

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نظریه‌های مشاورهٔ مسیر شغلی

«مسیر تکامل انتخاب شغل»

مؤلفان:

فاطمه سمیعی، دانشجوی دکتری مشاورهٔ شغلی

دکتر ایران باغبان، دانشیار دانشگاه اصفهان

دکتر محمدرضا عابدی، دانشیار دانشگاه اصفهان

دکتر سیمین حسینیان، استاد دانشگاه الزهراء

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

یادداشت

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

نظریه های مشاوره مسیر شغلی: مسیر تکامل انتخاب شغل /

مولفان فاطمه سمیعی... [و دیگران]

اصفهان: جهاد دانشگاهی، واحد اصفهان، ۱۳۹۰.

۲۹۶ ص: مصور، جدول، نمودار.

۷۳-۵-۵۰۵۱-۶۰۰-۹۷۸

فیبا

مولفان فاطمه سمیعی، ایران باغبان، محمدرضا عابدی، سیمین حسینیان.

نمایه

شغل یابی

سمیعی، فاطمه، ۱۳۵۱ -

جهاد دانشگاهی. واحد اصفهان

HF ۵۳۸۱ / ن ۶۴ ۱۳۹۰

۳۷۱/۴۲۵

۲۴۸۱۱۹۹



نظریه های مشاوره مسیر شغلی

تألیف

فاطمه سمیعی، دکتر ایران باغبان، دکتر

محمدرضا عابدی، دکتر سیمین حسینیان

انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان

ناشر

نوبت چاپ

تاریخ نشر

تیراژ

تعداد صفحات

لینوگرافی / چاپ / صحافی

مدیر تولید

طرح جلد

صفحه آرایی

قیمت

شابک

اول

۱۳۹۰

۱۰۰۰

۲۹۶

نقش جهان ۲

روح الله صفری

حمید صادقیان

محمدعلی نریمانی

۶۵۰۰ تومان

۷۳-۵-۵۰۵۱-۶۰۰-۹۷۸

برای اکر پنش:

اصفهان: ۱) انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان ۶۶۸۰۰۶۲-۳۱۱

۲) علم گستر سپاهان: ۲۲۱۹۹۷۹-۳۱۱

تهران: ۱) انتشارات جهاد دانشگاهی (دفتر مرکزی) تلفن: ۶۶۴۸۷۶۲۶-۲۱

۲) کتابیران: ۱۸-۶۶۵۶۶۵۰۹-۲۱

۳) دانشیران: ۲۲۰-۶۶۴۰۰-۲۱

ses.es@acecr.ac.ir

jdest.book@yahoo.com

Ketabjd.ir

این اثر مشمول قانون حمایت مولفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۳۸ است، هر کس تمام و یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف (ناشر) نشر یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

لَبَّ وَٱلْفَلَدِ وَمَا يَنْطُرُونَ

پویان شگرت علمی در شناخت جهان به هزار و قانونمند، تجربه نوآفرینی با فضای عمومی ارتقاء تمدن بشری شده است.

این تمدن حامل تلاقی و تلفیق فرهنگ و تمدن های گوناگون و نتیجه فرآیند رشد یابنده های ابعاد مختلف است.

به پیشرفت علم، فن آوری و تعالی آن با عناصر اصلی سازنده جامعه، ساز و کار های جدید جامعه است.

و بطور باخوابسته و اندیشه و رویکرد های تازه شکل داده است.

در این مسیر در جست و جوی تحولات جامع و تمدن با در عرصه های علمی و فرهنگی،

اثرات فرهنگ مکتوب ملتانقش به سزایی دارد.

اثرات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان

با تکیه بر محبت به چندین ده ساله خود در عرصه چاپ و نشر آثار علمی، آموزشی و فرهنگی بزرگسالی بزرگان و اساتید محترم، من برقراری

ارتباط و تعالی فعال با نویسندگان، مترجمان و محققان، توانسته است در عرصه تراست از فرهنگ مکتوب ایرانی اسلامی

کام های مؤثری بر دارد.

اینک با تکیه به تجربه و یرین و توان علمی اساتید، اثرات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان آماده به نگاری با نویسندگان محترم

زیر چاپ آثار علمی، تحقیقاتی و کتب آموزشی و کمک آموزشی در رشته های مختلف می باشد.

اثرات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان

فهرست مطالب

۹.....	مقدمه	۷.....	پیشگفتار
فصل اول: نظریه‌های خصیصه و تیپ			
۴۴.....	فرض‌های زیربنایی نظریه	۱۶.....	نظریه خصیصه - عامل پارسونز
۴۵.....	مفاهیم کلیدی	۱۷.....	فرض‌های زیربنایی نظریه
۴۷.....	شرح نظریه	۱۷.....	شرح نظریه
۵۲.....	سنجش در نظریه	۱۸.....	سنجش در نظریه
۵۳.....	خلاصه و نتیجه‌گیری	۲۱.....	خلاصه و نتیجه‌گیری
۵۷.....	نظریه تیپ‌شناسی مایرز-بریگز	۲۲.....	نظریه رنگ‌های واقعی لوری
۵۹.....	فرض‌های زیربنایی نظریه	۲۲.....	فرض‌های زیربنایی نظریه
۵۸.....	مفاهیم کلیدی	۲۲.....	شرح نظریه
۶۰.....	شرح نظریه	۲۳.....	سنجش در نظریه
۸۲.....	سنجش در نظریه	۲۳.....	خلاصه و نتیجه‌گیری
۸۲.....	خلاصه و نتیجه‌گیری	۲۳.....	نظریه سازگاری کساری دیسکس و لاف کوئیست
۸۳.....	نظریه تیپ‌شناسی نرسی و راندز	۲۳.....	فرض‌های زیربنایی نظریه
۸۳.....	فرض‌های زیربنایی نظریه	۲۴.....	مفاهیم کلیدی
۸۳.....	شرح نظریه	۲۶.....	شرح نظریه
۹۵.....	سنجش در نظریه	۴۰.....	سنجش در نظریه
۹۶.....	خلاصه و نتیجه‌گیری	۴۲.....	خلاصه و نتیجه‌گیری
۹۸.....	جمع‌بندی فصل اول	۴۴.....	نظریه تیپ‌شناسی هالند
۱۰۰.....	منابع		
فصل دوم: نظریه‌های گستره زندگی			
۱۲۷.....	شرح نظریه	۱۰۵.....	نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون
۱۳۶.....	سنجش در نظریه	۱۰۶.....	فرض‌های زیربنایی نظریه
۱۳۷.....	خلاصه و نتیجه‌گیری	۱۰۷.....	مفاهیم کلیدی
۱۳۸.....	نظریه گینزبرگ	۱۰۸.....	شرح نظریه
۱۳۹.....	فرض‌های زیربنایی نظریه	۱۲۱.....	سنجش در نظریه
۱۳۹.....	شرح نظریه	۱۲۲.....	خلاصه و نتیجه‌گیری
۱۴۲.....	خلاصه و نتیجه‌گیری	۱۲۴.....	نظریه گستره زندگی سوپر
۱۴۷.....	جمع‌بندی فصل دوم	۱۲۴.....	فرض‌های زیربنایی نظریه
۱۴۹.....	منابع	۱۲۵.....	مفاهیم کلیدی

فصل سوم: نظریه‌های با تمرکز خاص

۱۸۴..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....	۱۵۳..... نظریه تربیت والدینی رو.....
۱۸۵..... نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا.....	۱۵۴..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....
۱۸۶..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....	۱۵۴..... شرح نظریه.....
۱۸۶..... مفاهیم کلیدی.....	۱۶۰..... سنجش در نظریه.....
۱۸۷..... شرح نظریه.....	۱۶۰..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....
۱۹۰..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....	۱۶۰..... نظریه یادگیری-اجتماعی کرومبولتز و
۱۹۲..... نظریه روانشناسی انفرادی شفیع آبادی.....	۱۶۲..... میشل.....
۱۹۲..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....	۱۶۲..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....
۱۹۳..... مفاهیم کلیدی.....	۱۶۳..... شرح نظریه.....
۱۹۳..... شرح نظریه.....	۱۶۵..... سنجش در نظریه.....
۱۹۵..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....	۱۶۶..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....
۱۹۷..... نظریه‌های اقتصادی-اجتماعی.....	۱۶۶..... نظریه پردازش اطلاعات پترسون، سامپسون و
۱۹۷..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....	۱۶۸..... ریردون.....
۱۹۷..... شرح نظریه.....	۱۶۸..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....
۱۹۹..... نظریه سازه‌مندی ساویکاس.....	۱۷۰..... مفاهیم کلیدی.....
۲۰۰..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....	۱۷۱..... شرح نظریه.....
۲۰۱..... مفاهیم کلیدی.....	۱۷۲..... سنجش در نظریه.....
۲۰۵..... شرح نظریه.....	۱۷۴..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....
۲۰۹..... سنجش در نظریه.....	۱۷۴..... نظریه شناختی-اجتماعی لنت، براون، هکس و
۲۱۰..... خلاصه و نتیجه‌گیری.....	۱۷۵..... بتر.....
۲۱۲..... جمع‌بندی فصل سوم.....	۱۷۷..... فرض‌های زیربنایی نظریه.....
۲۱۴..... منابع.....	۱۷۷..... مفاهیم کلیدی.....
۲۱۸..... جمع‌بندی.....	۱۷۸..... شرح نظریه.....
	۱۸۳..... سنجش در نظریه.....

ضمایم

۲۲۱..... تاریخ نگار راهنمایی شغلی در ایران.....	۲۲۴..... پرسشنامه رغبت سنج شغلی استرانتک.....
۲۲۴..... پرسشنامه رغبت سنج شغلی استرانتک.....	۲۳۴..... آزمون مطالعه ارزش‌ها.....
۲۳۴..... آزمون مطالعه ارزش‌ها.....	۲۴۵..... آزمون پنج عامل بزرگ شخصیت نرو.....
۲۴۵..... آزمون پنج عامل بزرگ شخصیت نرو.....	۲۴۷..... آزمون شخصیت کلیل یا رنگ‌های واقعی.....
۲۴۷..... آزمون شخصیت کلیل یا رنگ‌های واقعی.....	۲۴۹..... آزمون رنگهای واقعی سمعی و عابدی.....
۲۴۹..... آزمون رنگهای واقعی سمعی و عابدی.....	۲۵۳..... پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی-شغلی هالند.....
۲۵۳..... پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی-شغلی هالند.....	۲۶۰..... سیاهه تیپ‌شناسی مایرز-بریگز.....
۲۶۰..... سیاهه تیپ‌شناسی مایرز-بریگز.....	۲۶۶..... آزمون آرزوهای مسیر شغلی ابرین.....
۲۶۶..... آزمون آرزوهای مسیر شغلی ابرین.....	۲۶۷..... فرم مصاحبه آرزوهای مسیر شغلی (ویژه کودکان دبستانی و پیش دبستانی).....
۲۶۷..... فرم مصاحبه آرزوهای مسیر شغلی (ویژه کودکان دبستانی و پیش دبستانی).....	۲۶۸..... فرم مصاحبه آرزوهای مسیر شغلی (ویژه نوجوانان).....
۲۶۸..... فرم مصاحبه آرزوهای مسیر شغلی (ویژه نوجوانان).....	۲۶۹..... پرسشنامه دغدغه بزرگسالان سوپر.....
۲۶۹..... پرسشنامه دغدغه بزرگسالان سوپر.....	۲۷۴..... آزمون رغبت راماک (فرم الف).....
۲۷۴..... آزمون رغبت راماک (فرم الف).....	۲۷۶..... آزمون رغبت راماک (فرم ب).....
۲۷۶..... آزمون رغبت راماک (فرم ب).....	۲۷۸..... پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای).....
۲۷۸..... پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای).....	۲۸۰..... چهارچوب ابعاد پردازش اطلاعات.....

پیشگفتار

آنچه در پیش رو دارید مجموعه‌ای درباره‌ی نظریه‌های مشاوره‌ی مسیر تکامل انتخاب شغل است. اگر چه کتابها و منابع فارسی موجود در این زمینه بسیار محدود، کم و انگشت شمار می‌باشد، با اینحال آنچه موجود است پایه، اساس و پیش درآمدی برای تألیف و تدوین این کتاب و سایر کتابهایی است که در آینده نوشته خواهند شد.

از آنجایی که رشته مشاوره مسیر شغلی از سال ۱۹۰۹ م. یعنی سال تأسیس‌اش تا کنون به سرعت در حال دگرگونی و تغییرات زیادی است و نظریه پردازان متعددی در این عرصه مجال یافته‌اند که دیدگاه‌های خود را در قالب‌های گوناگون مطرح سازند؛ لذا ما با نظریه‌های مختلفی رو برو هستیم که چشم پوشی از هیچ کدام میسر نیست و لازم است همه آنها به نحوی در این کتاب گنجانده شوند. برای فهم بهتر نظریه‌ها دسته بندی‌های گوناگونی بر روی آنها اعمال شده است.

کرایتز^۱ (۱۹۶۹) نظریه‌ها را به سه دسته روانی، غیر روانی و عمومی تقسیم نموده و اوسپو^۲ (۱۹۶۸) چهار گروه خصیصه-عامل، جامعه شناسی، خوش بینی و شخصیتی برای نظریه‌ها در نظر گرفته است (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). با شکل گیری نظریه‌های جدید برخاسته از فلسفه فرامردن در مشاوره مسیر شغلی می‌توان طبقه بندی دیگری هم به تقسیم بندی‌های موجود اضافه کرد و این طبقه بندی شامل نظریه‌های سنتی، نظریه‌های مدرن و نظریه‌های فرامردن می‌باشد. منظور از نظریه‌های سنتی، نظریه‌های پارسونز و گینزبرگ می‌باشد که معتقد به وجود "یک مدل و یک الگو برای همه افراد" است. نظریه‌های مدرن مانند نظریه‌های هالند، دیویس، کرومبولتز، لنت و براون که معتقد به وجود "چند الگوی متفاوت برای گروه‌های متفاوت انسان‌ها" می‌باشند و منظور از نظریه‌های فرامردن نظریه‌هایی مانند نظریه سائیکاس است که معتقد به وجود "مردم خاص یک الگوی خاص" می‌باشد. البته سامپسون^۳ (۲۰۰۹) معتقد است تقسیم نظریه‌ها به مدرن و فرامردن یک تقسیم بندی غیر ضروری است. زیرا شباهت‌های این دو دسته به قدری زیاد است که نمی‌توان آن‌ها را به این شکل از هم جدا

^۱ - Crites

^۲ - Osipow, S. H.

^۳ - Sampson, J.P.Jr

نمود. با این وجود، در دنیای مشاوره مسیر شغلی نام فرامردن زیاد به چشم می‌خورد و لازم است که به آن توجه شود. دسته‌بندی دیگری را شارف در کتاب "کاربرد تئوری رشد مسیر شغلی در مشاوره" (۲۰۰۶) عنوان نموده است که ترتیب قرار گرفتن نظریه‌های مطرح شده در این کتاب بر اساس این طبقه‌بندی می‌باشد.

شارف (۲۰۰۶) معتقد است نظریه‌های مسیر شغلی می‌توانند در سه گروه نظریه‌های خصیصه و تیپ، نظریه‌های گستره زندگی و نظریه‌های مبتنی بر تمرکز خاص قرار گیرند که در آغاز هر فصل توضیح مختصری در باره هر دسته از نظریه‌ها ارائه شده است.

نکته‌ای که لازم است به آن اشاره شود این است که در این کتاب منظور از "مشاوره مسیر شغلی" همان "مشاوره مسیر تحلیلی انتخاب شغل" است که در برخی از جاها معادل یکدیگر به کار رفته است. همچنین در این کتاب سعی شده عنوان فارسی و لاتین، سال پیدایش نظریه، عکس نظریه پردازان، شرح مختصری از زندگی‌نامه آنها، فرض‌های زیربنایی نظریه و شرح نظریه آورده شود. البته علی‌رغم تلاش‌های زیاد، امکان دسترسی به عکس یا زندگی‌نامه برخی از نظریه پردازان میسر نبود که امیدوارم در چاپ‌های بعدی این نواقص برطرف گردد. علاوه بر این، جهت انسجام مطالب و رعایت کلیت هر نظریه به معرفی آزمون‌هایی که در سنجش آن نظریه به کار می‌رود؛ پرداخته شده و در پایان هم قسمتی به خلاصه و نتیجه‌گیری اختصاص داده شده است.

در انتهای کتاب، یک جمع‌بندی یا دیدگاه کلی از همه نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی ارائه شده است که در جامعه ایران می‌تواند کاربرد داشته باشد.

در پایان ضمن ارج نهادن به شان و منزلت و تالیفات بیشکورتان مشاوره مسیر شغلی از جمله جناب آقای دکتر عبدالله شفیع آبادی و سرکار خانم‌ها دکتر سیمین حسینیان، دکتر طیبه زندی پور، دکترمنور یزدی و سایر افرادی که به نوعی در ارتقاء مشاوره مسیر شغلی نقش داشته‌اند؛ لازم است از جناب آقای علیرضا صادقیان که فرصت نگارش این مطالب را فراهم ساختند؛ صمیمانه سپاسگزاری شود. همچنین از تمامی اساتید، محققان و دانشجویان خواهانیم که منت گذارده و با انتقادات، نظرات و پیشنهادات خود در افزایش سطح کیفی این کتاب نهایت همکاری را مبذول فرمایند و نظرات خود را به آدرس زیر ارسال نمایند.

Samiee_fatemeh@yahoo.com

مؤلفان

مرداد ماه ۱۳۹۰

مقدمه

مشاوره^۱ در لغت به معنای تبادل نظر و گفتگو و یک رابطه دو جانبه است که در آن مراجع قادر به حل مشکلات رفتاری خود نیست و آنها را برای فردی با صلاحیت و دارای تجربه علمی و عملی که همان مشاور است مطرح می‌سازد و از او کمک می‌گیرد تا راه حلی برای آنها بیابد (احمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۴) و مشاوره مسیر تکامل انتخاب شغل یا مشاوره مسیر شغلی^۲ به گفته دونالد سوپر^۳ (۱۹۵۷) به نقل از شفیع آبادی (۱۳۸۱) فرآیندی است که به افراد کمک می‌کند تا تصویر یکپارچه و با کفایت از خود و نقش خود در دنیای کار به دست آورند، آنها بپذیرند و رشد دهند.

به عبارت دیگر، از نظر زونکر^۴ (۲۰۰۶) در مشاوره مسیر شغلی به فرد کمک می‌شود تا در زندگی خود به خود آگاهی^۵ نایل گردد، توانایی‌ها و استعداد خود را با دنیای واقعی و فرصت‌های موجود برسر راه خود مقایسه و جایگاه واقعی خود را کشف^۶ کند و برای رسیدن به آن جایگاه طرح‌ریزی^۷ نماید. از این روست که عده‌ای مسیر شغلی را مسیر زندگی تعبیر نموده‌اند (مک کورمیک و اموندسون^۸، ۱۹۹۷؛ کید^۹، ۲۰۰۶). اصطلاح Career در فرهنگ لغات انگلیسی آکسفورد به "مسیری که هر فرد در خلال زندگی خود طی می‌کند"^{۱۰}؛ معنا شده است (ساویکاس^{۱۱}، ۲۰۰۲). Career اشاره به سیری تکاملی دارد که از بدو تولد و حتی قبل از آن آغاز می‌شود و تا پایان عمر ادامه

^۱-Counseling

^۲-Career Counseling

^۳ - Donald Super

^۴ - Zunker

^۵-Self Awareness

^۶-Exploration

^۷-Planning

^۸ - McCormick, R.M. & Amundson, N.E.

^۹-Kidd, J.M

^{۱۰} - A Person's Course or Progress through Life

^{۱۱} - Savickas, M. L.

دارد و حتی به نظر تیدمن^۱ و میلر-تیدمن^۲ به نقل از ساویکاس (۲۰۰۲) "زندگی مسیر شغلی است"^۳. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که مشاوره مسیر شغلی در واقع مشاوره مسیر زندگی است و چون شغل نقطه اوج و بلوغ یک زندگی است؛ به این نوع مشاوره، مشاوره مسیر تکامل انتخاب شغل اطلاق می‌گردد.

برای فهم روشن تر مشاوره مسیر شغلی و خاستگاه آن اشاره‌ای مختصر به تاریخچه این رشته در دنیا و در ایران خواهیم داشت.*

اولین فعالیت‌های مشاوره مسیر شغلی را فرانک پارسونز^۴ در سال ۱۹۰۹ با واژه (راهنمایی فعالیت‌های هدفمند) آغاز کرد. ۵ سال بعد خبر نامه‌ای از انجمن ملی فعالیت‌های هدفمند منتشر شد. با شروع جنگ جهانی اول و لزوم استعداد یابی افرادی که در جنگ شرکت می‌کردند و قرار دادن آنها در جایگاه واقعی شان و انتخاب شغل مناسب برای آنها (افسری یا سربازی در ارتش) آزمون‌های هوش به کار رفت. بعد از جنگ جهانی اول در سال ۱۹۲۵ این آزمون‌ها از ارتش به صنایع رفت. هدف از اجرای آزمون‌ها در صنایع جدا کردن کارگران با انگیزه از کارگرانی بود که انگیزه کار نداشتند. در اینجا توجه از انتخاب شغل به انگیزش شغلی رفت و روانشناسی صنعتی و سازمانی را شکل داد. یعنی روانشناسی صنعتی و سازمانی بعد از مشاوره مسیر شغلی ظهور نمود.

در سال ۱۹۲۷ استرانگ^۵ رغبت‌ها و علایق را در کنار هوش در انتخاب شغل وارد کرد و پرسشنامه‌هایی برای سنجش رغبت‌ها و علایق ساخت. در همین زمان روانشناسان هم در زمینه پیش بینی شغل آینده و موفقیت شغلی فعالیت‌هایی داشتند مثلاً، هال^۶، روانشناس بزرگ به دنبال جستجو برای کشف ماشینی که بتواند موفقیت شغلی افراد را پیش بینی کند؛ اصطلاح «استعداد» را مطرح نمود و در این ارتباط آزمونی هم ساخت. با تمام شدن جنگ و بحران‌های بعد از آن و نیز بالا رفتن شمار بیکاران، فردی بنام پترسون^۷ تصمیم گرفت آزمون استعداد هال را روی بیکاران اجرا کند و ببیند افراد جوای کار چه کارهایی را می‌توانند انجام دهند. همچنین نیاز شرکت‌های صنعتی و خدماتی را اعلام کرد. در واقع مشاوره مسیر شغلی بوجود آمد تا به اوضاع بیکاران سر و سامان دهد. زمانی که

^۱ - Tideman, D.V

^۲ - Miller-Tideman, A.

^۳ - Life is Career

* تاریخچه مشاوره مسیر شغلی برگرفته از کتاب راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل (۱۳۸۲) اثر دکتر عبدالله شفیع آبادی و نیز سایت www.jobportal.ir قسمت تاریخچه راهنمایی و مشاوره در ایران و کتاب مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کلی اثر ورنون. جی زونکر می‌باشد.

^۴-Franke Parsons

^۵-Vocation Guidance

^۶-Strong

^۷-Hall

^۸-Aptitude

^۹-Peterson

پترسون متوجه شد بین توانایی بیکاران و نیاز شرکت‌های خواهان نیروی کار همخوانی وجود ندارد؛ بر آن شد تا بیکاران را برای مشاغل موجود در آن شرکت‌ها آموزش دهد. در اینجا برای اولین بار مداخله در مشاوره مسیر شغلی انجام گرفت.

بعد از دو سال وظیفه آموزش و هماهنگ نمودن نیروهای جویای کار با نیاز بازار کار به عهده مراکزی بنام مراکز جستجوی شغل^۱ و اشتغال گزارده شد که این مراکز، کار مراکز کاربایی فعلی را انجام می‌دادند. تفاوتی که پترسون با پارسونز داشت این بود که پارسونز در حیطه فردی و پترسون به صورت جمعی کار می‌کرد.

به دنبال این فعالیت‌ها مقدمات شکل‌گیری مشاغل یا "فرهنگ عناوین اشتغال" ایجاد شد. در سال ۱۹۳۹ همزمان با رخداد جنگ جهانی دوم اولین کتاب فرهنگ مشاغل چاپ شد. در سال ۱۹۴۰ به دنبال افزایش شمار یهودیان بیکار، گروهی از یهودیان برای اولین بار انجمن فعالیت هدفمند را تشکیل دادند تا فعالیت‌های شغلی هم‌کیشان خود را نظارت کنند تا هیچ فرد یهودی بیکار نماند. بعد از آن با پایان یافتن جنگ جهانی دوم و توجه انگلیسی‌ها به توانایی‌ها و قدرت آمریکایی‌ها، آنها هم به این فکر افتادند که در نظام آموزشی خود به فعالیت‌های هدفمند توجه کنند تا جایی که در سال ۱۹۴۷ فعالیت هدفمند در انگلیس بسیار پررونق شد. به دنبال آن و رشد فعالیت هدفمند در سال ۱۹۵۰ مشاوره مسیر شغلی تقریباً سازمان یافت و سال ۱۹۵۱ نقطه عطفی در مشاوره مسیر شغلی شد. زیرا اولین نظریه مشاوره مسیر شغلی توسط یک اقتصاددان بنام کینزبرگ^۲ شکل گرفت و با ارائه یک نظریه در این رشته می‌توان گفت که مشاوره مسیر شغلی یک رشته علمی گشت. در واقع مشاوره مسیر شغلی برای دومین بار متولد شد.

بعد از آن محققان و نظریه پردازان بزرگ با تلاش و کوشش توانستند تحولات و تغییرات بسیار عمده‌ای در این رشته ایجاد نمایند. به طوری که سیر تکاملی و سرعت رشد این رشته باعث شده از نظریه‌های سنتی به نظریه‌های مدرن رسیده و حتی امروزه شاهد نظریه‌های فرامدرن هم باشیم.

در ایران، قدمت مشاوره مسیر شغلی به دوره هخامنشیان برمی‌گردد در آن زمان، نوجوانان برای مشاغل خاصی چون دبیری، مهندسی، آمار و حسابداری آموزش می‌دیدند و پدران فرزندان خود را بر سر شغل خویش می‌گماردند و انتخاب شغل توسط پدر صورت می‌گرفت.

بین سالهای ۱۲۸۱ تا ۱۲۷۵، ۴۲ نفر از فارغ التحصیلان دارالفنون به فرانسه رفته تا مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود را آموزش ببینند و با بازگشت آنها مدارس فنی و حرفه‌ای در ایران شکل گرفت.

^۱-Occupational and Job Search Center

^۲-Ginzberg, E.

به دنبال تأسیس دانشگاه تهران در سال ۱۳۱۳، دانشسراها و دبیرستان‌های کشاورزی و در سال ۱۳۳۲ با کمک وزارت کار، مرکز مطالعات و راهنمایی‌های استخدامی بوجود آمد. این مراکز اقدام به ثبت نام و آموزش متقاضیان شغل همچنین ساخت و تهیه آزمون‌های روانی استاندارد نمودند. در سال ۱۳۴۲ اداره‌های کاربایی تحت نظارت وزارت کار بوجود آمدند و پس از آن قانون استخدام کشوری و قانون کار تصویب شد. در دهه ۸۰ سمینارها و همایش‌های متعددی با رویکرد اشتغال برگزار شد و یکی پس از دیگری دانشگاه‌ها با مسأله اشتغال رو به رو شدند و سعی نمودند با تربیت نیرو جهت مشاغل گوناگون سیر اشتغال و هدایت شغلی را حتی الامکان علمی کنند (برای اطلاع بیشتر از تاریخچه مشاوره مسیر شغلی در ایران می‌توان به ضمیمه آخر کتاب مراجعه نمود).

با وجود آنکه مشاوره مسیر شغلی در ایران به قبل از میلاد مسیح بر می‌گردد؛ اما مطالعه علمی آن بسیار جدید و نوپاست و شاید به یک دهه هم نرسد. لذا شایسته است با عنایت به اهمیت این رشته، توجه خاص به تربیت متخصصان و تخصیص امکانات برای این رشته مبذول شود.

در مشاوره مسیر شغلی همانند سایر گرایش‌های مشاوره، فردی که نقش راهنما و مشاور دارد در مقابل فردی که نقش مراجع دارد برای کمک به او باید یک چهارچوب راهنمایی و درمانی داشته باشد. به عبارت دیگر، باید مراجع و مشکل او را در یک ساختار از قبل تعیین شده قرار داد. ساختاری که در پی پژوهش‌ها و تحقیقات فراوان صحت و قدرت آن به اثبات رسیده باشد و با توجه به آن ساختار راه کارهای راهنمایی و درمانی را پیشنهاد نمود این ساختارهای از قبل تعیین شده در واقع نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی‌اند که توسط نظریه پردازان بزرگ این رشته پس از سال‌ها تحقیق و پژوهش تدوین شده است.

نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی چهارچوبی را فراهم می‌سازند که مشکلات و مسایل افراد مفهوم سازی و واقعی گردد (مدواکولام^۱، ۲۰۰۰). در واقع نظریه‌ها به مشاوران کمک می‌کنند تا به راحتی بتوانند جریان مشاوره را مدیریت نمایند (شارف^۲، ۲۰۰۶). در تربیت نظریه آمده است که نظریه مجموعه‌ای از مفاهیم، سازه‌ها و متغیرهایی است که پدیده‌ها را تبیین، پیش‌بینی و کنترل می‌کند (هومن، ۱۳۷۴). به عبارت دیگر، نظریه یک سری قوانین یا ارتباطات سازمان یافته شغلی است که پدیده‌ها را تبیین می‌کند (هینن^۳، ۱۹۸۵ به نقل از شارف، ۲۰۰۶).

بنابراین، هر نظریه مشاوره مسیر شغلی تشکیل شده از یک سری مفاهیم انتزاعی و قابل تغییری که رفتار مسیر شغلی افراد را پیش‌بینی، تبیین و کنترل می‌کنند تا به حل مشکلات مسیر شغلی آنها بپردازند. تمام نظریه‌های مسیر شغلی که بین آنها یک ارتباط درونی برقرار است و برخاسته از

^۱ - Maduakolam, I.

^۲ - Sharf, R..

^۳ - Hinen

نظریه‌های شخصیت و نظریه‌های مشاوره هستند؛ تلاش می‌کنند تا رفتاری را که در خلال سال‌ها در تعامل با هزاران موقعیت، تجربه، افراد و مکان‌های متنوع شکل گرفته توضیح دهند (شارف، ۲۰۰۶). علاوه بر این، رشته مشاوره مسیر شغلی جنبه بهزیستی، پیشگیرانه و به تعبیر سوپر (۱۹۴۹ به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۲) فرآیندی آینده‌نگر است. یعنی می‌تواند به افراد کمک کند تا از آنچه هستند بهتر شوند و از دوران کودکی خود در مسیر شغلی شان قرار گیرند.

ساختار نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی به گونه‌ای است که می‌توانند در همه ابعاد گوناگون زندگی مانند برقراری ارتباط و انتخاب کردن بخصوص در زمینه تحصیل و شغل و نیز برای همه افراد در هر سن و هر مرحله رشدی که قرار دارند مورد استفاده قرار گیرند.