

مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع آبادی با سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری

اکرم السادات رضایی^۱ - عبدالله شفیع‌آبادی^۲ - محمدرضا فلسفی‌نژاد^۳

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۲/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۵

هدف این پژوهش مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی (SMPVC) با نظریه سازه‌گرایی ساویکاس (SCCT) بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان تحت پوشش وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بیکارشدگان جویای کار بالای دیپلم مراجعه‌کننده به اداره‌های کار شهر تهران بود که از بین آن‌ها ۴۵ نفر به شیوه تصادفی انتخاب و به صورت تصادفی در سه گروه ۱۵ نفری (دو گروه آزمایشی با رویکرد آموزشی SMPVC و SCCT و یک گروه کنترل) قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی (بتز و همکاران، ۱۹۹۶) استفاده شد. پژوهش حاضر یک مطالعه نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون و آزمون پیگیری همراه با گروه کنترل بود. گروه‌های آزمایشی در ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزشهای مطابق با رویکردها مورد بررسی قرار گرفتند. خودکارآمدی شرکت‌کنندگان قبل از اجرای مداخله و پس از آن و همچنین بعد از گذشت یک ماه مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیری و اندازه‌گیری مکرر نشان داد که برنامه‌های آموزشی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تأثیر داشت. این تأثیر حتی پس از گذشت یک ماه از ثبات و مانایی کافی برخوردار بود. روش آموزش

۱. دانشجوی دکتری رشته مشاوره (نویسنده مسئول): Email: rezaei.psych@yahoo.com.

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

SCCT بر زیرمؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شغلی تأثیر بیشتری داشت و SMPVC بر مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله مؤثر بود. در حالیکه در تمامی مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی شرکت‌کنندگان در هر دو شیوه مداخله بطور معناداری نسبت به گروه کنترل از عملکرد بالاتری برخوردار بودند. در مجموع دو رویکرد مداخله‌ای (SMPVC) و (SCCT) تأثیرات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی داشتند.

کلیدواژه‌ها: خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی، سازه‌گرایی ساویکاس.

مقدمه

داشتن شغل مناسب به عنوان یکی از نیازهای ضروری هر فرد، از اهمیت فراوانی برخوردار است. شغل علاوه بر تأمین نیازمندی‌های اقتصادی و کسب درآمد، ایجاد حس رضایت مندی در فرد، آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی زیادی دربردارد. فرایند انتساب و اشتغال به کار مناسب مفهومی پویاست و مستلزم توانایی شناخت و پذیرش تغییرات مداوم در بازار کار و هماهنگی با این تغییرات است. ایجاد توانایی نگهداری شغل مناسب و کسب مهارت‌های جدید برای همراه شدن با تغییرات پیوسته در مشاغل یکی از چالش‌ها و دغدغه‌های اصلی مشاوره شغلی است (ارده، ۱۳۸۹).

ناتوانی برای یافتن شغل مناسب و نگهداری آن، فرایند بیکاری به عنوان یکی از پدیده‌های اجتماعی در جهان امروز، را تشدید می‌کند. بیکاری وضعیتی است که در آن گروهی به کار اشتغال نداشته باشند یا در جریان انتقال به کار جدیدی باشند و یا نتوانند در سطح دستمزدهای واقعی موجود، کاری بیابند. به تعبیر دیگر بیکار کسی است که در جستجوی کار است و در فن و حرفه عادی خود کاری را نمی‌یابد که مزد عادی را به دست آورد. به بیان دیگر بیکاری به معنای فقدان و یا نقصان فرصت‌های شغلی کافی و مناسب برای جمعیت جویای کار و عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار است نرخ بیکاری یکی از شاخص‌هایی است که برای ارزیابی شرایط اقتصادی کشورها مورد استفاده قرار می‌گیرد و بررسی آن دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است. بیکاری را می‌توان هم

در مورد یک صنعت یا یک ماشین و هم در مورد یک کارگر به کار برد (طالقانی، ۱۳۸۴). اهمیت بررسی پدیده بیکاری از این جهت اهمیت دارد که بروز آن مشکلات و تبعات فراوانی به همراه دارد، از جمله بروز مشکلات اقتصادی در زندگی، تغییر نظم و روال زندگی به یکباره، از دست رفتن هویت شغلی و نقش اجتماعی تأیید شده و تماس های اجتماعی مرتبط به شغل، بروز چالش های مالی، و سایر نقش های زندگی مانند نقش همسری و یا والدی مشکلاتی تجربه می شود و البته افرادی که با آنان زندگی می کنند نیز از این فشارها در امان نیستند (ارده و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

افراد بیکار شده و جویای کار، در جستجوی یافتن شغل جدید، فشارهای روان شناختی گسترده ای از جمله استرس تأمین معاش خانواده، استرس وابسته به جستجوی شغل جدید، عدم اعتماد به نفس، عدم تصمیم گیری در انتخاب شغل مناسب و مانند آن را تجربه می کنند. بیکاران و بیکارشدگان در بیرون رفت از شرایط نامناسبی که در آن قرار دارند باید ارزیابی مجددی از مهارت ها و اهداف خود داشته باشند و توانایی ارزیابی منطقی وقایع و شرایطی را که در آن قرار گرفته اند را به دست آورند. آنان به همه توانایی های شخصی ممکن نیاز دارند تا بتوانند در رفع بحرانی که زندگی شان را تهدید می کند، درست و منطقی و واقع بینانه عمل کنند. این کار ممکن است مسیر شغلی کاملاً متفاوتی را برای آنان رقم زند تا در نهایت تصمیم مناسبی برای یافتن شغل جدید بگیرند (زونکر^۱، ۲۰۰۶).

یکی از معضلاتی که افراد بیکار از آن رنج می برند ناتوانی در تصمیم گیری شغلی است. راهنمایی و مشاوره شغلی می تواند کمک مؤثری به افراد بیکار ارائه نماید. تصمیم گیری شغلی یک فرایند پیچیده و از مهمترین تصمیمات زندگی فرد است که پیامدهای طولانی مدتی بر زندگی در زمینه بهزیستی روان شناختی، سلامت جسمانی و نیز موقعیت مالی دارد. به عقیده هاکت و بتز (۱۹۸۱) تعداد کمی از تصمیم گیری های

1. Zunker, V.G.

دیگرو وجود دارد که تأثیری به اندازه انتخاب شغل بر زندگی فرد می‌گذارند، نه فقط به دلیل این که اکثر مردم تقریباً بیشتر وقت شان را در سرکار می‌گذرانند، بلکه به دلیل این که انتخاب شغل سبک زندگی فرد را تا حدّ زیادی تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حیطه تصمیم‌گیری شغلی می‌توان افراد را به دو گروه تقسیم کرد: یک دسته افرادی هستند که دارای تصمیم‌گیری شغلی اند و دسته دیگر افرادی هستند که دچار بی‌تصمیمی شغلی اند و به عبارت دقیق‌تر از تصمیم‌گیری در رابطه با شغل آینده‌شان ناتوانند (لی^۱، ۲۰۰۵). بی‌تصمیمی^۲ شغلی به عنوان عدم توانایی در انتخاب یک شغل و ناتوانی در خودکارآمدی در تصمیم‌گیری تعریف می‌شود (کلی^۳ و لی، ۲۰۰۲).

خود و باورهای مربوط به آن نقش سازنده‌ای در تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌نماید. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی عبارت است از اطمینان فرد از این جهت که قادر است به طور موفقیت آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به خوبی انجام دهد و به تعهد خویش عمل نماید. دیویس^۴، براون و لنت (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که خودکارآمدی پایین رشد مسیر شغلی را محدود و باعث ضعف در تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌شود. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی عبارت است از اطمینان فرد از این جهت که قادر است به طور موفقیت آمیزی تکالیف مربوط به انتخاب شغل را به خوبی انجام دهد و به تعهد خویش عمل نماید (تیلور^۵ و بتز، ۱۹۸۳). در واقع خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند بر مقدار زمان سپری شده برای یافتن شغل و موفقیت بعدی در آن شغل تأثیر گذارد (هاکت، بتز و دوتی، ۱۹۸۵).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به طور معکوسی با بی‌تصمیمی شغلی ارتباط دارد (برگروون و رومانو^۶، ۱۹۹۴؛ بتز، کلین^۷ و تیلور،

1. Lee, K.

2. indecision

3. Kelly, K.R.

4. Dawis, R.V.

5. Taylor, K.M.

6. Bergeron, L.M., & Romano, G.L.

7. Klein

۱۹۹۶). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی رابطه معکوسی با هویت شغلی پایین (رابینز، ۱۹۸۵) و ترس از تعهد شغلی (بتز و سرلینگ، ۱۹۹۳) دارد. مطالعات انجام شده در زمینه آموزش ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان (وانگ، ژانگ و شائو^۱، ۲۰۱۰)، ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در نیروی کار جوان (دی راف، دویی و وینسنت، ۲۰۰۹)، اثربخشی مداخلات مشاوره شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی زنان دانشجو (سالیوان^۲، ۲۰۰۰)، افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در دانش‌آموزان (ابرین و همکاران، ۲۰۰۰)، بیانگر تأثیر برنامه‌های مداخلاتی در این حوزه است. هاکت و بتز (۱۹۸۱) به این نتیجه رسیدند که بین باورهای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و دامنه مشاغلی که افراد انتخاب می‌کنند رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین پژوهشهای صیادی و شفیع آبادی (۱۳۸۹) در زمینه تدوین برنامه توانمند سازی انتخاب شغل و فکری و شفیع آبادی (۱۳۹۲) در زمینه ارتقاء رفتار کارآفرینانه دانشجویان با استفاده از الگوی چند محوری شفیع آبادی بیانگر این است که برنامه‌های آموزشی و مداخلات مشاوره شغلی تأثیر بسزایی در انتخاب شغل دارند.

ارتقای خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در بیکارشدگان جویای کار می‌تواند این افراد را به توانایی‌های تجهیز نماید که بتوانند با اعتماد به نفس، تصمیم شغلی مناسب و واقع بینانه‌ای بگیرند. بتز، کلین و تیلور، (۱۹۹۶)، بتز و تیلور (۲۰۰۶) براساس مؤلفه‌های بلوغ شغلی مطرح شده معتقدند که خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دارای پنج مؤلفه است که شامل خودارزیابی دقیق^۳ به عنوان نخستین مؤلفه است که دربرگیرنده شناخت خویش، از طریق آگاهی فرد از توانایی‌ها، علایق شغلی، نیازها و ارزش‌های مشاغل و مفهوم خود است. دومین مؤلفه شامل اطلاعات شغلی یعنی دانش فرد درباره مشاغل است. این مؤلفه در واقع شناخت فرد درباره وظایف مربوط به مشاغل

1. Wang, J., Zhang, D. & Shao, J.

2. Sullivan, K.R.

3. accurate self-appraisal

مختلف را در بر می گیرد. انتخاب سومین مؤلفه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی است و به معنای انتخاب یک شغل است و بیان می کند که آیا ویژگی های فرد با شغل انتخابی انطباق دارد. مؤلفه ی چهارم، برنامه ریزی با نگاه به آینده است. حل مسأله مؤلفه پنجم در مقیاس خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی است و به معنای آن چه که فرد در عمل باید انجام دهد تا انتخاب مناسبی داشته باشد؛ اطلاق می گردد. حل مسأله بیانگر توانایی غلبه بر مشکلات و موانع موجود در فرایند تصمیم گیری شغلی است.

لذا آموزش ارتقای خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی در بیکار شدگان جویای کار بعنوان یکی از ضروری ترین و اصلی ترین روش بر سازگاری بیکارشدگان با شرایط جدید و یافتن شغل مناسب پیشنهاد شده است. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می دهد چنانچه در این خصوص به بیکار شدگان جویای کار آموزش داده شود، آنان می توانند هم با مسایل ناشی از بیکاری بهتر کنار بیایند و هم به منظور تصمیم گیری برای انتخاب شغل مناسب توانمند شوند و حمایت های مشاوره ای دریافت نمایند. در اینجا است که نقش و اهمیت مشاوره شغلی مطرح می شود زیرا یکی از عناصر اصلی راهنمایی و مشاوره شغلی توانمند ساختن افراد در فهم نیازهایشان و افزایش آگاهی آنها از فرصت های مناسب به منظور تصمیم گیری در زمینه اشتغال و آموزش در نحوه کنار آمدن با مسائل همراه با آن است (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳). در زمینه تصمیم گیری شغلی و اهمیت نقش خودکارآمدی در این زمینه نقش مشاوره شغلی چندان مورد توجه قرار نگرفته است در حالی که مشاوره شغلی به عنوان سنگ بنای مشاوره، تنوع روش ها و امکان برگزاری جلسات گروهی می تواند یک شیوه جدید و مفید در زمینه ارتقاء خودکارآمدی و کاهش افکار خودتخریب گر باشد (رید، اسکار و پارسون^۱، ۲۰۰۹).

با این توصیف مشخص است که خودکارآمدی و آموزش آن نقش مهم و سازنده ای در تصمیم گیری و به ویژه تصمیم گیری شغلی دارد. اگرچه این مسأله بصورت گسترده ای

1. Reed, T.L., Skaar, N.R., & Parson, L.B.

پذیرفته شده و بصورت ریشه دار در جهان مورد پیگیری قرار گرفته اما در مورد شیوه های بهینه انجام این آموزشها در بین صاحب نظران و پژوهشگران رویکردها و نظریات متفاوتی دیده می شود. در میان رویکردهای مختلف، رویکرد سازه گرایی ساویکاس (SCCT)^۱ که جزء رویکردهای پست مدرن با قابلیت بومی شدن است با اقبال چشمگیری همراه بوده است. این رویکرد تحت تأثیر شرایط موقعیتی و فرهنگی دارای قابلیت بومی شدن است. از سوی دیگر الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی که یک الگوی بومی مطابق با فرهنگ ایرانی است که نگرش رشدی به انتخاب شغل دارد. در این پژوهش به الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی (الگوی بومی) و نظریه سازه گرایی ساویکاس به منظور ارتقای خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی بیکار شدگان جویای کار تحت پوشش وزارت تعاون و رفاه و امور اجتماعی استفاده شده است.

الگوی چند محوری شفیع آبادی (SMPVC)^۲ که نگرشی رشدی و تکاملی به انتخاب شغل دارد. دزدوین این مدل از سه نظریه مهم استفاده شده است. شامل روان شناسی فردی آدلر^۳، نظریه نیازهای آنارو^۴ و نظریه تصمیم گیری تیدمن و اوهارا^۵. از نظر آدلر، کار به عنوان راهی است که از طریق آن مردم می توانند علاقه اجتماعی و احساس تعلق به جامعه را نشان دهند. به عبارت دیگر کار همراه دو تکلیف عشق و علاقه اجتماعی به عنوان بنیان های زندگی سالم عمل می کنند (ماتنی^۶، گفروور^۷ و هریس^۸، ۲۰۰۰).

بر اساس این الگو، نظریه های راهنمایی و مشاوره عموماً و نظریه های راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه متأثرند. به عبارت دیگر مبانی فرهنگی، اعتقادات و نحوه زندگی مردم تا حد زیادی تعیین کننده میزان کاربرد و

1. Savicas Career Construction Theory(SCCT)

2. Shafiabady's Multi-axial Pattern of Vocational Choice(SMPVC)

3. Adler

4. Ana Ro

5. O'Hara & Tiedeman

6. Matheny

7. Gfroerer

8. Harris

کارآیی و سودمندی یک نظریه و یا یک روش در راهنمایی و مشاوره هستند. این الگو انتخاب شغل را فرایندی پویا و هدفمند در درون شیوه زندگی می داند که تحت تأثیر خودپنداره، ارضای نیازها و توان تصمیم گیری قرار دارد. پویایی در انتخاب شغل به معنی تحرک، تغییرپذیری، خلاقیت و شادابی است و هدفمندی به معنای آن است که انسان از راه انتخاب شغل درصدد است از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و احساس برتری و استقلال کند. خودپنداره تصویری است که فرد بر مبنای تربیت خانوادگی، آموزش های خارج از منزل مثل مدرسه و کودکان و روابط با همسالان نسبت به جسم، روان و ذهن خود پیدا می کند و براساس آن نگرش نسبت به خودش رفتار می کند که انتخاب شغل یکی از این رفتارها است. همچنین یکی از دلایل انتخاب شغل ارضای نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی است و خودپنداره شغلی زمانی رشد خواهد کرد که با ارضای نیازها همراه باشد. در نهایت برای انتخاب شغل به نیروی خلاق و تصمیم ساز در فرد نیاز است تا همسوبا خودپنداری او را برای تصمیم گیری و اقدام به موقع جهت رسیدن به اهدافش یاری کند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

تئوری سازه گرایی ساویکاس (^۱SCCT) تغییرات اساسی در شیوه زندگی و برنامه ریزی شغلی را که ناشی از پیشرفت فناوری فوق العاده و انفجار اطلاعات در قرن ۲۱ را مورد توجه قرار داده و نظریه و عمل را درحوزه مشاوره شغلی به هم پیوند زده است. این تئوری به سادگی بیان می کند که افراد با رفتارهای شغلی خویش در واقع شغل خود را می سازند. این نظریه سه جنبه مهم رفتارهای شغلی یعنی: تشخیص^۲، رشد^۳ و پویایی را مدنظر قرار می دهد. از منظر روان شناسی فردی این دیدگاه انواع شخصیت های شغلی و اینکه افراد مختلف چه چیزی را برای انجام دادن ترجیح می دهند را بررسی می نماید. از منظر روان شناسی رشد، این دیدگاه فرایند سازگاری روانی - اجتماعی و اینکه چگونه افراد از

1. Savicas Career Construction Theory(SCCT)
2. differential
3. developmental

عهده وظایف شغلی، انتقال شغلی و صدمات ناشی از کار برمی آیند را بررسی می کند و از منظر روان شناسی روایتی^۱ این دیدگاه موضوعاتی نظیر اینکه افراد کدام زمینه های زندگی خودشان را به رفتارهای شغلی تحمیل می کنند و چرا افراد به شیوه های متفاوتی کار را با زندگی سازگار می نماید. ساویکاس در بحث انطباق پذیری مسیر شغلی، اعتماد در مسیر شغلی را مطرح می کند که منظور، احساس خود کارآمدی در ارتباط با توانایی فرد در انجام موفقیت یک فعالیت است و فقدان اعتماد مسیر شغلی و در واقع عدم وجود احساس خود کارآمدی، بازداری مسیر شغلی را بدنبال دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵). آموزش این الگوها می توان فرایند تصمیم گیری در انتخاب شغل جدید و ایجاد اعتماد به نفس در افراد بیکار را تقویت کرد. به همین منظور با توجه به مطالبی که گفته شد. این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا آموزش این دو مدل برافزایش خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی بیکار شدگان تأثیر دارد؟، و به مقایسه این دو الگو و همچنین تفاوت دو الگورا در ارتقای خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی بیکارشدگان پردازند.

روش

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش تعیین اثربخشی دو رویکرد مداخله ای، الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه سازه گرایی ساویکاس بر خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بیکار شدگان تحت پوشش وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بود؛ از روش پژوهش نیمه آزمایشی استفاده شد. با توجه به دقت و دستکاری و کنترلی که در این شیوه بر روی متغیرهای پژوهش صورت می گیرد این رویکرد از قابلیت بالایی در نشان دادن رابطه علی استفاده از دو رویکرد مداخله ای SMPVC و SCCT بر خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بیکار شدگان برخوردار است. به منظور بالابردن دقت نتایج و کنترل عوامل تهدید کننده روایی درونی پژوهش از طرح پیش آزمون پس آزمون با گروه کنترل استفاده شد. به این

1. narrative

ترتیب که پس از انتخاب آزمودنی‌ها، آنها بطور تصادفی در دو گروه آزمایشی و یک گروه کنترل قرار گرفتند. دو گروه آزمایشی با شیوه‌های مداخله‌ای SMPVC و SCCT آموزش می‌بینند و گروه کنترل هیچگونه آموزشی دریافت نکرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه بیکار شدگان جویای کار بالای دیپلم که تحت پوشش بیمه بیکاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بودند، که برای انجام حضور و غیاب ماهانه الزام به مراجعه حضوری به اداره‌های کار شهرستان داشتند. تعداد تقریبی بیکاران مراجعه کننده به اداره‌های کار شهرستان حدود ۱۱۰۰۰ نفر است. دامنه سنی این افراد بین ۲۵ الی ۳۵ سال است و مراجعه کنندگان بیکار مرد بیشتر از زنان است.

در این پژوهش ۴۵ نفر از افراد بیکار تحت پوشش بیمه به روش تصادفی انتخاب شدند. پژوهشگر به منظور انتخاب این گروه نمونه میزان تحصیلات بالای دیپلم و جویای کار بودن آنان در آینده را در نظر گرفت. این افراد در طی مصاحبه اولیه تمایل خود را برای شرکت در کلاس‌های آموزشی این پژوهش اعلام نمودند. این گروه نمونه به گونه تصادفی در سه گروه ۱۵ نفری جایگزین شدند، شامل دو گروه آزمایشی بارویکرد آموزشی SMPVC و SCCT و یک گروه کنترل. یک نفر از گروه آزمایشی SMPVC بنا به دلایل شخصی از ادامه آموزش منصرف و در نهایت پژوهش با ۴۴ شرکت کننده انجام شد. این گروه نمونه در دامنه سنی بین ۲۳ الی ۴۵ قرار داشت و میانگین سنی آنان تقریباً ۳۲ بود.

مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی: برای جمع‌آوری اطلاعات، از مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی (CDMSE-SF) که توسط بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) به منظور ارزیابی باور فرد در مورد اینکه آیا قادر است تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند؛ استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۵ عبارت است که به صورت فردی اجرا می‌شود. هر ۵ عبارت یک زیرمقیاس را تشکیل می‌دهد. این پنج زیرمقیاس عبارتست از: خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله. در این مقیاس از افراد خواسته می‌شود نظر خود را در طیف ۵ درجه‌ای از اصلاً مطمئن نیستم تا کاملاً مطمئن میزان موافقت یا مخالفت خود را اعلام کنند. هر عبارت به گونه

۴، ۵، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب از کاملاً مطمئن تا اصلاً مطمئن نیستم نمره گذاری می شود. دامنه نمرات کل مقیاس بین ۲۵ تا ۱۲۵ و دامنه نمره زیر مقیاسها ۵ تا ۲۵ است. نمره بالا بیانگر دارا بودن سطح بیشتری از مؤلفه مورد اندازه گیری است. بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) ضریب همسانی درونی زیر مقیاس ها را بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۳ و ضریب همسانی کل آزمون را ۰/۹۴ گزارش کردند. کریمی (۱۳۸۷) همسانی درونی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آورد. باوی (۱۳۸۸) با اجرای پژوهشی بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز همسانی درونی این آزمون را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آورد. روایی همزمان از طریق همبستگی زیر مقیاس های این آزمون و آزمون تردید شغلی (بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹۶) بررسی شد. باوی (۱۳۸۸) با بررسی نظر ۵ نفر از اساتید متخصص مشاوره و روان شناسی ضریب توافق ۰/۷۶ بدست آورد. در این پژوهش پایایی آزمون با استفاده از روش بازآزمایی با فاصله زمانی یک ماه و مشاهده همبستگی بین نمره های کل مقیاس و خرده مقیاس ها برآورد گردید. پایایی کل مقیاس برابر ۰/۹۴۴ و برای خرده مقیاس ها در دامنه ای بین ۰/۸۷۰ تا ۰/۹۱۳ و آلفای کرونباخ کل مقیاس برابر ۰/۹۶۴ بود.

روش اجرا

ابتدا ادبیات محتوای آموزش متناسب با رویکرد الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی و نظریه سازه گرایی ساویکاس بر ارتقای خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و پیشنهاد پژوهشی مرتبط با آن مورد مطالعه قرار گرفت. سپس با بررسی تفاوتها و شباهتهای هر دو رویکرد آموزشی مشخص شد هر دو در داشتن نگرشی رشدی به موضوع انتخاب شغل، تأکید بر هدفمندی زندگی، تأکید بر خودشناسی و جمع آوری اطلاعات برای شناخت و انتخاب شغل و همچنین در اهمیت دادن به بحث خود ارزیابی و نقش آن در انتخاب شغل مناسب شباهت دارند. در بحث تفاوتها، مفهوم خویشتن پنداری در SMPVC با مفهوم خودپنداره در SCCT از نظر عوامل مؤثر در شکل گیری هر دو رویکرد،

قابل مقایسه هستند. مفهوم شیوه زندگی در SMPVC به عنوان هدایت‌گر رفتار شغلی و تعیین‌کننده مسیر انتخاب شغل جهت نیل به کمال و غلبه بر حقارت با مفهوم داستان زندگی در SCCT که معنا دهنده مسیر شغلی فرد است؛ قابل مقایسه است. تصمیم‌گیری شغلی در SMPVC با مفهوم اعتماد در انطباق‌پذیری مسیر شغلی SCCT قابل مقایسه است. در نهایت با نظرخواهی از صاحب‌نظران فرم نهایی محتوای آموزشی هر دو رویکرد تشکیل گردید. پس از نمونه‌گیری و تشکیل گروه کنترل و دو گروه آزمایشی، هریک از گروه‌ها تحت آموزش ویژه خودشان مشتمل بر ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مورد آموزش قرار گرفتند. لازم به ذکر است که شرکت‌کنندگان در پژوهش قبل از اجرای مداخله، پس از آن و همچنین بعد از گذشت یک ماه آموزش مجدداً در شرایط مناسب به وسیله مقیاس خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. خلاصه جلسات دو برنامه آموزشی (SMPVC) و (SCCT) آمده است.

خلاصه جلسه‌های آموزشی تدوین شده براساس مدل چند محوری شفیع آبادی عبارتند از: جلسه یکم جلسه توجیهی و اجرای پیش‌آزمون: آشنایی و گفتگو و اجرای پیش‌آزمون؛ جلسه دوم آشنایی با رویکرد: بیان اهداف کلی و جزئی برنامه آموزشی، معرفی مدل آموزشی و تعیین تکلیف؛ جلسه سوم خویشتن‌پنداری: توضیح مفهوم خویشتن‌پنداری و عوامل تشکیل دهنده آن و تعیین رابطه بین خویشتن‌پنداری و تصمیم‌گیری خودکارآمدی در انتخاب شغلی؛ جلسه چهارم هدفمندی و پویایی: شناخت پویایی و هدفمندی و نقش آن در خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی؛ جلسه پنجم شناسایی نیازها: شناسایی نیازها برپایه شیوه منحصر بفرد زندگی و نقش آن در خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی؛ و جلسه ششم تصمیم‌گیری: اهمیت تصمیم‌گیری و بیان عوامل تشکیل دهنده آن، آموزش مراحل تصمیم‌گیری.

خلاصه جلسه‌های مدل سازه‌گرایی ساویکاس عبارتند از: جلسه یکم جلسه توجیهی: اطلاع‌رسانی در مورد جلسات و گفتگو با شرکت‌کنندگان و اجرای پیش‌آزمون؛ جلسه دوم آشنایی با رویکرد مربوطه: بیان اهداف کلی و جزئی برنامه آموزشی، معرفی مدل

آموزشی و تعیین تکلیف؛ جلسه سوم خودپنداره: شناخت شخصیت هدفمند شغلی، توضیح مفهوم خودپنداره و عوامل تشکیل دهنده آن؛ جلسه چهارم سازه‌های مسیر شغلی و موضوعات زندگی: شناسایی سازه‌های مسیر شغلی افراد و توضیح مفهوم موضوعات زندگی، شناسایی مسایلی در زندگی که باید حل شود؛ جلسه پنجم انطباق پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم انطباق پذیری در مسیر انتخاب شغل و ابعاد آن، توضیح مفهوم کنترل و دغدغه‌های موجود در مسیر تصمیم‌گیری شغلی؛ جلسه ششم انطباق پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم کنجکاوی و اعتماد در مسیر شغلی.

تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس هدف و سؤالهای‌های پژوهش، با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل کوواریانس چندمتغیری و اندازه‌گیری مکرر) انجام شد.

یافته‌ها

در این پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده بر روی ۴۴ نفر از بیکار شدگان مراجعه کننده به اداره کار صورت گرفت. در جدول ۱ جنسیت شرکت کنندگان در پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی جنسیت افراد شرکت کننده در پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۴	۵۴/۵۰
زن	۲۰	۴۵/۵۰
مجموع	۴۴	۱۰۰/۰۰

جدول ۱ نشان می‌دهد، از ۴۴ نفر شرکت کننده در پژوهش ۲۴ نفر (۵۴/۵ درصد) مرد و ۲۰ نفر (۴۵/۵ درصد) زن هستند. جدول ۲ وضعیت تأهل شرکت کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۲: توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد شرکت کننده در پژوهش

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۲۲	۵۰/۰۰
متأهل	۲۲	۵۰/۰۰
مجموع	۴۴	۱۰۰/۰۰

در جدول ۲ مشاهده می شود، نیمی از شرکت کنندگان در پژوهش (۲۲ نفر) اعلام کرده اند که مجرد هستند و نیمی دیگر از آنان (۲۲ نفر) بیان کرده اند که متأهل هستند. بنابراین سعی شده است جنسیت و وضعیت تأهل شرکت کنندگان در پژوهش در دو گروه آزمایشی با رویکرد آموزشی SMPVC و SCCT و گروه کنترل به نسبت مساوی رعایت شود.

همانطور که در معرفی ابزار بیان شد مقیاس مقیاس خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی علاوه بر تعیین نمره کل خودکارآمدی وضعیت هر فرد را در قالب ۵ خرده مقیاس خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسأله اندازه گیری می کند. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس ها را در هر یک از گروه های آزمایشی و کنترل و همچنین به تفکیک پیش و پس آزمون و پیگیری ارائه می کند.

همانطور که در جدول ۳، ملاحظه می شود نمره میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس خودارزیابی در مرحله پیش آزمون برای گروه کنترل به ترتیب برابر ۱۱/۸۶۶ و ۱/۸۸۴ است که بیشتر از مقادیر گروه های آزمایشی با رویکرد آموزشی SMPVC و SCCT است. در مرحله پس آزمون این مقادیر در گروه آزمایشی SCCT برابر ۲۳ و ۱/۸۹، که بیشتر از گروه آزمایشی SMPVC و کنترل است. در مرحله تعقیبی (پیگیری) نمره میانگین و انحراف معیار این خرده مقیاس در گروه آزمایشی SCCT و کنترل کمتر از گروه آزمایشی SMPVC است. مقایسه سه مرحله اندازه گیری نشان می دهد این مقادیر در مورد خرده مقیاس خودارزیابی در مرحله پس آزمون بیشتر از سایر مراحل است.

نمره میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس اطلاعات شغلی در مرحله پیش آزمون در

گروه‌های آزمایشی SMPVC و SCCT کم‌تراز گروه کنترل است. در مرحله پس از آزمون این مقادیر در گروه آزمایشی SMPVC و کنترل کم‌تراز گروه آزمایشی SCCT است. در مرحله تعقیبی (پیگیری) نمره میانگین و انحراف معیار این خرده مقیاس در گروه آزمایشی SCCT و کنترل کم‌تراز گروه آزمایشی SMPVC است. مقایسه در سه مرحله اندازه‌گیری نشان می‌دهد این مقادیر در مرحله پیگیری آزمون بیشتر از سایر مراحل است.

بنابراین آنچه دیده می‌شود بین گروه‌های آزمایشی و گروه کنترل در سه مرحله پیش آزمون، پس از آزمون و پیگیری به تفکیک در خرده مقیاس‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی تفاوت‌هایی دیده می‌شود. لذا به منظور بررسی اینکه آیا تفاوت بین میانگین نمره‌های خرده مقیاس‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی گروه‌ها و در سه مرحله اندازه‌گیری متأثر از شیوه‌های آموزشی است یا ناشی از خطای نمونه‌گیری و اندازه‌گیری است، از روش آماری تحلیل کوواریانس چند متغیری^۱ (MANCOVA) استفاده شد. ابتدا برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مفروضه‌های آزمون کوواریانس مبنی بر نرمال بودن نمره‌های متغیر وابسته و همگنی واریانس‌ها و تأیید همبستگی بین متغیرهای وابسته مورد تأیید قرار گرفت. در جدول ۴، خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری نمره‌های پس از آزمون در سه گروه کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT به تفکیک مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با نمره پیش آزمون (همپراش) ارائه می‌شود.

جدول ۴: خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری تأثیر مداخله بر

مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

F	df	خطا df	Eta	سطح معنی داری (P)
۰/۳۶۷	۵	۳۶	۰/۰۴۹	۰/۸۶۷
۸/۶۱۶*	۱۰	۷۴	۰/۵۳۸	۰/۰۰۰

* منظور از درجه آزادی df است. نسبت‌های F چند متغیری از مشخصه آماری پیلایی به دست آمده است. همبستگی بین متغیرها = Eta

جدول ۴، نشان می‌دهد، نسبت F مربوط به آزمون پیلایی مربوط به متغیرهای پژوهش در بین گروه‌های آزمایشی و کنترل برابر ۸/۶۱۶ که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است. به بیان دیگر بین مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل، بعد از تعدیل میانگین نمره‌های پیش آزمون و حذف تأثیر پیش آزمون، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همبستگی بین متغیر پیش آزمون با متغیرهای وابسته برابر ۰/۰۴۹ و مقدار واریانس تبیین شده برابر ۰/۰۰۲ یعنی در صد ناچیزی از متغیرهای وابسته توسط تأثیر پیش آزمون تبیین می‌شود. به بیان دیگر بین نمره‌های پس آزمون و تعدیل نمره‌های پیش آزمون تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همبستگی بین مداخله (گروه‌های آزمایشی) با متغیر وابسته برابر ۰/۵۳۸ و مقدار واریانس تبیین شده برابر ۰/۲۹ یعنی ۲۹ درصد متغیرهای وابسته توسط تأثیر مداخله تبیین می‌شود. به بیان دیگر بین گروه‌های آزمایشی بعد از تعدیل نمره‌های پس آزمون تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به معناداری F کلی چند متغیری که بیانگر وجود تفاوت معنادار در ترکیب خطی از مؤلفه‌های خودکارآمدی تحت تأثیر گروه است. به منظور روشن شدن ماهیت این تفاوتها از تجزیه و تحلیل کواریانس تک متغیری در جدول ۵ استفاده شد.

جدول ۵: خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری تأثیر مداخله بر

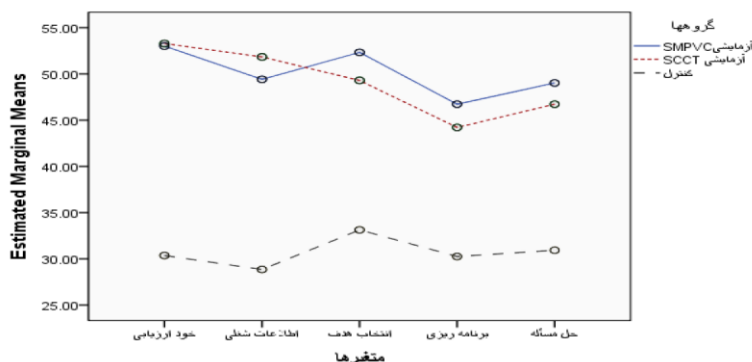
مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

منبع	df	SS	MS	F
پیش آزمون	۱	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	۰/۰۱۴
(همپراش)				
مداخله	۲	۶۸۹/۹۱۸	۳۴۴/۹۵۹	۸۱/۷۰**
خطا	۴۰	۱۶۸/۸۹۰	۴/۲۲۲	
پیش آزمون	۱	۵/۹۳۳	۵/۹۳۳	۰/۸۷۳
(همپراش)				
مداخله	۲	۵۹۱/۶۳۶	۲۹۵/۸۱۸	۴۳/۵۴۱**
خطا	۴۰	۲۷۱/۷۵۷	۶/۷۹۴	

منبع	df	SS	MS	F
پیش آزمون (همپراش)	۱	۱/۳۰۷	۱/۳۰۷	۰/۲۸۷
انتخاب هدف	۲	۳۹۵/۴۵۶	۱۹۷/۷۲۸	۴۳/۴۲۳**
خطا	۴۰	۱۸۲/۱۴۰	۴/۵۵۴	
پیش آزمون (همپراش)	۱	۰/۳۰۲	۰/۳۰۲	۰/۰۵۰
برنامه ریزی	۲	۲۳۵/۶۲۴	۱۱۷/۸۱۲	۱۹/۵۸۷**
خطا	۴۰	۲۴۰/۵۸۹	۶/۰۱۵	
پیش آزمون (همپراش)	۱	۰/۶۳۳	۰/۶۳۳	۰/۰۹۵
حل مسأله	۲	۳۳۲/۸۴۹	۱۶۶/۴۲۵	۲۴/۸۶۳**
خطا	۴۰	۲۶۷/۷۴۸	۶/۶۹۴	

*: درجه آزادی = df، مجموع مجذورات = SS، میانگین مجذورات = MS، آزمون = F، $p < ۰/۰۰۱$ **

مقادیر تحلیل کواریانس تک متغیری همانند تحلیل کواریانس چند متغیری نشان داد همه مؤلفه‌ها یا خرده مقیاس‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در اثر شرایط ارائه شده برای گروه‌های آزمایشی معنادار بوده است. میزان تأثیر مؤلفه یا خرده مقیاس خودارزیابی در گروه‌های آزمایشی SMPVC و SCCT بیشتر از سایر مؤلفه‌ها یا خرده مقیاسها است. به عبارت دیگر روش آموزشی دورویکرد (SMPVC) و (SCCT) تأثیرات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی دارد. این نتایج در شکل ۱ دیده می‌شود.



شکل ۱، نمودار میانگین نمره‌های مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های مورد بررسی

همانطور در شکل ۱ دیده می‌شود بین میانگین نمره‌های مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در سه مرحله اندازه‌گیری و همچنین در سه گروه کنترل، آزمایشی SMPVC و SCCT متفاوت از یکدیگر هستند. میانگین نمره مؤلفه‌ها در گروه کنترل بنا به دلیل اینکه آموزش دریافت نکرده پایین است. میانگین نمره‌های دو گروه آزمایشی تقریباً نزدیک به یکدیگر اند. میانگین نمره مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شفاهی در گروه آزمایشی SCCT بالاتر از سایر گروه‌ها است. میانگین نمره مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله در گروه آزمایشی SMPVC بالاتر از سایر گروه‌ها است. بنابراین می‌توان گفت دو رویکرد آموزشی مورد استفاده در خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثرند.

به منظور مشخص کردن اثربخشی آموزش دو رویکرد (SMPVC) و (SCCT) یک ماه پس از اتمام دوره آموزشی برای هر سه گروه، کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT، و تعیین معنی‌داری میانگین نمره مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در مرحله پیگیری، پس از تأیید مفروضه‌های کرویت و تقارن مرکب، از آزمون تحلیل اندازه‌گیری مکرر چند متغیری استفاده شد.

جدول ۶: خلاصه نتایج آزمونهای چند متغیری و تک متغیری اندازه گیری مکرر
پنج مؤلفه خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی در گروه های مورد بررسی

تک متغیری				چند متغیری		منبع
F	MS	df	SS	F	df	
۰/۰۸۴	۰/۴۹۰	۱	۰/۴۹۰	۶/۴۳۰*	(۴ و ۳۳)	خود ارزیابی
۵/۲۴۸*	۳۰/۵۹۱	۱	۳۰/۵۹۱	۲۰/۴۴۶**	(۴ و ۳۳)	اطلاعات شغلی
۴۸/۷۹۶**	۲۵۳/۴۱۴	۱	۲۵۳/۴۱۴	۱۲/۰۸۱**	(۴ و ۳۳)	انتخاب هدف
۷/۱۸۶*	۳۷/۳۱۸	۱	۳۷/۳۱۸	۲/۸۶۲*	(۴ و ۳۳)	برنامه ریزی
۱۲/۷۱۸**	۹۳/۵۹۱	۱	۹۳/۵۹۱	۶/۴۴۴**	(۴ و ۳۳)	حل مسأله
				۴/۳۵۶**	(۸ و ۸۶)	گروه

*: نسبتهای F چند متغیری از مشخصه آماری پیلایی به دست آمده است. $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۰۱$ * $p < ۰/۰۰۱$

جدول ۶ نشان می دهد، نسبتهای F مربوط به آزمون پیلایی مربوط به متغیرهای وابسته پژوهش در بین سه مرحله اندازه گیری از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۱ و ۰/۰۵ معنادار است. به بیان دیگر بین مؤلفه های خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی در سه مرحله اندازه گیری تفاوت معنی دار وجود دارد. لازم به ذکر است نسبت F مربوط به متغیر مستقل پژوهش (گروه های آزمایش و کنترل) در بین سه مرحله اندازه گیری برابر ۴/۳۵۶، که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. یعنی بین سه گروه کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT در سه مرحله اندازه گیری پیش و پس آزمون و تعقیبی تفاوت وجود دارد. به منظور تعیین اینکه کدام یک از خرده مقیاس ها یا مؤلفه ها در سه مرحله اندازه گیری از لحاظ آماری تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج آزمونهای تک متغیری نشان می دهد از بین مؤلفه ها یا خرده مقیاس های خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی، فقط مؤلفه خودارزیابی در مرحله اندازه گیری پیگیری با سایر مراحل اندازه گیری تفاوت معنی داری وجود ندارد و در دیگر مؤلفه ها یا خرده مقیاس ها در بین مرحله پیگیری با سایر مراحل اندازه گیری تفاوت معناداری داشته است.

بحث

نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل، بعد از تعدیل میانگین نمره‌ها و حذف تأثیر پیش‌آزمون، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به بیان دیگر بین مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در اثر شرایط ارائه شده برای گروه‌های آزمایشی معنادار بوده است و میزان تأثیر مؤلفه خودارزیابی در گروه‌های آزمایشی SMPVC و SCCT بیشتر از سایر مؤلفه‌ها است. مقایسه دورویکرد آزمایشی نشان می‌دهد میانگین نمره مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شغلی در گروه آزمایشی SCCT بالاتر از سایر گروه‌ها است. میانگین نمره مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله در گروه آزمایشی SMPVC بالاتر از سایر گروه‌ها است. نتایج اندازه‌گیری بعد از یک ماه اتمام آموزش (مرحله پیگیری) نشان داد بین مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل تفاوت معنی‌داری وجود دارد به جز مؤلفه خودارزیابی، میانگین نمره همه مؤلفه‌ها در مرحله پیگیری بیشتر از سایر مراحل است. در مجموع می‌توان گفت دورویکرد مداخله‌ای (SMPVC) و (SCCT) تأثیرات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی داشته است.

برخی از پژوهش‌های مرتبطی که در این زمینه انجام شده تا حدودی تأیید کننده نتایج پژوهش حاضر است. به عنوان نمونه صیادی و شفیع آبادی (۱۳۸۹)، با تدوین برنامه توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر مدل چند محوری شفیع آبادی موفق شدند، توانمندسازی روان‌شناختی مشاوران را ارتقا دهند. از آنجا که افزایش رفتار کارآفرینانه با احساس خود کارآمدی افراد در ارتباط است. فکری و شفیع آبادی (۱۳۹۲) توانستند با استفاده از الگوی چند محوری شفیع آبادی افزایش رفتار کارآفرینانه را در دانشجویان ارتقا دهند. باوی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان اصفهان" به این نتیجه دست یافتند که آموزش مهارت‌های

تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به طور معنی‌داری مؤثر بوده است. کریمی (۱۳۸۷) آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی را بر ارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و کاهش بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان اهواز اثربخش یافته‌اند. وانگ، ژانگ و شاو (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان "آموزش گروهی برای ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان" دریافتند که برنامه‌های آموزش به نحو مؤثری می‌تواند منجر به ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی افراد شود. دی‌راف، دویی و وینسنت (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان "ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در نیروی کار جوان: طرح آزمایشی تصادفی" که در نمونه‌ای بزرگی از فارغ التحصیلان با بیش از ۱۲ ماه و کمتر از ۵ سال از زمان دریافت مدرک نشان داد که مداخلات در زمینه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی اثربخش بوده است. بولمان^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر درس اکتشاف شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان مردد در انتخاب شغل" به این نتیجه رسید که این درس بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تأثیر گذار بوده است. سالیوان و ماهالیک^۲ (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان "اثربخشی مداخلات مشاوره شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی زنان دانشجو" دریافتند که برنامه مداخلاتی توانسته است خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی زنان مورد مطالعه را افزایش دهد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که آموزش بر اساس الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی (SMPVC) و بر اساس نظریه سازه‌گرایی ساویکاس (SCCT) رویکردهایی است که موجب تغییر رفتار شغلی در افراد است. هریک از این الگوها اثرهای مطلوبی بر شیوه زندگی و رفتارهای شغلی در آینده برای افراد بیکار دارد و هر کدام سهم بسزایی در افزایش اعتماد به نفس، سلامت روانی بیکاران دارند. این آموزشها موجب می‌شود، بیکاران از عهده مسایل و مشکلات برآمده و سعی در یافتن شغلی

1. Bollman, L.M.

2. Sullivan K.R., & Mahalik, j.R.

مناسب خود کنند. نتایج حاصل نشان می دهد رویکرد مداخله ای SCCT تأثیر بیشتری بر مؤلفه های خودارزیابی و اطلاعات شغلی دارند. با توجه به این نتیجه برخی از مطالعات انجام گرفته بیانگر تأثیر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی در رفتارهای جستجوی کار است و نشان می دهد که افرادی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند در یافتن شغل مناسب موفق تر عمل می کنند و با توجه به اینکه بیکاری عوارض زیادی از جمله عوارض روانی مانند استرس، افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، کاهش عزت نفس و تغییر در انتظارات، که همه آنها بر جستجوی کار اثر می گذارند و در نتیجه احتمال به دست آوردن شغل را کاهش می دهند (زندپور، ۱۳۸۲). از سوی دیگر مؤلفه های انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسأله در رویکرد مداخله ای SMPV تأثیر بیشتری دارند. این نتایج به نقش و اهمیت مشاوره شغلی بیشتر اشاره می کند. چنانچه به بیکارشدگان جویای کار مهارت هایی آموزش داده شود که آنان بتوانند خود، توانایی ها و محدودیت های شان را بشناسند، با نحوه ی صحیح جمع آوری اطلاعات شغلی، امکانات و فرصت های شغلی آشنا شوند و تصمیم شغلی متناسب و واقع بینانه ای بگیرند. ضمن دریافت حمایت اجتماعی به راهبردهایی تجهیز می شوند که آنان را در مواجهه با مسایل ناشی از بیکار شدگی توانمند سازند. خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی افراد جویای کار را به مهارت هایی نظیر خودارزیابی دقیق^۱، جمع آوری اطلاعات شغلی^۲، انتخاب اهداف^۳، برنامه ریزی برای آینده^۴ و حل مسأله^۵ است که این مؤلفه ها می تواند افراد را در تصمیم گیری برای انتخاب شغل یاری و حمایت نماید. بنابراین اگر فردی خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی بالایی داشته باشد به گونه مؤثرتری عمل خواهد کرد (سولبرگ^۶ و همکاران، ۱۹۹۵).

1. accurate self-appraisal
2. gathering occupational information
3. Goals selection
4. making future plans
5. problem-solving
6. Solberg

بیکاری پدیده‌ای پیچیده و اجتماعی است که اثرات همه جانبه‌ای را بر ابعاد فرد باقی می‌گذارد و تعاملات فردی و اجتماعی او را از خود متأثر می‌سازد از طرفی انجام پژوهش علمی مستلزم محدود نمودن موضوع پژوهش و انجام بررسی از زاویه و نقطه نظری خاص می‌باشد. در این پژوهش بیکاری تنها با توجه به برخی از عوامل و متغیرهای شخصی یعنی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی مورد توجه و بررسی قرار گرفت و اگر چه در این راه تمامی تلاش بعمل آمد تا تأثیر برخورداری از این ویژگی بر یافتن و ماندن در شغل مورد بررسی قرار گیرد اما لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج این پژوهش ابعاد و پیچیدگی‌های بیکاری بعنوان یک معضل اجتماعی توجه شود. بیکار شدگان و افراد جویای کار جامعه از طیف‌ها و گروه‌های مختلف تشکیل می‌شوند از آنجایی که شرط انجام پژوهش گردآوری اطلاعات است و گردآوری اطلاعات بدون دسترسی به شرکت‌کنندگان امکان پذیر نیست. پژوهشگر به منظور اجرایی شدن فرایند پژوهش ناگزیر از بیکارشدگان که به اداره کار مراجعه کردند؛ استفاده کرد. این در حالی است که همه بیکاران به این اداره مراجعه نمی‌کنند و از انگیزه و اعتماد کافی برای حل مسائل خویش با همکاری این مراکز داشته باشند. لذا در تعمیم نتایج به همه جامعه بیکاران باید ویژگی‌ها و شرایط شرکت‌کنندگان این پژوهش مورد توجه قرار گیرد. در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به وضعیت افراد در مورد خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی از گزارش مشخص شرکت‌کنندگان استفاده شد اگرچه در نهایت سعی و تلاش به عمل آمد که شرکت‌کنندگان در پژوهش با صراحت، صداقت و دقت به سؤالات پاسخ دهند با این همه صداقت شرکت‌کنندگان در پاسخگویی به سؤالات در کلیه پژوهشهای علوم انسانی از جمله چالشهای جدی به حساب می‌آید لذا اینکه آیا شیوه‌های اتخاذ شده برای اخذ پاسخ‌های دقیق و صحیح شرکت‌کنندگان از موفقیت کامل برخوردار نبودند لذا باید در تعمیم نتایج پژوهش مورد توجه قرار داد.

با توجه به اینکه در این پژوهش به موضوع خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

بیکاران با توجه به دورویکرد مداخله‌ای SMPVC و SCCT اشاره شد لذا پیشنهاد می‌شود سایر موضوعات و مسائلی که بیکاران با آن مواجه هستند بصورت علمی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. در این پژوهش دورویکرد SMPVC و SCCT در انتخاب شغل بیکاران مورد مطالعه و مقایسه قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود در دیگر پژوهشها به مقایسه دیگر الگوها و رویکردهای انتخاب شغل مورد مطالعه و مقایسه قرار گیرند و مدل SMPVC با سایر الگوهای هم محتوای خود مورد مقایسه قرار گیرد. با توجه به اینکه پژوهشگر در گردآوری اطلاعات از بیکار شدگان مراجعه کننده به اداره کار استفاده کرد. لذا پیشنهاد می‌شود، چنین پژوهشی بر روی طیف‌ها و گروه‌های مختلفی از بیکاران جامعه انجام شود تا نتایج آن در مورد همه بیکاران در هر طیف و گروهی قابل تعمیم باشد. با توجه اینکه در کلیه پژوهشهای علوم انسانی میزان صداقت و صراحت شرکت کنندگان در پژوهش از موفقیت کامل برخوردار نیست. لذا این پژوهش از این قاعده مستثنی نیست. به منظور اینکه شرکت کنندگان در پژوهش صداقت و صراحت کافی داشته باشند بهتر است شرایط و ویژگیهای شرکت کنندگان پژوهش بیشتر مورد مطالعه قرار گیرد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد شرکت کنندگان در پژوهش ارتباط خوبی با محتوا برقرار کردند بنابراین پیشنهاد می‌شود طرح آموزشی این پژوهش قابل کاربرد برای تمام مراکز اداره کار برای بیکار شدگان بالای دیپلم جویای کار کاربرد دارد.

در مجموع می‌توان گفت آموزش دورویکرد الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی افراد بیکار جویای کار مؤثر است. به بیان دیگر مشاوره شغلی و آموزش این الگوها در فرایند تصمیم‌گیری در انتخاب شغل جدید و ایجاد اعتماد به نفس در افراد بیکار نقش مهمی ایفا می‌کنند.

منابع

- اردعه، حمید. (۱۳۸۹). ارائه خدمات اشتغال کارآمد توسط سنجش میزان آمادگی اشتغال. *سامانه اطلاعات بازارکار وزارت کار و امور اجتماعی*. قابل دسترسی در: <http://www.lmis.ir/S1/Default.aspx>
- اردعه، حمید، و ابراهیمیان، شهرام. (۱۳۸۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی. *مجله اقتصاد کار و جامعه*، ۵۷، ۴۵-۵۲.

- باوی، ساسان؛ کریمی، جواد؛ شیرالی نیا، خدیجه؛ و ایمانی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۵۳-۶۵.
- زندی‌پور، طیبه. (۱۳۸۲). *برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی*. تهران: انتشارات چاپ نشر.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). *راهنمای مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۹). مجموعه مقالات نهمین سمینار انجمن مشاوره ایران. تهران: انتشارات دیرین نگار. صص: ۱۷-۲۵.
- طالقانی، غلام‌رضا. (۱۳۸۴). *نقش فناوری اطلاعات در ایجاد اشتغال*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت‌الله؛ احقر، قدسی. (۱۳۹۲). مقایسه اثربخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(۱)، ۱۹-۲۳.
- کریمی، جواد. (۱۳۸۷). *اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- Betz, N.E. & Taylor, K.M. (2006). *Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE- short form*. Department of Psychology: The Ohio State University.
- Betz, N. E., & Serling, D. (1993). Criterion-related and construct validity of fear of commitment. *Journal of Career Assessment*, 1, 21-34.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Bollman, L. M. (2009). *An Examination of the Effect of a Career Exploration Course on the Career Decision Self-Efficacy of Traditional-age Undecided College Students*. Dissertation for The Doctor of Philosophy, University of Toledo.
- Dawis, R. V; Brown, S. D; & Lent, R. w. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3-23). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc, xiv, 682 pp.
- De Raaf, S., M. Dowie and C. Vincent. (2009). *Improving career decision making of young workers: Design of a randomized experiment*. Vancouver. Social Research and Demonstration Corporation. From: <http://www.srdc.org>
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S. (1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex Roles*, 12, 393-409.
- Kelly, K. R., & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 302-326.

- Lee, K. (2005). Coping with Career Indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31, 279-289.
- Matheny, K. B., Gfroerer, C. A., & Harris, K. (2000). Work stress, burnout, and coping at the turn of the century: An Adlerian perspective. *Journal of Individual Psychology*, 56(1), 74-87.
- O'Brien, K.M; Bikos, L. H; Epstein, K. L; Flores, L. Y; Dukstein, R. D; & Kamatuka, N. A. (2000). Enhancing the career decision-making self-efficacy of upward bound students. *Journal of Career Development*, 26(4), 277-293.
- Reed, T. L;Skaar, N. R; & Parson, L. B. (2009). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and Technical Education Research*, 34, 3-20.
- Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Savickas, M, L, (2005). Career construction theory and practice. *Paper presented at the annual conference of the American Counseling Association, Atlanta, GA.*
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D., & Nord, D. (1995). Career decision making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Sullivan, K. R; & Mahalik, J. R.(2000). *Increasing Career Self-Efficacy for Women: Evaluating a Group Intervention.* *Journal of Counseling & Development*, 78(1), 54-62
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Wang, J; Zhang, D; & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of women college students' career decision-making self-efficacy. *Health Journal*, 2 (6), 551-556.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: a holistic approach.* New York: Thomson learning Inc.