

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و هفتم و بیست و هشتم - بهار و تابستان ۱۳۸۵

صص ۱۲۴-۱۱۳

رابطه باورها و خودکارآمدی کاریابی با رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد

رضوان صالحی^۱ - محمدرضا عابدی^۲
کیومرث فرحبخش^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین خودکارآمدی کاریابی و باورهای کاریابی با رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد انجام شده است. روش پژوهش از نوع همبستگی بوده است. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از بین زنان بیکار جویای کار مراجعه کننده به هلال احمر شهرکرد ۷۰ نفر به شیوه تصادفی ساده، به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های خودکارآمدی کاریابی، باورهای کاریابی و رفتار کاریابی (عابدی و صالحی، ۱۳۸۴) استفاده شد. پایایی هر سه آزمون نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ بوده است. از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی به ویژه همبستگی و رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

۲- استادیار مشاوره دانشگاه اصفهان

۱- کارشناس ارشد مشاوره شغلی

۳- استادیار مشاوره دانشگاه اصفهان

فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- خودکارآمدی کارایی، رفتار کارایی را پیش‌بینی می‌کند.

- باورهای کارایی، رفتار کارایی را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی کارایی و رفتار کارایی رابطه مثبت معنادار ($P = 0/000$) وجود دارد و بین باورهای کارایی و رفتار کارایی رابطه مثبت وجود ندارد.

کنند و آژه‌ها: خودکارآمدی کارایی، باورهای کارایی، رفتار کارایی، زنان بیکار.

مقدمه

هر ساله میلیون‌ها نفر مشغول پیدا کردن کار، ورود به دنیای کار، تکمیل آموزشهای شغلی یا مایل به جست‌وجوی فرصتهای شغلی جدید هستند. مطابق با این روند در دو دهه گذشته مطالعات در مورد کارایی و نتایج استخدام در زمینه‌های گوناگون رو به افزایش بوده است (کانفر، ونبرگ و کاترویتز، ۲۰۰۱). در واقع کارایی نیازمند مقدماتی چون باورهای مثبت، خودکارآمدی و رفتار کارایی است. با افزایش رفتار کارایی، یافتن کار یا شغل میسر خواهد شد (ساکس و آستورم، ۲۰۰۰). رفتار کارایی را می‌توان مجموعه فعالیتهای هدفمند در برهه‌های سازمان یافته و منظمی دانست که به منظور کسب فرصتهای شغلی برای اشتغال انجام می‌شود (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱).

در جریان جست‌وجوی شغل، باورها و افکار خودکارآمدی خود را نشان می‌دهند و بر تصمیم‌گیری شغلی تأثیر می‌گذارند (آرولمانی، ۲۰۰۴). باورها را می‌توان تحت عنوان احتمال ذهنی وجود ارتباط بین موضوع مورد باور با برخی موضوعات، ارزشها، مفاهیم یا اسناد تعریف کرد (آگزیبن و فیشین، ۱۹۷۵).

باورهای مربوط به یک موضوع، اساسی را برای شکل‌گیری در قبال آن موضوع فراهم می‌سازد. مسأله باورها به‌طور مکرر در مطالعات متعدد به رسمیت شناخته شده است (تورستون،^۱ ۱۹۳۱؛ کروسکایت،^۲ ۱۹۶۹؛ چیپ،^۳ ۱۹۷۰؛ اوستورم،^۴ ۱۹۶۸؛ به نقل از مصحف، ۱۳۸۴). طبق نظریه یادگیری اجتماعی در مورد تصمیم‌گیری شغلی،

1- Thaurston

2- Cronkhite

3- Chip

4- Ostrom

باورهای شغلی در میان نسله‌ها منتقل می‌شوند و منجر به رشد و توسعه رفتارهایی می‌شوند که براساس ساختار اعتقاد قوی که در جامعه اعتبار یافته‌اند، شکل می‌گیرند. در واقع جامعه باورهای شغلی را به افراد جویای کار منتقل می‌کند؛ یعنی جامعه محیط تصمیم‌گیری شغلی‌یی را ایجاد می‌کند که به نوعی از طریق حضور باورهای شغلی خاص ایجاد می‌شود. در این ساختار، بعضی از گروه‌ها و افراد، مستعد جذب باورهای منفی و برخی مستعد جذب باورهای مثبت هستند که بر تصمیم‌گیری شغلی آنها تأثیر می‌گذارد و آنها را در مسیر کاریابی منفعل یا فعال قرار خواهد داد (آرولمانی، ۲۰۰۴).

برخی باورهای مثبت در جریان کاریابی عبارت‌اند از: کار پیدا کردن به تلاش و کوشش فرد بستگی دارد، کاریابی نیازمند خودشناسی و شناخت دنیای کار است و برای کاریابی باید از مطالعه، مصاحبه و مشورت با بیکاران سود جست.

بعضی باورهای منفی عبارت‌اند از: داشتن آشنا در ادارات شانس کاریابی را بالا می‌برد، زنان شانس کمی برای کاریابی دارند، برای کاریابی باید منتظر معجزه بود (عابدی، ۱۳۸۴).

نظریه‌های رشد حرفه‌ای نشان می‌دهند که رشد حرفه‌ای فرایندی است که مرحله به مرحله و گام به گام پیشرفت می‌کند و هر مرحله به وسیله مجموعه‌ای از وظایف رشد حرفه‌ای مشخص می‌شود (آرولمانی، ۲۰۰۴). مهمترین نظریه پرداز رشد حرفه‌ای و شغلی، سوپر است که نظریه‌اش به شدت از خویش‌پنداری تأثیر پذیرفته است. یعنی او معتقد است که هر فردی شغلی را انتخاب می‌کند که متناسب با عقاید و پندار او در مورد خودش باشد. سوپر به مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه بیش از انتخاب شغل توجه دارد زیرا معتقد است که انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل و بلوغ حرفه‌ای است (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵). رشد یا بلوغ حرفه‌ای ناشی از رشد علایق و استعدادهای شغلی و هماهنگی نیمرخ شخصی با مشاغل مناسب و سپس آمادگی برای ورود به یکی از مشاغل مورد نظر است. در حقیقت رشد شغلی درون یک زمینه فرهنگی و اجتماعی رخ داده است و باورهای شغلی واسطه‌ای برای تکمیل رشد حرفه‌ای هستند (آرولمانی، ۲۰۰۴). بر این اساس فردی که خودپنداره مثبت دارد، باورهای مثبت‌تری در مورد یافتن شغل خواهد داشت و رشد حرفه‌ای او تکامل خواهد یافت.

براساس نظریه آرولمانی (۲۰۰۴) افرادی که باورهای مثبتی در مورد یافتن شغل دارند و از افکار خودکارآمدی بالایی برخوردارند در مسیر کاریابی موفق‌تری قرار خواهند گرفت. خودکارآمدی به خودارزیابی خاص برای یک کار یا درجه‌ای از کارها مربوط است و در مورد کاریابی به اعتماد شخص در انجام کارهایی مربوط می‌شود که در فرایند کاریابی اهمیت دارند (بندورا ۱۹۹۷؛ به نقل از ساکس و آشفورس، ۱۹۹۹). اشخاص با خودکارآمدی بالا علاقه ذاتی به کار و تمایل به افزایش تلاش خود دارند، در مقابله با موانع، پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و بسیار مؤثر عمل می‌کنند. ارزیابی افراد از عملکرد خود باعث تنظیم و ایجاد احساس خودکارآمدی در آنان می‌شود. الیس و تایلر (۱۹۸۳) گزارش کردند که خودکارآمدی کاریابی مربوط به رفتارهایی است که انگیزه فرد جویای کار و همچنین رضایت شغلی او را در بر می‌گیرد.

در مجموع فردی با خودکارآمدی بالا، به تواناییهای خود در کاریابی و جست‌وجوی یک شغل اعتماد دارد و می‌داند که با تلاش و کوشش خود، کار مناسبی پیدا خواهد کرد و از طرفی اطمینان دارد اگر کار مناسبی پیدا نکند قادر است کاری برای خود ایجاد کند و در آن مشغول به کار شود. این عامل می‌تواند بر رفتار کاریابی تأثیرگذار باشد (عابدی، ۱۳۸۴). به‌طور کلی پژوهش درباره پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار کاریابی اطلاعات مهمی را برای کمک به افراد جویای کار و مشاوران شغلی در بهبود و سرعت استفاده فراهم می‌کند (ساکس و آشفورس، ۱۹۹۹).

در پژوهش‌های متعدد، رفتار کاریابی از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴). کانفر و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی فراتحلیلی نقش عزت‌نفس، تسلط بر خوشتن، خوش‌بینی، نیاز مالی، تعهد کاری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، خودکارآمدی و متغیرهای جمعیت‌شناختی را در رفتار کاریابی بررسی کرده‌اند. آنها به این نتیجه رسیدند که مهمترین پیش‌بینی‌کننده رفتار کاریابی که بر نتایج استخدام و وضعیت شغلی تأثیر می‌گذارد خودکارآمدی کاریابی است.

کانفر و هولین (۱۹۹۸) نیز دریافتند که خودکارآمدی کاریابی رابطه مثبتی با رفتار کاریابی دارد و افرادی که چهار هفته بعد از اینکه شغلشان را از دست دادند، کار پیدا کردند در مقایسه با افرادی که بیکار ماندند، خودکارآمدی بالاتری داشتند. به نظر ایدن و

آوبرام (۱۹۹۳) نیز سطح اولیه خودکارآمدی در میان افراد جویای کار با رفتار کاریابی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتیجه مطالعه ساکس و آشفورس (۱۹۹۹) روی فارغ التحصیلان دانشگاه هم نشان داد که خودکارآمدی کاریابی، رفتار کاریابی مقدماتی و شدت کاریابی را در زمان فراغت از تحصیل پیش بینی می کند.

هوفت و همکاران (۲۰۰۴) فشار اجتماعی و تمایل برای جست و جوی شغل را بیشتر از باورها و نگرشهای شخصی، در پیش بینی رفتار کاریابی مؤثر دانسته اند. علاوه بر این پژوهش آنها رابطه مثبتی در خصوص رفتار کاریابی و خودکارآمدی نشان نداد. استیونس (۱۹۷۳) نیز دریافت که افراد سرسخت و مستقل، در به دست آوردن شغل بسیار موفق هستند و در مقابل افراد وابسته و حساس که رفتار منفعلی دارند و تأثیر پذیرفته از باورهای غیرمنطقی هستند، در رسیدن به کار با شکست مواجه می شوند.

الو و بانکس (۱۹۸۵) نیز در بررسی رفتار کاریابی جوانان انگلستان به این نتیجه رسیدند که باورها و نگرش افراد نسبت به کاریابی افزون بر ارزشی که به کار می دهد، می تواند همه رفتارهای کاریابی را پیش بینی کند. هیون (۱۹۹۵) نیز در مطالعه ای راهبردهای کاریابی دانش آموزان دبیرستانی استرالیا را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که دختران نسبت به پسران در کاریابی نیاز به حمایت بیشتری دارند. علاوه بر این باورهای اخلاقی در مورد کار و ارزش دادن به کار بر راهبردهای خودتلاشگری افراد تأثیر می گذارد.

با توجه به پژوهش های انجام شده در کشورهای مختلف می توان گفت باورها و افکار خودکارآمدی، نقش مهمی در تصمیم گیری شغلی و پیش بینی رفتار کاریابی دارند، یعنی اشخاصی که در مورد کاریابی باورهای منفی کمتری دارند و از سطح خودکارآمدی بالایی برخوردارند فعالیت های بیشتری برای رسیدن به شغل دلخواه خود انجام می دهند. این امر نتایج استخدام و کاریابی موفق را پیش بینی می کند. از آنجا که در کشور ما هیچ مطالعه ای در این زمینه انجام نشده و باور بیشتر افراد بیکار را کمبود فرصت های شغلی تشکیل می دهد، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین باورها، خودکارآمدی کاریابی و رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد است. رابطه این دو متغیر با رفتار کاریابی تعیین خواهد کرد که خودکارآمدی و باورها چه نقشی در رفتار کاریابی خواهند داشت،

چرا که رفتار کاربایی فعال منجر به استخدام زودتر افراد بیکار خواهد شد. برای دستیابی به این هدف فرضیه‌های زیر طرح شد:

- ۱- خودکارآمدی کاربایی، رفتار کاربایی زنان بیکار را پیش‌بینی می‌کند.
- ۲- باورهای کاربایی، رفتار کاربایی زنان بیکار را پیش‌بینی می‌کند.

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعه همبستگی بوده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه زنان بیکار عضو هلال احمر شهرکرد بودند. پس از تهیه فهرستی از زنان بیکار، ۷۰ نفر از آنها به شیوه تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و مورد ارزیابی قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

برای اندازه‌گیری، از پرسشنامه رفتار کاربایی، خودکارآمدی کاربایی و باورهای کاربایی (عابدی و صالحی، ۱۳۸۴) استفاده شده است. مقیاس رفتار کاربایی شامل ۱۹ سؤال با گزینه‌های بلی و خیر و نمره‌گذاری آن به صورت ۱ و ۰ است که حداقل نمره فرد در آن برابر با صفر و حداکثر نمره برابر با ۱۹ می‌باشد. این مقیاس انواع فعالیتهای کاربایی اعم از مراجعه به مراکز، تهیه کارنامه، مصاحبه، مطالعه، مشورت و مراجعه به اینترنت و فعالیتهای از این قبیل را اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس در جامعه مورد نظر روی ۷۰ نفر از زنان بیکار شهرکرد اجرا شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ 0.78 محاسبه گردید. روایی محتوایی آزمون نیز به تأیید ۵ متخصص در حوزه علوم رفتاری رسید.

مقیاس باورهای کاربایی نیز شامل ۱۳ سؤال است که هر سؤال ۵ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۵ دارد. کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، به‌طور متوسط موافق = ۳، مخالف = ۲، کاملاً مخالف = ۱. این مقیاسه باورهای مثبت و منفی کاربایی مثل «کار پیدا کردن به تلاش فرد بستگی دارد» و «داشتن آشنا در ادارات شانس کاربایی را بالا می‌برد» را می‌سنجد که در این پژوهش، نمره فرد برابر با نمره مربوط به باورهای مثبت کاربایی است. نمره بالا به معنای باور مثبت فرد در مورد کاربایی است. حداقل نمره در این آزمون ۱۳ و حداکثر نمره برابر با ۶۵ است. پایایی آزمون در جامعه مورد نظر، از طریق آلفای کرونباخ 0.81 محاسبه شد. روایی محتوایی آزمون نیز به تأیید ۵ متخصص رسید.

مقیاس خودکارآمدی کارایی هم شامل ۱۰ سؤال است که هر سؤال ۵ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۵ دارد. این مقیاس اعتماد به تواناییها و شایستگی‌های افراد در کارایی را می‌سنجد. نمره بالا در این آزمون به معنای خودکارآمدی بالا در کارایی است (حداکثر ۵۰ و حداقل ۱۰). نمره‌گذاری این آزمون از راست به چپ می‌باشد. گزینه‌های کاملاً موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، به طور متوسط موافق نمره ۳، مخالف نمره ۲ و کاملاً مخالف نمره ۱ می‌گیرند. پایایی آزمون در جامعه مورد نظر، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد. روایی محتوایی این مقیاس را نیز ۵ متخصص در حوزه علوم رفتاری تأیید کردند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش شامل آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و از ضریب همبستگی و رگرسیون چندمتغیره نیز برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شده است.

نتایج

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) رفتار کارایی، باورها و خودکارآمدی کارایی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین نمرات رفتار کارایی گروه ۱۱/۶۲، میانگین نمرات باورها ۴۹/۷۱ و میانگین نمرات خودکارآمدی ۳۴/۵ است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات رفتار کارایی،

باورها و خودکارآمدی کارایی

تعداد	میانگین	انحراف معیار
۷۰	۱۱/۶۲	۳/۸
۷۰	۴۹/۷۱	۱۲/۱۶
۷۰	۳۴/۵	۷/۲۱

جدول ۲ همبستگی بین رفتارکاریابی و باورها و خودکارآمدی کاریابی را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین رفتار کاریابی و خودکارآمدی همبستگی مثبت معنادار و در مورد باورها همبستگی منفی معنادار وجود دارد.

جدول ۲- همبستگی بین رفتار کاریابی و باورها و خودکارآمدی کاریابی

تعداد	میانگین	خودکارآمدی
۷۰	-۰/۲۳	۰/۵۶
۷۰	۰/۰۲	۰/۰۰۰

در ضمن برای تعیین رابطه بین رفتار کاریابی و باورها و خودکارآمدی، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره نیز استفاده شد. نتیجه کلی رگرسیون چندمتغیره (جدول ۳) نشان می‌دهد که رابطه بین خودکارآمدی کاریابی و رفتار کاریابی معنادار است.

جدول ۳- نتیجه کلی رگرسیون چندمتغیره در مورد رابطه رفتار کاریابی با باورها و خودکارآمدی

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	فراوانی	معناداری
۳۶۲/۶۸	۲	۱۸۱/۳۴	۱۸/۳۰	۰/۰۰۰
۶۶۳/۶۵	۶۷	۹/۹		
کل	۶۹			

در مرحله بعد از آزمون تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد تا معلوم شود سهم این دو متغیر (باورها و خودکارآمدی) در رفتار کاریابی چگونه است؟ در این روش متغیر باورها از معادله خارج شد و مشخص شد خودکارآمدی ۳۲ درصد از واریانس رفتار کاریابی را معین می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش در بین زنان بیکار شهرکرد نشان داد که بین خودکارآمدی کارایی و رفتار کارایی رابطه معناداری وجود دارد و خودکارآمدی کارایی، رفتار کارایی را پیش بینی می کند. این در حالی است که بین باورها و رفتار کارایی رابطه مثبتی وجود ندارد یعنی باورها مثبت تر نسبت به کارایی بر رفتار کارایی افراد تأثیر نمی گذارد. در واقع افرادی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند به تواناییهای خود در کارایی و یافتن شغل مناسب اطمینان دارند و می دانند با تلاش خود می توانند شغلی مناسب پیدا کنند. همچنین این افراد خود را متقاعد می کنند تا برای کارایی به جاهای مختلف سر بزنند و از خلاقیت خود برای جست و جو استفاده کنند، در نتیجه شدت جست و جوی خود را بیشتر کرده، بدین ترتیب احتمال کارایی خود را افزایش می دهند. براساس آنچه گفته شد می توان گفت که افراد بیکار برای اینکه در کارایی موفق شوند باید خودکارآمدی بالایی داشته باشند که این امر ممکن است در آموزشها و جریان مشاوره شغلی مورد توجه قرار گیرد. در مورد رابطه رفتار کارایی و باورهای کارایی همبستگی منفی است که این نتیجه با پژوهش های گذشته هماهنگ نیست. بنابراین پیشنهاد می شود در این زمینه پژوهش های بیشتری انجام شود.

به طور کلی یافته های این پژوهش در زمینه رابطه رفتار کارایی با خودکارآمدی با کارهای الیس و تیلر (۱۹۸۳)، ایدن و آویرام (۱۹۹۳)، کانفر و هولین (۱۹۹۸)، ساکس و آشفورس (۱۹۹۹)، ساکس و آشفورس (۲۰۰۰)، کانفر و همکاران (۲۰۰۱)، ایدن و همکاران (۲۰۰۴)، ساکس (۲۰۰۵)، کت و همکاران (۲۰۰۵) مطابقت دارد.

بنابراین با توجه به رابطه رفتار کارایی و خودکارآمدی پیشنهاد می شود در طی جریان مشاوره شغلی به صورت فردی و گروهی به افراد بیکار آموزش داده شود تا سطح خودکارآمدی خود را بالا برده، در جریان کارایی موفق قرار گیرند. افراد بیکار نیز می توانند با در نظر گرفتن تواناییهای خود و حذف عوامل منفی شدت جست و جو را افزایش داده، به جای آنکه منتظر بسمت های خالی بمانند، خود به صورت فعالتری در جست و جوی فرصتهای شغلی بر آیند. برای حصول این نتیجه می توان گفت معمولاً باورهای خودکارآمدی از چهار منبع برداشت می شوند که افراد با در نظر گرفتن هر یک از این منابع می توانند خود را ارزیابی کنند. این منابع عبارت اند از (بندورا، ۱۹۸۶ به نقل از شماعی زاده، ۱۳۸۴):

۱- تجربه‌های گذشته: مهمترین منبع، تعبیری است که افراد از تجربه‌های پیشین خود دارند. افراد در فعالیتهای و کارها درگیر می‌شوند، سپس نتایج فعالیتهای خود را تعبیر می‌کنند و از این تعبیر باورهای خود را درباره‌ی ظرفیت و توان خود گسترش می‌دهند و با این باورها درگیر فعالیتهای بعدی می‌شوند و مطابق آن باورهای دیگری را ایجاد می‌کنند.

۲- تجارب جانشینی: اشخاص از طریق مشاهده‌ی کارهایی که دیگران انجام می‌دهند نیز باورهای خودکارآمدی خود را شکل می‌دهند. این منبع اطلاعاتی (تجارب جانشینی) ضعیف‌تر از تجربه‌های گذشته به ایجاد باورهای خودکارآمدی کمک می‌کند. اگر نمونه‌هایی که از آنها آموزش می‌گیریم کارها را به شیوه‌ی بهتری انجام دهند، کارآمدی افزایش خواهد یافت.

۳- ترغیب اجتماعی: افراد همچنین با ترغیب‌هایی که از دیگران دریافت می‌کنند باورهای خودکارآمدی خود را گسترش می‌دهند. این ترغیب‌ها در واقع قضاوت‌های کلامی دیگران است که نقش مهمی در رشد باورهای درونی افراد بازی می‌کنند.

۴- برانگیختگی هیجانی: حالات هیجانی و جسمی مثل اضطراب، تنش، برانگیختگی و حالات خلقی اطلاعاتی را درباره‌ی باورهای کارآمدی ایجاد می‌کنند. افراد می‌توانند درجه‌ی شایستگی خود را با حالات هیجانی که به هنگام انجام یک کار تجربه می‌کنند، ارزیابی کنند.

منابع

شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵)، راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.

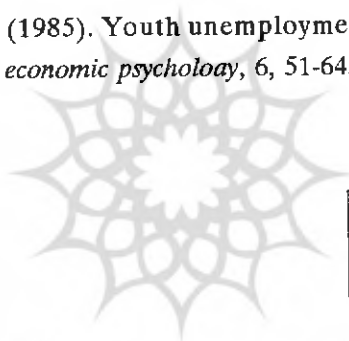
شماعی‌زاده، مرضیه. (۱۳۸۴)، «بررسی تأثیر مشاوره‌ی شغلی شناختی اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی.

عابدی، محمدرضا و رضوان صالحی. (۱۳۸۴)، ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ی رفتار کاریابی، خودکارآمدی و باورهای کاریابی، (چاپ نشده).

مصطفی، هایده. (۱۳۸۴)، «بررسی تأثیر مشاوره شغلی یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش نگرش و رفتار کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

- AGZEN, I. & FISHBEIN, M. (1975). *Belief, attitudes, intention and behavior*. USA: Wesley publishing company, INC.
- ARULMANI, G. & ARULMANI, S.N. (2004). *Career counselling*. New Delhi: Tat Mcgraw-Hill Companies.
- COTE, S., SAKS, A.M. & ZIKIC, J. (2005). Trait affect and outcomes. *Journal of vocational behavior*, xx, xxx-xxx.
- EDEN, D. & AVIRAM, A. (1993). Self efficacy training to spee job search reemployment: Helping people to themselves, *Journal of applied psychology*, 78, 352-360.
- EDWIN, A.J., HOOFT, V., BORN, M., TARIS, R.W. & FLIER, H.V. (2004). Bridging the gap between intentions and behavior. *Journal of vocational behavior*, 66, 238-256.
- ELLIS, R.A. & TAYLOR, M.S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of applied psychology*, 68. 632-340.
- HEAVEN, P.C. (1995). Job-search strategies among teenagers attributions, work beliefs, and gender. *Journal of adolescence*, 18, 217-228.
- HOOFT, V., BORN, M., TARIS, T.W. & FLIER, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: minority-majority group differences in the netherlands. *Journal of vocational behavior*, 65, 366-390.
- KANFER, R. & HULIN, C.L. (1998). Individual differences in successful job searches following lay-off. *personnel psychology*, 38, 835-847.
- KANFER, R., WANBERG, C.R. & KANTROWITZ, T.M. (2001). Job search and employment: A Personality-Motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 5, 837-855.
- SAKS, A.M. & ASHFORTH, B.E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *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 behavior*, 56, 277-287.
- SAKE, A.M. (2005). Multiple predictors and criteria of job sea success. *Journal of vocational behavior*, xx, xxx-xxx.
- STEVENS, N.D. (1973). Job-seeking behavior: A segment vocational development. *Journal of vocational behavior*, 3, page 20.
- ULLAH, P. & BANKS, M. (1985). Youth unemployment and labour market withdrawal. *Journal of economic psycholoay*, 6, 51-64.



وصول: ۸۴/۱۰/۲۵

پذیرش: ۸۵/۳/۲۱

شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی