲۰۰۷).

اغلب مراجعان که در حال مشاوره شدن هستند به این دلیل که مجبورند کارهایی که برایشان مفید و عملی نیست، انجام دهند، این امر اهمیت دارد که به مراجعان کمک شود تا درک کنند، وقتی چیزی عملی نمی شود بهتر است از انجام آن دست بردارند و اگر چیزی مفید است آن را بیشتر ادامه دهند. همچنین مشاوران می توانند پیوند منطقی را که مراجعان برای خود ایجاد کرده اند، روشن

^۱.Fernando