

بسم الله الرحمن الرحيم

دادبرد سنجش کیفی در مشاغل و مسیر شغلی

مؤلفان:

دکتر مرضیه ملکی‌ها
مدرس دانشگاه

دکتر محمد رضا عابدی
دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سرشناسه	: ملکی ها، مرضیه، ۱۳۶۳
عنوان و نام پدیدآور	: کاربرد سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی / مولفان مرضیه ملکی ها - محمدرضا عابدی.
مشخصات نشر	: اصفهان: کاوشیار- ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ ص.: مصور-جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۳۵۲۹-۴-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: راهنمایی شغلی
موضوع	: علاقه‌های شغلی - آزمون‌ها - ارزشیابی
موضوع	: آزمون‌های استعداد شغلی - ارزشیابی
شناسه افزوده	: عابدی، محمدرضا، ۱۳۴۵ -
رده بندی کنگره	: HF۵۳۸۱/م۷۴۵۲ ۱۱
رده بندی دیویی	: ۶۲۰.۲۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۲۰۲۸۶۱

نام کتاب: کاربرد سنجش کیفی در مشاوره مسیر شغلی

مولفان: دکتر مرضیه ملکی ها، دکتر محمدرضا عابدی.

ناشر: انتشارات کاوشیار- انتشارات جنگل شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۳۵۲۹-۴-۴

نوبت چاپ، سال: اول- ۱۳۹۴

صفحه آرا: ایمان معتمدی طراح جلد: رضا دهنایی ناظر فنی: اسحاق نسکری

قطع: وزیری شمارگان: ۱۰۰۰ قیمت: ۹۰۰۰ تومان تعداد صفحات: ۱۷۶

مرکز پخش انتشارات جنگل: تهران، میدان انقلاب، خیابان لبافی‌نژاد، پلاک ۱۸۵، تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۶۱۱۵-۹
اصفهان انتشارات جنگل: ۰۳۱-۳۳۲۰۳۸۰۰-۹

۹ ----- مقدمه

۱۱ ----- فصل اول: حرکت به سمت سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی

- ۱۳ ----- نگاهی به سیر پیدایش مشاوره‌ی مسیر شغلی
- ۱۴ ----- ظهور روندهای جدید
- ۱۶ ----- تحولات اقتصادی و مشاوره‌ی مسیر شغلی
- ۱۷ ----- متنوع شدن مهیت دغدغه‌های مراجعان
- ۱۸ ----- حرکت جوامع به سمت چند فرهنگی شدن
- ۱۸ ----- افزایش دامنه‌ی مراجعان مشاوره‌ی مسیر شغلی
- ۱۹ ----- افزایش شکاف بین مشاوره خردی و مسیر شغلی
- ۱۹ ----- ناتوانی در پاسخگویی به دغدغه‌های مراجعان
- ۲۰ ----- بحران در الگوها و نظریه‌های مشاوره‌ی مسیر شغلی
- ۲۰ ----- حرکت از رویکرد خصیصه‌ساز به سازه‌گرایی
- ۲۱ ----- سازه‌گرایی
- ۲۲ ----- اصول سازه‌گرایی
- ۲۵ ----- خلاصه‌ی فصل

۲۷ ----- فصل دوم: مقایسه‌ی رویکردهای مدرن و فرامدرن در مشاوره‌ی مسیر شغلی

- ۲۸ ----- ۱. اثبات‌گرایی در مقابل سازه‌گرایی
- ۲۸ ----- ۲. فرد گرایی در مقابل بافت‌گرایی
- ۲۹ ----- ۳. جمع‌آوری اطلاعات در مقابل خلق تجربه و تحریک کنجندوی
- ۳۰ ----- ۴. بلوغ در مقابل خرد
- ۳۱ ----- ۵. بلوغ مسیر شغلی در مقابل آمادگی مسیر شغلی
- ۳۱ ----- ۶. کسب مهارت‌های گوناگون در مقابل انطباق‌پذیری و استخدام‌پذیری
- ۳۱ ----- ۷. مراجع منفعل در مقابل مراجع فعال
- ۳۲ ----- ۸. تاکید بر نتیجه در مقابل تاکید بر فرایند
- ۳۲ ----- ۹. سنجش کمی در مقابل سنجش کیفی
- ۳۲ ----- ۱۰. جدا بودن سنجش از فرایند مشاوره در مقابل یکپارچه بودن سنجش با فرایند مشاوره
- ۳۳ ----- ۱۱. مراجع در مقابل جوینده‌ی کمک
- ۳۳ ----- ۱۲. کشف ویژگی‌های فرد در مقابل توجه به معنای شخصی
- ۳۴ ----- ۱۳. کارشناس در مقابل تسهیل‌گر
- ۳۵ ----- ۱۴. جزءنگری در مقابل کل‌نگری

۱۵. «خود» به عنوان صفات در مقابل «خود» به عنوان یک حکایت ----- ۳۵
۱۶. تمرکز بر مشکل در مقابل تمرکز بر راه حل ----- ۳۶
۱۷. خود کارآمدی در مقابل حس عامل بودن ----- ۳۶
۱۸. ارتباط در مقابل پیوستن ----- ۳۷
۱۹. تغییر در مقابل پذیرش ----- ۳۷
۲۰. تغییرات بزرگ در مقابل تغییرات کوچک ----- ۳۸
۲۱. کاربرد نتایج تحقیقات در مقابل کاربرد استعاره ----- ۳۸
۲۲. کاربرد اصطلاحات تخصصی در مقابل اصطلاحات زبان مراجع ----- ۳۸
۲۳. تکنیک در مقابل سوالات درمانبخش ----- ۳۹
۲۴. اهداف از قبل تعیین شده در مقابل اهداف خود انگیزته ----- ۳۹
۲۵. هدف‌گرایی در مقابل چشم‌اندازگرایی ----- ۳۹
۲۶. حال در مقابل آینده ----- ۴۰
۲۷. باورها در مقابل ارزش‌ها ----- ۴۰
۲۸. تفاوت در ملاک هدف‌پذیری: حل مشکل در مقابل رسیدن به حکایتی عاملانه ----- ۴۰
۲۹. من در نقش فاعل، مفعول و مبدع ----- ۴۰
۳۰. توجه به تفاوت‌های فردی در مقابل توجه به معنای فردی ----- ۴۱
۳۱. تکیه بر کمک مشاور در مقابل بروز حس خمدیاری مراجع ----- ۴۱
۳۲. همکاری در مقابل اشتیاق ----- ۴۲
۳۳. تکالیف مشابه در مقابل تکالیف خلاق ----- ۴۲
۳۴. رفتار در مقابل عمل هدفمند ----- ۴۲
۳۵. تصمیم‌گیری در مقابل طرح‌ریزی زندگی ----- ۴۲
۳۶. احترام به مشاور در مقابل احترام به مراجع ----- ۴۳
۳۷. معیارهای بیرونی در مقابل معیارهای درونی ----- ۴۳
۳۸. تقویت در مقابل دلگرمی ----- ۴۴
۳۹. قدرت محوری در مقابل ضعف محوری ----- ۴۴
۴۰. نمرات در برابر داستانها ----- ۴۴
۴۱. تحلیل کمی در مقابل تحلیل کیفی ----- ۴۵
۴۲. سنجش رغبت‌ها، ارزش‌ها و سایر اجزاء شخصیت در مقابل تألیف مجدد داستان زندگی ----- ۴۵
۴۳. تأکید بر محتوا در مقابل تأکید بر رابطه ----- ۴۶
۴۴. تأکید بر نتیجه‌ی سنجش در مقابل تأکید بر بافت سنجش ----- ۴۶
۴۵. معیارهای خشک در مقابل معیارهای انعطاف‌پذیر ----- ۴۷
۴۶. دستورالعمل‌های یکسان در مقابل دستورالعمل‌های متناسب با هر مراجع ----- ۴۷
۴۷. جدا بودن سنجش در مقابل یکپارچه بودن سنجش با فرایند مشاوره ----- ۴۸
۴۸. هویت به عنوان مجموعه‌ای از صفات در مقابل هویت به عنوان یک حکایت ----- ۴۸
۴۹. مشاور-محوری در مقابل مراجع-محوری ----- ۴۹

۵۰. تاکید بر نتایج در مقابل تاکید بر ثمربخشی ----- ۴۹
۵۱. تفاوت در حوزه‌های پژوهش ----- ۴۹
۵۲. تفاوت در تعریف مشاور موفق ----- ۵۱
۵۳. تفاوت در نوع پژوهش‌ها ----- ۵۱
۵۴. تفاوت در تعریف مشکل ----- ۵۱
۵۵. کمال‌گرایی اجتماعی در مقابل کمال‌گرایی فردی ----- ۵۲
۵۶. نگاهی متفاوت به بی‌تصمیمی ----- ۵۲
۵۷. مقاومت ----- ۵۳
۵۸. تفاوت در مدت زمان و مکان برگزاری جلسات مشاوره ----- ۵۳
۵۹. تفاوت در نوع تکنیک‌ها ----- ۵۳
۶۰. سیراب در قابل تشنگی ----- ۵۴
۶۱. تفاوت در شعارها ----- ۵۴
۶۲. تمرکز بر تفل‌ها در مقابل تمرکز کلیدها ----- ۵۴
۶۳. تفکر موازی در مقابل تفکر مکمل ----- ۵۵
۶۴. توانایی‌های شناختی در مقابل هوش حکایی ----- ۵۵
۶۵. عینیت در مقابل ذهنیت ----- ۵۶
۶۶. مسیر شغلی غیر شخصی به‌سوم، در مقابل مسیر شغلی شخصی ----- ۵۶
۶۷. تاکید بر تناسب در مقابل توان ساختن مراجع ----- ۵۷
۶۸. خود تحمیل شده در مقابل تالیف خود ----- ۵۷
۶۹. گوش دادن فعال در مقابل گوش دادن یالوگی ----- ۵۸
۷۰. تغییر در جایگاه و نقش مشاور ----- ۵۹
- خلاصه‌ی فصل ----- ۶۰

فصل سوم: سنجش کیفی مسیر شغلی: تعریف و ضرورت ----- ۶۱

- جایگاه سنجش در مشاوره‌ی مسیر شغلی ----- ۶۲
- انتقادات وارده بر سنجش کمی ----- ۶۴
- سنجش کیفی مسیر شغلی ----- ۶۷
- ویژگی‌های سنجش کیفی ----- ۶۹
- سنجش کیفی مسیر شغلی: پدیده‌ای جدید یا قدیمی؟ ----- ۷۰
- اصول تلفیق و گسترش فرایندهای سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی ----- ۷۲
- مزایای سنجش کیفی ----- ۷۳
- مطالعه‌ی موردی ----- ۷۴
- شکل ۱-۳: موقعیت کنونی من ----- ۷۵
- شکل ۲-۳: موقعیت ایده‌آل من ----- ۷۵

فصل چهارم: معرفی برخی از تکنیک‌های سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی ۸۱

۱. خط زندگی ۸۲
۲. مرتب کردن کارت‌ها به شیوه‌ی شخصی ۸۶
۳. دایره‌های نقش‌های زندگی ۸۷
- نقشه‌ی اهداف ۹۰
۵. ژنوگرام مسیر شغلی ۹۲
۶. پرده‌ی ترسیم ۹۵
۷. فصل‌های زندگی ۹۵
۸. تجارب و موفقیت‌آمیز ۹۶
۹. تصور هدایت شده ۹۷
۱۰. جشن بازنشستگی ۹۸
۱۱. تشیع جدره ۹۸
۱۲. تجسم روزی در آینده ۹۸
۱۳. نوشتن ماموریت زندگی ۹۹
۱۴. تالیف خود ۹۹
۱۵. روز جزا ۱۰۰
۱۶. آزمون فهرست سازه نقش یا RPI شغلی ۱۰۰
۱۷. طبقه‌بندی کارت‌های فعالیت شغلی ۱۰۱
۱۸. رنگین کمان مسیر شغلی زندگی و برجستگی نقش ۱۰۳
۱۹. روی میز گذاشتن مهارت ۱۰۵
۲۰. تحلیل نقش‌های زندگی ۱۰۵
۲۱. نوشتن مقاله‌ای درباره‌ی زندگی خود ۱۰۶
۲۲. سنجش زندگی شغلی: یک مصاحبه‌ی ساختار یافته ۱۰۷
- بخش اول: سنجش مسیر شغلی ۱۰۸
- بخش دوم: یک روز عادی ۱۰۹
- بخش سوم: بررسی نقاط قوت و ضعف (موانع) ۱۰۹
- بخش چهارم: خلاصه ۱۰۹
۲۳. ترسیم ۱۱۰
- اصول کلی راهنما ۱۱۲
- قسمت اول: گفتن داستانم ۱۱۳
- قسمت دوم: شنیدن داستانم ۱۱۵
- قسمت سوم: نمایش داستانم ۱۱۸
۲۶. سوالات راه حل محور ۱۲۰
- الف. سوالات تعیین هدف ۱۲۰
- ب. گوی بلورین ۱۲۱

- ج. نوار ویدیویی ----- ۱۲۱
- د. سوال معجزه ----- ۱۲۱
- ه. سوالات مقابله‌ای ----- ۱۲۱
- و. سوالات درجه‌بندی ----- ۱۲۲
- ز. سوالات استثنا ----- ۱۲۳
- خلاصه‌ی فصل ----- ۱۲۳

فصل پنجم: پاسخگویی به سوالات رایج در سنجش کیفی مسیر شغلی ----- ۱۲۵

۱. چه انتقاداتی به سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی وارد است؟ ----- ۱۲۶
۲. آیا سنجش کمی و کیفی مسیر شغلی در مقابل یکدیگر هستند؟ ----- ۱۲۷
۳. آیا در سنجش کیفی مسیر شغلی نیز تلاش می‌شود تا بطور عینی به اندازه‌گیری صفات مراجعان پرداخته شود؟ ----- ۱۲۷
۴. آیا کاربرد سنجش کیفی مسیر شغلی راحت‌تر و آسان‌تر از سنجش کمی در مشاوره‌ی مسیر شغلی است؟ ----- ۱۲۸
۵. از آنجا که در رویکرد سازه‌گرای مسیر شغلی دستورالعمل‌های گام به گام و از قبل تعیین شده‌ای وجود ندارد، پس چگونه می‌توان به آموزش مشاوران مسیر شغلی و آماده کردن آنها برای این دسته از رویکردهای سنجش پرداخت؟ ----- ۱۲۸
۶. یکی از مباحث مهم در روان‌سنجی، بحث رایی و پایایی آزمونهای مورد استفاده است. آیا در سنجش کیفی مسیر شغلی نیز این بحث مطرح است؟ چگونه می‌توان اعتبار آزمون‌های بکار گرفته شده را تضمین نمود؟ ----- ۱۲۹
۷. آیا اجرای سنجش کیفی وقت‌گیر است؟ ----- ۱۳۰
۸. آیا در سنجش کیفی همانند پژوهش کیفی هدف تدوین تعمیم با استخراج نتیجه‌ای درباره‌ی رفتارهای آینده است؟ ----- ۱۳۰
۹. به دلیل اینکه سنجش کیفی مسیر شغلی از طریق ابزارهای غیر رسمی انجام می‌شود، آیا این امر بدین معناست که در این زمینه کمبودهای نظری وجود دارد؟ ----- ۱۳۰
۱۰. هدف سنجش کیفی مسیر شغلی چیست؟ ----- ۱۳۱
۱۱. آیا سنجش کیفی برای گروه‌های اقلیت و زنان هم قابل استفاده است؟ ----- ۱۳۲
۱۲. غالباً گفته می‌شود که سنجش کیفی شکل غیر رسمی سنجش است و دارای دقت کافی نمی‌باشد آیا این انتقاد به سنجش کیفی وارد است؟ ----- ۱۳۲
۱۳. چرا تاکنون پژوهش‌های اندکی بر مبنای سنجش کیفی در مسیر شغلی صورت گرفته است؟ ----- ۱۳۳
۱۴. میزان تأثیرگذاری ذهنیت مشاور در اجرای فنون سنجش کیفی به چه میزان است؟ ----- ۱۳۳
۱۵. در چه مواقعی می‌توان از سنجش کیفی استفاده نمود؟ ----- ۱۳۴
۱۶. چرا سنجش کیفی مسیر شغلی مانند سنجش کمی دارای جزییات نمی‌باشد؟ ----- ۱۳۴
۱۷. سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی برای چه گروهی از افراد قابل اجرا است؟ ----- ۱۳۵

فصل ششم: سنجش مسیر شغلی: گذشته، حال و آینده ۱۳۷

معرفی چهار روند سنجش در مشاوره‌ی مسیر شغلی ۱۳۹

سنجش افتراقی ۱۴۰

سنجش پویا ۱۴۲

سنجش مبتنی بر تقویت ۱۴۳

سنجش رشدی ۱۴۳

سنجش مسیر شغلی: آینده ۱۴۵

خلاصه‌ی فصل ۱۴۷

واژه نامه ۱۴۸

منابع ۱۵۵

www.ketab.ir

از زمان مطرح شدن مشاوره‌ی مسیر شغلی^۱ به طور رسمی - که به فعالیت‌های اولیه فرانک پارسونز^۲ (۱۹۰۹) برمی گردد - تا کنون سنجش^۳ بخش جدایی ناپذیر مشاوره‌ی مسیر شغلی بوده است (اینکسون^۴، ۲۰۰۷). اگر چه در طی دوران حاکمیت رویکرد خصیصه - عامل^۵، سنجش در مسیر شغلی غالباً از نوع کمی^۶ و تحت تاثیر دیدگاه اثبات گرایی - عقلانی^۷ قرار داشت اما به تدریج و با ایجاد تغییر در دنیای مشاغل، حرکت جوامع به سمت چند فرهنگی شدن، متنوع شدن نوع مراجعان و ماهیت دغدغه‌های آنها، رویکردهای مطرح در مشاوره‌ی مسیر شغلی را بازتاب سنجش کمی مطرح شده در این رویکردها دیگر به تنهایی قادر به پاسخگویی به نیازهای مراجعان نبود (ساویکاس^۸، ۲۰۱۰). با ظهور رویکرد سازه‌گرا^۹ و حرکت از اثبات گرایی به سازه گرایی (مک ماهان و پاتون^{۱۰}، ۲۰۰۶) زمینه‌ی تحول تدریجی در رویکردهای نظری مشاوره مسیر شغلی ایجاد شد (مک ماهان و پاتون، ۲۰۰۶). مسلماً ماهیت سنجش نیز در این میان در بخش تغییراتی شد و زمینه برای ظهور و رشد سنجش کیفی^{۱۱} بعنوان سنجشی که مکمل سنجش کمی در مشاوره‌ی مسیر است پدیدار شد بطوری که امروزه شاهد حرکت سنجش مسیر شغلی به نقطه‌ی «از من آزمون بگیر و بگو که چه کاری باید انجام دهم» به سمت «به من کمک کن تا نیای خودم را بهتر درک کنم» هستیم (اینکسون، ۲۰۰۴).

با توجه به تغییرات اخیر و عدم وجود منابع لازم در مورد سنجش کیفی به فارسی لازم بود کتابی به عنوان مقدمه سنجش کیفی به معرفی این نوع سنجش بپردازد بنابراین هدف از تألیف کتاب حاضر معرفی نحوه‌ی ظهور، گسترش و کاربرد تدریجی سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی به همراه معرفی ماهیت و ویژگی‌های این نوع سنجش می‌باشد. این کتاب شامل شش فصل می‌باشد. در فصل اول به تحولات زمینه ساز ظهور و کاربرد سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی پرداخته می‌شود. فصل دوم به مقایسه‌ی رویکردهای مدرن

1. career counseling 5. trait-factor approach

2. Frank Parsons

6. quantitative

3. assessment

7. rational-positivism approach

4. Inkson

8. Savickas

9. constructivism approach

10. McMahon & Patton

11. qualitative assessment

و فرامردن در مشاوره‌ی مسیر شغلی می‌پردازد. دغدغه‌ی فصل سوم شامل تعریف جامعی از سنجش کیفی مسیر شغلی، اصول و ضرورت این نوع سنجش است. فصل چهارم به معرفی پاره‌ای از فنون سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی می‌پردازد. فصل پنجم سعی در پاسخگویی به چند سوال رایج در زمینه‌ی کاربرد سنجش کیفی در مشاوره‌ی مسیر شغلی دارد و نهایتاً در فصل ششم به طور اجمالی موقعیت سنجش در مشاوره‌ی مسیر شغلی در گذشته، حال و آینده مورد بررسی قرار می‌گیرد.

امید است با توجه به نو بودن و تازگی این مفاهیم خوانندگان با ارائه نظرات خود نویسندگان را در بهتر کردن کتاب در چاپ‌های بعدی یاری کنند.

در پایان لازم است از همه کسانی که در پدید آمدن این کتاب سهیم بوده‌اند از جمله دانشجویانی که و جری آنرا، سرالائشان و علاقه‌مندی آنان موجب تالیف کتاب شد تشکر کنیم.

دکتر مرضیه ملکی‌ها

دکتر محمدرضا عابدی