



مشاوره و هدایت آموزشی، رویکردی حیاتی در فرصت‌های شغلی

رسول اسحاقی حسن آبادی¹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت‌های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغلی که برای او رضایت، موفقیت، سازگاری، انگیزش و پیشرفت را در برداشته باشد برای کارآموزان در شهرستان فلاورجان مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارآموزان شهرستان فلاورجان با تعداد 1000 نفر بود که در سال 1394 مشغول به تحصیل بودند از بین تعداد 300 کارآموز با استفاده از جدول مورگان انتخاب گردید. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، در اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه برگرفته شده که دارای سی و چهار گویه و پنج مولفه را می‌سند استفاده شد. به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از روش دلفی استفاده شد. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.82/ تعیین گردید که نشان دهنده‌ی پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آن‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. در سطح توصیفی مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح داده‌ها و فرضیه‌ها، آزمون‌های آماری تی تک نمونه‌ای و آزمون لوین مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد بین میانگین نظرات کارآموزان نسبت به انجام دادن مشاوره و عدم مشاوره تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بدین معنا که در مولفه‌ی موفقیت و مولفه‌ی پیشرفت کارآموزان تاثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی: مشاوره شغلی، موفقیت، پیشرفت، چالش‌های شغلی

Instructional Consultation and Guidance, Vital Approach in Vocational Opportunities

Rasoul eshaghi hasanabadi

Abstract

This research target, vocational consultation and non-existence of consultation studying in development of ability of vocational opportunities discovery by people and his/her accessing to a job which comprises satisfaction, success, compatibility, exciting and progress for him or her, was studies for trainees in Falavarjan township. Therefore, it was applicational from target point of view and a cause-comparison research from method point of view. This research statistical population includes all Falavarjan township trainees with number of 1000 people who were studying in 1394. Among them, 300 trainees were selected by Morgan table. For the purpose of gathering of required data in measuring research variables, some questionnaires were used with thirty four items which measure five components. Delphi technique was used for content validity and reliability assessment of questionnaires. Reliability of tool was defined eighty two percent by coefficient of Cronbach's alpha that shows suitable reliability of measuring tool. After gathering of data, their analysis were done in two descriptive and inferential level by SPSS software. In descriptive level, statistical marks such as frequency, percent, average, standard deviation, and in inferential level, proportional with data and theories level, were used T-statistical testes and Levene test. Findings showed that there is a meaningful difference between average of trainees' idea about doing consultation or non-existence of consultation. With this meaning that it has a positive effect in trainees' success component and progress component.

Key Words: Vocational Consultation, Success, Progress, Vocational Challenges.

¹ کارشناس ارشد علوم کامپیوتر، مدیر آموزشگاه آزاد امام جعفر صادق (ع). 09136008672@yahoo.com/ra5244



مقدمه

مشاوره و هدایت شغلی به عنوان یکی از مهمترین و گسترده ترین سازمانهای اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرایند جامعه پذیری و اجتماعی کردن اعضای جامعه ایفا می کند. این مسأله به ویژه در آموزش کارآموزان از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا مشاوره و هدایت شغلی تکوین بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی کارآموزان بوده، با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزشها و مهارتها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت های بالقوه کارآموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد شغلی آنان می شود.

بنابراین، کارشناسان آموزشی تلاش برای افزایش کیفیت رضایت و موفقیت کارآموزان را یکی از ضرورت های نظام آموزشی موفق دانسته و معتقدند، همه نظام های آموزشی باید عوامل مؤثر بر عملکرد پیشرفت کارآموزان را شناسایی و آن را به گونه ای تنظیم کنند تا به رشد و موفقیت کارآموزان بینجامد.

مشاوره شغلی عبارت است از تعیین یک حرفه که با استعدادها و امکانات و خصوصیات روانی و جسمی فرد سازگار و هماهنگ باشد. به عبارتی در این شاخه راهنمایی و مشاوره دو دسته اطلاعات مورد بررسی قرار می گیرند ، یک دسته اطلاعات مربوط به مشاغل و دسته دیگر اطلاعات مربوط به ویژگیها و استعداد های فرد و در جریان مشاوره تلاش می شود تا هماهنگی و تناسب بین این دو دسته اطلاعات مشخص شود و تعیین گردد تا چه اندازه ای شرایط مربوط به یک حرفه با تواناییها و ویژگیهای فرد سازگاری دارد.

هدف مشاوره شغلی دست یابی به بلوغ حرفه ای است، بلوغ حرفه ای یعنی داشتن آگاهی نسبت به مشاغل، شناخت خود، خود پنداری روشن شغلی، توانایی تصمیم گیری در مورد شغل آینده، مسئولیت پذیری، خود اتکایی در کشف فرصت های شغلی، خلاقیت در فرایند جستجوی شغل (زونکر²، 2006).

به طور کلی می توان گفت تاکنون مردم دنیا چهار نوع زندگی شغلی را تجربه کرده اند که به نقل از (صمد آقایی، 1384) استخدام، خود اشتغالی، کارآفرینی، کارآزاد است.

لذا در این پژوهش، سعی می گردد بررسی مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان در شهرستان فلاورجان مورد بررسی و مقایسه قرار بگیرد. مولفه های تاثیر گذار بر مشاوره شغلی کارآموزان شامل، رضایت، موفقیت، سازگاری، انگیزش و پیشرفت، می شود در این بخش هر کدام از مولفه ها به اختصار مورد بررسی قرار می گیرد:

الف) رضایت

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی بوده و عاملی است که باعث افزایش کارائی و نیز احساس رضایت در فرد می گردد. رضایت شغلی پدیده ای است که از مرز سازمان فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می شود (بهروز اسکویی، 1381). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود.

ب) موفقیت

به نظر عده ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها و کسب تخصص ها است در حالی که به عقیده گروهی دیگر، موفقیت شغلی کسب درآمد بیشتر را شامل می شود. موفقیت شغلی منبع بسیار قوی برای انگیزش شغلی است و



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



همین طور انگیزش شغلی در موفقیت شغلی تاثیر بسزایی دارد. بدین لحاظ می توان گفت بین انگزش شغلی و موفقیت شغلی رابطه متقابلی موجود است.

ج) سازگاری

سازگاری شغلی یک فرایند پویا و مستمر از طریق یک کارگر که به دنبال پیشرفت و نگهداری تطابق درون محیط کاری است (دیویس و لافکوویست^۳، 1984). این سازگاری شغلی با گذشت زمان یا تصرف کاری در یک کار مشخص می شود این ارتباط با تصرف کاری و یک مفهوم مشابه، عملکرد کاری، نظریه سازگاری شغلی را از اغلب نظریه های دیگر که مرتبط با انتخاب شغل یا سازگاری شغلی هستند، نه به شکل اجرای عملی در یک شغل، متمایز می کند(شارف^۴، 2010).

د) انگیزش

واژه انگیزش در لغت به معنای تحریک و ترغیب و در مبحث مدیریت نیز به معنای به تحریک درآوردن رفتار فعال برای ارضاء نیاز است. انگیزش یک اصطلاح کلی است که در مورد تمام کشش ها، تمایلات، نیاز و خواست ها به کار می رود. بنابراین، انگیزش را می توان یک فرآیند زنجیره ای دانست که با احساس نیاز شروع می شود. سپس خواست را به دنبال می آورد، موجب تنش و کشش می شود و در پی آمد آن اقدام برای نیل به هدف صورت می گیرد، سرانجام خواست ارضاء می شود (امیرکبیری، 1380). عامل موثر بعدی در اشتغال انگیزش شغلی است. انگیزش شغلی یکی از محتوایی است که با مفهوم وسیع رفتار سازمانی احاطه شده است (کرم^۵، 1977).

ه) پیشرفت

عبارت از آرزو برای پیشی گرفتن در یک رفتار ویژه که آن رفتار ویژه به صورت ملاک یا معیار در آمده باشد. به طور کلی افراد با انگیزه پیشرفت بالا علاقه دارند در موقعیت هایی کار کنند که نحوه عملکردشان از طریق بازخوردهای عینی، دقیق و غیر مبهم مشخص شود. به عبارت دیگر، آنها می خواهند بدانند آیا از دیگران کار را بهتر انجام داده اند یا خیر. این افراد باز خوردهای واقعی را بر تشویق ترجیح می دهند. باز خورد برای این افراد نشانه چگونگی عملکردشان است نه این که مشوقی برای آنها باشد. به عنوان مثال، برای دانش آموز با انگیزه پیشرفت بالا و شاغلین با انگیزه پیشرفت بالا نمره و پول ارزش چندانی ندارد مگر این که نمره یا پول نشانه چگونگی عملکردشان باشد.

زمانی که افراد پیشرفت گرا، انجام کاری را آغاز می کنند نسبت به اتمام آن وسواس نشان می دهند. یکی از خصوصیات افراد پیشرفت گرا درگیری و اشتغال ذهنی به کار است، این افراد به سختی می توانند در مورد کاری که بر عهده گرفته اند فکر نکنند. این اشتغال ذهنی حتی قبل از شروع کار شکل می گیرد و تا وقتی که کار پایان نیافته ادامه دارد.

فرضیه های پژوهش

- 1- بین میزان و رضایت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.
- 2- بین میزان موفقیت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

³ Dawis & Lofquist

⁴ Sharf

⁵ Korman



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- 3- بین میزان سازگاری از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.
- 4- بین میزان انگیزش (قوه ی نوآوری، سیالی و اصالت) از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.
- 5- بین میزان پیشرفت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش روش علی-مقایسه ای⁶ است جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از کلیه کارآموزان شهرستان فلاورجان که در سال تحصیلی 1394 مشغول به تحصیل هستند و تعداد کل آن ها 1000 نفر می باشد. در تحقیق حاضر نمونه ی آماری بر اساس جدول مورگان 300 نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری در این پژوهش روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای است. حجم نمونه در این پژوهش 300 نفر می باشد. برای انتخاب نمونه ابتدا شهرستان فلاورجان، سپس ناحیه آموزشی و از این ناحیه 10 مدرسه و از مدرسه، 15 کلاس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

یافته های

پس از بررسی داده های حاصل از پرسشنامه به بررسی یافته ها پرداخته شده است.
فرضیه ی اول، - بین میزان و رضایت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

جدول 1- آماره مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

موفقیت	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
عدم مشاوره شغلی	150	3/88	0/53	0/04
مشاوره شغلی	150	3/88	0/51	0/04

جدول 2- آزمون لوین و تی برای موفقیت در مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها		آزمون T			موفقیت	
F	سطح معناداری	T	درجه آزادی	سطح معناداری	%95 درصد اطمینان	
					کمینه	بیشینه
0/17	0/67	-0/01	297	0/98	-0/12	-0/11

همانطور که ملاحظه می شود و با در نظر گرفتن مقدار واریانس ($f=0/17$) و با توجه به سطح معناداری ($sig=0/67$) در سطح ($p=0/05$) آزمون لوین معنی دار نیست و این امر به این معنی است که واریانس ها در هر دو گروه برابر می باشد. چون

⁶ Ex post facto research



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



میزان t در پیش آزمون برابر $0/01$ در سطح $(sig=0/98)$ و با درجه آزادی 297 بزرگتر از $(p=0/05)$ است، بنابراین فرض صفر تایید می شود و با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته می شود، بین میانگین نمرات مشاوره شغلی $(m=3/88)$ و عدم مشاوره شغلی در رضایت $(m=3/88)$ تفاوت معنی دار وجود ندارد. فرضیه ی دوم، بین میزان موفقیت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

جدول 3- آماره مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

رضایت	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
عدم مشاوره شغلی	150	3/01	0/81	0/66
مشاوره شغلی	150	3/66	0/79	0/63

جدول 4- آزمون لوین و تی برای رضایت در مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

رضایت		آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها		آزمون T		
رضایت	F	سطح معناداری	T	درجه آزادی	سطح معناداری	
					کمینه	بیشینه
	1/04	0/83	2/06	297	0/04	-0/37

همانطور که ملاحظه می شود طبق و با در نظر گرفتن مقدار واریانس $(f=1/04)$ و با توجه به سطح معناداری $(sig=0/83)$ در سطح $(p=0/05)$ آزمون لوین معنی دار نیست و این امر به این معنی است که واریانس ها در هر دو گروه برابر می باشد. در پس آزمون چون میزان t برابر $2/06$ در سطح معناداری $(sig=0/04)$ و با درجه آزادی 297 کوچکتر از $(p=0/05)$ است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته می شود، بین میانگین نمرات مشاوره شغلی $(m=3/66)$ و عدم مشاوره شغلی $(m=3/01)$ تفاوت معنی دار وجود دارد. پس می توان نتیجه گرفت متوسط نمرات مشاوره شغلی بیشتر از نمره عدم مشاوره شغلی است که بیان کننده تاثیر مثبت مشاوره شغلی بر مولفه ی موفقیت می باشد. فرضیه ی سوم، بین میزان سازگاری از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانائی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

جدول 5- آماره مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

سازگاری	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
عدم مشاوره شغلی	150	4/03	0/62	0/43
مشاوره شغلی	150	4/12	0/58	0/41

جدول 6- آزمون لوین و تی برای سازگاری در مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

سطح ادراک و کاربرد	آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها	آزمون T



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



95٪ درصد اطمینان		سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری	F
0/04	-0/22	0/20	297	-1/26	0/43	0/60

همانطور که ملاحظه می شود و با در نظر گرفتن مقدار واریانس ($f=0/60$) و با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/43$) در سطح ($p=0/05$) آزمون لوین معنی دار نیست و این امر به این معنی است که واریانس ها در هر دو گروه برابر می باشد. چون میزان t در پیش آزمون برابر $-1/26$ در سطح ($\text{sig}=0/20$) و با درجه آزادی 297 بزرگتر از ($p=0/05$) است، بنابراین فرض صفر تایید می شود و با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته می شود، بین میانگین نمرات مشاوره شغلی ($m=4/12$) و عدم مشاوره شغلی ($m=4/03$) در سازگاری تفاوت معنی دار وجود ندارد.

فرضیه ی چهارم، بین میزان انگیزش (قوه ی نوآوری، سیالی و اصالت) از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانایی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

جدول 7- آماره مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

پیشرفت	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
عدم مشاوره شغلی	150	3/97	0/52	0/04
مشاوره شغلی	150	4/02	0/44	0/03

جدول 8- آزمون لوین و تی برای پیشرفت در مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

آزمون T				آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها		پیشرفت	
95٪ درصد اطمینان		سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری		F
بیشینه	کمینه						
0/05	-0/16	0/32	297	-0/98	0/06	3/47	

همانطور که ملاحظه می شود و با در نظر گرفتن مقدار واریانس ($f=3/47$) و با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/06$) در سطح ($p=0/05$) آزمون لوین معنی دار نیست و این امر به این معنی است که واریانس ها در هر دو گروه برابر می باشد. چون میزان t در پیش آزمون برابر $-0/98$ در سطح ($\text{sig}=0/32$) و با درجه آزادی 297 بزرگتر از ($p=0/05$) است، بنابراین فرض صفر تایید می شود و با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته می شود، بین میانگین نمرات مشاوره شغلی ($m=4/02$) و عدم مشاوره شغلی ($m=3/97$) در مولفه ی قوه ی خلاقه (نوآوری، سیالی و اصالت) تفاوت معنی دار وجود ندارد.

فرضیه ی پنجم، بین میزان پیشرفت از مشاوره شغلی و عدم مشاوره در رشد توانایی کشف فرصت های شغلی توسط افراد و دست یابی فرد به شغل، برای کارآموزان شهرستان فلاورجان تفاوت وجود دارد.

جدول 9- آماره مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

انگیزش	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
عدم مشاوره شغلی	150	3/63	0/62	0/51



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



مشاوره شغلی	150	4/66	0/60	0/49
-------------	-----	------	------	------

جدول 10- آزمون لوین و تی برای انگیزش در مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی

آزمون T				آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها		انگیزش	
95٪ درصد اطمینان		سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری		F
بیشینه	کمینه						
0/11	-0/16	0/04	297	-0/35	0/87	0/02	

همانطور که ملاحظه می شود و با در نظر گرفتن مقدار واریانس ($f=0/02$) و با توجه به سطح معناداری ($sig=0/87$) در سطح ($p=0/05$) آزمون لوین معنی دار نیست و این امر به این معنی است که واریانس ها در هر دو گروه برابر می باشد. چون میزان t در پیش آزمون برابر $-0/35$ در سطح ($sig=0/04$) و با درجه آزادی 58 بزرگتر از ($p=0/05$) است، بنابراین فرض صفر رد می شود و با اطمینان 95 درصد نتیجه گرفته می شود، بین میانگین داده ها مشاوره ($m=4/66$) و عدم مشاوره شغلی ($m=3/63$) تفاوت معنی دار وجود دارد. پس می توان نتیجه گرفت متوسط داده های مشاوره شغلی بیشتر از عدم مشاوره شغلی است و این امر بیان کننده تاثیر مثبت مشاوره شغلی بر مولفه ی پیشرفت در کارآموزان می باشد.

نتیجه گیری

با توجه به رشد جمعیت و افزایش نرخ بیکاری در جامعه، یافتن شغلی مناسب و تأمین حداقل انتظارات خانواده، از مهم ترین دغدغه های قشر جوان محسوب می گردد به نحوی که گاهاً به واسطه عدم انتخاب شغل مناسب و یا عدم آشنایی و آگاهی از شغل انتخابی و هم چنین عدم علاقه به پیشه و حرفه فعلی پس از مدت زمان کوتاهی اقدام به ترک کار و به خیل بیکاران جامعه افزوده خواهند شد و مشکلاتی را برای خود، خانواده و صاحبان مشاغل ایجاد می نماید.

به طور کلی در این پژوهش پنج فرضیه مطرح شد که نتایج مهم و اختصاصی به دست آمده از آن ها بدین شرح است :
نتایج به دست آمده از فرضیه اول پژوهش نشان داد رضایت در میان کارآموزان مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد. بدین معناست که داشتن شغل برای آنها مهم است و تفاوتی ندارد که این شغل را براساس مشاوره بدست آورده اند و یا عدم مشاوره فقط بودن کار و مشغول به کار بودن برای آنها مهم است.

نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش نشان داد: متوسط نمرات مشاوره شغلی بیشتر از نمره عدم مشاوره شغلی است که بیان کننده تاثیر مثبت مشاوره شغلی بر مولفه ی موفقیت می باشد. از نظر کارآموزان مشاوره شغلی با موفقیت بر اساس درآمد، موقعیت اجتماعی، به روز بودن شغل، آسایش خانواده برای آنها مهم می باشد که در این مورد با انجام دادن مشاوره موارد ذکر شده را بدست می آورند.

نتایج به دست آمده از فرضیه سوم پژوهش نشان داد: بین میانگین نمرات مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی در سازگاری تفاوت معنی دار وجود ندارد. در این حالت پس از اینکه کارآموز در این موقعیت قرار گرفت، خود را بر اساس محیط و اطرافیان خود چنان قرار می دهد که بتواند مشغول بکار و تلاش باشد و این موقعیت خود را از دست ندهد.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش نشان داد: در تبیین این یافته می توان گفت میانگین نمرات مشاوره شغلی و عدم مشاوره شغلی در مولفه‌ی قوه‌ی خلاقه (نوآوری، سیالی و اصالت تفاوت معنی دار وجود ندارد. کارآموزان گام‌های حل مساله را در فرصت‌هایی برای ارائه نمونه‌ای از مهارت خود فراهم می آورند که بتوانند در شغل و آینده خود مشغول بکار باشند. نتایج به دست آمده از فرضیه پنجم پژوهش نشان داد: بر اساس یافته ها ایجاد پیشرفت چه در حالتی که با مشاوره شغلی داده شود، در صورتی که به صورت اصولی آموزش داده شود به کارآموز اجازه می دهد که کیفیت کار خود را با توجه به امکانات و توانایی هایش بسنجد. در واقع این سبک مشاوره شغلی است که به کارآموزان توانایی ارتقا می بخشد و حسی از خود ارزشی را در اختیار آن‌ها می گذارد، رضایت در انجام کار به عنوان مولفه‌ی اساسی و بنیادی در خود ارزشی با انجام موفقیت آمیز کارها مرتبط است به گونه‌ای که کارآموزان که برای انجام وظایفش تلاش می کند، و عملکردش را مشاهده می کند، پیشرفت هدفش را ارزیابی می کند و کارش را ادامه می دهد.

منابع

اردبیلی، یوسف، (۱۳۸۸) راهنمایی و مشاوره حرفه ای و روشهای کسب و کاربرد اطلاعات شغلی ، تهران ، مؤسسه نشر و ویرایش اسکویی، بهروز. (1381). مدیریت و رفتار سازمانی مؤسسه آموزش عالی حسابداری و مدیریت آذربایجان. چاپ اول. صص: 43-41.

شفیع آبادی عبدالله، (۱۳۹۱) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای نظریه ها و مفاهیم انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد. صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۴). انتخاب زندگی شغلی. تهران: نشریه کار و جامعه، شماره ۶۶، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of Work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota pres.

Korman, A. K. (1977). Organizational behavior. Englewood cliffs, NJ: Prentice – Hall.

Liliang, R. (2009). the career adjustment of Asian American males. Unpublished Doctoral Dissertation. Fordham University, New York.

Sharf, R.S. (2010). Applying Career Development Theory to Counseling ,5th edition. Belmont, CA: Cengage Learning.

Zunker, V, G. (2006). Career counseling Ahilistic Approach. U.S: Thomson.