

اثر بخشی آموزش الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع آبادی (SMPVC) بر تغییر هویت شغلی مغشوش دانش آموزان دختر دبیرستانی

مریم سلیمانی، عبدالله شفیع آبادی، کیومرث فرحبخش

۱- دانشجوی مشاوره شغلی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی

۲- استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی

۳- استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی

Email: soleymanimaryam866@yahoo.com

چکیده

کسب اشتغال موفقیت آمیز یکی از عوامل موفقیت در افراد و یکی از عوامل رسیدن به رشد و توسعه پایدار در هر کشوری محسوب می‌شود، این امر بخصوص در موارد اقتصادی و منابع انسانی موجب رشد و شکوفایی شده و منجر به توسعه پایدار کشور می‌شود. نوجوانی زمان بسیار مهمی از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد که در آن نوجوان با چالش‌های بسیار زیادی مواجه است، یکی از چالش‌های مهم پیش روی نوجوان شکل‌گیری هویت است، هویت شغلی یکی از انواع هویتی است که نوجوان در زندگی خود با آن مواجه می‌شود و با حل موفقیت‌آمیز آن می‌تواند در زندگی خود به سازگاری قابل‌قبولی برسد. از طریق رسیدن به هویت شغلی موفق، نوجوانان می‌توانند شغل مناسب خود را یافته و از این طریق موجبات رشد اقتصادی و نیروی انسانی کشور خود را تامین کنند. هدف پژوهش حاضر این است که با کاربرد الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی اثربخشی آن را در تغییر هویت شغلی مغشوش دانش آموزان دبیرستانی دختر مورد بررسی قرار دهد. جامعه این پژوهش را دختران دبیرستانی شهر زنجان که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در حال تحصیل بودند تشکیل می‌دهد. نمونه مورد استفاده در این پژوهش که ۲۲ نفر بودند، از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (DISI-O) بود. تحلیل داده‌های به‌دست آمده این نتایج را نشان داد که استفاده از الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع آبادی در کاهش هویت شغلی مغشوش دانش آموزان موثر بوده و مقایسه آن با گروه کنترل تفاوت معناداری را نشان داد.

واژه‌های کلیدی: هویت شغلی، هویت شغلی مغشوش، الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی.

۱. مقدمه و هدف

اریکسون^۱ (۱۹۷۹) مهم‌ترین چالش دوران نوجوانی را احراز هویت^۲ می‌داند و معتقد است که هویت، مهم‌ترین تکلیفی است که یک نوجوان بایستی موفق به کسب آن شود. (قریشی راد و قرا ملکی، ۱۳۹۰). یکی از آسیب‌های مربوط به هویت، داشتن هویت شغلی مغشوش^۳ است، افرادی که هویت شغلی مغشوش دارند خود را

^۱ Erikson

^۲ Identity

^۳ Diffusion Identity

به طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی کنند و تعهداتی را نیز به ارزش ها و اهداف شغلی نشان نمی دهند (شهرآرای، عبدی، ۱۳۸۱).

نظریات زیادی به بررسی هویت، هویت شغلی و انتخاب شغلی پرداخته اند (از جمله اریکسون، گلاسر^۱، مارسیا، دیلاس^۲، هالند^۳ و دیگران). الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی (۱۳۹۱) نیز الگویی است که در زمینه انتخاب شغلی مطرح شده است. این الگو مفاهیم بنیادی روانشناسی فردی را در انتخاب شغل به کار برده است. الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی یک الگوی بومی است که نگرش رشدی به انتخاب شغل دارد. انتخاب شغل بر اساس این الگو فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به نوع خویش پنداری، میزان ارضاء نیازها و توان تصمیم گیری در درون شیوه زندگی فرد رخ می دهد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

هدف: در این پژوهش سعی بر این است که اثربخشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی را بر تغییر هویت شغلی مغشوش مورد بررسی قرار دهیم.

۲. تئوری و پیشینه تحقیق

اشتغال در زندگی بیشتر افراد عاملی مرکزی است. داشتن شغل نه تنها برای بقای انسان ها امکاناتی از قبیل غذا، پناهگاه و نظایر آن فراهم می کند بلکه برای بیشتر افرادی که برای کار کردن اهدافی داشته و در زندگی خود معنایی دارند منبع بزرگی برای لذت و رضایت در زندگی محسوب می شود. به دلیل این موضوعات است که بیشتر افرادی که بیکار هستند از احساس بیگانگی و فقدان عزت نفس رنج می برند (براون^۴، ۲۰۰۷). امروزه مشکلات اشتغال و بیکاری جوانان به عنوان یکی از دغدغه های مهم خانواده ها و مسئولان حکومتی مطرح است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

یکی از عواملی که می تواند به داشتن اشتغال موفقیت آمیز در طول زندگی کمک کند، کسب هویت در طول دوران رشد است. هویت «خود» یا «هویت شخصی» عبارت است از طرز تلقی افراد نسبت به خود و چگونگی برقراری ارتباط و نحوه برخورد سایرین با آن ها (لیدر، ۱۹۴۸ ترجمه اسمعیلی، ۱۳۸۸). در تعریف دیگری هویت عبارت است از شناخت فرد از باورها، اهداف و ارزش هایی که فرد به وضوح ترسیم کرده و به روشنی به آن ها معتقد باشد (حمیدی، ۱۳۸۹). نحوه شکل گیری این شناخت و درک از خود به خصوص در دوران نوجوانی به عوامل زیادی از قبیل، طرز تلقی والدین، دوستان و ادراک فرد از خود بستگی دارد. دانشمندان و متفکران زیادی از جمله اریکسون به اهمیت دستیابی به هویت به خصوص در این دوران تأکید بسیاری کرده اند، به طوری که اریکسون عمده ترین تضاد در دوران نوجوانی را، تضاد بین هویت یابی در برابر سردرگمی نقش می داند (فیست و فیست^۵، ۲۰۰۲؛ ترجمه سید محمدی، ۱۳۹۱). علاوه بر اریکسون (۱۹۶۸)، روانشناسان رشد هم مهم ترین چالش دوره نوجوانی را احراز هویت می دانند که ممکن است برای بسیاری از آن ها استرس زا باشد و به همین دلیل باید

¹ Glaser

² Dellas

³ Holland

⁴ Brown

⁵ Feist and Feist

توان مقابله با آن را کسب کنند (قریشی راد و همکاران، ۱۳۹۰). مارسیا^۱ اواخر نوجوانی را به عنوان دوران تحکیم و تثبیت سازی هویت معرفی کرده است (مارسیا، ۱۹۹۳).

یکی از اشکال هویت که نوجوان در رابطه با آن دچار چالش می شود و اهمیت بسزایی در رشد و پیشرفت آینده نوجوان دارد، هویت شغلی است. بسیاری از عناصر هویت دوران کودکی در نوجوانی تثبیت شده و علاوه بر آن هویتی شخصی و شغلی هم کسب می شود. درواقع هویت شغلی، بخش مهمی از مجموعه هویت غالب افراد را تشکیل می دهد (ماسن^۲ و همکاران، ۱۹۷۹؛ ترجمه یاسایی، ۱۳۸۰). دیلاس و جرنیگن^۳ (۱۹۸۷)، هویت شغلی را سنجش مهارت ها و ارزش های شخصی مرتبط با شغل، اکتشاف فعال و تعهد شغلی می دانند (دیلاس و جرنیگن، ۱۹۸۷)، همچنین در تعریفی دیگر مارسیا (۱۹۹۳) هویت شغلی را بررسی و سنجش مهارت ها، ارزش های شخصی، فرصت های شغلی و اجتماعی موجود مطابق با علائق و توانایی های فردی و خواسته های جامعه و تعهد به آن یعنی انتخاب خط مشی تعیین شده و بی میلی به ترک آسان را می داند (مارسیا ۱۹۹۳).

انواع وضعیت های هویت از دیدگاه مارسیا: ۱- هویت موفق^۴، افراد دارای این وضعیت هویتی بعد از بررسی نقش های متعدد بزرگ سالی، به زندگی با برنامه ای مشخص متعهد می شوند. ۲- هویت زودرس^۵، افراد در این وضعیت هویتی برای اهداف خاص، ارزش ها، نقش ها و باورهایشان دارای تعهد هستند اما در این زمینه بدون فکر عمل کرده و مسائل را به صورت واقعی مورد بررسی قرار نمی دهند. ۳- هویت دیررس^۶، در این وضعیت نوجوانان نقطه نظرات و دیدگاه متفاوتی دارند و در زمینه اجرای نقش های مختلف بزرگ سالی هم تجاری داشته اند، اما هنوز به تعهدات نهایی در این مورد دست نیافته اند. ۴- هویت مغشوش که در آن افراد به صورت فعالانه به جستجوی شغلی نپرداخته و تعهدی هم برای انجام نقش ها و داشتن ارزش های بزرگ سالی در نظر نمی گیرند (ژاف^۷، ۱۹۹۸). مارسیا (۱۹۹۳) معتقد است که هویت شغلی مغشوش ویژگی دانشجویانی است که خود را به طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی کنند و تعهداتی را نیز به ارزش ها و اهداف شغلی نشان نمی دهند، هم چنین هویت شغلی موفق، مشخصه دانشجویانی است که علاوه بر درگیر شدن در اکتشاف شغلی به ارزش ها و اهداف شغلی نیز متعهد شده اند. در این وضعیت، تصمیم گیری شغلی به خوبی بررسی شده است و با علائق، رغبت ها، شخصیت، مهارت ها و ارزش های فرد، هماهنگی دارد. در این وضعیت فرد سنجش و ارزیابی صحیحی از نیازها و توانایی های شخصی و تصویر واقع گرایانه ای از فرصت های اجتماعی دارد (شهرآرای و عبدی، ۱۳۸۱). اهمیت داشتن هویت شغلی موفق به قدری است که تعدادی از نظریه ها این طور استدلال کرده اند که نوجوانی پایان نمی یابد تا زمانی که افراد شغلی را انتخاب کرده باشند و وارد دنیای کاری بزرگ سالان شوند. اگرچه این نظر ممکن است چشم انداز سخت گیرانه تری از حد مطلوب ارائه دهد ولی این مطلب اشاره به اهمیت کار برای یک هویت بالغ دارد. (داسک^۸ ۱۹۸۷).

¹ Marcia

² Mossen

³ Jernigan

⁴ Achievement Identity

⁵ Foreclosure

⁶ Moratorium Identity

⁷ Jaffe

⁸ Dusek

با توجه به مطالب بیان شده در زمینه اهمیت و جایگاه شغل در زندگی افراد و اهمیت کسب هویت شغلی موفق در کمک به انتخاب شغلی مناسب و ایجاد زمینه‌های پیشرفت افراد در زندگی، این پژوهش بر آن است تا از الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی استفاده کند و میزان تاثیرگذاری آن را در تغییر هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان مورد مقایسه قرار دهد.

تعاریف نظری: هویت شغلی عبارت است از شناخت واضح و پایدار اهداف شغلی، علائق، شخصیت، توانایی‌ها و عملیاتی کردن آن شناخته می‌شود (هالند، ۱۹۹۷، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶). هویت شغلی مغشوش: این وضعیت ویژه‌ای فردی است که خود را به‌طور جدی درگیر اکتشاف و سنجش شغلی نمی‌کند و تعهداتی را به ارزش‌ها و اهداف شغلی نشان نمی‌دهند (شهرآرای و عبدی، ۱۳۸۱). **تعاریف عملیاتی:** هویت شغلی: هویت شغلی نمره‌ای است که افراد از طریق پرسشنامه وضعیت‌های هویت شغلی دیلاس به دست می‌آورند. این پرسشنامه افراد را در چهار وضعیت موفق، دیررس، زودرس و مغشوش طبقه‌بندی می‌کند (مورگان و نس، ۲۰۰۵). هویت شغلی مغشوش: در این پژوهش هویت شغلی مغشوش فرد با نمره‌ای که از پرسشنامه هویت شغلی دیلاس به دست می‌آید مشخص می‌شود. آموزش الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی: بر اساس بسته آموزشی که بر اساس این الگو تهیه شد، دانش‌آموزانی که دارای هویت شغلی مغشوش بودند طی هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش قرار گرفتند.

الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی: شفیع‌آبادی مفاهیم بنیادی روانشناسی فردی را در انتخاب شغل به کار برده است. الگوی چند محوری شفیع‌آبادی یک الگوی بومی است که نگرش رشدی به انتخاب شغل دارد. بر اساس این الگو نظریه‌های راهنمایی و مشاوره عموم و نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید و مبانی فرهنگی جامعه متأثر هستند. انتخاب شغل بر اساس این الگو فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به نوع خویشتن‌پنداری، میزان ارضاء نیازها و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی فرد رخ می‌دهد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). مفاهیمی از این نظریه که در آموزش هویت شغلی مورد استفاده قرار گرفت، عبارت‌اند از پویایی، هدفمندی، خویشتن‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱):

- ۱- پویایی در انتخاب شغل مبین تحرک، تغییرپذیری، خلاقیت و شادابی است. انسان علاوه بر جستجوی شغل باید در جهت یادگیری خصوصیات مشاغل تلاش کند و برای موفقیت در بازار کار به‌طور مستمر بر دانش و مهارت‌های شغلی خود بیفزاید.
- ۲- هدفمندی: هدفمندی انتخاب شغل به معنای آن است که انسان از طریق اشتغال می‌خواهد از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و به احساس برتری و استقلال برسد و به ایجاد و توسعه روابط اجتماعی مطلوب با دیگران بپردازد.
- ۳- خویشتن‌پنداری: خویشتن‌پنداری تا حد زیادی تعیین‌کننده چگونگی رفتار است. خویشتن‌پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه‌های موفقیت یا شکست، ارزش‌ها، توانایی‌ها یا ضعف‌ها، اهمیت و اعتبار یا بی‌اعتباری خود دارد. قضاوت در مورد خود نه‌فقط در انتخاب شغل بلکه در تعیین رفتار و گذران زندگی هم مؤثر است، تحقیقات مؤید آن‌اند که یکی از علل مهم عدم موفقیت دانش‌آموزان مدارس قضاوت منفی آنان درباره خویشتن است. ۴- نیازها: ارضای نیازهای اساسی از عوامل مؤثر در انتخاب شغل است، به‌طوری‌که اگر شغلی نیازهای فرد را برآورده نسازد در شرایط عادی انتخاب نخواهد شد، از این‌رو بررسی رابطه بین نوع شغل با میزان ارضای نیازهای فرد ضرورت دارد. ۵- تصمیم‌گیری: سرانجام فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد و شغلی را که با خویشتن‌پنداری‌اش همسوست و نیازهایش را برآورده می‌سازد برگزیند. هدف تصمیم‌گیری شغلی به‌طور مشخص ارضای نیازهای فرد در قالبی هماهنگ با خویشتن‌پنداری او هست.

پیشینه پژوهش: محمدی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی به سبک رویکرد راهحل محور بر تغییر هویت شغلی مغشوش کارجویان زن مراجعه‌کننده به مراکز کارایی این نتیجه را به دست آورد که آموزش رویکرد راهحل محور در تغییر هویت شغلی مغشوش کارجویان مؤثر بوده است. کشاورز افشار و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «اثربخشی برنامه آماده‌سازی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر» انجام داد. فرضیه او مبنی بر تأثیر

برنامه آماده‌سازی گروهی بر هویت شغلی مورد تایید قرار گرفت، این یافته به این معنا بود که اجرای برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی موجب می‌شود که از هویت شغلی مغشوش دانشجویان کاسته شود. ایبارا اینسید^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان هویت به‌عنوان یک روایت: تداوم، اثربخشی و پیامدهای روایت هویت شغلی به بررسی هویت شغلی به‌عنوان یک روایت پرداخت در این تحقیق بیان شده است که روایت‌های افراد باعث می‌شود که آنان نقش‌ها هویت معینی را تشکیل دهند. محقق با استفاده از روایت درمانی تلاش نموده است که هویت شغلی افراد را ساختاردهی مجدد نماید و در نتیجه افراد هویت شغلی سالم‌تری داشته باشند. اسکات و سیانی^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان اثربخشی یک دوره شغلی برای تصمیم سازی شغلی دانشجویان مرد و زن بر روی خودکارآمدی شغلی و هویت شغلی به این نتیجه رسیدند که دانش آموزان بعد از این دوره احساس هویت شغلی قوی‌تری داشته همچنین این دوره شغلی بر روی احساس خودکارآمدی شغلی زنان بسیار کارآمد بود. لاگی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «تفاوت وضعیت‌های هویتی در بین نوجوانان ایتالیایی: رابطه با دیدگاه زمانی» به این نتایج دست‌یافت‌اند که نوجوانانی که وضعیت هویتی موفق به دست آورده‌اند در درجه اول چشم‌انداز آینده اتخاذ کرده و دارای دیدگاه مثبتی نسبت به گذشته خود هستند، در مقابل نوجوانانی با وضعیت هویتی مغشوش جهت‌گیری‌های آینده کمتر داشته، نسبت به گذشته خود دیدگاه منفی دارند و تمایل بیشتری دارند که در زندگی به سرنوشت معتقد باشند. صیادی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی اثربخشی دو برنامه آموزشی مبتنی بر مدل چند محوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی و مدل شناختی توماس و ولتهوس بر میزان توانمندسازی روان‌شناختی مشاوران پرداختند و سپس این دو روش را در توانمندسازی مشاوران مورد مقایسه قرار دادند. نتایج نشان داد برنامه آموزشی مبتنی بر دو مدل برافزایش توانمندسازی روان‌شناختی مشاوران تأثیر مثبت و معناداری داشته اما بین میزان تأثیرگذاری این دو روش تفاوت معناداری مشاهده نشده است. فکری، شفیع‌آبادی، نورانی پور و احقر (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی و مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بر مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان دوره کارشناسی ارشد علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران پرداختند نتایج نشان داد مشاوره شغلی به شیوه الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی برافزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان مؤثر بود. مشاوره شغلی به شیوه نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون برافزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان مؤثر بود. مشاوره شغلی به شیوه الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بیشتر از نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون برافزایش مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان مؤثر بود. موسوی باقری (۱۳۹۳)، پژوهشی را با عنوان اثربخشی الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی (SMPVC) بر نگرش‌های کارآفرینی معلمان دبیرستان منطقه ۲ تهران انجام داد، نتایج این پژوهش نشان داد که الگوی چندمحوری به تغییرات معنی‌داری در فرضیه‌های پژوهش (انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، عزت‌نفس) انجامید. باغبانیان (۱۳۹۳)، پژوهشی تحت عنوان اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان معلم دوره ابتدایی منطقه ۷ شهر تهران انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی در کاهش فرسودگی شغلی در خرده آزمون‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت مؤثر بوده است ولی در افزایش عملکرد و کفایت شخصی معلمان تأثیری نداشته است.

۳. مواد و روش‌ها

نمونه موردنظر از بین دانش آموزان دبیرستانی دختر شهر زنجان که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در حال تحصیل بودند انتخاب شد. در این پژوهش برای انتخاب افراد موردنظر از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد، به این صورت که

¹ Ibarra Insead

² Scott and Ciani

ابتدا از ۳ ناحیه زنجان، ناحیه ۲ به صورت تصادفی انتخاب و سپس با استفاده از لیست دبیرستان های ناحیه ۲ یکی از دبیرستان ها به تصادف انتخاب شد، سپس در دبیرستان موردنظر هم ۶ کلاس به صورت تصادفی انتخاب و آزمون هویت شغلی دیلاس بر روی آنان به اجرا درآمد، سپس از این تعداد ۳۳ نفر که با توجه به نتایج پرسش نامه دارای شرایط لازم برای شرکت در این جلسات تشخیص داده شدند (کسانی که در پرسشنامه وضعیت های هویت شغلی دیلاس در وضعیت هویت شغلی مغشوش قرار داشتند) انتخاب و به صورت تصادفی به عنوان نمونه پژوهش در سه گروه (دو گروه آزمایش و یک گروه گواه) جایگزین شدند. **ابزار پژوهش: پرسشنامه هویت شغلی دیلاس (DISI-O):** این پرسشنامه بر اساس مدل مارسیا برای تعیین وضعیت هویت های شغلی طراحی شده است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط دیلاس و جرنگین در سال ۱۹۸۱ طراحی و اعتبار یابی شد. این پرسشنامه آزمودنی را در چهار وضعیت هویتی قرار می دهد که عبارت اند از هویت شغلی موفق، هویت شغلی زودرس، هویت شغلی دیررس و هویت شغلی مغشوش. **روایی و پایایی پرسشنامه:** دیلاس (۱۹۸۱) ضریب اعتبار و پایایی این آزمون را ۰/۹۱ به دست آورد. در ایران نیز فیضی درگاه (۱۳۷۴) میزان اعتبار این آزمون را ۰/۷۷، به دست آورده اند (خاص محمدی، ۱۳۸۹). **تجزیه و تحلیل داده ها:** به منظور تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا آمار توصیفی جهت مرتب کردن اطلاعات استفاده شد سپس برای تحلیل داده ها در بخش آمار استنباطی از کوواریانس استفاده شد و پس از مشخص شدن معناداری مفروضات از آزمون تعقیبی LSD به منظور مقایسه میانگین ها استفاده شد.

۴. نتایج و بحث

جدول شماره ۱- فراوانی افراد در پرسشنامه هویت شغلی دیلاس به تفکیک آزمون

نوع گروه	نوع آزمون	مغشوش	زودرس	دیررس	موفق	نامتمايز
گروه آموزشی الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع آبادی	پیش آزمون	۱۱	۰	۰	۰	۰
	پس آزمون	۱	۱	۰	۸	۱
گروه کنترل	پیش آزمون	۱۱	۰	۰	۰	۰
	پس آزمون	۸	۰	۲	۱	۰

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود در پیش آزمون تمامی افراد دو گروه دارای هویت شغلی مغشوش بوده اند، اما در پس آزمون، ۸ نفر از افراد گروه آزمایش الگوی چند محوری به هویت شغلی موفق رسیده اند و در گروه کنترل هم یک نفر از افراد گروه به هویت شغلی موفق رسیده است.

جدول ۲- آمار توصیفی در زمینه انتخاب تعداد گزینه های مغشوش در سه گروه در پیش آزمون و پس آزمون

گروه	تعداد افراد	آزمون ها	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین تعدیل شده
الگوی چند محوری	۱۱	پیش آزمون	۴/۴۵	۰/۶۸	-
		پس آزمون	۱/۰۹۱	۰/۴۴	۱/۰۹۰
کنترل	۱۱	پیش آزمون	۴/۵۴	۰/۶۸	-
		پس آزمون	۳/۸۴۶	۰/۴۴	۳/۹۰۹

با توجه به جدول ارائه شده در بالا مشاهده می شود که میانگین انتخاب گزینه های هویت شغلی مغشوش در پس آزمون در گروه آموزشی الگوی چند محوری با مقدار ۱/۰۹۱ نسبت به میانگین گروه کنترل با مقدار ۳/۸۴۶ کمتر است. این یافته به این معناست که آموزش هویت شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی موجب کاهش هویت شغلی مغشوش شده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل کوواریانس بین پس آزمون دو گروه پس از حذف اثر پیش آزمون در وضعیت هویت شغلی مغشوش

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
پیش آزمون	۵/۷۰	۱	۵/۷۰	۲/۶۳	۰/۱۱۶
گروه	۱۸/۳۰	۱	۹/۱۵	۴/۲۲	۰/۰۲۵
خطا	۶۲/۸۴	۱۹	۲/۱۶		
کل	۱۹۸/۰	۲۰			

همان طور که جدول شماره ۳ نشان می دهد، با توجه به نتایج تحلیل کوواریانس بین پس آزمون دو گروه پس از حذف اثر پیش آزمون با $F = 4/22$ و درجه آزادی ۱ و سطح ۰/۰۲۵ ($P < 0/05$) می شود. پس بین دو گروه در تغییر هویت شغلی مغشوش تفاوت معنادار وجود دارد.

اولین فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از: کاربرد الگوی چند محوری شفیع آبادی بر تغییر هویت شغلی مغشوش دانش آموزان مؤثر است. مقایسه گروه آموزشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی با گروه کنترل همانطور که در جدول ۹ آمده، نشان می دهد که کاربرد الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی با سطح معناداری ۰/۰۰۹ بر تغییر هویت شغلی مغشوش دانش آموزان این گروه مؤثر بوده است. الگوی چندمحوری با بیان محور پویایی به لزوم تحرک، تغییرپذیری، خلاقیت و شادابی در زمینه انتخاب شغل اشاره می کند. همانطور که پیش تر مطرح شد افرادی که دارای هویت شغلی مغشوش هستند جستجوی شغلی بسیار کمی را انجام داده و یا هیچ جستجوی شغلی را انجام نداده اند و خود را متعهد به اکتشاف شغل نمی دانند همچنین با بیان محور هدفمندی که طی آن به فرد آموزش داده می شود از طریق داشتن هدف در زمینه انتخاب شغل، ایدئولوژی خود را در این زمینه مشخص نموده و به صورت روشن تری در این زمینه حرکت کند، سومین محور تشکیل دهنده این الگو خویشتن پنداری است، این الگو با تأکید بر این محور در تلاش است تا به افراد در زمینه نوع خویشتن پنداری خود اطلاعاتی بدهد و به آنان کمک کند از طریق شناخت عوامل مؤثر در تشکیل خویشتن پنداری از خویشتن پنداری منفی به سمت خویشتن پنداری مثبت سوق داده تا آنان بتوانند قضاوت بهتری از عملکرد خویشتن داشته باشند. این الگو با طرح محور نیازها، افراد را به تفکر در این زمینه دعوت می کند و منجر می شود تا افراد با در نظر گرفتن نیازهایشان به انتخاب درست شغلی خود نزدیکتر شده و در شغل منتخب خود به دلیل ارضای نیازهای اساسی دوام و بقا داشته باشند، آخرین محور مطرح شده در این الگو محور تصمیم گیری هست، در محور تصمیم گیری مراحل برای تصمیم گیری درست مطرح می شود که به فرد کمک می کند تا با طی این مراحل تصمیم گیری درستی را پشت سر بگذارد و در صورت بروز خطا به مراحل پیشین بازگشته و این مراحل را به درستی تکمیل کند تا انتخاب درستی را پیش رو داشته باشن. از آن جایی که افرادی با هویت شغلی مغشوش تجربه فرآیند تصمیم گیری را ندارند این محور در این زمینه به آنان کمک های مفیدی ارائه می دهد.

۵. نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش حاکی از این است که استفاده از الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی به منظور تغییر در هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان نتایج موثری داشته است و می‌توان این الگو را در این زمینه به صورت وسیعی مورد استفاده قرار داد، از دلایل کارکرد موثر این الگو بومی بودن آن است، که منجر شده طراح الگو با علم به عوامل و مشکلات عدم انتخاب شغل در ایران به ارائه الگویی کارآمد بپردازد.

۶. مراجع

باغبانیان، منیژه (۱۳۹۳). "اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان معلم دوره ابتدائی منطقه ۷ شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

حمیدی، جمیله (۱۳۸۹). هویت چیست؟ چگونه هویت خود را بشناسیم. تهران: انتشارات کمال اندیشه
شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدید نظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد.

شهرآرای، مهرناز و عبدی، بهشته (۱۳۸۱). رابطه بین وضعیت‌های هویت شغلی و جنس با ترس از موفقیت در دانشجویان رشته‌های فنی و مهندسی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم - سال نهم - شماره ۳ و ۴.

صیادی، علی؛ شفیع‌آبادی، عبدالله و کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر مدل چند محوری شفیع‌آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستان‌های شهر رشت. فصلنامه فرهنگ مشاوره، (۱)، ۴۸-۱۹.

فیست، جس و فیست، گریگوری (۲۰۰۲). نظریه‌های شخصیت. ترجمه سید محمدی، یحیی (۱۳۹۱). تهران: انتشارات روان
قریشی راد، فخر السادات و بافنده قرا ملکی، حسن (۱۳۹۰). پایگاه‌های هویت شغلی و راهبردهای سازگاری در نوجوانان با آسیب بینایی. مجله دست آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناختی)، پاییز و زمستان ۹۰، دوره چهارم، ش ۲، ص ۱۱۳-۱۳۴.

کشاوری افشار، حسین؛ خوش کنش، ابوالقاسم؛ خاص محمدی، مهدی و جهانبخشی، زهرا (۱۳۸۹). اثربخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم/ شماره ۴/ پاییز ۸۹.

لیدر، دیرک (۱۹۴۸). هویت شخصی و اجتماعی. ترجمه معصومه اسمعیلی (۱۳۸۸). تهران: انتشارات رسا.

ماسن، پاول هنری؛ کیگان، جروم؛ هوستون، آلتاکرون و کانجر، جان جین وی (۱۹۷۹). رشد و شخصیت کودک. ترجمه مهشید یاسایی. تهران، نشر مرکز.

محمدی، طاهره (۱۳۸۹). "اثربخشی مشاوره شغلی به سبک رویکرد راه‌حل محور بر تغییر هویت مغشوش دانشجویان زن مراجعه‌کننده به مراکز کاربایی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی

موسوی باقری، زهرا (۱۳۹۳). "اثربخشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی (SMPVC) بر نگرش‌های کارآفرینی معلمان دبیرستان منطقه ۲ تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

هالند، جان. (۱۹۹۷). ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی (۱۳۷۶). **حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای بر اساس نظریه شغل و شخصیت به انضمام پرسشنامه**. انتشارات کمال تربیت

Brown, A.; Kipal, S. and Rouner, F. (2007). *Identity at Work*. Netherlands: Springer

Dellas, M. & Jernigan, I.P. (1987). Occupational identity status development: Gender comparison, and internal- external control in the first year air force cadets. *Journal of Youth and Adolescence*, 16(2), 597-600.

Dusek, J. (1987). *Adolescent Development and Behaviour*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Fekri, K; Shafiabady, A; Nooranipour, R; Ahghar, Gh. (2012). Determine and compare Effectiveness of entrepreneurship education Based on Multi- axial model and Theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skills- ORAL presentation at the International Conference on Education and Educational Psychology in Istanbul–Turkey, 10-13 October.abstract

Ibarra Insead, H. and Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1): 135-154.

Jaffe, M. L. (1998). *Adolescence*. New York: Wiley

Laghi, F. Baiocco, R.; Liga, F.; Guarino, A. and Baumgartner, E. (2013). Identity status differences among Italian adolescents: Associations with time perspective. *Children and Youth Services Review*. 35, 482-487.

Marcia, J. (1993). *Ego identity status approach to identity: A handbook for psychosocial research*. New York: Soiringer-V.

Morgan, T. & Ness, D. (2005). Career decision- making difficulties of first- year students. *Journal of Career Assessment*, 13 (30), 307-327.

Scott, A.B. and Ciani, K.D. (2008). Effects of an Undergraduate Career Class on Men's and Women's Career Decision-Making Self-Efficacy and Vocational Identity. *Journal of Career Development*. 34(3). 263-285.