

۱۵۴۷۱۵۵
۹۹،۳،۸

هو‌العلیم

مشاوره و تحول شغلی

نظریه‌ها و کاربرست

استوار دین. براهن
رابرت سبیلانت

ترجمه

دکتر مجتبی تمدنی

(عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)

دکتر محمد ابراهیم مداحی

(عضو هیئت علمی دانشگاه شاهد)

دکتر جواد خلعتبری

(عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن)

دکتر شهره قربان شیرودی

(عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن)



عنوان و نام پدیدآور : مشاوره و تحول شغلی : نظریه‌ها و کاربرست / [ویراستاران] استوین دی. براون ، رابرت دبلیو. لنت ؛

ترجمه مجتبی تمدنی... [و دیگران].
مشخصات نشر : تهران : دانژه، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری : ۲۴۸ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۲۵۰-۱۷۶-۹-۰۱۳
وضعیت فهرست نویسی : فیا

یادداشت : ترجمه مجتبی تمدنی ، محمدابراهیم مداحی ، جواد خلعتیری ، شهره قربان شیرودی.
یادداشت : عنای اصلی : Career development and counseling : putting theory and research to work, 2nd ed., c2013.

موضوع : موفقیت شغلی
Career development : موضوع
موضوع : راهنمایی شغلی
Vocational guidance : موضوع
موضوع : مشاوره
Counseling : موضوع

شماره افزوده : براون، استوین دی.، ویراستار
Brown, Steven D. شناسه افزوده
شناسه افزوده : لنت، رابرت ویلیام، ۱۹۵۳ - م.، ویراستار
Lent, Robert W. (Robert William) شناسه افزوده
شناسه افزوده : تمدنی، مجتبی، مترجم
۱۳۳۰ - مترجم
HF۵۳۸۱/م۳۹۶ رده پس کنگره
۳۳۱/۷۰۲ رده پس
شماره کتابشناسی ملی : ۴۹۳۹۵۲۲

عنوان: مشاوره و تحول شغلی / نظریه‌ها و کاربرست
نویسنده: استوین دی. براون - رابرت دبلیو. لنت
ترجمه: دکتر مجتبی تمدنی - دکتر محمدابراهیم مداحی
دکتر جواد خلعتیری - دکتر شهره قربان شیرودی
صفحه آرا: فرزانه هاشملو
مدیر تولید: داریوش سازمند
ناشر: دانژه
لیتوگرافی، چاپ و صحافی: شریف
شمارگان: ۲۳۰ نسخه / قطع: وزیری
نوبت چاپ: اول ۱۳۹۶ - دوم ۱۳۹۹
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۵۰-۱۷۶-۹-۰۱۳

این اثر مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هر کس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر یا بخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

تهران: خیابان استاد مطهری - خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک) - کوچه اسلامی - شماره ۴/۲
کد پستی: ۱۵۷۸۶۳۵۸۱۱ صندوق پستی: ۴۱۴۶-۱۴۱۵۵ تلفن: ۸۸۸۴۶۱۴۸-۸۸۸۱۲۰۸۳ تلفکس: ۸۸۸۴۲۵۴۲
تلفن دفتر بخش: ۶۶۴۷۶۳۷۵-۶۶۴۶۲۰۶۱ فکس: ۶۶۴۷۶۳۸۹



مقدمه.....	۷
فصل یکم/ درک و تسهیل تحول شغلی در قرن بیست و یکم.....	۹
چرا مردم کار می‌کنند؟.....	۱۲
کار برای زندگی / زندگی برای کار؟ نقش‌های متفاوت کار در زندگی مردم.....	۱۲
کار در برابر سایر قلمروها و تناس‌ها، زندگی.....	۱۷
چه، چگونه، کی و کجا، کار؟.....	۱۹
کار چیست؟ تحول شغلی چیست.....	۲۰
کار، وظیفه، اشتغال، حرفه، شغل چه تفاوتی دارد.....	۲۱
«گزینش» و «تحول» شغلی چیست؟.....	۲۳
مشاوره شغلی چیست و چه چیزی آن را متمایز می‌کند؟.....	۲۵
شکل‌ها، تأکیدها و تمرکزهای مشاوره شغلی.....	۲۵
مشاوره شغلی در برابر سایر خدمات و مداخلات شغلی.....	۲۸
مشاوره شغلی در برابر مشاوره و روان‌درمانی شخصی.....	۳۰
افسانه‌ها و واقعیت‌هایی درباره مشاوره شغلی.....	۳۲
مشاوره شغلی، ساده و کوتاه است و سبکی ساختارپندی شده دارد.....	۳۲
نقش آزمون‌های رسمی.....	۳۳
مشاوران در برابر رایانه‌ها.....	۳۵
اثربخشی مشاوره شغلی.....	۳۵
چه کسی مشاوره شغلی انجام می‌دهد و چه کسی رفتار مرتبط با کار را مطالعه می‌کند؟.....	۳۶
تحول و مشاوره شغلی: گذشته، حال و آینده.....	۳۸
سخن آخر: تحول شغلی به عنوان تحقیق، کاربردی و گفت‌گوی عدالت اجتماعی.....	۴۲
نتیجه‌گیری.....	۴۴

۴۵	فصل دوم / نظریه سازگاری کار مینه سوتا
۴۸	مفاهیم اصلی نظریه سازگاری کار
۵۱	الگوی پیش‌بین: پیش‌بینی اینکه آیا سازگاری کار روی می‌دهد یا خیر
۵۵	الگوی فرایندی: پیش‌بینی اینکه سازگاری کار چگونه روی می‌دهد
۵۸	سنجش سازه‌های نظریه سازگاری کار
۶۲	پژوهش‌های حمایت‌کننده از نظریه سازگاری کار
۶۲	حمایت عمومی برای پیش‌بینی‌های نظریه سازگاری کار
۶۳	پژوهش‌های تنوع جمعیتی
۶۵	کاربردهای نظریه سازگاری کار
۶۶	مسائل شغلی در پیرامون زندگی
۶۷	استفاده از نظریه سازگاری کار: اجاعان متنوع
۶۹	مداخلات در سازمان‌ها
۷۰	مطالعه موردی
۷۵	فصل سوم / نظریه گزینش و سازگاری شغل هالند
۷۸	مرور نظریه
۷۸	شناسش شخص - محیط
۸۲	پیش‌بینی‌های مبتنی بر رابطه بین سنخ‌ها
۸۷	خلاصه
۸۸	پژوهش‌های حمایت‌کننده نظریه هالند
۸۸	پژوهش درباره سنخ‌ها و رابطه درونی بین آن‌ها
۹۱	پژوهش‌هایی درباره درستی پیش‌بینی‌های هالند درباره بازده‌های کار
۹۳	خلاصه
۹۳	کاربردهای نظریه
۹۳	نقش و سهم نظریه برای طبقه‌بندی مشاغل و سنجش شغلی
۹۵	کار کردن با کسانی که به دنبال آموزش یا بازآموزی یا گزینش شغل هستند
۹۸	بهبود رضامندی کار و عملکرد
۱۰۰	کمک به افراد برای اجرای گزینش شغل
۱۰۱	بهبود تحول مطلوب شغلی در میان کودکان و نوجوانان

نتیجه‌گیری و کاربردها ۱۰۱

فصل چهارم / نظریه شغلی بهنه زندگی، فضای زندگی ۱۰۵

پس زمینه نظریه ۱۰۸

روان‌شناسی افتراقی (تفاوت‌های فردی) ۱۰۹

روان‌شناسی تحولی ۱۱۱

نظریه خویش‌پنداشت ۱۱۴

خلاصه ۱۱۸

اصول اساسی ۱۱۹

بهنه زندگی: عبور از مراحل تکالیف و دوره‌های انتقال ۱۲۰

فضای زندگی: ترتیب دادن نقش‌های اجتماعی (قرار دادن در نظامی مناسب یا سامانه‌مند) ۱۲۸

خویش‌پنداشت: زندگی در حال تحول، ایفا و سازگاری ۱۳۰

حمایت تجربی ۱۳۴

کاربرد برای مداخله شغلی ۱۳۶

ابزار سنجش ۱۳۷

فرایند مداخله ۱۳۸

نتیجه‌گیری و کاربردهای کاربردی ۱۴۰

فصل پنجم / نظریه شغلی شناختی - اجتماعی ۱۴۳

مرور نظریه ۱۴۶

شباهت‌ها و تفاوت‌ها با سایر نظریه‌های شغلی ۱۴۶

عناصر اساسی شناختی - شخصی نظریه شغلی شناختی - اجتماعی ۱۴۸

الگوهای رغبت‌ها، گزینش، عملکرد و رضامندی نظریه شغلی شناختی - اجتماعی ۱۵۱

پژوهش درباره نظریه شغلی شناختی اجتماعی ۱۶۵

روندها و یافته‌های عمومی ۱۶۵

کاربردهایی برای جمعیت‌های متنوع ۱۶۸

کاربردهای تلویحی نظریه شغلی شناختی - اجتماعی برای کاربردی ۱۷۰

بهبود آرزوها و رغبت‌های جوانان ۱۷۱

تسهیل گزینش شغل و اجرای آن ۱۷۴

۱۷۸	تسهیل عملکرد کار
۱۸۰	بهبود رضامندی کار
۱۸۲	نتیجه‌گیری و کاربردهای تلویحی
۱۸۵	فصل ششم / نظریهٔ سازهٔ شغلی
۱۸۸	ساختن - خود
۱۸۹	چشم‌اندازهایی دربارهٔ فرایند خود - ساختن
۱۹۱	سازهٔ شغل
۱۹۳	مبانی سازهٔ شغلی: بازیگر، عامل (فاعل)، نویسنده
۱۹۴	خود به عنوان بازیگر: ساختن مشارکتی شهرت و سنخ‌های شخص
۲۰۰	خود به عنوان عامل (فاعل): سازش با تکالیف، انتقال‌ها و ضربه‌ها
۲۱۱	خود به عنوان نویسنده: یک داستان شغلی
۲۱۶	مداخلات شغلی برای بازیگران، عاملان و نویسندگان
۲۱۹	یک الگوی مشاوره برای شغل ساختن
۲۲۰	سازهٔ سازی
۲۲۱	سازهٔ زدایی
۲۲۲	دوباره سازی سازه
۲۲۴	عمل
۲۲۵	مطالعهٔ موردی
۲۳۵	نتیجه‌گیری و کاربردهای تلویحی
۲۳۹	منابع

این کتاب می‌خواهد به این پرسش، پاسخی در خور بدهد که مردم چرا کار می‌کنند، کار چه نقشی در زندگی آنها بازی می‌کند، چگونه به رضایت شغلی می‌رسند و پیشرفت شغلی وابسته به عاملی است؟ بر این اساس، کتاب با شرح و تبیین فلسفه زیربنایی کارکردن آغاز می‌شود و بر رویکرد مبنایی را در نظر می‌گیرد.

مردم به دلایل و انگیزه‌های گوناگونی، ویژه براساس کسب درآمد، افتخار یا مشارکت با خانواده و جامعه، دست‌یابی به رشد و شکوفایی خود، ثبات هویت عمومی، معنایابی و معنا بخشی به زندگی کار می‌کنند. می‌شود بسیاری از دلایل کارکردن را به دو ایده‌ی نظری و فلسفی لذت‌گرایی^۱ و سعادت‌گرایی^۲، ریشه‌ی تکرار شده، تقلیل داد. از نگاه لذت‌گرایی، مردم برای بقا و تجربه‌ای نه‌چندان ممکن لذت بخش (به همان اندازه دوری از درد و رنج) کار می‌کنند.

از این منظر، کار شامل، ارضای نیاز بقا، امنیت، حرمت و در سطوحی بالاتر عشق و تعلق است. در دیدگاه سعادت‌نگری، برای زندگی خوب، و نه صرفاً رفاه و زندگی لذت بخش برانگیخته می‌شوند. کار خوب، احساس خوب را افزایش می‌دهد. پاداش انجام کار، ایجاد فرصتی برای رسیدن به رشد، هدف مندی معنا و مشارکت عمومی است.

1. hedonic

2. eudaemonic