





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش مسیر شغلی

ساخت، هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسش نامه باور به مهارت های مسیر

شغلی در دانش آموزان دبیرستانی شهر اصفهان

استادان راهنما:

دکتر محمدرضا عابدی

دکتر ایران باغبان

استاد مشاور:

دکتر فاطمه بهرامی

پژوهشگر:

زهرا جعفری

مهرماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان می‌باشد.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه مشاوره

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش مسیر شغلی

خانم زهرا جعفری تحت عنوان

ساخت، هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه باور به مهارت‌های

مسیر شغلی در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان

در تاریخ ۱۳۹۰/۷/۲۴ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضا	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر محمدرضا عابدی	۱- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر ایران باغبان	۲- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر فاطمه بهرامی	۳- استاد مشاور پایان‌نامه
امضا	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر عذرا اعتمادی	۴- استاد داور داخل گروه
امضا	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر احمد عابدی	۵- استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه

تقدیم

به پدرم

که انسانی است مگر کم در قامت یک مرد

به مادرم

که همیشه رنج آموختنم بردوشش بود

و به خطی که از تو یاد گرفتم آموزگار این روزهایم...

امروزمی خواهم به خط پایانی برسم که خود آغاز دیگری برای روزها و سالهایم خواهد بود. خطی که درست

از امضاء پشت صفحات این پایان نامه آغاز می شود.

چکیده

هدف اصلی این پژوهش ساخت، هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان بوده است. به همین منظور ۶۰۰ نفر از دانش‌آموزان از دبیرستان‌های نواحی پنجگانه شهر اصفهان به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش مورد استفاده در این پژوهش هنجاریابی از نوع آزمون‌سازی بود. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز و پرسش‌نامه باور به مهارت‌های میسر شغلی. بر این اساس به منظور دستیابی به اهداف پژوهش ضریب پایایی مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی به شیوه آلفای کرونباخ محاسبه شده که نتایج نشان دهنده پایایی به روش آلفا ۰/۹۱ برای مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که روایی پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی از طریق همبستگی بین مقیاس‌های این پرسش‌نامه و مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی بتز محاسبه گردید. نتایج نشان داد که بین مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز و پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و بالاترین ضریب همبستگی ۰/۲۶۱ به دست آمده است و در نهایت رتبه‌های درصدی و نمرات استاندارد ابتدا به صورت کلی و سپس به تفکیک جنسیت و پایه تحصیلی به عنوان هنجارهای پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی محاسبه گردید.

در مجموع با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان اذعان داشت که پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی در جامعه پژوهش دارای روایی و پایایی قابل قبول بوده و می‌توان به عنوان پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی در کارهای پژوهشی، راهنمایی و مشاوره از آن استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: هنجاریابی، روایی و پایایی، پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول کلیات پژوهش
۱	مقدمه.....
۲	۱-۱ بیان مسئله.....
۷	۲-۱ اهمیت و ارزش پژوهش.....
۱۱	۳-۱ اهداف پژوهش.....
۱۱	۱-۳-۱ هدف کلی.....
۱۱	۲-۳-۱ اهداف اختصاصی.....
۱۱	۴-۱ سوالات پژوهش.....
۱۲	۵-۱ تعریف اصطلاحات.....
	فصل دوم پیشینه پژوهش
۱۴	مقدمه.....
۱۶	۱-۲ مهارت‌ها و باور به مهارت‌های مسیر شغلی.....
۲۰	۱-۱-۲ سنجش مهارت‌ها.....
۲۱	۲-۲ باور به مهارت‌های مسیر شغلی (خودکارآمدی).....
۲۴	۱-۲-۲ ماهیت خودکارآمدی.....
۲۵	۲-۲-۲ خودکارآمدی مسیر شغلی.....
۲۶	۳-۲-۲ تفاوت خودکارآمدی و اطمینان.....
۲۷	۴-۲-۲ چگونگی اثر خودکارآمدی بر عملکرد.....
۳۲	۵-۲-۲ رابطه بین قضاوت در مورد خودکارآمدی و عملکرد.....
۳۲	۶-۲-۲ جنبه‌های مختلف تاثیر باورهای خودکارآمدی بر عملکرد انسان.....
۳۳	۷-۲-۲ افزایش خودکارآمدی.....
۳۵	۳-۲-۲ حیطه‌ها و ابعاد باور به مهارت‌های مسیر شغلی.....
۳۶	۱-۳-۲ خودآگاهی مسیر شغلی.....
۳۶	۲-۳-۲ ضرورت خودآگاهی.....
۳۷	۳-۳-۲ اصول خودآگاهی.....
۳۷	۴-۳-۲ ابعاد خودآگاهی.....

۳۸ ۱-۴-۳-۲ استعداد
۴۰ ۱-۱-۴-۳-۲ انواع استعداد
۴۳ ۲-۴-۳-۲ رغبت
۴۶ ۱-۲-۴-۳-۲ رغبت‌های شغلی چگونه شکل می‌گیرند؟
۴۸ ۳-۴-۳-۲ ارزش‌ها
۵۰ ۱-۳-۴-۳-۲ ارزش‌های کاری
۵۲ ۴-۴-۳-۲ شخصیت
۵۴ ۱-۴-۴-۳-۲ بعد درونگرا- برونگرا
۵۵ ۲-۴-۴-۳-۲ بعد عقلانی- احساسی
۵۵ ۳-۴-۴-۳-۲ بعد حسی- شهودی
۵۶ ۴-۴-۴-۳-۲ بعد باساختار- بدون ساختار
۵۶ ۵-۴-۳-۲ عزت نفس
۵۷ ۱-۵-۴-۳-۲ تفاوت عزت نفس و خودپنداره
۵۸ ۲-۵-۴-۳-۲ اهمیت عزت نفس
۶۰ ۶-۴-۳-۲ خودآگاهی جسمانی
۶۱ ۵-۳-۲ کشف مسیرشغلی
۶۸ ۱-۵-۳-۲ تاثیر اطلاعات شغلی بر زندگی حرفه‌ای
۷۲ ۲-۵-۳-۲ نقش اطلاعات شغلی در نظریه‌های تصمیم‌گیری
۷۳ ۶-۳-۲ طرح‌ریزی مسیرشغلی
۷۷ ۱-۶-۳-۲ طرح‌ریزی مسیرشغلی و مدل رشدی
۷۹ ۲-۶-۳-۲ عوامل کلیدی طرح‌ریزی مسیرشغلی
۸۰ ۳-۶-۳-۲ کلوپ شغلی
۸۰ ۴-۶-۳-۲ تعیین اهداف در مسیرشغلی
۸۱ ۵-۶-۳-۲ اهداف کلوپ شغلی
۸۲ ۴-۲ پژوهش‌های انجام شده در رابطه با ابعاد مختلف باور به مهارت‌های مسیرشغلی
۸۲ ۱-۴-۲ پژوهش‌های مرتبط با باورهای مسیرشغلی (خودکارآمدی)
۹۵ ۲-۴-۲ پژوهش‌های مرتبط با بعد دوم باور به مهارت‌های مسیرشغلی (کشف مسیرشغلی)
۹۹ ۳-۴-۲ پژوهش‌های مرتبط با بعد سوم باور به مهارت‌های مسیرشغلی (طرح‌ریزی مسیرشغلی)

فصل سوم روش پژوهش

۱-۳ مقدمه	۱۰۱
۲-۳ روش پژوهش	۱۰۱
۳-۳ جامعه آماری	۱۰۱
۴-۳ نمونه و روش نمونه گیری	۱۰۲
۵-۳ ابزار پژوهش	۱۰۲
۱-۵-۳ پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی	۱۰۲
۲-۵-۳ پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز	۱۰۴
۱-۲-۵-۳ ویژگی‌های روان سنجی	۱۰۴
۶-۳ شیوه اجرای پژوهش	۱۰۵
۷-۳ روش تحلیل آماری	۱۰۶

فصل چهارم یافته‌های پژوهش

۱-۴ سوال اول آیا پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیرشغلی برای دانش آموزان دبیرستانی شهر اصفهان قابل فهم است؟	۱۰۸
۲-۴ سوال دوم آیا مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی از روایی محتوایی و همزمان با استفاده از پرسش‌نامه باور به مهارت‌های بتز برخوردار است؟	۱۱۱
۳-۴ سوال سوم پایایی مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی با روش بازآزمایی و استفاده از آلفای کرونباخ (همسانی درونی) چقدر است؟	۱۱۲
۴-۴ سوال چهارم: جداول هنجار پرسش‌نامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی چگونه است؟	۱۱۳

فصل پنجم بحث در نتایج

۱-۵ طرح و خلاصه‌ای از نتایج پژوهش	۱۵۰
۲-۵ بحث: در این پژوهش سه هدف اختصاصی دنبال شد	۱۵۱
۳-۵ محدودیت‌های پژوهش	۱۵۵
۴-۵ پیشنهاد‌های پژوهش	۱۵۵
۱-۴-۵ پیشنهاد‌های پژوهشی	۱۵۵
۲-۴-۵ پیشنهاد‌های کاربردی	۱۵۶
پیوست ۱	۱۵۷

صفحه	عنوان
۱۵۸.....	پیوست ۲.....
۱۵۹.....	پیوست ۳.....
۱۶۱.....	پیوست ۴.....
۱۶۳.....	منابع و مأخذ.....

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۵.....	شکل ۱-۲: الگوی کلی مباحث ارائه شده در فصل دوم.....
۶۳.....	شکل ۲-۲: ابعاد مختلف کشف مسیرشغلی.....

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: مشخصات تیپهای ششگانه‌هالند.....	۴۷
جدول ۲-۲: ویژگیهای شخصیتی افراد برون‌گرا- درون‌گرا.....	۵۵
جدول ۳-۲: ویژگیهای شخصیتی افراد عقلانی- احساسی.....	۵۵
جدول ۴-۲: ویژگیهای شخصیتی افراد حسی- شهودی.....	۵۶
جدول ۵-۲: ویژگیهای شخصیتی افراد باساختار- بدون ساختار.....	۵۶
جدول ۱-۳: توزیع نمونه تحقیق به تفکیک جنسیت و پایه تحصیلی.....	۱۰۲
جدول ۲-۳: قسمت‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی.....	۱۰۳
جدول ۳-۳: ضریب پایایی پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی.....	۱۰۳
جدول ۲-۳: مربوط به هریک از مقیاسهای باور به مهارت‌ها.....	۱۰۴
جدول ۱-۴: بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی سئوالات مؤلفه خودآگاهی.....	۱۰۹
جدول ۲-۴: بررسی روان‌سنجی سئوالات مؤلفه کشف.....	۱۱۰
جدول ۳-۴: بررسی روایی درونی مؤلفه طرح ریزی.....	۱۱۰
جدول ۴-۴: همبستگی مؤلفه‌ی خودآگاهی باور به مهارت‌های مسیر شغلی با باور به مهارت‌های بتز.....	۱۱۱
جدول ۵-۴: همبستگی مؤلفه‌ی کشف باور به مهارت‌های مسیر شغلی با باور به مهارت‌های بتز.....	۱۱۱
جدول ۶-۴: همبستگی مؤلفه‌ی طرح ریزی باور به مهارت‌های مسیر شغلی با باور به مهارت‌های بتز.....	۱۱۱
جدول ۷-۴: همبستگی نمره کل باور به مهارت‌های مسیر شغلی با باور به مهارت‌های بتز.....	۱۱۱
جدول ۸-۴: بررسی همبستگی مؤلفه‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی.....	۱۱۲
جدول ۹-۴: همسانی درونی مؤلفه‌های پرسشنامه برای هریک از عوامل و کل پرسش‌نامه.....	۱۱۳
جدول ۱۰-۴: جدول هنجار در حالت کلی برای مؤلفه خودآگاهی.....	۱۱۴
جدول ۱۱-۴: جدول هنجار در حالت کلی برای مؤلفه کشف.....	۱۱۴
جدول ۱۲-۴: جدول هنجار در حالت کلی برای مؤلفه طرح ریزی.....	۱۱۵
جدول ۱۳-۴: جدول هنجار برای مؤلفه خودآگاهی در پایه تحصیلی اول دبیرستان.....	۱۱۵
جدول ۱۴-۴: جدول هنجار برای مؤلفه خودآگاهی در پایه تحصیلی دوم دبیرستان.....	۱۱۶
جدول ۱۵-۴: جدول هنجار برای مؤلفه خودآگاهی در پایه تحصیلی سوم دبیرستان.....	۱۱۶
جدول ۱۶-۴: جدول هنجار برای مؤلفه کشف در پایه تحصیلی اول دبیرستان.....	۱۱۷

عنوان

صفحه

جدول ۴-۱۷: جدول هنجار برای مولفه کشف در پایه تحصیلی دوم دبیرستان.....	۱۱۷
جدول ۴-۱۸: جدول هنجار برای مولفه کشف در پایه تحصیلی سوم دبیرستان.....	۱۱۸
جدول ۴-۱۹: جدول هنجار برای مولفه طرح ریزی در پایه تحصیلی اول دبیرستان.....	۱۱۹
جدول ۴-۲۰: جدول هنجار برای مولفه طرح ریزی در پایه تحصیلی دوم دبیرستان.....	۱۲۰
جدول ۴-۲۱: جدول هنجار برای مولفه طرح ریزی در پایه تحصیلی سوم دبیرستان.....	۱۲۰
جدول ۴-۲۲: جدول هنجار برای نمره کل در پایه تحصیلی اول دبیرستان.....	۱۲۱
جدول ۴-۲۳: جدول هنجار برای نمره کل در پایه تحصیلی دوم دبیرستان.....	۱۲۲
جدول ۴-۲۴: جدول هنجار برای نمره کل در پایه تحصیلی سوم دبیرستان.....	۱۲۳
جدول ۴-۲۵: جدول هنجار برای مولفه خودآگاهی دختران.....	۱۲۴
جدول ۴-۲۶: جدول هنجار برای مولفه خودآگاهی پسران.....	۱۲۵
جدول ۴-۲۷: جدول هنجار برای مولفه کشف دختران.....	۱۲۶
جدول ۴-۲۸: جدول هنجار برای مولفه کشف پسران.....	۱۲۷
جدول ۴-۲۹: جدول هنجار برای مولفه طرح ریزی دختران.....	۱۲۸
جدول ۴-۳۰: جدول هنجار برای مولفه طرح ریزی پسران.....	۱۲۸
جدول ۴-۳۱: جدول هنجار برای نمره کل دختران.....	۱۲۹
جدول ۴-۳۲: جدول هنجار برای نمره کل پسران.....	۱۳۰
جدول ۴-۳۳: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی دختران اول دبیرستان.....	۱۳۱
جدول ۴-۳۴: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی پسران اول دبیرستان.....	۱۳۱
جدول ۴-۳۵: جدول هنجار برای نمره کشف دختران اول دبیرستان.....	۱۳۲
جدول ۴-۳۶: جدول هنجار برای نمره کشف پسران اول دبیرستان.....	۱۳۲
جدول ۴-۳۷: جدول هنجار برای نمره طرح ریزی دختران اول دبیرستان.....	۱۳۳
جدول ۴-۳۸: جدول هنجار برای نمره طرح ریزی پسران اول دبیرستان.....	۱۳۳
جدول ۴-۳۹: جدول هنجار برای نمره کل دختران اول دبیرستان.....	۱۳۴
جدول ۴-۴۰: جدول هنجار برای نمره کل پسران اول دبیرستان.....	۱۳۵
جدول ۴-۴۱: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی دختران دوم دبیرستان.....	۱۳۶
جدول ۴-۴۲: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی پسران دوم دبیرستان.....	۱۳۶
جدول ۴-۴۳: جدول هنجار برای نمره کشف دختران دوم دبیرستان.....	۱۳۷
جدول ۴-۴۴: جدول هنجار برای نمره کشف پسران دوم دبیرستان.....	۱۳۸

عنوان

صفحه

جدول ۴-۴۵: جدول هنجار برای نمره طرح ریزی دختران دوم دبیرستان.....	۱۳۸
جدول ۴-۴۶: جدول هنجار برای نمره طرح ریزی پسران دوم دبیرستان.....	۱۳۹
جدول ۴-۴۷: جدول هنجار برای نمره کل دختران دوم دبیرستان.....	۱۴۰
جدول ۴-۴۸: جدول هنجار برای نمره کل پسران دوم دبیرستان.....	۱۴۱
جدول ۴-۴۹: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی دختران سوم دبیرستان.....	۱۴۲
جدول ۴-۵۰: جدول هنجار برای نمره خودآگاهی پسران سوم دبیرستان.....	۱۴۲
جدول ۴-۵۱: جدول هنجار برای نمره کشف دختران سوم دبیرستان.....	۱۴۳
جدول ۴-۵۲: جدول هنجار برای نمره کشف پسران سوم دبیرستان.....	۱۴۴
جدول ۴-۵۳: جدول هنجار برای طرح ریزی دختران سوم دبیرستان.....	۱۴۴
جدول ۴-۵۴: جدول هنجار برای نمره طرح ریزی پسران سوم دبیرستان.....	۱۴۵
جدول ۴-۵۵: جدول هنجار برای نمره کل دختران سوم دبیرستان.....	۱۴۶
جدول ۴-۵۶: جدول هنجار برای نمره کل پسران سوم دبیرستان.....	۱۴۷
جدول ۴-۵۷: جدول هنجار کل پرسشنامه باور به مهارت‌های مسیر شغلی در کل دانش‌آموزان.....	۱۴۸

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در دنیای مدرن امروز مردم در سراسر جهان نیاز دارند که در مورد شغل انتخابی خود به تفکر بپردازند و شغلی که متناسب با شرایط زندگی‌شان است را انتخاب کنند و در آن مشغول به فعالیت شوند. این تصمیم‌گیری برای برخی افراد ساده و برای برخی دیگر مشکل است. براساس نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی^۱ هرچه افراد سریعتر درگیر مهارت‌های شغلی یعنی خودآگاهی^۲، کشف^۳ و طرح ریزی^۴ شوند سریعتر می‌توانند در مسیرشغلی و زندگی خود حرکت کرده و بر موانع پیش رو غلبه کنند.

به طور کلی بلوغ مسیرشغلی^۵ مستلزم رشد در تمام مراحل تکامل است. فردی که از نظر حرفه‌ای بالغ است تواناییها، علاقه‌های و رغبت‌هایش را می‌شناسد و نسبتاً از خودش راضی است. با گسترش زندگی شغلی‌اش برای گزینه‌های متعددی که پیش می‌آید برنامه‌ریزی کرده و از فنون کشف راه‌حل‌های مختلف برای سازش با موانع

1 Career counseling
2 Self- awareness
3 Exploration
4 Planning
5 Career Maturity

پیشرفتش استفاده می‌کند و اینگونه احساس می‌کند که می‌تواند مسیر زندگی شغلی‌اش را کنترل کند (گیتزبرگ^۱، آکسلارد^۲ و هرما^۳، ۱۹۵۱، نقل از زندگی‌پور، ۱۳۶۶).

به نظر می‌رسد که یک فرد بالغ می‌داند که چطور کسب اطلاعات کند و به چه نحوی برای ورود به یک برنامه آموزشی یا شغل درخواست نماید. او برای کار ارزش قایل است هرچند تشخیص می‌دهد که بعضی از مشاغل ممکن است رضایت‌بخش نباشند و گاهی موانع و ضررهایی نیز داشته باشند و معتقد است که طرح‌ریزی بهترین راهی است که می‌تواند او را برای یافتن کاری با معنی و رضایت‌بخش مطمئن سازد (زندگی‌پور، ۱۳۶۶).

ضمن اینکه بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهمتر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست (بندورا، ۱۹۹۷). اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند.

لازم به ذکر است باور داشتن به مهارت‌های مسیرشغلی نیز از درجه اهمیت برخوردار است، چرا که تا زمانی که فرد به مهارت خود در زمینه خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی باور نداشته باشد شناخت محیط و سازگاری با آن مشکلات فردی را حل نمی‌کند. از این رو یکی از مهمترین اهداف مشاوره و راهنمایی شغلی و تحصیلی افزایش مهارت‌ها و صلاحیت‌های فرد در خصوص خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی است.

اولین قسمت باور به مهارت خودآگاهی است. یعنی اینکه فرد در خصوص حیطه‌های خودآگاهی تا چه اندازه به مهارت خود باور دارد، بخش دوم سنجش باور فرد در خصوص قدرت کشف است یعنی فرد تا چه اندازه باور دارد که می‌تواند محیط را شناسایی و کشف کند و بداند در جامعه چه کارهایی وجود دارد و خود فرد چه کارهایی را می‌تواند انجام دهد. ضمن اینکه تا چه حد باور دارد که می‌تواند موانع و محدودیت‌هایی محیطی را کشف کند و قسمت بعدی نیز باور به مهارت طرح‌ریزی است یعنی فرد بتواند بین دو مهارت قبلی تطابق ایجاد کند و بداند که با توجه به آگاهی از مشاغل و شناخت خود می‌تواند مثلاً در چه رشته‌ای یا در چه شغلی فعالیت کند.

با توجه به اهمیت موضوع، به نظرمی رسد نیاز به ابزاری است که میزان باور دانش‌آموزان به مهارت‌های مسیرشغلی‌شان را بسنجد، در این صورت هم مشاوران می‌توانند با استفاده از این ابزار سیرشغلی و جایگاه افراد را

1 Ginsburg
2 Axelard
3 Herma

در مسیر زندگی شان تشخیص داده و به آنها در شناخت بیشتر این مسیر کمک کنند و هم دانش آموزان می توانند با اندازه گیری میزان باورهایشان در این راستا به بهبود آنها اقدام نموده و هرچه سریعتر از آینده شغلی خود آگاهی یابند و بتوانند تعریف درستی از اهداف شغلی و تحصیلی خود داشته باشند.

۱-۱ بیان مسئله

پیشرفت علم و صنعت، پیچیدگی و دگرگونی دائم دردنیای مشاغل و تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی مشاغل تصمیم گیری و انتخاب شغلی را امری دشوار ساخته است. درضمن رشد سریع تکنولوژی مشاغل را ایجاد کرده که تقاضاها و شرایط متفاوتی نسبت به زمان گذشته به وجود آمده است.

در حقیقت رشد مسیر شغلی مربوط به یک مرحله یا دوره‌ی خاصی نیست و باید به ترتیب و متناسب با سن رشد ویژگی‌های شناختی کودکان اقدام مناسب صورت گیرد و از همان سنین اولیه به رشد و پرورش توانایی‌ها و خصوصیات شخصیتی فرد توجه شود و با تصویری نسبتاً واضح از ویژگی‌های خود و نیازها و مشاغل جامعه بدست آورد (گاتفردسون^۱، ۲۰۰۴؛ سوپر^۲، ۱۹۸۶؛ زونکر^۳، ۲۰۰۴؛ نقل از زندگی پور، ۱۳۶۶).

در این راستا باور به مهارت‌ها^۴ نیز به عنوان یکی از ویژگی‌ها برای انتخاب صحیح نیز اهمیت دارد. یکی از حیطه‌هایی که خودکارآمدی در آن اثر زیادی دارد شغل است. خودکارآمدی مسیرشغلی به عنوان عقیده و باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب موفق مانند انتخاب شغل یعنی عمل کردن مناسب در شغل و پافشاری و مداومت در آن تعریف شده است (رجبی و شکرکن، ۱۳۸۳).

باور به مهارت‌ها یا مفهوم خودکارآمدی از سوی بندورا در سال ۱۹۷۷ به عنوان یکی از مولفه‌های نظریه شناختی- اجتماعی مطرح شده است. در الگوی یادگیری بندورا خودکارآمدی ساختاری شناختی معرفی می‌شود که در آن تجارب یادگیری بر روی هم انباشته شده، منجر به این باور یا انگیزه می‌شود که فرد قادر به انجام موفقیت‌آمیز وظیفه یا اقدامی است (ناتو^۵، کاهن^۶، انگل^۷ و کانترایلی^۸، ۲۰۰۲).

به زعم بندورا خودکارآمدی اشاره به باورهای فرد در خصوص انجام موفقیت‌آمیز وظیفه یا رفتار خاصی دارد. انتظارات خودکارآمدی واسطه‌های مهمی برای رفتار محسوب می‌شوند. خودکارآمدی پایین در خصوص

1 Gotfredson
2 Super
3 Zunker
4 Skills confidence
5 Nat us
6 Kahn
7 Angell
8 Cantaeielli

وظیفه مشخص باعث احتراز از آن و خودکارآمدی بالا منجر به نزدیک شدن و روی آوردن به آن کار یا وظیفه می‌شود (بتز^۱ و استیفانو^۲، ۲۰۰۰ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

اخیراً نظریه بندورا تحت عنوان نظریه شناختی مسیر شغلی به کار گرفته شده و به توضیح این مسأله می‌پردازد که چگونه علایق شغلی ایجاد شده و انتخاب شغل صورت می‌گیرد. این نظریه برای اولین بار در سال ۱۹۸۱ توسط هکت^۳ و بتز^۴ پیشنهاد و توصیف کامل آن در سال ۱۹۹۴ توسط لنت^۵ و همکاران منتشر شد (سوانسون؛ ترجمه موسوی، ۱۳۸۱).

به زعم بندورا (۱۹۹۷) خود کارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارت‌های مختلف با توان ترکیب آنها به روش‌های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد. افراد کاملاً می‌دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت‌های لازم برای انجام وظایف دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارت‌ها موفق نیستند (بندورا، ۱۹۷۷).

می‌توان گفت باور به مهارت‌ها در زمینه شغل و انتخاب مسیر شغلی در سه زمینه خودآگاهی، کشف و طرح‌ریزی می‌شود. منظور از خودآگاهی تصویر شخصی افراد از آنچه که کرده یا بوده‌اند را شامل می‌شود. در هر عصری به مردم تاکید شده تا بدانند کیستند تا بتوانند آنچه را که می‌خواهند در اداره زندگی شغلی‌شان استفاده کنند (زندى پور، ۱۳۶۶).

به هر حال خودآگاهی مسیر شغلی یعنی شناختی که افراد از خود در نقش‌های مختلف شغلی دارند و باور به مهارت خودآگاهی به میزان اعتقاد فرد به اینکه تا چه حدی می‌تواند به خودآگاهی برسد، اشاره دارد. مهارت کشف به پیگیری و کسب اطلاعات شغلی برای بهبود انتخاب و افزایش میزان دقت در انتخاب در طول زندگی مربوط است. در واقع باور به مهارت کشف یعنی اینکه یک فرد تا چه میزان به مهارت خود در کشف محیط و اطلاعات شغلی معتقد است و تا چه میزان می‌تواند مشاغل مختلف در محیط‌هایی که مسیر شغلی‌اش از آنجا می‌گذرد را شناسایی کند.

1 Betz
2 Schifano
3 Hakett
4 Betz
5 lent

طرح‌ریزی روشی برای بیان هدفها، شناسایی راه‌حل‌های مختلف و انتخاب و تصمیم‌گیری برای یک راه حل مفید در رابطه با شغل انتخابی است (به نقل از گریبنز و لوهنز^۱، ۱۹۶۹). باور به مهارت طرح‌ریزی به این موضوع می‌پردازد که فرد به چه میزان به مهارت خود در برنامه‌ریزی و طراحی یک مسیر مناسب شغلی برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده اعتقاد دارد.

ضمن اینکه ابزارهایی برای سنجش خودکارآمدی ایجاد شده که مهم‌ترین آن پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز است. این پرسشنامه مقیاسی ۶۰ ماده‌ای است که برای ارزیابی باور به توانمندیهای فرد برای هر یک از حیطه‌های رغبت‌هالند تشکیل شده است. محتوای این ماده‌ها فعالیت‌ها، وظایف و موضوعات درسی هستند. پاسخ‌دهندگان میزان باور به توانایی‌های خود را برای انجام هر یک از وظایف و فعالیت‌ها روی مقیاسی پنج درجه‌ای از "کاملاً باور دارم" تا "اصلاً باور ندارم" مشخص می‌کنند (بتز، ۱۹۹۶ به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵). برای نمره‌گذاری، نمره هریک از مقیاس‌ها به طور جداگانه محاسبه می‌شود و نمره هریک از مقیاس‌ها از مجموع امتیازهای فرد در هریک از مقیاس‌ها به دست می‌آید.

پرسشنامه باور به مهارت‌های توسعه یافته نیز برای ارزیابی باور به توانمندیهای فرد در هر یک از حیطه‌های اختصاصی استرانگ تشکیل شده است که دارای ۱۸۶ ماده است که بر اساس پرسشنامه باور به مهارت‌ها توسط بتز ساخته شده است که میزان باور به کارآمدی شرکت‌کنندگان برای انجام تکالیف و وظایفشان و نیز تکمیل دوره‌های آموزشی آنها را در یک مقیاس پنج درجه‌ای از "کاملاً باور دارم" تا "اصلاً باور ندارم" می‌سنجد (هارمون و بتز ۱۹۹۶). ضمن اینکه این پرسشنامه به سنجش خودکارآمدی براساس شش حوزه رغبت‌هالند می‌پردازد و شامل ۱۷ مقیاس اندازه‌گیری در خصوص حوزه‌های مختلف مهارت‌های مرتبط با شغل است که این مقیاس‌ها شامل موارد زیر است:

کابرد تکنولوژی^۱، مکانیک^۲، ریاضیات^۳، علوم^۴، خلاقیت تولید^۵، نویسندگی^۶، کمک کردن^۷، تعلیم دادن^۸، کارگروهی^۹، حساسیت فرهنگی^{۱۰}، گفتگوی عمومی^{۱۱}، فروشندگی^{۱۲}، رهبری کردن^{۱۳}، سازماندهی^{۱۴}، مدیریت داده‌ها^{۱۵}، خدمات اداری^{۱۶} و مدیریت پروژه^{۱۷} (بتز و بورگان، ۲۰۰۳).

پرسشنامه باور به مهارت‌های توسعه یافته بر روی یک نمونه‌ی وسیعی از نوجوانان و دانشجویان اجرا شده و پایایی مقیاس‌های پرسشنامه به دو روش همسانی درونی (آلفا) و بازآزمایی به فاصله سه هفته محاسبه شده است که پایایی آن براساس آلفای کرونباخ ۰/۸ تا ۰/۸۵. و به روش بازآزمایی در حدود ۰/۸۵ بوده است (رابینسون و بتز ۲۰۰۴).

روایی مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌های توسعه یافته از طریق همبستگی بین مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌ها و موضوع‌های کلی رغبت سنج‌هالند بررسی شده که این همبستگی بین ۰/۸۳ بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار است (دونای و بورگان ۱۹۹۹).

یافته‌های به دست آمده از پژوهش‌ها حاکی از سودمندی باور به مهارت‌ها در پیش‌بینی و انتخاب شغل می‌باشد و در این خصوص توجه به آن از اهمیت زیادی برخوردار است، چرا که تنها شناخت مهارت‌ها کافی نیست و برای انتخاب موثرتر در مسیر شغلی میزان باور به مهارت‌ها توجه خاصی نیاز دارد.

با توجه به مطالب بیان شده، باور به مهارت‌ها عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باور به مهارت‌های آنان وابسته است.

-
- 1 Using technology
 - 2 Mechanical
 - 3 Mathematic
 - 4 Science
 - 5 Creative Production
 - 6 Writting
 - 7 Helping
 - 8 Teaching
 - 9 Group work
 - 10 Cultural sensivity
 - 11 General conservation
 - 12 Sales
 - 13 Leadership
 - 14 Organization
 - 15 Data management
 - 16 Affice services
 - 17 Project management