

پیش‌بینی خودکارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی براساس سبک‌های دلبستگی

سیمین حسینیان^۱

نوشین پردلان^۲

محمدرضا عابدی^۳

پریسا نیلفروشان^۴

حمید حیدری^۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۲۶

تاریخ وصول: ۹۳/۷/۲۱

چکیده

زمینه: سبک‌های دلبستگی الگوهای پایداری از روابط هستند که از کودکی رفتار افراد را در سراسر زندگی تحت تاثیر قرار می‌دهند و به عنوان یکی از عوامل مهم هستند که نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد فرد و ایجاد شغل دارند.

هدف: هدف این مقاله پیش‌بینی خودکارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی براساس سبک‌های دلبستگی می‌باشد.

روش پژوهش: روش مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه این پژوهش عبارت است از تمام دانشجویان دانشگاه اصفهان که در سال ۹۳-۹۲ مشغول به تحصیلی می‌باشند که از میان جامعه آماری نمونه‌ای به حجم ۱۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری

۱- استاد دانشگاه الزهراء، hosseinian@alzahra.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

۳- دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان، m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

۴- استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

- کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان

فرهنگ مشاوره و روان درمانی

تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه سبک‌های دلبستگی هازن و شیور (۱۹۸۷)، خود کارآمدی کاریابی صالحی (۱۳۸۴) و خود کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بتز (۱۹۹۶) گردآوری شدند و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان دادند که سبک‌های دلبستگی دوسوگرا و ایمن ۴۹ درصد متغیر خود کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ۳۷ درصد متغیر خود کارآمدی باورهای کاریابی را پیش بینی می‌کنند.

نتایج: از نتایج این پژوهش می‌توان استنباط کرد که سبک‌های دلبستگی نقش مهمی در پیش‌بینی خود کارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی دارند.

واژگان کلیدی: سبک‌های دلبستگی، خود کارآمدی کاریابی، خود کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، دانشجویان کارشناسی.

مقدمه

رشد مسیر شغلی فرد از کودکی آغاز می‌شود و تا کهنسالی ادامه دارد و با متغیرهای مربوط به خانواده فرد مرتبط می‌باشد و در این میان والدین به عنوان یکی از عوامل مهم هستند که نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد مسیر شغلی دارند. در این راستا (رو، ۱۹۵۶؛ به نقل از حسینی، ۱۳۷۳) شغل را وسیله ارضای بسیاری از نیازها دانسته و معتقد است که عامل اصلی در انتخاب شغل، ارضای نیازهاست و یا به عبارت دیگر، فرد شغلی را انتخاب می‌کند که پاسخگوی نیازهایش باشد و در سنین کودکی رابطه کودک با والدین را به عنوان عامل مهمی در رشد نیازهایش می‌داند و در نتیجه معتقد است که چگونگی این رابطه در انتخاب شغل کودک در بزرگسالی بسیار مؤثر است. یکی از مهم‌ترین نظریه‌هایی که به رابطه والدین و کودک و پیامد آن در بزرگسالی اشاره دارد نظریه دلبستگی بالبی^۱ است، بالبی (۱۹۵۱) متذکر شد از نوزاد

1. Bowlby

انسان رفتارهایی سر می‌زند که باعث می‌شود اطرافیان از او مراقبت کنند و در کنارش بمانند، این رفتارها شامل گریستن، خندیدن، سینه‌خیز رفتن به طرف کسی و غیره می‌باشد. از لحاظ تکاملی این الگوها، از نظر انطباق‌پذیری ارزش دارند زیرا همین رفتارها باعث می‌شوند که از کودکان مراقبت لازم به عمل آید تا زنده بمانند در نتیجه کنش متقابل بین مادر و کودک به وجود آمدن نوعی ارتباط و دلبستگی عاطفی است. این تأثیرات از ماه‌های اول ارتباط کودک با تصویر مادرش شروع شده و در طول سال‌های کودکی و نوجوانی در ارتباطش با هر دو والد وسعت می‌یابد، به این ترتیب تمام تجارب او در نتیجه تمام برنامه‌ زندگی‌اش می‌شود (بالبی، ۱۹۸۷؛ ترجمه بهرامی و همکاران، ۱۳۸۸). سه سبک ایمن^۱ و دوسوگرا^۲ و اجتنابی^۳، که توسط اینسورث^۴ و همکارانش (۱۹۸۷؛ به نقل از کروز، بی‌زمن و براسلاوسکی^۵، ۲۰۰۱) مطرح شده است که باعث تمایز بین جوانان می‌شود. افراد ایمن به وسیله صمیمیت در روابط بین فردی مشخص می‌شوند در حالی که افراد دوسوگرا در مورد اینکه دیگران چگونه آن‌ها را ارزیابی خواهند کرد، نگران هستند و نیز مشخصه افراد اجتنابی ترس از نزدیک شدن و صمیمیت است.

افراد در کودکی ابتدا با مشاهده والدین خود و دیگر مدل‌های کاری بزرگسالان، در معرض جهان کاری قرار می‌گیرند. آن‌ها در روابط خانوادگی اولیه خود، در مورد مشاغل یاد می‌گیرند، تجارب دلبستگی کودک با دیگران بعدها در دلبستگی‌های بزرگسالی تأثیر می‌گذارند که این خود بر توسعه کاری، به راه‌های مختلف و پیچیده‌ای تأثیر می‌گذارد (رایت و پرونه^۶، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان داده است

-
1. Security attached
 2. ambivalence
 3. avoidanc
 4. Ainsworth
 5. Krausz, Bizman & Barslavsky
 6. Wrigh & Perrone

که بین دلبستگی و اکتشاف رابطه وجود دارد به طوری که ایمن بودن باعث می‌شود نوجوانان و بزرگسالان بتوانند به طور آزادتری دنیای خود را کشف کنند و شایستگی‌های اجتماعی را در طول زندگی رشد دهند (لوکاس^۱، ۱۹۹۹؛ به نقل از شارف، ۲۰۰۶). فرالی و شیور^۲ (۲۰۰۸؛ به نقل از هارمس، ۲۰۱۱) معتقدند که افراد دارای دلبستگی ایمن تمایل بیشتری به رفتار کاوشی و مخاطره‌انگیز دارند به همین دلیل انتظارات مثبت‌تر دارند و نسبت به آسیب‌پذیری ریسک‌پذیرتر هستند بنابراین اعتماد بیشتری دارند و همچنین افراد دارای سبک اجتنابی و اضطرابی اعتماد کمتری دارند.

خودکارآمدی یک فرد اشاره به داوری‌های فردی دارد در مورد اینکه تا چه حد به توان خود برای کسب مهارت‌های شناختی، رفتاری و پردازشی برای مقابله مؤثر با محیط خود اعتماد و اطمینان دارد. خودکارآمدی یک متغیر شناختی مهم در کارکرد مؤثر فرد محسوب می‌گردد (لوتانز و همکاران ۲۰۰۰ به نقل از حیدری و همکاران، ۱۳۹۱).

افرادی که خود کارآمدی بالاتری دارند معمولاً فعالیت‌های چالش‌انگیزتری را دنبال می‌کنند. به دلیل اینکه افراد با اصل تغییر و نوگرانی‌های بازار کار می‌کنند و به طور شخصی یا گروهی مسئولیت‌های بزرگی را بر عهده دارند آنها به طور خاص با مقاومت‌های سازمانی یا مشکلات بازار روبرو هستند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین این تلاش‌ها برای شروع یک کسب و کار و غالب شدن بر سختی‌های مطرح شده می‌تواند با خودکارآمدی بالا ادامه یابد (چن و همکاران ۲۰۰۳). از آنجا که افرادی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند به خاطر اعتقاد به اینکه اقداماتشان به نتایج مطلوب خواهد رسید خود را مورد تشویق قرار می‌دهند و به این ترتیب می‌توان نتیجه

1. Lucas

2. Ferali & Shaver

گرفت که خودکارآمدی به عنوان عامل تعیین‌کننده برای تعیین موفقیت رفتارهای فردی در نظر گرفته می‌شود (مارکمن و بارون، ۲۰۰۳).

یکی از مهارت‌هایی که افراد جویای کار بدان نیازمندند مهارت‌های جستجوی شغل (کاریابی) است. امروزه یافتن شغل و شغلی که هم موجب رضایت درونی و هم تأمین‌کننده نیاز مادی برای افراد باشد بسیار مشکل می‌باشد و مانند هر اقدام هدفمند دیگر مستلزم جدیت و تلاش بی‌وقفه است (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۹).

در کشور ما با وجود اینکه جویندگان کار بسیار زیادند اما مهارت‌های کاریابی و جستجوی شغل کمتر مورد توجه است و نگرش و باور غالب افراد جامعه کمبود فرصت‌های شغلی تشکیل می‌دهد. آرولمانی (۲۰۰۴) نیز به این باورهای شغلی اشاره کرده و تأثیر آن‌ها را روی تصمیم‌گیری شغلی بسیار مهم می‌شمارد. این امر باعث شده که جویندگان کار کمتر بسمت فراگیری مهارت‌های کاریابی رفته و از روشهای مقطعی برای جستجو استفاده کنند. در واقع کاریابی نیازمند مقدماتی چون خودکارآمدی کاریابی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی است که روی هم رفته رفتار کاریابی را شکل می‌دهند و نهایتاً با افزایش رفتار کاریابی، یافتن کار و شغل میسر خواهد شد (ساکس و آشفورس، ۱۹۹۹). از این رو رفتار کاریابی را می‌توان مجموعه‌ی فعالیت‌ها و رفتارهای منظم سازمان‌یافته و هدفداری دانست که به منظور شناسایی و جستجوی فرصت‌های شغلی برای اشتغال انجام می‌شود (کانفر و همکاران ۲۰۰۱) در جریان جستجو، باورها و افکار خودکارآمدی خود را نشان داده و تصمیم‌گیری شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آرولمانی، ۲۰۰۴)، تصمیم‌گیری شغلی مناسب، امری مهم برای افراد محسوب می‌شود. فرد با تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر اینکه شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می‌کند و آگاهانه یا ناخودآگاهانه مواردی از قبیل نیاز به ادامه تحصیل، نوع گذراندن اوقات فراغت و افرادی را که باید با آنها کار کند را انتخاب می‌کند (کراس، ۱۹۹۷).

در این زمینه سبک‌های دلبستگی با متغیرهای شغلی تحقیقات مختلفی صورت گرفته است از جمله می‌توان به تحقیقات زیر اشاره کرد: تحقیقات کاراکر^۱ (۱۹۹۷)، به نقل از کترسون و بلستاتین (۱۹۹۷) نشان داد که روابط والدین-نوجوان که خصوصیاتی چون حمایت، آزادی و استقلال را داشت پیش‌زمینه اکتشاف محیط در دانش‌آموزان دبیرستانی آلمان بود و کوپر نیز بر اهمیت روابط نوجوان-والدین در فرایند اکتشاف کاری تأکید دارد. همچنین تی سون^۲ (۱۹۹۹) معتقد است که دلبستگی به پدر و مادر با بی‌تصمیمی شغلی ارتباط دارد. دلبستگی قوی‌تر به والدین باعث می‌شود افراد در تصمیم‌گیری شغلیشان مستقل‌تر و مسئول‌تر عمل کنند. هارگرو، کریک و بورگس^۳ (۲۰۰۲) در مطالعه نقش الگوهای تعاملی خانواده و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دریافتند الگوی تعامل خانواده نقش کم‌ولی معناداری بر ثبات هدفگذاری شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی داشتند، آن‌ها برای بررسی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی از مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تیلور و بتز (۱۹۸۳) استفاده کردند. هارگرو و همکاران گزارش کردند افرادی که از خانواده‌هایی بودند که به احساسات و حل مشکلات توجه می‌شد پیشرفت تحصیلی و شغلی بیشتری داشتند و جهت‌گیری هوشمندانه‌تری به فعالیت‌ها داشته و از خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردار بودند. مارچاند و پلانگر^۴ (۲۰۰۵) ارتباط دلبستگی به والدین را با خودارزشمندی و سازگاری فردی و اجتماعی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیقات نشان داد که کودکان دلبسته ایمن از خودارزشمندی و عزت نفس بالاتری برخوردارند و بیشتر در بین دوستان خود پذیرفته می‌شوند ولی کودکان دلبسته نا ایمن رفتارهای ناسازگارانه بیش‌تری از خود نشان می‌دهند.

-
1. Craker
 2. Tyson
 3. Hargrove, Creagh & Burgess
 4. Marchand & Belanger

برگن (۲۰۰۶، به نقل از صادقی، ۱۳۹۰) تأثیرات خانواده بر رشد شغلی و آرزوهای شغلی جوانان را در یک نمونه ۹۹ نفری از جوانان ۱۸ تا ۲۰ سال بررسی کرد. نتایج پژوهش از این ایده که جنبه‌های مختلف خانواده بر عوامل مختلف رشد شغلی و آرزوهای آینده تأثیر می‌گذارد حمایت می‌کند. جهت‌گیری پیشرفت در خانواده برجستگی شغلی حمایت و عمق رابطه با مادر و تعارض کم در رابطه با پدر بلوغ شغلی و برجستگی شغلی بالا نیز بلوغ شغلی را پیش‌بینی می‌کرد.

رایت و پرونه (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای تأثیر دل‌بستگی را بر متغیرهای شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند، یافته‌های اکثریت این مطالعات مرور شده، بر این ادعا تأکید دارند که دل‌بستگی می‌تواند عامل بسیار مهمی در رشد شغلی باشد.

کالر و ویستون (۲۰۰۸، به نقل از صادقی، ۱۳۹۰) تأثیرات نقش والدین بر رشد شغلی نوجوانان را بررسی کردند، نتایج مطالعه نشان داد رفتارهای والدین و رشد شغلی دانش‌آموزان راهنمایی پس از کنترل نقش پایه تحصیلی و جنسیت رابطه دارد. همچنین مشخص شد رفتارهای والدین رابطه قوی‌ترین با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دارد تا بلوغ مسیر شغلی، رفتارهای کلی روانی اجتماعی والدین نقش برجسته‌تری نسبت به رفتارهای متمرکز بر مسیر شغلی والدین داشتند. نوار و گیلانی^۱ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای روابط دل‌بستگی والدین و دوستان با تصمیم‌گیری و خودبهره‌وری در میان نوجوانان و کودکان مشخص کرد رابطه اساسی مثبتی بین وابستگی والدین با تصمیم‌گیری شغلی و خودبهره‌وری وجود دارد. همچنین یافته‌های وود و ریگز^۲ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که افراد با دل‌بستگی ایمن ادراک منفی کمتری نسبت به خود، دیگران و آینده در مقایسه با افراد با دل‌بستگی ناایمن دارند. امانوئل^۳

-
1. Nawaz & Gilani
 2. Wood & Riggs
 3. Emmanuelle

(۲۰۰۹) در سنجش رابطه بین دلبستگی پدر و مادر و عزت نفس و تردید شغلی، به این نتیجه رسید که هرچه نوجوانان دلبستگی بیشتری به پدر و مادر خود حس می‌کردند، تصمیم‌گیری‌های شغلی برای آنها آسان‌تر بود. همچنین تحقیقات متعددی نشان دهنده ارتباط خود کارآمدی با عملکرد شغلی بهتر (بورس، رنگل، چارچ، زندر و ریوز، ۱۹۹۰، به از حیدری، ۱۳۹۱)، انتخاب شغلی، سازگاری شغلی (لنت و هاکت، ۱۹۸۷، نقل از نیستول، ۲۰۰۳)، تلاش، موفقیت، عملکرد، هیجان (پروین، سراوان و جان، ۱۹۹۹) عملکرد تحصیلی (مولتون، براون و لنت، ۱۹۹۱، به نقل از شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳)، کارهای خلاق (اوبرین ترجمه غضنفری و یزدانی، ۱۳۸۲) است.

بنابراین برخی از پژوهشگران رشد شغلی با استفاده از دیدگاه‌های مطرح در نظریه دلبستگی به این ایده اشاره داشته‌اند که والدین از طریق نوع رابطه‌ای که با کودکانشان دارند می‌توانند رشد شغلی آنان را تسهیل کرده یا مانع شوند (کترسون و بلوستین، ۱۹۹۷) در نتیجه با توجه به مطالب بیان شده مسأله پژوهش حاضر این است که آیا می‌توان خود کارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی را با توجه به سبک‌های دلبستگی دانشجویان پیش‌بینی کرد. بنابراین در پژوهش حاضر تلاش در زمینه این مسئله و پاسخ به فرضیات زیر است:

فرضیه اول- بین سبک‌های دلبستگی و خود کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم- بین سبک‌های دلبستگی و خود کارآمدی کاریابی رابطه وجود دارد.
فرضیه سوم- بین سبک‌های دلبستگی و خود کارآمدی تصمیم‌گیری شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

فرضیه چهارم - بین سبک‌های دلبستگی و خود کارآمدی کاریابی رابطه چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود، زیرا در این پژوهش به دنبال رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه هستیم. جامعه این پژوهش عبارت است از تمام دانشجویان دانشگاه اصفهان که در سال ۹۳-۹۲ مشغول به تحصیلی می‌باشند. از میان جامعه آماری نمونه‌ای به حجم ۱۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده روشی است که هر یک از اعضا جامعه شانس برابری جهت انتخاب شدن دارند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه سبک‌های دلبستگی هازن و شیور (۱۹۸۷): این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سؤال است که سبک دلبستگی ایمن، اجتنابی و ناایمن دوسوگرا را می‌سنجد. هازن و شیور بازآزمایی کل پرسش‌نامه را ۰/۸۱ و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آوردند. کولیتز و رید هم پایایی بالایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ در مورد این ابزار به دست آوردند و علاوه بر این خالدیان (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی پرسش‌نامه را بر روی یک نمونه ۶۰ نفری اجرا کرد و آلفای کرونباخ را ۰/۸۲ به دست آورد که مقدار قابل قبولی می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی کاریابی صالحی (۱۳۸۴): شامل ۱۰ سؤال است که به صورت طیف لیکرت نمره‌گذاری می‌شود این مقیاس اعتماد به توانایی و قابلیت افراد را می‌سنجد. این مقیاس توسط صالحی در پژوهشی ساخته شد و پایایی آن را در نمونه‌ای ۶۰ نفره با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ می‌باشد

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بتز (۱۹۹۶): دارای ۲۵ سؤال است که باورهای کارآمدی فرد را در ارتباط با وظایف مورد نیاز در ارتباط با تصمیم‌گیری شغلی ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه براساس مدل کرایتز (۱۹۷۸) در مورد بلوغ حرفه‌ای توسط بتز و

همکاران (۱۹۹۶) ساخته شده و در بردارنده ۲۵ سؤال است و در تحقیقات نمره کل پرسشنامه محاسبه می‌شود. در مطالعه‌ای بتز و همکاران (۱۹۹۶) به نقل از کریمی، (۱۳۸۷) ۰/۹۲ بوده است.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق، متناسب با متغیرهای مورد مطالعه و نوع داده‌های جمع‌آوری شده، به منظور توصیف آنان از روش‌های مناسب آمار توصیفی و در مرحله آمار استنباطی، با توجه به ماهیت مقیاس اندازه‌گیری که از نوع فاصله‌ای است و بررسی نرمال بودن آنها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای تجزیه و تحلیل داده از روش ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. در جدول ۱ می‌توانید علاوه بر مشاهده میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش روابط آنها را با هم با استفاده از آزمون پیرسون مشاهده کنید.

جدول ۱. ماتریس همبستگی و مشخصه‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	SD	M	N
۱- خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	۱					۱۴/۶۹	۷۲/۶۲	۱۸۰
۲- خودکارآمدی باور کارایی	.۷۹**	۱				۸/۱۷	۳۴/۳۸	۱۸۰
۳- سبک دلبستگی اجتنابی	-.۱۱	-.۰۸	۱			۳/۲۷	۱۳/۰۲	۱۸۰
۴- سبک دلبستگی ایمن	.۳۴**	-.۲۶**	-.۳۱*	۱		۲/۷۳	۱۵/۷۹	۱۸۰
۵- سبک دلبستگی دوسوگرا	-.۳۸**	-.۲۹**	.۱۰	-.۰۸	۱	۳/۸۷	۱۴/۹۵	۱۸۰

P<0/01** P<0/05*

همانطور که در جدول ۱ مشهود است:

بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با سبک دلبستگی ایمن رابطه مثبت معناداری و با سبک دلبستگی دو سوگرا داری رابطه منفی معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) و بین خودکارآمدی باور کاریابی با سبک دلبستگی ایمن رابطه مثبت معناداری و با سبک دلبستگی دو سوگرا داری رابطه منفی معناداری وجود دارد ($p < 0/05$).

در جدول (۲) به پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با استفاده از سبک‌های دلبستگی (ایمن، اجتنابی، دو سوگرا) با استفاده از رگرسیون گام به گام پرداختیم.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام درباره پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی

براساس سبک‌های دلبستگی

متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	F	سطح معناداری
دوسوگرا	a .۳۸	.۱۴۵	۳۰/۱۰	۰/۰۱
ایمن + دوسوگرا	b .۴۹	.۲۴۲	۲۸/۲۸	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول (۴-۴) مشهود است می‌توان گفت که ۳۸ درصد از تغییرات تصمیم‌گیری شغلی مربوط به سبک دلبستگی دوسوگرا است. همچنین ۱۱ درصد از تغییرات خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مربوط به سبک دلبستگی ایمن می‌باشد و سبک دلبستگی ایمن و دوسوگرا با هم ۴۹ درصد از تغییرات متغیر تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. پس نتیجه می‌گیریم دلبستگی اجتنابی چون در حضور دلبستگی ایمن و دوسوگرا قدرت پیش‌بینی تصمیم‌گیری شغلی را نداشت از معادله رگرسیون حذف شد.

در جدول (۳) به پیش‌بینی خودکارآمدی باورهای کاریابی با استفاده از سبک‌های دلبستگی (ایمن، اجتنابی، دوسوگرا) با استفاده از رگرسیون گام به گام پرداختیم.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام درباره‌ی پیش‌بینی خودکارآمدی کاریابی براساس

سبک‌های دلبستگی

متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی	F	سطح معناداری
دوسوگرا	a. ۰.۲۹	.۰۸۵	۱۶/۵۲	۰/۰۱
ایمن+دوسوگرا	b. ۰.۳۷	.۱۴۱	۱۴/۵۴	۰/۰۱

همان طور که در جدول (۳) مشهود است می‌توان گفت که ۲۹ درصد از تغییرات باورهای کاریابی مربوط به سبک دلبستگی دوسوگرا است. همچنین ۸ درصد از تغییرات باورهای کاریابی مربوط به سبک دلبستگی ایمن می‌باشد و سبک دلبستگی ایمن و دوسوگرا با هم ۳۷ درصد از تغییرات باورهای کاریابی را پیش‌بینی می‌کنند. پس نتیجه می‌گیریم دلبستگی اجتنابی چون در حضور دلبستگی ایمن و دوسوگرا قدرت پیش‌بینی باورهای کاریابی را نداشت از معادله رگرسیون حذف شد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه سبک‌های دلبستگی الگوهای پایداری از روابط هستند که از کودکی رفتار افراد را در سراسر زندگی تحت تأثیر قرار می‌دهند و به عنوان یکی از عوامل مهم هستند که نقش تعیین کننده‌ای در رشد فرد و ایجاد شغل دارند، در این پژوهش به بررسی ارتباط سبک‌های دلبستگی، خودکارآمدی کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی پرداختیم، همانطور که در یافته‌ها ملاحظه گردید در آزمون فرضیه اول مبنی بر اینکه بین سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی رابطه وجود دارد مشاهده شد بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با سبک دلبستگی ایمن رابطه مثبت معناداری و با سبک دلبستگی دوسوگرا رابطه منفی معناداری وجود دارد این نتیجه با یافته تی سون (۱۹۹۹)، کاراگر (۱۹۹۷)، رایت و پرونه (۲۰۰۸)، نوار و گیلانی (۲۰۱۱)، که معتقد هستند که بین دلبستگی و اکتشاف و یا مؤلفه‌های مسیر شغلی رابطه وجود دارد به طوری که ایمن بودن باعث می‌شود نوجوانان و بزرگسالان

بتوانند به طور آزادتری دنیای خود را کشف کنند و شایستگی‌های اجتماعی را در طول زندگی رشد دهند همسو بود و همچنین با تحقیق وود و ریگنز (۲۰۰۸) و کوباک واسکیر (۱۹۸۸) نیز معتقدند افراد ایمن‌نگرش و ادراک منفی کمتری نسبت به خود و دیگران دارند و توانایی خشم کمتر و حل مسأله بیشتر را دارند و نیز با تحقیق نتایج پژوهش انگلز و همکاران (۲۰۰۱) و پردلان و همکاران (۱۳۹۲) که نشان دادند که افراد دلبسته ایمن نسبت به دنیا و دیگران اعتماد دارند و تمایل به ایجاد ارتباط صمیمانه و مثبت با دیگران دارند همسو هست در تبیین این نتیجه می‌توان گفت کسانی که سبک دلبستگی ایمن‌تری دارند در زمینه مسائل کاری موفق‌ترند و مستقل‌تر و مسئول‌تر عمل می‌کنند و ایمن بودن عامل بسیار مهمی در توسعه شغلی است. یافته‌های به دست آمده در زمینه فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی کاریابی رابطه وجود دارد مشاهده شد بین خودکارآمدی باور کاریابی با سبک دلبستگی ایمن رابطه مثبت معناداری و با سبک دلبستگی دو سوگرا داری رابطه منفی معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) این نتایج با تحقیق مارچاند و بلانگر (۲۰۰۵) مبنی بر اینکه کودکان دلبسته نا ایمن رفتارهای ناسازگارانه بیش‌تری از خود نشان می‌دهند و همچنین با تحقیق پرینگل و روبرت و باجی و گلندا^۱ (۱۹۹۲) معتقدند که افراد دلبسته نا ایمن، عزت نفس اجتماعی پایین‌تری از افراد دلبسته ایمن دارند همسو است و با یافته کراس (۲۰۰۱) مبنی بر اینکه دوسوگراها در مقایسه با دو سبک دیگر به ترتیب در ترجیح قرارداد خارجی بالاتر و در ترجیح قرارداد داخلی پایین‌تر بودند که نشان دهنده میزان اعتماد کمتر دوسوگراها است همخوانی دارد. به علاوه یانگ می (۲۰۰۵) نشان داد دلبستگی ایمن با سطح بالای اعتماد به نفس، هوش هیجانی بالا و نظام شناختی منسجم نسبت به خود و روابط عاطفی دیگران و دلبستگی نا ایمن با اعتماد به نفس پایین، هوش هیجانی پایین و نظام شناختی غیر منسجم نسبت به خود و روابط عاطفی با دیگران رابطه دارد که این مسائل به طور غیر مستقیم بر ابعاد شغلی تأثیر می‌گذارد در آزمون فرضیه سوم مبنی بر اینکه بین سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی

رابطه چندگانه وجود دارد، یافته‌های به دست نشان داد که سبک دلبستگی ایمن و دوسوگرا با هم ۴۹ درصد از تغییرات متغیر تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به اینکه سبک دلبستگی اجتنابی قدرت پیش‌بینی تصمیم‌گیری شغلی را نداشت از معادله رگرسیون حذف شد و همچنین در آزمون فرضیه چهارم مبنی بر اینکه بین سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی باور‌کاریابی رابطه چندگانه وجود دارد، می‌توان گفت که سبک دلبستگی ایمن و دوسوگرا با هم ۳۷ درصد از تغییرات باورهای کاریابی را پیش‌بینی می‌کنند. پژوهش‌های یاد شده بر اهمیت سبک‌های دلبستگی بر مسیر شغلی و زندگی جوانان تاکید دارد و از یک طرف به دلیل اهمیت والدین در مسیر شغلی فرزندان و اینکه بیش‌تر والدین مشتاق هستند تا با روشی مفید و مناسب به طرح‌ریزی مسیر شغلی فرزندان خود کمک کنند و ضرورت انجام تحقیقی برای آگاهی والدین از تأثیر خود در زمینه شغل فرزندان مشخص می‌شود و نیز با توجه به اینکه دانشجویان در سطح کشور جمعیت زیادی را تشکیل می‌دهند و جزو مهمترین افرادی هستند که باید برای ورود به کار آماده باشند، مطالعه حاضر می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات باشد و با توجه به اینکه سیستم دلبستگی اولین سیستمی است که در طفولیت شکل می‌گیرد و بر مسیر شغلی مؤثر است بنابراین تمرکز بر آن برای حل مشکلات شغلی و مسیر شغلی می‌تواند نیاز است و می‌تواند علاوه بر تعیین وضعیت موجود الگوی مسیر شغلی دانشجویان را مشخص نماید.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق می‌توان گفت که این پژوهش برای بار اول در ایران و خارج انجام شده است و هیچ تحقیقی رابطه این متغیرها را با هم به دست نیاورده است و همچنین این پژوهش فقط در بین دانشجویان اصفهان صورت گرفته است بنابراین در تعمیم آن به موارد دیگر باید جانب احتیاط را باید رعایت کرد و همچنین این تحقیق بر روی افراد تحصیل کرده انجام گرفته است لذا شاید در بین گروه‌های دیگر با تحصیلات مختلف نتایج دیگری مشاهده شود که پیشنهاد می‌گردد در بین تحصیلات دیگر نیز، صورت پذیرد و همچنین با توجه به جدید بودن کار در زمینه شغل به نظر می‌رسد انجام پژوهش‌هایی در این

زمینه بسیار شایان اهمیت است بنابراین پیشنهاد می‌شود مشاوران، روانشناسان و دانشجویان پژوهش‌هایی دیگری در این زمینه انجام دهند و همچنین راهبردهای درمانی و پیشگیری در چهارچوب نظریه دلبستگی تدوین و به کار گرفته شود و همچنین پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها برای بهبود کیفیت کار، قبل از استخدام افراد از سبک دلبستگی آن‌ها نیز آزمون به عمل آید.

منابع فارسی

- اوبرین، گک. (۱۳۸۲). روانشناسی کار و بیکاری. ترجمه غضنفری، احمد و یزایی، فضل‌اله. تهران: آوای نور.
- پردلان، ن؛ عابدی م.ر؛ باغبان، الف؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان دانشگاه اصفهان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- جانسون، س؛ و ویفن، ر. (۱۳۸۸). فرایندهای دلبستگی در زوج‌درمانی و خانواده‌درمانی. ترجمه بهرامی، ف و همکاران، تهران: نشر دائره.
- حق شناس، ل؛ عابدی، م؛ حسینیان، س؛ باغبان، اسمعی، ف؛ صاحلی، ر. (۱۳۸۹). کاربرد آزمون‌ها در راهنمایی و مشاوره مسیر شغلی تحصیلی. اصفهان: نشر نوشته.
- حیدری، ح؛ محمود، ج؛ غلامی، الف. محمدی نژاد، ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه خودکارآمدی کارآفرینی و باورهای کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان، دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران، دانشگاه شاهد، <http://www.civilica.com>
- حسینی، م. (۱۳۷۳). مبانی راهنمایی و مشاوره شغلی. تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

صادقی، الف. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش آموزان سوم راهنمایی تا پیش دانشگاهی شهر اصفهان. پایان نامه دکتری گروه راهنمایی و مشاوره دانشگاه اصفهان. شولتز، د. و سیدنی، ش. (۱۹۹۹). نظریه‌های شخصیت. ترجمه سیدمحمدی، ی. (۱۳۸۵). تهران: ویرایش.

صالحی ر. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره، مسیر شغلی به شیوه فرآیند آمادگی حرفه‌ای و کار آفرینی بر رفتار کارایی زنان بیکار شهرکرد. پایان نامه کارشناسی ارشد، مشاوره مسیر شغلی. اصفهان: دانشگاه اصفهان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

کریمی، ج. (۱۳۸۷). اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مسیر شغلی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

منابع لاتین

- Arulmani, G & Arulmani, S.N. (2004). *Career counselling*. New Delhi: TataMcgraw.Hill Companies.
- Bowlby, J. (1951). *Maternal care and mental health* (p. 157). Geneva: World Health Organization.
- Chen, C. Greene, G. Crick, A.(1998). Does enterpreneurial self-effican distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*. 23, 295-316
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21 (4), 285-296.
- Hargrove, B., Creagh, M.G., Burgess, B.L. (2002). Family Interaction Patterns as Predictors of Vocational Identity and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 185-201.
- Kanfer, R & Wanberg, C.R & Kantowitz, T.M. (2001). Job search and Employment: A Personality-Motivational analysis and meta-Analytic Reviw. *Journal of Applied psychology*, 5, 837-85.
- Keras, V. (2001). In situ investigation of concentration of strains around an implanted bar. *Journal of Civil Engineering and Management*, 11 (1), 39-47.
- Ketterson, T., & Blustien, D. (1997). Inter- relationship among attachment to mother and father, self- esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (9), 91-99.

- Koback, R. R., & Screey, A. (1988). Attachment style, gender and relationship stability: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (3), 502-512.
- Kraus, L. (1997). The Impact of an Intervention on the Career Decision-Making Self Efficacy and Career Indecision of High School junior. *Doctoral dissertation*, university of Kansas
- Krausz, M., Bizman, A., & Braslavsky, D. (2001). Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 16 (2), 299-316.
- Marchand, A., & Belanger, C. (2005). *Journal of Anxiety Disorders*, 19, 211-218.
- Markman, G & Baron. R. (2003). *Person-entrepreneurship fia: why some people are more successful as entrereneurs than other*. Human resource management Review.13(2).281-301.
- Nawaz, S., & Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision- making self of behavioral sciences, 21 (1).
- Nustul. Michaels. (2003). Introduction to counseling and art and science perspective. Second Edition. United States of America: Allyn and Bacon.
- Pringle, G., Robert., bagby, J., Gleanda.(1992). Self esteem and perceived quality of romantic and family relationship in young adult. *Journal of Vocational Behavior*.26,4.340-356
- Sharf, R. (2006). *Applying career development theory to counseling Thomson: Books. cole*.
- Saks, A.M & Ashforth, B.e. (1999). Effects of individual Differences and job search behavior on the Employment status of recent university craduates. *Journal of vocational behavior*,54,335-349.
- Saks, A.M & Ashforth, B.E. (2000). Change in job search behaviors and Employment outcomes. *Journal of vocational be havior*.56.277-287.
- Vicki, L., Edward, C., & Sandra, L. (2006). Family influences on young adult career development and aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37 (2), 247-264.
- Wood, E., Riggs, S. (2008). Predictor of child molestation ; Adult attachment, cognitive distortions and empathy. *Journal of interpersonal violence*, 23, 259-275.
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2008). The Impact of Attachment on Career-Related Variables A Review of the Literature and Proposed Theoretical Framework to Guide Future Research. *Journal of Career Development*, 35 (2), 87-106.