

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۰۴/۲۱  
تاریخ بررسی مقاله: ۹۳/۰۹/۰۶  
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۰۱/۲۲

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۴  
دوره‌ی چهارم، سال ۲۲، شماره‌ی ۱  
ص:ص: ۲۴۴-۲۲۷

## بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان

احمد صادقی\*

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه علی بین متغیرهای خودکارآمدی مسیر شغلی، عزت نفس و حمایت خانواده با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان اول متوسطه شهر اصفهان بود. از اینرو ۲۸۷ دانش‌آموز دختر و پسر اول متوسطه ناحیه دو و شش به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه حمایت والدین، پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری، پرسشنامه باور به مهارت‌ها و عزت نفس بودند. طرح پژوهشی همبستگی (از نوع تحلیل ساختاری) بود. داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۲۰ تحلیل شدند. نتایج تحلیل، برازندگی مدل فرضی را پس از برخی شاخص‌های اصلاحی برای کوواریانس بین خطاهای مربوط به خود ارزیابی و هدف‌گذاری تأیید کردند و نشان داد مسیرهای مستقیم حمایت خانواده و خودکارآمدی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان مثبت و معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم حمایت خانواده و خودکارآمدی از طریق عزت نفس مثبت و معنی‌دار به دست آمد. با توجه به اهمیت خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان اول دبیرستان در تعیین مسیر تحصیلی در پایه‌های بعدی، بایستی به عوامل تأثیرگذار بر آن از جمله متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش توجه نمود.

**کلید واژگان:** خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی، عزت نفس، دانش‌آموزان.

## مقدمه

مفهوم خودکارآمدی بندورا<sup>۱</sup> در سال ۱۹۷۷ به عنوان یکی از مؤلفه‌های نظریه شناختی-اجتماعی مطرح شده است (ناتا، کا، انگل و کانتارلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). خودکارآمدی، اشاره به باورهای فرد در خصوص انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه یا رفتار خاص دارد (بندورا، ۱۹۸۶، به نقل از بتز و اسکیفانو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). خودکارآمدی پایین در خصوص یک وظیفه باعث احتراز از آن می‌شود در حالی که خودکارآمدی بالا منجر به نزدیک شدن و روی آوردن به آن کار یا وظیفه می‌گردد (بتز و اسکیفانو، ۲۰۰۰). بندورا اظهار نموده است خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز یک فعالیت از سوی فرد، میزان تلاش فرد برای انجام کار و میزان پشتکار و استقامت او در مواجهه با موانع و مشکلات در حین انجام فعالیت است (براون و لنت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

یکی از مفاهیم مرتبط با خودکارآمدی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی است که به عنوان یک اصطلاح عمومی و به منظور توصیف باورهای فرد درباره توانایی انجام وظایف مختلف مسیر شغلی و رفتارهایی مرتبط به تصمیم‌گیری مسیرشغلی، استفاده می‌گردد (هاکت و بتز، ۱۹۹۵). خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی یعنی میزانی از باور فرد به این‌که در انجام کامل وظایف ضروری تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌تواند موفق عمل کند (بتز و تیلور<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). پژوهش‌های متعدد رابطه و تأثیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی را با ابعاد مختلف رشد مسیر شغلی بررسی و تأیید کرده‌اند، از جمله: بی‌تصمیمی مسیر شغلی (کرید، پریدکس و پاتون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵؛ کیم، جانگ، جونگ، لی، پیوگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴) مکاشفه و طرح‌ریزی مسیر شغلی (گوشو، کلارک، پانتز و اسکالان<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶؛ راجرز و کرید<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱) تعهد مسیر شغلی

- 
- 1- Bandura
  - 2- Natua, Kahn, Angell, & Cantarielli
  - 3- Betz & Schifano
  - 4- Brown & Lent
  - 5- Taylor
  - 6- Creed, Prideaux, & Paton
  - 7- Kim, Jang, Jung, Lee, Puig, & et al
  - 8- Gushue, Clarke, Pantzer, & Scanlan
  - 9- Rogers & Creed

(جین، واتکینز و یین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ وانگ، جوم، هاس و بروچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) و همچنین رضایت تحصیلی (واسیلی، مارهان، سینگر، استوسیوس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ رید، میکلز و لوکنف<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین با توجه به تأثیر گسترده خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، مطالعه عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به مشاوران برای تنظیم مداخلات مناسب براین متغیر کمک کند.

به این منظور، بر اساس دیدگاه شناختی اجتماعی مسیر شغلی (لنت، براون و هاکت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴؛ براون و لنت، ۲۰۱۳) این پژوهش تمرکز بر نقش دو متغیر فردی و یک متغیر اجتماعی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دارد. به عبارت دیگر در این پژوهش بررسی می‌شود آیا خودکارآمدی مسیر شغلی و حمایت خانواده به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق عزت نفس بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دانش‌آموزان تأثیر دارد. نظریه شناختی اجتماعی در بکارگیری مفهوم خودکارآمدی معتقد است هر چه افراد در خصوص یک شغل خودکارآمدی بالاتری داشته باشند احتمال آن که به آن روی آورند و در آن موفق شوند بیشتر خواهد بود. طبق این نظریه افراد به مشاغلی روی می‌آورند که به زعم آن‌ها به نتایج مثبتی چون تشویق و تأیید اجتماعی و رضایت‌مندی بینجامد. در نظریه شناختی اجتماعی خودکارآمدی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رشد مسیر شغلی اثر می‌گذارد (براون و لنت، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های مختلف به نقش خودکارآمدی مسیر شغلی بر بی‌تصمیمی مسیر شغلی (صادقی، ۱۳۹۰؛ براون و لنت، ۲۰۱۳) رشد مسیر شغلی (صادقی، ۱۳۹۰؛ هسی و هوانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴)، تقویت عزت نفس (بلولاک یول، اندروز و بوزتا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱) و پیشرفت و خودکارآمدی تحصیلی (رایت، پرونه، مک‌گرون، بو و وانترویت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴) اشاره داشته‌اند. با این حال مطالعات کمی به تأثیر این متغیر بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پرداخته‌اند.

- 
- 1- Jin, Watkins, & Yuen
  - 2- Wang, Jome, Haase, & Bruch
  - 3- Vasile, Marhan, Singer, & Stoicescu
  - 4- Reed, Mikels, & Lockenhoff
  - 5- Hackett
  - 6- Hsieh & Huang
  - 7- Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta
  - 8- Wright, Perrone-McGovern, Boo, & White

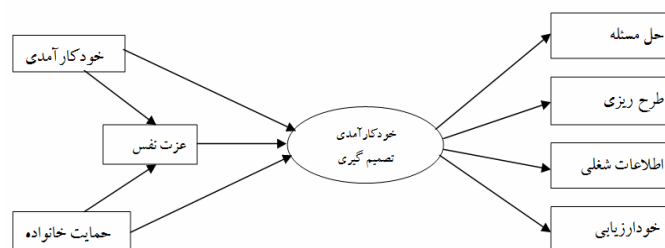
همچنین، شواهد زیادی وجود دارد که والدین بر رشد مسیر شغلی فرزندانشان تأثیر می‌گذارند (کلر و ویستون، ۲۰۰۸؛ وو، ۲۰۰۹؛ فواد و همکاران، ۲۰۰۸؛ و رایت و پرونه، ۲۰۱۰) خانواده منبع مهمی است که دیدگاه نوجوانان نسبت به آینده را تغذیه می‌کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۴). در این زمینه پژوهش‌های مختلف صورت گرفته است که می‌توان به، رابطه حمایت خانواده و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (دیمایر و علی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ هسی و هوانگ، ۲۰۱۴) حمایت خانواده و پیشرفت تحصیلی و شغلی (رایت و پرونه، ۲۰۱۰؛ هارگرو، کریک و بورگس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲) تعارضات خانوادگی و بی‌تصمیمی مسیر شغلی (هارگرو، کریک و بورگس، ۲۰۰۲؛ کانستنتین و فلورس، ۲۰۰۶) سبک فرزند پروری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (کلر و ویستون، ۲۰۰۸؛ وو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) حمایت خانواده و خودکارآمدی مسیر شغلی (فواد، کانتامنی، اسمودرز، چن، فیتزپاتریک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) و خانواده و رشد مسیر شغلی (لی و هوگی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹) اشاره کرد.

خانواده علاوه بر این که حمایت‌های عاطفی و مالی را فراهم می‌کند، ارزش‌ها، اهداف و انتظاراتش را به فرزندان انتقال می‌دهد، این مسائل می‌تواند فرآیند رشد مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (برگن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). در پژوهش حاضر به نقش مستقیم و غیر مستقیم این متغیر بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پرداخته می‌شود.

همچنین، شواهد روشن و منسجمی وجود دارد که افراد با عزت نفس پایین توانایی‌های خود را اشتباه ارزیابی می‌کنند. در نتیجه به احتمال زیاد افراد با عزت نفس پایین شکست در تلاش برای هدف‌گذاری، کاریابی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به بی‌لیاقتی خودشان نسبت می‌دهند (فلدمن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ جانسن و استوپ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ و کرید و همکاران، ۲۰۰۵) و افراد با عزت نفس بالا دارای خودکارآمدی مسیر شغلی بالاتری هستند (بلولاک یول و همکاران،

- 
- 1- Diemer & Ali
  - 2- Hargrove, Creagh, & Burgess
  - 3- wu
  - 4- Fouad, Kantamneni, Smothers, Chen, Fitzpatrick, & Terry
  - 5- Lee & Hughey
  - 6- Bergen
  - 7- Feldman
  - 8- Jansen & Stoop

(۲۰۱۱). علاوه بر این، کوموندورو، کوننواو و سیاوارا<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) به مطالعه تأثیر عزت نفس بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پرداخته و آن را تأیید کردند. در این پژوهش سعی می‌شود رابطه خودکارآمدی مسیر شغلی، عزت نفس و حمایت خانواده را با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بررسی کند. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدلی اکتشافی در خصوص رابطه علی متغیرهای پیش‌بین با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی است. مدل فرضی پژوهش در شکل یک آمده است.



شکل ۱. مدل فرضی پژوهش

بر اساس این پژوهش می‌توان تبیین کرد که چگونه سازه‌های خودکارآمدی مسیر شغلی، عزت نفس و حمایت خانواده بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی تأثیر می‌گذارند.

## روش

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش همه دانش‌آموزان اول متوسطه ناحیه دو و شش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بودند. در این پژوهش از نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. به این صورت که از هر ناحیه دو مدرسه دخترانه و پسرانه انتخاب و از هر مدرسه کلیه دانش‌آموزان کلاس اول انتخاب شد. تعداد ۳۰۰ پرسشنامه تکمیل شد، که از این تعداد، ۱۳ نفر به برخی از سؤال‌ها پاسخ نداده بودند و حذف شدند. بدین ترتیب در نهایت حجم نمونه به ۲۸۷ نفر (۱۴۲ دانش‌آموز دختر و ۱۴۵ دانش‌آموز پسر) رسید.

1- Koumoundourou, Kounenou, & Siavara

## ابزار پژوهش

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه حمایت والدین، پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، پرسشنامه باور به مهارت‌ها و عزت نفس بود.

- پرسشنامه حمایت والدین (کلر و ویستون، ۲۰۰۸). این پرسشنامه حاوی ۲۳ سؤال است و رفتار والدین را در دو دسته رفتارهای کلی والدینی و رفتارهای خاص مسیر شغلی والدینی می‌سنجد. همچنین نمره کل حاصل از همه گویه‌ها به عنوان رفتار حمایت والدین تلقی می‌گردد. این پرسشنامه توسط دانش‌آموزان تکمیل می‌شود و آزمودنی‌ها به صورت طیف پنج نمره‌ای لیکرت از هرگز تا بیشتر اوقات به آن پاسخ می‌دهند. برای نمره‌گذاری از طیف هرگز تا بیشتر اوقات نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. در این پژوهش از نمره کل به عنوان حمایت والدین استفاده گردید. کلر و ویستون (۲۰۰۸) روایی سازه پرسشنامه را تأیید کرده و پایایی آن را برای نمره کل و دو مقیاس رفتار کلی والدین و رفتارهای خاص مسیر شغلی والدین به روش آلفای کرانباخ محاسبه کردند که به ترتیب برای هر یک ۰/۹۳، ۰/۹۰ و ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرانباخ محاسبه شد و ۰/۹۱ بدست آمد.

- پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز، کلین<sup>۱</sup> و تیلور، ۱۹۹۶). این پرسشنامه بر اساس مدل کرایتز (۱۹۷۱) در مورد بلوغ مسیر شغلی ساخته شده و در بردارنده ۲۵ سؤال است. مدل کرایتز در مورد بلوغ مسیر شغلی شامل شایستگی در مورد پنج حیطه است که این حیطه‌ها عبارتند از: ۱- ارزیابی مناسب از خود (سؤالات: ۲۲، ۱۸، ۱۴، ۹، ۵) ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی (سؤالات: ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۰، ۱) ۳- انتخاب هدف (سؤالات: ۲۰، ۱۶، ۱۱، ۶، ۲) ۴- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای آینده (سؤالات: ۱۲، ۷، ۳، ۲۴، ۲۱) ۵- حل مساله (سؤالات: ۲۵، ۱۷، ۱۳، ۸، ۴) (بتز و تیلور، ۲۰۰۱). بتز و تیلور (۲۰۰۱) به منظور بررسی روایی پرسشنامه همبستگی آن را با پرسشنامه رشد مسیر شغلی مطالعه کردند و ضریب همبستگی آن را ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. پاسخگویی به سؤالات به صورت طیف لیکرت فاقد اعتماد به نفس، اعتماد به نفس پایین، اعتماد به نفس متوسط، اعتماد به نفس بالا و اعتماد به

1- Klein

نفس بسیار بالا است و به ترتیب از طیف فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس بسیار بالا نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. در مطالعه بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) آلفای کرانباخ پرسشنامه محاسبه شده و ۰/۹۲ گزارش شده است. در ایران کریمی (۱۳۸۷) همسانی درونی آن را به روش آلفای کرانباخ ۰/۹۲ گزارش نموده است. همچنین در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرانباخ محاسبه شد و ۰/۸۹ بدست آمد.

- پرسشنامه باور به مهارت‌ها (بتز و همکاران، ۱۹۹۶). یک مقیاس ۶۰ ماده‌ای است که از ۱۰ ماده برای هر یک از ۶ موضوع کلی هماهنگ با شش موضوع کلی هالند تشکیل شده است. پاسخ دهندگان میزان اعتماد به توانایی‌هایشان (خودکارآمدی) را برای انجام هر یک از وظایف، فعالیت‌ها و یا به موفقیت رساندن هر یک از دوره‌های تحصیلی بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از کاملاً باور دارم تا اصلاً باور ندارم مشخص می‌کنند. برای نمره‌گذاری نمره هر یک از مقیاس‌ها به طور جداگانه محاسبه می‌شود. به گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، تعلق می‌گیرد. در بررسی روایی پرسشنامه شواهد نشان داده که پرسشنامه عضویت در گروه‌های شغلی را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کند. تریسی (۲۰۰۲) همبستگی بالایی (۰/۷۵ تا ۰/۸۱) بین مقیاس‌های توانمندی هماهنگ با مقیاس‌های کلی اعتماد در پرسشنامه باور به مهارت‌ها گزارش کرده است. بتز، بورگن، روتینگهاوس و هارمون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) ضرایب آلفا را برای شش مقیاس پرسشنامه در یک نمونه ۲۷۰۰ نفری از دانشجویان بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ گزارش کردند. در ایران حق‌شناس (۱۳۸۷) پایایی مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌ها را به روش آلفای کرانباخ بررسی کرد و ۰/۷۵ برای مقیاس واقع‌گرایی ۰/۷۸ برای مقیاس هنری ۰/۸۰ برای مقیاس تهوری و اجتماعی و ۰/۸۲ برای مقیاس جستجوگر و قرار دادی بدست آورد.

- پرسشنامه عزت نفس (روزنبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۶۵). این پرسشنامه میزان ارزشمندی خود را اندازه می‌گیرد و دارای ۱۰ سؤال است که از آزمودنی‌ها پرسیده می‌شود آیا با آن موافقت یا خیر. آزمودنی بلی و خیر به آن پاسخ می‌دهند. برای نمره‌گذاری در پنج سؤال اول به پاسخ بلی نمره یک و به پاسخ خیر نمره صفر داده می‌شود ولی پنج سؤال دوم به صورت معکوس

1- Betz, Borgen, Rottinghaus, & Harmon

2- Rosenberg

نمره‌گذاری می‌شود یعنی به پاسخ بلی نمره صفر و به پاسخ خیر نمره یک داده می‌شود. جمع نمره در این پرسشنامه ۱۰ می‌باشد. کرید و همکاران (۲۰۰۵) ضریب پایایی آن را ۰/۸۴ برآورد کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش کودر ریچاردسون محاسبه شد و ۰/۷۶ بدست آمد.

## یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف معیار
۱	خودکارآمدی تصمیم‌گیری	۱	۰/۴۷*	۰/۴۸*	۰/۳۵*	۷۵/۵۸	۱۱/۷۴
۲	عزت نفس		۱	۰/۲۹*	۰/۳۳*	۷/۲۴	۲/۱
۳	خودکارآمدی			۱	۰/۱۵*	۱۶۴/۷	۲۸/۸
۴	حمایت خانواده				۱	۱۰۳/۵۳	۱۹/۴۴

\* $P < 0.01$

همان‌طور که جدول یک نشان می‌دهد ضرایب همبستگی ساده میان متغیرهای پژوهش در سطح  $P < 0.01$  معنادار است. نتایج برازندگی مدل فرضی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج برازندگی مدل فرضی و مدل نهایی

شاخص	$X^2$	df	$X^2/df$	GFI	ACFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSE
الگوی پیشنهادی	۱۵۶/۷۳	۱۸	۸/۷۰	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۱۰۳
الگوی نهایی	۵۶/۸۷	۱۷	۳/۳۴	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۰۷۳

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی فرضی مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۲ آمده است و ملاحظه می‌شود مقادیر شاخص‌های برازندگی از جمله شاخص نیکویی برازش (GFI) شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر- بونت (NFI) شاخص برازندگی توکر-



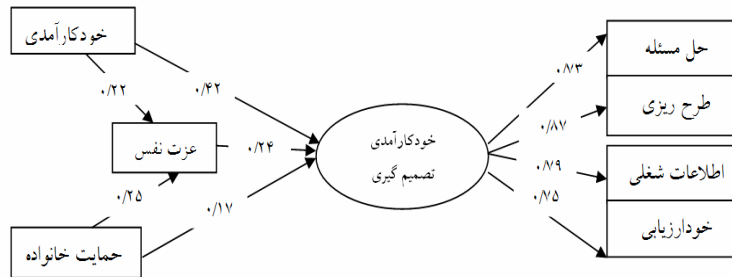
لویس (TLI) شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) و شاخص برازش افزایشی (IFI) حاکی از برازش نسبتاً خوب الگوی اولیه یا داده‌ها بودند. اما بعضی شاخص‌ها مثل مجذور کای نسبی ( $X^2/df$ ) مطلوب نیست و هر چه این شاخص به صفر میل کند یا کوچک‌تر باشد مدل برازنده‌تر است و همچنین شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (REMSEA) با میزان ۰/۱۰ برازندگی قابل قبول را منعکس می‌کند و در صورتی که بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ قرار گیرد برازندگی خوب و مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ برازندگی عالی و مقدار ۰/۰۰ (صفر) برازندگی کامل را نشان می‌دهد. بنابراین شاخص‌های اصلاحی برای کوواریانس بین خطاهای مربوط به خود ارزیابی و هدف‌گذاری انجام گرفت. پس از اعمال این تغییرات داده‌ها دوباره تحلیل شد. نتایج تحلیل دوم در جدول ۲ آمده است و شاخص برازندگی مدل نهایی را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از برازندگی خوب مدل است که علاوه بر بهبود شاخص‌های برازندگی (AGFI, IFI, TLI, NFI, GFI) مجذور کای نسبی نیز ۸/۷ به ۳/۳ کاهش یافته و مقدار شاخص جذر برآورد واریانس بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ قرار گرفته است.

ضرایب مسیر استاندارد مدل نهایی پژوهش در رابطه با عوامل مؤثر بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در شکل ۲ و جدول ۳ آمده است.

بر اساس ضرایب مسیر استاندارد ارائه شده در شکل ۲ اثرات مستقیم حمایت خانواده بر عزت نفس (۰/۲۵ = بتا،  $P < ۰/۰۱$ )، خودکارآمدی بر عزت نفس (۰/۲۲ = بتا،  $P < ۰/۰۱$ )، خودکارآمدی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری (۰/۴۲ = بتا،  $P < ۰/۰۱$ )، حمایت خانواده بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری (۰/۱۷ = بتا،  $P < ۰/۰۱$ ) و عزت نفس بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری (۰/۲۴ = بتا،  $P < ۰/۰۱$ ) معنادار شده است.

جدول ۳. الگوی ساختاری مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی

مسیر	بتا	سطح معناداری
حمایت خانواده ← عزت نفس	۰/۲۵	$P < ۰/۰۱$
خودکارآمدی ← عزت نفس	۰/۲۲	$P < ۰/۰۱$
خودکارآمدی ← خودکارآمدی تصمیم‌گیری	۰/۴۲	$P < ۰/۰۱$
عزت نفس ← خودکارآمدی تصمیم‌گیری	۰/۲۴	$P < ۰/۰۱$
حمایت خانواده ← خودکارآمدی تصمیم‌گیری	۰/۱۷	$P < ۰/۰۱$



شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل نهایی پژوهش در رابطه با عوامل مؤثر بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان

دو فرضیه دیگر در پژوهش دنبال می‌شد که مربوط به اثر غیرمستقیم خودکارآمدی و حمایت خانواده بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از طریق عزت نفس است. به منظور بررسی اثر غیرمستقیم این دو متغیر از آزمون بوت استراپ<sup>۱</sup> در نرم‌افزار Amos18 استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون بوت استراپ و فاصله اطمینان حاصل از آن اندازه اثر غیرمستقیم خودکارآمدی و حمایت خانواده بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری از طریق عزت نفس به ترتیب ۰/۰۵۶ و ۰/۰۶۲ را نشان داد که در سطح  $P < 0/01$  معنادار است.

جدول ۴. خلاصه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در مدل

سطح اطمینان	نوع اثر			نوع متغیر	
	کل	غیرمستقیم	مستقیم	وابسته	مستقل
$P < 0/01$	۰/۲۳	۰/۰۶۲	۰/۱۷	خودکارآمدی تصمیم‌گیری	حمایت خانواده
$P < 0/01$	۰/۴۷	۰/۰۵۶	۰/۴۲	خودکارآمدی تصمیم‌گیری	خودکارآمدی

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بود. برای این بررسی شاخص نیکویی برازش

1- Bootstrap

و اصلاحات لازم به عمل آمد و الگوی ساختاری مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی محاسبه شد. نتایج تحلیل حاکی از رابطه معنادار حمایت خانواده با خودکارآمدی تصمیم‌گیری است. به طوری که حمایت خانواده بر افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد. این نتایج با پژوهش لنت و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا است. بر اساس دیدگاه مسیر شغلی شناختی اجتماعی براون و لنت (۲۰۱۳) خودکارآمدی تصمیم‌گیری تحت تأثیر حمایت اجتماعی است.

همچنین نتایج پژوهش با دیدگاه نظری و پژوهشی برگن (۲۰۰۶)، فواد و همکاران (۲۰۰۸)، هارگر و همکاران (۲۰۰۲)، وو (۲۰۰۹)، کالر و ویستون (۲۰۰۸) رایت و پرونه (۲۰۱۰) و کیم و همکاران (۲۰۱۴) هماهنگ است. کالر و ویستون (۲۰۰۸) دریافتند حمایت والدین رابطه قوی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دارد. همچنین هارگر و همکاران (۲۰۰۲) گزارش کردند نوجوانانی که از خانواده‌هایی بودند که به احساسات و حل مشکلات توجه می‌کردند و حمایت عاطفی از فرزندانشان داشتند جهت‌گیری هوشمندانه‌تری به فعالیت‌ها داشته و از خودکارآمدی مسیر شغلی بالاتری برخوردار بودند. همچنین یافته‌های آنان نشان داد حمایت والدین و الگوی تعاملی خانواده بر ثبات هدف‌گذاری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری نوجوانان تأثیر معناداری دارد، که با نتایج این پژوهش هماهنگ است.

فواد و همکاران (۲۰۰۸) معتقدند خانواده هم می‌تواند به صورت مستقیم با ایجاد حمایت از وظایف رشد مسیر شغلی و حمایت مالی و چه به صورت حمایت عاطفی و هم به صورت غیرمستقیم از طریق پرورش توانمندی‌ها و صلاحیت‌ها و ارتقای سطح خودکارآمدی نوجوانان بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری آنان تأثیر بگذارد. وو (۲۰۰۹) با بررسی سبک فرزند پروری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی گزارش کرد سبک تربیتی مقتدرانه و حمایت والدین از تصمیم‌های فرزندان با سطوح بالای خودکارآمدی تصمیم‌گیری در هر پنج زیر مقیاس خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، هدف‌گذاری، طرح‌ریزی و حل مسئله رابطه دارد.

بدین ترتیب رابطه این دو سازه گویای آن است که در مداخلاتی که برای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی طراحی می‌شود باید نقش خانواده لحاظ شود، مداخلاتی که به حضور فعال والدین در فعالیت‌های مسیر شغلی و همچنین حمایت عاطفی از انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری‌های فرزندانشان تأکید می‌کند. این نکته می‌تواند به والدین کمک کند تا نقش خود

را در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی فرزندان‌شان پذیرفته و از تأثیر خود بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری آنان آگاه شوند.

تأثیر خانواده بر رشد مسیر شغلی در برخی از نظریه‌های رشد مسیر شغلی نیز مورد توجه قرار گرفته است. تعدادی از نظریه‌های انتخاب مسیر شغلی نقش خانواده را در شکل‌گیری ارزش‌ها و نیازهای اعضایشان، تعیین کرده‌اند. سوپر<sup>۱</sup> (۱۹۵۷) معتقد است خانواده می‌تواند بر رشد خود پنداره کودکان تأثیر بگذارد، این موضوع موجب شکل‌گیری توانایی‌ها، رغبت‌ها، ارزش‌ها و انتخاب‌های مسیر شغلی‌شان می‌شود. مشابهاً کراتیز<sup>۲</sup> (۱۹۶۲) نیز معتقد است میزانی از تأثیرات والدینی در رغبت‌های فرزندان و مسیر شغلی که انتخاب می‌کنند منعکس می‌شود. نظریه‌های یادگیری اجتماعی هم به امکان تأثیر خانواده بر رشد مسیر شغلی نوجوانان اشاره داشته‌اند به این صورت که ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های فردی نتیجه تجارب یادگیری و الگوبرداری اجتماعی است. والدین می‌توانند از طریق تشویق به انجام فعالیت‌ها یا امتناع از پرداختن به فعالیت دیگر رشد مسیر شغلی کودکان را تحت تأثیر قرار دهند. آن‌ها می‌توانند رغبت و توانایی خاصی را تشویق کرده یا تقبیح کنند (بلولاک یول و همکاران، ۲۰۱۱).

علاوه بر نظریه‌های مرتبط با رشد مسیر شغلی پژوهشگران از نظریه‌های دیگر هم که به مسائل خانواده و نوجوانان می‌پردازند در زمینه رشد مسیر شغلی ایده گرفته‌اند. معمول‌ترین نظریه که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته نظریه دلبستگی است. از این نظریه برای مطالعه تأثیر ارتباط والد-کودک بر رشد مسیر شغلی استفاده شده است. پژوهشگران سعی زیادی بر این نکته داشته‌اند که نقش روابط دلبسته<sup>۳</sup> در بخش‌های مختلف رشد انسانی از جمله تسهیل رشد مسیر شغلی را بررسی کنند (بلوستین، پرزیوسو و اسکولتیس، ۱۹۹۵؛ لی و هوگی، ۲۰۰۱). دلبستگی به روابط نزدیک شخص و مراقب او اشاره دارد که موجب فراهم آوردن تجربه احساس امنیت در درون فرد شده و اجازه می‌دهد بر اساس این احساس امنیت حرکت کرده و به انجام فعالیت و کشف دنیای بیرون نماید (اینسورث، ۱۹۸۹؛ نقل از برگن، ۲۰۰۶). برخی از پژوهشگران رشد مسیر شغلی با استفاده از دیدگاه‌های مطرح در نظریه دلبستگی به

1- Super

2- Crites

3- attachment relationship

این ایده اشاره داشته‌اند که والدین از طریق نوع رابطه‌ای که با کودکانشان دارند می‌توانند رشد مسیر شغلی آنان را تسهیل کرده یا مانع شوند (کلر و ویستون، ۲۰۰۸؛ لی و هوگی، ۲۰۰۱). نتایج حاصل از تحلیل رابطه خودکارآمدی مسیر شغلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری نشان داد خودکارآمدی مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری رابطه مثبت و معنادار دارد. این نتایج با پژوهش، شو<sup>۱</sup>، لنت، براون، میار<sup>۲</sup>، هانسی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، بلانکو<sup>۴</sup> (۲۰۱۱)، لنت، پیاکس، سیلوا و لیتاو<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، واسیلی و همکاران (۲۰۱۱) و رید و همکاران (۲۰۱۲) در یک راستا است. یافته‌های این پژوهش با مدل نظری و پژوهشی مسیر شغلی شناختی اجتماعی براون و لنت (۲۰۱۳) نیز همخوان است. شو و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش فرا تحلیل، مدل معادله ساختاری نظریه شناختی اجتماعی را مورد آزمایش قرار دادند و نتایج این بررسی نشان داد خودکارآمدی از طریق رغبت‌ها پیش‌بینی‌کننده هدف‌گذاری دانش‌آموزان و دانشجویان است.

در پژوهش‌های متعدد (گوشو و همکاران، ۲۰۰۶؛ راجرز و کرید، ۲۰۱۱؛ کرید و همکاران، ۲۰۰۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۴) خودکارآمدی به عنوان متغیر اصلی تأثیرگذار بر انتخاب مسیر شغلی دانش‌آموزان معرفی شده است. خودکارآمدی یعنی باورهای فرد درباره توانایی انجام موفقیت‌آمیز وظایف یا رفتاری (بتز و تیلور، ۲۰۰۱). بتز و هاکت (۲۰۰۶) معتقدند همه افراد در حیطه‌ای از فعالیت‌ها دچار عدم اعتماد به توانایی‌هایشان هستند. این احساس‌ها موجب می‌شود که از بعضی موضوعات درسی در مدرسه و یا بعضی از گزینه‌های شغلی اجتناب کنند. بتز و سرلینگ (۱۹۹۶) نشان دادند خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پایین موجب ترس از انجام تصمیم یا تعهد به تصمیم می‌گردد (نقل از بتز و لازو، ۱۹۹۶).

همچنین نتایج حاصل از تحلیل عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری نشان دهنده رابطه معنادار عزت نفس و خودکارآمدی تصمیم‌گیری بود. عزت نفس در پژوهش‌های مربوط به پیش‌بینی‌کننده‌های رشد مسیر شغلی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است و در برخی موارد این رابطه نیز تأیید شده است از جمله کرید و همکاران (۲۰۰۵)، بلولاک یول و

- 
- 1- Sheu
  - 2- Miller
  - 3- Hennessy
  - 4- Blanco
  - 5- Lent, Paixao, Silva, & Leitao

همکاران (۲۰۱۱) و کوموآندورو و همکاران (۲۰۱۲). این نتیجه با مدل رشد مسیر شغلی نظریه شناختی اجتماعی شو و همکاران (۲۰۱۰) و براون و لنت (۲۰۱۳) همخوان است. در نظریه شناختی اجتماعی به عزت نفس به عنوان یک متغیر تأثیر گذار بر فرآیند خودکارآمدی توجه می‌شود. فلدمن (۲۰۰۳) معتقد است افراد با عزت نفس پایین شکست در تلاش برای هدف‌گذاری، کاریابی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به بی‌لیاقتی خودشان نسبت می‌دهند. همچنین جانسن و استوپ (۲۰۰۲) طی پژوهشی دریافتند عزت نفس افراد پیش‌بینی‌کننده ثبات شغل و پیشرفت شغلی است و عزت نفس با بی‌تصمیمی مسیر شغلی رابطه معکوس دارد.

## منابع

### فارسی

- حق‌شناس، لیلا (۱۳۸۷). *هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.
- کریمی، جواد (۱۳۸۷). *اثر بخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- صادقی، احمد (۱۳۹۰). *سیر و عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی*. پایان‌نامه دکترای رشته مشاوره شغلی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

## لاتین

- Bergen, R. J. S. (2006). *Family influences on young adult career development and aspiration*. Dissertation for the degree of doctor of philosophy. University of North Texas.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the career decision self-efficacy scale and CDMSE- short form*. Columbus, OH: Department of Psychology, the Ohio State University.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
- Betz, N. E., Borgen, F., Rottinghaus, P., & Harmon, L. (2003). The expanded skills confidence inventory: measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 76-100.
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase Realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 35-52.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment, 14* (1), 3-11 .
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 413-428 .
- Blanco, A. (2010). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 201-218.
- Brown, D., & Lent, R .W. (2013). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & sons.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly, 59*, 400-411. doi:10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x.
- Constantine, M. G., Flores, L. Y. (2006). Psychological distress, perceived family conflict, and Career development issues in college students of color. *Journal of Career Assessment, 14*, 3, 354-369.
- Creed, P. A., Prideaux. L. A., & Patton, W. (2005). Antecedent and consequence of career in decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 97-112.

- Crites, J. O. (1962). Parental identification in relation to vocational interest development. *Journal of Educational Psychology, 53*, 262-272.
- Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009). Integrating social class into vocational psychology: theory and practice implications. *Journal of Career Assessment, 17*, 247-265. doi: 10.1177/1069072708330462.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedent and consequence of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review, 13*, 499-453.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior, 43* (1), 43-59.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. L. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly, 54*, 307-317. doi:10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1995). *Self-efficacy and career choice and development*. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, adaptation, and adjustment: theory, research, and application* (pp. 249-280). New York: Plenum Press.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 185-201.
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly, 6*, 29-46. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x
- Jansen, P. J., & Stoop, B. A. (2001). The dynamic of assessment center validity: Result of a 7- year study. *Journal of Applied Psychology, 86*, 741-753.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 47-52. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.002.
- Keller, B. K., Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career*



*Assessment*, 16 (2) 198-217.

- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62, 56–69. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x.
- Koumoundourou, G. A., Kounenou, K., & Siavara, E. (2012). Core self-evaluations, career decision self-efficacy, and vocational identity among greek adolescents. *Journal of Career Development*, 39, 269–286. doi:10.1177/0894845310397361.
- Lee, H., & Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27, 279-293.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Paixao, M. P., Silva, J. T., & Leitao, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 244–251.
- Natua, M. M., & Kahn, J. H., Angell, J. W., & Cantarielli, E. A. (2002) Identifying the antecedent in the relation between career interests and self- efficacy: it is one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, 290-301.
- Reed, A. E., Mikels, J. A., Lockenhoff, C. E. (2012). Choosing with confidence: Self-efficacy and preferences for choice. *Judgment and Decision Making*, 7, (2) 173–180.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34, 163–172.
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 252–264.

- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Brothers.
- Vasile, C., Marhan, A. M., Singer, F. M., & Stoicescu, D. (2011). Academic self-efficacy and cognitive load in students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 478-482.
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2010). An examination of the role of attachment and efficacy in life satisfaction. *The Counseling Psychologist*, 38, 796–823. doi:10.1177/0011000009359204.
- Wright, S. L., Perrone -McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92, 36- 46. DOI: 10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x.
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 312–332. doi: 10.1177/1069072706286474.
- Wu, M. (2009). *The relationship between parent style, career decision self efficacy, and career maturity of Asian American college students*. Dissertation in Doctor of Education. University of Southern California.