

قابلیت استخدام در مشاوره شغلی سازه‌نگر با استفاده از پارادایم طراحی زندگی Employability in Construction Career Counseling Using Life Design Paradigm

Khatere Kamyabi

M. A., University of Bojnord

Dr. Tayebe Rahimi Pordanjani *

Assistant Professor, University of Bojnord

tayebe.rahimi@yahoo.com

Dr. Ahmad Heydarnia

Assistant Professor, University of Bojnord

خاطره کامیابی

کارشناسی ارشد، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

دکتر طیبه رحیمی پوردانجانی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

احمد حیدرنیا

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد

Abstract

Changes in the current world of work require the use of new personalization capabilities such as employability. A dynamic approach is required to encourage people to creatively think and redesign needs, interests and life experiences. The aim of the present study was the effectiveness of group career counseling based on life design on employability. The research method was semi-experimental, and its design was a pretest-posttest with the control group. The population consisted of all undergraduate female students enrolled at the Bozorgmehr University of Qaenat, Iran, in the 2016-17 academic years. The sample consisted of 20 purposeful who were randomly assigned to two experimental and control groups (each group of 10). Information gathering instrument was Employability Questionnaire of Mousavi et al (2006) that completed by every two groups in before and after the intervention. Experiment group participated in 10 sessions of the practical group career counseling based on life design, and the control group no received the intervention. MANCOVA used for examination of the research hypothesis. Findings show the group career counseling based on life design has a significant effect on increasing the employability and its dimensions (career identity, personal adaptability, social capital and emotional intelligence). The results of this study showed the importance of programs of career counseling based on life design in enhancing the employability. Therefore, it is recommended that in the organizational and job counseling as well as educational-career adaptability projects in the university counseling centers relies on this program.

Keywords: Career counseling, life design model, employability

چکیده

تغییرات در دنیای کنونی کار، استفاده از قابلیت‌های جدید ارتقای شخصی نظیر قابلیت استخدام را می‌طلبد. برای تحقق این امر، یک رویکرد پویا لازم است تا افراد را به تفکر خلاق و طراحی مجدد نیازها، علایق و تجارب زندگی تشویق کند. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر افزایش قابلیت استخدام بود. در این پژوهش نیمه آزمایشی همراه با طرح پیش آزمون- پس آزمون و گروه کنترل، جامعه آماری کلیه دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشگاه بزرگمهر قاینات، در نیمسال ۹۶-۱۳۹۵ بودند، نمونه پژوهش به روش هدفمند شامل ۲۰ نفر از دانشجویان بودند که به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۰ نفر) جایگزین شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه قابلیت استخدام موسوی و همکاران (۱۳۹۳) بود که قبل و بعد از مداخله توسط هر دو گروه تکمیل گردید. گروه آزمایش در ۱۰ جلسه مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی شرکت کردند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش تجزیه و تحلیل کوواریانس استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد، برنامه مشاوره طراحی گروهی مبتنی بر پارادایم زندگی بر افزایش قابلیت استخدام و ابعاد آن (هویت مسیرشغلی، انطباق پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی) تأثیر معنی‌دار دارد. نتایج اهمیت برنامه مشاوره شغلی مبتنی بر طراحی زندگی را بر افزایش قابلیت استخدام نشان داد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در مشاوره‌های سازمانی و شغلی و همچنین در طرح‌های انطباق پذیری شغلی-تحصیلی در مراکز مشاوره دانشگاه‌ها بر این برنامه تأکید شود.

واژگان کلیدی: مشاوره شغلی، مدل طراحی مسیر زندگی، قابلیت استخدام

ویرایش نهایی: دی ۹۸

پذیرش: شهریور ۹۸

دریافت: اسفند ۹۷

پژوهشی

مقدمه

در دنیای کار معاصر، امنیت شغلی و اشتغال مادام‌العمر دیگر معمول و متداول نیست (بلوکر، آکرمن، تیمز، جانسن و خاپووا، ۲۰۱۹). ذکر این نکته برای جوانان به این معنی است که لازم است آنها به طور مداوم وضعیت خود را ارزیابی کنند و در حالی که مسیر شغلی خود

1. Blokker, Akkermans, Tims, Jansen & Khapova

Using Life Design Paradigm Employability in Construction Career Counseling

را می‌سازند، از فرصت‌های شغلی خود آگاهی یابند (توملینسون، بایرد، برگ و کوپر^۱، ۲۰۱۸). جوانان ما در طی کردن مسیر شغلی خود طیفی از دغدغه‌ها و نیازهایی را در زمینه ارتباطات میان فردی (سرمایه‌ی اجتماعی)^۲، چگونگی سازگاری با موقعیت‌ها و شرایط (انطباق - پذیری شخصی)^۳، ایجاد یک هویت جدید (هویت مسیر شغلی)^۴ و حفظ یک زمینه علمی قوی (سرمایه انسانی)^۵ سپری می‌کنند (زونکر^۶، ۲۰۰۶، ترجمه نظری، محسن‌زاده و بوستانی‌پور، ۱۳۹۲). علاوه بر آن، ساختار سازمان‌ها و به دنبال آن ساختار مسیر شغلی نیز برای افراد استخدام شده تغییر کرده است. در واقع ترکیب قراردادهای روان‌شناختی بین کارگر و کارفرما تغییر پیدا کرده و دیگر امنیت شغلی افراد استخدام شده از جانب سازمان تأمین نمی‌شود. به همین منظور سازمان‌ها باید یک چشم‌انداز پویا را در مسیر شغلی به کار گیرند که در آن امنیت شغلی افراد از طریق قابلیت استخدام^۷ تأمین گردد (موسوی، عابدی و باغبان، ۱۳۹۳). قابلیت استخدام یکی از پیامدهای مهم مسیرهای شغلی کنونی و یکی از موضوعات مهم در پیشینه مسیر شغلی است (آکرمن و کوباچ^۸، ۲۰۱۷).

قابلیت استخدام را می‌توان به عنوان یک سازه روانی اجتماعی تعریف کرد که به شناخت، رفتار و انطباق، سرعت می‌بخشد و ارتباط کار- شخص را بهبود می‌دهد (سرل، اردوگان، پیرو و کله^۹، ۲۰۱۴). قابلیت استخدام پیرامون توانایی اولیه در اشتغال مطرح می‌شود و روی تلاش فارغ التحصیلان برای استقرار در بازار کار (برنستون^{۱۰}، ۲۰۰۸) و نیز باور آنها به مدیریت ابعاد مرتبط با از دست دادن شغل و مهارت انطباق با تغییرات ماهیت کار تأکید دارد (فوگت، کینکی و آشفورد^{۱۱}، ۲۰۰۴). قابلیت استخدام با بسیاری از متغیرهای دنیای کاری نظیر کاهش نگرانی و ابهام در محیط کاری (آشفورد و بلک^{۱۲}، ۱۹۹۶)، افزایش عملکرد سازمانی و بازدهی شغلی (کرانت^{۱۳}، ۲۰۰۰)، موفقیت شغلی (پولاکوس، آراد، دولووان، پلاموندون^{۱۴}، ۲۰۰۰) و افزایش رضایت شغلی و استفاده بهینه از فرصت‌های شغلی (فوگت و همکاران، ۲۰۰۴) در ارتباط است. با این وجود از جمله مداخلاتی که با ایجاد تغییرات در افکار و باورهای فرد، ویژگی قابلیت استخدام را در او ایجاد می‌کند و در آن به توانمندسازی فارغ‌التحصیلان و شاغلین برای توسعه مهارت و رفتارهای دخیل در مسیر شغلی تأکید می‌شود، مدل طراحی زندگی ساویکاس^{۱۵} می‌باشد (فوگت و همکاران، ۲۰۰۴).

مشاوره طراحی زندگی یک دیدگاه ایجاد معنا در مسیر شغلی است و بر اساس نظریه سازه‌مندی مسیرشغلی^{۱۶} بنا شده است. این نظریه بر نقش تفکر داستانی به منظور فهم و مداخله در فرآیند ساخت مسیر شغلی تأکید می‌کند (کاردوسو، سیلویا و گونکالوز^{۱۷}، ۲۰۱۴). این دیدگاه معتقد است افراد بر مبنای مجموعه‌ای از داستان‌ها، عملکرد خود را در جهان و در روابط خود با دیگران تنظیم می‌کنند (دیماجیو، سالواتوره، آزارو، کاتانیا، سمرار و هرمنز^{۱۸}، ۲۰۰۳). همه‌ی ما تجربه‌های خود را به شکلی از داستان سازمان می‌دهیم تا بدین ترتیب به رویدادها معنا بخشیم و در خصوص رویدادهایی که پیش خواهد آمد پیش بینی به عمل آورده و فعالیت‌هایی خود را هدایت کنیم (سالواتوره، دیماجیو و سمرار^{۱۹}، ۲۰۰۴). این داستان‌ها افراد را قادر می‌سازد تا انتخاب تحصیلی و شغلی مناسب داشته باشند و در نقش‌هایی که برای آنها معنی دار است وارد عمل شوند (دلامینی^{۲۰}، ۲۰۱۵). در همین راستا مشاوران شغلی با به‌کارگیری داستان‌های شغلی در قالب طراحی زندگی، سعی می‌کنند تا معنای تجربیات و رویدادهای شغلی و زندگی افراد را در بافت زندگی‌شان بفهمند. مشاوره طراحی زندگی با تقویت انطباق‌پذیری شخصی و توانایی داستان‌سرایایی برای ایجاد اهداف و نهایتاً جهت‌دهی به عمل، زمینه ایجاد تغییرات را در زندگی

1. Tomlinson, Baird, Berg & Cooper

2. social capital

3. personal adaptability

4. career identity

5. human capital

6. Zunker

7. employability

8. Akkermans & Kubasch

9. Searle, Erdogan, Perio & Klehe

10. Bernstson

11. Fugate, Kinicki & Ashforth

12. Ashford & Black

13. Crant

14. Pulakos, Arad, Donovan & Plamondon

15. Savickas

16. career construction theory

17. Cardoso, Silvia, Goncalves & Duarte

18. Dimmaggio, Salvatore, Azzaro, Cattania, Semerara & Hermans

19. Salvatore, Dimmaggio & Semerara

20. Dlamini

افراد فراهم می‌کند (جاکوبس، ماری و توویگ^۱، ۲۰۱۵). موسوی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان پرداختند. نتایج نشان داد مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا تفاوت معنی‌داری را در نمره قابلیت استخدام و مؤلفه‌های هویت مسیر شغلی و انطباق‌پذیری شخصی بین دو گروه نشان داد اما بر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی تأثیری نداشت.

لذا با توجه به اینکه تعداد زیادی از جوانان دارای تحصیلات عالی، در ورود به بازار کار و یافتن استخدام ایمن با چالش‌ها و موانع خاصی رو به رو هستند (سرل و همکاران، ۲۰۱۴)؛ و این موانع به‌ویژه برای زنان که سهم مهمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند، گسترده و عمیق‌تر است و باعث محدودیت در بسیاری از علایق، توانایی‌ها و فرصت‌های شغلی زنان و بنابراین دوری آنها از گزینه‌های شغلی خاص شده است (برون و لنت^۲، ۲۰۰۵)؛ بنابراین انجام پژوهش در زمینه قابلیت استخدام و نقشی که مداخلاتی مانند مدل طراحی زندگی در بهبود آن می‌تواند ایفا کند، حائز اهمیت است. بر این اساس سوال اساسی پژوهش حاضر این است که آیا مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی بر افزایش قابلیت استخدام و ابعاد آن (هویت مسیرشغلی، انطباق‌پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی (هوش هیجانی)) تأثیر دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی همراه با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشگاه بزرگمهر قاینات در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود. جهت انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که در مجموع، ۲۸ دانشجو برای شرکت در جلسات مشاوره، ثبت‌نام کردند. از بین این افراد، ۲۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند که از این تعداد ۱۰ نفر در گروه آزمایش و ۱۰ نفر در گروه گواه به صورت تصادفی جایگزین شدند. لازم به ذکر است ملاک‌های ورود به پژوهش شامل: تحصیل در مقطع کارشناسی، دانشجوی سال آخر بودن و قصد ورود به بازار کار پس از فراغت از تحصیل بود. ملاک‌های خروج عبارت بود از: عدم تمایل آزمودنی به ادامه شرکت در جلسات مشاوره و غیبت بیش از دو جلسه بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه قابلیت استخدام: این پرسشنامه توسط موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، و براساس مدل فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) در سه بعد اصلی هویت مسیرشغلی (۱۵ ماده)، انطباق‌پذیری شخصی شامل خودکارآمدی عمومی، خوش‌بینی، منبع کنترل درونی، گشودگی به تغییرات، تمایل به یادگیری (۳۵ ماده)، سرمایه اجتماعی (۳۹ ماده) و هوش هیجانی (۷ ماده) تدوین شده است. این پرسشنامه شامل ۹۶ سؤال است و دامنه‌ی نمرات در این پرسشنامه بین ۹۶-۴۸۰ است، نمره‌گذاری نیز براساس طیف لیکرت از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) می‌باشد. موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود روایی محتوایی و روایی همگرای این پرسشنامه را تأیید نموده است. همچنین او پایایی کل پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی ابعاد هویت مسیرشغلی، انطباق‌پذیری شخصی، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب، ۰/۷۰، ۰/۷۱، ۰/۷۵ و ۰/۷۴ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز جهت سنجش پایایی پرسشنامه قابلیت استخدام از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ و برای ابعاد هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۹۰، ۰/۸۷ برآورد گردید.

روش اجرا به این صورت بود که پس از انتشار فراخوان و انتخاب تصادفی افراد در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۰ نفر)، هر دو گروه پرسشنامه قابلیت استخدام و فرم مصاحبه ساختار شغلی^۳ را تکمیل کردند. سپس از گروه آزمایش خواسته شد تا حدود دو ماه در جلسات مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی که به صورت هفتگی برگزار می‌شد، شرکت کنند (۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای). همچنین از گروه کنترل خواسته شد به منظور رعایت اصول اخلاقی به مدت دو ماه در لیست انتظار باقی بمانند و طی زمان مشخص شده‌ای این جلسات مشاوره‌ای برای آنها برگزار خواهد شد. پس از برگزاری جلسات مشاوره گروهی مجدداً از هر دو گروه پس‌آزمون پرسشنامه قابلیت استخدام گرفته شد. برای اجرای مشاوره طراحی زندگی به شیوه گروهی از فرمت دو جلسه‌ای پیشنهادی ساویکاس و هارتنگ (۲۰۱۲) و مصاحبه ساختار شغلی استفاده شد. سوالات مصاحبه ساختار شغلی و اهداف هر یک از آنها در جدول ۱ آورده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده

۱. Jacobus, Maree & Twigg

۲. Brown & Lent

۳. career construction interview

از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی نظیر تحلیل کواریانس چندمتغیری (MANCOVA) با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد.

جدول ۱. سوالات مصاحبه ساختار شغلی در جلسات مشاوره مبتنی بر طراحی زندگی

سوال	محتوا	اهداف
اول	من به عنوان مشاور چگونه می توانم در ساخت شغل تان برای شما مفید باشم؟	پاسخ به این سوال اهداف مراجع را برای مشاوره مسیر شغلی روش نمی سازد.
دوم	با در نظر داشتن این که افراد می توانند واقعی یا خیالی باشند. شما در طول دوره بزرگ شدن چه کسی را تحسین می کردید؟ (۳ مورد)	مراجع از طریق توصیف شخیت هایی که مورد تحسینش بوده خود پیدا می کند. برشردن ویژگی ها و خصوصیات الگوهای نقش توسط مراجع می تواند راه حل هایی برای مشکلاتی که مراجعان از طریق این الگوها به تصویر می کنند، ارائه دهد.
سوم	چه مجله، برنامه تلویزیونی و یا وبسایتی را به طور منظم می پسندید و می خوانید؟	هدف از این سوال بررسی علایق مراجع است. مجلات و برنامه های تلویزیونی و وب سایت ها به طور غیر مستقیم محیط های کاری که مراجع دوست دارد در آن قرار بگیرد را مشخص می سازد.
چهارم	به چه کتاب یا فیلم هایی علاقمند هستید؟	هدف از این سوال یافتن شخصیت هایی از فیلم ها یا کتاب هایی است که مشکل مشابهی با مراجع دارد و نشان می دهد که چطور آن شخصیت مشکلش را حل می کند. گاهی مراجع راهبرد آن شخصیت را تقلید می کند.
پنجم	شعار مورد علاقه شما چیست؟	هدف از این سوال یافتن توصیه‌هایی است که مراجع به خود می کند.
ششم	من علاقمندم سه تا از خاطرات اولیه ای که در زمان ۶ سالگی شما یا در سنین کمتر اتفاق افتاده و شما آن را در خاطر دارید برایم ذکر کنید؟	هدف از این سوال این است که با توجه به شکل گیری اعتماد بین مراجع و مشاور طی جلسات قبلی، مراجع اسرار و داستان های مهم زندگی‌اش را بیان کرد. خاطرات اولیه شامل دل مشغولی‌ها، نگرانی‌ها و حتی راه حل‌هایی برای مشکلاتشان می باشد.

یافته ها

گروه مورد مطالعه ۲۰ نفر از دانشجویان دختر دانشگاه بزرگمهر قائنات با میانگین سن $0/87 \pm 21/10$ سال در گروه آزمایش و $0/91 \pm 22/20$ سال در گروه کنترل بودند. همچنین از آزمودنی‌های این پژوهش ۵ نفر (۲۵٪) در رشته حسابداری و ۵ نفر (۲۵٪) در رشته فقه و حقوق، ۳ نفر (۱۵٪) در رشته جغرافیا و برنامه‌ریزی، ۲ نفر (۱۰٪) در رشته علوم کامپیوتر و ۵ نفر (۲۵٪) در رشته نرم افزار مشغول تحصیل بودند. شاخص‌های توصیفی متغیر قابلیت استخدام و ابعاد آن به تفکیک گروه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیر قابلیت استخدام و ابعاد آن به تفکیک گروه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
قابلیت استخدام	میانگین	۲۱۸/۲	۲۴/۱۴
	انحراف استاندارد	۳۴/۶۱	۲۵۶/۱
هویت مسیر شغلی	میانگین	۴۳/۱	۷/۰۸
	انحراف استاندارد	۸/۰۴	۳۹/۷۰
انطباق‌پذیری شخصی	میانگین	۹۸/۹	۹/۶۵
	انحراف استاندارد	۵/۴۶	۱۱۱/۴
سرمایه‌ی اجتماعی	میانگین	۱۰۲/۷	۱۳/۷۱
	انحراف استاندارد	۱۶/۷۵	۹۵/۷
هوش هیجانی	میانگین	۶۲/۲۰	۲۶/۰۱
	انحراف استاندارد	۲۵/۰۶	۷۵/۹
کنترل	میانگین	۷۶/۱۰	۲۶/۸۲
	انحراف استاندارد	۲۵/۰۷	۶۲/۹
کنترل	میانگین	۱۴/۰۰	۳/۱۵
	انحراف استاندارد	۴/۲۶	۱۷/۲
کنترل	میانگین	۱۳/۶۰	۳/۹۱
	انحراف استاندارد	۵/۵۶	۱۲/۰۰

با توجه به اینکه تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش حاضر مستلزم استفاده از تحلیل کواریانس می‌باشد، ابتدا مفروضه‌های آن مورد سنجش قرار گرفت. نتایج بررسی مفروضه نرمال بودن با استفاده از آماره شاپیرو-ویلک نشان داد مقدار احتمال به دست آمده از این آزمون برای نمره قابلیت استخدام و ابعاد آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون بیش از ۰/۵ بوده ($P \geq 0/5$) و این مفروضه محقق شده است. به منظور بررسی مفروضه همگنی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد و نتایج حاکی از برقرار بودن این مفروضه در متغیرهای قابلیت استخدام ($P = 0/55$, $F = 0/36$)، هویت مسیر شغلی ($P = 0/12$, $F = 2/57$)، انطباق پذیری شخصی ($P = 0/17$, $F = 2/01$)، سرمایه اجتماعی ($P = 0/96$, $F = 0/20$) و سرمایه انسانی ($P = 0/14$, $F = 2/28$) بود. همچنین نتایج بررسی مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون نشان دهنده برقرار بودن این مفروضه در قابلیت استخدام ($P = 0/95$, $F = 0/03$)، هویت مسیر شغلی ($P = 0/46$, $F = 0/56$)، انطباق‌پذیری شخصی ($P = 0/62$, $F = 0/25$)، سرمایه اجتماعی ($P = 0/76$, $F = 0/09$) و سرمایه انسانی تهوری ($P = 0/23$, $F = 0/50$)، بنابراین با توجه به برقرار بودن همه مفروضه‌ها، جهت آزمون اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر مدل طراحی زندگی بر افزایش ابعاد قابلیت استخدام از تحلیل کواریانس چندمتغیری استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ و ۴ آمده است.

جدول ۳. تحلیل کواریانس چند متغیری برای مقایسه میانگین نمرات متغیر وابسته و ابعاد آن

ارزش	F	Df فرضیه	Df خطا	سطح معنی داری	اثر	گروه
۰/۶۰	۴/۵۸	۴	۱۲	۰/۰۱۸	اثر پیلایی	
۰/۳۹	۴/۵۸	۴	۱۲	۰/۰۱۸	لامبدای ویلکز	
۱/۵۲	۴/۵۸	۴	۱۲	۰/۰۱۸	اثر هتلینگ	
۱/۵۲	۴/۵۸	۴	۱۲	۰/۰۱۸	بزرگترین ریشه روی	

نتایج آزمون‌های معنی داری چندمتغیری نشان داد با کنترل اثر پیش‌آزمون، بین نمرات گروه آزمایش و کنترل در پس‌آزمون تفاوت معنی داری وجود دارد. این بدان معناست که برنامه مداخله ای پژوهشگر حداقل بر یکی از ابعاد قابلیت استخدام اثرگذار بوده است. نتایج تحلیل کواریانس یک‌طرفه (ANCOVA) در متن مانکوا، به‌منظور آگاهی از تأثیر مشاوره گروهی مبتنی بر مدل طراحی زندگی بر ابعاد قابلیت استخدام در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس مقایسه میانگین ابعاد قابلیت استخدام در گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	مقدار احتمال	ضریب اتا
قابلیت استخدام	۲۵۳۴/۱۱	۱	۲۵۳۴/۱۱	۴/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۲۰
هویت مسیر شغلی	۵۱۹/۶۸	۱	۵۱۹/۶۸	۱۱/۳۳	۰/۰۰۵	۰/۴۴
انطباق پذیری شخصی	۱۰۳۹/۷۴	۱	۱۰۳۹/۷۴	۱۰/۱۵	۰/۰۰۷	۰/۴۲
سرمایه اجتماعی	۲۶۴۷/۶۶	۱	۲۶۴۷/۶۶	۷/۱۹	۰/۰۱۸	۰/۳۴
هوش هیجانی	۱۹۴/۲۴	۱	۱۹۴/۲۴	۲۰/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۵۹

همانگونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود مقدار F به دست آمده مربوط به اثر مداخله پژوهشگر در متغیر قابلیت استخدام و کلیه ابعاد آن معنی دار است ($p < 0/05$). در نتیجه مشاوره گروهی مبتنی بر مدل طراحی زندگی بر افزایش قابلیت استخدام و ابعاد آن یعنی هویت مسیر شغلی، انطباق پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی مؤثر بوده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی مدل طراحی زندگی بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر بود. نتایج نشان داد مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی موجب افزایش قابلیت استخدام دانشجویان دختر شده است. این یافته با نتایج برخی پژوهش (تدین چهارسوقی، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۴؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ دلایمی، ۲۰۱۵؛ کروس^۱، ۲۰۱۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که

۱. Crous

قابلیت استخدام بر انطباق فرد با کار تأکید دارد و به بررسی دانش، مهارت و توانایی که افراد برای رویارویی با الزامات شغلی به آن نیازمند هستند، می‌پردازد. قابلیت استخدام همچنین به توانایی حرکت مستقلانه در بازار کار جهت تحقق بخشیدن به پتانسیل‌های فرد اشاره دارد و در آن بر انتقال مسئولیت مدیریت شغلی از سازمان به خود فرد تأکید می‌کند (هیلاگ و پولارد^۱، ۱۹۹۸). در جلسات مشاوره طراحی زندگی فرصت بررسی مهارت‌ها و فرصت‌های شغلی و تطابق آن‌ها باعلائق و توانایی‌های فردی امکان‌پذیر می‌شود. همچنین در این جلسات، آزمودنی‌ها از طریق تفسیر ذهنی تجربیات شغلی‌شان، به درکی از دنیای کار می‌رسند، به گونه‌ای که در فضای گروهی، افکار شغلی تسهیل می‌شود و افراد با جستجوی اطلاعات و داشتن باور به خود برای حرکت مستقلانه در بازار کار توانمند می‌شوند. در واقع در مشاوره طراحی زندگی فرد بعنوان عامل پویا و یا فعالی در نظر گرفت می‌شود که فعالیت اصلی آن مدیریت خود در مسیر شغلی است (کروس، ۲۰۱۱).

یافته‌ها همچنین نشان داد مشاوره گروهی مبتنی بر طراحی زندگی موجب افزایش ابعاد قابلیت استخدام (هویت مسیر شغلی، انطباق پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی) دانشجویان دختر شده است. این یافته‌ها با بسیاری از پژوهش‌ها (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جاکوبس و همکاران، ۲۰۱۵؛ یورک^۲، ۲۰۰۶؛ وان‌هالاکا-روهو^۳، ۲۰۱۰؛ فوگیت، ۲۰۰۶؛ هارتونگ^۴، ۲۰۱۲؛ ساویکاس، ۲۰۰۵) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت که مشاوره طراحی زندگی به فرد کمک می‌کند، تا با خلق داستان زندگی بصورت واضح و شفاف بیان کند چه کسی هست و علاقه‌مندند در کجای دنیای کاری قرار بگیرند (هویت مسیر شغلی) (هارتونگ، ۲۰۱۲). همچنین مشاوره طراحی زندگی با تقویت انطباق پذیری شخصی و توانایی داستان‌سرایی برای ایجاد اهداف و نهایتاً جهت‌دهی به عمل، زمینه ایجاد تغییرات را در زندگی افراد فراهم می‌کند (جاکوبس و همکاران، ۲۰۱۵). رویکرد طراحی زندگی همچنین بر روی تأثیرات الگوی نقش (واقعی یا تخیلی)، ویژگی‌های شخصیتی و عقاید و تجارب کودکی که از طریق شبکه روابط انتقال می‌یابد، متمرکز است (سرمایه اجتماعی) (ساویکاس، ۲۰۰۵). همچنین در این جلسات افراد به درکی واقع‌بینانه نسبت به خود دست می‌یابند و در کنترل احساسات و هیجانات و استفاده موثر از آن‌ها در جهت تقویت خودکارآمدی توانمند می‌شوند (هوش هیجانی).

به طور کلی می‌توان بیان نمود که مشاوره طراحی زندگی به افراد کمک می‌کند تا با زبان خود هویت‌شان را شکل دهند (هویت شغلی)، آینده‌شان را در محیط‌های در حال تغییر پیش‌بینی کنند و به انتظارات‌شان از طریق درگیر شدن در فعالیت‌های گوناگون دست یابند (انطباق پذیری شخصی)؛ همچنین با تمرکز بر روی تأثیرات الگوی نقش، ویژگی‌های شخصیتی و عقاید و تجارب کودکی که از طریق شبکه روابط انتقال می‌یابد (سرمایه اجتماعی)، به آنها کمک می‌کند تا به درکی واقع‌بینانه نسبت به خود دست یابند و در کنترل احساسات و هیجانات توانمند شوند (هوش هیجانی).

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به دانشجویان دانشگاه بزرگمهر قاینات اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌سازد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی روی گروه‌های متنوع‌تری از نظر جنسیت و شغل انجام پذیرد. همچنین شیوه نمونه‌گیری غیرتصادفی، عدم وجود مرحله پیگیری و باز پاسخ بودن فرم مصاحبه ساختاری نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود. بنابراین توصیه می‌شود پژوهشگران آتی این پژوهش را با دوره‌های پیگیری طولانی مدت انجام دهند. همچنین فرم مصاحبه ساختاری را به سوالات بسته پاسخ تغییر دهند تا مقاومت آزمودنی‌ها نسبت به پاسخگویی کاهش یابد. همچنین از آنجائی که امکان بررسی همه متغیرها برای پژوهشگر وجود نداشت، بررسی تأثیر این رویکرد مشاوره بر سایر متغیرها از جمله کلیشه‌های شغلی - جنسیتی به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌گردد. همچنین به سازمان‌ها و مراکز مشاوره شغلی پیشنهاد می‌شود با توجه به فقدان مهارت لازم در برخی از داوطلبین استخدام، این طرح مشاوره‌ای برای افرادی که در آستانه استخدام هستند و نیز در طرح‌های انطباق پذیری شغلی - تحصیلی ارائه گردد.

تقدیر و تشکر: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش شغلی دانشگاه بجنورد است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند تا از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش با محققین همکاری داشته‌اند، کمال قدردانی را به عمل آورند.

منابع

تدین چهارسوقی، بتول؛ عابدی، محمدرضا؛ نیلفروشان، پرپسا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه

1. Hillage & Pollard
2. Yorke
3. Vanhalakka-Ruoho
4. Hartung

صنعتی اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲۲، ۳۲-۹.

زونکر، ورتون جی (۲۰۰۶). مشاوره شغلی رویکرد کل‌نگر، ترجمه نظری، علی محمد با همکاری محسن زاده، فرشاد و بوستانی پور، علیرضا (۱۳۹۲). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

موسوی، مطهره؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲۰، ۱۳۴-۱۲۰.

- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627.
- Ashford, S. J., Black J. S. (1996). Proactively during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 8, 199-214.
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions, Nature determinants, and implications for health and well-being, Stockholm: Stockholm University
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.
- Brown, S. D., Lent, R. W. (2005). Career development and counseling: Putting theory and research to work; New York, NY: John Wiley
- Cardoso, P., Silvia, J. R., Goncalves, M. M., Duarte, M. E. (2014). Narrative innovation in life design counseling: The case of Ryan. *Journal of vocational Behavior*, 85, 276-286.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crous, S. (2011). Possibility and limits of life design counseling with an abandoned adolescent. South Africa: University of Pretoria
- Dimmaggio, G., Salvatore, G., Azzaro, C., Cattania, D., Semerar, A., Hermans, H. J. (2003). Dialogical relationships in impoverished narratives, from theory to clinical practice. *Psychology and Psychotherapy*, 76(4), 385-409.
- Dlamini, N. G. (2015). Applying the life design model (LDM) to the career development of Swazi women from polygynous family settings. South Africa: University of the Witwatersrand. Available from <https://hdl.handle.net/10539/16870>
- Fugate, M. (2006). Employability in the new millennium. In Greenhouse, J.H. & Collanan, G.A. (Eds). *Encyclopedia of career Development*. London: sage
- Fugate M., Kinicki A., Ashforth B. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Hartung, P. J. (2012). My career story: An autobiographical workbook for life-career success. The annual meeting of the national career development association. Atlanta Available from <http://www.vocopher.com>
- Hillage, J., Pollard E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Department for Education and Employment*, 51, Available from <http://hdl.voced.edu.au/10707/10058>
- Jacobus, G., Maree, J. G., Twigge, A. (2015). Career and self-construction of emerging Adult: The Value of life designing. Department or Educational Psychology, University of Pretoria, South Africa,
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2017). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., Plamondon K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Salvatore, G., Dimmaggio, G., Semerar A. (2004). A model of narrative development, implications for understanding psychopathology and guiding therapy. *Psychology and Psychotherapy*, 77(2), 231-254.
- Savickas, M. L. (2015). Life- design counseling manual. United Kingdom: Paperback, 88.
- Savickas, M. L. (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*, 42-70. New York, NY: John Wiley. Available from <http://psycnet.apa.org/record/2004-21312-003>
- Searle, R., Erdogan, B., Perio, J. M., Klehe, U. Ch. (2014). What we know about Youth Employment: Research Summary and Best Practices. The International Affairs Committee of the Society for Industrial and Organization Psychology, (SIOP)
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2010). Relational aspects in career and life-designing of young people. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 109-123.
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is – what it is not? *England: Higher Education Academy*, 24.

