

بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل در مشاوران

مریم مشایخ^۱

دکتر عبدالله شفیق آبادی^۲

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه تصمیم‌گیری شغلی (فرآیندی از تفکر و عمل که منجر به انتخاب رفتار در افرادی با گروهی از موقعیت‌های شبیه هم در یک مؤسسه، اداره و یا کارگاه می‌شود) با منبع کنترل (مجموعه ارزیابی‌های فردی در مورد توانایی‌های خود و نیروهای جهان که بر اساس تقویت‌کننده‌ها شکل گرفته است) پرداخته است. برای این منظور، به روش نمونه‌گیری تصادفی بدون جایگزینی از بین نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان کرج ۲۳ مشاور مرد و ۳۷ مشاور زن انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی محقق ساخته با اعتبار ۰/۸۸۷۲ و پرسشنامه منبع کنترل راتر بود. نتایج حاصل از برآوردهای آماری داده‌ها رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل و رابطه بین جنسیت با تصمیم‌گیری شغلی مشاوران را تأیید نمود با این وجود چنین رابطه‌ای بین جنسیت با منبع کنترل مشاهده نشد.

۱- کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه خاتم

۲- استاد دانشگاه علامه طباطبائی

و آنجا که پروردگار عالم به پیامبرش فرمود: خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر نمی‌دهد مگر آن که آنان آنچه را که در خودشان است، تغییر دهند (آیه ۱۱، سوره رعد) و فرمود انسان (بر اثر شتابزدگی)، بدیها را طلب می‌کند آنگونه که نیکی‌ها را می‌طلبد و انسان همیشه عجول بوده است (آیه ۱۱، سوره اسراء) و به او (ابراهیم) گفت: اسلام بیاور (و در برابر حق تسلیم باش)، گفت در برابر پروردگار جهانیان تسلیم شدم، (آیه ۱۲۱، سوره بقره)، (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹) از انواع تصمیم‌گیرندگان جبرگرا، تکانشی، تسلیم‌شونده که قرن‌ها بعد روانشناسان آنان را به دنیای علم معرفی کرده‌اند، سخن به میان آورده است.

نظریه‌های مختلفی در مورد تصمیم‌گیری و شاخه‌های مختلف آن از جمله تصمیم‌گیری شفلی مطرح شده است جان دیویی (۱۹۱۰) برای استدلال و تصمیم‌گیری پنج مرحله را پیشنهاد می‌کند:

۱. آگاهی از مشکل و مسئله که فرد با آن مواجه شده است.
۲. جمع‌آوری اطلاعات و تعیین راه‌حلهای احتمالی برای مشکل.
۳. تفکر درباره واقعیت و تشکیل فرضیه بر اساس آن.
۴. بررسی فرضیه با توجه به اطلاعات و واقعیات جمع‌آوری شده.
۵. انتخاب یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی که به بهترین وجه احتمالاً مشکل را حل خواهد کرد، پولیا نیز مثل جان دیویی برای تصمیم‌گیری مراحل را پیشنهاد می‌نماید این مراحل عبارتند از:

۱. درک و فهم مشکل.
۲. طرح ریزی درباره مشکل.
۳. اجرا و عمل.
۴. مرور مجدد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

حرکت از یک مرحله به مرحله دیگر را نیز می‌توان تصمیم‌گیری فرض کرد که این فرآیند با ارزیابی خدمات عملکردی همراه است و همین امر عامل حرکت از یک مرحله به مرحله دیگر می‌شود، در مورد الگوی ذهنی تصمیم‌گیری مطرح شده است که این الگو در بر گیرنده سه مؤلفه است:

الف) نحوه عملکرد (انتخاب راه‌حلها و متغیرها)

ب) باورها در مورد فرآیندها، شرایط عینی و رویدادهای جهانی.

پ) علایق، ارزشها یا خدمات رفاهی که پیامدهایی دارند (هاستی، ۲۰۰۱). نظریه پردازان مطرح کرده‌اند که:

اساس تصمیم‌گیریهای مناسب به این شرح است:

۱. در نظر گرفتن اخلاقیات در تصمیم‌گیری.
۲. شناختن افراد و جستجو کردن متغیرها.
۳. مشورت کردن با افراد با تجربه و خیره.
۴. جمع‌آوری سودمندترین اطلاعات.
۵. اطلاع از این که چه زمانی برای تصمیم‌گیری مناسب است.
۶. حفظ تعادل.
۷. انتخاب کوتاهترین و عملی‌ترین راه.
۸. تصمیم گرفتن در مورد این که چگونه تصمیمی اتخاذ شود و با چه کسانی.

هانس معتقد است تصمیم‌گیری زمانی صورت می‌پذیرد که انگیزه‌های لازم یا محرک‌های اطلاعاتی خاصی در محیط برانگیخته شوند. (هئینگ^۱، ۲۰۰۰، والستن^۲، ۱۹۸۰).

بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل در مشاغل

برخی معتقدند تصمیم‌گیری، انتخابی است از بین مجموع متغیرهای موجود و تصمیم‌گیریها زمانی رخ می‌دهند که اهداف مشخص، اطلاعات جمع‌آوری و ارزیابی، ارزشها تعیین و بهترین راه‌حلا طراحی و مورد ارزیابی قرار گرفته باشد. (هالپرن، ۱۹۹۶)

تیدمن و اوها را بر اساس نظریه جان دیویی و پولیا درصدد توصیف فرآیند تصمیم‌گیری شغلی برآمدند دو مرحله را پیشنهاد کردند:

۱- مرحله قبل از اشتغال که شامل دوره‌های الف) مکاشفه ب) تبلور ج) انتخاب د) روشن سازی.

۲- مرحله اجرا یا سازش شامل دوره‌های الف) استقرار ب) اصلاح می‌باشند. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴).

فیلیپس^۱ (۱۹۷۳) مدلی را برای تصمیم‌گیری شغلی ارائه داد و به بررسی مؤلفه‌های استقلال، منطق، دلایل، ارزشها تأکید کرد. دکنز (۱۹۹۳) معتقد است تعامل بین گزینه‌ها، افراد، موقعیت‌ها، فرآیند و نتایج، مؤلفه‌های اصلی در تصمیم‌گیری شغلی فرد هستند.

از نظر سولینکس^۲ مدل منطقی تصمیم‌گیری شغلی حاصل منطقی‌گرایی شغلی حاصل منطقی‌گرایی و عینیت‌گرایی علمی است در الگوی ارائه شده با تعبیر و تفسیر راه‌حلهای تصمیم‌گیری، روابط سازمانها، جامعه سرو کار دارد. (بلوستینگ^۳، هارتنگ، ۲۰۰۲)

دینکلیج^۴ (۱۹۶۸) بر تفاوت‌های افراد در انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی اشاره کرد و ۱۰ نوع تصمیم‌گیرنده را بر اساس منبع کنترل ارائه نمود:

- 1- Philips.
- 2- Sole nix.
- 3- Bulleting.
- 4- Dink age.

- ۱- تصمیم‌گیرنده تکانشی.
- ۲- جبرگرا.
- ۳- تسلیم شونده.
- ۴- تعویق انداز.
- ۵- آزارنده.
- ۶- طراح.
- ۷- شهودی.
- ۸- فلج.
- ۹- طفره رونده.
- ۱۰- محافظه کار.

منبع کنترل مورد نظر دینکلیچ توسط راتر^۱ (۱۹۶۶) به عنوان یک ساختار شخصیتی فرض شده است که به چگونگی ارزیابیهای فرد درباره نیروهای جهان و تواناییهای خود دلالت دارد که بر اساس تقویت‌کننده‌ها شکل گرفته است. از آنجایی که هدف تمامی مشاوره‌ها ارائه خدمات روانی و بهبود مراجعان است و این فرآیند در برگیرنده مراحل نظیر مشخص کردن نوع درمان، تعیین علت، برقراری رابطه صمیمانه، ایجاد امیدواری برای بهبود در مراجعه، ارائه استدلال‌های منطقی جهت حل مشکل می‌باشد (ایوی و پدرسین، ۱۹۹۲)، به نظر می‌رسد که مشاوران می‌بایست از قدرت تصمیم‌گیری شغلی و منبع کنترل مناسبی به منظور ارائه خدمات روانی برخوردار باشند بالاخص مشاوران آموزش و پرورش زیرا هدف‌های آموزش و پرورش زمانی عملی خواهد شد که دانش‌آموزان از نظر جسمی، ذهنی، روانی، اجتماعی، اخلاقی برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط آمادگی داشته باشند. اگر این دانش‌آموزان دچار مشکلاتی شوند، رشد و یادگیری آنان

بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شفلی با منبع کنترل در مشاوران
مختل می‌گردد و معلم به تنهایی نه می‌تواند و نه فرصت دارد که به مشکلات آنها رسیدگی کند، در این صورت از طریق خدمات راهنمایی و مشاوره می‌توان مشکلات آنان و خانواده‌هایشان را برطرف کرد و در نهایت بر یادگیری آنان و کارآمدی آموزش و پرورش افزود. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۰) بدین ترتیب تصمیم‌گیری شفلی و منبع کنترل مشاوران مورد بررسی قرار گرفت.

روش

در این پژوهش دو آزمون به طور متوالی در اختیار مشاورین منتخب که در هسته مشاوره حضور داشتند قرار گرفت و برای افرادی که به هنگام توزیع پرسشنامه در هسته مشاوره نبودند متعاقباً به صورت تلفنی توضیحات لازم داده شده و از ارائه هر گونه توضیحی که احتمال می‌رفت در پاسخ سوگیری ایجاد کند خودداری گردید و از همکاری مشاوران و مسئولین ذی ربط جهت جمع‌آوری پرسشنامه‌ها استفاده شد و در نهایت پس از اجرای آزمونها، پاسخ‌ها جهت استخراج نتایج جمع‌آوری گردید.

در این پژوهش با مراجعه به هسته‌های مشاوره در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان‌های کرج تعدادی از مشاورین در هر ناحیه با توجه به لیست کامپیوتری موجود به روش تصادفی بدون جانگزینی انتخاب شدند، تعداد کل آزمودنی‌های این پژوهش ۶۰ نفر بودند که ۲۳ نفر (۳۸/۴٪) آنها مذکر و ۳۷ نفر (۶۱/۶٪) آنها مؤنث بودند که از بین کسانی که مدرک کارشناسی داشتند ۸ نفر (۲۳٪) مذکر و ۲۷ نفر (۷۷٪) مؤنث و از بین کسانی که مدرک کارشناسی ارشد داشتند ۱۵ نفر (۶۰٪) مذکر و ۱۰ نفر (۴۰٪) مؤنث بودند.

ابزارهای پژوهش حاضر عبارتند از

پرسشنامه تصمیم‌گیری شغلی محقق ساخته که بر اساس نظریه‌های جان دیویی و پولیا به منظور برآورد چگونگی گذار از مراحل تصمیم‌گیری و نظریه دینکلیچ به منظور برآورد و نوع تصمیم‌گیری تحت نظر استاد راهنما و مشاور ساخته شده است. سؤالات ۹، ۱۹، ۲۹، ۳۹، تصمیم‌گیرنده تکانشی، سؤالات ۳۰، ۴۰، ۱۱، ۲۰، ۳۰، ۴۰، تصمیم‌گیرنده جزمی، ۱۰، ۲۱، ۳۱، ۴۱، تصمیم‌گیرنده تسلیم شونده، سؤالات ۱۲، ۲۲، ۳۲، ۴۲، تصمیم‌گیرنده تعویق‌انداز، سؤالات ۱۴، ۲۴، ۳۴، ۴۴، تصمیم‌گیرنده طراح، سؤالات ۱۳، ۲۳، ۳۳، ۴۳، تصمیم‌گیرنده آزارنده، سؤالات ۱۶، ۲۶، ۳۶، ۴۶، تصمیم‌گیرنده فلج، سؤالات ۱۷، ۲۷، ۳۷، ۴۷، تصمیم‌گیرنده طفره رونده، سؤالات ۱۵، ۲۵، ۳۵، ۴۵، تصمیم‌گیرنده شهودی، سؤالات ۱۸، ۲۸، ۳۸، ۴۸، تصمیم‌گیرنده محافظه‌کار را برآورد می‌کند و سؤالات ۱ تا ۸ گذار از تصمیم‌گیری را می‌سنجد که این پرسشنامه در نهایت قدرت تصمیم‌گیری را برآورد می‌کند در این آزمون نمره گزینه‌ها همیشه = ۱ گاهی = ۲، بندرت = ۳، هرگز = ۴ می‌باشد، با برآورد میانگین نمرات هر آزمودنی و مقایسه آن با میانگین سایر آزمودنیها، نمرات در پنج طبقه خیلی ضعیف، ضعیف، متوسط، بالا، خیلی بالا، جایگزین می‌شوند. به منظور برآورد پایایی این پرسشنامه از روش a کرنباخ استفاده شد و a بدست آمده از این روش برابر با 0.8872 است که با توجه به نتیجه به دست آمده آزمون مذکور از پایایی بالایی برخوردار است، روایی محتوای این پرسشنامه توسط استاد راهنما و مشاورین مورد تأیید واقع شد.

پرسشنامه منبع کنترل که این مقیاس شامل ۲۹ ماده است که هر ماده آن شامل دو جمله به صورت الف و ب است تعداد ۶ ماده آن (۱، ۸، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۷) به صورت خنثی است که هدف از آزمون را برای آزمودنی پوشیده می‌سازد. نمره‌گذاری این آزمون به این صورت است که به سؤال‌هایی که بیانگر کنترل

بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل در مشاوران بیرونی است نمره ۱ داده می‌شود و با جمع نمره‌ها، نمره کل فرد اگر بالای ۹ باشد نشان‌دهنده درجه و میزان کنترل بیرونی است. (راه‌پیمای، ۱۳۷۴)

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه‌ها، از آزمون خی‌دو استفاده شد، زیرا هر دو متغیر اسمی بودند و رابطه بین مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۱ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

طبق جدول (۱) خی دو محاسبه شده برابر با (۹/۰۲۰) می‌باشد که از سطح معناداری (۰/۰۶۱) بیشتر است و همچنین فی و ۷ کرامر با مقدار (۰/۳۵۳) از سطح معنادار محاسبه شده (۰/۱۱۲) بیشتر است بنابراین بین تصمیم‌گیری شغلی و منبع کنترل مشاوران رابطه معناداری وجود دارد و شدت این رابطه نیز مورد قبول است. همچنین طبق جدول (۱) مشاهده می‌شود که ۰/۱۵ درصد افراد با منبع کنترل درونی در طبقه خیلی ضعیف، ۲۱٪ در طبقه ضعیف، ۱۹٪ در طبقه متوسط، ۲۱٪ درصد در طبقه بالا، ۲۴٪ در طبقه خیلی بالا تصمیم‌گیری شغلی جای گرفته است و ۵۰٪ افراد با منابع کنترل بیرونی در طبقه خیلی ضعیف، ۱۲٪ در طبقه ضعیف و ۳۷٪ در طبقه متوسط، تصمیم‌گیری شغلی قرار دارند.

جدول شماره ۱: بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل در مشاوران

فی و ۷ کرامر		خی دو		تصمیم‌گیری شغلی					منبع کنترل	
سطح معناداری	df	سطح معناداری	df	خیلی بالا	بالا	متوسط	ضعیف	خیلی ضعیف		
۰/۱۱۲	--	۰/۲۵۲	۲	۹/۰۲۰	۲۴٪	۲۱٪	۱۹٪	۲۱٪	۱۵٪	درونی
					---	--	۳۷٪	۱۲٪	۵۰٪	بیرونی

طبق جدول شماره ۲ خی دو محاسبه شده (۷/۴۹۱) از سطح معناداری بدست آمده (۰/۱۱۲) بیشتر می‌باشد و فی و ۷ کرامر به دست آمده برابر با (۰/۲۵۲) است که از سطح معناداری (۰/۱۱۲) بزرگتر می‌باشد بدین ترتیب بین جنسیت و تصمیم‌گیری شغلی مشاوران تفاوت معناداری وجود دارد و شدت این رابطه نیز مورد قبول است. همچنین طبق جدول (۲) ۹٪ از مردان از قدرت تصمیم‌گیری شغلی خیلی ضعیف، ۱۷٪ ضعیف، ۲۶٪ متوسط، ۱۳٪ بالا، ۳۶٪ دارای قدرت تصمیم‌گیری شغلی خیلی بالا هستند. از بین زنان ۲۷٪ دارای قدرت تصمیم‌گیری شغلی خیلی ضعیف، ۱۹٪ متوسط و ۲۱٪ بالا و ۱۲٪ دارای قدرت تصمیم‌گیری شغلی خیلی بالا هستند و به طور کلی ۲۰٪ افراد در طبقه خیلی ضعیف، ۲۲٪ در طبقه متوسط، ۱۸٪ در طبقه خیلی بالای تصمیم‌گیری شغلی قرار دارند.

جدول شماره ۲: بررسی رابطه بین جنسیت با تصمیم‌گیری شغلی در مشاوران

منبع کنترل	تصمیم‌گیری شغلی					خی دو		فی و ۷ کرامر	
	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	بالا	خیلی بالا	شده	ارزش محاسبه شده	df	سطح معناداری
مردان	۹٪	۱۷٪	۲۶٪	۱۲٪	۲۵٪	۷/۴۹۱	ارزش محاسبه شده	۲	۰/۱۱۲
زنان	۲۷٪	۲۷٪	۱۹٪	۳۱٪	۱۲٪				
کل افراد	۲۰٪	۲۰٪	۲۲٪	۱۸٪	۲۰٪				

طبق جدول (۳) خی دو محاسبه شده (۰/۶۹۴) می‌باشد که از سطح معناداری بدست آمده (۰/۶۹۸) کمتر می‌باشد بدین ترتیب بین جنسیت با منبع کنترل مشاوران رابطه معناداری وجود ندارد و طبق این جدول ۸۴٪ زنان دارای منبع کنترل درونی و ۱۶٪ آنها دارای منبع کنترل بیرونی می‌باشند.

جدول شماره ۳: بررسی رابطه بین جنسیت با منبع کنترل در مشاوران

جنسیت	منبع کنترل		خی دو	
	درونی	بیرونی	ارزش محاسبه شده	Df
زنان	۸۴٪	۱۶٪	۰/۶۹۴	۱
مردان	۹۱٪	۹٪		

هیلتون^۱ (۱۹۶۲) مؤلفه‌های کلیدی تصمیم‌گیری را باورهای افراد درباره جهان و خود و طرح‌های آنها در مورد شغل مطرح کرده است. افراد اطلاعاتی را در مورد خودشان و دنیای کار (ارزشها و منابع بالقوه) پردازش می‌کنند که همین امر منجر به انتخاب راه‌حلهایی با بیشترین میزان ارزشمندی می‌شود (کلدور^۲ و زیتوسکی^۳، ۱۹۶۹).

لانگر^۴ (۱۹۷۵) اذعان می‌دارد که بیشترین احساس کفایت یا رضایت در مورد هر چیزی زمانی است که فرد بتواند موقعیت‌هایی را که به نظر غیر قابل کنترل می‌رسد، کنترل کند. وی معتقد است میزان کنترل بستگی به عزت نفس افراد دارد و احتمالاً زمانیکه فرد اطلاعات کافی جهت برآورد راه‌حل‌ها را داشته باشد، کنترل تنها محرک وی بر رفتار است.

تحقیقات نشان می‌دهد منبع کنترل بر روی تصمیم‌گیری شاغلین مؤثر است و زنان نسبت به مردان از منبع کنترل بیرونی‌تری برخوردارند، همچنین محققین دریافته‌اند که بین منبع کنترل و تصمیم‌گیری و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد (پارکس^۵، ۱۹۹۱، دان^۶، ۲۰۰۵، نان^۷، ۱۹۹۴).

لیز^۸ (۲۰۰۴) گزارش کرد دانشجویانی که دارای منبع کنترل بیرونی‌اند از مشکلاتی در تصمیم‌گیری شغلی رنج می‌برند، همچنین نیور^۹ (۱۹۸۹) اعلام کرد که بین منبع کنترل درونی و استقلال در تصمیم‌گیری رابطه معنی‌داری وجود دارد و

- 1- Hilton
- 2- Caldor.
- 3- Zytowsky.
- 4- longer
- 5- Parkas
- 6- dawn
- 7- noun
- 8- lease
- 9- neaves

پژوهشی (رابطه بین تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل در مشاواران

کسانی که از منبع کنترل درونی برخوردارند در تصمیم‌گیری‌های خود مسائل غیر اخلاقی کمتری را مرتکب می‌شوند) کامندیدر^۱، استریت^۲، (۲۰۰۵).

مشان آس^۳ (۲۰۰۱) گزارش کرد کارمندان زن سطح بالایی از منبع کنترل بیرونی و کارمندان مرد سطح بالایی از منبع کنترل درونی را تجربه می‌کنند.

پژوهش‌ها حاکی از آن است که انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای زنان تحت تأثیر نقش جنسیتی آنان قرار نمی‌گیرد. با این وجود زنان و مردان در این امر با یکدیگر متفاوت هستند. (بتز^۴، هیساکر^۵، شاتلورث^۶، ۱۹۹۰)

گزارش شده است که بین زنان و مردان در سبک تصمیم‌گیری منطقی و شهودی آنان تفاوت معناداری وجود دارد، شخصیت‌های مردانه و دو جنسی‌ها بیشتر از تواناییهای خود در تصمیم‌گیری و انتخاب شغل استفاده می‌کنند تا کسانی که شخصیت زنانه دارند، آنها دریافته‌اند که تفاوت‌های جنسیتی در سطوح تصمیم‌گیری، انتخاب و ساختار شغل، ترجیح دادن شغلی به شغل دیگر وجود دارد و نقش جنسیتی در تصمیم‌گیری شغلی بر می‌گردد به میزان اجتماعی بودن، رشد شغلی، اهداف شغلی، ارزش‌ها و بسیاری از عوامل دیگر (هرن^۷، کاس^۸، تینزلی^۹، مورلند^{۱۰}، ۱۹۷۸، گاتی^{۱۱}، اوسیپو^{۱۲}، گیون^{۱۳}، ۱۹۹۵)

- 1- commendader
- 2- street
- 3- mash an os
- 4- betz
- 5- he sacker
- 6- heron
- 7- kais
- 8- tin sly
- 9- moorland
- 10- gait
- 11- osipow
- 12- given
- 13- vonderack

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تحقیقات در مورد ابعاد سستی در تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که تغییر در حالت‌های تصمیم‌گیری در زنان به مراتب چشمگیرتر از مردان و ساختار تصمیم‌گیری در زن و مرد متفاوت است اما در فرآیند تصمیم‌گیری چنین تفاوتی وجود ندارد (وندراک^۱، هستلر^۲، اسچولنبرگ^۳، سیمیز^۴، نیومن^۵، فوکو^۶، مینگر^۷، ۱۹۹۰)

از آنچه که مطرح شد می‌توان دریافت که بین تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری شغلی با منبع کنترل رابطه وجود دارد بدین معنی که افرادی که از قدرت تصمیم‌گیری بهینه‌ای برخوردارند دارای منبع کنترل درونی هستند و برخی از پژوهش‌ها حاکی از آن است که بین زنان و مردان در تصمیم‌گیری و تصمیم‌گیری شغلی و منبع کنترل تفاوت معناداری وجود دارد یافته‌های پژوهش حاضر نیز همانند پژوهش‌های مطرح شده رابطه بین قدرت تصمیم‌گیری شغلی بهینه با منبع کنترل درونی و رابطه بین جنسیت با تصمیم‌گیری شغلی را تأیید می‌کند اما شواهدی مبنی بر این که جنسیت و منبع کنترل درونی مشاوران رابطه معناداری وجود دارد مشاهده نشده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- 1- vonderack
- 2- hostler
- 3- Schoenberg
- 4- shames'
- 5- Newman
- 6- fugue
- 7- mainger

کتابنامه

راه‌پیمایا، سکینه (۱۳۷۴). بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با منبع کنترل و اضطراب در دانش‌آموزان سال دوم دبیرستان شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا تهران.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۰). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی. تهران: انتشارات سمت.

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۹). قرآن کریم، انتشارات اسوه.

Betz, n. e; Heeacker, R.S; shuttleworth, a (1990). Comparison of the utility of two approaches to sex _ balanced interest scales for college women journal of vocational behavior, 19, 61 _ 77.

Bullesting, D.L (2002). Reason, intuition and social justice elaborating on parsons career decision making model. Journal of counseling and development, vol 80.

Commendador, a (2005). Concept of analysis of adolescent decision masking and conception. http://www.findarticles.com/plarticles/migol30/ai_n6646/26?cm_ven=y&cm_ite=pl.

Dawn, s(2005). Enaluating the national out comes programs out comes for youth social competences.

http://www//ag.arizona.edu/fcc/cyfemetynowg/sc_decidsion.htm/

Dinklage, L (1968). Delusion strategies of adolescents. Doctoral dissertation, Harvard University, cambrige, MA.

Gati, L; Osipow, S.H; Givon, M (1995). Gender differences in career decision making: the content and structure of preferences. Journal of counseling psychology, 42,204 _ 216.

Halpern, D.F (1996) thought and knowledge and introduction to critical thinking. New Jersey hove and London erlbaum associates.

- Hastie, R (2001). Problems for judgment and decision making contributors. Journal title. annual review of psychology , vol 1 , 653 _ 673 .
- Herren , V.A ; kass , R.A ; tinsley , H.E.A ; moreland , J.R (1978) . Influence of sex role attitudes and cognitive styles on career decision making. Journal of counseling psychology, 25,390 _ 398.
- Hilton. T (1962). Career _ decision making. Journal of counseling psychology, 9 (4), 291 _ 298.
- Hoeing, C (2000). The problem solving journey your guide to making decisions and getting results, New Jersey hove and London, Perseus publishing.
- Ivey, P;Pedersen , B (1993). Culture _ centered counseling and interviewing skills, New Jersey hove and London, preager.
- Kaldor D.B; zytowski D.G (1969) . a maximizing model of occupational decision making . personnel & guidance journal, 47,781 _ 788 .
- Kats, M.R (1993). Computer _ assisted career decision making ; the guide in the machine . new jersey hove and London , Lawrence Erlbaum associates .
- Langer E.J (1975). "The illusion of personality. and social psychology 32,311 _ 328 .
- Lease, H.s (2004). effsct of control, work knowledge, and mentoring on career decision _ making difficulties: testing the role of race and academic institution , journal of career assessment, 12(3),239 _ 254.
- Mashaan, OS, A(2001). Job stress and Job satisfaction and their relation of neuroticism, type of behavior and locus of control among knwati .Personnel, APA journal, 88(3ptz):1145_52.
- Neaves,J (1989). The relationship of locus of control to decision making in nursing students. Journal of national library of medicine (nursedu) , 20 (1):127.
- Newman, J.L; Fuqua, D.R; minger, C (1990). A discriminate study of gonder differences on career subscales , Boston .

Nunn, G.D (1994). Adult learner's locus of control, self evaluation and learning temperament as a function of age and gender. Journal of instructional psychology, 21(3), 260 _ 262.

Osipow, H; walsh, W (1988). Career decision making. New jersey hove and landon, lawrence Erlbaum associate.

Parks, K. R (1999). Locus of control as moderator: an explanation for additive versus interactive finding in demand _ discretion model of work street. british journal of psychology , 82,291 _312

Philips, S. D (1977). Toward an expanded definition of adaptive decision making. Journal of the career development quarterly. , 45, 275 _ 287.

Rotter , J (1966) . "generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement ." psychological monographs , 80 (# wole no 091)

street,m(2005).factors in etical decision making.

<http://www.aom.pace.Edu/aom/htm/program/prog400.html>.

Vondracek, F; hostelter, M; schulenberg J; shimizu, k (1990). Dememson of career indecision. Journal of counseling psychology, 37, 98 _106.

Wallesten , T(1980). Cognitive processes in choice and decision . behavior. Newjersey hove and London , Lawrence Erlbaum associates.

Internet refrences

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی