

بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان

ساسان باوی °
جوادکریمی °°
خدیجه شیرالی نیا °°
مهدی ایمانی °°

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز بود. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش در قالب یک طرح نیمه تجربی تعداد ۳۶ آزمودنی به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین دانشجویان مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره دانشگاه آزاد اهواز انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. هر دو گروه با آزمون خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تیلور وبتز و آزمون بی تصمیمی شغلی اوسپیو در پیش آزمون و پس آزمون مورد ارزیابی قرار گرفتند. در مورد گروه آزمایش ۸ جلسه آموزش انجام شد و در گروه کنترل هیچ مداخله‌ای صورت نگرفت. نتایج این پژوهش با استفاده از تحلیل کواریانس نشان داد که آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز به طور معناداری مؤثر بوده است و در کاهش بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اثر معناداری نداشته است.

کلید واژه‌ها: خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، بی تصمیمی شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی

* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

** دانشجوی دکترای مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی انجام گرفته با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز می‌باشد.

مقدمه

تصمیم گیری شغلی مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می شود. فرد با تصمیم گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می کند. زمانی که فرد شغلی را انتخاب می کند آگاهانه یا ناخود آگاه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، نوع گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آنها کار کند را انتخاب می کند (کراس^۱، ۱۹۹۷).

به عقیده هاکت و بتز^۲ (۱۹۹۵) به نقل از کراس و هاگی^۳ (۱۹۹۹)، تعداد کمی از تصمیم های دیگر وجود دارد که تأثیری به اندازه انتخاب شغل بر زندگی فرد می گذارد، نه فقط به خاطر اینکه اکثر مردم تقریباً بیشتر وقت شان را در سر کار می گذرانند، بلکه به خاطر اینکه انتخاب شغل سبک زندگی فرد را نیز تا حد زیادی تحت تأثیر قرار می دهد. زمانی که فردی تصمیمی اتخاذ می کند انتخاب های آینده او تحت تأثیر قرار می گیرد. در نتیجه انتخاب شغل تا حد زیادی آینده فرد را تحت تأثیر قرار می دهد. هم چنین انتخاب شغل تعیین می کند که فرد از کدام یک از توانمندی ها و استعدادهايش بهره بگیرد و از کدامیک چشم پوشد (بندورا، ۱۹۹۵ به نقل از کراس، ۱۹۹۷).

دراقتصاد جدید زندگی شغلی یک فرد در جهات بسیاری می تواند گسترش یابد. در زندگی نقاط یا مراحل انتخاب و تصمیم گیری بسیاری وجود دارد و بعد از هر تصمیم به سبب آنچه که انتخاب یا رد کرده ایم فرد متفاوتی خواهیم بود. تصمیمات ما راجع به فعالیت های فوق برنامه و استفاده از اوقات بیکاری ما را به توسعه و گسترش پاره ای از علایق و توانایی ها و نه پاره ای دیگر رهنمون می سازد. از همان اوایل دبیرستان انتخاب رشته های درسی شانس ورود ما را به بعضی از مشاغل بیشتر و به بعضی دیگر کمتر می کند. از آنجا که یک فرد تنها یک دوره زندگی دارد، هر تصمیم یا انتخاب بعضی از امکانات و نه بعضی دیگر را برای او فراهم می سازد. بنابراین هر چه زودتر افراد خود را بشناسند، بدانند چه کرده اند و چه می توانند بکنند، که هستند و که می خواهند بشوند زودتر می توانند انتخابات هوشمندانه ای کرده و عهده دار زندگی شغلی خویش باشند. هم چنین مشاهده سیر تحولات شغلی جدید صاحب نظران را بر این گمان داشته است که افرادی که خصوصیات حرفه ای خویش را می شناسند بیشتر احتمال دارد که از زندگی حرفه ای خود کسب رضایت کنند. هالند نیز معتقد است افرادی که وارد حرفه هایی متناسب با نوع شخصیت شان می شوند احتمال زیادتری دارد که پیشرفت کنند و راضی باشند تا افرادی که در حرفه هایی نامتناسب با نوع شخصیت شان وارد می شوند (هیلی، ترجمه زندی پور، ۱۳۷۵).

تصمیم گیری شغلی مناسب همچنین برای جامعه ما از اهمیت بالایی برخوردار است. برای اینکه یک کشور پیشرفته باشیم باید افراد دارای مهارت های تصمیم گیری شغلی باشند تا بتوانند شغلی را انتخاب کنند که متناسب با علایق، استعدادها و ارزش های آنها باشد. برای دانشجویان دانشگاه یادگیری مهارت های تصمیم گیری شغلی در کنار یادگیری دروس علمی امری است ضروری، یکی از راه های یادگیری این مهارت ها شرکت در کارگاه های مشاوره شغلی می باشد. افراد با یادگیری مهارت های

1. Krus

2. Hacket & Betz

3. Hughey

تصمیم گیری شغلی می توانند تصمیم گیری شغلی مناسبی داشته باشند (کراس، ۱۹۹۷). افزایش تقاضا برای مشاوره شغلی در بین دانشجویان دانشگاه نشان دهنده این مطلب است که آماده شدن و تصمیم گیری در مورد شغل آینده تبدیل به امری استرس آور و گیج کننده شده است. در حیطه تصمیم گیری شغلی دانشجویان به دو گروه تقسیم می شوند. دانشجویانی که دارای تصمیم اند و دانشجویانی که دچار بی تصمیمی شغلی اند (لی، ۲۰۰۵). برآورد می شود بیش از ۵۰ درصد از دانشجویان دانشگاه در ارتباط با شغل آینده دچار بی تصمیمی باشند (دیکسن^۲ و توکار^۳، ۲۰۰۴). بی تصمیمی شغلی^۴ عبارت است از ناتوانی فرد در مورد تصمیم گیری در ارتباط با شغل آینده (لی، ۲۰۰۵). بی تصمیمی شغلی یک موضوع مهم از بحث ها و تحقیقات ادبیات مشاوره شغلی طی ۲۰ سال گذشته بوده است. شناخت زیر مجموعه ای از پویایی ها و درک عواملی که منجر به این مسئله می شود بینش ارزشمندی به یک مشاور شغلی می دهد تا به افراد مردد در فرایند تصمیم گیری شغلی کمک نماید (لی، ۲۰۰۵). پژوهش های انجام شده طی ۲۰ سال گذشته به درک این مسئله که چرا بعضی از افراد مشکلات زیادی در تصمیم گیری شغلی دارند در حالی که برخی دیگر چنین نیستند کمک کرده است. یک فرد ممکن است به عنوان بی تصمیم، نامطمئن، نامصمم، نامتعهد، یا نابالغ شغلی توصیف شود. در حالی که بحث بر روی اصطلاح شناسی هنوز ادامه دارد، برخی افراد مسایل و مشکلات شغلی بسیاری دارند. گوردون (۱۹۸۱، به نقل از لی، ۲۰۰۵) می گوید که ۲۲ تا ۵۰٪ از دانشجویان کالج ها انتخاب شغلی معینی ندارند.

بی تصمیمی شغلی با خصوصیات و ویژگی های گوناگون افراد رابطه دارد. به عنوان مثال بین ویژگی های شخصیتی از قبیل، کمال گرایی، ترس از تعهد و اضطراب بای تصمیمی شغلی رابطه مثبتی وجود دارد و سبک تصمیم گیری منطقی و باورهای خود کارآمدی با بی تصمیمی شغلی رابطه منفی دارد (گی، سنکال، گتیر و فرن^۵، ۲۰۰۳). به نظر کراس و هاگی (۱۹۹۹)، بی تصمیمی شغلی عبارت است از عدم اطمینان در مورد رشته تحصیلی و مردد بودن درباره شغل آینده که با اعتقادات خود کارآمدی و تصمیم گیری حرفه ای رابطه دارد. به نظر گی، راتل^۶، سنکال، لاروس^۷ و دیکنز^۸ (۲۰۰۶)، بی تصمیمی شغلی به دو طبقه تقسیم می شود:

الف) بی تصمیمی رشدی^۹

ب) بی تصمیمی شغلی مزمن^{۱۰}

افرادی که دچار بی تصمیمی شغلی رشدی هستند در مورد خود و دنیای کار کمبود اطلاعات دارند و

1. Lee
2. Dickinson
3. Tokar
4. Career indecision
5. Guay, Senecal, Gauthier & Ferent
6. Ratelle
7. Larose
8. Deschenes
9. Developmental
10. Chronic

افرادی که دچار بی تصمیمی شغلی مزمن هستند در مورد خود و دنیای کار کمبود اطلاعات ندارند بلکه نسبت به تصمیم گیری شغلی اضطراب دارند. به نظرمی رسد الگوهای متفاوتی از بی تصمیمی شغلی وجود داشته باشد و افرادی که دارای بی تصمیمی مزمن هستند نسبت به افراد دارای بی تصمیمی شغلی رشدی، وضعیت بدتری دارند (کرید، پریدکس و پاتون^۱، ۲۰۰۵).

فو کو و هارتمن^۲ (۱۹۸۳)، به نقل از کرید، پریدکس و پاتون، (۲۰۰۵) توصیف می کند که بی تصمیمی شغلی مزمن، در اصطلاح برای آنهایی که کار می رود که دچار بی تصمیمی هستند. به عنوان مثال از آنجایی که دانش آموزان دارای اضطراب منتشر هستند قادر نیستند به طور موثری از عهده وظایف رشد شغلی بر آیند. از اقدامات اولیه برای این افراد کاهش نا کار آمدی روانی است که موانعی برای رشد شغلی می باشد و ممکن است از طریق یک رابطه طولانی مدت و شدید درمانی و به صورت جدی مورد توجه قرار گیرد و فقط بعد از درمان مشکل روانی می توان به مشکل بی تصمیمی شغلی پرداخت.

در تحقیقی که به بررسی خصوصیات افراد دارای بی تصمیمی شغلی پرداخته شد نتایج نشان داد که افراد دارای بی تصمیمی شغلی نسبت به افراد دیگر عصبی تر، اعتماد به نفس کمتر و افسردگی بیشتری دارند (لوکاس^۳، ۱۹۹۳)، به نقل از کرید، پریدکس و پاتون، (۲۰۰۵).

پژوهش در مورد شیوه های کاهش بی تصمیمی شغلی کمتر انجام شده ولی در پژوهش های محدودی که در این مورد انجام گرفته است بر خود کار آمدی تصمیم گیری تأکید شده است. ستریت^۴ (۱۹۹۸) در پژوهشی که در مورد ۲۹ زن و ۳۷ مرد دانشجویان انجام دادند، بر اساس تئوری خود کار آمدی حرفه ای کار گاه مشاوره حرفه ای برگزار کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش خود کار آمدی تصمیم گیری حرفه ای شرکت کنندگان داشت.

وانگ، زانگ و شاو^۵ (۲۰۱۰) در یک پژوهش آزمایشی بر روی ۱۷ تن از دانشجویان دانشگاه نشان دادند که مشاوره گروهی مبتنی بر آموزش مهارت های بین فردی، آشنایی با نگرش ها و سبک های رفتاری جدید و مهارت های تصمیم گیری باعث بهبود خود کار آمدی تصمیم گیری شغلی می شود.

لی^۶ (۲۰۰۵) در یک پژوهش آزمایشی به صورت گروهی مهارت های ساز گاری را به دانشجویان دختر آموزش دادند، نتایج نشان دادند که آموزش این مهارت ها بر بهبود خود کار آمدی تصمیم گیری شغلی دانشجویان موثر است. در پژوهشی رید، اسکار و پارسون^۶ (۲۰۰۹) که با هدف کاهش ترک تحصیل و ناکامی تحصیلی دانشجویان با فرهنگ های مختلف انجام شده بود با بررسی ۱۱۵ دانشجویان نشان دادند که توانمند سازی دانشجویان در مهارت های تصمیم گیری شغلی موجب بهبود خود کار آمدی شغلی و کاهش افکار خود تخریب گر آنها می شود. در پژوهشی دیگر، رید و اسکار (۲۰۱۰) با ارایه مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد التقاطی به ۸۲ دانشجو با تمرکز بر مهارت های خود شناسی (شناسایی

1. Creed, Prideaux & Patton

2. Fuqua & Hartman

3. Strett

4. Wang, Zhang & Shao

5. Lee

6. Reed, Skaar & Parson

ارزش ها، توانمندی ها، رویاپردازی های شغلی، پیشرفت گرایی و... و حل مسئله نشان دادند، آموزش این مهارت ها خود کارآمدی شغلی دانشجویان را افزایش داده ولی موجب کاهش بی تصمیمی شغلی نشد. یکی از سوالاتی که در عرصه پژوهش های مربوط به بی تصمیمی مطرح است این است که چگونه می توان بی تصمیمی حرفه ای را کاهش داد و خود کارآمدی تصمیم گیری را تقویت نمود. پژوهش حاضر با همین هدف انجام می گیرد. با توجه به عوامل موثر بر بی تصمیمی حرفه ای به نظر می رسد آموزش مهارت های تصمیم گیری حرفه ای در این خصوص موثر باشد. بنابراین بررسی این متغیر به عنوان متغیر مستقل و کشف نقش آن در بی تصمیمی حرفه ای و خود کارآمدی تصمیم گیری می تواند به عنوان یکی از روش های مداخله ای مطرح باشد. با توجه به آنچه بیان شد مسئله اصلی این پژوهش بررسی تأثیر آموزش مهارت های تصمیم گیری حرفه ای بر خود کارآمدی تصمیم گیری حرفه ای و بی تصمیمی حرفه ای دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز می باشد. با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی پژوهش حاضر آزمودن فرضیه های زیر می باشد:

فرضیه های پژوهش

- ۱) آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی دانشجویان دانشگاه اهواز موثر است.
- ۲) آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه اهواز موثر است.

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش نیمه تجربی و از نوع پیش آزمون-پس آزمون با گروه گواه می باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ می باشد. نمونه این پژوهش، ۳۶ نفر می باشد که به روش نمونه گیری در دسترس به شرح زیر انتخاب شدند: ابتدا مرکز مشاوره دانشگاه آزاد اهواز انتخاب و از بین کسانی که خواهان شرکت در کلاس بودند، ثبت نام به عمل آمد. از بین این افراد ۳۶ نفر انتخاب شدند و به طور تصادفی ۱۸ نفر در گروه گواه و ۱۸ نفر در گروه آزمایش جای گرفتند.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شده است: از آنجا که پرسشنامه معتبری برای سنجش بی تصمیمی شغلی و خود کارآمدی شغلی در کشور وجود نداشت در این پژوهش این پرسشنامه ها توسط محقق ترجمه و اعتباریابی شد.

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی برای اندازه گیری خودکارآمدی شغلی افراد در مشاوره شغلی به کار رفته است. این پرسشنامه توسط تیلور و بتز در سال ۱۹۸۳ تدوین شد. این پرسشنامه پنج شایستگی در زمینه انتخاب شغل را بر اساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) ارزیابی می کند. بنابراین سؤال های این پرسشنامه مربوط به این حیطه ها می باشد: (۱) ارزیابی مناسب از خود (۲) جمع آوری اطلاعات شغلی (۳) انتخاب هدف (۴) طرح ریزی برای آینده (۵) حل مسئله.

پرسشنامه بر روی یک مقیاس از فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل نمره گذاری می شود. تعداد سؤالات این آزمون ۲۵ سؤال است. تیلور و بتز (۱۹۸۳) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می شود. روایی محتوای پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آنها ۷۶ درصد به دست آمد.

پرسشنامه بی تصمیمی شغلی

پرسشنامه بی تصمیمی شغلی توسط اوسیپو و همکاران در سال ۱۹۷۶ تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال است که میزان بی تصمیمی شغلی را در بین دانشجویان دانشگاه اندازه گیری می کند. سؤال ۱ و ۲ انتخاب فرد در زمینه تحصیل و شغل را اندازه می گیرد و سؤالات ۳ تا ۱۸ بی تصمیمی شغلی افراد را اندازه گیری می کند. پرسشنامه بر روی یک مقیاس از کاملاً موافقم (۴) تا کاملاً مخالفم (۰) اندازه گیری می شود. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۶ و حداکثر ۶۴ می باشد که نمرات بالاتر در این پرسشنامه میزان بالاتر بی تصمیمی شغلی را نشان می دهد. اوسیپو و همکاران پایایی ۰/۹۵ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می شود. روایی محتوای پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آنها ۷۲ درصد به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

این پژوهش طی روند زیر اجرا شد از بین دانشجویان مراجعه کننده به مرکز مشاوره دانشگاه آزاد اهواز تعداد ۳۶ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. سپس در دو گروه آزمایش و گواه به صورت تصادفی قرار گرفتند. پیش آزمون بی تصمیمی شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی برای هر دو گروه اجرا شد. بعد از اجرای پیش آزمون جلسات مشاوره برای گروه آزمایش برگزار شد و مجدداً هر دو گروه با آزمون های بی تصمیمی شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. تعداد جلسات برگزار شده برای گروه آزمایش ۸ جلسه بود. در حالیکه برای گروه گواه هیچ جلسه ای برگزار نشد. مطالب ارائه شده در جلسات به شرح ذیل می باشد:

جلسه اول: آشنایی و انجام آزمون

بعد از معرفی مشاور و اعضا و تعریف کلی در مورد مهارت های تصمیم گیری شغلی، ابتدا آزمون های خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی از اعضا شرکت کننده به عمل آمد. برای گروه آزمایش کلیات طرح بدین صورت بیان شد. (۱) در این جلسات مهارت های تصمیم گیری شغلی آموزش داده می شود، جلسات به صورت بحث گروهی خواهد بود ولی به دلیل داشتن سرفصل، در هر جلسه عناوین و اهداف توسط رهبر جلسه بیان می شود و خط مشی جلسه مشخص خواهد گردید. (۲) جلسات به مدت یک ساعت و نیم تا دو ساعت و دوبار در هفته تشکیل خواهد شد. (۳) جلسات تکلیف مدار بوده و تقریباً در همه جلسات برای اعضا تکالیفی تعیین خواهد گردید و در جلسه بعد این تکالیف مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جلسه دوم: معرفی سبک های تصمیم گیری

در این جلسه سبک های هشت گانه تصمیم گیری شغلی: سبک تکانشی، تقدیر گرایی، ناتوان کننده، تاخیری، تسلیمی، مدبرانه، شهودی معرفی شد. در ابتدا اعضا اظهار داشتند که درک و فهمیدن این سبک تا حدی کاری پیچیده است که با ذکر مثال های عینی از این سبک ها به درک اعضا کمک شد. تکالیف زیر برای جلسه بعد ارائه شد: (۱) مشخص کردن سبک تصمیم گیری اعضا (۲) با توجه به این سبک ها کدام یک از این سبک ها می تواند به یک انتخاب خوب و مناسب در انتخاب شغل منجر شود. در آخر از جلسه بازخورد دریافت شد و بیشتر افراد اظهار داشتند که این جلسه خیلی مفید بوده و به خود شناسی آنها کمک کرده است و می توان از این مطالب در زندگی شخصی و خانوادگی نیز استفاده کرد.

جلسه سوم: بررسی افکار و باورهای تصمیم گیران خوب، بد و بی تصمیمان شغلی

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد. اعضا از روند جلسه قبل اظهار رضایت کردند. سپس تکالیف اعضا مرور شد و اعضا به معرفی سبک تصمیم گیری ثمر بخش در انتخاب شغل پرداختند. اعضا به این نتیجه رسیدند که سبک مدبرانه سبک ثمر بخش در زمینه انتخاب شغل است. در ادامه به بررسی و ارزیابی افکار و باورهای تصمیم گیران خوب، بد و بی تصمیمان شغلی پرداخته شد افکار ناکارآمد حرفه که از یک تصمیم گیری ایده آل جلوگیری می کند شناسایی و مورد ارزیابی قرار گرفت، برای جلسه بعد تکالیفی بدین شرح ارائه گردید: (۱) افکاری که باعث بی تصمیمی شغلی می شود را بیان کنید. (۲) شما جزء کدام یک از سه گروه مطرح شده در بالا قرار دارید. (۳) برای تبدیل شدن به تصمیم گیرنده خوب در زمینه شغل چه کارهایی می توانید انجام دهید.

جلسه چهارم: شناسایی تیپ های شخصیتی

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد. در کل اعضا از جلسه قبل راضی بودند. سپس تکالیف مرور شد. بیشتر اعضا از عهده تکالیف برآمده بودند و عده ای هم همه تکالیف را انجام ندادند. مطالب جلسه پیش مرور شد و توضیحات بیشتری را ارائه کردند. در ادامه تیپ های شخصیتی بر طبق مدل مایرز بریگز معرفی شد و مثال های عینی از این تیپ ها به اعضا معرفی شد. سپس از اعضا خواسته شد تا با توجه به مطالب ذکر شده تیپ شخصیتی خود را مشخص نمایند. بیشتر اعضا تیپ شخصیتی خود را

مشخص نمودند و عده ای اظهار داشتند نیاز به زمان بیشتری دارند. در ادامه جلسه، توضیحاتی در مورد تیپ شناسی شخصیت در انتخاب شغلی و نقش آن در رضایت شغلی ارائه شد. برای جلسه بعد تکالیفی بدین شرح ارائه گردید: (۱) تیپ شخصیتی خود را مشخص نمایید. (۲) حداقل تیپ دو نفر از اعضای خانواده خود را مشخص نمایید. (۳) مشخص نمایید با داشتن چنین تیپ شخصیتی در چه شغلی موفق تر می شوید. (۴) گزینه های شغلی که می توانند رضایت شما را تامین کنند بیابید.

جلسه پنجم: شناسایی ارزش های کاری و استعداد افراد گروه و آموزش خوش بینی

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد و از تلاش و کوشش اعضا در انجام تکالیف تشکر شد. اعضا از روند جلسه راضی بوده و خواستار مثال های بیشتری از کاربرد تیپ شناسی شخصیت در زندگی روزمره شدند. همه افراد توانسته بودند تیپ شخصیتی خود را مشخص کنند. سپس به بررسی مشاغل متناسب با هر تیپ شخصیتی پرداخته شد. در ادامه افراد با ارزش های کاری آشنا شدند و ارزش های کاری خود را اولویت بندی کردند. بعد به توانایی های شغلی اعضا پرداخته شد در پایان موضوع خوش بینی در شغل مورد بحث قرار گرفت و آموزش آن به اعضا صورت گرفت. در ادامه تکالیفی بدین شرح برای اعضا ارائه گردید: (۱) ارزش های کاری خود را اولویت بندی کنید. (۲) مشخص کنید در انجام چه کارهایی توانایی دارید. (۳) در این جلسه و جلسه بعد سعی کنید با خوش بینی به حوادث بنگرید.

جلسه ششم: تعیین هدف و اجرای پس آزمون

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد، اعضا جلسه قبل را بسیار خوب ارزیابی کردند و اظهار داشتند که مطالب مربوط به خودشناسی بسیار موثر بوده است. پس تکالیف اعضا مرور شد. در ادامه به بررسی مهارت های تعیین هدف (شناخت هدف، مراحل و راه های شناخت هدف، تمرکز و تفکر، مطالعه و مشاوره) مورد بحث قرار گرفت و از اعضا خواسته شد هدف های شغلی خود را مشخص نمایند.

جلسه هفتم: پیوند خودشناسی، بازاریابی و روش های کاریابی

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد، اعضا جلسه قبل را بسیار خوب ارزیابی کردند. سپس تکالیف مربوط به جلسه قبل مورد بررسی قرار گرفت. در این جلسه به طرح و بیان موانع کاریابی، طرح فرمول کاریابی و عملیاتی کردن فرمول کاریابی پرداخته شد. همچنین در پایان تکالیفی از جمله تکمیل سه دفترچه خودشناسی، شغل شناسی و کاریابی - تلقی کردن کاریابی به عنوان شغل و نهایی کردن برنامه یک روز کاریاب ارائه شد.

جلسه هشتم: من کاریابم - اجرای پس آزمون

ابتدا از جلسه قبل بازخورد دریافت شد، اعضا جلسه قبل را بسیار خوب ارزیابی کردند. سپس تکالیف مربوط به جلسه قبل مورد بررسی قرار گرفت. در این جلسه موارد ذیل مورد توجه قرار گرفت: بررسی میزان رسیدن افراد به هدف، طرح فرضیه آزمایی در روند کاریابی، بررسی انگیزه و میزان کاریابی. در ادامه خلاصه ای از کلیه جلسات بیان شد و در خصوص برگزاری جلسات از اعضا بازخورد دریافت شد و پیشنهادهایی برای بهتر برگزار شدن این جلسات برای سایرین از اعضای گروه دریافت شد. در پایان از اعضای گروه پس آزمون به عمل آمد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی در مراحل پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
خودکارآمدی	آزمایش	پیش آزمون	۷۱/۷۸	۱۳/۲۷	۱۸
		پس آزمون	۸۳/۸۹	۷/۳	۱۸
تصمیم گیری شغلی	کنترل	پیش آزمون	۷۳/۷۸	۹/۵۷	۱۸
		پس آزمون	۷۵/۶۷	۸/۷۹	۱۸

نتایج پژوهش

به منظور تعیین تأثیر متغیر مستقل در گروه آزمایش و کنترل تأثیر پیش آزمون، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. از آنجا که یکی از پیش فرض های تحلیل کواریانس، همسانی واریانس های دو گروه است، برای تعیین همسانی واریانس ها از آزمون لوین استفاده شد. نتایج آزمون لوین در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲. نتایج آزمون لوین در مورد پیش فرض تساوی واریانس ها

متغیر وابسته	F	df _۱	df _۲	معنی داری
خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی	۰/۷۳۱	۱	۳۴	۰/۳۹

بر اساس جدول ۲ پیش فرض تساوی واریانس های نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($p=0/39$). با توجه به رعایت این پیش فرض تحلیل کوواریانس انجام شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به رابطه آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	ضریب اتا	توان آماری
۱/۶۵	۱	۱/۶۵	۰/۰۲	۰/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵
۵۹۸/۰۹	۱	۵۹۸/۰۹	۸/۸۹	۰/۰۰۵	۰/۲۱۲	۰/۸۲۵

همان طور که در جدول ۳ مشهود است، تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی دار است. این

نتیجه به این معنا است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی گروه آزمایش (۸۳/۸۹) و گروه کنترل (۷۵/۶۷) که از جدول ۱ به دست آمده است، معنی دار است. در نتیجه آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی، برافزایش خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی دانشجویان مؤثر بوده است. میزان این تأثیر ۲۱ درصد بوده است. توان آماری نیز ۰/۸۲ است که با توجه به این که بالاتر از ۰/۸ بوده است، می توان نتیجه گرفت که در صورت تکرار تحقیق، امکان تایید فرض صفر به اشتباه، صفر است. به عبارت دیگر دقت آزمون در کشف تفاوت ها بالا است. بنابر این فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی برافزایش خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی تایید می شود.

فرضیه دوم: آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر کاهش بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز مؤثر می باشد. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۴ ارائه شده است. همان طور که در این جدول مشاهده می شود، میانگین نمرات بی تصمیمی شغلی پس آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش آزمون کاهش پیدا کرده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار نمرات بی تصمیمی شغلی در مراحل پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بی تصمیمی شغلی	آزمایش	پیش آزمون	۴۰/۷۸	۸/۴۴	۱۸
		پس آزمون	۳۳/۹۴	۶/۴۹	۱۸
	کنترل	پیش آزمون	۳۶/۱۷	۵/۶۱	۱۸
		پس آزمون	۳۸/۱۱	۹/۳۹	۱۸

جدول ۵. نتایج آزمون لوین در مورد پیش فرض تساوی واریانس ها

متغیر وابسته	F	df _۱	df _۲	معنی داری
بی تصمیمی شغلی	۳/۲۵	۱	۳۴	۰/۰۸

برای به دست آوردن نتایج استنباطی فرضیه دوم، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. پیش فرض تساوی واریانس ها برای این تحلیل، با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و در جدول ۵ آمده است:

جدول ۶. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به رابطه آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معنی داری	ضریب اتا	توان آماری
۱۰/۱۴	۱	۱۰/۱۴	۰/۱۵	۰/۶۹۹	۰/۰۰۵	۰/۰۶
۱۶۵/۶۹	۱	۱۶۵/۶۹	۲/۴۸	۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۳۳

بر اساس جدول ۵ پیش فرض تساوی واریانس های نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($P=0/08$). با توجه به رعایت این پیش فرض تحلیل کوواریانس انجام شد و تأثیر پیش آزمون کنترل گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۶ آمده است:

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی دار نیست. این نتیجه به این معناست که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره بی تصمیمی شغلی گروه آزمایش (۳۳/۹۴) و گروه کنترل (۳۸/۱۱) که از جدول ۴ به دست آمده است، معنی دار نیست. در نتیجه آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی، بر کاهش بی تصمیمی شغلی مؤثر نبوده است. پیش آزمون تأثیر معنی داری بر نتایج پس آزمون نداشته است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت میانگین نمرات مربوط به رابطه آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل معنا دار بوده است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی باعث افزایش خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی دانشجویان شده است. نتایج این پژوهش با پژوهش های وانگ و همکاران (۲۰۱۰) لی (۲۰۰۵) و رید و اسکار (۲۰۱۰) مطابقت دارد. در تبیین مطالب عنوان شده می توان گفت طبق مدل شناختی - اجتماعی لنت و همکاران (۱۹۹۴) رشد حرفه ای، خودکارآمدی هنگامی رشد می کند و پرورش می یابد که اهدافی برای یک دوره زمانی انتخاب می شود. مکانیسم های هدف به رفتارها انگیزه می دهند و علاقه و تعهد را افزایش می دهند. نمونه مکانیسم های هدف شامل آرزوهای حرفه ای بیان شده، ترجیحات حرفه ای، طرح ها و تصمیمات حرفه ای می باشد. در نهایت دیده می شود که هنگامی که مردم مایل به قرارداد اهداف و شکل دادن فعال به آنها هستند، این سازه در تعامل با اتفاقات محیطی، در واقع نشان دادن خودکارآمدی آنهاست. از این رو آموزش مهارت های هدف بر بهبود خودکارآمدی شغلی مؤثر است. از طرفی، خودکارآمدی با شناخت های فرد در مورد خودش مرتبط است از این رو تمرکز بر شناخت های ناکارآمد در حین آموزش مهارت های تصمیم گیری ابزار مهمی در کمک کردن به افراد در شناخت توانمندی هایشان می باشد. از آنجا که تصمیم گیری شغلی متأثر از عوامل متعددی است، اگر تلاش نکردن به معنای تنها دلیل شکست در تصمیم گیری قلمداد شود و مهارت هایی که فرد می بایست یاد بگیرد نادیده انگاشته شود، بر ادراک خودکارآمدی شغلی فرد اثر منفی دارد. از این رو ترکیب مهارت های شناختی در این مهارت ها، مداخله را اثر بخش کرده است.

تفاوت میانگین نمرات مربوط به آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر بی تصمیمی شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل معنی دار نبوده است. بنابراین می توان نتیجه گیری کرد که آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی، در کاهش بی تصمیمی شغلی دانشجویان، تأثیری نداشته است. از مطالعات نسبتاً مشابهی که یافته های همسو با این پژوهش داشته اند می توان به موارد زیر اشاره کرد:

کراس و هاگی (۱۹۹۹) در طی تحقیقی به بررسی اثربخشی یک نوع مداخله خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی در بین دانش آموزان دبیرستانی پرداختند. آنها به طور تصادفی

از بین دانش آموزان ۱۵ نفر را در گروه آزمایش و ۱۵ نفر را در گروه کنترل جای دادند. طرح مداخله ای آنها شامل هشت جلسه بود که در طی چهار هفته، هفته ای دو جلسه برگزار می شد. نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که بین گروه کنترل و گروه آزمایش، در خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی پس از انجام مداخله تفاوت معناداری وجود ندارد.

کرید، پاتون و پرید کس (۲۰۰۶) در مطالعه ای تحت عنوان بررسی رابطه علیت بین خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دست به یک مطالعه طولی زدند. آنها تعداد ۱۶۶ نفر از دانش آموزان را هنگامی که در کلاس هشتم بودند انتخاب کردند و از آنها آزمون خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی گرفتند. آنها پیش بینی می کردند که در طی زمان تغییرات ایجاد شده در خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی منجر به تغییرات در بی تصمیمی شغلی می شود، سپس بعد از دو سال زمانی که این دانش آموزان کلاس دهم بودند مجدداً آزمون خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی از آنها به عمل آمد. برخلاف انتظار نتایج تحقیق نشان داد که تغییرات در خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی در طول زمان منجر به تغییر در بی تصمیمی شغلی در بین دانش آموزان نشده است. نویسندگان این تحقیق بیان داشتند که برخلاف آنکه اکثر نویسندگان تاکنون بیان داشته اند می توان نتیجه گرفت که بین خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی یک رابطه علی وجود ندارد.

از مطالعات نسبتاً مشابهی که یافته های هم سو با این پژوهش نداشته اند می توان به موارد زیر اشاره کرد: پنگ (۲۰۰۱) به مقایسه اثر بخشی دو روش بر روی بی تصمیمی شغلی بر روی دانشجویان سال اول دانشگاه در تایوان پرداخت. یکی از روش های مورد استفاده بازسازی شناختی بود و روش دیگر آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بود. طرح آزمایشی شامل دو گروه آزمایش به همراه یک گروه کنترل بود. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه بی تصمیمی شغلی اوسیو بود. نتایج تحقیق نشان داد که افراد هر دو گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در پس آزمون بی تصمیمی شغلی به طور معناداری نمرات کمتری داشتند. اما بین دو گروه آزمایش تفاوت معناداری مشاهده نشد (به نقل از رید و اسکار، ۲۰۱۰).

در خصوص اثر بخش نبودن آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر کاهش بی تصمیمی شغلی می توان دلایل زیر را ذکر نمود: بی تصمیمی شغلی یکی از مشکلات مهمی است که در طی سال های گذشته در مشاوره شغلی به آن پرداخته شده است. تحقیقات اولیه در مورد تصمیم گیری شغلی مشخص کرد که بی تصمیمی شغلی پدیده پیچیده ای است و این تحقیقات اشاره کردند که شکل های متعددی ممکن است از بی تصمیمی شغلی وجود داشته باشد (کرایتز، ۱۹۶۹، و تیلر، ۱۹۶۹، به نقل از لی، ۲۰۰۵). در سال های اخیر بی تصمیمی شغلی به عنوان یک پدیده چند وجهی در نظر گرفته می شود. تعداد زیادی از محققان سعی کرده اند که این مفهوم را تعریف کنند و انواع آن را مشخص کنند و طبقه بندی از انواع بی تصمیمی شغلی ارائه دهند. در تحقیق حاضر بی تصمیمی شغلی به عنوان یک پدیده تک بعدی در نظر گرفته شده است که این می تواند دلیلی بر اثر بخش نبودن آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر کاهش بی تصمیمی شغلی دانشجویان باشد.

منابع

هیلی، چارلز (۱۳۷۵). مشاوره حرفه ای برای معلمان و مشاوران. ترجمه زندگی پور، طیبه. تهران: نشر آرین.

- Creed, P., Prideaux, L., & Patton, W. (2005). Antecedents and Consequences of Career Decisional States in Adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 97-412.
- Dickinson, J. & Tokar, D. M. (2004). Structural and Discriminate Validity of the Career Factors Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 239-254.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L. & Ferent, C. (2003). Predicting Career Indecision: a Self-Determination Theory Perspective. *Journal of counseling Psychology*, 50, 165-177.
- Guay, F., Ratelle, C., Senecal, C., Larose, S. & Deschenes, A. (2006). Distinguishing Developmental from Chronic Career Indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of career assessment*, 14, 1-17.
- Kraus, L. J., & Hughey, K. F. (1999). The Impact of an Intervention on Career Decision-making Self Efficacy and Career Indecision. *Professional School Counseling*, 2, 384-390.
- Kraus, L. (1997). The Impact of an Intervention on the Career Decision-Making Self Efficacy and Career Indecision of High School junior. Doctoral dissertation, university of Kansas.
- Lee, K. (2005). Coping with Career Indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31, 279-289.
- Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996). Attributional Retraining Increases Career Decision-Making Self-Efficacy. *Career Development Quarterly*, 44, 378-386.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A Scale of Educational-Vocational Undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Reed, T. L., Skaar, N. R., & Parson, L. B. (2009). A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and Technical Education Research*, 34, 3-20.
- Reed, T. L., & Skaar, N. R. (2010). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *Journal of Career Development Quarterly*, 59, 42-53.
- Strett, E. (1998). Use of a Job Clubs to Increase Self-Efficacy : A Case study of return work. *Journal of employment counseling*, 35, 98-113.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Wang, J., Zhang, D., & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of women college students' career decision-making self-efficacy. *China Mental Health Journal*, 20(11), 765-767

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۱/۲۰