

## روایی و پایایی مقیاس‌های اصلی و تلفیقی سیاهه کروی فردی (فرم فعالیت‌ها؛ بخش باور به مهارت‌ها) در سنجش رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان

هادی فراست<sup>۱\*</sup>، دکتر مسعود صادقی<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ha.ferasat@edu.ui.ac.ir

۲- استادیار روان‌شناسی دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

sadeghi.m@Lu.ac.ir

### چکیده

هدف پژوهش، روایی و پایایی مقیاس‌های اصلی و تلفیقی فرم فعالیت‌ها (بخش باور به مهارت‌ها) پرسشنامه کروی فردی در دانش‌آموزان خرم‌آباد است. روش پژوهش، روش توصیفی (از نوع آزمون‌سازی) بود. در این مطالعه ۳۰۰ نفر دانش‌آموز دبیرستانی شهرستان خرم‌آباد (۱۵۰ نفر پسر و ۱۵۰ نفر دختر) با روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری شرکت کردند. نمونه آماری پژوهش، همزمان پرسشنامه کروی فردی را نیز به همراه پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز، تکمیل کردند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که توزیع نمودار ستونی داده‌ها به شکل بصری، در مقیاس‌های اصلی (خدمات اجتماعی، پردازش داده‌ها، مددکاری و مکانیک)، در مقیاس‌های پرستیژ بالا (مقیاس علوم اجتماعی، نظام تجاری و تحلیل مالی)، در مقیاس‌های پرستیژ پایین (کنترل کیفیت و کار دستی)، در مقیاس‌های شش‌گانه (واقع‌گرایی، جستجوگری و هنری)، در مقیاس‌های چهارگانه (اشیا و داده‌ها) و در مقیاس‌های سه‌گانه (مقیاس مردم/اشیا) تقریباً نرمال بود. پایایی بالایی برای تمامی مقیاس‌ها با توجه به آلفای کرونباخ ملاحظه شد. بیشتر مقیاس‌های پرسشنامه کروی فردی، روایی قابل قبولی داشتند و رابطه مقیاس‌های: (خدمات اجتماعی با هنری  $r=0/50$ ؛  $P=0/001$ )، (مقیاس طبیعت با جستجوگری  $r=0/71$ ؛  $p=0/001$ )، (مقیاس مددکاری با هنری  $r=0/67$ ؛  $p=0/001$ )، (مقیاس مددکاری با اجتماعی  $r=0/63$ ؛  $p=0/001$ )، (مقیاس تاثیرپذیری با هنری  $r=0/69$ ؛  $p=0/001$ )، (مقیاس علوم با واقع‌گرایی  $r=0/71$ ؛  $p=0/005$ ) و (تحلیل مالی با قراردادی  $r=0/60$ ؛  $p=0/001$ ) با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، معنی‌دار بود.

**واژه‌های کلیدی:** فرم فعالیت‌های پرسشنامه کروی فردی، باور به مهارت‌ها، روایی و پایایی، دانش‌آموزان خرم‌آباد.

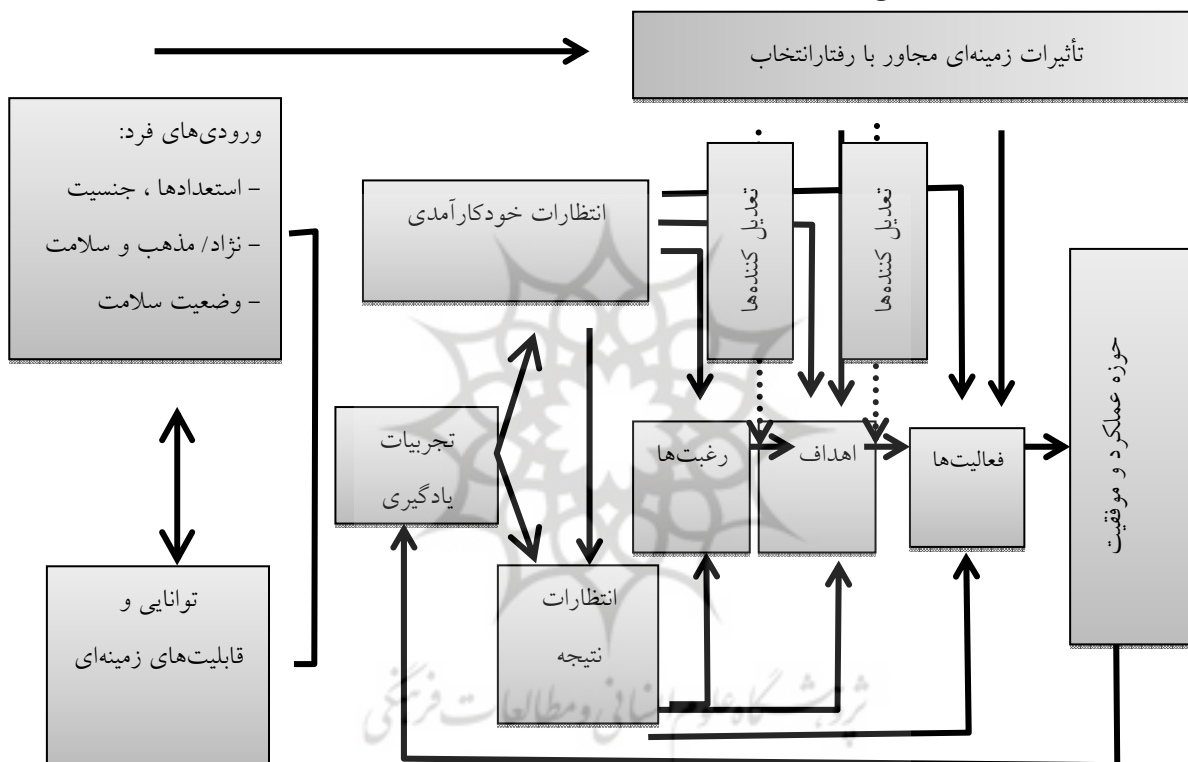
## مقدمه

منابع شناختی و رشته‌های عملی می‌شود که برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار خاص لازم است. پیش از این‌که فرد کاری را انتخاب کند و تلاش خود را در آن کار آغاز نماید، ابتدا اطلاعاتی را در باره ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خود در آن مورد خاص ارزیابی و جمع‌بندی می‌کند.

خودکارآمدی یکی از مفاهیم کاربردی در نظریه‌های یادگیری - اجتماعی و یا نظریه شناختی - اجتماعی برای رفتار حرفه‌ای است (بتز، ۲۰۰۷). خودکارآمدی، در واقع اعتقاد راسخ فرد نسبت به توانایی‌های خود است که باعث بسیج انگیزه و

نمودار (۱-۱) مدل نظریه‌ای شناختی - اجتماعی برای تبیین تأثیر متقابل رغبت‌های شغلی بر خودکارآمدی و انتظارات نتایج.

منبع: بارون و لنت (۲۰۰۵) کتاب رشد و مسیر شغلی، ص ۱۰۸.



فعالیت‌های خاصی را تعقیب کند. البته، این باورها به شخصیت و ویژگی‌های آن شباهتی ندارند؛ چون شخصیت حاصل ویژگی‌های نسبتاً پایدار و ثابت است؛ در حالی‌که خودکارآمدی با موفقیت‌ها و پیروزی‌ها رشد می‌کند.

کارآمدی شخصی تعیین می‌کند که آیا فرد قدرت سازگاری برای انجام آن رفتار خاص را دارد یا نه و همچنین، مشخص می‌کند که فرد چقدر تلاش خواهد کرد علی‌رغم وجود مشکلات چه مدت به تلاش خود در آن زمینه خاص ادامه خواهد داد.

پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که خودکارآمدی به‌طور مستقیم با کنترل فردی، استرس، سرزنش خود، سطح تلاش، حوزه‌های عمل، پشتکار و افکار خودیاری و یا بازداری خود رابطه دارند.

بندورا<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) خودکارآمدی را این‌گونه تعریف کرده است: خودکارآمدی باور فرد در مورد این است که می‌تواند به‌طور موفقیت‌آمیز و مؤثر

<sup>۱</sup> Bandura

به حساب نشان داده و سطح بالایی را در اضطراب گزارش داده‌اند.

بتز (۲۰۰۴) در بررسی نشان داد که اعتقادات برونگرایی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی در توانایی افراد برای انجام کامل و موفقیت‌آمیز در تصمیم‌گیری شغلی ضروری است.

فاوست و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) مطابق با فرایند شواهد، رابطه معناداری را بین اعتقادات برونگرایی بالا تعهد شغلی زیاد را در بین دانشجویان آمریکایی تأیید نموده‌اند.

بلستین<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی در میان دانشجویان چینی نشان داد که برونگرایی بالا با الگوی خود اکتشافی و خودکشفی - شغلی در ارتباط است.

کانگر و همکاران<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند که فنون و راهبردهای تواناسازی مانند حمایت عاطفی از زیردستان می‌تواند باور خودکارآمدی را تقویت کند. نتیجه این‌که برای توانمندکردن کارکنان، مدیران باید محیط کار را جذاب و با نشاط سازند، از روشن بودن هدف کار اطمینان داشته باشند و احساس توانمندی را با برگزاری گردهمایی‌های دوره‌ای به‌منظور پرورش دوستی در میان کارکنان افزایش دهند. آنان گاه می‌توانند در ارتباطات اداری، شوخی یا پیامی نشاط‌آور را که موجب کاهش تنش می‌شود، بگنجانند. همچنین، می‌توانند در فراهم آوردن عالی بگویند «خوب» بازخورد یا توصیف موفقیت، تعبیرات مبالغه‌آمیز به کار ببرند همچنین، می‌توانند برای تشخیص تهدیدهای خارجی یا چالش‌هایی که روبه‌رو شدن با آن‌ها اجتناب‌ناپذیر

بوم و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) خودکارآمدی را باور افراد در خصوص توانایی برای سازماندهی کردن و اجرای مؤثر کارهایی برای دستیابی به موفقیت‌ها و مهارت‌ها می‌دانند.

بندورا (۲۰۰۰) دریافت که تأثیر خودکارآمدی بر کارایی ریاضی، از توانایی ذهنی عمومی شدیدتر است.

لیتمان و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در پژوهش‌های خود نشان دادند که کلیه سطوح توانایی دانش‌آموزانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، در انجام محاسبات ریاضیشان دقیق‌ترند.

بتز و هاکت<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش‌های اخیر نشان دادند که تفاوت‌های جنسیتی در موفقیت ریاضیات بسیار تأثیرگذار است.

بتز و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش‌های گوناگون گزارش دادند که تفاوت‌های جنسیتی در رفتار و گرایش‌های ریاضی دانش‌آموزان اروپایی و آمریکایی هنوز متداول است.

بتز و همکاران (۲۰۰۵) برای مثال نشان دادند که پسران و دختران سطح اطمینان یکسان و هم‌ارزی را در توانی حسابشان در طول دوره دبستان گزارش می‌دهند؛ اما در دوره دبیرستان پسرها سطح اطمینان بیشتری داشتند؛ حتی در دوره راهنمایی پسرها نسبت به دخترها بیشتر به سنجش خودکارآمدیشان تمایل داشته‌اند.

بتز و همکاران (۲۰۰۶) احتمالاً به‌طور ویژه دختران سرآمد در محاسبات ریاضی به سمت پایین‌تر از اطمینان اریب داشته‌اند. همچنین، دختران دوره راهنمایی عقیده خود را در علاقه‌مندی پایین

<sup>4</sup> Fawcett & etal

<sup>5</sup> Belestin

<sup>6</sup> Kounger & etal

<sup>1</sup> Boom & etal

<sup>2</sup> Litman & etal

<sup>3</sup> Betz & Haket

بررسی‌ها در خصوص نوجوانان نشان داده است هرچه خودکارآمدی بیشتر باشد، مقاومت در برابر تأثیر همسالان در سیگار کشیدن بیشتر است.

تریسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) PGI را به عنوان مدلی کلی برای سنجش علایق ارائه کرد. این ابزار در پایه نظری خود شش تیپ شخصیتی هالند را به کار برده است (واقع‌گرایانه، جستجوگرانه، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) که به اختصار با عنوان RIASEC شناخته می‌شوند. PGI علاوه بر بهره‌گیری از نظریه هالند، مشاغل را در سه بعد دیگر نیز بررسی می‌کند (اشیا/افراد، داده‌های خام/عقاید، پرستیز<sup>۷</sup>).

شناخت علایق می‌تواند در مشخص کردن پندارهای شغلی یا نیازهای مربوط به اوقات فراغت و سرگرمی استفاده شود. علایق و باور به خودکارآمدی در فعالیت و مشاغل پیش‌بینی‌کننده تناسب شخص و محیط شغلی هستند (حسینیان، ۱۳۷۵).

رو<sup>۸</sup> (۱۹۶۶) عنوان کرده است که رغبت‌های شغلی به بهترین شکل در هشت حیطه: فنی<sup>۹</sup>، فعالیت‌های بیرونی<sup>۱۰</sup>، هنر و سرگرمی<sup>۱۱</sup>، خدمات<sup>۱۲</sup>، فرهنگ عمومی<sup>۱۳</sup>، تجارت<sup>۱۴</sup> و سازمان<sup>۱۵</sup> جلوه‌گر می‌شوند.

است، کمک کنند. اسمیت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) ابهام نقش را به عنوان یک عامل حرفه‌ای خودکارآمدی و رضایت شغلی، بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده از ۲۸۰ کارمند ایالات متحده آژانس مالی مسکن در چهار ایالت رسیدگی کردند. اثر تعاملی کوچک، اما درخور توجه بود. پیامدهای عملی از ابهام نقش در سطوح مختلف خودکارآمدی شغلی مورد بحث قرار گرفت. مقدار کاهش ابهام نقش برای کسانی که دارای خودکارآمدی پایین بودند، بالاتر بود.

لاتی و اندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) برای بررسی رابطه بین خودکارآمدی حرفه‌ای و علایق نوجوانان، پاسخ‌های ۲۸۹ نوجوان به مقیاس‌های خودکارآمدی را که در سائوپالو آرژانتین زندگی می‌کردند، بررسی کردند و ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و موضوع‌های مورد علاقه ۰/۲۷ مشاهده شد. یک نظرسنجی از ۳۴۳۹ نفر معلم از ۸۵ مدرسه دانمارکی، نشان داده است که معلمان زن خودکارآمدی بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دارند. این تفاوت بیشتر به خاطر هم‌مدلی (توانایی انتقال احساسات و افکار خود به دیگری) معلمان زن بود. نتیجه این بود که بین خودکارآمدی و عملکرد و رضایت شغلی، رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد.

طبق بررسی‌های انجام شده کابلی و یثو<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، سلامت وابسته به سبک زندگی است و سبک زندگی توسط خودکارآمدی تعیین می‌شود.

<sup>4</sup> Tracey  
<sup>5</sup> people & things  
<sup>6</sup> Data & Ideas  
<sup>7</sup> prestige  
<sup>8</sup> Roe  
<sup>9</sup> technical  
<sup>10</sup> outdoor  
<sup>11</sup> art & entertainment  
<sup>12</sup> service  
<sup>13</sup> general cultural  
<sup>14</sup> business  
<sup>15</sup> organization

<sup>1</sup> Esmit & etal  
<sup>2</sup> Lotte & Andersen  
<sup>3</sup> Kable & yoto

شغلی بین افراد تفاوت‌هایی وجود دارد؛ مثلاً بعد مردم/ اشیا نشان‌دهنده چگونگی ترجیحات افراد برای کار با افراد و برای کار با اشیاست. به همین نحو، پاسخ‌های ارائه شده به پرسشنامه رغبت می‌تواند منعکس‌کننده این باشد که برخی افراد مشاغل برخوردار از پرستیژ بالا را ترجیح می‌دهند؛ در حالی که برخی دیگر مشاغل دارای پرستیژ متوسط یا پایین را ترجیح می‌دهند.

تریسی و دارسی<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) با بررسی‌هایی که انجام دادند، متوجه شدند که در الگوی رغبت هالند، وی پیشنهاد کرده است که شش تیپ رغبت (واقع‌گرایی، جستجوگری، اجتماعی، هنری، تهوری و قراردادی) را می‌توان در یک شش ضلعی جای داد. تیپ‌هایی که بیش از همه به یکدیگر شبیه هستند، مجاور یکدیگر و آنهایی که به یکدیگر شبیه نیستند، در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند.

گاتی (۱۹۷۹ و ۱۹۹۱) از مبحث الگوی هالند طرح سه بخشی<sup>۷</sup> خودش را معرفی کرد. این طرح پیشنهاد می‌کند که در مرحله انتخاب، اولین تصمیم از میان سه راه گرفته می‌شود: روش واقع‌گرایانه/ جستجوگری، هنری/ اجتماعی و قراردادی/ تهوری.

با توجه این که شش ضلعی هالند دارای دو بعد است (مردم<sup>۸</sup>، اشیا<sup>۹</sup>، داده‌ها<sup>۱۰</sup> / عقاید<sup>۱۱</sup>)، پر دیگر برای نشان‌دادن میدانی که شش ضلعی هالند بر آن قرار می‌گیرد، از دو بعد بهره‌گرفته است. وی پیشنهاد کرده است که رغبت‌ها و محیط‌ها را می‌توان با استفاده از دو بعد دوقطبی از هم متمایز

گاتی و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) مشخص کردند که هر کدام از این حیطه‌ها دارای شش سطح شغلی است.

بتسورث و فواد<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) با توجه به دلایلی که در اهمیت شناخت و پرداختن به الگوی علایق و باورهای خودکارآمدی مشاهده کردند، وجود ابزار مناسب را از لازمه‌های انکارناشدنی الگوهای بسیاری در خصوص ساختار رغبت‌های شغلی به شمار آوردند.

شون و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در بررسی دیگری از رغبت‌ها توسط PGI نتایج نشان دادند که علایق متهورانه زنان نسبت به مردان بیشتر است و در سمت دیگر، علایق واقع‌گرایانه و جستجوگریانه مردان نسبت به زنان سهم بیشتری به خود اختصاص می‌دهد.

تریسی (۲۰۰۲) الگوی کروی را به عنوان الگویی کلی برای سنجش رغبت‌هایی که شش تیپ هالند را در خود ادغام کرده‌اند و نیز سایر تیپ‌ها و بعدها ارائه نموده است.

ویژگی الگوی کروی ارائه شده از سوی تریسی و راندز (۱۹۹۶)، فرارفتن از شش تیپ هالند و توسعه دادن آن است که در آن به جای معرفی شش تیپ، هشت تیپ پیشنهاد شده است. ویژگی دیگر الگوی کروی فردی این است که رغبت‌ها را در سه بعد مردم/ اشیا، داده‌ها/ ایده‌ها و پرستیژ<sup>۴</sup> ارائه نموده نموده است.

دیک و هانسن<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) بعد پرستیژ را بیانگر این مطلب دانستند که در ترجیح سطح پرستیژ

<sup>6</sup> Darcy

<sup>7</sup> three partition

<sup>8</sup> people

<sup>9</sup> things

<sup>10</sup> datas

<sup>11</sup> ideas

<sup>1</sup> Gati & etal

<sup>2</sup> Betsworth & fouad

<sup>3</sup> Shawn & etal

<sup>4</sup> prestige

<sup>5</sup> Dik & Hansen

توجه به هدف فوق پژوهش حاضر در نظر دارد به بررسی سئوال‌ها و فرضیه‌های زیر بپردازد:

۱- توزیع نمره‌های مقیاس‌های اصلی و تلفیقی پرسشنامه کروی فردی تقریباً دارای منحنی نرمال است.

۲- بین مقیاس‌های علائق اصلی کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های (بتز) رابطه معنادار وجود دارد.

۳- آیا مقیاس‌های علائق اصلی پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردارند؟

۴- بین مقیاس‌های پرستیژ بالای کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه وجود دارد.

۵- آیا مقیاس‌های علائق پرستیژ بالای پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردارند؟

۶- بین مقیاس‌های پرستیژ پایین کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معناداری وجود دارد.

۷- آیا مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردارند؟

۸- بین مقیاس‌های علائق شش‌گانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد.

۹- بین مقیاس‌های چهارگانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد.

۱۰- بین مقیاس‌های سه بعدی (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد.

ساخت (بعد مردم/ اشیا/ داده‌ها/ عقاید)، بعد مردم/ اشیا، تفاوت‌های موجود تیپ اجتماعی و واقع‌بینش ضلعی را مشخص می‌سازد.

تریسی (۲۰۰۲) معتقد است که بعد داده‌ها و عقاید نیز تفاوت موجود بین تیپ تهوری و تیپ قراردادی در سمت داده‌ها و تفاوت‌های موجود بین پژوهشی و هنر (در سمت عقاید) را مشخص می‌سازد.

رابرت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در یک بررسی بین‌المللی از دانش‌آموزان آمریکایی، دانش‌آموزان راهنمایی و دبیرستانی ایتالیایی میزان علائق و باورهای توانمندی پرسشنامه PGI را که با فعالیت‌های مدرسه‌ای و غیر مدرسه‌ای مرتبط بود، تکمیل کردند. با افزایش سن، هم علائق و هم باورهای توانمندی، وفاداری بیشتری نسبت به ساختار منحنی واقع‌گرایانه، جستجوگری، هنری، اجتماعی، متهورانه و قراردادی نشان دادند؛ اما این گرایش بیشتر در دانش‌آموزان دختر اعلام شد تا در دانش‌آموزان پسر.

رواندز و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) بر اساس مطالعات خود دریافتند پرستیژ که جایگاه، سطح شغلی، سطح آموزش در نظریه هالند و سطح دشواری و مسؤولیت‌پذیری در نظریه رو نیز نامیده شده است سازه‌ای مهم است.

هدف این مطالعه، بررسی روایی و پایایی مقیاس‌های اصلی و تلفیقی سیاهه کروی فردی (فرم فعالیت‌ها بخش باور به مهارت‌ها) در سنجش رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان است. بنابراین، با

<sup>۱</sup> Robert & etal

<sup>۲</sup> Rounds & etal

## روش پژوهش

طرح پژوهش، توصیفی از نوع (آزمون‌سازی) است.

## جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان مقطع متوسطه خرم‌آباد بود. نمونه‌ای ۳۰۰ نفری از دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان خرم‌آباد (۱۵۰ نفر پسر و ۱۵۰ نفر دختر) به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند.

## روش اجرا

در بررسی پایایی مقیاس‌ها از روش تعیین همسانی درونی با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که با نرم افزار SPSS16 انجام گرفت. برای بررسی تحلیل روایی، نرمال بودن نمره‌ها بررسی می‌شود و گفته خواهد شد که کدام مقیاس‌ها در توزیع نمره‌های ستونی به صورت بصری تقریباً نرمال هستند. ضریب همبستگی مقیاس‌های PGI با مقیاس‌های پرسشنامه باور به مهارت‌ها (SCI) تعیین شد و همچنین، برای مقایسه میانگین‌ها، آزمون مانوا صورت گرفت.

در پژوهش حاضر از دو ابزار برای گردآوری داده‌ها و تحلیل یافته‌ها استفاده شد:

الف) پرسشنامه کروی فردی (PGI) فرم فعالیت‌ها؛ بخش باور به مهارت‌ها؛

ب) پرسشنامه باور به مهارت‌ها (بتز)<sup>۱</sup>.

الف) پرسشنامه کروی فردی (PGI) فرم فعالیت‌ها؛ ابزاری است با ۱۸ مقیاس اساسی و ۱۳ مقیاس تلفیقی، که از ترکیب رویکرد هالند<sup>۲</sup> (۱۹۸۲) و

پریدیگر<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) و بسیاری از پژوهش‌های دیگر (تریسی و ورواندز) است که در زمینه اعتبار مدل کروی حاصل از تلفیق این دو نظریه شکل می‌گیرد.

این فرم متشکل از ۱۱۳ عنوان فعالیت است که از دو بخش علایق و باور به مهارت‌ها تشکیل شده است، که در نسخه فارسی آن هر عنوان فعالیت یک تعریف مختصر نیز دارد؛ برای مثال، امور پشتیبانی: علاقه به راه انداختن ماشین‌آلات و وسایل نقلیه و خدمات نگهداری و کارکردن در مشاغل که نیازمند حداقل آموزش هستند. مشاغل مرتبط با این حوزه شامل: پیشخدمت، قاری مقیاس، پاک‌کننده پنجره و خدمتکار سواره، خدمتکار رختکن، شوfer اتوبوس.

پرسشنامه کروی فردی (PGI) با هدف سنجش رغبت‌ها و باور به توانمندی در فعالیت‌ها و مشاغل طراحی شده است و در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی، از قبیل: انتخاب شغل یا انتخاب جهت‌گیری تحصیلی که به نوعی با رغبت‌ها و خودکارآمدی شغلی افراد در ارتباط است، کاربرد دارد. هدف اصلی این ابزار، ارائه مدلی برای بررسی شفاف‌تر و مؤثرتر رغبت‌ها و تسهیل امکان مقایسه مدل رغبت‌ها و خودکارآمدی افراد با مدل رغبت‌ها در انواع مشاغل و فعالیت‌هاست.

ب) پرسشنامه باور به مهارت‌ها (بتز): پرسشنامه «باور به مهارت‌ها»<sup>۴</sup> بتز و همکاران (۲۰۰۰) یک مقیاس ۶۰ ماده‌ای است که از ۱۰ ماده برای هر یک از ۶ موضوع کلی اعتماد، هماهنگی با شش موضوع کلی هالند تشکیل شده است. این ماده‌ها فعالیت‌ها، وظایف و موضوع‌های درسی هستند.

<sup>3</sup> Prediger

<sup>4</sup> skill confidence inventory

<sup>1</sup> Betz skills confidence inventory (SCI)

<sup>2</sup> Holland

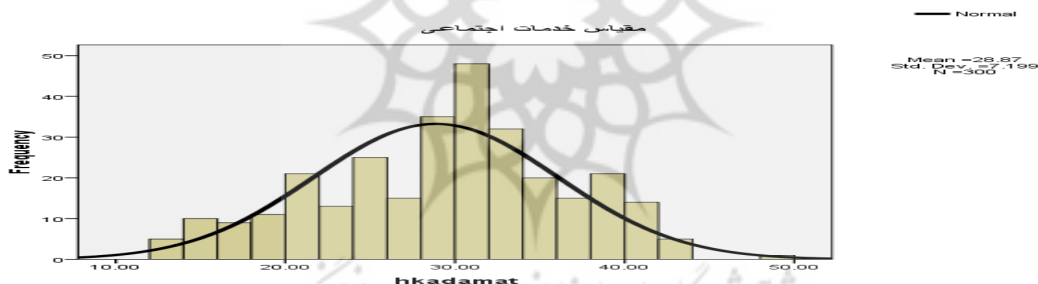
می‌کند. به گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ تعلق می‌گیرد. پس از نمره‌گذاری، این که خودکارآمدی فرد در چه حیطه‌ای است، با توجه به بالاترین نمره فرد در سه مقیاس پرسشنامه مشخص می‌شود.

#### یافته‌ها

فرضیه اول: توزیع نمره‌های مقیاس‌های اصلی و تلفیقی پرسشنامه کروی فردی، تقریباً دارای منحنی نرمال است. در پاسخ به فرضیه اول پژوهش که بررسی نرمال بودن نمره‌های مقیاس‌های اصلی و تلفیقی پرسشنامه مدنظر است، نمودار ستونی مقیاس‌هایی که دارای منحنی نرمال هستند، در قالب نمودارهای ستونی ۱ تا ۱۳ ارائه می‌گردد:

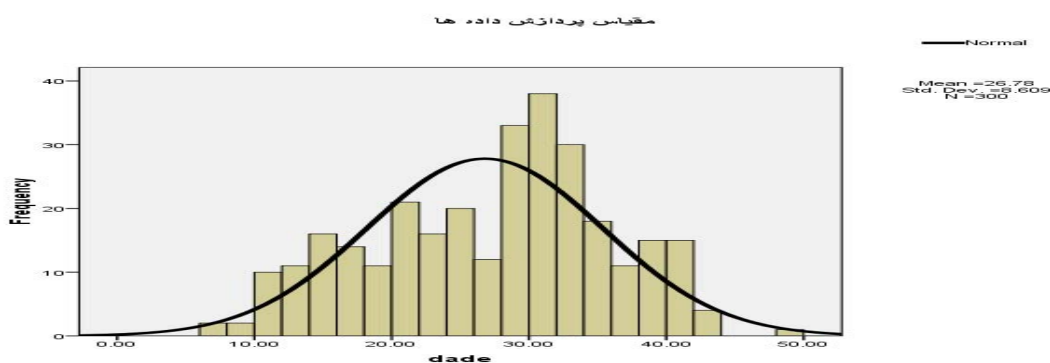
پاسخ‌دهندگان میزان اعتماد به توانایی‌هایشان (خودکارآمدی) را برای انجام هر یک از وظایف، فعالیت‌ها و یا به موفقیت رساندن هر یک از موضوع‌های درسی بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از «کاملاً باور دارم» تا «اصلاً باور ندارم» مشخص می‌کنند. برای نمره‌گذاری، نمره هر یک از مقیاس‌ها به‌طور جداگانه محاسبه می‌شود. نمره هر یک از مقیاس‌ها از مجموع امتیازهای یک فرد در هر یک از مقیاس‌ها به دست می‌آید. چنان‌که گفته شد، آزمودنی با توجه به میزان اعتماد و باور خود برای انجام هر یک از ماده‌های منظور شده یکی از گزینه‌های «کاملاً باور دارم، باور دارم، تا حدی باور دارم، باور ندارم، اصلاً باور ندارم» را انتخاب

نمودار ۱. مقیاس خدمات اجتماعی



چنان‌که ملاحظه می‌شود، در نمودار (۱) مقیاس کروی فردی، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً خدمات اجتماعی از مقیاس‌های اساسی پرسشنامه نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

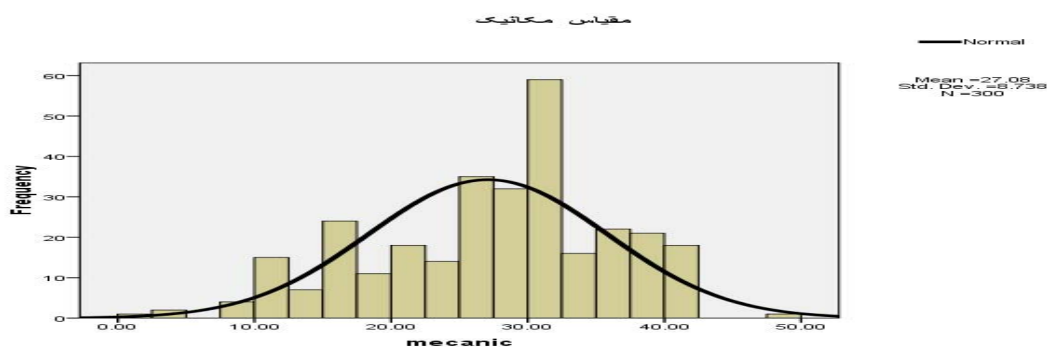
نمودار ۲. مقیاس پردازش داده‌ها





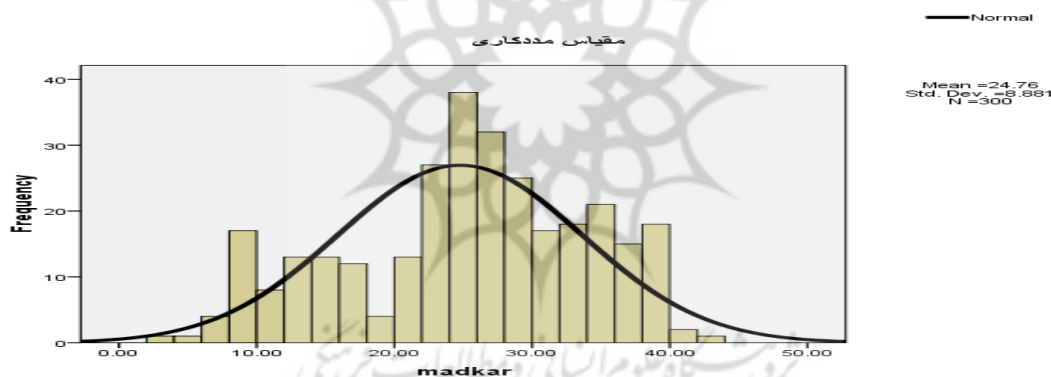
در نمودار (۲) که مربوط به مقیاس پردازش داده‌ها، از مقیاس‌های اساسی پرسشنامه گروهی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۳. مقیاس مکانیک



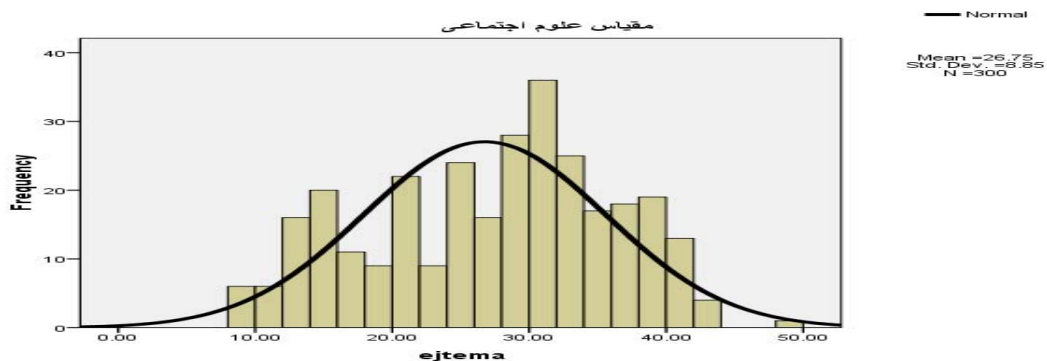
در نمودار (۳) که مربوط به مقیاس مکانیک، از مقیاس‌های اساسی پرسشنامه گروهی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۴. مقیاس مددکاری



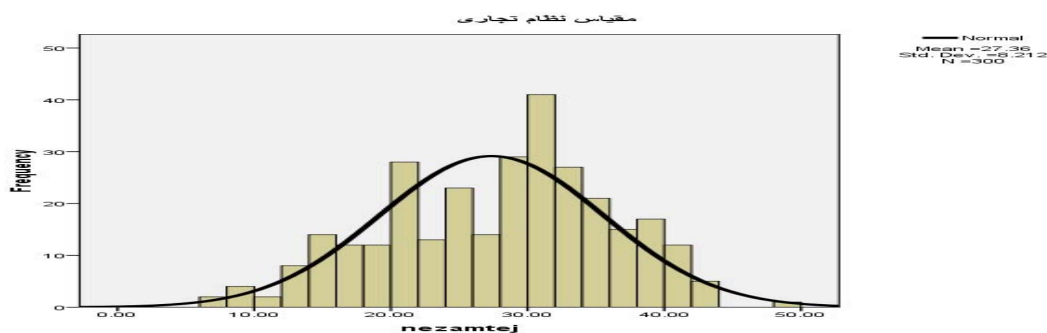
نمودار (۴) مربوط به مقیاس مددکاری از مقیاس‌های اساسی پرسشنامه گروهی فردی است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۵. مقیاس علوم اجتماعی



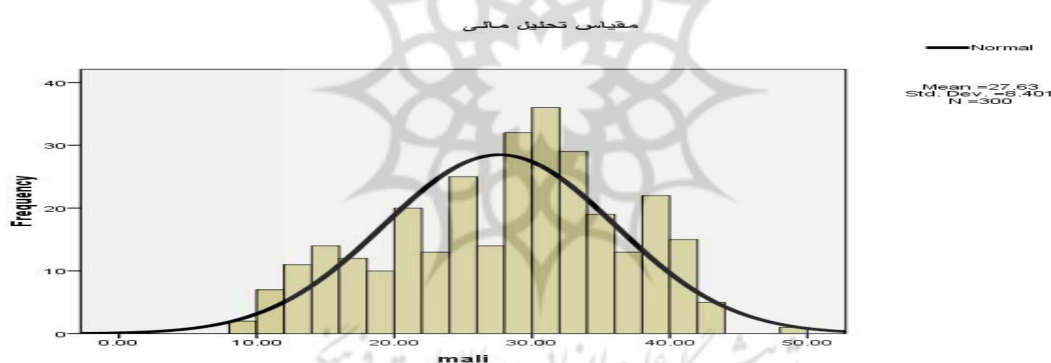
نمودار (۵) که مربوط به مقیاس علوم اجتماعی از مقیاس‌های پرستیز بالای پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۶. مقیاس تجاری



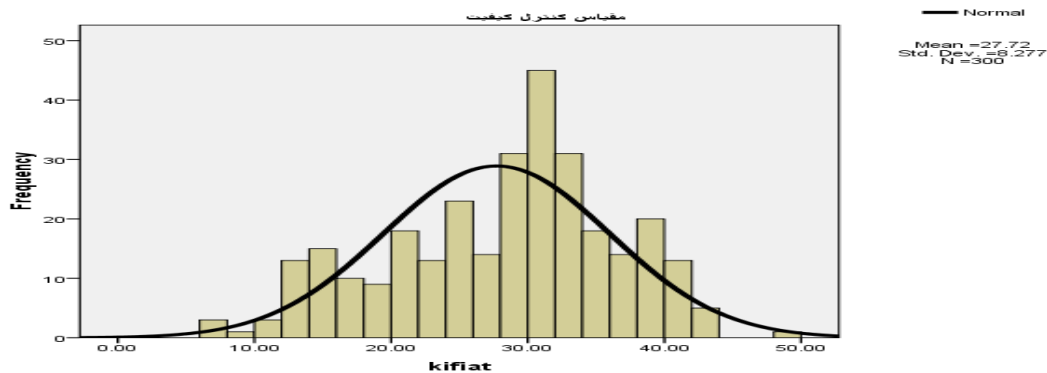
در نمودار (۶) که مربوط به مقیاس نظام تجاری از مقیاس‌های پرستیز بالای پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۷. مقیاس تحلیل مالی



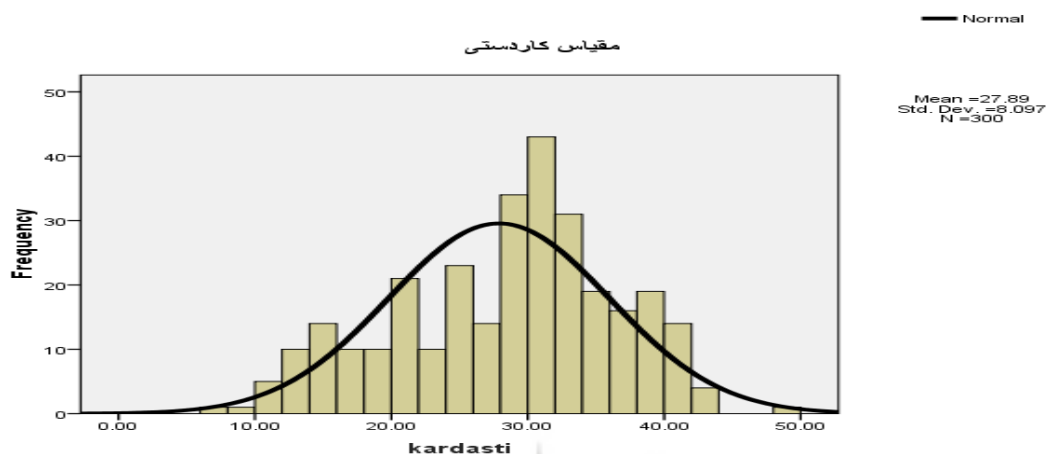
در نمودار (۷) که مربوط به مقیاس تحلیل مالی از مقیاس‌های پرستیز بالای پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۸. مقیاس کنترل کیفیت



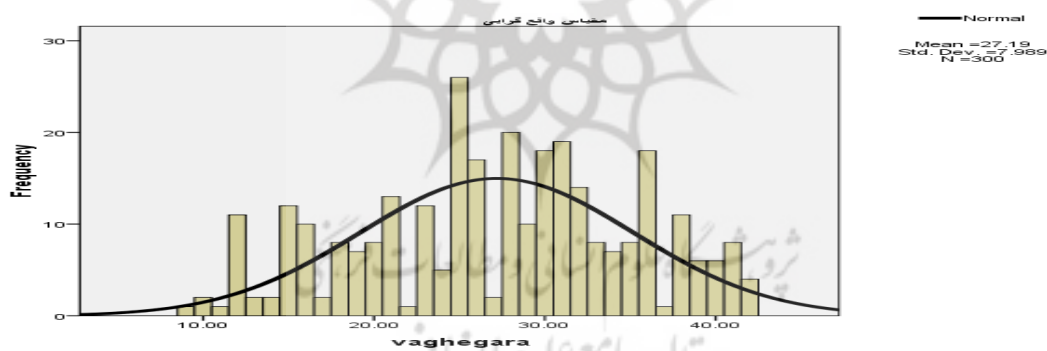
در نمودار (۸) که مربوط به مقیاس کنترل فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً کیفیت از مقیاس‌های پرستیز پایین پرسشنامه کروی نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۹. مقیاس کاردستی



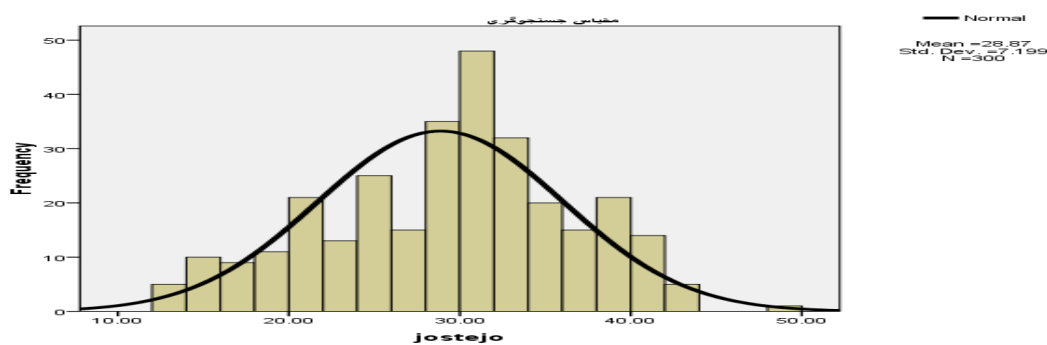
در نمودار (۹) که مربوط به مقیاس کاردستی از است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال مقیاس‌های پرستیز پایین پرسشنامه کروی فردی است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۱۰. مقیاس واقع‌گرایی



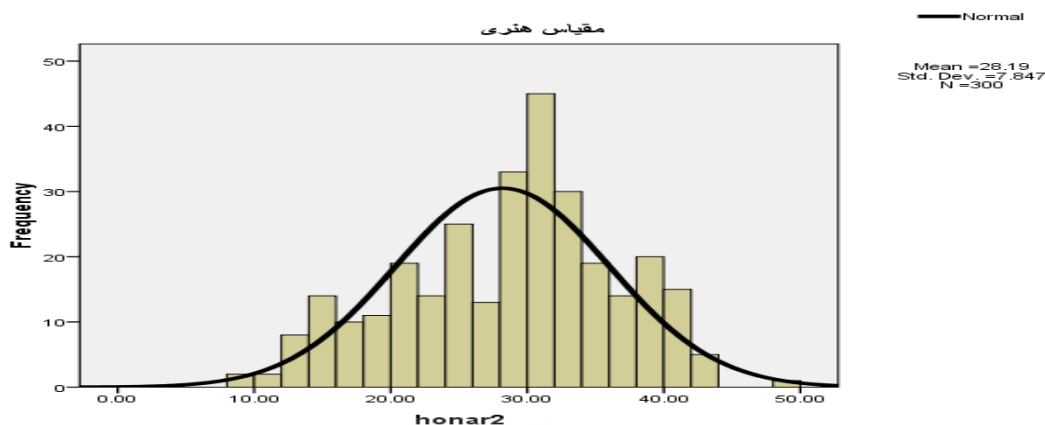
در نمودار (۱۰) که مربوط به مقیاس واقع‌گرایی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال از مقیاس‌های شش‌گانه پرسشنامه کروی فردی است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۱۱. مقیاس جستجوگری



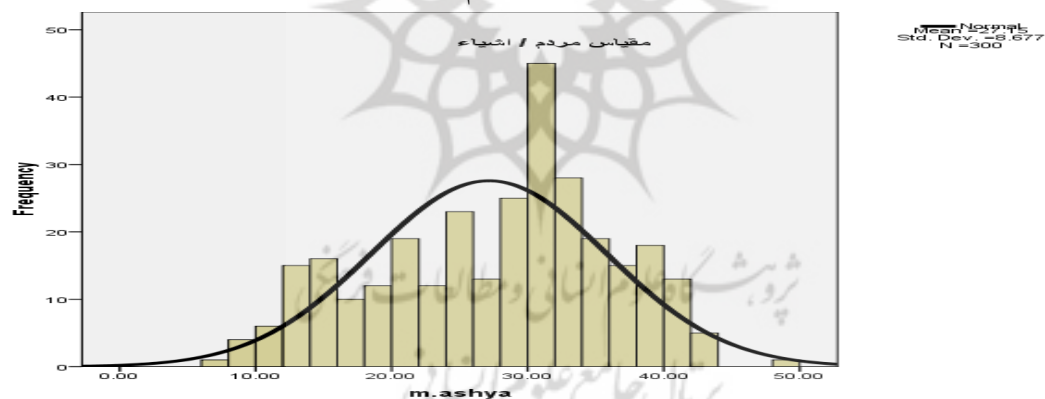
در نمودار (۱۱) که مربوط به مقیاس جستجوگری از مقیاس‌های شش‌گانه پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است. لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۱۲. مقیاس هنری



در نمودار (۱۲) که مربوط به مقیاس هنری از مقیاس‌های شش‌گانه پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها به شکل بصری تقریباً نرمال است؛ لذا فرضیه اول تأیید شد.

نمودار ۱۳. مقیاس مردم/اشیا



در نمودار (۱۳) که مربوط به مقیاس مردم/اشیا از مقیاس‌های دوبعدی پدیدآور پرسشنامه کروی فردی است، توزیع نمره‌ها تقریباً نرمال است؛ لذا فرضیه اول تأیید شد.

فرضیه دوم: بین مقیاس‌های علائق اصلی کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه دوم پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های علائق اصلی پرسشنامه کروی فردی با خرده مقیاس‌ها باور به

مهارت‌های بتز از طریق ضریب همبستگی در جدول (۱) نشان داده می‌شود:

جدول ۱. ضریب همبستگی بین مقیاس‌های علائق اصلی هشتگانه PGI با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌ها (بتز)

مقیاس‌های بتز							علائق هشتگانه PGI
قراردادی	تهوری	اجتماعی	هنری	جستجوگری	واقع‌گرایی		
۰/۴۰	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۵۰	۰/۳۶	۰/۳۰	همبستگی	خدمات اجتماعی
۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۱۵	۱/۰۰۰	۰/۰۱۰	۰/۰۳۴	معناداری	
۰/۲۸	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۵۱	۰/۲۵	۰/۰۸	همبستگی	مدیریت
۰/۰۵۱	۰/۱۴	۰/۰۱۴	۱/۰۰۰	۰/۰۸۰	۰/۵۴	معناداری	
۰/۵۰	۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۴۶	۰/۵۱	۰/۴۲	همبستگی	اجزای تجارت
۰/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۱/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۲	معناداری	
۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۴۶	۰/۳۶	همبستگی	پردازش داده‌ها
۰/۰۵	۱/۰۱۱	۰/۱۶	۱/۰۱۳	۰/۰۰۱	۰/۱۰	معناداری	
۰/۵۱	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۲۴	۰/۵۰	۰/۳۹	همبستگی	مکانیکی
۰/۰۰	۰/۰۰۲	۰/۲۹	۱/۰۹۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶	معناداری	
۰/۵۲	۰/۴۶	۰/۳۰	۰/۴۳	۰/۷۱	۰/۳۲	همبستگی	طبیعت/ کشاورزی
۰/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۳	۱/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۳	معناداری	
۰/۴۰	۰/۲۱	۰/۴۴	۰/۵۹	۰/۴۵	۰/۱۹	همبستگی	هنری
۰/۰۰۴	۰/۱۴	۰/۰۰۱	۱/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۱۷	معناداری	
۰/۴۴	۰/۴۰	۰/۶۳	۰/۶۷	۰/۴۱	۰/۳۶	همبستگی	مددکاری
۰/۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۱	۱/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۱۰	معناداری	

هنری PGI با مقیاس‌های هنری و جستجوگری بتز به ترتیب ۰/۵۹ و ۰/۴۵؛ و برای رابطه بین مقیاس مددکاری PGI با مقیاس‌های هنری و اجتماعی بتز به ترتیب ۰/۶۷ و ۰/۶۳ مشاهده شد، که این ضرایب معنادار و نسبتاً بالا و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است.

نتایج ضرایب همبستگی مقیاس‌های هشتگانه PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جدول (۱) ارائه شده است.

لذا در مورد فرضیه دوم؛ «یعنی بین مقیاس‌های علائق اصلی کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های (بتز) رابطه معنادار وجود دارد»؛ رابطه مقیاس‌های خدمات اجتماعی، اجزای تجارت، مکانیکی، طبیعت و مددکاری با تمام مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز معنادار بود و فرضیه دوم در این موارد تأیید شد؛ اما در رابطه با مقیاس‌های

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۱) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های هشتگانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جهت تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی PGI انجام گرفته، رابطه بین مقیاس خدمات اجتماعی با مقیاس هنری و قراردادی رغبت بتز، به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۴۰؛ مقیاس مدیریت PGI با مقیاس هنری و اجتماعی بتز به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۳۴؛ مقیاس اجزای تجارت PGI با مقیاس‌های جستجوگری و هنری بتز به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۴۶؛ مقیاس پردازش داده‌ها PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی بتز به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۳۹؛ برای رابطه بین مقیاس مکانیکی PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی بتز به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۵۱؛ مقیاس طبیعت/ کشاورزی PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی بتز به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۵۲؛ مقیاس

مدیریت و پردازش داده‌ها با مقیاس واقع‌گرایی، مقیاس مکانیکی با مقیاس اجتماعی، مقیاس هنری پرسشنامه کروی فردی با مقیاس واقع‌گرایی و تهوری باور به مهارت‌های بتز، رابطه‌ها معنادار نبود و فرضیه دوم در این موارد تأیید نشد.

سؤال سوم: آیا مقیاس‌های علایق اصلی پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردار هستند؟ در پاسخ به سؤال (۳) پژوهش، میزان پایایی مقیاس‌های اصلی پرسشنامه کروی فردی با توجه به آلفای کرونباخ در جدول (۲) ارائه می‌شود:

جدول ۲. ضرایب پایایی مقیاس‌های علایق پایه‌ای هشتگانه پرسشنامه کروی فردی PGI

علایق پایه هشتگانه	سطوح پرسشنامه	آلفای کرونباخ
خدمات اجتماعی	باور به مهارت‌ها	۰/۷۳
مدیریت	باور به مهارت‌ها	۰/۷۴
اجزای تجارت	باور به مهارت‌ها	۰/۷۶
پردازش داده‌ها	باور به مهارت‌ها	۰/۷۳
مکانیکی	باور به مهارت‌ها	۰/۷۴
طبیعت/کشاورزی	باور به مهارت‌ها	۰/۷۴
هنری	باور به مهارت‌ها	۰/۷۶
مددکاری	باور به مهارت‌ها	۰/۷۳

طبق نتایج جدول (۲)، که حاصل تحلیل ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی مقیاس‌های هشتگانه رغبت PGI است، ضریب پایایی برای مقیاس خدمات اجتماعی ۰/۷۳؛ برای مدیریت ۰/۷۴؛ برای مقیاس اجزای تجارت ۰/۷۶؛ برای مقیاس پردازش داده‌ها ۰/۷۳؛ برای مقیاس مکانیکی ۰/۷۴؛ برای مقیاس طبیعت و کشاورزی ۰/۷۴؛ برای مقیاس هنری ۰/۷۶؛ برای مقیاس مددکاری ۰/۷۳؛ مشاهده شد، که این نتایج نشان‌دهنده ضرایب پایایی بالا برای ۸ مقیاس اساسی پرسشنامه کروی فردی PGI است. یافته‌های به‌دست‌آمده از ضریب آلفای کرونباخ برای ۸ مقیاس اساسی رغبت در جدول (۲) ارائه شده است؛ لذا سؤال سوم پژوهش «آیا مقیاس‌های علایق اصلی پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردار هستند؟» در مورد تمامی مقیاس‌ها تأیید شد.

فرضیه چهارم: بین مقیاس‌های پرستیژ بالای کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه چهارم پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های پرستیژ بالای کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌ها (بتز) از طریق ضریب همبستگی در جدول (۳) ارائه می‌شود:

جدول ۳. ضریب همبستگی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ بالا PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌ها (بتز)

مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز ۵ مقیاس پرستیژ بالا	واقع‌گرایی	جستجوگری	هنری	اجتماعی	تهوری	قراردادی
علوم اجتماعی	۰/۳۶	۰/۴۹	۰/۶۲	۰/۶۷	۰/۴۸	۰/۵۶
تأثیر گذاری	۰/۱۲	۰/۵۶	۰/۶۹	۰/۵۸	۰/۴۰	۰/۵۵
نظام تجاری	۰/۲۷	۰/۴۶	۰/۲۲	۰/۴۳	۰/۵۴	۰/۶۱
تحلیل مالی	۰/۲۹	۰/۵۸	۰/۲۷	۰/۴۰	۰/۵۲	۰/۶۰
علوم	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱

بتز در جدول (۳) ارائه شده است؛ لذا با توجه به فرضیه چهارم «بین مقیاس‌های پرستیژ بالای کروی فردی با خرده مقیاس‌ها باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد».

رابطه مقیاس‌های علوم اجتماعی، تحلیل مالی و علوم با تمامی مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز معنادار بوده و فرضیه چهارم در این موارد تأیید شد و رابطه مقیاس‌های تأثیرگذاری و نظام تجاری با مقیاس واقع‌گرایی بتز معنادار نبود؛ لذا فرضیه چهارم در این موارد تأیید نشد؛ اما در دیگر مقیاس‌ها معنادار بوده و فرضیه چهارم در این موارد تأیید شد.

سؤال پنجم: آیا مقیاس‌های علایق پرستیژ بالای پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردار هستند؟ در پاسخ به سؤال ۵ پژوهش، میزان پایایی مقیاس‌های پرستیژ بالای پرسشنامه کروی فردی با توجه به آلفای کرونباخ در جدول (۴) ارائه می‌شود:

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۳) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ بالای PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی PGI انجام گرفته، رابطه بین مقیاس علوم اجتماعی PGI با مقیاس‌های هنری و اجتماعی باور به مهارت‌های بتز، به ترتیب ۰/۶۲ و ۰/۶۷؛ مقیاس تأثیرگذاری PGI با مقیاس هنری و اجتماعی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۵۸؛ برای رابطه بین مقیاس نظام تجاری PGI با مقیاس‌های تهوری و قراردادی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۶۱؛ رابطه مقیاس تحلیل مالی PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۶۰؛ و برای رابطه بین مقیاس علوم PGI با مقیاس‌های واقع‌گرایی و جستجوگری باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۶۸ ملاحظه شد که این ضرایب معنادار و نسبتاً بالاست و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است. نتایج ضرایب همبستگی مقیاس‌های پرستیژ بالای PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های

جدول ۴. ضرایب پایایی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ بالای PGI

آلفای کرونباخ	سطوح پرسشنامه	مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ بالا
۰/۷۶	باور به مهارت‌ها	علوم اجتماعی
۰/۷۵	باور به مهارت‌ها	تأثیرگذاری
۰/۷۷	باور به مهارت‌ها	نظام تجاری
۰/۷۸	باور به مهارت‌ها	تحلیل مالی
۰/۷۷	باور به مهارت‌ها	علوم

بالای پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردار هستند؟» تمامی مقیاس‌ها، از پایایی قابل قبولی برخوردار بودند و سؤال پنجم تأیید شد. فرضیه ششم: بین مقیاس‌های پرستیژ پایین کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه ششم پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز از طریق ضریب همبستگی در جدول (۵) نشان داده می‌شود:

طبق نتایج جدول (۴)، که حاصل تحلیل ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ بالای PGI است، ضریب پایایی برای مقیاس علوم اجتماعی ۰/۷۶؛ مقیاس تأثیرگذاری ۰/۷۵؛ مقیاس نظام تجاری ۰/۷۷؛ مقیاس تحلیل مالی ۰/۷۸؛ و ضریب پایایی مقیاس علوم ۰/۷۷ مشاهده شد، که در مجموع نشان‌دهنده یک ضریب پایایی مناسب و خوب است. نتایج ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ۵ مقیاس پرستیژ بالای PGI در جدول (۴) ارائه شده است. لذا در ارتباط با سؤال پنجم: «آیا مقیاس‌های علایق پرستیژ

جدول ۵. ضریب همبستگی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز

قراردادی	تهوری	اجتماعی	هنری	جستجوگری	واقع‌گرایی	مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز ۵ مقیاس پرستیژ پایین
۰/۶۲	۰/۶۸	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۴۸	۰/۴۰	همبستگی کنترل کیفیت
۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۳۷	۰/۰۱	۰/۰۴	معناداری
۰/۳۸	۰/۵۰	۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۳۶	۰/۶۲	همبستگی کاردستی
۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۶۱	۰/۲۰	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	معناداری
۰/۴۴	۰/۳۳	۰/۴۱	۰/۴۳	۰/۴۱	۰/۴۷	همبستگی خدمات فردی
۰/۰۱	۰/۰۲۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	معناداری
۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۲۶	۰/۵۲	همبستگی ساخت/تعمیرات
۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۴۵	۰/۷۴	۰/۰۶	۰/۰۰۱	معناداری
۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۳۹	۰/۳۹	۰/۲۳	۰/۳۷	همبستگی خدمات پایه
۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۰	۰/۱۰	۰/۰۹	معناداری



نتایج ضریب همبستگی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جدول (۵) ارائه شده است. بنابراین، در مورد فرضیه ۶: «بین مقیاس‌های پرستیژ پایین گروهی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه وجود دارد». در رابطه با مقیاس خدمات فردی با مقیاس‌های بتز رابطه معنادار بوده و فرضیه ششم در این موارد تأیید شد؛ اما در مقیاس‌های کنترل کیفیت با مقیاس هنری، در مقیاس کاردستی با هنری، در مقیاس ساخت و تعمیرات با مقیاس‌های هنری و اجتماعی، رابطه معنادار نبود و فرضیه ششم در این موارد تأیید نشد.

سؤال هفتم: آیا مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه گروهی فردی از پایایی مناسبی برخوردارند؟ در پاسخ به سؤال هفتم پژوهش، میزان پایایی مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه گروهی فردی با توجه به آلفای کرونباخ در جدول (۶) ارائه می‌شود:

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۵) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه گروهی فردی انجام گرفته، همبستگی بین مقیاس کنترل کیفیت PGI با مقیاس‌های تهوری و قراردادی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۶۸ و ۰/۶۲؛ مقیاس کاردستی PGI با مقیاس‌های واقع‌گرایی و تهوری باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۶۲ و ۰/۵۰؛ رابطه بین مقیاس خدمات فردی PGI با مقیاس‌های واقع‌گرایی و قراردادی به ترتیب ۰/۴۷ و ۰/۴۴؛ مقیاس ساختمان و تعمیرات PGI با مقیاس‌های واقع‌گرایی و تهوری ۰/۵۲ و ۰/۳۵؛ و همبستگی بین مقیاس خدمات پایه PGI با مقیاس‌های هنری، اجتماعی و واقع‌گرایی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۳۹ و ۰/۳۹ و ۰/۳۷ درصد مشاهده شد. این ضرایب معنادار و نسبتاً بالا و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است.

جدول ۶. ضرایب پایایی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین PGI

آلفای کرونباخ	سطوح پرسشنامه	مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین
۰/۷۶	باور به مهارت‌ها	کنترل کیفیت
۰/۷۶	باور به مهارت‌ها	کاردستی
۰/۷۴	باور به مهارت‌ها	خدمات فردی
۰/۷۶	باور به مهارت‌ها	تعمیر/ ساختمان
۰/۷۵	باور به مهارت‌ها	خدمات پایه

پایایی مقیاس خدمات پایه ۰/۷۵، ملاحظه شد. این ضرایب پایایی برای مقیاس‌ها، مناسب و بالاست؛ لذا نتایج بررسی ضرایب پایایی آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین در جدول (۶) نشان داده شده است.

طبق نتایج جدول (۶)، که حاصل تحلیل ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی مقیاس‌های پنجگانه پرستیژ پایین PGI است، ضریب پایایی برای مقیاس کنترل کیفیت ۰/۷۶؛ برای مقیاس کاردستی ۰/۷۶؛ برای مقیاس خدمات فردی ۰/۷۴؛ ضریب پایایی مقیاس تعمیرات/ ساختمان ۰/۷۶ و

مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه هشتم پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های ششگانه (تلفیقی) پرسشنامه کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز از طریق ضریب همبستگی در جدول (۷) نشان داده می‌شود:

بنابراین، در مورد سؤال هفتم پژوهش: «آیا مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسبی برخوردارند؟» تمامی مقیاس‌های پرستیژ پایین پرسشنامه کروی فردی از پایایی مناسب برخوردار بودند و سؤال هفتم تأیید شد. فرضیه هشتم: بین مقیاس‌های علائق ششگانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به

جدول ۷. همبستگی بین مقیاس‌های ششگانه علائق پایه‌ای PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز

مقیاس‌های باور به مهارت بتز ۶ رغبت پایه‌ای PGI						
قراردادی	تهوری	اجتماعی	هنری	جستجوگری	واقع‌گرایی	
۰/۴۸	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۲۴	۰/۵۰	۰/۵۰	همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۲۹	۰/۰۹۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰	معناداری
۰/۵۲	۰/۴۶	۰/۳۰	۰/۴۳	۰/۷۱	۰/۳۲	همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳	معناداری
۰/۴۰	۰/۲۱	۰/۴۴	۰/۵۹	۰/۴۵	۰/۱۹	همبستگی
۰/۰۰۴	۰/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۷	معناداری
۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۵۹	۰/۶۷	۰/۴۳	۰/۳۷	همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۷	معناداری
۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۱۶	همبستگی
۰/۰۱۵	۰/۰۴	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	۰/۲۴	معناداری
۰/۴۶	۰/۴۳	۰/۳۸	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۴۱	همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	معناداری

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۷) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های ششگانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی انجام گرفته، برای رابطه بین مقیاس واقع‌گرایی PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۵۱؛ مقیاس جستجوگری PGI با مقیاس‌های بتز به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۵۲؛ مقیاس هنری PGI با مقیاس‌های جستجوگری و هنری باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۴۶ مشاهده شد. این ضرایب نسبتاً بالا و معنادار و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است.

بررسی رابطه بین مقیاس‌های ششگانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی انجام گرفته، برای رابطه بین مقیاس واقع‌گرایی PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی باور به مهارت‌های بتز به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۵۱؛ مقیاس جستجوگری PGI با مقیاس‌های بتز به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۵۲؛ مقیاس هنری PGI با مقیاس‌های جستجوگری و هنری باور

تهوری پرسشنامه کروی فردی با مقیاس‌های واقع‌گرایی و تهوری بتز معنادار نبوده و فرضیه هشتم در این موارد تأیید نشد.

فرضیه نهم: بین مقیاس‌های چهارگانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های (بتز) رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه ۹ پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های چهارگانه تلفیقی پرسشنامه کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز از طریق ضریب همبستگی در جدول (۸) نشان داده می‌شود:

نتایج ضریب همبستگی مقیاس‌های شش‌گانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جدول (۷) ارائه شده است.

لذا در رابطه با فرضیه هشتم: «بین مقیاس‌های علائق شش‌گانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه وجود دارد».

رابطه بین مقیاس‌های واقع‌گرایی، جستجوگری، اجتماعی و قراردادی پرسشنامه کروی فردی با مقیاس‌های بتز معنادار بوده و فرضیه هشتم در این موارد تأیید شد؛ اما رابطه مقیاس‌های هنری و

جدول ۸. همبستگی بین مقیاس‌های پایه‌ای رغبت چهارگانه PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز

باور به مهارت‌های بتز ۴ مقیاس رغبت		پایه PGI							
مردم	اشیا	عقاید	داده‌ها	واقع‌گرایی	جستجوگری	هنری	اجتماعی	تهوری	قراردادی
همبستگی	همبستگی	همبستگی	همبستگی	۰/۱۷	۰/۴۱	۰/۶۵	۰/۴۶	۰/۲۴	۰/۴۰
معناداری	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۰۲۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۸۷	۰/۰۰۴
همبستگی	معناداری	همبستگی	معناداری	۰/۴۱	۰/۶۹	۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۵۳	۰/۵۷
معناداری	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
همبستگی	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۴۲	۰/۵۳	۰/۵۳	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۵۰
معناداری	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
همبستگی	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۴۸	۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۶۰	۰/۵۴	۰/۵۳
معناداری	معناداری	معناداری	معناداری	۰/۰۲۱	۰/۱۵	۰/۰۰۲	۰/۲۳	۰/۵۱	۰/۰۱۱

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۸) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های چهارگانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی انجام گرفته، رابطه بین مقیاس مردم PGI با مقیاس‌های هنری و اجتماعی به ترتیب ۰/۶۵ و ۰/۴۶؛ مقیاس اشیا PGI با مقیاس‌های جستجوگری و قراردادی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۵۷؛ مقیاس عقاید PGI با مقیاس‌های جستجوگری، هنری و قراردادی به ترتیب ۰/۵۳ و ۰/۵۰؛ و در نهایت رابطه بین

مقیاس داده‌های PGI با مقیاس‌های جستجوگری و اجتماعی به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۶۰ مشاهده شد. این ضرایب نسبتاً بالا و معنادار و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است.

نتایج ضریب همبستگی مقیاس‌های چهارگانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جدول (۸) ارائه شده است. بنابراین، در مورد فرضیه نهم پژوهش: «بین مقیاس‌های چهارگانه (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز رابطه معنادار وجود دارد». رابطه

بتز رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه دهم پژوهش، رابطه بین مقیاس‌های سه‌گانه (تلفیقی) پرسشنامه کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز از طریق ضریب همبستگی در جدول (۹) نشان داده می‌شود:

مقیاس‌های اشیا و عقاید با خرده مقیاس‌های بتز معنادار بوده و فرضیه نهم در این موارد تأیید شد؛ ولی در مقیاس‌های مردم و داده‌ها با مقیاس‌های تهوری و جستجوگری، اجتماعی و تهوری رابطه معنادار نبوده و فرضیه نهم در این موارد تأیید نشد. فرضیه دهم: بین مقیاس‌های سه بعدی (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های

جدول ۹. همبستگی بین مقیاس‌های پایه‌ای رغبت سه‌گانه PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز

قراردادی	تهوری	اجتماعی	هنری	جستجوگری	واقع‌گرایی	PGI	باور به مهارت‌های بتز ابعاد سه‌گانه
-۰/۲۳	-۰/۳۶	۰/۰۷	۰/۱۶	-۰/۳۵	-۰/۳۱	همبستگی	مردم/ اشیا
۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۶۰	۰/۲۷	۰/۰۱	۰/۰۲۹	معناداری	
۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۴	همبستگی	داده‌ها/ عقاید
۰/۴۶	۰/۶۹	۰/۱۸۲	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۵	معناداری	
-۰/۳۵	۰/۱۸	۰/۰۱	۰/۱۷	۰/۱۳	-۰/۳۵	همبستگی	پرستیژ
۰/۰۱۹	۰/۰۱۰	۰/۰۱۵	۰/۴۱	۰/۳۲	۰/۰۲۱	معناداری	

بین مقیاس مردم/ اشیا با واقع‌گرایی، جستجوگری و تهوری رابطه معنادار بود و فرضیه دهم در این موارد تأیید شد، در رابطه با مقیاس پرستیژ با مقیاس‌های واقع‌گرایی، اجتماعی، تهوری و قراردادی رابطه معنادار بود و فرضیه دهم در این موارد تأیید شد؛ اما رابطه مقیاس داده‌ها/ عقاید با هیچ یک از مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز معنادار نبود و فرضیه دهم در این موارد تأیید نشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده از نرمال بودن نمره‌ها نشان داد که در مقیاس‌های اساسی (خدمات اجتماعی، پردازش داده‌ها، مددکاری و مکانیک) و در مقیاس‌های پرستیژ بالا (مقیاس علوم اجتماعی، نظام تجاری و تحلیلی مالی) و در مقیاس‌های پرستیژ پایین (کنترل کیفیت و کاردستی) در مقیاس‌های

طبق نتایج ارائه شده در جدول (۹) که برای بررسی رابطه بین مقیاس‌های سه‌گانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز، برای تعیین روایی پرسشنامه کروی فردی انجام گرفته، برای رابطه مقیاس مردم/ اشیا با مقیاس هنری و اجتماعی PGI به ترتیب ۰/۱۶ و ۰/۰۷؛ مقیاس داده‌ها و عقاید PGI با مقیاس اجتماعی و قراردادی به ترتیب ۰/۱۹، ۰/۱۰ و مقیاس پرستیژ با مقیاس‌های هنری و تهوری به ترتیب ۰/۱۷ و ۰/۱۸ مشاهده شد. این نتایج تقریباً بالا و بیانگر وجود روایی سازه است، نتایج ضریب همبستگی مقیاس‌های سه‌گانه رغبت PGI با مقیاس‌های باور به مهارت‌های بتز در جدول (۹) ارائه شده است.

لذا با توجه به فرضیه دهم: «بین مقیاس‌های سه بعدی (تلفیقی) کروی فردی با خرده مقیاس‌های باور به مهارت‌های (بتز) رابطه معنادار وجود دارد»

دانش‌آموزان تفاوتی ندارد و در همه آن‌ها یکسان است. نتایج بررسی روایی و پایایی بخش باور به مهارت‌های فرم فعالیت‌ها نشان داد که با کمترین تأثیرپذیری از خطای اندازه‌گیری، می‌تواند نتایج پایا و مبتنی بر واقعیت باور به مهارت‌ها در اختیار بگذارد. در مجموع، نتایج به‌دست آمده از اعتبار بین فرهنگی مدل کروی فرم فعالیت‌ها و باور به مهارت‌های بتز و سیاهه کروی فردی در سنجش باور به مهارت‌ها حمایت کرد. با توجه به این‌که مقیاس‌های تلفیقی و اساسی در دانش‌آموزان خرم‌آباد از پایایی مناسبی برخوردار بود (ضریب پایایی بین ۰/۷۱ تا ۰/۷۴)؛ این نتایج، همخوان با نتایج سایر مطالعات قبلی (شامل تریسی، ۲۰۰۲؛ دارسی، ۲۰۰۵؛ لانگ، ۲۰۰۵؛ لیرونک، ۲۰۰۶؛ سورکو، ۲۰۰۸ و هدریچ، ۲۰۰۸). وجود پایایی و روایی را در مقیاس‌های اصلی PGI تأیید می‌کند.

برای دستیابی به نتایج بهتر در ارزیابی باور به مهارت‌ها بهتر است در مطالعات بعدی با انتخاب نمونه‌هایی از مقاطع مختلف تحصیلی؛ مخصوصاً در مطالعات طولی به بررسی ثبات و تغییر باور به مهارت‌ها از جنبه‌های گوناگون مثل پایایی نسبی و پایایی ساختاری پرداخته شود. با توجه به تفاوت‌هایی که در میانگین باور به مهارت‌های دانش‌آموزان مشاهده شد، با الگوی رشد باور به مهارت‌ها در آمریکا همخوانی ندارد؛ پیشنهاد می‌شود که با مطالعات طولی به بررسی رشد باور به مهارت‌ها در پسران و دختران ایرانی پرداخته شود. همچنین، نتایج ارزیابی باور به مهارت‌ها به خودی خود اطلاعات کافی برای مشاوره مسیر شغلی یا تحصیلی در اختیار نمی‌گذارد. پیشنهاد می‌شود هنگام استفاده از نمره‌های باور به مهارت‌ها،

شش‌گانه (واقع‌گرایی، جستجوگری و هنری) در مقیاس‌های چهارگانه (اشیا و داده‌ها) و در مقیاس‌های سه‌گانه (مقیاس مردم/ اشیا) توزیع نمودار ستونی به شکل بصری تقریباً نرمال بود.

ضریب آلفای کرونباخ در ۱۸ مقیاس اساسی بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۸ به‌دست آمد که در بخش باور به مهارت‌ها ۰/۷۱ تا ۰/۷۷ محاسبه گردیده است و در تحلیل روایی نیز یافته‌ها نشان داده‌اند که همبستگی سیاهه کروی فردی با پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز در سطح معناداری مناسبی است. در بررسی روایی بخش باور به مهارت‌های پرسشنامه کروی فردی، در مقیاس‌های اساسی و تلفیقی، ضرایب معنادار و نسبتاً بالا ملاحظه شد و نشان‌دهنده وجود روایی سازه خوب (از نوع همگرا) است. فرم فعالیت‌های سیاهه کروی فردی PGI به همراه پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز بر نمونه‌ای ۲۴۰ نفری از دانش‌آموزان خرم‌آبادی با نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای اجرا شد، که از این تعداد نمونه، ۱۲۰ نفر دختر و ۱۲۰ نفر پسر، PGI را همراه با (SCI) پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز به‌طور همزمان تکمیل نمودند. ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های PGI و SCI پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز، وجود تفاوت در میانگین نمره‌های مقیاس‌ها در دانش‌آموزان تحلیل شد.

شواهد به دست آمده از اعتبار پرسشنامه باور به مهارت‌های بتز و همچنین، وجود ساختار سه بعدی در رغبت‌های شغلی حمایت می‌کند. به عبارتی نتایج نشان داد که با رعایت احتیاط می‌توان با تکیه بر مدل بتز و مدل کروی به توصیف، تبیین و پیش‌بینی مبتنی بر ارتباط رغبت‌های شغلی با نتایج مسیر شغلی پرداخت. این قابلیت در بین تمام

- London: Handbook of Principles of Organization Behavior/Oxford Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: the Exercise of Control*. New York: W. H. Press.
- Freeman, B., D.G., & Fouad, N/A. (1997). *Vocational Interest: A look at the Past 70 Years and a Gland at the Future. Career Development Quarterly*. New York: Guildford press.
- Cable, D & Yu, K. Y. T. (2006). Managing Job Seekers Organizational Image Beliefs: the Role of Media-Richness and Media Credibility, *Journal of Applied Psychology*, 12, (4), 828-840.
- Conger Jay, A., Rabindra. N. K. (1988). The Empowerment process: Integrating Theory and practice, *Journal Academy of Management Review*, 13, (3), 471 - 482.
- Darcy, M. U. A. (2005). Examination of the Structure of Irish Students Vocational Interests and Competence Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 67, (4), 321- 333.
- Delavare, A. (2000). *Applied Probability and Statistics Psychology and Educational Sciences*. Tehran: Publication of (samt) Press.
- Dik, B. J , & Hansen , J. I. C. (2009). Following Pasionate Interest to Well-Being, *Journal of Career a Assessment*, 16, (1), 86-100.
- Enarsdottir, S, & Rounds , J, Agoisdottir, S. & Gerstin 2, L. H. (2002). The Structure of Vocational Interests in Hoeland: Examining Hollands and GatisRIASEC Models European, *Journal of Psychology Assessment*, 18, (1), 85-95.
- Emily, B, Yowell, G W., Peterson, L., Robert, Reardon, R. Ohn. (2011). The Contribution of Self-Efficacy in Assessing Interests Using the Self-Irected Search, *Journal of Counseling & Development*, 89, (4), 470-478.
- Fawcett. A. IL, & Dip C. (2011). *Principles of Assessment and Measurement Therapists and Physiotherapists Outcom for Occupational: Theory, Skills and Applicaton*. London: John Wiley & Sons Ltd Press.
- Gati, I. (1991). The Structure of Vocational Interests. *Journal Psychology Bulletin*, 109, (2), 309-324.
- از نمره‌های سایر متغیرهای عمده فردی نیز استفاده شود.
- منابع**
- دلاور، ع. (۱۳۷۸). *احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، تهران: انتشارات رشد.
- حسینیان، س، یزدی، م. (۱۳۷۵). *حرفه شما چیست؟*، تهران: انتشارات کمال تربیت با همکاری نشر تابان.
- Armstrong, P.I., Anthoney, S. F. (2009). Personality Facets and RIASEC Interest: an Ntegrated Model, *Journal of Cational Behavior*, 16, (2), 48-64.
- Betz, N. E., & Hachet. G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future, *Journal of Career Assessment*, 14, (1), 3-11.
- Betz, N.E., Schifano. (2000). Evaluation of an Blachwell , Intervention to Increase Realistic Self- Efficacy and Interests in College Woman, *Journal of Vocational Behavior*, 10, (4), 220-242.
- Betz, N. E. & Olfe, B. (2005). Measuring Confidence for Basic Domains of Ocational Activity in High School Students, *Journal of Career Assessment*, 13, (3), 251-270.
- Betz, N. E, Borgen, F. H & Harmon. W. (2006). Vocational Confidence and Personality in the Prediction of Occupational Group Membership, *Journal of Career Assessment*, 14, (1), 36-55.
- Betz, N.E. (2004). Contrebutions of Self - Efficacy Theory to Career a Personal Counseling, Persepective, *Journal Career Evelopment Quarterly*, 52,(4), 340 - 353.
- Blustein, D. I. (2006). *The Psychology of Working: a New Perspective for Career Development Ounseling, and Public Policy*. Mahwah, nj: Lawrence Press.
- Betz, N.E. (2007). Career Self- Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions, *Journal of Career Assessment*, 15, (4), 403-422.
- Bandura, A. (2000). Cultivate Self - Efficacy for Personal ganizational Effectiveness.

- Auto-Eficácia para Atividades Ocupacionais Adolescentes. *Journal Psychology Reflexaoe Critica*, 25, (16), 1452-146.
- Prediger, D. J., & Vansickle, T. R. (1992). Locating Occupations on Hollands Hexagon: Beyond RIASEC, *Journal of Vocational Behavior*, 40, (21), 111-128.
- Robert, W., Lent, B., Terence J. G. Tracey, Steven, D., Brown, L. (2011). Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach, *Journal Vocational Behavior*, 42, (12), 114 -134.
- Roe, A., Hubbard, W. D., Hutchinson, T., & Bateman, T. (1966). Studies of Occupational History: Part: Job Changes and the Classification of Occupations. *Journal of Counseling Psychology*, 13, (4), 387- 393.
- Rounds, J, B., & Tracey, T, J. (1990). *From Trait-and Factor to Person-Environment Fit Counseling Theory and Process*. In W, B, Walsh & S, H, Osipow (Eds), *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*. Hillsdale, nj: Erlbaum Press.
- Shawn, B., Jo-Ida, C., Hansen, J. (2011). of Female and Male College Students Original Research Article in the Vocational Interests, *Journal of Vocational Behvior*, 8, (28), 38-56.
- Smith, A., Choi, N, Fugue, D, Neman, J. (2011). *Role Ambiguity as A moderator of Occupational Self- Efficacy and Job Satisfaction/ psychdrp*. London: Oxford University Press.
- Tracey, T. J .G, & Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interest, *Journal of Vocational Behavior*, 48, (19), 30-41.
- Trence, J. G., Tracey. (2010). T Relation of Interest and Self-Efficacy Occupational Congruence and Career Choice Certainty Original Research, *Journal of Vocational Behviore*, 85, (22), 121-135.
- Terence, J. G, Tracey, J., Jeff, A., Steven, B. (2011). Robbins Moderation of the Relation between Person - Environment Congruence and Academic Success, *Journal of Applied Psychology*, 90, (4), 644-658.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources Press.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments 2nd ed*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal Press.
- Hosseinian, S, Yazd, M. (1997). *What's Your Occupation?* Tehran: Publications Kamal Tarbiat Cooperation with Publishingshine Press.
- Hongger, Karen. (2009). Empowerment: Contrasting over view of organizations in particular—an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power, *Journal of Empowerment in Organization*, 68, (6), 539–544.
- Lent, R.W., Brown, S. D. (2003). Social Cognitive Career Theory in Brown (ED), *Career Choice and Evelopment*. Canada: University of Saskatchewan Press.
- Litman, J. A, Wielberger, C. (2005). *The Nature and Measurement of Sensory Curiosity. Personality and Individyl Differences*, 39, (12), 1123-1133.
- Long, L., & Adams. R. /Tracey ,T.J.G. (2005). Generalizability of Interest Structure to China Application of the Personal Gloe Inventory. *Journal of Ocational Behavior*, 10, (24), 66-80.
- Lotte, A. (2011). Teacher Diversity: Do Male and Female Teachers have Different Self-Efficacy and Job Satisfaction, *Journal of Personality Disorders*, 18, (5). 470-475.
- Locke, E. A & Latham, G .p. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englwood Cliffs. NJ: Prentice-Hal. Maiana Farias Oliveira Press.
- Margaret, M., Nauta, D. (2011). *The development evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: reflections and future directions for counseling psychology original research*. Chickago: Chickago University Press.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Career Counseling (2ed)*. Londen: Sage Publicatins Press.
- Nunes, A. (2011). Associations between Self-Efficacy to Occupational Activities and Interests in Adolescents. *Ssociações Entre*



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## **Reliability and Validity of the Original Scale and the Compilation of Individual Spherical Inventory (Activities Form of SCI) in the Assessment of High School Students Career in Terests**

**\* H. Ferasat**

master of educationa career advice, University of Isfahan, Isfahan, Iran

**M. Sadeghi**

assistant professor of psychology, University of Lorestan, Khoram abad, Iran

### **Abstract:**

The purpose of this study was to ascertain the validity and reliability of the original and extension scales (Activities form: section beliefs about skills) of Individual Spherical Inventory (PGI) in khorramabad students. Therefore 300 high school students (150 males and 150 females) were randomly selected and were asked to complete the Individual Spherica Inventory and Betz Beliefs about Skills Inventory. The results showed that the distribution of the histograms were visually normal with regard to the following scales: basic scale (social services, data processing, worker, mechanic), High Prestige (social sciences, business systems, financial analysis), lower Prestige scales (quality control, manual labor), the six scales (Realistic, Investigative, Artistic), the four scales (Things and Data) and the three scales (scale of people / things). High reliability was observed for all scales of the Individual Spherical Inventory according to Cronbach's alpha. Most scales had acceptable validity. There were significant correlations between the scales and Betz beliefs; (artistic, social services  $r = .5$ ;  $p = .001$ ), (scale nature , Investigative  $r = .71$ ,  $p = .001$ ) ( helping , artistic  $r = .67$ ,  $p = .001$ ), ( helping with social  $r = .63$ ,  $p = .001$ ), (scale influence with artistic  $r = .69$ ,  $p = .001$ ), (scale realistic with sciences  $r = .71$ ,  $p = .05$ ) and (financial analysis with conventional  $r = .6$ ,  $p = .001$ ).

**Keywords:** Individual spherical Inventory, spherical form lists individual activities, activity competence beliefs, reliability and validity, high school students.