

اثر بخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان

The Effectiveness of Career Goal Setting on Career Choice of Students

Z. Ghassemi, M. Saffarinia, (Ph.D),

زهرا قاسمی^۱، دکتر مجید صفاری نیا^۲،

K. Farahbakhsh, (Ph.D)

دکتر کیومرث فرحبخش^۳

Abstract: Career choice is one of the various aspects of life that an appropriate choice can be background of the feeling of satisfaction in other aspects of life. This research was studying the effect of training career goal setting on choosing career goals, and determining the appropriate career, based on more understanding on their needs, goals, interests, capabilities and proportional to personality type for psychology's students (B.A) of Payame Noor University of Tehran. The first, the research-construct questionnaire of career choice completed by a group 80 samples of student and then after final correction completed by 50 samples of psychology's student (B.A) of Payame Noor University and finally from among of those students 40 subjects were randomly selected, in two groups of experimental (n=20) and control (n=20) were placed for performing experimental study with pre-test and post-test. The experimental group was trained career goal setting in 10 sessions. Findings showed average score of experimental group were significantly increased rather than control group that can refer this increase to intervention. Results indicated the effectiveness of career goal setting on career choice of participants. Also findings of this training affect in career choice subscales such as attitude, expectations and ability to action.

Key words: career goal setting, career choice, goal setting theory.

چکیده: انتخاب شغل یکی از جنبه‌های مختلف زندگی است، که انتخاب مناسب آن می‌تواند زمینه‌ساز احساس رضایت در سایر زمینه‌های زندگی شود. پژوهش حاضر برای تعیین اثر آموزش هدفگذاری شغلی بر دانشجویان سال آخر کارشناسی رشته روان‌شناسی دانشگاه پیام نور تهران در انتخاب اهداف شغلی خود، و تعیین شغل مناسب، براساس شناخت هرچه بیشتر نسبت به نیازها، اهداف، علایق، توانایی‌ها و متناسب با تیپ شخصیتی خود انجام شده است. پرسشنامه محقق ساخته انتخاب شغل، ابتدا در اختیار نمونه ۸۰ نفری از دانشجویان قرار گرفته و پس از اصلاح نهایی بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از دانشجویان کارشناسی رشته روان‌شناسی پیام‌نور اجرا و سپس از بین آن‌ها ۴۰ نفر آزمودنی به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش (n=۲۰) و کنترل (n=۲۰)، برای اجرای روش آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون جایگزین شدند. گروه آزمایش طی ۱۰ جلسه، تحت آموزش هدف‌گذاری شغلی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که میانگین گروه آزمایش به‌طور معناداری از میانگین گروه کنترل بالاتر بود که این افزایش را به عمل آزمایشی نسبت داد. نتایج حاکی از اثربخشی هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغل شرکت‌کنندگان است. یافته‌های حاصله از تمام خرده مقیاس‌های موجود در مقیاس انتخاب شغل (نگرش، انتظارات و توانایی انجام کار) نیز حاکی از تاثیر آموزش هدف‌گذاری شغلی بود.

کلید واژه‌ها: هدف‌گذاری شغلی، انتخاب شغل، نظریه هدف‌گذاری

مقدمه

شغل انسان، یکی از عوامل بسیار مهم و سرنوشت‌ساز در زندگی شخصی فرد به‌شمار می‌رود (کاوه، ۱۳۸۶). هدفگذاری شغلی ابزار قدرتمندی برای اثربخشی شغلی در اختیار قرار می‌دهد و همانند قطب‌نمایی، در میان یک اقیانوس تاریک و بی‌پایان وی را در جهت درست و مناسب به سوی پیشرفت و ارتقاء شغلی هدایت می‌کند (گِبر^۱، ۲۰۰۱). تحقیقات اخیر در مورد بررسی موفقیت شغلی، هم در مورد تعیین‌کننده‌های عینی (مانند حقوق و دستمزد، ارتقاء، وضعیت سلسله مراتب) و هم تعیین‌کننده‌های ذهنی (مانند ارزیابی‌های ذهنی فرد از شغلش)، حاکی از آن است که دو نوع از متغیرهای معروف تفاوت‌های فردی، بنام اعتقاد به خودکارآمدی و اهداف شخصی بیش از همه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. اعتقاد به خودکارآمدی (بندورا^۲، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷) و اهداف شخصی (آستین و ونکوور^۳، ۱۹۹۶؛ لیتل^۴، ۱۹۸۳؛ لاک و لاتام^۵، ۲۰۰۲) از ساختارهای اصلی و مهم در مدل شناختی اجتماعی برای تعیین علایق و عملکرد شغلی هستند. هم‌چنین یافته‌هایی در مورد تاثیر اهداف بر مراحل اولیه انتخاب شغل به‌صورت فردی وجود دارد (به نقل از آبلی و اسپارک^۶، ۲۰۰۸).

اریکسون^۷ (۱۹۶۸) معتقد است هدفگذاری در دوره نوجوانی یکی از عوامل پیشرفت‌های شغلی موثر در آماده‌سازی شغلی و رشد هویت شغلی است (به نقل از هریشای و واندرراک^۸، ۲۰۰۹). هدف شغلی به فرد کمک می‌کند تا تمرکز داشته باشد و تصمیم بگیرد که در زندگی چه می‌خواهد بکند. این هدف او را هدایت می‌کند، به او انگیزه می‌دهد، و کمک می‌کند تا به آن چه می‌خواهد برسد. هدف شغلی می‌تواند یک شغل خاص باشد؛ مثلاً "کارمند یا معلم، یا می‌تواند زمینه خاصی باشد که او تمایل دارد در آن فعالیت کرده و کار کند مثلاً "آموزش یا حمل و نقل. دلایل مختلفی وجود دارد که افراد نمی‌توانند برای خود هدف‌سازی کنند. بزرگترین این دلایل آن است که آن‌ها نمی‌دانند که روند هدف‌یابی یک مهارت است. هدف‌یابی به همان اندازه که یک علم است، نوعی هنر است. آرزوهای تحصیلی و شغلی، جهت‌گیری‌های آینده و تعیین‌کننده گام‌های انگیزشی برای عمل کردن و موفقیت هستند. در همین ارتباط، تحقیقات تجربی نشان می‌دهند که اهداف شغلی جوانان پیش‌بینی‌کننده‌های نیرومندی برای دستیابی به

-
1. Ghebre
 2. Bandura
 3. Austin & Vancouver
 4. Little
 5. Lock & Latham
 6. Abele & Spurk
 7. Erikson
 8. Hirschi & Vondracek

اثربخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان

پیشرفت شغلی در بزرگسالی است (هریشای و واندراک^۱، ۲۰۰۹). افراد در طول زندگی خود ممکن است چندین بار کار یا حرفه خود را تغییر دهند، امروزه بیش از هر زمان دیگری داشتن، معلومات دقیق درباره خود و دنیای کار اهمیت دارد (سوکی نیک^۲ و همکاران، ۱۳۸۳). آن چه که پژوهشگران در گذشته انجام داده‌اند، بررسی هریک از عوامل موثر بر انتخاب شغل، به صورت جداگانه بوده است. برای مثال تحقیقات زیادی در مورد رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و انتخاب شغل انجام شده است، از جمله آن تحقیق اونیاس و همکارانش (۲۰۰۹) که پژوهشی با عنوان رابطه بین تیپ‌ها شخصیتی و انتخاب شغل دانش‌آموزان دبیرستانی در کالج دولتی در نیجریه بود. محققان با روش نمونه‌گیری تصادفی یک نمونه با حجم ۶۱۶ دانش‌آموز دبیرستانی را انتخاب نمودند. آن‌ها از دو ابزار پرسشنامه شخصیت دانش‌آموزان (SPQ) و پرسشنامه انتخاب شغل دانش‌آموزان را برای مطالعه این دانش‌آموزان مورد استفاده قرار دادند. نتایج نشان دادند که رابطه معناداری بین تیپ شخصیتی شخصیت هنرمند، اجتماعی، متهور و محقق از یک طرف و انتخاب شغل از سوی دیگر وجود دارد. اگرچه ارتباط معناداری بین تیپ شخصیتی واقع‌گرا و شخصیت متعارف با انتخاب شغل یافت نشد. براساس این یافته‌ها برای دیگران توصیه می‌شود که کار مشاوران اولویت دادن به راهنمایی شغلی در مدارس برای قادر نمودن دانش‌آموزان در آگاهی یافتن از تیپ‌های شخصیتی همراه با علایق شغلی و همچنین باید تاکید بر جایگزین نمودن آزمون‌های روان‌شناسی در برنامه‌های آموزشی مشاوره‌ای در موسسات نیجریه مهم قلمداد شود.

هدفگذاری شغلی موجب می‌شود فرد نسبت به این عوامل آگاهی یابد و این آگاهی کمک می‌کند او استعدادها و توانایی‌های خود را کشف کند و به مهارت‌هایی در خود پی ببرد. هدفگذاری شغلی در میان نظریه‌های مشاوره شغلی یک نظریه جدید است. براساس این پژوهش، افراد می‌توانند شغل خود را براساس هدفگذاری شخصی و مطابق با استعدادها، ویژگی‌ها، نیازها و تمایلات درونی خود انتخاب نمایند. تعیین هدف شغلی دربرگیرنده اتخاذ یک تصمیم درباره آن- چه که شخص می‌خواهد انجام دهد و تعیین یک برنامه عملی برای به انجام رساندن است. در این میان موانع و تسهیل‌کننده‌هایی وجود دارند و ادراک فرد از متغیرهایی مانند نیازها و خواسته‌ها، خویش‌پنداری، عوامل بیرونی و تیپ شخصیتی از یک طرف و رفتار هدفگذاری او برای شکل دادن اقدامات مرتبط باهدف و عملکرد از طرف دیگر، تاثیر متقابل بر یکدیگر دارند (پرسون^۳ و همکاران، ۲۰۰۱). هدف این پژوهش، بررسی اثربخشی هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان سال آخر کارشناسی رشته روان‌شناسی دانشگاه پیام نور است.

-
1. Hirschi & Vondracek
 2. Sukiennik
 3. Perssone

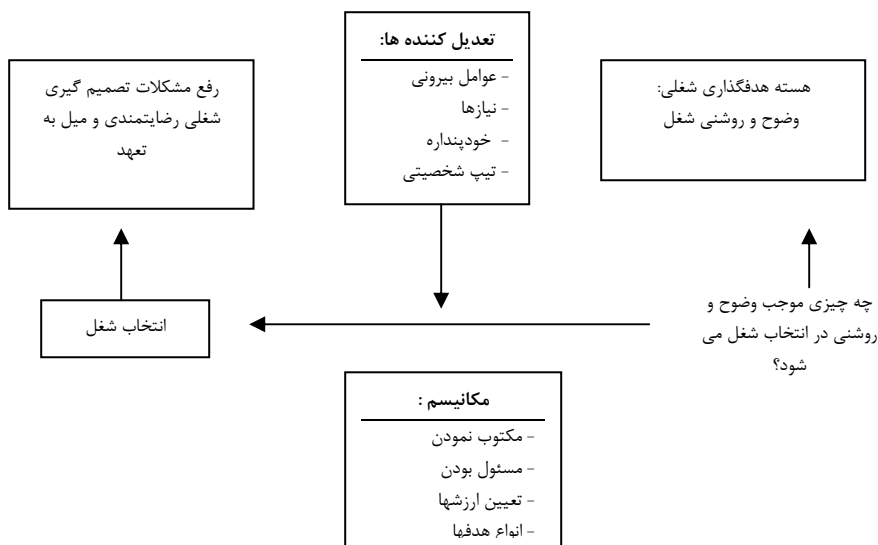
هدفگذاری شغلی و تاثیر آن بر انتخاب شغل

ساویکس^۱ (۱۹۹۰) بیان می‌دارد هدفگذاری شغلی، شناسایی اهداف شغلی در فرایند انتخاب شغل، از طریق مشاوران به افراد برای دستیابی به تصویری از آینده شغلی و آرزوهای شغلی است (براون^۲، ۲۰۰۵). کافی است که در جستجوگر گوگل^۳ عبارت هدفگذاری شغلی^۴ را جستجو کنید، بیش از صدها سایت وجود دارند که خدماتی را در زمینه تعیین اهداف شغلی ارائه می‌دهند. و شاید اولین سوال مطرح شده در آنها این است که «واقعاً چه چیزی می‌خواهید؟»، «چه کاری در زندگی‌تان می‌خواهید انجام دهید؟»، «آرزوها، علایق و استعدادهای شما کدامند؟» و غیره. اگر فرد نداند که به کجا می‌خواهد برود، چگونه می‌تواند بفهمد که چگونه به آن‌جا خواهد رسید؟ این سوالی است که مورد بحث قرار می‌گیرد برای این‌که بدانیم هدفگذاری چیست؟ هدفگذاری در واقع یک پیشقدمی برای خود فرد است که با بیان صادقانه زندگی‌اش در زمینه‌های سلامت، شغل، روابط، سرگرمی و علایق، وضعیت مالی، مدیریت زمان، سطوح استرس و تنش، و سایر موارد شروع می‌شود. هدفگذاری یکی از ابزارهای قدرتمند برای کمک به فرد است برای یافتن شغلی که علایق و خواسته‌های او در آن وجود دارد. هدفگذاری شغلی روشی است که فرد را برانگیزد و به او اطمینان می‌دهد چگونه به‌طور فعال جهت و مسیر زندگی‌اش را انتخاب کند. اگر اهداف زندگی به خوبی تعیین شوند، احساس خودکنترلی را به‌همراه خواهند داشت، گویی فرد جایگاه خود را در این دنیا می‌داند، و اولویت‌های برجسته زندگی خود را به‌گونه‌ای تعیین می‌کند که او را از تصمیمات روزانه‌اش آگاه می‌کند. هدفگذاری شغلی موجب می‌شود تا فرد در زندگی، مدیریت زمان داشته و پیشرفت خود را در جهت رسیدن به اهدافش ارزیابی کند (ویکتور گبر^۵، ۲۰۰۱).

مدل هدفگذاری شغلی

در این پژوهش، مدل هدفگذاری شغلی به ما کمک می‌کند تا دریابیم که چگونه می‌توان اهداف شغلی را انتخاب کرد. برای آن‌که بدانیم چه عواملی ما را به یک شغل موردعلاقه از یک طرف و متناسب با فرد از سوی دیگر رهنمون می‌سازد، باید عوامل شاخصی مانند شناخت نیازها و خواسته‌های فرد، نقش عوامل موثر بیرونی بر فرد در انتخاب شغل، تیپ شخصیتی و خودپنداره فرد را به‌عنوان تعدیل‌کننده‌های هدفگذاری شغلی مورد بررسی قرار دهیم.

1. Savickas
2. Brown. S
3. www.google.com
4. Career goal setting
5. Victor Ghebre



شکل ۱. مدل هدفگذاری شغلی

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر سال آخر کارشناسی رشته روان شناسی دانشگاه پیام نور تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ بودند که به صورت تصادفی ۴۰ نفر از بین آن‌ها انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایشی ($n=20$) و کنترل ($n=20$) جایگزین شدند.

پژوهش حاضر به روش آزمایشی از نوع پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل بود. هر دو گروه قبل از اجرای برنامه آموزشی، به وسیله آزمون انتخاب شغل مورد اندازه گیری قرار گرفتند. سپس برنامه آموزش هدفگذاری شغلی به عنوان متغیر مستقل برای گروه آزمایش اجرا شد. پس از اتمام جلسات آموزشی، مجدداً برای هر دو گروه آزمون انتخاب شغل اجرا و نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در جلسه اول گروه آزمایش پس از آشنایی با اعضاء، با معرفی هدفگذاری شغلی، مقررات گروه و بیان اهداف جلسات آموزش آغاز گردید، سپس پیش آزمون پرسشنامه انتخاب شغل برگزار شد و بعد از آن با توجه به رشته تخصصی دانشجویان توضیحاتی در مورد آینده شغلی رشته روان-شناسی در سطح دنیا و ایران و همچنین زیرشاخه های رشته روان شناسی ارائه گردید. جلسه دوم آزمودنی ها تشکیل گروه داده به منظور ایجاد رابطه حسنه و همدلی اعضاء با یکدیگر، آن‌ها با

روش‌های گوش دادن موثر به‌عنوان یک کلید ارتباطی با دیگران آشنا شدند. در ادامه انتظارات شغلی مورد بحث قرار گرفت و اعضاء انتظارات شغلی خود و اهمیت شغلی در زندگی را مورد بررسی قرار دادند. در جلسه سوم مدل هدفگذاری شغلی به تفصیل بیان گردید و اعضاء احساسات ناخوشایند برای رسیدن به وضوح و روشنی در مورد خواسته‌ها را تجربه و بیان نمودند و موانع خواستن و درخواست نکردن تشریح گردید. جلسه چهارم در جهت آشنایی اعضاء گروه با خودپنداره خود، نقش تصویر ذهنی در ایجاد موانع برای تعیین هدف توضیح داده شد و به‌عنوان یکی از مکانیسم‌ها و راهکارهای اصلی مسئولیت‌پذیری معرفی گردید. نوشتن اهداف به‌عنوان یکی دیگر از راهکارهای اساسی در تعیین و روشنی و وضوح در اهداف در جلسه پنجم مورد بررسی قرار گرفت. در جلسه ششم تیپ‌های شخصیتی MBTI (مایرز-بریگز) به تفصیل آموزش داده شده و هریک از اعضاء مطابق با تیپ شخصیتی خود لیست مشاغل مناسب را بررسی نمودند. ضرورت و اهمیت هدفگذاری در زندگی، تعریف هدف و تفاوت آن با آرزو، ویژگی افراد هدفمند، اهمیت نوشتن اهداف، چرا مردم هدفگذاری نمی‌کنند و ویژگی‌های هدف در جلسه هفتم آموزش داده شد. در جلسه هشتم اعضاء گروه با ارزش‌ها به‌عنوان قصد و انگیزه انتخاب شغل آشنا شدند و به اولویت‌بندی ارزش‌ها در زندگی پرداختند. جلسه نهم با اعلام شغل انتخاب شده، قصد، ارزش یا چرایی انتخاب این هدف شغلی، ارزش‌های حمایتی برای رسیدن به این هدف (نظیر نظم، برنامه‌ریزی، پشتکار و...) برگزار گردید. و در جلسه دهم مطالب گفته شده در طول تمام جلسات جمع‌بندی و هریک از اعضاء برای شغل‌های انتخاب شده خود اقدامات عملی را تعیین کردند. در نهایت پس از آزمون انتخاب شغل اجرا گردید.

ابزار پژوهش

به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه ۴۴ سوالی انتخاب شغل توسط محقق ساخته شده است. انتخاب شغل عبارت است از امکان اشتغال به کاری در آینده، انتخاب شغل پاسخی به محرک‌های درونی و بیرونی است که تغییر قابل مشاهده‌ای در رفتار فرد به‌وجود می‌آورد. این پاسخ می‌تواند کلامی باشد. این پرسشنامه توسط محقق طراحی و پس از بدست آوردن پایایی و روایی آن در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه انتخاب شغل دارای سه بعد است: الف) نگرش ب) انتظارات ج) توانایی انجام کار

پایایی و روایی پرسشنامه انتخاب شغل: این پرسشنامه ابتدا بر روی نمونه ۸۰ نفری از دانشجویان روان‌شناسی و مهندسی به‌منظور بررسی مقدماتی اجرا شد. بعد از اصلاح پرسشنامه نهایی جهت تعیین پایایی و روایی بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از دانشجویان کارشناسی دانشگاه

اثربخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان

پیام نور اجرا و ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۷۶ به دست آمد. همچنین روایی صوری پرسشنامه توسط ۵ نفر از اساتید دانشگاه‌های مختلف مورد تایید قرار گرفت. اعتبار مقیاس انتخاب شغل در این پژوهش با روش آلفا در مرحله پیش آزمون ۰/۷۸ و در مرحله پس آزمون ۰/۸۸ بود. محاسبه اعتبار با روش همبستگی بین دو بار اجرا نیز ۰/۳۷ به دست آمد.

آموزش هدفگذاری شغلی: آموزش هدفگذاری شغلی شامل مجموعه مطالب آموزشی و فعالیت‌هایی است که در مدت ده جلسه به منظور تعیین اهداف شغلی به صورت واضح و مشخص، با توجه به نیازها و خواسته‌های فرد از زندگی. فرد ابتدا با خواسته‌ها، نیازها و آرزوهای شغلی خود به آزمودنی‌ها آموزش داده شده است. این روش براساس مدل هدفگذاری شغلی، شامل عوامل تعدیل‌کننده که عبارتند از نیازها، خودپنداره، عوامل بیرونی و تیپ شخصیتی، که با استفاده از مکانیسم‌هایی مانند مکتوب نمودن، مسئول بودن، تعیین ارزش‌ها، تعیین انواع هدف‌ها، در طی جلسات، افراد هرچه بیش‌تر به انتخاب شغل خود وضوح و روشنی می‌بخشند.

روش تحلیل داده‌ها: در تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و از آزمون آنالیز کوواریانس برای بررسی زمینه‌های این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات گروه آزمایش و کنترل را در خرده مقیاس‌های مختلف پرسشنامه انتخاب شغل قبل از اجرای آزمایش و بعد از آن نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد افراد در خرده مقیاس‌های پرسشنامه انتخاب شغل

گروه	آزمون	صفت	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	حجم نمونه
آزمایش	پیش آزمون	نگرش	۶۹/۵۵	۶/۶	۵۴	۸۰	۲۰
		انتظارات	۴۶/۳	۵/۶۳	۳۷	۵۶	۲۰
		توانایی	۴۴/۹۵	۴/۲۵	۳۸	۵۴	۲۰
آزمایش	پس آزمون	نگرش	۷۲/۲	۶/۰۲	۶۴	۸۵	۲۰
		انتظارات	۵۱/۷	۳/۳۹	۴۵	۵۷	۲۰
		توانایی	۵۰/۹	۴/۴۱	۴۰	۵۶	۲۰
کنترل	پس آزمون	نگرش	۶۶/۴۴	۴/۹۵	۵۸	۷۵	۱۸
		انتظارات	۴۴/۱۱	۴/۴۱	۳۶	۵۲	۱۹
		توانایی	۴۳/۵	۳/۸۷	۳۴	۵۲	۱۸
	پس آزمون	نگرش	۶۶/۷۱	۴/۳۴	۷۴	۵۸	۱۷
		انتظارات	۴۴/۸۲	۴/۶۵	۵۲	۳۷	۱۷
		توانایی	۴۴/۵۸	۳/۸۳	۵۵	۳۹	۱۹

با توجه به ماهیت آزمایشی این پژوهش برای پاسخ‌گویی به فرضیه‌های پژوهش در متغیرهای مختلف از تحلیل کوواریانس استفاده شده است. در این روش آماری نمره پیش‌آزمون به‌عنوان متغیر کوواریانس در نظر گرفته شده و اثر آن با استفاده از آنالیز کوواریانس از روی نمرات پس‌آزمون حذف و سپس بر روی نمرات باقی‌مانده پس‌آزمون تحلیل واریانس صورت‌گرفته است.

جدول ۲. نتایج آنالیز کوواریانس بر روی نمره کل انتخاب شغل

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
متغیر کمکی	۱۵۱/۳۷۳	۱	۱۵۱/۳۷۳	۱/۳۱۵	۰/۲۶۲
گروه	۳۰۶۶/۱۱۲	۱	۳۰۶۶/۱۱۲	۲۶/۶۳۴	۰/۰۰۰۱
خطا	۲۹۹۳/۱۷۳	۲۶	۱۱۵/۱۲۲		

فرضیه اصلی: آموزش هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغل تاثیر دارد. جدول ۲ نتایج آنالیز کوواریانس را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری مربوط به سطر متغیر کمکی (نمرات انتخاب شغل در مرحله پیش‌آزمون) بزرگتر از ۰/۰۱ است می‌توان گفت بین متغیر وابسته (نمرات انتخاب شغل در مرحله پس‌آزمون) و متغیر کمکی رابطه معناداری وجود ندارد. ۱- آموزش هدف‌گذاری شغلی بر نگرش افراد در خصوص شغل تاثیر دارد.

جدول ۳. نتایج آنالیز کوواریانس بر روی نمره خرده‌مقیاس نگرش

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
متغیر کمکی	۱۰۳/۵۳۴	۱	۱۰۳/۵۳۴	۴/۰۳	۰/۰۵۴
گروه	۵۱۳/۱۳۹	۱	۵۱۳/۱۳۹	۱۹/۹۷۴	۰/۰۰۰۱
خطا	۷۷۰/۷	۳۰	۲۵/۶۹		

جدول ۳ نتایج آنالیز کوواریانس را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری مربوط به سطر متغیر کمکی (نمرات خرده‌مقیاس نگرش در مرحله پیش‌آزمون) بزرگتر از ۰/۰۱ است می‌توان گفت بین متغیر وابسته (نمرات خرده‌مقیاس نگرش در مرحله پس‌آزمون) و متغیر کمکی رابطه معناداری وجود ندارد.

۲- آموزش هدف‌گذاری شغلی بر انتظارات افراد از شغل تاثیر دارد.

جدول ۴. نتایج آنالیز کوواریانس بر روی نمرات خرده مقیاس انتظارات

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
متغیر کمکی	۶۵/۴۰۷	۱	۶۵/۴۰۷	۴/۲۹	۰/۰۴۷
گروه	۲۹۳/۱۲۳	۱	۲۹۳/۱۲۳	۱۹/۲۲۸	۰/۰۰۰۱
خطا	۴۷۲/۵۹۳	۳۱	۱۵/۲۴۵		

جدول ۴ نتایج آنالیز کوواریانس را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری مربوط به سطر متغیر کمکی (نمرات خرده مقیاس انتظارات در مرحله پیش آزمون) بزرگتر از ۰/۰۱ است می‌توان گفت بین متغیر وابسته (نمرات خرده مقیاس انتظارات در مرحله پس آزمون) و متغیر کمکی رابطه معناداری وجود ندارد.

۳- آموزش هدف گذاری شغلی بر توانایی انجام کار افراد در خصوص شغل تاثیر دارد.

جدول ۵. نتایج آنالیز کوواریانس بر روی نمرات خرده مقیاس توانایی انجام کار

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
متغیر کمکی	۱۵۴/۶۵۹	۱	۱۵۴/۶۵۹	۱۲/۶۱۵	۰/۰۰۱
گروه	۲۷۶/۱۶۷	۱	۲۷۶/۱۶۷	۲۲/۵۲۶	۰/۰۰۰۱
خطا	۳۹۲/۳۱۲	۳۲	۱۲/۲۶		

جدول ۵ نتایج آنالیز کوواریانس را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری مربوط به سطر متغیر کمکی (نمرات خرده مقیاس توانایی انجام کار در مرحله پیش آزمون) کوچکتر از ۰/۰۱ است می‌توان گفت بین متغیر وابسته (نمرات خرده مقیاس توانایی انجام کار در مرحله پس آزمون) و متغیر کمکی رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر این بود که با آموزش هدفگذاری شغلی، تاثیر آن بر انتخاب شغل دانشجویان مورد بررسی قرار گیرد. هم‌چنین درصدد بودیم تا تاثیر این آموزش بر نگرش، انتظارات و توانایی انجام کار دانشجویان در مورد انتخاب شغل نیز بررسی شود. نتایج نشان داد که هدف گذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان تاثیرگذار است. همان‌طور که ساویکس (۱۹۹۰) بیان می‌دارد، هدفگذاری شغلی، شناسایی اهداف شغلی در فرایند انتخاب شغل، از طریق مشاوران به افراد برای دستیابی به تصویری از آینده شغلی و آرزوهای شغلی است (براون، ۲۰۰۵). در این ارتباط لاک ولاتام (۱۹۹۶، ۱۹۹۰، ۲۰۰۲) دریافتند که به‌طور کلی، افرادی که

هدف دارند بهتر از افراد بی‌هدف عمل می‌کنند. شفیع آبادی (۱۳۸۵) معتقد است انتخاب شغل فعالیتی مرحله‌ای و هدف‌جویانه است، و خویش‌پنداری عامل مهمی در اقدام فرد به انتخاب شغل و گرایش او به سوی مشاغل مشخص است، انتخاب شغل در جهت ارضای نیازهای انسان (جسمانی، روانی، اجتماعی) انجام می‌گیرد، انتخاب شغل نتیجه قدرت و توان انسان در تسلط بر فرآیند تصمیم‌گیری است.

سیجتس، لاتام و همکاران (۲۰۰۴) نیز بیان می‌دارند که یک هدف یادگیری مشخص نسبت به یک هدف با عملکرد مشخص یا یک هدف مبهم به عملکرد بالایی منجر می‌شود. پژوهش آبلی و اسپارک (۲۰۰۸) در مورد اثرات طولی بر خودکارآمدی و اهداف شغلی بر موفقیت‌های عینی و غیرعینی شغلی نشان می‌دهد که اهداف شغلی در بدو استخدام یک اثر مثبت بر حقوق و مزایا و مقام سه سال بعد و یک اثر مثبت بر تغییر مقام بعد ۷ سال داشت. نتایج تحقیق هریشای و وندراک (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که دانش‌آموزان به‌طور چشمگیری اهداف شغلی خود را با محیط تطبیق می‌دهند.

تنها تحقیق انجام شده در ایران در مورد نظریه هدفگذاری مربوط به پژوهش حبیبی پور (۱۳۸۵) نشان داد که انگیزش شغلی پرستاران بعد از مداخله (اجرای نظریه هدفگذاری) در مورد پرستاران به انگیزش در حد بالا رسید و آزمون آماری این تفاوت را معنی‌دار نشان داد. همچنین نتایج نشان داد بعد از مداخله، میزان رضایت بیماران گروه شاهد تغییر نداشت ولی بیماران گروه مورد به رضایتی در حد کاملاً راضی رسیدند و آزمون آماری این تفاوت را معنی‌دار نشان داد.

بنابراین از آنجا که دانشجویان در جریان این طرح آموزشی نسبت به تیپ شخصیتی، خودپنداره و نیازهای خود و همچنین عوامل بیرونی موثر بر انتخاب شغل خود آگاه می‌شوند، می‌توانند با درک و شناخت بهتری شغل خود را نسبت به زمانی که این آموزش را دریافت نکرده‌اند، انتخاب نمایند.

نگرش فرد چگونگی احساس یا حالت ذهنی او را نسبت به چیزی نشان می‌دهد. به‌عنوان مثال کسی که نگرش مثبت درباره کارش داشته باشد، می‌تواند همیشه احساس خوبی درباره شغل، سازمان و غیره داشته باشد (والش^۱، ۲۰۰۴). یافته‌های این تحقیق نشان داد که هدفگذاری شغلی بر نگرش افراد در مورد شغل به‌عنوان یکی از ابعاد انتخاب شغل موثر تأثیرگذار است. به نظر هانسن^۲ (۱۹۹۳) در نگرش گرایشی به سمت پاسخ‌های منفی یا مثبت نسبت به هدف، شخص یا موقعیت وجود دارد که برای فرد با ارزش‌اند. این فرض وجود دارد که همه

1. Walsh
2. Hansen

اثربخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان

کنش‌ها و واکنش‌های متقابل حرفه‌ای در ارزش‌ها و اعتقادات شخص ریشه دارند و این ارزش‌ها فلسفه و اساس هر هدف را توصیف می‌کنند (به نقل از احمدی پور، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیق مهرابی (۱۳۸۵) در مورد اثربخشی مشاوره شغلی به سبک کرامولتر بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینی کارجویان اداره کار شهر اصفهان، نشان داد که مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی بر تغییر نگرش کارجویان موثر است.

در مورد تاثیر درس برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی، در تغییر نگرش دانش‌آموزان پایه اول متوسطه نسبت به رشته‌های تحصیلی و مشاغل مربوطه، ادامه تحصیل و شناخت توانایی‌هایشان، محتوای (۱۳۸۷) به این نتایج دست یافت که عواملی هم‌چون کسب مقام و منزلت اجتماعی، بدست آوردن شغل مناسب و درآمد حاصله، در انتخاب رشته افراد موثر بوده است.

براساس یافته‌های علی بیگی (۱۳۸۷) در تحقیق خود با عنوان بررسی نگرش جوانان روستایی شهرستان کرمانشاه نسبت به انتخاب شغل کشاورزی در آینده، نگرش جوانان روستایی نسبت به شغل کشاورزی چندان مطلوب نبود. همان‌طور که یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهد آموزش‌های مشاوره شغلی در تغییر نگرش افراد در انتخاب شغل تاثیر دارد.

هدفگذاری شغلی به افراد می‌آموزد که انتخاب شغل بیش از آن‌چه که یک موضوع تصادفی و یا تحت تاثیر عوامل غیر روانی باشد، یک موضوع درون فردی است که فرد براساس علایق، استعدادها و ویژگی‌های فردی اقدام به انتخاب شغل می‌کند.

انتظارات شغلی از یک طرف شامل آن گروه از مشاغل می‌شود که فرد در آینده آرزو دارد به انجام آن‌ها بپردازد که در این صورت انتظارات شغلی بیشتر جنبه رویا دارند و تا حدود زیادی از واقعیت بدورند. و از سوی دیگر بیانگر آن است که فرد از شغلی که در آینده می‌خواهد انتخاب نماید انتظار چه پیامدها و دستاوردهایی را براساس نیازهای درونی خود دارد.

به نظر کرایتز^۱ (۱۹۶۹) میزان توجه به واقعیت به ترتیب از انتخاب، ترجیح و انتظارات شغل به حداقل می‌رسد (به نقل از شفیق آبادی، ۱۳۸۵). تمام ترجیح‌های شغلی به انتخاب شغل نمی‌انجامند در انتظارات شغلی جنبه رویاپردازی درباره مشاغل قوت دارد انتخاب شغل بیش از ترجیح‌ها و انتظارات شغلی بر واقع‌بینی استوار است.

بیات (۱۳۸۵) با هدف بررسی انتظارات شغلی دانشجویان تربیت‌بدنی از اشتغال و آینده‌ی شغلی آنان در استان خراسان رضوی، به این نتایج دست یافت که دانشجویان تربیت‌بدنی انتظار فراهم آوردن زمینه‌های مناسب جهت آزادی عمل و نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌ها را توسط

شغل آینده‌ی خود دارند و تعداد کمی از آن‌ها نقش آموزش‌های نظری را درآینده‌ی شغلی خود موثر می‌دانند.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که آموزش هدفگذاری شغلی بر انتظارات فرد از شغل خود موثر است. این آموزش آموزش افراد را نسبت به دستاوردهای بدست آمده از شغل آگاه می‌سازد و افراد به این نکته پی خواهند برد که از شغل خود چه انتظاری داشته باشند. و این‌که آیا انتظارات گذشته آگاهانه بوده است و یا براساس انتظارات تعیین شده از سوی عوامل بیرونی بوده است.

در نهایت یافته‌ها بیانگر آن است که آموزش هدفگذاری شغلی بر توانایی انجام کار افراد در انتخاب شغل موثر است. احراز هر شغل به میزان معینی از رشد و توانایی ذهنی و عملی نیازمند است. به‌طور کلی توانایی ذهنی برای انتخاب، آمادگی و اشتغال ضرورت دارد. توانایی، مجموعه‌ای از آمادگی‌های بالقوه است که در صورت مورد استفاده قرار گرفتن، کار، تلاش و تمرین، به مهارت تبدیل می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

انتخاب شغل با توجه به عوامل مختلفی ارزیابی می‌شود، که می‌تواند شامل خودمختاری، مسئولیت‌پذیری و شناخت توانایی‌های واقعی و غیرواقعی خود باشد. ارزیابی افراد از توانایی‌هایشان و تطابق آن با شغلی که انتخاب می‌کند نقش مهمی در فرایند انتخاب هدف‌های شغلی دارد (به نقل از جاودانیان، ۱۳۸۶). کرامبولتر (۱۹۸۱) به شرح این نکته می‌پردازد که چرا یک شخص برنامه آموزشی یا شغل خاصی را انتخاب می‌کند چرا افراد در طول زندگی‌شان برنامه‌های آموزشی یا شغل انتخاب شده را تغییر می‌دهند و چرا از میان انواع مختلف فعالیت‌های شغلی، فعالیت‌های خاصی را در زندگی‌شان انتخاب می‌کنند. برای نشان دادن و پاسخدهی به این فعالیت‌ها مداخلاتی را که در فرایند تصمیم‌گیری شغلی تاثیر می‌گذارد بررسی می‌نماید. در این میان تجربیات یادگیری و توانایی‌های ذاتی باعث می‌شود فرد بر محدودیت‌های خود غلبه کند (به نقل از پرنون، ۱۳۸۷). بندورا ۱۹۸۶ معتقد است قضاوت افراد در خصوص توانایی‌هایشان به منظور سازمان دادن و اجرای مسیرهای عملی و در نهایت موفق شدن در انجام الگوهای طراحی شده، خودکارآمدی نام دارد، که بر انتخاب و شروع رفتار، تلاش و پایداری و بنابراین بر سطح عملکرد و دستاورد اثر دارد.

پژوهش حاضر نشان می‌دهد که علی‌رغم این‌که تحقیق مستقیمی در مورد تاثیر هدفگذاری شغلی بر توانایی انجام کار فرد انجام نشده است، اما به‌عبارتی آموزش هدف‌گذاری بر روی توانایی انجام کار افراد در خصوص شغل تاثیر مثبت داشته است.

این پژوهش هم‌چون سایر پژوهش‌های علمی دارای محدودیت‌هایی بود که کم و بیش مانع تعمیم کلی نتایج آن به جامعه می‌شود. از جمله آن‌که رشته تحصیلی این گروه از آزمودنی‌ها

اثربخشی آموزش هدفگذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان

روان‌شناسی بود، و بدین لحاظ آن‌ها با بسیاری از این مفاهیم از قبل آشنا بودند، عدم تناسب جنسیت آزمودنی‌ها در این دوره، به طوری که از کل ۲۰ نفر شرکت‌کننده، تنها یک آزمودنی مرد و باقی آزمودنی‌ها زن بودند، عدم تناسب سنی شرکت‌کنندگان، محدود بودن جامعه آماری پژوهش.

پیشنهادات

- انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه تاثیر هدفگذاری شغلی و رابطه آن با سایر متغیرها، برای مثال تاثیر هدفگذاری شغلی بر میزان متعهد بودن آن‌ها به هدف شغلی
- بررسی و پژوهش در مورد سن شروع هدفگذاری شغلی در نوجوانان.
- اجرای همزمان پژوهش حاضر به سبک مقایسه‌ای با سایر شیوه‌های مشاوره شغلی و مقایسه نتایج حاصله
- انجام پژوهش‌های طولی دیگری در زمینه اثربخشی هدفگذاری شغلی و بررسی آزمودنی‌ها در مورد دنبال کردن اهداف شغلی خود

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که هدفگذاری شغلی با بررسی و مداخله عواملی که بیشترین تاثیر را در شناخت افراد از خود و در نتیجه انتخاب شغل براساس درک و آگاهی از توانایی‌ها، ویژگی‌های فردی، نیازها، خواسته‌ها، اهداف خود، می‌تواند به‌طور موثری از سردرگمی و بلا تکلیفی فرد و از انتخاب تصادفی وی خودداری نمایند. بدون شک برای تعمیم این پژوهش به جامعه نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه هدفگذاری شغلی و تاثیر آن بر سایر متغیرها وجود دارد.

منابع

- احمدی پور، لقمان. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش مهارت‌های کارآفرینی بر نگرش نسبت به ابزار کار و خودپنداره شغلی افراد مراجعه‌کننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیات، فاطمه. (۱۳۸۵) بررسی انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی از اشتغال و آینده شغلی آنان در استان خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران، دانشکده علوم انسانی.
- پرنون، مرضیه. (۱۳۸۷). اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر بهبود مهارت‌های ارتباط کارکنان زن اداره بهزیستی شهرستان اسلامشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

- جاودانیان، صادق. (۱۳۸۶). *اثر بخشی مشاوره شغلی به روش سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حبیبی‌پور، بهزاد. (۱۳۸۸). *تاثیر به‌کارگیری تئوری هدف‌گذاری توسط مدیران پرستاری در انگیزش شغلی پرستاران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده پزشکی، گروه پرستاری. سوکی نیک، دایان، بندات، ویلیام. رافمن، لیزا. *برنامه آمادگی شغلی*، ترجمه مرجان فرجی (۱۳۸۳). تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل* چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات رشد.
- علی بیگی، امیرحسین. (۱۳۸۷). *جوانان روستایی شهرستان کرمانشاه و چالش انتخاب شغل کشاورزی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، مرکز پژوهشی تحقیقات توسعه اقتصادی-اجتماعی، دانشگاه رازی.
- کاوه، سعید. (۱۳۸۶). *انتخاب شغل مناسب*. تهران: انتشارات سخن
- محتوازاده، عبدالحسین. (۱۳۸۷). *تاثیر درس برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی، در تغییر نگرش دانش‌آموزان پسر پایه اول متوسطه*، شهر شوش دانیال. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد (واحد دزفول) دانشکده علوم انسانی.
- مهرابی، فاطمه. (۱۳۸۵). *بررسی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و تصمیم‌گیری شغلی کرومبولتز بر تغییر نگرش و رفتار کارآفرینی کارجویان اداره کار شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

- Abele, Andrea E. & Spurka, Daniel. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 74, Issue 1, February 2009. Pages. ۶۲-۵۳
- Bandura, A. (1986). Social cognitive theory- In R. vasta (Ed). *Annals of child development*. 6.1-60-Greenwich.CT: jaipress.
- Brown, Steven D. & Lent, Robert W. (2005). *CAREER DEVELOPMENT AND COUNSELING (Putting Theory and Research to Work)*. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published simultaneously in Canada.
- Ghebre, Victor. (2001). the Importance of Career Goal Setting. *EzineArticles.com* Expert Author.
- Hirschi, Andreas. & Vondraceka, Fred W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*. Volume ۷۵ Issue. ۲ October ۲۰۰۹ Pages ۱۲۸-۱۲۰.
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory to task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. 3. 157-189.

- Locke. E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*. 5.117-124.
- Locke. E. A. (2002). Setting goals for life and happiness. In C. Snyder & S. J. Lopez (Eds.)
- Locke. E. A. (2002). Building a Practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*. 75.705-717
- Onoyase¹, Dickson. & Onoyase². Anna. (2009). The Relationship between Personality Types and Career Choice of Secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria. ¹Department of Educational Administration and Policy Studies, ²Department of Counselling Psychology, Delta State University, Abraka, Delta State, Nigeria.
- Perrone, Kristin M. Sedlacek, William E. Alexander, Charlene M. (2001) Gender and Ethnic Differences in Career Goal Attainment. *Career Development Quarterly* • Dec. 2001
- Seijts, Gerard H. & Latham, Gary P. (2004). GOAL SETTING AND GOAL ORIENTATION: AN INTEGRATION OF TWO DIFFERENT YET RELATED LITERATURES. *Academy of Management Journal*. 2004, Vol. 47, No. 2, 227–239.