

مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی 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: ۹۴/۲/۱۰ _ تاریخ پذیرش: ۹۴/۴/۵

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 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 پیش آزمون_ پس آزمون 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 آموزشی SCCT بر زیر مؤلفه‌های خودارزیابی و اطلاعات شغلی تأثیر بیشتری داشت و

۱. دانشجوی دکترای مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)، Ashafiabady@yahoo.com

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

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 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 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 فنّ 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 جوینای 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 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 رفتن 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، ۲۰۰۶).

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.

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 حد 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،

^۱. Lee, K.

^۲. indecision

^۳. Kelly, K.R.

^۴. Dawis, R.V.

^۵. Taylor, K.M.

^۶. Bergeron, L.M., & Romano, G.L.

^۷. 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، زانگ و شائو^۱، ۲۰۱۰)، ارتقای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در نیروی کار جوان (دی راف، دوئی 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 شفیع‌آبادی (۱۳۸۹) در زمینه تدوین برنامه توانمند سازی انتخاب شغل و فکری و شفیع‌آبادی (۱۳۹۲) در زمینه ارتقاء رفتار کارآفرینانه دانشجویان با استفاده از الگوی چند محوری شفیع‌آبادی 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

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 در تصمیم‌گیری 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 و موانع 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. در اینجاست 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 در زمینه 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، ۲۰۰۹).

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

^۱. Reed, T.L., Skaar, N.R., & Parson, L.B.

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، گفروور^۷ و هریس^۸، ۲۰۰۰).

^۱. Savicas Career Construction Theory(SCCT)

^۲. Shafiabady Multi-axial Pattern of Vocational Choice(SMPVC)

^۳. Adler

^۴. Ana Ro

^۵. O'Hara & Tiedeman

^۶. Matheny

^۷. Gfroerer

^۸. Harris

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 نحوه زندگی مردم تا حد زیادی تعیین کننده میزان کاربرد و کارایی 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 تصویری 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 خلاق 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 (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱).

تئوری سازه‌گرایی 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

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 می‌نمایند. 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 کارآمدی، بازداری مسیر شغلی را بدنبال دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵). آموزش این الگوها می‌توان فرایند تصمیم‌گیری 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 در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا آموزش این دو مدل بر افزایش خود کارآمدی 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 پردازند.

روش

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش تعیین اثر بخشی دو رویکرد مداخله‌ای، الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و نظریه سازه‌گرایی ساویکاس بر خود کارآمدی در تصمیم‌گیری 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

که در این شیوه بر روی متغیرهای پژوهش صورت می‌گیرد این رویکرد از قابلیت بالایی در نشان دادن رابطه علی استفاده از دو رویکرد مداخله‌ای SMPVC و SCCT برخوردار است. به منظور بالا بردن 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 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 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.

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 خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی: برای جمع آوری اطلاعات، از مقیاس خودکار آمدی 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 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 ۴، ۵، ۳، ۲ و ۱ به ترتیب از کاملاً 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 (۱۹۹۶) ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌ها 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 مقیاس‌های 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 روان‌شناسی 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 نمره‌های کل مقیاس و خرده مقیاس‌ها برآورد گردید. پایایی کل مقیاس برابر ۰/۹۴۴ و برای خرده مقیاس‌ها در دامنه‌ای 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 تصمیم‌گیری

شغلی و پیشینه 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 جمع‌آوری 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 خویشتن‌پنداری در SMPVC با مفهوم خودپنداره در SCCT از نظر عوامل مؤثر در شکل‌گیری 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 فرم‌نهایی محتوای آموزشی هر دو رویکرد تشکیل گردید. پس از نمونه‌گیری و تشکیل گروه کنترل و دو گروه آزمایشی، هر یک 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 بر اساس مدل چند محوری شفیع‌آبادی 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 بر پایه 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: اطلاع رسانی 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 انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل و ابعاد آن، توضیح مفهوم کنترل و دغدغه‌های موجود در مسیر تصمیم‌گیری شغلی؛ و جلسه ششم انطباق‌پذیری در مسیر انتخاب شغل: توضیح مفهوم کنجکاوی و اعتماد در مسیر شغلی.

تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس هدف و سؤالهای 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 شرکت‌کنندگان 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 شرکت‌کننده در پژوهش ۲۴ نفر (۵۴/۵ درصد) مرد و ۲۰ نفر (۴۵/۵ درصد) زن هستند. جدول ۲ وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۲: توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد شرکت‌کننده در پژوهش

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

در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نیمی از شرکت‌کنندگان در پژوهش (۲۲ نفر) اعلام کرده‌اند که مجرد هستند و نیمی دیگر از آنان (۲۲ نفر) بیان کرده‌اند که متاهل هستند. بنابراین سعی شده است جنسیت و وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان 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 تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر تعیین نمره کل خودکارآمدی وضعیت هر فرد را در قالب ۵ خرده مقیاس خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله اندازه‌گیری می‌کند. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌ها را در هریک از گروه‌های آزمایشی و کنترل و همچنین به تفکیک پیش و پس آزمون و پیگیری ارائه می‌کند.

همانطور که در جدول ۳، ملاحظه می‌شود 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 گروه‌های آزمایشی با رویکرد آموزشی SMPVC و SCCT است. در مرحله پس‌آزمون 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 خرده‌مقیاس در گروه آزمایشی SCCT و کنترل کمتر از گروه آزمایشی SMPVC است. مقایسه سه مرحله اندازه‌گیری نشان می‌دهد این مقادیر در مورد خرده‌مقیاس خودارزیابی در مرحله پس‌آزمون بیشتر از سایر مراحل است.

نمره میانگین و انحراف معیار خرده‌مقیاس اطلاعات شغلی در مرحله پیش‌آزمون در گروه‌های آزمایشی SMPVC و SCCT کمتر از گروه کنترل است. در مرحله پس‌آزمون این مقادیر در گروه آزمایشی SMPVC و کنترل کمتر از گروه آزمایشی SCCT است. در مرحله تعقیبی (پیگیری) نمره میانگین و انحراف معیار این خرده‌مقیاس در گروه آزمایشی SCCT و کنترل کمتر از 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 پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به تفکیک در خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی تفاوت‌هایی دیده می‌شود. لذا به منظور بررسی اینکه آیا تفاوت بین میانگین نمره‌های خرده‌مقیاس‌های 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

^۱. multivariate analysis of covariance

نمره‌های پس‌آزمون در سه گروه کنترل و آزمایشی SMPVC و SCCT به تفکیک مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با نمره پیش‌آزمون (همپراش) ارائه می‌شود.

جدول ۴: خلاصه نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری تأثیر مداخله

بر مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

سطح معنی‌داری (P)	Eta	خطا df	df	F	
۰/۸۶۷	۰/۰۴۹	۳۶	۵	۰/۳۶۷	پیش‌آزمون (همپراش)
۰/۰۰۰	۰/۵۳۸	۷۴	۱۰	۸/۶۱۶*	مداخله

*: 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 پیش‌آزمون و حذف تأثیر پیش‌آزمون، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همبستگی بین متغیر پیش‌آزمون با متغیرهای وابسته برابر ۰/۰۴۹ و مقدار واریانس تبیین شده برابر ۰/۰۰۲ یعنی در صد ناچیزی از متغیرهای وابسته توسط تأثیر پیش‌آزمون تبیین می‌شود. به بیان دیگر بین نمره‌های پس‌آزمون و تعدیل نمره‌های پیش‌آزمون 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 پس‌آزمون 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

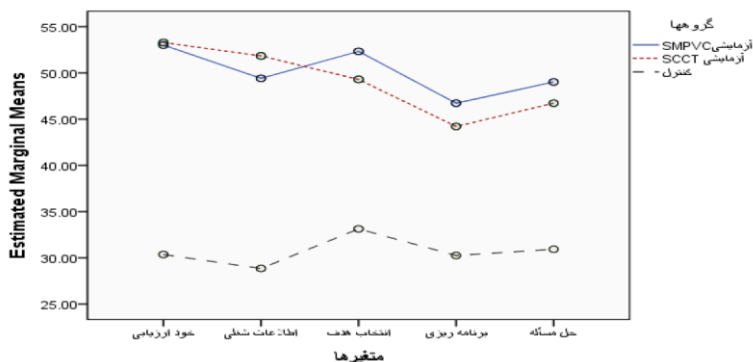
بر مؤلفه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی

منبع	df	SS	MS	F
خودارزیابی	۱	۰/۰۵۷	۰/۰۵۷	۰/۰۱۴
	۲	۶۸۹/۹۱۸	۳۴۴/۹۵۹	۸۱/۷۰۰**
	۴۰	۱۶۸/۸۹۰	۴/۲۲۲	
اطلاعات شغلی	۱	۵/۹۳۳	۵/۹۳۳	۰/۸۷۳
	۲	۵۹۱/۶۳۶	۲۹۵/۸۱۸	۴۳/۵۴۱**
	۴۰	۲۷۱/۷۵۷	۶/۷۹۴	
انتخاب هدف	۱	۱/۳۰۷	۱/۳۰۷	۰/۲۸۷
	۲	۳۹۵/۴۵۶	۱۹۷/۷۲۸	۴۳/۴۲۳**
	۴۰	۱۸۲/۱۴۰	۴/۵۵۴	
برنامه‌ریزی	۱	۰/۳۰۲	۰/۳۰۲	۰/۰۵۰
	۲	۲۳۵/۶۲۴	۱۱۷/۸۱۲	۱۹/۵۸۷**
	۴۰	۲۴۰/۵۸۹	۶/۰۱۵	
حل مسأله	۱	۰/۶۳۳	۰/۶۳۳	۰/۰۹۵
	۲	۳۳۲/۸۴۹	۱۶۶/۴۲۵	۲۴/۸۶۳**
	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 دو رویکرد (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 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. بنابراین می‌توان گفت دو رویکرد آموزشی مورد استفاده در خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثرند.

به منظور مشخص کردن اثر بخشی 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 اندازه‌گیری مکرر پنج مؤلفه خودکار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های مورد

بررسی

تک متغیری				چند متغیری		منبع
E	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)	برنامه‌ریزی
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. ** $p < ۰/۰۰۱$ * $p < ۰/۰۵$ * $p < ۰/۰۰۱$

جدول ۶ نشان می‌دهد، نسبتهای F مربوط به آزمون پیلایی مربوط به متغیرهای وابسته پژوهش در بین سه مرحله اندازه‌گیری از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۰۱ 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 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 اندازه‌گیری پیش و پس از 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

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 خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در گروه‌های آزمایشی و کنترل، بعد از تعدیل میانگین نمره‌ها و حذف تأثیر پیش‌آزمون، تفاوت معنی دار 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 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 معنی داری وجود دارد به جز مؤلفه خودارزیابی، میانگین نمره همه مؤلفه‌ها در مرحله پیگیری بیشتر از سایر مراحل است. در مجموع می‌توان گفت دو رویکرد 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 شفیع‌آبادی (۱۳۸۹)، با تدوین برنامه توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر مدل چند محوری شفیع‌آبادی موفق شدند، توانمندسازی روان‌شناختی مشاوران را ارتقا دهند. از آنجا که افزایش رفتار کارآفرینانه با احساس خود کارآمدی افراد در ارتباط است. فکری و شفیع‌آبادی (۱۳۹۲) توانستند

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 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 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 فارغ‌التحصیلان با بیش از ۱۲ ماه و کمتر از ۵ 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 سازه‌گرایی ساویکاس (SCCT)

^۱. Bollman, L.M.

^۲. Sullivan K.R., & Mahalik, j.R.

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 مداخله‌ای SCCT 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 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 می‌گذارند و در نتیجه احتمال به دست آوردن شغل را کاهش می‌دهند (زندپیور، ۱۳۸۲). از سوی دیگر مؤلفه‌های انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسأله در رویکرد مداخله‌ای SMPV 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 جمع‌آوری 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، جمع‌آوری 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

می‌تواند افراد را در تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل یاری و حمایت 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. بیکاران و افراد جوپای 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 امکان‌پذیر 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

^۱. problem-solving

^۲. Solberg

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 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 دو رویکرد 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 شرکت‌کنندگان در پژوهش از موفقیت کامل برخوردار نیست. لذا این پژوهش از این قاعده مستثنی نیست. به منظور اینکه 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 شفیع‌آبادی و نظریه سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی 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*، ۵(۱۳)، ۵۳-۶۵.
- زندی‌پور، طیبه. (۱۳۸۲). *برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی*. تهران: انتشارات چاپ نشر.
- شفیع‌آبادی، 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. (۱۳۸۴). *نقش فناوری اطلاعات در ایجاد اشتغال*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- فکری، کاترین؛ شفیع‌آبادی، 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. (۱۹۹۴). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, ۳۵, ۱۹-۲۴.
- Betz, N.E. & Taylor, K.M. (۲۰۰۶). *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, ۲۱-۳۴.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (۱۹۹۶). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, ۴, ۴۷-۵۷.

- 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, ۶۸۲ 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, ۳۲۶-۳۳۹.
- Hackett, G., Betz, N. E., & Doty, M. S. (۱۹۸۵). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex Roles*, ۱۲, ۳۹۳-۴۰۹.
- Kelly, K. R., & Lee, W. (۲۰۰۲). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, ۶, ۳۰۲-۳۲۶.
- 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*, ۵۶(۱), ۷۴-۸۷.
- 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*, ۲۶(۴), 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*, ۳۴, ۳-۲۰.
- Robbins,S. B. (۱۹۸۵). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*,

۱۸، ۶۴-۷۱.

- 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*, ۴۲, ۴۴۸-۴۵۵.
- Sullivan ,K. R; & Mahalik ,J. R.(۲۰۰۰).*Increasing Career Self-Efficacy for Women: Evaluating a Group Intervention. Journal of Counseling & Development*, ۷۸(۱), ۵۴-۶۲
- 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, ۶۳-۸۱.
- Wang, J; Zhang, D; & Shao, J. (۲۰۱۰). Group training on the improvement of women college students' career decision-making self-efficacy. *Health Journal*, ۲ (۶), ۵۵۱-۵۵۶.
- Zunker,V. G. (۲۰۰۶). *Career counseling: a holistic approach*. New York: Thomson learning Inc.

