

# بررسی تأثیر راهنمای شغلی به شیوه فرایند آمادگی

## حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار

### کاریابی زنان بیکار شهرکرد

رضوان صالحی نجف‌آبادی

کارشناس ارشد مشاوره شغلی

دکتر محمدرضا عابدی

عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

دکتر کیومرث فرحبخش

عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

#### چکیده

هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر راهنمایی شغلی به دو شیوه فرایند<sup>(۱)</sup> آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد بوده است. به این منظور از بین زنان بیکار مراجعه‌کننده به هلال‌احمر شهرکرد ۳۹ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند و در سه گروه (دو گروه آزمایش و یک گروه گواه هر کدام ۱۳ نفر) جایگزین شدند. گروه اول تحت آموزش فرایند آمادگی حرفه‌ای و گروه دوم تحت آموزش کارآفرینی قرار گرفتند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکردند. نتایج (با استفاده از تحلیل مانوا) حاکی از آن بود که هر دو شیوه آموزشی رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد را در مقایسه با گروه گواه افزایش داده است. همچنین بین دو شیوه آموزشی تفاوت معناداری وجود ندارد. کلید واژه‌ها: راهنمایی شغلی، آموزش کارآفرینی، رفتار کاریابی، زنان بیکار.

## مقدمه

یکی از مباحث اساسی در جوامع امروزی اشتغال و در پی آن کاربایی است. بیکاری پدیده‌ای اجتماعی در جهان امروز است که در اکثر کشورهای جهان مشاهده می‌شود. این پدیده باعث مشکلات اجتماعی مختلفی مانند رواج فقر و شرایط سخت زندگی در کشور و بروز بیماری‌های جسمی و روانی در افراد جامعه می‌گردد (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

در حالی که کشور ما با رشد قابل توجه عرضه نیروی کار جوان از سویی و رشد ناچیز تقاضای نیروی کار از سوی دیگر مواجه است، عمق مشکلات اشتغال جوانان تا آنجا افزایش یافته که در حال حاضر ۹ میلیون و ۸۰۰ هزار جوان واجد شرایط جویای کار هستند، همچنین افزایش نرخ بیکاری زنان جوان طی سال‌های اخیر به بالاترین میزان رسیده است یعنی ۳۷/۹ درصد در مقابل مردان که ۲۲/۹ درصد بوده است (هفته نامه بازار کار، شماره ۲۰۷).

اکنون با ورود به قرن بیست و یکم راهبردی که برای یافتن شغل انتخاب می‌کنیم، می‌تواند سرعت دستیابی به شغل مورد علاقه را دستخوش تغییرات عمیقی بسازد و مسئله «چگونگی رقابت کردن و نیازها و توقعات بازارکار» ما را بر آن می‌دارد که از نظر جسمانی چابک و پرتحرک، از نظر ذهنی بیدار و هوشیار و از نظر روان‌شناختی شایسته و توانا باشیم (رافمن<sup>(۱)</sup>، ترجمه فرجی، ۱۳۸۱).

در فضای کنونی، کاربایی یکی از مهمترین مسائلی است که افراد در مقاطع تحصیلی مختلف و با وضعیت‌های اجتماعی - اقتصادی متفاوت درگیر آن هستند. در این میان به نظر می‌رسد در کشور ما با وجود اینکه جویندگان کار بسیار زیادند اما مهارت‌های کاربایی و جستجوی شغل کمتر مورد توجه است و نگرش و باور غالب افراد جامعه را کمبود فرصت‌های شغلی تشکیل می‌دهد. آرولمانی<sup>(۲)</sup> (۲۰۰۴) نیز به این باورهای شغلی اشاره کرده و تأثیر آنها را روی تصمیم‌گیری شغلی بسیار مهم می‌شمارد. این امر باعث شده که جویندگان کار کمتر به سمت فراگیری مهارت‌های کاربایی رفته و از روش‌های منفعلی برای جستجو استفاده کنند.

1. Rafman

2. Arulmany

در واقع کاریابی نیازمند مقدماتی چون فعالیت کاریابی، خودکارآمدی کاریابی<sup>(۱)</sup> و باورهای کاریابی<sup>(۲)</sup> است که روی هم رفته رفتار کاریابی<sup>(۳)</sup> را شکل می‌دهند و نهایتاً با افزایش رفتار کاریابی، یافتن کار و شغل میسر خواهد شد (ساکس<sup>(۴)</sup> و آشفورت<sup>(۵)</sup>)، (۱۹۹۹). از این رو رفتار کاریابی را می‌توان مجموعه فعالیت‌ها و رفتارهای منظم، سازمان یافته و هدفداری دانست که به منظور شناسایی و جستجوی فرصت‌های شغلی، برای اشتغال انجام می‌شود (کانفر<sup>(۶)</sup>، ونبرگ<sup>(۷)</sup> و کانترویتز<sup>(۸)</sup>)، (۲۰۰۱).

در جریان جستجو، باورها و افکار خودکارآمدی خود را نشان داده و تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آرولمانی، ۲۰۰۴). باورها را می‌توان تحت عنوان احتمال ذهنی وجود یک ارتباط بین موضوع مورد باور، برخی موضوعات، ارزش‌ها، مفاهیم یا اسنادها تعریف نمود (آگرین و فیشبین<sup>(۹)</sup>)، ۱۹۷۵؛ به نقل از مصحف، (۱۳۸۴). باورهای کاریابی به داوری‌های ذهنی فرد نسبت به خود در ارتباط با انتخاب شغل اشاره دارد و جریان تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آرولمانی، ۲۰۰۴). خودکارآمدی کاریابی نیز به اعتماد شخص به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود در فرایند جستجو و کاریابی گفته می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷؛ به نقل از ساکس و آشفورت، ۱۹۹۹). مطالعات متعدد نشان می‌دهد که رفتار کاریابی به طور معناداری با یافتن شغل مرتبط بوده و وجود چندین سابقه کاریابی به طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط می‌باشد (ساکس و آشفورت، ۱۹۹۹؛ ساکس، ۲۰۰۰؛ کانفر و همکاران، ۲۰۰۱).

با توجه به تحول‌های چشمگیری که بعد از دهه ۱۹۷۰ در جوامع بین‌المللی برای احقاق حقوق زنان صورت گرفته است، اما هنوز هم زنان با موانعی برای ورود به دنیای کار مواجه هستند. برخی از این موانع مربوط به نگرش‌های سوگیرانه در محیط کار نسبت به زنان است. اما با این حال برخی از زنان امروزه ورای نقش‌های سنتی و قالبی در جامعه می‌نگرند و خواهان مشاغل غیرسنتی می‌باشند ولی برای احراز این مشاغل با مشکلاتی دست به‌گریب‌اند. یکی از مهمترین مشکلات و موانع موجود، عدم مهارت در

1. Job search self-efficacy

3. Job search behavior

5. Ashforth

7. Wanberg

9. Agzen & fishbin

2. Job search beliefs

4. Saks

6. Kanfer

8. Kantrositz

کاریابی است. به طور مسلم زنان نیز مانند دیگر جویندگان کار به برخی از مهارت‌های کاریابی نیازمندند که راهگشای آنها به دنیای مشاغل خواهد بود (زونکر، ۱۹۹۴).  
زونکر (۱۹۹۴) چندین نیاز مشاوره حرفه‌ای را برای زنان مشخص کرده است که این نیازها شامل موارد زیر می‌شود:

۱. مهارت‌های جستجوی شغل
۲. اطلاعات شغلی
۳. روشن سازی خودپنداره
۴. ارائه راهبردها و الگوهای نقش جهت اداره کردن نقش‌های دوگانه خانه‌داری و کارکردن
۵. آموزش قاطعیت
۶. ارائه اطلاعاتی راجع به محیط‌های گوناگون شغلی
۷. روشن سازی روش زندگی
۸. رشد و ارزش‌دهی به مفهوم استقلال.

راهنمایی و مشاوره شغلی نقش محوری در کارآمدی بازارکار دارد زیرا به فرد کمک می‌کند بهتر خود را بشناسد و از نیازهای جامعه و مشاغل گوناگون آگاهی یابد، از شرایط احراز آنها مطلع شده و در انجام امور شغلی خود توانا تر گردد. همچنین راهنمایی و مشاوره شغلی می‌تواند برابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی را تسهیل نماید و نه تنها نقش مهمی در کارآمدتر کردن بازار کار دارد بلکه در مبارزه با محرومیت‌های اجتماعی نیز مؤثر است. از طرفی کارآفرینان و نیروی کار می‌توانند از این خدمات در جهت کارآفرینی و برخورداری از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار بهره‌مند گردند (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

با توجه به آنچه گفته شد راهنمایی و مشاوره شغلی برای افزایش اشتغال به کار بیکاران نقش اساسی پیدا می‌کند، از این رو در سال‌های اخیر در کشورهای مختلف برنامه‌های مشاوره شغلی برای غلبه بر بیکاری اجرا می‌شود. به عنوان مثال در بلژیک کلوب‌های شغلی<sup>(۱)</sup>، در آلمان نشست‌های شغلی، در اسپانیا کارگاه‌های تحصیلی شغلی<sup>(۲)</sup> و در انگلستان دوره‌های شاگردی<sup>(۳)</sup> (فتوریست<sup>(۴)</sup>، ۱۹۹۵).  
وسولوسکی<sup>(۵)</sup> (۱۹۸۱) نیز چند تکنیک خود رهبری برای کاریابی را مطرح کرده که عبارتند از مهارت‌های مصاحبه شغلی<sup>(۶)</sup>، کلوب شغلی، برنامه‌های مهارت‌های

1. Job club

2. School workshops

3. Apprenticeships

4. Flurist

5. Wesolowski

6. Job interview skills training

کاریابی<sup>(۱)</sup> (JSS)، اهداف جستجوی شغل<sup>(۲)</sup> و بسته‌های خود راهنمایی<sup>(۳)</sup> که نتایج، اثربخشی کلوب‌های شغلی در کاریابی را به خوبی نشان داده است.

از روش‌های راهنمایی و مشاوره شغلی نیز در کاریابی استفاده شده است. آرولمانی در سال ۲۰۰۴ مدل فرایند آمادگی حرفه‌ای<sup>(۴)</sup> را جهت راهنمایی شغلی و کاریابی مطرح کرده که در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته است. براساس این مدل: ۱- آمادگی شغلی و تصمیم‌گیری شغلی یک فرایند است. ۲- درک خود و جهت‌گیری شغلی فرد نسبت به دنیای کار دقیقاً با ماهیت رشد شخصی ارتباط دارد. ۳- رشد حرفه‌ای به‌نجار ناشی از رشد علائق و نگرش‌های حرفه‌ای، هماهنگی نیمرخ شخص با مشاغل مناسب و سپس آمادگی برای ورود به یکی از این مشاغل است. ۴- رشد حرفه‌ای درون یک زمینه فرهنگی و اجتماعی رخ می‌دهد که درون این محیط متغیرهای اجتماعی-اقتصادی و باورهای شغلی با یکدیگر تعامل دارند و روی منابع خود کارآمدی اثر می‌گذارند و این عوامل وظایف رشد حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ۵- بعضی گروه‌ها تحت تأثیر باورهای شغلی منفی قرار می‌گیرند و به صورت فوری و بدون مهارت، مستعد ورود به دنیای کار می‌شوند. ۶- در این فرایند، کار ناامن یا کار ثمربخش در آینده نتیجه توانایی‌های شخصی و رضایت شغلی است. براساس مدل فرایند آمادگی حرفه‌ای، کار مشاور شغلی برای کاریابی روی چهار جزء متمرکز است: شناخت خود، شناخت دنیای کار، ایجاد راهکارهای شغلی، طرح و آمادگی شغلی.

موضوع آموزش و تعلیم کارآفرینی<sup>(۵)</sup> نیز در سال‌های اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است و تحقیقات در این زمینه در حال رشد است. در واقع فعالیت‌های کارآفرینانه باعث شناخت نیازها، خلق ایده‌ها و تولد فناوری‌ها می‌شود. با کارآفرینی است که نیازها شناخته می‌شوند و با رفع نیازها پیشرفت حاصل می‌شود.

آموزش کارآفرینی، فرایند آشناسازی افراد با توانمندی خود برای شناسایی فرصت‌های تجاری، بینش، عزت‌نفس، دانش و مهارت‌هایی برای اقدام بر روی این

1. Job seeking skills program
3. Self - instructional packages
5. Entrepreneurship education

2. Job - seeking aids
4. Career preparation process model

توانایی هاست (جونز و انگلیش<sup>(۱)</sup>، ۲۰۰۴). بنابراین به منظور پرورش بیشتر افراد در مسیر کارآفرینی، برنامه‌ریزی برای قابلیت کارآفرینی اهمیت زیادی پیدا می‌کند. در این رابطه باید روحیه کارآفرینی را از طریق ارائه خدمات مستمر مشاوره و آموزش احیا نمود. مآخذ شناسایی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که بیش از ۳۰ هزار مقاله و کتاب در زمینه شروع کارآفرینی منتشر شده است. بسیاری از برنامه‌های آموزشی و نهادهای مشاوره‌ای کارآفرینی در کشورهای مختلف خدمات خود را به کلیه کارآفرینان اعم از زن و مرد ارائه می‌کنند که بخشی از دریافت‌کنندگان خدمات را کارآفرینان زن تشکیل می‌دهند (صابر، ۱۳۸۲).

نتایج مطالعات در زمینه کارآفرینی نشان می‌دهد که در بیشتر کشورها کارآفرینی یکی از متداولترین راه‌حل‌ها برای غلبه بر بیکاری است (هیتی<sup>(۲)</sup>، ۲۰۰۳). در بسیاری از کشورها نیز آنچه باعث تحریک زنان برای کارآفرین شدن می‌شود رویدادهای بیرونی به نام بیکاری است و آموزش کارآفرینی برای غلبه بر بیکاری و افزایش مهارت‌های زنان برای کارآفرین شدن از برنامه‌های مهم دولت‌هاست (کتز<sup>(۳)</sup>، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب یاد شده و تحقیقات به عمل آمده در زمینه کاریابی و کارآفرینی به نظر می‌رسد مهارت‌های کاریابی و کارآفرینی قابل آموزش است. اما از آنجا که تحقیقات اندکی در مورد مسائل خاص زنان و آموزش آنها برای غلبه بر بیکاری صورت گرفته و از طرفی هیچ مطالعه‌ای در ایران در مورد آموزش مهارت‌های کاریابی صورت نگرفته و آموزش کارآفرینی نیز در ابتدای راه خود می‌باشد هدف این تحقیق بررسی تأثیر استفاده دو شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد می‌باشد. به این منظور سه فرضیه مطرح شد که به شرح زیر می‌باشد:

(۱) راهنمایی شغلی با استفاده از الگوی فرایند آمادگی حرفه‌ای رفتار کاریابی زنان بیکار را افزایش می‌دهد.

(۲) آموزش کارآفرینی، رفتار کاریابی زنان بیکار را افزایش می‌دهد.

(۳) میزان اثربخشی راهنمایی شغلی از طریق الگوی فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی در رفتار کاریابی زنان بیکار متفاوت است.

1. Jons &amp; English

2. Hitty

3. Catz

## روش پژوهش

این پژوهش، پژوهشی تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه گواه بود که در آن افراد به شیوه تصادفی انتخاب شده و به همین صورت در دو گروه آزمایش و یک گروه گواه جایگزین شدند، به نحوی که هر یک از گروه‌های آزمایش، ۱۳ عضو و گروه گواه نیز شامل ۱۳ عضو بود. در مورد گروه آزمایش اول متغیر مستقل (مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای) و در مورد گروه آزمایش دوم متغیر مستقل (آموزش کارآفرینی) اعمال شده و در مورد گروه گواه هیچ متغیر مستقلی اعمال نشد. گروه آزمایش فرایند آمادگی حرفه‌ای، در پنج جلسه آموزشی و دو جلسه پیگیری مهارت‌های کاریابی را آموزش دیدند. فرمت این جلسات براساس مدل راهنمایی شغلی آرولمانی (۲۰۰۴) تهیه شد. عناوین جلسات آموزشی به این شرح است: جلسه اول: معرفی اهداف دوره آموزشی، معرفی افراد به یکدیگر و میزان انگیزه آنها برای کار، توضیح مدل کاریابی (فرایند آمادگی شغلی)، توزیع کاربرگ شماره ۱، جزء اول شناخت خود: علایق، توزیع کاربرگ شماره ۲، تکلیف، بازخورد. جلسه دوم: خلاصه جلسه قبل و مرور تکالیف، تعریف استعداد، انواع استعداد، توزیع کاربرگ شماره ۳، انجام فعالیت، بحث و جمع‌بندی، تکلیف، بازخورد. جلسه سوم: مرور تکالیف و خلاصه جلسه قبل، باورها و چگونگی شکل‌گیری آنها، ارائه کاربرگ شماره ۴، انجام فعالیت (رابطه بین باورهای شغلی و عملکردهای شغلی)، تکلیف، بازخورد، جلسه چهارم: مرور جلسات قبل و تکالیف، راه‌های شناخت دنیای کار، راهکارهای شغلی چیست؟ تکلیف، بازخورد. جلسه پنجم: مرور جلسه قبل و مرور تکالیف، رفتار کاریابی، روش‌های جستجو، نوشتن رزومه، مهارت مصاحبه، تأکید بر تکالیف، بازخورد، اجرای آزمون‌ها. گروه آزمایش آموزش کارآفرینی نیز در شش جلسه آموزشی و دو جلسه پیگیری فرایند کارآفرینی را آموزش دیدند. فرمت این جلسات براساس جزوه آموزشی هفت ساعت تا کارآفرینی (عابدی، ۱۳۸۴) تهیه شد. عناوین جلسات آموزشی بدین شرح است: جلسه اول، معارفه و مفهوم‌سازی کارآفرینی: معرفی افراد، بیان نحوه گذراندن اوقات فراغت و بیکاری، تعریف کار و شغل و ایجاد تفکر کاریابی به جای شغلیابی، تعریف کارآفرینی، بیان نمونه‌های افراد کارآفرین زن و مرد، بیان اصل اول جریان

کارآفرینی (وقت گذاشتن)، ارائه تکلیف. جلسه دوم دید کارآفرینانه: بیان اصل دوم (تعهد)، دید یا نگاه کارآفرینانه، سنجی، ارائه تکلیف. جلسه سوم نیازسنجی: خواندن لیست تهیه شدن نیازها، تأکید بر کمیت نیازها نه کیفیت، نیاز سنجی با استفاده از مطالعه، مشاهده، تفکر و مصاحبه، ارائه تکلیف. جلسه چهارم ایده‌سازی: قرائت ۱۰۰ نوع نیاز یادداشت شده توسط اعضا، تعیین زمان برای اجرای طرح یا تبدیل ایده به عمل، تکنیک انتشار خبر، طرز نوشتن طرح اولیه و ایده مورد نظر، تکلیف. جلسه پنجم تهیه طرح تجاری (۱): مرور تکالیف، رفع اشکال طرح‌های نوشته شده، مراحل تهیه طرح تجاری، ارائه تکلیف. جلسه ششم: تهیه طرح تجاری (۲): مرور تکالیف، بررسی تکمیلی طرح‌های تجاری نوشته شده، بحث و تبادل نظر در مورد یکی از طرح‌ها، جمع‌بندی، قدردانی از حضور افراد در جلسه.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان بیکار مراجعه کننده به هلال احمر شهرستان شهرکرد بود. تعداد نمونه نیز ۳۹ نفر بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و در سه گروه قرار گرفتند.

### ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی تغییرات احتمالی، پرسشنامه رفتار کاربایی که توسط عابدی و صالحی (۱۳۸۴) ساخته شده مورد استفاده قرار گرفت که شامل سه مقیاس است. این مقیاس‌ها شامل مقیاس فعالیت کاربایی، مقیاس باورهای کاربایی و مقیاس خودکارآمدی کاربایی است.

مقیاس فعالیت کاربایی دارای ۱۹ سؤال است. همسانی درونی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بود. مقیاس باورهای کاربایی دارای ۱۳ سؤال است. همسانی درونی آزمون از طریق کرونباخ ۰/۸۱ بود. مقیاس خودکارآمدی کاربایی نیز دارای ۱۰ سؤال است که همسانی درونی آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بوده است. روایی محتوایی هر سه مقیاس نیز توسط سه متخصص در حوزه علوم رفتاری به تأیید رسید.



## روش تجزیه و تحلیل آماری

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق آمار توصیفی شامل جداول میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی (تحلیل مانوا) است. در ادامه به بیان هر یک از فرضیه‌ها پرداخته و تحلیل‌های مربوط به هر کدام آورده می‌شود.

فرضیه اول: مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای، رفتار کاربایی زنان بیکار شهرکرد را افزایش می‌دهد.

میانگین و انحراف معیار نمرات رفتار کاربایی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه آزمایشی و گروه گواه در جدول ۱ ارائه شده است. (لازم به ذکر است که گروه آزمایش یک، تحت مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و گروه آزمایش دو، تحت آموزش کارآفرینی قرار گرفته‌اند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات رفتار کاربایی در سه گروه، در سه مرحله

گروه گواه		گروه کارآفرینی		گروه فرایند آمادگی حرفه‌ای		N	متغیر وابسته	منبع تغییر
S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$			
۲۱/۲	۸۶/۷	۱۶/۴	۸۶/۴	۱۹/۲	۸۶/۶	۱۳	پیش‌آزمون	
۱۷/۲	۸۴/۰۳	۱۴/۲	۹۵/۰۷	۱۵/۳	۱۰۱/۶	۱۳	پس‌آزمون	رفتار کاربایی
۱۵/۶	۸۰/۲۳	۱۶/۱۷	۱۰۰/۶	۱۳/۳	۱۰۳/۶	۱۳	پیگیری	

جدول ۱ نمرات سه گروه را مورد مقایسه قرار می‌دهد. همانطور که در این جدول مشهود است، میانگین نمرات هر سه گروه در پیش‌آزمون تقریباً مساوی است. میانگین نمرات گروه فرایند آمادگی حرفه‌ای در مرحله پس‌آزمون و پیگیری افزایش داشته و نسبت به گروه آزمایشی دوم نیز بالاتر است. میانگین نمرات گروه آموزش کارآفرینی نیز در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه گواه افزایش یافته است. این در حالی است که میانگین نمرات رفتار کاربایی گروه گواه در مرحله پیگیری نسبت به دو مرحله قبل نیز کاهش داشته است.

به منظور بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل مانوا استفاده شد که پیش فرض های استفاده از این تحلیل (از طریق آزمون باکس و لوین) رعایت شد. خلاصه نتایج تحلیل مانوای مربوط به عضویت گروهی (گروه آزمایشی یک و دو و گروه گواه) و نمرات رفتار کاربایی در جدول ۲ آمده است. با توجه به نتایج این جدول متوجه می شویم که تفاوت نمرات دو گروه آزمایش و گواه در مرحله پس آزمون ( $P = 0/003$ ) و مرحله پیگیری ( $P = 0/001$ ) معنادار است.

جدول ۲- خلاصه نتایج تحلیل مانوا مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات رفتار کاربایی در پس آزمون و پیگیری

شاخص های آماری مرحله	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
پس آزمون	۲۰۲۶/۹۴	۲	۱۰۱۳/۴۷	۷/۱	۰/۰۰۳	۰/۲۸	۰/۹
پیگیری	۴۲۷/۴۸	۲	۲۱۳۶/۲	۱۷/۵	۰/۰۰۱	۰/۵	۱

در مرحله بعد برای تعیین تفاوت بین گروه ها، از مقایسه های زوجی (آزمون تعقیبی LSD) استفاده شد. این نتایج در جدول ۳ خلاصه شده است. همانطور که در این جدول مشاهده می شود تفاوت نمرات بین گروه آزمایش اول (فرایند آمادگی حرفه ای) با گروه گواه در مرحله پس آزمون ( $P = 0/001$ ) و پیگیری ( $P = 0/001$ ) معنادار است. بنابراین فرضیه اول در خصوص تأثیر مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه ای بر افزایش رفتار کاربایی در دو مرحله پس آزمون و پیگیری تأیید می شود.

جدول ۳- خلاصه نتایج مربوط به مقایسه های زوجی مربوط به رفتار کاربایی

شاخص های آماری مرحله	گروه	تفاوت میانگین ها	خطای استاندارد	سطح معناداری
پس آزمون	آزمایش (۱) / آزمایش (۲)	۶/۴	۴/۶	۰/۱۷
	گواه	۱۷/۴	۴/۶	۰/۰۰۱

دنباله جدول صفحه بعد

۰/۱۷ ۰/۰۲۵	۴/۶ ۴/۶	-۶/۴ ۱۰/۹	آزمایش (۲) آزمایش (۱) گواه	
۰/۵۲ ۰/۰۰۱	۴/۳ ۴/۳	۲/۷ ۲۰/۶	آزمایش (۱) آزمایش (۲) گواه	پیگیری
۰/۵۲ ۰/۰۰۱	۴/۳ ۴/۳	-۲/۷ ۲۰/۶	آزمایش (۲) آزمایش (۱) گواه	

فرضیه دوم: آموزش کارآفرینی، رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد را افزایش می‌دهد. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۱ آمده است. با توجه به این جدول می‌توان گفت که میانگین نمرات رفتار کاریابی در گروه آزمایش ۲ (آموزش کارآفرینی) در مرحله پس‌آزمون و پیگیری افزایش یافته که این افزایش در مرحله پیگیری مشهودتر است. علاوه بر این میانگین نمرات گروه گواه در مرحله پیگیری نسبت به پیش‌آزمون و پس‌آزمون کمتر شده است.

برای بررسی این فرضیه نیز (با توجه به برقراری پیش فرض‌های تحلیل مانوا) از تحلیل مانوا استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است. با توجه به نتایج مانوا تفاوت معناداری بین گروه آزمایش (آموزش کارآفرینی) و گواه مشاهده می‌شود. اما نتایج دقیق‌تر مربوط به مقایسه‌های زوجی در جدول ۵ است که بیانگر آنست که بین گروه آزمایش (۲) و گروه گواه تفاوت معناداری در مرحله پس‌آزمون ( $P=0/025$ ) و در مرحله پیگیری ( $P=0/001$ ) وجود دارد. بنابراین این فرضیه نیز مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کاریابی زنان بیکار، تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بین میزان اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای با آموزش کارآفرینی تفاوت وجود دارد.

نتایج مقایسه‌های زوجی (با استفاده از آزمون تعقیبی LSD) در جدول ۳ نشان می‌دهد که: در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری بین گروه آزمایش اول (فرایند آمادگی حرفه‌ای) و گروه آزمایش دوم (آموزش کارآفرینی) وجود ندارد ( $P=0/17$ ). همچنین نتایج در مرحله پیگیری نیز بیانگر عدم تفاوت معنادار بین دو گروه است ( $P=0/52$ ). این مقایسه، بیان می‌کند که فرض سوم پژوهش مبنی بر تفاوت میزان اثربخشی مشاوره

شغلی به دو شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی رد می‌شود و می‌توان گفت این دو نوع آموزش از نظر میزان تأثیر تفاوت معناداری ندارند.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها مشخص گردید که فرضیه اول در مرحله پس آزمون ( $P=0/001$ ) و پیگیری ( $P=0/001$ ) تأیید شده است. یعنی راهنمایی شغلی به سبک فرایند آمادگی حرفه‌ای در هر دو مرحله بر رفتار کاربایی مؤثر بوده است.

نتایج این فرضیه با تحقیقات انجام شده در زمینه کاربایی همسو می‌باشد. برای مثال ساکس و آشفورت (۱۹۹۹)، ساکس و آشفورت (۲۰۰۰)، کت، ساکس و زکیس<sup>(۱)</sup> (۲۰۰۵)، ونبرگ<sup>(۲)</sup> (۱۹۹۶)، الکسنین<sup>(۳)</sup> (۱۹۹۱)، استریت و امیلی<sup>(۴)</sup> (۱۹۹۸)، کری<sup>(۵)</sup> (۲۰۰۳)، استیونس<sup>(۶)</sup> (۱۹۷۳)، کانفرونبرگ (۲۰۰۱) هر کدام به نحوی تأثیر آموزش را در افزایش کاربایی نشان داده‌اند. در خصوص نتیجه این فرضیه به چند نکته می‌توان اشاره کرد:

آنچه در جلسات آموزشی براساس مدل فرایند آمادگی حرفه‌ای طرحریزی شده است بر اساس رفتار کاربایی فعال بوده است. در این شیوه روی شناخت خود، افزایش فعالیت و اصلاح باورهای منفی کاربایی کار شده است و اعضاء تمام تکالیف مربوط به هر جلسه را در همان جلسه حضوری انجام می‌دادند. فعالیت‌های کاربایی شامل نوشتن رزومه، مهارت مصاحبه، تهیه لیست توانایی‌ها، شناخت استعدادها، علایق و شناخت دنیای کار و همچنین مراجعه به مراکز می‌باشد. کار روی باورهای منفی، تأکید بر توانایی‌ها، مهارت‌ها و خودکارآمدی نیز از دیگر مباحث این جلسات بوده است. از آنجا که تکالیف ارائه شده با اکثر سؤالات پرسشنامه هماهنگ بوده است و اعضا به خوبی تکالیف را انجام می‌دادند، این احتمال که نمرات آنها در پس آزمون رفتار کاربایی افزایش یابد بالا می‌رود. بنابراین این شیوه از آموزش، رفتار کاربایی را در زنان بیکار شهرکرد افزایش داده است.

1. Cote, Saks & Zekis

2. Wanberg

3. Elksnin

4. Street & Emily

5. Cary

6. Stevens

فرضیه دوم نیز در پس آزمون ( $P=0/25$ ) و پیگیری ( $P=0/001$ ) تأیید شده است. یعنی آموزش کارآفرینی، رفتار کاریابی زنان بیکار را افزایش داده و این شیوه آموزشی توانسته زنان بیکار را جهت جستجوی کار به فعالیت وادارد.

در تحقیقات مربوط به کارآفرینی نقش کارآفرینی در کاهش بیکاری نشان داده شده است و از کارآفرینی به عنوان یکی از متداولترین راه‌حل‌های بیکاری یاد شده است (هیتی، ۲۰۰۳؛ بادوی<sup>(۱)</sup> و همکاران، ۱۹۹۸). تریک و آدریج<sup>(۲)</sup> (OECD<sup>(۳)</sup>، ۱۹۹۹). خصوصیات مهم خلاقیت و استقلال که در کارآفرینی خود را نشان می‌دهند را در بالاتر رفتن سطح فعالیت اقتصادی و کاهش بیکاری مؤثر دانسته‌اند. در سال ۱۹۹۳ نیز مصاحبه با زنان اتحادیه اروپا نشان داد که آنچه که برای تحریک زنان برای کارآفرین شدن می‌شود رویدادی به نام بیکاری است. از آنجا که زنان به دنبال شرایط کاری نسبتاً کمی هستند تا بتوانند به وظایف بچه‌داری و خانه‌داری برسند، بنابراین به دنبال کار تمام‌وقت و یا سنگین نیستند و کارآفرینی را راه حلی برای غلبه بر بیکاری و امکان داشتن کاری متناسب با شرایط خانوادگی انتخاب می‌کنند (OECD، ۱۹۹۹). جونز و انگلیش (۲۰۰۴) نیز دریافتند که با فرایند آموزش کارآفرینی می‌توان اعتماد به نفس و همچنین توانمندی افراد را برای بازشناسی فرصت‌های تجاری افزایش داد.

در پژوهش حاضر یکی از مقیاس‌های رفتار کاریابی خودکارآمدی کاریابی است و تأثیر آموزش کارآفرینی بر افزایش خودکارآمدی و شناسایی فرصت‌ها نیز در تحقیقات نشان داده شده است (برای مثال؛ جونز و انگلیش، ۲۰۰۴؛ هیسریج، ۱۹۹۰). نتایج این فرضیه نیز با تحقیقات ذکر شده در بالا همسو می‌باشد. بنابراین در پاسخ به این سؤال که چرا آموزش کارآفرینی رفتار کاریابی زنان بیکار را افزایش داده می‌توان به این نکات اشاره کرد که:

در جلسات آموزش کارآفرینی، ابتدا با تمایز قائل شدن بین کار و شغل و ایجاد تفکر کاریابی به جای شغلیابی، انگیزه برای کارآفرینی در افراد تحریک می‌شود. برای ایجاد انگیزه، نمونه‌های افراد کارآفرین معرفی شده و با مثال‌های متعدد از کارآفرینی به عنوان

1. Badwey

2. Thurik & Audretsch

3. Organization for Economic Cooperation and Development

راه حلی برای بیکاری و درآمدزایی زیاد یاد شده است. در ادامه جلسات، افراد با نیازسنجی در محیط اطراف خود به این نتیجه رسیدند که کارهای زیادی وجود دارد که تا به حال به آنها فکر نکرده‌اند و نمی‌دانستند تا این حد توانایی داشته‌اند. از آنجا که اکثریت افراد در گروه کارآفرینی تکالیف را به خوبی انجام می‌دادند و در نیازسنجی و ایده‌سازی بسیار فعال بودند و از طرفی در بازخوردها نیز اظهار می‌داشتند که احساس توانمندی می‌کنند، می‌توان گفت که خودکارآمدی و فعالیت آنها در کاربایی افزایش یافته و باورهای غالب آنها در مورد نبود کار تعدیل شده است.

فرضیه سوم نیز در هر دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری رد شده است. یعنی بین میزان اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی تفاوتی وجود ندارد. از آنجا که پژوهشی در زمینه مقایسه این دو نوع شیوه آموزشی یافت نشده است به نتایج حاصل از همین پژوهش و علت عدم تفاوت بین این دو روش اشاره می‌شود.

در گروه آزمایش اول (فرایند آمادگی حرفه‌ای) به شناخت علائق، استعدادها و باورهای شغلی و همچنین رفتار کاربایی و مهارت‌های ایجاد آمادگی شغلی پرداخته شده است. در مقیاس‌های رفتار کاربایی (که شامل فعالیت، باور و خودکارآمدی است) چند عامل به هر کدام از موارد بالا اختصاص داده شده است. از آنجا که اعضا تکالیف ارائه شده را در همان جلسه آموزشی انجام می‌دادند و در انجام تکالیف بسیار فعال بودند نسبت به علائق، استعدادها و باورهای خود شناخت بیشتری پیدا کردند. شناخت دنیای کار و رفتار کاربایی عنوان جلسات بعدی بود که اعضا به فعالیت برای جستجو و شناخت مشاغل تشویق می‌شدند. از آنجا که بیشتر اعضای گروه تکالیف را به خوبی انجام می‌دادند، نمرات آنها در پس‌آزمون رفتار کاربایی نیز افزایش یافته است.

در گروه آزمایشی دوم (آموزش کارآفرینی) ایجاد تفکر کاربایی به جای شغل‌یابی، ایجاد انگیزه برای کارآفرینی، نیازسنجی و ایده‌سازی مورد تأکید قرار گرفته است و بیشتر اعضای این گروه که از سطح تحصیلی بسیار بالایی هم برخوردار نبودند، تفکر کاربایی را پذیرفتند و به تلاش و پیگیری برای کاربایی و تولید یک ایده برای شروع کار پرداختند. از آنجا که اعضا تکالیف را به خوبی انجام می‌دادند، متوجه می‌شدند که

کارهای زیادی وجود دارد که قبلاً به آنها فکر نکرده‌اند و این امر باعث می‌شود که احساس کارآمدی و توانایی آنها افزایش یابد. انجام تکالیف و انتخاب یک ایده برای شروع کار و پیگیری آن بعد از جلسات آموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی کاربایی آنها افزایش یابد و فعالیتشان برای جستجو را افزایش دهند. این امر باعث شد که اعضا افکار و باورهای منفی در مورد نبودن کار را کنار بگذارند و به فکر کار و درآمد باشند. با توجه به این مطالب می‌توان گفت در هر دو گروه سطح فعالیت و خودکارآمدی افراد افزایش یافته و منجر به تلاش و پیگیری برای کاربایی شده است. بنابراین رفتار کاربایی هر دو گروه افزایش یافته و تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشده است.

بنابراین با توجه به تحقیقات انجام شده در زمینه کاربایی و نتایج این پژوهش می‌توان گفت مهارت‌های کاربایی و کارآفرینی قابل آموزش بوده و مشاوران شغلی با آموزش این مهارت‌ها می‌توانند افراد بیکار را در این امر یاری دهند. افراد بیکار نیز می‌توانند با فراگیری این مهارت‌ها رفتار کاربایی خود را افزایش داده و در نتیجه به نتایج کاربایی خود امیدوارتر باشند.

## منابع

- اردهه، ح. و ابراهیمیان، ش. (۱۳۸۳). نقش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی. مجله کار و جامعه. شماره ۵۷. ص ۳۵-۴۱.
- رافمن، بندات، ویلیام، سوکی نیک، دایان. (۱۳۸۱). برنامه آمادگی شغلی. ترجمه فرجی، م. تهران: انتشارات رشد.
- صابر، ف. (۱۳۸۲). راه‌های توسعه کارآفرینی زنان در ایران. تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- عابدی، م. ر. (۱۳۸۴). هفت ساعت تا کارآفرینی (جزوه آموزشی) دانشگاه اصفهان: مرکز کارآفرینی.
- مصحف، ه. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش نگرش و رفتار کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اصفهان.

Aralmani, G. & Arulmani, S. N. (2004). *Career counseling*. New Delhi: Tata, McGraw - Hill Companies.

- Badway, R.; Marceau, N.; Marchand, M. & Vigneault, M. (1998). *Entrepreneurship, asymmetric information, and unemployment*.
- Cary, B. (1994). Testing a two-Dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59, 288-312.
- Cote, S.; Saks, A. M. & Zikic, J. (2005). Trait affect and job search outcomes. *Journal of vocational behavior*.
- Cruz, N. K. (2003). Constraints on women Entrepreneurship Development in karala: an analysis of familial, social, and psychological dimensions. *Kerala research programme on local*.
- Edwin, A. J.; Hooft, V.; Born, M.; Taris, W. & flier, H. V. (2005). Predictor and outcomes of job search behavior: the moderating effects gender, and family situation. *Journal of vocational behavior*, 67, 133-152.
- Elksnin, & Linda K.; Elksnin, & Nick. (1991). The school counselor as job search facilitator: increasing employment of handicapped students through job club. *Academic search premier*, 38 (2).
- Futurist. (1995). Upting Europe's youth to work . *Academic search Premier*, 29(5).
- Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship / Entrapreneurship. *American psychologist*, 45, 209-222.
- Hytti, U. (2003). *From unemployment to entreprenurship: constructing different meanings*.
- Katz, g. A. (2003). the chronology and intellectual trajectory of America entrepreneurship education. *Journal of business venturing*, 18, 283-300.
- Kanfer, R.; Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and Employment: A personality-Motivational Analysis and meta-Analytic Review. *Journal of applied psychology*, 5, 837-855.
- OECD. (1999). Women Entreprenurship. *Exchangicn experiences between OECD and transition economy countries*.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and Employment outcomes *Journal of vocational behavior*, 56, 277-287.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual Differences and job search



- behavior on the Employment status of recent university Graduates. *Journal of vocational behavior*, 54, 355-349.
- Stevens, N. D. (1973). Job-seeking behavior: A segment of vocational development. *Journal of employment counseling*, 35(2).
- Street, & Emily, A. (1998). Use of a job cub to increase self-efficacy: A case study of Return to work. *Journal of employment counseling*, 35(2).
- Wanberg, C. R. (1996). Antecedents and outcomes of coping behaviors Among unempeoyed and reemployed Individuals. *Journal of applied psychology*, 82, 731-744.
- Wesolowski, M. D. (1981). Self directed job placement in rehabilitation: A comparative review. *Rehabilitation counseling bulletin*, 25, 80-89.
- Zunker, V. G. (1994). *Career counseling*. California: Brooks/ col publishing company.