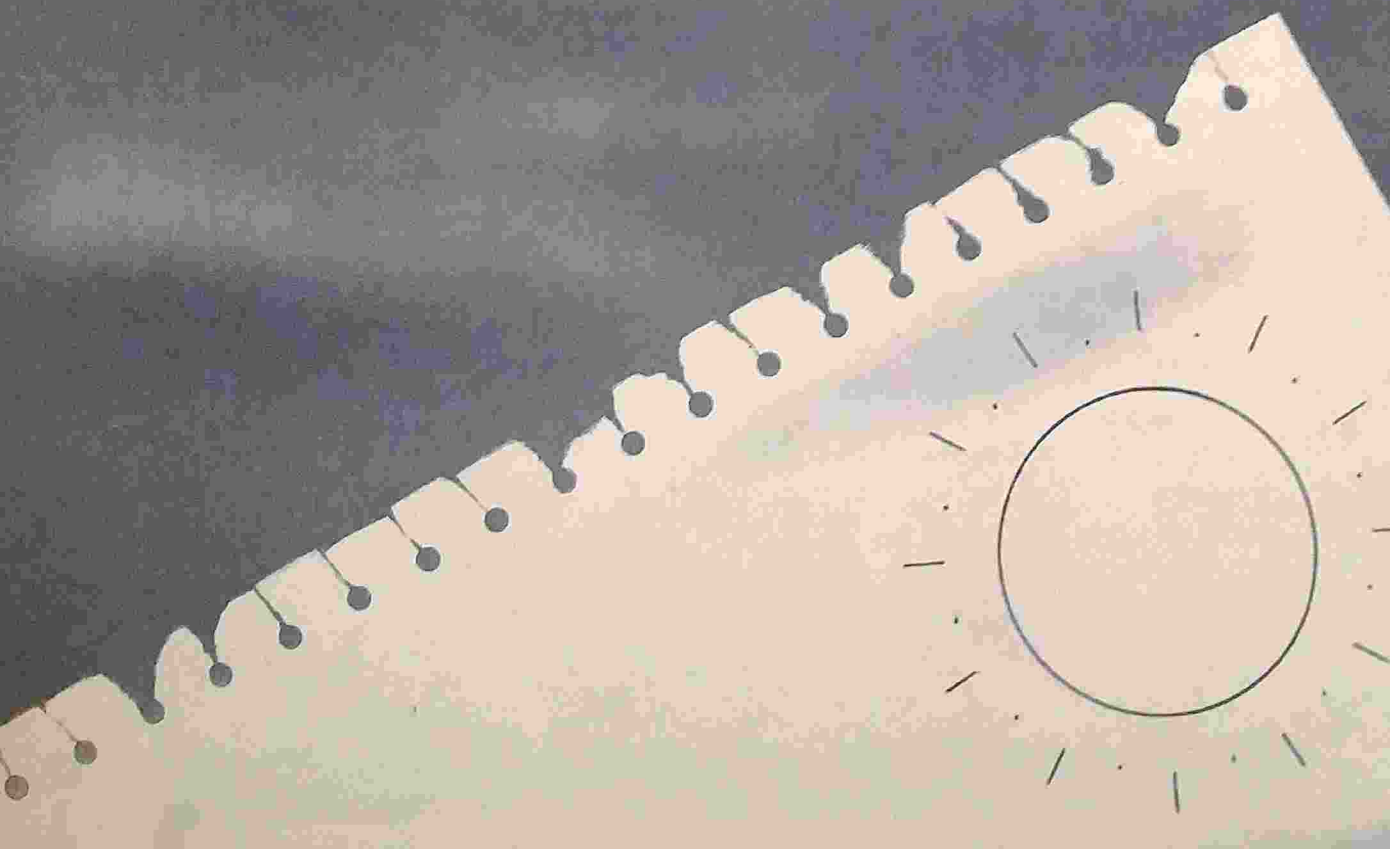


فرهنگ توسعه ۱۵

منتشر شده توسط سایت شخص
دکتر عبدالله شفیق آبادی
www.dr-abolfazlshafiq.ir

سال سوم، آذر و دی ۱۳۷۳
۶۴ صفحه، ۱۰۰ تومان

■ دین در دنیای معاصر: حجت الاسلام سید محمد خاتمی ■ جامعیت مفهوم توسعه و رابطه آن با فرهنگ: دکتر غلامعباس توسلی ■ جایگاه راهمائی و مشاوره شغلی در توسعه کشور: دکتر عبدالله شفیق آبادی ■ آموزش و پرورش و توسعه: محمدرضا سرکار آرائی ■ آموزش و توسعه: سید هادی علویون ■ جایگاه عوامل فرهنگی در توسعه اقتصادی: فرشید یزدانی



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

فرهنگ توسعه

ماهنامه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: احمد ملازاده

سر دبیر: مصطفی نیری

دیران تحریریه: محمدهاشم اکبریانی،

محمد صادقیور ستوبادی

امور اداری: امیرحسین کیانپور

حروفچینی: فرهنگ توسعه (۶۴۶۱۵۳۴)

نیوگرافی: خدمات فرهنگی کیان

چاپ: ممتاز

صندوق پستی: ۱۱۳۶۵/۴۴۷۱

تلفن دفتر مجله: ۶۴۹۶۹۹۱

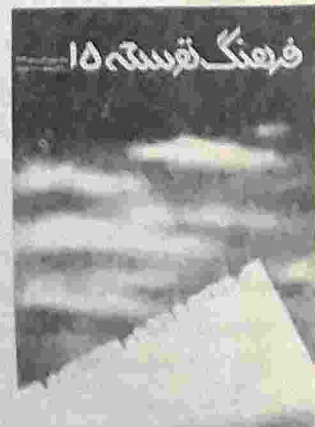
سال سوم - شماره ۱۵
آذر و دی ۱۳۷۳

۲	آموزش و پرورش و توسعه: محمدرضا سرکار آرانی
۷	جایگاه عوامل فرهنگی در توسعه اقتصادی فرشید یزدانی
	جایگاه راهنمایی و مشاوره شغلی در توسعه کشور:
۱۴	دکتر عبدالله شفیع آبادی
۱۸	آموزش و توسعه: سید هادی علویون
۲۴	جامعیت مفهوم توسعه و رابطه آن با فرهنگ: دکتر غلامعباس توسلی
۳۴	دین در دنیای معاصر: حجت الاسلام سید محمد خاتمی
۴۶	مرگ دوران طولانی ثبات: کیومرث درکشیده
	جایگاه طبیعی کشورها در ساختار نظام سیال بین‌المللی:
۵۳	سید علی قادری

۶۰ توسعه سیاسی چیست؟

۶۳ جویبه تفاوتی مطبوعات کشور / کاهش تیراژ کتاب

۷۵ نظریه‌های نظامی سیاسی / کارگردانی دگرگونی در جهان سوم
بحران ایدئولوژی



طرح روی جلد: عباس کروانچاهی

فرهنگ توسعه در ورایش و گریز کردن مطالبه آزاد است
حالت انسانی بازگرداندن پس‌نویس
آباد و صلح توسعه گانه اروپا نظر فرهنگ توسعه است.

فرهنگ توسعه آگهی می‌پذیرد.

جایگاه راهنمایی و مشاوره شغلی در توسعه کشور

دکتر عبدالله شفیع آبادی

استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی

این مقاله در سمینار «راهنمایی و مشاوره»
دانشگاه تربیت معلم در سال ۱۳۷۱ ارائه
شده است.

چکیده:

موفقیت هر برنامه، به مجموعه‌ای از عوامل بهم پیوسته مربوط است که نیروی انسانی ماهر و متعهد اولین عامل محسوب می‌شود و هیچ عامل دیگری نمی‌تواند جایگزین آن شود. چنانچه در این عامل مهم و اساسی اختلال و نارسایی بوجود آید، برنامه با شکست مواجه خواهد شد. در این مقاله بر آنیم که اهمیت راهنمایی و مشاوره شغلی را در گزینش، آموزش، و ارتقای مهارت نیروی انسانی که در توسعه کشور مؤثرند نشان دهیم.

اهمیت اشتغال از دیدگاه فرد و جامعه

اشتغال ضرورتی فردی و اجتماعی است. هر کس در نهایت باید شغلی را انتخاب کند. از طریق اشتغال، علاوه بر تأمین خارج زندگی، خصوصیات شخصیتی فرد نیز منجلی می‌شود. شغل، نحوه گذران زندگی انسان را تعیین می‌کند.

خصوصی‌ترین روابط او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فشارهای عصبی حاصل از اشتغال، سلامتی فرد را مختل می‌سازند و آسیب‌پذیری انسان را در برابر وقایع روزمره زندگی افزایش می‌دهند و مشکلات حاد از جمله بیماری‌های قلبی را بوجود می‌آورند. از سوی دیگر، اشتغال رضایت‌بخش، باعث تولید بیشتر و مرغوب‌تر، و زندگی بهتر و مرفه‌تر انسان می‌شود و در نهایت قدرت و استقلال اقتصادی و سیاسی جامعه را تأمین می‌کند. اشتغال در کاهش مفاسد اجتماعی، نقش فوق‌العاده مهمی دارد و گفته‌ی معروف «بیکاری بی‌عاری است» و یا «بیکاری ریشه‌ی همه مفاسد است» مبین این ادعا می‌باشد. از این رو، بقاء و سعادت جامعه به میزان و نوع و چگونگی اشتغال افراد بستگی دارد و بیکاری، بزرگترین تهدید برای

(اوسیبو، ۱۹۷۹؛ شفیع آبادی، ۱۳۶۹؛ اوپنر، ۱۹۸۱).

در جوامع سنتی سرنوشت شغلی افراد از طریق اصل و نسب تعیین می‌شد و معمولاً پدر راهنمایی شغلی فرزندان را برعهده داشت. بتدریج نظام استاد-شاگردی که در آن استادکار، شاگرد را در یادگیری شیره انجام کار یاری می‌داد، بوجود آمد. با صنعتی شدن جوامع و توسعه‌ی تکنولوژی، مراکز راهنمایی شغلی به معنی خاص کلمه در کشورهای صنعتی پدید آمد و افراد را در اشتغال مناسب و موفقیت‌آمیز یاری رساند. توسعه‌ی تکنولوژی و انجام کارها بوسیله ماشین، احراز تخصص‌های گوناگون شغلی را ضروری ساخت. در چنین شرایطی انتخاب شغل مناسب دشوار گردید و

تعریف راهنمایی و مشاوره شغلی

راهنمایی شغلی توسط متخصص
مختلف به طرق متعددی تعریف شده است
این تعاریف در نهایت موارد و مفاهیم نسبتاً
مشابهی را مطرح می‌سازند، مبنی بر اینکه
فرد در چهارچوب تقسیم کار باید به انجام
احراز شغلی بپردازد که با استعداد و رغبت
وی و نیازهای جامعه منطبق باشد. راهنما
شغلی، فرد را در طرح‌ریزی و آماده‌سازی
برای اشتغال رضایت‌بخش یاری می‌دهد
بدین وسیله، به فرد کمک می‌شود تا اول
شناخت شرایط و خصوصیات مشاغل
استعدادها و رغبت‌ها و محدودیتهای خود
شغل مناسبی را انتخاب کند؛ دوم با گذراندن
دوره‌های مختلف آموزشی برای احراز شغل
آماده شود؛ سوم بطور موفقیت آمیز به اشتغال
ادامه دهد. لذا، راهنمایی شغلی با انتخاب
شغلی پایان نمی‌پذیرد، بلکه تا نیل به رضایت
شغلی ادامه می‌یابد. راهنمایی شغلی
وهله‌ی نخست به پیشگیری از بروز مشکلات
شغلی می‌انجامد و باید در مورد کلیه
کسانی که داوطلب اشتغال هستند اعتم
شود؛ درحالی‌که هدف اصلی و اولیه مشاوره
شغلی، درمان و حل مشکلات شغلی است
کسانی که ضمن اشتغال با مشکلات شغلی
مواجه می‌شوند بدان نیازمند هستند
(شفیع‌آبادی، ۱۳۷۳ - الف).

اشتغال رضایت‌بخش

انتخاب شغلی زمانی در جهت رف
نیازهای فردی و اجتماعی خواهد بود که
براساس معیارها و ضوابط معین علمی انجام
گیرد. انتخاب شغلی اگر بطور درست و
مناسب انجام پذیرد، در نهایت به رضایت
شغلی منجر می‌شود. روان‌شناسی صنعتی و
متخصصان اشتغال، رضایت شغلی را پایه و
اساس نگهداری کارگران ماهر، در مؤسسه و
باعث افزایش کارایی می‌دانند. محیط کار
در انسانها احساسات متفاوتی بوجود
می‌آورد، که ممکن است حاکی از رضایت و
یا عدم رضایت باشد. رضایت شغلی به
احساسات مربوط است و افراد از نظر میزان
رضایتی که از شغلشان احساس می‌کنند یا
یکدیگر متفاوت هستند. رضایت شغلی شامل



سازگار است، آنگاه همه کارها در حد
اعلای کیفیت و کمیت خود با سرعت و
سهولت پیش روند». در رابطه با توجیه
ضرورت راهنمایی شغلی، از دانش‌آموزان و
معلمان و مدیران مدارس راهنمایی تحصیلی
تهران خواسته شد تا نظر خود را نسبت به
ضرورت راهنمایی شغلی در مدارس ارائه
دهند. از ۱۵۰ نفر دانش‌آموز کلاس سوم
راهنمایی تحصیلی ۱۳۸ نفر (۹۲٪)، از
۱۵۰ نفر معلم تعداد ۱۳۵ نفر (۹۰٪)، و از
۱۵۰ نفر مدیر تعداد ۱۲۶ نفر (۸۴٪) معتقد
بودند که اجرای راهنمایی شغلی بطور خیلی
زیاد ضرورت دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۸).

ثانیاً سرمایه مملکت به هدر نرود
(شفیع‌آبادی، ۱۳۷۳ - الف).

وجود تفاوت در هوش و استعداد و
علائق و شخصیت بین انسانها، راهنمایی
شغلی را در جامعه ضرورت می‌بخشد و
تحقق گفته‌های «کار را باید به کاردان سپرد»
و «هرکسی را از برای شغلی ساخته‌اند» را
ممکن می‌سازد. در این مورد افلاطون معتقد
است: «هرگز دو فرد همانند متولد نشده‌اند.
یکی از دیگری در خصایص متفاوت است،
یکی برای شغلی مناسب است و دیگری
جهت کاری دیگر. زمانی که هر فرد به شغلی
خاص بپردازد که با مذهب طبع او

کشور و تاریخ رشد جمعیت با دقت پیش بینی و مشخص شود تا انتخاب شغل در همه سطوح به تناسب نیازها انجام پذیرد. اگر اینگونه عمل نشود، کمبود و یا تورم نیروی انسانی در برخی مشاغل به شدت وجود خواهد داشت.

نیازهای شغلی جامعه باید با توجه به روند توسعه کشور و تاریخ رشد جمعیت با دقت پیش بینی و مشخص شود تا انتخاب شغل در همه سطوح به تناسب نیازها انجام پذیرد. اگر اینگونه عمل نشود، کمبود و یا تورم نیروی انسانی در برخی مشاغل به شدت وجود خواهد داشت.

نیروی انسانی ماهر و آماده بکار و به روز برآورد نیازهای شغلی و تعداد نیروی انسانی مجرب در رشته‌های مختلف در آینده یاری می‌دهند. دوم آموزش شغلی پلی بین اشتغال و اشتغال است و در هیچ شغلی قابل حذف نیست. طول دوره و محتوای آموزش با توجه به سادگی و یا پیچیدگی مشاغل، متفاوت است. سوم پس از طی دوره آموزش با موفقیت، فرد عملاً مرحله اشتغال را آغاز می‌کند. چنانچه مراحل گزینش و آموزش به‌طور صحیح انجام گیرد، احتمال اشتغال رضایت‌بخش بسیار وجود دارد و فرد به‌طور خلاق و سازنده به شغلش ادامه می‌دهد و موجبات رشد و توسعه کشور را فراهم می‌آورد. برای تحقق این موارد، وجود نیروی متخصص و ابزار گوناگون ضرورت دارد و باید در زمینه‌های زیر اقدامات مؤثر و عملی انجام گیرد:

- ۱- چون دانش‌آموزان آینده‌سازان کشور هستند، راهنمایی شغلی در مدارس باید به‌طور جدی و با برنامه‌ریزی دقیق به مرحله اجرا درآید. برای این منظور باید مشخص شود که چه مقدار از اطلاعات شغلی، در کدام مقطع تحصیلی، توسط چه کسانی، و با چه ابزاری و شیوه‌ای در دسترس دانش‌آموزان قرار گیرد. در تحقیقی در این زمینه، ۹۲ نفر از ۱۰۰ مدیر مدارس راهنمایی تحصیلی تهران معتقد بودند: که مشاور متخصص، صالح‌ترین فرد برای انجام راهنمایی شغلی است. بهتر است راهنمایی شغلی در مدارس با شیوه‌های زیر انجام گیرد: ۱- تخصیص یک واحد درسی مستقل در جدول برنامه هفتگی مدارس با ارائه اطلاعات شغلی به‌طور منظم و مداوم به دانش‌آموزان؛ ۲- برگزاری جلسات، بحث گروهی در زمینه‌ی مشاغل با دانش‌آموزان؛ ۳- انتشار نشریات شغلی در مدرسه؛ ۴- برگزاری برنامه معرفی مشاغل؛ ۵- نشویل دانش‌آموزان به اشتغال در تابستان و ایام فراغت؛ ۶- مصاحبه با صاحبان مشاغل گوناگون؛ ۷- بازدید از مؤسسات و ادارات

همکاری، رعایت حقوق اطرافیان، احترام به عقاید و افکار همکاران، توانایی در برقراری رابطه، حضور ذهن، مسؤلیت‌پذیری، وفاداری، خوش‌برخوردی، آراستگی ظاهر، خویشتن‌داری، اعتماد بنفس، انتقادپذیری، نداشتن بدبینی و سوء ظن، شهامت و جسارت، حوصله و بردباری، امیدواری، تواضع و خون‌سردی، اجتناب از بخل و حسد، کم و بیش در مشاغل متعدد به درجات متفاوتی مورد نیاز هستند، که در انتخاب شغل باید به آنها توجه شود.

۵- نیازهای جامعه: یکی دیگر از عواملی که در انتخاب «شغل رضایت‌بخش» باید مد نظر قرار گیرد، توجه به بازار کار و نیازهای شغلی جامعه است. نیازهای شغلی جامعه باید با توجه به روند توسعه کشور و نرخ رشد جمعیت با دقت پیش‌بینی و مشخص شود تا انتخاب شغل در همه سطوح به تناسب نیازها انجام پذیرد. اگر اینگونه عمل نشود، کمبود و یا تورم نیروی انسانی در برخی مشاغل به شدت وجود خواهد داشت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همانگونه که مطرح شد راهنمایی شغلی با سه مرحله گزینش، آموزش و اشتغال سروکار دارد. اول از طریق گزینش، فرد براساس معیارهای مشخص، شغل مناسبی را انتخاب می‌کند. در این مورد، متخصصان راهنمایی شغلی فرد را در خودشناسی، شناخت مشاغل (تعریف شغل، شرایط احراز، وظایف و مسؤلیتها، حقوق و مزایا، آینده‌نگری، ...)، شناسایی امکانات بالقوه و بالفعل جامعه (نیروی انسانی، مواد

شغلش بوده، و به معنی دوست داشتن لطایف شغلی و شرایطی است که اشتغال در انجام می‌گیرد. رضایت شغلی پدیده‌های انسانی - اجتماعی - اقتصادی - جسمانی است، که باعث سازگاری فرد با شغل و روابط اشتغال می‌شود. بدین معنی که اگر مل مورد نظر برای فرد لذت‌بخش باشد، در حالت فرد از شغلش راضی است و تمایل استعفاء، غیبت و تأخیر، و میزان راضی تا حد قابل توجهی کاهش می‌یابد و رضایت بالا می‌رود. رضایت شغلی با رضایت کلی از زندگی رابطه مثبت دارد. رضایت شغلی کارش را بهتر انجام می‌دهد، مسؤلیت می‌پذیرد، دقیق است، و مشتاقانه به کارش ادامه می‌دهد. لازم به یادآوری است، رضایت و یا عدم رضایت شغلی بطور نسبی وجود ندارد و هیچگاه یک عامل به همایی آن را بوجود نمی‌آورد (لدک، ۱۹۸۰، فیشر، ۱۹۸۰، شفیع‌آبادی، ۱۳۷۰). برای نیل به رضایت شغلی، انسان باید بداند که چه شغلی را، برای چه منظوری، تحت چه شرایطی، و چگونه بطور آگاهانه و مادگی کامل و براساس شناخت و تجزیه تحلیل خصوصیات فردی، شناسایی مشاغل، و امکانات و نیازهای جامعه انتخاب کند. بدین جهت، در گزینش شغل مواردی نظیر خصوصیات جسمی، تعداد، رغبت، شخصیت، و نیازهای جامعه مورد توجه قرار گیرند (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۰ - الف).

از سوی دیگر، ناهماهنگی بین شغل و شخصیت موجب نارضایتی، تغییر شغل، عدم موفقیت، و اختلال روانی می‌گردد.

مشاغل به نصب اخبار شغلی در تابلوهایی که در معرض دید دانش آموزان قرار دارند (شفیع آبادی، ۱۳۷۱ ب).

۲- نیازهای شغلی جامعه در برنامه دوم توسعه‌ی کشور در زمینه‌های گوناگون با دقت معین گردد و معلوم شود که در هر بخش چه تعداد، با چه نوع آموزش، و در چه حد، تخصص نیاز است تا در فرصت مقتضی، آموزش آنان براساس برنامه‌ای دقیق و سنجیده انجام گیرد. در غیر این صورت، در آینده در برخی مشاغل تورم و در جایی کمبود وجود خواهد داشت.

۳- امکانات بالقوه و بالفعل کشور برای آموزش نیروهای کارآمد مورد نیاز در برنامه دوم توسعه، در سطوح مختلف با دقت و به‌طور واقع‌بینانه مشخص گردد تا براساس آن برنامه‌ریزی شود.

۴- میزان کارآیی و اثربخشی نظام آموزش فعلی کشور در سطوح مختلف از دیدگاه روشهای گزینش دانشجوی، توسعه دانشگاه‌ها و ایجاد رشته‌های مختلف، محتوای برنامه‌های آموزشی، و اشتغال و کارآمدی فارغ التحصیلان، مورد ارزشیابی و بازنگری قرار گیرد و در جهت رفع مشکلات و احتمالاً ایجاد تغییرات لازم اقدام گردد.

۵- خلاصه مشاغل، بروشورهای شغلی، و فرهنگ مشاغل توسط افراد و مراکز ذیصلاح تهیه گردد و در اختیار مراکز کاربایی و متقاضیان استخدام قرار گیرد تا انتخاب شغل آگاهانه و براساس اطلاعات موثوق انجام پذیرد. همچنین در کارگاه‌ها و

کارخانجات بزرگ، مراکز راهنمایی و مشاوره شغلی دایر شود.

۶- به منظور گزینش افراد برای مشاغل مناسب، تهیه و استاندارد کردن رغبت‌سنج‌های شغلی و آزمونهای استعداد در زمینه‌های گوناگون با توجه به فرهنگ ایران، انجام گیرد.

۷- درس راهنمایی شغلی با محتوایی غنی و کاربردی، در برنامه‌های آموزشی دانشجویان دوره‌های تربیت معلم و نیز در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت مدیران و معلمان مدارس به شیوه صحیح به مرحله اجرا درآید. لازم به ذکر است که در تحقیقی که در همین زمینه انجام گرفت از تعداد ۱۲۰ نفر مدیر فقط ۲۰ نفر (۱۶/۷٪) و از ۱۰۰ نفر معلم فقط ۱۸ نفر (۱۸٪) از راهنمایی شغلی اطلاع داشتند (شفیع آبادی، ۱۳۷۰).

در خاتمه امید است مسؤولان کشور با توجه به مطالب مطرح شده، ضمن توجه بیشتر به اهمیت «اشتغال درست» و به کارگماری نیروهای ماهر در مشاغل مناسب، با طرح برنامه‌های جدید گام‌های مؤثرتری در بازسازی مملکت بردارند.

منابع

- ۱- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۱ - ب)، «راهنمایی شغلی و مشکلات آن»، مقاله ارائه شده در اولین سمینار راهنمایی و مشاوره، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۲- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۰)،

«رضایت شغلی در رابطه با مدیریت آموزشی» مقاله ارائه شده در سمینار مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

۳- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۳ - الف)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل.

تهران: انتشارات رشد، چاپ هفتم.

۴- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۹)، راهنمایی تحصیلی و شغلی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

5. Fisher, C.D. (1980). "On the dubious wisdom of Expecting Job Satisfactions to Correlate with performance", *Acadeuy of M-anagement Review*, vol.5.

6. Locke, E.A. (1976). The natune and Causes of Job Satisfactions. In M.D. Dunnethe (Ed.), *Handbook of Industrial and organziatioal psychology*. Chilago: Rand Me. Nally.

7. Osipow, S.H. (1979). Occupational meutal healthto: another rote for Counseling psychologists. *The Counseling psychologist*, 8, 65-70.

8. Weiner, y.etal. (1981). Antecedents of employees meutal health - the role of career and work satisfactions. *Journal of vacational Behavior*, 19,50-60.

• برای نیل به رضایت شغلی، انسان باید بداند که چه شغلی را، برای چه منظوری، تحت چه شرایطی و چگونه، بطور آگاهانه و با آمادگی کامل و براساس شناخت و تجزیه و تحلیل خصوصیات فردی، شناسایی مشاغل، امکانات و نیازهای جامعه انتخاب کند.

• انتخاب شغلی اگر بطور درست و مناسب انجام پذیرد، در نهایت به رضایت شغلی منجر می‌شود.