



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

عنوان:

مقایسه اثر بخشی آموزش روش های مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و
سازگاری شغلی بر خودکارآمدی کارکنان امور مالی سازمان آموزش و پرورش شهر

تهران

استاد راهنما:

دکتر شفیع آبادی

استاد مشاور:

دکتر ابولفضل کرمی

استاد داور:

دکتر حسین سلیمی

دانشجو:

فریبا گراوندی

زمستان ۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیر و تشکر:

باساس فراوان از محضر استاد راهنمای کرامی ام دکتر عبدالله شفیع آبادی، پدر مشاوره‌ی ایران بخاطر

راهنمایی‌های عالمانه و دلسوزانه‌شان در پیشبرد صحیح اهدافم تا قله‌ی موفقیت.

قدردانی از محضر استاد مشاور کرامی ام دکتر ابوالفضل کرمی بخاطر مشاوره‌های بی‌دریغشان در گذر از

مسیر پرپیچ و خم علم آموزی.

و تشکر فراوان از محضر استاد داور کرامی ام آقای دکتر حسین سلیمی که با نگاهی دقیق و موسکافانه داور

پژوهش حاضر را قبول نمودند.

تقدیم بہ اسوہ عشق و ایثار، ہمسرفداکارم کہ صبورانہ مشکلات را

تخل کردہ و مشوق من در تمام مراحل تحصیل و اشتغالم بودہ،

و فرزند ان نازنینم، با آنکہ ساعت ہا از آنان دریغ کردہ ولی من

راتا پیمان راہ ہمراہی نمودند.

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و مقایسه‌ی اثربخشی آموزش روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه‌ی یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر خودکارآمدی کارکنان امور مالی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ است.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱- مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی برافزایش خودکارآمدی کارکنان مؤثر است.
 - ۲- مشاوره شغلی به سبک نظریه سازگاری شغلی برافزایش خودکارآمدی کارکنان مؤثر است.
 - ۳- بین اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و نظریه سازگاری شغلی برافزایش خودکارآمدی کارکنان تفاوت وجود دارد.
 - ۴- بین اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و نظریه سازگاری شغلی برافزایش خودکارآمدی با توجه به جنسیت تفاوت وجود دارد.
- برای اجرای پژوهش بعد از بررسی و مطالعه‌ی ابزار پژوهش یعنی پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شرر و همکاران بین کارکنان توزیع گردید و بعد از نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها از بین افرادی که نمره‌ی خودکارآمدی پایین داشتند ۴۵ نفر به تصادف انتخاب شدند و به تصادف در سه گروه (دو گروه آزمایش و یک گروه گواه) قرار گرفتند. برای هر گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه هر جلسه به مدت ۹۰ دقیقه آموزش انجام شد که آموزش برای گروه آزمایش اول مشاوره‌ی شغلی به سبک نظریه‌ی یادگیری اجتماعی و برای گروه دوم مشاوره شغلی به سبک نظریه‌ی سازگاری شغلی بود و پس از پایان آموزش هر سه گروه مجدداً مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌های بدست آمده با کمک نرم افزار SPSS و تحلیل کوواریانس، تحلیل شدند.
- یافته‌ها: تحلیل کوواریانس در مرحله‌ی پس آزمون در هر دو گروه ($p < 0.05$) تفاوت معنی‌دار نشان داد.

فصل اول : کلیات پژوهش

مقدمه.....	۱
بیان مسأله.....	۵
اهمیت و ضرورت پژوهش	۱۲
اهداف پژوهش.....	۱۵
فرضیه های پژوهش	۱۵
تعریف متغیر ها.....	۱۶

فصل دوم : پیشینه پژوهش

مقدمه.....	۱۸
مروری بر پیشینه ی نظری سازگاری ، تعریف و ماهیت	۱۹
عوامل موثر بر سازگاری شغلی	۲۱
سازگاری شغلی.....	۲۳
ابعاد سازگاری شغلی.....	۲۶
نظریه های سازگاری شغلی.....	۲۸
نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز.....	۳۷
اهداف نظریه یادگیری اجتماعی برای مشاوره شغلی	۴۹
بکارگیری نظریه ی برنامه ریزی حوادث غیر مترقبه در مشاوره شغلی	۵۲
نقش اطلاعات شغلی.....	۵۵
نقش ابزارهای ارزیابی.....	۵۶

۵۶ کاربرد نظریه ی یادگیری اجتماعی بر زنان
۵۷ بکارگیری نظریه ی یادگیری اجتماعی در مورد اقلیت های فرهنگی
۵۸ مسائل مشاور.....
۵۹ روشن سازی اهداف.....
۶۰ تعریف خودکارآمدی
۶۲ مولفه های خودکارآمدی.....
۶۲ باورهای خودکارآمدی.....
۶۶ ابعاد خودکارآمدی ادراک شده.....
۶۸ تحقیقات انجام شده در ایران.....
۶۹ تحقیقات انجام شده در خارج.....

فصل سوم : روش پژوهش

۷۰ روش پژوهش.....
۷۰ طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل.....
۷۱ جامعه آماری.....
۷۱ حجم نمونه.....
۷۱ روش نمونه گیری.....
۷۱ ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۷۲ پایایی و روایی مقیاس خودکارآمدی.....
۷۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۷۳ شیوه ی اجرای پژوهش.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری پژوهش

مقدمه.....	۷۴
فرضیه ی اول پژوهش.....	۷۸
فرضیه دوم پژوهش.....	۷۸
فرضیه سوم پژوهش.....	۸۰
فرضیه چهارم پژوهش.....	۸۵

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

مقدمه.....	۹۳
بحث در مورد یافته های پژوهش.....	۹۴
پیشنهادات پژوهش.....	۹۸
بیان محدودیت های پژوهش.....	۱۰۰
فهرست منابع فارسی.....	۱۰۱
فهرست منابع خارجی.....	۱۰۶
ضمائم.....	۱۰۷

فهرست جداول

- جدول (۱-۴) نتایج آماره های توصیفی وضعیت (پیش آزمون ، پس آزمون) ، گروه (گواه ، آزمایش اول و دوم) و جنس ۷۵
- جدول (۲-۴) نتایج تحلیل واریانس اثرات اصلی وضعیت (پیش آزمون ، پس آزمون) ، گروه (گواه ، آزمایش اول و دوم) ، جنس و اثرات متقابل آنها ۷۶
- جدول (۳-۴) نتایج آزمون مقایسه ای توکی نمرات پاسخ دهندگان در سه گروه گواه ، آزمایش اول و آزمایش دوم ۷۷
- جدول (۴-۴) آماره های توصیفی وضعیت در دو سطح و گروه در سه سطح ۷۸
- جدول (۵-۴) نتایج تحلیل واریانس اثر وضعیت (پیش آزمون ، پس آزمون) بر حسب گروههای مورد مطالعه (گواه ، آزمایش اول و دوم) ۷۹
- جدول (۶-۴) نتایج آماره های توصیفی وضعیت در دو سطح و گروه در سه سطح ۸۰
- جدول (۷-۴) نتایج تحلیل واریانس اثر گروههای مورد مطالعه (گواه ، آزمایش اول و دوم) بر حسب وضعیت (پیش آزمون ، پس آزمون) ۸۱
- جدول (۸-۴) نتایج آزمون مقایسه ای توکی نمرات پاسخ دهندگان در سه گروه گواه ، آزمایش اول و آزمایش دوم به تفکیک وضعیت ۸۲
- جدول (۹-۴) نتایج آماره های توصیفی وضعیت در دو سطح ، گروه در سه سطح و جنسیت ۸۵
- جدول (۱۰-۴) نتایج تحلیل واریانس اثر گروههای مورد مطالعه (گواه ، آزمایش اول و دوم) بر حسب وضعیت (پیش آزمون ، پس آزمون) و جنس ۸۷
- جدول (۱۱-۴) نتایج آزمون مقایسه ای توکی نمرات پاسخ دهندگان در سه گروه گواه ، آزمایش اول و آزمایش دوم در وضعیت پس آزمون و به تفکیک جنس ۸۸

۱-۱ مقدمه :

در سال ۱۹۰۹ فرانک پاسونز مفهوم راهنمایی شغلی را در کتاب انتخاب شغل توصیف کرد. دیدگاه او پایه ای برای مفهومی شد که بعداً در نظریه خصیصه و عامل تکامل یافت. عبارت «خصیصه» اشاره به ویژگی های یک فرد دارد که می تواند از طریق آزمون اندازه گیری شود. «عامل» به ویژگی های فردی برای موفقیت در عملکرد شغلی اشاره می کند. (شارف^۱، ۲۰۱۰).

انسان موجودی اجتماعی و دارای ابعاد مختلف جسمی و روانی است. همین ابعاد پیچیده، او را از سایر موجودات حتی از هم نوعان خود متمایز ساخته است. انسان و مطالعه در مورد یادگیری او در صد بزرگی از پژوهش های نظری و تجربی روان شناسی رابه خود اختصاص داده است. استعداد های ژنتیکی، شرایط محیطی و اتفاقات، تجربه های یادگیری، مهارت های انجام کار از جمله عوامل نقشی مهم در انتخاب نهایی در یک شغل و رشد و تثبیت در آن می باشند. (شارف، ۲۰۱۰).

اگرچه در نظریه یادگیری اجتماعی میزان تأثیر وراثت بر ویژگی های انسانی مشخص نمی شود ولی تأثیر وراثت در تفاوت های فردی و توانایی های او مورد پذیرش قرار می گیرد. در واقع در این نظریه تجارب یادگیری با

^۱.Sharf.

توانایی های درونی تعامل دارند. عامل دیگر در این نظریه رویدادهای محیطی می باشد. رویدادهای محیطی می توانند کنترل شده یا کنترل نشده باشند. میشل و کرومبولتز^۲ (۱۹۹۶) به تشریح این شرایط محیطی می پردازند و دوازده مقوله رافهرست می کنند. فرصت های شغلی، سیاست های اجتماعی، پاداش در مورد برخی مشاغل، قوانین کارگری، رویدادهای فیزیکی، منابع طبیعی، رشد تکنولوژی، تغییر در سازمان های اجتماعی، منابع و آموزش های خانوار، ادگی، سیستم تعلیم و تربیت، همسایگان، مهمترین عامل در نظریه یادگیری اجتماعی، تجارب یادگیری است. تجارب یادگیری می توانند وسیله ای برای تداعی باشند. منظور از مهارت های انجام کار آن دسته از مهارت هایی است که افراد به منظور انجام کار از آن ها استفاده می کنند. همانند انتظار عملکرد، عادات کاری، فرایندهای شناختی و پاسخ های هیجانی. در این نظریه فرض بر این است که تعامل توانایی های ذاتی، شرایط محیطی و تجارب یادگیری و مهارت های انجام شده کار ایجاد می شود.

مشاوره شغلی یکی از راه های کمک کننده به افرادی است که از نظر شغلی دچار ابهام و یاشک شده اند. از جمله مسائلی که در مورد شغل و افراد شاغل بایستی مدنظر قرار بگیرد، آموزش هایی است که در جهت رشد شغلی، مهارت ها و نیازها می باشد. زیرا آموزش مهارت ها موجب پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی و نهایتاً افزایش بهره وری رابه دنبال خواهد داشت. خودکارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه های زندگی افراد تأثیر گذار است. خودکارآمدی در عملکرد شخصی و تحصیلی و شغلی نیز مؤثر است و باعث افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس می شود. همچنین در سلامت جسمانی، کنار آمدن با استرس و کنترل

^۲. Krumboltz.

رفتارها و سلامت روان مؤثر است. فردی که فکرمی کند از عهده انجام دادن کاری برمی آید بهتر می تواند از توانایی ها و استعداد های خود در انجام آن استفاده می کند و عملکرد بهتری خواهد داشت (بار^۳، ان، ۱۹۷۷).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، رضایت شغلی عامل است که باعث افزایش کارایی و رضایت فرد می گردد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

نظریه یادگیری اجتماعی کۆمبولتر و سازگاری شغلی دیویس و لوفو کوئیست دو نمونه از نظریه های مشاوره شغلی هستند که به شغل به دیدیک فرایند رشدی توجه دارند که بیشتر مورد علاقه روانشناسان صنعتی سازمانی قرار گرفته است (شارف، ۲۰۱۰). مطابق با نظریه سازگاری شغلی افراد و طلب رسیدن و حفظ سازگاری با محیط کاری شان هستند (دیویس و لوفو کوئیست، ۱۹۸۴).

فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی (TWA) این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاری شان در تلاشند. به زعم دیویس و لوفو کوئیست، افراد لوازشان را به محیط کار می آورند و محیط کار نیز لوازمی برای آن ها فراهم می کند. برای تداوم کفو، فرد و محیط کار باید به میزانی از تطابق برسند.

چهار نکته مهم در نظریه دیویس و لوفو کوئیست: شخصیت کاری و محیط کاری باید پیرو هم باشند، نیازهای افراد مهمترین عامل تعیین کننده در تطابق فرد با محیط کارش می باشد، نیازهای افراد و سیستم تقویت که به وسیله مجموعه کاری مشخص می شوند جوانب مهمی از ثبات شغلی است، بهتر است جایگزینی شغلی از طریق صفات کارکنان با ملزومات محیط کاری انجام شود. در این نظریه متغیرهای انعطاف پذیر و پشتکار در پیش بینی رضایت شغلی، رضایت بخشی و سازگاری شغلی به عنوان متغیرهای واسطه ای عمل می کنند (عابدی، ۱۳۸۰).

نظریه یادگیری کۆمبولتر مدلی را ارائه داد که بریک گرایش رفتاری با اجزای ادراکی تأکید دارد.

^۳.Bar,An.

مشاوره شغلی یکی از راه های کمک کننده به افرادی است که از نظر شغلی دچار ابهام و یا شکست شده اند. از جمله مسائلی که در مورد شغل و افراد شاغل بایستی مدنظر قرار بگیرد، آموزش هایی است در جهت رشد شغلی، مهارت ها و نیازهای باشد. زیرا آموزش مهارت ها، موجب پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شغلی و خود کارآمدی و نهایتاً افزایش بهره وری خواهد شد. خود کارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه های زندگی افراد تأثیر گذار است. خود کارآمدی در عملکرد شخصی و تحصیلی و شغلی نیز مؤثر است و باعث افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس می شود. همچنین در سلامت جسمانی، کنار آمدن با استرس و کنترل رفتارها و سلامت روان مؤثر است. فردی که فکرمی کند از عهده انجام دادن کاری برمی آید بهتر می تواند از توانایی ها و استعداد های خود در انجام آن کار استفاده کند و عملکرد بهتری خواهد داشت (بار، آن، ۱۹۷۷).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است، رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و رضایت فرد می گردد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

۲-۱ بیان مسأله:

مفهوم خود کارآمدی^۴ یکی از ابعاد خویشتن است. که توانایی ادراک شده افراد یا قضاوت افراد درباره توانایی هایشان در انجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص می باشد. برداشت انسان از کارآمدی خود از طریق انتخاب فعالیت ها و میزان تلاشی که برای یک موقعیت صرف می کند، بر الگوهای فکری، انگیزشی، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می گذارد. پژوهش ها نشان داده است که افرادی که خود را کاملاً کارآمد می دانند، تفکر و احساساتی دارند که از تفکر و احساسات افرادی که خود را ناتوان می بینند، متفاوت است. این افراد به

^۴ self-efficacy.

جای اینکه آینده خود را فقط پیشگویی کنند آن را شخصاً می سازند (پروین^۵، ۱۹۸۹). خود کارآمد پنداری عوامل مؤثر بر عملکرد، پیشرفت تحصیلی و چگونگی مقابله با تنش ها و استرس های شغلی و تحصیلی محسوب می شود. خود کارآمدی از طریق انتخاب هایی که فرد انجام می دهد و اهدافی که برمی گزیند، انگیزش را تحت تأثیر قرار می دهد. خود کارآمدی بالا منجر به تلاش بیشتر در برخورد با موانع می شود. (بندورا، ۱۹۷۷). خود کارآمد پنداری اطمینان به توانایی های خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت ها است. و بنابراین عملکرد واقعی افراد، هیجانات، انتخاب افراد و سرانجام میزان تلاشی که شخص صرف یک فعالیت می کند، مؤثر است. (میلیادو^۶ و سیونی^۷، ۲۰۰۳).

خود کارآمدی به عنوان یک ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده در نظر گرفته می شود و بنابراین در موقعیت های مختلف بایستی به عنوان عامل پیش بینی کننده مورد استفاده قرار گیرد. (ومتکین وبری^۸، ۱۹۷۵).

باورهای خود کارآمدی، استانداردهای شخصی، سطوح عاطفی و تأثیرات خود گردان را تحت تأثیر خود قرار می دهند. (پاجارس، ۲۰۰۲ به نقل از مقصودی، ۱۳۸۴).

هر چه قدر احساس خود کارآمدی در فرد بیشتر باشد تلاش و پافشاری بیشتری برای انجام کار خواهد داشت و همچنین میزان تنش و اضطراب نیز کاسته خواهد شد (پاجارس^۸ و میلر، ۱۹۹۷ به نقل از خاطری، ۱۳۸۴). خود کارآمدی پایین نیز می تواند انگیزش را نابود سازد، آرزوها را کم کند، با توانایی های شناختی تداخل نماید و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد (شولتز^۹، ترجمه سید محمدی، ۱۳۷۷).

^۵.pervin.

^۶.Miltiado.

^۷.Berry.

^۸.pajars.

^۹.shultz.

بررسی تحقیقات گذشته درزمین . باورهای خودکارآمدی نشان می دهد که بین باورهای خودکارآمدی بالا و پیشرفت تحصیلی رابطه مستقیم و وجود دارد . همچنین با توجه به نظریه سوپرین نوع مشاغل انتخاب شده توسط افراد با خویشتن پنداری آن ها رابطه وجود دارد . انسان ها تلاش می کنند تا اهدافی را انتخاب کنند که می دانند توانایی انجام آن ها را دارند و از انتخاب اهداف فراتر از حدود توانایی خود اجتناب می ورزند . (بندورا ، ۱۹۹۳)^{۱۰}

در چارچوب نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۲) چنین عنوان می شود که افراد دارای باورهای قوی بر توانایی های خود، نسبت به افرادی که بر توانایی های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری نشان می دهند و در نتیجه عملکرد آن ها در انجام تکلیف بهتر است . (بندورا، ۱۹۹۲).

خودکارآمدی روی یادگیری و پیشرفت تأثیر می گذارد (اسچانک^{۱۱}، ۱۹۸۴ و تریشا^{۱۲}، ۱۹۸۶).

خودکارآمدی بر روی انتخاب فعالیت ها، تلاش صرف شده، استقامت و پا یداری در انجام تکالیف و دستاوردهای تکلیف تأثیر می گذارد.

با توجه به نظریه سوپر باورهای خودکارآمدی عاملی مهم در انتخاب شغل می باشند . لذا آشکار است برنامه های

آموزشی باید در جهت شناخت افراد و کمک به آن ها برای توسعه باورهای خودکارآمدی بیشتری در طول

زندگی باشد . (کندری، ۱۳۸۶). سوپرو همکارانش (۱۹۹۳) ضمن اشاره به عقاید کارتر در زمینه خویشتن پنداری

در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه، معتقدند خویشتن پنداری شغلی و حرفه ای عبارت از تمام اعتقادات

و تصورات فرد است که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط دارد و یاد در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه اثر می

گذارد . می توان گفت خویشتن پنداری شغلی و حرفه ای وسیله ای برای بررسی چگونگی سیر تکاملی انتخاب

^{۱۰} .Bandura.

^{۱۱} .schunk.

^{۱۲} .Tericha.

شغل و حرفه است که مآلاً به انجام شغل منجر خواهد شد. (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). خودکارآمدی نیز به عنوان یک متغیر شخصیتی، نقش مهمی در رویایی فرد با منابع استرس ز ا دارد. چنانچه براون و اینوی (۱۹۷۸) کشف کردند کسانی که میزان خودکارآمدی بالاتری دارند هنگامی که با مسائل حل نشده ای مواجه می شوند پایداری بیشتری از خود نشان می دهند. (به نقل از چاووشی فر، ۱۳۸۰). خودکارآمدی اطمینان به توانایی های خود در کنترل افکار و احساسات و فعالیت ها است و بنابراین عملکرد واقعی افراد، هیجانات و انتخاب افراد و سرانجام میزان تلاشی که شخص صرف یک فعالیت می کند مؤثر است (میلیتادو و سیونی، ۲۰۰۳). خودکارآمدی به عنوان یک ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده در نظر گرفته می شود و بنابراین در موقعیت های تحصیلی و شغلی بایستی به عنوان عامل پیش بینی کننده مورد استف اده قرار گیرد. (ویتگین وبری، ۱۹۷۵). تنها ویژگی وجود انسان که او را از سایر مخلوقات متمایز می کند، توانایی بالقوه او برای انواع یادگیری ها است. در طول رشد، او یاد می گیرد که چگونه به موقعیت هایی که در برابرش ظاهر می شوند، باشیوه ای کارآمد پاسخ دهد. (آبنیکی، ۱۳۸۵). اما توانایی بالقوه افراد برای یادگیری متفاوت است. انسان ها در یک موقعیت یکسان، متفاوت یاد می گیرند که شاید مهمترین دلیل آن سبک های متفاوت یادگیری آنان باشد. این سبک ها تعیین می کنند که در برخورد با یک موقعیت فرد چه مدت و چه میزان توجه کند. (رایدینگ، ۲۰۰۱).

خودکارآمدی به عنوان یکی از مولفه های شناختی بروضعیت سلامتی روان و جسم افراد مؤثر است. مطالعات در این زمینه نشان می دهد که خودکارآمدی پایین با افسردگی (اهرنبرگ، کاکسو کوپمن، ۱۹۹۱)^{۱۳} استرس و سلامتی روان شناختی (کاردماس، کالانتزی، عزیز، ۲۰۰۴)^{۱۴} و عزت نفس پایین و روان نژندی خوبی (جاج^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۲، به نقل از الیس و همکاران، ۲۰۰۸) در ارتباط بوده، در حالی که خودکارآمدی بالا با موفقیت

^{۱۳}. Ehrenberg, Cox and Koopman.

^{۱۴}. Karademas.

^{۱۵}. Juggle.

در ترک سیگار (سالومون^{۱۶} و همکاران، به نقل از الیس و همکاران، ۲۰۰۸) واکنش مناسب با دردمزن و افسردگی کمتر (ترنر^{۱۷}، ارسیک^{۱۸} و کمپ^{۱۹}، ۲۰۰۵، به نقل از الیس و همکاران، ۲۰۰۸) و بهبودی افراد پس از مواجهه با رویدادهای استرس زا (بنیگت و بندورا^{۲۰}، ۲۰۰۴، به نقل از الیس و همکاران، ۲۰۰۸) همراه بوده است. نقش خودکارآمدی تنها به وضعیت سلامت روانی افراد محدود نمی شود. پژوهش هانشان می دهد خودکارآمدی پایین به دو صورت بر سلامت و تندرستی فرد، یکی به شکل تأثیر آن بر پذیرش رفتارهای سلامت مانند سیگار کشیدن و دیگری به صورت نقش آن در پاسخ به استرس روان شناختی اثر می گذارد. مطالعات همچنین نشان می دهد خودکارآمدی پایین با وضعیت بهداشتی پایینی و شدت علائم قلبی و علائم افسردگی در بیماری شریانی قلب (سارکر، علی و وولی، ۲۰۰۷)^{۲۱}. وضعیت پایین بهداشتی افراد دارای مولتیپل اسکروز (ریاضی، تامپسون و هویارت، ۲۰۰۴)، بهداشت نامناسب جسمانی در افراد سالمند نحیف (استراتون و همکاران، ۲۰۰۶) و وضعیت نامساعد بهداشتی بیماری آرتریت روماتوئید (برک و همکاران، ۲۰۰۱). در ارتباط می باشد.

باورهای خودکارآمدی همچنین از عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بوده و می تواند توانایی های بعدی آن ها را برای انجام تکالیف یا موفقیت در فعالیت های تحصیلی پیش بینی کند.

^{۱۶}. Salomon.

^{۱۷}. Turner.

^{۱۸}. Ersek.

^{۱۹} Kemp.

^{۲۰}. Benight & Bandura..

^{۲۱}. sarker, Ali & whooley

پژوهش ها نشان داده اند که دانش آموزان با خودکارآمدی با لادر تکالیف به صورت فرا شناختی درگیر می شوند و در انجام تکالیف خود پایداری داشته و در نهایت موفقیت را از آن خود می کنند . (پاجارس ، ۹۹۸۶ ، ۱۹۸۰، پنتریچ و دی گروت، ۱۹۹۰) ^{۲۲}.

آموزش یک مفهوم کلیدی در بهداشت روان به خصوص در پیشگیری از بروز مشکلات بهداشت روانی و رشد و پرورش جنبه های مثبت روانی می باشد.

خودکارآمدی :

انسان در حال بررسی و یا انجام عمل، قضاوت هایی نیز از توانایی خود در انجام ام و وظایف گوناگون و شرایط آن به عمل می آورد. این قضاوت ها که درباره خودکارآمدی است، بر تفکر (این همان چیزی است که من باید انجام دهم و توانایی آن را هم دارم) یا برعکس هرگز نمی توانم این کار را انجام دهم . مردم درباره من چه فکر خواهند کرد؟ هیجان (برانگیختگی و شادی در مقابل اضطراب و افسردگی) و عمل فرد (التزام بیشتر در مقابل درماندگی و بی حرکتی) تأثیری گذارد. انسان در چنین شرایطی معیارها یا اهدافی برای خود تعیین کرده و در مورد توانایی انجام وظایف لازم برای دست یابی به هدف ها قضاوت می کند. بندورا اخیراً به نقش انگیزشی خودکارآمدی نیز توجه کرده است : (بندورا و سروان، ۱۹۸۳) در تحقیقی تأثیر داشتن هدف و باز خورد به عملکرد در انگیزش فرد مطالعه کردند. نتایج نشان داد که اهداف قدرت انگیزشی زیادی دارند و این قدرت انگیزشی به کمک قضاوت های مربوط به خودکارآمدی و خودسنجی به وجود می آید . تحقیقات نشان می دهد که باز خورد به عملکرد و قضاوت های مربوط به خودکارآمدی نقش مهمی در رشد علائق درونی فرد بازی می کند . (بندورا و شانک، ۱۹۸۱، مورگان، ۱۹۸۵، شانک و کاکس، ۱۹۸۶ به نقل از پروین، ۲۰۰۱، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۱).

^{۲۲}. pajares, schunk , pintrich & Groot.

مطالعات همچنین نشان داده است افراد باوورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد باوورهای خودکارآمدی پایین می توانند با موقعیت های فشارزا و نومیدکننده کنار بیایند.

اشتغال برای ادامه زندگی بشروبقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. مسیرانتخاب 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 (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

آنچه واضح است این است که انتخاب شغل مناسب و اشتغال موفقیت آمیز عوامل متعددی دخالت دارند شناخت این عوامل موجب می گردد که بتوان گام های مؤثری در کنترل آن ها برداشت. یکی از این عوامل می تواند باووری باشد که فرد درباره میزان کارآمدی خود در زمینه شغلش دارد. تحقیقات نشان می دهد کسانی که توانایی های خود را باوور دارند (یعنی دارای خودکارآمدی بالا هستند)، به احتمال زیاد در انجام شغل، خودپایداری داشته و در نهایت موفقیت نصیب آن ها خواهد شد. (فین جام و کیم، ۱۹۹۶)^{۲۳}. بندورا عقیده دارد که باورهای خودکارآمدی آرزوهای شغلی را شکل می دهند. هر قدر خودکارآمدی قوی تر باشد، فرد امکان دست یابی به شغل های متفاوت را برای خود بیشتر می بیند و علاقه بیشتری به آن ها نشان می دهد. و از نظر تحصیلی خود را برای مشاغل مختلف بیشتر آماده کرده و پشتکار و موفقیت بیشتری نشان می دهد. در چارچوب نظریه شناختی - اجتماعی بندورا چنین عنوان می شود که خودکارآمدی بطور قوی بر انتخاب افراد، تصمیم گیری، میزان کوششی که صرف می کند و اینکه چه مدت در مواجهه با چالش ها، پشتکار به خرج می دهد تأثیر دارد (نبرداری، ۱۹۹۷).

با توجه به اینکه محققان متعددی با ارائه شواهد معتبر نشان داده اند که باور هر فرد در کارآمدی اش می تواند علایق شغلی - تصمیمات شغلی و زمینه موفقیت شغلی او را تحت تأثیر قرار دهد و هم زمان نیز به وسیله آن متأثر می شود و با توجه به اهمیت خودکارآمدی افراد بر روی انتخاب شغل، تلاش صرف شده برای موفقیت در آن

^{۲۳}. Kim & Fingam.

شغل، استقامت و پایداری در انجام آن و دستاوردهای مربوط به آن دارد. پژوهشگر در صد بررسی این سؤال است

که آیا آموزش مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر خودکارآمدی کارکنان

آمورمالی سازمان آموزش و پرورش شهرستان مؤثر است؟

۳-۱۱ اهمیت و ضرورت پژوهش :

انجام تحقیق یکی از موارد مهم برای تأیید یا رد نظریه است. لذا با تحقیق و پی گیری، احتمالاً برخی از نظریه های

قبلی به علت عدم تأیید از بین خواهند رفت و در مقابل نظریات دیگری پس از تأیید تکامل و بسط

پیدا خواهند کرد. (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

از یک نظریه می توان برای پیش بینی سود جست . یک نظریه نه تنها محقق را به سؤالاتی هدایت می کند بلکه

ممکن است مثمر تر باشد، و به اونها می دهد که پس از انجام تحقیق و مشاهدات خود چه چیزی ممکن است

بدست آورد و تحت شرایط معینی چه اتفاقی خواهد افتاد . پس پیش بینی هدف اصلی تمام علوم است . مشاوران

در جریان مشاوره ، همواره از توان پیش بینی نظریه استفاده می کنند و سطوح مختلف به پیش بینی می

پردازند. (شفیع آبادی و ناصری، ۱۳۸۶).

اهمیت پژوهش حاضر از این جانشی می شود که:

۱- به اثربخشی آموزش مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر خودکارآمدی می

پردازد.

۲- با ورود مباحث آموزش مشاوره شغلی و مشاوره گروهی بر ادراک و اثربخشی آن از تکراری بودن دوره های

آموزشی کارکنان که غالباً به شکل ضمن خدمت ارائه می گردد و جلوگیری می گردد.