

پیش بینی خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس خلاقیت و سبک های تفکر

سمیرا یزدانی کوجانی^۱

مژگان سپاه منصور^{۲*}

محمد اورکی^۳

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف پیش بینی خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بر اساس خلاقیت و سبک های تفکر انجام شد. پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی بود.

روش: جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان سال آخر کارشناسی دانشکده ادبیات دانشگاه الزهراء تهران طی سال ۹۸-۱۳۹۷ بود. با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۵ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل چک لیست اطلاعات جمعیت شناختی-محقق ساخته، پرسشنامه خلاقیت، پرسشنامه سبک تفکر و پرسشنامه خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی بود. داده های پژوهش با کمک روش های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار)، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش ورود همزمان تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین خلاقیت با خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/05$ و $T = 0/846$). رابطه بین سبک تفکر ارزشیابانه ($T = 0/671$ و $P < 0/05$) و سبک تفکر قانون-گذارانه ($T = 0/743$ و $P < 0/05$) با خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی نیز معنادار بود؛ اما این رابطه با متغیر سبک تفکر اجرایی معنادار نبود ($T = -0/041$ و $P > 0/05$).

نتیجه گیری: تحلیل رگرسیون به روش ورود همزمان نشان داد که متغیرهای پیش بین با هم توانسته اند ۳۸ درصد از تغییرات مربوط به نمره خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی را بین دانشجویان تبیین نمایند.

کلید واژه ها: خلاقیت، خود کارآمدی در تصمیم گیری شغلی، سبک تفکر، دانشجو.

۱. کارشناس ارشد روان شناسی شخصیت، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران yazdani-s2020@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه روان شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) drsepahmansour@yahoo.com

۳. دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران orakisalamat@gmail.com

پیشگفتار

بحران بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان حتی در کشورهای پیشرفته به عنوان یک چالش اصلی تلقی می شود. حل این چالش، از مهم ترین اولویت های سیاستگذاران بسیاری از کشورها است، به گونه ای که می توان گفت ثبات یا زوال برخی جوامع در گرو حل بحران شغلی است (سوانپول، باث و راس-اینز^۱، ۲۰۱۵). شغل^۲ افراد یکی از عمده ترین دلایل تنیدگی در زندگی آنهاست (شفیع آبادی، ۱۳۹۲، به نقل از دباشی و نوری، ۱۳۹۵). شغل برای هر فرد به عنوان عامل تشکیل دهنده هویت اجتماعی، منبع تأمین نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب می شود (ولتمن، لامون، فریدی و چارتراند^۳، ۲۰۱۴).

تصمیم گیری شغلی^۴ مناسب امری مهم برای افراد جویای شغل محسوب می شود (نلسون، ویوگیس، مانچک، زیبرت و مینزس^۵، ۲۰۱۵). فرد با تصمیم گیری شغلی علاوه بر اینکه شغلی را انتخاب می کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می کند و آگاهانه یا ناخودآگاه مواردی مانند مقام، نیاز به ادامه تحصیل، مهارت گذراندن اوقات فراغت و محیط شغلی خود را انتخاب می کند (ذوی الحیات، نوربخش و سپاسی، ۱۳۹۶). در واقع درگیری تصمیم گیری شغلی مجموعه عملیاتی است که فرد ضمن تعیین شغل، از جانب خود متکلف می شود که با انجام رفتارهای ضروری و بهره گیری از انتخاب خود به مرحله اجرا برسد (کیم، جانگ، جونگ، لی، پیگ و لی^۶، ۲۰۱۴).

یکی از متغیرهایی که در سال های اخیر توجه روان شناسان را در حوزه شغلی به خود جلب نموده است، خودکارآمدی^۷ است (چامبلر، لای، کیگلی و موری^۸، ۲۰۱۵).

1. Swanepoel, Botha & Rose-Innes

2. job

3. Weltman, Lamon, Freedy & Chartrand

4. career decisions

5. Nicholson, Vujicic, Wanchek, Ziebert & Menezes

6. Kim, Jang, Jung, Lee, Puig & Lee

7. self-efficacy

8. Chumblor, Li, Quigley & Morey

خودکارآمدی عبارت است از قضاوت افراد در مورد توانایی هایشان برای سازمان دهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع تعیین شده عملکردها (خالق خواه، رضایی شریف، شیخ الاسلامی و پیرقلی کیوی، ۱۳۹۸). برآورده ساختن و حفظ کردن معیارهای عملکرد، خودکارآمدی را بالا می‌برد و ناکامی در برآورده ساختن و حفظ کردن آن‌ها را پایین می‌آورد. افرادی که احساس خودکارآمدی پایینی دارند، احساس می‌کنند که درمانده هستند و نمی‌توانند رویدادهای زندگی خود را کنترل کنند (اُبراین، فینلایسون، کیرر و ادواردز^۱، ۲۰۱۴). بندورا^۲ (۲۰۰۲)، به نقل از وایس، رایینسون، فونگ، تاینس، چالمرس و لانسکی^۳، ۲۰۱۳) بیان می‌کند ادراک خودکارآمدی یک فرآیند شناختی است که توانایی کنترل موارد استرس‌زا را در شخص ایجاد می‌کند و او را قادر به رویارویی با مشکلات می‌سازد.

از جمله عواملی که کارایی افراد را در موقعیت شغلی و سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد، خلاقیت^۴ است (دیرکشانراد، پیون و زینالزد گوشینی^۵، ۲۰۱۹). خلاقیت از عالی‌ترین فرایندهای ذهنی انسان است و نقش برجسته و خاص آن در زشد و توسعه همه جنبه‌های زندگی انسان غیرقابل انکار است (جعفرلو، شریفی و شریفی، ۱۳۹۸). خلاقیت فرایندی قابل توسعه و بازسازی است. هر فردی تا حدی خلاقیت دارد ولی همچون بسیاری از استعدادها میزان این ویژگی در افراد متفاوت است (استرنبرگ^۶، ۲۰۱۲). نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری افراد در شغل می‌تواند بر روی خلاقیت و نوآوری تأثیرگذار باشد؛ هرچه تصمیم‌گیری افراد در رابطه با شغل شان منطقی و درست‌تر باشد، خلاقیت بیشتر

1. O'Brien, Finlayson, Kerr & Edwards
2. Bandura
3. Weis, Robinson, Fung, Tint, Chalmers & Lunsky
4. creativity
5. Derakhshanrad, Piven & Zeynalzadeh Ghoochani
6. Sternberg

و هرچه تصمیم‌گیری افراد غیرمنطقی‌تر باشد، خلاقیت و نوآوری کمتر خواهد بود (سیلویا، کریستنسن و کاتر^۱، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر، وجود تفاوت در سبک تفکر فرد و بی‌توجهی به این تفاوت‌ها در موقعیت‌های مختلف به خصوص موقعیت‌های آموزشی و شغلی منجر به پیامدهای متعدد اجتماعی و فردی می‌شود. بررسی یافته‌ها و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تحقیق درباره سبک تفکر، فهم و آگاهی را در بین همکاران بالا می‌برد و به بهبود ارتباطات سازمانی کمک می‌کند، در نتیجه فرصت‌های مشخصی برای رشد سازمانی افراد فراهم می‌آورد (هاریسون و برامسون^۲، ۲۰۰۲ به نقل از قدم‌پور، کوهگانی و جعفری، ۱۳۹۳). استرنبرگ (۱۹۹۷)، به نقل از کایپرس، ریبا، دی لافونته روناگا، مارکر، تانسین و رامیکرس^۳، ۲۰۱۶) سبک تفکر را به عنوان طریقی که فرد می‌اندیشد، تعریف نموده است. عامل سبک تفکر را نباید نادیده گرفت، چراکه با اطلاع یافتن از سبک تفکر افراد می‌توان علایق و نگرش‌های افراد را در زمینه‌های مختلف شناخت و آن را به گونه‌ای هدایت نمود که حداکثر موفقیت در مسیر شغلی اتفاق بیفتد. با اذعان به اهمیت شغل و جایگاه آن در جامعه و سلامت خانواده و با توجه به اینکه در مطالعات داخل کشور چندان به خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی توجهی نشده است لذا هدف این پژوهش پیش‌بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی براساس خلاقیت و سبک‌های تفکر در بین دانشجویان بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دانشجویان سال آخر کارشناسی دانشکده ادبیات دانشگاه الزهراء تهران طی سال ۹۸-۱۳۹۷

1. Silvia, Christensen & Cotter

2. Harrison & Bramson

3. Kuypers, Riba, de la Fuente Revenga, Barker, Theunissen & Ramaekers

به تعداد ۴۴۰ نفر بود که از بین آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۸۷) ۲۰۵ نفر انتخاب شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از ابزارهای خودگزارشی زیر انجام شد:

۱- پرسشنامه سنجش خلاقیت: این پرسشنامه که به آزمون خلاقیت عابدی^۱ مشهور است براساس نظریه تورنس درباره خلاقیت و در سال ۱۳۶۳ ساخته شده است. در این پرسشنامه پاسخ غلط وجود ندارد، پاسخ‌ها ارزش کمی ندارند و فقط دارای ارزش کیفی هستند و حداکثر زمان لازم برای اجرای آن ۱ ساعت است. این پرسشنامه چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفت و فرم ۶۰ سئوالی آن در دانشگاه کالیفرنیا به وسیله عابدی تدوین شد. این پرسشنامه ۶۰ سئوال ۳ گزینه‌ای دارد که از چهار زیرمقیاس سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری تشکیل شده است. گزینه‌ها نشان‌دهنده میزان خلاقیت پایین، متوسط و بالا هستند که خلاقیت پایین (نمره ۱)، خلاقیت متوسط (نمره ۲) و خلاقیت بالا با (نمره ۳) در نظر گرفته شده است. مجموع نمرات کسب شده در هر زیرمقیاس، نمایانگر نمره آزمودنی در آن بخش است و مجموع نمرات آزمودنی در چهار زیرمقیاس، نمره کلی و خلاقیت او را نشان می‌دهد. دامنه نمره کل خلاقیت هر آزمودنی بین ۶۰ و ۱۸۰ خواهد بود. سئوال‌ات ۱ تا ۲۲ به سیالی، ۲۳ تا ۳۳ به بسط، ۳۴ تا ۴۹ به ابتکار و ۵۰ تا ۶۰ به انعطاف‌پذیری مربوط است. این نمرات در چهار گروه جمع می‌شوند. هرچه فرد در این پرسشنامه نمره بالاتری بگیرد، دارای خلاقیت بیشتری است. پایایی آزمون خلاقیت عابدی، از طریق آزمون مجدد دانش‌آموزان مدارس راهنمایی شهر تهران در سال ۱۳۶۳ در چهار زیرمقیاس دارای ضریب پایایی ۰/۸۵، برای سیالی، ۰/۸۲، برای ابتکار، ۰/۸۴، برای انعطاف‌پذیر و ۰/۸۰، برای بسط بوده است. ضریب همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های سیالی، انعطاف-پذیری، ابتکار و بسط روی ۲۲۷۰ دانش‌آموز اسپانیایی در دامنه‌ای بین ۰/۶۱ تا ۰/۷۵ به دست آمد (ویسی، ایمانی، گُرد نوقابی، فرهادی و بهروز، ۱۳۹۳). همچنین، به پژوه و

1 . Abedi Creativity Test (ACT)

همکاران (۱۳۸۹) به نقل از کرمی و همکاران، (۱۳۹۲) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تصنیف مورد بررسی قرار داده و به ترتیب ضریب های ۰/۸۲ و ۰/۸۳ به دست آمد.

۲- فرم کوتاه پرسشنامه سبک های تفکر: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۲ به وسیله استرنبرگ و واگنر تدوین و شامل ۶۰ سؤال با ۱۳ سبک فکری شامل سبک فکری قانونی، اجرایی، قضایی، کلی نگر، جزئی نگر، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، اولیگارش، آنارشیت، درونی و بیروی است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت ۷ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم پاسخ دهند. سازندگان پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ را برای سبک های تفکر در دامنه ای بین ۰/۶۷ الی ۰/۸۰ گزارش کرده اند. در ایران نیز ضریب آلفای کرونباخ را برای هر یک از سبک های تفکر در دامنه ای بین ۰/۶۳ الی ۰/۸۱ محاسبه شده است (زارعی، میرهاشمی و شریفی، ۱۳۹۱).

۳- پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی: این پرسشنامه در سال ۱۹۸۳ توسط بتز و تیلور تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و ۵ زیرمقیاس شامل خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مساله است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت لیکرت ۵ درجه ای با گزینه های اصلاً مطمئن نیستم تا کاملاً مطمئنم است. ضریب پایایی این پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ و زیرمقیاس های آن در دامنه ای بین ۰/۶۶ الی ۰/۸۷ است (ذوی الحیات و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش باوی و همکاران (۱۳۸۹) نیز پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج داده‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۶۱ درصد افراد نمونه مجرد و ۳۹ درصد متأهل هستند. ۲۵/۴ درصد افراد در دامنه سنی ۱۸ الی ۲۳ سال، ۴۵/۹ درصد افراد در دامنه سنی ۲۳ الی ۲۸ سال، ۱۶/۱ درصد در سنین ۲۸ تا ۳۳ سال و ۲/۷ درصد افراد بالاتر از ۳۳ سال قرار داشتند. نتایج جدول ۱ نشان داد که میانگین و انحراف معیار متغیر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در افراد نمونه ۹۴/۶۵ و ۱۳/۷۶ است. اطلاعات مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش به تفکیک در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خلاقیت	۲۰۵	۲۰۵/۸۹	۲۱/۹۷
خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی	۲۰۵	۹۴/۶۵	۱۳/۷۶
سبک تفکر قانونی	۲۰۵	۱۹/۱۸	۳/۱۸
سبک تفکر ارزشیابانه	۲۰۵	۱۸/۳۴	۳/۰۶
سبک تفکر اجرایی	۲۰۵	۱۷/۹۳	۴/۲۳

پیش از اجرای رگرسیون چندمتغیره ابتدا پیش فرض‌های آماری مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنف، بررسی چولگی و کشیدگی، مفروضه تأیید استقلال مشاهدات، آزمون نیکویی برازش، و ضریب تحمل و تورم واریانس بررسی و پیش فرض‌های آن تأیید شد.

نتایج جدول ۲ نشان داد با توجه به سطح معناداری و جهت همبستگی بین خودکارآمدی شغلی و سبک‌های تفکر قانون‌گذارانه و ارزشیابانه (به غیر از سبک تفکر اجرایی) و بین خودکارآمدی شغلی و خلاقیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، به طوری که هر چه سبک‌های تفکر قانون‌گذارانه و ارزشیابانه تر باشد، میزان خودکارآمدی شغلی افزایش می‌یابد و هر چه خلاقیت شغلی بیشتر باشد، میزان خودکارآمدی شغلی افزایش می‌یابد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خلاقیت	* 0.846	0.001
تفکر ارزشیابانه	* 0.671	0.001
تفکر قانونی	* 0.743	0.001
تفکر اجرایی	* -0.041	0.282

$P < 0.05^{**}$

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندمتغیره خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی براساس متغیرهای پیش بین

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	ضریب بتا (β)	ضریب بتا (β)		
ثابت (Constant)	۸۵/۸۴۸	۳۴/۲۸۲	-	-	۲/۵۰۴	0.021
خلاقیت	۰/۳۹۶	۰/۰۲۶	۰/۶۳۲	۰/۶۳۲	۱۵/۲۵	0.001
تفکر ارزشیابانه	۰/۸۲۱	۰/۲۷۴	۰/۱۷۹	۰/۱۷۹	۲/۹۹	0.003
تفکر قانونی	۰/۸۲۲	۰/۲۸۶	۰/۱۹۰	۰/۱۹۰	۲/۸۷	0.004
تفکر اجرایی	۰/۰۱۳	۰/۱۰۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۱۲۴	0.902

$$R^2 = 0.624; F = 53.766; R = 0.792; R^2 = 0.627 \text{ تعدیل شده}$$

بر اساس نتایج خلاقیت ($P < 0.05$ و $\beta = 0.632$)، تفکر ارزشیابانه ($P < 0.05$ و $\beta = 0.179$) و تفکر قانونی ($P < 0.05$ و $\beta = 0.190$) می‌توانند خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی کنند. همچنین براساس ضریب تعیین تعدیل شده 0.62 درصد از واریانس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی براساس سبک تفکر و خلاقیت تبیین شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره ورود همزمان نشان داد که متغیرهای پیش‌بین توان پیش‌بینی و تبیین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی را داشته‌اند و توانسته‌اند با هم 38 درصد از تغییرات مربوط به خودکارآمدی در تصمیم‌گیری‌های شغلی را تبیین نمایند.

جدول ۴. جدول ضرایب (شاخص‌ها) تجزیه و تحلیل رگرسیون چندمتغیره پیش‌بینی

خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بر اساس خلاقیت و سبک تفکر

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقدار بتای استاندارد	مقدار ثابت	مجذور R^2	مقدار t	P
خودکارآمدی	خلاقیت	۰/۲۹			۳/۲۲	۰/۰۰۱
	تفکر ارزشیابانه	۰/۳۱	۵۱/۴۰	۰/۳۸۸	۴/۵۶	۰/۰۰۱
در تصمیمات شغلی	تفکر قانونی	۰/۲۶			۴/۱۰	۰/۰۱۷

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بر اساس خلاقیت و سبک‌های تفکر انجام شد. نتایج نشان داد که بین خلاقیت و سبک‌های تفکر ارزشیابانه و قانونی با خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد و دو متغیر پیش‌بینی توانسته‌اند با هم ۳۸ درصد از واریانس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی را تبیین نمایند. این یافته از پژوهش با نتایج مطالعات پیشین مانند هاسینگ^۱ (۲۰۱۷)، کاکار^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، لین^۳ و همکاران (۲۰۱۵)، ساوا^۴ و همکاران (۲۰۰۹)، حیدری (۱۳۹۱)، اعرابی، صادقی، افجه و محمدی (۱۳۹۲)، و حسینیان و همکاران (۱۳۹۳) همسو است.

ذوی‌الحیات و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی پرداختند. نتایج نشانگر آن بود که بین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی و ابعاد آن‌ها با اثربخشی ارتباط ساده مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مطالعات نشان می‌دهند که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوهای شغلی و تعهد و رضایت در شغل است به

1. Husiung
2. Kakkar
3. Lin
4. Sava

طوری که هر چه احساس خودکارآمدی بیشتر باشد، فرد دامنه امکانات شغلی وسیع تری برای خود فراهم می سازد و علاقه بیشتری به شغل خود نشان خواهد دارد و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری داشته و این می تواند به بالا رفتن اثربخشی سازمان منجر شود.

همچنین، می توان گفت که خلاقیت به عنوان پیش نیازی برای کارآفرینی و رضایت-مندی شغلی مهارتی است که فرد را قادر می سازد تا با استفاده از دانش و تجربه های قبلی-شان مهارت های جدیدی را برای انجام دادن کارها یا ارائه راه حل های جدید به منظور حل مشکلات کسب نمایند. موفقیت در حوزه شغلی مانند هر فعالیت دیگری به خلاقیت نیاز دارد و توانایی برنامه ریزی و سازمان دهی امور مختلف مانند بسط تفکر و قطع تفکر مبتنی بر عادات (ابتکار) می توانند ملاکی برای پیش بینی میزان خلاقیت در محیط شغلی و افزایش خودکارآمدی شغلی تلقی گردند.

از دیگر سو، می توان گفت سبک های تفکر قانون گذارانه و ارزشیابانه می توانند به آفرینش و خلق ایده های نو در عین توجه به نظم کمک نمایند و می توانند بر قابلیت های کارآفرینی افراد و در نهایت بهبود خودکارآمدی شغلی تاثیر بسزایی داشته باشند. همخوانی بین سبک های تفکر و توانایی ها نیروی افزایشی ایجاد می کند که بسیار افزون تر از مجموع اجزا است. تصور می شود افرادی که از انجام دادن کاری ناتوان هستند، شاید به دلیل نداشتن توانایی نباشد، بلکه سبک تفکر آن ها یا کسانی که آن را ارزیابی می کنند، برای به فعلیت رسیدن استعدادهایشان مناسب نیست (شاور، ویلیامز و اسکات^۱، ۲۰۱۵). بنابراین وقتی تفکر فرد با استعداد و توانایی وی همخوان باشد بهتر می تواند به ارزیابی خود در موقعیت شغلی پردازد و این می تواند بر خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی اثربخش باشد.

این مطالعه نیز با محدودیت هایی همراه بود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر می-توان به عدم کنترل ویژگی های شخصیتی افراد نمونه که می تواند موجب سوگیری و تحریف در پاسخ دهی افراد باشد، اشاره نمود. همچنین، ناتوانی در استنباط و نتیجه گیری

1. Shaver, Willams & Scott

علت و معلولی از نتایج مطالعه محدودیت دیگر این مطالعه بود. لذا باید در تعمیم نتایج به افراد دیگر در جامعه جانب احتیاط را رعایت نمود. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده علاوه بر رابطه ساده بین متغیرها به نقش میانجی‌گر برخی سازه‌های شخصیتی در این رابطه پرداخته شود.

منابع و مآخذ

- دباشی، فرزانه و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان براساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۱۷(۶۴): ۴۵-۵۴.
- ذوی‌الحیات، محمدرضا، نوربخش، پریش، سپاسی، حسین. (۱۳۹۶). ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۲(۲): ۵۹-۶۶.
- جعفرلو، غلام، شریفی، نسترن، و شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت پیش‌بینی اخلاقیات براساس سخت‌رویی، خودکارآمدی، کمال‌گرایی، تحصیلات والدین، سوابق کارهای خلاقانه افراد خانواده و خویشاوندان نزدیک با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت در دانش‌آموزان. *نشریه علمی ابتکار و اخلاقیات در علوم انسانی*. ۹(۱): ۱۵۳-۱۸۴.
- خالق‌خواه، علی، رضایی شریف، علی، شیخ‌الاسلامی، علی، و پیرقلی کیوی، معصومه. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش اجتماعی و خودکارآمدی با سبک حل مساله اخلاق دانش‌آموزان. *نشریه علمی ابتکار و اخلاقیات در علوم انسانی*. ۹(۱): ۱۸۵-۲۱۰.
- قدم‌پور، عزت‌اله، کوگانی، نیلوفر، و جعفری، حسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر اخلاقی مدیران مدارس متوسطه. *نشریه علمی ابتکار و اخلاقیات در علوم انسانی*. ۴(۳): ۱۴۱-۱۵۷.
- زارعی، حیدرعلی، میرهاشمی، مالک، و شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۱). ارتباط سبک‌های تفکر با سازگاری تحصیلی در دانشجویان پرستاری. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*. ۱۲(۳): ۱۶۰-۱۶۶.

کرمی، بختیار، کرمی، آزاد، و هاشمی، نظام. (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی و فراشناختی بر خلاقیت، انگیزه پیشرفت و خودپنداره تحصیلی. *نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۲(۴):۱۲۱-۱۳۹.

ویسی، سعید، ایمانی، صدف، کردنوقابی، رسول، فرهادی، مهران، بهروز. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش زیست‌شناسی به روش تفکر استقرایی بر افزایش خلاقیت دانش‌آموزان. *فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی*. ۴۳(۱۲):۲۳-۱۴.

- Chumbler NR, Li X, Quigley P & Morey MC. (2015). A randomized controlled trial on Stroke telerehabilitation: The effects on falls self-efficacy and satisfaction with care. *J Telemed Telecare*. 21(3):139-143.
- Derakhshanrad SA, Piven E, Zeynalzadeh Ghoochani B. (2019). The Relationships between Problem-Solving, Creativity, and Job Burnout in Iranian Occupational Therapists. *Occup Ther Health Care*. 8:1-16.
- Kuypers KP, Riba J, de la Fuente Revenga M, Barker S, Theunissen EL, Ramaekers JG. (2016). Ayahuasca enhances creative divergent thinking while decreasing conventional convergent thinking. *Psychopharmacology (Berl)*. 233(18):3395-403.
- 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(1), 56-69.
- Nicholson S, Vujicic M, Wanchek T, Ziebert A, Menezes A. (2015). The effect of education debt on dentists' career decisions. *J Am Dent Assoc*. 146(11):800-7.
- O'Brien JA, Finlayson KJ, Kerr G, Edwards HE. (2014). Testing the effectiveness of a self-efficacy based exercise intervention for adults with venous leg ulcers: protocol of a randomised controlled trial. *BMC Dermatol*. 3(7)1-16.
- Swanepoel S, Botha P. A, Rose- Innes R. (2015). Organizational behavior: Exploring the relationship between ethical climate,



selfefficacy and hope. *The Journal of Applied Business Research*; 31(4): 1409- 1424.

Shaver, K.G., Willams, S.I., & Scott, L.R. (2015). Entrepreneurial beliefs. Creativity and risk-taking: Personality or situation. Unpublished Manuscript, College of William and Mary.

Sternberg, R.J. (2012). The Assessment of Creativity: An Investment-Based Approach. *Creativity Research Journal*, 24, 3-12.

Silvia, P.J., Christensen, A.P., Cotter, K.N. (2016). Commentary: The Development of Creativity--Ability, Motivation, and Potential. *New Dir Child Adolesc Dev*. 216(151):111-9.

Weis JA, Robinson S, Fung S, Tint A, Chalmers P, Lunskey Y. (2013). Family hardiness, social support, and self-efficacy in mothers of individuals with Autism Spectrum Disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*. 7:1310–1317.

Weltman G, Lamon J, Freedy E, Chartrand D. (2014). Police department personnel stress resilience training: an institutional case study. *Glob Adv Health Med*. 3(2):72-9.