

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه Structure of basic vocational interest in high school students of Torbatheydariyeh

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱۰/۰۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۳/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۱۲

M. Akbarzade., (M.A). B. Abedi., (M.A). I. Baghban., (Ph.D). M.R. Abedi., (Ph.D) & H.R. Khosravi., (M.A)

مهدی اکبرزاده^۱، بهناز عابدی^۲، ایران باغبان^۳، محمدرضا عابدی^۴ و حمیدرضا خسروی^۵

Abstract: For indicating the fit of Holland's 6-type model, Tracey's 8-type model, and Gati's hierarchal model of basic vocational interest in high school students of Torbatheydariyeh, a sample of 391 high school students (182m & 209 fm) completed the Activity Preference form of Personal Globe Inventory. Results of randomization test of hypothesized order relations showed good fit for Holland's model ($CI > 0.73$, $P = 0.02$) and Tracey's model ($CI > 0.71$, $P < 0.001$), and poor fit for Gati's model ($CI < 0.73$, $P > 0.12$). Results also showed that the fitness of this models were not different across sex and educational age ($p > 0.05$). Results of examining the corresponding index in 1000 times random-grouping showed that the fitness of Holland's model was significantly greater from the fitness of Gati's model ($P < 0.001$). Results added to cross cultural supports of circularity of structure of basic vocational interests and structural validity of Activity Preference form of Personal Globe Inventory. Some suggestions represented for career researcher and counselors.

چکیده: با هدف تعیین برازش مدل شش تیپی هالند، مدل هشت تیپی تریسی، و مدل سلسله مراتبی گاتی رغبت‌های پایه در دانش‌آموزان تربت حیدریه، فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه گروهی فردی بر نمونه‌ای ۳۹۱ نفری (۱۸۲ مرد و ۲۰۹ زن) از دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه اجرا شد. نتایج کاربرد آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده، به تفکیک جنسیت و پایه تحصیلی، برازش خوبی را برای مدل هالند ($CI > 0.73$, $P = 0.02$) و تریسی ($CI > 0.71$), و ضعیفی را برای مدل گاتی ($CI < 0.73$, $P > 0.12$) را تایید، و برازش ضعیفی را برای مدل گاتی نشان داد. نتایج هم‌چنین نشان داد که برازش این مدل‌ها بر حسب جنسیت و پایه تحصیلی تفاوتی ندارد ($P > 0.05$). نتایج بررسی شاخص همخوانی در ۱۰۰۰ مورد گروه‌بندی تصادفی نشان داد که برازش مدل هالند به‌طور معناداری بالاتر از برازش مدل گاتی بود ($P < 0.001$). نتایج این پژوهش بر حمایت‌های بین فرهنگی از دایره‌ای بودن ساختار رغبت‌های پایه شغلی و هم‌چنین اعتبار ساختاری فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه گروهی فردی افزود. پیشنهادهای نیز برای پژوهشگران و مشاورین مسیر شغلی ارائه شد.

Keywords: Structure of basic vocational interests; Holland's 6-type model; Tracey's 8-type model, Gati's hierarchal model; Structural validity; Activity Preference form of Personal Globe Inventory

کلید واژه‌ها: ساختار رغبت‌های پایه شغلی، مدل شش تیپی هالند، مدل هشت تیپی تریسی، مدل سلسله مراتبی گاتی، اعتبار ساختاری، فرم رجحان به مشاغل سیاهه گروهی فردی.

M_mamt1363@yahoo.com 1

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه شهید بهشتی تهران

۳. استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۴. دانشیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۵. کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه اصفهان

مقدمه

نظریه به‌عنوان تلاشی برای ارائه چارچوبی منطقی در توصیف، تبیین، و پیش‌بینی روابط بین متغیرها، در حیطه علوم رفتاری و روانشناختی نقشی محوری را ایفا می‌نماید. تا جایی که می‌توان نقش آن را در توسعه و استحکام علوم رفتاری و روانشناختی به مانند نقش قلب در بدن انسان تشبیه نمود (امسی آدامس و پالس^۱، ۲۰۰۷). این نقش در توسعه و جهت‌دهی به ابزارهای روانسنجی، با پیشنهاد مدل‌های کاربردی، نقطه شروع ساخت هر ابزار را شکل می‌دهد، و موجبات افزایش اعتماد به نتایج ابزارها، تهسیل امر ترجمه ابزارها در مطالعات بین‌فرهنگی، و همچنین موجب تسهیل در تفسیر نتایج می‌شود (آندروز^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). ادبیات پژوهشی روان‌شناسی و مشاوره مسیر شغلی در راستای ارائه ابزارهای روان‌سنجی، بر نقش مدل‌های نظری تاکید خاصی داشته است، به‌طوری که تلاش‌های مرتبط با ساخت ابزارها در تاثیرگذاری متقابل، در رشد و توسعه خود از یکدیگر تاثیر پذیرفته و همچنین بر رشد و توسعه یکدیگر نیز تاثیرگذار بوده‌اند. حیطه مطالعات رغبت‌های شغلی نیز از این روند جدا نبوده است. به‌خصوص در مبحث ساختارشناسی رغبت‌های شغلی، توجه و تاکید زیادی بر استفاده از مدل‌های معتبر نظری (به‌عنوان راهنمای کار) صورت پذیرفته است. مدل هالند^۳ (هالند، ۱۹۹۷؛ به نقل از اسپوکان^۴، ۲۰۰۵). به‌عنوان معروف‌ترین و پرنفوذترین مدل توصیف، تبیین، و پیش‌بینی رغبت‌های شغلی است. بر اساس این مدل افراد و محیط‌های شغلی را می‌توان به شش تیپ تقسیم‌بندی نمود: واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری، و قراردادی^۵ (در ادامه برای به‌جای هر عنوان هر تیپ از حرف اول آن استفاده می‌شود: و= واقع‌گرا؛ ج= جستجوگر؛ ه= هنری؛ ا= اجتماعی؛ ت= تهوری؛ ق= قراردادی). هرکدام از این تیپ‌ها از ویژگی‌های متمایزی تشکیل شده است که در ارتباط با ویژگی‌های سایر تیپ‌ها، جایگاه هندسی آن تیپ را در ساختار شش ضلعی مشخص می‌نماید. برای مثال، تیپ‌های شخصیتی هنری (افراد هنری) دارای صلاحیت‌های ادبی، هنری، یا موسیقایی هستند؛ امور انتزاعی یا روش‌های ابتکاری را در پیروی از قوانین و یا رعایت استانداردهای از پیش تعیین شده ترجیح می‌دهند؛ به‌خلاقیت و بیان عواطف یا کارهای هنری ارزش می‌نهند؛ و خودشان را افرادی داری قوه تصور بالا و متمایل به تجربیات جدید می‌دانند. تیپ‌های محیطی هنری (محیط‌های هنری) نیز نیاز به توانمندی‌های ابرازگرانه، پرمعنا، و خلاقانه را مطرح، و به تولیدات عاطفی، هنری، و یا وابسته به ادبیات پاداش می‌دهند، و فرصت‌هایی را

1. McAdams & Pals
2. Andrews
3. Holland
4. Spokane
5. Realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional (RIASEC)

برای رفتارهای بی‌سابقه و غیرمتداول فراهم، و تجربه‌گرایی نسبت به ایده‌ها و تجربیات جدید را مورد تشویق قرار می‌دهند. حال این ویژگی‌ها، تیپ هنری را در مجاورت تیپ‌های اجتماعی و جستجوگر، و در مقابل تیپ قراردادی قرار می‌دهد (برای اطلاع بیشتر از جزئیات این تیپ‌ها مراجعه نمایید به اکبرزاده، عابدی، باغبان، ۱۳۸۸). در ساختار شش‌ضلعی مدل هالند، تیپ‌های مجاور (مثلاً، تیپ هنری و جستجوگر یا ه - ج) بیشترین ارتباط و همبستگی را دارند، و با افزایش گام‌های بین تیپ‌ها، از میزان همبستگی آن‌ها کاسته می‌شود (در مدل هالند، فواصل بین تیپ‌های مجاور مساوی فرض شده است). بنابراین، تیپ‌های معکوس (مثل تیپ‌های هنری و قراردادی یا ه - ق) از کمترین میزان همبستگی برخوردار می‌باشند. بر این اساس، مدل هالند ۱۰۵ پیش‌بینی در اختیار می‌گذارد که ۳۳ مورد آن متعلق به پیش‌بینی مساوی بودن بین تیپ‌های هم فاصله است (برای مثال، و ج = ج ه) و ۷۲ مورد دیگر متعلق به سایر روابط (برای مثال، ت ه - ج و > ه - ا). گاتی^۱ (۱۹۹۱) معتقد است که الگوی شش‌ضلعی، به‌دلایلی هم‌چون ارائه نامناسب ترتیب قرارگیری تیپ‌ها و نابسندگی بودن شش عامل برای پوشش واریانس مواد رغبت-سنج‌ها، نمی‌تواند چارچوب مناسبی برای تبیین ساختار رغبت‌های شغلی باشد. او پیشنهاد می‌کند که ساختار سلسله‌مراتبی^۲ می‌تواند برازش بهتری را با رغبت‌های شغلی نشان دهد (نگاه کنید به شکل ۲). در این مدل، فرض شده است که مولفه‌های مدل هالند در سه خوشه قرار می‌گیرند (ج و، ا ه ق ت). حال هر یک از تیپ‌های هالند به‌عنوان یک زیر خوشه، خود به چند حیطة مختلف تقسیم می‌شود. در این ساختار فرض شده است که رابطه بین تیپ‌های درون یک خوشه بیشتر از سایر روابط است. برای مثال، رابطه همبستگی بین تیپ‌های جستجوگر با واقع‌گرا بیشتر از رابطه بین تیپ‌های جستجوگر با هنری (ه - ا > ج) است. بر این اساس مدل گاتی ۳۶ پیش‌بینی در اختیار می‌گذارد. تریسی و روندز^۳ (۱۹۹۵) در نتیجه مطالعه فراتحلیل خود به این نتیجه رسیدند که ساختار رغبت‌های شغلی دایره‌ای شکل است. از آن‌جا که محیط دایره از بی‌نهایت نقطه تشکیل شده است، تریسی و روندز چنین استدلال کردند که رغبت‌های شغلی می‌توانند از بی‌نهایت مولفه تشکیل شوند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که تعداد زیادی از مدل‌ها که هرکدام تعداد متفاوتی مولفه را فرض کرده‌اند، بتوانند با ساختار رغبت‌های شغلی برازش نشان دهند (که مدل هالند یکی از این بسیار موارد است). تریسی و روندز این‌گونه نتیجه می‌گیرند که در ارائه مدل برای ساختار رغبت‌های شغلی، تعداد مولفه‌ها مهم نیست بلکه تنها دو چیز مهم است: رعایت الگوی دایره‌ای و رعایت ترتیب چینش مولفه‌ها. هالند در ادامه بحث خود

1. Gati

2. Hierarchical structure

3. Tracey & Rounds

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

مدلی هشت تپیی را ارائه می‌نمایند که در گام‌های بعدی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۲۰۰۲) در ساختار مدل کروی^۱ مبنای ارائه ساختار رغبت‌های پایه قرار می‌گیرد. این مدل از هشت تپ رغبت تسهیل‌گری اجتماعی، مدیریت، محاسبات کسب و کار، پردازش داده‌ها، فنی، طبیعت / محیط‌های بیرونی، هنری، و یآوری^۲ تشکیل شده است. آن‌ها نشان دادند که این مدل می‌تواند در مواردی که آزمودنی‌ها از سطح آشنایی و تجربیات بیشتری در ارتباط با مشاغل برخوردار باشند، تعیین بهتری را از رغبت‌های شغلی آن‌ها در اختیار بگذارد. آن‌ها همچنین نشان دادند که مدل هالند نیز از الگوی دایره‌ای تبعیت می‌نماید، بنابراین پیشنهاد کردند که برای افزایش توان مدل دایره‌ای در کاربردهای پژوهشی و مداخله‌ای، مدل هالند نیز در ساختار دایره‌ای^۳ قرار گیرد. در ساختار مدل هشت تپیی تریسی نیز الگوی روابط با قانون مسلط بر مدل هالند تبیین می‌شود. بر این اساس که هشت تپ در الگوی فاصله‌بندی مساوی با توجه به میزان همبستگی، در نقاط مختلفی از یک دایره قرار می‌گیرند. همانند مدل هالند، در مدل تریسی نیز همبستگی بین تیپ‌های مجاور (مثل تپ تسهیل‌گری اجتماعی و یآوری) بیشتر از همبستگی بین سایر تیپ‌ها (مثل تپ هنری و فنی) می‌باشد، و با افزایش گام‌های بین تیپ‌ها، از میزان همبستگی بین آن‌ها کاسته می‌شود. در نتیجه این الگو، مدل هشت تپیی تریسی. ۳۷۸ پیش-بینی در اختیار می‌گذارد که از این بین ۹۰ مورد مربوط به پیش‌بینی‌های منتج به روابط برابر (مثل برابری رابطه بین تسهیل‌گری و یآوری با رابطه بین هنری و یآوری) و ۲۸۸ پیش‌بینی به سایر روابط می‌پردازد (مثل بزرگ‌تر بودن همبستگی بین مقیاس‌های فنی و پردازش داده‌ها از همبستگی بین تیپ‌های هنری و تسهیل‌گری). همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، ساختار دایره‌ای رغبت‌ها که مدل هالند را نیز می‌تواند دربرگیرد، مرتبط با فضای دوبعدی رغبت‌های شغلی می‌باشد (بعد افراد/اشیا، و داده‌ها اندیشه‌ها). پردیگر^۴ (۱۹۸۲، به نقل از پردیگر، ۲۰۰۲) نشان دادند که ساختار رغبت‌های شغلی دوبعدی است: بعد اول افراد / اشیا^۵، و بعد دوم داده‌ها / اندیشه‌ها^۶ نام دارد. تریسی و روندز (۱۹۹۶، تریسی، ۲۰۰۲) دریافتند که ساختار رغبت‌های شغلی سه‌بعدی است (بیانگر سه سطح پرستیژ بالا، پرستیژ پایین، و پرستیژ متوسط). بعد سوم که «پرستیژ»^۷ نام گرفت، از لحاظ هندسی، عمود بر دو بعد قبلی واقع می‌شود. با اثبات وجود این بعد، تریسی و

1. Spherical model
2. Social facilitating, management, business details, data processing, mechanical, nature/outdoors, artistic, and helping
3. Circular structure
4. Perdiger
5. People/things
6. Data/ideas
7. Prestige

روندز این فرضیه را مطرح ساختند که ساختار دایره‌ای رغبت‌ها را می‌توان در سه سطح پرستیژ ارائه نمود. بدین ترتیب فرض سیلندری بودن ساختار رغبت‌های شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تریسی و روندز نشان داد که وجود ساختار دایره‌ای رغبت‌ها (مشکل از تیپ‌های هالند و تیپ‌های هشت‌گانه) تنها در رغبت‌های پرستیژ متوسط از حمایت برخوردار است. بنابراین نتایج، ساختار رغبت‌های پرستیژ بالا و پرستیژ پایین از پنج حیطه (پنج حیطه پرستیژ بالا و پنج حیطه پرستیژ پایین) برخوردار است که در هر سطح (پرستیژ بالا و پرستیژ پایین) یک حیطه در مرکز و چهار حیطه در پیرامون قرار می‌گیرند (به شکل ۲ نگاه کنید). برای اطلاع بیشتر از ساختار رغبت‌های پرستیژ بالا و پرستیژ پایین مراجعه نمایید به اکبرزاده، عابدی، و باغبان (۱۳۸۸). بنابراین، بحث مقایسه اعتبار یا برازش مدل‌های هالند، گاتی، و تریسی در ساختار رغبت‌های پایه (پرستیژ متوسط) مطرح می‌شود. در این بین، مدل شش‌تیپی هالند و تریسی از نظر ساختاری با هم یکسان هستند، تنها تفاوت این است که مدل هالند شکل ساده‌تر و کلی‌تر، و مدل هشت‌تیپی، شکل پیچیده‌تر و اختصاصی‌تری از ساختار رغبت‌های شغلی را ارائه می‌دهند. اما بین دو مدل هالند و گاتی تفاوت عمده‌ای وجود دارد. چون این دو مدل از دو ساختار کاملاً متفاوت برای تبیین تفاوت‌های فردی در شش تیپ RIASEC رغبت‌های شغلی استفاده می‌نمایند. فارح^۱ (۱۹۹۸) نشان داد که مدل هالند با ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان چینی برازش مناسبی دارد، اما این در حالی بود که برازش مدل گاتی بالاتر از مدل هالند بود. لونگ و آیوستین^۲ (۱۹۹۸) نشان دادند که مدل هالند در دانش‌آموزان هندی از اعتبار مناسبی برخوردار است (در این مطالعه مقایسه‌ای بین مدل هالند و گاتی صورت نپذیرفته است). نتایج سوچ و لونگ^۳ (۲۰۰۱) نیز نشان داد که مدل هالند با ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان سنگاپوری برازش خوبی دارد. ماتریکس ضرایب همبستگی مطالعه تانگ^۴ (۲۰۰۱) نشان داد که برازش مدل هالند نسبت به مدل گاتی در نمونه‌های چینی بسیار پایین‌تر است. نکته‌ای که باید در زمینه مطالعات انجام شده بر مدل گاتی مورد توجه قرار گیرد این است که، مدل هالند در بومیان کشور آمریکا از مدل گاتی برازش بیشتری نشان داده است، در حالی که در بین نمونه‌های اقلیت نژادی و غیرآمریکایی، مدل گاتی تا حدودی بهتر از مدل هالند برازش داشته است (تریسی، ۲۰۰۲؛ تریسی و روندز، ۱۹۹۳؛ روندز و تریسی، ۱۹۹۶). اینارسو دوتیر^۵ و همکاران (۲۰۰۲) نشان دادند که مدل گاتی و هالند هر دو با ساختار رغبت‌های شغلی دانشجویان ایسلندی برازش دارد، این

1. Farh
2. Leong & Austin
3. Soh & Leong
4. Tang
5. Einarsdóttir

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

در حالی است که میزان برازش مدل گاتی بسیار بالاتر از برازش مدل هالند بود. سورکو و باباروویک^۱ (۲۰۰۶) در نمونه‌های کرواسی، برازش بسیار خوبی را برای مدل هالند گزارش داد. نتایج هدریج^۲ (۲۰۰۸) نشان داد که در مجموع تنوع سنی و جنسیتی، مدل هالند برازش بسیار خوبی با ساختار رغبت شغلی نمونه‌های صربستانی از خود نشان می‌دهد، و این در حالی است که مدل گاتی برازش بسیار پایین (فاقد معناداری آماری) را از خود نشان داد. ماتریکس ضرایب همبستگی بین ابعاد RIASEC گزارش شده از نمونه دانشجویان یونانی (سیدروپولو-دیماکاکو، می لونا و آرگیروپولو^۳، ۲۰۰۸) نشان داد که برازش مدل هالند خوب، ولی برازش مدل گاتی بسیار ضعیف است. ناگی، تراپوتوین، و لودتک^۴ (۲۰۰۹)، در نمونه‌های آلمانی دریافتند که مدل هالند با ساختار رغبت دانشجویان برازش بیشتری را نسبت به مدل گاتی نشان می‌دهد، اما در دانش‌آموزان دبیرستانی (مخصوصاً در دختران) تفاوتی در برازش دو مدل مشاهده نشد. تریسی و وارد^۵ (۱۹۹۸) دریافتند که میزان برازش مدل هالند بر حسب افزایش سن، افزایش می‌یابد.

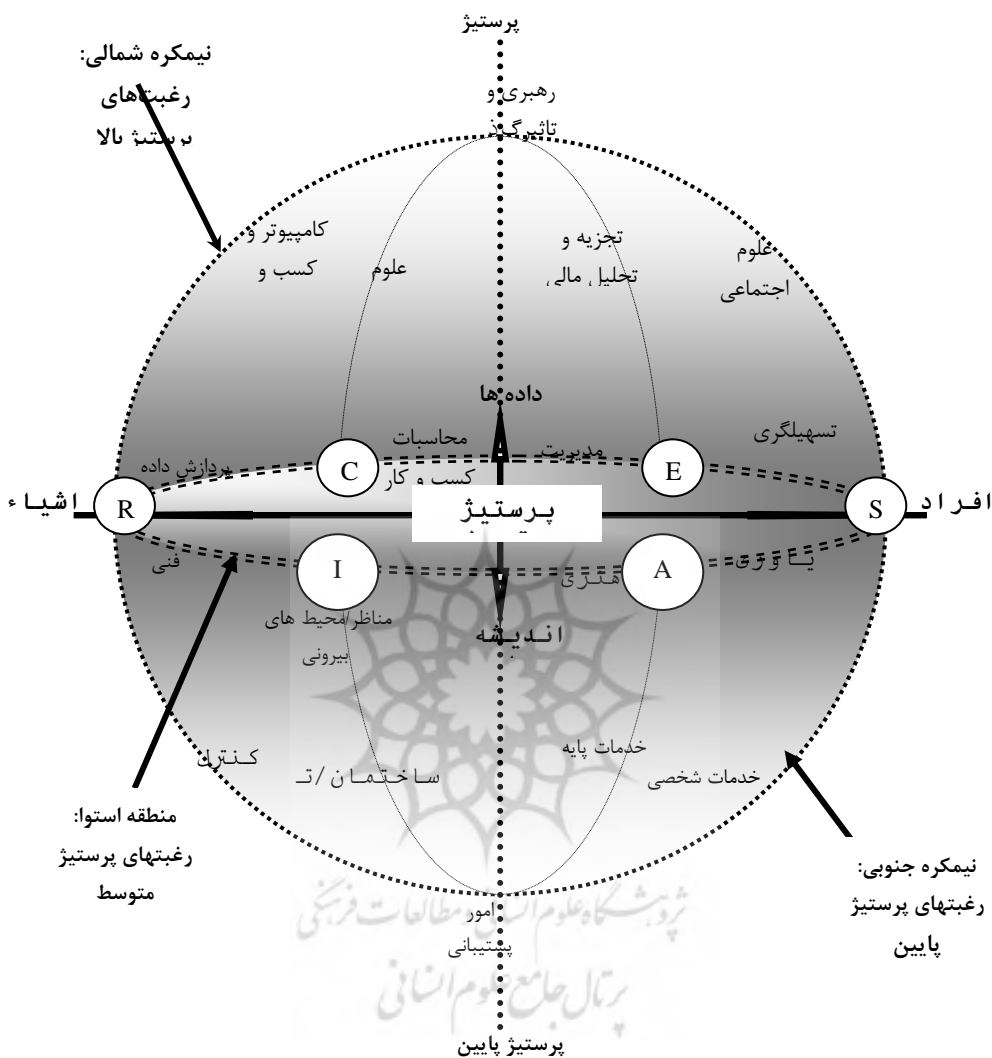
گوپتا^۶ و تریسی (۲۰۰۸) نشان دادند که مدل هالند، در میان گروه‌های نژادی و کاربرد روش‌های مختلف آماری ناپارامتریک سنجش برازش، در دانش‌آموزان دبیرستانی آمریکا از برازش خوبی برخوردار است. در مطالعه‌ای دیگر، آرمسترونگ^۷ و روندز (۲۰۰۸) نشان دادند که ساختار فعالیت‌های اوقات فراغت نیز به خوبی در ساختار مدل هالند قابل توصیف، تبیین و پیش‌بینی است. آرمسترونگ، روندز، و هوبرت^۸ (۲۰۰۸) در یک مطالعه بر حجم زیادی از داده‌های پژوهش‌های قبلی، نشان دادند که مدل هالند در حیطه تیپ‌های رغبتی پایه از اعتبار خوبی برخوردار است (البته مدل گاتی هم در این زمینه تفاوت معناداری با مدل هالند نداشت)، به‌خصوص در تبیین تفاوت‌های عوامل مکنون در ساختار رغبت‌های گیلفورد^۹ (گیلفورد، ۱۹۵۳، ۱۹۵۰، ۱۹۵۴؛ به نقل از آرمسترونگ و همکاران، ۲۰۰۸) مدل هالند، از مدل گاتی یا هر مدل دیگر قوی‌تر عمل می‌کند، اما در تبیین تفاوت‌ها در رغبت‌های اختصاصی‌تر، مدل هالند را نمی‌توان به‌عنوان بهترین مدل معرفی کرد. آن‌ها پیشنهاد می‌کنند در این زمینه باید به فکر استفاده از مدل‌های جایگزین (برای مثال، مدل هشت تیپی تریسی) بود. در مجموع، آن‌ها مدل هالند را به‌عنوان بهترین مدل

-
1. Sverko & Babarovic
 2. Hedrih
 3. Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, & Argyropoulou
 4. Nagy, Trautwein, & Lüdtke
 5. Ward
 6. Gupta
 7. Armstrong
 8. Hubert
 9. Guilford

برای مداخله و پژوهش در مسیر شغلی پیشنهاد می‌کنند. تریسی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ و تریسی، ۲۰۰۲) نشان داد که هر دو مدل دایره‌ای هالند و مدل دایره‌ای هشت تپیی در دانش-آموزان و دانشجویان آمریکایی از برازش مناسب برخوردار می‌باشند. در این مطالعات گزارش شد که مدل گاتی از هر دو مدل یاد شده برازش کمتری دارد. در ایران هنوز در این زمینه پژوهشی ارائه نشده است. همان‌طور که مشخص شد، اعتبار مدل‌های رغبت شغلی جهان‌شمول نیست و می‌تواند تا حد زیادی تابع شرایط فرهنگی باشد. حال این سوال مطرح است که آیا مدل هالند که هم اکنون برای سنجش رغبت‌های شغلی و هدایت تحصیلی دانش‌آموزان تربت حیدریه (و سایر دانش‌آموزان ایران) به کار می‌رود، در این جامعه از اعتبار برخوردار است؟ آیا ساختار رغبت-های شغلی این دانش‌آموزان نیز از الگوی دایره‌ای تبعیت می‌کند؟ آیا می‌توان مدل هشت تپیی تریسی را برای سنجش رغبت‌های شغلی این دانش‌آموزان به کار برد؟

این پژوهش سعی دارد تا به بررسی ساختار رغبت‌های پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه بپردازد. در این راستا، هدف این است که برازش هر یک از مدل‌های هالند، گاتی، و تریسی به‌طور جداگانه، با ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان دختر، پسر، و مجموع دانش‌آموزان دختر و پسر مورد بررسی قرار گیرد. و در نهایت، دو مدل هالند و گاتی که به ارائه الگوی متفاوتی از ساختار شش تپیی می‌پردازند، با یکدیگر مقایسه، و بهترین مدل برای تبیین ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان از این بین انتخاب شود (مدل هشت تپیی، به‌علت این‌که از منظر تعداد مولفه‌ها، و تعداد پیش‌بینی‌ها بسیار متفاوت از دو مدل گاتی است، حداقل با توجه به روش‌های آماری فعلی نمی‌توان شاخص آماری دقیقی برای تعیین تفاوت آن با این مدل ارائه نمود).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



طبق یافته‌های حامی اعتبار بیشتر مدل‌های هالند و تریسی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۲۰۰۲)، این دو مدل به‌علت تبعیت از ساختار دایره‌ای به میزان نسبتاً برابری با ساختار رغبت‌های شغلی برازش دارند و تفاوتی در بین جنسیت برای برازش هیچ یک از این دو مدل وجود ندارد.

سوالات پژوهش: ۱- آیا مدل سلسله‌مراتبی گاتی با ساختار رغبت‌های شغلی پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برازش دارد؟ ۲- آیا مدل شش‌تایی هالند با ساختار رغبت‌های شغلی

پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برآزش دارد؟ ۳- آیا مدل هشت تیپی تریسی و روندز با ساختار رغبت‌های شغلی پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برآزش دارد؟ ۴- آیا تفاوتی در برآزش دو مدل گاتی و هالند با ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان تربت حیدریه وجود دارد؟

روش تحقیق

نمونه: شامل ۳۹۱ دانش‌آموز (۱۸۲ مرد و ۲۰۹ زن) از دانش‌آموزان دبیرستانی شهرستان تربت حیدریه دانش‌آموزان مرد با دامنه سنی ۱۳ تا ۱۹ (میانگین ۱۵/۹۴ و انحراف معیار ۱/۲۷) و دانشجویان زن با دامنه سنی ۱۳ تا ۱۹ سال (میانگین ۱۵/۹۸ و انحراف معیار ۱/۴۴) به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب، و پس از توجیه هدف پژوهش، به صورت داوطلبانه به پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌های پژوهش پرداختند. از این نمونه ۱۷۰ نفر (۸۹ مرد و ۸۱ زن) در مقطع اول، ۱۱۴ نفر دوم (۵۴ مرد و ۶۰ زن)، و ۱۰۷ نفر (۶۲ مرد، و ۴۵ زن) سوم دبیرستان بودند.

ابزار: فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه کروی فردی (AP-PGI، تریسی، ۲۰۰۲) این ابزار در ۱۸ مقیاس شش سوالی (در مجموع ۱۰۸ سوال)، به منظور سنجش تیپ‌های رغبت مسیر شغلی، مطابق با مدل کروی تیپ‌شناسی رغبت مسیر شغلی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۲۰۰۲)، و در سه سطوح سه‌گانه پرستیژ بالا (شامل پنج مقیاس علوم اجتماعی، علوم طبیعی، رهبری و تاثیرگذاری، کامپیوتر و کسب و کار، تجزیه و تحلیل مالی)؛ پرستیژ متوسط (شامل هشت تیپ رغبت پایه: تسهیل‌گری اجتماعی، مدیریت، محاسبات کسب و کار، پردازش داده‌ها، فنی، طبیعت/ مناظر، هنری، یآوری)؛ و پرستیژ پایین (شامل پنج مقیاس کنترل کیفیت، امور پشتیبانی، خدمات شخصی، ساختمان/ تعمیرات، و خدمات پایه) می‌شود. هر سوال یک عنوان فعالیت است (برای مثال «تعمیر اتومبیل») که آزمودنی باید میزان علاقمندی خود را به آن فعالیت، با درج عددی از ۱ (بسیار متنفرم) تا ۷ (بسیار علاقمندم) مشخص نماید. نمره هر مقیاس از محاسبه نمرات سوالات آن مقیاس محاسبه شده، و از میانگین نمرات مقیاس‌های هر یک از سطوح سه‌گانه پرستیژ، می‌توان سه نمره برای سه سطح پرستیژ محاسبه نمود. با فرمول - بندی متاثر از قاعده موقعیتیابی هندسی تیپ‌ها در ساختار دایره‌ای رغبت پایه، می‌توان نمراتی برای شش تیپ هالندی و چهار مولفه پردیگر (افراد، اشیاء، داده‌ها، و اندیشه‌ها) محاسبه نمود. در مطالعات خارجی، روایی و پایایی مقیاس‌های این ابزار مورد تایید قرار گرفته شده است (برای

1. Social science, science, influence, business systems, financial analysis
2. Quality control, manual work, personal service, construction/repair, basic service.

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

مثال، تریسی، ۲۰۰۲؛ دارسی، ۲۰۰۵؛ هدریح، ۲۰۰۸؛ سورکو، ۲۰۰۸). فراست، عابدی، و باغبان (۱۳۸۸) روایی و پایایی مقیاس‌های این ابزار را مورد تایید قرار داده‌اند. در این مطالعه، پایایی مقیاس‌های این ابزار، به‌جز در مقیاس یآوری ($r=0/69$)، در سایر مقیاس‌ها بالاتر از $0/70$ مشاهده شد. به علت این‌که تاکنون، ۴۸ سوال مرتبط با رغبت‌های پایه به‌طور جداگانه مورد اجرا و اعتباریابی قرار نگرفته است، در این پژوهش از آزمودنی‌ها خواسته شد تا به همه ۱۰۸ سوال این ابزار پاسخ بدهند.

فرم سنجش ویژگی‌های دموگرافیک: برای سنجش ویژگی‌های دموگرافیک (مثل سن، جنسیت، مقطع تحصیلی، گرایش تحصیلی) دانش‌آموزان به‌کار رفت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای بررسی برازش مدل‌های هالند، گاتی، و تریسی با ساختار رغبت‌های شغلی، از آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده^۱ (هوبرت و اریک، ۱۹۸۷، به‌نقل از روندز، تریسی، هوبرت، ۱۹۹۲) استفاده شد. کاربرد این آزمون، تعیین میزان برازش مدل نظری از منظر، 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. در ارتباط با رابطه بین تیپ‌های هم فاصله (برای مثال، مقایسه رابطه بین تیپ‌های هم‌جوار) این روش پیش‌بینی را لحاظ نمی‌کند، اما با توجه به الگوی محاسبه‌اش، این پیش‌فرض را هم کنترل می‌نماید (روندز، تریسی، هوبرت، ۱۹۹۲). از دلایل ترجیح این روش به سایر روش‌ها (از جمله روش مدل‌یابی معادلات ساختاری^۲) در این است که این روش نیازمند پیش‌فرض خاصی نیست، برازش مدل را با تکیه بر پذیرش فرض مقابل تایید می‌نماید (نه بر عدم رد فرض صفر). و مهم‌تر این‌که این روش با وجود ارائه یک شاخص دقیق برازش، امکان مقایسه سطح برازش را در بین چند گروه دارد. این آزمون چندین شاخص در خروجی خود ارائه می‌دهد: ۱- میزان پیش‌بینی‌های تحقق یافته (پیش‌بینی‌هایی که در ماتریکس داده‌ها تایید می‌شود)؛ ۲- میزان پیش‌بینی‌های منجر به رابطه مساوی (برای مثال، اگر پیش‌بینی $RI > RA$ با رابطه مساوی بین دو ضریب همبستگی روبرو شود)؛ ۳- شاخص معناداری آماری^۴ (P) که در نتیجه تقسیم تعداد کل جایگشت‌هایی (در مدل هالند و گاتی، تعداد کل جایگشت‌ها برابر است با $6! = 720$) که در آن، تعداد پیش‌بینی-

1. Randomization test of hypothesized order relations
2. Arabic
3. Structural equation modeling
4. Statistical significant index (P value)

های تحقق یافته در ماتریکس داده‌ها، مساوی یا بیشتر از میزان پیش‌بینی‌های تحقق یافته در الگوی چینش پیشنهادی مدل نظری (در این جا، مدل هالند یا گاتی منظور است) است، بر تعداد کل جایگشت‌ها (۷۲۰). این شاخص به بررسی فرض صفر، یعنی تصادفی بودن برازش مدل نظری با ماتریکس داده‌ها، می‌پردازد. مقادیر پایین‌تر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده برازش قابل قبول و مقادیر بالاتر، نشان‌دهنده عدم پذیرش مدل نظری می‌باشد. ۴- شاخص همخوانی^۱ (CI) که از تقسیم حاصل تفریق پیش‌بینی‌های تحقق یافته از پیش‌بینی‌های به شکست انجامیده (پیش‌بینی-هایی که خلاف آن در ماتریکس داده‌ها مشاهده شده است) بر کل پیش‌بینی‌های صورت گرفته (در مدل هالند، ۷۲ پیش‌بینی) به دست می‌آید، برآوردی دقیق از میزان دایره‌ای بودن ساختار و برازش پیش‌بینی‌های مدل با ماتریکس داده‌ها در اختیار می‌گذارد. این شاخص در فاصله 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 پیش‌بینی-ها؛ و مقادیر ۱ نشان‌دهنده پذیرش ۱۰۰٪ پیش‌بینی‌ها (برازش کامل مدل) است. در مدل هالند، معمولاً مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ از معناداری آماری برخوردار هستند ($P \leq 0/05$). ولی در مدل گاتی به علت محدودیت تعداد پیش‌بینی‌ها، این مقدار باید بالاتر باشد. نرم‌افزار RANDALL (تریسی، ۱۹۹۷) برای محاسبه این روش طراحی گردیده است.^۲

یافته‌های پژوهش

جدول ۱، نشان می‌دهد که دختران در مقیاس‌های تسهیل‌گری، مدیریت، طبیعت، هنری، یآوری، جستجوگر، اجتماعی، و تهوری، نسبت به پسران نمره بیشتری گرفته‌اند. این نتایج هم-چنین نشان می‌دهد که پسران در مقیاس‌های فنی و واقع‌گرا میانگین‌های بیشتری نسبت به دختران کسب کرده‌اند. در نمره کلی (حاصل جمع نمرات تمام هشت مقیاس رغبت پایه)، دختران ($m=217/59$; $SD=28/91$) نسبت به پسران ($m=199/42$; $SD=45/31$) نمرات بیشتری را کسب کردند ($P=0/001$).

1. Correspondence index (CI)

۲. این نرم‌افزار از آدرس <http://courses.ed.asu.edu/tracey> به همراه راهنمای استفاده، به صورت رایگان قابل دانلود است.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی و معناداری اختلافات میانگین‌ها در مقیاس‌های رغبت پایه AP-PGI

معناداری اختلاف	انحراف معیار	میانگین	جنسیت	عنوان مقیاس	معناداری اختلاف	انحراف معیار	میانگین	جنسیت	عنوان مقیاس
۰/۰۰۰۱	۶/۹۰	۲۵/۵۹	مرد	یابری	۰/۰۰۰۱	۷/۴۵	۲۲/۹۵	مرد	تسهیلگری اجتماعی
	۵/۲۸	۳۰/۹۶	زن			۶/۹۰	۲۶/۳۴	زن	
۰/۰۰۳	۷/۶۱	۲۶/۶۶	مرد	واقع‌گرا	۰/۰۰۸	۷/۱۸	۲۵/۲۰	مرد	مدیریت
	۶/۴۴	۲۴/۹۸	زن			۶/۲۶	۲۶/۰۷	زن	
۰/۰۰۴	۷/۲۶	۲۴/۱۰	مرد	جستجوگر	۰/۰۴۶	۷/۵۰	۲۲/۷۷	مرد	محاسبات کسب و کار
	۶/۸۰	۲۶/۴۰	زن			۷/۵۸	۲۳/۱۷	زن	
۰/۰۰۰۱	۷/۵۶	۲۳/۷۲	مرد	هنری	۰/۰۹۰	۸/۲۵	۲۵/۳۷	مرد	پردازش داده
	۶/۸۷	۲۹/۷۳	زن			۷/۷۲	۲۴/۲۴	زن	
۰/۰۰۰۱	۶/۴۲	۲۴/۹۲	مرد	اجتماعی	۰/۰۰۳	۸/۱۶	۲۶/۵۳	مرد	فنی
	۴/۶۰	۳۰/۰۴	زن			۷/۷۹	۲۳/۷۶	زن	
۰/۰۰۰۱	۶/۳۶	۲۵/۴۳	مرد	تهوری	۰/۰۰۴	۷/۴۷	۲۴/۱۴	مرد	طبیعت و مناظر
	۴/۴۶	۲۷/۷۳	زن			۸/۰۹	۲۴/۷۹	زن	
۰/۰۸۸	۷/۰۱	۲۵/۱۴	مرد	قراردادی	۰/۰۰۰۱	۷/۷۵	۲۳/۴۶	مرد	هنری
	۵/۲۸	۲۵/۲۴	زن			۸/۱۹	۲۸/۲۰	زن	

شکل شماره ۱. طرح سه بعدی رغبت‌های شغلی در قالب مدل کروی. منبع: سودانو و تریسی، ۲۰۰۸، ص ۳۱۲
 در این شکل، R= واقع‌گرا، I= جستجوگر، A= هنری، S= اجتماعی، E= تهوری، و C= قراردادی.

۱- آیا مدل سلسله مراتبی گاتی با ساختار رغبت‌های شغلی پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برازش دارد؟ نتایج جدول ۲، نشان داد که مدل سلسله مراتبی گاتی در هیچ سه پایه آموزشی و دو گروه جنسیتی برازش مناسبی ندارد. نتایج جدول ۳، نشان داد که برازش مدل گاتی در بین مقاطع آموزشی، و گروه‌های جنسیتی تفاوت معناداری ندارد (برازش برای همه گروه‌ها نسبتاً یکسان است).

۲- آیا مدل شش تپیی هالند با ساختار رغبت‌های شغلی پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برازش دارد؟ نتایج جدول ۲ نشان داد که مدل هالند در هر سه پایه آموزشی و در هر دو گروه جنسیتی از برازش معناداری برخوردار است. بنابر نتایج جدول ۳، این سطح برازش در بین مقاطع آموزشی، و گروه‌های جنسیتی یکسان می‌باشد.

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون گمارش تصادفی برای برازش مدل‌های هالند، تریسی، و گاتی با رغبت‌های شغلی پایه.

نام مدل*	برازش	مجموع	مردان	زنان	پایه اول	پایه دوم	پایه سوم
مدل هشت تپیی تریسی	CI	۰/۸۵	۰/۷۷	۰/۷۸	۰/۷۲	۰/۷۷	۰/۷۳
مدل شش تپیی هالند	CI	۰/۹۲	۰/۸۳	۰/۷۴	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۳
مدل سلسله مراتبی گاتی	CI	۰/۵۰	۰/۶۱	۰/۵۳	۰/۴۲	۰/۴۴	۰/۷۲
	معناداری	۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۸	۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۴
	معناداری	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲
	معناداری	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۱۳

*- تعداد کل پیش بینی‌های مدل تریسی برابر است با ۲۸۸، در مدل هالند برابر است با ۷۲، و در مدل گاتی برابر است با ۳۶. تعداد دانش‌آموزان در مقطع اول دبیرستان

۳- آیا مدل هشت تپیی تریسی و روندز با ساختار رغبت‌های شغلی پایه دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه برازش دارد؟ بنابر نتایج جدول ۲، مدل هشت تپیی تریسی در هر دو گروه جنسیتی، و هر سه پایه آموزشی از برازش معناداری برخوردار بود، که سطح این برازش در بین گروه‌های جنسیتی، و مقاطع آموزشی یکسان بود (نگاه کنید به جدول ۳).

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون گمارش تصادفی برای مقایسه برازش مدل‌های تریسی،

هالند، و گاتی در بین گروه‌ها.

پایه اول و دوم	پایه اول و سوم	پایه اول و دوم	دختران و پسران	برازش*	نام مدل
۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۰۳	-۰/۰۱	CI	مدل هشت تپیی
۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۶۷	۰/۵۵	معناداری	تریسی
-۰/۰۱	۰/۰۳	-۰/۰۱	۰/۰۶	CI	مدل شش تپیی
۰/۶۳	۰/۴۲	۰/۶۳	۰/۳۸	معناداری	هالند
-۰/۱۴	۰/۱۴	۰	۰/۰۶	CI	مدل سلسله مراتبی
۰/۸۷	۰/۱۳	۰/۵۳	۰/۳۳	معناداری	گاتی

* آزمون گمارش تصادفی، برای بررسی معناداری اختلاف برازش دو مدل، یک مدل پیش بینی ارایه می دهد، در نتیجه، این مدل از یک شاخص برای تعیین برازش مدل معناداری اختلافات، و یک شاخص برای تعیین معناداری برازش این مدل برخوردار است.

۴- آیا تفاوتی در برازش دو مدل گاتی و هالند با ساختار رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان تربت حیدریه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده در محاسبه شاخص برازش (CI) ماتریکس ضرایب همبستگی مقیاس-های RIASEC با مدل سلسله مراتبی گاتی و مدل دایره‌ای هالند در ۱۰۰۰ مورد گروه‌بندی تصادفی (گروه‌های متفاوت ۱۰۰ نفری) به این قرار بود: برای مدل گاتی $\min=۰/۱۱$ ، $\max=۰/۸۹$ ، $m=۰/۵۴$ ، $SD=۰/۱۲$ ؛ و برای مدل هالند $\min=۰/۵۱$ ، $\max=۰/۸۱$ ، $m=۰/۸۱$ ، $SD=۰/۰۸$ در تمام ۱۰۰۰ مورد بررسی شده، شاخص معناداری آماری (P) برای مدل گاتی بالاتر از ۰/۰۵ بود ($\min=۰/۰۶$ ، $\max=۰/۲۷$ ، $m=۰/۱۵$ ، $SD=۰/۰۴$)؛ و برای مدل هالند همه مقادیر P کمتر از ۰/۰۵ بود ($\min=۰/۰۲$ ، $\max=۰/۰۳$ ، $m=۰/۰۲$ ، $SD=۰/۰۰۴$). نتیجه مقایسه میانگین شاخص برازش در دو مدل بدین قرار بود: میانگین اختلافات برابر با ۰/۲۷، با انحراف معیار ۰/۱۱؛ $t=۷۹/۹۸$ ؛ $P=۰/۰۰۰۱$. بنابراین، برازش مدل هالند به‌گونه‌ای معنادار بیشتر از برازش مدل گاتی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین اعتبار مدل‌های سلسله مراتبی گاتی (۱۹۹۱)؛ شش تپیی هالند (۱۹۹۷)، به نقل از اسپوکان، (۲۰۰۵)، و مدل هشت تپیی تریسی (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۲۰۰۲) در ساختار رغبت‌های پایه دانش‌آموزان تربت حیدریه انجام شد. همان‌گونه که بیان شد، اعتبار این مدل‌ها تا حد زیادی تابع شرایط فرهنگی می‌باشد. و هم‌چنین بیان شد که مدل هالند

که اکنون به‌عنوان مهم‌ترین مدل سنجش رغبت‌های شغلی در سطح بین‌الملل و حتی در ایران مطرح است، طبق نتایج پژوهش‌های انجام شده، بیشتر در بومیان کشور آمریکا (که در آن مهم‌ترین تحولات علمی در عرصه مشاوره مسیر شغلی رقم خورده است) برازش نشان می‌دهد، و این در حالی است که در ایران هنوز مطالعه‌ای اعتبار این مدل را مورد بررسی قرار نداده است.

نتایج پژوهش کنونی (نگاه کنید به جدول ۲) نشان داد که مدل‌های هالند و تریسی در دانش‌آموزان تربت حیدریه از برازش خوبی برخوردار می‌باشند، و این در حالی است که مدل سلسله مراتبی گاتی اعتبار مناسبی را نشان نداد. همچنین، اعتبار سه مدل فوق، برحسب تفاوت‌های جنسیتی و میزان تحصیلات تفاوتی نشان نداد (نگاه کنید به جدول ۳). این نتایج هماهنگ با نتایج تریسی (۲۰۰۲، گوپتا و تریسی، ۲۰۰۸) است که در آن اعتبار مدل هالند، و مدل هشت تیبی تریسی تایید شده بود. این نتایج همچنین از این جهت که از اعتبار مدل هالند حمایت کرد، همخوان با نتایج فارح (۱۹۹۸)، لونگ و آیوستین (۱۹۹۸)، سوچ و لونگ (۲۰۰۱)، اینارسودوتیر و همکاران (۲۰۰۲)، سورکو (۲۰۰۸)، هدریح (۲۰۰۸)، آرمسترونگ و همکاران (۲۰۰۸)، و نارگی و همکاران (۲۰۰۹)؛ و مخالف با نتایج تانگ (۲۰۰۱) است. این نتایج از این جهت که نشان‌دهنده برازش بیشتر مدل هالند نسبت به مدل گاتی و همچنین عدم برازش مدل گاتی است، همخوان با نتایج تریسی (۲۰۰۲)، آرمسترانگ و همکاران (۲۰۰۸) و هدریح، (۲۰۰۸)؛ و مخالف با نتایج فارح (۱۹۹۸)، تانگ (۲۰۰۱)، اینارسودوتیر و همکاران (۲۰۰۲)، نارگی و همکاران (۲۰۰۹) است. همان‌گونه که مشخص شد، استفاده از روش گمارش تصادفی می‌تواند با توجه به الگوی بررسی پیش‌بینی‌های مدل هالند و تریسی، دایره‌ای بودن ساختار رغبت‌های شغلی را نیز مورد بررسی قرار دهد. بنابراین، نتایج نشان داد که ساختار رغبت‌های دانش‌آموزان تربت حیدریه با الگوی دایره‌ای نیز می‌تواند قابل تبیین باشد. این نتایج می‌تواند نشان دهد که ساختار رغبت‌های دانش‌آموزان تربت حیدریه مشابه با ساختار رغبت‌های دانش‌آموزان آمریکایی است (جایی که مدل هالند و تریسی از آن‌جا ریشه گرفته است). به‌عبارتی، دانش‌آموزان ایرانی تفاوت‌های بین مشاغل را تا حد زیادی مشابه با دانش‌آموزان آمریکایی ادراک می‌نمایند. پس می‌توان این فرضیه را پذیرفت که الگوی پیش‌بینی‌های نظریه هالند و تریسی را می‌توان به‌عنوان مبنایی در مداخلات و پژوهش‌های مشاوره مسیر شغلی در جامعه دانش‌آموزان تربت حیدریه (و احتمالاً در سایر دانش‌آموزان ایرانی) به‌کار برد، و از طرف دیگر، این نتایج نشان می‌دهد که الگوی سلسله مراتبی رغبت‌های شغلی (حداقل آن‌گونه که توسط مدل گاتی ارائه شده است) نمی‌تواند اطلاعات مفیدی در ارتباط با رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه ارائه نماید. همان‌گونه که نتایج جدول ۲ نشان داد، مدل هالند و مدل تریسی حتی در دانش-

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

آموزان اول دبیرستان نیز از اعتبار برخوردار می‌باشند. این یافته هماهنگی با نظریه گاتفردسون^۱ (۲۰۰۵) درباره مراحل اعمال محدودیت^۲ بر حیطه آرزوهای شغلی^۳ می‌باشد، که براساس آن افراد در مرحله چهارم محدودیت، براساس ملاک درونی و «خود منحصربه‌فرد»^۴شان، از اوایل سنین ورود به دبیرستان، نقشه شناختی مشاغل^۵ خود را براساس مدل هالند محدود می‌نمایند؛ و همچنین این یافته هماهنگ با یافته‌های تریسی (۲۰۰۸) است که نشان می‌دهد از سنین اول دبیرستان، ساختار دایره‌ای رغبت‌های شغلی برازش مناسبی را با الگوی رغبت‌های شغلی دانش-آموزان نشان می‌دهد (اگرچه این برازش از سنین قبلی هم وجود دارد، ولی در این سنین به ثبات می‌رسد). بنابراین، استفاده از مدل هالند و مدل تریسی (به‌عبارت بهتر، استفاده از مدل دایره‌ای) برای مداخله و پژوهش در رغبت‌های دانش‌آموزان اول دبیرستانی می‌تواند موجه و مفید باشد (البته اگر رغبت‌های شغلی با استفاده از ابزارهای معتبر اندازه‌گیری شوند). وجود هماهنگی با نظریه گاتفردسون نشان می‌دهد که رشد آرزوهای شغلی و رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه به احتمال زیاد، فرایندی مشابه را طی نماید (حداقل تا مقطع دبیرستان). نتایج مطالعه کنونی به این جهت که از اعتبار مدل هالند و تریسی حمایت نمود، می‌تواند حامی اعتبار ساختاری ابزار AP-PGI نیز باشد. چون ۴۸ سوال اول این ابزار مربوط به سنجش رغبت‌های شغلی پرستیژ متوسط (رغبت‌های پایه) بر مبنای ساختار دایره‌ای (اعم از مدل هالند و مدل هشت تیپی تریسی) می‌باشد.

اما این سوال مطرح است که آیا وجود ساختار مشابه در رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان تربت حیدریه و دانش‌آموزان آمریکایی می‌تواند نشان‌دهنده تشابه در سیر تحولی رغبت‌های شغلی این دو جامعه باشد؟ یافته‌های تریسی (۲۰۰۲) نشان داد (در هماهنگی با نتایج مطالعات قبلی در جامعه آمریکایی) که سطح رغبت‌های شغلی هنری، اجتماعی و یابوری در دانش‌آموزان (و حتی در دانشجویان) دختر بیشتر از دانش‌آموزان (و یا دانشجویان) پسر است. در مقابل، سطح رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان پسر در تیپ‌های قراردادی، واقع‌گرا، تهوری، و مخصوصاً در تیپ جستجوگر بیشتر از سطح رغبت‌های دختران است. نتایج تریسی، (۲۰۰۸) نشان داد که سطح رغبت‌های شغلی کلی دانش‌آموزان آمریکایی در گذر از سال‌های تحصیلی دبیرستان و قبل آن، الگوی «V» شکل را طی می‌نماید. بدین ترتیب که در سنین همپایه با سنین اواخر مقطع دبستان، سطح رغبت‌ها افزایش می‌یابد، از این سنین به طرف سال‌های هشت و نهم تحصیلی

1. Gottfredson
2. Circumscription
3. Vocational aspiration
4. Unique self
5. Cognitive map of occupations

(مقطع راهنمایی) سطح رغبت‌ها کاهش می‌یابد. این کاهش در رغبت‌های شغلی دختران بیشتر از رغبت‌های شغلی پسران می‌باشد. این سطح بالاتر کاهش رغبت‌های دختران، در رغبت‌های جستجوگر بیشتر از سایر تیپ‌های شغلی است. با شرع سال نهم تحصیلی سطح رغبت‌های شغلی مجدداً افزایش می‌یابد و بعد از آن سطح رغبت‌ها تا پایان مقطع دبیرستان باثبات است. البته دختران دبیرستانی، در سال دوازدهم، کاهش مجددی را نیز در سطح رغبت‌های جستجوگرانه تجربه می‌نمایند. تریسی در جمع‌بندی نتیجه مطالعه خود و نتایج مطالعات طولی قبلی بر روند رشد رغبت‌های شغلی به این نتیجه می‌رسد که کاهش بیشتر سطح رغبت‌های دانش‌آموزان دختر در مقطع راهنمایی، باعث می‌شود تا در سال‌های بعدی نیز سطح رغبت‌های شغلی دختران کمتر از پسران باشد. این کاهش سطح در رغبت‌های جستجوگر بیشتر است. اما همان‌طور که نتایج جدول ۱، نشان داد، نتایج اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان تربت حیدریه، واحد بسیار زیادی مخالف با الگوی رشد رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان آمریکایی است. همان‌گونه که مشاهده شد، در حالی که طبق روند رشدی رغبت‌های شغلی در آمریکا انتظار می‌رود دانش‌آموزان پسر در نمرات کلی رغبت بالاتر از دختران باشند، این امر در دانش‌آموزان تربت حیدریه برعکس است. هم‌چنین دختران (برخلاف پیش‌بینی‌های مبتنی بر نتایج آمریکا) رغبت‌های جستجوگرانه بیشتری از پسران دارند، به‌علاوه، پسران تنها در رغبت‌های واقع‌گرا از دختران نمرات بیشتری کسب نموده‌اند و در حیطه‌های قراردادی و تهوری چنین نیست، بلکه در حتی در رغبت‌های تهوری، دختران نمرات بیشتری را نسبت به پسران کسب نموده‌اند. این نتایج حاکی از تفاوت قابل ملاحظه روند رشد و تحول رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان تربت حیدریه با دانش‌آموزان آمریکایی است. در این خصوص، یافته‌های این مطالعه هم‌خوان با نتایج حق‌شناس، عابدی، و باغبان (۱۳۸۵)، اکبرزاده، عابدی، و باغبان (۱۳۸۸) می‌باشد. بنابراین، این تفاوت در روند رشد رغبت‌ها، تنها مختص به دانش‌آموزان تربت حیدریه نیست، بلکه می‌تواند در سایر دانش‌آموزان و دانشجویان ایرانی هم تعمیم‌پذیر باشد. این یافته‌ها پیشنهاد می‌کند که به مطالعات بیشتری نیاز است که به‌صورت طولی، سیر رشد و تحول رغبت‌های شغلی را در جامعه ایرانی مورد بررسی و مطالعه قرار دهند. سیلویا^۱ (۲۰۰۶) شواهد زیادی را در حمایت از این ادعا ارائه نموده است که سطح کلی رغبت‌ها با کنجکاوی^۲ و صفت تجربه‌گرایی^۳ در به‌طور مستقیم و با استعداد خستگی^۴ به‌طور معکوس همبستگی دارد. بنابراین نتایج می‌توان چنین این فرضیه را

1. Silvia
2. Curiosity
3. Openness to experiences
4. Boredom proneness

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

مطرح نمود که در جامعه دانش‌آموزان و دانشجویان ایرانی (با تکیه بر نتایج مطالعه فعلی و دو مطالعه قبلی) دختران در مقایسه با پسران کنجکاو و تجربه‌گرایی بیشتری را بروز می‌دهند و همچنین استعداد خستگی کمتری دارند. به عبارتی، پسران در مقایسه با دختران، در مقابل موانع و سختی‌ها زودتر احساس خستگی می‌نمایند. این فرضیه همخوان با نتایج حق‌شناس (۱۳۸۵)، ص ۱۳۳) است که نشان داد زنان در صفت تجربه‌گرایی از مردان نمرات بیشتری را کسب می‌نمایند. اما در این‌که پسران استعداد خستگی بیشتری داشته باشند، با نتایج حق‌شناس (۱۳۸۵) همخوان نیست. چون در نتایج حق‌شناس مشخص شد که زنان نسبت به مردان در صفت وجدان‌گرایی (که رابطه منفی با استعداد خستگی دارد) نمرات کمتر، و در صفت روان‌رنجوری (که رابطه مثبت با استعداد خستگی دارد) نمرات بیشتری از پسران کسب نموده‌اند.

سودانو^۱ و تریسی (۲۰۰۸) نشان دادند در مواردی که سطح نمره کلی رغبت بالا باشد، دیگر نیمرخ نمرات تیپ‌های هالند نمی‌توان پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتار شغلی، و سطح نارضایت‌مندی شغلی افراد باشد. به عبارتی، افرادی که نمرات رغبت کلی آن‌ها بالاتر باشد، در طیف وسیعی از مشاغل می‌توانند نارضایت‌مندی را تجربه نمایند و عملکرد مطلوبی را هم از خود نشان دهند. این در حالی است که در سطوح پایین نمره کلی رغبت، نیمرخ نمرات تیپ‌های هالندی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موثری برای عملکرد و نارضایت‌مندی شغلی باشد. به عبارتی، در افرادی که نمرات رغبت کلی آن‌ها پایین است، انتخاب مسیر شغلی و تحصیلی بیشتر بر مبنای الگوی تیپ شناختی شغلی آن‌ها (بر مبنای نیمرخ هالند) صورت می‌پذیرد، به عبارت بهتر، این افراد بیشتر به محیط‌های تحصیلی و شغلی همخوان با الگوی رغبت‌های خود وارد می‌شوند و طیف محیط‌های شغلی که بتواند عملکرد بالا و نارضایت‌مندی شغلی آن‌ها را پیش‌بینی نمایند، نسبت به افراد برخوردار از سطوح رغبت کلی بالاتر، محدودتر است. به عبارتی این افراد توان سازگاری و انعطاف‌پذیری کمتری نسبت به افراد برخوردار از سطوح رغبت شغلی بالاتر را دارا هستند. حال با توجه به وجود تفاوت معنادار در سطح نمرات رغبت کلی دختران و پسران می‌توان این فرضیه را نیز مطرح ساخت که پیش‌بینی‌های مدل هالند برای پسران کارسازتر است. به عبارتی، نیمرخ رغبت‌ها در پسران بیشتر می‌تواند به پیش‌بینی عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها در آینده کمک نماید. در مقابل، در دختران، توان مدل هالند برای پیش‌بینی عملکرد و نتایج شغلی محدودتر است. به عبارتی، سطح انعطاف‌پذیری و سازگاری شغلی در دختران بالاتر می‌باشد که این موجب می‌شود آن‌ها نسبت به پسران در طیف وسیع‌تری از مشاغل و محیط‌های شغلی به عملکرد و نتایج شغلی مطلوب برسند.

1. Sodano

نتایج این مطالعه تلویحات بسیار زیادی دارد که نمی‌توان همه آن‌ها را به تفصیل در این جا آورد. در مجموع نتایج مطالعه کنونی نشان داد که ساختار دایره‌ای رغبت‌های شغلی (متشکل از مدل هالند و مدل هشت تپیی تریسی) در تبیین رغبت‌های شغلی پایه (پرستیژ متوسط) دانش-آموزان تربت حیدریه از اعتبار مناسبی برخوردار می‌باشد، و هم‌چنین ابزار OP-PGI نیز می‌تواند گزینه‌ای مناسب برای اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی بر مبنای ساختار دایره‌ای رغبت‌های پایه باشد. بنابراین، نتایج این مطالعه، بر حمایت‌های بین‌المللی از دایره‌ای بودن ساختار رغبت‌های شغلی، اعتبار مدل هالند و مدل هشت تپیی تریسی، و هم‌چنین اعتبار ساختاری AP-PGI افزود.

این پژوهش از محدودیت‌هایی نیز برخوردار بود که عبارتند از: حجم نمونه محدود بود و این امر مانع مقایسه اعتبار مدل‌ها بر حسب جنسیت در هر پایه تحصیلی شد (برای این منظور باید حداقل از هر جنسیت در هر پایه تحصیلی ۱۰۰ نفر باشند). این پژوهش تنها منحصر به دانش-آموزان تربت حیدریه بود. در تعیین اعتبار ساختار دایره‌ای در سنجش رغبت‌های پایه تنها از نتایج یک ابزار رغبت‌سنج استفاده شد. این پژوهش تنها ساختار رغبت‌های پایه (یعنی ساختار دو بعدی رغبت‌های شغلی) را مورد اعتباریابی قرار داده است. در این پژوهش تنها اعتبار ساختاری رغبت‌های پایه مورد بررسی قرار گرفت و از سایر جنبه‌های اعتبار رغبت‌های شغلی، هم‌چون اعتبار پیش‌بین آن اطلاعاتی ارائه نشد.

پیشنهادهات: جامعه تربت حیدریه از نظر تنوع فرهنگی و قومیتی بسیار محدود است، به همین دلیل پیشنهاد می‌شود در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر مناطق ایران احتیاط شود. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر گروه‌های سنی، تحصیلاتی، و فرهنگی نیز تکرار شود و اعتبار ساختار دایره‌ای بر حسب این تفاوت‌های گروهی نیز مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی از سایر ابزارهای معتبر (مثل سیاهه رغبت‌های استرانگ) نیز استفاده نمایند تا در این بین ضمن تعیین اعتبار ساختار دایره‌ای رغبت‌های شغلی، اعتبار ساختاری ابزارهای رغبت‌سنج، و ثبات ساختاری رغبت‌ها را بر حسب استفاده از انواع مختلف ابزارها مورد سنجش قرار دهند. پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های بعدی، با دربرگرفتن ساختار رغبت‌های پرستیژ بالا و پرستیژ پایین، به تعیین اعتبار ساختار سه‌بعدی رغبت‌ها شغلی نیز بپردازند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی، اعتبار پیش‌بین ساختار دایره‌ای رغبت‌های شغلی نیز نسبت به توان پیش‌بینی نتایج و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گیرد. حتی پیشنهاد می‌شود این جنبه اعتبار بر حسب تفاوت‌های جنسیتی، و با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده سطح نمرات کلی رغبت بررسی شود. در این پژوهش این فرضیه مطرح شد که فرایند رشد و تحول

ساختار رغبت‌های شغلی پایه در دانش‌آموزان دبیرستانی تربت حیدریه

رغبت‌های شغلی در فرهنگ ایران متفاوت از جامعه آمریکا است، پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های بعدی این فرایند را به دقت بیشتر در خلال مطالعات طولی مورد بررسی قرار دهند.

تشکر و قدردانی

از همکاری مدیران تمام واحدهای اداره آموزش و پرورش تربت حیدریه که مسیر انجام پژوهش را برای پژوهشگران هموار نمودند، و هم‌چنین پروفسور ترنس تریسی که اجازه استفاده از ابزار خود را به پژوهشگران دادند، کمال تشکر و قدردانی را به‌عمل می‌آوریم.

منابع

اکبرزاده، مهدی؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران (۱۳۸۸). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی فرم رجحان به مشاغل سیاه کروی فردی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان.

حق شناس، حسن (۱۳۸۵). طرح پنج‌عائلی ویژگی‌های شخصیت: راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون‌های-*NEO PI-R* و *NEO FFI*، شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه شیراز.

حق شناس، لیلا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران (۱۳۸۵). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت استرانگ در میان دانش‌آموزان دوره متوسطه نظری، فنی حرفه‌ای، کار و دانش و دوره پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان.

Andrews, J., Saklofske, D., & Janzen, H. (2001). *Handbook of psychological assessment*: Academic Press.

Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2008). Linking Leisure Interests to the RIASEC World of Work Map. *Journal of Career Development*, 35(1), 5.

Armstrong, P. I., Rounds, J., & Hubert, L. (2008). Re-conceptualizing the past: Historical data in vocational interest research. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 284-297.

Einarsdóttir, S., Rounds, J., Agisdóttir, S., & Gerstein, L. H. (2002). The Structure of Vocational Interests in Iceland: Examining Holland's and Gati's RIASEC Models. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 85-95.

Farh, J.-I. (1998). Cross-Cultural Validity of Holland's Model in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 425-440.

Gati, I. (1991). The Structure of Vocational Interests. *Psychological Bulletin*, 109(2), 309-324.

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Gupta, S., Tracey, T. J. G., & Jr, P. A. G. (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 Serbia: Evaluation of the spherical model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 13-23.
- Leong, F. T. L., & Austin, J. T. (1998). An Evaluation of the Cross-Cultural Validity of Holland's Theory: Career Choices by Workers in India. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 441-445.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2007). The Role of Theory in Personality Research. In R. W. Robins, R. C. Fraley & R. F. Krueger (Eds.), *Handbook of Research Methods in Personality Psychology*. New York,: Guilford Publications, Inc.
- Nagy, G., Trautwein, U., & Lüdtke, O. (2009). The Structure of Vocational Interests in Germany: Different Methodologies, Different Conclusions. *Journal of Vocational Behavior*, xx, xxx-xxx.
- Prediger, D. J. (2002). Abilities, Interests, and Values: Their Assessment and their Integration via the World-of-Work Map. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 209–232.
- Rounds, J., Tracey, T. J., & Hubert, L. (1992). Research Methodology: Methods for Evaluating Vocational Interest Structural Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 239-259.
- Rounds, J., Tracey, T. J., & Hubert, L. (1992). Research Methodology: Methods for Evaluating Vocational Interest Structural Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 239-259.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2008). Holland's hexagonal personality model for a sample of Greek university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 111–125.
- Silvia, P. J. (2006). *Exploring the psychology of interest*. New York: Oxford University Press.
- Sodano, S. M., & Tracey, T. J. G. (2008). Prestige in interest activity assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 310–317.
- 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.
- Spokane, A. R., & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory to Practice* (pp. 24-41). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sverko, I., & Babarovic, T. (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14, 490-507.
- Tang, M. (2001). Investigation of the Structure of Vocational Interests of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 365-379.
- Tracey, T. J. G., & Ward, C. C. (1998). The structure of children's interests and competence perceptions. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 290-303.
- Tracey, T. J. (2008). Moderators of the interest congruence-occupational outcome relation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 37-45.

Tracey, T. J. G. (1997). RANDALL: Amicrosoft fortran program for a randomisation test of hypothesized order relations. *Educational and Psychological Measurement*, 57(1), 164-168.

Tracey, T. J. G. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.

Tracey, T. J. G., & Sodano, S. M. (2008). Issues of Stability and Change in Interest Development. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 51-62.

Tracey, T. J., & Rounds, J. (1995). The Arbitrary Nature of Holland's RIASEC Types: A Concentric-Circles Structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 431-439.

Tracey, T. J., & Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 3-11.

