

Studying the Effectiveness of Vocational Empowerment Based on Shafiabady's Multi-Axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC) on Job Engagement and Self-Efficacy of Female-Headed Households in Tehran City, Iran

Mohammadi A¹, *Shafiabady A², Fatahi Andabil A³

Author Address

1. PhD Student in Counseling, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Tehran, Iran;

2. Professor of Counseling Department, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran;

3. Islamic Azad University, Roodehen Branch, Tehran, Iran.

*Corresponding author's Email: ashafiabady@yahoo.com

Received: 2021 January 21; Accepted: 2021 April 14

Abstract

Background & Objectives: Developments in societies during recent decades have imposed the responsibility of managing life and high-stress levels on women who are the heads of households. Factors such as death, addiction, disability, and migration of the husbands, transfer the family's responsibility to women, which imposes them a lot of insecurities and additional tasks, such as loss of income and dual parenting roles. Many families belong to low socioeconomic classes and suffer from severe economic problems. Therefore, employment and entrepreneurship are necessary for their empowerment. Empowering female heads of the family can improve their mental health and personal and social life. Social support, employment, and entrepreneurship are missing components in women's empowerment. Empowerment of female-headed households is one of the issues that can help improve women's mental health indicators and their personal and social life. This study aimed to evaluate the effectiveness of vocational empowerment based on Shafiabady's Multi-Axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC) on job engagement and self-efficacy of female-headed households living in Tehran City, Iran.

Methods: The research method was quasi-experimental with a pretest-posttest design with a control group. The statistical population consisted of all female heads of families living in Tehran during 2019. A total of 30 women were selected by the available sampling method and randomly assigned into experimental and control groups (n=15 for each group). The inclusion criteria were being the female head of household, living in Tehran, having consent to participate in the project, not using drugs and psychotropic drugs, lacking mental and personality disorders (based on self-report) or acute and chronic physical illnesses, not participating in other treatment programs at the same time, and not receiving individual counseling or medication. The exclusion criteria of the experimental group included absenteeism for more than two sessions of the intervention and dissatisfaction with participation in the sessions. Vocational empowerment based on SMPVC was administered to the experimental group in eight 90-minute sessions for 2 months. Research tools included the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) and the Self-Efficacy Scale (Sherer et al., 1982). Data analysis was performed in SPSS software version 24 using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (univariate analysis of covariance, the independent t test, and the Chi-square test). The significance level of the tests was considered 0.05.

Results: The results showed that after controlling the effect of the pretest, there were statistically significant differences between the experimental group and the control group in the mean scores of vocational engagement ($p<0.001$) and self-efficacy ($p<0.001$). Also, 50% of the changes in vocational engagement and 53% of changes in self-efficacy were due to the effect of the intervention.

Conclusion: Based on the research findings, SMPVC can be applied to women heads of households and effectively improves their vocational engagement and self-efficacy.

Keywords: Vocational empowerment, Shafiabady's Multi-Axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC), Job engagement, Self-efficacy, Female heads of households.

بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران

عارف محمدی^۱، *عبدالله شفیع‌آبادی^۲، اعظم فتاحی اندبیل^۳

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران؛

۲. استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران؛

۳. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

*رایانامه نویسنده مسئول: ashafiahady@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۲ بهمن ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۲۵ فروردین ۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: توانمندسازی شغلی زنان سرپرست خانواده یکی از مسائلی است که می‌تواند به بهبود شاخص‌های سلامت روان آن‌ها کمک کند و زندگی فردی و اجتماعی آنان را ارتقا دهد؛ از این رو، پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران صورت گرفت.

روش‌بررسی: روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون همراه با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی زنان سرپرست خانواده شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند که سی نفر داوطلب واجد شرایط با روش نمونه‌گیری در دسترس وارد مطالعه شدند. از این بین، به‌طور تصادفی پانزده نفر در گروه آزمایش و پانزده نفر در گروه گواه قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) و مقیاس خودکارآمدی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) بود. مداخله آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی به مدت هشت جلسه نود دقیقه‌ای به صورت گروهی صرفاً برای شرکت‌کنندگان گروه آزمایش انجام گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری، آزمون تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل و آزمون خی‌دو در نسخه ۲۴ نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. سطح معناداری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، بعد از کنترل اثر پیش‌آزمون، در میانگین نمرات متغیرهای اشتیاق شغلی ($p < ۰/۰۰۱$) و خودکارآمدی ($p < ۰/۰۰۱$) در پس‌آزمون، تفاوت آماری معناداری بین گروه آزمایش و گروه گواه مشاهده شد. همچنین، ۵۰ درصد از تغییرهای متغیر اشتیاق شغلی و ۵۳ درصد از تغییرهای متغیر خودکارآمدی ناشی از اثر مداخله بود.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی برای زنان سرپرست خانواده قابلیت کاربرد دارد و بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی آن‌ها اثربخش است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی شغلی، الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی، اشتیاق شغلی، خودکارآمدی، زنان سرپرست خانواده.

تغییرات در جوامع مختلف طی دهه‌های اخیر منجر به تغییر ساختار خانواده شده است (۱) و این امر مسئولیت مدیریت زندگی و تحمل سطوح زیادی از استرس‌ها را بر زنان سرپرست خانوار^۱ تحمیل می‌کند. عواملی چون مرگ، اعتیاد، ناتوانی و مهاجرت شوهر بر آسیب‌پذیری این افراد بسیار مؤثر است. انتقال ناگهانی مسئولیت خانواده از مرد به زن، مجموعه‌ای از ناامنی و وظایف اضافی مانند ازدست‌دادن درآمد و نقش دوگانه در برابر فرزندان (نقش پدر و مادر) بر این گروه از زنان عارض می‌شود و علاوه بر آسیب به سلامت جسمی، روانی و رضایت زندگی^۲، مشکلات روان‌شناختی جدیدی را برای آن‌ها به وجود می‌آورد (۲). در ایران، آمار نشان می‌دهد که تعداد و نسبت این زنان در دهه گذشته روند افزایشی داشته است؛ به‌طوری‌که طبق سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵، تعداد زنان سرپرست خانوار ۳ میلیون و ۶۱ هزار و ۷۵۳ نفر بوده است که سهم زنان سرپرست خانوار در مقایسه با مردان ۱۲/۷ درصد است (۳). تعداد خانوارهای دارای سرپرست مرد طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸، حدود ۲۰/۶ درصد و در مقابل، تعداد خانوارهای دارای سرپرست زن رشد حدود ۲۶/۸ درصد داشته است (۴). بسیاری از این خانواده‌ها شاخص‌های اقتصادی-اجتماعی^۳ ضعیفی دارند و به تبع آن دچار مشکلات شدید اقتصادی هستند؛ باوجود این به نظر می‌رسد حمایت اجتماعی^۴، اشتغال و کارآفرینی، آن حلقه مفقوده‌ای است که در توانمندسازی^۵ زنان تأثیر می‌گذارد (۵). از این رو ورود زنان به عرصه کار هنوز در مراحل نخست قرار دارد؛ زیرا کسب و کارها زیر سلطه مردان بوده است؛ ولی در سالیان اخیر شرایط تغییر کرده است و زنان به عنوان کارآفرینان الهام‌بخش نیز به خط مقدم آمده‌اند (۶). درحقیقت کارآفرینی و اشتیاق به کار و شغل بسیار گسترده است که می‌توان از زوایای مختلف آن را بررسی کرد. اشتیاق شغلی^۱، حالتی انگیزشی و روان‌شناختی مرتبط با کار است که شامل سه مؤلفه از جمله توانایی، تعهد و جذب می‌شود (۷). مؤلفه توانایی به تمایل تلاش در کار مربوط است. بُعد تعهد به اهمیت، افتخار، شور و شوق در کار اشاره دارد؛ درحالی‌که جذب ویژگی‌های تمرکز و تعامل در کار را در بر می‌گیرد. اشتیاق شغلی انگیزه را تحریک می‌کند و موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان درقبال سازمان می‌شود (۸). دمیتراس نشان داد، اشتیاق شغلی بر سطح زیادی از انرژی، مشارکت و تعهد تأکید دارد (۹).

خودکارآمدی^۶ باور فردی است که شخص توانایی انجام دادن موفقیت‌آمیز کاری را دارد؛ از این رو فرد با این باور می‌تواند به نتایج بهتری در کار دست یابد. علاوه بر این خودکارآمدی به درک افراد از توانایی خود برای دستیابی به هدفی مطلوب اشاره دارد (۱۰)؛ بر این اساس می‌توان گفت که خودکارآمدی زیاد، عملکرد مطلوب را به دنبال دارد؛ بنابراین، خودکارآمدی در احساس، فکر، انگیزه و رفتار افراد نقش مهمی دارد و ممکن است بر فرایند کار آن‌ها تأثیر بگذارد (۱۱).

به نظر می‌رسد خودکارآمدی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در بحران‌ها و چالش‌های سخت زندگی دارد؛ به‌طوری‌که خودکارآمدی زیاد، می‌تواند تطابق و سازگاری افراد را با این چالش‌ها و بحران‌ها به همراه داشته باشد؛ بنابراین یکی از چالش‌های دشوار زندگی، سرپرستی خانواده توسط زنان است که آن‌ها را به دنبال شغل می‌کشاند. خودکارآمدی در توسعه شغلی کمک شایانی می‌کند (۱۲)؛ از این رو خودکارآمدی زنان وضعیت نیروی کار را در سال‌های اخیر تغییر داده است؛ همچنین حضور زنان در مشاغل به دلیل مشکلات افزایش چشمگیری یافته و به مسئله‌ای طبیعی و بهنجار تبدیل شده است.

اکثر و همکاران دریافته‌اند، توانمندسازی، احساسات کارکنان را در کار بهبود می‌بخشد و می‌تواند رضایت شغلی^۷ آن‌ها را افزایش دهد (۱۳). بدین لحاظ تحقیق درباره توانمندسازی کارکنان در طول دو دهه گذشته، علاقه‌مندان زیادی را به خود جلب کرده است. از آنجاکه توانمندسازی کارکنان به رضایت شغلی آن‌ها می‌انجامد، به نظر می‌رسد به هنگام تغییر سازمان مدیران شانس بیشتری برای همکاری با زیردستان خود دارند تا به پویایی سازمانی برسند (۱۴). باتوجه به اینکه سازمان‌های مختلف در حوزه‌های گوناگون سیاسی، فرهنگی و اقتصادی فعالیت دارند، توانمندسازی در هر حوزه را جداگانه می‌طلبند (۱۴). در همین راستا شفیع‌آبادی باور دارد، توانمندسازی در جهت کمک به افراد برای خودشناسی، ارضای صحیح نیازها، تصمیم‌گیری صحیح و بهنگام در پیشرفت و رضایت شغلی آنان نقش مهمی ایفا می‌کند (به نقل از ۱۵). الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی^۸، الگوی بومی است که بر پنج مؤلفه اساسی از جمله پویایی، هدفمندی، خویش‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری استوار است و به نظر می‌رسد در بهبود وضعیت و تغییر رفتار افراد تأثیرگذار باشد (۱۵). مطالعات پیشین اثربخشی الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی را بر متغیرهای مرتبط با توانمندی شغلی تأیید کرده است. در این راستا، حریری و همکاران دریافته‌اند، توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی موجب افزایش مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان می‌شود (۱۵). دهقان و فکری نشان دادند، الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر خودارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد (۱۶). شاعلی و شفیع‌آبادی گزارش کردند، الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر بلوغ شغلی و خودکارآمدی دانش‌آموزان مؤثر است (۱۷).

به‌طور کلی، اجرای پژوهش حاضر از لحاظ نظری و کاربردی ضروری بود. از جنبه نظری، همان‌طور که مطالعات مذکور نشان داده است، توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی به‌گونه‌ای مناسب توانسته است اثربخشی خود را بر بهبود عملکرد افراد در زمینه‌های مختلف نشان دهد؛ همچنین به دلیل فقدان پژوهشی مبنی بر بررسی اثربخشی این روش بر بهبود مؤلفه‌های شغلی در زنان سرپرست خانواده و باتوجه به اینکه شناخت این مسئله به بهبود مشکلات آن‌ها

⁶ Job engagement

⁷ Self-efficacy

⁸ Job satisfaction

⁹ Shafiabadi's Multi-Axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC)

¹ Female-headed households

² Life satisfaction

³ Economic-social indicators

⁴ Social support

⁵ Empowerment

کمک می‌کند، انجام‌شدن پژوهش حاضر ضرورت یافت. همچنین به‌لحاظ کاربردی، تعیین اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده است که زمینه را برای پژوهش‌های بعدی فراهم می‌آورد و این پژوهش می‌تواند راهگشای خوبی برای محققان و درمانگران و مشاورانی باشد که به‌منظور بهبود توانمندسازی شغلی با زنان سرپرست خانواده کار می‌کنند؛ علاوه‌براین، آموزش روش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و ارتقای دانش زنان سرپرست خانواده و نقش آن در بهبود عملکرد افراد می‌تواند در بهبود توانمندسازی شغلی آنان تأثیرگذار باشد. باتوجه به مطالب گفته‌شده و باتوجه به خلأ پژوهشی مربوط به الگوهای مختلف در این زمینه در زنان سرپرست خانواده، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران اجرا شد.

۲ روش‌بررسی

روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون همراه با گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی زنان سرپرست خانواده شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. ازآنجا که در طرح‌های آزمایشی، حداقل نمونه برای گروه‌ها پانزده نفر در نظر گرفته شده است (۱۸)، از این بین، سی نفر داوطلب واجد شرایط با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از اداره بهزیستی و شهرداری شهر تهران وارد مطالعه شدند. سپس به‌طور تصادفی در گروه آزمایش (پانزده نفر) و گروه گواه (پانزده نفر) قرار گرفتند.

معیارهای ورود شرکت‌کنندگان به پژوهش عبارت بود از: زن سرپرست خانواده؛ ساکن شهر تهران؛ رضایت کامل داوطلب برای شرکت در طرح؛ مصرف نکردن مواد مخدر و داروهای روان‌گردان؛ مبتلانی بودن به اختلالات روانی و شخصیتی دیگر (براساس خودگزارش‌دهی)؛ نداشتن بیماری‌های حاد و مزمن جسمی؛ شرکت نکردن هم‌زمان در سایر برنامه‌های درمانی و دریافت نکردن مشاوره فردی یا دارودرمانی. معیارهای خروج آزمودنی‌های گروه آزمایش شامل غیبت بیش از دو جلسه و رضایت‌نداشتن از شرکت در جلسات بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها ابزارها و جلسات مداخله زیر در پژوهش به‌کار رفت.

– مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ^۱: این مقیاس توسط شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ ساخته شد (۱۹). این ابزار شامل سه خرده‌مقیاس است: ۱. خرده‌مقیاس شوق داشتن به کار؛ ۲. خرده‌مقیاس وقف کار شدن؛ ۳. خرده‌مقیاس جذبه در کار. مقیاس اشتیاق شغلی، هفده عبارت دارد. هر عبارت دارای مقیاس لیکرت هفت‌تایی است که از صفر تا ۶ (صفر=هرگز و ۶=روزانه) نمره‌گذاری می‌شود. نمره بیشتر در این ابزار نشان‌دهنده اشتیاق شغلی زیاد است (۱۹). پایایی این مقیاس توسط شوفلی و همکاران ۰/۸۰ و روایی سازه آن مطلوب گزارش شد (۱۹). در پژوهش جلالی، پایایی مقیاس با استفاده از

آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و روایی هم‌زمان آن با پرسش‌نامه رضایت شغلی کورچیل و همکاران^۲ (۱۹۷۶)، ۰/۹۵، به‌دست آمد که نشان از اعتبار زیاد این پرسش‌نامه دارد (۲۰).

– مقیاس خودکارآمدی^۳: این مقیاس توسط شرر و همکاران در سال ۱۹۸۲ برای بررسی خودکارآمدی طراحی شد که دارای هفده گویه است (۲۱). این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و متفاوت بودن در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این ابزار به‌شیوه پنج‌امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ است که در نهایت از جمع نمره‌های به‌دست‌آمده، نمره خودکارآمدی افراد محاسبه می‌شود. نسخه اصلی این مقیاس شامل ۳۶ سؤال بود و سازندگان آن براساس تحلیل‌های انجام‌شده، سؤالاتی را نگه داشتند که دارای بار ۴۰/۰ در هریک از عوامل اجتماعی و عمومی بودند. بر این اساس سؤالاتی که این ویژگی را نداشتند، حذف شدند و آزمون به هفده سؤال کاهش یافت. این هفده سؤال خودکارآمدی عمومی را می‌سنجد. نمره بیشتر در این مقیاس نشان‌دهنده میزان خودکارآمدی زیاد است (۲۱). روایی و پایایی مقیاس توسط شرر و همکاران، به‌ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۳ گزارش شد. همچنین ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای این ابزار، ۰/۸۶، به‌دست آمد (۲۱). در پژوهش حسینی طبقه‌دهی و صالحی پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ و روایی محتوایی آن ۰/۸۹ محاسبه شد (۲۲).

– مداخله آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی: این مداخله به‌مدت هشت جلسه نود دقیقه‌ای به‌طور گروهی صرفاً برای شرکت‌کنندگان گروه آزمایش اجرا شد که خلاصه‌ای از جلسات آموزشی در جدول ۱ آمده است. گروه گواه پس از اتمام ارزیابی، بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی را به‌طور رایگان دریافت کرد.

به‌منظور اجرای این پژوهش مراحل زیر طی شد: در ابتدای اجرای پژوهش، پژوهشگر برای تمامی شرکت‌کنندگان توضیحاتی درباره اهمیت و هدف اجرای جلسات درمانی ارائه داد؛ همچنین پاسخ‌گوی سؤالات آنان بود. پس از انجام پیش‌آزمون، گروه آزمایش در هشت جلسه نود دقیقه‌ای به‌شیوه گروهی مداخله آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی را دریافت کرد. برای بررسی روایی محتوایی جلسات آموزشی از شاخص نسبت روایی محتوا^۴ و نظر پنج نفر از اساتید روان‌شناسی دانشگاه استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۹، به‌دست آمد و حاکی از روایی محتوایی مطلوب برنامه مداخله بود و اثربخشی آن نیز به تأیید رسید (۲۳). در ادامه با ارائه فراخوان در اداره بهزیستی و شهرداری شهر تهران، افراد دارای شرایط ورود به پژوهش، به مطالعه دعوت شدند. سپس فرم رضایت‌نامه برای آگاهی‌بخشی به آن‌ها در رابطه با هدف، روش و نتایج داده شد و از آن‌ها خواسته شد با دقت مطالعه کنند. در نهایت در صورت واجد شرایط بودن و با رضایت کامل و آگاهانه برای شرکت در طرح پژوهشی از آزمودنی‌ها امضا گرفته شد. پس از آن افراد با گمارش تصادفی در

^۳ Self-Efficacy Scale

^۴ Content validity ratio (CVR)

^۱ Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

^۲ Churchillet al.'s Job Satisfaction Questionnaire

گروه آزمایش و گروه گواه قرار گرفتند. پیش‌آزمون مربوط به قبل از مداخله، روی سی شرکت‌کننده اجرا شد. پس از آن انجام مداخله مربوط صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل روش تحلیل کوواریانس تک‌متغیری با رعایت پیش‌فرض‌های آن (آزمون کولموگوروف-اسمیرنف، آزمون لون، شیب خط رگرسیون)، آزمون تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل و آزمون خی‌دو صورت گرفت. لازم به ذکر است برای بررسی شیب خط رگرسیون، اثر متقابل گروه و پیش‌آزمون در یک مدل رگرسیون خطی در حضور متغیرهای پژوهش روی پس‌آزمون اعمال شد و معناداری آن بررسی شد. سطح معناداری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱. خلاصه‌ای از ساختار جلسات آموزشی بسته آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی

جلسه	موضوع	هدف	زمان	محتوا	تکلیف
اول	آشنایی، آزمون، آشنایی با محیط کار و معرفی بسته آموزشی	تعیین اهداف بسته آموزشی	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - پرسش و پاسخ	تکلیف پیوستار طول عمر
دوم	سبک و مسیر زندگی	تعیین نقش سبک و مسیر زندگی در راستای انتخاب و توانمندسازی شغلی	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف تعیین اولویت‌های شخصی و اشتباهات اساسی
سوم	خویش پنداری و اثرگذاری	تعیین نقش خویش پنداری و اثرگذاری	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف نخستین برداشتها
چهارم	خویش پنداری	تعیین نقش خویش پنداری	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف مسیر زندگی
پنجم	نگرش‌ها و شایستگی‌ها	تعیین نگرش‌ها و شایستگی‌های شغلی	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف خواسته‌ها و بررسی آنها
ششم	نقش استقلال و نیازها	تعیین نقش استقلال و نیازها	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف چارچوب ارزش‌ها
هفتم	مشارکت در تصمیم‌گیری	تعیین نقش مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری	نود دقیقه	- تکالیف تعاملی - بحث درباره تکالیف جلسه قبل - جزوه، سخنرانی توسط آموزشگر - پرسش و پاسخ	تکلیف هدف‌گذاری
هشتم	پایان و جمع‌بندی	مرور جلسات	نود دقیقه	- بحث درباره تکالیف جلسه قبل - پرسش و پاسخ	جمع‌بندی مباحث آموزشی و یادداشت آنها

۳ یافته‌ها

در پژوهش حاضر سی زن شرکت داشتند که میانگین و انحراف معیار سنی گروه آزمایش $45/07 \pm 1/75$ سال و میانگین و انحراف معیار سنی گروه گواه $45/12 \pm 2/03$ سال بود. به‌منظور مقایسه سنی دو گروه از آزمون تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد، تفاوت میانگین سنی گروه‌های مطالعه‌شده از نظر آماری معنادار نبود ($p=0/327$)؛ بنابراین گروه‌های مطالعه‌شده از نظر سن یکسان بودند. علاوه‌براین، از لحاظ تحصیلات ۸ نفر (۵۳ درصد) از آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقطع کاردانی، ۷ نفر (۴۷ درصد) در مقطع کارشناسی بودند. همچنین ۶ نفر (۴۰ درصد) از آزمودنی‌های گروه گواه در مقطع کاردانی و ۹ نفر (۶۰ درصد) در مقطع کارشناسی بودند. به‌منظور همسانی گروه‌های مطالعه‌شده از نظر تحصیلات از آزمون خی‌دو استفاده شد. نتایج مشخص کرد، تفاوت میان گروه‌های مطالعه‌شده از نظر آماری معنادار نبود ($p=0/794$)؛ بنابراین تفاوتی بین توزیع سطح تحصیلات در دو گروه وجود نداشت. لازم به ذکر

است همه شرکت‌کنندگان در هر دو گروه مجرد و سرپرست خانوار بودند.

جدول ۲ نتایج میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای پژوهش در گروه‌های آزمایش و گواه و نتایج تحلیل کوواریانس را نشان می‌دهد. قبل از اجرای روش تحلیل کوواریانس تک‌متغیری، به بررسی پیش‌فرض‌های آن پرداخته شد. ارزیابی پیش‌فرض نرمال‌بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگوروف اسمیرنف صورت گرفت. آزمون کولموگوروف اسمیرنف در هر دو متغیر از لحاظ آماری در هریک از گروه‌ها در مرحله پس‌آزمون

معنادار نبود و فرض نرمال‌بودن داده‌ها رد نشد ($p > 0/05$). علاوه بر این، یکی از پیش‌فرض‌های دیگر، همگنی شیب‌های خط رگرسیون بررسی شد که نتایج نشان داد، همگنی شیب‌های خط رگرسیون برای متغیرهای اشتیاق شغلی ($p = 0/661$) و خودکارآمدی ($p = 0/323$) برقرار بود. همچنین پیش‌فرض دیگر، شامل یکسانی واریانس‌ها بررسی شد. نتایج آزمون لون حاکی از آن بود که همسانی واریانس‌ها برقرار بود ($p > 0/05$)؛ از این رو استفاده از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری مانعی نداشت.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه‌ها به همراه نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		مقدار F	مقدار p	ضریب اتا
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
اشتیاق شغلی	آزمایش	۴۷/۴۰	۸/۱۷	۵۰/۸۰	۷/۸۳	۴۱/۲۵۰	< ۰/۰۰۱	۰/۵۰
	گواه	۴۶/۸۰	۷/۲۴	۴۶/۵۸	۷/۱۵			
خودکارآمدی	آزمایش	۶۲/۴۰	۴/۴۲	۶۵/۵۳	۶/۴۷	۳۳/۴۴۴	< ۰/۰۰۱	۰/۵۳
	گواه	۶۲/۷۳	۶/۰۸	۶۲/۹۳	۶/۱۳			

پس از کنترل اثر پیش‌آزمون، ملاحظه شد که آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر نمرات پس‌آزمون دو گروه آزمایش و گواه در متغیر اشتیاق شغلی تأثیر معناداری داشت ($p < 0/001$). اندازه اثر (η^2) ۰/۵۰ بود که نشان داد، ۵۰ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی، ناشی از اثر مداخله بود. همچنین پس از کنترل اثر پیش‌آزمون، ملاحظه شد که آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر نمرات پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و گواه در متغیر خودکارآمدی تأثیر معناداری داشت ($p < 0/001$). اندازه اثر (η^2) ۰/۵۳ بود که مشخص کرد، ۵۳ درصد از تغییرات متغیر خودکارآمدی، ناشی از اثر مداخله بود (جدول ۲).

۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران تدوین و اجرا شد. نتایج نشان داد، پس از مداخله آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی، بین گروه‌های آزمایش و گواه در متغیر اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران تفاوت معناداری وجود داشت. براساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت، آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر افزایش اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش حریری و همکاران تاحدودی همسوست. آن‌ها دریافتند، توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی موجب افزایش مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اجتماعی و در نتیجه اشتیاق شغلی می‌شود (۱۵). همچنین، این یافته با نتایج پژوهش دهقان و فکری تاحدودی همسوست. آن‌ها نشان دادند، الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار دارد (۱۶).

همان‌طور که ذکر شد، نتایج مذکور پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات مذکور مبنی بر بررسی تأثیر توانمندسازی شغلی، همسوست. اول اینکه آن‌ها یافته‌های قبلی را تأیید می‌کنند که توانمندسازی به طور کلی تأثیرات مفیدی بر زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد؛ با این حال، برخلاف بسیاری از تحقیقات توانمندسازی شغلی موجود که در این زمینه انجام شده است و پیامدهای آن را در کارکنان یک سازمان در رابطه با نحوه انجام دادن وظایف محول شده بررسی کردند، مطالعه حاضر متمرکز بر مداخله‌ای بود که با هدف تأمین تأثیر بیشتر بر افزایش اشتیاق شغلی در زنان سرپرست خانواده با استفاده از بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی انجام شد؛ از این رو یافته‌های کنونی دلگرم‌کننده است؛ زیرا مشخص می‌کند، تلاش‌ها با هدف توانمندسازی افراد با استفاده از الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی مؤثر بوده است. این مطلب نشان از کاربرد این نظریه شغلی در زندگی اجتماعی و فردی دارد (۱۵)؛ دوم اینکه نتایج مذکور فرصتی را برای کاربرد این الگو در مطالعات بعدی فراهم می‌کند. اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران، به پنج مفهوم بنیادی تأکید شده در این الگو شامل پویایی، هدفمندی، خویشتن‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری نسبت داده می‌شود؛ زیرا براساس محور هدفمندی می‌توان اعضا را با اهمیت توانمندسازی به عنوان یکی از راهکارهای کسب استقلال آشنا کرد و فهرست دانش‌ها و مهارت‌های لازم شغلی را استخراج کرد (۱۷). براساس محور پویایی می‌توان شیوه‌های پویاماندن در شغل و به روز کردن دانش و مهارت‌های شغلی را به افراد آموزش داد. براساس محور خویشتن‌پنداری می‌توان خویشتن‌پنداری مثبت اعضا را برای افزایش قدرت تصمیم‌گیری مستقل و در نتیجه افزایش احساس توانمندی شغلی افزایش داد (۱۵). براساس محور نیازها، نیازهای مهم‌تر شغلی و راهکارهای رفع آن‌ها به اعضا

را به سایر گروه‌ها با محدودیت مواجه می‌کند. به دلیل محدودیت زمانی و وجود بحران شیوع ویروس کرونا، امکان اجرای دوره پیگیری سه‌ماهه وجود نداشت. براساس محدودیت‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود این تحقیق در بین جوامع دیگر نیز انجام گیرد و در صورت امکان داده‌های آن‌ها باهم مقایسه شود. همچنین توصیه می‌شود در تحقیقات آتی پیگیری یک تا سه‌ماهه برای ارزیابی مجدد اثربخشی آموزش‌ها صورت پذیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی در راستای بهبود مشکلات زنان سرپرست خانواده و بهبود زندگی اجتماعی و فردی آن‌ها به کار رود.

۵ نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران مؤثر است. مشکلات اجتماعی و فردی زنان سرپرست خانواده اگر ادامه یابد، منجر به آسیب و فشار روانی و در نهایت فروپاشی نظام فردی و خانوادگی آن‌ها می‌شود؛ از این رو می‌توان از بسیاری از آسیب‌های اجتماعی جلوگیری کرد و به زنان سرپرست خانواده آموخت که به شیوه‌ای صحیح بتوانند مشکلاتشان را حل و مدیریت کنند.

۶ تشکر و قدردانی

از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش که در انجام شدن آن نهایت همکاری را داشتند، کمال تقدیر و تشکر را داریم.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان
از شرکت‌کننده‌های تحقیق حاضر دست‌نوشته‌ای شامل بیانیه‌ای درباره تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد.

رضایت برای انتشار

این امر غیرقابل اجرا است.

در دسترس بودن داده‌ها و مواد

داده‌های پشتیبان نتایج گزارش شده در مقاله که در طول مطالعه تحلیل شدند، به صورت فایل ورودی داده نزد نویسنده مسئول حفظ خواهند شد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکترای دانشگاه آزاد رودهن است. اعتبار برای مطالعه گزارش شده از منابع شخصی تأمین شده است.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول جمع‌آوری داده و نگارش نسخه اول مقاله را انجام داد. نویسنده دوم تدوین روش‌شناسی را برعهده داشت و نسخه اولیه مقاله را بازنویسی کرد. نویسنده سوم تحلیل داده‌ها را انجام داد و نسخه اولیه مقاله را بررسی انتقادی کرد. همه نویسندگان مقاله را خواندند و تأیید کردند.

آموزش داده می‌شود و براساس محور تصمیم‌گیری می‌توان شیوه‌های تصمیم‌گیری سریع و مؤثر را به افراد آموزش داد؛ بنابراین بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی، موجب افزایش اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده به معنای رهاکردن نیروهای درونی آنان، فراهم کردن شرایط مناسب برای رشد استعدادهایشان و سهیم کردن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود (۱۶).

نتایج دیگر پژوهش حاضر نشان داد، پس از مداخله آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی، بین گروه‌های آزمایش و گواه در متغیر خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران تفاوت معناداری وجود داشت. براساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت، آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر افزایش خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران مؤثر است. این یافته با مطالعه شاعلی و شفیع‌آبادی همسوست. آن‌ها دریافتند، الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر بلوغ شغلی و خودکارآمدی دانش‌آموزان مؤثر است (۱۷). همچنین، این یافته با نتایج پژوهش رضایی و همکاران همسوست. آن‌ها نشان دادند، برنامه‌های آموزشی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر خودکارآمدی و تصمیم‌گیری شغلی تأثیر دارد (۲۳).

اثرات این روش آموزشی را بر افزایش خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده می‌توان به مفاهیم الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی از جمله پویایی، هدفمندی، خویشتن‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری نسبت داد؛ زیرا همان‌طور که از نام این محورها مشخص است، تغییرات در آن‌ها به راحتی و به سرعت صورت نمی‌گیرد که به سرعت نیز از بین رود (۲۳). به عبارتی فردی که براساس محور هدفمندی با اهمیت توانمندسازی به عنوان یکی از راهکارهای کسب استقلال آشنا می‌شود، براساس محور پویایی، شیوه‌های با انگیزه‌ماندن، خودکارآمدشدن و پویاماندن در شغل و به روز کردن دانش و مهارت‌های زندگی و شغلی‌اش را آموخته است و براساس محور خویشتن‌پنداری، خویشتن‌پنداری مثبت خود را تقویت کرده است (۲۳)، همچنین براساس محور نیازها، نیازهای مهم‌تر شغلی و راهکارهای رفع آن‌ها را شناخته است و براساس محور تصمیم‌گیری، با شیوه‌های تصمیم‌گیری سریع و مؤثر در کارش آشنا شده است و در نهایت با تکرار و تمرین تغییرات مثبتی را در این زمینه‌ها ایجاد کرده است و این توانمندی‌ها را ملکه ذهن خود ساخته است؛ از این رو چنین فردی به راحتی تغییر نمی‌کند و به جایگاه اولیه قبل از آموزش‌ها برنمی‌گردد (۱۵). باتوجه به نتایج مشخص شد، افزایش میزان اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده هنگامی میسر می‌شود که عواملی چون ایجاد انگیزه درونی و احساس خوداثربخشی بیشتر و ادراک زنان سرپرست خانواده از توانمندی مدنظر قرار گیرد و سعی در تقویت این عوامل شود (۲۳). الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی باتوجه به تأثیر هر محور در توانمندی فرد در این پژوهش تأثیر خود را نشان داد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه بود؛ انتخاب نمونه پژوهش به‌طور در دسترس انجام شد و آزمودنی‌ها محدود به جامعه آماری زنان سرپرست خانواده شهر تهران بودند که امکان تعمیم نتایج این پژوهش

References

1. Gilleard C. Change in family and household structure. In: Gilleard C; editor. *Old age in Nineteenth-century Ireland*. London: Palgrave Macmillan UK; 2017. https://doi.org/10.1057/978-1-137-58541-7_3
2. Herbst CM. Footloose and fancy free? two decades of single mothers' subjective well-being. *Social Service Review*. 2012;86(2):189–222. <https://doi.org/10.1086/666390>
3. President; Management and Planning Organization; Statistical Center of Iran. *Salnameye amariye keshvar 1395* [Statistical yearbook of the country 2016]. Tehran: Office of the President, Public Relations and International Cooperation; 2018.
4. Center for Statistics and Strategic Information, Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Statistical study of socioeconomic characteristics of female-headed households and self-employed* [Internet]; 2020. [Persian] https://www.mcsl.gov.ir/icm_content/media/image/2021/06/473344_orig.pdf
5. Galiè A, Teufel N, Korir L, Baltenweck I, Webb Girard A, Dominguez-Salas P, et al. The women's empowerment in livestock index. *Soc Indic Res*. 2019;142(2):799–825. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1934-z>
6. Agarwal S, Lenka U. An exploratory study on the development of women entrepreneurs: Indian cases. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*. 2016;18(2):232–47. <https://doi.org/10.1108/JRME-04-2015-0024>
7. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701–16. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
8. Ahmad I, Gao Y. Ethical leadership and work engagement: the roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*. 2018;56(9):1991–2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
9. Demirtas O. Ethical leadership influence at organizations: evidence from the field. *J Bus Ethics*. 2015;126(2):273–84. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1950-5>
10. Iyoro AO, Shorunke OA, Akinola AO. Demographic variables, self-efficacy and work-family conflict among women librarians in Ondo State Nigeria. *International Research: Journal of Library and Information Science*. 2015;5(1):148–61.
11. Adio G, Popoola S. Demographic variables and self-efficacy as factors influencing career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. 2010.
12. Cho T, Ryu K. The impacts of family-work conflict and social comparison standards on Chinese women faculties' career expectation and success, moderating by self-efficacy. *Career Development International*. 2016;21(3):299–316. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2015-0146>
13. Akter A, Ahmad N, Wan Jaafar WM, Zawawi DB, Islam MM, Islam MA. Empowerment of women through entrepreneurial activities of self-help groups in Bangladesh. *Journal of International Business and Management*. 2018;1(1):1–15.
14. Shafiabadi A. Rahnamei va moshavereye shoghli va nazriye haye entekhab shoghli (ba tajdid nazar kolli va ezafat) [Career guidance and job selection theories (with general revision and additions)]. Tehran: Roshd Pub; 2020. [Persian]
15. Hariri P, Fekri K, Fani H. Asar bakhshi moshavereye shoghli mobtani bar olgouye chans mehvari Shafiabadi bar maharat haye karafarini va maharat haye ejtemaei danesh amoozan dokhtar [Effectiveness of vocational counseling based on Shafiabadi's multi-axial pattern on entrepreneurship skills and social skills of girl students]. *Journal of Woman & Society*. 2017;7(4):1–16. [Persian]
16. Dehghan N, Fekri K. The effectiveness of Shafiabadi's multi-axial pattern on general self-efficacy assessment of the vocational performance in employers of Behbahan branch, Islamic Azad University. *Education Research*. 2017;12(49):115–30. [Persian] http://edu.bojnourdiau.ac.ir/article_532491.html?lang=en
17. Shaeli A, Shafiabadi A. Asar bakhshiye olgouye chand mehvari entekhab shoghli Shafiabadi (SMP) The Effectiveness of Shafiabadi Multi-Axis Job Selection Model (SMPVC) bar afzayesh bolooghe shoghli va khodkaramadi danehs amoozan pesar madare pish daneshgahi mantaghe 12 Tehran [The effectiveness of Shafiabadi multi-axis job selection model (SMPVC) on increasing job maturity and self-efficacy of male students in pre-university schools in district 12 of Tehran]. In: *International Conference on New Horizons in Educational Sciences, Psychology and Social Injuries* [Internet]. Tehran: New Horizon Science and Technology Association; 2016. [Persian]
18. Delavar A. *Educational and psychological research*. Tehran: Virayesh Pub; 2015. [Persian]
19. Schaufeli WB, Martínez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *J Cross Cult Psychol*. 2002;33(5):464–81. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
20. Jalali Gh, Baghban I, Abedi MR. The effect of meaning –making training at work in career happiness of Isfahan University employee. *Journal of Career & Organizational Counseling*. 2011;3(7):25–40. [Persian]
21. Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The Self-Efficacy Scale: construction and validation. *Psychol Rep*. 1982;51(2):663–71. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
22. Hosseinitabaqdehi L, Salehi M. Relationship between self-directed learning and self-efficacy of students with the mediator role of information literacy. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*. 2018;8(3):21–45. [Persian] http://ictedu.iausari.ac.ir/article_661630.html?lang=en
23. Rezaei AS, Shafiabadi A, Falsafi Nejad MR. Moghayeseye asar bakhshi amoozeshe olgouye chand mehvari Shafiabadi ba saze geraei Savikas bar khodkaramadi dar tasmim giriye shoghli bikar shodegane jooyaye kar tahte poosheshe bimeye bikari [Comparison of the effectiveness of Shafiabadi multi-axis model training with Savikas structuralism on self-efficacy in job decision-making of unemployed job seekers covered by unemployment insurance]. *Journal of Consulting Research*. 2015;14(54):26–51. [Persian] <https://rph.khu.ac.ir/article-1-2619-en.html>