

بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش^۱

فهیمة کریمی*
احمد حیدرنیا**
هادی عباسی***

چکیده

هویت شغلی مغشوش یکی از آسیب‌های مربوط به هویت است که مانع از ادامه موفقیت‌آمیز مسیر شغلی و عاملی برای هدر رفت استعدادها و ظرفیت‌های فرد جهت انتخاب‌های درست و تصمیم‌گیری‌های مناسب می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش دانش‌جویان انجام شد. این پژوهش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. ۱۹ دانش‌جوی دانشگاه بجنورد که دارای هویت شغلی مغشوش بودند، انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (۹ نفر) و کنترل (۱۰ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش به مدت ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی قرار گرفت و گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکرد. از هر دو گروه قبل و بعد از مشاوره گروهی، پرسش‌نامه هویت شغلی دیلاس را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی به طور معناداری باعث کاهش هویت شغلی مغشوش شده است. بنابراین روان‌شناسان و مشاوران شغلی می‌توانند جهت کاستن از سردرگمی شغلی مراجعان از مشاوره طراحی زندگی استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی: مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی، هویت شغلی مغشوش

مقدمه

هویت (identity) احساس جدا و متمایز بودن از دیگران، به رغم داشتن وجوه اشتراک با آنان است. هر کس می‌تواند هویت خود را در پاسخ به این سؤال‌ها بیابد؛ من کیستم؟ برای چه چیزی ارزش قائلم؟ چه مسیری را در زندگی می‌خواهم دنبال کنم (Zandipour, 2013). به اعتقاد هالند (1996)، هویت شغلی (career identity) منعکس‌کننده آگاهی درباره الگوهای باثبات از علایق مسیر شغلی، اهداف، توانایی‌ها و نمایان شدن یکپارچگی تجارب زندگی است. به‌طور ویژه افراد دارای هویت شغلی پایدار تصور روشنی از اهداف، علائق و توانایی‌های مسیر شغلی دارند و در شناسایی انتخاب‌های کاری خود

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره با مجوز پژوهشی شماره ۲۷۹۵-۱۳۹۵/۷/۵ می‌باشد.

* کارشناس ارشد مشاوره شغلی

** استادیار گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)
heydarnia_55@yahoo.com

*** استادیار گروه علوم تربیتی و مشاوره دانشگاه بجنورد، بجنورد ایران.

موفق‌تر هستند (Gupta, Chang, & Leong, 2014). طبق نظریهٔ مارسیا (Marcia, 1996) بررسی مهارت‌ها، ارزش‌های شخصی و فرصت‌های شغلی مطابق با علایق و توانایی‌های فردی و نیازهای جامعه و همچنین تعهد به آن نشان‌دهندهٔ شکل‌گیری هویت شغلی است (Razavi & Esmaeili, 2010).

هویت شغلی عنصری اصلی از رشد هویت در طول زندگی است؛ به خصوص که در طول انتقال از مدرسه به کار برجسته می‌شود. برای درک بهتر رشد هویت شغلی نوجوانان و بزرگسالان و این‌که آن‌ها چگونه انتخاب شغل می‌کنند، محققان بر ارزیابی هویت شغلی بیشتر از هویت تأکید دارند، چرا که به عنوان سازه‌ای گسترده است که حوزه‌های گوناگونی چون کار، مذهب، باورها و جهان بینی سیاسی را به هم پیوند می‌دهد. هویت شغلی تقریباً حوزه‌ای از نگرانی فراگیری است که اغلب قبل از حوزه‌های دیگر هویت خود را به صورت برجسته‌تر نشان می‌دهد (Anthis, 2014)؛ به طوری که در اواخر دوره نوجوانی و جوانی، انتخاب شغل به مسأله‌ای با اهمیتی تبدیل می‌شود و کوشش فرد در این دوره برای تعریف خود (self) و کشف هویت شخصی و استحکام بخشیدن به آن، عنصر اصلی در شکل‌گیری هویت شغلی است (Lotfabadi, 2010). شکل‌گیری هویت شغلی، تکلیف مهمی در رشد شغلی و تحقق هویت فرد می‌باشد. افرادی که در هویت خود پراکندگی دارند بیشتر امکان دارد که انتخاب‌های شغلی ناسازگار و نامناسب، تغییرات شغلی و شغل‌های گوناگونی را تجربه کنند (Holland, 1977, cited in HajiHatmlu, 2012).

امیری خراسانی (AmiriKhorasani, 2013) در بررسی رابطه بین عملکرد تحصیلی و کارآفرینی با میانجی‌گری هویت شغلی نشان داد که هویت شغلی اکثر هنرجویان مغشوش است.

مونرو و آدامز (Monroe & Adams, 1977) نشان دادند که دانش‌جویان در مقایسه با جوانان شاغل، بیشتر از هویت مغشوش و دیررس برخوردارند و بارول و ون ویکلین (Burwell & Van Wiclin, 1999).

در بررسی وضعیت‌های هویت شغلی زنان و مردان دریافتند که درصد بالایی از زنان و مردان دارای وضعیت هویت شغلی مغشوش و دیررس هستند، به عقیدهٔ آن‌ها یکی از علت‌های وجود چنین وضعیتی، محدودیت‌های انتخاب شغل و همچنین فراهم نبودن وضعیت مناسب برای اکتشاف (exploration) و تعهد (commitment) می‌باشد (Afshar, Khoshkonesh, Khasmohammadi, & Jahanbakhshi, 2010 Keshavarz).

مارسیا (Marcia, 1966, cited in Dellas, & Jreingan, 1987) با توجه به معیارهای اکتشاف و تعهد، افراد را در یکی از چهار پایگاه هویت موفق (achievement)، دیررس (moratorium)، زودرس (foreclosure) و مغشوش (diffused identity) قرار داد. وضعیت هویت مغشوش مخصوص کسانی است که تعهدات ثابتی ندارند و هیچ فعالیتی برای شکل‌گیری آن انجام نمی‌دهند. آن‌ها بحرانی را تجربه نکرده‌اند. ممکن است سؤالاتی برای آن‌ها پیش آید اما توانایی پاسخ‌گویی به آن را ندارند. اصلاً به فکر آینده نیستند. افراد دارای هویت مغشوش، ممکن است دامنه‌ای از حالت‌های عاطفی منفی چون بدبینی، بی‌علاقگی، ملالت، خشم، ازخودبیگانگی، سردرگمی، احساس اضطراب و ناامیدی را تجربه کنند (Waterman, 1985). این افراد برای اجتناب از تعارض‌های فردی مرتبط با هویت تلاش نمی‌کنند؛ تصمیم‌گیری‌ها را تا حد امکان به تأخیر می‌اندازند، به طور مداوم رفتارها و نظرات و افکار خود را مطابق با الزام‌های اجتماعی تغییر می‌دهند. چنین راهبردهایی احتمالاً به یک ساختار هویت پراکنده منجر می‌شود که به صورت

بی‌هدف و ناپایدار یکپارچه شده است (Michaeli, 2010). چاوز (Chavez, 2010) بیان می‌کند که در این وضعیت، فرد تصویری از انتخاب ندارد، متعهد نیست و هویت شغلی‌اش انتخاب نشده است. اگر فردی، مدتی طولانی در این مرحله از هویت بدون پیشرفت باقی بماند ممکن است دچار از هم‌گسیختگی شخصیت شود (Zandipour, 2013).

داشتن هویت معشوش در زندگی موجب می‌شود افراد نتوانند مسیر زندگی خود را پیدا کنند و از استعدادها و ظرفیت‌های خود برای ارائه راه‌حل مشکلات‌شان استفاده کنند تا بتوانند در جهت انتخاب‌های درست و تصمیم‌گیری‌های مناسب گام بردارند و به اشتغال مناسب دست پیدا کنند. برای مشاوره با این‌گونه افراد، مداخله‌ای نیاز است که به برنامه‌ریزی برای زندگی و چگونگی تصمیم‌گیری می‌پردازد. در واقع مصاحبه‌های شغلی قرن بیست و یکم و از جمله مشاوره طراحی زندگی (life design counseling) به افراد کمک می‌کنند تا داستان زندگی (life story) خود را بسازند و از آن برای تصمیم‌گیری استفاده کنند (Savickas, 2015). مک آدامز (McAdams, 2001)، سینگر (Singer, 2004) و وایت (White, 1989) بیان می‌کنند که داستان‌گویی شیوه‌ای است که به افراد کمک می‌کند تا به درکی از تجارب‌شان برسند. به علاوه، گفتن داستان‌ها روی افراد اثرات واقعی دارد و در شکل دادن زندگی‌شان مؤثر است. داستان‌گویی ساز و کاری است که از طریق آن هویت ساخته می‌شود. بنابراین، رویکردهای حکایه‌ای (narrative approaches) در مشاوره شغلی، فرایند داستان‌گویی را به منظور کمک به افراد جهت ساخت هویت آینده‌شان در نظر می‌گیرد (McMahon & Watson, 2013). در واقع، داستان مسیر شغلی، بخش حکایه‌ی نظریه‌سازمندی مسیر شغلی (career construction theory) است. افراد در بازگویی داستان مسیر شغلی خود، چیزی را می‌گویند که براساس سازه‌ها، تجارب و نیازهای خود آن را ساخته‌اند (Samiee, Baghban, Abadi, & Hosseinian, 2012). مشاوران سازه‌نگر مسیر شغلی به مراجعان کمک می‌کنند تا داستان‌های خود را به نحوی پیش ببرند که در انتها بتوانند تردید و بلاتکلیفی‌شان را برطرف کنند. به‌ویژه در شرایطی که با گذارهای از دست دادن موقعیت شغلی، پروژه کاری، جابجایی و امثال آن مواجه می‌شوند، این ساخت هویت روایتی (narrative identity) و مسیر شغلی ذهنی، به زندگی‌شان معنا و جهت می‌دهد (Savickas, 2015).

مشاوره طراحی زندگی و به طور کلی نظریه‌سازمندی مسیر شغلی بیشتر به سازه‌ها و تجارب ذهنی افراد تأکید می‌کند. منظور از سازه‌های ذهنی همان معنادادن به تجارب است، افرادی در مسیر شغلی خود دچار مشکل می‌شوند که معنای منسجم و مشخصی ندارند و یا معنا و مفهوم کارآمد و مؤثری نسبت به تجارب خود ندارند. در جامعه فرامدرن امروزی، با توجه به تنوع مشاغل و نبود شغل‌های ثابت و سردرگمی در انتخاب شغل و ایجاد اضطراب و ناامنی، شاید بتوان گفت کاربرد مشاوره طراحی زندگی و بیان داستان‌های شغلی زندگی در شناخت بهتر و عمیق‌تر افراد از خود و قرارگرفتن در مسیر شغلی همخوان مفید واقع شود. به عبارت دیگر، هویت شغلی دلالت بر فرایند ساختن هویت و بازبینی در آن را دارد و افراد باید هویت خود را با شناخت، علاقه و استفاده از داستان زندگی خودشان کسب کنند. طراحی زندگی باعث می‌شود افراد درباره‌ی کل داستان زندگی خود تفکر نمایند و آگاهی و بیان داستان زندگی، معنا را به طرح‌ها و انتخاب‌های شغلی‌شان می‌افزاید (Savickas & Hartung, 2012). به عبارت دیگر،

رشد هویت یک فرایند مادام‌العمر است. یک شخص مکرراً باید هویت خود را برای یکپارچه کردن و یکی کردن تجربیات جدید معنادار درون داستان زندگی اصلاح کند. وقتی که هویت فعلی، در رو به رو شدن با مجموعه نیازهای جدیدی که از جامعه بر فرد تحمیل می‌شود، فرد را حمایت نمی‌کند، رشد یا اصلاح هویت لازم می‌شود. زمانی که این موضوع اتفاق می‌افتد افراد احساس اضطراب می‌کنند. این احساسات افراد را به جستجوی مشاوره شغلی برای کمک به هویت شغلی‌شان برمی‌انگیزد (Savickas, 2012). در واقع، متغیرهای بسیاری در حوزه مسائل انسانی وجود دارد که می‌تواند سازگاری و حالات روان‌شناختی افراد را تحت تأثیر قرار دهد، اما هویت و اشکال آن به عنوان سازه‌ای شخصی در دوران نوجوانی و جوانی بیشترین تغییرات را می‌پذیرد.

بنابراین هویت شغلی، بخش مهمی از هویت غالب افراد را تشکیل می‌دهد (Soleimani, Shafiabadi, & Farahbakhsh, 2014). هویت دانشجویی را می‌توان یکی از مؤلفه‌های هویت شغلی به شمار آورد؛ زیرا دوران تحصیل فرد در مدرسه و دانشگاه را بخشی از فرایند شکل‌گیری هویت شغلی شخص در نظر گرفته‌اند. عوامل سازنده هویت شغلی دانش‌جویان را باید درون متن زندگی دانش‌جویی جستجو کرد. در ارزیابی هویت دانش‌جویی باید دید که آگاهی و تحلیل فرد از خودش به عنوان یک دانش‌جو چیست و چه درکی از عضویت در یک دانشگاه دارد. در واقع هویت شغلی دانش‌جویان در محیط دانش‌جویی و آن‌چه زندگی دانش‌جویی را می‌سازد، شکل می‌گیرد. این هویت را باید در روایتی که دانش‌جو از زندگی خویش به عنوان دانش‌جو دارد، به دست آورد (Heydari & Rezaei, 2012). لذا پژوهش حاضر در پی آن بود که اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش دانش‌جویان را بررسی کند.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه این پژوهش شامل کلیه دانش‌جویان دختر دانشگاه بجنورد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود. از میان دانش‌جویانی که در پرسش‌نامه هویت شغلی دیلاس (1981) دارای پایگاه هویتی مغشوش بودند (کسب نمره ۴ یا بالاتر در این پایگاه هویتی) و تمایل به حضور در پژوهش را داشتند ۲۰ نفر انتخاب شدند. شرکت در سایر جلسات و کارگاه‌های مرتبط با مسائل روان‌شناختی همزمان با اجرای پژوهش و غیبت بیش از ۲ جلسه از جمله ملاک‌های خروج از پژوهش بود.

ابزار اندازه‌گیری

پرسش‌نامه هویت شغلی دیلاس. دیلاس و جرینگان (Dellas and Jreingan, 1981) با تمرکز بر حیطه‌های هویت شغلی بر اساس معیارهای جستجو و تعهد، که در چهار پایگاه هویت مارسیا

مطرح می‌شود، این پرسش‌نامه را تدوین نمودند و شامل ۳۵ ماده در ۷ مجموعه ۵ عبارتی است که هر عبارت نشان‌دهنده یک پایگاه هویتی است که افراد را در یکی از پایگاه‌های هویت موفق، هویت زودرس، هویت دیررس و هویت مغشوش طبقه‌بندی می‌کند. هر هویت شغلی دارای ۷ نمره در کل است که کسب حداقل ۴ نمره توسط هر شرکت‌کننده سبب می‌شود آن پایگاه هویت به فرد اختصاص یابد. بر این اساس برای به‌دست آوردن هر یک از پایگاه‌های هویت، هر شرکت‌کننده باید حداقل ۴ و حداکثر ۷ نمره را در یک پایگاه هویت کسب کند، که پایگاه‌ها عبارتند از: پایگاه هویت موفق (ماده‌های: ۲، ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۲۳، ۲۹ و ۳۲)، پایگاه هویت دیررس (ماده‌های: ۱، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۴، ۳۰ و ۳۳)، پایگاه هویت زودرس (ماده‌های: ۴، ۸، ۱۱، ۲۰، ۲۲، ۲۶ و ۳۵)، پایگاه هویت سردرگم- سردرگم (ماده‌های: ۳، ۶، ۱۴، ۱۸، ۲۵، ۲۷ و ۳۴) و پایگاه هویت سردرگم-شانس (ماده‌های: ۵، ۷، ۱۲، ۱۹، ۲۱، ۲۸ و ۳۱). به دلیل ضریب پایایی پایین خرده مقیاس‌های هویت شغلی سردرگم- سردرگم و سردرگم-شانس (۰/۳۸ تا ۰/۴۰)، این دو پایگاه ترکیب شدند و به عنوان پایگاه هویت مغشوش در نظر گرفته می‌شوند. دیلاس (Dellas, 1981) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ هویت موفق ۰/۹۱، هویت دیررس ۰/۸۴، هویت زودرس ۰/۹۲، هویت سردرگم- سردرگم ۰/۷۳ و هویت سردرگم-شانس ۰/۶۴؛ و کشاورز، خوش‌کنش، خاص‌محمدی و جهانبخش (Keshavarz, Khoshkonesh, Khasmohamadi, & Jahnbaksh, 2010) ضرایب هویت موفق ۰/۷۶، هویت دیررس ۰/۶۴، هویت زودرس ۰/۷۰، هویت سردرگم- سردرگم ۰/۷۸ و هویت سردرگم-شانس ۰/۷۸ به دست آورده‌اند.

روند اجرای پژوهش

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا حدود ۱۰۰ پرسش‌نامه هویت شغلی دیلاس و جرینگان (Dellas & Jreingan, 1981) برای انتخاب افراد دارای پایگاه هویت شغلی مغشوش در میان دانش‌جویانی که مایل به تکمیل پرسش‌نامه بودند، توزیع شد. پس از یک هفته، تمام پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری گردید. از میان ۳۱ دانش‌جویی که دارای پایگاه هویت شغلی مغشوش بودند ۲۰ دانش‌جو که مایل به شرکت در جلسات بودند، انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۰ نفر) و کنترل (۱۰ نفر) جایگزین شدند. بعد از انجام هماهنگی‌های لازم، جلسات مشاوره گروهی طراحی زندگی در قالب ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و هفته‌ای دو جلسه طبق برنامه زمانی تعیین شده در یکی از کلاس‌های دانشگاه، برای گروه آزمایش اجرا گردید. در طی جلسات آموزشی به دلیل حضور نامنظم، ۱ نفر از گروه آزمایش حذف شد و گروه آزمایش به ۹ نفر کاهش یافت. برای اجرای مشاوره طراحی زندگی به شیوه گروهی از فرمت ۲ جلسه‌ای پیشنهادی ساویکاس و هارتنگ (Savickas & Hartung, 2012) استفاده شد. در این فرمت ابتدا فرم مصاحبه ساختار شغلی (career construction interview) که شامل ۶ سؤال باز پاسخ بود در جلسه اول در اختیار اعضای گروه قرار می‌گرفت و بعد از توضیح‌های لازم در زمینه شیوه تکمیل آن، از اعضا خواسته می‌شد که سؤالات مصاحبه را تا جلسه آینده تکمیل نماید و با خود بیاورند. در جلسات بعدی که حالت مشاوره گروهی داشت پاسخ‌های یکی از

اعضای داوطلب در حضور دیگران بازخوانی می‌شد و به کمک مشاور و سایر اعضای گروه ساخت‌شکنی شده (deconstructed) و در قالب داستان جدیدی بازنویسی می‌گردید. این ساختار به شیوه‌ای مشابه برای تک‌تک اعضای گروه در جلسات بعدی تکرار می‌شد؛ یعنی در هر جلسه سؤالات پاسخ داده شده در مصاحبه ساختار شغلی یکی از اعضا در حضور سایرین بازخوانی می‌شد و با استفاده از پاسخ‌های فرد به سؤالات، کمک می‌شد که روایت جدیدی ساخته شود. سؤالات مصاحبه ساختار شغلی و اهداف هر یک از آن‌ها به قرار زیر می‌باشد.

سؤال‌های مصاحبه ساختار شغلی و اهداف آن

سؤال اول: "من به عنوان مشاور چگونه می‌توانم در ساخت شغل‌تان برای شما مفید باشم؟" پاسخ به این سؤال اهداف مراجع را برای مشاوره مسیر شغلی روشن می‌سازد.

سؤال دوم: "با در نظر داشتن این که افراد می‌توانند واقعی یا تخیلی باشند، شما در طول دوره بزرگ‌شدن‌تان چه کسی را تحسین می‌کردید؟ (۳ مورد)" مراجع از طریق توصیف شخصیت‌هایی که مورد تحسینش بوده خودپنداره خود را شکل می‌دهد و شناخت بهتری از خود پیدا می‌کند. برشمردن ویژگی‌ها و خصوصیات الگوهای نقش توسط مراجع می‌تواند راه‌حل‌هایی برای مشکلاتی که مراجعان از طریق این الگوها به تصویر می‌کشند، ارائه دهد.

سؤال سوم: "چه مجله، برنامه تلویزیونی و یا وب‌سایت‌ها را به‌طور منظم می‌پسندید و می‌خوانید؟" موضوع این سؤال به علائق شغلی مراجع می‌پردازد. مجلات و برنامه‌های تلویزیونی و وب‌سایت‌ها به‌طور غیرمستقیم محیط‌های کاری که مراجع دوست دارد در آن قرار بگیرد را مشخص می‌سازد.

سؤال چهارم: "به چه کتاب یا فیلم‌هایی علاقمند هستید؟ در واقع در این داستان‌ها که افراد بیان می‌کنند، شخصیتی وجود دارد که با مشکل مشابه مراجع روبرو است و نشان می‌دهد که چطور آن شخصیت مشکلش را حل می‌کند. گاهی مراجع راهبرد آن شخصیت را تقلید می‌کند.

سؤال پنجم: "شمار مورد علاقه شما چیست؟ این سؤال توصیه‌ای است که مراجع به خود می‌کند.

سؤال ششم: "من علاقمندم سه تا از خاطرات اولیه‌ای که در زمان ۶ سالگی شما یا کمتر اتفاق افتاده و شما آن را در خاطر دارید برایم ذکر کنید." شخصی‌ترین سؤال است. پس از بحث و گفتگو پیرامون سؤال‌های قبلی، اعتماد بین مشاور و مراجع شکل می‌گیرد و می‌تواند اسرار و داستان‌های مهم زندگی‌اش را بیان کند. خاطرات اولیه شامل دل‌مشغولی‌ها، نگرانی‌ها و حتی راه‌حل‌هایی برای مشکلات‌شان می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از میانگین و انحراف معیار و برای استنباط از داده‌ها از تحلیل کوواریانس با استفاده از نرم افزار آماری spss استفاده شد.

یافته‌ها

۷۸/۹۴ درصد شرکت‌کنندگان در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۱ سال و ۲۱ درصد در دامنه ۲۲ تا ۲۷ سال؛ و ۸۹/۴۷ درصد از افراد، دانش‌جوی کارشناسی و ۱۰/۵۳ درصد دانش‌جوی کارشناسی ارشد بودند.

جدول ۱

فراوانی و درصد سن شرکت‌کنندگان به تفکیک گروه‌های آزمایش و کنترل

گروه	آزمایش		کنترل		کل	دامنه سنی
	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
۱۸-۲۱	۸	۴۲/۱۰	۷	۳۶/۸۴	۱۵	۷۸/۹۴
۲۲-۲۴	۰	۰	۲	۱۰/۵۲	۲	۱۰/۵۲
۲۵-۲۷	۱	۵/۲۷	۱	۵/۲۷	۲	۱۰/۵۴
جمع	۹	۴۷/۳۷	۱۰	۵۲/۶۳	۱۹	۱۰۰

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار متغیر هویت شغلی مغشوش در گروه آزمایش در پیش‌آزمون ۴/۵۵ و ۱/۰۱ و در پس‌آزمون ۲ و ۱/۸۷؛ و در گروه کنترل در پیش‌آزمون ۴/۶۰ و ۰/۶۹ و در پس‌آزمون ۴/۱۰ و ۱/۱۹ است.

جدول ۲

میانگین و انحراف معیار متغیر هویت شغلی مغشوش در گروه‌های آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
هویت شغلی مغشوش	آزمایش	۴/۵۵	۱/۰۱	۲	۱/۸۷
	کنترل	۴/۶۰	۰/۶۹	۴/۱۰	۱/۱۹

نتایج آزمون نرمال بودن کولموگوروف-اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov) نشان داد که شکل توزیع متغیر هویت شغلی مغشوش برای گروه‌های آزمایش و کنترل نرمال است ($P = ۰/۲۰۰$)؛ نتایج آزمون همگنی واریانس لون (Leven homogeneity test) در مورد متغیر هویت شغلی مغشوش در دو گروه حاکی از برابری واریانس‌های آن‌ها بود ($F = ۱/۲۴, P = ۰/۲۸۰$)؛ مفروضه رابطه خطی بین متغیر همپراش (پیش‌آزمون) و متغیر وابسته (پس‌آزمون) برقرار بود؛ و مفروضه تعامل گروه (متغیر مستقل) و متغیر همپراش ($F = ۰/۲۷, P = ۰/۶۱۰$) تأیید گردید.

جدول ۳

نتایج تحلیل کوواریانس مقایسه هویت شغلی مغشوش در گروه‌های آزمایش و کنترل پس از کنترل پیش‌آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح p	ضریب اتا
پیش‌آزمون	۰/۴۵	۱	۰/۴۵	۰/۱۸	۰/۶۷	
گروه	۲۰/۷۰	۱	۲۰/۷۰	۸/۱۹	< ۰/۰۱۱	۰/۳۳
خطا	۴۰/۴۴	۱۶	۲/۵۲			

نتایج تحلیل کوواریانس در جدول ۳ نشان می‌دهد که با کنترل نمرات پیش‌آزمون، اثر گروه (مداخله) بر نمرات پس‌آزمون معنی‌دار است ($F = 8/19, P < 0/011$) این یافته حاکی از این است که هویت شغلی مغشوش گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل کاهش یافته است. ضریب اتا نیز نشان می‌دهد که ۳۴ درصد تغییرات در هویت شغلی مغشوش ناشی از مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی است.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش دانش‌جویان انجام گرفت. نتایج مطالعه نشان داد که این روش آموزشی باعث کاهش هویت شغلی مغشوش گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل. هرچند به‌طور کلی پژوهشی در زمینه تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی مغشوش موجود نیست، ولی پیشینه پژوهشی قابل ملاحظه‌ای در ارتباط با تأثیر رویکردها و آموزش‌های دیگر در زمینه کاهش هویت شغلی مغشوش وجود دارد که با یافته‌های سلیمانی و همکاران (Soleimani et al., 2014)، اثربخشی آموزش الگوی چند محوری انتخاب شغل بر تغییر هویت شغلی، حجت حاتم‌لو (HojiHatamlu, 2012)، اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر هویت شغلی مغشوش دانش‌جویان، کشاورز و همکاران (keshavarz et al., 2012)، اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی بر هویت شغلی مغشوش دانش‌جویان، محمدی (Mohamadi, 2010)، اثربخشی مشاوره شغلی راه محور بر تغییر هویت شغلی مغشوش (و جاوری (Javery, 2008) اثربخشی آموزش مهارت‌های کاریابی بر هویت شغلی) همسو است.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت افرادی که در جلسات مشاوره گروهی طراحی زندگی شرکت داشتند، با گفتن داستان‌های خود با رغبت‌ها و علایق، باورها و احساسات خود آشنا شده و دیدگاه متفاوتی نسبت به خود پیدا کردند. همان‌طور که ساویکاس (Savickas, 2011) معتقد است زبان هم ساخته می‌شود و هم واقعیت‌های اجتماعی را شکل می‌دهد. کلمات، افراد را به فکر کردن و ایجاد معنی از تجربیات‌شان قادر می‌سازد. از طریق زبان، افراد خود را می‌سازند. به عنوان مثال، افراد ممکن است معنای خاصی را به رفتارشان نسبت دهند و از طریق گفتمان مشاوره، معنای جدیدی ساخته می‌شود که

افراد را قادر می‌سازد تا دیدگاه متفاوتی نسبت به خود پیدا کنند و به شیوه متفاوت عمل کنند. از طریق زبان است که تغییر رخ می‌دهد و خودساخته می‌شود (Patton & McMahon, 2014).

هم‌چنین افرادی که تاکنون تصویر مبهم و نامشخصی از رغبت‌ها، اهداف، شخصیت و استعدادهاى خود داشتند و نیز شناخت کافی از خود نداشتند با پاسخ‌گویی به سؤال‌های مربوط به الگوی نقش، (به‌منظور خودسازی) و سؤال‌های مربوط به مجلات، برنامه‌های تلویزیونی و وب‌سایت‌ها (برای بررسی علائق)، به تصویری روشن و واضح دست پیدا کرده، از تیپ شخصیتی و مسیر شغلی خودآگاه شدند. همان‌طور که در نظریه هالند Holland، بیان می‌شود، خودآگاهی و دانش در مورد تیپ شخصیتی و مسیر شغلی بسیار اهمیت دارد. اگر فرد بداند تیپ شخصیتی‌اش چیست و به دنبال آن، همه فعالیت‌هایش را حول محور آن انجام دهد؛ این فرد به هویت مسیر شغلی‌اش دست یافته است (Samiee & et al., 2012).

دیدگاه‌های غیرساختاری مانند پست مدرنیسم و سازه‌گرایی اجتماعی برخلاف دیدگاه‌های ساختارگرا، هویت را مفهوم ثابتی نمی‌دانند، بلکه معتقدند که هویت نشان دهنده کثرت و پیچیدگی انسان است. از نظر آن‌ها، افراد هویت واحدی ندارند بلکه دارای چندین هویت هستند و هویت‌شان در تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرد و همواره در حال شکل‌گیری است (Razavi, 2009). در نظریه سازه‌مندی شغلی، هویت به معنای تفکر و برداشت فرد نسبت به خود در ارتباط با نقش‌های اجتماعی است. هویت زمانی شکل می‌گیرد که افراد به گروهی اجتماعی می‌پیوندند و جایگاه اجتماعی ویژه‌ای پیدا می‌کنند (Barclay & Stoltz, 2016). لاپوینتس (LaPointe, 2010) بیان می‌کند که هویت شغلی در موقعیت‌های اجتماعی و در تعاملات بازسازی می‌شود. بنابراین با درگیر شدن در فرایند تعاملی گروه و گفتن داستان‌ها، هویت شکل می‌گیرد. اگرچه خود فرد، داستان زندگی‌اش را روایت می‌کند اما آن را به تنهایی نمی‌نویسد. حوادث و افراد زیادی در نوشتن داستان زندگی فرد دخیل‌اند (Savickas, 2012). هویت به وسیله روایت‌ها ایجاد می‌شود (McAdams, 2001). روایت‌هایی با موضوع هویت با ارائه تفسیری از خود، فرد را به سوی دنیای اجتماعی سوق می‌دهند. از طریق روایت‌ها، افراد خودی را تعبیر و تفسیر می‌کنند که گویی فرد دیگری بوده است. همان‌طور که رمان‌نویس دانمارکی Dinesen نوشت: «وقتی هستی که داستانی برای گفتن داشته باشی.» اگر ما داستان زندگی خود را بدانیم در آن صورت می‌توانیم ادعا کنیم که چه کسی هستیم. این داستان‌ها درباره «من» شالوده شکل‌گیری یک هویت روایتی را فراهم می‌کنند (Cited in Darrodi & Zarebi, 2015; Savickas, 2015).

این‌گونه می‌توان بیان کرد که افراد به این سآله مهم پی‌بردند که هر فردی از ویژگی‌ها و توانایی‌های متفاوتی برخوردار است، هر کسی داستان زندگی خاص خود را دارد و به نوعی منحصر به فرد است. پس برای حل مشکلات، راه حل خاص خود را نیز دارد. بنابراین با تغییر دیدگاه مراجعان و تمرکز بیشتر بر راه‌حل‌ها زمینه مناسبی برای ایجاد تغییرات سازنده فراهم می‌شود. داستان، نوسان و تغییر را توضیح می‌دهد (Savickas, 2015; cited in Darrodi, & Zarebi, 2015). در قالب داستان فرد راه‌های فکرکردن و عمل کردن را به کمک درمانگر تجربه می‌کند، او راه‌هایی را که مورد غفلت واقع شده و

توانایی‌هایش را بازیابی می‌کند، هم‌چنین داستان پر از مسأله و مشکل را به داستان جدیدی تبدیل می‌کند که در آن تجارب، اذهان و ادراکات از مشکلات فرد جدا می‌شود (Zandipour & Jian Bagheri, 2006). افراد با بیان داستان‌هایشان راه‌حلی برای مشکلاتشان ایجاد کرده، با در دست داشتن داستان‌ها به زندگی‌شان فکر می‌کنند، تفکر در این داستان‌ها باعث می‌شود ایده‌های قدیمی بی‌ثبات شود، ایده‌هایی که راه تصمیم‌گیری را می‌بندند و در نهایت آگاهی ایجاد می‌کند و انتخاب را برمی‌انگیزد. همان‌طور که افراد داستان‌های‌شان را به زبان می‌آورند، آن‌ها چیزی را می‌شنوند که قبلاً می‌دانستند و پاسخ‌هایی که در پی آن بودند را می‌یابند. از دانسته‌های خودشان، دیدگاه جدیدی تولید می‌شود که افراد را قادر می‌سازد تا هویت تجدید نظر شده‌ای را در ذهن خود به تصویر بکشند (Savickas, 2015).

تصمیم‌گیری در مورد مسیر شغلی برای هر فردی یک وظیفه مهم محسوب می‌شود. هرچند به نظر می‌رسد که این فرایند برای همه کار ساده‌ای نیست به ویژه برای افرادی که احساس پراکندگی در هویت خود دارند. در واقع نداشتن یک هویت مشخص، منجر به بی‌تصمیمی یا تردید در مسیر شغلی می‌شود. درک ناهمخوانی، ناهماهنگی و عدم توازن در هویت منجر به احساس نگرانی می‌شود چرا که افراد به آسانی نمی‌توانند تجاربشان را در یک معنای ثابت و رضایت‌بخش همگون کنند. افراد در ابتدا دائماً تلاش می‌کنند این اختلال و بی‌نظمی در هویت فعلی و سیستم معنایی‌شان را درک کرده و بپذیرند. گاهی این ناهماهنگی و ناهمخوانی به جایی می‌رسد که باید تعادل را مجدداً بازگرداند. مشاوره طراحی زندگی این امکان را فراهم می‌سازد که با زبانی جدید و گفتمانی گسترده، فرد با سیستم معنایی موجود یا خلق یک سیستم معنایی جدید تجربه خود را با طرح‌واره‌های موجود مطابقت دهد. سپس هویت کاری معنا یافته و با جدیت شروع می‌شود (Savickas, 2015, cited in Darrodi & Zarebi, 2015). در مشاوره طراحی زندگی با ترکیب داستان‌های کوتاه اعضا و تبدیل آن‌ها به داستانی بزرگ و ترسیم پرتره زندگی، معانی جدید و عمیق‌تری آشکار می‌شود و باعث می‌شود که اعضا تصمیم‌گیری‌های خود را توسعه دهند. داستان‌های بزرگ، خودفهمی مراجعان را بیشتر می‌کند، چشم‌اندازشان را تغییر می‌دهد، تصمیم‌گیری را برای آن‌ها آسان می‌کند و اقدام و عمل را بر می‌انگیزد (Savickas, 2015).

اکتشاف و تعهد دو فرایند اصلی در رشد هویت هستند. اکتشاف شامل یک دوره تصمیم‌گیری است که به بررسی مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی و فرصت‌های شغلی می‌پردازد که با علایق و توانایی‌های فردی و خواسته‌های جامعه مطابقت دارد (Abdi, 2001). تعهد شغلی مشروط به زمانی است که یک فرد به اندازه کافی دارای درک روشنی از خود باشد (Profeli & Lee, 2012). اکتشاف، استخراج اطلاعات در مورد خود یا محیط فردی به منظور تصمیم‌گیری در مورد انتخاب‌های مهم زندگی است. در حالی که تعهد نشان دهنده پایبندی به یک جهت و البته پایبندی به عمل است (Praskova, Creed, & Hood, 2015). اعضا به دلیل محدودیت‌هایی در زمینه انتخاب شغل و نیز فراهم نبودن شرایطی برای اکتشاف و تعهد این دو عنصر کلیدی برای شکل‌گیری هویت شغلی موفق را ندارند. با جلسات مشاوره طراحی زندگی امکان بررسی مهارت‌ها و فرصت‌های شغلی و مطابقت آن‌ها با علایق و توانایی‌های

فردی برای کمک به اکتشاف شغلی امکان‌پذیر می‌شود. در این محیط مشاوره‌ای اعضا می‌توانند به درکی از دنیای کار از طریق تفسیر ذهنی تجربیات شغلی‌شان برسند. به گونه‌ایی که با ایجاد فضایی انتقالی در گروه، بازتاب افکار شغلی تسهیل گشته به طوری که اعضا را قادر به اکتشاف، تصمیم‌گیری، جستجوی اطلاعات و همچنین داشتن اعتماد به نفس به انتخاب‌ها و توانایی‌های خود می‌سازد.

نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان گفت که مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر کاهش هویت شغلی دانش‌جویان تأثیرگذار بوده است. دنیای بی‌ثبات و متغیر امروزی، نیازمند اشخاصی است که با رویکرد شغلی خود به جای تکیه بر نظارت کارفرمایان از یک خود‌مدیریتی برای کمک به پرورش شغل‌شان استفاده کنند. مشاوره گروهی طراحی زندگی روشی است که با استفاده از آن به مراجعان برای کشف فرصت‌های شغلی ممکن و ایجاد زندگی معنادار کمک می‌کند (Barclay & Stoltz, 2016). در میان بسیاری از رویکردهای حکایی، مداخلات طراحی زندگی به دو دلیل استفاده می‌شود: اولاً، این رویکرد دیدگاه افراد را نسبت به این که فقط به شغل به عنوان وسیله‌ای برای اشتغال نگاه کنند تا استفاده از شغل برای ایجاد خود واقعی، تغییر می‌دهد. ثانیاً، این رویکرد می‌گوید که فقط نقش شغل در زندگی اولویت ندارد و در عوض باید به همه نقش‌های زندگی توجه داشت. طراحی زندگی شاخه‌ای از مشاوره شغلی است و مداخله‌ای را ارائه می‌دهد که از این طریق مراجعان با گفتن داستان‌ها به زندگی خود معنا بخشند و مشاوران، مراجعان را در ساختن مسیر شغلی و همچنین انتقال‌هایی که در این مسیر رخ می‌دهد، حمایت کنند (Savickas, 2010). مشاوره طراحی زندگی از طریق گفتگوهای معنادار بین مراجع و مشاور، مراجعان را به روایت کردن داستانی منسجم از هویت‌شان تشویق می‌کند و مراجعان را به متعهد شدن به شغل‌شان در زندگی برمی‌انگیزد (Savickas, 2015). از محدودیت عمده این پژوهش می‌توان به عدم تعمیم یافته‌ها به سایر اقشار اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود مشاوره طراحی زندگی بر روی متغیرهای دیگری از جمله انطباق‌پذیری مسیر شغلی و بلوغ مسیر شغلی نیز اجرا گردد. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این پژوهش را با دوره‌های پیگیری انجام دهند تا از طریق طرح‌های پژوهشی بلندمدت، ثبات و صحت تغییرات ایجاد شده مشخص شود.

References

- Abdi, B. (2001). *The relationship between gender roles and career identities status in student's with fear of success*. MA thesis, Teacher training University, Faculty of Psychology and educational sciences. (Persian)
- AmiriKhorasani, Z. (2013). *The relationship between academic performance and entrepreneurship: Role Mediator of Career Identity*. MA thesis,

- Shahid Bahonar Kerman University, Faculty of Literature and human sciences. (Persian)
- Anthis, K. (2014). Hope, Will, Purpose, Competence, and Fidelity: Ego strengths as predictors of career identity. *Identity, 14*(2), 153-162.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 83-96.
- Chavez, L. R. (2010). *The effects of study abroad experience on students' vocational identity*. Ph.D. thesis of social sciences. Faculty of social sciences, Georg-August-university Gottivgen, orn in mexico moterrey,
- Dellas, M., & Jernigan, L. P. (1987). Occupational identity status development, gender comparisons, and internal-external control in first-year air force cadets. *Journal of Youth and Adolescence, 16*(6), 587-600.
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. (2014). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 79-90.
- Heydari, H., & Rezaei, A. (2012). Sociological analysis of professional identity of the students, case study: students of University of Mazandaran. *Journal of Iranian Cultural Research, 5*(2), 1-29.
- Hoji Hatamlu, M. (2012). *The effectiveness of self-efficacy training on career identity diffusion of female students*. MA thesis, Allame Tabatabai University, Faculty of Psychology and educational sciences. (Persian)
- Javery, S. (2008). Determine the effectiveness of job search skills training through job clubs on the women's career identity, MA thesis, Allame Tabatabai University, Faculty of Psychology and educational sciences. (Persian)
- Keshavarz A, H., Khoshkonesh, A., Khasmohamadi, M., & Jahanbakhshi, Z. (2010). The effectiveness of preparing occupational program by group method on occupational identity diffusion of female students. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, 2* (4): 96-79. (Persian)
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 1-9.
- Lotfabadi, H. (2010). *Developmental psychology (Volume 2)*. Tehran: SAMT Publications. (Persian)
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology, 5*(2), 100.
- McMahon, M., & Watson, M. (2013). Story telling: Crafting identities. *British Journal of Guidance & Counselling, 41*(3), 277-286.
- Michaeli, F. (2010). The relationship of identity styles, commitment and gender with students' adaptation with college. *Journal of Psychological Studies, 6*(2): 51-74. (Persian)
- Mohamadi, T. (2010). *The effectiveness career counseling according to solution focused therapy on changing the confused identity of job seekers*.

- MA thesis, Allame Tabatabai University, Faculty of Psychology and educational sciences. (Persian)
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 2012(134), 11-22
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145-153.
- Razavi, A. (2009). Adolescence and searching for identity. *Journal of School Counselor*, 17, 16-20 (Persian)
- Razavi, A., & Esmaeili, M. (2010). Compare the status of professional identity in Iranian women. *Journal of Development and Rights (Women Research)*, 4(1): 146-150. (Persian)
- Samiee, F., Baghban, I., Abadi, M., & Hosseinian, S. (2012). *Career Counseling Theories*. Esfahan: Jahad Daneshgahi Esfahan. (Persian)
- Savickas, M. L. (2010). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 23, 15-18.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2015). *Career counseling*. Hamid Darrodi & Arezoo Zarebi. Tehran. Arasbaran Publication. (Persian)
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Author.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). My career story: An autobiographical workbook for life-career success. *Pdf version Retrieved May, 1, 2015*.
- Soleimani, M., Shafiabadi, A., & Farahbakhsh, k. (2014). *The effectiveness of Shafiabadi multi-axle pattern of career choice on changing the female students' career identity diffusion*. The article published at the first national sustainable development in Psychology and educational sciences, social and cultural studies. Center for sustainable development solutions (1-9). Tehran: Arvand Mehr Excellent Training institute. (Persian)
- Waterman, A. S. (1985). Identity in the context of adolescent psychology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, (30), 5-24.
- Zandipour, T. (2013). *Theories, approaches and Methods of Career Counselling*. Tehran: Danjeh. (Persian)
- Zandipour, T., & Jian Bagheri, M. (2006). The role of group story treatment counseling on the development of moral reasoning of delinquents teenage girls in Tehran Rehabilitation and training center. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 8(30), 87-104. (Persian)