

تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان

فاطمه زارع مهرجردی^۱، فاطمه سمیعی^۲، محمدرضا عابدی^۳

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۶/۲۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۷/۸

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان انجام شد. **روش:** این پژوهش، یک پژوهش نیمه تجربی با استفاده از طرح پیش آزمون- پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ در مقطع کارشناسی بودند که از طریق نمونه‌گیری داوطلبانه ۳۰ نفر انتخاب و به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۵ نفر) قرار گرفتند. گروه آزمایش تحت مشاوره پویایی اجتماعی قرار گرفتند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکردند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه وضعیت شغلی من گردآوری شد و با استفاده از تحلیل واریانس با اندازه‌های تکرارشونده تحلیل شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری تأثیر معناداری داشته است ($p < 0/05$). همچنین نتایج حاکی از این بود که این نوع مشاوره بر درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی هم تأثیر معناداری داشت ($p < 0/05$). **نتیجه‌گیری:** مشاوره پویایی اجتماعی می‌تواند به ایجاد هویت شغلی در دانشجویان کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: مشاوره پویایی اجتماعی، هویت شغلی، اطلاعات شغلی، موانع محیطی و شخصی

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

f.samiee@edu.ui.ac.

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. استاد گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

هویت شغلی^۱، دیدگاهی است که یک شخص نسبت به خود در شرایط کاری و موقع اشتغال دارد (اسکوریکوف و وندراسیک^۲، ۲۰۱۱). هویت شغلی سازه‌ای شناختی است که به افراد اجازه می‌دهد انگیزه، رغبت و شایستگی‌های شان را به نقش‌های شغلی آینده پیوند دهند (میجرز^۳، ۱۹۹۸). در واقع، هویت شغلی، درک و شناخت روشن، پایدار و منسجم از رغبت‌ها، توانایی‌ها و اهداف کاری است. از نظریات اسکسون^۴ (۱۹۶۸) مرحله پنجم از مراحل رشد روانی- اجتماعی انسان که مصادف با دوره نوجوانی است، مرحله تشکیل هویت است. در این مرحله فرد باید اطلاعات و مهارت‌های کسب شده از بیرون را با همانندسازی‌های قبلی و درونی ترکیب کرده و یک هویت مستقل ایجاد نماید. به این صورت که اطلاعاتی را که درباره خود و جامعه بدست آورده، ارزیابی کرده و مسیر شغلی خود را براساس آنها بسازد. در این مسیر، باید نقش‌های گوناگونی همچون اشتغال را تجربه کند. این نقش در ایجاد و رشد هویت او بسیار اهمیت دارد (کالنسر^۵، ۱۹۹۶ به نقل از رضوی و اسماعیلی، ۱۳۸۹).

در کنار اسکسون و بر پایه نظریه او، مارسیا^۶ (۱۹۸۰)، به نقل از ملکیان، عضدانلو و سالکی شیرجینی، (۱۳۸۸) تصویر کامل‌تری از فرآیند تشکیل هویت ارائه داده است. وی معتقد است، هویت‌یابی نوجوانان از مرحله اغتشاش و سردرگمی در همه نقش‌های زندگی آغاز شده و در صورتی که مسیر مناسب خود را طی کند، به ثبات در هویت منتهی خواهد شد. زمانی فرد به هویت رسیده است که دو بعد «کاوشگری»^۷ و «تعهد»^۸ در او شکل گرفته و تقویت شده باشد (مارسیا، ۱۹۸۰ به نقل از کبیری طادی، ۱۳۹۴).

1. vocational identity.

2. Skorikov, V.B., & Vondracek, F.W.

3. Meijers, F.

4. Erikson, E.

5. Kalsner, D.

6. Marcia, J.E.

7. exploration.

8. commitment.

افرادی که هویت شغلی پیدا نکرده‌اند، دچار عدم تمایز، عدم خودآگاهی، ابهام در ارتباط بین خود و دنیای کار (مورتیمر، زیمر جیم بک، هولمز و شانهان^۱، ۲۰۰۲)، ناسازگاری تحصیلی- شغلی (وایلند^۲، ۲۰۰۰)، افزایش تردید در زندگی و کاهش توانایی تصمیم‌گیری (گوپتا، چونگ و لئونگ^۳، ۲۰۱۵) هستند. برعکس، افراد هویت یافته، در شناسایی انتخاب‌های کاری (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵)، تنظیم و مدیریت مسیر شغلی، انطباق خودآگاهی و دانش شغلی (هایبو، ژایو، ژامینگ و ژیحین^۴، ۲۰۱۷)، تصمیم‌گیری منطقی و منظم (اسکوریکاو و واندرسیک، ۲۰۱۱)، یکپارچه کردن نگرش‌ها و رفتارهای شغلی (هالند، جانستون و آساما^۵، ۱۹۹۳)، جستجوی معنای شغلی (میجرز، ۱۹۹۸)، انتقال از مدرسه به کار (اسکوریکاو و واندرسیک، ۲۰۰۷)، سازگاری، بهزیستی و رضایت از زندگی (سانتسی، مگنانو، پلاتانیا و راماسی^۶، ۲۰۱۸) مهارت دارند.

از طرف دیگر، دانشجویان به عنوان سرمایه انسانی کشور و قشر جوانی که در آستانه انتخاب‌های مهم زندگی خود مانند ازدواج و اشتغال هستند و لازم است مرحله گذار از دانشگاه به کار را هرچه زودتر طی کنند، باید از هویت منسجم، پایدار و محکمی برخوردار باشند تا بتوانند انتخاب‌های خود را به واقعیت نزدیک تر نمایند. علاوه بر این، پژوهش‌های مختلف نشان داده است که بسیاری از امور تعیین‌کننده مسیر موفقیت‌آمیز زندگی مانند مهارت‌های تصمیم‌گیری (اسنورادوتیر^۷، ۲۰۰۲)، رشد مسیر شغلی (دیمر و بلاستین^۸، ۲۰۰۷)، انگیزه برای انتخاب رشته و رضایت از آن (اسمایتینا^۹، ۲۰۱۰)، شادکامی (ساکانو، یاجیما، اونو، یامازاکی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۲) و تعهد سازمانی (ملکیان، عضدانلو و سالکی

1. Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J.
2. Wilde.
3. Gupta, A., Chong, S. H., & Leong, F. T. L.
4. Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H.
5. Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F.
6. Santisi, G., Magnano, P., Platania, S., & Ramaci, T.
7. Snorraddottir, A.
8. Diemer, M. A., & Blustein, D. L.
9. Smitina, A.
10. Sakano, J., Yajima, Y., Ono, W., Yamazaki, Y.

شیرجینی، ۱۳۸۸) که با شکل‌گیری هویت شغلی رابطه دارد در دانشجویان ضعیف است (محمدی، مسلمی و قمی، ۱۳۹۵؛ پاریاد، روحی، حسینی، بادل و رحمانی، ۱۳۸۶ و صفا، محمودی، صحبایی، دواچی و عابدینی، ۱۳۸۶).

سازه هویت شغلی در نظریه هالند^۱ (۱۹۹۷) به عنوان درک و شناخت روشن، پایدار و منسجم از رغبت‌ها، توانایی‌ها و اهداف کاری مفهوم‌سازی شده است (اسکوریکاو و واندرسیک، ۲۰۰۷؛ کرید و هود^۲، ۲۰۱۵). درک خود از کودکی آغاز می‌شود و در نوجوانی و اوایل بزرگسالی زمانی که فرد بتواند از میان گزینه‌های مسیرزندگی خود یکی را ترجیح دهد و سعی نماید نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کند، رشد سریع‌تری می‌یابد (اسکوریکاو و واندرسیک، ۲۰۱۱). در کنار این نگاه، نظریه‌های فرامدرن دید جدید و تأکید بیشتری نسبت به هویت دارند. آنها هویت را به عنوان حکایت^۳ در نظر می‌گیرند (براون و بيمرس^۴، ۲۰۱۵). ساویکاس^۵ (۲۰۱۱) هویت شغلی را به عنوان تزشغلی یا الگویی معرفی می‌کند که نقش راهنمایی را برای رفتار در محیط‌های اجتماعی مختلف ایفا می‌کند. وی معتقد است افراد در طول زندگی خود هویت به دست می‌آورند و هویت هم تحت تأثیر تجربیات و داستان زندگی قرار می‌گیرد. داستانی که فرد حکایت می‌کند، متأثر از احساس و تصوری است که نسبت به خود دارد. وی در فرآیند و ساخت داستان زندگی‌اش تجربیات مختلف را ارزیابی و اولویت‌بندی کرده و به آنها با قراردادن شان در داستان زندگی خود معنا می‌بخشد.

از طرف دیگر، امروزه اشتغال و رشد شغلی چالش بزرگی است که افراد و خانواده آنها با آن مواجه‌اند (لیندستروم و بنز^۷، ۲۰۰۲؛ روسو^۸، ۲۰۰۸). اشتغال حاصل رشد شغلی است

1. Holland, J.

2. Creed, P.A., & Hood, M.

3. narrative.

4. Brown, A., & Bimrose, J.

5. Savickas, M.

6. thesis.

7. Lindstrom, L., & Benz, M.

8. Rousso, H.

(شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). هویت مرکز رشد شغلی و متأثر از سیستم‌های احاطه‌کننده فرد است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰). سیستم‌هایی که مرتب در حال تغییرند و دیگر تغییرات زندگی بخصوص در نقش‌های کاری، گذارها، روابط و محیط را به دنبال دارند. این تغییرات فرد را به سمت تجربیات جدید می‌کشاند و ممکن است او را مجبور کند تا چالش‌هایی را بخاطر تغییر در ادراک نسبت به خود و هویت‌اش متحمل گردد (براون و بیمرس، ۲۰۱۵). چالش‌ها می‌تواند به رضایت یا نارضایتی منجر شود. رضایت شغلی می‌تواند به سازگاری و افزایش کیفیت زندگی کمک کند (اسلام‌زاده، رشیدی، یونسی و خوش‌کنش، ۱۳۹۴). بنابراین، لازم است به افراد جهت ساخت هویت شغلی منسجم و پایدار به شیوه‌های مختلف کمک شود. شیوه‌ای که در آن هم به عوامل فردی و هم شرایط اجتماعی توجه شده باشد. یعنی، داستان زندگی فرد را در شرایط و بافت اجتماعی در نظر گیرد. یکی از آن شیوه‌ها، رویکرد سازه‌گرایی^۱ پویایی اجتماعی پیوی^۲ (۱۹۹۷) است.

رویکرد پویایی اجتماعی، تأکید قابل توجهی بر هویت به جای شخصیت دارد و نیز اهمیت زیادی برای تغییرات در عصر کنونی و تأثیر آن بر فرآیند مشاوره قائل می‌شود. در این رویکرد مفاهیمی مانند ساخت معنا^۳ در زندگی، خود حکایت شده^۴، داستان گویی^۵، اقدام و عمل مشترک^۶، مشارکت هدایت شده^۷ بین مراجع و مشاور، فضای زندگی^۸، حل آگاهانه مسائل^۹ و ابزارهای زبانی^{۱۰} وجود دارد (پیوی، ۲۰۰۴). در مشاوره پویایی اجتماعی خوانگیختگی^{۱۱}، خلاقیت و ابتکار دو اصل مهم هستند. یک مشاور

1. constructivist.
2. Peavy's Sociodynamic.
3. meaning making.
4. self narrated.
5. story telling.
6. joint action.
7. guided participation.
8. life space.
9. mindful problem solving.
10. language tools.
11. spontaneity.

باید همواره ارائه‌دهنده راهبردهای مشاوره‌ای خلاق باشد و از ابزارهای متفاوتی استفاده نماید که بنا به نوع مشکل مراجعان مختلف متفاوت است (پیوی، ۱۹۹۷). راهبرد عمومی مشاوره پویایی اجتماعی، گوش دادن دیالوگی^۲، حل مساله متفکرانه^۳، مکالمه هوشمندانه^۴، تجسم فکری و طراحی فضای زندگی^۵، طرح‌های شخصی^۶، مشارکت هدایت شده^۷، ساختن آینده^۸ و تالیف خود^۹ (پیوی، ۲۰۰۱) از جمله راهبردهای مورد استفاده این رویکرد در جلسات مشاوره است.

پژوهش‌های چندی در خصوص هویت و مشاوره پویایی اجتماعی صورت گرفته است. تا جایی که هویت شغلی با جستجوی معنا (رحیم‌نژاد، زالی زاده و علیپور، ۱۳۹۴)، حل مساله (نصیری، خسروی، قادری و همکاران، ۱۳۸۹)، مؤلفه‌های تمایز یافتگی خود (محسن‌زاده، شهرآزای و گودرزی، ۱۳۸۸)، زبان (نیازی، شفائی مقدم و خدمتکار، ۱۳۹۲)، داستان‌گویی (جانسن، اسمایدر^{۱۰} و هالند، ۱۹۸۱)، فضای خانواده (هارگرو، اینمن و کرین^{۱۱}، ۲۰۰۵) و رفتار اکتشافی مسیر شغلی (گاشیو، کلارک، پانزر و اسکانلان^{۱۲}، ۲۰۰۶؛ اسکات و چانی^{۱۳}، ۲۰۰۸) که از ابعاد مختلف مشاوره پویایی اجتماعی است، رابطه دارد.

علاوه بر این، ماری^{۱۴} (۲۰۱۵)، یک تحلیلی کیفی بر مدل زندگی مردم آفریقا انجام داد متوجه شود آنها چگونه مسیر شغلی و زندگی خود را با تغییرات دنیای کار هماهنگ

-
1. inventiveness.
 2. dialogical listening.
 3. mindful solving problem.
 4. intelligent conversation.
 5. visualization and life-space mapping.
 6. personal projects.
 7. guided participation.
 8. future-building.
 9. self-authoring.
 10. Johnson, J.A., & Smither, R.
 11. Hargrove, B.K., Inman, A.G. & Crane, R.L.
 12. Gushue, G.V., Scanlan, K.R.L., pantzer, K.M., & Clarke, C.P.
 13. Scott, A.B., & Ciani, K.D.
 14. Maree, J.G.

می‌کنند و به این نتیجه رسید که آنها داستان‌ها و حکایت‌های مثبتی که در رویکرد پیوی اهمیت زیادی دارد، از خود نقل می‌کنند و نیز از استعاره‌ها و حکمت‌ها بعنوان عوامل بافتی مؤثر در داستان‌گویی استفاده می‌کنند. به عبارت دیگر، نقش زبان در ساخت مسیر شغلی و زندگی آنها مورد تأکید است. لذا، با توجه به تأثیر عوامل و رویکردهای مختلف در شکل‌گیری و تداوم هویت و اینکه داشتن هویت و آینده شغلی دانشجویان به عنوان سرمایه‌های بزرگ کشور از اهمیت زیادی برخوردار است، این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر است:

۱. مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان اثر دارد.
۲. مشاوره پویایی اجتماعی بر درک نیاز به اطلاعات شغلی دانشجویان اثر دارد.
۳. مشاوره پویایی اجتماعی بر درک موانع محیطی و شخصی دانشجویان اثر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق کمی و نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان که در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ در مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل بودند، تشکیل داد. با توجه به طرح پژوهش، تعداد ۱۵ نفر برای هر گروه آزمایش و کنترل کافی است (دلاور، ۱۳۸۹). لذا، در این پژوهش تعداد نمونه ۳۰ نفر برآورد شد. گروه نمونه به روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند. برای این کار اطلاعیه‌هایی طراحی گردید و محورهای کار به صورت مختصر شرح داده شد. سپس از بین دانشجویانی که اعلام آمادگی کردند، با توجه به ملاک‌های ورود به تحقیق، ۱۵ نفر آنها در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. ملاک ورود در این پژوهش این بود که دانشجویی مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ باشند و ملاک خروج از نمونه تعداد غیبت بیش از دو جلسه بود. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه آزمایش و کنترل در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: متغیرهای جمعیت شناختی گروه‌های آزمایش و کنترل

گروه کنترل	گروه آزمایش	گروه	
		متغیر	
۶	۵	سوم	ترم تحصیلی
۶	۸	پنجم	
۳	۲	هفتم	
۱۵	۱۵	کل	
۶	۶	علوم تربیتی	دانشکده
۵	۳	ادبیات	
-	۱	شیمی	
۲	۴	اقتصاد	
۲	۱	زبان‌های خارجی	
۱۵	۱۵	کل	

ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور سنجش هویت شغلی در دانشجویان از پرسشنامه ۲۰ سؤالی وضعیت شغلی من^۱ (MVS) ساخته هالند، دایگرو پاور در سال ۱۹۸۰ استفاده شد. این پرسشنامه سه ویژگی هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی برای رسیدن به اهداف شغلی را می‌سنجد. ۱۸ سؤال اول این پرسشنامه، برای سنجش هویت شغلی است که پاسخگویی به آنها به صورت درست - نادرست است. سؤال ۱۹ شامل ۴ پرسش بلی - خیر است و به منظور شناسایی میزان درک افراد از نیاز داشتن به اطلاعات شغلی طراحی شده است و سؤال ۲۰ نیز، شامل ۴ پرسش بلی - خیر است که به بررسی درک موانع محیطی و شخصی فرد در راستای انتخاب اهداف شغلی می‌پردازد. نمره پایین در مقیاس هویت شغلی نشان‌دهنده سردرگمی نسبت به هویت

1. My Vocational Situation.

شغلی و عدم رضایت از خود و هویت ضعیف تراست و نمره پایین در دو مقیاس دیگر نشان دهنده فقدان درک نیاز به اطلاعات شغلی و عدم درک موانع در تصمیم گیری های مسیر شغلی است (اوهاشی^۱، ۲۰۰۹).

نمره گذاری این مقیاس به این ترتیب است که نمره هویت شغلی از جمع تعداد پاسخ های نادرست به دست می آید که دامنه آن از ۰ تا ۱۸ است. نمره دو مقیاس دیگر نیز از جمع تعداد پاسخ های خیر به دست می آید. جهت سنجش روایی همگرا از پرسشنامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا^۲ (CDI-A-SF) ساخته کرید، پاتون و بارتلی^۳ (۲۰۰۴؛ به نقل از صادقی، باغبان، بهرامی، احمدی و کرید^۴، ۲۰۱۱) که دارای چهار ریز مقیاس طرح ریزی مسیر شغلی^۵، مکاشفه مسیر شغلی^۶، اطلاعات دنیای کار^۷ و تصمیم گیری مسیر شغلی^۸ است، استفاده شد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب کودر ریچاردسون ۲۰ در نسخه اصلی (هالند، دایگرو پاور^۹، ۱۹۸۰)، در خصوص هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۳۹ و ۰/۴۴ گزارش شده است. همچنین هالند و همکاران (۱۹۸۰) پایایی کل پرسشنامه (MVS) را از طریق باز آزمایی در فواصل یک تا سه ماه در حدود ۰/۷۵ گزارش کردند. در پژوهش کبیری طادی (۱۳۹۴)، ضریب آلفای کرونباخ برای هویت شغلی، ۰/۷۲، نیاز به درک اطلاعات شغلی، ۰/۴۴ و درک موانع محیطی و شخصی، ۰/۳۲ به دست آمد. همچنین، زارع، سمیعی و عابدی (۱۳۹۵)، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۳ را

1. Ohashi, T.
2. Career Development Inventory Australia Short Form.
3. Bartrum, D.
4. Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, A., & Creed, P.
5. career planning.
6. career exploration.
7. world of work information.
8. career decision making.
9. Daiger, D.C., & Power, P.G.

برای کل پرسشنامه گزارش دادند.

روش اجرا

جهت اجرای پژوهش، ابتدا اطلاعیه‌ای طراحی شد و در سطح دانشگاه نصب گردید. سپس از بین افرادی که داوطلبانه آمادگی خود را جهت شرکت در جلسات مشاوره گروهی اعلام نمودند، یک نمونه ۳۰ نفری انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل قرار داده شدند. بعد از اجرای پیش‌آزمون، جلسات مشاوره گروهی پویایی اجتماعی پیوی برای گروه آزمایش در دانشکده علوم تربیتی اجرا گردید. تعداد جلسات برای گروه آزمایش ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای بود که هفته‌ای دو بار تشکیل شد. جلسات توسط شخص پژوهشگر در ساعات بین ظهر اجرا شد و جهت رفع خستگی، بین جلسه ۱۵ دقیقه استراحت و پذیرایی انجام شد. پس از پایان جلسات بر روی هر دو گروه پس‌آزمون اجرا گردید و به فاصله یک ماه پس از آن، آزمون پیگیری برای هر دو گروه اجرا گردید. براساس اخلاق پژوهش، جلسات مشاوره گروهی بعد از اتمام پژوهش برای گروه کنترل هم برگزار شد.

جهت تهیه فرمت جلسات مشاوره گروهی، ابتدا منابع موجود در زمینه مشاوره پویایی اجتماعی پیوی (۱۹۹۶، ۲۰۰۴ و ۲۰۱۰) به طور کامل مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و براساس آن محتوای جلسات نوشته شد. روایی محتوایی توسط اساتید راهنما و مشاور و متخصصانی که با این نظریه آشنایی داشتند، مورد تأیید واقع شد. سرفصل محتوای جلسات مشاوره در جدول ۲ آمده است.

رتال جامع علوم انسانی

جدول ۲: محتوای جلسات مشاوره پویایی اجتماعی پیوی

جلسه	عنوان	محتوای جلسه
اول	ورود به محدوده فضای زندگی	ایجاد ارتباط و انجام پیش‌آزمون یافتن زمینه مشترک بین رهبر و اعضا گام‌های مقدماتی در ورود به فضای زندگی
دوم	شناسایی پروژه‌های شخصی و متغیرهای مرتبط	شناسایی پروژه‌های شخصی و شناسایی افراد مهم شناسایی حالات محتمل در مسیر حرکت بحث‌های مورد علاقه در ارتباط با پروژه‌ها
سوم	خلق خود و موانع	شناسایی داستان‌های قربانی و مسئله محور کمک به افراد برای کشف داستان‌های جایگزین برنامه‌ریزی برای خلق خود در داستان‌های جایگزین شناسایی موانع
چهارم	تمرکز بر داستان‌های شغلی	کشف تجربیات معنادار در زندگی کاری و تحصیلی نام‌گذاری تم زندگی افزایش قابلیت حکایت‌مندی با استفاده از مثال افزایش قابلیت حکایت‌مندی با استفاده از دیالوگ
پنجم	پل زدن بین داستان شغلی و پروژه‌های شخصی	تدوین پروژه‌ها در قالب گفتگو، نوشته، تصویر تطبیق داستان‌های شغلی با پروژه‌های شخصی
ششم	ساخت داستان‌های آینده در یک همکاری مشترک	ترسیم نقشه مشکل و مسأله موجود شناسایی فعالیت‌های معنادار و سوق دادن به سمت آن

جلسه	عنوان	محتوای جلسه
هفتم	ساخت آینده	تصور آینده و خود شرح حال نویسی از گذشته تا آینده طراحی گام‌ها و فعالیت‌های لازم برای رسیدن به آینده
هشتم	جمع‌بندی و داستان جدید شغلی من	اطمینان از گشودگی نسبت به اطلاعات برجسته‌سازی اهمیت خود-آموزشی مداوم بررسی میزان دستیابی به تفکر کل‌نگر درباره آینده بررسی میزان جهت‌گیری نسبت به آینده و پس‌آزمون

از آنجایی که در این پژوهش آزمودنی‌ها سه بار مورد آزمون قرار گرفت، روش آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش تحلیل اندازه‌گیری مکرراست و در این پژوهش داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 22 تحلیل و از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر) جهت آزمون فرضیه‌ها کمک گرفته شد.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر، به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد که آن‌ها در پژوهشی شرکت می‌کنند که کاملاً علمی و زیر نظر اساتید مجرب طراحی شده است و هیچ آسیبی متوجه آنها نیست. به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات مرتبط با ایشان به صورت محرمانه باقی خواهد ماند، داده‌ها به صورت گروهی تجزیه و تحلیل و پس از پایان پژوهش پرسشنامه‌ها و اطلاعات مرتبط با ایشان معدوم خواهد شد. هر کدام از پژوهیدگان در هر مرحله پژوهش آزادند که پژوهش را رها کنند و اجباری برای آنها وجود ندارد و نیز در صورت تمایل به آگاهی از نتایج تحقیق می‌توانند شماره تماس یا ایمیل خود را در اختیار پژوهشگر قرار دهند. علاوه بر این، به منظور عدم

استفاده ابزاری از افراد گروه کنترل و رعایت حقوق آنها، به ایشان قول داده شد که جلسات آموزشی با همان کیفیت برای این گروه هم در ترم تحصیلی آینده برگزار شود.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی‌های نمونه برای متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره‌های متغیرهای پژوهش در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

تعداد نمونه	گروه گواه		گروه آزمایش		آزمون	متغیر
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۱۵	۲/۹۹	۷/۹۳	۳/۰۰	۸/۳۳	پیش آزمون	هویت شغلی
۱۵	۳/۴۲	۸/۸۶	۴/۸۵	۱۲/۱۳	پس آزمون	
۱۵	۳/۴۵	۸/۶۶	۴/۶۰	۱۳/۹۳	پیگیری	
۱۵	۲/۰۱	۱/۹۳	۱/۵۹	۱/۵۳	پیش آزمون	درک نیاز به اطلاعات شغلی
۱۵	۲/۰۰	۱/۰۰	۱/۷۹	۲/۰۶	پس آزمون	
۱۵	۱/۵۸	۱/۳۳	۱/۶۳	۲/۲۶	پیگیری	
۱۵	۲/۱۶	۱/۴۰	۱/۷۹	۱/۰۶	پیش آزمون	درک موانع محیطی و شخصی
۱۵	۱/۵۵	۱/۵۳	۱/۹۰	۲/۲۶	پس آزمون	
۱۵	۱/۵۱	۱/۰۰	۱/۷۵	۲/۰۶	پیگیری	

همانگونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، در مؤلفه‌های هویت شغلی، درک نیاز به

اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی در گروه آزمایش، میانگین نمره‌های پس‌آزمون و پیگیری نسبت به پیش‌آزمون تغییر یافته است، اما در گروه کنترل، تغییرات محسوسی مشاهده نمی‌شود. به منظور بررسی معناداری تفاوت‌ها بین دو گروه از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده گردید. البته قبل از استفاده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری لازم است چند پیش‌فرض آزمون شود. به منظور بررسی برابری واریانس‌ها از آزمون لوین^۱ استفاده گردید که نتایج حاصل از آزمون لوین و F بدست آمده نشان داد که در هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵ است، لذا واریانس‌ها برابر و استفاده از تحلیل واریانس در داده‌های پژوهش بلامانع بوده و پایایی نتایج بدست آمده از آن تأیید می‌گردد. برای بررسی کروی بودن ماتریس واریانس-کوواریانس نمرات متغیرهای پژوهش هم از آزمون کروییت ماکلی^۲ استفاده شد که نتایج آن نشان داد به دلیل معنادار نشدن آزمون کروییت ماکلی در متغیرهای هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی ($P > 0/05$) که به معنای کروی بودن ماتریس واریانس-کوواریانس متغیر وابسته می‌باشد، استفاده از آزمون F و درجات آزادی این آزمون برای تحلیل بلامانع بود. همچنین، برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون شاپیرو-ویلکز^۳ استفاده گردید و نتایج این آزمون هم دلالت بر نرمال بودن توزیع نمرات در سطح ۰/۰۵ داشت.

پس از تأیید پیش‌فرض‌های لازم، جهت رد یا تأیید فرضیه پژوهش از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. در اجرای تحلیل واریانس با اندازه‌های تکراری یکی از برون داده‌ها تحلیل تاثیر عضویت گروهی است. در جدول ۳ نتایج این تحلیل آمده است.

1. Levene's Test.
2. Mauchly's Test of Sphericity.
3. Shapiro-Wilkz.

جدول ۳: تاثیر عضویت گروهی در سه بار آزمون متغیرهای پژوهش

متغیر	میزان	F	df	خطا df	Sig	مجدوراتا	توان
هویت شغلی	۰/۱۸۳	۶۰/۲۲	۲	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۹۴
درک نیاز به اطلاعات شغلی	۰/۲۷۳	۳۵/۹۲۰	۲	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۲	۰/۹۱
درک موانع محیطی و شخصی	۰/۱۸۲	۶۰/۷۴۱	۲	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۹۲

همان گونه که در جدول ۳ ملاحظه می شود، آزمون مربوط به تفاضل متغیرهای پژوهش در هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی در اجرای سه بار آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد. به عبارت دیگر، مشاوره پویایی اجتماعی پیوی بر متغیرهای پژوهش، در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در مرحله پس آزمون و پیگیری تأثیر قابل ملاحظه ای داشته است ($P < 0/01$). میزان این تأثیر یا تفاوت در عامل هویت شغلی و درک موانع محیطی و شخصی در اجرای آزمون برابر با ۰/۸۱ و در درک نیاز به اطلاعات شغلی ۰/۷۲ می باشد. توان آماری بالاتر از ۰/۹۱ نمایانگر کفایت حجم نمونه و تأیید فرضیه های پژوهش است.

برای توضیح جدول ۳ و بررسی وجود تفاوت بین سه بار اجرا در دو گروه آزمایش و کنترل از آزمون تعقیبی LSD کمک گرفته شد. نتایج حاصل از مقایسه های زوجی در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: مقایسه‌های زوجی نمرات متغیرهای پژوهش در سه بار آزمون

متغیر	آزمون	آزمون	گروه آزمایش			گروه گواه		
			تفاوت میانگین	خطا	معناداری	تفاوت میانگین	خطا	معناداری
هویت شغلی	پیش آزمون	پس آزمون	-۳/۸	۱/۷۶۳	۰/۰۰۱	-۰/۹۳	۲/۰۶۰	۰/۹۷۵
	پیش آزمون	پس آزمون	-۵/۶	۱/۶۴۴	۰/۰۰۰	-۰/۷۳	۲/۰۷۴	۰/۲۰۹
	پیش آزمون	پس آزمون	-۱/۸	۲/۴۰۱	۰/۳۷۵	۰/۲	۱/۶۸۲	۰/۱۱۸
درک نیاز به اطلاعات شغلی	پیش آزمون	پس آزمون	-۰/۵۳	۰/۶۸۹	۰/۰۰۰	۰/۹۳	۰/۶۳۶	۰/۰۹۵
	پیش آزمون	پس آزمون	-۰/۷۳	۰/۵۷۶	۰/۰۰۰	۰/۶۰	۰/۷۴۲	۰/۴۳۲
	پیش آزمون	پس آزمون	-۰/۲۰	۰/۶۰۸	۰/۵۲۱	-۰/۳۳	۰/۶۵۹	۰/۰۶۳
درک موانع محیطی و شخصی	پیش آزمون	پس آزمون	-۱/۲۰	۰/۸۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۳	۰/۳۰۷	۰/۹۲۱
	پیش آزمون	پس آزمون	-۱/۰۰۰	۰/۵۷۷	۰/۰۰۰	۰/۴۰	۰/۸۶۱	۰/۴۳۲
	پیش آزمون	پس آزمون	۰/۲۰	۰/۸۹۰	۰/۸۲۵	۰/۵۳	۰/۶۸۹	۰/۰۷۱

همانگونه که جدول ۴ نشان می‌دهد، در گروه آزمایش در پس آزمون و پیگیری نسبت به پیش آزمون تفاوت‌هایی ایجاد شده است ولی در پیگیری تفاوت نسبت به پس آزمون معنادار نمی‌باشد و در گروه گواه هیچ تفاوت معناداری در سه بار آزمون وجود ندارد. به عبارت دیگر، هویت شغلی، درک نیاز به اطلاعات شغلی و درک موانع محیطی و شخصی در دانشجویان گروه آزمایش تحت تأثیر آموزش‌های داده شده قرار گرفته و افزایش یافته است. لذا، فرضیه‌های این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش و بررسی تأثیر مشاوره و آموزش پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه اول مبنی بر این بود که مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان تأثیر دارد. تأیید این فرضیه از نظر زیربنایی با پژوهش‌های جانسن، اسمایدر و هالند (۱۹۸۱)، هارگرو، اینمن و کرین (۲۰۰۵)، ساکانو و همکاران (۲۰۱۲) و ماری (۲۰۱۵) همخوانی دارد. همانگونه که گفته شد، مارسیا (۲۰۰۲) و اریکسون (۱۹۶۸) هویت را رسیدن به یک تصویر یکپارچه، منسجم، پایدار و درست نسبت به خود می‌دانند و در نظریه‌های فرامدرن، هویت به عنوان حکایت (براون و بیمرس، ۲۰۱۵) و مضمون^۱ شغلی (ساویکاس، ۲۰۱۱) است. حکایت یا مضمونی که در طول زندگی آدمی شکل و تحت تأثیر تجربیات مختلف زندگی قرار می‌گیرد. تجربیات مختلف در محیط‌های مختلف فردی و اجتماعی رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، ترمسیر شغلی یا حکایت، الگوی راهنما برای رفتارکردن در محیط‌های اجتماعی است.

از طرف دیگر، بنظر می‌رسد هویت امری پویاست. زیرا به گفته ماری (۲۰۱۵)، تغییرات زندگی در نقش‌های کاری، پدیده‌ها، روابط و محیط فردی و اجتماعی مراحل گذاری را ایجاد می‌کند که گریزناپذیر است و لازم است برای سازگاری و انتقال به مرحله بعدی فرد در ارزش‌ها و ایده‌آل‌های خود تجدیدنظر نماید. این تغییرات و گذارها بر هویت بسیار تأثیر گذارند. همچنین، با افزایش سن و تجربه، حکایت‌های فرد از زندگی اش و داستان‌های مختلف او تغییر می‌کند. لذا، ممکن است ادراک او نسبت به خود و هویت خویش چالش‌هایی را به همراه داشته باشد و با ادراک قبلی اش متفاوت بنماید (براون و بیمرس، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، در نظریه‌های حکایتی و از آن جمله رویکرد پویایی اجتماعی پیوی، برداشت و احساسی که فرد نسبت به خود دارد یا هویتی که پیدا

1. theme.

می‌کند، تا حدودی زیادی متأثر از داستان و حکایت زندگی اش است که می‌سازد. در جلسات مشاوره پویایی اجتماعی، دانشجویان در فرآیند و ساخت داستان زندگی شان تجربیات مختلف را اولویت بندی کرده و به آنها با قراردادن شان در داستان زندگی خود معنا می‌بخشیدند. لذا، به دنبال تجربیات جدید تغییر وجود دارد و به دنبال آن درک آنها از خودشان تغییر می‌کرد. بنابراین، در دنیای امروز برای رسیدن به اشتغال، لازم است به افراد کمک شود تا ضمن پویا بودن هویت خود به ساختی منسجم و پایدار هم دست یابند و در این راستا رویکردهای مختلف از جمله رویکرد پیوی می‌توانند کمک‌کننده باشند.

همچنین، اجتماعی و پویا بودن هویت، دو بعدی است که در ساختار و کنش نظریه مشاوره پویایی اجتماعی پیوی به آن توجه شده است و تنها رویکردی که تغییرات زندگی کاری و اجتماعی را در نظر می‌گیرد رویکرد پویایی اجتماعی پیوی (۱۹۹۶) است. این رویکرد، مانند سایر رویکردهای فرامدرن به مواجهه با ابهام و تغییر در عصر جدید اهمیت داده و با توجه به اینکه ارتباطی تنگاتنگ با نظریه‌های اجتماعی معاصر دارد، از امکان پاسخ‌دهی مشاوره‌ای و علمی به تغییرات زندگی اجتماعی و شغلی برخوردار است. از آنجایی که جلسات مشاوره پویایی اجتماعی دربرگیرنده تمرین‌هایی در خصوص ساخت معنا و اهداف زندگی، حکایت خود در مسیر زندگی، بیان داستان زندگی، اقدام مشترک و تقویت روابط، مشارکت هدایت شده و ارزیابی رفتار، فضای زندگی و نقش‌های آن، پل زدن داستان زندگی و پروژه‌های شخصی و رسیدن به یکپارچگی، حل آگاهانه مسائل و ایجاد خود بود و هریک از موارد نام برده جزئی از هویت مسیر شغلی است، بنابراین، می‌توان گفت که مداخلات مبتنی بر مشاوره پویایی اجتماعی می‌تواند بر هویت شغلی دانشجویان تأثیر داشته باشد.

فرضیه دوم پژوهش که مورد تأیید قرار گرفت، می‌گوید مشاوره پویایی اجتماعی بر درک نیاز به اطلاعات شغلی دانشجویان تأثیر دارد. نتایج حاصل از این پژوهش در

خصوص این فرضیه، از نظر زیربنایی با پژوهش‌های کیسانه، کیسانه، هایلات و جاوارنه^۱ (۲۰۰۷)، گاشیو و همکاران (۲۰۰۶) و اوهاشی (۲۰۰۹) همخوانی دارد. همانطور که گفته شد، رسیدن به هویت، رسیدن به یک تصویر روشن از خود در ابعاد مختلف است. برای رسیدن به تصویر روشن، گام اول و ضروری بدست آوردن بازخورد و اطلاعات است.

به گفته هالند (۱۹۹۷)، شخصی که درک روشنی از هویت دارد، از اهداف، علایق، مهارت‌ها و حرفه‌های مناسب نیز به واسطه کسب اطلاعات تصویر واضحی به دست می‌آورد. او با احتمال بیشتری می‌تواند کاری پیدا کند یا شغلی که با ویژگی‌های شخصیتی‌اش همخوانی داشته باشد. در مقابل افراد کم‌اطلاع که احساس پراکندگی هویت دارند بیشتر احتمال دارد که در آینده انتخاب‌های شغلی ناسازگار، تغییرات شغلی ناسازگار، تغییرات شغلی مکرر و شغلی‌های ناموفق گوناگون را تجربه کنند.

داشتن اطلاعات از جنبه‌های مختلف توانایی، مهارت، ارزش‌ها، استعداد، رغبت و شخصیت در زمینه‌های جسمی، روانی و شغلی زیربنای هویت است. در این راستا، اریکسون (۱۹۶۸) معتقد است در مرحله پنجم از مراحل رشد روانی- اجتماعی که مصادف با دوره نوجوانی و تشکیل هویت است، فرد باید اطلاعات و مهارت‌های کسب شده قبلی و همانندسازی‌های پیشین را ترکیب کرده و یک هویت شخصی را مستقر نماید. برای اینکار لازم است او اطلاعاتی را درباره خود و جامعه بدست آورد، آنها را ارزیابی کرده و خود را به برخی از خط‌مشی‌های زندگی متعهد کند. به عبارت دیگر، تعهد به نقش‌های مختلف زندگی از جمله نقش شغلی که در رشد هویت بسیار مهم‌اند (کالنسر، ۱۹۹۶ به نقل از رضوی و اسماعیلی، ۱۳۸۹) مستلزم آگاهی و اطلاعات است. بنابراین فوگیت، کینکی و آشفورد^۲ (۲۰۰۴) برخی از افراد هویت یافته دارای جهت‌گیری اطلاعاتی هستند. یعنی آنها به شکل پویا بدنبال کسب اطلاعات مربوط به خود و محیط خود بخصوص در ارتباط با فعالیت‌های هدفمند شغلی هستند. آنها به جستجو و

1. Khasawneh, S., Khasawneh, L., Hailat, S., & Jawarneh, M.

2. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E.

درون‌سازی اطلاعاتی می‌پردازند که موقعیت آن‌ها را در بافت کاری و شغلی بهبود بخشد.

مشاوره پویایی اجتماعی به واسطه تأکید بر یادگیری، آگاهی، انتخاب اهداف آگاهانه، تجربه‌های جدید، دسترسی به اینترنت و سایر منابع اطلاعاتی، افزایش اطلاعات و روشن‌گری که در جلسات مشاوره به آن پرداخته شد، توانسته بردرک نیاز به اطلاعات شغلی اثر داشته باشد. به عبارت دیگر، به نظر پیوی (۱۹۹۷)، فرآیند مشاوره پویایی اجتماعی، محیط یادگیری بهتری را با همکاری، رابطه متقابل، سازندگی و خودآفرینی فراهم می‌کند. در این نوع مشاوره، موقعیتی که بوجود می‌آید، موقعیتی است که هم مراجع و هم مشاور آگاهند و به دنبال فراهم ساختن شرایط بهتر برای یادگیری و تجربه‌اندوزی و افزایش اطلاعات‌اند.

در پویایی اجتماعی حل مسأله متفکرانه وجود دارد. حل مسأله متفکرانه مستلزم جمع‌آوری اطلاعات به شیوه‌های مختلف است. همچنین، این مشاوره باعث افزایش ظرفیت عملکردی و کسب مهارت‌های مورد نیاز در زندگی می‌شود. بنابراین، لازم است فرد از طریق فرایند طرح‌ریزی زندگی، شناخت ظرفیت‌ها و بازسای مجدد به رشد هویت شغلی خود بپردازد. افزایش اطلاعات و آگاهی از نقاط قوت می‌تواند دیالوگ‌ها و فعالیت‌ها را معنادار نماید و فرد ناتوان، شکست خورده، از کار افتاده و به حاشیه رانده شده را به فردی با هویت، منسجم و موفق تبدیل کند. در جلسات مشاوره‌ای این پژوهش، با ورود به فضای زندگی و ترسیم آن و تمرکز بر داستان زندگی اطلاعات افراد از پروژه‌های شخصی، تجربیات معنادار، افراد مهم و تأثیرگذار در مسیر زندگی، روابط و شرایط زندگی و نیز فعالیت‌های هدفمند شغلی افزایش یافت. بنابراین، به دلایل فوق مشاوره پویایی اجتماعی توانست بردرک نیاز به اطلاعات شغلی دانشجویان اثرگذار.

فرضیه سوم پژوهش مبتنی بر این است که مشاوره پویایی اجتماعی بردرک موانع محیطی و شخصی دانشجویان تأثیر دارد. این فرضیه با توان آماری ۰/۸۱ مورد تأیید قرار

گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش در ارتباط با فرضیه سوم از لحاظ زیربنایی با نتایج پژوهش یانچاک، لزو استراسر^۱ (۲۰۰۵)، گاشیو و همکاران (۲۰۰۶) و اسکات و چانی (۲۰۰۸) همخوانی دارد. درک موانع قسمتی از هویت شغلی است. به گفته مارسیا (۱۹۸۰) هویت دارای دو بعد کاوشگری و تعهد است. در کاوشگری شغلی فرد به موانع مسیر شغلی خود واقف می‌گردد. هرچه اکتشاف و کاوش بیشتری صورت گیرد، موانع بیشتری به چشم می‌خورد.

کرابی^۲ (۲۰۰۸) چنین روایت می‌کند که هویت شغلی یک خودپنداره پویا به عنوان مربی می‌باشد. هویت شغلی از سه بعد درک حال، بازسازی گذشته و پیش بینی آینده تشکیل شده است. در پیش بینی آینده درک موانع قابل توجه است. در مشاوره پویایی اجتماعی، به افراد کمک می‌شود تا میزان پیشرفت، نقاط قوت فردی، موانع و توانایی‌های بالقوه خود را بشناسند و بتوانند انتخاب‌ها، توانایی‌ها و اهدافی را داشته باشند که در زندگی برای آنها با ارزش است و از طریق عمل، اقدام و فعالیت، به ساخت خود و طرح‌ریزی آینده بپردازند. در طرح‌ریزی و فعالیت‌های آینده، بسیاری از امور خارج از اراده و توانایی فردی است. از این امور به عنوان مانع می‌توان یاد کرد. علاوه بر این، بعد اجتماعی این رویکرد می‌تواند بر موانع تمرکز بیشتری داشته باشد. زیرا، به گفته سمیعی (۱۳۹۱)، در مسیر زندگی و شغلی افراد و برسر راه تحقق اهداف و آرزوها موانع زیادی وجود دارد و درک موانع می‌تواند به صراحت و روشنی مسیر و تصمیم‌گیری‌های درست کمک نماید.

وجود موانع خانوادگی، شغلی و اجتماعی و نیز تنوع و گستردگی آنها در موانع درک شده دانشجویان نشان از وجود تفکر انتزاعی در آنها می‌باشد. هرچه افراد به مراحل بالاتر رشد فکری برسند، مسایل پیچیده و گسترده‌تری را درک می‌کنند و همانگونه که به واسطه تفکر انتزاعی خود به اطلاعات پیچیده‌تر در دنیای مشاغل دست می‌یابند، موانع

1. Yanchak, K. V., Lease, S. H., & Strauser, D. R.

2. Krabi, K.

انتزاعی‌تر و پیچیده‌تر را هم درک می‌کنند. یعنی، درک موانع با افزایش اطلاعات شغلی همبستگی دارد. به این صورت که آنها در مسیر شغلی و هویت‌یابی خود، علاوه بر موانع ناشی از خود، موانع ناشی از خانواده و موانع ناشی از اجتماع را هم می‌فهمند و با توجه به موانع چندگانه و توانایی‌های درونی خود، مسیر شغلی‌شان را شکل می‌دهند.

علاوه بر این، در مشاوره پویایی اجتماعی، مشاوره و سرمایه اجتماعی به یکدیگر وابسته‌اند (پیوی، ۲۰۱۰). سرمایه‌های اجتماعی عبارت است از مردم، رفاه فردی و اجتماعی‌شان، مهارت‌ها و استعدادهاشان به همراه سیاست‌های اجتماعی و سیستم‌های حمایت اجتماعی. هرکدام از این امور می‌توانند به عنوان یک سد و مانع در مسیر شغلی عمل نمایند. اگرچه مشاوره و فرد نمی‌تواند ساختارها یا سیاست‌های اجتماعی را تغییر دهد، اما می‌تواند به عنوان یکی از ابزارهای بنیادی توسعه سرمایه اجتماعی در سطوح فردی و بین فردی در زندگی اجتماعی مطرح گردد (پیوی، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، مشاوره، آموزش و مداخلات با محوریت اجتماع می‌تواند علاوه بر توجه به تأثیر مثبت یا منفی آنها راهکارهای کنارآمدن و مقابله با موانع را به افراد آموزش دهد.

در جلسات مشاوره‌ای این پژوهش، قسمت مهمی به خلق خود و توجه به موانع تعلق داشت. جهت خلق، تألیف و بازنویسی خود و داستان زندگی و نیز ساخت آینده، موانع موجود و احتمالی مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از راهبردهای پیشنهادی پیوی به توانایی دانشجویان در راستای کنارآمدن، حذف یا جایگزینی آنها کمک شد. از این رو، به مشاوره پویایی اجتماعی توانست بر درک موانع محیطی و شخصی دانشجویان اثر گذارد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که بر روی دانشجویان کارشناسی دانشگاه اصفهان با نمونه‌گیری داوطلبانه انجام شده است، لذا در تعمیم نتایج به سایر مقاطع، دانشگاه‌ها و شهرها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. بنابراین، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود این پژوهش را در دانشگاه‌ها و شهرهای دیگر و دانشجویان سایر

مقاطع انجام دهند. همچنین، با استفاده از نمونه‌گیری کاملاً تصادفی پژوهش را تکرار کنند. براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌گردد، مشاوران در مراکز مشاوره از این روش بعنوان یک شیوه مداخله برای افراد دارای مشکل هویتی استفاده کنند. همچنین، مربیان و مسئولین آموزش و پرورش بخصوص در دوره اول متوسطه کلاس‌ها یا کارگاه‌های آموزشی با این موضوع و محتوا برای شکل‌گیری هویت صحیح نوجوانان ترتیب دهند و نیز، به مسئولین و متولیان کار و اشتغال، توصیه می‌شود جلسات مشاوره پویایی اجتماعی برای افراد جویای کار و بیکاران برگزار کنند تا آنها بتوانند توانایی‌های خود، موانع و مشکلات پیش روی خود را شناسایی و برای غلبه بر آنها برنامه‌ریزی نمایند.

منابع

- اسلام‌زاده، ب، رشیدی، ه، یونسی، ح، و خوش‌کنش، ا. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، کیفیت زندگی و سازگاری در خانه در پرسنل شیفت در گردش و شیفت ثابت بیمارستان‌های شیراز. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴(۵۶)، ۴-۲۵.
- پاریاد، ع، جوادی، ن، عطرکارروشن، ز، فداکار، ک، اسیری، ش. (۱۳۹۰). ارتباط تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری بالینی در دانشجویان. *پرستاری*، ۲۴(۷۳)، ۶۳-۷۱.
- دلاور، ع. (۱۳۸۹). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. تهران: رشد.
- رحیم‌نژاد، ع، زالی‌زاده، م، علیپور، ا. (۱۳۹۴). رابطه سبک‌های هویت با حضور و جستجوی معنای زندگی. *علوم روانشناختی*، ۱۴(۵۶)، ۵۰۴-۵۱۶.
- رضوی، ا، و اسماعیلی، م. (۱۳۸۸). مقایسه انواع منزلت هویت شغلی زنان ایرانی. *زن: حقوق و توسعه تحقیقات زنان*، ۴(۱)، ۱۵۰-۱۴۶.
- روحی، ق، حسینی، ع، بادله، م، رحمانی، ح. (۱۳۸۶). انگیزه تحصیلی و رابطه آن با برخی از عوامل در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۴(۲)، ۷۷-۸۳.
- زارع مهرجردی، ف، سمیعی، ف، و عابدی، م. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی پیروی بر هویت شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- سمیعی، ف. (۱۳۹۱). *بررسی شناسایی سیر تحول، موانع درک شده و عوامل مؤثر بر آرزوهای مسیر شغلی کودکان و نوجوانان شهر اصفهان*. پایان‌نامه دکتری (چاپ نشده). اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- سمیعی، ف، باغبان، ا، عابدی، م، و حسینیان، س. (۱۳۹۱). *نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

- شفیعی آبادی، ع. (۱۳۹۱). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- شهرآرای، م، و عبدلی، ب. (۱۳۸۱). رابطه بین وضعیت‌های هویت شغلی و جنس با ترس از موفقیت در دانشجویان رشته‌های فنی و مهندسی. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه چمران اهواز*، ۹(۳ و ۴)، ۴۳-۵۴.
- صفا، ا، محمودی، م، صحبایی، ف، دواچی، ا، عابدینی، س. (۱۳۸۶). شیوع افسردگی در دانشجویان پرستاری و پزشکی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. *مجله پزشکی هرمزگان*، ۱۱(۲)، ۱۳۹-۱۴۵.
- کبیری طادی، س. (۱۳۹۴). *بررسی تاثیر رزومه درمانی بر هویت شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- محسن‌زاده، ف، شهرآرای، م، و گودرزی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط تمایز یافتگی خود با سبک‌های هویت. *پژوهش‌های مشاوره*، ۳۲، ۷۳-۹۰.
- محمدی، د، مسلمی، ز، و قمی، م. (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت‌های تفکر انتقادی با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قم. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۹(۱)، ۷۹-۸۹.
- ملکیان، ل، عضدانلو، ح، و سالکی شیرجینی، ا. (۱۳۸۸). وضعیت تعهد سازمانی و رابطه آن با نقش پایگاه هویت شغلی کارکنان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان گلستان ۸۷. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۲(۲)، ۱۱۳-۱۳۴.
- نصیری، ا، خسروی، ص، قادری، ز، وفائی، ط، و اسماعیلی، م. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش گروهی شیوه‌های حل مساله بر کاهش بحران هویت نوجوانان دختر (فرزندان جانبازان). *طب جانباز*، ۳(۱)، ۳۷-۴۳.
- نیازی، م، شفایی مقدم، ا، و خدمتکار، د. (۱۳۹۲). زبان و هویت: تبیین رابطه زبان خارجی و هویت فردی، اجتماعی، فرهنگی و ملی. *مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۹(۳۰)، ۱۹۹-۲۲۹.
- Brown, A, & Bimrose, J. (2015). Identity Development. In Hartung, P. J.; Savickas, M. L.; and Walsh, W. B. (Eds.), (2015). *APA Handbook of Career Intervention*, Volume 2, (pp. 241-254). American Psychological Association /Washington, DC.
- Creed, P. A, & Hood, M. (2015). Process variables: maturity, identity, decision-making, and adjustment. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Ed.), (2015). *APA Handbook of Career Intervention*. (pp.351-372). American Psychological Association /Washington, DC.
- Diemer, M. A, & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15 (1), 98-118.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.

- 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.
- Gupta, A, Chong, S.H, & Leong, F.T. L. (2015). Development and validation of the vocational identity measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90.
- Gushue, G. V, Clarke, C. P, Pantzer, K. M, & Scanlan, K. R. L. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 45, 307-317.
- Haibo, Y, Xiaoyu, G, Xiaoming, Z, & Zhijin, H. (2017). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*. Available at: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072717727454>
- Hargrove, B. K, Inman, A.G, & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31(4), 263-278.
- Holland, J. L, Daiger, D. C, & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L, Johnston, J. A, & Asama, N. F. (1993). The vocational identity scale: Diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1,1-10.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3 rd Ed.)*. Odessa.fl: Psychological Assessment Resources.
- Johnson, J. A, Smither, R, & Holland, J. L. (1981). Evaluating vocational interventions: A tale of two career development seminars. *Journal of Counseling Psychology*, 28 (2), 180-183.
- Khasawneh, S, Khasawneh, L, Hailat, S, & Jawarneh, M. (2007). University students' readiness for the national workforce: A study of vocational identity and career decision-making. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 12 (1), 27.
- Krabi, K. (2008). *Perspectives on Professional Identity*. P. Ilsley, J. Karing, M. Kerulis (Toim.). Research, Planning and Policy: Emerging Trends in Baltic and Nordic Lifelong Learning (247 - 260). Tampere: University of Tampere
- Lindstrom, L, & Benz, M. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69, 67-83.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood Identity. *International Journal of Theory and Research*, 2 (1), 7-28.
- Maree, J. G. (2015). Research on life design in (South) Africa: a qualitative analysis. *South African Journal of Psychology*, 1-17.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191-207.

- Mortimer, J. T, Zimmer-Gembeck, M. J, Holmes, M, & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 439-465.
- Ohashi, T. (2009). *The Effect of Holland's RIASEC Interest Inventory on Vocational Identity Development of Japanese High School Students*. Retrieved from. <http://etd.ohiolink.edu/etd>.
- Peavy, R. V. (2010). *Sociodynamic counseling: a practical approach to meaning making*. Taos Institute.
- Peavy, R. V. (1996). Counselling as a culture of healing. *British journal of guidance and counselling*, 24 (1), 141-150.
- Peavy, R. V. (1997). *SocioDynamic Counselling*. Victoria: BC. Trafford.
- Peavy, R. V. (2001). New visions for counselling in the 21st century sociodynamic counselling. *Australian Journal of Career Development*, 10 (2), 15-20.
- Peavy, R. V. (2004). *Sociodynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making*. Taos Institute.
- Rouso, H. (2008). Role models, mentors and muses for women with disabilities. *Impact: Feature Issue on Employment and Women with Disabilities*, 21 (1), 8-9.
- Santisi, G, Magnano, P, Platania, S, & Ramaci, T. (2018). Psychological resources, satisfaction, and career identity in the work transition: an outlook on Sicilian college students. *Psychological Research Behavior Management*, 11, 187-195.
- Sadeghi, A, Baghban, I, Bahrami, F, Ahmadi, A, & Creed, P. (2011). Validation of the short form of the career development inventory with an Iranian high school sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(1), 29-38.
- Sakano, J, Yajima, Y, Ono, W, Yamazaki, Y, Sasahara, S, Tomotsune, Y, Ohi, Y, Suzuki, S, Seki, A, & Matsuzaki, I. (2012). Factors of vocational identity for social welfare university students in Japan. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(8), 58-62.
- Savickas, M.L. (2011). Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Scott, A. B, & Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.
- Skorikov, V. B, & Vondracek, F. W. (2007). Vocational identity. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.). *Career Development in Childhood and Adolescence* (pp.143-168). Rotterdam the Netherlands: Sense Publishers.
- Skorikov, V. B, & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckz, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 693-714). New York, NY: Springer.
- Smitina, A. (2010). The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1140-1145.

- Snorradottir, A. (2002). *Vocational Identity Formation and Socioeconomic Status among College Freshman*. California State University, Long Beach.
- Wilde, C. K. (2000). *The vocational Identity and Self-Appraised Problem Solving Ability of Collage Students With and Without Learning Disabilities*. Florida State University.
- Yanchak, K. V, Lease. S. H, & Strauser. D. R. (2005). Relation of disability type and career thoughts to vocational identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(3), 130-138.



پروپوزیشن گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی