

# مفاهیم نظری و عملی در مشاوره

ویژه مشاوران هدایت آموزشی و شغلی

دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی

بهار ۱۴۰۰

ویرایش اول زمستان ۱۴۰۰

صلى الله عليه وسلم

## فهرست

صفحه	عنوان
۴	نظریه های مشاوره و روان درمانی
۲۳	نظریه ها و روش های مشاوره ی شغلی
۴۱	مشاوره شغلی
۴۶	روش ها و فنون مشاوره
۵۱	فنون و روش های مشاوره در اسلام
۵۲	مصاحبه شغلی
۵۳	تعاریف
۵۹	بانک مشاغل و معرفی فرصت های شغلی
۵۹	طبقه بندی آزمون های روان شناختی

## نظریه های مشاوره و روان درمانی

یکی از موضوعات بسیار مهم و حیاتی در همه شاخه های علوم انسانی موضوع مهم ماهیت انسان است و روان درمانی و مشاوره هم به عنوان یکی از پرکاربرد ترین علوم انسانی از این قاعده مستثنا نیست و این بدان سبب است که هریک از نظریه پردازان مهم و صاحب نام روانشناسی و مشاوره ابتداء به تعریف و تبیین دیدگاه و فهم خود از مفهوم ماهیت انسان پرداخته اند و مبتنی بر آن سایر سازه های نظریه خود را برپا می نمایند. ساختاری که تقریباً در تمام نظریه های روان درمانی و مشاوره با کمی اختلاف رعایت شده است و معمولاً از فرم و قالب زیر پیروی می نماید.

۱. مقدمه و تاریخچه نظام روان درمانی و مشاوره
۲. بررسی مفهوم ماهیت انسان
۳. مفاهیم بنیادی
۴. بررسی ساختار شخصیت
۵. بررسی مفاهیم سلامت و بیماری
۶. تدوین فرآیند درمانی (تعریف - هدف - اصول - فرآیند - نتایج)
۷. بررسی فنون و تکنیک های مشاوره
۸. نمونه بالینی

لذا برای ایجاد یک ساختار علمی ابتدا به مفهوم ماهیت انسان می پردازیم.

دیدگاه فروید ( نظریه روانکاوی ) در خصوص مفهوم ماهیت انسان

۱. فروید ماهیت انسان را از نظر اخلاقی خنثی تصویر می کند. به نظر او انسان ذاتاً نه خوب است و نه شرور.
۲. انسان را حاصل نهایی رشد تدریجی (تکامل) می دانست.
۳. انسان از هر نظر در حکم یک ماشین فیزیولوژیک است که در آن کشش ها و انگیزش های ارگانیسم بیولوژیک به صورت فرایندهای فکری، آرزو و سوانق عاطفی ظاهر می شوند.
۴. انسان اساساً عملکردی منطقی دارد و هدف همه جانبه انسان رفتاری منطقی و توأم با بصیرت است.
۵. فروید یک دوگانه گرا بود و به ناخودآگاهی (ناهشیاری) جنبه فیزیولوژیک می داد و خودآگاهی را دانش محدود شخصی می دانست.
۶. به نظر فروید انسان اصولاً موجودی دو جنسی است و هر فردی ترکیبی از دو جنس نر و ماده است. نه تنها انسان را از نظر فیزیولوژیک دو جنسی می داند، بلکه از نظر خصوصیات روحی و روانی هم او را دو جنسی می داند. بنابراین، مرد بودن یا زن بودن انسان در آینده، از نظر فروید، بستگی به غلبه یکی از دو خصوصیت مردانگی یا زنانگی او دارد.
۷. فروید تمدن بشری را نتیجه واپس زدگی می داند و وجود اراده و آزادی انسان را نفی جبری می کند و او را تابع عوامل جبری یا محدودیتهای اجتماعی می داند. از نظر روانکاوی انسان تابع اصل جبر روانی است. انسان موجودی تلقی می شود که به وسیله نیروهای غریزی ناخودآگاه، که تا آن لحظه تا حدود زیادی بر منطق او تسلط داشته اند، هدایت می شود.
۸. از این دیدگاه، آگاهی باعث آزادی می شود و جهل؛ انسان را به بردگی می کشد. از این رو، تسلط اصل جبر روانی زمانی کاهش می یابد که خودآگاهی انسان افزایش یابد. هر چه دانش فرد از خودش بیشتر باشد، احتمال اینکه عقلانی تر عمل کند بیشتر می شود.

۹. روی هم رفته دید فروید نسبت به انسان یک دید بدبینانه است. وی احساس می کرد که قوای غیر عقلانی در ذات انسان آنقدر قوی است که قوای عقلانی بشر در مقابل آن جز در سایه آگاهی، امکان چندانی برای موفقیت ندارد.
۱۰. اگرچه نظریه روانکاوی نظریه بسیار پیچیده ای است و گاهی درک آن بسیار مشکل می باشد، اما به نظر می رسد که درباره ماهیت انسان دارای هفت نوع فرض اساسی است. (آلن ۱۹۷۷، صفحه ۶۰).
۱. شخصیت نظام انرژی بسته ای است که به وسیله امیال زیستی و غریزی تغذیه و تقویت می شود.
۲. این امیال به سمت کاهش تنش های زیستی هدایت می شوند. و با محدودیت های محیطی و ممنوعیت های اخلاقی در تضاد قرار می گیرند.
۳. رشد روانی از طریق برخورد موفقیت آمیز با خواسته های متغیر و متضاد غرایز، محیط و اجتماع به وجود می آید.
۴. رشد از مراحل تکاملی ثابتی عبور می کند. نیازمندی های هر مرحله باید پیش از آنکه شخص بتواند به مرحله بعدی برود، تامین شود.
۵. فعالیت های انسان کاملاً جبری است. به عنوان مثال تمام رفتارهای انسان ناشی از عوامل تعیین کننده هوشیار و ناهوشیار می باشند. انسان هرگز تصادفی یا خودانگیخته و آزادانه عمل نمی کند.
۶. ناهوشیار عامل تعیین کننده رفتار است، طبق قوانین و بر اساس یک الگوی پویا عمل می کند. عوامل موثر ناهوشیار نسبت به ناهوشیار تاثیر بیشتری بر افکار و اعمال انسان دارد.
۷. از آنجا که برقراری تعادل میان مجموعه نیروهای پیچیده ای که با یکدیگر رقابت می کنند مشکل است، رشد باسانی خنثی می شود و بنابراین دستیابی به حالت سلامت طبیعی مشکل می شود.

تصوراتی از ماهیت انسان:

۱. اراده آزاد / جبرگرایی - آیا ما هشیارانه اعمالمان را هدایت می کنیم، یا عوامل دیگری بر آنها حاکم هستند؟
  ۲. طبیعت / تربیت - آیا ما بیشتر تحت تاثیر وراثت (طبیعت) قرار داریم یا تحت تاثیر محیط (تربیت)؟
  ۳. گذشته / حال - آیا شخصیت ما توسط رویدادهای اولیه در زندگی مان تثبیت شده است یا تجربیات بزرگسالی ما می توانند بر آن اثر گذارند؟
  ۴. یگانگی / عمومیت - آیا شخصیت هر انسانی یگانه است یا الگوهای شخصیت گسترده ای وجود دارند که تعداد زیادی از اشخاص را در بر می گیرند؟
  ۵. تعادل / رشد - آیا ما صرفاً برای حفظ تعادل فیزیولوژیکی یا حالتی از توازن برانگیخته می شویم یا میل به رشد و نمو، رفتار ما را شکل می دهد؟
  ۶. خوشبینی / بدبینی - آیا ما ذاتاً خوب هستیم یا نه؟
- تصورات گوناگونی که نظریه پردازان از ماهیت انسان ارائه داده اند به مقایسه معنادار دیدگاه های آنها کمک می کند. این برداشتها بی شباهت به نظریه های شخصی نیستند؛ آنها چارچوب هایی هستند که نظریه پردازان در قالب آنها، خود و دیگران را می بینند و نظریه های خود را می سازند. موضوعاتی که تصور نظریه پرداز از ماهیت انسان را روشن می کنند.

### تصور فروید (۱۸۵۶) از ماهیت انسان:

موضوع فروید در آن موضوعات شخصیت که تصور از ماهیت انسان را شرح می دهند، فروید تصویری خوشایند یا خوشبینانه به ما عرضه نمی کند، بلکه کاملاً بر عکس آن است. به نظر او، هر شخص زیر زمین تاریکی از تعارض است که پیوسته نبردی در آن جریان دارد. انسانها با لحن بدبینانه ای توصیف شده اند، محکوم به مبارزه با نیروهای درونی مان هستیم، مبارزه ای که تقریباً همیشه محکوم به باختن آن هستیم. ما که محکوم به اضطراب

، به جلوگیری از حداقل برخی از تکانه های تحریک کننده مان هستیم، دچار تنش و تعارض می شویم. ما بی وقفه از خودمان در برابر نیروهای نهاد که همیشه برای واژگون کردن ما هوشیار باقی می مانند دفاع می کنیم.

در نظام فروید فقط یک هدف نهایی و ضروری در زندگی وجود دارد: کاهش دادن تنش، در مورد موضوع طبیعت - تربیت، فروید حد وسط را برگزید. نهاد، قدرتمندترین بخش شخصیت، ساختاری ارثی است که مبنای فیزیولوژیکی دارد، همان گونه که مراحل روانی جنسی رشد این ویژگی را دارند. با وجود این، بخشهای دیگر شخصیت ما در اوان کودکی، از تعاملهای والد - کودک، آموخته می شوند.

با اینکه فروید عمومیت در ماهیت انسان را قبول داشت، زیرا که ما همگی مراحل روانی جنسی رشد را پشت سر می گذاریم و توسط نیروهای نهاد یکسانی برانگیخته می شویم، ولی اظهار داشت که بخشی از شخصیت برای هر فرد بی نظیر است. من و فرامن در مورد همه یکسان عمل می کنند، اما محتوای آنها از شخصی به شخص دیگر فرق می کند، زیرا آنها از طریق تجربه شخصی شکل می گیرند. همچنین، در طول مراحل روانی جنسی، تیپ های منش متفاوتی می توانند پرورش یابند.

در مورد موضوع اراده آزاد در برابر جبرگرایی، فروید دیدگاهی جبرگرا داشت: تقریباً هر چیز که انجام می دهیم، فکر می کنیم و خواب می بینیم، توسط غرایز زندگی و مرگ، نیروهای دست نیافتنی و نادیدنی درون مان، از پیش تعیین شده اند. شخصیت بزرگسال ما توسط تعاملهایی که قبل از پنج سالگی ما صورت گرفته اند تعیین می شود، یعنی در زمانی که کنترل کمی داشته ایم. این تجربه ها برای همیشه ما را در چنگال خود نگه می دارند.

با این وجود، فروید همچنین معتقد بود افرادی که در معرض روان کاوی قرار می گیرند می توانند به توانایی پرورش دادن اراده آزاد بیشتری دست یابند و مسئولیت انتخابهای خود را بپذیرند. «هر چه بیشتر فرد بتواند آنچه را که ناهشیار بوده است هشیار کند، بیشتر می تواند مسئولیت زندگی خود را بپذیرد.» (سولنیت ، ۱۹۹۲ ، ص ۶۶). بنابراین، فروید پیشنهاد کرد که روان کاوی، توان آزاد کردن مردم از قید و بندهای جبرگرایی را دارد.

تصویر کلی فروید از ماهیت انسان، که با این پرده های رنگ تیره و تاریک نقاشی شده است، دیدگاه شخصی وی را از انسانیت منعکس می سازد که به خاطر سن و سلامتی رو به کاهش او سیاه شده است. قضاوت وی در مورد



مردم، در مجموع خشن بود. «من در انسانها به طور کلی، چیز کمی یافته‌ام که «خوب» باشد. بنابر تجربه من، اغلب آنها آشغالند» (فروید، ۱۹۶۳، ص ۶۲ - ۶۱). این قضاوت خشن را می‌توانیم در نظریه شخصیت او ببینیم.

### تصور یونگ از ماهیت انسان:

تصور یونگ از ماهیت انسان کاملاً با فروید فرق دارد. یونگ مانند فروید دیدگاهی جبرگرایانه نداشت، اما او موافق بود که شخصیت ممکن است تا اندازه‌ای به وسیله تجربیات کودکی و توسط کهن‌الگوها، تعیین شود. با وجود این، در نظام یونگ امکان وجود اراده آزاد و خودانگیختگی هست، به طوری که دومی از کهن‌الگوی سایه ناشی می‌گردد.

در مورد موضوع طبیعت - تربیت، یونگ ترکیبی از این دو را قبول داشت. حرکت به سوی تفرد و تعالی، فطری است، اما یادگیری و تجربه می‌توانند به آن کمک کنند یا مانع آن شوند. هدف نهایی و لازم زندگی تحقق بخشیدن به خود است. با اینکه به ندرت به این هدف می‌رسیم ولی پیوسته برای رسیدن به آن برانگیخته می‌شویم.

یونگ درباره اهمیت تجربیات کودکی با فروید مخالف بود. یونگ فکر می‌کرد که آنها با نفوذ هستند، اما شخصیت ما را به طول کامل در ۵ سالگی شکل نمی‌دهند. ما بیشتر تحت تاثیر تجربه‌های میانسالی و امیدها و انتظارات برای آینده قرار داریم.

هر فردی یگانه است، اما فقط در طول مدت نیمه اول زندگی. هنگامی که در میانسالی پیشرفت‌هایی به سوی تفرد صورت می‌گیرد، آنچه را که یونگ نوع همگانی شخصیت نامید پرورش می‌دهیم به طوری که هیچ جنبه جداگانه‌ای در آن غالب نیست. بنابراین، یگانگی از بین می‌رود و دیگر نمی‌توانیم با عنوان یک یا چند تیپ روان‌شناختی خاص توصیف شویم.

یونگ تصور مثبت‌تر و امیدوارکننده‌تری از فروید درباره ماهیت انسان داشت و خوشبینی او در دیدگاه رشد شخصیت وی آشکار است. ما برای رشد و نمو برانگیخته می‌شویم، برای اینکه خودمان را بهبود بخشیم. پیشرفت به گونه‌ای که فروید در نظر داشت در کودکی متوقف نمی‌شود، بلکه در طول زندگی ادامه می‌یابد، ما

همواره امید بهتر شدن را داریم. به اعتقاد یونگ، نوع انسان نیز به پیشرفت ادامه می دهد. نسل های موجود نسبت به اجداد بدوی ما پیشرفت قابل ملاحظه ای را نشان می دهند.

یونگ به رغم خوشبینی اش، درباره خطری که می دید فرهنگ غرب با آن مواجه است، نگران بود. او این خطر را بیماری گسستگی نامید. با تاکید بسیار زیاد بر ماده گرایی (ماتریالیسم)، عقل و علم تجربی، در خطر درک نکردن نیروهای ناهشیار قرار می گیریم. به اعتقاد وی ما باید اعتماد خود را به کهن الگوهایی که میراث ما را به وجود آورده اند از دست ندهیم. بنابراین در امیدواری یونگ درباره ماهیت انسان نوعی حالت گوش بزنگی و هشدار دیده می شود.

### تصور آدلر از ماهیت انسان:

نظام آدلر تصور امیدوار کننده و خوشایندی را از ماهیت انسان فراهم می آورد که نقطه مقابل دیدگاه اندوه بار فروید است. اگر خود را قادر به شکل دهی هشیارانه رشد و سرنوشت مان بدانیم نه اینکه زیر سلطه نیروهای غریزی و تجربه های کودکی که کنترلی بر آنها نداریم، مطمئنا برای حس ارزش شخصی ما ارضا کننده تر خواهد بود.

تصور آدلر، تصویری خوشبینانه است: ما توسط نیروهای ناهشیار برانگیخته نمی شویم. ما برای شکل دهی نیروهای اجتماعی که بر ما تاثیر دارند و استفاده خلاقانه از آنها برای ساختن یک سبک زندگی بی نظیر، صاحب اراده آزاد هستیم. این یگانگی، جنبه دیگری از تصور خوشایند آدلر است؛ نظام فروید عمومیت و همانندی غم انگیزی را در ماهیت انسان ارائه داد.

با اینکه در دیدگاه آدلر برخی از جنبه های ماهیت انسان فطری هستند، برای مثال، استعداد علاقه اجتماعی و تلاش برای کمال، ولی این تجربه است که تعیین می کند چگونه این گرایشهای ارثی تحقق خواهند یافت. تاثیرات کودکی اهمیت دارند (مخصوصا ترتیب تولد و تعامل با والدین مان)، اما ما قربانیان رویدادهای کودکی نیستیم. در عوض، ما از آنها برای به وجود آوردن سبک زندگی خود استفاده می کنیم.

آدلر هر شخص را به صورتی که برای رسیدن به کمال می کوشد می دید و بشر را نیز در شرایط مشابهی در نظر داشت؛ او در مورد پیشرفت اجتماعی خوشبین بود. او مجذوب سوسیالیسم بود، در کلینیک های راهنمایی مدرسه و اصلاح زندان درگیر بود و اعتقاد خود به نیروی خلاق فرد را بیان می کرد.

## تصور هورنای از ماهیت انسان:

همانند آلفرد آدلر، تصور هورنای از ماهیت انسان بسیار خوشبینانه تر از تصور فروید بود. یک دلیل برای خوشبختی او این بود که ما توسط نیروهای زیستی، محکوم به تعارض، اضطراب، روان رنجوری، و عمومیت در شخصیت نیستیم. از نظر هورنای، هر شخصی بی نظیر است. رفتار روان رنجور، هنگامی که رخ می دهد، از نیروهای اجتماعی در کودکی ناشی می شود. روابط والد - کودک، نیاز کودک به ایمنی را بر آورده می سازد و یا آن را ناکام می کند. اگر این نیاز ناکام شده باشد، پیامد آن رفتار روان رنجور است. اگر کودک، با محبت، پذیرش و اعتماد پرورش یافته باشند، از روان رنجوری ها و تعارض ها می توانند اجتناب کنند.

هر یک از ما توان فطری برای خودشکوفایی را داریم و این هدف نهایی و ضروری در زندگی است. توانایی ها و استعدادهای درونی ما به صورت اجتناب ناپذیر و طبیعی شکوفا می شوند، مثل میوه بلوط که از درخت بلوط می روید. تنها چیزی که می تواند رشد ما را مسدود کند، جلوگیری از نیاز ما به امنیت در کودکی است.

هورنای همچنین معتقد بود که ما استعداد آن را داریم که هشیارانه شخصیت خود را شکل داده و تغییر دهیم. از آنجایی که ماهیت انسان انعطاف پذیر است، به اشکال تغییر ناپذیر در کودکی شکل نمی گیرد. هر کدام از ما استعداد رشدیافتن را داریم. بنابراین، تجربه های بزرگسال می توانند به اندازه تجربه های کودکی با اهمیت باشند.

هورنای آن چنان از استعداد ما برای رشد خود مطمئن بود که در کار درمانی خود و در زندگی خودش بر خود کاوی تاکید داشت. او در کتاب خود با عنوان خودکاوی (هورنای، ۱۹۴۲) در حمایت از توانایی ما برای کمک به حل کردن مشکلات خودمان بحث می کند. در مورد اراده آزاد در برابر جبرگرایی، هورنای از اولی حمایت می کند. ما همگی می توانیم زندگی خود را شکل دهیم و به خودشکوفایی برسیم.

## تصور فروم از ماهیت انسان:

فروم تصویر خوشبینانه را از ماهیت انسان ارائه داد. بر خلاف فروید، او مردم را به صورتی که توسط نیروهای زیستی تغییر ناپذیر به تعارض و اضطراب محکوم شده باشند نمی دید. بنابراین نظر فروم، ما به وسیله ویژگیهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه مان شکل می گیریم؛ با این حال، این نیروها به طور کامل منش ما را تعیین نمی کنند. ما عروسکهای خیمه شب بازی نیستیم که به نخ هایی که جامعه آنها را می کشد واکنش نشان دهیم. بلکه ما مجموعه ای از ویژگیها یا مکانیزم های روان شناختی داریم که به وسیله آنها ماهیت خود و جامعه مان را شکل می دهیم.

فروم معتقد بود که ما گرایش فطری به رشد و نمو و تحقق بخشیدن به توانمان داریم. این تکلیف اصلی ما در زندگی است، هدف نهایی و ضروری ما. ناتوانی در تبدیل شدن به آنچه توان شدنش را داریم، ناتوانی در دستیابی به گرایش خلاق، موجب ناخشنودی و بیماری روانی می شود. اگر چه فروم یک نوع عمومیت را در شخصیت معرفی کرد، یعنی، نوعی منش اجتماعی مشترک درون یک فرهنگ معین، ضمناً معتقد بود که هر فردی بی همتا است. داشتن هویت به عنوان فردی بی همتا و یگانه، نیاز بنیادی انسان است. وی تصور نمی کرد که ما به صورت فطری یا خوبیم یا بد، بلکه به نظر او اگر در تحقق بخشیدن توانمان شکست بخوریم می توانیم به فردی شرور تبدیل شویم.

وی همچنان معتقد بود که بشریت سرانجام به حالتی از توازن و یکپارچگی دست خواهد یافت، اما از ناکامی های ما در رسیدن به آن تا به امروز، غمگین بود. او یک جامعه آرمانی را معرفی کرد که آن را سوسیالیسم اشتراکی انسان گرا نامید و آن را به صورت جامعه ای که در آن عشق، برادری و اتحاد ویژگی تمام روابط انسان است توصیف کرد. گرایش خلاق، غالب خواهد شد، و احساسهای تنهایی، بی معنایی و بیگانگی، همگی از بین خواهند رفت.

## تصور موری از ماهیت انسان:

اگرچه نظریه شخصیت موری از چند جهت شبیه نظریه فروید است، ولی تصور وی از ماهیت انسان کاملاً با او فرق دارد. حتی هدف نهایی و لازم در زندگی، که همانند دیدگاه فروید کاهش تنش است، از زاویه متفاوتی در نظر گرفته شده است. به نظر موری، هدف ما حالت بدون تنش نیست بلکه ارضایی است که از کاهش دادن تنش به دست می‌آید.

درباره موضوع اراده آزاد در برابر جبرگرایی، موری معتقد بود که شخصیت به وسیله نیازهای ما و محیط تعیین می‌شود. او به مقداری اراده آزاد در قابلیت ما برای تغییر و رشد کردن اعتقاد داشت. هر فردی بی‌همتاست، اما شباهت‌هایی نیز در شخصیت همه ما وجود دارد.

موری باور داشت که ما به وسیله ویژگی‌های ارثی و توسط محیط مان شکل می‌گیریم که هر یک از آنها تاثیر تقریباً یکسانی دارند. ما نمی‌توانیم شخصیت انسان را درک کنیم، مگر اینکه تاثیر نیروهای فیزیولوژیکی و محرک‌های موجود در محیط‌های فیزیکی، اجتماعی، و فرهنگی را بپذیریم.

نظر موری درباره ماهیت انسان، خوشبینانه بود. او از روان‌شناسی‌ای که تصویری منفی و تحقیرآمیز از ماهیت انسان منعکس می‌کند، انتقاد کرد. او مدعی بود که با نیروهای عظیم خلاقیت، تخیل و عقل مان قادریم هر مشکلی را که با آن مواجه می‌شویم حل کنیم. همچنین، گرایش ما عمدتاً به سوی آینده است. اگرچه موری اثر تجربیات کودکی بر رفتار جاری را قبول داشت، مردم را به صورت اسیران رویدادهای گذشته تصور نکرد. عقده‌های کودکی به صورت ناهشیار بر رشد ما تاثیر می‌گذارند، اما شخصیت همچنین به وسیله رویدادهای زمان حال و آرزوهایمان برای آینده تعیین می‌شود.

ما توانایی رشد و ترقی را داریم و این رشد جزء طبیعی ماهیت انسان است. ما می‌توانیم از طریق توانایی‌های عقلانی و خلاق مان تغییر کنیم و قادریم جامعه خود را نیز دوباره شکل دهیم.

## تصور کتل از ماهیت انسان:

تعریف کتل از شخصیت، دیدگاه او را به ماهیت انسان نشان می دهد، او نوشت «شخصیت چیزی است که امکان پیش بینی آنچه را که شخص در یک موقعیت معین انجام خواهد داد می دهد» (کتل، ۱۹۵۰، ص ۲). برای اینکه رفتار پیش بینی پذیر در نظر گرفته شود، باید قانونمند و منظم باشد. بدون انضباط و ثبات در شخصیت، پیش بینی دشوار خواهد بود. برای مثال، کتل اشاره نمود که معمولاً یک همسر می تواند با دقت زیادی آنچه را که همسر دیگر در موقعیتی معین انجام می دهد پیش بینی کند، زیرا رفتار گذشته او با ثبات و منظم بوده است. بنابراین، تصور کتل از ماهیت انسان، خود انگیزتگی کمی را قبول دارد، زیرا این پیش بینی پذیری را غیر ممکن می سازد. پس در مورد موضوع اراده آزاد در برابر جبرگرایی، به نظر می رسد که دیدگاه کتل بیشتر در جهت جبرگرایی است.

کتل هیچگونه هدف نهایی و ضروری که رفتار را تحت نفوذ خود قرار دهد فرض نکرد. سابق خودشکوفایی یا اشکال دیگر تحقق غایی که ما را به سوی خود بکشند وجود ندارد و نه تعارضهای همگانی یا تعارضهای روانی جنسی غریزی که ما را به پیش برانند وجود دارد. با آنکه کتل تاثیر نیرومند نوباوگی و کودکی را خاطر نشان کرد، ما از نوشته های کتل این برداشت را نمی کنیم که مردم توسط این نیروهای کودکی زندانی شده اند و نمی توانند در مرحله بعدی رشد شخصیت نفوذ آنها را تغییر دهند.

کتل هم تاثیر طبیعت و هم تربیت را می پذیرد. برای مثال، صفات سرشتی، فطری هستند (همانگونه که ارگها هستند) و صفات محیط ساخته، آموخته می شوند. در مورد موضوع یگانگی - عمومیت، کتل موضع متوسطی اتخاذ می کند، هم به وجود صفات مشترک توجه دارد که در یک فرهنگ به هر کسی مربوط می شود و هم به صفات یگانه که ویژگی هر فرد است.

دیدگاه شخصی کتل نسبت به ماهیت انسان روشن تر است. در سالهایی که او جوانتر بود، درباره توانایی ما در حل کردن مشکلاتی که جامعه با آنها دست به گریبان است خوشبین بود. او پیش بینی کرد که ما دانش بیشتر از محیط مان و کنترل بیشتر بر آن را کسب خواهیم کرد. او همچنین انتظار دیدن سطح عمومی افزایش هوش، همراه با رشد «زندگی اشتراکی با محبت تر شهروندانی که به صورت خلاق آن را اشغال کرده اند» را داشت

(کتل ، ۱۹۷۴ ، ص ۸۸) . با این حال، واقعیت انتظارات کتل را برآورده نساخت و خوشبینی او ضعیف شده است. او گفته است که ماهیت انسان و جامعه پس رفته اند.

### تصور مازلو از ماهیت انسان:

دیدگاه شخصیت مازلو، دیدگاهی انسان گرا و خوشبینانه است. تمرکز او به جای بیماری، بر سلامتی روانی است، بر رشد است نه بر رکود، و بر قوت ها و استعداد های انسان است، نه بر ضعفها و محدودیتها. او احساس اطمینان و حتی اعتماد زیادی به توانایی ما در شکل دهی زندگی و جامعه مان داشت.

مازلو همچنین به اراده آزاد اعتقاد داشت. از نظر او، همه ما توانایی آن را داریم که تصمیم بگیریم چگونه نیازهایمان را برآورده سازیم و استعدادمان را تحقق بخشیم. ما یا می توانیم یک خود شکوفا را به وجود آوریم یا جلوی این پیشرفت عالی را بگیریم. بنابراین ، ما مسئول سطح رشد شخصیتی که به آن می رسیم هستیم.

اگرچه نیازهای موجود در سلسله مراتب های مازلو فطری هستند، رفتارهایی که با آنها این نیازها را ارضا می کنیم آموخته می شوند. بنابراین، شخصیت به وسیله تعامل طبیعت و تربیت، وراثت و محیط، متغیرهای شخصی و موقعیتی تعیین می شود.

به نظر می رسد که مازلو طرفدار یگانگی شخصیت انسان بود، اما این در نوشته های او آشکار نیست. انگیزش و نیاز های ما همگانی هستند، اما شیوه هایی که نیازها توسط آنها برآورده می شوند از شخصی به شخص دیگر فرق می کنند، زیرا این رفتارها آموخته می شوند. اگر چه افراد خودشکوفا در برخی از ویژگی ها مشترکند، رفتارهای آنها یکسان نیستند.

مازلو اهمیت تجربیات اوان کودکی در پرورش دادن یا جلوگیری کردن از رشد بعدی را تشخیص داد، اما باور نداشت که ما قربانیان این تجربیات باشیم. به نظر وی، ما برای اداره کردن زندگی و جامعه خود بیش از آنکه فکر می کنیم توانایی داریم، و اگر یاد بگیریم این کار را انجام دهیم، شادتر و سازنده تر خواهیم بود. عقیده خود شکوفایی، به عنوان هدف نهایی و ضروری زندگی، منعکس کننده اعتقاد مازلو به این است که به شرط فراهم بودن شرایط مناسب، می توانیم به سطح بالای کار برسیم.

او معتقد بود که ماهیت فطری ما اساسا خوب، شایسته و مهربان است، اما وجود شرارت ها را نیز انکار نکرد. او اعتقاد داشت که برخی افراد به قدری شرور هستند که نمی توان آنها را اصلاح کرد و در نشریه خود نوشت «در نهایت هیچ چیزی (درمورد آنها) کارساز نیست جز تیرباران کردن» (مازلو، ۱۹۷۹، ص ۶۳۱). مازلو تصور می کرد که شرارت بخش ذاتی ماهیت انسان نیست، بلکه حاصل محیط نامناسب است. دلسوزی مازلو برای بشریت در نوشته های او آشکار است، و خوشبینی او در این اعتقاد که هر یک از ما می توانیم استعداد عظیم انسانی خود را تحقق بخشیم بیان شده است.

### تصور راجرز از ماهیت انسان:

در مورد موضوع اراده آزاد در برابر جبرگرایی، موضع راجرز روشن است. اشخاص کامل در آفرینش خودشان آزادی انتخاب دارند، هیچ جنبه شخصیت برای آنها تعیین نمی شود. درباره موضوع طبیعت - تربیت، راجرز نقش محیط یا موقعیت را مهم تر می دانست. اگر چه گرایش شکوفایی فطری است، فرایند شکوفا شدن بیشتر تحت تاثیر نیروهای اجتماعی قرار دارد تا نیروهای زیستی. تجربیات کودکی بر رشد شخصیت تا اندازه ای تاثیر دارند، اما تجربیات بعدی در زندگی مهمتر هستند. احساس های موجود ما، از آنچه در کودکی بر ما رفته است حیاتی تر هستند.

راجرز مقداری عمومی را در شخصیت قبول داشت به طوری که اشخاص کامل در ویژگیهای خاصی مشترک هستند. با وجود این، می توانیم از نوشته های او پی ببریم که در شیوه های ابراز این ویژگیها، فرصت برای یگانگی وجود دارد. هدف نهایی و ضروری زندگی، شخص کامل شدن است.

نظریه پرداز شخصیتی که برای افراد توانایی، انگیزش، مسئولیت شناخت و پیشرفت قایل است، قاعدتا آنها را از دید خوشبینانه و مثبت می نگیرد. راجرز باور داشت که ما اساسا ماهیت سالم و گرایش فطری به رشد و شکوفا شدن داریم، برای اینکه تبدیل به فردی شویم که لیاقت آن را داریم. راجرز در طول زندگی خود، هرگز این خوشبینی را از دست نداد. او در ۸۵ سالگی در یک مصاحبه گفت، «در اثر کار کردن با افراد و با گروهها، دیدگاه مثبت من درباره ماهیت انسان همواره تقویت شده است» (راجرز، ۱۹۸۷، ص ۱۱۸).



به نظر راجرز ما چه با خودمان یا با جامعه، محکوم به تعارض نیستیم. ما توسط نیروهای زیستی غریزی هدایت نمی شویم یا به وسیله رویدادهایی که در پنج سال اول زندگی اتفاق افتاده اند کنترل نمی شویم. نگرش ما به سوی آینده است، پیش رونده است و نه پس رونده، به سوی رشد گرایش دارد و نه رکود. ما دنیای خود را به طور کامل و آزاد تجربه می کنیم، نه به صورت دفاعی، و به جای امنیت عادی و شناخته شده، جوپای چالش هستیم.

البته اختلالات هیجانی رخ می دهند، ولی این ها موارد استثنایی هستند. از طریق درمان متمرکز بر شخص راجرز، مردم قادرند با به کارگیری منابع درونی، یعنی، میل فطری شان به سوی شکوفایی، بر این مشکلات چیره شوند.

من کاملا آگاهم که افراد به خاطر داشتن حالت دفاعی و ترس درونی می توانند به شیوه هایی رفتار کنند که به طرز باورنکردنی بی رحمانه، به طرز وحشتناکی ویرانگر، ناپخته، پس رونده، ضداجتماعی است. با این حال، یکی از اجزای بسیار نشاط آور و نیروبخش تجربه من، کار کردن با اینگونه افراد و پی بردن به گرایشهای بسیار مثبت و جهت داری است که در آنها وجود دارد، همان گونه که در همه ما وجود دارد. (راجرز، ۱۹۶۱، ص ۲۷).

از این گذشته، میل فطری به کامل شدن، جامعه را نیز بهره مند می سازد. زمانی که افراد بیشتری در یک فرهنگ معین خود شکوفا شوند، پیشرفت اجتماعی به طور طبیعی به دنبال آن خواهد آمد.

### تصور کلی از ماهیت انسان:

نظریه شخصیت کلی، تصویری خوشبینانه و حتی دلنشین از ماهیت انسان ارائه می دهد. کلی مردم را موجوداتی منطقی می دانست که قادر به ساختن سازه هایی هستند که از طریق آنها دنیا را می بینند. او اعتقاد داشت که ما خالق سرنوشت خود هستیم و نه قربانی آن (کلی، ۱۹۶۹). دیدگاه او ما را از اراده آزاد برخوردار می دانست که توانایی برگزیدن جهت زندگی خود را داریم، و در صورت لزوم با اصلاح کردن سازه های قدیمی و ساختن سازه های جدید، می توانیم تغییر کنیم. ما به مسیر انتخاب شده در کودکی یا نوجوانی متعهد نیستیم. جهت ما آشکارا به سوی آینده است، زیرا برای اینکه بتوانیم رویدادها را پیش بینی کنیم، سازه ها را می سازیم.

بنابراین، کلی رویدادهای گذشته را تنها عوامل تعیین کننده رفتار موجود نمی دانست، و مفهوم جبرگرایی تاریخی را قبول نداشت. ما زندانیان آموزش توالت رفتن، تجربیات جنسی اولیه، یا طرد والدین نیستیم، و نه به وسیله نیروهای غرایز زیستی یا ناهشیار محدود شده ایم. ما به هیچ فشاری از جانب سابق ها یا نیازهای درونی نیاز نداریم، زیرا ما با این واقعیت ساده که زنده هستیم برانگیخته می شویم. کلی نیازی نمی دید که به تبیین دیگری متوسل شود.

کلی به صورت رسمی موضع خود را در مورد مسئله طبیعت - تربیت اعلام نکرد. اگر چه او درباره نقش وراثت در شخصیت بحث نکرد، ولی خاطر نشان ساخت که ما به طور کامل توسط تاثیرات محیطی تعیین نمی شویم. ما با سازه هایی زندگی می کنیم که بر پایه تعبیرمان از رویدادهای زندگی قرار دارند. بنابراین، این کارکرد عقلانی ما و نه خود وقایع است که بیشتر بر تاثیر می گذارد. کلی هدف نهایی یا لازمی را فرض نکرد، اما می توانیم استنباط کنیم که هدف ما به وجود آوردن نظام سازه ای است که ما را قادر می سازد تا رویدادها را بهتر پیش بینی کنیم.

درباره مسئله یگانگی در برابر عمومیت، کلی موضعی میانه رو داشت. اصل تبعی اشتراک می گوید، افراد یک فرهنگ، سازه های مشابهی را به وجود می آورند. اصل تبعی فردیت، بر یگانگی بسیاری از سازه های فرد، و از این رو بر خود (self) تاکید می ورزد.

### تصور اسکینر از ماهیت انسان:

موضع اسکینر درباره مسئله طبیعت - تربیت روشن است. ما به طور عمدی محصول یادگیری هستیم، بیشتر توسط متغیرهای بیرونی شکل می گیریم تا عوامل ژنتیکی. ممکن است برداشت کنیم که تجربیات کودکی ما مهمتر از آنهایی هستند که بعداً در بزرگسالی رخ داده اند، زیرا رفتارهای بنیادی ما در کودکی شکل می گیرند. با این حال، این بدان معنی نیست که رفتار نمی تواند در بزرگسالی تغییر کند. آنچه در کودکی آموخته شده است می تواند یادگیری زدایی شود یا تغییر کند، و در هر سنی الگوهای رفتار جدیدی را می توان فراگیری کرد. موفقیت شیوه های تغییر رفتار این ادعا را ثابت می کند.

همچنین از عقیده اسکینر می توان پی برد که رفتار توسط یادگیری شکل می گیرد و هر فرد بی نظیر است. چون ما توسط تجربه شکل می گیریم، وهمگی مخصوصا در کودکی تجربیات مختلفی داریم، هیچ دو نفری دقیقا مثل هم رفتار نمی کنند.

اسکینر موضوع هدف نهایی یا ضروری را مطرح نکرد. در نظام او اشاره ای به اینکه مجبور به غلبه کردن بر حقارت خود باشیم یا برای کاستن از اضطراب و تعارض و یا گرایش به خود شکوفایی برانگیخته شده باشیم، وجود ندارد. چنین انگیزه هایی حالت های درونی، ذهنی فرض می شوند که برای اسکینر حکم تکفیر را دارند. اگر در کار اسکینر اشاره ای به هدف زندگی یافت شود، در مناسبات اجتماعی است و نه فردی. او درباره جامعه ایده آل انسانی بحث کرد و اعلام داشت که رفتار فرد باید به سوی نوعی جامعه هدایت شود که بیشترین شانس بقا را دارد.

اسکینر در مورد مسئله اراده آزاد در برابر جبرگرایی ابهامی نشان نداد. از دید او، انسانها مانند ماشین ها به شیوه های قانونمند، منظم و از پیش تعیین شده عمل می کنند. او تمام اعتقادات مربوط به هستی درونی، خودمختاری که جریان اعمال یا رفتار کردن آزادانه و خودانگیخته را تعیین می کند، رد کرد.

از نوشته های بسیار فنی اسکینر تا رمان محبوب او درباره جامعه آرمانی که بر پایه اصول شرطی سازی کنشگر قرار دارد، پیام او این است: تمام جنبه های رفتار توسط تقویت کننده ها کنترل می شوند. به یک مفهوم، این بدان معنی است که سرزنش یا تنبیه کردن مردم به خاطر اعمالشان بیهوده است. از این دید، فرمانروای زورگو یا دیکتاتوری که به مردم دستور کشتن هزاران نفر را می دهد، یا قاتلی که ده دوازده نفر را می کشد، از اتومبیل بدون راننده ای که به قعر دره پرت می شود، نسبت به اعمالشان مسئولیت بیشتری ندارند. هر دو به شیوه های قانونمند و قابل پیش بینی عمل می کنند که توسط متغیرهای بیرونی کنترل می شوند.

به این طریق به نظر می رسد که ما با مفهوم بدبینانه ای از افراد به عنوان آدم واره های درمانده و منفعل روبرو باشیم که نمی توانند هیچ نقش فعالی در تعیین رفتار خود داشته باشند. اما این کل دیدگاه اسکینر را نشان نمی دهد. اسکینر به رغم اعتقاد خود به اینکه رفتار توسط محرکها و تقویت کننده های بیرونی کنترل می شود، ما را به صورت قربانی نمی دید.

اگر چه ما به وسیله محیط مان کنترل می شویم، با این حال در طراحی آن محیط مسئولیم. ساختمانهای ما، شهرها، کالاهای مصرفی، کارخانجات، و موسسات دولتی، نتیجه تولید انسان هستند. بنابراین، نظامهای اجتماعی، زبانها، آداب و رسوم، و سرگرمی های ما نیز همینطور هستند. ما همواره در محیط مان تغییراتی را ایجاد می کنیم که اغلب به سودمان هستند. وقتی این کار را می کنیم به طور همزمان هم به عنوان کنترل کننده و هم کنترل شونده عمل می کنیم. ما فرهنگ کنترل را می سازیم و خود محصول آن فرهنگ هستیم.

ممکن است ما عوامل آزادی نباشیم، اما اگر فقط کنترلهایی را که بر رفتار ما تاثیر می گذارند ترتیب دوباره دهیم، می توانیم کاری را برای زندگی خود انجام دهیم... من سعی ندارم مردم را عوض کنم. آنچه من می خواهم انجام دهم تغییر دادن دنیایی است که آنها در آن زندگی می کنند. (نقل شده از اسکینر در بیورک ، ۱۹۹۳، ص ۱۶ و ۲۲۳).

البته ممکن است دنیا در راه ایجاد تغییرات ما محدودیت هایی را اعمال کند. در ایجاد تغییرات، توسط موقعیت هایی که در گذشته برایمان تقویت مثبت فراهم کرده اند، هدایت و گاهی اوقات محدود خواهیم شد. هنگامی که به تغییر محیط خود می پردازیم ، به دنبال فرصت های بیشتری برای تقویت مثبت هستیم و در این فرایند، رفتار خودمان را تغییر می دهیم. بنابراین با یک تضاد مواجه می شویم، تصویری از شخص به صورت ماشین که می تواند شرایط محیطی را که رفتار آن ماشین را هدایت می کند، تغییر دهد.

### تصور بندورا از ماهیت انسان:

موضع بندورا در مورد مسئله اراده آزاد در برابر جبرگرایی روشن است. رفتار هم توسط شخص از طریق عملکرد فرایندهای شناختی، و هم توسط محیط از طریق رویدادهای محرک اجتماعی بیرونی کنترل می شود. او این دیدگاه را جبر متقابل می نامد و می گوید «مردم نه اشیای ناتوانی که توسط نیروهای محیطی کنترل شوند هستند و نه عوامل آزادی که بتوانند هر چه می خواهند بشوند. هم مردم هم محیط شان، عوامل تعیین کننده متقابل یکدیگرند» (بندورا، ۱۹۷۷، ص ۷). بندورا بعدها مفهوم تقابل سه عنصری را معرفی کرد که در آن، رفتار، عوامل شناختی، و متغیرهای محیطی یا موقعیتی با یکدیگر تعامل می کنند. (بندورا، ۱۹۸۶)

با اینکه رفتار ما تحت تاثیر نیروهای محیطی است، ما در برابر این رویدادهای محرک بیرونی درمانده نیستیم. واکنشهای ما به محرکها، بر حسب پیش بینی ها و انتظارات آموخته شده ما، خود انگیخته هستند. ما آثار احتمالی اعمالمان را مشاهده و تعبیر می کنیم و تعیین می نمائیم که چه رفتارهایی برای یک موقعیت معین مناسب هستند. ما این رویدادها را به صورت نمادی رمزگردانی می کنیم و نشان می دهیم و انتظار داریم رفتار خاصی پاسخ خاصی را ایجاد خواهد کرد. بنابراین، ما برای به دست آوردن تقویت و اجتناب از تنبیه، رفتارمان را انتخاب می کنیم و آن را شکل می دهیم.

مفاهیم ضمنی در این دیدگاه عبارت اند از خواگاهی، تقویت خود، و اشکال دیگر تنظیم درونی رفتار، تقویت به طور خودکار رفتار انسان را تغییر نمی دهد. هنگامی که تقویت موجب تغییری می شود، این کار را به این علت انجام می دهد که فرد از آنچه تقویت می شود آگاه است و همان پاداش را برای رفتار کردن دوباره به آن صورت پیش بینی می کند. در جاتی از خود فرمانی، با رویدادهای محرک اجتماعی گذشته و حال تعامل می کند. بنابراین، ما تحت تاثیر نیروهای بیرونی قرار داریم و به نوبه خود می توانیم مقدار و جهت این گونه تاثیرات را هدایت کنیم.

مفهوم خود فرمانی رفتار، دیدگاه خوشبینانه ای را از ماهیت انسان نشان می دهد. بندورا اعتقاد دارد که افراد می توانند محیط های خودشان را به وجود آورند و رفتارهای نابهنجار را که قدری بیشتر از عاداتهای بد هستند، می توان با شیوه های تغییر رفتار عوض کرد.

در مورد موضوع طبیعت - تربیت، بندورا معتقد است که اغلب رفتارها (به جز بازتابهای اساسی) آموخته می شوند؛ عوامل ژنتیکی نقش جزئی ایفا می کنند. با این حال بندورا قبول دارد که عوامل وراثتی، چون تیپ بدن، میزان پختگی و بلوغ جسمانی، و قیافه می توانند بر تقویت کننده هایی که افراد دریافت می کنند، مخصوصا در کودکی، تاثیر بگذارند. برای مثال، کودکانی که بدقواره و ناجذاب هستند، در مقایسه با کودکانی که خوش ریخت و جذابند، تقویت متفاوتی دریافت می کنند.

بندورا اهمیت تجربه های کودکی را خاطر نشان کرد و گفت یادگیری کودکی شاید با نفوذتر از یادگیری در بزرگسالی باشد. معیارهای عملکرد درونی ما که بر احساس کارآیی شخصی ما تاثیر می گذارند، همواره با مجموعه رفتارهای خوب یا ایده آل ما، در کودکی ایجاد می شوند. با این حال، تجربه های کودکی می

توانند بعدها در زندگی یادگیری زدایی شوند و معیارهای عملکرد و رفتارهای ایده آل جدید جای آنها را بگیرند. بنابراین، ما اسیر تقویتی که در سالهای اولیه دریافت کردیم نیستیم.

از آنجایی که حداقل برخی از رفتارها از تجربه ناشی می شوند، ممکن است نتیجه گیری شود که بندورا یگانگی شخصیت را می پذیرد. همچنین ممکن است تصور شود که هدف نهایی و ضروری در زندگی تعیین معیارهای عملکرد واقع بینانه است به طوری که بتوانیم احساس کارآیی شخصی خود را در سطح کافی حفظ کنیم.

### تصور راتر از ماهیت انسان:

در مورد مسئله اراده آزاد در برابر جبرگرایی، به نظر می رسد که راتر طرفدار انتخاب آزاد است خصوصا در مورد افرادی که دارای منبع کنترل درونی هستند. از تاکید راتر بر متغیرهای شناختی معلوم است که وی اعتقاد دارد ما می توانیم تجربیاتمان را تنظیم و هدایت کنیم و رفتارهایمان را انتخاب نمائیم. ما ممکن است تحت تاثیر متغیرهای بیرونی باشیم، اما می توانیم ماهیت و مقدار آن تاثیر را شکل دهیم. افراد دارای منبع کنترل بیرونی، احساس کنترل را درک نمی کنند. امکان اراده آزاد برای آنها وجود دارد، بلکه معتقدند توسط نیروهای بیرونی کنترل می شوند.

از نظر راتر، قسمت اعظم رفتار آموخته می شود. بنابراین، او به عوامل ژنتیکی توجه کمی داشت. عمدتا این تربیت است، نه طبیعت، تجربه ماست، نه وراثت مان که رفتار ما را هدایت می کند. تجربه های یادگیری کودکی ما اهمیت دارند، اما آنها رفتار را در طول عمر تعیین نمی کنند. شخصیت تغییر و رشد می کند؛ شخصیت به صورت الگویی که در کودکی ایجاد شده باشد ثابت نیست. اگر چه تجربیات یادگیری اولیه بر ادراک ما از رویدادهای بعدی تاثیر می گذارند، ولی ما قربانیان گذشته مان نیستیم. ما به طور مداوم به محیط های درونی و بیرونی مان پاسخ می دهیم، و وقتی آنها تغییر می کنند، ادراک ما از آنها نیز تغییر می یابند.

موضع راتر درباره مسئله یگانگی در برابر عمومیت در مفهوم موقعیت روانی او منعکس است. هر یک از ما دیدگاهی شخصی را درباره دنیا پرورش می دهیم، و محرکهای بیرونی را طبق ادراکمان از آنها تعبیر نموده و به

آنها واکنش می کنیم. پس نتیجه می گیریم که هر یک از ما در موقعیت روانی منحصر به فردی زندگی و عمل می کنیم.

راتر هدف زندگی نهایی یا لازمی چون خود شکوفایی را معرفی نکرد، ولی اعلام داشت که کل رفتار هدف گرا است. به جای اینکه به سوی حالتی ایده آل کشیده شویم یا مجبور به گریختن از اضطراب یا احساسهای حقارت باشیم، برای رسیدن به هدفهای شخصی عمل می کنیم. ما برای به حداکثر رسانیدن تقویت مثبت و به حداقل رسانیدن تنبیه برانگیخته می شویم، و قادریم درباره نحوه رسیدن به این حالت تصمیمات هشیارانه بگیریم.

نظام یادگیری اجتماعی راتر تصویر خوشبینانه ای از ماهیت انسان ارائه می دهد. ما قربانیان نافع رویدادهای بیرونی، وراثت، یا تجربه های کودکی نیستیم، بلکه آزادیم تا رفتار موجود و آینده خود را شکل دهیم.

## نظریه ها و روش های مشاوره شغلی

راهنمایی و مشاوره با فعالیت های فرانک پارسونز در اوایل قرن بیستم برای کمک شغلی به جوانان و تربیت معلمان برای خدمت در سمت مشاوره شغلی به صورت کلاسیک تاسیس شد. اولین مرکز در زمینه ای ارایی خدمات مشاوره ای حرفه ای شغلی در بوستون آمریکا به سرپرستی پارسونز احداث شد. پارسونز در سال ۱۹۰۹، اولین کتاب در زمینه مشاوره ای حرفه ای را با نام انتخاب شغل به چاپ رساند. وی، سه عامل را برای انتخاب عاقلانه ای شغل عنوان کرد:

شناخت روشنی از خود، استعدادها، توانایی ها، علایق، آمال، امکانات محدودیت ها و دیگر عوامل وابسته به خود  
شناخت شرایط، امکانات، امکان موفقیت، مزایا، محدودیت ها، بیمه، امکانات و چشم انداز رشته های مختلف

شغلی

استدلال صحیح در مورد رابطه ای این دو با یکدیگر

از جمله نظریات مهم در زمینه مشاوره شغلی، نظریه شغلی - شخصیتی هالند است. نظریه شخصیت های شغلی و محیط های کاری هالند، همچون نظریه سازش شغلی داویس و لاف کویست از جمله

نظریه‌های جور بودن شخص - محیط به حساب می‌آید. روان‌شناسی شخص - محیط براساس این فرضیه اساسی رشد یافته است که بین افراد و محیط‌های کاریشان ارتباط متقابل وجود دارد؛ یعنی افراد بر محیط تاثیر می‌گذارند و محیط نیز بر افراد

نظریه‌ی تصمیم‌گیری شغلی هالند، نظریه‌ی همخوانی شغل و شخصیت است که حدود ۵۰ سال توسط هالند و دیگران به کار رفته و هم‌اکنون نیز در مدارس، دانشگاه‌ها، بازار کار و دیگر محیط‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین سودمندی و اعتبار آن در کشورهای آمریکایی، اروپایی، آسیایی، استرالیایی و آفریقایی مورد تایید قرار گرفته است. هالند، نظریه‌ی خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است.

- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید.

- انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

وی معتقد است که با وجود پیشرفت‌های زیاد در علومی همچون آمار، هنوز هم بهترین راه برای پیش‌بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست و لذا از طریق مصاحبه می‌توان رغبت‌ها و گرایش‌های شغلی فرد را به دست آورد.

هالند، در بررسی‌های پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به‌طور کلی در زندگی حرفه‌ای او داشته باشد. براساس این نظریه، افراد جامعه را می‌توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه‌بندی کرد. براساس نظریه هالند، از آنجا که افراد در محیطی رشد می‌کنند که بتوانند در آن مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به کار گیرند و نگرش‌ها و ارزش‌های خود را نشان دهند، تیپ‌های هنری به دنبال محیط‌های هنری و تیپ‌های قراردادی به دنبال محیط‌های قراردادی هستند. حال اگر، الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می‌توانیم برخی از نتایج این‌گونه جور شدن‌ها را پیش‌بینی کنیم.

هالند، در نظریه‌ی خود به دنبال این است که به سه سوال اساسی که در زیر آمده است، جواب داده و از این طریق نظریه‌اش را شرح دهد.

کدام خصوصیات افراد و محیط‌ها به نتایج حرفه‌ای مثبت همچون تصمیمات حرفه‌ای رضایت‌بخش منجر

می‌شود؟



کدام خصوصیات افراد و محیط‌ها به تغییر یا ثبات حرفه‌ای در فضای زندگی منجر می‌شود؟

مؤثرترین شیوه‌هایی که انسان‌ها را در ارتباط با علائق شغلی آنها یاری می‌رسانند، کدام‌ها هستند؟

این نظریه دارای مفروضاتی است که هالند آنها را بدین شیوه توضیح داده است:

بیشتر افراد را می‌توان به نسبت تشابهاتشان به یکی از شش تیپ شخصیتی تقسیم‌بندی کرد. این تیپ‌ها به عنوان مدلی مناسب برای توصیف فرد به حساب می‌آیند ولی باید دانست که افراد یک تیپ، خالص نیستند و می‌توانند تلفیقی از چند تیپ باشند، ولی یکی از تیپ‌ها غلبه بیشتری دارد.

محیط‌ها نیز طبق این نظریه به شش مدل طبقه‌بندی می‌شوند. نوع مدل محیط براساس مدل غالب افرادی که آن محیط را می‌سازند، تعیین می‌گردد. افرادی که در یک محیط دور هم جمع می‌شوند، محیطی را ایجاد می‌کنند که منعکس‌کننده تیپ شخصیتی آنان است.

سومین فرضیه‌ی هالند، مرکز ثقل نظریه‌های جور بودن شخص و محیط است. افراد به دنبال پیدا کردن محیط‌هایی هستند که به آنها اجازه دهد مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به اجرا بگذارند و قبول مسؤلیت کنند. چهارمین فرضیه، به شکل‌گیری رفتار به وسیله‌ی تعامل بین شخصیت و محیط اشاره می‌کند. اگر ما تیپ شخصیتی فرد را بدانیم، می‌توانیم با به‌کارگیری دانسته‌هایمان، درباره نتایج احتمالی مانند انتخاب شغل، تصدی شغلی، موفقیت و رضایت شغلی پیش‌بینی‌هایی نماییم.

هالند، چهار ساختار را برای توصیف ارتباط بین تیپ‌های افراد و محیط‌های شغلی‌شان فرض می‌کند:

**همخوانی (Congruence):** نقش محوری را در نظریه‌ی هالند ایفا می‌کند. همخوانی، به جور شدن یک فرد با محیط برمی‌گردد. برای مثال، کار کردن یک فرد متهور در محیط تهوری در مقایسه با کار کردن همان فرد در محیط جستجوگر از همخوانی بالاتری برخوردار است.

**تمایز (Differentiation):** به میزان شناسایی علایق فرد مربوط می‌شود. زمانی که بین آنچه که فرد دوست دارد و ندارد، تفاوت روشنی برقرار باشد؛ نشان‌دهنده‌ی آن است که علایق به خوبی از هم متمایز شده‌اند.

**همسانی (Consistency):** انعکاسی از همبستگی درونی علایق فرد است. مثلاً یک فرد با علایق هنری و جستجوگر، همسان‌تر از یک فرد با علایق هنری و قراردادی خواهد بود.

هویت (Identity): این مفهوم، برآوردی از وضوح و ثبات هویت یک شخص یا هویت یک محیط را فراهم می‌کند. هویت شخصی، یعنی داشتن تصویری روشن و ثابت از اهداف، علایق و استعدادهای فردی. هویت محیطی، زمانی وجود دارد که محیط یا سازمانی با اهداف، وظایف، پاداش‌های روشن و متشکل دارد که در فواصل طولانی ثابت می‌ماند.

از این چهار ساختار، علاوه بر توصیف افراد برای توصیف محیط نیز استفاده می‌شود.

شش نوع شخصیتی که هالند در سال ۱۹۷۰ به شرح آنها پرداخته است، به قرار ذیل می‌باشند:

واقع‌گرا: از خصوصیات افرادی که در این طبقه قرار می‌گیرند، می‌توان جدیت در کار، واقع‌بینی در امور، مهارت‌های مکانیکی، تفکر عملی، قدرت جسمانی، علاقه و هماهنگی در کارها را نام برد. فرد واقع‌بین، چنانچه با مشکلی مواجه شود، راه‌حل‌های عملی برای مشکلات جستجو می‌کند. این افراد بیشتر به مشاغلی که نیازمند مهارت‌های فنی است، روی می‌آورند. این افراد علاقمند به کار با وسایل و ماشین‌ها و بی‌علاقه به فعالیت‌های آموزشی و درمانی هستند. از نظر صفات شخصیتی، این افراد اهل عمل، خودمحور، صرفه‌جو، سرسخت و غیراجتماعی هستند. مشاغل مناسب این افراد عبارتند از مشاغل فنی، کشاورزی و بعضی از مشاغل خدماتی.

جستجوگر: از خصوصیات بارز افراد این طبقه تفکر، سازمان‌دهی، قدرت و استدلال است. این طبقه از افراد، روابط اجتماعی را زیاد دوست ندارند. گاه به رویاپردازی در مورد پیشرفت‌های آینده‌ی خود مبادرت می‌ورزند و از انجام مشاغل پیچیده که نیاز به تفکر دارد، لذت می‌برند. این افراد خلاق، مستقل، پیشرونده، کمرو و محتاط می‌باشند. علاقمند به پژوهش و کارهای علمی در زمینه‌های ریاضی، فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی و بی‌علاقه به فعالیت‌های متهورانه هستند. این افراد دارای این صفات شخصیتی هستند: کنجکاو، دقیق، تحلیل‌گر، پیچیده، کناره‌گیر، منتقد و خوددار. مشاغل مناسب این افراد عبارتند از: مشاغل علمی و پژوهشی، پزشکی و برخی از مشاغل مهندسی.

اجتماعی: افرادی که جزء این طبقه هستند، دارای رغبت‌های اجتماعی می‌باشند و نقش معلمی یا روان‌درمانگری را ترجیح می‌دهند. این افراد انسان‌هایی مسئول و بشردوست هستند و قراردادهای اجتماعی را می‌پذیرند. در عین حال از حل عقلانی مسائل گریزانند و از کارهای بدنی و فعالیت‌های سازمان‌یافته خوششان نمی‌آید. این گروه علاقمند به امور آموزشی و درمانی و بی‌علاقه به امور فنی و ماشینی هستند. روحیه همکاری،

معاشرتی بودن، شکیبایی، مسئولیت‌پذیری و صمیمیت از جمله صفات شخصیتی این گروه می‌باشد. همچنین مشاغل مناسب این گروه عبارتند از: مشاغل مربوط به تعلیم و تربیت، رفاه اجتماعی و موضوعات اخلاقی.

قراردادی: این عده احترام خاصی برای حفظ قوانین و مقررات قایل‌اند و به خوبی به کنترل خویش قادر می‌باشند. دوستدار نظم و ترتیب بوده و از موقعیت‌های پیچیده گریزانند و به فعالیت‌های جسمانی تن در نمی‌دهند. به امور دفتری، تنظیم اطلاعات نوشتاری و پردازش داده‌ها علاقمند بوده و به بی‌نظمی و امور هنری علاقمند نیستند. صفات شخصیتی این گروه عبارت است از: محتاط، مطیع، منظم، صرفه‌جو، دوراندیش و وظیفه‌شناس. مشاغل مناسب این گروه، مشاغل اداری و منشی‌گری، حسابداری و بایگانی می‌باشد.

تهوری: افراد نوع تهوری در گویایی بسیار مهارت دارند. ماجراجو و اجتماعی هستند. در فعالیت‌هایشان نقش غالبی بر عهده دارند. در جستجوی قدرت و موقعیت بوده و همواره می‌کوشند تا رهبر باشند و در امور مالی و تجاری نظایر آنها مهارت کسب می‌کنند. علاقمند به فعالیت‌های رهبری، مدیریت، سیاسی و کسب درآمد اقتصادی و بی‌علاقه به امور پژوهشی هستند. ماجراجو، باانرژی، مطمئن به خود، هیجان‌طلب و سلطه‌جو می‌باشند. مشاغل مناسب این گروه عبارت است از: مشاغل مدیریتی، تجارت و فروشندگی.

هنری: افراد این طبقه در شناسایی و بیان خصوصیات خود مهارت دارند. روابط حسنه‌ای با دیگران برقرار نموده و در عین حال از نظم و ترتیب به دوراند. در روابط خود با دیگران حساس‌اند. کمتر به کنترل خود می‌پردازند و به سادگی در مورد عواطف و احساسات خود گفتگو می‌کنند. این عده به صفات زنانه بیش از صفات مردانه گرایش دارند و به مبارزه با مشکلات محیطی از طریق ارایه‌ی آثار هنری اقدام می‌نمایند. نسبت به انجام فعالیت‌های پیچیده و ابتکاری و هنری علاقمند هستند. از ویژگی‌های شخصیتی عاطفی، ابرازگر، خیال‌پرداز، آرمان‌گرا و استقلال‌طلبی برخوردارند. مشاغل مناسب این گروه عبارت است از: مشاغل هنری، موسیقی، ادبیات، بازیگری و مترجمی

به‌طور کلی، نظریه‌ی هالند می‌تواند کاربردهای زیر را داشته باشد:

ارائه‌ی اطلاعات شغلی و حرفه‌ای به ساده‌ترین صورت ممکن به‌طوری که عملاً قابل استفاده باشد.

توصیف جریان انتخاب شغل و ارتباط آن با نوع شخصیت فرد.

فراهم آوردن فرصت‌ها و امکاناتی برای خودشناسی و شناخت نیازهای محیطی

طبقه‌بندی شغلی هالند، برای برنامه‌ی راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای مدارس نیز درخور توجه است. مشاوران شغلی و حرفه‌ای مدارس با توجه به شش نوع تیپ شخصیت، مهارت‌های لازم برای احراز شغل را از قبل تعیین کرده و سپس با توجه به شناختی که از دانش‌آموزان به دست می‌آورند، آنها را در مسیر مناسبی راهنمایی می‌کنند

این طبقه‌بندی شامل ۵۰۰ شغل از متداول‌ترین مشاغل آمریکا است. آنها در نظامی که کد حروف (و، ج، ه، الف، م، ق) را مورد استفاده قرار می‌دهد، مرتب شده‌اند.

مشاغل واقع‌گرایانه (و) شامل مشاغل مهارتی، فنی و بعضی از مشاغل خدماتی.

مشاغل جستجوگرانه (ج) شامل مشاغل علمی و بعضی از مشاغل فنی.

مشاغل هنری (ه) شامل مشاغل هنری، موسیقی و ادبیات.

مشاغل اجتماعی (الف) شامل مشاغل مربوط به تعلیم و تربیت و رفاه اجتماعی.

مشاغل متهورانه (م) شامل مشاغل مدیریت و مشاغل فروشندگی.

مشاغل قراردادی (ق) شامل مشاغل اداری و منشی‌گری.

کدهای سه حرفی، مشاغل را توصیف می‌کنند. برای مثال معنی کد (م - الف - ق) برای مدیر فروش این است که، مدیران فروش بیش از همه به افراد مشاغل متهورانه، تا حدی کمتر به افراد مشاغل اجتماعی و کمتر از آن به افراد مشاغل قراردادی شباهت دارند.

طبعاً افرادی در این مشاغل موفق‌تر خواهند بود که تطابق بیشتری با این کدها داشته باشند.

## **گینزبرگ**

مفاهیم بنیادی: به اعتقاد گینزبرگ و همکارانش جریان رشدانسان فرآیندی پیوسته و تکاملی است و انتخاب شغل نیزمانند رشد فرآیندمی باشد.

انتخاب شغل فرآیندی است که در طی دوره معینی انجام و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی سازش و توافق بوجود می‌آورد. این دوره قابل بازگشت نیست این سیر تکاملی سه مرحله دارد:

#### ۱- مرحله رویائی

#### Fantasy period (قبل از سن ۱۱ سالگی)

در این مرحله انتخاب متکی بر رؤیا و خیال بافی است. در سن ۴-۵ سالگی کودک در ضمن بازی رغبت خود را نسبت به برخی مشاغل آشکارا ابراز می‌دارد. کودک از بازی لذت می‌برد. کودکان خود را با بزرگسالان مقایسه و به علت ضعف جسمانی خود را حقیر می‌یابند. همانندسازی با بزرگسالان روش غلبه بر احساس حقارت کودک است که از طریق آن با ارزش مشاغل نیز آشنا می‌گردد.

از علائم مهم مرحله رویایی: انکار واقعیات، عدم توجه به توانایی و استعداد، نادیده گرفتن زمان مرحله رویایی پایه و اساس رسیدن به مرحله آزمایشی است.

#### ۲- مرحله آزمایشی (۱۱-۱۸ سالگی) Interest

نوجوان به خود کاوی می‌پردازد، به دنبال یافتن مشاغلی می‌رود که احتمالاً در آینده بدان ها اشتغال می‌ورزد. این مرحله چهار دوره دارد:

الف- رغبت: شروع ۱۱ و ۱۲ سالگی، پی بردن به لزوم کار، لذت حاصل از اشتغال محرک اصلی ادامه شغل

ب- صلاحیت: شامل ۱۲-۱۴ سال، سنجش صلاحیت خود با شغل مورد نظر و آزمایش توانایی انجام آن و جایگزینی رغبت جدید در صورت عدم صلاحیت.

ج- ارزش: ۱۵ تا ۱۶ سال، دوره ی اختصاصی، خدمت به جامعه، بررسی تفاوت در ارزش های زندگی بر اساس اشتغال.

د- انتقال: ۱۷ تا ۱۸ سال، انتخاب واقع بینانه، آزمون مهارت و توانایی، گردآوری اطلاعات و بررسی دقیق، مقدمات ازدواج

#### ۳- مرحله واقع بینی (۱۸-۲۴ سالگی) Realistic period

الف- مکاشفه: بدو ورود دانشگاه، هدف های شغلی محدودتر، در صد جامعه عمل پوشاندن به رغبت های شغلی

ب-تبلور: تثبیت رغبت های خود در شغل معین و انتخاب رشته تحصیلی،

تعیین: آخرین حدانتخاب شغل و انتخاب نهایی شغل و حرفه

به نظر گینزبرگ و همکارانش چهارعامل درانتخاب شغل مناسب دخالت دارند که عبارتند از:

۱- بررسی و سنجش واقعیت ۲- تکامل مناسب رشد با توجه به زمان ۳- توانایی فرد جهت به تعویق انداختن

احساس لذت و خوشی ۴- توانایی فرد به قبول و سازش با طرح ریزی شغلی

به نظر گینزبرگ و همکارانش شخصیت از نظر اشتغال به دو طبقه یعنی: شخصیت کارجو و شخصیت لذت

جو تقسیم می شود.

ارزشیابی نظریه گینزبرگ Ginzberg

موارد نارسا در نظریه

محققان چگونه فقط بر اساس مصاحبه با گروهی خاص نظریه ای ایجاد نموده اند؟

با توجه به محدود بودن افراد گروه مصاحبه شونده آیا می توان نظریه گینزبرگ را تعمیم داد؟

گینزبرگ در ایجاد نظریه اش فقط نوجوانان را مورد بررسی قرار داده و به افراد مسن تر توجه نداشته است.

در این نظریه تصمیم گیری های تحصیلی بیش از تصمیم گیری شغلی و حرفه ای مورد توجه بوده است.

در نظریه به ترجیح های شغلی و حرفه ای افراد اهمیت فراوان قائل شده بدون آنکه تفاوت ترجیح، انتخاب

و اشتغال مشخص گردیده باشد.

نظریه گینزبرگ فاقد اطلاعات و داده های آماری است.

هیچگونه آزمونی را برای تعیین خصوصیات فردی حتی توانایی ذهنی مورد استفاده قرار نداده اند.

تأکید بر مفهوم برگشت ناپذیری فرآیند انتخاب شغل و حرفه نیز شدیداً مورد انتقاد قرار گرفته است.

گینزبرگ ضمن تجدیدنظر در عقایدش (۱۹۷۱) به نکات زیر اشاره می کند:

۱- انتخاب شغل فرآیند است. یعنی انتخاب شغل و حرفه فرد از سنین اولیه آغاز و در تمام عمر ادامه می یابد و این

فرآیند در هر لحظه زمانی قابل بررسی و مطالعه است.

۲- گینزبرگ معتقد بود در انتخاب شغل نمی توان به گذشته بازگشت ولی در تجدیدنظرش این عقیده را از درجه اعتبار ساقط دانسته و معتقد است از طریق تعلیم و تربیت صحیح می توان هر لحظه آگاهی های افراد را افزایش و آنها را در مسیر مناسب تری رهبری نمود.

۳- گینزبرگ به جای سازش و ازه افزونی و تکثیر را با کار می بندد. یافتن شغل کاملاً "رضایت بخش یک جریان مداوم است. تحقیق نشان می دهد انسان از طریق ادامه فعالیت و اشتغال سعی دارد نیازهایش را از طریق کار بر امکانات موجود و نیز تشخیص محدودیت ها به نحو بهتری ارضاء نماید.

کاربرد نظریه گینزبرگ

آشنایی مشاوران با جریان انتخاب شغل و حرفه و نحوه تربیت فرد در هر مرحله مصادف بودن مرحله رویایی و آزمایشی با دوره ابتدایی و متوسطه دادن اطلاعات کافی به کودکان در مرحله رویایی و نوجوانان در مرحله آزمایشی کمک مشاور با توجه به خصوصیات مراحل و دوره های مطرحه به مراجع به طریق مناسب.

### نظریه سوپر (۱۹۵۷) Donaldsuper

مفاهیم بنیادی: سوپر در ارائه نظریه اش به شدت تحت تأثیر خویشتن پنداری قرار گرفته است. سوپر در ایجاد نظریه اش تحت عقاید رشد بوهرلر قرار گرفته که زندگی را ترکیبی از دوره های متعدد و مشخص می داند.

دوره های متعدد زندگی بوهرلر عبارتند از: ۱- مرحله رشد (تولد تا ۱۴ سال)

۲- مکاشفه (۱۵ تا ۲۴ سال) ۳- ابقاء (۲۵ تا ۶۵ سال) ۴- افول (۶۵ تا آخر عمر)

عواملی که به نظر سوپر مستقیماً در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه دخالت دارند:

۱- عوامل نقشی: کلیه عواملی را شامل می شود که نقش فرد را در محیط معین می کند. مثل معلم، مهندس و... فرد با توجه به ارزش اجتماعی نقش هر شغل به انتخاب آن می پردازد.

۲- عوامل فردی: کلیه خصوصیات فردی نظیر هوش، توانایی خاص، رغبت ها و ارزش ها جزء عوامل فردیست.

۳- عوامل موقعیتی: زمینه های خانوادگی، وضع اجتماعی-اقتصادی، رابطه عرضه و تقاضا، میزان دستمزد و حقوق درزمره عوامل موقعیتی قرار می گیرند.

به نظر سوپرچهارمرحله مکاشفه، تشخیص، همانندسازی، و ایفای نقش در فرآیند رشد و تکامل خویشتن پنداری وجود دارند؛ این مراحل به شکل زیر قابل توجیه هستند:

۱- مکاشفه: اولین مرحله در شکل پذیری خویشتن پنداری است. به مرور زمان با توجه به واقعیات محیطی، فرد از طریق تجربیات به تکامل هستی خود می پردازد.

۲- تشخیص: در تکوین خویشتن پنداری از اهمیت خاصی برخوردار است. بزرگسالان ضمن مقایسه با دیگران به تشخیص امکانات و خصوصیات فردی مؤفق می شوند، چنین تشخیصی موجب تصمیم گیری های خاص در زمینه های شغلی و تحصیلی می گردد.

۳- همانندسازی: در تکوین خویشتن پنداری از اهمیت خاصی برخوردار است. کودکان در سنین معین ضمن همانندسازی با والدین به نقش خود در فرهنگ جامعه پی می برند. همانندسازی انسان از کارهای عام به کارهای خاص صورت می پذیرد.

۴- ایفای نقش: ایفای نقش از طریق همانندسازی ایجاد می شود. کسی که باشغلی یافردی همانندسازی می کند، دوست دارد که به انجام آن شغل بپردازد و نقش فرد مورد علاقه خود را ایفا کند و ویژگی های بلوغ شغلی و حرفه ای:

۱- قبول مسئولیت ۲- رغبت به انتخاب ۳- جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات ۴- تهیه طرح و نقشه برای عمل و فعالیت ۵- استفاده از تمام منابع موجود  
مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه سوپر  
الف- مرحله رشد (تولد تا ۱۴ سالگی)

۱- رویایی (۴-۱۰ سال): نیازهای اولیه قالب، کودک در عالم رؤیا و خیال

۲- رغبت (۱۱-۱۲ سال): رغبت ها و آرزوها تعیین کننده مسیر تلاش فرد است.

۳- صلاحیت (۱۳-۱۴ سال): توجه به نیازها و توانایی ها و انتخاب شغل بر مبنای آنها.



ب-مرحله مکاشفه(۱۵-۲۴سالگی)

۱-آزمایشی(۱۵-۱۷سال):انتخاب شغلی بطورآزمایشی انجام می شود.

۲-انتقال(۱۸-۲۱سال):توجه به واقعیت وگذراندن دوره های آموزشی

۳-کوشش(۲۲-۲۴سال):یافتن شغل موردعلاقه واشتغال آزمایشی

ج-مرحله ایجاد(۲۵-۴۴سالگی)

۱-کوشش(۲۵-۳۰سال):سعی وکوشش بر مبنای تغییر یا تثبیت

۲-تثبیت(۳۱-۴۴سال):تثبیت شغل،دوره خلاقیت وابتکار

د-مرحله ابقاء(۴۵-۶۵سالگی)

ابقاءشغل و تکمیل مهارت ها

ه-مرحله افول(۶۵سالگی به بالا)

۱-تقلیل(۶۵-۷۰سال):جایگزینی شغل دیگری که به توانایی کمتری نیاز دارد.

۲-بازنشستگی(۷۱سال به بالا):برای بعضی خوشحالی و برای بعضی ناراحتی

رشته های تکاملی شغلی سوپر

۱-تبلور:(۱۴-۱۸سال):شناخت و ثبات در ترجیح های شغلی،طرح ریزی و آینده نگری درباره مشاغل ترجیح

داده شده.

۲-تعیین(۱۸-۲۰سال):نزدیکی به تصمیم گیری درباره شغل آینده،گزینش مشاغلی که با پندار و مفهوم

خود سازگار تر است.

۳-اجرا(۲۱-۲۴سال):انتخاب با توجه به پندار و مفهوم خود انجام،اجرا بر تبلور و تعیین استوار است،انجام آموزش

شغلی و حرفه ای

۴-تثبیت(۲۵-۳۵سال):قضاوت در انتخاب شغل،در صورت تناسب شغلی به تثبیت آن می پردازد.

۵-تحکیم(۳۵سال به بعد):تکمیل مهارت ها و توانایی های شغلی

خلاصه نظریه ونحوه ی عملکرد مشاور در نظریه سوپر

افراد از نظر توانایی ها،رغبت ها،وشخصیت باهم تفاوت دارند.

باتوجه به تفاوت های فردی هر انسان برای احراز یک گروه از مشاغل خاص آمادگی بیشتری دارد.

انجام هر دسته از مشاغل به خصوصیات فردی و روانی خاصی نیاز دارد.

فرد به انتخاب شغل و حرفه ای می پردازد که سازگار و متناسب با خویشتن پنداریش باشد.

انتخاب شغل و حرفه فرآیند مداومی است که در طول زندگی از تولد تا مرگ به موازات رشد عمومی ادامه می یابد.

عوامل فردی، اجتماعی-اقتصادی، تعلیم و تربیت اولیه، و خصوصیات شخصیتی در پیدایش خویشتن پنداری و در نتیجه در تعیین مسیر تکامل انتخاب شغل و حرفه مؤثرند.

از طریق ارائه تعلیم و تربیت صحیح و ایجاد آمادگی می توان افراد را راهنمایی کرد تا به احراز مشاغلی بپردازند که احتمال موفقیت در انجام آنها بیشتر است.

مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه با خویشتن پنداری فرد رابطه مستقیم دارد. خویشتن پنداری در نتیجه تعامل بین عوامل زیستی و محیطی و نیز بر اثر تعلیم و تربیت شکل می گیرد. لذا می توان از طریق ایجاد برنامه های خاص به تقویت خویشتن پنداری مثبت در افراد اقدام نمود و در نتیجه انتخاب شغل و حرفه را در مسیر مناسبی رهبری نمود.

از طریق ایجاد و اجرای برنامه های مشاوره در مدارس می توان دانش آموزان را در مسیر مناسب تکامل انتخاب شغل و حرفه قرار داد.

رضایت شغلی با رضایت کلی در زندگی ارتباط مستقیم دارد. هرگاه فردی شغلی را انتخاب کند که سازگار با خویشتن پنداریش باشد تا حدود زیادی نیز از زندگی راضی خواهد بود.

کاربرد نظریه سوپر

از طریق تغییر عوامل محیطی با ایجاد برنامه های تربیتی و آموزشی خاص می توان به تغییر در خویشتن پنداری در جهت دلخواه اقدام نمود.

هر برنامه شغلی و حرفه ای باید با عوامل زیر سروکار داشته باشد: ۱- ماهیت و فرآیند رشد شغلی و حرفه ای ۲- ماهیت و مفهوم کار در تعلیم و تربیت

هر برنامه شغلی و حرفه ای باید نکات عملی زیر را در نظر گیرد: ۱- اکتشاف کلیه عواملی که در راه تحول شغلی و حرفه ای ضروری به نظر می رسد. ۲- مطالعه و بررسی انواع مهارت هایی که برای اشتغال به مشاغل مختلف لازم هستند. ۳- آشنایی با منابعی که در مواقع ضروری می توان اطلاعاتی را از آنها کسب کرد. ۴- آشنایی با فرآیند برنامه ریزی شغلی و حرفه ای.

توجه خانواده ها در پرورش و توسعه خویشتن پنداری.

در مشاوره شغلی و حرفه ای با افراد مردد مشاور باید به احساسات مراجع توجه کند و به آن به گرمی پاسخ دهد. مشاور به مراجع کمک می کند تا خویشتن پنداری را روشن سازد و در محدوده مراحل رشد به خود کاوی بیشتری بپردازد.

در مشاوره شغلی و حرفه ای باید از کاربرد روش غیر مستقیم فراتر رفته و به سنجش شغلی مراجع پرداخته و مراجع را تشویق کرد تا در زمان فراغت به کار و فعالیت اقدام نماید.

نظریه رو در انتخاب حرفه

## نظریه رو

**رو** معتقد است که ارضای نیازها، محرک مهمی در انتخاب حرفه به شمار می رود، به طوری که تا نیازهای اولیه ارضا نشوند، نیازهای عالی تر، ظاهر نمی شوند و در نتیجه، حرکت و جنبشی هم برای ارضای آن، صورت نمی گیرد. وی معتقد است که شرایط تربیت خانوادگی و چگونگی رابطه کودک با والدین، نقش عمده ای در رشد نیازها و در آینده، در انتخاب شغل، بازی می کند و از این نظر، افراد را به دو دسته تقسیم می کند: گروهی که به مردم علاقه مندند و گروهی که به اشیا علاقه مندند.

نظریه رو AnnaRoe (1956)

مفاهیم بنیادی: هر فردی با توجه به سازمان نیازها و شیوه ی زندگی، یک سلسله ترجیح های شغلی و حرفه ای را برای خود معین می نماید.

رو با اعتقاد به مکتب روانکوی فروید انرژی روانی را اساس و محرک نیازها به شمار می آورد.

رو از دو نظریه مهم شخصیت (مورفی، مزلو) در ایجاد نظریه اش استفاده کرده است.

نظریه رو از سه قسمت مهم تشکیل شده است:

۱- از نظریه مورفی در زمینه مفهوم انرژی روانی بهره گرفته و معتقد است تجارب اولیه زمان کودکی احتمالاً در انتخاب شغل فرد تأثیر می گذارد.

۲- از نظریه نیازها که توسط مزلو بیان شده بهره برداری گردیده است. تسلسل نیازها به نظر مزلو (۱۹۵۴) به شرح زیرند: نیازهای جسمانی، نیاز به امنیت، نیاز به مهم بودن و استقلال، نیاز به آگاهی، نیاز به فهم و درک، نیاز به زیبایی و نیاز به تحقق خود

۳- سومین قسمت تشکیل دهنده نظریه تأثیر عوامل ژنتیکی در تصمیم گیری ها و تکامل و رشد سلسله نیازهاست.

• نظریه رودارای دوسطح است:

سطح اول تمام عبارات و جملات عمومی را شامل می گردد که انجام تحقیق و تجربه عملی درباره آنها مشکل و گاهی محال است.

سطح دوم نظریه به روش ها و الگوهای توسعه و رشد توانایی ها و نیازهای اساسی و نحوه ی تأثیر تجربیات دوره کودکی مربوط می شود. در این مورد سه فرضیه رامی توان ارائه کرد:

۱- نیازهایی که بطور معمول ارضاء می شوند محرک های ناآگاه نخواهند شد.

۲- نیازهای عالی تر در سلسله مراتب نیازهای مزلو اگر فقط به ندرت ارضاء شوند از بین خواهند رفت.

۳- نیازهایی که پس از تأخیری طولانی ارضاء شوند، تحت شرایط خاص محرک های ناآگاه خواهند گردید.

آنچه که نظریه رو را از نظریه های شخصیت و سایر نظریه های انتخاب شغل مستثنی می سازد سطح دوم نظریه می باشد.

کاربرد نظریه رو AnnaRoe

مشاوران از طریق مصاحبه و گفتگو و با استفاده از آزمون های متعدد نیازهای فرد را شناسایی، سپس با شناسایی مشاغل گوناگون مراجع را بسوی یکی از مشاغل که نیازهایش را به نحو احسن برآورده می سازد سوق می دهد.

مشاور اطلاعات صحیح و دقیق در مورد مشاغل مختلف در اختیار مراجع قرار می دهد و از ضای نیازهای مراجع رابا توجه به اوضاع اجتماعی-اقتصادی موجود بررسی می کند.

نظریه آنا رو

رو " ( ۱۹۵۶ ) یک روان شناس بالینی است، مطالعاتی را در باره تاریخچه زندگی و سر گذشت دانشمندان علوم ریاضی و فیزیکی و علوم انسانی و محققان دیگر بعمل آورد. وی مشاهده کرد که سرگذشت هر کدام از این دانشمندان با یکدیگر تفاوت دارد. این تفاوت به تجارب و آموزش های زمان کودکی و تفاوت در نوع شخصیت افراد مربوط می شود. به نظر «رو» سازمان نیازهای هر فرد با دیگران متفاوت است. سازمان نیازها از تجارب زمان کودکی و عوامل ارثی ناشی می شود.

هر فردی با توجه به سازمان نیازها و شیوه زندگی یک سلسله ترجیحات شغلی را برای خود مشخص می کند. به نظر «رو» در مشاغلی که گرایش بیشتر به سوی انسان ها است، افرادی کار خواهند کرد که در خانواده-هایی با زمینه های محبت، دوستی و حمایت تربیت شده باشند. در حالی که دانشمندان علوم فیزیکی که به سوی مشاغل انسانی گرایش ندارند، احتمالاً در خانواده هایی تربیت شده اند که شرایط سردی بر آن حاکم است. شرایط تربیت خانوادگی نوع فعالیت های شغلی را مشخص می کند ( همان: ۸۹ ).

معتقد است کسانی که دوست دار مردمند، به مشاغلی رو می آورند که با اشخاص در تماس باشند. مانند مشاغل هنری و خدماتی، و کسانی که از مردم روی گردانند ممکن است مشاغلی علمی و فنی را انتخاب کنند که نیاز چندانی با تماس با مردم نداشته باشند ( شریفی، ۱۳۷۳: ۳۹۸ ).

## نظریه گستره زندگی محدودیت و سازش گاتفردسون

مفاهیم کلیدی

خودپنداره: منظور تصویری است که هر فرد از خود دارد. اجزاء مختلفی مانند ظاهر، توانایی ها، شخصیت، جنسیت، ارزش ها و جایگاه اجتماعی را شامل می شود.

نقشه شناختی اشتغالات : منظور از نقشه شناختی این است که نوجوانان و بزرگسالان در ذهن خود ابعاد اصلی یک حرفه بخصوص مردانه یا زنانه بودن، سطح پرستیژ اشتغال و حوزه کاری را تشخیص می دهند. این نقشه شناختی شامل سه بعد جنسیت، سطح پرستیژ و حیطه کاری است.

فضای اجتماعی : منظور گزینه های قابل قبولی است که در نقشه شناختی هر فرد وجود دارد. به عبارت دیگر فضای اجتماعی یعنی اینکه فرد در کجا با جامعه اش متناسب می باشد.

محدودیت : فرایندی است که بوسیله آن فرد در محیط، دامنه تصمیمات خود را کم می کند.

سازش : در فرایند سازش آرزوها تعدیل می شوند تا با واقعیت خارجی وفق پیدا کنند.

آرزوهای مسیر شغلی : منظور آرزوها، مسیر یا شرایطی است که فرد دوست دارد در آن جایگاه قرار گیرد.

خودآفرینی : یعنی اینکه افراد محصول منفعل وراثت و محیط خود نیستند، بلکه در مسیر شغلی خود به صورت بسیار فعال خالق خود هستند.

#### شرح نظریه

نظریه گاتفردسون جزء آن دسته از نظریه های انتخاب شغل است که چشم اندازی زیستی اجتماعی به رشد - انتخاب شغل دارد. این نظریه برخاسته از نظریه آیزنگ و ترکیبی از مفاهیم روانشناسی هوش، روانشناسی شناختی، روانشناسی تفاوت های فردی و مبانی جامعه شناسی مانند اختلاف طبقاتی، پرستیژ اجتماعی، تفاوت های جنسیتی، نقش های جنسیتی و فضای اجتماعی است.

براساس این نظریه وراثت و محیط هر دو در تجربیات آدمی دخالت دارند. این نظریه بر خلاف نظریه های اجتماعی که معتقدند افراد یادگیرنده های منفعلی از محیط شان هستند، معتقد است ما در ایجاد تجربیات خود مشارکت فعال داریم. آنچه این نظریه را از سایر نظریه ها متفاوت می کند، تاثیر ژنتیک بر روی رفتار و شکل دادن ویژگی ها و صفات فردی افراد است. طبق گفته گاتفردسون آرزوهای مسیر شغلی، موقعیت یا شرایطی است که فرد دوست دارد در آن جایگاه قرار گیرد. این آرزوها تلاشی در جهت تحقق خود و تصویری که فرد از خود دارد می باشد. زمانی که آرزوها با آگاهی از موانع، امکانات و فرصت ها شکل گرفته باشند، آرزوهای واقع بینانه اند، در غیر این صورت آرزوهای ایده آل نامیده می شوند.

آرزوهای مسیر شغلی در روند رشد کودک تغییر می‌کنند و از ایده آل به واقع بینانه می‌رسند. این آرزوها با تغییر خودپنداره فرد تغییر می‌کنند و هرگاه آرزوها با خورپنداره متناسب شوند به رضایت فرد منجر می‌گردند. لذا آنچه منجر به انتخاب شغل در زندگی می‌شود، آرزوهای مسیر شغلی است. در این نظریه نقش اصلی در تصمیم‌گیری رشد شغلی محدود سازی مشاغل بر اساس مضمون خاص هر سن است، در واقع محدودسازی آرزوهای مسیر شغلی، فرآیندی است که به وسیله آن فرد در محیط دامنه تصمیم‌های خود را تنگ تر می‌کند. بچه‌ها با خود اجتماعی شان محدود سازی را آغاز می‌کنند. خود اجتماعی، میزان تاثیر فرد بر روی انتخاب‌های شغلی اش با در نظر گرفتن امکانات و محدودیت‌های محیطی می‌باشد. در محدود سازی مشاغلی که با فضای اجتماعی تناسب ندارند، از ذهن دور می‌شوند. فضای اجتماعی همان گزینه‌های قابل قبول از انواع مشاغلی است که در نقشه شناختی هر فرد وجود دارد. در ضمن محدود سازی آرزوهای مسیر شغلی یک فرآیند ناآگاهانه است. این فرآیند محدود سازی طی ۴ مرحله صورت می‌پذیرد. این مراحل عبارتند از:

#### مرحله اول:

جهت‌گیری رشد در این مرحله بر اساس متغیر اندازه و قدرت می‌باشد. این مرحله از ۳ تا ۵ سالگی است، پیوسته شدن فرآیند فکری کودک را در پی دارد و بچه‌ها از تفکر جادویی به سمت تفکر حسی پیش می‌روند و به ثبات‌شده می‌رسند. در واقع آرزوهای شغلی آنها از آرزوهای تخیلی به آرزوهای عینی و واقعی و با رشد شناخت خود، از یک حالت خیالی یا مفاهیم مبهم درباره آینده به قدرت و اندازه می‌رسند.

موفقیت‌رشدی در این مرحله زمانی است که کودکان متوجه شوند یک دنیای بزرگسالی وجود دارد که کار کردن در یک شغل، قسمتی از آن است و آنها هم بزودی بزرگسالی خواهند شد که بایستی شغلی را انتخاب نمایند.

#### مرحله دوم

از ۶ تا ۸ سالگی است، در این مرحله کودکان معمولاً در پایه دبستان هستند، همزمان با یکپارچه شدن فکرشان تفاوت‌ها و تمایزات ساده را متوجه می‌شوند و می‌توانند چیزها را به خوب یا بد، آسان یا سخت طبقه‌بندی کنند. در این مرحله سه دسته از اشتغالات توجه بچه‌ها را به خود جلب می‌کند.

دسته اول، اشتغالاتی که بسیار عینی باشند (مانند فروشنده‌گی). دسته دوم، اشتغالاتی که مکرر با آنها سر و کار داشته باشند (مانند معلمی). دسته سوم، اشتغالاتی که مستلزم پوشیدن لباس مخصوصی باشند (مانند پزشکی و پرستاری). کودکان در این مرحله جنسیت خود را جنس برتر و رفتارهای خود را مناسب با جنس می دانند. آنها بیشتر سراغ شغل هایی می روند که با جنس خودشان تناسب دارد. می توان گفت جنسیت ناشی از طبیعت و تربیت به محدود سازی فعالیت های هدفمند فرد در مسیر آرزوهای شغلی او کمک می کند. از این رو می توان گفت که نقش آرزوهای مسیر شغلی از این مرحله خود را نشان می دهد.

#### مرحله سوم:

بین سنین ۹ تا ۲۱ سالگی است. جهت گیری رشد شغلی بر اساس ارزش های اجتماعی است. در اینجا نقش هم قطاران، خانواده و جامعه مشخص تر می شود، نظر دوستان و دیگران و اینکه درباره شغل و تصمیماتشان چه فکر می کنند مهم می شود.

در این مرحله همچنین مفهوم پرستیژ اجتماعی مطرح می شود و کودکان مشاغل را هم از نظر پرستیژ اجتماعی طبقه بندی می کنند و هم متوجه می شوند که رابطه ی محکمی بین تحصیلات، شغل و درآمد وجود دارد. زمانی این مرحله را به خوبی پشت سر می گذارند که مشاغلی که هماهنگ با جنسیت شان نیست را محدود نموده و کنار گذارده باشند.

#### مرحله چهارم:

از ۲۴ سالگی به بعد مبتنی بر خود منحصراً به فرد است. با نوجوانی همراه است و بر خلاف سه مرحله قبل رشد مسیر انتخاب شغل، آگاهانه و هوشیارانه است. در این مرحله نوجوانان بر اساس ترکیبی از متغیر های علاقه، رغبت، توانایی، استعداد، ارزش های خود و خانواده شغلی را انتخاب می کنند که همه ی این معیارها را داشته باشد. این شغل به احتمال زیاد با خودپنداره ی نوجوان هماهنگی خواهد داشت.

بعد از محدود سازی کودکان و نوجوانان وارد مرحله سازش می شوند. سازش یعنی اینکه فرد فکر می کند یک شغل چقدر برای او در دسترس و یا قابل پذیرش است. در نظریه گاتفردسون زمانی فرد به سازش رسیده است که دیگر نتواند گزینه های شغلی بیشتری را کشف کند. با طی کردن این فرآیند فرد به انتخاب خوبی می رسد اما این انتخاب لزوماً بهترین انتخاب او نمی باشد.



بر اساس این نظریه، سازش بر دو نوع مقدماتی و تجربی است. سازش مقدماتی، زمانی اتفاق می افتد که فرد متوجه می شود شغلی را که به آن علاقه بسیار زیادی داشته است، قابل دستیابی یا واقعی نیست. به عبارت دیگر سازش مقدماتی پاسخی به درک عدم دستیابی است، از این رو فرد در این نوع سازش غیر فعال است. سازش تجربی، زمانی است که فرد با کارکردن و مواجه شدن با تجربیات محیطی، آرزوهای خود را دست نیافتنی می داند و آنها را اصلاح می نماید. در اینجا فرد فعالانه با آرزوهای خود برخورد می نماید.

در فرآیند سازش آرزوها تعدیل می شوند تا با واقعیت خارجی وفق پیدا کنند. بر اساس این نظریه افراد در صورتی که اختلافی در حیطه ی رغبت هایشان باشد، نمی توانند سازش نمایند. البته اگر اختلاف در حد متوسط باشد، آنها پرستیژ را فدای کلیشه های جنسیتی می کنند و در مورد اختلافات بزرگتر، رغبت های خود را قربانی پرستیژ یا کلیشه های جنسیتی می کنند.

خودآفرینی، افزایش پیش رونده ی نقش فعال خود در ساخت مسیر انتخاب شغل می باشد. کودکان باید بتوانند خود را از محیط جدا کرده و تاثیر خویش را بر محیط ببینند و به این باور برسند که در تعیین مسیر شغلی خویش به شکل فعالی دخالت دارند.

## مشاوره شغلی

مشاوره شغلی و تاثیر آن در انتخاب شغل با توجه به سه عامل سازش انگیزش و در نهایت موفقیت شغلی

به نظر ساندرسون راهنمایی و مشاوره شغلی جریان پیوسته و مداومی است که در اجرای آن باید تمام ابعاد وجودی فرد تاکید شود ونحوه رشد، طرز تلقی ها، احساسات و نگرانیهای انسان دقیقاً بررسی شود. راهنمایی شغلی به نظر فرانک پارسونز کمک به فرد است تا شغل مناسبی را انتخاب کند، برای انجام دادن آن آماده گردد و به طور موفقیت آمیزی به آن اشتغال ورزد.

مشاوره شغلی از این دیدگاه سه مرحله دارد:

- شناخت تواناییها، رغبتها ومحدودیتهای فرد،
- شناخت خصوصیات مشاغل و فرصت های شغلی جامعه،
- برقراری سازش منطقی بین خصوصیات فردی و خصوصیات شغلی

**مشاوره شغلی** باید درباره بازار مشاغل و شیوه های فردشناسی اطلاعات کافی داشته باشد جریان مشاوره شغلی ممکن است به سازش مراجع با شغل فعلی یا تغییر آن بینجامد و مراجع به اشتغال در شغل جدیدی بپردازد. هدف از مشاوره شغلی شناسایی و حل مشکلات شغلی و رفع موانع موجود در سازگاری شغلی است تا بدین وسیله فرد به سازگاری و رضایت شغلی برسد (شفیع ابادی)

از نگاه دید کوم لاوی مشاوره شغلی اساسا دارای چهار ویژگی است :

کمک به افراد در کسب آگاهی هرچه بیشتر درباره علایق، ارزشها، تواناییها و تیپ شخصیتی خود بر قراری ارتباط مناسب بین دانش آموزان و منابعی که باعث آگاهی بیشتر آنها در حیطه شغلی می شود

- ترغیب دانش آموزان به تصمیم گیری درباره انتخاب مشاغلی که با ارزشها، تواناییها، علایق و تیپ شخصیتی آن ها تطابق دارند
- کمک به افراد تا بتوانند به شکل فعالی در مسیر اشتغال قرار بگیرند و نقشهای متفاوتی را که در زندگی به عهده دارند به خوبی ایفا کنند

امروزه با توجه به گسترش روز افزون مشکلات دانش آموزان در انتخاب شغل مناسب و با نیاز جامعه و رها کردن کلاس درس و مدرسه و وارد بازار کار شدن آن ها موید آن است که نیاز به راهنمایی شغلی و حرفه ای در مدارس لازم و ضروری است و بررسی مسائل شغلی و حرفه ای دانش آموزان از اهمیت خاصی برخوردار است.

### **از نظر جامعه شناسان**

یک موضوع زمانی مورد بررسی قرار می گیرد که مشکلاتی را برای فرد به وجود می آورد. در این میان کشف استعداد های دانش آموزان توجه کردن به علاقه و رقبت های آنان می تواند در انتخاب شغل کمک کند. ضرورت و اهمیت بررسی انتخاب نکردن شغل مناسب و نداشتن شغل علاوه بر اینکه آینده ونحوه ی عملکرد دانش آموزان را در جامعه واجتماع را تحت تاثیر قرار می دهد. نداشتن شغل متناسب با روحیه و وضعیت جسمانی فرد آسیب فیزیکی به بافت های بدن وارد می کند و در دراز مدت این آسیب باعث مرگ زود رس می شود . در این راستا کمک و راهنمایی و مشاوره ی شغلی در حیطه انتخاب شغل مناسب و پاسخ به سوالای متقاضی کار اینکه چه شغلی انتخاب کنم؟ چه شغلی با روحیات من سازگار است؟ در انتخاب چه شغلی موفق تر می شوم؟ باعث میشود فرد با انتخاب شغل متناسب با علاقه و تواناییهای خود بیشترین سازگاری را داشته باشد

### **اهمیت مشاوره شغلی**

شغل و حرفه فرد از آنجایی که بخش عمده ای از زندگی او را به خود اختصاص می دهد و به عبارتی انسان ساعات زیادی از وقت خود را در محل کار خویش و درگیر حرفه خویش می گذراند، اهمیت بسزایی دارد. چنین

شرایطی اگر چنانچه با شرایط و تواناییها و علایق فرد همخوانی نداشته باشد، به عدم رضایت شغلی خواهد انجامید. تحقیقات نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از مهمترین مشکلات استرس زا در زندگی فرد است که می‌تواند جنبه‌های دیگر زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد به عنوان مثال فرض کنید فردی را که به شغل خود علاقمند نیست یا تواناییهای لازم برای انجام آن را بطور مفید ندارد، خستگی او مسلماً بیشتر از فردی خواهد بود که با رضایت و لذت کامل آن شغل را انجام می‌دهد. فرد اول با دامنه‌ای از استرس و خستگی شدید وارد منزل می‌شود و میزان تحمل و مقاومت او در برابر جنبه‌های مختلف زندگی پایین تر از فرد دوم خواهد بود که شغل خود را کامروابخش تلقی می‌کند

### **اهمیت و ضرورت سازش شغلی**

سازش برگرفته از واژه سازگاری است که با بروز نیاز آغاز می‌شود و پس از رضایت آن پایان می‌یابد. سازش شغلی بعنوان یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی و ادامه اشتغال محسوب می‌شود. یکی از معیارهای ناسازگاری شغلی از دیدگاه اقتصاددانان پدیده بیکاری است. نبود سازش شغلی باعث می‌شود که فرد کارآیی لازم را نداشته باشد و در موارد بسیاری محل کارش را ترک کند. فرد بیکار همچنین احساس پوچی می‌کند زیرا زندگی بدون کار کردن معنادار نیست. کاهش بیکاری و کمک به افزایش سازش شغلی برای سلامت فرد و جامعه یک ضرورت انکار ناپذیر است.

عوامل موثر در سازش شغلی عبارت انداز:

موقیت، نحوه ی پوشش، شیوه ی رفتار متناسب با شغل، وضعیت فیزیکی محل کار، کنار آمدن با دیگران که پیشرفت و هماهنگی امور شغلی می‌انجامد (شفیع ابادی)

### **مشاوره سازش شغلی**

در مشاوره سازش شغلی، مشاوره به روابط بین فردی و جایگاه شغلی متمرکز می‌کند. در بررسی این روابط، مشاوره و مراجع باید اثرات عوامل مداخله گر در زندگی نظیر یادگیری، اجتماعی شدن، وساخت اقتصادی و فرهنگی جامعه را بشناسد. بنابراین، اولین وظیفه ی مشاور شغلی ارزیابی مقایسه ای برای پاسخ به این پرسش است که عدم سازش شغلی ناشی از کدام موارد است؟ اگر مشکل مراجع عملکرد شغلی بعنوان مثال غیبت از کار، انجام ندادن وظایف خود باشد. مشاور باید ابتدا مجموعه عوامل شخصی مراجع و تعامل او با سازمان را مورد بررسی قرار دهد. برای بررسی مشکلات فرد در زمینه شغل ابتدا باید توانایی های شغلی و سپس تاثیر میزان دستمزد و حقوق مورد توجه قرار می‌گیرد. در زمینه نارضایتی شغلی کارکنان باید هدف های شغلی و فرصت های شاغل تاکید شود. پس از مشخص شدن ماهیت و نوع مشکل می‌تواند از مشاوره فردی و گروهی نیز بهره گرفت.

### **مشاوره شغلی و اهمیت انگیزش شغلی**

اشتغال ضرورتی اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و اجتماعی است. بدین معنی که هر انسانی برای گذراندن زندگی اش باید کار کند انگیزش شغلی برای ادامه اشتغال ضروری است. اگر انسان به شغلش علاقمند نباشد و شغل او را برنینگیزاند ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیر ممکن خواهد بود. و یکی از هدف های اصلی و مهم برنامه های راهنمایی و مشاور شغلی ایران شناسایی مشاغل و ایجاد انگیزه برای انتخاب درست است. فرد برای انتخاب شغل باید توانایی و استعدادش را بشناسد و در مسیر صحیح و مناسب راهنمایی شود به نظر بری فیلد ایجاد انگیزه شغلی یکی از هدف های مهم ارایه اطلاعات شغلی است بطوری که مراجع بتواند شغل مناسبی را انتخاب کند و با علاقه به آن ادامه دهد. با شناخت انگیزش شغلی می توان دریافت که چرا برخی تا دیروقت سرکار خود می مانند در حال که عده ای دیگر به محض پایان ساعت کاری برای ترک محیط کار عجله دارند. عواملی که افراد را به رفتار های گوناگون شغلی سوق می دهد همان انگیزش شغلی است

### **مشاوره شغلی و موفقیت های شغلی**

موفقیت شغلی دو مفهوم عام و خاص دارد. از آن جهت عام است که همه افراد می توانند با در نظر گرفتن نوع شغل و ویژگی های شغل و ویژگی های خود، میزان موفقیت خود را در آن شغل بیان کنند. موفقیت شغلی که بر دو جنبه عملکرد و کارآمدی تاکید دارد به این معنا خاص است که صاحب نظران آن را از دیدگاه های علمی متفاوت تعریف می کنند که با دیدگاه عوام متفاوت است (شفیع آبادی ( الف) موفقیت شغلی منبع بسیار قوی برای انگیزش شغلی است و انگیزش شغلی نیز متقابلاً در موفقیت شغلی تاثیر دارد. بدین لحاظ می توان گفت که بین انگیزش شغلی با موفقیت شغلی رابطه متقابل موجود است. دو عامل کارآمدی و عملکرد تاثیر مهمی بر موفقیت شغلی دارند. کارآمدی به معنی صرف کمترین زمان یا نیرو برای تولید بیشتری کالا و محصول تعریف شده است. دست یابی رضایت مندانه به خواسته ها و نیازها با بهره گیری از دانش روابط انسانی که به کاربرد موارد در قالب احترام به شان و منزلت انسان استوار است اهمیت بسیار دارد ( کانون فرهنگی آموزشی قلم چی ) سه عامل در موفقیت شغلی که اهمیت دارند :

تعهد و مسئولیت پذیری

ارتباط شغلی

اعتبار شغلی

تعهد و مسئولیت پذیری، اساس یادگیری است و انجام مهارت ها و وظایف شغلی را ممکن می سازد. از طریق ارتباط شغلی چگونگی رابطه بین زندگی با محیط کار مشخص می شود. اعتبار شغلی نشان دهنده شهرت و مقبولیت اجتماعی شغل است. مهمترین عامل در موفقیت شغلی «خودفرد» است زیرا تنها کسی است که به خوبی مشکل را می شناسد و می تواند به حل آن کمک کند.

ملاک های موفقیت شغلی عبارتند از:

نظم، تحمل شرایط سخت، آرام بودن، همت بلند، ارتباط با دیگران، قابل اعتماد بودن و اعتماد به همکاران، جسارت در اظهار نظر، شاد بودن و درآمد بالا و زیاد

## طبقه بندی های معیار های موفقیت شغلی

ملاک مشخص و فراگیری برای طبقه بندی معیار های موفقیت شغلی وجود ندارد. در حالت کلی دو دسته عوامل یعنی تناسب و جامعیت را می توان در طبقه بندی لحاظ کرد. تناسب عواملی نظیر مهارت ها، معلومات، و توانایی ها را در برمی گیرد و جامعیت یعنی این که تمام مؤلفه های موثر و مهم عملکردی در حوزه موفقیت شغلی باید لحاظ شوند. کرایتزر برای طبقه بندی معیارهای شغلی ابعاد زمان، نوع، و سطح را مطرح ساخته است. اهمیت زمان توسط ثراندایک پیشنهاد گردید. او زمان را به آنی، متوسط، و نهایی تقسیم کرد. معیارهای آنی موفقیت شغلی هنگامی مطرح می شوند که فرد وارد بازار کار می شود و می خواهد بداند آیا می تواند استخدام شود؟ طبقه بندی دیگر یعنی نوع، شامل معیارهای متعددی است که ضمن اشتغال در موفقیت شغلی موثرند این معیارها عبارتند از: رتبه شغلی شرکت در برنامه های آموزشی سازمان، کمیت و کیفیت و بازده کار، موفقیت و پیشرفت شغلی

## معیار سوم طبقه بندی موفقیت شغلی

یعنی سطح، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به عقیده کرایتزر سطح در موفقیت شغلی نظیر تعداد دفاتر و شعب و میزان کارهای واگذار شده به سازمان است. هر قدر سازمان دارای افراد لایق تر و موفق تر باشد سطح ارایه خدمات آن به درون و بیرون از سازمان افزایش می یابد و به موازات آن سطح سازمان ارتقا پیدا می کند و روش و بررسی مشاوره شغلی نقش اساسی در انتخاب شغل دارد و باعث رضایت شغلی و در نهایت باعث پیشرفت جامعه می شود. و افراد پس از انتخاب شغل مناسب می توانند سبک زندگی مخصوصی را انتخاب کنند. در راستای اثبات گفته هایمان آزمایشی را در همین جهت برای پژوهشی شدن مقاله مان انجام دادیم. در یکی از مدرسه های دولتی از بین ۳۰۰ دانش آموز ۱۰۰ نفر را به صورت تصادفی انتخاب کردیم و از آن ها آزمون رغبت به هدایت تحصیلی گرفتیم. و در نهایت با توجه به عملکرد آن ها و علایق شان، آنها را مشاوره دادیم سپس افرادی که آزمون شرکت کرده بودند در مقایسه با افرادی که در آزمون هدایت تحصیلی و رغبت شرکت نکرده بودند مشاوره نشده بودند، سردرگم و برای انتخاب رشته از دیگران کمک می خواستند که آنها هم اطلاعات ناقص و بیهوده ای به آن ها می دادند و بیشتر سردرگم می شدند. در مقابل افرادی که در آزمون ها شرکت و مشاوره شده بودند تصمیم گیری راحت و بدون دخالت دیگران انجام دادند و رشته مورد علاقه خود را پیدا کردند.

## روش ها و فنون مشاوره

اصولا تفهیم و تفاهم بر سر مفاهیم و مباحث، در هر زمینه ای مبنای ارتباطات صحیح و منطقی در آن زمینه به حساب می آید. اینک باید دانست مفهوم مشاوره چیست؟ و با مفاهیم مشابه دیگر چه تفاوت هایی دارد، کاملا بدیهی و روشن است و پیش از آنکه خود را بر سر مفاهیم درگیر اختلاف نظر کنیم، باید بر مفاهیم عمومی و مورد اتفاق همه توقف کنیم و از برداشت های خاص پرهیز نماییم.

### مفهوم مشاوره

مشاوره به مفهوم اصطلاحی و رایج خود فرآیندی فراتر از شور و مشورت ساده ای است که معمولا بدون هیچگونه تعهد و الزامی نسبت به عناصر و لوازم مشاوره صورت می پذیرد ... مشاوره در مفهوم اصطلاحی خود صرفا به معنای مشورت دادن به مراجع و اظهارنظر راهنمایانه برای او در مورد یک مسئله و یا یک مشکل نمی باشد، مشاوره در واقع یک جریان است و فرآیندی است که سرمرحله آغازین، میانی و پایانی را دربر می-گیرد... در حالی که یک مشورت دهی ساده، غالبا به دلیل عدم برخورداری از رابطه ای پایدار و مستمر، در حد راهنمایی معنا و مفهوم می یابد. در مشاوره براساس ارتباطاتی هماهنگ به نوعی تعامل و همکاری می پردازند که نتیجه آن تقویت، تکمیل، تغییر، تصحیح جنبه های رفتاری و شناختی مخاطبان خواهد بود.

چنانچه در روایات اسلامی و کلام ائمه معصومین علیهم السلام آمده است:

امام علی (علیه السلام): «افضل من شاورت ذوالتجارب» ، افراد با تجربه شایسته ترین کسانی می باشند که تو با آنان به مشورت می پردازی.

و یا در جای دیگری می فرمایند: «خیر من شاورت ، ذوالنهی و العلم و اولواتجارب و الحزم.» خردمندان و صاحبان دانش و افراد باتجربه و دور اندیش بهترین کسانی هستند که تو با آنان مشورت می کنی.

### عناصر مهم در مفهوم شناسی مشاوره

صاحب نظرات فنون مشاوره معتقدند که در ارتباط با مفهوم شناسی مشاوره، عناصر زیر از نقش کلیدی و اهمیت حیاتی برخوردار می باشند:

ارتباط صمیمانه، یاورانه، قاطعانه، عمیق و پایدار مشاور با مراجع یا مخاطبان

شرکت مشاور در حل مشکلات مخاطبان با ارایه راه حل های مناسب

به جای مخاطبان و مراجع تصمیم نگرفتن و ایجاد زمینه های لازم برای مراجع یا مخاطبان که خود بتوانند آگاهانه و از روی اختیار و با اقدامات فعال تصمیم بگیرند.

دادن بینش به مخاطبان مورد مشورت با اطلاع رسانی مفید و ضروری و نیز سامان دهی گرایشها و اندیشه‌های آنان

ارایه رهنمودها و توصیه های لازم با ارایه راهکارهای نویدبخش و اخطارهای بجا و مناسب و تأثیرگذار و نیز توصیه های عملیاتی مناسب که موجب ایجاد تحول در مخاطبان گردد.

نظارت بر عملکردهای مخاطبان مورد مشورت به طور مستقیم و غیرمستقیم که موجب هدایت آنان گردد.

مشاور خود را درقبال مراجع یا مخاطبان متعهد بداند هم از نظر روحی و هم از نظر عملی

ایجاد ارتباط مناسب، برای بالا بردن میزان اعتماد به نفس مخاطبان و برخورد منطقی و به دور از افراط و تفریط همراه با محبت و صمیمیت.

### **اهمیت مشاوره در خانواده**

باید توجه داشت که خانواده به عنوان مهمترین کانون اجتماعی، قادر است نقش ها و مسئولیتهای مشاوره و راهنمایی را بخوبی ایفا کند البته به شرط آنکه والدین و سپس مشاوران خانواده، از همه صلاحیت های لازم یا از دانش و بینش متناسب برای انجام این مسئولیت بزرگ برخوردار باشند.

در مورد ضرورت راهنمایی و مشاوره، در خانواده باید توجه کرد که از طریق راهنمایی خانوادگی که یکی از انواع راهنمایی است، روابط سالم و متعادل بین اعضای خانواده برقرار می شود و آرامش و آسایش آنان تأمین می گردد. معمولاً خانواده از زن و مرد و تعدادی فرزند که روابطی بین آنان حاکم است تشکیل می شود، روابط بین زن و مرد، پدر و بچه ها، مادر و بچه ها و بچه ها با یکدیگر ممکن است مختل گردد و برای تمام اعضای خانواده مشکلاتی بوجود آورد. از طریق راهنمایی خانواده با ارایه روشهای تربیتی صحیح به ایجاد تعادل و رابطه سالم و سازنده بین اعضای خانواده اقدام می شود.

اسلام اساس ترقی و رشد و تکامل در کلیه شوؤن زندگی را در چگونگی تشکیل خانوادهها و بهتر انجام دادن روابط و وظایف مخصوص اعضای خانواده ها می داند و اسلام برای این امر ضروری، اهدافی چند قائل است قرآن کریم خلقت همسران و ایجاد رشته مودت و دوستی بین زن و مرد را از نشانه های شناخت خداوند شمرده و از جمله فواید ازدواج را، آرامش روحی و جسمی، ارضای غریزه و ایجاد دوستی و علاقه، بقای نسل و تکامل فرد و جامعه می خواند.

مشاوره یکی از راه کارهای مهمی است که می تواند خانواده و فرد را و سپس جامعه انسانی را به سرمنزل مقصود هدایت کند.

### چنانچه در قرآن کریم می فرماید

ای پیامبر! رحمت خدا تو را با خلق مهربان و خوش خوی گردانید و اگر تند خو و سخت دل بودی، مردم از گرد تو متفرق می شدند پس چون امت به نادانی درباره تو بد می کنند، از آنان درگذر و از خدا بر آنها طلب آمرزش کن و در کارها با آنها مشورت کن...

و در آیه ای دیگر می فرماید: کسانی که ندای خدای را اجابت نموده و نماز را به پا می دارند و کارهای آنها در میان خود براساس مشورت است.

قابل توجه است که خداوند کریم پس از مسأله ایمان و نماز، شورا را قرار داده است که این خود دلیل بر اهمیت مسأله است که مؤمنان باید در کارهایشان با یکدیگر مشاوره نمایند و اینکه این آیه در مکه نازل شده است و در مکه هنوز حکومت اسلامی تشکیل نشده بود، استفاده می شود که لزوم مشاوره مخصوص حکومت و اداره مملکت نیست و همه امور از فردی و اجتماعی، حکومتی و غیره را دربر می گیرد.

در حقیقت می توان گفت: پدر و مادر در پرورش، تربیت، تحصیل و ... فرزند باید مشورت نمایند، تا مبدا با روش و عمل کج، فرزندانشان از راه صحیح منحرف شوند.

اهمیت مشورت به قدری است که از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) نقل شده است که فرمودند: اگر فرمانروایان شما از نیکان و ثروتمندان بخشنده باشند و کارهایتان با مشورت انجام گیرد، پس روی زمین زیستن بهتر از درون آن است و هرگاه فرمان روایانتان، اشراف شما و ثروتمندان بخیل بوده، امورتان با شورا انجام نگیرد، در چنین وضعی، درون خاک و مُردن برای شما برتر از زندگی روی خاک است. و در جای دیگر می فرمایند: هیچ پشتوانه ای با وثوق-تر و استوارتر از مشورت کردن نیست.

### ویژگیهای مشاور

از سلامت روانی و جسمانی برخوردار باشد

باهوش و دارای استدلال و درک و فهم مطالب باشد

علاقمند به انسانها و حل مشکلاتشان باشد

انعطاف پذیر باشد

صمیمی، رازدار و مهربان باشد

آگاه به زمینه های مختلف مشاوره، روان شناسی، تعلیم و تربیت، جامعه شناسی، امکانات شغلی و

تحصیلی و خانوادگی باشد



متقی و خوشنام باشد  
علاقمند به مطالعه و به جدیدترین مطالب علمی دسترسی داشته باشد.  
مجرّب در ایجاد رابطه و انتقادپذیر باشد.

## روشهای راهنمایی و مشاوره

برخی صاحب نظران در یک تقسیم بندی کلی، روشهای مزبور را به سه دسته تقسیم می کنند که به اختصار به آنها پرداخته می شود:

روش مستقیم، این روش به روش متمرکز به مشاور نیز نامیده می شود... در این روش گرداننده، مشاور است که معلومات و تجارب تخصصی اش را به عنوان منبع یاری دهنده، در راه اتخاذ تصمیم عاقلانه، به افراد تقدیم می کند.

روش غیرمستقیم: در این روش مشاور به مشورت شونده یاری می دهد تا پس از بحث و گفتگوی آزاد درباره مشکل به کسب بینش و خودشناسی برسد و سرانجام خودش راهنمایی را برای حل مشکل پیشنهاد و پس از بررسی جوانب آن به انجامش می پردازد.

روش انتخابی: از آنجا که هیچیک از روشهای مستقیم و غیرمستقیم به علت تفاوتهای فردی و تنوع مشکلات انسانها، به تنهایی برای حل مشکلات همه افراد نمی توانند مفید واقع شوند و کافی نیستند، مشاور به کار برد روش انتخابی اقدام می کند. طرفداران این روش معتقدند: انتخاب روش نباید بر مبنای آزمایش و خطا صورت گیرد. بدین طریق که مثلاً مشاور روشها را یکی پس از دیگری بکار بندد تا سرانجام به نتیجه مطلوب برسد، زیرا تفاوتهای فردی زیاد، و افراد خیلی پیچیده می باشند و جامعه ای که در آن زندگی می کنند نیز پیچیده و درک مشکلاتشان بسیار دشوار و بدین علت هیچ روشی به تنهایی نمی تواند برای همه افراد مفید واقع شود. طبیعی است که برای اینکه در کاری موفقیت حاصل شود، باید نسبت به وسایل و ابزاری که فرد را یاری می کند که سریعتر به اهداف موردنظر برسد، آگاهی پیدا نمود. هر علمی روشی دارد و مشاوره و راهنمایی نیز می تواند روشهای خاص به خود داشته باشد تا در انجام اهداف آن توفیق حاصل شود.

در راهنمایی و مشاوره اسلامی با توجه به تفاوتهای فردی و مقتضیات زمان از هر سه روشی (مستقیم، غیرمستقیم و انتخابی) استفاده شده است. با توجه به این که انسان موجودی پیچیده است. هیچ گاه نمی-توان روشهای واحدی را برای همه مراجعان به کار گرفت. اسلام با توجه به تفاوتهای فردی و مقتضیات زمان و بر مبنای نیازهای مراجع از روش مناسب و خاص خودش استفاده می کند.

روشهایی که از منابع و متون اسلامی در راهنمایی و مشاوره پرداخت می شود به شرح زیر است:

موعظه و نصیحت، تلقینی به نفس اعطای بینش، محاسبه نفس، اسوه حسنه، تزکیه، عبرت های تاریخی قصص، ضرب المثل ها، تبشیر و انذار و سایر روشهای دیگری که ممکن است بکار رفته باشد.

برخی دیگر از صاحب نظران فنون مشاوره و راهنمایی، روشهای کاملتری را پیشنهاد می کنند که به اختصار به آنها اشاره شده و دسترسی به توضیحات بیشتر را به منابع موردنظر از سوی علاقمندان به اینگونه مباحث جلب می کنیم.

## شیوه ها و فنون مشاوره

### شیوه هدایت کننده:

در این شیوه مشاوره به راهنمایی گفتاری مراجعی (مشورت شوندگان) می پردازد که از آشکارا و صریح گفتن ابایی ندارد و در مقام بیان مشکل خود خیلی راحت به نظر می رسد... در این جا مشاور مراجع را هدایت می کند تا مراجع اولاً هر چیزی را نگوید و ثانياً آنچه را لازم به نظرمی رسد اظهار نماید و از فنون مختلفی مثل تداوم، تکرار، رهنمود مجدد، گذار استفاده می نماید.

### شیوه بازدارنده:

مشاور از شیوه بازدارنده برای بازداشتن مراجع از کتمان کاری و یا پنهان کاری بهره برداری کند و از فنون مناسبی بهره می گیرد مثل: بازگشایی تاریخچه مشکل، بازگشایی تاریخچه زندگی شخصی مشورت شونده، اصرار بر حضور، تشویق، بیم دهی.

### شیوه آشکارسازی:

این شیوه آشکارسازی تلاشی در جهت رفع ابهامات گفتاری و رفتاری مراجع و یا جلوگیری از ابهام گویی او می باشد. و از فنون مختلفی بهره می گیرند:

متن تمرکز بر واژگان کلیدی، و الگویی یا پژواک، گریز، تصریح، تشویق، بیم دهی، نشانه یابی

### شیوه به سخن درآوردن:

چنانچه مشورت شوندگان یا مراجع، به هر دلیلی سکوت اختیار کنند و از اظهار مطالب سرباز زنند، مشاور باید از شیوه به حرف درآوردن استفاده کند و یا به کارگیری فنون و روشهای مناسب، آنان را به سخن گفتن برانگیزاند. مشاوران در این روش از فنون گوناگونی بهره می گیرند:

فن واکاوی و کاوش و انعکاس، نقاشی و تصویر خوانی، گزارش خوانی، خاطره گویی

## فنون و روشهای مشاوره در اسلام

این فنون و روشها بطور مفصل در آثار صاحب نظران مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، مهمترین فنونی که در علوم جدید و اسلام به آنها پرداخته شده است عبارتند از:

سلام و مصافحه: سلام کردن و ایجاد پیوند عاطفی و اجتماعی و تعظیم و تکریم مشورت شوندگان نقطه آغاز روابط سالم و انسانی است... شاید این همه تأکیدی که بر حفظ عادت مطلوب و رفتار پسندیده کلامی، یعنی تقدم در سلام شده است، مهمترین دلیلش ایجاد آمادگی ذهنی برای شروع کلامی سودمند و مؤثر و دلنشین است.

احترام گذاشتن: احترام گذاشتن به مردم یکی از برنامه های مهم اسلامی به حساب می آید. گوش دادن: عملی فعال و ارادی است که به دقت و توجه نیاز دارد... در هنگام گوش دادن باید تمام هوش و حواس بکار گرفته شود تا مشکل به خوبی شناسایی شود.

همدلی کردن: یعنی مشاور چنان در دنیای درونی مشورت شونده نفوذ پیدا می کند که گویا مشکل از آن خود اوست و اسلام همواره مسلمانان را به تفاهم و همدلی توصیه می کنند و به راهنمایان و مشاوران توصیه می شود با مشورت شوندگان همفکر، هم راز، همزبان و مأنوس گردند.

### هم سازی:

مشاور خوب کسی است که در جریان روان درمانی از هماهنگی و همسازی درونی برخوردار باشد و بین آنچه که هست و آنچه که می گوید اختلافی وجود نداشته باشد... شارع مقدس اسلام در تعلیم گروندگان خود اکتفا به بیان کلیات عقلی و قوانینی عمومی نکرده است، بلکه مسلمانان را از همان ابتدای تشریفشان به اسلام، به عمل واداشته، آن گاه به بیان لفظی پرداخته است...

### پذیرش:

مشاور باید مراجع را به مثابه یک انسان، آن طور که هست، خوب باید با تمام مشکلات و ناسازگاری هایش بپذیرد.

### کاهش اضطراب در جلسه مشاوره:

مشاور کارآزموده در جریان مشاوره از طریق برقراری رابطه حسنه مشاوره ای، اضطراب مشورت دهندگان را کاهش می دهد و با برقراری رابطه حسنه مشاوره، جلسه مشاوره را امن می شمارد و به مشاور اعتماد می کند.

### انعکاس گفتار و احساسات:

مشاور باید در جریان مشاوره از طریق انعکاس به موقع و درست گفته ها و احساسات مراجعه شوندگان، او را به بحث بیشتر و عمیق تر و جستجوی راه حل مناسب تشویق کند ... افراد با فضايلت و دانا در جامعه مثل آيينه هستند که زیبایی ها و زشتی ها را ارایه می کنند و حقایق را آشکار می سازند.

### تغییر ادراک:

براساس این روش است که می توان گفت انبیاء الهی آمده اند تا ادراک و قوه فهم جامعه انسانی را تغییر دهند... زیرا وقتی بینش انسان، مبدل به بینش الهی شد، دیگر ترس برایش معنا ندارد، اصلا حسد در مسیر روح او واقع نمی شود، چون او به جایی رسیده که دیگر جز خدا نمی بیند.

### مصاحبه شغلی

مشاوران مصاحبه شغلی را وسیله ای برای گزینش و استخدام متقاضیان و نیز روشی برای شناخت مشکلات و ناسازگاری های شغلی می دانند. کارآموزان آموزش های فنی و حرفه ای در مصاحبه شغلی با سه محور اصلی مصاحبه که عبارت است از ۱- فرد سنجی ۲- شغل سنجی ۳- نیازسنجی آشنا خواهند شد. همچنین اصول علمی مشاوره در مصاحبه شغلی کاربرد داشته و حائز اهمیت می باشد.

### محورهای مصاحبه شغلی

الف- فرد سنجی: مشاور شغلی باید بتواند با استفاده از شیوه های مناسب به عنوان مثال روش مصاحبه برای شناخت ویژگی های فردی مانند خصوصیات جسمانی، ذهنی، فرهنگی، روانی، اجتماعی، شخصیتی اقدام نماید. مشاور با استفاده از روش مصاحبه می تواند از شناخت استعداد، رغبت، امکانات و محدودیت های مراجع (کارآموز/دانش آموز...) بهره گیرد. روش دیگر شناخت ویژگی های فردی استفاده از آزمون ها می باشد که از شیوه های عینی محسوب می شود و قضاوت آزمونگر نقشی در تعبیر و تفسیر نتایج ندارد. آزمون ها از نظر موضوع به ۴ نوع استعداد، رغبت، معلومات، و شخصیت تقسیم می شوند. همان طور که اشاره شد در پورتال سازمان آزمون هوش گاردنر، رغبت استرانگ، شخصیت هالند و آزمون MBTI برای استفاده کارآموزان و سایر جوامع هدف سازمان آموزش فنی و حرفه ای قرار داده شده است.

ب- شغل سنجی: به تعداد تیپ های شخصیتی، محیط های شغلی وجود دارد و هر تیپ شخصیتی به محیط شغلی خاصی نیاز دارد که با آن تیپ سازگار و هماهنگ باشد. همان طور که در بند خلاصه مشاغل ذکر شد مشاور شغلی باید با مشاغل مختلف آشنا باشد و اطلاعات کافی درباره تعریف، وظایف و مسئولیت های شغلی، خصوصیات جسمی و توانایی های لازم برای احراز شغل، مدارک تحصیلی و دوره های آموزشی ضروری برای احراز شغل، مدت دوره آموزش و محل آن و هزینه های احتمالی، شرایط محیط کار و محل احتمالی استخدام و وسایل کار، حقوق و مزایا و شرایط ارتقای شغل، روابط انسانی حاکم بر محیط کار، آینده نگری مشاغل داشته

باشد. مشاور شغلی می تواند این اطلاعات را با مشاهده و مصاحبه با شاغلین و مطالعه فرهنگ عناوین شغلی بدست آورد. همچنین میتواند این اطلاعات را از طریق بروشور های شغلی و خلاصه مشاغل، طرح تکاپو، مراکز کاریابی، سامانه ها و رسانه ها و صنایع کسب کند و سپس جهت تصمیم گیری مناسب در اختیار مراجع قرار دهد.

ج- نیازسنجی: فرهنگ و نگرش افراد نقش مهمی در نحوه اشتغال دارند. در نیازسنجی شغلی به موارد ذیل توجه می شود:

- چه مشاغلی برای زنان یا مردان مناسب هستند؟
- چه مشاغلی پردرآمد/ کم درآمد یا دارای موقعیت اجتماعی بالا یا پایین است؟
- چه مقدار شغل برای متقاضیان استخدام ارائه می شود؟
- با توجه به برنامه های توسعه کشور در طی سال های آینده وضعیت اشتغال و مشاغل چگونه خواهد بود؟

مشاور شغلی باید با نیازهای جامعه آشنا باشد تا بتواند اطلاعات درستی در اختیار مراجع قرار دهد. از طریق مصاحبه با صاحبان مشاغل، اخبار، طرح تکاپو و سایر موارد فوق الذکر می توان نیازهای شغلی جامعه را به روز نماید.

#### شرایط مصاحبه شغلی

شرایط مشاور: رعایت اصول اخلاقی، داشتن مهارت لازم برای ارائه مشاوره به جمعیت های گوناگون، و آشنایی با سایر موارد که در بخش ادبیات و سوابق پیشین و مشاوره نوین ذکر شد. در این زمینه توجه به شرایط مراجع و شرایط محیطی نیز مورد اهمیت است.

#### تعاریف این بخش

مشاوره: به عقیده لیونگ و همکاران (۲۰۰۸) یک فعالیت ماهرانه و تخصصی است که به فرد برای سازگار شدن با تغییرات زندگی مدیریت و حل مسائل روان شناختی، عاطفی، رفتاری، ارتباطی، شغلی، و سایر حیطه های چالش برانگیز زندگی یاری می دهد و از وقوع شرایط حاد و خطرناک هنگام مواجهه با مشکلات پیشگیری می کند.

مشاوره آموزشی / تحصیلی: این نوع از مشاوره اختصاص به دانش آموزان مدارس و دانشجویان دارد که برای کمک و راهنمایی آنها در زمینه انتخاب رشته تحصیلی در دوره دبیرستان انتخاب رشته درسی دانشگاهی، اطلاع از مقررات و شرایط و قوانین مدرسه یا دانشگاه و یا هر مسئله و مشکلی که در محیط تحصیل برای آنها ممکن

است پیش بیاید دارد و به این نوع مسائل یا مشکلات به عهده مشاوران تحصیلی در مدارس است (رشد، ۱۳۹۸).

**مشاوره شغلی:** شخصی که نقش مشورتی و راهنمایی افراد را در انتخاب شغل بر عهده دارد و هیچ فردی را به انتخاب شغل معینی مجبور نمی‌کند. در عین حال مشاور می‌تواند شغل و یا مشاغلی را به متقاضی پیشنهاد کند. یک حرفه که با استعدادها و امکانات و خصوصیات روانی و جسمی فرد سازگار و هماهنگ باشد توانایی ذهنی احراز هر شغل به میزان معینی از توانمندی ذهنی نیاز دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۳).

**توانایی ذهنی یا هوش** برای انتخاب آمادگی و اشتغال ضرورت بسیار دارد. انجام تکالیف شغلی مختلف به حداقل میزان مشخصی از استعداد نیاز دارد به اعتقاد سوپر و کرایتز (۱۹۶۲) کلمه **توانایی** را می‌توان به جای **استعداد** به کار بست از سوی دیگر مهارت و استعداد با هم متفاوت هستند. مهارت میزان تبحری است که فرد برای انجام موفقیت آمیز کاری آموخته باشد در حالی که استعداد و توانایی فکری فرد است که به یادگیری کمک می‌کند و آن را تسریع و تسهیل می‌سازد تعداد نوع و میزان یادگیری فرد را در زمینه های گوناگون در آینده پیش بینی می‌کند، از نظر ترستون (۱۹۳۸) عوامل تشکیل دهنده استعداد عبارتند از درک کلامی، روابط اعداد، تجسم فضایی، سرعت انتقال، روانی کلام، قدرت حافظه و استنباط

**تصمیم گیری:** فرآیند بررسی، پیش بینی و ارزیابی نتایج از راه حل های موجود و انتخاب قطعی یک راه حل برای رسیدن به هدف را تصمیم گیری می‌گویند.

**ارزشهای کاری:** ارزشهای کاری همان توقعات فرد از شغل آینده اش می‌باشند.

عبارات "سازگاری شغلی"، "تناسب شغلی" یا به عبارتی "استعدادیابی تحصیلی-شغلی" اشاره به میزان یا درجه همخوانی و تناسب یک کارجو با شغل خاص دارند. به این معنی که هر چه این درجه بالاتر باشد، آن فرد بهتر می‌تواند در آن شغل ایفای نقش کرده و از توانایی و شایستگی بیشتری برای تصدی شغل برخوردار است و در نتیجه کاندیدای بهتری برای استخدام در آن شغل محسوب می‌گردد.

**سازگاری شغلی** ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغل را در بر می‌گیرند و رابطه فرد را با کارش مشخص می‌نمایند، برای مثال تیپ شخصیتی، تمایلات شغلی و ارزش‌های کاری. در مقابل عوامل غیر روانی ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود خود فرد قرار دادند، مانند دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های جسمی و ذهنی فرد.

**تناسب شغل و شاغل** به این معناست که شغل باید با ویژگی‌های فرد سازگاری داشته باشد تا موجب افزایش رضایت شغلی فرد و در نتیجه افزایش بهره‌وری و کارایی او در سازمان شود. هر قدر افراد شاغل در یک سازمان

از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند، به همان اندازه برای سازمان در رسیدن به اهداف خود مفیدتر خواهند بود.

## فرآیند مشاوره شغلی

مشاوره شغلی بر طبق نظر پارسونز در سه مرحله اساسی صورت می‌گیرد:

۱. شناسایی کامل تواناییها، استعدادها، رغبتها و محدودیتهای فردی؛ این ویژگیها تمام تواناییهای جسمانی، روانی و محدودیتهای جسمانی و روانی و اجتماعی فرد را در بر می‌گیرد.

۲. شناسایی مشاغل متعدد و آگاهی نسبت به عواملی که منجر به موفقیت و رضایت شغلی می‌گردند. در این راستا ویژگیهای مختلف هر یک از مشاغل از جنبه‌های مختلف مالی، اجتماعی و سایر محدودیتها مورد بررسی قرار می‌گیرند. برخی مشاغل ویژگیهای خاص خود را دارند که باید مورد توجه قرار گیرند. مثل مسأله شب کاری برای شغل پرستاری و دور بودن از محل زندگی برای مدتهای طولانی برای انجام فعالیتهای باستان شناسی و ...

۳. ایجاد سازش منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی که به موفقیت و رضایت شغلی می‌انجامد. شغل مورد نظر چه ویژگیها و چه محدودیتهایی دارد؟ چه ویژگیهای فردی را نیاز دارد؟ و چقدر بین این دو دسته ویژگی هماهنگی و همخوانی وجود دارد، سؤالاتی هستند که در جریان مشاوره شغلی به آنها پاسخ داده می‌شود.

## زمان اقدام به مشاوره شغلی

با توجه به گسترش یافتن مشاوره شغلی و احساس نیاز شدید به آن به صورت برنامه ریزیهای کلی تلاش می‌شود از همان دوران تحصیل گامهای اولیه راهنمایی شغلی برداشته شود. پایه نهم معمولا زمان رسمی برای شروع آشنا سازی دانش آموزان با مشاغل و حرفه‌های مختلف است که به صورت فعالیتهای کلاسی، تهیه بروشورهای شغلی، بازدید از مشاغل مختلف و برگزاری اردوها انجام می‌گیرد و تلاش می‌شود با ارائه اطلاعات کافی به دانش آموزان در مورد مشاغل مختلف و همچنین در نظر گرفتن توان و استعدادهای خود به انتخاب رشته تحصیلی بپردازند.

برای کمک بیشتر به دانش آموزان معمولا از مصاحبه‌ها و مشاوره‌ها و همچنین اجرای آزمونهای مختلف و بویژه آزمون رغبت سنج استفاده می‌شود. مشاور با در نظر گرفتن فعالیت تحصیلی دانش آموز در طول سال و نمرات او در آزمون رغبت سنج و علایق و دیگر تواناییهای او، اولین گام را برای انتخاب شغل خود در آینده که با

انتخاب رشته تحصیلی وی ارتباط نزدیکی دارد بر می‌دارد. البته این مرحله ، مرحله آغاز رسمی ارائه راهنمایی شغلی فرد است. معمولاً قبل از این مرحله فرد اطلاعاتی از جامعه و پیرامون خود، خانواده و سایر نهادها در باب مشاغل مختلف کسب کرده است.

از سوی دیگر مراکز و مؤسسات نیز برای انتخاب کارمندان و شاغلین خود با در نظر گرفتن اهداف و آرمان هایی که دارند و ویژگیهایی که مورد نیاز مشاغل آنهاست در مصاحبه‌های استخدامی خود با بررسی تواناییها و استعدادهای فرد به گزینش افرادی می‌پردازد که خصایص آنها بیشتر از بقیه به اهداف آنها نزدیکتر باشد و همخوانی بیشتری با مشاغل مورد نظر داشته باشد. به عنوان مثال با اینکه سلامت روانی در تمامی مشاغل مد نظر می‌باشد، اما دارا بودن یکسری ویژگیهای روانی در مشاغلی چون خلبانی ضرورت کامل دارد. مثلاً زمان واکنش سریع ، پایین بودن استرس و حفظ آرامش روانی.

### سنجش سازگاری شغلی، استعدادیابی تحصیلی شغلی

اگر ویژگی‌های افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه جابه‌جایی کارکنان به پایین‌ترین میزان، تنزل پیدا می‌کند.

اشخاص از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت‌اند. هر یک از افراد صفات و ویژگی‌هایی دارند که در مجموع ویژگی‌های آنها را تشکیل می‌دهد. هرچند بعضی اشخاص شباهت‌هایی با هم دارند، اما هیچ‌گاه دو نفر به‌طور کامل شبیه هم نیستند.

استعدادیابی تحصیلی شغلی فرآیندی است که طی آن تلاش می‌گردد تمامی ویژگی‌های فردی مؤثر در روند کار یک فرد شناسایی گردیده و مشاغل متناسب با فرد (و مسیر تحصیلی دستیابی به شغل) بر اساس آنها به او پیشنهاد گردد.

### نقش مدارس در هدایت شغلی دانش‌آموزان

مشاور مدرسه با حضور خود در مدرسه و با اطلاعات و تخصصی که در زمینه مشاوره دارد، علاوه بر کمک‌های شایان توجه در سایر زمینه‌ها می‌تواند نقش موثری در مشاوره شغلی دانش‌آموزان داشته باشد. هر چند دانش‌آموزان در حال تحصیل در مدرسه در همان حال در جستجوی شغل و یا انتخاب شغل نیستند، اما در صدد هستند که مراحل لازم به رسیدن به مشاغل مورد نظر خود را پی‌ریزی کنند. و روشن است که گام اول در این جهت آشنایی با مشاغل گوناگون و شرایط و ویژگی‌های آنهاست که مشاور شغلی با ارائه اطلاعات و یا ارائه منابع و کتب لازم در زمینه‌های مورد نظر می‌تواند راهنمای خوبی برای آنها باشد و علاوه بر این شیوه طرح ریزی و برنامه‌ریزی برای رسیدن به این مشاغل را ارائه دهد. در هفته مشاغل اطلاعات مفیدی را می‌توان به شیوه‌ها و



راهبردهای گوناگون با همراهی مربیان، سیاست‌ها و امکانات مدارس در اختیار دانش‌آموزان قرار داد. کمترین نقش برگزاری هفته مشاغل در مدارس استفاده از تراکت‌هایی هست که اهمیت توجه به شغل آینده را برای دانش‌آموزان خاطرنشان می‌سازند و به این طریق آنها را متوجه مسئولیت خویش نسبت به لزوم انتخاب شغل و شناخت مشاغل مختلف می‌نماید. معلمان با استفاده از ساعات کلاسی برای مشاوره شغلی می‌توانند کمک‌های قابل توجهی در این زمینه داشته باشند. می‌توانند اطلاعاتی را در مورد رشته تحصیلی خود در اختیار مشاورین قرار دهند و در صورت همکاری، بخشی از زمان ساعات کلاسی خود را به این امر اختصاص دهند که مطمئناً نیاز به صرف مدت زمان زیادی نخواهد داشت. چنین برنامه‌هایی مستلزم مشاوران مدارس و معلمان است. استفاده از طرح‌های تحقیقاتی برای کسب اطلاعات در زمینه‌های مختلف انجام می‌گیرد که دانش‌آموزان را فعالانه به آموزش و یادگیری وا می‌دارند. در زمینه شناخت مشاغل و معرفی مشاغل نیز از این شیوه می‌توان استفاده کرد. مشاورین اغلب برای تدریس دروسی چون برنامه ریزی درسی، مهارت‌های زندگی و... گمارده می‌شوند. این ساعات بهترین زمانی است که مشاور می‌تواند به صورت گروهی، مشاوره شغلی را به اجرا بگذارد. در مدت زمان کوتاهتری تعداد بیشتری از دانش‌آموزان را تحت پوشش مشاوره خود قرار دهد. لازم است کلیه اعضای مدرسه از جمله مدیر، معاون، معلمان و مشاورین در این زمینه همکاری لازم را داشته باشند. عدم همخوانی برنامه‌های مشاور، مدیر و معلمان، مشکلاتی را در راستای اجرای این امر بوجود خواهد آورد.

### نقش والدین در هدایت شغلی فرزندان

در این شرایط، با توجه به این که والدین در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی فرزندان و موفقیت آنان نقش بسزایی دارند، لازم به نظر می‌رسد که والدین اطلاعات کافی از ویژگی‌ها و استعدادها و فرزندان خود و ویژگی‌ها و شرایط رشته‌های تحصیلی و مشاغل کسب نمایند و بدون تحمیل نظرات خود به فرزندان و تصمیم‌گیری به جای آنان، راهنمای دلسوزی برای انتخاب رشته تحصیلی فرزندان خود باشند. با اجرای صحیح فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، دانش‌آموزان به توانایی‌ها و محدودیت‌های خود پی برده و زمینه لازم برای خودشناسی و آگاهی از ویژگی‌ها و شرایط رشته‌ها و مشاغل و تصمیم‌گیری معقولانه در انتخاب رشته تحصیلی و شغل فراهم می‌آید. راهنمایی تحصیلی مقدمه‌ای برای راهنمایی شغلی و حرفه‌ای است و اجرای دقیق آن در مدارس، پایه محکمی برای انتخاب صحیح شغل توسط نوجوانان و جوانان است. راهنمایی و مشاوره شغلی موجب می‌شود که فرد اطلاعات صحیح و جامعی در مورد حرفه‌های مختلف، خصایص روانی لازم برای احراز هر یک از آنها، وضع بازار کار و نیروی انسانی مورد نیاز به دست آورد.

والدین در زمینه افزایش آگاهی‌های فرزندان و کشف استعدادها و علایق آنان و در اختیار گذاشتن تجارب مفید و سودمند، باید راهنمای فرزندان خود باشند، ولی هرگز نباید در مورد انتخاب رشته تحصیلی یا شغل به جای آنان تصمیم بگیرند. برای راهنمایی صحیح فرزندان، والدین باید اطلاعات صحیح و جامعی در مورد توانایی

ها و محدودیت های فرزندان، علایق و روحیات آنان، ویژگی ها و شرایط رشته های تحصیلی و مشاغل و نیاز آینده بازار کار، کسب نمایند. ترغیب و جهت دادن فرزندان به دنبال کردن اهدافی که بالاتر از توانایی و استعداد آنهاست، فرزندان را از مسیری که می توانند در آن موفق باشند، منحرف می کند و در مسیری قرار می دهد که به علت عدم موفقیت، سرخورده شده و موجب کاهش اعتماد به نفس آن ها می شود. والدین نباید آرزوها و اهداف برآورده نشده خود را به فرزندان تحمیل نمایند، چه بسا که استعداد و علایق فرزندان با والدین متفاوت باشد. - تحمیل کردن رشته تحصیلی یا شغل به عنوان سنت و رسم خانوادگی به فرزندان، ظلم بزرگی است، چون ممکن است در آن زمینه استعداد و علاقه کافی نداشته باشند. در راهنمایی فرزندان برای انتخاب رشته تحصیلی یا شغل، نباید تنها به یک ملاک توجه داشت، بلکه توجه به کلیه معیارها، از قبیل: علایق و رغبت ها، استعدادها و محدودیت ها، ویژگی های روحی و شخصیتی آنها و امکانات و شرایط خانوادگی و بازار کار ضروری است.

### توانمند سازی مشاورین مدرسه و مراکز آموزش فنی و حرفه ای

اصول علمی به اثبات رسانده است که انتخاب رشته در مقطع کنکور نباید صرفاً براساس کارنامه و نمره تراز صورت گیرد زیرا هرساله هزاران دانشجویی که بر همین اساس و فقط با توجه به رتبه کنکور خود انتخاب رشته کرده اند، انصراف یا تغییر رشته می دهند. این چالش را تا حد زیادی می توان با استفاده از آزمون های استعدادیابی ترکیبی (آزمون های هوش و استعدادیابی، رغبت و شخصیت دانش آموزان) توأم با مصاحبه حضوری برطرف نمود و براساس اصول علمی بهترین تصمیم را گرفت. مشاورین مدارس و مراکز آموزش فنی و حرفه ای از طریق آشنایی با این آزمون های ترکیبی و به روزسازی اطلاعات می توانند در مرحله تصمیم گیری به دانش آموزان بیشترین راهنمایی را بنمایند و دانش آموزان مسئولیت تصمیمات خود را به عهده می گیرند و قاطعانه به انجام آن بپردازند. مشاورین توانمند از طریق مجموعه آزمون های استعدادیابی دانش آموزان پایه های دهم و یازدهم به این دسته از عزیزان کمک می نمایند تا ضمن پی بردن به ساختار شخصیتی و استعدادهای متنوع ذاتی که در وجودشان قرار دارد، با عملکرد هوش های برتر هشت گانه خود آشنا شده و بتوانند از راهی که انتخاب کرده اند اطمینان حاصل کرده و حتی چنانچه نیاز به تغییر رشته دارند، در بهترین زمان ممکن تصمیم گیری نمایند. از سوی دیگر، استفاده از نتایج آزمون های استعدادیابی در این مقطع تحصیلی به این گروه سنی نشان می دهد که برای چه رشته هایی آمادگی، توانایی، رغبت و علاقه بیشتری داشته و امکان موفقیت بالاتری خواهند داشت. همچنین استعدادیابی می تواند اطلاعات مفیدی در مورد تیپ شناسی شخصیتی فرد به وی ارائه نماید، تا اینکه بداند ترجیحات شخصی او چیست و چگونه می تواند به نوعی خودشناسی، خودآگاهی و درنهایت، خودسازی در مسیر موفقیت دست یابد.

## بانک مشاغل و معرفی فرصتهای شغلی:

از طریق سامانه اشتغال بازار کار، بانک اطلاعات مشاغل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، کتابچه طبقه بندی استاندارد مشاغل، استانداردهای آموزشی کارآموزی و آدرس های ذیل مشاوران مراکز و مدارس می توانند دانش آموزان را در دریافت اطلاعات جامع مشاغل راهنمایی نمایند. همچنین با بهره گیری از اطلاعات دریافتی از کارپایی ها و طرح تکاپو از فرصت های شغلی بالفعل و بالقوه آگاهی خواهند یافت. به مشاوران توصیه می شود جهت انتخاب مناسب شغل، نتایج حاصل از رهگیری دوره های آموزشی را نیز بررسی نمایند.

<http://rpc.irantvto.ir/>

<https://ishoql.com/>

( سایت ای استخدام) <https://www.e-estekhdam.com/>

<https://ishtap.ir/>

<https://www.listeh.com/>

( گروه بندی مشاغل ویژه تهران) <https://tehranways.ir/jobs/category>

( بانک جامع اطلاعات مشاغل) <http://demo.idealms.ir/onet/>

## طبقه بندی آزمون های روان شناختی

### آزمون های روانی

آزمون های روانی، یکی از ابزارهای مهم پژوهش و ارزیابی در روانشناسی معاصر است. بعضی اطلاعات روان شناختی درباره ماهیت مشکلات و ناتوانی های فرد، از طریق آزمون روانی به دست می آید. با استفاده از آزمون ها می توان انواع توانایی ها، رغبت ها، نگرش ها و دستاوردها را اندازه گیری کرد. آزمون ها به روان شناسان کمک می کنند تا داده های وسیعی درباره افراد به دست آورند بی آنکه نظم عادی زندگی آنها به هم بخورد یا نیازی به وسایل پیچیده آزمایشگاهی باشد. هر آزمون اصولا موقعیت همسانی را به گروهی از افراد عرضه می کند که بین آنها از لحاظ برخی ویژگی های آن موقعیت، تفاوت هایی وجود دارد (مثلا از لحاظ هوش، اضطراب و مهارت های حرکتی). با تحلیل نتایج حاصل می توان تفاوت نمره های آزمون را مربوط به تفاوت بین افراد دانست.

آزمون روانی، وسیله ای است عینی و استاندارد شده که برای اندازه گیری نمونه ای از رفتار یا خصایص آدمی به کار می رود. در این تعریف، منظور از "عینی" آن است که روش اجرا، نمره دادن و تعبیر و تفسیر نتایج آزمون بر اساس قواعدی معین و مشخص صورت می گیرد و قضاوت و نظر شخصی در آنها بی تاثیر است. برای هر آزمون

دستورالعمل خاصی در مورد نحوه اجرا، طول مدت آزمایش، دستورالعمل‌های شفاهی و نحوه ارائه مثال‌ها و روش تفسیر نمره‌ها تهیه می‌شود. اصطلاح "استاندارد شده" بدین معناست که آزمون قبلاً در مورد گروه نمونه‌ای از افراد مورد نظر در بوته آزمایش گذاشته شده و نتایج پژوهش‌های مربوط به آن از راه روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و روایی و اعتبار آن تعیین شده است. به علاوه دارای هنجارهایی است که نمره‌های خام آزمون بر مبنای آنها تعبیر و تفسیر می‌شوند. مقصود از "نمونه‌ای از رفتار یا خصایص" آن است که در هر آزمون، نمونه‌های کوچکی از رفتار یا خصایص فرد که به دقت انتخاب شده است مورد مشاهده و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. به عنوان مثال روان‌شناس برای اندازه‌گیری استعداد ریاضی یک فرد می‌تواند نمونه‌هایی از توانایی وی را در حل مسایل، محاسبات کمی و یا استدلال ریاضی مورد مطالعه قرار دهد.

### کاربرد آزمون‌های روانی

آزمون‌های روانی در موقعیت‌های آموزشی، راهنمایی تحصیلی و شغلی، در موقعیت‌های بالینی و کلینیک‌ها، توسط معلمان، مشاوران راهنمایی، روان‌شناسان بالینی و سایر متخصصان برای هدف‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. کرونباخ، موارد استفاده از آزمون‌ها را به شرح زیر مطرح کرده است:

الف. پیش‌بینی: آزمون‌ها برای اندازه‌گیری توانایی پیشرفت تحصیلی و سایر ویژگی‌های افراد که پایه تصمیم‌گیری است به کار می‌رود. برای تصمیم‌گیری باید بتوان میزان موفقیت را پیش‌بینی کرد و پیش‌بینی باید براساس داده‌های کمی و معتبر و دقیق باشد.

ب. گزینش: در برخی از مؤسسات و سازمان‌ها، آزمون‌ها برای گزینش یا رد بعضی از افراد به کار می‌روند.

ج. طبقه‌بندی: طبقه‌بندی عبارتست از گروه‌بندی و یا قرار دادن افراد در گروه‌های مختلف براساس تقسیمات منطقی. طبقه‌بندی، مستلزم آن است که معلوم شود فرد خاص در چه گروهی جای داده شود و یا براساس چه روشی مورد آموزش و یا درمان قرار گیرد. نمونه‌هایی از طبقه‌بندی شامل شناخت انواع بیماری‌های روانی، انتخاب برنامه‌های درسی مدارس و یا گزینش افراد برای انواع حرفه‌های تخصصی است.

د. ارزشیابی: بعضی آزمون‌ها را به منظور قضاوت و ارزشیابی در مورد برنامه‌ها، روش‌ها، تدابیر درمانی و مانند اینها به کار می‌برند.

### ملاحظات اخلاقی و اجتماعی در کاربرد آزمون‌های روانی

استفاده از آزمون‌های روانی باید توسط افراد متخصص صورت بگیرد که علاوه بر تحصیلات لازم در زمینه روان‌شناسی، دارای تخصص در روان‌آزمایی نیز هستند و کارآموزی‌های عملی لازم را زیر نظر متخصصان این زمینه با موفقیت گذرانده و صلاحیت آنان در مورد اجرا و تعبیر و تفسیر نتایج آزمون‌ها نیز تأیید شده باشد. به

همین دلیل برای پیشگیری از استفاده‌های نابجا از آزمون‌های روانی در بعضی کشورها ضوابطی تعیین شده است. این ضوابط در دو زمینه صلاحیت علمی و تجربی مصرف‌کننده آزمون، همچنین رعایت اصول اخلاقی و انسانی در استفاده از آزمون‌ها مطرح است.

در مورد اول، برخی از ناشران، آزمون‌هایی را که تهیه و استاندارد می‌کنند، طبقه‌بندی کرده و کاربرد هر طبقه را به گروه خاصی از متخصصان اختصاص داده و با توجه به صلاحیت علمی آنان اجازه به‌کارگیری این آزمون‌ها را می‌دهند. چنانکه بعضی از آزمون‌ها مانند آزمون‌های پیشرفت تحصیلی و آزمون‌های مهارت‌های شغلی و بعضی از آزمون‌های هوش را افرادی که دارای حداقل تحصیلات دانشگاهی در رشته روان‌شناسی و روان‌آزمایی باشند، می‌توانند به‌کار ببرند.

اما آزمون‌های شخصیت و آزمون‌هایی که جنبه بالینی دارند را تنها متخصصانی می‌توانند به‌کار ببرند که علاوه بر صلاحیت علمی، تجارب عملی را نیز زیر نظر متخصصان کارآزموده کسب کرده باشند. در مورد رعایت اصول اخلاقی در استفاده از آزمون‌ها، باید به حریم خصوصی و زندگی شخصی افراد احترام گذاشته شود. با اجرای برخی آزمون‌ها، پاره‌ای از خصایص شخصیتی آزمودنی در اختیار روان‌شناس قرار می‌گیرد. روان‌شناس در محرمانه نگه‌داشتن این اطلاعات وظیفه سنگینی بر عهده دارد و نباید جز در راه کمک به آزمودنی و بهبود زندگی وی از آنها استفاده کند.

### **آزمون سنجش تناسب شغلی**

آزمون سنجش تناسب شغلی یکی از موارد ضروری جهت سنجش میزان تناسب شخصیت فرد و شغل او است. یکی از مهمترین حیطه‌های فعالیت مشاورین و روانشناسان، به ویژه روانشناسان با گرایش صنعتی و سازمانی، گزینش افراد دارای صلاحیت‌های روانشناختی برای تصدی مشاغل مختلف در سازمان‌های گوناگون است به نحوی که بالاترین کارایی و اثر بخشی را در شغل مورد نظر دارا باشند. البته در کشورهای مختلف دنیا سامانه‌های گوناگون الکترونیکی به عنوان یک ابزار تشخیصی مناسب به روانشناسان مشاوران کمک می‌نمایند تا میزان تناسب میان شاغل و شغل را به درستی و با دقت بیشتری بسنجند.

خلاء وجود چنین ابزاری در کشور ما به خوبی مشهود بوده است چرا که مؤسسات داخلی فعال در این زمینه، بدون لحاظ نمودن مباحث اقتضائی، تفاوت در هنجاریابی آزمون‌ها و... از آزمون‌های غیر بومی استفاده می‌نمایند که تناسبی با فرهنگ ایرانی اسلامی کشور ما ندارد و این امر نتایج حاصل را مخدوش می‌نماید.

**حیطه‌های مورد سنجش تناسب شغلی در مصاحبه‌های مشاور**

- علایق و رغبت‌ها: با استفاده از تست های رغبت سنج مانند تست هالند یا استرانگ قابل اندازه گیری می باشد.

#### پرسشنامه رغبت سنج استرانگ

تست استرانگ با تفسیر کامل، می تواند راهنمای جامعی برای انتخاب مسیر شغلی و تحصیلی شما باشد. بسیاری از مشاوران از این تست برای انتخاب رشته مناسب فرد استفاده می کنند. کنکوری ها، دانش آموزان و دانشجویان می توانند با استفاده از تست استرانگ قبل از هرگونه برنامه ریزی مسیر هدف مندی برای موفقیت خود ترسیم نمایند.

#### کاربردهای تست رغبت سنج استرانگ

این تست به منظور مشاوره تحصیلی و شغلی در سراسر جهان مورد استفاده قرار می گیرد. پژوهش های زیادی در این زمینه استفاده شده است. از تست استرانگ می توان برای موارد زیر استفاده نمود:

✓ انتخاب رشته

✓ انتخاب شغل

✓ مشاوره تحصیلی به دانش آموزان

✓ مشاوره شغلی به کارکنان

با استفاده از این تست در کنار آزمونهای شخصیت مانند تست MBTI و آزمون های هوش و استعداد مانند تست گاردنر می توانیم تصمیم بهتری در رابطه با آینده حرفه ای خود بگیریم. همخوان بودن شغل با ویژگی های ما باعث می شود تا بتوانیم بهترین عملکرد را در زندگی شغلی مان داشته باشیم.

در این آزمون به دو نوع از دغدغه ها یعنی انتخاب رشته تحصیلی و در نهایت انتخاب شغل می توان کمک نمود. و موارد ذیل مشخص می شود:

قطب کاری (قطب ترجیح کار با افراد در برابر قطب ترجیح کار با اشیا و داده)

مقیاس محیط یادگیری (قطب آکادمیک در برابر قطب عملی)

مقیاس سبک رهبری (قطب هدایت دیگران در برابر قطب هدایت شدن توسط افراد بالاتر)

مقیاس ریسک پذیری (قطب شانس در برابر قطب امنیت)

مقیاس جهت گیری گروهی (قطب کارکردن به عنوان عضوی از یک گروه در برابر قطب کار کردن به صورت انفرادی)

این پرسشنامه در سال ۱۹۲۷ توسط استرانگ ساخته شد. هدف از ساخت این پرسشنامه کمک به افراد در فهم رغبت های شغلی و همچنین انتخاب انواع مشاغلی که احتمالاً در آنها احساس راحتی می کنند است. جدیدترین نسخه آن دارای ۲۹۱ ماده است در ۶ بخش مشاغل (معلم، جراح، خلبان و...) دارای ۱۰۷ ماده، زمینه های موضوعی (ریاضی، زیست شناسی، قانون و...) دارای ۴۵ آیتم، فعالیت ها (آشپزی، تعمیر وسایل، پرورش گل و گیاه و...) دارای ۸۴ ماده، فعالیت های تفریحی (اردو رفتن، بسکتبال بازی کردن و...) دارای ۲۹ ماده، افراد (افسران نظامی، ورزشکاران، دانشمندان و...) دارای ۱۶ ماده و در نهایت ویژگی های شما (کار انفرادی را به گروهی ترجیح میدهم، دوست دارم به عنوان عضوی از یک مجموعه کارم را انجام دهم و...) دارای ۹ ماده است. پاسخ ها در طیف ۵ درجه ای لیکرت (بسیار علاقه مندم، علاقه مندم، بی تفاوت، علاقه مند نیستم، اصلاً علاقه مند نیستم) تدوین شده اند. مقیاس های سبک فردی این پرسشنامه شامل ۵ سبک ذیل است که به شکل دوقطبی بودن تبیین شده است.

فعالیت های مورد علاقه

نقاط قوت کاری

ویژگی های شخصی

محیط های کاری مناسب

اوقات فراغت و سرگرمی

- **ویژگی های فردی (شخصیت):** با استفاده از تست های شخصیت مانند MBTI قابل اندازه گیری می باشد.
- **توانایی ذهنی و هوش و استعداد:** با استفاده از تست های استعداد سنجی و هوش مانند تست گاردنر قابل اندازه گیری می باشد.
- **ارزش های کاری:** با استفاده از مصاحبه های مشاوره ای قابل سنجش می باشد.
- **رفتارهای شغلی:** با استفاده از پرسشنامه های شغلی مانند رفتارهای شغلی، انگیزش شغلی و رضایت شغلی می توان در این زمینه به مراجع کمک کرد.

- دانش شغلی: با استفاده از منابع تخصصی در زمینه ی شغل مربوطه می توان دانش شغلی را در کنار دانش تجربی افزایش داد.

از دیگر موارد آزمون های شغلی می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

پرسشنامه استرس شغلی هلریگل و اسلوکام، پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل و کیچنر، پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ، پرسشنامه عملکرد شغلی، پرسشنامه انگیزش شغلی رایت، پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام

طبقه بندی آزمون ها در بسیاری از موارد با یکدیگر همپوشی دارد. با وجود این، طبقه بندی ها، کاربرد آزمون ها را تسهیل می کنند. هوگان<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، آزمون های روان شناختی را به پنج طبقه اساسی تقسیم کرده است که به شرح ذیل می باشد:

آزمون های توانایی ذهنی

آزمون های پیشرفت تحصیلی

آزمون های شخصیت

آزمون های علایق، نگرش ها و ارزش ها

آزمون های عصب روان شناختی

#### ۱- آزمون های توانایی ذهنی<sup>۲</sup>

توانایی ذهنی در برگیرنده دامنه وسیعی از کارکردهای شناختی<sup>۳</sup> مانند حافظه، تجسم فضایی<sup>۴</sup> و تفکر خلاق<sup>۵</sup> است. هوش نیز یکی از مفاهیم اساسی در حیطه شناخت است. آزمون های هوش و آزمون های مربوط به ارزیابی سایر توانایی ها، در طبقه آزمون های توانایی ذهنی قرار دارند. آزمون های هوش به دو دسته تقسیم می شوند: آزمون های هوش انفرادی<sup>۶</sup> و آزمون های هوش گروهی<sup>۷</sup>. مقیاس هوش بزرگسالان و کسلر<sup>۸</sup> و مقیاس هوش بینه<sup>۹</sup>

<sup>1</sup> Hogan

<sup>2</sup> mental ability tests

<sup>3</sup> cognitive functions

<sup>4</sup> spatial visualization

<sup>5</sup> creative thinking

<sup>6</sup> individually administered intelligence tests



از مشهورترین و کاربردی‌ترین آزمون‌های انفرادی هوش به‌شمار می‌آیند. این آزمون‌ها از سوی روان‌شناسان آموزش‌دیده در مورد هر فرد به‌طور جداگانه اجرا می‌شوند. در ساخت ماده‌سؤال‌های این آزمون‌ها تلاش شده است تا حیطه‌های مختلف توانایی ذهنی ارزیابی شود.

آزمون توانایی مدرسه‌آتیس – لنون<sup>7</sup> یکی از آزمون‌های گروهی هوش است. این آزمون در بیشتر موارد در مدرسه اجرا می‌شود و توانایی‌های ذهنی مرتبط با امور تحصیلی را ارزیابی می‌کند. آزمون ارزیابی تحصیلی<sup>8</sup> یکی دیگر از آزمون‌های گروهی است که برای پیش‌بینی موفقیت در دانشگاه استفاده می‌شود.

علاوه بر اینها، آزمون‌های توانایی‌های ذهنی بسیاری وجود دارند که جنبه‌های مختلفی از کارکردهای ذهنی را ارزیابی می‌کنند. آزمون‌هایی مانند آزمون‌های حافظه، استدلال کمی، واژگان، تفکر خلاق و تجسم فضایی در حیطه آزمون‌های توانایی ذهنی قرار می‌گیرند. در اغلب موارد کارکردهای ذهنی با استفاده از آزمون‌های عمومی توانایی ذهنی ارزیابی می‌شوند. برای مثال می‌توان آزمون‌های هوشی را نام برد. آزمون‌های هوشی جهت بررسی توانایی‌های ذهنی و میزان ظرفیت آموخته‌های فرد استفاده می‌شود. این آزمون در سنین مختلف از ۴ سالگی به بالا قابل اجرا می‌باشد، که یک ارزیابی کلی از توانایی‌های عملی، کلامی و ضریب هوش فرد به حساب می‌آید. نتایج این آزمون می‌تواند به صورت جزئی نقاط قوت و ضعف فرد را در زمینه‌های مختلف اعم از (استدلال، توجه، تمرکز، قدرت برنامه‌ریزی، هماهنگی ادراکی – دیداری – حرکتی و...) مورد ارزیابی قرار دهد. شناخت این موارد در سنین کودکی که سن در حال رشد عملکردهای شناختی و ذهنی است، اهمیت بالایی دارد و تشخیص و درمان به موقع در این سنین باعث بهبود عملکردی در فرآیند آموزشی و ذهنی کودک می‌گردد.

- در واقع این آزمون‌ها یک نقشه راه برای عملکرد هر فردی می‌باشند، چه افراد در دامنه نرمال و چه فردی که ضعف و یا قوت در عملکردهای شناختی داشته باشد.

- مواقعی که مشکلی در عملکرد شناختی فرد وجود دارد، این آزمون‌ها مشکل را دقیقاً مشخص می‌نمایند تا بتوان با تاکید بر رفع آن و با کمترین هزینه و سریعترین زمان ممکن به سمت رفع آن پیش برویم.

- در مواردی که تصمیم بر ارتقا عملکرد فرد می‌باشد، می‌توان با کمک این آزمون‌ها نقاط قوت و ضعف فرد را مشخص نماییم و با روش‌های صحیح شناختی، کمک به بهبود و ارتقا عملکردهای فردی نماییم.

<sup>7</sup> group administered intelligence tests

<sup>8</sup> Wechsler Adult Intelligence Scale

<sup>9</sup> Binet Intelligence scale

<sup>1</sup> Otis – Lennon School Ability Test

<sup>1</sup> Scholastic Assessment Test

- کمک به تشخیص افتراقی در مشکلات مختلف، به طور مثال تفکیک مشکل کم هوشی از بیش فعالی و یا اختلال یادگیری .

- مشخص نمودن حیطة استعداد فرد و یا زمینه هایی که یک فرد توانایی پیشرفت در آن را ندارد.

در این راستا می توان به آزمون های ذیل اشاره کرد:

مقیاس هوشی وکسلر برای کودکان پیش دبستانی، آزمون هوش آندره ری، آزمون هوشی وکسلر کودکان، آزمون هوشی دمنوها، آزمون هوشی سانتوچی ۴ تا ۶ ساله، هنجاریابی آزمون هوش ویلیامز برای کودکان با نارسایی بینایی، پرسشنامه آزمون خلاقیت تورنس

## ۲- آزمون های پیشرفت تحصیلی<sup>۱۲</sup>

آزمون های پیشرفت تحصیلی، از رایج ترین آزمون هایی هستند که برای ارزیابی سطح دانش یا مهارت افراد در حیطة ای خاص طراحی شده اند. این آزمون ها به دو دسته عمده، آزمون های معلم ساخته<sup>۱۳</sup> و آزمون های استاندارد<sup>۱۴</sup> تقسیم می شوند. اغلب آزمون های پیشرفت تحصیلی به صورت مجموعه هایی ارائه می شوند که حیطة های مختلف را ارزیابی می کنند. آزمون پیشرفت استنفورد<sup>۱۵</sup>، آزمون های پیشرفت متروپولیتان<sup>۱۶</sup> و آزمون مهارت های اساسی آیوا<sup>۱۷</sup>؛ از مهم ترین ابزارهای ارزیابی پیشرفت تحصیلی اند که سطوح مختلفی چون خواندن، ریاضیات، علوم، زبان و علوم اجتماعی را ارزیابی می کنند. آزمون های تک موضوعی<sup>۱۸</sup>، گروه دیگری از آزمون ها هستند که در حیطة پیشرفت تحصیلی نیز کاربرد دارند. این آزمون ها فقط یک حیطة را می سنجند؛ این حیطة ممکن است در حوزه های مختلف مانند روان شناسی، زبان یا هندسه باشد.

دسته ای از آزمون ها که با هدف صدور گواهینامه و تعیین صلاحیت گروهی به کار می روند نیز در طبقه آزمون های پیشرفت قرار می گیرند، مانند آزمون انتخاب خلبانان، آزمون ورودی پرستاران و معلمان. آزمون های پیشرفت تحصیلی انفرادی<sup>۱۹</sup>؛ آزمون هایی هستند که به طور انفرادی اجرا می شوند. این آزمون ها بیشتر با هدف تشخیص ناتوانی های یادگیری به کار می روند.

آزمون های استعدادسنجی نیز در این زمینه به استعداد یابی و مهارت های تحصیلی تقسیم می شود.

مزایای آزمون های مشاوره ای استعداد یابی:

---

1 achievement tests	2
1 teacher – made tests	3
1 standardized tests	4
1 Stanford Achievement Test	5
1 Metropolitan Achievement Tests	6
1 Iowa Test of Basic Skills	7
1 single subject tests	8
1 individualized achievement tests	8

۱: کسب آگاهی‌های لازم نسبت به ویژگی‌های شخصیتی

۲: شناخت استعداد‌های ذاتی و اکتسابی

۳: اطلاع از برترین جنبه‌های هوشی

۴: ارائه اطلاعات مفید راجع به تیپ‌شناسی شخصیت

۵: ارائه مسیرهای شغلی و تحصیلی متناسب با استعدادها و علائق فردی

آزمون‌های تحصیلی ذیل نیز از جمله موارد تست‌های تحصیلی کاربردی می‌باشند:

پرسشنامه عملکرد تحصیلی فام و تیلور، تست رغبت سنج تحصیلی و شغلی هالند، پرسشنامه مقیاس خودکارآمدی تحصیلی مورگان و همکاران، پرسشنامه استاندارد انگیزش تحصیلی، پرسشنامه سازگاری تحصیلی

### ۳- آزمون‌های شخصیت

آزمون‌های شخصیت با هدف جمع‌آوری اطلاعات در مورد شخصیت انسان طراحی شده‌اند. این آزمون‌ها یا در قالب آزمون‌های عینی شخصیت<sup>۲۰</sup>، یا روش‌های فرافکن<sup>۲۱</sup> هستند یا اینکه در دسته‌ی سایر رویکردها قرار دارند. برای روشن‌تر شدن مطلب توضیحات ذیل را مطالعه فرمایید:

روش نمره‌گذاری آزمون‌های عینی به گونه‌ای است که کمتر تحت تاثیر آزمونگر قرار می‌گیرد، زیرا نمره‌گذاری آنها عینی است. پاسخ به این آزمون‌ها به صورت صحیح/ غلط یا شکل‌های مشابه است. سیاهه شخصیت چندوجهی مینه سوتا<sup>۲۲</sup> و پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی NEO-FFI<sup>۲۳</sup> و سیاهه افسردگی بک<sup>۲۴</sup> از آزمون‌های شخصیت به‌شمار می‌آیند.

در روش فرافکن، آزمودنی با تکالیفی ساختارنیافته<sup>۲۵</sup> و به نسبت ساده مواجه است. در این روش‌ها، فرض بر این است که آزمودنی‌ها، نیازها و انگیزه‌های خود را فرافکنی می‌کنند. یکی از مشهورترین ابزارهای فرافکن، آزمون لکه جوهر رورشاخ<sup>۲۶</sup> است. این آزمون شامل کارت‌هایی است که بر روی آن اشکال مبهمی ترسیم شده است. آزمودنی باید آنچه را در شکل مشاهده می‌کند، بیان دارد. آزمون‌های نقاشی و تکمیل جمله نیز از روش‌های فرافکن محسوب می‌شوند.

---

2 objective personality tests	0
2 projective techniques	1
2 Minnesota Multiphasic Personality Inventory	2
2 Beck Depression Inventory	3
2 unstructured task	4
2 Rorschach	5

#### ۴- آزمون‌های علایق، نگرش‌ها و ارزش‌ها

اندازه‌های علایق شغلی<sup>۲۶</sup>، از مهم‌ترین مفاهیم ارزیابی در این طبقه است. این آزمون‌ها در دبیرستان‌ها کاربرد بسیاری دارند، زیرا ما را در شناسایی علایق شغلی دانش‌آموزان یاری می‌دهند. سیاهه علاقه‌استرانگ<sup>۲۷</sup> و زمینه‌یابی علاقه‌شغلی کودر<sup>۲۸</sup>، نمونه‌هایی از آزمون‌های شغلی محسوب می‌شوند. علاوه بر علایق شغلی، آزمون‌های مربوط به سنجش نگرش‌ها و ارزش‌ها نیز در این طبقه قرار می‌گیرند.

#### ۵- آزمون‌های عصب روان‌شناختی<sup>۲۹</sup>

آزمون‌های عصب روان‌شناختی به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد کارکردهای سیستم اعصاب به‌ویژه مغز، طراحی شده‌اند. به‌نظر برخی متخصصان، این آزمون‌ها در طبقه‌ای جداگانه قرار نمی‌گیرند، زیرا بسیاری از آنها را می‌توان در سایر طبقات جای داد، چراکه در بیشتر آنها آزمون‌های حافظه، اشکال هندسی، هماهنگی روانی - حرکتی و تفکر انتزاعی وجود دارد.

طبقه‌بندی پیش‌گفته بر اساس محتوای آزمون‌ها صورت گرفته است که در واقع رایج‌ترین و کاربردی‌ترین روش است. با وجود این، روش‌های دیگری نیز برای طبقه‌بندی آزمون‌ها وجود دارند که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

#### ۶- آزمون‌های عملکردی در مقابل کاغذ - مدادی<sup>۳۰</sup>

در آزمون عملکردی، آزمون‌شونده، به فعالیت‌هایی مانند سرهم کردن یک محصول، یا انجام آزمایشی می‌پردازد، درحالی‌که در آزمون کاغذ - مدادی، آزمودنی به مجموعه‌ای از پرسش‌ها پاسخ می‌دهد. پرسش‌های آزمون‌های کاغذ - مدادی به اشکالی مانند چند گزینه‌ای و صحیح/ غلط مطرح می‌شوند.

#### ۷- آزمون‌های سرعت در مقابل قدرت<sup>۳۱</sup>

هدف اصلی آزمون‌های سرعت، بررسی سرعت آزمودنی در پاسخ‌دهی به آزمون است. نمره فرد عبارت است از تعداد پرسش‌ها یا تکالیفی که آزمون‌شونده در مدت زمانی معین تکمیل می‌کند. آزمون قدرت به‌طور معمول

---

2 vocational interest measures 6  
2 Strong Interest Inventory 7  
2 Kuder Occupational Interest survey 8  
2 neuropsychological tests 9  
3 paper - pencil versus performance tests  
3 speed versus power tests 1

مستلزم چالش با مواد آزمون است و محدودیت زمانی ندارد. در آزمون‌های قدرت بر دانش یا توانایی فرد بیش از سرعت او تأکید می‌شود. البته در برخی آزمون‌های قدرت ممکن است عامل زمان نیز مورد توجه قرار گیرد.

## ۸- آزمون‌های انفرادی در مقابل گروهی

آزمون‌های انفرادی در یک زمان و در مورد یک فرد اجرا می‌شوند. بیشتر آزمون‌های هوش، انفرادی است. آزمونگر هر پرسش یا تکلیف را به فرد ارائه می‌دهد و پاسخ او را ثبت می‌کند. آزمون گروهی همزمان در مورد تعدادی از افراد اجرا می‌شود. با وجود این، آزمون‌های گروهی را می‌توان به‌طور انفرادی نیز اجرا کرد، ولی آزمون‌های انفرادی به‌طور گروهی به‌کار برده نمی‌شوند.

## ۹- حداکثر عملکرد در مقابل عملکرد نوعی<sup>۳۲</sup>

گاهی آزمون‌ها حداکثر عملکرد فرد را ارزیابی می‌کنند، مانند آزمون‌های پیشرفت و توانایی که اغلب عملکرد فرد را در بهترین شکل آن می‌سنجند، درحالی‌که برخی از آزمون‌ها مانند آزمون‌های شخصیت، علاقه یا نگرش، عملکرد نوعی آزمودنی‌ها را ارزیابی می‌کنند. برای مثال در آزمون‌های شخصیت، چگونگی برون‌گرایی افراد موردنظر است و توانایی فرد در برون‌گرایی مورد توجه قرار نمی‌گیرد.

## ۱۰- طبقه‌بندی از نظر عملکرد

این طبقه‌بندی‌ها جامع و مانع نیستند بلکه یکدیگر را پوشانده و با هم تداخل دارند. طبقه‌بندی آزمون‌ها از لحاظ عملکرد، جنبه بنیادی دارد و تقریباً در همه کتاب‌های روان‌تکنیک مورد قبول واقع شده است. به‌عنوان مثال، می‌گویند که فلان آزمون هوش، استعداد، رغبت، شخصیت و ... فرد را اندازه می‌گیرد. با توجه به این دیدگاه آزمون‌ها به دو گروه تقسیم می‌شوند که تا اندازه‌ای، مستقل از یکدیگرند:

الف. آزمون‌های کارآیی یا بازده

ب. آزمون‌های شخصیت یا کیفی

به وسیله نتایج آزمون‌های کارآیی، بازده شخص به صورت کمی نشان داده می‌شود. آزمون‌های شخصیت به تعیین منش، جنبه‌های کیفی و عناصر غیرشناختی (غیرقابل اندازه‌گیری) رفتار می‌پردازند. در داخل هر یک از

<sup>3</sup> maximum versus typical performance

این دو گروه، برحسب فنون اتخاذشده، برحسب بخش مورد مطالعه و برحسب مفهومی که از ساخت شخصیت در نظر گرفته می‌شود، انواع متعدد آزمون‌ها وجود دارد. ممکن است که یک آزمون کارآیی در عین حال به عنوان یک آزمون شخصیت نیز به کار رود. در این حالت نتیجه عددی آزمون، سطح بازده آزمودنی را مشخص می‌کند و رفتار در جریان آزمایش و شیوه حل مسأله، شخصیت او را منعکس می‌کند. در آزمون کارآیی فقط بازده فرد مورد نظر است، در حالی که در آزمون شخصیت، حتی اگر لازم باشد که نتایج به صورت کمی درآیند، شیوه بودن مورد توجه است.

آزمون‌های شخصیت را که امروزه تعدادشان بسیار زیاد است به‌طور کلی به دو گروه بزرگ تقسیم می‌کنند: آزمون‌های عینی و آزمون‌های فرافکن.

همان‌طور که ذکر شد در پرسش‌نامه‌های شخصیت، هدف اصلی عینیت است. این پرسش‌نامه‌ها را به‌آسانی می‌توان نمره‌گذاری کرد و پایائی و اعتبار آنها را ارزیابی نمود. لیکن ساخت انعطاف‌ناپذیر آنها، یعنی سؤالات مشخصی که به هر یک از آنها با انتخاب یکی از گزینه‌ها پاسخ داده می‌شود، آزادی بیان را به شدت محدود می‌کند. در مقایسه با آنها در آزمون‌های فرافکن سعی می‌شود قسمت خصوصی شخصیت بررسی شود و شرایطی فراهم آید که فرد تا حد زیادی با پاسخ‌های خود درآمیزد. در یک آزمون فرافکن محرک مبهمی ارائه می‌شود تا شخص هر طور که میل دارد به آن پاسخ دهد. از لحاظ نظری، چون محرک مبهم است و مستلزم پاسخ خاصی نیست لذا فرد شخصیت خود را در محرک ارائه شده فرافکنی می‌کند. آزمون‌های فرافکن تخیل شخص را برمی‌انگیزند و فرض بر این است که شخص با فرآورده‌های تخیلی خویش اطلاعاتی درباره خود به‌دست می‌دهد. دو آزمون که مورد استفاده فراوان قرار گرفته‌اند و ذکر شد، آزمون رورشاخ و آزمون اندریافت موضوع می‌باشد.

آزمون‌های عینی، عناصر شخصیت را به‌صورت جداگانه برآورد می‌کنند. آزمون‌های فرافکن، بر مفهوم کلی سلامت و یکپارچگی روان تکیه می‌کنند و فرد را در یک موقعیت مبهم قرار می‌دهند، واکنش‌های او را یادداشت و سپس تفسیر می‌کنند.

## ۱۱- طبقه‌بندی از نظر شیوه کاربرد

در طبقه‌بندی از لحاظ شیوه کاربرد، آزمون‌های روانی به دو دسته آزمون‌های فردی و آزمون‌های گروهی تقسیم می‌شوند. از نظر ماهیت یا محتوای ظاهری نیز می‌توان دو نوع آزمون را نام برد: آزمون‌های کلامی و آزمون‌های غیرکلامی یا عملی. گروه اول سعی می‌کند توانایی آزمودنی را در زبان گفتاری و نوشتاری اندازه بگیرد که البته بیشتر درک کلام مطرح است نه طرز بیان آن. گروه دوم توانایی‌های ملموس و واقعیت‌های عملی را به کار می‌گیرد. این تقسیم‌بندی به این شکل توجیه می‌شود که دو نوع هوش یا دو نوع سازگاری وجود دارد:

انتزاعی و ملموس، کلامی و عملی. به علاوه، در بعضی موارد به کار بردن آزمون‌هایی که زبان گفتاری و زبان نوشتاری را اندازه بگیرند امکان‌پذیر نیست. زمانی که کودکان خردسال، نابهنجارها، کر و لال‌ها و بی‌سوادها مورد آزمون قرار می‌گیرند و زمانی که اندازه‌گیری توانایی‌های لازم برای مشاغل فنی مورد نظر است، آزمون‌ها الزاماً باید عملی باشند.

## ۱۲- طبقه‌بندی از نظر هدف عملی

از لحاظ هدف عملی، می‌توان آزمون‌ها را به دو گروه تقسیم کرد: آزمون‌های تشخیصی و آزمون‌های پیش‌بینی. هدف گروه اول این است که حالت فعلی آزمایش‌شونده را تعیین کند تا اقداماتی در مورد او به عمل آید، مانند اتخاذ یک شیوه درمانی. هدف گروه دوم این است که پیش‌بینی کم و بیش درازمدتی را در مورد افراد به عمل آورد؛ مثلاً آزمون‌های راهنمایی شغلی، آزمون‌های راهنمایی تحصیلی که در پایان دوره دبیرستان یا دوره راهنمایی اجرا می‌شوند. این تقسیم‌بندی براساس ماهیت مواد آزمون‌ها انجام نمی‌گیرد بلکه بر اساس کاربرد آنها انجام می‌گیرد. هر آزمونی الزاماً یک آزمون تشخیصی است، اما این تشخیص، در بعضی موارد، ارزش یک پیش‌بینی را دارد.

## توجه به ارزش‌های کاری دانش آموز

ارزش‌های کاری همان توقعات فرد از شغل آینده اش می‌باشند. برخی به دنبال در آمد بیشتر هستند، عده ای جایگاه اجتماعی شغل را حائز اهمیت بیشتری می‌دانند و گروهی هم معتقدند که شرایط کار برایشان مهم تر است. مشاور ضمن اینکه اطلاعات لازم درخصوص علایق، استعداد، توانایی و نیازهای بازار کار ( طرح تکاپو و کاریابی ها، نتایج رهگیری دوره های آموزش فنی و حرفه ای ) و ویژگی های شخصیتی دانش آموز را در اختیار وی قرار می دهد، ارزش های کاری او نظیر درآمد، جایگاه اجتماعی، امنیت شغلی، شرایط کار، استقلال، اقتدار وی را نیز مد نظر قرار می دهند. اهمیت ارزشهای کاری، پس از تیپ شخصیتی در رتبه دوم قرار دارد. چه بسا کسانی که در رشته‌هایی متناسب با علایق و تیپ شخصیتی خود مشغول به فعالیت شده و از شغل خویش نیز لذت می‌برند اما توانایی کنار آمدن با ویژگی های ذاتی شغل مذکور را ندارند، به عنوان مثال فردی که از در آمد شغل خود راضی نیست و یا شغل وی با مخاطرات جسمی زیادی همراه است که وی نمی‌تواند آنها را تحمل کند و به همین دلیل دچار دلزدگی و بی میلی نسبت به شغل خود می‌شوند.

## کمک به تصمیم‌گیری درست دانش آموز

تصمیم‌گیری بخش مهمی از زندگی را تشکیل می‌دهد، تصمیم‌گیری قضاوت و انتخاب بین دو یا چند چیز و یا راه حل است که هرکس در زندگی شخصی و محیط کار و اجتماع خود با هر مقام و مسئولیتی که باشد انجام می‌دهد. تصمیم‌گیری نشانه رشد و مسئولیت‌پذیری افراد است. تصمیم‌گیری درست و سنجیده موجب شادی

احساس موفقیت، اعتماد به نفس و خود باوری در فرد شده و سازگاری و اعتماد به نفس او را افزایش می دهد و این حالات نه تنها در تصمیم گیرنده، بلکه در اطرافیان او اثر مثبت گذاشته و بهداشت روانی فرد و اعضای خانواده را تامین می کند. تصمیم گیری هنر و شاخصه مهمی برای شناختن رشد عقلی، عاطفی، اجتماعی و روانی افراد می باشد، کسانی که به چنین رشدی نرسیده باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که اجازه دهند دیگران برای آنان تصمیم گیری کنند. همان طور که ذکر گردید مشاور با کمک اطلاعات شغلی و شخصیتی فرد و سایر مواردی که ذکر شد به مقتضای نیاز دانش آموز در هر مرحله از تصمیم گیری با مداخله ای عالمانه و دقیق به اصلاح و بهبود نقش خانواده و اطرافیان در تصمیم گیری فرد می پردازد.

## منابع

۱. شریفی، حسن پاشا و نسترن. (۱۳۹۸). اصول روانسنجی و روان آزمایی، انتشارات رشد
۲. آشتیانی. ف. (۱۳۹۲). آزمون های روانشناختی؛ ارزشیابی شخصیت و سلامت روان، انتشارات بعثت
۳. بهرامی، هادی. (۱۳۹۱). آزمون های روانی مبانی نظری و فنون کاربردی، انتشارات علامه طباطبایی
۴. گنجی، حمزه. (۱۳۸۹). آزمون های روانی (مبانی نظری و عملی)، انتشارات ساوالان
۵. بهرامی، هادی. (۱۳۸۹). آزمون های فرافکنی شخصیت، انتشارات علامه طباطبایی
۶. کرمی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). آشنایی با آزمون سازی و آزمون های روانی، انتشارات روان سنجی
۷. گری گراث، مارنات (۲۰۲۰). راهنمای سنجش روانی جلد اول؛ ترجمه، پاشا شریفی، حسن و نیکخو، محمدرضا (۱۳۹۹). انتشارات سخن
۸. گری گراث، مارنات (۲۰۲۰). راهنمای سنجش روانی جلد دوم؛ ترجمه، پاشا شریفی، حسن و نیکخو، محمدرضا (۱۳۹۹). انتشارات سخن
۹. گنجی، حمزه و ثابت، مهرداد. (۱۳۸۵). روان سنجی (مبانی نظری آزمون های روانی)، انتشارات ساوالان
۱۰. گنجی، حمزه. (۱۳۸۷). روانشناسی و سنجش هوش، انتشارات ساوالان
۱۱. پاشا شریفی، حسن. (۱۳۷۶). نظریه و کاربرد آزمونهای هوش و شخصیت، انتشارات سخن
۱۲. خدایاری فرد، محمد. (۱۳۹۰). سنجش روان شناختی (آزمون های تشخیصی و شخصیت)