



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش شغلی

هنجاریابی، تعیین پایایی و روایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی در

دانشجویان دانشگاه اصفهان

استاد راهنما:

دکتر محمدرضا عابدی

استاد مشاور:

دکتر ایران باغبان

پژوهشگر:

مهدی اکبرزاده

اسفند ماه ۱۳۸۸

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، بتکارات
و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی
گروه مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش مشاوره شغلی
آقای مهدی اکبرزاده

تحت عنوان

هنجاریابی، تعیین پایایی و روایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی در
دانشجویان دانشگاه اصفهان

در تاریخ ۱۳۸۸/۱۲/۴ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

با مرتبه علمی دانشیاری	دکتر محمدرضا عابدی	۱- استاد راهنمای پایان نامه
با مرتبه علمی استادیاری	دکتر ایران باغبان	۲- استاد مشاور پایان نامه
با مرتبه علمی استادیاری	دکتر عذرا اعتمادی	۳- استاد داور داخل گروه
با مرتبه علمی استادیاری	دکتر احمد عابدی	۴- استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه
دکتر ایران باغبان

با سپاس بیکران از ایزد منان که در تداوم الطاف بی مثال خویش، این بار، در اوج لطف و مهربانی خود، شیرین ترین و

ماندگار ترین خاطره زندگی علمی من را در سایه بهرمندی از کمک علمی فرزانه ترین اساتید رقم زد.

و

با سپاس فراوان از جناب آقای دکتر محمدرضا عابدی

و با سپاس فراوان از سرکار خانم دکتر ایران باغبان

که علی رغم پذیرش تمامی زحمات،

دلسوزانه، و بسیار فراتر از حد انتظار، با قبول زحمت راهنمایی و مشاوره، ایجاب را در تحقق عمیق ترین و روحیه بخش

ترین تجربه علمی ام یاری نمودند.

و همچنین

با سپاس ویژه از سایر اساتید گروه مشاوره، بخصوص، سرکار خانم دکتر عذرا اعتمادی و سرکار خانم دکتر فاطمه بهرامی،

که حمایت‌های ایشان به افزایش عزم اینجانب در افزودن به غنای این پژوهش انجامید.

و

با عرض تشکر از سرکار خانم دکتر عاصفه عاصمی، که سخاوتمندانه، با ارایه اطلاعات علمی‌شان در باره

پایگاه‌های اطلاعاتی، امکان دسترسی به غنی ترین پیشینه‌های پژوهشی و نظری را برای من فراهم نمودند.

تقدیم به قلبهای تشنه دانایی

و گام‌های راسخ اندیشه

چکیده:

هدف تحقیق: هدف این مطالعه هنجاریابی، و بررسی روایی و پایایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی (OP-PGI) در دانشجویان دانشگاه اصفهان بود.

روش تحقیق: این مطالعه به روش توصیفی (از نوع آزمون سازی) است. در این مطالعه نمونه ای ۶۴۰ نفری از دانشجویان دانشگاه اصفهان (۳۲۱ مرد و ۳۱۹ زن) به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ۱۰۹ نفر (۱۳ مرد و ۹۶ زن) OP-PGI را همراه با رغبت سنج تحصیلی و شغلی هالند، و ۵۳۱ نفر (۳۰۸ مرد و ۲۲۳ زن) دیگر تنها OP-PGI را تکمیل نمودند.

نتایج بدست آمده: نتایج بدست آمده از بررسی همسانی درونی (آلفای کرونباخ و دونیمه سازی)، پایایی مناسبی را در تمامی مقیاسهای اصلی (۱۸ مقیاس)، تلفیقی (۱۷ مقیاس) نشان داد ($SD=0/05$; $m=0/82$; $max=0/90$; $min=0/71$). نتایج بررسی ضرایب همبستگی مقیاسهای اصلی و تلفیقی OP-PGI با مقیاسهای RIASEC رغبت سنج تحصیلی شغلی هالند، وجود روایی مناسبی را در تمام مقیاسهای اصلی و تلفیقی OP-PGI نشان داد. وجود تفاوت‌های بین گروه‌های آموزشی در مقیاسهای RIASEC، مقیاسهای پرديگر (افراد، اشیاء، داده‌ها، اندیشه‌ها)، و مقیاسهای هاگان (مردم آمیزی و هم‌رنگی) نیز از وجود روایی در مقیاسهای اصلی و تلفیقی OP-PGI حمایت کرد. نتایج آزمون گمارش تصادفی الگوهای ترتیبی فرض شده روابط نیز شواهد مناسبی از وجود روایی ساختاری در مقیاسهای OP-PGI و همچنین برازش معنادار ($P=0/02$) برای مدل هالند؛ $P=0/004$ برای مدل دایره ای تریسی؛ و $P=0/001$ برای مدل کروی) مدل هالند ($CI=0/71$) برای مردان؛ $CI=0/75$ برای زنان؛ $CI=0/72$ برای مجموع زنان و مردان)، مدل دایره ای هشت تپیی تریسی ($CI=0/71$) برای مردان؛ $CI=0/76$ برای زنان؛ $CI=0/78$ برای مجموع)، و مدل کروی ($CI=0/55$) برای مردان؛ $CI=0/56$ برای زنان؛ و $CI=0/57$ برای مجموع) نشان داد. برای تبدیل نمرات خام به نمرات استاندارد T در هر یک از مقیاسها، فرمولی ارایه شد.

نتایج این مطالعه بر حمایت‌های بین فرهنگی از اعتبار مدل هالند، مدل دایره ای تریسی، و مدل کروی تیپ شناسی مسیر شغلی، و همچنین از کفایت OP-PGI در سنجش رغبت‌های شغلی افزود. برخی پیشنهادات نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

کلید واژه‌ها: ساختار رغبت‌های شغلی؛ فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی؛ هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی؛ دانشجویان دانشگاه اصفهان

فهرست مطالب:

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱-۱	مقدمه
۲-۱	مسئله پژوهش
۳-۱	اهمیت و ارزش پژوهش
۴-۱	اهداف پژوهش:
۵-۱	سوالات پژوهش:
۶-۱	تعریف اصطلاحات پژوهش:
۷-۱	چکیده فصل:
فصل دوم: پیشینه نظری پژوهش	
۱-۲	مقدمه
۲-۲	رغبتها در دیدگاه عمومی
۱-۲-۲	رغبت و هیجان
۲-۲-۲	رغبتها به عنوان ویژگی‌هایی پایا: رغبتها، شخصیت، و تفاوت‌های فردی
۳-۲	رغبت‌های شغلی
۱-۳-۲	ساختار رغبت‌های شغلی
۲-۱-۳-۲	فرایند تحولی در مدل‌های تیپ‌شناسی مسیر شغلی
۳-۱-۳-۲	جمع بندی و نتیجه‌گیری در ارتباط با ساختار رغبت‌های شغلی
۲-۳-۲	سرچشمه رغبت‌های شغلی
۳-۳-۲	رغبتها و بهزیستی روانی
۴-۳-۲	تعدیل‌کننده‌های نقش‌پیش بین رغبت‌های شغلی
۵-۳-۲	پایایی و تغییر در رشد رغبتها
۶-۳-۲	سنجش رغبتها
۳-۲	بیان چکیده فصل
فصل سوم: روش تحقیق	
۱-۳	روش تحقیق

۲-۳-جامعه آماری.....	۲۰۴
۳-۳-نمونه و روش نمونه گیری.....	۲۰۵
۴-۳-ابزارهای پژوهش.....	۲۰۷
۵-۳-شیوه اجرای پژوهش.....	۲۱۳
۶-۳-روش های تجزیه و تحلیل آماری.....	۲۱۴

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۱-۴-مقدمه.....	۲۱۸
۲-۴-سوال اول.....	۲۱۹
۳-۴-سوال دوم.....	۲۲۰
۴-۴-سوال سوم.....	۲۲۶
۵-۴-سوال چهارم.....	۲۲۷
۶-۴-سوال پنجم.....	۲۲۸
۷-۴-سوال ششم.....	۲۳۵
۸-۴-سوال هفتم.....	۲۶۷
۹-۴-سوال هشتم.....	۲۶۸
۱۰-۴-سوال نهم.....	۲۷۰
۱۱-۴-سوال دهم.....	۲۷۷
۱۲-۴-سوال یازدهم.....	۲۷۸

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱-۵- خلاصه طرح و نتایج پژوهش.....	۲۸۲
۲-۵- بحث.....	۲۸۴
۳-۵- محدودیتهای پژوهشی پیشنهادات.....	۳۰۱
۴-۵- پیشنهادات پژوهش.....	۳۰۴
۵-۵- چکیده فصل.....	۳۰۴

عنوان

صفحه

پیوست ها:..... ۳۱۵

منابع و مآخذ:..... ۳۲۶

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲: مدل دایره ای رو از ساختار حیطه‌های شغلی.....	۶۹
شکل ۲-۲: مدل شش ضلعی هالند از تیپ‌های رغبت شغلی.....	۷۴
شکل ۳-۲: طرح دو بعدی مدل پردیگر در مدل شش ضلعی هالند.....	۸۳
شکل ۴-۲: طرح دو بعدی هاگان در مدل شش ضلعی هالند.....	۸۵
شکل ۵-۲: شکل سمت راست، مدل‌های سلسله مراتبی گاتی (۱۹۹۱) از ساختار سلسله مراتبی مدل دایره ای رو (۱۹۵۶) و مدل RIASEC هالند (۱۹۹۷) به ترتیب، شکل سمت راست و چپ.....	۸۸
شکل ۶-۲: ساختار پیشنهادی روندز و تریسی (۱۹۹۶) برای مدل سلسله مراتبی گاتی (۱۹۹۱).....	۸۹
شکل ۷-۲: نمای دو بعدی رغبت‌های مسیر شغلی: آمیزه ای از سه مدل شش ضلعی هالند، دو بعدی پردیگر، دو بعدی هاگان، و هشت تیبی تریسی و روندز.....	۹۱
شکل ۸-۲: نمونه ای از ماتریکس همبستگی بین عواملی که در رتباط با هم از ساختار دایره ای برخوردارند.....	۹۴
شکل ۹-۲: چهار مرحله در محدودسازی آرزوهای شغلی.....	۹۹
شکل ۱۰-۲: دو نمونه فرضی از فضای اجتماعی خود تعریف شده کودکان در نقشه شغلی شناختی.....	۱۰۱
شکل ۱۱-۲: مدل سیلندری: آرایه سه بعدی از ساختار رغبت‌های شغلی.....	۱۰۵
شکل ۱۲-۲: مدل کروی رغبت‌های شغلی: آرایه سه بعدی رغبت‌های شغلی.....	۱۰۶
شکل ۱۳-۲: مدل نظریه شناختی اجتماعی مسیر شغلی برای تبیین شکل گیری رغبت‌های شغلی.....	۱۱۹
شکل ۱۴-۲: مدل نظریه شناختی اجتماعی برای تبیین تاثیر متقابل رغبت‌های شغلی بر خودکارآمدی و انتظارات نتایج.....	۱۲۴
شکل ۱۵-۲: مدل اسپایوب و توکار (۲۰۰۵) برای تبیین و پیش بینی تاثیرات شخصیت بر شکل گیری رغبت‌های شغلی.....	۱۳۲
شکل ۱۶-۲: مکانیابی هندسی ابعاد دو گانه پردیگر و هاگان در طرح دایره ای مدل هالند.....	۱۳۹
شکل ۱۷-۲: مدل آرمسترونگ و آنتونی (۲۰۰۸) برای تبیین و پیش بینی تعامل شخصیت با رغبت‌های شغلی بر اساس خرده مقیاس‌های NEO-PI-R.....	۱۴۱
شکل ۱۸-۲: ساختار سرکومپلکسی ارزش‌های پایه، بر اساس مدل اسچوارتز (۱۹۹۲).....	۱۴۴
شکل ۱۹-۲: مدل واتسون، کلارک، و تلگن (۱۹۹۸) از ساختار سرکومپلکسی عواطف.....	۱۵۳
شکل ۱-۵: مدل هدایت مسیر شغلی کمپل در تفسیر نمرات ابزار زمینه یابی رغبت‌ها و مهارت‌های کمپل (CISS).....	۳۱۲

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: مشخصات تیپ‌های هالندی (هاگان و بالاک، ۱۹۹۶).....	۸۰
جدول ۲-۲: توصیف حوزه‌های هجده گانه مدل کروی (تریسی، ۲۰۰۲).....	۱۰۹
جدول ۳-۲: دلایل آرنولد (۲۰۰۴) برای تبیین مشکل تداعی بین هنخوانی و نتایج مسیر شغلی در نظریه‌هالند.....	۱۶۹
جدول ۱-۳: آمار دانشجویان انتخاب شده به عنوان نمونه آماری پژوهش.....	۲۰۵
جدول ۲-۳: ترکیب مقیاس‌های هشتگانه رغبت پایه برای محاسبه مقیاس‌های تلفیقی.....	۲۰۶
جدول ۳-۳: ترکیب مقیاس‌های اصلی برای محاسبه مقیاس‌های تفسیری.....	۲۰۹
جدول ۴-۳: نتایج بررسی پایایی مقیاس‌های OP-PGI (تریسی، ۲۰۰۲).....	۲۱۰
جدول ۴-۳: نتایج بررسی روایی ساختاری PGI (تریسی، ۲۰۰۲).....	۲۱۲
جدول ۱-۴: ضرایب پایایی ۱۸ مقیاس اصلی OP-PGI و ضرایب همبستگی این مقیاسها با سوالات مربوطه.....	۲۲۱
جدول ۲-۴: ضرایب پایایی مقیاس‌های اصلی OP-PGI.....	۲۲۶
جدول ۳-۴: ضرایب پایایی مقیاس‌های تلفیقی OP-PGI.....	۲۲۷
جدول ۴-۴: ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های رغبت پایه OP-PGI با مقیاس‌های RIASEC رغبت سنج تحصیلی و شغلی‌هالند.....	۲۲۸
جدول ۵-۴: ضرایب همبستگی مقیاس‌های پرستیز بالا و پایین با دو مقیاس رهبری و خدمات پشتیبانی.....	۲۳۱
جدول ۶-۴: آماره‌های توصیفی نمرات هشت مقیاس رغبت پایه در دانشجویان دانشگاه اصفهان.....	۲۳۲
جدول ۷-۴: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های هشت مقیاس رغبت پایه در بین دو جنس.....	۲۳۳
جدول ۸-۴: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های هشت مقیاس رغبت پایه در دختران و پسران دانشجوی دانشگاه اصفهان.....	۲۳۴
جدول ۹-۴: ماتریکس ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های رغبت سنج تحصیلی شغلی‌هالند و مقیاس‌های تلفیقی OP-PGI.....	۲۳۶
جدول ۱۰-۴: آماره‌های توصیفی و برآورد اختلاف بین میانگین نمرات دو جنسیت در مقیاس‌های ششگانه (RIASEC) آزمون OP-PGI.....	۲۳۸
جدول ۱۱-۴: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های شش مقیاس تلفیقی RIASEC در بین دو جنس.....	۲۳۹

جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های مقیاس‌های RIASEC در دختران و پسران دانشجوی دانشگاه اصفهان.....	۲۳۹
جدول ۴-۱۳: آماره‌های توصیفی گروه‌های آموزشی در شش مقیاس‌های RIASEC.....	۲۴۰
جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های شش مقیاس تلفیقی RIASEC در بین گروه‌های آموزشی.....	۲۴۶
جدول ۴-۱۵: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های مقیاس‌های RIASEC در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان.....	۲۴۷
جدول ۴-۱۶: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس واقع‌گرا.....	۲۴۸
جدول ۴-۱۷: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس جستجوگر.....	۲۴۹
جدول ۴-۱۸: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس هنر.....	۲۵۰
جدول ۴-۱۹: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس اجتماعی.....	۲۵۱
جدول ۴-۲۰: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس تهوری.....	۲۵۲
جدول ۴-۲۱: نتایج معنادار آزمون شفه برای مقایسه میانگین نمرات گروه‌های آموزشی در مقیاس قراردادی.....	۲۵۳
جدول ۴-۲۲: آماره‌های توصیفی و برآورد اختلاف بین میانگین نمرات دو جنسیت در مقیاس‌های بعد نگر.....	۲۵۴
جدول ۴-۲۳: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های چهار مقیاس تلفیقی بعد نگر ساختار دو بعدی OP-PGI در بین گروه‌های آموزشی.....	۲۵۴
جدول ۴-۲۴: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های مقیاس‌های بعد نگر در دختران و پسران دانشگاه اصفهان.....	۲۵۵
جدول ۴-۲۵: آماره‌های توصیفی مقیاس‌های بعد نگر OP-PGI در دانشجویان دانشگاه اصفهان.....	۲۵۶
جدول ۴-۲۶: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های چهار مقیاس تلفیقی بعد نگر ساختار دو بعدی OP-PGI در بین گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان.....	۲۶۱
جدول ۴-۲۷: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های چهار مقیاس تلفیقی بعد نگر ساختار دو بعدی OP-PGI در بین گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان.....	۲۶۱
جدول ۴-۲۸: نتایج آزمون شفه برای مقایسه میانگین مقیاس تلفیقی افراد/اشیا در بین گروه‌های آموزشی.....	۲۶۲

- جدول ۴-۲۹: نتایج آزمون شفه برای مقایسه میانگین‌های مقیاس تلفیقی اندیشه‌ها/داده‌ها در بین گروه‌های آموزشی ۲۶۴
- جدول ۴-۳۰: نتایج آزمون شفه برای مقایسه میانگین‌های مقیاس تلفیقی مردم آمیزی در بین گروه‌های آموزشی ۲۶۵
- جدول ۴-۳۱: نتایج آزمون شفه برای مقایسه میانگین‌های مقیاس تلفیقی هم‌نواپی در بین گروه‌های آموزشی ... ۲۶۶
- جدول ۴-۳۲: ماتریکس ضرایب همبستگی بین تیپ‌های رغبت شغلی شش گانه‌هالندی در دانشجویان دانشگاه اصفهان ۲۶۷
- جدول ۴-۳۳: نتایج سنجش برازش مدل‌هالند با استفاده از نرم افزار RANDALL ۲۶۸
- جدول ۴-۳۴: ماتریکس ضرایب همبستگی بین تیپ‌های هشت گانه رغبت پایه در دانشجویان دانشگاه اصفهان ۲۶۹
- جدول ۴-۳۵: نتایج سنجش برازش مدل دایره ای هشت تپیی رغبت پایه با استفاده از نرم افزار RANDALL ۲۷۰
- جدول ۴-۳۶: ماتریکس ضرایب همبستگی بین ۱۸ مقیاس مدل کروی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه اصفهان ۲۷۱
- جدول ۴-۳۷: ماتریکس ضرایب همبستگی بین ۱۸ مقیاس کروی در دانشجویان پسر دانشگاه اصفهان ۲۷۳
- جدول ۴-۳۸: ماتریکس ضرایب همبستگی بین ۱۸ مقیاس مدل کروی در دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان ۲۷۵
- جدول ۴-۳۹: نتایج سنجش برازش مدل گروه رغبت‌های شغلی با استفاده از نرم افزار RANDALL ۲۷۷
- جدول ۴-۴۰: آماره‌های توصیفی مربوط به مقایسه برازش مدل‌هالند و مدل دایره ای تریسی در دانشجویان دانشگاه اصفهان ۲۷۷
- جدول ۴-۴۱: نتایج آزمون لوین در آزمون پیش فرض تساوی واریانسها برای مقایسه دو مدل‌هالند و مدل دایره ای تریسی در دانشجویان دانشگاه اصفهان ۲۷۸
- جدول ۴-۴۲: نتایج آزمون مانوار برای مقایسه میانگین‌های شاخصهای برازش دو مدل‌هالند و مدل دایره ای تریسی در دانشجویان دانشگاه اصفهان ۲۷۸
- جدول ۴-۴۳: فرمول تبدیل نمرات خام به نمرات استاندارد T در ۱۸ مقیاس اصلی OP-PGI ۲۷۹
- جدول ۴-۴۴: فرمول تبدیل نمرات خام به نمرات استاندارد T در مقیاسهای تلفیقی OP-PGI ۲۸۰
- جدول ۴-۴۵: فرمول تبدیل نمرات خام به نمرات استاندارد T در مقیاسهای تفسیری OP-PGI ۲۸۱

فهرست پیوست

عنوان	صفحه
جدول پ-۱-۱: آماره‌های توصیفی نمره کلی رغبت‌های شغلی در دانشجویان دانشگاه اصفهان.....	۳۱۵
جدول پ-۱-۲: نتایج آزمون لوین برای رعایت پیشفرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین نمره رغبت کلی دختران و پسران دانشجوی دانشگاه اصفهان.....	۳۱۵
جدول پ-۱-۳: خلاصه نتایج آزمون مانوا برای مقایسه میانگین‌های دختران و پسران دانشجوی دانشگاه اصفهان در نمرات رغبت کلی.....	۳۱۶
جدول پ-۲-۱: آماره‌های توصیفی مقیاسهای اصلی پرستیژ بالا و پایین OP-PGI در دانشجویان دانشگاه اصفهان.....	۳۱۷
جدول پ-۲-۲: نتایج آزمون لوین برای پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های نمرات دانشجویان دختر و پسر در مقیاسهای اصلی پرستیژ بالا و پرستیژ پایین OP-PGI.....	۳۱۷
جدول پ-۲-۳: خلاصه نتایج آزمون مانوا برای مقایسه میانگین‌های نمرات دانشجویان دختر و پسر در مقیاسهای اصلی پرستیژ بالا و پرستیژ پایین OP-PGI.....	۳۱۸
جدول پ-۳-۱: آماره‌های توصیفی مقیاسهای تفسیری OP-PGI در دانشجویان دانشگاه اصفهان.....	۳۱۹
جدول پ-۳-۲: نتایج آزمون لوین برای پیش فرض تساوی واریانسها در مقایسه میانگین‌های نمرات دانشجویان دختر و پسر در مقیاسهای تفسیری OP-PGI.....	۳۲۰
جدول پ-۳-۳: خلاصه نتایج آزمون مانوا برای مقایسه میانگین‌های نمرات دانشجویان دختر و پسر در مقیاسهای تفسیری OP-PGI.....	۳۲۱

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه:

رغبت‌های شغلی از مهمترین سازه‌های مورد استفاده در مداخلات مشاوره مسیر شغلی است که هر ساله حجم وسیعی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص می‌دهد. در سنجش رغبت‌های شغلی از روش‌های متنوعی استفاده می‌شود که شامل اندازه‌گیری رغبت‌ها به صورت بیانی، تنظیم کارت، و یا استفاده از چک لیست‌های محتوی عناوین شغلی یا فعالیتی می‌شود. مهمترین و پرکاربردترین روش اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی، استفاده از سیاهه‌های رغبت سنج می‌شود که شامل حجم وسیعی از عناوین شغلی می‌باشند و آزمودنی باید میزان علاقمندی خود را به هر یک از عناوین ارایه شده در این لیست درجه بندی نماید. در این میان، ابزارهای مختلفی ارایه شده اند که تنها چند مورد از آنها توانسته اند ضمن پایبندی به اصول زیربنایی، اندازه‌گیری مناسبی از رغبت‌های شغلی را در اختیار بگذارند. در ادبیات پژوهشی رغبت‌های شغلی در ایران چندین مورد از این ابزارها مورد استفاده قرار می‌گیرند که متاسفانه در هنگام اعتباریابی این ابزارها در فرهنگ ایرانی، اصول ابتدایی و پیشیناز در اعتباریابی مدل‌های زیربنایی و اعتباریابی ساختاری خود ابزارها، مورد غفلت پژوهشگران قرار گرفته شده است. از طرفی هر یک از این ابزارها از مدل‌های خاصی تبعیت می‌نمایند که این مدل‌ها نیز به نوبه خود از ویژگی‌های متفاوتی برخوردار می‌باشند که می‌تواند چارچوب تفسیر نتایج را تحت شعاع قرار دهند. پژوهش حاضر در پی هنجاریابی ابزار رغبت سنج جدیدی، برای مقاصد پژوهشی و هدایت مسیر شغلی در نمونه‌ای از دانشجویان ایران صورت پذیرفته است. البته،

در این میان سعی شد تا اعتباریابی مدل‌های رغبت‌شغلی نیز برای اولین بار در ایران مورد توجه قرار گیرد. با وجود چندین پژوهش مشابه، که ابزارهای دیگری را در این زمینه برای فرهنگ ایران مورد هنجاریابی قرار داده اند، (برای مثال، یزدی و حسینیان، ۱۳۷۵؛ حق شناس، عابدی، باغبان، ۱۳۸۵)، این پژوهش نیز از مزایای مهمی برخوردار است، که اهمیت انجام آن را به عنوان گام مهمی در مسیر رشد و توسعه شاخه مشاوره مسیر شغلی در ایران (بخصوص، در حیطه مطالعات رغبت و تیپ‌شناسی مسیر شغلی)، نشان می‌دهد. این فصل در پی آن است، تا با بیان مسائل پیش روی این پژوهش، اهمیت، اهداف، سوالات، و مفاهیم پیش روی این پژوهش را ارایه دهد.

۱-۲. مسئله پژوهش:

عموماً، فرض اساسی در ابزارهای روانسنجی این است که آزمودنی‌ها بر اساس تفاوت‌های فردیشان به سوالات پاسخ می‌دهند (پاشا شریفی، ۱۳۷۶، ص ۱۰)، یعنی پاسخهای افراد به این ابزارها می‌تواند ویژگی‌های منحصر به فرد آزمودنی‌ها را منعکس کند. و این در حالی است که این تفاوت‌های فردی می‌تواند عامل تعیین کننده ای در بسیاری از زمینه‌های مرتبط با مسیر شغلی، همچون استرس شغلی می‌باشد (براهنی، ۱۳۷۹، ص ۲۷۶).

ناسان و هیل^۱ (۲۰۰۶، ص ۷۳-۷۷) شش مزیت برای استفاده از نتایج پرسشنامه‌ها در مشاوره مسیر شغلی بر می‌شمرد: ۱- فراهم آوردن یک چارچوب برای گفتگو، ۲- افزایش صراحت و اطمینان، ۳- تحریک مراجع به بصیرت‌های جدید، ۴- کمک به طرح ریزی چشم اندازهای بلند مدت، ۵- کاهش خطر تصمیم‌گیری شتابزده، و ۶- کمک به تشریح رفتارهای کاری گذشته. در رویکرد صفت‌گرایی^۲ در نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی توجه زیادی به سنجش ویژگی‌های فردی و استفاده از نتایج سنجش‌های کمی در مداخلات مشاوره ای مسیر شغلی می‌شود. بنابر یافته‌های پژوهشگران حامی این رویکرد، یک سنجش جامع از ویژگی‌های فردی مرتبط با مسیر شغلی باید چهار متغیر فردی را شامل شود: رغبت‌ها^۳، توانمندی‌ها^۴، شخصیت^۵، و ارزش‌ها^۶ ی مسیر شغلی (برون و بروکس^۷، ۲۰۰۲). آگاهی از این متغیرهای می‌تواند در طرح ریزی مسیر شغلی^۸، تصمیم‌گیری شغلی، حل مشکلات مرتبط با سازگاری شغلی و تحصیلی و سایر مسایل مشابه بکار آید. از جمله مهمترین متغیرهای مورد توجه این رویکرد رغبت‌های شغلی هستند. به عبارتی، رغبت‌های شغلی از مهمترین ویژگی‌های فردی می‌باشند که

1 - Nathan, R., & Hill

2 -trait-oriented

3 -vocational interests

4 -abilities

5 -personality

6 -work values

7 - Brown & Brooks

8 -career planning

بنابر ادعای سیلویا^۱ (۲۰۰۶)، این حیطه بیشترین پژوهش‌ها را در روانشناسی رغبتها^۲ به خود اختصاص داده است. علاوه، در حیطه مشاوره مسیر شغلی نیز توجه زیادی به آن شده، تا جایی که هالند (۱۹۹۷)، به نقل از اسپوکان (۲۰۰۵) معتقد است که رغبتهای شغلی بیانگر تیپ‌های شخصیت شغلی اند^۳ که با سنجش آن می‌توان به توصیف، تبیین و پیش‌بینی عملکرد مسیر شغلی^۴ هر فرد پرداخت. هر کدام از این الگوهای تیپ شناختی در محیط کار موجب کارآمدی‌ها و الگوهای رفتاری خاصی خواهد شد، و از طرفی هر کار یا شغل نیازمند الگوهای خاصی از این تیپ‌های شخصیتی خواهد بود (مقدمی‌پور، ۱۳۸۳، ص ۱۰۶). همچنین تریسی (۱۹۹۶) معتقد است با سنجش رغبتهای شغلی (آنگونه که در ابزار سیاهه کروی فردی بکار رفته است) می‌توان از ارزشهای شغلی نیز آگاهی یافت. در ادامه در فصل دوم مدل‌های رشد رغبت مورد بررسی قرار خواهد گرفت که در آنجا به اهمیت ویژه رغبتهای شغلی در شکل‌گیری تجربیات یادگیری، انتظارات نتایج، خودکارآمدی، و حتی تغییرات و رشد شخصیت اشاره می‌شود. درباره علاوه بر نظریه‌های صفت‌گرا، در سایر نظریه‌های مسیر شغلی نیز به سنجش ویژگی‌های فردی توجه خاصی شده است. برای مثال، در رویکرد تصادفی (کرومبولتز^۵، ۲۰۰۹) با تکیه بر آگاهی از ویژگی‌های منحصر به فرد مراجعین، فعالیت‌های یادگیری برای آنها طرح ریزی می‌شود. یا در رویکرد شناختی اجتماعی رشد مسیر شغلی^۶ (لنت^۷، ۲۰۰۵) رغبتهای شغلی از جمله مهمترین مولفه‌های مدل پیش‌بینی عملکرد افراد در مسیر شغلی است. از مهمترین ویژگی‌هایی که به عنوان لازمه هر ابزار سنجش مسیر شغلی (یا هر جنبه روانی دیگر) زیاد مورد تاکید قرار گرفته است، ویژگی پایایی^۸ و روایی^۹ آن ابزار است. علاوه بر این، ویژگی دیگری نیز باید لحاظ شود، که سودمندی^{۱۰} نامیده شده است (بارتارم^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۱۵۷). این ویژگی به اثربخشی و مفید بودن نتایج بدست آمده از ابزار و همچنین، سهولت استفاده و هزینه پایین برای اجرای آن می‌باشد. یکی از مهمترین و پرکاربردترین روشهای سنجش پرسشنامه‌ای، استفاده از پرسشنامه‌ها و سیاهه‌های هنجار شده می‌باشد. با توجه به اهمیت سنجش رغبتهای شغلی، در دست داشتن ابزاری معتبر و مناسب از

1 -Silvia
2 -psychology of interest

۳- نظریه‌های هالند معروف ترین نظریه حیطه مشاوره شغلی می‌باشد که در ساختار همه ابزارهای رغبت سنج معتبر، بر آن استناد شده است (تریسی، ۲۰۰۲)

4 -career performance
5 -Krombultz
6 - social cognitive theory of career development
7 -Lent
8 -reliability
9 -validity
10 -utility
11 - Bartram

ملزومات مداخلات و پژوهشها در مشاوره مسیر شغلی به شمار می‌آید. از طرفی یک ابزار سنجش معتبر، در رویکرد عملیاتی ساختن متغیر مورد سنجش، تابع مدل نظری خاصی می‌باشد. این مدل، نقطه شروع ساخت هر ابزار، مخصوصاً ابزارهای حیطه مشاوره و روانشناسی مسیر شغلی را شکل می‌دهد (پرین^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). زمانی که سنجش بر مبنای چارچوب نظری منسجمی صورت پذیرد، با اطمینان بیشتری می‌توان به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخت یا نتایج را مورد تحلیل و تفسیر قرار داد و از آن برای مراجعان استفاده کرد. از طرفی، ترجمه و تعبیر ابزارهای مبتنی بر پایه نظری منسجم، برای مشاورین و روانشناسیان راحت تر خواهد بود (آندروز^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). به عبارتی، اتکای یک ابزار به مدل نظری یکپارچه و مطمئن ویژگی سودمندی آن را نیز تا حدود زیادی تضمین می‌نماید. با توجه به ویژگی‌ها و محدودیتهای فرهنگی و موقعیتی، میزان اعتبار یک مدل نظری نیز متغیر خواهد بود. بنابراین، مسئله ای که قبل از پرداختن به پایایی و اعتبار یک آزمون باید مورد توجه قرار گیرد، اعتبار مدل نظری شکل دهنده به رویکرد عملیاتی سازی در آن آزمون یا ابزار می‌باشد. بنابراین، یک ابزار اعتبار یابی شده در فرهنگ غربی لزوماً در فرهنگ ایرانی کاربرد نخواهد داشت، مگر اینکه سازگاری آن با فرهنگ ایران، بررسی و تایید گردد (پاشاشریفی، ۱۳۷۶، ص ۱۶). در خصوص سیاهه کروی فردی (PGI)، این ابزار متکی بر مدل کروی رغبت‌های مسیر شغلی^۳ است. این مدل نظری که خود رویکرد جدیدی را در سنجش رغبت‌های مسیر شغلی مطرح می‌سازد، توانسته سایر مدل‌های معتبر این زمینه (مثل مدل هالند و پرديگر^۴) را نیز تحت پوشش قرار دهد (تریسی، ۲۰۰۲). این ابزار و تقریباً، تمام ابزارهای معتبر رغبت سنج دیگر در فرهنگ آمریکا طراحی و توسعه یافته‌اند. مدل‌های زیربنای تمام این ابزارها و ابزارهای مشابه، با توجه به فرهنگ منحصر بفرد آمریکا طراحی و تدوین شده است که حداقل در گستردگی بازار مشاغل به میزان زیادی متفاوت با فرهنگ اکثر جوامع دیگر است. این تفاوت می‌تواند زمینه ساز تفاوت در تجربیات، تفاوت در آموخته‌ها، و حتی تفاوت در ساختار شخصیت بین این جامعه با سایر جوامع باشد. این در حالی است که مدل هالند که حداقل برای ۱۳ سال (از سال ۷۵، با کار یزدی و حسینیان)، حداقل بر برنامه هدایت تحصیلی دانش آموزان حکمفرما است، هیچ تلاشی را در تناسب یا برازش با ویژگی ساختار رغبت‌های شغلی جامعه ایرانی شاهد نبوده است.

نکته مهم دیگر که باید به مورد توجه قرار گیرد، این است که هر آزمون برای کاربرد در یک فرهنگ و جامعه متفاوت، باید ابتدا هنجاریابی^۵ شود (پاشاشریفی، ۱۳۷۶، ص ۱۵). تا بدین روش چارچوب معتبری برای تفسیر و

1 - Prien

2 - Andrews

3 -career interest

4 -Prdiger

5 -standardization