

رابطه عوامل مختلف انگیزشی با بی تصمیمی شغلی دانشجویان دانشگاه تبریز

رحیم بدری گرگری^۱، منیژه یاری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۱۵

چکیده

بی تصمیمی شغلی یکی از مشکلات شایع در جوانان است. موقعی که یک شخص تصمیم قطعی برای انتخاب یک شغل نگرفته است، ما با بی تصمیمی شغلی مواجه هستیم. عوامل مختلف شخصیتی، رشدی، اجتماعی و انگیزشی بر بی تصمیمی شغلی موثر هستند. این پژوهش با هدف تعیین رابطه عوامل مختلف انگیزشی با بی تصمیمی شغلی دانشجویان انجام شد. برای این منظور ۳۳۸ دانشجو به شیوه نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای از میان کلیه دانشجویان سال آخر دانشگاه تبریز انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه یونگ و مک گرومیک (۲۰۱۱) که شامل خرده مقیاس های بی انگیزشی شغلی، بی تصمیمی، تشخص طلبی، انتظار موفقیت، علاقه و لذت درونی شغل و تأثیر اجتماعی خانواده است، استفاده شد. داده های بدست آمده با استفاده از روش تحلیل مسیر و به کمک نرم افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که بی تصمیمی شغلی به صورت مستقیم از طریق بی انگیزشی شغلی ($\beta = ۰/۶۸۲$) و به صورت غیر مستقیم از طریق تشخص طلبی ($\beta = ۰/۰۹۷$)، انتظار موفقیت شغلی ($\beta = -۰/۲۰۰$) و علاقه و لذت درونی شغل ($\beta = -۰/۱۶۵$) پیش بینی می شود. یافته های دیگر پژوهش نشان داد ۴۶٪ درصد بی تصمیمی شغلی دانشجویان از طریق بی انگیزگی شغلی، تشخص طلبی، انتظار موفقیت شغلی و علاقه و لذت درونی شغلی تبیین می شود.

واژگان کلیدی: تصمیم گیری شغلی، بی تصمیمی، بی انگیزشی، تشخص طلبی، انتظار موفقیت شغلی، علاقه و لذت درونی شغلی

۱. دانشیار روانشناسی تربیتی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تبریز

Badri_rahim@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه تبریز

مقدمه

وظیفه و تکلیف رشدی مهم در طول نوجوانی، اوایل جوانی و بزرگسالی، جستجو، انتخاب و تعهد نسبت به یک گزینه شغلی است. تصمیم‌گیری شغلی برای جوانان و بزرگسالان یک فرایند پیچیده است. چنین مشکلی برای جامعه ایران از پیچیدگی مضاعفی برخوردار است؛ زیرا با توجه به آمار ارقام موجود در ایران آمار بیکاران به رقم بسیار بالای ۲۵ درصد رسیده است و از طرف دیگر رقم بیکاری در بین تحصیل‌کردگان از سایر اقشار جامعه بسیار بالاتر است (زمانی، ۱۳۸۱). با توجه جمعیت بسیار زیاد تحصیل‌کردگان بیکار در جامعه مشاوران شغلی اغلب با مراجعانی مواجه هستند که دارای انواع مشکلات در زمینه تصمیم‌گیری شغلی هستند (سایر^۱، ۱۹۸۴). کارشناسان معتقدند که رشد شغلی در گستره زندگی اتفاق می‌افتد، با وجود این واقعیت، نظریه پردازان بیشتر تمرکز شان در فرایندهای رشد حرفه‌ای و شغلی روی اواخر نوجوانی و اوایل جوانی و بزرگسالی است (هیرسچی، نیلز و آکوس^۲، ۲۰۱۱).

در زمینه تصمیم‌گیری و انتخاب شغل مدل‌های نظری مختلفی وجود دارد. برخی از نظریه پردازان مانند کرومبولتز (به نقل از زونکر^۳، ۲۰۰۶) تجارب یادگیری بی‌همتای هر فرد در گستره زندگی را به عنوان عامل اصلی انتخاب شغل معرفی کرده است. بنابراین، یادگیری یک عامل کلیدی در انتخاب شغلی است. بر اساس دیدگاه وی این تجارب یادگیری محیطی را برای فرد فراهم می‌کند تا علایق، مهارت‌ها و ارزش‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی خود را توسعه دهد و بر اساس آن دست به تصمیم‌گیری بزند.

بر اساس نظریه دیویس و لاکوایست (به نقل از زونکر، ۲۰۰۶) انتخاب و سازگاری شغلی افراد بر اساس تناسب بین نیازها از یک طرف و پاسخگویی محیط کار برای این نیازهای فرد از طرف دیگر تعیین می‌شود. و این فرایند انتخاب شغل و تداوم آن را توازن بین آن چه افراد می‌خواهند و آن چه جامعه شان می‌پذیرد، مشخص می‌کند. هرگاه فرد در اثر تجارب

1. Super
2. Hirschi, Niles, Akos,
3. Zunker

یادگیری ناقص و یا عدم تطابق بین نیاز و ارضای آن نتواند یک شغلی را انتخاب کند، حالت بی تصمیمی شغلی^۱ رخ می دهد.

در ادبیات علمی، سازه بی تصمیمی شغلی در مورد مشکلاتی که به فرایندهای تصمیم گیری حرفه ای مربوط می شود، استفاده می شود. تینسلی^۲ (۱۹۹۲) بیان کرد که علیرغم توجه پژوهشی زیاد روی عدم تصمیم گیری شغلی در دهه گذشته، بی تصمیمی شغلی یک سازه ای است که درون تصمیم گیری شغلی قرار گرفته و فاقد چهارچوب نظری روشن است.

مطابق با تعریف کرایتس^۳ (۱۹۶۹) بی تصمیمی به این معنا است که فرد قادر نیست گزینه ای را انتخاب نماید و یا دارای اطمینان در مورد انتخاب خود در یک موقعیتی که نیاز به تصمیم گیری دارد، نیست. گرین هاوس و کلانان، و کاپلان^۴ (۱۹۹۵) معتقد بودند بی تصمیمی شغلی موقعی است که فرد یک هدف شغلی را ایجاد نکرده است یا اگر هدفی را برای خود برگزیده است، حالت ناراحتی یا بی اعتمادی را تجربه می کنند. در این تعریف علاوه بر عنصر شناختی به مولفه عاطفی نیز توجه شده است. در واقع می توان گفت بی تصمیمی شغلی هم دارای عنصر شناختی یعنی فقدان اهداف شغلی، عدم اطلاعات در باره خود، اطلاعات کم در باره محیط و نا آشنایی در زمینه تغییرات بازار کار و هم دارای عنصر عاطفی است که شامل اضطراب، دوسوگرایی، احساس عدم کنترل، و احساس ناکامی است (فلدمن^۵، ۲۰۰۳).

لوپز، و آن-یی^۶ (۲۰۰۶) بی تصمیمی شغلی را یک مشکل جدی کلی می داند که با تجربه سطوح بالاتر عدم اعتماد، و اضطراب راجع به انتخاب های شغلی و همراه با مشکلات انگیزشی در زمینه فعالیت های مربوط به هدف شغلی است. در واقع به عنوان یک واقعیت می توان گفت بی تصمیمی شغلی در برنامه ریزی های تحصیلی و شغلی مشکل ایجاد می

-
1. occupational indecision
 2. Tinsley
 3. Crites
 4. Greenhaus, Callanan, & Kaplan
 5. Feldman
 6. Lopez, Ann-Yi

کند و فرایند رشد هنجار شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علیرغم موقعیت آن به عنوان مسأله شغلی مهم و معنی‌دار، بی‌تصمیمی شغلی به عنوان یک سازه اصلی و مهم در نظریه‌های رشد شغلی مورد توجه نبوده است (کلی و لی^۱، ۲۰۰۲).

از اوایل دهه ۱۹۶۰ بی‌تصمیمی شغلی یکی از موضوعات مورد علاقه برای والدین، مشاوران، مدارس، دانشگاه‌ها و روانشناسان شغلی بوده است. اولین کارها روی بی‌تصمیمی شغلی اغلب روی پیامدهای منفی که بزرگسالان جوان در نتیجه عدم آگاهی نسبت به مهارت‌ها و توانایی خودشان، عدم اطلاعات آنها نسبت به شغل‌های مختلف و بازار کار و ترس از داشتن تعهد نسبت به شغل خاص متمرکز بود. اما در تحقیقات اخیر روشن شده است که برخی نتایج منفی ناشی بی‌تصمیمی‌های شغلی ممکن است منجر به پیامدهای مثبت بلندمدت می‌شود. مخصوصاً اگر فرد رفتارهای گسترده و وسیع جستجوی شغلی را در این مدت برای ایجاد تناسب شخص با شغل را دنبال کرده باشد (لنت، براون، هاکت^۲، ۲۰۰۰). در عین حال بی‌تصمیمی و تردید در زمینه شغل یک نگرانی عمده برای روانشناسان شغلی و نوجوانان در دوره‌ای است که باید این تصمیم‌گیری انجام شود (ویگنولی^۳، ۲۰۰۹).

مسأله تردید و بی‌تصمیمی در زمینه شغل در اوایل جوانی هم ناشی از ماهیت موقعیت‌هایی است شخص با آنها مواجه می‌شود و هم ناشی از رشد شخصی خود فرد است (سوپر^۴، ۱۹۸۴). بخشی از بی‌تصمیمی و تردید جوانان و بزرگسالان جوان ناشی از تحصیلات دانشگاهی آنها است که این تحصیلات موجب می‌شود آنها به این فکر کنند که چه شغل‌هایی را دنبال کنند و کدام‌ها را بپذیرند. اما آنچه که موجب می‌شود تردید و بی‌تصمیمی شغلی میان بزرگسالان زیر ۳۰ سال متمایز شود تعامل آن با تصمیم‌های سردرگم‌کننده شخصی که در یک زمان باید اتخاذ شود؛ این تصمیم‌ها اثرات بلندمدت روی زندگی‌شان مانند تصمیم در زمینه ترک خانه، تصمیم درباره ازدواج، تصمیم در زمینه پول، اوقات فراغت و دوستی دارند. این تصمیم‌ها موقعی باید اتخاذ شود که هسته اصلی شخصیت هنوز رشد

-
1. Kelly, & Lee
 2. Lent, Brown, & Hackett
 3. Vigonli
 4. Supper

کافی را نکرده است و فرد هنوز تجربه های شخصی در زمینه تصمیم گیری مستقل ندارد (پلیهارت، ریان و بنت^۱، ۱۹۹۹). عامل عدم رشد شخصی ممکن است در جامعه ایران یکی از عوامل اثرگذار باشد. فیضی درگاه (۱۳۷۴) در بررسی هویت موفق شغلی دانش آموزان دختر مقطع دبیرستان به این نتیجه دست یافته است که تعداد معدودی از دانش آموزان به هویت موفق شغلی دست یافته اند. و اغلب دارای هویت مغشوش شغلی بوده اند. و ارتباط معنا داری بین انواع هویت شغلی و طبقه اقتصادی- اجتماعی و رشته تحصیلی وجود ندارد. برخی محققان بی تصمیمی شغلی را به دو دسته تقسیم می کنند. بی تصمیمی شغلی رشدی و مزمن. بی تصمیمی رشدی موقعی رخ می دهد که بزرگسالان جوان فاقد اطلاعات کافی برای انتخاب شغلی هستند و در واقع عنصر شناختی حضور دارد این نوع با گذشت زمان که شخص اطلاعاتی در باره خود و محیط خود کسب می کند کاهش می یابد اما در بی تصمیمی شغلی مزمن اضطراب و ترس از تعهد نقش دارد. این نوع از بی تصمیمی از حالت پایداری برخوردار است (فلدمن، ۲۰۰۳).

بی تصمیمی شغلی را می توان در چهارچوب نظریه های انگیزشی تبیین نمود (گاتی، کراوس، اوسپو^۲، ۱۹۹۶). یکی از این نظریه ها که بیش از بیست سال است که در فهم انگیزش مطلوب و بهینه افراد مورد استفاده قرار می گیرد، نظریه خودتعیینی^۳ (خودمختاری) است. در این نظریه شکل های متفاوتی از انگیزش مطرح است. این جهت گیری های انگیزش که بر روی یک پیوستار با درجات متفاوتی از خودمختاری قرار دارند. این نظریه انواع جهت گیری های انگیزشی را در سه دسته انگیزشی شامل انگیزش خود مختار (عمل بر اساس انتخاب و لذت) تنظیم کنترل شده (عمل برای رسیدن به پاداش، رفتار جهت اجتناب از تنبیه و تلاش به منظور دوری از احساس گناه) و بی انگیزشی (فقدان تنظیم کنترل شده و خود مختار) قرار می دهد (دسی و ریان^۴، ۲۰۰۲).

1. Ployhart, Ryan, & Bennett
2. Gati, Krausz, & Osipow
3. self-determination
4. Deci & Ryan

در بین انواع جهت‌گیری‌های انگیزشی می‌توان گفت بی‌تصمیمی با جهت‌گیری بی‌انگیزشی در ارتباط است. بی‌انگیزشی^۱ حالت فقدان قصد و اراده برای انجام تکالیف و اعمال است. هنگامی که دانشجویی بی‌انگیزه است، در واقع علت شخصی و درونی برای انجام فعالیت‌ها نداشته و فاقد قصد و اراده است (راتل، گوای، والراند، لاروز و سنکال^۲، ۲۰۰۷). بر اساس این نظریه می‌توان گفت نوجوانان بی‌انگیزه قادر نیستند رابطه‌ای بین اتخاذ تصمیم در زمینه یک شغل و پیامدهای احتمالی آن گزینه ببینند، آنها نمی‌توانند درک کنند که انتخاب یک شغل چه تلویحات و کاربردهای آینده مهم برای زندگی او دارد. بنابراین این احتمال وجود دارد که افراد بی‌انگیزه از تصمیم‌سازی برای شغل آینده خودداری کنند. بیکر^۳ (۲۰۰۳) نشان داد که افراد دارای حالت بی‌انگیزگی تمایل دارند از موقعیت‌های حل مسئله اجتناب کنند، ویژگی بارز و شاخص این افراد فقدان توانایی تصمیم‌گیری است. مطالعه یونگ و مک کرومیک^۴ (۲۰۱۱) نیز نشان داد به همان اندازه که دانش‌آموزان در زمینه انتخاب شغل بی‌انگیزه باشند، به همان اندازه بی‌تصمیمی بالاتری نسبت به شغل‌های آینده دارند. لی، شلدون و فوربان^۵ (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند افرادی که دارای حالت بی‌انگیزشی هستند به‌علایمی که نشان‌دهنده بی‌کفایتی است، حساس هستند. نظریه انتظار - ارزش (ویگفیلد و اکلس^۶، ۲۰۰۲) نیز معتقد است که دو سازه انتظار و ارزش پیش‌بینی‌کننده انگیزش است. و این دو سازه انتظار و ارزش بوسیله عوامل مختلف فرهنگی، موقعیتی، اجتماعی و روانشناختی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. آنها انتظارات موفقیت را به عنوان باورهای افراد در باره این که چقدر آنها قادر به انجام یک تکلیف کنونی و یا تکلیف آینده هستند، تعریف کردند. بر این اساس انتظار موفقیت شغلی باور فرد مبنی بر این است که او می‌تواند در آینده در شغلش موفق باشد.

-
1. motivation
 2. Ratelle, Guay, Vallerand, Larose, and Sene'cal
 3. Baker
 4. Young, McCormick
 5. Lee, Sheldon, & Turban
 6. Wigfield, & Eccles

در نظریه انتظار - ارزش، ارزش تکلیف یکی دیگر از عوامل موثر بر انگیزش است که از مولفه‌های مختلف تشکیل شده است. اکلس (۲۰۰۵) در تعریف ارزش تأکید شان بر ارزش‌های خاص تکلیف است، به این طریق که آنها ارزش را با توجه به کیفیت‌های تکلیف مختلف و چگونه این کیفیت‌ها بر تمایل فرد برای انجام یک عمل تأثیر می‌گذارد، تعریف می‌کنند. در انگیزش خودمختار فرد به صورت درونی یک فعالیت را با ارزش تلقی کرده و با آن به طور عمیق‌تری درگیر می‌شود و همچنین برای مدت طولانی از خود استقامت نشان می‌دهد. علاقه درونی به این معنی است که فرد از انجام یک شغل لذت درونی را احساس می‌کند. مودی و پزوت^۱ (۲۰۰۶) مشاهده نمودند که افراد بی‌انگیزه احساس ارزشی در انجام تکالیف نمی‌بینند.

در این دیدگاه یکی دیگر از مولفه‌های ارزش تکلیف ارزش موفقیت در انجام تکالیف است. وقتی یک تکلیف مهم است آن تکلیف این امکان را فراهم می‌کند تا فرد جنبه‌های مهم خود را آشکار و یا تأیید نماید. در واقع احساس تشخیص شغلی یک نوع ارزش موفقیت شغلی محسوب می‌شود. احساس تشخیص به معنای مورد توجه قرار گرفتن در نظر دیگران بدلیل داشتن یک شغل می‌باشد. زمانی (۱۳۸۱) با بهره‌گیری از نظریه انتظار در تصمیم‌گیری شغلی نشان داد دانشجویان رشته کشاورزی امکان پیشرفت شغلی، آبرومندی شغلی و نهایتاً سختی کار را از عوامل مهم انتخاب شغل خود می‌دانند. مطالعه یوپ و مک کرومیک (۲۰۱۱) نشان داد نوجوانایی که به متمایز و شاخص بودن از دیگران به لحاظ شغلی اهمیت می‌دهند، به همان اندازه انتظار موفقیت شغلی بالاتری دارند و به همان اندازه نیز بی‌تصمیمی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند.

در نظریه‌های شناختی اجتماعی انگیزش مانند نظریه انتظار - ارزش علاوه بر تأثیر عوامل شناختی، عوامل اجتماعی، فرهنگی نیز بر انگیزش افراد تأثیر گذار است. که هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق باورها بر انگیزش افراد تأثیر گذار است (اوردان و کاربنیک^۲، ۲۰۱۰). جو خانواده، روابط عاطفی و شیوه‌های فرزند پروری به صورت

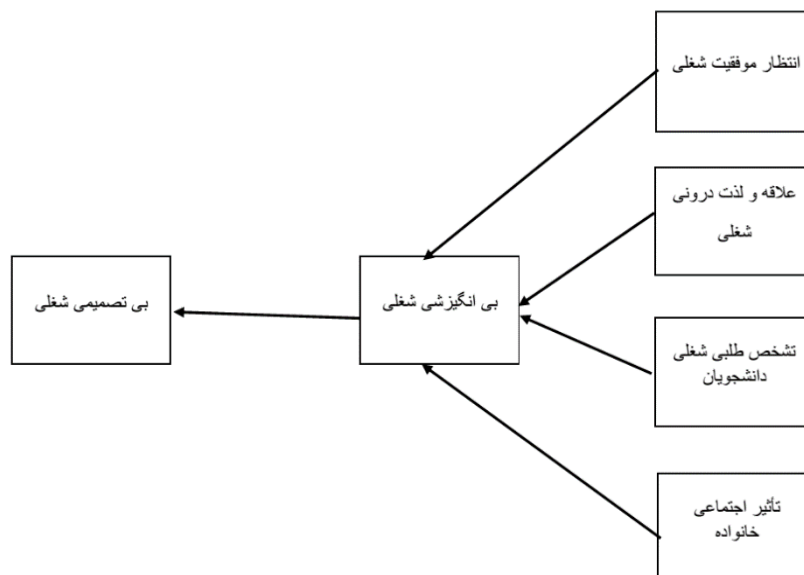
1. Moody, & Pesut

2. Urdan, & Karabenick

مستقیم بر تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی تأثیر گذار است در مجموع نوجوانانی که در خانواده‌هایی با جو عاطفی بزرگ شده‌اند، گرایش به مشاغل انسانی دارند و آن‌هایی که در خانواده‌های با جو عاطفی سرد بزرگ شده‌اند گرایش به مشاغل ابزاری دارند (نجفی، ۱۳۷۴). منظور از اثر غیر مستقیم، باورها و رفتارهای جامعه‌پذیرکنندگان (والدین) می‌باشد. برخی والدین انتظار اعمال فشار یا فراهم نمودن فرصت انتخاب شغل برای نوجوانان خود را دارند و نوجوانان نیز در اثر این تأثیرات اقدام به تصمیم‌گیری شغلی می‌کنند. این نوجوانان ممکن است اقدام به تصمیم‌گیری شغلی داشته باشند و دلیل آن نیز این است که تأیید والدین خود را به دست آورند و فشارهای والدین بر روی خود را کاهش دهند. در مقابل آن برخی والدین نیز ممکن است تصمیم‌گیری خودمختار شغلی را در نوجوانان خود تقویت کنند. گوی و والراند^۱ (۱۹۹۷) نشان دادند که حمایت از خودمختاری فرزندان موجب افزایش انگیزش درونی می‌شود. صرف‌نظر از نوع انگیزش درونی یا بیرونی تصور بر این است که خانواده نقش مهمی در بی‌انگیزشی شغلی نوجوانان می‌تواند داشته باشد.

چهارچوب نظری به کار گرفته شده در این پژوهش از دو نظریه نظریه خودتعیین‌گری دسی و ریان (۲۰۰۲) و انتظار-ارزش (ویگفیلد و اکلس، ۲۰۰۲) گرفته شده است. هر دو نظریه قبلاً نشان داده شده است که در مورد تصمیم‌گیری‌های شغلی مفید و موثر است (باتل و ویگفیلد^۲، ۲۰۰۳ و کرید، دوحرتی، و اوکلاگهان^۳، ۲۰۰۸). بنابراین پژوهش حاضر در صدد بود تا مدل زیر را در بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان مورد آزمون قرار دهد (شکل ۱).

-
1. Guay, & Vallerand
 2. Battle, & Wigfield,
 3. Creed, Doherty, & O'Callaghan



شکل ۱. مسیر و برآورد پارامترهای مدل پیش‌بینی بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه مورد مطالعه در این پژوهش دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹ بودند که بر اساس آمار مدیریت خدمات آموزشی دانشگاه ۱۱۲۰۰ نفر را در بر می‌گرفتند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان (کیامنش، ۱۳۷۴) ۳۳۸ نفر تعیین شد. از آنجا که ۵۹ درصد از آنها دانشجویان دختر و حدود ۴۱ درصد آنها پسر بودند، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی استفاده شد. برای این منظور از بین ۱۲ دانشکده دانشگاه تبریز در سه گروه علوم پایه، فنی-مهندسی و علوم انسانی، دو دانشکده از گروه فنی و مهندسی (برق و مکانیک)، دو دانشکده از گروه علوم انسانی (علوم تربیتی و ادبیات و زبان‌های خارجی) و دو دانشکده از علوم پایه (شیمی و فیزیک) به‌طور تصادفی انتخاب شد. و از بین رشته‌های مختلف هر دانشکده دو رشته و از هر رشته یک کلاس که ترم ششم یا هفتم بودند، انتخاب شد. در مرحله بعدی از بین دانشجویان کلاس‌های دانشکده شیمی و فیزیک (۱۱۰ دانشجو)، از

کلاس‌های منتخب علوم تربیتی و ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی (۹۰ دانشجوی) و از دانشکده برق و مکانیک (۱۳۸) به نسبت جنسیت جامعه آماری (۱۹۹ دختر و ۱۳۹ پسر) انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش: در این پژوهش از پرسشنامه یونگ و مک گرومیک (۲۰۱۱) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. یونگ و مک گرومیک این پرسشنامه را بر اساس ابزارهای موجود مختلف مانند مقیاس تصمیم‌گیری آجزن و درایور، ۱۹۹۴، فیتز‌موریک، ۲۰۰۵، اکلس و ویگفیلد، ۱۹۹۵ تهیه نموده‌اند (یونگ و مک گرومیک، ۲۰۱۱). این پرسشنامه دارای مولفه‌های مختلف بی‌انگیزشی شغلی، بی‌تصمیمی شغلی، تشخیص طلبی شغلی، انتظار موفقیت شغلی، علاقه و لذت درونی شغل و تأثیر اجتماعی خانواده می‌باشد. پرسشنامه در یک طیف ۷ درجه‌ای کاملاً موافم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است. یونگ و مک گرومیک (۲۰۱۱) پایایی ابزار را برای مولفه‌های مختلف بین ۰/۵۱ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند. تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفته در پژوهش یونگ و مک گرومیک (۲۰۱۱) نشان داد بی‌انگیزشی شغلی (۵ گویه)، بی‌تصمیمی شغلی (۴ گویه)، تشخیص طلبی شغلی (۴ گویه)، انتظار موفقیت شغلی (۶ گویه)، علاقه و لذت درونی شغل (۶ گویه) و تأثیر اجتماعی خانواده (۶ گویه) را شامل می‌شود.

در این پژوهش ابتدا این ابزار به فارسی ترجمه و سپس ترجمه فوق به دو نفر از اساتیدی که فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های کشورهای انگلیسی‌زبان بودند، داده شد تا آن را به انگلیسی برگردانند و تطابق ترجمه با متن مورد تأیید قرار گرفت. در یک مطالعه مقدماتی پایایی ابزار ترجمه شده بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه تبریز با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و پایایی ابزار برای مولفه‌های تشخیص طلبی شغلی، انتظار موفقیت شغلی، تأثیر اجتماعی خانواده، علاقه و لذت درونی شغل، بی‌انگیزشی شغلی و بی‌تصمیمی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۷، ۰/۷۶، ۰/۸۸، ۰/۶۵ و ۰/۷۹ به دست آمد.

یافته های پژوهش

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. جدول بیانگر آن است که احساس علاقه درونی به شغل آینده با میانگین $M=5/43$ بالاتر و بی انگیزگی شغلی دانشجویان با میانگین $M=1/71$ پایین تر از سایر متغیرها است. همچنین جدول ۱ نشان می دهد انتظار موفقیت در شغل آینده، حمایت اجتماعی خانواده و احساس لذت و علاقه درونی با بی تصمیمی شغلی همبستگی منفی معنی داری دارد. بی تصمیمی شغلی با بی انگیزگی نیز همبستگی مثبت معنی دارد. و بالأخره بین تشخص طلبی و بی تصمیمی شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی بین آنها

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱- تشخص طلبی	۴/۳۸	۱/۴۶	-				
۲- انتظار موفقیت شغلی	۵/۲۵	۱/۱۸	۰/۳۱۳	-			
۳- علاقه درونی شغلی	۵/۴۳	۱/۲۸	۰/۲۴۷	۰/۶۷۲	-		
۴- تأثیر خانواده	۵/۳۹	۱/۴۹	۰/۱۶۵	۰/۴۱۹	۰/۴۶۶	-	
۵- بی انگیزگی شغلی	۱/۷۱	۱/۷۱	-۰/۰۱۰	-۰/۴۱۲	-۰/۴۰۴	-۰/۲۳۴	-
۶- بی تصمیمی شغلی	۲/۷۱	۲/۷۱	۰/۰۰۸	-۰/۳۴۰	-۰/۲۴۳	-۰/۱۱۱	۰/۶۸۲

$**p < 0/001$ $*p < 0/05$

تحلیل مسیر

بررسی برازش مدل با بهره گیری از مشخصه های برازش انجام گرفته است. به طور کلی این تحقیق از میان مشخصه های برازش متنوعی که وجود دارد، از شاخص مجذور کای (χ^2)، شاخص برازندگی مقایسه ای CFI^1 ، شاخص تا کر لوئیس یا TLI و شاخص های برازش پیش بین AIC و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) استفاده شد. همانطور که جدول ۳ نشان می دهد شاخص مجذور کای (χ^2) در سطح $0/001$ معنی دار نیست. ریشه

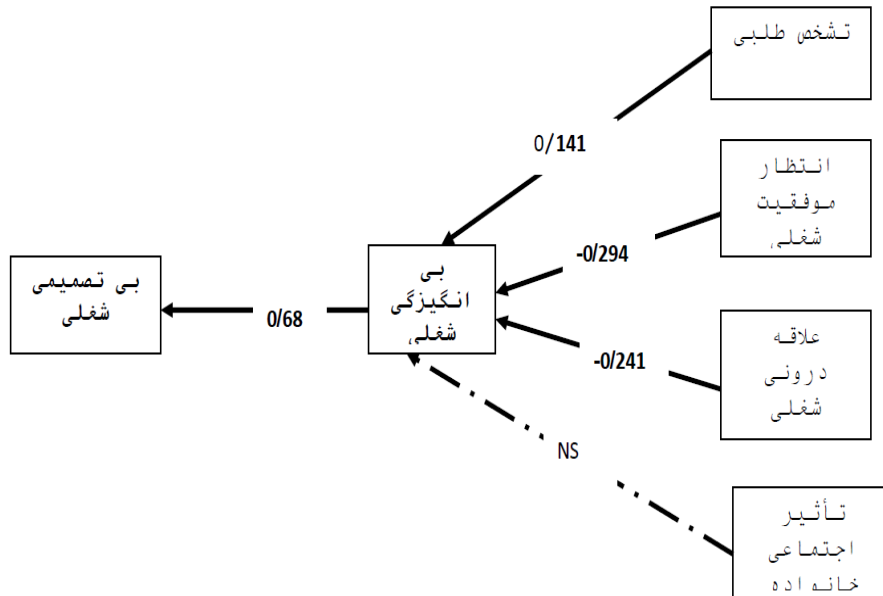
1. Comparative Fit Index

خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA=۰/۰۶) بدست آمد. این شاخص برای مدل های خوب کمتر از ۰/۰۵ و معمولاً در مدل های ضعیف اندازه آن بزرگتر از ۰/۱۰ است (هومن، ۱۳۸۰). شاخص برازندگی تطبیقی (CFI=۰/۹۹)، شاخص تاکر لوئیس (TLI=۰/۹۷) نیز محاسبه شد. این شاخص ها برای مدل های خوب بین ۰/۹۰ الی ۰/۹۵ تفسیر می شود. با توجه به شاخص های مذکور مدل با داده ها برازش مناسبی دارد.

جدول ۳. شاخص های آماری برازندگی انطباق

RMSEA	AIC	TLI	CFI	P	χ^2
۰/۰۶	۹۰/۲۷	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۰۴۸	۱۱/۱۸

جدول ۳ و شکل ۲ ضرایب مسیر برای روابط پیشنهاد شده میان متغیر های مدل را نشان می دهد. با توجه به مسیر های پیش بینی شده، فرضیه های تحقیق به طور کلی مورد تأیید قرار گرفته است. بی تصمیمی شغلی دانشجویان به صورت مستقیم به وسیله بی انگیزشی شغلی ($\beta = ۰/۶۸۲$) و به صورت غیر مستقیم از طریق تشخص طلبی شغلی ($\beta = ۰/۰۹۷$)، انتظار موفقیت شغلی ($\beta = -۰/۲۰۰$) و علاقه و لذت درونی شغلی ($\beta = -۰/۲۰۰$)، پیش بینی می شود. ۴۶٪ درصد بی تصمیمی شغلی دانشجویان از طریق بی انگیزشی شغلی، تشخص طلبی شغلی، انتظار موفقیت شغلی و علاقه و لذت درونی شغلی تبیین می شود. همچنین ضرایب مسیر نشان می دهد که بی انگیزشی شغلی به صورت مستقیم به وسیله تشخص طلبی شغلی ($\beta = ۰/۱۴$)، انتظار موفقیت شغلی ($\beta = -۰/۲۹۴$) و همچنین علاقه و لذت درونی شغلی ($\beta = ۰/۱۸$) پیش بینی شد. ۲۱٪ درصد بی انگیزشی شغلی از طریق تشخص طلبی شغلی، انتظار موفقیت شغلی و علاقه و لذت درونی شغلی تبیین می شود.



شکل ۲. مسیر و برآورد پارامترهای مدل پیش بینی بی تصمیمی شغلی دانشجویان

جدول ۳. اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم در مدل نهایی تحلیل

مسیرها	تأثیرات مستقیم	تأثیرات غیر مستقیم	تأثیرات کل	درصد تبیین
به بی انگیزگی شغلی				
تشخص طلبی	0/141	-	0/141	0/217
انتظار موفقیت شغلی	-0/294	-	-0/294	
علاقه و لذت درونی شغلی	-0/241	-	-0/241	
به بی تصمیمی شغلی				
بی انگیزگی شغلی	0/682	-	0/682	0/466
تشخص طلبی شغلی	-	0/097	0/097	
انتظار موفقیت شغلی	-	-0/200	-0/200	
احساس علاقه و لذت درونی شغلی	-	-0/165	-0/165	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عوامل مختلف انگیزشی و بی‌تصمیمی شغلی انجام گرفت. برای رسیدن به این هدف با استفاده از رویکرد شناختی - اجتماعی دسی و ریان و نظریه انتظار - ارزش اکلس و ویگفیلد و زمینه‌های تجربی موجود مدل مفهومی پیشنهاد شد و با استفاده از روش تحلیل مسیر آزمون شد. نتایج نشان داد که مدل پیشنهاد شده ۴۶٪ درصد از بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان را تبیین می‌نماید.

معنی‌داری اثر مستقیم مثبت بی‌انگیزشی شغلی بر بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان نشان می‌دهد دانشجویانی که فاقد قصد و اراده برای انجام تکالیف و اعمال بوده و در واقع علت شخصی و درونی برای انجام فعالیت‌ها نداشته‌اند، چنین دانشجویانی قادر نیستند گزینه شغلی برای خود انتخاب نمایند و یا دارای اطمینان در مورد انتخاب خود در یک موقعیتی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد، نیستند. برخی پژوهش‌ها در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر است. پژوهش بیکر (۲۰۰۳) نشان داد افراد دارای حالت بی‌انگیزگی تمایل دارند از موقعیت‌های حل مسأله اجتناب کنند، ویژگی بارز و شاخص این افراد فقدان توانایی تصمیم‌گیری است. همچنین یافته‌های پژوهش یونگ و مک کرومیک (۲۰۱۱) نیز در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر است. یافته‌های آنها نشان داد به همان اندازه که دانش‌آموزان در زمینه انتخاب شغل بی‌انگیزه باشند، به همان اندازه بی‌تصمیمی بالاتری نسبت به شغل‌های آینده دارند. همچنین یافته‌های لی و همکاران (۲۰۰۳) نیز در نشانگر آن است افرادی که دارای حالت بی‌انگیزشی هستند به علایمی که نشان‌دهنده بی‌کفایتی است، حساس هستند.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر بر اساس نظریه خودتعیینی (دسی و ریان، ۲۰۰۲) می‌توان گفت دانشجویان بی‌انگیزه قادر نیستند رابطه‌ای بین اتخاذ تصمیم در زمینه یک شغل و پیامدهای احتمالی آن گزینه ببینند، آنها نمی‌توانند درک کنند که انتخاب یک شغل چه تلویحات و کاربردهای آینده مهم برای زندگی او دارد. بنابراین این احتمال وجود دارد که افراد بی‌انگیزه از تصمیم‌سازی برای شغل آینده خودداری کنند. از طرف دیگر بر اساس خرده‌نظریه نیازهای اساسی روانشناختی خودتعیینی دسی و ریان (۲۰۰۲) نیز می‌توان

گفت در دانشجویان سه نیاز اساسی احساس خودمختاری، کفایت‌مندی و شایستگی و نیاز به ارتباط تعیین کننده نوع حالت انگیزشی است. یکی از نیازهای مهم دانشجویان نیاز به خودمختاری است. این نیاز شامل اراده و نیاز به آزادی روانشناختی است. نیاز دیگری که در انگیزش خودمختار نقش دارد، نیاز به کفایت‌مندی و شایستگی است. منظور از آن احساس کارایی و شایستگی در انجام تکالیف کنونی و آینده است و بالأخره نیاز به در ارتباط بودن به معنای مورد توجه و علاقه افراد مهم بودن است. در جهت گیری انگیزشی بی انگیزگی این سه نیاز مورد حمایت قرار نمی‌گیرد. در حالت بی تصمیمی شغلی نیز می‌توان گفت فرد قادر نیست گزینه‌ای را انتخاب نموده و همچنین دارای اطمینان در مورد انتخاب خود در یک موقعیتی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد، نیست (کرایتس، ۱۹۹۶).

علاوه از تأثیر مستقیم بی انگیزشی دانشجویان بر بی تصمیمی شغلی آنها، عوامل انگیزشی یعنی انتظار موفقیت شغلی، لذت و علاقه درونی شغلی به صورت منفی غیر مستقیم و تشخص طلبی شغلی به صورت مثبت غیر مستقیم بر بی تصمیمی شغلی اثر گذار است. این یافته به این معنا است که دانشجویانی که معتقد باشند آنها قادرند تکالیف شغلی خود را انجام دهند و انتظار بالایی برای موفقیت در شغل آینده دارند و همچنین دانشجویانی که شغل آینده خود را دارای ارزش درونی دانسته و معتقد باشند که از انجام آن لذت خواهند برد، چنین دانشجویانی بی تصمیمی شغلی نداشته و بی اعتمادی نیز نسبت به شغل آینده خود ندارند. و از طرف دیگر دانشجویانی که باور دارند باید شغلی داشته باشند که از طریق چینی شغلی مورد توجه دیگران قرار بگیرند و به این طریق جنبه‌های مهم خود را آشکار نمایند، چنین دانشجویانی بی تصمیمی شغلی بالاتری دارند. برخی یافته‌های پژوهشی مانند شانگک^۱ (۱۹۹۱)، الیوت^۲ (۱۹۹۶)، اکلس و ویگفیلد (۲۰۰۲)، مودی و یزوت (۲۰۰۶) و یونگ و مک گرومیک (۲۰۱۱) در تأیید یافته‌های پژوهش حاضر است. یافته‌های الیوت^۳ (۱۹۹۹) نشان داد افراد با احساس شایستگی و انتظار موفقیت بالا تمایل دارند اهداف تبحری و اهداف

1. Schunk
2. Elliot
3. Elliot

گرایش به موفقیت را داشته باشند در حالی که افراد با کفایت‌مندی پایین و انتظار پایین موفقیت تمایل به اهداف اجتنابی دارند. یافته‌های مودی و پزوت (۲۰۰۶) نیز بیانگر آن است افراد بی‌انگیزه هستند تکالیف را با ارزش نمی‌دانند. همچنین یافته‌های مطالعه یونگ و مک کرومیک (۲۰۱۰) نیز نشان داد نوجوانایی که به متمایز و شاخص بودن از دیگران به لحاظ شغلی اهمیت می‌دهند، به همان اندازه نیز بی‌تصمیمی شغلی بالایی دارند.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر بر اساس نظریه انتظار_ ارزش^۱ (ویگفیلد واکلس، ۲۰۰۲) می‌توان گفت دو عامل انتظار ادراک شده موفقیت و ارزش تکالیف، انتخاب و همچنین اجرای تکالیف را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اولین عامل یعنی انتظار موفقیت به عنوان میزان باورهای افراد در زمینه انجام موفق آمیز یک تکلیف تعریف می‌شود. به عبارت دیگر باورهای شایستگی به عنوان برآورد فرد از میزان بهتر بودن عملکرد او در انجام یک تکلیف است. و عامل دوم یعنی ارزش به صورت ارزشمندی ذهنی تکلیف و مشوق‌های مختلف برای انجام تکلیف می‌باشد. پس بر این اساس می‌توان گفت به هر میزان که دانشجویان دانشگاه احساس کنند شایستگی انجام تکالیف شغلی را ندارند و از طرف دیگر احساس کنند که تکالیف شغلی آینده از ارزش کافی برخوردار نیست به همان میزان حالت بی‌انگیزی بیشتری خواهند داشت و بدنبال آن تمایل چندانی نیز برای انتخاب شغل آینده خود نخواهند داشت.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر نقش عوامل انگیزی در بی‌تصمیمی شغلی دانشجویان پیشنهاد پژوهش حاضر بر گزاری کارگاه‌های آموزشی با محتوای افزایش انتظارات و باورهای موفقیت شغلی و کفایت‌مندی و شایستگی دانشجویان از طریق مراکز مشاوره دانشگاه‌های کشور است. افزایش این باورها می‌تواند در انگیزه تحصیلی و همچنین انگیزه جستجوی شغلی و کارآفرینی دانشجویان موفقیت آمیز باشد. از طرف دیگر یافته‌ها نشان داد ارزش‌های شغلی نیز تأثیر مهمی در انگیزش شغلی دانشجویان و بی‌تصمیمی شغلی دارد. لذا اطلاعات کافی دانشجویان از نیازهای شغلی جامعه و ارزش‌های مختلف شغلی از

1. the expectancy-value model

طریق ارتباط با جامعه به صورت های گوناگون مانند حضور در کارگاه های صنعتی، موسسات و نهادهای تولیدی و اداری و خدماتی می تواند در کاهش بی‌تصمیمی شغلی تأثیر گذار باشد. با توجه نقش مثبت تشخص طلبی در بی‌تصمیمی شغلی پیشنهاد کاربردی این پژوهش ارتباط مشاوران مراکز دانشگاهی با دانشجویان و ارزیابی شخصیت و ویژگی روانشناختی آنها و آشنا نمودن دانشجویان با ویژگی های روانی و شخصیتی خود، می تواند در تصمیم گیری های شغلی آنها موثر تر باشد.

نتایج این تحقیق نشان داد عوامل جامعه پذیری خانواده اثری بر بی انگیزشی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان ندارد. لذا تحقیقات آینده می توانند نقش اجتماعی خانواده را بر جهت گیری های انگیزش درونی و انگیزش بیرونی شغلی مورد بررسی قرار دهند. علاوه از آن، تحقیقات آینده می توانند روی هر یک از عناصر این مدل تأکید نمایند. برای مثال پژوهشگران آینده می توانند بر روی شکل گیری انتظار موفقیت شغلی و ارزش های شغلی مخصوصاً ارزش کاربردی آینده شغلی دانش آموزان دبیرستانی و بزرگسالان جوان را مورد مطالعه قرار دهند. پیشنهاد دیگر این پژوهش انجام مطالعات پیمایشی در زمینه شیوع بی تصمیمی شغلی در دانشجویان سال آخر به تفکیک گروه های مختلف تحصیلی است. و بالأخره با توجه به نقش شغل به عنوان یکی از مولفه های هویت، پژوهشگران آینده می توانند رابطه بی تصمیمی شغلی با سبک های مختلف هویت را مورد توجه قرار دهند.

منابع

- زمانی، غلامحسین (۱۳۸۱). معیار های انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی. مجله علوم کشاورزی ایران، ۱، صص ۸۷-۸۱.
- فیضی درگاه، لاله (۱۳۷۴). بررسی رشد هویت در دختران نوجوان با تأکید بر هویت شغلی در اواخر نوجوانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- Baker, S. R. (2003). A prospective longitudinal investigation of social problem-solving appraisals on adjustment to university, stress, health, and academic motivation and performance. *Personality and Individual Differences*, 35, 569-591.

- Battle, A., & Wigfield, A. (2003). College women's value orientations toward family, career and graduate school. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 56-75.
- Creed, P. A., Doherty, F., & O'Callaghan, F. (2008). Job-seeking and job-acquisition in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 195-202.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Donnay, D. A. C., & Borgen, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy: An examination of interest, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 432-447.
- Eccles, J., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, PP109-132.
- Eccles, J. S. (2005). Subjective task values and the Eccles et al. model of achievement related choices. In: A. J. Elliott & C. S. Dweck (Eds), *Handbook of competence and motivation* (pp. 105-121). New York:
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, PP 169-19.
- Feldman, D. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, PP 499-531.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decisionmaking. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Guay, F. & Vallerand, R. J. (1997). Social context, students' motivation, and academic achievement: Toward a process model. *Social Psychology of Education*, 1, PP 211-
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7, 3-12.
- Hirschi, A., Niles, S., Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34, PP 173-182.
- Kelly, K. R. & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- Lee, F. K., Sheldon, K. M., & Turban, D. B. (2003). Personality and the goal striving process: The influence of achievement goal patterns, goal level, and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, 88, 256-265.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.

- Lopez, F. G., Ann-Yi, S. (2006). Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Women. *Journal of Career Development*, 33, 29-46.
- Moody, R. C., & Pesut, D. J. (2006). The motivation to care: Application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization and Management*, 20, 15-48.
- Ployhart, R. E., Ryan, A. M., & Bennett, M. (1999). Explanations for selection decisions: Applicants' reactions to informational and sensitivity features of explanations. *Journal of Applied Psychology*, 84, 87-106.
- Ratelle, F., Guay, F. & Vallerand, Larose, J. and Senécal, C. (2007). Autonomous, Controlled, and Amotivated Types of Academic Motivation: A Person-Oriented Analysis, *Journal of Educational Psychology*, 99, PP 734-746.
- Schunk, D. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, PP 207-231
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tinsley, H. E. A. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, PP 209-211.
- Urdu, T., & Karabenick, S. (2010). *The Decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement*. Emerald Books.
- Vigonli, E. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75, PP 91-99.
- Young, J. McCormick, J. (2011). Occupational Decision-Related Processes for Amotivated Press Adolescents: Confirmation of a Model. *Journal of Career Development*, 38(4) 275-292.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2002). The development of competence beliefs, expectancies for success, and achievement values from childhood through adolescence. In: A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds), *Development of achievement motivation* (pp. 91-120). San Diego, CA: Academic.
- Zhou, W. (2006). *Career success: From concept to practice*. Shanghai: Fudan University Press.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling*. California: Brooks/Cole publishing company.