

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱۰/۱۱
تاریخ بررسی مقاله: ۸۹/۱۰/۱۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۲/۰۷

مجله مشاوره کاربردی
(علوم تربیتی و روانشناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۸۸،
دوره چهارم، سال ۱۶-۴، شماره ۱
ص ص: ۷۶-۵۵

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی

محمد ربیعی*، ایران باغبان**، محمدرضا عابدی***،
سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی انجام شد. ۶۳۳ معلم زن و مرد از سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهرکرد به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه فرم مشاغل، توانایی و تمایل به مشاغل و فعالیت‌ها بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون گمارش تصادفی روابط فرضی مرتب (RTHOR) برای بررسی اعتبار مدل‌های دایره‌ای و نرم‌افزار RANDALL نشان داد: ۱- مدل شش تیپی هالند در زنان و مردان و مقاطع سه‌گانه تحصیلی و کل نمونه از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. ۲- مدل هشت تیپی رغبت‌های پایه در زنان، مردان، مقاطع سه‌گانه تحصیلی و کل نمونه دارای برازش مناسبی می‌باشد. ۳- مدل کروی در هر سه فرم مشاغل، تمایل و توانمندی از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. و ۴- ضرایب پایایی از طریق بازآزمایی و آلفای کرنباخ در حد قابل قبولی است. در مجموع، نتایج نشان

* دانشجوی دکتری مشاوره تحصیلی-شغلی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) تلفکس: +۹۸۳۸۱۴۴۲۱۶۲۹

Email: mohammad51r@yahoo.com

** استادیار گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

*** دانشیار گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

** استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

دادند که از رغبت سنج شغلی که بر اساس مدل کروی فردی تریسی ساخته شده است، می‌توان برای اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی معلمان استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: رغبت‌های شغلی، مدل کروی فردی علایق مسیر شغلی، آزمون گمارش تصادفی، روان‌سنجی

مقدمه

در میان متغیرهای بسیاری که در مدل‌های رشد شغلی وجود دارند، رغبت‌های شغلی در اکثر آن‌ها دیده می‌شود و ارزیابی آن‌ها جز اساسی مداخله‌های شغلی است. در حقیقت، رغبت‌های شغلی بیشترین ساختار ارزیابی شده در مشاوره شغلی هستند. استرانگ^۱ رغبت را میل باطنی به حضور یک شی و یا به حرکت در آمدن توسط آن شی تعریف می‌کند که در آن چهار ویژگی توجه، احساس، تمایل و فعالیت نهفته است. در بین تعاریف دیگر رغبت‌ها، تأثیر محیط و توارث به چشم می‌خورد. با وجود این، در بسیاری موارد این تعاریف با ارایه 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 (براون و لنت^۲، ۲۰۰۵). رغبت‌های شغلی تعیین‌کننده‌های بسیار قوی در انتخاب‌های شغلی هستند و رضایت، ثبات و موفقیت فردی در زمینه‌های آموزشی و شغلی وابسته به آن است (اسپوکان^۳، ۱۹۸۵).

مدل‌های گوناگون در زمینه رغبت‌های شغلی، چگونگی سازماندهی علائق درون افراد را توصیف می‌کنند و بینشی در زمینه رجحان‌های مؤثر افراد فراهم می‌کنند (گتی^۴، ۱۹۹۱). در سال ۱۹۵۶ آن‌ها^۵ هشت طبقه از مشاغل را پیشنهاد داد و آن‌ها را در یک ساختار دایره‌ای سازماندهی کرد. مدل او روی اینکه علائق چگونه منظور می‌شوند تأکید قابل توجهی داشته است.

-
- 1- Strong
 - 2- Brown, & Lent
 - 3- Spokane
 - 4- Gati
 - 5- Roe

در سال ۱۹۶۸ جان هالند^۱ و داگ ویتنی^۲ به منظور ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی مدل شش ضلعی را مطرح کردند (به نقل از روندز و تریسی^۳، ۱۹۹۶). مدل رغبت هالند (۱۹۸۵)، ۱۹۹۷، ۱۹۷۳، بر گرفته از براون و لنت، (۲۰۰۵) بیشتر نظریه‌های مربوط به رابطه رغبت و شخصیت را رهبری کردند و در اکثر پرسشنامه‌های مهم رغبت از نظریه وی برای سازماندهی نیمرخ‌های^۴ پرسشنامه‌ها از آن استفاده کرده‌اند. این مدل بیش از ۳۰ سال است که زمینه روانشناسی شغلی را تحت سلطه خود قرار داده است. هالند شش تیپ رغبت اصلی (RIASEC)^۵ شامل واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، تهوری، اجتماعی و قراردادی را مطرح می‌کند و معتقد است شش نوع محیط شغلی نیز متناسب با آن‌ها وجود دارد. روندز و تریسی (۱۹۹۳) با استفاده از یک فرا-تحلیل در بین نمونه‌های امریکایی، سودمندی نظریه رغبت هالند را در مقابل نظر گتی مطرح نمودند. اما در سال ۱۹۹۶ آن‌ها فرا تحلیل بعدی را بر روی نمونه‌های قومی امریکایی انجام دادند و دریافتند مدل هالند مورد تأیید و حمایت نیست و مدل سلسله مراتبی گتی اطلاعات بین‌المللی را بهتر از هالند توصیف می‌کند.

مدل دیگری از ساختار رغبت‌ها که بیشتر مکمل مدل هالند است، توسط پردیگر^۶ (۱۹۸۲)، به نقل از تریسی، (۲۰۰۲) مطرح شده است. با توجه به اینکه مدل شش ضلعی هالند در دو بعد اشیاء/ افراد (مثلاً، واقع‌گرایی/ اجتماعی) یا داده‌ها/ عقاید (برای مثال، قراردادی/ هنری یا تهوری/ جستجوگری) قرار دارد. پردیگر مدل دوبعدی رغبت‌ها را هم برای افراد و هم برای محیط‌ها ارایه کرد. تا اینجا هشت تیپ و دو بعد (اشیاء/ افراد و داده‌ها/ ایده‌ها) مطرح شد. بعد از این تریسی و روندز بعد سوم تشخیص^۷ را مطابق با ابعاد دیگر مطرح کردند. تشخیص، تنوع پاسخ‌های رغبت بوجود آمده برگرفته از نظریه رو در مورد سطح^۸ دشواری و مسئولیت در طبقه‌بندی مشاغل، نظر استرانگ^۹ (۱۹۴۳) و کمپل^{۱۰} (۱۹۷۱) در خصوص سطح

1- John Holland

2- Doug Whitney

3- Rounds, & Tracey

4- profiles

5- Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional

6- Perdiger

7- Prestige

8- level

9- Strong

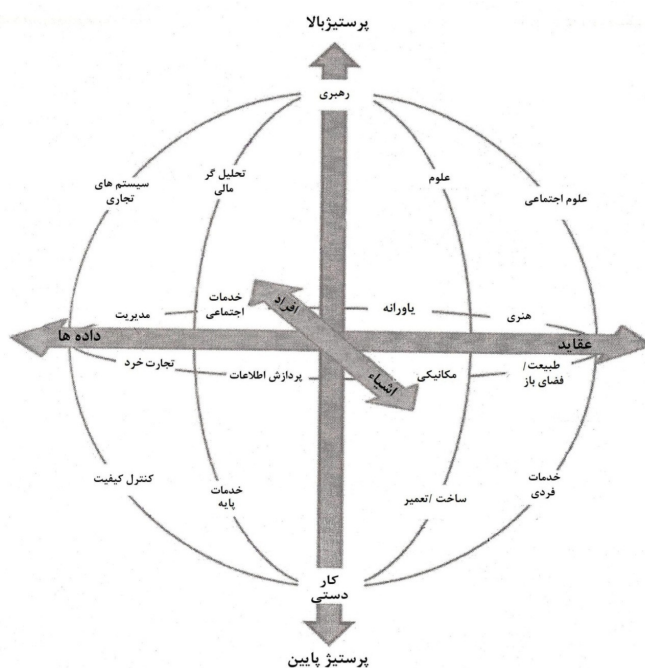
10- Campbell

شغلی، نظر هالند (۱۹۸۵) در مورد مقام و موقعیت و سطح آموزش می‌باشد (به نقل از روندز و تریسی، ۱۹۹۶). در ادبیات شغلی، تشخیص یکی از برجسته‌ترین عوامل شناخته شده است که افراد در ارزیابی مشاغل مختلف مورد استفاده قرار می‌دهند. رو^۱ (۱۹۵۶) و گاتفردسون^۲ (۱۹۸۰) نیز بر ترکیب صریح و آشکار تشخیص در نظریه خود تمرکز کرده‌اند. بدین ترتیب اضافه بر دو بعد اشیاء/ افراد و داده‌ها/ عقاید، بعد سوم یعنی تشخیص در مدل پیشنهادی روندز و تریسی (۱۹۹۶) مطرح شد و تریسی (۲۰۰۲) آن را گسترش داد و با هشت تیپ پیشنهادی قبل، آن را مدل کروی علائق نامید. بنابراین، هشت مقیاس به علاوه ده مقیاس تشخیص (پنج مقیاس برای مشاغل با تشخیص بالا و پنج مقیاس برای مشاغل با تشخیص پایین) روی هم رفته ۱۸ بعد اصلی مدل کروی تریسی را تشکیل دادند که هشت مقیاس شامل خدمات اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات، مکانیکی، کشاورزی (فضای باز/ طبیعت)، هنری و خدمات یاورانه می‌باشند. پنج مقیاس مشاغل با تشخیص بالا عبارتند از رهبری، تحلیلگر مالی، سامانه‌های تجاری، علوم و علوم اجتماعی و پنج مقیاس مربوط به مشاغل با تشخیص پایین عبارتند از: کنترل کیفیت، خدمات پایه، کارهای دستی، ساخت و تعمیر و خدمات فردی. هشت مقیاس اصلی در اطراف خط استوا در کره جمع شده‌اند و پنج مقیاس مربوط به تشخیص بالا در قطب شمال و پنج مقیاس مربوط به تشخیص پایین در قطب جنوب. همچنین دو بعد اشیاء/ افراد و داده‌ها/ عقاید محورهایی را در کره به خود اختصاص داده‌اند (تریسی، ۲۰۰۲). رابطه فضایی این هشت تیپ با دوبعد پردیگر و همچنین تشخیص در شکل ۱ ارایه شده است.

مدل کروی تریسی با طرح ساختار علائق در غالب یک کره اکثر مدل‌های پیشین در مورد ساختار رغبت‌ها را تحت پوشش قرار داده است و در نوع خود بی‌نظیر است. این مدل انعطاف زیادی دارد و از جهات مختلف می‌توان آن را مورد استفاده قرار داد. این مدل علاوه بر نشان دادن ساختار رغبت‌ها در غالب شش تیپ هالند، می‌تواند ساختار دایره‌ای علائق (روندز و تریسی، ۱۹۹۶)، چهار بعد پردیگر و مشاغل با تشخیص پایین و بالا (تریسی، ۲۰۰۲) را به خوبی نشان دهد.

1- Roe

2- Gottfredson



شکل ۱. مدل کروی فردی (اقتباس از تریسی، ۲۰۰۲، ص. ۱۱۷)

با انتشار رساله معروف تریسی در سال ۲۰۰۲ در معرفی مدل کروی علائق و همچنین ساخت پرسشنامه کروی فردی^۱ (PGI)، تحقیقات متعددی در کشورهای مختلف از جمله چین، ژاپن، ایرلند، کرواسی، صربستان و ایالات متحده در خصوص ساختار علائق براساس این مدل انجام گرفت تا تناسب آن را برای داده‌های خود، بررسی کنند. لونگ^۲ و تریسی (۲۰۰۶) پرسشنامه PGI را روی دو نمونه از دانش‌آموزان دبیرستانی (n=۷۲۱) و دانشجویان (n=۹۴۳) اجرا کردند و تناسب داده‌ها را با مدل کروی، مدل دایره‌های هشت یا شش تایی امتحان کردند. همچنین، از تحلیل عوامل نیز برای بررسی حضور سه عامل واقعی مردم/اشیاء، داده‌ها/عقاید و تشخیص استفاده کردند. آن‌ها با استفاده از آزمون تصادفی کردن^۳ تناسب مدل کروی و مدل هشت تایی را برای داده‌های نمونه‌های چینی و امریکائی مورد تأیید قرار دادند.

1- Personal globe inventory

2- Long

3- Randomization Test

همچنین بر طبق جنسیت هیچ ساختار متفاوتی در بین نمونه‌ها مشاهده نشد. هدريچ^۱ (۲۰۰۸) در یک نمونه ۱۰۶۳ نفری که از نظر سنی، تحصیلی و جنسی متفاوت بودند، نسخه صربستانی PGI را اجرا کرد. جهت تناسب مدل هشت ضلعی و مدل کروی تریسی از نظر ساختاری، همبستگی بین هشت و هجده مقیاس ارزیابی شد. علاوه بر این جهت بررسی همبستگی بین مقیاس‌های RIASEC، تناسب مدل‌های شش ضلعی هالند، گتی، راندز - تریسی و لئو-راندز مورد توجه قرار گرفت. نتایج حاصل از داده‌ها تناسب خوبی برای هشت ضلعی تریسی و مدل کروی و مدل شش ضلعی هالند داشت اما تناسب مدل‌های دیگر پایین بود. اسورکو^۲ (۲۰۰۸) به منظور تعیین روایی مدل کروی رغبت‌ها در کره، ۳ نمونه ابتدایی، دبیرستانی و دانشگاهی را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق سه جنبه از اعتبار مدل بررسی و تحلیل شد که عبارت بودند از ترکیب سه‌بعدی ماده‌های رغبت، ترتیب کروی مقیاس‌های رغبت و دقت تفاوت‌های میانگین رغبت از نظر جنسیت. تحلیل داده‌ها وجود سه عامل واقعی را تأیید کرد و شواهدی از تأیید اعتبار مدل کروی در نمونه‌های کروی با جامعیت سن و جنس ارائه داد.

لونگ، واتانابه^۳ و تریسی (۲۰۰۶) در نمونه‌ای از دانشجویان دانشگاه در ژاپن، ساختار رغبت‌ها را بر اساس مدل کروی مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق که فرم مشاغل پرسشنامه PGI اجرا شد تناسب مدل کروی رغبت‌ها برای نمونه ژاپنی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تناسب مدل هالند نیز بررسی و مورد تأیید قرار گرفت اما به اندازه مدل کروی نبود. با این وجود محققان بیان می‌کنند که هنوز فضایی برای تغییرات مناسب در استانداردسازی PGI در بعد تشخیص در میان فرهنگ‌ها وجود دارد. تحقیقات ذکر شده و همچنین تحقیقات لونگ، آدامز^۴ و تریسی (۲۰۰۵)، داریسی^۵ (۲۰۰۵) و سودانو^۶ و تریسی (۲۰۰۸) که بیشتر بر روی نمونه‌های دبیرستانی و دانشگاهی انجام گرفته است، حمایت قابل توجهی برای مدل کروی به همراه داشته است. در ایران بررسی علمی رغبت‌های شغلی، اولین بار با هنجاریابی

-
- 1- Hedrich
 - 2- Sverko
 - 3- Watanabe
 - 4- Adams
 - 5- Darcy
 - 6- Sodano

پرسشنامه رغبت سنج هالند بر روی نمونه‌های دبیرستانی توسط یزدی و حسینیان (۱۳۷۷) آغاز شد و سپس حق‌شناس (۱۳۸۵) پرسشنامه تجدید نظر شده معروف رغبت استرانگ (۲۰۰۴) را در اصفهان بر روی نمونه‌های دبیرستانی هنجاریابی کرد. اکبرزاده (۱۳۸۸) نیز در اعتباریابی فرم مشاغل رغبت سنج تریسی، شواهد مناسبی از وجود روایی ساختاری مدل کروی تریسی بر روی دانشجویان دانشگاه اصفهان گزارش داده است.

در چارچوب مداخله‌های مشاوره‌ای، نمره‌های نیم‌رخ‌های پرسشنامه‌های رغبت به منظور کمک به افراد برای آگاهی از انتخاب‌های شغلی و تحصیلی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. بنابراین، مهم است که در فرهنگ‌های مختلف ساختار علائق امتحان شود. با نگاهی به ادبیات رغبت‌های شغلی متوجه می‌شویم که اکثر مطالعات در این حوزه، بر روی دانش‌آموزان و دانشجویان انجام شده است، که ابزارهای متفاوتی را نیز به کار گرفته‌اند. اما ساختار علائق شغلی در بین شاغلین حوزه‌های مختلف، کارفرمایان، مدیران و معلمان کمتر مورد توجه بوده است، در صورتی که از پرسشنامه‌های رغبت هم در مشاوره شغلی و انتخاب و هم جایگزینی استفاده می‌شود، خواه هدف ارتقای رضایت فردی از کار باشد و یا رضایت سازمانی، شناخت رغبت‌ها به عنوان جزیی از مشاوره شغلی می‌تواند به برآورده شدن هر دو هدف کمک کند. در واقع پرسشنامه‌های رغبت در محیط‌های کاری برای کمک به کارفرمایان در تعیین آن دسته از کاندیدهای شغلی که بیشترین احتمال تکمیل و اتمام آموزش، همچنین بیشترین احتمال ماندن در سازمان و موفق شدن را دارند مورد استفاده قرار می‌گیرند (هانسن^۱، ۱۹۹۴، به نقل از براون و لنت، ۲۰۰۵). همچنین بعضی کارفرمایان از پرسشنامه‌های رغبت برای کمک به کارکنان‌شان استفاده می‌کنند تا آن‌ها را در سمت مناسبی قرار دهند. استفاده جایگزین از پرسشنامه‌های رغبت اغلب وقتی اتفاق می‌افتد که کارکنان مورد نظر از شغل فعلی‌شان ناراضی باشند، اما خواهان آن باشند که در نقش دیگری در سازمان فعالیت کنند. همچنین، مشاوران شغلی که پرسشنامه‌های رغبت را در کارشان تلفیق می‌کنند، می‌توانند از آن برای جایابی کارمندی که به پایان دوره کاری رسیده‌اند یا ناتوان شده‌اند بسیار سودمند باشند (براون و لنت، ۲۰۰۵). جهت استفاده از رغبت‌های شغلی، در حوزه مشاوره کارراهه، آغاز کار دسترسی به

پرسشنامه رغبت سنج می‌باشد. از اینرو هدف از پژوهش حاضر بررسی اعتبار و پایایی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی است.

این مطالعه به دنبال پاسخ به سؤال‌های زیر است: ۱- شاخص‌های تطابق (برازش) رغبت‌های شغلی معلمان در مدل شش تپیی هالند چگونه است؟ ۲- شاخص‌های تطابق در مدل هشت تپیی، چگونه است؟ ۳- شاخص‌های تطابق در مدل کروی چگونه است؟ ۴- شاخص‌های تطابق در فرم مشاغل، فرم توانمندی و ترکیب فرم‌های مشاغل، توانمندی، تمایل چگونه است؟ و ۵- پایایی آزمون‌های رغبت سنج سه‌گانه چگونه است؟

روش

جامعه و روش نمونه‌گیری

در این مطالعه، جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارکنان رسمی کادر آموزشی اعم از مدیران، معلمان، مشاوران و دفترداران در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان و پیش‌دانشگاهی نواحی ۱ و ۲ شهر شهرکرد (۳۵۴۷ معلم در ۸۴ مدرسه و ۱۶۶ کلاس در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸) بود. نمونه در مرحله اول به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بر اساس سهم جنسیت و مقطع تحصیلی در نظر گرفته شد. سپس، مدارس به صورت تصادفی انتخاب شدند و تعداد مورد نظر در هر طبقه به صورت تصادفی برای پاسخ به پرسشنامه انتخاب شدند. در مجموع ۴۲ مدرسه در سه مقطع انتخاب گردید که ۸ مدرسه در مقطع دبیرستان (۴ مدرسه دخترانه، ۴ مدرسه پسرانه)، ۱۴ مدرسه در مقطع راهنمایی (۷ مدرسه دخترانه و ۷ مدرسه پسرانه) و ۲۰ مدرسه در مقطع ابتدایی (۱۰ مدرسه پسرانه و ۱۰ مدرسه دخترانه) انتخاب گردید. از ۷۰۰ نفر نمونه پژوهش، ۶۳۳ معلم (۳۱۴ مرد و ۳۱۹ زن) پرسشنامه تحقیق را تکمیل نمودند. ۶/۵ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم، ۳۳/۶ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۷ درصد لیسانس و ۶/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر داشتند. ۲۷/۸ درصد پاسخگویان در مقطع ابتدایی، ۳۷/۸ درصد راهنمایی و ۲۴/۲ درصد دبیرستان و ۷/۳ درصد در هنرستان مشغول به کار بودند. میانگین سن پاسخگویان ۳۸/۴۸ و میانگین سابقه کار آن‌ها ۱۸/۲۸ سال می‌باشد.

ابزار پژوهش

آزمون رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی. این آزمون دارای سه فرم است. فرم مشاغل و فرم فعالیت‌ها که خود شامل فرم تمایل و توانمندی است. در فرم مشاغل که شامل ۱۰۸ ماده در خصوص مشاغل مختلف است، آزمودنی میزان علاقه خود را به هریک از مشاغل در یک طیف ۷ درجه‌ای (۱=متنفرم تا ۷=بسیار دوست دارم) نشان می‌دهد. فرم فعالیت‌ها شامل ۱۱۳ ماده فعالیت‌های شغلی است که آزمودنی یکبار میزان تمایل و یکبار میزان خودکارآمدی یا توانمندی‌اش را نسبت به آن فعالیت‌ها در یک طیف ۷ درجه‌ای برآورد می‌کند. آزمون می‌تواند دارای یک نمره کل باشد که در هر کدام از فرم‌ها بین ۱۰۸ تا ۷۵۶ نمره در تغییر است. در تحقیقات انجام شده از نمره‌های کل استفاده نشده اما در تحلیل‌های کیفی می‌تواند کاربرد داشته باشد. برای مثال بالا بودن نمره کلی فرد نشان دهنده تنوع در رغبت‌های شغلی است و به چنین افرادی توصیه می‌شود برنامه‌هایی برای تغییر شغل داشته باشند و در مشاغل ثابتی قرار نگیرند.

با استفاده از اطلاعات هر سه قسمت پرسشنامه می‌توان نیمرخ‌ها یا نمودارهای جداگانه‌ای برای فرد رسم نمود. نمودارهای دایره‌ای و بردارها می‌توانند برای هشت مقیاس عمومی، پنج مقیاس تشخیص بالا، پنج مقیاس تشخیص پایین، شش مقیاس RIASEC و چهار مقیاس افراد/اشیاء، داده‌ها/عقاید رسم شوند. تریسی (۲۰۰۲) پایایی هریک از مقیاس‌های PGI را به روش آلفای کرونباخ برآورد کرد که ضریب پایایی همه آن‌ها بالاتر از ۰/۸۰ و پایایی بازآزمایی ابزار نیز بالاتر از ۰/۷۷ بوده است.

جهت اعتباریابی ابزار در جامعه ایرانی، ابتدا با کسب اجازه از سازنده اصلی، سه فرم PGI به فارسی ترجمه گردید. جهت اطمینان از صحت ترجمه و همچنین انطباق مشاغل و فعالیت‌ها با جامعه ایرانی، یک فرم راهنما تهیه شد و از ۵ نفر متخصص حوزه مشاوره شغلی و روانشناسی صنعتی و سازمانی و ۲ نفر دکتری زبان انگلیسی خواسته شد راجع به پرسشنامه در فرم راهنما نظر دهند. پس از اعمال نظر و اصلاح پرسشنامه، پرسشنامه‌های تهیه شده توسط دو نفر مسلط به زبان انگلیسی مجدداً به زبان اصلی برگردانده شد و پرسشنامه باز ترجمه شده به انگلیسی جهت تأیید به سازنده اصلی، یعنی ترنس تریسی، ارسال گردید و در نهایت به تأیید

مؤلف اصلی رسید. لازم به ذکر است به جز یک ماده، یعنی می فروش^۱ که به شغل مناسب (آب میوه فروش) تغییر داده شد، هیچکدام از ماده‌ها تغییر نکردند. ضمناً خصوصیات روان‌سنجی ابزار پژوهش در بخش یافته‌ها ارائه می‌شود.

روش آماری

برای بررسی اعتبار ساختاری مدل‌های شش تیپی هالند، دایره‌ای هشت تیپی تریسی، و مدل کروی تیپ‌شناسی مسیر شغلی، از آزمون گمارش تصادفی الگوهای روابط فرضی مرتب^۲ (RTHOR) (به تریسی، ۲۰۰۲ مراجعه شود). استفاده شد. این آزمون چند کاربرد مهم دارد که در این پژوهش از آن برای سنجش میزان کروی بودن مدل بر اساس یک الگوی از پیش فرض شده روابط (یک الگوی نظری) استفاده شد. این آزمون میزان تناسب و برازش مدل مورد استفاده (در اینجا مدل شش تیپی، هشت تیپی و کروی) را در جامعه تحقیق برآورد می‌کند. برای استفاده از این آزمون باید ترتیب ضرایب همبستگی را در یک مدل دایره‌ای مشخص کرد. در مدل دایره‌ای، ترتیب ضرایب همبستگی بدین صورت است که ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های همجوار بیشتر از ضرایب همبستگی بین مقیاس‌هایی است که یک گام دورتر از مقیاس همجوار قرار دارند. ضرایب همبستگی بین مقیاس‌هایی که یک گام دورتر از مقیاس همجوارند، بیش از ضرایب همبستگی بین مقیاس‌هایی است که دو گام دورتر از مقیاس همجوار قرار دارند. بالاخره، ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های با دو گام فاصله از مقیاس همجوار، بزرگتر از ضرایب همبستگی بین مقیاس‌هایی‌اند که در دو جهت متضاد با هم در مدل دایره‌ای قرار دارند. در این راستا، این روش آماری به آزمون میزان برازش مدل نظری از نظر، دایره‌ای بودن، صحت الگوی ارائه شده در ترتیب چینش متغیرها در حول ساختار دایره‌ای با کنترل پیش فرض تساوی فاصله‌بندی بین متغیرها در محیط دایره می‌باشد. برای مدل هالند، این روش آماری ۷۲ پیش‌بینی ارائه شده در بین تیپ‌های دارای فاصله‌بندی متفاوت (برای مثال، تیپ‌های مجاور با تیپ‌های متناوب) را لحاظ می‌کند (برای مدل دایره‌ای ۲۸۸ پیش‌بینی و در مدل کروی ۹۴۷۲ پیش‌بینی). نرم افزار RANDALL (تریسی، ۱۹۹۷)

1- bar attendant

2- Randomization Test of Hypothesized Order Relations (RTHOR)

برای محاسبه این روش طراحی گردیده است (یک نرم‌افزار که با استفاده از زبان برنامه‌نویسی فورتران طراحی شده است). این نرم‌افزار با ورودی ماتریس داده‌ها (مانند ماتریس ضرایب همبستگی) کار می‌کند و چند گزینه در اختیار کاربر قرار می‌دهد: تعداد متغیرهای دخیل در مدل، ترتیب آرایش متغیرها، متقارن یا نامتقارن بودن ماتریس داده‌ها، مکان فایل ذخیره داده‌ها، مکان ذخیره خروجی تجزیه و تحلیل، تعداد ماتریس‌های آماده برای تحلیل (این برنامه تا بیش از ۱۲۰ ماتریس را می‌تواند به طور همزمان تحلیل نماید)، و انتخاب فرمت ماتریس داده‌ها. این برنامه چندین شاخص در خروجی خود ارائه می‌دهد: ۱- تعداد پیش‌بینی‌های تحقق یافته (منظور تعداد ضرایب همبستگی است که با همبستگی‌های فرض شده همخوانی دارند)؛ ۲- تعداد پیش‌بینی‌های منجر به رابطه مساوی (برای مثال، وقتی پیش‌بینی $RI > RA$ با رابطه مساوی بین دو ضریب همبستگی روبرو شود)؛ ۳- شاخص معنی‌داری آماری (P) که در نتیجه تقسیم تعداد کل جایگشت‌هایی که در آن، تعداد پیش‌بینی‌های تحقق یافته در ماتریس داده‌ها، مساوی یا بیشتر از میزان پیش‌بینی‌های تحقق یافته در الگوی چینش پیشنهادی مدل نظری (در اینجا، مدل هالند یا گاتی منظور است) است، بر تعداد کل جایگشت‌ها، به دست می‌آید. این شاخص به بررسی فرض صفر، یعنی تصادفی بودن برازش مدل نظری با ماتریس داده‌ها، می‌پردازد. مقادیر پایین‌تر از ۰/۰۵ نشان دهنده برازش قابل قبول مدل نظری با ماتریس داده‌ها است و مقادیر بالاتر، نشان‌دهنده عدم برازش مدل نظری می‌باشد. ۴- شاخص همخوانی (برازش)^۱ (CI) که از تقسیم حاصل تفریق پیش‌بینی‌های تحقق یافته از پیش‌بینی‌های به شکست انجامیده (پیش‌بینی‌هایی در الگوی فرض شده روابط که خلاف آن در ماتریس داده‌ها مشاهده شده است) بر کل پیش‌بینی‌های صورت گرفته (در مدل هالند، ۷۲ پیش‌بینی) به دست می‌آید، برآورد دقیق از میزان دایره‌ای بودن ساختار و برازش پیش‌بینی‌های مدل با ماتریس داده‌ها در اختیار می‌گذارد. این شاخص در دامنه ۱ تا ۱- قرار می‌گیرد، مقادیر ۱- نشان‌دهنده رد شدن تمام پیش‌بینی‌ها، مقادیر برابر با صفر نشان‌دهنده پذیرش ۵۰٪ و رد ۵۰٪ پیش‌بینی‌ها، مقادیر ۰/۵ نشان‌دهنده ۷۵٪ پذیرش و ۲۵٪ رد پیش‌بینی‌ها و مقادیر ۱ نشان‌دهنده پذیرش ۱۰۰٪ پیش‌بینی‌ها (برازش کامل مدل) است. در مدل هالند معمولاً مقادیر بالاتر از ۰/۵ به لحاظ آماری معنی‌دار قلمداد می‌شوند.

1- correspondence index

یافته‌ها

جدول ۱ تا ۳ نتایج بررسی برازش ساختاری مدل‌های شش تپیی هالند، هشت تپیی رغبت‌های پایه و کروی تریسی را نشان می‌دهند.

با توجه به مندرجات جدول ۱، کلیه شاخص‌های برازش یا همخوانی (CI) از ۰/۵۰ بالاترند و کلیه سطوح معنی‌داری متناظر نیز از ۰/۰۵ کمترند. بنابراین، مدل شش تپیی هالند در هر دو جنس با سطح تحصيلات و مقاطع تحصيلی مختلف و در کل نمونه دارای برازش مناسبی می‌باشد. لازم به ذکر است تعداد پیش‌بینی‌ها در مدل شش تپیی هالند ۷۲ مورد است. در جدول ۱ تعداد پیش‌بینی‌های تحقیق یافته معلمان زن در فرم مشاغل ۶۸ مورد و پیش‌بینی‌های تحقق نیافته ۰ است. ۴ مورد پیش‌بینی باقیمانده، پیش‌بینی‌های مساوی هستند که در جدول ۱ درج نشده‌اند.

با توجه به مندرجات جدول ۲، کلیه شاخص‌های برازش یا همخوانی (CI) از ۰/۵۰ بالاترند و کلیه سطوح معنی‌داری متناظر نیز از ۰/۰۵ کمترند. بنابراین، مدل هشت تپیی رغبت‌های پایه در هر دو نمونه زن و مرد، تحصيلات فوق دیپلم و پایین تر و لیسانس و بالاتر، و مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان و در کل نمونه دارای برازش مناسبی است. لازم به ذکر است تعداد پیش‌بینی‌ها در مدل هشت تپیی رغبت‌های پایه ۲۸۸ مورد است.

با توجه به مندرجات جدول ۳، اکثر شاخص‌های برازش یا همخوانی (CI) از ۰/۵۰ بالاترند و کلیه سطوح معنی‌داری متناظر نیز از ۰/۰۵ کمترند. بنابراین، مدل کروی تریسی در هر سه فرم و ترکیب آن‌ها در کل نمونه، مردان و زنان، تحصيلات و مقاطع سه‌گانه از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. لازم به ذکر است تعداد پیش‌بینی‌ها در مدل کروی که دارای ۱۸ مقیاس است ۹۴۷۲ مورد است، که مطابق با مندرجات جدول اکثر پیش‌بینی‌ها تحقق یافته‌اند؛ یعنی ضرایب همبستگی موجود در داده‌ها با روابط پیش‌بینی شده فرضی همخوانی دارند.

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهند که کلیه ضرایب پایایی ۱۸ مقیاس رغبت سنج شغلی با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی در دامنه‌ای بین ۰/۶۱ تا ۰/۹۸ قرار دارند. سطح معناداری کلیه ضرایب پایایی باز آزمایی ذکر شده در جدول کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد.

جدول ۱. شاخص همخوانی (برازش) رغبت‌های شغلی معلمان در مدل شش تایی هالند

معنی‌داری	فرم ترکیبی			فرم تمایل			فرم توانمندی			فرم مشاغل			گروه				
	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته	معنی‌داری	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته	معنی‌داری	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته						
۰/۰۱۷	۰/۸۰	۰	۶۵	۰/۰۱۷	۰/۶۳	۴	۶۱	۰/۰۱۷	۰/۷۳	۱	۶۲	۰/۰۱۷	۰/۸۸	۰	۶۸	زن	جنسیت
۰/۰۱۷	۰/۹۱	۰	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۷۳	۰	۵۱	۰/۰۱۷	۰/۷۹	۱	۶۴	۰/۰۱۷	۰/۸۸	۰	۶۸	مرد	
۰/۰۱۷	۰/۸۴	۳	۶۵	۰/۰۱۷	۰/۷۳	۱	۶۲	۰/۰۱۷	۰/۷۲	۰	۶۲	۰/۰۱۷	۰/۸۷	۱	۶۷	فوق دیپلم و پایین‌تر	تحصیلات
۰/۰۱۷	۰/۹۱	۰	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۷۷	۲	۶۳	۰/۰۱۷	۰/۹۴	۰	۷۰	۰/۰۱۷	۰/۹۳	۱	۶۹	لیسانس و بالاتر	
۰/۰۱۷	۰/۸۰	۲	۶۴	۰/۰۱۷	۰/۷۷	۰	۶۴	۰/۰۱۷	۰/۷۶	۱	۶۳	۰/۰۱۷	۰/۹۴	۰	۷۰	ابتدایی	
۰/۰۱۷	۰/۹۱	۰	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۸۰	۲	۶۴	۰/۰۱۷	۰/۸۴	۱	۶۶	۰/۰۱۷	۰/۸۱	۱	۶۵	راهنمایی	مقطع
۰/۰۱۷	۰/۹۳	۱	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۶۸	۳	۵۹	۰/۰۱۷	۰/۹۰	۱	۶۸	۰/۰۱۷	۰/۹۳	۱	۶۹	دبیرستان	
۰/۰۱۷	۰/۹۱	۰	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۷۷	۰	۶۴	۰/۰۱۷	۰/۹۱	۰	۶۹	۰/۰۱۷	۰/۹۵	۱	۷۰	کل	

جدول ۲. شاخص‌های همخوانی (برازش) در مدل هشت تپیی

معنی داری	فرم ترکیبی			فرم تمایل			فرم توانمندی			فرم مشاغل			گروه				
	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته	معنی داری	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته	معنی داری	شاخص همخوانی (CI)	پیش‌بینی شکست خورده	پیش‌بینی تحقق یافته						
۰/۰۰۰۴	۰/۷۷	۸	۲۵۱	۰/۰۰۰۴	۰/۶۸	۳	۲۴۱	۰/۰۰۰۴	۰/۷۴	۳	۲۵۰	۰/۰۰۰۴	۰/۷۶	۳	۲۵۳	مرد	جنسیت
۰/۰۰۰۴	۰/۸۰	۳	۲۵۹	۰/۰۰۰۴	۰/۶۳	۵	۲۳۳	۰/۰۰۰۴	۰/۷۷	۸	۲۵۲	۰/۰۰۰۸	۰/۶۸	۷	۲۳۹	زن	
۰/۰۰۰۴	۰/۷۵	۲	۲۵۲	۰/۰۰۰۸	۰/۷۳	۱	۲۴۸	۰/۰۰۰۴	۰/۷۳	۷	۲۴۶	۰/۰۰۰۴	۰/۷۳	۴	۲۴۸	وق دیپلم و پایین‌تر	تحصیلات
۰/۰۰۰۴	۰/۷۸	۳	۲۵۶	۰/۰۰۰۸	۰/۷۷	۶	۲۵۲	۰/۰۰۰۴	۰/۸۴	۴	۲۶۳	۰/۰۰۰۴	۰/۷۷	۰	۲۵۶	لیسانس و بالاتر	
۰/۰۰۰۸	۰/۷۰	۳	۲۴۴	۰/۰۰۰۴	۰/۷۵	۲	۲۲	۰/۰۰۱۲	۰/۶۹	۴	۲۴۲	۰/۰۰۰۴	۰/۶۸	۲	۲۴۱	ابتدایی	مقطع
۰/۰۰۰۴	۰/۷۸	۵	۲۵۴	۰/۰۰۰۴	۰/۷۱	۵	۲۴۵	۰/۰۰۰۴	۰/۸۱	۳	۲۶۰	۰/۰۰۰۸	۰/۷۱	۴	۲۴۵	راهنمایی	
۰/۰۰۰۴	۰/۷۹	۴	۲۵۶	۰/۰۰۰۴	۰/۷۰	۸	۲۴۱	۰/۰۰۰۴	۰/۸۴	۵	۲۶۳	۰/۰۰۰۴	۰/۸۲	۳	۲۶۲	دیپلستان	
۰/۰۰۰۴	۰/۷۸	۳	۲۵۶	۰/۰۰۰۴	۰/۷۷	۵	۲۴۷	۰/۰۰۰۴	۰/۸۳	۶	۲۶۱	۰/۰۰۰۴	۰/۷۶	۵	۲۵۱	کل	

جدول ۳. شاخص‌های تطابق در مدل کروی فردی تریسی

گروه	پیش‌بینی‌های تحقق یافته			پیش‌بینی شکست خورده			شاخص همخوانی (CI)			سطح معنی‌داری			
	فرم مشاغل	فرم توانمندی	فرم تمایل	فرم مشاغل	فرم توانمندی	فرم تمایل	ترکیب مشاغل	فرم توانمندی	فرم تمایل	ترکیب مشاغل	فرم توانمندی	فرم تمایل	ترکیب
نمونه	۷۱۱۴	۷۰۸۷	۷۳۲۱	۱۸۰	۱۶۷	۱۷۹	۱۹۷	۰/۵۲۱	۰/۵۱۴	۰/۵۶۴	۰/۵۹۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
مردان	۷۰۲۰	۶۹۲۳	۷۱۸۹	۷۰۸۶	۱۷۶	۲۱۹	۱۷۲	۰/۵۰۰	۰/۴۸۴	۰/۵۴۱	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
زنان	۷۰۰۱	۶۹۰۵	۷۲۴۰	۷۳۰۵	۱۶۸	۱۸۲	۲۰۹	۰/۴۹۶	۰/۴۷۷	۰/۵۵۵	۰/۵۶۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
فوق دیپلم و پایین‌تر	۶۹۶۱	۷۰۳۶	۷۲۲۲	۷۲۱۴	۱۶۴	۱۷۹	۱۸۶	۰/۴۸۷	۰/۵۰۴	۰/۵۴۲	۰/۵۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سانس و بالاتر	۷۰۷۰	۶۹۱۶	۷۲۹۹	۷۲۳۱	۲۰۶	۱۸۶	۱۶۶	۰/۵۱۴	۰/۴۷۹	۰/۵۵۸	۰/۵۶۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ابتدایی	۷۰۱۴	۷۱۳۶	۷۳۱۹	۷۰۴۲	۱۷۱	۱۹۰	۱۷۲	۰/۴۹۹	۰/۵۲۶	۰/۵۶۵	۰/۵۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
راهنمایی	۶۹۷۱	۶۸۹۵	۷۰۳۶	۷۱۸۹	۱۷۴	۱۵۹	۱۸۷	۰/۴۹۰	۰/۴۷۲	۰/۵۰۲	۰/۵۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
دبیرستان	۶۹۴۱	۶۷۹۷	۷۲۵۴	۷۳۴۷	۱۶۲	۲۴۷	۱۷۹	۰/۴۸۲	۰/۴۶۱	۰/۵۵۲	۰/۵۷۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۴ ضرایب پایایی ۱۸ مقیاس مربوط به رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی را با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی (با فاصله زمانی ۳ هفته) را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب پایایی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی

مقیاس‌ها	ضریب آلفای کرونباخ			ضریب باز آزمائی			
	فرم تمایل	فرم توانایی	فرم مشاغل	ترکیب	فرم تمایل	فرم توانایی	ترکیب
تسهیل‌گری اجتماعی	۰/۶۶	۰/۶۱	۰/۷۰	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۱
مدیریت	۰/۷۷	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۷
تجارت خرد	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۸۹
پردازش اطلاعات	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۸۷
مکانیکی	۰/۸۳	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۹۵	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۹۰
طبیعت - فضای باز	۰/۷۸	۰/۶۳	۰/۷۳	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۹۶	۰/۸۵
هنری	۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۹۳
یاوری	۰/۸۰	۰/۶۸	۰/۶۳	۰/۹۳	۰/۸۲	۰/۹۶	۰/۸۸
علوم اجتماعی	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۹۶	۰/۸۴	۰/۹۸	۰/۹۸
رهبری	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۹۵	۰/۸۴	۰/۹۴	۰/۹۱
سیستم‌های تجاری	۰/۹۰	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۹۶
کنترل کیفیت	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۳
کارهای دستی	۰/۶۲	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۹۷	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۹۴
خدمات شخصی	۰/۶۷	۰/۶۶	۰/۶۶	۰/۹۶	۰/۷۳	۰/۹۲	۰/۹۳
تحلیل‌گر مالی	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۹۶	۰/۸۳	۰/۹۲	۰/۹۳
علوم	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۸۷	۰/۸۵
ساخت و تعمیر	۰/۶۴	۰/۷۷	۰/۷۷	۰/۹۳	۰/۷۷	۰/۹۶	۰/۸۸
خدمات پایه	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۹۱	۰/۶۶	۰/۸۷	۰/۸۴

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی اعتبار و پایایی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی در معلمان شهرکرد انجام شد. نتایج اعتبار ساختاری با روش آزمون گمارش تصادفی روابط فرضی مرتب و شاخص انطباق حاکی از آن بود که هر سه مدل شش تیبی هالند، هشت تیبی رغبت‌های پایه و ۱۸ تیبی مدل کروی از اعتبار ساختاری لازم برخوردارند.

همخوان با نتایج مطالعات حامی اعتبار بین‌المللی مدل هالند، مدل هشت تیبی و مدل کروی تریسی (برای مثال، روندز، تریسی و هوبرت، ۱۹۹۲؛ تریسی و روندز، ۱۹۹۳؛ سو و لونگ، ۲۰۰۱؛ تریسی ۲۰۰۲؛ تاک، ۲۰۰۴؛ داری ۲۰۰۵؛ لونگ و تریسی، ۲۰۰۶؛ داری و تریسی، ۲۰۰۷؛ گوپتا و تریسی، ۲۰۰۸؛ سورکو، ۲۰۰۸؛ هدریچ، ۲۰۰۸؛ ناگی^۱، تراوتوین و لودکه، ۲۰۱۰ و اکبرزاده، ۱۳۸۸) در این مطالعه نیز مدل هالند در بین معلمان شهرکرد بر اساس متغیرهای جنس، تحصیلات و مقطع از برآزش معناداری برخوردار بود (جدول ۱). این نتایج همخوان با مطالعات ذکر شده می‌باشد. بر این اساس با اطمینان بالایی می‌توان با تکیه بر نتایج PGI و الگوهای توصیفی، تبیینی و پیش‌بینی مدل هالند، به سنجش و مطالعه رغبت‌های معلمان پرداخت. این نتایج نشان داد که هنگام ابراز میزان علائق به عناوین شغلی، این معلمان مشاغل و محیط‌های شغلی را تا حد قابل ملاحظه‌ای مشابه با اکثر جوامعی که مدل هالند در آن‌ها تأیید شده است مورد ارزیابی قرار دادند. همچنین، یافته‌ها نشان دادند که می‌توان نتایج به دست آمده از سنجش رغبت‌های شغلی جوامعی که مدل هالند در آن تأیید شده است را بر اساس چارچوب مدل هالند با نتایج به دست آمده در ایران مقایسه نمود. نتایج جداول شماره ۲ و ۳ نیز بر حمایت‌های بین‌المللی از مدل دایره‌ای، ساختار دایره‌ای رغبت‌های شغلی و همچنین ساختار سه‌بعدی یا کروی رغبت‌های شغلی معلمان افزود. بر این اساس ساختار دایره‌ای مدل هشت تیبی رغبت‌های پایه و ساختار کروی تریسی می‌تواند چارچوب مناسبی برای سنجش، توصیف، تبیین و پیش‌بینی نتایج شغلی بر اساس نیمرخ رغبت‌های شغلی باشد. بر این اساس طبق منطق رایج در مطالعات همبستگی علوم رفتاری، علاقمندی به هر یک از

1- Nagy, Trautwein, & Lüdtke

عناوین شغلی، تا حدودی با رضایتمندی در پرداختن به اشتغال در محیط‌های همخوان با آن همراه خواهد بود.

در تبیین نتایج و اینکه چرا مدل دارای برآزش مناسبی در نمونه ایرانی می‌باشد سه دلیل را می‌توان مطرح کرد. نخست، همان‌گونه که تریسی (۲۰۰۲) معتقد است، مدل شش ضلعی هالند علی‌رغم شهرت فراوان تنها معرف رغبت‌های سفید پوستان امریکایی است. چرا که گزینه‌ها و شکل آزمون به شکلی است که حتی بیان‌کننده رغبت‌های رنگین پوستان امریکایی نمی‌باشد. به همین دلیل نیاز به مدلی جهان شمول احساس شد که مدل کروی عرضه گردید. پس مناسب بودن شاخص‌های به دست آمده در مدل، همسو با فلسفه طراحی مدل می‌باشد. دوم، کروی بودن مدل به آن انعطاف زیادی بخشیده است و بر خلاف مدل شش ضلعی، جنبه‌های متنوعی از رغبت و ابعاد زیادتری را می‌توان در یک ساختار کروی جای داد، این انعطاف باعث افزایش اعتبار مدل در فرهنگ‌های مختلف شده که جامعه ایرانی را نیز شامل می‌شود. و سوم، از آنجایی که در مدل کروی ابعاد مختلف نظری رغبت مثل تشخیص، گرایش به افراد/ اشیاء و داده‌ها/ عقاید گنجانده شده است و این ابعاد می‌تواند حساس به فرهنگ باشد، مناسب بودن آن برای فرهنگ‌های غیر امریکایی را افزایش داده است.

ضرایب پایایی محاسبه شده با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی نیز پایایی کلیه مقیاس‌های مربوط به مدل کروی در فرم‌های مشاغل، توانایی، تمایل و کل فرم‌ها را تأیید کردند. این نتایج پایایی نشان داد که این ابزار از مقیاس‌هایی تشکیل شده است که با کمترین تأثیرپذیری از خطای اندازه‌گیری می‌تواند نتایج پایا و مبتنی بر واقعیت رغبت‌های شغلی در اختیار بگذارد، و با نتایج مطالعات قبلی (مانند تریسی، ۲۰۰۲؛ داری، ۲۰۰۵؛ لانگ و همکاران، ۲۰۰۵؛ سورکو، ۲۰۰۸؛ و هدریج، ۲۰۰۸) هماهنگ است. همچنین، یافته‌های مربوط به پایایی نشان می‌دهند که مقیاس‌ها سازه مشابهی را در ارتباط با ویژگی‌های رغبت‌های شغلی معلمان سنجیده‌اند (به دلیل همسانی درونی قابل قبول در سؤال‌ها). بنابراین انتظار می‌رود این مقیاس‌ها بتوانند سنجشی پایا از رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد (و با رعایت احتیاط سایر معلمان ایرانی) در ۱۸ مقیاس اصلی به عمل آورد.

تحقیق حاضر نیز همانند هر تحقیق دیگر در حوزه علوم رفتاری از محدودیت‌هایی

برخوردار بود. مهمترین محدودیت تحقیق حاضر این بود که یافته‌های این پژوهش مرتبط با معلمین شهرکرد می‌باشد و در تعمیم یافته‌ها به سایر مشاغل و همچنین معلمان دیگر باید احتیاط نمود. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی اعتبار این رغبت سنج را روی سایر مشاغل به ویژه مشاغل کارکنان صنعتی بررسی کنند. علاوه بر این، در پژوهش حاضر تنها اعتبار ساختاری رغبت سنج تریسی انجام شد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی اعتبار پیش‌بین این ابزار را از طریق همبسته نمودن آن با ابزارهای سنجش متغیرهای دیگر مانند رضایت شغلی، فرسودگی، اشتیاق و غیره بررسی شود. محدودیت دیگر تحقیق حاضر این بود که نمره‌گذاری آزمون و ترسیم پروفایل شخصی از رغبت‌ها بسیار سخت است و نرم‌افزاری که بتواند این پروفایل‌ها را در اختیار جامعه ایرانی قرار دهد ساخته نشده است. پیشنهاد می‌شود متخصصان نرم‌افزارهای رایانه‌ای، اقدام به ساخت فرم رایانه‌ای که قابلیت رسم پروفایل رغبت را داشته باشد نمایند. پیشنهاد دیگر این است که نسبت به ساخت فرم کوتاه آزمون کروی فردی در جامعه ایرانی اقدام شود.

با تشکر از مدیران و مسئولین اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ و ۲، معلمین و کادر اداری و آموزشی مدارس شهرکرد و با تشکر از ترنس‌تریسی جهت در اختیار گذاشتن مقاله‌ها و راهنمایی در تحلیل آماری داده‌ها.

منابع

- اکبرزاده، مهدی. (۱۳۸۸). *هنجار یابی، تعیین پایایی و روایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه گروهی فردی در دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- حق شناس، لیلا. (۱۳۸۵). *انطباق، هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی رغبت سنج استرانیگ در دانش آموزان دبیرستانی شهر اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- یزدی، سیده منوره؛ حسینیان، سیمین. (۱۳۷۷). *بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی - شغلی به منظور آرایه روش نمره گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش آموزان سال اول متوسطه نظام جدید*. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره ۱ (۱)، صص. ۹۷-۷۱.
- Brown, S., & Lent, R. (2005). *Career Development And Counseling : putting theory and research to work*. New Jersey. Hoboken.
- Darcy, M. (2005). Examination of the structure of irish students' vocational interests and competence perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 321-333.
- Darcy, M. U. A., & Tracey, T. J. G. (2007). Circumplex structure of Holland's RIASEC: Interests across gender and time. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 17-31
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324.
- Gottfredson, G. D. (1996). Prestige in vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 68-72.
- Gupta, S., & Tracey, T. J. (2008). Structural examination of RIASEC scales in high school students: Variation across ethnicity and method. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 1-13.
- Hedrih, V. (2008). Structure of vocational interests in srebria: Evaluation of the spherical model, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 13-23.
- Holland, J. L. (1985). *Vocational Preference Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological assessment.
- Long, L., Watanabe, N., & Tracey, T. J. G. (2006). Structure of interests in Japan: Application of the personal globe inventory

- occupational scales. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 222–235.
- Long, L., Adams, R., & Tracey, T. (2005). Generalizability of interest structure to china: Application of the personal globe inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 66–80.
- Long, L., Tracey, T. J. (2006). Structure of RIASEC scores in china: A structural meta-analysis. *Journal of vocational Behavior*, 68, 39-51.
- Nagy, G., Trautwein, U. & Ludtke, O. (2010). The structure of vocational interests: How different methodologies lead to different conclusions. *Journal of Vocational Behaviour*, 76, 153-169.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 78, 875–890.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310–329.
- Rounds, J., & Tracey, T. J., & Hubert, L. (1992). Methods for evaluating vocational interest structural hypotheses. *Journal of vocational Behavior*, 40, 239-259.
- Sverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia. *Journal of Vocational Behaviodor*, 72, 14–24.
- Sodano, S. M. & Tracey, T. J. G. (2008). Prestige in interest activity assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 310-317.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Soh, S., & Leong, F. T. L. (2001). Cross- Cultural Validation of Holland's theory in Singapore: Beyond Structural Validity of RIASEC. *Journal of career assessment*, 9 (2), 115-133
- Tak, J. (2004). Structure of vocational interests for korean college students. *Journal of career assessment*, 12 (3), 298-311.
- Tracy, T. J. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1- year longitudinal study of fifth to eighth- grade students. *Journal of counseling Psychology*, 49, 143-163.

- Tracey, T. J. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the spherical model of interest and competence beliefs [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Tracey, T. J. G., Rounds, J. B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational interest models: A structural meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 113, 229-246