



معاونت دانشجویی  
مرکز مشاوره دانشگاه



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دفتر مشاوره و سلامت

# مشاوره مسیر شغلی دانشجویان

دکتر احمد صادقی  
هیئت علمی دانشگاه اصفهان









معاونت دانشجویی  
مرکز مشاوره دانشگاه



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دفتر مشاوره و سلامت

## مشاوره مسیرشغلی دانشجویان

**تدوین: دکتر احمد صادقی**

هیئت علمی دانشگاه اصفهان

**طراحی و گرافیک: حمیدرضا منتظری**

**آدرس: تهران / خیابان شانزده آذر / خیابان ادوارد براون /  
شماره پانزده / مرکز مشاوره دانشگاه تهران**

**نوبت چاپ: چاپ اول / بهمن ماه ۱۴۰۰**

**تیراژ: الکترونیکی**



## فهرست

پیشگفتار ..... ۶

مقدمه ..... ۸

### فصل اول:

نظریه شخصیت‌های شغلی در محیط‌های کاری ..... ۱۳

### فصل دوم:

نظریه بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی ..... ۲۸

### فصل سوم:

نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی ..... ۵۷

### فصل چهارم:

رشد مسیر شغلی ..... ۸۳

### فصل پنجم:

تعیین مسیر زندگی ..... ۹۳

### فصل ششم:

فرایند مشاوره آمادگی کاریابی و استخدام ..... ۱۸۷

### فصل هفتم:

اشتغال پذیری ..... ۲۰۱

### فصل هشتم:

کارآفرینی تحصیلی ..... ۲۲۱

پیوست‌ها و منابع ..... ۲۹۱

برای رفتن به  
صفحه مورد  
نظر روی خط  
فهرست کلیک  
کنید. برای  
بازگشت به این  
صفحه، روی  
آیکون بازگشت  
به فهرست کلیک  
کنید

## پیشگفتار

حمید پیروی

رئیس مرکز مشاوره دانشگاه تهران



# مشاوره مسیرشغلی دانشجویان

## مقدمه

در دهه‌های گذشته، بسیاری از کشورهای در حال توسعه، با تأکید بر آموزش و تحصیل، جوانان را برای کسب مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار آماده می‌کردند. این در حالیست که در سال‌های اخیر، افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، منجر به عدم تعادل بین فرصت‌های شغلی موجود، نیاز واقعی بازار کار و جمعیت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده است تا جایی که به نظر می‌رسد ثبت‌نام در آموزش رسمی به حائلی برای کاهش فرصت‌های شغلی تبدیل شده و در مقایسه با چند دهه‌ی گذشته، ورود به بازار کار را به شرایطی غیرمطمئن و غیرقابل‌پیش‌بینی مبدل کرده است (اسکاون، سیلبریسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)، لذا بدیهی است که تحصیلات، تضمینی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان نیست (کوویوستو، وری، نیک ری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲) تا جایی که حتی نتایج تحقیقات جاری نشان می‌دهد که گاهی فاصله‌ی بین فراغت از تحصیل و یافتن شغلی مناسب برای افراد تحصیل‌کرده، به مراتب طولانی‌تر و زجرآورتر است و این افراد کمتر به شغل مناسب خود دست پیدا می‌کنند (کوئن، کلوه، ون ویانن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

یک اقدام و راه حل مناسب برای کمک به بهبود فرایند اشتغال دانشجویان، تمرکز بر تربیت و آماده

1. Schoon & Silbereisen  
 2. Koivisto, Vuori, Nykyri  
 3. Koen, Klehe & Van Vianen





سازی دانشجویان برای ساخت مسیر شغلی خویش  
حین دوران تحصیل و پیش از فراغت از تحصیل است،  
که بیشتر جنبه‌ی پیشگیری دارد و مربوط به پژوهش و  
مشاوره مسیر شغلی است. پژوهشگران حیطه‌ی مشاوره  
شغلی، تمایل دارند به جای بررسی بازار کار و عوامل  
بیرونی، به بررسی و مطالعه‌ی فرد و نقش و چگونگی  
ارتباط شخصیت، ویژگی‌ها، صفات، فعالیت‌ها و به  
صورت کلی، رابطه فرد با گذار دانشگاه به کار و کمیت  
و کیفیت فعالیت‌هایی که وی را به سمت موفقیت  
گذار و دست یافتن به شغلی مناسب حین فراغت از  
تحصیل پیش می‌برد، بپردازند (بلاستین و همکاران،  
۷۰۰۲؛ راجرز و کرید<sup>۱</sup>، ۱۱۰۲) و در واقع تمرکز ایشان، غالباً  
بر نقش و مسئولیت‌های فرد در پدیده‌ی گذار دانشگاه  
به کار می‌باشد نه بر عوامل بیرونی و کلانی که خارج از  
دسترس فرد و بر دوش جامعه و کشور است.

به همین منظور، تولید محتوا، تربیت نیروی  
کارآمد در حیطه مشاوره مسیر شغلی دانشجویان و  
توانمندسازی کارشناسان مراکز مشاوره دانشگاه‌ها  
برای کمک به دانشجویان در زمینه شناخت وظایف  
رشد مسیر شغلی، گذارهای شغلی (مانند گذار مدرسه  
به دانشگاه و گذار دانشگاه به کار)، اشتغال پذیری و  
کار آفرینی تحصیلی امری ضروری است تا از طریق

1. Rogers & Creed

این نیروهای آموزش دیده، به صورت مستقیم، دانشجویان را به حرکت در جهت رشد مسیر شغلی خویش ترغیب، تشویق و یاری کنند.

این کتاب راهنما در سه بخش و هشت فصل طراحی شده است. بخش اول که شامل سه فصل است به معرفی نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی مرتبط با کار با دانشجویان پرداخته و در بخش دوم با دو فصل پس از معرفی وظایف رشد مسیرشغلی دانشجویان در دوره چهارساله کارشناسی، فرایندهایی برای مشاوره مسیرشغلی با دانشجویان در زمینه تعیین مسیرزندگی با دو پارادایم راهنمایی و طراحی زندگی بیان شده و در بخش سوم به گذار دانشگاه به کار و مهارت‌های اساس آن یعنی کاریابی، اشتغال پذیری و کارآفرینی تحصیلی پرداخته شده است. در تنظیم محتوای فصول کتاب سعی شده مطالبی فراهم گردد تا چهارچوبی منظم به مشاوران ارائه دهد که برای کمک به رشد مسیرشغلی دانشجویان اقدام نمایند. هم چنین مراحل مشاوره، اصول مورد نیاز در هر جلسه و طرح کلی فرایند را توصیف می‌کند. تکنیک‌ها و روش‌های مشاوره که در این کتاب ذکر شده‌اند همگی عینی و مشخص هستند. اگرچه این کتاب نظام مند و ساختار یافته است اما راهنمایی‌ها و توصیه‌های انعطاف‌پذیری ارائه داده که به مشاوران اجازه می‌دهد با بررسی موقعیت‌ها و ارزشهای مراجعان به شکلی مناسب اقدام نمایند. مشاوران به جای استفاده مکانیکی از اصول و قواعد،

آنها را با نیازها و واقعیت‌های مراجع انطباق می‌دهند. مشاوران باید با بررسی تأثیر یک مداخله بر سوق دادن مراجعان به سمت اهدافشان، به ارزیابی آنچه برای مراجع سودمند است، بپردازند. ساویکاس در زمینه استفاده از پروتکل‌های مشاوره و اینکه مشاوران چقدر لازم است به آن پایبند و متعهد بوده یا اینکه از ابتکار عمل خود نیز مجازند استفاده نمایند از استعاره موسیقی جاز استفاده کرده است.

«در واقع بدون دانستن نتها نمی‌توان موسیقی جاز نواخت و این در حالی است که نوازندگان جاز نت‌ها را نمی‌نوازند بلکه آنها خلاقانه از نت‌ها استفاده می‌کنند و گاهی بین نتها می‌نوازند» (ساویکاس، ۱۴۰۲، ص ۴).

مشاوران علاقه‌مندی که با مباحث مشاوره مسیر شغلی و نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی آشنایی دارند ممکن است با اطمینان برای برآورده ساختن نیازهای مراجع دست به ابتکار عمل بزنند.

این کتاب با حمایت دفتر مشاوره و سلامت سازمان امور دانشجویان جناب آقای دکتر نعیمی، همکاری مرکز مشاوره دانشجویان دانشگاه تهران جناب آقای پیروی و پیگیری‌های سرکار خانم جهانبخش تالیف شد. بدینوسیله از زحمات همه عزیزان تشکر و قدردرانی می‌نمایم.

**دکتر احمد صادقی**

پاییز ۱۴۰۰

## بخش اول:

### نظریه‌های مسیرشغلی

- ↪ نظریه شخصیت‌های شغلی در محیط‌های کاری
- ↪ نظریه برساخت‌گرایی مسیرشغلی
- ↪ نظریه شناختی اجتماعی مسیرشغلی

# فصل اول

---

نظریه شخصیت‌های شغلی

در محیط‌های کاری

مطالعه رغبت‌های شغلی اهداف کاربردی گسترده‌ای را در بر می‌گیرد و از دیر باز مورد توجه نظریه‌پردازان و مشاوران مسیرشغلی بوده است. پژوهشگران مختلف بر مسائلی از قبیل ساختار رغبت‌ها، چگونگی رشد و توسعه تاثیرگذاری رغبت‌ها بر انتخاب شغلی، رضایتمندی و پیشرفت شغلی تمرکز کرده‌اند.

در مورد درک رغبت‌ها در روانشناسی شغلی، نظریه‌ای که از آزمون زمان سربلند بیرون آمده است، نظریه تیپ‌های شغلی هالند است. وی نظریه شخصیت و محیط خود را برای نخستین بار در سال ۱۹۵۹ منتشر کرد (هالند، ۱۹۵۹، نقل از اسپوکان، ۲۰۰۵). نظریه هالند (۱۹۹۷) این مسئله را توصیف می‌کند که چگونه ویژگی‌های شخصیتی افراد و ویژگی‌های محیط باعث انتخاب شغلی و سازگاری شغلی می‌شود. هالند معتقد است که تا اواخر دوره نوجوانی اکثر افراد به ترکیبی همانند شش نوع رغبت شخصیت حرفه‌ای می‌رسند. واقع‌گرایی (R)، جستجوگری (I)، هنری (A)، اجتماعی (S)، تهوری (E) و قراردادی (C) در محیط‌های کاری متناسب با این شش مورد. خلاصه‌ای از سبک‌های فردی و محیط‌های شغلی در ادامه آورده شده است.

### شش تیپ شخصیت و محیط‌های شغلی

۱- تیپ واقع‌گرا کارهای واقعی مانند مکانیکی اتومبیل، کنترل هواپیما، نقشه برداری، کشاورزی، برق کاری را دوست دارد. توانایی‌های مکانیکی دارد، اما فاقد

مهارت اجتماعی است و به این صورت توصیف می‌شود:  
غیر اجتماعی، انعطاف ناپذیر، عمل‌گرا، هم‌رنگ، مادی  
گرا، خودکارآمد، رک، فنی، صرفه‌جو، اصیل، کم‌حرف،  
کم، سرسخت، مصر، بی‌پیرایه

**۲- تیپ جستجوگر** کارهای جستجوگری را دوست دارد  
مانند بیولوژی، شیمی‌دانی، فیزیکدانی، مردم‌شناسی،  
پزشکی. توانایی ریاضی و علوم دارد، اما اغلب فاقد  
توانایی رهبری است و به این صورت توصیف می‌شود:  
تحلیل‌گر، مستقل، منطقی، متفکر، روشنفکر، کم‌حرف،  
پیچیده، درون‌نگر، دورنگر، منتقد، اهل مطالعه، فروتن،  
کنجکاو، عاشق یادگیری، غیر محبوب

**۳- تیپ هنری** کارهای هنری را دوست دارد مانند  
آهنگسازی، موسیقی‌دانی، کارگرانی صحنه، نویسندگی،  
طراحی داخلی، بازیگری. توانایی نوشتن، موسیقی یا  
هنری دارد، اما اغلب فاقد مهارت‌های دفتری است و به  
این صورت توصیف می‌شود: مبهم، کمال‌گرا، آزاد، بی  
نظم، خودانگیخته، خلاق، عاطفی، مستقل، حساس،  
ابرازگر، درون‌نگر، ایده‌آل‌گرا، شهودی، تخیلی، خیال‌پرداز

**۴- تیپ اجتماعی** کارهای اجتماعی را دوست دارد  
مانند معلمی، مشاوره، روانشناسی بالینی و گفتاردرمانی.  
استعدادها و مهارت‌های اجتماعی دارد، اما اغلب فاقد  
توانایی علمی و ریاضی است و به این صورت توصیف  
می‌شود: یاور، اهل همکاری، همدل، دوستانه،  
سخت‌نمذ، کمک‌کننده، مددکار، مهربان، صبور، شنونده،  
مسئول، اجتماعی، حمایت‌گر، صمیمی، گرم

**۵- تیپ متهور** کارهای پر مخاطره را دوست دارد مانند فروشندگی، مدیریت، تجارت، تولید برنامه تلویزیونی، برگزار کننده مسابقات ورزشی. توانایی صحبت کردن و رهبری دارد اما اغلب فاقد توانایی علمی است و به این صورت توصیف می‌شود: ریاست طلب، ماجراجو، خوش خو، اهل ریسک، سلطه جو، پر انرژی، هیجان طلب، خود نما، برون‌گرا، عشوه گر، خوش بین، با اعتماد به نفس، اجتماعی، پرحرف

**۶- تیپ قراردادی** کارهایی مانند کتابداری، تحلیل گری مالی، بانکداری، برآورد هزینه، کارشناسی مالیات، منشی گری و امور اداری را دوست دارد. توانایی دفتری و حساب دارد، اما اغلب فاقد توانایی‌های هنری است و به این صورت توصیف می‌شود: برنامه ریز، دقیق، با وجدان، متعهد، محتاط، مسئولیت‌پذیر، غیرقابل انعطاف، منظم، فرمانبردار، مطیع، مصر، وفادار، دوراندیش، صرفه جو، فاقد تخیل

اعتقاد بر این است که رغبت‌های اکثر مردم با ترکیب بیش از یک نوع تیپ تشکیل می‌شود و در بسیاری از موارد در همه افراد این تیپ‌ها تا اندازه‌ای شبیه هستند. بنابراین یک شخصیت ترکیبی از چندین تیپ است. برای مثال نتیجه سنجش یک برنامه نویس کامپیوتر با پرسشنامه رغبت سنج ممکن است کد کاملی به ترتیب از IRCAES را داشته باشد. اما سه حرف اول این تیپ (یعنی IRC کد سه حرفی یا کد کوتاه نامیده می‌شود) در مداخله مورد استفاده قرار



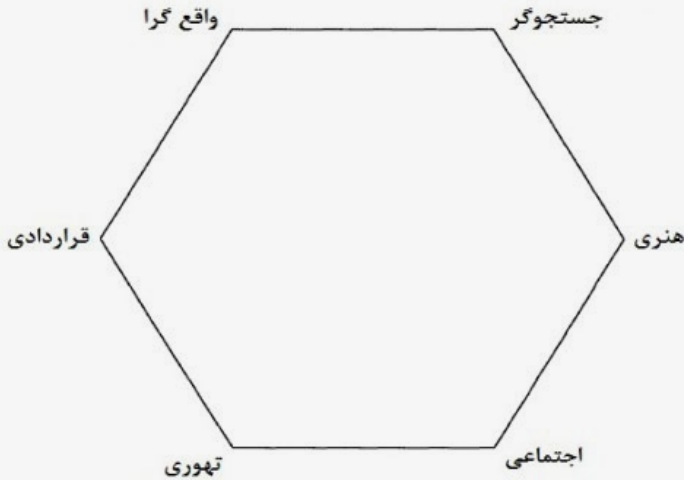
می‌گیرند. همچنین هر فردی با یک ترکیب خاص به طور قابل اعتمادی مجموعه رفتاری، ویژگی‌های شخصیتی، الگوهایی از دوست داشتن و تنفر و ارزشهای خاص را نشان می‌دهد (هالند، ۱۹۹۷).

افراد با کدهای یکسان، الگوهای یکسانی از ترجیحات شغلی را نشان می‌دهند و به طور کلی در محیط‌های شغلی یکسانی موفق می‌شوند. در دیدگاه هالند، همخوانی شغلی<sup>۱</sup> بهترین راه برای کامیابی و الگوی شغلی باثبات است. افرادی که در محیط‌های کاری نا همخوان شاغلند، تعارضاتی را بین نقش‌های محیطی و اهدافشان تجربه می‌کنند که موجب الگوهای شغلی بی‌ثبات و ناهمگون<sup>۲</sup> می‌گردد. هالند در دستیابی به رضایت و ثبات بر اهمیت خودشناسی تأکید می‌کند (زونکر، ۲۰۰۶).

پیش از سال ۱۹۷۳ بود که هالند ترتیب قرار گرفتن شش شخصیت شغلی را به صورت یک شش ضلعی نمایش داد (گاتفردسون، ۱۹۹۹). ترتیب قرار گرفتن تیپ‌ها بر اساس میزان همبستگی بین رغبت‌ها مطابق شکل یک است. یعنی تیپ اجتماعی باید بین دو تیپ هنری و تهوری باشد و تیپ جستجوگر بین هنری و واقع‌گرا قرارگیرد و تا آخر به همین صورت.

---

1. Occupational Homogeneity  
2. Divergent



شکل یک: شش تیپ شخصیتی هالند

بر اساس مدل شش ضلعی هالند پیوستگی و ارتباط بین تیپ‌ها روشن می‌شود. تیپ‌هایی که روبروی هم هستند، در تضاد با یکدیگرند و تیپ‌های همجوار شباهت بیشتری با یکدیگر دارند. از آنجایی که بسیاری محیط‌های کاری نیاز به ترکیبی از تیپ‌های شخصیتی دارد؛ وجوه کد یا تیپ شخصیتی برای هر فرد در انتخاب مسیر شغلی او ضروری است (شارف، ۲۰۰۶). مدل شش ضلعی هالند چهار مفهوم کلیدی را معرفی می‌کند. این مفاهیم شامل همخوانی<sup>۱</sup>، همسانی<sup>۲</sup>، تمایز<sup>۳</sup> و هویت<sup>۴</sup> است (زونکر، ۲۰۰۶).

1. Congruence
2. Consistency
3. Differentiation
4. Identity

## همخوانی

اولین شاخص تشخیصی یعنی همخوانی، اصطلاح هالند برای میزان تناسب بین شخصیت یک فرد و نوع محیط کاری فرد است. برای مثال یک فرد بسیار همخوان فردی است که با کد سه حرفی SEA به عنوان مشاور کار می‌کند. بر عکس چنانچه فردی با تیپ شخصیتی SEA دانشمند بیولوژی شود ناهمخوانی زیادی را تجربه می‌کند.

محیط‌ها افرادی را جذب و حفظ می‌کند که با الگوی محیطی آنها همخوان باشند. برای مثال، یک محیط واقع‌گرایانه، تیپ‌های شخصیتی واقع‌گرا را بیشتر جذب و حفظ می‌کند. در مقابل، انتظار می‌رود که محیط‌ها افراد ناهمخوان خود را جذب ننموده و از آنها اجتناب ورزند. همچنین، افراد محیط‌هایی را ترجیح می‌دهند و در آن ثبات خواهند داشت که با شخصیت شغلی آنها همخوان باشد. برای مثال، فردی که بیشتر شبیه تیپ شخصیتی تهوری است تمایل بیشتری به محیط‌های متهورانه نشان خواهد داد، چون این محیط‌ها الزاماتی را مطرح می‌سازند که آن فرد به احتمال زیاد آنها را دارا خواهد بود، و ارزش‌هایی را پرورش می‌دهند که فرد بر آن تاکید دارند، و فرصت‌هایی را برای انواع خاصی از فعالیت‌ها و موفقیت‌ها فراهم می‌کند که برای آن فرد مطلوب محسوب می‌شود (هالند، ۱۹۹۷، به نقل از اسپوکان، و کروزا-گیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

1. Spokane & Cruza-Guet

بنابراین نتیجه همخوانی تیپ و محیط، استحکام و ثبات مسیرشغلی، رضایت از زندگی و انتخاب‌های پایدار می‌باشد. در مقابل، افراد از محیط‌هایی که با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها ناهمخوان باشد اجتناب ورزیده و یا آن‌را ترک می‌کنند. برای مثال فردی که خصوصیات تیپ شخصیتی تهوری را داراست، انتظار می‌رود که از محیط‌های جستجوگرانه، از قبیل دوره‌های تحصیلات دانشگاهی علوم طبیعی و ریاضیات اجتناب ورزد (اسپوکان، و کروزا- گیت، ۲۰۰۵).

### سطوح همخوانی

هر الگوی شخصیتی با برخی از الگوهای دیگر شخصیتی ارتباط داشته و از برخی دیگر متمایز است. همین‌طور هر الگوی محیطی نیز با برخی الگوهای دیگر شخصیتی ارتباط داشته و با برخی دیگر بی‌ارتباط است. فردی در محیطی با ساختار تیپ‌شناختی مشابه (برای مثال، فردی جستجوگر در محیطی جستجوگر) بیشترین سطح همخوانی را نشان می‌دهد. اما در یک محیط با ساختار تیپ‌شناختی مجاور (برای مثال فردی جستجوگر در محیطی هنری یا واقع‌گرا) سطح نسبتاً بالایی را از همخوانی نشان می‌دهد. همان فرد در یک محیط با ساختار تیپ‌شناختی دو گام فاصله (برای مثال فردی اجتماعی در محیطی قراردادی) سطوح نسبتاً بالایی را از ناهمخوانی نشان می‌دهد. نهایتاً

در یک محیط تیپ‌شناختی معکوس (برای مثال فردی واقع‌گرا در محیطی اجتماعی) بالاترین سطح ناهمخوانی را نشان می‌دهد.

در صورت تساوی سایر شرایط، انتظار می‌رود که مردم نسبت به محیط‌های بسیار همخوان، بیشترین سطح جستجو، میل به کسب رضایت و ثبات و در محیط‌های بسیار ناهمخوان، بیشترین سطح ناسازگاری یا بی‌ثباتی و حتی ترک محیط کاری شغلی را نشان دهند. در صورت تساوی سایر شرایط، انتظار می‌رود که محیط‌ها افراد بسیار همخوان را جذب، تشویق و حفظ نمایند. البته اغلب مردم با بیش از یک الگوی شخصیتی شباهت نشان می‌دهند همچنین اغلب محیط‌های کاری نیز با چند الگوی محیطی شباهت نشان می‌دهند، بنابراین نیاز به سنجش پیچیده‌تری از میزان همخوانی مطرح خواهد بود (تریسی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

### همسانی

دومین شاخص نظری یعنی همسانی، مقیاسی در مورد هماهنگی یا انسجام درونی نمرات شخصیت فرد است. همسانی به وسیله بررسی موقعیت دو حرف اول کد سه حرفی بر روی شش ضلعی محاسبه می‌شود. بر طبق نظریه هالند افرادی که کدهایشان شامل تیپ‌هایی باشد که بر روی محیط شش ضلعی نزدیک به یکدیگر باشند همسان بوده و (یعنی هم جوار مانند واقع‌گرایی

1. Tracey

و جستجوگری) از لحاظ روانشناختی بیشتر شبیه هستند و پروفایل‌های شخصیتی سازگارتر و هماهنگ تری نسبت به کسانی دارند که تیپ‌های آنها بر روی محیط شش ضلعی مخالف یکدیگر هستند (مانند تهوری و جستجوگری) (اسپوکان، و کروزا- گیت، ۲۰۰۵). در نتیجه افراد با تیپ‌های رغبت همسان، در مورد ویژگی‌های شخصیتی‌شان بیشتر احساس رضایت می‌کنند و کمتر با مشکلات تصمیم‌گیری مواجه می‌شوند.

بنابراین براساس شش ضلعی هالند هرچه تیپ‌های شخصیت به همدیگر نزدیک‌تر باشند، مسیرشغلی فرد ثبات و استحکام بالاتری دارد. مثلاً پیش‌بینی می‌شود فردی که دارای سه کد تهوری-اجتماعی-هنری و یا واقع‌گرا-جستجوگر- قراردادی است؛ مسیرشغلی باثبات‌تری را پیش رو خواهد داشت. به عبارت دیگر رغبت‌های فرد همسانی بیشتری دارد. همین‌طور فردی که دارای سه کد واقع‌گرا- هنری- تهوری و یا قراردادی- هنری- اجتماعی است؛ ثبات و همسانی کمتری را در مسیرشغلی خود تجربه خواهد نمود.

### تمایز

تمایز به میزان تفاوت یا برجستگی پروفایل شخصیتی فرد اشاره دارد. به عبارتی فرد متمایز کسی است که شخصیتی خالص و با شباهت کمی از دیگر انواع شخصیت داراست. در مقابل افرادی که با چندین نوع شخصیت جفت می‌شوند از سبک‌های



شخصیت تعریف شده‌ی ضعیفی برخوردارند و به عنوان نامتمایز یا مبهم توصیف می‌شوند (زونکر، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، وقتی فرد با همه الگوهای شش‌گانه تیپ‌شناختی شخصیت شغلی شباهت دارد، نامتمایز خواهد بود (بورگن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). از لحاظ نظری سطح پایین‌تر تمایز منجر به شفافیت کمتر شده و مشکلات بیشتری را در انتخاب‌های شغلی بوجود می‌آورد. این موضوع در مورد محیط شغلی نیز صدق می‌کند (اسپوکان، و کروزا- گیت، ۲۰۰۵).

### هویت

مفهوم آخر یعنی هویت، به درجه روشنی تصویر فرد از اهداف، رغبت‌ها و توانایی‌هایش اشاره دارد (هالند، ۱۹۹۷، ص ۵). هویت به تمایز و سازگاری در تعریف قدرت شخصیت‌ها و محیط مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، هویت مسیرشغلی به معنای درجاتی از وضوح، ثبات و داشتن اهداف، تکالیف و پاداش‌ها در مسیری است که فرد از تولد تا انتخاب شغل‌اش طی می‌کند. مثلاً فردی که دارای شخصیت اجتماعی است اگر از شخصیت خود مطلع باشد و همه فعالیت‌هایش را پیرامون کمک به دیگران تنظیم کند و در پی محیطی باشد که با افراد دیگر سروکار داشته باشد؛ این فرد به هویت مسیرشغلی‌اش دست یافته است.

1. Borgen

### مدل کروی رغبت‌ها (سیرتحوالی پس از نظریه‌ی هالند)

پس از هالند پژوهشگران متعددی به بررسی ساختار رغبت‌های وی پرداختند از جمله: هوگان (۱۹۸۳)، گتی (۱۹۷۹)، پردیگر (۱۹۸۲) و تریسی و راندز (۱۹۹۶، ۱۹۹۵). از این بین در مدل پردیگر دو محور به شش ضلعی هالند اضافه شد. پردیگر (۱۹۸۲) معتقد است ساختار بنیادی نظریه هالند علاوه بر شش رغبت اصلی دارای دو بعد پنهان هم می‌باشد. این دو بعد پنهان به صورت دو محور می‌تواند در شش ضلعی هالند قرار بگیرد. یکی محور افراد / اشیاء است که بین دو تیپ اجتماعی و واقع‌گرا و دیگری محور داده / ایده است که یک طرف آن بین تهوری و قراردادی و طرف دیگر بین جستجوگر و هنری قرار دارد.

تریسی و راندرز (۱۹۹۵، ۱۹۹۶) متعاقباً ساختار رغبت‌ها را مطالعه کردند و به این نتیجه رسیدند که با توجه به توزیع یکسان رغبت‌ها در اطراف شش ضلعی، تکه کردن دایره به هر تعدادی از تیپ‌ها، به طور یکسانی امکان‌پذیر خواهد بود. با توجه به این موضوع، آنها استفاده از هشت تیپ را به جای شش تیپ مطرح کردند و استدلال کردند که هشت تیپ، دایره را به طور کاملتری مشخص می‌کند و تناسب بهتری با نمایش دو بعدی پردیگر دارد. آنها معتقدند که مدل هشت تیپی حتی شاید بهتر از مدل شش تیپی، اطلاعات را به خوبی متناسب می‌کند.

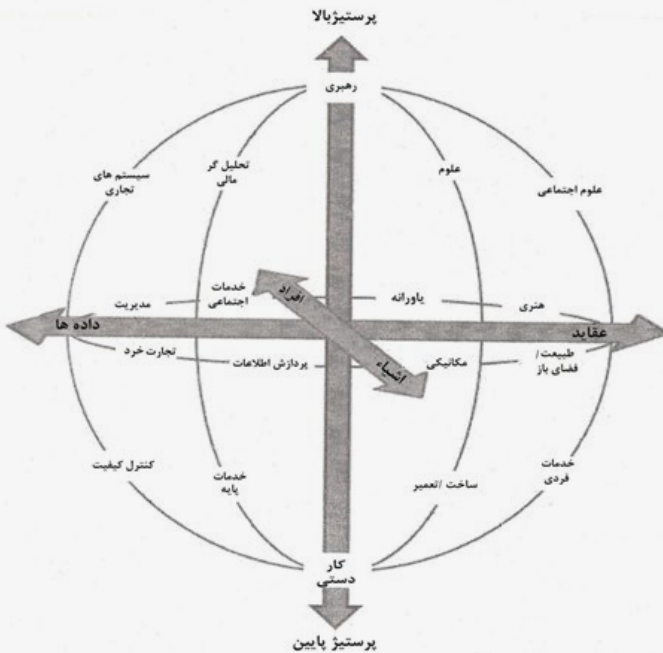


تریسی و راندز (۱۹۹۶) وجود بعد سومی را علاوه بر دو بعد مطرح شده توسط پردیگر مطرح نمودند. دو بعد مطابق با ابعاد ایده‌ها / داده‌ها و افراد / اشیاء پردیگر و بعد سوم پرستیژ است. پرستیژ را مقام و موقعیت<sup>۱</sup> (هالند، ۱۹۸۵)، سطح شغلی<sup>۲</sup> (کمپل، ۱۹۷۱)، سطح آموزش<sup>۳</sup> (هالند، ۱۹۸۵) و سطح دشواری و مسئولیت<sup>۴</sup> (رو، ۱۹۵۶) نیز نامیده‌اند (تریسی، ۲۰۰۲). پرستیژی یکی از برجسته‌ترین عواملی است که افراد در سنجش مشاغل مختلف مورد استفاده قرار می‌دهند. رو و گاتفردسون نیز مدلشان را حول ترکیب صریح و آشکار پرستیژ متمرکز کرده‌اند. تریسی و راندرز (۱۹۹۶) از پرستیژ به عنوان یک بعد مهم در سنجش رغبت حمایت کردند و سپس به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه این عامل می‌تواند با دو بعد دیگر، ترکیب شود. با توجه به این سه بعد، آنها ۲۴ مقیاس ساختند و آنرا پرسشنامه ترجیحات شغلی<sup>۵</sup> (IOP) نامیدند تا این سه بعد را به صورت ساختار کروی رغبت‌ها نشان دهند و سپس قابلیت انعطاف این مدل را ارزیابی کردند (تریسی، ۲۰۰۲).

بنابر آنچه گفته شد، مدل تریسی از رغبت‌ها شامل هجده مقیاس جداگانه است که سه بعد ساختار رغبت‌ها را نشان می‌دهد: افراد/ اشیاء، داده‌ها/ ایده‌ها و پرستیژ. این هجده مقیاس با فاصله‌ی

1. Occupational level
2. Level of training
3. Level of difficulty and responsibility
4. Inventory of occupational preferences
- 5.

یکسانی از منطقه‌ی سه بعدی که یک کره یا گوی را شکل می‌دهد، توزیع شده است. نمایش فضای این هجده مقیاس رغبت در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل دو: نمایش فضائی مدل کروی رغبت‌ها  
(نقل از تریسی، ۲۰۰۸، ص ۳۱۲)

همان طور که در شکل دو دیده می‌شود، نیمکره شمالی، پرستیژ بالا و نیمکره جنوبی پرستیژ پایین را نشان می‌دهد. خط استوا دایره رغبت عمومی را نشان می‌دهد که سطحی شبیه به سطح اشغال شده بوسیله

تیپ‌های RIASEC هالند است. در کل مدل آنچه دست می‌آید شامل هجده مقیاس کروی، هشت مقیاس رغبت پایه، شش مقیاس رغبت هالند و دو بعد پرديگر است (تریسی، ۲۰۰۲).

نمودارهای دایره‌ای و بردارها می‌توانند برای هشت مقیاس پایه (هنری، یاورانه، خدمات اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات، مکانیکی و طبیعت)، پنج مقیاس پرستیژ بالا (علوم اجتماعی، علوم، رهبری، تحلیل‌گر مالی، سیستم‌های تجاری)، پنج مقیاس پرستیژ پائین (خدمات فردی، ساخت و تعمیر، کار دستی، خدمات پایه و کنترل کیفیت)، شش مقیاس RIASEC و چهار مقیاس افراد، اشیاء، داده‌ها و ایده‌ها ایجاد شوند.



# فصل دوم

---

نظریه بر ساخت‌گرایی

مسیرشغلی

نظریه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی روندهای تفسیری و بین فردی‌ای را توضیح می‌دهد که از طریق آنها افراد معنا و جهت رفتار شغلی‌شان را روشن می‌کنند. این نظریه، دیدگاه اندیشه آفرین سوپر (۱۹۵۷) از رشد شغلی را به‌روز کرده و توسعه داده تا در جامعه چند فرهنگی و اقتصاد جهانی از آن استفاده شود (ساویکاس، ۲۰۰۵). این نظریه، مسیرهای شغلی را از دیدگاه بافتی بررسی می‌کند. نگاه ساختی و بافتی به مسیرهای شغلی روی فرایندهای تفسیری، تعامل اجتماعی و تبادل معنا متمرکزند.

نظریه‌ی بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی به بیان ساده بر این نکته تاکید دارد که افراد مسیرهای شغلی‌شان را با معنا بخشیدن به رفتار و تجارب شغلی شکل می‌دهند، تعریف عینی از مسیرشغلی به زنجیره‌ای از موقعیت‌هایی اشاره دارد که توسط شخص از مدرسه تا بازنشستگی گذرانده شده است.

در نظریه‌ی بر ساخت‌گرایی تعریف ذهنی مسیرشغلی بیشتر مورد نظر است، به این ترتیب مسیرهای شغلی حکایت از ساختار ذهنی دارند که به خاطرات گذشته، تجارب فعلی و آرزوها معنا می‌دهند. با سرهم کردن این سه، داخل درون‌مایه زندگی است که الگوهای زندگی کاری فرد ارائه می‌گردد. بنابراین مسیرشغلی ذهنی است که رفتار شغلی را هدایت، تنظیم و ماندگار می‌نماید. پیدایش مسیرشغلی، حاصل فرایند فعال ایجاد و معناست، نه کشف حقایق از پیش موجود. مسیرشغلی انعکاسی است از زندگی نامه که به طور قیاسی تولید شده و «واقعیت» که از طریق

رفتار شغلی ساخته و پرداخته می‌شود. افراد در واگویی داستان‌های مسیرشغلی در خصوص تجارب‌شان، به طور گزینشی تجارب خاص را برجسته می‌کنند و حقیقت روایتی را نشان می‌دهند که از طریق آن زندگی می‌کنند. مشاورانی که نظریه برساخت‌گرایی مسیرشغلی استفاده می‌کنند به روایت‌های مراجعان شان گوش می‌دهند تا از طریق خطوط داستانی نوع شخصیت شغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و درون‌مایه زندگی را بررسی کنند (ساویکاس، ۲۰۰۵).

### پایه‌های نظریه برساخت‌گرایی مسیرشغلی

سه دیدگاه اصلی درباره‌ی خود وجود دارد که پایه‌های نظریه‌ی برساخت‌گرایی مسیرشغلی را شکل می‌دهد: خود به‌عنوان بازیگر، خود به‌عنوان عامل و خود به‌عنوان نویسنده (ساویکاس، ۲۰۱۳). ساخت خود و ساخت مسیرشغلی، پروژه‌های مادام‌العمری را در بر می‌گیرد که از فرایندهای چندسطحی و مراحل پیچیده تکامل می‌یابند. فرایندهای ساخت خود و ساخت مسیرشغلی در طول کودکی، نوجوانی و بزرگسالی متفاوت است. افراد در کودکی ساخت خود را به‌عنوان بازیگرانی آغاز می‌کنند که بعداً عاملانی می‌شوند که اقدام را هدایت می‌کنند و سپس نویسندگانی را پرورش می‌دهند که اقدام را توضیح می‌دهد (مک آدامز و السون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

1. McAdams & Olson

## خود به عنوان بازیگر! ساخت مشارکتی خویشتن و

### تیپ شخصیت

افراد از دوران کودکی، زمانی که وارد درام خانوادگی می‌شوند، به عنوان فعالین اجتماعی انجام وظیفه می‌کنند. کودکان نوپا، سریعاً در پی درک دنیای خانواده هستند و گفتمان‌های فرهنگی اطراف آن را فرا می‌گیرند. آنها دارایی‌های بیولوژیکی خود و دسته‌بندی‌های هویتی ارائه شده (از قبیل جنسیت، نژاد، رده، و ترتیب تولد) را بکار می‌گیرند تا جایگاه خود را در درام خانوادگی، با دقت بسازند. افراد در ارتباط با خانواده‌های خود و تعاملات اجتماعی‌شان، شخصیت‌ها و یا عبارات خود را شکل می‌دهند و سپس این ویژگی‌های متمایز را در محله یا مدرسه، به صورتی استادانه پرورش می‌دهند. بازیگران با درونی‌سازی درام خانوادگی و دنیای اجتماعی که تجربه می‌کنند، شخصیت را شکل می‌دهند.

در این رابطه هالند (۱۹۹۷) نیز معتقد است که انواع RIASEC از طریق فعالیت‌های ترجیحی کودک ایجاد می‌شود، و در بلند مدت منجر به علایق و شایستگی‌های فرد می‌شود. هالند (۱۹۹۷) نوشت «ترتیب توسعه خود معمولاً از فعالیت‌هاست تا تمایلات» (ص ۱۹). فرضیه هالند مطمئناً با فرضیه لئونتیف (۱۹۸۳) که معتقد بود خود و سایر فرآیندهای روانی از فعالیت‌ها سرچشمه می‌گیرند، سازگار است. از نظر لئونتیف، عمل آغاز خود





است و خود از فعالیت‌ها متبلور می‌شود. همانطور که کودکان به عنوان بازیگر رشد می‌کنند، یک حس عاملیت درونی ایجاد می‌کنند.

خود به عنوان بازیگر به جنبه عینی نظریه برساخت‌گرایی اشاره دارد و شامل رغبت‌های شش‌گانه معرفی شده در نظریه هالند اشاره دارد. در نظریه برساخت‌گرایی مسیر شغلی، تیپ‌های علائق به سادگی با خوشه‌های ساختار اجتماعی از نگرش‌ها و مهارت‌ها شبیه‌اند. آن‌ها خارج خودشان ارزش واقعی یا حقیقی ندارند. شش ضلعی RIASEC شباهت‌های منظم در محیط‌های گوناگون را نشان می‌دهد که الگوهای شخصیت تیپ‌های شش‌گانه را در بین افراد تولید می‌کند. بنابراین نظریه‌ی برساخت‌گرایی مسیر شغلی علائق را به عنوان یک پدیده‌ی ارتباطی می‌بیند که معنایی را بازتاب می‌دهد که بنیاد اجتماعی دارد و به فرد در بین گروه اعتبار می‌بخشد (جی، هوگان و هالند ۲۰۰۳). علاوه بر این علائق روندهای پویا هستند نه صفات ثابت. بنابراین مشاوران نباید علائق را در مقام پیش‌آیندهای همخوانی شغلی و موفقیت شغلی در راس سازه‌های ذهنی دیگر قرار دهند. ایده‌ی علائق مشترک یکی از شاخص‌های مهمی است که به هنگام انتخاب شغل و ساختن مسیر شغلی باید آن را مد نظر داشت (ساویکاس، ۲۰۰۵).

**شخصیت شغلی**

در دیدگاه بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی به شخصیت به عنوان ویژگی‌های فرض شده به وسیله نظریه پردازان تناسب شخص و محیط به خصوص نظریه هالند اهمیت داده می‌شود (ساویکاس، ۲۰۰۰). شخصیت در خانواده‌ی اصلی شکل می‌گیرد و در خلال مراحل رشد شغلی، در بین همسالان، همسایه‌ها و مدارس رشد می‌کند. شخصیت شغلی یعنی توانایی‌ها، نیازها، ارزش‌ها و علائق مرتبط با مسیر شغلی. این ویژگی‌ها از قبل در فعالیت‌هایی هم چون خانه‌داری، بازی‌ها، سرگرمی‌ها، خواندن و مطالعه تمرین شده‌اند. دامنه‌ی گرایش‌ها شخصیت به خصوص آن‌هایی که به نقش‌هایی کاری مرتبط‌اند به خوبی توسط شش ضلعی هالند (۱۹۹۷) توصیف شده‌اند. الگوی RIASEC به آسانی ابزاری کاربردی و قابل فهم در اختیار می‌گذارد که از آن برای سازمان دهی پدیده‌های شغلی در طبقه بندی تیپ‌ها استفاده می‌شود. این تیپ‌ها یا ترکیبات صفت گرچه از بافت‌شان جدا شده و انتزاعی شده‌اند، اما ابعاد قابل مقایسه و بسیار سودمندی را برای ارزیابی شغلی افراد و محیط‌ها در اختیار می‌گذارند. تیپ‌های RIASEC را می‌توان برای خلاصه سازی ویژگی‌های گرایشی هم چون مهارت‌ها، علائق، ارزش‌ها و توان مندی‌ها استفاده کرد. این ویژگی‌ها برای ایفای نقش‌های کاری به کار می‌آیند. بعد از تعیین میزان شباهت‌ها با تیپ‌های RIASEC سه کد مشخص می‌شود که

سازمان شخصیت افراد و صفات کاری آنان را مشخص می‌نماید (ساویکاس، ۲۰۰۵).

به هر حال دیدگاه عینی از تیپ‌ها، صفات و تجارب ذهنی مهم را سازمان دهی نمی‌کند و به دنبال درک رفتار از نقطه نظر افراد نیست. براین اساس، دیدگاه موضوعات زندگی در نظریه‌ی برساخت‌گرایی مسیرشغلی، دیدگاه عینی را کامل می‌کند. این کار از طریق روشن سازی و تفسیر مفاهیم ذهنی مراجعان از خودشان و دنیای‌شان صورت می‌گیرد. این عقاید و احساسات فردی درباره‌ی خود، کار و زندگی، هدف را آشکار می‌سازد و هدف بیش از صفات به موضوعات زندگی که رفتار را کنترل می‌کند، شکل می‌دهد و دوام رفتاری، حفظ هماهنگی هویت و پیش بینی فعالتهای آینده را در پیش دارد.

### **خود به عنوان عامل<sup>۱</sup>: انطباق خود با وظایف رشدشغلی، گذارها و تروماها.**

همراه با رشد یک حس درونی عامل در اواسط کودکی، لایه‌ی دوم خود شروع به شکل‌گیری می‌کند (مک آدامز و اولسون، ۲۰۱۰). فرد پس از مطابقت با خانواده اصلی، با تبدیل شدن به یک بازیگر شناخته شده در درام خانوادگی، می‌بایست از طریق عامل شدن خودش را در جامعه و مدرسه توسعه دهد. این توسعه خود برای اینکه منجر به تلاشی برای پیرنگ و نهایتاً

1. self as agent

یک شغل شود، به فرمولی از اهداف نیاز دارد. همان طور که کودکان در مدرسه‌ی ابتدایی رشد می‌کنند، شروع به ایجاد اهدافی می‌کنند که در جهت انطباق‌پذیری‌شان به کار گرفته می‌شود. در این دیدگاه، بازیگر به عنوان عامل خود تنظیم‌گر محسوب می‌شود و اهدافی را دنبال می‌کند که خودش انتخاب کرده است. نظریه‌ی بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی تمرکز بر این دارد که عاملیت زمانی ایجاد می‌شود که فرد خودش را با تغییرات سازگار کند. عاملیت زمانی ضروری می‌شود که: نقشه یا طرح شغلی گم می‌شود، از هم گسیخته یا متوقف می‌شود، دور باطل می‌زند و یا خاموش می‌شود.

عاملیت با حرکت از سویی یا به سویی با موقعیت‌های تحصیلی و شغلی سر و کار دارد که هر کدام مکانیزمی از تعاملات اجتماعی را فراهم می‌کند. اهداف ما استراتژی‌هایی برای حفظ خودمان در جامعه محسوب می‌شوند که انتخاب‌های شغلی‌مان را هدایت می‌کند. شخص عامل برای انتخاب یک شغل و شرکت در جامعه خودش را معرفی می‌کند. سوپر (۱۹۹۶) توضیح می‌دهد که در بیان ترجیحات شغلی، افراد با یک سری واژه‌های شغلی مواجه می‌شوند. برای وارد شدن در یک شغل آن‌ها نیاز دارند تا مفهومی را از خودشان بیان کنند، بعد از تثبیت شدن در یک شغل آن‌ها باید درک کاملی از توانایی‌های شان به دست آورند و بتوانند اعتماد به نفس شان را حفظ کنند.

وقتی صحبت از خود به عنوان عامل است منظور انطباق خود با وظایف رشدشغلی، گذارها و تروماها است که در فرایند انطباق<sup>۱</sup> اتفاق می‌افتد. این فرایند با انطباق خواهی<sup>۲</sup> (یا آمادگی انطباق یا به عبارت دیگر خواستن<sup>۳</sup>) آغاز می‌شود و با انطباق پذیری<sup>۴</sup> که دارای چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌شود (یا منابع انطباق یا به عبارت دیگر توانستن<sup>۵</sup>) به جریان می‌افتد و با انطباق یابی<sup>۶</sup> (یا پاسخ‌های انطباقی به به عبارت دیگر انجام دادن<sup>۷</sup>) به سرانجام می‌رسد و حاصل آن انطباق (یا به عبارت دیگر شدن یا دست یافتن به اهداف که شامل: موفقیت، رضایت و بهزیستی) است.

### موضوعات زندگی

مؤلفه‌ی موضوعات زندگی در نظریه برساخت‌گرایی مسیرشغلی، از دیدگاه سوپر (۱۹۵۱) متولد شد. به طوری که تیپ‌ها جنبه عینی رغبت‌ها و توانایی‌های فرد هستند، در حالیکه موضوعات زندگی جنبه ذهنی رغبت‌ها و توانایی‌ها هستند. تیپ‌های شخصیت اشاره به شباهت‌های افراد دارند، در حالیکه موضوعات زندگی بر روی یکتایی فرد متمرکز است. به عبارت دیگر تفاوت افرادی که در یک تیپ شخصیتی جای می‌گیرند از نظر

1. adaptation
2. adaptivity
3. willing
4. adaptability
5. able
6. adapting
7. doing

رفتاری ناشی از موضوعات زندگی آنهاست. شخصیت شغلی روی همخوانی متمرکزند یعنی تناسب کارکنان با کار که برای ایجاد موفقیت و رضایت ضروری است، درحالیکه موضوعات زندگی روی موضوعات مهم یعنی توانایی کارکنان برای استفاده از کار جهت ایجاد معنا و اعتبارسازی تاکید می‌کنند (ساویکاس، ۱۹۹۶، به نقل از ساویکاس، ۲۰۰۵). تیپ‌ها، چیزی که به افراد متعلق است رانشان می‌دهند (برای مثال توانایی‌ها و علائق) در حالی که موضوعات نشان‌دهنده‌ی این هستند که چرا این توانایی‌ها و علائق در اشخاص مهم هستند (مک ایلوین و پاتون، ۲۰۰۷).

قسمت روایتی نظریه‌ی بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی با توجه به موضوع ذهنی زندگی کاری، روی چرایی رفتار شغلی متمرکز است. داستان‌های مسیرشغلی نشان می‌دهد که افراد برای انتخاب‌های معنادار و سازگاری با نقش‌های کاری از چه موضوعاتی استفاده می‌کنند. توجه به چرایی مسیرشغلی همراه با چه و چگونگی، ساختار مسیرشغلی را به طور جامع توضیح می‌دهد.

### انطباق‌پذیری مسیرشغلی

انطباق‌پذیری مسیرشغلی یعنی کسب نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ سازی خودشان با کار متناسب با خودشان به کار می‌برند. در حالی که تیپ‌های شخصیت شغلی روی محتوای مسیرشغلی تاکید دارند، انطباق‌پذیری

مسیر شغلی بر روندهای مقابله‌ای متمرکز است که از طریق آن افراد با جوامع‌شان مرتبط می‌شوند و مسیرهای شغلی‌شان را می‌سازند. به طور خلاصه انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌گوید که افراد چطور یک مسیر شغلی را می‌سازند در حالی که شخصیت شغلی می‌گوید افراد چه شغلی را انتخاب می‌کنند. برای آشکار کردن محتوای شغل مشاور از مراجع می‌پرسد: «شما به چه شغلی علاقه‌ی بیشتری دارید؟» و برای نشان دادن فرایند مسیر شغلی مشاور از مراجع می‌پرسد: «چطور درباره‌ی این شغل تصمیم گرفتید؟».

### ابعاد انطباق‌پذیری

انطباق‌پذیری به عنوان ساختاری چندبعدی قلمداد می‌شود که با ظرفیت متغیر افراد در جهت گذار موفقیت‌آمیز ارتباط دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵). هر یک از این ابعاد بر طبق عملکردشان به این شرح نام‌گذاری شده‌اند: دغدغه، کنترل، کنج‌کاو و اعتماد. این چهار بعد نشان‌گر منابع عمومی انطباق‌پذیری و راهبردهایی هستند که افراد برای مدیریت وظایف، گذارها و تروماها در حین ساخت دادن به مسیرهای شغلی‌شان استفاده می‌کنند (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). **دغدغه مسیر شغلی:** دغدغه فرد در خصوص آینده‌ی شغلی‌اش اولین و مهمترین بعد انطباق‌پذیری مسیر

شغلی است. دغدغه مسیر شغلی به معنای ضرورت برای جهت‌دهی به آینده است. نگرش‌های نظام‌مند و خوش‌بینی دغدغه را افزایش می‌دهد؛ زیرا آن‌ها افراد را وا می‌دارند تا از وظایف رشد شغلی و گذارهای شغلی آگاه شوند تا بتوانند مقابله کنند و دست به انتخاب بزنند و برای آینده‌ی دور و نزدیک آماده باشند. دغدغه مسیر شغلی احساس واقعی از آینده می‌سازد و به فرد کمک می‌کند تا گذشته شغلی را به خاطر داشته باشد، به وضع فعلی شغلی توجه کند و آینده‌ی شغلی را پیش بینی نماید (ساویکاس، ۲۰۰۵).

فقدان دغدغه مسیر شغلی، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده می‌شود و بی برنامه‌گی و بدبینی درباره‌ی آینده را منعکس می‌کند. این بی علاقه‌گی را می‌توان از طریق مداخله‌ی مسیر شغلی که برای تقویت جهت‌گیری به سمت جلو طراحی شده و آگاهی از وظایف رشد شغلی و گذارهای شغلی پیش رو، حل و فصل کرد. به طور کلی مداخلات مشاوره‌ی مسیر شغلی، به افراد کمک می‌کند تا افکار مربوط به کارشان را شکل دهند و تحصیلات شغلی‌شان را طرح‌ریزی کنند. در این تحصیلات آن‌ها زندگی‌شان را طرح‌ریزی می‌کنند. بی تفاوتی شغلی با مداخله‌هایی همچون بازی واقعی<sup>۱</sup>، برنامه‌های مهارت‌های زندگی<sup>۲</sup>، کارگاه‌های چشم انداز زمانی<sup>۳</sup> (ساویکاس، ۱۹۹۷) و نوشتن زندگی‌نامه‌ی آینده<sup>۴</sup>، قابل

1. Reale Game
2. THE Life Skills Program
3. Time Perspective Workshops
4. Future Autobiografies





حل است (ساویکاس، ۲۰۰۵). این مداخله‌ها جهت‌گیری نسبت به آینده را بر می‌انگیزند، موجب خوش‌بینی می‌شوند، احساس واقعی از آینده را شکل می‌دهند، نگرش‌های مثبت نسبت به آینده را تقویت می‌کنند، فعالیت‌های فعلی را به نتایج آینده مربوط می‌سازند، مهارت‌های طرح‌ریزی را تمرین می‌نمایند و آگاهی از مسیرشغلی را افزایش می‌دهند. این نگرش‌ها، باورها و صلاحیت‌های مقابله، موجب دغدغه مسیرشغلی می‌شوند و افکار کسانی که روی مسیرشغلی فردی‌شان کنترل دارند را برمی‌انگیزند (ساویکاس، ۲۰۰۵).

**کنترل مسیرشغلی:** کنترل مسیرشغلی به معنای آن است که افراد احساس کنند و معتقد باشند که مسائل ساختن مسیرهای شغلی خویش هستند. در حالی که آن‌ها ممکن است با اشخاص مهم دیگر مشورت کنند، خودشان مالک مسیرهای شغلی‌شان هستند. (ساویکاس، ۲۰۰۵).

نگرش‌های جرات‌مندان و مصمم باعث می‌شود تا افراد اداره‌کننده‌ی خویش باشند و در وظایف رشدشغلی و گذارهای شغلی پیش‌رو مشارکت کنند، نه آن‌که در خصوص آن‌ها اهمال نمایند و یا از آن‌ها فرار نمایند. این باور که آن‌ها مالک آینده‌ی خویش هستند باید از طریق اعتماد به انتخاب ساخته شود نه اعتقاد به شانس؛ تا افراد احساس کنند که آن‌ها مسئول زندگی

خویش هستند؛ چه آنها از دیدگاه فردی برخوردار باشند و چه از دیدگاه جمعی، باید این باور در آنان تقویت گردد. اگرچه دامنه‌ی گزینه‌ها در بافت جمعی ممکن است محدودتر باشد، اما جایگزین‌ها همچنان باید کشف شوند تا “من در بین آن‌ها” از دست نرود. افرادی که با دامنه‌ی محدودتری از گزینه‌ها روبه‌رو هستند با کشف تعداد محدود امکانات، کنترل شغلی را تمرین می‌کنند. (ساویکاس، ۲۰۰۵).

فقدان کنترل مسیرشغلی اغلب بی‌تصمیمی مسیرشغلی نامیده می‌شود. ناتوانی برای انتخاب می‌تواند از طریق مداخلات مسیرشغلی که برای تقویت نگرش مصمم طراحی شده و صلاحیت‌های تصمیم‌گیری، مورد خطاب قرار گیرد. به‌طور کلی مداخلات مشاوره‌ی مسیرشغلی به افراد کمک می‌کند از طریق تصریح انتخاب‌هایشان و آنچه موجود است، توانایی تصمیم‌گیری‌شان را بهبود بخشند. بی‌تصمیمی مسیرشغلی از طریق مداخله‌هایی همچون آموزش جرات‌ورزی، آموزش تصمیم‌گیری و آموزش اسناددهی مجدد رفع می‌شود. از طریق مداخله‌های مذکور افراد مسئولیت‌پذیری، اسناد موفقیت به تلاش، مدیریت زمان و تمرین راهبردهای مدیریت خود را می‌آموزند. این نگرش‌های مقابله‌ای، باورها و صلاحیت‌ها و کنترل مسیرشغلی را افزایش می‌دهند و باعث می‌گردند افراد در خصوص خودشان و گزینه‌های ممکن و جایگزین، کنجکاو شوند (ساویکاس، ۲۰۰۵).



**کنجاوی مسیر شغلی:** کنجاوی مسیر شغلی همراه با حس کنترل، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره‌ی انواع شغل پدیدار می‌شود. کنجاوی مسیر شغلی به علاقه زیاد به دانستن درباره‌ی خود و دنیای کار و هماهنگی بین آنها اشاره دارد. کنجاوی در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم‌گیری و تناسب خود با محیط می‌شود. هم‌زمان با این که افراد می‌آموزند جهان چگونه عمل می‌کند، با کشف نظام‌مند و تجارب اکتشافی تصادفی افراد از ساده لوحی به دانایی هدایت می‌شود (ساویکاس، ۲۰۰۵).

کارکرد بنیادین کنجاوی در ساخت مسیرهای شغلی در نظریه‌های برجسته‌ی مسیر شغلی به طور گسترده‌ای پوشش داده شده است. برای مثال در قالب سرفصل‌هایی مثل اکتشاف، رفتار جستجوی اطلاعات و هم‌چنین در تولیدات مستقیم این موارد در قالب خودشناسی و اطلاعات شغلی منعکس شده است (ساویکاس، ۲۰۱۳). فقدان کنجاوی مسیر شغلی می‌تواند به ساده‌لوحی در مورد دنیای کار و پندارهای غلط از خود منجر شود. غیر واقع‌بینی را می‌توان از طریق مداخلات شغلی معمول حل کرد. این مشکل به وسیله مداخلاتی همچون تصریح ارزش‌ها، بحث در خصوص پاداش‌های درونی و بیرونی، مشارکت در شبیه‌سازی شغلی، کارورزی، تنظیم اهداف، آموختن چگونگی کشف، خواندن بروشورهای شغلی، کار در مشاغل پاره وقت و حضور داوطلبانه در موسسات امکان‌پذیر

است. آموزش چگونگی استفاده از شش ضلعی‌هالند در نوع خودش مداخله‌ای بسیار مهم است؛ زیرا به افراد طرحواره‌هایی می‌دهد تا یافتن حقایق نشات گرفته از کشف را سازمان دهند و یادآوری کنند. سازمان‌دهی و یادآوری هم می‌تواند هدفمند باشد همچون جستجوی نظام‌مند اطلاعات و هم غیر هدفمند مانند تجارب کشفی که در کلاس‌ها، هنگام بازی یا در حین سفر رخ می‌دهد. زمانی که افراد تخلیات شغلی را شکل می‌دهند و گزینه‌های ممکن را تجسم می‌نمایند، چنانچه بتوانند آرزوهایشان را بفهمند، کنجکاو می‌شوند (ساویکاس، ۲۰۰۵).

**اعتماد مسیر شغلی:** چهارمین بعد انطباق‌پذیری مسیرشغلی اعتماد است. اعتماد به نفس پیش‌آیند موفقیت در روبه‌رویی با چالش‌ها و غلبه بر موانع است (روزنبرگ<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹؛ به نقل از ساویکاس، ۲۰۰۵). انتخاب‌های مسیرشغلی به حل مشکلات پیچیده نیاز دارد و برای تسلط بر این مشکلات اعتماد لازم است. نقش بنیادی اعتماد در ساختن مسیرهای شغلی از پژوهش‌های گسترده در خصوص عزت نفس و خودکارآمدی منعکس می‌شود. در نظریه‌های رشد مسیرشغلی نیز این سازه مورد توجه قرار گرفته است. در نظریه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی، اعتماد حاکی از احساس خودکارآمدی

1. Rozenberg

در ارتباط با توانایی فرد برای اجرای موفقیت آمیز دوره‌ای از فعالیت است و این دوره در گرو آموزش مناسب و انتخاب‌های شغلی است (ساویکاس، ۲۰۰۵). اعتماد مسیرشغلی از حل مشکلاتی نشأت می‌گیرد که در حین فعالیت‌های روزمره افراد با آن روبه‌رو می‌شوند؛ مانند کارهای منزل، تکالیف مدرسه و سرگرمی‌ها. علاوه بر این تشخیص مفید واقع شدن در وظایف، احساس پذیرش خود و خود ارزشی را افزایش می‌دهد. تجارب اکتشافی گسترده اعتماد به تلاش بیشتر را تقویت می‌نماید. افرادی که مورد مراقبت زیاد قرار گرفته‌اند و یا از برخی تجارب اجتناب کرده‌اند (مانند علوم و ریاضی) اعتماد به انجام چنین فعالیت‌هایی را از دست می‌دهند و طبیعتاً کمتر به مشاغل علاقه‌مندند که به چنین مهارت‌هایی نیاز دارند (ساویکاس، ۲۰۰۵). فقدان اعتماد شغلی منجر به بازداری، کمرویی و بزدلی در نزدیک شدن به آینده می‌شود. مشاوران مسیرشغلی از ایفای نقش، مدل‌سازی اجتماعی، مداخله‌ی رفتاری- شناختی برای افزایش باورهای خودکارآمدی استفاده می‌کنند (هارتانگ، پورفلی و وندارک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

1. Hartung & Porfeli & Vondracek

## جدول دو: ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳)

جدول دو: ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳)

مشکلات شغلی	رفتارهای مقابله‌ای	توانایی‌ها	نگرش‌ها و باورها	ابعاد انطباق‌پذیری
بی تفاوتی	آگاهی داشتن درگیر شدن آماده شدن	برنامه ریزی	داشتن برنامه	دغدغه
بی تصمیمی	جرات مند بودن نظم و ترتیب داشتن مشقات بودن	تصمیم‌گیری	قاطعیت	کنترل
واقع بین نبودن	تجربه کردن ریسک‌پذیری جستجو کردن	کشف کردن	کنجکاوانه	کنجکاوی
بازداری	پافشاری جنگیدن برای رسیدن به هدف کوشش کردن	حل مشکل	نافذ و موثر	اعتماد

**خود به عنوان نویسنده**! روایت داستان مسیر شغلی در دوران دبستان و در نوجوانی، بازیگر عامل، ملغمه پیچیده‌ای از تأثیرات و هویت‌ها را به تصویر می‌کشد. هنگامی که افراد اواخر دوران نوجوانی می‌رسند، جامعه از آنها انتظار دارد «زندگی کنند» (هابرماس و بلاک، ۲۰۰۰)، یعنی بازیگر و عاملیت خود را که توسط یک داستان زندگی یکپارچه پشتیبانی می‌شود، در یک هویت منحصر به فرد ادغام کنند. همانطور که افراد به عنوان بازیگران و عاملان با انگیزه بیشتر در مورد خود یاد می‌گیرند، آماده الگوبرداری از خود به عنوان مجموعه اهداف و پروژه‌های هدفمند به صورت منسجم و معتبر می‌شوند. در نظریه برساخت گرایی وقتی از خود به عنوان بازیگر صحبت می‌شود به ابعاد روایتی نظریه اشاره دارد که شامل روایات هویتی<sup>۲</sup>، درون مایه مسیر شغلی<sup>۳</sup>، پیرنگ شغلی<sup>۴</sup> و گذرگاه کراکتر<sup>۵</sup> می‌شود.

### روایات هویتی

هویت در روایتها شکل می‌گیرد و در روایتها بیان می‌شود (مک آدامز، ۲۰۰۱). یگانگی زندگی یک فرد ناشی از چیست؟ پاسخ آن است: یگانگی زندگی هر فرد تنها به خاطر بی‌همتایی و منحصر به فرد بودن روایت زندگی اوست. با روایات افراد طوری خویشتن

1. self as author
2. Identity narratives
3. Character arc
4. Occupational plot
5. Career theme

را تفسیر می‌کنند که انگار شخص دیگری هستند. ساخت روایتی برای آینده تلاشی جهت یکپارچه شدن در ترکیبی کلی، بر اساس انگیزه‌های اساسی، نقاط قوت، رغبت‌ها و ارزشهای برجسته‌ی فرداست. تمایلات و خواسته‌های مهمی که در گذشته تحریک شده‌اند در آینده اجرا خواهند شد. توانایی‌هایی که در گذشته پرورش یافته‌اند می‌تواند در آینده بصورت هدفمند مورد استفاده قرارگیرد و رغبت‌ها و ارزشهای فراموش شده در تجارب گذشته در آینده توسعه خواهند یافت. آنچه که در گذشته شکل گرفته شده است در آینده کامل خواهد شد. مک آدامز و اولسون (۲۰۱۰) هویت روایتی را به صورت «یک داستان درونی شده و در حال شکل‌گیری که فرد در اواخر نوجوانی شروع به ایجاد آن می‌کند تا به زندگی معنا دهد» تعریف شده است.

### درون مایه مسیرشغلی

درون مایه زندگی بعنوان نمایش شناختی و عاطفی یک مشکل یا مجموعه‌ای از مشکلات، چه ادراک شده چه تجربه شده، چه آگاهانه و چه ناآگاهانه تعریف شده است که شکل دهنده‌ی منبع اساسی استرسهای جسمانی برای یک فرد در طول دوران کودکی است. منبعی برای آنچه که فرد تمایل دارد مجدداً آن را حل کند و یا عناصری دیگری را جایگزین آن کند و از این طریق تلاشهای انطباقی را آغاز نماید که منجر به تلاش جهت شناسایی مشکلات ادراک شده می‌شود.





ساویکاس در پژوهشی که در خصوص گذار درون مایه‌های زندگی در عمل انجام داده است (ساویکاس، ۱۹۹۰) سه گام برای مشاوره‌ی مسیر شغلی بیان نموده است: اول، استفاده از طیف وسیعی از فنون سنجش بالینی جهت شناسایی درون مایه زندگی؛ دوم؛ استفاده از شیوه‌های تعبیری جهت تسهیل درک و سوم؛ پیش بینی درون مایه از امکانات آینده.

فنون سنجش بالینی فراهم کننده‌ی شیوه‌هایی برای مطالعه‌ی عمیق معنایی است که یک فرد به خودش، افراد دیگر و زندگی نسبت می‌دهد. چنانچه به سادگی از مراجعان پرسید که معنای زندگی آنها چیست بسیاری از افراد قادر به پاسخ دادن به این سوال نیستند زیرا اکثر افراد تشخیص نمی‌دهند که زندگی آنها دارای یک درون مایه است. آنها بقدری غرق در شبکه‌های معنایی که برای خود ساخته‌اند هستند که نمی‌توانند نبود و فقدان این معنا و حضور یک الگو را تصور کنند. بعد از اینکه آنها الگو را تشخیص دادند، مشاوران از شیوه‌های تعبیری جهت خلق درون مایه‌های زندگی ضمنی، بررسی نشده یا ناهوشیار استفاده می‌کنند. مشاوران به انتخاب شیوه‌های تعبیری جهت کمک به مراجعان برای کشف اینکه آنها چه کسی هستند و پذیرش خودشان همان طوری که هستند استفاده می‌کنند نه اینکه با شیوه‌های تشخیصی، تعبیری را به مراجع تحمیل نماید و به او برچسب بزنند. زمانیکه مراجعان درون مایه‌های زندگی خود را بطور جزئی بیان می‌کنند و مسیرهای

شغلی خود را بعنوان زندگینامه‌هایی در نظر می‌گیرند، مشاوران از شیوه‌های مشاوره‌ای جهت تسریع خود اکتشافی مراجعان و تعیین دورن مایه‌های زندگیشان در ارتباط با اهداف آینده استفاده می‌کنند و همچنین به معرفی تصمیم‌گیری به عنوان شیوه‌هایی که مراجعان براساس آن به خودشان نگاه می‌کنند (واتکینز و ساویکاس، ۱۹۹۰، صفحه‌ی ۱۰۴-۱۰۵) بپردازند.

### پیرنگ شغلی

پیرنگها توالی رویدادها را به صورت یک کل منسجم ساختار می‌دهند که ابتدا، وسط و پایان دارد و برخی وقایع را برجسته می‌کنند درحالی که مابقی را نادیده می‌گیرند (ساویکاس، ۲۰۱۳). نمایش یک پیرنگ زندگی ممکن است به خاطر یکپارچگی و ثبات یا بعنوان عنوان تمایل به وحدت، و ظرفیت رشد و توسعه مورد توجه توجه قرار گیرد. برخی پیرنگ‌های زندگی منفی هستند و زمانی که در شغل نیز گسترده می‌شوند، تنها بیانگر الگوی تکراری تجربه‌ها هستند (چاسید و کوکران، ۱۹۸۹). شخص، اگر بطور آشکاری از ماهیت پیرنگ‌ها آگاه باشد مسلماً در پیرنگ‌های تعیین شده، زندگی نخواهد کرد. برخی پیرنگ‌ها بطور متضادی شکل یافته‌اند و شخص درگیر در این تجارب توسط برخی از تجارب جذب و توسط برخی دیگر دفع می‌شود. بعبارت دیگر تجارب در طی یک تقسیم‌بندی دوتایی شکل می‌گیرد (مک‌گری گور و کوکران، ۱۹۸۸). برخی از پیرنگ‌ها به طور



نادرستی شکل یافته اند، برخی آکنده از مسامحه کاری ها، تحریف‌ها و چشم اندازهای محدود است. برخی پیرنگ‌ها نسبتاً شکل نیافته اند؛ و به یک تبلور منطقی و جامع نیازمند هستند. برخی افراد به نظر می‌رسد که دارای چندین پیرنگ هستند که بر مبنای یک دلیل منطقی قرار نگرفته اند. برای هر فردی پیرنگ هنوز در حال تالیف شدن است و بنابراین در برابر انواع تغییرات روایتی گوناگون باز است. برخی افراد در حال زندگی با طیف وسیعی از پیرنگ‌های دراماتیک هستند که برای آنها نسبتاً واضح و قابل نمایش است.

### گذرگاه کاراکتر

گذرگاه کاراکتر با نیرویی شروع می‌شود که فرد را به حرکت وا می‌دارد. معمولاً گذرگاه‌های کاراکتر درباره چیزی است که در زندگی وجود ندارد یا افراد به آن نیاز دارند یا آرزوی آنرا دارند (ساویکاس، ۲۰۱۳). پیوستگی کاراکتر و تمایز یافتگی آن از سایر کاراکترها برای حس هویت ضروری است. در هر حال، صرفاً پیوستگی کاراکتر از هویت حمایت نمی‌کند بلکه همچنین کاراکتر در یک روایت در حال نمو پیچیده شده است.

### داستان زندگی<sup>۱</sup>

نظریه‌ی برساخت‌گرایی مسیرشغلی روی داستان‌ها متمرکز است. زیرا زبان ابزار مؤثری برای ایجاد

1. Life Story

مسیرشغلی خارج از تعاملات اجتماعی است. در این تعاملات، زبان و داستان‌ها ابزارهای ساخت دادن برای ایجاد معنا هستند. داستان گفتن آن چه که مراجعان درباره‌ی خودشان فکر می‌کنند را متبلور می‌سازد (ساویکاس، ۲۰۰۵).

در مصاحبه بر ساخت‌گرای مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۱) مراجعین داستان‌ها یا روایت‌های کوتاهی را بازگو می‌کنند که این روایت‌ها نشان می‌دهد که آنها چگونه خود، هویت و شغل‌شان را ساخته‌اند. پردازش روایتی داستان‌های شغلی اتفاقات مهم را به سمت یک روایت بزرگ یا یک داستان بزرگ در مورد زندگی شغلی شناسایی و جمع‌آوری می‌کند. به دقت گوش دادن به داستان‌های شغلی مراجع و تخریب افکار و اتفاقات تضعیف‌کننده روحیه، برای تبدیل داستان‌های کوچک به یک داستان بزرگ شغلی استفاده می‌شود.

داستان زندگی یک کل انسجام یافته از تجاربی است که فرد در زندگی به‌دست آورده است و با استفاده از سازه‌های ذهنی خود به آن‌ها معنا بخشیده است. افراد در داستان زندگی که همان داستان مسیرشغلی‌شان است، روایت‌هایی از خود و زندگی‌شان می‌گویند که در آن تجارب خاص را برجسته می‌نمایند و شخصیت شغلی و موضوعات زندگی خود را بیان می‌نمایند.

## مشاوره

در فرایند و مشاوره مسیر شغلی برساخت‌گرایی توجه بیشتر به نقش فعال فرد به‌جای نقش فعال مشاور است و مشاور برساخت‌گرا برخلاف نقش متخصص مشاور راهنمایی به‌صورت مشارکتی با مراجع پیش می‌رود تا افراد تشویق شوند برای رسیدن به زندگی رضایت‌بخش به‌طور فعالانه روابط کار-زندگی‌شان را مورد بازسازی و اصلاح قرار دهند که بتوانند فرایند نتیجه بخشی را به‌جای صرفاً رسیدن به نتیجه طی کنند و همان‌طور که پیوی (۱۹۹۲) مطرح کرد، بتوانند به ساختاری تازه با دیدگاه تغییر یافته در بعضی از جنبه‌های زندگی خود برسند (مک ماهان، پاتون، ۲۰۰۶؛ ماری، ۲۰۱۸).

در مشاوره طراحی زندگی، مراجعین را به عنوان نویسندگانی در نظر می‌گیرد که مسیر شغلی شان را با گفتن شرح حال داستان زندگی<sup>۱</sup> خود می‌سازند و منحصر به فرد بودن خود را منعکس می‌کنند. فرایند مشاوره شغلی و طراحی زندگی به این شرح می‌باشد: (۱) ساختن و خراب کردن یک داستان شغلی (۲) بازسازی یک طرح شغلی<sup>۲</sup> و تم مسیر شغلی<sup>۳</sup> (۳) با هم ساختن<sup>۴</sup> (مشاور و مراجع) قسمت بعدی در داستان شغلی.

به‌طور خلاصه مشاوره برای ساختن مسیر شغلی، به کمک بیان داستان‌های شغلی سازه‌های مراجعان را

1. autobiographical stories
2. occupational plot
3. career theme
4. co construct

وارد مسیر شغلی شان می‌کند. این کار با ساختار شکنی و تضعیف داستان‌ها، با استفاده از بی‌ثبات کردن معنای آنها، دوباره ساختن تصویر زندگی به وسیله توضیح روایت هویت فرد، با هم ساختن داستان‌های آینده در نقشه شغلی، به وسیله تبدیل تنش به قصد و مفهوم و اقداماتی برای ایجاد زندگی رضایت بخش تر انجام می‌شود. بنابراین ترتیب مشاوره به این گونه خواهد بود: بیان کردن، بی‌ثبات کردن، توضیح دادن، تبدیل و اقدام.

### منطق استفاده از داستان‌های مراجعان

افراد با استفاده از داستانهای خود زندگی‌شان را سازمان می‌دهند، هویت خود را می‌سازند و به مشکلاتشان معنی می‌بخشند. مراجعان با یک داستان وارد جریان مشاوره می‌شوند تا در مورد برخی از تغییرات صحبت کنند. داستانهایی که افراد می‌گویند به گونه‌ای از آنها حمایت می‌کنند. مشاوران با استفاده از این داستانها در رابطه‌ی خود و مراجعان، به آنها کمک می‌کنند تا زندگی خود را انعکاس دهند. جستجو در داستانها و خاطرات اغلب باعث می‌شوند که مراجعان ایده‌های قدیمی که مانع تصمیم‌گیری می‌شوند را کنار بگذارند و دست به انتخاب‌های جدید بزنند. هنگامی که مراجعان داستانهای خود را بیان می‌کنند، در واقع آنچه را که می‌دانستند دوباره می‌شنوند و پاسخ‌هایی را که به دنبالش بودند می‌یابند. آنها با استفاده از دانسته‌های خود، به دیدگاه



جدید دست می‌یابند که آنها را توانمند می‌سازد تا داستان هویتی تجدید نظر شده‌ای را برای خود تصور کنند. به دلیل برتری دیدگاه جدید مراجعان یا داستانهای جدید برای خود می‌سازند یا داستانهای قبلی را تغییر می‌دهند تا گزینه‌ها شفاف شوند و دست به اقداماتی تحولی برای ایجاد تغییر بزنند (ساویکاس، ۲۰۱۵).

فرایند مشاوره‌ی طراحی زندگی از یک سلسله مراتب استاندارد پیروی می‌کند. این فرایند با تعیین میزان تنش و استرس مراجع از طریق بیان داستانهای کوچکی آغاز می‌شود که بازنمودهایی نمادین از تجارب عینی در اختیار می‌گذارند. سپس روند مشاوره با از بین بردن ایده‌های محدود و اعتقادات نادرست توسط تمرکز بر روی مشاهدات انعکاسی و خودارزیابی ادامه می‌یابد. گام سوم ایجاد مقاصد جدید با بازسازی یک داستان بزرگ همراه با مفهوم سازی‌های انتزاعی می‌باشد که منجر به ادراکات جدید می‌شود و در نهایت مراجع و مشاور با کمک یکدیگر طرحی کلی از اقدامات ایجاد می‌کنند که باعث تجدید نظر در مورد خود از طریق بررسی‌های فعالانه در دنیای واقعی می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۵).





# فصل سوم

---

نظریه شناختی اجتماعی

مسیر شغلی

نظریه شناختی اجتماعی مسیرشغلی، تأثیر متقابل سه متغیر باورهای خودکار آمدی، نتایج مورد انتظار و اهداف فردی در رشد شغلی را مطالعه می‌کند. باورهای خودکار آمدی به "قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌ها و استعداد هایشان به منظور سازمان دهی و اجرای دوره‌های جنبش- حرکت برای رسیدن به انواع عملکردهای طراحی شده اشاره می‌کند (بندورا<sup>۱</sup> و ۱۹۸۹ و ص ۳۹۱). این باورها که در میان مهم ترین عوامل تعیین کننده فکر و عمل در نظریه بندورا (۱۹۸۶) قرار دارند، توجه بسیاری از محققان شغلی را به خود جلب کرده‌اند (مانند لنت و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴، روتینگ هاوس، لارسون و بورگن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، سوانسون و گور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). در دیدگاه شناختی اجتماعی، خودکارآمدی یک ویژگی جهانی یا واحد مانند عزت نفس (یعنی احساس کلی خود ارزشی) نیست که غالباً با خود کار آمدی اشتباه گرفته می‌شود، بلکه، خودکارآمدی به عنوان مجموعه‌ای پویا از باورهای شخصی تصور می‌شود که به حوزه‌ها و فعالیت‌های اجرایی خاص مرتبط است.

برای مثال، شخصی ممکن است باورهای خودکارآمدی بالایی در باره‌ی توانایی اش برای نواختن پیانو یا بازی بیس بال داشته باشد اما در کارهای اجتماعی یا مکانیکی کمتر احساس شایستگی کند. این باورها در باره‌ی توانایی‌ها و استعداد‌های شخصی در معرض تغییراند و

1. Bandura
2. Lont et al
3. Rottinghaus , Larson & Borgen
4. swanson & Gore

تحت تأثیر شرایط محیطی قرار می‌گیرند و ممکن است از طریق چهار منبع اطلاعاتی یا انواعی از تجارب یادگیری حاصل شده و اصلاح شود که عبارتند از:

۱-انجام کارهای شخصی،

۲-یادگیری جانشینی،

۳-ترغیب اجتماعی،

۴-حالات عاطفی و روانی (بندورا، ۱۹۹۷). اثری که این منابع اطلاعاتی بر روی خودکارآمدی دارند، به عوامل گوناگونی مانند چگونگی انجام کار و تغییر آن توسط فرد، بستگی دارد.

یادگیری جانشینی به باورهایی حول نتایج یا پیامدهای انجام رفتارهای خاص اشاره می‌کند، در حالی که باورهای خودکارآمدی به استعدادها و توانایی‌های فرد (یعنی "آیا من می‌توانم این کار را انجام دهم؟") و نتایج مورد انتظار شامل نتایج تصور شده در مورد دوره‌های عملی خاص (یعنی، "اگر من برای انجام این کار تلاش کنم چه اتفاقی خواهد افتاد؟") توجه دارند. بندورا (۱۹۸۶) ادعا کرد که هم خودکارآمدی و هم نتایج مورد انتظار، به تعیین تعدادی از جنبه‌های مهم رفتار انسانی مانند: فعالیت‌های منتخب افراد برای پیگیری و یا فعالیت‌هایی که از آنها اجتناب می‌کنند، کمک می‌کنند.

هم خود کار آمدی و هم نتایج مورد انتظار می‌توانند انتخاب‌های افراد را تحت تاثیر قرار دهند و اثرات مربوط به آنها ممکن است به شخص و محیط وابسته باشد.

افراد، نتایج مورد انتظار را درباره‌ی مسیرهای شغلی و تحصیلی مختلف، از طریق تجارب یادگیری مستقیم و جانشینی (مانند درک نتایج تلاش‌های گذشته‌ی افراد و اطلاعات دست دومی که آنها از زمینه‌های شغلی مختلفی کسب کرده‌اند) فراهم می‌کنند.

همچنین خودکارآمدی می‌تواند نتایج مورد انتظار را به ویژه در موقعیتهایی که نتایج به شدت در کیفیت عملکرد آنها دخیل‌اند (مانند عملکردی قوی در یک تست کلاسی که معمولاً با یک نمره بالا تحسین و تشویق معلم و نتایج مثبت دیگر مرتبط شوند)، تحت تاثیر قرار دهد. زیرا افراد معمولاً انتظار دارند در انجام کارهایی که در آنها احساس شایستگی می‌کنند، نتایج مطلوبی دریافت کنند.

اهداف شخصی را می‌توان به عنوان تمایل فرد به مبادرت به فعالیتی خاص یا تولید نتیجه‌ای خاص تعریف کرد. نظریه شغلی شناختی اجتماعی بین اهداف انتخابی<sup>۱</sup> (نوع فعالیت یا شغلی که فرد خواهان دنبال کردن آن است) و اهداف عملکردی (سطح یا کیفیت عملکردی که فرد قصد دارد در تلاش انتخاب شده‌ای به آن برسد) تفاوت قائل می‌شود. اهداف، معانی مهمی را در بردارند که افراد توسط آنها این عامل را در پیگیریهای شغلی و تحصیل شان به کار گیرند. افراد با تنظیم اهداف شخصی به سازمان دهی، هدایت و حفظ رفتار شخصی خود حتی در طول وقفه‌های طولانی مدت،

1. Choice- content goals

بدون دریافت دستمزد بیرونی، کمک می‌کنند. نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی بیان می‌کند که انتخاب افراد و اهداف عملکردی بصورت مهمی تحت تاثیر خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار قرار می‌گیرد. برای مثال خودکارآمدی زیاد و نتایج مورد انتظار مثبت مربوط به عملکرد موسیقیایی، احتمالاً به پرورش اهداف مربوط به موسیقی منجر می‌شوند.

در نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی، رشد و توسعه‌ی رغبت‌های شغلی و تحصیلی، شکل‌گیری انتخاب‌های شغلی و تحصیلی و ماهیت و نتایج عملکرد در حوزه‌های شغلی و تحصیلی به عنوان عواملی در سه حوزه مجزا، اما مدل‌های فرایندی به هم پیوسته در نظر گرفته می‌شوند (لنت و همکاران ۱۹۹۴).

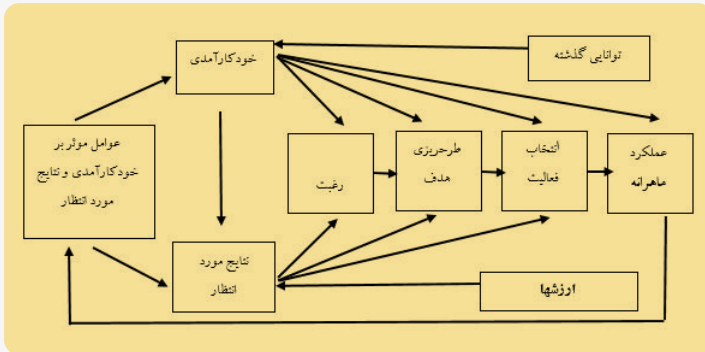
**مدل رغبت:** اولین مدلی که توسط لنت و همکاران (۱۹۹۴) ارائه شد، مدل رغبت بود. این مدل نشان‌دهنده‌ی نقش پر اهمیت متغیرهای شناختی-اجتماعی، در شکل‌گیری رغبت‌های مسیر شغلی و تحصیلی است (لنت و همکاران، ۱۹۹۴).

مطابق با مدل رغبت، خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار به طور مستقیم بر رغبت‌های مسیر شغلی تاثیر می‌گذارند. باورهای خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار سبب انتخاب فعالیت‌های خاص می‌شود و در نهایت بر رغبت‌ها تاثیر می‌گذارند. هر میزان که فرد به فعالیت در حیطه‌ای تمایل بیشتری داشته باشد،

بیشتر تلاش می‌کند تا در رفتارهای مربوط به آن فعالیت درگیر شود. پس تقویت مثبت حاصل از پیامدهای ایده‌آل و رسیدن به اهداف، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و پیامدهای مورد انتظار را تایید می‌کند (نت و براون، ۲۰۰۵).

در این مدل اعتقاد بر این است که رغبت‌ها بیشتر وابسته به خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظاراند. استعداد و ارزش به طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار بر رغبت‌های تحصیلی و شغلی تاثیر می‌گذارد. استعداد سطح توانایی پایه‌ای است که بر مهارت‌های مسیرشغلی فرد تاثیر می‌گذارد. ارزش‌ها نیز ترجیحات افراد برای تقویت محیط تحصیلی و شغلی است. در این مدل توسعه رغبت‌ها سبب توسعه اهداف و نیات رفتاری می‌شود. رغبت‌ها سبب انگیزه دهی به رشد اهداف می‌شود و اهداف بر فعالیت‌ها تاثیر می‌گذارد. به طور خلاصه افراد از طریق فعالیت‌هایی که خود را در آن باکفایت بدانند، رغبت‌هایشان را رشد می‌دهند. زمانی که فرد انتظار نتایج ضعیف و منفی از فعالیتی داشته باشد، رغبت با شکست مواجه می‌شود. بنابراین تمرین عملی و موفقیت در آن رغبت و خودکارآمدی را تقویت می‌کند (نت و براون، ۲۰۰۵).

شکل ۲: مدل رغبت در نظریه‌ی شناختی-اجتماعی (به نقل از لنت و همکارن، ۱۹۹۴، ص ۸۷)



مدل رغبت، خانه، مدرسه، اوقات فراغت و همسالان، کودکان و نوجوانان را در معرض فهرستی از فعالیت‌ها مانند کاردستی، ورزش، ریاضیات، اجتماعی و کامپیوتر قرار می‌دهد که می‌توانند پیش درآمدی برای شغل آینده یا گزینه‌های مربوط به اوقات فراغت باشند. جوانان به صورت انتخابی مورد تشویق والدین، معلمان همسالان و افراد مهم دیگر قرار می‌گیرند تا برای انجام درست فعالیت‌های خاص قابل دسترسشان، تلاش کنند. کودکان و نوجوانان با انجام فعالیت‌های مختلف و دریافت بازخورد مداوم، (هم بازخورد منفی و هم بازخورد مثبت) در مورد کیفیت عملکردهایشان، مهارت‌هایشان را تدریجاً بهبود می‌بخشند، استانداردهای عملکرد شخصی را توسعه می‌دهند و خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار درباره کارها و حوزه‌های مختلف

رفتاری را شکل می‌دهند. برای مثال سرزنش شدن از سوی همسالان درباره‌ی مهارت‌های ورزشی فردی (مانند شنیدن پیام‌های تکراری تو درست شوت نمی‌زنی) احتمالاً خودکارآمدی او، و نتایج مورد انتظار در آن زمینه را کاهش می‌دهد.

براساس مدل رغبت نظریه‌ی شغلی شناختی اجتماعی که در شکل ۲ نشان داده شده است خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار فعالیت‌های خاص، به شکل گیری رغبت‌های شغلی (مانند الگوی خاص فرد از چیزهایی که دوست دارد یا نه، بی‌علاقگی در رابطه با وظایف مربوطه) کمک می‌کند. رغبت و علاقه به یک فعالیت احتمالاً هنگامی ثمربخش و پایدار است که (۱) افراد خودشان را در آن فعالیت خودکارآمد ببینند و (۲) پیش‌بینی کنند که انجام این فعالیت باعث نتایج ارزشمندی (پیش‌بینی نتایج مثبت خواهد شد. به همین نحو احتمالاً افراد نسبت به فعالیت‌هایی (مانند ورزش در مثال قبلی) که به کفایت و شایستگی خود در آنها شک دارند و نتایج نامطلوبی را در آنها پیش‌بینی میکنند، بی‌علاقه و یا حتی از آن متنفر خواهند بود.

**مدل انتخاب:** انتخاب یک مسیر شغلی عملی یا ایستا نیست. همان‌طور که مدل رغبت نظریه‌ی شغلی شناختی اجتماعی نشان می‌دهد انتخاب شغلی با انبوهی از زیرفرایندها (مانند رشد



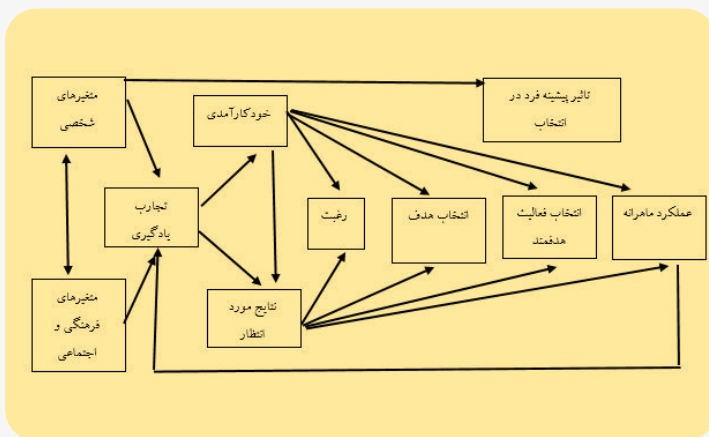


خودکارآمدی نتایج مورد انتظار، رغبتها و مهارتها در حوزه‌های عملکردی مختلف) که در طول زمان مسیرهای انتخابی خاص و جذابی را خواهد گشود و گزینه‌های دیگر با جذابیت کمتری و توجه بیشتر را ارائه خواهند داد. هنگامی که انتخاب‌های شغلی اولیه بوجود می‌آیند در معرض بازنگری بعدی قرار می‌گیرند، زیرا افراد و محیط‌های آنها نهادی پویا هستند و رویدادها و شرایط قابل وقوع در طول انتخاب شغل و یا ورود به آن را نمی‌توان پیش بینی کرد. مسیرهای جدید (یا شاخه‌هایی از مسیرهای قدیمی) ممکن است موانعی (مانند سقف شیشه‌ای) یا مشکلاتی (مانند از دست دادن شغل) بوجود آورند یا اولویت‌های رغبتی و ارزشی ممکن است در طول دوره‌ای از زندگی کاری فرد تغییر کند.

انتخاب مسیر شغلی از عناصر مختلفی تشکیل شده است که عبارت‌اند از: ابراز هدف، اقدامات، عملکرد ماهرانه که این عناصر تصمیمات مسیر شغلی فرد را می‌سازد. مدل انتخاب سرسختی رفتاری و اجرای افراد را در مسیر شغلی بررسی می‌کند. این مدل پیشنهاد می‌کند که خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار غیر مستقیم بر عملکرد ماهرانه از طریق انتخاب هدف تاثیر می‌گذارد. به علاوه توانایی از طریق خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد تاثیر می‌گذارد (براون و لنت ، ۲۰۱۳).

- مسیرهای انتخاب شغل در این مدل عبارتند از:
- ۱- خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار، رغبت‌های شغلی را ارتقا می‌دهند.
  - ۲- رغبت‌ها بر اهداف موثرند.
  - ۳- فعالیت‌های مرتبط با هدف به تجارب عملکردی منجر می‌شوند.
  - ۴- نتیجه (بستگی به تقویت یا تضعیف خودکارآمدی دارد) مسیرهای آینده را مشخص می‌کند.
  - ۵- فرد به تصمیم‌گیری شغلی‌اش تحقق می‌بخشد یا به طور مجدد اهداف را تنظیم می‌کند. این مدل در شکل ۳ نشان داده شده است.

شکل ۳: مدل انتخاب در نظریه‌ی شناختی-اجتماعی (به نقل از لنت و همکاران، ۱۹۹۴، ص ۸۴)





این تقسیم بندی مفهومی، اهداف مداخلاتی منطقی را برای آماده کردن افراد برای انتخاب های شغلی مشخص می کند و به آنها برای کنار آمدن با مشکلات مربوط به عمل انتخاب، کمک می کند. در سرتاسر فرایند انتخاب، لازم است به خاطر داشته باشیم که افراد مشاغل را به صورت یکجا انتخاب نمی کنند. محیطها نیز انتخاب کننده ی افراد اند. بنابراین انتخاب شغل و ثبات انتخاب، خیابانی دو طرفه است که تا اندازه های با پذیرش محیط از سوی فرد و قضاوت درباره ی توانایی های او برای مواجهه و ادامه ی این مواجهه با شرایط لازم شغلی و آموزشی به این حالت در آمده است.

نظریه شغلی شناختی اجتماعی همانند نظریه هالند فرض می کند: کبوتر با کبوتر باز با باز، رغبت های شغلی افراد نیز متمایلند که خود را با آن دسته از گزینه های شغلی تطبیق دهند که می توانند آنها را برای انجام فعالیت های منتخب تعامل با افرادی با شخصیت های یکسان با آنها قادر سازند. برای مثال فردی که رغبت های اصلی اش در زمینه اجتماعی است، احتمالاً به مشاغل اجتماعی جذب می شود که به او امکان کار کردن با افراد دیگری که در زمینه ی تدریس و کمک رسانی استعداد دارند را می دهد. با این وجود این فرایند همیشه آن چنان ساده یا محدود نیست. در چنین مثال هایی رغبت های شخصی ممکن است انگیزه ی

اصلی در انتخاب شغلی فرد نباشد. بنابراین توجه به متغیرهای دیگری که فرایند انتخاب را تحت تاثیر قرار می‌دهند، بسیار حائز اهمیت است.

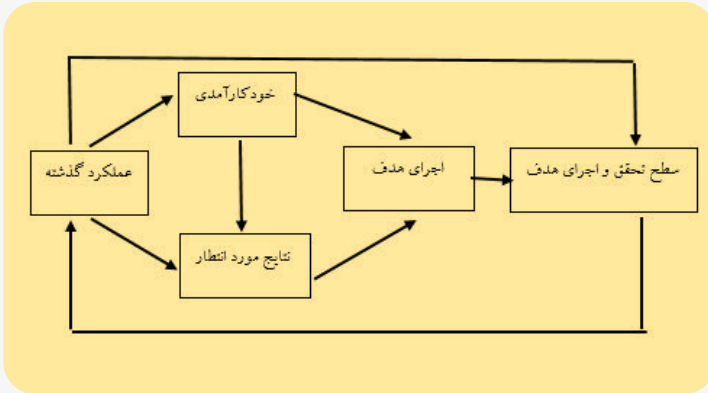
**مدل عملکرد:** مدل عملکرد از دو بخش تشکیل شده است. تاکید بخش اول بر دغدغه برای کیفیت فردی و نیروی فرد جهت مشارکت در فعالیتهای شغلی است. در بخش دوم به توانایی، خودکارآمدی، پیامدهای مورد انتظار و اجرای اهداف برای قضاوت عملکرد فردی اشاره دارد. عملکرد گذشته فرد بر رفتار فعلی اش تاثیر می‌گذارد. عملکرد شغلی و تحصیلی افراد در تقابل با توانایی، خودکارآمدی و پیامدهای مورد انتظار و اهداف عملکردی قرار دارد. توانایی (موفقیت، استعداد، عملکرد گذشته) بر تحقق هدف از دو مسیر تاثیر می‌گذارد (لنت و براون، ۲۰۰۵):

۱- مستقیم از طریق راهبردهای اجرایی

۲- غیرمستقیم از طریق پیامدهای مورد انتظار

در نظریه‌ی شناختی- اجتماعی، گذار مسیر شغلی فرایندی تدریجی در نظر گرفته می‌شود که لازم است از آغاز دوره‌ی تحصیل شروع و در جریان تحصیل از طریق مداخلات موثر افراد را برای ورود موفق به بازار کار آماده کند. این مدل در شکل ۴ نشان داده شده است.

شکل ۴: مدل عملکرد مسیرشغلی (به نقل از لنت و همکاران، ۱۹۹۴)



رشته دانشگاهی) و دوره‌ی تصدی شغل را کسب کنند. به هر حال اصرار و پافشاری تنها شاخص ناقص در مورد کیفیت عملکرد است، زیرا افراد غالباً درگیری با تلاش‌های خاص را به دلایلی به غیر از نقص توانایی و استعدادها (یعنی تغییر در رغبت‌ها، فرصت‌ها برای دنبال کردن یک مسیرشغلی یا شغل جدید کاهش همکاری) رها می‌کنند.

همان طور که در شکل ۴ نشان داده شده است نظریه‌ی شغلی شناختی اجتماعی عملکرد شغلی و تحصیلی با توانایی افراد، خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار و اهداف عملکردی روی هم تاثیر متقابل دارند. خصوصاً اینکه توانایی- همان گونه که با شاخص‌های پیشرفت استعداد یا عملکرد گذشته سنجیده می‌شود- حصول عملکرد را از دو جنبه تحت تاثیر قرار می‌دهد (۱) به طور مستقیم (برای مثال

مدل عملکرد تئوری شناختی اجتماعی مسیرشغلی علاوه بر چگونگی توسعه‌ی رغبت‌ها و انجام انتخاب‌ها به عواملی که، عملکرد مربوط به کار و عملکرد تحصیلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند، علاقه مند است و سطح (یا کیفیت) موفقیت افراد در رسیدن به وظایف کاری و آموزشی (یعنی میزان موفقیت یا مهارت) و میزان پافشاری فرد در کارها یا مسیرهای انتخابی خاص بویژه هنگام مواجهه با موانع را شامل می‌شود. پافشاری می‌تواند هم در موضوع انتخاب (که شامل تصمیم برای باقی ماندن یا دست کشیدن از یک فعالیت خاص یعنی وظیفه‌ی تحصیلی و موقعیت شغلی) شغل می‌شود و به عنوان شاخص عملکرد فرد در تلاش‌های انجام شده یا انتخابی (یعنی اصرار و پافشاری در حل مشکل) در نظر گرفته می‌شود. بنابراین انتخاب در نظریه‌ی شغلی شناختی اجتماعی و مدل‌های عملکرد تا اندازه‌ای در رابطه با علاقه شان به موضوع اصرار و پافشاری، همپوشی دارند. از دیدگاه محیط‌های کاری و آموزشی اصرار و پافشاری را علامتی از کافی بودن عملکرد در نظر می‌گیرند. زیرا این گونه فرض می‌شود اجراکنندگان ماهر به مدت طولانی تر مقاومت می‌کنند و یا امکان اینکه مقاومت کنند برای آنها بوجود می‌آید. که آنها را قادر می‌سازد رویدادهای مهم و نقاط عطف آموزشی (یعنی فراغت از تحصیل از دبیرستان، جهت گیری

از طریق شناخت وظایف و استراتژیهای عملکردی، که افراد آنها را توسعه می‌دهند و (۲) به طور غیر مستقیم، با کمک آگاهی از خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار. یعنی اینکه افراد خودکارآمدی و نتایج مورد انتظارشان را نسبتاً براساس ادراک شان از مهارت‌های کنونی یا بالقوه شان، براساس چگونگی عملکردشان و نتایج به دست آمده تحت شرایط یا عملکرد مربوطه قرار می‌دهند. به این ترتیب خودکارآمدی و نتایج مورد انتظار سطحی از اهداف عملکردی که برای خودشان تنظیم می‌کنند را (یعنی هدف قرار گرفتن نمره ۲۰ در جبر یا پیشرفت در کار) تحت تاثیر قرار می‌دهند. خودکارآمدی قویتر و پیش بینی نتایج مثبت، اهداف عالی تری را که به آماده سازی و حفظ تلاش‌های عملکردی کمک می‌کنند، ترویج می‌کنند.

**مدل رضایت تحصیلی:** لنت و براون (۲۰۰۶، ۲۰۰۸) مدل شناختی-اجتماعی بهزیستی را ارائه دادند که در واقع نشان دهنده تلاش برای گسترش و توسعه نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی است (صادقی و مهدوی، ۲۰۲۰).

مدل شناختی-اجتماعی بهزیستی (لنت و براون، ۲۰۰۶، ۲۰۰۸) تلاشی در جهت گسترش تئوری شناختی-اجتماعی مسیر شغلی (لنت و همکاران، ۱۹۹۴) است. مدل بهزیستی به دنبال گسترش رضایت به دیگر

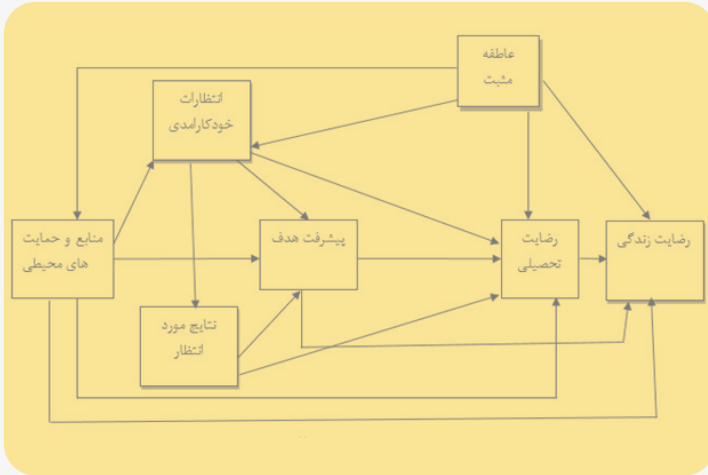
جنبه‌های سازگاری در محیط کار و تحصیل است که بر این فرض استوار است که مردم به احتمال زیاد به حوزه‌های خاص زندگی، مانند تحصیل و کار گرایش دارند، که شامل (الف) شرکت در فعالیت‌های هدف محور پیشرفت در حوزه خاصی از اهداف (ب) درک خود را به عنوان فردی کارآمد (ج) دریافت بازخورد مثبت از طریق مشارکت در فعالیت‌ها و دسترسی به منابع و حمایت‌های محیطی که آنها را قادر سازد تا موفق شوند و اهدافشان را دنبال کنند (لنت و همکاران، ۲۰۱۴). این مدل دارای مؤلفه‌هایی همچون انتظارات خودکارآمدی، پیشرفت هدف، منابع و حمایت‌های محیطی و پیامدهای مورد انتظار می‌باشد.

در مطالعه‌ای که توسط لنت و همکاران (۲۰۰۷) انجام شد متغیرهای مدل را در پیش بینی بهزیستی تحصیلی دانشجویان مورد آزمون قرار دادند و به غیر از پیامدهای مورد انتظار، بقیه به شکل معناداری قادر به پیش بینی بهزیستی تحصیلی بودند. همچنین لنت و همکاران (۲۰۱۴) اوجدا، فلور و ناوارو (۲۰۱۱) و هیو، لنت و میلر<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) به بررسی مدل در جامعه‌های مختلف پرداخته‌اند که بررسی‌ها نشان داد رابطه معناداری بین متغیرها وجود دارد و به غیر از پیامدهای مورد انتظار، بقیه متغیرها به خوبی پیش بینی کننده بهزیستی تحصیلی هستند.

1. Ojeda, Flores & Navarro  
2. Hui, Lent & Miller



شکل ۵: مدل رضایت مسیرشغلی (لنت و همکاران، ۲۰۰۴، نقل از صادقی و مهدوی، ۲۰۲۰)



مدل جدید از بهزیستی رضایت و سازگاری را به محیط‌های کار و مدرسه گسترش می‌دهد. مدل بهزیستی مانند مدل اولیه شناختی-اجتماعی مسیرشغلی متغیرهای کلیدی نظریه شناختی-اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) را ترسیم می‌کند که شامل متغیرهای منابع و حمایت‌های محیطی، نتایج مورد انتظار، انتظارات خودکارآمدی، عاطفه مثبت و پیشرفت هدف است. انتظارات خودکارآمدی یکی از عواملی است که بر بهزیستی تحصیلی تأثیر دارد و در تعامل باشخص، عملکرد، رفتار و عوامل محیطی بوده و با کسب تجربیات توفیق و شکست تغییر می‌کند (لنت و براون، هکت<sup>۱</sup>،

1. Hackett

۱۹۹۴، نقل از صادقی و مهدوی، ۲۰۲۰).

عاطفه مثبت نوعی صفت شخصیتی بشمار می‌رود. این متغیر به معنای احساس اشتیاق، فعال بودن، هشیاری، تمرکز بالا، کسب لذت و داشتن انرژی در بافت و محیط تخصصی و زندگی است. عاطفه هم می‌تواند جنبه حالت و هم جنبه صفت داشته باشد. عاطفه مثبت در شکل صفتی، با انرژی بالا، تمرکز کامل و اشتغال لذت بخش، درگیری و رویارویی فعالانه با محیط زندگی و رضایت از تعامل اجتماعی همراه است. عاطفه منفی حاکی از یک بعد عام ناراحتی درونی و اشتغال ناخوشایند بوده و حالات خلقی نامطوبوعی مانند خشم، نفرت، بیزاری و ترس را نشان می‌دهد (صادقی و مهدوی، ۲۰۲۰).

صفات شخصیتی از طریق منابع و حمایت‌هایی که محیط فراهم می‌کند همچون حمایت اجتماعی، روابط مثبت با دیگران و... می‌تواند بر رضایت افراد تأثیر بگذارد (لنت و همکاران، ۲۰۱۴) و عاملی مؤثر در موفقیت تحصیلی افراد به شمار آید. زیرا رشد افراد نتیجه تعاملات بین صفات شخص و محیط در طول زندگی آنهاست. منظور از عاطفه مثبت در مدل رضایت نظریه شناختی اجتماعی، برون‌گرایی<sup>۱</sup> (تمایل فرد به مثبت بودن، جرأت‌طلبی، پرانرژی و صمیمی بودن) تجربه‌گرایی<sup>۲</sup> (تمایل فرد به کنجکاوی،

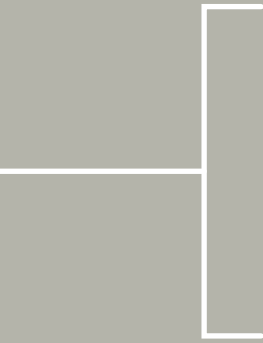
1. Extraversion  
2. Openness

عشق، هنر و انعطاف‌پذیری) توافق‌پذیری<sup>۱</sup> (تمایل فرد به مهربانی، بخشندگی، سخاوت، اعتماددورزی) و وجدان‌گرایی<sup>۲</sup> (تمایل فرد به منظم بودن، قابلیت اعتماد و پیشرفت‌مداری) می‌باشد (لنت و شو، نقل از صادقی و مهدوی، ۲۰۲۰).

داشتن هدف نیز فرد را در جهت سازماندهی، هدایت و حفظ رفتار فردی بدون دریافت پاداش از بیرون کمک می‌کند و همچنین منابع و حمایت‌های محیطی می‌تواند حمایت همسالان و روابط دوستانه در محیط دانشگاه و وجود رابطه مناسب بین اعضاء هیئت علمی، کادر اداری و دانشجویان باشد که از عوامل مؤثر بر عملکرد و سازگاری تحصیلی در دانشگاه هستند (کنستانتین، آندرسون، برکل، کالدول و اوتسی،<sup>۳</sup> ۲۰۰۵).

---

1. Agreeableness  
2. Conscientiousness  
3. Constantin, Anderson, Berkel, Caldwell & Utsey



بخش دوم:

رشد مسیر شغلی دانشجویان

↙ رشد مسیر شغلی

↙ تعیین مسیر زندگی

# بخش دوم

---

رشد مسیر شغلی دانشجویان

## مقدمه

به زعم ساویکاس (۲۰۱۲) مداخلات مسیرشغلی در سه پارادایم راهنمایی، رشدی و طراحی زندگی صورت می‌گیرد. حرکت اولیه در پارادایم راهنمایی برای کمک به دیگران در مورد مسائل مسیرشغلی بر مبنای ایده‌های فرانک پارسونز بود (ادوارد، ۲۰۰۸؛ ولوگلس، دکومان، بروگن، سلینگر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). پارسونز<sup>۲</sup> (۱۹۰۹؛ به نقل از ساویکاس، ۲۰۱۵) مطرح کرد که مشاوره مسیرشغلی در این پارادایم از یک استدلال واقعی برای انطباق افراد با جایگاه‌های شغلی استفاده می‌کند و مشاور با جهت‌دهی و توصیه، افراد را از طریق پی بردن به شباهت خود با محیط راهنمایی نموده و آن‌ها را به یافتن مشاغلی که با رغبت‌ها، ارزش‌ها، شخصیت و توانایی‌هایشان شباهت دارد تشویق می‌کند. راهنمایی به فعالیت‌های مرتبط با شغل اشاره دارد که به‌طور مشخص برای کمک به رشد آگاهی و دانش از دنیای کار که ممکن است به گزینه‌های مختلف مسیرشغلی مرتبط باشد توسط مشاور فراهم می‌شود (براون و لنت، ۲۰۰۵). در این پارادایم، راهنمایی مسیرشغلی سه مرحله را طی کنند: (الف) شناخت دقیق خود که شامل شناخت ارزش‌ها، شخصیت، استعدادها و توانایی‌ها و رغبت‌ها می‌باشد. (ب) شناخت شرایط موقعیت‌های محیطی مختلف؛ و (ج) ایجاد تناسب و هماهنگی بین

1. Vleugels, De Cooman, Verbruggen & Solinger

2. Parsons

ویژگی‌های شناخته شده خود و شغل‌هایی که می‌تواند وارد آن شود است. (کانگ<sup>۱</sup> و گاتفردسون، ۲۰۱۵، پوپ، ۲۰۱۵).

در پارادایم رشدی نظریه پردازان به گونه‌ای دیگر به مشاوره مسیرشغلی پرداخته‌اند. تاکید آنها بر صفات ثابت شخصیت مانند رغبت، ارزش، شخصیت و کشف خود نیست. در این نظریه‌ها، مانند نظریه شناختی اجتماعی مسیرشغلی (لنت و براون، ۲۰۰۵، بورگن و بتز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸)، نظریه گستره زندگی (سوپر، ۱۹۹۰) نظریه محدودیت و سازش (گاتفردسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶، به نقل از واتسون و مک ماهون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵) و دیگر نظریه‌های این پارادایم تاکید بر گسترش خود است و بر متغیرهایی مانند: یادگیری، خودکارآمدی و خود پنداره و تاثیر آرزوها بر فرایند رشدی متمرکز هستند (هارتنگ، ساویکاس و والش<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

نظریه‌های پارادایم رشدی با پذیرش تاثیر موافق ژنتیکی و صفات شخصیت بر چالش‌ها و رویدادهایی که در طول گستره زندگی اتفاق می‌افتد نیز تاکید دارند. وقایعی که در گستره زندگی اتفاق می‌افتد مانند توانایی و تلاش فرد در رشد و گسترش یک هویت فعال شغلی، تجربه‌هایی که منجر به رشد خودکارآمدی می‌شود و عوامل وابسته به محیط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و

1. Kang
2. Borgen & Betz
3. Gottfredson
4. Watson & McMahon
5. Hartung, Savickas, and Walsh

حتی رویدادهای تصادفی مسیرشغلی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. "خود" در این نظریه‌ها عاملی است که در طول چالش‌ها و رویدادهایی که در گستره زندگی اتفاق می‌افتد، رشد و گسترش می‌یابد و هویتی فعال شغلی را موجب می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۳). در این پارادایم به آموزش شغلی پرداخته می‌شود و به افراد وظایف رشد مسیرشغلی، نحوه عمل و موفقیت در موقعیت‌های گذار شغلی و سازگاری با تروماهای شغلی آموزش داده می‌شود.

از دیگر پارادایم مشاوره مسیر شغلی، پارادایم طراحی زندگی است که در پاسخگویی به دنیای در حال تغییر و دیجیتالی به وجود آمد (کاردسو، جانیرو و دیوارته<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). پارادایم طراحی زندگی یک رویکرد انعطاف‌پذیر است که به منظور پاسخگویی به دنیای کار بی‌ثبات و چالش‌های جدید ناشی از آن شکل گرفت (ساویکاس ۲۰۰۵، ۲۰۱۳).

در پارادایم طراحی زندگی اعتقاد بر این است که افراد باید مسیرهای شغلی را بسازند که بین کار و دیگر نقش‌های زندگی‌شان رابطه فعال وجود داشته باشد و مفهوم شخص از شغل و مسیرشغلی باید در نتیجه یک سری تفکرات باشد که از سنین اولیه با پرسش‌هایی نظیر من که هستم؟ نقاط قوت من چه است؟ و با توجه به فرصت‌ها و تجربیات فرد در خانه، مدرسه و در سایر شرایط زندگی شروع

1. Cardoso, Janeiro & Duarte



می‌شود (ناتا، سانتیلی و سورسی، ۲۰۱۶). در این رویکرد، مشاور داستان‌های زندگی مراجع را برای تسهیل نوشتن مجدد، ارائه منسجم و متوالی از تجارب شخصی که در واقع ساخت یک هویت روایتگر است، تسهیل می‌نماید. پارادایم طراحی زندگی برای مشاوره مسیرشغلی سه گزاره را مشخص کرده است: (الف) ساخت مسیرشغلی از طریق داستان‌های کوتاه، (ب) بازسازی این خرده روایت‌ها به صورت یک کلان روایت یا تصویر زندگی (ج) ساخت مشترک اهدافی که به بخش اقدام بعدی در دنیای واقعی منتهی می‌گردد (ساویکاس، ۲۰۱۱؛ پوپ، ۲۰۱۵).

ساویکاس (۲۰۱۵) معتقد است نوع مداخله در پارادایم راهنمایی، رشدی و طراحی زندگی متفاوت است و به ترتیب در این سه پارادایم مداخلات به صورت راهنمایی، آموزش و مشاوره صورت می‌گیرد. هر مداخله شغلی، چه راهنمایی، آموزش، یا مشاوره برای اهداف مورد نظر آن، با ارزش و موثر است. زمانی که مشاورین مداخله‌ای را برای مراجعی خاص انتخاب می‌کنند، آنها به سوالی اساسی که برای اولین بار توسط بوردین و ویلیامسون مطرح شد، پاسخ می‌دهند: "چه روشی، چه نتایجی را برای چه نوع مراجعی ایجاد خواهد کرد؟" پاسخ به این سوال باعث می‌شود که مشاورین این نکته را در نظر بگیرند که آیا آنها به دنبال کمک به یک بازیگر، عامل و یا یک نویسنده<sup>۱</sup> هستند.

1. actor, agent, author



# فصل چهارم

---

رشد مسیر شغلی

رشد مسیرشغلی اصطلاحی است که دو مفهوم مرتبط با هم را توصیف می‌کند، اول، فرایند حرکت از طریق زندگی، آموزش و کار است که افراد با درجات مختلف آگاهی، هدفمندی و پشتیبانی از آن عبور می‌کنند که در این مفهوم هر فرد بدون کمک گرفتن مسیر شغلی را پیش می‌برد و در مفهوم دوم رشد مسیر شغلی فرایند مداخله فعال در مسیرهای شغلی را تشریح می‌کند(هولی، ۲۰۱۲).

رشد مسیر شغلی به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که فرد برای شناخت رغبت‌ها، باورها و ارزش‌هایش درباره‌ی مشاغل طی می‌کند. این فرایند رشد در چند بخش را شامل شود که عبارتند از: رغبت‌های شغلی، آرزوهای تحصیلی، خودکارآمدی و انتظارات (برینانت، زونکوویک و رینولدز، ۲۰۰۶).

در بررسی رشد مسیرشغلی به میزان آمادگی، آگاهی و نگرش مراجعان در زمینه طرح‌ریزی مسیرشغلی، مکاشفه مسیرشغلی، نگرش نسبت به منابع اطلاعاتی مسیرشغلی، میزان استفاده از منابع اطلاعاتی مسیرشغلی، میزان برخورداری از اطلاعات دنیای کار و مهارت تصمیم‌گیری مسیرشغلی پرداخته می‌شود. وجود برنامه جامع از نظر ساختار رشد مسیرشغلی به مشاوران مسیرشغلی در یاری‌رساندن موثر به دانشجویان کمک شایانی خواهد کرد و اقدام در این زمینه باعث می‌شود شاهد رویدادهای ارزشمندی در حیطه رشد

مسیر شغلی دانشجویان باشیم که شامل ارتقا پیشرفت تحصیلی و کمک به دانشجویان در رشد، ارتقاء و کاربرد برنامه‌های شغلی آنان می‌شود (بیبل فاشوا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). دانشجویان به خدمات مشاوره مسیر شغلی برای رشد مسیر شغلی خود نیازمندند. از طریق برنامه جامع رشد مسیر شغلی دانشجویان، می‌توان خدمات راهنمایی، آموزش و مشاوره مسیر شغلی را در دانشکده‌ها و مراکز مشاوره به طور منظم و با ساختار فراهم نمود تا به دانشجویان در ارتقاء خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی مسیر شغلی شان کمک کند (گتاچیو و دانیل، ۲۰۱۶).

## وظایف رشد مسیر شغلی دانشجویان در سالهای مختلف تحصیلی

### سال اول

گذار از دبیرستان به دانشگاه انتقالی شیرین و درعین حال پیچیده است. هر اندازه شناخت و آگاهی نسبت به زندگی دانشجویی و قوانین دانشگاهی بیشتر باشد روند سازگاری و انطباق با این دوران ساده‌تر و مطلوب‌تر صورت می‌پذیرد. مسلماً تفاوت‌های زیادی بین محیط دبیرستان و دانشگاه وجود دارد. این تفاوت‌ها به همراه دغدغه‌های شخصی فرد در زمینه‌های تصمیم‌گیری‌های زندگی، شغل و سایر انتخاب‌ها، دانشجویان نو ورود را

1. Yilfashew

دچار سردرگمی و چالش می‌سازد. همچنین سازگاری با محیط جدید، سازگاری عاطفی، سازگاری با روند جدید یادگیری، سازگاری با افراد جدید و یافتن دوستان جدید، سازگاری با هم‌اتاقی از دیگر چالش‌های پیش روی دانشجویان نو ورود می‌باشد (جلالی و صادقی، ۱۳۹۶).

ورود جوانان به دانشگاه و شروع زندگی دانشجویی، مواجهه با تغییرات گوناگون و زندگی جدید است. انتقال از شهری به شهر دیگر و زندگی در خوابگاه، دوری از خانواده، محیط جدید، چالش‌های جدی برای عده‌ای از دانشجویان جدیدالورود به دانشگاه است؛ بنابراین انطباق موفقیت‌آمیز و درعین حال داشتن بهزیستی تحصیلی مطلوب، مستلزم دارا بودن توانایی و مهارت‌های لازم است.

همچنین ورود به دانشگاه تغییرات عمده‌ای در زندگی اجتماعی، خانوادگی و فردی دانشجو به وجود می‌آورد. بر اساس بررسی‌ها ۵۰ درصد دانشجویان در سال اول ورود به دانشگاه با افت تحصیلی مواجه می‌شوند (لوپز، گونزالز، اوپلا و توییس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

دانشگاه محل تبادل آراء و برخورد ایدئولوژی‌های مختلف است. دانشجویی که هویت آشکاری ندارند در دانشگاه ممکن است در برخورد با افکار مختلف دچار سردرگمی، پیروی و آسیب‌های هویتی شود. بخشی از مشاوره مسیرشغلی کمک به کشف خودپنداره، کنترل روی افکار و شکل‌گیری هویت است.

1. Lopez-Barcena, González-de Crosio, Avila-Martinez, Toes-Aguilar

سال اول دانشگاه دغدغه خیلی از دانشجویان این است که آیا رشته تحصیلی شان را درست انتخاب کرده‌اند و برخی درباره رشته تحصیلی شان شک دارند و به فکر تغییر رشته یا انصراف از رشته خود می‌باشند، بنابراین کمک به خودشناسی، (یعنی شناخت رغبت‌ها، توانایی‌ها و شخصیت شغلی) در اعتماد به رشته قبولی و یا نیاز به تغییر رشته را مشخص می‌کند و از ادامه یک رشته تحصیلی ناهماهنگ با خودپنداره و متعاقب آن افسردگی و افت تحصیلی پیشگیری می‌کند (جلالی و صادقی، ۱۳۹۶).

انطباق‌پذیری به عنوان مجموعه‌ای از منابع و واکنش‌های آمادگی تقابلی تعریف شده است که اشخاص به منظور برنامه‌ریزی، بررسی و تصمیم‌گیری در مورد امکانات شغلی آینده از آنها استفاده می‌کنند و آنها را فعال می‌سازند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). بنابراین وظایف رشد مسیر شغلی دانشجویان در سال اول دانشگاه بر اساس چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی عبارتند از:

**دغدغه:** برنامه‌ریزی برای آمادگی تحصیلی در دانشگاه، هدف‌گذاری چهارساله برای موفقیت تحصیلی و شغلی

**کنترل:** سازگاری با محیط دانشگاه، برخورد با ایدئولوژی‌های مختلف و گرایش‌های فکری و کسب هویت با ثبات، حفظ سلامت روان، سازگاری با زندگی خوابگاهی، برقراری ارتباط سالم با دانشجویان و اساتید.

**کنجکاوی:** کشف ابعاد مختلف دانشگاه و حوزه‌های مختلف امکانات دانشگاه، انجمن‌های علمی و فرهنگی کتابخانه‌ها و سایت‌های اینترنتی.

**اعتماد:** مطالعه و تحقیق راجع به رشته تحصیلی قبولی شان، آینده شغلی رشته، میزان هماهنگی شخصیتی، رغبت و استعدادشان با شغل آینده.

### سال دوم

سال دوم دانشگاه سال ثبات در عملکرد تحصیلی و اجتماعی دانشجویان است. تعیین اهداف کوتاه مدت یکساله در راستای هدف گذاری بلند مدت چهار ساله به حفظ انگیزه تحصیلی آنان کمک می‌کند. مطالعه و بررسی در زمینه فعالیت‌های عملی مرتبط با رشته تحصیلی و شغل آینده و مهارت‌های عملی مورد نیاز آن و محل‌هایی که آموزش داده می‌شود.

برای بهبود خودکارآمدی و آمادگی عملی برای پروژه‌های عملی در سال‌های آخر تحصیلی همکاری با دانشجویان سال چهارم و همکاری با آنان به آمادگی آنان در سال‌های بعد و اعتماد به نفس جهت انجام فعالیت‌های عملی کمک می‌کند. وظایف رشد مسیرشغلی دانشجویان در سال دوم دانشگاه بر اساس چهار بعد انطباق‌پذیری مسیرشغلی عبارتند از:

**دغدغه:** تعیین اهداف کوتاه مدت یکساله، بررسی موضوعات مورد علاقه در رشته تحصیلی شان، مطالعه در زمینه مورد علاقه.



**کنترل:** بررسی وضعیت درسی در سال گذشته، شناسایی نقاط ضعف و اصلاح آن، مشاوره تحصیلی صورت عدم موفقیت تحصیلی

**کنجکاوی:** شناسایی دروس تحصیلی مرتبط با شغل آینده، کارگاه‌های مرتبط با آن و شناسایی مهارت‌های عملی اضافی

**اعتماد:** همکاری با دانشجویان سال چهارم در انجام فعالیت‌های عملی، کاروزی و پروژه‌های تحقیقاتی آنان.

### سال سوم

سایکس و پورفلی (۲۰۱۱) معتقدند که گذار دارای ابعاد چهارگانه‌ای با عنوان صلاحیت گذار<sup>۱</sup> مسیر شغلی است و شامل:

- ۱- داشتن چشم انداز زمانی آینده یا داشتن طرح برای آینده
- ۲- داشتن آگاهی و حس مدیریت در مورد مسیری که می‌خواهد در آینده طی کند.
- ۳- جستجوی گزینه‌های گوناگون و فرصت‌های شغلی و
- ۴- داشتن خودکارآمدی و حس اعتماد برای در اختیار گرفتن اهداف مسیر شغلی است.

وندلندت و روچلین (۲۰۰۸) معتقدند سه چالش اساسی علت دشواری گذار از دانشگاه به است و شامل:

- ۱- وجود فرهنگ متفاوت حاکم بر دانشگاه و دنیای اشتغال و ناآگاهی دانشجویان و فارغ التحصیلان از

1. transactional competencies

### این تفاوت ها

۲- ضعف تجربه و مهارت مورد نیاز دنیای اشتغال در فارغ التحصیلان از قبیل ضعف در مهارت‌های جستجوی شغل، مهارت‌های بیانی و نوشتاری، برقراری رابطه، مدیریت زمان، کار گروهی و حل مسئله و

۳- نهایتاً انتظارات غلط دانشجویان از دنیای کار است.

سال سوم دانشگاه برابر است با اتمام دروس پایه و ارائه دروس تحصیلی در نتیجه با شروع دروس تخصصی و عملی دانشجویان باید خود را برای گذار از تحصیل به کار آماده کنند. بنابراین مشاوران مسیر شغلی برای ایجاد آمادگی در گذار از دانشگاه به کار لازم است نقش متغیرهایی را برجسته نمایند، از جمله به داشتن صلاحیت در رشته‌ی تحصیلی، جستجوی فرصت‌های شغلی (مسدوداتی و همکاران، ۲۰۱۰) نقش رویدادهای اتفاقی<sup>۱</sup> و وقایع برنامه ریزی نشده<sup>۲</sup> (کرومبولتز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، هرزکی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) عوامل فردی مانند باور منبع کنترل درونی و وضوح خودپنداره، انطباق پذیری مسیر شغلی (هال<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴)، تجربه و مهارت شغلی، خوش بینی و شبکه‌ی حمایت اجتماعی (مورفی و همکاران، ۲۰۱۰) و عاملیت و سرسختی<sup>۶</sup> (راتبوم<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳، گرین لیف، ۲۰۱۱) اشاره شده است.

1. happenstance
2. unplanned events
3. Krumboltz
4. Hirschi
5. Hall
6. Human agency, hardiness
7. Rathbum

به این ترتیب وظایف رشد مسیرشغلی دانشجویان در سال سوم دانشگاه بر اساس چهار بعد انطباق پذیری مسیرشغلی عبارتند از:

**دغدغه:** شناسایی ویژگی‌های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان و موفقیت‌های شغلی هدف جهت کاریابی.

**کنترل:** شرکت در کارگاه‌های کاریابی، اشتغال پذیری

**کنجکاوی:** حضور در دنیای کار و مشاهده و جمع آوری اطلاعات، کارورزی و همکاری

**اعتماد:** انجام پروژه‌های عملی با همکاری دانشجویان ارشد و دکترا یا اساتید.

### سال چهارم

پرداختن به مسئله گذار از دانشگاه به کار و ایجاد تسهیل این گذار مسیرشغلی از طریق فراهم کردن صلاحیت‌هایی است که فرد در مواجهه با دنیای شغل نیاز دارد. با در نظر گرفتن مفهوم اشتغال‌پذیری که به معنای تنظیم مهارت‌های موفقیت، دانش و نگرش شخصی است باید به مهارت‌های اشتغال‌پذیری و کاریابی توجه شود. این مهارتها باعث می‌شود فارغ التحصیلان به استخدام بیشتر علاقه‌مند شوند و در انتخاب شغلی موفق‌تر باشند که هم برای خودشان، بازار کار، جامعه و اقتصاد سودمند باشد (یورک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

بنابراین وظایف رشد مسیرشغلی دانشجویان در سال چهارم را به تفکیک ابعاد انطباق‌پذیری به شکل زیر

1. Yorke

می‌توان در نظر گرفت.

**دغدغه:** تهیه رزومه شغلی، انجام فعالیت‌های عملی، شرکت در کارگاه‌های عملی و کارورزی.

**کنترل:** یادگیری مهارت مصاحبه استخدامی و جراتمندی کاریابی.

**کنجکاوی:** بررسی فرصت‌های شغلی، حضور در فضای شغلی و برای مهارت‌های عملی لازم در محیط کار.

**اعتماد:** خودکارآمدی کاریابی و شغلی.

# فصل پنجم

---

تعیین مسیر زندگی

**تعیین مسیر زندگی**

اولین و مهمترین وظیفه رشد مسیرشغلی دانشجویان در سال اول دانشگاه و بدو ورود تعیین مسیر زندگی است. به این معنا که آیا دانشجو به رشته‌ای که در آن پذیرفته شده علاقه دارد یا خیر؟ آیا با علایق و توانایی‌های او همخوان است؟ آیا در مورد تحصیل در این رشته و آینده شغلی آن مطمئن است؟ بنابراین ایجاد دغدغه در این زمینه، آگاه‌سازی آنان در مورد تعیین مسیر زندگی و آماده‌سازی آنان برای شروعی قدرتمند و هدفمند امری ضروری است. برای کمک به دانشجویان در تعیین مسیر زندگی از پارادایم‌های مختلف مسیرشغلی می‌توان بهره برد. در این کتاب دو نوع مداخله بر اساس دو پارادایم راهنمایی و طراحی زندگی معرفی شده است. مشاوران دانشجویی با توجه به شرایط مراجع، فرصتهای اقدام و دیدگاه خودش ممکن است از هر مداخله که در آن موقعیت مناسب تر به نظر برسد استفاده نماید.

در برخی موارد مشاهده می‌کنیم که مشاوران درباره منسوخ شدن روشهای مشاوره در پارادایم راهنمایی صحبت می‌کنند و معتقدند با ظهور روشهای جدید مانند مشاوره طراحی زندگی باید از روشهای گذشته عبور کرد و این باور غلط را پیشرو و به‌روز بودن تعریف می‌کنند. در پاسخ به این دیدگاه اشتباه شنیدن گفته‌های مارک ال ساویکاس - نظریه پرداز مشاوره برساخت گرایی مسیرشغلی و از جمله مهمترین صاحب نظران مشاوره



مسیر شغلی- خالی از لطف نیست.

«در این جا کافی است بگوییم که هم راهنمایی شغلی و هم طراحی زندگی مداخلات مهمی هستند که تفاوت‌هایی اساسی با یکدیگر دارند. یک متخصص ماهر می‌تواند بسته به نیازهای مراجع از هر دو مداخله استفاده کند. مشاوران می‌دانند برای این که به یک فرد ماهر و متخصص تبدیل شوند باید بر بیش از یک بحث یا روش خاص تمرکز داشته باشند و هم چنین برای شایسته بودن باید بتوانند خدمات متعددی را فراهم نموده و از مداخلات مختلفی استفاده کنند. بنابراین طراحی زندگی به دنبال این است که بتواند در کنار راهنمایی شغلی جایگاهی برای خود پیدا کند نه اینکه جایگزین آن شود» (ساویکاس، ۲۰۱۵، ص ۵)

البته باید به تفاوت بین کاربرد راهنمایی شغلی که بر مبنای سنجش صفات و مشاوره‌ی طراحی زندگی که بر مبنای رویدادها و اندوخته‌ها و روایات عمل می‌کنند، توجه داشت. مبنای راهنمایی شغلی، مثبت‌گرایی منطقی است. در پارادایم راهنمایی مشاوران به عنوان فاعل و مراجعان به عنوان مفعول در نظر گرفته می‌شوند. راهنمایی شغلی شباهت اهداف مراجعان را با نمونه‌های اولیه و گروه‌های شغلی بر حسب توانایی‌ها، علایق و صفات فردی اندازه‌گیری می‌کند. در مشاوره‌ی طراحی زندگی هم مراجع و هم مشاور به

عنوان فاعل در نظر گرفته می‌شوند. در مقایسه با نمرات آزمون که نشان می‌دهند مراجعان به چه کسانی شبیه هستند، طراحی زندگی از داستانها و ماجراهایی استفاده می‌کند که نشان می‌دهند مراجعان افرادی یگانه و بی همتا هستند (ساویکاس، ۲۰۱۵). طراحی زندگی برای بیان نظری متفاوت نسبت به مراجعان دسته بندی‌های برساخت‌گرا مانند قصد و نیت، هدف و شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد (مدیگان، ۲۰۱۲). به طور مختصر در پارادایم راهنمایی بر روی نمرات تمرکز می‌شود درحالی‌که پارادایم طراحی بر روی داستان زندگی مراجعان تمرکز می‌کند.

## مشاوره تعیین مسیر زندگی در پارادایم طراحی زندگی (ساویکاس، ۲۰۱۵)<sup>۱</sup>

در شروع مشاوره، بهتر است به طور ضمنی یا صریح سه اصل فرایند مشاوره در مشاوره طراحی زندگی را با مراجع در میان بگذارید. اولین اصل این است که مراجعان متخصص محتوا و مضمون زندگی خود هستند درحالی‌که مشاوران متخصص فرایند مشاوره هستند. دوم اینکه مراجعان جلسات مشاوره را هدایت می‌کنند در حالی‌که مشاوران از پشت سر جلسات را رهبری و سرپرستی می‌کنند و سوم اینکه وظیفه‌ی مشاور تشویق

۱- پروتکل مشاوره تعیین مسیر زندگی در پارادایم طراحی زندگی ترجمه Life-Design Counseling Manual از مارک ال ساویکاس می باشد که در سال ۲۰۱۵ چاپ شده است.



مراجعان به کار است. نبوغ یک مشاور در مطرح کردن سؤالات است نه ارائه‌ی پاسخها (ساویکاس، ۲۰۱۵).

## گام اول: استخراج روایت گذار

مشاوران طراحی زندگی از اولین جلسه برای برانگیختن مراجع جهت صحبت در مورد روایتهای شغلی و بازتاب شرح حال و استدلال استفاده می‌کنند. مشاوران اولین جلسه را به استخراج یک روایت گذار از مراجع و انجام مصاحبه‌ی ایجاد شغل اختصاص می‌دهند. بنابراین پس از ایجاد ارتباط اولیه با مراجع و ایجاد اطمینان برای محرمانه بودن مشاوره، مبنای همکاری را با پرسیدن این سؤال ورودی بنا کنید: من چگونه می‌توانم برای شما مفید باشم؟ در این سؤال همیشه به جای کلمه‌ی "کمک کردن" از کلمه‌ی "مفید بودن" استفاده کنید. زیرا مراجعان درمانده و نیازمند کمک نیستند بلکه آمده‌اند تا از خدمات مشاوره استفاده کنند.

### سنجش محتوا و شکل روایت

افراد به دنبال مشاوره می‌روند تا به مسائل و موضوعات مختلف معنا ببخشند و با رویدادهای جدید و مبهم یا انتظارات نادرست سازگار شوند. پاسخهای مراجعان به سؤال ورودی، داستانی را بازگو می‌کند که گذار فعلی مراجعان را به همراه دارد. این داستان چهارچوبی را فراهم می‌کند که باعث می‌شود مراجعان به دنبال مشاوره بروند. مشاوران توانایی مراجع را در

مورد اینکه تا چه حد می‌تواند مشکل خود را به یک داستان تبدیل کند، یعنی اینکه به یک تجربه معنی ببخشد و آن را به صورت یک داستان درآورد، مورد بررسی قرار می‌دهند.

زمانی که برای مشاوران این سؤال پیش می‌آید که معنی داستان مراجع چیست، از مراجعان می‌خواهند تا معنی و مفهوم آن را با شرح دقیق داستان خود همراه با جزئیات و مشخصات آن را به صورت یک داستان درآورد. مشاوران روایت گذار مراجع را برای پی بردن به دغدغه‌های او از طریق بررسی توانایی بالقوه‌ی آن ارزیابی می‌کنند. روایت‌های گذار از طریق پیش بینی مشکلات، ایجاد بینش‌های جدید و ارائه‌ی راه حل‌های ممکن، مشاوران را در جریان مشاوره پیش می‌برند. مشاوران با تجربه نتیجه‌ی مشاوره را از روی دورنمای این داستان کوتاه پیش بینی می‌کنند.

### محتوای روایت

برای آغاز درک داستان مراجع، مشاوران هم محتوای داستان و هم چگونگی بازگو کردن آن توسط مراجع از نظر معنی و احساس را می‌سنجند. محتوای داستان توصیف می‌کند که مراجع خود را نسبت به مشکل، افراد دیگر و مشاور در چه موقعیتی قرار می‌دهد (مدیل، سرپریس و بارخام، ۲۰۰۵). چهار سؤال زیر به ارزیابی مشاور از محتوای داستان کمک می‌کنند:

□ با توجه به مشکل، آیا مراجع خود را در موقعیتی

- قرار می‌دهد که با مشکل سازگار شود؟
- آیا مراجع مشکل را با استفاده از اصطلاحات یکسان و بدون تغییر و برچسب‌های منفی و لغات روانشناختی توصیف می‌کند یا از هیجانات اندک مثبتی هم بهره می‌گیرد؟
  - با در نظر گرفتن افراد دیگر، آیا مراجع خود را در موقعیتی قرار می‌دهد که نشان دهد دارای منابع و حمایت‌های اجتماعی است یا نه؟
  - با یک نگاه ابزاری به مشاور، آیا مراجع خود را یک همکار و یاور فعال می‌داند؟
- مشاوران بلافاصله شروع به حرکت دادن مراجعان به سمت موقعیتی می‌کنند که باید سعی نمایند مشکل را با همکاری مشاور و استفاده از منابع موجود در جامعه، حل نمایند.

### فرایند روایت

علاوه بر محتوای داستان، مشاوران چگونگی بیان داستان توسط مراجعان را هم ارزیابی می‌کنند. مشاوران طراحی زندگی بررسی می‌کنند که چگونه می‌توانند از طریق ارزیابی معنی و احساس موجود در محتوای داستان، به بهترین شکل با مراجع همکاری کنند. مشاوران از خود می‌پرسند: محتوای داستان چقدر معنای خود و احساسی که در مراجع ایجاد می‌کند را واضح و منسجم ابراز می‌نماید؟ پدیدآورندگان درمان مبتنی بر هیجان، شش روش مختلف را بیان

نموده‌اند که از آن طریق مراجعان داستانی را میسازند (آنگوس و گرینبرگ ، ۲۰۱۱). این شکلهای داستانی در روایت‌های گذار مورد استفاده قرار می‌گیرند. شکل برخی از داستان‌ها، مشاوران را بر روی فهم معنی، مضمون و محتوای داستان متمرکز می‌کنند. در حالیکه شکلهای دیگر توجه را بر احساسات جلب می‌کنند. این شش شکل عبارتند از: داستان قدیمی مشابه، داستان ناگفته، هیجانانگیزی بدون داستان، داستان تحولی، داستان گذار و طرح‌های رقابتی.

**داستان قدیمی مشابه**<sup>۱</sup> که در آن مراجع یک طرح کلی از موقعیت یا مشکل ارائه می‌دهد. کلمات اصلی در این داستان عبارتند از: هرگز، همیشه، دائم، پیوسته.

**مثال:** سعی می‌کنم، بفهمم آیا باید در شغل فعلی‌ام بمانم یا نه. از زمانی که خدمت سربازی را به پایان رسانده‌ام، به این کار مشغول بوده‌ام. می‌خواهم بدانم که باید در همین حوزه بمانم یا نه. در طول این سالها چندین و چند بار به تغییر شغل فکر کرده‌ام. اما هیچ‌گاه شغلم را عوض نکردم. همیشه تصمیم گرفته‌ام که تا زمان بازنشستگی در جایگاهی که هستم بمانم. اما حالا دوباره به تغییر شغل فکر می‌کنم. پیوسته ذهنم درگیر این موضوع است.

**داستان ناگفته<sup>۱</sup>** که در آن مراجع جزء مهمی از داستان را حذف کرده یا نادیده می‌گیرد.

**مثال:** یک دانشجوی سال اول پزشکی گفته است که ورود به ساختمان دانشکده‌ی پزشکی او را افسرده می‌کند. زمانی که مشاور در مورد آمال و آرزوهای والدینش برای او پرسید، پاسخ داد که برای والدینش اهمیتی ندارد که او چگونه زندگی را می‌گذراند و فقط می‌خواهند که او شاد باشد. در طول جلسه‌ی دوم هنگامی که مشاور در مورد موقعیت مراجع با مشکل مواجه شد، مراجع فاش کرد که مادرش فشار زیادی برای پزشک شدن بر او وارد می‌کرده و این در حالی است که او هیچ تمایلی به این کار نداشته است.

برای کمک به مراجعانی که یک داستان ناگفته تعریف می‌کنند، مشاوران ممکن است از مراجعین بخواهند تا در مورد بخشی از داستان که مشاور به خوبی آن را درک نکرده است، توضیح بپوش دهند. به هر حال گاهی اوقات مشاوران باید صبر کنند تا مراجع برای اضافه کردن جزئیات بیشتر به داستانش احساس راحتی کند.

هیجان‌ات بدون داستان<sup>۲</sup> که در آنها، داستان مراجع احساسات عمیقی را در بر می‌گیرد که هیچ‌گونه دلیل واضح و آشکاری ندارند. این احساسات فاقد هیچ‌گونه مفهوم یا معنی شخصی هستند.

1. Untold Story  
2. Unstoried Emotions

**مثال:** اکنون در حال انجام کارهای فارغ التحصیلی هستم و برای آینده‌ی شغلی خود و زندگی پس از دانشگاه هیچ فکری نکرده‌ام. از ورود به دنیای واقعی بسیار استرس دارم. الان زمان آن رسیده که به فردی شاغل تبدیل شوم و یک شغل تمام وقت برای خود انتخاب کنم. تقریباً می‌دانم که چه می‌خواهم بکنم و ولی برای ورود به دنیای کار آماده نیستم و از ترک دانشگاه می‌ترسم. بنابراین به ادامه تحصیل و دریافت مدرک دکتری فکر می‌کنم و به این صورت می‌توانم در محیط دانشگاه که در آن احساس امنیت می‌کنم بمانم.

مشاوران در مورد جود احساساتی قوی اما خالی از معنی و مفهوم کنجکاو هستند و معمولاً به طور فعال به مراجع گوش می‌کنند و پاسخ‌هایی همدلانه ارائه می‌دهند (کارخوف، ۱۹۶۹). مشاوران سعی می‌کنند که معنی و مفهوم این هیجانات قوی را درک کنند.

**داستان مربوط به گذار<sup>۱</sup>** که در آنها معانی و مفاهیم واضح نشان می‌دهند که مراجع ممکن است وارد فرایند تغییر و تحول شده باشد. این داستان ممکن است عبارتهایی این چنینی را در بر بگیرد: " من تازه به یاد آوردم " یا " من در مورد اهمیت این موضوع مطمئن نیستم اما ... " .



**مثال:** تا یکماه دیگر فارغ التحصیل می‌شوم و فکر می‌کردم می‌دانم که می‌خواهم چه کار کنم. اما در واقع مطمئن نیستم که آیا می‌خواهم بقیه‌ی عمرم را در این حیطة سپری کنم یا نه. با حیطة جدیدی در رشته‌ام آشنا شده‌ام که بسیار به آن علاقه‌مندم اما نمی‌دانم که آیا برای اجرای آن شرایط لازم را دارم یا باید آموزش بیشتری ببینم.

در داستان‌های مربوط به گذار مشاوران ممکن است با بررسی و جستجو در مورد پیشینه‌ی مشکل بین گذشته، حال و آینده پیوستگی برقرار کنند. زیرا اجزای ایجاد کننده‌ی این موقعیت در آغاز داستان اصلی قرار دارند.

**داستان خالی<sup>۱</sup>** که در آن مراجع یک داستان تأثیر گذار اما بدون هیچ احساسی را تعریف می‌کند و بر رویدادهای بیرونی متمرکز است.

**مثال:** در محیط کار احساس امنیت روانی نمی‌کنم و باید شغل جدیدی پیدا کنم. مطمئن نیستم که می‌خواهم چه کار کنم. شاید باید از این فرصت برای تغییر حوزه‌ی فعالیت خود استفاده نمایم. این شرایط باعث می‌شود که آغازی دوباره داشته باشم اما باید وضوح بیشتری به علایق خود بدهم.

مشاوران به دلیل عدم وجود هیچ گونه هیجانی

در داستان، سعی می‌کنند پی ببرند که آیا مراجع از احساسات اضطراب و تنش اجتناب می‌کند یا نه؟ در مواجهه با چنین مراجعانی، مشاوران به آهستگی و با ایجاد امنیت برای اعتماد مراجع و ایجاد محیطی که برای درد و ناراحتی مراجع پذیرش کافی دارد، به سمت بروز احساسات او پیش می‌روند. سپس آنها به مراجعان کمک می‌کنند تا با توجه به نشانه‌های غیرکلامی، هیجانات خود را بشناسند، نشانه‌هایی مانند فشردن دندانها یا تکان دادن صندلی. مشاوران کلمات را به دقت انتخاب می‌کنند تا بتوانند بیشتر به ابراز عواطف مراجعان کمک کنند.

**پیرنگ‌های رقابتی**<sup>۱</sup> که در آن مراجع به دلیل داشتن احساسات و اهداف متضاد گیج و سردگم می‌شود. به عنوان مثال ممکن است هدف خود مراجع با هدفی که والدینش برای او در نظر گرفته اند، در تضاد باشد.

**مثال:** به دنبال تصویری واضح از مرحله بعدی که می‌خواهم وارد آن شوم می‌گردم. تصویر واضح نیست زیرا با تصویری که والدینم برایم در نظر گرفته اند، تداخل دارد. فکر می‌کنم می‌دانم چه تصمیمی گرفته ام اما این تصمیم با انتخاب والدینم همخوانی ندارد. ممکن است که تأثیر منفی بر روی آنها بگذارم. تصویر شغلی که برای خودم در نظر گرفته ام واضح است؛ و

1. - Competing Plots





تصویر شغلی که والدینم برایم در نظر گرفته‌اند هم واضح است، اما تفاوت دارد. زمانی که هم بر روی تصویر شغلی خودم و هم بر روی تصویر شغلی که والدینم برایم در نظر گرفته‌اند تمرکز می‌کنم، تصویر گیج‌کننده و نامفهوم است.

توصیف بهتر معنی و مفهوم احساسات و آگاهی بیشتر نسبت به آنها باعث می‌شود که مراجع کمتر در فکر فرو رود. معانی واضح و احساسات آشکار به مشاوران کمک می‌کنند تا متوجه شوند که چگونه باید به مراجع پیوندند. صرف نظر از فرم داستان برای حل بهتر مشکل و تعیین هدف، مشاوران نهایتاً باید از پاسخ‌هایی همدلانه جهت کمک به مراجعان برای جستجوی احساسات فعلی، بحث بر سر نیازهای برآورده نشده و معانی ناگفته‌ای که از این هیجانات منشأ می‌گیرند، استفاده کنند. دستیابی به هیجانات بیشتر سازگاری را بهبود می‌بخشد زیرا دو هیجان از یک هیجان بهتر است (کاشدان، برت و مک نایت، ۲۰۱۵). تنظیم هیجانات مشخص شده‌ای که با موقعیت هماهنگی دارند آسان‌تر است و به فرد برای تلاش بیشتر کمک می‌کنند.

مشاوران می‌توانند به احساسات مراجعان در مورد موقعیت‌شان با توجه به هیجانات کلامی در هنگام بیان داستان، پی ببرند.

سؤالات زیر ممکن است در این زمینه کمک‌کننده باشند:

■ مراجع چه قدر از کلمات احساسی استفاده می‌کند؟

- مراجع چه قدر از کلمات احساسی متفاوت استفاده می‌کند؟
  - این کلمات احساسی تا چه حد خاص و ویژه هستند؟
  - آیا استفاده از کلمات احساسی مثبت و منفی نشان می‌دهند که مراجع از سرگشتگی خود آگاه است؟
  - آیا مراجع احساسات خود را می‌شناسد؟
  - آیا مراجع از این هیجانات استفاده می‌کند تا فقط تجارب ناخوشایند را نشان دهد یا تمایل به بروز عکس‌العمل را هم در خود تقویت می‌کند؟
- در صورت پاسخ‌دهی سریع به این سؤالات، مشاوران آماده‌اند تا به طور کامل به روایت‌های مربوط به گذار مراجع پاسخ دهند.

## بازسازی مشترک اهداف مشاوره

با شنیدن نگرانی‌های شغلی مراجع و داستان‌هایی در مورد گذشته‌ی او، متوجه خواهید شد که مراجع در فرایند مشاوره به دنبال چیست. با بررسی اینکه مراجع چه چیزی می‌خواهد و چه چیزی نمی‌خواهد، به تجارب او توجه بیشتری کنید. لازم است تا نسبت به فرضیات مراجع در مورد چگونگی کارکرد مشاوره آگاهی پیدا کنید. به مراجعتان تأکید کنید باید زمانی که چیزی را به خوبی متوجه نمی‌شوند، حتماً به شما بگویند نه اینکه مشاور را یک فرد متخصص شغلی در نظر بگیرند که نباید هیچ سؤالی از او بشود.

اکنون آماده اید تا اهداف مشاوره را با کمک مراجع تعیین کنید. سعی کنید اهداف مراجع را روشن کنید تا بتوانید آگاهی او را نسبت به خودش افزایش داده و پی ببرید که او چه کاری می‌خواهد انجام دهد. در طول جریان مشاوره، نسبت به نشانه‌هایی که مراجع در مورد اهداف دیگر یا نگرانی‌های ضمنی خود ارائه می‌کند، آگاه باشید. با کمک یکدیگر مشکل را جمع بندی کرده و اهداف واضحی را برای مشاوره تعیین کنید. اهداف را بر روی برگه‌ای بنویسند زیرا نهایتاً در پایان مشاوره آنها را باید بازبینی کنید.

## گام دوم: سوق دادن اعضاء به سمت گفتن داستان

پس از ایجاد رابطه، تعیین اهداف و توصیف فرایند مشاوره مصاحبه را آغاز کنید. مصاحبه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی دارای ساختاری است که در طول آن در مورد ۵ مبحث اصلی از مراجع سؤال می‌شود. از طریق این پنج سؤال نسبت به نحوه‌ی زندگی مراجع و تصمیم او در مورد تغییر فعلی آگاه می‌شوید. با پرسش پنج سؤال اصلی چهارچوبی را برای معنابخشی، بیان هدف، شکل‌گیری مقاصد و تحریک عکس‌العمل ایجاد نمایند. مصاحبه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی بر روی تأمل<sup>۱</sup> و بازاندیشی<sup>۲</sup> مراجع از طریق پرسش‌های ملایم، پیش‌رونده

1. Reflective  
2. Reflexive

و گام به گام تمرکز می‌کند که او را به سوی شرح عمیق تجربیات گذشته و نگرانی‌های فعلی هدایت می‌نماید. هنگامی که مراجع به سؤالات پاسخ می‌دهد، از خود علاقه و کنجکاوی نشان داده و بیان جزئیات را با سؤالاتی تامل برانگیز تسهیل نمایید. پرسش‌ها به شرح زیرند:

### سؤال اول: الگوها

**هدف:** تعیین صفاتی که تفسیر و ادراک مشتری از خود را توصیف می‌کنند.

**منطق سوال:** مشاوران طراحی زندگی به این دلیل در مورد الگوها سؤال می‌کنند که انتخاب الگو اولین انتخاب شغلی است که مراجع انجام می‌دهد. اولین سؤالی که مشاور می‌پرسد همین خواهد بود. پاسخ به این سؤال ویژگی‌ها و صفاتی را تعیین می‌کند که مشاور برای ساخت خود از آن استفاده می‌نماید. در اواخر دوران بزرگسالی افراد این صفات یا اجزای هویتی را یکپارچه می‌سازند و یک هویت شغلی برای خود تشکیل می‌دهند.

**سؤال:** شما در طول دوران رشد خود چه کسی را تحسین می‌کردید؟ قهرمانان شما چه کسانی بودند؟ علاقه‌مندم با سه نفر غیر از پدر و مادرتان که بین سنین ۳ تا ۶ سالگی مورد تحسین شما بودند، آشنا شوم. آنها می‌توانند افرادی واقعی باشند که آنها را می‌شناسید یا اشخاص افسانه‌ای مانند ابرقهرمانان، شخصیت‌های کارتونی یا

شخصیت‌های موجود در کتاب‌ها یا رسانه.  
چنانچه مراجع نام یک الگو را برد، مشاور به  
او می‌گوید من همیشه در مورد سه الگو سؤال  
می‌کنم، لطفاً دو نفر دیگر را نام ببرید.

پس از نام بردن سه الگو، مشاور از مراجع می‌خواهد  
که هر یک را به نوبت توصیف کند. اگر مراجع صرفاً  
در مورد کارهایی که الگویش انجام می‌دهد صحبت  
کند، مشاور در مورد صفات شخصیتی او سؤال خواهد  
کرد: من می‌خواهم بدانم که الگوی شما به عنوان یک  
فرد چگونه است. لطفاً در مورد صفات و ویژگی‌های  
شخصیتی او توضیح دهید. هم‌چنین اگر مراجع بیشتر  
از صفات عینی مانند ویژگی‌های فیزیکی صحبت کند،  
مشاور از او می‌خواهد که در مورد ویژگی‌های انتزاعی  
مانند صفات روانشناختی درونی مثل تفکرات، احساسات  
و ارزشها توضیح دهد. مشاوران تا زمانی روی این  
موضوع می‌مانند که مراجع صفاتی را بیان کند که  
نشان دهنده‌ی ساختار روانشناختی آن الگو باشند. آنها  
می‌خواهند نهایتاً چهار صفت برای هر الگو به دست  
آورند. هم‌چنین مشاوران به لغات تکراری هم توجه  
می‌کنند زیرا تکرار نشان دهنده‌ی صفات مهم است.

### پیشنهادات

پس از جمع‌آوری صفاتی که سه الگو را توصیف  
می‌کنند، هر آنچه نیاز دارید را خواهید داشت. اما  
به هر حال اگر به توصیفات بیشتری نیاز دارید از

سؤالات زیر استفاده کنید:

ویژگی‌های شما چیست؟

تفاوت شما با الگوتان در چیست؟

ویژگی‌های مشترک این سه الگو را ذکر کنید.

تفاوت بین این سه الگو در چیست؟

اگر مراجع بگوید که پدر و مادرش الگوهای او هستند، مشاور از او می‌خواهد که افراد دیگری را نام ببرد. آنها خودشان از دیگران تأثیر پذیرفته‌اند در حالی که الگوها افرادی هستند که دارای هویتی مستقل می‌باشند. اعضای دیگر خانواده هم ممکن است به عنوان الگو در نظر گرفته شوند مانند: پدر بزرگها و مادر بزرگها، خاله‌ها، دایی‌ها، عمه‌ها، عموها و فرزندان آنها.

پس از تکمیل پرس و جو در مورد الگوها، مشاوران شروع به سؤال کردن در مورد والدین می‌کنند صرف نظر از این که مراجع قبلاً حرفی در مورد آنها زده باشد. معمولاً سؤال ساده‌ای مانند این پرسیده می‌شود: سه کلمه به من بگویید که مادر شما را توصیف کند. سپس سه کلمه از مراجع برای توصیف پدرش می‌خواهیم. معمولاً اگر مراجع در داستان اشاره‌ای به آنها کرده باشد از او می‌خواهیم که یک توصیف کامل تر از والدینش ارائه دهد.

اگر پس از سعی و تلاش مراجع نتواند در مورد الگوهای اوایل دوران کودکی اش فکر کند، مشاوران از آنها در مورد الگوهای اواسط دوران کودکی یا اوایل بزرگسالی سؤال می‌کنند.

## سؤال دوم: مجلات، برنامه‌های تلویزیون و وب سایتها

**هدف:** تعیین نوع محیط و فعالیتهایی که مراجع به آنها علاقمند است.

**منطق سوال:** علاقه یک احساس است و زمانی تجربه می‌شود که توجه، نگرانی و کنجکاوی فرد درگیر چیز خاصی می‌گردد. سنجش علاقه به سه شیوهی اصلی صورت می‌گیرد: از طریق پرسشنامه مانند پرسشنامهی رغبت سنج استرانگ<sup>۱</sup>، علایق ابراز شده مانند رؤیاهای شغلی در جستجوی خودفرمان<sup>۲</sup> و علایق بروز یافته مانند علایقی که در فعالیتهای و محیط خود را نشان داده‌اند. روشی که در مشاوره ترجیح داده می‌شود سنجش علایق بروز یافته است، زیرا آنها داری اعتبار پیش بین بالایی می‌باشند. البته مشاوران ترجیح می‌دهند که در هنگام راهنمایی شغلی گروهی از پرسشنامه‌های رغبت سنج استفاده کنند، زیرا آنها نمی‌توانند با تک تک اعضای گروه مصاحبه نمایند.

مشاوران طراحی زندگی علایق بروز یافته را با تعیین ویژگی‌های محیط واقعی که مراجعان معمولاً چه به صورت واقعی و چه به صورت نیابتی در آنجا حضور دارند، می‌سنجند. این بدین دلیل است که علاقه دربرگیرندهی یک ارتباط روانی اجتماعی بین فرد و محیط است. از این رو علایق همیشه به یک شیء یا یک محیط نیاز دارند. مشاوران طراحی زندگی در مورد محیط‌هایی که توجه مراجع را به خود جلب می‌کنند، پرس و جو

1. Strong Interest Inventory  
2. self-directed research

می‌نمایند. این روش طراحی زندگی برای بررسی تشابه، تناسب و مطابقت شغلی مراجع می‌باشد. مشاوران طراحی زندگی معمولاً از پرسشنامه‌های رغبت سنج استفاده نمی‌کنند. اما به هر حال برخی از مشاورانی که جدیداً وارد حوزه‌ی طراحی زندگی شده‌اند تا زمانی که اعتماد لازم را نسبت به توانایی خود برای سنجش علایق بروز یافته به دست آورند، از این پرسشنامه‌ها برای اندازه‌گیری علایق استفاده می‌کنند.

**سؤال:** مشاوران معمولاً سنجش علایق بروز یافته را با پرس و جو در مورد مجلات آغاز می‌کنند: آیا شما به طور معمول مجله‌ی خاصی را مطالعه می‌کنید؟ پس از اینکه مراجعان نام ۳ مجله‌ی مورد علاقه‌ی خود را ذکر می‌کنند، مشاوران هر یک را مورد بررسی قرار می‌دهند تا به علایق مراجع پی ببرند. آنها ممکن است از مراجع بپرسند: لطفاً به من بگو که داستانهای مجله در مورد چیست؟ اگر آنها سؤالات زیر را بپرسند در واقع از زبانی انگیزشی استفاده کرده اند.

- چه چیزی توجه شما را جلب می‌کند؟
- چرا فلان موضوع برای شما جالب است؟
- چه چیزی شما را جذب فلان مورد می‌کند؟
- چرا شما فلان مورد را بر مورد دیگر ترجیح می‌دهید؟
- چه چیزی در مجله وجود دارد که شما را جذب می‌کند؟

اگر مراجع به هیچ مجله‌ی خاصی علاقه ندارد یا مشاور



به دنبال اطلاعات بیشتری برای پی بردن به علایق مراجع است، می‌تواند در مورد برنامه‌های تلویزیونی از او سؤال کند. آیا هیچ یک از برنامه‌های تلویزیون را به طور مداوم نگاه می‌کنید؟ آیا هیچ یک از برنامه‌ها، تلویزیون را به وسیله‌ای جذاب برای شما تبدیل کرده‌اند؟ معمولاً مشاور از مراجع می‌خواهد که سه مثال ذکر کند. مشاوران از طریق همان سؤالات انگیزشی که در مورد مجلات پرسیدند، برنامه‌های تلویزیون را هم مورد بررسی قرار می‌دهند.

تعداد کمی از مراجعان نه مجله می‌خوانند و نه تلویزیون نگاه می‌کنند؛ یا اگر هم این کارها را انجام دهند، به موضوع یا برنامه‌ی خاصی علاقمند نیستند. در این موارد مشاوران درباره‌ی وب سایت‌های مورد علاقه‌ی مراجع از او می‌پرسند: شما از کدام یک از وب سایتها به طور مداوم بازدید می‌کنید؟ دوباره مشاور از مراجع می‌خواهد که سه وب سایت را نام ببرد و هر یک را مورد بررسی قرار می‌دهد.

اطمینان حاصل کنید که علایق واقعی که مجلات، برنامه‌های تلویزیون و وب سایتها را برای فرد در اولویت قرار داده اند، شناسایی کرده اید.

از مراجعان بخواهید خودشان توضیح دهند که چرا این فعالیتها را جذاب می‌دانند. اگر مشاور هم همان برنامه‌ی تلویزیونی را نگاه کند، ممکن است فکر کند که میدانند چه چیزی برای مراجع جذاب است اما حتماً لازم است که توضیحات خود مراجع را بشنود زیرا ممکن

است چیزی که توجه مراجع را به آن برنامه جلب کرده با آنچه توجه مشاور را جلب می‌کند، متفاوت باشد.

### سؤال سوم: داستان مورد علاقه

**هدف:** سعی کنید داستان‌ها یا متون فرهنگی را که مراجع ممکن است برای تصور نتیجه‌ی تغییر از آنها استفاده کند، درک کنید.

**منطق سوال:** افراد ممکن است به داستان یک فیلم یا یک کتاب علاقه پیدا کنند زیرا این داستان منعکس کننده‌ی استراتژی است که آنها برای مکتوب کردن تغییر و تحول خود به آن نیاز دارند. معنی و مفهوم موجود در این داستان مورد علاقه ممکن است یک طرح اولیه برای مرحله‌ی بعدی داستان زندگی افراد باشد. داستان‌های مورد علاقه مراجعان زندگی آنها را برایشان آشکار می‌کند و نشان می‌دهد که آنها می‌خواهند در آینده چه کار کنند. مشاوران در داستان‌های مورد علاقه‌ی مراجعان می‌توانند طرح ناواضحی از آنچه که مراجعان امکان پذیر می‌دانند یا حتی طرح نیمه تمامی که برای زندگیشان در نظر گرفته‌اند را ببینند.

شخصیت فرد به عنوان بازیگر در طول زندگی او نسبتاً ثابت باقی می‌ماند در حالیکه نمایشنامه‌ها تغییر می‌کنند تا بازیگر را توانمند سازند که خود را با شرایط شغلی مختلف تطبیق دهند. هرگونه زمینه‌ی کاری جدید به یک نمایشنامه‌ی جدید نیاز دارد؛ بنابراین افراد از یک داستان جدید استفاده می‌کنند تا در شغل خود تغییر



ایجاد نمایند. یک داستان مورد علاقه جدید طرح‌ها و استراتژی‌های مناسبی را ایجاد می‌کند که با استفاده از آنها نمایشنامه‌ای برای مطابقت فرد با تحول شغلی به وجود می‌آید. هم‌چنین یک مرحله‌ی جدید در زندگی ممکن است به یک نمایشنامه جدید نیاز داشته باشد. به عنوان مثال طرحی که در هنگام ورود به دوران بزرگسالی مفید است ممکن است برای دوران بازنشستگی مناسب نباشد. زمانی که به گذشته خود نگاه می‌کنید ممکن است متوجه شوید که داستان مورد علاقه شما در دوران کودکی با دوران بزرگسالی و هم‌چنین داستان مربوط به ورود به دوران بزرگسالی متفاوت باشد. مشاوران پی‌برده‌اند که نمایشنامه‌های افراد برای دوران‌های مختلفی زندگی‌شان دارای شباهت‌هایی هستند زیرا زندگی آنها طرحی گسترده و فراگیر دارد که باعث ایجاد پیوستگی در داستان زندگی آنها می‌شود. مشاوران با مراجعانی رو به رو می‌شوند که یک داستان مورد علاقه‌ی واحد را در طول دهه‌های مختلف زندگی‌شان حفظ کرده‌اند. اگرچه داستان اصلی زندگی تغییر نمی‌کند، این مراجعان معمولاً بینش‌های جدیدی پیدا می‌کنند که با استفاده از آنها در نمایشنامه‌ی خود تجدید نظر نموده یا آن را با نیازهای محیط کاری و مراحل جدید زندگی مطابقت می‌دهند.

علاوه بر تغییر در زمینه‌ی کاری و مراحل زندگی، نقش‌های متعدد در زندگی به نمایشنامه‌های متعدد نیاز دارند. به عنوان مثال نقش یک همسر صمیمی در زندگی نسبت به نقشی که فرد در محیط کار بر عهده

دارد، نیازمند نمایشنامه‌ی متفاوتی است. به همین دلیل است که افراد هویت‌های متعددی دارند، هر هویت نشان دهنده خود فرد در آن نقش است. مشاوره‌ی طراحی زندگی نقش‌های مناسبی را برای افراد در رابطه، ایجاد و بازسازی می‌نماید که با نقش‌های شغلی هم‌تراز بوده یا متفاوت هستند.

**سؤال:** اکنون داستان مورد علاقه شما که با یک فیلم یا یک کتاب در ارتباط باشد، چیست؟ آن داستان را برای من بازگو کنید. بسیاری از مراجعان داستانی را از یک کتاب یا از یک فیلم انتخاب می‌کنند. مراجعان ممکن است داستانی از یک کتاب کمدی مانند کمدی الهی و یا قهوه خانه قنبر، قران مانند یوسف و زلیخا، یک رمان مصور مانند سفر به ماه اثر ژول ورن، سه تفنگدار اثر الک، دخترک کبریت فروش، شنل ساندر دوما و یا مردی که میخندد اثر ویکتور هوگو یا یک کتاب کودکانه مانند کدو قلقله زن، یا شنگول و منگول انتخاب نمایند.

### پیشنهادات

در هنگام پرسیدن سؤال بر روی کلماتی مانند " اکنون " یا " الان " تأکید کنید. نظریه‌ی برساخت‌گرایی مسیرشغلی نمایشنامه‌ها را به عنوان منابع انطباق پذیری و انعطاف پذیری در حیطه‌ها و مراحل جدید در نظر می‌گیرد. پرسش در مورد فیلم مورد علاقه



همیشگی مراجع به دستیابی به یک طرح فراگیر و جامع به جای یک طرح موقتی کمک می‌کند. اطمینان یابید که مراجعان داستان را با عبارات و کلمات خود بیان می‌کنند. آنها باید حداقل از چهار یا پنج جمله استفاده کنند، اگر غیر از این باشد اجزای مهم نمایشنامه در داستان آنها حذف خواهند شد. اگر داستان مورد علاقه‌ی آنها بلافاصله با داستان گذار که قبلاً گفته اند، ارتباط معنایی برقرار نمی‌کند، از مراجع بخواهید که داستان دیگری را تعریف کند. در جلسات بعدی هنگامی که زمان بیشتری در اختیار دارید می‌توانید به جایگاه هر دو داستان در داستان گذار کلی مراجع پی ببرید.

### سؤال چهارم: ضرب المثل مورد علاقه

**هدف:** پی بردن به توصیه‌ای که مراجع به خودش می‌کند

**منطق سوال:** هدف مشاوره طراحی زندگی این است که مراجعان را وادار کند که به دانش خود پی ببرند و به آن احترام بگذارند. این هدف به دنبال این اصل به وجود آمده است که "بیمار و فقط خود بیمار است که راه حل را می‌داند" (وینیکات، ۱۹۶۹). ضرب المثل مورد علاقه‌ی فرد نشان دهنده‌ی بهترین توصیه‌ای است که مراجع به خودش می‌کند. این توصیه معمولاً به طور مستقیم به مشکلی که در داستان گذار توسط مراجع توصیف شد مربوط می‌شود و هم برای مراجع و هم

مشاور معنادار است. این ضرب المثل الهام بخش درمان خودکاری است که در آن مراجعان به طور مکرر به خود می‌گویند که برای پیش بردن داستان زندگیشان به سمت فصلی جدید باید چه کار کنند. مشاور این توصیه را در بحث‌های بعدی با مراجع تقویت نموده و تصریح می‌نماید.

**سؤال:** ضرب المثل مورد علاقه‌ی شما چیست؟ اگر پس از گذشت زمان و پرسیدن سؤالات انگیزشی مراجع نتواند ضرب المثلی را بیان کند، مشاور از او می‌پرسد: " آیا هیچ ضرب المثلی را بر روی پوسترها و یا نوشته‌های پشت ماشین دیده‌اید که شما را جذب کند؟ " و اگر لازم باشد از او می‌پرسد: " آیا هیچ شعاری برای زندگی خود دارید؟ "

### پیشنهادات

اگر مراجع نتواند هیچ ضرب المثل یا عبارت جالبی را به یاد آورد، مشاور از او می‌پرسد: " آیا تمایل داری که الان یک ضرب المثل بسازی؟ ". به عنوان مثال یک دختر ۱۴ ساله‌ای که قصد داشت یک رمان نویس شود، این ضرب المثل را ساخت: " آرزویی کن ، فرصتی را برگزین و ببین که چگونه رؤیاهایت به تحقق می‌پیوندند ".

اگر نتوانستید بلافاصله معنای ضرب المثل مراجع را درک کنید از او بخواهید که یک ضرب المثل دیگر

بسازد.

اگر مراجع یکی از ضرب المثل‌های مورد علاقه‌ی والدینش را بیان کرد، از او بخواهید که ضرب المثل خودش را بگوید. ضرب المثل مورد علاقه‌ی پدر یا مادر در واقع توصیه‌ی آنها به فرزندانشان است نه پیامی که فرد به خودش می‌دهد. اگر خالکوبی بر روی بدن مراجع توجه شما را به خود جلب کرد، معنای آن را بپرسید. این خالکوبی ممکن است نشان دهنده‌ی یک اعتقاد نمادین باشد که هدایت کننده‌ی رفتار است.

### سؤال پنجم: **خاطرات اولیه**<sup>۱</sup>

**هدف:** درک دیدگاهی که مراجع از طریق آن به مشکل موجود در داستان گذار خود می‌نگرد.  
**منطق سوال:** درک دیدگاهی که مراجعان از طریق آن به مشکل موجود یا نگرانی شغلی فعلی می‌نگرند، بسیار مفید است. این دیدگاه ممکن است توسط یک پروتکل برای معنابخشی شکل گرفته باشد که دربرگیرنده تمایل یا ابراز درد است.

برای بررسی دیدگاه مراجع، مشاوران طراحی زندگی در مورد خاطرات اولیه‌ی او سؤال می‌پرسند (مایمان، ۱۹۶۰؛ مساک ۱۹۵۸). خاطرات اولیه مراجع بازسازی بسیار شخصی تجاربی را به تصویر می‌کشند که نشان دهنده خود فعلی مراجع هستند. خاطرات اولیه به مشاوران

1. Early Recollections

کمک می‌کنند تا دنیایی که مراجع در آن زندگی می‌کند و روشهای مراجع برای کنارآمدن با این دنیا را درک کنند. گوش دادن به این خاطرات به مشاور اجازه می‌دهد تا به عقاید ضمنی خود مراجع و دیگران که شکل دهنده طرح‌ها در داستان زندگی هستند، پی ببرند. با تداوم در استفاده از تشبیهات و استعاره‌ها پیرامون عملکرد فرد در یک حوزه، خاطرات اولیه در مورد آنچه در پس زمینه رخ می‌دهد می‌گویند.

خاطرات اولیه‌ی شما چه هستند؟ تمایل دارم سه داستان در مورد اتفاقاتی که بین سنین ۳ تا ۶ سالگی برای شما رخ داده‌اند را بشنوم. زمانیکه مراجع تعریف یک خاطره را به پایان می‌رساند مشاور از او می‌پرسد، اگر می‌خواستید یک احساس را به این خاطره نسبت بدهید چه احساسی را انتخاب می‌کردید؟ پس از نوشتن آن احساس مشاور سؤال دیگری می‌پرسد، اگر عکسی از واضح‌ترین بخش این خاطره داشتید، آن عکس چه چیزی را نشان می‌داد؟ پس از بیان سه خاطره مشاور به مراجع کمک می‌کند تا برای هر خاطره یک عنوان بسازد. مشاور به مراجع می‌گوید، لطفاً برای هر خاطره یک عنوان بساز. این عنوان شبیه عنوانی است که برای داستانی در روزنامه یا عنوان یک فیلم مورد استفاده قرار می‌گیرد. یک عنوان خوب دارای فعل است. سپس مشاور آن خاطره را بلند می‌خواند و منتظر می‌ماند تا مراجع برای آن عنوانی بسازد. مشاور تا زمانی برای این کار وقت می‌گذارد که مراجع فکر کند عنوانی که



ساخته درست است. ساخت عنوان برای خاطرات یک فعالیت زبانی ساده نیست بلکه ابرازی قدرتمند است که در آن مراجعان خود به تجاربشان معنی می‌بخشند. این فرایند مراجع را وادار می‌کند تا معنی و مفهومی که خود استنباط کرده را بنویسد و حقیقت هیجانی آن را احساس کند.

### پیشنهادات

خاطره باید در مورد یک رویداد خاص باشد. اگر مراجع بگوید که ما هر یکشنبه مادر بزرگم را ملاقات می‌کردیم، مشاور باید از او بخواهد که داستانی را در مورد یک زمان خاص در هنگام ملاقات مادر بزرگش تعریف کند. سعی کنید مراجع برای بیان هر خاطره حداقل از چهار جمله استفاده کند. سعی کنید که در هر عنوان یک فعل و در هر خاطره یک کلمه‌ی احساسی وجود داشته باشد.

## پایان مصاحبه‌ی برساخت‌گرایی مسیر شغلی

پس از پایان مصاحبه‌ی برساخت‌گرایی مسیر شغلی، مشاور به مراجع اطلاع می‌دهد که جلسه‌ی اول به پایان رسیده و اگر حرف دیگر مانده می‌تواند بگوید، علاوه بر این به او می‌گوید که آنها در طول

این جلسه‌ی اول مانند روزنامه نگار رفتار کرده‌اند و سعی کرده‌اند که نسبت به داستان زندگی مراجع آگاهی پیدا کنند. هم چنین مشاور برای مراجع توضیح می‌دهد که پیش از آغاز جلسه‌ی بعد آنها تمامی داستان‌های کوچک را می‌خوانند و یک داستان بزرگ از آنها استخراج می‌کنند که به تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی مراجع کمک خواهد کرد. سپس مشاوران قرار ملاقاتی را برای هفته‌ی بعد تنظیم می‌کنند.

## گام سوم: بازسازی تصویر زندگی

در بین جلسات مشاوره، مشاوران داستان‌های کوچک را با یکدیگر ترکیب کرده و یک داستان بزرگ یا تصویری از زندگی مراجع می‌سازند که معانی عمیق را آشکار کرده و باعث تسریع روند تصمیم‌گیری می‌شوند. پیرنگ<sup>۱</sup> و درون مایه<sup>۲</sup>

### هدف

داستان‌های کوچک مراجع را به یک داستان بزرگ تبدیل کنید که این کار باعث تقویت درک مراجع از خود، تغییر دیدگاه، آشکارسازی آنچه که در فرایند گذار در معرض خطر قرار دارد، تسهیل تصمیم‌گیری و برانگیختن عکس‌العمل می‌شود.

1. Plot  
2. Theme



## منطق کار

روانشناسان داستانهای کوچک به دست آمده از مصاحبه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی را به گونه‌ای سازمان می‌دهند که یک تصویر از زندگی مراجع به دست می‌آید. آنها به دنبال تسریع روند گذار مراجع از طریق بازسازی داستانهای کوچک او با استفاده از اصطلاحاتی ساده و تلویحی هستند که باعث می‌شود از آنچه در زندگی او آشکار است فراتر بروند. این بازنویسی مراجع را توانمند می‌سازد تا بتواند بر روی داستان گذار خود با ترمیم برخی از معانی برای زندگی پیوسته اش سرمایه گذاری کند و تعامل مجددی با تاریخ زندگی خود پیدا کند که باعث گشودن گزینه‌هایی برای مراجع می‌شود تا بتواند زمانی که قدم به سمت آینده بر می‌دارد کاملاً با زندگی خود منطبق شود.

در بازسازی داستان‌های مراجع، مشاور داستان‌های کوچک را اصلاح نمی‌کند بلکه از سازه‌هایی استفاده می‌کند که در آن با ترکیب داستان‌های کوچک یک داستان بزرگ به دست می‌آورد. داستان‌های کوچک در مورد رویدادهای واقعی می‌گویند درحالی‌که پیرنگ به محور داستان اشاره می‌کند. با بیانی ساده تر در مشاوره طراحی زندگی، پیرنگ آرایش خاص مشاور از رویدادها در یک داستان بزرگتر است. داستان مشابهی را می‌توان با استفاده از پیرنگ‌ها یا آرایش متنوع رویدادها تهیه کرد. مشاوران راه‌هایی را برای ایجاد پیرنگی برای تجارب مراجع ایجاد می‌کنند که برای گذار

سودمند است. آنها حقیقت یا معنای واقعی داستان‌ها را نمی‌دانند. آرایش طرح توسط مشاوران نه منحصراً عینی است و نه ذهنی. در عوض طرح‌های طراحی زندگی در بازسازی داستان بزرگی سودمند هستند که ارزشها را برجسته می‌نمایند و معنای جدیدی به داستانهای کوچک می‌بخشند.

در بین سازماندهی‌های مختلف به تجارب که برای معنی بخشیدن و مهم جلوه دادن ارزشها سودمند هستند، مشاوران طراحی زندگی از یک سازه کلی برای بازسازی داستان بزرگتر استفاده می‌کنند. برای سازماندهی به داستان‌های کوچک مراجع و تبدیل آن به یک طرح کلی، مشاوران طراحی زندگی از یک طرحواره بازشناسی الگو که در ساختار عمیق سؤالات مصاحبه برساخت‌گرایی مسیرشغلی نهفته است، بهره می‌گیرند. این سؤالات ساختارمند به ترتیبی قرار گرفته‌اند که بین داستان‌های کوچک مراجع ارتباطی برقرار می‌کنند تا آنها به یک داستان بزرگ تبدیل شوند. این پنج سؤال ساختارمند در مورد خود، مرحله‌ای که در آن خود وارد عمل می‌شود، نمایشنامه‌ای برای اقدامات بعدی، توصیه‌ای در مورد چگونگی آغاز گذار و یک دیدگاه اساسی در مورد گذار پرس و جو می‌کنند.

استفاده از یک طرح کلی برای تبدیل مرحله‌ای داستان‌های کوچک مراجع به یک داستان بزرگ ساده و قابل فهم است. آنچه که به اندکی تمرین نیاز دارد



شناخت موضوعی است که در پیرنگ جریان می‌یابد. موضوع پیرنگ آن ایده یا مسئله‌ی اصلی است که پیرنگ را منحصر به فرد می‌سازد. برای انتخاب موضوعی که در محور داستان جریان می‌یابد، مشاوران معمولاً از بین گزینه‌های توضیحی متعدد، گزینه‌ای را انتخاب می‌کنند که دارای پیوستگی و انسجام بیشتری در ایجاد محور اصلی داستان باشد. موضوع انتخابی باید به اندازه کافی درست و دقیق باشد تا هم ادراکات جدید مرتبط با گذشته و حال را در بر بگیرد و هم اقدامات آینده را برانگیزد. به دنبال انتخاب ساختار طرح کلی برای طراحی زندگی، مشاوران مهم‌ترین جنبه‌های داستان‌های کوچک را پیرامون طرح انتخابی بهم پیوند می‌دهند. در انجام این کار مشاوران بر روی معنی و مفهوم اصلی و مهم طرح تحول فعلی مراجع تأکید می‌کنند. در بازسازی یک داستان بزرگ، مشاوران مکرراً به طرح اصلی اشاره کرده و از طریق بحث پیرامون جلوه‌های آن در عقاید، ارزشها و اهدافی که در داستان‌های کوچک مراجع ابراز شده‌اند، آن را تقویت می‌کنند.

بازگویی داستان‌های مراجع پیرامون یک موضوع به معنی تفسیر داستانها نیست؛ بلکه به معنی ادغام آنها برای ایجاد یک حس اهمیت گسترده‌تر می‌باشد که به معانی عمق می‌بخشد و می‌گوید که چگونه می‌توان داستان را برای تصریح زندگی مورد استفاده قرار داد. بحث پیرامون آنچه که برای مراجعان حیاتی است، آنچه که به آن نیاز دارند، فداکاری‌هایی که باید انجام

دهند و تعادلی که باید ایجاد کنند، برای مراجعان بسیار مناسب است.

### پیشنهادات

آن داستانی که مراجع برای اولین بار تعریف می‌کند باید شباهت زیادی با بازگویی‌های مشاور داشته باشد. سعی کنید مختصر صحبت کنید زیرا مراجعان به تمامی اطلاعاتی که از ابتدا ارائه کرده‌اند، نیاز ندارند. با استفاده از کلمات کوتاه و فعل‌های زمان حال به داستان روح ببخشید. قضاوت نکنید، تجزیه و تحلیل نکنید و توضیح ندهید. فقط عبارتهای موجود در پاسخ‌های مراجعان به سؤالات ساختارمند را سازمان دهی کنید.

### تکلیف اول: چهارچوب چشم انداز

از خاطرات اولیه برای کمک به مراجعان جهت درک و ارزیابی شباهتها برای مشکل تحولی و تمرکز توجه بر روی مسائلی که نمی‌توانند آنها را نادیده بگیرند، استفاده کنید.

کار را با تکمیل اولین جمله در تصویر زندگی آغاز کنید: در مواجهه با این تغییر، نگرانی اصلی من به من یادآوری می‌کند که ..... این جمله می‌تواند به تنهایی به عنوان یک جمله‌ی مستقل یا به جای عنوان یک پاراگراف مورد استفاده قرار گیرد.



## توضیحات:

سؤال آخر مصاحبه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی به دنبال کسب اطلاعاتی در مورد دیدگاه مراجع پیرامون تغییر و تحول از طریق پرس و جو در مورد خاطرات اولیه می‌باشد. این سؤال در آخر توالی مصاحبه بر ساخت‌گرایی مسیرشغلی قرار دارد زیرا بسیار شخصی است. بنابراین مشاوران این سؤال را فقط پس از ایجاد یک رابطه‌ی قابل اعتماد، رابطه‌ای که در آن مراجع دلبستگی‌هایی را با مشاور شکل می‌دهد، می‌پرسند. زیرا ایجاد تصویر با استفاده از دیدگاهی که از خاطرات اولیه به دست آمده است، معنای عمیقی دارد.

در اولین سطح معنا و مفهوم مشاوران در نظر می‌گیرند که چگونه خاطرات اولیه، خصوصاً اولین خاطره، دیدگاهی را به وجود می‌آورند که از طریق آن می‌توان مشکل مطرح شده در داستان گذار را بررسی کرد. هم چنین مشاوران بررسی می‌کنند که چگونه بازبینی مشکل از دیدگاه خاطره اولیه راهی را به سمت جلو نشان می‌دهد. آنها ممکن است در صورت وجود ویژگی‌های مشابه بین خاطرات اولیه و داستان گذار، آنها را با یکدیگر مقایسه کنند.

در مرحله دوم مشاوران بررسی می‌کنند که آیا این دیدگاه یک دغدغه است که ممکن است نهایتاً به یک شغل تبدیل شود. یک تمایل یا یک دغدغه به جای اینکه دیدگاهی پیرامون مسئله فعلی باشد، یک طرح

شناختی است که غالباً برای تفسیر تجارب متعدد مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این مرحله خاطرات اولیه دارای یک نقش اساسی و حیاتی بوده یا نشان دهنده یک نیاز برآورده نشده هستند.

در مرحله‌ی سوم مشاوران بررسی می‌کنند که آیا دردی که احساس عمیقی را به وجود آورده باعث ایجاد دغدغه می‌شود یا نه. درد یک هیجان نیست بلکه یک پاسخ سیستمی جامع به یک آسیب یا زخم می‌باشد. درد در نتیجه محروم شدن یا از دست دادن یک چیز بسیار ارزشمند به وجود می‌آید. هم چنین می‌توان زخم را به جایی تشبیه کرد که از آن چیز جدیدی ایجاد می‌شود. همانگونه که مولانا شاعر فارسی زبان قرن سیزده نوشته است: " زخم جایی است که از آن نور وارد بدن شما می‌شود." نور به طور معمول یک داستان یا روایت دیگری است و یک راهی است به سمت جلو که خود را از طریق درد نشان می‌دهد. مشاوران ممکن است درد را دنبال کنند تا به محل ایجاد آن برسند و نیازهای برآورده نشده را تشخیص دهند. مشاوران ارتباط همدلانه خود را با مراجعان حفظ می‌کنند تا آنها بتوانند آگاهی خود را نسبت به نیازهایشان و روش برآورده کردن این نیازها بالا ببرند. بیشتر مراجعان آنچه را که بدان نیاز دارند احساس می‌کنند بنابراین ممکن است زمانی که خودآگاهی در آنها افزایش می‌یابد، گریه کنند.





## سنجش

اگر چه مفهوم خاطرات اولیه به گذشته مربوط می‌شود، داستانها با زمان حال در ارتباط اند. آنها بخشی از شکل‌گیری یک تصور یا استراتژی پایدار در زمان حال ولی برای آینده می‌باشند. خاطره انتخابی است؛ مراجعان خاطراتی را انتخاب می‌کنند که با ارائه‌ی مشکل در ارتباط است. به عنوان مثال تصور کنید که مراجع در کار خود با مشکل رو به رو شده است. خاطره‌ای که او تعریف می‌کند در ارتباط با پرستاری است که زمانی که او سه ساله بوده او را بیرون از خانه نگه می‌داشته و از ورود او به خانه ممانعت می‌کرده است. مشاور باید بتواند بفهمد که امروز زمانی که مراجع از فرصتهای شغلی موجود در محیط کارش منع می‌شود، چه احساسی به او دست می‌دهد. یا مراجعی را در نظر بگیرید که از خاطره تعویض پوشکش در هنگامی که او تمایلی به این کار نداشته، می‌گوید. مشاور ممکن است در مورد تغییرات ناخواسته‌ای که اکنون در شغل مراجع رخ می‌دهند، شگفت زده شود. توجه داشته باشید که افعال اصلی به کار رفته در این دو خاطره همانند خاطرات دیگر معنی و مفهوم دارند. مشاوران باید این افعال را در تصویر زندگی مراجع تقویت کنند. علاوه بر شکل‌گیری این باور که خاطرات اولیه در واقع با زمان حال در ارتباط هستند، مشاوران طراحی زندگی می‌دانند که مراجعان داستانهایی را تعریف می‌کنند که خود نیاز به شنیدن آنها دارند. از بین تمامی خاطرات

گذشته، مراجعان خاطراتی را انتخاب می‌کنند که از اهداف فعلی آنها حمایت نموده و الهام بخش اقدامات لازم هستند. به جای یادآوری گذشته آنها دوباره به عضوی در زمان گذشته تبدیل می‌شوند بنابراین رویدادهای گذشته از انتخابهای فعلی حمایت نموده و بنیایی را برای آینده تشکیل می‌دهند. وظیفه مشاوران ایجاد تمایل در مراجعان برای شنیدن پیغامی از خود فرد به خودش است که در هر خاطره وجود دارد. مشاوران ممکن است با استفاده از یک رویکرد امپرسیونیستی و حسی به خاطرات اولیه معنا ببخشند. آنها همچنین ممکن است از یکی از سیستم‌های تفسیری بزرگ هم استفاده کنند. ساویکاس (۲۰۱۵) در این باره اینگونه می‌نویسد. من روشی را توصیه می‌کنم که توسط کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) توصیف شده است و شخصاً سعی می‌کنم از طریق ترکیب شهود در یک چهارچوب منطقی به خاطرات اولیه معنا ببخشم. من از طریق یک برداشت کلی در مورد اینکه چگونه مراجع در داستان با دیگر افراد ارتباط برقرار می‌کند، کارم را آغاز می‌نمایم و معمولاً اولین فعل را در نظر گرفته و تقویت می‌کنم زیرا اغلب همین عمل است که شیوه غالب حرکت فرد در دنیا را نشان می‌دهد. یک کلمه‌ی احساسی اغلب هیجانی است که در طول یک فرایند گذار تجربه می‌شود. عنوان معمولاً باعث شفاف شدن

---

1. Clark

معنای اصلی خاطره شده و موضوع را ارائه می‌کند. من نهایتاً خاطرات اولیه را با مشکلی که در داستان گذار بیان شد، مقایسه می‌کنم و این احتمال را که یکی از اهداف گذار تسلط فعال بر روی مشکل ذکر شده در خاطره اولیه باشد، مدنظر قرار می‌دهم. به عنوان مثال اگر از ورود افراد به جایی یا پیشرفت آنها ممانعت شود، آنها باید راهی را برای ورود دوباره پیدا کرده یا به مکان دیگری بروند. اگر افراد مجبور به تغییر هستند باید راهی را برای حفظ پیوستگی در زندگیشان پیدا کنند.

مثال: یک زن ۳۵ ساله‌ای (از این به بعد او را نانسی می‌نامیم) به دنبال مشاوره‌ی شغلی می‌رود تا با گزینه‌های شغلی پیش رویش هنگامی که پسرش وارد کلاس اول می‌شود، آشنا گردد. خاطره او بدین شرح است:

به یاد می‌آورم که در سنین ۳ یا ۴ سالگی در بیمارستان بر روی تختی بودم که دور تا دورش میله‌های محافظ داشت. چراغها نور کمی داشتند و اتاق تاریک بود. من منتظر بودم که مادرم به بیمارستان بیاید و کنارم بنشیند اما کم کم غمگین شدم زیرا احساس کردم که او سر موقع نخواهد آمد. زمان به کندی می‌گذشت. به یاد می‌آورم در مدت زمانی که منتظر بودم آنها به من یک نوشیدنی دادند. در نهایت مادرم آمد و یک غاز ماده برای من خریده بود.

**گرایش بین فردی:** به دنبال ایجاد رابطه است.

**اولین فعل:** انتظار (او می‌خواهد، امیدوار است، رؤیا

پرداز می‌کند)  
**احساس:** تنهایی، نگرانی، گوشه‌گیری  
**عنوان:** مادرم کجاست؟  
**دیدگاه:** احساس تنهایی و جدایی از افراد دیگر. تمایل به برقراری ارتباط با دیگران.  
**منفعل به فعال:** کمک به افرادی که تنها هستند و نیاز به محبت دارند.  
**جمله تصویر زندگی:** در مواجهه با این گذار، نگرانی اصلی‌ام به من یادآوری می‌کند که از تنها بودن و طرد شدن می‌ترسم.

## گام چهارم: تجزیه و تحلیل مرحله‌ای داستان

پرسش در مورد سه خاطره اولیه مراجعان تمرین خوبی است زیرا مردم اغلب در داستان‌های مختلف به دنبال دغدغه‌های خود هستند. ساویکاس (۲۰۱۵) افکار مراجع را از خاطره‌ای به خاطره دیگر با کاربرد اصولهای تحلیل مرحله‌ای داستان مطرح شده توسط آرنولد<sup>۱</sup> (۱۹۶۲) بدین صورت تحلیل می‌کند. اولین خاطره از مسئله‌ای خبر می‌دهد که بیشترین نگرانی را در مراجع به وجود آورده است. خاطره اولیه معمولاً نشان می‌دهد که مراجعان تا چه حد در مسئله‌ای گیر افتاده‌اند یا رنج می‌برند. آنها ممکن است در این داستان گیر افتاده

1. Arnold



باشند زیرا برای آنها یک تجربه محدود کننده است. بوهلر<sup>۱</sup> (۱۹۳۵) تجربه محدود کننده<sup>۲</sup> را اینگونه تعریف می‌کند: آنچه که فرد به صورت لبه‌ای برای خود (self) احساس می‌کند که نمی‌تواند پا فراتر از آن بگذارد. خاطره دوم اغلب آن دغدغه را با ارائه توضیح دقیق‌تر تقویت می‌کند. سومین خاطره غالباً یک راه حل بالقوه در اختیار می‌گذارد. مشاوران اغلب در خاطره سوم به دنبال یک دگرگونی می‌گردند تا از طریق آن درد و رنج منفعل را به تسلطی فعال بر اوضاع تبدیل کنند. خاطره دگرگون کننده درد و رنج را جذب خود می‌کند و مراجع کمتر توسط آن درد و ناراحتی تحت فشار قرار می‌گیرد و بیشتر به سمت گزینه‌های احتمالی کشیده می‌شود. مثال زیر نمونه‌ای از تحلیل خاطره‌ای توسط ساویکاس (۲۰۱۵) می‌باشد. مراجع اولین خاطره خود را بدین صورت بیان می‌کند: به یاد می‌آورم که به یک خانه جدید نقل مکان کردم. من بر روی اولین فعل تمرکز کردم زیرا فکر می‌کردم که این فعل نشان دهنده‌ی عملی است که غالباً در زندگی او تکرار می‌شود. من از قوه‌ی شهود خود برای تصور او در هنگام حرکت کردن، لذت بردن از حرکت، تمایل به حرکت مداوم، تبدیل شدن به فردی که دائم در حال حرکت و تکان خوردن است، حرکت داده شدن، داشتن انگیزه و تنفر از بی‌حرکتی و سکون استفاده کردم. هم چنین متوجه شدم حرکتی که مدنظر او بود، نقل مکان به خانه جدید است. بنابراین حرکت

1. Buhler  
2. Boundary experience

به موقعیت جدید یک جزء مهم در این زمینه بوده که هم دارای ابعاد مثبت و هم ابعاد منفی می‌باشد. او در خاطره دوم، مشکل خود برای سازگار شدن با حرکت را بیان می‌کند. یک روز در حال حرکت به سمت خانه با دوچرخه بودم و با بیشترین سرعتی که می‌توانستم پا می‌زدم تا به درون باتلاقی که در سراشیبی وجود داشت، کشیده نشوم. این دو خاطره مشکل شغلی او را مبنی بر انتخاب یک شغل جدید و سخت کار کردن درحالی‌که هنوز در اثبات خود با مشکل مواجه است، نشان می‌دهند. او احساس می‌کند نیروهایی که خارج از کنترل او هستند، او را به سمت پایین می‌کشند. من این جمله‌ی تصویر زندگی را برای او نوشتم: در مواجهه با این گذار، دغدغه اصلی ام به من یادآوری می‌کند که در هنگام امتحان یک چیز جدید از کشیده شدن به درون باتلاق مشکلات می‌ترسم.

سومین خاطره او به یک راه حل بالقوه اشاره دارد. در آن خاطره او چهار ساله بوده که مادرش چندین کارت تولد برایش می‌خرد و زمانی که آنها را برای او می‌خواند، از اینکه می‌توان کلمات را بر روی کاغذ نوشت شگفت زده می‌شود و آنها را می‌فهمد. او گفت: فکر کنم که این کارتها به من حس شگفتی می‌دادند. شاید کلمات روی کاغذها بتوانند مشکل ممانعت و به پایین کشیده شدن را حل کنند. تغییر بیش از هشت موقعیت شغلی در مشاغل مشابه در سن ۵۵ سالگی باعث شد که او به دنبال مشاوره برای تغییر شغل برود. او دارای امنیت



مالی بود و می‌خواست به دنبال چیز جدیدی برود مانند کاندید شدن برای یک مسئولیت سیاسی. به سرعت آشکار شد که یک چیز جدید برای او تبدیل شدن به یک نویسنده یا یک سخنران انگیزشی می‌باشد. هم چنین تخصص او در تدریس افراد در زمینه چگونگی سازگاری با موقعیت‌های جدید بدون گیر افتادن در باتلاق مشکلات بود.

برای آغاز، سه عنوان ذکر شده توسط مراجع برای هر داستان را به هم متصل کنید تا متوجه شوید که آیا می‌توان آنها را به یک داستان بزرگ تبدیل کرد یا نه. آنها معمولاً دارای نظم‌ی از اولین عنوان به سمت سومین عنوان هستند اما گاهی اوقات امکان دارد این نظم از سومین عنوان به سمت اولین عنوان باشد. عنوان خاطرات را از اولین خاطره بنویسید و سپس در یک یا دو جمله توضیح دهید که چگونه دیدگاه یا احساسی از آن خاطره نشأت می‌گیرد. مطمئن شوید که به مهمترین فعل موجود در خاطره که معمولاً هم اولین فعل است، توجه لازم را کرده‌اید و به آن وسعت بخشیده‌اید. سپس دومین عنوان را بنویسید و در یک یا دو جمله توضیح دهید که چگونه این خاطره، خاطره‌ی اول را دقیق‌تر تشریح می‌کند. در مرحله بعد خاطره سوم را بنویسید و با توضیحات اندکی بگویید که چگونه این خاطره راه حلی را برای مشکل ارائه می‌کند. در این جا با ذکر مثالی توضیح می‌دهیم که چگونه

افکار یک مراجع را از خاطره‌ای به خاطره‌ی دیگر دنبال کنید.

با خواندن اولین عنوان "دختری که از داستان‌های قدیمی یکسان خسته شده است." به شما احساس بی‌حوصلگی و ناامیدی همراه با وظایف و تجارب تکراری دست می‌دهد. اما در عنوان دوم شما توضیح می‌دهید که "دختر از تغییر می‌ترسد." به نظر می‌رسد که شما از تغییر وضعیت ایمن خود که در آن تثبیت شده اید احساس ناراحتی می‌کنید با وجود اینکه این موقعیت به طرز دیوانه‌واری کسل‌کننده است شما در عنوان سوم می‌گویید که "دختر دیدگاه جدیدی را اتخاذ می‌کند." در واقع در این عنوان توضیح می‌دهید که شما باید دیدگاه خود را به اوضاع تغییر دهید تا بتوانید روش انجام کارها را تغییر دهید. رفتن به دنبال یک دیدگاه جدید جذاب، چالش‌انگیز، هیجان‌انگیز و درگیر کننده است.

در هنگام خواندن تجزیه و تحلیل مرحله‌ای داستان برای مراجعان، مشاوران از آنها می‌خواهند که در مورد هر عنوان و توضیحات آن نظر بدهند و باز هم در پایان سومین عنوان نظرات خود را به عنوان راهی برای دنبال کردن پیشرفت بیان نمایند.



## پیشنهادات

تامل روی خود را در مراجعان برانگیزید و آنها را با استفاده از کلمات بینشی مانند: فکر کردن، فهمیدن و باور کردن همراه با کلمات سببی مانند زیرا، تأثیر و دلیل توانمند سازید. پردازش احساساتی که توسط بحث برانگیخته شده‌اند را متوقف کنید. از یک استعاره قانع کننده در هنگام صحبت در مورد چیزهای جدید استفاده کنید. استعاره‌ها می‌توانند به مراجعان کمک کنند تا نسبت به یک موضوع ناشناخته، شناخت پیدا کنند. خاطرات اولیه منبع غنی از استعاره‌ها را در اختیار می‌گذارند و بیان این خاطرات توسط مراجع باعث می‌شود که استعاره‌ها برای او معنا پیدا کنند. به عنوان مثال در یک خاطره مراجع توضیح می‌دهد که چگونه او در هنگام پایین رفتن از پله‌ها به دیدگاه جدیدی دست یافته است. سپس ما با استفاده از استعاره به او می‌گوییم که شاید نیاز دارد از نردبان شغلی پایین برود تا بتواند پیش از آغاز گذار به دیدگاه جدیدی دست یابد.

## تکلیف دوم: توصیف خود

در این مرحله مشاوران سعی می‌کنند به مفهوم مراجع از خود از طریق معانی و مفاهیم ایجاد شده توسط مراجع نگاهی اجمالی بیاندازند. سپس مشاوران بین صفات و مشکل فعلی و طرح‌های

آینده ارتباط برقرار می‌کنند.  
جمله دوم تصویر زندگی را تکمیل کنید: من  
..... و ..... هستم.

### منطق

الگوها منابعی تخیلی هستند که افراد برای شکل دادن به هویت خود از آنها استفاده می‌کنند. انتخاب الگوها نشان دهنده تصمیمات افراد برای خودسازی و استفاده از ویژگی‌هایی هستند که افراد باور دارند باید آنها را در خود ایجاد کنند. توصیفات مراجعان در مورد صفات الگوها آشکارکننده مفاهیم اصلی خود در مراجعان هستند. صفاتی که مراجعان با استفاده از آنها الگوهای خود را توصیف می‌کنند به همان صورت برای خودشان هم مورد استفاده قرار می‌گیرد. اشخاص در طول دوران بزرگسالی ویژگی‌هایی را که از طریق تقلید به دست آورده‌اند، بهم پیوند داده و به یک شخصیت منسجم تبدیل می‌کنند. مشاوران این ویژگی‌ها را با هم ترکیب می‌کنند تا به یک طرح کلامی که ارائه دهنده توضیحی کامل و مختصر در مورد شخصیت مراجع می‌باشد، دست یابند.

### سنجش

در طراحی خطوط شخصیت، مشاوران مفاهیم اصلی خود (self) را بر اساس تقدم، تکرار و پیچیدگی تعیین می‌کنند. آنها بر روی اولین صفتی که مراجع در هنگام توصیف اولین الگوی خود به کار می‌برد، تمرکز می‌کنند. معمولاً تقدم نشان دهنده اهمیت است. همانند اولین



فعل به کار برده شده در بیان اولین خاطره، اولین صفت در توصیف الگو هم نشان دهنده ویژگی‌های اصلی است.

علاوه بر تقدم، فراوانی هم اهمیت را نشان می‌دهد. بر اساس فرضیه‌ی روانی - لغوی، مشاوران کلمات و اصطلاحات تکرار شده را مورد بررسی قرار می‌دهند زیرا کلماتی که زیاد مورد استفاده قرار می‌گیرند توصیف کننده ویژگی‌های برجسته خود هستند. علاوه بر این لغات تکراری نشان دهنده ویژگی‌های پایداری هستند که به رفتارهای پایدار در موقعیتهای متعدد تعلق دارند. (لیزینگ، اسکارلت، لوز و وود، ۲۰۱۴). علاوه بر لغات تکراری، مشاوران تعداد کل صفات منحصر به فرد را هم تعیین می‌کنند زیرا این صفات نشان دهنده پیچیدگی مفهوم خود هستند.

در نهایت مشاوران بررسی می‌کنند که آیا در این توصیفات می‌توان دو ویژگی متناقض را یافت و اینکه آیا در یک ترکیب منسجم تناقض آشکاری وجود دارد یا نه؟ تمرکز بر روی دو صفتی که با هم همخوانی ندارند معمولاً ما را به سمت تلاش برای درک عمیق تر مراجع هدایت می‌کند. به عنوان مثال ممکن است مراجع از دو صفت سخت و لطیف برای توصیف خود استفاده کند. این صفات معمولاً در کنار هم نمی‌آیند در حالیکه مراجع با هم از آنها استفاده کرده است، شاید برای حفاظت از افراد ضعیف در برابر قلدرها. پی بردن به اینکه چگونه مراجع صفات متضاد را در کنار هم می‌آورد

نشان دهنده ویژگی خاص مفهومی که مراجع برای خود ساخته، می‌باشد.

مشاوران با داشتن مجموعه‌ای از صفات مرتبط با خود (Self) می‌توانند ویژگی‌های مختصری را در مورد مراجع تنظیم کنند. به عنوان مثال نانسی به یاد می‌آورد در بیمارستان منتظر مادرش بوده است، او اولین الگوی خود را در دوران کودکی زنان شگفت‌انگیز می‌داند. او زنان شگفت‌انگیز و همچنین خود را با کلماتی مانند کمک کننده، قوی اما نه خشمگین و تلاش کننده همیشه برای حفظ فرصت‌ها توصیف نمود. او دومین الگوی خود را که الکسنیا نام داشت بدین صورت توصیف نمود: قوی، نترس، محافظ از افراد بی‌گناه، ایستاده برای دیگران و جنگنده برای رسیدن به آنچه که به آن اعتقاد دارد. سومین الگوی او بارنی<sup>۲</sup> بود که او بدین صورت توصیف نمود: خوشبین، دلواپس و حامی همیشه دیگران.

جمله دوم تصویر زندگی او: من قوی، دلواپس و کمک کننده هستم. همیشه از افراد بی‌گناه محافظت می‌کنم اما نه به شیوه‌ای خشمگینانه.

توجه داشته باشید که او دو بار از کلمه تقویت کننده "همیشه" استفاده کرد. مشاور در زمان مشخصی به بحث پیرامون استرس بالقوه‌ای می‌پردازد که در نتیجه این اعتقاد ایجاد شده که انسان باید همیشه به دیگران کمک کند.

1. Xenia  
2. Barney

## پیشنهادات

کلماتی که صرفاً جهت ارزیابی مورد استفاده قرار گرفته‌اند مانند خوب یا بزرگ را نادیده بگیرید. کلمات انتزاعی‌تر، به صفاتی که تأثیر گذاری بیشتری در سلسله مراتب خود پنداره دارند اشاره می‌کنند. زمانی که مراجعان از کلمات مشابه متعددی برای توصیف الگوهای خود استفاده می‌کنند، کلمه‌ای را انتخاب کنید که بیشتر از همه تکرار شده است یا بیشترین میزان انتزاع را برای توصیف رفتار به کار می‌گیرد. به عنوان مثال از میان گروهی از توصیف کننده‌های مشابه مانند خیر، با ملاحظه، با ادب یا متفکر صفت مهربان را انتخاب کنید. اگر توصیف الگو باعث برانگیختن هیجانات می‌شود، بررسی کنید که آن الگو حاکی از چه معنی و احساسی است.

درونی سازی والدین و الگوها، نقش متفاوتی را در روان افراد بازی می‌کند. افراد الگوهای خود را انتخاب می‌کنند اما والدینشان را نه. مراجعان تأثیرات والدین خود را می‌پذیرند اما هویت الگوهایشان را انتخاب می‌کنند. در فرهنگهای جمع گرا، تأثیر راهنمایی‌های والدین نقش قوی تری را در انتخاب شغل نسبت به تعیین هویت الگوها ایفا می‌نماید.

## تکلیف سوم: بین خاطرات اولیه و صفات الگوها ارتباط برقرار کنید.

مسیری را از دیدگاهها و تمایلات موجود در خاطرات اولیه به سمت راه حلهای ارائه شده به شکل ویژگیهای الگوها دنبال کنید.

برای تکمیل جمله سوم تصویر زندگی، به شخصیت مراجع فرم بدهید، جمله‌ای که می‌توان از آن برای عنوان یک پاراگراف کامل استفاده کرد. من برای حل مشکلاتم در طول دوران رشد از ..... به ..... تغییر کردم.

### منطق

مراجعان در صورتی که در الگوهای خود راه حلی برای مشکلاتشان بیابند، تغییر خواهند کرد. یک تصویر زندگی ویژگی‌هایی را به تصویر می‌کشد که مراجع آنها را از الگوهای خود تقلید کرده تا بتواند مشکلات توصیف شده در خاطرات اولیه را حل نماید. بنابراین مشاوران علاوه بر بررسی داستان‌های کوچک باید به شخصیت هم فرم بدهند. این فرم شخصیتی یک سفر درونی را دنبال می‌کند که توصیف کننده تغییر و دگرگونی مراجع می‌باشد. مشاوران بر چگونگی یکی کردن ویژگی‌های هویتی الگوها و تبدیل آنها به هویت درونی مراجع در طول اواخر دوران بزرگسالی و در هنگام ورود به بزرگسالی تأکید می‌کنند که نشان می‌دهد آنها چه کسانی هستند و به چه کسانی تبدیل خواهند شد.



## سنجش

ساختار متوالی نقشه طراحی زندگی فرم شخصیت را نشان می‌دهد. مشاور بحث در مورد فرم شخصیتی را از طریق بیان دیدگاهها و دغدغه‌هایی که مراجع در خاطرات اولیه خود آشکار کرد آغاز می‌کند و سپس به بررسی چگونگی انتخاب الگوها توسط مراجع می‌پردازد. الگوها تقریباً راه‌حلهایی را برای مشکلات و دغدغه‌های همیشگی مراجعان به تصویر می‌کشند. بنابراین مشاوران طراحی زندگی باید در فهم و انتقال تصویر زندگی سخت کوش باشند تا بفهمند که الگوهای مراجعان چگونه مشکلاتی را که در خاطرات اولیه مطرح شده‌اند، حل می‌نمایند. به عنوان مثال نانسی را در نظر بگیرید که احساس تنهایی خود را در هنگام انتظار برای آمدن مادرش به بیمارستان، به یاد می‌آورد. در آن داستان ما یاد گرفتیم که الگوی او یعنی زن شگفت‌انگیز همیشه حضور دارد تا کمک کند و از افراد محافظت نماید. جمله سوم تصویر زندگی نانسی: برای حل مشکلاتم در طول دوران رشد، احساس طرد شدن را به همیشه در دسترس بودن برای کمک به کسانی که در دنیا احساس تنهایی می‌کنند، تبدیل کردم.

مثالی دیگر در مورد زنی را در نظر بگیرید که در شغل کمک‌رسانی فعالیت می‌کند. به یاد می‌آورم که در استخر خانه عمه ام افتادم درحالی‌که شنا کردن بلد نبودم و به آرامی به سمت پایین فرو می‌رفتم

و فقط منتظر دستان کسی بودم که مرا از استخر بیرون بکشد. ترسیده و درمانده شده بودم. اولین الگوی او دوروتی<sup>۱</sup> از داستان "جادوگر شهر اُز"<sup>۲</sup> بود زیرا او هم استقلال داشت و هم می‌توانست به دیگران در دستیابی به کمبودهایشان در زندگی کمک کند. او شجاعت لازم برای مبارزه با جادوگر ستمگر و سفر به سرزمین ناشناخته را داشت. دوروتی الگویی بود برای استقلال و شجاعت نه درماندگی و ترس. البته کمک به دیگران در دستیابی به کمبودهایشان در زندگی به خوبی با شغل او مطابقت داشت.

برخی از مراجعان پیش از آنکه توسط مشاور به وجود این ارتباط پی ببرند خود این ارتباط را ایجاد می‌کنند. به عنوان مثال نانسی در توصیف قهرمان خود در مورد یک زن صحبت کرد، من همیشه تحت تأثیر شجاعت او بودم زیرا کودک شجاعی نبودم. او کارهای ترسناکی انجام می‌داد. از اینکه او می‌توانست در تاریکی با یک چراغ قوه به تنهایی از پله‌ها پایین برود، بسیار شگفت زده می‌شدم. هنوز به اندازه‌ی او شجاع نیستم اما تلاش می‌کنم که به این ویژگی دست یابم.

1. Dorothy  
2. The Wizard of Oz



## پیشنهادات

سعی کنید یک فرم شخصیتی به مراجعان نشان دهید که آنها از طریق آن بتوانند رنج بردن منفعل در خاطرات اولیه را از طریق تقلید صفات الگوهای خود به تسلط فعال تبدیل کنند. قویاً مفهوم حرکت از سوی انفعال به فعال شدن را تقویت کرده و برای آنها پیش بینی کنید که ایجاد تحول چگونه می‌تواند فرم شخصیتی مستحکم و وسیعی ایجاد کند.

اگر در ایجاد ارتباط با مشکل مواجه شدید در سمت چپ یک صفحه خالی اولین خاطره مراجع و در سمت راست آن ویژگی‌های الگو را بنویسید و با کشیدن خطی بین آنها فرایند تبدیل منفعل به فعال را مشخص کنید. بر روی خط جمله‌ای در مورد تصویر زندگی بنویسید که آن خط را توضیح دهد. به عنوان مثال مراجع در یک خاطره احساس ترس می‌کند در حالیکه شجاعت را در الگوهای خود تشویق می‌نماید. خطی که این دو را به هم متصل کرده در واقع به مراجع می‌گوید که شما یک پسر کوچک وحشت زده اید اما برای زنده ماندن در این دنیا و دستیابی به اهدافتان به شجاعت نیاز دارید. توجه کنید که قهرمانان شجاع را برای تقلید انتخاب کرده اید. در واقع از آنها استفاده کرده اید تا ترس خود را به شجاعت تبدیل کنید.

هرجا که امکان آن وجود دارد از کلماتی مشابه در

خاطرات مراجع و توصیف صفات الگوها استفاده کنید. به عنوان مثال من برای مراجعی که این عنوان را برای خاطره اش در نظر می‌گیرد، " دخترها از تغییر می‌ترسند " بر روی دو عبارت از توصیفات الگوهای او تأکید کردم . یک مدل بدین صورت توصیف شده بود، توانا در مقابله با ترسهایش و مدل دوم هم بدین صورت، تلاش کننده برای دستیابی به آنچه که می‌خواهد. من به مراجع گفتم، شما از تغییر می‌ترسید در حالیکه خودی را شکل داده اید که از مواجهه با ترسهایش نمی‌ترسد و به دنبال آنچه می‌خواهد می‌رود. تغییر از حالت منفعل به فعال را به داستان تحولی مراجع ربط دهید. از مراجعان بپرسید که چگونه نقاط قوت شخصیت آنها برای ایجاد تحول مورد استفاده قرار می‌گیرد و در شغل بعدی به چه صورت از آنها استفاده خواهد شد.

در روانشناسی انگیزه، سه سازه‌ی برجسته وجود دارد: نیازها، ارزشها و علایق (ساویکاس ، ۲۰۱۴). خاطرات اولیه نیازها و کمبودها را به تصویر می‌کشند. الگوها آشکارکننده‌ی ارزشها و آن چیزهایی هستند که فرد برای برآوردن نیازهایش به دنبال آنهاست. بنابراین اهداف ارزشمندی مانند موفقیت نیازهایی مانند غلبه و تسلط را برآورده می‌سازند که ناکافی به نظر می‌رسد. سومین سازه علایق هستند که بین نیازها و ارزشها ارتباط برقرار می‌کنند.

## تکلیف چهارم: شناخت علایق

نوع مشاغل یا رشته‌های دانشگاهی که با علایق مراجع همخوانی دارند را نام ببرید و توضیح دهید که آنها چگونه صفاتی را که از الگوهای خود اقتباس کرده‌اند، به کار می‌گیرند.

جملات تصویر زندگی زیر را تکمیل کنید:  
اکنون می‌توانم از صفاتی که از الگوهای خود آموخته‌ام در اهداف شغلی و تحصیلی خود استفاده کنم. علاقه مند هستم به :

- بودن در کنار افرادی که .....
- مکان‌هایی مانند .....
- حل مشکلاتی که در بر گیرنده .....
- و استفاده از فرایندهایی مانند .....
- مخصوصاً به .....، و..... علاقه مند هستم.

## توضیحات

مشاوران طراحی زندگی علایق تحصیلی و شغلی مراجع که خود را در مجلات، برنامه‌های تلویزیونی و یا وبسایت‌های مورد علاقه مراجع نشان می‌دهند، بررسی می‌کنند. توصیف این محیط‌های جایگزین، نشان دهنده زمینه‌های کاری مورد علاقه مراجع و مشاغل جذاب برای او می‌باشد.

## سنجش

برای کمک به مراجعان جهت شناسایی شغل یا فعالیت مناسب، مشاوران چهار بعد را در زمینه‌های

مورد علاقه مراجعان تجزیه و تحلیل می‌کنند. آنها می‌خواهند اطلاعاتی را در مورد مکان‌هایی که مراجعان دوست دارند در آن کار کنند، افرادی که تمایل دارند با آنها ارتباط برقرار کنند، مشکلاتی که ترجیح می‌دهند در مورد آنها صحبت کنند و فرایندهایی که تمایل به استفاده از آنها را دارند، به دست آورند. سعی کنید این چهار بعد را در خود مورد بررسی قرار داده و علایق بارز خود را خلاصه کنید. شاید جمله‌ای مانند جمله زیر برای شما مناسب باشد. "دوست دارم با افراد نوع دوست و دلگرم کننده‌ای که در مکان‌هایی مانند مدارس و سازمانهایی که از مشاوره و فرایندهای راهنمایی برای کمک به افراد جهت حل مشکلات شغلی استفاده می‌کنند، کار کنم."

مراجعی که نانسی نام داشت گفت که از چهار برنامه لذت می‌برد. او برنامه "آناتومی گری"<sup>۱</sup> را دوست داشت زیرا داستانهای آن در مورد افرادی است که با همکاری یکدیگر مشکلات را حل کرده، بر سختی‌ها غلبه می‌کنند و به افراد دیگر کمک می‌کنند. هر یک از این داستانها با مسائلی دست و پنجه نرم می‌کنند که موفقیت‌های کوچک و بزرگی را به همراه دارند. او هم چنین برنامه‌ی کامیونیتی<sup>۲</sup> را دوست داشت و آن را مطالعه‌ی گروهی از مشکلات می‌دانست و علاوه بر آن از برنامه‌ی هاوس<sup>۳</sup> هم لذت می‌برد که فردی منفور در بیمارستان بوده و

---

1. Grays Anatomy  
2. Community  
3. House

برنامه ورونیکا مارس<sup>۱</sup> که فردی خارجی و بیگانه در مدرسه‌اش بود. علایق بارز او نشان دهنده جمله‌ی زیر هستند:

جمله‌ی چهارم تصویر زندگی نانسی: اکنون می‌توانم از صفاتی که از الگوهای خود آموخته‌ام برای دستیابی به اهداف شغلی و دانشگاهی خود استفاده کنم. به بودن در کنار افرادی علاقه مندم که به صورت گروهی در مکانهایی مانند مدارس و بیمارستانها کار می‌کنند و از فرایندهایی مانند مشاوره و پزشکی در کمک به افراد طرد شده برای حل مشکلات و غلبه بر سختی‌هایشان استفاده می‌کنند. به خصوص علاقه دارم که یک روانشناس، کارمند اجتماعی یا مشاور بشوم.

مشاوران برای ارزیابی علایق آشکار از تیپ‌شناسی شخصیت مسیر شغلی و محیط‌های کاری هالند<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) استفاده می‌کنند. مدل RIASEC هالند یک مدل دانشی است که با ارائه اصطلاحاتی متمایز به طبقه بندی افراد و مشاغل کمک می‌کند. اصطلاحات RIASEC مشاوران را توانمند می‌سازد تا با کارآمدی و تأثیر گذاری بیشتری به تفکر در مورد افراد و دنیای کار بپردازند. این شش نوع شخصیت شغلی و محیط کار به طوری باورنکردنی برای تشخیص صفاتی که باعث تمایز بین محیط‌های شغلی و شاغلان در آنها می‌شوند مفید هستند. توصیفی مختصر از این شش تیپ در ادامه آمده است.

1. Veronica Mars

2. Holland

**تیپ واقع‌گرا** که تمایل به کار بیرون از منزل یا کار با ماشین آلات را دارند .

**تیپ جستجوگر** که افرادی متفکراند و علاقه به علم و تکنولوژی دارند .

**تیپ هنری** که افرادی خلاق هستند و به هنر، موسیقی و نویسندگی علاقه دارند .

**تیپ اجتماعی** که افرادی کمک‌کننده هستند و به تدریس و تعامل علاقه دارند .

**تیپ متهور** که رهبرانی هستند که به مدیریت و متقاعد سازی علاقه مندند .

**تیپ قراردادی** که معمولاً جزو اعضای تیم هستند و به تجارت و کارهای مدیریتی علاقه مندند .

مشاوران این تیپ‌های شخصیتی را بررسی کرده و آن‌ها را به توصیفاتی که مراجعان برای جذب شدنشان به سمت مجلات، برنامه‌های تلویزیونی و وب سایت‌های مورد علاقه ارائه داده‌اند، نسبت می‌دهند. علایق بارز بیشتر مراجعان به وضوح به یک یا دو نوع از نشانه‌شناسی‌های RIASEC شباهت دارد. به عنوان مثال به نظر می‌رسد که نانسی شباهت زیادی به تیپ جستجوگر از نظر تلاش برای حل مشکلات و تیپ اجتماعی از نظر کمک به مردم دارد. جاذبه‌های منحصر به فرد برای مراجع ممکن است با درک کلی مشاور از جذابیت یک شیء متفاوت باشد. به هر حال برای توضیح

و تشریح شکل‌های زیر مثالهایی را در مورد نسبت دادن انواع مختلف RIASEC به مجلات، برنامه‌های تلویزیونی و وب سایت‌ها ذکر کنید.

## علائق تخصصی شغلی

علائق بارز ممکن است برای تشخیص علاقه به یک تخصص در یک شغل مانند مشاوره مورد استفاده قرار بگیرند. در زیر مثالهایی در مورد پنج مشاور تحت آموزش آورده شده است. توجه داشته باشید که هر دانشجو با اینکه دارای علایق تخصصی متفاوتی است اما در تیپ اجتماعی قرار می‌گیرد. عنوان مجله یا مقاله در ایجاد علاقه نقشی ندارد بلکه آن چیزی که در مورد مجله یا برنامه برای دانشجو جذاب می‌باشد، مهم است.

دانشجویی که برنامه ریزی کرده بود که یک درمانگر جنسی شود، گفت: من مجله جهان وطنی یا کازموپولتن<sup>۱</sup> را دوست دارم زیرا دارای مباحث شرم‌آوری پیرامون رابطه جنسی است.

دانشجویی که برنامه ریزی کرده بود تا مشاوره مدرسه شود و با دختران نوجوان دارای مشکل کار کند گفت: من برنامه مادران نوجوان<sup>۲</sup> را دوست دارم زیرا با زندگی‌ها و روابط آشفته سر و کار دارد. این برنامه غمگین کننده و ترسناک اما جذاب است.

1. Cosmopolitan

2. Teen Moms

من همیشه آرزو دارم که بتوانم با آنها صحبت کنم و کمک کنم تا با همه‌ی رفتارهای سمی و افراد بد در زندگی خود آشنا شوند.

دانشجویی که برنامه ریزی کرده بود که یک مشاور مسیر شغلی شود گفت: برنامه دکتر هوا همیشه حیرت‌انگیز است زیرا تصمیمات دقیقی می‌گیرد و قبل از اینکه هر کاری را انجام دهد به خوبی فکر می‌کند.

دانشجویی که برنامه ریزی کرده بود به اشخاص کمک کند تا با ایجاد گذار از زندان وارد جامعه شوند، گفت: برنامه تلویزیونی مورد علاقه من فرینج<sup>۲</sup> یا حاشیه است که در مورد دنیاهای موازی می‌باشد و سعی دارد مشخص کند که در هر کدام چه فرایندی در جریان است. شخصیت‌های آن در تلاش‌اند تا شرایط یکسانی را برقرار کنند و به دیگران کمک کنند تا به فرایندهای موجود در هر دو جهان پی ببرند.

دانشجویی که برنامه‌ریزی کرده بود تا با مراجعانی کار کند که با سوء استفاده از مواد مخدر مواجه شده بودند، گفت: به برنامه مرده‌ی متحرک<sup>۳</sup> علاقه دارم. این برنامه در مورد افرادی است که سعی می‌کنند جان خود را نجات دهند و تیم‌هایی را در بر می‌گیرد که اعضای آن به یکدیگر کمک می‌نمایند.

1. Dr. Who  
2. Fringe  
3. The Walking Dead



## پیشنهادات

برای تهیه لیستی از مشاغل که با دو نوع از تیپ شناسی شخصیتی RIASEC در مراجع مطابقت دارند، از دیکشنری کدهای شغلی هالند (هالند و گادفردسن، ۱۹۹۶) یا کاوش مشاغل (<http://crlp71.pbworks.com/f/occupations.pdf>) استفاده کنید. در مورد این لیست با مراجع مشورت کنید و سپس آن را در اختیار او بگذارید. برای نشان دادن وجود انسجام و پیوستگی در علایق مراجع رشته‌های دانشگاهی قبلی او، موقعیت‌های شغلی و نحوه گذراندن اوقات فراغتش را که حاکی از علایقی هستند که در طول مشاوره مورد بحث قرار گرفتند، بررسی کنید.

## تکلیف پنجم: نمایش یک نقش

یکی از داستان‌هایی که اخیراً مورد توجه مراجع قرار گرفته است را براساس مشکل گذار او تفسیر کنید و بگویید که این داستان چگونه می‌تواند نتیجه‌ای محتمل را تعیین کند.

پنجمین عنوان تصویر زندگی را که جمله‌ی نمایشنامه نام دارد، تکمیل کنید. اگر من با متن داستان مورد علاقه ام تطابق پیدا کنم، آن وقت می‌توانم.....

## منطق

داستان‌ها می‌توانند به عنوان لنزی عمل کنند که افراد از طریق آنها رویدادهایی که تجربه کرده‌اند را درک

می‌نمایند. یک داستان مورد علاقه جنبه‌های مختلف داستان زندگی خود مراجعان را به تصویر می‌کشد. مراجعان با جایگزین کردن خود و شرایطشان در آن داستان می‌توانند حسی که به خود دارند را تغییر دهند؛ به خصوص هنگامی که داستان با ارائه‌ی راهی منطقی به آنها کمک می‌کند تا پیشرفت کنند.

### سنجش

یک داستان مورد علاقه در مراجعان آرامش خیال ایجاد می‌کند زیرا آنها می‌آموزند که یک فرد دیگر مشکل مشابه آنها را چگونه حل کرده است و آنها چگونه باید در این مسیر گام بردارند. مشاوران به داستان گوش می‌دهند تا پی ببرند که آیا روایت مراجع از داستان مورد علاقه اش طرحی را برای ایجاد تحول پیشنهاد می‌کند یا نه. مشاوران اغلب از اینکه داستان مورد علاقه مراجع با چه وضوحی می‌تواند نقشی را به تصویر بکشد که مراجع خود را در آن قرار می‌دهد، شگفت زده می‌شوند اما به هر حال این یک اتفاق نیست. زیرا داستان بدین دلیل مورد علاقه مراجع است که اوبه وضوح می‌داند داستان راهی را جلوی پایش قرار می‌دهد که در فصل بعدی زندگی خود می‌تواند در آن قدم بگذارد.

نانسی گفت که فیلم مورد علاقه‌ی او دویدن با قیچی<sup>۱</sup> است. او آن فیلم را بدین صورت توصیف می‌کند: داستانی دقیق از یک خانواده از هم گسیخته شبیه

1. Running With Scissors

خانواده‌ی خودش اما بدتر. بچه‌ها باید از خود دفاع کنند. مادر دارای مشکلات روحی روانی بوده، غافل از فرزندان خود و فحاش است. پدر خانواده را ترک کرده است. من می‌خواهم به بچه‌هایی کمک کنم که مورد غفلت قرار گرفته یا طرد شده‌اند زیرا خودم هم در کودکی همین احساس را داشتم.

جمله پنجم تصویر زندگی نانسی بدین صورت است: اگر بتوانم خود را با متن داستان مورد علاقه ام انطباق دهم، سپس به بچه‌هایی که به دلیل حضور در خانواده‌های از هم گسیخته مورد غفلت قرار گرفته یا طرد شده‌اند، کمک خواهم کرد.

### **مثال اول:** مرد جوانی که سه سال پیش از یک

مدرسه ایوی لیگ<sup>۱</sup> فارغ التحصیل شده بود، یک شغل موفق در زمینه بازاریابی برای خود دست و پا نمود. با این وجود او اشتیاق داشت تا برای ماجراجویی به غرب برود. او همچنین می‌خواست به دیگران کمک کند. توجه داشته باشید که داستان مورد علاقه او چگونه تغییر می‌کند تا با موقعیت جدیدش سازگار شود.

اخیراً به دنبال یک داستان جدید بودم. این فیلم را بارها و بارها نگاه کرده و این کتاب را بارها و بارها خوانده‌ام. جدیداً آن را دوباره تماشا کردم، این فیلم مرا دچار تحول می‌کند ولی دلیل آن

1. - Ivy League

را نمی دانم. این فیلم به سمت حیات وحش<sup>۱</sup> نام دارد. در این فیلم شخصی با پرستیژ از یک دانشگاه با اعتبار فارغ التحصیل می شود و شغلی را برای خود انتخاب می کند. حدود ۲۰۰۰۰ دلار پس انداز می کند. خانواده اش می خواهند که برایش یک ماشین بخرند و او می گوید "نه، ماشین نمی خواهم." تمام پول خود را به خیریه اهدا می کند و در سرتاسر کشور به رایگان به سفر می پردازد و سپس به آلاسکا می رود. میزان زیادی از یک گیاه مضر را می خورد و مسموم می شود و از گرسنگی در آنجا می میرد. آخرین چیزی که در این فیلم از او به نمایش گذاشته می شود، این شعار است: "شادی تقسیم شده است." من به این شعار اعتقاد دارم. زمانی که برای آخرین بار آن فیلم را تماشا کردم، احساس کردم که او یک فرد خودخواه و عصبانی است. چرا شما باید چنین کارهایی بکنید و والدین و خانواده و دوستانتان را آزار دهید تا در نهایت به این نتیجه برسید. فکر نمی کنم که این کار ضرورتی داشته باشد. به نظر من رفتن به سفر و کسب این تجربیات و تقسیم نکردن آن با جامعه یا خدمت نکردن به جامعه خودخواهانه است.

جمله او در ارتباط با داستانش اینگونه است: اگر بخواهم خود را با متن داستان مورد علاقه ام تطبیق دهم، به

1. Into the Wild



گونه‌ای به ماجراجویی می‌پردازم که خانواده ام را آزار ندهم و به افراد جامعه کمک کنم. او شغل جدیدی در یک سازمان به دست آورد که به عنوان مداخله درمانی شرایط سفر به بیابان را فراهم نکرد. به گونه‌ای کارهای خود را برنامه ریزی می‌کرد که برخی روزها سفری درمانی به بیابان داشته باشد.

**مثال دوم:** زن ۲۸ ساله‌ای که به عنوان دستیار قدیمی مدیری در یک سازمان بزرگ فعالیت می‌کرد قصد داشت به دانشگاه برگردد تا شغلی جدید بیاموزد اما والدینش از او خواستند که شغل قبلی خود را ترک نکند. رئیس او هم گفت باید در سازمان بماند زیرا در دو تا از موفقیت‌های سازمان که با کسب سود بالا هم همراه بوده، نقش داشته است. این سؤال برای او مطرح شده بود که آیا باید سازمانش را ترک کند یا نه؟ زمانی که از او خواسته شد تا داستان مورد علاقه اش را تعریف کند، پاسخ داد:

یکی از فیلم‌های جدید دیزنی به نام *دُرهم* ۱. شخصیت اصلی داستان در یک برج حبس شده است. زنی که ادعا می‌کند مادر اوست اما در واقع یک جادوگر است در تلاش است که او را در محاصره خود نگه دارد زیرا موهای آن دختر دارای خاصیت جادویی هستند. تمام چیزی

که او می‌خواهد این است که در دنیای واقعی جست و جو کند و ببیند که این دنیا چه شکل است زیرا هیچ گاه نتوانسته است در بیرون از دیوارهای این قلعه زندگی کند. او به یک سفر بزرگ می‌رود و جستجو می‌کند و در نهایت پی می‌برد فردی که او فکر می‌کرده مادرش است در واقع یک جادوگر بدذات است. او یکی از اعضای یک خانواده سلطنتی است که سالهای سال از آنها دور بوده است. در پایان او دوباره به خانواده اش می‌پیوندد. کوتاه شدن موهای او، آزادیش را به همراه داشت. در ابتدا او فکر می‌کرد که بریده شدن موهایش وحشتناک است اما سپس متوجه شد که همین موها برای سالهای طولانی زندگی او را در خطر نگه داشته‌اند و باعث شده‌اند که مردم در طول زندگیش به دنبال به چنگ آوردن او باشند.

جمله او در ارتباط با داستانش اینگونه است: اگر من بخواهم خود را با متن داستان مورد علاقه ام تطبیق دهم، قلعه را ترک می‌کنم و از نیروی اسرار آمیز خود برای شفا و کمک به دیگران استفاده می‌نمایم. او در هنگام بحث در مورد داستان مورد علاقه اش، رئیسش را که یک زن بود به عنوان ساحره‌ای در نظر گرفت که سعی داشت او را در سازمان نگه دارد. او با کسب این بینش ناگهان شروع به خندیدن نمود. سپس با خود فکر کرد که اگر قدرت جادویی اش را از

دست بدهد می‌تواند سازمان را ترک کند. او سعی کرد با شجاعت تمام سازمان را رها کند و در دانشکده‌ی پرستاری جایی که می‌تواند از قدرت جادویی خود برای شفای بیماران استفاده نماید، ثبت نام کند.

### **مثال سوم:** یک دانشجوی پسر در رشته مشاوره

در این فکر بود که به دنبال دریافت مدرک دکتری برود. او به طور تمام وقت کار می‌کرد و در دو کلاس در مقطع کارشناسی ارشد در طول شب ثبت نام کرده بود. او در نه گفتن به درخواست‌های دیگران مشکل داشت و همین موضوع باعث شده بود که هفته‌ای ۱۰ تا ۱۵ ساعت بیش از آن مقداری که باید کار می‌کرد، کار کند. نامزدش هم از اینکه هیچ‌گاه نمی‌توانست او را ببیند شاکی بود.

کتابهای مورد علاقه ام مجموعه کتابهای ارباب حلقه‌ها است. بخش مورد علاقه ام بخشی است که در مورد خلقت جهان در وسط زمین است. این بخش حول محور شخص با استعدادی می‌گردد که چیزی که به صورت شیطانی به سرقت رفته است را باز می‌یابد و ادامه کتاب در مورد جاه طلبی او برای بازیابی شیء سرقت شده می‌باشد. او در روند پیگیری خواسته خود، دوستان و خانواده اش را از دست می‌دهد.

جمله او در ارتباط با داستانش بدین گونه است:

اگر من بخواهم خود را با متن داستان مورد علاقه ام انطباق دهم بین جاه طلبی شغلی خود و زمانی که باید به خانواده و دوستانم اختصاص دهم، تعادل برقرار می‌نمایم.

او از ترس اینکه جاه طلبی ازدواج و نامزدی اش را به خطر بیندازد، فارغ التحصیلی در زمینه دستکاری را برگزید، از شغل سختی که داشت دست کشید و نه گفتن قاطعانه را تمرین کرد.

**مثال چهارم:** یک مرد ۴۵ ساله می‌خواست در مورد شغل رؤیایی خود صحبت کند و ببیند که آیا باید برای رسیدن به آن تلاش کند یا نه. او در یک شغل مطمئن مشغول به فعالیت بود، آن را دوست می‌داشت اما عاشقش نبود.

فیلم و کتاب مورد علاقه ام چکمه‌های داس<sup>۱</sup> است. این فیلم در مورد یک زیر دریایی مربوط به جنگ جهانی دوم می‌باشد. در بخشی از این فیلم زیر دریایی مورد اصابت یک صدف بزرگ قرار می‌گیرد و افراد درون آن در اعماق دریا گیر می‌افتند. آنها باید آب درون زیر دریایی را خارج کنند. اکسیژن کاهش یافته است و آنها نمی‌توانند مدت طولانی دوام بیاورند. آنها می‌دانند که خواهند مرد. مهندس ارشد می‌گوید که همه چیز آماده است. آنها فقط یک شانس دارند تا

1. Das Boots



خود را به سطح آب برسانند. هر کس دوباره انرژی خود را باز می‌یابد. استرس زیادی وجود داشت اما راه حل مهندس ارشد کارساز شد و آنها جان سالم به در بردند.

جمله او در ارتباط با داستانش بدین گونه است: اگر بخواهم با متن داستان مورد علاقه ام هماهنگی پیدا کنم، سعی می‌کنم که آخرین شانس خود برای رسیدن به شغل مورد علاقه ام را امتحان کنم.

او در هنگام بحث در مورد داستانش گفت، شغل فعلی ام مشکلاتی را به وجود آورده است. این شغل کشنده است. من در اعماق آن گیر افتاده‌ام و فقط یک شانس برای دنبال کردن رؤیایم دارم. اگر در جایی که هستم بمانم تا زمانی که بازنشسته شوم، به سختی نفس خواهم کشید. من به چالش نیاز دارم.

### پیشنهادات

ارتباط داستان را با پاسخ مراجع به سؤال اولیه تعیین کنید، من چگونه می‌توانم برای شما مفید باشم؟ داستان مراجع احتمالاً پاسخ واضحی است به سؤالی که مراجع را به سمت مشاوره کشانده است. در نظر بگیرید که چگونه متن داستان با در برگرفتن شخصیت‌ها و اشیاء، استعارات و تشابهاتی را فراهم می‌نماید. به عنوان مثال داستان مورد علاقه مراجعی غرور و تعصب<sup>۱</sup> است. او می‌گوید

۱ - Pride and Prejudice (غرور و تعصب یکی از مشهورترین جملات در ادبیات انگلیسی است) «این حقیقتی است که همگان به آن اذعان دارند که مرد مجردی که ثروتمند است نباید زن داشته باشد»

که هم امکان ازدواج با آقای کولینز<sup>۱</sup> را دارد که امنیت و ثبات را برای او به ارمغان می‌آورد و هم امکان ازدواج با آقای دارسی<sup>۲</sup> که یک زندگی مهیج، اسرار آمیز و غیر یکنواخت را به همراه خواهد داشت. مشاور می‌گوید مسیر شغلی فعلی شما شغلی را به همراه می‌آورد که با ازدواج با آقای کولینز همخوان است در حالیکه اشتیاق و علاقه شما به سمت شغلی است که با ازدواج با آقای دارسی هماهنگی دارد.

مشاوران طراحی زندگی هویت را به صورت خود (self) در یک نقش اجتماعی تعریف می‌کنند. سعی کنید مراجع را به گونه‌ای به تصویر بکشید که نشان دهد او از متن داستانش برای قرار دادن خود در یک نقش شغلی جدید که در نتیجه منجر به تغییر شخصیتی و هویتی در فرد می‌گردد، استفاده می‌کند.

هر مراجعی حرفه، شغل یا رشته تحصیلی خود را تغییر نمی‌دهد. امکان دارد که آنها در موقعیت یا سازمان فعلی خود بمانند زیرا مشاوره به دنیایی از مفاهیم برای مراجع معنی دوباره بخشیده است. این مراجعان اکنون بهتر می‌توانند معانی را ادراک کرده، عزت نفس خود را حفظ کنند و نقشی را که قبلاً در سازمان یا در موقعیت شغلی خود ایفا کرده‌اند، تغییر دهند.

1. Collins  
2. Darcy

## تکلیف ششم: به کار گیری پیشنهادات

با بررسی دقیق گفته‌های مراجع به پیشنهادات ارائه شده که می‌توانند اقدامات اولیه مراجع را برای ایجاد تحول هدایت کنند، پی ببرید.

ششمین جمله تصویر زندگی را تکمیل کنید:  
بهترین توصیه‌ای که من اکنون برای خودم دارم این است که .....

### توضیحات

ضرب المثل‌ها و تجربه را به خرد عملی تبدیل می‌کنند، هم چنین راهنمایی‌های مفیدی را با در نظر گرفتن شرایط مراجع ارائه کرده و اقدامات استراتژیک لازم برای ایجاد تحول را پیشنهاد می‌نمایند.  
توجه به توصیه مراجعان به خودشان، قدرت آنها را در هدایت زندگی تقویت می‌نماید و باعث ایجاد اعتماد به نفس می‌شود زیرا آنها می‌فهمند که پاسخ سوالاتشان در درون خودشان است و توسط مشاور به عنوان یک فرد متخصص ارائه نمی‌شود.

### سنجش

توصیه مراجعان به خودشان معمولاً بلافاصله معنی پیدا می‌کند و به ندرت پیش می‌آید با تصویر طراحی شده مطابقت نداشته باشد. این توصیه چیز مهمی است که مراجع آن را می‌دانند اما هنوز درک نکرده است؛ گاهی اوقات به آن "شناخته شده نا اندیشیده" گفته می‌شود.

به توصیه کارگردان نمایشنامه توجه کنید که مراجع را هدایت می‌کند تا به زندگی خود در پی تحول هم در پشت صحنه و با در نظر گرفتن معانی شخصی و هم در جلوی صحنه و در برابر عموم مردم ادامه دهد (نیمیر، ۲۰۱۲). همانگونه که در تئاتر کارگردان نمایشنامه را تفسیر نموده و عکس العمل مورد نیاز برای ایفای نقش را برای مراجع توضیح می‌دهد، نانسی هم خود را بدین گونه نصیحت نموده است: نباید منتظر باشیم که طوفان به پایان برسد بلکه باید یاد بگیریم که چگونه در باران برقصیم. زمانی که در مورد معنی این عبارت از او سؤال شد، پاسخ داد که باید زندگی در گذشته را متوقف کند و در مسیر زندگی خود حرکت کند تا بهتر بتواند به دیگران کمک نماید.

جمله‌ی ششم تصویر زندگی نانسی: بهترین توصیه‌ای که من در این زمان برای خودم دارم این است که نباید منتظر به پایان رسیدن طوفان باشم بلکه باید رقصیدن در باران را یاد بگیرم.

به یاد داشته باشید که در اولین خاطره او، اولین فعل انتظار کشیدن بود. توصیه او به خودش توقف انتظار کشیدن است. مثالهایی برای مراجعان:

- اگر قرار باشد اتفاقی رخ بدهد، به من بستگی دارد.
- وقتی دری بسته شود، پنجره‌ای باز می‌شود.
- خداوند از آدم ترسو متنفر است.
- تا زمانی که دست از تلاش برنداری شکست نخواهی خورد.

## تکلیف هفتم: ساخت تصویر زندگی

جملات تصویر زندگی را در کنار هم قرار دهید و یک تصویر کلامی از آنها به دست آورید که شغل مراجع را با انسجام و پیوستگی انعکاس دهد.

در رویارویی با این تحول، نگرانی اصلی من ..... است. این نگرانی احساسات من در مورد ..... را به من یاد آوری می‌کند. من برای حل مشکلاتم در طول دوران رشد ..... ، ..... و ..... شدم. این صفات و ویژگی‌ها در موقعیت بعدی من مهم هستند و شخصیت مرا از ..... به ..... تغییر می‌دهند با توجه به هویتی که برای خود ساخته ام دوست دارم با افرادی باشم که ..... و ..... هستند. مکان‌هایی مانند ..... و ..... را دوست دارم. ترجیح می‌دهم از روشها و فرایندهایی مانند ..... در حل مشکلاتی مانند ..... استفاده نمایم. اگر خود را با متن داستان مورد علاقه ام تطبیق دهم، سپس می‌توانم ..... بهترین توصیه‌ای که اکنون برای خودم دارم این است که .....

### منطق

مشاوران اولین پیش نویس تصویر زندگی را با ترکیب جملاتی که در تکالیف یک تا شش نوشته اند، تهیه می‌کنند. این ترکیب هویت بازسازی شده را نشان می‌دهد، یک دیدگاه با ارزش پیرامون تحول فراهم

می‌کند و تصویری از احتمالات آینده در اختیار می‌گذارد.

### سنجش

پس از ساخت تصویر زندگی، مشاوران باید بسنجند که این توصیف تا چه حد دلیل مراجع برای رفتن به دنبال مشاوره را توضیح می‌دهد. این تصویر باید در پاسخگویی به مشکلاتی که مراجع در حکایت گذار با آنها مواجه می‌شود و در ارائه آنچه مراجع در شغل بعدی در جستجوی آن است، قابل درک و معتبر باشد. در بازبینی اولین پیش نویس تصویر زندگی، مشاوران باید اطمینان حاصل کنند که این تصویر مراجع را از سه نظر توصیف می‌کند (ساویکاس، ۲۰۰۲).

- یک بازیگر اجتماعی که نقشی را ایفا می‌کند (سؤال مرتبط با الگو).
- یک فرد با انگیزه که اهداف خود را در زمینه خاصی دنبال می‌کند (سؤال مرتبط با مجله)
- یک داستان نویسی که تجربه‌ای را به نمایشنامه تبدیل می‌نماید (سؤال مرتبط با داستان مورد علاقه)

مشاوران تصویر را تدوین می‌کنند تا به موضوعات روح بخشند و بر طرح شخصیتی مراجع تأکید کنند. این اجزاء در کمک به مراجع برای پی بردن به ارزش ادراکات رو به رشد خود و ایجاد اهدافی برای آینده بسیار ضروری هستند.



## پیشنهادات

می‌توان از هر یک از جملات مرتبط با تصویر زندگی که توسط این شش تکلیف ایجاد شده‌اند برای عنوان یک پاراگراف استفاده کرد، این جملات به شرح دقیق یک ایده کمک می‌نمایند. این پاراگراف عنوان را به صورتی دقیق تر توصیف نموده، توضیحات بیشتری ارائه می‌دهد و به اثبات مثالها و حقایق کمک می‌کند.

بهترین توصیف ممکن را ارائه دهید و به تصویر ارزش و وقار ببخشید.

اجازه دهید مراجع برای زندگی خودش صحبت کند. استعاره‌ها و تشابهات استفاده شده توسط مراجع را برجسته نمایید تا بتوانید به دیدگاه‌های جدیدی دست یابید.

در تدوین تصویر زندگی مراجع، انسجام درونی ایجاد کنید و در سرتاسر آن از زبانی یکسان استفاده کنید.

برای برقراری ارتباط بین بخش‌های مختلف از لغات مرتبط کننده در مکان‌های مناسب استفاده کنید و بین جملات پیوستگی برقرار نمایید.

## مشاوره تعیین مسیر زندگی در پارادایم راهنمایی

در پارادایم طراحی زندگی تمرکز بر نظریه هالند است که با کمک به کشف خود و دنیای مشاغل، از طریق همخوانی شخص و محیط، توجه به بافت خانواده، سابقه تحصیلی، ژنوگرام شغلی و بازار کار به تصمیم گیری در مورد تعیین مسیر شغلی اقدام می‌شود.

### گام اول: تحریک دغدغه

پس از صحبت‌های مقدماتی و برقراری رابطه مبتنی بر اعتماد، برای اینکه مراجع درگیر مسئله اش شود لازم است که او را ترغیب کنیم به موضوع خود و آینده تحصیلی شغلی اش فکر کند به این منظور از او می‌پرسیم: "چه نقشه‌ای برای آینده‌تان دارید؟ آیا تاکنون به اینکه در آینده چگونه می‌خواهید زندگی کنید، چه کاری انجام دهید و چه جایگاهی داشته باشید، فکر کرده اید؟"

با طرح این سوال ذهن مراجع را به سمت هدفگذاری سوق دهید. پس از درگیر کردن ذهن مراجع درباره آینده و مطرح شدن اهداف و برنامه‌های او سوال بعدی این است که آیا برای دستیابی به آنچه به عنوان نقشه آینده اش مطرح کرده است گامی برداشته، آیا اقدامی انجام داده؟ اگر بله، اقدامات چیست؟ اگر خیر، علت آن چه بوده است؟





پس از اینکه مراجع در خصوص بی هدفی و بی برنامه‌گی‌اش به خودآگاهی رسید، به آنان کمک خواهد شد تا بتواند آرزوهای مورد نظرش را شناسایی و تعیین کند. برای این کار می‌توانید از تکنیک انتشار خبر یا روش‌های مشابه مانند ماشین زمان یا گوی بلورین که منجر به تحریک دغدغه مراجع می‌شود استفاده کنید.

اگر قرار باشد در ده سال آینده یک خبر درباره شما در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار (یا وب سایت‌های خبری) منتشر شود دوست دارید آن خبر چه باشد؟ تیترو متن خبر را بنویسید.

### گام دوم: هدف‌گذاری

در گام قبل با استفاده از تکنیک انتشار خبر سعی کردیم ذهن مراجع را نسبت به آینده و طراحی اهداف و چشم‌انداز مسیرشغلی تحریک کنیم. در واقع انتظار می‌رود از این طریق مراجع بین تصمیم‌گیری‌های فعلی و رشد مسیرشغلی در آینده پل بزند. همچنین برای ترغیب وی در مورد نحوه دستیابی به اهداف، بهتر است به او کمک کنیم تا درباره تفاوت آرزو و هدف بیندیشد و آگاه شود برای آن نیاز به چه اقداماتی دارد. به این منظور می‌توانیم از تکنیک مصاحبه خبری استفاده کنیم. تکنیک مصاحبه خبری بدین صورت است که از فرد خواسته می‌شود خودش را در جایگاه یک خبرنگار تصور کرده و با خودش در زمینه نحوه دستیابی به موفقیتی

که در انتشار خبر به آن اشاره کرده مصاحبه کند و عوامل مؤثر بر موفقیت، برنامه دستیابی به آن و شرایط کمک‌کننده را در مصاحبه توصیف کند. برای تکمیل راهنمایی، با طرح چند نمونه سوال زیر به مراجع برای انجام مصاحبه کمک می‌کنیم.

از کی متوجه انتخاب این شغل شدی؟  
چه ویژگی‌هایی در شما موجب موفقیت تان در این شغل شد؟

برای موفقیت در این شغل در چه رشته‌ای تحصیل کردید؟

در دوران تحصیل چه مهارت‌هایی را کسب کردید؟  
سپس از مراجع می‌خواهیم مصاحبه اش را بخواند و در مورد ایرادات مصاحبه بحث می‌کنیم. با بررسی مصاحبه مشخص می‌کنیم:

۱) آیا مراجع توانسته مراحل دستیابی به هدفش را مشخص کند؟

۲) آیا اقداماتی که موجب دستیابی به هدفش می‌شود را می‌شناسد؟

۳) آیا تاکنون برای دستیابی به هدفش گامی برداشته است یا حداقل به آن اندیشیده است؟

**تکلیف:** همیشه مطالعه مسیر موفقیت دیگران می‌تواند چراغ راه ما شود. همانطور که حضرت علی (ع) در نامه ۳۱ در نهج البلاغه می‌فرمایند زندگی چیزی جز تجربه نیست اگر کسی از تجارب دیگران بهره بگیرد در اعمال و رفتار آنها و نتایجی که از عملشان گرفتند دقت کند و

در آثار باقیمانده آنها فکر کند عمری به درازای بشریت پیدا می‌کند و گویی که از روز اول خلقت حضرت آدم (ع) تا کنون زنده بوده است. بر همین اساس از مراجع می‌خواهیم با افراد موفق مشابه مسیر شغلی-اش مصاحبه کند که آنان چطور موفق شدند. سپس در صورت نیاز مجدداً مصاحبه‌تان را ویرایش کنید.

### گام سوم: اطلاعات شغلی

یکی از موضوعات مهم در طرح‌ریزی تحصیلی- شغلی، انتخاب و تصمیم‌گیری، آگاهی از حیطه علاقه‌مندی‌های مراجع است (صادقی، ۱۳۹۵). استفاده از پرسشنامه‌های رغبت سنج بدون آمادگی و اطلاعات شغلی کافی مراجع منجر به سنجش نادرست رغبت‌های او و گمراهی در تعیین مسیر زندگی اش می‌گردد. بنابراین قبل از اجرای آزمون رغبت سنج برای ایجاد آمادگی از مراجع بخواهید تا درباره مشاغل و موضوعات مختلف تحصیلی اطلاعات کافی بدست آورد. انتخاب عاقلانه شغل، نیازمند اطلاعات دقیق درباره مشاغل موجود، شرایط احراز آن و یا مزایا و معایبی است که هر شغل در بردارد. آنچه که مراجع باید بداند این است که شناخت مشاغل فقط وقتی می‌تواند به طرز موثری به کار رود که فرد درباره خودش شناخت کافی داشته باشد و نیز روشن است که شناخت خویشتن در انتخاب شغل هنگامی می‌تواند موثر باشد که فرد اطلاعاتی درباره رشته‌ها و مشاغل گوناگون داشته باشد (صادقی، ۱۳۹۵).

مراجع را راهنمایی کنید برای جمع آوری اطلاعات از شبکه‌های اطلاع رسانی بازار کار که اولین سیستم یکپارچه شغلی ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی در کشور است استفاده کند. این شبکه دارای سه بخش عمده پایگاه داده‌های کارفرما، پایگاه داده‌های کارجو و پایگاه داده‌های شغل می‌باشد. آدرس سایت مورد نظر:

[www.Jobiran.com](http://www.Jobiran.com)

وسایتهای حاوی اطلاعات شغلی دیگر:

[www.Karafarini.com](http://www.Karafarini.com)

[www.Jobportal.ir](http://www.Jobportal.ir)

[www.ltJob.ir](http://www.ltJob.ir)

[www.eshtgal.ir](http://www.eshtgal.ir)

برای اینکه لیست کاملی از مشاغل و موضوعاتی که لازم است درباره آن جستجو کند در اختیار مراجع قرار گیرد پرسشنامه رغبت سنج استرانگ را در اختیار مراجع قرار داده و از او می‌خواهیم که درباره مشاغل و موضوعات ذکر شده در آن اطلاعاتی را کسب کنند. همچنین مراجع را ترغیب به جمع آوری اطلاعات در محیط واقعی و اشخاص می‌کنیم. می‌توان از مراجع خواست در مورد هر شغل یا موضوع به چهار سوال جواب دهد. ۱- یک روز کاری در آن شغل چگونه است؟ ۲- موضوعات درسی در دوره کارشناسی آن چیست؟ ۳- محیط شغلی آن چگونه است؟ و ۴- بازار کار و آینده شغلی آن چگونه است؟



### گام چهارم: درک نقش رغبتها

در جلسه مشاوره اطلاعات مراجع درباره مشاغل و موضوعات را مرور کنید و نکات و اطلاعات مهم و مورد توجه برای تصمیم‌گیری را برجسته سازید، نواقص موجود در اطلاعات را شناسایی کرده در مورد آن به او آموزش دهید. اکنون که مراجع اطلاعات مربوط به مشاغل را کسب کرده بهترین زمان برای اجرای آزمون رغبت سنج است. برای سنجش رغبت آزمونهای مختلفی تهیه شده است که پرکاربردترین آنها آزمون رغبت سنج استرانگ است.

پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ: در سال ۱۹۲۷ استرانگ پرسشنامه رغبت را با ۴۲۰ ماده منتشر ساخت (بتسو و فواد، ۱۹۹۷، کرایز، ۱۹۹۹). و الان پرسشنامه رغبت استرانگ با تاریخچه ۸۰ ساله از جمله پرکاربردترین پرسشنامه‌ها در زمینه سنجش رغبت است (اسکایپوت و همکاران، ۲۰۴، نقل از حق‌شناس، ۱۳۸۵).

پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ دارای ۲۹۰ ماده است که در ۶ قسمت مختلف سازماندهی شده‌اند. در تمام بخشها از فرد خواسته می‌شود که متناسب با علاقه خود یکی از گزینه‌های «بسیار علاقمندم»، «بی‌تفاوت»، «علاقه‌مند نیستم»، «اصلاً علاقه‌مند نیستم» را انتخاب کند. از این پرسشنامه سه دسته نمره به دست می‌آید که شامل موضوع‌های کلی، رغبت‌های اصلی و سبک‌های فردی است. آزمون رغبت‌سنج استرانگ را اجرا کنید و رغبت‌های

اصلی و سبک فردی او را تعیین کرده به طور کامل تفسیر کنید. برای تفسیر خروجی پرسشنامه استرانگ در ابتدا موضوع‌های کلی تفسیر می‌شود که شامل شش تیپ رغبت هالند است که عبارتند از واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی. پس از تعیین سه کد تشکیل دهنده رغبت مراجع ویژگی‌های هر کدام را برایش به طور کامل شرح دهید تا از صحت نتیجه بدست آمده مطمئن شوید. در صورت عدم تایید نتیجه به بررسی سایر رغبت‌ها به ترتیب نمره کسب شده در آزمون بپردازید. پس از آن رغبت‌های اصلی و سبک‌های فردی را به طور کامل برای مراجع تشریح کنید. پنج مقیاس سبک فردی استرانگ عبارتند از: مقیاس سبک کاری، مقیاس محیط یادگیری، مقیاس سبک رهبری، مقیاس ریسک‌پذیری و مقیاس جهت‌گیری گروهی.

**(۱) مقیاس سبک کاری:** این مقیاس افرادی را که علاقه‌مند

به کار با دیگران هستند را از افرادی که علاقه‌مند به کار با ایده‌ها و اشیاء هستند جدا می‌سازد. افرادی که در این مقیاس نمرات بالا می‌گیرند افرادی هستند که علاقه دارند در کنار دیگران کار کنند.

دانش‌جویانی که نمراتشان آنها را در دامنه کار با افراد قرار می‌دهد در رشته‌های دانشگاهی از قبیل رشته‌های تربیتی، علوم اجتماعی، روان‌شناسی و مشاوره و دانش‌جویانی که کار با ایده‌ها و اشیاء را ترجیح می‌دهند غالباً در علوم فیزیکی، زیستی و ریاضیات، رشته‌های فنی و مهندسی و حسابداری موفق‌تر عمل می‌کنند.



**(۲) مقیاس محیط یادگیری:** افرادی که نمره پایین در این مقیاس کسب می‌کنند، اغلب به یادگیری به خاطر خود یادگیری علاقه‌مندند و اغلب آرزو دارند که مدارج تحصیلی را به اتمام برسانند. افراد با نمرات متوسط در این مقیاس رغبت‌های تحصیلی شبیه به افرادی که مدارج دانشگاهی دوره لیسانس را به اتمام رسانده‌اند، دارند و افرادی که نمرات پایینی کسب می‌کنند شبیه به کسانی هستند که در پی کسب مدارج دانشگاهی نیستند. آن دسته از افرادی که در بعد علمی نمره بالاتری بدست می‌آورند معمولاً افرادی هستند که به رشته‌های دانشگاهی مانند علوم، علوم پزشکی و رشته‌هایی که نیاز به مطالعه، تحقیق، پیگیری و پژوهش است علاقه‌مندند. آن دسته از افرادی که در بعد عملی نمره بالاتری بدست می‌آورند دانشجویانی هستند که در حیطه‌هایی چون فنی مهندسی و فناوری، حسابداری، امور مالی، موفق‌تر عمل می‌کنند.

**(۳) مقیاس ریسک‌پذیری:** این مقیاس تمایل به تلاش برای چیزهای جدید و پذیرفتن خطرات اجتماعی، فیزیکی، مالی را می‌سنجد (نمرات بالا). برق‌کاران، تکنسین‌های فوریت‌های پزشکی و افسران پلیس نمره بالا و دستیاران دندانپزشک، کتابداران و ریاضی‌دانان نمرات پایینی کسب می‌کنند. مقیاس‌های سبک فردی عملکرد فرد در دنیای شغل را پیش‌بینی می‌کند این مقیاس افراد را به دو دسته، افراد علاقه‌مند به

فعالیت‌های پرخطر و ماجراجویانه و افرادی که فعالیت‌های قابل پیش‌بینی و امن را ترجیح می‌دهند تقسیم می‌کند. نمره بالا در این مقیاس تمایل به فعالیت‌های پرخطر و بی‌پروایی را نشان می‌دهد. افرادی که در بعد پیش‌بینی و امن نمره بالا کسب می‌کنند.

**۴) مقیاس سبک رهبری:** نمرات بالا در این مقیاس رغبت به رهبری و مدیریت دیگران را منعکس می‌کنند در حالی که نمرات پایین رغبت‌های افرادی که ترجیح می‌دهند به تنهایی کار کنند یا کسانی که ترجیح می‌دهند نقش‌های رهبری را به عهده نگیرند منعکس می‌کند. مربیان مؤسسات، مدیران دولت و مدیران مدارس نمره بالایی در این مقیاس کسب می‌کنند در حالی که مکانیک اتومبیل، کشاورزان و ریاضی‌دانان نمرات پایینی در این مقیاس کسب می‌کنند.

**۵) مقیاس جهت‌گیری گروهی:** در این مقیاس فعالیت‌های گروه‌محور در برابر فعالیت‌های فردی قرار می‌گیرد. افرادی که در بعد گروه‌محور نمره بالا کسب می‌کنند از کارکردن با دیگران و همیاری گروه لذت می‌برند. نمرات بالا در مقیاس جهت‌گیری گروهی غالباً با نمرات بالا در موضوع‌های کلی اجتماعی و متهور از قبیل منابع انسانی، آموزش، بازاریابی و تبلیغات رابطه دارند. افرادی که در بعد کار انفرادی نمرات بالا کسب می‌کنند،





نشانگر علاقه‌مندی به تلاش‌های فردی و حل‌مسأله به طور انفرادی است. این‌گونه افراد در موضوع‌های کلی واقع‌گرایی و جستجوگری یا هنری و نیز مقیاس‌های رغبت اصلی هنرهای بصری، طراحی، طبیعت و کشاورزی و علوم نمرات بالایی را احراز می‌نمایند (صادقی، ۱۳۹۵).

### گام پنجم: مکاشفه شغلی

سوابق تحصیلی، بافت خانوادگی، بازار کار و خود کارآمدی تحصیلی مراجع را بررسی نموده و مد نظر قرار دهید. سوابق تحصیلی و بافت خانواده موضوع مهمی است که باید در انتخاب مسیر شغلی به آن توجه شود زیرا توجه صرف به علایق، ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌ها در نظر نگرفتن نیمی از موضوع انتخاب است.

با در نظر گرفتن رغبت‌های کلی، رغبت‌های اصلی، سبک‌های فردی، سابقه تحصیلی، بافت خانوادگی و بازار کار مسیر شغلی همخوان را با مشارکت مراجع بررسی نمایید. می‌توانید برای مکاشفه شغلی از وب سایت [www.onetonline.org](http://www.onetonline.org) کمک بگیرید. برای انتخاب مسیر شغلی در زمینه رشته تحصیلی همخوان با رغبت‌ها از راهنمای زیر می‌توانید استفاده کنید.

رشته هنر	رشته علوم انسانی	رشته علوم ریاضی	رشته علوم تجویبی
آهنگسازی: ه ج ا	آب و هواشناسی: ج و ق	مهندسی عمران: ت و ق	اقیانوس‌شناسی: ج و ت
انیمیشن: ه ق و	باستان‌شناسی: ج و ت	مهندسی صنایع: ت و ق	بیوتکنولوژی: ج و ق
ارتباط تصویری: ه ق و	تاریخ: ج ق ت	مهندسی مدیریت پروژه: ت و ق	بینا سنجی: ج و ق
بازیگری: ه ت ا	جغرافیا: ج و ق	مهندسی مدیریت جرایم: ت و ق	پزشکی: ج و ا
چاپ: ه ق و	زبان شناسی: ج ه ا	مهندسی مخابرات: ج و ج	پروت درمانی: ج و ق
سینما فیلم نامه‌نویسی: ه ج ا	فلسفه: ج ت ه	مهندسی کامپیوتر نرم افزار: ق و ج	دامپزشکی: ج و ت
سینما فیلم برداری: ه و ت	علوم اقتصادی: ج ق ت	مهندسی پزشکی: ج ق و	داروسازی: ج ق و
سینما کارگردانی: ه ج ت	علوم اجتماعی: ج ت ه	مهندسی ایمنی: ج ق و	دندانپزشکی: ج و ق
سینما تدوین: ه ق ت	مردم شناسی: ج ه ت	مهندسی مراقبت پرواز: ق و ج	دبیری شیمی: ا ج ق
سفالگری: ه و ا	معارف اسلامی فقه و اصول: ج ه ا	مهندسی برق کنترل: ق و ج	زیست‌شناسی: ج ق و
صنایع دستی: ه و ق	معارف اسلامی فلسفه: ج ا ه	مهندسی معماری: ه و ج	زمین شناسی: ج و ق
طراحی صنعتی: ه و ج	علوم تربیتی تکنولوژی: و ج ق	مهندسی شهر سازی: ه و ج	شنوایی شناسی: ج و ق
طراحی صفحه: ه و ت	دبیر علوم اجتماعی: ا ه ج	دبیر فنی برق: ا و ج	شیمی: ج ق و
طراحی لباس: ه ت و	دبیر زبان فارسی: ا ه ق	دبیر فنی معماری: ا ه و	علوم آزمایشگاهی: ج ق و
طراحی پارچه: ه ت و	دبیر زبان عرب: ا ه ق	دبیر فنی عمران: ا و ت	علوم صنایع غذایی: ج ق و
عکاس: ه و ق	دبیر تاریخ: ا ج ق	دبیر فنی مکانیک: ا و ج	علوم تغذیه: ج ا ق
کارشناس طراحی: ه و ت	دبیر جغرافی: ا ج ق	دبیر فیزیک: ا ج و	مهندسی منابع طبیعی چنگلداری: ج و ت
کارشناس رنگرزی: ه و ج	روان شناسی بالینی: ا ج ه	دبیر ریاضی: ا ج ق	مهندسی گياه پزشکی: ج و ق
کتابت و نگارگری: ه ق ا	روان شناسی استثنائی: ا ج ه	مهندسی قدرت: و ج ق	مهندسی صنایع کاغذ چوب: ج و ق
کاشی: ه و ق	روان شناسی صنعتی: ج ه ت	مهندسی معدن: و ج ق	مهندسی محیط زیست: ج و ق

رشته هنر	رشته علوم انسانی	رشته علوم ریاضی	رشته علوم تجویبی
کارشناس فرش بافت: ه و ا	علوم قرآنی: ا ه ج	مهندسی مکترونیک: و ق ج	مهندسی گیاه شناسی: ج و ق
گرافیک: ه و ق	علوم تربیتی مدیریت آموزشی: ا ه ت	مهندسی فضای سبز: و ه ج	مهندسی خاک شناسی: ج و ق
مجسمه سازی: ه و ج	علوم تربیتی کودکان استثنایی: ا ج ه	مهندسی الکترونیک: و ق ج	هوشبری: ج و ق و
موزه داری: ه ت ج	علوم تربیتی پیش دبستانی دبستانی: ا ه ق	مهندسی شیمی: و ج ق	اعضای مصنوعی: و ج ق
منبت کاری: ه و ق	مطالعات خانواده: ا ه ت	مهندسی رباتیک: و ق ج	پرستاری: و ق ا
معرق: ه و ق	مشاوره: ا ه ت	مهندسی حمل و نقل ریلی: و ق ت	پرتو درمانی: و ق ج
مرمت آثار تاریخی: ه و ق	مدیریت هتلداری: ا ق ت	مهندسی نساجی: و ق ج	پروتز دندان: و ق ا
نوازندگی: ه ت ا	مدیریت دولتی: ت ق ا	مهندسی مواد: و ج ق	شیلات: و ج ق
نمایش عروسکی: ه ا ت	مدیریت صنعتی: ت ق و	مهندسی مکانیک: و ج ه	فیزیوتراپی: و ج ا
هنر صنایع چوب: ه و ا	مدیریت مالی: ت ق ج	مهندسی کشتی: و ق ج	مهندسی گیاهان داروخانه‌ای: و ج ق
هنر صنایع فلز: ه و ا	مدیریت گردشگری: ت ه و	مراقبت پرواز: و ج ت	مهندسی گیاهان دارویی: و ج ق
ادبیات نمایشی: ه ا ت	زبان و ادبیات عرب: ج ه ا	مهندس پرواز: و ج ت	مهندسی دامپروری: و ج ق
	زبان و ادبیات فارسی: ج ه ا	ریاضی: ج ا ق	بهداشت: ا ج ق
	مددکاری اجتماعی: ا ت ق	علوم کامپیوتر: ج ق و	دبیری شیمی: ا ج ق
	ادبیات داستانی: ه ت ج	فیزیک: ج و ق	دبیری زیست: ا ج ق
	حسابداری: ق ت ا	مهندسی نفت: ج و ق	کار درمانی: ا ج ه
	علم اطلاعات و دانش شناسی: ق و ا	مهندسی پلیمر: ج و ق	گفتار درمانی: ا ج ق
	روان شناسی عمومی: چ ا ه	مهندسی اپتیک و لیزر: ج و ق	مامایی: ا و ج
	مهندسی عمران: ت و ق	مهندسی هوانوردی خلبانی: ج و ت علوم ورزشی: و ج ا	فناوری اطلاعات سلامت: ق ا ج
	افیانوس شناسی: ج و ت		مدیریت خدمات بهداشتی: ت ج ق

**تکلیف:** از مراجع می‌خواهیم به این سوال فکر کنند: مشاغلی که در مکاشفه شغلی به او معرفی شده چقدر با علاقه تان هماهنگ است؟ چقدر با چشم انداز مسیر شغلی تان هماهنگ است؟ چقدر درباره انتخاب مسیر پیش رو مطمئن هستید؟

### گام ششم: نعهد به اجرا

آخرین گام تعیین مسیر زندگی انتخاب و تصمیم‌گیری است. برای اینکه مراجع بتواند بر اساس اطلاعات بدست آمده دست به انتخاب بزند و بر اساس تصمیم خود اقدام نماید، لازم است در مورد ملاکها و مهارت تصمیم‌گیری آموزش ببیند. به این منظور ابتدا سبک تصمیم‌گیری مراجع را با بررسی نحوه تصمیم‌گیری وی در موقعیت‌های گذشته بسنجید. پس از تعیین روش تصمیم‌گیری مراجع، انواع مختلف تصمیم‌گیری را توضیح دهید و نهایتاً مشخص کنید روش مراجع کدام نوع از انواع تصمیم‌گیری است. گدات، وارن هورس و کری (۱۹۷۲)، نقل از هی لی، ۱۹۷۵؛ ترجمه زندگی‌پور، (۱۳۷۵) طی یک مطالعه روش‌های تصمیم‌گیری را بررسی کردند و هشت نوع روش تصمیم‌گیری را معرفی کردند که عبارتند از:

- ۱- روش آنی یا انتخاب اولین گزینه
- ۲- روش جبری یا واگذاری اوضاع به تقدیر و قضا و قدر
- ۳- روش تسلیمی یا واگذاری تصمیم به دیگری،
- ۴- روش تأخیری یا تصمیم را به روز بعد موکول کردن

و فرار از تصمیم‌گیری

۵- روش تقلایی یا تجزیه و تحلیل بیش از حد راه‌حلها و وسواس به خرج دادن

۶- روش برنامه‌ریزی یا کاربرد روش منطقی در سنجش سود و زیان

۷- روش اشرافی یا شهودی و استفاده از حس ششم

۸- روش عجزی یا عدم توانایی مواجهه با مشکل

مراحل صحیح تصمیم‌گیری را آموزش دهید. نلسون-جونز (۱۹۸۹) در فرایند تصمیم‌گیری و شیوه اجرای تصمیمات رویکردی را که شامل پنج مرحله است پیشنهاد می‌کنند (هارجی، ساندرز، دیکسون، ۱۳۸۳).

**۱- رویارویی:** تشخیص لزوم تصمیم‌گیری، روشن ساختن خواسته‌های مان و پذیرا بودن در برابر شرایط درونی و بیرونی تصمیم.

**۲- ایجاد گزینه‌ها و جمع آوری اطلاعات:** فکر کردن به راه‌های موجود، بدون در نظر گرفتن شانس موفقیتی که احتیاج به وقت و اطلاعات اضافی دارد.

**۳- انتخاب یک گزینه:** که این عمل پس از پیش‌بینی پیامدهای گزینه انتخاب شده صورت می‌گیرد. یکی از نتایج توجه به فواید و معایب هر گزینه، بررسی میزان احتمال دستیابی به پیامد مورد نظر است. همچنین بررسی میزان اثربخشی خودمان، هزینه‌ها، ویژگی‌های مثبت و منفی هر گزینه.

**۴- متعهد ماندن نسبت به تصمیم:** در این مرحله باید برای انجام عمل مورد نظر عزم‌مان را جزم کنیم.

**۵- اجرای تصمیم:** زمان بندی اجرای تصمیم نیز عامل مهمی است.

در آخر برای اطمینان از توجه مراجع به همه عوامل و در نظر گرفتن جامع شرایط در مورد صحت و سقم تصمیم اتخاذ شده از وی می‌خواهیم تا سوالات زیر را پاسخ دهد:

درباره انتقاد از تصمیم اخذ شده چه توضیحی خواهید داشت؟

چرا تغییر رشته می‌تواند مسیر شغلی بهتری برایتان فراهم کند؟

چگونه ادامه تحصیل در رشته پذیرفته شده منطبق با مسیر شغلی مناسب شما نیست؟

# بخش سوم

---

## گذار دانشگاه به کار

↳ آمادگی کاریابی و استخدام

↳ اشتغال پذیری

↳ کارآفرینی تحصیلی

## گذار دانشگاه به کار

برای بیشتر دانشجویان تا لحظه فارغ‌التحصیلی گذار دانشگاه به کار مهم نمی‌باشد، در نتیجه در طول دوره تحصیل کمتر به آن اندیشیده یا اقدامی برای آن انجام نمی‌دهند. درحالی که گذار از یا دانشگاه به کار یک فرایند راهنمایی و آموزشی است که باید از ابتدای دوره تحصیل در دانشگاه آغاز شود.

عدم آمادگی برای گذار از دانشگاه به کار باعث می‌شود دانشجویان پس از فراغت از تحصیل دوره‌های طولانی بیکاری، نیاز مالی شدید، دوره‌های اشتغال پاره وقت یا اشتغال در موسساتی که با اهداف و علایق آنان هماهنگ نیست را تجربه کنند (فلیتچر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، مان، میلر و بام<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵، بلاستین<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۷، پینکوارت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۳، والد و مارتینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳، وراسماس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲، لینگ و ابرین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲).

وندلندت و روچلین (۲۰۰۸) معتقدند دشواری این نوع گذار به دلیل وجود سه چالش اساسی در این زمینه است:

۱- وجود فرهنگ متفاوت حاکم بر دانشگاه و دنیای اشتغال و ناآگاهی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان از این تفاوت. فرهنگ حاکم بر محیط کار و دانشگاه

1. Fletcher
2. Mann, Mille & Baum
3. Blustein
4. Pinquart
5. Wald & Martinez
6. Vrasmas
7. Ling & O'Brien



تفاوت اساسی در الگوهای نقش، سلسله مراتب، نحوه فعالیت و اهداف دارد.

۲- ضعف تجربه و مهارت مورد نیاز دنیای اشتغال در فارغ التحصیلان از قبیل ضعف در مهارت‌های جستجوی شغل، ضعف در مهارت‌های بیانی و نوشتاری برقراری رابطه، مدیریت زمان، کار گروهی و حل مسأله.

۳- انتظارات غلط دانشجویان از دنیای کار.

گذار موفق دانشگاه به کار هم به برنامه‌ریزی پیشگیرانه و هم به مداخلات مشاوره‌ای نیازمند است. از طریق گسترش نگرش‌ها و عادات، توسعه افق‌ها، ارائه اطلاعات مهم می‌توان به دانشجویان کمک کرد چطور به اطلاعات و تصمیم‌گیری منطقی دست یابند و به مهارت‌های مهم برسند. همچنین یادگیری ابراز وجود مناسب، تنظیم اهداف، افزایش اعتماد به توانایی‌های خویش و توسعه آنها، شناخت مهارت‌های شغلی، آموختن چگونگی ملحق شدن به شبکه‌های اطلاع‌رسانی و یادگیری چگونگی ارتقاء خود کمک‌کننده است (بکر و جرلر، ۲۰۰۴). بنابراین از سه مسیر می‌توان در راستای گذار دانشگاه به کار گام برداشت. ۱- مهارت‌های کاریابی ۲- اشتغال‌پذیری و ۳- کار آفرینی تحصیلی.



# فصل ششم

---

فرایند مشاوره آمادگی

کاریابی و استخدام

از جمله مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان برای گذار موفق از دانشگاه به کار مهارت کاریابی است. کاریابی فرایندی است که شامل جمع آوری اطلاعات درباره فرصت‌های شغلی احتمالی، ارزیابی و بررسی انتخاب‌های شغلی و انتخاب یک شغل از بین موارد پیشنهادی می‌گردد (باربر، دالی، آیا نانتونیو و فیلیپس، ۱۹۹۴). بنابراین بهتر است از ایجاد دغدغه آمادگی کاریابی فرایند مشاوره را آغاز کنیم.

### گام اول: دغدغه آمادگی کاریابی

برای شروع ابتدا طرح ریزی مسیر شغلی مراجع را می‌سنجیم و اهداف شغلی و میزان صراحت و دقت در انتخاب مسیر شغلی اش را بررسی می‌کنیم. ابتدا لازم است ذهن مراجع را به موضوع آمادگی‌های لازم برای کاریابی موفق جلب کنیم. به این منظور از مراجع سوال می‌کنیم چه طرح و برنامه‌ای برای آینده و ورود به بازار کار دارد؟ آیا تا به حال به فعالیت‌ها و وظایفی که در این زمینه دارد فکر کرده است؟ آیا برای کسب مهارت‌های کایابی اقدامی انجام داده است؟ صحبت‌های مراجع را می‌شنویم و با کمک او نیازها و اقدامات ضروری پیش رو را طراحی و مشخص می‌کنیم. این موضوعات می‌تواند هدف مراجع از فرایند مشاوره باشد و در انتهای مشاوره میزان دستیابی به آن قابل بررسی است و پایان مشاوره را مشخص می‌کند.

## گام دوم: رفتار کاریابی

رفتار کاریابی مجموعه فعالیت‌های منظم، هدف‌دار، پویا و سازمان‌یافته‌ای است که به منظور کسب فرصت‌های شغلی برای اشتغال انجام می‌شود. کاریابی با جستجوی فشرده جمع‌آوری اطلاعات و شناسایی فرصت‌های شغلی، آغاز می‌گردد. مقدمه رفتار کاریابی جمع‌آوری اطلاعات است که در آن کارجو از منابع اطلاعاتی مختلف فرصت‌های شغلی را جستجو می‌کند (صادقی، دوستانی و هادی، ۱۳۹۸). بدیهی است در کاریابی که هر چه اطلاعات بیشتری در مورد مراکز مختلف بدست آورده شود، گزینه‌های بیشتری برای جستجو در دسترس فرد قرار می‌گیرد.

### سنجش

در ادامه از مراجع درباره رفتار کاریابی او سوال و توجه او را به ابعاد مختلف آن جلب می‌کنیم. برای تامل بیشتر در موضوعات از وی می‌خواهیم تا پاسخ سوالات را به صورت کتبی یادداشت کند.

- چقدر نسبت به فرصت‌های شغلی موجود در شته تحصیلی اش آگاه است؟ برای افزایش اطلاعاتش چه باید انجام دهد؟
- چقدر منابع اطلاعاتی فرصت‌های شغلی را می‌شناسد؟
- تا کنون چندبار با کارفرماها تماس گرفته، تعداد ساعاتی که در هفته صرف جستجو کرده و تعداد منابعی که استفاده کرده چقدر است؟
- زمان و تلاشی را که به کاریابی اش اختصاص داده

چقدر است؟

■ چقدر توانسته رفتارهای جراتمندانه از قبیل پیگیری تلفنی وضعیت یک تقاضای کار و تماس برای ترتیب جلسه ملاقات با نماینده سازمان برای بحث در مورد فرصتهای استخدامی را انجام دهد؟

■ چقدر با دوستان، آشنایان، اساتید و دیگر افراد برای درخواست راهنمایی شغلی یا معرفی به کسانی که در پیدا کردن کار می‌توانند به شما کمک کنند تماس گرفته‌اید؟

سپس از مراجع می‌خواهیم پاسخهایش را بخواند و نواقص مربوط به هر سوال را تحلیل و اقدام مناسب برای هر کدام را بیان نماید.

آنچه که در سوالات پرسیده شد ابعاد پنج گانه رفتار کاریابی است که عبارتند از: (۱) منابع اطلاعات شغلی (۲) شدت کاریابی (۳) تلاش کاریابی (۴) رفتار کاریابی جراتمند (۵) نیرومندی شبکه ارتباط.

منابع اطلاعات شغلی: منابع اطلاعات شغلی یکی از مهم ترین ابعاد رفتار کاریابی است و در بیشتر مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است. منابع بر می‌گردد به آنچه که کارجوها با استفاده از آن فرصتهای شغلی را می‌شناسند و در ادبیات کاریابی در دو دسته منابع رسمی و غیررسمی معرفی می‌شود. منابع رسمی شامل استفاده از واسطه‌های عمومی مثل تبلیغات، موسسات کاریابی و دفاتر جایابی است. منابع غیر رسمی شامل واسطه‌های خصوصی است مثل دوستان، اقوام یا افرادی که قبلاً در

سازمانی استخدام شده‌اند (ساکس و آشفورث، ۱۹۹۷).  
**شدت کاریابی:** شدت کاریابی بر می‌گردد به فراوانی کاریابی کارجوها در طی یک دوره از زمان، بکارگیری رفتارها و فعالیت‌های کاریابی خاص مثل آماده کردن سابقه تحصیلی-شغلی یا تماس با آژانس‌های استخدامی (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱). از پیش بینی کننده‌های گوناگونی که برای اندازه‌گیری شدت جستجو استفاده شده عبارتند از: تعداد تماس‌های انجام شده با کارفرماها، تعداد ساعاتی که در هفته صرف جستجو شده و تعداد منابعی که استفاده شده (باربر و همکاران، ۱۹۹۴).

**تلاش کاریابی:** تلاش کاریابی بر می‌گردد به میزان انرژی، زمان و سماجی که کارجو به جستجویش اختصاص می‌دهد (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱). برعکس اندازه‌گیری شدت کاریابی، اندازه‌گیری تلاش کاریابی بر رفتارها و فعالیت‌های خاص کاریابی متمرکز نیستند و زمان و تلاشی را که افراد به کاریابی شان اختصاص می‌دهند را معین می‌کنند.

**رفتار کاریابی جراتمند:** کاریابی جراتمند کاربرد مفهوم جراتمندی در کاریابی است و برمی‌گردد به توانایی افراد در شناسایی حقوق و انتخاب‌هایشان در طول کاریابی و همچنین عمل بر اساس آنها (اسکمیت و همکاران، ۱۹۹۳). شامل رفتارهای خاصی از قبیل پیگیری تلفنی وضعیت یک تقاضای کار و تماس برای ترتیب جلسه ملاقات با نماینده سازمان برای بحث در مورد فرصت‌های استخدامی می‌باشد.

**نیرومندی شبکه ارتباطی:** در کتابهای کاریابی معمول، شبکه ارتباطی به عنوان یکی از موثرترین روشهای کاریابی برای پیدا کردن شغل معرفی شده است و پژوهش نشان می‌دهد خیلی از مردم از طریق تماس با دوستان، اقوام، آشنایان و ارتباطات شغل پیدا می‌کنند (ونبرگ و همکاران، ۲۰۰۰).

شبکه ارتباطی، یک رفتار کاریابی خاص است که شامل تماس با دوستان، آشنایان و منابع ارجاعی جهت بدست آوردن اطلاعات درباره فرصتهای شغلی است. به طور رسمی تر می‌توان آنرا اینگونه تعریف کرد: «اقدام فردی مستقیم برای تماس با دوستان و آشنایان و دیگر افرادی که کارجو به آنها ارجاع داده شده است، به منظور کسب اطلاعات، راهنمایی یا توصیه در بدست آوردن شغل» (ونبرگ و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۴۹۲). یک روش کامل و منظم برای شبکه ارتباطی به عنوان روش کاریابی شامل: تهیه لیستی از تماس‌ها، اطلاع دادن به آنها که شما به دنبال کار می‌گردید، درخواست راهنمایی شغلی یا معرفی شما به کسانی که در پیدا کردن کار می‌توانند به شما کمک کنند و تماس با این افراد راهنما یا منابعی که به آنها ارجاع داده شده‌اید (ونبرگ و همکاران، ۲۰۰۰).

در ادامه به آنچه در رفتارکاریابی مراجع نیاز به ترمیم دارد می‌پردازیم.

منابع اطلاعات شغلی را به مراجع معرفی کرده و شیوه دستیابی





به اطلاعات شغلی را به او آموزش می‌دهیم که از کجا می‌تواند اطلاعات شغلی بیشتری کسب کند. با توجه به اطلاعات شغلی گزینه‌های مناسب شغلی را با مراجع مرور کرده و درباره ویژگی‌های مربوط به هر شغل، میزان تناسب با توانایی‌ها، رغبت‌ها و ارزش‌های مراجع بحث کنید.

با توجه به اینکه پژوهش‌ها نشان داده افراد برون‌گرا، وظیفه‌شناسی و به سخت در کارایی موفق‌ترند. مهارت‌های ارتباطی، جراتمندی و میزان خودکارآمدی مراجع را بررسی کرده و در صورت نیاز مهارت جرات‌مندی، توانایی عرضه و معرفی جرات‌مندانه و مناسب توانایی‌ها و مهارت‌هایش را به او آموزش می‌دهیم.

همچنین میزان خوش‌بینی مراجع را بررسی و در صورت نیاز در این زمینه با مراجع کار می‌کنیم. افرادی که اعتقاد دارند می‌توانند کار پیدا کنند در مقابل افرادی که یافتن کار را محصول شانس، تصادف و عوامل خارج از کنترل خود می‌دانند، زمان و وقت بیشتری را در جستجوی کار صرف می‌کنند و به نتایج بهتری در جستجوی خود دست می‌یابند. خوش‌بینی نیز نتایج جستجوی شغل را تحت تاثیر قرار می‌دهد. زیرا افراد خوش‌بین که نتایج را خوب پیش‌بینی می‌کنند، نسبت به حل مشکلات در موقعیت‌های پر استرس نیز متمایل‌ترند. بنابراین آنها نسبت به جستجوی خود خوش‌بین بوده و مخاطرات جستجوی خود را می‌پذیرند!

۱- برای اطلاعات بیشتر در مورد آموزش خوش‌بینی به کتاب خوش‌بینی آموخته شده سلیگمن ترجمه نیلفروشان، ۱۳۹۰ مراجعه کنید.

### گام سوم: رزومه نویسی

رزومه شرح مختصری از زندگی و سند دقیقی از میزان تحصیلات و تجارب شغلی فرد است و هدف اصلی آن کسب و انجام یک مصاحبه شغلی و در نهایت، اشتغال است. در حال حاضر استاندارد جهانی بر این مبناست که تقاضای کار از طریق رزومه انجام گیرد. به طور کلی رزومه باید:

۱- حس کنجکاوای کارفرما را برانگیزد و نظر مساعد وی را جلب کند. ۲- به آسانی قابل فهم باشد. ۳- تبلیغ صادقانه‌ای از کاردانی فرد باشد. ۴- تمام اطلاعات مربوط به تحصیل، تجارت شغلی، کارورزی و دوره‌های آموزشی باید به طور صحیح، دقیق و کامل درج شود. (اگر سوابق شغلی زیادی وجود نداشته باشد باید به توانایی‌های مختلف اشاره شود). ۵- غلط‌های دستور زبانی، املائی و تایپی نداشته باشد. ۶- نکات اساسی تواناییهای فرد در آن گنجانیده شود ولی رعایت اختصار نیز مهم است.

با توجه به این موارد مهارت رزومه‌نویسی را به مراجع آموزش می‌دهیم. از مراجع می‌خواهیم پس از نوشتن رزومه از چند نفر بخواهد رزومه‌اش را بخوانند و نظرشان را نسبت به آن اعلام کنند. در تهیه رزومه باید از ذکر مواردی مثل اشاره به تجارب منفی، تعارفات، میزان دستمزد، دلایل ترک شغل قبلی و دلایل بیکاری طولانی مدت خودداری کرد.

طبق تحقیقات انجام شده طول دوره کاریابی حداقل



شش ماه تا یک سال زمان می‌برد. بنابراین توصیه می‌شود در دوره تحصیلی دانشجو با آگاهی از مهارت رزومه‌نویسی و آماده کردن رزومه‌ای قوی و همچنین آشنایی با افراد و مراکز مختلف، این فرایند را بعد از فارغ‌التحصیلی کوتاه نماید. یک اقدام موثر در رزومه نویسی تنظیم رزومه‌ای جامع از کلیه سوابق تحصیلی، شغلی، مهارتی، توانایی‌ها و پتانسیل‌ها تحت عنوان رزومه مادر است تا در زمان ارسال تقاضای شغلی موارد مورد نیاز را منطبق بر شغل درخواستی از رزومه مادر انتخاب و رزومه‌ای دقیق تنظیم نموده و به این صورت گزینه‌ای از قلم نیاندازد.

### گام چهارم: مصاحبه اطلاعاتی

مهارت مصاحبه یکی دیگر از مهارت‌های جستجوی شغل است که آن را به دو نوع مصاحبه اطلاعاتی و مصاحبه شغلی تفکیک می‌کنند که لازم است هر دو به مراجع آموزش داده شود.

افراد برای آنکه بتوانند با کارفرمایان ارتباط برقرار کنند و معرفی خوبی از خود ارائه دهند ابتدا باید اطلاعات جامعی درباره کار مورد نظرشان داشته باشند تا ضمن ترکیب آن اطلاعات با مهارت‌های خود بتوانند خود را به عنوان بهترین گزینه برای آن کار معرفی کنند. به این منظور افراد باید مصاحبه اطلاعاتی را پی‌ریزی کنند تا بتوانند بر فنون انجام دادن مصاحبه شغلی مسلط شوند. انجام مصاحبه اطلاعاتی مستلزم شناسایی افراد

شاغل به کار مورد علاقه فرد، و سپس طرح سؤالاتی درباره آن کار است.

مصاحبه اطلاعاتی به مراجع کمک می‌کند تا به دانسته‌ها و درک خود از حوزه شغلی مورد نظرش شفافیت بخشد، تسلط بر مهارت‌های اجتماعی و تکیه بر معلومات و آگاهی خود، احساس راحتی بیشتری کند و زمینه را برای گسترش تماس-هایش هموار کند.

هدف مصاحبه اطلاعاتی، جستجوی کار نیست بلکه تایید اطلاعات شخصی درباره حوزه کاری است. بنابراین در خلال مصاحبه اطلاعاتی شخص جویای کار است که سوال می‌پرسد. در این مصاحبه فرض بر این است که فرد درباره نوع خاصی از کار، اطلاعات مکتوب بسیاری را مطالعه کرده و اکنون به تایید افراد شاغل در آن کار احتیاج دارد. سایر اطلاعاتی که از چنین مصاحبه‌ای می‌توان کسب کرد، فراتر از تایید مهارت‌های مورد نیاز و میزان حقوق دریافتی است. از این طریق فرد می‌تواند بفهمد که آیا از افراد این حیطه شغلی خوشش می‌آید؟ آیا فضای حاکم بر آن شغل به نظر راحت می‌آید؟ افراد شاغل در آن شغل دارای چه روحیات و خلقیات هستند؟ پس، هدف آشکار مصاحبه اطلاعاتی، جمع‌آوری اطلاعات است، اما هدف کلی دیگر برقراری تماس با افراد و تعیین این نکته است که آیا فرد می‌تواند در این شغل بین نیازهای شخصی و هدف شغلی‌اش هماهنگی مناسبی برقرار نماید؟

قبل از تماس با افراد کلیدی برای انجام مصاحبه لازم است بهترین سوالات خود را همراه با جزئیات دقیق

یادداشت کند تا بتواند حداکثر اطلاعات مفید را در کمترین وقت و به نحو مطلوب بدست آورد. چارچوب اطلاعاتی که دانشجو باید در مصاحبه اطلاعاتی آنها را بدست آورد، عبارتند از:

**۱- نوع شغل**، مانند: خدمات، محصولات یا عملکردهای سازمان، استفاده‌کنندگان از خدمات و محصولات، رقبا و امتیازات شرکت و پیشرفت‌های آینده آن.

**۲- رده‌بندی‌های شغلی**، مانند: پست‌های در دسترس و شرایط لازم (از نظر تحصیلات، مهارت‌ها، توانایی‌ها و...) برای احراز پست‌های مختلف.

**۳- شرح وظایف**، مانند: مسئولیت‌های مورد علاقه فرد، نمونه‌ای از پروژه‌های در دست اقدام و یک روز کاری.

**۴- محیط کار**، مانند: موقعیت‌های فیزیکی شغل یعنی فضای آزاد، داخل ساختمان یا مسافرت، فشار کاری، یکنواختی یا متنوع بودن، میزان نظارت، اضافه‌کاری و میزان انعطاف برنامه‌های کاری.

**۵- مزایا**، مانند: میزان حقوق، فرصت ترفیع، مزایا و خدمات رفاهی.

به طور کلی مصاحبه با افراد شاغل در حوزه مورد علاقه، چه برای تایید و چه برای تجدیدنظر در دیدگاه‌های فرد، اطلاعات بسیار مفیدی در اختیار افراد قرار می‌دهد. اگر دانشجو به شکلی منطقی و هوشمندانه از این اطلاعات استفاده کند، می‌تواند در چرخه‌های درون سازمانی به آدم‌های شاخصی تبدیل شود و یا باعث می‌شود گذار موفق‌تری از تحصیل به کار داشته باشد.

### گام پنجم: مصاحبه شغلی

علاوه بر مصاحبه اطلاعاتی دانشجو باید مصاحبه شغلی را هم بشناسد. زیرا گام بعدی پس از شناسایی فرصت‌های شغلی از طریق رفتار کاریابی فعال، مصاحبه اطلاعاتی و ارسال مدارک و رزومه، بایستی برای مصاحبه شغلی آماده شود. بخشی از این آمادگی در حین مصاحبه اطلاعاتی بدست می‌آید. هدف فرد در اینجا این است که به کارفرما نشان دهد با توجه به نقاط قوت و عملکردهای پیشین خود در ارتباط با این حیطة، چرا مناسب‌ترین شخص برای پست مورد نظر است؟ بنابراین فرد برای آمادگی جهت مصاحبه شغلی باید:

- ۱- حتماً زمانی را برای مصاحبه اطلاعاتی اختصاص دهد و وبسایت آن سازمان را مطالعه کند تا با اهداف و فعالیت‌های آن آشنا شود.
- ۲- از مسئولیت‌های اساسی آن شغل را آگاه باشد و در طول مصاحبه آن دسته از سوابق خود را که نشان می‌دهند از پس این مسئولیت‌ها بر می‌آید، به شکل بازخورد ارائه دهد.
- ۳- اجازه ندهد شرح وظایف رسمی یک شغل وی را فاقد شرایط لازم برای احراز آن شغل قلمداد کند. چون معمولاً ۵۰ درصد از فعالیت‌های مربوط به هر شغلی، در حین کار فراگرفته می‌شوند.
- ۴- از رزومه شغلی به عنوان مرجع، جهت معرفی به کارفرما استفاده کند.
- ۵- پیش از مصاحبه، صحت یک‌سری مشخصات را بررسی



- کند. نام مصاحبه‌گر، مکان، زمان و تاریخ مصاحبه را یادداشت کند. چرا که استرس آخرین دقایق پیش از مصاحبه می‌تواند این جزئیات را از ذهن پاک کند.
- ۶- برای مصاحبه تمرین کند.
- ۷- مهارت‌های ارتباطی و کلامی خود را توسعه دهد.
- ۸- به وضعیت ظاهر خود توجه کند.
- چنانچه مراجع دچار اضطراب جدی است مداخله مناسب برای درمان آن را مد نظر قرار داده یا به همکار دیگر ارجاع می‌دهیم.
- پرسش‌های زیر نمونه سوالات متداولی هستند که در مصاحبه‌های استخدامی مطرح می‌شوند. افراد بایستی برای پاسخ‌گوئی به این سوالات آماده باشند. نمونه سوالات به شرح زیر است.
- ۱- درباره خودتان کمی شرح دهید. فرد در این قسمت باید مهارت‌ها و تجربه‌های خود را در ارتباط با شغل موردنظر بیان کند.
- ۲- چرا شما خواهان این شغل هستید؟ چرا اینجا تقاضای کار داده‌اید؟ فرد در پاسخ به این سوال نباید پست خالی، بیکاری و شبیه به این را مطرح کند بلکه باید به تاریخچه محصولات و خدمات آن شرکت اشاره کند و میزان کشش و جذابیت آن شغل را مطرح نماید.
- ۳- چرا باید شما را استخدام کنم؟ پاسخ فرد شبیه به این جملات می‌تواند باشد: «چون با مهارت‌ها، تجربه، نگرش مثبت و اشتیاقی که در خود می‌بینیم، پیداست مناسبترین شخص برای این شغل هستیم. من با

- فلسفه و اصول نظری شما موافق هستم و احساس می‌کنم با آن هماهنگی خواهم داشت».
- ۴- طرح‌های شغلی شما کدامند؟ فرد می‌تواند خاطرنشان کند که مایل است با شرکت همکاری کند و مسئولیت‌پذیر است. همچنین می‌تواند در صورت رشد شرکت در کنار آنها باقی بماند.
- ۵- کارجو باید کارفرما را متقاعد کند که برای احراز این شغل آمادگی دارد و از عهده آن بر می‌آید. هرگز سوالی را با نه جواب ندهد مگر آن را به طور مثبت تعدیل کند. مثلاً اگر با نرم افزار Excel آشنا نیست بگوید: به نرم افزارهای دیگر واردم و مطمئنم در یادگیری آن مشکلی نخواهم داشت.
- ۵- حقوق مورد انتظار شما چقدر است؟ فرد باید از طیف کلی حقوق این شغل ایده‌های بدست آورد. ببیند آیا این شرکت دارای یک برنامه حقوقی ثابت است؟ شاید بهتر باشد طرح این موضوع را تا کسب اطلاع بیشتر درباره مقتضیات آن شغل به تعویق بیندازد.
- ۶- فکر نمی‌کنید برای این شغل زیادی جوان یا مسن هستید؟ در هر مورد کارجو باید پاسخ خود را طوری بیان کند که گوئی یک امتیاز است. در مورد زیادی جوان بودن باید نشان دهد این شغل مناسب حال یک جوان است چون شور و نیروی جوانی باعث می‌شود با چالش‌ها دست‌وپنجه نرم کند. در مورد مسن بودن نیز بر سال‌ها تجربه، موفقیت‌های پیشین و اعتمادبه‌نفس و برای قبول مسئولیت اشاره کند.



# فصل هفتم

---

## اشتغال پذیری

اشتغال‌پذیری متغیری است که برای روبه‌رو شدن با عدم امنیت شغلی عنوان شده است. زمانی امنیت شغلی با حضور مادام‌العمر فرد در سازمانی خاص تأمین می‌شد (فریرر و سلز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). اما امروزه جهان کار با تغییر و تحولات مداوم، بیکاری‌های زیاد و عدم ثبات مواجه است. در نتیجه افراد برای کنار آمدن با این بی‌نظمی‌ها و چالش‌ها باید با مسائلی دست و پنجه نرم کنند. به طور خلاصه دیگر امنیت شغلی به معنای سابق قابل تجربه نیست (روگر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

پول و سی ول<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) اشتغال‌پذیری را داشتن مهارت، دانش، درک و نگرش شخصی می‌دانند که باعث می‌شود فرد به انتخابی علاقه‌مندانه و مطمئن در شغلی که برایش سودمند است و در آن به موقعیت دلخواهش دست‌یابد برسد. گسترش مهارت‌های اشتغال‌پذیری در تحصیل به معنای آمادگی رسمی برای ورود به دنیای کار است (ماروک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). بنابراین کمک به دانشجویان برای گذار از تحصیل به کار<sup>۵</sup> به معنای آماده کردن آنان برای رویارویی با مسیرشغل آینده است (هر، کرم و نیلز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴) پس اشتغال‌پذیری می‌تواند دانشجویان را به سمت گذار موفق از تحصیل به کار سوق دهد (کوتز و بوکس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰).

1. Forrier & Sels
2. Roger
3. Pool & Sewell
4. Marock
5. school to work transition
6. Herr, Cramer & Niles
7. Coetzee & Beukes

فدراسیون سلامت روان آفریقای جنوبی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶؛ به نقل از اتینو ۲۰۱۰) معتقد است که اشتغال‌پذیری نه تنها شامل توانایی افراد برای به دست آوردن شغل می‌شود، بلکه شامل توانایی فرد برای حفظ یک شغل و بالفعل کردن فرصت‌های جدید شغلی برای خود نیز می‌شود.

تعاریف اشتغال‌پذیری با تاکید بر جنبه‌ی فردی فراوانند (فوریر و سلز، ۲۰۰۳. روزول و آرنولد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) و روی جنبه‌های مسیرشغلی مانند انطباق‌پذیری (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴)، پویایی (ون دم، ۲۰۰۵)، رشد مسیرشغلی (استرنس و دورست<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴)، تجربه حرفه‌ای (وندر هیجدی و وندر هیجدن، ۲۰۰۶)، رشد فردی و یادگیری تاکید می‌کنند (بیزیوجن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵. هیلیج و پلارد، ۱۹۹۸. روزول و آرنولد، ۲۰۰۷)، چرا که اشتغال‌پذیری به توانایی فرد در به دست آوردن یا برگشتن به شغل برمی‌گردد (فوریر و سلز، ۲۰۰۳. روزول و آرنولد، ۲۰۰۷).

هیلیج و پولارد (۱۹۹۸) نیز اشتغال‌پذیری را، توانایی فرد برای به دست آوردن یک شغل اولیه، حفظ شغل، حرکت بین مشاغل در درون همان سازمان، به دست آوردن شغل جدید در صورت نیاز و در حالت‌ایده‌آل، انجام مفید و عالی وظایف شغلی است، تعریف می‌کند. این تعریف هم شامل افراد بیکاری است که به دنبال شغل هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال کاری بهتر و یا ارتقا هستند، را

1. African Federation for Mental Health
2. Rothwell & Arnold
3. Sterns & Dorsett
4. Bezuijen

دربار می‌گیرد (از ویکراماساین و پیریرا، ۲۰۱۰). مفهوم اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به طور کلی اینگونه تعریف می‌شود: یافته‌ها، مهارت‌ها و دانسته‌هایی که جامعه‌ی دانشگاهی با گسترش آن‌ها در طول زمان برای بازار کار موافق است. این تعریف، تعریفی کامل است اما فراتر از تجربیات ساختار یافته، دانش فنی و شیوه‌های سنتی کلاس‌های دانشگاه را شامل می‌شود. (بودن، هارت، کینگ، ترايگول و واتس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). همچنین اشتغال‌پذیری به معنای تنظیم مهارت‌های موفقیت، دانش و نگرش شخصی است که باعث می‌شود فارغ‌التحصیلان به استخدام بیشتر علاقه‌مند شوند و در انتخاب شغلی موفق‌تر باشند که هم برای خودشان، بازار کار، جامعه و اقتصاد سودمند باشد (یورک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

### مدل‌های اشتغال‌پذیری

در مورد اشتغال‌پذیری پژوهش‌های گسترده‌ای انجام شده و مدل‌های مختلفی برای تبیین اشتغال‌پذیری طراحی شده‌اند که معروفترین آنها عبارتند از:

**۱. مدل پول و سی ول از اشتغال‌پذیری:** پول و سی ول (۲۰۰۷): پول و همکارانش مدلی را در باب اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان ارائه دادند آن‌ها برای اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان ابعاد مختلفی

1. Bowden, Hart, King, Trigwell and Watts  
2. Yorke

قائلند که عبارتند از: سطح دانش، درک و مهارت‌ها، مهارت‌های عمومی، هوش هیجانی، یادگیری رشد مسیر شغلی، تجارب (کار و زندگی)، تامل و ارزیابی و نهایتاً عزت نفس، خودکارآمدی و اعتماد به نفس.

**۲. مدل فوگیت کینیکی و آشفرد:** فوگیت، کینیکی و آشفرد (۲۰۰۴): آنها اشتغال‌پذیری را شکلی از سازگاری فعال و پویای فرد با محل کار می‌دانند که آن‌ها را برای شناسایی و بالفعل کردن فرصت‌های مسیرشغلی توانمند می‌کند.

آنها اشتغال‌پذیری را به وسیله سه عامل تعریف می‌کنند.

(الف) هویت مسیرشغلی، به معنای نمایشی منسجم و یا فاقد انسجام از تجارب و آرزوهای متنوع مسیرشغلی است.

(ب) انطباق‌پذیری شخصی، به توانایی و تمایل شخص برای تغییر عوامل شخصی مثل دانش، توانایی، مهارت‌ها و رفتارها اشاره دارد.

(ج) سرمایه انسانی و اجتماعی، که از شبکه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد و ارائه دهنده یک عنصر بین فردی و اجتماعی برای اشتغال‌پذیری و منتقل کننده اطلاعات است و از طریق شبکه‌های اجتماعی به افراد نفوذ، قدرت و اطلاعات می‌دهند.

۳. مدل دیگریپ و همکاران: دیگریپ و همکاران (۱۹۹۹): آنها دو بعد برای اشتغال‌پذیری قائل هستند: (الف) اشتیاق: تمایل افراد به درگیری و مشارکت در

فعالیت‌هایی که آن‌ها را برای بازار کار جذاب نگه می‌دارد. ب) ظرفیت: قدرتی که موقعیت یک فرد در بازار کار را توسعه می‌دهد.

**۳. مدل کلایت من و ات:** کلایت من و ات (۱۹۹۹): کلایت و همکاری‌ها در جواب به این سوال که چه چیزی می‌تواند جایگزین امنیت شغلی سابق باشد، اشتغال‌پذیری را معرفی نمودند. آن‌ها اشتغال‌پذیری را شامل سه بعد می‌دانند: مهارت و دانش کاربردی، تمایل و فرصت تحرک و دانش و آگاهی از بازار کار

**۴. مدل وندر هیجدی و وندر هیجدن (۲۰۰۶):** وندر هیجدی و وندر هیجدن (۲۰۰۶) رویکرد مبتنی بر شایستگی<sup>۱</sup> از اشتغال‌پذیری ارائه دادند. شایستگی از نظر آن‌ها مجموعه‌ای قابل مشاهده از ابعاد عملکرد یعنی دانش فردی، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارها است.

به طور کلی کلیدفلی فلکیکو و گلدفینچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) عوامل موثر در اشتغال‌پذیری را در موارد زیر خلاصه می‌کند:

- افزایش مسئولیت‌پذیری و خودمختاری دانشجویان
- بینش نسبت به نحوه و روش ارزیابی برای شغل‌های بالا
- قراردادان دانشجویان در چالش برای ارزیابی خودشان با همتایان
- تشویق عمیق به جای آموزش‌های سطحی (براوون، رست و گیبز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴)

1. Competence-Based Approach  
2. Falchikov, N. and Goldfinch  
3. Brown, Rust and Gibbs

- افزایش سطح بازخوردهای بالقوه با افزایش تقاضا از ناظر
- ماهر<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) نتایج ایجاد اشتغال‌پذیری در دانشجویان را عوامل زیر عنوان می‌کند.
- ایجاد آگاهی در دانشجویان از فرصت‌های کاری موجود در بازار کار
- دستیابی دانشجویان به فهم مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای اشتغال موفق بعد از فارغ‌التحصیلی
- تشویق دانشجویان برای طرح‌ریزی مسیر شغلی آینده با گسترش برنامه‌ها و راهبردهای مسیر شغلی شخصی
- ایجاد خود اطمینانی در دانشجویان و تشویق آنان برای ماهر شدن در عرضه مهارت‌های کاربردی خود به کارفرمایان
- کمک به دانشجویان برای گسترش مهارت‌های کاربردی شغلی و فراهم کردن بازخوردهای مثبت از برنامه‌های مسیر شغلی آنان
- تشویق دانشجویان برای گسترش مهارت‌ها و کمک به آنان برای گذار موفق از دانشگاه به کار

### برنامه اشتغال‌پذیری ماهر (۲۰۰۵)

ماهر (۲۰۰۵) در برنامه اشتغال‌پذیری خود عواملی که می‌تواند در اشتغال‌پذیری موثر باشد را گسترش مهارت‌های اشتغال-پذیری، مدیریت روابط و حوادث،

1. Maher

گرفتن بازخورد از سال‌های تحصیلات، شروع جدی برای آماده شدن برای ورود به بازار کار، خود تحلیلی و خودآگاهی، آگاهی از ویژگی‌های دوران بعد از فارغ‌التصیلی و آگاهی از فرصت‌های کار می‌داند. وی بدین منظور برنامه سه گامی خود را برای افزایش استخدام‌پذیری دانشجویان پیشنهاد می‌دهد.

### **گام اول:** آموزش و ایجاد عوامل زیر:

- ▶ آگاهی از فرصت‌های بازار کار و مهارت‌های لازم برای استخدام در آن‌ها
- ▶ افزایش خود اعتمادی دانشجویان و آگاهی نسبت به توانایی‌ها
- ▶ افزایش گنجایش انطباقی دانشجویان برای انطباق با تغییرات آینده
- ▶ ایجاد مدیریت زمان و مهارت‌های اولیه
- ▶ بهبود مهارت‌های شبکه‌ای دانشجویان
- ▶ بهبود مهارت‌های به دست آوردن شغل که شامل توانایی در عرضه ویژگی‌ها و موفقیت‌ها به کارفرمایان است.

**گام دوم:** ایجاد فضای تمرینی برای مهارت‌های بالا مثل ایجاد فرصت سخنرانی برای دانشجویان، کارگاه‌های کاری، انجام مشاغل به صورت کارگاه‌های تجربی، رزومه نویسی تجربی و ...

**گام سوم:** فراهم سازی فرصت‌های کاری واقعی برای دانشجویان جهت تمرین واقعی مهارت‌های یاد گرفته شده.



## مداخلات اشتغال پذیری بر اساس مدل پول و سی ول (۲۰۰۷)

در برنامه کمک به اشتغال پذیری دانشجویان بر اساس مدل پول و سی ول از طریق اقدام در سطح دانش، درک و مهارتها، مهارت‌های عمومی، هوش هیجانی، یادگیری رشد مسیر شغلی، تجارب (کار و زندگی) به دانشجوی کمک می‌شود تا بر نحوه عملکردش در دوران تحصیل تامل کرده و با ارزشیابی اقدامات و احوالات روانشناختی خویش و نهایتاً تقویت عزت نفس، خودکارآمدی و اعتماد به نفس در مسیر اشتغال پذیری و گذار موفق به بازار کار گام بردارد.

### **گام اول: سطح دانش، درک و مهارتها<sup>۱</sup>**

منظور از سطح دانش، درک و مهارتها، اطلاعات، علم، آگاهی و مهارت‌هایی است که فارغ التحصیلان از رشته‌ای که در آن تحصیل کرده‌اند، به دست می‌ورند. کارفرمایان اصولاً با توجه به این‌که داوطلبان تا چه حد توانسته‌اند دروس دانشگاهی خود را با موفقیت بگذرانند، درباره آن‌ها قضاوت می‌کنند (پول و سی ول، ۲۰۰۷).

ذهنیت حاکم بر اکثر دانشجویان در طول دوره تحصیلی این است که عملکرد تحصیلی کمتر مورد توجه کارفرمایان و محیط‌های شغلی است. در صورتی که در اکثر مصاحبه‌های شغلی سطح دانش، درک و مهارت‌های دانشجویان به عنوان عامل مهم پیش

1. degree subject knowledge, understanding and skills

بینی کننده موفقیت شغلی تلقی می‌گردد. بنابراین آگاه‌سازی دانشجویان در دوره تحصیلی از این موضوع، منجر به تقویت عزم تحصیلی دانشجویان و جدیت در پیگیری وظایف تحصیلی آنان می‌گردد. با سوالات زیر می‌توان این آگاهی را تقویت کرد:

🔵 چقدر در مورد ارتباط دروس مختلف و مهارت‌های شغلی مرتبط اطلاع دارید؟

🔵 ضرورت وجود عناوین درسی مختلف در سرفصل رشته تحصیلی شما چیست؟

🔵 چه اطلاعاتی درباره دانش و مهارت‌های مورد نیاز فرصت‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی‌تان دارید؟

### گام دوم: مهارت‌های عمومی<sup>۱</sup>

منظور از مهارت‌های عمومی که تحت عنوان مهارت‌های هسته‌ای<sup>۲</sup>، مهارت‌های کلیدی<sup>۳</sup> و مهارت‌های قابل انتقال شناخته می‌شوند؛ مهارت‌هایی است که می‌توانند در طیف وسیعی از زمینه‌های شغلی بکار برده شوند. هرچند کارفرمایان به دنبال کارمندانی با مهارت، دانش و درک مرتبط با زمینه کاری هستند، اما گذشته از اینها، در جستجوی کارمندانی هستند که مهارت‌های عمومی‌شان در بسیاری از زمینه‌ها به خوبی توسعه یافته باشد(هاروی<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از پول و سی ول، ۲۰۰۷).

1. generic skills  
2. core skills  
3. key skills  
4. Harvey

تاکنون لیست‌های متفاوتی از مهارت‌های عمومی نگارش شده است، یکی از این لیست‌ها که توسط پول و سی ول ذکر شده از این قرار است:

قدرت تخیل/خلاقیت، سازگاری/انعطاف‌پذیری، تمایل به یادگیری، کار تیمی، توانایی مدیریت کردن دیگران، توانایی انجام کار تحت فشار و ضرب الاجل، ارتباط کلامی مطلوب، برقراری ارتباط با گروه متنوعی از مخاطبان و شنوندگان به صورت نوشتاری، مهارت حساب و کتاب، توجه به جزئیات، مدیریت زمان، مسولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری، توانایی زمانبندی، هماهنگی و برنامه‌ریزی، و توانایی استفاده از فناوری جدید. در همین زمینه، کارآفرینی و سرمایه‌گذاری نیز اهمیت دارند. در هر سازمانی، کارمندان کارآفرین و اهل ریسک از اهمیت زیادی برخوردارند. کارمندانی که کارآفرین و اهل ریسک هستند، خلاق‌تر، سازگارتر، مبدع‌تر و متمایل به یادگیری هستند.

مهارت‌های عمومی در طول دوره تحصیل با عناوین مختلف از قبیل: مهارت‌های زندگی، مهارت‌های روابط بین فردی، خودشناسی، برنامه‌ریزی و مدیریت زمان و .... به دانشجویان آموزش داده می‌شود. در این زمینه ابتدا میزان حضور و استفاده مراجع از این برنامه‌ها را سوال نموده و در صورتی که در هر کدام از مهارت‌ها مراجع ضعف دارد به او آموزش داده یا به کارگاه‌های و دوره‌های آموزشی مرتبط ارجاع می‌دهیم. بهتر است لیستی از مهارت‌های عمومی

دانشجو را در سه دسته مسلط، نیاز به تقویت و ضعیف تهیه نموده و به عنوان تکلیف برای اقدام در موارد ضعیف و نیاز به تقویت در یک بازه زمانی چند ماهه در اختیار دانشجو قرار دهیم.

### گام سوم: هوش هیجانی<sup>۱</sup>

در این دوران بی ثبات که امنیت شغلی به معنای سابق آن وجود ندارد و مفهوم یک کار ثابت جای خودش را به مهارت‌های قابل انتقال داده است، این شایستگی‌ها هستند که ما را اشتغال‌پذیر می‌سازند. یک قسمت از شایستگی‌هایی که فرد را اشتغال‌پذیر می‌سازد، هوش هیجانی است (گل من، ۱۹۹۸؛ به نقل از پول و سی ول، ۲۰۰۷). در مشاغل که کارمند به صورت رودررو با مشتریان تعامل دارند، هوش هیجانی عامل و مهارت مهمی در چنین مشاغلی محسوب می‌شود. هوش هیجانی ظرفیت شناخت احساسات خود و دیگران، ظرفیت برانگیختن و تحریک دیگران و ظرفیت مدیریت عواطف خود در روابط با دیگران تعریف می‌شود (پول و سی ول، ۲۰۰۷). بنابراین دانشجویان، فارغ التحصیلان و کارمندان برای افزایش اشتغال‌پذیری خود باید هوش هیجانی‌شان را افزایش دهند. برای سنجش هوش هیجانی مراجع می‌توان از مقیاس هوش هیجانی بار-آن (بیوست ۲) استفاده

1. Emotional intelligence

کرد. مقیاس هوش هیجانی بار- آن دارای پنج بعد و پانزده خرده مقیاس و دارای ۹۰ سوال است که شامل: مهارت‌های درون فردی (خود آگاهی هیجانی، خود ابزاری، عزت نفس، خود شکوفایی و استقلال)، مهارت‌های بین فردی (همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی و روابط بین فردی)، کنترل استرس (تحمل فشار روانی و کنترل تکانه)، سازگاری (انعطاف پذیری، حل مسئله و واقعیت سنجی) و خلق کلی (شادی و خوش بینی).

### گام چهارم: یادگیری رشد مسیر شغلی<sup>۱</sup>

یادگیری رشد مسیر شغلی یکی از بهترین ابزارها برای تامین امنیت شغلی است که از طریق آن فرد می‌تواند به موفقیت و رضایت دست پیدا کند. یادگیری رشد مسیر شغلی در بردارنده فعالیت‌هایی است که خود آگاهی افراد را افزایش می‌دهد، آن‌ها را متمرکز به اموری می‌کند که مورد علاقه آن‌ها است و از انجام آن‌ها لذت می‌برند و به آن‌ها انگیزه می‌دهد (واتس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). فارغ التحصیلان به یادگیری‌هایی در زمینه‌ی شناسایی فرصت‌های موجود در بازار کار، چگونگی معرفی و ارائه موثر خود به کارفرمایان و تصمیم‌گیری در زمینه مسیر شغلی خود نیاز دارند. در واقع آن‌ها نیاز به یادگیری‌هایی در این مورد دارند که چگونه دستاوردها و توانایی‌های

1. Career development learning  
2. Watts

خود را برای کارفرمایان توصیف کنند، چگونه به کارفرمایان درباره مزایایی که می‌توانند برای آن‌ها داشته باشند، توضیح دهند و چگونه در مصاحبه، رزومه و فعالیت‌های خود را توصیف کنند (پول و سی ول، ۲۰۰۷).

برای سنجش رشد مسیرشغلی می‌توانید از فرم کوتاه پرسشنامه رشد مسیر شغلی ویرایش استرالیا (پیوست ۱) استفاده کنید. این پرسشنامه بر اساس تعریف سوپر (۱۹۵۶) از بلوغ مسیرشغلی طراحی شده است و جنبه‌های مختلف رشد مسیرشغلی را می‌سنجد که شامل: جهت‌گیری طرح ریزی مسیرشغلی، آگاهی و استفاده از منابع، آگاهی از فرایند رشد مسیرشغلی، آگاهی از دنیای کار و آگاهی و استفاده از اصول تصمیم‌گیری مسیرشغلی است. چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی و یک نمره کل از فرم کوتاه پرسشنامه رشد مسیر شغلی ویرایش استرالیا بدست می‌آید. این چهار زیر مقیاس عبارتند از ۱) طرح ریزی مسیر شغلی که تشکیل شده از ابعاد جهت‌گیری طرح ریزی و اطلاعات خاص ۲) مکاشفه مسیر شغلی که تشکیل شده از ابعاد آگاهی از منابع و استفاده از منابع ۳) اطلاعات دنیای کار ۴) تصمیم‌گیری مسیر شغلی. از ترکیب نمرات دو زیر مقیاس اول، مقیاس ترکیبی نگرش مسیر شغلی و از ترکیب دو زیر مقیاس سوم و چهارم مقیاس ترکیبی دانش مسیرشغلی بدست می‌آید.

### گام پنجم: تجارب (کار و زندگی)<sup>۱</sup>

تجارب شغلی از نظر کارفرمایان برای استخدام کارمندان و فارغ التحصیلان از اهمیت زیادی برخوردار است. فارغ التحصیلانی که از تجارب کاری بیشتری برخوردارند در مقایسه با همتایان خود که تجربه کمتری دارند، از اشتغال پذیری بیشتری برخوردارند. تجارب زندگی نیز همانند تجارب کاری از نظر کارفرمایان برای فارغ التحصیلان ضروری است. پژوهشگران حوزه اشتغال پذیری فرصت‌های کاری تجربی را به پاداش‌های قابل لمس مرتبط می‌دانند و اینگونه نتیجه گیری می‌کنند که هرچه یک فرصت کاری درآمد، پاداش، پرستیژ و ... که مربوط به پاداش‌های قابل لمس است را بیشتر دارا باشد، بر اشتغال پذیری افراد موثرتر است. (هتی ون امریک، اسچوس، دی کوپپر، جواهر و پترززر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). فرد اشتغال پذیر کسی است که بر مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش‌هایی که برای رویارویی با الزامات ویژه کاری نیاز است آگاهی بیشتر داشته و آنرا تجربه کرده باشد. (فوگیت، ۲۰۰۶). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچه فرد بیشتر با بازار کار تعامل کند و هویت مسیر شغلی خود را بشناسد و بتواند به آن دست یابد در اشتغال پذیری عملکرد بهتری خواهد داشت.

1. Experience (work and life)

2. Hetty van Emmerik, Schreurs, De Cuyper, Jawahar & Peeters

### گام ششم: تامل و ارزیابی<sup>۱</sup>

علاوه بر فراهم کردن فرصت‌هایی برای دانشجویان در جهت کسب مهارت‌ها، دانش و درک، لازم است که فرصت‌هایی برای تامل و ارزیابی تجارب یادگیری که آموخته‌اند، فراهم شود. این به معنای لزوم فراهم کردن فرصت‌ها و زمینه‌هایی برای کاربرد این آموخته‌ها است. بدون فراهم کردن این فرصت‌ها، یک دانشجو متوجه نمی‌شود که تا چه میزان اشتغال-پذیری خود را پرورش داده است و برای رشد اشتغال‌پذیری خود در آینده به چه چیزهایی نیاز دارد. برنامه‌ریزی رشد شخصی<sup>۲</sup> یک ابزار بسیار خوب برای تامل و ارزیابی است. پول و سی‌ول معتقدند که برنامه‌ریزی شخصی به دانشجو در زمینه‌های زیر کمک می‌کند:

- به آن‌ها در درک این‌که چگونه مهارت‌های قابل انتقال می‌توانند در موقعیت‌های جدید بکاربرده شوند، کمک می‌کند.
  - به آن‌ها در ایجاد برنامه‌های مسیرشغلی مناسب بر مبنای خودشناسی خود کمک می‌کند.
  - به آن‌ها در نشان دادن توانایی‌های بالقوه خود اشتغالی و توانایی‌های خود در مدیریت رشدشغلی آینده به کارفرمایان کمک می‌کند.
- برای سنجش اینکه چقدر افراد معتقدند می‌توانند در گذارهای مسیرشغلی نقش داشته باشند، هینر،

1. Reflection and evaluation  
2. Personal development planning



مالتون و سانستون<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) پرسشنامه گذارهای مسیر شغلی<sup>۲</sup> را ساخته‌اند که شامل پنج زیر مقیاس می‌شود. آمادگی<sup>۳</sup>: یعنی اینکه چگونه فرد برای عبور از گذار مسیر شغلی برانگیخته می‌شود. اعتماد<sup>۴</sup>: باور خود کارآمدی فرد در عبور موفقیت‌آمیز از گذار. کنترل<sup>۵</sup>: درجه‌ای که افراد احساس می‌کنند می‌توانند خودشان تصمیم بگیرند. حمایت ادراک شده<sup>۶</sup>: اینکه فرد چه اندازه حمایتی که از سوی خانواده و دوستان دریافت می‌کند را درک می‌کند. و استقلال تصمیم‌گیری<sup>۷</sup>: به اینکه فرد بر اساس نیازهای اولیه‌ی خودش تصمیم می‌گیرد یا در هنگام تصمیم‌گیری‌ها و تمایلات دیگران را در نظر می‌گیرد اشاره دارد. پرسشنامه گذارهای مسیر شغلی به مشاور در شناسایی جنبه‌هایی از مراجعان که آنها را می‌آزارد یا آنها را نگران می‌کنند کمک می‌کند.

### **گام هفتم: عزت نفس، خودکارآمدی و اعتماد به نفس**

این سه عنصر ارتباط بسیار مهمی بین دانش، درک، مهارت‌ها، تجربه‌ها، ویژگی‌های شخصی و اشتغال‌پذیری به وجود می‌آورند. بندورا (۱۹۹۵) خودکارآمدی را اعتقادات یک فرد در مورد

1. Heppner, Multon & Sohnston
2. Career Transitions Inventory
3. readiness
4. Confidence
5. Control
6. perceived support
7. decision independence

توانایی‌هایش برای مدیریت و انجام اقدامات مورد نیاز برای مدیریت موقعیت‌های احتمالی آینده تعریف می‌کند. این اعتقادات کارآمدی چگونگی تفکر، احساس، انگیزش و عمل افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بندورا (۱۹۹۵) منابع عقاید کارآمدی را شامل این موارد می‌داند: تجارب تسلطی، تجارب جانشینی دیگران و ترغیب اجتماعی.

تجارب تسلطی زمانی اتفاق می‌افتد که به افراد فرصت داده شود تا خودشان را در یک کار خاص محک بزنند. نمونه‌هایی از این تجارب تسلطی در حیطه اشتغال‌پذیری می‌تواند شامل تجارب کاری، حضور در محیط‌های شغلی واقعی، پروژه‌های دانشجویی و بعضی از فعالیت‌های یادگیری در رشد مسیرشغلی مانند نوشتن درخواست کاری باشد. از نظر بندورا (۱۹۹۵) تجارب تسلطی یک راه موثر در ایجاد یک حس قوی از خودکارآمدی است و نقش مهمی در اشتغال‌پذیری بازی می‌کند.

فراهم کردن فرصت‌هایی برای تجارب تسلطی، تجارب جانشینی و ترغیب اجتماعی و سپس تشویق دانشجویان به کاربرد این تجارب (انعکاس و ارزیابی) خودکارآمدی افزایش می‌یابد. افزایش خودکارآمدی به افزایش استخدام‌پذیری کمک می‌کند. برای مثال فارغ التحصیلی که معتقد است توانایی انجام کارهای لازم را دارد در مقایسه با فارغ التحصیلی که چنین اعتقادی ندارد، توانایی بیشتری در اکتساب

شغل و موفقیت در آن شغل دارد. اگر خودکارآمدی اعتقاد فرد به توانایی‌اش در انجام یک موقعیت و فعالیت ویژه باشد، اعتماد به نفس روشی است که این اعتقاد در دنیای بیرونی نشان داده می‌شود. اعتماد به نفس صفتی است که ویژه و خاص یک موقعیت است و حالت کلی و عمومی ندارد (پول و سی ول، ۲۰۰۷). پول و سی ول معتقدند که اعتماد به نفس صفتی است که می‌تواند در طول زمان و با آموزش در موقعیت‌های خاص افزایش یابد. بنابراین اعتماد به نفس یک صفت ثابت در همه زمان‌ها نیست و افرادی که اعتماد به نفس قوی ندارند می‌توانند از طریق آموزش آن‌را پرورش دهند (نورمن و هیلند<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

عزت نفس نیز مفهومی در همین راستا است. افرادی که دارای عزت نفس هستند، در حالی که دارای مناعت طبع هستند و احساس شایستگی می‌کنند، ارزیابی واقع‌گرایانه‌ای از خودشان دارند. بدون این واقع‌گرایی عزت نفس معنایی پیدا نمی‌کند. پول و سی ول معتقدند که آنچه که دانش‌جویان در دوران تحصیل خود انجام می‌دهند بر عزت نفس آن‌ها اثر می‌گذارد و با رشد عزت نفس، اشتغال‌پذیری آن‌ها افزایش می‌یابد. لورنس<sup>۲</sup> (۱۹۹۶؛ به نقل از پول و سی ول، ۲۰۰۷) اذعان دارد که سطح پیشرفت افراد تحت تاثیر چگونگی احساسی است که افراد

1. Norman&Hyland  
2. Lawrence

درباره خودشان دارند. افزایش عزت نفس یک عامل کلیدی برای اشتغال‌پذیری است. بنابراین اعتقاد فرد به توانایی‌اش برای موفق شدن مهم است (خودکارآمدی)، کاربست این اعتقاد در دنیای بیرونی نیز مهم است (اعتماد به نفس) اما عزت نفس باعث می‌شود که افراد در رابطه با پیشرفت‌هایشان واقع‌بین باشند و نسبت به یادگیری مادام‌العمر متعهد باشند (پول و سی ول، ۲۰۰۷).

# فصل هشتم

---

## کارآفرینی تحصیلی

یکی از مهارت‌های مهم مربوط به گذار دانشگاه به کار، کارآفرینی تحصیلی است. در واقع کارآفرینی تحصیلی پاسخ به تغییرات مسیرشغلی در سال‌های اخیر می‌باشد. در این تغییرات، کارآفرینی، انتخاب مسیرشغلی رایج در بین نسل جوان است و حرکت به سمت کارآفرینی، به عنوان یکی از انواع مسیرهای شغلی جدید در نظر گرفته می‌شود که دیدگاه خاصی را نسبت به فرآیندهای انتخاب و رشد مسیرشغلی فراهم می‌کند (بارتون، سورنسن و دوبرو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، نابی، هولدن و والمسلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). به عبارتی در هزاره سوم، بازار کار تغییرات زیادی به همراه داشته، تنوع نیروی کار، تغییرات سریع تکنولوژی و افزایش جهانی‌شدن سبب تغییر ساختارهای سنتی شغلی و گرایش افراد به سمت مسیرهای شغلی جدید از جمله کارآفرینی شده است (سالیوان و براچ، ۲۰۰۹).

در این بین دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی از منابع مهم در سیستم‌های نوآوری ملی و عاملان اقتصادی شناخته می‌شوند که نقش مهمی در شکل‌دهی و تأثیرگذاری بر اکوسیستم‌های کارآفرینی دارند. یکی از عوامل کلیدی و هسته‌ای در این فرآیند، آموزش است. ظرفیت و قابلیت رشته‌های تحصیلی در انتقال دانش به بازارکار کمک می‌کند تا دانشگاه‌ها به مأموریت خویش که کارآفرینی است، دست یابند (میلر، الکساندر، کانیگام

1. Burton, Sørensen & Dobrev  
2. Nabi, Holden & Walmsley

و آلباتزا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). در واقع کارآفرینی عبارت است از فرآیند کشف و ارزیابی فرصت‌ها توسط افرادی که به دنبال ریسک کردن‌های نو و بدیع یا دیگر اشکال نوآوری هستند (کریتی‌کوز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). دانشگاه‌های کارآفرین، نقش هدایت‌کننده‌ای در انتقال تکنولوژی دانشگاهی، ایجاد تفکر کارآفرینی، فعالیت‌های رشدی و ظرفیت کارآفرینی در جامعه ایفا می‌کنند (آندر‌تچ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

کارآفرینی تحصیلی نخستین بار توسط رابرتز<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۱ مطرح شد و به معنای فرایندی است که فرد یا گروه از طریق کار به دانشگاه یا مرکز پژوهشی متصل می‌شود و با استفاده از خلاقیت در دانش، تجارت یا عمل مخاطره‌آمیز را راه‌اندازی می‌کند (میراندا، چامورو-میرا و رابيو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). به بیان ساده‌تر، کارآفرینی تحصیلی به این معناست که فرد از طریق خلاقیت در دانش و اطلاعات و بر پایه یک کار تحقیقاتی راه‌اندازی کند (گو و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین این مفهوم به درگیری پژوهشگران تحصیلی در فرایندهای شناسایی فرصت‌های تجارتي و بازرگانی و تکنولوژی قابل انتقال از نتایج پژوهشی اشاره دارد (لاکت، سیگل، رایت و انسلی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). کارآفرین تحصیلی، محصولی است که قبل از شاغل شدن یا ایفای نقش در قالب کسب و کار

1. Miller, Alexander, Cunningham & Albats
2. KritikoS
3. Audretsch
4. Roberts
5. Miranda, Chamorro-Mera & Rubio
6. Lockett, Siegel, Wright & Ensley

مخاطره‌آمیز به عنوان پژوهشگر در مؤسسه آموزشی مشغول به کار است، نقش کارآفرین تحصیلی را به عنوان نقش کلیدی برعهده می‌گیرد و به دنبال استخراج تکنولوژی و ابداعات علمی و کاربردی و تجارتي‌کردن آنهاست (کانتارگیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲؛ رحیم، مهامد، امرین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). یکی از فرایندهای موثر در زمینه کمک به دانشجویان برای گذار موفق از دانشگاه به کار، سوق‌دادن آنان به سمت مسیرهای شغلی کارآفرینانه و خود اشتغالی و پرورش کارآفرینان در حال تولد<sup>۳</sup> است. منظور از کارآفرینان در حال تولد، افرادی‌اند که درگیر فعالیت‌هایی برای راه‌اندازی کسب و کار جدیداند و تلاش می‌کنند تا در هر زمانی، تجارت جدیدی را راه‌اندازی کنند (رینولدز و کورتین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). بنابراین پرورش افراد کارآفرین و سرمایه‌گذاری بر روی مسیرتولد کارآفرینی تحصیلی، گامی مهم در حل مشکلات و معضلات شغلی جامعه است که در مرحله نخست نیازمند شناخت دقیق این مفهوم است (امینی و صادقی، ۱۴۰۰).

### حیطه فعالیت‌های کارآفرینی تحصیلی

فعالیت‌های کارآفرینی تحصیلی شامل حیطه‌های متنوعی است که عبارتند از:  
۱. امتیازات پژوهشی عمومی،

1. Cantaragiu
2. Rahim, Mohamed & Amrin
3. nascent entrepreneurs
4. Reynolds & Curtin



۲. ارائه خدمات مشورتی به صنعت،
۳. قراردادهای پژوهشی خصوصی،
۴. فعالیتهای همراه با ریسک<sup>۱</sup>،
۵. آموزش به صنعت و پارکهای فناوری،
۶. مجوز آموزش

### عوامل موثر بر کارآفرینی تحصیلی

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، میزان تمایل پژوهشگران برای کارآفرینی تحصیلی از عوامل متعددی تاثیر می‌پذیرد. در پژوهش امینی و صادقی و نیلفروشان (۱۴۰۰) که به مطالعه فرایندها و مکانیزم‌های کارآفرینی تحصیلی پرداختند زمینه‌ها، علل، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای کارآفرینی تحصیلی به شرح زیر بدست آمد.

### زمینه‌های پیدایش و شکل‌گیری کارآفرین تحصیلی

**بافت خانواده:** خانواده از نظر عاطفی و مالی می‌تواند زمینه ساز تولد کارآفرینان تحصیلی باشد. ریشه این حمایت به دوران کودکی فرد و فراهم کردن تجارب شغلی بر می‌گردد. کارآفرینان تحصیلی تجارب شغلی متعددی در کودکی داشته‌اند، از جمله تجربه راه اندازی کار شخصی کوچک، تجربه درآمدزایی، تجربه شاگردی کردن که تأثیرات مثبت زیادی برای آنها داشته است.

**بافت اجتماعی:** شرایط و بافت اجتماعی نقش موثری در تولد و پرورش کارآفرینی تحصیلی داراست. معمولا در شرایط ناامنی و بی‌ثباتی اقتصادی در جامعه افراد به دنبال گزینه‌های شغلی ثابت و امن هستند و کمتر تمایل دارند به رفتار مخاطره آمیز کارآفرینی دست بزنند. شرایط و بافت اجتماعی به گونه‌ای است که کارمندی و حقوق ثابت اهمیت بیشتری دارد. همچنین، اهمیت زیاد ساختار وزارت علوم به کمیت محوری پژوهشی، سبب تأکید کمتر سیستم‌های آموزشی بر تجاری‌سازی می‌شود.

**بافت تحصیلی:** تجارب اولیه مانند زمینه آموزشی، تجارب کار در شرکت‌های خصوصی یا همکاری با صنعت که باعث می‌شود پژوهشگران مشکلات واقعی صنعت و نیازهای بازارکار را بهتر ببینند در گرایش به کارآفرینی تحصیلی موثر است. محیط کارآفرینانه مانند تاثیر همسالان و فرهنگ کارآفرینانه دانشگاه به عنوان یک عامل بیرونی، پژوهشگران را به سمت فعالیت‌های متمرکز بر تجارت و بازرگانی سوق می‌دهد. بنابراین اولین قدم در تولد و پرورش کارآفرینی تحصیلی، بسترسازی‌های تحصیلی، اجتماعی و خانوادگی است. پژوهش‌های گوناگون نیز بر نقش مهم بسترسازی در کارآفرینی اشاره کرده‌اند (گوتنر و همکاران، ۲۰۱۲؛ کریستیانتی و همکاران، ۲۰۱۵، چنگ، جیو، هیوارد، اسمایس و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

1. Cheng, Guo, Hayward, Smyth & Wang

### علل پیدایش و شکل‌گیری کارآفرینی تحصیلی

در بررسی علل پاسخگویی به این سوال مهم پاسخ داده می‌شود که چرا دانشجویی تصمیم می‌گیرد قدم در مسیر کارآفرینی تحصیلی بگذارد؟ صادقی و امینی (۱۴۰۰)، سیر و توالی علل موثر در تولد و پیدایش کارآفرینی تحصیلی را به صورت زیر گزارش کردند.

**مولدگری مالی:** از دلایل جذب افراد به مسیر کارآفرینی تحصیلی، مولدگری مالی است که به صورت طیفی از انگیزه برای مضیقه‌زدایی و رفع بی‌پولی و نیاز مالی تا درآمد زایی و تولید ثروت را شامل می‌شود. مولدگری مالی نیروی محرکی برای انتخاب مسیر کارآفرینی تحصیلی بوده است و هزینه بر بودن تحصیلات و پروژه‌های دانشجویی نیز عاملی بوده تا با ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی درصد جبران هزینه‌ها برآیند. علاوه بر این کارآفرینان تحصیلی، انگیزه قوی برای درآمد-زایی دارند. به همین دلیل به دنبال ایده‌های اقتصادی هستند که ارزش سرمایه‌گذاری داشته باشد. آنها بر لزوم پول‌ساز بودن پروژه‌ها تأکید می‌کنند. به دنبال درآمد شخصی هستند و کار را به معنای سرمایه‌گذاری مالی و کسب درآمد از تولید محصول می‌دانند.

**جویندگی:** کارآفرینان تحصیلی از ابتدای دوران تحصیل، ذهنیت کارآفرینی و تفکر تولیدی دارند. وجود این نوع تفکر باعث می‌شود تا هدفمند

ادامه تحصیل دهند و پس از فارغ التحصیلی دغدغه اشتغال در راستای زمینه تحصیلی‌شان را داشته باشند. آن دسته از دانشجویانی که تفکر بلندمدت ندارند و فقط به تحصیل و پایان‌نامه به چشم مرحله‌ای نگاه می‌کنند که باید طی شود و پشت سر بگذرانند، سردرگم و بی‌هدف‌اند، به احتمال کمتری به کارآفرینی تحصیلی فکر می‌کنند. اما آن دسته از دانشجویانی که هدفمند باشند، چشم‌انداز آینده‌نگرانه به تحصیل و پژوهش داشته باشند و هدفمند به دنبال انتخاب موضوعات پژوهشی و پایان‌نامه بروند، به احتمال بیشتری به مسیرشغلی کارآفرینی تحصیلی فکر می‌کنند.

**ارزش اقدامی:** ارزش اقدامی اشاره به دلایل و چگونگی انتخاب کارآفرینی تحصیلی در این افراد دارد. یکی از دلایل آنها در انتخاب نکردن مسیرشغلی سازمانی، بی‌توجهی به ارزش‌های فرد در سیستم‌های دولتی است. آنها مایل‌اند همگام با دغدغه‌های فردی خویش پیش بروند و اهداف شخصی و از قبل تعریف شده خود را دنبال کنند. کارآفرینان تحصیلی معتقدند که هدف اصلی و عمده پژوهش‌های تحصیلی، یافتن مسیرشغلی از دل پژوهش است. این افراد به طور شخصی تصمیم‌گیری می‌کنند و دست به انتخاب شخصی می‌زنند. کارآفرینان تحصیلی شناخت شفاف و واضحی از خود، علایق و ارزش‌هایشان دارند و به خوبی می‌دانند که

ورود به هر سازمانی و انتخاب شغل کارمندی در تضاد با ارزش‌های شخصی آنهاست. آن دسته از دانشجویانی که تصویر واضح و شفاف‌ی از ارزش‌ها و علایق خویش ندارند، طبیعی است که ضرورتی برای ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی احساس نمی‌کنند، زیرا نمی‌دانند در زندگی چه چیزی برایشان مهم است و باید به خاطر چه بجنگند. در یک جمله می‌توان گفت که کل مسیر کارآفرینی تحصیلی حرکتی در راستای تحقق ارزش‌ها و رغبت‌هاست.

**رسالت‌مندی:** کارآفرینان تحصیلی بر این باورند که انتخاب این مسیر بر مبنای اهدافی مهم و والایی استوار بوده است. یکی از دغدغه‌های این افراد اشتغال‌زایی، حل مشکل بیکاری و به کارگرفتن افراد بیکار است و اینکار به خودی خود برای آنها لذت‌بخش است. آنها مایلند تا الگوی پایداری و تلاش برای سایر افراد باشند و از این طریق به نیروهای جوان امید و انگیزه بدهند. علاوه بر این کارآفرینان تحصیلی، الگوسازی را یکی از راهبردهای موفق جذب دانشجویان به مسیرشغلی کارآفرینی می‌دانند. کارآفرینان تحصیلی میل زیادی به حمایت از سایر افراد دارند و از طریق ایجاد امید و انگیزه، کمک‌کردن و کارسازی به حمایت از دیگران می‌پردازند.

نکته مهم در این بخش، اشراف و آگاهی کامل افراد از رسالت مسیرشغلی‌شان است. اگر رسالت فردی

از نوع رسالت کارآفرینان تحصیلی باشد (یعنی اشتغال‌زایی، الگوسازی، حمایت‌گری و مسیرآفرینی) به احتمال زیاد وارد مسیر کارآفرینی تحصیلی می‌شود.

**آفرینندگی:** کارآفرینان تحصیلی، افرادی مولد‌گردد و میل به تولید مبتنی بر پژوهش و نوآوری در زمینه دانش فنی، فعالیت تولیدی و خلق‌کردن دارند. آنها از طریق توجه به نیازهای جامعه و صنایع و ترکیب علوم مختلف دست به ایده‌پردازی‌های نوآورانه می‌زنند. آنها به دنبال اتفاق‌آفرینی نو، پیشگامی در کار، بدیع بودن، فعالیت‌های کاری بدون الگو، اول بودن در کار و به روز بودن‌اند. به همین دلیل سوابق و فعالیت‌های خلاقیتی زیادی در مسیر تحصیلی و کاری این افراد دیده می‌شود. زمانی که فردی از سطح خلاقیت بالایی برخوردار باشد و در وجودش همواره نیاز به خلق و آفرینش را احساس می‌کند، تمایل بیشتری به مسیرشغلی کارآفرینی تحصیلی نشان می‌دهد. آن دسته از دانشجویانی که ذهن بسته و راکد دارند به دنبال مسیرهای شغلی می‌روند که از قبل توسط دیگران تعریف شده است. کارآفرینان تحصیلی در راستای تحقق هر چه بهتر آفرینندگی از دو راهبرد دید فرصت‌یابانه و انعطاف‌مداری استفاده می‌کنند. هر چند که آفرینندگی تا حد زیادی امری ذاتی است، اما می‌توان با ارائه آموزش‌های مناسب، از جمله

آموزش خلاقیت و تفکر واگرا، آفرینندگی را در افراد ایجاد و افزایش داد.

**هیجان خواهی:** کارآفرینان تحصیلی خود را به عنوان افرادی هیجان طلب توصیف می‌کنند. آنها ریسک‌پذیری را جز ویژگی‌های ذاتی خویش بیان می‌کنند و شکست در جریان ریسک‌پذیری را نوعی کسب تجربه می‌دانند؛ اما وجود احتیاط، منطق و بینش را در کنار ریسک‌پذیری ضروری می‌دانند. علاوه بر ریسک‌پذیری آنها دارای شخصیتی چالش طلب‌اند و به دنبال فعالیت‌های بدون الگوی اولیه و بدیع‌اند و از ناشناخته بودن حوزه کاری و پیچیدگی کاری و پژوهشی لذت می‌برند.

**خاص گرایی:** این افراد با تمایل به تمایز، برتری و استقلال طلبی خود را از سایر افراد متمایز و برجسته می‌سازند. آنها دوست ندارند پیرو دیگران باشند و از مسیرها و الگوهای تکراری پیروی کنند. این افراد همواره خود را با الگوهای برتر مقایسه و تلاش می‌کنند تا از شرکت‌ها و افراد موفق الگو برداری کنند و به هدف‌گذاری‌های سطح بالا بپردازند. علاوه بر این، آنها افرادی مستقل‌اند. اهمیت استقلال‌طلبی برای این افراد تا حدی است که با وجود فرصت‌های مناسب استخدامی و درآمد بالا، به آن توجهی نکرده‌اند.

### عوامل مداخله‌گر در پیدایش کارآفرین تحصیلی

برای تربیت کارآفرین تحصیلی لازم است به این سوال پاسخ داده شود که چه عواملی و چگونه و بر شکل گیری و پیدایش کارآفرین تحصیلی تاثیر می‌گذارند و این تاثیرات به صورت مثبت یا منفی است؟ امینی و صادقی (۱۴۰۰) سه عامل گرایش علمی، سرسختی و توانمندی عاطفی را به عنوان عوامل مداخله‌گر بر کارآفرینی تحصیلی معرفی کردند.

**گرایش علمی:** کارآفرینان تحصیلی دارای سوابق موفق تحصیلی و پشتوانه علمی قوی هستند. از جمله سوابق موفق پژوهشی می‌توان به خروجی‌های پژوهشی در مقطع کارشناسی، داشتن مقالات معتبر و غنای پایان‌نامه اشاره کرد. آنها در کنار فعالیت‌های عملی و اجرایی تحقیق و پژوهش می‌کنند و از این طریق به توسعه و بهینه‌سازی تولیدات و ارتقای سطح فعالیت خویش می‌پردازند. آنها تولید پژوهش محور را راهکار تجاری‌شدن فعالیت‌های پژوهشی می‌دانند. داشتن سوابق پژوهشی مرتبط، سابقه کار پژوهشی با اساتید و ادامه این مسیرهای پژوهشی از دیگر راهکارهای مورد تأیید این افراد است. از دیگر ویژگی‌های مشترک در بین آنها، میل به تولید دانش است که به صورت تدریس، برگزاری دوره‌های آموزشی، تولید دانش در حوزه‌های متعدد دیده می‌شود.

**سرسختی:** افراد کارآفرین در مسیر تحصیلی‌شان با مشکلات و موانع زیادی روبه‌رو می‌شوند. آنچه عبور از



این موانع و ادامه مسیر را برای آنان هموار می‌سازد، ویژگی سرسختی است. در واقع سرسختی سوخت مورد نیاز کارآفرینان تحصیلی برای ادامه مسیر است. یکی از مؤلفه‌های سرسختی، مفهوم ایستادگی است که به معنای پایداری در دنبال کردن اهداف، توان جنگیدن، تسلیم نشدن، حرکت با وجود مشکلات، تحمل شرایط سخت اولیه و تلاش برای ماندن است. این افراد کار نیمه تمام را به معنای شکست می‌دانند. بنابراین می‌جنگند تا روحیه سرسخت خویش را حفظ کنند. آنها افرادی دارای ویژگی پشتکار، تلاش مستمر و خستگی‌ناپذیر محسوب می‌شوند. همچنین به شدت پیگیرند و در پیشبرد کارها و دریافت حمایت از ارگان‌های مختلف پافشاری زیادی از خود نشان می‌دهند. آنها معتقدند یکی از مشکلات نسل جوان تمایل به سهل‌گرایی و آسودگی فکری است. به همین دلیل مسیرشغلی کارآفرینانه را انتخاب نمی‌کنند.

**توانمندی عاطفی:** کارآفرینان تحصیلی از نظر روحی و عاطفی افرادی توانمند محسوب می‌شوند. آنها مشکلات را قابل حل می‌پندارند. در انجام کار احساس توانمندی می‌کنند. با نگاه به مسیر زندگی این افراد می‌توان ردپای سوابق موفقیتی زیادی را پیدا کرد. همچنین آنها افرادی امیدوارند. بدین معنا که از شکست خوردن ناامید نمی‌شوند. به بهبودی و بهتر شدن ایمان دارند. خوش‌بین و

مثبت نگرند. همچنین، صبور بودن، توانایی تحمل ناکارآمدی‌ها و خونسردی از جمله ویژگی‌های بارزی است که آنها را به افراد سازگار تبدیل کرده است. این افراد در برخورد با مشکلات عاطفی از طریق تفکر، بی-تأثیرسازی بار منفی شکست، روحیه‌دهی به خویش و تأثیر نپذیرفتن از نظرات منفی اطرافیان، از درگیری‌های ذهنی عبور می‌کنند.

### راهبردها

برای تولد کارآفرینان تحصیلی چه راهبردهایی لازم است؟؛ این راهبردهای را چگونه عمل می‌کند و چه تاثیراتی بر این فرآیند دارد؟. امینی و صادقی (۱۴۰۰) معتقدند کارآفرینان تحصیلی به طور کل از چهار راهبرد دید فرصت‌یابانه، انعطاف-مداری، پشتوانه‌سازی و توانمندی عملکردی استفاده می‌کنند.

**دید فرصت‌یابانه:** راهبرد دیدفرصت‌یابانه هم قبل و هم بعد از ورود به این مسیر، به طور پیوسته و مداوم استفاده می‌شود. کارآفرینان تحصیلی به راحتی و به سادگی از کنار فرصت‌ها و امکانات موجود نمی‌گذرند. آنها با توجه به نیازهای داخلی، درصدد شناسایی نیازهای صنعت برمی‌آیند و با تیزبینی به شناسایی شکاف‌ها و خلاءهای بین‌رشته‌ای و صنعتی می‌پردازند. آنها با توجه به پروژه‌های دانشجویی و فعالیت‌های

عملی فراتر دروس دانشگاهی، در طول دوران تحصیل از فرصت‌های موجود استفاده می‌کنند. آنان به خوبی از عامل شانس استقبال می‌کنند و حتی فعالانه خود را در مسیر شانس قرار می‌دهند. آنها شانس را به معنای توجه به جزئیات می‌دانند. همچنین آنها، افرادی عملگرا هستند. بدین معنا که پژوهش‌گرایی صرف را نمی‌پذیرند و موفقیت را تنها در موفقیت پژوهشی نمی‌دانند و همواره به دنبال مفید بودن و ثمر بخشی‌اند.

**پشتوانه‌سازی:** یکی از مقوله‌های مهم، پرتکرار و برجسته در کارآفرینان تحصیلی، پشتوانه‌سازی است. آنها از طریق تفکر معنوی و مجموعه باورهای مذهبی در خصوص توکل و ارتباط با خدا، حمایت روحی لازم برای تحمل مشکلات را برای خویش فراهم می‌کنند. علاوه بر این کارآفرینان تحصیلی، سرمایه‌های خرد را شناسایی و به خوبی از آن استفاده می‌کنند. آنها توانمندی زیادی در برقراری ارتباط با افراد جدید، ارتباط با اساتید و ارتباط با افراد مهم و هسته‌ای و رابطه‌سازی کاری، دوست‌های بین رشته‌ای و جذب سرمایه‌گذار و حامی دارند. آنها حمایت‌های عاطفی و روانی لازم را از سوی خانواده دریافت می‌کنند. یکی از کارآفرینان می‌گوید: «با نبودن‌های من، چون حداقل مادر هستم، خانوم هستم، با نبودن‌های من همکاری می‌کنند». آنها در بسیاری از مواقع به

طور شخصی و با تلاش و پیگیری خودشان اقدام به جذب سرمایه‌گذار می‌کنند. بر خلاف سرمایه‌های خرد، سرمایه‌های کلان به ابعاد کلان ملی و سیاسی مربوط می‌شود. از جمله عوامل مهم در این زمینه حمایت‌های دولتی، سیاسی و دانشگاهی است. نفوذ رقبای خارجی، دشواری در جذب سرمایه‌گذار خارجی، تحریم، محدودیت‌های مربوط به واردات و بها ندادن به تولیدات داخلی از موانع جدی و مهم در توسعه مسیر کارآفرینی تحصیلی است. کارآفرینان تحصیلی در جهت پیشبرد کارشان از سه نوع سرمایه‌دانشی، تجربه‌ای و تخصصی استفاده می‌کنند. منظور از سرمایه‌دانشی، پختگی تحصیلی، تسلط بر دانش فنی و پشتوانه علمی قوی است. این سرمایه سبب می‌شود تا کارآفرین تحصیلی با مشکلات کاری آشنایی داشته و بازار کار را به خوبی بشناسد. آنها قبل از ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی، تجارب شغلی خوب و پر باری کسب کرده‌اند که مجموع آنها سرمایه‌ تجربه‌ای را شکل می‌دهد. کارآفرینان تحصیلی متناسب با تخصص و سطح تحصیلاتشان به انتخاب فعالیت‌های شغلی می‌پردازند و جهت پیشبرد فعالیت‌های کاریشان، کار گروه و تیم کاری متخصص تشکیل می‌دهند.

**انعطاف‌مداری:** راهبرد انعطاف‌مداری هم مربوط به زندگی کاری و هم زندگی خانوادگی است. افراد با استفاده از این راهبرد به برقراری تعادل کار-خانواده می‌پردازند. مقوله تعادل یابی، بعد از ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، اما مقوله انعطاف‌پذیری از ابتدای مسیر مورد استفاده قرار می‌گیرد. این راهبرد سبب بروز خلاقیت و آفرینش بیشتری می‌شود. همچنین اثر متقابل سرسختی و انعطاف‌پذیری در کنار هم سبب مدیریت شکست و موقعیت‌های دشوار و تضمین ادامه مسیر می‌شود.

**توانمندی عملکردی:** آخرین راهبرد، توانمندی عملکردی است که نقش موثری در تضمین بقای مسیر کارآفرینی تحصیلی دارد و متمایز کننده کارآفرینان تحصیلی موفق از ناموفق است کارآفرینان تحصیلی از قابلیت‌های استخدامی فوق‌العاده زیادی برخوردارند و رزومه کاری قوی دارند که از طریق فعالیت کاری رایگان، تجارب کارآموزی، و تجارب شغلی متعدد آن را تقویت کرده و به دنبال آن پیشنهادات کاری متعددی دریافت کرده‌اند. آنها برای جبران کمبودهای مالی در مسیر کاریشان، به انجام فعالیت‌های همزمان و موقت می‌پردازند. همچنین تمایل زیادی به انجام فعالیت‌های بین‌رشته‌ای دارند و با الهام از رشته‌های دیگر، به ایده‌های ناب و عملیاتی دست پیدا می‌کنند. همچنین تمایل به انجام فعالیت‌های چندگانه و متعدد دارند و مایل‌اند کارهای

مختلف انجام دهند و وظایف شغلی متعددی داشته باشند. اما این چندگانگی باعث نمی‌شود که کار را ناقص و پراکنده پیش ببرند. زیرا آنها تعهد محکمی به انجام فعالیت‌های شغلی‌شان دارند و سلامت اخلاقی و تعلق به کار را از جمله عوامل مهم موفقیت در کارشان عنوان می‌کنند. همچنین آنها به خوبی می‌توانند دیگران را رهبری کنند و کارهای واگذار شده به دیگران را نظارت و مدیریت کنند. در کنار تمام این ویژگی‌ها کارآفرینان تحصیلی، از مهارت و سواد تجاری بالایی برخوردارند و به خوبی می‌توانند محصولات و تولیداتشان را بفروشند. آنها از اهمیت بازاریابی آگاهند. یارکشی کردن در صنعت، برندسازی، تبلیغات گسترده، استفاده از فضای مجازی، ارتباط با صنایع، ارتباط با افراد معتبر جهت اعتباریابی و برگزاری سمینارهای متعدد از جمله راهکارهای این افراد در تجاری‌سازی و فروش محصولات است.

### پیامد کار آفرینی تحصیلی

بارزترین پیامد مسیر کارآفرینی تحصیلی، رشد پس از کارآفرینی است. یعنی فرد پس از ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی و فعالیت در آن در سطح بالاتر از سطح قبل از ورود به مسیر کارآفرینی تحصیلی قرار می‌گیرد. رشد فرآیندی تجربه شده توسط کارآفرینان تحصیلی دارای دو جنبه فردی و گروهی است. جنبه فردی آن مربوط به رشد توانمندی‌های فردی در زندگی است و جنبه جمعی آن مربوط به رشد و ارتقای تیم



کاری و تغییر نوع بینش و تفکر آنهاست که هر دو جنبه اثرات متقابلی بر یکدیگر دارند. به عبارت دیگر آنها در دو بعد شخصی و شغلی، رشد را تجربه کرده‌اند. در جنبه شخصی این افراد شاهد رشد بصیرت، خودتبلوری، یادگیری مستمر و پختگی و در جنبه شغلی، شاهد ارتقا و پیشبرد بوده‌اند. تمامی کارآفرینان تحصیلی شرکت کننده در پژوهش امینی، صادقی و نیلفروشان (۱۴۰۰) بر این نکته تأکید داشتند که در دل کار، نوعی رشد فردی و تیمی، ارتقا سطح زندگی شخصی، تغییر نحوه تفکر، ارتقا عملکرد و بهره‌وری را تجربه کرده‌اند. علاوه بر این کارآفرینان بعد از وارد شدن در این مسیر، شبکه ارتباطی گسترده‌تری را تشکیل دادند و پخته‌تر شده‌اند و بر غنای تجارب آنها افزوده شد و به طور مداوم به کسب تجربه در زمینه‌های مختلف پرداختند. کارآفرینان تحصیلی به گونه‌ای خودجوش، همواره به دنبال یادگیری، دانش‌افزایی و ارتقای سطح علمی خویش هستند. همچنین سطح بینش و بصیرت آنها نیز افزایش یافته است. این پیشروی به شناخته شدن در بازار و جذب حمایت اطرافیان، کمک زیادی می‌کند. علاوه بر این، کارآفرینان تحصیلی در این مسیر شناخت و بینش گسترده‌تری از خود به دست آوردند و به خودشناسی عمیق‌تری رسیدند.

### مداخلات مسیر تولد کارآفرین تحصیلی

امینی، صادقی و نیلفروشان (۱۴۰۰) پس از انجام پژوهش کیفی بر روی کارآفرینان تحصیلی و کشف فرایندها و زمینه‌های کارآفرینی تحصیلی با توجه به زمینه‌ها، علل، عوامل مداخله‌گر، راهبردهای کارآفرینی تحصیلی برای تولد کارآفرین تحصیلی آموزش تکنیکها و مداخلات زیر را طراحی و پیشنهاد نمودند.

#### گام اول: تحریک دغدغه مولدگری مالی

برای شروع مداخله به منظور برقراری ارتباط و آشنایی با مراجع و کسب اطلاعات زمینه‌ای، از او می‌خواهیم به بیان تاریخچه تحصیلی‌اش پردازند. به همین منظور سوالات زیر پرسیده می‌شود:

■ در چه رشته‌ای و چه مقطعی مشغول تحصیل هستید؟

■ در دوره لیسانس در چه رشته‌ای تحصیل کردید؟

■ در دوره دبیرستان، رشته تحصیلی‌تان چه بوده است؟

■ در مورد سوابق تحصیلی‌تان از دوره ابتدایی

تا مقطع قبلی صحبت کنید (معدل، سوابق مردودی یا مشروط)

■ تا به حال چه سوابق کاری داشته‌اید؟ توضیح دهید.

پس از صحبت در مورد تاریخچه گذشته به بررسی

وضعیت کنونی مراجع می‌پردازیم و می‌پرسیم:

■ در حال حاضر از نظر تحصیلی در چه وضعیتی

قرار دارید؟



- در حال حاضر به چه کار یا فعالیت شغلی مشغول هستید؟
  - در حال حاضر چه دست‌آوردهایی دارید که از آنها راضی هستید؟
  - یکی از عوامل علی و موثر در تولد کارآفرینان تحصیلی، دغدغه مولدگری مالی است. به منظور آماده‌سازی ذهنیت مراجع در راستای پرورش تفکر کارآفرینی تحصیلی و انگیزه درآمدزایی، ابتدا به تحریک دغدغه مولدگری مالی پرداخته می‌شود. بنابراین سوالات زیر پرسیده می‌شود:
  - اهمیت درآمدزایی برای شما تا چه اندازه است؟
  - دوست دارید در آینده به چه میزان درآمدی برسید؟
  - پس از فراغت از تحصیل مایل‌اید در چه شغلی فعالیت کنید؟
  - میزان درآمد این شغل چه قدر خواهد بود؟
  - چگونه می‌توان سطح درآمدزایی را افزایش داد؟
  - در چه شغل یا فعالیت‌هایی باید وارد شوید تا به سطح درآمد مطلوب برسید؟
- بعد از آن جهت تحریک تفکر کارآفرینی، با همکاری و همفکری مراجع استعاره تکامل مسیر شغلی (مک ماهان و پاتون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) را معرفی و پیش می‌بریم (هدف از ارائه این استعاره روبرو شدن افراد با واقعیت کنونی جامعه و تغییر نگرش‌های سنتی به مقوله کارآفرینی است). در این استعاره استخدام رسمی به عنوان قطار، استخدام

1. McMahon & Patton

پیمانی به عنوان اتوبوس بین شهری، کسب و کار خصوصی سنتی به عنوان ماشین شخصی و کارآفرینی و ورود به استارت‌آپ‌ها به عنوان اسکوتر دست ساخته معرفی می‌شوند. با اجرای این استعاره افراد به این نتیجه می‌رسند که در عین حال که موارد اول امنیت بالایی دارند ولی دیگر مثل گذشته گنجایش و کارایی ندارند. پس دنیای امروز روبرو شدن با بی‌ثباتی، تغییرات مداوم و شکستهای پی‌درپی و در عین حال یادگیری و ارتقاء دادن استراتژی‌های گوناگون است.

### گام دوم: تحریک تفکر و دغدغه کارآفرینی

منظور از دغدغه‌مندی در مسیرتولد کارآفرینان تحصیلی، داشتن دید بلندمدت و چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر است. کارآفرینان تحصیلی افرادی هدفمند و دارای نگرش‌های بلندمدت به صنعت، جامعه و توسعه‌اند. آنها قبل از انتخاب هر فعالیتی، آینده‌دار بودن آن را در نظر می‌گیرند. پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که یکی از عوامل موثر در ارتقای دغدغه‌مندی، رشد چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر<sup>۱</sup> است (بوف وانگ و کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱؛ جیلا، هو، ژانگ و ایکسیو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰؛ فیسبندر، وهورمان، وانگ و کله<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر سبب می‌شود تا افراد به تفکر در مورد

1. future time perspective  
2. Boo, Wang & Kim  
3. Jia, Hou, Zhang & Xiao  
4. Fasbender, Wöhrmann, Wang & Klehe

اهداف و طرح‌ریزی مسیرشغلی بپردازند (تابر، ۲۰۱۵). افراد دارای چشم انداز زمانی آینده‌نگر، موفقیت تحصیلی بیشتر و بی‌تصمیمی کمتری دارند (فراری، نوتا و سورسی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). علاوه بر چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر، خودهای احتمالی<sup>۳</sup> نیز مبنایی را برای اهداف و آرزوهای شغلی<sup>۴</sup> تشکیل می‌دهند. این مینا در قالب اینکه افراد آرزو دارند چه بشوند و از چه چیزهایی اجتناب کنند، ارائه می‌شود. خودهای احتمالی میزان امید و توجه به اهداف بلندمدت را افزایش می‌دهند (تابر، ۲۰۱۵) و سبب می‌شوند تا افراد در مورد آینده‌یشان رویاپردازی کنند (ژو و تسی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). خودهای احتمالی یکی از مداخلات موثر در ارتقای طرح‌ریزی و تصمیم‌گیری مسیرشغلی است (اوسرمن، تری و بی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲).

در این جلسه جهت افزایش دغدغه‌مندی از تکنیک تلفیقی چشم انداز زمانی آینده‌نگر و خودهای احتمالی (تابر، ۲۰۱۵). استفاده شده است. قسمت اول مداخله بر جهت‌دهی مراجع به سمت آینده تمرکز می‌کند و قسمت دوم شامل بررسی خودهای احتمالی امید و ترس در آینده است و قسمت سوم بر تسهیل حس کنترل و برنامه‌ریزی برای آینده تمرکز می‌کند (تابر، ۲۰۱۵).

1. Taber
2. Ferrari, Nota & Soresi
3. possible selves
4. career aspirations
5. Zhu & Tse
6. Oyserman, Terry & Bybee

### گام سوم: ارتقای چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر

در ابتدای جلسه به منظور درگیر کردن مراجع با مفهوم چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر تکنیک دایره، اجرا می‌شود. از مراجع خواسته می‌شود با رسم سه دایره جدا از هم وضعیت خود را در گذشته، حال و آینده ترسیم کنند. مراجع باید اندازه دایره‌ها را با توجه به میزان سرمایه‌گذاری زمانی، انرژی، عاطفی که بر روی گذشته، حال و آینده دارند، ترسیم کند. به او تذکر می‌دهیم که ممکن است از دایره‌هایی با اندازه‌های متفاوت استفاده کند و زمانی که کارشان تمام شد، دایره‌ها را شماره‌گذاری کند تا مشخص شود کدام مربوط به گذشته، کدام حال و کدام آینده است. پس از انجام تکنیک، تسهیل‌گر سوالات زیر را می‌پرسد:

- همانطور که دایره‌ها را می‌کشیدید، به چه چیزی فکر می‌کردید؟
  - اندازه‌های دایره‌های رسم شده برای شما چه معنایی دارد؟
  - با استفاده از سه کلمه توصیف کنید که چه احساسی در مورد گذشته، حال و آینده‌تان دارید؟
  - در مورد یک تصمیم‌گیری اخیری صحبت کنید که در آن تصمیم‌گیری بر محدوده زمانی تمرکز داشتید.
  - زندگی در آینده نسب به امروز چه قدر متفاوت خواهد بود؟
- در این گفت‌وگو، جملاتی که فرد در مورد آینده خویش صحبت می‌کند و یا با نگرش‌های خوش‌بینانه



در مورد آینده صحبت می‌کند، تقویت می‌شود. به عنوان مثال: جنبه‌های مثبت و منفی تصمیم تو در آینده چیست؟ سپس به بحث در مورد اندازه دایره‌ها پرداخته می‌شود. اگر بخش بزرگتر در بین دایره‌ها، زمان حال باشد به بحث در مورد این امر پرداخته می‌شود و از او سوال می‌شود که کارهایی که در حال حاضر انجام می‌دهی چه تاثیری بر آینده‌ات دارد و تلاش می‌شود تا فعالیت‌های زمان حال را با آینده ارتباط دهیم. اگر دایره گذشته بزرگتر باشد، باز هم از آن برای بحث در مورد آینده استفاده می‌کنیم. اگر گذشته مثبت باشد بر دست‌آوردها و موفقیت‌های گذشته تمرکز می‌شود. مثلا اینکه این موفقیت‌ها چگونه به دست آمده‌اند و از آنها چه چیزی می‌توان برای موفقیت آینده یاد گرفت. اگر گذشته منفی مسلط باشد، باید بر روی این موضوع تمرکز شود که چه طور می‌توان از خطاها، حسرت‌ها و شرایط گذشته در آینده اجتناب کرد (تابر، ۲۰۱۵). در پایان از مراجعان می‌خواهیم با جمع بندی این تکنیک به دو سوال زیر پاسخ دهند:

- با این جریانی که پیش می‌روی، بنویس داستان آینده‌ات چه طور است؟
- فرض کن ۵ سال بزرگتر شده‌ای و این من ۵ سال بزرگتر دارد، داستان زندگی آینده را برای الانت تعریف می‌کند. چه می‌گویی؟
- خودت منتقد داستانی بشو که این من ۵ سال بزرگتر برای تو تعریف می‌کند.

■ من ۵ سال بزرگتر، اگر قرار باشد داستان فعلی تو را نقد و ویراستاری کند، چه می‌گوید و چه ایراداتی از تو می‌گیرد؟ (مک الوین، پاتون و هوری، ۲۰۰۷).

### گام چهارم: شفاف‌سازی خودهای احتمالی امیدوار و خودهای احتمالی مبتنی بر ترس

در مرحلهٔ بعد برای اینکه افراد بتوانند احساس واقعی به آینده داشته باشند و به اکتشاف در این خصوص بپردازند که دوست دارند آینده‌یشان چه طور باشد از تکنیک خودهای احتمالی استفاده می‌کنیم. در این قسمت مفهوم خودهای احتمالی برای مراجع توضیح داده می‌شود. اینکه ما دو دسته خود داریم. ۱- خودهای امیدوار<sup>۲</sup>: آنچه که به آنها امید دارید ۲- خودهای مبتنی بر ترس<sup>۳</sup>: تمام آن چیزهایی که از اتفاق افتادنشان ترس دارید. به افراد دو دسته کارت با رنگ‌های مختلف داده می‌شود. یکی برای خودهای امیدوار و دیگری برای خودهای مبتنی بر ترس. سپس می‌گوییم: «چند لحظه به مشاغل رویایتان فکر کنید. تمام آنچه آرزو و امید داشتید که در مسیرشغلی آینده‌یتان اتفاق بیفتد را در نظر بگیرید. مشاغل و کارهایی که فکر می‌کنید از انجام دادنش لذت می‌برید را لیست کنید. هر خود امیدواری روی کارتهای جداگانه نوشته شود». پس از اینکه مراجع خودهای امیدوار را لیست کرد، به او می‌گوییم: «حالا

1. McIlveen, Patton & Hoare  
2. Hoped possible selves  
3. Feared possible selves



به مشاغل و کارهایی فکر کن که از آنها وحشت داری یا به عنوان گزینه شغلی دوست نداری آن را در نظر بگیری. هر خود مبتنی بر ترس نیز بر روی کارت جداگانه‌ای نوشته شود.»

در گام بعدی افراد باید اهمیت نسبی خودهای مبتنی بر ترس یا امید را مشخص کنند. از مراجع می‌خواهیم چهار تا از خودهایی که بیشتر به آنها امیدوار است و چهار تا از خودهایی که بیشتر از آنها ترس دارد را انتخاب کند. پس از آن به شفاف‌سازی خودهای احتمالی می‌پردازیم. برای این کار به بررسی این امر می‌پردازیم که افراد تا چه می‌توانند طور شفاف خویش را در این خودهای احتمالی تصور کنند. جهت شفاف‌سازی خودهای امیدوار سوالات زیر از افراد پرسیده می‌شود:

- چه چیزهایی در مورد خودهای امیدوار برایتان جالب است؟
- اگر شما به یکی از مشاغل یا کارهایی که در خود امیدوار وجود دارد، برسید، در کارتان چه چیزی انجام می‌دهید؟
- فکر می‌کنید با کار کردن در آن شغل، زندگیتان چه طور خواهد بود؟
- از نظر وضعیت مالی و اقتصادی زندگی‌تان چگونه خواهد بود؟
- تفریحات و اوقات فراغت شما چه طور خواهد بود؟
- زندگی تحصیلی شما چه طور خواهد بود؟
- زندگی خانوادگی شما چه طور خواهد بود؟

به منظور شفاف‌سازی خودهای مبتنی بر ترس، سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- چه چیزی در مورد خودهای مبتنی بر ترس وجود دارد که باعث می‌شود در مورد آینده‌تان احساس اضطراب کنید؟
- اگر یکی از خودهای مبتنی بر ترس اتفاق بیفتند، زندگی‌تان چه‌طور خواهد بود؟
- از نظر وضعیت مالی و اقتصادی زندگی‌تان چگونه خواهد بود؟
- تفریحات و اوقات فراغت شما چه‌طور خواهد بود؟
- زندگی تحصیلی شما چه‌طور خواهد بود؟
- زندگی خانوادگی شما چه‌طور خواهد بود؟ (تابر، ۲۰۱۰).

### گام پنجم: شناسایی خود مورد انتظار

پس از این به سراغ خود مورد انتظار می‌رویم و از مراجع می‌خواهیم تا بر روی مقیاس ۱۰ درجه‌ای (۱=بسیار کم تا ۱۰=بسیار زیاد) به ارزیابی این امر بپردازد که چگونه به خودهای امیدوار توجه می‌کند و از خودهای مبتنی بر ترس اجتناب می‌کند.

- ۱- من.....را دوست دارم یا از.....  
بیزارم، ولی برای آن اصلاً تلاش نمی‌کنم.
- ۲- من.....را دوست دارم یا از.....  
بیزارم، اما حال تلاش زیاد را ندارم.
- ۳- من.....را دوست دارم یا از.....  
بیزارم و برای آن در حد متوسط تلاش می‌کنم.



- ۳- من ..... را دوست دارم یا از .....  
بیزارم و برای آن زیاد تلاش می‌کنم (تابر، ۲۰۱۵).
- در نهایت برای ملموس شدن خود مورد انتظار سوالات زیر پرسیده می‌شود:
  - برای رسیدن به خودهای امیدوار چه توانمندی‌هایی دارید؟
  - برای اجتناب از خودهای مبتنی بر ترس چه توانمندی‌هایی دارید؟
- با پرسیدن این سوالات می‌خواهیم برای مراجع آنچه محتمل است روشن شود، و کمک کند سطح کنترل آینده را از منظر امروز تشخیص دهد.

### گام ششم: تحریک کنجکاوی

کارآفرینان تحصیلی روحیه جستجوگری بالایی دارند. آنها افرادی کنجکاواند. از آزمایش و خطا لذت می‌برند و قبل از انتخاب هر مسیر و موضوعی دست به اکتشاف و تجزیه و تحلیل می‌زنند. بنابراین یکی از مداخلات موثر در تولد کارآفرینان تحصیلی، تحریک روحیه کنجکاوی و جستجوگری افراد است. ساویکاس (۲۰۰۵) معتقد است کنجکاوی مسیرشغلی علاقه به دانستن در مورد خود، دنیای کار و هماهنگی بین آنهاست و سبب افزایش آگاهی فرد و تمایل به یادگیری چیزهای جدید می‌شود. در این بخش تمرکز با استفاده از سوالات گفتمان تلاش می‌شود تا کنجکاوی افراد نسبه به محیط

افزایش پیدا کند. کنجکاوی در مورد خود در جلسات آتی مورد بررسی قرار می‌گیرد. دیدن این فرصت‌ها و امکانات نیازمند ابزاری به نام کنجکاوی است. در حقیقت کنجکاوی مثل ذره‌بین در تمرین ماست که باعث می‌شود نقاط، امکانات و فرصت‌های ریز دیده شود. سپس جهت تحریک کنجکاوی سوالات زیر پرسیده و در مورد آنها بحث می‌شود:

- قبل از انتخاب گرایش تحصیلی در مقطع ارشد یا دکتری به چه میزان به بررسی و اکتشاف پرداختید؟
- چقدر در مورد شغل آینده‌تان به بررسی و تحقیق پرداخته‌اید؟
- مسیر شغلی ایده‌آل‌تان به چه مهارت‌هایی فراتر از محیط دانشگاهی نیاز دارد؟
- در چه محیط‌هایی می‌توانید این مهارت‌ها را کسب کنید؟
- چقدر از نیازهای صنعت در ارتباط با رشته تحصیلی‌تان اطلاع دارید؟
- چقدر از بازار کار رشته تحصیلی‌تان اطلاع دارید؟
- این اطلاعات را از چه منابعی به دست می‌آورید؟
- چقدر از ابعاد، حوزه‌ها و بخش‌های مختلف دانشگاه اطلاع دارید؟
- چقدر از امکانات رفاهی و تسهیلاتی دانشگاه اطلاع دارید؟
- چقدر از حمایت‌های پژوهشی دانشگاه اطلاع دارید؟

- از چه کانال‌ها و مسیرهایی می‌توانید اطلاعات مورد نیاز در رابطه با رشته تحصیلی‌تان را به دست بیاورید؟
- چه افرادی را می‌شناسید که می‌توانند در این رابطه اطلاعات مفیدی در اختیار شما قرار دهند؟
- چه سایت‌های و کانال‌های اطلاعاتی در اختیار دارید که می‌توانند در این زمینه اطلاعات لازم را به شما ارائه دهند؟
- چقدر از مرکز رشد و کارآفرینی دانشگاه اصفهان و فعالیت‌های آن اطلاع دارید؟
- چه میزان از خدمات و حمایت‌های شهرک علمی-تحقیقاتی اطلاع دارید؟

### گام هفتم: آشنایی با مفهوم ارزش و تصریح ارزش‌ها

یکی از گام‌های اولیه و مهم در پرورش و تولد کارآفرینان تحصیلی، کمک به افراد در شفاف‌سازی و شناخت ارزش‌ها و رغبت‌های شخصی خویش است. به منظور جهت‌دهی ذهن افراد به سمت تفکر در مورد ارزش، ابتدا سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- ارزش‌های شغلی من کدام است؟
  - در زندگی چه چیزهایی برایم مهم است؟
  - از نظر خانواده‌ام چه چیزی مهم است؟
  - از نظر دوستانم چه چیزی مهم است؟
  - از نظر جامعه چه چیزی مهم است؟
- سپس جهت کار بر روی ارزش از تکنیک جشن بازنشستگی

استفاده می‌شود. از مراجع می‌خواهیم خود را در مراسمی در نظر بگیرد که قرار است در آن مراسم جایزه دریافت کند یا اینکه برای او جشن بازنشستگی در نظر گرفته شود. از او می‌خواهیم که به صحبت‌های دیگران راجع به خودش گوش بدهد و بگوید دوست دارد به خاطر چه چیزی از او تقدیر شود؟ (کوکران، ۱۹۹۷).

پس از شناخت ارزش‌ها، سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- وقتی به تصمیمات مسیرشغلی‌تان نگاه می‌کنید، چه قدر این تصمیمات بر مبنای ارزش‌هایتان بوده است؟
- چه قدر مسیرشغلی و تحصیلی که اکنون در آن قرار دارید در راستای ارزش‌هایتان می‌باشد؟
- کدام بخش یا بخش‌هایی از مسیرشغلی و تحصیلی‌تان نیاز به تغییر دارد تا در راستای ارزش‌هایتان قرار بگیرد؟
- این تغییرات چگونه باید صورت بگیرند؟

## گام هشتم: آشنایی با مفهوم رغبت و شناخت رغبت‌های

### شخصی

در ادامه مفهوم رغبت و رغبت‌های شش گانه هالند برای مراجع توضیح داده می‌شود. سپس از مراجع خواسته می‌شود تا با پاسخگویی به پرسشنامه رغبت سنج استرانگ تیپ شخصیتی خود را شناسایی و در مورد آن صحبت کند. در نهایت سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- وقتی به تصمیمات مسیرشغلی‌تان نگاه می‌کنید، چه قدر این تصمیمات بر مبنای رغبت‌هایتان بوده است؟
- چه قدر مسیرشغلی و تحصیلی که اکنون در آن قرار دارید در راستای رغبت‌هایتان است؟
- کدام بخش یا بخش‌هایی از مسیرشغلی و تحصیلی‌تان نیاز به تغییر دارد تا در راستای رغبت‌هایتان قرار بگیرد؟
- این تغییرات چگونه باید صورت بگیرند؟

### گام نهم: مهارت تصمیم‌گیری

به منظور تسهیل فرآیند خود تصمیمی مسیرشغلی از مداخله تصمیم‌گیری مسیرشغلی گتی و لوین (۲۰۱۵) استفاده شد.

برای شروع بحث از مراجع خواسته می‌شود تا در مورد مهمترین تصمیمات مسیرشغلی که تاکنون گرفته‌اند، صحبت کنند. برای تسهیل بحث سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- تاکنون چه تصمیمات مهمی برای مسیرشغلی‌تان گرفته‌اید؟
- چه کسانی در این تصمیمات شما نقش داشته‌اند؟
- این افراد چه تاثیرات مثبت و منفی در تصمیمات شما داشته‌اند؟
- سهم شما در این تصمیمات چه اندازه بوده است؟
- این تصمیمات چه تاثیری بر روی زندگی شما

گذاشته است؟

سپس از مراجع خواسته می‌شود تا با برگشت به خودهای امیدوار و خودهای مبتنی بر ترس که در جلسات دوم و سوم به آن پرداخته شد، به سوالات زیر پاسخ دهند:

■ برای رسیدن به خودهای امیدوار و اجتناب از خودهای مبتنی بر ترس، چه تصمیماتی باید در مسیرشغلی تان بگیرید؟

■ چه افرادی در این تصمیمات نقش خواهند داشت؟

■ این افراد چه تاثیرات مثبت و منفی بر روی

تصمیمات شما خواهند داشت؟

■ نقش شما در این تصمیمات چیست؟

پس از آن بر روی مهمترین تکلیف تصمیم‌گیری فرد در حال حاضر (انتخاب شغل و گذار از دانشگاه به کار و یا ادامه تحصیل) تمرکز می‌شود و سوالات زیر پرسیده می‌شود:

■ در حال حاضر با چه تصمیم‌گیری مهمی در

مسیرشغلی تان مواجه هستید؟

■ این تصمیم چه تاثیری بر روی مسیرشغلی آینده

شما خواهد داشت؟

■ چه افرادی در این تصمیم‌گیری نقش خواهند

داشت؟

■ این افراد چگونه و چه تاثیرات مثبت و منفی بر

روی تصمیمات شما خواهند داشت؟

■ نقش شما در این تصمیم‌گیری چیست؟

پس از آن برای بررسی وضعیت منحصر به فرد مراجع در تصمیم‌گیری طبق مراحل زیر به بررسی سبک تصمیم‌گیری<sup>۱</sup>، ترسیم نیم رخ تصمیم‌گیری مسیرشغلی<sup>۲</sup> و موانع تصمیم‌گیری می‌پردازیم.

**الف- بررسی سبک تصمیم‌گیری:** از مراجع می‌پرسیم با توجه به مهمترین تصمیم مسیرشغلی که در حال حاضر با آن مواجه‌اند، چگونه دست به انتخاب یا تصمیم‌گیری خواهند زد؟ در مورد شیوه تصمیم‌گیری خود توضیح دهد. در این راستا به منظور تسهیل بحث سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- چگونه به این تصمیم رسیده‌اید؟
  - چه قدر به تصمیمی که گرفته‌اید علاقه مند هستید؟
  - چه افرادی در رسیدن به این تصمیم نقش داشته‌اند؟ تاثیر هرکدام از آنها به چه اندازه و چگونه بوده است؟
  - چه مشکلاتی بر سر راه تصمیم‌گیری شما وجود دارد؟
  - چقدر در مورد تصمیمی که گرفته‌اید اطمینان دارید؟ چند درصد در مورد آن قطعیت دارید؟ در نهایت صحبت‌های مراجع جمع بندی می‌شود و از او خواسته می‌شود تا وضعیت خود را در یکی از موارد زیر مشخص کنند.
- الف) من جهت گیری ندارم.

1. Career decision making style  
2. Career decision making profile

(ب) من تنها یک جهت گیری کلی دارم.  
 (ج) من تعدادی از مشاغل خاص را میسنجم.  
 (د) به شغل خاصی توجه نمی کنم اما قبل از تصمیم گیری،  
 میل دارم سایر گزینه ها را بررسی کنم.  
 (ه) من شغلی را که علاقه مند هستم، را می شناسم اما  
 می خواهم قبل از انتخابم مطمئن شوم.  
 (و) من از انتخابم مطمئن هستم.  
 سپس برای تامل بیشتر به گفتگو در مورد تاثیر  
 جهت گیری یا گزینه انتخاب شده وی بر مسیر شغلی  
 فعلی یا آینده او می پردازیم.  
**(ب) ترسیم نیمرخ تصمیم گیری شخصی**  
 با توجه به بررسی سیر تصمیم گیری در حال حاضر و  
 در زمان گذشته، به مراجع کمک می کنیم تا نیمرخ  
 تصمیم گیری اش را ترسیم کند.





ابتدا هر کدام از این ابعاد برای او توضیح داده می‌شود و سپس فرم خام نیم رخ در اختیارش قرار داده می‌شود. از فرد خواسته می‌شود تا یک به یک هر کدام از این ابعاد را بررسی و بر اساس محور دو قطبی هر بعد، به خود نمره‌ای از ۰-۱۰۰ بدهند. در بررسی و نمره‌دهی هر بعد، ابتدا آن بعد برای مراجع توضیح داده می‌شود و از او خواسته می‌شود تا مطابق با مسیرتصمیم‌گیری که از گذشته تا به امروز داشته، مثالهایی در مورد آن ارائه دهد. به عنوان مثال اگر فرد خود را دارای منبع کنترل بیرونی می‌داند، مثالهایی از چرایی آن ارائه دهد. این روند در مورد تمام ابعاد دوازده گانه صورت می‌گیرد. یعنی تک به تک هر بعد را بررسی و به خود نمره‌ای می‌دهند و مثالهایی از آن در مسیرشغلی‌شان ارائه می‌دهند. سپس نقاط به دست آمده به هم وصل می‌شوند. چنانچه نیم رخ نمرات فرد زیر خط میانگین یا ۵۰ باشد، مشکلات تصمیم‌گیری بیشتر است. پس از ترسیم پروفایل تصمیم‌گیری در خصوص موارد زیر گفتگو می‌شود:

- در مورد نیم رخ ترسیم شده به طور کلی بحث شود.
- مراجع توضیح دهد که چگونه مشکلات مربوط به تصمیم‌گیری‌شان (سبک تصمیم‌گیری) در قالب ابعاد این نیم رخ قابل تبیین است.
- مشکلات فعلی فرد در سبک تصمیم‌گیری بیشتر به کدام ابعاد نیم رخ فرد مربوط می‌شود.

- چه قدر در سبک تصمیم‌گیری‌اش مستقل عمل می‌کند؟
- چه قدر در سبک تصمیم‌گیری‌اش وابسته به دیگران است؟

### د) شناخت مشکلات و موانع تصمیم‌گیری

مشکلات و موانع تصمیم‌گیری: پس از بررسی سبک و نیم رخ تصمیم‌گیری به سراغ موانع تصمیم‌گیری می‌رویم. در راستای این امر سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- در راستای تصمیم فعلی با چه موانع و مشکلاتی مواجه هستید؟
- چه امکانات و منابعی، تسهیل‌گر تصمیمات آنهاست؟
- این موانع چه تاثیری بر تصمیمات مسیرشغلی‌شان می‌گذارد؟
- چگونه می‌توان بر این موانع غلبه کرد؟
- برای غلبه بر این توانمندی‌ها چه توانمندی‌هایی در اختیار دارید؟

### گام دهم: تلفیق ارزش‌ها و رغبت‌ها در جهت طرح‌ریزی

#### و مسیریابی

به منظور جهت‌دهی ذهنیت مراجع به سمت طرح‌ریزی و مسیریابی، از او خواسته می‌شود تا این خودهای امیدوار و مبتنی بر ترس را بر اساس ارزش‌ها و رغبت‌هایش تحلیل کند. بدین منظور سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- خودهای امیدوار من، بر اساس کدام ارزش‌هایم شکل گرفته‌اند؟

- خودهای امیدوار من، چگونه به تحقق ارزش‌هایم کمک می‌کنند؟
- خودهای مبتنی بر ترس من، بر اساس کدام ارزش‌هایم شکل گرفته‌اند؟
- خودهای مبتنی بر ترس من، چگونه مانع تحقق ارزش‌هایم می‌شوند؟
- خودهای امیدوار من، بر اساس کدام رغبت‌هایم شکل گرفته‌اند؟
- خودهای امیدوار من، چگونه به تحقق رغبت‌هایم کمک می‌کنند؟
- خودهای مبتنی بر ترس من، بر اساس کدام رغبت‌هایم شکل گرفته‌اند؟
- خودهای مبتنی بر ترس من، چگونه مانع تحقق رغبت‌هایم می‌شوند؟

### گام یازدهم: طرح ریزی مسیرشغلی بر مبنای رغبت، ارزش و فرآیند خودتصمیمی

در مرحله بعد به منظور تسهیل حس کنترل بر آینده از طریق طرح‌ریزی، سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- بر مبنای چیزهایی که در مورد توانایی‌هایتان برای تحقق خودهای امیدوار گفتید، در حال حاضر چه کارهایی می‌توانید انجام دهید تا در آینده به سمت آنها حرکت کنید؟
- بر مبنای چیزهایی که در مورد توانایی‌هایتان برای پیشگیری از خود مبتنی بر ترس گفتید، در حال

- حاضر چه کارهایی می‌توانید انجام دهید تا از آنچه می‌ترسید دور شوید (تابر، ۲۰۱۵)؟
- در حال حاضر چه اقداماتی می‌توانید انجام دهید تا به تحقق هر چه بیشتر ارزش‌هایتان در مسیرشغلی خویش کمک کنید؟
  - در حال حاضر چگونه می‌توانید به انتخاب مبتنی بر رغبت در مسیرشغلی‌تان اقدام کنید؟
  - کارهایی که در حال حاضر انجام می‌دهید، چه قدر شما را به خودهای امیدوار نزدیک می‌کند؟
  - کارهایی که در حال حاضر انجام می‌دهید، چه قدر شما را از خودهای مبتنی بر ترس دور می‌کند؟
  - کارهایی که در حال حاضر انجام می‌دهید، چه قدر شما را به ارزش‌هایتان نزدیک می‌کند؟
  - کارهایی که در حال حاضر انجام می‌دهید، چه قدر در راستای رغبت‌هایتان می‌باشد؟
  - چه تغییراتی باید در زندگی کنونی‌تان انجام دهید تا شما را به خودهای امیدوار نزدیک کند؟
  - چه تغییراتی باید در زندگی کنونی‌تان انجام دهید تا شما را از خودهای مبتنی بر ترس دور کند؟
  - چه تغییراتی باید در زندگی کنونی‌تان انجام دهید تا شما را به ارزش‌هایتان نزدیک کند؟
  - چه تغییراتی باید در زندگی کنونی‌تان انجام دهید تا شما را در مسیر رغبت‌هایتان قرار دهد؟

## گام دوازدهم: شانس و فرصت آفرینی

### الف) چارچوب بندی مجدد مفهوم شانس

کارآفرینان تحصیلی در شناسایی موقعیت‌های مناسب تیزبین و دقیق‌اند. از طریق شکاف سنجی و نیازسنجی به فرصت‌های موجود در جامعه و صنعت توجه دارند و موانع را تبدیل به فرصت می‌کنند. آنها از طریق توجه به جزئیات خود را در مسیر شانس قرار می‌دهند. بنابراین تقویت دید فرصت‌یابانه در افراد یکی از ضروریات پرورش کارآفرینان تحصیلی است.

به منظور شروع بحث ابتدا از مراجع خواسته می‌شود تا در مورد مشکلات و چالش‌های کاری دانشجویان و فارغ التحصیلان در جامعه صحبت کنند. سپس در مورد شانس و اهمیت داشتن یا نداشتن آن در زندگی گفتگو می‌کنیم. در ادامه داستان‌هایی در مورد زندگی چند نفر از کارآفرینان تحصیلی موفق برای آنها بیان کرده و از مراجع خواسته می‌شود تا ارتباط بین زندگی این افراد و شانس را بیان کنند و برای داستان زندگی آنها یک اسم انتخاب کنند.

سعی کنید نتیجه گفتگو درک نقش عوامل مختلف در ایجاد فرصتها و شانسه‌ها منجر شود. در ادامه به ارائه عوامل آمادگی شانس (انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی، خطرپذیری، کنجکاوی، مقاومت، داشتن راهبرد، کارآمدی و شانس) می‌پردازیم. از مراجع می‌خواهیم از لحاظ اهمیت این عوامل را اولویت‌بندی کند و در مورد اهمیت عوامل نظر دیگران را هم جویا شود. انتظار می‌رود با شنیدن تفاوت

در نظرات افراد مختلف این موضوع را درک کند که اهمیت دادن به یک عامل بیشتر از دیگری خطاست. در ادامه بری مراجع توضیح داده می‌شود که شانس متعلق به افرادی است که به فرصت‌ها توجه می‌کنند و در حقیقت با فرصت‌آفرینی خود را در مسیر شانس قرار می‌دهند. بنابراین شانس نیازمند تلاش فعالانه در راستای شناخت فرصت‌هاست. افراد خوش شانس هوشیاری بیشتری در رصد موقعیت‌ها دارند. سپس در مورد مفهوم فرصت و توجه به فرصت با فرد صحبت می‌شود و از او خواسته می‌شود تا در مورد موقعیت‌هایی صحبت کند که فعالانه با توجه کردن به فرصت‌ها و فرصت‌آفرینی خود را در مسیر شانس قرار داده و به به سوالات زیر پاسخ دهد:

- چگونه فرصت را شناسایی کردید؟
- کدام ویژگی یا ویژگی‌های شما در شناخت فرصت‌ها به شما کمک کرد؟
- توجه به این فرصت‌ها چه پیامدهایی را برای شما به همراه داشت؟

### **ب) شناخت راهبردهای فرصت‌آفرینی**

در ادامه با کمک مراجع به شناسایی و بحث در مورد روش‌های شناسایی فرصت پرداخته می‌شود. روشهای مطرح شده در نیازسنجی و شکاف‌سنجی کارآفرینان تحصیلی به عنوان نمونه معرفی و از مراجع خواسته می‌شود با استفاده از روش بارش فکری به تکمیل این لیست بپردازند. سپس در مورد چگونگی انجام این

روش‌ها بحث می‌شود.

### راهبردهای فرصت آفرینی

- شناسایی نیازهای برآمده از دل تحریم
- شناسایی نیازهای شرکت‌ها
- استفاده از پژوهش‌ها و تحقیقات به منزله فرصت کاری
- ایده‌یابی از دل دروس دانشگاهی
- کشف و شناسایی خلاءها
- شناسایی نیازهای جامعه
- جدی گرفتن پروژه‌های دانشجویی
- شناسایی نیازهای ریشه‌ای
- توجه به نیاز کشور
- شناسایی شکاف‌های بین رشته‌ای
- فعالیت‌های فوق درسی در دوران دانشجویی

### ج) استقبال از عامل شانس

در ادامه از افراد خواسته می‌شود تا با توجه به راهبردهای مطرح شده، لیستی از فرصت‌های کاری مناسب در رشته تحصیلی خویش را بنویسند و در این خصوص به سوالات زیر پاسخ دهند:

- چه شکاف‌ها و خلاءهای شغلی در رشته تحصیلی شما وجود دارد که دیگران به آن توجه نکرده‌اند؟
- این فرصت‌ها بر چه مسائلی تاکید دارند؟
- سرمایه‌گذاری بر روی این فرصت‌ها چه مزایایی را به همراه دارد؟
- سرمایه‌گذاری بر روی این فرصت‌ها چه ضررهایی را به همراه دارد؟

- پرداختن به این فرصت‌ها چه توانمندی‌هایی را می‌طلبد؟
- پرداختن به این فرصت‌ها چه امکاناتی نیاز دارد؟
- اگر بر روی این فرصت‌ها سرمایه‌گذاری کنید، وضعیت زندگی شغلی شما تا ۵-۱۰ سال آینده چگونه خواهد بود؟

### گام سیزدهم: پرورش خلاقیت

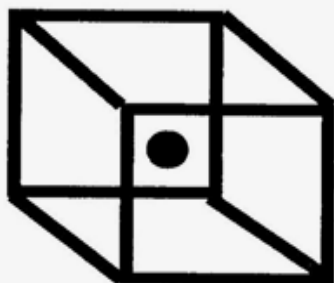
کارآفرینان تحصیلی، افرادی مولدگر و خلاق‌اند. نوآوری، ایده‌پردازی، خلاقیت و میل به خلق کردن از ویژگی‌های شاخص و بارز آنهاست. بنابراین یکی از آموزش‌های ضروری جهت پرورش کارآفرینان تحصیلی، آموزش خلاقیت است. لازم است که در مسیر تولد کارآفرینی تحصیلی به افراد یاد بدهیم تا نگاه نو داشته باشند و با بهره‌گیری از نگاه نو و خلاقیت، ایده‌پردازی کنند. بنابراین در این جلسه ابتدا در مورد مفهوم خلاقیت، ویژگی‌های افراد خلاق و اثرات خلاقیت بر پیشرفت و رشد مسیرشغلی صحبت می‌شود. سپس با استفاده از تکنیک‌های گروهی خلاقیت، تلاش می‌شود تا نگاه خلاقانه در افراد تقویت شود.

### الف) مفهوم خلاقیت و ضرورت خلاقیت

در ابتدا با استفاده از تکنیک توهم خلاق، به فرد یاد می‌دهیم برای داشتن تفکر خلاق باید دیدگسترده و گاه همراه با توهم و خیال داشته باشد. به منظور اجرای این تکنیک، ابتدا شکل زیر به مراجع نشان داده



می‌شود و از او پرسیده می‌شود که در مورد دایرهٔ درون مکعب چه فکری می‌کند؟ دایره را در کجا می‌بیند؟ در نهایت گفته می‌شود که اگر خوب دقت کند، هر بار دایره را در جای خاصی از مکعب می‌بیند. سپس در مورد خطاهای ذهنی توضیح داده می‌شود. و از مراجع می‌پرسیم که چقدر می‌توان به اطلاعات دریافت شده از ادارات ذهنی اعتماد کرد؟ برای او توضیح می‌دهیم که قدم اول این است که متوجه شویم، حواس پنج‌گانه نشان‌دهندهٔ دقیقی از واقعیت بیرونی نیستند و این خود از ضرورت‌های فکر خلاق است. افراد برای تعریف درست مسائل باید در جایگاهی فراتر از اطلاعات رسیده از حواسشان قرار بگیرند. این امر سبب کشف ناگهانی و غیرمنتظره می‌شود. پس برخورد خلاقانه با موضوع نیازمند، یافتن راه‌حل‌های جدید برای مسائلمان است. گاهی لازم است، به وسیلهٔ قدرت خیال و توهم، موضوع را از زوایای دیگری ببینیم، هر چند که دیدن از آن زاویه اشتباه به نظر می‌رسد. خیلی از افراد خلاق کارهایی در ابتدا انجام می‌دهند که احمقانه به نظر می‌رسد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶).



### تکلیف: کشف ایده‌های خلاقانه

تکنیک بارش فکری و قوانین و اصول آن (۱-انتقاد ممنوع است. ۲- چرخش آزاد با استقبال روبه‌رو می‌شود. ۳-بیش از حد لزوم ایده تولید کنید. ۴-هر ایده‌ای حتی کم اهمیت، با ارزش است ۵-تلفیق و بهبود پیشنهادات) به فرد آموزش داده می‌شود. از او خواسته می‌شود با گروهی از دوستان یا اعضای خانواده به بارش فکری در مورد فرصت‌های کارآفرینی در رشته تحصیلی شان بپردازند. سعی کنند در یک زمان نیم ساعته با استفاده از قوانین بارش فکری به ایده‌یابی و ثبت ایده‌ها بپردازند. سپس تعدادی از بهترین ایده‌ها انتخاب و مورد بررسی قرار دهند. همچنین در مورد قابلیت اجرا، موانع و حمایت‌های موجود در اجرای این ایده‌ها به گفت‌وگو بپردازند.

### گام چهاردهم: آگاهی از نقش سیستم‌های فردی، اجتماعی و محیطی

موفقیت در مسیر کارآفرینی تحصیلی نیازمند سرمایه‌گذاری و جلب حمایت است. کارآفرینان تحصیلی با استفاده از سرمایه‌سازی‌های خرد(جذب حمایت‌های مالی، خانوادگی، عاطفی، شبکه‌سازی ارتباطی، جذب نیروی کار) و با تکیه بر هم‌افزایی و کار جمعی، منبع حمایتی بیرونی را برای موفقیت در این کار فراهم می‌کنند. آنها همچنین با تکیه بر کارآزمودگی خویش(سرمایه دانشی، سرمایه تجربه‌ای و تخصص‌گرایی) منبع حمایت درونی

را به وجود می‌آورند. البته بحث سرمایه‌سازی‌های کلان نیز از عوامل موثر و تاثیرگذار در پشتوانه‌سازی است که به مسائل کلان ملی و سیاسی مربوط می‌شود و گاه به عنوان سدی در مسیر کارآفرینی تحصیلی عمل می‌کند. لازم است تا کارآفرینان تحصیلی نحوه کنار آمدن با آنها را بیاموزند و تلاش کنند تا از مسیرهایی دیگری این کمبودهای ملی و سیاسی را جبران کنند و تلاش کنند تا در برخورد با این موانع از نقش انفعالی خارج و نقش فعلانه‌ای اتخاذ کنند. بنابراین جهت پرورش تولد کارآفرینان تحصیلی باید به آنها نحوه پشتوانه‌سازی آموزش داده شود.

نظریه سیستم‌ها معتقد است زندگی ما تحت تاثیر شبکه ارتباطی و سیستم‌های مختلف است. در بخش مرکزی این رویکرد سیستم‌های فردی (شخصیت، توانایی)، در بخش بعدی سیستم‌های اجتماعی (خانواده و همسالان) و در نهایت سیستم جامع و محیطی قرار دارد. این سه سیستم بر انتخاب‌های مسیرشغلی افراد تاثیر می‌گذارند (مک ماهون و پاتون، ۱۳۹۵). در پشتوانه‌سازی نیز تاثیرات این سه سیستم به خوبی مشاهده می‌شود. در بحث کارآزمودگی (سرمایه دانشی، سرمایه تجربه‌ای و تخصص‌گرایی) سیستم فردی، در سرمایه‌سازی خرد و هم‌افزایی، سیستم اجتماعی و در بحث سرمایه‌سازی کلان، سیستم محیطی تاثیرگذار است. لذا مداخلات این بخش متمرکز بر نظریه سیستم‌های مک ماهون و پاتون (۱۹۹۵) است.

## الف) شناخت تاثیرات مثبت و منفی سیستم‌ها بر مسیرشغلی فعلی و آتی خویش

در ابتدا فردی را تشویق می‌کنیم تا به زندگی خود در طول دوران تحصیل بیندیشد. از او می‌خواهیم تصویری از خود، محل زندگی خود و اشخاص مهمی که با آنها زندگی می‌کردند و می‌کنند را در ذهن خود ایجاد کند. سپس از او می‌خواهیم تا دایره‌ای در مرکز کاغذ رسم کند و عبارت من را در مرکز آن بنویسد. در این دایره تمام ویژگی‌های ذاتی کنونی خود را که آنها منحصر به فرد و توانمند می‌سازد، بنویسد. مثلا ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه‌های دانشی و سرمایه‌های تجربه‌ای. سپس از مراجع می‌خواهیم تا به افراد مهم و حمایت کننده در زندگی‌اش فکر کند و آنها را به شکل دایره‌های کوچک متقاطع با دایره‌های قبلی رسم کنند. همچنین یک دایره بسیار بزرگ دور دایره‌هایی که قبلا کشیده‌اند، رسم کنند. مراجع را ترغیب می‌کنیم تا در مورد جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند و جنبه‌های مهم این جامعه و محیط بیندیشد. به عنوان مثال در مورد وضعیت اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی به تامل کند و تاثیرات این عوامل را در داخل دایره بزرگ بنویسد و در مورد تاثیر این سیستم‌ها بحث و گفت‌وگو کند. در ادامه وضعیت شغلی و تحصیلی کنونی خود را بررسی کرده و به سوالات زیر در این خصوص پاسخ دهد:

- این سیستم‌های سه گانه چه تاثیرات مثبتی بر وضعیت شغلی و تحصیلی فعلی شما دارند؟

- این سیستم‌های سه گانه چه تاثیرات منفی بر وضعیت شغلی و تحصیلی فعلی شما دارند؟
- این تاثیرات چگونه ایجاد می‌شوند؟
- کدام تاثیرات از همه مهم‌تر و مفیدتر است؟
- کدام تاثیرات بین تمامی افراد گروه مشترک است؟

### ب) کشف راههای تقویت و ارتقا سیستم‌های سه گانه

از مراجع می‌خواهیم وضعیت ایده‌آل مسیرشغلی خویش که در جلسات قبل راجع به آن صحبت شد را در نظر بگیرند و با در نظر گرفتن آن به سوالات زیر پاسخ دهند:

- این سیستم‌های سه گانه چه تاثیرات مثبتی بر وضعیت شغلی و تحصیلی آتی شما دارند؟
- این سیستم‌های سه گانه چه تاثیرات منفی بر وضعیت شغلی و تحصیلی آتی شما دارند؟
- این تاثیرات چگونه ایجاد می‌شوند؟
- کدام تاثیرات از همه مهم‌تر و مفیدتر است؟

### ج) آموزش شبکه‌سازی

از مراجع می‌خواهیم تا به بررسی راههای تقویت و ارتقای تاثیرات مثبت و کاهش اثرات منفی این سیستم‌ها در مسیرشغلی فعلی و آتی خویش بپردازد. پس از جمع‌بندی راهکارها، شبکه‌سازی به عنوان یک از مهارت کلیدی و پایه، آموزش داده می‌شود. به منظور ورود به بحث ابتدا استعارهٔ قیّم در باغبانی و گلکاری برای افراد توضیح داده می‌شود. «گاهی برخی از گیاهان در حال رشد توانایی تنها

ایستادن را ندارند و اگر به حال خود رها شوند، خم می‌شوند. در این حالت باغبان از وسیله‌ای نگهدارنده به اسم قیّم استفاده می‌کند تا گیاه بر تکیه بر این قیّم رشد کند و بزرگ شود». ما نیز در رشد مسیرشغلی‌مان نیاز به قیّم داریم. این قیّم‌ها برای ما شبکه روابط اجتماعی غنی و پرباری است که با تکیه بر آن بتوان رشد کرد. سپس نمونه‌هایی از شیوه‌های شبکه‌سازی کارآفرینان تحصیلی توضیح داده می‌شود. از مراجع خواسته می‌شود تا در مورد این شیوه‌ها به بحث و گفت‌وگو بپردازند و موارد دیگری را به لیست اضافه کنند.

لیست شیوه‌های شبکه‌سازی کارآفرینان تحصیلی

- ارتباط سازی با موسسات پژوهشی
- گسترش ارتباطات با صنایع
- برقراری ارتباط با شرکتهای بزرگ و مهم
- جذب همکاری فامیل
- ارتباط با قشر علمی و فنی در کنار هم
- همکاری‌های پروژه‌ای با اساتید
- استفاده از نیروی کار دانشجویان نیازمند کارآموزی
- شناسایی و ارتباط برقرار کردن با افراد هسته‌ای
- ارتباط با اساتید سایر رشته‌ها
- کمک بدون چشم داشت به اساتید
- ارتباطات برون سازمانی
- مردم‌داری
- ساخت بانک اطلاعاتی از اشخاص

- جذب سرمایه‌گذار
- دوستیابی بین رشته‌ای
- ارتباط خوب با اساتید
- کار تیمی و جمعی
- تقویت مهارت‌های
- ارتباطی
- رابطه سازی کاری
- افزایش تعداد دوستان

### گام پانزدهم: ارتقای سرمایه دانشی و تجربه‌ای

منظور از سرمایه دانشی، قوی بودن پشتوانه علمی، تقویت دانش پایه و تسلط بر دانش فنی است و سرمایه تجربه‌ای، سوابق و تجارب شغلی در افراد است. بنابراین جهت تقویت این امر، راهبردهای کاریابی کارآفرینان تحصیلی به آنها آموزش داده می‌شود.

۱- ورود به حوزه کاری از دوران کارشناسی و کارشناسی ارشد

۲- سوابق کاری پروژه‌ای با اساتید

۳- سوابق کاری دانشجویی

۴- درگیری در تجارب کاری متعدد و کوتاه مدت

۵- سوابق علمی و آموزشی

۶- تجارب فروش و بازاریابی

۷- کارآموزی

۸- نشان دادن انگیزه به اساتید

**گام شانزدهم: خودباوری و امید**

جهت افزایش امیدواری در افراد، استفاده از تکنیک خط زندگی (گلدمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲) سبب می‌شود تا معنایی از تسهیل امید در افراد ایجاد شود. این امر از طریق کمک به مراجع برای یادگیری موفقیت‌ها و شکست‌های گذشته‌اش می‌باشد (تابر، ۲۰۱۵).

گام اول در تسهیل امید این است که فرد، ساختاری از خط زندگی داشته باشند. از مراجع خواسته می‌شود تا روی صفحه کاغذ خط مستقیمی ترسیم کند. سال تولد در سمت چپ و حال حاضر را در سمت راست علامت بزنند و وقایع مهم زندگی‌اش را یادآوری کند و این حوادث را به ترتیبی که اتفاق افتاده است، لیست کند. به طور خاص این حوادث باید بر اهداف گذشته متمرکز باشند. نباید صرفاً بر اهدافی که به دست آمده تمرکز کنیم، بلکه لازم است بر شکست‌ها نیز تمرکز شود. به مراجع می‌گوییم: «دوست دارم در مورد دست‌آوردهای گذشته‌ات و چیزهایی که آرزو داری به دست بیاوری، برایم بگویی. همچنین دوست دارم بدانم که وقتی شکست می‌خوری چه کاری می‌کردی؟». از او خواسته می‌شود تا اتفاقات مثبت را بالای خط و اتفاقات منفی را پایین خط ترسیم کند. بعد از اینکه خط زندگی خویش را در مورد دست‌آوردهای گذشته و تلاش‌های ناموفق در رسیدن به آنها را ترسیم کرد، از او می‌خواهیم تا در مورد این توضیح دهد:

1. Goldman



- به طور جزئی با چه حادثه‌ای شروع شد؟
  - چه اتفاقی رخ داد؟
  - او در طول حادثه چه کاری انجام داد؟
  - چه فکری می‌کرد؟ چه احساسی داشت؟
- زمانی که در مورد داستانهای موفقیت خویش صحبت می‌کند، سوالات زیر پرسیده می‌شود:
- وقتی به این موفقیت‌ها فکر می‌کنید، چه احساسی به شما دست می‌دهد؟
  - وقتی به این موفقیت‌ها فکر می‌کنید، خود را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
  - کدام ویژگی یا ویژگی‌های شما سبب کسب این موفقیت‌ها شده است؟
  - چه طور اهداف را مجموعه‌بندی کردی؟
  - چه طور به خودت انگیزه دادی؟
  - برای رسیدن به اهداف چه گام‌هایی باید برداشته شود؟
  - در راه اهداف چه موانعی وجود دارد؟
  - وقتی با مانع مواجه می‌شوی، چه احساسی پیدا می‌کنی؟
  - چه طور بر موانع فائق می‌آیی؟
  - در مورد پیامدها چه احساسی داری؟
- زمانی که مراجع در مورد نرسیدن به اهدافش صحبت می‌کنند، سوالات زیر پرسیده می‌شود:
- چه چیزی رسیدن به اهداف را سخت می‌کند؟
  - چه چیز متفاوتی باید انجام شود؟

- از اهدافی که به دست نمی‌آیند، چه درس‌هایی می‌توان یاد گرفت؟
- اگر بخواهی در حال حاضر به همین هدف برسی، چه کار متفاوتی انجام می‌دهی؟

در اینجا هدف تقویت موفقیت‌های گذشته و درس گرفتن از ناکامی‌های گذشته است (تایر، ۲۰۱۵). پس از زنده کردن حس امیدواری در مراجع به تقویت خودباوری پرداخته می‌شود. یکی از روش‌های افزایش خودباوری در افراد، استفاده از مداخلهٔ مستقیم و دادن بازخورد به آنهاست (بندورا، فریمن و لیجتسی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). افراد مهم زندگی مانند والدین، مراقبین، معلمان، همکاران و سایر افراد منبع مهمی برای ارائهٔ بازخورد و تقویت خودباوری در افراد محسوب می‌شوند. در حقیقت این افراد شنوندگان<sup>۲</sup> داستان زندگی هر فردی محسوب می‌شوند. شنوندگان به عنوان افرادی تعریف می‌شوند که به طور مستقیم بر زندگی افراد از طریق زبان و گفتمان بین فردی تاثیر می‌گذارند و به ارائهٔ بازخورد به فرد می‌پردازند. این بازخوردهای ارائه شده توسط شنوندگان بر باورها و صلاحیت‌های افراد تاثیرات ماندگار و موثری بر جای می‌گذارد (دل کورسو و بیریدیک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). بنابراین به منظور فراهم کردن بازخوردهای موثر در جهت ارتقای خودباوری افراد از مداخلهٔ مبتنی بر شنوندگان (دل کورسو و بیریدیک،

1. Bandura, Freeman & Lightsey

2. audience

3. Del Corso & Briddick

(۲۰۱۵) استفاده می‌شود.

به منظور استفاده از بازخوردهای شنوندگان، از مراجع خواسته می‌شود تا سه دایره رسم کند:

**الف-دایره مربوط به گذشته**

**ب-دایره مربوط به حال**

**ج-دایره مربوط به آینده**

سپس تشویق می‌شود تا در این دایره‌ها، نام افراد مهم زندگی‌اش را بنویسد و این افراد مهم را توصیف کند. سپس در مورد هر یک از افراد مهم در سه زمان گذشته، حال، آینده به سوالات زیر پاسخ دهند.

- این افراد چه کسانی هستند؟
  - چه ویژگی‌هایی دارند؟
  - کدام ویژگی‌های آنها برایتان خوشایند بوده است؟
  - کدام ویژگی‌ها برایتان ناخوشایند بوده است؟
  - کدام یک از این افراد در بیش از دو زمان حضور داشته‌اند؟
- از مراجع پرسیده می‌شود که افراد مهم در گذشته در رابطه با موفقیت‌های شما .....
- چه فکری می‌کردند؟
  - نظرات آنها چه بوده است؟
  - در این سالها چه می‌گفتند؟
  - آیا باعث ایجاد احساس مثبت در شما می‌شدند یا احساس منفی؟
  - این افراد چه تاثیری بر مسیرشغلی‌تان داشتند؟
  - کدام افراد همواره به تو احساس مثبت می‌دانند؟

در چه زمینه‌ای؟ چگونه؟

■ تاثیرات مثبت یا منفی هر کدام از این افراد را لیست کنید.

این سوالات در مورد افراد مهم زندگی در زمان حال نیز پرسیده و بررسی می‌شوند.

افراد مهم اکنون در رابطه با موفقیت‌های شما .....

■ چه فکری می‌کنند؟

■ نظرات آنها چیست؟

■ آیا باعث ایجاد احساس مثبت در شما می‌شوند

یا احساس منفی؟

■ این افراد چه تاثیری بر مسیر شغلی‌تان دارند؟

■ کدام افراد همواره به تو احساس مثبت می‌دهند؟

در چه زمینه‌ای؟ چگونه؟

■ تاثیرات مثبت یا منفی هر کدام از این افراد را

لیست کنید.

سپس با استفاده از تکنیک تصویرسازی آینده،

موفقیت‌های مسیر شغلی آینده فرد بررسی می‌شود.

تکنیک ماشین زمان: تصور کنید با یک ماشین زمان،

قرار است به آینده سفر کنید (مثلا ۵-۱۰ سال آینده). سوار

ماشین می‌شوید و به این سالها سفر می‌کنید. در این

سال دوست دارید به چه موفقیت‌ها و دست‌آوردهایی

رسیده باشید؟ پس از آن به بررسی شنوندگان در آینده

می‌پردازیم.

■ فکر می‌کنید افراد مهم زندگی شما با دیدن این

تصویر ایده آل شما در آینده چه می‌گویند؟



- به نظرت در این مسیر آینده آل با چه افرادی کار خواهید کرد؟
- در این مسیر موفقیت چه افرادی برای شما مهم و برجسته هستند؟ در مورد شما چه خواهند گفت؟
- تصور می‌کنید، دوستان یا خانواده شما در مورد موفقیت‌های آتی مسیرشغلی شما چه فکر یا احساسی دارند؟
- برای رسیدن به این مسیر، چگونه می‌توانید از افراد مهم و تاثیرگذار (در گذشته و حال)، افرادی که به شما احساسات مثبت دارند، استفاده کنید؟
- برای رسیدن به این موفقیت‌ها چه تغییراتی را باید ایجاد کنید؟
- اگر قرار باشد، تحت تاثیر بازخوردهای منفی افراد مهم در زندگی گذشته و حال پیش بروید، ۵-۱۰ سال آینده در کجا خواهید بود؟ شرایط شما چگونه است؟ چه احساسی نسبت به خودتان دارید؟

### گام هفدهم: توانمندی عاطفی (زیرکی هیجانی)

از توانمندی‌های عاطفی کارآفرینان تحصیلی زیرکی هیجانی است، این افراد به خوبی می‌توانند مشکلات عاطفی خویش را کنترل کنند. آنها توانمندی روانی بالایی دارند و به راحتی می‌توانند از نگرانی‌ها و مشکلات عبور کنند و در آنها گیر نیفتند. علاوه بر این در برقراری ارتباط با دیگران زیرک و با سیاست‌اند. آنها با استفاده از همدلی، صمیمیت و احترام روابط مناسبی با دیگران

برقرار می‌کنند. لذا در این جلسه مهارت‌های ارتباط همدلانه و شناخت هیجان‌ات آموزش داده می‌شود. در ابتدای بحث با طرح موقعیت به مراجع کمک می‌شود تا از میزان درک درست هیجان‌ات و توانایی کنترل آن در خویش آگاهی پیدا کنند. «تصور کنید در یک موسسه یا شرکت مشغول به کار هستید. یکی روز مدیر شرکت از تمامی کارکنان دعوت می‌کند تا در جشنی که به منظور موفقیت در پیشرفت و سودآوری شرکت برگزار کرده است، شرکت کنند. به همین منظور به تمامی کارکنان دعوت‌نامه‌ای را تقدیم می‌کند. شما هم همچنان منتظرید تا این دعوت‌نامه را نیز به شما بدهد. ولی در کمال تعجب و جلوی چشم همگان، هیچ گونه دعوت لفظی یا کتبی از شما صورت نمی‌گیرد؟ وقتی از ریاستان علت را جویا می‌شوید با لحن تندی می‌گویند: مگر شما در این مدت چه کرده‌اید که انتظار سهم شدن در پیشرفت شرکت را هم دارید؟ شما بیشتر از حدتان هم تا به حال دریافت کرده‌اید. به نظر من شما لیاقت شرکت در این جشن را ندارید.» در این لحظه:

- واکنش شما چیست؟
- با این موقعیت چگونه برخورد می‌کنید؟
- چه قدر این سبک برخورد موفقیت‌آمیز است؟
- در این لحظه چه احساساتی به شما دست می‌دهد؟
- آیا در این موقعیت از احساسات و حالات هیجانی

- درون خویش آگاهی کافی را دارید؟
- چگونه می‌توان با مدیریت احساسات خویش، به نحو درستی برخورد نمود؟
- با توجه به احساسات و هیجانهای خودتان، بهترین پاسخ و رفتار چیست؟
- آیا در این موقعیت به هیجان‌ات و احساسات طرف مقابلتان نیز توجه می‌کنید؟
- با توجه به احساسات و هیجان‌ات طرف مقابل، بهترین پاسخ و رفتار چیست؟

پس از بحث در خصوص این موقعیت، مهارت خودآگاهی هیجانی، شناخت احساسات و هیجان‌ات در خود و دیگران با افراد کار می‌شود. بدین صورت که مجموعه‌ای از تصاویر مربوط به احساسات مختلف به ترتیب نمایش داده می‌شود و از مراجع خواسته می‌شود تا هیجان مرتبط با آن تصویر را نام ببرند و سپس بر اساس میزان پاسخ‌های درستش به سنجش حالات خویش پردازد. در نهایت مهارت‌های تنظیم هیجان آموزش داده می‌شود.

پس از کار بر روی شناخت هیجان‌ات خود و دیگران و تنظیم هیجان، مهارت همدلی و ارتباط همدلانه برای مراجع توضیح داده می‌شود. ابتدا با پخش کلیپی، همدلی معرفی و سپس همدلی تعریف و تفاوت آن با همدردی برای افراد توضیح داده می‌شود. در نهایت با طرح چند نمونه وضعیت از افراد خواسته می‌شود تا به ارائه پاسخ‌های همدلانه پردازند و تمرین کنند.

### تکلیف

- ۱- به منظور تسلط بهتر بر شناخت حالات هیجانی خویش، در این مدت با ترسیم جدولی، به طور روزانه، وقایع، اتفاقات و هیجانات خود را در آن جدول ثبت کنید.
- ۲- از راهبردهای تنظیم هیجان در کنترل احساسات و هیجانات استفاده کنید.
- ۳- در این هفته تلاش کنید تا در مقابل دیگران به ارائه پاسخ‌های همدلانه بپردازید.

### گام هجدهم: انعطاف‌مداری (تعادل بین نقش‌های زندگی)

یکی از مهارت‌های مهم کارآفرینان تحصیلی، انعطاف‌مداری است که با دو مولفه تعادل‌یابی و انعطاف‌پذیری توصیف می‌شود. آنها قادرند بین زندگی شخصی و زندگی کاری تعادل برقرار کنند و به تمام ابعاد زندگی شغلی و خانوادگی‌شان توجه کنند. آنها در کنار فعالیت‌های کاری به فعالیت‌های اوقات فراغت نیز می‌پردازند. علاوه بر تعادل‌یابی، افرادی به شدت منعطف‌اند. این انعطاف‌پذیری کمک می‌کند تا با تغییرات موجود در شرایط کاری به خوبی کنار بیایند و با رفع محدودیت‌های زمانی به موفقیت‌های بیشتری دست پیدا کنند. می‌توان گفت، انعطاف‌مداری یکی از مهارت‌های مورد نیاز کارآفرینان تحصیلی است. بنابراین جهت پرورش



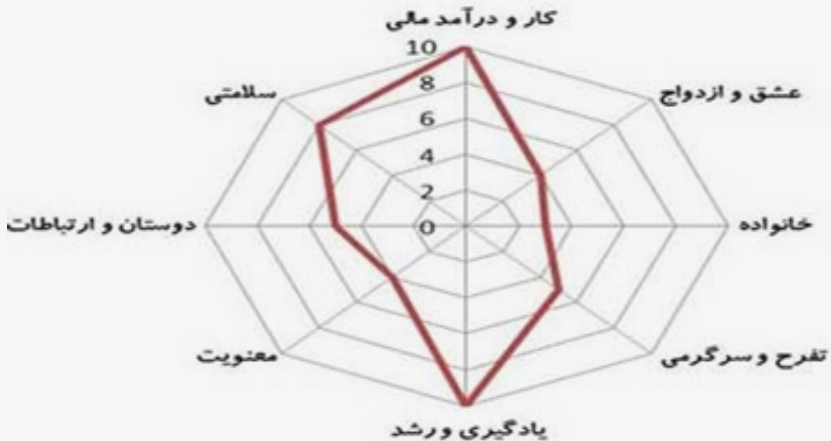
و تولد کارآفرینان تحصیلی، آموزش این مهارت ضروری است. جهت آموزش مهارت تعادل‌یابی از تکنیک چرخ زندگی استفاده می‌شود.

با استفاده از تکنیک دایره نقش‌ها<sup>۱</sup> (براون و بروکز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱) از مراجع می‌خواهیم تا نقش‌های زندگی‌اش را توضیح دهد. بدین صورت که به او یک کاغذ داده می‌شود و از وی خواسته می‌شود تا پنج دایره ترسیم کند و نقش‌های زندگی‌اش را در هر دایره بنویسد. اگر نقش‌ها همپوشانی دارند، این دایره‌ها در ارتباط با یکدیگر ترسیم شوند. اگر مجزا هستند، این دایره‌ها نیز جدا از یکدیگر ترسیم شوند. توضیح می‌دهیم که اندازه دایره‌ها، نشان‌دهنده اهمیت آن نقش برای فرد و میزان زمان و اهمیتی است که به آن نقش اختصاص داده می‌شود. از مراجع می‌خواهیم در کنار هر دایره، توضیح کوتاهی در مورد فعالیت‌هایی که معرف آن نقش هستند، داده شود (بروت، ۲۰۰۴).

سپس با استفاده از تکنیک چرخ زندگی از فرد خواسته می‌شود تا میزان اهمیت و برجستگی هر کدام از نقش‌های زندگی‌شان را ترسیم کند. این خطوط درجه بندی و هر کدام از ۰-۱۰ نمره گذاری شده‌اند. از مراجع خواسته می‌شود تا در امتداد هر کدام از خطوط، نام یکی از نقش‌های زندگی‌اش را بنویسد و بر اساس میزان برجستگی و پررنگ بودن نمره‌ای از ۰-۱۰ به آن بدهد. سپس نقاط به دست آمده بر روی هر کدام از

1 Life roles circles  
2 Brown & Brooks

خطوط را به هم وصل کند. و مشخص کند که در کجای زندگی-اش، چرخ تورفتگی و برآمدگی دارد و در مورد این نقاط برافراشته یا تو رفته صحبت کند.



به منظور تسهیل و پیشبرد بحث، سوالات زیر پرسیده می‌شود:

- نقش‌های شما در زندگی چیست؟
- در حال حاضر هر نقش چند درصد سهم زندگی شما را به خود اختصاص داده است؟ با استفاده از تکنیک کلوچه یا پیتزا مراجع می‌خواهیم، سهم هر نقش را مشخص کنند.
- مهمترین نقش‌های شما کدام است؟
- تفاوت این نقش‌ها با هم در چیست؟
- هر کدام از این نقش‌ها و فعالیت‌های مرتبط با آن چگونه باعث نشاط در زندگی شما می‌شوند؟

- در کجای چرخهٔ زندگیتان عدم تعادل به چشم می‌خورد؟
- میزان زمان اختصاص داده شده به هر نقش را تخمین بزنید.

سپس این پاسخ‌ها جمع بندی می‌شود و در مورد اهمیت تعادل‌یابی در نقش‌های زندگی برای او توضیح داده می‌شود. از مراجع خواسته می‌شود تا در مورد روش‌های تعادل برقرار کردن در بین نقش‌های زندگی صحبت کنند.

### گام نوزدهم: تقویت خودکارآمدی و اقدام

از ویژگی‌های کارآفرینان تحصیلی خودکارآمدی خوش بینی است. در خصوص خودکارآمدی فرآیندی از مراجع خواسته می‌شود تا لیستی از تجربیات موفق گذشته در خصوص تصمیم‌گیرهای موفق، سازگاری یا تغییر در مسیرشغلی و موفقیت در حل تعارضات نقش‌های زندگی (مثل تعارضات نقش تحصیلی-خانوادگی، تحصیلی-شغلی، خانوادگی-شغلی) ارائه دهد. سپس به سوالات زیر در خصوص این تجارب پاسخ دهند:

- وقتی به این اتفاقات فکر می‌کنید، چه احساسی نسبت به خودتان دارید؟
- وقتی به این اتفاقات فکر می‌کنید، خود را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
- وقتی به این اتفاقات فکر می‌کنید، خود را با چه ویژگی‌هایی توصیف می‌کنید؟

سپس از مراجع خواسته می‌شود تا یک نامه تشکر به خودش در گذشته بنویسد و خود گذشته‌اش را برای این توانمندی‌ها تحسین کند.

جهت فراهم کردن یادگیری جانشینی به معرفی الگوهای موفق پرداخته می‌شود. از او می‌خواهیم نام دو دسته از افرادی را که او را تحسین کرده و موفق می‌داند در ذهن خود بیاورد. دسته اول، شامل افرادی است که در شرایط سخت به خوبی توانسته‌اند با مشکلات و موانع کنار بیایند و با موفقیت بر مشکلات غلبه کنند. دسته دوم افرادی است که در مسیرشغلی-شان بسیار موفق‌اند و به خوبی می‌توانند نقش‌های چندگانه زندگی‌شان را مدیریت کنند. مدیریت مسیرشغلی و زندگی‌شان در اختیار و کنترل خودشان است. سپس با در نظر گرفتن خصوصیات این افراد به سوالات زیر پاسخ دهد:

- این افراد بعلت داشتن کدام ویژگی مورد تحسین اند؟
- چگونه توانسته‌اند از موانع و مشکلات عبور کنند؟
- کدام ویژگی‌ها به آنها کمک کرده تا با موفقیت مدیریت مسیرشغلی‌شان را به دست بگیرند؟
- کدامیک از این ویژگی‌های تحسین شده در شما نیز وجود دارد؟

در صورت امکان با این افراد صحبت کرده و از آنها بخواهد دلایل انتخاب این مسیرشغلی، مسیر موفقیت، موانع و تدبیرهای رفع موانع را برای آنها بیان کنند.

**شناسایی سبک‌های تبیینی خوش‌بینانه و بدبینانه:** در

ابتدای جلسه در مورد دو مفهوم خوش‌بینی و بدبینی، خصوصیات و ویژگی‌های افراد خوش‌بین و بدبین و تأثیرات آن بر زندگی توضیح داده می‌شود. سپس سبک‌های خوش‌بینانه و بدبینانه معرفی می‌شود. برای مراجع توضیح داده می‌شود که افراد هنگام مواجهه با شکست یا مشکلات، علل مشکلات را در سه دسته تقسیم بندی می‌کنند: ۱- درونی - بیرونی ۲- خاص- کلی ۳- پایدار - ناپایدار. سبک تبیینی خوش‌بینانه زمانی است که افراد شکست‌های خود را به علل ناپایدار، خاص و بیرونی اسناد می‌دهند و سبک تبیینی بدبینانه، زمانی است که افراد شکست‌های خود را به علل پایدار، کلی و درونی نسبت می‌دهند از مراجع خواسته می‌شود تعدادی از رویدادهای مثبت و منفی مسیرشغلی خود را به خاطر بیاورد و مشخص کند که سبک تبیینی‌اش به هنگام مواجهه با این رویدادها چگونه است.

جهت تغییر سبک‌های اسنادی بدبینانه به خوش‌بینانه، تکنیک A-B-C (شناسایی و ارزیابی افکار، احساسات و حوادث ناگوار) آموزش داده می‌شود. و از فرد خواسته می‌شود تا با در نظر گرفتن موقعیت‌های منفی زندگی، به شناسایی افکار، احساسات و پیامدهای موجود در این موقعیت‌ها بپردازد (سلیگمن، ۱۳۹۱). ابتدا به او آموزش داده می‌شود که افکار چگونه باعث شکل‌گیری احساس شده و در ادامه رفتار خاصی را موجب میشوند. سپس "فن معنایی" جهت تعریف

کردن اصطلاحاتی که در افکارش موجود است استفاده می‌شود. برای مثال از او خواسته می‌شود "ناتوان" را تعریف کند. از فن بررسی شواهد نیز استفاده می‌شود تا مشخص شود آیا شواهد باز هم وی را فرد ناتوانی می‌دانند یا نه. علاوه بر این فن جدا کردن رفتار از اشخاص استفاده می‌شود. این فن به افراد کمک می‌کند تا اشتباهاتشان را از شخصیتشان جدا کرده و براساس آن درباره‌ی خودشان قضاوت کلی نکنند. برای مثال به فردی که به خود برچسب ناتوان زده است گفته می‌شود آیا در زندگی کاری بوده که از عهده‌ی آن برآمده است. بدین منظور مهارت مناظره با خود به افراد آموزش داده می‌شود که راهی برای کنترل گفتگوی درونی در افراد است. مناظره یا مباحثه با خود شامل یادگیری چگونگی بحث کردن با خود است. که در آن از چهار تکنیک شواهد، جانشین‌ها، تلویحات و سودمندی‌ها استفاده می‌شود (سلیگمن، ۱۳۹۱). در این شیوه مراجع چهار سوال کلی از خود می‌کند:

- ۱- برای آن تبیین و باور چه شواهدی وجود دارد و آیا شواهدی نیز درباره نادرستی آن وجود دارد؟
- ۲- آیا برای ناملايمات، تبیین‌های خوشبینانه جایگزین وجود دارد که بتوان ناگواری را به عوامل بیرونی مشخص و گذرا نسبت داد؟
- ۳- اگر نتوان تبیین خوشبینانه‌ای برای ناملايمات پیدا نمود، آیا پیامدهای تبیین بدبینانه با نتایج منفی بلندمدت و فاجعه آمیز همراه خواهد بود یا فقط

یک در دسر موقتی است؟

۴- این باور چقدر سودمند است؟ اگر نتوان تصمیم گرفت که آیا شواهد بیشتری برای یک تبیین خوشبینانه و بدبینانه برای ناملايمات وجود دارد یا نه برای دستیابی به اهداف، سودمندترین تبیین‌ها کدامند؟

پس از بیان کلیات این مهارت‌ها به مراجع، تجربه عملی آن تمرین می‌شود بدین ترتیب که فرد یک رویداد ناگوار و تبیین بدبینانه خود را مطرح کرده و سپس بر اساس اصول مناظره نوع تبیین خود را مشخص کند. در ادامه با استفاده از تکنیک قاب‌گیری مجدد به فرد کمک می‌شود تا سبک‌های تبیینی بدبینانه را از منظر خوشبینانه به طور مجدد چهارچوب بندی کنند. در پایان مهارت‌های افزایش خوش بینی شامل: پذیرش خود با استفاده از تکنیک گفت‌وگو در آینده، آشتی با خود، خودباوری، تمرکز بر توانمندی‌ها، محدود تلقی کردن ناتوانی‌ها، خودگویی مثبت و تکنیک شکرگذاری آموزش داده می‌شود.

### تکلیف

- توجه بر اتفاقات مثبت و منفی در هفته آتی
  - تشخیص سبک اسنادی در مواجهه با این رویدادها
  - چالش با سبک‌های اسنادی بدبینانه و تغییر آنها
- به سبک‌های اسنادی خوش‌بینانه

### گام بیستم: برنامه ریزی و اقدام

قصد داریم در این مرحله با کمک برنامه‌ریزی احساس کنترل آینده را برای مراجع تسهیل کنیم. سوال می‌کنیم چه کاری می‌توانید امروز انجام دهید تا در جهت خود ممکن امیدوار حرکت کنید. به عبارت دیگر از طریق چه اقداماتی ممکن است دستیابی به خود امیدوار محتمل تر شود.

همین سوال درمورد خود ممکن مبتنی بر ترس پرسیده می‌شود: که چه فعالیتی می‌توانید انجام دهید تا شما را از آنچه می‌ترسید دور کند. در پاسخ به این سوال مراجع باید کارهایی که برای ساخت آینده‌اش در زمان حال می‌تواند انجام دهد را بنویسد (مانند شرکت در کلاس‌های مهارتی و...). چنانچه مراجع در مورد مهارت‌ها و اقدامات لازم برای دستیابی به خود امیدوار و یا اجتناب از خود مبتنی بر ترس از اطلاعات کافی برخوردار نیست از او می‌خواهیم برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر درباره‌ی مشخصات شغل مورد نظر و آنچه برای ورود به آن مشاغل لازم است از یکسری منابع مثل شبکه اطلاع رسانی شغلی، استفاده کند.

در ادامه برای برنامه‌ریزی جهت رسیدن به شغل مورد نظر از تکنیک خط زمانی استفاده می‌شود. به این منظور از مراجع می‌خواهیم خط مستقیمی ترسیم کند، ابتدای خط، زمان حال (سمت چپ) و انتهای خط (سمت چپ) نقطه پایانی رسیدن به





هدف است. به این خط، خط زمانی می‌گوییم. بین این دو نقطه اقداماتی وجود دارد که برای شروع یک کار باید انجام شود (از مراجع می‌خواهیم یک برنامه مناسب برای خود بریزید). یعنی یکسری اقدامات باید انجام دهید که به هدف یا مسیری که پیش رو دارید برسید.

لیستی از کارهایی که برای رسیدن به آن شغل لازم است تهیه کنید، سپس در مورد موانع احتمالی که ممکن است در طول مسیر رخ دهد با هم گفتگو خواهیم کرد. و در مورد غلبه بر موانع با هم بحث می‌کنیم تا راهی بیابیم. (اینکه چطور افراد بر موانع غلبه کنند، آنها را تشویق می‌کنیم.)



پیوست‌ها

---

منابع

## پیوست ۱

### پرسشنامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا (SF<sup>۱</sup>-A-CDI)

پرسشنامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا (کرید و پاتون، ۲۰۰۴)، برای سنجش رشد مسیر شغلی استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس تعریف سوپر (۱۹۵۶) از بلوغ مسیر شغلی طراحی شده است. برای اولین بار سوپر، تامپسون، لیندمن، جردن و میرز<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) فرم ۱۲۰ سوالی آن را در آمریکا طراحی کرد و دارای چهار زیر مقیاس طرح ریزی مسیر شغلی، مکاشفه مسیر شغلی، اطلاعات دنیای کار و تصمیم گیری مسیر شغلی بود. لوکان<sup>۳</sup> (۱۹۸۴) آنرا برای دانش آموزان استرالیایی ویرایش کرد و تعداد ماده‌های آنرا به ۷۲ مورد کاهش داد. فرم ۷۲ سوالی استرالیایی پرسشنامه رشد مسیر شغلی به علت زمانبر بودن پاسخگویی و ایجاد بی میلی و کاهش دقت دانش آموزان در پاسخگویی توسط کرید و پاتون (۲۰۰۴) به ۳۳ سوال کوتاه شد و برای دانش آموزان پایه ۸ تا ۱۲ تهیه گردید. این پرسشنامه جنبه‌های مختلف رشد مسیر شغلی را می‌سنجد که شامل جهت گیری طرح ریزی مسیر شغلی، آگاهی و استفاده از منابع، آگاهی از فرایند رشد مسیر شغلی، آگاهی از دنیای کار و آگاهی و استفاده

1 - Career Development Inventory Australia Short Form  
2 - Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers  
3 - Lokan

از اصول تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌باشد. چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی و یک نمره کل از فرم کوتاه پرسشنامه رشد مسیر شغلی ویرایش استرالیا بدست می‌آید. این چهار زیر مقیاس عبارتند از (۱) طرح‌ریزی مسیر شغلی که تشکیل شده از ابعاد جهت‌گیری طرح‌ریزی و اطلاعات خاص (۲) مکاشفه مسیر شغلی که تشکیل شده از ابعاد آگاهی از منابع و استفاده از منابع (۳) اطلاعات دنیای کار (۴) تصمیم‌گیری مسیر شغلی (صادقی و همکاران، ۲۰۱۱).

از ترکیب نمرات دو زیر مقیاس اول، مقیاس ترکیبی نگرش مسیر شغلی و از ترکیب دو زیر مقیاس سوم و چهارم مقیاس ترکیبی دانش مسیر شغلی بدست می‌آید.

ماده‌های ۱ تا ۱۰ مربوط به زیر مقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی است و بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= اصلاً تا ۵ = خیلی زیاد) نمره گذاری می‌شود. ماده‌های ۱۱ تا ۱۸ مربوط به زیر مقیاس مکاشفه مسیر شغلی است و بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= قطعاً نه تا ۵ = قطعاً بله) نمره گذاری می‌شود. ماده‌های ۱۹ تا ۲۶ مربوط به زیر مقیاس اطلاعات دنیای کار است و هر ماده یک پاسخ صحیح دارد که آزمودنی باید آن را مشخص نماید. گزینه‌های صحیح ماده‌ها به ترتیب عبارتند از ۳، ۴، ۱، ۳، ۲، ۲، ۳ و ۴. و بالاخره ماده‌های ۲۷ تا ۳۳ مربوط به زیر مقیاس تصمیم‌گیری مسیر شغلی است و در

این زیر مقیاس هم هر ماده یک پاسخ صحیح دارد و آزمودنی باید آن را مشخص نماید. گزینه‌های صحیح ماده‌ها به ترتیب عبارتند از ۴، ۱، ۳، ۴، ۳، ۱، ۴. در دو زیر مقیاس آخر به گزینه صحیح نمره ۱ و به گزینه‌های غلط نمره صفر تعلق می‌گیرد. نمرات پایین در دو زیر مقیاس اول به معنای طرح ریزی مسیر شغلی و مکاشفه مسیر شغلی ضعیف و نمرات بالاتر به معنای طرح ریزی مسیر شغلی و مکاشفه مسیر شغلی مناسب است. به همین ترتیب نمرات بالاتر در زیرمقیاس‌های آخر نیز نشان دهنده دانش ضعیف درباره اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری مسیر شغلی است و نمرات بالاتر نشان دهنده دانش کافی درباره اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری مسیر شغلی است.

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	تا کنون چقدر درباره موارد زیر فکر یا برنامه‌ریزی کرده اید؟
					۱ صحبت در باره طرح‌های شغلی با بزرگسالانی که شما را تا حدودی می‌شناسند.
					۲ انجام کارهای موقتی که به شغل آینده‌تان کمک میکند.
					۳ شرکت در کلاس‌هایی که به شما در ورود به دانشگاه یا شغل آینده‌تان کمک کند.

					۴ رشته تحصیلی متناسب با شغل مورد نظرتان.
					۵ به طور کلی به انتخاب مسیر شغلیتان فکر یا برنامه‌ریزی کرده‌اید؟

دانشجوی عزیز، سوالات زیر درباره میزان آمادگی شما در مورد انتخاب رشته تحصیلی و شغل آینده‌تان میباشد لطفاً سوالات زیر را با دقت بخوانید و با زدن علامت ضربدر پاسخ دهید.  
از همکاری شما متشکرم

					وقتی که درباره مسیر شغلی تان فکر می‌کنید ...
کاملاً روشن است	روشن است	به طور متوسط روشن است	کمی روشن است	اصلاً روشن نیست	
					۶ طرح ریزی شغلی شما برای پس از دانشگاه چقدر مشخص و روشن است؟

					وقتی درباره شغلی که پس از پایان از دانشگاه می‌خواهید انجام دهید فکر می‌کنید ، چقدر درباره موارد زیر آگاهی دارید؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	اصلاً	
					۷ کاری که افراد در آن شغل انجام می‌دهند.
					۸ توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز آن شغل
					۹ شانس پیشرفت در آن شغل
					۱۰ شرایط محیط کار در آن شغل

قطعاً بله	احتمالاً بله	مطمئن نیستم	احتمالاً نه	قطعاً نه	از کدامیک از افراد زیر برای کسب اطلاعات یا کمک گرفتن برای طرح ریزی شغلی یا تحصیلی در آیندهتان سوال کرده اید ؟
					۱۱ اساتید تخصصی یا مشاوران شغلی
					۱۲ سایر اساتید
					۱۳ افرادی که خارج دانشگاه در زمینه مسائل شغلی و تحصیلی اطلاعات کافی دارند و می‌توانند به شما کمک کنند.
					۱۴ افرادی که در شغل مورد نظر شما شاغل هستند و دانشجویان مقطع بالاتر دانشگاه

قطعاً بله	احتمالاً بله	مطمئن نیستم	احتمالاً نه	قطعاً نه	چه کسی اخیراً به شما برای طرح ریزی درباره شغل یا تحصیل در آینده کمک کرده است ؟
					۱۵ افراد خارج دانشگاه که در زمینه مسائل شغلی و تحصیلی اطلاعات کافی دارند و می‌توانند به شما کمک کنند.
					۱۶ کتابها ، کتابهای راهنما ، بروشورها و فیلم‌هایی که اطلاعات مورد نیازتان در آن باشد .
					۱۷ اینترنت
					۱۸ افرادی که در شغل مورد نظر شما شاغل هستند و یا از اساتید و دانشجویان دانشگاه



## سوالات زیر درباره این است که شما در مورد دنیای کار چه می‌دانید.

<p>وقتی که اساتید یا مشاوران، دانشجویان را تشویق می‌کنند تا درباره خودشان و دنیا فکر کنند، آنها معمولاً منظورشان چیست؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• می‌خواهند دانشجویان در مورد مسائل مدرسه‌ای فعال باشند.</li> <li>• می‌خواهند دانشجویان را به گردش بپرند.</li> <li>• می‌خواهند دانشجویان سعی کنند موقعیت‌های متنوع شغلی را آزمایش کنند.</li> <li>• می‌خواهند دانشجویان بعضی از آزمونهای استعداد را اجرا کنند.</li> </ul>	<p>۱۹</p>
<p>دلیل اینکه بیشتر مردم شغلشان را به طور مرتب درفاصله سنین ۱۸ تا ۲۵ سالگی تغییر می‌دهند این است که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• آنها نمی‌دانند چه وقت ثبات شغلی پیدا می‌کنند.</li> <li>• آنها توصیه‌های اشتباهی از جانب والدین و اساتیدشان دریافت می‌کنند.</li> <li>• احساس می‌کنند برایشان سخت است به موقع سر کار حاضر شوند.</li> <li>• دانش کافی درباره خودشان و دنیای کار به منظور انجام یک انتخاب صحیح ندارند.</li> </ul>	<p>۲۰</p>
<p>مهمترین چیز درباره رشته‌های تحصیلی یا شغلی که شما می‌توانید بعد از فارغ التحصیلی بدست آورید این است که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اطلاعاتی درباره علایق و توانایی هایتان بدست آورید.</li> <li>• اینکه والدینتان انتخاب شما را تعیین کنند.</li> <li>• اینکه انجام آن کار یا رشته تحصیلی برایتان آسان است یا دشوار.</li> <li>• اینکه مربیان یا کارفرماها در مورد شما چه فکر می‌کنند.</li> </ul>	<p>۲۱</p>
<p>در سن ۲۵ سالگی بیشتر کارکنان جوان دیگر تغییر شغل نمی‌دهند و برای ثبات شغلی آماده می‌شوند، به این دلیل که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• آنها آموخته‌اند آنچه که با تغییر شغل از دست می‌دهند بیشتر از آن چیزی است که بدست می‌آورند.</li> <li>• آنها فهمیده‌اند که تغییر شغل برای آنها فقط بد نامی به بار می‌آورد.</li> <li>• آنها تصویر بهتری از خودشان و دنیای کارشان دارند.</li> <li>• کارفرماها کسانی که شغلشان را زیاد تغییر می‌دهند، به کار نمی‌گیرند.</li> </ul>	<p>۲۲</p>

<p>شاد بودن در شغل بیشتر به دلیل این است که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• حقوق خوبی داشته باشیم.</li> <li>• بدانیم از شغل چه می‌خواهیم و چگونه آنرا بدست آوریم .</li> <li>• در یک روز کاری کارهایی که به آن علاقه مندیم برای انجام داشته باشیم.</li> <li>• در شغل ترفیع پیدا کنیم و افزایش حقوق داشته باشیم .</li> </ul>	<p>۲۳</p>
<p>در برخورد با مشتریان یا مراجعان نکته مهم این است که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• به آنها نشان دهید شما بیش از آنچه آنها می‌خواهند برایشان انجام می‌دهید درباره کارتان می‌دانید.</li> <li>• اول بفهمید آنها چه می‌خواهند و اگر می‌توانید به آنها کمک کنید آن کار را قبول کنید.</li> <li>• مطمئن شوید فقط آنچه را که آنها خواسته‌اند انجام می‌دهید.</li> <li>• کاری کنید که کارفرما راضی شود.</li> </ul>	<p>۲۴</p>
<p>کدام مورد درباره مصاحبه استخدامی اهمیت بیشتری دارد ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• به مصاحبه گر بگویید شما هر کاری را انجام می‌دهید تا اینکه کار به بهترین شکل انجام شود .</li> <li>• بدانید چه حقوق یا دستمزدی را درخواست کنید.</li> <li>• بفهمید که آیا شما و شغل برای هم ساخته شده اید .</li> <li>• توسط یک دوست مشترک معرفی شده باشید .</li> </ul>	<p>۲۵</p>
<p>یکی از چیزهایی که یک هنرمند ، موسیقی دان بزرگ یا ورزشکار حرفه‌ای به طور معمول می‌خواهد ، پیشرفت در این است که:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• پول بیشتری در بیاورد .</li> <li>• تماشاگران زیادی داشته باشد.</li> <li>• در آنچه که انجام می‌دهند بهترین باشد .</li> <li>• به دیگران بیاموزد که چه کار می کند .</li> </ul>	<p>۲۶</p>

## سوالات زیر درباره تصمیم گیری شغلی است .

<p>علی سال اول دبیرستان است ، وضعیت تحصیلی او عالی است و نمرات خوبی می‌گیرد اما طرح ریزی تحصیلی یا شغلی ندارد ، بهترین توصیه‌ای که به علی می‌توان کرد چیست ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• هرچه زودتر اهدافش را تعیین کند.</li> <li>• درباره اهداف یا طرح ریزیش نگران نباشد چونکه موفقیت در چنگ اوست .</li> <li>• بر روی انتخاب دانشگاه یا آموزشکده متمرکز شود .</li> <li>• بفهمد چه زمانی باید مهمترین انتخابش را انجام دهد و اطلاعات مورد نیازش را جمع آوری کند .</li> </ul>	۲۷
<p>پگاه در کارهای دستی خیلی ماهر است ، استعداد فنی خوبی هم دارد و در درس هنر و ریاضی بهترین دانش آموز کلاس است. بهترین تصمیم برای او چیست؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• باید شغلی را پیدا کند که تا حد ممکن از علایق و توانایی‌های او استفاده شود.</li> <li>• شغلی را انتخاب کند که از علم ریاضی در آن استفاده شود . این کار آینده بهتری برای او رقم میزند تا اینکه به دنبال هنر یا انجام کارهای دستی برود</li> <li>• الان تصمیم بگیرد یکی از توانایی‌ها یا علایقش را دنبال کند و مسیر شغلی را انتخاب کند که از آن امتیازاتی که دارد استفاده کند.</li> <li>• تصمیم گیری درباره آینده را به تاخیر بیندازد و منتظر بماند علاقه‌هاش به بعضی از فعالیت‌ها کاهش یابد .</li> </ul>	۲۸
<p>عموی سجاد به او گفت که شرکتش همیشه به دنبال تراشکار است، حقوق خوبی هم می‌پردازد. حتی در شرایط بد اقتصادی هم به آنها حقوق میدهد . سجاد علاقه مند است و می‌خواهد درباره این شغل بیشتر یاد بگیرد . مهمترین چیز که در ابتدا سجاد باید یاد بگیرد چیست ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تراشکار کجا کار می‌کند.</li> <li>• تراشکار شدن به چه میزان آموزش نیاز دارد .</li> <li>• تراشکار چه کاری انجام میدهد.</li> <li>• تراشکار چقدر حقوق دریافت می‌کند.</li> </ul>	۲۹

<p>نیما اصلا به اینکه چه شغلی برای او در آینده وجود دارد فکر نمیکند. اگر او درباره شغل آینده بی اعتنا باشد ممکن است انتخاب بدی انجام دهد چونکه:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• بعضی کارها معمولاً به مدرک تحصیلی خاصی نیاز دارند .</li> <li>• کارفرماها معمولاً افرادی را به کار می‌گیرند که دقیقاً بدانند چه کار می‌خواهند بکنند .</li> <li>• کارکردن با مردم معمولاً دست کم گرفته می‌شود چونکه حقوق خوبی ندارد.</li> <li>• مسیرهای شغلی مختلف توانایی‌ها و علایق متفاوتی نیاز دارند و شناخت آنها ضروری است .</li> </ul>	<p>۳۰</p>
<p>سمیرا وضعیت درسی خوبی در دبیرستان دارد و می‌خواهد به دانشگاه برود، والدینش هم او را در این زمینه حمایت می‌کنند اما طرح ریزی شغلی ندارد؟ بهترین گام بعدی برای سمیرا چیست؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• دانشگاه رفتنش را به تاخیر بیناندازد تا زمانی که طرح ریزی شغلی‌اش مشخص شود.</li> <li>• رشته‌ای انتخاب کند که خیلی سخت باشد تا او را به تلاش وادارد .</li> <li>• دانشگاه یا آموزشکده‌ای انتخاب کند که در سال اول یا دوم دانشگاه چندین رشته به او معرفی کند .</li> <li>• درباره ملزومات آموزشهای تخصصی یا سطح بالا جستجو کند .</li> </ul>	<p>۳۱</p>
<p>سینا علاقه مند است که یک برنامه ریز کامپیوتر شود . اما اطلاعات کمی در این باره دارد و قصد دارد برای بدست آوردن اطلاعات بیشتر به کتابخانه برود. مهمترین چیزی که در این مرحله سینا باید بفهمد چیست ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• این چه کاری است و در آن چه کار می‌کنند.</li> <li>• چقدر حقوق دارد.</li> <li>• ساعات کار آن چقدر است.</li> <li>• کجا می‌تواند در مورد آن آموزش ببیند.</li> </ul>	<p>۳۲</p>
<p>بعد از فکر بسیار ، رضا تصمیم گرفت یکی دو سال پس از دبیرستان برای انجام تجارت آموزش ببیند . اما نمیداند حسابداری بخواند یا اقتصاد ، فهمیدن چه چیزی به حل این مشکل بیشتر کمک میکند.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تفاوت در مدت آموزش مورد نیاز در دو رشته .</li> <li>• اینکه شانس قبولی برای ورود به کدام رشته بیشتر است.</li> <li>• کدام رشته بیشتر کار می‌برد .</li> <li>• ۴- کدام رشته با توانایی‌ها و علایق او هماهنگ است .</li> </ul>	<p>۳۳</p>

## پیوست ۲

### مقیاس هوش هیجانی بار- آن (i-EQ)

مقیاس هوش هیجانی بار- آن دارای پنج بعد (مهارت‌های درون فردی، کنترل استرس، سازگاری و خلق کار) و پانزده خرده مقیاس و دارای ۹۰ سوال است. فرم اصلی پرسشنامه ۱۱۷ سوالی است که در سه مرحله در ایران اجرا شده و پس از انجام برخی تغییرات در متن اصلی پرسشنامه، حذف یا تغییر بعضی سوالات و تنظیم مجدد سوالات هر مقیاس، پرسشنامه از ۱۱۷ سوال به ۹۰ سوال تقلیل یافته است. پاسخ‌های آزمون نیز در روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای در ردیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم) تنظیم شده است. زیرمقیاس‌های آزمون عبارتند از: همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، روابط بین فردی، واقع‌گرایی، انعطاف‌پذیری، حل مساله، تحمل فشار روانی، کنترل تکانه، خوش بینی، شادمانی.

**زیرمقیاس مهارت‌های درون فردی** شامل: خود آگاهی هیجانی، خود ابزاری، عزت نفس، خودشکوفایی و استقلال است.

**زیرمقیاس مهارت‌های بین فردی** شامل: همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و روابط بین فردی است.  
**زیرمقیاس کنترل استرس** شامل: تحمل فشار روانی و کنترل تکانه است.

**زیرمقیاس سازگاری** شامل: انعطاف‌پذیری، حل

مسئله و واقعیت سنجی است.  
**و زیرمقیاس خلق کلی** شامل: شادی و خوش  
 بینی است (کیانی ۱۳۸۱).  
**پایایی:** میزان آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۹۳٪ و  
 به روش زوج - فرد ۹۹٪ گزارش شده است.  
**روایی:** پژوهش‌های زیادی روی روایی سازه  
 صورت گرفته و نتایج روایی سازه (i-EQ) را با چند  
 پرسشنامه نشان داده مانند: پرسشنامه افسردگی بک  
 (۱۹۸۷)، پرسشنامه کنار آمدن استرس (اندلر و پارکر  
 ۱۹۹۰) پرسشنامه شخصیتی آیزنک (۱۹۷۵) پرسشنامه  
 هوش هیجانی میر، سالووی و کارسو، پرسشنامه  
 چند وجهی شخصیت مینه سوتا (۱۹۸۹، MMPI-  
 ۲) پرسشنامه ۵ عاملی (NED) (۱۹۹۱)، پرسشنامه ۱۶  
 عاملی شخصیت (P F ۱۶، ۱۹۷۰) مقیاس فرا خلق  
 صفت (۱۹۹۵)، مقیاس آلکسی تایمیای تورنتو (۱۹۹۴)،  
 چک لیست ۹۰ نشانه‌ای (SCI-۹۰، ۱۹۷۳) مقیاس خود  
 سنجی افسردگی زونگ (۱۹۶۵) (بار- آن و پارکر، ۲۰۰۰).

### روش اجراء نمره گذاری (i-EQ)

آزمودنی با خواندن هر عبارت، میزان هماهنگی  
 یا عدم هماهنگی خود را با خصوصیات توصیف  
 شده بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۵ به یک  
 (کاملاً موافقم و کاملاً مخالفم) و در بعضی سوالات  
 با محتوای منفی یا معکوس از یک به ۵ (کاملاً  
 موافقم و کاملاً مخالفم) انجام می‌شود. نمره کل



هر مقیاس برابر مجموع نمرات هر یک از سئوالات آن مقیاس است و نمره کل آزمون برابر با مجموع نمرات ۱۵ مقیاس است. کسب امتیاز بیشتر در این آزمون، نشانگر موفقیت برتر فرد در مقیاس مورد نظر یا در کل آزمون و برعکس است. به منظور تسهیل مقایسه نمرات آزمودنی‌ها در مقیاس‌های مختلف و همچنین مقایسه نمرات آنها با آزمودنی‌های دیگر در جمعیت‌های مشابه نمرات خام به نمرات استاندارد تبدیل می‌شوند و دارای میانگین ۱۰۰ و انحراف استاندارد ۱۵ است. بیشتر آزمودنی‌ها (تقریباً ۶۸٪) ۱۵ نمره بالاتر و پایین از میانگین کسب کنند (یعنی نمره بین ۸۵ تا ۱۱۵) اکثریت آنها (تقریباً ۹۵٪) ۳۰ نمره بالاتر و پایین تر از میانگین کسب می‌کنند (یعنی بین ۵۵ و ۱۴۵) آزمودنی‌هایی که نمره کار آنها پایین تر از ۷۰ یا بالاتر از ۱۳۰ است بطور مشخص غیر عادی هستند و باید با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گیرند (بار-آن، ۱۹۹۷).

این پرسشنامه برای گروه‌های هدف از سن ۱۸ سال تا سنین بالاتر، مشروط به این که از حد متعارفی از تحصیلات (حداقل دیپلم) برخوردار باشند قابل اجراست و در دو جنس زن و مرد کاربرد دارد.

## پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن

ردیف	سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	تأخیر و دلی	مخالقم	کاملاً مخالفم
	به نظر من برای غلبه بر مشکلات باید گام به گام پیش رفت.					
	لذت بردن از زندگی برایم مشکل است.					
	شغلی را ترجیح می‌دهم که حتی الامکان من تصمیم گیرنده باشم.					
	می‌توانم بدون تنش زیاد، با مشکلات مقابله کنم.					
	می‌توانم برای معنی دادن به زندگی تا حد امکان تلاش کنم.					
	نسبت به هیجاناتم آگاهم.					
	سعی می‌کنم بدون خیال پردازی ، واقعیت امور را در نظر بگیرم.					
	به راحتی با دیگران دوست می‌شوم.					
	معتقدم توانایی تسلط بر شرایط دشوار را دارم.					
	بیشتر مواقع به خودم اطمینان دارم.					
	کنترل خشم برایم مشکل است.					
	شروع دوباره ، برایم سخت است.					
	کمک کردن به دیگران را دوست دارم.					
	به خوبی می‌توانم احساسات دیگران را درک کنم.					
	هنگامی که از دیگران خشمگین می‌شوم، نمی‌توانم با آنها در این مورد صحبت کنم.					



کاملاً مخالفم	مخالفم	ناحدودی	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	رتبه
					هنگام رویارویی با یک موقعیت دشوار، دوست دارم تا حد ممکن در مورد آن اطلاعات جمع آوری کنم.	
					خندیدن برایم سخت است.	
					هنگام کار کردن با دیگران بیشتر پیرو افکار آنها هستم تا فکر خودم.	
					نمی توانم به خوبی فشارها را تحمل کنم.	
					در چند سال گذشته کمتر کاری را به نتیجه رسانده‌ام.	
					به سختی می توانم احساسات عمیقم را با دیگران در میان بگذارم.	
					دیگران نمی فهمند که من چه فکری دارم.	
					به خوبی با دیگران همراهی می کنم.	
					به اغلب کارهایی که می کنم خوش بین هستم.	
					برای خودم احترام قائل هستم.	
					عصبی بودنم مشکل ایجاد می کند.	
					به سختی می توانم فکرم را در مورد مسائل تغییر دهم.	
					کمک به دیگران ، مرا کسل نمی کند، به خصوص اگر شایستگی آن را داشته باشند.	
					دوستانم می توانند مسائل خصوصی خودشان را با من در میان بگذارند.	
					می توانم مخالفتم را با دیگران ابراز نمایم.	

کاملاً مخالفم	مخالفم	ناحدودی	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	رتبه
					هنگام مواجهه با یک مشکل ، اولین کاری که انجام می‌دهم دست نگه داشتن و فکر کردن است.	
					فرد با نشاطی هستم.	
					ترجیح می‌دهم دیگران برایم تصمیم بگیرند.	
					احساس می‌کنم کنترل اضطراب برایم مشکل است.	
					از کارهایی که انجام می‌دهم راضی نیستم.	
					به سختی می‌فهمم چه احساسی دارم.	
					تمایل دارم با آنچه در اطرافم می‌گذرد روبرو نشوم و از برخورد با آنها طفره می‌روم.	
					روابط صمیمی با دوستانم برای هر دو طرفمان اهمیت دارد.	
					حتی در موقعیت‌های دشوار، معمولاً برای ادامه کار انگیزه دارم.	
					نمی‌توانم خودم را این طور که هستم بپذیرم.	
					دیگران به من می‌گویند هنگام بحث آرام تر صحبت کنم.	
					به آسانی با شرایط جدید سازگار می‌شوم.	
					به کودک گمشده فکر می‌کنم ، حتی اگر همان موقع جای دیگری کار داشته باشم.	
					به اتفاقی که برای دیگران می‌افتد توجه دارم.	
					نه گفتن برایم مشکل است.	



کاملاً مخالفم	مخالفم	ناحدودی	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	رتبه
					هنگام تلاش برای حل یک مشکل، راه حل‌های ممکن را در نظر می‌آورم، سپس بهترین را انتخاب می‌کنم.	
					از زندگی‌ام راضی‌ام.	
					تصمیم‌گیری برایم مشکل است.	
					می‌دانم در شرایط دشوار، چگونه آرامشم را حفظ کنم.	
					هیچ چیز در من علاقه ایجاد نمی‌کند.	
					از احساسی که دارم آگاهم.	
					در تصورات و خیال پردازی هایم غرق می‌شوم.	
					با دیگران رابطه خوبی دارم.	
					معمولاً انتظار دارم، مشکلات به خوبی ختم شوند، هر چند گاهی این طور نمی‌شود.	
					از اندام و ظاهر خود راضی هستم.	
					کم صبر هستم.	
					می‌توانم عادات قبلی‌ام را تغییر دهم.	
					اگر لازم باشد با زیر پا گذاشتن قانون از موقعیتی فرار کنم، این کار را انجام می‌دهم.	
					نسبت به احساسات دیگران حساس هستم.	
					می‌توانم به راحتی افکارم را با دیگران بگویم.	

کاملاً مخالفم	مخالفم	ناحدودی	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	رتبه
					هنگام حل کردن، به سختی می‌توانم در مورد انتخاب بهترین راه حل تصمیم‌گیری کنم.	
					اهل شوخی هستم.	
					در انجام کارها و امور مختلف به دیگران وابسته‌ام.	
					رویارویی با مسائل ناخوشایند برایم مشکل است.	
					حتی‌الامکان کارهایی را به عهده می‌گیرم که برایم لذت‌بخش است.	
					حتی‌هنگام آشفتگی، از آنچه در من اتفاق می‌افتد آگاهم.	
					تمایل به مبالغه‌گویی دارم.	
					به نظر دیگران من فردی اجتماعی هستم.	
					به توانایی‌ام برای مقابله با دشوارترین مسائل اطمینان دارم.	
					از شیوه‌نگرش و فکرم راضی هستم.	
					بدجوری خشمگین می‌شوم.	
					معمولاً تغییر ایجاد کردن در زندگی روزانه برایم سخت است.	
					قادر هستم احترام به دیگران را حفظ کنم.	
					دیدن رنج دیگران برایم سخت است.	
					به نظر دیگران من نمی‌توانم احساسات و افکارم را بروز دهم.	



کاملاً مخالفم	مخالفم	ناحدودی	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	رتبه
					هنگام روبرو شدن با شرایط دشوار، سعی می‌کنم در مورد راه حل‌های ممکن فکر کنم.	
					افسرده هستم.	
					فکر می‌کنم به دیگران بیشتر احتیاج دارم، تا دیگران به من.	
					مضطرب هستم.	
					در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم فکر مشخص و خوبی ندارم.	
					به سختی می‌توانم از امور برداشت صحیحی داشته باشم.	
					به سختی می‌توانم احساساتم را بیان کنم.	
					با دوستانم رابطه صمیمی برقرار می‌کنم.	
					قبل از شروع کارهای جدید، معمولاً احساس می‌کنم شکست خواهم خورد.	
					هنگام بررسی نقاط ضعف و قوت‌م، باز هم احساس خوبی در مورد خودم دارم.	
					هنگام عصبانیت زود از کوره در می‌روم.	
					اگر مجبور به ترک وطنم باشم، سازگاری برایم دشوار خواهد بود.	
					به نظر من پابندی یک شهروند به قانون مهم است.	
					از جریحه دار کردن احساسات دیگران خودداری می‌کنم.	
					مشکل می‌توانم از حق خودم دفاع کنم.	

### پیوست ۳

## آزمون خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی

(بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹۶)

این پرسشنامه براساس مدل کرایتز (۱۹۷۱) در مورد بلوغ مسیرشغلی ساخته شده و در بردارنده ۲۵ سوال است. مدل کرایتز در مورد بلوغ مسیرشغلی شامل شایستگی در مورد پنج حیطة است که این حیطة‌ها عبارتند از: ۱- ارزیابی مناسب از خود (سوالات: ۲۲، ۱۸، ۱۴، ۹، ۵) ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی (سوالات: ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۰، ۱) ۳- انتخاب هدف (سوالات: ۲۰، ۱۶، ۱۱، ۶، ۲) ۴- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای آینده (سوالات: ۲۴، ۲۱، ۱۲، ۷، ۳) ۵- حل مساله (سوالات: ۲۵، ۱۷، ۱۳، ۸، ۴) (بتز و تیلور، ۲۰۰۱). بتز و تیلور (۲۰۰۱) به منظور بررسی روایی آن همبستگی پرسشنامه را با پرسشنامه رشد مسیر شغلی مطالعه کردند و ضریب همبستگی آنرا ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. پاسخگویی به سوالات به صورت طیف لیکرت فاقد اعتماد به نفس، اعتماد به نفس، اعتماد به نفس پایین، اعتماد به نفس متوسط، اعتماد به نفس بالا و اعتماد به نفس بسیار بالا است و به ترتیب از طیف فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس بالا نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. در مطالعه بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) آلفای کرانباخ پرسشنامه محاسبه شده و ۰/۹۲ گزارش شده است. در ایران کریمی (۱۳۸۷) همسانی درونی آنرا به روش آلفای کرانباخ ۰/۹۲ گزارش نموده است.

همچنین در پژوهش صادق‌ی (۱۳۹۴) ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰/۸۹ بدست آمد.

پرسشنامه زیر میزان توانمندی شما را در امر تصمیم‌گیری شغلی بررسی می‌کند. لطفاً جملات زیر را بخوانید و یکی از چهار گزینه که میزان موافقت شما را بیان می‌کند، با علامت ضربدر مشخص نمایید.

ردیف	سوال	از خودم در این مورد مطمئنم	در حد متوسط به خودم اعتماد دارم	به خودم در این مورد اعتماد کمی دارم	به توانایی خودم در این زمینه اعتماد ندارم
۱	می‌توانم اطلاعات لازم در باره مشاغل مورد علاقه‌ام را در کتابخانه جستجو کنم.				
۲	می‌توانم از بین لیست رشته‌های تحصیلی یک رشته تحصیلی را انتخاب کنم.				
۳	می‌توانم برای اهداف خود در پنج سال آینده برنامه ریزی کنم.				
۴	می‌توانم مشکلات تحصیلی‌ام را به گام‌های مشخص تقسیم کنم و آنرا حل کنم.				
۵	میتوانم توانایی‌هایم را به درستی ارزیابی کنم.				
۶	می‌توانم از بین مشاغل مختلف یک شغل را انتخاب کنم.				
۷	می‌توانم مراحل‌ی که برای به انجام رساندن موفقیت‌آمیز یک رشته تحصیلی لازم است را مشخص کنم.				

رتبه	سوال	از خودم در این مورد مطمئنم	در حد متوسط به خودم اعتماد دارم	به خودم در این مورد اعتماد کمی دارم	به توانایی خودم در این زمینه اعتماد ندارم
۸	حتی زمانی که با شکست مواجه می‌شوم میتوانم با جدیت در زمینه رشته تحصیلی یا شغل خود کار کنم.				
۹	میتوانم شغل ایده ام را تعیین کنم.				
۱۰	میتوانم مراحل ورود به یک شغل را در طی ده سال آینده مشخص کنم.				
۱۱	میتوانم شغلی انتخاب کنم که با سبک زندگیم تناسب داشته باشد.				
۱۲	میتوانم سابقه فعالیتهای تحصیلی - شغلیام را به طور کامل بنویسم.				
۱۳	در صورتی که رشته تحصیلیام را دوست نداشته باشم میتوانم آن را تغییر دهم.				
۱۴	میتوانم با ارزش ترین موضوع در یک شغل را مشخص کنم.				
۱۵	میتوانم درآمد سالانه افرادی که در یک شغل خاص مشغول به کار هستند را تخمین بزنم.				
۱۶	میتوانم شغلی را انتخاب کنم و درباره درست بودن تصمیم خود مطمئن باشم.				
۱۷	میتوانم شغلم را در صورت ناراضی بودن از آن تغییر دهم.				



رتبه	سوال	از خودم در این مورد مطمئنم	در حد متوسط به خودم اعتماد دارم	به خودم در این مورد کمی اعتماد دارم	به توانایی خودم در این زمینه اعتماد ندارم
۱۸	میتوانم تعیین کنم برای رسیدن به یک شغل از چه چیزهایی حاضرم بگذرم و از چه چیزهایی حاضر نیستم بگذرم.				
۱۹	میتوانم با فردی که در شغل مورد علاقه من مشغول به کار است صحبت کنم.				
۲۰	میتوانم شغل یا رشته ای که متناسب با علایقم باشد انتخاب کنم.				
۲۱	میتوانم کارفرماها، شرکتها و موسسات مرتبط با شغل احتمالم را شناسایی کنم				
۲۲	میتوانم سبک زندگی که دوست دارم در آینده داشته باشم را مشخص کنم.				
۲۳	میتوانم اطلاعات لازم درباره دانشگاهها یا مراکز فنی حرفه ای را بیابم.				
۲۴	میتوانم یک مصاحبه شغلی را با موفقیت طی کنم.				
۲۵	میتوانم تعدادی شغل مناسب را در صورتی که نتوانم به انتخاب اولم برسم شناسایی کنم.				

## پیوست ۴

### پرسشنامه اشتغال پذیری

این پرسشنامه سال ۲۰۱۴ توسط پول، کوالتر و سیول<sup>۱</sup> تهیه شد و دارای ۲۸ گویه و ۵ مقیاس است. مقیاس یادگیری رشد مسیر شغلی گویه‌های ۱ تا ۵، تجربه شغلی و زندگی گویه‌های ۶ تا ۷، میزان مهارت درک و دانش موضوعی گویه‌های ۸ تا ۹، مهارت‌های عمومی گویه‌های ۱۰ تا ۲۵ و هوش هیجانی گویه‌های ۲۶ تا ۲۸ را به خود اختصاص داده است که به صورت طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از (کاملاً موافقم) تا ۷ (کاملاً مخالفم) نمره گذاری شده است. طبق پژوهش پول و همکاران (۲۰۱۴) روایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰/۶۸ پایایی آن از طریق همسانی درونی ۰/۸۰ گزارش شده است. پرسشنامه اشتغال‌پذیری توسط بابایی و صادقی (۱۳۹۵) به فارسی برگردانده و روایی و پایایی آن بررسی شد. آلفای کرونباخ زیر مقیاس یادگیری رشد مسیر شغلی ۰/۸۳، زیر مقیاس تجربه شغلی و زندگی ۰/۸۰، زیر مقیاس میزان مهارت، درک و دانش موضوعی ۰/۷۱، زیر مقیاس مهارت‌های عمومی ۰/۹۰، زیر مقیاس هوش هیجانی ۰/۷۸ و استخدماپذیری کل ۰/۹۲ به دست آمد (بابایی و صادقی، ۱۳۹۵).

1. Sewell



سوالات	بسیار موافقم	نسبتاً موافقم	موافقم	خنثی	مخالفم	نسبتاً مخالفم	کاملاً مخالفم
۱) میدانم که چه نوع کاری برای شخصیت من مناسب است .							
۲) میدانم به جز پول چه توقعات دیگری از زندگی شغلی خود دارم.							
۳) میدانم اطلاعات مورد نیاز راجع به شغلی که به آن علاقه دارم ، از کجا بدست آورم.							
۴) میدانم بعد از این که تحصیلاتم به پایان رسید چه کاری می‌خواهم انجام دهم.							
۵) از نیازمندی‌های خود برای حفاظت مؤثر از کاری که می‌خواهم انجام دهم آگاهی دارم.							
۶) تجربه‌ی کاری مرتبط زیادی دارم .							
۷) میتوانم ارزش تجاریم را برای یک کارفرمای احتمالی توضیح دهم.							
۸) تا کنون از عملکرد تحصیلی ام راضی بوده ام.							
۹) عملکرد تحصیلی ام تا کنون در راستای آرزوهای شغلیام بوده است.							
۱۰) مهارت ارتباط کلامی خوبی دارم.							
۱۱) در جلسه مصاحبه شغلی توانایی معرفی خود را دارم.							
۱۲) به تواناییام در ارائه مکتوب سوابق شغلی به مخاطبان مختلف، اطمینان دارم.							
۱۳) در فعالیت‌های گروهی به خوبی همکاری می‌کنم.							



## پیوست ۵

### مقیاس بی تصمیمی مسیر شغلی

مقیاس بی تصمیمی شغلی توسط اوسیپو، کارنی، وینر، یانکو و کوچیرا<sup>۱</sup> (۱۹۷۶) ساخته شده است. این پرسشنامه در اکثر تحقیقات مربوط به بی تصمیمی شغلی بر پرسشنامه‌های دیگر ترجیح داده می‌شود. پرسشنامه بی تصمیمی شغلی از ۱۸ سوال تشکیل شده است. پرسشنامه مرکب از دو زیر مقیاس است: مقیاس تصمیم‌گیری و مقیاس بی تصمیمی شغلی. دو سوال اول پرسشنامه، تصمیم‌گیری افراد را می‌سنجد و سوال ۳ تا ۱۸ بی تصمیمی شغلی افراد را اندازه می‌گیرد. پاسخدهی به سوالات بروی یک لیکرت چهار مقیاسی (کاملاً موافقم، تا حدی موافقم، تا حدی مخالفم و کاملاً مخالفم) انجام می‌شود. برای نمره‌گذاری به ترتیب از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره ۱ تا ۴ داده می‌شود. که حداقل نمره بی تصمیمی شغلی افراد ۱۶ و حداکثر آن ۶۴ است. پایایی پرسشنامه: کریمی (۱۳۸۷) پرسشنامه را ترجمه و پایایی آن را به روش آلفا  $0.83$  گزارش کرده است. در این پژوهش نیز همسانی درونی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بررسی شد و میزان  $0.81$  بدست آمد.

1. Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J., Yanico, B., & Koschier, M

**پرسشنامه زیر در مورد تصمیم گیری شغلی شما است. لطفاً جملات زیر را با دقت بخوانید و یکی از چهار گزینه که میزان موافقت شما را بیان می‌کند با علامت ضربدر مشخص نمایید.**

کاملاً موافقم	تا حدی موافقم	تا حدی موافقم	کاملاً موافقم	جملات
				۱- شغل خود را انتخاب کرده ام و احساس خوبی نسبت به آن دارم. همچنین می‌دانم چگونه انتخابم را عملی کنم
				۲- رشته تحصیلی خود را انتخاب کرده ام و احساس خوبی نسبت به آن دارم. همچنین می‌دانم چگونه انتخابم را عملی کنم.
				۳- اگر من مهارتهایی یا فرصتی در اختیار داشتم، می‌دانستم که می‌خواهم چه کاره بشوم اما انتخاب واقعاً برای من غیرممکن است. با این وجود من شغل‌های دیگری را در نظر نگرفته‌ام
				۴- چندین شغل برای من جذابیت یکسان دارند. اما در اینکه کدام را انتخاب کنم مشکل دارم.
				۵- می‌دانم که نهایتاً باید سر کار بروم ولی هیچ یک از شغل‌هایی که با آنها آشنایی دارم برای من جذاب نیست.
				۶- من به شغلی علاقه دارم که اگر آنرا انتخاب کنم یکی از اشخاص مهم زندگی‌م با آن مخالفت میکند. بنابراین برای من دشوار است که اکنون در مورد شغل خود تصمیم بگیرم. دوست دارم راهی پیدا کنم تا هم خودم راضی شوم هم دیگران.
				۷- تا کنون در مورد انتخاب شغل به طور جدی فکر نکرده‌ام. و هنگامی که در مورد آن فکر می‌کنم احساس شکست می‌کنم زیرا تجربه کمی دارم که در آن خودم به تنهایی تصمیم گرفته باشم و در حال حاضر اطلاعات کمی در مورد انتخاب شغل دارم.
				۸- احساس یاس می‌کنم زیرا همه چیز در مورد انتخاب شغل نامعلوم و غیرقطعی است. این احساس یاس به قدری است که دوست دارم در حال حاضر هیچ تصمیمی نگیرم.

کاملاً مخالفم	تا حدی مخالفم	تا حدی موافقم	کاملاً موافقم	جملات
				۹- فکر می‌کنم می‌دانم که به دنبال چه شغلی هستم ولی اخیراً متوجه شده‌ام که دنبال کردن این شغل برای من غیر ممکن است. به همین خاطر می‌خواهم به دنبال مشاغل دیگر بروم.
				۱۰- دوست دارم کاملاً مطمئن باشم شغلی را که انتخاب می‌کنم برای من مناسب است. ولی هیچ یک از شغل‌هایی را که می‌شناسم برای من ایده آل نیست.
				۱۱- اینکه مجبور باشم شغلی را انتخاب کنم مرا نگران می‌کند. دوست دارم به سرعت تصمیم بگیرم و آنرا اجرا کنم. ای کاش می‌توانستم آزمونی بدهم که به من بگوید چه شغلی را دنبال کنم.
				۱۲- می‌دانم که چه رشته‌ای را دوست دارم ولی نمی‌دانم در این رشته چه شغل‌هایی وجود دارد که می‌تواند مرا راضی کند.
				۱۳- در حال حاضر نمی‌توانم شغلی را انتخاب کنم زیرا توانایی‌های خود را به خوبی نمی‌شناسم.
				۱۴- نمی‌دانم به چه چیز علاقه دارم بعضی چیزها به نظرم جالب هستند اما مطمئن نیستم آیا این چیزها با انتخاب شغل رابطه دارد یا نه.
				۱۵- به فعالیت‌های زیادی علاقه مندم و می‌دانم که توانایی انجام آنها را دارم. برای من مشکل است یکی از این فعالیت‌ها را به عنوان شغل انتخاب کنم.
				۱۶- شغل خود را انتخاب کرده‌ام اما دقیقاً نمی‌دانم چگونه انتخاب خود را عملی کنم.
				۱۷- قبل از اینکه شغل خود را انتخاب کنم به اطلاعات زیادی در مورد شغل‌هایی که به آنها علاقه دارم نیازمندم.
				۱۸- فکر می‌کنم که می‌دانم به دنبال چه رشته‌ای هستم ولی احساس می‌کنم برای دنبال کردن آن نیاز به حمایت دارم

## منابع

- امینی، ر.، صادقی، ا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی، رغبتها و خودناتوانسازی تحصیلی با فرسودگی تحصیلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. دومین کنگره بین المللی علوم رفتاری. دانشگاه شهید بهشتی.
- امینی، ر.، صادقی، ا.، نیل‌فروشان، پ. (۱۳۹۳). مسیر تولد کارآفرینی تحصیلی: تحلیل زمینه‌ای، کشف فرایندها و مکانیزم‌ها در شرکت‌های دانش‌بنیان اصفهان. مجله شغلی و سازمانی. زیر چاپ.
- بکر، ا. آر.، جرلر، ا. بی. (۱۳۸۹). مشاوره مدرسه در قرن ۲۱. ترجمه ایران باغبان، محمد ربیعی، احمد صادقی، محمدرضا عابدی، رحمت‌الله محمدی و زهرا یوسفی. تهران: انتشارات تایماز.
- بلاک، آ. اس.، هرسن، م. (۱۳۸۴). فرهنگ شیوه‌های رفتار درمانی. ترجمه سیروس ایزدی و فرهاد ماهر. تهران: انتشارات رشد.
- جانقربان، ا.، صادقی، ا. (۱۳۹۴). مقایسه تاثیر مشاوره مسیرشغلی به دو روش سنتی و فرامدرن بر بی‌تصمیمی مسیرشغلی دانش‌آموزان پایه اول متوسطه شهر اصفهان. مجله روانشناسی مدرسه. زیر چاپ.
- جلالی، م.، صادقی، ا. (۱۳۹۶). بررسی آموزش برنامه آمادگی گذار مدرسه به دانشگاه بر انطباق‌پذیری و بهزیستی تحصیلی دانشجویان تازه وارد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. دوره ۲۳ شماره ۱.
- حق شناس، ل.، عابدی، م. ر. (۱۳۹۰). راهنمای اجراء نمره‌گذاری و تفسیر پرسشنامه رغبت‌سنج استرانگ. اصفهان: نوشته.
- دوستانی، پ.، صادقی، ا. (۱۳۹۷). پیش‌بینی فاصله با هدف مسیر شغلی با استرس مسیر شغلی، بازخورد درمورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی دانش‌آموزان. مجله پژوهش‌های مشاوره. جلد ۱۷ شماره ۶۸.
- زونکر، و. (۲۰۰۵). مشاوره مسیرشغلی کلنگر. ترجمه زهرا یوسفی و محمدرضا عابدی. اصفهان: جهاد دانشگاهی سال ترجمه ۱۳۹۱.
- سواویکاس، م. ا. (۱۳۹۸). مشاوره مسیرشغلی برساخت‌گرایی. ترجمه پریسا نیلفروشان. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- سعیدی کیا، م. (۱۳۸۶). اصول و مبانی کارآفرینی. تهران: انتشارات کیا.
- شریفی، ش.، صادقی، ا. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار. مجله شغلی- سازمانی. دوره ۱۲ شماره ۴۵.
- صادقی، ا. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی و مشاوره تحصیلی. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- صادقی، ا. (۱۳۹۱). بررسی سیر و عوامل موثر بر رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان



- سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. پایان‌نامه دکترای مشاوره مسير شغلی دانشگاه اصفهان. چاپ نشده.
- صادقی، ا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسيرشغلی و عزت‌نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی دانش‌آموزان. *مجله دستاوردهای روانشناختی*، ۲۲(۱)، ۲۲۷-۲۴۴.
- صادقی، ا. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی و مشاوره تحصیلی. انتشارات دانشگاه اصفهان.
- صادقی، ا.، مظاهری، ز. (۱۳۹۳). پیش‌بینی اعتیاد به اینترنت بر پایه چشمانداز زمان در دانشجویان دانشگاه اصفهان. اولین سمینار سلامت‌روان. دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- صادقی، ا.، عابدینی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رضایت از رشته تحصیلی، بهزیستی تحصیلی و همخوانی رغبت‌ها با احساس تعلق شغلی دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان. کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- صادقی، ا.، سمیعی، ف. (۱۳۹۴). شخصیت‌های رنگی در تحصیل. اصفهان: نشر نوشته.
- صادقی، ا.، یوسفی، ز.، و خراسانی، ن. (۱۳۹۳). خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسيرشغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. هفتمین سمینار بهداشت روان دانشجویان. دانشگاه صنعتی اصفهان.
- صادقی، ا.، باغبان، ا.، بهرامی، ف.، احمدی، س.، مولوی، ح. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر رشد مسيرشغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. *مجله دستاوردهای روانشناختی*، ۴(۱۳)-۱۸.
- صادقی، ا.، و دوستانی، پ.، و هادی، م. (۱۳۹۸). شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی: یک پژوهش کیفی. *مشاوره کاربردی*، ۹(۱)، ۷۲-۸۶.
- مظاهری، ز.، صادقی، ا. (۱۳۹۴). ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان. *مجله رویکردهای نوین آموزشی دانشگاه اصفهان*، ۲۲(۲)-۶۱-۸۰.
- مک ماهون، م؛ پاتون، و. (۱۹۵۷). مشاوره شغلی و حرفه‌ای، رویکردهای سازه‌نگر ترجمه زهراکار، اسماعیلی‌فرد و پیرساقی (۱۳۹۵). تهران: نشر دانژه.
- هیلی، چ. (۱۳۷۵). مشاوره حرفه‌ای برای معلمان و مشاوران. ترجمه زندی‌پور، طیبه. تهران: نشر نادى.
- Audretsch, D. B. (2014). From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. *The Journal of Technology Transfer*, 39(3), 313-321.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Betz, N. E., Borgen, F. & Harmon, L. (1996). *Skills Confidence Inventory*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Press.
- Blustein, D. L. & Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 345–368). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Boo, S., Wang, C. & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328.
- Boudreau, D., Santen, S. A., Hemphill R. R. & Dobson J. (2004). Burnout in medical students: Examining the prevalence and predisposing factors during the four years of medical school. *Annals of Emergency Medicine*, 44 (4), Supplement 1, 7576.
- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career development*, 30(3), 189-200.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Brown, D. & Lent, R. W. (2013). *Career Development and counseling*. John Wiley & sons, Inc.
- Burton, M. D., Sørensen, J. B. & Dobrev, S. D. (2016). A careers perspective on entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(2), 237-247.
- Cheng, Z., Guo, W., Hayward, M., Smyth, R., & Wang, H. (2021). Childhood adversity and the propensity for entrepreneurship: A quasi-experimental study of the Great Chinese Famine. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106063.
- Christianti, M., Cholimah, N., & Suprayitno, B. (2015). Development of entrepreneurship learning model for early childhood. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(3), 65-70.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Sage publications.
- Creed, P. A., & Paton, W. (2004). The development and validation of a short form of the Career Development Inventory – Aus-

- tralia. *Australian Journal of Guidance and Counseling*, 14(2), 125-138.
- Del Corso, J., Briddick, H. S. (2015). Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability. In Hartung, P. J., Savickas, M. L., Walsh, W. B. (Eds.), *APA handbook of career intervention: Applications* (Vol. 2, pp. 255–268). Washington, DC: American Psychological Association.
- Donnay, D. A., Thompson, R. C., Morris, M. L. & Schaubhut, N. A. (2005). *Manual for strong interest inventory*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Press.
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British journal of guidance & counselling*, 38(1), 61-82.
- 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. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527. Doi: 10.1348/096317907X241579.
- 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.
- Gati, I., & Levin, N. (2015). Making better career decisions. In Hartung, P. J., Savickas, M. L., & Walsh, W. (2015). *APA hand-*

- book of career intervention*, Volume 2: Applications (pp. ix-565). American Psychological Association.
- Goethner, M., Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Cantner, U. (2012). Scientists' transition to academic entrepreneurship: Economic and psychological determinants. *Journal of economic psychology*, 33(3), 628-641.
- Guo, F., Reštubog, S. L. D., Cui, L., Zou, B., & Choi, Y. (2019). What determines the entrepreneurial success of academics? Navigating multiple social identities in the hybrid career of academic entrepreneurs. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 241-254.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hartung, P. J., Lewis, D. M., Mey, K., Niles, S. G. (2009). Family interaction patterns and college student career development. *Journal of career Assessment*. 10(1), 78-90.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.). Odesa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations. *Journal of Career Development*, 0894845320941922.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Career Development and counseling. Putting Theory and Research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lockett, A., Siegel, D., Wright, M., & Ensley, M. D. (2005). The creation of spin-off firms at public research institutions: Managerial and policy implications. *Research policy*, 34(7), 981-993.
- McIlveen, P., Patton, W., & Hoare, P. N. (2007). *My Career*

- Chapter: Guidance counsellors' appraisal of its suitability for adolescents. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 17(2), 148-159.
- Miranda, F. J., Chamorro-Mera, A., & Rubio, S. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics*, 23(2), 113-122.
- Oyserman, D., Terry, K., & Bybee, D. (2002). A possible selves' intervention to enhance school involvement. *Journal of adolescence*, 25(3), 313-326.
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M.R., & Kaedi, M. (2018). How online career counseling changes career development: A life design paradigm. *Education and Information Technologies*, 23, 2655-2672.
- Pool, L. & Sewell, P. (2007). "The key to employability: developing a practical model of graduate employability", *Emerald*, 49(4), 277-289.
- Prediger, D. J. (1994). Multicultural assessment standards: A compilation for counselors. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 27, 68-73.
- Prediger, D. J. (1996). Alternative dimensions for the Tracey-Rounds interest sphere. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 59-67.
- Rahim, N. A., Mohamed, Z. B., & Amrin, A. (2015). Commercialization of emerging technology: the role of academic entrepreneur. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 53-60.
- Reynolds, P. D., & Curtin, R. T. (2008). *Business creation in the United States: Panel study of entrepreneurial dynamics II initial assessment* (Vol. 16). Now Publishers Inc.
- Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of needs and values*. Minneapolis: University of Minnesota, Department of Psychology.
- Sadeghi, A., Mahdavi, F. (2020). Social-Cognitive Predictors of Iranian College Students' Academic Well-Being. *Journal of career development*. 47 (5), 579-591

- Sadeghi, A. Baghban, I. Bahrami, F. Ahmadi, S. A. Creed, P. (2011) Validation of the short form of the Career Development Inventory with an Iranian high school sample. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 38–11:29 . DOI/10.1007 s10775-011-9189-0.
- Sadeghi, A. Baghban, I. Bahrami, F. Ahmadi, S. A. Sadeghi, H. (2012) Career development trend of grade 8-12 Isfahanian students. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*. 4(2), 471-482.
- Sadeghi, A., Mazaheri, Z. (2013). The relationship between time perspective and Career Adapt-Abilities. *International Conference life designing and career counseling: Building hope and resilience*. Padova-Italy.
- Sadeghi, A., Mazaheri, Z. (2013). The Reliability and Validity of Zimbardo Time Perspective Inventory Scores in Iranian university student. *International Conference life designing and career counseling: Building hope and resilience*. Padova-Italy.
- Sahin, I. (2007). Predicting Student Satisfaction in Distance Education and Learning Environments. *Retrieved from ERIC database*. (ED496541).
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education*, (15).
- Savickas, M. (1989). Career-style assessment and counseling. In T. Sweeney) Ed, (*Adlerian counseling :A practical approach for a new decade*3) rd ed, pp. (289-320 .Muncie, IN :Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 42-70.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In D. Brown & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and counseling*. (pp. 147-185) John Wiley & sons, Inc
- Savickas, M. L. (2005). Theory and practice of career construction: In D. Brown & Lent, R. W. (Eds) *Career Development and counseling*. (pp. 42-71) John Wiley & sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2015). Career advising. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, and W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention (2) Applications* (pp 85-98). Washington, DC: American Psychological Association
- Savickas, M. L. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. & Hartung, P. J. (2012). *My career story: an autobiographical workbook for life-career success*. Downloaded at [www.cocopher.com](http://www.cocopher.com)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling* (4th Ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth Spokane, R. A., & Cruza-Guet, C. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 24-41). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sharf, R. S. (2014). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole.
- Strong, E. K., Jr. (1935). Permanence of vocational interests. *Journal of Educational Psychology*. 344-336, 25, Strong, E. K., Jr. (1943) *Vocational interests of men and women*. Palo Alto, CA:

- Stanford University Press.
- Strong, E. K., Jr. (1927). *Vocational Interest Blank*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Spokane, R. A., & Cruza-Guet, C. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 24-41). Hoboken, NJ: Wiley.
- Spokane, A. R., & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Enviroments. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and Counseling: Putting Theory to Pract* (pp. 24-41). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Strong, E. K., Jr. (1935). Permanence of vocational interests. *Journal of Educational Psychology*, 25, 336-344. Strong, E.K., Jr. (1943). *Vocational interests of men and women*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Taber, B. J. (2015). Enhancing future time perspective and exploring occupational possible selves. In Hartung, P. J., Savickas, M. L., & Walsh, W. (2015). *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (pp. ix-565). American Psychological Association.
- Tracey, T. J. G. (1997). The structure of interests and self-efficacy expectations: An expanded examination of the spherical model of interests. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 32-43.
- Tracy, T. J. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1- year longitudinal study of fifth to eighth- grade students. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 143-163.
- Tracy, T. G. (2002). Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence Belief. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Tracey, T. J. G. (2010). Development of an abbreviated personal Globe Inventory using item response theory :The PGI -short. *Journal of vocational behavior*, .10-15 ,76



- Tracy ,T .G & ,Darcy ,M .(2002) .An idothetic examination of vocational interests and their relation to career dicidedness :*Journal of Counseling Psychology*, 49, 420-427.
- Tracy, T. J., & Rounds, T. (1994). An Examination of the structure of Roe's eight interest fields. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 279-296
- Van der Heijde, C., & Van der Heidjen, B. (2006). "A Competence-Based and Multidimensional Operationalisation and Measurement of Employability", *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M. & Bakker, A.B. .)2011(Toward a mediation model of employability enhancement :A study of employee -supervisor pairs in the building sector .*The Career Development Quarterly*, 59:232 248.
- Van der Vaart, L., Linde, B., De Beer, L., & Cockeran, M. (2014). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 32-44.
- Vander Heijden ,B.I.J.M .,de Lange ,A.H .,Demerouti ,E & .Van der Heijde ,C.M" .(2008) .Age effects on the employability–career success relationship ,“*Journal of Vocational Behavior*, .156-164 ,(2)74
- Yorke ,M and Knight ,P .(2004) Embedding Employability into the Curriculum .Learning and Employability Series .LTSN Generic Centre.
- Yorke ,M .(2006) .Employability in higher education :What it is— what it is not .Learning and Employability Series One .York: The Higher Education Academy.
- Zhu ,S & .,Tse ,S .(2016) .Possible selves ,strategies and perceived likelihood among adolescents in Hong Kong :desire and concern .*International Journal of Adolescence and Youth*, 21(2), 135-149.

