

کارنامه

مشاوره شغلی با بهره گیری از اینترنت

دکتر ایرج شاکری نیا

عضو هیات علمی گروه روانشناسی دانشگاه گیلان

مقدمه :

ما وارد عصر پست مدرنیسم شده‌ایم و تمام سازوکار و نهادهای اجتماعی در شرف دگرگونی هستند. عصرهای پیش از این عبارت بودند از عصر سنت و عصر مدرنیسم. تقریباً بیشتر کشورهای جهان بتدریج این مراحل را طی می‌کنند، یا طی کرده‌اند و این روند اجتناب‌ناپذیر است. عصر فرا نوگرایی یا اطلاعات بعد از ورود رایانه‌های خانگی یا پی‌سی‌ها به داخل منازل و ادارات شروع شد و بدنبال آن ساختارها رو به تغییر گذاشتند (فرهنگی، ۱۳۸۳). در همین راستا اخیراً اصطلاحاتی نظیر دانشگاه اینترنتی، آموزش اینترنتی، تجارت اینترنتی، بانکداری اینترنتی و... بسیار رایج شده است. از جمله این اصطلاحات و واژه‌ها کارایی اینترنتی است. کارایی اینترنتی در ساده‌ترین تعریف عبارت است از قرار گرفتن نیروی کار در فرآیند استخدام از طریق اینترنت. در این نظام، سایت‌های ایجاد شده توسط موسسات کارایی که نقش واسطه را بازی می‌کنند، یا مراکز کار مستقیماً نیازمندی‌های خود را در زمینه کار اعلام می‌کنند و از نیروهای کار جوینده فرصت‌های شغلی، درخواست همکاری می‌کنند. در این شیوه پس از وصول درخواست توسط موسسه کارایی مورد نظر در شبکه، مشاغل متناسب با شرح شغلی و فردی جوینده کار، برای

متقاضی ارسال می‌گردد. در همین رابطه میزان حقوق و دستمزد پرداختی بابت هر شغل بصورت دقیق قید می‌شود. در صورت رضایت و علاقمندی، متقاضی شغل مورد نظر برای در اختیار گرفتن کار مورد نظر به موسسه ذیربط مراجعه می‌کند.

اهمیت و دلایل کار کردن :

قرآن کریم : « هر که کوشش و مجاهدت کند برای خود کوشش کرده، خداوند از جهانیان بی نیاز است.»

در همه جوامع، فعالیت‌های تولیدی یا کار بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش عمده‌ای از زندگی اکثر مردم را اشغال می‌کند. در جوامع امروزی، برای انسان‌ها عادی است که افراد در انواع مشاغل کار کنند، امری که در اثر توسعه صنعتی ایجاد شده است. همه انسان‌ها به نظام‌های تولیدی وابسته‌اند. اگر خوراک، پوشاک و سر پناه بطور منظم فراهم نشود ما نمی‌توانستیم زنده بمانیم، حتی در جوامعی که هیچ گونه محصولی کشت نمی‌شود (مانند فرهنگ‌های شکار و گردآوری خوراک) ترتیبات منظمی برای تهیه و توزیع منابع مادی لازم وجود دارد. کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده، هدفشان تولید کالا و

خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود (گیدنز، ۱۳۷۳). صحفی (۱۳۶۱) کار را عبارت از هر عملی می‌داند که محتاج صرف وقت، تحمل و زحمت برای نیل به مقصد و هدفی است. از دیدگاه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای کار فعالیتی دایمی است که به تولید کالا و یا خدمات منجر می‌شود و برای اجرای آن دستمزدی در نظر گرفته شده است. کار با این ویژگی می‌تواند خصوصیات زیر را داشته باشد:

- ۱- دایمی و همیشگی است.
 - ۲- به تولید کالا و خدمات می‌انجامد.
 - ۳- دستمزدی برای آن در نظر گرفته شده است. (شفیع آبادی، ۱۳۶۷).
- در ادیان و مذاهب الهی نیز کار جایگاه والایی دارد. مثلاً در اسلام به کار و کوشش اهمیت بسیار داده شده است و یکی از ارکان بزرگ سعادت بشر در این جهان و جهان آینده بشمار آمده است. قرآن کریم در متجاوز از ۸۰ آیه شرط سعادت و نیک‌بختی انسان و دست یافتن او به بهشت را دو چیز می‌داند:
- ۱- ایمان
 - ۲- کار شایسته (عمل صالح).
- در سیره عملی اولیای معصوم (س) نیز کار و تلاش و کوشش اقتصادی جایگاه ویژه‌ای داشته

- ۴- اشتغال، موقعیت مشخص و هویت اجتماعی خاصی (نظیر قالیبافی، مدرسی) به افراد می‌دهد.
- ۵- کار مردم را مجبور می‌کند تا کم و بیش، فعال باشند.

تفاوت‌های فردی و کار:

یکی از اصول شناخته شده روانشناسی تفاوت‌های فردی است. تفاوت‌های فردی به این معنی است که همه انسان‌ها از همدیگر متفاوت بوده، هیچ دو انسانی را نمی‌توان یافت که از همه جهات شبیه هم باشند. شعاری‌نژاد (۱۳۶۴)، معتقد است که تفاوت فردی هرگونه تفاوت ویژگی یا کمی است که باعث امتیاز یا شناخته شدن فردی از افراد دیگر شود. تفاوت‌های فردی در تمامی ابعاد زندگی انسان و شاخه‌های گوناگون روانشناسی مورد بحث است من جمله در روانشناسی صنعتی و سازمانی. شاخه‌ای از روانشناسی که متخصصین این رشته معمولاً در شرکت‌ها و سازمان‌ها کار می‌کنند. سر و کار این روانشناسان با مسایلی نظیر گزینش افراد مناسب برای مشاغل و تدوین برنامه‌های آموزشی شغلی و... است (اتکینسون و همکاران، ۱۳۷۹). یکی از عوامل اساسی که در روانشناسی صنعتی بر آن تاکید می‌شود تفاوت‌های فردی است. هیچ یک از افراد در ویژگی‌هایی نظیر هوش، علایق، نگرشها، پرخاشگری، درونگرایی، استحکام، شخصیت، صداقت، دوستی، بردباری و... مشابه هم نیستند. تفاوت‌های فردی، در ویژگی‌های جسمی و روانی، پایه و اساس بسیاری از مسایل و مشکلات کاری و حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند. به این دلیل که فقط با شناخت ویژگی‌های روانی و جسمانی افراد قادر خواهیم بود آنها را در بهترین شرایط و متناسب با ویژگی‌های آنان است قرار دهیم. از نخستین کسانی که درباره تفاوت‌های فردی و تاثیر آن در شغل سخن به میان آورده فیلسوف بزرگ یونانی، افلاطون است. وی در کتاب جمهور (۱۳۶۸) معتقد است که طبایع انسان‌ها متفاوت است و انسان‌ها به جهت تفاوت در آفرینش

۴- ساخت زمانی:

برای افرادی که دارای اشتغال منظم هستند، روز معمولاً پیرامون آهنگ کار سازمان می‌یابد.

۵- تماس‌های اجتماعی:

محیط کار غالباً دوستی‌ها و فرصت‌های مشارکت با دیگران را فراهم می‌کند.

۶- هویت شخصی:

اشتغال معمولاً به خاطر حس هویت اجتماعی پایداری که ارایه می‌کند ارزشمند است.

می‌ننجر (۱۹۵۳) نیز به موارد زیر اشاره کرده است:

- ۱- کار کردن وسیله‌ای برای صرف انرژی در راه مطلوب است.
- ۲- کار کردن وسیله‌ای برای ایجاد روابط اجتماعی با دیگران است.
- ۳- از طریق کار فرد خود را جزئی از جامعه محسوب می‌دارد.
- ۴- با کارکردن انسان از طریق مقایسه خود با دیگران، به ارزش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌ها و نیز کشف محدودیت‌های خود اقدام می‌کند.
- ۵- کارکردن نشانه بلوغ و بزرگسالی است.

جاهودا و راش (۱۹۸۰) نیز به موارد ذیل اشاره می‌کنند:

- ۱- اشتغال نوعی ساختار زمانی مشخص و قطعی را بر زندگی روزانه فرد تحمیل می‌کند.
- ۲- اشتغال مردم را وادار می‌کند تا با اشخاص دیگر که خارج از محیط خانوادگی و آشنایان آنها هستند ارتباط و تماس داشته باشد.
- ۳- اشتغال نشان دهنده اهدافی غیر از اهداف شخصی است که انجام آنها نیازمند عمل و همکاری مشترک است.

است که به عنوان نمونه الگوهای برای پیروان همواره مطرح بوده است. تلاش حضرت علی(ع) در آباد ساختن نخلستان‌ها و حفر قنات‌ها و چاه‌ها، معرف این‌گونه تلاش‌هاست. کار برای بشر بسیار مهم است و همه انسان‌ها به نوعی به آن مرتبط می‌شوند، حتی کودکان نیز بدان می‌اندیشند و زمانی که مورد پرسش قرار می‌گیرند ایده‌هایی دارند. وقتی از آنها سوال می‌شود که دوست دارید در آینده چه کاره شوید؟ آنها از اندیشه‌ها و تخیلات خود کمک گرفته، شغلی را بصورت آرزو بیان می‌کنند. بزرگسالان بدلیل متعدد بدنبال کار هستند. نیازهای زیستی و روان‌شناختی پیوندی عمیق با کار کردن دارد. کار به انسان‌ها انگیزه، هدف، نظم، اعتبار، شوق، زندگی و آرامش می‌دهد. ارضای نیازهای جسمانی که از طریق کسب پول در مقابل انجام کار حاصل می‌شود، نمی‌تواند تنها علت لازم و کافی برای کار کردن تلقی شود، ارضای نیازهای روانی- اجتماعی نیز از تعیین‌کننده‌ترین متغیرها در اشتغال و نوع آن محسوب می‌شود. در جوامع مدرن امروزی، داشتن شغل برای حفظ عزت نفس فرد مهم است حتی در مواردی که شرایط کار نسبتاً ناخوشایند و وظایف مربوطه کسل‌کننده است، کار معمولاً عنصر شکل دهنده‌ای در ترکیب روانی مردم و فعالیت‌های روزانه آنهاست. گیدنز (۱۳۷۳) به کنش‌های کار که در وضعیت روان‌شناختی فرد اثر می‌گذارد اشاره دارد:

۱- پول

مزد یا حقوق، منبع اصلی است که اکثر مردم برای تامین نیازهای خود بدان وابسته‌اند. بدون چنین درآمدی اضطراب‌های مربوط به گذران زندگی روزانه معمولاً افزایش می‌یابد.

۲- سطح فعالیت:

اشتغال، اغلب اساسی برای کسب و کاربرد مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌کند.

۳- تنوع:

اشتغال دسترسی به زمینه‌هایی را فراهم می‌کند که با محیط‌های خانوادگی متفاوت است.

دارای استعدادها و توانایی‌های متفاوتی نیز در انجام امور خواهند بود. لذا به نظر وی در هنگام تفویض وظایف باید به این مهم توجه نمود. وی اذعان می‌دارد که: «در انسان‌ها استعدادها متفاوت است، برخی برای یک کار، شایسته‌اند برخی برای کار دیگر». به نظر افلاطون اگر فردی در یک حرفه صاحب تخصص شود به احتمال قوی در همان شغل به اوج توانایی و شایستگی خواهد رسید و عکس آن نیز صادق است بدین صورت که اگر کسی بخواهد بیش از یک پیشه داشته باشد در هیچ یک از آنها توفیق شایانی کسب نخواهد کرد. امیل دورکیم جامعه‌شناس بزرگ فرانسوی وابستگی‌های نژادی و قومی را به یک سو می‌نهد و معتقد می‌شود که تقسیم وظایف در جوامع باید بر اساس توانایی‌های فردی به افراد تفویض گردد. به عقیده وی برای داشتن جامعه‌ای پیشرفته در تقسیم کار باید تنها به تخصص و تجربه فردی توجه کرد و افراد را بر این اساس در جایگاه شغلی خاص متمرکز کرد. در این صورت جامعه به سوی سلامت شغلی هدایت خواهد شد. (کیویتسو، ۱۳۷۸).

موضوع تفاوت فردی در صنعت و تجارت نیز از اهمیت اساسی برخوردار است، زیرا در چگونگی انجام کار و رفتار شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد. یک کار ممکن است توسط کارگری به نحو احسن توسط شخص دیگری به طور مطلوب و بدست شخص ثالثی بسیار بد انجام شود. حرفه معینی ممکن است در نظر یکی سر چشمه رضایت کامل، برای دیگری کاری یکنواخت و خسته کننده و برای فرد سوم کاری ما فوق ظرفیت باشد (تیفین و کورمینگ، ۱۳۷۶). کارایی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه شهری مورد توجه قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه و توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تاثیر انکار ناپذیری داشته است. هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تامین نیازهای مادی از نظر روانی نیز

او را ارضا کند. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد به مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری است؛ در غیر این صورت با سپردن مشاغل به افرادی که یا علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارند و یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر این که فردی عاطل و باطل بر سر کار گمارده می‌شود، موجب از بین رفتن سرمایه‌های مملکت نیز می‌شود. بدین لحاظ از روانشناسان و مشاورین و راهنمایان بایستی حداکثر استفاده بعمل آید. مطالعه تفاوت‌های فردی به عنوان عاملی که تولید را تحت تاثیر قرار می‌دهد، ایجاب می‌کند که ما آن را در سه زمینه زیر بررسی کنیم:

- ۱- تفاوت‌های فردی بین داوطلبان که به هنگام تقاضای یک شغل می‌توان اندازه گرفت
- ۲- آثار آموزش شغلی بر تفاوت‌های فردی.
- ۳- تفاوت‌های فردی در انجام دادن کار که پس از پایان دوره آموزشی همچنان باقی می‌ماند (گنجی، ۱۳۸۱).

یکی از وظایف اصلی روانشناسان، سنجش است که در حوزه‌های گوناگون نظیر تعلیم و تربیت و مشاغل کاربرد دارد. روانشناسان از طریق سنجش خصوصیات شخصیتی اطلاعات بدست می‌آورند و در اختیار خود فرد و دیگران قرار می‌دهند تا با این خود شناسی فرد بتواند نقاط ضعف و قوت خویش را بشناسد و هرچه بیشتر از آنها در بخش‌های مختلف استفاده کند. در برنامه‌ریزی‌های توسعه، نیروی انسانی مهمترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می‌گردد و در این راستا، این سوال که چرا خلائق مختلفند، برای درک رفتار انسان ضرورت اساسی دارد. بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی است و نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. لذا شناخت خصلت‌ها، توانمندی‌ها و ناتوانایی‌ها،

نگرش‌ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش بینی عملکردها و کنش‌هایش از دیر باز مورد توجه و علاقه اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روانشناسان، مردم شناسان، متفکران تعلیم و تربیت و جامعه شناسان بوده است. بدون شک تطبیق توانایی‌ها و استعداد‌های فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه، سبب کارآیی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود. مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها، واقعاً با عوامل شخصیتی مرتبط باشد (بلاک، ۱۹۸۱). نظر پارسونز که تاکنون مورد تایید قرار گرفته است، در حقیقت به طریقی اهمیت خصوصیات شخصیتی را محرز می‌سازد. تحقیقات و مطالعات بعد از وی نیز به طور مستقیم یا غیرمستقیم، رابطه این خصوصیات شخصیتی و حرفه را مشخص می‌سازد (حسینیان، ۱۳۷۲). خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به عنوان محرک‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنا که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (کالیگوری، ۲۰۰۰). در تحقیقی که توسط یکی از مراکز استخدامی توکیو انجام گرفته سازمان‌های بزرگ و موفق ژاپن بیشترین تاکید و توجه را در گزینش اولیه داوطلبین کار، به نوع شخصیت مناسب، در تقدم دوم جسارت و شهامت و در درجه سوم به مهارت آنها دارند. همچنین مطالعات اخیر در حوزه مدیریت انسانی پنج ویژگی فردی داوطلبین کار را که تا حد زیادی موفقیت آنها را در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و نیز ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان را تامین می‌کند، مورد تاکید قرار داده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت (میرسپاسی، ۱۳۷۸). تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد (حسینیان،

انگیزش کاری و اجرای وظایف منعکس می‌شود. شاید به این دلیل که درونی‌ها بیشتر از بیرونی‌ها گرایش دارند در مشاغل خود موفق باشند. آنان مشاغل سطوح بالاتر را بدست می‌آورند، سریعتر ارتقا می‌یابند و درآمد بیشتری کسب می‌کنند. بعلاوه درونی‌ها بیشتر از عهده فشارهای روانی بر می‌آیند. در مجموع درونی‌ها کارمندان بهتری نسبت به بیرونی‌ها هستند. نتایج تحقیق صبوری مقدم و یعقوبی (۱۳۸۱)، در خصوص بررسی تاثیر منبع (مکان) کنترل و جنسیت بر سخت‌رویی (تحمل عامل فشارزا) نشان داد که منبع کنترل درونی و مونث بودن هر یک به تنهایی باعث افزایش تحمل فرد در برابر عامل فشارزا می‌گردد. بارون و گرین برگ (۱۹۹۰)، ارتباط بین مکان کنترل و عملکرد را به صورت زیر ترسیم می‌کند:

* شکلتون و فلچر «تفاوت‌های فردی» ترجمه کریمی و جهرمی، انتشارات فاطمی، تهران، ۱۳۷۱.

ملتهب هستند که کار کردن با یک فرد کند و یا منتظر ماندن، ایشان را شدیداً آشفته می‌کند. در مقابل افراد دارای شخصیت نوع B افرادی آرام و بی‌خیال هستند. مکان کنترل نیز می‌تواند از لحاظ شغلی مورد توجه قرار گیرد. مکان کنترل معمولاً به صورت درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. مکان کنترل درونی می‌تواند از ابعاد مختلفی بر رفتار سازمانی کارکنان موثر باشد. مکان کنترل عبارت است از باور فرد نسبت به این که رفتار او تا چه حد تاثیر مستقیم بر پیامدهای همان رفتار دارد. از این رو، افرادی که فکر می‌کنند، می‌توانند آنچه در اطرافشان می‌گذرد را کنترل کنند، (معتقدند که اعمالشان پیامدهایی را به دنبال دارد) به این افراد درونی گفته می‌شود. به عنوان مثال، اگر فکر کنند بیشتر کار کند در کار خود موفق خواهند شد بیشتر احتمال دارد که حالت فعال به خود بگیرند. در مقابل، افراد بیرونی، افرادی هستند که دارای مکان

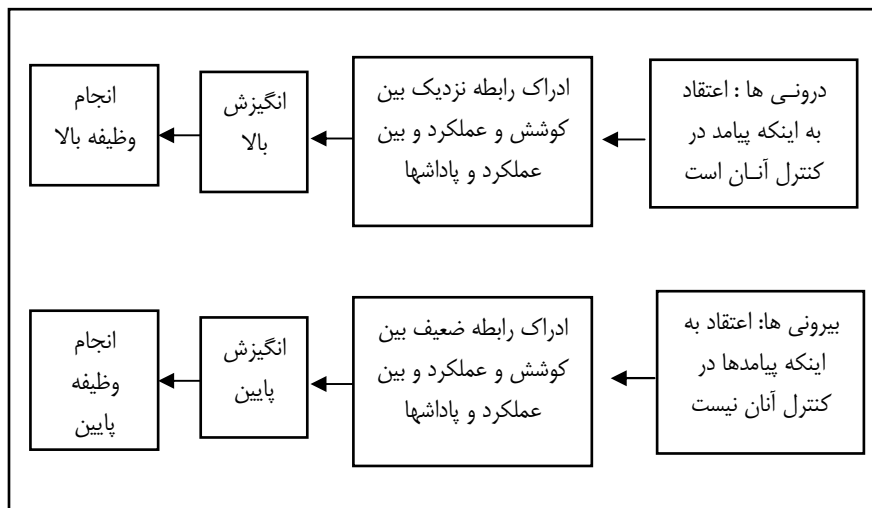
۱۳۷۲). در این قسمت از مقاله به مواردی در این خصوص اشاره می‌شود:

الف: ابعاد شخصیتی

تفاوت‌های رفتاری ناشی از تفاوت‌های شخصیتی است به عقیده روانشناسان برخی افراد برای انجام برخی کارها مناسب نیستند. در این نوع مشاغل گاهی شخصیت افراد با نوع شغل سازگار نمی‌باشد. خسروی (۱۳۸۱)، در بررسی تناسب شخصیت و اطلاع‌رسانی شغلی با بررسی نظرات سی و دو کارشناس کاوش اطلاعات و هشت سرپرست کتابخانه دریافت که ویژگی‌های ساکت و آرام بودن، گوشه‌گیر بودن، مرموزی، کج خلقی، حسادت ورزی، منفی بافی، لجبازی، دمدمی مزاج بودن، بی‌توجهی، عصبی بودن، مضطرب، هیجانی و نامطمئن بودن، ساده بودن، برای این شغل مورد تایید نیست. از آنجایی که موقعیت شغلی مستلزم رفتارهای خاصی است این رفتار ناشی از ریشه و ساخت شخصیتی فرد است و این ریشه در رفتارهای شغلی نمایان می‌شود. پس افرادی که در حیطه‌های شغلی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند رفتارهایی را بارز می‌کنند که در آن ابعاد اصلی شخصیت پذیرفته شده است و می‌تواند رفتار خاصی را بوجود آورد. ویلسون و همکاران (۱۹۷۲)، دریافته‌اند که برون‌گرایان در تکالیف تکراری فاقد پیگیری هستند. دوره‌های تصدی آنان کوتاه‌تر و غیبت‌های غیر موجه آنان بیشتر از درون‌گرایان است (کوپر و پاپن، ۱۹۶۷)*.

ب: شخصیت نوع A و B و مکان کنترل و سخت‌رویی

علاوه بر ابعاد درون‌گرایی و برون‌گرایی ویژگی‌های دیگر شخصیتی از قبیل اضطراب، وسواس، هیستری، شخصیت نوع A و B بر نوع کاری که انجام می‌گیرد و میزان رضایت خاطری که از آن کسب می‌شود تاثیر دارد. به عنوان مثال، افراد وسواسی، منظم، دقیق و خودگردان هستند و یا افراد دارای شخصیت نوع A افرادی بی‌قرار، مضطرب، حسود و



راهنمایی و مشاوره شغلی:

راهنمایی شغلی و حرفه‌ای با فعالیت فرانک پارسونز پدر راهنمایی شغلی و حرفه‌ای، در شهر «بستن» آمریکا آغاز شد. به عقیده پارسونز انتخاب شغل با عوامل بسیار وسیع و گسترده بستگی دارد که از بین آنها می‌توان سه مرحله زیر را نام برد:

کنترل خارجی هستند، فکر می‌کنند آنچه برای آنها اتفاق می‌افتد نتیجه سرنوشت آنهاست و ممکن است با یک نقش انفعالی سازگار باشد. یکی از جنبه‌های مهم آن تمایل شدید درونی‌ها به ادراک مستقیم بین کوشش و عملکرد و پاداش‌های مختلف است. چنین انتظاراتی اغلب نقش کلیدی در

- ۱- شناسایی کامل از توانایی‌ها، استعدادها، رغبت‌ها و نیز محدودیت‌های فرد.
- ۲- شناسایی مشاغل متعدد و آگاهی از عواملی که به موفقیت و رضایت شغلی منجر می‌شوند.
- ۳- ایجاد سازشی منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی که به موفقیت و رضایت شغلی خواهید انجامید (نوابی‌نژاد، ۱۳۷۸).

کاربرد اصول مشاوره و روانشناسی در مورد کار و متغیرهای مربوطه در طی بیش از ۸۰ سال فهم چشم‌انداز مشاوره شغلی را اکنون برای ما ساده تر و روشن تر می‌سازد، فهرستی که در زیر می‌آید حاصل مصاحبه‌های مک لوهان با عده زیادی از روانشناسان و مشاورین شغلی در آمریکا درباره چشم‌انداز و کاربرد روانشناسی صنعتی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای است:

- ۱- انتخاب پرسنل
- ۲- پیشرفت پرسنل
- ۳- مهندسی انسانی
- ۴- مطالعات بهره‌وری
- ۵- مدیریت
- ۶- ایمنی
- ۷- ارتباط.

راهنمایی شغلی با سه مرحله گزینش، آموزش و اشتغال سر و کار دارد. در مرحله گزینش، فرد بر اساس معیارهای مشخص شغل مناسبی را انتخاب می‌کند. در این مرحله متخصصان راهنمایی شغلی فرد را در خود شناسی، شناخت مشاغل و شناخت نیازهای شغلی جامعه یاری می‌دهند (شفیع آبادی، ۱۳۸۱). شفیع آبادی (۱۳۶۷) معتقد است که حق مسلم هر انسانی است که شغلی را به طور آزادانه انتخاب نماید. برای انتخاب این که شغل مناسب‌تر انجام گیرد، مشاور شغلی و حرفه‌ای باید از نیازهای مملکت آگاه باشد و رغبت‌ها و استعدادهای فرد را به او بشناساند. امروزه بر همگان مبرهن است که امر مشاوره و راهنمایی حرفه‌ای در هر نظام یک

ضرورت آموزشی، تاریخی و اجتماعی است که بر بهره‌وری و بازدهی تاثیر بسزایی دارد. دلایل متفاوتی وجود دارند که بر اهمیت مشاوره و راهنمایی صحنه می‌گذارند:

- ۱- موقعیت و وضعیت بسیار پیچیده ای که هر فرد در خصوص تنوع مشاغل در دنیای کنونی با آن مواجه است.
- ۲- ساختار جامعه بسیار متنوع صنعتی با آرمانها و نگرشهای آدمی که مشاوره را ضروری می‌داند، یعنی این که هر فرد حق دارد به شغل خاصی بپردازد که شرایط احراز آن را دارد.
- ۳- به جهت تغییرات سریعی که در روش‌های انجام کار (methods) در عصر تکنولوژی روی می‌دهند، نظام راهنمایی و مشاوره شغلی ضروری می‌نماید.
- ۴- راهنمایی و مشاوره شغلی در مشخص کردن برخی عوامل مهم و کلیدی و موثر در تصمیم‌گیری حرفه‌ای حایز اهمیت است. (کاظمی، ۱۳۸۱).

سیستم کاریابی الکترونیکی:

اینترنت با سرعت به منبع اصلی اطلاعات برای کارجویان تبدیل می‌شود. یک شاخص از تاثیرگذاری اینترنت بر مبادلات بازار کار را می‌توان در تعداد زیاد سایت‌هایی دید که به تازگی در اینترنت ایجاد شده‌اند و برخی از آنان گردش شغلی قابل ملاحظه‌ای دارند. اینک کاریابی و استخدام نیروی کار از فعالیت‌های اصلی در اینترنت است. هر هفته میلیون‌ها کارگر در سرتاسر جهان بویژه کشورهای توسعه یافته که دنبال مشاغل خالی در سایت‌های شغلی یا سایت شرکت‌ها به جستجو می‌پردازند. علاوه بر این میلیون‌ها کارگر نیز رزومه‌های خود را به وب سایت‌های استخدامی ارسال می‌کنند به امید این که پیشنهاد شغلی را دریافت دارند. تقریباً تمامی بنگاه‌های بزرگ نیز مشاغل مورد نیاز را در اینترنت تبلیغ کرده و یا به بنگاه‌های استخدام اینترنتی ارسال می‌کنند. آمارهای استفاده از

اینترنت به قصد کاریابی نشان می‌دهد که در سال ۲۰۰۱، ۱۶٪ آمریکایی‌ها در جستجوی شغل از اینترنت استفاده کرده‌اند. ۵۰٪ بیکاران و ۱۵٪ شاغلین برای جستجوی شغل از اینترنت کمک گرفته‌اند. در انگلستان نیز تقریباً یک سوم افراد بیکار در جستجوی شغل که به اینترنت دسترسی داشته‌اند گفتند که از آن استفاده کرده‌اند. جالب این که ۷۵٪ از شاغلانی که در جستجوی شغل جدیدی بوده‌اند از اینترنت برای اینکار بهره برده‌اند (فریمن، ۲۰۰۲). طبق بررسی گاریس و متروپ (۲۰۰۱) تقریباً ۳۰۰ سایت شغلی در آلمان (با ۱/۲ میلیون فهرست شغلی) و ۲۰۰ مورد در انگلستان (با ۸۰۰ هزار فهرست فرصت شغلی) وجود دارند. یک نظر سنجی از جمعیت ۱۰ کشور جامعه اروپا در ۱۹۹۹ نشان داد که در میان ساکنین جامعه اروپا که در سال قبل دنبال شغل بوده‌اند ۲۹٪ هنگام جستجوی شغل از اینترنت استفاده کرده‌اند (خیر خواهان و اخباری، ۱۳۸۱). در سیستم کاریابی الکترونیکی پس از ثبت نام متقاضی در موسسه کاریابی یا سازمان متقاضی مشاغل متناسب با شرح شغلی و فردی (resume) جوینده کار ارسال می‌گردد. در همین رابطه میزان حقوق و دستمزد دریافتی بابت هر شغل صراحتاً و در مقایسه با بازار و یا صنعت درج شده است (کاظمی، ۱۳۸۱). از استخدام الکترونیکی (E-recruiting) تعابیر مختلفی شده است. افراد مختلف نیز انتظارات متنوعی از آن دارند. برداشت عمومی از استخدام الکترونیکی عبارت است از:

- ۱- ارسال رزومه / شغل بصورت الکترونیکی
 - ۲- جستجوی شغل / کارجو بصورت الکترونیکی
- در عین حال علاوه بر عملیات فوق استخدام الکترونیکی شامل موارد زیر نیز می‌شود:
- الف: رهنمودهای شغلی
- ب: آزمون‌های غربالگری به صورت on line

ج: انجمن‌ها

د: نرم افزارهای خود کار جستجو، ارسال و تهیه فهرست مشاغل و رزومه‌ها

ه: نمایشگاه مشاغل

و: امنیت و اطلاعات کاربران

ز: سایر خدمات جانبی نظیر

video-conference, chat, e-mail

(ملکی و اصغری، ۱۳۸۱).

معایب استخدام الکترونی:

اصولاً استخدام اینترنتی علی‌رغم مزایای فراوان در مورد مشاغل تخصصی کمتر پاسخگوست. لیکن این پاسخ‌ها هدفمندتر و با کیفیت‌تر (پیشنهادهای شغلی بهتر) می‌باشند. این ویژگی جویندگان کار فاقد شرایط متوسط را متوقف می‌کند. اینترنت با افزایش کارایی بازار، منافع اجتماعی به وجود می‌آورد. اما این منافع به صورت یکسان توزیع نشده و احتمالاً مشکلات جدیدی را بوجود می‌آورند در اینجا به چند نمونه از مشکلات و بویژه به مشکل گزینش نامناسب اشاره می‌شود:

۱- گزینش نامناسب متقاضیان کار. اطلاعات در مورد صفات و ویژگی‌های کارگران را می‌توان به دو نوع پهنای باند پایین و بالا تقسیم کرد. داده‌های پهنای باند پایین، اطلاعات عینی قابل اثبات از قبیل تحصیلات، مدرک، تجربه، حقوق و دستمزد هستند. داده‌های پهنای باند بالا صفاتی مثل کیفیت کار، انگیزه و علاقمندی به کار و سایر شایستگی‌ها هستند. اثبات صفات دسته دوم غالباً مشکل است. اینترنت باعث ارزان شدن داده‌های پهنای باند پایین می‌شود، به طوری که هزینه کسب اطلاع و درخواست و ارسال تقاضای کار به چندین کارفرما بسیار متداول است.

۲- قضاوت این‌که آیا کارگری برای شغل خاصی مناسب است یا خیر وظیفه‌ای تخصصی است و از عهده کارگر یا کارفرما به تنهایی بر نمی‌آید بلکه با توجه به مباحثی که مطرح شد این تخصص مشاور شغلی است که با ابزارهای مورد نیاز به این مهم نایل آید.

است. برآورد می‌شود هزینه استخدام اینترنتی برای بنگاه‌ها حدود یک پنجم استفاده از رسانه‌های چاپی باشد (کروگر، ۲۰۰۰).

۲- تصفیه سریعتر بازار:

جستجوی شغل اینترنتی باعث بهبود نرخ کارایی شده و انتظار می‌رود بیکاری اصطلاحی را کاهش دهد.

۳- انطباق بهتر بین کارگران و مشاغل

خالی:

مهمترین نقش مثبت استخدام‌های اینترنتی برای بازار کار در انجام انطباق شغلی بهتر است. سایت‌های شغلی می‌توانند نقش فعالی در انطباق داشته باشند. اینک به جای انتظار کشیدن تا کارگران یا بنگاه‌ها یکدیگر را پیدا کنند، نرم افزارهایی وجود دارند که قادر به تجزیه و تحلیل فهرست‌های اعلان شده و رزومه‌ها هستند تا انطباق‌های محتمل و موجه را شناسایی نموده و سپس هر دو طرف را مطلع می‌سازند.

بهره‌گیری از اینترنت و سایر ابزارهای مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات فرآیند استخدام را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. در نتیجه ویژگی نظیر افزایش سرعت، کاهش هزینه‌ها و... که از مزایای بارز اینترنت بشمار می‌روند. در فرآیند استخدام نیز مشهود خواهند بود. برخی از محاسن این کارایی نوین به شرح زیر است:

- ۱- کاهش مواد مصرفی
- ۲- کم اهمیت شدن فاصله فیزیکی
- ۳- کاهش زمان
- ۴- ارزش‌گذاری به افراد
- ۵- پیشرفت و توسعه
- ۶- افزایش کارایی
- ۷- انتخاب کارفرمایان توسط کارجویان
- ۸- تبدلات یک به یک
- ۹- ارتباطات صمیمانه و اثر بخش (ملکی و اصغری ۱۳۸۱).

مزایای استخدام اینترنتی:

از مزایای استخدام اینترنتی زمان کوتاه‌تر در مقایسه با سایر روش‌های جستجوی شغل، هزینه کمتر برای جویندگان کار، دسته بندی مشاغل هم‌تراز از نظر مهارت و تحصیلات مورد نیاز، تنوع مشاغل قابل ارایه به جویندگان کار و پاسخگویی سریعتر است. از مزایای دیگر این نوع کارایی، ایجاد آمادگی در افراد برای احراز مشاغل حرفه‌ای می‌باشد. بدین شکل که اصولاً در این موسسات (سایت‌ها) امکانات و تسهیلاتی جهت آموزش و افزایش توانایی‌های شغلی یا تمایلات شغلی و استخدامی که مطلوب مشاغل می‌باشد فراهم آمده است که مورد نیاز مشاغل است. این سایت‌ها از سه طریق باعث افزایش کارایی اقتصاد می‌شوند:

۱- کاهش هزینه مبادلاتی:

هزینه مبادلاتی کمتر اینترنت برای بنگاه‌ها را به راحتی می‌توان اثبات کرد. سایت‌های اینترنتی در مقایسه با آگهی‌های روزنامه‌ای حجم بیشتری از اطلاعات درباره مشاغل بیشتر را به تعداد مخاطبین بیشتر با هزینه کمتر ارایه می‌دهند. مثلاً یک آگهی استخدام در نیویورک تایمز با شمارگان ۱/۷ میلیون نسخه در روز ۴۵۰۰ دلار هزینه در بر دارد. در حالی که مانستر دات کام ۳/۸ میلیون بازدید کننده منحصر به فرد در ماه می ۲۰۰۰ داشت و ۱۳۷ دلار برای یک آگهی ۳۰ روزه تعیین می‌کند که مبلغی کمتر از ۵٪ روزنامه

استخدام الکترونیکی و مشاوره شغلی:

برای کاهش مشکلاتی که در خصوص معایب استخدام الکترونیکی ذکر شد، برخی راهکارها نیز ایجاد شده اند:

۱- در برخی از سایت‌های کاریابی اینترنتی، خدماتی در زمینه‌های مشاوره و راهنمایی شغلی ارائه می‌گردد:

به گونه ای که به جویندگان کار کمک می‌کند تا از طریق مصاحبه یا پرکردن پرسشنامه شناخت بهتری نسبت به آنان فراهم آید.

۲- استاندارد سازی:

موسسات کاریابی اینترنتی به درخواست بنگاه‌ها اطلاعات متنوعی از کارگران دریافت می‌کنند تا امکان ارزیابی و غربال کردن به درستی فراهم شود. مثلاً مشخصات ضامن‌ها، میزان تحصیلات و سوابق محکومیت‌های جنایی و مدنی، گزارش تخلفات رانندگی و اعتبار بانکی و حقوق‌های دریافتی. علاوه بر این‌ها آزمون‌های مهارتی و شخصیتی بصورت اینترنتی انجام می‌شود، کارگران نیز می‌توانند اطلاعات بیشتری درباره شرایط کاری و پیش نیازهای مشاغل را از سایت‌های اینترنتی دریافت کنند.

۳- افشای اطلاعات مفصل تر:

راه حل دیگر که می‌تواند مکمل استاندارد سازی نیز تلقی شود افشای اطلاعات مفصل تر است. داده‌های اینترنتی شخصی‌تر شده می‌تواند داده‌های پهنای باند بالا را انتقال دهند که ضمانت نامه‌ها نمی‌توانند چنین کاری را انجام دهند. برای مثال رزومه‌های الکترونیکی، احتمالاً در نهایت علاوه بر مدارک تحصیلی و تجربه، ترکیب پروژیهایی که متقاضی انجام داده، خلاصه ارزیابی‌های تشخیصی استاندارد شده‌ای ارائه می‌دهند.

خلاصه و نتیجه‌گیری:

انتخاب شغل روز به روز برای نسل جوان دشوارتر می‌شود. دلیل این دشواری را می‌توان در متغیرهایی نظیر تعدد و تنوع مشاغل، تغییرات سریع در مهارت‌های کار، فقدان انعطاف‌پذیری در زمان کار، طولانی شدن مدت آمادگی برای کار، تمایل بیشتر به کارهای هویت بخش، بی‌اطلاعی شخص از توانمندی‌های خود، اهداف شغلی کاذب، از دوران کودکی و نوجوانی، انتظارات و ارزش‌های غیر واقعی از شغل جستجو کرد. از خدمات رو به رشد تکنولوژی، نفوذ کامپیوتر در امور مختلف و فراگیر شدن نفوذ آن در سطوح مختلف جامعه است. اینترنت می‌تواند با فراهم ساختن امکان دسترسی به انواع اطلاعات به تمامی افراد بشر، در تصمیم‌گیری کمک نماید. در سال‌های اخیر کامپیوتر توانسته است مقداری از نقش مشاور یعنی جمع‌آوری و ارائه اطلاعات شغلی و حرفه‌ای را بر عهده بگیرد. بدین معنی که کامپیوتر می‌تواند مقدار زیادی از اطلاعات شغلی و حرفه‌ای قابل استفاده را در اختیار مراجعان قرار دهد. در نتیجه مشاور می‌تواند بیشتر وقت خود را در زمینه حل مشکلات اجتماعی و شخصی مراجع بکار ببندد. عبارت دیگر، آنچه را که کامپیوتر انجام می‌دهد چیزی جز ارائه اطلاعات شغلی و حرفه‌ای نیست و مشاوران ضمن بحث و گفتگو با مراجع کاربرد اطلاعات را با مراجع تجزیه و تحلیل می‌نمایند. (شفیع آبادی، ۱۳۶۷). با اندکی دقت در خصوص امر ارائه اطلاعات شغلی و حرفه‌ای می‌توان نتیجه گرفت که نقش مشاور در جریان مشاوره شغلی بسیار محوری است و در فرآیند مشاوره نقش او بسیار برجسته است. بعنوان مثال تایلر (۱۹۵۳) به سه اصل در زمینه ارائه اطلاعات شغلی و حرفه‌ای اشاره می‌کند که عبارتند از:

- ۱- توجه کامل به وقت مراجع
- ۲- ایجاد رابطه حسنه
- ۳- توجه به احساسات مراجع.

با توجه به اصول فوق‌الذکر می‌توان دریافت که انجام فعالیت‌های حساس فوق از عهده هیچ کامپیوتر و سایت‌های اینترنتی بر نمی‌آید و در این زمینه نیاز به انسانی است که دارای قدرت درک و فهم و همدلی باشد. با در نظر گرفتن مباحث مطروحه می‌توان نتیجه گرفت که هر چند سایت‌های کامپیوتری و مراکز ارائه خدمات اینترنتی در زمینه شغل و کار می‌توانند بسیار مفید و حتی ضروری باشند، جایگاه مشاور در ارتباطات انسانی (مشاوره) بسیار حیاتی است و اگر وسیله و ابزاری موجود باشد نباید برای آن مقام و موقعیتی بالاتر از انسان در نظر گرفت بلکه همواره در خدمات انسانی این افکار و اندیشه‌های انسانی است که باید در جایگاهی رفیع باشد. □

منابع فارسی:

- ۱- اتکینسون، ریچارد و همکاران، «زمینه روان‌شناسی» ترجمه براهنی و همکاران، انتشارات رشد، تهران، ۱۳۷۹.
- ۲- افلاطون، «جمهور»، ترجمه روحانی، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران، ۱۳۶۸.
- ۳- تایلر (۱۹۵۳) در شفیع آبادی، عبدالله، «راهنمایی و مشاوره شغلی»، انتشارات رشد، تهران، ۱۳۷۶.
- ۴- تیفین، ژوزف، مک کورمیک، «روانشناسی صنعتی» ترجمه سروری، موسسه انتشارات بعثت، تهران، ۳۷۶.
- ۵- حسینیان، سیمین، «انتخاب حرفه بیانگر شخصیت فرد است»، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه الزهرا شماره ۳ و ۴، ۱۳۷۲.
- ۶- خسروی، مریم. «تناسب شخصیت و شغل اطلاع رسانی»، فصلنامه اطلاع رسانی. دوره ۱۸ شماره ۳ و ۴ تابستان ۱۳۸۲.

- transaction” Star issue report no.۷.
- ۶- Jahoda, H&Rush, H. (۱۹۸۰). ”Work, employment and unemployment”. Occasional paper series n۱۲.
- ۷- Krueger, Alan B. (۲۰۰۱), ”The internet is lowering the cost of advertising and search looking into the black jobs “New York times, July ۲۰.c۲.
- ۸- Meninger, W.C. (۱۹۸۲). ”Men, machines and mental health”. Mental hygin, vol ۳۶.
- ۱۷- گیدنز، آنتونی، (جامعه‌شناسی، ترجمه صبوری، نشر نی، تهران، ۱۳۷۳.
- ۱۸- ملکی، الهه، اصغری، حبیب‌اله «روش‌های نوین در کاربایی الکترونیک» مقاله ارایه شده در همایش نقش اطلاع‌رسانی در اشتغال، جهاد دانشگاهی و وزارت کار، تهران، ۱۳۸۱.
- ۱۹- میر سیاسی، ناصر، «تناسب نوع شغل و نوع شخصیت»، دانش مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۴، ۱۳۷۸.
- ۲۰- نوایی‌نژاد، شکوه، «راهنمایی و مشاوره» نشر معاصر، تهران، ۱۳۷۸.
- ۷- خیر خواهان، جعفر، اخباری، محمد، «تاثیر ICT و اینترنت بر تحول بازار کار»، مقاله ارایه شده در همایش نقش اطلاع‌رسانی در اشتغال، جهاد دانشگاهی و وزارت کار، تهران، ۱۳۸۱.
- ۸- شفیق آبادی، عبدالله، (راهنمایی و مشاوره شغلی)، انتشارات رشد، تهران ۱۳۷۶.
- ۹- شفیق آبادی، عبدالله، «خدمات شغلی و نقش آن در تسهیل اشتغال» مقاله ارایه شده در همایش نقش اطلاع‌رسانی در اشتغال، جهاد دانشگاهی و وزارت کار، تهران، ۱۳۸۱.
- ۱۰- شعاری نژاد، علی اکبر، «فرهنگ علوم رفتاری» انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۶۴.
- ۱۱- صبوری، مقدم، حسن، یعقوبی، حسن، «تاثیر منبع کنترل و جنسیت بر سخت‌رویی تحمل عامل فشارزا» مقاله ارایه شده در دومین کنگره روانشناسی بالینی ایران، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی ایران، اردیبهشت ۱۳۸۱.
- ۱۲- صفقی، سید محمد، (تعالیم آسمانی اسلام)، انتشارات اهل بیت قم ۱۳۶۱.
- ۱۳- فرهنگی، علی اکبر، به نقل از حمیده احمدیان «ایران نظاره‌گر تجارت الکترونیک» روزنامه ایران، ۲۰ فروردین، ۱۳۸۳.
- ۱۴- کاظمی، فرزاد، «کاربایی الکترونی» مقاله ارایه شده در همایش نقش اطلاع‌رسانی در اشتغال، جهاد دانشگاهی و وزارت کار، تهران، ۱۳۸۱.
- ۱۵- کیویتسو، پیتر، «اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی» ترجمه صبوری، نشر نی، تهران، ۱۳۷۸.
- ۱۶- گنجی، حمزه، «روانشناسی کار»، نشر ارسباران، تهران، ۱۳۸۱.

منابع انگلیسی:

- ۱- Baron, R.A. Greenberg, Y (۱۹۹۰) ”Behavior in organization”. Allyn & Bacon Third edition.
- ۲- Black, Sandra M. (۱۹۸۱). Personality librarians as communicators.
- ۳- Caligiuri, Paula M. (۲۰۰۰). The big five personality characteristics as predictors of expatriate’s desire to terminate the assignment and supervisor Ted performance. J. personnel psychology. ۵۳. ۶۷-۸۸.
- ۴- Freeman, Richard (۲۰۰۲). ”The labor market in the new information economy “. Oxford review of economic policy. vol. ۱۸. no۳, ۲۸۸-۳۰۵.
- ۵- Garieis, K. & Mantrap, (۲۰۰۱), ”Virtualization of labour market