



سازمان دانشجویان

استان گیلان

مشاوره شغلی (۲)

کاری از کانون جهش
سازمان دانشجویان جهاد دانشگاهی گیلان



Roytab.ir



Studentcity.ir





مشاوره شغلی - شماره ۲

برگرفته از کتاب «مشاوره مسیر شغلی دانشجویان» - نوشته دکتر احمد صادقی

تهیه و تنظیم:

مهیار ارض پیما - فاطمه فدایی

کاری از کانون جهش سازمان دانشجویان جهاد دانشگاهی استان گیلان



Roytab.ir



Studentcity.ir





سازمان دانشجویان

استان گیلان

فهرست

4

(1) مقدمه

(2) همخوانی

(3) همسانی

(4) تمایز

(5) هویت

مقدمه

✓ در بخش قبلی، به بررسی تیپ‌های شخصیتی از نظر هالند پرداختیم. از طریق شکل زیر، پیوستگی و ارتباط بین تیپ‌ها روشن می‌شود. تیپ‌هایی که روبروی هم هستند، در تضاد با یکدیگرند و تیپ‌های همجوار شباهت بیشتری با یکدیگر دارند. از آنجایی که بسیاری محیط‌های کاری نیاز به ترکیبی از تیپ‌های شخصیتی دارد؛ وجود سه کد یا تیپ شخصیتی برای هر فرد در انتخاب مسیر شغلی او ضروری است.

✓ مدل شش ضلعی هالند چهار مفهوم کلیدی را معرفی می‌کند. این مفاهیم شامل **همخوانی**، **همسانی**، **تمایز** و **هویت** است.



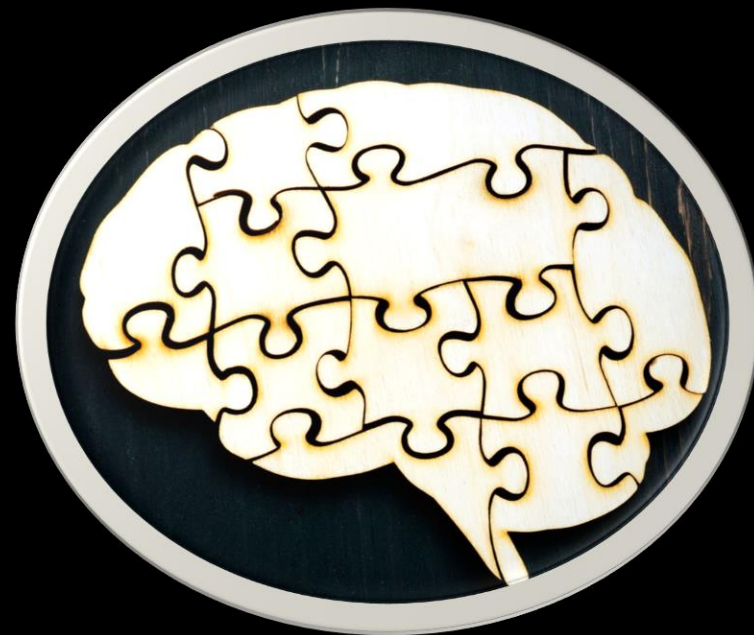
همخوانی

✓ اولین شاخص تشخیصی یعنی همخوانی، اصطلاح هالند برای میزان تناسب بین شخصیت یک فرد و نوع محیط کاری فرد است. محیط ها افرادی را جذب و حفظ می کنند که با الگوی محیطی آن ها همخوان باشند. نتیجه همخوانی تیپ و محیط، استحکام و ثبات مسیرشغلی، رضایت از زندگی و انتخاب های پایدار می باشد.



همسانی

✓ دومین شاخص نظری یعنی همسانی، مقیاسی در مورد هماهنگی یا انسجام درونی نمرات شخصیت فرد است. همسانی به وسیله بررسی موقعیت دو حرف اول کد سه حرفی روی شش ضلعی محاسبه می شود. بر طبق نظریه هالند افرادی که کدهایشان شامل تیپ هایی باشد که بر روی محیط شش ضلعی نزدیک به یکدیگر باشند همسان بوده و (یعنی هم جوار مانند واقع گرایی و جستجوگری) از لحاظ روانشناختی بیشتر شبیه هستند و پروفایل های شخصیتی سازگارتر و هماهنگ تری نسبت به کسانی دارند که تیپ های آنها بر روی محیط شش ضلعی مخالف یکدیگر هستند. بنابراین براساس شش ضلعی هالند هرچه تیپ های شخصیت به همدیگر نزدیکتر باشند، مسیرشغلی فرد ثبات و استحکام بالاتری دارد.



تمایز

✓ **تمایز** به میزان تفاوت یا برجستگی پروفایل شخصیتی فرد اشاره دارد. به عبارتی فرد متمایز کسی است که شخصیتی خالص و با شباهت کمی از دیگر انواع شخصیت داراست. به عبارت دیگر، وقتی فرد با همه الگوهای ششگانه تیپ شناختی شخصیت شغلی شباهت دارد، نامتمایز خواهد بود. از لحاظ نظری سطح پایین تر تمایز منجر به شفافیت کمتر شده و مشکلات بیشتری را در انتخاب های شغلی بوجود می آورد.



هویت

✓ مفهوم آخر یعنی **هویت**، به درجه روشنی تصویر فرد از اهداف، رغبتها و توانایی هایش اشاره دارد. هویت به تمایز و سازگاری در تعریف قدرت شخصی تنها و محیط مربوط می شود. به عبارت دیگر، هویت مسیرشغلی به معنای درجاتی از وضوح، ثبات و داشتن اهداف، تکالیف و پاداش ها در مسیری است که فرد از تولد تا انتخاب شغل اش طی می کند.



مهیار ارض پیما - فاطمه فدایی

