

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مشاوره‌ی گرایش شغلی

هنجاریابی، تعیین پایایی و روایی سیاهه‌ی گروهی فردی فرم فعالیت‌ها در بین

دانش‌آموزان مقطع متوسطه در شهرستان خرم‌آباد

استاد راهنما:

دکتر محمد رضا عابدی

استاد مشاور:

دکتر ایران باغبان

پژوهشگر:

هادی فراست

اسفندماه ۱۳۸۸

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

چکیده

هدف تحقیق: هدف‌های ن مطالعه هنجاریابی، و بررسی روایی و پایایی فرم فعالیت‌ها سیاهه کروی فردی (OP-PGI) دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان خرم‌آباد بود.

روش تحقیق: ای ن مطالعه به روش توصیفی (از نوع آزمونی سازی) است. برای ن مطالعه نمونه‌ای ۶۰۰ نفری از دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان خرم‌آباد (۳۰۰ نفر پسر و ۳۰۰ نفر دختر) به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ۱۲۰ نفر (۶۰ نفر پسر و ۶۰ نفر دختر) OP-PGI را همراه با رغبت سنج تحصیلی و شغلی هالند، و پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای) بتز و ۴۸۰ نفر (۲۴۰ نفر پسر و ۲۴۰ نفر دختر)، تنها OP-PGI را تکمیل نمودند. نتایج بدست آمده: نتایج بدست آمده از بررسی همسانی درونی (آلفای کرونباخ و دو نیمه سازی)، پایایی مناسبی را در تمامی مقیاس‌های اصلی (۱۸ مقیاس)، تلفیقی (۱۷ مقیاس) نشان داد (SD= 0.05; m=0.78; max=0.71; RIASEC). نتایج بررسی ضرایب همبستگی مقیاس‌های اصلی و تلفیقی OP-PGI با مقیاس‌های RIASEC (min=0.74) رغبت سنج تحصیلی شغلی هالند و مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای) بتز وجود روایی مناسبی را در تمام مقیاس‌های اصلی و تلفیقی OP-PGI نشان داد.

برای تبدیل نمرات خام به نمرات استاندارد T در هر یک از مقیاس‌ها، فرمولی ارائه شد.

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

کلید واژه‌ها: فرم فعالیت‌های سیاهه کروی فردی؛ رغبت، باور به مهارت‌ها (خودکارآمدی حرفه‌ای) هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی؛ دانش‌آموزان متوسطه شهرستان خرم‌آباد.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

**پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مشاوره گرایش شغلی
آقای هادی فراست**

تحت عنوان

**هنجاریابی پایایی و روایی سیاهه کروی فردی فرم فعالیت‌ها در بین دانش‌آموزان
مقطع متوسطه شهرستان خرم‌آباد**

در تاریخ ۱۴۰۳/۱۰/۸۶ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر محمد رضا عابدی	استاد راهنمای پایان نامه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر ایران باغبان	استاد مشاور پایان نامه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر عذرا اعتمادی	استاد داور داخل گروه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر احمد عابدی	استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه

تقدیر و تشکر

اینجانب لازم میدانم که از استاد راهنما و ارجمند جناب آقای دکتر محمدرضا عابدی و استاد مشاورم خانم دکترای ران باغبان که با راهنمایی‌ها، زحمات و تلاششان ای نجانم را در تکمیل این پژوهش یاری رسانند تقدیر و تشکر کرده و همچنین از همکلاسیها، دوستان، دانش‌آموزان و معلمانشان که همه و همه ما را در این راه پیر و فراز و نشیب یاری نمودند سپاس و تشکر دارم؛ امید است که در پناه‌ای زد منان همیشه در هر کجا که هستند شاد و سلامت و موفق باشند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	شرح و بیان مسأله پژوهشی	۳
۳-۱	اهمیت و ارزش پژوهش	۵
۴-۱	اهداف پژوهش	۶
۵-۱	سئوالات پژوهش	۷
۶-۱	تعریف اصطلاحات	۷

فصل دوم : مروری بر ادبیات تحقیق

۱-۱	مقدمه	۱۱
۱-۲	تاریخچه سنجش رغبت‌های شغلی	۱۲
۲-۲	شیوه‌های سنجش رغبت شغلی	۱۲
۲-۲-۱	رغبت‌های بیانی	۱۳
۲-۲-۲	رغبت‌های آشکار	۱۳
۳-۲-۲	رغبت‌های آزمون شده	۱۴
۴-۲-۲	رغبت‌های پرسشنامه ای	۱۵
۳-۲	تاریخچه شکل‌گیری و استفاده از پرسشنامه‌های رغبت	۱۵
۴-۲	انواع پرسشنامه‌های رغبت	۱۷
۴-۲-۱	پرسشنامه رغبت استرانگ تا سال ۲۰۰۴	۱۸
۴-۲-۲	پرسشنامه رغبت استرانگ- کمپیل ۱۹۷۴ (ظهور نظریه‌هالند و ترکیب فرم زنان و مردان	۱۸
۴-۲-۳	مشخصات پرسشنامه رغبت استرانگ- کمپیل فرم ۱۹۷۴	۱۹
۴-۲-۳-۱	نظریه‌های مربوط به پرسشنامه رغبت استرانگ کمپیل	۱۹
۴-۳-۲	مشخصات پرسشنامه استرانگ، فرم ۲۰۰۴	۲۰
۴-۳-۳	مقیاس‌های رغبت اصلی	۲۰
۴-۳-۴	مقیاس‌های سبک فردی استرانگ	۲۱
۵-۲	سایر پرسشنامه‌های رغبت	۲۱
۵-۲-۱	پرسشنامه خود فرمان‌هالند	۲۲

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۲	۲-۵-۲ پرسشنامه رغبت کودر
۲۴	۳-۵-۲ پرسشنامه رغبت و مهارت کمپیل.....
۲۵	۴-۵-۲ پرسشنامه ارزشیابی دانشگاه آمریکا مربوط به یک جنس.....
۲۶	۵-۵-۲ پرسشنامه رجحان شغلی هالند.....
۲۶	۶-۵-۲ پرسشنامه رغبت راماک.....
۲۷	۷-۵-۲ پرسشنامه VII
۲۷	۸-۵-۲ پرسشنامه رغبت COPS
۲۸	۶-۲ ارزیابی رغبت با استفاده از مرتب کردن کارتهای شغلی
۲۸	۱-۶-۲ کار تایلر درباره تفاوتهای فردی.....
۲۹	۲-۶-۲ اصلاحات دولیور بر کارت رغبت تایلر
۲۹	۷-۲ پرسشنامه رغبت گروهی فردی.....
۳۰	۸-۲ رغبت‌های تجربی.....
۳۱	۱-۸-۲ سنجش رغبت‌های بیانی در برابر رغبت‌های سنجیده شده.....
۳۲	۲-۸-۲ الگوهای تمایز بین رغبت‌های سنجیده شده و بیان شده.....
۳۶	۹-۲ شرح پرسشنامه گروهی شخصی (PGI).....
۳۶	۱-۹-۲ ساختار علایق
۴۱	۲-۹-۲ سیاهه گروهی فردی
۴۱	۳-۹-۲ حوزه‌های رغبت اساسی.....
۴۳	۴-۹-۲ حوزه‌های رغبت با پرستیژ بالا
۴۴	۵-۹-۲ حوزه‌های رغبت پرستیژ پائین
۴۵	۶-۹-۲ شرح و تعریف PGI.....
۴۵	۷-۹-۲ مقیاسهای PGI و نمره گذاری.....
۴۷	۸-۹-۲ تفاوت رغبت - صلاحیت (باور به توانمندی).....
۴۸	۹-۹-۲ نمایش گرافیکی نیمرخ.....
۵۱	۱۰-۹-۲ قابلیت انعطاف نیمرخ.....
۵۲	۱۱-۹-۲ هنجارها.....
۵۲	۱۲-۹-۲ بررسی روان سنجی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵۲	۲-۹-۱۳ نمونه‌ها و روشهای کاری.....
۵۴	۲-۹-۱۴ پیش بینی‌ها
۵۴	۲-۹-۱۵ نتایج
۵۵	۲-۹-۱۶ اعتبار ساختی.....
۵۶	۲-۱۰-۱۰ تحقیقات خارجی در مورد موضوع پژوهش.....
۵۶	۲-۱۰-۱۱ تحقیقات انجام شده در رابطه با رغبت‌های شغلی.....
۵۶	۲-۱۰-۱-۱ رغبت و شخصیت
۵۷	۲-۱۰-۱-۲ تفاوت های جنسیتی در رغبت های شغلی
۵۸	۲-۱۰-۳ تحقیقات صورت گرفته در مورد بررسی هنجاریابی، روایی و پایای پرسشنامه کروی فردی (PGI).....

فصل سوم: روش پژوهش

۶۵	مقدمه.....
۶۵	۳-۱ روش پژوهش.....
۶۵	۳-۲ جامعه آماری.....
۶۵	۳-۳ روش و طرح نمونه‌برداری.....
۶۶	۳-۴ حجم نمونه و روش محاسبه
۶۷	۳-۵ ابزار گردآوری داده‌ها(پرسشنامه، مصاحبه و...).....
۶۷	۳-۵-۱ پرسشنامه کروی فردی(فرم فعالیتها) PGI:.....
۶۷	۳-۵-۲ پرسشنامه رغبت سنج شغلی هالند
۶۸	۳-۵-۳ پرسشنامه باور به مهارتها (خودکار آمدی حرفه ایی) بتز.....
۶۸	۳-۵-۴ پرسشنامه خصوصیات دموگرافیک
۶۸	۳-۶ ابزار تجزیه و تحلیل
۶۹	۳-۷ روش اجرا.....

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۷۰	۴-۱ مقدمه
۷۰	۴-۱-۱ سوال اول.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷۱	۲-۱-۴ سوال دوم
۱۰۶	۳-۱-۴ سؤال سوم
۱۰۹	۴-۱-۴ سؤال چهارم
۱۱۷	۵-۱-۴ سؤال پنجم
۱۲۰	۶-۱-۴ سؤال ششم
فصل پنجم: نتایج پژوهش	
۱۳۳	۱-۵ مقدمه
۱۳۷	۲-۵ محدودیتها
۱۳۷	۳-۵. پیشنهادات
۱۳۷	۱-۳-۵ پیشنهادات پژوهشی
۱۳۸	۲-۳-۵ پیشنهادات کاربردی
۱۳۹	پیوستها
۱۴۳	منابع و مأخذ

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۳۳.....	شکل ۱-۲ رغبت‌های بیان شده و ارزیابی شده به عنوان دو جنبه از رغبت‌های شغلی
۴۰.....	شکل ۲-۲ مدل گروهی رغبت‌های شغلی: ارایه سه بعدی رغبت‌های شغلی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲): ۳۰ مقیاس رغبت اصلی استرانگ سازمان دهی شده بر اساس موضوع‌های کلی (نقل از دونای و همکاران، ۲۰۰۴).....	۲۰
جدول (۲-۲): مقیاسهای اساسی و تلفیقی پرسشنامه کروی فردی PGI.....	۴۶
جدول (۱-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای علائق ۸ گانه پایه ای PGI به تفکیک جنسیت.....	۷۲
جدول (۲-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای پرستیز بالا ه گانه GIP بر اساس جنسیت.....	۷۳
جدول (۳-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای پرستیز پایین ه گانه GIP بر اساس جنسیت.....	۷۴
جدول (۴-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای علائق پایه ای ۴ گانه pGI بر اساس جنسیت.....	۷۴
جدول (۵-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای علائق پایه ای ۶ گانه pGI بر اساس جنسیت.....	۷۵
جدول (۶-۴): میانگین و انحراف معیار مقیاسهای ابعاد سه گانه pGI بر اساس جنسیت.....	۷۵
جدول شماره (۷-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای ۸ گانه علائق پایه PGI با توجه به رشته و جنسیت (دختران).....	۷۶
جدول شماره (۸-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای ۵ پرستیز بالا PGI با توجه به رشته و جنسیت (دختران).....	۷۷
جدول شماره (۹-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای ۵ پرستیز پایین PGI با توجه به رشته و جنسیت (دختران).....	۷۸
جدول شماره (۱۰-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای علائق ۴ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (دختران).....	۷۹
جدول شماره (۱۱-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای علائق ۶ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (دختران).....	۸۰
جدول شماره (۱۲-۴): میانگین و انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای ابعاد سه گانه.....	۸۱
جدول شماره (۱۳-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای علائق ۸ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (پسران).....	۸۲
جدول شماره (۱۴-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای پرستز بالا ۵ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (پسران).....	۸۳
جدول شماره (۱۵-۴): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای پرستز پایین ۵ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (پسران).....	۸۴

عنوان

صفحه

- جدول شماره (۴-۱۶): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای علائق ۴ گانه PGI با توجه به رشته و جنسیت (پسران)..... ۸۵
- جدول شماره (۴-۱۷): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای علائق ۶ گانه با توجه به رشته تحصیلی و جنسیت (پسران)..... ۸۶
- جدول شماره (۴-۱۸): میانگین، انحراف استاندارد و واریانس مقیاسهای ابعاد سه گانه با توجه به رشته تحصیلی و جنسیت (پسران)..... ۸۷
- جدول شماره (۴-۱۹): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس تسهیل‌گری اجتماعی..... ۸۸
- جدول شماره (۴-۲۰): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس مدیریت..... ۸۹
- جدول شماره (۴-۲۱): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس محاسبات کسب و کار..... ۹۰
- جدول شماره (۴-۲۲): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس پردازش داده‌ها..... ۹۱
- جدول شماره (۴-۲۳): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس فنی..... ۹۲
- جدول شماره (۴-۲۴): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس طبیعت/ محیط‌های بیرونی..... ۹۳
- جدول شماره (۴-۲۵): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس هنری..... ۹۴
- جدول شماره (۴-۲۶): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس یآوری..... ۹۵
- جدول شماره (۴-۲۷): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس علوم اجتماعی..... ۹۶
- جدول شماره (۴-۲۸): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس رهبری و تأثیر گذاری..... ۹۷
- جدول شماره (۴-۲۹): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس کامپیوتر و کسب و کار..... ۹۸
- جدول شماره (۴-۳۰): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس کنترل کیفیت..... ۹۹
- جدول شماره (۴-۳۱): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس امور پشتیبانی..... ۱۰۰
- جدول شماره (۴-۳۲): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس خدمات شخصی..... ۱۰۱
- جدول شماره (۴-۳۳): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس تجزیه و تحلیل مالی..... ۱۰۲
- جدول شماره (۴-۳۴): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس علوم طبیعی..... ۱۰۳
- جدول شماره (۴-۳۵): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس ساختمان / تعمیرات..... ۱۰۴
- جدول شماره (۴-۳۶): ویژگی‌های روان سنجی خرده مقیاس خدمات پایه..... ۱۰۵
- جدول شماره (۴-۳۷): همبستگی بین مقیاسهای علائق پایه ایی هشتگانه PGI با خرده مقیاسهای رغبت هالند..... ۱۰۶
- جدول (۴-۳۸): ضریب همبستگی مقیاسهای پنجگانه پرستیز بالا PGI با مقیاسهای رغبت هالند..... ۱۰۷

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
جدول (۴-۳۹): ضریب همبستگی مقیاسهای پنجگانه پرستیژ پایین PGI با ۶ مقیاس رغبت‌هالند.....	۱۰۸.....
جدول (۴-۴۰): همبستگی بین مقیاسهای شش گانه علائق پایه ای PGI با ۶ مقیاس رغبت‌هالند.....	۱۰۹.....
جدول (۴-۴۱): همبستگی بین مقیاسهای پایه ای رغبت ۴ گانه PGI با ششگانه رغبت‌هالند.....	۱۱۰.....
جدول (۴-۴۲): همبستگی مقیاس‌های ابعاد سه گانه PGI با ۶ مقیاس رغبت‌هالند.....	۱۱۱.....
جدول (۴-۴۳): ضریب همبستگی بین مقیاسهای علائق پایه ایی هشتگانه PGI با خرده مقیاسهای پرسشنامه باور به مهرتها ی (بتز).....	۱۱۲.....
جدول (۴-۴۴): ضریب همبستگی مقیاسهای پنجگانه پرستیژ بالا PGI با مقیاسهای پرسشنامه باور به مهارتها (بتز).....	۱۱۳.....
جدول (۴-۴۵): ضریب همبستگی مقیاسهای پنجگانه پرستیژ پایین PGI با ۶ مقیاس (باور به مهارتها) بتز.....	۱۱۴.....
جدول (۴-۴۶): همبستگی بین مقیاسهای شش گانه علائق پایه ای PGI با ۶ مقیاس باور به مهارتها (بتز).....	۱۱۵.....
جدول (۴-۴۷): همبستگی بین مقیاسهای پایه ای رغبت ۴ گانه PGI با ششگانه باور به مهارتها ی (بتز).....	۱۱۶.....
جدول (۴-۴۸): همبستگی مقیاس‌های ابعاد سه گانه PGI با ۶ مقیاس باور به مهارتها (بتز).....	۱۱۷.....
جدول (۴-۴۹): ضرایب آلفا و پایایی بازآزمایی مقیاسهای علائق پایه ایی هشتگانه آزمون کروی فردی PGI.....	۱۱۸.....
جدول (۴-۵۰): ضریب آلفای کرانباخ (پایایی) باز آزمایی مقیاسهای ۵ گانه پرستیژ بالا pGI.....	۱۱۹.....
جدول (۴-۵۱): ضریب آلفای کرانباخ (پایایی) باز آزمایی مقیاسهای ۵ گانه پرستیژ پایین Pgi ۱۱۹... جدول شماره (۴-۵۲): نمرات T بخش رغبت پرسشنامه کروی فردی (OP-PGI) برای پسران و دختران (علائق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه).....	۱۲۱.....
جدول شماره (۴-۵۳): نمرات T دختران و پسران بخش رغبت پرسشنامه کروی فردی در مقیاسهای تلفیقی ((علائق ۴ گانه، علائق ۶ گانه و ابعاد سه گانه).....	۱۲۳.....
جدول شماره (۴-۵۴): نمرات T بخش باور به توانمند پرسشنامه کروی فردی (OP-PGI) برای پسران و دختران (علائق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه).....	۱۲۳.....

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
جدول شماره (۴-۵۵): جدول شماره ۲-۵ نمرات T دختران و پسران در بخش باور به توانایی پرسشنامه کروی فردی در مقیاسهای تلفیقی (علائق ۴ گانه، علایق ۶ گانه و ابعاد سه گانه).....	۱۲۴
جدول شماره (۴-۵۶): نمرات t بخش باور به توانمندی آزمون کروی فردی ۱۸ مقیاس اساسی شامل (علائق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه) برای ۵ گروه آزمایشی.....	۱۲۵
جدول شماره (۴-۵۷): مقیاسهای تلفیقی آزمون کروی فردی در بخش باور به توانمندی (علائق ۴ گانه، علایق ۶ گانه و ابعاد سه گانه).....	۱۲۶
جدول شماره (۴-۵۸): T بخش رغبت آزمون کروی فردی در ۱۸ مقیاس اساسی علایق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه).....	۱۲۷
جدول شماره (۴-۵۹): مقیاسهای تلفیقی آزمون کروی فردی در بخش رغبت (علائق ۴ گانه، علایق ۶ گانه و ابعاد سه گانه).....	۱۲۸
جدول شماره (۴-۶۰): T بخش رغبت آزمون کروی فردی در ۱۸ مقیاس اساسی علایق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه) ریاضی، تجربی، انسانی.....	۱۲۹
جدول شماره (۴-۶۱): T بخش رغبت آزمون کروی فردی در ۱۸ مقیاس اساسی علایق ۸ گانه پایه، پرستیژ بالا ۵ گانه، پرستیژ پایین ۵ گانه) فنی و کار و دانش.....	۱۳۰
جدول شماره (۴-۶۲): T مقیاس های تلفیقی آزمون کروی فردی در بخش رغبت (علائق ۴ گانه، علایق ۶ گانه و ابعاد سه گانه) ریاضی، تجربی و انسانی.....	۱۳۱
جدول شماره (۴-۶۳): T مقیاس های تلفیقی آزمون کروی فردی در بخش رغبت (علائق ۴ گانه، علایق ۶ گانه و ابعاد سه گانه) فنی و کار و دانش.....	۱۳۲

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

انتخاب شغل یکی از سرنوشت سازترین تصمیم گیریهای یک فرد در طول زندگی است که از طریق آن آینده، سبک زندگی و میزان سلامت روانی و مفید یا غیر مفید بودن خود را رقم می زند. شغل در دوره بزرگسالی مهمترین و اساسی ترین عامل تامین نیازهای مادی و روانی است. هویت، استحکام شخصیت و سلامت روانی هر شخص بعد از ۲۵ سالگی بستگی به شغل او دارد. برخی تصور می کنند دوره رشد انسان تا سن ۲۰ الی ۲۵ است و عوامل گوناگون را در آن دخیل می دانند در حالیکه از نظر برخی این رشد و تکامل در بعد روانشناسی تا آخر عمر ادامه دارد و تداوم رشد مستلزم ارضاء نیازهاست. یکی از نیازهای اساسی رشد انسان بعد از سن ۲۰ تقریباً ۲۰ سالگی داشتن شغلی است که علاوه بر نیازهای مادی بتواند نیازهای روانی او را ارضاء کند، عدم انتخاب شغل یا انتخاب شغل نامناسب می تواند ای رشد و تکامل روانی و در نتیجه بروز انواع آسیب های روانی و روانی خواهد شده وقتی سخن از انتخاب و تصمیم گیری به عمل می آید مهارت تصمیم گیری و انتخاب، مهارت مهم و اساسی برای آن خواهد بود. تصمیم گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان امری بسیار پیچیده است که نیاز به مهارت دارد. این انتخاب به نحوی نیست که یک دانشجوی بتواند در یک زمان کوتاه و محدود و بلافاصله بعد از فراغت از تحصیل به عمل آورد. جستجوی شغل و کار یکی از مهارتهای اساسی و مهم زندگی در قرن بیستم و به طریق اولی قرن بیستم و یکم است، زیرا شرایط عدم تعیین در دنیای متحول امروزی انتخاب و

تصمیم‌گیری شغلی را آنچنان پیچیده کرده یک فرد با یادگیری‌های معمول و روزمره و اخذ یک مدرک تحصیلی قادر به دستیابی شغل مناسب نیست. (حسینی، ۱۳۷۰) از طریق شناخت علایق و باورهای خودکارآمدی هر فرد می‌توان زمینه‌های را برای یادگیریها و رشد در کلیه حیطه‌های زندگی و یا در حیطه‌های شغلی ایجاد کرده و شخص را در راستای بهره‌وری از آنها سوق داد (کرومولتز، ۱۹۹۶، به نقل از عابدی ۱۳۸۷) با توجه به دلایلی که در اهمیت شناخت و پرداختن به الگوی علایق و باورهای خودکارآمدی افراد مشاهده شده، وجود ابزار مناسب از ضروریات مشاوره مسیر شغلی می‌باشد ابزارهایی قبلاً برای سنجش رغبتها و علایق هنجاریابی شده که از جمله آنها می‌توان به هنجار یابی رغبت سنج استرانگک توسط حق شناس، (۱۳۸۵) و همچنین ابزار قدیمی سنجش شخصیت‌هالند که در مقطع متوسطه جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان بکار می‌رود اشاره کرد و ابزارهای دیگری برای سنجش رغبتها ساخته شده که هنوز در ایران مورد هنجاریابی قرار نگرفته اند مثل زمینه‌های علایق شغلی کودر، زمینه‌های علایق و مهارتهای کمپل. بنابراین با توجه به محدودیت‌های که ابزارهای پیشین دارند، آزمون کروی فردی تریسی و رواندز ابزار جدیدی است که با پوشاندن برخی معایب ابزارهای پیشین، می‌تواند جایگزین مناسب‌تری باشد. PGI^۱ ابزاری ۱۸ مقیاسی بوده که از ترکیب رویکردهالند (۱۹۸۲) و پریدینگر (۱۹۹۲) و بسیاری از پژوهشهای دیگر (تریسی و رواندز) می‌باشد که در زمینه اعتبار مدل کروی حاصل از تلفیق این دو نظریه شکل می‌گیرد. پرسشنامه کروی فردی (PGI) با هدف سنجش رغبتها و باور به توانمندی در فعالیت‌ها و مشاغل طراحی شده است و در تصمیم‌گیریهای مهم زندگی از قبیل انتخاب شغل یا انتخاب جهت‌گیری تحصیلی که به نوعی با رغبتها و خودکارآمدی شغلی افراد در ارتباط است کاربرد دارد. هدف اصلی این ابزار ارائه مدلی برای بررسی شفافتر و موثرتر رغبتها و تسهیل امکان مقایسه مدل رغبتها و خودکارآمدی افراد با مدل رغبتها در انواع مشاغل و فعالیتها می‌باشد (تریسی، ۲۰۰۲) تریسی^۲ (۲۰۰۲) PGI را به عنوان مدلی کلی برای سنجش علایق ارائه کرد. این ابزار در پایه نظری خود شش تیپ شخصیتی‌هالند (۱۹۹۷) را بکار برده است (واقع‌گرایانه، جستجوگرانه، هنری، اجتماعی، تهوری، و قراردادی). PGI علاوه بر بهره‌گیری از نظریه‌هالند مشاغل را در سه بعد دیگر نیز مورد بررسی قرار می‌دهد (اشیاء/افراد^۳، داده‌های خام/اندیشه‌ها^۴، پرستیژ^۵) (تریسی، ۲۰۰۲).

^۱ - Personal Glob inventory

^۲-Terence J.G. Tracey, 2002

^۳-People\Things

^۴-Data\Ideas

^۵-Prestige

۲-۱ شرح و بیان مسأله پژوهشی

امروزه اشتغال زایی و در مقابل آن مشکل بیکاری و بیماری‌های فردی و اجتماعی ناشی از آسیب‌شناسی‌های شغلی یکی از مهم‌تری مسائلی است که اکثر کشورها با آن رو برو هستند. مطرح شدن این مسائل باعث به وجود آمدن پژوهش‌های بسیاری گردیده و در نتیجه این پژوهش‌ها، نظریه‌ها و ابزارهایی مطرح گردیده‌اند. از مهمترین رشته‌های دانشگاهی که حل مسائل موجود در این زمینه را کانون توجه خود قرار داده است رشته مشاوره مسیر شغلی^۱ است. تقریباً همه نظریه‌های مشاوره شغلی در زمینه حل این مسئله رویکرد رشدی و یادگیری در سراسر زندگی را مطرح کرده‌اند که تاکید عمده‌این رویکرد بر خودشناسی و در نتیجه یادگیری در سراسر زندگی است. ساویکاس^۲ (۱۹۹۹) اصطلاح «یادگیری رشد زندگی شغلی»^۳ را به منظور تاکید بر ارتباط متقابل بین یادگیری در سراسر زندگی و رشد شغلی ارائه کردند (زونکر^۴، ۲۰۰۶). با توجه به زیر بنایی بودن خودشناسی در تمام طرح‌ریزی‌های زندگی شغلی و همچنین هر گونه فعالیت و حرکت دیگر در سایر جنبه‌های زندگی فردی (امام علی (ع) در خطبه ۱۴۹ نهج البلاغه می‌فرمایند: نابود شد کسی که ارزش خود را ندانست (دشتی، ۱۳۸۴)، شناخت زمینه‌های علاقمندی و باور به خودکارآمدی با فراهم آوردن شناخت بخش عمده‌های از ویژگی‌های خود، می‌تواند میزان خودآگاهی و خودشناسی فرد را افزایش داده و در نتیجه امکان بهره‌وريفرد را از منابع زندگی خود افزایش دهد. شغل فرد عامل اصلی در داستان زندگی اوست و تا حد زیادی تعیین‌کننده‌ی امید و ناامیدی در زندگی روزانه است. از طریق کار، شیوه‌هایی که فرد، هویت فردی‌اش را ابراز می‌کند، شکل گرفته و منابع مالی جمع‌آوری می‌گردد (ناتا، ایپرسون، ۲۰۰۳)

چند مورد از اهم فواید شناخت علایق و باور به خودکارآمدی:

۱- علایق به عنوان محرک‌های انگیزشی توانایی پیش‌بینی رضایتمندی در مشاغل و فعالیت‌های گوناگون را دارند. و از طرفی رضایت محرک رفتارترمیم و بازسازی است (دیویس، ۱۹۹۶، به نقل از موسوی ۱۳۸۱) و در نتیجه این رفتار انتظار می‌رود که میزان رضایتبخشی (افزایش کارایی فرد در ارضای الزامات شغلی) نیز افزایش یابد و از طرف دیگر با پیش‌بینی هر دو جنبه (رضایتمندی و رضایتبخشی) می‌توان میزان سازگاری شغلی را پیش‌بینی کرد (دیویس^۵، ۱۹۹۶ به نقل از موسوی، ۱۳۸۱). پس شناسایی و جهت‌دهی فرد در راستای رشد و پرورش رغبت‌ها و

^۱- Career counseling

^۲- Savickas

^۳- Life career developmental learning

^۴- Zunker, 2003

^۵- Dawis, 1996

همچنین جهت گیری شغلی بر مبنای رغبت‌هایش می‌تواند امکان پیش بینی رضایتمندی و رضایت‌بخشی و در نتیجه سازگاری شغلی را افزایش دهد (این کار را می‌توان از طریق شناخت الگوی علاقمندی و خودکارآمدی فرد و مقایسه آن با الگوی علاقمندی و خودکارآمدی شاغلین موفق در مشاغل گوناگون انجام داد). -در اکثر موارد شکل گیری علاقمندی‌ها و باور به خودکارآمدی می‌تواند ناشی از باورها و شیوه‌های تربیتی نادرست باشد که با شناخت این رغبت‌ها و باورها در افراد و هدایت آنها ره سوی اکتشاف و یادگیری بیشتر می‌توان اصلاحات رشدی مناسبی را در این زمینه انجام داد

۲- شناخت علائق می‌تواند در مشخص ساختن پندارهای شغلی یا نیازهای مربوط به اوقات فراغت و سرگرمی مورد استفاده قرار بگیرد

۳- علائق و باور به خودکارآمدی در فعالیت و مشاغل پیش بینی کننده تناسب شخص و محیط شغلی می‌باشند (هالند، ۱۹۹۶^۱)

۴- با توجه به تاثیر بالای خودکارآمدی در بهداشت روانی هر فرد، با شناخت زمینه‌های و منابع خودکارآمدی می‌توان جهت گیری رشدی زندگی شغلی فرد را به گونه‌های منسجم‌تر و سنجیده‌تر طرح‌ریزی کرد.

۵- رغبت‌های شغلی از جمله مهمترین مولفه‌های مدل پیش بینی عملکرد افراد در مسیر شغلی است (لنت، ۲۰۰۵).^۲ با شناخت بسترهای علاقمندی و خودکارآمدی می‌توان زمینه‌های فعالیتی و اکتشافی (برنامه‌های آموزشی، فعالیت‌های جستجوی اطلاعات، تجربیات مستقیم شغلی و...) را جهت رشد و پرورش دانش آموزان فراهم کرد.

۶- در اکثر موارد شکل گیری علاقمندی‌ها و باور به خودکارآمدی می‌تواند ناشی از باورها و شیوه‌های تربیتی نادرست باشد که با شناخت این رغبت‌ها و باورها در افراد و هدایت آنها ره سوی اکتشاف و یادگیری بیشتر می‌توان اصلاحات رشدی مناسبی را در این زمینه انجام داد.

۷- از طریق شناخت علاقمندی‌های هر فرد می‌توان زمینه‌هایی را برای یادگیریها و رشد (در کلیه حیطه‌های زندگی یا در حیطه شغلی) بیشتر کشف و فرد را در راستای بهره‌وری از آنها سوق داد (کرومبولتز، ۱۹۹۶ به نقل از موسوی، زندی پور، ۱۳۸۱).

و در آخر، چون علائق و باورهای خودکارآمدی به عنوان جزئی از اجزای فرد، در ارتباط متقابل با سایر جنبه‌های فردی است، از طریق شناخت آن می‌توان به شناخت سایر ویژگی‌های فردی همچون: تیپ شخصیتی (بر اساس نظریه جان هالند، ۱۹۹۲)، وضعیت خلق و سلامت روان، باورها، ارزشها و بسیاری ویژگی‌های دیگر دست یافت و

^۱-Holland
3.Lent

از این طریق اقدامات زیادی را در راستای رشد، پرورش افراد و بهسازی زندگی آنها انجام داد (که البته این حیطه خود علی‌رغم پژوهش‌های فراوانی که به خود اختصاص داده، نیازمند توسعه پژوهش و تجربه است). بدین ترتیب مسئله‌ای که این پژوهش خود بر آن تمرکز دارد، یافتن روشی پایاتر و موثرتر در سنجش و اندازه‌گیری باورهای خودکار-آمدی و سایر ویژگی‌های مرتبط (همچون تیپ شخصیتی) و همچنین به عنوان ابزاری کمکی در سیستم مشاوره رشدی برای دانش‌آموزان دبیرستانی و دانشجویان می‌باشد. ابزاری که در این پژوهش بر آن تمرکز شده، آزمون کروی فردی است (PGI)¹ این آزمون در سه قسمت مورد استفاده قرار می‌گیرد:

الف. علاقمندی به فعالیتها

ب. باور به مهارت و صلاحیت در فعالیتها

ج. علاقمندی به مشاغل

تریسی (۲۰۰۳) معتقد است که این ابزار را می‌توان به هر کدام از سه فرم فوق (به تنهایی) و یا با تلفیق آنها به کار برد. از آنجایی که پژوهش‌های بعدی وجود برخی آسیب‌پذیری‌ها را در هر هنگام اجرای تلفیقی این آزمون مطرح ساخته‌اند، در این پژوهش سعی شده تا با اجرای جداگانه آنها توجه شود از آنجا که هر آزمون برای کاربرد در یک فرهنگ و جامعه متفاوت، باید هنجاریابی شود تا بدین ترتیب چارچوبی معتبر برای تفسیر و استفاده از نتایج آن بدست آید. (پاشا شریفی، ۱۳۷۶، ص ۱۵) بنابراین هدف این پژوهش آن است که نسخه ترجمه شده فارسی (PGI) (فرم فعالیتها) را مورد هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی قرار دهد.

۱-۳ اهمیت و ارزش پژوهش

نداشتن ابزارهای مناسب جهت سنجش در رشته مشاوره شغلی در ایران منجر به محدودیت‌های عمده‌ای در ارائه خدمات مشاوره شغلی و تحصیلی در مدارس و سایر مراکز مربوط به رشد و توسعه شغلی شده است. وجود چنین ابزاری که از پایه نظری محکم برخوردار باشد خواهد توانست در تشخیص و هدایت دانش‌آموزان جهت رشد و شکوفایی تحصیلی و شغلی نقش موثری ایفا کند علاوه بر مقاصد کاربردی در زمینه‌های پژوهشی نیز این آزمون کاربرد گسترده‌ای داشته (در کشورهای دیگر) و با توجه به مطالعاتی که صورت پذیرفته امید است در ایران نیز بتواند کمک مهمی در این مسیر باشد.

همچنین بر اساس تحقیقات صورت گرفته (تریسی، ۲۰۰۲؛ تریسی و روندز، ۱۹۹۵؛ تریسی، ۱۹۹۷؛ ماریا داریسی، ۲۰۰۵) این آزمون به عنوان یک ابزار قوی سنجش شخصیت (بر دو سبک هالندی و ترکیبی از هالند و پریدیگر) می‌تواند

¹ Personal Glob Inventory