

اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی
مغشوش دانشجویان دختر

**The Effectiveness of Perpering Occupational Program by
Group Method on Occupational Identity Diffusion of
Female Students**

Hossein Keshavarz Afshar, Ph.D. student

E-mail: hosseinkeshavarzsbu@gmail.com

Abolghasem Khoshkonesh, Ph.D.

Mehdi Khasmohamadi, Ph.D. student

Zahra Jahanbakhshi, M.A.

Abstract: This research was done to examine the effectiveness of perpering occupational program by group method on occupational identity diffusion of female students. The Research population were female students in Allameh Tababtabei University. Method of sampling was voluntary, 11 subjects were placed in experiment group and another 11 in control group. Instrument of research was Dellas Occupational Identity Questionnaire. Design of research was quasi experiment using posttest and pretest.

The Results showed that perpering occupational program with group method on occupational identity diffusion of female students was significant at %5 level of female readiness program with group method for occupational identity diffusion students decreesd marks of experiment group, and led to success in occupational identity.

Keywords: perpetrating occupational program, diffusion occupational identity, success occupational identity

حسین کشاورز افشار: دانشجوی دکتری مشاوره

دکتر ابوالقاسم خوش کنش: استادیار دانشگاه شهید بهشتی

مهدی خاص محمدی: دانشجوی دکتری مشاوره

زهرا جهان بخشی: کارشناسی ارشد تکنولوژی

چکیده: این پژوهش به منظور اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبائی تشکیل می داد. روش نمونه گیری داوطلبانه بود ۱۱ نفر در گروه آزمایش و ۱۱ نفر در گروه کنترل قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه هویت شغلی دایلاس بود. این پژوهش یک طرح نیمه تجربی بود. در این پژوهش از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر در سطح ۵٪ معنادار بوده است. همچنین برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی در سطح ۵٪ باعث کاهش نمرات افراد در گروه آزمایش گردید و موجب تبدیل آن به هویت شغلی موفق گردید.

واژگان کلیدی: برنامه آماده سازی شغلی، هویت شغلی مغشوش، هویت شغلی موفق

مقدمه

شکل گیری «هویت شغلی» تکلیف مهمی در رشد شغلی و تحقق «هویت من» می باشد (رسکین^۱، ۱۹۹۴؛ سویکاس^۲، ۱۹۸۵؛ شارف^۳، ۲۰۰۲؛ نقل از یانچاک^۴ و دیگران، ۲۰۰۵). برخوردار بودن از یک هویت شغلی قطعی، با «یک تصویر روشن و با ثبات از اهداف، علایق، شخصیت، توانایی های^۵ شخصی (هالند، دایگر و پور^۶، ۱۹۸۰؛ نقل از یانچاک و دیگران، ۲۰۰۵) به تصمیم گیری شغلی مناسب و اعتماد به توانایی شخصی در تصمیم گیری های مرتبط با شغل، کمک می کند. شکست در شکل دهی هویت شغلی قطعی اغلب به بی تصمیمی شغلی منجر می گردد (هالند و همکاران، ۱۹۸۰؛ به نقل از یانچاک و همکاران، ۲۰۰۵).

به عقیده دووان و آدلسون (۱۹۶۶) شکل گیری هویت شغلی، اساساً بین دختران و پسران متفاوت است و پسران نسبت به دختران، تصور شخصی ملموستر و روشن تری از هویت دارند و با واژه های واقعی تری درباره طرح های شغلی آینده خود صحبت می کنند، در حالی که دختران با واژه های تقریباً غیر واقعی، نامعلوم و خیالی، آینده خویش را به تصویر می کشند (هورست^۷، ۱۹۹۵). طی تحقیقی، مونرو و آدامز (۱۹۷۷) نشان دادند که دانشجویان، در مقایسه با جوانان شاغل، بیشتر از هویت مغشوش و دیررس برخوردارند و همچنین برول وون و یکلین (۱۹۹۹) طی بررسی وضعیت های هویت شغلی در هر دو جنس، به درصد بالایی از زنان و مردانی برخوردند که در وضعیت هویت شغلی مشغوش و دیررس قرار داشتند، به عقیده آنان یکی از علل وجود چنین وضعیتی می تواند، محدودیت های انتخاب شغل و همچنین فراهم نیاوردن وضعیت مناسب برای اکتشاف و تعهد آگاهانه باشد (شهرآرای و عبدی، ۱۳۸۱).

همچنین شخصی که درک روشنی از هویت دارد، از اهداف، علایق، مهارت ها و حرفه های مناسب نیز، تصویر واضحی بدست می آورد. بنابراین این فرد احتمال بیشتری دارد که بتواند کاری

1- Raskin

2- Savikas

3- Sharf

4- Yan chak

5- Indivijuale Potential

6- Daiger & Power

7- Horst

پیدا کند یا شغلی را که با ویژگی های 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، انتخاب های شغلی ناسازگار، تغییرات مکرر شغلی و شغل های ناموفق گوناگونی را تجربه کنند (هالند، ۱۹۹۷).

همینکه جوانان دوران کودکی و نوجوانی را پشت سر گذاشته و به دورانی می رسند که باید، خودشان را اداره کنند، سعی دارند، در مورد اهداف شغلی خود، واقع بینانه تر فکر کند و می کوشند توانایی ها، استعدادها و امیدهای خود را شناخته و آنها را با امکانات موجود وفق دهند. در واقع هویت شغلی، بخش مهمی از مجموعه هویت غالب افراد را تشکیل می دهد (ماسن، ۱۳۷۰).

طبق دیدگاه مارسیا (۱۹۹۳) 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 (مارسیا این فرایند را اکتشاف می نامد)، همچنین تعهد به آن یعنی انتخاب خط مشی تعیین شده و بی میلی به ترک آسان آن، نشان دهنده شکل گیری هویت شغلی است (شهرآرای و عبدی، ۱۳۸۱).

در همین راستا فرایند برنامه ریزی و آماده سازی شغلی، با تأکید بر مهارت های شناختی، تصمیم گیری و اجرایی سعی می کند، تصویر روشن و با ثبات از اهداف، ویژگی های شخصیتی و توانایی های فردی را ترسیم کند، و به شکل گیری هویت شغلی موفق کمک کند.

برنامه آماده سازی شغلی، براساس الگوی پردازش اطلاعات شناختی (CIP)^۱، طراحی شده است. الگوی پردازش اطلاعات، از سه حوزه، تشکیل یافته است: ۱- حوزه شناخت ۲- حوزه تصمیم گیری ۳- حوزه اجرا.

۱- حوزه شناخت^۲: این حوزه دو بخش الف) خود شناسی^۳ و ب) حرفه شناسی^۴ را در بر می گیرد، که اطلاعات مربوط به این بخش به صورت طرحواره ها^۵ یا سازه های^۶ شناختی، در حافظه

^۱- Cognitive Information Processing

^۲- The Knowledge Domain

^۳- Self-knowledge

^۴- Occupational Knowledge

^۵- Schemata

^۶- Structure

بلند مدت (LTM)^۱، ذخیره می‌گردد. این طرحواره‌ها، تصاویری از خود و دنیای کار ارائه می‌دهند، که ما می‌توانیم از آنها، برای پرداختن به هدفی مانند حل مسأله شغلی و تصمیم‌گیری استفاده کنیم (برونر^۲، ۱۹۷۳؛ روملارت وارتنی^۳، ۱۹۷۷؛ به نقل از پترسون^۴، ۱۹۹۱).

۲- حوزه مهارت‌های تصمیم‌گیری^۵: چنین مهارت‌هایی به مهارت‌های عمومی پردازش اطلاعات اشاره دارند که عبارتند از: آگاهی، تجزیه و تحلیل، ترکیب، ارزشیابی و اجرا (پترسون^۶، ۱۹۹۱).

۳- حوزه اجرای پردازش^۷: در حل مسأله و تصمیم‌گیری، بیش از ایجاد پایه مناسبی از شناخت و مجموعه مهارت‌های پردازش اطلاعات، کاربرد مؤثر اطلاعات، مورد نیاز است و این امر به مهارت‌های حوزه اجرای پردازش، جهت آغاز کردن، هماهنگی و مرتب ساختن و نظارت داشتن بر ذخیره‌سازی^۸ و بازیابی^۹ اطلاعات، نیازمند است (بلمنت و بوترفیلد^{۱۰}، ۱۹۷۷؛ به نقل از پترسون، ۱۹۹۱). این مهارت‌ها به مهارت‌های فراشناختی^{۱۱} اشاره دارند (میخنبام^{۱۲}، ۱۹۷۷؛ به نقل از پترسون، ۱۹۹۱).

«برنامه آماده‌سازی شغلی» در این پژوهش، بر سه بخش تأکید بیشتری دارد که عبارتند از:

۱- ارزیابی شخصی: در خود ارزیابی پس از پرداختن به خود، خودشناسی، خود پنداره و خودباوری؛ ارزش‌ها، نیازها، تیپ شخصیتی، علایق، مهارت‌ها و توانایی‌های درونی فرد، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.

1- Long-Term Memory

2- Bruner

3- Rummelhart & Ortony

4- Peterson

5- Decision Skills Domain

6- Peterson

7- The Executive Processing Domain

8- Storage

9- Retrieval

10- Belmont & Butterfield

11- Metacognitive Skills

12- Meichenbaum

۲- تصمیم گیری: در این بخش پس از بحث در مورد تصمیم گیری و تصمیم گیری شغلی، سبک تصمیم گیری افراد مورد ارزیابی قرار گرفته و مهارت های تصمیم گیری به آنها آموزش داده می شود.

۳- سیاست و مهارت های کارایی: در این قسمت بیشتر به حرفه شناسی پرداخته می شود و نهایتاً مهارت های مورد نیاز جهت جستجوی کار را افراد فرا می گیرند.

فیض درگاه (۱۳۷۴) رابطه بین هویت شغلی و طبقه اجتماعی، اقتصادی و رشته های تحصیلی را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که تعداد محدودی از دانش آموزان دختر ایرانی در مقطع دبیرستان به هویت شغلی موفق، دست یافته اند و اغلب دارای هویت شغلی مغشوش بوده اند. وی میان طبقه اجتماعی - اقتصادی و رشته تحصیلی با انواع هویت شغلی ارتباط معناداری را گزارش نکرده است. همچنین حسینی (۱۳۷۶) به این نتیجه دست یافت که بین هویت فردی و شغلی افراد در هر چهار وضعیت هویت ارتباط وجود دارد و تنها تفاوت در داشتن آرزوهای غیرواقعی و خیال پردازی بوده که در افراد مغشوش بیش از زودرس ها، مشاهده شده است. وی بین رشته های تحصیلی دانشجویان و هویت موفق و مغشوش ارتباط معناداری را مشاهده نکرده است.

عبدی (۱۳۸۰) طی پژوهش خود به این نتایج دست یافت که بین جنس و وضعیت های هویت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین تعامل بین وضعیت های هویت شغلی و جنس در ترس از موفقیت معنادار نبوده است. ولی تأثیر اصلی وضعیت های هویت شغلی بر ترس از موفقیت معنادار بوده است. به این معنی که دانشجویان دارای هویت شغلی موفق، ترس از موفقیت پایین تر و دانشجویان دارای هویت شغلی مغشوش و نامتمایز ترس از موفقیت بالاتری را نشان داده بودند.

سالی آرشر^۱ (۱۹۹۲)، به نقل از افراسیابی، (۱۳۸۰) براساس تحقیقات خود در جامعه آمریکا و تحقیقات بین فردی دیگر به این نتیجه رسیده است که گرچه تفاوت عمده ای از لحاظ جنسیت در بسیاری از زمینه های هویت وجود ندارد ولی زمینه شغل و خانواده به میزان وسیعی، فکر دختران را به خود مشغول داشته و شاید بتوان گفت بیشتر زنانه است. پل هنری^۲ (۱۹۹۳)، به نقل از عراقی،

^۱- Arsher

^۲- Henry

(۱۳۷۷) در تحقیقی اثرات مثبت دوره‌های آموزش حرفه‌ای بر روی هویت شغلی دانشجویان را نشان داده است (به نقل از عراقی، ۱۳۷۷).

ویم موس^۱ (۱۹۹۳) نیز، در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که موفقیت و حمایت اجتماعی از سوی دوستان و در گروه‌های آموزشی رشد هویت شغلی نوجوانان را به همراه داشته است (عراقی، ۱۳۷۷).

یانچاک و همکارانش (۲۰۰۵) طی تحقیق بین اضطراب تعهد سردرگمی در تصمیم‌گیری و سن با هویت شغلی رابطه منفی معناداری بدست آوردند. همچنین بین نوع ناتوانی (جسمانی و شناختی) و هویت شغلی رابطه معناداری بدست نیاوردند. به این معنا که هر دو گروه دارای ناتوانی سطوح یکسانی از هویت شغلی را دارا بودند. آنها به این نتیجه رسیدند که نوع ناتوانی نمی‌تواند، رابطه میان افکار شغلی و هویت شغلی را تعدیل کند.

با توجه مطالب بالا و تحقیقات صورت گرفته در زمینه موضوع پژوهش، فرضیه‌های زیر را مطرح می‌شود.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر تأثیر دارد.

فرضیه فرعی: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر به هویت شغلی موفق می‌شود.

1. Moos

روش پژوهش

این پژوهش یک طرح نیمه تجربی است. در این پژوهش از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل، استفاده شده است. طی این پژوهش، اعضاء دو گروه قبل از شروع جلسات گروهی، پرسشنامه هویت شغلی تصمیم گیری را تکمیل کردند. گروه آزمایش در طول ۱۲ جلسه تحت برنامه آماده سازی شغلی قرار گرفت و گروه کنترل تحت هیچ تغییری قرار نگرفت. دو هفته پس از اتمام برنامه، آزمون مذکور مجدداً توسط اعضاء دو گروه تکمیل شدند.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی می شد که در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ مشغول به تحصیل و ساکن تهران بودند.

در این پژوهش برای نمونه گیری مراحل زیر انجام گرفت:

۱- اعلام برگزاری جلسات آماده سازی شغلی: از طریق اطلاعیه ای از کلیه دانشجویان دختر مشغول به تحصیل در مقطع کارشناسی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی که در تهران سکونت داشتند و به شرکت در برنامه آماده سازی شغلی، علاقمند بودند، دعوت شد تا در زمان های تعیین شده، در جلسه مصاحبه مقدماتی حضور یابند.

۲- ثبت نام از متقاضیان و انتخاب نمونه ها: طی ۴ جلسه، تعداد ۴۳ نفر، جهت شرکت در جلسات برنامه آماده سازی شغلی ثبت نام کردند و در همان جلسه پس از آشنایی با برنامه و روال کار هر کدام از آنها پرسشنامه هویت شغلی را تکمیل کردند که پیش آزمون پژوهش نیز تلقی شد و از این تعداد ۲۲ نفر با توجه به نتایج پرسش نامه دارای شرایط لازم برای شرکت در این جلسات، تشخیص داده شدند. یعنی این تعداد کسانی بودند که اولاً در پرسشنامه وضعیت های هویت شغلی دیلاس در وضعیت مغشوش قرار داشتند.

۳- اختصاص آزمودنی ها به گروه های آزمایش و کنترل: دانشجویان واجد شرایط به صورت تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. بدین ترتیب در هر گروه ۱۱ نفر جا گرفتند و نهایتاً از گروه آزمایش جهت برگزاری جلسات گروهی دعوت به عمل آمد.

ابزار اندازه گیری

- پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (*DISI-0*): این پرسشنامه براساس مدل مارسیا جهت تعیین وضعیت های هویت شغلی طراحی شده است. این پرسشنامه اولین بار توسط دیلاس و جرنیگن در سال ۱۹۸۱ به مورد اجرا درآمد و اعتبار آن ارزیابی شد. این پرسشنامه آزمودنی را در یکی از پنج وضعیت هویتی قرار می دهد که عبارتند از: هویت موفق، هویت دیررس، هویت زودرس، مغشوش- شانس و مغشوش- پرسشنامه وضعیت های هویت شغلی دیلاس در تحقیقات گسترده ای مورد اعتباریابی قرار گرفته است ضرائب پایایی محاسبه شده در پژوهش های مختلف در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است. به همین دلیل پژوهشگر از اعتباریابی مجدد آن خودداری کرده است.

جدول ۱- مقایسه ضریب پایایی وضعیت های هویت شغلی در پنج تحقیق

وضعیت های هویت شغلی	دیلاس (۱۹۸۱)	ویدموس (۱۹۹۳)	فیض درگاه (۱۳۷۴)	حسینی (۱۳۷۵)	حسینی طباطبائی (۱۳۷۷)
موفق	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۷۱
دیررس	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۸۰	۰/۶۲	۰/۷۷
زودرس	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۶۲
مغشوش-مغشوش	۰/۷۳	۰/۷۰	۰/۵۷	۰/۶۱	۰/۸۲
مغشوش-شانس	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۶۷	
پایایی کل	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۷۰	۰/۶۹	۰/۷۳

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تحلیل داده های پژوهش، فنون آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، شاخص های مرکزی مثل میانگین و شاخص های پراکندگی مثل واریانس مورد استفاده قرار گرفته است. برای آزمون فرضیات از فنون آمار استنباطی مانند آزمون نسبت و تی استودنت برای بررسی تفاوت نسبت ها و میانگین های پیش آزمون و پس آزمون گروه های کنترل و آزمایش استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲- جدول فراوانی افراد در پرسشنامه هویت شغلی به تفکیک آزمون

نوع گروه	نوع آزمون	مغشوش	زودرس	دیررس	موفق	نامتمايز
کنترل	پیش آزمون	۱۱	۰	۰	۰	۰
	پس آزمون	۸	۲	۰	۱	۰
آزمایش	پیش آزمون	۱۱	۰	۰	۰	۰
	پس آزمون	۱	۰	۱	۸	۱

همانگونه که ملاحظه می‌شود، تمامی یازده آزمودنی در دو گروه کنترل و آزمایش در ابتدا دارای هویت شغلی مغشوش بودند. درحالیکه در گروه کنترل تنها ۱ نفر در پس آزمون به هویت شغلی موفق دست یافته است، در گروه آزمایش بعد از اجرای برنامه آماده سازی شغلی، تعداد ۸ نفر از آنان به هویت شغلی موفق رسیده‌اند.

جدول ۳- جدول استنباطی آزمون تی برای دو گروه مستقل در زیر مقیاس مغشوش

گروه ها	تعداد	میانگین تفاوت‌ها	انحراف استاندارد نمرات تفاوتها	t	درجه آزادی	سطح معناداری
گروه آزمایش	۱۱	-۴/۲۷	۱/۷۴	-۴/۶۶۹	۲۰	۰/۰۰۰
گروه کنترل	۱۱	-۰/۹۱	۱/۶۴			

نتایج جدول فوق، حاکی از آن است که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنادار است. بر اساس مندرج در جدول شماره سه چون تی محاسبه شده در سطح $0/00$ از تی جدول معدل $2/58$ بزرگتر است. با 99% اطمینان فرضیه صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر تأثیر دارد، مورد تأیید قرار می گیرد. این بدین معناست که برنامه آماده سازی شغلی باعث کاهش نمرات افراد گروه آزمایش در هویت شغلی مغشوش می شود.

فرضیه فرعی: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق می شود.

برای آزمون این فرضیه ابتدا تفاوت نمرات پیش آزمون از پس آزمون در هر گروه آزمایش و گواه در زیر مقیاس موفق محاسبه شد و سپس از آزمون تی برای دو گروه مستقل استفاده گردید، تا بدست آید که آیا بر میانگین نمرات گروه آزمایش در هویت شغلی موفق افزوده شده است یا خیر، در ادامه برای آزمون اینکه آموزش برنامه آماده سازی شغلی می تواند باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق شود، از آزمون نسبت استفاده گردید که نتایج در ذیل آمده است.

جدول ۴- جدول آمار استنباطی آزمون تی برای دو گروه مستقل در زیر مقیاس موفق

گروه ها	تعداد	میانگین تفاوتها	انحراف استاندارد نمرات تفاوتها	t	درجه آزادی	سطح معناداری
گروه آزمایش	۱۱	۳/۳۶	۲/۳۴	۳/۳۴۶	۲۰	۰/۰۰۳
گروه کنترل	۱۱	۰/۶۴	۱/۳۶			

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نتایج حاکی از آن است که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنادار است. بر اساس اطلاعات مندرج در جدول شماره ۴ چون تی محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از تی جدول معدل ۱/۹۶ بزرگتر است. با ۹۵٪ اطمینان فرضیه صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث افزایش نمرات افراد در هویت شغلی موفق می‌شود.

جدول ۵- جدول آزمون نسبت برای هویت‌های شغلی مغشوش و موفق

P_1	P_2	P_c	آلفا	Z_{ob}	Z_{cr}
۰/۶۴	۰/۹	۰/۳۶	۰/۰۵	۲/۶۷۸	۱/۹۶

از آنجایی که در گروه آزمایش بعد از آموزش لازم، از ۱۱ آزمودنی که دارای هویت شغلی مغشوش بودند، تعداد ۷ نفر از آنها در پس آزمون دارای هویت شغلی موفق شده‌اند، لذا نسبت $\frac{7}{11}$ تبدیل وجود داشته است یعنی P_1 برابر ۰/۶۴ است. در حالیکه در گروه کنترل در پس آزمون تنها ۱ نفر از ۱۱ نفر از هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق تبدیل شده است یعنی P_2 برابر ۰/۹ می‌باشد، لذا با توجه به اینکه $Z_{ob}=۲/۶۷۸$ از $Z_{cr}=۱/۹۶$ در سطح آلفای ۰/۰۵ بزرگتر است، می‌توان با ۹۵٪ اطمینان فرضیه صفر را رد کرده و نتیجه گرفت که برنامه آماده سازی شغلی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی دانشجویان دختر تأثیر دارد. در ارتباط با این فرضیه، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که

اجرای برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی موجب می شود که از هویت شغلی مغشوش دانشجویان کاسته شود. بدین ترتیب فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد و نشان می دهد، از تعداد دانشجویانی که در برنامه آماده سازی شغلی شرکت داشتند، و دارای هویت شغلی مغشوشی بودند، به طور معناداری کاسته شد. این در حالی است که در بین دانشجویانی که این برنامه را دریافت نکرده بودند، هیچ تغییری حاصل نشد و اکثریت آنان هویت شغلی مغشوش خود را حفظ کردند.

فرضیه ۲- پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق می شود.

در ارتباط با این فرضیه نیز، یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که برنامه آماده سازی شغلی موجب تبدیل هویت شغلی مغشوش به هویت شغلی موفق می شود. بدین ترتیب این فرضیه پژوهش هم مورد تأیید قرار می گیرد و نشان می دهد که پس از اجرای برنامه آماده سازی شغلی در گروه آزمایش از تعداد ۱۱ آزمودنی که دارای هویت مغشوش بودند، تعداد ۷ نفر از آنان تغییر هویت داده و به هویت شغلی موفق دست یافتند، این در حالی است که در گروه کنترل از تعداد ۱۱ آزمودنی موجود که تحت آموزش قرار نگرفتند، تنها ۱ نفر از آنها، پس از حدود سه ماه توانست به هویت شغلی موفق دست یابد. از این تعداد ۸ آزمودنی هویت مغشوش خود را حفظ کردند.

در ادامه، به خاطر اینکه این دو فرضیه در تأیید همدیگر مطرح و مورد آزمون قرار گرفتند همزمان به بحث پیرامون این دو پرداخته می شود. گرچه در این زمینه هیچگونه تحقیق آزمایشی به رغم جسجوی کافی محققان یافت نشد ولی برای تکمیل و روشن ساختن بحث به برخی مباحث نظری مرتبط با این دو یافته اشاراتی می شود.

هالند (۱۹۸۰)، هویت شغلی را به صورت شناخت واضح و پایدار اهداف شغلی، علایق، شخصیت، توانایی ها و عملیاتی کردن آنها تعریف می کند (یانچاک و همکاران، ۲۰۰۵). عده ای دیگر از صاحب نظران (رسکین، ۱۹۹۴؛ سویکاس، ۱۹۸۵ و شارف، ۲۰۰۲)، شکل گیری هویت شغلی را تکلیف مهمی در رشد شغلی و تحقق هویت من می دانند و عده ای دیگر (هالند، دایگر و پور، ۱۹۸۰)

برخوردار بودن از یک هویت شغلی قطعی را با تصمیم گیری شغلی مناسب و اعتماد به توانایی شخصی در تصمیم گیری‌های مرتبط با شغل، در ارتباط می‌بینند و معتقدند که شکست در شکل‌دهی هویت شغلی قطعی اغلب به بی‌تصمیمی شغلی منجر می‌شود (یانچاک و همکاران، ۲۰۰۵).

طبق دیدگاه مارسیا^۱ (۱۹۹۳)، بررسی و سنجش مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی و فرصت‌های شغلی و اجتماعی موجود، مطابق با علایق و توانایی فردی و خواسته‌های جامعه که وی این فرایند را اکتشاف می‌نامد، همچنین تعهد به آن یعنی انتخاب خط‌مشی تعیین شده و بی‌میلی به ترک آسان آن، نشان‌دهنده شکل‌گیری هویت شغلی است. وی اواخر نوجوانی، یعنی سنین تحصیل در دانشگاه را دوره تحکیم یا تثبیت‌سازی هویت می‌نامد (شهرآرای، ۱۳۸۱).

وی معتقد است که هویت شغلی مغشوش، ویژگی دانشجویانی است که خود را به‌طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی‌کنند و تعهداتی را نیز به ارزش‌ها و اهداف شغلی نشان نمی‌دهند و هویت شغلی موفق، مشخصه دانشجویانی است که با درگیر شدن در اکتشاف شغلی به ارزش‌ها و اهداف شغلی متعهد نیز شده‌اند. در این وضعیت، تصمیم‌گیری شغلی به خوبی بررسی شد است و با علایق، رغبت‌ها، شخصیت، مهارت‌ها و ارزش‌های فرد، هماهنگی دارد در این وضعیت فرد سنجش و ارزیابی صحیحی از نیازها و توانایی‌های شخصی و تصویر واقع‌گرایانه‌ای از فرصت‌های اجتماعی دارد (مورگان و نس^۲، ۲۰۰۵).

با توجه به مبانی نظری پژوهش در زمینه هویت شغلی به این نکته می‌رسیم که هویت شغلی متأثر از شناخت واضح از توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و حرفه‌شناسی می‌باشد. همین امر باعث شد که محققان بر اساس الگوی CIP مدل برنامه آماده‌سازی مشاغل را برای دانشجویان اجرا کنند.

همین منظور برنامه آماده‌سازی شغلی در سه بخش مجزا اجرا شد تا بتواند به‌طور اثربخشی، تأثیرگذار باشد. در بخش اول آن به خودشناسی پرداخته می‌شود تا فرد در گروه و با توجه به

^۱- Marcia

^۲- Morgan & Ness

عکس العمل های اعضای دیگر گروه به صورت عینی تر و واقعی تری با خصوصیات فردی خود از جمله علایق، رغبت ها، نگرش ها، نیازها، مهارت ها و توانایی ها و به طور کلی شخصیت خویش، آشنا شود. دو مرحله بعدی این برنامه به صورت آموزشی اجرا می شود تا مهارت های تصمیم گیری و کاربرایی به فرد آموزش داده شود، چراکه کمبود هریک از این دو با مغشوش بودن و در این وضعیت ماندن رابطه معناداری دارد. شاید اثربخش بودن این برنامه به خاطر محتوای مرتبط آن با هویت شغلی باشد.

در همین راستا بری فیلد (۱۹۴۸) ضمن تحقیق و مطالعه ای که به عمل آورده نتیجه گرفت که افرادی که قبل از انتخاب شغل درباره مشاغل متعدد اطلاعات وسیعی داشتند، در مقایسه با کسانی که فاقد چنین اطلاعاتی بودند، مشاغل مناسب تری را انتخاب نمودند. همین تحقیق نشان می دهد که افرادی که از طریق شرکت در گروه واحد شناسایی حرف و مشاغل به انتخاب شغل خود موفق شده اند، در مقایسه با کسانی که بدون داشتن اطلاعات کافی شغلی را برگزیده اند، در حل مشکلات خود موفق می باشند و نیز رضایت بیشتری از شغل انتخابی خود دارند، همچنین این افراد خودشناسی بهتر و دقیق تری از کسانی که در چنین گروهی شرکت نداشتند، داشته اند (شفیع آبادی، ۱۳۸۱).

در پژوهش دیگری سلیمی (۱۳۷۵) با عنوان تأثیر راهنمایی و مشاوره شغلی گروهی بر رغبت های شغلی در اولویت های تحصیلی-شغلی دانش آموزان انجام داد. او در دو گروه آزمایش و کنترل بر روی ۳۶ نفر (دختر و پسر) ۱۱ جلسه کار گروهی انجام داد و به این نتیجه رسید که جلسات راهنمایی و مشاوره شغلی گروهی به عنوان متغیر مستقل، در رغبت های شغلی (یکی از زیرمقیاس های هویت شغلی) دانش آموزان دختر و پسر تغییراتی ایجاد نموده است. مورگان و نس (۲۰۰۵) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که حضور و شرکت در کارگاه اکتشاف شغلی به طور معناداری سطوح خود کارآمدی شغلی (یکی از متغیرهای مرتبط با هویت شغلی) دانشجویان را افزایش می دهد.

پل هنری (۱۹۹۳) نیز طی تحقیقی اثرات مثبت دوره‌های آموزش حرفه‌ای بر روی هویت شغلی دانشجویان را نشان داده است (عراقی، ۱۳۷۷). با توجه نتایج تحقیقات که بطور غیر مستقیم با پژوهش در ارتباطند به این نتیجه می‌رسیم که برنامه آماده سازی مشاغل می‌تواند در زمینه هویت شغلی روشن و انتخاب درست مشاغل مؤثر واقع شود.

منابع

- افراسیابی، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه میان پایگاه‌های هویت شغلی و سبک های مقابله با بحران با سطوح رابطه «خود-دیگری» در نوجوانان عادی و بزهکار شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- حسینی طباطبایی، ف. (۱۳۷۷). بررسی ارتباط بین پایگاه های هویت و سبک های مقابله با بحران در نوجوانان و جوانان شهر مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- حسینی، م. (۱۳۷۶). بررسی هویت با تأکید بر هویت شغلی و ارتباط آن با افسردگی در دانشجویان پزشکی فنی- مهندسی دانشگاه رازی و علوم پزشکی کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- سوکی نیک، د؛ بندات، و. و رافمن، ل. (۱۳۸۱). برنامه آمادگی شغلی. ترجمه م. فرجی. تهران: رشد.
- شهرآرای، م. و عبدی، ب. (۱۳۸۱). رابطه بین وضعیت های هویت شغلی و جنس با ترس از موفقیت در دانشجویان رشته‌های فنی و مهندسی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال نهم، شماره‌های ۳ و ۴، ۴۳-۴۴.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره انتخاب شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- شهرآرای، م. (۱۳۸۱). تحلیلی بر هویت و راهنمایی شغلی، چکیده مقالات همایش ملی اصلاحات در آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت.

- عبدی، ب. (۱۳۸۰). بررسی رابطه نقش‌های جنسیتی، وضعیت‌های هویت شغلی با ترس از موفقیت دانشجویان دختر و پسر سال چهارم رشته‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های دولتی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- عراقی، ن. (۱۳۷۷). بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی با هویت شغلی دانش‌آموزان پیش دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- فیض درگاه، ل. (۱۳۷۴). بررسی رشد هویت در دختران نوجوان با تأکید بر هویت شغلی در اواخر نوجوانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- کریمی، ع.ر. (۱۳۷۵). بررسی رابطه بین عزت نفس و هویت‌یابی در نوجوانان ۱۷-۱۸ ساله در شهر تهران در سال تحصیلی ۷۴-۷۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ماسن، ه. (۱۳۷۰). رشد و شخصیت کودک. ترجمه م. یاسایی. تهران: مرکز.
- Dellas, M. & Jernigan, I.P. (1987). Occupational identity status development: Gender comparison, and internal- external control in the first year air force cadets. *Journal of Youth and Adolescence*, 16(2), 597-600.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa.fl: Psychological Assessment Resources.
- Horst, E.A. (1995). Reexamining gender issues in Erick sons, stages identity and intimacy. *Journal Counseling and Development*, 73, 271-278.
- Marcia, J. & Archer, S. (1993). *Identity statues in late adolescents; scoring criteria* in J. Marcia, and J. Orlofsky. *Ego identity: A handbook for psychosocial research*, New York: Springer- V.
- Morgan, T. & Ness, D. (2005). Career decision- making difficulties of first- year students. *Journal of Career Assessment*, 13 (30), 307-327.

Peterson, G.W.; Sampson, J.P. & Reardon, R.C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. California: Pacific grove.

Yanchak, K.V.; Lease, S.H. & Strauser, D.R. (2005). *Cops right of rehabilitation counseling bulletin*, 48 (30), 130- 138.