

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه مشاوره

پایان نامه دکتری رشته مشاوره گرایش شغلی

**پیش بینی مشاغل انتخابی دانش آموزان پسر دییرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی
۹۱-۱۳۹۰: بررسی مدل انتخاب در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی (SCCT)**

استادان راهنما:

دکتر ایران باغبان
دکتر محمدرضا عابدی

استاد مشاور:

دکتر حسین مولوی

پژوهشگر:

سهراب عبدی زرین

آبان ماه ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.

" الهی تو را شکر می کنم که در همه حال مرا یاری کرده ای

خدایا تو را سپاسگزارم که مرا در راه علم و عمل هدایت کردی

ای ایزد منان، از تو عاجزانه می خواهم که مرا هیچوقت، حتی

برای لحظه ای به خودم رها نکنی که من بدون تو هیچم"

ابتدا لازم می دانم از حمایت های همیشگی تمام اعضای خانواده ام تشکر کنم و دستان پر از مهر و محبت " پدر و مادر عزیزم" را می بوسم که در طول زندگی ام کبودی دستان آنها روشنی بخش مسیر زندگی ام بوده است. از دعاهای خیر و مهربانی های "خواهران مهربانم" تشکر میکنم که همیشه وجودشان برای من مایه آرامش و گرمی بوده است.

با سپاس فراوان از " سرکار خانم دکتر ایران باغبان" که در طول دوران تحصیلی مقطع دکتری اینجانب زحمات بسیاری متحمل شدند و همیشه حمایت های بی دریغ ایشان در مقطع تحصیلی دکتری، روشنی بخش مسیر تحصیلی ام بوده است. همچنین از " جناب آقای دکتر محمدرضا عابدی" سپاس و قدردانی میکنم که در طول دوران تحصیلی مقطع دکتری از وسعت دانش ایشان بسیار بهره بردم و در انجام این رساله راهنمایی های بسیار مفیدی ارائه نمودند. از " جناب آقای دکتر حسین مولوی" استاد گروه روانشناسی بسیار سپاسگزارم که به عنوان استاد مشاور پایان نامه اینجانب قبول زحمت کردند که خالصانه، متواضعانه و با صبر و بردباری همیشگی اینجانب را راهنمایی کردند.

سپاس و تشکر ویژه دارم از " خانم دکتر ماریا پاولا پایشاوا" (Maria Paula Paixao) استاد محترم دانشکده روانشناسی دانشگاه کویمبرا (Universidade de Coimbra) در کشور پرتغال که اینجانب افتخار همنشینی و استفاده از تجربه و دانش ایشان بویژه در اجرا و تکمیل این رساله را در طول دوره فرصت مطالعاتی داشتم.

از اساتید محترم داور "جناب آقای دکتر ابولقاسم نوری" (دانشگاه اصفهان)، " سرکار خانم دکتر سیمین حسینیان" (دانشگاه الزهرا) و " سرکار خانم دکتر سیده منوره یزدی" (دانشگاه الزهرا) که با نقطه نظرات دقیق، مثبت و مناسب خود در غنای هرچه بیشتر پایان نامه اینجانب قبول زحمت داشتند کمال سپاس را دارم. از اساتید محترم " جناب آقای دکتر سید احمد احمدی" و " سرکار خانم دکتر مریم السادات فاتحی زاده" در گروه مشاوره دانشگاه اصفهان تشکر میکنم که در طول دوران تحصیل نسبت به اینجانب لطف بیکرانی داشته اند.

در پایان از تمام دوستان و دانشجویان بزرگوار مقطع تحصیلی دکتری و همینطور همکلاسی های محترم این مقطع " خانم دکتر فاطمه سمیعی" و " آقای دکتر عبدالرحیم کسایی" در دانشگاه اصفهان تشکر و قدردانی میکنم. همینطور تشکر صمیمانه دارم از جمیع دوستان بزرگوام " آقای مهدی اکبرزاده"، " آقای عباس پناهنده"، " آقای سجاد همتی"، " آقای امید عیسی نژاد"، " آقای مهدی ربیعی"، " آقای احمد رضا کیانی" و "دکتر حسن زارعی"، چراکه راهنماییها و کمکهای بی شایان این عزیزان را در به اتمام رساندن پایان نامه ام شاهد بودم. از کارشناسان محترم دانشکده و گروه مشاوره بویژه آقای رستگار، خانم لایق، خانم قنبری و خانم صفاری نهایت تشکر را دارم.

تقدیم به پیشگاه مقدس حضرت معصومه (س)

.

.

.

و تقدیم به دانش جویان مشاوره مسیر شغلی

چکیده

هدف این تحقیق پیش بینی مشاغل انتخابی دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰: بررسی مدل انتخاب در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی (SCCT) بود. بنیاد نظری تحقیق بر اساس شش تیپ شخصیتی هالند(واقع گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی-RIASEC-) و نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی(SCCT) بود. بدین منظور از کلیه دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تعداد ۶۵۰ دانش‌آموز به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و پرسشنامه‌های تحقیق اجرا گردید. پرسشنامه‌های تحقیق شامل پرسشنامه دموگرافیک و مجموعه پرسشنامه‌های مدل شناختی- اجتماعی مسیر شغلی(لنت و همکاران، ۲۰۰۳) بود که این پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه رغبت‌های مسیر شغلی، خودکارآمدی، انتظارات پیامد و مشاغل انتخابی بود و هم‌ینطور دو پرسشنامه حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی(لنت و همکاران، ۲۰۰۱) اجرا شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و روایی ترجمه و پایایی این مجموعه پرسشنامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد. برای بررسی پایایی مقیاسها از نرم افزار SPSS-16 و برای بررسی برازش مدل از نرم افزار Amos-16 استفاده شد. در هر شش مدل تحقیق، مقدار شاخص‌های مجذورکای (X2) اعداد کوچک و قابل قبولی بودند. همچنین مقادیر شاخص‌های برازندگی تطبیقی(CFI)، نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) و هنجار شده ی برازندگی (NFI) بیشتر از ۰/۹۰، بدست آمد که نشان‌دهنده برازش خوب مدل‌ها بود. مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) در تمام مدل‌ها کمتر از ۰/۱۰ بود که مقدار مطلوب برای تمام مدل‌ها به حساب می‌آید. در اکثر مدل‌های تحقیق، در بین پیش‌بینی‌کننده‌های رغبت، انتظارات پیامد و خودکارآمدی نقش قابل توجهی داشتند. خودکارآمدی به میزان بالایی توانایی پیش‌بینی انتظارات پیامد را داشت. ابتدا رغبت و بعد انتظارات پیامد به میزان بالایی توانایی پیش‌بینی مشاغل انتخابی را داشتند. واریانس خودکارآمدی تا حدودی از طریق حمایت اجتماعی پیش‌بینی می‌شد. نقش مستقیم خودکارآمدی، موانع اجتماعی و حمایت اجتماعی در پیش‌بینی واریانس مشاغل انتخابی معنادار نبود اما خودکارآمدی و حمایت اجتماعی بصورت غیرمستقیم در مشاغل انتخابی نقش داشتند. در کل برازش مدل‌های تحقیق مطلوب بود و اعتبار بین‌فرهنگی این مدل همانند مطالعات لنت و همکاران در پرتغال(۲۰۱۰)، آمریکا(۲۰۱۰) و ایتالیا(۲۰۰۳) تایید شد. کاربرد مدل انتخاب و پرسشنامه‌های آن در مورد دانش‌آموزان دبیرستانی با رعایت جوانب احتیاط جهت هدایت تحصیلی آنان توصیه می‌شود، هم‌ینطور پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در رابطه با این مدل در مورد دانش‌آموزان صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: خودکارآمدی، رغبت‌های مسیرشغلی، مشاغل انتخابی، مدل انتخاب، نظریه شناختی- اجتماعی مسیرشغلی، دانش‌آموزان پسر دبیرستانی، شهر اصفهان

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- مسئله پژوهش	۲
۳-۱- اهمیت و ارزش پژوهش	۹
۴-۱- اهداف پژوهش	۱۳
۵-۱- سوالات پژوهش	۱۴
۶-۱- تعاریف نظری و عملی	۱۵

فصل دوم: پیشینه نظری پژوهش

۱-۲- رغبت های مسیر شغلی	۱۸
۲-۲- رویکردها به رغبت های مسیر شغلی	۲۱
۳-۲- پرستیژ	۳۸
۴-۲- جنسیت	۴۱
۵-۲- هویت	۴۲
۶-۲- ثبات رغبت ها	۴۳
۷-۲- همخوانی	۴۶
۸-۲- تعدیل کننده های همخوانی	۴۹
۹-۲- خودکارآمدی	۵۷
۱۰-۲- نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی	۶۰
۱۱-۲- عوامل محیطی و اجتماعی	۷۵
۱۲-۲- نظریه مصالحه و محدودسازی	۷۷
۱۳-۲- پژوهش های انجام شده	۸۳
۱۴-۲- خلاصه فصل	۹۷

فصل سوم: روش تحقیق

۱-۳- روش تحقیق.....	۱۰۱
۲-۳- جامعه آماری تحقیق.....	۱۰۱
۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری.....	۱۰۲
۴-۳- ابزارهای پژوهش.....	۱۰۳
۵-۳- شیوه اجرای پژوهش.....	۱۱۰
۶-۳- روش‌های تجزیه و تحلیل آماری.....	۱۱۰

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۱-۴- مقدمه.....	۱۱۱
۲-۴- سوالات پژوهش.....	۱۱۲
۳-۴- پاسخ به سوالات پژوهش.....	۱۲۵
۴-۴- خلاصه نتایج.....	۱۲۸

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱-۵- بحث درباره یافته‌های تحقیق.....	۱۳۱
۲-۵- نتیجه‌گیری.....	۱۴۵
۳-۵- محدودیت‌های تحقیق.....	۱۴۷
۴-۵- پیشنهادات تحقیق.....	۱۴۷
پیوست‌ها.....	۱۴۹
منابع و مآخذ.....	۱۵۷

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۸.....	شکل ۱-۱- مدل تحقیق: مدل انتخاب در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی (SCCT).....
۲۴.....	شکل ۱-۲- مدل دایره ای رو از ساختار حیطه‌های شغلی.....
۲۵.....	شکل ۲-۲- مدل شش ضلعی هالند.....
۳۰.....	شکل ۳-۲- طرح دو بعدی مدل پردیگر در مدل شش ضلعی هالند.....
۳۲.....	شکل ۴-۲- طرح دو بعدی هاگان در مدل شش ضلعی هالند.....
۳۴.....	شکل ۵-۲- مدل‌های سلسله مراتبی گاتی.....
۳۷.....	شکل ۶-۲- نمای دو بعدی رغبت‌های مسیر شغلی.....
۶۲.....	شکل ۷-۲- مدل نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی برای تبیین شکل گیری رغبت‌های شغلی.....
۶۴.....	شکل ۸-۲- مدل تبیین و پیش بینی تاثیرات شخصیت بر شکل گیری رغبت‌های شغلی.....
۶۷.....	شکل ۹-۲- عوامل فردی، زمینه ای و تجربی موثر در رفتارهای انتخابی مرتبط با کار.....
۶۸.....	شکل ۱۰-۲- رشد رغبت های شغلی پایه.....
۸۵.....	شکل ۱۱-۲- دو نمونه فرضی از فضای اجتماعی خود تعریف شده کودکان در نقشه شغلی شناختی.....
۱۱۳.....	شکل ۱-۴- مدل تیپ واقع گرایی.....
۱۱۵.....	شکل ۲-۴- مدل تیپ جستجوگری.....
۱۱۷.....	شکل ۳-۴- مدل تیپ هنری.....
۱۱۹.....	شکل ۴-۴- مدل تیپ اجتماعی.....
۱۲۱.....	شکل ۵-۴- مدل تیپ تهوری.....
۱۲۳.....	شکل ۶-۴- مدل تیپ قراردادی.....
۱۲۸.....	شکل ۷-۴- نتایج مربوط به مدل تحقیق در شش تیپ شخصیتی.....

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ - سبک‌های شخصی هنجاری و محیط‌های شغلی.....	۲۷
جدول ۲-۲ - دلایلی در تبیین مشکل تداعی بین همخوانی و نتایج مسیر شغلی در نظریه‌هالند.....	۵۵
جدول ۱-۳ - اطلاعات مربوط به سال تحصیلی دانش‌آموزان مورد مطالعه.....	۱۰۲
جدول ۲-۳ - اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی دانش‌آموزان مورد مطالعه.....	۱۰۲
جدول ۳-۳ - عناوین شغلی پرسشنامه‌های تحقیق براساس تیپ‌های شش‌گانه هالندی.....	۱۰۴
جدول ۴-۳ - کلیت موضوعی پرسشنامه‌های حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی.....	۱۰۸
جدول ۱-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تیپ واقع‌گرایی.....	۱۱۴
جدول ۲-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ واقع‌گرایی.....	۱۱۴
جدول ۳-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تیپ جستجوگری.....	۱۱۶
جدول ۴-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ جستجوگری.....	۱۱۶
جدول ۵-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تیپ هنری.....	۱۱۸
جدول ۶-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ هنری.....	۱۱۸
جدول ۷-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تیپ اجتماعی.....	۱۲۰
جدول ۸-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ اجتماعی.....	۱۲۰
جدول ۹-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تهوری.....	۱۲۲
جدول ۱۰-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ تهوری.....	۱۲۲
جدول ۱۱-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل تیپ قراردادی.....	۱۲۴
جدول ۱۲-۴ - شاخص‌های برازش مدل تیپ قراردادی.....	۱۲۴
جدول ۱۳-۴ - شاخص‌های برازش مدل تحقیق.....	۱۲۹
جدول ۱۴-۴ - مسیرهای غیرمستقیم مدل در شش تیپ شخصیتی.....	۱۳۰

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

هدف پژوهش حاضر پیش بینی انتخابهای مسیر شغلی دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱ بود. به عبارت دیگر، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش متغیرهای خودکارآمدی^۱، رغبت‌های مسیر شغلی^۲، انتظارات پیامد^۳، حمایت اجتماعی^۴ و موانع اجتماعی^۵ در مشاغل انتخابی^۶ دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱ بود. اهمیت رغبت‌های مسیر شغلی در مشاوره مسیر شغلی باعث شده است در ایران در زمینه مشاوره مسیر شغلی تحقیقات بسیار مناسبی بویژه در زمینه رغبت‌های مسیر شغلی صورت گرفته است و چندین تحقیق فقط در زمینه هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی پرسشنامه‌های حیطه رغبت‌های مسیر شغلی صورت گرفته است. در تحقیق حاضر یکی از متغیرهای اصلی پژوهش و شاید مهمترین متغیر آن رغبت‌های مسیر شغلی است اما بنظر می‌رسد در مسیر شغلی افراد علاوه بر رغبت‌های مسیر شغلی متغیرهای مهم دیگری هم وجود دارد از جمله خودکارآمدی که نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی^۷ (SCCT)، یکی از جامع‌ترین نظریات مطرح شده در مشاوره مسیر شغلی به همین نکته اشاره دارد.

¹ -Self-efficacy

² -Career interest

³ -Outcom expectations

⁴ -Social support

⁵ -Social barriers

⁶ -Occupational concideretion

⁷ -Social Cognitive Career Theory

نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی دیدگاهی جامع نسبت به متغیرهای دخیل در مسیر شغلی دارد و شاید بتوان گفت مزیت این رویکرد نسبت به رویکردهای دیگر داشتن دیدی جامع و همه‌جانبه باشد که هم به عوامل فردی و هم به عوامل اجتماعی موثر در مسیر شغلی افراد که منجر به انتخاب شغل آنها خواهد شد توجه دارد و مانند دیگر نظریات مرتبط در حیطه مسیر شغلی (مانند نظریه تیپ شناسی هالند^۱) رغبت‌های مسیر شغلی را به تنهایی در نظر نمی‌گیرد. به عبارت دیگر، این نظریه شکاف موجود در نظریات و مطالعاتی که به تنهایی رغبت‌های مسیر شغلی را مطالعه کرده‌اند بواسطه خودکارآمدی پوشش داده است. در بخش مسئله پژوهش و ضرورت پژوهش سعی شده است اهمیت این رویکرد تبیین شود و قابلیت کاربرد آن تبیین گردد.

۲-۱- مسئله پژوهش

رغبت‌های مسیر شغلی در کنار هوش، استعداد و دیگر متغیرهای شخصیتی و اجتماعی از جمله عوامل موثر در موفقیت تحصیلی و شغلی افراد است. هر سال آمارهای گوناگون از شکست‌های تحصیلی در دانش‌آموزان مقاطع مختلف از جمله در مقطع دبیرستان و دانشگاه به گوش می‌رسد که این شکست به صورت اُفت تحصیلی و یا تغییر رشته تحصیلی صورت می‌گیرد. در زمینه‌ی شغلی هم مشکلات متعددی از جمله نارضایتی شغلی، تغییر شغل و فرسودگی شغلی مشهود است که با رغبت‌های افراد مرتبط می‌باشند. خودکارآمدی متغیری است که بیشترین تحقیقات را در رابطه با رغبت‌های مسیر شغلی به خود اختصاص داده است و متخصصین مشاوره مسیر شغلی به دنبال آن بوده‌اند که بدانند جایگاه خودکارآمدی در رابطه با رغبت‌های مسیر شغلی چگونه است؟

در رویکرد صفت محور^۲ در نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی توجه زیادی به سنجش ویژگی‌های فردی و استفاده از نتایج سنجش‌های کمی در مداخلات مشاوره‌ای مسیر شغلی می‌شود. بنابر یافته‌های پژوهشگران این رویکرد، یک سنجش جامع از ویژگی‌های فردی مرتبط با مسیر شغلی باید چهار متغیر فردی را شامل شود: رغبت‌های شغلی^۳، توانایی^۴، شخصیت^۵ و ارزشها^۶ (براون و بروکس^۷، ۲۰۰۲). آگاهی از این متغیرها می‌تواند در طرح‌ریزی مسیر شغلی^۸، تصمیم‌گیری شغلی، حل مشکلات مرتبط با سازگاری شغلی و تحصیلی بکار آید. رغبت‌های مسیر شغلی از

1 -Holland Typology Theory

2 -Trait-oriented Approach

3 -Vocational interests

4 -Abilities

5 -personality

6 -work values

7 -Brown & Brooks

8 -Career planning

مهمترین عوامل فردی می‌باشد که به زعم سیلویا^۱ (۲۰۰۶) این حیطه بیشترین پژوهش‌ها را در روانشناسی رغبت‌ها^۲ به خود اختصاص داده است. مطالعه متغیرها و فرآیندهای شناختی به یک موضوع رایج در بین پژوهشگران تبدیل شده است تا آنچه را که به عنوان انقلاب شناختی نامیده می‌شود در مطالعه رشد مسیر شغلی اعمال کنند. این ایده در عمل با پیشنهاد نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی دنبال شده است تا ضمن تکمیل نظریه‌های موجود، بین نظریه‌های دیگر رشد مسیر شغلی پل ارتباطی بزند. هدف، توضیح چگونگی همبستگی متغیرهایی مانند رغبت‌ها، توانایی‌ها و ارزشها و مهمتر از آن چگونگی تاثیر همه متغیرها بر رشد فردی است و نیز اثرات عوامل اجتماعی و محیطی را بر انتخاب شغل نشان دهد (زونکر^۳، ۲۰۰۶).

هالند^۴ (۱۹۹۷، ۱۹۸۵) معتقد است که رغبت‌های مسیر شغلی بیانگر تیپ‌های شخصیت شغلی اند که با سنجش آن می‌توان به توصیف، تبیین و پیش‌بینی عملکرد مسیر شغلی^۵ هر فرد پرداخت. هر کدام از این الگوهای تیپ شناختی در محیط کار موجب کارآمدی‌ها و الگوهای رفتاری خاصی خواهد شد، و از طرفی هر کار یا شغل نیازمند الگوهای خاصی از این تیپ‌های شخصیتی می‌باشد. این شش تیپ رغبت شامل واقع‌گرایی^۶، جستجوگری^۷، هنری^۸، اجتماعی^۹، تهوری^{۱۰} و قراردادی^{۱۱} (RIASEC) بوده و شش نوع محیط شغلی مرتبط وجود دارد. به طور خیلی مختصر می‌توان گفت که افراد تیپ واقع‌گرا به دنبال فعالیتهای جسمانی هستند و از کار کردن با ابزار، ماشین‌آلات و حیوانات بیشتر لذت می‌برند و صلاحیت‌های فنی بالایی دارند. افراد تیپ جستجوگر به دنبال جستجوی راه‌حل‌های گوناگون برای حل مشکلات از طریق صلاحیت‌های علمی و تخیلی هستند. افراد این تیپ برای استفاده از تفکر انتزاعی و پیچیده برای حل مشکلات حمایت می‌شوند. افراد تیپ هنری به دنبال محیط‌های آزاد و باز هستند که خلاقیت و اظهار شخصی را تشویق می‌کند و چنین محیطی برای آنها آزادی بیشتر در توسعه محصولات و پاسخ‌های آنان خواهد داشت. افراد تیپ اجتماعی به دنبال انعطاف و درک دیگران هستند که منجر می‌شود افراد بتوانند به همدیگر کمک کنند. این افراد از آموزش دادن دیگران، حل مشکلات کاری و مسئولیت‌های اجتماعی لذت می‌برند و بر ارزشهای انسانی از قبیل مهربانی و دوستی تأکید دارند. افراد تیپ تهوری به دنبال دستکاری و

¹ -Silvia

² -psychology of interest

³ -Zunker

⁴ -Holland

⁵ -Career performance

⁶ -Realistic

⁷ -Investigative

⁸ -Artistic

⁹ -Social

¹⁰ -Enterprising

¹¹ -Conventional

کنترل دیگران برای رسیدن به اهداف شخصی یا سازمانی هستند. مسائل اقتصادی و مالی برای آنها بسیار مهم است و برای رسیدن به اهداف خود خطراتی را قبول می‌کنند و در این زمینه دارای اعتماد به نفس، اجتماعی و قاطع هستند. افراد تیپ قراردادی را می‌توان افرادی سازمان‌یافته و با برنامه‌نا امید و محیط‌های اداری که نیاز به بایگانی و سازماندهی گزارشها دارد برای این افراد مناسب است (شارف^۱، ۲۰۰۶). موضوع مهمی که در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی مطرح است، مسئله استقلال خودکارآمدی و رغبت است که توجه زیادی را به خود معطوف داشته است. لاپان، شاگنسی و باگس^۲ (۱۹۹۲) بیان می‌کنند که سازه‌های خودکارآمدی و رغبت آنقدر از یکدیگر متمایز نیستند که بتوان آنها را سازه‌هایی متفاوت از هم نامید. سوانسون و گور^۳ (۲۰۰۰) و راتینگهوس، لارسن و بورگن^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که رغبت‌ها و خودکارآمدی از تمایز کافی برای اینکه سازه‌های جدا محسوب شوند، برخوردار می‌باشند. پژوهشگران در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که اگر چه رغبت‌ها و خودکارآمدی به لحاظ نظری از یکدیگر منفک هستند اما با این حال با یکدیگر همبستگی نیز دارند (سیلویا، ۲۰۰۱). هالند رغبت‌ها را مترادف شخصیت می‌داند و اینکه رغبت‌ها غیر قابل تغییر هستند (زونکر، ۲۰۰۶؛ شارف، ۲۰۰۶). به دنبال نظریه هالند همیشه این سوال مطرح بود که رغبت‌های مسیر شغلی یا همان تیپ‌های شخصیتی افراد قابل تغییر است یا خیر؟ نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی (لنت، براون و هکت^۵، ۱۹۹۴) به دنبال پاسخ به این سوال بود و خودکارآمدی را به عنوان متغیری مطرح کرد که در کنار رغبت‌های مسیر شغلی قرار گرفت و غیر قابل تغییر بودن رغبت‌های مسیر شغلی را زیر سوال برد؟

بر اساس مدل رغبت نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، خودکارآمدی و انتظارات پیامد به شکل‌گیری رغبت‌های مسیر شغلی کمک می‌کند. علاقه به یک فعالیت هنگامی پایدار است که ابتدا فرد خود را در آن فعالیت خودکارآمد ببیند و پیش‌بینی کند که انجام این فعالیت باعث نتایج ارزشمندی خواهد شد. افراد نسبت به فعالیت‌هایی که به شایستگی و توانایی خود در آنها شک دارند و نتایج نامطلوبی را در آنها پیش‌بینی می‌کنند، بی‌علاقه و حتی از آن متنفر خواهند شد. هنگامیکه رغبت‌ها ظاهر می‌شوند همراه با خودکارآمدی و انتظارات پیامد، اهداف را برای حفظ یا افزایش درگیری فرد در فعالیت‌های خاص، مورد تشویق قرار می‌دهند. به همین روال، اهداف احتمال کار فعالانه را افزایش می‌دهند و تلاش‌های عملی بعدی الگوی خاصی از مهارت‌های عملی را بالا می‌برد که به اصلاح و بازنگری خودکارآمدی و انتظارات پیامد منجر می‌شود (لنت، براون، اشمیت، برنر، لایونز و تریستن^۶، ۲۰۰۳).

¹ -Sharf

² -Lapan, Shaughnessy, & Boggs

³ -Swanson & Gore

⁴ -Rottinghaus, Larson, & Borgen

⁵ -Lent, Brown, & Hackett

⁶ -Schmidt, Brenner, Lyons & Treistman

طبق نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی عوامل شناختی خودکارآمدی بُعد بسیار مهمی هستند هنگامیکه در هر دو زمینه ی آموزشی و مسیر شغلی بکار روند و اغلب هدفمندی مسیر شغلی باعث رسیدن به سطوح بالایی از آموزش و تحصیلات پیشرفته می شود. همچنین این رویکرد نشان می دهد که چگونه اهداف شغلی باعث ایجاد انگیزش جهت عملکرد بهتر در تحصیل می شود و همینطور چگونه باعث می شود افراد در رسیدن به اهداف تحصیلی شان پشتکار داشته و مقاوم باشند (وولو، استاف و مورتایمر^۱، ۲۰۱۱). برای مثال، سطح بالایی از خودکارآمدی با پشتکار تحصیلی^۲ بالاتر مرتبط است و بصورت نظری در موفقیت تحصیلی^۳ موثر است (وونگ، براون-ولتی و تریژ^۴، ۲۰۱۰). در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، رشد رغبت های تحصیلی / شغلی، شکل گیری انتخاب های تحصیلی / شغلی و از طرف دیگر ماهیت و نتایج عملکرد های تحصیلی / شغلی، به عنوان عوامل به هم پیوسته در نظر گرفته می شوند (لنت و همکاران، ۱۹۹۴). عوامل زمینه ای مجاور^۵ (همانند حمایت اجتماعی و موانع اجتماعی) نقش بسیار مهمی بواسطه نفوذ اهداف و عملکردهای افراد در فرایند رشد تحصیلی / شغلی آنها دارند (لنت، براون و هکت، ۲۰۰۰).

نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی با چهار مدل رشد رغبت ها^۶، انتخاب^۷، عملکرد^۸ و رضایت^۹ معرفی شده است (لنت و براون، ۲۰۰۶). هر سه مدل رغبت های تحصیلی و شغلی^{۱۰}، انتخاب و عملکرد شغلی در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی با اقبال نظری و عملی قابل توجهی روبرو بوده است (براون، لنت، تلاندر و تراماین^{۱۱}، ۲۰۱۱؛ شاو، لنت، براون، میلر، هنسی و دافی^{۱۲}، ۲۰۱۰؛ براون، تراماین، هوجا، تلاندر، فن و لنت^{۱۳}، ۲۰۰۸). اخیراً مدل چهارمی مطرح شده است که این مدل رضایتمندی و دیگر ابعاد سازگاری مثبت در حیطه های شغلی و تحصیلی را شرح می دهد و تلاش دارد بهزیستی را در مدرسه و کار به صورت خاص نشان دهد (لنت و براون، ۲۰۰۶ و ۲۰۰۸). این مدل در بین دانش آموزان آمریکایی- مکزیکی تناسب خوبی نشان داده است (اوجادا، فلورز و ناوارو^{۱۴}، ۲۰۱۱). وربراگن و سلز^{۱۵} (۲۰۱۰) در تحقیق خود بر روی بزرگسالان بلژیک گزارش دادند که این مدل توانایی پیش بینی

¹ -Vuolo, Staff, & Mortimer

² - academic persistence

³ - academic success

⁴ -Vuong, Brown-Welty, &Tracz

⁵ - Proximal contextual factors

⁶ - interest development

⁷ - choice-making

⁸ - performance

⁹ - satisfaction

¹⁰ -educational/vocational interest

¹¹ -Telander, & Tramayne

¹² -Sheu, Lent, Brown, Miller, Hennessy, & Duffy

¹³ -Brown, Tramayne, Hoxha, Telander, Fan, & Lent

¹⁴ - Ojeda, Flores, and Navarro

¹⁵ -Verbruggen and Sels

رضایتمندی شغلی و بصورت کلی رضایت از زندگی را دارد. لنت، براون، برنر، چوپرا، دیویس و تالییراند^۱ (۲۰۰۱) نسخه کامل تری از مدل رغبت ها و اهداف را در مورد دانشجویان سال اول و دوم دانشگاه ارزیابی کردند که شامل حمایتها و موانع زمینه ای بود. آنها تناسب بهتری را در مدل خود نشان دادند که در آن حمایتها و موانع زمینه ای و اجتماعی بصورت غیرمستقیم و بواسطه خودکارآمدی در اهداف انتخابی نقش داشتند چراکه فرض پیشین رویکرد شناختی- اجتماعی مسیر شغلی بر این بود که موانع و حمایتهای اجتماعی بصورت مستقیم در انتخاب افراد نقش دارند. البته این مسیر میانجی از موانع و حمایتهای اجتماعی به خودکارآمدی در حد فرض اولیه باقی ماند و هنوز مطالعات کافی در این زمینه صورت نگرفته است.

مدل مورد مطالعه تحقیق حاضر، مدل انتخاب^۲ است که همانند دیگر مدلها عوامل فردی، محیطی و رفتاری را بصورت همزمان و یکنواخت در نظر می گیرد که در رشد تحصیلی و شغلی افراد نقش ایفا می کنند. متغیرهای کلیدی مدل انتخاب شامل خودکارآمدی، انتظارات پیامد، رغبت ها، عوامل محیطی و اجتماعی، و رفتارهای انتخابی می باشد. این نظریه اینطور فرض می کند که خودکارآمدی، انتظارات پیامد باعث افزایش رغبت ها در حیطه خاصی می شوند و در کنار آن، موانع و حمایتهای اجتماعی قرار دارند که باعث شکل گیری انتخابهای تحصیلی / شغلی افراد می شوند (لنت، شاو، گلاستر و ویلکینز^۳، ۲۰۱۰). البته ناگفته نماند که اکثر تحقیقات صورت گرفته خودکارآمدی را را به عنوان متغیر پیش بین و مقدم بر انتظارات پیامد، رغبت ها و اهداف در نظر گرفته اند و اینکه رابطه خودکارآمدی با اهداف دوجانبه نیست و فقط خودکارآمدی توانایی پیش بینی اهداف را دارد و عکس آن صادق نیست (لنت و شاو، ۲۰۱۰). طبق مدل انتخاب، افراد انتخابهای خود را برای بدست آوردن فعالیتهای مرتبط با زمینه ی تحصیلی / شغلی که با رغبت های آنها همسو می باشد گسترش می دهند همانطور که با خودکارآمدی و انتظارات پیامدی شان همسو است. برای مثال، رغبت های حیطه علمی همراه با خودکارآمدی بالا و انتظارات پیامدی مثبت در این زمینه خواهد بود که به احتمال فراوان منجر به فعالیتهای و زمینه های کاری علمی خواهد شد. خودکارآمدی و انتظارات پیامد بصورت مستقیم و یا غیر مستقیم بواسطه رغبت ها در اهداف تاثیر خواهند گذاشت. علاوه بر آن، فرض بر این است که اهداف بوسیله موانع و حمایتهای اجتماعی (از قبیل حمایت های اجتماعی و مالی و یا عدم دریافت چنین حمایت هایی که بصورت مانع عمل می کنند) تحت تاثیر قرار خواهند گرفت. بودن حمایت های اجتماعی و به همان نسبت نبودن موانع اجتماعی (بصورت مستقیم و یا از طریق مسیرهای متعدد غیر مستقیم) می تواند اهداف انتخابی را ارتقا دهد (شاو و همکاران، ۲۰۱۰).

^۱ -Brenner, Chopra, Davis, Talleyrand

^۲ -choice model

^۳ -Lent, Sheu, Gloster, & Wilkins

در دبیرستانها بویژه در پایان سال اول که بایستی دانش آموزان رشته تحصیلی مقطع دبیرستان را انتخاب کنند و نیز در سال چهارم دبیرستان که دانش آموزان بایستی به انتخاب رشته های تحصیلی دانشگاهی بپردازند، مشاهده می شود که دانش آموزان در هنگام انتخاب رشته تحصیلی مشکلات زیادی دارند و دچار یک نوع بلاتصمیمی مسیر شغلی هستند. به عبارت دیگر، در زمینه ی انتخاب رشته ی تحصیلی مشکل دارند که این مشکل اغلب به صورت ناتوانی در انتخاب رشته ی تحصیلی، شک در انتخاب رشته ی تحصیلی و عدم اطمینان از انتخاب خود جلوه می کند و این منجر به یک نوع نگرانی در افراد می شود و حتی ادامه پیدا می کند و در هنگام انتخاب رشته ی دانشگاهی شاید به شکلی شدیدتر نمایان می شود. آمار کمی هم ندارند دانش آموزانی که مشکلات تصمیم گیری مسیر شغلی و مشکلات سازشی مسیر شغلی داشته اند و آیا این مدل در زمینه پیشگیرانه می تواند مفید واقع گردد؟

دانش آموزان مقطع دبیرستان که اغلب آنها بین سنین ۱۴ تا ۱۸ سالگی قرار دارند، تا چه حد نظرات و دیدگاههای افراد مهم در زندگی آنها از جمله والدین، دوستان نزدیک، معلمان و خویشاوندان تاثیرگذار است و می تواند در انتخاب مسیر شغلی آنها تاثیر گذارد. گاهی اوقات متفاوت بودن نظرات والدین، دوستان نزدیک، معلمان و خویشاوندان با دانش آموزان در مورد رشته های تحصیلی که دانش آموزان تمایل به انتخاب آن دارند و عواملی از این قبیل باعث نوعی سردرگمی و نگرانی در دانش آموزان نسبت به انتخاب مسیر شغلی آنها می شود.

اعتبار بین فرهنگی نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در سالهای اخیر با تحقیقات صورت گرفته افزایش یافته است (لنت و شاو^۱؛ ۲۰۱۰؛ لنت، تاویرا، شاو و سینگلی^۲؛ ۲۰۰۹؛ ساهین^۳؛ ۲۰۰۸؛ لنت و همکاران، ۲۰۰۳). آیا متغیرها و عوامل فردی و اجتماعی در جوامع غربی که این رویکردها، الگوها و پرسشنامه ها از زمینه و بطن آنها نشأت گرفته اند با جامعه ی ما یکسان است یا تفاوت عمده دارند. به عبارت دیگر، علیرغم اعتبار بین فرهنگی این نظریه که مورد تایید واقع شده است این سوال پیش می آید که آیا این الگو بصورت کامل پذیرفته یا رد می شود و یا با توجه به تفاوت های فرهنگی موجود نیاز به اصلاح این الگو منطبق با تفاوت های فرهنگی موجود می باشد؟

در این پژوهش، مدل انتخاب (لنت و همکاران، ۱۹۹۴) که متغیرهای رغبت های مسیر شغلی، خودکارآمدی و انتظارات پیامد در مشاغل انتخابی نقش دارند مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین هدف دیگر تحقیق حاضر بررسی نقش حمایت ها و موانع اجتماعی در مشاغل انتخابی دانش آموزان از طریق رابطه آنها با خودکارآمدی است، فرضیه ای که بندورا^۴ (۱۹۹۹، ۲۰۰۰) آنرا مطرح کرده است.

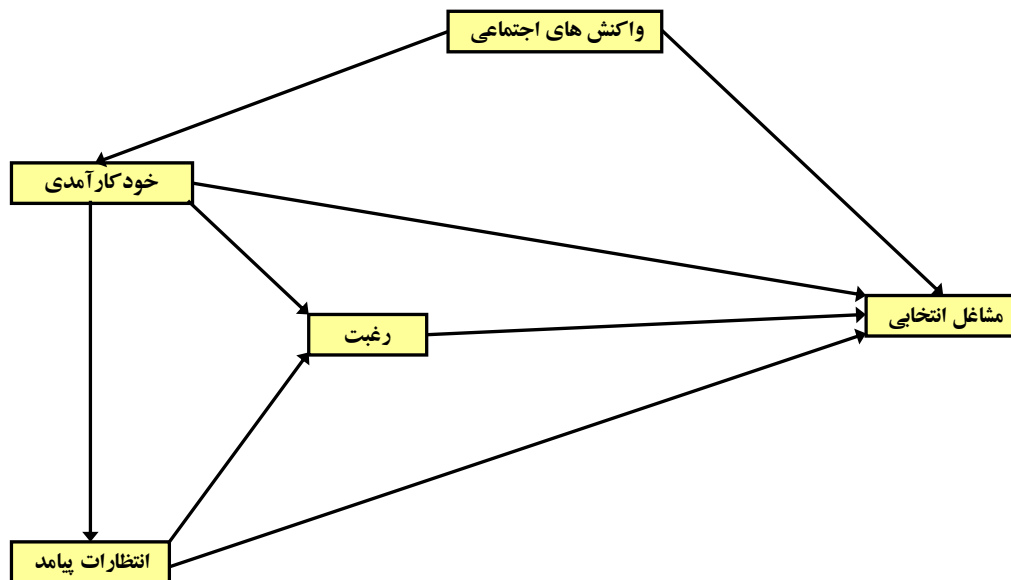
¹ -Sheu

² -Taveira, Sheu & Singley

³ -Sahin

⁴ -Bandura

مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی برازش مدل انتخاب است و اینکه آیا برازش این مدل جهت بررسی نقش خودکارآمدی، رغبت های مسیر شغلی، انتظارات پیامد، موانع اجتماعی و حمایت اجتماعی در مشاغل انتخابی مناسب است؟ البته از طرف دیگر، نقش موانع اجتماعی، حمایت اجتماعی و خودکارآمدی بصورت غیرمستقیم و با واسطه در رغبت ها، مشاغل انتخابی هم بررسی شده است و همینطور مسیر عوامل اجتماعی بواسطه خودکارآمدی در مشاغل انتخابی و انتظارات پیامد بواسطه رغبت ها در مشاغل انتخابی بررسی شده است.



شکل ۱-۱- مدل تحقیق: مدل انتخاب در نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی (SCCT)

شکل ۱-۱- چنانچه ملاحظه می شود در تحقیق حاضر مدل انتخاب یکی از چهار مدل اصلی در نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (SCCT) مورد بررسی قرار گرفته است. در این شکل، متغیرهای رغبت های مسیر شغلی، خودکارآمدی، انتظارات پیامد و واکنش های اجتماعی در آن نقش دارند، مدل رغبت های مسیر شغلی که متغیرهای خودکارآمدی و انتظارات پیامد در آن نقش دارند. نقش واکنش های اجتماعی و خودکارآمدی بصورت غیرمستقیم در رغبت ها و مشاغل انتخابی و همینطور مسیر عوامل اجتماعی بواسطه خودکارآمدی در مشاغل انتخابی و انتظارات پیامد بواسطه رغبت ها در مشاغل انتخابی مشخص شده است.

۳-۱- اهمیت و ارزش پژوهش

در زمینه سنجش مدل، این پژوهش برای اولین بار در ایران به بررسی مدل شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در زمینه انتخاب شغل می‌پردازد. این مدل، قبل از این در پرتغال (۲۰۱۰)، آمریکا (۲۰۱۰) و ایتالیا (۲۰۰۳) برازش مناسبی را از خود نشان داده است. از طرفی، ابزارهای این تحقیق با قرار گرفتن در کنار ابزارهایی همچون پرسشنامه جستجوی خودفرمان^۱ هالند (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۷)، مقیاس رغبت سنج استرانگ^۲ (حق شناس، عابدی و باغبان، ۱۳۸۵)، فرم کوتاه مقیاس رغبت سنج استرانگ (صادقی، عابدی، باغبان و فاتحی زاده، ۱۳۹۰)، فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی^۳ (اکبرزاده، عابدی و باغبان، ۱۳۸۸) و دیگر ابزارهای مشابه دیگری که در ایران هنجاریابی شده اند می‌تواند امکان سنجش کاملتری را در زمینه رغبت های مسیر شغلی، خودکارآمدی و دیگر متغیرهای مهم تحصیلی/ شغلی در ایران فراهم کند.

اخیراً تحقیقات متعدد و گسترده ای در مورد نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی در کشورهای مختلف از جمله در آمریکا، پرتغال، ایتالیا و دیگر کشورها صورت گرفته است. در ایران در رابطه با نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی تحقیق جامعی صورت نگرفته است البته در چند مطالعه برخی از متغیرهای این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است از جمله در تحقیقی (شماعی زاده، عابدی و بهرامی، ۱۳۸۴) به بررسی تاثیر این رویکرد بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداخته بودند. و یا اخیراً دو تحقیق با عنوان بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان شهر اصفهان (یوسفی، عابدی، باغبان، اعتمادی و عابدی، ۱۳۹۰) و سیر و عوامل موثر بر رشد مسیر شغلی دانش آموزان سوم راهنمایی، دبیرستان و پیش دانشگاهی (صادقی، باغبان، بهرامی، احمدی، مولوی، ۱۳۹۰) صورت گرفته است که در این تحقیق نیز اشاره ای به نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی شده است اما مبنای اساسی هر دو تحقیق این رویکرد نبوده است و برخی از متغیرهای این نظریه مورد مطالعه قرار گرفته است. اما تا بحال تحقیق جامعی در ایران که مدل های اصلی این رویکرد را مورد مطالعه قرار دهد صورت نگرفته است و با توجه به اینکه این نظریه از جمله اصلی ترین نظریه های مشاوره مسیر شغلی می باشد جای خالی مطالعه ای که مدل های این نظریه را مورد مطالعه قرار دهد احساس می شد با توجه به اینکه در دیگر کشورها توجهات نظری و عملی فراوانی نسبت به این رویکرد وجود دارد و هر روز بر اعتبار بین فرهنگی این نظریه افزوده می شود.

¹ -Self-Directed Search (SDS)

² -Strong Interest Inventory (SII)

³ -Personal globe Inventory (PGI)

نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی بر اساس شش رغبت شغلی -RIASEC- و مشاغل انتخابی مورد مطالعه و تایید قرار گرفته است از جمله در مطالعه بر دانشجویان آمریکایی - مکزیکی (فلورز، راییتچک، سلی، اندرسون و هوانگ^۱، ۲۰۱۰)، دانش آموزان دبیرستانی پرتغال (لنت، پایشوا، داسیلوا و لایتا^۲، ۲۰۱۰) دانشجویان رشته کامپیوتر آمریکایی (لنت، لوپز، لوپز و شاو^۳، ۲۰۰۸) و دانش آموزان دبیرستانی ایتالیا (لنت، براون، ناتا و سورسی^۴، ۲۰۰۳). همینطور خودکارآمدی و انتظارات پیامد در زمینه رشد شغلی افراد دارای ناتوانی بررسی شده است (ژیمناسکی، انرایت، هنشرسن و اتینگر^۵، ۲۰۰۳). نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی در موارد بین فرهنگی افراد دارای ناتوانی و همچنین چگونگی رشد شغلی زنان بکار رفته است (لنت و همکاران، ۲۰۰۰).

برای مطالعات صورت گرفته در باره این نظریه در کشورهای دیگر می توان این محدودیت را در نظر گرفت که اکثر مطالعات صورت گرفته بر روی دانشجویان رشته های مهندسی^۶ (STEM) بوده است (به طور مثال، لنت و همکاران، ۲۰۱۰، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۱). البته نمونه های مورد مطالعه این مطالعات، که اکثراً مردان بوده اند (چراکه جمعیت زیاد این قشر را مردان تشکیل می دادند) بی دلیل نبوده است چراکه به علت نیاز مبرم ایالات متحده به نیروی کار در حیطه مشاغل مهندسی (STEM) نیاز بود که افراد زیادی به این حیطه ها وارد شده و در آنها باقی بمانند و به همین منظور از بین ادبیات رشد مسیر شغلی، نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی به عنوان نظریه ای تسهیلگر در زمینه ی تحصیلی / شغلی وابسته به حیطه های مهندسی (STEM) شناخته شده و مورد استفاده قرار گرفت. مطالعات کمی در این حیطه روی دانش آموزان آنهم بصورت جامع که به رشته های دیگر هم توجه شود صورت گرفته است و حتی کمتر به بعد جنسیت توجه شده است چراکه برخی مطالعات تفاوت های جنسیتی را در حیطه مطالعه مدل های مربوطه نشان داده است (برای مثال، بایرز - وینستون، استرادا، هاوارد، دیویس و زالاپا^۷، ۲۰۱۰).

گرچه پیشنهاد شده است که اعتبار این نظریه فراتر از مباحث جنسیت، نژاد/ قومیت، سال تحصیلی و نوع رشته تحصیلی / شغلی می باشد اما با این وجود نمی توان این موارد را نیز نادیده گرفت (لنت، شاو و همکاران، ۲۰۱۰).

نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی ایده هایی را در رابطه با مداخلات رشدی و اصلاحی ارائه می دهد یعنی برای ارتقای رشد رغبت ها و مهارت های تحصیلی / شغلی و پیشگیری از مشکلات مربوط به شغل و کمک به افراد برای کنار آمدن با مشکلات در انتخاب یا سازگاری با شغل ایده هایی ارائه می دهد که برای پیشگیری می توان

¹ -Flores, Robitschek, Celebi, Andersen, & Hoang

² -Paixao, Da Silva & Letiao

³ -Lopez, Lopez, & Sheu

⁴ -Nota & Soresi

⁵ -Szymanski, Enright, Hershenson, & Ettinger

⁶ -Scientific, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)

⁷ -Byars-Winston, Estrada, Howard, Davis, & Zalapa