





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

پایان نامه دکتری رشته مشاوره گرایش شغلی

بررسی ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهر کرد بر اساس مدل کروی تریسی

استادان راهنما:

دکتر ایران باغبان

دکتر محمد رضا عابدی

استاد مشاور:

دکتر سید اسماعیل هاشمی

پژوهشگر:

محمد ربیعی

تیرماه ۱۳۹۰

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

تقدیر و تشکر

انجام این پژوهش را مدیون همکاری و زحمت افراد فراوانی می دانم که امیدوارم روزی بتوانم اندکی از لطفشان را جبران کنم.

از اساتید محترم راهنما: سرکار خانم دکتر ایران باغبان به خاطر همه زحمات، مهربانی و صبوری شان، از دکتر محمد رضا عابدی که افتخار ۱۰ سال شاگردی ایشان مرا اتفاقی بزرگ و خوش بود سپاسگزارم.

دکتر سید اسماعیل هاشمی استاد محترم مشاور به حق زحمات فراوانی کشیدند و راهنمایی های زیادی نمودند لطف بیکرانیشان را ارج می نهم.

از راهنمایی های داوران محترم استاد دکتر سید احمد احمدی، دکتر فاطمه بهرامی، استاد دکتر سیمین حسینیان و دکتر سیده منور یزدی که با دقت فراوان و نقد عالی در اصلاح پایان نامه و غنی کردن آن یاری رساندند متشکرم.

سروران ارجمندم معلمان و مدیران مدارس شهرکرد صمیمانه و خالصانه وقت گذاشتند و صبورانه به پرسشنامه ها پاسخ دادند بی نهایت از زحماتشان سپاسگزارم.

دعا های مادرم و دلگرمی های پدرم مرا سرمایه ای بزرگ بوده و هست دست بوس و قدر شناس شما هستم.

خواهرم مهندس معصومه ربیعی متحمل زحمات فراوان در مراحل مختلف پژوهش شدند و با حوصله فراوان و روی گشاده همیشه کمک کردند از ایشان نیز متشکرم.

در پایان از پسرانم مهدی و سینای عزیز به دلیل کمی وقتی که برایشان داشتم عذر خواهی نموده و امیدوارم از این به بعد جبران نمایم.

تقدیم به

همسرم دکتر رضوان

صالحی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مشخص کردن ساختار رغبت های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی تریسی و هنجاریابی آن بوده است. به این منظور ۶۳۳ نفر از معلمان دوره های ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. معلمان به پنج پرسشنامه ی سیاهه ی کروی فردی تریسی (فرم مشاغل، توانمندی و تمایل)، اشتیاق شغلی، رضایتمندی شغلی، رضایت بخشی شغلی و عملکرد کاری پاسخ دادند. چهار جنبه شامل ساختار رغبتها، تناسب مدل کروی، رابطه رغبتها با خصوصیات جمعیت شناختی و متغیرهای مسیر شغلی مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات بدست آمده با استفاده از شاخص برازش، جهت بررسی متناسب بودن مدل، تحلیل واریانس جهت بررسی تفاوت رغبتها در دو جنس، رشته تحصیلی و میزان تحصیلات، و رگرسیون جهت بررسی ارتباط رغبتها با متغیرهای مسیر شغلی تحلیل شدند. نتایج نشان داد مدل هشت تیپی، شش تیپی و کروی از برازش مناسب برخوردارند. معلمان بیشتر دارای رغبتهای یاورانه، هنری و جستجوگرانه بوده و همچنین گرایش به عقاید، مردم و پرستیژ بالا دارند. زنان نمره های بالاتری مرتبط با امور تجاری، هنری و یاورانه داشتند در حالیکه مردان نمرات بالاتری مرتبط با رغبتهای مکانیکی، طبیعت/فضای باز، کنترل کیفیت، کارهای دستی و ساخت و تعمیر داشتند. تحلیل رگرسیون نشان داد رغبتهای یاورانه و خدمات فردی پیش بینی کننده اشتیاق شغلی، رغبتهای یاورانه، هنری و قراردادی پیش بینی کننده رضایتمندی شغلی و نهایتاً پرستیژ، رغبتهای اجتماعی و هنری پیش بینی کننده عملکرد کاری هستند.

از آنجا که مدل کروی دارای برازش مناسبی در معلمان بوده و رغبتهای یاورانه پیش بینی کننده ی متغیرهای مسیر شغلی است می توان از این نتایج در سنجش رغبتهای شغلی معلمان و استخدام آنان استفاده نمود.

کلید واژه ها: رغبت های مسیر شغلی، مدل کروی فردی تریسی، مدل هشت تیپی، مدل شش تیپی هالند

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول کلیات پژوهش
۱	مقدمه.....
۳	۱-۱ بیان مسئله.....
۱۰	۲-۱ ضرورت پژوهش.....
۱۲	۳-۱ اهداف پژوهش.....
۱۳	۴-۱ سوالات و فرضیه‌های پژوهش.....
۱۳	۵-۱ تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....
۱۳	۱-۵-۱ تعریف مفهومی متغیرها.....
۱۳	۱-۱-۵-۱ رغبت‌های شغلی.....
۱۴	۲-۱-۵-۱ مدل کروی رغبت‌های شغلی.....
۱۴	۳-۱-۵-۱ اشتیاق شغلی.....
۱۵	۴-۱-۵-۱ رضایت بخشی شغلی.....
۱۵	۵-۱-۵-۱ رضایتمندی شغلی.....
۱۵	۶-۱-۵-۱ عملکرد کاری.....
۱۵	۷-۱-۵-۱ هنجاریاب.....
۱۵	۸-۱-۵-۱ روائی.....
۱۶	۹-۱-۵-۱ پایائی.....
۱۶	۲-۵-۱ تعریف عملیاتی متغیرها.....
۱۶	۱-۲-۵-۱ رغبت‌های شغلی.....
۱۶	۲-۲-۵-۱ اشتیاق شغلی.....
۱۶	۳-۲-۵-۱ رضایت بخشی شغلی.....
۱۶	۴-۲-۵-۱ رضایتمندی شغلی.....
۱۶	۵-۲-۵-۱ عملکرد کاری.....
۱۶	۶-۲-۵-۱ هنجاریابی.....
۱۷	۷-۲-۵-۱ روائی.....
۱۷	۸-۲-۵-۱ پایائی.....

فصل دوم پیشینه پژوهش

۱۸.....	مقدمه.....
۱۹.....	۱-۲ پیشینه نظری.....
۱۹.....	۱-۱-۲ تعریف رغبتها.....
۲۲.....	۲-۱-۲ منشأ رغبتها از دیدگاه بین فرهنگی.....
۲۵.....	۳-۱-۲ ماهیت رغبت‌های شغلی.....
۲۵.....	۱-۳-۱-۲ رویکردهای سنتی به ماهیت رغبت‌های شغلی.....
۲۸.....	۲-۳-۱-۲ دیدگاهی شناختی به ماهیت رغبت‌های شغلی.....
۳۵.....	۳-۳-۱-۲ کاربرد مدل شناختی رغبتها در ارزیابی شغلی و مشاوره.....
۳۵.....	۴-۳-۱-۲ کاربرد مدل شناختی رغبتها در مشاوره مسیر شغلی.....
۳۸.....	۴-۱-۲ انواع رغبت‌ها.....
۳۹.....	۱-۴-۱-۲ رغبت‌های بیانی و پرسشنامه‌ای: تمایزات و تعاریف.....
۴۴.....	۵-۱-۲ ساختار رغبت‌های شغلی.....
۴۴.....	۱-۵-۱-۲ نظریه تیپ‌های شغلی‌هالند، پردیگر، هوگان، گتی و ساختار سلسله مراتبی.....
۴۹.....	۲-۵-۱-۲ مدل کروی رغبت‌های شغلی.....
۵۱.....	۱-۲-۵-۱-۲ توسعه و رشد PGI.....
۶۱.....	۲-۲-۵-۱-۲ طراحی فرم کوتاه PGI با استفاده از نظریه سوال- پاسخ.....
۷۱.....	۳-۲-۵-۱-۲ طراحی پرسشنامه‌ی رغبت‌های تصویری با استفاده از مدل کروی.....
۷۹.....	۱-۳-۲-۵-۱-۲ کاربردهای PGI تصویری در امر مشاوره.....
۸۰.....	۳-۵-۱-۲ خلاصه‌ای از ساختار رغبتها.....
۸۲.....	۶-۱-۲ ارزیابی بین فرهنگی رغبت‌ها.....
۸۵.....	۱-۶-۱-۲ معنای تفاوت‌های ساختاری رغبتها در بین فرهنگها چیست؟.....
۸۶.....	۲-۶-۱-۲ تحلیل پرسشنامه‌های رغبت در بافت بین فرهنگی.....
۹۱.....	۳-۶-۱-۲ تحلیل نمره گذاریها وهنجارهای پرسشنامه‌های رغبت در بافت بین فرهنگی.....
۹۳.....	۴-۶-۱-۲ ساختار مشاغل در بافت بین فرهنگی.....
۱۰۱.....	۷-۱-۲ رغبت‌های شغلی و پنج عامل بزرگ شخصیت.....
۱۰۵.....	۸-۱-۲ رغبت‌های شغلی و هوش‌های چندگانه.....

عنوان	صفحه
۹-۱-۲ رغبت‌های شغلی و خودکارآمدی شغلی	۱۰۹
۱-۹-۱-۲ مسیرهای آینده برای خودکارآمدی و رغبت‌های شغلی.....	۱۱۲
۱۰-۱-۲ رغبت‌های شغلی و ارزشها در مدل کروی.....	۱۱۳
۱۱-۱-۲ گستره‌ی رغبت‌های شغلی	۱۱۷
۱-۱۱-۱-۲ رشد و توسعه BVI	۱۱۹
۲-۲ پیشینه پژوهشی.....	۱۲۳
فصل سوم روش پژوهش	
۱-۳ روش تحقیق	۱۲۷
۲-۳ جامعه آماری.....	۱۲۷
۳-۳ نمونه و روش نمونه‌گیری.....	۱۲۸
۴-۳ ابزار پژوهش.....	۱۲۹
۵-۳ روش‌های تجزیه و تحلیل آماری.....	۱۵۶
فصل چهارم یافته‌های پژوهش	
مقدمه.....	۱۵۹
۱-۴ یافته‌های مربوط به سوالات پژوهش.....	۱۶۰
۲-۴ یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش.....	۱۶۹
فصل پنجم بحث و نتیجه‌گیری	
۱-۵ خلاصه یافته‌ها.....	۲۰۰
۲-۵ بحث و نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش.....	۲۰۲
۳-۵ محدودیت‌های پژوهش.....	۲۱۴
۴-۵ پیشنهادات.....	۲۱۴
۱-۴-۵ پیشنهادات پژوهشی.....	۲۱۴
۲-۴-۵ پیشنهادات کاربردی.....	۲۱۵
پیوست ۱	۲۱۶
پیوست ۲.....
پیوست ۳.....	۲۸۶
پیوست ۴.....	۳۰۲

صفحه

عنوان

٣٣٨.....منايع و مأخذ

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۶.....	شکل (۱-۱): مدل کروی فردی
۴۵.....	شکل (۱-۲): شش ضلعی‌هالند (RIASEC).....
۴۶.....	شکل (۲-۲): دو بعد پرديگر
۴۶.....	شکل (۳-۲): طرح دو بعد مردم آمیزی و هم‌رنگی هوگان در مدل شش ضلعی‌هالند
۴۶.....	شکل (۲-۴): مدل تفکیکی سه گروهی گتی از تیپ‌های‌هالند
۵۳.....	شکل (۵-۲): نمایش فضائی مدل کروی رغبت‌ها
۵۴.....	شکل (۶-۲): نمونه‌ای از نمودار دایره‌ای و نمره بردار
۵۵.....	شکل (۷-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار هشت تیپ رغبت پایه مورد اول
۵۶.....	شکل (۸-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار هشت تیپ رغبت پایه مورد دوم
۵۷.....	شکل (۹-۲): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای مورد دوم
۵۷.....	شکل (۱۰-۲): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالای مورد دوم با استفاده از تمایل و توانائی
۵۸.....	شکل (۱۱-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار ۸ مقیاس پایه برای مورد سوم
۵۹.....	شکل (۱۲-۲): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای مورد سوم
۵۹.....	شکل (۱۳-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار هشت مقیاس رغبت پایه برای مورد ۴
۶۰.....	شکل (۱۴-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار هشت مقیاس رغبت پایه برای مورد ۵
۶۱.....	شکل (۱۵-۲): نمودار دایره‌ای و نمره بردار برای مورد ۵ با نمرات تمایل و توانائی به طور جداگانه
۶۵.....	شکل (۱۶-۲): منحنی‌های ویژگی‌های گزینه برای ماده موثر.....
۶۵.....	شکل (۱۷-۲): منحنی‌های ویژگی‌های گزینه برای ماده کم اثرتر (ماده ۲۷ از PGI اصلی، آماده کردن گزارشات بیمه
۶۷.....	شکل (۱۸-۲): منحنی‌های ویژگی سوال. مقایسه الگوی پاسخ بین زنان (۱) و مردان (۲) در سوال ۱۲ از PGI (تعمیر کامپیوتر)
۶۸.....	شکل (۱۹-۲): منحنی‌های ویژگی سوال. مقایسه الگوی پاسخ بین زنان (۱) و مردان (۲) در سوال ۲۰ از PGI (اداره ایستگاه برق فشار قوی)
۶۸.....	شکل (۲۰-۲): منحنی پایائی برای مقیاس اصلی تمایل پردازش اطلاعات
۶۹.....	شکل (۲۱-۲): منحنی پایائی برای مقیاس کوتاه تمایل، پردازش اطلاعات
۷۵.....	شکل (۲۲-۲): دو نمونه از تصویرهای رغبت سنج
۱۰۲.....	شکل (۲۴-۲): ارزشهای کاری و پایه در فضای رغبت

عنوان	صفحه
شکل (۲-۲۳): پیوندهای اصلی بین شش تیپ رغبت بزرگ و پنج عامل بزرگ شخصیت	۱۱۵.....
شکل (۲-۲۵): چارچوب گستره‌ی رغبت‌های شغلی	۱۱۹.....
شکل (۴-۱): نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای کل معلمان	۱۶۳.....
شکل (۴-۲): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای کل نمونه‌ی معلمان	۱۶۳.....
شکل (۴-۳): نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای کل نمونه معلمان	۱۶۴.....
شکل (۴-۴): مقایسه نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای معلمان با کارائی بالا و پائین	۱۶۵.....
شکل (۴-۵): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای معلمان با کارائی بالا	۱۶۵.....
شکل (۴-۶): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای نمونه‌ی معلمان با کارائی پائین	۱۶۶.....
شکل (۴-۷): مقایسه نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای معلمان با کارائی بالا و پائین	۱۶۶.....
شکل (۴-۸): نمایش نمودار شش تپیی برای کل نمونه معلمان	۱۶۸.....
شکل (۴-۹): نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای معلمان به تفکیک جنسیت	۱۷۰.....
شکل (۴-۱۰): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای معلمان زن	۱۷۱.....
شکل (۴-۱۱): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان مرد	۱۷۱.....
شکل (۴-۱۲): نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای معلمان به تفکیک جنسیت	۱۷۲.....
شکل (۴-۱۳): نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای معلمان به تفکیک دوره تحصیلی	۱۷۴.....
شکل (۴-۱۴): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان دوره‌ی دبیرستان	۱۷۵.....
شکل (۴-۱۵): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان دوره‌ی راهنمایی	۱۷۵.....
شکل (۴-۱۶): نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای معلمان به تفکیک دوره تحصیلی	۱۷۶.....
شکل (۴-۱۷): نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای معلمان به تفکیک میزان تحصیلات	۱۷۸.....
شکل (۴-۱۸): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان دیپلم	۱۷۸.....
شکل (۴-۱۹): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان فوق دیپلم	۱۷۹.....
شکل (۴-۲۰): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان لیسانس	۱۷۹.....
شکل (۴-۲۱): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای معلمان فوق لیسانس	۱۸۰.....
شکل (۴-۲۲): نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای معلمان به تفکیک میزان تحصیلات	۱۸۰.....
شکل (۴-۲۳): نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای معلمان به تفکیک رشته تحصیلی	۱۸۲.....
شکل (۴-۲۴): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای معلمان رشته ریاضی	۱۸۳.....
شکل (۴-۲۵): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان رشته تجربی	۱۸۳.....
شکل (۴-۲۶): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ پائین برای معلمان رشته انسانی	۱۸۴.....

صفحه	عنوان
۱۸۴.....	شکل (۴-۲۷): نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای معلمان رشته هنر.....
۱۸۵.....	شکل (۴-۲۸): نمودار مقیاس‌های چهار تایی برای معلمان به تفکیک رشته تحصیلی.....

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۳-۱): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت.....	۱۲۸
جدول (۳-۲): شاخص‌های توصیفی متغیر سن به تفکیک جنسیت.....	۱۲۸
جدول (۳-۳): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سطح تحصیلات.....	۱۲۸
جدول (۳-۴): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب رشته تحصیلی.....	۱۲۹
جدول (۳-۵): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب دوره تحصیلی.....	۱۲۹
جدول (۳-۶): توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب پست اداری.....	۱۲۹
جدول (۳-۷): محاسبه نمرات مقیاسهای PGI.....	۱۳۱
جدول (۳-۸): همسانی درونی و برآورد ثبات بازآزمایی مقیاسهای تمایل، کارآمدی، مشاغل و خرده	
مقیاسهای ترکیبی	۱۳۳
جدول (۳-۹): خلاصه نتایج آزمون گمارش تصادفی بر اساس سن و جنس	۱۳۶
جدول (۳-۱۰): ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل در ۱۸ مقیاس پرسشنامه‌های مشاغل،	
توانمندیها و تمایلات.....	۱۳۷
جدول (۳-۱۱): ضرایب همبستگی بین مقیاسهای اصلی سیاهه کروی فردی با مقیاسهای رغبت سنج	
تحصیلی- شغلی‌هالند.....	۱۴۱
جدول (۳-۱۲): ضرایب همبستگی بین مقیاسهای اصلی سیاهه کروی فردی با مقیاسهای رغبت سنج	
استرانگ	۱۴۲
جدول (۳-۱۳): ضرایب همبستگی مقیاسهای پرستیژ بالا، متوسط و پائین با دو مقیاس رهبری و	
کارهای دستی.....	۱۴۲
جدول (۳-۱۴): همبستگی بین مقیاسهای مرتبط سیاهه کروی فردی با مقیاسهای مرتبط رغبت اصلی	
استرانگ	۱۴۳
جدول (۳-۱۵): ضرایب پایایی مقیاسهای اصلی فرم مشاغل	۱۴۴
جدول (۳-۱۶): ضرایب پایایی مقیاسهای اصلی فرم توانمندی	۱۴۴
جدول (۳-۱۷): ضرایب پایایی مقیاسهای اصلی فرم تمایل	۱۴۵
جدول (۳-۱۸): مقیاسهای رغبت اصلی سازماندهی شده براساس موضوعهای کلی.....	۱۴۷
جدول (۳-۱۹): خلاصه نتایج ضریب همبستگی بین مقیاس اشتیاق شغلی با رضایتمندی و عملکرد.....	۱۵۱
جدول (۳-۲۰): ۲۰ بعد پرسشنامه رضایتمندی شغلی مینه سوتا.....	۱۵۱
جدول (۴-۱): ماتریس ضرایب همبستگی بین تیپهای هشتگانه رغبت در بین معلمان شهرکرد.....	۱۶۰

عنوان	صفحه
جدول (۲-۴): خلاصه نتایج برآزش مدل هشت تیبی در بین معلمان شهرکرد.....	۱۶۱
جدول (۳-۴): خلاصه نتایج برآزش مدل کروی در بین معلمان شهرکرد.....	۱۶۱
جدول (۴-۴): ماتریس ضرایب همبستگی بین تیپهای رغبت شغلی هالند در بین معلمان شهرکرد.....	۱۶۷
جدول (۵-۴): خلاصه نتایج برآزش مدل شش تیبی هالند با رغبتهای معلمان شهرکرد.....	۱۶۸
جدول (۶-۴): میانگین، انحراف معیار و خلاصه نتایج تحلیل واریانس مربوط به رغبتهای شغلی بر حسب جنسیت.....	۱۶۹
جدول (۷-۴): میانگین، انحراف معیار، خلاصه نتایج تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی مربوط به رغبتهای شغلی و دوره تحصیلی.....	۱۷۳
جدول (۸-۴): میانگین، انحراف معیار و خلاصه نتایج تحلیل واریانس ۳۱ مقیاس رغبتهای شغلی بر حسب میزان تحصیلات.....	۱۷۶
جدول (۹-۴): میانگین، انحراف معیار، خلاصه نتایج تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی بر حسب رشته تحصیلی.....	۱۷۷
جدول (۱۰-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۱
جدول (۱۱-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد استفاده از توانائیهها بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۵
جدول (۱۲-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد پیشرفت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۷
جدول (۱۳-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد فعالیت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۷
جدول (۱۴-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد ترفیع بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۸
جدول (۱۵-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد اقتدار بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۸
جدول (۱۶-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد خط مشی سازمان بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۹
جدول (۱۷-۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد پاداش بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۸۹

عنوان	صفحه
جدول (۴-۱۸): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد همکاران بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۰
جدول (۴-۱۹): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد خلاقیت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۰
جدول (۴-۲۰): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد استقلال بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۱
جدول (۴-۲۱): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد فعالیت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۱
جدول (۴-۲۲): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد مسئولیت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۲
جدول (۴-۲۳): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد امنیت بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۲
جدول (۴-۲۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد خدمت اجتماعی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۳
جدول (۴-۲۵): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد رضایت از موقعیت اجتماعی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۳
جدول (۴-۲۶): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد روابط انسانی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۴
جدول (۴-۲۷): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد تکنیک بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۴
جدول (۴-۲۸): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد تنوع بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۵
جدول (۴-۲۹): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد شرایط کاری بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۵
جدول (۴-۳۰): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون رضایتمندی (کل) بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۶
جدول (۴-۳۱): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد کارآمدی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۷

عنوان	صفحه
جدول (۴-۳۲): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد هم‌نوائی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۷
جدول (۴-۳۳): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد سازگاری شخصی بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۷
جدول (۴-۳۴): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون بعد قابلیت اعتماد و اطمینان بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۸
جدول (۴-۳۵): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون رضایت‌بخشی (کل) بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۸
جدول (۴-۳۶): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد معلم (از دید معلم) بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام.....	۱۹۹
جدول (۴-۳۷): خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد معلم (از دید مدیر) بر ۳۱ رغبت شغلی معلمان با روش گام به گام	

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

رغبت‌های شغلی یکی از قویترین و پایدارترین بخش تفاوت‌های فردی و معمولترین وسیله برای تطبیق فرد و محیط می‌باشند. در حقیقت رغبت‌های شغلی بیشترین ساختار ارزیابی شده در مشاوره‌ی مسیر شغلی هستند و شناخت ریشه، رشد و توسعه‌ی تعاریف دقیق آنها از دسته کارهایی بوده که محققان از آن‌گریزان بوده‌اند. در ابتدای تاریخچه‌ی ارزیابی رغبت‌ها، محققانی مانند استرانگ^۱، تیلر^۲، بردی^۳، لیتون^۴ و دارلی^۵ و هاگن^۶ همگی تعاریفی را مطرح کردند (نقل از براون و لنت^۷، ۲۰۰۵). تعاریف آنها و افراد دیگری که راه آنها را دنبال کرده‌اند

-
- 1 - Strong
 - 2 - Leona Tyler
 - 3 - Ralph Berdie
 - 4 - Wilbur Layton
 - 5 - John Darley
 - 6 - Theda Hagenah
 - 7 - Brown & Lent

عمدتاً متشکل از هر دو جزء رغبتها و عوامل تعیین کننده بود. در حالی که اجزای بسیاری از رغبتها مطرح شده است، سه جزء اصلی در اکثر آنها ذکر شده: شخصیت، انگیزه یا سائق و خودپنداره. دو عامل تعیین کننده که در مورد رغبتها زیاد ذکر شده، بر اجتماعی شدن و یادگیری تاکید کرده و شامل تاثیرات محیطی و روانشناختی می شوند؛ و ژنها که ژنتیک و وراثت پذیری رغبتها را مورد تاکید قرار می دهد.

اگرچه، نظریه پردازان تلاشهای سختی را برای فرمول بندی تعاریف رغبتها انجام داده اند، این مفهوم در بسیاری موارد، با نمرات ارائه شده در مورد نیمرخهای پرسشنامه های رغبت مترادف شده است. به عبارت دیگر رغبتها غالباً به صورت آنچه که آزمون اندازه گیری می کند در نظر گرفته شده اند. بنابراین در زمینه ی ارزیابی رغبتها، می توان رغبتها را به عنوان توجیهی برای فعالیتهایی که به صورت دوست دارم یا دوست ندارم بیان می شوند تعریف کرد (براون ولنت، ۲۰۰۵).

یکی از ابزارهای مهم برای سنجش رغبتها در سالهای اخیر، سیاهه کروی فردی^۱ است که توسط تریسی (۲۰۰۲) رشد و گسترش یافته است. مدل رغبت تریسی (۲۰۰۲) که تحت عنوان مدل کروی فردی توسعه یافته، بر اساس نظریه معروف هالند (۱۹۹۷)، نظریه رو و پرديگر بنا شده است. این مدل بر خلاف مدل هالند که شش تیپ رغبت را اندازه می گرفت، دارای ۱۸ مقیاس اصلی است که سه بعد ساختار رغبت را شامل افراد/اشیاء، داده ها/ایده ها و پرستیژ می باشد، نشان می دهد. مدل کروی مدعی نیست که تیپ های هالند نامعتبر هستند. این مدل بر این ادعاست که این تیپ ها تنها یکی از چندین راه توصیف دایره رغبت ها هستند که خود این دایره هم تنها بخشی از کره وسیع رغبت است. به علاوه، مدل کروی ایده های جدید ارائه می دهد، پیش بینی های جدید انجام می دهد و کاربردهای قوی برای کیفیت رغبت های شغلی از دیدگاه روانشناسی شغلی دارد (هارمن^۲، ۱۹۹۶).

در چارچوب مداخلات مشاوره، رغبت های اندازه گیری شده و گزارش شده به صورت نمرات نیمرخ های پرسشنامه رغبت، می توانند توسط مشاوران به منظور راهنمایی و هدایت رشد فرضیه هایی درباره ی مراجعان مورد استفاده قرار گیرند. به این ترتیب این فرضیه ها می توانند برای بررسی و جستجوی شغلی استفاده شوند و دیدگاه تازه و اطلاعات جدیدی را برای مراجعان فراهم آورند. نمرات نیمرخ ها سبب می شود تا خود ادراکم مراجعان به طرق مختلفی ارتقا یابد. از جمله: تشخیص رغبت های ناشناخته ی قبلی، گسترش امکانات شغلی برای بعضی از افراد و محدود شدن انتخابها برای عده ای دیگر، یا به سادگی تایید کردن انتخاب های شغلی (هانسن^۳، ۱۹۹۴). اگرچه

1 - Personal globe inventory

2 -Harmon

3 -Hansen

رغبت‌های بیان شده شواهد یکسانی را در مورد اعتبار پیش‌بینی برای انتخاب رشته‌ی دانشگاهی و شغل نشان می‌دهند، اکثر افرادی که باید انتخاب شغلی یا تحصیلی داشته باشند دچار تردید و دودلی هستند. برای این مراجعان، نمرات پرسشنامه‌های رغبت می‌تواند به عنوان انگیزه‌ای قدرتمند برای شروع حرکت به سمت فرایند بررسی و توسعه‌ی ایده‌ها و امکانات شغلی باشد.

بطور کلی استفاده از پرسشنامه‌ی رغبت می‌تواند در سراسر دوره‌ی زندگی ارزشمند باشد: برای تصمیمات شغلی و آموزش، هنگامی که افراد کار پرچالش‌تری را طلب می‌کنند، هنگامی که افراد وضعیت‌های ثابت شغلی یا بیکار شدن را تجربه می‌کنند (کیم و معین^۱، ۲۰۰۱) و هنگامی که افراد به دوره بازنشستگی نزدیک می‌شوند (هانسن و اسکالارد^۲، ۲۰۰۲).

براین اساس قبل از استفاده از پرسشنامه‌های رغبت، ابتدا بایستی ساختار رغبت‌های نمونه‌ی پژوهش با استفاده از نظریه‌ها یا مدل‌های معتبر بررسی شود تا بتوان میزان تناسب آن مدل را در جامعه‌ی مورد نظر برآورد کرده و بر اساس اعتبار آن، در مورد شاغلین حوزه‌های مختلف تصمیمات مناسبی اتخاذ کرد.

۱-۱ بیان مسئله

در میان متغیرهای بسیاری که در مدل‌های رشد شغلی وجود دارند، رغبت‌های شغلی در اکثر آنها دیده می‌شود و ارزیابی آنها جز اساسی مداخلات شغلی است. در حقیقت رغبت‌های شغلی بیشترین ساختار ارزیابی شده در مشاوره مسیر شغلی هستند (بروان و لنت، ۲۰۰۵). استرانگ^۳ رغبت را میل باطنی به حضور یک شیء و یا به حرکت در آمدن توسط آن شیء تعریف می‌کند که در آن چهار ویژگی توجه^۴، احساس^۵، تمایل^۶ و فعالیت^۷ نهفته است. در بین تعاریف دیگر رغبت‌ها، تاثیر محیط و توارث به چشم می‌خورد. با وجود این، در بسیاری موارد این تعاریف با ارائه نمره‌های پرسشنامه‌های رغبت مترادف شده‌اند. بنابراین، رغبت‌ها را می‌توان به عنوان توجیهی برای فعالیت‌هایی که به صورت دوست دارم یا دوست ندارم است، بیان کرد (بروان و لنت، ۲۰۰۵). رغبت‌های شغلی تعیین کننده‌های بسیار قوی در انتخاب‌های شغلی هستند و رضایت، ثبات و موفقیت فردی در زمینه‌های آموزشی و شغلی وابسته به آن است (اسپوکان^۸، ۱۹۸۵).

-
- 1- Kim & Moen
 - 2- Scullard
 - 3 - Strong
 - 4 - Attention
 - 5 -Feelling
 - 6 - Liking
 - 7 -Activity
 - 8 -Spokan