

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش «کلپ شغلی» بر اضطراب و
درماندگی شغلی دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران

A Study of Effectiveness of Job Searching Skills Training With using of
Job Club Methodology on Students Job Insolvencies and Anxieties

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۵/۲۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۶/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۶

R. mehdinezhad Qoushchi., (Ph.D Student),
A. panahali (Ph.D Student), J. Abdeli Soltan
Ahmadi(Ph.D Student), H. Mahmoodi., (Ph.D
Student) & E. Asadpoor., (Ph.D)

Abstract: The purpose of this research was to study of effectiveness of Job Searching Skills Training (JSST) with use of Job Club Methodology (JCM) on job insolvencies and anxieties of senior students at the Faculty of Science and Research Branch, Islamic Azad University. A semi-experimental method used to obtain data for this study and instruments were three standard questionnaires: 1. Job Searching Skills Questionnaire; 2. Job Insolvencies Questionnaire; and 3. Job Anxieties Questionnaire. The population was in this study all 1389_90 senior students at the Faculty of humanistic of Science and Research Branch, Islamic Azad University. The researcher invited of 90 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 (JSS) with using Job Club Methodology (JCM) for 12 sessions. Post-test became executed for two groups too. T-test used to test the hypotheses and an alpha level of .05 was used to determine statistical significance. The results of this study showed, Job Searching Skills Training with use of Job Club Methodology is effective on increase Job Searching Skills reducing of senior students job insolvencies and anxieties.

keywords: job anxieties, insolvencies, Job Searching Skills. job club

رحمان مهدی نژاد قوشچی^۱، امیر پناه علی^۲، جواد عبدلی سلطان احمدی^۳، هیوا محمودی^۴ و اسماعیل اسدپور^۵

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلپ شغلی بر اضطراب و درماندگی شغلی دانشجویان نیمسال آخر صورت پذیرفت. جامعه آماری، کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران بود، که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ مشغول تحصیل بوده و جویای کارند، ابزارهای مورد استفاده برای جمع-آوری داده‌ها عبارتند از: الف) پرسش‌نامه مهارت‌های کاربردی: ساخته اکبری (۱۳۸۴)، ب) پرسش‌نامه اضطراب شغلی: ساخته فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی (۱۳۸۷)، ج) پرسش‌نامه درماندگی شغلی ساخته فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی (۱۳۸۷). ابتدا با ۹۰ نفر از دانشجویانی که در فراخوان ثبت نام نمودند مصاحبه تشخیصی جهت تعیین دارا بودن شرایط شرکت در پژوهش به عمل آمد و از میان 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 برای هر دو گروه اجرا شد و گروه آزمایش به مدت ۱۲ جلسه مهارت‌های جستجوی شغلی را به روش کلپ شغلی آموزش دید و گروه کنترل متغیری را دریافت نکرد. سپس پس‌آزمون‌ها در دو گروه اجرا شد و داده‌ها توسط آزمون t گروه‌های مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی در افزایش مهارت‌های جستجوی شغلی و کاهش نگرانی‌ها و درماندگی‌های شغلی 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 کاربردی، اضطراب شغلی و درماندگی شغلی نشان داده است.

کلید واژه‌ها: مهارت‌های جستجوی شغلی، کلپ شغلی، اضطراب شغلی، درماندگی شغلی

مقدمه

امروزه با تحولات عظیمی که در صنعت و اقتصاد کشورها صورت گرفته یکی از نیازهای اساسی رشد انسان داشتن شغلی است که علاوه بر تامین نیازهای مادی بتواند نیازهای روحی او را هم ارضاء نماید، عدم انتخاب شغل یا انتخاب نامناسب می‌تواند مانع این رشد و تکامل روحی شده و در نتیجه باعث بروز انواع آسیب‌های روحی و روانی گردد. تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده است که نیاز به مهارت دارد (بیکاس و فوری^۱، ۱۹۹۹؛ الکساندریا^۲، ۲۰۰۸؛ ادوین و همکاران، ۲۰۰۴).

انتخاب شغل کار ساده‌ای نیست که یک فرد بتواند در یک زمان کوتاه و بلافاصله بعد از فراغت از تحصیل به آن دست یابد. جستجوی شغل و کار یکی از مهارت‌های اساسی و مهم زندگی در قرن بیست و یکم است و یک فرد تنها با یادگیری‌های معمول و روزمره و اخذ مدرک تحصیلی قادر به دستیابی به یک شغل مناسب نیست در چنین وضعی شخص جویای کار نیازمند مهارت‌های روحی و روانی و اجتماعی خاصی است که بتواند در این دنیای بی‌ثبات و متغیر، شغل و کار موردنظر و متناسب با استعداد خود را جستجو کرده و با آن سازگار گردد (فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی، ۱۳۸۷).

انتخاب شغل در کشور ما به مراتب مشکل‌تر از کشورهای دیگر است چون ایران امروزه به-عنوان دومین کشور جوان دنیا شناخته می‌شود و پیش‌بینی می‌گردد تا چند سال آینده جمعیت دانش‌آموختگان دانشگاهی جویای کار در آن از مرز سه میلیون نفر هم بگذرند (اکبری، ۱۳۸۴). به‌همین خاطر در چندین سال اخیر معضل بیکاری مهم‌ترین چالشی بوده که دولت‌مردان جمهوری اسلامی ایران درصدد مقابله علمی و عملی با آن بوده و هستند. چالشی که به اعتقاد بسیاری از کارشناسان اقتصادی و اجتماعی بزرگ‌ترین دغدغه دهه ۸۰ است و بحران‌های ناشی از آن تا سال‌های آغازین دهه ۹۰ شمسی گریبان کشورمان را خواهد گرفت (فرشباف ماهریان، ۱۳۸۵).

به‌همین خاطر در ایران ضرورت توجه به اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی بیش از هر زمان دیگر به چشم می‌خورد و بررسی آمار و ارقام موجود در این زمینه می‌تواند بیانگر ضرورت تعجیل در این زمینه باشد با این حال پیشرفت‌هایی که در زمینه فرایند کاریابی هم‌زمان با معضل بیکاری انجام گرفته باعث افزایش دغدغه‌های روانی مرتبط با اشتغال شده است و این دغدغه‌های روانی زمینه‌ساز بیماری روانی (اضطراب، نگرانی و درماندگی) و اختلال شخصیت در جویندگان

1. Bicos & Furry
2. Alexandria

کار می‌شود (کارنی و ولز^۱، ۲۰۰۴؛ چریستوفر^۲، ۲۰۰۵؛ بیت^۳، ۲۰۰۷). پژوهش‌های گسترده هم-چنین نشانگر پیوند نزدیک میان بیکاری و عزت‌نفس پایین می‌باشد. یک رهیافت ناراحت‌کننده آن است که تاثیر روانی بیکاری می‌تواند حائز انرژی منفی بر توانایی فرد جویای شغل جهت تجهیز انرژی و تمرکز لازم جهت جستجوی شغل جدید باشد (ریوردن ریچارد^۴، ۲۰۰۵؛ چریستوفر، ۲۰۰۵؛ به نقل از عابدی و حق‌شناس، ۱۳۸۹).

انتخاب شغل یکی از اهداف مهم زندگی هر جوان دانشگاهی است. شغل تأمین‌کننده اکثر نیازهای مادی و روان‌شناختی انسان است چنان‌چه دستیابی به این منبع نیاز، همراه با سختی و موانع شدید روبرو باشد موجب نگرانی و اضطراب خواهد شد و چنان‌چه فرد به این نتیجه برسد که پشت‌سرگذاشتن این موانع خارج از کنترل او است یا احتمالاً غیرممکن می‌باشد، احساس درماندگی به او دست خواهد داد (فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی، ۱۳۸۷). درماندگی حالتی است که در آن انسان توانایی یادگیری آشفته‌ای را نشان می‌دهد، در حل کردن مسائل شناختی کندتر است و نشانه‌هایی از آشفته‌گی‌های هیجانی، چون ناکامی و اضطراب و افسردگی و بیماری جسمانی را آشکار می‌کند (شولتز و شولتز، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۷۹).

اضطراب یا پیش‌بینی نگران‌کننده خطر همراه با احساس ملال یا نشانه‌های بدنی تنش همراه است (انجمن روان‌پزشکی آمریکا ۲۰۰۰، ترجمه نیکخو و همکاران، ۱۳۸۳). و پدیده‌ای طبیعی و پاسخی ضروری به استرس می‌باشد و فرد را به هنگام مواجهه با خطر، برای فعالیت و کنش آماده می‌کند گرچه در مواقع حیاتی پاسخ استرس می‌تواند عملکرد جسمی و روانی را تسهیل کند، ولی هرگاه از حد معینی فراتر رود، باعث اختلال در عملکرد می‌شود (هلن کنرلی، ترجمه مبینی، ۱۳۸۲). بررسی‌ها نشان می‌دهد افرادی که مهارت‌های جستجوی شغلی را بهتر یاد بگیرند مسلماً در تصاحب فرصت‌های شغلی موفق‌تر خواهند بود. متخصصان مشاوره شغلی عقیده دارند آموزش مهارت‌های کارایی می‌تواند این نگرانی و اضطراب را کاهش داده و یا از آن پیشگیری نماید (ویلاس و فیشر، ۲۰۰۶؛ آرولمانی و آرولمانی، ۲۰۰۴؛ بیت، ۲۰۰۷).

در جوامع مدرن امروزی که اکثراً به فناوری اطلاعات مجهز شده‌اند فرآیند یافتن و درخواست کار تا حدود زیادی تغییر کرده است و ورود به‌دنیای کسب و کار نیاز به دانش، مهارت و ویژگی‌های خاصی دارد برای مثال، در حال حاضر متقاضیان اشتغال موظفند رزومه و سوابق شغلی خود را از طریق پست الکترونیکی ارائه دهند. حتی در برخی کشورها از سیستمی هوشمند و

-
1. Carny & wells
 2. Christopher
 3. Yate, M
 4. Riorden, Richard

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

برنامه‌ریزی شده استفاده می‌شود تا برای صرفه‌جویی در وقت و هزینه، در همان مرحله اول آن دسته از تقاضاهایی که با شرایط (پایه‌ای) اصلی و ضروری شغل موردنظر هم‌خوانی ندارند، رد شود. موارد مذکور همگی نشان‌دهنده تغییرات عمده در بازار کار است و ثابت می‌کند که دانش-آموختگان دانشگاهی باید برای موفقیت در اشتغال، خود را با شرایط جدید وفق دهند. (هاشمی، ۱۳۸۳).

دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و افراد جویای کار، برای تصاحب فرصت‌های استخدامی در قرن حاضر نیاز به برنامه‌ریزی دقیق‌تری دارند و این برنامه‌ریزی بهتر است در دوران دانشجویی انجام پذیرد، از مهم‌ترین گام‌های برنامه‌ریزی شغلی در قرن حاضر برای همه افراد جویای کار، فراگیری مهارت‌های جستجوی شغلی است. مهارت‌های جستجوی شغلی^۱ شامل مجموعه مهارت‌هایی است که به افراد در جستجوی کار کمک می‌کند تا در حداقل زمان ممکن اطلاعاتی را درباره بازار مشاغل به دست آورند، رغبت‌های خود را با نیازهای بازار کار هماهنگ کنند و عملاً از طریق راهبردهایی مثل آماده کردن رزومه^۲، نامه‌های سرپوشیده، فرایند شبکه‌سازی، فراهم کردن درخواست شغلی و آماده شدن برای مصاحبه استخدامی^۳ و پیگیری مصاحبه در فرآیند جستجوی کار درگیر شوند (بیت، ۲۰۰۷؛ چریستو فر، ۲۰۰۵؛ ویلاس و فیشر^۴، ۲۰۰۶).

در بیشتر کشورها، از روش‌ها و سبک‌های مختلفی برای آموزش این مهارت‌ها بهره می‌برند بیشتر این سبک‌ها با این عناوین مطرح می‌شوند: روش کلوپ شغلی یا گروه‌های حمایت حرفه-ای، مشاوره شغلی گروهی، سبک کوچینگ کسب و کار و گروه‌های راهنمای حرفه‌ای. از آن-جائی که 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 روش کلوپ شغلی (گروه حمایت حرفه‌ای) برای فراگیری این مهارت‌ها و مقابله با فرایندهای روانی منفی حاصل از فرایند کاریابی مناسب‌تر به نظر می‌رسد (استریت، امیلی^۵، ۲۰۰۳؛ چریستوفر، ۲۰۰۵).

کلوپ شغلی، یک راهبرد جستجوی شغل است که توسط آزرین و همکاران^۶ در سال ۱۹۷۵ رشد و توصیف یافت، در این روش به صورت مشارکتی کار می‌کنند و بحث در آن‌ها برانگیزاننده بوده و تکنیک‌هایی جهت تسریع استفاده از اطلاعات و امکانات برای جویندگان کار آموخته می-

1. Job searching skills
2. Resume
3. Employment interview
4. Vilas&Fisher
5. Sterrett,emily
6. Azrin et al

شود. هم‌چنین در گروه‌های حمایتی، فرایند دشوار جستجوی شغل به‌وسیله حمایت‌های افراد گروه از همدیگر و مبادله اطلاعات توسط اعضاء تسهیل می‌شود (ویلاس و فیشر، ۲۰۰۶؛ آرولمانی و آرولمانی، ۲۰۰۴؛ بیت، ۲۰۰۷).

این روش راهبرد و تمرین عملی مهارت‌های جستجوی شغلی را برای گروه جویای کار فراهم می‌کند. و براساس اصول رفتاری (نظریه رفتار درمانی)، آموزش جنبه‌های ویژه جستجوی شغل، تمرین بر روی این عناصر، آمادگی روزمره برای درگیر شدن با یک موقعیت شغلی، تقویت استحکام اجتماعی قرار گرفته است و به‌طور مؤثر نیز با گروه‌های مختلف مانند: کمک به خانواده‌های دارای فرزندان معلول، کارگاه‌های آموزش مهارت‌های زندگی (آزربین و همکاران، ۲۰۰۰)، گروه‌های علاقمند به زندگی توأم با رفاه و آسایش بیشتر (استیدمن و ریملی، ۲۰۰۴)، افراد کرولال (آمرین و بولیس، ۲۰۰۶)، افراد عادی و جویای کار (آزربین و همکاران، ۲۰۰۱)، دانش‌آموختگان و دانشجویان دانشگاه‌ها^۳ به‌کار رفته است (ریوردن ریچارد، ۲۰۰۵). نتایج حاصل از پژوهش‌های مرتبط با کلپ شغلی حاکی از آنند که اعضای کلپ شغلی در میزان کاربایشان موفق‌تر از بقیه بودند و تفاوت معناداری از گروه کنترل داشتند و اعضای این کلپ‌ها در کنجکاو و کشف توانایی‌ها، رغبت‌ها و استعدادهای خود نیز از گروه کنترل پیشی گرفتند (استیدمن و ریملی، ۲۰۰۴). بیکاس و فوری (۱۹۹۹) کاربرد برنامه کلپ شغلی را در رابطه با دانشجویان یک کالج بین‌المللی که در ایالات متحده جویای کار بوده‌اند را مورد بررسی قرار دادند. این جمعیت خاص به‌دلیل موضوعاتی مانند مشکلات مربوط به زبان، اجازه کار و سوء تفاهات فرهنگی با مشکل رو به رو بودند. در این مطالعه کسانی که به تکمیل برنامه کلپ پرداخته بودند خودکارآمدی کاریابی و شدت درگیری بیشتری را در فعالیت‌های کاریابی همانند رزومه، تمرین مصاحبه و غیره نشان دادند.

با توجه به مباحث فوق، هدف از پژوهش حاضر این است که با استفاده از روش کلپ شغلی (گروه حمایت حرفه‌ای) به این سوال پاسخ دهد که آیا فراگیری مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلپ شغلی و به‌کار بستن آن‌ها به‌طور عملی می‌تواند اضطراب و درماندگی شغلی دانشجویان را کاهش داده و مشکلات کاریابی آن‌ها را حل نماید؟ بر این اساس در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر تدوین و مورد بررسی قرار گرفتند:

۱) آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاریابی دانشجویان مؤثر است.

1. Stidham and remley
2. Amrin and bullis
3. Haire and kent

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

۲) آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلوپ شغلی در کاهش اضطراب شغلی دانشجویان مؤثر است.

۳) آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلوپ شغلی در کاهش درماندگی شغلی دانشجویان مؤثر است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر نیمه‌تجربی یا نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد، هدف این تحقیقات توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. نتایج این تحقیقات برای حل مسائل موجود در سازمان‌های مختلف به‌کار گرفته می‌شود (سرمد و بازرگان، ۱۳۸۴).

جامعه و نمونه آماری

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران در سال ۱۳۸۹ می‌باشند که از طریق فراخوان برای شرکت در کارگاه آموزشی مهارت‌های جستجوی شغلی دعوت شده‌اند. رشته تحصیلی دانشجویان شرکت‌کننده در این پژوهش به‌عنوان جامعه آماری، شامل روان‌شناسی (عمومی، بالینی، تربیتی، استثنایی)، مشاوره و کتابداری در مقطع کارشناسی ارشد است و سعی بر آن شده تا از همه رشته‌های موجود در دانشکده علوم انسانی در این پژوهش شرکت نمایند، دانشکده فوق به دلیل در دسترس بودن انتخاب شده است.

نمونه‌گیری در این پژوهش به شکل تصادفی صورت گرفته است به این ترتیب که از کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی از طریق فراخوان دعوت به‌عمل آمد تا در کارگاه‌های آموزشی شرکت کنند. از افرادی که مراجعه کردند تست‌گزینه‌ی میزان اضطراب و درماندگی شغلی و مصاحبه‌ای توسط پژوهشگر جهت تشخیص دارا بودن شرایط شرکت در پژوهش، یعنی بیکار و جویای کار بودن، عدم مصرف هرگونه داروی مرتبط با مشکلات روانی، علاقه به شرکت در یک گروه آموزشی و درمانی و متعهد شدن به حضور در تمام جلسات، به عمل آمد. در این مرحله از ۹۰ مراجع مصاحبه صورت پذیرفت که ۲۱ نفر از آن‌ها به دلیل نداشتن شرایط فوق حذف شدند. از ۵۹ نفر باقیمانده ۴۰ نفر به‌طور تصادفی با استفاده از روش قرعه‌کشی در دو گروه آزمایش ($n=20$) ۱۰ نفر مرد و ۱۰ نفر زن و کنترل ($n=20$) ۱۰ نفر مرد و ۱۰ نفر زن جایگزین شدند.

ابزارهای اندازه‌گیری

اصلی‌ترین ابزار استفاده در این تحقیق «پرسش‌نامه» می‌باشد. پرسش‌نامه و مقیاس‌های بررسی پرکاربردترین ابزارهای تحقیق در علوم اجتماعی هستند. هزینه پایین، عدم نیاز به منابع زیاد و قابلیت‌های بالقوه زیاد برای جمع‌آوری نمونه، آن‌ها را به‌عنوان یک ابزار تحقیقی مؤثر و جذاب برای محققان و متخصصان تبدیل کرده است (ادواردز، جک‌ئی، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴). برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شده است:

۱) پرسش‌نامه مهارت‌های کاریابی^۱: این پرسش‌نامه دارای ۲۱ سؤال ۵ گزینه‌ای «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم» می‌باشد که توسط اکبری (۱۳۸۴) به‌منظور سنجش مهارت‌های کاریابی دانش‌آموختگان ساخته شده است پایایی این آزمون براساس آلفای کرانباخ معادل ۰/۹۱ محاسبه شده و روایی این پرسش‌نامه توسط اساتید صاحب‌نظر در مشاوره شغلی مورد تأیید قرار گرفته است.

۲) پرسش‌نامه سنجش اضطراب شغلی^۲: این پرسش‌نامه دارای ۲۷ سؤال ۵ گزینه‌ای «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم» می‌باشد که توسط فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی (۱۳۸۷) به‌منظور سنجش اضطراب دانشجویان در مورد شغل آینده تهیه گردیده است. پاسخ آزمودنی‌ها به این پرسش‌نامه گویای میزان نگرانی و اضطراب آن‌ها از امکان دستیابی به شغل بعد از فراغت از تحصیل می‌باشد. روایی محتوایی این پرسش‌نامه توسط صاحب‌نظران مشاوره شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. و پایایی این آزمون براساس آلفای کرانباخ ۰/۸۹ محاسبه شده است. روش نمره‌گذاری در این پرسش‌نامه به این صورت است که هر سؤال دارای یک مقیاس پنج درجه‌ای است و بر حسب درجه‌ای که فرد انتخاب می‌کند نمره‌ای به او تعلق می‌گیرد. جمع نمرات فرد در سؤال‌های گوناگون نگرانی و اضطراب او را نسبت به شغل آینده نشان می‌دهد. نمره بالا نشانگر اضطراب بالا نسبت به شغل آینده است.

۳) پرسش‌نامه سنجش درماندگی شغلی^۳: این پرسش‌نامه دارای ۲۶ سؤال ۵ گزینه «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم» توسط فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی (۱۳۸۷) به‌منظور سنجش احساس ناامیدی و درماندگی دانشجویان نسبت به امکان دستیابی شغل مورد نظر، احساس ناامیدی و بی‌فایده بودن هر فعالیتی که در این راستا انجام می‌شود، تهیه گردیده و پایایی این آزمون براساس آلفای کرانباخ ۰/۸۷ محاسبه شده است. روایی محتوایی این پرسش‌نامه توسط صاحب‌نظران مشاوره شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. روش نمره‌گذاری در این

1. Job searching skills questionnaire
2. Job anxieties questionnaire
3. Job insolvencies questionnaire

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

پرسش‌نامه به این صورت است که هر سؤال دارای یک مقیاس پنج درجه‌ای است و بر حسب درجه‌ای که فرد انتخاب می‌کند نمره‌ای به او تعلق می‌گیرد. جمع نمرات فرد در سؤال‌های گوناگون درماندگی او را نسبت به شغل آینده نشان می‌دهد. نمره بالا نشانگر احساس درماندگی نسبت به شغل آینده است.

روش اجرا

روش کار در این پژوهش به این صورت بود که از کلیه دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی از طریق فراخوان دعوت به‌عمل آمد تا در کارگاه‌های آموزشی شرکت کنند. از افرادی که مراجعه کردند تست گزینشی میزان اضطراب و درماندگی شغلی و مصاحبه‌ای توسط پژوهشگر جهت تشخیص دارا بودن شرایط شرکت در پژوهش و متعهد شدن به حضور در تمام جلسات، به عمل آمد. سپس از ۹۰ مراجع مصاحبه صورت پذیرفت که ۲۱ نفر از آن‌ها به‌دلیل نداشتن شرایط فوق حذف شدند. از ۵۹ نفر باقیمانده ۴۰ نفر به‌طور تصادفی با استفاده از روش قرعه‌کشی در دو گروه آزمایش ($n=20$) ۱۰ نفر مرد و ۱۰ نفر زن و کنترل ($n=20$) ۱۰ نفر مرد و ۱۰ نفر زن جایگزین شدند. سپس براساس فرضیه و طرح درمان تهیه شده فقط گروه آزمایش طی ۱۲ جلسه آموزشی و درمانی متغیر مستقل (مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلوپ شغلی) را دریافت کرده و گروه کنترل آموزشی را دریافت نمودند.

اجرای این تحقیق از مهرماه ۱۳۸۹ آغاز شد و تا آذرماه که پایان جلسات آموزشی و درمانی بود به‌طور مستمر به مدت ۱۲ هفته با حضور مداوم همه شرکت‌کنندگان ادامه یافت پیش از اولین جلسه آموزشی و درمانی به‌روش کلوپ شغلی برای هر دو گروه آزمایش و کنترل پیش از آزمون اجرا شد و سپس در پایان جلسات درمانی نیز برای هر دو گروه پس از آزمون اجرا شد. عناوین و هدف‌های جلسات دوازده‌گانه مشاوره شغلی به سبک کلوپ شغلی به شرح زیر است:

جلسه اول: آغاز جلسات گروهی و اجرای پیش‌آزمون‌ها

هدف: آشنایی اعضای گروه با همدیگر و سبک کلوپ شغلی

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: خویشتن‌پنداری حرفه‌ای

هدف: آشنایی اعضای گروه با مفهوم خویشتن‌پنداری 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 کاریابی

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 کاریابی

هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند شبکه‌سازی به‌عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در کاریابی

جلسه هفتم: برقراری ارتباط مستقیم با کارفرما

هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند برقراری ارتباط مستقیم با کارفرما به‌عنوان یکی از مهارت-

های جستجوی شغلی

جلسه هشتم: بازاریابی مهارت‌ها

هدف: آشنایی اعضای گروه با فرایند بازاریابی مهارت‌ها و مزیت‌های جمع‌آوری نمونه کار

جلسه نهم: رزومه‌نویسی

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 به‌عنوان یکی از مهارت‌های جستجوی

شغلی

جلسه دوازدهم: خلاصه جلسات و مروری بر جلسات گذشته و اجرای پس‌آزمون‌ها

هدف: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از کل محتوای جلسات آموزشی و درمانی

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های مهارت‌های کاریابی، اضطراب شغلی و درماندگی شغلی آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیرهای وابسته	گروه‌ها	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
مهارت‌های کاریابی	آزمایش	۲/۳۷	۰/۳۵	۳/۹۴	۰/۳۴
	کنترل	۲/۵۶	۰/۴۱	۲/۷۵	۰/۴۱
اضطراب شغلی	آزمایش	۲/۹۹	۰/۸۱	۱/۸۳	۰/۵۴
	کنترل	۳/۰۵	۰/۷۲	۲/۹۳	۰/۷۰
درماندگی شغلی	آزمایش	۳/۳۵	۰/۶۶	۲/۰۰	۰/۴۲
	کنترل	۳/۲۷	۰/۶۶	۳/۱۸	۰/۶۴

براساس اطلاعات مندرج در جدول ۱ ملاحظه می‌شود که میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های اضطراب شغلی و درماندگی شغلی در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون نسبت به مرحله پیش‌آزمون کاهش یافته و نمره مهارت‌های کاریابی افزایش یافته است اما میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های مهارت‌های کاریابی، اضطراب شغلی و درماندگی شغلی در گروه کنترل در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون نسبت به هم تغییر چشمگیری نکرده‌اند.

فرضیه پژوهشی اول

آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلوپ شغلی بر افزایش مهارت‌های کاریابی 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 به دست آمده از تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون پرسش‌نامه مهارت‌های کاریابی در دو گروه آزمایش و کنترل محاسبه شد و نتایج این محاسبات در خروجی جداول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. توصیف آماری نمرات متغیر مهارت‌های کاربایی در دو گروه آزمایش و کنترل

انحراف استاندارد (Std.Deviation)	خطای استاندارد (Std.ErrorMean)	میانگین (Mean)	تعداد (N)		
۰/۴۰	۰/۰۹	۱/۵۶	۲۰	آزمایش	مهارت‌های کاربایی
۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۱۸	۲۰	کنترل	

جدول ۲ توصیف آماری شامل تعداد آزمودنی‌ها، میانگین و خطای استاندارد میانگین و انحراف استاندارد تفاضل نمرات حاصل از پرسش‌نامه مهارت‌های کاربایی 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 کاربایی در گروه کنترل ۰/۱۸) است.

جدول ۳. نتایج آزمون آماری t-test

t - test برای مقایسه میانگین‌ها					مهارت‌های کاربایی
تفاوت خطای استاندارد St Std.Error Difference	تفاوت میانگین Mean Difference	سطح معناداری Sig	درجه آزادی d.f	T محاسبه شده	
۰/۱۰	۱/۳۸	۰/۰۰۰	۳۸	۱۳/۶۰	

جدول ۳ 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 معنی‌داری به‌دست آمده (۰/۰۰۰۱) نیز از آلفای ۰/۰۱ کمتر است ($p < 0/01$). بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلپ شغلی در افزایش مهارت‌های کاربایی دانشجویان مؤثر بوده است.

فرضیه پژوهشی دوم

آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلپ شغلی بر کاهش اضطراب شغلی دانشجویان مؤثر است.

برای آزمون فرضیه پژوهشی دوم از آزمون آماری t در دو گروه مستقل (t-test) استفاده شد، آزمون آماری مذکور بین نمرات به‌دست آمده از تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون پرسش‌نامه

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

اضطراب شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل محاسبه شد و نتایج این محاسبات در خروجی جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۴. توصیف آماری نمرات متغیر اضطراب شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

انحراف استاندارد (Std.Deviation)	خطای استاندارد (Std.Error Mean)	میانگین (Mean)	تعداد (N)		
۰/۷۰	۰/۱۵	۱/۱۶	۲۰	آزمایش	اضطراب شغلی
۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۱۲	۲۰	کنترل	

جدول ۴ توصیف آماری شامل تعداد آزمودنی‌ها، میانگین و خطای استاندارد میانگین و انحراف استاندارد تفاوت نمرات حاصل از پرسش‌نامه اضطراب شغلی را در دو گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. میانگین تفاوت نمرات نگرانی شغلی در گروه آزمایش ۱/۱۶ بیشتر از میانگین تفاوت نمرات اضطراب شغلی در گروه کنترل ۰/۱۲ است.

جدول ۵. نتایج آزمون آماری t-test

t-test - برای مقایسه میانگین‌ها					
تفاوت خطای استاندارد St Std.Error Difference	تفاوت میانگین Mean Difference	سطح معناداری Sig	درجه آزادی d.f	T محاسبه شده	اضطراب شغلی
۰/۱۶	۱/۰۴	۰/۰۰۰	۳۸	۶/۴۳	

جدول ۵ نتایج آزمون آماری t-test را نشان می‌دهد، مقدار t محاسبه شده ۶/۴۳ با درجه آزادی ۳۸ در سطح آلفای ۰/۰۱ از مقدار t جدول ۲/۴۲ بزرگ‌تر است. هم‌چنان که مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده ۰/۰۰۰۱ نیز از آلفای ۰/۰۱ کمتر است ($P < 0/01$). بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلوپ شغلی در کاهش اضطراب شغلی دانشجویان مؤثر بوده است.

فرضیه پژوهشی سوم

آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلوپ شغلی بر کاهش درمانگی شغلی دانشجویان مؤثر است.

برای آزمون فرضیه پژوهشی سوم از آزمون آماری t در دو گروه مستقل (t -test) استفاده شد، آزمون آماری مذکور بین نمرات به دست آمده از تفاضل پیش آزمون و پس آزمون پرسش نامه درماندگی شغلی در گروه آزمایش و کنترل محاسبه شد و نتایج این محاسبات در خروجی جداول ۶ و ۷ ارائه شده است.

جدول ۶. توصیف آماری نمرات متغیر درماندگی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

انحراف استاندارد (Std.Deviation)	خطای استاندارد (Std.Error Mean)	میانگین (Mean)	تعداد (N)		
۰/۵۵	۰/۱۲	۱/۳۵	۲۰	آزمایش	درماندگی شغلی
۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۰۹	۲۰	کنترل	

جدول ۶ توصیف آماری شامل تعداد آزمودنی‌ها، میانگین و خطای استاندارد میانگین و انحراف استاندارد تفاضل نمرات حاصل از پرسش نامه درماندگی شغلی را در دو گروه آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. میانگین تفاضل نمرات درماندگی شغلی در گروه آزمایش (۱/۳۵) بیشتر از میانگین تفاضل نمرات درماندگی شغلی در گروه کنترل (۰/۰۹) است.

جدول ۷. نتایج آزمون آماری t -test

test - برای مقایسه میانگین‌ها					
تفاوت خطای استاندارد St Std.Error Difference	تفاوت میانگین Mean Difference	سطح معناداری Sig	درجه آزادی d.f	T محاسبه شده	درماندگی شغلی
۰/۱۲	۱/۲۵	۰/۰۰۰۱	۳۸	۹/۸۸	

جدول ۷ نتایج آزمون آماری t -test را نشان می‌دهد، مقدار t محاسبه شده (۹/۸۸) با درجه آزادی ۳۸ در سطح آلفای ۰/۰۱ از مقدار t جدول ۲/۴۲ بزرگ تر است. هم چنان که مقدار سطح معنی داری به دست آمده (۰/۰۰۰۱) نیز از آلفای ۰/۰۱ کمتر است ($P < 0/01$). بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلپ شغلی در کاهش درماندگی‌های شغلی دانشجویان مؤثر بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاکی از آن است که آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به‌روش کلوپ شغلی بر افزایش مهارت‌های کاریابی و کاهش اضطراب و درماندگی شغلی دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی دانشگاه علوم و تحقیقات تهران تاثیر معنی‌داری داشته است.

نتایج پژوهش حاضر همسو با یافته نتایج تحقیق آزرین و همکاران (۱۹۸۰) و استیدمن و ریملی (۲۰۰۱) می‌باشد مبنی بر این‌که اعضای کلوپ شغلی در میزان کاریابی‌شان موفق‌تر از بقیه بودند و تفاوت معناداری با گروه کنترل داشتند. همچنین اعضای این کلوپ‌ها در کنجکاو و کشف توانایی‌ها، رغبت‌ها و استعداد‌های خود نیز از گروه کنترل پیشی گرفتند.

تحقیقات خارجی و داخلی انجام گرفته در زمینه آموزش به‌روش کلوپ شغلی حاکی از آنند که اثربخشی این روش درمانی در کار با گروه‌های مختلفی مانند: کمک به خانواده‌های دارای فرزندان معلول (آزرین و همکاران، ۱۹۸۱)، کارگاه‌های آموزش مهارت‌های زندگی و گروه‌های علاقمند به زندگی توأم با رفاه و آسایش بیشتر (استیدمن و ریملی، ۲۰۰۱)، افراد کرولال (آمرین و بولیس، ۱۹۹۸)، افراد عادی و جویای کار (آزرین و همکاران، ۱۹۸۰) و دانش‌آموختگان و دانشجویان دانشگاه‌ها (هیر و کنت، ۱۹۹۰) موثر بوده است. که نتایج این پژوهش‌ها در مورد اثربخشی روش کلوپ شغلی، با یافته‌های تحقیق حاضر هم‌خوانی دارند.

برای تبیین تایید فرضیه تحقیق، مبتنی بر موثر بودن آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلوپ شغلی بر افزایش مهارت‌های شغلی و کاهش اضطراب و درماندگی شغلی دانشجویان نیمسال آخر دانشکده علوم انسانی می‌توان چنین استدلال کرد که اگر دانشجویانی که در آستانه دانش‌آموختگی قرار دارند، مهارت‌های جستجوی شغلی را آموزش ببینند و این مهارت‌ها را در محیط گروهی (کلوپ شغلی) تمرین نمایند و در محیط بیرون از گروه به کار بندند، مهارت‌های کاریابی آن‌ها بهبود یافته و اضطراب و درماندگی شغلی آن‌ها کاهش خواهد یافت. در این پژوهش پس از آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل، نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش در دو نوبت پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشانگر تفاوت معنی‌دار بین دو گروه شرکت‌کننده در پژوهش می‌باشد. یعنی میانگین نمرات دانشجویانی که در جلسات آموزشی و درمانی شرکت کرده بودند نسبت به گروه کنترل از تفاوت معنی‌داری در سطح آلفای $0/01$ ($P < 0/01$) برخوردار بوده است. تفاوت دو گروه در پس‌آزمون واقعی است و نشانگر اثربخش بودن عمل آزمایش بوده است. بررسی یافته‌ها نشانگر این است که ۳ فرضیه اصلی این پژوهش در زمینه تفاوت میانگین نمرات دانشجویان در دو گروه آزمایش و کنترل با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است.

منابع

- انجمن روانپزشکی آمریکا (۱۳۸۳). چکیده *DSM-IV-TR* اختلال‌های روانی، ترجمه محمدرضا نیکخو و هامایاک آوادیس یانس. تهران: انتشارات سخن.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۰). روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگاه.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.
- شولتز و شولتز (۱۳۷۹). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: انتشارات ویرایش.
- هلن، کنرلی (۱۳۸۲). اختلالات اضطرابی (آموزش کنترل و درمان)، ترجمه سیروس مبینی. تهران: انتشارات رشد.
- اکبری، حبیب الله (۱۳۸۴). اثربخشی آموزش مهارت‌های کارایی به‌روش کلوپ شغلی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرد مراجعه‌کننده به مراکز کارایی وزارت کشور در نیشابور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه علامه طباطبائی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و فرحبخش، کیومرث (۱۳۸۳). بررسی مسائل 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.
- فرحبخش، کیومرث و نادری‌زاده اصفهانی، ویدا (۱۳۸۵). مقایسه میزان نگرانی، اضطراب و درماندگی نسبت به شغل آینده در دانشجویان و تأثیر مهارت‌های کارایی بر کاهش آن، فصلنامه علمی و پژوهشی تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، تهران، انجمن مشاوره ایران، تابستان، ۸۷.
- فرشباف ماهریان، جواد (۱۳۸۵). بیکاری، ریشه‌ها و راهکارها، مقاله روزنامه ایران، تهران: سال دوازدهم، ۱۱ آبان ۱۳۸۵ شماره ۳۴۹۳.
- هاشمی، حمید (۱۳۸۳). رویکردهای نوین در راهنمایی و مشاوره شغلی، مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار، تهران: انتشارات استاد ملبولی.

Amrine, C, & Bullis, M. (2006). The job club approach to job placement: A viable tool? *Journal of Rehabilitation of the Deaf*, 19(1-2), 18-23.

Azrin, N. H, & Besalel, V. (2000 & 2001). *Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore: University Park.

Alexanderia (2008). Career counseling for human development, *an international perspective the career development.jun*.vol.51, Iss. 4; pg. 306

Carny & wells (2004). Discover the career within you. California: Brook/ cole publication company. Emmett, Judith D; minor. Carol W: CAREER DECISION-Making Factors in Gifted Young Adults. *Careee Development Quarterly*, 08894019. jun93, vol.41

Christopher, T. (2005). Haw a job club benefits executive job seekers a tale of hares and tortoise's unpublished doctoral dissertation, Illinois University.intention.

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش «کلوپ شغلی» بر اضطراب...

Edwin, A.j et al (2004). Bridging the gap between and behavior: Implementation intention, action control, and procrastination, *Journal of Vocational Behavior*, 66,235-256

Riordan, Richard J.⁽²⁰⁰⁵⁾. *Job Support Groups: Three Configurations*. Authors: Kahnweiler, William² Source: *Journal of Counseling & Development*; May/Jun96, Vol. 74 Issue 5, p517-520, 4p, 1 chart Document Type: Article Subject Terms.

Sterrett, Emily (2003). A Use of a Job Club to Increase Self-Efficacy: A Case Study of Return to Work, *Journal of Employment Counseling*, 00220787, Jun98, Vol. 35, Issue .2.

Stidman, H. H., & Remley. T. P, Jr. (2004). Job club methodology applied in a workfare setting. *Journal of Employment Counseling*, 29, 69-76.

Vilas, S. & Fisher, D. (2006). *Power networking: Fifty-five secrets to success & self promotion*. Houston, TX: Discovery Seminars.

Wegmann, R. G., Chapman, R., & Johnson, M. (1999). *Work in the new economy: Careers and job seeking into the 21st century*.

Yate, M. (2007). *Knock 'em dead: The ultimate job seekers handbook*. Holbrook, MA: Adams.

