

لیدا احمدی

کارشناس ارشد مشاوره شغلی

دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد دانشگاه علامه طباطبایی

بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کاریابی در فارغ التحصیلان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی

ABSTRACT:

The main objective of this research was to analyze the effects of career counseling using the Coaching Style Approach to change the views and increase Skills senior Psychology students (who were about to graduate) about the job market and exploration Skills at Allameh Tabatabaei University in Iran, Tehran.

For this purpose, sixty senior Psychology students (who had already passed all their classes and were about to graduate but had not found employment), were selected for an interview using the Coaching Style Approach. Out of these sixty students thirty were randomly selected to participate in the program. This group of thirty were divided into two groups of fifteen (here called group **A and B**). Group **A** were the experimental group and group **B** were the control group.

All thirty students participating in the research answered the designed questionnaires about their views of the job market and job exploration Skills, and were coached to view the job market via and job exploration Skills via the Coaching Style Approach.

The statistical method adapted was the *Independent T Test* which based its calculations on the average difference of points on the pre and post tests.

The concluding data were analyzed using the SPSS software. The concluding results indicated that the hypothesis of the research was proven with 99% and 99.9% certainty respectively.

All subjects both in the experimental and the control group showed a meaningful difference in their "new" view of the job market and had learned new job exploration skills after receiving career consultation via the Coaching Style Approach.

Key words: Career Counseling, Coaching Style Approach, job exploration Skills, View of the job market

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کاریابی فارغ التحصیلان دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی بوده است.

بدین منظور ابتدا طی فراخوانی از کلیه دانشجویان ترم آخر که واحدهای درسی خود را به پایان رسانده و بیکار بودند، برای ترم بعد که فارغ التحصیل به حساب می‌آمدند، دعوت به عمل آمد. بعد از مصاحبه گزینشی (به علت استفاده از سبک کوچینگ) حدود ۶۰ نفر از فارغ التحصیلان کارشناسی انتخاب شده که از بین آنها به صورت تصادفی منظم ۳۰ نفر که حجم نمونه می‌باشد، انتخاب شدند و به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایش و گروه گواه هر کدام ۱۵ نفر جایگزین شدند.

فارغ التحصیلان مورد پژوهش به سئوالهای پرسشنامه‌های نگرش نسبت به بازار کار و مهارت‌های کاریابی پاسخ دادند.

روش آماری استفاده شده آزمون *t* مستقل است که از طریق محاسبه میانگین تفاضل نمرات پیش آزمون و پس آزمون در دو گروه آزمایش و گواه انجام شده است.

داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردید و نتایج بدست آمده نشان داد که فرضیه اول با ۹۹٪ و فرضیه دوم با ۹۹/۹٪ اطمینان مورد تایید قرار گرفتند. یعنی آزمون‌دهی پس از مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در نگرش نسبت به بازار کار و مهارت‌های کاریابی تفاوت معناداری را نشان دادند.

واژگان کلیدی: سبک کوچینگ، مهارت‌های کاریابی، نگرش نسبت به بازار کار

تصمیم‌گیری درباره انتخاب شغل و حرفه یکی از مهمترین و سرنوشت‌سازترین موضوعات در زندگی هر فرد به حساب می‌آید. امروزه پیچیدگی و دگرگونی دنیای کار، سرعت فزاینده رشد تکنولوژی، تقاضاهای روز افزون برای ورود به برخی مشاغل و نیاز به کسب دانش و مهارتها با توجه به تفاوت‌های فردی، موجب به هم خوردن تعادل بازار کار شده و جامعه را با چالشی جدی مواجه ساخته است (حسینیان و یزدی، ۱۳۸۳).

تازه واردین بازار کار، تجربه کافی برای درک روابط پیچیده جهان کار را نداشته و در صورت فقدان کمک‌های مناسب، از عهده اشتغال بر نمی‌آیند. راهنمایی و مشاوره شغلی یکی از مهمترین روش‌های یاری افراد در جهت بهبود درک شرایط کاری خود و شرایط بازار کار است. درحقیقت هر فرد برای ارزیابی خود و کاوش در بازار کار نیازمند برنامه‌ریزی شغلی در سراسر زندگی کاری خود می‌باشد. راهنمایی و مشاوره شغلی می‌تواند بخش مهمی از برنامه‌ریزی شغلی باشد (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

طبق تعاریف متعددی که درباره راهنمایی و مشاوره شغلی ارائه داده شده است، مشاوره شغلی کمک به فرد است در انتخاب شغلی متناسب با استعداد، علایق و تجربیات خود بطوریکه نیازهای او را ارضاء کند و موجب بهبود وضع جامعه گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۸).

از طریق راهنمایی شغلی، اطلاعات شغلی یعنی خودشناسی و آگاه شدن از نیازهای شغلی جامعه در دسترس تمام کارجویان قرار می‌گیرد و امکان تصمیم‌گیری مناسب فراهم می‌آید. علاوه بر این از طریق راهنمایی و مشاوره شغلی می‌توان بازار مشاغل را شناخته و کمبود یا فراوانی نیروی انسانی در بخش معینی از مشاغل را مشخص کرد، تعدیل نیروی انسانی در بازار مشاغل به عمل آورد، بین دانشگاه و جامعه ارتباط متقابل و صمیمی برقرار و بر رضایت شغلی و در نهایت بر رضامندی از زندگی افزود، خودکفایی صنعتی و اقتصادی مملکت را تأمین کرد، انسانها را به مشاغلی که برای آنان مناسب است گمارد، اطلاعات معین و موثقی درباره مشاغل به دست آورد و افراد را به اشتغال در ایام فراغت تشویق کرد (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر باید پذیرفت با توجه به پدیده جهانی شدن در دنیا، همه چیز در حال تغییر است. از جمله تنوع و تکرر در اشتغال و راه‌های دستیابی به شغل و ایجاد شغل‌های جدید آنچنان رو به افزایش است که اگر با روش و برنامه‌ریزی صحیح تابع شرایط جدید شغلی نگردیم، محکوم به فروپاشی هستیم. مواجه شدن با چالش جهانی امروز حکم می‌کند که بحث اشتغال از حوزه محدود فعلی فراتر رفته و با روش‌های جدید افراد را آماده سازیم که همراه با دگرگونی‌ها و تحولات جهانی به کار پردازند (عالی، ۱۳۸۳).



لذا برای رشد و نمو در این ساختارهای جدید و ارتقاء توانمندیها و شایستگی های افراد، روشهای مؤثر و الگوهای تعریف شده ای متناسب با شرایط روز، نیاز داریم. مشاوره تخصصی و حرفه ای، آموزش ضمن کار، کلوپ شغلی^{۶۴}، ارشادگری^{۶۵} و کوچینگ روشهای علمی و شناخته شده ای هستند.

که هر کدام دارای مزایا، ویژگیها و کاربردهای متفاوتی هستند.

دو روش اخیر یعنی ارشادگری و کوچینگ در کشورهای توسعه یافته از مقبولیت بیشتر و نتایج بهتری بهره مند بوده اند ولی سبک کوچینگ به عنوان رویکردی نوین در راهنمایی و مشاوره شغلی، برای عصر حاضر ایده آل شناخته شده است.

کوچینگ نوعی رابطه حمایتی و تشویقی است که متعهد به موفقیت مراجع است و زمینه ای را فراهم می کند تا وی بتواند مشکلات خود را حل کند و به پیش رود و به نتایج غیر قابل تصویری دست یابد.

کوچینگ رهیافتی عمل گرا است که بر مشتری و اهداف او تمرکز می کند. سرمایه گذاری مشتری در امر کوچینگ به او کمک می کند تا ضمن تعریف و مشخص ساختن اهداف خود، برای دستیابی به آنها تشویق شود و تأثیر آنی آنها را در زندگی خود احساس کند.

کوچ^{۶۶} راهنماییها و فعالیتهای مورد نیاز جهت توسعه مهارتها و قابلیت های فردی اشخاص را به بهترین شیوه در اختیار آنها قرار می دهد و ضمن راهنمایی و انگیزه دادن به مشتری جهت رسیدن به اهدافش به او برنامه و طرح عمل می دهد. بنابراین کوچینگ حرفه مؤثری است که تمام ابعاد زندگی مشتری از قبیل کار و حرفه، روابط اجتماعی، پیشرفت فردی و... را در بر می گیرد و به او امکان می دهد تا با توسعه مهارتها و افزایش کیفیت ارتباطات خود در نهایت به رشد خود برسد (والس^{۶۷}، ۲۰۰۲).

از آنجائیکه در سبک کوچینگ راهنماییها و فعالیتهای مورد نیاز جهت توسعه مهارتها و دانش فردی اشخاص به بهترین شیوه و روشی در اختیار آنها قرار می گیرد، به مشتری امکان داده می شود تا چشم اندازهای پیچیده را درک کرده و با مشکلات، باورها و اعتقادات منفی کنار بیاید و برای چالشهای پیش روی خود راه حل هایی بیابد.

و با توجه به اینکه در زمینه تأثیر نگرشها و باورها بر جستجوی شغل افراد نیز تحقیقات زیادی انجام گرفته است، نتایج بدست آمده حاکی از این بوده که در نگرشها می توان با آموزش و یادگیری تغییراتی ایجاد نمود. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده در مورد سبک کوچینگ و با در نظر گرفتن قابلیت تغییر نگرشها، انتظار می رود استفاده از این شیوه نوین در مشاوره شغلی نیز در تغییر نگرش دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی نسبت به بازار کار مؤثر و مفید واقع شود.

64 - Job Club

65 - mentoring

66 - coach

67 - wales



نگرش و تأثیر آن در برنامه جستجوی شغلی:

یکی از مسائلی که متعهد ماندن به یک برنامه جستجوی شغلی^{۶۸} منسجم راتحت تأثیر قرار می‌دهد نگرشهایی است که افراد درباره شغل و کار دارند و گاهی اوقات در فرایند کاریابی آنها مداخله می‌کند. برخی از این نگرشها ریشه در عقاید و ارزش‌های اولیه آنها دارد و ممکن است تغییر آنها زمان زیادی به طول انجامد و یا حتی غیرممکن باشد. در این میان آنچه مسلم است این است که برنامه‌ریزی شغلی در خلا اتفاق نمی‌افتد. موقعیت زندگی هر فردی بر تصمیماتی که اتخاذ می‌کند و هم چنین بر نحوه تصمیم‌گیری‌ها تأثیر دارد. اجتماعی که در آن بزرگ می‌شود، پیامهایی که خانواده درباره کار می‌فرستند، پیامهایی که از دوستانش دریافت می‌کند، احساسی که نسبت به خود دارد، همگی در طول مراحل رشد بر باورهای کاری و تصمیم‌گیریهای شغلی آنها تأثیر می‌گذارد (سوکي نیک و^{۶۹} همکاران، به نقل از فرجی، ۱۳۸۳).

در ارتباط با مباحث نگرش نسبت به بازار کار، در مورد دانشجویان دانشگاه باید گفت آنچه که در واقعیت ما با آن رو به رو هستیم نگرش به آینده شغلی و بازار کار رشته تحصیلی فرد است. لذا شناسایی نحوه تأثیر عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مانند انتظارات شغلی از جمله انتظارات مادی و انتظارات معنوی، پیشرفت تحصیلی، میزان و مقاطع تحصیلی، رشته تحصیلی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی دانشجویان و نگرش به واقعتهای کلان اقتصادی و اجتماعی و نگرش به بازار عرضه و تقاضای نیروی انسانی در کشور از جمله موارد قابل تأمل در این مقوله هستند.

نگرش نسبت به بازار کار و به تعبیر دقیق‌تر نگرش به آینده شغلی در حوزه مطالعات اجتماعی و روان‌شناسی اجتماعی و در ارتباط با دیگر حوزه‌های مطالعاتی علوم اجتماعی تأثیرات فراوانی بر حوزه‌های ادراکی، عاطفی و رفتاری دانشجویان در زمان حال و آینده دارد و منشأ تأثیرات و پیامدها و عوارض گوناگونی خواهد بود که هم برای قشر دانشجو از همه ابعاد اهمیت دارد و هم برای جامعه و نظام سیاسی، اقتصادی و فرهنگی تأثیر گذار و دارای اهمیت است. لذا کمیت قابل توجه دانشجویان و نقشی که آنان به عنوان نیروهای تحصیل کرده، روشنفکر و متخصص در بخشهای مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه ایفا خواهند کرد، از جمله دلایل ضرورت انجام پژوهش در این زمینه است که با شناسایی نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود به عنوان بخشی از نگرش شغلی کلی آنان و شناسایی تأثیرگذاری عوامل مؤثر بر آن بتوانیم با اعمال برنامه‌ریزی‌های لازم انطباق و هماهنگی بیشتری بین دانشجویان و ویژگیهای چندگانه آنان به عنوان محصولات و فرآورده‌های دانشگاهی و واقعتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی موجود در سطح جامعه برقرار نماییم (رضی، ۱۳۸۲).

پس به طور کلی می‌توان گفت نتایج بدست آمده در این زمینه، امکان ارائه راهکارهایی را فراهم می‌کند که حاصل آن شناسایی هر چه بیشتر و کاملتر بخشی از نیروی بالقوه فعال جامعه در ارتباط با اشتغال آنان در زمان حال و بویژه در آینده، پس از فراغت از تحصیل است. لذا برنامه‌ریزان جامعه می‌توانند با وارد کردن برخی از متغیرها، نگرش دانشجویان را نسبت





به بازار کار در جهت مثبت هدایت نمایند و از طرف دیگر با جابه جایی، محدود نمودن و حذف بعضی از متغیرها نگرش منفی دانشجویان را کاهش داده، آن را در جهت مثبت هدایت نمایند.

در کشورهای پیشرفته مراکز مشاوره شغلی در تمامی دانشگاهها وجود دارد و دانشجویان را از شروع تحصیل کمک می کند تا در پایان دوره تحصیلی شغل مورد نظر خود را بیابند. حاصل این کار انطباق و هماهنگی مناسب بین نیروی کار آموزش دیده و متخصص دانشگاهی با باورداشتهای ذهنی و روان شناختی و شرایط اقتصادی و اجتماعی به منظور بالابردن بهره وری و بازده اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است.

بنابراین می توان این استنباط را کرد که با کمک راهنمایی و مشاوره شغلی و ارائه آموزشهای خاص بتوان در نگرش دانشجویان نسبت به مهارتهای جستجوی کار تغییراتی ایجاد نمود و با یاد دادن یک سری مهارتهای تکمیلی جهت کاربردی کردن دانسته های علمی، راهیابی آنها به بازار کار را سریعتر کرد.

از آنچه تاکنون گفته شد می توان به این نتیجه رسید که یادگیری یک سری مهارتهای تکمیلی جهت کاربردی کردن دانسته های علمی و راهیابی به بازار کار برای دانشجویان ضروری به نظر می رسد. در یک تقسیم بندی کلی مهارتهای مورد نیاز فارغ التحصیلان را می توان در مهارتهای تخصصی و مهارتهای عمومی خلاصه کرد که از مهارتهای عمومی به عنوان «آگاهیهای شغلی»^{۷۰} یا مهارتهای جنبی دانشجویان نیز یاد می شود.

مهارتهای عمومی و یا مهارتهای جستجوی شغل، مهارتهایی هستند که هدف از آنها دستیابی به درک بهتری از تواناییها و قابلیت های خود، شناسایی مهارتهای که کارفرمایان به دنبال آنها هستند، چگونگی تهیه رزومه و آمادگی برای مصاحبه، چگونگی معرفی خود به بازار کار و کسب اطلاعات بازار کار و در نهایت گذر از زندگی دانشگاهی به زندگی حرفه ای است.

روش جامعه آماری، نمونه، روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه فارغ التحصیلان بیکار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه می باشد.

روش نمونه گیری و حجم نمونه: در مرحله اول کلیه فارغ التحصیلان بیکار مشخص می شوند. به علت استفاده از سبک کوچینگ ابتدا مصاحبه گزینشی به عمل می آید و در حدود ۶۰ نفر انتخاب می شوند و بعد از بین آنها به صورت تصادفی منظم ۳۰ نفر که حجم نمونه می باشد، انتخاب می شوند و ۱۵ نفر در گروه گواه و ۱۵ نفر دیگر در گروه آزمایش قرار می گیرند که بر روی گروه آزمایش، مشاوره شغلی به سبک کوچینگ اعمال می شود و در مورد گروه گواه هیچ آموزشی اعمال نمی شود.



ابزار پرسشنامه نگرش نسبت به بازار کار:

این پرسشنامه توسط شفیع آبادی و اکبری در ۱۳۸۴ نرم شده و نگرشهای افراد نسبت به بازار کار را اندازه می‌گیرد. شامل ۲۴ سوال چهار گزینه‌ای با مقیاس لیکرت است و گزینه‌های آن کاملاً مخالف، مخالف، موافق و کاملاً موافق است. لازم به ذکر است نمره گذاری این پرسشنامه برعکس است یعنی فردی که با هر سوال، کاملاً مخالف باشد نمره ۴ می‌گیرد و اگر کاملاً موافق باشد نمره ۱ به وی تعلق می‌گیرد. حداقل نمره کل این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر ۹۶ است. اعتبار این پرسشنامه نیز توسط شفیع آبادی و کرمی تأیید شده و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰.۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه مهارتهای کاریابی:

این پرسشنامه توسط فرح بخش در سال ۱۳۸۳ نرم شده و سوالات آن با توجه به کتاب زونکر تهیه و تنظیم شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط شفیع آبادی تأیید شده و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰.۷۸ بدست آمده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال چهار گزینه‌ای با مقیاس لیکرت است و گزینه‌های آن خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم است که به گزینه کاملاً مخالف نمره ۱ و به گزینه کاملاً موافق نمره ۴ تعلق می‌گیرد. ضمناً حداکثر نمره کل ۱۲۰ و حداقل نمره آن ۳۰ می‌باشد.

نتایج:

فرضیه اول پژوهشی: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر تغییر نگرش نسبت به بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی مؤثر است.

برای آزمون فرضیه اول پژوهشی از آزمون آماری t دو گروه مستقل (t-test) استفاده شد. برای این منظور آزمون آماری مذکور بین نمرات بدست آمده از تفاضل پیش آزمون و پس آزمون تغییر نگرش نسبت به بازار کار آزمودنیها در دو گروه آزمایش و گواه محاسبه شد که نتایج این محاسبات در جداول شماره‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. جدول شماره ۱ آمار توصیفی شامل تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و میانگین خطای استاندارد تفاضل نمرات تغییر نگرش نسبت به بازار کار در دو گروه آزمایش و گواه را نشان می‌دهد. میانگین تفاضل نمرات تغییر نگرش نسبت به بازار کار در گروه آزمایش (۲۲/۶) بیشتر از میانگین تفاضل نمرات تغییر نگرش در گروه گواه (۰/۹۳۳۳) است. آیا این تفاوت معنی دار است؟ برای پاسخ به این سوال از نتایج جدول ۲ استفاده می‌شود.



جدول 1: آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد تفاوت نمرات پیش آزمون و پس آزمون تغییر نگرش نسبت به بازار کار گروه آزمایش و گواه

گروه	آماره‌ها	تعداد	میانگین تفاوتها	انحراف استاندارد تفاوتها
نسبت به بازار کار	گواه	15	0/9333	1/33452

جدول شماره ۲ نتایج آزمون آماری (t- test) را نشان می‌دهد. مقدار t بدست آمده ($t = -5/21$) با درجه آزادی ۲۸ در سطح آلفای ۰/۰۱ از مقدار t جدول ۲/۴۶ بزرگتر است. همچنانکه مقدار معنی داری بدست آمده ($\text{sig} = 0/000$) نیز از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است.

جدول ۲: نتایج آماری t- test

t- test برای مقایسه میانگین تفاوتها				آزمون آماری
میانگین تفاوتها	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	
-21/67	0/00	28	-5.21	متغیر وابسته نگرش نسبت به بازار کار

😊 بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر تغییر نگرش نسبت به بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی موثر است.

📝 فرضیه دوم پژوهشی: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر افزایش مهارتهای کاریابی فارغ التحصیلان دانشگاهی مؤثر است.

برای آزمون فرضیه دوم پژوهشی نیز از آزمون آماری t دو گروه مستقل (t- test) استفاده شد. برای این منظور آزمون آماری مذکور بین نمرات بدست آمده از تفاضل پیش آزمون و پس آزمون مهارتهای کاریابی در گروه آزمایش و گواه محاسبه شد، که نتایج این محاسبات در خروجی جداول شماره های ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۳ آمار توصیفی شامل تعداد، میانگین، انحراف استاندارد و میانگین خطای استاندارد تفاضل نمرات مهارتهای



کاریابی دو گروه آزمایش و گواه را نشان می دهد. میانگین تفاضل نمرات مهارت های کاریابی گروه آزمایش (۴۳/۸) از میانگین تفاضل نمرات مهارت های کاریابی گروه گواه (۰/۶۶) بیشتر است. آیا این تفاوت معنی دار است؟ برای پاسخ به این سوال از نتایج جدول ۴ استفاده می شود.

جدول ۳: آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد تفاوت نمرات پیش آزمون و پس آزمون مهارت های کاریابی دو گروه آزمایش و گواه

گروه	آماره ها		تعداد	میانگین تفاوتها	انحراف استاندارد تفاوتها
	آزمایش	گواه			
مهارت های کاریابی	4/88243	0/6667	15	43/8667	4/88243
	1/04654	0/6667	15	0/6667	1/04654

جدول شماره ۴ نتایج آزمون آماری (t- test) را نشان می دهد. مقدار t بدست آمده با $t = -33/507$ درجه آزادی ۲۸ در سطح آلفای ۰/۰۰۱ از مقدار t ۲/۷۶ بیشتر است. همچنانکه مقدار معنی داری بدست آمده (۰/۰۰۰) $\text{sig} =$ نیز از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است.

جدول ۴: نتایج آزمون آماری t- test

t-test برای مقایسه میانگین تفاوتها				آزمون آماری
میانگین تفاوتها	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	
-43/20000	0/000	28	-33/507	متغیر وابسته مهارت های کاریابی

😊 بنابراین با ۹۹/۹ درصد اطمینان می توان گفت: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در افزایش مهارت های کاریابی فارغ التحصیلان دانشگاهی مؤثر است.





بحث و نتیجه گیری

انتخاب شغل یکی از سرنوشت سازترین تصمیم گیری های یک فرد در طول زندگی است که از طریق آن آینده، سبک زندگی و میزان سلامت روانی و مفید یا غیر مفید بودن خود را رقم می زند. شغل در دوره بزرگسالی مهمترین و اساسی ترین عمل تأمین نیازهای مادی و روانی انسان است. هویت، استحکام شخصیت و سلامت روانی هر شخصی بعد از ۲۵ سالگی به شغل او بستگی دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۱ و اردبیلی، ۱۳۷۸).

فارغ التحصیلان دانشگاهی و مسأله اشتغال آنها در حال حاضر یکی از بزرگترین دغدغه های مسئولین کشور به شمار می رود، در این پژوهش فرض بر این شده که اگر فارغ التحصیلان دانشگاهی به سبک کوچینگ مشاوره شغلی شوند، شناخت آنها از خود شغلی شان تقویت شده، نگرشهای نا کارآمد آنها نسبت به بازار کار تغییر پیدا کرده و همچنین مهارت های جستجوی شغل را سریعتر فرا می گیرند در نتیجه در مدت زمان کمتری می توانند شغل مورد نظر و متناسب با رشته تحصیلی و علایق و شخصیت خود را پیدا کنند. بررسی یافته های این پژوهش نشان می دهد که فرضیه های پژوهشی هر دو مورد با ۹۹٪ و ۹۹٪ درصد اطمینان تأیید شده است.

❁ فرضیه پژوهشی اول: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر تغییر نگرش نسبت به بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی مؤثر است.

باتوجه به نتایج حاصل از تحلیل داده ها این فرضیه تأیید شد، یعنی مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش افراد نسبت به بازار کار مؤثر بوده است. نتایج این فرضیه با پژوهشهای رضی ۱۳۸۲، اکبری ۱۳۸۴، اسپکن و الیور ۱۹۸۳، آدمیت و همکاران ۱۹۹۳، لئونگ ۱۹۹۴ و سوزی والس ۲۰۰۲ که هر کدام به نحوی در زمینه نگرش افراد نسبت به بازار کار مطالعات و تحقیقاتی داشته اند، همسو بوده است.

✓ نگرش نسبت به بازار کار و به تعبیر دقیقتر نگرش به آینده شغلی تأثیرات فراوانی بر حوزه های ادراکی، عاطفی و رفتاری دانشجویان در زمان حال و آینده دارد و منشأ تأثیرات و پیامدها و عوارض گوناگونی خواهد بود که هم برای قشر دانشجو و هم برای جامعه و نظام سیاسی، اقتصادی و فرهنگی تأثیر گذار و دارای اهمیت است (رضی، ۱۳۸۲).

✓ تحقیق اکبری (۱۳۸۴) حاکی از آن است که آموزش مهارت های کاریابی به روش کلوپ شغلی می تواند بر تغییر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی فارغ التحصیلان دانشگاهی تأثیر گذار باشد.

✓ اسپکن و الیور (۱۹۸۳) با استفاده از فراتحلیل، نتایج پژوهشهای مشاوره حرفه ای را ارزشیابی کردند و گزارش دادند مراجعانی که از خدمات مشاوره حرفه ای استفاده کرده بودند بعد از آن در تصمیم گیری های حرفه ای مناسب تر عمل کردند تا افرادی که از این خدمات استفاده نکرده بودند.



✓ بر اساس پژوهش آدمیت و همکاران در سال ۱۹۹۳ که از طریق مصاحبه با دانشجویان به عمل آمد دریافتند آنان در انتخاب شغل دارای ویژگی‌هایی همچون حساسیت بالا نسبت به نظر دیگران و کمال گرایی هستند.

✓ لئونگ، ۱۹۹۴ دریافت اکثر دانشجویان با استعداد، مشاغلی را برای خود جستجو می‌کنند که از موقعیت اجتماعی بالایی برخوردار باشد.

✓ نتایج حاصل از پژوهش سوزی والس، ۲۰۰۲ که در مورد تأثیرات کوچینگ در توسعه مدیریت انجام داده بود، حاکی از این بود که اجرای یک دوره کوچینگ در نگرش افراد می‌تواند تغییراتی ایجاد کند و باعث رشد درونی و بیرونی آنها می‌شود.

بررسی و تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که فرضیه پژوهشی اول با ۹۹٪ درصد اطمینان مورد تأیید است. تأیید فرضیه اول پژوهشی به این معنی است که شرکت کنندگان پس از حضور در این جلسات به احتمال ۹۹٪ درصد نگرش آنها به بازار کار بهبود یافته و عقاید و باورهای ناکارآمد آنها نسبت به بازار کار تغییر اساسی پیدا کرده است. یعنی مشاوره شغلی به سبک کوچینگ با احتمال ۹۹٪ درصد در افزایش تغییر نگرش نسبت به بازار کار مؤثر بوده است.

✽ فرضیه دوم پژوهشی: مشاوره شغلی به سبک کوچینگ بر افزایش مهارت‌های جستجوی شغل فارغ التحصیلان دانشگاهی مؤثر است.

این فرضیه نیز در مرحله پس از آزمون تأیید شد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های هاشمی ۱۳۸۳، شفیع‌آبادی و فرح بخش ۱۳۸۳، بری فیلد ۱۹۴۸، آمندسان، بورگن و هیچ ۱۹۹۰ و ژوسی انیسا ۱۹۹۸ هم جهت می‌باشد.

✓ طی پژوهشی که هاشمی (۱۳۸۳) انجام داد به این نتیجه رسید که تمرکز بر روی دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی برای ورود به عرصه اشتغال و کسب و کار لازم و ضروری است اما کافی نیست. برگزاری جلسات راهنمایی و مشاوره، ارشادگری و کوچینگ به منظور ارتقاء شایستگی‌های کانونی دانشجویان در کنار سایر اقدامات همچون دوره‌های آموزش کارآفرینی، مهارت‌های جستجوی شغل، آموزش فنی حرفه‌ای و اطلاع رسانی می‌تواند نتایج مؤثر و بهتری ارائه دهد.

✓ در پژوهش دیگری که توسط شفیع‌آبادی و فرحبخش (۱۳۸۳) انجام شده است به بررسی مسائل و مشکلات انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشاوره شغلی از نظر آنها پرداخته شده است. نتایج این پژوهش نشان داده است که ۸۹٪ دانشجویان اظهار داشته‌اند که نیاز به مراکز یا کسانی دارند که بتواند آنها را در فرایند کاربایی آموزش بدهند. همچنین ۷۰٪ انتخاب شغل را خارج از توان و اراده خودشان دانسته‌اند و ۷۵٪ از نوع اقداماتی که باید انجام دهند تا پس از فراغت از تحصیل که به شغل مورد نظر خودشان دست یابند، هیچ آگاهی ندارند.



✓ بری فیلد (۱۹۴۸) ضمن تحقیق و مطالعه‌ای که به عمل آورد به این نتیجه رسید افرادی که قبل از انتخاب شغل درباره مشاغل اطلاعات وسیعی داشتند، در مقایسه با کسانی که فاقد چنین اطلاعاتی بودند، مشاغل مناسبتری انتخاب کرده‌اند. ✓ آمندسان، بورگن و هیچ (۱۹۹۰) تحقیقی را بر روی ۱۲ فارغ التحصیل (۵ مرد و ۷ زن) انجام دادند. آنان برای افزایش مهارت‌های کاریابی و بررسی مصاحبه‌های بی رهنمود دریافتند که فارغ التحصیلان نیاز به شناخت بیشتر نسبت به خود و بدست آوردن اطلاعات جامع‌تری در مورد مشاغل موجود در جامعه دارند.

✓ امیت و جودیت (۱۹۹۳) معتقدند تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده‌ای است که نیاز به مهارت دارد.

✓ به عقیده ژوسی انیسا (۱۹۹۸) ارائه آموزش‌های تکمیلی در کنار آموزش‌های دانشگاهی امری ضروری است تا فرد بتواند بر اساس آن تصمیم بگیرد و کار مورد نظر و مناسب با استعداد خود را جستجو کند و با آن سازگار گردد یا بر حسب نیازها و پیشرفت‌های تازه شغل یا مشاغلی جدید ایجاد کند.

تحلیل آماری نشان می‌دهد که این فرضیه نیز در سطح آلفای ۰/۰۰۱ با احتمال ۹۹/۹٪ درصد مورد تأیید واقع شده است. تأیید فرضیه دوم پژوهشی به این معناست که افراد شرکت کننده در این پژوهش که در طی ۸ جلسه مشاوره شغلی به سبک کوچینگ، مهارت‌های جستجوی شغل را دریافت کرده‌اند در مقایسه با افراد گروه گواه که عملاً در آموزش‌ها شرکت نداشته‌اند با احتمال ۹۹/۹٪ درصد مهارت‌های جستجوی شغل آنها ارتقاء پیدا کرده است.

در ارتباط با مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تأثیرگذاری بر نگرش نسبت به بازار کار و مهارت‌های جستجوی شغل و با توجه به نتایج بدست آمده در خصوص تأیید هر دو فرضیه می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که با توجه به تأکید این سبک بر ادراکات و شناخت افراد نسبت به خود در زمینه تواناییها، استعدادها و قابلیت‌های خود و با توجه به اینکه راهنمایی‌ها و فعالیتهای مورد نیاز جهت توسعه مهارت‌ها و دانش فردی اشخاص به بهترین شیوه و روشی در اختیار آنها قرار می‌گیرد و به آنها امکان داده می‌شود تا چشم‌اندازهای پیچیده را درک کرده و با مشکلات، باورها و اعتقادات منفی کنار بیاید و برای چالش‌های پیش روی خود راه حل‌هایی بیابد، بنابراین با توجه به مطالب بیان شده در مورد سبک مطرح شده، انتظار می‌رود با استفاده از این شیوه‌نویس در مشاوره شغلی در نگرش دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسبت به بازار کار تغییرات مثبتی ایجاد کرده و در یادگیری مهارت‌های جستجوی شغل آنها مداخلاتی ایجاد نمود.



منابع فارسی:

- آذربایجانی، مسعود و همکاران ۱۳۸۲، روان شناسی اجتماعی با نگرش به منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- اردبیلی، یوسف ۱۳۷۸، راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روشهای کسب و کاربرد اطلاعات شغلی، تهران: انتشارات ویرایش.
- اردعه، حمید و ابراهیمیان، شهرام ۱۳۸۳، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی، مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.
- اکبری، حبیب الله ۱۳۸۴، بررسی اثر بخشی آموزش مهارت‌های کاریابی به روش کلوب شغلی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی فارغ التحصیلان دانشگاهی مرد مراجعه کننده به مراکز کاریابی وزارت کار، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- ان ماری، روش بلادو، ادویل ینون ۱۳۷۱، مقدمه‌ای بر نظریه‌ها آئین‌ها در روان شناسی اجتماعی، ترجمه دادگران، سید محمد، تهران: انتشارات مرواید.
- بختیاری، صادق ۱۳۸۲، تحلیلی از وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان نظام آموزش عالی، مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس.
- جواهری، فاطمه و سراج زاده، سیدحسین ۱۳۸۲، بررسی گرایش‌های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی (غیر پزشکی) ایران، مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس.
- حسینیان، سیمین یزدی، سیده منور ۱۳۸۳، کاربردپذیری نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند در مدارس، دانشگاهها و بازار کار ایران، مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.
- رحمانی، رامین، نظری کتولی، علی ۱۳۸۲، چالش‌های نظام آموزش عالی در ارتباط با اشتغال فارغ التحصیلان، مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس.
- رضی، داود، سنجش نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران، ۱۳۸۲.
- سوکی نیک، بندات، رافمن ۱۳۸۳، برنامه آمادگی شغلی، ترجمه فرجی، مرجان، تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله ۱۳۷۸، راهنمای تحصیلی و شغلی، تهران: پیام نور.



- شفیع آبادی، عبدالله، فرح بخش، کیومرث ۱۳۸۳، بررسی مسائل و 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 بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.
- شفیع آبادی، عبدالله ۱۳۸۴، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله س ۱۳۸۴، راهنمایی شغلی و بهره‌وری، مجموعه مقالات اولین سمینار انجمن مشاوره ایران، صص: ۲۶-۲۷، تهران، انتشارات محمد امین.
- عالی، شهیندخت ۱۳۸۳، نقش رسانه‌ها در روند راهنمایی و مشاوره شغلی مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.
- کانیه، رابرت م ۱۳۶۸، شرایط یادگیری، ترجمه نجفی زند، جعفر، تهران: انتشارات رشد.
- کریمی، یوسف ۱۳۷۵، نظریه‌های شخصیت، تهران: انتشارات ارسباران.
- لوک بدار، ژوزه دزیل ولوک لامارش ۱۹۹۹، روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه گنجی، حمزه ۱۳۸۰، تهران: انتشارات ساوالان.
- مهرابی، فاطمه ۱۳۸۵، بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و انتخاب شغل کرامبولتز بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه کارجویان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- هاشمی، حمید ۱۳۸۳، رویکردهای نوین در راهنمایی و مشاوره شغلی، مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.

Reference

- Center for Coaching and Mentoring, 2004, www. Coachingandmentoring . com.
- Emmett & Judith D, 1993 : Career Decision- Making Factors In Gifted Young.
- Kennedy & Company, 2006, - Coaching Leader Ship & Development presentations.
- Onnismaa, Jussi, 1998, Career Guidance Training: Dealing With Uncertainty.
- The Coach Mentoring Group, 2003. <http://coachmentoring.com>.
- Wales, Suzy, 2002. Why coaching?. Henry Stewart Publications . Journal Of Change Management.
- <http://www.mscoaching.com/eng/wipcoaching.php>
- www. Dream Job Coach. SHTML