

اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری
دانشجویان دختر

The Effectiveness of occupational Perpetrating Program with
Group Method on making decision styles Female Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۱/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۱/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۴/۲۴

Z. jahanbakhshi., (M.A.), A. khoshkonesh., (Ph.D.), M. sharifi., (Ph.D.), M. khasmohamadi., (Ph.D Student) & H. keshavarz afshar., (Ph.D Student)

ABSTRACT: This research was done to examine the effectiveness of occupational perpetrating program with group method on making decision styles female students. Research population was girl students in Allameh Tabatabaee University. Method of sampling was voluntary and 11 people in experiment group and 11 people in control group were placed. Instrument of research was Diclinch's making decision styles. Questionnaire. Design of research was quasi experiment with posttest and pretest. Result show that occupational perpetrating program with group method on making decision styles female students was significant at %5 level and also occupational perpetrating program with group method on making decision styles female students converted dependency style and agonizing style to Planning style of making decision making and didn't effect on intuitive style.

Key words: Occupational Perpetrating Program, Making Decision Styles, Agonizing style, Dependency style, Intuitive style

زهرآ جهانبخشی^۱، ابوالقاسم خوش‌کنش^۲، مسعود شریفی^۳، مهدی خاص محمدی^۴ و حسین کشاورز افشار^۵

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دختر انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبائی تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری داوطلبانه بود و ۱۱ نفر در گروه آزمایش و ۱۱ نفر در گروه کنترل قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری براساس الگوی دینکلیچ، بود. این پژوهش یک طرح نیمه تجربی بود. در این پژوهش از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد و آزمون مورد استفاده، آزمون نسبت بود. نتایج پژوهش نشان داد برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دختر در سطح %۵ تاثیر معنی‌دار دارد، و هم‌چنین برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی در سطح %۵ باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری سردرگم و وابسته به سبک تصمیم‌گیری با برنامه شد ولی بر سبک تصمیم‌گیری شهودی و خودمحور در سطح %۵ نتایج معنادار به دست نیامد.

کلیدواژه‌ها: برنامه آماده‌سازی شغلی، سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک وابسته، سبک با برنامه، سبک شهودی، سبک سردرگم، سبک خودمحور

مقدمه

همه ما با درجات متفاوت اهمیت، تصمیماتی در زندگی اتخاذ می کنیم. تصمیمات روزمره شامل انتخاب نوع خاصی از پوشاک یا برنامه تلویزیونی می شود. انتخاب دانشگاه، رشته تحصیلی و شغل، تصمیمات دیگری است که در زندگی روزمره اتخاذ می شود. اتخاذ بسیاری از تصمیمات ساده است در حالی که گاهی اوقات تصمیم گیری در برخی مسائل مانند مسائل سیاسی، اقتصادی، فنی و تکنولوژی دشوار می نماید (کلاین^۱، ۱۹۹۱). بنابراین در وهله اول این مسئله که تصمیم گیری می تواند یک هنر پیچیده باشد، عجیب به نظر می رسد (هریس^۲، ۱۹۹۸).

افراد از راهبردهای مختلفی برای تصمیم گیری استفاده می کنند. برخی تصمیمات بواسطه ارزیابی نظام دار و منظم گزینه های مختلف اتخاذ می شود، در حالی که در اتخاذ برخی تصمیمات تجزیه و تحلیل رسمی، کمتر دخالت دارند (رنیارد^۳، کروزیئر^۴ و سونسون^۵، ۱۹۹۷).

یکی از عوامل مؤثر بر نحوه فعالیت ذهنی افراد، تفاوت های فردی آن ها از نظر روش تصمیم گیری است. این امر به ویژه در شرایط پردازش اطلاعات در سطح مبتنی بر معلومات اهمیت دارد (مشکاتی، ۱۹۹۴).

مطابق این مرجع، مدل سبک های موجود در تصمیم گیری براساس چگونگی فرآیند پردازش اطلاعات در انسان و تأثیر ویژگی های مشخص وی می باشد. طبق این مدل تأثیر فشارهای محیطی (نظیر فشار زمانی) در افزایش پیچیدگی فرآیند اطلاعاتی (میزان استفاده از اطلاعات در دسترس) اشخاص بصورت یک U معکوس است فشارهای محیطی که در نتیجه عواملی نظیر نگرانی از ارتکاب خطا و بروز حادثه، پیچیدگی شرایط، فشار زمانی، ابهام در انتخاب بین راه حل های ممکن پدید می آیند، در ترکیب با تفاوت های فردی افراد، تعیین کننده سبک تصمیم گیری آن ها می باشند (سپانلو، ۱۳۷۷).

انواع سبک های تصمیم گیری مورد نظر در این پژوهش عبارتند از:

۱. سبک سردرگم: در این سبک، کسانی جا می گیرند که وقت و فکر زیادی را برای جمع آوری داده ها اختصاص می دهند تا جایی که در میان داده های جمع آوری شده، گم می شوند و می گویند «نمی توانم فکر را جمع و جور کنم».

1. Klein
2. Harris
3. Ranyard
4. Crozier
5. Svenson
6. Agonizing

۲. **سبک با برنامه**^۱: افراد دارای این سبک، راهبردهایشان مبتنی بر رویکردی منطقی، و برقراری تعادل میان شناخت و هیجان است. آن‌ها بر این باورند که بر سرنوشت خویش حاکم هستند و همه چیز تحت اراده آن‌ها است.

۳. **سبک شهودی**^۲: افرادی که از این سبک برخوردارند، بیشتر تابع احساسات و شهود خود تصمیم می‌گیرند و عقیده دارند آن‌چه که احساس می‌کنند از منطق‌شان، درست‌تر است، گرچه نمی‌توانند آن‌را به صورت کلامی بیان کنند.

۴. **سبک تصمیم‌گیری وابسته**: این سبک احتمال دارد خیلی ساده به نظر برسد ولی بیشتر وقت‌ها آن را به کار می‌بریم؛ همه ما نیاز داریم که در انتخاب، به دیگران تمکین کنیم. یعنی؛ اجازه دهیم کس دیگری برایمان تصمیم بگیرد. در یک موقعیتی که نتیجه برای شخص کمتر اهمیت دارد، این رویکرد می‌تواند در وقت و زمان فرد صرفه‌جویی ایجاد کند. هنگامی که فرد به فرد دیگری علاقمند است، بسیاری از تصمیمات آن‌ها همانند «تصمیم گروهی^۳» به شیوه توافقی صورت می‌گیرد. برخی شرایط، انتخاب وابسته از روی آگاهی را ایجاب می‌کنند. به‌طور مثال، اگر پزشک، عمل جراحی را صلاح بداند، چون دانش پزشکی کافی برای تصمیم‌گیری نهایی را نداریم. مجبوریم تا حدودی به قضاوت پزشکمان، وابسته باشیم. یک تصمیم وابسته، می‌تواند نتیجه معقولی بدهد و نتایج ناخوشایندی ببار آورد اگر، در ترس از انتخاب کردن، ریشه داشته باشد یا باعث اجتناب کردن از بررسی گزینه‌ها گردد. بی‌تصمیمی به فرد در اجتناب از مسأله کمکی نمی‌کند. این تنها بدین معناست که تصمیم‌گیری خارج از کنترل فرد است و بوسیله دیگران یا اوضاع و شرایط، کنترل می‌شود. نتایج تصمیم بر زندگی فرد تأثیر خواهند گذاشت، حتی اگر وی تصمیم‌گیری را به دیگران بسپارد، بایستی با نتایج آن کنار بیاید (کرنی،^۴ ۱۹۹۵).

بسیاری از افراد جامعه، بویژه دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم انسانی با توجه به وضعیت کنونی بازار کار و افزایش روز افزون نرخ بیکاری در کشور و به خاطر عدم شناخت صحیح خویشتن، عدم کسب هویت شغلی موفق و نداشتن مهارت‌هایی از جمله مهارت‌های تصمیم‌گیری و کاریابی، از انگیزه کافی برای جستجوی کار بهره‌مند نبوده و از ورود به بازار کار محروم گشته‌اند و یا در صورت ورود به آن با دلسردی و نارضایتی مواجه می‌گردند.

با وجود چنین وضعیتی، توجه به آماده‌سازی جوانان، به خصوص قشر زنان و دانش‌آموختگان که نیروی محرک و پویای جامعه محسوب می‌شوند، برای ورود موفق به بازار کار و

1. Planning
2. Intuitive
3. Group decision
4. Carney

اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر سبک های تصمیم گیری دانشجویان دختر

ابقاء در آن، ضرورت می یابد و این پژوهش نیز در پی آن است تا دریابد که آیا می توان با ارائه برنامه آماده سازی شغلی جهت حصول شناخت واقعی از خود افراد را برای ورود به مشاغل مورد علاقه و متناسب با ویژگی های فردی آنان، رهنمون کرد؟

برخی از پژوهش ها مانند اسیبو (۱۹۷۵) متأثر از دیدگاه های مارسیا (۱۹۶۶) و اریکسون (۱۹۶۸)، این ذهنیت را مطرح کرده اند که دختران، فقط پس از ازدواج و تشکیل خانواده به استقلال و ابعاد گوناگون آن می اندیشند و از این رو، در دوره دبیرستان به اکتشاف و جستجوگری واقعی و فعال در مورد شغل آینده خود نمی پردازند، بلکه صرفاً به گونه ای صوری- غیر عمقی- به اکتشاف کاذب روی می آورند. علاوه بر این، گستره محدودتری را نسبت به پسران در نظر می گیرند (به نقل از مارسیا و آرچر، ۱۹۹۳).

تین^۱ (۲۰۰۵) طی پژوهشی، خواست تا مقیاس مشکلات تصمیم گیری را در فرهنگ چینی، اعتباریابی کند. هدف او از این مطالعه، طبقه بندی مشکلات شغلی دانشجویان چینی بود. نتایج تحقیق نشان داد که میان دانشجویان مصمم (با تصمیم) و بی تصمیم، در ادراک مشکلات شغلی، تفاوت های معناداری وجود دارد و این که در جریان تصمیم گیری، عوامل قبل و در حین فرایند تصمیم گیری، برای دانشجویان بی تصمیم، ترکیب می شوند.

آلبوگ و نوتا^۲ (۲۰۰۵) در تحقیق خود، خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی، موانع شغلی^۳ و تجربه بی حرمتی^۴ توسط زنان دانشگاهی از سوی همسرانشان را مورد بررسی قرار دادند. آن ها رابطه میان تجربه بی حرمتی، خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و موانع شغلی را با استفاده از نظریه شغلی شناختی - اجتماعی، به عنوان یک راهنمای نظری، مورد ارزیابی قرار دادند. و به این نتیجه رسیدند که در بین ۱۲۹ دانشجوی، پس از تعدیل نشانگان افسردگی^۵، اجبار جنسی با سه جنبه از خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی (خودارزیابی^۶، هدف گزینی^۷ و حل مسأله) رابطه معکوسی داشت. در حالی که مذاکره^۸ (تاکتیک تعارضی مثبت) با خودکارآمدی در هدف گزینی، رابطه مثبتی داشت. ولی بین تعارض روان شناختی^۹، تجاوز جسمانی^۱، و تجربه بی حرمتی با خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی، رابطه خاصی بدست نیامد.

-
1. Tien
 2. Albaugh & Nauta
 3. Career Barriers
 4. violence
 5. Sexual corecion
 6. Self- appraisal
 7. Goal - selection
 8. Negotiation
 9. Psychological aggression

از جهتی دیگر در تحقیقی درباره رابطه میان سبک تصمیم‌گیری و هویت شغلی، بلوستین و فیلیپس (۱۹۹۱) پی بردند فردی که دارای هویت شغلی مغشوشی است، برنامه‌های شغلی خود را به‌طور شهودی (حدس) و بدون تحلیل منطقی دنبال می‌کند و تصمیمات اساسی را، صرفاً براساس این‌که در یک لحظه، احساس خوبی نسبت به آن‌ها دارد، اتخاذ می‌نماید و به دلیل عدم اکتشاف یا اکتشاف مبهم و عدم تعهد، در روبرو شدن با تعارضات، به‌راحتی تحت‌تاثیر قرار می‌گیرد و این امر، موجب بازداری رفتار پیشرفت و تصمیم‌گیری مناسب را در او فراهم می‌آورد ولی افراد با هویت شغلی موفق، به دلیل دارا بودن ویژگی اکتشاف و تعهد شغلی و برنامه‌ریزی عقلانی، دقیق و منطقی در فرآیند تصمیم‌گیری و در برخورد با مسائل و مشکلات، به‌طور نظام‌دار عمل می‌نمایند.

مورگان ونس (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان، بررسی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان سال اولی به این نتایج دست یافتند: دانشجویانی که برنامه‌ریزی شغلی خود را، در سال اول تحصیل در دانشگاه، تغییر می‌دهند، در مقایسه با آن‌هایی که در برنامه‌ریزی خود، تغییری ایجاد نمی‌کنند، مشکلات تصمیم‌گیری شغلی مداومی را تجربه می‌کنند و در تصمیم‌گیری شغلی از خودکارآمدی پایین‌تری برخوردارند و همین‌طور بین مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

تینسلی^۱، تینسلی^۲ و روشینگ^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان تیپ شخصیتی، سبک تصمیم‌گیری و نوع تعامل با مداخلات شغلی با ساختار، بازخورد پنجاه زن دارای بی‌تصمیمی شغلی را با یک مداخله شغلی با ساختار مورد بررسی قرار دادند که این مداخله موانع تصمیم‌گیری شغلی را مشخص می‌کرد و آنان را در بررسی علایق شغلیشان و انتخاب موقتی رشته تحصیلی و گزینه‌های شغلی، راهنمایی و یاری می‌نمود. در پیگیری (سه هفته پس از مداخله)، زنانی که در ابتدا بر افکار و تجارب درونی تاکید داشتند (درون‌گراها) و آن‌هایی که از سبک تصمیم‌گیری منطقی استفاده می‌کردند، بهره‌مندی بیشتری از مداخله را گزارش دادند تا الف) زنانی که بر انعطاف-پذیری^۴ و خودانگیختگی^۵ در تعامل با دنیای بیرونی، تاکید داشتند (ادراکی‌ها).

-
1. Physical assault
 2. E.A.Tinsley
 3. J.Tinsley
 4. Rushing
 5. Flexibility
 6. Spontaneity

اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دختر

ب) آن‌هایی که از یک سبک تصمیم‌گیری وابسته^۱ یا شهودی استفاده می‌کردند یا ج) کسانی که از یک سبک بیرونی پردازش اطلاعات، بهره می‌برند.

اسپنس^۲ (۱۹۹۳) در بررسی رابطه میان نقش جنسی و تصمیم‌گیری شغلی به این نتیجه دست یافت که نقش جنسی «مردانگی» با «جسارت»، «صلاحیت» و «قاطعیت» تداعی می‌شود و این عوامل با خودکارآمدی بالاتر در تصمیم‌گیری شغلی مرتبطند (به نقل از مورگان ونس، ۲۰۰۵) و برعکس مارش و میرز^۳ (۱۹۸۶) ریکاردلی و ویلیامز^۴ (۱۹۹۵)، در تحقیق جداگانه‌ای پی بردند که نقش جنسی «زنانگی» با «وابستگی» و «دلهره» و کارآمدی عمومی پایین‌تر، تداعی می‌گردد و با خودکارآمدی پایین‌تری در تصمیم‌گیری شغلی مرتبط می‌شوند (به نقل از مورگان ونس، ۲۰۰۵).

اهداف تحقیق

آزمون اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک تصمیم‌گیری هدف کلی این پژوهش را تشکیل می‌دهد. علاوه بر این، پژوهش حاضر بر ۳ هدف فرعی نیز تاکید دارد:

۱- تغییر دادن سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر به سبک با برنامه که این سبک مهارت‌های تصمیم‌گیری را دربرمی‌گیرد.

۲- آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری و کاریابی به دانشجویان و افزایش میزان این مهارت‌ها در آن‌ها.

۳- استفاده از نتایج این پژوهش در آموزش و پرورش، آموزش عالی، وزارت کار، مراکز کاریابی و مرتبط با اشتغال جوانان، زنان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی.

براساس مطالب مطرح شده فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی ۱: برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۱-۱: برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری سردرگم به سبک تصمیم‌گیری با برنامه می‌شود.

-
1. Dependent
 2. Spence
 3. Marsh & Myers
 4. Ricciardelli & Williams

زهره جهانبخشی، ابوالقاسم خوش کنش، مسعود شریفی، مهدی خاص محمدی و حسین کشاورز افشار

فرضیه فرعی ۱-۲: برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری وابسته به سبک تصمیم‌گیری با برنامه می‌شود.

فرضیه فرعی ۱-۳: برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری شهوی به سبک تصمیم‌گیری با برنامه می‌شود.

روش پژوهش

این پژوهش یک طرح نیمه‌تجربی است. در این پژوهش از طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل، استفاده شده است که دیاگرام آن به شکل زیر است:

گروه	متغیر مستقل	پیش‌آزمون	جایگزینی تصادفی	پس‌آزمون
آزمایش	*	T_1	R_E	T_2
کنترل	-	T_1	R_C	T_2

طی این پژوهش، اعضاء دو گروه قبل از شروع جلسات گروهی، پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری را تکمیل کردند. گروه آزمایش در طول ۱۲ جلسه تحت برنامه آماده‌سازی شغلی قرار گرفت و گروه کنترل تحت هیچ تغییری قرار نگرفت. دو هفته پس از اتمام برنامه، آزمون مذکور، مجدداً توسط اعضاء دو گروه تکمیل شدند.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دختر مقطع کارشناسی دانشکده روان-شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی تهران می‌شد که در سال تحصیلی ۸۴-۸۳ مشغول به تحصیل و ساکن تهران بودند.

نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش برای نمونه‌گیری مراحل زیر انجام گرفت:

اثربخشی برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دختر

۱- اعلام برگزاری جلسات آماده‌سازی شغلی: از طریق اطلاعیه‌ای از کلیه دانشجویان دختر مشغول به تحصیل در مقطع کارشناسی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی که در تهران سکونت داشتند و به شرکت در برنامه آماده‌سازی شغلی، علاقمند بودند، دعوت شد تا در زمان‌های تعیین شده، در جلسه مصاحبه مقدماتی حضور یابند.

۲- ثبت نام از متقاضیان و انتخاب نمونه‌ها: طی ۴ جلسه، تعداد ۴۳ نفر، جهت شرکت در جلسات برنامه آماده‌سازی شغلی ثبت‌نام کردند و در همان جلسه پس از آشنایی با برنامه و روال کار هر کدام از آن‌ها پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری را تکمیل کردند که پیش آزمون پژوهش نیز تلقی شد و از این تعداد ۲۲ نفر با توجه به نتایج پرسشنامه دارای شرایط لازم برای شرکت در این جلسات، تشخیص داده شدند. یعنی این تعداد کسانی بودند که با توجه به پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری، فاقد سبک تصمیم‌گیری با برنامه بودند و در سبک‌های دیگر جای می‌گرفتند.

۳- اختصاص آزمودنی‌ها به گروه‌های آزمایش و کنترل: دانشجویان واجد شرایط به‌صورت تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. بدین ترتیب در هر گروه ۱۱ نفر جا گرفتند و نهایتاً از گروه آزمایش جهت برگزاری جلسات گروهی دعوت به‌عمل آمد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه زیر استفاده شد.

پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری: این پرسشنامه براساس الگوی دینکلیج، جهت تعیین سبک‌های تصمیم‌گیری طراحی و اعتبار آن ارزیابی شد. پرسشنامه اولیه شامل ۴۱ گزینه می‌شد و آزمودنی را در یکی از ۱۰ سبک تصمیم‌گیری زیر قرار می‌داد: ۱- سبک خود محور ۲- سبک دیگر محور ۳- سبک شهودی ۴- سبک تکانشی ۵- سبک جبرگرا ۶- سبک منطقی ۷- سبک سردرگم ۸- سبک بی‌اثر ۹- سبک طفره رونده ۱۰- سبک راحت طلب.

محققان برای استفاده از این پرسشنامه در تحقیق خود، تغییراتی به شرح زیر در آن ایجاد کردند:

- ۱- سبک وابسته، جایگزین سبک دیگر محور شد.
- ۲- سبک تاخیری به سبک‌های قبلی پرسشنامه افزوده شد و برای سنجش آن، گزینه‌های جدیدی به پرسشنامه اضافه شد.
- ۳- سبک با برنامه، جایگزین سبک منطقی شد و برای آزمون آن، گزینه‌های جدیدی به پرسشنامه اضافه شد.

زهره جهانبخشی، ابوالقاسم خوش کنش، مسعود شریفی، مهدی خاص محمدی و حسین کشاورز افشار
 ۴- تعداد گزینه‌های هر سبک از ۴ گزینه به ۵ گزینه و با احتساب گزینه‌های جدید مطروحه،
 تعداد گزینه‌های پرسشنامه از ۴۱ گزینه به ۵۵ گزینه افزایش یافت.
 بنابراین، پرسشنامه‌ای که در این پژوهش از آن استفاده شده است، ۵۵ گزینه‌ای است و ۱۱
 سبک تصمیم‌گیری را می‌سنجد.

پایایی و روایی پرسشنامه

روایی صوری پرسشنامه اولیه توسط دو تن از متخصصان مورد تایید قرار گرفت. و برای
 محاسبه پایایی آن، پرسشنامه بر روی گروه ۳۰ نفری اجرا شد، که ضریب پایایی با روش آلفای
 کرونباخ برای کل آزمون در این نمونه ۰/۸۴ بدست آمد و ضریب پایایی هریک از سبک‌های آن
 در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱. مقایسه ضریب پایایی سبک‌های تصمیم‌گیری در دو پرسشنامه

پایایی کل	راحت طلب		طفره‌رونده	بی‌اثر	سردرگم	منطقی	جبرگرا	تکانشی	شهودی	دیگرمحور	خودمحور	سبک‌های تصمیم‌گیری	
	راحت طلب	ناخیزی										پرسشنامه اولیه	پرسشنامه اخیر
۰/۸۴	۰/۶۸		۰/۹۳	۰/۷۸	۰/۷۲	۰/۴۶	۰/۸۵	۰/۶۱	۰/۶۸	۰/۸۸	۰/۴۷		
۰/۷۸		۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۷۲	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۸۶	۰/۵۲		

ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون در نمونه ۳۰ نفری، ۰/۷۸ بدست آمد و
 ضریب پایایی هریک از سبک‌های پرسشنامه در جدول قبلی، نمایش داده شده است.

جدول ۲. گزینه‌های مربوط به هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری

گزینه‌ها	سبک تصمیم‌گیری
۵۱،۴۱،۳۱،۲۱،۱	۱- سبک خودمحور (درون وابسته)
۵۲،۴۲،۳۲،۱۲،۲	۲- سبک وابسته (دنباله‌رو)
۵۳،۴۳،۲۳،۱۳،۳	۳- سبک شهودی
۵۴،۳۴،۲۴،۱۴،۴	۴- سبک تکانشی
۵۵،۴۵،۳۵،۲۵،۱۵	۵- سبک جبرگرا
۴۶،۳۶،۲۶،۱۶،۶	۶- سبک با برنامه
۴۷،۳۷،۲۷،۱۷،۷	۷- سبک سردرگم
۴۸،۳۸،۲۸،۱۸،۸	۸- سبک بی‌اثر
۴۹،۳۹،۲۹،۱۹،۹	۹- سبک طفره رونده
۵۰،۴۰،۳۰،۲۰،۱۰	۱۰- سبک راحت طلب
۴۴،۳۳،۲۲،۱۱،۵	۱۱- سبک تاخیری

روش نمره‌گذاری

نمره‌گذاری براساس کلید پرسشنامه انجام می‌گیرد. هریک از سبک‌های تصمیم‌گیری دارای ۵ گزینه می‌باشد که به‌صورت طیف لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً ناموافق طراحی شده‌اند تا فرد میزان موافقت خود را با هریک از گزینه‌ها مشخص سازد. کسب حداقل نمره توسط هر آزمودنی، سبب می‌شود که آن سبک به وی اختصاص داده شود. بنابراین برای بدست آوردن هر سبکی، آزمودنی بایستی حداقل ۱۴ و حداکثر ۲۰ نمره در آن سبک تصمیم‌گیری بدست آورد. در غیر این‌صورت فرد در طبقه نامتمایز قرار می‌گیرد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تحلیل داده‌های پژوهش، فنون آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی مثل میانگین و شاخص‌های پراکندگی مثل واریانس مورد استفاده قرار گرفته است. برای آزمون فرضیات از فنون آمار استنباطی مانند آزمون نسبت و T استودنت برای بررسی تفاوت نسبت‌ها و میانگین‌های پیش آزمون و پس آزمون گروه‌های کنترل و آزمایش استفاده شده است.

جدول ۳. جدول آماره‌های توصیفی برای تفاوت نمرات پیش آزمون از پس آزمون در سبک‌های تصمیم‌گیری

گروه‌ها	تعداد	میانگین تفاوت‌ها	انحراف استاندارد نمرات تفاوت‌ها	خطای استاندارد میانگین نمرات تفاوت‌ها
گروه آزمایش	۱۱	۵/۸۲	۴/۳۵	۱/۳۱
گروه کنترل	۱۱	۱/۶۴	۳/۶۹	۱/۱۱

جدول ۴. جدول استنباطی آزمون تی برای دو گروه مستقل در سبک‌های تصمیم‌گیری

مقدار تی	درجه آزادی	معنی داری	تفاوت میانگی‌ها	خطای استاندارد تفاوت
۲/۴۲۸	۲۰	۰/۰۲۵	۴/۱۸	۱/۷۲

با توجه به جدول فوق، نتایج حاکی از آن است که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است. پس فرض صفر رد شده و فرضیه پژوهش مبنی بر این‌که برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی بر سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر تاثیر دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد و این بدین معناست که برنامه آماده‌سازی توانسته است در نوع سبک‌های تصمیم‌گیری آزمودنی‌هایی که در جلسات گروهی شرکت داشتند، تغییرات معناداری ایجاد نماید، در حالی که در گروه کنترل چندین دگرگونی‌های معناداری رخ نداده است.

حال برای آن‌که مشخص شود، برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی، در کدامیک از انواع سبک‌های تصمیم‌گیری آزمودنی‌ها توانسته است تغییر ایجاد کند به آزمون فرضیه‌های بعدی می‌پردازیم.

فرضیه فرعی ۱-۱: برنامه آماده‌سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری سردرگم به سبک تصمیم‌گیری با برنامه می‌شود.

جدول ۵. جدول آزمون نسبت برای سبک‌های تصمیم‌گیری سردرگم و با برنامه

P_1	P_2	P_c	آلفا	Z_{ob}	Z_{cr}
٪۱۰۰	٪۳۳	٪۶۷	۰/۰۵	۲/۷۴۵	۱/۹۶

برای آزمون این فرضیه فرعی از آزمون نسبت استفاده شد. لذا، در گروه آزمایش بعد از آموزش تعداد ۳ آزمودنی که دارای سبک تصمیم‌گیری سردرگم بودند، سبک خود را به سبک با برنامه تبدیل کردند. این در حالی است که در گروه کنترل تنها ۱ نفر از ۴ آزمودنی که دارای سبک تصمیم‌گیری سردرگم بودند به سبک تصمیم‌گیری با برنامه تغییر سبک داد. لذا با توجه به

اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر سبک های تصمیم گیری دانشجویان دختر

این که $Z_{ob}=2/745$ از $Z_{cr}=1/96$ در سطح آلفای ۰.۵ بزرگتر است، فرضیه صفر رد شده و ۰.۹۵/ اطمینان می توان نتیجه گرفت که برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم گیری سردرگم به سبک تصمیم گیری با برنامه می شود.

فرضیه فرعی ۲-۱: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم گیری وابسته به سبک تصمیم گیری با برنامه می شود.

جدول ۶. جدول آزمون نسبت برای سبک های تصمیم گیری وابسته و با برنامه

P_1	P_2	P_3	آلفا	Z_{ob}	Z_{cr}
۰/۶۷	۰	۰/۴۰	۰/۰۵	۲/۱۶۸	۱/۹۶

جهت آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون نسبت استفاده شد، با توجه به این که از تعداد ۳ آزمودنی که دارای سبک تصمیم گیری وابسته بودند و در گروه آزمایش قرار داشتند، پس از دریافت متغیر مستقل، ۲ نفر از آن ها سبک خود را به سبک با برنامه تغییر داد. در حالی که در گروه گواه هیچ یک از ۲ آزمودنی که دارای سبک وابسته بودند، تغییر سبک ندادند. و با توجه به نتایج جدول ۲۱-۴ که حاکی است $Z_{ob}=2/498$ از $Z_{cr}=1/96$ در سطح آلفای ۰.۰۵ بزرگتر است، می توان فرضیه صفر را رد کرده و با ۰.۹۵ اطمینان نتیجه گرفت که برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم گیری وابسته به سبک تصمیم گیری با برنامه می شود.

فرضیه فرعی ۳-۱: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم گیری شهودی به سبک تصمیم گیری با برنامه می شود.

جدول ۷. آزمون نسبت برای سبک های تصمیم گیری شهودی و با برنامه

P_1	P_2	P_3	آلفا	Z_{ob}	Z_{cr}
۰	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۰۵	۲	۱/۹۶

برای آزمون فرضیه نهایی تحقیق نیز از آزمون نسبت استفاده شد. در گروه آزمایش پس از اجرای برنامه آماده سازی شغلی هیچ یک از افراد دارای سبک تصمیم گیری شهودی، در سبک خود تغییری ایجاد نکردند، این در حالی است که از تعداد ۲ آزمودنی که در گروه کنترل وجود داشتند که در تصمیم گیری از سبک شهودی پیروی می کردند، تنها یک نفر سبک خود را تغییر داد. و سبک با برنامه را برگزیده است. با توجه به این مطالب و نتایج جدول، در حالی که جدول شماره ۲۲-۴ نشانگر این است که $Z_{ob}=2$ از $Z_{cr}=1/96$ در سطح آلفای ۰.۵ بزرگتر است، پس

بایستی فرضیه صفر پذیرفته نشود و فرض پژوهش مورد تایید قرار گیرد. ولی این نتایج تنها نشانگر این موضوع است که تفاوت نسبت‌ها بین پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل معنادار است نه گروه آزمایش. پس نتیجه می‌گیریم که برنامه آماده‌سازی در تبدیل سبک تصمیم‌گیری شهودی به سبک تصمیم‌گیری بابرنامه موفق نبوده است.

بحث و بررسی پیرامون فرضیه‌های اول، دوم، سوم، چهارم

اولین فرضیه اصلی پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روشن گروهی بر سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر تاثیر دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، اجرای برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روشن گروهی در سبک تصمیم‌گیری دانشجویان دختر تغییر معناداری ایجاد کرده است. یعنی این برنامه توانسته است سبک تصمیم‌گیری افرادی که در جلسات گروهی شرکت داشتند را دگرگون سازد. بدین ترتیب اولین فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که سبک تصمیم‌گیری دانشجویانی که در برنامه آماده‌سازی شغلی مشارکت نداشتند، تغییر معناداری نیافته است.

فرضیه ۱-۱ پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روشن گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری سردرگم به سبک تصمیم‌گیری بابرنامه می‌شود.

این فرضیه مورد تایید قرار گرفت. بدین صورت که برنامه آماده‌سازی شغلی، توانسته است سبک تصمیم‌گیری سردرگم را به سبک تصمیم‌گیری بابرنامه تبدیل کند. یعنی، دانشجویانی که دارای سبک تصمیم‌گیری سردرگم بودند و در گروه آزمایش قرار داشتند پس از دریافت متغیر مستقل، تغییر سبک داده و سبک تصمیم‌گیری بابرنامه را که مورد تایید اهداف پژوهش بوده، برگزیده‌اند. این در حالی است که دانشجویانی که از همین سبک برخوردار بودند ولی در جلسات آماده‌سازی شغلی شرکت نداشتند، در سبک تصمیم‌گیری خود، تغییر معناداری ایجاد نکرده‌اند.

فرضیه ۱-۲ پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده‌سازی شغلی به‌روشن گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم‌گیری وابسته به سبک تصمیم‌گیری بابرنامه می‌شود.

در مورد این فرضیه، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که برنامه آماده‌سازی شغلی به عنوان متغیر مستقل پژوهش، موجب تبدیل سبک تصمیم‌گیری وابسته به سبک تصمیم‌گیری بابرنامه می‌شود و بدین ترتیب این فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که اجرای برنامه آماده‌سازی شغلی برای گروه آزمایش باعث شده است تا آزمودنی‌ها در این گروه سبک تصمیم‌گیری وابسته خود را به سبک بابرنامه تغییر دهند، این در حالی است که در گروه کنترل چنین اتفاقی نیفتاده است و افراد سبک تصمیم‌گیری وابسته خود را حفظ کرده‌اند.

اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر سبک های تصمیم گیری دانشجویان دختر

فرضیه ۳-۱ پژوهش عبارت بود از: برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی باعث تبدیل سبک تصمیم گیری شهودی به سبک تصمیم گیری بابرنامه می شود.

یافته های پژوهش، حاکی از آن است که برنامه آماده سازی شغلی در تبدیل سبک تصمیم گیری شهودی به سبک تصمیم گیری بابرنامه، ناموفق بوده است و این فرضیه مورد تایید قرار نمی گیرد. یعنی این که پس از اجرای برنامه آماده سازی شغلی برای گروه آزمایش، این برنامه نتوانست به صورت معناداری سبک شهودی آزمودنی ها را به سبک بابرنامه تبدیل کند، همچنان که این اتفاق در گروه گواه نیز رخ نداد و تمامی آزمودنی ها سبک شهودی خود را حفظ کردند.

پژوهش اسپکن و الیور (۱۹۸۳) همسو با نتایج پژوهش حاضر است، چرا که آن ها با استفاده از روش فراتحلیلی نتایج پژوهش های مشاوره حرفه ای خود را ارزیابی کردند و گزارش دادند، مراجعینی که از خدمات مشاوره حرفه ای استفاده کرده بودند، در تصمیم گیری های حرفه ای مناسب تر عمل کرده بودند تا افرادی که از خدمات مشاوره حرفه ای استفاده نکرده بودند (به نقل از تینسلی، تیسلی و روشینگ، ۲۰۰۲).

نتایج پژوهش با تحقیق زندگی پور (۱۳۷۴) نیز همسو است. وی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که آموزش برنامه ریزی تحصیلی-شغلی باعث کسب مهارت های تصمیم گیری در نوجوانان و جوانان می شود.

بلوستین و فیلیس (۱۹۹۱) درباره رابطه میان سبک های تصمیم گیری و وضعیت های هویت شغلی به این نتیجه رسیدند که افراد در وضعیت مغشوش از سبک های تصمیم گیری وابسته، سردرگم و یا شهودی پیروی می کنند نیز افرادی که دارای هویت شغلی زودرس هستند از سبک تصمیم گیری وابسته ای برخوردارند و اشخاصی که به هویت موفق دست یافته اند، سبک تصمیم گیری بابرنامه را به کار می گیرند.

در این پژوهش نیز مطلب فوق مورد تایید قرار گرفت چرا که اعضاء گروه های کنترل و آزمایش که همگی از هویت مغشوشی برخوردار بودند، هیچ کدام قبل از دریافت متغیر مستقل دارای سبک تصمیم گیری بابرنامه نبودند و حتی پس از اجرای برنامه آماده سازی شغلی نیز عده ای که در هویت مغشوش باقی ماندند نیز سبک تصمیم گیری خود را تغییر نداده و کماکان از سبک هایی غیر از سبک تصمیم گیری بابرنامه پیروی می کردند. عده ای از صاحب نظران مانند مورلند، هارن، کریمسکی، منتاگو و تینسلی (۱۹۷۹) طی تحقیقی پی بردند که نوع نگرش نسبت به جنس در کاربرد سبک های تصمیم گیری عقلانی و شهودی توسط مردان و زنان، تفاوت های معناداری را ایجاد می کند (پترسون، ۱۹۹۱). نتیجه فرضیه ۴-۲ کاملاً با این تحقیق همسو است. چرا که با وجود این که مهارت های تصمیم گیری به دانشجویان دختر گروه آزمایش، آموزش داده شد و درباره نگرش نسبت به جنسیت نیز در گروه بحث هایی صورت گرفت ولی پس از پایان

زها جهانبخشی، ابوالقاسم خوش کنش، مسعود شریفی، مهدی خاص محمدی و حسین کشاورز افشار

برنامه، دانشجویان دختر دارای سبک تصمیم‌گیری شهودی، تغییری در سبک تصمیم‌گیری خود ندادند و هم‌چنان از این سبک پیروی کردند. شاید نگرش آنان نسبت به جنس خود، نگرشی کلیشه‌ای باشد که می‌گوید: زنان بایستی نسبت به مردان احساسی‌تر بوده و کمتر عقلانی تصمیم‌گیری کنند.

در تحقیقی دیگر، تینسلی، تیسلی و روشینگ (۲۰۰۲) به این نتیجه رسیدند، افرادی که از سبک تصمیم‌گیری با برنامه استفاده می‌کنند در مقایسه با کسانی که از سبک‌های تصمیم‌گیری وابسته و یا شهودی استفاده می‌نمایند، از مداخلات شغلی با ساختار جهت رفع موانع تصمیم‌گیری و بررسی علایق شغلی‌شان بیشتر بهره می‌گیرند.

در مورد اهمیت ارتباط میان هویت شغلی و تصمیم‌گیری مورگان و نس (۲۰۰۵) به این نتیجه دست یافتند که افراد دارای هویت موفق، از خودشناسی بالاتری برخوردارند و رشد هویت، عامل مهمی در فرایند تصمیم‌گیری از جمله تصمیم‌گیری شغلی است و تعجب‌آور نیست که اولین مرحله برنامه‌ریزی شغلی، اغلب، بر شناسایی علایق، ارزش‌ها، مهارت‌ها، ترجیحات شخص و اهداف زندگی، تمرکز دارد و دانشجویان دارای هویت موفق، به آسانی درباره این عوامل شخصیتی خود بحث و گفتگو می‌کنند پس جهت بهبود و ارتقاء رشد هویت دانشجویان، بایستی در کاهش مشکلات تصمیم‌گیری، به‌ویژه تصمیمات شغلی، آنان را یاری داد.

منابع

سیانلو، کامران. (۱۳۷۷). بکارگیری ویژگی‌های تحمل خطا در طراحی اتاق نیروگاه‌های هسته‌ای، رساله دکترا، دانشگاه امیرکبیر، تهران.

- Albaugh, Lisa. M & Nauta, Margaret. M. (2005). Career self-efficacy, career barriers, and college women's experiences of intimate partner violence. *Journal of career assessment*, 13 (3), 288-306.
- Blustein, D. & Phillips, S. (1991). Relation between ego identity status and decision-making styles. *Journal of counseling psychology*, 37(2), 160-168.
- Carney, Clarke. G. & wells, cinda field. (1995). Discover the career with in you. Brooks/Cole publishing company.
- Harris, R. (1998). Introduction to decision making. <http://www.virtualsalt.com/-crebook5.htm>.
- Marcia, J. & Archer, S. (1993). Identity statues in late adolescents; scoring criteria in J. Marcia, and J. Orlofsky. Ego identity: A handbook for psychosocial research, New York: Springer- Verlag Inc, 205- 231.
- Meshkati, N. (1994). An integrative micro- and macro ergonomic frame work for the reduction of human error potential: A case study of an oil and gas pipeline system's control room. A paper presented at the second international conference

اثر بخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر سبک های تصمیم گیری دانشجویان دختر

on health, safety environment in oil and gas exploration and production, January 24-27, 1994, Jakarta Indonesia.

Morgan, Tracy & Ness, David (2005). Career decision- making difficulties of first-year students. *Journal of career assessment*, 13 (30), 307-327.

Peterson, Gary. W., Sampson, James. P. & Reardon, Robert. C. (1991). Career development and services: A cognitive approach. California: pacific grove.

Ran yard, R., Crozier, W. R., Severson, O. (1997). Decision making: cognitive models explanation. Rout ledge, great. Britain.

Tien, Hsiu- Lan Shelley (2005). The validation of the career decision- making difficulties in a Chinese culture. *Journal of career assessment*, (1), 114-127.

Tinsley, Howard. E. A., Tinsley, Diane. J. & Rushing, James (2002). Psychological type, decision- making style, and reactions to structured career interventions. *Journal of career assessment*, 10 (2), 258-280.

