

Research School and Virtual Learning

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Determining the Effectiveness of Preschool Educator Training on Components of Career Self-Efficacy and Assertiveness among Participants in Free Education Courses at Payame Noor University

Ali Mostafaei^{1*}, Fatemeh Bayanfar²

1 Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Ali Mostafaei

Email: a_mostafaei@pnu.ac.ir

ABSTRACT

This study aimed to determine the effectiveness of professional training for preschool educators on career self-efficacy and assertiveness among volunteers engaged in preschool education. The research method employed was quasi-experimental, using a pre-test-post-test design along with a control group. The statistical population comprised all volunteers engaged in preschool education in Mahabad who participated in the professional training course for preschool educators at Payame Noor University in 2020, totaling 197 individuals. A sample of 40 individuals was selected through systematic sampling. Data collection tools included 20 specialized training sessions (two sessions per week), a short form of the self-efficacy scale in career decision-making by Betz et al., and the assertiveness questionnaire by Ay, Holland, and Gallacy. The questionnaire was conducted pre-test and post-test. Data were analyzed using analysis of covariance in SPSS software version 24. The intervention demonstrated a significant impact on self-assessment, goal selection, job information, and planning, as components of career decision self-efficacy but, had no significant effect on problem-solving ($P < 0.09$). Additionally, the intervention also affected assertiveness ($P < 0.05$). Considering the positive impact of training on career decision-making self-efficacy and assertiveness, it is recommended that educational policymakers prioritize specialized and professional training as a foundational element to enhance the success of aspiring preschool educators in their chosen career paths.

How to cite

Mostafaei, A. Bayanfar, F. (2023). Determining the Effectiveness of Preschool Educator Training on Components of Career Self-Efficacy and Assertiveness among Participants in Free Education Courses at Payame Noor University. *Research in School and Virtual Learning*, 11(2), 75-84.

KEYWORDS

Preschool Educator Training, Career Decision Self-Efficacy, Assertiveness.

نشریه علمی

پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی

«مقاله پژوهشی»

تعیین اثربخشی آموزش تربیت مربی پیش‌دبستانی بر مولفه‌های خودکارآمدی شغلی و ابزار وجود شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزش آزاد دانشگاه پیام‌نور

علی مصطفائی^{1*}، فاطمه بیان فر²

1 دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
2 استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف این مطالعه تعیین اثربخشی آموزش تربیت مربی پیش‌دبستانی بر خودکارآمدی شغلی و ابزار وجود داوطلبان مربیگری پیش‌دبستانی است. روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل است. جامعه آماری شامل کلیه داوطلبان مربیگری پیش‌دبستانی شهر مهاباد است که در دوره آموزش حرفه‌ای تربیت مربی پیش‌دبستانی دانشگاه پیام‌نور در سال 1398 شرکت کرده بودند و تعداد آنان 197 نفر بود. تعداد 40 نفر به روش نمونه‌گیری نظام‌دار انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل 20 جلسه (هر هفته دو جلسه) آموزش‌های تخصصی، فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بتز و همکاران (1996) و پرسش‌نامه خود ابرازی بزرگسالان گی، هالندورث و گالاسی (1975) بود. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد. داده‌ها با آزمون تحلیل کوواریانس در نرم‌افزار اس پی اس نسخه 24 انجام گرفت. مداخله بر خودارزیابی، انتخاب هدف، اطلاعات شغلی و برنامه‌ریزی از مولفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثر بوده و تنها بر حل مسئله تأثیری نداشته است ($P=0/09$). مداخله بر ابزار وجود هم تأثیر گذاشته است ($P < 0/05$). با توجه به این که آموزش بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابزار وجود تأثیر مثبت گذاشته است؛ لذا به تصمیم‌گیران آموزشی پیشنهاد می‌شود با آموزش تخصصی و حرفه‌ای زمینه موفقیت داوطلبان مربی پیش‌دبستانی را در شغل مد نظر فراهم کنند. واژه‌های کلیدی

واژه‌های کلیدی

تربیت مربی پیش‌دبستانی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، ابزار وجود.

نویسنده مسئول:
علی مصطفائی
رایانامه: a_mostafaei@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

علی مصطفائی، فاطمه بیان فر (1402). تعیین اثربخشی آموزش تربیت مربی پیش‌دبستانی بر مولفه‌های خودکارآمدی شغلی و ابزار وجود شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزش آزاد دانشگاه پیام‌نور. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، 11(2)، 75-84.

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

آموزش یک تلاش مادام‌العمر است که از لحظه تولد شروع می‌شود. دوره پیش دبستانی پایه و اساس زندگی است. در این دوره، کودکان در روند رشد و یادگیری سریع هستند. کودکان برای حل خلاقانه مشکلات، توسعه مهارت‌های اجتماعی، همکاری با دیگران، شجاع بودن و سازگاری با محیط نیاز به آموزش‌هایی دارند که نیازهای رشد و مراقبت آنها را با سرعت خودشان دنبال کند. مریان پیش دبستانی که به چنین کودکانی آموزش می‌دهند، باید با ویژگی‌های این کودکان آشنا باشند (بایبر و همکاران، 2022). یکی از اصول اساسی برنامه آموزش پیش دبستانی، پرورش قوه تخیل، مهارت‌های تفکر خلاق و انتقادی، ارتباط و ابزار احساسات کودکان است. کسانی که داوطلب تدریس برای مقطع پیش دبستانی هستند، لازم است در آموزش‌های تخصصی شرکت کرده و توانمندی‌های حرفه‌ای لازم را کسب کنند.

مریان پیش دبستانی نقش مهمی در به وجود آوردن کیفیت در محیط‌های آموزشی دارند. آنها می‌توانند نقش خود را در فراهم کردن محیط‌هایی که کودکان بتوانند در آن توانایی هایشان را شکوفا سازند، ایفا کنند (زارعی و همکاران، 1395).

خودکارآمدی مفهومی است که از یک نظریه گسترده به نام نظریه شناختی اجتماعی بندورا، استخراج شده است که بر طبق آن پیشرفت آدمی متأثر از رفتار خود، شرایط محیطی و ویژگی‌های درونی همچون تفکرات و باورهای خود اوست (گراهام¹، 2022؛ استاکوویچ²، بندورا³، لاک⁴، لی⁵ و سرجنت⁶، 2018؛ سیدصالحی و یونس، 1394). خودکارآمدی، باور درباره چیزهایی است که فرد قادر به انجام آنها است. و یک مؤلفه مهم برای ارتقای حس عاملیت در افرادی است که آنها می‌توانند بر زندگی خودشان تأثیرگذار باشند (زارع، رضائی و مصطفائی، 1395). خودکارآمدی موجب می‌شود تا پس از تجربه سرخوردگی یا ناکامی، هنوز هم به فعالیت خود ادامه بدهیم. در واقع بندورا از بین کلیه عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌ها و کارکردهای انسانی، هیچ‌کدام را مؤثرتر از خودکارآمدی نمی‌داند. وی معتقد است که برای پیش‌بینی عملکرد افراد در حوزه‌های مختلف همچون مدرسه، کار و روابط، خودکارآمدی نقش مهمی را ایفا می‌کند؛ بنابراین به نظر می‌رسد هرچه

خودکارآمدی افراد بیشتر باشد، قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله آنها نیز بیشتر می‌شود (لیونس⁷ و بندورا، 2018).

خودکارآمدی دارای یک جایگاه قابل توجه در جنبه‌های گوناگون زندگی ما است و نقش مهمی در تصمیمات فردی، مدل تفکر و حل مسئله افراد دارد و محدود به یک وضعیت خاص یا یک رفتار مشخص نبوده و عملکرد انسان را به وسیله شناخت، انگیزش، تصمیم‌گیری، و فرایند تفکر کنترل کرده و به طور مهمی، به‌عنوان واسطه‌ای از روابط بین رهبری تغییرات و نتایج عملکرد، مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی خوب بودن، عمل می‌کند (گراهام، 2022). اگرچه بندورا و همکارانش عمدتاً روی نقش خودکارآمدی در تکوین و طرز عمل علائم بالینی تمرکز می‌کنند؛ مفهوم خودکارآمدی به حوزه رفتارهای شغلی توسعه پیدا کرده و به طور قابل توجهی برای درک و تلقی مشکلات رشد شغلی مفید تشخیص داده شده است (شیوندی، آزاد فارسانی و ریاحی، 1398). بتز در مطالعه‌ای درباره استفاده از نظریه خودکارآمدی به‌عنوان مبنای ارزیابی شغل و موضوعات مورد بحث در ساختن مقیاس مبتنی بر این نظریه بحث می‌کند. در روان‌شناسی و مشاوره شغلی، مفهوم خودکارآمدی اولین بار توسط هاکت و بتز در سال 1981 به کار رفت. ارزیابی خودکارآمدی شغلی، اکنون شمار زیادی از حوزه‌های خاص رفتار را احاطه کرده است (بتز⁸ و بورگن⁹، 2009).

براساس دیدگاه شناختی - اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی مانند خودپنداره یا عزت نفس و حتی در مواردی بیش از متغیرهایی مثل توانایی یا استعداد می‌تواند پیش‌بینی کننده انتخاب رشته و شغل، تکمیل موفق یک حرفه و مشارکت در فعالیت‌های اجتماع باشد. مطابق نظر بندورا، خودکارآمدی یک فرد مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی مهم است: تجربیات ماهرانه یا موفقیت‌آمیز (تجربه‌های قبلی موفقیت و شکست)، تجربیات الگوبرداری در مورد مشاهده عملکردها، موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران، ترغیب اجتماعی (ترغیب کلامی از هم‌نوعان، همکاران و اطرافیان)، و حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی؛ که افراد بر اساس آنها توانایی، نیرو و آسیب‌پذیری خود نسبت به عملکرد نادرست خود را مورد قضاوت قرار می‌دهند (هرگنهان¹⁰، السون¹¹ و رامیرز¹²، 2020). کسانی که به صورت کلامی متقاعد شده‌اند، دارای توانایی‌های

7 Lyons

8 Betz

9 Borgen

10 Hergenah

11 Olson

12 Ramirez

1 Graham

2 Stajkovic

3 Bandura

4 Locke

5 Lee

6 Sergent

خودکارآمدی شغلی مرتبط است و شرکت‌کنندگان در برنامه میزان اطمینان بالاتری را در مسیر اصلی و شغلی خود در مقایسه با گروه کنترل گزارش کردند (کزار¹⁰، هیپولایت¹¹ و کیچن¹²، 2020). یافته‌های نادری و همکاران (1401) نیز نشان داد که بین انگیزش شغلی و توانمندسازی روانشناختی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

متغیر دیگر پژوهش ابزار وجود است. بررسی موضوع ابزار وجود در روان‌شناسی از رفتار درمانی سرچشمه می‌گیرد. بعدها، ولپه، آلبرتی و امونز و سایر روان‌شناسان رفتاری، پایه‌های کلی را برای درک پدیده ابزار وجود به عنوان اعتماد به نفس ایجاد کردند. در همان زمان، قاطعیت توسط هیلستوسوا به عنوان پیامد یادگیری، واکنش اکتسابی موفقیت به یک محرک اجتماعی تعریف شد (پوستولاتی¹³، 2017). ابزار وجود یک ویژگی شخصیتی بسیار مهم است، زیرا از یک سو به عنوان یک ویژگی اجتماعی و روانشناختی ثابت فردی که خصیصه اساسی آن اعتماد به نفس است و از سوی دیگر به عنوان یک فرآیند در نظر گرفته می‌شود. می‌توانیم توجه داشته باشیم که سه رویکرد برای بررسی قاطعیت وجود دارد یکی از مهارت‌هایی که مربیان پیش‌دبستانی باید داشته باشند، مهارت ابزار وجود است تا هم در محیط شغلی از تزییع حق خود جلوگیری نمایند و هم به‌عنوان یک مهارت به کودکان پیش‌دبستانی آموزش دهند. در واقع، ابزار وجود رفتاری است که فرد را قادر می‌سازد ضمن حفظ حرمت خود و دیگران، احتمال به‌دست‌آوردن نتایج مطلوب را افزایش دهد. در دو دهه گذشته پیشرفت‌هایی برای ایجاد جامعه‌ای مبتنی بر ارزش‌ها حاصل شده است. مردم راحت‌تر حرف می‌زنند و برخی از شرایط تحمل‌ناپذیر تغییر کرده است. روابط میان افراد، از روابط صمیمانه زناشویی گرفته تا رابطه با همسایگان، همکاران و دوستان به برابری ارزش‌های طرفین تأکید می‌کنند (مصطفائی، 1399). ابزار وجود این موقعیت را تسهیل می‌کند. ابزار وجود کردن مبتنی بر این نظر است که نیازها، خواسته‌ها و احساسات شما نه مهم‌تر و نه بی‌اهمیت‌تر از خواسته‌ها و احساسات دیگران است. هر دو به‌اندازه یکسان مهم هستند؛ به عبارت دیگر، حق‌دارید احساسات خود را داشته باشید و اظهار نظر کنید. دیگران هم مانند شما از این امتیاز برخوردارند؛ بنابراین مهارت کلیدی به این مربوط می‌شود که چگونه می‌توانید نظرات خود را ابراز کنید، چگونه تضمین می‌کنید که دیگران به نظرات شما توجه کنند و چگونه شما به آرا و نظرات دیگران بها می‌دهید (مصطفائی، 1399). نتایج

خاصی هستند، در صورتی که مشکل خاصی رخ دهد، تلاش بیشتری به خرج می‌دهند (شولتز¹ و شولتز، 2016). با این وجود حوزه‌ای که بیشترین علاقه را از بتز و لازو دریافت کرد خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بود که دارای دو مقیاس بلند و کوتاه است: مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و فرم کوتاه این مقیاس (بتز و بورگن، 2009). کارکنانی که می‌دانند از آن‌ها چه توقعی می‌رود، هدف یا مأموریت خود را درک می‌کنند، آنهایی که فرصت‌هایی برای بهتر بودن و پیشرفت کردن دریافت می‌کنند و آنهایی که دائماً در حال جستجوی اطلاعاتی در مورد چگونگی بهبود بخشیدن پیشرفتشان هستند، احتمال تجربه موفقیت بیشتری را دارند. خودکارآمدی مدیران بر تعامل با کارکنان نیز مؤثر است (لوتانز² و پترسون³، 2002). کرایتز، در مدل بلوغ شغلی فرض می‌کند که تصمیمات شغلی خوب با شایستگی در پنج فرآیند انتخاب شغل و توسط نگرش‌های بالغ در مقابل نگرش‌های نارس در موضوع انتخاب شغل تسهیل خواهند شد، و چون نظریه خودکارآمدی در ارتباط با شایستگی در حوزه‌های رفتاری خاص تعریف می‌شود، پنج صلاحیت انتخاب شغلی کرایتز برای تعیین حوزه علاقه مورد استفاده قرار گرفته تا تصمیم شغلی شایسته‌ای گرفته شود. این پنج صلاحیت که متعاقباً خرده مقیاس‌های مقیاس خودکارآمدی شغلی نیز هستند شامل: 1. خودارزیابی صحیح 2. گردآوری اطلاعات شغلی 3. انتخاب هدف 4. طرح‌ریزی برای آینده و 5. حل مسئله هستند؛ بنابراین مفهوم‌سازی و سنجش خودکارآمدی شغلی شامل ادغام دو نظریه اصلی روان‌شناسی اجتماعی - بالینی و دیگری روان‌شناسی یا مشاوره شغلی است (کرایتز⁴ و ساویکا⁵، 1996). در پژوهشی که بر روی دانشجویان تایوانی انجام شد، مشخص شد که بین خودکارآمدی شغلی و رشد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (چان⁶، 2020). همچنین در پژوهش دیگری که بر روی جوانان کوزوویی انجام شد، مشخص شد که خودکارآمدی شغلی بین حمایت اجتماعی و ناتوانی در تصمیم‌گیری شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند (جمینی - گاشی⁷، دوراکو⁸، کلمندی⁹، 2019). در پژوهش دیگری هم که برنامه خودکارآمدی شغلی برای دانشجویان کم‌درآمد ترتیب داده شده بود، یافته‌ها حاکی از آن بود که مشارکت در برنامه با

1 Schultz
2 Luthans
3 Peterson
4 Crites
5 Savickas
6 Chan
7 Jemini-Gashi
8 Duraku
9 Kelmendi

10 Kezar
11 Hypolite
12 Kitchen
13 Postolati

شرکت‌کنندگان (100 نفر) بر تعداد آزمودنی‌های موردنیاز (20 نفر) تقسیم شد که عدد 5 به دست آمد. برای انتخاب آزمودنی اول، اعداد 1 تا 5 در تکه‌های کاغذ 2 در 2 نوشته شد و سپس کاغذها تا شده و به هم زده شد. در نهایت، به تصادف یک برگه انتخاب شد (عدد انتخابی 3 بود)؛ بنابراین از لیست ثبت‌نامی‌ها، آزمودنی شماره 3، 8، 13 و... و 93 به‌عنوان نمونه نهایی پژوهش در گروه آزمایش انتخاب شدند (لازم به ذکر است که پرسش‌نامه‌های مربوط به پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تمام شرکت‌کنندگان داده شد؛ ولی صرفاً پرسش‌نامه‌های مربوط به گروه آزمایش و کنترل در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گرفت). نحوه انتخاب آزمودنی‌های گروه کنترل نیز به همین صورت بود؛ به این ترتیب که از بین 97 نفر باقیمانده، 20 نفر انتخاب شدند (همان عدد انتخاب 3 در نظر گرفته شد). از هر دو گروه آزمایش و کنترل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به عمل آمد. گروه آزمایش (که از بین 100 نفر اول انتخاب شده بودند و با همان 100 نفر طی جلسات آموزش در یک سالن بودند) طی 20 هفته (هر هفته دو جلسه) آموزش‌های تخصصی را دریافت کردند.

جلسه اول به معرفی دوره، اجرای پیش‌آزمون و گروه‌بندی شرکت‌کنندگان اختصاص داشت؛ جلسه دوم به رشد جسمانی کودک اختصاص داشت؛ جلسه سوم تا پنجم به رشد شناختی اختصاص داشت؛ جلسه ششم تا نهم به رشد اجتماعی - هیجانی اختصاص داشت؛ جلسه دهم و یازدهم به سبک‌های فرزندپروری اختصاص داشت؛ جلسه دوازدهم تا پانزدهم به آموزش ابراز وجود اختصاص داشت؛ جلسه شانزدهم تا هفدهم به تغییر و اصلاح رفتار و مدیریت کلاسی اختصاص داشت؛ جلسه هیجدهم و نوزدهم به آموزش مفاهیم شامل پرورش حواس، فعالیت هنری و خلاقیت، بهداشت و تغذیه و مفاهیم دینی و اخلاقی اختصاص داشت؛ و جلسه بیستم به جمع‌بندی مطالب دوره، پرسش‌وپاسخ و اجرای پس‌آزمون اختصاص داشت. بعد از اتمام دوره آموزشی گروه آزمایش (گروه اول)، دوره آموزشی گروه کنترل (گروه دوم) شروع شد. پیش‌آزمون هر دو گروه آزمایش و کنترل در یک‌زمان به عمل آمد؛ یعنی زمانی که تمامی شرکت‌کنندگان (هر 197 نفر) در دوره مراجعه کرده بودند و جلسه توجیهی اولیه برایشان در سالن اجتماعات دانشگاه برگزار شده بود و در آن جلسه گفته شد که 100 نفر اول ثبت‌نام شده در دوره 40 ساعتی اول، و 97 نفر باقیمانده در دوره 40 ساعتی دوم شرکت خواهند کرد. با اتمام دوره آموزشی گروه آزمایش (گروه اول)، دوره آموزشی گروه کنترل (گروه دوم) شروع شد و پس‌آزمون‌ها هم تقریباً هم‌زمان از هر دو گروه به عمل آمد (پس‌آزمون گروه کنترل 3 روز دیرتر از گروه

پژوهش‌ها نشان داده بین ابراز وجود و خودکارآمدی رابطه مثبت وجود دارد (نیکل¹، 2020؛ کجیاف و عرب بافرانی، 1394). در پژوهش دیگری مشخص شد که مربیان پیش‌دبستانی به دلیل نداشتن آموزش تخصصی کافی از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار نیستند (غلام‌پور و پورشافی، 1399). همچنین نتایج پژوهش هاشمی و همکاران (1393) نشان داد مداخله تربیتی توانسته تغییرات معناداری در دو نوع از باورهای معلمان (باورهای جرأت‌مندانه و هنجاری) و میزان خودکارآمدی آنان در مدیریت رفتار کلاس به وجود آورد. در کل، بررسی پیشینه پژوهش نشان داد در این زمینه خلأ وجود دارد. در داخل و خارج به پیشینه‌ای در مورد خودکارآمدی شغلی و ابراز وجود مربیان پیش‌دبستانی یافت نشد. از این‌رو، با توجه به موارد پیش‌گفته و از آنجایی که بیشتر پژوهش‌ها بر روی کودکان پیش‌دبستانی انجام شده؛ و از طرف دیگر متغیرهای مورد پژوهش در پژوهش‌های داخلی و خارجی یک جا با هم مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، پژوهشگر بر آن شد تا این موضوع را مورد بررسی قرار دهد و به این سوالات پاسخ دهد که آیا آموزش حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی بر خودکارآمدی شغلی آنان اثربخش است و آیا این آموزش‌ها می‌تواند بر مهارت ابراز وجود آنان تأثیر مثبتی بگذارد؟

روش

پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه داوطلبان مربیگری پیش‌دبستانی شهر مهاباد بود که در دوره آموزش حرفه‌ای تربیت مربی پیش‌دبستانی دانشگاه پیام‌نور در سال 1398 شرکت کرده بودند و تعداد آنان 197 نفر بود. ابتدا اعضای دو گروه به‌منظور شرکت در پژوهش فرم رضایت‌نامه کتبی را تکمیل کردند. همچنین اصول اخلاقی همچون محرمانه بودن، رضایت آگاهانه و کمترین احتمال خطر توسط پژوهشگران رعایت شد. ملاک ورود: ثبت‌نام در سایت آموزش‌های آزاد و چندرسانه‌ای دانشگاه پیام‌نور، مایل به شرکت بودن در مطالعه و ملاک خروج، غیبت بیش از دو جلسه بود. روش نمونه‌گیری به‌صورت نظام‌دار انجام شد. به این صورت که ابتدا لیست افرادی که در سامانه آموزش‌های آزاد ثبت‌نام کرده بودند، از کارشناس دوره گرفته شد. به دلیل محدودیت سالن آموزش، در هر دوره فقط 100 نفر می‌توانستند شرکت کنند (در کل، دو دوره آموزشی 40 ساعتی برگزار شد)؛ بنابراین، افراد گروه آزمایش از بین 100 شرکت‌کننده اول انتخاب شد. تعداد کل

محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بین 0/78 تا 0/87 و ضریب همسانی کل مقیاس را 0/94 به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ کلی در نمونه ایرانی (N=367) 0/88 (شیوندی، فارسانی و ریاحی، 1398) در نمونه تایوانی (N=633) 0/92 (مائو³، هاجسو⁴ و فنگ⁵، 2017) و در نمونه ترکیه‌ای (N=1098) 0/32 تا 0/46 گزارش شده است (باکانلی⁶، 2000).

آزمایش به عمل آمد؛ چون دوره آموزشی گروه کنترل شنبه هفته بعد تشکیل شد).

داده‌ها به کمک پرسش‌نامه‌های زیر گردآوری شد.

فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی: بتز و همکاران (بتز، هاموند¹ و مولتون²، 2005) در سال 1996 به منظور ارزیابی باور فرد در مورد این که آیا قادر

جدول 1. میانگین و انحراف استاندارد پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل و نتایج آزمون شاپیرو - ویلک برای پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیرها	مرحله	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	z آماره	P- Value
خودارزیابی	پیش‌آزمون	آزمایش	18/89	4/24	0/138	0/053
		کنترل	18/07	4/21		
	پس‌آزمون	آزمایش	21/11	2/2	0/05	0/134
		کنترل	19/00	4/35		
اطلاعات شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	17/22	3/67	0/122	0/05
		کنترل	16/11	4/32		
	پس‌آزمون	آزمایش	18/82	2/07	0/152	0/210
		کنترل	17/45	3/59		
انتخاب هدف	پیش‌آزمون	آزمایش	19/44	3/67	0/133	0/01
		کنترل	18/50	4/32		
	پس‌آزمون	آزمایش	21/59	1/87	0/070	0/01
		کنترل	19/75	4/04		
برنامه‌ریزی	پیش‌آزمون	آزمایش	18/00	4/18	0/133	0/01
		کنترل	15/64	4/38		
	پس‌آزمون	آزمایش	20/12	1/83	0/268	0/09
		کنترل	17/67	3/61		
حل مسئله	پیش‌آزمون	آزمایش	16/94	3/3	0/107	0/01
		کنترل	16/57	3/8		
	پس‌آزمون	آزمایش	18/94	2/36	0/158	0/05
		کنترل	17/16	3/66		
نمره کل خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	90/9	19/37	0/959	0/200
		کنترل	88/25	18/28		
	پس‌آزمون	آزمایش	100/24	5/65	0/158	0/01
		کنترل	90/35	15/61		
نمره کل ابزار وجود	پیش‌آزمون	آزمایش	102	13/39	0/959	0/158
		کنترل	102/42	12/98		
	پس‌آزمون	آزمایش	115	12/70	0/05	0/200
		کنترل	105	13/29		

پرسش‌نامه خود ابرازی بزرگسالان راگی، هالندورث و گالاسی: گی⁷، هالندورث⁸ و گالاسی⁹ 1975 در سال به منظور ارزیابی جرأت ورزی بزرگسالان ساختند. پرسش‌نامه دارای 48 گویه است. 25 گویه این پرسش‌نامه به صورت مثبت و 23 عبارت دیگر به صورت منفی بیان شده‌اند (گی، هالندورث و گالاسی، 1975). پاسخ به هر گویه در یک مقیاس لیکرتی 5 درجه‌ای اندازه‌گیری می‌شود. پایایی آزمون بازآزمون در فاصله

است با موفقیت تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند، طراحی شده است. مقیاس از 25 عبارت تشکیل شده و دارای 5 زیرمقیاس (1 - خودارزیابی 2 - اطلاعات شغلی 3 - انتخاب هدف 4 - طرح‌ریزی برای آینده و 5 - حل مسئله) است. نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس یک مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت (به ترتیب از اصلاً مطمئن نیستم 1، تا کاملاً مطمئن 5) انجام می‌گیرد. حداقل نمره 35 و حداکثر نمره 125 است. بتز و همکاران (2005) روایی این مقیاس را با محاسبه همبستگی زیرمقیاس‌های آن با مقیاس تردید شغلی بتز و همکاران منفی به دست آوردند و پایایی زیرمقیاس‌های آن را با

3 Mao
4 Hsu
5 Fang
6 Bacanli
7 Gay
8 Hollandsworth
9 Galassi

1 Hammond
2 Multon

خودارزیایی، انتخاب هدف اطلاعات شغلی، برنامه‌ریزی و حل مسئله و متغیر ابراز وجود) سطح معناداری بیشتر از ($P > 0/05$) است. بنابراین، با توجه به نتایج آزمون شاپیرو - ویلک، گروه

دو هفته 0/88 و در فاصله پنج هفته 0/91 گزارش شده است و نشان دهنده این است که مقیاس خود ابرازی بزرگسالان ابرازی

جدول 2. نتایج همگنی واریانس‌ها و همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابراز وجود در دو گروه

متغیر وابسته	F	df1	df2	P- Value	آزمون M باکس برای مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابراز وجود
خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی	0/071	1	38	0/792	ام باکس = 37/603
ابراز وجود	1/744	1	38	0/194	F = 1/483

معناداری = 0/072

آزمایش و کنترل از لحاظ متغیرهای یاد شده توزیع مشابهی داشتند (جدول 1)؛ و پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها برای انجام تحلیل کوواریانس برقرار است. میانگین و انحراف استاندارد گروه آزمایش و کنترل در پس‌آزمون نشان می‌دهد که گروه آزمایش در بیشتر مؤلفه‌ها بهتر از گروه کنترل عمل کرده است؛ ولی برای بررسی دقیق‌تر، یافته‌ها با استفاده از آزمون آماری تحلیل کوواریانس نیز بررسی شد.

نتایج آزمون لون و آزمون ام باکس ($F=1/483, P=0/072$) در جدول (2) حاکی از برقراری پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها و همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس برای مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی است.

همان‌طور که در نتایج جدول 3 مشاهده می‌شود مداخله بر خودارزیایی ($F=4/446, P=0/043$) در سطح ($P < 0/05$)، اطلاعات شغلی (همان‌طور $F=4/385$) در سطح ($P < 0/05$)، انتخاب هدف ($F=7/49, P=0/043$) در سطح ($P < 0/01$) و برنامه‌ریزی ($F=16/130, P=0/001$) در سطح ($P < 0/01$) از مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی مؤثر بوده و تنها بر حل مسئله تأثیری نداشته است ($F=0/092, P=0/086$). مداخله همچنین بر کلیت خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نیز در سطح

پایا برای سنجش جرات‌ورزی است. روایی آزمون از طریق همبستگی مقیاس خود ابرازی بزرگسالان با مقیاس‌های دفاعی بودن، خودآگاهی، موفقیت، خودمختاری و خشم به اثبات رسیده است. به‌علاوه نمرات مقیاس خودابرازی بزرگسالان با نمرات اضطراب و منبع کنترل نیز همبستگی دارد. همچنین نمرات افرادی که به مشاوره یا مراقبت روان‌شناختی نیاز داشتند، به طور معناداری از نمرات کالج کمتر بود. در پژوهش کجیاف و عرب بافرانی، پایایی پرسش‌نامه ابراز وجود 0/82 به دست آمد (کجیاف و عرب بافرانی، 1394).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای بررسی توصیفی داده‌های پژوهش از میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار اسپس اس اس نسخه 24 انجام شد.

یافته‌ها

تمامی آزمودنی‌ها زن بودند و بین 23 تا 28 سال سن داشتند. داده‌ها از طریق اجرای آزمون‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون

جدول 3. نتایج تحلیل کوواریانس اثرات بین گروهی میانگین مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابراز وجود

مؤلفه	منبع	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	معناداری	ضریب اتا
خودارزیایی	گروه	19/37	1	19/37	4/446	0/043	0/122
اطلاعات شغلی	گروه	17/10	1	17/10	4/385	0/044	0/121
انتخاب هدف	گروه	38/06	1	38/06	7/49	0/01	0/190
برنامه‌ریزی	گروه	106/84	1	106/84	16/130	0/001	0/335
حل مسئله	گروه	12/45	1	12/45	3/013	0/092	0/086
نمره کل خودکارآمدی	گروه	649/735	1	649/735	11/380	0/002	0/240
ابراز وجود	گروه	589/006	1	589/006	6/486	0/015	0/149

0/01 تأثیرگذار بوده است ($F=11/380, P=0/002$). ضریب اتا برای مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی به شرح زیر است: خودارزیایی 0/122، اطلاعات شغلی 0/121، انتخاب هدف 0/190، برنامه‌ریزی 0/335 و برای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در کل نیز 0/240 است. همان‌طور که در نتایج جدول 3 مشاهده می‌شود مداخله بر ابراز وجود در سطح 0/05 تأثیر گذاشته است ($F=6/486, P=0/015$).

جمع‌آوری شد. نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش شامل شاخص‌های مرکزی، پراکندگی مربوط به پیش‌آزمون و پس‌آزمون، و همچنین آزمون شاپیرو - ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در جدول 1 آمده است.

با توجه به نتایج جدول (1) تحلیل نمرات پیش‌آزمون در دو گروه، وضعیت مربیان در پیش‌آزمون مربوط به متغیرهای پژوهش (خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و مؤلفه‌های آن شامل

جدول 4. نتایج آزمون همگنی شیب‌های رگرسیون برای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و ابزار وجود در دو گروه

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
گروه* خودکارآمدی شغلی	34/501	1	34/501	0/396	0/533
گروه* خودابرازی	51/835	1	51/835	0/719	0/402

دهد، تلاش بیشتری به خرج می‌دهند (شولتز⁴ و شولتز، 2016). واکنش‌های عاطفی منفی، همچون اضطراب، فشار عصبی و ترس می‌تواند دیدگاه‌های مرتبط با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را تنزل دهد. همین امر باعث می‌شود تا افراد از روی آوردن به مشاغلی که در آن‌ها کارآمدی پایینی را احساس می‌کنند، اجتناب کنند و به مشاغلی روی آورند که در آن کارآمدی بالایی را احساس می‌کنند. کارکنانی که می‌دانند از آن‌ها چه توقعی می‌رود، هدف یا مأموریت خود را درک می‌کنند، آنهایی که فرصت‌هایی برای بهتر بودن و پیشرفت کردن دریافت می‌کنند و آنهایی که دائماً در حال جستجوی اطلاعاتی در مورد چگونگی بهبود بخشیدن پیشرفتشان هستند، احتمال تجربه موفقیت بیشتری را دارند. خودکارآمدی مدیران بر تعامل با کارکنان نیز مؤثر است (لوتانز⁵ و پترسون⁶، 2002). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی نه تنها در انتخاب اهداف، بلکه بر اجرای آنها نیز اثر می‌گذارد. انجام یک تصمیم به‌هیچ‌وجه به افراد اطمینان نمی‌دهد که رفتارهای مورد نیاز را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهند و در مواجهه با مشکلات استقامت و پایداری داشته باشند. یک تصمیم‌گیری روانی به یک عمل روانی نشأت گرفته از باور به کارایی بالا، نیاز دارد. باور به کارایی شخصی همچنین به رفتار انسان شکل می‌دهد که آیا از فرصت‌ها استفاده می‌کند و یا از حضور آنان در شرایط مختلف زندگی جلوگیری به عمل می‌آورد و وجود موانع و مشکلات را دشوارتر می‌کند. افراد با خودکارآمدی بالا بر فرصت‌های ارتقای شغلی و غلبه بر موانع متمرکز می‌شوند، با ابتکار و پشتکار، مدیریت کنترل بر محیط و محدودیت‌ها را به دست می‌گیرند (بندورا، 2017). نتیجه این مطالعه نشان داد که آموزش حرفه‌ای همچنین بر متغیر دیگر پژوهش یعنی ابزار وجود تأثیر داشته است. این نتایج با نتایج برخی پژوهش‌های دیگر از جمله پژوهش الیم⁷ سوگیهارتو⁸ و آوالیا⁹ (2019) همخوان است. این پژوهشگران در پژوهشی که بر روی دانشجویان در اندونزی انجام دادند، نشان داد که آموزش گروهی مبتنی بر بازسازی شناختی بر خودکارآمدی و ابزار وجود افراد مؤثر بوده است. در پژوهش دیگری که توسط خلیل و همکاران در سال 2021 بر روی دانشجویان در پاکستان انجام شده، نتایج نشان داد که خودکارآمدی به طور معناداری ابزار وجود را پیش‌بینی می‌کند (خلیل، قیاس، عادل و نیازی، 2021). در پژوهش دیگری که عریان و همکاران (1392) بر روی زنان

نتایج آزمون همگنی شیب‌های رگرسیون ($P = 0/402$) در جدول (4) حاکی از برقراری پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها و همگنی شیب‌های رگرسیون برای ابزار وجود و برای خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ($F = 0/396$, $P = 0/533$) است.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف این پژوهش تعیین اثربخشی آموزش حرفه‌ای تربیت مربی پیش‌دبستانی بر خودکارآمدی شغلی و ابزار وجود داوطلبان مربیگری پیش‌دبستانی بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد آموزش حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و مؤلفه‌های آن شامل خودارزیابی، انتخاب هدف، اطلاعات شغلی و برنامه‌ریزی تأثیر داشته است. تنها مؤلفه‌ای که آموزش حرفه‌ای بر آن تأثیر نداشته، حل مسئله بوده است. این نتایج با برخی نتایج پژوهش‌های قبلی از جمله شیوندی، آزاد فارسانی و ریاحی (1398)، چان (2020)، جمنی - گاشی، دوراکو و کلمندی (2019) همخوان است. مطابق نظر بندورا، خودکارآمدی یک فرد مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی مهم است: تجربیات ماهرانه یا موفقیت‌آمیز (تجربه‌های قبلی موفقیت و شکست)، تجربیات الگوبرداری در مورد مشاهده عملکردها، موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران، ترغیب اجتماعی (ترغیب کلامی از هم‌نوعان، همکاران و اطرافیان) و حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی؛ که افراد بر اساس آنها توانایی، نیرو و آسیب‌پذیری خود نسبت به عملکرد نادرست خود را مورد قضاوت قرار می‌دهند (هرگنهان¹، السون² و رامیرز³، 2020). معمولاً موفقیت‌ها باعث خودکارآمدی می‌شوند، در حالی که شکست‌ها میزان آن را کاهش می‌دهند. به عبارت دیگر همان گونه که بندورا اشاره می‌کند، پس از آنکه حس خودکارآمدی قوی از طریق موفقیت‌های مکرر ایجاد شد، شکست‌های اتفاقی نمی‌توانند بر آن تأثیر منفی بگذارند. افرادی که به طور ماهرانه فعالیت‌های خود را انجام می‌دهند و بر کارها تسلط دارند، حس کارآمدی قوی‌تری دارند و این امر نه تنها برای آنان احساس خوشایندی ایجاد می‌کند، بلکه احتمال تکرار موفقیت‌ها را افزایش می‌دهد. یکی دیگر از فاکتورهای تأثیرگذار بر خودکارآمدی، ترغیب کلامی است. هدف ترغیب کلامی، القا کردن به فرد برای مواجه شدن با کار یا به کار بردن توانایی‌های خود برای موفقیت است. کسانی که به صورت کلامی متقاعد شده‌اند، دارای توانایی‌های خاصی هستند، در صورتی که مشکل خاصی رخ

4 Schultz
5 Luthans
6 Peterson
7 Aliem
8 Sugiharto
9 Awalya

1 Hergenah
2 Olson
3 Ramirez

از محدودیت‌های مطالعه حاضر این بود که پس‌آزمون گروه کنترل 3 روز دیرتر از گروه آزمایش به عمل آمد؛ چون دوره آموزشی گروه کنترل شنبه هفته بعد تشکیل شد.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد آموزش حرفه‌ای مربیان پیش‌دبستانی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و مؤلفه‌های آن شامل خودارزیابی، انتخاب هدف، اطلاعات شغلی و برنامه‌ریزی تأثیر داشته است. تنها مؤلفه‌ای که آموزش حرفه‌ای بر آن تأثیر نداشته، حل مسئله بوده است. آموزش حرفه‌ای همچنین بر متغیر دیگر پژوهش یعنی ابراز وجود تأثیر داشته است. پیشنهاد می‌شود جهت تقویت خودکارآمدی شغلی و ابراز وجود داوطلبان مشاغل مختلف دوره‌های آموزشی تخصصی مبتنی بر شغل مورد نظر برگزار شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از مسئولین دانشگاه پیام‌نور مهاباد و کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش تقدیر و تشکر نمایند.

صادقی، امیر؛ مفتون، فرزانه؛ حائری مهریزی، علی‌اصغر؛ و طاووسی، محمود (1397). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی بر رابطه رضایت شغلی و سلامت روان. *پایش*، 18 (1): 87-94.

عربان، مرضیه؛ طوافیان، صدیقه السادات؛ متصدی زرنندی، سعید؛ حیدرنیا، علیرضا؛ گوهری، محمودرضا؛ لالویی افسانه و همکاران (1392). تأثیر مصاحبه انگیزشی بر خودکارآمدی رفتارهای پیشگیری از مواجهه با آلودگی هوا در زنان بادار. *پایش*، 13 (1): 83-90.

غلامپور، میثم؛ پورشافی، هادی (1399). چالش‌های مراکز پیش-دبستانی ضمیمه مدارس ابتدایی روستایی: پدیدارشناسی بر اساس مدل کافمن. *نشریه پژوهش‌های تربیتی*، 7 (40): 21-1.

کجباف، محمد باقر؛ عرب بافرانی، حمیدرضا (1394). تأثیر خودکارآمدی، توانمندسازی و شادکامی بر ابراز وجود معلمان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، 16 (1): 88-96.

مصطفائی، علی (1399). مهارت‌های زندگی و فنون آموزش آن. تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.

هاشمی، تورج؛ گل‌پرور، فرشته؛ و فتیحی‌آذر، اسکندر (1393). اثربخشی برنامه شناخت و مقابله با قلدری بر باورها و دیدگاه‌های معلمان درباره قلدری و خودکارآمدی آنان در مدیریت رفتار کلاس. *فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی*، 2 (7): 27-40.

باردار در سال 1391 در شهر تهران انجام دادند، پی بردند برنامه آموزشی بر پایه مصاحبه انگیزشی، می‌تواند در افزایش خودکارآمدی رفتارهای پیشگیرانه مواجهه با آلودگی هوا در زنان باردار مؤثر باشد. مطالعه صادقی، مفتون حائری و طاووسی (1397) نیز که بر روی 91 نفر از کارشناس شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی شهر تهران در سال 1397 انجام شد، نشان داد رابطه بین خودکارآمدی و سلامت روان معنادار بوده و سلامت روان حدود 20 درصد توسط خودکارآمدی پیش‌بینی شده است. رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روان نیز معنادار بوده و حاکی از پیش‌بینی حدود 12 درصدی سلامت روان توسط رضایت شغلی است. همچنین رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی با سلامت روان نیز معنادار بوده و نشان از پیش‌بینی 24 درصدی سلامت روان توسط این دو متغیر داشت. در نهایت با تعدیل اثر خودکارآمدی ضریب همبستگی رضایت شغلی و سلامت روان به میزان 0/24 معنادار شد (صادقی، مفتون حائری و طاووسی، 1397).

منابع

خالقی، محمد؛ نادری، نادر؛ رضایی، بیژن؛ و جعفری، حبیب (1401). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با انگیزش شغلی معلمان با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی (مورد مطالعه: مدارس دولتی مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر اسلام‌آبادغرب). *فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی*، 10 (2): 33-50.

زارع، حسین؛ رضائی، اکبر؛ و مصطفائی، علی (1395). روان‌شناسی تربیتی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.

زارعی، محمد حسین؛ نصرافهانی، احمدرضا؛ میرشاه‌جعفری، سیدابراهیم؛ و لیاقتدار، محمدجواد (1395). مری پیش‌دبستانی: چه کسی با چه مشخصاتی؟. *نظریه و عمل در برنامه درسی*، 4 (4): 181-204.

سیدصالحی، محمد؛ یونسی، جلیل (1394). تبیین نقش خودکارآمدی تحصیلی بر عملکرد و انگیزش تحصیلی مبتنی بر حمایت اجتماعی، خودپنداره تحصیلی و ویژگی‌های شخصیتی: مدل‌سازی معادلات ساختاری. *پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی*، 9 (7-20).

شیوندی، کامران؛ آزاد فارسانی، یاسر؛ ریاحی، موسی (1398). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، 9 (36): 49-64.

- Educational Sciences: Theory & Practice, 6(2), 318-330.
- Bandura, A. (2017). The blackwell handbook of principles of organizational behaviour.
- Betz, N. E., & Borgen, F. H. (2009). Comparative effectiveness of CAPA and FOCUS online: Career assessment systems with undecided college students. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 351-366.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131-149.
- Biber, K., Cankorur, H., ÖZÇINAR, D., & GÜNGÖR, B. (2022). Attitudes of preschool teachers towards art education and art activities. *Current research in education*.
- Chan, C. C. (2020). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes' career development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100232.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of career assessment*, 4(2), 131-138.
- Gay, M. L., Hollandsworth, J. G., & Galassi, J. P. (1975). An assertiveness inventory for adults. *Journal of Counseling Psychology*, 22(4), 340-344.
- Graham, S. (2022). Self-efficacy and language learning—what it is and what it isn't. *The Language Learning Journal*, 50(2), 186-207
- Hergenhahn BR, Olson MH, Ramirez JJ. (2020). An introduction to theories of learning. 10th Edition, Prentice-Hall International (UK) Limited, London .
- Jemini-Gashi L, Duraku ZH, Kelmendi K. (2019). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*; 2019: 1-7 .
- Kezar, A., Hypolite, L., & Kitchen, J. A. (2020). Career self-efficacy: A mixed-methods study of an underexplored research area for first-generation, low-income, and underrepresented college students in a comprehensive college transition program. *American Behavioral Scientist*, 64(3), 298-324.
- Khalil, M., Ghayas, S., Adil, A., & Niazi, S. (2021). Self-efficacy and mental health among university students: Mediating role of assertiveness. *Rawal Medical Journal*, 46(2), 416-419.
- Lyons, P.R. and Bandura, R.P. (2018), "Self-efficacy measure may enhance your recruitment and placement efforts", *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26 No. 3, pp. 35-37.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of management development*. 21(5): 376 – 387.
- Mao CH, Hsu YC, Fang TW. (2017). Mediating effect of career decision self-efficacy on the relationship between parental support and indecision in Taiwan. *Journal of Career Development*, 2017; 44(6): 471-484
- Nikel, L. (2020). Submissiveness, assertiveness and aggressiveness in school-age children: The role of self-efficacy and the Big Five. *Children and youth services review*, 110, 104746.
- Postolatii, E. (2017). Assertiveness: Theoretical approaches and benefits of assertive behavior. *Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics*, 21(1), 83-96.
- Schultz DP, Schultz SE. (2016). *Theories of Personality*, 11th Edition, Wadsworth, Belmont, USA
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences*, 120, 238-245.