

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد

رشته مشاوره شغلی

عنوان:

اثر بخشی آموزش خودکارآمدی بر بلوغ حرفه ای

دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه.

استاد راهنما:

دکتر عبدا... شفیع آبادی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل کرمی

استاد داور:

دکتر کیومرث فرحبخش

پژوهشگر:

لیدا امینان

1387

در آغاز هیچ نبود، کلمه بود و آن کلمه نزد خدا بود.

و خدا از بودن بیشتر بود،

واز حیات زنده تر،

واز غیبت پنهان تر،

و از تنهایی تنهاتر.

عظمتی فراتر از گستره هر چشمی، بل هر ذهنی،

گنجی مجهول و غنایی مطلق.

جبروت بی همتا و سکوت بی پایان

آغاز می کنیم با یاد و نام او که بهترین نامها از اوست.

سپاس و سپاس

از استاد عزیز جناب آقای دکتر شفیع آبادی پیشگام مشاوره در ایران مدیری توانمند و متفکر که این پژوهش مرهون تلاش ایشان می باشد.

از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر کرمی که در طول انجام این پژوهش در نهایت صبر و بردباری، از هیچ کوششی دریغ نفرموده و همواره راهگشای من در این پژوهش بودند.

و

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر فرحبخش که با حسن و دقت نظر داور این پایان نامه را عهده دار شدند.

تقدیم ہے:

تمامی

کسانی کہ

دوستشان

دارم...

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش خودکار آمدی بر بلوغ حرفه ای دانشجویان بود.

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، یک تحقیق نیمه آزمایشی بوده است.

. فرضیه پژوهش عبارت است از: آموزش خود کار آمدی بر بلوغ حرفه ای دانشجویان مؤثر است.

ابزاری که در این پژوهش استفاده شد، پرسشنامه بلوغ حرفه ای (مشکلات حرفه ای بزرگسالان) که توسط سوپر و همکارانش تدوین شده است.

جامعه پژوهش حاضر، دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه بودند. برای انتخاب نمونه، از روش خوشه ای تصادفی استفاده شد. بدین صورت که ابتدا از بین تمام دانشکده ها، دانشکده ادبیات به صورت تصادفی انتخاب شده، سپس از بین 91 دانشجویی که به فراخوان برنامه آموزشی پاسخ مثبت داده بودند، 30 نفر بطور تصادفی انتخاب شده و در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. پس از نمونه گیری، اعضای دو گروه به پرسشنامه فوق پاسخ دادند. سپس گروه آزمایش طی 10 جلسه 3 ساعته در برنامه آموزشی خودکار آمدی که توسط پژوهشگر تدوین شده بود، شرکت نمودند. پس از اجرای برنامه آموزشی، از تمام مراجعین گروه کنترل و آزمایش، پس از آزمون به عمل آمد و داده ها بوسیله آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتیجه پژوهش نشان داد که این شیوه آموزش در افزایش بلوغ حرفه ای دانشجویان مؤثر بود.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	پژوهش.....
2	مقدمه.....
5	بیان مساله.....
6	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
7	هدف پژوهش.....
7	فرضیه پژوهش.....
7	تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی.....
9	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش
10	مقدمه.....
10	خودکارآمدی و نظریه شناختی اجتماعی بندورا.....
13	تفاوت خودکارآمدی با سایر انواع باورهای خود.....
13	خودپنداره.....
14	عزت نفس.....

- 14.....انتظارات عملکرد.
- 15.....کنترل تصویری
- 15.....منابع باورهای خودکارآمدی.
- 16.....تجارب مسلط.
- 17.....تجارب جانشینی.
- 18.....قانع سازی کلامی.
- 18.....حالت های فیزیولوژیکی و هیجانی.
- 19.....تجارب تصویر سازی ذهنی.
- 20.....ابعاد خودکارآمدی
- 20.....سطح
- 20.....عمومیت
- 21.....نیرومندی.
- 21.....جنسیت و خودکارآمدی.
- 22.....خودکارآمدی و زمینه های فرهنگی.
- 23.....ویژگی های افراد خودکارآمد.
- 24.....نقش خودکارآمدی در عملکرد.

- 25..... ارتباط بین خودکارآمدی و رشد شغلی
- 26..... بلوغ حرفه ای
- 29..... نظریه پردازان رشد شغلی
- 29 - سوپر.....
- 33..... - مراحل رشد شغلی از دیدگاه سوپر.....
- 35..... - گات فردسون.....
- 37..... - کرایتزر.....
- 39..... - تیدمن و اوهارا.....
- 40..... - شفیع آبادی.....
- 41..... متغیرها و عوامل موثر بر بلوغ حرفه ای.....
- 41..... - عوامل خانوادگی.....
- 42..... - سطح تحصیلات والدین.....
- 42..... میزان تحصیلات افراد.....
- 43..... - جنسیت.....
- 44..... - نژاد.....
- 44..... - عزت نفس.....

45 خودآگاهی
45 سوابق پژوهش
45 پژوهش های انجام شده در خارج از کشور
48 پژوهش های انجام شده در داخل کشور
52 فصل سوم: روش اجرای پژوهش
53 مقدمه
53 جامعه آماری
53 روش نمونه گیری و حجم نمونه
53 طرح تحقیق
54 روش گردآوری اطلاعات و داده ها
54 پرسشنامه بلوغ حرفه ای
55 روایی و پایایی
56 شیوه نمره گذاری
57 روش تجزیه و تحلیل داده ها
57 شیوه اجرا

58	خلاصه ای از ساختار جلسات آموزشی.....
60	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های پژوهش.....
61	مقدمه.....
61	یافته های توصیفی.....
65	یافته های استنباطی.....
66	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.....
67	مقدمه.....
68	یافته های پژوهش.....
68	پیشنهادات.....
68	پیشنهاد های کاربردی.....
69	پیشنهاد های پژوهشی.....
70	محدودیت های پژوهش.....
71	منابع فارسی.....
74	منابع لاتین.....

پیوست ها

فصل اول

کلیات پژوهش

با توجه به اهمیت و نقشی که کار در زندگی انسان دارد، ضرورت اتخاذ تصمیمات شغلی متناسب با نیازها و ویژگی های فرد، مبرهن و واضح است. یک گزینش شغلی واقع بینانه و قابل حصول که پاسخ گوی نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی فرد، موجب رضایت خاطر او و مورد نیاز جامعه باشد، تنها در سایه رشد و بلوغ حرفه ای میسر است (زندى پور، 1377).

بنابر گفته سوپر " شغل این امکان را فراهم می آورد تا شما آن تصویری را که از خود در ذهن دارید، به فعل در آورید یا آن را ابراز کنید. این تصور در اصل بدان معناست که شما خود را چگونه می بینید." (سوکی نیک^۱، بندات^۲ و رافمن^۳، ترجمه فرجی، 1383).

سوپر در نظریه خود به طور جامع و کامل، سازه بلوغ حرفه ای را معرفی کرد و آن را به عنوان فرایندی که افراد به انتخاب شغل می رسند، مطرح کرد. سوپر، بلوغ حرفه ای را در پیوستاری که هم مستلزم رشد و هم یادگیری است، ارایه کرد. طبق نظر وی، رفتار شغلی و رشد، 3 مرحله دارد: اول، نقشی که یک فرد بازی می کند. جایگاه اقتصادی و مجموعه تجارب یا نقش هایی که فرد در آن قرار دارد. دوم، عوامل شخصی که عبارتند از: هوش، نگرش اجتماعی، علایق، ارزش ها نگرش ها و مانند آن. سوم، عوامل موقعیتی که شامل هر چیز بیرون از فرد است به عنوان مثال: پایگاه اقتصادی - اجتماعی، جو خانوادگی سوگیری اجتماعی و نگرش های خانوادگی. بنابراین، بلوغ حرفه ای فرایندی است که در طول زمان رخ می دهد و شامل انتخاب یک شغل در یک مرحله از زمان است (رو درموند و سیلیبرسند^۴، 1998، به نقل از فراشیانی، 1386).

¹.Sukiennik

².Bendat

³.Raufman

⁴.Rodermand & Silbersand

از سوی دیگر، تصمیمات آگاهانه شغلی، حاصل روند تکاملی بلوغ حرفه ای شخص می‌باشند. سوپر از سیر شغلی به عنوان مجموعه ای از موقعیت ها یا سمت های کاری، که فرد در زندگی اش احراز می نماید، تعریف کرده است. این موقعیت های کاری، مشتمل بر مدرسه، تعلیمات حرفه ای و حتی بازنشستگی می گردند. وی معتقد است که انتخاب و رشد حرفه‌ای، اجزایی از یک فرایند تکاملی هستند که در مراحل مختلف، وظایف مربوط به خود را دارند. موفقیت در یک مرحله، وابسته به اجرای موفقیت آمیز وظایف مراحل قبل است. در واقع سوپر، پیشنهاد کرده است که حتی می توان افراد را بر حسب رشد حرفه ای آنان در مقایسه با همسالانشان توصیف نمود (هیلی^۵، ترجمه زندی پور، 1375).

از آن جا که افراد در طول زندگی خود ممکن است چندین بار شغل خود را عوض کنند، امروزه بیش از هر زمان دیگری داشتن آگاهی و شناخت درباره خود و دنیای کار اهمیت دارد. هر فردی بایستی به دنبال آگاهی هایی باشد که دورنمای شغلی وی را در قرن بیست و یکم ترسیم کند (سوکی نیک، بنادات و رافمن، ترجمه فرجی، 1383). از سوی دیگر، در عصر حاضر موضوعی که بیش از هر چیز دیگر زندگی انسان را تحت الشعاع قرار می دهد، مساله انتخاب اوست. بسیاری از انسان ها از منابع و ویژگی های منحصر به فرد خود، آگاهی ندارند (بندورا، 1995، به نقل از مژدهی، 1384). بخشی از این بصیرت شامل شناخت فرد از میزان کارآمدی اش در زمینه شغل مورد نظر است. تصور هر فردی از میزان کارآمدی اش می تواند زمینه موفقیت تحصیلی و شغلی او را فراهم سازد و هم زمان نیز به وسیله آن متاثر شود (پاجارس^۶، 1996).

بندورا معتقد است که انتظارات خود کار آمدی یکی از مهم ترین عوامل برای تنظیم رفتار انسان می باشد. افراد با انتظارات خود کار آمدی پایین، از هر عملی اجتناب می کنند و این انتظارات بر توانایی

⁵.Healy

⁶.Pajares

های آن‌ها سبقت می‌گیرد. در حالی که یک احساس قوی از کارآمدی، بهزیستی شخصی و توانایی را افزایش می‌دهد. افراد با کارآمدی بالا به هر تکلیف و مشکلی نزدیک می‌شوند و هدف‌های بالاتری را برای خود در نظر می‌گیرند (کاردامز⁷، 2008). اعتقاد بر آن است که توجهات شغلی تا حد زیادی تابع باورهای خود کارآمدی و انتظارات پیامد است. افراد بر اساس باورهای خود کارآمدی خود، درباره گزینه‌های شغلی عمل می‌کنند. خود کارآمدی می‌تواند از طریق علاقه بر پیگیری حرفه‌ای اثر بگذارد. از سوی دیگر، خود کارآمدی فرصتی را به منظور دستیابی به احساس کنترل بر رشد شغلی خود و نیز افزایش انتظارات خود کارآمدی مرتبط با شغل برای افراد فراهم می‌آورد (بندورا، 1997).

پژوهش‌های متعددی در همین راستا نشان داده‌اند که هر چه سطح خود کارآمدی بالاتر باشد، دامنه فرصت‌های شغلی، وسیع‌تر در نظر گرفته می‌شود و علاقه به آن‌ها بیشتر است و خود کارآمدی پایین ممکن است دامنه انتخاب‌های شغلی را که شخص در نظر می‌گیرد محدود کند و شاید به تردید در مورد انتخاب‌های معدودی که کارآمد تصور می‌شوند، کمک کند. هنگامی که شخص خارج از محیط تحصیل است، خود کارآمدی می‌تواند بر مقدار زمان سپری شده برای یافتن شغل و موقعیت‌های بعدی در آن شغل تاثیر بگذارد. در همین زمینه، افرادی که دارای خود کارآمدی بالایی هستند بر تحلیل و حل کردن مشکلات شغلی تمرکز دارند در حالی که آن‌هایی که خود کارآمدی پایینی دارند بر کمبودهای شخصی و ترس از شکست تمرکز دارند که سازندگی و به کارگیری کامل توانایی‌های شناختی آن‌ها را در رابطه با شغل تضعیف می‌کند (لازاروس و فولکمن⁸، 1984، به نقل از میرزایی کندی، 1386).

⁷.Karadames

⁸.Lazarus & Folkman

بیان مساله

اشتغال برای ادامه زندگی بشر و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. مسیر انتخاب شغل، تداوم در آن مسیر و احساس رضایت و کارآمدی در آن شغل سالیان درازی است که مرکز توجه بسیاری از متخصصین و نظریه پردازان بوده است. یکی از این افراد "دونالد سوپر" است که نظریه ای جامع، کامل و منظم در زمینه ی انتخاب شغل و فرایند تکامل شغل با عنوان "بلوغ حرفه ای" را مطرح می سازد. او معتقد است مسیر تکاملی انتخاب شغل و بلوغ حرفه ای بیش از انتخاب شغل اهمیت دارد. زیرا انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل و بلوغ حرفه ای است (شفیع آبادی، 1386).

انجمن روانشناسان امریکا (APA⁹)، بلوغ حرفه ای را اینگونه تعریف کرده است: شکل گیری یک هویت شغلی و ارتقاء تصمیمات شغلی در فرد، به صورتی که از تجارب کاری، مهارت های زندگی، آموزش های شغلی، سطح تحصیلات و عوامل دیگر تاثیر می پذیرد (ترمز¹⁰، 2002).

آنچه واضح است این است که درانتخاب شغل مناسب و اشتغال موفقیت آمیز، عوامل متعددی دخالت دارند. شناخت این عوامل موجب می گردد که بتوان گامهای مؤثری را در کنترل آنها برداشت. یکی از این عوامل می تواند باوری باشد که فرد درباره ی میزان کارآمدی خود در زمینه ی شغلش دارد. تحقیقات نشان می دهد کسانی که به توانایی های خود باور دارند (یعنی دارای خودکارآمدی بالایی هستند)، به احتمال زیاد درانجام شغل خودپایداری داشته و درنهایت موفقیت نصیب آنها خواهد شد (فینجام و کین¹¹، 1996). بندورا عقیده دارد که باورهای خودکارآمدی آرزوهای شغلی را شکل می دهند. هر قدر خودکارآمدی قویتر باشد، فرد امکان دست یابی به شغل های متفاوت را برای خود بیشتر می بیند و علاقه ی بیشتری به آنها نشان می دهد و از نظر تحصیلی خود را برای مشاغل مختلف

⁹.American Psychological Association

¹⁰.Terms

¹¹.Fingam & Kim

بیشتر آماده کرده و پشتکار و موفقیت بیشتری نشان می دهد. در چارچوب نظریه ی شناختی- اجتماعی بندورا، چنین عنوان می شود که خودکارآمدی بطور قوی بر انتخاب افراد، تصمیم گیری، میزان کوششی که صرف می کنند و اینکه چه مدت درمواجهه با چالش ها، پشتکار به خرج می دهند، تاثیر دارد (بندورا، 1997).

با توجه به اینکه محققان متعددی با ارائه ی شواهد معتبر نشان داده اند که باور هر فردی از کارآمدی اش می تواند علایق شغلی، تصمیمات شغلی و زمینه ی موفقیت شغلی او را تحت تاثیر قرار دهد و هم زمان نیز بوسیله ی آن متاثر شود و با توجه به اهمیت بلوغ حرفه ای و نقشی که خودکارآمدی روی انتخاب شغل، تلاش صرف شده برای موفقیت در آن شغل، استقامت و پایداری درانجام آن و دستاوردهای مربوط به آن شغل دارد، پژوهشگر در صدد بررسی این سوال است که آیا آموزش خودکارآمدی بر بلوغ حرفه ای دانشجویان مؤثر است؟

اهمیت و ضرورت پژوهش:

دیر زمانی است که متخصصان حرفه ای تشخیص داده اند که مسیر شغلی پدیده ای تکاملی است و داشتن یک زندگی شغلی رضایت بخش و پاداش دهنده مستلزم آن است که فرد به مراحل رشد حرفه ای به طور موفقیت آمیز تسلط یابد. کشف و بررسی متغیرهای مؤثر بر رشد شغلی در نهایت به کنترل و پیش بینی بهتر عملکرد افراد شاغل می انجامد. با شناسایی عوامل مؤثر در پیشرفت شغلی، امکان جلوگیری از عواقب شکست در شغل مورد نظر و ایجاد محیطی مطلوب برای اشتغال، افزایش می یابد. همانطور که مطرح شد یکی از این عوامل باوری است که افراد شاغل درباره ی میزان کارایی خود برای انجام وظایف و مسئولیت های محوله دارند.

با توجه به تحقیقات انجام شده به جرات می توان گفت که خودکارآمدی عامل مهمی در بلوغ حرفه ای است و آموزش مولفه های این متغیر می تواند برای کلیه ی مربیان و دست اندرکاران مشاغل اعم از معلمان، مشاوران حرفه ای، مسئولین آموزش و پرورش حرفه ای کشور، مدیران و کارفرمایان مشاغل دولتی و غیردولتی و همه ی آنانی که به گونه ای با زندگی شغلی افراد تماس دارند، ضروری باشد. از سوی دیگر با توجه به اینکه در ایران در این زمینه مطالعات محدودی صورت گرفته است، کوشش در این راه می تواند اطلاعات مهم و مفیدی برای مراکز نام برده و همه ی کسانی که به نحوی دست اندرکار آموزش مشاغل و حتی آموزش و پرورش هستند به همراه داشته باشد.

هدف پژوهش

1- تعیین میزان اثربخشی آموزش خودکارآمدی بر بلوغ حرفه ای دانشجویان دانشگاه رازی کرمانشاه.

فرضیه پژوهش

- آموزش خودکارآمدی بر بلوغ حرفه ای دانشجویان مؤثر است.

تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی :

تعریف نظری خودکارآمدی: به قضاوت های افراد در رابطه با تواناییهایشان برای به ثمر رساندن سطوح طراحی شده ی عملکرد اطلاق می شود (شولتز^{۱۲}، ترجمه سید محمدی، 1381).

تعریف عملیاتی خودکارآمدی: آموزش، اجرا و بکارگیری مولفه های خودکارآمدی بر اساس نظریه ی بندورا در 10 جلسه ی سه ساعته که شرح جلسات در ضمیمه آمده است.

¹².Schultz

تعریف نظری بلوغ حرفه ای: بطور کلی به آمادگی افراد برای انتخاب شغل، تصمیمات شغلی مناسب با سن و از عهده ی تکالیف رشدی بر آمدن است (ساویکاس^{۱۳}، 1998 به نقل از فراشیانی، 1386). ویژگی های بلوغ و شغلی حرفه ای عبارت است از: قبول مسئولیت، رغبت به انتخاب، جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات، تهیه طرح و نقشه ای برای فعالیت و استفاده از کلیه منابع موجود (شفیع آبادی، 1386).

تعریف عملیاتی بلوغ حرفه ای: میزان نمره ای است که فرد در پرسشنامه ی "مشکلات حرفه ای بزرگسالان" (بلوغ حرفه ای) کسب می نماید.

¹³.Savickas

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش