

ارزیابی شغلی

رویکردهای کیفی



فهرست مطالب

۷	یادداشت مترجم.....
۸	مقدمه.....
۱۱	پیشگفتار.....
۱۳	قدردانی.....

بخش اول: ارزیابی کیفی شغلی: مبانی

۱۶	۱. درآمدی بر ارزیابی شغلی
۲۶	۲. تعمقی فلسفی در باب ارزیابی کیفی شغلی
۳۵	۳. ارزیابی کیفی شغلی: شواهد پژوهشی
۴۸	۴. فرآیندهای ارزیابی کیفی شغلی
۶۰	۵. یادگیری شغلی
۷۰	۶. ادغام ارزیابی شغلی در مشاوره شغلی

بخش دوم: ارزیابی کیفی شغلی: ابزارها

۸۳	بخش دوم: الف) سبک‌های یادگیری دیداری.....
۸۴	۷. تمرین شناسایی الگو
۹۲	۸. ارزیابی کیفی شغلی با استفاده از ژنوگرام
۱۰۶	۹. دسته‌بندی کارت‌ها
۱۱۶	۱۰. خطوط زندگی
۱۲۶	۱۱. ژنوگرام طراحی زندگی
۱۳۴	۱۲. داستان‌نویسی و کاربردهای روایت
۱۴۳	بخش دوم: ب) سبک‌های یادگیری شنیداری
۱۴۴	۱۳. مصاحبه سازه شغلی
۱۵۲	۱۴. فصل شغلی من و مصاحبه سیستم‌های شغلی
۱۶۰	۱۵. جلسه تفکر شغلی: به‌چالش کشیدن تصورات محدودکننده در مشاوره شغلی
۱۶۸	۱۶. فن خاطرات اولیه
۱۷۶	بخش دوم: ج) سبک‌های یادگیری حرکتی
۱۷۷	۱۷. نوشتن شغلی
۱۸۵	۱۸. زندگی‌نامه خودنویسه در مورد شغل آینده
۱۹۴	۱۹. دسته‌بندی کارت‌های شغلی هوشمند

۲۰. سیستم تأثیرات شغلی من ۲۰۴

بخش سوم: ارزیابی کیفی شغلی: استفاده از ارزیابی کمی شغلی به صورت کیفی

۲۱. استفاده از نظریه شغلی برای یکپارچه‌سازی ارزیابی کیفی و کمی شغلی ۲۱۵

۲۲. ارزیابی شغلی آشوبناک ۲۲۷

۲۳. فرآیند مصاحبه ساختاریافته یکپارچه ۲۳۷

۲۴. رویکرد آمادگی فرهنگی در ارزیابی: پرسش پاسخ است ۲۴۵

بخش چهارم: ارزیابی کیفی شغلی: بافت‌های مختلف

۲۵. رویکردهای کیفی در ارزیابی شغلی با افراد دارای معلولیت ۲۶۰

۲۶. ارزیابی کیفی شغلی افراد آسیب‌پذیر ۲۷۱

۲۷. رویکردهایی ارزیابی کیفی شغلی در هنگ کنگ ۲۸۱

۲۸. ارزیابی کیفی شغلی در بافت‌های آفریقایی ۲۹۱

بخش پنجم: ارزیابی کیفی شغلی: مسیرهای آینده

۲۹. ارزیابی کیفی شغلی: مسیرهای آینده ۳۰۱

۳۰. ارزیابی شغلی: تأملی بر رویکردهای کیفی ۳۰۸

درباره نویسندگان ۳۱۹

واژه‌نامه انگلیسی به فارسی ۳۲۵

واژه‌نامه فارسی به انگلیسی ۳۲۷

بخش اول

ارزیابی کیفی شغلی: مبانی

بخش ۱ کتاب، *ارزیابی کیفی شغلی: مبانی*، با مرور و قرار دادن ارزیابی کیفی در حوزه گسترده‌تر ارزیابی شغلی «تصویر جامع» ای از آن به دست می‌دهد. شش فصل موجود در این بخش پاسخی به این انتقاد است که می‌گوید ارزیابی کیفی شغلی چیزی بیش از مجموعه فنونی نیست که بر اساس برخی ریشه‌های تاریخی و مبانی فلسفی، نظری و پژوهشی انجام می‌شود. به علاوه، این بخش همچنین ارزیابی کیفی شغلی را بخشی از فرآیندهای یادگیری و مشاوره شغلی در نظر می‌گیرد. چیزی که در این زمینه جدید و نوآورانه می‌نماید این است که یادگیری به عنوان چارچوبی برای مشاهده ارزیابی کیفی شغلی و به عنوان معیار دسته‌بندی برای ابزارهای ارزیابی کیفی شغلی موجود در بخش ۲ معرفی می‌شود.

۱. درآمدی بر ارزیابی شغلی

مقدمه

ارزیابی شغلی تاریخچه‌ای بیش از یک قرن دارد که به‌طور کلی با کار بنیادی فرانک پارسونز (۱۹۰۹) در اوایل قرن گذشته آغاز شده است. فصل حاضر به این موضوع می‌پردازد که چگونه ارزیابی شغلی در هر دو شکل کمی و کیفی آن در نظریه و مشاوره شغلی تکامل یافته است. با توجه به تمرکز این کتاب بر ارزیابی کیفی شغلی، به‌نظر می‌رسد درک توسعه ارزیابی شغلی به‌مثابه‌ی داستانی چندبعدی که چگونگی تغییر اهداف ارزیابی شغلی در طول زمان را روایت می‌کند، مناسب باشد. این فصل به‌بررسی برخی از تأثیرات مکرر بر ارزیابی شغلی می‌پردازد، همچون تغییراتی در زیربنای فلسفی نظریه و مشاوره شغلی و همچنین تغییرات بافتی^۱ در دنیای کار طی دهه‌های متوالی. در نهایت، آینده ارزیابی شغلی مورد بحث قرار می‌گیرد؛ به‌خصوص در رابطه با ارزیابی کمی و کیفی شغلی و نیاز متخصصان شغلی^۲ به وجود یک راهنما برای انتخاب‌هایشان و پرداختن به ارزیابی شغلی.

داستان‌های فلسفی ارزیابی شغلی

مک‌ماهون و واتسون (۲۰۰۷) تحلیل نظام‌مندی را از پژوهش شغلی در کاربرد آن در دوران مدرن و پست‌مدرن ارائه کرده‌اند. به‌نظر نویسندگان حاضر، این چارچوب همچنین زمانی که فلسفه‌های زیربنایی ارزیابی شغلی را برای بیش از یک قرن در نظر می‌گیریم، قابل استفاده است. مک‌ماهون و واتسون تغییر سلسله‌واری را توصیف می‌کنند که در طی دهه‌های متوالی در تأکید بر روی برداشت مدرن و پست‌مدرن از رشد شغلی صورت گرفته است. فلسفه مدرنیست دیدگاهی منطقی-اثبات‌گرا اتخاذ می‌کند و معتقد است که رشد شغلی را می‌توان به‌صورت کمی اندازه‌گیری کرد؛ زیرا قابل مشاهده است و از این رو هدف ارزیابی شغلی باید پیش‌بینی‌کننده باشد. این برداشت علمی‌تر از رفتار شغلی و ارزیابی آن، برای چندین دهه منجر به تأکید بر فرد به‌مثابه‌ی کانون ارزیابی شغلی شده بود. در

1. contextual
2. career practitioners

فلسفه مدرنیستی رشد شغلی، بافت‌هایی که افراد در آن رشد می‌کنند و در آن باید شغل‌هایی را انتخاب کنند، از لحاظ اندازه‌گیری مسائل دشوارتری محسوب می‌شوند و مطمئناً متغیرهای غیر قابل پیش‌بینی بیشتری را نشان می‌دهند. رویکرد سنتی و کمی به ارزیابی شغلی، اصول علمی جهان‌شمولی و تعمیم‌پذیری را ترویج می‌کند، بنابراین چیزی به‌دست می‌دهد که ساویکاس (۱۹۹۳) آن را «روایت بزرگ»^۱ (ص. ۲۱۱) می‌خواند.

اخیراً تغییر فلسفی گسترده‌تری که در روان‌شناسی از مدرنیسم به پست‌مدرنیسم رخ داده در روان‌شناسی شغلی نیز انعکاس یافته است. این امر خود را اینگونه نشان می‌دهد که به‌طور فزاینده‌ای تأکید بر عینیت و سخت‌گیری علمی در نتایج آزمون در حال کاسته‌شدن است و بیشتر بر ذهنیت و در نظر گرفتن دیدگاه‌های افراد و بافت‌هایی که در آن رشد شغلی‌شان صورت می‌گیرد تأکید می‌شود (ساویکاس، ۲۰۰۰؛ واتسون و مک‌ماهون، ۲۰۰۴). مک‌ماهون و واتسون (۲۰۰۷) استدلال می‌کنند که در نتیجه این امر، تغییری از یک روایت بزرگ به یک روایت کوچک و خاص رخ داده است، رویکردی کیفی‌تر که در آن «داستان‌هایی که توسط افراد تعریف می‌شوند مورد تأکید قرار می‌گیرند» (ص. ۱۷۱). در خصوص ارزیابی شغلی نیز، ساویکاس (۱۹۹۳) این تغییر را به‌عنوان تغییر جهت از روان‌سنجی و نمره‌ها به سمت رویکردهای روایتی و داستان‌ها توصیف می‌کند.

تغییر در زیربنای فلسفی ارزیابی شغلی به‌خوبی مستند شده است؛ با این حال، این تصور وجود دارد که به‌رغم این تغییر، فلسفه مدرنیست همچنان داستان غالب در ارزیابی شغلی است. سنت غالب ارزیابی روان‌سنجی همچنان بر این باور است که ارزیابی شغلی باید علمی باشد و در نتیجه ارزش زیادی برای تفاسیر پایا، روا و هنجاریابی شده از رشد شغلی قائل است. چنین سازه‌های روان‌سنجی نقطه مقابل دیدگاه پست مدرن در ارزیابی شغلی هستند و طبق این دیدگاه، ایجاد روایی و پایایی رویکردهای روایتی و سازه‌نگر به ارزیابی شغلی را دشوارتر می‌کنند. با این حال، چندین نویسنده (همچون مک‌ماهون و واتسون، ۲۰۰۷) اشاره کرده‌اند که نمی‌توان معیارهای ارزیابی شغلی را بر اساس دیدگاه مدرنیست با ارزیابی شغلی مبتنی بر دیدگاه پست‌مدرن مقایسه کرد. علاوه بر این، مک‌ماهون و واتسون خاطر نشان می‌کنند که دیدگاه مدرنیست در رشد شغلی چندین دهه دست برتر را داشته است تا جایگاه خود را تثبیت کند و در واقع به یک دیدگاه بنیادی در آموزش متخصصان شغلی تبدیل شود. با این حال، اگر بیشتر تأمل کنیم، با تعجب خواهیم دید که هم ارزیابی کمی و هم ارزیابی کیفی شغلی صریحاً در کتاب اصلی پارسونز (۱۹۰۹) تحت عنوان «انتخاب شغل»^۲ مطرح شده است. با این وجود، شاید آشکال کیفی و پست‌مدرن در ارزیابی شغلی به‌خاطر هویت غالب و مقاوم ارزیابی کمی در این

1. grand narrative
2. Choosing a career

حوزه مجالی نیافته‌اند که هویت خود را به‌خوبی اثبات کنند (مک‌ماهون، ۲۰۰۸؛ مک‌ماهون و پتون، ۲۰۰۶).

داستان‌های نظری ارزیابی شغلی

تأثیر غالب آشکال کمی ارزیابی شغلی را می‌توان تا حدی در داستان توسعه نظریه شغلی مشاهده کرد. نقد بورو (۱۹۸۲) بیش از ۳۰ سال پیش در مورد آنچه او نتایج ابزاری راهنمایی شغلی نامید، نقطه شروع خوبی در این زمینه است. بورو پیشنهاد می‌کند که تاریخچه ارزیابی شغلی را در رابطه با تاریخچه ارزیابی روان‌شناختی در نظر بگیریم؛ دو حوزه از ارزیابی که رابطه تکرارشونده‌ای میان آنها وجود دارد. مهم‌تر از همه، بورو به این نکته اشاره می‌کند که پایه‌های اولیه آنچه راهنمایی شغلی نامیده می‌شد غیرنظری بوده است: «راهنمایی شغلی در آن زمان، در تجملات نظریه افراط نمی‌کرد» (ص. ۱۸). نتیجه این فقدان نظریه این بود که راهنمایی شغلی بر اصول و روش‌های ارزیابی روان‌شناسی تکیه داشت، به‌خصوص روان‌شناسی افتراقی که تمرکزش بر تفاوت‌های فردی و اندازه‌گیری صفات بود. این بنیان مفهومی و نظری محدود برای ارزیابی شغلی بورو را بر آن داشت تا توسعه ارزیابی شغلی را که «از لحاظ مفهومی ضعیف و اساساً غیرنظری بود» (ص. ۱۹) مورد انتقاد قرار دهد.

در نیمه اول قرن گذشته، داستان توسعه نظریه شغلی عمدتاً داستان توسعه نظریه خصیصه-عامل بود. آزبورن و زونکر (۲۰۰۶) توضیح می‌دهند که چگونه نظریه خصیصه-عامل «در طول سال‌ها به‌شدت تغییر کرده است» (ص. ۲)، از این لحاظ که دامنه صفات و ویژگی‌های فردی‌ای که می‌توان آنها را ارزیابی کرد، افزایش یافته است. در واقع، در یک دیدگاه نظری مدرنیستی، داستان‌های متعددی از صفات قابل اندازه‌گیری فردی بسط و توسعه یافت. همان‌طور که نظریه شغلی به‌طور فزاینده تفسیر جامع‌تری از رشد شغلی فردی و همچنین تعاریف متنوع و پیچیده‌تر از شغل را در نظر می‌گرفت، اندازه‌گیری‌های کمی شغلی نیز افزایش یافتند. با این حال، علاوه بر این، یک مبنای نظری پست‌مدرن گسترده‌تر پدیدار شد که خواستار این بود که ارزیابی شغلی بافتی را که در آن رشد شغلی فردی اتفاق می‌افتد در نظر بگیرد و در واقع، از ارزیابی کمی موجود تفسیری بافتی به‌دست بدهد. از این رو، شناخت نظری پیچیدگی فزاینده تأثیرات رشد شغلی منجر به ظهور آشکال کیفی و روایتی ارزیابی شغلی شد. همان‌طور که در بخش مربوط به داستان‌های مکمل در مورد ارزیابی شغلی خواهیم دید، تحولات نظری جدیدتر ما را به پیشنهاد‌های اولیه پارسونز (۱۹۰۹) مبنی بر وجود توأمان ارزیابی شغلی کمی و کیفی بازمی‌گرداند.

تاریخچه توسعه ارزیابی شغلی و کاربرد عملی آن، در توسعه نظریه شغلی و به‌طور خاص، اهمیتی که نظریه‌های شغلی مختلف برای ارزیابی قائل شده‌اند، نهفته است. از این رو، دیدگاه نظری‌ای که

متخصصان شغلی اتخاذ می‌کنند می‌تواند تا حد زیادی فلسفه آنها را در خصوص نقش و اهمیت ارزیابی شغلی تعیین کند. شارف (۲۰۱۳) خلاصه مفیدی از ارتباط متقابل نظریه شغلی و ارزیابی شغلی ارائه می‌دهد که در آن میزان نقشی را که ارزیابی شغلی در توسعه و به‌کارگیری نظریه شغلی دارد توصیف می‌کند. مسلماً نظریه خصیصه-عامل و مشتقات معاصر آن، ارزیابی شغلی را به اصل مرکزی نظریه خود تبدیل کرده‌اند. در واقع، شارف استدلال می‌کند که موفقیت این نظریه‌ها به دقت آنها در اندازه‌گیری صفات مختلف مانند استعدادها، رغبت‌ها، ارزش‌ها و صفات شخصیت بستگی دارد. تئیدگی ارزیابی در دیدگاه‌های نظری خصیصه-عامل در هیچ‌کجا مشهودتر از نظریه تناسب شخص-محیط هالند (۱۹۹۷) نیست که در آن توسعه ارزیابی شغلی همچون جست‌وجوی خودگردان^۱ هالند همراه با توسعه نظریه‌اش بوده است.

ظهور نظریه گستره زندگی یا دوران زندگی (سوپر، ۱۹۹۰) نقش متفاوتی را برای ارزیابی شغلی تجویز کرد و آن عبارت بود از «شناسایی مسائل مهم رشدی‌ای که افراد باید با آن روبه‌رو شوند» (شارف، ۲۰۱۳، ص ۴۶۲). سوپر (۱۹۵۷) بیش از نیم‌قرن پیش در کتاب اصلی خود، تحت عنوان *روانشناسی مشاغل*^۲، هشدار داد که «هنوز تمایل گسترده‌ای وجود دارد مبنی بر اینکه مشاوره شغلی به‌عنوان ارائه و تفسیر آزمون‌ها با ارجاع به داده‌های شخصی و شغلی در نظر گرفته شود.» (ص. ۳۰۵). این فراخوان برای مفهوم‌سازی گسترده‌تر رشد شغلی، باعث شد ارزیابی شغلی از ریشه‌های دقیق‌تر و مدرنیستی‌اش فاصله بگیرد و به سمت مفهومی پست‌مدرن‌تر و کمتر قابل پیش‌بینی از وظایف رشدی در مراحل رشدی‌ای که فرد می‌گذراند، حرکت کند. در دهه‌های اخیر، با پیدایش نظریه‌های شغلی سازه‌نگر و روایتی نیز چالش‌های بیشتری برای ارزیابی‌های کمی و مرسوم‌تر از رشد شغلی به‌وجود آمده است. این نظریه‌ها به‌طور عمده بر دیدگاه‌های ذهنی‌تر نسبت به رشد شغلی و برداشت افراد از رشد شغلی خود تمرکز می‌کنند. این نظریه‌ها که به‌عنوان جدیدترین تحولات در نظریه شغلی به‌شمار می‌روند، تأکید بسیار کمتری بر ارزیابی کمی شغلی با نسخه‌های تبیینی آن از نتایج دارند؛ در عوض، تبیین‌های شخصی از رشد شغلی را ترغیب می‌کنند، امری که مستلزم ارزیابی کیفی شغلی است.

داستان‌های بافتی ارزیابی شغلی

در دو بخش قبلی که در مورد داستان‌های فلسفی و نظری ارزیابی شغلی بود تأثیر بافت و زمینه بر تاریخچه ارزیابی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یکی از راه‌های درک اینکه چرا ارزیابی کمی شغلی برای مدتی طولانی بر توسعه ارزیابی شغلی مسلط بوده است، در نظر گرفتن بافت‌های غالبی است که

1. Self-Directed Search
2. psychology of careers

در آن و برای آن چنین ارزیابی‌ای رشد یافته است. برای مدت قابل توجهی در طول قرن گذشته، به‌خصوص در نیمه اول آن، نظریه‌های شغلی مدرنیستی و تعریف کمی از ارزیابی شغلی که آنها ترویج می‌کردند، مقبول بود. برای مثال، دنیای کار بافت پایدارتر و قابل پیش‌بینی‌تری را برای درک رشد شغلی فراهم می‌کرد. بورو (۱۹۸۲) در نقد نظریه‌های شغلی اولیه و به‌کارگیری آنها، فلسفه آن دوران را به‌عنوان یک فلسفه «عملگرایی انعطاف‌ناپذیر» توصیف می‌کند (ص. ۱۸)؛ آن زمان به‌نظر می‌رسید که شرایط کار نیازی به توسعه نظری ندارد. ارزیابی شغلی در نیمه اول قرن گذشته نه‌تنها لازم بود که برای یک محیط کاری نسبتاً پایدار و سلسله‌مراتبی صورت بگیرد، بلکه همچنین می‌بایست بر تعریف محدودتری از جمعیت شاغلین تمرکز کند. این جمعیت عمدتاً غربی، سفیدپوست و مرفه بود.

بافت‌ها دستخوش تغییر و تحول می‌شوند و ارزیابی شغلی باید به چنین واقعیت‌های در حال تغییری پاسخ دهد. این امر در هیچ کجا به‌اندازه رشد شغلی شخصی فرانک پارسونز، بنیان‌گذار روان‌شناسی شغلی، مشهود نیست. او در طول زندگی کوتاه ۵۳ ساله خود، چندین بار مسیر شغلی‌اش را تغییر داد، دستخوش تحولاتی اساسی شد و همه اینها در بافت‌های زندگی وی منعکس می‌شوند. تحصیلات پارسونز ابتدا در زمینه مهندسی عمران بود و سپس به‌ترتیب کارگر، معلم، وکیل، سخنران، تحلیلگر و مصلح اجتماعی و نویسنده ۱۲ کتاب و ۱۲۵ مقاله شد. از این رو، با انعطاف‌پذیرتر شدن شرایط کار در قرن گذشته و تنوع فزاینده جمعیت شاغلین، هم از لحاظ فرهنگ و هم از لحاظ جنسیت، این ضرورت به‌وجود آمد که یک ارزیابی مجدد عملگرا از ارزیابی شغلی صورت بگیرد. مک‌ماهون و واتسون (۲۰۰۷)، به این نکته مهم اشاره می‌کنند که دیدگاه مدرنیستی و نظریه‌های شغلی مبتنی بر چنین فلسفه‌ای «تطابق چندانی با زمان حال ندارند» (ص. ۱۷۷). دیدگاه پست‌مدرن این موضوع را که دنیای کار مدام در حال تغییر است به‌رسمیت می‌شناسد و اذعان دارد که تنوع گسترده‌ای از متغیرهایی که رابطه متقابلی با یکدیگر دارند بر رشد شغلی فرد تأثیر می‌گذارند. برای مثال، اکنون چندین دهه است که به‌طور فزاینده‌ای هم در نظریه‌های شغلی هم در پژوهش‌ها این موضوع پذیرفته شده است که افراد باید رشد شغلی‌شان را در بافت‌های پیچیده اجتماعی، محیطی، خانوادگی و در واقع جهانی دنبال کنند. همه اینها ایجاب می‌کند که داستانی ساخته شود که کمتر منفرد باشد، تعریفی از ارزیابی شغلی ارائه شود که کمتر روان‌سنجانه باشد و رویکردی طبقاتی شکل بگیرد.

اخیراً، محدودیت‌های تعریف کمی از ارزیابی شغلی در بافت‌های در حال تغییری که رشد شغلی در آنها اتفاق می‌افتد، به نگرانی مداومی تبدیل شده است. برای مثال، لامپرچت (۲۰۰۲)، استدلال می‌کند که تفسیر ارزیابی کمی شغلی تا حد زیادی خارج از بافت باقی مانده است. این امر عمدتاً به این دلیل است که مقیاس‌های کمی شغلی بیشتر به‌عنوان مداخله‌ای ایستا و لحظه‌ای در فرآیند مشاوره شغلی به‌کار گرفته شده‌اند. به این ترتیب، آنها اساساً یک تعریف روان‌سنجانه به ما می‌دهند، داستان

منفردی که بدون قرار گرفتن در بافت‌های رشد شغلی مراجع معنای چندانی نخواهد داشت. ساویکاس (۱۹۹۳) پیشنهاد می‌دهد که تفسیری کیفی از ارزیابی کمی شغلی می‌تواند این باشد که از نمره‌ها و نتایج به‌سمت داستان‌ها حرکت کنیم. نیاز فزاینده به درک جامع‌تر از رشد شغلی و ارزیابی شغلی باعث شده که تلاشی صورت بگیرد برای فراتر رفتن از نمره‌های ارزیابی و حرکت به‌سمت داستان‌هایی که در آنها معنای این نمرات را می‌توان با توجه به بافت موجود درک کرد. این حرکت به‌سمت داستان‌ها در بخش بعدی مورد بحث قرار می‌گیرد.

داستان‌های مکمل در مورد ارزیابی شغلی

مک‌ماهون و پتون (۲۰۰۶) برای توسعه ارزیابی شغلی تاریخچه‌ای طبقاتی توصیف می‌کنند، اما تاریخچه‌ای که به‌طور خاص تحت سلطه داستان ارزیابی کمی شغلی بوده است. مک‌ماهون (۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که تسلط رویکرد کمی بر ارزیابی شغلی باعث شده که به‌کارگیری ارزیابی کیفی شغلی به‌عنوان «یک داستان جایگزین احتمالی» (ص. ۵۸۹) تحت الشعاع یا مغفول واقع شود. سایر نویسندگان نیز تأکید کرده‌اند که جنبش ارزیابی که از کار اصلی پارسونز (۱۹۰۹) آغاز شد، مقرر شده بود که ماهیت کمی و کیفی داشته باشد (اوبراین، ۲۰۰۱)، در این راستا پارسونز بر بافت، مشارکت فعال مراجع در ارزیابی و طیفی از عوامل درونی و میان‌فردی تمرکز می‌کرد که باید در ارزیابی جامع از رشد شغلی فرد در نظر گرفته شوند. شواهدی از این امر در پیشنهاد‌های پارسونز برای رویکردی جامع‌تر به ارزیابی شغلی ارائه شده است که فراتر از نمره‌دهی صرف به صفات و تطبیق چنین نمراتی با محیط‌های کاری مرتبط است. پارسونز چند رویکرد کیفی برای ارزیابی رشد شغلی فرد مطرح کرده است. برای مثال، او به «روش تصور» (ص. ۲۴) اشاره می‌کند که پیش‌درآمدی برای به‌کارگیری استعاره بود و در آن از مراجعان خواسته می‌شد تا چیزهایی را تصور کنند و به این طریق درک فعلی خود را مجدد به‌طور ذهنی ارزیابی کنند. برای مثال، یکی از تصویرهایی که او از مراجعان می‌خواست انجام دهند تصور دویدن در یک مسابقه با یک توپ آهنین و سپس تصور دویدن در همان مسابقه بدون چنین بار سنگین و مزاحمی بود. پارسونز همچنین مراجعان را تشویق می‌کرد که مجلات را مطالعه کنند تا «زندگی‌نامه افراد مشهور و برجسته» را تصور کنند (ص. ۲۴). این تمرین تاریخچه اقداماتی را به‌دست می‌دهد که ساویکاس (۱۹۸۹) در مصاحبه سبک شغلی خود پیشنهاد می‌کند.

مردم آفریقای جنوبی که به‌زبان خوسا (Xhosa) صحبت می‌کنند، ضرب‌المثلی دارند که می‌گویند: «مثل ماه می‌میرد و طلوع می‌کند». این ضرب‌المثل از بسیاری جهات تاریخ ارزیابی شغلی را نشان می‌دهد. یک پویایی بازگردانی در ارزیابی شغلی وجود دارد. این امر در یک سطح در ابداع مجدد ساختارهای خاصی مشهود است که گاه چندین دهه پس از اینکه اولین بار پیشنهاد می‌شوند، مورد

توجه قرار می‌گیرند. برای مثال، حرکت به سمت نظریه شغلی سازه‌نگر و در نتیجه لزوم ارزیابی مفهوم انطباق‌پذیری شغلی^۱ (ساویکاس، ۲۰۰۵) را در نظر بگیرید. پارسونز حتی در دنیای کار آن زمان که با ثبات‌تر و ساده‌تر بود و نظریه شغلی خود را در آن توسعه داد، تأکید زیادی بر لزوم انطباق در رشد شغلی مراجعان داشت. پارسونز (۱۹۰۹) در این مورد کاملاً صریح بود: «مسئله‌ای که از همه مهم‌تر است، مسئله انطباق است» (ص. ۱۳). در دهه‌های اخیر، مفهوم انطباق شغلی^۲ مجدداً مورد تأکید قرار گرفته و ارزیابی‌های کمی و کیفی از این سازه شکل گرفته است (برای مثال، رجوع شود به مجله رفتار شغلی [Journal of Vocational Behavior]، ۲۰۱۲، شماره ۸۰).

در سطحی دیگر، این ایده که ارزیابی کمی و کیفی شغلی ممکن است در کنار هم وجود داشته باشند و در واقع مکمل یکدیگر تلقی شوند، بازگردانی شده است. بحث در مورد ارزش نسبی این دو شکل از ارزیابی شغلی به تدریج از دیدگاه یا این یا آن به دیدگاه هر دو در کنار هم منتقل شده است. واتسون و مک‌ماهون (۲۰۱۴) عدم در نظر گرفتن مکمل بودن این دو شکل از ارزیابی را به‌عنوان «شکافی غیرمفید که بسیاری از متخصصان شغلی را در رویکردهای دوقطبی‌شده برای مشاوره و ارزیابی شغلی قرار داده است» توصیف می‌کنند (ص. ۶۳۱). از این رو، لازم است که به مفهوم اصلی پارسونز (۱۹۰۹) در مورد دیدگاه جامع‌تر به ارزیابی شغلی بازگردیم که در آن هر دو شکل ارزیابی با هم ادغام می‌شوند و رویکردی به‌دست می‌آید که به‌جای واگرایی بر هم‌گرایی تأکید می‌کند (سمپسون، ۲۰۰۹؛ ساویکاس، ۲۰۰۰). چندین فصل در این کتاب این حرکت به سمت رویکردی مکمل به ارزیابی شغلی را توصیف می‌کنند. ارزیابی کیفی شغلی چیزی نیست که به‌تازگی کشف شده باشد. مک‌ماهون (۲۰۰۸) می‌گوید «ارزیابی کیفی شغلی قطعاً چیز جدیدی نیست» (ص. ۵۹۱). چیزی که بیشتر تازگی دارد این است که داستان بیش از حد غالب ارزیابی کمی شغلی دیگر پاسخ‌گو و مناسب بافت‌های متنوعی که باید ارزیابی شغلی در آنها صورت بگیرد نیست. از این رو، لزوم فزاینده‌ای به برقراری توازن در ارزیابی شغلی وجود دارد، لزوم حرکت از یک داستان منفرد به یک فرآیند ارزیابی طبقاتی که بهتر می‌تواند پیچیدگی‌های فزاینده و ذهنی از رشد شغلی فرد در قرن بیست و یکم را در خود جای دهد. نمونه‌های متعددی وجود دارد از اینکه چگونه نویسندگان با چالش ادغام ارزیابی کمی و کیفی شغلی به‌شکلی عمل‌گرایانه مواجه شده‌اند که در این کتاب به تعدادی از آنها می‌پردازیم.

داستانی از یک الگوی ارزیابی شغلی

توصیه فرانک پارسونز (۱۹۰۹) در مورد فرآیند انتخاب شغل می‌تواند به‌طور یکسان توسط متخصصان

1. career adaptability
2. career adaptation

شغلی و استفاده آنها از ارزیابی کمی و کیفی شغلی به کار گرفته شود: «بهتر است با قطب نما و نقشه حرکت کنید، نه اینکه اتفاقی، بدون برنامه و هدف وارد شغلی شوید یا به طور شانسی یا به خاطر نزدیک بودن محل کار و بدون آگاهی شغلی را برگزینید» (ص. ۱۰۱). این توصیه ای است که می توانیم به خوبی آن را رعایت کنیم، اما در کنار هشدار آرولمانی (۲۰۱۴) که می گوید «موضع اتخاذ شده در قبال ارزیابی اغلب بازتابی از مواضع نظری و فلسفی مشاور شغلی است» (ص. ۶۰۹). مطمئناً متخصصان شغلی باید با کمک روش های موجود که روزه به روز تعدادشان در حال افزایش است نقشه خودشان را از ارزیابی شغلی ترسیم کنند، اما همچنین باید در نظر داشته باشند که از چه معیارها یا قطب نماهایی برای انجام این کار استفاده می کنند. از این رو، آزبورن و زونکر (۲۰۰۶) از متخصصان شغلی دعوت می کنند تا با استفاده از الگویی مفهومی که به تعیین هدف آزمون ها و همچنین تفسیر نتایج آنها کمک می کند، ارزیابی شغل را انجام دهند. آنها اظهار می دارند که چنین الگویی باید با توجه به پیچیدگی های رشد شغلی در زمان هایی که در آن دست به ارزیابی و مداخله می زنیم، انعطاف پذیر باشد. نمونه ای از چنین الگویی و در واقع راهنمایی برای متخصصان شغلی، توسط مک ماهون و پتون در فصل مربوط به آنها در این کتاب تحت عنوان ادغام ارزیابی شغلی در مشاوره شغلی ارائه شده است.

آزبورن و زونکر (۲۰۰۶) الگویی را پیشنهاد می کنند که شامل پنج مرحله است و نویسندگان حاضر بر این عقیده هستند که این مراحل چارچوبی کلی ارائه می دهند که اکثر متخصصان شغلی می توانند آن را با بافت هایی که در آن فعالیت می کنند تطبیق دهند. مرحله اول مستلزم تحلیل نیازهاست که نه تنها به شکل گیری رابطه مشاوره شغلی بلکه به شناسایی نیازهای مراجع نیز کمک می کند. مرحله دوم مستلزم تعیین هدف آزمون است، مرحله ای که می کوشد هدف آزمون را با نیازهای مراجع که در مرحله اول شناسایی شده است مرتبط کند. در مرحله سوم متخصص شغلی به این موضوع می پردازد که چه ارزیابی ای انجام دهد. با اینکه آزبورن و زونکر این مرحله را بیشتر با مقیاس های کمی عملیاتی می کنند، اما این مرحله به گونه ای است که هم به متخصص شغلی و هم به مراجع اجازه می دهد تا مقدار ارزیابی کمی یا کیفی یا هر دو را به طور مشترک تعیین کنند. مرحله چهارم شامل استفاده از نتایج ارزیابی است. با توجه به منحصربه فرد بودن رشد شغلی فردی و بافت های متنوع و اغلب فرهنگی که چنین رشدی در آن صورت می گیرد، هر گونه نتایج ارزیابی، چه کمی چه کیفی، باید به صورت بافتی تفسیر شوند. مرحله نهایی تصمیم گیری، در مقایسه با چهار مرحله قبل، عملیاتی ترین مرحله است. نکته مهمی که آزبورن و زونکر در این الگوی پیشنهادی بر آن تأکید کرده اند این است که ماهیت تکرارشونده ای دارد، چرا که در نتیجه اجرای مراحل بعدی، فرد ممکن است به مراحل قبلی بازگردد.

نظر نهایی

مک‌ماهون (۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که تأکید مجدد بر اشکال کیفی ارزیابی شغلی ممکن است با پیدایش رویکردهای مشاوره و ارزیابی عملی در ادبیات شغلی به رشد و شکوفایی خود ادامه دهد. با این حال، واتسون و مک‌ماهون (۲۰۱۴) متذکر می‌شوند که دلیل اینکه چرا ارزیابی کمی شغلی تا این حد مسلط باقی مانده است این است که کاربری عملی آن سهولت بیشتری دارد. با این وجود، بحث ارزیابی کیفی شغلی به‌عنوان ملاحظه‌ای نظری به‌حیات خود ادامه داده است، امری که توسط استید و دیویس در فصل آنها در این کتاب تحت عنوان شواهد پژوهشی برای ارزیابی کیفی شغلی مطرح شده است. امروزه تنوع گسترده‌ای از فرآیندهای ارزیابی کیفی شغلی در پیشینه این حوزه در حال شکل‌گیری است و این کتاب فرصتی برای خواننده فراهم می‌کند تا آنچه در حال حاضر در دسترس است کشف کند.

منابع

- Arulmani, G. (2014). Assessment of interest and aptitude: A methodologically integrated approach. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 609–629). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Borow, H. (1982). Career development theory and instrumental outcomes of career guidance: A critique. In J. D. Krumboltz & D. A. Hamel (Eds.), *Assessing career development* (pp. 18–38). Palo Alto, CA: Mayfield.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Lamprecht, J. C. (2002). Career assessment skills. In K. Maree & L. Ebersöhn (Eds.), *Life skills and career counselling* (pp. 119–127). Sandown, South Africa: Heinemann.
- McMahon, M. (2008). Qualitative career assessment: A higher profile in the 21st century? In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 587–601). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- McMahon, M., & Patton, W. (2006). Qualitative career assessment. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career counselling: Constructivist approaches* (pp. 163–175). Abingdon, Oxon, UK: Routledge.
- McMahon, M., & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 7, 169–179.
- O'Brien, K. M. (2001). The legacy of Parsons: Career counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The Career Development Quarterly*, 50, 66–76.
- Osborn, D. S., & Zunker, V. G. (2006). *Using assessment results for career development* (7th ed.). Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Sampson, J. P., Jr. (2009). Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly*, 58, 91–96.

- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* (3rd ed., pp. 289–320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205–215.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. S. Collin & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53–68). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont, CA: Brooks/ Cole.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Watson, M. B., & McMahon, M. (2004). Postmodern (narrative) career counseling and education. *Perspectives in Education*, 22, 169–170.
- Watson, M., & McMahon, M. (2014). Making meaning of quantitative assessment in career counseling through a storytelling approach. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 631–644). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

مارک واتسون

دانشگاه متروپولیتن نلسون ماندا

آفریقای جنوبی

ماری مک ماهون

دانشگاه کوئینزلند

استرالیا