مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی با سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی درتصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری

اکرم السادات رضایی[1] _ عبدالله شفیع‌آبادی[2] _ محمدرضا فلسفی‌نژاد[3]

تاریخ دریافت: ۹٤/۲/۱۰_ تاریخ پذیرش: ۹٤/٤/۵

چکیده

هدف این پژوهش مقایسه اثربخشی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی (SMPVC) با نظریه سازه‌گرایی ساویکاس (SCCT) بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکار شدگان تحت پوشش وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بیکار شدگان جویای کار بالای دیپلم مراجعه‌کننده به اداره‌های کار شهر تهران بود که از بین آن‌ها ٤۵ نفر به شیوه تصادفی انتخاب و به صورت تصادفی در سه گروه ۱۵ نفری (دو گروه آزمایشی با رویکرد آموزشیSMPVC وSCCT و یک گروه کنترل) قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از مقیاس خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی (بتز و همکاران، ۱۹۹٦) استفاده شد. پژوهش حاضر یک مطالعه نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون_ پس آزمون و آزمون پیگیری همراه با گروه کنترل بود. گروه‌های آزمایشی در ٦ جلسه۹۰ 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 کوورایانس 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 آموزشی SCCT بر زیر مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شغلی تأثیر بیشتری داشت و

[1]. دانشجوی دکترای مشاوره ،واحد علوم و تحقیقات،دانشگاه ازاد اسلامی،تهران،ایران
[2]. استاد دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)، Ashafiabady@yahoo.com
[3]. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

SMPVC بر مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله مؤثر بود. در حالیکه درتمامی 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) تأثیر ات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی داشتند.
کلیدواژه‌ها: خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، الگوی چند محوری شفیع‌آبادی، سازه‌گرایی ساویکاس.

مقدمه

داشتن شغل مناسب به عنوان یکی از نیازهای ضروری هر فرد، از اهمیت فراوانی برخوردار است. شغل علاوه برتأمین نیازمندی‌های اقتصادی و کسب درآمد، ایجاد حس رضایت مندی در فرد، آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی زیادی دربر دارد. 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 (اردهه، 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 به‌کار 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 فنّ و حرفهٔ 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 قرارمی‌گیرد و بررسی آن دارای اهمیت فوق العاده‌ای است. بیکاری را می‌توان هم در مورد یک صنعت یا یک ماشین و هم در مورد یک کارگر به کار برد (طالقانی،

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

.(۱۳۸٤

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 تماس‌های اجتماعی مرتبط به شغل، بروز چالش‌های مالی، و سایر نقش‌های زندگی مانند نقش همسری و یا والدی مشکلاتی تجربه می‌شود و البته افرادی که با آنان زندگی می‌کنند نیز از این فشارها در امان نیستند (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

افراد بیکار شده و جویای کار، در جستجوی یافتن شغل جدید، فشارهای روان‌شناختی گسترده‌ای از جمله استرس تأمین معاش خانواده، استرس وابسته به جستجوی شغل جدید، عدم اعتماد به نفس، عدم تصمیم‌گیری در انتخاب شغل مناسب و مانند آن را تجربه می‌کنند. بیکاران و بیکارشدگان در بیرون رفت از شرایط نامناسبی که در آن قرار دارند باید ارزیابی مجددی از مهارت‌ها و اهداف خود داشته باشند و توانایی ارزیابی منطقی وقایع و شرایطی را که در آن قرار گرفته‌اند را به دست آورند. آنان به همه توانایی‌های شخصی ممکن نیاز دارند تا بتوانند در رفع بحرانی که زندگی‌شان را تهدید می‌کند، 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]، ۲۰۰٦).

یکی از معضلاتی که افراد بیکار از آن رنج می‌برند ناتوانی در تصمیم‌گیری شغلی است. راهنمایی و مشاوره شغلی می‌تواند کمک مؤثری به افراد بیکار ارائه نماید. تصمیم‌گیری شغلی یک فرایند پیچیده و از مهمترین تصمیمات زندگی فرد است که پیامدهای طولانی مدتی بر زندگی در زمینه بهزیستی روان‌شناختی، سلامت جسمانی و نیز موقعیت مالی دارد. به عقیده هاکت و بتز (۱۹۸۱) تعداد کمی از تصمیم‌گیری‌های دیگر وجود دارد که تأثیر ی به اندازه انتخاب شغل بر زندگی فرد می‌گذارند، نه فقط

[۱]. Zunker ,V.G.

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

به دلیل این که اکثر مردم تقریباً بیشتر وقت شان را در سر کار 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[1]، ۲۰۰۵). بی‌تصمیمی[2] شغلی به عنوان عدم توانایی در انتخاب یک شغل و ناتوانی در خودکارآمدی در تصمیم‌گیری تعریف می‌شود(کلی[3] 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[4]، 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[5] 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[6]، ۱۹۹٤؛ بتز، کلین[7] 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

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

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)، اثر بخشی 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 بیکار شدگان 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) بر اساس 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

۱. Wang, J., Zhang, D. & Shao, J.

۲. Sullivan, K.R.

۳. accurate self-appraisal

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

فرد درباره مشاغل است. این مؤلفه در واقع شناخت فرد درباره وظایف مربوط به مشاغل مختلف را در بر می‌گیرد. انتخاب سومین مؤلفه مقیاس خودکار آمدی درتصمیم‌گیری شغلی است و به معنای انتخاب یک شغل است و بیان می‌کند که آیا ویژگی‌های فرد با شغل انتخابی انطباق دارد. مؤلفه‌ی چهارم، برنامه‌ریزی با نگاه به آینده است. حل مسأله مؤلفه پنجم در مقیاس خود کار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی است و به معنای آن چه که فرد در عمل باید انجام دهد تا انتخاب مناسبی داشته باشد؛ اطلاق می‌گردد. حل مسأله بیانگر توانایی غلبه بر مشکلات وموانع موجود در فرایند تصمیم‌گیری شغلی است.

لذا آموزش ارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در بیکار شدگان جویای کار بعنوان یکی از ضروری‌ترین و اصلی‌ترین روش بر سازگاری بیکارشدگان با شرایط جدید و یافتن شغل مناسب پیشنهاد شده است. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد چنانچه در این خصوص به بیکار شدگان جویای کار آموزش داده شود، آنان می‌توانند هم با مسایل ناشی از بیکاری بهتر کنار بیایند و هم به منظور تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل مناسب توانمند شوند و حمایت‌های مشاوره‌ای دریافت نمایند. دراینجاست که نقش و اهمیت مشاوره شغلی مطرح می‌شود زیرا یکی از عناصر اصلی راهنمایی و مشاوره شغلی توانمند ساختن افراد در فهم نیازهایشان و افزایش آگاهی آنها از فرصت‌های مناسب به منظور تصمیم‌گیری درزمینه اشتغال و آموزش در نحوه کنار آمدن با مسائل همراه با آن است (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳). در زمینه تصمیم‌گیری 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 روش‌ها و امکان برگزاری جلسات گروهی می‌تواند یک شیوه جدید و مفید در زمینه ارتقاء خودکارآمدی و کاهش افکار خودتخریب‌گر باشد (رید، اسکار و پارسون[1]، ۲۰۰۹).

با این توصیف مشخص است که خودکارآمدی و آموزش آن نقش مهم و سازنده‌ای

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

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

در تصمیم‌گیری و به ویژه تصمیم‌گیری شغلی دارد. اگرچه این مسأله بصورت گسترده‌ای پذیرفته شده و بصورت ریشه‌دار در جهان مورد پیگیری قرار گرفته اما در مورد شیوه‌های بهینه انجام این آموزشها در بین صاحبنظران و پژوهشگران رویکردها و نظریات متفاوتی دیده می‌شود. در میان رویکردهای مختلف، رویکرد سازه‌گرایی 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 سازه‌گرایی ساویکاس به منظور ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری 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. درتدوین این مدل از سه نظریه مهم استفاده شده است. شامل روان‌شناسی فردی آدلر[۳]، نظریه نیازهای آنارو[۴] و نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا[۵]. از نظر آدلر، کار به عنوان راهی است که از طریق آن مردم می‌توانند علاقه اجتماعی و احساس تعلق به جامعه را نشان دهند. به عبارت دیگر کار همراه دو تکلیف عشق و علاقه اجتماعی به عنوان بنیان‌های زندگی سالم عمل می‌کنند(ماتنی[۶]، گفرورر[۷] و هریس[۸]، ۲۰۰۰).

۱. Savicas Career Construction Theory(SCCT)
۲. Shafiabadys Multi-axial Pattern of Vocational Choice(SMPVC)
۳. Adler
۴. Ana Ro
۵. O'Hara & Tiedeman
۶. Matheny
۷. Gfroerer
۸. Harris

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

بر اساس این الگو، نظریه‌های راهنمایی و مشاوره عموماً و نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه متأثرند. به عبارت دیگر مبانی فرهنگی، اعتقادات و نحوهٔ زندگی مردم تا حد زیادی تعیین کننده میزان کاربرد و 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 می‌داند که تحت تأثیر خودپنداره، ارضای نیازها و توان تصمیم‌گیری قرار دارد. پویایی در انتخاب شغل به معنی تحرک، تغییر پذیری، 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 تصوری است که فرد بر مبنای تربیت خانوادگی، آموزش‌های خارج از منزل مثل مدرسه و کودکستان و روابط با همسالان نسبت به جسم، روان و ذهن خود پیدا می‌کند و براساس آن نگرش نسبت به خودش رفتار می‌کند 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 خلّاق و تصمیم ساز در فرد نیاز است تا همسو با خودپنداری او را برای تصمیم‌گیری و اقدام به موقع جهت رسیدن به اهدافش یاری کند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

تئوری سازه گرایی ساویکاس (SCCT[۱]) تغییرات اساسی در شیوه زندگی و برنامه‌ریزی 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 می‌کند که افراد با رفتارهای شغلی خویش در واقع شغل خود را می‌سازند. این نظریه سه جنبه مهم رفتارهای شغلی یعنی: تشخیص[۲]،

۱. Savicas Career Construction Theory(SCCT)

۲. differential

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

رشد[۱] و پویایی را مدنظر قرار می‌دهد. از منظر روان‌شناسی فردی این دیدگاه انواع شخصیت‌های شغلی و اینکه افراد مختلف چه چیزی را برای انجام دادن ترجیح می‌دهند را بررسی می‌نماید. از منظر روان‌شناسی رشد، این دیدگاه فرایند سازگاری روانی- اجتماعی و اینکه چگونه افراد از عهده وظایف شغلی، انتقال شغلی و صدمات ناشی از کار بر می‌آیند را بررسی می‌کند و از منظر روان‌شناسی روایتی[۲] این دیدگاه موضوعاتی نظیر اینکه افراد کدام زمینه‌های زندگی خودشان را به رفتارهای شغلی تحمیل می‌کنند و چرا افراد به شیوه‌های متفاوتی کار را با زندگی سازگار می‌نماید. ساویکاس در بحث انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اعتماد در مسیر شغلی را مطرح می‌کند 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 کار آمدی، بازداری مسیر شغلی را بدنبال دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵). آموزش این الگوها می‌توان فرایند تصمیم‌گیری در انتخاب شغل جدید و ایجاد اعتماد به نفس در افرد 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 بر افزایش خود کار آمدی تصمیم‌گیری شغلی بیکار شدگان تأثیر دارد؟، و به مقایسه این دو الگو و همچنین تفاوت دو الگو را در ارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان بپردازند.

روش

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش تعیین اثر بخشی دو رویکرد مداخله‌ای، الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه سازه‌گرایی ساویکاس برخود کارآمدی درتصمیم‌گیری 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

۱. developmental

۲. narrative

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

که در این شیوه بر روی متغیرهای پژوهش صورت می‌گیرد این رویکرد از قابلیت بالایی در نشان دادن رابطه علی استفاده از دو رویکرد مداخله‌ایSMPVC وSCCT برخود کارآمدی درتصمیم‌گیری 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 ترتیب که پس از انتخاب آزمودنی‌ها، آنها بطور تصادفی در دو گروه آزمایشی و یک گروه کنترل قرار گرفتند. دو گروه آزمایشی با شیوه‌های مداخله‌ایSMPVC وSCCT 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 شهر تهران داشتند. تعداد تقریبی بیکاران مراجعه کننده به اداره‌های کار شهر تهران حدود ۱۱۰۰۰۰ نفر است. دامنه سنی این افراد بین ۲۵ الی ۳۵ سال است و مراجعه‌کنندگان بیکار مرد بیشتر از زنان است.

دراین پژوهش ٤٥ 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 وSCCT و یک گروه کنترل. یک نفر از گروه آزمایشی SMPVCبنا به دلایل شخصی از ادامه آموزش منصرف و در نهایت پژوهش با ٤٤ شرکت کننده انجام شد. این گروه نمونه در دامنه سنی بین ۲۳ الی ٤٥ قرار داشت و میانگین سنی آنان تقریباً ۳۲ بود.

مقیاس خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی: برای جمع آوری اطلاعات، از مقیاس خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی (CDMSE-SF) که توسط بتز، کلین و

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

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. هر۵ عبارت یک زیر مقیاس را تشکیل می‌دهد. این پنج زیر مقیاس عبارتست از: خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله. 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 ۵،٤، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب ازکاملاً مطمئن تا اصلاً مطمئن نیستم نمره گذاری می‌شود. 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 اندازه‌گیری است.بتز، کلین و تیلور(۱۹۹٦) ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌ها را بین۰/۷۳ تا ۰/۸۳ وضریب همسانی کل آزمون را ۰/۹٤ 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 مقیاس‌های این آزمون وآزمون تردید شغلی (بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹٦) بررسی شد. باوی(۱۳۸۸) با بررسی نظر ۵ نفر از اساتید متخصص مشاوره و روان‌شناسی ضریب توافق ۰/۷٦ بدست آورد. در این پژوهش پایایی آزمون با استفاده از روش بازآزمایی با فاصله زمانی یک ماه و مشاهده همبستگی بین نمره‌های کل مقیاس و خرده مقیاس‌ها برآورد گردید. پایایی کل مقیاس برابر ۰/۹٤٤ و برای خرده مقیاس‌ها در دامنه‌ای بین ۰/۸۷۰ تا ۰/۹۱۳ و آلفای کرونباخ کل مقیاس برابر ۰/۹٦٤ 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 تصمیم‌گیری

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

شغلی و پیشنهٔ 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 درSMPVC با مفهوم خودپنداره در SCCT از نظر عوامل مؤثر در شکل گیری هردو رویکرد، قابل مقایسه هستند. مفهوم شیوه زندگی درSMPVC به عنوان هدایت‌گر رفتار شغلی وتعیین کنندهٔ مسیر انتخاب شغل جهت نیل به کمال و غلبه بر حقارت با مفهوم داستان زندگی درSCCT که معنا دهنده مسیر شغلی فرد است؛ قابل مقایسه است.تصمیم‌گیری شغلی در SMPVC با مفهوم اعتماد در انطباق‌پذیری مسیرشغلیSCCT قابل مقایسه است. در نهایت با نظرخواهی از صاحبنظران فرم نهایی محتوای آموزشی هر دو رویکرد تشکیل گردید. پس از نمونه گیری و تشکیل گروه کنترل و دو گروه آزمایشی، هر یک از گروهها تحت آموزش ویژه خودشان مشتمل بر٦ 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 وسیلهٔ مقیاس خود کار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. خلاصه جلسات دو برنامه آموزشی (SMPVC) و (SCCT) آمده است.

خلاصه جلسه‌های آموزشی تدوین شده بر اساس مدل چند محوری شفیع آبادی عبارتنداز: جلسه یکم جلسه توجیهی و اجرای پیش آزمون: آشنایی و گفتگو و اجرای پیش آزمون؛جلسه دومآشنایی با رویکرد: بیان اهداف کلی وجزیی برنامه آموزشی، معرفی مدل آموزشی و تعیین تکلیف؛جلسه سوم خویشتن پنداری: توضیح مفهوم خویشتن پنداری و عوامل تشکیل دهنده آن و تعیین رابطه بین خویشتن پنداری و تصمیم‌گیری خودکارآمدی درانتخاب شغلی؛ جلسه چهارم هدفمندی وپویایی: شناخت

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

پویایی و هدفمندی ونقش آن در خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی؛ جلسه پنجم شناسایی نیازها: شناسایی نیازها بر پایه شیوه منحصر بفرد زندگی و نقش آن در خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی؛ وجلسه ششم تصمیم‌گیری: اهمیت تصمیم‌گیری و بیان عوامل تشکیل دهنده آن، آموزش مراحل تصمیم‌گیری.

خلاصه جلسه‌های مدل سازه‌گرایی ساویکاس عباتند از: جلسه یکم جلسه توجیهی: اطلاع رسانی در مورد جلسات و گفتگو با شرکت‌کنندگان و اجرای پیش آزمون؛ جلسه دوم آشنایی با رویکرد مربوطه: بیان اهداف کلی وجزیی 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 وموضوعات زندگی: شناسایی سازه‌های مسیر شغلی افراد وتوضیح مفهوم موضوعات زندگی،شناسایی مسایلی در زندگی که باید حل شود؛ جلسه پنجم انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل وابعاد آن، توضیح مفهوم کنترل و دغدغه‌های موجود در مسیر تصمیم‌گیری شغلی؛ وجلسه ششم انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم کنجکاوی واعتماد 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 ٤٤ نفر از بیکار شدگان مراجعه کننده به اداره کار صورت گرفت. در جدول ۱ جنسیت شرکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی جنسیت افراد شرکت کننده در پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی

[Downloaded from journal.iranconseling.ir on 2026-11-05]

مرد	۲٤	٥٤/٥٠
زن	۲۰	٤٥/٥٠
مجموع	٤٤	۱۰۰/۰۰

جدول۱ نشان می‌دهد، از ٤٤ نفر شرکت کننده در پـژوهش ۲٤ نفـر(٥٤/٥ درصـد) مرد و۲۰ نفر(٤٥/٥ درصد) زن هستند. جدول۲ وضعیت تأهل شـرکت‌کنندگان را نشـان می‌دهد.

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

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۲۲	٥۰/۰۰
متأهل	۲۲	٥۰/۰۰
مجموع	٤٤	۱۰۰/۰۰

در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نیمی از شرکت‌کنندگان در پـژوهش(۲۲ نفـر) اعـلام کرده‌اند که مجرد هستند و نیمی دیگر از آنان (۲۲ نفر) بیان کرده‌اند که متأهـل هسـتند. بنابراین سعی شده است جنسیت و وضعیت تأهـل شـرکت‌کنندگان در پـژوهش در دو گروه آزمایشی با رویکرد آموزشیSMPVC وSCCT و گروه کنتـرل بـه نسـبت مسـاوی رعایت شود.

همانطور که در معرفی ابزار بیان شد مقیاس مقیاس خودکارآمـدی در تصـمیم‌گیری شغلی علاوه بر تعیین نمرهٔ کل خودکارآمـدی وضـعیت هـر فـرد را در قالـب٥ خـرده مقیـاس خودارزیـابی، اطلاعـات شـغلی، انتخـاب هـدف، برنامـه‌ریزی و حـل مسـأله اندازه‌گیری می‌کند. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌هـا را در هریـک از گروه‌های آزمایشی و کنترل و همچنین به تفکیک پیش و پس آزمـون و پیگیـری ارائـه می‌کند.

همانطور که در جدول ۳، ملاحظه می‌شود نمـره میـانگین و انحـراف معیـار خـرده مقیاس خودارزیابی در مرحله پیش آزمون برای گروه کنترل به ترتیـب برابـر ۱۱/۸٦٦ و

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

۱/۸۸٤ است که بیشتر از مقادیر گروه‌های آزمایشی با رویکرد آموزشی SMPVC وSCCT 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 اندازه‌گیری نشان می‌دهد 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 کمتر از گروه کنترل است. در مرحله پس آزمون این مقادیر درگروه آزمایشی SMPVC و کنترل کمتر از گروه آزمایشی SCCT 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 درسه 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 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 نمونه گیری و اندازه‌گیری است، از روش آماری تحلیل کوواریانس چند متغیری[۱](MANCOVA) استفاده شد. ابتدا برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مفروضه‌های آزمون کوورایانس مبنی بر نرمال بودن نمره‌های متغیر وابسته و همگنی واریانس‌ها و تأیید همبستگی بین متغیرهای وابسته مورد تأیید قرار گرفت. در جدول٤، خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری

۱. multivariate analysis of covariance

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

نمره‌های پس‌آزمون در سه گروه کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT به تفکیک مؤلفه‌های خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی با نمره پیش آزمون (همپراش) ارائه می‌شود.

جدول ٤: خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری تأثیر مداخله بر مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

	F	df	df خطا	Eta	سطح معنی‌داری(P)
پیش‌آزمون(همپراش)	۰/۳٦۷	٥	۳٦	۰/۰٤۹	۰/۸٦۷
مداخله	۸/٦۱٦*	۱۰	۷٤	۰/٥۳۸	۰/۰۰۰

*: منظور ازدرجه آزادی=df است. نسبتهایF چند متغیری از مشخصه آماری پیلایی به دست آمده است. همبستگی بین‌متغیرها =Eta

جدول٤، نشان می‌دهد، نسبتF مربوط به آزمون پیلایی مربوط به متغیرهای پژوهش در بین گروه‌های آزمایشی و کنترل برابر ۸/٦۱٦ که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است. به بیان دیگر بین مؤلفه‌های خودکار آمدی 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 ۰/۰٤۹و مقدار واریانس تبیین شده برابر ۰/۰۰۲یعنی 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 معنی داری وجود ندارد. همبستگی بین مداخله(گروه‌های آزمایشی) با متغیر وابسته برابر ۰/٥۳۸ و مقدار واریانس تبیین شده برابر۰/۲۹ یعنی ۲۹ درصد متغیرهای وابسته توسط تأثیر مداخله تبیین می‌شود. به بیان دیگر بین گروه‌های آزمایشی بعد از تعدیل نمره‌های پس آزمون تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به معناداریF کلی چند متغیری که بیانگر وجود تفاوت معنادار در ترکیب خطی از مؤلفه‌های خودکارآمدی تحت تأثیر گروه است. به منظورروشن شدن ماهیت این تفاوتها از تجزیه و تحلیل کواریانس تک متغیری در جدول ٥ استفاده شد.

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

جدول۵: خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری تأثیر مداخله بر مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

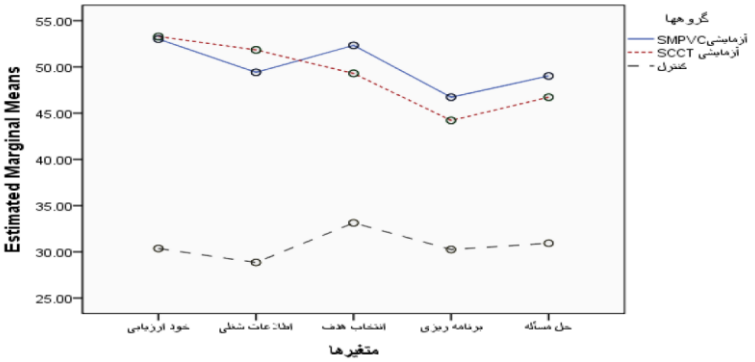
	منبع	df	SS	MS	F
خودارزیابی	پیش آزمون (همپراش)	۱	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	۰/۰۱٤
	مداخله	۲	٦۸۹/۹۱۸	۳٤٤/۹۵۹	۸۱/۷۰۰**
	خطا	٤۰	۱٦۸/۸۹۰	٤/۲۲۲	
اطلاعات شغلی	پیش آزمون (همپراش)	۱	۵/۹۳۳	۵/۹۳۳	۰/۸۷۳
	مداخله	۲	۵۹۱/٦۳٦	۲۹۵/۸۱۸	٤۳/۵٤۱**
	خطا	٤۰	۲۷۱/۷۵۷	٦/۷۹٤	
انتخاب هدف	پیش آزمون (همپراش)	۱	۱/۳۰۷	۱/۳۰۷	۰/۲۸۷
	مداخله	۲	۳۹۵/٤۵٦	۱۹۷/۷۲۸	٤۳/٤۲۳**
	خطا	٤۰	۱۸۲/۱٤۰	٤/۵۵٤	
برنامه‌ریزی	پیش آزمون (همپراش)	۱	۰/۳۰۲	۰/۳۰۲	۰/۰۵۰
	مداخله	۲	۲۳۵/٦۲٤	۱۱۷/۸۱۲	۱۹/۵۸۷**
	خطا	٤۰	۲٤۰/۵۸۹	٦/۰۱۵	
حل مسأله	پیش آزمون (همپراش)	۱	۰/٦۳۳	۰/٦۳۳	۰/۰۹۵
	مداخله	۲	۳۳۲/۸٤۹	۱٦٦/٤۲۵	۲٤/۸٦۳**
	خطا	٤۰	۲٦۷/۷٤۸	٦/٦۹٤	

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

مقادیر تحلیل کواریانس تک متغیری همانند تحلیل کوواریانس چند متغیری نشان داد همه مؤلفه‌ها یا خرده مقیاس‌های خودکار آمدی 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

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

خرده مقیاسها است. به عبارت دیگر روش آموزشی دو رویکـرد (SMPVC) و (SCCT) تأثیر ات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی دارد. ایـن نتـایج 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، آزمایشـی SMPVCوSCCT متفاوت از یکدیگرهستند. میانگین نمره مؤلفه‌ها در گروه کنترل بنا بـه دلیل اینکه آموزش دریافت نکرده پایین است. میـانگین نمـره‌هـای دو گـروه آزمایشـی تقریباً نزدیک به یکدیگراند. میانگین نمره مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شـغلی در گروه آزمایشی SCCT بالاتر از سایر گروهها است. میـانگین نمـره مؤلفـه‌هـای انتخـاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله در گـروه آزمایشـی SMPVC بـالاتر از سـایر گروههـا است. بنابراین می‌تـوان گفـت دو رویکـرد آموزشـی مـورد اسـتفاده در خودکارآمـدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثرند.

به منظور مشخص کردن اثر بخشی آموزش دو رویکـرد (SMPVC) و (SCCT) یـک ماه پس از اتمام دوره آموزشی برای هر سه گروه، کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT، و تعیین معنی‌داری میانگین نمره مؤلفه‌های خودکار آمـدی در تصـمیم‌گیری شـغلی در

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

مرحله پیگیری، پس از تأیید مفروضه‌های کرویّت و تقارن مرکب، از آزمون تحلیل اندازه‌گیری مکرر چند متغیری استفاده شد.

جدول٦: خلاصه نتایج آزمونهای چند متغیری و تک متغیری اندازه‌گیری مکرر پنج مؤلفه خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های مورد بررسی

	چند متغیری		تک متغیری			
منبع	df	F	SS	df	MS	F
خود ارزیابی	(۳۳ و ٤)	٦/٤۳۰*	۰/٤۹۰	۱	۰/٤۹۰	۰/۰۸٤
اطلاعات شغلی	(۳۳ و ٤)	۲۰/٤٤٦**	۳۰/۵۹۱	۱	۳۰/۵۹۱	۵/۲٤۸*
انتخاب هدف	(۳۳ و ٤)	۱۲/۰۸۱**	۲۵۳/٤۱٤	۱	۲۵۳/٤۱٤	٤۸/۷۹٦**
برنامه‌ریزی	(۳۳و٤)	۲/۸٦۲*	۳۷/۳۱۸	۱	۳۷/۳۱۸	۷/۱۸٦*
حل مسأله	(۳۳ و ٤)	٦/٤٤٤**	۹۳/۵۹۱	۱	۹۳/۵۹۱	۱۲/۷۱۸**
گروه	(۸٦ و۸)	٤/۳۵٦**				

*: نسبتهایF چند متغیری از مشخصه آماری پیلایی به دست آمده است. *p<۰/۰۵ **p< ۰/۰۰۱ ** P <۰/۰۰۱

جدول ٦ نشان می‌دهد، نسبتهایF مربوط به آزمون پیلایی مربوط به متغیرهای وابسته پژوهش در بین سه مرحله اندازه‌گیری از لحاظ آماری درسطح ۰/۰۰۱ و ۰/۰۵ معنادار است. به بیان دیگر بین مؤلفه‌های خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی در سه مرحله اندازه‌گیری تفاوت معنی‌دار وجود دارد. لازم به ذکر است نسبت F مربوط به متغیر مستقل پژوهش (گروه‌های آزمایش و کنترل) در بین سه مرحله اندازه‌گیری برابر٤/۳۵٦، که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. یعنی بین سه گروه کنترل و آزمایشیSMPVC و SCCT در سه مرحله اندازه‌گیری پیش و پس آزمون و تعقیبی تفاوت وجود دارد. به منظور تعیین اینکه کدام یک از خرده مقیاس‌ها یا مؤلفه‌ها در سه مرحله اندازه‌گیری از لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمونهای تک متغیری نشان می‌دهد از بین مؤلفه‌ها یا خرده مقیاس‌های خودکار آمدی در تصمیم‌گیری

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

شغلی، فقط مؤلفه خودارزیابی در مرحله اندازه‌گیری پیگیری با سایر مراحل اندازه‌گیری تفاوت معنی داری وجود ندارد و در دیگر مؤلفه‌ها یا خرده مقیاس‌ها در بین مرحله پیگیری با سایر مراحل اندازه‌گیری تفاوت معناداری داشته است.

بحث

نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل، بعد از تعدیل میانگین نمره‌ها و حذف تأثیر پیش آزمون، 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 آزمایشیSMPVC و SCCT بیشتر از سایر مؤلفه‌ها است. مقایسه دو رویکرد 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 خود ارزیابی، میانگین نمره همه مؤلفه‌ها در مرحله پیگیری بیشتر از سایر مراحل است. در مجموع می‌توان گفت دو رویکرد مداخله‌ای(SMPVC) و (SCCT) تأثیر ات مطلوبی بر روی ارتقاء خودکار آمدی 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 وشفیع آبادی(۱۳۹۲) توانستند

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

با استفاده از الگوی چند محوری شفیع آبادی افزایش رفتار کار آفرینانه را در دانشجویان ارتقا دهند. باوی و همکاران(۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان" بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی 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 برارتقای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی وکاهش بی تصمیمی شغلی دانشجویان اهواز اثر بخش 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 از۱۲ ماه و کمتر از۵ سال از زمان دریافت مدرک نشان داد که مداخلات در زمینه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی اثر بخش 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" اثر بخشی 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 براساس نظریه سازه گرایی ساویکاس (SCCT)

۱. Bollman, L.M.

۲. Sullivan K.R., & Mahalik, j.R.

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

رویکردهایی است که موجب تغییر رفتار شغلی در افراد است. هر یک 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 مناسب خود کنند. نتایج حاصل نشان می‌دهد رویکرد مداخله‌ایSCCT تأثیر بیشتری بر مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شغلی دارند. با توجه به این نتیجه برخی از مطالعات انجام گرفته بیانگر تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در رفتارهای جستجوی کار است و نشان می‌دهد که افرادی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند در یافتن شغل مناسب موفق‌تر عمل می‌کنند و با توجه به اینکه بیکاری عوارض زیادی ازجمله عوارض روانی مانند استرس، افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، کاهش عزت نفس و تغییر در انتظارات، که همه آنها بر جستجوی کار اثر می‌گذارند و در نتیجه احتمال به دست آوردن شغل را کاهش می‌دهند (زندی‌پور،۱۳۸۲). از سوی دیگر مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله در رویکرد مداخله‌ایSMPV تأثیر بیشتری دارند. این نتایج به نقش و اهمیت مشاوره شغلی بیشتر اشاره می‌کند. چنانچه به بیکارشدگان جویای کار مهارت‌هایی آموزش داده شود که آنان بتوانند خود، توانایی‌ها و محدودیت‌های‌شان را بشناسند، با نحوه‌ی صحیح جمع آوری اطلاعات شغلی، امکانات و فرصت‌های شغلی آشنا شوند و تصمیم شغلی متناسب و واقع بینانه‌ای بگیرند. ضمن دریافت حمایت اجتماعی به راهبردهایی تجهیز می‌شوند که آنان را در مواجهه با مسایل ناشی از بیکار شدگی توانمند سازند. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی افراد جویای کار را به مهارت‌هایی نظیر خودارزیابی دقیق[۱]، جمع آوری اطلاعات شغلی[۲]، انتخاب اهداف[۳]، برنامه‌ریزی برای آینده[۴] و حل مسأله[۱] است که این مؤلفه‌ها

۱. accurate self-appraisal

۲. gathering occupational information

۳. Goals selection

۴. making future plans

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

می‌تواند افراد رادر تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل یاری وحمایت نماید. بنابراین اگر فردی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بالایی داشته باشد به گونه مؤثرتری عمل خواهد کرد (سولبرگ[۲] و همکاران، ۱۹۹۵).

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 جمع آوری 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 کلیهٔ

۱. problem-solving

۲. Solberg

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

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 دو رویکرد مداخله‌ای SMPVCو SCCT اشاره شد لذا پیشنهاد می‌شود سایر موضوعات و مسائلی که بیکاران با آن مواجه هستند بصورت علمی مورد مطالعه وبررسی قرار گیرد. در این پژوهش دو رویکرد SMPVCو 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 شرکت‌کنندگان در پژوهش از موفقیت کامل برخوردار نیست. لذا این پژوهش از این قاعده مستثنی نیست. به منظوراینکه شرکت‌کنندگان در پژوهش صداقت و صراحت کافی داشته باشند بهتر است شرایط و ویژگیهای شرکت‌کنندگان پژوهش بیشتر مورد مطالعه قرار گیرد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد شرکت‌کنندگان 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 دو رویکرد 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

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

در انتخاب شغل جدید و ایجاد اعتماد به نفس در افراد بیکار نقش مهمی ایفا می‌کنند.

منابع

- اردهه، 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
- اردهه، حمید، و ابراهیمیان، شهرام.(۱۳۸۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی. *مجله اقتصاد «کار و جامعه»*، ۵۷، ٤٥-۵۲.
- باوی، ساسان؛ کریمی، جواد؛ شیرالی نیا، خدیجه؛ و ایمانی، مهدی.(۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۵(۱۳)، ۵۳-٦۵.
- 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.
- شفیع‌آبادی، عبدالله(۱۳۸۹).مجموعه مقالات نهمین سمینار انجمن مشاوره ایران. تهران: انتشارات دیرین نگار. صص:۱۷-۲۵
- طالقانی، غلام‌رضا.(۱۳۸٤). *نقش فناوری اطلاعات در ایجاد اشتغال*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- فکری،کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله؛ احقر، قدسی. (۱۳۹۲). مقایسه اثربخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ٤(۱)، ۱۹-۲۳.
- کریمی، جواد.(۱۳۸۷). *اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (۱۹۹٤). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, ۳۵, ۱۹-۲٤.
- Betz, N.E. & Taylor, K.M. (۲۰۰٦). *Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE- short form.* Department of Psychology: The Ohio State University.
- Betz, N. E.,&Serling,D.(۱۹۹۳).Criterion-related and construct validity of fear of commitment. *Journal of Career Assessment*, ۱, ۲۱-۳٤.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K.(۱۹۹٦). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, ٤, ٤۷-۵۷.

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

- Bollman, L. M.(۲۰۰۹). *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. (۲۰۰۵).The Minnesota Theory of Work Adjustment. *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (۳-۲۳). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc, xiv, ٦٨٢ pp.
- De Raaf, S., M. Dowie and C.Vincent.(۲۰۰۹). *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.(۱۹۸۱).A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۸, ۳۲٦-۳۳۹.
- Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S. (۱۹۸۵). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex Roles*, ۱۲, ۳۹۳-٤۰۹.
- Kelly, K. R., & Lee, W. (۲۰۰۲). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, ٦, ۳۰۲-۳۲٦.
- Lee, K. (۲۰۰۵). Coping with Career Indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, ۳۱, ۲۷۹-۲۸۹.
- Matheny, K. B., Gfroerer, C. A., & Harris, K. (۲۰۰۰). Work stress, burnout, and coping at the turn of the century: An Adlerian perspective. Journal of Individual Psychology, ٥٦(۱), ۷٤-۸۷.
- O'Brien, K.M; Bikos, L. H; Epstein, K. L; Flores, L. Y; Dukstein, R. D; & Kamatuka, N. A. (۲۰۰۰). Enhancing the career decision-making self-efficacy of upward boundstudents. *Journal of Career Development*, ۲٦(٤), ۲۷۷-۲۹۳.
- Reed, T. L;Skaar, N. R; & Parson, L. B. (۲۰۰۹). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and Technical Education Research*, ۳٤, ۳-۲۰.
- Robbins,S. B. (۱۹۸۵). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*,

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

۱۸, ٦٤-۷۱.

- Savickas, M, L, (۲۰۰۵). 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. (۱۹۹۵). Career decision making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, ٤۲, ٤٤۸-٤٥٥.
- Sullivan ,K. R; & Mahalik ,J. R.(۲۰۰۰).*Increasing Career Self-Efficacy for Women: Evaluating a Group Intervention. Journal of Counseling & Development, ۷۸(۱),* ٥٤-٦۲
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (۱۹۸۳). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, ۲۲, ٦۳-۸۱.
- Wang, J; Zhang, D; & Shao, J. (۲۰۱۰). Group training on the improvement of women college students' career decision-making self-efficacy. *Health Journal*, ۲ (٦), ٥٥۱-٥٥٦.
- Zunker,V. G. (۲۰۰٦). *Career counseling: a holistic approach*. New York: Thomson learning Inc.

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]

ا

[Downloaded from journal.irancounseling.ir on 2026-11-05]