

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام
دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان

Study of Effectiveness of Career Counseling Based on Construction
Theory on Employability University of Isfahan Female Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۷/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۲/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۳/۹

M. Mosavi (M.A.), M. R. Abedi
(Ph.D.), & I. Baghban (Ph.D)

Abstract: the purpose of this study was to investigate the effectiveness of career counseling based Construction Theory on Employability of University of Isfahan female students who were studying in 2012-2013. This is a quasi-experimental study with pretest-posttest design with control group. Twenty students were selected by using Volunteer sampling and randomly divided to two experiment and control groups (10 students in each group). Data was gathered by using researcher made Employability Questionnaire and was analyzed by using SPSS-16 with analysis of covariance. The results showed significant difference in employability and two sub dimensions career identity and personal adaptability in two groups. Results also showed did not effect on sub dimensions social capital and emotional intelligence. Career Counseling based on Construction Theory can increase Employability of University of Isfahan Female Students.

Keywords: Employability, Career Construction Theory, Career adaptability

مطهره موسوی^۱، محمدرضا عابدی^۲ و ایران باغبان^۳
چکیده: هدف این پژوهش مطالعه‌ی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت دانشجویان دختری بود که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ در دانشگاه اصفهان مشغول به تحصیل بوده‌اند. روش پژوهش از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. بیست دانشجو به شیوه‌ی نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. از پرسشنامه محقق‌ساخته قابلیت استخدام برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس و با آزمون کوریانس تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا تفاوت معناداری را در نمره قابلیت استخدام و مولفه‌های هویت مسیر شغلی و انطباق‌پذیری شخصی بین دو گروه نشان داد. یافته‌ها همچنین نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر مولفه‌های سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی تاثیری نداشته است. نتایج پژوهش نشان داد که اجرای مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا می‌تواند باعث افزایش قابلیت استخدام دانشجویان شود.

کلید واژه‌ها: قابلیت استخدام، مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا، انطباق‌پذیری مسیر شغلی

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان Motahareh_mosavi@yahoo.com

۲. عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

۳. عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

مقدمه

قابلیت استخدام^۱ مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی مطرح شده است. زمانی امنیت شغلی با حضور مادام‌العمر فرد در سازمانی خاص تامین می‌شد (فرییر و سلز^۲، ۲۰۰۳). در آن زمان پیشرفت توسط واژه‌هایی مانند ثبات، امنیت کاری و پیشرفت عمودی تعریف می‌شد (بروان، هکت و ویلیامز^۳، ۲۰۰۳؛ به‌نقل از ام سی آردل^۴ و همکاران، ۲۰۰۶) و کارمندان با بالا رفتن از نردبان سلسله مراتب سازمانی مسیر شغلی خود را می‌ساختند (فرییر و سلز، ۲۰۰۳). اما امروزه جهان کار با بی‌ثباتی، تغییر و تحول مداوم و دوره‌های بیکاری توصیف می‌شود. در نتیجه کارمندان و کارفرمایان برای فائق آمدن بر این جهان کار بی‌ثبات با چالش‌هایی مواجه می‌شوند و دیگر نمی‌توانند امنیت شغلی را به معنای قبلی آن تجربه کنند. عدم امنیت شغلی پیامدهای منفی زیادی به دنبال دارد؛ سلامت کارکنان از لحاظ روانی، روحی و جسمی به خطر می‌افتد (روگر^۵، ۲۰۰۱؛ به‌نقل از زاهدی، اربطانی و حسن‌پور، ۱۳۸۸)، نگرش کاری و شغلی مثل رضایت شغلی از بین می‌رود (مایکل^۶، ۱۹۹۶؛ به‌نقل از زاهدی، اربطانی و حسن‌پور، ۱۳۸۸) و در نهایت عملکرد کارکنان و اثربخشی سازمانی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد (زاهدی، اربطانی و حسن‌پور، ۱۳۸۸).

با توجه به این پیامدهای عدم امنیت شغلی، امنیت شغلی کارکنان باید به‌گونه دیگری تامین شود. در این راستا قابلیت استخدام به‌جای اشتغال مادام‌العمر به‌عنوان یک محافظ و تامین‌کننده امنیت شغلی در بازار کار مطرح می‌شود. با توجه به تغییرات و تحولات محیط کاری و سازمانی، محیط‌های کاری و سازمان‌ها نیازمند کارمندانی انعطاف‌پذیر و انطباق‌پذیرند که بتوانند خود را در راستای این تحولات تعریف کنند و خود را با محیط‌های بی‌ثبات و در حال تغییر کاری انطباق دهند (فوگیت، کینیکی و آشفرد^۷، ۲۰۰۴). طبق نظر "کانتر" قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد آن را به‌دست آورند و حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند (فین^۸،

1. Employability
 2. Forrier & Sels
 3. Brown, Hesketh & Williams
 4. McArdle
 5. Roger
 6. Michael
 7. Fugate, Kinicki & Ashforth
 8. Finn
- ۱۲۱

۲۰۰۰). مفهوم قابلیت استخدام در زمینه‌های مختلف هم برای کسانی که شاغل‌اند و هم برای کسانی که جویای کارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد (کنفدراسیون صنعت بریتانیا^۱، ۱۹۹۹). تعاریف زیادی برای قابلیت استخدام ارائه شده است. برخی آن را در سطح بسیار کلی تحت عنوان "امکان حفظ بقا در بازار کار داخل و خارج سازمان و برخی آن را توانایی فرد برای به‌دست آوردن استخدام اولیه، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان و دست‌یابی به شغل جدید در صورت نیاز" تلقی می‌کنند. این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی را که به‌دنبال شغل جدید یا ارتقا موقعیت هستند را شامل می‌شود (هلیچ و پولارد^۲، ۱۹۹۸؛ به نقل از ام سی کواید و لیندسی، ۲۰۰۵). بنابراین قابلیت استخدام شامل حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار (باتوجه به قابلیت‌های استخدامی)، به‌منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است (ام سی کواید و لیندسی، ۲۰۰۵).

فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) قابلیت استخدام را یک سازه روانی اجتماعی شخص محور می‌دانند که از وضعیت اشتغالی فرد جدا است. این بدان معنی است که یک فرد ممکن است قابل استخدام باشد، بدون این که لزوماً در حال حاضر شاغل باشد. آن‌ها قابلیت استخدام را توانایی شخص برای بالفعل کردن و تحقق بخشیدن به فرصت‌های مسیر شغلی در درون و بین سازمان‌ها تعریف می‌کند. آن‌ها قابلیت استخدام را شامل سه بعد هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی و سرمایه انسانی و اجتماعی می‌دانند. منظور از هویت مسیر شغلی، پاسخ‌گویی به سوال من کیستم در حوزه کاری است. انطباق‌پذیری شخصی به توانایی شخص برای تغییر عوامل شخصی برای انطباق با شرایط متغیر اشاره دارد. این بعد، خود شامل پنج بعد خودکارآمدی عمومی، خوش‌بینی، منبع کنترل درونی، گشودگی به تغییرات و تمایل به یادگیری می‌شود. سرمایه اجتماعی به شبکه‌هایی اشاره دارد که به فرد نفوذ، قدرت و اطلاعات می‌بخشند. سرمایه انسانی اشاره به سن، تحصیلات، تجربیات کاری و آموزشی، عملکرد شغلی، هوش هیجانی و توانایی‌های شناختی و مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش است (فوگیت، ۲۰۰۶). از آن‌جا که امکان انجام مداخله بر روی عواملی مانند سن، تحصیلات، تجربه آموزشی و شغلی در این پژوهش وجود ندارد، و تنها با سنجش هوش هیجانی می‌توان تغییر سرمایه انسانی را اندازه‌گیری کرد، در هر کجا در مورد هوش هیجانی صحبت در میان است، سرمایه انسانی را نیز مدنظر دارد. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، تعریف فوگیت و همکاران از قابلیت استخدام مبنای ساخت پرسشنامه و مداخله است.

1. Confederation Of British Industry (CBI)
2. Hillage & Pollard

حال سوال این است که سازه قابلیت استخدام فرامردن مسیر شغلی چه جایگاهی دارد؟
نظریه سازه‌گرای مسیر شغلی^۱ یک نظریه از نظریه‌های فرامردن است. ابزار اصلی این رویکرد تعریف زندگی‌نامه^۲ است، زیرا زندگی‌نامه مملو از تجربیات افراد در طول مسیر شغلی‌شان است. این رویکرد دیدگاهی بافتی‌نگر^۳ به مسائل مسیر شغلی دارد. در این رویکرد اعتقاد بر این است فرد تحت تاثیر چندنظام محیطی است و توسط آن‌ها شکل می‌گیرد و رفتار انسان خارج از محیطی که در آن رخ می‌دهد، قابل مطالعه نیست. به دلیل این که محیط‌هایی که افراد در آن قرار می‌گیرند متفاوت است، تجارب آن‌ها و تفسیر آن‌ها از تجاربشان نیز متفاوت است. در نتیجه هر فردی داستان منحصر به فردی از زندگی خود دارد. هدف این رویکرد کمک به فرد برای تغییر داستان زندگی است (سمیعی، ۱۳۹۰).

تاکید اصلی این نظریه بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. ساویکاس چهاربعد برای انطباق‌پذیری در نظر گرفته است. این چهار بعد عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. دغدغه مسیر شغلی دید مثبت و خوش‌بینانه به آینده است. این دغدغه برخاسته از نقش‌های زندگی است. چنانچه دغدغه مسیر شغلی وجود نداشته باشد؛ بی‌تفاوتی مسیر شغلی شکل گرفته و منجر به بی‌برنامگی و بدبینی به آینده می‌شود. کنترل مسیر شغلی شامل افزایش خودتنظیمی از طریق تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری برای ساختن مسیر شغلی می‌شود. فردی که بر روی مسیر شغلی خود کنترل ندارد؛ دچار بی‌تصمیمی مسیر شغلی می‌شود (ساویکاس^۴، ۲۰۰۲؛ به نقل از کسای، ۱۳۹۱). کنجکاوی مسیر شغلی به معنای کشف اطلاعاتی است که به فرد برای ساختن مسیر شغلی‌اش کمک می‌کند. فقدان کنجکاوی مسیر شغلی می‌تواند به ساده لوحی و بی‌اطلاعی در مورد دنیای کار و نیز تصور غلط در مورد خود منجر شود. منظور از اعتماد مسیر شغلی احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت است. فقدان اعتماد مسیر شغلی می‌تواند به بازداری مسیر شغلی منجر شود (ساویکاس، ۲۰۰۲؛ به نقل از یوسفی، ۱۳۹۰).

چنین به نظر می‌رسد که این نظریه بر مولفه‌هایی تاکید کرده است که مدل‌های گوناگون قابلیت استخدام به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم به آن اشاره کرده‌اند. برای مثال فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) خودکارآمدی عمومی را یکی از مولفه‌های سازنده بعد انطباق‌پذیری شخصی در قابلیت استخدام می‌دانند. خودکارآمدی عمومی^۵، اشاره به توانایی فرد برای ایفای نقش کردن

1. Career Construction Theory
2. Autobiography
3. Contextual
4. Savickas
5. General self efficac

در طیف وسیعی از موقعیت‌ها دارد. این مفهوم دربردارنده قضاوت افراد درباره توانایی‌یشان برای کنترل زندگی و برخورد موفقیت‌آمیز با چالش‌های زندگی است (جاج و همکاران، ۱۹۹۸؛ به نقل از فوگیت و کینیکی و آشفرد، ۲۰۰۴). یکی از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظریه سازه‌گرا ساویکاس (۲۰۰۲) اعتماد^۱ مسیر شغلی است. منظور از اعتماد در مسیر شغلی، احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت است (سمیعی، ۱۳۹۰). یکی دیگر از ابعاد انطباق‌پذیری شخصی، خوش‌بینی^۲ می‌باشد (فوگیت، ۲۰۰۴). افراد خوش‌بین، انتظارات مثبتی از اتفاقات آینده دارند و به توانایی خود در کنترل چالش‌ها اعتماد دارند (پیترسون^۳، ۲۰۰۰؛ به نقل از فوگیت، ۲۰۰۶). بعد دغدغه مسیر شغلی^۴ در انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز اشاره به جهت‌گیری مثبت و خوش‌بینانه به آینده دارد (سمیعی، ۱۳۹۰). هویت مسیر شغلی^۵ نیز که یکی از ابعاد قابلیت‌استخدام است (فوگیت، کینیکی و آشفرد، ۲۰۰۴) اغلب به شکل حکایت‌ها^۶ بیان می‌شود. در نظریه‌های فرآمدرن از جمله نظریه سازه‌گرا به رویکردهای حکایتی توجه خاصی شده است.

اگرچه تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه قابلیت‌استخدام و انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام گرفته است، اما تعداد این پژوهش‌ها اندک بوده است. از جمله می‌توان به پژوهش ابروین^۷ و همکاران (۲۰۰۴) اشاره کرد. آن‌ها طی پژوهش کیفی، گذارهای بزرگسالان را به‌منظور بررسی مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی سوپر مورد توجه قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد موفقیت در مدیریت گذارهای مسیر شغلی (یک شاخص افراد قابل‌استخدام) به‌طور موفق نیاز به انطباق-پذیری مسیر شغلی دارد. وایت و همکاران (۲۰۰۵) به نقل از یوسفی (۱۳۹۰) عوامل موثر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی معرفی کردند: خودکارآمدی عمومی (اعتماد به توانای خویش برای موفقیت)؛ تاب‌آوری (توانایی برای بهبود سریع بعد از یک موقعیت دشوار یا بدشانسی)، تجربه-گرایی (کنجکاوی و اشتیاق به محیط‌های جدید)، انگیزش پیشرفت (تمایل فرد برای رسیدن به هدف و تسلط فرد بر وظایف فراتر از انتظارات) و تحمل ابهام (مقابله با عدم اطمینان در محیط).

1. Career confidence
2. Optimism
3. Peterson
4. Career concern
5. Career identity
6. Narrative
7. Ebberwein

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر...

زیکیک و کلیه^۱ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به بررسی نقش اکتشاف مسیر شغلی و طرح‌ریزی مسیر شغلی در پیش‌بینی کیفیت اشتغال مجدد (پیامد قابلیت استخدام) پرداختند. داده‌ها نشان داد که کارایی بر یافتن اشتغال مجدد اثر دارد و طرح‌ریزی مسیر شغلی و اکتشاف مسیر شغلی تضمین‌کننده اشتغال مجدد هستند.

کوان^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به پیش‌بینی استفاده از استراتژی‌های مختلف کارایی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کارایان پرداختند. هدف دیگر این پژوهش بررسی تاثیر استراتژی‌های کارایی هم بر روی تعداد پیشنهادات کاری و هم کیفیت کار به‌دست آمده بود. نتایج نشان داد که استفاده از استراتژی‌های اکتشافی و متمرکز بر تعداد پیشنهادات کاری اثر می‌گذارد، درحالی‌که استفاده از استراتژی اکتشافی، کیفیت اشتغال مجدد ۸ ماه بعد را کاهش می‌دهد. علاوه بر این تصمیم‌گیری مسیر شغلی و اعتماد مسیر شغلی به‌طور مثبتی کیفیت اشتغال مجدد را پیش‌بینی کردند.

اگرچه تعدادی پژوهش در زمینه ارتباط انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قابلیت استخدام موجود است اما تاکنون پژوهشی به بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا (انطباق‌پذیری) بر قابلیت استخدام نپرداخته است. از آن‌جاکه دانشجویان قشر مهمی از جامعه را تشکیل می‌دهند. تعداد زیادی از این جمعیت در حال حاضر در اشتغال به سر نمی‌برند، از این‌رو ضرورت پرورش قابلیت استخدام در این جمعیت روشن است. بنابراین فرضیات اصلی و فرعی این پژوهش عبارتند از:
فرضیه اصلی: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر هویت مسیر شغلی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر انطباق‌پذیری شخصی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر سرمایه اجتماعی مسیر شغلی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان تاثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر هوش هیجانی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان تاثیر دارد

1. Zikic & Klehe

2. Koen

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل بود. اجرای مشاوره‌ی گروهی به سبک نظریه‌سازه‌گرا به‌عنوان متغیر مستقل و قابلیت‌استخدام و ابعادش به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان بود که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ در این دانشگاه مشغول به تحصیل بودند. برای انتخاب نمونه در این پژوهش از روش نمونه‌گیری داوطلبانه با گمارش تصادفی استفاده شد. طی یک فراخوانی از دانشجویان دختر واجد شرایط دعوت به‌عمل آمد. از بین آن‌ها بیست نفر به‌طور آزمایش انتخاب و در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند. پس از انجام نمونه‌گیری هر دو گروه با پرسشنامه‌ی که طی جریان پژوهش توسط پژوهشگر ساخته شد، ارزیابی شدند و سپس شرکت‌کنندگان گروه آزمایش طی هشت جلسه تحت مشاوره گروهی قرار گرفتند. مجدداً بعد از پایان جلسات شرکت‌کنندگان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. لازم به ذکر است محتوای جلسات آموزشی بر مبنای نظریه‌سازه‌گرای ساویکاس (بعد انطباق‌پذیری) صورت گرفت که در جدول ۱ ارائه شده است.

تحلیل داده‌ها در این پژوهش براساس نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه گواه انجام گرفت.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS_16 استفاده شد. روش آماری مورد استفاده در آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد بود و در سطح آمار استنباطی از تحلیل کواریانس با کنترل پیش‌آزمون استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر...

جدول ۱. محتوای جلسات براساس نظریه‌ی مسیر شغلی سازه‌گرا

عنوان جلسه	خلاصه جلسه	
اول	برقراری ارتباط و ایجاد آمادگی	بیان عرف جلسات، آشنایی با مفهوم، جایگاه و ضرورت قابلیت استخدام، ایجاد دغدغه برای انجام تمرین‌ها و تکالیف و اجرای پیش‌آزمون قابلیت استخدام
دوم	دغدغه	یادآوری مطالب جلسه قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم دغدغه، ایجاد دغدغه با نگاه معطوف به آینده، ارائه تکلیف در مورد ایجاد دغدغه
سوم	خوش‌بینی در دغدغه	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با خوش‌بینی در دغدغه، مقایسه خوش‌بینی، بدبینی و واقع‌بینی، بررسی سبک‌های اسنادی در افراد، ارائه تکلیف در مورد افزایش خوش‌بینی
چهارم	کنجکاوی	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنجکاوی، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای به‌کارگیری کنجکاوی، ارائه تکلیف برای ایجاد کنجکاوی
پنجم	کنترل	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم کنترل، بررسی راه‌های منحصر به فرد اعضا برای بکارگیری کنترل، ارائه تکلیف برای ایجاد کنترل
ششم	کنترل با تاکید بر حل مسئله، تصمیم‌گیری و خودتنظیمی	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با روش حل مسئله، خودتنظیمی و تصمیم‌گیری، ارائه تکلیف در زمینه حل مسئله، تصمیم‌گیری و خودتنظیمی
هفتم	اعتماد	یادآوری مطالب جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، آشنایی اعضا با مفهوم اعتماد، بحث در مورد راه‌های افزایش اعتماد، ارائه تکلیف در مورد بررسی مسائل زندگی و حل آنها
هشتم	ارزیابی و نتیجه‌گیری	یادآوری مباحث جلسات قبل، مرور تکالیف جلسه قبل، گرفتن بازخورد از اعضا در مورد کاربرد و کیفیت مباحث، اجرای پس‌آزمون

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش قابلیت استخدام از پرسشنامه قابلیت استخدام پژوهشگر ساخته، استفاده گردید. برای ساخت این پرسشنامه به مدل‌های مختلف قابلیت استخدام مراجعه گردید و سپس براساس مدل فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) پیش‌نویس پرسشنامه قابلیت استخدام در سه بعد اصلی هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی (شامل خودکارآمدی عمومی، خوش-

بینی، منبع کنترل درونی، گشودگی به تغییرات، تمایل به یادگیری) و سرمایه انسانی (هوش هیجانی، سن، جنس، تحصیلات، تجارب شغلی و آموزشی) و اجتماعی با ۲۰۹ سوال تدوین گردید. پس از طراحی سوالات برای تعیین روایی محتوایی سوالات به تایید پنج متخصص رسید و سپس به منظور تعیین همبستگی هر سوال با نمره کل بعد مربوطه، پرسشنامه به صورت تصادفی بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان اجرا گردید و با استفاده از نرم افزار Spss ۱۶ همبستگی هر سوال با نمره کل بعد خودش تعیین گردید، و سوالاتی که از سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده‌اند، از پرسشنامه حذف گردیدند و در نهایت پرسشنامه نهایی با ۹۶ سوال تدوین گردید (سوالات ۱ تا ۶ با حروف الفبا کدگذاری شدند و سوالات سرمایه اجتماعی در قالب یک سوال کلی یعنی سوال ۵۸ طراحی گردید). لازم به ذکر است که هویت مسیر شغلی دارای ۱۵ سوال، انطباق پذیری شخصی (شامل خودکارآمدی عمومی، خوش بینی، منبع کنترل درونی، گشودگی به تغییرات، تمایل به یادگیری) ۳۵ سوال، هوش هیجانی ۷ سوال و سرمایه اجتماعی ۳۹ سوال است.

پایایی کل پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی ابعاد هویت مسیر شغلی، انطباق پذیری شخصی، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب، ۰/۷۰، ۰/۷۱، ۰/۷۵ و ۰/۷۴ محاسبه گردید. برای تعیین روایی نیز از دو نوع روایی محتوایی و روایی همگرا استفاده شد. به منظور تعیین روایی همگرا پرسشنامه از پرسشنامه خودکارآمدی کاربردی (صالحی، ۱۳۸۴) استفاده شد که همبستگی نمره کل این آزمون با نمره کل قابلیت استخدام در سطح معناداری ۰/۰۰۲، ۰/۶۰ بود.

یافته های پژوهش

در جدول ۲ شاخص های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد نمره های پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و نمره های پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل در نمره کلی قابلیت استخدام و ابعاد آن ارائه شده است که نمرات انحراف معیار در داخل پرانتز گزارش شده است و در جدول ۳ نتایج تحلیل کواریانس ارائه شده است.

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر...

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون و پس آزمون خرده مقیاس های ارزیابی مجدد و فروشانی گروه آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	تعداد	پیش آزمون	پس آزمون
			میانگین و انحراف استاندارد	میانگین و انحراف استاندارد
قابلیت استخدام	آزمایش	۱۰	۲۱۴/۰۰ (۲۰/۹۵)	۲۵۱/۵۰ (۲۳/۶۹)
	کنترل	۱۰	۲۱۵/۰۰ (۲۷/۹۱)	۲۲۱/۱۰ (۲۴/۳۴)
هویت مسیر شغلی	آزمایش	۱۰	۳۵/۶۰ (۲/۰۶)	۵۷/۱۰۰ (۷/۳۷)
	کنترل	۲۴	۳۶/۱۰ (۲/۰۲)	۳۶/۶۰ (۱/۸۹)
انطباق پذیری شخصی	آزمایش	۱۰	۹۹/۴۰ (۸/۰۱)	۱۲۴/۳۰ (۹/۴۴)
	کنترل	۲۴	۹۹/۶۰ (۶/۷۸)	۱۰۴/۰۰ (۶/۳۴)
سرمایه اجتماعی	آزمایش	۲۳	۵۷/۹۰ (۱۷/۷۵)	۶۳/۲۰ (۲۱/۲۶)
	کنترل	۱۰	۵۷/۲۰ (۲۳/۰۶)	۵۹/۵۰ (۲۳/۳۲)
هوش هیجانی (سرمایه انسانی)	آزمایش	۱۰	۲۰/۰۰ (۲/۵۸)	۲۱/۸۰ (۱/۵۴)
	کنترل	۱۰	۲۱/۱۰ (۳/۰۳)	۲۰/۹۰ (۱/۹۶)

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس قابلیت استخدام و ابعاد آن در گروه‌های آزمایش و کنترل پس از تاثیر پیش آزمون

توان آماری	Eta	معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	منبع تغییرات	
۱	۰/۸۴	۰/۰۰۰۱	۹۱/۲۹	۸۷۵۵/۱۰	۱	۸۷۵۵/۱۰	پیش آزمون	قابلیت استخدام
۱	۰/۷۵	۰/۰۰۰۱	۵۱/۳۲	۴۱۹۲/۷۲	۱	۴۱۹۲/۷۲	عضویت گروهی	
۰/۵۳	۰/۲۱	۰/۰۴	۴/۷۵	۸۳/۱۲	۱	۸۳/۱۲	پیش آزمون	هویت مسیر شغلی
۰/۸۱	۰/۳۵	۰/۰۰۷	۹/۲۴	۱۶۱/۵۰	۱	۱۶۱/۵۰	عضویت گروهی	
۰/۴۶	۰/۱۱	۰/۰۶۴	۳/۹۰	۲۱۷/۶۰	۱	۲۱۷/۶۰	پیش آزمون	انطباق پذیری شخصی
۱	۰/۶۸	۰/۰۰۰۱	۳۷/۳۴	۲۰۷۹/۰۸	۱	۲۰۷۹/۰۸	عضویت گروهی	
۱	۰/۹۶	۰/۰۰۰	۴۵۲ ۴۳۵	۸۶۳۱/۱۴۱	۱	۸۶۳۱/۱۴۱	پیش آزمون	سرمایه اجتماعی
۰/۳۴	۰/۱۳	۰/۱۱	۲/۷۰	۵۳/۶۰	۱	۵۳/۶۰	عضویت گروهی	
۰/۸۴	۰/۳۷	۰/۰۰۶	۱۰/۰۹	۱۸/۹۹	۱	۱۸/۹۹	پیش آزمون	هوش هیجانی
۰/۴۴	۰/۱۷	۰/۷۰	۳/۶۷	۶/۹۲	۱	۶/۹۲	عضویت گروهی	

قبل از تحلیل کواریانس برای رعایت پیش فرض نرمال بودن و همسانی واریانس‌ها به ترتیب با استفاده از آزمون کولموگراف-اسمیرنف و آزمون لوین اطمینان حاصل شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نتایج تحلیل کواریانس حاکی از این است که پس از کنترل تاثیر پیش‌آزمون بر نمره‌های پس‌آزمون قابلیت استخدام ($P < ۰/۰۰۰۱$) و ابعاد فرعی

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر...

هویت مسیر شغلی ($P < 0/007$) و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ($P < 0/0001$)، تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا معنادار بوده است، اما در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی ($P > 0/05$) و هوش هیجانی ($P > 0/05$) تاثیر نداشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان موثر بوده است. در تایید این یافته می‌توان به اظهارات ساویکاس و همکاران (۲۰۰۹) و ایتو و برودت‌ریج^۱ (۲۰۰۵) اشاره کرد. فوگیت (۲۰۰۴) در تعریف قابلیت استخدام تاکید زیادی بر انطباق‌پذیری دارد. او قابلیت استخدام را انطباق‌پذیری فرد با شرایط متغیر دنیای کار می‌داند. در این تعریف فرد قابل استخدام کسی است که به‌طور فعال و پویا با تغییرات دنیای کار منطبق شود و ویژگی‌هایی را در خود پرورش دهد که توانایی او را برای انطباق با شرایط متغیر افزایش دهد. در مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا نیز فرد یاد می‌گیرد در راستای رسیدن به دغدغه‌اش، ابعاد کنترل، کنجکاوی و اعتماد را به‌نحوی بکار گیرد که او را در راستای رسیدن به هدفش یاری دهند. در واقع این ابعاد به فرد کمک می‌کنند تا تغییرات و شرایط به‌وجود آمده را ارزیابی کنند و با توجه به این شرایط جدید کنترل، کنجکاوی و اعتماد را بکار گیرند تا بتوانند با شرایط جدید منطبق شوند. از این‌رو افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند قابلیت استخدام را افزایش دهد، زیرا هر دوی این مفاهیم بر انطباق‌پذیری فرد با شرایط جدید و متغیر تاکید زیادی دارند.

نتایج این پژوهش هم‌چنین نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر بعد هویت مسیر شغلی دانشجویان موثر بوده است. در تایید این یافته می‌توان به اظهارات هیرشی و لچ^۲ (۲۰۰۷) به‌نقل از هیرشی (۲۰۰۹) که معتقدند بین هویت مسیر شغلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی و طرح‌ریزی مسیر شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد، استناد کرد. محتوای مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا نیز به موضوعاتی می‌پردازد که این موضوعات عناصر مهمی در هویت مسیر شغلی هستند. یکی از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه مسیر شغلی می‌باشد. دغدغه مسیر شغلی، جهت‌گیری مثبت به سمت آینده و حسی است که فرد را برای فردا آماده می‌سازد. این حس فرد را مجبور می‌سازد تا به انجام وظایف و تکالیف خود بپردازد (سمیعی، ۱۳۹۰). در واقع کسی که از جهت آینده خود اطلاع دارد و نسبت به آن متعهد است، دغدغه دارد. هویت مسیر شغلی نیز پاسخ‌گویی به سوال من کیستم در حیطه کاری است (فوگیت و کینیکی، ۲۰۰۸). افرادی که از

1. Ito & Brotheridge

2. Hirschi & Läge

هویت مسیر شغلی برخوردارند نسبت به اهداف خود متعهد هستند (دایره‌المعارف مسیر شغلی، ۲۰۰۶). از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد و کشف دغدغه در طی فرایند مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا می‌تواند بر شکل‌گیری و کشف هویت و تعهد نسبت به هدف که از مولفه‌های مهم هویت مسیر شغلی می‌باشد، موثر باشد.

نتایج این پژوهش هم‌چنین نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر بعد انطباق‌پذیری شخصی دانشجویان موثر بوده است. تعریف فوگیت (۲۰۰۴) از انطباق‌پذیری شبیه به تعریفی می‌باشد که ساویکاس از انطباق‌پذیری مسیر شغلی (۱۹۹۷) ارائه می‌دهد. ساویکاس، انطباق-پذیری مسیر شغلی را آمادگی فرد برای فائق آمدن بر وظایف کاری قابل پیش‌بینی و سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در کار و وضعیت کاری می‌داند. فوگیت نیز انطباق‌پذیری شخصی را توانایی شخص برای تغییر عوامل شخصی برای انطباق با موقعیت‌های متغیر می‌داند؛ بدین معنی که شخصی که از انطباق‌پذیری شخصی برخوردار است درگیر فعالیت‌های انطباقی با موقعیت می‌شود. توانایی انطباق پویا و منفعلانه مهم‌ترین عنصر در قابلیت استخدام از نظر فوگیت می‌باشد. بنابراین مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا با افزایش آمادگی فرد برای فائق آمدن با وظایف کاری قابل پیش‌بینی و سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی در کار و وضعیت کاری می‌تواند انطباق‌پذیری شخصی را که مفهومی در همین راستا است را تحت‌تاثیر قرار دهد.

نتایج این پژوهش هم‌چنین نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر بعد سرمایه اجتماعی مسیر شغلی دانشجویان موثر نبوده است. اگرچه پژوهشی مبنی بر تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر سرمایه اجتماعی و حتی ارتباط بین این دو یافت نشد اما در تبیین این عدم تاثیر می‌توان چنین گفت که منظور از سرمایه اجتماعی، شبکه‌هایی هستند که به فرد نفوذ و قدرت و اطلاعات می‌بخشند و به او در شناسایی و تحقق فرصت‌های مسیر شغلی کمک می‌کنند (فوگیت، کینیکی و آشفرد، ۲۰۰۴). این سرمایه‌ها شامل والدین، خواهر برادر، اقوام و دوستان، رسانه‌ها، مدرسه و دانشگاه و سایر موسسات می‌شود. دسته‌ای از این سرمایه‌ها در هنگام تولد همراه فرد هستند مانند والدین، خواهر و برادر، آشنایان و غیره و دسته‌ای دیگر در طول زمان ایجاد می‌شوند مانند مدرسه، دانشگاه، دوستان و غیره. سرمایه‌های دسته دوم می‌توانند تحت تاثیر سرمایه‌های دسته اول ایجاد شوند. برای مثال یک پدر و مادر دارای تحصیلات می‌توانند فرزند خود را با کتب مفید آشنا کنند و یا در مدارس سطح بالا ثبت نام کنند. از این رو سرمایه‌های دسته اول به میزان زیادی از کنترل فرد خارج هستند و تحت کنترل شرایط جبری هستند. سرمایه‌های دسته دوم نیز از آن‌جا که در نتیجه سرمایه‌های دسته اول تشکیل می‌شوند تا حدودی از کنترل فرد خارج هستند، بنابراین امکان تاثیرگذاری بر چنین سرمایه‌هایی در جریان مداخله وجود ندارد.

بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر...

نتایج این پژوهش هم‌چنین نشان داد که مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر بعد هوش هیجانی دانشجویان موثر نبوده است. اگرچه پژوهشی مبنی بر تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر هوش هیجانی و حتی ارتباط بین این دو یافت نشد اما در تبیین این عدم تاثیر می‌توان چنین گفت که شیوه این کار اگرچه مشاوره گروهی بود اما کاربرد این جلسات می‌توانست برای تک تک اعضا متفاوت باشد. در این جلسات پس از این‌که دغدغه اعضا کشف شد، هر عضو در راستای دغدغه شغلی خود به تمرین کنجکاوی، کنترل و اعتماد پرداخت. در نتیجه اگر افزایش هوش هیجانی موضوعی نباشد که اعضا برای رسیدن به دغدغه خود نیازمند آن باشند، به‌دنبال آن نمی‌روند و اگر مورد نیاز باشد دنبال آموزش و افزایش آن می‌روند. از این‌رو شاید بتوان چنین تحلیل نمود که افزایش هوش هیجانی موضوعی نبوده است که برای اعضا در راستای رسیدن به دغدغه شغلی‌شان مهم باشد و از این‌رو این مداخله نتوانسته است موجب افزایش هوش هیجانی شود.

منابع

- زاهدی، ش؛ روشندل اربطانی، ط؛ و حسن پور، ا. (۱۳۸۸). *عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی زن و مرد در سازمان‌های دولتی*، نشریه مدیریت دولتی، ۲ (۴)، ۷۳-۸۴.
- سمیعی، ف؛ باغبان، الف؛ عابدی، م. ر؛ و حسینیان، س. (۱۳۹۰). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی*. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- کسای، ع. (۱۳۹۱). *بررسی و مقایسه تاثیر الگوهای آموزش سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه دکترای مشاوره مسیر شغلی. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه اصفهان.
- یوسفی، ز. (۱۳۹۰). *بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان*. پایان‌نامه دکترای مشاوره مسیر شغلی. دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه اصفهان.

- CBI (CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY). (1999). "Making Employability Work: An Agenda for Action". London: CBI.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). "Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability", *The Career Development Quarterly*, 25(4), 292-308.
- Finn, D. (2000). "From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed", *International Journal of Manpower*, 21 (5), 384-399.
- Forrier, A., Sels, L. (2003). "The concept employability: a complex mosaic", *Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fugate, M. (2006). Employability in the new millennium. In Greenhaus, J. H., &

- Callanan, G. A. (Eds.). *Encyclopedia of Career Development*. London: Sage.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*, California, SAGE Publications.
- Hirschi, A. (2009). "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction", *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). "Dose supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?", *Human Resource Management*, 44(1), 5-19.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). "Job-search strategies and reemployment quality the impact of career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
- Mc Quaid W. R., & Lindsay, C. (2005). "The Concept of employability", *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.
- Savickas, M. L. Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., & Esbroeck, R. V. (2009). "Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century", *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Zikic, J., & Klehe, U. (2006). "Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality", *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی