



دانشگاه علامه طباطبائی  
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه  
جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

موضوع:

تأیین میزان اثربخشی آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلوپ شغلی بر هویت شغلی زنان  
مراجعه کننده به مراکز کاریابی

استاد راهنما:

دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد مشاور:

دکتر عباس آریا

استاد داور:

دکتر مهوش شهیدی

نگارش:

شهره جاوری

تقدیم به :

مادر عزیزم

## تشکر و سپاسگذاری:

در ابتدا کمال تشکر و قدردانی خود را از استاد عزیز و گرانقدرم جناب آقای دکتر شفیع آبادی، پدر مشاوره ایران و راهنمای محترم تحقیق حاضر اعلام داشته. امیدوارم تشکر من را به پاس راهنماییهای مفیدشان پذیرا باشند. لطف و عنایت ایشان نه بر من که بر بسیاری از دانشجویان رشته راهنمایی و مشاوره پوشیده نیست. موفقیت و سلامت روزافزون ایشان را از خداوند منان خواستارم.

از استاد محترم و عزیزم، جناب آقای دکتر آریا به خاطر مشاوره و راهنماییهای سودمندشان تشکر و قدردانی می نمایم.

از استاد محترم جلسه دفاعیه سرکار خانم دکتر شهیدی به خاطر اصلاحاتی که در متن ایجاد کردند و قبول زحمت داوری، تشکر می نمایم.

## چکیده

مسأله دستیابی به هویت شغلی مسئله ای اصلی در زندگی اجتماعی افراد است. برای اکثر مردم، هویت حرفه‌ای بخش مهمی از هویت عمومی آنان است و داشتن یک شغل آبرومند در جامعه و انجام دادن درست این شغل باعث بالا رفتن عزت نفس، احساس ایمنی و احساس باثباتی هویت می‌شود. برعکس، وقتی کسی مورد نیاز جامعه شغلی نیست، دچار تردید نسبت به خود و احساس آزدگی و از دست دادن عزت نفس می‌شود. به همین دلیل نیاز به وجود آموزش مهارت‌های جستجوی شغل بسیار اهمیت دارد. نتیجه پژوهش‌های متعدد در داخل و خارج از کشور، اثر بخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغل<sup>۱</sup> را در فرایند کاریابی و مقابله با فرآیندهای روانی منفی حاصل از بیکاری با آزمودنی‌های مختلف نشان می‌دهد. پژوهش حاضر به منظور بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغل به روش کلپ شغلی<sup>۲</sup> بر هویت شغلی<sup>۳</sup> زنان جویای کار صورت پذیرفته است و دارای دو فرضیه به شرح زیر می‌باشد:

۱- آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی بر هویت شغلی مغشوش<sup>۴</sup> فارغ التحصیلان دانشگاهی زن مراجعه کننده به مراکز کاریابی تاثیر دارد.

۲- برنامه آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق<sup>۵</sup> می‌شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه زنان مراجعه کننده به مراکز کاریابی مناطق ۶ و ۷ شهر تهران در سال ۸۷ می‌باشد، که حداقل مدرک آنها فوق دیپلم است. ابتدا از افراد جویای کار که در این مراکز ثبت نام کرده بودند طی تماسی دعوت به عمل آمد تا در جلسه ای شرکت کنند. در این مرحله تعداد ۴۳ نفر مراجعه کردند و در مصاحبه تشخیصی ۲۲ نفر آنها که حائز شرایط بودند، انتخاب شدند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. سپس پرسشنامه هویت شغلی دیلاس<sup>۶</sup> (پیش آزمون<sup>۷</sup>) در دو گروه اجرا شد و گروه کنترل در لیست انتظار قرار گرفته و گروه آزمایش به مدت

---

<sup>1</sup> - Job searching skills

<sup>2</sup> - Job club

<sup>3</sup> - Vocational Identity

<sup>4</sup> - Diffusion

<sup>5</sup> - Achievement

<sup>6</sup> - Dellas

<sup>7</sup> - Pretest

۱۲ جلسه مهارت‌های کلوپ شغلی را آموزش دیدند. روش کلوپ شغلی یک رویکرد گروهی به مشاوره شغلی<sup>۸</sup> است و به افراد جویای کار، در جستجو و یافتن کار، در حداقل زمان ممکن کمک می‌کند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات عبارت بود از: پرسشنامه هویت شغلی دیلاس که پس از اجرای برنامه آموزشی (متغیر مستقل) در گروه آزمایش، بلافاصله در دو گروه اجرا شد و داده‌ها توسط آزمون آماری t<sup>۹</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از اجرای برنامه مهارت‌های کاریابی، از تمامی اعضای گروه آزمایش و کنترل پس از آزمون<sup>۹</sup> به عمل آمد و داده‌های بدست آمده توسط تی استیودنت<sup>۱۰</sup> برای گروه‌های مستقل و آزمون نسبت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتیجه پژوهش نشان داد که فرضیه‌ها مورد تایید قرار گرفت و تایید این فرضیه‌ها بیانگر این مطلب است که برنامه آموزش مهارت‌های جستجوی شغل به روش کلوپ شغلی بر هویت شغلی تاثیر معناداری داشته است.

**واژگان کلیدی:** مهارت‌های جستجوی شغل (مهارت‌های کاریابی)، کلوپ شغلی، هویت، هویت شغلی، هویت شغلی مغشوش و هویت شغلی موفق.

---

<sup>۸</sup> -Vocational counseling

<sup>۹</sup> -Post-test

<sup>۱۰</sup> -T-student

عنوان صفحه

فصل اول: کلیات

۱	مقدمه	-
۲	بیان مسئله	-
۳	ضرورت و اهمیت پژوهش	-
۵	اهداف پژوهش	-
۵	فرضیه های پژوهش	-
۵	متغیرهای پژوهش	-
۶	تعریف مفاهیم	-

فصل دوم: پیشینه و ادبیات پژوهش

۸	راهنمایی و مشاوره شغلی	-
۹	تاریخچه راهنمایی و مشاوره شغلی	-
۱۲	تاریخچه راهنمایی و مشاوره شغلی در ایران	-
۱۶	تاریخچه روشهای جستجوی کار	-
۱۹	فرایند مشاوره شغلی	-
۱۹	برنامه آماده سازی شغلی	-
۲۲	فرایند برنامه آماده سازی شغلی	-
۲۳	تصمیم گیری شغلی	-
۲۳	مهارت های جستجوی شغل و کاریابی	-
۶۲	هویت و هویت شغلی	-
۸۰	پژوهشهای انجام شده	-

## فصل سوم: روش تحقیق

- ۹۰.....مقدمه -
- ۹۰.....روش پژوهش -
- ۹۱.....جامعه آماری -
- ۹۲.....روش نمونه گیری -
- ۹۲.....روش گردآوری اطلاعات -
- ۹۲.....ابزار پژوهش -
- ۹۳.....پایایی و روایی پرسشنامه -
- ۹۴.....روش تجزیه و تحلیل داده ها -

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۹۵.....مقدمه -
- ۹۵.....تحلیل توصیفی داده ها -
- ۹۸.....تحلیل استنباطی داده ها -

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱۰۱.....یافته های پژوهش -
- ۱۰۲.....بحث و بررسی پیرامون زمینه فرضیه اول پژوهش -
- ۱۰۳.....بحث و بررسی پیرامون فرضیه دوم پژوهش -
- ۱۰۸.....پیشنهادات -
- ۱۰۹.....محدودیتها -

## ضمائم

- شرح جلسات کلوپ شغلی
- منابع

فصل اول

کلیات



## مقدمه

انتخاب شغل<sup>۱</sup> که یکی از مهمترین وقایع زندگی انسان است، به طور آگاهانه و بر اساس شناسایی خصوصیات فردی، آشنایی با مشاغل و در نظر گرفتن نیازهای شغلی جامعه انجام می گیرد (شفیع آبادی ۱۳۸۴). هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را ارضا کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

یکی از نیازهای اساسی رشد انسان بعد از سنین تقریباً ۲۰ سالگی، داشتن شغلی 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 شغل یک امر انتخابی است و تا حد زیادی تابع نحوه تصمیم گیری شخص 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<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

حق مسلم هر انسانی است که برای ادامه زندگی خود شغلی را انتخاب کند. افراد زیادی هستند که شغلی را انتخاب نموده، ولی بعد از مدتی به علت عدم رضایت شغلی<sup>۳</sup>، عدم تأمین زندگی، عدم موفقیت یا بی علاقهگی، شغل خود را رها کرده اند. بهترین راه برای اجتناب از یک انتخاب نادرست برداشتن دو گام است: تجزیه و تحلیل خویشتن و تجزیه و تحلیل حرفه موردنظر (کرمی، ۱۳۷۳).

پس از آنجا که یکی از مهمترین وظایف فرد انتخاب شغل است، این امر هنگامی بدرستی انجام می گیرد که فرد شناخت کافی از «خود» داشته و هویت شغلی مناسبی بدست آورده باشد. افراد می توانند با تجزیه و تحلیل خویشتن و تجزیه و تحلیل حرفه مورد نظر به انتخاب مناسبی دست یابند. کاملاً روشن است، میزان شناختی که هر فرد از خود دارد (هویت<sup>۴</sup>) با دیگری متفاوت است. هویت یابی در نزد افراد و در جوامع مختلف متفاوت است. در جوامع ساده که الگوها و نقشهای اجتماعی محدود است، هویت یابی با سهولت بیشتری صورت می گیرد. اما در جوامع پیچیده و در حال تغییر به مراتب مشکل تر است. موفقیت افراد در حل تعارضات و در رسیدن به یک هویت مثبت منجر به احساس تعهد در افراد

1 - Job

2 - Alexandria

3 - Job satisfaction

4 - Identity

خواهد شد و عدم توفیق در شکل دادن به هویت فردی سبب بحران هویت یا سر شکستگی در نقش اجتماعی می شود (شاملو، ۱۳۷۰).

شخصی که درک روشنی از هویت دارد، از اهداف، علایق، مهارت ها و حرفه های مناسب نیز، تصویر واضحی بدست آورده است. بنابراین این فرد احتمال بیشتری دارد که بتواند کاری پیدا کند که با ویژگیهای شخصیتی اش همخوانی دارد 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 شغلی و شغل‌های ناموفق گوناگونی را تجربه کنند (هالند، ۱۹۹۷).

### بیان مسئله:

هویت شغلی بخش مهمی از مجموعه هویت بیشتر افراد اعم از پیر و جوان را تشکیل می دهد. داشتن شغلی که ارزش اجتماعی داشته باشد و فرد به خوبی از عهده آن برآید در داشتن احساس ایمنی و هویت باثبات به او کمک می کند. برعکس اگر جامعه به افرادش بگوید که به آنها نیازی ندارد و اشتغال امکان پذیر نیست، در آنان احساس تردید و سرخوردگی ایجاد می شود. احتمال دارد که این افراد دچار سردرگمی در هویت شوند و حتی در بعضی از موارد به بزهکاری روی آورند، ترک تحصیل کنند و هویت منفی پیدا کنند.

در انسان، ویژگی ها، نیازها و طبایع مشترکی وجود دارد که شرایط زندگی اجتماعی باید به این نیازها پاسخ گوید تا تمایلات اساسی که ریشه زیستی - روانی دارند به اشکال اجتماعی تجلی پیدا کنند، مانند هدف یابی و هدف جویی. یعنی فرد دوست دارد که هدفی داشته باشد و به دنبال همه چیز می گردد و این مجموعه تمایلات در جامعه رشد می کند.

اشتغال نیز می تواند به عنوان یکی از اصلی ترین هدفهای افراد قرارگیرد. هدفی بسیار ضروری که برای گذراندن زندگی فردی و اجتماعی افراد از اهمیت حیاتی برخوردار است و آنان از این طریق می توانند به خود کفایی خود و جامعه خویش کمک کنند.

اغلب اندیشمندان اتفاق نظر دارند که آنچه بیش از هر چیز باعث اشتغال ذهنی افراد به خصوص جوانان می شود، انتخاب شغل و کسب استقلال اقتصادی است. البته انتخاب شغل تنها مساله جوانان نیست، بسیاری از افراد حتی در بسیاری از موارد پس از بازنشستگی، شغل جدیدی را انتخاب می کنند. پس طبیعی است که همه افراد مایل هستند چنین انتخاب مهمی را به درستی انجام دهند.

با توجه به تنوع شغلی، پیدا کردن شغل مناسب سخت تر شده است و غالباً افراد بدون توجه به استعدادها، تواناییها و خواسته های خود به کار گمارده می شوند و از طرف دیگر به دلیل پیشرفت علم و

صنعت و پیچیدگی و دگرگونی دایم دنیای مشاغل و تقاضاهای روز افزون برای ورود به برخی از حرفه ها (مانند کامپیوتر و گرافیک و ...) تصمیم گیری و انتخاب حرفه امری دشوار شده است (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

در این راه نیاز بسیار اساسی به راهنماییها و برنامه ریزیهای شغلی است. یکی از این روشها روش کلپ شغلی می باشد، که یک رویکرد گروهی به مشاوره شغلی است و رفتارهای لازم برای یافتن بهترین شغل را، در کوتاه ترین زمان ممکن، به اشخاص بیکار آموزش می دهد. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که: آیا آموزش مهارتهای کاریابی به شیوه کلپ شغلی بر هویت شغلی زنان فارغ التحصیل دانشگاهی مؤثر است؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش:

انسانها 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 حس هویت یافتن، همنوایی با ویژگیهای یک ملت یا نژاد، مذهب یا شغل و حرفه است. در این صورت، هویت با توجه به خصایص گروه نه خصایص خود تعریف می شود. با پیروی از هنجارها و ارزشها و رفتارهای چنین گروههایی، شخص البته هویتی می یابد، منتها این هویت به بهای از دست دادن خود است. خود همنوا اصیل نیست و منحصرأً 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 خودآگاهی و تشکیل هویت پیشرفته دچار ابهام نقش می گردد و هماهنگی و تعادل روانی او بهم 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 و نداشتن مهارتهایی از جمله مهارتهای کاریابی، از انگیزه کافی برای جستجوی کار بهره مند نبوده و از ورود به بازار کار محروم گشته اند و یا در صورت ورود به آن با دلسردی و نارضایتی مواجه می گردند. بنابراین این پژوهش در پی آن است تا دریابد آیا می توان با آموزش دادن مهارتهای کاریابی، افراد را برای ورود به مشاغل مورد علاقه و متناسب با ویژگی های فردی آنان ترغیب کرد؟ (پرهیزکار، ۱۳۸۲؛ به نقل از اکبری، ۱۳۸۴)

اینکه فرد چه شغلی را انتخاب کند و یا چه سبک زندگی را برگزیند و کنار آمدن با این مجموعه گسترده از موضوعات، یک فرایند شناخته شده به عنوان «تحول هویت» را تشکیل می دهد که اریکسون آن را تکلیف تحولی اصلی در طی نوجوانی می داند. وی معتقد است که نوجوانان برای ساختن هویت خود، در یک زمان با دو گروه از امور درگیر است: او باید هم با تغییرات درونی، شناختی و بدنی خود سازگار شود و هم در همان زمان ناگزیر از سازگاری با مجموعه ای از نظام بخشها و نظامهای بیرونی و خارجی است. او می بایست با تمامی این مسائل درگیر شود و آنها را پشت سر بگذارد و از خلال آنها هویت خود را بسازد و از سلطه بزرگسال خارج شود.

همچنین به علت بالا رفتن تعداد افرادی که در جستجوی شغل هستند و همینطور به خاطر عدم شناخت صحیح افراد از خودشان و عدم کسب هویت شغلی موفق، اهمیت مجهز شدن به مهارتهای کاریابی بسیار بالا است. در این شرایط و به علت بالا بودن متقاضی برای مشاغل، مدیران برای انتخاب و استخدام دقت بیشتری می کنند. در این میان نقش مشاوره شغلی برای افرادی که در جستجوی کار هستند، از اهمیت بالایی برخوردار است که افراد بتوانند در کمترین زمان، بهترین فرصت شغلی موجود را بدست آورند.

تجربه نشان داده است که اکثریت دانش آموختگان دانشگاهی از بین چهار گزینه مربوط به زندگی شغلی که شامل: استخدام<sup>۱</sup>، خود اشتغالی<sup>۲</sup>، کارآفرینی<sup>۳</sup>، کار آزاد<sup>۴</sup> می باشد، استخدام در بخشهای دولتی و خصوصی را بر می گزینند، منظور از استخدام، زندگی شغلی است که شخص در قالب یک قرارداد رسمی و معتبر، وقت و مهارتهای خود را در مقابل دریافت وجه مشخصی در اختیار سازمانی دولتی یا خصوصی قرار می دهد. این نوع استخدام، استخدامی است که موجب امنیت شغلی کامل یا نسبی برای مدت نسبتاً طولانی گردد. شالوده کار در دوران صنعتی استخدام است (صمدآقایی، ۱۳۸۴).

در این پژوهش به بررسی اثربخشی مهارتهای کاریابی به روش کلپ شغلی بر هویت شغلی افراد پرداخته شده است.

اهمیت و ضرورت این پژوهش این است که به فرایند انتخاب و گزینش شغل توجه می شود و با توجه به اهمیت هویت و نقش مثبت آن در زندگی فردی، اجتماعی و شغلی فرد، پرداختن به فرآیند هویت و شیوه تشکیل آن ضروری به نظر می رسد.

---

1-Employment  
2-Self-employment  
3-Entrepreneurship  
4-Free enterprise

بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش می تواند توسط مشاوران شغلی برای پیشگیری و کاهش مشکلات شغلی مورد استفاده قرار گیرد؛ همچنین می تواند در کارگاههای آموزشی که برای مشاوران شغلی برگزار می گردد مفید واقع شود.

#### هدف کلی پژوهش:

تعیین میزان اثر بخشی مهارتهای کاریابی به روش کلوپ شغلی بر هویت شغلی .

#### هدف فرعی پژوهش:

تعیین میزان اثر بخشی مهارتهای کاریابی به روش کلوپ شغلی در تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق.

#### فرضیه های پژوهش

- ۱- آموزش مهارتهای کاریابی به روش کلوپ شغلی بر هویت شغلی مغشوش فارغ التحصیلان دانشگاهی زن مراجعه کننده به مراکز کاریابی منطقه ۶ و ۷ شهر تهران تاثیر دارد.
- ۲- آموزش کاریابی به روش کلوپ شغلی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق می شود.

#### متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش حاضر، عبارتند از :

- ۱- متغیر مستقل: آموزش مهارتهای کاریابی به روش کلوپ شغلی.
  - ۲- متغیر وابسته: هویت شغلی ( هویت شغلی مغشوش و موفق).
  - ۱- متغیر کنترل:
- جنسیت: کلیه آزمودنی ها از جنس مؤنث انتخاب شدند.
  - مقطع تحصیلی: کلیه اعضاء گروه نمونه در مقطع فوق دیپلم و کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند.

## تعریف مفاهیم و واژه های اختصاصی

### روش کلوپ شغلی:

**تعریف مفهومی:** یک رویکرد گروهی به مشاوره شغلی است که برای آموختن رفتارهای لازم برای یافتن مناسب ترین شغل در کوتاهترین زمان ممکن به افراد بیکار به کار می رود، کلوپ شغلی راهبرد و تمرین عملی را برای گروه جویای کار، فراهم می کند و بر اساس اصول رفتاری (نظریه رفتاردرمانی)، آموزش جنبه های ویژه جستجوی شغل، تمرین بر روی این عناصر، آمادگی روزمره برای درگیر شدن با یک موقعیت شغلی، تقویت (تشدید) استحکام اجتماعی استوار است (آزرین و بسایل<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰).

**تعریف عملیاتی:** مجموعه فعالیتهایی که از طریق ایفای نقش، آموزش شیوه های مصاحبه و آماده شدن برای مصاحبه شغلی، یافتن شغل های آگهی نشده، آموزش فرایند شبکه سازی، رزومه نویسی و... آموزش داده می شود. مراجعان شرح حال خود را می نویسند، به کارفرمایان فرضی نامه می نویسند، برگه های کاریابی را پر می کنند و به انجام دیگر تکالیف مربوط می پردازند و ۱۰ تا ۱۲ جلسه آموزش گروهی را شامل می شود (آزرین و همکاران، ۱۹۸۰).

### مهارت های کاریابی:

**تعریف مفهومی:** شامل مجموعه مهارت هایی است که به افراد در جستجوی کار کمک می کند تا در حداقل زمان ممکن اطلاعاتی را در مورد بازار مشاغل بدست آورند، رغبت های خود را با نیازهای بازار کار هماهنگ کنند و عملاً از طریق راهبردهایی مثل آماده کردن رزومه، نامه های سر پوشیده، شبکه سازی، حاضر شدن برای مصاحبه استخدامی و پیگیری مصاحبه در جستجوی کار درگیر شوند (کارنی و ولز، ۱۹۹۵).

**تعریف عملیاتی:** منظور از آموزش مهارت های کاریابی، ۱۲ جلسه آموزش و تمرین به صورت گروهی است که به منظور آموختن مهارت های کاریابی بر هویت شغلی برگزار می شود، که به وسیله پیش آزمون و پس آزمون قابل سنجش است.

### هویت شغلی

**تعریف مفهومی:** این نوع هویت شناخت واضح و پایدار اهداف شغلی، علایق، شخصیت، تواناییها و عملیاتی کردن آنها (هالند، ۱۹۸۰؛ نقل از یانچاک و دیگران، ۲۰۰۵)، سنجش مهارتها و ارزشهای شخصی

مرتبط با شغل، اکتشاف فعال و سپس تعهد شغلی (دیلاس و جرنیگن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷)، بررسی و سنجش مهارت‌ها و فرصت‌های شغلی و اجتماعی موجود مطابق با علایق و توانایی‌های فردی و خواسته‌های جامعه را شامل می‌شود (مارسیا، ۱۹۹۳).

**تعریف عملیاتی:** هویت شغلی نمره‌ای است که افراد از طریق پرسشنامه وضعیت‌های هویت شغلی دیلاس بدست می‌آورند، این پرسشنامه افراد را در ۴ وضعیت موفق، دیررس<sup>۲</sup>، زودرس<sup>۳</sup> و مغشوش طبقه‌بندی می‌کند.

**هویت شغلی مغشوش:** ویژگی افرادی است که خود را به طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی‌کنند و تعهداتی را نیز به ارزش‌ها و اهداف شغلی نشان نمی‌دهند (شهرآرای، ۱۳۸۱؛ مورگان و نس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). فردی که دارای این هویت است نه تصمیم به شغلی گرفته و نه درباره آن نگران است.

**هویت شغلی موفق:** مشخصه افرادی است که با درگیر شدن در انتخاب شغلی، به ارزش‌ها و اهداف شغلی متعهد نیز شده‌اند (شهرآرای، ۱۳۸۱). در این وضعیت تصمیم‌گیری شغلی به خوبی بررسی شده است و با علایق و رغبت‌ها، شخصیت، مهارت‌ها و ارزش‌های فرد هماهنگی دارد (مورگان و نس، ۲۰۰۵).

---

1 -Dellas,M & Jerningan,I,P

2 - late-maturing

3 -Premature

4 -Morgan & Ness

# فصل دوم

## پیشینه و ادبیات پژوهش



## ادبیات پژوهش

## مقدمه:

در ابتدا توضیح و تاریخچه ای از اصول راهنمایی و مشاوره شغلی، آورده می شود و سپس به بررسی دیگر موارد و همچنین تحقیقات و پژوهشهای انجام شده پرداخته می شود.

## - راهنمایی و مشاوره شغلی

اصطلاح راهنمایی شغلی برای اولین بار در سال ۱۹۱۴ میلادی به طور رسمی در بروکسل به کار رفت. پیدایش راهنمایی شغلی ناشی از پیشرفتهای اجتماعی و تکنولوژی است و در جوامع صنعتی انجام آن یک ضرورت است. مشاوره شغلی عبارت است از تعیین یک حرفه، که با استعدادها و امکانات و خصوصیات روانی و جسمی فرد سازگار و هماهنگ باشد. پارسونز<sup>۱</sup> که به پدر راهنمایی حرفه ای معروف است، مشاوره حرفه ای را جریانی رو در رو می داند که در طی آن ابتدا افراد از استعدادها، تواناییها، علایق، منابع، محدودیتهای و دیگر کیفیات خود اطلاعاتی کسب می کنند، سپس در مورد ملزومات، شرایط و موقعیت، مزایا، معایب و فرصتها و مسائل مختلف کار مطلع شده، آنگاه با استدلال صحیح از ارتباط این دو دسته واقعیت به نتیجه مطلوب می رسند(شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

به عبارتی در این شاخه دو دسته اطلاعات مورد بررسی قرار می گیرند. یک دسته اطلاعات مربوط به مشاغل و دسته دیگر اطلاعات مربوط به ویژگیها و استعدادهای فرد و در جریان مشاوره تلاش می شود تا هماهنگی و تناسب بین این دو دسته اطلاعات مشخص شود و تعیین گردد تا چه اندازه ای شرایط مربوط به یک حرفه با تواناییها و ویژگیهای فرد سازگاری دارد.

به نظر پارسونز، هدایت شغلی، فرایند یاری کردن به شخص است تا تصویر مناسب از خود و نقش خود در دنیای کار تهیه، تنظیم، هماهنگ و موافق سازد(اردبیلی، ۱۳۷۴).

به گفته زونکر<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) مشاوره شغلی شامل همه فعالیتهای مشاوره، همراه با انتخاب شغل در طول زندگی است.

بین مشاوره شغلی و سایر خصوصیات مشاوره سه تفاوت عمده وجود دارد:

- مشاوره شغلی به کمک به افراد در انتخاب و سازگاری دنیای کار تأکید دارد.

- در مشاوره شغلی، مشاور باید با اطلاعات شغلی در حال حاضر، آشنا باشد.

<sup>۱</sup> -Parsons

<sup>۲</sup> -Zunker

- مراجعان اغلب مشکلات شغلی را به عنوان راهی مطمئن و قابل قبول اجتماع برای آغاز روان درمانی می دانند (لیق<sup>۱</sup>، ۱۹۷۷ به نقل از عابدی، ۱۳۸۱).

کراتیز<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) تفاوت بین روان درمانی و مشاوره شغلی را به شرح زیر بیان می کند:

- نیاز به مشاوره شغلی بیشتر از نیاز به روان درمانی است.

- مشاوره شغلی می تواند درمانی باشد.

- مشاوره شغلی باید پس از روان درمانی بیاید.

- مشاوره شغلی مؤثرتر از روان درمانی است.

- مشاوره شغلی دشوارتر از روان درمانی است (لیق، ۱۹۷۷؛ به نقل از عابدی، ۱۳۸۱).

### - تاریخچه راهنمایی و مشاوره شغلی:

قدیمی ترین شکل راهنمایی در مسائل دینی و شعارهای مذهبی و انجام آداب و رسومی که رهبران مذهبی به جای می آورند، ظاهر شده است و پیشوایان مذهبی اولین راهنمایان تاریخ بشری بوده اند.

در نظام قبیله ای به سبب سادگی روابط اجتماعی، راهنمایی بر عهده خانواده بوده و غالباً به صورت غیر عمدی انجام می گرفته است. به علت محدود بودن مشاغل، مسأله انتخاب مطرح نبود و اگر تصمیم گیری در موردی برای فرد با دشواری همراه بود، والدین و روسای قبیله از راه مصلحت اندیشی به جای آنان تصمیم می گرفتند و فرد بی چون و چرا به نوع تصمیمی که گرفته می شد، گردن می نهاد (نیکزاد و مهرآرا، ۱۳۷۳).

در گذشته انتخاب مشاغل توسط افراد بسیار متفاوت تر از شرایط کنونی بوده است. جوانان خانواده معمولاً مشاغل و حرفه خود را به صورت موروثی از پدران خود دریافت می کردند و در نتیجه مشاوره شغلی چندان مفهوم و اهمیتی برای آنان نداشت. اما با گسترش جوامع و پیشرفت صنعت و افزایش تعداد مشاغل، مسأله انتخاب برای افراد، با دشواریهایی مواجه شده است. زیرا اولاً افراد به ادامه شغل پدران خود رضایت نمی دهند و ثانیاً والدین نیز، اغلب به فرزندان خود توصیه می کنند که راهی غیر از راه آنها را برگزینند.

<sup>1</sup>leigh

<sup>2</sup>-Crates

با پیدایش طبقات اجتماعی در جوامع، موقعیت اجتماعی افراد نیز رنگ طبقاتی گرفت. چنانکه در نظام فئودالی، هر کس مطابق الگوی طبقاتی خود، به انتخاب شغل و موقعیت اجتماعی می پرداخت و طبق طرحهای تعیین شده سازمان جامعه، سرنوشت افراد رقم می خورد. در فرایند مشاوره شغلی همه جوانب نیازهای فرد (شامل خانواده، کار و اوقات فراغت) به عنوان اجزای در هم تنیده تصمیم گیری شغلی و طرح ریزی شغلی در نظر گرفته می شود (عابدی، ۱۳۸۱). همچنین با شروع پیچیده تر شدن جوامع، گسترش یافتن حرفه ها و مشاغل متعدد، تخصصی تر شدن حرفه ها و احساس نیاز به همخوانی بین توانایی فرد و نوع حرفه، نیاز مراکز صنعتی و ... به افراد ماهر، افزایش بی رویه جمعیت جوان کشورها و افزایش دانش آموزان و ... زمینه و احساس نیاز به وجود فرآیندی با عنوان راهنمایی شغلی را فراهم ساخت. هیلی معتقد است وقتی مشاوره به منظور کمک به پیشرفت حرفه ای (شغلی) فرد صورت می گیرد، مشاوره حرفه ای (شغلی) نامیده می شود. تعهد به تسهیل رشد حرفه ای (شغلی) فرد، وجه تمایز اساسی مشاوره حرفه ای (شغلی) از انواع دیگر مشاوره می باشد (هیلی<sup>۱</sup>، ترجمه زندی پور، ۱۳۷۵).

چون توجه به امر هدایت افراد، با پیشرفت مشاغل ارتباط پیدا می کند، به همین لحاظ مراکز راهنمایی ابتدا در کشورهایی به وجود آمد که صنعت در آنها رونق بیشتری پیدا کرده بود.

به طور کلی آغاز کلی فرآیند مشاوره با کارهای فرانک پارسونز در سالهای ۱۹۰۷ تا ۱۹۰۸ که او را پدر راهنمایی شغلی و حرفه ای می دانند، در شهر بوسطن آمریکا بود. البته قبل از پارسونز نیز فعالیتهای پراکنده ای در زمینه راهنمایی شغلی و سایر مشاوره ها به طور غیر رسمی و به خصوص در مدارس انجام می گرفت. پارسونز یک مرکز راهنمایی حرفه ای تأسیس کرد. به دنبال آن اولین مجله حرفه ای یعنی بولتن حرفه ای در سال ۱۹۱۵ میلادی انتشار یافت. در سال ۱۹۱۷ میلادی شرکت فعالانه آمریکا در جنگ جهانی اول ایجاب نمود که آن کشور افراد متخصص را در زمینه های گوناگون تربیت و به میدانهای جنگ روانه کند. در آن زمان بالا بودن هوش به عنوان اولین ویژگی برای انتخاب افراد مورد نظر به کار گرفته شد.

آمریکای شمالی نخستین کشوری بود که در آن مراکز خاص راهنمایی تأسیس شد. سال ۹۹ میلادی راهنمایی شغلی و حرفه ای با کار فرانک پارسونز پدر راهنمایی شغلی و حرفه ای در بوسطن<sup>۲</sup> آغاز گردید. مهمترین کار پارسونز: سازمان دادن به مجموعه فعالیتهای پراکنده ای بود که در زمینه راهنمایی و خصوصاً راهنمایی شغلی انجام می گرفت.

<sup>۱</sup> -Hili

<sup>۲</sup> -Boston

در سال ۱۹۸۵ میلادی موسسه ای به وجود آمد که هدفش کمک به نوجوانانی بود که ترک تحصیل نموده و نتوانسته بودند به کاری اشتغال ورزند. به موازات این تلاشها اولین خدمات مشاوره شغلی و حرفه ای به طور رسمی در سال ۱۹۱۳ میلادی از طریق موسسه اطلاعات شغلی و حرفه ای در بوستن ارائه گردید. اولین مجله حرفه ای در سال ۱۹۱۵ میلادی انتشار یافت. برای سنجش هوشبهر افراد گروهی متخصص تحت رهبری رابرت یرکس<sup>۱</sup> اولین آزمونهای هوشی (۱۹۲۱) یعنی آرمی آلفا و آرمی بتا را تهیه و سربازان با این آزمونها مورد سنجش و ارزشیابی قرار گرفتند.

سال ۱۹۱۷ میلادی شرکت فعالانه امریکا در جنگ اول جهانی ایجاب نمود که آن کشور افراد متخصص را در زمینه های گوناگون تربیت و به میدان جنگ گسیل دارد.

در خلال جنگ اول و سالهای بعد از آن با توسعه آزمونها، راهنمایی شغلی و حرفه ای به طور وسیع تری توسعه یافت. از آن جمله می توان پاترسون<sup>۲</sup> (۱۹۲۲) را نام برد که در زمینه راهنمایی شغلی و حرفه ای و کاربرد آزمونها مقاله جامعی را به رشته تحریر در آورد.

سال ۱۹۲۱ میلادی نقش مهمی را در پیشرفت راهنمایی شغلی و حرفه ای ایفا می کند. زیرا اولاً در این سال تحقیقات اولیه برای اندازه گیری رغبت آغاز و پیگیری گردید. ثانیاً تهیه پرسشنامه شغلی استرانگ<sup>۳</sup> شروع شد که بعدها یکی از مهمترین پرسشنامه های تعیین رغبت شغلی را تشکیل داد. ثالثاً هال<sup>۴</sup> با استفاده از نظریات گذشتگان در صدد برآمد ماشینی بسازد که بدان وسیله بتواند موفقیت شغلی فرد را در مشاغل آینده اش پیش بینی کند.

در سال ۱۹۳۱ میلادی بر اثر شیوع بیکاری و پایین بودن سطح زندگی کارگران در فاصله بین دو جنگ جهانی، موسسه ای در مینه سوتا در آمریکا ایجاد شد و ماموریت یافت تا راه چاره ای برای نابسامانی های حاصل از بیکاری پیدا کند.

سال ۱۹۳۳ میلادی، با تشکیل مراکز اشتغال و کاریابی در امریکا اقداماتی برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا برای توزیع کارگر به وجود آمد. همچنین در این دوره مقدمات تهیه فرهنگ حرف مشاغل DOT<sup>۵</sup> فراهم گردید که در سالهای بعد تکمیل شد.

<sup>۱</sup> -Robert yerks

<sup>۲</sup> -Paterson

<sup>۳</sup> -Strong

<sup>۴</sup> -Hall

<sup>۵</sup> -Dictionary of Occupational Titles