

بررسی و شناسایی خودکارآمدی تحصیلی و عوامل موثر بر آن

(تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۲/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۴/۰۳/۰۴)

حسین موحدی^۱

دکتر طیبہ قاسمی

چکیده

خودکارآمدی تحصیلی، مرتبط به این باور است فرد می‌تواند وظایف تحصیلی خود را با موفقیت به پایان برساند. به طور مثال می‌تواند به اهداف کلاس درس برسد، با رضایت تکالیفش را انجام دهد و توانایی‌های لازم برای ادامه آن رشته را کسب کند. آزمایشان مختلف تجربی با هدف سنجش خودکارآمدی تحصیلی انجام شده‌است. تحصیل در دوران متوسطه یک دوره توسعه مهم است که در آن تغییرات زیادی در زمینه‌های تحصیلی، اجتماعی، شخصی و شغلی تجربه می‌شود. خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی برای دانش‌آموزان بسیار مهم است زیرا به دلیل استرس اقتصادی و اجتماعی فعلی در کشور با چالش‌های کاری زیادی مواجه خواهند شد. دانش‌آموزان مبتلا به خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی قادر خواهند بود به محیط پاسخ مثبت دهند، زیرا این یک پیش‌بینی کننده قوی برای رضایت از زندگی آن‌ها است. این یک نظریه شغلی مبتنی بر خودکارآمدی و به خودی خود یک باور فردی است که واسطه پذیرفتن مسئولیت و موفقیت است؛ بنابراین تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان در دو دهه اخیر، توجه تحقیقات را به خود جلب کرده است. به هرصورت با توجه به اهمیت این موضوع در این پژوهش قصد داریم به خودکارآمدی تحصیلی و عوامل موثر بر آن بپردازیم.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی تحصیلی، تحصیل، دانش‌آموزان، باورهای فردی

بخش اول: بررسی و شناخت خودکارآمدی

خودکارآمدی عبارت است از قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان برای سازمان‌دهی و اجرای یک سلسله کارها برای رسیدن به انواع تعیین‌شده‌ی عملکردها همچنین بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را به عنوان باور و قضاوت فرد از توانایی خود برای تکلیف خاص تعریف نموده است. خودکارآمدی به عنوان باور افراد که می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی رفتارهای مورد نیاز را برای تولید نتیجه معین و انجام طرح‌های معین انجام دهند تعریف شده است (ملک زاده، ۲۰۱۱). خودکارآمدی باوری است که یک فرد در مورد انجام یک رفتار مشخص دارد (هاولکا^۱، ۲۰۰۳). در محیط تحصیلی، خودکارآمدی به باورهای دانش‌آموزان در ارتباط با توانایی انجام وظایف درسی تعیین شده اشاره دارد (بنگ^۲، ۲۰۰۴).

خودکارآمدی به این باور فرد که می‌تواند کاری را با موفقیت انجام دهد گفته می‌شود (گرونوالد-اسپیر^۳، ۲۰۱۷). خودکارآمدی تحصیلی، احساس توانایی فردی برای یادگیری محتوا و انجام تکالیفی است که به او داده می‌شود و از تجارب گذشته و کنونی در طول دوران مدرسه و نقش‌های خاص تأثیر می‌پذیرد (کولد^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). به توانایی ادراک‌شده فرد در انطباق با موقعیت‌های مشخص، خودکارآمدی می‌گویند (شهامت و همکاران، ۱۳۸۷). خودکارآمدی در فرهنگ روانشناسی و روان‌پزشکی به صورت باورهای مشخصی در مورد توانایی کنار آمدن با موقعیت‌های متفاوت تعریف شده است (الیاس^۵، ۲۰۰۸). به گزارش

^۱ Havelka

^۲ Bang

^۳ Grunwald-Spier

^۴ Cowled

^۵ Elias

ویرگول^۱، احساس شما در رویارویی با چالش‌های جدید چیزی است که به خودکارآمدی شما بستگی دارد. خودکارآمدی در واقع همان اعتقاد و باور شخص نسبت به توان موفقیت در یک موقعیت خاص است. روانشناسی به نام بندورا، خودکارآمدی را پایه و اساس تفکر، رفتار و احساس اشخاص دانسته است. خودکارآمدی می‌تواند نه تنها در احساس شما نسبت به خود، بلکه در دستیابی شما به اهدافتان نقش داشته باشد. این مفهوم که هسته‌ی مرکزی نظریه‌ی شناختی-اجتماعی بندورا را تشکیل می‌دهد، بر نقش یادگیری مشاهده‌ای، تجربه‌ی اجتماعی و جبرگرایی متقابل در ایجاد شخصیت افراد تأکید دارد. بر اساس نظریه‌ی بندورا، خودکارآمدی بخشی از سیستم خود است. سیستم خود، از نگرش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های شناختی فرد تشکیل شده است و در نحوه‌ی درک ما از موقعیت‌های مختلف و همچنین رفتار ما در واکنش به این موقعیت‌ها نقشی اساسی دارد. خودکارآمدی بخشی مهم و اصلی از این سیستم است (بندورا، ۱۹۹۷).

بخش دوم: نگاهی کلی به خودکارآمدی

به گفته‌ی بندورا، خودکارآمدی عبارت است از اعتقاد و باور به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اقدام در مدیریت موقعیت‌های پیش رو. به بیان دیگر خودکارآمدی باور خود شخص به توانایی موفقیت در یک موقعیت خاص است. بندورا این باور را پایه‌ی تفکر، رفتار و احساس افراد می‌داند. پس از آنکه بندورا در سال ۱۹۷۷ مقاله‌ی بنیادین خود با عنوان خودکارآمدی: به سوی نظریه‌ی یکپارچه‌ی تغییر رفتاری را منتشر کرد، مطالعات زیادی بر روی این موضوع صورت گرفته است؛ اما چرا خودکارآمدی در میان پژوهشگران و روانشناسان تا این حد اهمیت پیدا کرده است؟ همان‌طور که بندورا و سایر پژوهشگران نشان

^۱ Virgol

داده‌اند، دلیل این اهمیت این است که خودکارآمدی می‌تواند بر همه چیز (از حالت‌های روان‌شناختی گرفته تا رفتار و انگیزش) تأثیر داشته باشد. باور ما نسبت به توانایی موفق شدن، در تفکر، عملکرد و احساس ما در مورد جایگاه خودمان در جهان، نقش و تأثیر ویژه‌ای دارد (بندورا و آدامز، ۱۹۹۷). به عبارت ساده‌تر، این خودکارآمدی است که به ما می‌گوید چه اهدافی را دنبال کنیم، برای دستیابی به آن اهداف چه راه و روشی را در پیش بگیریم و عملکرد خود را چگونه مورد ارزیابی قرار دهیم (جهان‌ملکی و همکاران، ۱۳۹۰). خودکارآمدی «به باورهای افراد درباره توانایی کنترل زندگی به دست خودشان گفته می‌شود». خودکارآمدی نقش مهمی در رویارویی فرد با مسائل زندگی دارد. چنانچه براون و انیوی کشف کردند کسانی که میزان خودکارآمدی آنان بالاتر است، هنگامی که با مسائل حل نشده‌ای روبرو می‌شوند پایداری بیشتری از خود نشان می‌دهند. خودکارآمدی اطمینان به توانایی‌های خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیت‌هاست و بنابراین بر عملکرد واقعی افراد، هیجانات و انتخاب افراد و سرانجام میزان تلاشی که شخص صرف یک فعالیت می‌کند، مؤثر است. همچنین بر رفتار فرد بسیار تأثیرگذار است. به عنوان مثال، دانش‌آموز دارای خودکارآمدی سطح پایین ممکن است حتی برای یک امتحان خودش را آماده نکند، زیرا فکر می‌کند که هر اندازه زحمت بکشد فایده‌ای نخواهد داشت. در مقابل، شخص برخوردار از خودکارآمدی سطح بالا در انجام کارها امیدوارتر و موفق‌تر است. قضاوت‌های مربوط به خودکارآمدی به دلیل نقش مهمی که در رشد انگیزش درونی دارد، از اهمیت خاصی برخوردار است. به دلیل این که خودکارآمدی نشان داده است که بر فائق آمدن و استقامت در برابر موانع اثر می‌گذارد (بندورا، ۱۹۸۶). همچنین باید توجه داشت این موضوع می‌تواند علت مهمی برای عملکرد نسبت به وظایف بین فردی پیچیده باشد. خودکارآمدی ادراک شده به تعداد مهارت‌های شخص مربوط نمی‌شود، بلکه به آنچه شخص باور دارد که تحت شرایط

خاص می‌تواند انجام دهد مربوط می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷). از سوی دیگر، انگیزش پیشرفت از موضوعات روان‌شناختی است که توجه بسیاری از روانشناسان و متخصصان تعلیم و تربیت را به خود معطوف داشته است. انگیزش پیشرفت عبارت است از نیروی انجام دادن کارها نسبت به استانداردهای عالی. مک کلند و اتکسینون^۱ نیاز پیشرفت را این‌گونه تعریف می‌کنند: جستجو کردن موفقیت در رقابت با استانداردهای عالی. شخص دارای انگیزش پیشرفت نیرومند می‌خواهد تا در برخی از تکالیف چالش‌انگیز موفق شود (سیف، ۱۳۸۴) شناسایی عوامل مهم و مؤثر در انگیزش پیشرفت تحصیلی در ارتباط با ویژگی‌های آموزشگاهی و اجتماعی افراد کمک‌شایان توجهی به بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان خواهد کرد (پانگ^۲، ۲۰۱۰). انگیزش در واقع محرک اصلی و انرژی ایجادکننده رفتار است و اگر عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش پیشرفت تحصیلی شناخته و از آن‌ها به نحو مطلوب استفاده شود، موفقیت‌های شایان توجهی در فرایند آموزش و پرورش و یادگیری و مهم‌تر از همه استمرار یادگیری ایجاد خواهد شد (اسچگل^۳، ۱۹۱۳). در پژوهشی که نمونه آن از جامعه آماری شامل تمامی دانش‌آموزان پسر مدارس راهنمایی منطقه ۱۶ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰ - ۸۹ بوده، پژوهشگر به این نتیجه دست یافته است که بین خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن شامل استعداد، پشتکار، عدم وابستگی اجتماعی و تفاوت بین فردی با انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان پسر دوره راهنمایی همبستگی مثبت وجود دارد. به بیان دیگر، باورهای خودکارآمدی که باورها و یا برداشت‌های فرد از توانایی خوش در انجام یک تکلیف است، سبب می‌شود تکلیف مورد نظر به صورت مفید و مؤثر انجام شود. افراد خودکارآمد به فرایند

^۱ McClelland and Atkinson

^۲ Pang

^۳ Schlegel

تفکر و تنظیم افراد خود نظارت دارند، تعهدات و مشکلات را کنترل می کنند و با موقعیت های تهدید آمیز و چالش برانگیز بیشتر درگیر می شوند. آن ها مشکلات را چالش می بینند نه تهدید و فعالانه موقعیت جدید را جستجو می کنند (آبنیکی، ۱۳۸۵).

یکی از موقعیت های چالش برانگیز برای نوجوانان، حوزه تحصیل است. افراد با خودکارآمدی بالا می توانند با موقعیت های چالش برانگیز بیشتر درگیر شوند. آن ها با کنجکاوی می توانند از راه حل های مناسب برای حل مشکلات خویش بهره ببرند و از خود استقامت بیشتری برای حل مسائل تحصیلی نشان دهند (بندورا، ۱۹۸۶). از آنجایی که در دوره نوجوانی معیارهای بالای تحصیلی از باارزش ترین معیارها به شمار می آید بنابراین خودکارآمدی تحصیلی می تواند یکی از مهم ترین حیطه های خودکارآمدی در این سنین به شمار آید (هونیکه و برودبنت^۱، ۲۰۱۶). اگر دانش آموزان و دانشجویان باور داشته باشند که با تلاش قابل قبول می توانند یاد بگیرند، این دسته از دانش آموزان تلاش بیشتر کرده و در مواجهه با مشکلات پافشاری می کنند، توجه خود را بر مشکل متمرکز کرده و احساس آرامش و خوش بینی بیشتری می کنند و از راهبردهای مؤثرتری بهره می گیرند؛ به عبارت دیگر خودکارآمدی، ابزارهای شناختی و انگیزشی را بسیج می کند که این نکته نقش مهمی در به کارگیری شیوه های مقابله با فشار روانی در افراد خواهد داشت. به طور کلی، این مهم نیست که یک نفر چقدر توانایی دارد، بلکه این مهم است که یک نفر تا چه حد توانایی «باور کردن خود» را دارد (شانگ و دی بندتو^۲، ۲۰۲۲).

^۱ Honicke & Broadbent

^۲ Schunk & DiBenedetto

بخش سوم: بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر خودکارآمدی

بندورا عواملی را که بر خودکارآمدی اثر می‌گذارد را شناسایی کرده که شامل؛

- تجربه یا دستاورد فعال: تجربه تسلو یکی از مهم‌ترین عوامل بر تعیین خودکارآمدی فرد است. موفقیت، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد. در حالی که شکست، منجر به کاهش آن می‌شود. روانشناس اریک اریکسون می‌گوید: کودکان را نمی‌توان با ستایش دروین و تشویق الکی گول زد. آن‌ها ممکن است عزت نفس مصنوعی ناشی از چیز خوبی را در وجود خود بپذیرند؛ ولی آنچه من آن را «نفس افزوده» می‌نامم، تنها از شناخت تحسین واقعی قدرت می‌گیرد، یعنی تحسین به خاطر دستاوردی که در فرهنگ آن‌ها ارزشمند است. مدل‌سازی یا تجربه هوشیار: اگر دیگران می‌توانند انجامش دهند، من نیز به همان خوبی می‌توانم. به این امر، مدل‌سازی گفته می‌شود. هنگامی که ما موفقیت فردی را می‌بینیم، خودکارآمدی ما افزایش می‌یابد و هنگامی که شکست افراد را می‌بینیم، خودکارآمدی ما کاهش پیدا می‌کند. این فرایند هنگامی واقعاً تأثیرگذار است که ما خود را شبیه به مدل خود ببینیم. البته که به اندازه‌ی تجربه مستقیم تأثیرگذار نیست؛ اما مدل‌سازی به طور ویژه برای افرادی مناسب است که از خودشان مطمئن نیستند.
- ترغیب اجتماعی: ترغیب اجتماعی به طور کلی به تشویق مستقیم یا دلسردی توسط شخص دیگر گفته می‌شود. به طور کلی دلسردی، نسبت به تشویق تأثیر بیشتری در خودکارآمدی فرد دارد.

- عوامل فیزیولوژیکی: در موقعیت های استرس زا، افراد عموماً عالم پریشانی مانند لرز، درد، خستگی، ترس، حالت تهوش و ... از خود نشان می دهند. در این واکنش ها در فرد، می توانند به طور قابل توجهی بر خود کارآمدی فرد تأثیر بگذارد. به عنوان مثال احساسی که به صورت «حس پرواز پروانه ها در شکم» تعریف می شود و بیشتر قبل از یک سخنرانی در مقابل عموم در افراد با خود کارآمدی پایین تر می دهد، در ذهن فرد نشانه ای از عدم توانمندی است و به کاهش خود کارآمدی نیز می انجامد. در حالی که خود کارآمدی بالا، باعث می شود این گونه نشانه ها به نظر فرد طبیعی رسیده و نامرتب و به توانایی های او باشند. در واقع این خود پاس فیزیولوژیکی نیست که بر خود کارآمدی فرد تأثیر می گذارد، بلکه باور فرد نسبت به آن پاس است که عامل اثرگذار محسوب می شود (بندورا، ۱۹۸۶).

بخش چهارم: نگاهی به مهمترین منابع اطلاعات درباره احساس خود کارآمدی

بندورا (۲۰۰۱)، معتقد است که قضاوت ما درباره احساس کارایی بر چهار منبع اطلاعات استوار است:

(۱) موفقیت عملکرد

(۲) تجربیات جانشینی

(۳) قانع سازی کلام

(۴) برانگیختگی فیزیولوژیکی و هیجانی

- موقعیت عملکرد

مؤثرترین منبع قضاوت درباره کارایی، موفقیت عملکرد است. تجربیات موفقیت‌آمیز قبلی نشانه مستقیمی را از میزان تسلو و شایستگی ما در اختیار می‌گذارند. موفقیت‌های قبلی، توانایی‌های ما را نشان می‌دهند و احساس کارایی ما را نیرومند می‌کنند. شکست‌های قبلی، مخصوصاً شکست‌های مکرر در کودکی، احساس کارایی را پایین می‌آورند؛ بنابراین، به بیان ساده، هر چه بیشتر موفق می‌شویم، بیشتر باور می‌کنیم که می‌توانیم موفق شویم و احساس شایستگی و کنترل بیشتری می‌کنیم (شولتز و پلتیر^۱، ۲۰۱۳).

- تجربیات جانشینی

دیدن کسانی که عملکرد موفقیت‌آمیزی دارند احساس کارایی را تقویت می‌کند، مخصوصاً اگر افرادی را مشاهده کنیم از نظر توانایی مشابه باشند. در واقع ما به خودمان می‌گوییم: اگر آن‌ها می‌توانند آن را انجام دهند، پس من هم می‌توانم. در مقابل، دیدن کسانی که شکست می‌خورند، می‌تواند احساس کارایی را پایین آورد: اگر آن‌ها نمی‌توانند آن را انجام دهند، پس من هم نمی‌توانم؛ بنابراین، الگوهای کارآمد تأثیر مهمی بر احساس کفایت و شایستگی ما دارند. این الگوها، راهبردهای مناسبی را نیز برای رسیدگی کردن به موقعیت‌های دشوار به ما نشان می‌دهند.

- قانع‌سازی کلامی

قانع‌سازی کلامی، یعنی یادآور کردن به افراد که آن‌ها از توانایی انجام دادن هر کاری که بخواهند انجام دهند، برخوردارند، می‌تواند احساس کارایی را بالا ببرد. این اثرگذارترین منبع

^۱ Schultz & Peltier

اطلاعات است که والدین، آموزگاران، همسران، مربیان، دوستان و درمانگران از آن استفاده می کنند و در واقع می گویند: تو می توانی آن را انجام دهی. برای اینکه قانع سازی کلامی مؤثر واقع شود باید واقع بینانه باشد. شاید توصیه خوبی نباشد که یک آدم ۱۲۰ سانتیمتری را ترغیب کنیم بسکتبال حرفه ای بازی کند، در حالی که ورزش های دیگر، مانند فنون رزمی، می تواند برای او مناسب تر باشد.

- برانگیختگی فیزیولوژیکی و هیجانی

در صورتی که فرد برانگیخته، عصبی، یا دچار سر درد نباشد، به احتمال بیشتری باور دارد که می تواند مشکلی را با موفقیت حل کند. هر چه بیشتر احساس خونسردی کند، کارایی اش بیشتر می شود؛ در حالی که هر چه سطح برانگیختگی فیزیولوژیکی و هیجانی فرد بالاتر باشد، احساس کارایی آن پایین تر است. هر چه بیشتر در موقعیت خاصی احساس ترس، اضطراب، یا تنش کند، کمتر احساس می کند که قادر به مقابله کردن هست (بندورا، ۱۹۹۷).

نتیجه گیری

در جمع بندی و نتیجه گیری پایانی این مقاله فهمیدیم خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی بر اساس دو نظریه روان شناختی است. یک نظریه در رشته روانشناسی اجتماعی و شخصیت (نظریه خودکارآمدی) توسعه یافته است و دیگری از روانشناسی حرفه ای (نظریه بلوغ شغلی) می آید. زمانی که فردی به مرحله انتخاب شغلی با اشاره به باورهای خود می رسد، متغیر کلیدی است. با این حال، خودکارآمدی می تواند بر تصمیم، هیجان، سطح تلاش و پشتکار فردی در برابر موانع و در نتیجه عملکرد فردی تأثیر بگذارد، زیرا باور سهم عمده ای در انجام یک عمل دارد. مطالعات انجام شده در کشورهای مختلف نشان می دهند که چالش تصمیم گیری شغلی

موضوع مشترک بسیاری از فرهنگ‌های مختلف است. بسیاری از مطالعات ابتدا بلامتکلیفی شغلی، فرآیند و نیم‌رخ بلامتکلیفی شغلی و دشواری‌های تصمیم‌گیری شغلی را بررسی کرده‌اند و سپس رابطه بین مشکلات تصمیم‌گیری شغلی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی فردی دیگر را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برخی از این مطالعات به طور مشخص به همبستگی بین رفاه و (عدم) تصمیم‌گیری شغلی اشاره کرده‌اند. مطالعاتی در مناطق مختلف در سراسر جهان انجام شده است که شامل دانشجویانی از ترکیه (۱۳)، قبرس شمالی و همچنین دانشجویان فرانسوی و کره‌ای می‌شود. به عنوان مثال، شومبا و ناونگ عوامل مؤثر بر انتخاب شغل دانش‌آموزان در آفریقای جنوبی را بررسی کردند و نشان دادند که عوامل خانواده و معلم نقش مهمی در تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان دارند. تمامی این تحقیقات حاکی از این هستند که انسان در طول زندگی خود پیوسته درگیر تصمیم‌گیری یا فرآیند انتخاب از میان گزینه‌های موجود ایجاد شده است. همچنین در پژوهش‌های مرتبط با این مقاله نتایج رگرسیون هم‌زمان نشان می‌دهد که خودکارآمدی تحصیلی حدود ۱۹ درصد توان پیش‌بینی مؤلفه رغبت شغلی جستجوگر و همچنین حدود ۲۰ درصد توان پیش‌بینی مؤلفه رغبت شغلی متهور را دارد. در راستای همسویی و ناهمسویی یافته پژوهش حاضر مطالعه مشابهی یافت نشد و یافته به دست آمده به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های خلیلی مقدم (۱۴۰۲) که نشان داد بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رغبت شغلی و استرس شغلی در بین مدیران آموزشی شهرستان لردگان رابطه معناداری نشان داده است.

منابع و مآخذ

- آبنیکی، ا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین خودکارآمدی با شیوه های مقابله با فشار روانی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- آشنا، ص. (۱۳۹۹). رغبت های شغلی دانش آموزان و شناسایی عوامل موثر بر آن در دبیرستان های ناحیه یک (شهر اردبیل). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل.
- پریشانی، ن؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۳). بی تصمیمی مسیر شغلی در پسران: نقش عوامل فردی و سبک های فرزندپروری والدین. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵(۳)، ۵۴-۶۲.
- جهان ملکی، س؛ شریفی، م؛ جهانی ملکی، ر؛ نظری بولانی، گ. (۱۳۹۰). رابطه سطح آگاهی از مهارت های زندگی با باورهای خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی. نشریه: پژوهش های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)، ۶(۲۲)، ۱۹-۴۹.
- خوانساری، ز؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۹). رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم گیری و انطباق پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل گری مقطع تحصیلی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۱(۱)، ۱۱۶-۱۰۱.

- سلطانی علی آبادی، م؛ عابدی، م.ر؛ نیلروشان، پ؛ بیگدلی، ا. (۱۳۹۴). بررسی تصمیم گیری مسیر شغلی دانش آموزان دبیرستانی مبتلا به ناتوانی جسمی به شیوه نظریه زمینه ای. روان شناسی بالینی، ۸(۳)، ۴۹-۶۰.
- فراست، ه؛ صادقی، م. (۱۳۹۳). روایی و پایایی مقیاس های اصلی و تلفیقی سیاهه کروی فردی (فرم فعالیت ها؛ بخش باور به مهارت ها) در سنجش رغبت های شغلی دانش آموزان. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، ۴(۲)، ۱۸۹-۲۱۲.
- قربان پور، ا؛ شفیع آبادی، ع؛ فرحبخش، ک؛ دلاور، ع. (۱۳۹۵). تدوین برنامه تصمیم گیری شغلی مبتنی بر تلفیق نظریه یادگیری اجتماعی با نظریه پردازش اطلاعات شناختی و مقایسه اثربخشی آن با الگوی چندمحوری. کار و جامعه، ۱۹۲، ۵۰-۶۰.

- Arjangi, A., Soleimanimahr, H., & Mirzaei, M. (۲۰۲۰). Simulation of rock drilling process using smoothed-particle hydrodynamics method. *Advanced Journal of Science and Engineering*, ۱(۲), ۵۲-۵۸ .
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev*, ۸۴(۲), ۱۹۱-۲۱۰.
- Betz, N. E. (۲۰۰۰). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, ۸(۳), ۲۰۵-۲۲۲ .
- Betz, N.E., Klein, K.L., & Taylor, K.M. (۱۹۹۶). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making SelfEfficacy scale. *Journal of Career Assessment*, ۴, ۴۷-۵۷

- Goleman, D. (۱۹۹۸). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- Grunwald-Spier, A. (۲۰۱۷). *Who Betrayed the Jews?: The realities of Nazi persecution in the Holocaust*. Amberley Publishing Limited .
- Havelka, D. (۲۰۰۳). Predicting software self efficacy among business students: A preliminary assessment. *Journal of Information Systems Education*, ۱۴(۲), ۱۴۵ .
- Holland B. (۱۹۹۳). Job stress and satisfaction: International police officers. *Psychological Reports*, ۷۲(۲): ۳۸۶-۳۸۶.
- Savickas, M. L. (۲۰۱۵). Life-Design Counseling Manual. In C. C. Institute (Ed.). Retrieved from www.vocopher.com.
- Sharf, S. (۲۰۱۰). Applying career development theory to counseling (۵nd). Pacific Grove, CA: Brook/ Cole.
- Wang, D., Hou, Z.-J., Ni, J., Tian, L., Zhang, X., Chi, H.-Y., & Zhao, A. (۲۰۱۸). The Effect of Perfectionism on Career Adaptability and Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Development*, ۴۶ (۶), ۱-۱۵.