

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته ی مدیریت، گرایش بحران

عنوان

بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و

امدادگران هلال احمر خراسان رضوی

استاد راهنما

دکترسنجر سلاجقه

نگارش

سید مهدی هاشمی خورقی

شهریور ۱۴۰۰

الف



به نام خدا

معاونت پژوهش و فناوری

منشور اخلاقی پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری ، ما دانشجویان و اعضاء هیات علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- اصل حقیقت جویی : تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هر گونه پنهان سازی حقیقت.
- اصل رعایت حقوق : التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان ، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق .
- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش .
- اصل منافع ملی : تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش .
- اصل رعایت انصاف و امانت : تعهد به اجتناب از هر گونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال ، تجهیزات و منابع در اختیار.
- اصل راز داری : تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد ، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- اصل احترام : تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هر گونه حرمت شکنی .
- اصل ترویج : تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- اصل برائت : التزام به برائت جویی از هر گونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلاینند .



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

دانشکده ادبیات

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

عنوان

بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و

امدادگران هلال احمر خراسان رضوی

نگارش

سید مهدی هاشمی خورقی

ازاین پایان نامه در تاریخ با حضور استاد راهنما ، استاد مشاور و هیأت داوران در دانشگاه آزاد اسلامی کرمان با موفقیت دفاع به عمل آمد و مورد تأیید قرار گرفت.

هیأت داوران

استاد راهنما : دکتر

داوران :

دکتر

دکتر

معاونت فناوری و پژوهش

مدیر گروه کارشناسی ارشد

تقدیم به :

خانواده عزیزم

پدر و مادرم

سپاسگذاری

سپاس آفریدگار متعال را که رحمت بی کرانش را در هیچ زمانی از بندگانش دریغ نداشته است. اکنون که این رساله به پایان رسیده است بر خود لازم می دانم که از زحمات و راهنمایی های استاد بزرگوار جناب آقای دکتر سلاجقه که در تمامی لحظات با سعه صدر و رویی گشاده پذیرای اینجانب بوده و با راهنمایی های ارزشمند خود مرا در تدوین و تنظیم پایان نامه یاری کردند تشکر و قدردانی نمایم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵	چکیده
	فصل اول : کلیات پژوهش
۲	۱-۱- مقدمه
۲	۱-۲- بیان مسئله
۲	۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش
۶	۱-۴- اهداف تحقیق
۹	۱-۵- تعاریف واژه ها و اصطلاحات
۹	۱-۶- متغیرهای پژوهش
۱۰	فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۱۱	۱-۲- مقدمه
۱۱	۲-۲- مسیر شغلی
۱۲	۲-۳- مفهوم توسعه مسیر شغلی
۱۳	۲-۳-۱- برنامه ریزی مسیر شغلی
۱۳	۲-۳-۲- مدیریت مسیر شغلی
۱۳	۲-۴- تاریخچه توسعه مسیر شغلی
۱۶	۲-۵- نظریه ها و مدل های مسیر شغلی
۱۶	۲-۵-۱- مدل برنامه ریزی مسیر شغلی از نظر سوپر (۱۹۷۵)
۱۷	۲-۵-۲- توسعه مسیر شغلی از نظر هال (۱۹۷۶)
۱۸	۲-۵-۳- مراحل پیشرفت شغل از نظر ماینر و شاین (۱۹۷۷)
۲۰	۲-۵-۴- نظریه پاتریشیا مک لگان (۱۹۸۹)
۲۱	۲-۵-۵- نظریه بیکره مسیر شغلی (انطباق پذیری مسیر شغلی) ساویکاس
۲۳	۲-۶- انطباق پذیری مسیر شغلی

۲۴	۲-۷- ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی
۲۶	۲-۸- مفهوم رغبت شغلی
۲۸	۲-۹- اهمیت رغبت شغلی
۲۹	۲-۱۰- مدل های رغبت شغلی
۲۹	۲-۱۰-۱- مدل هالند
۳۱	۲-۱۰-۲- مدل گاتی
۳۲	۲-۱۰-۳- مدل تریسی و روندز
۳۴	۲-۱۱- خودکارآمدی چیست
۳۶	۲-۱۲- خودکارآمدی شغلی
۳۷	۲-۱۳- ابعاد خودکارآمدی
۳۸	۲-۱۴- عوامل اثرگذار بر خودکارآمدی
۴۰	۲-۱۵- منابع خودکارآمدی
۴۱	۲-۱۶- فرآیندهای واسطه خودکارآمدی
۴۳	۲-۱۷- رویکرد شناختی - اجتماعی و خودکارآمدی
۴۵	۲-۱۸- اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی
۴۸	۲-۱۹- پیشینه مطالعاتی تحقیق
۴۸	۲-۱۹-۱- مطالعات داخلی
۵۰	۲-۱۹-۲- مطالعات خارجی
۵۲	۲-۲۰- مدل مفهومی
۵۳	۲-۲۱- مدل تحلیلی
	۲-۲۱- فرضیات تحقیق
۵۶	فصل سوم : روش تحقیق
۵۷	۳-۱- مقدمه
۵۷	۳-۲- روش تحقیق
۵۷	۳-۳- جامعه آماری ، نمونه آماری و روش نمونه گیری
۵۸	۳-۴- ابزارهای جمع آوری اطلاعات
۵۹	۳-۵- پایایی

۶۰	۳-۶- روش توصیف و تحلیل اطلاعات
۶۱	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها (یافته ها)
۶۲	۴-۱- مقدمه
۶۲	۴-۲- تحلیل توصیفی داده ها
۶۳	۴-۲-۱- توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت
۶۴	۴-۲-۲- توزیع فراوانی نمونه بر حسب تحصیلات
۶۵	۴-۳- تحلیلی اطلاعات (آمار تحلیلی)
۶۵	۴-۳-۱- آزمون نرمال بودن داده ها
۶۵	۴-۳-۲- مدل معادلات ساختاری
۷۱	۴-۳-۲-۱- تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحقیق
۷۴	۴-۳-۲-۲- بررسی ضرایب پایان ترکیبی
۷۵	۴-۳-۲-۳- پاسخ به فرضیه های تحقیق بر اساس روش حداقل مربعات جزئی (PLS)
۷۶	- آزمون فرضیه ۱
۷۶	- آزمون فرضیه ۲
۷۶	- آزمون فرضیه ۳
۷۸	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۷۹	۵-۱- مقدمه
	۵-۲- بحث و نتیجه گیری
۷۹	۵-۲-۱- بحث و نتیجه گیری از فرضیه اول
۸۰	۵-۲-۲- بحث و نتیجه گیری از فرضیه دوم
۸۱	۵-۲-۳- بحث و نتیجه گیری از فرضیه سوم
۸۲	۵-۳- محدودیت های تحقیق
۸۲	۵-۴- پیشنهادها
۸۲	۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی
۸۵	۵-۴-۲- پیشنهادهایی برای سایر پژوهشگران
۸۶	منابع
۸۷	پیوست
۹۲	

فهرست جداول

- ۵۹ جدول ۴-۱ توزیع فراوانی مطلق و درصد فراوانی از نظر جنسیت
- ۶۰ جدول ۴-۲ توزیع فراوانی تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق
- ۶۱ جدول ۴-۳ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق (به کمک آزمون $k-s$)
- ۶۸ جدول ۴-۴ بارهای عاملی و آماره t متغیرهای تحقیق
- ۷۱ جدول ۴-۵ بررسی ضرایب پایایی ، میانگین واریانس تبیین شده و ضرایب همبستگی
- ۷۱ جدول ۴-۶ نتایج آزمون فرضیه های تحقیق به روش حداقل مربعات جرئی

فهرست شکل ها

- ۱۷ شکل شماره ۲-۱ مدل برنامه ریزی مسیر شغلی سوپر و همکاران ۱۹۸۵
- ۲۰ شکل شماره ۲-۲ مراحل زندگی و دوران خدمت از نظر ادگارشاین و وان مانین
- ۳۱ شکل ۲-۳- مدل رغبت شغلی هالند
- ۳۴ شکل ۲-۴- مدل کروی تریسی (۲۰۰۲)
- ۶۲ شکل ۴-۱ مراحل اساسی تحلیل

فهرست نمودارها

- ۵۹ نمودار ۴-۱ جنسیت افراد شرکت کننده در تحقیق
- ۶۰ نمودار ۴-۲ تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق
- ۶۴ نمودار ۴-۳ مثالی از مدل سازی معادلات ساختاری
- ۶۶ نمودار ۴-۷ مدل اصلی تحقیق در حالت تخمین ضرایب
- ۶۷ نمودار ۴-۶ مدل اصلی تحقیق در حالت معناداری ضرایب

چکیده :

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی است. روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی هستند که در سال تحصیلی ۱۴۰۰ - ۹۹ مشغول به خدمت می باشند که ۱۴۶۰ نفر را در بر میگیرد. و به علت اینکه تعداد جامعه امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی کم می باشد از طریق سرشماری کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه های انطباق پذیری مسیر شغلی ، رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی توزیع و توسط امدادگران تکمیل گردید. به منظور توصیف داده های این پژوهش از شاخص های آمار توصیفی (مانند میانگین واریانس) و نیز از شاخص های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد . داده ها به کمک نرم افزار آماری (smart pls) تحلیل شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر خراسان رضوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی و نیز بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: انطباق پذیری مسیر شغلی ، رغبت شغلی ، خودکارآمدی شغلی ، جمعیت هلال احمر

فصل اول

کلیات تحقیق

۱ - ۱ مقدمه

در این فصل، به بیان کلیات تحقیق پرداخته و بیان مسأله، ضرورت تحقیق، اهداف اصلی و فرعی، فرضیات تحقیق، و چهارچوب نظری و عملیاتی متغیرهای مستقل و وابسته می پردازد.

۱ - ۲ بیان مسأله

انطباق پذیری مسیر شغلی رشد اصطلاحی است که از اولین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ برآمده است. این نظریه با عنوان نظریه سازه گرایی مسیر شغلی به ساویکاس نظریه پرداز مشهور تعلق دارد که برای نخستین بار آن را در سال ۲۰۰۱ مطرح کرد، این نظریه در پاسخ به نیاز جامعه به رویکردی متناسب با قرن، حاضر به وجود آمده است (پانتون و مک ماهون، ۲۰۰۶). نظریه سازه گرایی مسیر شغلی ساویکاس به عنوان دیدگاهی سازه گرا و کل نگر، رشد آدمی را در قالب انطباق یا سازش با محیط اجتماعی به منظور یکپارچه سازی شخص و محیط مفهوم سازی میکند و انطباق و شایستگی اجتماعی را با چشم انداز بافتی و فرهنگی در نظر دارد. (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲).

ساویکاس (۲۰۰۵) معتقد است انطباق با زندگی اجتماعی در همه نقش های زندگی اعم از نقش های اصلی و فرعی جاری است و ما همانگونه که زندگی خود را طرح ریزی می کنیم. باید با انتظارات، سازش پیدا کنیم. این نظریه بر این نکته تأکید دارد که افراد با الگو بخشیدن به تجارب زندگی خود در قالب یک کل منسجم آن را به داستانی با معنا تبدیل می کنند و مشاوران مسیر شغلی از طریق گوش دادن به حکایت های مراجعان خود شخصیت شغلی، انطباق پذیری مسیر شغلی و یا مضامین زندگی آن ها را کشف می کنند (ساویکاس، ۲۰۰۵). در واقع ساویکاس چگونگی، چرایی و چیستی رشد مسیر شغلی را از طریق این سه جزء در نظر دارد. به زعم ساویکاس (۲۰۰۷) انطباق پذیری مسیر شغلی که از مؤلفه های محوری در نظریه اوست باید جایگزین بلوغ مسیر شغلی شود، چرا که مفهوم بلوغ مسیر شغلی زمانی مفید به نظر می رسد که جامعه ثبات را فراهم سازد. این در حالی است که جامعه متلاطم امروزی عاری از رشد منظم است (ساویکاس، ۲۰۰۷). و رشد مسیر شغلی افراد دیگر به صورت خطی و طبقه بندی شده نیست، بلکه به صورت پدیده ای بی ثبات، چرخه ای و موقتی در طول دوره زندگی در نظر گرفته می شود (بیمروز و هرنه، ۲۰۱۲). بنابراین انطباق پذیری مسیر شغلی مفهومی است که به دلیل تغییرات شگرف در محیط کار به وجود آمده است و ریشه در تغییرات دنیای کار دارد (بوچیز ۲۰۰۷).

ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق پذیری مسیر شغلی را در یک سازه روانی - اجتماعی می داند که نشان دهنده آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و شوک های پیش بینی شده در نقش های مختلف از جمله نقش های شغلی است. برطبق نظریه ساویکاس انطباق پذیری مسیر شغلی یعنی کسب نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ سازی خود با شغل متناسب با خود به کار می برند. بنابراین انطباق پذیری مسیرشغلی به معنای سازگاری با مطالباتی است که موقعیت های پیچیده و نا آشنا به فرد تحمیل می کند. این مفهوم چند بعد دارد که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲).

دغدغه اولین مؤلفه ی انطباق پذیری به معنای ضرورت برای جهت دهی به آینده است و این حس برای آینده مهم است. دغدغه مسیر شغلی به فرد کمک می کند تا با در نظر گرفتن گذشته خود به وضع فعلی شغلی توجه کند و آینده شغلی را پیش بینی نماید. چنانچه دغدغه مسیر شغلی وجود نداشته باشد بی تفاوتی مسیر شغلی شکل می گیرد و به بی برنامگی و بدبینی درباره آینده منجر می شود.

کنترل که دومین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی محسوب می شود به این معناست که افراد احساس کنند که مسئول ساختن مسیر شغلی خود هستند. کنترل مسیر شغلی با عواملی مانند توانایی تصمیم گیری، با جرأتی و استقلال همراه است. نگرش های با جرأت و مصمم باعث می شود که افراد اداره کننده خویش باشند و وظایف رشد شغلی و گذارهای پیش رو مشارکت کنند نه آنکه در خصوص آن ها اهمال کنند و یا از آن ها فرار کنند. از نظر ساویکاس کسی که در مسیر شغلی خود کنترل ندارد گرفتار بی تصمیمی است. کنجکاوی مسیر شغلی به جمع آوری اطلاعات درباره خود و دنیای کار و هماهنگی بین آن ها اشاره دارد. کنجکاوی، فرد را از بی اطلاعی به دانایی هدایت می کند. نداشتن کنجکاوی مسیر شغلی ممکن است به ساده لوحی و بی اطلاعی در مورد دنیای کار و پندارهای غلط از خود منجر شود (ساویکاس، ۲۰۰۵).

اعتماد چهارمین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی است. منظور از اعتماد، احساس خودکارآمدی در انجام موفقیت آمیز یک فعالیت یا نقش است. اعتماد از حل مشکلاتی نشأت می گیرد که افراد در حین فعالیت های روزمره با آن رو به رو می شوند. تشخیص مفید واقع شدن در این فعالیت ها، پذیرش خود و خود ارزشی را افزایش می دهد. بی اعتمادی در مسیر شغلی به بازداری مسیر شغلی منجر می شود. در بازداری مسیر شغلی فرد به انجام فعالیت هایی که احساس می کند از عهده اش برنمی آید، نمی پردازد.

به طور خلاصه در نظریه سازه مندی ساویکاس یک فرد انطباق پذیر درباره آینده کاری خود دغدغه دارد ، کنترل خود را بر آینده شغلی افزایش می دهد ، در مسیر شغلی خود کنجکاوی مشان می دهد و اعتماد خود را برای رسیدن به آینده تقویت می کند. (ساویکاس و پورفلی ، ۲۰۱۲) .

سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متخصص ، کاردان ، کارآمد و متعهد نیازمندند . آن ها اغلب تلاش می کنند که انعطاف پذیری و حس تعلق کارکنان را از طریق تناسب شخص - سازمان که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد ، توسعه دهند (بیگلاردی و همکاران ، ۲۰۰۵) .

چندین دهه است که رغبت های شغلی در مرکز و کانون تحقیقات قرار گرفته اند . همواره این عقیده قوی وجود داشته است که رغبت ها باید میزان و رضایت فرد و موفقیت او را در یک فعالیت خاص پیش بینی کنند ، چون پیش بینی رفتار و تأثیر آن بر فرد و جامعه در علم روان شناسی موضوعات مهمی هستند (باراک ، ۲۰۱۱) . مطالعات گوناگون مؤید این فرضیه اند که علایق ، تأثیر مهمی بر انتخاب رشته ها در مدارس و همچنین بر انتخاب شغل دارند. در حالی که اختلاف در علایق و یا فقدان آن ها ممکن است به دودلی و بی ثباتی در شغل منجر گردد (باراک و میر ، ۲۰۰۴) .

تحقیقاتی که اهمیت رغبت های مربوطه را در شغل یا انتخاب رشته مقایسه می کنند ، بر خلاف متغیرهای روان شناختی دیگر مثل توانایی و شخصیت ، دریافته اند که از طرف فرد به رغبت ها توجه بیشتری شده است (باراک ، ۲۰۰۱) .

استرانگ (۱۹۴۹) می گوید : به طور قابل توجهی تعاریف مفهومی رغبت ها از تعاریف عملی آن ها عقب افتاده است و این اصولا به خاطر این است که از همان ابتدا ، حوزه سنجش رغبت ها تحت تسلط الگوی تجربی ساختار تست قرار گرفته است.

استرانگ (۱۹۴۹) رغبت را میل باطنی به حضور یک شیء و یا یک حرکت در آمدن توسط آن شیء تعریف می کند که آن چهار ویژگی توجه ، احساس ، تمایل و فعالیت نهفته است . در بین تعاریف دیگر رغبت ها ، تأثیر محیط و وراثت پذیری به چشم می خورد .

رغبت شغلی تعیین کننده های بسیار قوی در انتخاب های شغلی هستند و رضایت ، ثبات و موفقیت فردی در زمینه های آموزشی و شغلی وابسته به آن است (اسپوکان ، ۲۰۰۵) .

\

باراک (۱۹۸۱) با توجه به تحقیقات مختلف در زمینه رغبت های شغلی بیان می کند که اهمیت پرداختن به رغبت ها بیش از شخصیت و توانایی ها مورد توجه بوده است. اختلاف علایق و فقدان آن ها ممکن است به دودلی و بی ثباتی در شغل منجر گردد. استرانگ (۱۹۴۳) نیز معتقد بود هنگامی که افراد توانایی و رغبت لازم برای انجام کار داشته باشد آن را به خوبی انجام خواهد داد اما اگر توانایی لازم داشته باشد و راغب نباشد، آن را به خوبی انجام نداده است و ممکن است مورد حمایت قرار نگیرند، ترکیب این دو متغیر (توانایی و رغبت) موفقیت و عملکرد در شغل را پیش بینی می کند (حق شناس، ۱۳۸۵).

خودکارآمدی از نظر بندورا، بنیادی ترین سازوکار ضروری انسان برای اداره و کنترل حوادثی است که بر زندگی او اثر می گذارد (زیمرمن و کیتسانتاس، ۲۰۰۵) در حالی که خودکارآمدی بالا با توانمندسازی روان شناختی بهترارتباط دارد (دنيس، ۲۰۰۳) و افراد دارای خودکارآمدی ضعیف، تکالیف و کارها را دشوارتر می بینند و این باعث کاهش توانمندسازی روان شناختی در آن ها می شود و خودکارآمدی بالا می تواند پیش بینی کننده قوی برای پیشرفت افراد باشد (پجارس، ۲۰۰۲).

خودکارآمدی شغلی کاربردهای وسیعی در موقعیت های یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت های مشابه در موقعیت های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خودکارآمدی بندورا کاربردهای وسیعی در موقعیت های یادگیری و پیشرفت دارد. مفهوم خودکارآمدی به طور وسیع در زمینه های بهداشتی، کلینیکی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی به کار می رود. باورهای کارآمدی از طریق فرآیندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تأثیر می گذارند (پاجارس، ۲۰۰۲).

خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شده است. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به طور متقابل بر آن تأثیر میگذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می گردد (بندورا، ۲۰۰۱). در این زمینه تحقیقات نشان می دهد که خودکارآمدی شغلی پیش بینی کننده ی مهمی برای بسیاری از دارایی های نامشهود سازمانی، مانند کاوش شغلی (دفت، ۲۰۰۶)، ثبات در الگوهای شغلی (جان و همکاران، ۲۰۰۷) در نهایت عملکرد شغلی (وتن، ۱۹۹۸) به شمار می آید.

سازمان جمعیت هلال احمر دارای رسالت های ایرانی و جهانی است که با انواع بلاای طبیعی و غیر طبیعی و سوانح سروکار دارد. کارکنان این سازمان در بخش های مختلف آموزش ، کمک رسانی و اداری تلاش می نمایند ولی همگی دارای هدف مشترک یعنی کمک به انسان های نیازمند جسمی و روانی و مالی است. در سازمان جمعیت هلال احمر که با انسان ها سروکار دارد خودکارآمدی شغلی و رغبت شغلی از مؤلفه های مهمی هستند که نقش به سزایی در فعالیت ها و عملکرد کارکنان این سازمان دارد ، زیرا چنانچه هر یک از گزینه ها در افراد ضعیف باشد عملکرد افراد را کاهش می دهد و منجر به زیان هایی می گردد که بعضا قابل جبران نمی باشد.

توجه به اینکه انطباق پذیری مسیر شغلی باعث توفیق در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی می شود و نشانه ای از رشد و پیشرفت است که باعث رشد مثبت کارمندان می شود و کاهش رفتارهای مشکل ساز و پریشانی را به دنبال دارد . از طرف دیگر زندگی سالم و موفقیت آمیز برای انسان بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان های دشوار و در برخی مواقع ناممکن است . زیرا فعالیت های گروهی افراد در سازمان ها دربرگیرنده هویت و کارایی سازمان است . زیرا هراندازه که سازمان ها بزرگتر شوند ، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می شود . بنابراین با توجه به اهمیت انطباق پذیری مسیر شغلی و نقش آن بر رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر محقق درصد است تا به بررسی بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی بپردازد ، تا بتوان از طریق شناخت وضعیت این متغیرها و ارائه راهکاری برای افزایش و ارتقاء آن ها گامی در جهت ارائه خدمات بهتر به جامعه برداشت.

۳- ۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه سازمان ها با تغییرات زیادی همراه هستند ، محیط های پویایی که در آن ها وجود کارمندان انطباق پذیرتر ، اهمیت زیادی پیدا کرده است ، انطباق پذیری مسیر شغلی ریشه در دنیای تغییرات کاری دارد ، در دنیای کار همه چیز تغییر کرده است ، نوع کاری که مردم انجام می دهند ، شیوه ای که آن کار را به انجام می رسانند و قرارداد آن ها با سازمان . این تغییرات شاخص دنیای کار در قرن بیست و یک هستند ، حالا دیگر تغییر پذیری ویژگی برجسته هر سازمان به حساب می آید و ماهیت متغیر محیط های کاری باعث گشته تا کارفرمایان و مدیران ، بیشتر و بیشتر به درک و بهبود انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان بپردازند .

آن ها به دنبال کارکنانی هستند که با آموختن شیوه های جدید انجام وظایف شغلی با شرایط جدید کنار بیایند و بتوانند ابهام ناشی از محیط های متغیر را تحمل کنند و در عین حال مؤثر باشند. در واقع آن ها خواهان کارکنانی هستند که از توانایی انطباق پذیری مسیر شغلی برخوردار باشند. انطباق پذیری مسیر شغلی، کنار آمدن با تغییرات را تسهیل می کند. تغییرات در فعالیت های کاری به علت جهانی سازی، توسعه تکنولوژی، بی ثباتی اقتصادی، دگرگونی شرایط دموگرافیک، اثر معناداری بر محیط های کاری امروزی دارند و تغییر نقش های کاری در دنیای امروز، اجتناب ناپذیر است، همین امر سبب شده است تا مدیران و صاحب نظران به دنبال پیدا کردن راهی برای افزایش انطباق پذیری کارکنان در برابر این تغییرات گسترده باشند (سلطان زاده، ۱۳۹۱).

لنت، براون و هاکت (۱۹۹۴) در پرورش نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی، به اهمیت رغبت ها اشاره کرده و معتقدند وقتی فرد در هنگام انجام فعالیتی، ارزیابی و بازخورد مثبتی از مهارت های خود داشته باشد، رغبت بیشتری نسبت به آن پیدا خواهد کرد. ساویکاس نیز ارزیابی شخصیت های شغلی از جمله رغبت ها را در مشاوره شغلی مؤثر می داند. به زعم لنت و همکارانش (۱۹۹۴) رغبت ها انعکاسی از باورهای خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار و توانایی های می باشند (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹). باور انسان درباره توانایی های خود در انجام آن ها (خودکارآمدی) بر چگونگی عملکرد او مؤثر است، همچنین استرانگ (۱۹۴۳) معتقد بود هنگامی که افراد توانایی و رغبت لازم برای انجام کار داشته باشند آن را به خوبی انجام خواهند داد اما اگر توانایی داشته باشند و راغب باشند، آن را به خوبی انجام نداده و ممکن است مورد حمایت قرار نگیرند. ترکیب این دو متغیر (توانایی و رغبت) موفقیت و عملکرد در شغل را پیش بینی می کند (حق شناس، ۱۳۸۵).

از آنجایی که جمعیت هلال احمر به عنوان یک سازمان عام المنفعه و امداد رسان به مردم آسیب دیده می باشد و پرسنل آن همیشه باید نسبت به انجام وظایف خود علاقه مند و خوش بین باشند تا بهتر بتوانند به حادثه دیدگان کمک نمایند، و براساس مطالب ذکر شده نیاز است که بررسی خاصی بر روی کارکنان جمعیت هلال احمر صورت پذیرد تا راهکارهای مناسبی جهت پیشبرد اهداف عالی هلال احمر که خود پایه درمان و سلامت افراد جامعه است ارائه نماید. بنابراین باتوجه به نقش رغبت و خودکارآمدی شغلی کارکنان در افزایش عملکرد و کارایی بهره وری سازمان ها و نقش حساس و حیاتی سازمان هلال احمر در جامعه در پژوهش حاضر سعی بر آن است که بررسی رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی کارکنان هلال احمر خراسان رضوی پرداخته شود.

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف اصلی :

بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی

۱-۴-۲ اهداف جزئی :

۱. بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی

۲. بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی

۳. بررسی رابطه رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی

۱-۶ تعاریف واژه ها و اصطلاحات

۱-۶-۱ تعاریف مفهومی

- انطباق پذیری مسیر شغلی

آمادگی مقابله با وظایف غیرقابل پیش بینی ، حضور در نقش های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری می باشد (ساویکاس ، ۱۹۹۵).

- رغبت شغلی

رغبت های شغلی به الگوهایی از پاسخ های دوست داشتن ، بی علاقه بودن و بی تفاوتی نسبت به فعالیت های حرفه ای و عناوین فعالیت های مرتبط با مسیر شغلی و مشاغل مختلف گفته می شود (سیلویا ، ۲۰۰۶ ، به نقل از اکبرزاده و همکاران ، ۱۳۸۹).

- خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شده است (بندورا و همکاران ، ۲۰۰۱).

۱-۶-۲ تعاریف عملیاتی

انطباق پذیری مسیر شغلی : نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲) ، که متشکل از ۲۴ سؤال است و به اندازه گیری چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی یعنی دغدغه ، کنترل ، کنجکاوی و اعتماد می پردازد ، کسب می کند.

رغبت شغلی : نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی - شغلی هالند (۱۹۵۸) که متشکل از ۴ سؤال شامل فعالیت ها ، تجربه ها ، مشاغل و خودسنجی ها است ، کسب می کند.

خودکارآمدی شغلی : نمره ای است که آزمودنی از پرسشنامه خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴) که دارای ۳۱ سؤال است ، کسب می کند.

۱-۷ متغیرهای پژوهش

متغیر پیش بین : انطباق پذیری مسیر شغلی

متغیرهای ملاک : رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ مقدمه

واقعیت دنیای شغلی امروز این است که برخی افراد مجبورند از مسیرهای شغلی گذر کنند و بعضی دیگر مسیرهای شغلی شان را تغییر دهند تا کار رضایت بخش را بیابند. از این رو هم سازمان ها ناگزیر از برگزیدن افرادی هستند که به سرعت منطبق می شوند و هم کارکنان ناچارند با عوامل مؤثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی آنان باشد. تغییر در فعالیت های کاری به علت جهانی سازی ، توسعه تکنولوژی ، بی ثباتی اقتصادی ، دگرگونی شرایط دموگرافیک اثر معناداری بر محیط های کار امروزی دارند. انطباق پذیری مسیر شغلی ، توانایی فرد برای کنار آمدن ، تداوم و پذیرش تغییر در نقش های مختلف زندگی است. انعطاف پذیری برای سازگاری و انطباق با محیط های کاری متفاوت و ظرفیت برقراری ارتباط با دیگران از ویژگی های کارکنان آینده است. بنابراین انطباق پذیری مسیر شغلی مفهومی است که به دلیل تغییرات شگرف در محیط کار بوجود آمده است و ریشه در تغییرات دنیای کار دارد.

در این فصل مباحثی پیرامون مفهوم انطباق پذیری مسیر شغلی ، تاریخچه و نظریه های مسیر شغلی ، مفهوم و اهمیت رغبت شغلی ، مدل های رغبت شغلی ، خودکارآمدی شغلی و ابعاد آن ، عوامل مؤثر بر خودکارآمدی شغلی ، منابع خودکارآمدی شغلی و اثرات آن بر فرآیندهای شناختی مورد بررسی قرار خواهد گرفت . در پایان فصل نیز به بیان سابقه مطالعاتی تحقیق خواهیم پرداخت.

۲-۲ مسیر شغلی

یک کارراهه شغلی ، یک ترتیب مسیر زندگی است که با نگرش ها و انگیزه های شخصی تلفیق می شود که کارکنان در نقش های کاریشان انتخاب می کنند ، درک این مفاهیم مهم است که کارراهه شغلی شامل یک مجموعه ای از مشاغل است که یک شخص در طی یک مسیر زندگی اش در پیش می گیرد. (آهی و بجانی ، ۱۳۹۱).

مسیر شغلی یکسری از مجموعه های توسعه مسیر شغلی می باشد ، البته این یک فرآیند برنامه ریزی شخصی زندگی کاری است که شامل ارزیابی توانایی های شخصی و علایق ، بررسی فرصت های شغلی ، هدف و برنامه ریزی کردن فعالیت های توسعه ای مطلوب می باشد (سید جوادین ، ۱۳۸۸). مسیر شغلی به مجموعه ای از کارها و مشاغلی اشاره می کند که افراد در مدت زندگی کاری خود برعهده می گیرند. شاین کلمه مسیر شغلی را دارای معنای درونی و بیرونی می داند. به زعم ایشان مسیر شغلی درونی شامل احساس درونی است که فرد نسبت به زندگی کاری خود معمول می دارد.

این مفهوم به توالی نقش های زندگی که یک فرد برای پیشرفت خود از طریق یک یا چند مسیر شغلی بیرون در رؤیا و خیال خود می پروراند ، اشاره می کند و از نقطه نظر بیرونی مسیر شغلی به توالی نقش های رسمی که با یک حرفه معین پیوند می خورد ، اشاره دارد . مراحل و نقش های اجتماعی به وسیله خط مشی های سازمانی و مفاهیم اجتماعی که از یک فرد می توان در ساختار شغلی انتظار داشت ، تعریف می شود. هال (۲۰۰۲) ، مسیر شغلی ، (کار راه) را به عنوان توالی ادراکی از نگرش ها و رفتارهای فردی مرتبط با تجربه ها و فعالیت های مرتبط با کار در دوره زندگی تعریف می کند . از طرفی ، مدیریت مسیر شغلی شامل مشارکت برای شکل گیری مسیرهای شغلی ، نه تنها از طریق افراد علاقه مند ، بلکه از سوی مدیران به صورت رسمی و غیر رسمی در سازمانهاست . (هال ۲۰۰۲) .

آرتول هالو لارنس (۱۳۹۸)، کارراه را توالی در حال رشد تجربیات شغلی یک شخص در طول زمان تعریف می کنند و فیلدمن رفتارها و نگرش های مرتبط با شغل را هم به آن اضافه می نماید . در تعریف دیگر ، هال کارراه را پیامد فعالیت ها و تجربیات مرتبط با شغل در جهت اهداف سازمانی و شخص تعریف می کند.

۲-۳ مفهوم مسیر شغلی

مفهوم توسعه مسیر شغلی بر اساس دو بخش برنامه ریزی مسیرشغلی و مدیریت مسیر شغلی بررسی می شود. اقداماتی که نظام توسعه کارراه را اثربخش می کند به طور کلی به سه مقوله دسته بندی می شود :

الف) اقدامات برجسته در توسعه کارراه کارکنان مشتمل بر دادن فرصت پیشرفت افقی ، عمودی و دو وجهی به همه کارکنان ، وجود فرآیند منظم برای شناسایی و توسعه کارکنانی که دارای توان بالقوه برای مشاغل رهبری هستند ، ایجاد ابزار توسعه کارراه برای کمک به کارکنان در راستای برنامه ریزی مسیر شغلی خود و ایجاد ماتریس های شایستگی برای تصدی مشاغل .

ب) اقدامات استاندارد در توسعه کارراه کارکنان مشتمل بر ترسیم مسیرهای عمودی پیشرفت کارراه برای همه کارکنان سازمان ، دخالت مدیران در طرح و ترسیم کارراه آنان خود ، مشاوره و مربیگری توسط سرپرستان در طرح های توسعه شایستگی کارکنان ، انتخاب و در نظر گرفتن کارکنان داخلی برای مشاغل بلاتصدی در سازمان و تشویق آنان به تقبل برنامه های آموزشی مستمر سازمان.

ج) عوامل بالقوه برای توسعه کارراه کارکنان مثل تدارک دیدن پیشرفت و ترقی افقی و دو وجهی برای همه کارکنان ، ربط دادن طرح کارراه به طرح آموزشی توسعه یافته و در نظر گرفتن کارکنان پیمانکار و پاره وقت برای مشاغل داخلی.

۲-۳-۱ برنامه ریزی مسیر شغلی

تلاشی است آگاهانه از سوی فرد برای اطلاع از مهارت ها ، گرایش ها ، ارزش ها ، فرصت ها ، محدودیت ها ، انتخاب ها و دستاوردهایش و تشخیص اهداف مربوط به شغل و برنامه ریزی برای رسیدن به این اهداف (صفرزاده ، ۱۳۸۶).

برنامه ریزی شغلی ، افراد را قادر می سازد تا ضمن کسب شایستگی ، تصمیم گیری ، هدف گذاری و عملگرایی را با یکدیگر بیامیزند . در اینجا باید بیان نمود مراحل پیشرفت افراد در سازمان بنابر دلایل مختلف همچون ویژگی های شخصیتی متفاوت حاکم در سازمان ها و ... با یکدیگر متفاوت می باشد. بعضی از افراد ، می خواهند برخی با تمامی مراحل را به سرعت بپیمایند و بعضی دیگر خواهان پیشرفت آهسته هستند. به همین دلیل با توجه به نگرش های متفاوت افراد گوناگون ، مدل های متفاوتی نیز در خصوص برنامه ریزی کارراهه و مدیریت کارراهه مطرح شده که با بررسی این مدل ها مشاهده می گردد تقریباً تمامی آن ها دارای یک ساختار بوده و یک منظور را بیان می نمایند (صفرزاده و دیگران ، ۱۳۹۲).

برنامه ریزی مسیر شغلی یک فرآیند برنامه ریزی شخصی زندگی کاری فرد است که شامل خود ارزیابی ، تشخیص فرصت های موجود در سازمان و خارج از سازمان ، هدف گذاری و تهیه کردن برنامه ها می باشد.

۱. خود ارزیابی

۲. تشخیص فرصت ها

۳. هدف گذاری

۴. تهیه برنامه ها

۵. اجرای برنامه ها

۲-۳-۲ مدیریت مسیر شغلی

مدیریت مسیر شغلی بیشتر بر برنامه ها و فعالیت هایی که توسط سازمان انجام می گیرد ، تأکید می کند . مدیریت سازمان طرح های مسیر ترقی کارمند را با نیازهای سازمانی مطابقت می دهد و طرح هایی را که به یکسری اهداف مشترک دست می یابد اجرا می کند.

مدیریت مسیر شغلی با کارشکافی دقیق ، زمینه ارتقای کارکنان و جای گرفتن آن ها در برنامه کارراهه را ، که بیانگر وضعیت پیشرفت خدمتی کارکنان در طی سنوات خدمت آن ها در سازمان است ، فراهم می نماید .

در این رابطه سنجش توانایی کارکنان نیازمند کارشکافی و تنظیم جدول پیشرفت کارکنان نیز نیازمند این امر می باشد.

سازمانی که منابع محدود داشته باشد نمی تواند همه ویژگی های این نظام را ارائه دهد بیشتر سازمان ها فقط به ارائه برنامه های آموزشی و پرورشی اکتفا می کنند.

اجزای کلیدی یک برنامه مدیریت مسیر شغلی اثربخش به صورت زیر است :

۱. یکپارچه شدن با برنامه ریزی نیروی انسانی

۲. طراحی مسیرهای پیشرفت شغلی

۳. انتشار اطلاعات مسیر پیشرفت شغلی

۴. به اطلاع عموم رساندن پست های خالی (اعلام شغلی)

۵. ارزیابی کارکنان

۶. مشاوره مسیر شغلی

۷. تجربه های کاری جهت توسعه

۸. نقش مدیر

۹. آموزش و پرورش

۱۰. خط مشی ها و رویه های پیشرفت شغلی در اداره انسانی (سید جوادین ، ۱۳۸۷).

مرحله نخست : توسعه به عنوان برنامه ریزی مسیر شغلی

آغاز توسعه مسیر شغلی سازمانی تقریباً هم زمان با ظهور جنبش نیروی انسانی در سال های پایانی دهه ۶۰ بوده به عنوان بخشی از ابتکار عمل توسعه انسانی ، بخش پرسنلی شروع به ارائه مشورت های توسعه مسیر شغلی و خدمات پشتیبانی که بر اساس نیازهای فردی کارکنان متمرکز شده بود . فراهم نمودن خدماتی که کارکنان نیاز داشتند و ارتقاء مسیر شغلی کسانی که مایل به ارتقاء مسیر شغلی خود بودند. کارکنان دریافتند که این برنامه مفید ، آموزنده و انگیزاننده است ، اما از پشتیبانی لازم برای رسیدن به اهداف خودشان برخوردار نبودند. مدیران بدون اینکه نقش روشنی در این فرآیند داشته باشند به این برنامه ها مشکوک بودند ، به نظر می رسید اهداف کارکنان متمرکز بر حرکت و تغییر مسیر شغلی بوده که این امر ثبات گروه های کاری را به خطر می انداخت ، همچنین هیچگونه فرآیندی سازمانی که این طرح را عملی نماید ، نبود.

مرحله دوم : توسعه با حمایت مدیران

در این مرحله توسعه مسیر شغلی به شکل یک فکر زیبا باقی ماند ، چون ارتباطی با اهداف شرکت ، استراتژی های شرکت نداشت ، انتظارات در همین حد پایین باقی ماند ولی پشتیبان ها بهتر شد. برنامه های کامپیوتری توسعه مسیر شغلی به کارکنان برای توسعه اهدافشان کمک کرد و مدیران بیشتر درگیر این برنامه ها شدند ، سازمان ها از مدیرانشان خواستند که به هدایت و راهنمایی توسعه مسیر شغلی کارکنان خود بپردازند ، خود مدیران با این کار آموزش دیدند اما همچنان دلیل این برنامه ها را به دقت نمی دانستند ، مدیران مجبور بودند که در بحث های مسیر شغلی شرکت نمایند و به کارکنان خود برای داشتن مسیر شغلی واقع بینانه راهنمایی و بازخور دهند ، اما بیشتر اوقات این بحث ها کافی نبود ، هدفشان مشخص نبود ، هیچ نوع پاسخگویی در این مورد وجود نداشت ، نتایج دلخواه از این بحث ها به دست نمی آمد پیگیری و پیشرفت به ندرت حاصل میشد و برنامه هدایت مسیر شغلی کارکنان از اولیت چندانی در نزد مدیران برخوردار نبود و نتیجه این شد که مانند مرحله اول بیشتر برنامه های توسعه مسیر شغلی کوتاه مدت و اثر سازمانی چندان مؤثری نداشتند.

مرحله سوم : توسعه استراتژیک

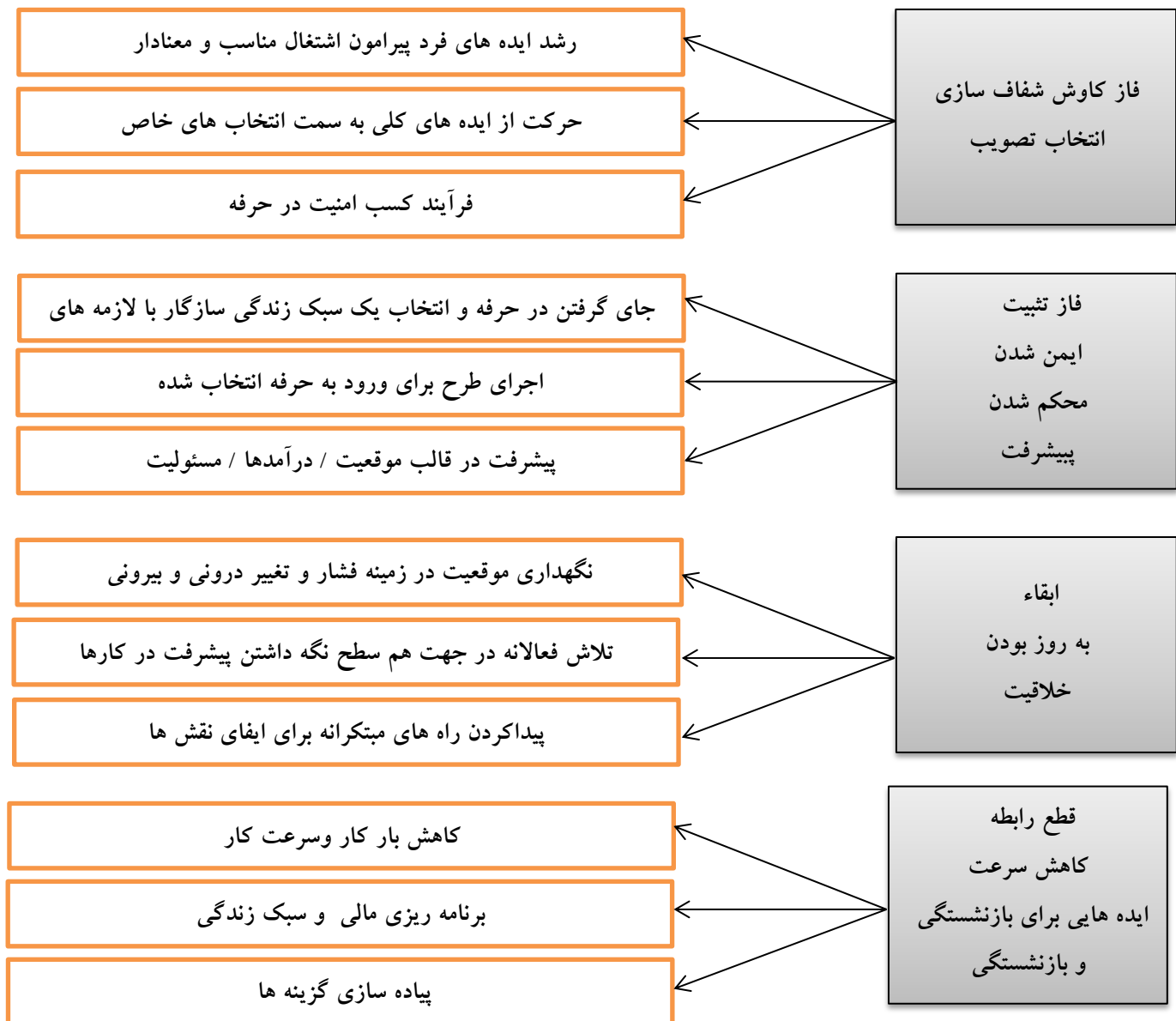
در سال های میانی دهه ۹۰ ایده ارتباط توسعه مسیر شغلی سازمانی پیشرفت نمود و تبدیل به توسعه استراتژیک گردید ، روندها ، آثار و چالش هایی که سازمان با آن ها روبه رو بود باعث حرکت فرآیند توسعه مسیر شغلی شد. پاسخ به این سؤال که چرا به توسعه مسیر شغلی نیاز داریم ، کم کم روشن شد. سازمان ها اقدام به در نظر گرفتن تغییراتی که در محیط تجاری رخ داده و چالش هایی که این تغییرات ایجاد نمودند کردند. توسعه مسیر شغلی الزاماً مرتبط با استراتژی کسب و کار سازمان شد. کارکنان شروع به استقرار اهداف و برنامه مربوط با توجه به اهداف تجاری و نه در خلأ کردند. کارکنان به عنوان بخشی از موفقیت آتی سازمان در این برنامه ها شرکت می کردند. مدیران نیز همکاری بیشتری با برنامه های توسعه استراتژیک کردند ، آن ها با این همکاری می خواستند مطمئن باشند که توسعه مسیر شغلی کارکنان در ارتباط با اهداف و نیازهای سازمان است . مدیران نیاز به تیم هایی داشتند که انعطاف پذیر باشند و نسبت به تغییر نیازهای تجاری ، پاسخگو باشند . مدیران به عنوان بخشی از وظیفه تبدیل به راهنمایانی مؤثر و پشتیبانانی فعال برای توسعه استعدادها و نیروهای بالقوه کارکنان شدند و نتیجه این شد که توسعه مسیر شغلی تبدیل به کلید موفقیت رقابتی سازمان و گروه های کاری گردید (آهی و بجانی ، ۱۳۹۱).

۲-۵ نظریه ها و مدل های مسیر شغلی

۲-۵-۱ مدل برنامه ریزی مسیر شغلی از نظر سوپر (۱۹۷۵)

این مدل در مقابل کارهای روانشناسانه اولیه پیرامون کارراهه بر فرد، و بر مفهوم قرار گرفتن کارراهه در داخل فرد، تمرکز می کردند، اینگونه نوشتارها به مسائلی از قبیل ویژگی های شخصیتی و مفاهیم ضمنی آن ها در انتخاب حرفه ای و اهمیت تطابق فرد - محیط جهت ثبات و پایداری توجه می نمایند. رویکردهای روانشناسانه، تحت تأثیر روندهای روان شناسی قرار داشتند، در راستای توجه روان شناسان به توسعه بزرگسالان (هال و لوینسن، ۱۹۷۸).

نظریه پردازان رشد کارراهه نیز به مطالعه روش هایی می پردازند که کارراهه از طریق آن ها در طول دوره زندگی فرد توسعه پیدا می کنند. در اینجا مخصوصا کارهای سوپر (۱۹۷۵) مؤثر بوده است. مدل پنج مرحله ای سوپر که در سال ۱۹۸۵ میلادی مورد بازبینی قرار گرفت، از رشد تا افول، هرچند به واسطه جنبه انحصاری و همچنین فقدان انعطاف پذیری مورد انتقاد قرار گرفته است، اما مبنای بخش عمده ای از تفکرات و نظریه پردازی ها پیرامون توسعه کارراهه در طول ۴۰ سال گذشته بوده است. اینگونه مدل ها هنوز هم بر تفکر دانشگاهی و عمومی پیرامون حرفه تأثیرگذار می باشند و در واقع نرم افزارهای موجود که به افراد کمک می کنند تا درباره کارراهه تصمیم گیری کنند بر مبنای مدل های روانشناسی و سازگاری فرد با شغل و توسعه کارراهه هستند. با این حال، سؤالاتی پیرامون شایستگی مدل های روانشناسی برای درک این مفهوم مطرح شده اند. رویکردهای مبتنی بر ویژگی های شخصیتی، به واسطه ایستایی و قطعی بودن بیش از حد، به واسطه عدم توجیه و تبیین فرآیندها و زمینه های اجتماعی، توسط پژوهشگران مورد نقد قرار گرفته اند و در مورد مدل های مراحل زندگی، پژوهشگران مسأله جهت گیری مردانه بخش عمده این تحقیقات را مطرح کرده اند، به علاوه این مدل ها بواسطه تأکید بیش از حد بر سن و عدم توجه به تغییرات اجتماعی و سازمانی نیز مورد انتقاد قرار گرفته اند (آهی و بجانی، ۱۳۹۱).



شکل شماره ۲-۱ مدل برنامه ریزی شغلی سوپر و همکاران ۱۹۸۵ (منبع آهی و بجانی، ۱۳۹۱)

۲-۵-۲ توسعه مسیر شغلی از نظر هال (۱۹۷۶)

هال تز صاحب نظران توسعه مسیر شغلی می باشد که معتقد است تعدادی از کارکنان حرفه ای و مدیران ، مسیرهای شغلی را برای خود در پیش می گیرند. اصل این نوع تفکر جدیدتر درباره مسیر پیشرفت شغلی افراد به خود انتخابی و آزادی شخصی و تصور شخصی در مورد موفقیت برمی گردد. چارچوب اصلی این الگوی تفکر جدید درباره رضایت از مسیر شغلی به صورت زیر می باشد :

۱. افراد کوشش می کنند که بهبود مسیر پیشرفت شغلی را کنترل کنند ، شخص تصمیم می گیرد که آموزش اضافی را کسب کند و جست و جوی شغل های ویژه ای باشند و شاید هم از سازمان خارج شود.
۲. آزادی ، رشد و خود انتخابی ارزش های شخصی مهم تلقی می شوند.
۳. شخص به دنبال این است که یک موازنه ای بین شغل ، سازمان ، خانواده ، دوستان و تفریح برقرار کند و اینطور نیست که دست از کارکشیدن برایش مشکل باشد.
۴. موفقیت به صورت مشخص تعریف می شود ، این ممکن است شامل اهداف سنتی ، پول ، پیشرفت و تشخیص بشود و همچنین ممکن است شامل کمال طلبی ، احترام به خود ، روابط دوستانه قوی و خوشحالی که از طریق فعالیت های غیرشغلی کسب می گردد ، نیز بشود.
۵. شخص فعال و سازگار دوره های کاری خود را در سراسر زندگی طراحی می کند ، البته همه طراحی فرد مطابق با برنامه های سازمان نیست (سید جوادین ، ۱۳۸۷).

۲-۵-۳ مراحل پیشرفت شغلی از نظر ماینر و شاین (۱۹۷۷)

ماینر و شاین از صاحب نظران در عرصه مدیریت منابع انسانی هستند که مراحل اصلی پیشرفت شغلی یک شخص را به صورت زیر بیان نموده اند :

۱. مرحله اکتشاف و بررسی

تصورات حرفه ای که از رسانه های گروهی ، کتاب ها ، فیلم ها ، نصایح و مثال ها توسط والدین و مدرسان انجام می گیرد موجب می شود که افراد ضعف و قوت های خود را ارزیابی کنند و هر شخص مسیر تحصیلی خود را از طریق دبیرستان و دانشگاه انتخاب نماید. افراد توانایی های کارشان را امتحان می کنند و سپس شغل واقعی خود را بر اساس آن انتخاب می نمایند.

۲. مرحله ایجاد

تحقق این مرحله بر اساس اقدامات زیر امکانپذیر است :

الف) جست و جوی مشاغل ، جهت استخدام شدن : که به مراحل آگاه شدن فرد به اعلام نیاز استخدامی در سازمان ها اشاره دارد.

ب) انتخاب و توجیه : به طی شدن فرآیند انتخاب توسط مستخدم برمی گردد.

ج) به کارگیری در اولین شغل : اغلب کارکنان جدید تجربه های واقعی خود را در مرحله انتخاب و به کارگیری به دست می آورند. افراد در تجربه های اولیه در شغل با انتظارات ناقص ، نگرانی و اضطراب مواجه می شوند . کارکنان باید عملکرد خودشان را با دلیل اثبات کنند. اغلب اولین مشاغل سخت ، دشوار و نامطبوع است.

د) غیر یکنواختی ، انتقال یا ارتقاء : سرپرستان به کارکنان موفقیت و شکست را گوشزد می نمایند ، در هنگام موفقیت شخص احساس توانایی نموده و به سازمان متعهد می شود ، هنگام شکست احساس ناامنی و اضطراب می کند و ممکن است به جست و جوی شغل دیگری بپردازد.

ه) تصدی شغل : اگر تصدی شغل به شخصی اعطا شود او احساس خوشحالی می کند و با پذیرفته شدن به عنوان متصدی شغل در سازمان شکل می گیرد.

۳. مرحله نگه داری :

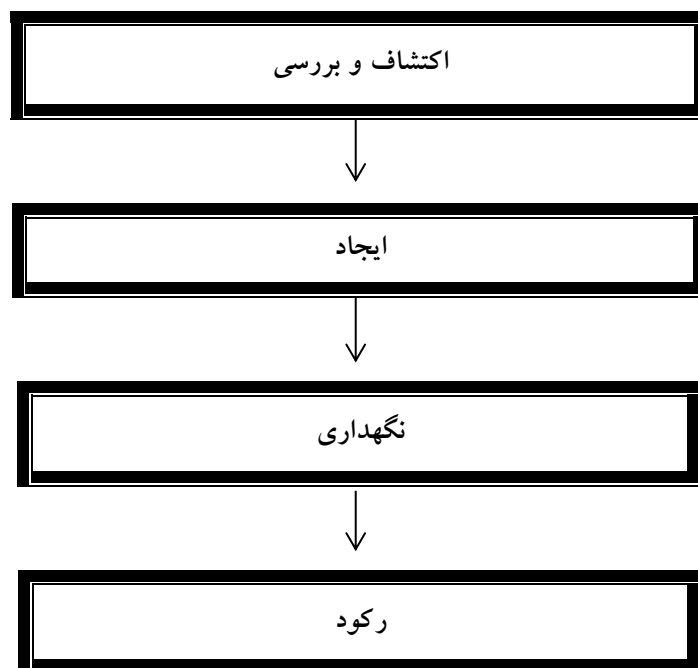
این مرحله شامل موارد زیر است :

الف) مسیر شغلی میانی : در این مرحله کار مهمتری به شخص واگذار می شود ، این دوره حداکثر ارزش و بهره وری را برای سازمان موجب می شود ، افراد احساس رشد شخصی و امنیت شغلی می کنند.

ب) مسیر شغلی پایانی : تعیین مشاغل قضاوتی - دیدگاهی و سایر مشاغل که اطلاعات غنی می خواهد و توسط خود فرد انجام می گیرد ، در این مرحله شخص ممکن است نسبت به موقعیت خویش در مقایسه با افراد جوان تر ، آموزش دیده تر و با پشتکار بیشتر احساس خطر کند . در بخش نهایی مرحله مسیر شغلی میانی یا بخش اولیه مرحله مسیر شغلی پایانی شخص بایستی از وضعیت «بحران های میان سالی» رهایی یابد و میزان پیشرفت خود را با میزان دستیابی به اهداف مقایسه کند.

۴. مرحله رکود و اواخر مسیر شغلی

این مرحله با برنامه ریزی برای بازنشستگی آغاز می شود ، افراد یاد می گیرند که نقش های کمی را بپذیرند و مقتضیات جدیدی را برای خانواده ، دوستان و جامعه و سازمان اتخاذ کنند (آهی و بجانی ، ۱۳۹۱).



شکل شماره ۲-۲-۲- مراحل زندگی و دوران خدمت از نظر ادگار شاین و وان مانین (منبع: آهی و بجانی، ۱۳۹۱)

۲-۵-۴ نظریه پاتریشیا مک لگان (۱۹۸۹)

مک الگان توسعه مسیر پیشرفت شغلی را به عنوان یکی از نظریه ها و موضوع های محوری پرورش منابع انسانی معرفی کرده است. او توسعه پیشرفت مسیر شغلی را به عنوان یکی از سه فعالیت اصلی اثرگذار بر سازمان تلقی می کند که همچون فرآیند اصلی سازمان ها توسعه پیدا کرده است. به اعتقاد او تمرکز اصلی توسعه مسیر پیشرفت شغلی تضمین همنوایی طرح ریزی مسیر پیشرفت شغلی افراد و فرآیندهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمان جهت تحقق یک پیوند بهینه بین نیازهای فرد و سازمان است. پرسشی که مطرح می شود این است که این همنوایی پیشنهاد شده در دنیای سازمانی فراکوچک سازی شده تا چه حدی واقع گرایانه است جایی که:

- مسیرهای سنتی پیشرفت عمودی کمتر طی می شوند.
- درصد بالایی از افراد در سازمان های کوچک کار می کنند.
- سازمان های دیگر بر مبنای الگوی شغل مادام العمر عمل نمی کنند.
- سازمان ها در حال اتکا بر نیروهای کاری بسیار ماهر هستند.

-افراد برای پذیرفتن مسئولیت مسیر پیشرفت شغلی خود تشویق می شوند و از آنان خواسته می شود که مسیرهایی را برای پیشرفت شغلی خود در دوره زندگی کاری خود پیش بینی کنند. مباحثی از این قبیل منجر به تغییر ادراک نسبت به عوامل تشکیل دهنده مسیر پیشرفت شغلی مخاطبان و مسئولان مسیرهای پیشرفت شغلی شده است (میر سپاسی ، ۱۳۸۸).

۲- ۵- ۵ نظریه پیکره مسیر شغلی (انطباق پذیری مسیر شغلی) ساویکاس

ساویکاس در نظریه خود مراحل رشد مسیر شغلی را در ۵ مرحله توصیف کرده است که عبارتند از : رشد ، اکتشاف ، ایجاد ، نگهداری و مدیریت ، ترک یا کناره گیری. طبق این نظریه در مرحل رشد استعداد ، نگرش ، رغبت و نیازها همراه باخود پنداره فرد رشد می کنند (نجفی ، ۱۳۹۴).

نظریه ساویکاس که برای نخستین بار در سال ۲۰۰۱ مطرح شد و اولین و مهمترین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ بوده ، انعکاسی از نیاز جامعه به ارائه نظریه ای متناسب با قرن حاضر است . نظریه سازه گرایی مسیر شغلی ساویکاس دیدگاهی سازه گرا و کل نگر است که رشد آدمی را به صورت انطباق یا سازش با محیط اجتماعی و با هدف یکپارچه سازی شخص و محیط مفهوم سازی می کند و با چشم اندازی فرهنگی و بافتی روی انطباق و شایستگی اجتماعی نظر دارد.

انطباق پذیری مسیر شغلی که از مؤلفه های محوری در نظریه ساویکاس است ، بیشترین تحقیقات را به خود اختصاص داده است و به معنای آنست که مسافر مسیر شغلی ، نگرش ها ، صلاحیت ها و رفتارهایش را دستکاری می کند تا به طور بهینه خودش را با زمینه های کاری مناسب ، هماهنگ سازد. انطباق پذیری ساختاری روانی اجتماعی دارد که منابعی را برای فرد فراهم می کند که بتواند با وظایف ، تغییرات و شوک های پیش بینی شده در نقش های مختلف از جمله نقش های شغلی کنار بیاید (ساویکاس ، ۲۰۰۷).

ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) ، معتقدند فرمول بندی جدیدی که به نام سرمایه های روانشناختی (خودکارآمدی ، خوش بینی ، پایداری و تاب آوری) معروف است به دیدگاه آن ها درباره انطباق پذیری بسیار نزدیک است . البته انطباق پذیری به عنوان منبعی روانی اجتماعی نسبت به این ویژگی ها قابل تغییرتر است . درواقع توانایی های انطباق از طریق تعامل بین دنیای درونی و بیرونی شخص رشد و توسعه می یابد و به شدت به نقش های خاص و اتفاقات بافتی یا زمینه ای مربوط است .

به این معنا که فرهنگ و بافت شرایط مرزی، انطباق پذیری را احاطه کرده است. پس کشورهای مختلف در میزانی که انطباق پذیری را رشد و ارتقاء می دهند و یا تشویق می کنند، متفاوت اند زیرا آن ها فرصت های متفاوتی را برای توسعه و بیان منابع روانی اجتماعی و مهارت های تبدلی فراهم می کنند. علاوه بر این ساویکاس معتقد است مدل سازه گرایی مسیر شغلی درباره انطباق پذیری، با شاخص های عملی چون پنج عامل بزرگ شخصیت قابل تعریف بوده و ارتباط معناداری بین دو متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی و وصال‌چی و دیگران، (۱۳۹۳).

همچنین نظریه دیگری توسط پالاکاس و همکاران (۲۰۰۰)، مطرح شده است و آن ها معتقدند که انطباق پذیری تغییر مؤثر در مقابل موقعیتی است که تغییر کرده است. از نکات مهم این تعریف آن است که محور انطباق پذیری تغییر است یعنی سماجت بر عمل و ادامه فعالیت های رایج علیرغم تغییرات محیط انطباق نیست و دیگر آن که تغییر باید مؤثر باشد تغییری که راه رسیدن به هدف را طولانی و یا سخت می کند انطباق پذیر نیست و در نهایت تغییر باید در پاسخ به تغییرات محیط باشد. گریفین و هسکت (۲۰۰۵)، نسخه جدیدی از نظریه سازگاری شغلی (دیویس و لاف کوئست ۱۹۸۴، دیویس، ۲۰۰۱) ارائه کردند، که یکی از مؤلفه های این نظریه جدید انطباق پذیری است. گریفین و هسکت با تکیه بر این نظریه معتقدند که برای درک انطباق پذیری باید عملکرد وظیفه شامل (تبحر در وظایف غیرکاری، ارتباطات کتبی و کلامی، مدیریت اجرا و تبحر در وظایف شغلی) و عملکرد زمینه شامل (نشان دادن تلاش، حفظ نظم فردی و تسهلی عملکرد گروه) را از هم جدا کرد.

برسکو و هال (۱۹۹۹)، معتقدند که خودآگاهی و انطباق پذیری دو صلاحیت است که به افراد کمک می کند تا طی مسیر شغلی خود انعطاف پذیریشان را حفظ کنند و تجارب و صلاحیت های جدیدی را توسعه دهند. همچنین هال (۲۰۰۲)، معتقد است که انطباق پذیری فرا صلاحیتی است که فرد را قادر می سازد تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالعات جدید محیط پاسخ دهد بدون آنکه منفعلانه منتظر درون داده های سازمان بماند. این رفتارهای خود هدایت گر خودآگاهی بیشتر را منعکس می سازد که به رفتارهای پیش رو صحیح و جهت دار ختم می شود. ارزش ها و اهداف فردی راهنمای فرد در انطباق پذیری خواهند بود (اعتصام پور، ۱۳۹۰).

۲-۶ انطباق پذیری مسیر شغلی

اهمیت چشمگیر تغییرات در وضعیت کنونی جامعه ، محیط کاری و شرایط کار در آن محیط ، متغیرهای اثرگذاری بر رشد و پیشرفت افراد در مسیر شغلی به شمار می رود و استرس شغلی ، رضایت شغلی ، سازگاری و انطباق پذیری مسیر شغلی عوامل مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی است ، در عین حال می تواند منبع عمده فشار روانی برای فرد نیز باشد.

سوپر و رأس (۱۹۸۱) اولین بار از واژه انطباق پذیری استفاده کردند . سپس ساویکاس (۱۹۹۷) ، در بین سایر نظریه پردازان رشد مسیر شغلی ، انطباق پذیری را یکی از ابعاد مهم نظریه اش قرار داد ، به نظر وی انطباق پذیری مسیر شغلی یعنی کسب نگرش ها ، صلاحیت ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ سازی خودشان با کار به کار می برند و مسیرهای شغلی هنگامی ساخت می گیرند که افراد خودشان را درون این نقش های شغلی بسط دهند (اعتصام پور ، ۱۳۹۰).

انطباق پذیری مسیر شغلی از زمان بیان آن توسط سوپر به عنوان جایگزینی برای مسیر شغلی تاکنون شامل تعاریف و تغییرهای متعددی بوده است . به دلیل اینکه این متغیر برای اولین بار توسط نظریه پردازان رشدی مسیر شغلی اراده گردیده است آن را می توان متعلق به نظریه های رشدی دانست (ناتان و هیل ، ۲۰۰۶ ، به نقل از کسای اصفهانی ، ۱۳۹۱).

طبق تعریف ساویکاس (۲۰۰۵) ، انطباق پذیری مسیر شغلی را برخوردار از نگرش ها ، صلاحیت ها و رفتارهایی می داند که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند و به عبارتی فرد وقتی دارای انطباق پذیری در مسیر شغلی خود است که ابعاد مختلف انطباق پذیری مسیر شغلی را در موقع و زمان مناسب خود داشته باشد و گرنه او دچار سهل انگاری ، بی تصمیمی ، ساده لوحی و بازدارندگی که از آسیب های مسیر شغلی است می شود (سمیعی و همکاران ، ۱۳۹۰). در نظر ساویکاس انطباق پذیری مسیر شغلی سازه ای روانشناختی است که دلالت بر آمادگی فردی و منابع کنار آمدن با وظایف رشدی و گذارهای مسیر شغلی دارد. از دیدگاه فردی انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان راهبرد خود - نظم بخش عمل می کند و فرد را قادر می سازد تا خودپنداره هایش را در نقش های مسیر شغلی به کار برد (ساویکاس ، ۲۰۰۵).

به زعم ساویکاس (۱۹۹۷) انطباق پذیری مسیر شغلی که از مؤلفه های محوری در نظریه اوست باید جایگزین بلوغ مسیر شغلی شود ، چراکه مفهوم بلوغی مسیر شغلی زمانی مفید به نظر می رسد که جامعه ثبات را فراهم سازد.

این در حالی است که جامعه متلاطم امروزی عاری از رشد منظم است (ساویکاس ، ۲۰۰۷) . و رشد مسیر شغلی افراد دیگر به صورت خطی و طبقه بندی شده نیست ، بلکه به صورت پدیده های بی ثبات ، چرخه ای و موقتی در طول دوره زندگی در نظر گرفته می شود (بیمروز و هرنه ، ۲۰۱۲) . بنابراین انطباق پذیری مسیر شغلی مفهومی است که به دلیل تغییرات شگرف در محیط کار بوجود آمده است و ریشه در تغییرات دنیای کار دارد (بوچینر ، ۲۰۰۷).

ساویکاس برای انطباق پذیری مسیر شغلی چهار بعد قائل است : داشتن "دغدغه" ، "کنترل" ، "کنجکاو" و "اعتماد". به نظر وی فرد باید از چهار ویژگی برخوردار باشد تا توانایی انطباق پذیری در مسیر شغلی اش داشته باشد.

۲-۷ ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی

❖ دغدغه مسیر شغلی:

دغدغه فرد در خصوص آینده شغلی اش اولین و مهمترین بعد انطباق پذیری مسیر شغلی است ، عملکرد اصلی دغدغه مسیر شغلی جهت گیری به سمت آینده و حسی است که فرد را برای فردا آماده می سازد. این حس او را مجبور می کند تا به انجام وظایف و تکالیف رشدی خود در مسیر شغلی اش پردازد. دغدغه مسیر شغلی برخاسته از نقش های زندگیست که در طول رشد به فرد محول شده است. از آنجایی که افراد نقش های متفاوت دارند ؛ دغدغه های همزمان و متفاوت هم می توانند داشته باشند (براون ولنت ، ۲۰۰۵؛ به نقل از سمیعی و همکاران ، ۱۳۹۰) . دغدغه درباره آینده ، به افراد کمک می کند تا جلوتر را ببینند و برای آنچه ممکن است در آینده پیش بیاید آماده شوند. دغدغه احساسی واقعی از آینده می سازد و به فرد کمک می کند تا با درنظر گرفتن گذشته خود ، به وضع فعلی مسیر شغلی اش توجه کند و آینده کاری خود را پیش بینی کند (صالحی و همکاران ، ۱۳۹۲).

فقدان دغدغه مسیر شغلی ، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده می شود و بی برنامهگی و بدبینی درباره آینده را منعکس می کند.

❖ کنترل مسیر شغلی :

کنترل روی آینده شغلی دومین و مهم ترین بعد در انطباق پذیری مسیر شغلی است و با عواملی همچون تصمیم گیری ، جرأت مندی ، محل کنترل ، قدرت ، خودمختاری ، اسنادهای تلاش و پویایی (بلوستاین و فلام ، ۱۹۹۹ ؛ به نقل از سمیعی ، ۱۳۹۰) همراه است . کنترل مسیر شغلی به معنای آن است که افراد احساس کنند و معتقد باشند که مسئول ساختن مسیرهای شغلی خویش هستند . در حالیکه آن ها ممکن است با اشخاص مهم دیگر مشورت کنند خودشان مالک مسیرهای شغلی شان هستند . فقدان کنترل مسیر شغلی اغلب بی تصمیمی مسیر شغلی نامیده می شود . ناتوانی برای انتخاب می تواند از طریق مداخلات مسیر شغلی که برای تقویت نگرش مصمم طراحی شده و صلاحیت های تصمیم گیری تقویت شود.

کنترل ، افراد را قادر می سازد که مسئول شکل دهی یا ساختن خود و محیطشان شوند تا با خودنظمی ، تلاش و پایداری با آنچه در آینده اتفاق می افتد روبه رو شوند . فردی که بر روی مسیر شغلی خود کنترل دارد . تصمیمات درستی اتخاذ می کند و دچار بی تصمیمی و بی مسئولیتی نسبت به آینده شغلی خود نخواهد شد (صالحی و همکاران ، ۱۳۹۲)

❖ کنجکاوی مسیر شغلی :

کنجکاوی مسیر شغلی همراه با حس کنترل ، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره انواع کار و جست و جو درباره کشف هماهنگی و تناسب بین خود ، و دنیای کار می باشد . محصول کنجکاوی مسیر شغلی ، مجموعه ای از دانش و اطلاعات است که منجر به انتخاب کردن هایی می شود که فرد با محیط خود متناسب است . کنجکاوی فرد را از بی اطلاعی به دانایی هدایت می کند . افراد کنجکاو مرتب در پی تجربه کردن چیزهای جدید هستند و سعی دارند توانایی ها ، مهارت ها و ارزش های خود را در محیط پیرامون بیازمایند (سمیعی و همکاران ، ۱۳۹۰) فقدان کنجکاوی شغلی می تواند به ساده لوحی در مورد دنیای کار و پندارهای غلط از خود منجر شود.

کنجکاوی باعث می شود که افراد در مورد خودشان در موقعیت ها و نقش های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می توانند شکل دهند مورد بررسی قرار دهند . در حقیقت همراه با حس کنترل ، ابتکار و علاقه به یادگیری درباره انواع کارها و یا نقش ها ، پدیدار می شود و در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم گیری و تناسب خود با محیط می شود (صالحی و همکاران ، ۱۳۹۲).

❖ اعتماد :

چهارمین و آخرین بعد انطباق پذیری شغلی اعتماد است و در نظریه ی ساختار مسیر شغلی ، اعتماد حاکی از احساس خودکارآمدی در ارتباط با توانایی فرد برای اجرای موفقیت آمیز دوره ای از فعالیت است . اعتماد مسیر شغلی از حل مشکلاتی نشأت می گیرد که حین فعالیت های روزمره افراد با آن روبه رو می شوند . مانند کارهای منزل ، تکالیف مدرسه و سرگرمی ها . علاوه بر این تشخیص مفید واقع شدن در این وظایف احساس پذیرش خود و خود ارزشی را افزایش می دهد . تجارب اکتشافی گسترده اعتماد به تلاش بیشتر را تقویت می نماید. افرادی که مورد مراقبت های زیادی قرار گرفته اند و یا از برخی تجارب اجتناب کرده اند (مانند علوم و ریاضی) اعتماد به انجام چنین فعالیت هایی را از دست می دهند و طبیعتاً کمتر به حرفه هایی علاقه مندند که به چنین مهارت هایی نیاز دارد. باورهای غلط درباره نقش های اجتماعی ، جنسیت و قومیت اغلب موجب مرزهای بیرونی و درونی می شوند که مانع توسعه اعتماد می شوند. فقدان اعتماد شغلی می تواند به بازداری مسیر شغلی منجر شود که در آن فرد به انجام فعالیت هایی که احساس می کند از عهده اش بر نمی آید نمی پردازد (براون ولنت ، ۲۰۰۵ ؛ به نقل از سمیعی و همکاران ، ۱۳۹۰).

بنابراین وقتی وظیفه یا نقشی به افراد محول می شود و یا تغییرات یا شوک هایی در وظایف کاری آن ها رخ می دهد ، افراد قابل انطباق به صورت زیر شناخته می شود :

الف) دغدغه درباره آینده شغلی

ب) کنترل کردن تلاش خود جهت آماده شدن برای آینده شغلی

ج) نمایش کنجکاوی بوسیله بررسی خود و سناریوهای آینده

د) افزایش خودکارآمدی و اعتماد برای دنبال کردن آرزوهای شخصی (صالحی و همکاران ، ۱۳۹۲).

۲-۸ مفهوم رغبت شغلی

در روانشناسی شغلی ادبیات گسترده ارزیابی و رغبت های شغلی را دربرگرفته است. این مطالعات عموماً روایی و پایایی مقیاس روان سنجی را مورد ارزیابی قرار می دهند که عملاً رغبت های شغلی را تعریف می کنند. روش تجربی برای تعریف رغبت ها که گاهی به آن "تجربه گردگیری" می گویند موفق به ایجاد تعداد کثیری پرسشنامه شده است که مشاوران شغلی برای ارزیابی رجحان های شغلی مراجعینی که طالب مشاوره شغلی هستند از آن ها استفاده می کنند .

به فرض وجود تحقیقات تجربی گسترده درباره رغبت های شغلی و استفاده مورد تأیید از پرسشنامه ها ، حیرت انگیز است که روانشناسان حیطه شغلی فقط گهگاهی به تعاریف و نظریه های مربوط به رغبت های شغلی رو کرده اند (ساویکاس ، ۱۹۹۹).

کرایتز (۱۹۶۴) می گوید : "به طور قابل توجهی تعاریف مفهومی رغبت ها از تعاریف عملی آن ها عقب افتاده است و این اصولاً به خاطر این است که از همان ابتدا حوزه سنجش رغبت ها تحت تسلط الگوی تجربی ساختار تست قرار گرفته است."

رغبت های شغلی شامل آن متغیری است که توسط رغبت سنج های شغلی سنجیده می شود (هانسن ، ۲۰۰۵). این متغیر که با "الگویی از پاسخ های دوست داشتن ، تنفر ، و بی تفاوتی نسبت به عناوین فعالیت های مرتبط با مسیر شغلی" ، و همچنین عناوین شغلی مشخص می شود ، بیشترین میزان پژوهش ها را در مطالعات روان شناسی رغبت به خود اختصاص داده است (سیلویا ، ۲۰۰۶ ، به نقل از اکبرزاده و همکاران ، ۱۳۸۹).

استرانگ (۱۹۴۹) رغبت را میل باطنی به حضور یک شیء یا به حرکت درآوردن توسط آن شیء تعریف می کند که در آن چهارویژگی توجه ، احساس ، تمایل و فعالیت نهفته است. در بین تعاریف دیگر رغبت ها ، تأثیر محیط و وراثت پذیری به چشم می خورد . با این حال در بسیاری موارد این تعاریف با ارائه نمرات پرسشنامه های رغبت مترادف شده اند . بنابراین رغبت ها را می توان به عنوان توجیهی برای فعالیت هایی که به صورت دوست دارم یا دوست ندارم است ، بیان کرد (ربیعی و همکاران ، ۱۳۹۰).

رغبت های شغلی یکی از پایه های مداخلات مسیر شغلی است که هدف عمده آن پیدا کردن مناسب ترین شغل برای یک فرد با ویژگی های منحصر به فرد است (تریس و سودانو ، ۲۰۰۸).

به عبارتی ، سنجش رغبت های شغلی ، سنگ بنای سنجش مسیر شغلی است (گرین هوس و همکاران ، ۲۰۰۶) نقش برجسته رغبت های شغلی ، آن را در ارتباط چشمگیر با طیف وسیعی از متغیرهای مسیر شغلی قرار می دهد ، مثل ارزش های مسیر شغلی (اسمیت و کمبل ، ۲۰۰۹ ؛ روتینگهوس و زیتوکی ، ۲۰۰۶ ؛ برینگز و همکاران ، ۲۰۰۷ ، ساگیو ، ۲۰۰۲) ، شخصیت (آرمسترانگ و آنتونی ، ۲۰۰۹ ، برینگز و همکاران ، ۲۰۰۴) ، انتخاب اهداف و انتخاب مسیر شغلی (تریسی ، ۲۰۰۸) رضایت ، ثبات و موفقیت تحصیلی و شغلی (اسپوکان ، ۲۰۰۵) ، بخصوص در پیش بینی و ارتقای سطح شاخص های بهزیستی مسیر شغلی که این امر به نوبه خود به توجه بسیار زیادی به طراحی و توسعه ابزارهای معتبرسنجش و تدوین راهبردهای مداخله ای در آن منجر شده است .

در واقع آن گونه که ساویکاس (۱۹۹۹، به نقل از دیک و هانسن، ۲۰۰۸) مشاهده نمود، هیچیک از سازه های روان شناسی شغلی، در روانشناسی مدرن، به اندازه رغبت های شغلی نفوذ نداشته است؛ تا جایی که پریدگر (۲۰۰۲)، بر نقش تعیین رغبت های شغلی را در توصیف، تبیین و پیش بینی عملکرد شغلی در نقشه جهان متعامل با کار تأکید می کند (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

۲- ۹ اهمیت رغبت شغلی

رغبت های شغلی تعیین کننده های بسیار قوی در انتخاب های شغلی هستند و رضایت، ثبات و موفقیت فردی در زمینه های آموزشی و شغلی وابسته به آن است (اسپوکان، ۲۰۰۵).

باراک (۱۹۸) با توجه به تحقیقات مختلف در زمینه رغبت های شغلی بیان می کند که اهمیت پرداختن به رغبت ها بیش از شخصیت و توانایی های مورد توجه بوده است. اختلاف در علائق و یا فقدان آن ها ممکن است به دودلی یا بی ثباتی در شغل منجر گردد. استرانگ (۱۹۴۳) نیز معتقد بود هنگامی که افراد توانایی و رغبت لازم برای انجام کار داشته باشند آن را به خوبی انجام خواهند داد اما اگر توانایی داشته باشند و راغب نباشند، آن را به خوبی انجام نداده و ممکن است مورد حمایت قرار نگیرند. ترکیب این دو متغیر (توانایی و رغبت) موفقیت و عملکرد در شغل را پیش بینی می کند (حق شناس، ۱۳۸۵).

دیویس و لافکوئیست (۱۹۸۴) معتقدند رغبت های شغلی، رضایت، عملکرد و دوره تصدی را پیش بینی می کنند. گاتفردسون (۲۰۰۲) نیز رغبت ها را به عنوان یکی از چندین فاکتور شغلی مرتبط با تشکیل خودپنداره در نظر می گیرد. لنت، براون و هاکت (۱۹۹۴) نیز در پرورش نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی، به اهمیت رغبت ها اشاره کرده و معتقدند وقتی فرد در هنگام انجام فعالیت، ارزیابی و بازخورد مثبتی از مهارت های خود داشته باشد، رغبت بیشتری نسبت به آن پیدا خواهد کرد. ساویکاس نیز ارزیابی شخصیت های شغلی از جمله رغبت ها را در مشاوره شغلی مؤثر می داند.

در میان همه نظریه های شغلی، تیپ شناسی هال اند تمرکز روشنی تری بر روی رغبت ها دارد. وی رغبت ها را انعکاس شخصیت می داند و معتقد است آن ها با تصمیم گیری، رضایت و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارند (بروان و لنت، ۲۰۰۵) به زعم لنت و همکارانش (۱۹۹۴) نیز رغبت ها انعکاسی از باورهای خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار و توانایی های می باشند (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

۲- ۱۰ مدل های رغبت شغلی

ادبیات پژوهشی روان شناسی و مشاوره مسیر شغلی در راستای ارائه ابزارهای روان سنجی ، بر نقش مدل آهی نظری تأکید خاص داشته است به طوریکه تلاش های مرتبط با ساخت ابزارها در تأثیرگذاری متقابل ، در رشد و توسعه خود از یکدیگر تأثیر پذیرفته و همچنین بر رشد و توسعه یکدیگر نیز تأثیرگذار بوده اند . حیطه مطالعات رغبت های شغلی نیز از روند جدا نبوده است . به خصوص در مبحث ساختارشناسی رغبت های شغلی ، توجه و تأکید زیادی بر استفاده از مدل های معتبر نظری (به عنوان راهنمای کار) صورت پذیرفته است.

۲- ۱۰- ۱ مدل هالند

مدل هال اند به عنوان معروف ترین و پرنفوذترین مدل توصیف ، تبیین ، و پیش بینی رغبت های شغلی است . براساس این مدل افراد و محیط های شغلی را می توان به شش تیپ تقسیم بندی نمود : واقع گرا ، جستجوگر ، هنری ، اجتماعی ، تئوری و قراردادی . هرکدام از این تیپ ها از ویژگی های متمایزی تشکیل شده است که در ارتباط با ویژگی های سایر تیپ ها ، جایگاه هندسی آن تیپ را در ساختار شش ضلعی مشخص می نماید. برای مثال ، تیپ های شخصیتی هنری (افراد هنری) دارای صلاحیت های ادبی ، هنری یا موسیقایی هستند ؛ امور انتزاعی با روش های ابتکاری را در پیروی از قوانین و یا رعایت استانداردهای از پیش تعیین شده ترجیح می دهند ؛ به خلاقیت و بیان عواطف یا کارهای هنری ارزش می نهند ؛ و خودشان را افرادی دارای قوه تصور بالا و متمایل به تجربیات جدید می دانند.

طبق نظر هالند تیپ واقع گرا به فعالیت هایی علاقه دارد که پیامد آن سروکارداشتن منظم با اشیاء ، ابزار ، ماشین آلات و ... است و از فعالیت های آموزشی یا درمانی اجتناب می کند.

تیپ جست و جوگر با فعالیت هایی سروکار دارد که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده ای ، نمادی و منظم پدیده های فیزیکی ، زیست شناختی و فرهنگی به منظور فهم و کنترل این پدیده ها است و از فعالیت های ترغیبی ، اجتماعی و تکراری اجتناب می کند.

تیپ هنری با فعالیت هایی سروکار دارد که پیامد آن فعالیت های پیچیده ، آزاد و غیرمنظم است مثل سروکار داشتن با مواد فیزیکی ، کلامی یا انسانی برای خلق اشکال با محصولات هنری و نوعی بیزاری از فعالیت های سازمان یافته و مرتب دارد.

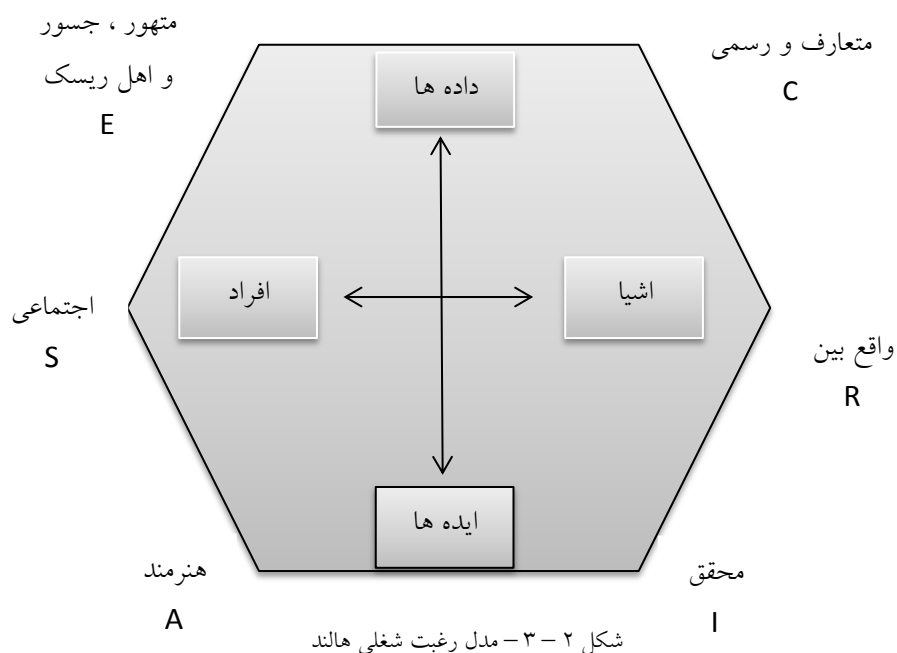
تیپ اجتماعی نیز به دنبال فعالیت هایی است که منجر به اداره کردن دیگران به منظور آگاهاندن ، تعلیم ، رشد ، درمان یا راهنمایی آنان می شود و از فعالیت هایی که به صورت سازمان یافته ، مرتب و صریح باشد و به مواد و ابزار مربوط شود پرهیز می کند.

تیپ متهور ، نیز فعالیت هایی را ترجیح می دهد که پیامد آن ، اداره کردن دیگران برای تحصیل اهداف سازمان یا به دست آوردن درآمد اقتصادی است و از انجام فعالیت های سازمان یافته ، مشاهده ای و نمادی بیزاری می جوید.

تیپ قراردادی ، رفتارهایی ترجیح می دهند که پیامد آن فعالیت های ساده ، مرتب و سروکارداشتن منظم با داده ها است ، مانند نگهداری پرونده ها ، بایگانی مطالب ، تکثیر مطالب ، اطلاعات نوشتاری و عددی که طبق نقشه تعیین شده و به کار انداختن ماشین های اداری و پردازش داده ها است و از انجام فعالیت های مبهم ، آزاد یا جستجوگرانه بیزار است (حسینیان و یزدی ، ۱۳۷۷).

تیپ های محیطی هنری (محیط های هنری) نیز نیاز به توانمندی های ابرازگرانه ، پرمعنا و خلاقانه را مطرح ، و به تولیدات عاطفی ، هنری ، و یا وابسته به ادبیات پاداش می دهند ، و فرصت هایی را برای رفتارهای بی سابقه و غیرمتداول فراهم ، و تجربه گرایی نسبت به ایده ها و تجربیات جدید را مورد تشویق قرار می دهند. حال این ویژگی ها ، تیپ هنری را در مجاورت تیپ های اجتماعی و جستجوگر ، و رد مقابل تیپ قراردادی قرار می دهد.

در ساختار شش ضلعی مدل هال اند تیپ های مجاور (مثلا تیپ هنری و جست و جوگر) بیشترین ارتباط و همبستگی را دارند ، و با افزایش گام های بین تیپ ها ، از میزان همبستگی آن ها کاسته می شود (در مدل هال اند ، فواصل بین تیپ های مجاور مساوی فرض شده است) . بنابراین ، تیپ های (معکوس مثل تیپ های هنری و قراردادی) از کمتر میزان همبستگی برخوردار می باشند . بر این اساس ، مدل هال اند ، ۱۰۵ پیش بینی در اختیار می گذارد که ۳۳ مورد آن متعلق به پیش بینی مساوی بودن تیپ های هم فاصله است و ۷۲ مورد دیگر متعلق به سایر روابط (اکبرزاده و همکاران ، ۱۳۹۲).



۲-۱۰-۲ مدل گاتی

گاتی (۱۹۹۹) معتقد است که الگوی شش ضلعی، به دلایلی همچون ارائه نامناسب ترتیب قرارگیری تیپ‌ها و نابسندگی بودن شش عامل برای پوشش واریانس مواد رغبت - سنج‌ها، نمی‌تواند چارچوب مناسبی برای تبیین ساختار رغبت‌های شغلی باشد. او پیشنهاد می‌کند که ساختار سلسله‌مراتبی می‌تواند برازش بهتری را با رغبت‌های شغلی نشان دهد (شکل ۲-۴). در این مدل، فرض شده است که مؤلفه‌های مدل‌ها در سه خوشه قرار می‌گیرند. حال هر یک از تیپ‌ها را به عنوان یک زیرخوشه، خود به چند حیطه مختلف تقسیم می‌شود. در این ساختار فرض شده است که رابطه بین تیپ‌های درون یک خوشه بیشتر از سایر روابط است. برای مثال، رابطه همبستگی بین جستجوگر با واقع‌گرا بیشتر از رابطه بین تیپ‌های جستجوگر با هنری است. بر این اساس مدل گاتی ۳۶ پیش‌بینی در اختیار می‌گذارد (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

۲- ۱۰- ۳ مدل تریسی و روندز

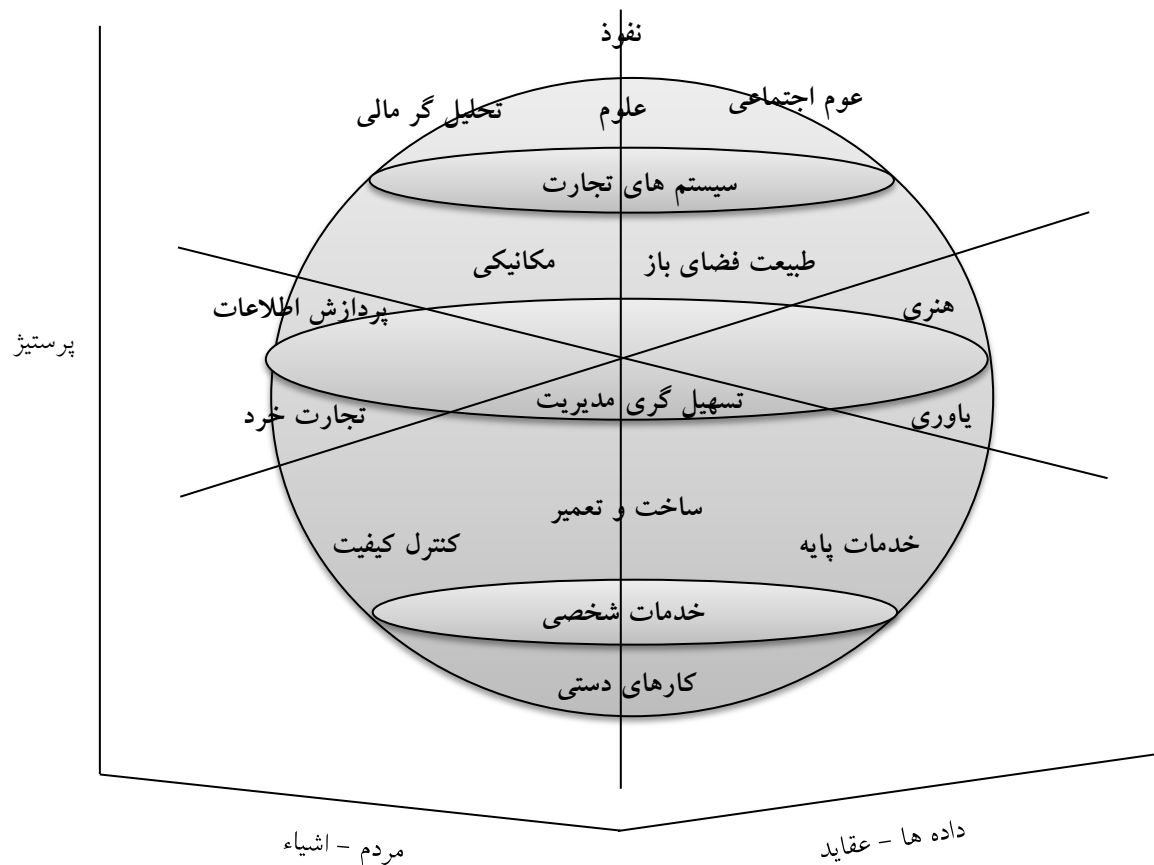
تریسی و روندز (۱۹۹۶)، در نتیجه مطالعه فراتحلیل خود به این نتیجه رسیدند که ساختار رغبت های شغلی دایره ای شکل است. از آنجا که محیط دایره از بی نهایت نقطه تشکیل شده است، تریسی و روندز چنین استدلال کردند که رغبت های شغلی می توانند از بی نهایت مؤلفه تشکیل شوند. بنابراین، می توان انتظار داشت که تعداد زیادی از مدل ها که هرکدام تعداد متفاوتی مؤلفه را فرض کرده اند، بتوانند با ساختار رغبت های شغلی برازش نشان دهند (که مدل هال اند یکی از این بسیار موارد است). تریسی و روندز اینگونه نتیجه می گیرند که در ارائه مدل برای ساختار رغبت های شغلی، تعداد مؤلفه ها مهم نیست بلکه تنها دو چیز مهم است: رعایت الگوی دایره ای و رعایت ترتیب چینش مؤلفه ها، هال اند در ادامه بحث خود مدلی هشت تپیی را ارائه می نمایند که در گام های بعدی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۲۰۰۲) در ساختار مدل کروی مبنای ارائه ساختار رغبت های پایه قرار می گیرد. این مدل از هشت تپ رغبت تسهیل گری اجتماعی، مدیریت، محاسبات کسب و کار، پردازش داده ها، فنی، طبیعت / محیط های بیرونی، هنری، و یآوری تشکیل شده است. آن ها نشان دادند که این مدل می تواند در مواردی که آزمودنی ها از سطح آشنایی و تجربیات بیشتری در ارتباط با مشاغل برخوردار باشند، تبیین بهتری را از رغبت های شغلی آن ها در اختیار بگذارد. آن ها همچنین نشان دادند که مدل هال اند نیز از الگوی دایره ای تبعیت می نماید، بنابراین پیشنهاد کردند که برای افزایش توان مدل دایره ای در کاربردهای پژوهشی و مداخله ای، مدل هال اند نیز در ساختار دایره ای قرار گیرد، در ساختار مدل هشت تپیی تریسی نیز الگوی روابط با قانون مسلط بر مدل هال اند تبیین می شود. بر این اساس که هشت تپ در الگوی فاصله بندی مساوی باتوجه به میزان همبستگی، در نقاط مختلفی از یک دایره قرار می گیرند. همانند مدل هال اند، در مدل تریسی نیز همبستگی بین تپ های مجاور (مثل تپ تسهیل گری اجتماعی و یآوری) بیشتر از همبستگی بین سایر تپ ها (مثل تپ هنری و فنی) می باشد، و با افزایش گام های بین تپ ها، از میزان همبستگی بین آن ها کاسته می شود. در نتیجه این الگو، مدل هشت تپیی تریسی ۳۷۸ پیش بینی در اختیار می گذارد که از این بین ۹۰ مورد مربوط به پیش بینی های منتج به روابط برابر (مثل برابری رابطه بین تسهیل گری و یآوری با رابطه بین هنری و یآوری) و ۲۸۸ پیش بینی به سایر روابط می پردازد (مثل بزرگتر بودن همبستگی بین مقیاس های فنی و پردازش داده ها از همبستگی بین تپ های هنری و تسهیل گری).

همانطور که قبلا نیز اشاره شد، ساختار دایره ای رغبت ها که مدل هال اند را نیز می تواند دربرگیرد، مرتبط با فضای دوبعدی رغبت های شغلی می باشد (بعد افرا / اشیاء و داده ها و اندیشه ها. پردیگر (۱۹۸۲، به نقل از پردیگر ۲۰۰۲) نشان دادند که ساختار رغبت های شغلی دوبعدی است: بعد اول افراد / اشیاء، و بعد دوم داده ها / اندیشه ها نام دارد. تریسی و رونلز (۱۹۹۶، تریسی، ۲۰۰۲) دریافتند که ساختار رغبت های شغلی سه بعدی است (بیانگر سه سطح پرستیژ بالا، پرستیژ پایین، و پرستیژ متوسط). بعد سوم "پرستیژ" نام گرفت که از لحاظ هندسی، عمود بر دو بعد قبلی واقع می شود. با اثبات وجود این بعد، تریسی و رونلز این فرضیه را مطرح ساختند که ساختار دایره ای رغبت ها را می توان در سه سطح پرستیژ ارائه نمود. بدین ترتیب فرض سیلندری بودن ساختار رغبت های شغلی را مورد بررسی قرار دادند (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۲).

بدین ترتیب اضافه بر دو بعد اشیا / افراد و داده ها / عقاید، بعد سوم یعنی پرستیژ در مدل پیشنهادی رونلز و تریسی (۱۹۹۶)، مطرح شد. تریسی (۲۰۰۲)، آن را گسترش داد و با هشت تیپ پیشنهادی قبل، آن را مدل کروی علائق نامید. بنابراین هشت مقیاس به علاوه ده مقیاس پرستیژ (پنج مقیاس برای مشاغل پرستیژ بالا پنج مقیاس برای مشاغل پرستیژ پایین) روی هم رفته ۱۸ بعد اصلی مدل تریسی را تشکیل دادند که هشت مقیاس اول شامل خدمات اجتماعی، مدیریت، تجارت، پردازش اطلاعات، مکانیکی، کشاورزی (فضای باز / طبیعت)، هنری و مددکاری می باشند. پنج مقیاس مشاغل با پرستیژ بالا عبارتند از: رهبری، تحلیل گر مالی، سیستم های تجاری، علوم و علوم اجتماعی و پنج مقیاس مربوط به مشاغل با پرستیژ پایین عبارتند از: کنترل کیفیت، خدمات پایه، کارهای دستی، ساخت و تعمیر و خدمات فردی.

هشت مقیاس اصلی در اطراف خط استوا در کره جمع شده اند و پنج مقیاس مربوط به پرستیژ بالا در قطب شمال و پنج مقیاس مربوط به پرستیژ پایین در قطب جنوب. همچنین دو بعد اشیاء / افراد و داده ها / عقاید محورهایی را در کرده به خود اختصاص داده اند (تریسی، ۲۰۰۲). رابطه فضایی این هشت تیپ با دو بعد دیگر و همچنین پرستیژ در شکل ۲-۴ ارائه شده است (ریعی و همکاران، ۱۳۹۰).

نتایج تریسی و رونلز نشان داد که وجود ساختار دایره ای رغبت ها (متشکل از تیپ های هال اند و تیپ های هشت گانه) تنها در رغبت های پرستیژ متوسط از حمایت برخوردار است. بنابراین نتایج، ساختار رغبت های پرستیژ بالا و پرستیژ پایین از پنج حیطة پرستیژ بالا و پنج حیطة پرستیژ پایین برخوردار است که در هر سطح (پرستیژ بالا و پرستیژ پایین) یک حیطة در مرکز و چهار حیطة در پیرامون قرار می گیرند. (شکل ۲-۴) (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۲).



شکل ۲-۴ مدل کروی تریسی (۲۰۰۲)

۲-۱۱ خودکارآمدی چیست؟

مفهوم خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا (۱۹۹۷) روانشناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت های فرد به توانائی های خود در انجام وظایف و مسئولیت ها الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی اشاره دارد، تأکید می کند.

بر اساس این نظریه ، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می گذارند. بندورا (۱۹۹۷) اثرات یک بعدی محیط بر رفتار فرد که یکی از فرضیه های مهم روان شناسان رفتار گرا بوده است ، را رد کرد. انسان ها دارای نوعی نظام خود کنترلی و نیروی خود تنظیمی هستند و توسط آن نظام بر افکار ، احساسات و رفتارهای خود کنترل دارند و بر سرنوشت خود نقش تعیین کننده ای ایفا می کنند (عبداللهی ، ۱۳۸۵).

بر اساس نظر "باندورا" افراد نه توسط نیروهای درونی رانده می شوند ، نه محرک های محیطی آن ها را به عمل سوق می دهند ، بلکه کارکردهای روان شناختی ، عملکرد ، رفتار ، محیط و محرکات آن را تعیین می کند (عبداللهی ، ۱۳۸۵).

بندورا (۱۹۹۷) مطرح می کند که خودکارآمدی ، توان سازنده ای است که بدان وسیله ، مهارت های شناختی ، اجتماعی ، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف ، به گونه ای اثربخش ساماندهی می شود . به نظر وی داشتن دانش ، مهارت ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند ، بلکه باور انسان درباره توانائی های خود در انجام آن ها به روش های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون ، تفاوت آشکار وجود دارد . "افراد کاملاً می دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت های لازم برای انجام وظایف دارند ، اما اغلب در اجرای مناسب مهارت ها موفق نیستند" (بندورا ۲۰۰۷).

انواع خودکارآمدی در دو شکل ظاهر میشود : ۱- خودکارآمدی عمومی ، ۲- خودکارآمدی اختصاصی یا خودکارآمدی مربوط به یک تکلیف خاص ،

مفهوم خودکارآمدی عمومی نشان دهنده این است که چرا برخی از افراد چشم انداز مطمئن تری نسبت به زندگی دارند و بدون توجه به سختی کار ، می توانند عامل مؤثری برای انجام کامل کار باشند (شلتون ، ۱۹۹۰). شرر (۱۹۸۲) نشان می دهد که خودکارآمدی عمومی ماحصل کل کارآمدی وظایف فرد است . شرر همچنین یک مقیاس خودکارآمدی ابداع کرد که انتظارات خودکارآمدی عمومی را در زمینه های اجتماعی ، شغلی و تحصیلی اندازه می گیرد.

شوارزر و اسکولز (۲۰۰۵) خودکارآمدی عمومی را به معنی باور به صلاحیت : شخص برای اینکه از پس کارهای تازه برآید و از عهده طیف گسترده ای از موقعیت های چالش برانگیز یا پرفشار برآید را از خودکارآمدی خاص که مقید بودن به انجام کاری خاص را می رساند متفاوت می دانند . آن ها ثابت کرده اند که چگونه خودکارآمدی عمومی به عزت نفس و عملکرد تحصیلی و نیز ساختارهای دیگر مربوط است و اینکه چگونه این ارتباط در تمام فرهنگ ها و نمونه ها محکم حفظ می شوند (کارسیا و دکاسو ، ۲۰۰۶).

حیطه های مختلف خودکارآمدی عبارتند از :

الف) خودکارآمدی اجتماعی : به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در رسیدن به معیارهای اجتماعی و ارتباطات اجتماعی است.

ب) خودکارآمدی تحصیلی : به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در یادگیری ، حل مسائل تحصیلی و دستیابی به موفقیت های تحصیلی است.

ج) خودکارآمدی هیجانی : به معنای ادراک فرد از توانمندی خود در کنترل و مدیریت هیجان ها و افکار منفی است.

د) خودکارآمدی جسمانی : به معنای ادراک فرد از توانایی جسمانی ، اطمینان در انجام فعالیت ها و مهارت های فیزیکی و همچنین اطمینان از تأثیرگذاری مثبت جسمانی بر افراد دیگر است (طهماسیان و اناری ، ۱۳۸۸).

۲-۱۲ خودکارآمدی شغلی

باورهای خودکارآمدی پایه و اساس فعالیت انسان است . افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند . انتظارشان در نتیجه گیری موفق نیز بالاست. در مقابل افرادی که به توانایی های خود تردید دارند ، شانس خود را موفقیت کاهش می دهند. افراد دارای کارآمدی بالا ، معتقدند که می توانند به صورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبه رو می شوند برخورد نمایند. از آن جایی که آن ها در غلبه بر مشکلات ، انتظار موفقیت دارند ، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می کند. این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند به توانایی های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آن ها مشکلات را چالش می بینند نه تهدید و فعالانه در جست و جوی موقعیت های جدید هستند (لیاو ، ۲۰۰۹ ، به نقل از اکبری ، ۱۳۹۲).

بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را دریافت داوری فرد درباره مهارت ها و توانمندی های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت های ویژه بدان ها نیاز است ، معرفی می کند . از سوی دیگر ، خودکارآمدی تنها زمانی کارکرد تأثیر می گذارد که شخص مهارت های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام آن کار به اندازه کافی برانگیخته شود . (فراری ، ۱۹۹۱ ، به نقل پاجارس ، ۲۰۰۳) . بندورا یکی از مهم ترین سازه های مؤثر در خود سامان دهی را گذشته از هدف داشتن ، احساس خودکارآمدی می داند .

کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف های چالش برانگیز و بالاتری را برمی گزینند ، به خود بیشتر باور دارند ، کوشش و پافشاری بیشتری نشان می دهند ، یاد سپاری شان بهتر است ، راهبردهای یادگیری (مانند راهبردهای خود سامان بخش) سودمندتری را به کار می برند و سرانجام ، کارکردشان در انجام کار بهتر است . ولی کسانی که خودکارآمدی پایینی دارند ، به آسانی در برخورد با سدها و شکست ها دلسرد می شوند. در حقیقت ، خودکارآمدی نقش میانجی گر و آسان ساز در پیوندهای میان کنش های شناختی سازی می کند ، همچنین ، خودکارآمدی زمانی که به تکلیفی معینی اختصاص داشته باشد ، پیش بینی بهتر و دقیق تری برای پیشرفت تحصیلی خواهد بود (بندورا ، ۲۰۰۷ ، بری ، ۱۹۸۷ ؛ لاریوی ، ۱۹۹۱ ؛ به نقل از بندورا ، ۱۹۸۹) (به نقل از اکبری ، ۱۳۹۲).

منظور از باورهای خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل می باشد (بوزمان و همکاران ، ۲۰۰۱). بندورا (۲۰۰۰). خودکارآمدی را به عنوان باورهای افراد به توانایی های خود در انجام وظایف به طور موفقیت آمیز تعریف کرده است . باورهای خودکارآمدی در نحوه مقابله افراد با موقعیت های ، مختلف در دستیابی به اهداف تأثیر میگذارند و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می گردد (بندورا و همکاران ، ۲۰۰۱).

در این زمینه تحقیقات نشان می دهد که خودکارآمدی شغلی پیش بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی (بوزمن و همکاران ، ۲۰۰۱) ، بالیدگی شغلی (لازو ، ۱۹۹۵) ، ثبات در الگوهای شغلی (جیاناکوس ، ۱۹۹۹) و در نهایت عملکرد شغلی (لازو ، ۱۹۹۵) به شمار می آید . همچنین خودکارآمدی شغلی در ارتباط با متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی ، تعهد ، عملکرد ، ناامنی شغلی (به طور منفی) می باشد (ریگوتی و همکاران ، ۲۰۰۳) که این سازه را به عنوان یک عامل مهم در زمینه شغلی مطرح می سازد (کشاوری و همکاران ، ۱۳۹۱). تحقیقات زیادی نشان داده اند که باورهای خودکارآمدی شغلی نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه ای افراد بازی می کنند . به عبارت دیگر ، باورهای خودکارآمدی شغلی تأثیر زیادی بر انتخاب شغل و رشته توسط نوجوانان و جوانان دارند. منظور از باورهای خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل می باشد (بوزمن و همکاران ، ۲۰۰۱).

۲- ۱۳ ابعاد خودکارآمدی

به طور کلی ، باورهای خودکارآمدی از لحاظ سطح نیرومندی و عمومیت با یکدیگر متفاوت اند.

• سطح

باورها خودکارآمدی از لحاظ سطح متفاوت است. به طوریکه باورهای خودکارآمدی در حوزه ای ممکن است در حد فعالیت های ساده ، متوسط و دشوار باشد. از این رو ، انتخاب فعالیت ها باید مبتنی بر میزان و نیرومندی احساس خودکارآمدی افراد باشد. انتخاب نادرست فعالیت منجر به تضعیف احساس خودکارآمدی می شود . افراد در رویارویی با فعالیت ها و تکالیف خیلی ساده احساس کاذب خودکارآمدی و در مواجهه با فعالیت ها و تکالیف خیلی دشوار احساس ناخودکارآمدی خواهند کرد.

• نیرومندی

یکی دیگر از ابعاد خودکارآمدی بعد نیرومندی است. باورهای خودکارآمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به سهولت بی اعتبار می شود. اما افرادی که اعتماد بالایی دارند در برابر مشکلات و سختی ها نیز کارآمدی خویش را حفظ می کنند . بنابراین ، احساس خودکارآمدی ، هرچه نیرومندتر باشد ، ثبات و دوام آن بیشتر خواهد بود ، همچنین رابطه بیشتری با رفتار پیدا می کند.

• عمومیت

افراد ممکن است در حد یک حوزه یا بخشی از آن حوزه خود را کارآمد بدانند . باورهای خودکارآمدی در این بعد متأثر از عواملی همچون شباهت ها ، فعالیت ها و حیطه بروز آن ها در رفتارهای عاطفی ، کیفیت شرایط و ویژگی های افرادی که آن رفتارها به آن ها مربوط می شود ، است . بندورا (۲۰۰۰) بر مقاومت های باورهای خودکارآمدی با دیگر سازه های مرتبط ، به ویژه در زمینه مفهوم سازی و اندازه گیری سازه ها تأکید کرده است یکی از سازه های مرتبط ، ولی متفاوت با خودکارآمدی ، انتظار پیامد است . بندورا بین انتظارات کارآمدی و انتظارات پیامد تمایز قائل شده است . انتظارات کارآمدی اطمینان فرد به این است که وی می تواند رفتارهایی را که مستلزم حصول پیامد است به گونه موفقیت آمیزی به مرحله اثر درآورد درحالیکه انتظارات پیامد براین باور است که آیا رفتارها به بعضی پیامدها منجر می شود و یا خیر (اثرزاده و همکاران ، ۱۳۹۰).

۲- ۱۴- عوامل اثرگذار بر خودکارآمدی

بندورا (۲۰۰۰) باتوجه به تحول ، سازگاری و دگرگونی انسانی چهارنوع عامل اثرگذار را مشخص کرده است که عبارتند از :

• عاملیت شخصی

عاملیت شخصی تابع رفتار فرد است. بر اساس این، افراد تا حدودی محصول محیط خودشان هستند، اما به این وسیله انتخاب، آفرینش و تغییر شرایط محیط، مولد محیط هم محسوب می شوند. این توانایی آن ها را قادر می سازد تا رشته رویدادها را تحت تأثیر قرار دهند و در شکل دادن به زندگی شان نقش داشته باشند.

• عاملیت وکالتی

اثرگذاری از طریق انتخاب کننده صورت میگیرد. در این حالت، فرد برای نیل به اهداف خود نخست محیط انسانی مجاور خود را تحت تأثیر قرار می دهد. در واقع در بسیاری از فعالیت ها، افراد کنترل مستقیم بر شرایط اجتماعی و فعالیت های حقوقی که زندگی شان را تحت تأثیر قرار می دهد، ندارد. در چنین شرایطی آنان بهزیستی را از طریق شخص دیگر (وکالت) جست و جو می کنند. در این سبک عاملیت، که نوعی واسطه اجتماعی است، افراد سعی می کنند فرد یا افراد مشخص یا اثرگذار (در کنش وری از جانب آنان) را انتخاب کنند تا به پیامدهایی که مطلوب آنان است دست یابند.

• عاملیت اثرگذار جمعی

نوع سوم عاملیت است که طی آن افراد به صورت گروهی برای شکل دادن به آینده خود اقدام می کنند. اتکای متقابل عملکرد انسانی به عملکرد دیگران عاملیت جمعی را پرورش می دهد. باورهای مشترک به توانایی در تأثیرگذاری به وسیله کنش جمعی مفهوم عاملیت جمعی است. باورهای خودکارآمدی جمعی تعهد و انگیزش گروهی در نیل به اهداف، انعطاف پذیری در برابر بلایا و تحقق عملکرد را پرورش می دهد.

• عاملیت سازمانی

عاملیت سازمانی از طریق اعمال هدفمند سازمان در نیل به اهداف آموزش و نیز تفاوت های سازمان در هدف گزینی دیده می شود. از سوی دیگر، گودارد و دیگران (۲۰۰۰) برای درک بهتر الگوی کارآمدی جمعی، یادگیری سازمانی را مطرح کردند. سازمان ها نیز همانند افراد یاد می گیرند و اندیشه یادگیری سازمانی بر مبنای فعالیت شناختی یادگیری فردی قرار دارد؛ به عبارت ساده تر، سازمان ها فرآیندهایی را به کار می برند که با فرآیندهای یادگیری افراد یکسان است و عملکرد سازمانی به دانش، یادگیری جانشینی، خودگردانی و خوداندیشی فردی اعضای سازمان بستگی دارد (بخشایی، ۱۳۸۶؛ به نقل از اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

۲- ۱۵ منابع خودکارآمدی

مطابق نظر باندورا ، خودکارآمدی یک فرد مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی مهم است ؛ تجربیات ماهرانه موفقیت آمیز تجربه های قبلی ، موفقیت و شکست ، تجربیات الگوبرداری در مورد مشاهده عملکردها ، موفقیت ها و شکست های دیگران ، ترغیب اجتماعی ، ترغیب کلامی از همنوعان ، همکاران و خویشاوندان و حالت های عاطفی و فیزیولوژیکی ؛ که افراد بر اساس آن ها توانایی ، نیرو و آسیب پذیری خود نسبت به عملکرد نادرست خود را مورد قضاوت قرار می دهند (سلیمانی و هویدا ، ۱۳۹۲).

❖ تجربیات ماهرانه یا موفقیت آمیز

این منبع اشاره به مهارت حقیقی فرد از یک کار خاص مربوط است تجربیات گذشته فرد مجموعه کلی تجربیاتی را ایجاد می کند که به شرایط جدید منتقل می شود . حس پشتکاری کارآمدی زمانی که فرد قادر است بر موانع چالش برانگیز با پشتکار فائق آید ، پیشرفت می کند . تجربه ای که اطمینان فرد به توانایی هایش را مهیا می سازد و به فرد اجازه می دهد که مشکلات و شکست ها را بدون از دست دادن اعتماد به نفس تحمل کند . معمولا موفقیت ها باعث خودکارآمدی می شوند ، در حالیکه شکست ها میزان آن را کاهش می دهند به عبارت دیگر همانگونه که باندورا اشاره می کند ، پس از آنکه حس خودکارآمدی قوی از طریق موفقیت های مکرر ایجاد شد ، شکست های اتفاقی نمی توانند بر آن تأثیر منفی بگذارند (سلیمانی و هویدا ، ۱۳۹۲). افرادی که به طور ماهرانه فعالیت های خود را انجام می دهند و برکارها تسلط دارند ، حس کارآمدی قوی تری دارند و این امر نه تنها برای آنان احساس خوشایندی ایجاد می کند ، بلکه احتمال تکرار موفقیت ها را افزایش می دهد.

❖ تجربیات الگوبرداری

الگوسازی ، به مشاهده فرد دیگری (الگو) در حین انجام کار تحت بررسی اطلاق می شود . الگو به فرد مشاهده گر با تلاش های موفق ، استراتژی اجتماعی کار را می فهماند ، اساسی برای مقایسه اجتماعی و قضاوت توانایی های خودش و تشویق به باور اینکه از طریق تلاش و کوشش علیرغم شکست ها ، می توان کار را با موفقیت به پایان رساند . سودمندی الگوسازی به تشابه میان الگو و مشاهده گر به عنوان مثال سن و توانایی بستگی دارد . افراد هنگامی نسبت به تجربه های الگوبرداری به شدت حساس می شوند که آشنایی کافی با آنچه که باید انجام دهند ، ندارند . مشاهده موفقیت الگوها به ایجاد باور مشاهده گران در مورد توانایی هایشان برای دستیابی به موفقیت کمک می کند (به نقل از سلیمانی و هویدا ، ۱۳۹۲).

❖ ترغیب اجتماعی

هدف ترغیب کلامی، القا کردن به فرد برای مواجه شدن با کار یا به کاربردن توانایی های خود برای موفقیت است. کسانی که به صورت کلامی متقاعد شده اند، دارای توانایی های خاصی هستند و در صورتی که مشکل خاصی رخ دهد، تلاش بیشتری به خرج می دهند. معمولاً به سختی می توان از طریق تشویق مثبت، باورهای مربوط به خودکارآمدی را تقویت کرد؛ در حالیکه این باورها از طریق ارزیابی های منفی تضعیف می شود. ترغیب کلامی معمولاً توسط والدین، معلمان، همسران، دوستان و درمانگران انجام می شود. برای اینکه قانع سازی کلامی مؤثر افتد، باید واقع بینانه باشد (به نقل از سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲).

❖ حالت های عاطفی و فیزیولوژیکی

حالت فیزیولوژیکی نیز بر باورهای مربوط به خودکارآمدی تأثیر می گذارد. مردم میزان اعتماد خود را به هنگام انجام یک عمل از طریق حالت عاطفی ای که تجربه می کنند، می سنجند. واکنش های عاطفی منفی، همچون اضطراب، فشار عصبی و ترس می تواند دیدگاه های مرتبط با خودکارآمدی را تنزل دهد، این احساسات از یک طرف باعث می شوند که تصویر درونی فرد از خودش دچار خدشه شود و همچنین امر اثری منفی بر خودکارآمدی خواهد داشت. از طرف دیگر هرچندکاری که فرد در حال انجام دادن آن است با موفقیت پایان پذیرد، ولی تصویری از عدم موفقیت همیشه با شخص خواهد ماند و تجربیات موفق او را هم با هاله ای از عدم اعتماد به نفس خواهد پوشاند. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند معتقدند که می توانند به طور مؤثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می شوند، برخورد کنند. از آنجایی که آن ها در غلبه بر مشکلاتشان انتظار موفقیت دارند، در تکلیف ها استقامت کرده و اغلب در سطح بالایی عمل می کنند (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان داده است که هرچه فرد بیشتر خودکارآمد باشد، احتمال اینکه کاری که آغاز می کند و تلاشی که برای انجام کار دنبال می کند، بیشتر باشد و وقتی با مشکلی یا حتی شکستی مواجه می شود سرسختی نشان دهد، زیادتر خواهد شد (لوتانز و پترسون، ۲۰۰۲؛ به نقل از ارخودی قلعه نوبی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۱۶ فرآیندهای واسطه خودکارآمدی

در مورد چهار فرآیند روانشناختی که از طریق آن ها باور خودکارآمدی بر عملکرد انسان تأثیر می گذارد، تحقیقات زیادی انجام شده است. این فرآیندها عبارتند از: فرآیندهای شناختی، انگیزش، عاطفی و انتخابی که در زیر به شرح آن ها پرداخته می شود.

۱. فرآیندهای شناختی

باورهای خودکارآمدی به چند طریق بر فرآیندهای شناختی تأثیر می‌گذارند. بیشتر رفتارهای انسان بر اساس دوراندیشی در مورد اهداف ارزشمند تنظیم می‌شود، یکی از کارهای عمده، فکر ایجاد توانایی پیش‌بینی وقایع در افراد و کمک به آن‌ها در پیدا کردن روش‌هایی برای کنترل وقایعی است که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. بندورا (۱۹۷۷) اظهار می‌دارد که چنین مهارت‌هایی به پردازش شناخت اطلاعاتی که ابهام‌ها و تردیدهای زیادی دربردارد، نیاز دارد. متعهد ماندن به هدف در مواجهه با مقتضیات، شکست‌ها و موانع فشارزای موقعیتی به احساس قوی کارآمدی نیاز دارد. (مرادی، ۱۳۸۹).

۲. فرآیندهای انگیزشی

به کارگیری اصول نظریه یادگیری اجتماعی به همراه پاداش‌های بیرونی برای انجام دادن کار ممکن است مؤثرترین ترکیب شیوه‌های انگیزشی را مهیا کند. به نظر بندورا (۱۹۹۷) انگیزش، شرایط عاطفی و عملکردهای اشخاص بیشتر به این موضوع بستگی دارد که وظایف و فعالیت‌هایی را انتخاب کنند که در آن احساس مهارت و اعتماد به نفس دارند و از فعالیت‌هایی که در آن چنین احساسی ندارند، اجتناب کنند (سلیمانی و هویدا، ۱۳۹۲). مردم بر اساس باورشان درباره آنچه می‌توانند انجام دهند و همچنین اعتقادشان درباره نتایج احتمالی عملکرد، عمل می‌کنند. فعالیت‌های بی‌شماری وجود دارد که اگر خوب انجام شوند، نتایج ارزشمندی تولید می‌کند، اما این فعالیت‌ها از سوی مردمی که نسبت به آنچه که می‌دانند برای موفقیت باید اتخاذ شود، شک دارند، دنبال نمی‌شود (بندورا، ۱۹۹۹).

۳. فرآیندهای عاطفی

موفقیت و پیروزی هر انسانی در زندگی، کسب و کار، دوست‌یابی یا هر اقدام دیگر، حاصل تصور و نگرش مثبت شخصی احراز خویشتن است. این نگرش مثبت است که فرد را به سوی موفقیت می‌کشاند و برعکس نگرش منفی از خود و دیگران باعث می‌شود که ذهن انسان به جای استفاده از فرصت‌ها، صرف فکرکردن به مشکلات شود که در درازمدت می‌تواند اثرات سوء دیگری در رفتار و خلق و خو با دیگران داشته باشد. تجربه‌های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد.

اگر کارمند معتقد باشد که قبلاً وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده است ، احتمالاً با وظایف و فعالیت های بعدی ، بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد و اگر با شکست مواجه شده باشد ، به تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبه رو خواهد شد. باندورا معتقد است که حل این مسأله یا موفقیت در انجام یک وظیفه خاص ، تجربه ی هیجانی را ایجاد می کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن حد تسلط در مسائل آینده در افراد می شود و احساس کارآمدی آنان را افزایش می دهد (عبداللهی ، ۱۳۸۵).

۴. فرآیندهای انتخاب

افرادی که حس خودکارآمدی قوی دارند ، مجدداً موقعیت هایی را انتخاب می کنند که در آن ها موفق شوند . همچنین این اشخاص در اجرای کارها و کسب نتایج مطلوب فعال تر هستند . برعکس ، افرادی که احساس اثربخشی نمی کنند ، به تماشاچیانی غیرفعال تبدیل می شوند که دنیا را علیه خود می دانند و نسبت به کنترل وقایعی که در زندگی آن ها رخ می دهد احساس ضعف دارند(باندورا ، ۱۹۹۰).

فرآیندهای انتخابی به توانایی افراد در ایجاد محیط مطلوب و سودمند و کنترل نسبی بر آنچه در زندگی روزمره با آن مواجه می شوند ، اشاره دارد. افراد تا حدی در شکل دهی محیط خود نقش دارند ، بنابراین باورهای خودکارآمدی از طریق تأثیر بر انواع فعالیت ها و محیط هایی که افراد انتخاب می کنند ، می تواند زندگی آن ها را تشکیل دهد ، افراد از طریق انتخاب هایی که انجام می دهند ، قابلیت ها ، علایق و ارتباطات اجتماعی را که تعیین کننده جریان زندگی آن هاست ، پرورش می دهند و هر عاملی که بر رفتار انتخابی تأثیر می گذارد ، می تواند عمیقاً در جهت رشد فردی نقش داشته باشد (به نقل از ارخودی قلعه نوئی و همکاران ، ۱۳۹۳).

۲- ۱۷ رویکرد شناختی - اجتماعی و خودکارآمدی

لوتانز و استاجکویک (۱۹۹۸) دیدگاه شناختی - اجتماعی بیان می کند که انسان ها علاوه بر این که رفتار خود را بر اساس تأثیر تقویت های احتمالی شکل می دهند بلکه بر رفتارهای خاص به قضاوت های خودکارآمدی در مورد این که چقدر خوب می تواند رفتار لازم برای رسیدن به نتایج مورد دلخواه خود انجام دهند نیز توجه دارند. بنابراین رفتار انسان ها می تواند بر اساس پیامدهای احتمالی و نیز خودکارآمدی شخصی قابل پیش بینی باشد. مثلاً شخصی با خودکارآمدی پایین در مورد اینکه می تواند به موقعیت برسد تردید دارد در حالیکه احساس خودکارآمدی بالا می تواند فرد را حتی در شرایط ناچور و پیامدهای مبهم در جهت تلاش کمک نماید (به نقل از شماعی زاده ، ۱۳۸۴).

بندورا (۱۹۹۷) از نگاره پردازان دیدگاه شناختی، اجتماعی است که سازوکارهای تأثیرگذار بسیاری را بررسی کرده است. سازوکارهایی نقش بنیادی در انجام تکالیف دارند و در میان سازوکارهای تأثیرگذار، هیچ کدام را در کنترل کارکرد پرنفوذتر از خودکارآمدی و باورهای افراد از توانایی نمی داند (پینتریچ روسر و دو گروت، ۱۹۹۴). از سوی دیگر، وی برآن است که خودکارآمدی همچون عامل شناختی - انگیزشی، دارای نقشی پرمایه در پدیدآوری تفاوت های فردی و جنسیتی در گستره ی کارکرد تحصیلی است. (بندورا، ۱۹۹۴). (به نقل از اکبری، ۱۳۹۲).

لوتانز و استاجکویک (۱۹۹۸) خودکارآمدی در واقع اعتقاد راسخ فرد نسبت به توانایی های خود می باشد که باعث بسیج انگیزه و منابع شناختی ورشته اعمالی که برای انجام موقعیت آمیز یک کار خاص لازم است می شود. قبل از اینکه فردی کاری را انتخاب کند و تلاش خود را در آن کار آغاز نماید ابتدا اطلاعاتی را در مورد ظرفیت ها و قابلیت های خود در آن مورد خاص ارزشیابی و جمع بندی می نماید. کارآمدی شخصی تعیین می کند که آیا فرد قدرت سازگاری برای انجام آن رفتار خاص را دارد یا نه و همچنین مشخص می کند که فرد

علی رغم مشکلات موجود چقدر تلاش خواهد کرد، و چه مدت به تلاش خود در آن زمینه خاص ادامه خواهد داد. (به نقل شماعی زاده، ۱۳۸۴).

باورهای خودکارآمدی که به عنوان هسته مرکزی نظریه شناختی - اجتماعی در نظر گرفته شده است، بر عملکرد انسانی تأثیر دارد. این باورها از نگاه پاجارس (۲۰۰۳) قضاوت افراد در مورد قابلیت های خود برای ساماندهی و اجرای اعمالی است که نیاز به عملکردهای مختلفی دارد (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

بندورا (۱۹۹۰) این مسئله را مطرح می کند که خودکارآمدی روی الگوهای فکری افراد تأثیر داشته و می تواند در افزایش و یا کاهش سطح عملکرد مؤثر باشد، به ویژه اگر فردی سطح بالایی از خودکارآمدی را داراست. او به احتمال بیشتر اهداف چالش انگیز را برمی گزینند و سطح انگیزه و موفقیت عملکرد او نیز بالاتر خواهد بود. سطح بالای خودکارآمدی به اشخاص کمک می کند تا تلاش خود را تا رسیدن به اهداف خود ادامه دهند. (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

۲- ۱۸ اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی

الف) اثر خودکارآمدی بر سطح انگیزش

خودکارآمدی درک شده نقش تعیین کننده ای بر خود انگیزشی افراد دارد. زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش آور ، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف ، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می گذارد (لوک و لاتام ، ۱۹۹۰ و باندورا ۲۰۰۰) ، باور خودکارآمدی از طریق این تعیین کننده ها بر رفتار انسان نقش اساسی را ایفا می کند. برخی تعیین کننده ها به شرح زیر است :

۱. انتخاب اهداف : خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت های دشوار فردی عمل می کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می کند که در کسب موفقیت آمیز آن ها ، سطح معینی از توانایی را داشته باشد . بر این اساس ، افراد از فعالیت هایی که توانایی انجام آن ها را ندارند ، اجتناب می کنند. این اجتناب به نوبه خود می تواند برای افراد در انجام فعالیت های چالش برانگیز و میزان تقویت مثبت بازخوردهای حاصل از آن محدودیت ایجاد کند . افرادی که به کارآمدی خود باور دارند ، اهداف چالش انگیز را انتخاب می کنند و از تجارب تهدید آمیز اجتناب می کنند و افراد با کارآمدی پایین از رویارویی با تکالیف ، وظایف و اهداف مشکل پرهیز می کنند . افراد خودکارآمد بر اساس اهداف انتخابی ، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می پردازند و در صورت مشاهده ناهمخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد ، آنان احساس نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آن هاست . افراد از طریق انتخاب ها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می گذارند . آنان از موقعیت ها ، فعالیت ها و به طور کلی انتخاب هایی که باور دارند بیش از حد توان آن هاست ، اجتناب می کنند و آن دسته از فعالیت هایی را انتخاب می کنند که باور دارند می توانند از عهده آنان برآیند . افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا ، موقعیت ها و اهدافی را انتخاب می کنند که ممکن است ، ولی خارج از توان آنان نیست . باورهای خودکارآمدی در انتخاب های افراد همچون انتخاب رشته ، حرفه ، کلاس های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد.

۲. کسب نتایج یا پیامدهای مورد انتظار : خودکارآمدی ، همچنین نقش مؤثری در پیامدهای بالقوه مشوق ها و بازدارنده های مورد انتظار دارد . پیامدهای قابل پیش بینی ، عمدتاً به باورهای افراد در توانایی انجام فعالیت ها در موقعیت های مختلف وابسته است .

افراد دارای کارآمدی بالا انتظار پیامدهای مطلوب از طریق عملکرد خوب را دارند ولی افراد دارای کارآمدی پایین، انتظار عملکرد ضعیفی را از خود دارند و در نهایت نتایج منفی یا ضعیفی را به دست می آورند. باندورا (۱۹۹۷) اظهار می کند که فعالیت های بی شماری وجود دارد که اگر به خوبی انجام شوند، پیامدهای مطلوبی به دنبال دارند، ولی آن فعالیت ها توسط افرادی که به توانایی های خود در انجام موفقیت آمیز شک می کنند، پیگیری نمی شوند. بالعکس افراد با کارآمدی بالا، انتظار دارند با تلاش های خود موفقیت هایی کسب کنند و با وجود پیامدهای منفی به آسانی منصرف نمی شوند. بنابراین، نظریه خودکارآمدی بیان می کند که باور فرد به توانایی های خود، رفتارهای موردنیاز برای کسب نتایج مثبت مورد انتظار را ایجاد می کند و موجب می شود که فرد برای بکارگیری رفتار خود تلاش های مضاعفی انجام دهد.

۳. اجرای اهداف: کارآمدی درک شده نه تنها در انتخاب اهداف بلکه بر اجرای آن ها نیز اثر می گذارد. انجام یک تصمیم به هیچ وجه به افراد اطمینان نمی دهد که رفتارهای موردنیاز را به طور موفقیت آمیز انجام دهند و در مواجهه با مشکلات، استقامت و پایداری داشته باشند. یک تصمیم گیری روانی به یک عمل روانی مشتق شده از باور کارآمدی بالا، نیاز دارد. شخص باید یک خودکرداری (عملکردی) را به یک خود عزمی اضافه کند، وگرنه، تصمیم گیرنده اندیشه و تفکر را به کار نگرفته است. باور به کارآمدی شخصی همچنین به رفتار انسان شکل می دهد که آیا از فرصت ها استفاده می کند و یا از حضور آنان در شرایط مختلف زندگی جلوگیری بعمل می آورد و وجود موانع و مشکلات را دشوارتر می سازد. افراد با خودکارآمدی بالا بر فرصت های ارتقاء شغلی و غلبه بر موانع متمرکز می شوند، با ابتکار و پشتکار عنان کنترل بر محیط و محدودیت ها را بدست می گیرند. افرادی که دچار خودشکی می شوند، بر موانع و محدودیت ها کنترل کمی دارند و یا اصلا کنترل ندارند و به آسانی تلاش های خود را بیهوده می شمارند. آنان از فرصت های محیطی کم استفاده می کنند.

۴. میزان تلاش: خودکارآمدی درک شده بر میزان تلاش برای انجام یک وظیفه اثر می گذارد. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش های مضاعفی می کنند. در مقابل افرادی که به شایستگی های خود شک می کنند و یا باور کارآمدی ضعیفی دارند، هنگام رویارویی با مشکلات، موانع و شکست ها تلاش کمی می کنند و یا منصرف می شوند و یا اینکه راه حل های پایین تر از حد معمول ارائه می دهند و این افراد علت شکست را به ناتوانی خویش نسبت می دهند.

در آن موقع توجه آنان به جای حل مسئله ، متمرکز بر فقدان شایستگی خود است . ولی افراد با کارآمدی بالا علت شکست را تلاش و کوشش کم می دانند.

۵. میزان استقامت و پشتکار : خودکارآمدی درک شده در میزان استقامت ، جدیت و پشتکار فرد در نیل به اهداف مورد انتظار در برخورد با موانع ، اثر می گذارد . افراد کارآمد در مواجهه با رویدادهای دشوار ، استقامت و پشتکار زیادی به خرج می دهند و از منابع مختلف فردی و محیطی بازخوردهای مثبت می گیرند که آن بازخوردها به نوبه خود به عنوان تقویت کننده یا قدرت دهنده به خودکارآمدی عمل می کنند. برعکس ، افراد با خودکارآمدی پایین ، و یا افرادی که در کسب نتایج مورد انتظار تلاش نمی کنند ، بازخوردهایی که نشانگر عدم توانمندی آنان در انجام وظایف است ، دریافت می کنند (باندورا ۲۰۰۷).

۶. استرس و فشار روانی : خودکارآمدی بر میزان استرس و فشار روانی و افسردگی ناشی از موقعیت های تهدیدکننده اثر می گذارد . افراد با کار آمدی بالا در موقعیت های فشار زا سطح فشار روانی خود را کاهش می دهند . ولی افراد دارای خودکارآمدی پایین ، در کنترل تهدیدها ، اضطراب بالایی را تجربه می کنند و عدم کارآمدی خود را گسترش می دهد و بسیاری از جنبه های محیطی را پرخطر و تهدیدزا می بیند که این امر می تواند موجب استرس و فشار روانی فرد شود. افرادی که باور دارند می توانند تهدیدها و پافشاری های بالقوه را کنترل کنند ، عوامل آشفته ساز را به ذهن خود راه نمی دهند و در نتیجه به وسیله آن ها آشفته نمی شوند .

۷. خود تنظیمی : افراد ، دارای نظام خود تنظیمی هستند . خود تنظیمی آنان را قادر می سازد تا بر افکار ، احساسات ، انگیزش و رفتار خود کنترل داشته باشند. انسان از درجه و میزان کنترل بر زندگی و رفتار خود ، ادراکاتی دارد. افراد تلاش می کنند بر رویدادهایی که زندگی را تحت تأثیر قرار می دهند کنترل داشته باشند . با اعمال نفوذ بر موقعیت ها می توان آینده مطلوب داشت و از نتایج مطلوب ممانعت به عمل آورد.

ب) تأثیر خودکارآمدی بر عواطف

موفقیت و پیروزی هر انسانی در زندگی ، کسب و کار ، دوست یابی و یا هر اقدام دیگر ، حاصل تصور و نگرش مثبت شخصی او از خویشتن است . این نگرش مثبت است که فرد را به سوی موفقیت می کشاند و برعکس نگرش منفی از خود و دیگران باعث می شود که ذهن انسان به جای استفاده از فرصت ها ، صرف فکر کردن به مشکلات شود که درازمدت می تواند اثرات سوء دیگری در رفتار خلق و خوی ما با دیگران داشته باشد.

تجربه های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال های خدمت ، تصورات آنان را در رابطه با توانایی هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می دهد . اگر کارمند معتقد باشد که قبلا وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده است ، احتمالا با وظایف و فعالیت های بعدی بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد و اگر با شکست مواجه شده باشد با تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبه رو خواهد شد. باندورا معتقد است که حل یک مسئله یا موفقیت در انجام یک وظیفه خاص ، تجربه هیجانی را ایجاد می کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن به حد تسلط در مسائل آینده در افراد می شود و احساس کارآمدی آنان را افزایش می دهد.

۲- ۱۹ پیشینه مطالعاتی تحقیق

در مطالعات داخلی و خارجی ، پژوهش مرتبط در ارتباط با متغیرهای تحقیق یافت نشد. بااین وجود مرتبط ترین مطالعات داخلی و خارجی در زمینه متغیرهای پژوهش به شرح ذیل است :

۲- ۱۹- ۱ مطالعات داخلی

- اصغری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی" ، که در مورد معلمان انجام یافته ، با بیان اینکه ، رشد حرفه ای و خودکارآمدی از شاخصه های توانمندسازی هستند ، رابطه مستقیم بین رشد حرفه ای و خودکارآمدی را گزارش می کند.
- صفاری ، ایاری و دعایی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین خودکارآمدی ، رضایت از ماهیت کار ، سبک رهبری مدیر ، رضایت از حقوق و مزایا ، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی و فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روش های نوآورانه بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.
- در پژوهش یوسفی (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه های سراسری شهر اصفهان" نتایج نشان داد همه متغیرهای برون زا تأثیر معنادار بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارند. شخصیت نسبت به سایر متغیرها نقش تعیین کننده تر و مؤثرتری در تبیین واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی دارد و به طور غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی نیز بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارد و به طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی نیز بر انطباق پذیری مسیر شغلی مؤثر است . خودکارآمدی بعد از شخصیت نسبت به ابعاد جهت گیری هدف و حمایت - اجتماعی تأثیر بیشتری در تبیین انطباق پذیری مسیر شغلی دارد.

- به طور کلی واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی به ترتیب با متغیرهای شخصیت ، خودکارآمدی ، حمایت اجتماعی ، جهت گیری هدف یادگیری و جهت گیری هدف اجتنابی توضیح داده می شود.
- همچنین کسای (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه تأثیر الگوهای آموزش سنتی ، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق پذیری دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداخت . نتایج این پژوهش نشان دهنده تفاوت معنادار سه گروه آموزش الگوی سنتی ، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی در نمره کل انطباق پذیری با گروه گواه بود . در مجموع گروه آموزش مشاوره مسیر شغلی بر اساس رویکرد فرامدرن بیشترین تفاوت معنادار با سایر گروه ها را در مورد ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی نشان داد.
- در پژوهش سلطان زاده (۱۳۹۱) ، که با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی (امید ، خودکارآمدی ، تاب آوری ، خوش بینی) و انطباق پذیری مسیر شغلی بود نتایج بررسی یافته ها نشان داد که بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی یعنی امید ، خودکارآمدی ، تاب آوری و خوش بینی با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.
- در پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۱) ، با عنوان "تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های ورزشی استان تهران" نتایج پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های ورزشی استان تهران و سن ، جنسیت ، وضعیت تأهل ، سابقه مدیریت و سطح مدیریت ارتباط معناداری وجود ندارد. اما بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات ، رشته تحصیلی ، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی ، وضعیت استخدام ، سابقه ورزشی و سابقه فهرمانی مدیران هیأت های ورزشی استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد.
- پژوهش موسوی (۱۳۹۲) نیز در بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان حکایت از تأثیر این روش بر بعد انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان داشت.
- پژوهش سلیمی (۱۳۹۲) در بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی فرامدرن با رویکرد حکایتی کوکران نشان از تأثیر معنادار این شیوه مشاوره مسیر شغلی بر تنظیم هیجان معلمان داشت.
- اکبری ، مؤمنی مهموئی ، پاکدامن (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دروس علوم تجربی ، ریاضی و فارسی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی" نتیجه گرفتند که ، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نقش دارد.

۲-۱۹-۲ مطالعات خارجی

- لوبرز و همکارانش (۲۰۰۳) در پژوهش خود یک ارتباط مهم بین خودکارآمدی شغلی و عملکرد کاری یافتند و همچنین به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل پیش بینی کننده می تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند.
- رید و همکاران در پژوهش خود با عنوان "مدل پنج عاملی اکتشاف شخصیت و شغل" که در سال ۲۰۰۴ صورت گرفته است به این نتیجه رسیدند که بین وجدان گرایی، برون گرایی، روان رنجوری پایین و خودکارآمدی مسیر شغلی، جست و جوی اطلاعات مسیر شغلی و مکاشفه شغلی رابطه وجود دارد.
- دیویس (۲۰۰۵) در بررسی رابطه بین خودکارآمدی مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی مسیر شغلی پایین، رشد مسیر شغلی را محدود می کند و باعث ضعف در تصمیم گیری مسیر شغلی می شود.
- نتایج پژوهش های اسکوریکو (۲۰۰۷)، حکایت از آن دارد که سطوح بالای انطباق پذیری مسیر شغلی در نوجوانان باعث توفیق در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی این افراد می شود. همچنین انطباق پذیری مسیر شغلی، نشانه ای از رشد و پیشرفت نوجوان است که باعث رشد مثبت می شود و بهزیستی و کاهش پریشانی و بنابراین، رفتارهای مشکل ساز را به دنبال دارد.
- در پژوهش هرسچی (۲۰۰۹۰)، مشخص شده که حمایت اجتماعی ادراک شده، وضع عاطفی مثبت، پیشینه مهاجرت و ادامه تحصیلات شغلی پیش بینی کننده های معنی داری از انطباق پذیری مسیر شغلی در دوران دبیرستان است. همچنین انطباق پذیری مسیر شغلی حس قدرت و تجربه زندگی رضایت بخش را افزایش می دهد.
- گرین و جاکوب (۲۰۱۳)، در بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که نظریه خودکارآمدی می تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه های مختلف کارکنان و فعالیت های سازمانی تحت تأثیر قرار می دهد.

• دافی و همکاران (۲۰۱۵) ، در مطالعه ای با عنوان "انطباق پذیری مسریر شغلی و رضایت تحصیلی : بررسی نقش میانجی اشتیاق کار و خودکارآمدی" ارتباط بین چهاربعد انطباق پذیری مسریر شغلی - نگرانی ، کنترل ، کنجکاوی واطمینان - و رضایت تحصیلی دانشجویان کارشناسی بررسی کردند .

در این پژوهش متغیرهای اشتیاق شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی به عنوان متغیرهای میانجی احتمالی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق حاکی از این بود که تمام چهار مؤلفه انطباق پذیری مسریر شغلی با رضایت علمی رابطه معکوس دارند. با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری این نتایج حاصل شد که اشتیاق شغلی به طور معناداری بعد کنترل انطباق پذیری مسریر شغلی را به رضایتمندی ارتباط می دهد. پس از محاسبه همه متغیرها در مدل ، هیچ یک از ابعاد انطباق پذیری مسریر شغلی به طور معناداری با رضایت تحصیلی ارتباط نداشتند





مفهوم

مولفه

شاخص

متغیر ملاک

خودکارآمدی شغلی

عاملیت شخصی

- پیش قدم بودن در ایجاد و آغاز رفتار با دیگران
- شروع کننده رابطه
- آغازگری رفتار

عاملیت وکالتی

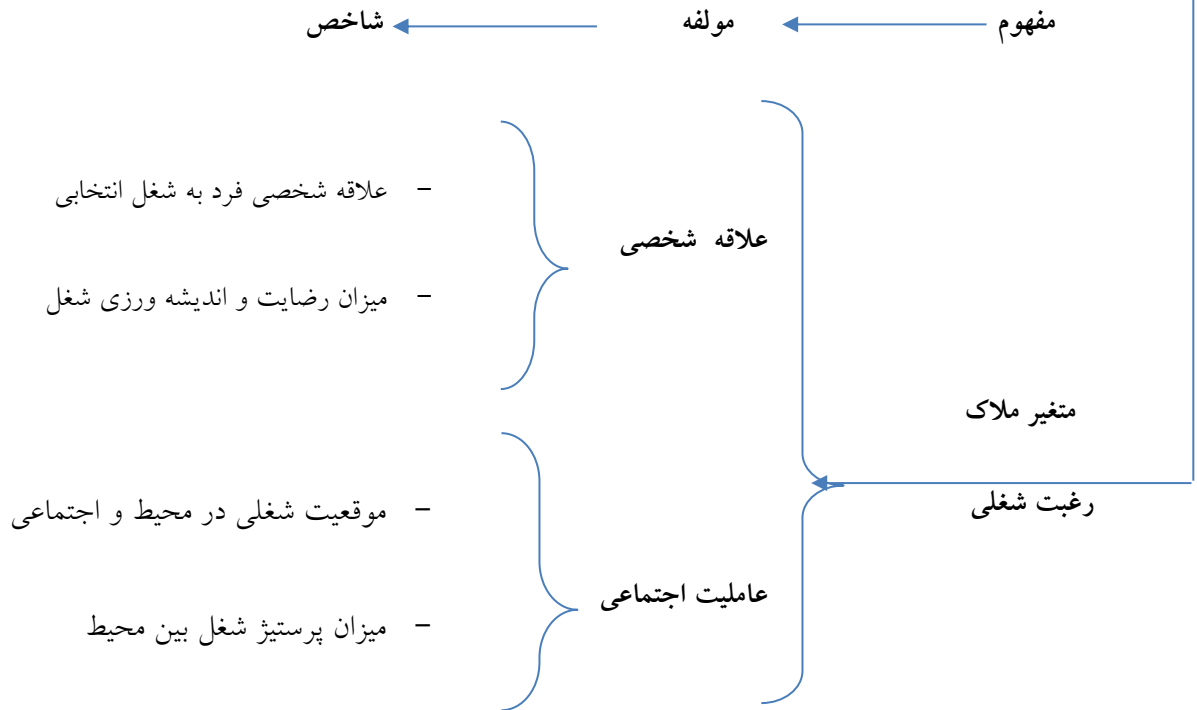
در این سبک عاملیت ، که نوعی واسطه اجتماعی است ، افراد سعی می کنند فرد یا افراد مشخص یا اثرگذار (در کنش وری از جانب آنان) را انتخاب کنند تا به پیامدهایی که مطلوب آنان است دست یابند.

عاملیت اثرگذار
جمعی

- افراد به صورت گروهی برای شکل دادن به آینده خود اقدام می کنند
- اتکای متقابل عملکرد انسانی به عملکرد دیگران عاملیت جمعی را پرورش می دهد.
- باورهای مشترک به توانایی در تأثیرگذاری به وسیله کنش جمعی مفهوم عاملیت جمعی است.
- باورهای خودکارآمدی جمعی تعهد و انگیزش گروهی در نیل به اهداف ، انعطاف پذیری در برابر بلایا و تحقق عملکرد را پرورش می دهد.

عاملیت سازمانی

- سازمان ها نیز همانند افراد یاد می گیرند و اندیشه یادگیری سازمانی بر مبنای فعالیت شناختی یادگیری فردی قرار دارد ؛ به عبارت ساده تر ، سازمان ها فرآیندهایی را به کار می برند که با فرآیندهای یادگیری افراد یکسان است و عملکرد سازمانی به دانش ، یادگیری جانشینی ، خودگردانی و خوداندیشی فردی اعضای سازمان بستگی دارد.



۱-۵- فرضیات تحقیق

۱-۵-۱ فرضیه اصلی :

انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری دارد.

۱-۵-۲- فرضیات جزئی :

۱. انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری دارد.

۲. انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری دارد.

۳. رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری دارد.

فصل سوم
روش تحقیق

۳-۱ مقدمه

تحقیق عبارت است از فرآیند جست و جوی منظم برای مشخص کردن یک موقعیت نامعین ، بنابراین تحقیق فرآیندی است که از طریق آن می توان درباره ناشناخته به جست و جو پرداخت و نسبت به آن شناخت لازم را کسب کرد. در این فرآیند از چگونگی گردآوری شواهد و تبدیل آن ها به یافته ها ، تحت عنوان روش شناسی یاد می شود. این سؤال که چگونه داده ها گردآوری می شود و مورد تفسیر قرار گیرند ، به طوریکه ابهام حاصل از آن ها به حداقل ممکن کاهش یابد ، مربوط به روش شناسی ، تحقیق است . پاسخ این سؤال را می توان با توجه به قواعد و اصول مورد استفاده در پژوهش های علوم انسانی و دیدگاه های فلسفی زیربنایی آن ها بدست آورد (سرمد و دیگران ، ۱۳۸۷).

۳-۲ روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) و از نوع همبستگی می باشد. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی هستند که در آن ها سعی می شود روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف و تبیین شود . هدف روش تحقیق همبستگی ، مطالعه میزان تغییرات در یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل است . ویژگی عمده این نوع پژوهش این است که سنجش و ارزیابی چندین متغیر و روابط فیما بین آن ها را در لحظه ای ویژه و در شرایط واقعی امکان پذیر می سازد. اما محدودیت اصلی این تحقیق این است که روابط علت و معلولی بین متغیرها را شناسایی نمی کند ، بلکه فقط مشخص می کند که کدام متغیر با کدام متغیر دیگر به طور نسبی در جهت مثبت یا منفی همگام است و در مقایسه با روش تجربی ، این روش کنترل کمتری در مورد متغیرهای مستقل اعمال می کند.

۳-۳ جامعه آماری ، نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این روش پژوهش عبارت است از کلیه امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی که در سال ۱۴۰۰ - ۹۹ مشغول به خدمت می باشند. که شامل ۱۴۶۰ نفر را در بر می گیرد. برای تعیین حجم نمونه چون تعداد جامعه امدادگران و نجاتگران جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی کم می باشد از طریق سرشماری کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند.

۳-۴ ابزارهای جمع آوری اطلاعات

۳-۴-۱ پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی :

این مقیاس در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد و متشکل از ۲۴ سؤال است و به اندازه گیری چهاربعد انطباق پذیری مسیر شغلی یعنی دغدغه ، کنترل ، کنجکاوی و اعتماد می پردازد (ساویکاس و پورفلی ، ۲۰۱۲) . هر زیر مقیاس شش سؤال دارد و پاسخگویی به آن در طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) انجام می گیرد . پاسخگویی به این مقیاس ، ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می برد.

متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس اعتماد ۰/۸۵ ، کنجکاوی ۰/۷۹ ، کنترل ۰/۷۴ و دغدغه ۰/۸۳ گزارش کرده اند . این مقیاس را در ایران صالحی (۱۳۹۳) ترجمه و اعتباریابی کرده است و ضریب آلفای آن برای مقیاس دغدغه ۰/۷۵ ، کنترل ۰/۶۵ ، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ گزارش شده . برای بررسی روایی ، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان قرار گرفت و باتوجه به نظرات ارائه شده اصلاحات انجام شد .

پایایی : ضریب اعتبار تست با استفاده از روش آلفای کرانباخ محاسبه و معادل ۰/۷۳ گزارش شده است .

۳-۴-۲ پرسشنامه محقق ساخته رغبت شغلی :

این پرسشنامه در ۲۴ گویه پنج گزینه ای طراحی شده است . نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) می باشد . در این پژوهش نیز روایی صوری آن از طریق چند تن از اساتید صاحب نظر تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرانباخ ۰/۸۰ محاسبه شد .

۳-۴-۳ پرسشنامه خودکارآمدی شغلی :

این پرسشنامه توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) ساخته شده که دارای ۳۱ ماده و در چهارگروه ماده برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ ماده) انتظار پیامدهای فردی (۸ ماده) باورهای کارآمدی جمعی (۷ ماده) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ ماده) می باشد . هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد . نمره گذاری این آزمون به صورت ۵،۴،۳،۲،۱ می باشد و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ می باشد و برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده است .

پایایی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است . همچنین در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ بدست آمد که در حد قابل قبولی می باشد. در این پژوهش نیز روایی صوری این تست بنا به نظر متخصصان تأیید شده و باتوجه به ضرایب همسانی درونی محاسبه شده دارای روایی سازه مطلوب است. پایایی این پرسشنامه توسط آزمون آلفای کرانباخ ۰/۷۹ محاسبه شده است.

۳-۴-۴ پایایی

مقصود از پایایی آن است که اگر ابزار اندازه گیری را در یک فاصله ی زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام "ضریب پایایی" استفاده می کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک متغیر می کند. ضریب پایایی "صفر" معرف عدم پایایی و ضریب پایایی "یک" ، معرف پایایی کامل است (خاکی ، ۱۳۸۶ : ۲۴۵) . در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده نموده است .

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

i : تعداد زیر مجموعه های سؤال های پرسشنامه

S_i^2 : واریانس نمرات هر زیرمجموعه

S^2 : واریانس کل

معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶ پایایی ضعیف ، ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بالاتر از ۰/۸ نشان دهنده پایایی بالا می باشد. بدیهی است که هرچه این عدد به یک نزدیکتر باشد بهتر است . در این تحقیق همانطور که ذکر شد پس از جمع آوری داده ها از نمونه ، داده ها وارد نرم افزار (spss) گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید . در جدول زیر آلفای کرونباخ متغیرها آورده شده است .

میزان آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۷۹	خودکارآمدی شغلی
۰/۸۰	رغبت شغلی
۰/۸۴	انطباق پذیری مسیر شغلی

۳-۵ روش توصیف و تحلیل اطلاعات

برای توصیف داده ها از جداول توضیح فراوانی و درصد و نمودارها استفاده می شود و برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون ، رگرسیون ، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه به کمک نرم افزار آماری (spss) استفاده می شود.

فصل چهارم

تجزیه و تحلیلی داده ها (یافته ها)

۴-۱ مقدمه

پژوهشگر پس از این که روش تحقیق خود را مشخص کرد و با استفاده از ابزارهای مناسب، داده‌های موردنیاز را برای آزمون فرضیه‌های خود جمع‌آوری کرد، اکنون نوبت آن است که با بهره‌گیری از تکنیک‌های آماری مناسب که با روش تحقیق، نوع متغیرها، ... هماهنگی دارد، داده‌های جمع‌آوری شده را دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل نماید و در نهایت فرضیه‌هایی را که تا این مرحله او را در تحقیق هدایت کرده‌اند در بوته آزمون قرار دهد و تکلیف آن‌ها را روشن کند و سرانجام بتواند راه حلی و پاسخی برای پرسش تحقیق بیابد. پیوند دادن موضوع تحقیق به رشته‌ای از اطلاعات موجود مستلزم اندیشه‌ای خلاق است، معمولاً موضوعی به ذهن محقق خطور می‌کند که یافتن منابع داده‌های موجود برای بررسی آن مستلزم خلاقیت ذهنی محقق است، آرایش و تنظیم داده‌ها نیز مستلزم خلاقیت است. فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها فرآیندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق بکارگیری ابزارهای جمع‌آوری در جامعه (نمونه) آماری فراهم آمده‌اند خلاصه، کدبندی و دسته‌بندی ... و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل‌ها و ارتباط‌ها بین این داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به عنوان مرحله‌ای علمی از پایه‌های اساسی هر پژوهش علمی به شمار می‌رود که به وسیله آن کلیه فعالیت‌های پژوهش تا رسیدن به نتیجه، کنترل و هدایت می‌شوند. در این فصل نیز به توصیف داده‌های پژوهشی و تجزیه و تحلیل داده‌هایی که به وسیله پرسشنامه از افراد نمونه گردآوری شده‌اند پرداخته خواهد شد و سپس به هریک از فرضیات پاسخ داده می‌شود.

۴-۲ تحلیل توصیفی داده‌ها

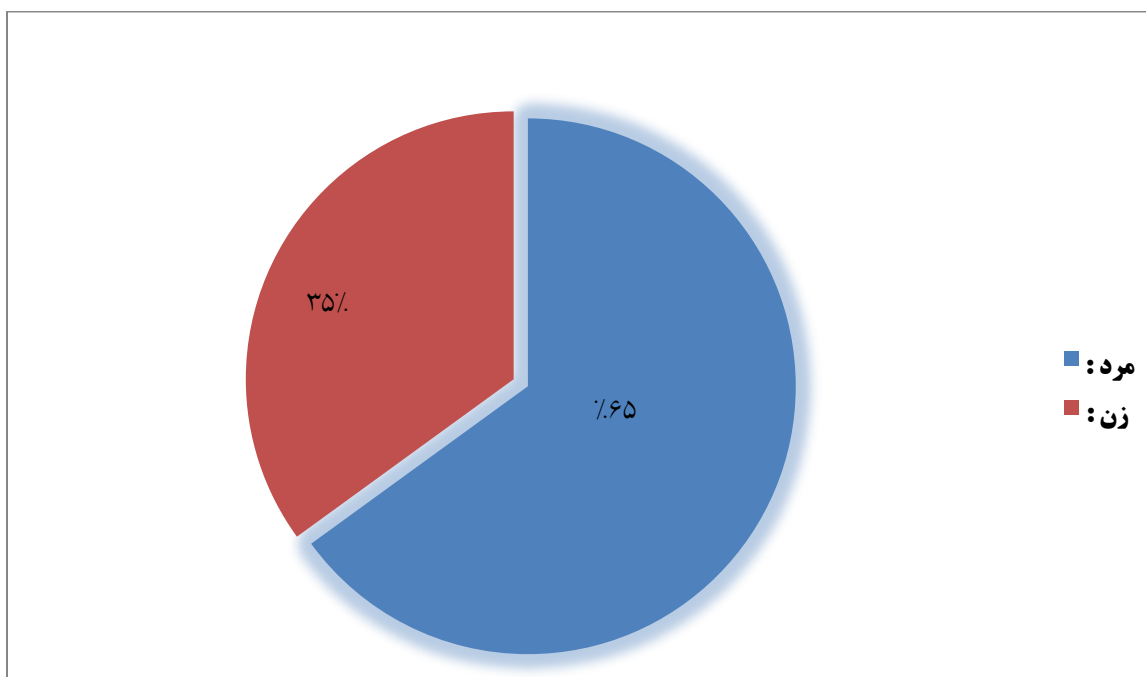
به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیر پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. همچنین توصیف آماری داده‌ها گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش به کار می‌رود. سعی شده است داده‌ها در قالب جدول و همچنین نمودار ارائه گردد تا خواننده راحت‌تر بتواند به اطلاعات موردنیاز خویش دست یابد.

۴-۲-۱ توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

جدول ۴-۱ توزیع فراوانی مطلق و درصد فراوانی از نظر جنسیت

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
مرد	۹۵	٪۶۵
زن	۵۱	٪۳۵
کل	۱۴۶	٪۱۰۰

همچنان که در جدول شماره ۴-۱ مشاهده می شود در نمونه ۱۴۶ نظری مورد بررسی ، ۹۵ نفر افراد شرکت کننده در تحقیق مرد و ۵۱ نفر زن بوده اند . نمودار دایره ای مربوط به جنسیت نیز در زیر آورده شده است :



نمودار ۴-۱ جنسیت افراد شرکت کننده در تحقیق

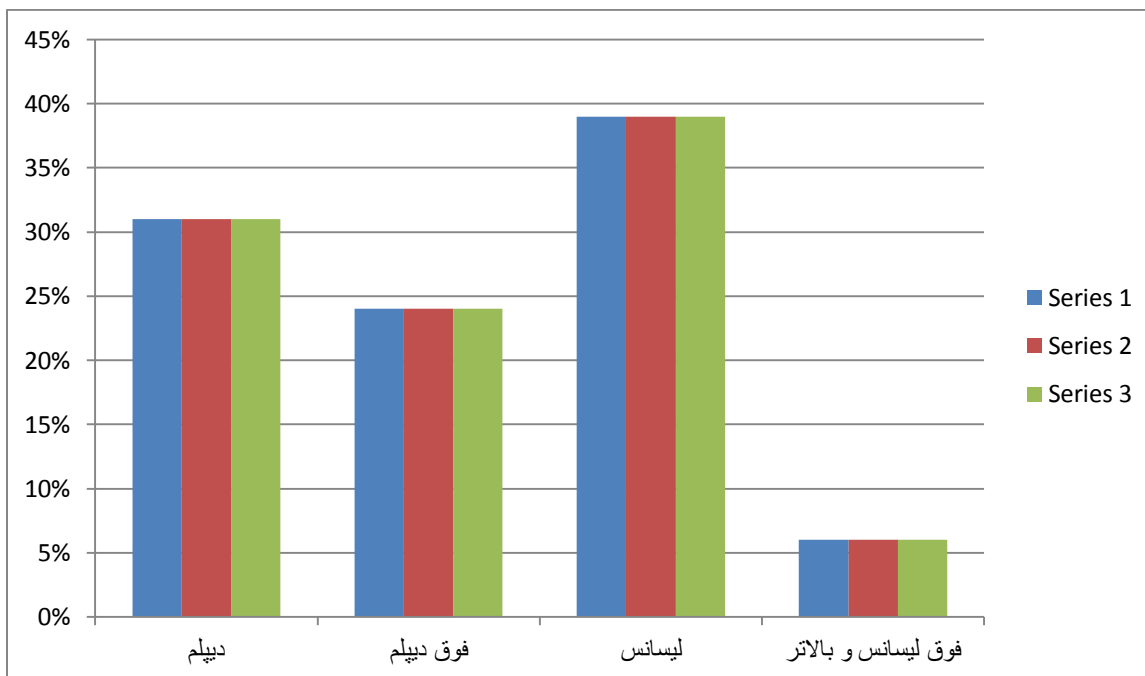
۴-۲-۲ توزیع فراوانی نمونه بر حسب تحصیلات

جدول فراوانی مربوط به تحصیلات افراد نمونه به صورت زیر است :

جدول ۴-۲ توزیع فراوانی تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق

درصد فراوانی نسبی	فراوانی مطلق	رشته تحصیلی
٪۳۱	۴۵	دیپلم
٪۲۴	۳۵	فوق دیپلم
٪۳۹	۵۷	لیسانس
٪۶	۹	فوق لیسانس و بالاتر
٪۱۰۰	۱۴۶	جمع

چنانکه در جدول فوق ملاحظه می کنیم از نمونه آماری ۱۴۶ نفری ، ۴۵ نفر (۳۱ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، و ۳۵ نفر (۲۴ درصد) فوق دیپلم ، ۵۷ نفر (۳۹ درصد) لیسانس و ۹ نفر (۶ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بوده اند . نمودار میله ای مربوط به تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق نیز در زیر آورده شده است :



۴-۳ تحلیل اطلاعات (آمار تحلیلی) :

۴-۳-۱ آزمون نرمال بودن داده ها

پیش از انجام آزمون فرضیه ها باید به آزمون نرمال بودن توزیع داده ها پرداخت . این امر کمک می کند که محقق بتواند آزمون آماری مناسب را جهت آزمون فرضیه ها انتخاب نماید. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ، جهت تشخیص نوع توزیع داده ها استفاده شده است . بدین منظور با توجه به اینکه در این پژوهش متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی ، رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی مورد توجه قرار گرفته و پرسشنامه های پژوهش در نهایت به دنبال شناسایی این عوامل می باشند ، توزیع داده های به این عوامل مورد بررسی قرار گرفته اند که نتایج آن در ادامه آمده است.

H_0 = توزیع داده ها نرمال است (داده ها از جامعه نرمال آمده اند)

H_1 = توزیع داده ها نرمال نیست (داده ها از جامعه نرمال نیامده اند)

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا باشد فرض صفر را نتیجه می گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا باشد ، فرض یک را نتیجه می گیریم .

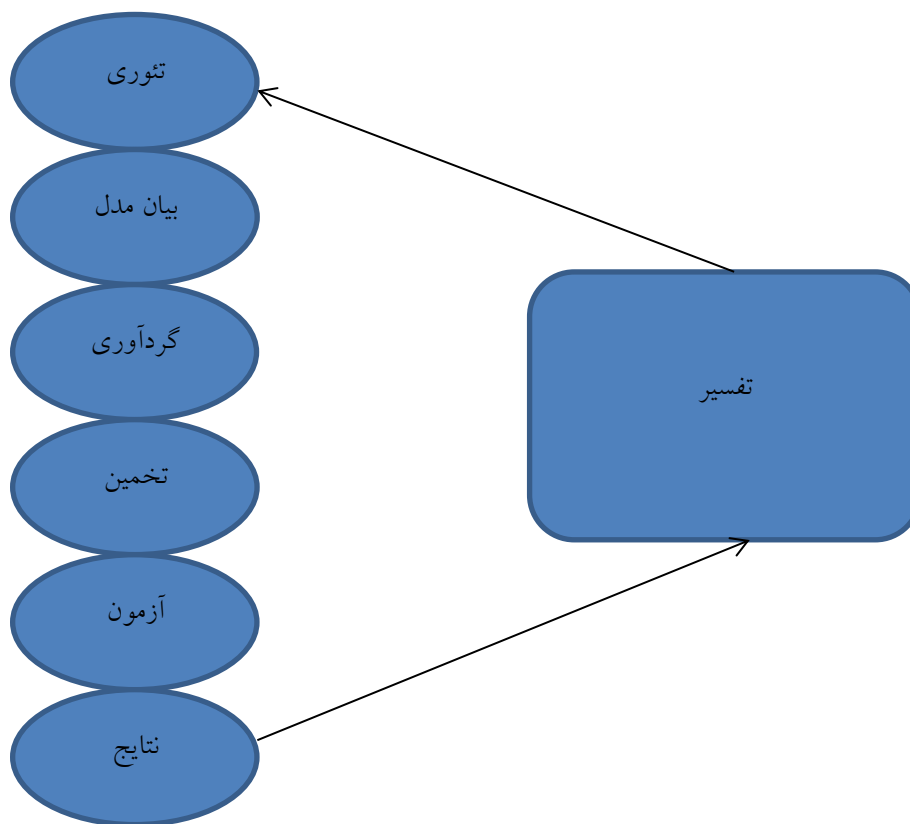
جدول ۴-۳ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق (به کمک آزمون K-S)

متغیر	سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۶۶۲	۰/۰۵	H_0 = رد نمی شود
رغبت شغلی	۰/۳۷۲	۰/۰۵	H_0 = رد نمی شود
خودکارآمدی شغلی	۰/۸۶۱	۰/۰۵	H_0 = رد نمی شود

چون مقدار سطح معنی داری متغیرهای تحقیق بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ می باشد ، پس نتیجه می گیریم متغیرهای انطباق پذیری مسیر شغلی ، رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی دارای توزیع نرمال می باشند .

۴-۳-۲ مدل معادلات ساختاری

فرآیند تجزیه و تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری شامل یکسری گام هاست و می توان در شکل زیر خلاصه نمود :



شکل ۴ - ۱ مراحل اساسی تحلیل

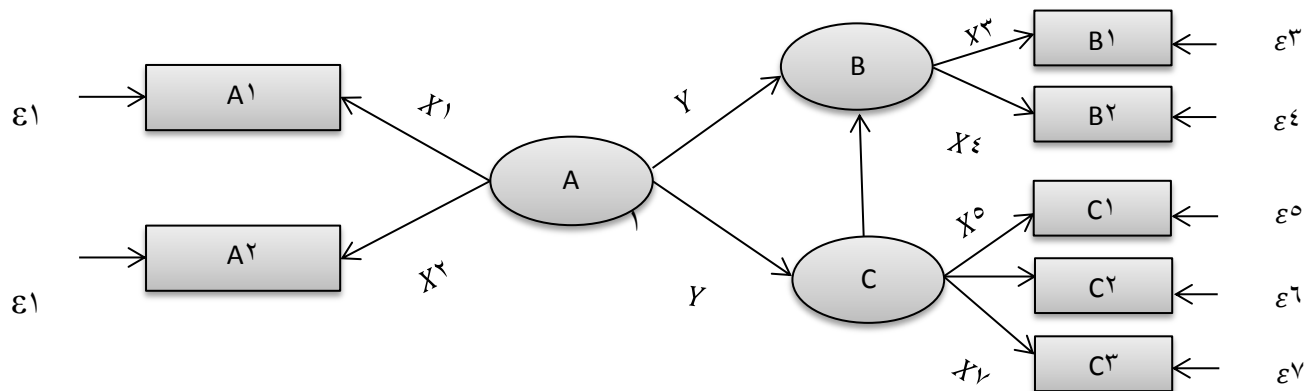
بیان مدل اولین مرحله از مراحل اساسی تحلیل داده هاست . این مرحله در واقع همان بیان رسمی مدل است و یکی از مهم ترین مراحل موجود در مدل سازی معادلات ساختاری است . در واقع هیچگونه تحلیلی صورت نمی گیرد ، مگر اینکه اول محقق مدل خود را که درباره روابط میان متغیرها است را بیان و مشخص کند . پس از بیان مدل مرحله بعد به دست آوردن تخمین پارامترهای آزاد از روی مجموعه ای داده های مشاهده شده است . روش های تکراری از قبیله بیشینه درست نمایی یا حداقل مجذورهای تعمیم یافته و یا روش حداقل مربعات جزئی جهت تخمین مدل مورد استفاده قرار می گیرد . در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد . در غیر اینصورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم پذیر نخواهد بود (هیرو و همکاران ، ۱۹۹۵ ، ۱۰۵) . نسبت محافظه کارانه تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده اند .

از دیدگاه جیمز استیونس حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به حساب می آید (هومن، ۱۳۸۴، ۲۲). پس به طور کلی در روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده تعیین شود. پس به طور مثال اگر پرسشنامه ای دارای ۴۵ گویه یا سؤال است، حجم نمونه این تحقیق حداقل ۲۲۵ می باشد.

در این تحقیق باتوجه به اینکه تعداد ۷۸ گویه جهت سنجش متغیرها به کار برده شده است، لذا بین ۳۹۰ تا ۱۱۷۰ نمونه موردنیاز است. اما باتوجه به اینکه تعداد نمونه این تحقیق ۱۴۶ نفر بوده است بدینسان امکان استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری به روش کوواریانس (به کمک نرم افزار لیزرل) امکانپذیر نخواهد بود. از این رو جهت تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است.

روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیون آن را (PLS) نیز معرفی می کنند، یکی از روش های آماری چند متغیره محسوب می شود که به وسیله آن می توان علی رغم برخی محدودیت ها مانند: نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خود همبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی، یک یا چند متغیر پاسخ را به طور همزمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود. برای تحلیل یافته های این تحقیق نرم افزارهای متفاوتی همچون LV PLS, Visual PLS, Smart PLS و غیره وجود دارد، که در این تحقیق از نرم افزار Smart PLS جهت برآورد رابطه بین متغیرهای پنهان مسئله استفاده گردیده است.

بر اساس نظریه چن، PLS برآورد پارامترها براساس مینیم کردن واریانس پسماندهای (جمله اختلال) متغیرهای مستقل است. اولین گام برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، تعریف واضح یک مدل است که درواقع ترکیبی از مدل ساختاری و مدل مرجع است. به عنوان مثال، در نمودار زیر مدل بازگشتی شامل سه متغیر پنهان (دو متغیر برون زا و یک متغیر درون زا) که سه آن ها به وسیله شاخص های انعکاسی اندازه گیری خواهد شد، نشان داده است.



نمودار ۴-۳ مثالی از مدل سازی معادلات ساختاری

مدل های PLS شامل سه مجموعه از روابط است :

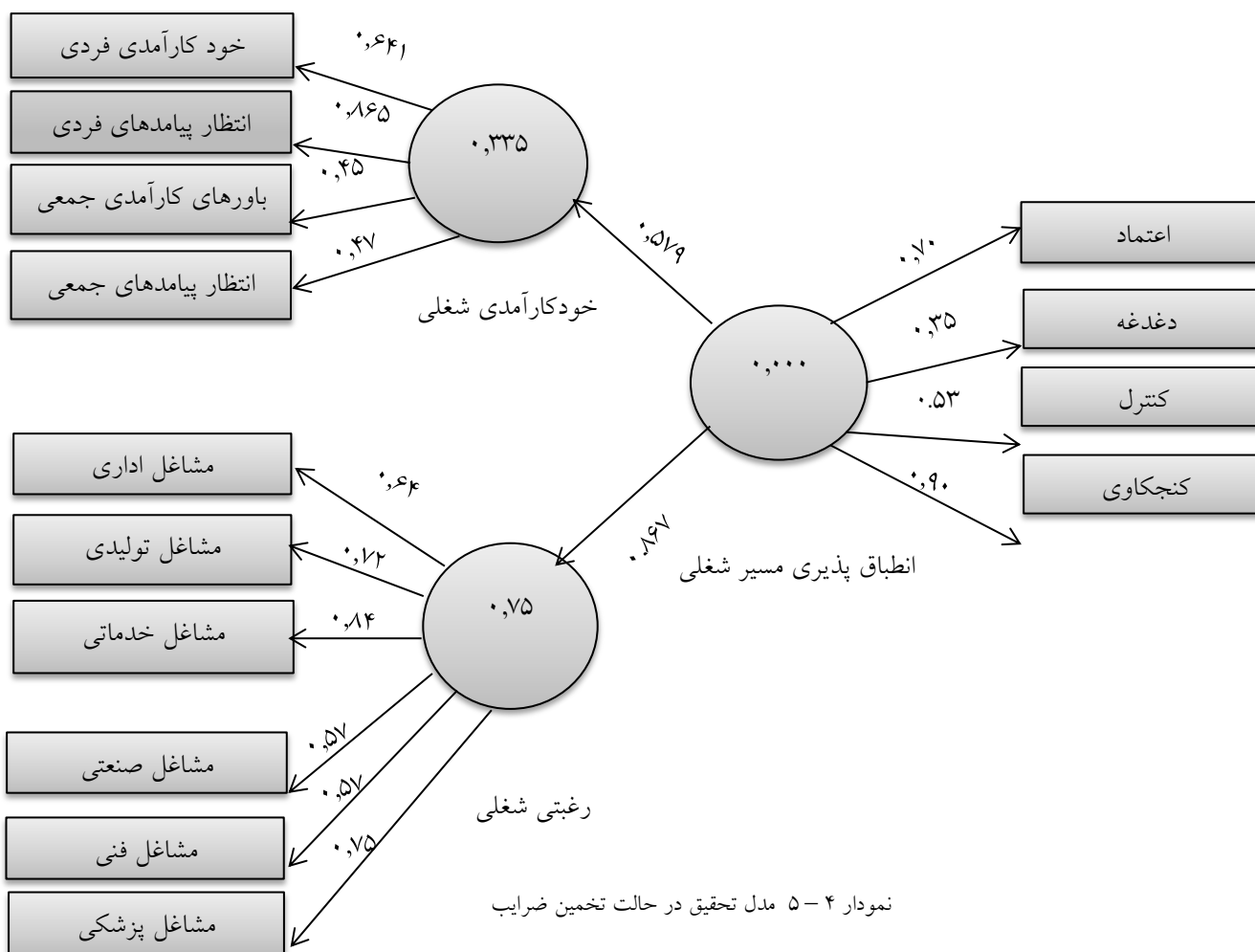
- ۱- مدل درونی : که اشاره به مدل ساختاری و روابط بین متغیرهای پنهان دارد .
 - ۲- مدل بیرونی : که اشاره به مدل مرجع و روابط بین متغیرها و شاخص های مربوط به آن ها دارد . این مدل بر اساس رابطه بین متغیرهای پنهان و آشکار استوار است . باتوجه به اینکه متغیرهای پنهان یک متغیر غیر قابل اندازه گیری می باشد، به طور غیر مستقیم به وسیله متغیرهای آشکار اندازه گیری می شوند.
 - ۳- روابط وزنی : که براساس آن متغیرهای پنهان اندازه گیری می شوند. یک مدل PLS شامل مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده می باشد. روایی این مدل ها نیازمند آنالیز هردو مدل (مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده) می باشد.
- نتایج خروجی مدل اصلی و فرعی تحقیق به کمک نرم افزار Smart PLS در ادامه ارائه شده است . نمودار ۴-۵ مدل تحقیق را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد . کلیه متغیرهای این تحقیق به دو دسته ی پنهان و آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده ، به گونه ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه گیری می شود در حالیکه متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده ، به گونه ای مستقیم اندازه گیری نمی شوند ، بلکه براساس روابط یا همبستگی های بین متغیرهای اندازه گیری شده استنباط می شود.
- متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه های تئوریکی هستند مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیما قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می شوند . متغیرهای مکنون به نوبه خود به دو نوع متغیرهای درون زا یا جریان گیرنده و متغیرهای برون زا یا جریان دهنده تقسیم می شوند .

هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می تواند هم به عنوان یک متغیر درون زا و هم یک متغیر برون زا در نظر گرفته شود. متغیر درون زا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می پذیرد ، در مقابل متغیر برون زا متغیری است که هیچگونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی کند ، بلکه خود

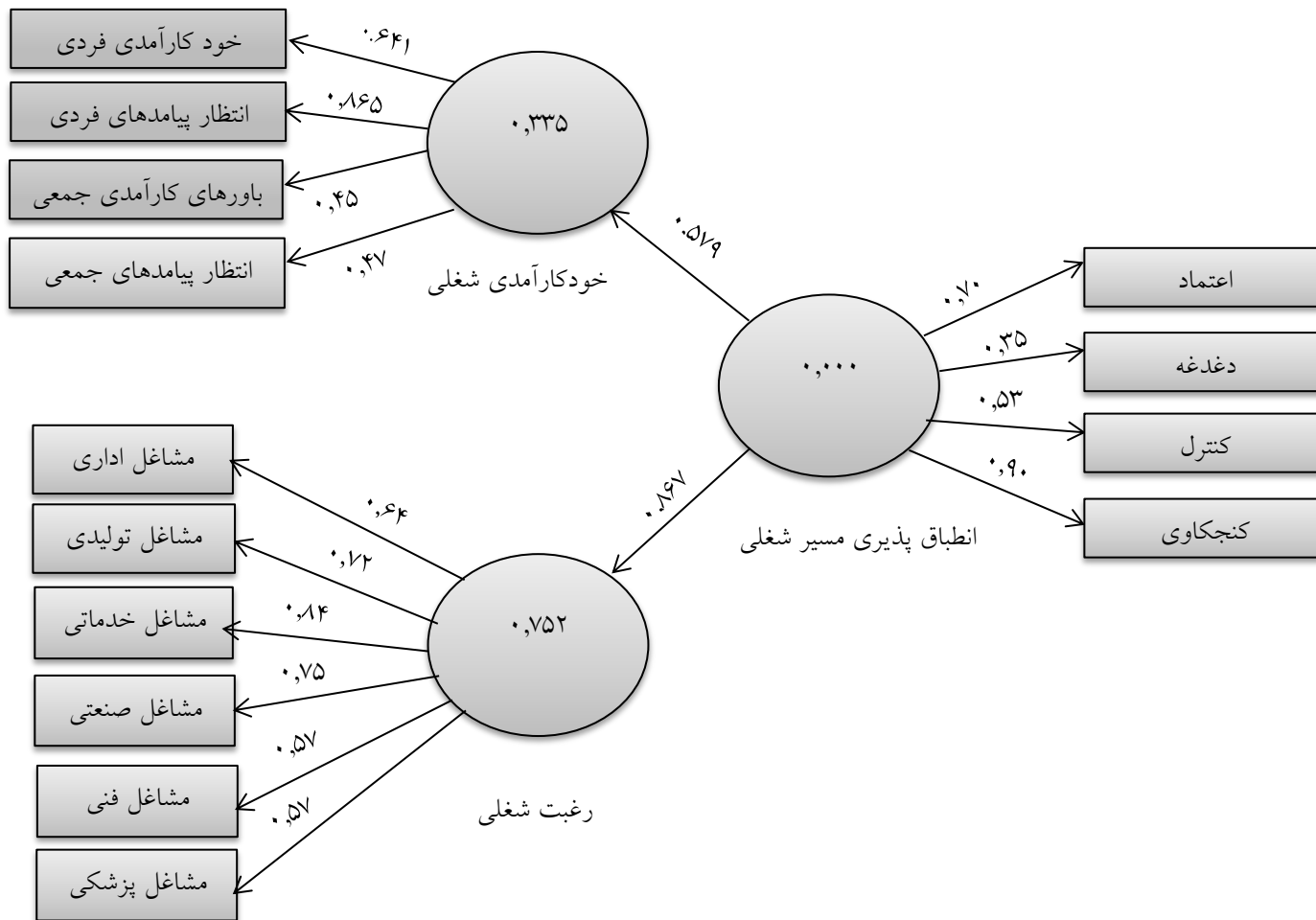
تأثیر می گذارد . در این تحقیق در مدل اصلی ، متغیر رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی درون زا و متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی برون زا می باشد.

در نمودار ۴ - ۵ اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می شوند: دسته ی اول تحت عنوان معادلات اندازه گیری هستند ، که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می باشند . این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند (لازم به ذکر است که با توجه به تعداد بالای گویه های این پرسش نامه ها ، از ابعاد متغیرها به جای گویه ها استفاده شده است).

دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می شوند . به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می شود . با توجه به مدل در حالت تخمین ضرایب می توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد. بر اساس بارهای عاملی ، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد ، در اندازه گیری سازه مربوطه ایفا می کند. همچنین اعداد داخل بیضی ، نشان دهنده شاخص ضریب تعیین می باشند. ضریب تعیین (R^2) بررسی می کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر (های) مستقل تبیین و توضیح داده می شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر می باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر . هرچه این میزان بیشتر باشد ، بنابراین ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می باشد. ضریب تعیین متغیر خودکارآمدی شغلی را توضیح می دهد. همچنین ضریب تعیین متغیر رغبت شغلی را تعیین می کند . ۲۵٪ باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد و می تواند شامل دیگر عوامل تأثیرگذار بر متغیر رغبت شغلی باشد.



نمودار ۴ - ۶ مدل تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب ($|t\text{-value}|$) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می کند. بر طبق این مدل ضرایب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ و ۹۹٪ معنادار می باشد. به عبارت دیگر، اگر مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ شود، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشد. همچنین اگر مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، بار عاملی یا ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می باشد.



نمودار ۴-۶ مدل اصلی تحقیق در حالت معناداری ضرایب

۴-۳-۲-۱ تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحقیق

به منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سازه های تحقیق در جدول ذیل خلاصه شده اند. بارهای عاملی مربوط به سازه های تحقیق همگی در دو سطح خطای ۵ درصد و یک درصد آزمون شده اند و تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ و ۹۵٪ معنادار شده اند و توانسته اند سهم معناداری در اندازه گیری سازه مربوطه ایجاد کنند.

جدول ۴-۴ بارهای عاملی و آماره t متغیرهای تحقیق

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	بارهای عاملی	گویه ها	متغیرها
معنی دار است	<0/01	۴,۴۳۱۳	۰,۴۲۱	Q1	نخوردگار آلودگی شغلی
معنی دار است	<0/01	۵,۳۱۹۱	۰,۴۶۸۱	Q2	
معنی دار است	<0/01	۷,۴۰۲	۰,۵۶۱۲	Q3	
معنی دار است	<0/01	۴,۸۳۵۱	۰,۴۶۱۲	Q4	
معنی دار است	<0/01	۶,۲۶۳۱	۰,۵۲۴۱	Q5	
معنی دار است	<0/01	۴,۱۹۸۲	۰,۴۴۳۱	Q6	
معنی دار است	<0/01	۴,۱۹۰	۰,۴۵۷۲	Q7	
معنی دار است	<0/01	۵,۹۹۴۲	۰,۴۹۷	Q8	
معنی دار است	<0/01	۵,۳۳۰۱	۰,۴۶۴	Q9	
معنی دار است	<0/01	۱۰,۲۸۱	۰,۷۴۸۲	Q10	
معنی دار است	<0/01	۱۰,۵۷۸	۰,۷۸۴۳	Q11	
معنی دار است	<0/01	۱۲,۸۱۰۱	۰,۷۳۹۱	Q12	
معنی دار است	<0/01	۱۰,۸۳۵۱	۰,۶۸۴۱	Q13	
معنی دار است	<0/01	۷,۶۸۷	۰,۶۳۶	Q14	
معنی دار است	<0/01	۱۰,۲۸۰	۰,۶۸۴۲	Q15	
معنی دار است	<0/01	۱۱,۶۲۸	۰,۷۳۷۱	Q16	
معنی دار است	<0/01	۱۴,۶۴۷	۰,۷۷۳۴	Q17	
معنی دار است	<0/01	۹,۹۲۴۱	۰,۷۱۲	Q18	
معنی دار است	<0/01	۱۲,۸۰۸	۰,۷۳۰	Q19	
معنی دار است	<0/01	۱۳,۸۴۷۳	۰,۷۷۸۴	Q20	
معنی دار است	<0/01	۹,۷۱۰۱	۰,۶۹۷۲	Q21	
معنی دار است	<0/01	۸,۶۶۱	۰,۶۳۴	Q22	
معنی دار است	<0/01	۱۰,۳۳۹۱	۰,۶۶۹	Q23	
معنی دار است	<0/01	۷,۰۲۳	۰,۶۳۰۱	Q24	
معنی دار است	<0/01	۷,۵۱۹	۰,۵۷۰	Q25	
معنی دار است	<0/01	۵,۳۸۶۳	۰,۵۸۷	Q26	
معنی دار است	<0/01	۴,۴۸۵۶	۰,۳۵۴۷	Q27	
معنی دار است	<0/01	۱۱,۷۰۵۴	۰,۴۵۸۷	Q28	
معنی دار است	<0/01	۳,۸۷۴۶	۰,۴۲۱۶	Q29	
معنی دار است	<0/01	۴,۶۸۰۶	۰,۴۶۵۷	Q30	
معنی دار است	<0/01	۱۱,۷۰۵۴	۰,۴۵۸۷	Q31	

معنی دار است	<0/01	10,280	0,6842	N1	رنج‌دار آماری شغلی
معنی دار است	<0/01	11,628	0,7371	N2	
معنی دار است	<0/01	14,647	0,7734	N3	
معنی دار است	<0/01	9,9241	0,712	N4	
معنی دار است	<0/01	12,108	0,730	N5	
معنی دار است	<0/01	13,8473	0,7784	N6	
معنی دار است	<0/01	9,7101	0,6972	N7	
معنی دار است	<0/01	4,4856	0,3547	N8	
معنی دار است	<0/01	11,7054	0,4587	N9	
معنی دار است	<0/01	10,312	0,6997	N10	
معنی دار است	<0/01	11,9041	0,7131	N11	
معنی دار است	<0/01	11,7667	0,7327	N12	
معنی دار است	<0/01	6,4228	0,5637	N13	
معنی دار است	<0/01	6,0561	0,542	N14	
معنی دار است	<0/01	12,8101	0,7391	N15	
معنی دار است	<0/01	10,8351	0,6841	N16	
معنی دار است	<0/01	7,687	0,636	N17	
معنی دار است	<0/01	10,280	0,6842	N18	
معنی دار است	<0/01	11,628	0,7371	N19	
معنی دار است	<0/01	14,647	0,7734	N20	
معنی دار است	<0/01	9,9241	0,712	N21	
معنی دار است	<0/01	12,108	0,730	N22	
معنی دار است	<0/01	13,8473	0,7784	N23	
معنی دار است	<0/01	9,7101	0,6972	N24	
معنی دار است	<0/01	4,4856	0,3547	R1	رغبت شغلی
معنی دار است	<0/01	11,7054	0,4587	R2	
معنی دار است	<0/01	10,312	0,6997	R3	
معنی دار است	<0/01	11,9041	0,7131	R4	

معنی دار است	<0/01	۱۱,۷۶۶۷	۰,۷۳۲۷	R۵
معنی دار است	<0/01	۶,۴۲۲۸	۰,۵۶۳۷	R۶
معنی دار است	<0/01	۶,۰۵۶۱	۰,۵۴۲	R۷
معنی دار است	<0/01	۴,۹۰۶۲	۰,۴۳۸۸	R۸
معنی دار است	<0/01	۴,۴۸۵۶	۰,۴۵۶۱	R۹
معنی دار است	<0/01	۲,۵۹۶۶	۰,۳۷۶۷	R۱۰
معنی دار است	<0/01	۵,۲۵۳۵	۰,۵۱۱	R۱۱
معنی دار است	<0/01	۵,۱۴۲۳	۰,۴۷۲	R۱۲
معنی دار است	<0/01	۹,۷	۰,۶۱۲۳	R۱۳
معنی دار است	<0/01	۷,۴۸۵۲	۰,۶۱۳۱	R۱۴
معنی دار است	<0/01	۸,۹۴۶۳	۰,۶۵۴۳	R۱۵
معنی دار است	<0/01	۱۳,۶۸۴۱	۰,۶۹۸۸	R۱۶
معنی دار است	<0/01	۸,۷۰۸۶	۰,۶۲۶۹	R۱۷
معنی دار است	<0/01	۱۶,۵۱۲۸	۰,۷۱۶۶	R۱۸
معنی دار است	<0/01	۷,۳۱۶۶	۰,۵۹۳۶	R۱۹
معنی دار است	<0/01	۹,۳۰۷۶	۰,۶۳۶۷	R۲۰
معنی دار است	<0/01	۱۵,۹۱۹۹	۰,۷۳۵۷	R۲۱
معنی دار است	<0/01	۱۰,۸۰۱۵	۰,۶۳۴	R۲۲
معنی دار است	<0/01	۱۲,۶۱۳۹	۰,۶۹۵۳	R۲۳
معنی دار است	<0/01	۸,۲۷۱۲	۰,۵۹۶۹	R۲۴

۴ - ۳ - ۲ - ۲ بررسی ضرایب پایایی ترکیبی (CR) ، میانگین واریانس تبیین شده (AVE) و ضرایب همبستگی: یک نوع از روابط متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی (همخوانی) می باشد. همبستگی رابطه ای است که میان متغیر در یک مدل اما غیر جهت دار ، و ماهیت این نوع رابطه به وسیله تحلیل همبستگی مورد ارزیابی قرار می گیرد . جدول ۴ - ۵ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه ای میان متغیرهای پنهان را به صورت دو به دو نشان می دهد .

روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است . به این منظور که هر متغیر با خودش همبستگی کامل دارد . تمامی ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از یک درصد می باشد) و نشان از وجود نوعی رابطه معنادار بین متغیرها به صورت دو به دو می باشد. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می باشد و ضریب منفی نشان دهنده رابطه ی منفی و مستقیم بین دو متغیر می باشد.

جدول ۴ - ۵ همچنین شاخص های روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق را نشان می دهد. میانگین واریانس تبیین شده (AVE) ، برای روایی ، ضریب پایایی ترکیبی (CR) برای پایایی می باشند. ب منظور محاسبه روایی همگرا ، فورنل و لارکر استفاده از معیار AVE را پیشنهاد داده اند . اگر مقدار AVE حداقل برابر با ۰/۵ باشد ، شاخص ها روایی همگرای مناسب دارند . به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص های (متغیرهای آشکار) خود را به طور متوسط توضیح دهد . با توجه به اینکه در این تحقیق شاخص AVE ، برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است ، لذا روایی همگرای سازه های مدل تأیید می شود. ضریب پایایی ترکیبی (CR) پایایی ابزار اندازه گیری را می سنجد . تمامی این ضرایب از مقدار ۰/۷ بالاتر می باشند و نشان دهنده پایایی و اعتبار بالای ابزار اندازه گیری می باشد.

متغیرها	۱	۲	۳	AVE	CR
۱ - خودکارآمدی شغلی	۱/۰۰			۰/۷۱۴۲	۰/۷۹۴۱
انطباق پذیری مسیر شغلی	**۰/۶۰۳۱	۱/۰۰		۰/۷۷۵۴	۰/۸۳۶۳
رغبت شغلی	**۰/۵۷۴۱	**۰/۸۷۲۴	۱/۰۰	۰/۸۱۲۲	۰/۸۰۱۲
** P<۰.۰۱					

۴ - ۳ - ۲ - ۳ پاسخ به فرضیه های تحقیق بر اساس روش حداقل مربعات جزئی (PLS)

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می گردد :

فرضیه های تحقیق	ضریب مسیر	ضریب همبستگی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
انطباق پذیری مسیر شغلی و رغبت شغلی	۰/۸۶۷	۰/۸۷۲۴	۵/۹۲۹	<۰/۰۱	تأیید فرضیه
انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی	۰/۵۷۹	۰/۶۰۳۱	۱/۶۵۰	<۰/۰۱	تأیید فرضیه
رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی	-----	۰/۵۷۴۱	-----	<۰/۰۱	تأیید فرضیه

- آزمون فرضیه ۱

بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی (۰/۸۷۲۴) و ضریب مسیر (۰/۸۶۷) و آماره t (۵/۹۲۹) در جدول ۴ - ۵ و ۴ - ۶ و همچنین نمودارهای ۴ - ۶ و ۴ - ۵ مشخص شده است که بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (آماره t خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است) و باتوجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه ۱ که بیان می کند بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد، مورد پذیرش قرار می گیرد.

- آزمون فرضیه ۲

بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

برطبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی (۰/۶۰۳۱) و ضریب مسیر (۰/۵۷۹) و آماره t (۷/۶۵۰) در جدول ۴ - ۵ و ۴ - ۶ و همچنین نمودارهای ۴ - ۶ و ۴ - ۵ مشخص شده است که بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است) و باتوجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه ۲ که بیان می کند بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد، مورد پذیرش قرار می گیرد.

- آزمون فرضیه ۳

بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی (۰/۵۷۴۱) و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ در جدول ۴ - ۶ مشخص شده است که بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۱ شده است) و باتوجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه ۳ که بیان می کند بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد، مورد پذیرش قرار میگیرد.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵ - ۱ مقدمه

در این فصل، باتوجه به فرضیه ها و سؤالات پژوهش و بررسی آنها از طریق آزمون های مرتبط، به پاسخگویی به سؤالات و رد یا تأیید فرضیه ها پرداخته و مبنای آنها نتایج کار ارائه شده است. نتایج حاصل از فرضیه ها یا سؤالات نیز، اساس شکل گیری پیشنهادها برای انجام پژوهش هستند. می توان گفت یکی از بخش های مهم پژوهش که می تواند راهی برای تبدیل نظریه ها به عمل برای کسب موفقیت در آینده باشد، ارایه ی نتیجه گیری ها صحیح و پیشنهادهای به جا و مناسب است. نتایجی که بر مبنای تجزیه و تحلیل های درست و صحیح به دست آمده باشند می توانند به توسعه مرزهای دانش، کاهش موانع و مشکلات یا بهبود عملکرد سازمان ها در حیطه موضوع مورد بررسی، منجر شوند.

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی است. در این فصل پس از تجزیه و تحلیل داده ها و تحلیل یافته های تحقیق در فصل چهارم، بر مبنای نتایج حاصل شده، محقق به ارائه پیشنهادها و راهکارها می پردازد. بر این اساس باتوجه به توضیحات مذکور، در این فصل ابتدا به یادآوری فرضیه های تحقیق پرداخته می شود، سپس نتایج حاصل مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. در بخش بعدی پیشنهادات مبتنی بر نتایج، محدودیت ها و پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده ارائه می گردد.

۵ - ۲ بحث و نتیجه گیری

۵ - ۲ - ۱ بحث و نتیجه گیری از فرضیه اول

بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی، ضریب مسیر و همچنین آماره t که در فصل ۴ به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته شد، می توان بیان نمود که بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه اول که بیان می کند بین انطباق پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد ریا، مورد پذیرش قرار می گیرد.

به عبارت دیگر می توان بیان نمود که هرچقدر آمادگی مقابله با و طایف غیر قابل پیش بینی ، حضور در نقش های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری می باشد بیشتر باشد ، میزان رغبت شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی افزایش خواهد یافت .

پژوهشی که به بررسی رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی و رغبت شغلی در منابع داخلی و خارجی پردازند ، یافت نشد . در ادامه به ذکر برخی از پژوهش های مرتبط که تا حدودی با این یافته همسوست ، پرداخته می شود.

در پژوهشی که توسط اسکوریکو (۲۰۰۷) صورت پذیرفت به این نتیجه دست یافت که سطوح بالای انطباق پذیری مسیر شغلی در نوجوانان باعث توفیق در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی این افراد می شود. همچنین انطباق پذیری مسیر شغلی ، نشانه ای از رشد و پیشرفت نوجوان است که باعث رشد مثبت می شود و بهزیستی و کاهش پریشانی و بنابراین ، رفتارهای مشکل ساز را به دنبال دارد.

در پژوهش دیگری که توسط هرسچی (۲۰۰۹) انجام گرفته است ، مشخص شده که حمایت اجتماعی ادراک شده ، وضع عاطفی مثبت ، پیشینه مهاجرت و ادامه تحصیلات شغلی پیش بینی کننده های معنی داری از انطباق پذیری مسیر شغلی در دوران دبیرستان است . همچنین انطباق پذیری مسیر شغلی حس قدرت و تجربه زندگی رضایت بخش را افزایش دهد.

۵-۲-۲ بحث و نتیجه گیری از فرضیه دوم

بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد .

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی ، ضریب مسیر و همچنین آماره t که در فصل ۴ به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته شد ، می توان بیان نمود که بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و باتوجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه دوم که بیان می کند بین انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد ، مورد پذیرش قرار می گیرد.

به عبارت دیگر می توان گفت هرچقدر آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیش بینی ، حضور در نقش های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری ارتقا پیدا کند ، قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شده نیز بهبود پیدا خواهد نمود. پژوهش هایی به ارتباط میان انطباق پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی اشاره داشته اند . یافته های پژوهشی زیر با یافته های این پژوهش همخوانی دارد.

در پژوهش یوسفی (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانش گاه های سراسری شهر اصفهان" صورت پذیرفته است ، نشان داد همه متغیرهای برون زا تأثیر معنادار بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارند . شخصیت نسبت به سایر متغیرها نقش تعیین کننده تر و مؤثرتری در تبیین واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی دارند و به طور غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی نیز بر انطباق پذیری مسیر شغلی مؤثر است. خودکارآمدی بعد از شخصیت نسبت به ابعاد جهت گیری هدف و حمایت - اجتماعی تأثیر بیشتری در تبیین انطباق پذیری مسیر شغلی دارد. به طور کلی واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی به ترتیب با متغیرهای شخصیت ، خودکارآمدی ، حمایت اجتماعی ، جهت گیری هدف یادگیری و جهت گیری هدف اجتنابی توضیح داده می شود.

در پژوهشی نیز که توسط گرین و جاکوب (۲۰۱۳) صورت پذیرفته است به بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان پرداخته اند و نهایتاً به این نتیجه رسیدند که نظریه خودکارآمدی می تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه های مختلف کارکنان و فعالیت های سازمانی تحت تأثیر قرار می دهد.

۵-۲-۳ بحث و نتیجه گیری از فرضیه سوم

بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

برطبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی که در فصل ۴ به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته شد ، می توان بیان نمود که بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و باتوجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه سوم که بیان می کند بین رغبت شغلی با خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر خراسان رضوی رابطه وجود دارد ، مورد پذیرش قرار می گیرد.

این بدان معناست که هرچقدر الگوهایی از پاسخ های دوست داشتن ، بی علاقه بودن و بی تفاوتی نسبت به فعالیت های حرفه ای و عناوین فعالیت های مرتبط با مسیر شغلی و مشاغل مختلف مثبت تر و سازنده تر باشد ، میزان خودکارآمدی شغلی نجاتگران و امدادگران هلال احمر استان خراسان رضوی افزایش می یابد. نتایج تحقیقات ذیل تا حدودی با نتایج این یافته از تحقیق همسوست.

در پژوهشی که توسط گرین و جاکوب (۲۰۱۳) به بررسی تأثیر خودکارآمدی بر انگیزش و عملکرد کارکنان صورت پذیرفت به این نتیجه رسیدند که نظریه خودکارآمدی می تواند عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه های مختلف کارکنان و فعالیت های سازمانی تحت تأثیر قرار می دهد.

در پژوهش دیگری که توسط اکبری ، مؤمنی مهموئی ، پاکدامن (۱۳۹۲) با عنوان "بررسی رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دروس علوم تجربی ، ریاضی و فارسی دانش آموزان پایه پنج ابتدایی" صورت پذیرفت ، نتیجه گرفتند که ، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نقش دارد.

۵ - ۳ محدودیت های تحقیق

۱) نتایج این پژوهش در مورد امدادگران و نجاتگران هلال احمر استان خراسان رضوی به دست آمده است و تعمیم آن به سایر جمعیت هلال احمر استان ها و دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی خصوصی و دولتی ، باید با احتیاط صورت پذیرد.

۲) محدود شدن ابزارهای جمع آوری اطلاعات به کتب ، پایان نامه ها ، پرسشنامه ، سایت های اینترنتی و غیره و عدم استفاده از سایر روش ها همانند مصاحبه ، بررسی اسناد و مدارک و ... موجب کاهش نسبی اعتبار و غنای تحقیق شده است.

۳) در این پژوهش برای اندازه گیری متغیرهای مختلف از ابزارها (پرسشنامه ها) استفاده شده است . به طور کلی استفاده از این ابزارها با محدودیت هایی (مانند عدم صداقت در پاسخگویی و ...) همراه است.

۵ - ۴ پیشنهادها

۵ - ۴ - ۱ پیشنهادهای کاربردی

باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق ، پیشنهاد می گردد :

- یکی از یافته های این تحقیق ، وجود رابطه بین انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی امدادگران و نجاتگران هلال احمر استان خراسان رضوی است .

- انطباق پذیری مسیر شغلی به معنای برخورداری از نگرش ها ، صلاحیت ها و رفتارهایی است که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند و به عبارتی فرد وقتی دارای انطباق پذیری در مسیر شغلی خود است که ابعاد مختلف انطباق پذیری مسیر شغلی را در موقع و زمان مناسب خود داشته باشد و گرنه او دچار سهل انگاری ، بی تصمیمی ، ساده لوحی و بازدارندگی که از آسیب های مسیر شغلی است ، می شود . از این رو به مدیران هلال احمر خراسان رضوی پیشنهاد می شود که به منظور بهبود و ارتقای خودکارآمدی نجاتگران و امدادگران ، از مشاوره های مسیر شغلی در برنامه های آموزشی خود استفاده نمایند تا از این طریق بتوانند تا بهبود انطباق پذیری شغلی ، خودکارآمدی نجاتگران و امدادگران را ارتقا بخشند.

- یکی دیگر از یافته های تحقیق وجود رابطه مثبت و معنی دار میان انطباق پذیری شغلی و رغبت شغلی است . انطباق پذیری شغلی نشان دهنده آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف ، تغییرات و شوک های پیش بینی شده در نقش های مختلف از جمله نقش های شغلی است . برطبق نظریه ساوبکاس انطباق پذیری مسیر شغلی یعنی کسب نگرش ها ، صلاحیت ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ سازی خود با شغل متناسب با خود به کار می برند. بنابراین انطباق پذیری مسیر شغلی به معنای سازگاری با مطالباتی است که موقعیت های پیچیده و ناآشنا به فرد تحمیل می کند . از سویی دیگر رغبت را میل باطنی به حضور یک شیء یا به حرکت درآوردن آن شیء تعریف می کنند که در آن چهار ویژگی توجه ، احساس ، تمایل و فعالیت نهفته است . بنابراین رغبت ها را می توان به عنوان توجیهی برای فعالیت هایی که به صورت دوست دارم یا دوست ندارم است ، بیان کرد . از این رو باتوجه به وجود رابطه مثبت و معنی دار میان انطباق پذیری شغلی و رغبت شغلی به مدیران هلال احمر خراسان رضوی پیشنهاد می شود که به منظور ارتقا و بهبود هرچه بیشتر رغبت شغلی امدادگران و نجاتگران ، انطباق پذیری شغلی کارکنان را از طریق برگزاری کارگاه ها و سمینارهای آموزشی ، انتخاب و استخدام نجاتگران بر مبنای شرایط احراز شغل و شرح شغل و بالابردن دانش و آگاهی لازم نجاتگران از شغل خود ، بهبود بخشند . زیرا که وقتی امدادگران و نجاتگران دارای انطباق پذیری در مسیر شغلی خود است که ابعاد مختلف انطباق پذیری مسیر شغلی را در موقع و زمان مناسب خود داشته باشد و گرنه او دچار سهل انگاری ، بی تصمیمی ، ساده لوحی و بازدارندگی که از آسیب های مسیر شغلی است ، می شود.

• از دیگر یافته های تحقیق وجود رابطه مثبت و معنی دار میان رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی نجاتگران هلال احمر استان خراسان رضوی است . به زعم استرانگ (۱۹۴۹) ، رغبت میل باطنی به حضور یک شیء یا به حرکت درآوردن توسط آن شیء می باشد که در آن چهار ویژگی توجه ، احساس، تمایل و فعالیت نهفته است . هنگامی که افراد توانایی و رغبت لازم برای انجام کار داشته باشند آن را به خوبی انجام خواهند داد اما اگر توانایی داشته باشند و راغب نباشند ، آن را به خوبی انجام نداده و ممکن است مورد حمایت قرار نگیرند . ترکیب این دو متغیر (توانایی و رغبت) موفقیت و عملکرد در شغل را پیس بینی می کند. از سویی دیگر بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را دریافت داوری فرد درباره مهارت ها و توانمندی های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت ویژه بدان ها نیاز است ، معرفی می کند . خودکارآمدی تنها زمانی تأثیر می گذارد که شخص مهارت های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام آن کار به اندازه کافی برانگیخته شود . باورهای خودکارآمدی پایه و اساس فعالیت انسان است. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند . انتظارشان در نتیجه گیری موفق نیز بالاست. در مقابل افرادی که به توانایی های خود تردید دارند ، شانس خود را در موفقیت کاهش می دهند . افراد دارای کارآمدی بالا ، معتقدند که می توانند به صورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبه رو می شوند برخورد نمایند . از آن جایی که آن ها در غلبه بر مشکلات ، انتظار موفقیت دارند ، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می کند . این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند به توانایی های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند . آن ها مشکلات را چالش می بینند نه تهدید و فعالانه در جست و جوی موقعیت های جدید هستند . بدینسان باتوجه به وجود رابطه مثبت و معنی دار میان رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی امدادگران استان خراسان رضوی به مدیران پیشنهاد می شود که با برگزاری کلاس ها و جلسات خاص در زمینه آموزش مهارت های زندگی ، خودانگاره امدادگران را در زمینه های مختلف اجتماعی بالاخص نگرش آنان نسبت به منزلت اجتماعی شان ، بهبود بخشند تا بدین طریق بتوان خودکارآمدی شغلی امدادگران ارتقا پیدا کند.

۵-۴-۲ پیشنهادهایی برای سایر پژوهشگران

به پژوهشگران بعدی توصیه می شود که موضوعات زیر را مورد پژوهش قرار دهند :

- بررسی عوامل مؤثر بر رغبت شغلی امدادگران استان خراسان رضوی
- بررسی پیش آیندهای مؤثر بر خودکارآمدی شغلی امدادگران و نجاتگران استان خراسان رضوی
- شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر انطباق پذیری شغلی امدادگران
- مقایسه تطبیقی میزان رغبت شغلی و خودکارآمدی شغلی امدادگران استان خراسان رضوی با دیگر استان ها
- بررسی نقش عوامل جمعیت شناختی (سن ، جنسیت ، تحصیلات و ...) بر انطباق پذیری مسیر شغلی امدادگران
- بررسی نقش میانجی رغبت شغلی در رابطه میان انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی امدادگران.

منابع فارسی

۱. اعتصام پور، ع (۱۳۹۰)، تأثیر آموزش مسیر شغلی والدین بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان پسر پایه سوم دبستان شهر اصفهان در سال ۹۰ - ۸۹، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
۲. اثرزاده، ر؛ بجانی، ح و ملکی نیا، ع (۱۳۹۰) بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۷: ۹۵ - ۱۱۷
۳. ارخودی قلعه نوئی، م؛ میرزایی، م و کارشکی، ح (۱۳۹۳)، بررسی مبانی نظریه خودکارآمدی و کاربرد آن در تعلیم و تربیت، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی، مرودشت
۴. اصغری، آ؛ خدایپناهی، م؛ صالح صدق پور، ب (۱۳۸۷)، رابطه توانمند سازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی، مجله روانشناسی، ۴۶، ۴۵ - ۶۰
۵. اکبرزاده، م؛ عابدی، ب؛ باغبان، الف؛ عابدی، م و خسروی، ح (۱۳۹۲)، ساختار رغبت های شغلی پایه در دانش آموزان دبیرستانی تربت حیدریه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره پنجم، شماره ۱۶: ۴۶ - ۶۷
۶. اکبرزاده، م؛ هزاردستان، ف؛ عابدی، م؛ باغبان، الف و فراست، ه (۱۳۸۹)، هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی فرم رجحان به فعالیت سیاهه کروی فردی در دانش آموزان دبیرستانی شهرستان تربت حیدریه، رویکردهای نوین آموزشی، سال پنجم، شماره ۲: ۶۵ - ۹۶
۷. اکبری، ز؛ پاکدامن، م؛ مؤمنی مهموئی، ح (۱۳۹۲)، بررسی رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی با پیشرفت تحصیلی دروس علوم تجربی، ریاضی، و فارسی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی، سومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری، جزیره کیش، ۲۵۵ - ۲۴۲
۸. آهی، پ و بجانی، ح (۱۳۹۱)، نقش برنامه ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال هفتم، شماره ۲۸
۹. پروین، ل، جان، الف (۱۳۸۴)، شخصیت نظریه و پژوهش، مترجمان؛ محمد جعفر جوادی، پروین کدیور (۱۳۸۴) تهران، نشر آبیژ
۱۰. حسینیان، س و یزدی، س. م (۱۳۷۷)، هدایت شغلی از طریق همخوانی شخصیت با محیط شغلی و هنجارهای آزمون SDS، فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا، شماره ۲۴ و ۲۵

۱۱. حق شناس ، ل ؛ عابدی ، م ؛ باغبان ، الف (۱۳۸۵) هنجاریابی ، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت استراندگ در میان دانش آموزان دوره متوسطه نظری ، فنی و حرفه ای ، کارودانش و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی ، گروه مشاوره ، دانشگاه اصفهان
۱۲. ربیعی ، م ؛ عابدی م و هاشمی شیخ شبانی ، الف (۱۳۹۰) ، بررسی رغبت های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی ، مجله دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روانشناسی) دوره چهارم ، شماره ۲ ؛ ۸۷ - ۱۱۲
۱۳. سلطان زاده ، ش (۱۳۹۱) ، بررسی رابطه ی بین مؤلفه های روان شناختی با انطباق پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی پسند ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه اصفهان ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
۱۴. سلیمانی ، ع و هویدا ، ر (۱۳۹۲) ، بررسی مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی باندورا، نشریه علوم اجتماعی ، شماره ۶۳
۱۵. سلیمی ، س . (۱۳۹۲) . مقایسه تأثیر دو شیوه مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه های مدرن و فرامدرن بر تنظیم هیجان و کار هیجانی معلمان ، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مسیر شغلی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی ، دانشگاه اصفهان .
۱۶. سمیعی ، ف ؛ باغبان ، الف ؛ عابدی ، م و حسینیان ، س . (۱۳۹۰) . نظریه های مشاوره شغلی ، اصفهان ؛ انتشارات جهاد دانشگاهی
۱۷. سید جوادین ، ر (۱۳۸۷) ، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ، نشر نگاه دانش ، چاپ پنجم
۱۸. شماعی زاده ، م (۱۳۸۴) ، بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه شناختی - اجتماعی بر افزایش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، اصفهان ، دانشگاه اصفهان
۱۹. صالحی ، ر ؛ عابدی ، م ؛ باغبان ، الف و نیلفروشان ، پ (۱۳۹۳) ، بررسی ساختار عاملی ، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS) ، فصلنامه اندازه گیری تربیتی ، دوره ۴ ، شماره ۱۶ ، صفحه ۴۹ - ۶۶
۲۰. صفاری ، پ ، ایاری ، ص و دعایی ، م (۱۳۸۹) ، بررسی رابطه رضایت شغلی و جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند . مجله فراسوی مدیریت ، ۱۶ ، ۱۴۵-۱۶۰
۲۱. صفرزاده ، ح ؛ احمدی شریف ، م و ذاکری ، ع (۱۳۹۲) /ف مدیریت منابع انسانی پیشرفته (مفاهیم ، نظریه ها و کاربردها) ، انتشارات دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی ، چاپ دوم پاییز ۱۳۹۲

۲۲. طهماسیان ، ک و اناری ، آ (۱۳۸۸) ، رابطه بین خودکارآمدی و افسردگی در نوجوانان ، فصلنامه روانشناسی کاربردی ، سال سوم ، شماره ۱ : ۸۳ - ۹۳
۲۳. عبداللهی ، ب (۱۳۸۵) ، خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان ، تدبیر ، شماره ۳۵
۲۴. کسای اصفهانی ، ع (۱۳۹۱) ، مقایسه تأثیر الگوهای آموزشی سنتی ، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان ، پایان نامه دکتری ، رشته مشاوره گرایش مسیر شغلی ، دانشگاه اصفهان .
۲۵. کشاورز ، ل ؛ برارزاده ، ح و ملاجعفری ، الف (۱۳۹۱) ، تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیأت های ورزشی استان تهران ، مطالعات مدیریت ورزشی ، شماره ۲۷ : ۱۹۹ - ۲۱۸
۲۶. مرادی ، الف (۱۳۸۹) ، تأثیر عزت نفس ، خودکارآمدی و انگیزش بر کیفیت زندگی و رفتار کارآفرینانه زنان جوان : الگویی برای مبتلایان به ناتوانی جسمی - حرکتی ، پایان نامه دکتری ، دانشگاه اصفهان .
۲۷. موسوی ، م . (۱۳۹۲) . بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه - گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مسیر شغلی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی . دانشگاه اصفهان .
۲۸. میر سپاسی ، ن (۱۳۸۸) ، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار " با نگرشی به روند جهانی سازی " ، تهران : نشر میر
۲۹. نجفی ، الف ، ۱۳۹۴ ، رابطه انطباق پذیری مسیر شغلی معلمان با سبک های فرزند پروری ، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم انسانی
۳۰. یوسفی ، ز (۱۳۹۰) ، بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه های سراسری شهر اصفهان ، پایان نامه دکتری دانشگاه اصفهان

منابع لاتین

۳۱. Bandura a (۲۰۰۷). Self – efficacy : the exercise of control . new York : w. h . freeman and company
۳۲. bandura a. (۱۹۸۶) . social foundations of thought and action : a social cognitive theory . new jersey : Englewood cliffs
۳۳. bandura, a. (۲۰۰۷) . cognitive processes in mediating behavioral change . journal of personality and social psychology , ۳۵ , ۱۲۵ - ۱۳۹
۳۴. bandura, a., (۲۰۰۱) . “social cognitive theory an agentive perspective ”, annual review of psychology , ۵۲ : ۱ - ۲۶

۳۵. bandura, a., barnbaranelli, c., caprara, c., v., & pastorelli, c. (۲۰۰۱) . self – efficacy Beliefs az shapers of childrens aspirations and career trajectories. *child development*, ۷۲ (۱), ۱۸۷ – ۲۰۶
۳۶. bandura a., pastorelli, c., & caprara g. v. (۱۹۹۹) . self – efficacy pathways to childhood depression , *journal of personality and social psychology*, ۷۶, ۲۵۸ – ۲۶۹.
۳۷. barak, a. (۲۰۱۱) . vocational interests : a cognitive view . *journal of vocational behavior* . ۱۹(۱) , ۱ – ۱۴
۳۸. bigliardi b. petroni , a. and dormio, a. i. (۲۰۰۵). “organizational socialization career aspirations and turnover intentions among design engineers”. *Journal of leadership & organization development* . vol . ۲۶ , no.۶. pp:۴۲۴ – ۴۴۱
۳۹. bimorse , j., & hearne , l , (۲۰۱۲) . resilience and career adaptability : qualitative studies of adult career counseling . *journal of vocational behavior* , ۸۱, ۳۳۸ – ۳۴۴.
۴۰. Bozeman d.p , perrewe pl, hochwarter wa, brymer ra. (۲۰۰۱) organizational politics , perceived , and work outcomes : boundary conditions on the effects of politics, perceived control , and work outcomes : boundary conditions on the effects of politics. *J appl soc psychol* ; ۳۱(۳) . ۴۸۶-۵۰۳
۴۱. Buchner, m. (۲۰۰۷). The protean career attitude emotional intelligence and career adjustment. Doctor litter arum
۴۲. cherian, j., & Jacob, j. (۲۰۱۳). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees . *international journal of business and management*, ۸(۱۴) , ۸۰-۸۸. Daft, r. v. (۲۰۰۶). *Organization theory and design*, ۹th edn. South-western, san diego, p. ۲۷.
۴۳. dawis, r. v. (۲۰۰۵). The Minnesota theory of work adjustment. In s . d. brown & r. w. lent (eds), *career development and counseling: putting theory and research to work* (۳-۲۳). Hoboken , nj: wiley.
۴۴. dennis, c. (۲۰۰۳). Peer support within a health care context: a concept analysis. *Nursing studies*, ۴۰, ۳۲۱-۳۳۲.
۴۵. duffy, r. d., douglass, r. p., & autine, k. l. (۲۰۱۵). Career adaptability and academic satisfaction : ezaming work volition and self efficacy as mediators. *Journal of vocational behavior*, ۹۰, ۴۶-۵۴.
۴۶. hall, d. t. (۲۰۰۲). *Careers in and out of organizations*. Thousand paks, ca: sage publications, inc.

۴۷. hirschi(۲۰۰۹). Careers adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction journal of vocational behavior ۷۴(۲۰۰۹) ۱۴۵-۱۵۵
۴۸. joann, m. Gleeson, kreig (۲۰۰۷). Self-monitoring of physical activity effects on self-efficacy and behavior in people with type ۲ diabetes”, the diabetes educator November ۱,۳۳: ۹۶۲-۹۸۸
Journal of career assessment, ۱۶(۱) : ۸۶-۱۰۰.
۴۹. kurbanoglu, s.s. (۲۰۰۳). ”self-efficacy: a concept closely linked to information literacy and lifelong learning”.journal of documentation (۵۹)(۶),۶۳۵-۶۴۶
۵۰. locke, e.a., & latham, g.p.(۱۹۹۰). A theory of goal setting and task performance. Englewood cliffs. Nj: prentice-hall
۵۱. lubbers, r., liughlin, c., zweig, d. (۲۰۰۳). Young workers job selfefficacy and affect: pathways to health and performance. Journal of vocational behavior, ۶۷(۱), ۱۹۹-۲۱
۵۲. luthans, f. & Peterson,s.j (۲۰۰۲). “employeeengagement and manager self efficacy, implicationsfor managerial effectiveness and development.” Journal of management development (۲۱)(۵۳), ۳۷۶-۳۸۷
۵۳. pajares , a. (۲۰۰۲). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy . retrieved month day , year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- ۵۴.patton, w., & mcMahon, m. (۲۰۰۶).career development and system theory: connecting theory and practice. Rotterdam: sense publisher.
۵۵. pulakos, e. d., arad, s., Donovan, m. a., & plamondon, k. e. (۲۰۰۰). Adaptability in the workplace : development of a taxonomy of adaptive performance. Jojrnl of applied psychology, ۸۵(۴),۶۱۲
۵۶. reed, m. b., bruch, m. a., & haase, r. f. (۲۰۰۴). Five-factor model of personality and carrer exploration . journal of career assessment, ۱۲(۳), ۲۲۳-۲۳۸.
۵۷. savickas, m. l. (۲۰۰۷) . career adaptability : an integrative construct for life-span, life-space theory . the career development quarterly, ۴۵(۳), ۲۴۷-۲۵۹.
۵۸. savickas, m. l. (۱۹۹۹). The psychhology of interest. M.l. vocational interest (۱۹-۵۶). Palo alto, ac:davis-black
۵۹. saviskas,m, l, (۲۰۰۵). The theor and practice of career construction ins. Brown & r.lent (eds), career development and counseling. Putting theory and research to work . nj : wiley. ۴۰-۴۲
۶۰. savickas, m.l. (۲۰۰۷). Adaptability : an integrative construct for life-span, life-space theory . career development quarterly, ۴۵.۲۴۷-۲۵۹.

۶۱. sheiton , s. h.(۱۹۹۰). Developing the construct of jeneral selfeffcacy . psychological reports, ۶۶, ۹۸۷-۹۹۴
۶۲. sherer, m., maddux, j.e., mercandante, b., premtice- dunn, s., Jacobs, b., & rogers, r.w. (۱۹۸۲). The selfefficacy scales : costruction and validation . psychological reports, ۵۱.
۶۳. skorikov, v. (۲۰۰۷). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. Journal of
۶۴. Spokane,a, r.(۲۰۰۵). A, r.(۲۰۰۵). A review of research on person – environment congruence in hollands theory of career. Journal of vocational behavior, ۲۶, ۳۰۶-۳۴۲
- theory and research to work (pp. ۴۲-۷۰). Hoboken, new jersey: ghojn wiley & sons.
۶۵. tracey, t. j. (۲۰۰۸b). moderators of the inetrset congru enceoccupational outcome relation . international journal for eduvational and vocational guidamce , ۷,۳۷۴۵
۶۶. tracey, t. j. g. (۲۰۰۲). Personal globe inventory: measurement behavior, ۶۰: ۱۱۳۱۷۲
۶۷. tracey t. j. g. (۲۰۰۸a). adherence to RIASEC structure az a key career decision construct . journal of counsel in psychology, ۵۵: ۱۴۶۱۵۷.
۶۸. tracey , t. j. g., & sodano, s. m. (۲۰۰۸). Issues of stability and change in interest development . career development quarterly, ۵۷(۱): ۵۱۶۲.
- ۶۹.tracey , t. j., & rounds, j. (۱۹۹۶). The spherical reoesentation of vocational interest , journal of vocational behavior , ۴۸(۱): ۳۱۱.
- Vocational behavior, ۷۰(۱), ۸-۲۴.
- ۷۰.whetten, d. A & kim s. C (۱۹۹۸). Developing management skills . newyork: Addison – Wesley, wheelan, p ۹.
- ۷۱.zimmermant: the mediating,a. (۲۰۰۵). Homework practices and academic achievement : the mediating role of self-efficacy and perceived responsibility beliefs: contemporary eduvational psychology, ۳۰,۳۹۷-۴۱۷.

پیوست ها

❖ پرسش نامه انطباق پذیری مسیر شغلی

بخش اول : مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS)

هریک از مهارت های زیر را خوانده و نشان دهید تا چه حد نسبت به گزاره های زیر حساس بوده و آن ها را انجام داده اید .

ردیف	عبارات	کاملا مخالف	مخالف	نه موافق ، نه مخالف	موافق	کاملا موافق
۱	تفکر در این باره که آینده ام چگونه خواهد بود .					
۲	فهم اینکه تصمیم کنونی ، شکل دهنده آینده ام خواهد بود .					
۳	آماده شدن برای آینده					
۴	کسب آگاهی از رشته تحصیلی و انتخاب های شغلی					
۵	برنامه ریزی کردن برای نیل به اهداف					
۶	داشتن دغدغه نسبت به شغلم					
۷	داشتن احساس خوش بینی مستمر					
۸	تصمیم گیری توسط خودم					
۹	قبول مسئولیت اقداماتم					
۱۰	وفادار ماندن به عقاید و باورهایم					
۱۱	ارزیابی مستمر از خودم					
۱۲	انجام اموری که برایم صلاح است					
۱۳	کشف و بررسی پدیده های اطرافم					
۱۴	جست و جوی مشتاقانه برای فرصت هایی که سبب رشد شخصی می شوند.					
۱۵	بررسی گزینه ها قبل از انتخاب					
۱۶	در نظر گرفتن راه حل های متفاوت در انجام یک کار					
۱۷	جست و جوی عمیق برای یافتن پاسخ سؤالاتی که دارم					
۱۸	کنجکاو بودن درباره فرصت های جدید					
۱۹	انجام خوب و رضایت بخش تکالیف محوله					
۲۰	مراقب بودن از این لحاظ که امور و فعالیت ها را خوب انجام دهم.					

					یادگرفتن مهارت های جدید	۲۱
					سعی و تلاش جهت بالا بردن توانایی هایم	۲۲
					پیروز شدن بر موانع	۲۳
					حل کردن مسائل	۲۴

❖ پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

رتبه	گویه ها	کاملا موافقم	مواقفم	نظری ندارم	مخالقم	کاملا مخالفم
۱	من به توان خودم در انجام دادن وظایف شغلی ام اطمینان دارم.					
۲	بعضی وظایفی را که برای کارم ضروری اند ، نمی توانم به خوبی انجام دهم.					
۳	عملکرد ضعیفم به علت ضعف (کمی) توانایی خودم می باشد.					
۴	من به توانایی خودم در انجام وظایف کاری ام شک دارم.					
۵	من برای انجام مطلوب وظایف کاری ام مهارت های لازم را دارم.					
۶	تمام افرادی که در واحد کاری ام هستند این شغل را بهتر انجام می دهند.					
۷	من در شغلم مهارت کافی را دارم.					
۸	آینده من در کارم به علت کمی مهارت هایم محدود است.					
۹	من به مهارت ها و توانایی های شغلی ام افتخار می کنم.					
۱۰	وقتی دیگران مرا در حال کارکردن نگاه می کنند دستپاچه می شوم.					
۱۱	من به خاطر خوب انجام دادن کارم به خوبی تشویق می شوم.					
۱۲	در اینجا برای انجام دادن کار خوب به تلاش بها داده نمی شود.					
۱۳	در اینجا انجام خوب کارها یک راه مطمئنی برای ترقی و پیشرفت است.					
۱۴	اکثر کارهای (عملکرد) خوب من در شغل نادیده گرفته می شود.					
۱۵	در اینجا ترفیع و حقوق بر اساس چگونگی عملکرد تعیین می شود.					
۱۶	در اینجا ارزشیابی شغلم صحیح انجام می گیرد.					
۱۷	کار خوب در اینجا همان نتیجه کار ضعیف را می دهد.					
۱۸	برای دستیابی به آنچه (ترفیع و پاداش) که می خواهم باید کارم خوب انجام دهم.					
۱۹	مؤسسه ای (یابخش کاری) که من در آن کار می کنم دارای توانایی هایی درحد بالای متوسط است.					

					این سازمان در قیاس با سازمان هایی که کار مشابه انجام می دهند ضعیف است.	۲۰
					این سازمان توانایی های لازم برای انجام کار مطلوب را ندارد.	۲۱
					اعضای این سازمان دارای مهارت های شغلی بالایی می باشند.	۲۲
					بعضی از اعضای این سازمان به علت کمی (ضعف) مهارت هایشان باید برکنار می شدند.	۲۳
					این سازمان (بخش کاری من) زیاد کارآمد و اثربخش نیست.	۲۴
					بعضی از اعضای این سازمان نمی توانند وظایف کاریشان را خوب انجام دهند.	۲۵
					برای گروه (بخش کاری) من مهم است که کارها را خوب انجام دهد.	۲۶
					افراد زیادی سود می برند وقتی که گروه (بخش کاری) من کار را به نحو مطلوب انجام دهد.	۲۷

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	گویه ها	نمره
					هنگامی که گروهم کارش را ضعیف انجام دهد کسی توجه نمی کند (اهمیت نمی دهد).	۲۸
					عملکرد این سازمان شدیداً به کیفیت انجام کار گروهم وابسته است.	۲۹
					این سازمان نیازی به کارهایی که این گروه انجام می دهد ، ندارد.	۳۰
					هنگامی که ما (گروهم) کار را خوب انجام می دهیم طبیعی است گروه انتظار مثبت خواهد داشت.	۳۱

❖ پرسشنامه رغبت شغلی

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	گویه ها	
					به فعالیت در مشاغل تولیدی علاقه مندم	مشاغل تولیدی
					در زمینه مشاغل تولیدی تجربه هایی دارم که مفید خواهد بود	
					احساس می کنم توانایی لازم برای فعالیت در مشاغل تولیدی را دارم	
					فعالیت های تولیدی با ویژگی ها و مهارت های من همخوانی دارد	
					من علاقه مند هستم که در بخش خدمات مشغول به کار شوم	مشاغل خدماتی
					احساس می کنم که تجربه های من برای انجام این شغل مناسب است	
					توانایی های من برای مشاغل خدماتی مناسب است	
					من مهارت های موردنیاز برای فعالیت های خدماتی را ندارم	
					من علاقه مند به مسئولیت های مدیریتی هستم	مشاغل اداری
					احساس می کنم در این شغل فرصت برای ارتقای شغلی وجود دارد	
					احساس میکنم کار اداری یکنواخت و کسل کننده است	
					کار با انواع ماشین های اداری (حساب ، کامپیوتر و ...) را می دانم	
					من علاقه مند به کار کردن در صنعت هستم	مشاغل صنعتی
					من در کارکردن با دستگاه های صنعتی مهارت کافی را دارم	
					فعالیت های صنعتی با ویژگی های من سازگار است	
					در مشاغل صنعتی تجربه هایی دارم که به بهبود عملکردم کمک خواهد کرد	
					علاقه مند به کارکردن در بخش فنی با روحیات و ویژگی های من سازگار نیست	مشاغل فنی
					کارکردن در حوزه فنی با روحیات و ویژگی های من سازگار نیست	
					من به توان خودم در انجام دادن امور فنی اطمینان دارم	
					احساس می کنم برای انجام فعالیت های فنی مهارت کافی را دارم	
					دوست دارم در یکی از شاخه های پزشکی مشغول به کار شوم	مشاغل پزشکی
					احساس می کنم در این شغل فرصت برای ارتقای شغلی وجود دارد	
					من به توانایی خودم در حوزه پزشکی شک دارم	
					احساس می کنم مشاغل پزشکی پر استرس است و من از عهده آن بر نمی آیم	

Reliability Test

Case processing summary

		N	%
Cases	valid	146	100,0
	<i>Excluded^a</i>	.	.0
	Total	146	100,0

a.listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.789	31

Case processing summary

		N	%
Cases	valid	146	100,0
	<i>Excluded^a</i>	.	.0
	Total	146	100,0

a.listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.803	24

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of items
------------------	------------

Case processing summary

		N	%
Cases	valid	146	100,0
	<i>Excluded^a</i>	.	.0
	Total	146	100,0

a.listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.838	24

Normality Test

One-sample Kolmogorov-smirnov Test

		Entebagh	khodkaramadi	reghbat
N		146	146	146
Normal Parameters ^a	<i>Mean</i>	2,5432	2,7412	3,8322
	<i>Std Deviation</i>	.66549	.66522	.75581
most extreme differences	Absolute	.184	.176	.198
	Positive	.184	.176	.198
	Negative	.184	.176	.198
Kolmogorov-smirnov Z		-.107	-.092	-.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662	.861	.372
		.001	.000	.002

One-sample Kolmogorov-smirnov Test

		Entebagh	khodkaramadi	reghbat
N		146	146	146
Normal Parameters ^a	<i>Mean</i>	2,5432	2,7412	3,8322
	<i>Std Deviation</i>	.66549	.66522	.75581
most extreme differences	Absolute	.184	.176	.198
	Positive	.184	.176	.198
	Negative	.184	.176	.198
Kolmogorov-smirnov Z		-.107	-.092	-.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.662	.861	.372
		.001	.000	.002

a.test distribution is normal

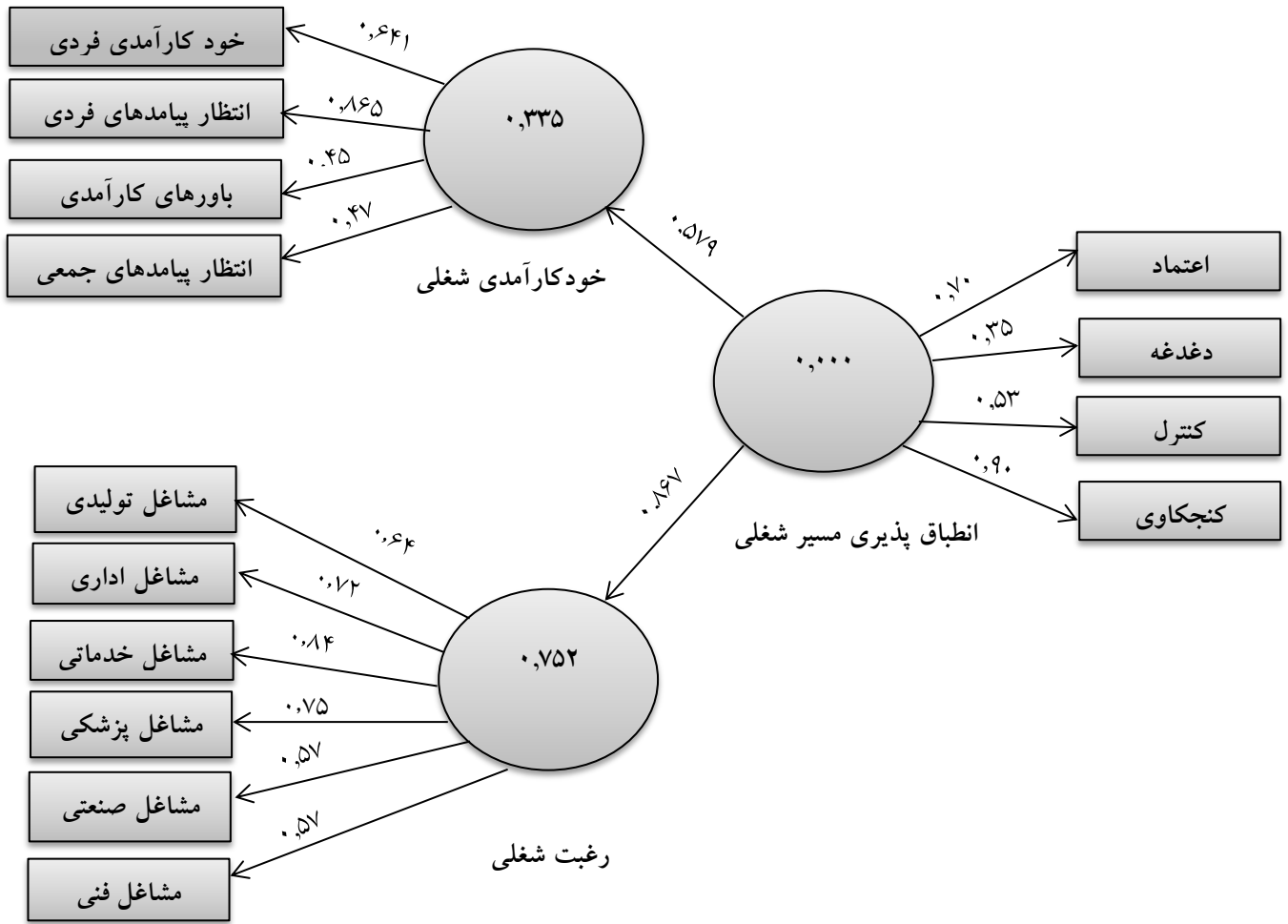
**PLS
Quality Criteria
Overveiw**

Variables	AVE	Composite reliability	communality	R Square
خودکارآمدی شغلی	۰,۷۱۴۲	۰,۷۹۴۱	۰,۸۱۰۱	۰,۳۳۵
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰,۷۷۵۴	۰,۸۳۶۳	۰,۸۲۳۴	۰
رغبت شغلی	۰,۸۱۲۲	۰,۸۰۱۲	۰,۷۹۲۴	۰,۷۵۳

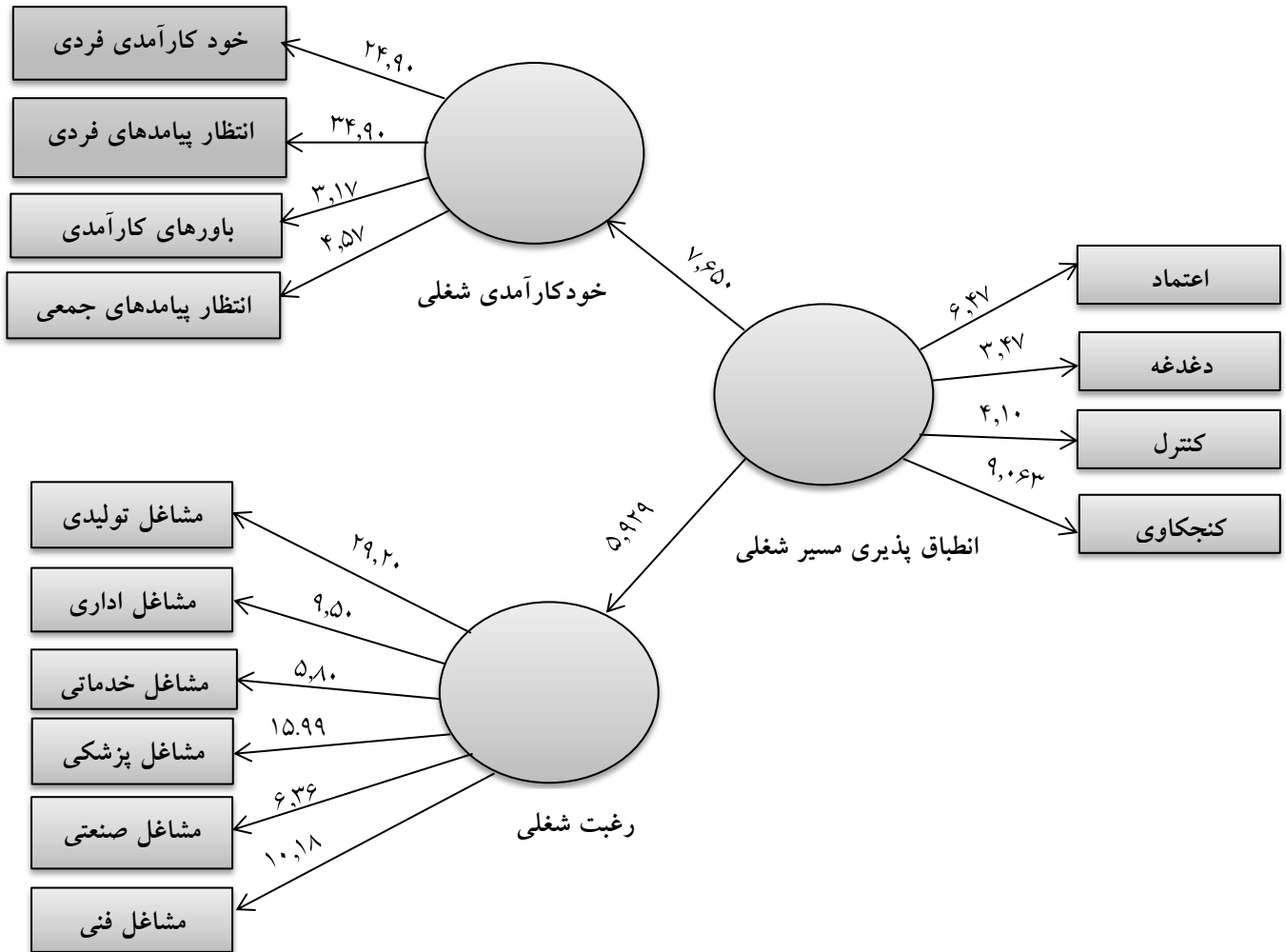
Person correlation Tes

	خودکارآمدی شغلی	انطباق پذیری مسیر شغلی	رغبت شغلی
خودکارآمدی شغلی	۱	۰	۰
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰,۶۰۳۱	۱	۰
رغبت شغلی	۰,۵۷۴۱	۰,۸۷۴۲	۱

Estimated Mode



T-value Model



Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between career adaptability with job interest and job self-efficacy of relief workers of the red crescent of khorasan razavi province . the research method is a descriptive correlation study. The statistical population of this research is all relief workers of the red crescent providers of khorasan razavi province who serve in the academic year of ۹۹ - ۱۴۰۰, which includes ۱۴۶ people . due to the fact that the number of relief workers of the red crescent of khorasan razavi province is low, they were selected as a sample through a census of the whole society. Career adaptability, job interest and job self-efficacy questionnaires were descriptive statistics (such as mean and variance) and inferential statistics such as pearson correlation coefficient and regression were used. Data was analyzed using SMART PLS software. The results of pearson correlation coefficient showed that there is a positive and significant correlation between the career adaptability and job interest of the relief workers of the red crescent of khorasan razavi province. Also, there is a significant relationship between the career adaptability with job self-efficacy and job interest with the job self-efficacy relief workers of the red crescent of khorasan razavi province.

Keywords: career adaptability, job interest, job self-efficacy, relief workers of the red crescent



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Kerman Branch

Department of management, Faculty of Literature and Literature and
Humanities Thesis for a masters degree (M.A)

Title :

Investigating the relationship between career adaptability with job
interest and job self-essicacy of relief workers of the red crescent of
khorasan razavi province.

Supervisor :

Dr. sangar salageghe

By:

SeyedMehdi hashemi khorghi

Sep ۲۰۲۱

