

## نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در آموزش مهارت‌های شغلی‌یابی به زنان و تداوم آن

آناهیتا خدیبخشی کولانی

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی و کارشناس ارشد امور روانی

Anna\_khodabakhshi@yahoo.com

با توجه به تحولات چشمگیری که بعد از دهه ۱۹۷۰ در جوامع بین‌المللی برای احقاق حقوق زنان صورت گرفته است، اما هنوز هم زنان با موانعی برای ورود به دنیای شغل مواجه هستند. برخی از این موانع مربوط به نگرش‌های سوگیرانه در محیط کار نسبت به زنان است که از فرایند جامعه‌پذیری و القاء نقش‌های جنسیتی خاص و غالباً سنتی ناشی می‌شود. با این حال، برخی از زنان امروزه ورای نقش‌های سنتی و قالبی در جامعه می‌نگرند و خواهان مشاغل غیر سنتی می‌باشند ولی برای احراز این مشاغل با مشکلاتی دست به گریبان‌اند. یکی از مهمترین مشکلات و موانع موجود، عدم مهارت در شغل‌یابی است. مسلماً زنان نیز همانند دیگر جویندگان کار به برخی از مهارت‌های شغل‌یابی نیازمندند، که راهگشایی آن‌ها به دنیای مشاغل خواهد بود. در این مقاله کوشش شده است که نیازهای مشاوره شغلی زنان و مهارت‌های شغلی و تداوم اشتغال پس از احراز شغل در طی یک برنامه مدون مشاوره شغلی به آن‌ها آموزش داده می‌شود.

تا چند سال پیش، برنامه‌های مشاوره و راهنمایی شغلی برای زنان مشتمل بر تبیین و تشریح نقش‌های کاری سنتی بود. انتخاب مشاغل بسیار محدود و مشاغلی چون منشی‌گری، معلمی یا پرستاری را در بر می‌گرفت. نخستین سئوالی که از جوینده کار پرسیده می‌شد این بود که چگونه شغل انتخابی شما با اهداف شغلی همسران تناسب خواهد داشت؟ پیام‌هایی که به زنان داده می‌شد، بسیار آشکار بود. یعنی اینکه شما می‌توانید انتخاب کنید اما انتخاب شما به چند شغل محدود می‌باشد و از چپتی شغل شما باید با شغل همسران یا تعلقات خانوادگی دیگر شما مرتبط باشد (زونکر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴).

جالب اینکه حتی، تحقیقاتی که نیز قبل از دهه ۱۹۷۰ صورت می‌گرفت، مؤید این نظر بود که تفاوت‌های فردی در احراز مشاغل بین زنان و مردان بیشتر بر اساس محدودیت‌های جسمانی و فیزیکی است تا نقش جنسیتی<sup>۲</sup> آن‌ها. اما پس از دهه ۱۹۷۰ تحقیقات گسترده‌ای که در زمینه اشتغال زنان صورت گرفت، همگی به نوعی سوگیری‌های جنسیتی را در بازار کار نشان می‌دهند (بتز و فیتز جرالده<sup>۳</sup>، ۱۹۸۳؛ آرنولد، کوپر و رابرتسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵؛ اوت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸).

تفاوت‌های جنسیتی در الگوها و انگیزش شغلی بین زنان و مردان بیشتر ناشی از فرایند جامعه‌پذیری و القاء نقش‌های جنسیتی خاص می‌باشد تا ناتوانی‌های جسمانی (فارمر<sup>۶</sup>، ۱۹۷۶، یاول و باتر فیلد<sup>۱</sup>، ۱۹۸۱). به هر حال، امروزه تحولات چشمگیری در

1. Zunker

2. gender Role

3. Betz & Fitzgerald

4. Arnold, Cooper & Robertson

5. Ott

6. Farmer

دنیای کار و اشتغال زنان صورت گرفته است. به عنوان مثال مشارکت زنان در نیروی کار به ویژه در زنان متأهل و دارای فرزند در دهه ۱۹۷۰، ۴۰٪ بوده است، در صورتیکه در اواخر دهه ۱۹۹۰ به بالغ بر ۷۰٪ می‌رسد (دفتر سرشماری آمریکا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). علاوه بر این، پیشرفت آموزش و استخدام زنان در حرفه‌های گوناگون همانند وکالت که قبلاً مردانه تلقی می‌شد در دهه ۱۹۷۰، ۵٪ بوده که در اواسط دهه ۱۹۹۰ به بالغ بر ۴۰٪ می‌رسد (دفتر سرشماری آمریکا، ۱۹۹۹).

بسیاری از کتاب‌ها، مقالات و تحقیقات که در سال ۲۰۰۰ به چاپ رسیده است بخشی از مباحث خود را به مشاوره شغلی و رشد زنان اختصاص داده‌اند. در آخرین ویرایشی که در سالنامه روانشناسی مشاوره به عمل آمده است، فسینجر<sup>۲</sup> بر لزوم نقش جنسیت در آموزش و کار پرداخته است و موانع مرتبط با جنسیت را که مانع آموزش بهینه و رشد شغلی زنان می‌شود، روشن و آشکار ساخته است (براون ولنت<sup>۳</sup>، جیاناکس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

امروزه مشاوران شغلی متوجه شده‌اند که زنان، اولویت‌های شغلی خویش را مجدداً مورد بررسی قرار داده‌اند و برای نقش‌های کاری سنتی زنانه می‌نگرند (زونکر، ۱۹۹۴). اما زنانی که این برنامه شغلی را برای خود انتخاب کرده‌اند با موانع عدیده‌ای مواجه خواهند بود. اولاً سوگیری نسبت به قالب‌های نقش جنسیتی در دنیای کار هنوز هم وجود دارد (فیرلی<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰، مک براید<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰، ونتلینگ<sup>۸</sup>، ۱۹۹۲) ثانیاً زنی که رشد شغلی‌اش با پایگاه شغلی همسرش برابر است، متوجه خواهد شد که در پذیرش نقش شخصی‌اش با چالش رو به رو خواهد بود و حمایت اندکی را از بسیاری از همکاران مرد و زن خود دریافت خواهد کرد (بتر فیتز جرالند، ۱۹۷۸).

با این حال، یکی از مهمترین مسائلی که زنان نیز همانند همه جویندگان کار با آن مواجه هستند، عدم مهارت‌های لازم جهت کاریابی و همچنین سازگاری بین کار و خانواده به ویژه برای زنانی که نقش دوگانه<sup>۹</sup> کار و زندگی را با هم پذیرفته‌اند، وجود دارد. به نظر می‌رسد که یکی از وظایف عمده مشاوران شغلی این است که به مراجعان زن خود، کمک کنند که فرصت‌های آموزشی را دنبال کرده و متناسب با توان‌مندیهای خود، فرصت‌های شغلی خویش را افزایش دهند (گیبسون و میشل<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۰). هم‌چنین در ادامه سعی شده که برخی از نیازهای مشاوره شغلی زنان، تا اندازه‌ای معرفی شود و بر اساس این نیازها مهارت‌های لازم را که زنان جهت اشتغال و تداوم آن، بدان نیازمندند، در یک برنامه مدون راهنمایی و مشاوره شغلی ارائه گردد.

### نیازهای راهنمایی و مشاوره شغلی برای زنان

در این قسمت، برخی از نیازهای راهنمایی و مشاوره شغلی برای زنان معرفی می‌کنیم. غالب این نیازها شامل:

- 1 . Powell & butterfield
- 2 . U.S.Bureau of census
- 3 . Fassinger
- 4 . Brown & Lent
- 5 . Glanakos
- 6 . Fairley
- 7 . McBride
- 8 . Wentling
- 9 . dual role
- 10 . Gibson & Mitchell



۱. مهارت‌های جستجوی شغل<sup>۱</sup>

۲. اطلاعات شغلی<sup>۲</sup>

۳. روش‌سازی خودپندارنده<sup>۳</sup>

۴. ارائه راهبردها و الگوهای نقش جهت اداره کردن نقش‌های دوگانه مانند (خانه‌داری و کارمندی)

۵. آموزش قاطعیت<sup>۴</sup>

۶. ارائه اطلاعات راجع به محیط‌های گوناگون شغلی

۷. آموزش مهارت‌های زندگی<sup>۵</sup>

۸. رشد و ارزش‌دهی به مفهوم استقلال

برنامه فوق برای همه جویندگان کار متناسب است، اما زنان نیازهای خاصی جهت کارایی و تداوم اشتغال نیازمندند. به عنوان مثال، آموزش تکنیک‌های شغلی، نحوه استفاده از اطلاعات شغلی و تشویق آن‌ها جهت ارزیابی مشاغل که غیر سنتی تلقی می‌گردند. این گونه برنامه‌های طراحی شده به زنان اجازه می‌دهند که مشاغل دوگانه، بچه‌داری و مهارت‌های زندگی را بیاموزند.

### مهارت‌های لازم جهت شغل‌یابی و تداوم اشتغال

در این بخش، برنامه راهنمایی و مشاوره شغلی مدونی در چهار مرحله معرفی می‌گردد. این برنامه تا اندازه‌ای نیازهای شغلی زنان را در بر می‌گیرد. البته می‌توان از شیوه‌های دیگری نیز برای ارائه اطلاعات شغلی به زنان کمک کرد. مثلاً ارائه اطلاعات شغلی در مشاغل غیرسنتی را می‌توان همراه با تکنیک‌های دیگری که در این بخش آمده است، ترکیب کرد و وظایف خاصی را ایجاد نمود. در ضمن ارائه برنامه باید متذکر شد که روش‌های ارائه داده شده، تمامی مهارت‌های لازم جهت شغل‌یابی را در بر نمی‌گیرد. در ادامه، هر کدام از این مراحل معرفی و تعریف می‌گردد.

### مرحله اول: مهارت‌های شغل‌یابی

در این مرحله، هدف آشناسازی زنان با مشاغل است که غیرسنتی تلقی می‌گردند. این نکته اشاره به این امر دارد که زنان نیاز خاصی جهت آمادگی برای احراز مشاغل دارند که در جامعه مردانه تلقی می‌گردد. آگاهی از مشاغل غیرسنتی و شغل‌یابی به ویژه جهت به کار گماردن خانه‌داران بسیار ضروری است. زنان در این مرحله مهارت‌های لازم جهت مصاحبه‌های شغلی و نوشتن رزومه<sup>۶</sup> را کسب می‌کنند. در ضمن آن‌ها آماده می‌شوند که با تفاوتها و تبعیض‌هایی که در محیط کار وجود دارد و ناشی از تصورات قالبی نقش جنسیتی است، آگاهی لازم را پیدا کنند. مثلاً تصورات قالبی چون، بهترین کار برای زن خانه‌داری و مادری است و یا اینکه حتی زمانی که زنان مشغول به کار هستند و استقلال اقتصادی دارند باز هم به مرد باید به عنوان نان‌آور اول خانه

1. Job-search skills

2. Occupational Information

3. Self-concept

4. assertiveness training

5. Life skills

6. رزومه: خلاصه‌ای از میزان تحصیلات و تجارب کاری متقاضی شغل می‌باشد . resume

نگریسته شود. بنابراین مردان، به طور کلی به عنوان رهبرانی که تصمیم‌گیری می‌کنند و به زنان به عنوان کسانی که برای احراز سیستمهای رهبری، در دنیای مشاغل منفعل و ناتوان هستند، نگریسته می‌شود. در واقع تصورات قالبی جنسیتی به گونه‌ای است که نشان می‌دهد که زنان در نقشهای کاری و حتی در نقشهای مادری احساس حقارت می‌کنند (راسچک و کانی‌ریم<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸).

تکنیکهای مناسبی که برای این مرحله پیشنهاد می‌شود، کارگاههای آموزشی، مشاوره‌های فردی و گروهی و کشف توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی است. در ضمن تمرینهایی نیز برای انجام مصاحبه‌های شغلی و نوشتن رزومه در کارگاههای آموزشی صورت می‌گیرد. خلاصه این مهارت‌ها در جدول مهارت‌های لازم جهت شغل آمده است.

### مرحله دوم: جو کاری

هدف از این مرحله این است که زنان را جهت قالب‌های فکری نقش جنسیتی رایج که در بسیاری از محیط‌های کاری پیدا می‌شود، آماده ساخت. متأسفانه قالب‌های فکری نقش جنسیتی از ورود زنان به بسیاری از حوزه‌های جامعه ممانعت به عمل می‌آورد. برای مثال، تصاویر و آگهی‌های تبلیغاتی زنان را به عنوان افرادی بسیار وابسته و تقریباً درمانده نشان می‌دهد (اسکافر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰) هم‌چنین شواهد بسیاری دال بر قالب‌های فکری جنسیتی در کتابهای درسی و تعاملات معلمان با دانش‌آموزان وجود دارد (اسکافر، ۱۹۸۰). یکی از جدی‌ترین مشکلاتی که زنان شاغل با آن مواجه هستند شکاف عظیمی است که بین قدرت درآمد مردان و زنان وجود دارد. بر اساس این مشکل، تفاوت‌های دستمزد بر اساس جنس و تقسیمات جنسیتی شغلی صورت می‌گیرد (فرارو<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴). این امر آشکار می‌سازد که زنان به انتخاب مشاغلی که دامنه این عقاید را به شدت محدود می‌سازد، ادامه می‌دهند. یعنی اینکه مشاغلی را انتخاب می‌کنند که مؤید قالب‌های جنسیتی رایج در جامعه است و کمتر به دنبال مشاغل متناسب (مشاغلی که عمدتاً مردانه تلقی می‌شوند) هستند (پولی و کلونی<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵). زنان به کمک خاصی جهت غلبه بر این گونه قالب‌های فکری رایج نسبت به زنان نیازمندند. تکنیکهایی که در این مرحله به کار می‌رود، ایفای نقش<sup>۵</sup>، گروههای مباحثه و استفاده از مواد آموزشی دیداری و شنیداری جهت روشن‌سازی تفاوتها و تبعیض‌ها بین زنان و مردان در محیط‌های کاری است. هم‌چنین دعوت از سخنگویی که مایل است تجارب کاری خود را با دیگران در میان بگذارد، نیز می‌تواند مؤثر و مفید واقع شود. تصرین‌های مشاوره گروهی و فردی از جمله: چگونگی خوب گوش دادن و روشن‌سازی تفاوت‌های میان رفتار قاطع، غیر قاطع و پرخاشگرانه از مهمترین بخش‌های این مرحله است. دیگر نتایج یادگیری در این مرحله شامل:

۱. روش‌های اثربخش ارتباط در محیط کار
۲. معرفی و آگاهی از صفها و ستادهای قدرت در سازمان
۳. تکنیکهای مؤثر بر تصمیم‌گیری گروهی
۴. عواملی که در روابط خود بین کارگر و کارفرما سهم‌اند
۵. آگاهی از نقش در گروههای غیر رسمی در سازمان
۶. روش‌های مؤثر ایجاد ارتباط با همکاران

1. Reschke & Kenienn  
 2. Schaffer  
 3. Ferraro  
 4. Role playing

### مرحله سوم: مهارت‌های زندگی

اینکه بدانیم هر فردی منحصر به فرد است و باید به عنوان فردی که دارای استعدادها، علائق و آرزوهای خاص است، در نظر گرفته شود و این ویژگی‌ها نیز در کار و برنامه‌ریزی زندگی او انعکاس می‌یابد. به عنوان اولین هدف این مرحله است. امروزه زنان کنترل بیشتری بر زندگی‌شان نسبت به گذشته دارند. در این زمان برای همه زنان توجه به نیازهای فردی‌شان در تعیین سبک زندگی آن‌ها، سهم به نظر می‌رسد. چگونه باید با اینکه هر زنی فردی است که قوت و ضعف‌هایی دارد و مثل هر فرد دیگر منحصر به فرد است، ارتباط برقرار کنیم؟ این چالش منحصر به فرد بودن (تصور خویش در مورد مهارت‌ها و آرزوها) را آشکار می‌سازد و این‌گونه ویژگی‌ها را می‌توان در کار، خانواده و در برنامه‌ریزی زندگی نشان داد.

در این مرحله، توجه خاصی را معطوف به هدف‌گذاری بر اساس چارچوب داروی فرد (نگاه فرد نسبت به دنیای اطرافش) می‌شود. معرفی و روشن‌سازی نقاط قوت و ضعف هر فرد در طی تجارب خود پنداره (تصوری که فرد از خود و توانایی‌هایش دارد) توصیه می‌گردد. همچنین در این مرحله آموزش قاطعیت جهت کنترل و نظارت بر روابط بین فردی مد نظر است. از طرفی، رشد شخصیت فرد را می‌توان در طول مباحثی که در تجارب زمینه‌ای چون خانواده، همکاران، مدرسه شکل گرفته است و دیگر وقایع زندگی کشف و مورد بررسی قرار داد. در این مرحله به مشکلات خانوادگی زنانی که نقش‌های دوگانه دارند پرداخته می‌شود (پلک، ۱۹۸۵). راپو پورت و راپوپورت<sup>۲</sup> (۱۹۷۸) پنج حیطه از استرست‌های رایجی که زوجیهایی که هر دو شاغل هستند و حداقل یک بچه دارند را معرفی می‌کند.

#### مهارت‌های لازم جهت مشاوره شغلی زنان (اقتباسی از زونکر، ۱۹۹۴)

<p>۱- ارزیابی و روشن‌سازی هدف از مصاحبه شغلی                  ۲- از هر مراجع بخواهید مهارت‌های مصاحبه را بیان کند                  ۳- ارزیابی و روشن‌سازی هدف از نوشتن رزومه                  ۴- از هر مراجع بخواهید که مهارت‌های آمادسازی رزومه را بیان کند                  ۵- تبعض‌ها و تفاوت‌های بالقوه‌ای که جهت استخدام و به کارگماری صورت می‌گیرد، روشن سازید                  ۶- قوانین مدنی را که مانع تفاوتها بر اساس جنسیت در استخدام، دستمزد و آموزش می‌شود را روشن سازید                  ۷- راهبردهای ممکن را جهت مبارزه با تبعیضات کارفرما، آموزش دهید</p>	<p>۱- کارگاه آموزشی                  ۲- مشاوره فردی یا گروهی                  ۳- کشف قابلیت‌ها و توانایی‌ها</p>	<p>۱. مهارت‌های شغلی‌یابی</p>
<p>۱- تصورات قالبی رایج به کارمندان زن در محیط کار را روشن سازید                  ۲- ماهیت رقابتی محیط‌های شغلی را آشکار کنید                  ۳- مهارت‌های بین فردی را با همکاران معرفی و روشن سازید                  ۴- مهارت‌های بین فردی را با سرپرستان معرفی و روشن سازید                  ۵- آگاهی مربوط به محیط‌های کاری را افزایش دهید</p>	<p>۱- کارگاه آموزشی                  ۲- مشاوره فردی یا گروهی                  ۳- تمرین‌های روشن‌سازی نقش</p>	<p>۲. جو کاری</p>

1. Pleck

2. Rapoport & Rapoport

<p>۱- اهداف را روشن کنید و نیازها را همراه با کارراه شغلی بالقوه مشخص کنید</p> <p>۲- روش‌های الحاقی با خانواده و نیازهای شغلی را معرفی کنید</p> <p>۳- از هر مراجع بخواهید که تجارب خود را از مشاغل دوگانه (خانه‌داری و کارمندی) بیان کند</p> <p>۴- مفهوم جامعه‌پذیری اولیه و نقشهای جنسیتی را آشکار کنید و نیازهای لازم را جهت ایجاد و رشد مفهوم استقلال معرفی کنید</p> <p>۵- مفهوم به کارگیری خود پنداره شخصی را در شغل روشن سازید</p>	<p>۱- کارگاه آموزشی</p> <p>۲- مشاوره فردی یا گروهی</p> <p>۳- تمرینهای روشن‌سازی</p>	<p>۳. مهارت‌های زندگی</p>
<p>۱- مشکلات محیط شغلی را شناسایی و روشن سازید</p> <p>۲- مشکلات خانوادگی را شناسایی و روشن سازید</p> <p>۳- مشکلاتی که بر سر اهداف شخصی قرار گرفته‌اند را شناسایی و روشن سازید</p>	<p>۱- پیگیری مشاوره‌های فردی و گروهی</p> <p>۲- پیگیری ملاقاتها</p>	<p>۴. پیگیری</p>

۱. مشکلات مربوط به اتخاذ تصمیم بین مدیریت خانه‌داری و فعالیت‌های نگهداری از بچه.
  ۲. تعارضهای شخصی (تعارضهایی ناشی از اینکه چگونه والدین به سبک زندگی مناسب می‌نگرند و یا اینکه دیگران زندگی خوب و متناسب را چگونه تعریف می‌کنند).
  ۳. مشکلات هویتی (تعارض‌های درونی مربوط به نقشهای زندگی).
  ۴. مشکلات و تعارضهای مربوط به شبکه اجتماعی (تعارضات مربوط به وابستگی، دوستان و دیگر افراد).
  ۵. مشکلات چرخه زندگی (تعارض‌های مربوط به چرخه‌های زندگی مانند تولد بچه، ترک کردن خانه توسط فرزند و دیگر مسائل خانوادگی که در رشد برنامه‌ریزی زندگی و شغلی استرس ایجاد می‌کند).
- راه‌حلهای پیشنهاد شده شامل: مشارکت در تمرینهای مسئولیت‌پذیری، تفکیک‌های مدیریت زمان و چرخش مسئولیتها و ایجاد اولویتهای فردی و خانوادگی می‌باشد.

### مرحله چهارم: پیگیری

هدف نخست این مرحله، تقویت مهارت‌های آموخته شده توسط پیگیری شرکت در مشاوره‌های گروهی و یا ملاقاتهای فردی است. تحقیقات گوناگونی نشان داده شده است که زنان پس از اشتغال، احتمالاً تجربه به طرد شدن یا کناره‌گیری را خواهند داشت و غالب موارد این امر منجر به گوشه‌گیری و در نتیجه احراز سمتهای منفعل‌تر می‌باشد (ویلکس - ماتیبو، مینور<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹).

علاوه بر این زناتی که به طور فعالانه نیازهایشان را در شغل ابراز می‌کنند، ممکن است واکنش‌های منفی از شوهران، اعضای خانواده، بستگان و دوستان دریافت کنند (گیلبرت<sup>۲</sup>، ۱۹۸۱). از آنجاییکه در طی تحقیقات متعدد محرز شده است که زنان به سختی توانایی خویش را جهت پذیرش مشارکت با معنا در محیط کار می‌پذیرند، لذا تقویت و پیگیری به عنوان عنصر لازم در مشاوره شغلی زنان باید مورد توجه قرار گیرد. احراز هر شغل با مشکلات و مسائلی همراه است، مشکلات شغل باید معرفی و روشن گردد. در فرایند

1. Wilcox Matthew  
2. Gilbert



روشن‌سازی چرخش مجدد در یک یا بیش از یک مرحله ممکن است ارزشمند باشد. برای مثال، ممکن است روش‌های مؤثر جهت مدیریت خانه یا صورت‌بندی مجدد اهداف جهت کار و زندگی مورد نیاز باشد.

مرحله پیگیری، شناسایی مشکلاتی که بر سر راه کار، خانواده و اهداف شخصی وجود دارد را مشخص می‌سازد. تکنیکهایی که در این مرحله به کار می‌رود پیگیری‌های مشاوره‌های گروهی و ملاقاتهای فردی است تا جایی که مشکل کاملاً شناسایی و راه‌حلهایی جهت بهبود آن ارائه گردد.

## References

1. Arnold, J; copper, C.L. and Robertson, I.T.(1995). *Work psychology (understanding human behaviour in the workplace)*. Second Edition, pitman publishing.
2. Betz, N.E., Fitzgerald, L.F.(1983) Issues in the vocational psychology of women. In w.B. walsh and S.H. osipow (Eds.). *Hand Book of vocational Psychology* Vol.1: Foundations (pp.83-159). Hillsdale, wj:Erlbaum.
3. Betz, N.E.Fitzgerald,L.F.(1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic press.
4. Brown, S.D. and Lent R.W. (Eds). (2000). *Hand book of counseling psychology* (3<sup>rd</sup> ed). New York: wiley.
5. Fairley, L.(1980). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women of the job*. New york: warner books.
6. Farmer, H.S. (1976). What inhibits achievement and career motivations in women? *Counseling psychologist*. 6,12-14.
7. Ferraro, G. (1984). Briding The wide gap: pay equity and job evaluations. *American psychologist*. 39, 1166-1170.
8. Fassinger, R.E.(2000). Gender and sexuality in human development: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds).*Hand book of counseling psychology* (3<sup>rd</sup> ed. Pp.346-0761).
9. Gianakos, I. (2000). Gender Roles and coping with work stress. *SexRoles*.
10. Gibson, R. and Mitchell. (2000). *Introduction to counseling and Guidance*.New york: Macmillan pub company.
11. Gilbert, L.A. (1981). Coping with conflict between professional and maternal roles. *fournily Relations*. 30, 419-426.
12. Mc bride, M.C. (1990). Autonomy and the struggle for famle identity: Implications for counseling women. *Journal of counseling and development*. 62, 22-6.
13. Ott.M. (1998). *Personnel psychology; Hand book of work and organicalional psychology*. 2<sup>nd</sup> Edn, volume 3: (women & work), Edited by: pieter J.Drenth, Henk thierry, charles J.de wolff.
14. Pleck, J.H. (1985). *Working wives/ working husbands* Newbury park, CA: Sage.
15. Powell, G.N. and Butterfield, D.A. (1981). A note on sex – role identity effects on managenal aspirations. *Journal of occupational psychologg*. 24, 299-301.
16. Rapoport, R. and Rapoport, R. (1978). *The dual career family*. In L.S. Hanssen and R.S.Rapoza, career development and the counseling of women.

17. Reschke, w. and kenierim, K.H. (1978). How parents influence career choice. *Journal of career planning and Employment* spring, 45-60.
18. Schaffer K.R. (1980). *sex-Roles issues in mental health*. Reading, MA: addison – wesley.
19. U.S.Bureau of census. (1999). *Statistical Abstract of the united states: 1999* (119<sup>th</sup> edition). Washington, D.C: U.S.Government printing office.
20. Wentling, R.M. (1992). Women in middle management: their career development and aspirations. *Business Horizons*. Jan -feb, 48-54.
21. Wilcox – Matthew, L and minor, C.W. (1989). The dual career couple: concerns, bedefits, and counseling implications. *Journal of counseling and development*. 68, 194-198.
22. Zunder,v. (1994). *Career counseling: Applied concepts of life planning: california*: Broks/ cole publishing co.

