



اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای بر افزایش مهارتهای جستجوی شغلی و کاهش اضطراب و درماندگی انتخاب شغل دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی تهران

رحمان مهدی نژاد قوشچی کارشناس ارشد مشاوره شغلی

دکتر ابوالفضل کرمی عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

دکتر کیومرث فرحبخش عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان سال ۱۳۸۶

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای بر افزایش مهارتهای جستجوی شغلی و کاهش اضطراب و درماندگی انتخاب شغل دانشجویان صورت پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی بودند که در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ در دانشکده مذکور مشغول تحصیل بوده و جوای کارند، به این صورت که از دانشجویانی که در فراخوان ثبت نام نمودند، یک مصاحبه تشخیصی توسط پژوهشگر جهت تشخیص دارا بودن شرایط شرکت در پژوهش (داشتن تجربه جستجوی شغل، جوای کار بودن، علاقه‌مند و متعهد بودن به شرکت در کار گروهی، نیمسال آخر بودن و...) به عمل آمد در این مرحله از ۷۸ نفر مصاحبه صورت گرفت و از ۵۹ نفر افراد حائز شرایط ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده و از طریق قرعه‌کشی در دو گروه آزمایش (۱۰ نفر دختر و ۱۰ نفر پسر) و گروه کنترل (۱۰ نفر دختر و ۱۰ نفر پسر) جایگزین شدند. سپس پیش‌آزمون‌ها در دو گروه اجرا شد و گروه کنترل در لیست انتظار قرار گرفته و گروه آزمایش به مدت ۱۲ جلسه مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای را دریافت کردند. ابزارهای مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات عبارت بودند از: (۱) پرسشنامه مهارت‌های جستجوی شغلی: ساخته اکبری (۱۳۸۴)، (۲) پرسشنامه اضطراب انتخاب شغل: ساخته فرحبخش و شفیع‌آبادی (۱۳۸۵)، (۳) پرسشنامه درماندگی انتخاب شغل ساخته فرحبخش و شفیع‌آبادی (۱۳۸۵). که در هر دو گروه در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد. نتیجه پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای در افزایش مهارت‌های جستجوی شغلی و کاهش اضطراب و درماندگی انتخاب شغل شرکت‌کنندگان مؤثر بوده و بررسیها و تحلیل‌های آماری صورت گرفته در مورد آزمون فرضیه‌های پژوهشی، تفاوت معنی‌داری را بین دو گروه آزمایش و کنترل از لحاظ متغیرهای مهارتهای جستجوی شغلی، اضطراب انتخاب شغل، درماندگی انتخاب شغل نشان داده و تمامی فرضیه‌های پژوهشی با ۹۹ درصد اطمینان تأیید شدند.

واژگان کلیدی: مشاوره شغلی، گروههای حمایت حرفه‌ای، مهارتهای جستجوی شغلی، اضطراب انتخاب شغل شغل، درماندگی انتخاب شغل



مقدمه: 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 ارضاء نماید، عدم انتخاب شغل یا انتخاب نامناسب می‌تواند مانع این رشد و تکامل روحی شده و در نتیجه باعث بروز انواع آسیبهای روحی، روانی شود. داشتن شغل یک امر انتخابی است و تا حد زیادی تابع نحوه تصمیم‌گیری شخص است و با توجه به این امر بیکاری و فقدان اشتغال در آینده برای هر فرد جوان می‌تواند یک تهدید جدی تلقی شود و در صورتی که فرد دانشجو احساس کند نمی‌تواند به شغل مورد علاقه خود دست یابد دچار احساس اضطراب، افسردگی و درماندگی می‌گردد، تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده است که نیاز به مهارت دارد (الکساندریا، ۲۰۰۳). دنیای متحول امروزی انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی را آن چنان پیچیده کرده، که یک فرد با یادگیری‌های معمول و روزمره و اخذ مدرک تحصیلی قادر به دستیابی شغل مناسب نیست، به عبارت دیگر دنیای اقتصادی و شغلی امروز حالت ثابت و یکنواختی ندارد و قوانین معین و همیشگی بر آن حکم فرما نیست تا فرد بتواند بر اساس آن تصمیم بگیرد. در چنین وضعی شخص جویای کار، نیازمند مهارت‌های روحی و روانی و اجتماعی خاصی است که بتواند در این دنیای بی‌ثبات و شدیداً متغیر، شغل و کار مورد نظر و متناسب با استعداد خود را جستجو کند و با آن سازگار گردد و بر حسب نیازها و پیشرفت‌های تازه، شغل یا مشاغل جدید را ایجاد کند (ژوسی انیسم، 1998، به نقل از فرحبخش، شفیع آبادی ونادری زاده اصفهانی، ۱۳۸۵). ورود به دنیای کسب و کار در عصر حاضر که جهان وارد دوره‌ای از فرصتها و چالش‌های بزرگ شده است، نیاز به دانش، مهارت و ویژگیهای خاص دارد، در هزاره جدید عوامل مؤثر بر موفقیت و خوشبختی افراد، سازمان‌ها و ملت‌ها به سرعت در حال تغییر است و در چنین دوره‌ای موفقیت، به برخورداری از آخرین دانش و توانایی بکارگیری آن به شیوه‌ای نوآورانه و مؤثر بستگی دارد، دیگر شرایط پایدار برای زندگی و کار وجود نخواهد داشت، لذا لازم است افراد را برای زندگی و کار در بحران‌ها و چالش‌ها آماده نمود. خلاقیت و نوآوری ویژگی اصلی افرادی است که در چنین محیطی تلاش می‌کنند. در وضعیت جدید بازار کار و اقتصاد ناپایدار امروز این پرسش‌ها مطرح می‌شود که دانش‌آموختگان دانشگاهها باید از چه ویژگیها و مهارتهایی برخوردار باشند تا از فرصتهای بیشتری در بازار استفاده کنند؟ یکی از این مهارتهای اساسی در زندگی امروزه مهارتهای جستجوی شغلی است که شامل مجموعه مهارت‌هایی است که به افراد در جستجوی کار کمک می‌کند تا در حداقل زمان ممکن اطلاعاتی را در مورد بازار مشاغل بدست آورند، رغبت‌های خود را با نیازهای بازار کار هماهنگ کنند و عملاً از طریق راهبردهایی مثل آماده کردن رزومه، نامه‌های سرپوشیده، شبکه‌سازی، حاضر شدن برای مصاحبه استخدامی و پیگیری مصاحبه در فرایند جستجوی کار درگیر شوند (کارنی و ولز، ۱۹۹۲) با توجه به اینکه انتخاب شغل یکی از اهداف مهم زندگی هر جوان دانشگاهی است، چنانچه وی در جستجو و انتخاب این منبع نیاز، متحمل سختی و موانع شدید شود، مضطرب خواهد شد و چنانچه فرد به این نتیجه برسد که پشت سر گذاشتن این موانع خارج از کنترل او است یا احتمالاً غیر ممکن می‌باشد، احساس درماندگی



به او دست خواهد داد. متخصصان مشاوره شغلی عقیده دارند آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی می‌تواند این اضطراب و نگرانی را کاهش داده و یا از آن پیشگیری نماید (الکساندریا و همکاران، ۲۰۰۳ به نقل از فرحبخش، شفیع‌آبادی و نادری زاده اصفهانی، ۱۳۸۵). وین استین و همکاران (۲۰۰۲) اظهار می‌دارند اضطراب و نگرانی انتخاب شغل ممکن است آنچنان شدید باشد که افراد را از هر نوع فعالیت سازنده و مفید برای تصمیم‌گیری شغلی باز دارد. اضطراب شغلی در افرادی است که نسبت به آینده شغلی خود دچار اضطراب و دلواپسی هستند (شفیع‌آبادی و فرحبخش، نادری زاده اصفهانی، ۱۳۸۵). هپنر و همکاران (۱۹۹۱) دریافتند که افرادی که از روش مقابله‌ای تمرکز بر مشکل استفاده می‌کنند سطح اضطراب و افسردگی کمتری در انتخاب شغل تجربه می‌کنند. اوهارا و تامبوری (۱۹۸۶) گزارش دادند که وقتی افراد احساس می‌کنند مهارت‌های مقابله‌ای کافی برای کنترل مشکلات مربوط به تصمیم‌گیری دارند. اضطراب کمتری دارند آزمودنی‌هایی که دارای مرکز کنترل درونی بیشتری هستند از روش‌های تمرکز بر مشکل برای کاهش اضطراب انتخاب شغل استفاده می‌کنند. در شرایطی که امکان دسترسی به شغل مورد نظر دانشجو مورد تهدید واقع شود، در ابتدا موجب اضطراب او شده و چنانچه این اضطراب و نگرانی برای مدتی رفع نشود و فرد به این نتیجه برسد که دغدغه انتخاب شغل حل‌ناشدنی نیست و پشت سر گذاشتن موانع مربوط به شغل و انتخاب آن خارج از کنترل او است یا احتمالاً غیرممکن می‌باشد درماندگی انتخاب شغل در او به وجود خواهد آمد (فرحبخش، شفیع‌آبادی، نادری‌زاده اصفهانی، ۱۳۸۵). در ماندگی حالتی است که در آن انسان توانایی یادگیری آشفته‌ای را نشان می‌دهد، در حل کردن مسائل شناختی کندتر است و در بازیها کمتر رقابت طلب است و نشانه‌هایی از آشفتگی‌های هیجانی چون ناکامی و اضطراب را آشکار می‌کند (سلیگمن، به نقل از سید محمدی، ۱۳۷۹). از سوی دیگر احساس ناامیدی و درماندگی نسبت به امکان دستیابی به شغل مورد نظر، احساس ناامیدی و بی‌فایده بودن هر فعالیتی که در این صورت می‌گیرد تحت عنوان درماندگی انتخاب شغل و یا درماندگی شغلی مطرح می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که اگر مداخلات مشاوره‌ای مثل آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی برای دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی به اجرا درآید میزان این درماندگی کاهش خواهد یافت (فرحبخش، شفیع‌آبادی و نادری‌زاده اصفهانی، ۱۳۸۵). در بیشتر کشورها، از روشها و سبک‌های مختلفی برای مشاوره شغلی و آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی بهره می‌برند و هر کدام از این روشها نیز دارای کارآیی خاصی بوده و معمولاً توسط سازمانهای دولتی و خصوصی نیز جهت هدایت قشر دانش‌آموخته و جویای کار استفاده می‌شود. بیشتر این سبکها با این عناوین مطرح می‌شود: سبک گروه‌های حمایت حرفه‌ای یا کلپ شغلی، مشاوره شغلی گروهی، سبک کوچینگ کسب و کار و گروه‌های راهنمای حرفه‌ای. از آنجائیکه آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی همانند سایر مهارت‌های اساسی زندگی در محیط گروهی و با تمرین و ممارست، بهتر انجام می‌گیرد و توسط اعضای گروهها به کار گرفته می‌شود سبک گروه‌های حمایت حرفه‌ای برای فراگیری این مهارتها و مقابله با فواید و چالش‌های روانی منفی حاصل از فرایند کاریابی مناسبتر به نظر رسید.



گروه‌های حمایت حرفه‌ای یا کلوپ شغلی، یک راهبرد جستجوی شغل است که توسط ناتان آزرین و همکارانش در سال ۱۹۷۰ رشد یافت این سبک که راهبرد و تمرین عملی برای گروه جویای کار فراهم می‌کند، در آموزش و بکارگیری انواع مهارت‌های مرتبط با شغل و انتخاب شغل موفقیت قابل توجهی احراز نموده است و در نتایج حاصل از پژوهش‌های توأم با گروه‌های حمایت حرفه‌ای، اعضای گروه در میزان کارایی‌شان موفق‌تر از بقیه بوده و تفاوت معناداری از گروه کنترل داشتند (آزرین و همکاران، ۱۹۸۰) و اعضای این گروه‌ها در کنجکاوی و کشف تواناییها، رغبتها و استعداد‌های خود نیز از گروه کنترل پیشی گرفتند (استیدمن و ریملی، ۱۹۹۲). این گروه‌ها بر اساس اصول رفتاری (نظریه رفتاردرمانی) و آموزش جنبه‌ها و مهارت‌های ویژه جستجوی شغل، تمرین این مهارت‌ها، آمادگی روزمره برای درگیر شدن با یک موقعیت شغلی و تقویت استحکام اجتماعی اعضای گروه قرار گرفته است و به طور مؤثر نیز با گروه‌های مختلف بکار رفته است: در کمک به خانواده‌های دارای فرزندان معلول، کارگاه‌های آموزش مهارت‌های زندگی (آزرین و همکاران، ۱۹۸۱)، گروه‌های علاقمند به زندگی توأم با رفاه و آسایش بیشتر (استیدمن و ریملی، ۱۹۹۲)، افراد کرو لال (آمرین و بولیس، ۱۹۸۵)، افراد عادی و جویای کار (آزرین و همکاران، ۱۹۷۵)، دانش‌آموختگان و دانشجویان دانشگاه‌ها (هیر و کنت، ۱۹۹۰). سبک گروه‌های حمایت حرفه‌ای یا کلوپ شغلی از این جهت که در طیف گسترده‌ای از آزمودنی‌ها و با اهداف گوناگون نتایج قابل قبولی داشته، در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفت. چهارچوب سه‌گانه گروه‌های حمایت حرفه‌ای مدل آسیب حرفه‌ای مدل آسیب حرفه‌ای موسوم به گروه‌های ۵۹:۵۹ در سال ۱۹۹۱ بعد از خودکشی اعضای کلیسای محلی که تنزل شدید حرفه‌ای را در زمینه حرفه خود تجربه کرده بودند، مطرح گردید. فردی از اعضای کلیسا، آسیبی را که احتمالاً در نتیجه فقدان موقتی و یا دائمی شغل برای فرد ایجاد می‌شود، شناسایی کرد و بر همین اساس گروه و بنیادی را پایه‌ریزی کرد که به طور ویژه، از شرکت کنندگان و اعضای گروه در مراحل مختلف گذار و دگرگونی حرفه‌ای، حمایت عاطفی و روانی به عمل می‌آورد. هر گروه ۵۹:۵۹ متشکل از ۸ نفر است، ۴ نفر استخدام شده یا شاغل " که به آنها سمت چپی گفته می‌شود" و ۴ نفر استخدام نشده و یا بیکار " که به آنها سمت راستی گفته می‌شود" اعضای این گروه هر هفته به مدت ۵۹ دقیقه و ۵۹ ثانیه با هم ملاقات می‌کنند. (گربرگ، ۱۹۹۳). این گروه‌ها تمامی مهارت‌های جستجوی شغلی را از جمله رزومه نویسی و شبکه‌سازی و آماده شدن برای مصاحبه استخدامی و ... به اعضای سمت راستی آموزش می‌دهند و رهبر گروه با کمک اعضای سمت چپی این مهارت‌ها را با سمت راستیها تمرین می‌نمایند (ریوردن و ریچارد، ۱۹۹۶). مدل آموزش مهارت‌ها شبکه‌های شغلی در سال ۱۹۸۱ در یک کلیسا در سندی اسپرینگ، گرجستان، در حومه شهر آتلانتا آغاز به کار کرد. مؤسس این شبکه‌های شغلی در ابتدای کار خود یک بخش تخصصی و حرفه‌ای ایجاد کرد و مجموعه‌ای از افراد با تخصص‌های گوناگون و مهارت‌های مختلف در آن جمع شدند. این شبکه‌های شغلی نیز یک نوع گروه حمایت شغلی، اجتماعی است که انواع مختلفی از آنها در نقاط دیگر دنیا موجود است. محتوای جلسات در این گروه‌ها این چنین است: - ایجاد محیطی



ساختگی برای اجرای انواع مصاحبه شغلی - آموزش فرایند شبکه سازی - آموزش مهارت‌های ارتباطی در فرایند کاریابی - سازمان دادن به فرایند جستجوی شغلی فردی - آموزش چگونگی مدیریت زمان (ریوردن و ریچارد، ۱۹۹۶). مدل آموزش خصوصی بیکاران گمنام و یا بی نام، عنوان مرکزی است که به صورت یک روش و سبک خصوصی توسط یک مشاور تأسیس شده است. وقتی این فرد شکاف و اختلاف‌های زیاد را بین خدمات حمایت عاطفی از افراد بیکار را مشاهده کرد در سال ۱۹۸۰ مرکزی را راه‌اندازی کرد که در قالب و ساختار ۱۲ جلسه یا گام موجبات رشد حرفه‌ای و شخصی مراجعان را فراهم می‌کرد. جلسات هفته‌ای یکبار و بین صبح و ظهر در کلینیک مشاوره برگزار می‌شود. (بولز، ۱۹۹۵). اعضاء در مورد برجسبهای بیکاری، افسردگی، عصبی بودن و یا در مورد خانواده و دوستان و حتی نصیحت‌های بی‌مورد و فشارهای مالی و نومییدی و مایوس شدن بحث و تبادل نظر می‌کنند. دغدغه‌ها و کشاکشهای عاطفی و روانی که متوجه فرد بیکار است و به طور کلی در بحث بیکاری از آن به عنوان عوامل منفی یاد می‌شود، نیز از مباحث این گروهها است (ریوردن و ریچارد، ۱۹۹۶). در این پژوهش سعی شده است تا آمیزه‌ای از رهنمودهای هر سه مدل در گروه پژوهشی پیاده‌سازی شود. هدف پژوهش بر اساس آنچه ذکر شد اهداف پژوهش حاضر روشن‌سازی موارد ذیل است ۱. آیا مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای تأثیری بر میزان مهارت‌های جستجوی شغلی دانشجویان دارد. ۲. آیا مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای تأثیری بر میزان اضطراب انتخاب شغل دانشجویان دارد. ۳. آیا مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای تأثیری بر میزان درماندگی انتخاب شغل دانشجویان دارد. روش تحقیق پژوهش حاضر به لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و با استفاده از روش نیمه تجربی یا نیمه آزمایشی انجام شده است، پس از اجرای پیش آزمونها از بین دو گروه، فقط گروه آزمایش طی ۱۲ جلسه آموزشی و درمانی، متغیر مستقل (مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای) را دریافت کرده و گروه کنترل آموزشی را دریافت نمودند و پس از اتمام جلسات آموزشی، پس از آزمون روی هر دو گروه اجرا شده است. جامعه آماری جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی است که از طریق فراخوان برای شرکت در پژوهش دعوت شده‌اند، دانشکده فوق به دلیل در دسترس بودن انتخاب شده است. روش نمونه‌گیری نمونه‌گیری در این پژوهش به شکل تصادفی صورت گرفته است. به این ترتیب که از کلیه دانشجویان مراجعه کننده مصاحبه‌ای توسط پژوهشگر صورت پذیرفت. در این مرحله از ۷۸ مراجع مصاحبه بعمل آمد که ۱۹ نفر از آنها بدلیل نداشتن شرایط فوق حذف شدند. از ۵۹ نفر باقیمانده ۴۰ نفر به طور تصادفی با استفاده از روش قرعه‌کشی در دو گروه آزمایش (۲۰ ۱۰) = n نفر مرد و ۱۰ نفر زن و کنترل (۲۰ ۱۰) = n نفر مرد و ۱۰ نفر زن جایگزین شدند. محتوای جلسات دوازده گانه مشاوره شغلی به سبک گروههای حمایت حرفه‌ای جلسه اول: آغاز جلسات گروهی و اجرای پیش آزمونها هدف: آشنایی اعضای گروه با همدیگر و سبک گروههای حمایت حرفه‌ای جلسه دوم: انتخاب شغل در دنیای در حال تغییر و لزوم فراگیری مهارت‌های جستجوی شغلی



هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند انتخاب شغل و آمادگی جهت جلسه سوم: خویشتن پنداری حرفه‌ای هدف: آشنایی اعضای گروه با مفهوم خویشتن پنداری حرفه‌ای جلسه چهارم: فرایند کسب اطلاعات شغلی هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند کسب اطلاعات شغلی جلسه پنجم: ماهیت اضطراب و درماندگی انتخاب شغل و کارایی هدف: آشنایی اعضای گروه ماهیت اضطراب و درماندگی انتخاب شغل و راههای مقابله با ابعاد روانی منفی فرایند جستجوی شغل جلسه ششم: فرایند شبکه‌سازی در کارایی هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند شبکه‌سازی به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در کارایی جلسه هفتم: برقراری ارتباط مستقیم با کارفرما هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند برقراری ارتباط مستقیم با کارفرما به عنوان یکی از مهارت‌های جستجوی شغلی جلسه هشتم: بازاریابی مهارت‌ها هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند بازاریابی مهارت‌ها و مزیت‌های جمع‌آوری نمونه کار جلسه نهم: رزومه نویسی هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند رزومه‌نویسی و مراحل گوناگون آن جلسه دهم: نامه‌های استخدامی و برگ یا فرم درخواست شغلی هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند نگارش نامه‌های استخدامی و تکمیل برگ یا فرم درخواست شغل جلسه یازدهم: مصاحبه استخدامی هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند مصاحبه استخدامی به عنوان یکی از مهارت‌های جستجوی شغلی جلسه دوازدهم: خلاصه جلسات و مروری بر جلسات گذشته و اجرای پس آزمونها هدف: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از کل محتوای جلسات آموزشی و درمانی ابزار پژوهش (۱) پرسشنامه مهارت‌های جستجوی شغلی: ساخته اکبری (۱۳۸۴) که سؤالات آن با مراجعه به متون تخصصی در مورد مهارت‌های جستجوی شغلی تهیه و تنظیم شده است؛ ضمناً پایایی این آزمون بر اساس آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ محاسبه شده و روایی این پرسشنامه توسط اساتید صاحب‌نظر در مشاوره شغلی، مورد تأیید قرار گرفته و شامل ۲۱ سؤال شامل ۵ گزینه «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم» می‌باشد که به گزینه خیلی کم ۱ نمره و به گزینه خیلی زیاد ۵ نمره تعلق می‌گیرد و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۰۵ و حداقل آن ۲۱ می‌باشد هرچه میزان نمره از حد متوسط بالاتر باشد میزان مهارت‌های جستجوی شغلی نیز بالاست. (۲) پرسشنامه اضطراب انتخاب شغل: توسط فرحبخش و شفیع آبادی (۱۳۸۵) به منظور سنجش اضطراب انتخاب شغل دانش‌آموختگان تهیه گردیده و پایایی این آزمون بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مشاوره شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. پرسشنامه اضطراب انتخاب شغل دارای ۲۷ سؤال شامل ۵ گزینه «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم بوده» که به گزینه خیلی زیاد ۵ و به گزینه خیلی کم ۱ نمره اختصاص می‌یابد، برحسب درجه‌ای که فرد انتخاب می‌کند نمره‌ای به او تعلق می‌گیرد، جمع نمرات فرد در سؤالات گوناگون نمره نگرانی و اضطراب او را نسبت به انتخاب شغل آینده نشان می‌دهد و نمره بالا نشان دهنده نگرانی و اضطراب بالا نسبت به انتخاب شغل آینده است. (۳) پرسشنامه درماندگی انتخاب شغل: این آزمون نیز توسط فرحبخش و شفیع آبادی (۱۳۸۵) بمنظور سنجش درماندگی انتخاب شغل دانش‌آموختگان تهیه گردیده و پایایی این آزمون بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران مشاوره شغلی



مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال شامل ۵ گزینه «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم بوده» که به گزینه خیلی زیاد نمره ۵ و به گزینه خیلی کم نمره ۱ اختصاص می‌یابد، برحسب درجه‌ای که فرد انتخاب می‌کند نمره‌ای به او تعلق می‌گیرد، جمع نمرات فرد در سؤالات گوناگون نمره درماندگی او را نسبت به انتخاب شغل آینده نشان می‌دهد و نمره بالا بیانگر احساس درماندگی در انتخاب شغل آینده است. یافته‌های پژوهش فرضیه پژوهشی اول: «مشاوره شغلی به سبک گروه‌های حمایت حرفه‌ای در افزایش مهارت‌های جستجوی شغلی دانشجویان مؤثر است» برای آزمون فرضیه پژوهشی اول از آزمون آماری t در دو گروه مستقل (t -test) استفاده شد، آزمون آماری مذکور بین نمرات بدست آمده از تفاضل پیش آزمون و پس آزمون پرسشنامه مهارت‌های جستجوی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل محاسبه شد و نتایج این محاسبات در خروجی جداول (۱) و (۲) ارائه شده است. جدول (۱) توصیف آماری نمرات متغیر مهارت‌های جستجوی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل تعداد (N) میانگین (Mean) خطای استاندارد (Std.Error Mean) انحراف استاندارد (Std.Deviation) مهارت‌های جستجوی شغلی آزمایش ۲۰/۵۶/۱ ۰/۴۰ ۰/۰۹ کنترل ۲۰/۱۸ ۰/۰۴ ۰/۱۹ جدول (۱) توصیف آماری شامل تعداد آزمودنیها، میانگین و خطای استاندارد میانگین و انحراف استاندارد تفاضل نمرات حاصل از پرسشنامه مهارت‌های جستجوی شغلی را در دو گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. میانگین تفاضل نمرات مهارت‌های جستجوی شغلی در گروه آزمایش (۵۶/۱) بیشتر از میانگین تفاضل نمرات مهارت‌های جستجوی شغلی در گروه کنترل (۰/۱۸) است. آیا این تفاوت معنی‌دار است؟ برای پاسخ به این سؤال به نتایج حاصل از جدول (۲) توجه شود. جدول (۲) نتایج آزمون آماری t -test برای مقایسه میانگین‌ها مهارت‌های جستجوی شغلی T محاسبه شده درجه آزادی $d.f$ سطح معناداری Sig تفاوت میانگین Mean Difference تفاوت خطای استاندارد St Std.Error Difference 60/13 38 000/0 38/1 10/0 جدول (۲) نتایج آزمون آماری t -test را نشان می‌دهد، مقدار t محاسبه شده (۱۳/۶۰) با درجه آزادی ۳۸ در سطح آلفای ۰/۰۱ از مقدار t جدول (۲/۴۲) بزرگتر است. همچنانکه مقدار سطح معنی داری بدست آمده (۰/۰۰۰) نیز از آلفای ۰/۰۱ کمتر است.

Gerberg, B. (1993). An easier way to change jobs. (p08894019.jun93,vol.41). ThePrinceton-Masters job changing system. Englewood, CO:Princeton/Masters.Jacobs, H. E., Liberman, R. P., Arruda, M. J., Nugent, S., Mintz, J., & Collier, R. (1990). The job finding club. Motivating vocational rehabilitation. Paper presented at the 143rd annual meeting of the American Kennedy, Marilyn Moats(1997).The job-hunt club. Psychiatric Association. Source: Executive Female (0199-2880); May/June97, Vol. 20 Issue 3, p59, 2p, 1c Document Type.surce: Executive Female (0199-2880), May/June97, Vol. 20 Issue Kennedy, Marilyn Moats (1997). Kennedy's



ستاد کار آفرینی شهر تهران

Association of SID

جشنواره راهنمایی و مشاوره شغلی



واحد الزهراء (س)

Career 3,p59,2p Item: 9706014055. Strategies, a monthly newsletter on career planning and office politics. For a sample copy, write to KCS, 1150 Wilmette Avenue, Wilmette, IL 60091. Phone: Mowrer O. H. 847-25-1661. 5-Fax: 847-251-5191. E-mail: MMKCareer@aol.com. (1964). The new group therapy. Princeton. NJ: Van Nostrand.mentally ill. Evaluation and Program Planning, 11, 51-62.

Peterson,Christopher,&Seligman,martin,E.P.(1984).causal explanation as a Peter B. Parker risk factor for depression.psychological Review 91(3)347-374. (2005).Job Seeker's Handbook An introductory guide to finding work , Alberta Riordan, R. Publications, Canada. & Beggs, M (1987). The new group therapy. Princeton, NJ: Van Nostrand.. Counselors and self-help groups. Riordan, R., & Walsh, L. (1994). Guidelines for professional referral to Alcoholics Anonymous and other twelve step groups Journal of Counseling & Riordan, Richard J.(1996). Job Support Groups: Development, 72, 351- 355. Three Configurations. Authors: Kahnweiler, William2 Source: Journal of Counseling & Development; May/Jun96, Vol. 74 Issue 5, p517-520, 4p, 1 chart Seligman.martin,E.P.(1984).Attributional Document Type: Article Subject Terms. atyle and depressive symptoms among children,journal of psychology 93:252-238. Sterrett, Emily (1998).A Use of a Job Club to Increase Self-Efficacy: A Case Study of Return to Work, Journal of Employment Counseling, 00220787, Jun98, Vol. Stidham, H. H., 35, Issue .2. & Remley. T. P, Jr. (1992). Job club methodology applied in a workfare setting. Journal of Employment Counseling, 29, Trotter,Robbert.j(1987). stop blaming yourself yourself, 69-76. Van Ryn, M., psychologytoday. 3139Coon, Dennis(1986)psychology,we. & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job search behavior. American Vilas, S. Journal of Community Psychology, 20, 577-597.st publishing co. & Fisher, D. (1991). Power networking: Fifty-five secrets to success & self Wegmann, R. G., Chapman, R., promotion. Houston, TX: Discovery Seminars. & Johnson, M. (1989). Work in the new economy: Careers and job seeking into the Yalom, I. D. (1985). The theory and practice of group 21st century. Yate, M. (1994). The ultimate job psychotherapy. New York: Basic Books. seekers handbook. Holbrook, MA: Adams. A Study Effectiveness Professional Counseling Using Job Support Groups On Students Job Searching Skills And Job Choice Insolvencies And Anxieties Rahman Mehdinezhad Qoushchi.M.A. Abolfazl Karami,Ph.D. Kiumars Farahbakhsh,Ph.D. Abstract The purpose of this research was to study of Professional Counseling with use of Job support groups Method is effective on increase Job Searching Skills reducing of senior students job choice insolvencies and anxieties of senior students at the Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Allameh Tabatabaee. A semi experimental method used to obtain data for this study and instruments were three



Society of SID

ستاد کارآفرینی شهر تهران

جشنواره راهنمایی و مشاوره شغلی



واحد الزهرا (س)

standard questionnaires: 1. Job Searching Skills Questionnaire; 2. Job choice Insolvencies Questionnaire; and 3. Job choice Anxieties Questionnaire. The population was in this study all 1385-1386 senior students at the Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Allameh Tabatabaee. The researcher invited of 78 senior students who participated in a declinational interview and after that 40 of them (20 Male and 20 Female) selected and divided to two groups – one control and one experimental group-randomly. Pre-test became executed for all and then experimental group has educated Job Searching Skills with using Job support groups Methodolog for 12 sessions. Post-test became executed for two groups too. T-test used to test the hypotheses and an alpha level of .01 was used to determine statistical significance. The results of this study showed, Professional Counseling with use of Job support groups Method is effective on increase Job Searching Skills reducing of senior students job choice insolvencies and anxieties. Key Words: Professional Counseling , Job support groups Method, Job Searching Skills, job choice insolvencies and anxieties