

# Study of Employees' Career Experiences in Career Counseling and Its Impact on Job Performance Improvement: A Qualitative Analysis

1. Seyedeh Narges Amini<sup>id</sup>: Department of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

2. Hassan Aghanajjad<sup>id\*</sup>: Department of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

\*Corresponding Author's Email Address: aghanejjaad.h8@gmail.com

## Abstract:

**Objective:** The objective of this study is to explore employees' career counseling experiences and its impact on job performance using a qualitative approach.

**Methods and Materials:** This research was conducted qualitatively using semi-structured interviews. A total of 21 employees working in Tehran were selected as participants. The interviews aimed to explore employees' career counseling experiences and its impact on job performance. The data were analyzed using NVivo software, and data analysis was based on theoretical saturation.

**Findings:** The findings revealed that career counseling had positive effects on job satisfaction, reduction of job stress, improvement of workplace relationships, and enhancement of employees' job skills. Furthermore, career counseling increased employees' motivation, organizational commitment, and job performance. Four main themes were identified: employees' career experiences, career counseling experiences, the impact of career counseling on job performance, and factors influencing the success of career counseling.

**Conclusion:** The results of this study indicate that career counseling can have positive impacts on job performance and employees' satisfaction. According to the findings, career counseling helps employees better define their career goals, leading to improved performance in the workplace.

**Keywords:** Career counseling, career experiences, job performance, job satisfaction, job stress, qualitative analysis, NVivo.

**How to Cite:** Amini, S. N. & Aghanajjad, H. (2024). Study of Employees' Career Experiences in Career Counseling and Its Impact on Job Performance Improvement: A Qualitative Analysis. Quarterly of Experimental and Cognitive Psychology, 1(2), 11-20.

Received: date: 18 April 2024

Revised: date: 25 May 2024

Accepted: date: 08 June 2024

Published: date: 21 June 2024



# مطالعه تجربیات شغلی کارکنان در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی: یک تحلیل کیفی

۱. سیده نرگس امینی<sup>ID</sup>: گروه روانشناسی، دانشگاه سراسری شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. حسن آقائزاد<sup>ID</sup>: گروه روانشناسی، دانشگاه سراسری شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

\*پست الکترونیک نویسنده مسئول: aghanejjad.h8@gmail.com

## چکیده

**هدف:** هدف این تحقیق بررسی تجربیات شغلی کارکنان در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی با رویکرد کیفی است.

**روش‌ها و مواد:** این تحقیق به صورت کیفی و با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد. در این مطالعه ۲۱ نفر از کارکنان شاغل در تهران به عنوان نمونه انتخاب شدند. مصاحبه‌ها با هدف بررسی تجربیات شغلی کارکنان از مشاوره شغلی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی انجام شد. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار NVivo تحلیل شدند و تحلیل داده‌ها بر اساس اشباع نظری صورت گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که مشاوره شغلی تأثیرات مثبتی بر افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی، بهبود روابط کاری و تقویت مهارت‌های شغلی کارکنان دارد. علاوه بر این، مشاوره شغلی باعث افزایش انگیزه و تعهد کارکنان به سازمان و بهبود عملکرد شغلی آنان گردید. چهار تم اصلی شامل تجربیات شغلی کارکنان، تجربه مشاوره شغلی، تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی و عوامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی شناسایی شدند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این تحقیق نشان داد که مشاوره شغلی می‌تواند تأثیرات مثبتی بر عملکرد شغلی و رضایت کارکنان داشته باشد. بر اساس یافته‌ها، مشاوره شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا اهداف شغلی خود را به طور واضح‌تری تعریف کنند و در نتیجه عملکرد بهتری در محیط کار داشته باشند.

**کلیدواژه‌ها:** مشاوره شغلی، تجربیات شغلی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، استرس شغلی، تحلیل کیفی، NVivo.

**نحوه استناددهی:** امینی، سیده نرگس، آقائزاد، حسن. (۱۴۰۳). مطالعه تجربیات شغلی کارکنان در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی: یک تحلیل کیفی. فصلنامه روانشناسی تجربی و شناختی، ۲۰(۲)، ۱۱-۲۰.

تاریخ دریافت: ۳۰ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۴ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۹ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۰۱ تیر ۱۴۰۳



در دنیای امروز، مشاوره شغلی به‌عنوان ابزاری مهم برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی در نظر گرفته می‌شود. مشاوره شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا با شناسایی نقاط قوت و ضعف خود، تصمیمات شغلی بهتری اتخاذ کنند و از استرس‌های شغلی خود بکاهند. از آنجا که مشاوره شغلی می‌تواند تأثیرات گسترده‌ای بر بهبود کارایی و رضایت شغلی داشته باشد، اهمیت بررسی تجربیات کارکنان در این زمینه روز به روز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (Brown & Lent, ۲۰۱۳).

تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که مشاوره شغلی می‌تواند نقش مؤثری در بهبود مهارت‌های شغلی، افزایش انگیزه و تعهد به سازمان، و کاهش استرس و فشار شغلی ایفا کند (Lent & Brown, ۲۰۱۳). این تأثیرات نه تنها به فرد کمک می‌کند تا به اهداف شغلی خود نزدیک‌تر شود، بلکه باعث ارتقای عملکرد کلی سازمان نیز می‌گردد. با این حال، علیرغم اهمیت مشاوره شغلی، کمتر به تأثیر آن بر تجربه شغلی کارکنان و چگونگی بهبود عملکرد آن‌ها پرداخته شده است. مطالعات مختلفی در زمینه مشاوره شغلی و تأثیر آن بر کارکنان صورت گرفته است. برخی از این مطالعات به بررسی تأثیرات مثبت مشاوره شغلی بر انگیزه و رضایت شغلی کارکنان پرداخته‌اند (Grant & Greene, ۲۰۰۱). این تحقیقات نشان می‌دهند که مشاوره شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد تا مهارت‌های خود را در محیط کار تقویت کرده و به‌طور مؤثری با چالش‌ها و مشکلات شغلی مقابله کنند. در واقع، مشاوره شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا احساس کنترل بیشتری بر زندگی حرفه‌ای خود داشته باشند، که این امر منجر به افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری بالاتر می‌شود (Holland, ۱۹۹۷).

یکی از دلایل اهمیت مطالعه تجربیات کارکنان در مشاوره شغلی این است که چنین تحقیقاتی می‌تواند به‌طور مستقیم به بهبود فرآیندهای مشاوره شغلی و طراحی برنامه‌های آموزشی و حمایتی مؤثرتر کمک کند. در این راستا، تجزیه و تحلیل تجربیات کارکنان از مشاوره شغلی می‌تواند به شناسایی نیازهای آموزشی، نحوه بهبود کیفیت مشاوره‌ها و به‌طور کلی افزایش تأثیر این خدمات بر عملکرد شغلی و رضایت کارکنان کمک کند (Greenhaus, ۲۰۰۰). علی‌رغم اینکه تحقیقاتی در زمینه تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی و تجربه شغلی کارکنان وجود دارد، بیشتر آن‌ها بر جنبه‌های کمی و آماری تمرکز داشته‌اند. در این میان، مطالعات کیفی درک عمیق‌تری از تجربیات شخصی کارکنان از مشاوره شغلی فراهم می‌آورد و به تحلیل مفاهیم پیچیده‌ای همچون رضایت شغلی، انگیزه و استرس شغلی پرداخته است (Gould & Pennington, ۲۰۱۵). این تحقیق به‌طور خاص بر تحلیل کیفی تجربیات شغلی کارکنان در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی تمرکز دارد.

تحقیق حاضر با هدف بررسی تجربیات شغلی کارکنان در فرایند مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی، به‌ویژه از منظر کیفی، طراحی شده است. در این مطالعه، سعی بر این است تا از طریق تحلیل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۱ نفر از کارکنان شاغل در تهران، به‌طور عمیق‌تری به تأثیرات مشاوره شغلی بر شغل و زندگی شخصی کارکنان پرداخته شود. این مطالعه همچنین به دنبال شناسایی عوامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی و نحوه تأثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان است.

## دوره اول، شماره دوم

یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران منابع انسانی و مشاوران شغلی کمک کند تا خدمات مشاوره شغلی را به صورت مؤثرتری برای کارکنان سازمان‌ها طراحی کرده و آن‌ها را در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی بهتر هدایت کنند. همچنین، نتایج این تحقیق می‌تواند به توسعه مدل‌های مشاوره شغلی کمک کند که به کارکنان کمک نماید تا در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند و در نهایت به بهبود عملکرد سازمانی کمک نمایند.

مشاوره شغلی به عنوان یک ابزار حمایتی برای کارکنان به شمار می‌آید که می‌تواند به آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های شغلی و توسعه فردی کمک کند. بسیاری از کارکنان با چالش‌هایی در زندگی شغلی خود مواجه هستند که می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد آن‌ها بگذارد. مشاوره شغلی با فراهم کردن فضای باز برای گفتگو و حل مشکلات شغلی، به کارکنان کمک می‌کند تا بر این چالش‌ها غلبه کرده و به بهبود عملکرد خود در محیط کار دست یابند (Super, 1990).

با توجه به این نکته، تحقیق در زمینه تجربیات کارکنان از مشاوره شغلی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف این خدمات کمک کند. به‌ویژه در سازمان‌هایی که فشار کاری و استرس شغلی زیاد است، شناسایی تأثیر مشاوره شغلی بر بهبود سلامت روانی و افزایش انگیزه کارکنان می‌تواند به‌طور قابل توجهی عملکرد سازمان را بهبود بخشد (Kenny, 2005). به همین دلیل، ضرورت این مطالعه درک و بررسی دقیق تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان است تا بتوان از این تجربه‌ها در راستای بهبود خدمات مشاوره‌ای و برنامه‌ریزی‌های سازمانی بهره‌برداری کرد.

در سال‌های اخیر، تحقیقات زیادی در زمینه مشاوره شغلی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان صورت گرفته است. به‌ویژه، مطالعاتی که بر رابطه میان مشاوره شغلی و افزایش انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان تمرکز دارند، نتایج امیدوارکننده‌ای ارائه کرده‌اند (Lent et al., 2002). این تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنانی که از خدمات مشاوره شغلی بهره‌مند می‌شوند، به‌طور معمول عملکرد بالاتری دارند و تمایل بیشتری به ادامه کار در سازمان‌ها دارند.

بر اساس مطالعه‌ای که توسط Callanan و Greenhaus (1994) انجام شد، مشاوره شغلی می‌تواند به کاهش استرس شغلی کمک کرده و باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شود. همچنین، تحقیقات دیگر نشان داده‌اند که مشاوره شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی خود را تقویت کنند و به‌طور کلی به عملکرد بهتری در محیط کار دست یابند (Savickas, 2013).

با این حال، بیشتر تحقیقات پیشین به‌ویژه در زمینه تأثیرات مشاوره شغلی، بر جنبه‌های کمی و آماری تمرکز داشته‌اند. این در حالی است که تحقیقات کیفی درک بهتری از تجربیات فردی کارکنان در زمینه مشاوره شغلی و تأثیر آن بر زندگی شغلی آن‌ها فراهم می‌آورد (Gould & Pennington, 2015). لذا تحقیق حاضر با هدف پر کردن این خلا و با استفاده از رویکرد کیفی به تحلیل تجربیات کارکنان در زمینه مشاوره شغلی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی پرداخته است.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع کیفی و مبتنی بر تحلیل تجربی است. برای انجام این مطالعه، از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. شرکت‌کنندگان این تحقیق شامل ۲۱ نفر از کارکنان شاغل در تهران بودند. این افراد به‌طور عمده از بخش‌های مختلف سازمان‌ها و شرکت‌ها انتخاب شدند تا دیدگاه‌های متنوعی از تجربیات شغلی در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی به‌دست آید. همه شرکت‌کنندگان به‌طور داوطلبانه و پس از آگاهی کامل از اهداف تحقیق و تضمین حفظ حریم شخصی‌شان در مطالعه شرکت کردند.

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. این مصاحبه‌ها با توجه به سوالات هدایت‌کننده طراحی شده، به‌طور انعطاف‌پذیر و براساس تجربیات شغلی و مشاوره شغلی افراد انجام شد. مدت زمان هر مصاحبه حدود ۶۰ تا ۹۰ دقیقه بود و تمام مصاحبه‌ها ضبط و سپس transcribe شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Nvivo استفاده شد. داده‌ها با رویکرد کدگذاری باز و در مراحل مختلف تحلیل شدند تا مفاهیم اصلی و الگوهای مربوط به تجربیات شغلی و تأثیر مشاوره شغلی بر بهبود عملکرد شغلی شناسایی شوند. تحلیل داده‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، به‌طوری‌که دیگر داده‌های جدید اطلاعات قابل توجهی را در مورد موضوع تحقیق فراهم نکردند.

### یافته‌ها

در این تحقیق، تعداد ۲۱ نفر از کارکنان شاغل در تهران به‌عنوان شرکت‌کنندگان انتخاب شدند. از این تعداد، ۱۲ نفر (۵۷٪) مرد و ۹ نفر (۴۳٪) زن بودند. شرکت‌کنندگان در سنین مختلف قرار داشتند؛ ۷ نفر (۳۳٪) در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۸ نفر (۳۸٪) در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و ۶ نفر (۲۹٪) در گروه سنی ۴۶ سال به بالا بودند. همچنین، ۱۰ نفر (۴۸٪) از شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۷ نفر (۳۳٪) کارشناسی ارشد و ۴ نفر (۱۹٪) دارای مدرک دکترا بودند. در میان شرکت‌کنندگان، ۱۴ نفر (۶۷٪) در مشاغل مدیریتی و ۷ نفر (۳۳٪) در مشاغل غیرمدیریتی مشغول به کار بودند. مدت زمان تجربه شغلی شرکت‌کنندگان بین ۵ تا ۲۰ سال متغیر بود؛ ۱۰ نفر (۴۸٪) دارای تجربه شغلی کمتر از ۱۰ سال و ۱۱ نفر (۵۲٪) دارای تجربه شغلی بیشتر از ۱۰ سال بودند.

#### تجربیات شغلی کارکنان

یکی از مهم‌ترین زیرتم‌های مربوط به تجربیات شغلی کارکنان، تجربه‌های مثبت شغلی است. شرکت‌کنندگان معتقد بودند که مشاوره شغلی به آن‌ها کمک کرده است تا احساس رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. آن‌ها اشاره کردند که مشاوره شغلی موجب شده تا اهداف شغلی خود را به‌طور واضح‌تری تعیین کنند و در مسیر تحقق آن‌ها گام بردارند. یکی از شرکت‌کنندگان در این خصوص بیان کرد: "مشاوره شغلی به من کمک کرد که بفهمم هدفم توی کار چیه و چطور می‌تونم به اون هدف برسم، خیلی بیشتر از قبل موفق شدم."

در مقابل، چالش‌های شغلی نیز از جمله موضوعات مهم دیگری بود که بسیاری از شرکت‌کنندگان به آن اشاره کردند. مشکلاتی نظیر فشار کاری، تعارضات شغلی و کمبود منابع باعث ایجاد احساس استرس و نارضایتی در میان برخی از کارکنان شده بود. یکی از مصاحبه‌شوندگان به این موضوع اشاره کرد: "واقعا گاهی اوقات احساس می‌کنم که خیلی تحت فشارم و هیچ‌وقت نمی‌تونم همه کارها رو به‌موقع انجام بدم."

تعاملات با همکاران و مدیران به‌عنوان یک زیرتم دیگر در تجربیات شغلی کارکنان به‌شمار می‌آید. اکثر افراد اذعان داشتند که همکاری با همکاران و حمایت مدیران تأثیر مثبتی بر عملکردشان داشته است. یکی از شرکت‌کنندگان گفت: "وقتی که مدیرم از من حمایت می‌کنه و با همکارام به‌خوبی همکاری دارم، خیلی راحت‌تر می‌تونم روی کارم تمرکز کنم."

در نهایت، تأثیرات شغلی بر زندگی شخصی یکی دیگر از موضوعات مورد توجه در این تحقیق بود. بسیاری از شرکت‌کنندگان اذعان کردند که مشکلات شغلی گاهی موجب اختلال در زندگی شخصی آن‌ها می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد: "همیشه وقتی کار زیاد میشه و استرس دارم، به‌طور طبیعی روابط شخصی‌ام هم اثر می‌ذاره و این خیلی اذیتم می‌کنه."

### تجربه مشاوره شغلی

در مورد کیفیت مشاوره‌های شغلی، بسیاری از شرکت‌کنندگان بر اهمیت تخصص مشاوران تأکید داشتند و معتقد بودند که مشاوره‌های مؤثر با پیگیری مستمر و روش‌های کارآمد می‌تواند به بهبود شغلی آن‌ها کمک کند. یکی از شرکت‌کنندگان در این زمینه گفت: "مشاورم همیشه پیگیر وضعیت من بود و با روش‌های مناسب راه‌حلی برای مشکلاتم ارائه می‌داد."

نیازهای مشاوره‌ای کارکنان نیز از دیگر مسائل مهمی بود که در این تحقیق مورد بحث قرار گرفت. بیشتر کارکنان نیاز به هدایت شغلی، مشاوره توسعه فردی و کمک در تصمیم‌گیری‌های شغلی داشتند. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد: "من همیشه به کسی نیاز داشتم که منو در تصمیم‌گیری‌های شغلی راهنمایی کنه و به من نشون بده که کجا می‌تونم پیشرفت کنم."

همچنین، تأثیرات مشاوره بر تصمیم‌گیری شغلی به‌طور گسترده‌ای مورد بحث قرار گرفت. بسیاری از افراد بیان کردند که مشاوره شغلی به آن‌ها در انتخاب یا تغییر شغل و ارزیابی شغلی کمک کرده است. یکی از افراد بیان کرد: "با کمک مشاوره شغلی تونستم شغل مناسب‌تری پیدا کنم که بیشتر با استعدادها و علاقم هم‌خوانی داشت."

### تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی

بهبود مهارت‌های شغلی از جمله موضوعاتی بود که بیشترین تأثیر را از مشاوره شغلی در عملکرد شغلی نشان داد. بسیاری از کارکنان اشاره کردند که مشاوره شغلی به آن‌ها کمک کرده است تا مهارت‌های ارتباطی، مدیریت زمان و رهبری خود را بهبود بخشند. یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: "مشاوره شغلی به من کمک کرد تا ارتباطاتم رو بهتر کنم و مدیریت بهتری روی زمانم داشته باشم."

یکی دیگر از تأثیرات مشاوره شغلی، افزایش انگیزه و تعهد شغلی بود. کارکنان گزارش دادند که مشاوره شغلی به آن‌ها انگیزه داده تا در سازمان خود متعهدتر باشند و احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند. یکی از افراد بیان کرد: "مشاوره شغلی باعث شد که من به شغلم علاقه‌مندتر بشم و نسبت به کاری که می‌کنم احساس مسئولیت بیشتری پیدا کنم."

علاوه بر این، کاهش استرس و فشار شغلی نیز در بسیاری از مصاحبه‌ها به‌عنوان یک اثر مثبت مشاوره شغلی ذکر شد. کارکنان احساس می‌کردند که مشاوره به آن‌ها کمک کرده است تا استرس خود را بهتر مدیریت کنند و بهره‌وری بیشتری داشته باشند. یکی از شرکت‌کنندگان گفت: "بعد از جلسات مشاوره، احساس می‌کنم که دیگه می‌تونم بهتر با استرس کنار بیام و کارام رو با دقت بیشتری انجام بدم."

### عوامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی

در مورد ویژگی‌های فردی کارکنان، بسیاری از شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که انگیزه شخصی و تمایل به تغییر از عوامل کلیدی در موفقیت مشاوره شغلی بوده است. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان کرد: "اگر خودم نمی‌خواستم تغییر کنم یا بهتر بشم، مشاوره شغلی به هیچ‌وجه برام مفید نبود."

محیط سازمانی نیز به عنوان یک عامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی مطرح شد. فرهنگ سازمانی، حمایت‌های مدیریتی و امکانات آموزشی مناسب می‌تواند تأثیر زیادی در بهره‌وری مشاوره‌های شغلی داشته باشد. یکی از شرکت‌کنندگان گفت: "اگر در سازمانی کار نمی‌کردم که از مشاوره شغلی حمایت کند، هیچ وقت نمی‌تونستم از این خدمات به خوبی استفاده کنم."

در نهایت، کیفیت رابطه مشاور و مراجع به عنوان یکی دیگر از عوامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی مطرح شد. شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که اعتماد متقابل و بازخوردهای سازنده از طرف مشاور تأثیر زیادی بر کیفیت مشاوره‌ها داشته است. یکی از افراد گفت: "اگر مشاورم به من اعتماد نداشت یا بازخورد مناسبی به من نمی‌داد، اصلاً نمی‌تونستم به پیشرفت مورد نظر برسم."

### بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به بررسی تجربیات شغلی کارکنان در مشاوره شغلی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد شغلی پرداخته است. بر اساس تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، چهار تم اصلی شامل تجربیات شغلی کارکنان، تجربه مشاوره شغلی، تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی و عوامل مؤثر در موفقیت مشاوره شغلی شناسایی شد. در این بخش، نتایج تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس با مطالعات پیشین مقایسه می‌شود تا تفسیر و توضیح داده شود. یکی از نتایج اصلی این تحقیق، تأثیر مثبت مشاوره شغلی بر تجربیات شغلی کارکنان بود. بسیاری از شرکت‌کنندگان گزارش دادند که مشاوره شغلی باعث افزایش رضایت شغلی و بهبود روابط کاری آن‌ها با همکاران و مدیران شده است. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی هم‌راستا است. به طور خاص، **Brown** و **Lent** (۲۰۱۳) نشان دادند که مشاوره شغلی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا اهداف شغلی خود را شفاف‌تر تعریف کرده و به طور مؤثری آن‌ها را پیگیری کنند. همچنین، در این تحقیق تأثیر مثبت مشاوره بر کاهش استرس و فشار شغلی نیز مشاهده شد که این مورد مشابه یافته‌های تحقیقات قبلی است که نشان می‌دهد مشاوره شغلی می‌تواند به کاهش استرس و بهبود سلامت روانی کارکنان کمک کند (Super, 1990).

علاوه بر این، این تحقیق نشان داد که مشاوره شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌های شغلی خود را تقویت کرده و انگیزه و تعهد شغلی آن‌ها را افزایش دهد. این نتایج با نتایج تحقیقات قبلی که تأثیر مشاوره بر بهبود مهارت‌های شغلی و افزایش انگیزه کارکنان را نشان داده است، هم‌خوانی دارد. در این زمینه، **Pennington** و **Gould** (۲۰۱۵) به تأثیر مشاوره شغلی در بهبود مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری شغلی اشاره کرده‌اند که مشابه نتایج این تحقیق است. نتایج به دست آمده از این تحقیق از منظر نظریه‌های مختلف مشاوره شغلی قابل تفسیر است. یکی از این نظریه‌ها، نظریه انتخاب شغلی سوپر (Super, 1990) است که بر اساس آن، افراد در طول زندگی خود به طور مستمر در حال شناسایی و بازنگری اهداف شغلی خود هستند. طبق این نظریه، مشاوره شغلی می‌تواند به افراد کمک کند تا اهداف شغلی خود را در مراحل مختلف زندگی شغلی خود مشخص کرده و به آن‌ها نزدیک شوند. در این تحقیق، شرکت‌کنندگان گزارش دادند که مشاوره شغلی به آن‌ها کمک کرده است تا اهداف شغلی خود را بازنگری کرده و تصمیمات بهتری در مورد مسیر شغلی خود بگیرند.

به علاوه، نظریه اجتماعی شناختی شغلی (Lent, Brown & Hackett, 2002) تأکید دارد بر این که مشاوره شغلی می‌تواند به افراد در تقویت اعتماد به نفس و کاهش اضطراب شغلی کمک کند. این یافته با نتایج این تحقیق هم‌خوانی دارد، زیرا بسیاری از شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که مشاوره شغلی به آن‌ها در مقابله

## دوره اول، شماره دوم

با چالش‌های شغلی و کاهش استرس کمک کرده است. بنابراین، مشاوره شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد تا با مهارت‌های مقابله‌ای بهتری به مشکلات شغلی خود رسیدگی کنند.

این تحقیق همچنین نشان داد که مشاوره شغلی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. به‌ویژه در زمینه‌های مهارت‌های ارتباطی، مدیریت زمان و کار تیمی، مشاوره شغلی به کارکنان کمک کرده است تا در محیط کار خود موفق‌تر عمل کنند. این نتایج با پژوهش‌های قبلی که به تأثیر مشاوره شغلی بر مهارت‌های شغلی و عملکرد بهتر در محیط کاری اشاره کرده‌اند، تطابق دارد (Savickas, 2013). به‌طور خاص، برخی از شرکت‌کنندگان اشاره کردند که پس از دریافت مشاوره شغلی، توانستند با مشکلات شغلی خود به‌طور مؤثرتری مواجه شوند و در نتیجه به‌طور کلی عملکرد شغلی بهتری از خود نشان دهند.

باوجودی که این تحقیق نتایج مفیدی در زمینه تجربیات شغلی کارکنان از مشاوره شغلی به‌دست آورده است، برخی محدودیت‌ها نیز وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرد. اولین محدودیت، اندازه نمونه است. تعداد ۲۱ نفر از کارکنان شاغل در تهران به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که ممکن است برای تعمیم نتایج به سایر محیط‌ها و جمعیت‌ها کافی نباشد. همچنین، نمونه تحقیق تنها شامل کارکنان شاغل در تهران بود که ممکن است ویژگی‌های خاص این جمعیت را منعکس کند و نتایج ممکن است در سایر شهرها یا کشورهای مختلف متفاوت باشد.

دومین محدودیت، روش جمع‌آوری داده‌ها است. این تحقیق تنها بر مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته متمرکز بود و ممکن است که برخی از نظرات و تجربیات کارکنان به‌طور کامل منعکس نشده باشد. در صورتی که از روش‌های دیگری نظیر نظرسنجی‌های گسترده‌تر یا گروه‌های کانونی استفاده می‌شد، ممکن بود داده‌های بیشتری به‌دست آید که تأثیرات مشاوره شغلی را به‌طور دقیق‌تر نشان دهد.

با توجه به محدودیت‌های ذکر شده، تحقیقات آینده می‌توانند بر افزایش تنوع نمونه‌ها و استفاده از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها تمرکز کنند. استفاده از نمونه‌های بزرگتر و متنوع‌تر از نظر جنسیتی، سنی، تحصیلی و حرفه‌ای می‌تواند به تعمیم نتایج کمک کند. همچنین، انجام تحقیقاتی که از روش‌های کمی و کیفی به‌طور ترکیبی استفاده کنند، می‌تواند به بررسی دقیق‌تر تأثیر مشاوره شغلی بر عملکرد شغلی و سایر متغیرهای مرتبط کمک کند.

تحقیقات آینده همچنین می‌توانند به بررسی تأثیرات طولانی‌مدت مشاوره شغلی بپردازند. این تحقیق فقط به تجربیات شغلی کارکنان در کوتاه‌مدت پرداخته است، در حالی که ممکن است تأثیرات مشاوره شغلی بر عملکرد و رضایت شغلی در بلندمدت متفاوت باشد. بنابراین، انجام مطالعات طولی می‌تواند به درک بهتری از تأثیرات طولانی‌مدت مشاوره شغلی کمک کند.

این تحقیق نشان داد که مشاوره شغلی می‌تواند به‌طور مؤثری به بهبود عملکرد شغلی و رضایت کارکنان کمک کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به‌ویژه در شرایطی که فشار کاری و استرس شغلی در آن‌ها بالاست، خدمات مشاوره شغلی را به‌عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی خود در نظر بگیرند. ارائه خدمات مشاوره شغلی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا مشکلات شغلی خود را شناسایی کرده و راه‌حل‌های مؤثری برای آن‌ها پیدا کنند.



علاوه بر این، توصیه می‌شود که سازمان‌ها به بهبود کیفیت مشاوره شغلی خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. انتخاب مشاوران شغلی با تجربه و آموزش دیده می‌تواند تأثیر زیادی بر کیفیت خدمات مشاوره‌ای داشته باشد. همچنین، سازمان‌ها باید از مشاوران شغلی بخواهند که به‌طور مستمر پیگیر وضعیت کارکنان باشند و مشاوره‌های خود را بر اساس نیازهای فردی کارکنان تنظیم کنند.

در نهایت، برای ارتقای اثربخشی مشاوره شغلی، سازمان‌ها می‌توانند از تکنیک‌ها و ابزارهای نوین مانند مشاوره آنلاین و گروهی استفاده کنند. این روش‌ها می‌توانند دسترسی کارکنان به خدمات مشاوره‌ای را تسهیل کرده و در نتیجه، تأثیرات مشاوره شغلی را افزایش دهند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

### موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

### References

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career development and counseling: Putting theory and research to work. John Wiley & Sons.
- Grant, A. M., & Greene, J. (2001). The impact of coaching on performance: A review of the literature. *Journal of Applied Behavioral Science*, 37(1), 96-111.
- Greenhaus, J. H. (2000). Career management. The Dryden Press.
- Gould, A. P., & Pennington, A. (2015). Qualitative approaches to career counseling: A review of the literature. *Career Development Quarterly*, 63(3), 215-227.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Kenny, M. E. (2005). The role of career counseling in reducing career indecision. *Journal of Career Development*, 31(3), 245-258.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive career theory and subjective well-being in the workplace. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 324-338.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). The role of career counseling in developing individual career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 373-383.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). Jossey-Bass.