

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خلاصه کتاب مشاوره شغلی و حرفه‌ای

نویسنده:

عبدالله شفیع آبادی

دانلود سوالات آزمون

راهنمای کامل آزمون

فصل اول: راهنمایی شغلی

- ✓ کارایی و رضایت شغلی، دو عامل مهم در توسعه جامعه صنعتی محسوب می‌شود.
- ✓ نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده در تغییر از حالت سنتی به صنعتی، تاثیر انکار ناپذیری داشته است.
- ✓ حاصل شدن گماردن افراد در مشاغل مناسب، از طریق شناخت فرد و مشاغل و نیازهای شغلی جامعه حاصل می‌شود.
- ✓ هدف راهنمایی و مشاوره شغلی، کمک به انسان‌ها برای انتخاب و ادامه اشتغال رضایتبخش است.

بهره‌گیری جدی از راهنمایی و مشاوره شغلی، با اهداف زیر ضرورت دارد:

۱. ایجاد انگیزه در افراد به انتخاب شغل مناسب:

- ✓ یکی از اهداف برنامه شغلی که باید مورد توجه مسئولین قرار گیرد، جلوگیری از رشد مشاغل کاذب است.

۲. کمک به افراد برای انتخاب شغل مناسب:

- ✓ نظام آموزشی علاوه بر ارائه آموزش، باید دانش‌آموزان را با توانمندی‌ها و علایق‌شان با بهره‌گیری از خدمات راهنمایی تحصیلی و شغلی آشنا سازد.

۳. ایجاد مراکز آموزشی و بازآموزی شغلی:

۴. سپردن کار به کاردان:

- ✓ اساس راهنمایی شغلی بر سپردن کار به کاردان استوار است.
- ✓ از ویژگی‌های اصلی و اولیه یک جامعه رشد یافته صنعتی، گماردن افراد به کار براساس تخصص و کاردانی است.
- ✓ در فرهنگ اصیل ما، به وجود تعهد و ایمان به کار بسیار تاکید شده است.
- ✓ در طرح‌ریزی شغلی، باید به عوامل فرهنگی و ارزشی جامعه، توجه ویژه شود.

تعاریف راهنمایی شغلی:

- ✓ راهنمای شغلی، فقط نقش مشورتی داشته و هیچگاه فرد را به انتخاب شغل معینی مجبور نمی‌کند.
- ✓ ساندرسون بر جنبه‌های عملی راهنمایی شغل معتقد است.
- ✓ از نظر ساندرسون، راهنمایی شغلی با طرح‌ریزی، آمادگی و سازگاری فرد با شغل انتخاب شده سر و کار دارد.
- ✓ در تعریف ساندرسون، راهنمایی شغلی اولاً جریانی مستمر و پیوسته است و ثانیاً، بر تمام جنبه‌های شخصیت و شناسایی کامل فرد در زمینه‌های استعداد، رغبت، احساسات، رضایت شغلی و امنیت شغلی تاکید دارد.
- ✓ از نظر سوپر، راهنمایی شغلی فعالیتی است که بدان وسیله، اطلاعات لازم و ضروری درباره فرد و مشاغل متعدد، در اختیار مراجع قرار می‌گیرد.
- ✓ راهنمایی شغلی از دیدگاه سوپر، آینده‌نگر است.
- ✓ در دیدگاه سوپر، راهنمایی شغلی دارای ۲ بعد خودشناسی و شغل‌شناسی است.
- ✓ سوپر در تجدید نظر و تکمیل عقاید خود، راهنمایی شغلی را فرآیند مستمر و پیوسته‌ای تلقی می‌کند.
- ✓ از دیدگاه سوپر، مشاور باید فعالیت‌ها و نتایج کار خود را با مراجع پیگیری کند.

- راهنمایی شغلی با روانشناسی صنعتی و جامعه‌شناسی مشاغل در مواردی، وجوه اشتراک دارد.
- روانشناسی صنعتی از روانشناسی اجتماعی، روانشناسی تفاوت‌های فردی و روانشناسی تجربی بهره می‌گیرد.
- تلاش اصلی روانشناسان صنعتی، بر آن است که از طریق ایجاد ابزار جدید کار و فراهم آوردن محیطی مناسب، بر میزان کارایی کارگران و کارکنان موسسات صنعتی و میزان تولیدات بیافزاید.
- در جامعه‌شناسی مشاغل، بیشتر روابط انسان با جامعه صنعتی بررسی می‌شود.
- بین روانشناسی صنعتی، جامعه‌شناسی مشاغل و راهنمایی شغلی از نظر اهداف و شیوه‌های اجرایی، موارد مشترکی وجود دارد.

ضرورت راهنمایی شغلی:

۱. تغییر جامعه سنتی به صنعتی:

- ✓ گزینش و تربیت انسان‌های متخصص برای ادامه حیات جامعه صنعتی از طریق ایجاد و تداوم اجرای برنامه‌های راهنمایی شغلی امکانپذیر است.

۲. کنجکاوای انسان:

- ✓ با افزایش سن در کودکان، واقع‌بینی در تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل بیشتر می‌شود.
- ✓ شناسایی ترجیح‌ها و انتظارات شغلی و بهره‌گیری از آنها در انتخاب شغل آینده از طریق اجرای برنامه‌های راهنمایی شغلی امکانپذیر است.
- ✓ مشاغل تصور شده توسط کودکان، در رابطه مستقیم و همگنی با مشاغل والدین و نزدیکان و یا یادگیری‌های آنان از رسانه‌های گروهی است.

۳. علاقه به انتخاب:

- ✓ یکی از مسائلی که راهنمایی شغلی را ضرورت می‌بخشد، علاقه‌مندی دانش‌آموزان مدارس به انتخاب شغل از همان دوران تحصیلات است.

۴. ضرورت انتخاب:

- ✓ در جامعه صنعتی برخلاف جامعه سنتی، هیچگاه مشاغل افراد از قبل، تعیین شده نیست بلکه توانمندی، رغبت، نیاز و امکانات جامعه، تعیین کننده شغل آینده فرد است.
- ✓ پس از انتخاب شغل بوسیله مراجع، راهنمای شغلی باید با پیگیری زندگی شغلی مراجع، از بروز مشکلات شغلی پیشگیری کند.
- ✓ دانش‌آموزان دبیرستانی، بیش از سایر دانش‌آموزان به راهنمایی شغلی نیازمندند چون از نظر سنی، به انتخاب شغل و تشکیل خانواده نزدیک‌ترند.

مشکلات دانش‌آموزان در جریان تصمیم‌گیری شغلی:

۱. عدم انتخاب:

- ✓ عوامل متعدد خانوادگی، فردی، اجتماعی و آموزشی موجب عدم انتخاب فرد می‌شود.

۲. شک در انتخاب:

- ✓ این وضعیت بر اثر ناآگاهی و یا کم اطلاعی دانش آموز درباره مشاغل بوجود می آید.
- ✓ برای کاهش و رفع چنین وضعی، باید اطلاعات عمیق و گسترده شغلی در دسترس مراجع قرار گیرد.

۳. انتخاب نامناسب:

- ✓ از جمله علل این وضعیت، نبودن معیارهای درست گزینش و عدم نظارت بر استخدام افراد را می توان نام برد.

تاریخچه راهنمایی شغلی:

۱. سال ۱۹۰۹ میلادی:

- ✓ راهنمایی شغلی با کار فرانک پارسونز، پدر نهضت راهنمایی شغلی و حرفه ای آمریکا آغاز شد.
- ✓ تلاش های پارسونز برای کمک به جوانان بزه کار و مهاجرینی که با مشکلات شغلی مواجه بودند، از اهمیت خاصی برخوردار است.
- ✓ کتاب انتخاب یک شغل، از پارسونز بوده که پس از مرگ وی در سال ۱۹۰۹ به چاپ رسید.
- ✓ به عقیده وی، راهنمایی شغلی به فرد کمک می کند تا شغلی را انتخاب کند، برای انجام آن آماده شده و بطور موفقیت آمیزی به آن ادامه دهد.
- ✓ ۳ مرحله انتخاب شغل از نظر پارسونز عبارتست از الف) شناسایی کامل توانایی ها، استعدادها، رغبت ها و محدودیت های فرد، ب) شناسایی ویژگی های مشاغل متعدد و آگاهی از عواملی که به موفقیت و رضایت شغلی منجر می شود و ج) ایجاد سازشی منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی.
- ✓ اولین خدمات راهنمایی شغلی رسمی در سال ۱۹۱۳ میلادی از طریق موسسه اطلاعات شغلی در بوستون ارائه شد.
- ✓ اولین بولتن حرفه ای در سال ۱۹۱۵ میلادی انتشار یافت.

۲. سال ۱۹۱۷ میلادی:

- ✓ اولین عاملی که در زمان جنگ جهانی اول برای موفقیت در مشاغل، نظر متخصصان را جلب کرد، هوشبهر افراد بود.
- ✓ تعدادی متخصص به رهبری رابرت یرکس، اولین آزمون های هوشی یعنی آرمی آلفا و آرمی بتا را تهیه کردند.
- ✓ در آن زمان، عقیده بر این بود که با تعیین خصوصیات فردی و شناخت ویژگی های شغلی، بتدریج در آینده می توان راهنمایی شغلی را بوسیله ماشین و کامپیوتر انجام داد.

۳. سال ۱۹۲۷ میلادی:

- ✓ این سال، نقش مهمی در پیشرفت راهنمایی شغل داشت چون اولاً تحقیقات برای اندازه گیری رغبت، آغاز شده و ثانیاً، سیاهه رغبت شغلی استرانگ آغاز گردید که بعنوان یکی از مهمترین ابزار تعیین رغبت شغلی معرفی شد و ثالثاً حال با استفاده از دیدگاه های گذشتگان، درصدد ساخت ماشینی در جهت پیش بینی موفقیت شغلی فرد در آینده برآمد.

۴. سال ۱۹۳۱ میلادی:

- ✓ بدلیل شیوع بحران بیکاری و پایین بودن سطح زندگی کارگران بین دو جنگ جهانی، پاترسون و دارلی از طریق برنامه ای، به اهداف زیر نائل شدند: الف) شناسایی استعداد های افراد بیکار با استفاده از کاربرد آزمون های روانی، ب) شناسایی

زمینه‌های قبلی اشتغال بیکاران و بررسی علل بیکار شدن، ج) بررسی و شناسایی نیازهای شغلی جامعه و د) تدوین و اجرای برنامه‌های مناسب برای آموزش مجدد بیکاران با توجه به موارد فوق.

۵. سال ۱۹۳۳ میلادی:

✓ با ایجاد مراکز اشتغال و کاربایی در آمریکا، اقداماتی برای برقراری تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار بوجود آمد.

۶. سال ۱۹۴۱ میلادی:

✓ با استفاده از روش تحلیل عوامل در بررسی نتایج آزمون‌ها، معیارهای دقیق‌تر و عینی‌تری برای پیش‌بینی موفقیت شغلی افراد برای جایگزینی در مشاغل متعدد معین شد.

۷. سال ۱۹۵۱ میلادی:

✓ در این سال، گینزبرگ، اقدام به انتشار کتاب انتخاب یک شغل نمود.

✓ در کتاب فوق، دیدگاه‌های جدیدی درباره انتخاب شغل ارائه شده و انتخاب شغل را یک فرآیند رشدی معرفی کرده‌اند.

فصل دوم: اطلاعات شغلی

- دانش آموزانی که به مشاور شغلی مراجعه می کنند، در وهله نخست درصدد کسب اطلاعات شغلی هستند.
- راهنمایی تحصیلی بر راهنمایی شغلی تقدم داشته و در فرآیند راهنمایی شغلی، بررسی دقیق زمینه های تحصیلات قبلی مراجع، ضروری است.
- اطلاعات شغلی که بین مراجع و مشاور مبادله می شود، حداقل شامل ۳ قسمت الف) اطلاعات مربوط به فرد، ب) مشاغل و ج) نیازهای شغلی جامعه می شود.

اصول ارائه اطلاعات شغلی:

۱. توجه به وقت مراجع:

- ✓ نباید با مراجعی که فرصت کافی ندارد و می خواهد جلسه مشاوره را پایان دهد، به راهنمایی شغلی اقدام شود.
- ✓ طرح یک موضوع جدید برای بررسی در پایان جلسه مشاوره شغلی به هیچوجه توصیه نمی شود.

۲. برقراری روابط حسنه:

- ✓ اطلاعات شغلی باید زمانی مطرح شود که مشاور از وجود رابطه حسنه و برقراری درک و تفاهم متقابل بین خود و مراجع مطمئن شده باشد.
- ✓ دیدگاه های مشاور باید بصورت پیشنهاد به مراجع ارائه شده تا وی، امکان بررسی و انتخاب آنها را داشته باشد.

۳. توجه به احساسات مراجع:

- ✓ ارائه اطلاعات شغلی زمانی در عمل موثر است که مورد تایید و پذیرش مراجع قرار گیرد.
- ✓ مراجع زمانی اطلاعات ارائه شده را خواهد پذیرفت که ضرورت و نحوه ارائه آنها را از طرف مشاور تایید کند.

اصول شوستروم و برومر در مورد ارائه اطلاعات شغلی:

۱. ارائه اطلاعات در زمان مناسب:

- ✓ اطلاعات شغلی نباید بدون وجود آمادگی قبلی در مراجع، در اختیار وی قرار داده شود.

۲. عینیت اطلاعات:

- ✓ در هنگام ارائه اطلاعات شغلی، علاوه بر بحث دو جانبه، باید از وسایل و ابزاری نظیر بروشورها، فرهنگ عناوین شغلی، خلاصه شغل، نوارها و فیلم های شغلی نیز استفاده شود.

۳. پیشنهاد دادن مشاغل:

- ✓ برای پویایی و به نتیجه رسیدن جلسه مشاوره، می توان مشاغلی را برای بحث در جلسه، به مراجع پیشنهاد کرده و واکنش های کلامی و غیر کلامی مراجع را پس از ارائه پیشنهاد، مورد بررسی قرار داد.

۴. اطمینان از درک اطلاعات:

- ✓ اطلاعات ارائه شده زمانی موثر و مفید خواهد بود که مراجع، آنها را درک کرده و سپس بکار بندد.
- ✓ ساده ترین روش برای آگاهی از اینکه مراجع، اطلاعات ارائه شده را درک کرده، این است که از وی خواسته شود خلاصه ای از مطالب مطرح شده را بیان کند.

اهداف ارائه اطلاعات شغلی:

✓ هدف اصلی و نهایی ارائه اطلاعات شغلی، کمک به مراجع برای تصمیم‌گیری صحیح و مناسب شغلی است.

۱. آگاهی دادن:

✓ اطلاعات شغلی باید دانش و آگاهی مراجع را در زمینه مشاغل و سایر عوامل وابسته افزایش دهد.

۲. سازش دادن:

✓ با انتخاب شغل، کار مشاور تمام نمی‌شود بلکه باید مراجع را ضمن اشتغال نیز پیگیری کرده و در موارد ضروری با ارائه اطلاعات جدید و سایر کمک‌های جنبی، امکان موفقیت و رضایت شغلی را برای او فراهم آورد.

۳. ایجاد انگیزه:

✓ هدف اطلاعات شغلی در نهایت، انتخاب شغل درست و مناسب است.

اهداف ارائه اطلاعات شغلی از دیدگاه بائر و روبر:

۱. مکاشفه:

✓ مکاشفه، مرحله مهمی در فرآیند انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی است زیرا با تفکر، جستجو و تحلیل مشاغل، موجب شناخت عمیق‌تر و گسترده شده و در نهایت به تصمیم‌گیری سنجیده و معقول‌تری می‌انجامد.

۲. آگاهی دادن:

✓ آشنا ساختن مراجع با مشاغل متعدد و بررسی امکانات استخدامی، در تصمیم‌گیری شغلی بسیار حائز اهمیت است.

۳. ایجاد انگیزه:

✓ یکی از اهداف مهم در ارائه اطلاعات شغلی، آن است که مراجع را به انتخاب شغلی در آینده علاقه‌مند سازد.

۴. ادامه اشتغال:

✓ اطلاعات داده شده، باید مراجع را به ادامه انجام شغل انتخاب شده، ترغیب و تشویق کرده و موفقیت و رضایت شغلی وی را موجب گردد.

روش‌های ارائه اطلاعات شغلی:

✓ هر راهنما برای ارائه اطلاعات، از روش و ابزاری که با نگرش وی سازگارتر بوده و تناسب بیشتری دارد، استفاده می‌کند.
✓ در این روش، برخی مشاوران، بیشترین بخش فعالیت جلسه را بعهده مراجع گذاشته، بیشتر به احساسات مراجع توجه کرده و سعی می‌کنند جلسه را بطور غیر مستقیم اداره کنند.

✓ در این روش، برخی مشاوران، بخش مهمی از فعالیت جلسه را خود، بعهده می‌گیرند و بطور مستقیم مبادرت به اداره جلسه کرده و سعی می‌کنند مراجع را به بینش و بصیرت کافی برسانند.

✓ در روش فوق، رهبری جلسه و ابتکار عمل در حد زیادی، در دست مشاور است.

✓ در این روش، مشاور انعطاف‌پذیری بیشتری در اداره جلسه داشته و به اقتضای مشکل و موقعیت مراجع، شیوه مناسبی را بکار گرفته و در پایان جلسه، برای مراجع تکلیفی مشخص می‌کند و از او می‌خواهد برای هفته بعد، آن را انجام دهد.

✓ معمولاً در اداره جلسات ارائه اطلاعات شغلی، نقش غالب بعهده راهنما بوده و از روش مستقیم بیشتر استفاده می‌شود.

نقش افراد مختلف در اطلاعات شغلی:

- ✓ اطلاعات دقیق و گسترده، مبنا و اساس تصمیم‌گیری درست و مناسب است.
- ✓ هرچه تنوع در منابع جمع‌آوری اطلاعات بیشتر باشد، ارزش و اعتبار کاربردی اطلاعات بیشتر است.

۱. نقش راهنما/مشاور:

- ✓ نقش اصلی مشاور، کمک به مراجع بوده تا او براساس اطلاعات شغلی دقیق و موثقی که دریافت کرده، تصمیم مناسبی بگیرد.

الف) شناسایی زمینه‌های قبلی و توقعات مراجع:

- ✓ مشاور باید وضعیت خانوادگی، محیطی، رابطه مراجع با دیگران و نوع خویشت‌پنداری شغلی مراجع را بشناسد.
- ✓ برای اطلاعات فوق، مشاور می‌تواند با وابستگان وی جلسات مشورتی تشکیل داده و پرونده تحصیلی او را مطالعه کند.

ب) شناسایی نظام آموزشی:

- ✓ اگر مشاور بتواند بین وظایف و فعالیت‌های خود با سایر همکاران مدرسه پیوستگی و هماهنگی ایجاد کند، موفقیت بیشتری نصیب وی خواهد شد.

ج) شناسایی توانایی علمی معلم در زمینه مشاوره شغلی:

- ✓ معلم، اولین کسی است که باید در برنامه راهنمایی و مشاوره شغلی، با مشاور همکاری کند.

د) شناسایی آزمون‌های روانی:

- ✓ مشاور شغلی می‌تواند از آزمون‌های استعداد و سیاهه‌های رغبت استفاده کند که برای آن، باید با نحوه نمره‌گذاری، تعبیر و تفسیر آنها آشنا باشد.

ه) شناسایی بازار کار:

- ✓ مشاوره شغلی بدون شناخت بازار، با موفقیت قرین نخواهد بود.
- ✓ مشاور شغلی باید بتواند آینده هر شغل را با توجه به گذشته آن پیش‌بینی کند.

۲. نقش معلم:

- ✓ نقش اولیه و اساسی معلم، تدریس و پرورش قوای ذهنی دانش‌آموزان است.
- ✓ معلم از طریق ارائه اطلاعات شغلی دقیق و موثق می‌تواند دانش‌آموزان را برای مشاوره شغلی آماده سازد.

۳. نقش کامپیوتر:

- ✓ تا قبل از سال ۱۹۶۰ میلادی، از کامپیوتر بعنوان یک وسیله محاسباتی استفاده می‌شد.

۴. نقش دانش‌آموز:

- ✓ در برنامه راهنمایی شغلی، دانش‌آموز نقش اساسی را به‌عهده داشته و مرکز اصلی برنامه راهنمایی شغلی مدرسه است.
- ✓ مشاور نباید هیچگاه به تنهایی، اطلاعات شغلی را تهیه و در اختیار مراجع قرار دهد بلکه مراجع نیز باید در تهیه اطلاعات شغلی، نقش فعال و موثری داشته باشد.

روش‌های کسب اطلاعات شغلی:

✓ کمک به مراجعه برای رسیدن به خودشناسی و ارائه اطلاعات شغلی، از وظایف مهم مشاور شغلی محسوب می‌شود.

۱. پرسیدن:

✓ مراجع می‌تواند با راهنمایی مشاور و تعیین وقت قبلی، به موسسه یا کارخانه‌ای مراجعه کرده و درباره موضوعاتی که قبلاً آماده کرده، با صاحب‌نظران گفتگو کند.

۲. بازدید:

✓ یکی از عملی‌ترین روش‌های کسب اطلاعات شغلی، بازدید است.
✓ چون بازدید بصورت گروهی انجام می‌شود، نیاز به برنامه‌ریزی قبلی دارد.

۳. مطالعه:

✓ روش مطالعه را می‌توان با دیدن فیلم و اسلایدهای شغلی تکمیل کرد.
➤ مشاور باید مراجع را به استفاده از روشی تشویق کند که الف) عملی و کاربردی باشد و ب) بیشترین استفاده و کاربرد را داشته باشد.

از نظر تایلر، مشاور باید در زمینه‌های زیر دانش داشته باشد:

۱. نظریه‌های متعدد مشاوره شغلی را بخوبی بداند و با موارد کاربرد هر کدام آشنا باشد.
۲. بازار کار و تاثیر متقابل نیروی کار بر نوع مشاغل و بازار کار در جامعه و در سطح جهانی بشناسد.
۳. از نوع مشاغل در جامعه خود، آگاه بوده و نیازهای شغلی آینده جامعه را بتواند پیش‌بینی کند.

ابزار آموزش اطلاعات شغلی:

✓ اطلاعات شغلی هرچه عینی‌تر بوده و در ارائه آن هر اندازه بیشتر از ابزار استفاده شود، قابلیت ذرک و جذب آن بوسیله مراجع، بهتر و بیشتر خواهد بود.

۱. خلاصه مشاغل:

✓ کتابچه‌ای است که در آن بطور مختصر و براساس طبقه‌بندی مشخص، ویژگی‌های تعدادی از مشاغل مطرح می‌شود.
✓ در این خلاصه، تصویر مختصری از هر شغل و آینده آن مطرح می‌شود.

۲. فرهنگ عناوین شغلی:

✓ در این فرهنگ، هر شغل تعریف شده و شرایط احراز و ادامه آن معرفی می‌گردد.
✓ فرهنگ عناوین شغلی، کامل‌ترین وسیله ارائه اطلاعات شغلی بوده که معمولاً از طریق موسسات کاریابی وابسته به وزارت کار و با همکاری اداره امور استخدامی تهیه می‌شود.
✓ در کشورهای صنعتی توسعه یافته، از فرهنگ عناوین شغلی استفاده‌های فراوانی بعمل می‌آید.

۳. نشریه شغلی مدرسه:

✓ انجام این فعالیت با توجه به سهولت، اثرگذاری و عملی بودن مدارس، مورد تاکید است.

۴. بروشور شغلی:

- ✓ دفترچه‌ای است که در آن، یک شغل بصورت مصور در زمینه‌های تعریف، وظایف و مسئولیت‌ها، خصوصیات جسمانی و روانی و ذهنی برای احراز و ... معرفی می‌شود.
- ✓ خواننده با مطالعه بروشور، اطلاعات نسبتاً جامعی نسبت به مشاغل بدست می‌آورد.

۵. وسایل دیداری و شنیداری:

- ✓ توصیه می‌شود در رسانه‌های گروهی مخصوصاً تلویزیون، برنامه منظم شناسایی مشاغل جهت استفاده عموم اجرا شود.

فصل سوم: کار در راهنمایی و مشاوره شغلی

- ◀ جامعه برای ادامه حیات، به کار و کارگر نیاز دارد.
- ◀ کار، بخش مهمی از اوقات زندگی روزمره هر فرد را تشکیل می‌دهد.
- ◀ کار کردن علاوه بر رفع نیازهای مادی برای جسم، برای ذهن نیز تمرین و ممارستی طبیعی محسوب می‌شود.
- ◀ رو معتقد است هیچ فعالیتی به اندازه انجام کاری که درست انتخاب شده باشد، برای انسان لذت‌آور و رضایتبخش نیست.
- ◀ کار (پیشه) از دیدگاه مشاوره شغلی، فعالیتی نسبتاً دائمی بوده که به تولید کالا یا ارائه خدمات منجر شده و برای انجام آن، دستمزدی پرداخت می‌گردد.
- ◀ کار، دارای ۳ خصوصیت (الف) تلاش فکری یا جسمی نسبتاً دائمی، (ب) تولید کالا یا ارائه خدمات مقبول قانون و شرع و (ج) دریافت دستمزد.
- ◀ کار عبارتست از یک سلسله وظایف شغلی مشخص و قابل توصیف که در موقعیت‌های مختلف باید انجام شود.
- ◀ شغل به گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک موسسه، اداره، سازمان و یا کارگاه اطلاق می‌شود.
- ◀ حرفه فراتر از شغل بوده و با توانایی‌ها، رغبت‌ها و امکانات فرد همسو بوده و انجام آن در تمام عمر با نهایت رضایت و مهارت و بدون فرسودگی ادامه می‌یابد.
- ◀ موقعیت، جایگاهی است متشکل از مجموعه وظایف و تکالیف مشخص که فرد، آن را احراز می‌کند.

علل کار کردن:

- ✓ ارضای نیازهای روانی - اجتماعی، از تعیین‌کننده‌های مهم در اشتغال و نوع آن بشمار می‌رود.
- ✓ از نظر مینینگر، عوامل زیر موجب کار کردن می‌شوند: (الف) کار کردن، وسیله‌ای برای صرف انرژی در راه مطلوب است، (ب) کار کردن، وسیله‌ای برای برقراری روابط اجتماعی سالم با دیگران است، (ج) فرد از طریق کار کردن، عضو موثری در جامعه محسوب می‌شود، (د) انسان ضمن انجام کار، خود را با دیگران مقایسه کرده و به شناخت توانایی‌ها و مهارت‌های خود دست پیدا می‌کند و (ه) کار کردن، نشانه‌ای از بلوغ و گام نهادن در دنیای بزرگسالی است.
- ✓ کار کردن موجب برقراری تعادل جسمانی - روانی می‌شود.
- ✓ به عقیده آدلر، کار کردن، وسیله مناسبی برای ایجاد رابطه سالم و سازنده و مورد تایید دیگران قرار گرفتن است.
- ✓ طبق نظر گلاسر، یکی از نیازهای اساسی انسان، دوست داشتن و دوست داشته شدن بوده که در محیط کار و ضمن برقراری روابط اجتماعی موفق با اطرافیان برآورده می‌شود.

عوامل اثرگذار در اشتغال:

۱. تغییر در گزینش کارکنان:

- ✓ هرگونه تغییر در گزینش کارکنان، باعث دگرگونی در بازار کار می‌شود.
- ✓ تغییر در گزینش کارکنان، یکی از اصول کاربردی سیاست اشتغال دولت‌هاست.

۲. تغییر در میزان ساعات موظف کار:

- ✓ تغییر در میزان ساعات موظف کار، عامل کنترل‌کننده اشتغال در مواقع بحرانی نظیر بیکاری است.

۳. نوع اقتصاد کشور:

✓ تعیین اولویت جهت گیری اقتصادی کشور، در برنامه توسعه برای تامین کمی و کیفی نیروی انسانی، ضروری است.

۴. نوع جامعه:

✓ اینکه جامعه سنتی یا صنعتی باشد، در نوع و تعداد کارکنان و نیز کالاهای تولیدی موثر است.

✓ در جوامع سنتی، اکثر کارها با دست انجام شده و تولید کالاها محدود است.

✓ تاسیس کارخانجات صنعتی در جوار جوامع سنتی و بکارگیری نیروهای کاری از روستاهای همجوار، از مهاجرت ناخواسته به شهرها جلوگیری می کند.

فصل چهارم: راهنمایی شغلی در مدارس

ضرورت راهنمایی شغلی در مدارس:

- ✓ راهنمایی شغلی باید از زمان کودکی آغاز شده و در تمام سال‌های تحصیلی بدون توقف ادامه یابد.
- ✓ یکی دیگر از علل ضروری شدن راهنمایی شغلی در مدارس، پیشرفت صنعت و پیچیده‌تر شدن انتخاب شغل است.
- ✓ لازمه انتخاب صحیح و تصمیم‌گیری مناسب و عاقلانه، داشتن اطلاعات دقیق درباره عوامل موثر در انتخاب است.
- ✓ اطلاعات شغلی فقط بمنظور آشنا ساختن دانش‌آموزان با مشاغل متعدد ارائه می‌شود.
- ✓ با توجه به اینکه برخی از دانش‌آموزان در مقاطع مختلف تحصیلی، تحصیل خود را نیمه کاره می‌کنند، لازم است در تمام مقاطع، خدمات راهنمایی شغلی بطور مناسب ارائه گردد.

اهداف راهنمایی شغلی در مدارس:

- ✓ ساندرسون، راهنمایی شغلی را بخش تفکیک‌ناپذیری از زندگی و آموزش فرد بشمار می‌آورد.
- ✓ به عقیده ساندرسون، از سن ۱۰ سالگی (کلاس چهارم) علاقه به گفتگو درباره مشاغل مختلف در کودکان بوجود می‌آید.
- ✓ مهمترین هدف راهنمایی شغلی در دوره ابتدایی، آگاهاندن دانش‌آموزان از ضرورت وجود تمام مشاغل مشرووع برای ادامه زندگی و بقای جامعه است.
- ✓ راهنمایی و مشاوره شغلی باید دانش‌آموزان را بتدریج در شناختن ارزش‌های شخصی و اجتماعی نیز یاری دهد.
- ✓ به عقیده نیس، اهداف راهنمایی شغلی در مدارس ابتدایی عبارتند از: الف) ارائه و گسترش دامنه اطلاعات دانش‌آموزان نسبت به دنیای مشاغل، ب) پاسخگویی به سوالات متعدد دانش‌آموزان درباره مشاغل مختلف، ج) بررسی علل کار کردن و د) تاکید بر اینکه کار برای بقای جامعه ضروری است.
- ✓ هدف راهنمایی شغلی در دوره راهنمایی آن است که دانش‌آموز نسبت به توانایی‌ها و خصوصیات خود آگاهی بیشتری پیدا کرده و با تاکید بر خودشناسی و شناخت مشاغل مختلف، طرح‌ریزی شغلی را آغاز کند.
- ✓ هدف راهنمایی شغلی در دبیرستان، تا حد زیادی نقش شغلی به خود گرفته و دارای ۲ هدف اصلی است: الف) فراهم آوردن امکانات و موقعیتی که فرد با خودشناسی و شغل‌شناسی، طرح‌ریزی شغل کند و ب) اطلاعات دقیقی از نتایج آزمون‌های شغلی اجرا شده، مشاغل متعدد، امکانات و فرصت‌های استخدامی در دسترس دانش‌آموزان قرار گیرد.

روش‌های گروهی راهنمایی شغلی در مدارس:

- ✓ اهداف اصلی راهنمایی شغلی بصورت گروهی عبارتند از: الف) ارائه اطلاعات شغلی به کلیه اعضای گروه، ب) گسترش اطلاعات و نگرش شغلی دانش‌آموزان و ج) ایجاد علاقه در اعضای گروه نسبت به راهنمایی شغلی.
- ✓ در جلسات راهنمایی و مشاوره شغلی گروهی باید بر ۳ موضوع اصلی تاکید شود: الف) خودشناسی مراجعان، ب) شغل‌شناسی و ج) نیازهای شغلی جامعه.
- ✓ معمولاً خودشناسی بر شغل‌شناسی تقدم دارد.
- ✓ برخی از روش‌های مشاوره شغلی گروهی عبارتند از: الف) ارائه واحد شناسایی مشاغل، ب) بازدید از موسسات و ج) برنامه معرفی مشاغل.

✓ بازدید از موسسات خصوصا برای دانش آموزان مدارس ابتدایی، روش راهنمایی شغلی گروهی موثری بشمار می رود چون می توانند اطلاعات عینی بدست آورند.

✓ بازدید، زمانی موثر است که بلافاصله بعد از یک بحث نظری درباره مشاغل انجام پذیرد.

✓ هدف اصلی تشکیل برنامه معرفی مشاغل، قرار دادن اطلاعات شغلی بطور عینی در دسترس دانش آموزان است.

✓ با استفاده از برنامه معرفی مشاغل، اطلاعات ضروری درباره مشاغل متعدد را در زمان نسبتا کوتاهی می توان در دسترس دانش آموزان قرار داد.

✓ اطلاعات ضروری درباره هر شغل عبارتند از: الف) شناسایی و تعریف شغل، وظایف و مسئولیت ها، شرایط احراز و ارتقای شغل، چگونگی استخدام، حقوق و مزایا و آینده شغلی.

✓ با استفاده از برنامه معرفی مشاغل، می توان برنامه راهنمایی را به عامل مردم شناساند.

روش های فردی راهنمایی شغلی در مدارس:

✓ روش های راهنمایی شغلی فردی عبارتند از: الف) مطالب خواندنی، ب) نوشتن مقاله و ج) اشتغال در ایام فراغت.

فصل پنجم: طرح ریزی شغلی

- ✓ یکی از نتایج مهم راهنمایی شغلی، طرح ریزی شغلی است.
- ✓ طرح ریزی شغلی، فعالیت مشترک پویایی بین مراجع و مشاور است.

عوامل موثر بر طرح ریزی شغلی:

۱. توانایی ذهنی:

- ✓ توانایی ذهنی یا هوش برای انتخاب، آمادگی و اشتغال ضرورت دارد.
- ✓ برای آنکه فرد بتواند دوره‌های کارآموزی را با موفقیت گذرانده و از شغل خود راضی باشد، باید شغلی را انتخاب کند که توانایی ذهنی کافی برای انجام آن داشته باشد.

۲. استعداد:

- ✓ به اعتقاد سوپر و کراتیز، کلمه توانایی را می‌توان بجای استعداد بکار بست.
- ✓ مهارت، میزان تبحری است که فرد برای انجام موفقیت آمیز کاری آموخته باشد در حالی که استعداد، توانایی فطری فرد است که به امر یادگیری کمک کرده و آن را تسریع و تسهیل می‌کند.
- ✓ استعداد، نوع و میزان یادگیری فرد را در زمینه‌های گوناگون در آینده پیش‌بینی می‌کند.
- ✓ آزمون‌های استعداد کلامی و عددی، به آزمون‌های توانایی ذهنی نیز معروفند که می‌توان آنها را آزمون‌های استعداد تحصیلی نیز نامگذاری کرد.
- ✓ اسپیرمن، تمام رفتارهای انسان را ناشی از یک عامل کلی به نام عامل عمومی (G) و یک عامل خصوصی (S) می‌داند.
- ✓ از نظر ورنون و سایر روانشناسان انگلیسی، استعداد، ابعاد گروهی و سلسله مراتبی داشته که در سطوح بالا، عوامل عمومی و در سطوح پایین، عوامل خصوصی قرار می‌گیرند.
- ✓ نظریه ورنون، اساس تهیه آزمون‌های سنجش ابعاد و انواع استعداد نظیر آزمون استعداد عمومی (GATB)، آزمون استعداد تشخیصی (DAT) و آزمون طبقه‌بندی استعداد فلاناگان (FACT) شد.
- ✓ بینه و سیمون معتقد بودند با افزایش سن، استعدادهای فرد کامل تر می‌شود.
- ✓ بی‌لی نشان داد که رشد استعدادها از سنین اولیه زندگی آغاز شده و در حدود ۲۰ سالگی به حداکثر می‌رسد.
- ✓ گارت معتقد بود که با افزایش سن، عوامل اختصاصی تری در استعداد پدید می‌آیند.
- ✓ تحقیقات برت نشان داد که استعداد در سنین کودکی، عمومی و در سنین بزرگسالی، اختصاصی است.

۳. رغبت:

- ✓ رغبت طبق فرهنگ لغت وبستر عبارتست از احساسی که با توجه و علاقه زیاد نسبت به چیزی همراه باشد.
- ✓ رغبت زمانی بوجود می‌آید که انسان، چیزی را دوست بدارد، آن را مورد توجه قرار داده و مشاهده کند، درباره آن بیاندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد.
- ✓ رغبت، همان ترجیحات و دوست‌داشتنی‌های انسان در لحظه معینی از زمان است.

✓ سوپر به ۴ نوع رغبت در زمینه شغلی اشاره دارد: الف) رغبت بیان شده (آنچه را که دوست داریم یا از آن متنفریم، بر زبان جاری می‌کنیم)، ب) رغبت نمایان شده (بصورت یک عمل و یا انجام یک شغل ظاهر می‌شود)، ج) رغبت آزمون شده (از طریق آزمون‌های هنجار شده معین می‌شود) و د) رغبت فهرست شده (از طریق پاسخگویی فرد به جدولی از مشاغل تعیین می‌شود).

✓ تغییر رغبت‌ها در کودکان و نوجوانان بیشتر مشاهده شده و با افزایش سن، رغبت‌های بیان شده ثبات بیشتری پیدا می‌کند.

✓ رغبت بیان شده یعنی پرسیدن عقیده کسی درباره شغلی و در مشاوره شغلی، به تنهایی نمی‌تواند منبع موثقی برای تصمیم‌گیری باشد زیرا اعتبار علمی چندانی ندارد.

✓ رغبت نمایان شده می‌تواند در مشاوره شغلی، منبع و منشا تصمیم‌گیری شغلی قرار گیرد.

✓ در مشاوره شغلی می‌توان از رغبت آزمون شده در تصمیم‌گیری شغلی استفاده کرد.

✓ رغبت فهرست شده هم می‌تواند در مشاوره شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

✓ بنظر استرانگ، رغبت‌ها بجای آنکه آموخته شوند، کشف و شناخته می‌شوند.

✓ تفاوت انسان‌ها در رغبت‌ها، در انتخاب شغل تاثیر انکار ناپذیری دارد.

✓ رغبت‌ها، فطری و ذاتی نبوده و با توجه به عوامل محیطی و تجارب زندگی رشد کرده و شکل خاصی به خود می‌گیرند.

✓ بنظر استرانگ، رغبت‌ها زمانی بوجود می‌آیند که فرد از حضور یک شی در اطراف خود آگاه شده و یا چیزی را مشاهده می‌کند.

✓ رغبت، بین دوست‌داشتنی‌ها و دوست‌نداشتنی‌ها تمایز ایجاد می‌کند.

✓ بنظر استرانگ، مهمترین عامل در انتخاب شغل، رغبت است.

✓ رغبت، منعکس کننده توجه فرد به دنیای مشاغل، ارزش‌ها، نیازها و انگیزش‌هاست.

✓ سیاهه رغبت شغلی استرانگ، اولین بار در سال ۱۹۲۷ تهیه شده و دارای ۴۰۰ سوال است.

✓ معیار موفقیت شغلی از دیدگاه استرانگ، درآمد سالانه معین و احساس رضایت شغلی است.

۴. شخصیت:

✓ بنظر گیلفورد، شخصیت هر فرد، مجموعه ویژگی‌های بی‌همتا و ویژه‌ای است که مختص آن فرد بوده و او را از دیگران متمایز می‌سازد مانند استعدادها، طرز تلقی‌ها، رغبت‌ها، خصوصیات جسمانی، نیازها، خلق و خوی و ...

✓ اهمیت خودپنداری که بخشی از شخصیت بوده در انتخاب شغل توسط سوپر مطرح شده است.

✓ تاثیر نوع شخصیت بر انتخاب شغل بسیار موثر بوده و هالند، تاثیر نوع شخصیت بر انتخاب شغل را بسیار مهم می‌داند.

۵. توجه به واقعیت:

✓ پاسخ‌های فرد در زمینه رغبت یا شخصیت چنانچه با مشاهده رفتارهای آنان همراه نباشد، اعتبار چندانی ندارد.

۶. عوامل محیطی:

✓ فرهنگ، مجموعه اعتقادات، باورها، عادات و خصوصیات رفتاری است که افراد یک جامعه برای ادامه زندگی و مقابله با مشکلات و سازش با محیط و برای برقراری روابط با یکدیگر بکار می‌گیرند.

- ✓ بخشی از فرهنگ، همان میراث اجتماعی بوده که از گذشتگان انتقال یافته است.
- ✓ عوامل فرهنگی تا حد زیادی، تعیین کننده نوع مشاغلی است که افراد انتخاب می کنند.
- ✓ بر اثر تعامل بین عوامل متعدد، فرهنگ خاص در منطقه مورد نظر پدیدار می شود.

فصل ششم: انتخاب شغل و مشکلات آن

مفاهیم انتخاب شغل:

- ✓ تفاوت در نگرش نظریه پردازان نسبت به ماهیت انسان، مهمترین عامل موثر در تعدد و تنوع در مفاهیم انتخاب شغلی محسوب می شود.
- ✓ مفاهیم انتخاب شغل عبارتند از: الف) تصادفی یا اصولی بودن انتخاب، ب) آگاهانه یا ناآگاهانه بودن انتخاب، ج) عقلانی یا عاطفی بودن انتخاب، د) سازشی یا ترکیبی بودن انتخاب و ه) آنی یا تکاملی بودن انتخاب.
- ✓ در نظریه انتخاب شغل بطور تصادفی، انسان موجودی منفعل بوده و عوامل بیرونی، تعیین کننده شغل وی هستند.
- ✓ در نظریه انتخابی بودن شغل، عقیده بر آنست که ارگانیسم در برابر محرک خارجی به پاسخ پرداخته و با شناخت محرک، می توان پاسخ احتمالی را پیش بینی کرد.
- ✓ رفتاری آگاهانه است که انسان با خواست و اراده قبلی به انجام آن بپردازد.
- ✓ بنظر آدامز، مشخصات رفتار آگاهانه عبارتند از: الف) انسان می تواند پاسخ ها را تا حدی پیش بینی و کنترل کند، ب) فرد می تواند رابطه بین پاسخ های احتمالی آینده را با محرک های شناخته شده گذشته تعیین کند و ج) انسان می داند محرک های گوناگون، پاسخ های متفاوتی ایجاد می کند.
- ✓ انتخاب شغل، رفتار و تلاشی آگاهانه است.
- ✓ پیروان نظریه خصیصه عامل، معتقدند انتخاب شغل، انتخاب شغل رفتاری آگاهانه و فرآیند شناختی حل مشکل است.
- ✓ گینزبرگ نیز انتخاب شغل را رفتاری آگاهانه دانسته و بر نقش و اراده فرد در فرآیند انتخاب و تصمیم گیری شغلی اهمیت فراوانی قائل است.
- ✓ از نظر فروید، انتخاب شغل بطور ناآگاهانه انجام شده و فرد از عوامل موثر انتخاب شغل و نیروهایی که باعث تلاش او در جهت انتخاب شغل می شود، آگاهی ندارد.
- ✓ به اعتقاد فروید، فشار، اجبار و اضطراب انسان را وادار می دارد تا شغلی برگزیند.
- ✓ سوپر که نظریه رشدی انتخاب شغل را ارائه نموده، بر آگاهانه بودن انتخاب شغل تاکید دارد.
- ✓ خویشن پنداری شغلی یکی از مفاهیم بنیادین نظریه سوپر بوده که عبارتست از تصور و پنداری که فرد درباره تطابق یا عدم تطابق مشاغل مختلف با خصوصیات شخصی خود دارد.
- ✓ خویشن پنداری شغلی بر اثر تعامل بین عوامل فردی و محیطی ایجاد می شود.
- ✓ با افزایش سن، آگاهی انسان برای انتخاب شغل افزایش می یابد.
- ✓ تصمیمات عقلانی بر منطق و واقعیت استوارند.
- ✓ فرد عاطفی در ارضای نیازها و انجام کارها، بر جنبه های احساسات توجه بیشتری دارد.
- ✓ فرد عاطفی در تصمیم گیری، به واقعیات توجه کمتری دارد.
- ✓ گینزبرگ معتقد است انتخاب شغل، فعالیتی سازشی است یعنی انسان از طریق انتخاب شغل درصدد برآوردن آرزوهایش بوده، رضایت شغلی بدست آورده و از رغبت ها و استعدادهایش حداکثر استفاده را بکند.
- ✓ بنظر سوپر، انتخاب شغل فرآیند مستمری بوده که به مرور زمان، همسو با رشد شخصیت فرد، کامل تر می شود.

- ✓ بنظر سوپر، امکان تغییر شغل در هر سنی وجود داشته و لذا انتخاب شغل، فعالیتی رشدی و ترکیبی است.
- ✓ به عقیده پارسونز، انتخاب شغل در سن معینی انجام می‌گیرد.
- ✓ بنظر پارسونز، انتخاب شغل مهمترین تصمیم و فعالیت زندگی انسان است.
- ✓ با قبول دیدگاه آنی بودن انتخاب شغل، مشاور شغلی تا حد زیادی نقش حساس و فعال خود را از دست می‌دهد.
- ✓ فرآیند انتخاب شغل از ۱۰ سالگی آغاز شده و تا ۲۰ سالگی ادامه می‌یابد.

تعاریف انتخاب شغل:

- ✓ برای انتخاب شغل باید ارتباط بین انتخاب، ترجیح و انتظار شغلی مشخص شود.
- ✓ ترجیح بمعنی درجه‌بندی مشاغل به ترتیب اهمیت و اولویت برای فرد است.
- ✓ بنظر سوپر، ترجیح شغلی، لازمه انتخاب و آماده شدن برای اشتغال است.
- ✓ ترجیح را می‌توان بصورت دوست داشتن و علاقه به انجام کاری تعریف کرد.
- ✓ به عقیده گینزبرگ، انتخاب، جامع‌تر و کلی‌تر و واقع‌بینانه‌تر از ترجیح است.
- ✓ لازمه تمام انتخاب‌های مناسب شغل، وجود ترجیح شغلی است ولی تمام ترجیحات شغلی، به انتخاب منجر نمی‌شود.
- ✓ آنچه را که فرد بدان اشتغال می‌ورزد، انتخاب است و آنچه را که دوست دارد انجام بدهد، ترجیح است.
- ✓ انتخاب در بزرگسالی، بیشتر بر واقعیت استوار بوده و همبستگی بین انتخاب و ترجیح شغلی، بیشتر است.
- ✓ انتظار شغلی، بیشتر جنبه خیال داشته و بمقدار زیادی از واقعیت به دور است.
- ✓ تمایل به انجام کار به تنهایی، نمی‌تواند دلیل بر داشتن توانایی و در نتیجه انتخاب شغل باشد.
- ✓ در انتظار شغلی، به واقعیت توجه نمی‌شود.
- ✓ فرد در انتخاب شغل، شغلی را بر می‌گزیند که احتمال موفقیت در انجام آن بیشتر است و در ترجیح، به آن چیزهایی را که دوست دارد می‌اندیشد و در انتظار شغلی، خیالبافی می‌کند.
- ✓ انتخاب شغل، پاسخی به محرک‌های درونی و بیرونی بوده که تغییر قابل مشاهده‌ای در رفتار فرد ایجاد می‌کند.
- ✓ انتخاب شغل، رفتاری فعال و فرآیندی رشدی بوده که بر واقعیت استوار است.
- ✓ شرایط لازم برای انتخاب شغل عبارتند از: الف) وجود چندین شغل، ب) وجود انگیزه و ج) آزادی و اراده.
- ✓ استقلال جویی در زندگی و همکاری در ساختن و رشد جامعه در کنار رفع نیازهای مادی، اجتماعی و روانی از عوامل انگیزه برای انتخاب شغل است.

سنجش انتخاب شغل:

- ✓ از مصاحبه، زمانی استفاده می‌شود که پژوهشگر قصد دارد اطلاعات فشرده‌ای را در زمینه تاریخچه اشتغال گروه کوچک گردآوری کند.
- ✓ روش مصاحبه باز که به مصاحبه شباهت دارد، شیوه‌ای برای سنجش انتخاب شغل است.
- ✓ روش فوق، سازمان‌یافته‌تر و کلی‌تر از روش مصاحبه بوده و مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده، آزادی عمل بیشتری دارند.

ابعاد انتخاب شغل:

- ✓ انتخاب شغل با طرح‌ریزی شغلی که با شناخت عواملی نظیر توانایی ذهنی، استعداد، رغبت، نوع شخصیت، توجه به واقعیت و عوامل محیطی همراه بوده، انجام می‌گیرد.
- ✓ ابعاد انتخاب شغل عبارتست از: الف) شناسایی، ب) خویشتن‌پنداری شغلی و ج) استقلال‌طلبی.
- ✓ اولین بعد انتخاب مناسب شغل، شناسایی عوامل گوناگون موثر در انتخاب است.
- ✓ انتخاب شغل، همزمان با آگاهی فرد از مشاغل آغاز می‌شود.
- ✓ خویشتن‌پنداری شغلی یعنی تصور و نگرشی که فرد درباره مشاغل دارد.
- ✓ خویشتن‌پنداری شغلی زمانی ایجاد می‌شود که فرد، خود را به انتخاب شغلی و اندیشیدن درباره مشاغل، ملزم و موظف بداند.
- ✓ خویشتن‌پنداری شغلی منفی، انسان را ناامید و گریزان از انتخاب می‌سازد زیرا چنین فردی باور دارد که از عهده انجام کار بر نمی‌آید.
- ✓ انتخاب شغل، اولین و مهمترین نقش را در نیل به استقلال و رهایی از وابستگی ایفا می‌کند.

مشکلات انتخاب شغل:

- ✓ در تقسیم‌بندی ویلیامسون از مشکلات شغل، بسیاری از علل بعلت وضعیت نامناسب روانی فرد بوجود می‌آیند.
- ✓ ویلیامسون، مشکلات انتخاب شغل را که متأثر از عوامل شخصی و اجتماعی هستند، عبارتند از: الف) نبود انتخاب، ب) انتخاب مشکوک و ج) انتخاب نادرست.
- ✓ هر روش تشخیصی درست بایستی دارای ۳ معیار باشد: الف) مشاور را تعیین و کشف علل مشکلات یاری دهد، ب) هر مورد ارائه شده در جدول طبقات، مستقل از سایر موارد مطرح شده باشد و ج) پس از طبقه‌بندی کردن، نحوه کار کردن و راه حل نیز پیشنهاد شود.
- ✓ مشکلات انتخاب شغل از نظر بوردین عبارتند از: الف) وابستگی، ب) کمبود اطلاعات و ج) دلهره.
- ✓ مشکلات انتخاب شغل از نظر رابینسون عبارتند از: الف) مشکلات سازشی، ب) مشکلات بی‌مهارتی و ج) مشکلات بلاتکلیفی.
- ✓ مهارت در تصمیم‌گیری، از عوامل موفقیت شغلی بشمار می‌رود.
- ✓ مهارت در تصمیم‌گیری با بلوغ رفتاری، استقلال، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و انتخاب مناسب شغلی همراه است.
- ✓ هر نوع شک و ناتوانی در جریان انتخاب شغل، در زمره مشکلات بلاتکلیفی قرار می‌گیرد.
- ✓ بلاتکلیفی در انتخاب شغل با افزایش سن کاهش می‌یابد.
- ✓ بنظر کارتر، بلاتکلیفی، پدیده‌ای آموخته شده است.
- ✓ در دوره نوجوانی، بلاتکلیفی در حیطه‌های مختلف زندگی و از جمله اشتغال بعلت ناپایداری و تنوع رغبت‌ها بیشتر است.
- ✓ از نظر تایلر، بلاتکلیفی حاصل ۴ عامل است: الف) گفته‌ها و خواسته‌های دوستان و خانواده، ب) نگرش فرد نسبت به شغلی خاص، ج) تساوی در رغبت‌ها و استعدادهای فرد نسبت به مشاغل مختلف و د) بلاتکلیفی بر اثر کمبود اطلاعات بر اثر محدودیت‌ها.

فصل هشتم: انگیزش شغلی

تعریف انگیزش شغلی:

- ✓ انگیزش، به چرایی رفتار انسان مربوط می‌شود.
- ✓ انگیزه‌های انسان، آگاهانه یا ناآگاهانه براساس نیازها شکل می‌گیرد.
- ✓ انگیزه در آدمی، ایجاد نیرو می‌کند.
- ✓ انگیزه از ۳ دیدگاه شرایط ایجاد، نتایج رفتاری و اساس و پایه فیزیولوژی بررسی می‌شود.
- ✓ منظور از انگیزش شغلی، ایجاد شرایطی بوده که باعث برانگیختن، هدایت و ادامه رفتارهای شغلی فرد می‌شود.
- ✓ انگیزش شغلی یعنی میل به کار کردن به شرط آنکه کار مورد نظر، بعضی از نیازهای فرد را ارضا کند.
- ✓ بنظر پورتر، انگیزش، چگونگی آغاز، ادامه و نتایج رفتار را مشخص می‌سازد.
- ✓ زونکر معتقد است شناسایی نیازها و آگاهی از نیروهای نگهدارنده، در تحقق اهداف سازمان و افزایش کارآمدی شاغلین نقش انکارناپذیری دارد.
- ✓ به اعتقاد روانشناسان، انگیزش از طریق محیط و عوامل وابسته به آن، آموخته می‌شود.
- ✓ بنظر رفتارگرایان، انگیزه‌های انسان از طریق پاداش‌های درونی و بیرونی آموخته می‌شوند.
- ✓ از نظر وجودگرایان، نیاز به خودشکوفایی، منبع اصلی انگیزه‌های انسان است.
- ✓ از دیگر عوامل انگیزش شغلی می‌توان به معنا و ارزش اقتصادی شغل، اعتبار و موقعیت اجتماعی شغل، توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی اشاره کرد.

تاریخچه انگیزش شغلی:

- ✓ علت اصلی رفتار، انگیزش است.
- ✓ از نظر فلاسفه یونان، سلسله مراتب روح تا هوش‌های بدن و شعور ذهن را در زمینه انگیزش، مطرح کرده‌اند.
- ✓ دکارت، بدن را عامل نافع‌ال انگیزش و اراده را عامل فعال آن معرفی کرده که به اعتقاد وی، انگیزه‌ها از بدن یا اراده نشأت می‌گیرند.
- ✓ اراده، نیروی انگیزشی فعالی است که باعث عمل شده و آن را هدایت می‌کند.
- ✓ دکارت با تاکید بر اراده، اولین نظریه انگیزش را مطرح ساخت.
- ✓ با شناخت ماهیت انسان، می‌توان به علل رفتارهای وی پی برده و رفتارهای آینده‌اش را پیش‌بینی و کنترل کرد.
- ✓ فروید با طرح ناخودآگاه، عنوان کرد که بسیاری از رفتارهای انسان متأثر از انگیزه‌های ناخودآگاه است.

اهمیت و ضرورت انگیزش شغلی:

- ✓ از نظر بری‌فیلد، ایجاد انگیزه شغلی یکی از اهداف مهم ارائه اطلاعات شغلی است.

عوامل موثر در انگیزش شغلی:

- ✓ انگیزش با عملکرد، رابطه نزدیکی دارد.
- ✓ اگر خصوصیات مورد نیاز شغل با ویژگی‌های فرد هماهنگ باشد، انگیزش شغلی فرد در حد مطلوب خواهد بود.

نظریه‌های انگیزش شغلی:

- ✓ در نظریه محرک - پاسخ، چگونگی ارتباط بین پاسخ‌های گوناگون که بر اثر محرک‌های مختلف ایجاد می‌شوند، بررسی می‌گردد.
- ✓ در نظریه فوق می‌توان با هرگونه تغییری در محرک، پاسخ مطلوب را ایجاد کرد.
- ✓ بهره‌گیری از رابطه محرک با پاسخ در محیط کار، نتایج مطلوب فراوانی دارد.
- ✓ یکی دیگر از نظریه‌های انگیزش شغلی، نظریه میزان سازگاری بوده که عنوان می‌کند میزان پذیرش و سازگاری فرد با محرک‌های متعدد، انگیزش شغلی را موجب می‌شود.
- ✓ پیروان نظریه عقلی و استدلالی معتقدند انسان در محیط کار، اهداف خود را با در نظر گرفتن شرایط و امکانات محیط و با اتکا به عقل و استدلال تعیین می‌کند.
- ✓ نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ بیان می‌دارد بین فرد و کار وی، رابطه اساسی وجود دارد.
- ✓ از نظر هرزبرگ، نیازهای انسان به ۲ دسته زیستی و اکتسابی تقسیم شده که دسته اول ناشی از طبیعت حیوانی بوده و دسته دوم که عوامل بهداشتی نامیده می‌شوند.
- ✓ به اعتقاد هرزبرگ، عواملی که منجر به رضایت شغلی می‌شوند، در ماهیت کار قرار داشته و به عوامل انگیزشی معروفند و عواملی که از عدم رضایت شغلی جلوگیری می‌کنند، عوامل بهداشتی یا نگهدارنده هستند.
- ✓ نظریه روم در انگیزش شغلی، بر فواید نقش کار برای فرد تاکید دارد.
- ✓ روم معتقد است انسان در رسیدن به هدف، هنگامی با انگیزه عمل می‌کند که اولاً اهمیت و ارزش آن هدف را باور داشته باشد و ثانیاً بین عملکرد خود با موفقیت در رسیدن به هدف، رابطه آشکاری مشاهده کند.
- ✓ روم، نظریه انتظارات در زمینه انگیزش شغلی را بعنوان نظریه جایگزین برای سایر نظریه‌های انگیزش شغلی مطرح کرد.
- ✓ به اعتقاد وی در نظریه فوق، جامع‌ترین توضیح در زمینه انگیزش شغلی ارائه شده و میزان شدت علاقه فرد به انجام و ادامه شغل، در گرو انتظار او از بازده و نیز میزان جذابیت ارزش آن شغل قرار دارد.
- ✓ در نظریه اجتماعی مایو (نظریه تعدد عوامل انگیزشی)، علی‌رغم نظریه اقتصادی تک انگیزه‌ای، اعتقاد بر آن است که فعالیت‌های انسان در زندگی خصوصی و محیط کاری، برای ارضای سلسله نیازهای متنوع و متعدد اوست.
- ✓ در نظریه نئوکلاسیک، برقراری روابط اجتماعی در محیط کار، بر تامین نیازهای اقتصادی تقدم دارد.
- ✓ ارضای نیازهای اجتماعی و تعامل گروهی، مشارکت و برقراری ارتباط موثر، در بهره‌وری و کارایی، نقش بسزایی دارند.
- ✓ در نظریه برابری (درون‌زاد)، فرد بجای توجه به نیازها، نتیجه حاصل از کار در رابطه با متغیرهای مختلف را با دیگر افراد مورد مقایسه قرار داده و به احساس برابری یا نابرابری می‌رسد.
- ✓ مک‌گریگور در مورد نگرش به انسان، دو نظریه کاملاً متفاوت را مطرح می‌سازد، یکی منفی X و دیگری مثبت Y.
- ✓ از دیدگاه نظریه X، انسان ذاتاً از کار، بیزار بوده و می‌کوشد از کار کردن اجتناب کند.
- ✓ در نظریه Y اعتقاد بر آن است که اگر انسان به اهداف سازمان متعهد شود، خود به کنترل و هدایت اعمالش می‌پردازد.

روش‌های اجرا و کاربرد:

- ✓ سنجش انگیزش شغلی بمنظور ارائه راهکارهایی برای افزایش آن، اهمیت زیادی دارد.

✓ برخی معتقدند چون انگیزش شغلی ناخودآگاه است، باید با روش‌های غیر مستقیم نظیر فنون فراقن مورد ارزیابی قرار گیرد.

✓ برای اندازه‌گیری انگیزش شغلی از ابزار متعددی نظیر ترجیح شغلی ادوارد و آزمون اندریافت موضوع استفاده می‌شود.

✓ پرسشنامه انگیزش شغلی اولدهام در سال ۱۹۷۶ ساخته شده که دارای ۲۳ سوال است.

✓ پرسشنامه ارزش‌های شغلی دارای ۲۱۰ جفت عبارت بوده که ۱۵ ارزش شغلی را می‌سنجد.

فصل نهم: موفقیت شغلی

تعریف موفقیت شغلی:

- ✓ در فرهنگ لغت انگلیسی، موفقیت بمعنی دستیابی فرد به چیزهایی بوده که درصدد انجام آنهاست و امیدواری رسیدن به آنها وجود دارد.
- ✓ موفقیت شغلی بر ۲ جنبه عملکرد و کارآمدی تاکید دارد.
- ✓ بنظر کرایتز، موفقیت شغلی نوعی قضاوت ارزشی است.
- ✓ عده‌ای، موفقیت شغلی را همان پیشرفت شغلی و افزایش مهارت‌ها و کسب تخصص در شغل می‌دانند.
- ✓ به اعتقاد مازلو، ارضای نیازهای جسمانی و نیازهای ایمنی و اجتماعی و عزت نفس در ایجاد موفقیت شغلی موثرند.
- ✓ بنظر کرایتز، برای کارگران کارخانجات اتومبیل‌سازی، موفقیت با امنیت شغلی مساوی است.
- ✓ شفیع آبادی، موفقیت شغلی را به ۳ حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف کرده است.
- ✓ در موفقیت شغلی غیر روانی، مردم موفقیت شغلی را با میزان درآمد و حقوق می‌سنجند.
- ✓ به اعتقاد هرزبرگ، تاثیر افزایش حقوق و دستمزد برای انسان، همانند پر کردن باطری است.
- ✓ بر مبنای نظریه ۲ عاملی هرزبرگ، افزایش حقوق و مزایا می‌تواند باعث کاهش نارضایتی شغلی کارکنان بطور موقت شود.
- ✓ از دیدگاه تعریف روانی، موفقیت شغلی همان احساس فرد از میزان کارایی و توانایی در انجام کار محوله است.
- ✓ در تعریف عمومی، موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به اهداف شغلی بهره‌برداری کند.
- ✓ در دیدگاه عمومی، موفقیت شغلی مفهومی نسبی داشته و هیچ فردی را نمی‌توان بطور مطلق، موفق نامید.
- ✓ در این دیدگاه، رسیدن فرد به اهداف شغلی در نظر گرفته شده، موفقیت شغلی نامیده می‌شود.
- ✓ موفقیت شغلی با انگیزش شغلی رابطه مستقیم دارد.

تاریخچه موفقیت شغلی:

- ✓ موفقیت شغلی از سال ۱۹۰۸ با دیدگاه پارسونز مبنی بر تناسب بین ویژگی‌های شغل با خصوصیات فرد مطرح شد.
- ✓ توجه به موفقیت شغلی، در زمره تاکیدات اولیه پارسونز است.
- ✓ براساس نظریه مک کله‌لند، انگیزه موفقیت در موقعیت‌های رقابت‌انگیز ظاهر می‌شود.
- ✓ هرزبرگ معتقد است که احساسات خوشایند و رضایت‌بخش، با محتوای شغل و احساسات ناخوشایند با شرایط کار بستگی دارند.

اهمیت و ضرورت موفقیت شغلی:

- ✓ افراد موفق، کارشان را بهتر انجام داده و به راهنمایی کمتری نیاز دارند و از محیط کار، کمتر غیبت می‌کنند.
- ✓ افراد موفق، مهارت‌ها را زودتر و بهتر یاد می‌گیرند.
- ✓ براساس نظریه موفقیت، شخص هنگامی به سطوح بالاتری از بازده و کارآمدی می‌رسد که انگیزه موفقیت و پیشرفت در او موجود باشد.
- ✓ از طریق کار کردن، نیازهای اساسی انسان برآورده می‌شوند.

- ✓ استرس که مانع ارضای درست نیازها می‌شود، مشکل بزرگی در حصول موفقیت شغلی است.
- ✓ عدم توفیق در زندگی شخصی، به ایجاد استرس انجامیده و که به نوبه خود بر شغل فرد تاثیر منفی دارد.

عوامل موثر در موفقیت شغلی:

- ✓ موفقیت شغلی، منبع بسیار قوی برای انگیزش شغلی بوده و انگیز شغلی نیز متقابلاً در موفقیت شغلی تاثیر دارد.
- ✓ ۲ عامل کارآمدی و عملکرد، تاثیر مهمی بر موفقیت شغلی دارند.
- ✓ کارآمدی به معنی صرف کمترین زمان یا نیرو برای تولید بیشتری از کالا و محصول تعریف شده است.
- ✓ کارآمدی با توجه به عملکرد شغلی کارکنان و براساس سنجش نتیجه کار و چگونگی استفاده از فرصت‌ها و امکانات سازمان تعیین می‌شود.
- ✓ در موفقیت شغلی، ۳ عامل تعهد و مسئولیت‌پذیری، ارتباط شغلی و اعتبار شغلی اهمیت دارد.
- ✓ تعهد و مسئولیت‌پذیری، اساس یادگیری بوده و انجام مهارت‌ها و وظایف شغلی را ممکن می‌سازد.
- ✓ اعتبار شغلی، نشان‌دهنده شهرت و مقبولیت اجتماعی شغل است.
- ✓ مهمترین عامل در موفقیت شغلی، خود فرد است.

نظریه‌های موفقیت شغلی:

- ✓ بنظر جامعه‌شناسان، درآمد و حقوق یکی از معیارهای موفقیت شغلی محسوب می‌شود.
- ✓ مدیران زمانی موفق محسوب می‌شوند که در ایفای نقش مورد انتظار خود، موفق باشند. این نقش‌ها، تبلوری از ارزش‌ها و انتظارات جامعه هستند.
- ✓ کرایتز، نظریه موفقیت شغلی را براساس مفاهیم شخصیت و اهداف ارائه داده است.
- ✓ موفقیت با میزان دستیابی به اهداف و انتظارات فرد در ارتباط با توانمندی‌های وی بستگی دارد.
- ✓ واقعیت‌نگری در موفقیت شغلی و در نتیجه سلامت روان، نقش مهمی دارد.
- ✓ دیدگاه موفقیت دیویس بر نظریه سیستمی و تقویت استوار است.
- ✓ از نظر دیویس، مجموعه عوامل فردی و محیط و روانشناختی در موفقیت شغلی موثر است.
- ✓ در نظریه سیستمی اعتقاد بر آن است که موفقیت شغلی، نتیجه برآیند کلیه عوامل بیرونی و درونی اثرگذار بر شغل است.
- ✓ ناظر در نظریه دیویس یعنی شخصی که بر عملکرد شاغلین در زمینه انجام شرح وظایف شغلی و چگونگی استفاده بهینه از توان‌ها و امکانات سازمان، توجه و نظارت می‌کند.

طبقه‌بندی معیارهای موفقیت شغلی:

- ✓ در حالت کلی، ۲ دسته عامل یعنی تناسب و جامعیت را می‌توان برای معیارهای موفقیت شغلی لحاظ کرد.
- ✓ تناسب، عواملی نظیر مهارت‌ها، معلومات و توانایی‌ها را در بر می‌گیرد.
- ✓ جامعیت یعنی اینکه تمام مولفه‌های موثر و مهم عملکردی در حوزه موفقیت شغلی باید لحاظ شوند.
- ✓ کرایتز برای طبقه‌بندی معیارهای موفقیت شغلی، ابعاد زمان، نوع و سطح را مطرح می‌کند.
- ✓ اهمیت زمان توسط ثرندایک پیشنهاد گردیده و وی، زمان را به آنی، متوسط و نهایی تقسیم کرده است.

✓ هر قدر سازمان دارای افراد لایق تر و موفق تر باشد، سطح ارائه خدمات آن به درون و بیرون سازمان افزایش می یابد.

روش های اجرا و کاربرد:

✓ ارضای نیازهای مادی، هیچگاه تنها عامل اشتغال محسوب نمی شود.

✓ بنظر رو، برای شناخت وجود و درون یک انسان، فهم رفتار شغلی او حداقل به اندازه درک رفتار جنسی اهمیت دارد.

✓ سلامت فرد و جامعه، به اشتغال وابسته است.

✓ موفقیت شغلی با رشد جامعه و در نهایت با ارتقای سلامت و سطح زندگی فرد همراه است.

✓ موفقیت شغلی با عواملی نظیر رفتار کارفرما، نوع شغل و محیط کار ارتباط دارد.

✓ هنگامی که انجام شغل با بی علاقهی همراه شود، به ایجاد فرسودگی و خستگی های جسمی - روانی منجر می شود.

فصل یازدهم: فرسودگی شغلی

تعریف فرسودگی شغلی:

- ✓ فرسودگی شغلی با علائمی نظیر بی‌رمقی، دلزدگی از کار، خستگی مفرط و احساس ناتوانی در انجام کار همراه است.
- ✓ برخی صاحب‌نظران، استرس شغلی را با فرسودگی شغلی یکسان دانسته و برخی مانند پینز و آرون‌سون، فرسودگی را از عواقب مهم استرس قلمداد می‌کنند.
- ✓ خستگی ناشی از استرس شغلی، توان جسمی را مختل می‌سازد در حالی که خستگی ناشی از فرسودگی شغلی، منجر به کاهش احساسات و انگیزه و تضعیف روحیه ادامه اشتغال می‌شود.
- ✓ جذاب نبودن شغل، دلسردی در انجام وظایف و درگیری با ارباب رجوع از نشانه‌های فرسودگی شغلی محسوب می‌شود.
- ✓ فرسودگی شغلی دارای ۳ مولفه (مرحله) خستگی (از دست رفتن انرژی و خستگی آوری کار)، مسخ شخصیت (بی تفاوتی و نادیده گرفتن ارباب رجوع) و کاهش کارآمدی و احساس عدم موفقیت است.
- ✓ از منظری دیگر، مراحل فرسودگی شغلی عبارتند از کاهش نیروی مقابله با محیط، احساس خستگی و نارضایتی، بروز خشم و افسردگی، احساس بدبینی به دیگران و تجربه فرسودگی شغلی.
- ✓ فرسودگی شغلی به ۳ نوع حاد، مزمن و خاص تقسیم می‌شود.
- ✓ فرسودگی شغلی حاد، نتیجه یک ضربه روانی ناشی از شرایط محیط کار و یا خارج از آن است.
- ✓ فرسودگی مزمن، یک واکنش طولانی مدت و مستمر مرتبط با استرس‌های کاری است.
- ✓ فرسودگی شغلی خاص، مخصوص شخصیت‌های آسیب‌پذیر است بدین معنی که اگر این نوع افراد در شرایط فشارزا قرار گیرند، قادر به حل مسئله نیستند.

تاریخچه فرسودگی شغلی:

- ✓ اولین بار گرین در سال ۱۹۶۱ از واژه فرسودگی شغلی استفاده کرد.
- ✓ درصد فرسودگی شغلی در مشاغلی که با انسان‌های دردمند سر و کار دارند، بیشتر است.
- ✓ اولین مقالات در زمینه فرسودگی شغلی توسط فرودنبگر در سال ۱۹۷۵ و ماسلاچ در سال ۱۹۷۶ نوشته شد.
- ✓ فرودنبگر برای اولین بار، فرسودگی شغلی و ویژگی‌های آن را مطرح کرد.
- ✓ ماسلاچ اولین پرسشنامه سنجش فرسودگی شغلی را ساخت.
- ✓ در دیدگاه بالینی برای فرسودگی شغلی، به بررسی وضعیت سلامت روانی فرد فرسوده پرداخته می‌شود.
- ✓ در دیدگاه اجتماعی برای فرسودگی شغلی (نظیر دیدگاه ماسلاچ)، به ارتباط بین شاغل و ارباب رجوع تاکید می‌شود.
- ✓ نظریه چرنیس بر نقش عوامل سازمانی در بیحد فرسودگی شغلی تاکید دارد.
- ✓ نظریه امرن، نقش و عملکرد شاغل در سازمان را، عامل اصلی در بروز فرسودگی شغلی می‌داند.

اهمیت و ضرورت مطالعه فرسودگی شغلی:

- ✓ فرسودگی شغلی یکی از مهمترین عواملی بوده که با توجه به پیامدهای نامطلوب جسمی و روانی بسیار، باعث کاهش انگیزه و رضایت شغلی، افزایش غیبت از کار و سوانح می‌گردد.

علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی:

- ✓ این علائم شامل ۵ دسته الف) علائم روانی و عاطفی (اضطراب، خشم و ...، ب) علائم نگرشی (بدبینی، کاهش احساس همدلی و ...، ج) علائم رفتاری و اجتماعی (پرخاشگری، عدم انعطاف‌پذیری و ...، د) علائم جسمانی یا روان‌تنی (انواع ضعف، سردرد و ...) و ه) علائم سازمانی (کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب رجوع، غیبت از محل کار و ...) است.
- ✓ فرسودگی شغلی در مشاغل یاری‌رسان بیش از سایر مشاغل است.

علل فرسودگی شغلی:

- ✓ افراد با شخصیت‌های وسواسی - اجباری، بالاترین میانگین خستگی عاطفی، میانگین متوسط مسخ شخصیت و پایین‌ترین نمره موفقیت فردی را در ابعاد فرسودگی شغلی کسب کرده‌اند.
- ✓ افراد دارای شخصیت‌های نمایشی، میزان بیشتری از مسخ شخصیت را نسبت به گروه وسواسی بدست آورده‌اند.
- ✓ افراد دارای تیپ شخصیتی A و سلطه‌طلب، بیشتر در معرض ابتلا به سندرم فرسودگی شغلی قرار دارند.
- ✓ رابطه بین سن با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که شدت خستگی در بین شاغلین سنین ۳۰ تا ۳۹ سال بیش از سایر گروه‌های سنی است.
- ✓ علل فردی فرسودگی شغلی عبارتست از زندگی شخصی، تعارضات زناشویی، مشکلات محیط کار و ...
- ✓ عوامل بین فردی فرسودگی شغلی عبارتست از کار با ارباب رجوع‌های مشکل‌ساز، عدم تشویق و قدردانی و ...
- ✓ از عوامل سازمانی می‌توان به درآمد پایین، وجود کنترل بیش از حد در محیط کار و ... اشاره کرد.

نظریه‌های فرسودگی شغلی:

- ✓ در مطالعات اولیه مربوط به سندرم فرسودگی شغلی در دهه ۱۹۷۰، دو نظریه عمومی وجود داشت: الف) فرسودگی شغلی نتیجه مواجهه طولانی مدت با فشارزاهای شغلی است و ب) فرسودگی شغلی مخصوص کارمندان و کارگرانی بوده که کمال‌گرا و پرکار هستند.
- ✓ در دهه ۱۹۸۰، دو مدل جدید برای فرسودگی شغلی بوجود آمد که الف) فشار شغلی ناشی از عوامل شغلی نظیر حجم بالای کار بوده که مراحل فرسودگی شغلی عبارتست از مسخ شخصیت، کاهش عملکرد شخصی و خستگی عاطفی و ب) فرسودگی شغلی به مرور زمان افزایش می‌یابد که در این مدل، ابتدا خستگی عاطفی، سپس مسخ شخصیت و در نهایت کاهش عملکرد شخصی رخ می‌دهد.
- ✓ در مدل ماسلاچ و لیتز در دهه ۱۹۹۰، بر میزان تامین انتظارات و خواسته‌های فرد شاغل در زمینه حوزه‌های مربوط به کار مثل حجم کار، میزان کنترل و ... تاکید می‌شود.

روش‌های پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی:

- ✓ روش‌های مقابله با فرسودگی شغلی به ۲ بخش پیشگیری و درمان تقسیم می‌شود.

فصل دوازدهم: کارآفرینی

- کار علاوه بر تامین نیازهای اولیه زندگی، برای رشد جسم و ذهن ضروری است.
- یکی از روش‌های جدید در حوزه شغلیابی و اشتغال، کارآفرینی است.

تعاریف کارآفرینی:

- ✓ کارآفرینی از نظر راهنمایی شغلی، فعالیتی نسبتاً دائمی بوده که تولید کالا یا ارائه خدمتی را به همراه می‌آورد و برای آن، دستمزدی پرداخت می‌شود.
- ✓ کارآفرینی یعنی ایجاد موقعیت‌ها و فرصت‌های انجام دادن کار.
- ✓ واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی بمعنای متعهد شدن نشأت گرفته است.
- ✓ کارآفرینی عبارتست از فرآیند شناسایی فرصت‌های جدید، ایجاد کسب و کار و سازمان‌های نو که با بهره‌برداری از این فرصت‌ها، کالا یا خدمات جدیدی به جامعه عرضه می‌شود.
- ✓ کارآفرینی به فرآیند خلق هر نوع پدیده جدید و با ارزشی اطلاق می‌گردد که با خطرپذیری مالی، روانی و اجتماعی برای رسیدن به نتایج مطلوب همراه باشد.
- ✓ کارآفرینی، تلاشی برای ایجاد کار از طریق شناخت فرصت‌ها و همراه با ریسک بوده که از طریق مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی انجام می‌شود.

تعاریف کارآفرین:

- ✓ از نظر بارنز، کارآفرین عبارتست از شخصی که فرصتی را کشف و برای پیگیری و تحقق آن، سازمان مناسبی را ایجاد می‌کند.
- ✓ مشخصه اصلی کارآفرین، نوآوری و مدیریت استراتژیک است.
- ✓ کارآفرین عبارتست از شخصی که مسئولیت ترکیب جدیدی از وسایل تولید و اعتبار بنگاه اقتصادی را در درون یک سازمان و بصورت مستقل و آزاد بعهده می‌گیرد.
- ✓ در لغت‌نامه آکسفورد، کارآفرین شخصی ریسک‌پذیر بوده که ایجاد کار می‌کند.
- ✓ بنظر مارک من، شایستگی‌های کارآفرین به ۳ گروه دانش، مهارت و توانایی تقسیم می‌شود.

انواع کارآفرینی:

- ✓ بنظر کنت لیتون، کارآفرین فردی بوده که کالایی را با قیمتی ثابت خریده و با قیمتی نامعلوم می‌فروشد.
- ✓ ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان عبارتست از سازگاری، جستجوگری، استقلال‌طلبی، نیاز به پیشرفت و خودکنترلی.
- ✓ در رویکرد جامعه‌شناسی، علل و دستاوردهای دگرگونی‌ها و ساختارهای اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تاریخچه کارآفرینی:

- ✓ موضوع کارآفرینی و کارآفرین برای اولین بار از جانب اقتصاددانان مورد توجه قرار گرفت.
- ✓ در تمام نظریه‌های اقتصادی قرن ۱۶ میلادی تا کنون، کارآفرینی به نوعی مطرح بوده است.

- ✓ شومپیتر با ارائه نظریه توسعه اقتصادی همزمان با دوره رکود بزرگ اقتصادی، نقش برجسته کارآفرینان را در سودآوری و اشتغال مورد توجه قرار داده و به همین دلیل، لقب پدر کارآفرینی را به وی داده‌اند.
- ✓ سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی به ۵ دوره الف) به مجریان بزرگ دولتی مانند ساخت کلیسا، قلعه‌ها و تاسیسات نظامی، کارآفرین گفته می‌شد (قرن ۱۵ و ۱۶)، ب) همزمان با انقلاب صنعتی در اروپا، خطرپذیری به کارآفرینی افزوده شده و به بازرگانان، صنعتگران و مالکان خصوصی اطلاق می‌شد (قرن ۱۷)، ج) به فردی گفته می‌شد که خطرپذیر بوده و سرمایه مورد نیاز خود را از طریق وام تامین می‌کرد (قرن ۱۸ و ۱۹)، د) در این دوره مفهوم نوآوری شامل تولیدی کالا یا ارائه خدمتی نوین بعنوان ویژگی اصلی به تعاریف کارآفرینی اضافه شد و از معروف‌ترین صاحب‌نظران می‌توان به شومپیتر و دراگر اشاره کرد (دهه‌های میانی قرن ۲۰) و ه) همزمان با نقش ایجاد کسب و کارهای کوچک در رشد اقتصادی، ضرورت و اهمیت کارآفرینی مورد توجه قرار گرفت (از آغاز دهه ۱۹۸۰ تا کنون) تقسیم می‌شود.
- ✓ آلمان، انگلیس و آمریکا اولین کشورهایی بودند که در زمینه کارآفرینی، اقدامات موثری انجام دادند.
- ✓ در ایران برای اولین بار در سال ۱۳۴۲، فعالیت اداره کاربابی تحت نظارت وزارت کار آغاز گردید.

اهمیت و ضرورت کارآفرینی:

- ✓ کارآفرینی یکی از اولین روش‌های مقابله با بحران بیکاری است.
- ✓ کارآفرینی علاوه بر کاهش بیکاری، موجب توسعه و رشد اجتماعی - اقتصادی جامعه می‌گردد.

اجزای فرآیند کارآفرینی:

- ✓ اجزای کارآفرینی عبارتند از کارآفرین، فرصت، ساختار، منابع و استراتژی و برنامه کسب و کار.
- ✓ مهمترین بخش فرآیند کارآفرینی، کارآفرین است.
- ✓ بنظر جهانیان، فرآیند کارآفرینی دارای ۳ مرحله الف) تشخیص نیازهای جدید، ب) ارائه پاسخ‌های جدید و ج) تبدیل فکر و اندیشه به تولید کالا یا خدمت است.
- ✓ بنظر گلستان هاشمی، مرحله تبدیل فکر و اندیشه به کالا یا خدمت دارای ۴ مرحله الف) ایده‌یابی کارآفرینی، ب) تهیه طرح و برنامه فعالیت کارآفرینی، ج) نحوه تامین منابع و امکانات و سرمایه و د) مدیریت مجموعه است.

موانع و محدودیت‌های کارآفرینی:

- ✓ کارآفرینان با ۲ دسته مانع روبرو هستند: موانع مربوط به شروع کار و موانع مربوط به ادامه کار.
- ✓ موانع شروع کار عبارتست از کمبود تجربه کاری، دشواری تامین سرمایه و بی‌تجربگی کارآفرین در برنامه‌ریزی امور مالی.
- ✓ موانع ادامه کار عبارتست از بی‌تجربگی در اجرای برنامه‌های مالی، دشواری جلب مشتری و کمبود مهارت‌های شغلی.
- ✓ به عقیده صابر، طبقه‌بندی موانع و محدودیت‌های کارآفرینان عبارتست از فردی، علمی، سازمانی و محیطی.
- ✓ هر اندازه مدرک تحصیلی کارآفرین بالاتر باشد، موانع علمی کمتر می‌شود.

فصل چهاردهم: مهاجرت و اشتغال

- مهاجرت از دید علمای فرهنگ، عامل پویایی فرهنگ‌ها و تکامل تمدن‌ها محسوب می‌شود.
- مهاجرت از دید علمای اجتماعی، وسیله‌ای برای ارتقای اجتماعی است.
- مهاجرت از دید جغرافی‌دانان، عکس‌العمل طبیعی انسان به شرایط زیست‌محیطی است.

تاریخچه مهاجرت:

۱. دوره پیش تاریخی:

- ✓ از زمان پیدایش انسان تا ظهور نخستین سلسله‌های حکومتی طول کشید.
- ✓ بسیاری، تاریخ باستان را رمز پیدایش و تحول تمدن‌ها در مهاجرت می‌دانند.
- ✓ مهاجرت در این دوره، بیشتر تحت تاثیر عوامل طبیعی نظیر تغییرات آب و هوایی است.
- ✓ مهاجرت آریایی‌ها از شرق به جنوب شرقی خاورمیانه و باختر که سرآغاز تمدن‌های هند آریایی و هند اروپایی شد و نیز مهاجرت قوم بنی اسرائیل، نمونه‌ای از این مهاجرت‌هاست.

۲. هزار سال قبل از میلاد تا کشف قاره آمریکا:

- ✓ مهاجرت در این دوره بیشتر تحت تاثیر لشکرکشی و تسلط بر سرزمین‌های دیگر است.

۳. از کشف قاره آمریکا تا جنگ‌های جهانی:

- ✓ مهاجرت در این دوره بدلیل توسعه دریانوردی و نیز زمین و آب و هوای مناسب جهت کشاورزی، بوقوع پیوست.

۴. از جنگ جهانی اول تا عصر حاضر:

- ✓ در این دوره، از نرخ مهاجرت کاسته شده و از سال ۱۹۳۰ بدلیل بحران اقتصادی آمریکا، سرعت مهاجرت کم شده و حتی بسیاری از مهاجران به سرزمین‌های اصلی خود بازگشتند.

۵. بعد از پایان جنگ جهانی دوم:

- ✓ بعد از جنگ جهانی دوم، مهاجرت از روستاها به شهرها رونق گرفت.
- ✓ تغییر نظام‌های حکومتی، نهضت‌های آزادی‌خواه و استقلال کشورهای در حال توسعه، برخی از دلایل مهاجرت‌های این دوران بشمار می‌رود.

- مرحله سوم مهاجرت از روستا به شهر در ایران که از دهه ۱۳۵۰ آغاز شد را می‌توان مرحله انفجار مهاجرت نامید.

علل مهاجرت:

- ✓ در گذشته، مهاجرت بیشتر تحت تاثیر عرضه و تقاضای نیروی کار بود.
- ✓ از مهمترین عوامل مهاجرت می‌توان به الف) عوامل اقتصادی، ب) عوامل اجتماعی - فرهنگی - سیاسی، ج) عوامل مذهبی، د) عوامل آموزشی و ه) سایر عوامل اشاره کرد.
- ✓ اختلاف درآمد بین شهر و روستا، یکی از علل مهاجرت روستاییان به شهرهاست.
- ✓ از نظر شیفر، عوامل مهاجرت از شخصی به شخص دیگر و از منطقه‌ای به منطقه دیگر کاملاً متفاوت است.
- ✓ از نظر هانت، مهاجرت ناشی از عدم هماهنگی و نبود تعادل بین مناطق مبدا و مقصد است.

- ✓ نظریه کلاسیک درباره مهاجرت که توسط اسمیت شکل گرفت، مهاجرت را تابعی از عرضه و تقاضای نیروی کار می‌داند.
- ✓ نظریه نئوکلاسیک درباره مهاجرت که توسط ساستار، هاریس و تودارو مطرح شد، بیان می‌دارد هرچه نسبت عرضه نیروی کار به سرمایه بیشتر باشد، دستمزدها کمتر بوده و نگرش مهاجرین به این منطقه منفی‌تر است و بالعکس.
- ✓ نظریه اقتصادی درباره مهاجرت، بیان می‌دارد که مهاجرت تحت تاثیر دسترسی به امنیت اقتصادی است.

عوارض ناشی از مهاجرت:

- ✓ برخی از مهمترین عوارض مهاجرت عبارتند از: الف) فقر، ب) افزایش جرم، ج) افزایش یا کاهش جمعیت و تغییر در ترکیب جمعیت، د) لغو مجوز اقامت محل قبلی و ه) از خود بیگانگی.
- ✓ مهاجرت‌های خارجی، شدت بیکاری را برای کشورهای مهاجر فرست کاهش می‌دهد.

اثرگذاری مهاجرت بر اشتغال:

- ✓ هر مهاجرتی، در واقع نوعی مهاجرت نیروی کار محسوب می‌شود.
- ✓ مهاجرت، تاثیرات عمده‌ای بر اشتغال دارد.

فصل پانزدهم: صنعت توریسم و اشتغال

◀ گردشگری، سومین صنعت مهم جهان پس از نفت و خودروسازی محسوب می‌شود.

تعریف توریسم:

- ✓ معادل دقیق واژه توریسم در زبان فارسی، گردشگری است.
- ✓ اصطلاح توریست ابتدا برای اشراف‌زادگان فرانسوی که بمنظور کسب تجربه لازم زندگی به سفر می‌رفتند، بکار گرفته شد.
- ✓ اصطلاح توریسم اولین بار در سال ۱۸۱۱ میلادی در یک مجله ورزشی بمعنای مسافرت بمنظور گردش و دیدار آثار باستانی بکار گرفته شد.
- ✓ از نظر آرتور بورمان، مسافرت‌های شغلی منظم، مشمول تعریف توریسم نیست زیرا غیبت گردشگر از محل سکونت دائمی خود، موقت و گذرا بوده اما در اشتغال، اینطور نیست.
- ✓ جان اوری معتقد است که توریست بدنبال زرق و برق و شکار لحظه‌هاست.
- ✓ به عقیده مک کانل، مردم امروزه تحت تاثیر ساختارهای پیچیده احساس می‌کنند زندگی‌شان سطحی شده است.
- ✓ به عقیده گافمن، در زندگی یا بازیگریم یا تماشاگر و یا هیچکدام. بازیگر در پشت صحنه است و تماشاگر روی صحنه و گردشگران واقعی بدنبال دیدن پشت صحنه و واقعیت‌ها هستند.
- ✓ توریست‌ها به انواع مختلفی تقسیم می‌شوند از جمله: توریست اجتماعی، توریست‌های مذهبی و زیارتی، توریست‌های پزشکی، توریست‌های علمی، توریست‌های سیاسی، توریست‌های بازرگانی، توریست‌های ورزشی، توریست‌های فرهنگی و توریست‌های تاریخی.
- ✓ نوع دیگری از تقسیم‌بندی وجود داشته که در آن، گردشگری به گردشگری ماجراجویانه، گردشگری کشاورزی، گردشگری بوم‌شناسی و گردشگری کمکی تقسیم می‌شود.
- ✓ صنعت توریسم مشمول طبقاتی همچون طبقه‌بندی زمانی، طبقه‌بندی مکانی، طبقه‌بندی براساس تابعیت، طبقه‌بندی براساس انگیزه سفر و طبقه‌بندی براساس فصل گردشگری است.
- ✓ طبقه‌بندی‌های دیگری همچون شکل و سازماندهی سفر، براساس وسیله نقلیه و از لحاظ نوع و محل اقامت نیز وجود دارد.
- ✓ متل، اقامتگاهی‌هایی بصورت منفرد یا یک مجموعه در مسیر راه‌های ارتباطی اصلی برای مسافران عبوری احداث شده است.
- ✓ شاله به خانه‌های چوبی ییلاقی گفته می‌شود که در نواحی کوهستانی ساخته می‌شوند.
- ✓ بنگالو به سوئیت‌هایی یک اتاقه گفته می‌شود که دارای سرویس بهداشتی و امکانات آشپزخانه است.
- ✓ توریسم در طبقه‌بندی مکانی به ۲ شکل می‌تواند مدنظر قرار بگیرد، یکی بعد مسافت و دیگری ویژگی‌های محل سفر.
- ✓ برخی از مهمترین ویژگی‌های محل سفر می‌توان توریسم ساحلی، توریسم اقلیمی (کلیما توریسم)، توریسم جنگل، توریسم کوهستان، توریسم کویر و بیابان و توریسم آب‌های معدنی و گرم را نام برد.

تاریخچه توریسم:

- ✓ یکی از علل عمده سفرها، ماجراجویی است مانند کریستف کلمب که موجب کشف قاره آمریکا شد.
- ✓ شروع جهانگردی به قصد تفریح و سرگرمی به قرن ۱۶ میلادی باز می‌گردد.
- ✓ بعد از انقلاب صنعتی و رنسانس، تحولاتی در زمینه حمل و نقل بوجود آمده که باعث توسعه جهانگردی شد.
- ✓ در سال ۱۹۲۵، سازمانی با عنوان اتحادیه بین‌المللی سازمان رسمی مسافرتی در هلند تشکیل شد.

عوامل موثر در توریسم:

- ✓ برخی از مهمترین عوامل موثر در صنعت توریسم عبارتست از عوامل فردی، عوامل بین فردی، عوامل محیطی و عوامل سیاسی - اجتماعی - اقتصادی.

محاسن توریسم:

- ✓ برخی از مزایای صنعت توریسم عبارتست از اشتغال در زمان فراغت، تامین نیازهای اصلی انسان، منبعی برای کسب درآمد ملی، منبعی برای کنترل ورود و خروج ارز، منبعی برای صادرات نامرئی و مهمترین منبع ایجاد شغل.
- ✓ مهمترین تاثیر توسعه صنعت گردشگری بر کاهش نرخ بیکاری و افزایش اشتغال افراد است.
- ✓ جهانگردی به ۴ شکل اصلی موجب اشتغال‌زایی می‌شود: الف) ایجاد شغل برای افرادی که در هتل‌ها، شرکت‌های هواپیمایی و ... ب) بکارگیری افراد در سایر شرکت‌های مرتبط با خدمات غیر مستقیم جهانگردی، ج) سرمایه‌گذاری درآمد حاصل از اشتغال مستقیم و غیر مستقیم و د) ساخت و احداث هتل و ...

موانع توریسم:

- ✓ برخی از مهمترین موانع توسعه توریسم در ایران عبارتست از الف) موانع اقتصادی، ب) موانع اجتماعی، ج) موانع سازمانی، د) موانع فرهنگی، ه) کمبود نیروی متخصص، و) تبلیغات منفی، ز) کمبود امکانات رفاهی برای و ح) عدم تمایل بخش خصوصی برای سرمایه‌گذاری.

پیشنهاد برای ارتقای توریسم:

- ✓ برخی از مهمترین پیشنهادات برای جذب توریست عبارتست از سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، محیطی، موارد خدماتی، گسترش فعالیت‌های آموزشی، گسترش سیستم حمل و نقل عمومی، بهبود شرایط جامعه و توسعه مزایای اجتماعی و اقدامات فرهنگی مناسب.

فصل شانزدهم: مصاحبه شغلی

- ✓ مددکاران اجتماعی، مصاحبه را وسیله‌ای برای دستیابی به تاریخچه زندگی فرد می‌دانند.
- ✓ روانپزشکان و روانشناسان بالینی از مصاحبه بعنوان ابزاری برای تشخیص شیوه‌های مناسب درمان یاد می‌کنند.
- ✓ مصاحبه، مشاوره‌ای رو در رو بین مشاور و مراجع است.
- ✓ نوع رابطه در مصاحبه، یک رابطه عقلانی - عاطفی است.
- ✓ مصاحبه مشاوره‌ای انواع متعددی دارد از جمله خانوادگی، بهداشتی، تحصیلی و شغلی.

تعریف مصاحبه شغلی:

- ✓ مشاوران شغلی، مصاحبه را وسیله‌ای برای شناخت مشکلات و ناسازگاری‌های شغلی می‌دانند.
- ✓ مصاحبه شغلی هم برای گزینش مستخدم مناسب و هم برای حل مشکلات شغلی بکار می‌رود.

اصول مصاحبه شغلی:

- ✓ کلمه اصل بمعنای قاعده و قانون است که نحوه عملکرد مشاور را در جلسه مشاوره مشخص می‌کند.
- ✓ اصول را می‌توان به کلی و خاص تقسیم کرد.
- ✓ برخی از مهمترین اصول کلی مصاحبه مشاوره‌ای عبارتست از الف) رازداری، ب) رابطه حسنه، ج) تاکید بر آزادی مراجع نه اجبار و تحکیم و د) تاکید بر خودشناسی.
- ✓ رابطه حسنه، هسته اصلی و مرکزی مصاحبه مشاوره‌ای بوده و نقش مهمی در موفقیت نتیجه مشاوره دارد.
- ✓ برخی از اصول خاص مصاحبه شغلی عبارتست از الف) تاکید بر ارزشمند بودن (جزء رابطه حسنه است)، ب) برقراری رابطه، ج) همکاری و د) کاستن از بی‌میلی مراجع.
- ✓ از جمله اصول ارائه اطلاعات شغلی می‌توان به توجه به وقت و حوصله مراجع، اطمینان از آمادگی مراجع، عینی بودن اطلاعات شغلی و اطمینان از درک آنها توسط مراجع اشاره کرد.

مراحل انجام مصاحبه شغلی:

- ✓ هدف از طرح مراحل مصاحبه شغلی آن است که مشاوران شغلی با ساختار مشخص و هدفمند اداره جلسات مشاوره شغلی آشنا شده و شرایط و محدودیت‌های مراجع را در نظر بگیرند.

محورهای مصاحبه شغلی:

- ✓ محورهای اصلی مصاحبه شغلی عبارتست از فردسنجی، شغل‌سنجی و نیازسنجی.
- ✓ در فردسنجی، مشاور شغلی باید بتواند با استفاده از شیوه‌های مناسب، به شناخت کلی ویژگی‌های فردی مراجع اقدام کند.
- ✓ روش‌های شناخت عبارتست از مصاحبه، مشاهده، پرسشنامه، شرح حال نویسی و آزمون‌های روانی.
- ✓ آزمون‌های روانی به ۴ نوع استعداد، رغبت، معلومات و شخصیت تقسیم می‌شود.
- ✓ براساس نظریه هالند، به تعداد تیپ‌های شخصیتی، محیط‌های شغلی وجود دارد.
- ✓ فرهنگ و نگرش افراد، نقش مهمی در نحوه اشتغال دارد.

شرایط مصاحبه شغلی:

- ✓ شرایط مصاحبه شغلی عبارتست از شرایط مشاور، شرایط مراجع و شرایط محیطی.
- ✓ شرایط مشاور برای مصاحبه شغلی عبارتست از رعایت اصول اخلاقی، مهارت لازم برای ارائه مشاوره به جمعیت‌های گوناگون و دارا بودن سایر شرایط مصاحبه شغلی.

فصل هفدهم: رزومه‌نویسی

تعریف رزومه:

- ✓ از نظر هارگریوز، رزومه عبارتست از نوشته‌ای که در آن پیشینه تحصیلی، مهارتی و شغلی و برخی جزئیات زندگی یک شخص تا شرکت‌ها و کارفرماها بتوانند با مطالعه آن، در مورد متقاضی استخدام تصمیم بگیرند.
- ✓ تصویری روشن و شفاف از متقاضی به کارفرما بوده تا او را متقاعد سازد که متقاضی، از شایستگی‌های لازم برای احراز شغل مورد نظر برخوردار است.

اهمیت و ضرورت رزومه:

- ✓ ۷۵٪ از شرکت‌ها و موسسات، کارکنان مورد نیاز خود را از طریق بررسی رزومه‌های شغلی انتخاب می‌کنند.
- ✓ رزومه بعنوان یک ابزار به متقاضی استخدام کمک می‌کند تا ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها و دستاوردهای خود را مطرح سازد.
- ✓ در بیشتر مواقع در استخدام افراد، از مصاحبه استفاده می‌شود.
- ✓ اطلاعات مندرج در رزومه، بیشترین انگیزه را در کارفرما جهت دعوت از متقاضی برای مصاحبه استخدامی ایجاد می‌کند.

هدف از نوشتن رزومه:

- ✓ مهمترین اهداف رزومه‌نویسی عبارتست از کمک به استخدام، عضویت در انجمن‌های علمی، معرفی حضور در گردهمایی‌ها، مشخص کردن اعتبار و جایگاه موسسات براساس سوابق علمی و تجربی نیروهای شاغل و شناسایی و معرفی افراد به جشنواره‌ها برای دریافت جوایز.
- ✓ رزومه از طریق ارائه اطلاعات در مورد توانمندی‌ها و مشخص کردن اهداف شغلی، به استخدام فرد کمک می‌کند.
- ✓ اهداف شغلی می‌توانند براساس مهارت‌های فرد، موقعیت درخواستی، نوع سازمان و یا جمعیت خاصی که فرد با آنان کار خواهد کرد، تنظیم شود.
- ✓ مناسب‌ترین اهداف، به موارد خاص و معین اشاره داشته و مزایای استخدام متقاضی را برای کارفرما روشن می‌سازد.
- ✓ مصاحبه معمولاً پس از دریافت رزومه و مطالعه آن صورت می‌پذیرد.
- ✓ رزومه بایستی متناسب با اهداف مورد نیاز سازمان یا موسسه تهیه شود.
- ✓ سودآوری از جمله عوامل موثر در بقای بنگاه اقتصادی است.

انواع رزومه:

- ✓ مهمترین انواع رزومه عبارتست از رزومه تاریخی، ترکیبی و الکترونیکی.
- ✓ کسانی از روش تاریخی استفاده می‌کنند که تجربه کاری بیشتری داشته باشند.
- ✓ در رزومه تاریخی، سوابق اشتغال فرد به ترتیب از آخرین به اولین شغل فهرست می‌شود.
- ✓ افرادی که هنوز وارد بازار کار نشده‌اند یا تجربه کاری ندارند، از رزومه مهارتی استفاده می‌کنند.
- ✓ در رزومه‌های الکترونیکی، افراد وب سایت خود را معرفی می‌کنند.
- ✓ رزومه الکترونیکی، یکی از جدیدترین انواع رزومه‌ها است.

نحوه نوشتن رزومه:

- ✓ رزومه باید به شیوه‌ای نوشته شود که اولاً خواندن سریع آن ممکن باشد و ثانیاً نظر خواننده را جلب کند.
- ✓ مهمترین موانع نوشتن رزومه عبارتست از عدم تسلط در نگارش، نداشتن تجربه شغلی کافی، نداشتن هدف شغلی مشخص، نداشتن مدرک معتبر تحصیلی و عدم توانایی برای سازماندهی اطلاعات در قالب مشخص.
- ✓ اولین و اساسی‌ترین گام در نوشتن رزومه، تعیین هدف است.
- ✓ گام‌های بعدی رزومه‌نویسی عبارتست از تیتربندی، تعیین محتوا و در نظر گرفتن سایر جزئیات نگارشی.

محتوای رزومه:

- ✓ رزومه شامل موارد زیر می‌شود: الف) مشخصات فردی و شناسنامه‌ای، ب) سوابق تحصیلی، ج) تجارب کاری، د) دوره‌های تخصصی سپری شده، ه) فعالیت‌های علمی، و) میزان تسلط به زبان‌های خارجی، ز) علایق و توانمندی‌ها و ح) معرف.
- ✓ چنانچه متقاضی تجارب کاری بیشتری دارد، معرف‌ها بایستی از بین آخرین کارفرمایان انتخاب شوند.
- ✓ مهم آن است که معرف‌ها نباید از بین دوستان و همسایگان متقاضی باشد.

فرق رزومه و CV:

- ✓ رزومه بمعنای خلاصه تجربیات و CV بمعنای تاریخچه زندگی است.
- ✓ رزومه معمولاً توسط افراد غیر دانشگاهی و برای معرفی خود به سازمان‌های استخدامی نوشته می‌شود.
- ✓ CV توسط افراد دانشگاهی و با هدف ارائه کلیه دستاوردها و فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی آنان تهیه می‌شود.
- ✓ رزومه معمولاً کوتاه و حداکثر ۲ صفحه است ولی CV می‌تواند از ۲ تا ۱۰ صفحه و بیشتر هم باشد.

فصل هیجدهم: مشاوره شغلی سالمندی و بازنشستگی

- ✓ دوره سالمندی، زمان بازنشستگی و پایان کار کردن و اشتغال و رها شدن از مسئولیت‌های شغلی است.
- ✓ عواملی که برای پذیرش و مواجهه با بازنشستگی موثرند عبارتست از وضعیت سلامت جسمانی، منابع اقتصادی، میزان رضایتمندی از شغل و شرایط کاری قبل از بازنشستگی.
- ✓ استطاعت مالی، غالباً مهمترین عامل محسوب می‌شود.
- ✓ مراحل مواجهه بازنشسته با این دوره عبارتست از انکار، خشم، افسردگی و پذیرفتن واقعیت.

تعریف بازنشستگی:

- ✓ بازنشستگی یعنی رسیدن شاغل به سن و شرایطی که طی آن، توان کار کردن او کاهش یافته و نیروی کافی برای ادامه فعالیت‌های شغلی را ندارد.
- ✓ سن بازنشستگی در جوامع مختلف بین ۵۵ تا ۷۰ سالگی است.
- ✓ طبق تعریف سازمان بازنشستگی، بازنشستگی عبارتست از خاتمه یافتن حالت اشتغال کارمند رسمی دولت با داشتن شرایط خاص سنی و سنوات معین کاری براساس قانون که پس از آن، فرد بطور مادام‌العمر حقوق بازنشستگی دریافت می‌کند.

تاریخچه بازنشستگی:

- ✓ بازنشستگی به شکل فعلی، پیش از قرن ۱۹ میلادی وجود نداشته و قانون بازنشستگی برای اولین بار در آلمان توسط بیسمارک در قرن ۱۹ میلادی مطرح گردید.
- ✓ هدف قانون بازنشستگی، ایجاد آرامش در زندگی سالمندانی بود که تمام عمر خود را با کار و زحمت سپری کرده بودند.
- ✓ موضوع بازنشستگی در ایران، بعد از برقراری حکومت مشروطه در سال ۱۲۸۶ شمسی در اولین مجلس، قانونی به نام قانون وظایف مطرح شد.
- ✓ کارمندان با دارا بودن ۶۰ سال سن و ۳۰ سال خدمت، یا ۵۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت، تقاضای بازنشستگی کنند.
- ✓ طبق قوانین موجود، ادامه خدمت تا ۷۰ سالگی بلامانع است.
- ✓ در مشاغل سخت و زیان‌آور، داشتن ۴۵ سال سن برای مردان و ۴۰ سال سن برای زنان با سابقه کاری ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب، شرط بازنشستگی است.

نظریه‌های سالمندی و بازنشستگی:

- ✓ در نظریه روان تحلیل‌گری، ناراحتی و افسردگی، واکنشی به فقدان است.
- ✓ در نظریه رفتارگرایی، ناراحتی‌ها و افسردگی از فقدان تقویت‌کننده‌ها حاصل می‌شود.
- ✓ از دیدگاه شناخت‌گرایان، ناراحتی و افسردگی بر اثر تصورات منفی افراد از خود، اطرافیان و آینده حاصل می‌شود.
- ✓ بنظر وانگنر، بازنشستگی یعنی جدایی از نقش.
- ✓ براساس نظریه اشلی، بازنشستگی، فرآیند گذر از نقشی به نقش دیگر است.

✓ از دیدگاه نظریه کار و فعالیت، اگر فردی در دوره سالمندی و بازنشستگی بتواند سطوح مشابهی از فعالیت‌های شغلی دوره اشتغال میانسالی را حفظ کند، با موفقیت و آرامش این دوره را سپری خواهد کرد.

مشکلات بازنشستگان:

- ✓ برخی از مهمترین مشکلات دوره بازنشستگی عبارتست از اضطراب، احساس تنهایی، نگرانی بابت موقعیت از دست رفته، ترس از مرگ، فقدان نظم، زودرنجی و توقع احترام زیاد، مشکلات خانوادگی، شکایات جسمانی و خستگی.
- ✓ بازنشستگی با رها کردن نقش‌هایی که عزت نفس و هویت فرد را تعیین می‌کردند، همراه است.
- ✓ سالمندان با توجه به زندگی گذشته خود، ضمن استفاده از مکانیسم بازگشت، دست به رفتارهای کودکانه می‌زنند.
- ✓ خستگی معمولاً به ۳ شکل عضلانی ناشی از انجام کار فیزیکی بلندمدت، خستگی فکری حاصل از فعالیت شدید ذهنی و خستگی ناشی از فقدان انگیزه و محرک بوده که نوع سوم آن در سالمندان بازنشسته، رایج‌تر است.

نتایج پژوهش‌ها درباره مشاوره سالمندی و بازنشستگی:

- ✓ درمان گروهی شناختی بر افزایش سازگاری فردی و اجتماعی سالمندان بازنشسته موثر است.
- ✓ خاطره‌گویی گروهی بر بهبود کیفیت زندگی سالمندان بازنشسته موثر است.

راهنمایی و مشاوره بازنشستگی:

- ✓ بسیاری از سالمندان و بازنشستگان دوست دارند بیشتر درباره بیماری‌ها و ناتوانی‌های خود صحبت کنند.