

خود کارآمدی حرفه ای

نهال احمدی^۱، دکتر ایران باغبان^۲، دکتر مریم السادات فاتحی زاده^۳

چکیده

در حال حاضر، مفهوم انتظارات خودکارآمدی به طور گسترده در حیطه های مختلف مورد مطالعه و استفاده قرار می گیرد و خودکارآمدی یکی از مفاهیم کاربردی در نظریه های یادگیری - اجتماعی و شناختی اجتماعی در رابطه با رفتار حرفه ای است. در این مقاله به شرح مفصل خودکارآمدی حرفه ای پرداخته می شود، به این منظور مباحثی در رابطه با عوامل اصلی ایجاد خودکارآمدی، رابطه دو جانبه خودکارآمدی و عملکرد و مراحل رشد خودکارآمدی مطرح می گردد و در پایان مروری بر تحقیقاتی در زمینه خودکارآمدی می گردد و براساس پیشینه های قوی نظری و پژوهش، انجام مداخلاتی در جهت افزایش خودکارآمدی حرفه ای به مشاوران حرفه ای توصیه می شود. واژه های کلیدی: خودکارآمدی حرفه ای، نظریه شناختی - اجتماعی، بندورا، رفتار حرفه ای.

Abstract

Recently, The concept of self-efficacy has drawn lots of attention in variety of areas. Self-efficacy is one of the applicable concept in social-learning theories and social cognitive theories in association with career behavior.

This research consist of extensive talk on self-efficacy there for, the main factors of creation, self-efficacy and the bilateral relation ship between self-efficacy and function and the process of self-efficacy improvement have been discussed. Finally, Some researches on self-efficacy is reviewed and on the base of the theoretical and research back ground some Intervention for increasing the career self-efficacy is recommended to career conseleours. **KeyWords:** Career Self-efficacy, Social-cognitive theory, Bandura , Career behaviour.

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شفلی
استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان
استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

خودکارآمدی

خودکارآمدی یکی از مفاهیم کاربردی در نظریه های یادگیری - اجتماعی و یا نظری شناختی - اجتماعی برای رفتار حرفه ای است. (هاکت، لنت و براون^۱، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶؛ به نقل از بتز و هاکت^۲، ۱۹۹۸؛ نقل از مصحف، ۱۳۸۴).

همچنین بندورا^۳ (۱۹۹۷، ۱۹۸۶، به نقل از بتز و هاکت، ۱۹۹۸، به نقل از رجبی و همکاران، ۱۳۸۴) بیان می‌کند که انتظارات خودکارآمدی به باورهای مربوط به تواناییهای ما برای انجام موفقیت آمیز یک رفتار معین یا طبقه ای از رفتارها اطلاق می‌شود، که بنابر فرض بر انتخابهای رفتاری، عملکرد و پافشاری، اثر می‌گذارد.

خودکارآمدی در واقع اعتقاد راسخ فرد نسبت به تواناییهای خود می‌باشد که باعث بسیج انگیزه و منابع شناختی و رشته اعمالی که برای انجام موفقیت آمیز یک کار خاص لازم است، می‌شود. قبل از اینکه فرد کاری را انتخاب کند و تلاش خود را در آن کار آغاز نماید. ابتدا اطلاعاتی را در مورد ظرفیتهای و قابلیت‌های خود در آن مورد خاص ارزیابی و جمع بندی می‌نماید. کارآمدی شخصی تعیین می‌کند که آیا فرد قدرت سازگاری برای انجام آن رفتار خاص را دارد یا نه و همچنین مشخص می‌کند که فرد علی‌رغم مشکلات موجود چه قدر تلاش خواهد کرد، و چه مدت به تلاش خود در آن زمینه خاص ادامه خواهد داد (لوتانز و استاجکویک^۴، ۱۹۹۸، پاجارس^۵، ۲۰۰۰ به نقل از شمعی 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 (۲۰۰۰) قضاوت افراد در مورد قابلیت‌های خود برای سازماندهی و اجرای اعمالی است که نیاز به عملکردهای مختلفی دارد. (به نقل از شمعی زاده، ۱۳۸۴).

بندورا (۱۹۹۸، نقل از جباری، ۱۳۸۲) خودکارآمدی را به عنوان باورهایی در مورد توانایی شخصی برای سازمان دادن و طی کردن مسیرهای عمل به منظور دستیابی به پیشرفت تعریف کرده است. او خودکارآمدی ادراک شده را به عنوان باورهای افراد در مورد توانایی هایشان

¹ -Lennt & Brown

² -Betz & Hackett

³ -Bandusa

⁴ -Luthans & Stajkovic

⁵ -Pajares

برای تولید انتخابی سطح عملکرد می داند که تلاش برای تأثیر و مهار بر رویدادهایی است که بر زندگی آنها تأثیر می گذارد. از دیدگاه او باورهای خودکارآمدی مشخص می کند که مردم چگونه احساس می کنند، چگونه فکر می کنند و خودشان را برمی انگیزند و چگونه رفتار می کنند.

بندورا (۱۹۹۰)، به نقل از دی نوبل^۱ و همکاران، ۲۰۰۰، نقل از شمعی زاده، (۱۳۸۴) این مسئله را مطرح می کند که خودکارآمدی روی الگوهای فکری افراد تأثیر داشته و می تواند در افزایش و یا کاهش سطح عملکرد موثر باشد. به ویژه اگر فردی سطح بالایی از خودکارآمدی را داراست. او به احتمال بیشتر اهداف چالش انگیز را برمیگزیند 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.

میزان اطمینان افراد به خودکارآمدی خود تعیین می کند که آنها به آزمایش یا کنار آمدن با موقعیتهای مشکل خواهند پرداخت یا نه. خودکارآمدی ادراک شده نه تنها ترسها و بازداری های انتظاری را کاهش می دهد، بلکه از طریق انتظار موفقیت های احتمالی بر میزان تلاش فرد می افزاید، هرچه سطح درک خودکارآمدی بالا برود فرد رفتار و اعمال بهتری از خود نشان داده و سعی در انجام بهتر کارها دارد (عابدی، ۱۳۸۰).

دیدگاه شناختی - اجتماعی بیان می کند که انسانها علاوه بر اینکه رفتار خود را براساس تأثیر تقویت های احتمالی شکل می دهند، بلکه برای رفتارهای خاص به قضاوت های خودکارآمدی در مورد اینکه چه قدر خوب می توانند رفتار لازم برای رسیدن به نتایج مورد دلخواه خود انجام دهند، نیز توجه دارند. بنابراین، رفتار انسانها می تواند براساس پیامدهای احتمالی و نیز خودکارآمدی شخصی قابل پیش بینی باشد.

مثلاً شخصی با خودکارآمدی پایین در مورد اینکه می تواند به موفقیت برسد، تردید دارد در حالیکه احساس خودکارآمدی بالا می تواند فرد را حتی در شرایط ناجور و پیامدهای مبهم، در جهت تلاش کمک نماید. (لوتانز، استاجکویک، ۱۹۹۸، نقل از شمعی زاده، ۱۳۸۴).

خودکارآمدی دارای سه بعد است: مقدار، قدرت و عمومیت. مقدار خودکارآمدی به دشواری مشکلاتی که شخص آمادگی مقابله با آنها را دارد اشاره می کند. مثلاً برخی افراد این

¹ -Denoble

نکته را قبول دارند که باید چیزهای جدید را امتحان کنند اما هرگز این کار را انجام نمی دهند. قدرت خودکارآمدی به اعتقاد راسخ فرد مبنی بر اینکه می تواند از عهده یک رفتار دشوار برآید اشاره دارد. قدرت خودکارآمدی به تفاوت بین این فکر که «شاید بتوانم این کار را انجام دهم» و این فکر که «مطمئنم می توانم این کار را انجام دهم» اشاره دارد. عمومیت خودکارآمدی به میزان احساس اطمینان شخص به خود برای انجام رفتارهای خاص در شرایط و موقعیتهای مختلف اشاره دارد. بدین معنی عمومیت خودکارآمدی به توانایی فرد برای دادن مناسب ترین پاسخ در تمام موقعیتهای اشاره دارد. (عابدی، ۱۳۸۴).

اینکه ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه درست برآورد کرده باشیم، احساس کارآیی شخصی ما را تعیین می کند. در نظام بندورا منظور از کارآیی شخصی احساسهای شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکردمان، کارآیی شخصی را افزایش می دهد و ناکامی در برآوردن و حفظ آن معیارها، آن را کاهش می دهد (شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳).

ادراک خود کارآمدی به انتظارات فرد در مورد توانایی شان برای عمل در موقعیتهای آینده برمی گردد. افرادی با احساس خودکارآمدی بالا احتمالاً در برخورد با مسائل مشکل، بیشتر تلاش می کنند، در تلاشهایشان استقامت می ورزند، در طول انجام مسائل بیشتر آرام هستند تا برانگیخته باشند و افکارشان را تحلیل گرانه سازمان می دهند. (پروین^۱، سروان و جان^۲، ۲۰۰۵؛ نقل از زمانی، ۱۳۸۵).

شخصی که شک دارد بتواند رفتار خاص مورد انتظار را انجام دهد دارای خودکارآمدی پایین است. خودکارآمدی بالا به تلاش و پافشاری در برخورد با مسأله و به دست آوردن اهداف بالاتر منتهی می شود، در حالی که خودکارآمدی پایین باعث یأس و دست کشیدن از کار می شود (بندورا، ۱۹۸۹، نقل از کلونینجر^۳، ۲۰۰۴؛ نقل از زمانی، ۱۳۸۵).

عوامل اصلی در ایجاد خودکارآمدی

^۱ -Pervin

^۲ -Cervon & John

^۳ -Cloninger

به نظر بندورا (۱۹۸۹) چهار عامل اصلی در شخص ایجاد خودکارآمدی می کنند (شارف، ترجمه فیروزبخت، ۱۳۸۱): عملکردهای موفقیت آمیز، تجارت نیابتی، اقناع کلامی و کاهش برانگیختگی هیجانی.

عملکردهای موفقیت آمیز: منظور بندورا از موفقیت‌های عملکردی این است که موفقیت‌های قبلی انتظارات فرد را بالا می برند و خود بسندگی وی را بیشتر می کنند و تجربه های موفق قبلی نشانه های مستقیمی را برای سطح تسلط و شایستگی ما فراهم می آورد. موفقیت‌های قبلی، قابلیت‌های ما را نشان می دهند و احساس کارآیی شخصی ما را تقویت می کنند. شکست‌های قبلی، مخصوصاً شکست‌های مکرر در کودکی، احساس کارآیی ما را کم می کنند.

تجربه های جانشینی یا نیابتی، عبارتند از مشاهده ی دیگران و گفتن این جمله به خویش که «من هم می‌توانم این کار را انجام دهم». دیدن افرادی که موفقیت آمیز عمل می کنند، احساس کارآیی شخصی را تقویت می کند، مخصوصاً اگر افرادی را که مشاهده می کنیم، را از نظر توانایی ها مشابه به خودمان بدانیم. در واقع می‌گوییم: «اگر آنها می‌توانند آن کار را انجام دهند، پس ما هم می‌توانیم». در مقابل، دیدن افرادی که شکست می‌خورند، می‌توانند کارآیی شخصی ما را کم کند. بنابراین این الگوهای موثر، تأثیر مهمی بر احساس‌های کفایت و شایستگی ما دارند. این الگوها همچنین برای برخورد با موقعیت‌های دشوار، راهبردها و روش‌های مناسبی را به ما نشان می‌دهند.

اقناع کلامی، به تأثیر تحسین‌ها و تشویق‌های دیگران بر انتظارات اشخاص اشاره دارد. یعنی اینکه به افراد گفته شود آنها توانایی رسیدن به هر چیزی را که می‌خواهند دارند، می‌تواند کارآیی شخصی را افزایش دهد.

این کار معمولاً توسط والدین، معلمان، همسران، دوستان و درمانگران انجام می‌شود. برای اینکه قانع سازی کلامی موثر افتد باید واقع بینانه باشد.

کاهش اضطراب یا انگیزتگی فیزیولوژیکی و هیجانی به شخص اجازه عملکرد دقیق تر و آرام تر می‌دهد. «زمانی که مردم توسط انگیزتگی آزارنده به ستوه نیامده اند، از هنگامی که آنها تینده و در آشفته اند تمایل بیشتری به انتظار موفقیت دارند». (بندورا، ۱۹۸۲؛ ص ۱۱۲، شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳).

در مجموع بندورا دریافته است که هرچه سطح انگیزتگی فیزیولوژیکی و هیجانی شخص بالاتر باشد، سطح کارآیی شخصی او پایین تر است. به سخن دیگر در یک موقعیت معین،

هرچه بیشتر دچار ترس، اضطراب، یا تنش شویم کمتر احساس می کنیم که می توانیم به اندازه کافی با آن کنار بیاییم (شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳).

بندورا نتیجه گرفت که برخی از شرایط، کارائی شخصی را افزایش می دهند (شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۳):

- ۱- مواجه کردن افراد با تجربه های موفقیت آمیز با ترتیب دادن هدفهای دست یافتنی، موفقیت عملکرد را زیاد می کند.
- ۲- مواجه کردن افراد با الگوهای مناسبی که عمل موفقیت آمیز دارند، تجربه های موفق جانشینی را بهتر می کند.
- ۳- فراهم آوردن قانع سازی کلامی، افراد را ترغیب می نماید که باور کنند توانایی عمل موفقیت آمیز را دارند.
- ۴- تقویت کردن انگیزندگی فیزیولوژیکی از طریق رژیم غذایی مناسب، کاهش استرس و برنامه های ورزشی، بنیه و توانایی کنار آمدن را افزایش می دهد.

رابطه دو جانبه خودکارآمدی و عملکرد

بندورا با تأکید بر رابطه سه جانبه شناخت، رفتار و محیط نظریه ی خود را از دیگر نظریه های روانشناسی متمایز کرده است. در حالیکه نظریه های قدیمی بر این تأکید داشتند که بین رفتار و محیط رابطه دو طرفه وجود دارد، بندورا در نظریه خود شناخت را هم در این رابطه وارد می کند (پاجارس، ۲۰۰۰، نقل از شمعی زاده، ۱۳۸۴).

توجه به این رابطه سه جانبه در درک مفهوم خودکارآمدی و حوزه ها و اثرات آن مهم است. تحقیق بر روی کارآمدی نشان داده است که خودکارآمدی پیش بینی کننده ی موثر و مهمی برای عملکرد است (جیمز^۱، ۲۰۰۲؛ چن^۲ و همکاران، ۱۹۹۸، به نقل از شمعی زاده ۱۳۸۴). اشخاص با خودکارآمدی بالا، علاقه ذاتی به کارها دارند و تمایل به افزایش تلاش خود دارند و در مقابله با موانع پشتکار بیشتری از خود نشان می دهند و خیلی موثرتر عمل می کنند. عملکردهای بسنده و یا موفق بیشتری را در شکل گیری خودکارآمدی دارد. ارزیابی افراد از عملکرد خود باعث تنظیم و ایجاد احساس خودکارآمدی در آنان می شود. عملکرد

¹ -James

² -Chen

خودکارآمدی در یک چرخه تقویت متقابل شکل می‌گیرند. خودکارآمدی از طریق، علاقه، انگیزه و پشتکار بر عملکرد تأثیر دارد در حالیکه عملکرد با ایجاد بازخورد اطلاعاتی براساس خودکارآمدی بر آن موثر است.

تحقیقات موجود نشان داده‌اند که اگر چه رابطه مثبت بین خودکارآمدی و عملکرد بسنده وجود دارد، خودکارآمدی بهترین پیش‌بینی‌کننده برای عملکرد آینده فرد است. فرد با خودکارآمدی پایین، موفقیتها را به عوامل بیرونی مثل شانس نسبت می‌دهد. (چن و همکاران، نقل از شمعی زاده، ۱۳۸۴).

چگونگی تأثیر درک خودکارآمدی بر تجربه و فعالیت (پروین، سروان و جان، ۲۰۰۵، نقل از زمانی، ۱۳۸۵):

- انتخاب: عقاید خودکارآمدی بر اهداف فرد تأثیر می‌گذارد (مثلاً فردی با عقاید خودکارآمدی بالا اهداف مشکلتز، چالش‌برانگیزتری نسبت به آنانی که احساس خودکارآمدی پایین دارند، انتخاب می‌کنند).

- تلاش، مقاومت و عملکرد: افراد با عقاید خودکارآمدی بالا تلاش بیشتر و مقاومت بیشتری نشان می‌دهند و فعالیت بهتری نسبت به آنهایی که عقاید خودکارآمدی پایین تر دارند نشان می‌دهند (استاجکویک و لوتانز، ۱۹۸۸، نقل از زمانی، ۱۳۸۵).

- هیجان: افراد با عقاید خودکارآمدی بالا به مسائل با خلق بالاتری (به عنوان مثال، اضطراب و افسردگی) نسبت به افرادی که با خودکارآمدی پایین برخورد می‌کنند.

مراحل رشد خودکارآمدی

مراحل رشد خودکارآمدی (به نقل از شولتز و شولتز، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۳) عبارتند

از:

کودکی

کارایی شخصی به تدریج رشد می‌کند. زمانی که کودکان می‌کوشند بر محیط فیزیکی و اجتماعی شان اعمال نفوذ کنند، پرورش کارایی شخصی را آغاز می‌نمایند. آنها آموختن توانایی هایشان، مثل مهارت جسمانی، مهارت اجتماعی و توانایی زبان را آغاز می‌کنند. این

توانایی‌ها تقریباً به طور مستمر به کار برده می‌شوند و عمدتاً از طریق تأثیرشان بر والدین و محیط عمل می‌کنند. به صورت ایده آل، والدین به فعالیتها و تلاشهای کودک خود برای برقرار کردن رابطه، پاسخ می‌دهند و محیط تحرک کننده ای را فراهم می‌آورند و اجازه ی آزادی رشد و کاوش را به کودک می‌دهند.

این تجربیات اولیه کارایی ساز، برای پسرها و دخترها فرق می‌کند. بررسی‌ها نشان داده اند که مردان دارای کارایی شخصی زیاد، به هنگام کودکی روابط گرمی با پدران خود داشته اند. مادران آنها متوقع تر از پدرانشان بوده و سطوح بالای عملکرد و موفقیت را انتظار داشتند. در مقابل، زنان دارای کارایی شخصی زیاد به هنگام کودکی برای سطوح بالای موفقیت از جانب پدر تحت فشار بوده اند (اشنی ویند^۱، ۱۹۹۵، نقل از زمانی، ۱۳۸۵).

زمانی که دنیای کودک تأثیر همشیرها، همسالان و بزرگسالان دیگر را می‌پذیرد، تأثیر والدین که درسالهای اوان کودکی بسیار مهم بودند، کاهش می‌یابد. معلمان از طریق تأثیرشان بر رشد تواناییهای شناختی و مهارتهای مسأله گشایی که برای عملکرد کارآمد بزرگسال حیاتی هستند بر قضاوتهای کارایی شخصی اثر می‌گذارند.

نوجوانی

تجربیات انتقال نوجوانی شامل کنار آمدن با درخواستها و فشارها از آگاهی جنسی گرفته تا انتخاب دانشگاه و شغل است. در هر موقعیتی که مستلزم سازگاری است، نوجوان باید شایستگی های جدید ارزیابی های جدید از توانایی هایش را ایجاد نماید. بندورا خاطر نشان ساخت که موفقیت این مرحله انتقالی بین کودکی و بزرگسالی به سطح کارایی شخصی ایجاد شده در طول سالهای کودکی بستگی دارد.

بزرگسالی

بندورا بزرگسالی را به اوان بزرگسالی و سالهای میانی تقسیم کرد. اوان بزرگسالی مستلزم سازگاریهای فرد با مسائلی چون ازدواج، پدر و مادر شدن و ارتقاء شغلی است. کارایی شخصی زیاد برای عملکرد موفق در این تکلیفها ضروری است. افرادی که کارایی شخصی کمی دارند، نمی‌توانند با این موقعیتهای اجتماعی برخوردی شایسته داشته باشند و احتمالاً از عهده سازگاری بر نمی‌آیند.

^۱ -Eshni wind

سالهای میانی بزرگسالی نیز استرس زا هستند به طوری که افراد زندگی خود را مجدداً ارزیابی می کنند، با محدودیت‌هایشان مواجه می شوند و احساس کارایی شخصی خود را تصریح مجدد می نمایند. افراد میانسال باید تواناییها، مهارتها و هدفهای خود را ارزیابی مجدد کنند و فرصتهای تازه ای را برای رشد و بیان حال بیابند.

پیری

ارزشیابی های کارایی شخصی در پیری دشوار است. توانایی های جسمی و ذهنی رو به کاهش، بازنشستگی از کار فعال و کناره گیری از زندگی اجتماعی، دور جدیدی از خود ارزیابی را می طلبد. بالا بودن خودکارآمدی می تواند به صورت نوعی پیشگویی کام بخش^۱ تأثیر بیشتری بر کارکرد جسمی و ذهنی بگذارد. اگر معتقد باشیم که دیگر کاری نمی توانیم انجام دهیم، پس ممکن است حتی تلاش هم نکنیم. به نظر بندورا، خودکارآمدی عامل مهمی در تعیین موفقیت یا شکست ما در سراسر عمر است.

خودکارآمدی حرفه ای

با توجه به مطالبی که گفته شد در این قسمت ارائه ی تعاریفی در زمینه خودکارآمدی مرتبط با حرفه می‌پردازیم:

با توجه به بیان مطالب ارائه شده در زمینه خودکارآمدی یکی از حیطه هایی که خودکارآمدی نقش بسیار مهمی در آن دارد، حرفه می باشد.

یکی از گرایشهای عمده در کارراهه^۲ و ارزیابی شغلی تعریف و اندازه گیری حیطه های مختلف انتظارات خودکارآمدی مربوط به شغل^۳ است. بنابراین خودکارآمدی شغلی به عنوان یک «برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه ی وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری» توصیف شده است. (لنت و هاکت، ۱۹۸۷، ص ۳۴۹، به نقل از میراندا و آم هوفر^۴، ۱۹۹۸، نقل از رجیبی و همکاران، ۱۳۸۴).

^۱ -Self-fulfilment

^۲ -Career

^۳ -Career self-efficacy

^۴ Miranda & Umhoefer

خودکارآمدی حرفه ای عمدتاً به عنوان قضاوت در کارآمدی شخصی در ارتباط با طیفی از رفتارهای لازم در جهت انتخاب و سازگاری حرفه ای تعریف می شود. (لنت و هاکت، ۱۹۸۷، به نقل از زلدین^۱، ۲۰۰۰).

خودکارآمدی حرفه ای به عنوان یک عقیده و باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب حرفه ای موفق مانند انتخاب یک حرفه، عمل کردن به خوبی در یک حرفه و پافشاری و مداومت در آن حرفه تعریف شده است (پراون، ۲۰۰۲، به نقل از زلدین، ۲۰۰۰).

خودکارآمدی حرفه ای یک شاخص مهم برای مطالعه است، زیرا خودکارآمدی حرفه ای برای پیش بینی رغبتها (ترنر و لاپان^۲، ۲۰۰۲) و آرزوهای حرفه ای (بندورا و همکاران، ۲۰۰۱) به همان خوبی رابطه با طیف ادراک شده از انتخابها و گزینه های حرفه ای (روتنبرگ^۳، ۱۹۸۷) اثر دارد. به علاوه خودکارآمدی حرفه ای با تعدادی از متغیرهای روانی اجتماعی مثل: عزت نفس، اضطراب، منع کنترل درونی و وحدت و اختلاف هویت رابطه دارد (میراندا و آم هوفر، ۱۹۹۸، به نقل از پاتل^۴، ۲۰۰۵).

خودکارآمدی مرتبط با حرفه، اولین بار به وسیله بتز و هاکت (۱۹۸۱) به عنوان یک فاکتور مهم برای رشد حرفه ای افراد مورد توجه قرار گرفت. کاربرد مفهوم خودکارآمدی برای رشد حرفه ای اولین بار برای تبیین و توضیح عدم حضور زنان در زمینه های مرد محور و سطح بالا ریاضی و علوم به کار برده شد. (هاکت و بتز، ۱۹۸۱ به نقل از پاتل، ۲۰۰۲).

اولین بار مفهوم خودکارآمدی حرفه ای را در یک مدل پیشنهادی در رابطه با زنانی که انتخاب حرفه ایشان به علت کمبود و ضعف خودکارآمدی قوی در رابطه با رفتارهای حرفه ای مرتبط محدود شده بود، به کار بردند و در این رابطه بتز و هاکت (۱۹۹۸) دو مفروضه زیربنایی را که برای فهم عقاید خودکارآمدی مرتبط با حرفه نیاز بود، پیشنهاد کردند (هاکت و بتز، ۱۹۹۸؛ به نقل از زلدین، ۲۰۰۰).

اولین مفروضه این بود که عقاید خودکارآمدی روی ترجیحات حرفه ای به خوبی سماجت و اصرار در تکمیل آن ترجیح، اثر می گذارند و دومین مفروضه این بود که تجارب پس زمینه ای متفاوت مرتبط با نقش جنسیتی ممکن است منجر به تفاوتی در خودکارآمدی

^۱ -Zeldin

^۲ -Turner & Lapan

^۳ -Rotenburg

^۴ -Patel

و اعتماد و قبول حوزه های خاص رفتار حرفه ای می گردد (هاکت و بتز، ۱۹۹۸؛ به نقل از زلدین، ۲۰۰۰).

به طور کلی دو نوع حیطه ی پژوهشی در مبحث خودکارآمدی حرفه ای و زیر چتر آن وجود دارد. یکی در رابطه با محتوای انتخاب حرفه است (مثل خودکارآمدی در رابطه با داشتن یک حرفه موفق در یک زمینه ی خاص) و دیگری در رابطه با فرآیند انتخاب حرفه (مثل خودکارآمدی برای بررسی حوزه های حرفه ای متفاوت) (بتز، ۱۹۹۲، به نقل از زلدین، ۲۰۰۰). موضوع و محتوای انتخاب حرفه اشاره به حوزه های موضوعی متفاوت مانند ریاضیات، نویسندگی و علوم دارد. فرآیند انتخاب حرفه اشاره به آن حوزه های رفتاری دارد که برای انتخاب و انجام و تکمیل هر حوزه ی حرفه ای مهم هستند مانند خودکارآمدی تصمیم گیری حرفه ای و خودکارآمدی برای ترکیب کار و خانه (استیکل و بونت^۱، ۱۹۹۱، به نقل از زلدین، ۲۰۰۰).

مروری بر تحقیقات خودکارآمد حرفه ای

تایلر^۲ و بتز (۱۹۸۳)، نقل از بتز و هاکت، ۱۹۹۸ به نقل از شماعی زاده، (۱۳۸۴) مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری حرفه ای را ساختند، آنها به اندازه گیری انتظارات خودکارآمدی در ارتباط مستقیم با وظایف و رفتارهای تصمیم گیری پرداختند و دریافتند دانش آموزانی که مرد و نامطمئن بوده اند اطمینان کمتری به توانمندیشان در تکمیل فرایند تصمیم گیری گزارش نموده ند.

استرت^۳ (۱۹۹۸) با استفاده از نظریه شناختی - اجتماعی بندورا طرح مداخله ای را برای شرکت کنندگان در کلوب شغلی جهت افزایش خودکارآمدی تصمیم گیری حرفه ای تشکیل دادند. این طرح که طی ده جلسه برای افراد جویای کار اجرا شد نشان داد که خودکارآمدی حرفه ای این افراد پس از جلسات کلوب شغل افزایش یافت.

سولیوان و ماهالیک^۴ (۲۰۰۰) دریافتند انتظارات خودکارآمدی ضعیف یک مانع روانشناختی مهم برای انتخاب، عملکرد و پایداری در تصمیم گیری حرفه ای زنان به شمار می

^۱ -Sthickel & Bonnet

^۲ -Taylor

^۳ -Strrett

^۴ -Sullivan & Mahalik

آید، سعی کردند با انجام مداخلاتی سعی در کاهش این موانع شناختی یا به عبارت دیگر افزایش خودکارآمدی حرفه ای زنان داشتند. نتیجه این پژوهش که با انجام مشاوره شفلی و طراحی مداخلاتی براساس چهار منبع اطلاعاتی، موقعیتهای اجرایی، یادگیری نیابتی، برانگیختگی هیجانی، متقاعد سازی کلامی که باعث افزایش خودکارآمدی می شوند، صورت گرفت، باعث افزایش خودکارآمدی در تصمیم گیری حرفه ای، اکتشاف حرفه ای و تعهد زنان شرکت کننده شده است که این نتایج موید راهبردهای بتز (۱۹۹۲) در افزایش خودکارآمدی حرفه ای از طریق مدنظر قراردادن موقعیتهای اجرایی، تجارب مشاوره ای، برانگیختگی هیجانی و متقاعد سازی کلامی می باشد.

فریان و لاتام^۱ (۱۹۸۷)، نقل از سولیوان و ماهالیک (۲۰۰۰) نیز گزارش نموده اند که خودکارآمدی حرفه ای پس از یک برنامه آموزشی مهارتهای خود تنظیمی افزایش یافته است.

فلتز و مک دونالد، لوزو و آنتونی^۲ (۱۹۹۸) در پژوهشی که در مورد ۲۹ زن و ۳۷ مرد دانشجوی انجام دادند براساس تئوری خودکارآمدی حرفه ای بندورا کارگاه مشاوره حرفه ای برگزار کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که مشاوره حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری برافزایش خودکارآمدی تصمیم گیری حرفه ای شرکت کنندگان داشت.

مطالعه دیگری تحت عنوان «افزایش خودکارآمدی حرفه ای زنان، ارزیابی یک مداخله ی گروهی» توسط کیت روی سالیوان و جیمز آر. ماهالیک (۲۰۰۰) انجام شد. این مطالعه ارزیابی می کند که آیا شرکت زنان در گروه های حرفه ای طرد می شده به منظور خودکارآمدی روی کاوش و تعهد حرفه ای و خودکارآمدی حرفه ای آنان در مقایسه با گروه کنترل اثر دارد یا نه؟ برای این هدف ۳۱ زن در ۴ هفته گروه درمانی شرکت کردند و ۳۰ زن در یک گروه کنترل غیردرمانی شرکت کردند. نتایج نشان داد که زنان شرکت کننده در گروه آزمایش خودکارآمدی حرفه ای و کاوش و تعهد حرفه ایشان نسبت به زنان گروه کنترل افزایش یافت و این هدفها طی ۶ هفته حفظ شد و تداوم یافت.

گیلز، ملانی، ری و آوریل^۳ (۱۹۹۹) با انتخاب ۲۱۲ نفر از دانش آموزان که به طور تصادفی از مدارس ایرلند انتخاب شده بودند و از انجام پژوهش بر روی آنها دریافتند که خودکارآمدی حرفه ای پیش بینی کننده ی مهمی در تصمیم گیری حرفه ای است. آنان در این مطالعه به این

^۱ - Frayne & Latham

^۲ - Foltz, Mcdonald, Luzzo & Anthony

^۳ - Gills, Melany, Rea, Avril

نتیجه رسیدند که خودکارآمدی حرفه ای پیش بینی کننده ی مهمی در توجهات مردان به پیگیری حرفه هایی است که جنبه ی جنسیتی دارند.

تحقیقات انجام شده در داخل کشور در خصوص خودکارآمدی نیز بر اهمیت آن تأکید داشته که به طور نمونه به یک مورد اشاره می شود.

شماعی زاده (۱۳۸۴) تأثیرات مشاوره شغلی به سبک شناختی - اجتماعی بندورا بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی به سبک شناختی اجتماعی خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان را افزایش داد.

در پایان می توان به اهمیت بسیار زیاد خودکارآمدی و بویژه خودکارآمدی حرفه ای با توجه به پیشینه ی قوی نظری و پژوهشی آن اشاره کرد و به مشاوران حرفه ای به انجام مداخلاتی در جهت افزایش آن را پیشنهاد نمود.

منابع

- جباری، ح. خداپناهی، م. حیدری، م. (۱۳۸۲). بررسی مقایسه ای دانشجویان از لحاظ مستند مهارت‌گذاری، باورهای انگیزشی و راهبردهای یادگیری خود نظم داده شده. مجله روان‌شناسی. سال هفتم، شماره ۲، ۲۱۸-۲۲۶.
- رجبی، ع. عطاری، ی. شکرکن، ح. (۱۳۸۳). اعتباریابی و مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. سال یازدهم. شماره ۱ و ۲، ۱۰۰-۷۱.
- زمانی، ف. (۱۳۸۵). تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه ی یادگیری- اجتماعی کرامبولتز بر رفتار و تجارت در زنان شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی (چاپ نشده). دانشگاه اصفهان.
- شارف، ر. (۱۳۸۱). نظریه های روان درمانی و مشاوره. ترجمه فیروزبخت. مشهد: آستان قدس رضوی.
- شماعی زاده، م. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی شناختی- اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرین دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، (چاپ نشده)، دانشگاه اصفهان.
- شولتز، د. شولتز، س. (۱۳۸۳). نظریه های شخصیت. ترجمه سید محمدی. تهران: نشر ویرایش.
- عابدی، ا. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر دوره متوسطه شهر اصفهان با ویژگی های خانوادگی و شخصیتی آنان. گزارش طرح تحقیقاتی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان. بدون انتشار.
- عابدی، م. (۱۳۸۴). ساخت، هنجاریابی و بررسی دائمی و پایایی آزمون استعداد شناختی کارآفرینی در دانشگاه اصفهان. گزارش طرح تحقیقاتی مرکز کارآفرینی دانشگاه اصفهان. بدون انتشار.
- مصطفی، ه. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و انتخاب شغل کرامبولتز بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، (چاپ نشده). دانشگاه اصفهان.

References:

- Foltz, McDonald, B & Luzzo & Anthony, D. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college student. *Journal of college counseling*. 1(1). <http://web3.epnef.com/citation.asp>.
- Giles, M. Rea & Avril. (1999). career self-efficacy: An application of the theory of planned behavior. *Journal of occupational & organizational psychology*. 72(3). <http://web3.enei.com/citation.asp>.
- Panagos, R. Daboies, D. (1999). Career self-efficacy development and students with learning disabilities. *Learning disabilities Research & Practice*. 14(1), 25-34.
- Patel, Sh. (2005). Career self-efficacy of Vietnamese adolescents: The role of Individual, Microsystem, Exosystem, and Macrosystem variables. Retrieved from <http://www.google.com>
- Strrett, E. (1998). Use of a job cloub to increase self-efficacy: A case study of returnt Work. *Journal of employment counseling*. 35(2). [File://A:/1.htm](http://www.google.com).
- Sullivan, K. Mahalike, R. (2000). Increasing, Career self-efficacy for women: Evaluating a group Intervention. *Journal of counseling & development*. 78, 54-62.
- Turner, Sh. Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perception support in Adolescent career development. *The career devevelopment Quarterly*. 51, 45-55.
- Zelden, A. (2000). Source and effects of self-efficacy beliefs of men with career in mathematic, science and Technology. Retrieved from <http://www.google.com>.