



واکاوی مفهوم رفتار کارایی

زهرا امان الهی*، کیومرث فرح بخش^۲، سید محمد کلانتر کوشه^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

^۲ دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی تهران

^۳ دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی تهران

چکیده

رفتار کارایی یکی از عوامل مهمی است که نظر متخصصان و محققان را به خود جلب کرده است. همچنین یکی از عواملی می باشد که همه ی افراد در زندگی در گیر آن می باشند و زمینه ای است که افراد را به این زمینه سوق میدهد و صرف وجود مدرک دانشگاهی دلالت بر یافتن کار مناسب نمی باشد و افراد باید فعالیت هایی در مسیر انتخاب شغل انجام دهند تا بتوانند کار مناسب پیدا کنند. در این میان رفتار کارایی به فعالیت های افراد سازماندهی میدهد و افراد را در مسیر انتخاب شغل به زمینه های مناسب جهت می دهد بنابراین باید در زمینه ی ورود به اشتغال مناسب افراد فعالیت های مناسبی انجام دهند. لذا محقق در پژوهش حاضر، محقق با استفاده از منابع کتابخانه به روش تحلیلی توصیفی به بررسی مفهوم رفتار کارایی می پردازد.

واژه های کلیدی: رفتار، کارایی، شغل



۱- مقدمه

کشور ما در مسیر صنعتی شدن و خودکفایی قرار دارد و باید همچون کشورهای صنعتی شده، کارها را به افراد ماهر و توانا بسپارد. بنابراین برای تسریع رشد صنعتی و خودکفایی کشور، باید دانش عمومی افراد در زمینه‌ی اشتغال و کارایی افزایش یابد تا آنان بتوانند فرایند جستجوی شغل را به شیوه‌ای مناسب پیگیری کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). تحولات مختلف، در صنعت و اقتصاد کشورها باعث شده داشتن شغل مناسب به منظور تأمین نیازهای مادی و نیازهای روحی به عنوان یک نیاز اساسی شناخته شود (الکساندریا، ۱، ۲۰۰۸؛ ادوین، ۲، ۲۰۰۴)، بنابراین رفتار کارایی ۳ یعنی فعالیت‌های هدفمند، ارادی و سازمان یافته‌ای که با هدف رسیدن به اشتغال صورت می‌گیرد (کانفر، ونبرگ و کانترویتز، ۴، ۲۰۰۱) نیازمند توجه جدی است. در واقع کارایی یکی از جنبه‌های اساسی زندگی شغلی در جامعه می‌باشد. سالانه میلیون‌ها نفر به دلیل مختلفی از قبیل از دست دادن شغل، بازگشت دوباره به کار، تکمیل تحصیلات یا آموزش‌های حین خدمت و اشتغال برای اولین بار، درگیر کارایی هستند (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱) و با توجه به اهمیت این موضوع این گفتار کوتاه سعی دارد به بررسی مفهوم رفتار کارایی در قالب نظریه‌ها، مدل‌ها، پیش بین‌ها و پیامدهای رفتار کارایی بپردازد.

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱. رفتار کارایی چگونه رفتاری است؟

کارایی، روندی است متشکل از جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی فرصت‌های شغلی بالقوه، ایجاد و ارزیابی گزینه‌های موجود و انتخاب از میان این گزینه‌ها. این فعالیت‌ها، تعیین‌کننده‌ی نوع و میزان اطلاعاتی است که جویندگان کار درباره‌ی شروع یک شغل و همچنین شماری از فرصت‌های شغلی بدست می‌آورند که ممکن است یک جوینده‌ی کار از میان آنها شغلی را انتخاب کند. مفهوم کارایی را به عنوان روندی خودگردان و انگیزشی نیز تعریف کرده‌اند که شامل الگویی ارادی و هدفمند از فعالیت است که با تعیین و الزام به دنبال کردن هدف شغل آغاز می‌شود. اهداف شغلی، رفتارهای کارایی را ایجاد می‌کنند که منجر به هدف شغلی می‌شوند. از این رو، افراد، فعالیت‌ها را به هدف دستیابی به شغل جدید یا تغییر شغل معین، آغاز و دنبال می‌کنند. کارایی و این روند خودگردان وقتی به پایان می‌رسد که هدف شغلی محقق رها شود. از این رو، کارایی را می‌توان به عنوان شکلی از رفتار هدفمند تعریف کرد (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱). از نظر هوی (۲۰۰۸)^۵ نیز مفهوم جستجوی کار یک فرایند هدفمند و ارادی است که با شناسایی و تعهد آغاز می‌شود و به دنبال هدف اشتغال است. رفتار کارایی می‌تواند به عنوان فعالیت‌های یک شخص برای ایجاد فرصت‌های شغلی در دیگر سازمان‌ها تعریف شود. این رفتارها ممکن است از فعالیت‌های جستجوگرانه‌ی منفعل مانند بروز کردن رزومه تارفاترهای جستجوگرانه‌ی فعال مانند مصاحبه گسترده باشد (سواپدر، ۲۰۱۱).

۲-۲. فرایند کارایی^۶

منظور از فرایند کارایی، انجام فعالیت‌های منطقی پیوسته در امر کارایی می‌باشد. بر اساس نظر سولبرگ^۱ (۱۹۶۷)، کارایی متشکل از دو مرحله است؛ ابتدا برنامه‌ریزی برای کارایی و بعد کارایی و انتخاب شغل. کارایی با جستجوی گسترده برای

1- Alexandria

2- Edwin

3- Job search behavior

4- Kanfer, Wanberg & Kantrowitz

5 - Hoyer, G

6- Swider

7- Job search Process



جمع‌آوری اطلاعات و تعیین فرصت‌های شغلی به دنبال جستجوی بیشتر آغاز می‌شود که شامل کسب اطلاعات خاص درباره شغل‌ها و سازمان‌ها است. بلو^۲ (۱۹۹۳، ۱۹۹۴) بین کاربایی مقدماتی^۳ و کاربایی فعال^۴ تمایز قائل شد. کاربایی مقدماتی، مرحله‌ی جمع‌آوری اطلاعاتی است که طی آن جویندگان کار درباره‌ی فرصت‌های شغلی در منابع گوناگون اطلاعاتی، مطالبی را بدست می‌آورند. کاربایی فعال شامل اقدام واقعی برای فرصت‌های شغلی است (باربر^۵، ۱۹۹۴). به طور خلاصه، کاربایی روندی پویاست که متشکل از رفتارها و فعالیت‌های کاربایی متنوعی است که در حین دوره کاربایی فرد تغییر می‌کنند. به علاوه، تغییر در رفتار کاربایی با پیامدهای کاربایی در ارتباط است (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷).

۲-۳. نظریه‌های رفتار کاربایی

رفتار کاربایی از نقطه نظرات مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. نظریه فیشبین و آگزن^۶ (۱۹۸۵) درباره‌ی عمل منطقی (TRA)^۷، رفتار منظم (TPB)^۸ و نظریه‌ی کنترل عمل (TAC)^۹ نظریه‌های مفید و معتبری برای پیش‌بینی رفتار کاربایی هستند. هر سه نظریه معتقدند که تمایلات رفتاری (برای مبادرت به کاربایی) بهترین پیش‌بینی‌کننده برای رفتار کاربایی واقعی هستند (ادوین، هوفت، برن، تارپس و فلیر^{۱۰}، ۲۰۰۴).

نظریه‌ی عمل منطقی (TRA): مطابق بانظریه TRA بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی رفتار بشر، نیت یا قصد انجام کار است. نیتها، تلاشی را که فرد قصد دارد برای انجام رفتار به کاربرد منعکس می‌کنند (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴).

نظریه‌ی رفتار منظم (TPB): به درک فرد از آسان بودن یا مشکل بودن انجام رفتار اشاره دارد. نظریه TPB به مفهوم خودکارآمدی بندورا مربوط می‌شود که اشاره به ادراکات کنترل روی منابع درونی دارد و علاوه بر این شامل یک جزء خارجی می‌شود که به ادراکات کنترل روی ساختارهای محیطی رفتار اشاره می‌کند. (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴).

نظریه‌ی کنترل عمل (TAC): در تلاش برای توضیح خلاء میان انتخاب و عمل، کهل و بکمان^{۱۱} (۱۹۸۵) نظریه‌ی کنترل عمل را معرفی کردند. این نظریه فرض می‌کند که در کنار عوامل انگیزشی (مانند نیت‌های هدفمند) یک مقوله‌ی دیگری از عوامل انگیزشی وجود دارد که می‌تواند باعث شکست در انجام عمل شود. کنترل عمل به خود نظم‌دهی مکانیسم‌هایی اشاره می‌کند که آشنایی و ماندن در یک نیت را هدایت می‌کند. افراد با سطح پایینی از کنترل عمل به صورت حالت مدار مشخص می‌شوند در حالی که افراد عمل مدار در ادامه‌ی رفتار یا تکمیل آن کار اصرار و مداومت می‌ورزند. افراد عمل مدار به احتمال بیشتری نیت تکمیلی را نسبت به افراد حالت مدار، برای مبادرت به کاربایی شکل می‌دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که عمل‌مداری و حالت‌مداری نه تنها رفتار کاری افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد بلکه در مرحله‌ی پیش از ورود به سازمان هم دارای اهمیت هستند (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴).

1- Soelberg

2- Blau

3- Preparatory job search behavior

4- Active job search behavior

5- Barber

6- Fishbin & Agzen

7_ Theory of Reasoned Action

8_ Theory of Planned Behavior

9_ Action control theory

10_ Edwin, Hoof, Born, Taris & Flier

11_ Kuhl & Beckmann



۲-۴. مدل‌های کاریابی

مدل منظم^۱: این مدل فرض می‌کند که کاریابی دارای یک نظم منطقی است و فعالیت‌های جست‌وجو به طور منظم و سیستماتیک در طول مرحله‌ی طرح‌ریزی برای جست‌وجو تغییر می‌کند. در واقع کاریابی با یک مرحله مقدماتی یا طرح‌ریزی شروع می‌شود و با یک مرحله‌ی فعال‌تر و جست‌وجوی شدیدتر ادامه می‌یابد. بر طبق مدل منظم، در پایان فرایند جست‌وجو، افراد جویای کاری که بیکار مانده‌اند، جست‌وجوی شان را دوباره آغاز می‌کنند و به مراحل اولیه‌ی کاریابی باز می‌گردانند. (باربر، ۱۹۴۴).

مدل یادگیری^۲: جویندگان کار تکنیک‌های جست‌وجوی مؤثر و کارآمدتر را در حین دوره‌ی کاریابی شان یاد می‌گیرند. جویندگان کار با کسب تجربه‌ی بیشتر، تکنیک‌ها و فعالیت‌هایی را برمی‌گزینند که برای آنها بهتر از همه جواب می‌دهد و رفتارهایشان را بر همین اساس تغییر می‌دهند (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۰).

مدل پاسخ هیجانی^۳: بیان می‌کند که جویندگان کار سطوح بالایی از استرس و ناکامی را در حین جست‌وجوی کار تجربه می‌کنند که می‌تواند به انزوا، ناامیدی و عقب‌نشینی منجر شود. روند کاریابی برای برخی از جویندگان کار، بخصوص کسانی که در یافتن شغل با مشکل مواجه می‌شوند، به قدری پرتنش می‌شود که دست از جست‌وجو برمی‌دارند. بنابراین بر اساس مدل پاسخ هیجانی اضطراب کاریابی افزایش می‌یابد. علاوه بر این بخاطر اینکه استفاده از منابع غیررسمی استرس زاست و نیاز به مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس زیاد دارد، مدل پاسخ پیش‌بینی می‌کند که افراد جویای کار، استفاده از منابع غیر رسمی را کاهش دهند و شدت کاریابی‌شان را کم کنند (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۰).

۲-۵. رفتارهای کاریابی^۴

اسواب و همکاران (۱۹۸۷) معتقدند پیامدهای استخدام، تابع منابع به کار رفته برای کسب اطلاعات در باره‌ی یافتن شغل و شدتی که فرد به دنبال چنین اطلاعاتی می‌گردد، می‌باشد. منابع و شدت، ابعادی هستند که در کاریابی بیش از ابعاد دیگر مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در این بخش رفتارهای کاریابی زیر شرح داده می‌شود: (۱) منابع اطلاعات شغلی^۵، (۲) شدت کاریابی^۶، (۳) تلاش برای کاریابی^۷، (۴) رفتار کاریابی قاطعانه^۸ و (۵) گستردگی شبکه^۹ (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷).

الف- منابع اطلاعات شغلی

منابع اطلاعات شغلی یکی از مهم‌ترین ابعاد کاریابی محسوب می‌شوند و از جمله ابعادی هستند که اغلب مورد مطالعه بوده‌اند. منابع به وسایلی اشاره دارد که جویندگان کار به وسیله‌ی آنها از فرصت‌های شغلی آگاه می‌شوند. متون کاریابی و استخدام، بین منابع رسمی و غیررسمی اطلاعات شغلی تمایز قائل می‌شوند. منابع رسمی شامل؛ استفاده از واسطه‌های عمومی مثل تبلیغات، آژانس‌های استخدام و ادارات کاریابی می‌باشند. منابع غیررسمی؛ واسطه‌های خصوصی مثل دوستان، اقوام یا اشخاصی هستند که قبلاً در سازمانی استخدام شده‌اند.

ب- شدت کاریابی

1_ Sequential model

2- Learning model

3_ Emotional response model

4- Job search behaviors

5- Job information sources

6- Job search intensity

7- Job search effort

8- Assertive job- seeking behavior

9- Network intensity



شدت کاریابی به تعداد دفعاتی اشاره دارد که جویندگان کار در حین دوره زمانی خاصی درگیر رفتارهای خاص کاریابی مثل تهیه رزومه یا تماس با مراکز کاریابی می‌شوند. شاخص‌های گوناگون برای اندازه‌گیری شدت جستجو به کار رفته‌اند، مثل تعداد کارفرمایی که با آنها تماس گرفته شده است، ساعات صرف شده در هفته برای جستجو و تعداد منابع به کار رفته. گرچه، اکثر معیارها شامل فهرستی از فعالیت‌های کاریابی مثل رزومه تهیه شده یا بررسی شده، تماس با کارفرمای مربوطه یا تکمیل فرم کاری، می‌باشند؛ تعداد متقاضیان نشان می‌دهد که هر فعالیت در یک دوره‌ی زمانی خاص مثل سه ماه گذشته، به چه تعداد به کار رفته است. در پاسخ به عدم موفقیت در ایجاد تمایز بین کاریابی فعال در مراحل مختلف روند کاریابی و هم‌چنین استفاده‌ی مکرر از معیارهای تک موردی و مقیاس‌های پاسخ دوگانه، بلاو^۱ (۱۹۹۳، ۱۹۹۴) دو معیار متمایز برای سنجش شدت کاریابی ایجاد کرد که آنها رارفتار کاریابی فعال^۲ و رارفتار کاریابی مقدماتی^۳ نامید. کاریابی مقدماتی شامل کسب اطلاعات کاریابی و تعیین پتانسیل‌هایی است که در هنگام برنامه‌ریزی این روند ایجاد می‌شوند، مثل ارسال رزومه و مصاحبه با کارفرمایان مربوطه. کاریابی فعال به صورت تعهد رفتاری فرد نسبت به کاریابی تعریف می‌شود.

ج- تلاش برای کاریابی

تلاش برای کاریابی؛ مقدار انرژی، زمان و پافشاری است که جویندگان کار برای دستیابی به شغل مورد نظر انجام می‌دهند. برخلاف معیارهای شدت کاریابی، معیارهای تلاش برای کاریابی، بر رفتارها یا فعالیت‌های خاص کاریابی متمرکز نیستند.

د- رفتار کاریابی جرات مندانه

اشمیت^۴ (۱۹۹۳) معتقد است کاریابی قاطعانه بر مفهوم قاطعیت برای کاریابی دلالت دارد و به توانایی فرد در تعیین حقوق و حق انتخاب خود در حین کاریابی اشاره می‌کند رفتارهای خاص شامل پیگیری تماس‌ها درباره وضعیت تقاضای کار و برقراری تماس برای تنظیم جلسات با نمایندگان سازمانی به منظور بحث در مورد فرصت‌های شغلی است.

ه- گستردگی شبکه

در کتاب‌های کاریابی عمومی، برقراری ارتباط با دیگران اغلب به عنوان یکی از مؤثرترین روش‌های کاریابی برای یافتن شغل عنوان می‌شود و اغلب تحقیقات نشان داده‌اند که بسیاری از افراد با برقراری تماس با دوستان، اقوام، آشنایان و لیست مخاطبین تلفن خود شغل پیدا می‌کنند.

۶-۲. پیش‌بینی رفتارهای کاریابی

همانطور که قبلاً گفته شد، مدل‌های کاریابی تنوعی از پیش‌بینی‌های فردی و موقعیتی رفتارهای کاریابی را بررسی کرده‌اند. درواقع، تحقیقات نشان داده‌اند که برخی از متغیرها کاریابی، پیامدهای شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. به نقل از لنت و براون (۲۰۰۷) اغلب مواقع، پیش‌بینی‌های اصلی کاریابی را می‌توان در سه گروه اصلی طبقه‌بندی کرد:

- ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی^۵
- ۲- ویژگی‌های فردی^۶
- ۳- متغیرهای موقعیتی^۷

۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

1- Blau
2- Active job search behavior
3- Preparatory job search behavior
4- Schmit
5- Biographical variables
6- Individual difference
7- Situational variables



پیش‌بین‌های جمعیت‌شناختی شناختی در کارایی معمولاً شامل جنسیت، سن، تحصیلات و نژاد بوده‌اند. در کل، ویژگی‌های زیست‌شناختی در مقایسه با سایر پیش‌بین‌ها ارتباط ضعیفی با کارایی دارند. در تحلیل آنها، کانفر و همکاران (۲۰۰۱) به این نتیجه رسیده‌اند که سن، نژاد، جنسیت و تحصیلات با کارایی مرتبط است؛ یعنی افراد مسن‌تر، غیرسفید پوست، مونث، با تحصیلات کم‌تر و با تجربه‌تر در شغل خود نسبت به افراد جوان‌تر، سفیدپوست، مذکر، با تحصیلات بیشتر و با تجربه شغلی پایین‌تر، کمتر درگیر کارایی می‌شوند (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷).

۲- ویژگی‌های فردی

برخی از تفاوت‌های فردی یا متغیرهای روان‌شناختی در تحقیقات کارایی لحاظ شده‌اند. اصطلاحات گوناگونی برای دسته‌بندی این متغیرها بکار رفته‌اند، مثل متغیرهای شخصیتی مانند عزت نفس عوامل انگیزشی مثل خودکارآمدی و نگرش نسبت به کار و استخدام، مثل تعهد کاری (وانبرگ و همکاران، ۲۰۰۲).

۳- متغیرهای موقعیتی^۱

در میان پیش‌بین‌کنندگان موقعیتی کارایی، **نیاز مالی^۲** و **حمایت اجتماعی کارایی^۳**، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. **نیاز مالی:** تحقیقات نشان داده‌اند، افرادی که مشکلات مالی بیشتری دارند یا فاقد منابع مالی کافی هستند، نیاز بیشتری دارند و از این رو انگیزه‌ی قوی‌تری برای یافتن کار و به احتمال بیشتر کارایی شدیدتری انجام می‌دهند.

حمایت اجتماعی کارایی: یکی از مهم‌ترین متغیرهای موقعیتی در کارایی و کنار آمدن با از دست دادن شغل، حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی به شبکه‌ای از دوستان و خانواده اشاره دارد که به مشاوره، یاری و تشویق جوینده‌ی کار می‌پردازند. مشخص است که حمایت اجتماعی به عنوان منبع کنار آمدن برای افرادی که کارشان را از دست داده‌اند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷).

۲-۷. پیامدهای کارایی

پیامدهای کارایی، پیامدهایی هستند که در حین کارایی رخ می‌دهند. این پیامدها را می‌توان برای جوینده‌ی کار، بیرونی دانست و شامل تعداد مصاحبه‌های کاری و تعداد پیشنهادهای کاری است که جوینده‌ی کار در حین جستجوی خود دریافت می‌کند و همچنین سرعتی که شخص، کار پیدا می‌کند یا مدت زمان بیکاری او می‌باشد.

الف- تعداد مصاحبه‌ها و پیشنهادهای کاری^۴: چند تحقیق رابطه مستقیمی بین شدت کارایی و تعداد مصاحبه‌ها و پیشنهادهای شغلی دریافت شده نشان داده‌اند. برای مثال، ساکس و آشفورث (۲۰۰۰) دریافتند که (۱) کارایی فعال و مقدماتی، تلاش برای کارایی و منابع شغلی رسمی رابطه مثبتی با تعداد مصاحبه‌های شغلی دارد، (۲) کارایی فعال و مقدماتی، تلاش برای کارایی و منابع شغلی غیررسمی رابطه مثبتی با تعداد پیشنهادهای شغلی دارد.

ب- سرعت اشتغال^۵: تحقیقات همچنین نشان داده‌اند که میزان جستجو با سرعت اشتغال یا آنچه به عنوان مدت یا مقدار زمان سپری شده برای جستجو به دنبال کار به آن اشاره می‌شود، مرتبط است. ایده‌ی اصلی این است که جویندگان کار که بیشتر به دنبال کار هستند احتمالاً سریعتر کار پیدا می‌کنند. کانفر و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که میزان کارایی و تلاش برای کارایی، هر دو رابطه منفی‌ی با مدت بیکاری دارد.

1- Situational variables

2- Financial need

3- Job- seeking social support

4- Number of job interviews and offers

5- Speed of employment



ج- پیامدهای اشتغال^۱: پیامدهای اشتغال بیانگر نتیجه ی کارایی فرد است و به اینکه آیا جوینده ی کار، کارمناسبی بدست می آورد. وضعیت اشتغال، رایج ترین پیامدی که در تحقیقات کارایی مورد سنجش قرار می گیرد. برای مثال، وانبرگ و همکارانش (۱۹۹۹) دریافتند که، میزان کارایی بیشتر، رابطه ی مثبتی با اشتغال مجدد دارد. ساکس و آشفورث (۱۹۹۹) دریافتند که در میان فارغ التحصیلان دانشگاه، کارایی فعال و تلاش برای کارایی، وضعیت اشتغال در زمان فارغ التحصیلی را پیش بینی می کند و کارایی مقدماتی، وضعیت اشتغال در چهار ماه پس از فارغ التحصیلی را پیش بینی می کند. وانبرگ و همکارانش (۲۰۰۰) دریافتند که میزان برقراری ارتباط با دیگران نیز، وضعیت اشتغال را پیش بینی می کند.

علیرغم اینکه همه ی مطالعات، رابطه بین کارایی و اشتغال را تأیید نکرده اند، کانفر و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که هم میزان کارایی و هم تلاش برای کارایی رابطه مثبتی با وضعیت اشتغال دارد. تحقیقات در مورد منابع اطلاعات شغلی نیز نشان داده است که جویندگان کار به احتمال بیشتر از طریق استفاده از منابع غیررسمی اطلاعات، کار پیدا می کنند. بخصوص، دوستان و آشنایان شخصی، منبع مهمی هستند که از طریق آن ها جویندگان کار، کار پیدا می کنند (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷).

۳- نتیجه گیری

کارایی به عنوان یکی از ضروریات دنیای صنعتی نیازمند توجه جدی است. تعاریف مختلفی از رفتار کارایی ارائه شده است، نکته ی مشترک در همه ی آنها هدفمندی در جهت جستجوی اطلاعات به منظور یافتن شغل است. نظریه های مختلفی در زمینه ی رفتار کارایی وجود دارد. یکی از این نظریه ها یعنی نظریه TRA بهترین پیش بینی کننده ی رفتار بشر را، نیت یا قصد انجام می داند (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴). نظریه ی رفتار منظم (TPB) نیز به درک فرد از آسان بودن یا مشکل بودن انجام رفتار اشاره دارد. (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴) و نظریه ی کنترل عمل (TAC) به خود نظم دهی مکانیسم هایی اشاره می کند که آشنایی و ماندن در یک نیت را هدایت می کند (ادوین و همکاران، ۲۰۰۴).

مدل منظم به عنوان یکی از مدل های کارایی فرض می کند که کارایی دارای یک نظم منطقی است و فعالیت های جست و جو به طور منظم و سیستماتیک در طول مرحله ی طرح ریزی برای جست و جو تغییر می کند. (باربر، ۱۹۴۴) و مدل یادگیری بر این عقیده است که جویندگان کار تکنیک های جستجوی مؤثر و کارآمدتر را در حین دوره ی کارایی شان یاد می گیرند. (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۰). اما هیجانان منفی در رفتار کارایی مانند اضطراب در مدل پاسخ هیجانی مورد بحث قرار می گیرد (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۰).

به طور کلی رفتارهای کارایی را در پنج قسمت می توان خلاصه کرد شامل (۱) منابع اطلاعات شغلی، (۲) شدت کارایی، (۳) تلاش برای کارایی، (۴) رفتار کارایی قاطعانه و (۵) گستردگی شبکه (به نقل از لنت و براون، ۲۰۰۷). همچنین ویژگی های جمعیت شناختی، ویژگی های فردی و متغیر موقعیتی پیش بین های اصلی در رفتار کارایی هستند.

به طور کلی رفتار کارایی رفتاری چندبعدی و متاثر از عوامل درونی و بیرونی است و با توجه به اهمیت آن نیازمند توجه جدی است. بنابراین ضمن این که مسئولان باید سعی در پرورش موقعیت برابر برای دسترسی افراد به مشاغل مختلف داشته باشند، پژوهشگران نیز باید در پژوهش های خود به این بعد بیشتر بپردازند و سعی کنند مدلی را برای رفتار کارایی تدوین کنند که برای جامعه ی ایران قابل کاربرد باشد.

منابع

1. Alexandria (2008). Career counseling for human development, an international perspective the career development, 51, 4, 306.

¹- Employment outcomes



2. Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47 (4), 739-766.
3. Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59 (2), 288-312.
4. Brown, S. D., & Lent, R. W. (2007). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*: John Wiley & Sons.
5. Edwin, A. j et al (2004). Bridging the gap between and behavior: Implementation intention, action control, and procrastination. *Jornal of Vocational Behavior*, 66,235.
6. Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43 (3), 425-446.
7. Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 837.
8. Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 277-287.
9. Swider, B. W., Boswell, W. R., & Zimmerman, R. D. (2011). Examining the job search–turnover relationship: The role of embeddedness, job satisfaction, and available alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 96 (2), 432.