

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۰
دوره چهارم، سال ۱۸-۳، شماره ۲
صص: ۸۷-۱۱۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۱/۲۷
تاریخ بررسی مقاله: ۹۰/۰۲/۲۹
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۳/۳۰

بررسی رغبت‌های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی

محمد ربیعی *

ایران باغبان ***

محمد رضا عابدی ****

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی *****

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی تریسی می‌باشد. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان سه دوره‌ی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه‌ی شهرکرد بوده که ۶۳۳ نفر از آنان به صورت تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی سیاهه‌ی کروی فردی تریسی شامل سه فرم مشاغل، تمایل و توانمندی بوده است. نتایج تحلیل‌های آماری با استفاده از شاخص آماری CI (ضریب تطابق) نشان داد که رغبت‌های معلمان بر اساس مدل‌های کروی، هشت تپیی و شش تپیی از شاخص برازش مناسبی برخوردارند و رغبت‌های آنان از یک مدل کروی پیروی می‌کند. معلمان دارای رغبت‌های یابوری، هنری و جستجوگری هستند و بیشتر گرایش به ایده‌ها، افراد و مشاغل پرستیژ بالا دارند. نتایج تحلیل واریانس نیز نشان داد که بین رغبت‌های معلمان و خصوصیات دموگرافیک رابطه وجود دارد. برای مثال مردان در مقیاس‌های پردازش اطلاعات، مکانیکی، کنترل کیفیت از زنان نمره‌های بالاتری داشتند یا در مقیاس‌های یابوری، مدیریت، علوم اجتماعی و تهوری معلمان ابتدایی میانگین بالاتری کسب کرده‌اند.

mohammad51r@yahoo.com

i.baghban@edu.ui.ac.ir

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

esmail2140@yahoo.com

* استادیار مشاوره دانشگاه شهرکرد (نویسنده مسئول)

*** دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

**** دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

***** استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

همچنین در مقیاس‌های یآوری و خدمات پایه دیپلمه‌ها میانگین بالاتری نسبت به لیسانس و فوق لیسانس داشته‌اند.

کلید واژگان: رغبت‌های مسیر شغلی، مدل کروی فردی تریسی، مدل هشت تیپی، مدل شش تیپی هالند

مقدمه

چندین دهه است که رغبت‌های شغلی در مرکز وکانون تحقیقات قرار گرفته‌اند. همواره این عقیده قوی وجود داشته است که رغبت‌ها باید میزان رضایت فرد و موفقیت او را در یک فعالیت خاص پیش‌بینی کنند، چون پیش‌بینی رفتار و تأثیر آن بر فرد و جامعه در علم روان‌شناسی موضوعات مهمی هستند (باراک^۱، ۱۹۸۱). مطالعات گوناگون مؤید این فرضیه‌اند که علائق، تأثیر مهمی بر انتخاب رشته‌ها در مدارس و همچنین بر انتخاب شغل دارند. در حالی که اختلاف در علائق و یا فقدان آنها ممکن است به دودلی و بی‌ثباتی در شغل منجر گردد (باراک و میر^۲، ۱۹۷۴؛ استرانگ^۳، ۱۹۵۴، به نقل از باراک، ۱۹۸۱).

تحقیقاتی که اهمیت رغبت‌های مربوطه را در شغل یا انتخاب رشته مقایسه می‌کنند، بر خلاف متغیرهای روان‌شناختی دیگر مثل توانایی و شخصیت، دریافته‌اند که از طرف فرد به رغبت‌ها توجه بیشتری شده است (بردای^۴، ۱۹۵۵؛ هانسن^۵، ۱۹۶۴؛ پیرسون^۶، ۱۹۶۲؛ شارف^۷، ۱۹۷۰، به نقل از باراک، ۱۹۸۱).

در روان‌شناسی شغلی ادبیات گسترده‌ای ارزیابی رغبت‌های شغلی را در بر گرفته است. این مطالعات، عموماً روایی و پایایی و تعبیر مقیاس‌های روان‌سنجی را مورد ارزیابی قرار می‌دهند که عملاً رغبت‌های شغلی را تعریف می‌کنند. روش تجربی برای تعریف رغبت‌ها که

- 1- Barak
- 2- Meyer
- 3- Strong
- 4- Berduy
- 5- Honsen
- 6- pearson
- 7- sharff

گاهی به آن "تجربه‌گردگیری"^۱ می‌گویند موفق به ایجاد تعداد کثیری پرسشنامه شده است که مشاوران شغلی برای ارزیابی رجحان‌های شغلی مراجعینی که طالب مشاوره شغلی هستند از آنها استفاده می‌کنند. به فرض وجود تحقیقات تجربی گسترده درباره رغبت‌های شغلی و استفاده مورد تأیید از پرسش‌نامه‌ها، حیرت‌انگیز است که روان‌شناسان حیطه شغلی فقط گاهگاهی به تعاریف و نظریه‌های مربوط به رغبت‌های شغلی رو کرده‌اند (ساویکاس^۲، ۱۹۹۹). کرایتز^۳ (۱۹۶۴، به نقل از باراک، ۱۹۸۱) می‌گوید: "به طور قابل توجهی تعاریف مفهومی^۴ رغبت‌ها از تعاریف عملی^۵ آنها عقب افتاده است و این اصولاً به خاطر این است که از همان ابتدا، حوزه سنجش رغبت‌ها تحت تسلط الگوی تجربی ساختار تست قرار گرفته است".

استرانگ (۱۹۴۹، به نقل از بروان و لنت^۶، ۲۰۰۵) 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، احساس، تمایل و فعالیت نهفته است. در بین تعاریف دیگر رغبت‌ها، تأثیر محیط و وراثت‌پذیری به چشم می‌خورد. با این حال در بسیاری موارد این تعاریف با ارائه نمرات پرسشنامه‌های رغبت مترادف شده‌اند. بنابراین رغبت‌ها را می‌توان به عنوان توجیهی برای فعالیت‌هایی که به صورت دوست دارم یا دوست ندارم است، بیان کرد.

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^۷، ۱۹۸۵).

باراک (۱۹۸۱) با توجه به تحقیقات مختلف در زمینه رغبت‌های شغلی بیان می‌کند که اهمیت پرداختن به رغبت‌ها بیش از شخصیت و توانایی‌ها مورد توجه بوده است. اختلاف در علائق و یا فقدان آنها ممکن است به دو دلیلی و بی‌ثباتی در شغل منجر گردد. استرانگ (۱۹۴۳) نیز معتقد بود هنگامی که افراد توانایی و رغبت لازم برای انجام کار داشته باشند آن را به خوبی انجام خواهند داد اما اگر توانایی داشته باشند و راغب نباشند، آن را به خوبی انجام نداده

-
- 1- Dustbow Expicism
 - 2- Savickas
 - 3- Kraytez
 - 4- Conceptual
 - 5- Operational
 - 6- Brown & lent
 - 7- Spokan

و ممکن است مورد حمایت قرار نگیرند. ترکیب این دو متغیر (توانائی و رغبت) موفقیت و عملکرد در شغل را پیش‌بینی می‌کند (استرانگ، ۲۰۰۴، به نقل از حق شناس، ۱۳۸۵).

دیویس و لافکوئیست^۱ (۱۹۸۴) معتقدند رغبت‌های شغلی، رضایت، عملکرد و دوره تصدی را پیش‌بینی می‌کنند. گاتفردسون^۲ (۲۰۰۲) نیز رغبت‌ها را به عنوان یکی از چندین فاکتور شغلی مرتبط با تشکیل خودپنداره در نظر می‌گیرد. لنت، بروان و هاکت^۳ (۱۹۹۴) نیز در پرورش نظریه شناختی- اجتماعی مسیر شغلی، به اهمیت رغبت‌ها اشاره کرده و معتقدند وقتی فرد در هنگام انجام فعالیتی، ارزیابی و باز خورد مثبتی از مهارت‌های خود داشته باشد، رغبت بیشتری نسبت به آن پیدا خواهد کرد. ساویکاس نیز ارزیابی شخصیت‌های شغلی از جمله رغبت‌ها را در مشاوره شغلی مؤثر می‌داند. در میان همه نظریه‌های شغلی، تیپ شناسی هالند^۴ تمرکز بیشتری بر روی رغبت‌ها دارد. وی رغبت‌ها را انعکاس شخصیت می‌داند و معتقد است آنها با تصمیم‌گیری، رضایت و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارند (بروان و لنت، ۲۰۰۵) به زعم لنت و همکارانش (۱۹۹۴) نیز رغبت‌ها انعکاسی از باورهای خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار و توانائی‌ها می‌باشند.

مدل‌های گوناگون در زمینه رغبت‌های شغلی، چگونگی سازماندهی شدن علائق درون افراد را توصیف کرده و بینشی در زمینه انتخاب‌های مؤثر افراد فراهم می‌کنند (گتی^۵، ۱۹۹۱؛ هالند، ۱۹۸۵). در سال ۱۹۵۶ آنا رو^۶ هشت طبقه از مشاغل را پیشنهاد داد و آنها را یک ساختار دایره‌ای سازماندهی کرد. مدل او روی اینکه علائق چگونه منظور می‌شوند، تأکید قابل توجهی داشته است.

در سال ۱۹۶۸ جان هالند و داگ وتینی^۷ به منظور ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی مدل شش ضلعی را مطرح کردند (رونلنز^۸ و تریسی، ۱۹۹۶) مدل رغبت هالند (۱۹۹۷، ۱۹۸۵، ۱۹۷۳) بیشتر نظریه‌های مربوط به رابطه رغبت و شخصیت را رهبری کرده و اکثر

-
- 1- Dawis & Lofquist
 - 2- Gottfredson
 - 3- Hockett
 - 4- Holland
 - 5- Gati
 - 6- Roe
 - 7- Doug Whitney
 - 8- Rounds

پرسشنامه‌های مهم رغبت از نظریه وی برای سازماندهی پروفایل‌های خود استفاده کرده‌اند (بروان ولنت، ۲۰۰۵). این مدل بیش از ۳۰ سال است که زمینه روان‌شناسی شغلی را تحت سلطه خود قرار داده است. هالند شش تیپ رغبت اصلی (RISECA^۱) شامل واقع‌گرائی، جستجوگری، هنری، تهوری، اجتماعی و قراردادی را مطرح می‌کند و معتقد است شش نوع محیط شغلی نیز متناسب با آنها وجود دارد. این مدل روش بسیار آسانی برای هماهنگ کردن فرد با مشاغل بهینه می‌باشد همان گونه که پارسونز^۲ آن را مطرح کرده بود. در این مدل که تیپ‌ها در یک شش ضلعی جای می‌گیرند، تیپ‌های مجاور هم شباهت بیشتری نیز بهم دارند. در رقابت با هالند، گتی (۱۹۹۱) مدل سلسله مراتبی رغبت‌ها را مطرح نمود و اظهار داشت شش تیپ RISECA در یک مجموعه سلسله مراتب بهتر توصیف می‌شود.

تریسی و روندز (۱۹۹۳) با استفاده از یک فراتحلیل در بین نمونه‌های آمریکایی، سودمندی نظریه رغبت هالند را در مقابل نظر گتی مطرح نمودند. اما در سال ۱۹۹۶ آنها فراتحلیل بعدی را بر روی نمونه‌های قومی آمریکائی انجام دادند و دریافتند مدل هالند مورد تأیید و حمایت نیست و مدل سلسله مراتبی گتی اطلاعات بین المللی را بهتر از هالند توصیف می‌کند.

مدل دیگری از ساختار رغبت که بیشتر مکمل مدل هالند است، توسط پردیگر^۳ (۱۹۸۲)، به نقل از تریسی، (۲۰۰۲) مطرح شده است. با توجه به اینکه مدل شش ضلعی هالند در دو بُعد اشیاء/ افراد (برای مثال واقع‌گرائی/ اجتماعی) یا داده‌ها/ عقاید (برای مثال قراردادی/ هنری یا تهوری/ جستجوگری) قرار داد، پردیگر مدل دو بُعدی رغبت‌ها را هم برای افراد و هم برای محیط‌ها ارائه کرد.

در سال ۱۹۹۶ روندز و تریسی متعاقباً ساختار رغبت‌ها را بررسی کرده و دریافتند شش تیپ هالند، تیپ‌های مجزائی نیستند که در شش گوشه جمع شوند و می‌توانند در اطراف یک دایره مرتب شوند. بنابراین با توزیع یکسان تیپ‌ها در اطراف دایره، تکه کردن دایره به هر تعدادی از تیپ‌ها، به طور یکسان امکان پذیر خواهد بود و بدین ترتیب آنها هشت تیپ را به

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

2- Parsonse

3- Perdiger

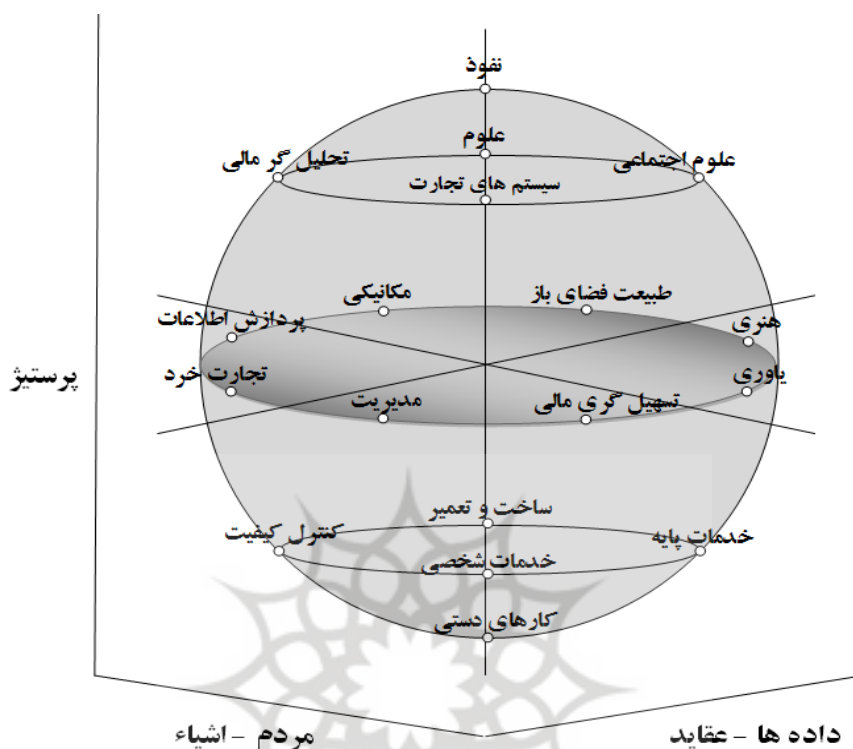
جای شش تیپ در یک مدل دایره‌ای جای دادند که با نمایش ابعاد پرديگر نیز تناسب بهتری دارد.

تا اینجا هشت تیپ و دو بُعد (اشیاء/ افراد و داده‌ها/ ایده‌ها) مطرح شد. بعد از این تریسی و روندز بُعد سوم پرستیژ را مطابق با ابعاد دیگر مطرح کردند. پرستیژ تنوع پاسخ‌های رغبت وجود آمده، می‌باشد و برگرفته از نظریه رو در مورد سطح^۱ دشواری و مسئولیت در طبقه‌بندی مشاغل، نظر استرانگ و کمپل در خصوص سطح شغلی، نظر هالند در مورد مقام و موقعیت و سطح آموزش می‌باشد (روندز و تریسی، ۱۹۹۶). در ادبیات شغلی پرستیژ یکی از برجسته‌ترین عوامل شناخته شده است که افراد در ارزیابی مشاغل مختلف مورد استفاده قرار می‌دهند. رو (۱۹۵۶) و گاتفردسون (۲۰۰۲) نیز بر ترکیب صریح و آشکار پرستیژ در نظریه خود تمرکز کرده‌اند. سودانو^۲ و تریسی (۲۰۰۸) پرستیژ را ترکیب تلاش، مهارت و رقابت می‌دانند که توسط آزمودنی‌ها مورد استفاده قرار گرفته است.

بدین ترتیب اضافه بر دو بُعد اشیا/ افراد و داده‌ها/ عقاید، بُعد سوم یعنی پرستیژ در مدل پیشنهادی روندز و تریسی (۱۹۹۶) مطرح شد. 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 پرستیژ (پنج مقیاس برای مشاغل پرستیژ بالا و پنج مقیاس برای مشاغل پرستیژ پائین) روی هم رفته ۱۸ بُعد اصلی مدل کروی تریسی را تشکیل دادند که هشت مقیاس شامل خدمات اجتماعی، مدیریت، تجارت، پردازش اطلاعات، مکانیکی، کشاورزی (فضای باز/ طبیعت)، هنری و مددکاری می‌باشند. پنج مقیاس مشاغل با پرستیژ بالا عبارتند از: رهبری، تحلیل‌گر مالی، سیستم‌های تجاری، علوم و علوم اجتماعی و پنج مقیاس مربوط به مشاغل با پرستیژ پائین 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 پرستیژ بالا در قطب شمال و پنج مقیاس مربوط به پرستیژ پائین در قطب جنوب. همچنین دو بُعد اشیا/ افراد و داده‌ها/ عقاید محورهایی را در کره به خود اختصاص داده‌اند (تریسی، ۲۰۰۲). رابطه فضائی این هشت تیپ با دو بُعد پرديگر و همچنین پرستیژ در شکل ۱ ارایه شده است.

1- level

2- Sodano



شکل ۱. مدل کروی فردی (تریسی، ۲۰۰۲)

مدل کروی تریسی با طرح ساختار علائق در غالب یک کره اکثر مدل‌های پیشین در مورد ساختار رغبت‌ها را تحت پوشش قرار داده و در نوع خود بی نظیر است. در عین حال 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 (رونلدز و تریسی، ۱۹۹۶)، چهار بُعد پرديگر و مشاغل پرستیژ پائین و بالا را (تریسی، ۲۰۰۲) را به خوبی نشان دهد.

با انتشار رساله‌ی 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

1- Personal globe inventory

چین، ژاپن، ایرلند، کرواسی، صربستان و ایالات متحده در خصوص ساختار علائق بر اساس این مدل انجام گرفت تا تناسب آن را برای داده‌های خود، بررسی کنند. این تحقیقات (لونگ^۱، آدامز^۲ و تریسی، ۲۰۰۵؛ اسورکو^۳، ۲۰۰۸؛ لونگ، واتانابه^۴ و تریسی، ۲۰۰۶؛ دارسی^۵، ۲۰۰۵؛ سودانو و تریسی، ۲۰۰۸) که بیشتر بر روی نمونه‌های دبیرستانی و دانشگاهی انجام گرفته است حمایت قابل توجهی برای مدل کروی به همراه داشته است. این در حالیست که مدل شش تپیی هالند، در برخی کشورها مورد تأیید قرار نگرفته و برای نمونه‌های آمریکایی مناسبتر بوده است (گلیدن^۶، تریسی و پاراگا^۷، ۱۹۹۶). در ایران بررسی علمی رغبت‌های شغلی، اولین بار با هنجاریابی پرسشنامه رغبت سنج هالند بر روی نمونه‌های دبیرستانی توسط یزدی و حسینیان (۱۳۷۷) آغاز شد و سپس حق شناس (۱۳۸۵) پرسشنامه تجدیدنظر شده معروف رغبت استرانک (۲۰۰۴) را در اصفهان بر روی نمونه‌های دبیرستانی هنجاریابی کرد. این مهم است که در فرهنگ‌های مختلف ساختار علائق بر اساس مدل کروی امتحان شود. با نگاهی به ادبیات رغبت‌های شغلی متوجه می‌شویم که اکثر مطالعات در این حوزه، بر روی نمونه‌های دبیرستانی و دانشگاهی 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 و یا رضایت سازمانی باشد، شناخت رغبت‌ها به عنوان جزئی از مشاوره شغلی می‌تواند به برآورد شدن هر دو هدف کمک کند (براون و لنت، ۲۰۰۵). پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات و فرضیه‌های زیر می‌باشد:

سؤال‌های پژوهش

۱- ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی و هشت تپیی

- 1- Long
- 2- Adams
- 3- Suerko
- 4- Watanabe
- 5- Darcy
- 6- Glidden
- 7- Tracy & Parraga

چگونه است؟

۲- ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل شش تایی چگونه است؟

فرضیه‌ها

۱- رغبت‌های شغلی معلمان زن و مرد متفاوت است.

۲- رغبت‌های شغلی معلمان بر حسب مقطع تحصیلی (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) متفاوت است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارکنان رسمی کادر آموزشی اعم از مدیران، معلمان، مشاوران و دفترداران در سه مقطع ابتدائی، راهنمایی و دبیرستان و پیش‌دانشگاهی نواحی ۱ و ۲ شهرستان شهرکرد می‌باشد. تعداد افراد جامعه ۳۵۴۷ نفر هست که در ۸۴ مدرسه و ۱۶۶ کلاس در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ مشغول به خدمت بودند. نمونه در مرحله اول به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. به شکلی که سهم جنسیت و مقطع تحصیلی در نظر گرفته شد. سپس مدرسی به صورت تصادفی انتخاب شدند و تعداد مورد نظر در هر طبقه به صورت تصادفی برای پاسخ به پرسشنامه انتخاب شدند. در مجموع از ۷۰۰ نفر نمونه پژوهش ۶۳۳ نفر پرسشنامه تحقیق را تکمیل نمودند که ۳۱۴ نفر را مردان و ۳۱۹ نفر را زنان تشکیل دادند. 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 ابتدائی، ۳۷/۸ درصد در مقطع راهنمایی و ۲۴/۲ درصد در مقطع دبیرستان و ۷/۳ درصد در هنرستان مشغول به کار بودند. میانگین سن پاسخگویان ۳۸/۴۸ و میانگین سابقه کار آنها ۱۸/۲۸ سال بوده است.

ابزار پژوهش

آزمون رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی: این آزمون توسط تریسی (۲۰۰۲) ساخته شد و دارای سه فرم است. فرم مشاغل و فرم فعالیت‌ها که خود شامل فرم علایق 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 علاقه و یکبار میزان خودکارآمدی یا توانمندی‌اش را نسبت به آن فعالیت‌ها در یک طیف ۷ درجه‌ای (۱=متنفرم ۷=بسیار دوست دارم و ۱=صلاحیت ندارم، ۷=بسیار و صلاحیت دارم) برآورد می‌کند.

این آزمون هم به روش مداد-کاغذی می‌تواند اجرا شود و هم با کمک رایانه. 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 پرستیژ بالا، پنج مقیاس پرستیژ پائین، شش مقیاس RISECA و چهار مقیاس افراد/اشیاء داده‌ها/عقاید رسم شوند. علاوه بر این اگر در مقیاس‌های فعالیت، تفاوت بین علاقه و خودکارآمدی بالا باشد، نمودار و بردار می‌تواند برای هر دو به طور جداگانه‌ای روی یک دایره رسم شود تا مقایسه تفاوت‌ها و شباهت‌های علائق و خودکارآمدی‌ها مشخص شود.

تریسی (۲۰۰۲) پایانی هر یک از مقیاس‌های PGI را به روش آلفای کرونباخ برآورد کرد که ضریب پایایی همه آنها بالاتر از ۰/۸۰ بوده است. این نکته بیان می‌کند که ماده‌های هر مقیاس از همسانی درونی بالا برخوردارند. وی پایایی بازآزمایی ابزار را نیز بالاتر از ۰/۷۷ گزارش می‌کند. ارزیابی کوارینانس از دیگر موارد بررسی اعتبار پرسشنامه PGI بوده است که نشان داده است آیت‌های هر تیپ کوارینانس بالائی در نمره‌های مقیاس‌ها دارند.

جهت اعتباریابی ابزار در جامعه ایرانی، ابتدا با کسب اجازه از سازنده اصلی، سه فرم PGI توسط مؤلف اول 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. در فرم راهنما بر روی طیف لیکرت صحت ترجمه توسط افراد مذکور مشخص و چنانچه صاحب‌نظران تمایل داشتند ترجمه بهتر یا مشاغل مناسب‌تری را پیشنهاد می‌دادند. 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 می‌فروش^۱ که به شغل مناسب (آب میوه فروش) تغییر داده شد، هیچکدام از ماده‌ها تغییر نکردند. خصوصیات روان‌سنجی ابزار پژوهش در جداول ۱ و ۲ ارائه می‌شود. برای بررسی روایی پرسشنامه از دو روش روایی ساختاری و روایی همزمان با رغبت‌سنج‌های هالند و استرانگ استفاده گردید. پایایی آزمون نیز از طریق محاسبه آلفای کرباخ و باز آزمایی بررسی شد.

روایی. روایی ساختاری سیاهه کروی فردی بر اساس این سؤال که آیا ساختار دایره‌ای به اندازه‌ی کافی، هشت مقیاس رغبت اصلی و شش تیپ هالند را نشان می‌دهد؟ و آیا این مدل به دقت اطلاعات PGI را نشان می‌دهد، مورد بررسی قرار گرفته است (نقل از تریسی، ۲۰۰۲).

تناسب مقیاس هشت تیپی (و همچنین شش تیپی و کروی) با استفاده از آزمون گمارش تصادفی^۲ و نرم افزار RANDALL مورد بررسی قرار گرفته است.

با استفاده از آزمون گمارش تصادفی، پیش‌بینی‌های مبتنی بر الگوی چینش متغیرهای یک مدل، برای تعیین میزان برازش آن مدل با داده‌ها، یک به یک مورد بررسی قرار می‌گیرد. تعداد پیش‌بینی‌های شکست خورده از پیش‌بینی‌های محقق شده کم شده و نتیجه بر کل پیش‌بینی‌های منشعب از مدل تقسیم می‌شود. از این کسر شاخصی حاصل می‌شود که شاخص همخوانی (CI)^۳ نام دارد. این شاخص از ۱ تا -۱ در نوسان است که صفر نشان دهنده‌ی این است که ۵۰٪ پیش‌بینی‌ها برآورد شده، ۱- یعنی عدم تناسب کامل با هیچ یک از پیش‌بینی‌های سفارش شده و ۱+ به معنای این است که همه پیش‌بینی‌های سفارش شده برآورد شده است. مقدار CI ۰/۵۰ نشان می‌دهد که ۷۵٪ از پیش‌بینی‌ها برآورد شده و ۲۵٪ نقض شده است. علاوه بر این آزمون گمارش تصادفی به بررسی انواع حالات احتمالی در الگوی چینش متغیرها در مدل دایره‌ای می‌پردازد و سپس یک به یک آن را با ماتریکس به دست آمده از داده‌ها مقایسه می‌کند. در پژوهش حاضر 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، تحصیلات و مقاطع سه گانه از برازش مناسبی

1- Bar attendant

2- randomization test of hypothesized order relation

3- Correspondence index(CI)

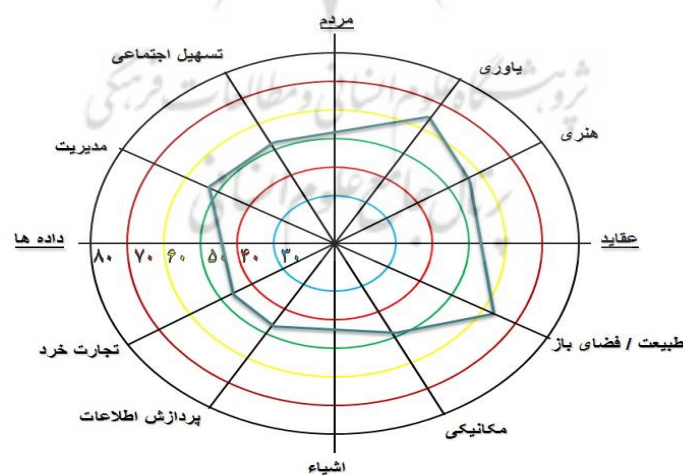
برخوردار می‌باشد. لازم به ذکر است تعداد پیش‌بینی‌ها در مدل کروی که دارای ۱۸ مقیاس است ۹۴۷۲ مورد است، که اکثر پیش‌بینی‌ها تحقق یافته‌اند؛ یعنی ضرایب همبستگی موجود در داده‌ها با روابط پیش‌بینی شده فرضی همخوانی دارند که در نهایت نشان دهنده روایی ساختاری پرسشنامه‌ها می‌باشد. در روایی همزمان همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مقیاس‌های شش تیبی هالند و مدل شش تیبی تریسی نشان داد. همچنین همبستگی مثبت و معنی‌داری بین مقیاس‌های پایه سیاهه کروی و مقیاس‌های اصلی رغبت سنج استرانگ که مبین روایی همزمان می‌باشد به دست آمد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه کلیه ضرایب پایایی ۱۸ مقیاس رغبت سنج شغلی با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی محاسبه گردید که در دامنه‌ای بین ۰/۶۱ تا ۰/۹۸ قرار دارند. سطح معناداری کلیه ضرایب پایایی باز آزمایی در سطح کمتر ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

یافته‌ها

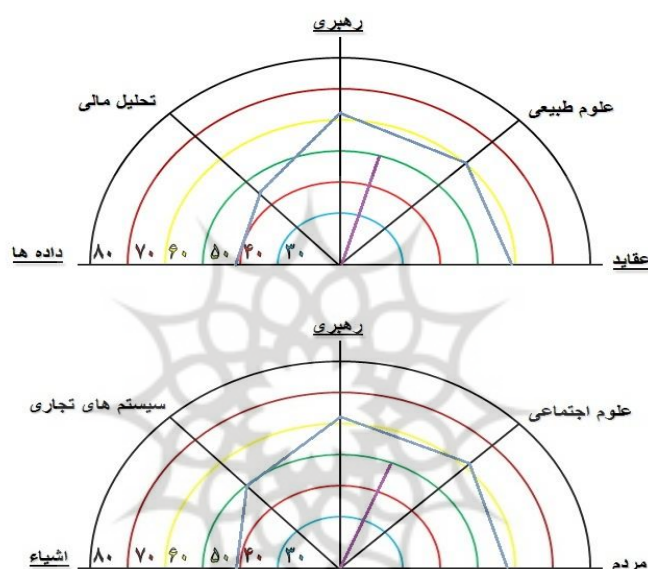
۱- ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی و هشت تیبی چگونه است؟

نیمرخ رغبت‌های معلمان با استفاده از نمودار دایره‌ای بر اساس نمرات هشت مقیاس پایه، بُعد پرستیژ و ابعاد ایده‌ها/ داده‌ها و افراد/ اشیاء در شکل‌های زیر آمده است:



شکل ۱. نمودار دایره‌ای هشت مقیاس پایه برای کل معلمان

نیمرخ نمایش داده شده در شکل ۱ نمایانگر آنست که دایره‌ی رغبت ترجیح آشکاری را به فعالیت‌های یاورانه، طبیعت/ فضای باز و هنری نشان می‌دهد و این مقیاس‌ها، نمرات T بالاتر از ۵۰ دارند. بردار به روشنی مسیر این رغبت‌ها و قدرت آنها را نشان می‌دهد. به دلیل آن که نیمرخ حاضر در مورد کل نمونه‌ی معلمان نمره بالای در پرستیژ بالا به دست آورده است، بنابراین نمرات پنج مقیاس پرستیژ بالا در شکل ۲ و ۳ آورده شده است.

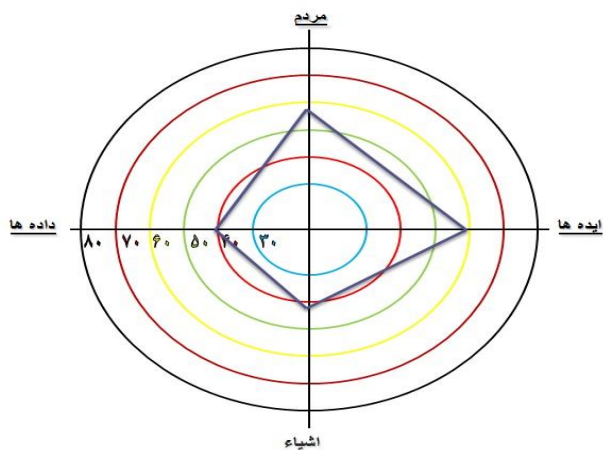


شکل ۲. نمودار و بردار مقیاس‌های پرستیژ بالا برای کل نمونه‌ی معلمان

با توجه به اطلاعات شکل (۲) می‌توان گفت الگوی رغبت نمونه‌ی حاضر (کل معلمان شهرکرد) با توجه به مقیاس‌های پرستیژ بالا، به سمت رهبری و علوم اجتماعی است. رغبت‌های پرستیژ بالا شامل امور مالی (سیستم‌های تجاری و تحلیل مالی) به روشنی رد می‌شوند.

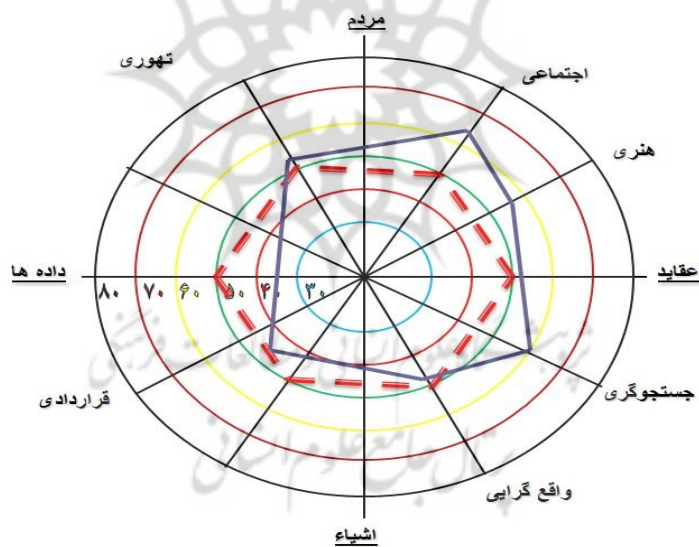
نیمرخ مقیاس‌های چهار تایی مدل کروی (ابعاد افراد/ اشیاء و ایده‌ها/ داده‌ها) نیز برای کل نمونه معلمان در شکل (۳) نمایش داده شده است.

شکل (۳) نیز نشان می‌دهد که رغبت‌های معلمان به سمت ابعاد ایده‌ها و مردم می‌باشد و به وضوح رغبت‌های متمایل به اشیاء و داده‌ها رد می‌شود.



شکل ۳. نمودار مقیاس‌های چهار تپیی برای کل نمونه معلمان

۲- ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل شش تپیی چگونه است؟



شکل ۴. نمایش نمودار شش تپیی برای کل نمونه معلمان

شکل ۴ نشان می‌دهد رغبت‌های معلمان از یک شش ضلعی منظم پیروی نمی‌کند و گرایش معلمان به سوی رغبت‌های اجتماعی و جستجوگرانه می‌باشد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: رغبت‌های شغلی معلمان زن و مرد در ۳۱ مقیاس PGI متفاوت است.

جدول ۱. نتایج آزمون‌های تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) برای اثرات عضویت گروهی

گروه	شاخص	ارزش	F	DF1	DF2	P
جنس	اثر پیلایی	۰/۴۲۲	۲۳/۹۵	۱۸	۵۹۱	۰/۰۰۱
	لامبدای ویلکز	۰/۵۷۸	۲۳/۹۵	۱۸	۵۹۱	۰/۰۰۱
	اثر هوتلینگ	۰/۷۲۹	۲۳/۹۵	۱۸	۵۹۱	۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۰/۷۲۹	۲۳/۹۵	۱۸	۵۹۱	۰/۰۰۱
مقطع تحصیلی	اثر پیلایی	۰/۱۳۳	۲/۳۳۶	۳۶	۱۱۸۴	۰/۰۰۱
	لامبدای ویلکز	۰/۸۷۱	۲/۳۴۱	۳۶	۱۱۸۲	۰/۰۰۱
	اثر هوتلینگ	۰/۱۴۳	۲/۳۴۵	۳۶	۱۱۸۰	۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۰/۰۹۵	۳/۱۲۲	۱۸	۵۹۲	۰/۰۰۱
تعامل جنسیت و مقطع	اثر پیلایی	۰/۰۷۶	۱/۲۹۹	۳۶	۱۱۸۴	۰/۱۱۳
	لامبدای ویلکز	۰/۹۲۵	۱/۲۹۹	۳۶	۱۱۸۲	۰/۱۱۳
	اثر هوتلینگ	۰/۰۷۹	۱/۲۹۹	۳۶	۱۱۸۲	۰/۱۱۳
	بزرگترین ریشه روی	۰/۰۵۱	۱/۶۸۹	۱۸	۵۹۲	۰/۰۵۷

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، اثر گروه بر ترکیب خطی متغیرهای مورد بررسی در مورد جنس و مقطع تحصیلی معنی‌دار می‌باشد. اما در مورد تعامل جنسیت و مقطع تحصیلی معنی‌دار نمی‌باشد. آزمون فوق قابلیت استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره (مانووا) را مجاز شمرده و نتایج نشان می‌دهد که حداقل بین یکی از متغیرهای مورد بررسی در بین دو گروه زن و مرد، سه گروه در مقطع تحصیلی متفاوت، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار رغبت‌های شغلی معلمان را در ۳۱ مقیاس سیاهه کروی فردی بر اساس جنسیت نشان داده و سپس نتایج تحلیل واریانس (MANOVA) را خلاصه کرده است (در قسمت تفاوت میانگین‌ها، M: مرد و F: زن).

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و خلاصه نتایج تحلیل واریانس مربوط به رغبت‌های شغلی بر حسب جنسیت

F	Sig	تفاوت میانگین‌ها	زن		مرد		مقیاس‌ها	
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۳/۲۸	۰/۰۷	-	۱۹	۶۰	۱۷	۵۸	تسهیل اجتماعی	مقیاس‌های رغبت پایه (هشت تایی)
۱/۱۷	۰/۲۷	-	۱۳	۵۹/۵	۱۷	۶۰	مدیریت	
۹/۵	۰/۰۰۰۱	M < f	۲۲/۹	۵۰/۵	۲۰	۵۶/۵	تجارت خرد	
۳۱/۱۹	۰/۰۰۰۱	M > f	۲۲	۴۸	۲۱	۵۸	پردازش اطلاعات	
۵۵/۵۴	۰/۰۰۰۱	M > f	۲۱/۶	۴۹	۲۱/۸	۶۲	مکانیکی	
۳/۵۸	۰/۰۵	M > f	۲۰/۷	۶۶/۲	۲۰/۴	۶۹	طبیعت / فضای باز	
۱۵/۴۳	۰/۰۰۰۱	M < f	۲۰/۷	۶۶/۲	۲۱/۳	۵۹	هنری	
۶۷/۴	۰/۰۰۰۱	M < f	۱۹/۲	۷۷/۳	۱۷	۶۵/۴	یاوری	
۲/۰۲	۰/۱۵	-	۲۳	۷۰/۲	۲۰/۹	۶۷/۷	علوم اجتماعی	پنج مقیاس پرستیز بالا
۱/۳۸	۰/۲۳	-	۲۱	۶۸	۱۹	۶۹/۹	رهبری	
۱۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	M > f	۲۳	۵۳/۷۲	۲۲/۴	۵۹/۶	سیستم‌های تجاری	
۱۳/۹	۰/۰۰۰۱	M > f	۲۲	۴۸/۴	۲۱/۲	۵۴/۸	تحلیل گر مالی	
۰/۰۰۱	۰/۹۷	-	۲۳	۶۶	۲۱	۶۶	علوم	پنج مقیاس
۵۶/۷	۰/۰۰۰۱	M > f	۱۷/۵۴	۴۰/۹۲	۱۸/۲۸	۵۱/۶	کنترل کیفیت	
۵۷/۶	۰/۰۰۰۱	M > f	۱۴/۶۳	۳۳/۴۴	۱۶/۵۴	۴۲/۸۷	کارهای دستی	

ادامه جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و خلاصه نتایج تحلیل واریانس مربوط به رغبت‌های شغلی بر حسب جنسیت

F	Sig	تفاوت میانگین‌ها	زن		مرد		مقیاس‌ها	
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۱/۴۶	۰/۲۲	-	۱۶/۳۸	۴۶/۲۹	۱۵/۳۹	۴۴/۷۴	خدمات شخصی	پرستیز پایین
۷۹/۷۳	۰/۰۰۰۱	M > f	۱۳/۴۸	۳۱/۹	۱۷/۲۳	۴۲/۸۹	ساخت و تعمیر	
۰/۹۴	۰/۳۳	-	۱۶/۹	۴۱/۸۷	۱۶/۹۷	۴۰/۵۶	خدمات پایه	
۵۵/۵۴	۰/۰۱	M > f	۲۱/۶	۴۹	۲۱/۸	۶۲	واقع‌گرا	مقیاس‌های هالند
۳/۵۸	۰/۰۵	M > f	۲۰/۷	۶۶/۲	۲۰/۴	۶۹	جستجوگر	
۱۵/۴۳	۰/۰۱	M < f	۲۰/۷	۶۶/۲	۲۱/۳	۵۹	هنری	
۴۴/۷۲	۰/۰۱	M < f	۱۷/۵	۷۱/۷۱	۱۵/۴۸	۶۲/۹	اجتماعی	
۰/۰۵	۰/۸۱	-	۲۱	۵۹/۱	۱۸/۳	۵۹/۵	تهوری	
۲۶/۳۲	۰/۰۱	M > f	۲۰/۳	۴۹/۳	۱۹/۳	۵۷/۴	قراردادی	مقیاس چهار تیبی
۲۱/۱۶	۰/۰۱	M < f	۴۵	۱۷۵	۳۹	۱۵۹/۶	مردم	
۳۷/۲۳	۰/۰۱	M > f	۴۹	۱۳۴/۹	۴۸/۸	۱۵۸/۹	اشیاء	
۵/۵۷	۰/۰۱	M > f	۵۱	۱۴۲/۴	۴۶/۷	۱۵۱/۶	داده‌ها	
۰/۸۷	۰/۳۴	-	۴۷/۴۳	۱۷۰/۷	۴۲/۹	۱۶۷/۳	عقاید	
۱۵۲	۰/۰۱	M < f	۴۰	۴۰	۳۹	۶۹	افراد- اشیاء	مقیاس چند بُعدی
۱۳/۶	۰/۰۱	M < f	۴۳	۲۸/۲	۴۱/۹	۱۵/۷	داده‌ها - عقاید	
۱۴/۷۶	۰/۰۱	M < f	۳۵/۳	۶۲/۱	۳۴/۷	۵۱/۴	پرستیز	

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در مقیاس‌های پردازش اطلاعات، مکانیکی، سیستم‌های تجاری، تحلیل‌گر مالی، کنترل کیفیت، کارهای دستی، ساخت و تعمیر، واقع‌گرائی، جستجوگری، قراردادی، بُعد اشیاء و داده‌ها، تجارت خرد، هنری، یآوری، اجتماعی، بُعد مردم، افراد-اشیاء، داده‌ها-عقاید و پرستیژ تفاوت معناداری بین معلمان مرد و زن وجود دارد. مردان (M) در مقیاس‌های پردازش اطلاعات، مکانیکی، سیستم‌های تجاری، تحلیل‌گر مالی، کنترل کیفیت، کارهای دستی، ساخت و تعمیر، واقع‌گرائی، جستجوگری، قراردادی، بُعد اشیاء و داده‌ها، به‌طور معناداری میانگین بالاتری نسبت به معلمان زن (F) دارند. در مقیاس‌های تجارت خرد، هنری، یآوری، اجتماعی، بُعد مردم، افراد-اشیاء، داده‌ها-عقاید و پرستیژ، معلمان زن به‌طور معناداری دارای میانگین بالاتری نسبت به مردان می‌باشند. در سایر مقیاس‌ها تفاوت معنی‌داری بین معلمان مرد و زن وجود ندارد.

فرضیه دوم: رغبت‌های شغلی معلمان بر حسب مقطع تدریس متفاوت است.

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار رغبت‌های شغلی معلمان را در ۳۱ مقیاس سیاهه‌کروی فردی بر اساس دوره تحصیلی نشان داده و سپس نتایج تحلیل واریانس (MANOVA) را خلاصه کرده است (در قسمت تفاوت میانگین‌ها، E: ابتدائی، M: راهنمایی و H: دبیرستان). مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که در مقیاس‌های تسهیل‌گری اجتماعی، پردازش اطلاعات، مدیریت، یآوری، علوم اجتماعی، علوم، تهوری، تجارت خرد، اجتماعی، قراردادی، بُعد مردم، بُعد عقاید و بُعد داده‌ها-عقاید تفاوت معناداری بین نمرات معلمان ابتدائی، راهنمایی و دبیرستان وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان داد که در مقیاس‌های تسهیل‌گری اجتماعی، پردازش اطلاعات و بُعد مردم، معلمان ابتدائی (E) به‌طور معناداری میانگین بالاتری نسبت به معلمان راهنمایی (M) دارند. در مقیاس‌های مدیریت، یآوری، علوم اجتماعی، علوم، تهوری و بُعد عقاید، معلمان مقطع ابتدایی به‌طور معناداری میانگین بالاتری از مقطع دبیرستان (H) دارند. همچنین در مقیاس تجارت خرد، اجتماعی، قراردادی و بُعد داده‌ها-عقاید، معلمان مقطع راهنمایی به‌طور معناداری میانگین بالاتری نسبت به معلمان دبیرستان دارند. در سایر مقیاس‌ها تفاوت معنی‌داری بین معلمان سه دوره وجود ندارد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، خلاصه نتایج تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی مربوط به رغبت‌های شغلی و دوره تحصیلی

F	sig	تفاوت میانگین‌ها	دبیرستان		راهنمایی		ابتدائی		مقیاس‌ها
			انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۳/۴۳	۰/۰۱	E>M	۱۸/۱۴	۵۷/۱۰	۱۷/۰۶	۵۷/۳۳	۱۹/۲۱	۶۲	تسهیل‌گری اجتماعی
۴/۰۸	۰/۰۱	E>H	۲۰/۳۶	۵۵/۹۱	۲۰/۷۴	۵۸/۳۰	۲۱/۹۸	۶۲/۶۷	مدیریت
۴/۸۷	۰/۰۱	E>M,H	۱۹/۵۲	۴۹/۸۵	۲۰/۴۰	۵۰/۸۶	۲۲/۶۷	۵۷/۵۳	تجارت خرد
۲/۸۷	۰/۰۳	E>M	۱۹/۸۸	۵۲/۳۲	۲۲/۲۲	۵۱/۵۸	۲۳/۷۷	۵۷/۵۸	پردازش اطلاعات
۲/۱۵	۰/۰۹	-	۲۱/۲۸	۵۱/۳۶	۲۲/۸۳	۵۵/۰۲	۲۴/۱۷	۵۸/۳۲	مکانیکی
۲/۳۹	۰/۰۶	-	۱۸/۸۹	۶۵/۸۶	۲۱/۴۸	۶۶/۶۹	۲۱/۱۵	۷۱/۱۸	طبیعت فضای باز
۲/۱۵	۰/۰۹	-	۲۲/۱۴	۶۰/۶۴	۲۳/۵۸	۶۴/۰۶	۲۴/۳۴	۶۴/۵۰	هنری
۸/۸۱	۰/۰۱	E>H	۱۷/۴۱	۶۷/۷۸	۱۸/۸۳	۷۱/۵۵	۱۸/۷۷	۷۶/۳۱	خدمات یآوری
۴/۷۴	۰/۰۱	E>H	۲۰/۶۰	۶۵/۳۰	۲۱/۹۷	۶۹/۰۳	۲۲/۰۷	۷۳/۱۹	علوم اجتماعی
۰/۹۹	۰/۳۹	-	۱۸/۰۵	۶۷/۰۱	۲۰/۵۸	۶۸/۵۹	۲۱/۵۳	۷۰/۸۰	رهبری
۲/۰۱	۰/۱۱	-	۲۱/۰۷	۵۴/۷۷	۲۳/۱۸	۵۵/۲۳	۲۳/۹۷	۶۰/۱۷	سیستم‌های تجاری
۲/۰۷	۰/۱۰	-	۱۸/۸۹	۴۹/۸۷	۲۲/۷۲	۴۹/۹۶	۲۲/۳۹	۵۴/۴۲	تحلیل‌گر مالی
۲/۹۷	۰/۰۳	E>H	۲۰/۰۳	۶۳/۲۵	۲۴/۱۴	۶۵/۷۳	۲۳/۵۰	۷۰/۱۹	علوم
۱/۰۶	۰/۳۶	-	۱۷/۹۴	۴۶/۳۹	۱۸/۵۳	۴۴/۹۲	۱۹/۵۸	۴۸/۲۰	کنترل کیفیت
۰/۶۸	۰/۵۶	-	۱۶/۰۵	۳۷/۶۴	۱۶/۱۴	۳۷/۶۸	۱۶/۹۳	۳۹/۵۹	کارهای دستی
۰/۱۹	۰/۹۰	-	۱۴/۸۱	۴۴/۸۲	۱۵/۶۳	۴۵/۲۳	۱۷/۳۴	۴۶/۰۴	خدمات شخصی

ادامه جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، خلاصه نتایج تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی مربوط به رغبت‌های شغلی و دوره تحصیلی

F	sig	تفاوت میانگین‌ها	دبیرستان		راهنمایی		ابتدائی		مقیاس‌ها
			انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۹۶	۰/۴۱	-	۱۷/۰۸	۳۵/۱۰	۱۶/۳۷	۳۷/۳۱	۱۶/۳۴	۳۸/۵۱	ساخت و تعمیر
۲/۱۴	۰/۰۹	-	۱۶/۷۳	۴۰/۲۷	۱۶/۹۰	۴۰/۲۲	۱۷/۳۶	۴۳/۹۲	خدمات پایه
۲/۱۵	۰/۰۹	-	۲۱/۲۸	۵۴/۳۶	۲۲/۸۳	۵۵/۰۲	۲۴/۱۷	۵۸/۳۲	واقع‌گرا
۲/۳۹	۰/۰۶	-	۱۸/۸۹	۶۵/۸۶	۲۱/۴۸	۶۶/۶۹	۲۱/۱۵	۷۱/۱۸	جستجوگر
۲/۱۵	۰/۰۹	-	۲۲/۱۴	۵۸/۶۴	۲۳/۵۸	۶۴/۰۶	۲۴/۳۴	۶۴/۵۰	هنری
۷/۳۷	۰/۰۱	E>M,H	۱۵/۸۲	۶۴/۸۹	۱۶/۷۴	۶۶/۸۱	۱۷/۲۰	۷۱/۵۴	اجتماعی
۴/۰۹	۰/۰۱	E>H	۱۹/۰۰	۵۶/۳۰	۱۸/۶۷	۵۷/۹۸	۲۰/۴۵	۶۲/۴۴	تهوری
۳/۷۷	۰/۰۱	E>M,H	۱۸/۲۶	۵۱/۵۰	۱۹/۹۶	۵۱/۳۴	۲۲/۱۱	۵۷/۵۶	قراردادی
۵/۷۶	۰/۰۱	E>M	۴۰/۱۹	۱۶۱/۴۲	۴۱/۵۸	۱۶۵/۹۶	۴۴/۶۳	۱۷۶/۵۲	مردم
۳/۰۲	۰/۰۲	-	۴۵/۶۴	۱۴۲/۹۰	۵۰/۶۹	۱۴۳/۵۲	۵۵/۴۸	۱۵۸/۴۰	اشیاء
۴/۷۱	۰/۰۱	E>M,H	۴۵/۶۸	۱۴۱/۶۳	۴۷/۱۲	۱۴۲/۵۹	۵۱/۶۵	۱۵۶/۸۷	داده‌ها
۳/۵۷	۰/۰۱	E>H	۴۱/۱۲	۱۶۱/۰۷	۴۵/۳۵	۱۶۹/۳۰	۴۸/۵۲	۱۷۶/۹۴	عقاید
۱/۸۳	۰/۱۴	-	۴۴/۴۲	۲۲/۵۲	۴۴/۹۶	۲۲/۴۳	۴۷/۸۱	۱۶/۱۲	افراد- اشیاء
۲/۵۴	۰/۰۵	M>H	۴۱/۵۲	۲۱/۴۳	۴۳/۸۳	۲۶/۷۰	۴۰/۵۶	۲۰/۷	داده‌ها - عقاید
۱/۳۵	۰/۲۵	-	۳۳/۹۱	۵۵/۳۱	۳۴/۹۱	۵۶/۵۶	۳۷/۶۲	۶۰/۰۹	پرستیز

بحث در یافته‌ها

ساختار کلی رغبت معلمان و همچنین چینش و رابطه بین رغبت‌ها را در شکل ۱ به تصویر کشیده شده است. به طور روشنی معلمان گرایش به مشاغل یاورانه، و طبیعت/ فضای باز (جستجوگری) دارند، $T > 60$ و همچنین در سطوح متوسطی گرایش به رغبت‌های هنری نشان داده‌اند. معلمان گرایش به رغبت‌های مرتبط با پردازش اطلاعات و تجارت خرد ندارند. در مدل چهار تپیی نیز معلمان گرایش واضحی به سمت ابعاد ایده‌ها و مردم دارند و رغبت‌های متمایل به سمت اشیاء و داده‌ها رد می‌شود.

ساختار به دست آمده در مورد رغبت‌های شغلی معلمان از بُعد عمق و پهنا قابل بحث است. عمق رغبت‌ها به معنای شدت رغبت و پهنای رغبت به معنای طیف موضوعات مورد علاقه می‌باشد (بیمن^۱، ۲۰۰۵)، آیلی^۲ (۱۹۹۸). عمق رغبت‌ها را به عنوان تمایل به جهت اکتشاف و جستجوی موضوعات، رویدادها و ایده‌های جدید به منظور تجربه آنچه که دوست دارند، تعریف می‌کند. در این دیدگاه عمق رغبت‌ها مشابه با کنجکاوی مفهوم‌سازی شده و پهنای رغبت مشابه با حس جوئی است (جکسون^۳، ۲۰۰۷؛ دنگ^۴، ۲۰۰۸).

نگاهی به نمودار دایره‌ای و نمره بردار شکل ۱ و شکل ۲ نشان می‌دهد رغبت‌های شغلی معلمان دارای پهنا و کمتر دارای عمق می‌باشد. مدل هشت تپیی معلمان در مدیریت، تسهیل اجتماعی، یاوری، هنری و طبیعت فضای باز نمرات بالا ($T > 0/50$) گرفته‌اند که نشان دهنده پهنای رغبت‌ها می‌باشد. از بین این شش رغبت تنها دو رغبت یاوری و طبیعت فضای باز دارای عمق می‌باشند. همچنین در رغبت‌های پرستیژ بالا نیز این پهنا مشاهده می‌شود. معلمان دارای رغبت‌های متنوع نسبت به رهبری، علوم طبیعی و علوم اجتماعی می‌باشند که از این ۳ رغبت، تمایل به رهبری از عمق بیشتری برخوردار می‌باشد. در مقیاس‌های چهار تپیی، رغبت‌های معلمان به سوی ایده‌ها و مردم هم دارای عمق و هم دارای پهنا می‌باشد. نتیجه این یافته‌ها نشان می‌دهد که معلمان دارای طیف وسیعی از رغبت‌ها می‌باشند و عمق رغبت‌های آنان کم ولی مرتبط با حیطه کاری (یاوری، جستجوگری) می‌باشد.

-
- 1- Biman
 - 2- Ayli
 - 3- Jackson
 - 4- Deng

مهم‌ترین تفاوت در اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی در متغیر جنسیت مشاهده شده و در متغیر مقطع تحصیلی تفاوت بسیار کمتر می‌باشد. تفاوت‌های جنسی در رغبت‌ها در سراسر تاریخچه‌ی اندازه‌گیری رغبت‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان می‌دهد به طور بسیار چشم‌گیری زنان رغبت‌های بیشتری به موضوعات اجتماعی و هنری نشان می‌دهند و مردان رغبت‌های بیشتری به موضوعات واقع‌گرائی و جستجوگری نشان می‌دهند (بروان و لنت، ۲۰۰۵).

پژوهش اسورکو (۲۰۰۸) نشان داد مردان در مقیاس‌های پردازش اطلاعات مکانیکی، سیستم‌های تجاری، ساخت و تعمیر نمرات بالاتری نسبت به زنان دارند. در مقیاس‌های طبیعت-فضای باز، هنری، یآوری، تسهیل‌گری اجتماعی، مدیریت، علوم، علوم اجتماعی، خدمات شخصی و خدمات پایه زنان میانگین بالاتری داشتند و در تجارت خرد، تحلیل‌گری مالی بین زنان و مردان تفاوت مشاهده نشد. در این پژوهش نتایج مقیاس‌های هالند، مقیاس چهار تیبی و مقیاس‌های چند بُعدی گزارش نشده است. C نتایج این پژوهش با یافته‌های مقاله حاضر در مقیاس‌های پردازش اطلاعات، مکانیکی، هنری، یآوری، ساخت و تعمیر و کارهای دستی همسو می‌باشد. در نمونه ایرانی مردان و زنان در مقیاس‌های تسهیل‌گری اجتماعی، مدیریت علوم اجتماعی، رهبری، علوم، خدمات شخصی، خدمات پایه تفاوتی با هم ندارد. در صورتی که در نمونه اوکراینی زنان و مردان فقط در مقیاس‌های تجارت خرد و تحلیل‌گری مالی تفاوت ندارند. در سایر مقیاس نتایج عکس می‌باشد. این تفاوت مبین تأثیر فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی بر رغبت‌های شغلی می‌باشد.

پژوهش لونگ، واتانابه^۱ و تریسی (۲۰۰۶) با عنوان ساختار رغبت هادر ژاپن نشان داد: مردان در مقیاس‌های پردازش اطلاعات، مکانیکی، واقع‌گرائی و قراردادی میانگین بالاتری نسبت به زنان دارند. در حالی که زنان در مقیاس‌های تسهیل‌گری اجتماعی، یآوری، خدمات پایه، اجتماعی بُعد مردم و بُعد افراد - اشیاء میانگین بالاتری نسبت به زنان دارند. در سایر مقیاس‌ها تفاوت بین میانگین رغبت‌های زنان و مردان مشاهده نشده. نتایج این پژوهش تشابه بیشتری با یافته‌های معلمان ایرانی دارد به طوری که در مقیاس‌های مدیریت، پردازش اطلاعات، مکانیکی، یآوری، علوم اجتماعی، رهبری، سیستم‌های تجاری، علوم، واقع‌گرائی،

اجتماعی، قراردادی، بُعد مردم و بُعد اشیا - افراد یافته‌ها با هم مشابه و در سایر مقیاس‌ها متفاوت می‌باشند (داری، ۲۰۰۵). در بررسی رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان دختر و پسر ایرلندی: گزارش نمود مردان در مقیاس‌های تجارت خرد، پردازش اطلاعات، مکانیکی، کنترل کیفیت کارهای دستی، خدمات شخصی، تحلیل‌گری مالی، واقع‌گرایی و علوم رغبت‌های بالاتری دارند و زنان در تسهیل‌گری اجتماعی، یآوری، علوم اجتماعی، رغبت بیشتری دارند. در سایر مقیاس‌ها تفاوت بین زنان و مردان مشاهده نشد. آنچه در این پژوهش جالب توجه است بر خلاف سایر پژوهش تفاوت معنی‌داری بین رغبت‌های هنری مردان و زنان مشاهده نشد. یافته‌ها این پژوهش در مورد مردان در مقیاس‌ها پردازش اطلاعات، مکانیکی، کنترل کیفیت، کارهای دستی، واقع‌گرایی و قرار دادی نتایجی همسو و در سایر مقیاس‌ها نتایج متفاوت است.

چنانچه به یافته‌ها در این مقاله و مقایسه آن با سایر کشورها توجه شود در مشاغل کاملاً مردانه مثل واقع‌گرایی و مکانیکی، در همه یافته‌ها مردان نمرات رغبت بالاتری نسبت به زنان دارند و در مشاغل زنانه مثل یآوری و هنری (به جز در ایرلند) نمرات رغبت زنان بالاتر می‌باشد. علت تفاوت جنسیتی مرتبط با رغبت می‌تواند مربوط به شکل جامعه‌پذیری متفاوت زنان در هر فرهنگ (گاتفردسون^۱، ۲۰۰۲)، آموزش و پرورش و فرصت‌های شغلی در آن جامعه باشد (آندرسون^۲، تریسی، رونذر، ۱۹۹۷).

مقایسه مقیاس‌های رغبت در سه مقطع تحصیلی نشان داد از ۱۸ مقیاس پایه در ۱۱ مقیاس تفاوت معنی‌داری در نمرات رغبت معلمان ابتدائی، راهنمایی و متوسطه وجود نداشت و در مقیاس‌های متفاوت، معلمان ابتدائی رغبت‌های بالاتری نسبت به سایر مقاطع در تسهیل‌گری اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، یآوری، علوم اجتماعی و علوم داشتند. اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه رغبت در دانش‌آموزان و دانشجویان می‌باشد. و مشاغل حوزه‌های مختلف کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌اند، لذا پژوهش‌هایی که به مقایسه‌ی این یافته با سایر یافته‌ها پردازد، یافت نشد.

این تحقیق نیز همانند هر تحقیق دیگر در حوزه‌ی علوم انسانی و اجتماعی از

1- Gottfredson

2- Anderson

محدودیت‌هایی برخوردار بود. مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر این بود که یافته‌های این پژوهش مرتبط با معلمین شهرکرد می‌باشند و در تعمیم یافته‌ها به سایر مشاغل و همچنین معلمان دیگر باید احتیاط نمود. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی ساختار رغبت‌ها را روی سایر مشاغل بویژه مشاغل کارکنان حوزه صنعت بررسی کنند. علاوه بر این، در این تحقیق اجرای سه پرسشنامه که تقریباً طولانی بودند، موجب خستگی آزمودنی‌ها می‌شد. از این رو، پیشنهاد می‌شود نسبت به ساخت فرم کوتاه آزمون کروی فردی در جامعه ایرانی اقدام شود. محدودیت دیگر تحقیق حاضر این بود که نمره‌گذاری آزمون و ترسیم پروفایل شخصی از رغبت‌ها بسیار سخت است و نرم افزاری که بتواند این پروفایل‌ها را در اختیار جامعه‌ی ایرانی قرار دهد، ساخته نشده است. پیشنهاد می‌شود متخصصان نرم افزارهای رایانه‌ای، به ساخت فرم رایانه‌ای که قابلیت رسم پروفایل رغبت را داشته باشند، اقدام نمایند.

تشکر و قدردانی

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

منابع

فارسی

- حق‌شناس، لیلا (۱۳۸۵). انطباق، هنجاریابی و بررسی پایایی و روائی رغبت سنج استرانگ در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- سوانسون، ج. و فواد، ن. (۱۳۸۱). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربرد. ترجمه رقیه موسوی. تهران: انتشارات اصلح.
- یزدی، سیده منوره و حسینیان، سیمین (۱۳۷۷). بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی - شغلی به منظور ارائه روش نمره‌گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه نظام جدید. تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره. ۱ (۱) ۹۷-۷۱.

لاتین

- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across sex. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 349-364.
- Barak, A. (1981). Vocational interest: A cognitive view. *Journal of vocational Behavior*, 19, 1-14.
- 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.
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324.
- Glidden-Tracey, C. E., & Parraga, M. I. (1996). Assessing the structure of vocational interests among Bolivian university students. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 96-106.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of circumscription, Compromise, and Self-Creation. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4 ed., 85-114). San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.

- Holland, J. L. (1985). *Vocational Preference Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- 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., 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.
- 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.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests* (19–56). Palo Alto, CA: Davies– Black.
- 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.
- Sverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 14–24.
- Tracey, T. J. G. (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. *Psychological Bulletin*, 113, 229–246.
- 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.