

پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد

علی اکبر سلیمانیان^{۱*}، حمید درودی^۲ و زینب گل‌پیچ^۳

چکیده

در مفهوم رشد شغلی رهنمودهای مهمی برای انتخاب شغل و اشتغال، که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد هویت است، وجود دارد. هدف این پژوهش پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت (مدل برزونسکی) در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱ بودند. نمونه پژوهش شامل ۵۰۰ نفر دانشجو (۲۱۷ نفر زن و ۲۸۳ مرد) بود که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سبک هویت با ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۵ تا ۰/۶۸ و فرم کوتاه پرسشنامه رشد شغلی با ضریب بازآزمایی ۰/۷۵ برای قسمت اول و ۰/۸۱ برای قسمت دوم بود. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش علاوه بر روش‌های آمار توصیفی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط آماری مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان به ویژگی‌های مشابه سبک هویت اطلاعاتی و فرایند انتخاب شغل اشاره کرد.

کلید واژگان: رشد شغلی، سبک‌های هویت، دانشجویان.

مقدمه

سال‌های نه چندان دور عموم دانشجویان، پیش از دانش‌آموختگی، تصور می‌کردند که برای اشتغال به یک کار مادام‌العمر آمادگی کامل دارند. در این میان دغدغه اصلی مشاوران شغلی کمک به دانشجویان

۱. استادیار دانشکده علوم انسانی دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

* مسئول مکاتبات: solimanian@gmail.com

۲. عضو هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران: darrodi.hd@gmail.com

۳. عضو هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران: zeinab.golpich@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۳ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۳/۱۲

برای یافتن شغلی مشخص و آماده شدن برای اشتغال بود. اما دیدگاه متداول امروزی این است که رشد شغلی هرگز پایان نمی‌یابد و دانشجویان باید از طریق یک طرح یادگیری مادام‌العمر که شامل رشد همه نقشهای زندگی است، مشاغلشان را حفظ کنند. این وضعیت برخی از چالشهای برانگیزاننده را برای برنامه‌های مشاوره‌ای و شغلی در مؤسسات آموزش عالی به‌دنبال دارد (Zunker, 2009). خدمات جامع شغلی در بسیاری از دانشکده‌ها و دانشگاهها ارائه می‌شود که برخی از این خدمات به‌صورت ارائه واحدهای درسی و برخی نیز از طریق همایشهایی است که مشاوران، اعضای هیئت علمی، نیمه حرفه‌ایها یا مدیران بخشهای تجاری برگزار می‌کنند. محتوای خدمات شغلی گوناگون و شامل همایشهایی در باره گزینه‌ها و راهکارهای شغلی، ارتباط بین رشته‌های دانشگاهی و نقشهای کاری، راهبردهای کاریایی، چگونگی انجام دادن مصاحبه شغلی و نحوه آماده‌سازی رزومه‌های کاری و انتقال مؤثر از دانشگاه به محیط کار است (Morrison, 2002, As cited in Zunker, 2009). همچنین، نمونه‌هایی از برنامه مشاوره شغلی در مؤسسات آموزش عالی عبارت‌اند از: الگوهای نوآورانه در مشاوره شغلی مانند ایجاد یک برنامه آماده‌سازی شغلی در کنسرسیوم یک دانشگاه، طراحی الگوهای برای پودمان برنامه درسی، کارگاه برنامه‌ریزی زندگی و نمونه‌هایی از تجربه کاری (Zunker, 2009).

طبق تعریف انجمن مشاوره آمریکا رشد شغلی عبارت از کل مجموعه عوامل روانشناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی، اجتماعی و تصافی است که با هم ترکیب می‌شوند و ماهیت و اهمیت کار را در طول عمر فرد تحت تأثیر قرار می‌دهند (Engelze, 1994, As cited in Gibbons & Michael, 2010)؛ به‌عبارت دیگر، رشد شغلی آن بخش از کل رشد فرد است که بر یادگیری به منظور آماده شدن برای ورود به دنیای کار و پیشرفت و ترقی در آن کار تمرکز دارد (Gibbons & Michael, 2010).

در خصوص تأثیر دانشگاه بر رشد شغلی دانشجویان، پژوهش پاسکارلا و ترنزینی (Pascarella & Terenzini, 1991)، که در آن دانشجویان یک دوره ۲۰ ساله دانشگاه به‌صورت پیمایشی بررسی شدند، نشان داد که بین دانش‌آموختگان دبیرستان و دانشگاه از نظر موقعیت شغلی اختلاف معناداری وجود دارد، کسب موقعیت مدیریتی، فنی و مشاغل تخصصی بالا برای افراد دارای درجه علمی بالا محتمل‌تر است، تصور کارفرمایان از دانش‌آموختگان دانشگاه آن است که آنها مهارتها و صلاحیتهای مورد نیاز استخدام و پیشرفت را دارند، دانش‌آموختگان دانشگاه از پیشرفت شغلی و رسیدن به سطوح بالاتر بسیار لذت می‌برند، بلوغ تفکر شغلی از طریق دروس گوناگون رشد شغلی صورت می‌گیرد و در کل، تحصیلات دانشگاهی برای وارد شدن دانشجویان به بازار کار مفید است.

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رشد شغلی رشد هویت است (Zunker, 2009). زمانی که محققان پژوهش در زمینه هویت را از طریق مصاحبه با نوجوانان آغاز کردند، صرفاً از نظریات اریکسون^۴

در ابعاد شغلی و عقیدتی استفاده می‌کردند. آنها بر اساس این مشاهدات و بر اساس دو بعد تعهد^۵ و جست‌وجوگری^۶، چهار جنبه (پایگاه هویت^۷) را تشریح کردند. این چهار پایگاه هویت شامل ۱. هویت موفق^۸ (وجود داشتن تعهد و جست‌وجوگری)؛ ۲. در حال هویت‌یابی^۹ (نبود تعهد و وجود داشتن جست‌وجوگری)؛ ۳. هویت زودرس^{۱۰} (وجود داشتن تعهد و نبود جست‌وجوگری)؛ ۴. هویت سردرگم^{۱۱} (نبود تعهد و جست‌وجوگری) است (Navabi Nejad, 2004).

در مطالعات برزونسکی (Berzonsky, 1994, As cited in Abdi, 2008) نیز به سه سبک هویت متمایز اشاره شده است. این سبکها ناشی از استراتژی حل مسئله و سازکارهای مقابله‌ای است. برزونسکی بر این باور است که نوجوانان توانایی انتخاب یکی از سه سبک زیر را دارند:

۱. سبک هویت اطلاعاتی^{۱۲}: این سبک ظاهراً سازگارانه‌ترین سبک و سازکار کنار آمدن با موقعیتهای روزانه است. نوجوانانی که از سبک هویت اطلاعاتی استفاده می‌کنند، به‌طور فعال به جست‌وجو و ارزیابی اطلاعات مربوط به خود می‌پردازند. آنها تمایل دارند به بررسی راه‌حلهای چندگانه و جست‌وجو در باره نقشهای گوناگون – قبل از اینکه به آنها متعهد شوند – بپردازند. همچنین، نگرش آنان به ساختار «خود» همراه با تردید است. این سبک موارد زیر را شامل می‌شود:

جست‌وجوی اطلاعات و مقابله متمرکز بر مسئله (Berzonsky, 1992)، جست‌وجوی فعال و تعهد انعطاف‌پذیر (Berzonsky & Neimeyer, 1994). نیاز به شناخت (Berzonsky, 1997) و سطح بالای عزت نفس (Noromi, Berzonsky, Tommy & Kinni, 1997, Ac cited in Rezaei, 2007). در این سبک به‌دلیل آنکه بر جست‌وجو و اکتشاف تأکید می‌شود، به نظر می‌رسد مبنای وضعیتهای هویت موفق باشد. نوجوانانی که از سبک هویت اطلاعاتی استفاده می‌کنند، خود بازخورد دهنده، وظیفه شناس، پذیرای تجارب جدید، مسئله‌مدار و وقت شناس و به تصمیم‌گیری حساس هستند (Berzonsky, 1990; Berzonsky & Ferrari, 1996; Darling, 1995, As cited in Berzonsky, 2005).

۲. سبک هویت هنجاری^{۱۳}: این سبک بر پایه تقلید و پیروی از افراد مهم در زندگی فرد بنا شده و معرف تقلید و هم‌نوایی است که عبارت از رویکردی با ذهنیت بسته، تعهد متعصبانه و شدید (Berzonsky & Neimeyer, 1994). خودپنداره با ثبات (Noromi et al., 1997, Ac cited in

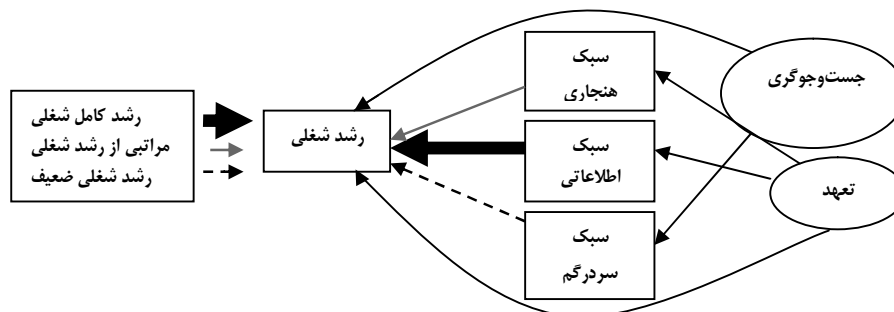
-
5. Commitment
 6. Exploration
 7. Identity Status
 8. Achieved Identity
 9. Moratorium Identity
 10. Foreclosure Identity
 11. Diffused Identity
 12. Informational Style
 13. Normative Style

(Rezaei, 2007) و سرکوب جست‌وجوگری (Showartz, 1996, Ac cited in Rezaei, 2007) است. این سبک به دلیل ذهنیت بسته و شدت آن با وضعیت زودرس متناظر است، اگر چه با هویت موفق نیز رابطه دارد (Berzonsky, 1989). افراد هنجاری وقتی با تصمیمات مهم روبه‌رو می‌شوند، به جست‌وجوی مشورت با منابع قدرت و افراد مهم دیگر می‌پردازند که اغلب اوقات این اشخاص دارای قدرت، همان کسانی هستند که فرد هنجاری خودپنداره‌اش را بر مبنای استانداردهای آنها استوار کرده است. بدین ترتیب، شخصی که از سبک هنجاری استفاده می‌کند از مواجهه با اطلاعاتی که با خودپنداره او تعارض دارد، خودداری می‌کند و می‌تواند در برابر تغییر از خود مقاومت نشان دهد.

۳. سبک هویت سردرگم/اجتنابی^{۱۴}: این سبک نماد برخورد طفره‌آمیز با مشکلات (Gharaei, Atef (Wahid, Dejkam & Mohammadian, 2003) و نیز نماد به تأخیر انداختن و شانه خالی کردن است که به بهترین نحو به‌عنوان یک رویکرد موقعیتی در قبال زندگی مشخص می‌شود و شامل راهبرد مقابله‌ای مبتنی بر هیجان است (Berzonsky, 1992). سبک سردرگم/اجتنابی با سطوح پایین تعهد (Berzonsky & Neimeyer, 1994) و همچنین، عزت نفس پایین و خودپنداره بی‌ثبات در ارتباط است (Noromi et al., 1997, Ac cited in Rezaei, 2007). این سبک هویت به نظر می‌رسد مبنای وضعیت مغشوش شده باشد (Berzonsky, 1989). افراد سردرگم/اجتنابی به‌طور کلی، به آینده یا پیامدهای درازمدت انتخابهای خود زیاد توجه نمی‌کنند. آنان تعهدی در قبال انتخابهای هویت از خود نشان نمی‌دهند یا فقط زمانی در باره چیزی جدیت نشان می‌دهند که شرایط بیرونی به آنها تحمیل کرده باشد. (Berzonsky, 1993; Showartz et al., 1998, Ac cited in Rezaei, 2007). افراد سردرگم/اجتنابی برخی از اشکال اکتشاف را نشان می‌دهند، اما این اکتشاف نامنظم و اتفاقی است (Bremer et al., 2002, Ac cited in Rezaei, 2007).

در ابعاد هویت در دیدگاه مارسیا، تعهد یک چارچوب ارجاعی از ارزشها و باورهاست که ممکن است خودساخته یا تجویز شده از جانب دیگران باشد (Berzonsky, 2003). تعهد درجاتی از سرمایه‌گذاری است که یک فرد در خصوص شغل یا اعتقادات خود آن را انجام می‌دهد (Marcia, 1996). برزونسکی (Berzonsky, 2003) معتقد است که در الگوی ارائه شده مارسیا (Marcia, 1996) در زمینه تعهد، به «فرد» توجه کمی شده است، در حالی که تحقیقات شناختی اجتماعی (Brickman, 1987; Campbell, 1990, As cited in Berzonsky, 2003) نشان داده‌اند که تعهدات فردی ثابت یا خود-اطمینانی ممکن است نقش مهمی در عملکرد و بهزیستی افراد داشته باشد. طبق نظر بریکمن (Brickman, 1987, As cited in Berzonsky, 2003) تعهد به «رفتارهای فرد، در شرایطی که او وسوسه می‌شود تا طور دیگری رفتار کند، ثبات می‌بخشد».

تعهد یک چارچوب ارجاعی جهت‌دار و هدفمند ایجاد می‌کند که رفتار و بازخوردهای فرد در درون این چارچوب بازبینی، ارزیابی و تنظیم می‌شود. تحقیقات نشان داده است که میزان بالای تعهد با تصمیم‌گیری هشیارانه و مقابله متمرکز بر مسئله، رابطه مثبت و با تعویق، توجیه عقلانی و اضطراب قبل از تصمیم‌گیری رابطه منفی دارد. مطالعات برزونسکی (Berzonsky, 2003) همچنین، نشان داده‌اند که تعهد هویت با سبک‌های پردازش هویت رابطه دارد. افرادی که فرایندهای اطلاعاتی و هنجاری را به کار می‌گیرند، تعهدات قوی‌تری نسبت به افراد دارای سبک سردرگم/اجتنابی دارند. این مفهوم به مفهوم تمایل به انتخاب شغل بسیار شبیه است که یکی از مهم‌ترین ابعاد رشد شغلی در نظریه سوپر به شمار می‌رود. تمایل به انتخاب شغل یک بعد نگرشی است که تعیین می‌کند آیا فرد در باره شغل آینده خود نگران است یا نه (Zunker, 2009) و در واقع، نقطه تلاقی مفاهیم هویت و رشد شغلی مسئله تعهد است (Salami, 2008). در شکل ۱ مدل نظری این روابط ترسیم شده است.



شکل ۱- مدل نظری ارتباط علی بین متغیرهای پژوهش

مبانی نظری و پیشینه

در تحقیقات کمی بی‌شماری رابطه بین سبک‌های هویت و سایر متغیرهای روانشناختی بررسی شده است. برای نمونه، ارتباط بین سبک‌های هویت و سلامت روان (Vilioras & Bossma, 2003, As cited in Askyan & Changizi, 2008) ارتباط بین سبک‌های هویت، اضطراب و دلبستگی (Kroger, 1999, As cited in Abdi, 2008; Sheikrohani, 1999) ارتباط بین پایگاه‌های هویت و رشد شناختی (Aqajani, 2001)، پیش‌بینی آماری معناداری تمام ابعاد تاب‌آوری بر اساس سبک هویت اطلاعاتی (Jokar & Hesampor, 2008) و ارتباط سبک‌های هویت و سبک‌های مقابله‌ای (Piri & Shahrara, 2005).

از طرفی، بین رشد شغلی با دیگر متغیرهای روانشناختی نیز ارتباط وجود دارد. تامسون (Thomason, 1987) بیان می‌کند که بر مبنای متون بررسی شده، رشد شغلی رابطه معنادار و مثبتی با استقلال از خانواده دارد. همچنین، او نشان می‌دهد که بین دو جنسیت از نظر رشد شغلی تفاوت وجود دارد. دیلون و کائور (Dhillon & Kaur, 2005) نیز نشان دادند که بین رشد شغلی و متغیرهای منبع کنترل، خودپنداره و انگیزش پیشرفت در میان دانش‌آموزان دختر و پسر مدارس عمومی و دولتی ارتباط وجود دارد. او بیان می‌کند که بین دختران و پسران در ابعاد بلوغ شغلی تفاوت وجود دارد.

در تحقیقی با هدف بررسی ارتباط بین بلوغ شغلی و سبک‌های اسناد، نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین رشد شغلی و سبک اسناد خوش‌بینانه وجود دارد. همچنین، مردان جوان کنترل بیشتری در خصوص تصمیم‌گیری شغلی خود نسبت به زنان جوان داشتند (Powell & Luzzo, 1998, As cited in Golpich, 2009). در تحقیق دیگری نتایج نشان داد که رشد شغلی در دانش‌آموزان نابغه نسبت به همسالان عادی آنها بیشتر است (Bakercobb, 2008). در تحقیقی با عنوان «جایگاه شغل، شخصیت و رشد شغلی دانش‌آموزان» نتایج پژوهش نشان داد که شاغلان پاره وقت بیشترین مسئولیت و بیشترین میزان رشد شغلی را نسبت به شاغلان تمام وقت و بیکار داشتند و زنان جوان سطوح بالاتر رشد شغلی را نسبت به مردان جوان نمایان ساختند (Singg & Pilsitz, 2003).

در تحقیقی با عنوان «پیش‌بینی کننده‌های روانشناختی رشد و بلوغ شغلی در میان محصلان کالج‌های ورزشی» مشخص شد که ۵۵٪ از واریانس بلوغ شغلی به‌وسیله تعارض نقش، هویت و رفتارهای مرتبط با شغل پیش‌بینی می‌شود (Heller, 2008).

در مطالعه دیگری (Moore, 2003) نشان داده شد که اختلاف معناداری بین حالت هویت پیشرفته و خودکارآمدی شغلی وجود دارد. همچنین، رابطه مثبت، اما نه معنادار، بین پایگاه هویت دانش‌آموزانی که دوره رشد شغلی را گذرانده و آنهایی که این دوره را نگذرانده بودند، وجود داشت.

اگرچه تعداد مطالعاتی که در آنها در باره رشد شغلی و ساختارهای رشدی دیگر (مانند هویت) بررسی شده باشند اندک است، اما حمایت‌های تجربی در خصوص سودمندی آنها وجود دارد (Lindstrom & Bens, 2002). مثلاً بلوستین، دوینس و کاندنی (Blustein, Devenis & Kidney, 1989) رابطه مثبتی را بین تعهد شغلی و وضوح هویت خود و نیز بین اکتشاف شغلی و هویت دیررس گزارش دادند. در اغلب تحقیقات تجربی رابطه بین رشد هویت و متغیرهای رشد شغلی با تمرکز، پنجمین مرحله از دیدگاه اریکسون؛ یعنی هویت در برابر پراکندگی نقش بررسی شده است. (Blustein et al., 1989; Lucas, 1997). فقط در تعداد کمی از مطالعات رابطه بین مراحل رشد روانشناختی و متغیرهای رشد شغلی بررسی شده است (Vihing et al., 1984; Vilnet, 1981, As cited in Golpich, 2009).

- بررسی متون نشان می‌دهد که ارتباط بین پایگاه‌های هویت و رشد شغلی ممکن است متضمن عوامل ساختی هویت باشد که در تصمیم‌گیری شغلی در باره نوجوانان مؤثر است. بنابراین، رابطه بین هویت و رشد شغلی ارائه دهنده اطلاعات خاص در باره طبیعت رشد شغلی و هویت است.
- با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، تلاش شده است تا به سؤالی زیر پاسخ داده شود:
۱. آیا بین رشد شغلی و سبک‌های هویت ارتباط آماری معناداری وجود دارد؟
 ۲. کدام یک از سبک‌های هویت پیش‌بینی آماری معنادارتری برای رشد شغلی محسوب می‌شود؟

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بودند. نمونه پژوهش شامل ۵۰۰ نفر دانشجوی (۲۱۷ نفر زن و ۲۸۳ مرد) بود که از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا از بین مراکز آموزش عالی شهر بجنورد سه مرکز شامل دانشگاه آزاد اسلامی، مؤسسه غیرانتفاعی اشراق و دانشگاه بجنورد انتخاب و در مرحله دوم از هر سه مرکز پنج گروه آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شدند. در مرحله سوم از هر گروه سه ورودی به صورت تصادفی انتخاب و در مرحله آخر گروه نمونه از بین دانشجویان همان ورودیها و بر اساس مشخصات ثبت نامی موجود انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهشی را تکمیل کردند. در بین دانشجویان انتخاب شده به‌عنوان گروه نمونه، ۱۶۸ نفر (۳۳/۶ درصد) دانشجوی دانشگاه بجنورد، ۱۷۳ نفر (۳۴/۶ درصد) دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی و ۱۵۹ نفر (۳۱/۸ درصد) دانشجوی مرکز علمی- کاربردی اشراق بودند. همچنین، ۹۹ نفر (۱۹/۸ درصد) از دانشجویان گروه نمونه دانشجوی دوره کاردانی و ۴۰۱ نفر (۸۰/۲ درصد) دانشجوی دوره کارشناسی بودند. ابزارهای پژوهش عبارت بود از: ۱. فرم کوتاه پرسشنامه رشد شغلی^{۱۵} که فرم بلند این پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم رشد شغلی را سوپرو ساویکاس (Super & Sivikas, 1990, As cited in Golpich, Younesi, Davarmanesh & Salehi, 2009) لوکان (Lokan, 1984) این فرم را برای جمعیت استرالیایی هنجاریایی کرد (CDI-A)^{۱۶}. در این پژوهش از فرم کوتاه ۳۳ گویه‌ای این پرسشنامه استفاده شد که پاتون و کريد (Patton & Creed, 2004) آن را بر روی ۲۱۷۳ نفر از دانش‌آموزان مقاطع مختلف و نیز دانشجویان کالج‌های مختلف استرالیا هنجاریایی کردند. دلیل استفاده از این فرم آن بود که فرم بلند این پرسشنامه به مدت زمان طولانی برای تکمیل کردن نیاز داشت و پیچیدگیها و دشواریهای زیادی داشت (Patton & Creed, 2004). ضرایب پایایی درونی برای خرده مقیاسهای فرم اصلی این پرسشنامه در جمعیت استرالیایی بین

15. Career Development Inventory (CDI)

16 . Career Development Inventory- Australian Version

۰/۷۳-۰/۸۹ محاسبه شد (Lokan, 1984). این پرسشنامه سؤال‌هایی با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از سؤال ۱ تا ۱۸ و سؤال‌های چهار گزینه‌ای از سؤال ۱۹ تا ۳۳ دارد. چون مفهوم نمرات در هر گروه از سؤالها متفاوت است، ضریب پایایی برای هر بخش باید جداگانه محاسبه شود که ضریب پایایی این پرسشنامه برای قسمت اول از طریق روش دو نیمه کردن ۰/۸۳ محاسبه شد و ضریب پایایی هر دو قسمت از طریق روش بازآزمایی پس از گذشت ۱۰ روز و بر روی تعداد ۳۰ نفر از شرکت کنندگان، برای قسمت اول ۰/۷۵ و برای قسمت دوم ۰/۸۱ محاسبه شد. نمره کل رشد شغلی بر اساس جمع نمرات مقیاس ۵ درجه‌ای در خصوص ۱۸ سؤال اول (با دامنه نمره ۹۰-۱۸) بعلاوه جمع امتیازهای گزینه‌های صحیح بر اساس کلید آزمون، که برای هر گزینه صحیح یک امتیاز در نظر گرفته می‌شود (دامنه نمره بین ۱۵-۰)، محاسبه می‌شود.

۲. پرسشنامه سبک هویت (ISI- 6G): این پرسشنامه را برزونسکی در سال ۱۹۸۹ به منظور ارزیابی جهتگیری افراد ساخت و در سال ۱۹۹۲ در آن تجدید نظر شد. این آزمون یک ابزار خودگزارشی ۴۰ عبارتی است که از چهار زیرمقیاس تشکیل شده است که سه زیرمقیاس شامل سبک‌های هویت و چهارمین زیرمقیاس مربوط به تعهد است. ۱۱ گویه از گویه‌های این آزمون برای سنجش سبک هویت اطلاعاتی، ۹ گویه برای سبک هنجاری، ۱۰ گویه برای سبک سردرگم/اجتنابی و ۱۰ گویه برای سنجش تعهد طراحی شده است. آزمودنی بر اساس یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر گویه مشخص می‌کند که عدد یک در این پیوستار به معنای مخالفت، عدد ۵ به معنای موافقت کامل و عدد ۳ بی نظر بودن فرد را به گویه مورد نظر نشان می‌دهد. از جمع نمرات هر فرد در هر یک از سه سبک نمره او برای هر سبک محاسبه می‌شود. برای سبک هویت اطلاعاتی آلفای کرونباخ^{۱۷} ۰/۶۲ و برای سبک هویت هنجاری آلفای ۰/۶۶ و برای سبک هویت سردرگم/اجتنابی آلفای ۰/۷۳ گزارش شده است. در پژوهشی ویت و همکاران (Waight et al., 1998, As cited in Abdi, 2008) برای نسخه تجدیدنظر شده پرسشنامه سبک هویت، آلفای کرونباخ ۰/۵۹، ۰/۶۴ و ۰/۷۸ را برای سبک‌های هویت اطلاعاتی هنجاری و سردرگم/اجتنابی و آلفای ۰/۶۸ را برای تعهد به دست آورده‌اند. همچنین، حجازی و فرتاش (Hejazi & Fartash, 2006) در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ را برای سبک اطلاعاتی ۰/۶۸، برای سبک هنجاری ۰/۶۵ و برای سبک سردرگم ۰/۶۸ گزارش کرده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش حاضر علاوه بر روشهای آمار توصیفی، از آزمونهای آماری شامل آزمون کلموگروف - اسمیرنوف [برای بررسی نرمال بودن توزیع رشد شغلی و سبک‌های هویت و تصمیم‌گیری در باره استفاده از آزمونهای پارامتری]، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال ۱. آیا بین رشد شغلی و سبک‌های هویت ارتباط آماری معناداری وجود دارد؟

پیش از بررسی آماری سؤال اول پژوهش، به منظور بررسی بهنجار بودن توزیع متغیرهای پژوهش و تصمیم‌گیری در باره استفاده از آزمونهای پارامتری از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد و بررسی بهنجار بودن متغیرهای پژوهشی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کلموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
رشد شغلی	۸۳/۸۳	۴/۵۳	۱/۲۰	۰/۱۰
سبک اطلاعاتی	۳۸/۹۶	۵/۷۴	۰/۵۷	۰/۲۰
سبک هنجاری	۳۲/۷۸	۸/۹۷	۰/۰۴	۰/۱۳
سبک اجتنابی	۳۰/۴۱	۹/۰۴	۰/۷۳	۰/۲۸

همان‌گونه که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد و با توجه به مقادیر احتمال آزمون کلموگروف اسمیرنوف، توزیع هر چهار متغیر پژوهش حاضر بهنجار است. بنابراین، برای انجام دادن تحلیلهای آماری سؤالهای پژوهش می‌توان از آزمونهای پارامتری استفاده کرد.

جدول ۲- بررسی ارتباط بین رشد شغلی سبک‌های هویت

متغیر	سبک هویت اطلاعاتی	سبک هویت هنجاری	سبک هویت سردرگم/اجتنابی
ضریب همبستگی	۰/۵۴*	۰/۰۳	۰/۱۰*
مقدار احتمال	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۰۲

* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ * سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۲، بین رشد شغلی و سبک هویت اطلاعاتی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/54$ و $p<0/001$). همچنین، بین رشد شغلی و سبک هویت سردرگم ارتباط آماری منفی و معناداری وجود دارد ($r=-0/10$ و $p<0/02$). بین رشد شغلی و سبک هویت هنجاری ارتباط آماری معناداری وجود ندارد ($r=0/03$ و $p>0/39$).

سؤال ۲. کدام یک از سبک‌های هویت پیش‌بینی‌کننده معنادارتری برای رشد شغلی محسوب می‌شود؟

با توجه به نتایج جدول ۳، فقط سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود و دو سبک دیگر (سبک‌های هویت هنجاری و سردرگم) در این مدل پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای متغیر رشد شغلی نبودند.

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه برای رشد شغلی به‌عنوان متغیر ملاک

متغیر پیش‌بین	β	t	مقدار احتمال
سبک هویت اطلاعاتی	۰/۵۶	۱۴/۷۶	۰/۰۰۱
سبک هویت هنجاری	۰/۱۰	۱/۳۵	۰/۰۰۹
سبک هویت سردرگم	-۰/۰۸	-۰/۰۵	۰/۹۵

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده از این پژوهش بیانگر آن است که بین سبک اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط آماری معناداری وجود دارد. همچنین، سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود و سبک هویت سردرگم ارتباط منفی معناداری با رشد شغلی دارد.

این نتایج با نتایج سلامی (Salami, 2008)، مور (Moor, 2003)، بولستین و همکاران (Bolestin et al., 1989)، هاینسون (Higginson, 1988)، واترمن (Waterman, 1985)، فریمن (Freeman, 1995)، مارسیا (Marcia, 1980, As cited in Golpich, 2009) و لوکاس (Lucas, 1997) همسویی دارد. سلامی (Salami, 2008) در پژوهشی به این نتیجه رسید که پایگاه‌های هویت [که منطبق بر سبک‌های هویت هستند]، به‌طور معناداری پیش‌بینی کننده رشد شغلی نوجوانان است، به این صورت که پایگاه هویت سردرگم (سبک سردرگم) در جهت منفی بیشترین پیش‌بینی از رشد شغلی و پایگاه هویت موفق (سبک اطلاعاتی) به‌طور معناداری پیش‌بینی کننده‌های مثبت رشد شغلی هستند. فریمن (Freeman, 1995) در مطالعه‌ای در باره دانشجویان پزشکی نشان داد که پایگاه هویت موفق (سبک اطلاعاتی) بیشترین سهم و پایگاه هویت سردرگم (سبک سردرگم) کمترین سهم را در میانگین رشد شغلی دارند.

دلیل مهم تبیین این مسئله آن است که اشخاصی که ویژگی‌های سبک هویت سردرگم را دارند، درگیر اکتشاف شغلی و فرایند تصمیم‌گیری شغلی نمی‌شوند. همچنین، در خصوص افرادی که سبک هویت هنجاری دارند، این احتمال وجود دارد که این افراد انتظار دریافت رهنمودهایی را از والدینشان یا اعضای مؤثر خانواده خود در باره نوع کاری که می‌خواهند انجام دهند و زمان شروع به کارشان داشته باشند، بدون اینکه هیچ‌گونه آمادگی شغلی را کسب کرده باشند (Salami, 2008).

از طرفی، نتایج این پژوهش با برخی از تحقیقات (Bolestin et al., 1989; Moor, 2003; Lucas, 1997) که ارتباط معناداری را بین هویت موفق و قطعیت شغلی، خودکارآمدی شغلی، توصیف مشاغل، تصمیم‌گیری آسان و منطقی و سبک تصمیم‌گیری نظام‌مند یافته بودند، همسویی دارد. قابلیت پیش‌بینی رشد شغلی با توجه به سبک هویت اطلاعاتی به این حقیقت مربوط می‌شود که افراد در سبک هویت اطلاعاتی دوره‌هایی از جست‌وجو را طی کرده و به یک تعهد واضح در باره خودشان رسیده‌اند. این ویژگیها یا فعالیتها بسیار شبیه فعالیت‌هایی است که آنان در احراز شغل با آنها سر و کار دارند که شامل اکتشاف شغلی، به‌طوری که در باره رشته‌های مختلف شغلی بررسی کنند، درگیر شدن در فرایند انتخاب شغل، رشد گرایش صحیح به سمت جهت‌یابی شغلی و تصمیم‌گیری مستقل شغل می‌شود. بنابراین، از طریق انطباق ویژگیهای سبک اطلاعاتی با ویژگیهای احراز مشاغل تفاوت معنادار رشد شغلی در این سبک هویت نسبت به سبک‌های دیگر تبیین می‌شود (Salami, 2008).

در خصوص رابطه مفهوم هویت با رشد شغلی، هالند که یکی از بزرگ‌ترین نظریه‌پردازان حوزه شخصیت در رشد شغلی محسوب می‌شود، معتقد است که «هویت» یکی از پنج مفهوم کلیدی نظریه او در باره انتخاب شغل است. این مفهوم از نظر وی افرادی را توصیف می‌کند که تصویر روشن و با ثباتی از اهداف، علایق و استعداد‌های خود دارند. در خصوص محیط، هویت به درجه وضوح، ثبات و یکپارچگی اهداف، وظایف و تقویت‌کننده‌های محل کار اشاره دارد (Zunker, 2009).

اگر به مفهوم هویت از دیدگاه اریکسون دقت شود، او هویت را پاسخ به این سؤال می‌داند که «من چه کسی هستم؟» حال آنکه پارسونز، از اولین نظریه‌پردازان مشاوره شغلی، معتقد بود که راهنمایی شغلی با مطالعه ویژگیهای فرد، ویژگیهای مشاغل و در نهایت، منطبق کردن افراد با شغل خاص صورت می‌گیرد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، یکی از ارکان اصلی این‌گونه نظریات شناخت دقیق از خود است که با مفهوم هویت اریکسون شباهت زیادی دارد. همچنین، در دیدگاه‌های دیگر مانند دیدگاه‌های رشدی و دیدگاه‌های شناختی - اجتماعی، مفهوم «خود‌پنداره» یکی از عناصر مهم تلقی می‌شود. برای مثال، گاتفردسون خودپنداره را به‌عنوان دیدگاه فرد از خود تعریف می‌کند که عناصر زیادی مانند وضعیت ظاهری، تواناییها، شخصیت، ارزشها و جایگاه فرد در جامعه را در بر می‌گیرد. سوپر معتقد است وقتی که تجارب مربوط به آگاهی از دنیای کار گسترده‌تر می‌شود، خودپنداره شغلی پخته‌تری شکل می‌گیرد که این مفهوم شبیه مفهوم «جست‌وجو» در دیدگاه ماریسا و سبک هویت اطلاعاتی در دیدگاه برزونسکی است. همچنین، او معتقد است که در مشاوره معاصر خودپنداره، خودآگاهی، عزت نفس و خودشناسی مفاهیم بسیار مهمی هستند که به نحوی با هویت فرد ارتباط دارند (Zunker, 2009).

به عبارت کلی، یکی از تعیین‌کننده‌های درونی رشد شغلی به هویت شخصی و خودانگاره مربوط می‌شود. بنابراین، افرادی که تصویر روشن‌تری از هویت خویش و یک خودانگاره واقع بینانه دارند (مانند افراد سبک هویت اطلاعاتی)، یک انتخاب شغل واقع بینانه نیز خواهند داشت.

پیشنهادات

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

۱. ارائه خدمات مشاوره شغلی و تسهیل مسیر رشد شغلی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی برای ارتقای مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان؛
۲. ضرورت کسب آموزشهای لازم به منظور ارتقای مهارت‌های مؤثر برای ارزیابی فرصتهای شغلی، کاوش در محیط‌های شغلی و تصمیم‌گیری شغلی از طریق ایجاد پیوند بیشتر دانشگاهها با صنعت؛
۳. گنجانیدن واحدهای درسی مرتبط با شناسایی حرفه‌ها و مشاغل موجود و شرایط احراز آنها برای دانشجویان به منظور آشنایی آنها با مشاغل و ارتقای اطلاعات شغلی با هدف پرورش خودپنداره شغلی؛
۴. ارزیابی وضعیت رشد شغلی و مقایسه آن با رشد شغلی دانشجویان کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به منظور اتخاذ تصمیمات مناسب برای رشد شغلی دانشجویان؛
۶. آموزش والدین دانشجویان و اصلاح تفکرات و نگرشهای شغلی آنان در باره فرزندان دانشجوییشان با هدف ایجاد آمادگی در دانشجویان برای ورود به بازار کار از طریق آموزش مفاهیم مرتبط با بازار کار در قرن ۲۱، به چالش کشیدن کلیشه‌هایی مانند کلیشه‌های جنسیتی و کلیشه تناسب قطعی رشته تحصیلی با شغل آینده در ذهن والدین و دانشجویان، افزایش یادگیری در باره رشد شغلی از طریق روشهای مبتنی بر یادگیری مادام‌العمر و برجسته کردن نیاز به تجهیز به چند مهارت برای ادامه زندگی در قرن ۲۱ از طریق شیوه‌های آموزشی.

References

1. Abdi, S. (2008). Relationship between identity styles and self-efficacy (individual and collective): Comparison of Iranian and Afghanhigh school students, (Master dissertation). Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences (in Persian).
2. Aqajani Hossinabdi, M.H.(2001). Preliminary standardization identity style inventory for university of Tehran students. (Master dissertation). Tehran: University of Tarbiat Moalem (in Persian).
3. Askyan, P., & Changizi, F. (2008). The relationship between differentiation and identity styles among Tehran University students. Proceedings of the Fourth National Seminar on Mental Health of students, P21-24 (in Persian).
4. Bakercobb, Y. (2008). An analysis of the career maturity levels of intellectually gifted adolescents. (Doctoral Dissertation). University of Mississippi.

5. Berzonsky, D. M. (1992). Coping strategies and identity styles. *Journal of Personality*, 60(4), 771-788.
6. Berzonsky, M.D. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research*, 4, 267-281.
7. Berzonsky, M.D. (1997). *Reliability data for the third revision of the identity style inventory (ISI-3)*. Unpublished Raw Data.
8. Berzonsky, M.D. (2003). Identity style and well-being: Does commitment matter Identity? *An International Journal of Theory and Research*, 3(2), 131-142.
9. Berzonsky, M.D., & Kuk, L.S. (2005). Identity style, psychological maturity, and academic Performance. *Personality and Individual Differences*, 39, 235-247.
10. Berzonsky, M.D., & Neimeyer, G.J. (1994). Ego identity status and identity processing orientation: The moderating role of commitment. *Journal of Research in Personality*. 28, 425-435.
11. Blustein, D.L., Devenis, L. E., & Kidney, B. (1989). Relationship between identity formation process and career development. *Journal of Counselling Psychology*, 36, 196-202.
12. Dhillon, U., & Kaur, R. (2005). Career maturity of school children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, January - July, 31(1-2), 71-76.
13. Freeman, S. R. (1995). The impact of social identity and selected other variable of the career maturity of small sample of coloured matriculants at high school in pietemartiz burg. (Unpublished Master Dissertation). Pietermaritz burg: University of Natal.
14. Gharaei, B., Atef Wahid, M.K., Dejkam, M., & Mohammadian, M. (2003). Identity status in adolescents. *Iranian Journal of Psychiatry*, 11(2), 4-60(in Persian).
15. Gibbons, R., & Michael, M. (1972). *Introduction to counseling and guidance*. Translated by Sanaei Zakir, B., et al. (2010). Tehran: Roshd Publisher (in Persian).
16. Golpich, Z. (2009). The relationship between career maturity and identity status in normal and visual disorder adolescents. (Master dissertation). Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences (in Persian).

17. Golpich, Z., Younesi, J., Davarmanesh, A., & Salehi, M. (2009). The investigation of difference career maturity based on identity status among adolescence with visual disorder. *Iranian Rehabilitation Journal*, 7(9), 5-10.
18. Hejazi, E., & Fartash, S. (۲۰۰۶). Gender differences in identity style, identity commitment and friendship quality. *Journal of Women Research*, 4(3), 61-76 (in Persian).
19. Heller, T. (2008). Psychological predictors of career maturity in college student-athletes. (Doctoral dissertation). Florida State University.
20. Higginson, R. E. (1988). Theoretical implications of the relationship between ego identity and career maturity among adolescents. (Doctoral dissertation). University of Wyoming.
21. Jokar, B., & Hesampor, M. (2008). Relationship between identity styles and resiliency. Proceedings of the Fourth Seminar on Student Mental Health, 103-106 (in Persian).
22. Lindstrom, L.E., & Benz, M.R. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69(1), 67-83.
23. Lokan, J. J., Boss, M. W., & Patsula, P. J. (1982). A study of vocational maturity during adolescence and locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 331-342.
24. Lucas, M. (1997). Identity development, career development, and psychological separation from parents: Similarities and differences between men and women. *Journal of Counseling Psychology*. 44(2), 123-132.
25. Marcia, J.E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
26. Moore, T. (2003). The impact of career development classes on the identity development and career self efficacy of traditional aged college students. (Doctoral dissertation). Ohio State University.
27. Navabi Nejad, Sh. (2004). *Adolescent identity crisis: Theoretical concepts of identity and identity crisis*. 221- 238 (in Persian).
28. Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (1991). *Rehabilitation counseling*. Boston: Allyn & Bacon

29. Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
30. Piri, L., & Shahrara, M. (2005). The relationship between identity styles, assertiveness and coping. *Journal of Psychological Studies*, 1(2&3), 39-54(in Persian).
31. Rezaei, H. (2007). Comparison of coping styles in men and women in divorce in the city of Marivan. (Master dissertation). Tehran: Allameh Tabatabai University (in Persian).
32. Salami, S. O. (2008) Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Kamla-Raj 2008, J. Soc. Sci.*, 16(1), 35-49.
33. Sheikrohani, S. (1999). Comparison of anxiety based on identity status among psychology and education students. (Master dissertation). Mashhad: Ferdowsi University Mashhad (in Persian).
34. Singg, S., & Pilsitz, M. (2003). *Worker status, responsibility, and career maturity of college students*. Angelo State University, San Angelo, Texas.
35. Thomason, S.L.(1987). Career maturity and familial independence among college freshmen. (Doctoral dissertation). University of Texas.
36. Waterman, A.S. (1985). Identity in the context of adolescent psychology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, (30), 5-24.
37. Zunker, V.J. (2009). *Career counseling, holistic approach*. Translated by Nazari, A. M., Tehran: Samt Publisher (in Persian).