



## اثربخشی آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلوپ شغلی برنگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرد مراجعه کننده به مراکز کاریابی وزارت کار

حبيب اله اكبرى - دكتور عبدالله شفيح آبادى<sup>1</sup>

چكیده:<sup>2</sup>

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلوپ شغلی برنگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرد پرداخته است. پژوهش‌های داخل و خارج کشور نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که مهارت‌های کاریابی را آموزش دیده‌اند در فرآیند کاریابی موفق‌تر بوده‌اند و در مدت زمان کمتر شغل بهتری را بدست آورده‌اند. در بیان اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌توان به نرخ بالای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار در کشور اشاره کرد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مردان فارغ‌التحصیل دانشگاهی هستند که در مدت یک سال به مراکز کاریابی ادراه کار و امور اجتماعی در نیشابور مراجعه کرده‌اند. حداقل مدرک تحصیلی آنها فوق دیپلم است و حداکثر پنج سال از فراغت از تحصیلشان گذشته است (۱۷۶ نفر). گروه نمونه شامل ۳۰ نفر است؛ (۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه گواه) که گروه آزمایش در طول ۱۲ جلسه آموزش مهارت‌های کاریابی را دریافت کرده‌اند.

روش آماری پژوهش استفاده از آزمون  $t$  (t-test) برای دو گروه مستقل است که از طریق محاسبه تفاضل میانگین دو گروه آزمایش و گواه در پیش آزمون و پس آزمون انجام شده است.

ابزار پژوهش حاضر عبارتست از: الف) پرسشنامه خود پنداره شغلی سوپر. ب) پرسشنامه مهارت‌های کاریابی (محقق ساخته). ج) پرسشنامه نگرش نسبت به بازار کار (محقق ساخته). لازم به ذکر است روایی و پایایی پرسشنامه‌های محقق ساخته محاسبه شده است.

نتیجه پژوهش نشان داد که هر سه فرضیه پژوهش با احتمال ۹۹٪ تأیید شدند یعنی آموزش مهارت‌های کاریابی در افزایش خودپنداره شغلی، مهارت‌های کاریابی و نگرش نسبت به بازار کار تأثیر داشته است.

**واژگان کلیدی:** مهارت‌های کاریابی، کلوپ شغلی، خودپنداره شغلی، نگرش نسبت به بازار کار.

<sup>1</sup> استادمشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

<sup>2</sup> کارشناسی ارشد مشاوره شغلی



مقدمه:

اشتغال موفقیت آمیز یکی از نیازهای اساسی بشر در طول زمان بوده و هست. انسان از طریق کار کردن علاوه بر ارضای نیازهای مادی، نیازهای پیوندجویی، تعلق اجتماعی و نیاز به عزت نفس خود را برآورده می کند. از طرف دیگر به دلیل پیشرفت علم و صنعت و پیچیدگی و دگرگونیهای دائم دنیای مشاغل و تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی از حرفه ها (مانند کامپیوتر و گرافیک و...) تصمیم گیری و انتخاب حرفه امری دشوار شده است. (شفیع آبادی، ۱۳۸۴)

با بالا رفتن میزان فارغ التحصیلان جوینده کار، رقابت برای به چنگ آوردن فرصتهای شغلی آغاز می شود. در این آشفته بازار افرادی که مهارتهای کاریابی را بهتر بکار گیرند مسلماً در تصاحب فرصتهای شغلی موفق ترند. (کارنی و ولز، ۱۹۹۲)

مهارتهای کاریابی<sup>۱</sup> شامل مجموعه مهارتهایی است به افراد در جستجوی کار کمک می کند تا در حداقل زمان ممکن اطلاعاتی را درباره بازار مشاغل بدست آورند، رغبت<sup>۲</sup> های خود را با نیاز بازار کار هماهنگ کنند و عملاً از طریق راهبردهایی چون آماده کردن خلاصه سوابق شغلی<sup>۳</sup> (رزومه)، نامه های سرپوشیده<sup>۴</sup>، شبکه سازی<sup>۵</sup> و آماده شدن برای مصاحبه استخدامی<sup>۶</sup> و پیگیری مصاحبه در فرایند جستجوی کار درگیر شوند. (کارنی و ولز، ۱۹۹۲)

از طرفی روش کلوپ شغلی<sup>۷</sup> یک رویکرد گروهی به مشاوره شغلی است که برای آموختن رفتارهای لازم برای یافتن بهترین شغل در کوتاهترین زمان ممکن به اشخاص بیکار بکار می رود. توصیف مشروح روشها، اشکال استاندارد و دستورالعملها و نمونه هایی که باید مورد استفاده شرکت کنندگان قرار گیرد در کتاب راهنمای کلوپ شغلی برای مشاوران، رویکردی رفتاری به مشاوران شغلی (آزرین و بسایل<sup>۸</sup>، ۱۹۸۰) منعکس شده است.

در طول سالها تغییرات زیادی در روشهای جستجوی کار ایجاد شده است، مهم است بدانیم که جستجوی کار یک پدیده اجتماعی است و هنوز باید درباره فرایند اجتماعی آن مطالعات زیادی انجام شود. قسمتی از تاریخچه کاریابی به شرح زیر است. (بولز، ۱۹۹۴):

- اوایل سال ۱۹۰۰ میلادی: فرانک پارسونز پایه گذار راهنمایی شغلی در مراکز استخدام وابسته به اداره کار بوستن به افراد جویای کار کمک می کرد و اطلاعات آنها را در اختیار کارفرمایان قرار می داد.

<sup>1</sup> Job search skills

<sup>2</sup> interest

<sup>3</sup> Resume'

<sup>4</sup> cover letter

<sup>5</sup> Networking

<sup>6</sup> job inter view

<sup>7</sup> job club

<sup>8</sup> Azrin & Besael

- سال ۱۹۶۰ میلادی: برنالد هالدین نرخ موفقیت افراد را در روشهای کاریابی مورد مطالعه قرار داد و گزارش کرد که کمتر از ۵٪ از فرصتهای شغلی بوسیله آژانسهای استخدامی پر می شود، ۱۵٪ بوسیله تقاضا نامه یا پاسخ به آگهیهای روزنامه و ۸۰٪ باقیمانده بوسیله سفارش دوستان پر می شود؛ این کار مبنای بازار کار مخفی شد.

- سال ۱۹۹۶ میلادی: شبکه سازی - استفاده از دوستان، خویشاوندان یا کارگران دیگر برای کسب اطلاعات و احراز مشاغل - به عنوان یک تکنیک مؤثر برای کاریابی مورد استفاده واقع شد.

- سال ۱۹۷۳ میلادی: کلوپهای شغلی توسط ناتان آزرین تأسیس شد. آزرین یک روانشناس رفتارگرا بود. این کلوپها موفقیت بالایی را در کمک به افراد جویای کار داشتند. آنها کم کم تبدیل به یک شبکه ملی برای کمک به افراد بیکار شدند. این کلوپها تأکید داشتند که کاریابی یک مهارت قابل یادگیری است.

- سال ۱۹۷۹ میلادی: رابرت وگمن<sup>۱</sup> استاد جامعه شناسی دانشگاه هاوستون، در یک پژوهش علمی دلایل کافی برای نقش باورهای افراد در کاریابی پیدا کرد. نتایج او بدین قرار است: ۱. عزت نفس برای موفق شدن در مبارزه شغلی ضروری است. ۲. واقعیاتی درباره جستجوی کار وجود دارد که قابل یادگیری است. ۳. جستجوی کار بطور ذاتی یک فرایند مایوس کننده است و همه افراد نیازمند نوعی حمایت اجتماعی در این کار هستند.

- سال ۱۹۹۶ میلادی: اینترنت یک منبع مهم برای جستجوی کار شد و در حال حاضر یکی از روشهای جستجوی کار فعال محسوب می شود. اگر کلمه استخدام<sup>۲</sup> را در اینترنت تایپ کنید لیستی از صدها سایت مربوط به منابع استخدامی بدست خواهید آورد. یکی از عوامل مهم دیگری که فرایند کاریابی را تحت تأثیر قرار می دهد خودشناسی<sup>۳</sup> است. خودشناسی لازم برای انتخاب شغل به نوعی شبیه به اطلاعات لازم برای انتخاب شغل است. ارزشها<sup>۴</sup>، رغبتها<sup>۵</sup> و مهارتهایی<sup>۶</sup> که فرد در انتخاب شغل در نظر می گیرد می تواند در حوزه استخدامی بکار رود. ارزشها فرد را بکار بر می انگیزد، مشخص شدن ارزشها به فرد کمک می کند تا مشاغل خاصی را شناسایی کند که با ارزشهای او متناسب است. رغبتها نشان می دهد که فرد از چه قابلیت هایی بیشتر لذت می برد یا آنها را بیشتر ترجیح می دهد، مهارتها وظایف کاری را نشان می دهد که فرد می تواند آنها را بطور موفقیت آمیز انجام دهد. (زونکر، ۲۰۰۶)، از طرفی خودپنداره شغلی عبارتست از تمامی اعتقادات و تصورات فرد نسبت به شغلش که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه در ارتباط است. (شفیع آبادی، ۱۳۸۴)

در پژوهشی با عنوان «بررسی مسائل و مشکلات انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه های شهر اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشاوره شغلی از نظر آنها» شفیع آبادی و فرحبخش (۱۳۸۳) به این نتیجه رسیده اند که آموزش مهارتهای کاریابی به

<sup>1</sup> Robert Wegman

<sup>2</sup> employment

<sup>3</sup> self-knowledge

<sup>4</sup> Value

<sup>5</sup> interest

<sup>6</sup> skills

دانشجویان یکی از ضرورت‌های اساسی محسوب می‌شود و دانشگاهها بهتر است این مهارتها را در قالب گروه‌های منسجم به دانشجویان آموزش دهند. از طرف دیگر شناخت مشاغل و فرصت‌های شغلی و نحوه کارآفرینی مورد تأکید قرار گرفته است. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام گرفته، پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- ۱) آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاریابی مؤثر است.
- ۲) آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در تغییر نگرش کارجویان نسبت به بازار کار مؤثر است.
- ۳) آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی بر خودپنداره شغلی افراد مؤثر است.

### روش تحقیق:

این تحقیق از نظر اهداف یک تحقیق کاربردی است. از نظر روش تحقیق، یک تحقیق تجربی با استفاده از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون<sup>۱</sup> با گروه کنترل تصادفی است. آزمودنی‌ها به دو گروه آزمایش و گواه تقسیم می‌شوند، عمل آزمایشی بر روی گروه آزمایش انجام می‌شود و گروه گواه در تحقیق شرکت نمی‌کند، البته قبل از انجام عمل آزمایشی، از هر دو گروه پیش‌آزمون گرفته می‌شود، در پایان کار تفاضل نمرات دو گروه با هم مقایسه می‌شود تا اثر بخشی عمل آزمایشی مشخص شود. (دلاور، ۱۳۷۶)

**جامعه آماری:** جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرد است که در سال ۱۳۸۳ به مراکز کاریابی وزارت کار واقع در اداره کار و امور اجتماعی در شهرستان نیشابور مراجعه کرده‌اند. حداقل مدرک تحصیلی آنها فوق دیپلم است و حداکثر ۵ سال از اخذ مدرک تحصیلی‌شان گذشته است.

**نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:** از بین جامعه فارغ‌التحصیلان مراجعه کننده به مراکز کاریابی در سال ۱۳۸۳ تعداد ۳۰ نفر بصورت تصادفی منظم به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای یک جلسه توجیهی بوسیله تلفن دعوت شدند. در جلسه توجیهی هر ۳۰ نفر حضور یافتند و پس از توضیحات لازم بطور تصادفی به دو گروه ۱۵ نفری آزمایش و گواه تقسیم شدند. گروه آزمایش در اولین جلسه کار خود را با ۱۲ نفر آغاز کرد اما متأسفانه ۲ نفر از شرکت کنندگان در جلسات بعدی حضور نیافتند و عملاً گروه آزمایش در این پژوهش با ۱۰ نفر شرکت کننده کار خود را ادامه داد و به پایان رساند. هم گروه آزمایش و هم گروه گواه پرسشنامه‌های پیش‌آزمون را پاسخ دادند و پس از پایان جلسات آموزشی (۱۲ جلسه در ۶ هفته) از هر دو گروه آزمایش و گواه پس‌آزمون به عمل آمد.

<sup>۱</sup> test-retest

### ابزارهای اندازه‌گیری و اعتبار و پایایی آنها:

۱) پرسشنامه خودپنداره شغلی (ارزشهای شغلی سوپر): این پرسشنامه توسط شفیع‌آبادی و رضایی تهیه شده است و شامل ۱۸ پرسش در زمینه رغبت‌های شغلی است که هر پرسش آن ۵ گزینه دارد، گزینه ۱ حداقل نمره و گزینه ۵ حداکثر نمره را در هر سؤال دارا می‌باشد. ضمناً حداقل نمره این پرسشنامه ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ است. رضایی (۱۳۷۶) اعتبار این پرسشنامه را از طریق تائید دکتر شفیع‌آبادی و دکتر دلاور تعیین کرده و با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی معادل ۰/۷۶ را برای آن بدست آورده است.

۲) پرسشنامه مهارت‌های کاریابی: این پرسشنامه محقق ساخته است و سؤالات آن با مراجعه به متون تخصصی در مورد مهارت‌های کاریابی تهیه و تنظیم شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط اساتید محترم آقایان دکتر شفیع‌آبادی و دکتر کرمی تائید شده است. ضمناً پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ در اجرای پس‌آزمون و پیش‌آزمون معادل ۰/۹۱ محاسبه شده است. پرسشنامه مهارت‌های کاریابی شامل ۲۱ سؤال چهارگزینه‌ای است که با مقیاس لیکرت ساخته شده است.

۳) پرسشنامه نگرش نسبت به بازار کار: این پرسشنامه نیز محقق ساخته است و نگرش‌های افراد به بازار کار را می‌سنجد. شامل ۲۴ سؤال چهارگزینه‌ای با مقیاس لیکرت است. نمره‌گذاری آن برعکس است یعنی گزینه کاملاً مخالف نمره ۴ و کاملاً موافق نمره ۱ را می‌گیرد. اعتبار این پرسشنامه نیز از طریق تائید صاحب‌نظران این رشته (دکتر شفیع‌آبادی) مشخص شده است و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۷ بدست آمده است.

### روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این پژوهش از هر دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات آزمودنی‌ها در سه پرسشنامه و محاسبه میانگین، انحراف استاندارد و محاسبه تفاضل نمرات پس‌آزمون با پیش‌آزمون استفاده شده است. از آمار استنباطی برای تصمیم‌گیری درباره فرضیه‌های آماری، تفاوت میانگین گروه‌های آزمایش و گواه از طریق آزمون  $t$  استودنت برای دو گروه مستقل محاسبه شده است و سپس مقدار  $t$  محاسبه شده با مقدار  $t$  جدول در سطح معنی‌داری الفای (۰/۰۱) مقایسه شده است. وقتی  $t$  محاسبه شده بزرگتر از  $t$  جدول بوده، نشانگر تائید فرضیه پژوهش است. کلیه محاسبات آماری با نرم افزار SPSS انجام شده است.

### نتایج و یافته‌های پژوهش:

فرضیه اول: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاریابی مؤثر است. نتایج آزمودنی‌ها در دو گروه آزمایش و گواه با استفاده از آزمون  $t$  استودنت مورد محاسبه قرار گرفت، تفاوت دو گروه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار



است، بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار گرفت یعنی با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاریابی مؤثر است. (آلفا=۰/۰۱،  $t_{(23)}=7/43$ )

فرضیه دوم: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در تغییر نگرش کارجویان نسبت به بازار کار مؤثر است. نتایج نشان داد که این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. با استفاده از آزمون  $t$  تفاوت دو گروه آزمایش و گواه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. پس با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت آموزش مهارت‌های کاریابی باعث تغییر نگرش کارجویان نسبت به بازار کار شده است. (آلفا=۰/۰۱،  $t_{(23)}=-8/1$ )

فرضیه سوم: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش خودپنداره شغلی افراد مؤثر است. نتایج نشان داد که فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت. با استفاده از آزمون  $t$  تفاوت دو گروه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. پس با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش خودپنداره شغلی افراد مؤثر بوده است. (آلفا=۰/۰۱،  $t_{(23)}=6/38$ )

**یافته‌های جانبی پژوهش:** (۱) بین مهارت‌های کاریابی و تغییر نگرش کارجویان به بازار کار رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. (۲) بین مهارت‌های کاریابی و خودپنداره شغلی افراد رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. (۳) بین نگرش به بازار کار و خودپنداره شغلی افراد رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. میزان همبستگی از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاریابی مؤثر است. تأیید فرضیه اول پژوهشی به این معنی است که شرکت‌کنندگان در این پژوهش پس از گذراندن جلسات آموزش مهارت‌های کاریابی این مهارت‌ها را فراگرفته‌اند یعنی آموزش مهارت‌های کاریابی باعث یادگیری و تقویت این مهارت‌ها در شرکت‌کنندگان شده است. این مهارت‌ها که بطور جداگانه در جلسات به شکل گروهی آموزش داده شد شامل مهارت‌های نوشتن رزومه (خلاصه سوابق شغلی)، مهارت شبکه‌سازی، مهارت‌های شرکت در مصاحبه و نوشتن نامه‌های سرپوشیده می‌شود.

فرضیه دوم پژوهشی می‌گوید: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در تغییر نگرش کارجویان به بازار کار مؤثر است. تأیید این فرضیه بدین معناست که پس از جلسات آموزشی نگرش افراد نسبت به بازار کار بهبود یافته است و عقاید و باورهای ناکارآمد آنها به بازار کار دچار تحول اساسی شده است. فرضیه پژوهشی سوم می‌گوید: آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلپ شغلی در افزایش خودپنداره شغلی افراد مؤثر است. تأیید فرضیه سوم به این معنی است که خودپنداره شغلی افراد شرکت‌کننده پس از جلسات آموزشی تغییرات مثبتی داشته است یعنی افراد قادر شده‌اند تصورات خودشان درباره مشاغل را کشف کنند و آنها را بهتر بشناسند، همچنین به شناخت بهتری از رغبت‌ها و علایق شغلی خود دست یافته‌اند.

از طرفی بررسی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که این تحقیق تا حدود زیادی هم‌جهت با دیگر پژوهش‌های نزدیک به این حوزه در خارج و داخل کشور می‌باشد. در پژوهشی امینی (۱۳۷۷) به این نتیجه رسیده است که مشاوره گروهی می‌تواند خویشتن‌پذیری شغلی

را در دانش آموزان پسر دبیرستانی بالا ببرد و از آنجایی که در پژوهش حاضر نیز بعد از آموزش مهارت‌های کاریابی، خودپنداره شغلی افراد بالا رفته است پس با نتایج پژوهش امینی همسو می‌باشد.

در پژوهش دیگری آمندسان، بورگن و هیچ (۱۹۹۰) تحقیقی را بر روی ۱۲ فارغ‌التحصیل دانشگاه (۵ مرد و ۷ زن) انجام دادند، آنان برای افزایش مهارت‌های کاریابی و بررسی عواملی که در رویارویی با بیکاری مفید است و یا مانع‌گذار از این دوره می‌شود به کمک تحلیل مصاحبه‌های بی‌رهنمود دریافتند که فارغ‌التحصیلان نیاز به شناخت بیشتر نسبت به خود و به دست آوردن اطلاعات جامع‌تری درباره مشاغل موجود در جامعه دارند. این نتیجه نیز با مؤلفه‌های خودشناسی شغلی و ارائه اطلاعات شغلی در جلسات آموزشی پژوهش حاضر همخوانی دارد. اسپکن و الیور (۱۹۸۳) با استفاده از فراتحلیل، نتایج پژوهش‌های مشاوره شغلی را ارزشیابی کردند و گزارش دادند مراجعانی که از خدمات مشاوره شغلی استفاده کرده بودند پس از آن در تصمیم‌گیری‌های شغلی مناسب‌تر عمل کرده‌اند. نتیجه این پژوهش نیز با پژوهش حاضر ما از این جهت که آموزش مهارت‌های کاریابی باعث بالا رفتن شناخت افراد درباره مشاغل و خودشان شده است همخوانی دارد.

#### پیشنهادات:

- ۱) دایر کردن کلوب شغلی در مراکز کاریابی وابسته به وزارت کار به منظور آموزش مهارت‌های کاریابی به جویندگان کار.
- ۲) دایر کردن کلوب شغلی در دانشگاه‌ها برای دانشجویانی که در آستانه فارغ‌التحصیلی و ورود به بازار کار هستند، چه بسا بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها تخصص علمی را در رشته خود دارند اما بخاطر آشنا نبودن با دنیای مشاغل و فرایند کاریابی در یافتن شغل با مشکل مواجه هستند.
- ۳) استفاده از مشاوران شغلی متخصص در مراکز کاریابی بدین منظور که کارجویان در مراحل انتخاب، جابجایی و یا تعویض شغل یاری دهند.
- ۴) استفاده از مشاوران شغلی متخصص در دانشگاه‌ها تا مشکلات شغلی دانشجویان را مرتفع سازند.
- ۵) برای دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش که در آستانه ورود به بازار کار هستند دوره‌های آموزش مهارت‌های کاریابی گذاشته شود.
- ۶) در کتاب برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی دوره دبیرستان فصلی با عنوان مهارت‌های کاریابی گنجانده شود.
- ۷) راه‌اندازی سایت اختصاصی JOB-CLUB در وزارت کار تا کارجویان بتوانند از طریق اینترنت اطلاعات بازار کار و مهارت‌های شغلی را یاد بگیرند و به جستجوی کار بپردازند.

منابع:

- ۱) اثباتی، زینت (۱۳۸۲)، کاربرد روانشناسی در استخدام، تهران: انتشارات شیوه
- ۲) اردبیلی، یوسف (۱۳۷۴)، راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روشهای کسب و کاربرد اطلاعات شغلی، تهران: نشر ویرایش با همکاری انتشارات فهیم
- ۳) پارساسیرت، زهرا (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی در کاهش مشکلات کاریابی مراجعین زن فارغ‌التحصیل دانشگاهی در مراکز کاریابی وزارت کار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء (س)
- ۴) پورو، دانیل (۱۳۸۲)، راهنمای کاریابی، ترجمه محمد راد، تهران: انتشارات نسل نواندیش
- ۵) حسینی، سیدمهدی (۱۳۸۰)، راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- ۶) حسینیان، سیمین (۱۳۸۰)، معرفی نظریه مایر-بریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره‌ای و تصمیم‌گیری شغلی، مجموعه مقالات سمینار انجمن مشاوره ایران، صص: ۷۳-۶۱، انتشارات انجمن مشاوره ایران
- ۷) دلاور، علی (۱۳۷۶)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ سوم، تهران: نشر ویرایش
- ۸) رافمن، بنдат، سوکی نیک (۱۳۸۱)، برنامه آمادگی شغلی، ترجمه مرجان فرجی، تهران: انتشارات رشد
- ۹) شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات رشد
- ۱۰) شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۴)، راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت
- ۱۱) شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۴)، راهنمایی شغلی و بهره‌وری، مجموعه مقالات اولین سمینار انجمن مشاوره ایران، صص: ۲۷-۲۶ تهران: انتشارات محمد امین
- ۱۲) شفیع‌آبادی، عبدالله و فرحبخش، کیومرث (۱۳۸۳)، بررسی مسائل انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشاوره شغلی از نظر آنها، مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازسازی مهارت‌ها، صص: ۲۹۷-۲۸۷، تهران: انتشارات استاد ملبولی
- ۱۳) هاگر، کارول (۱۳۸۰)، شکار کار در قرن بیست و یکم، ترجمه رضوی و بیداربخت، تهران، سازمان مدیریت صنعتی



## References

- 1) Azrin & Besael (1980) Job club guide for counselors. A behavioral approach to career counseling. New York.
- 2) Brown. D (2003) career information, career counseling and career development, Boston: Pearson education .Inc
- 3) Carny & wells (1995) discover the career within you. California: Brook / Cole Publication Company.
- 4) Crites .J.O (1995) Vocational psychology. New York: Mac Grow hill Book Company
- 5) Super .D.E (1975) the psychology of careers. New York: Harper &Row.
- 6) www. Job club.com
- 7) www. Job search methods.com
- 8) Zunker .v.G.(2006) career counseling ,Thomson, Brooks / Cole publication.