

ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای

Factorial Structure and Reliability of Career Dysfunctional
Thoughts Inventory

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۵/۱۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۰/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۷

M.K. Khodapanahi, (Ph.D), S. Ghanbari, (Ph.D), R. Mansouri Sepehr, (Ph.D), A. Noori, (Ms), E. Azad, (Ph.D)

Abstract: Career dysfunctional thoughts can affect all aspects of the occupational life and explain many of the career problems at both individual and organizational levels. Considering this, Sampson, et al (1996) developed The Career Thoughts Inventory (CTI). With regard to the importance of the assessment of these thoughts in vocational counseling and organizational efficiency, and due to the lack of an appropriate instrument for the assessment of these thoughts in Iranian population, the current research aimed to standardize the mentioned instrument for Iranian population and estimate its reliability. For this purpose, 465 men and women were selected among the employees of Baqiyatallah University of Medical Sciences via cluster sampling and completed this inventory. Data were analyzed by exploratory factor analysis using principal components analysis method. Results showed that the instrument has consisted of 4 major factors and has an excellent reliability (above 0.9) after the elimination of irrelevant items.

Keywords: Career dysfunctional thoughts, factorial structure, reliability

محمد کریم خداپناهی^۱، سعید قنبری^۲، روح‌الله منصور سبهر^۳، علی نوری^۴ و اسفندیار آزاد^۵

چکیده: افکار ناکارآمد حرفه‌ای بر همه جنبه‌های زندگی حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد و تبیین‌کننده بسیاری از مشکلات حرفه‌ای در سطح فردی و حتی سازمانی هستند. با توجه به این امر، سامپسون و همکاران (۱۹۹۶) سیاهه افکار حرفه‌ای را تدوین نمودند. به دلیل اهمیت سنجش این افکار در حیطه‌های مشاوره شغلی و بهره‌وری سازمانی و با توجه به فقدان ابزار مناسب برای ارزیابی این افکار در جامعه ایران، پژوهش حاضر با هدف اعتباریابی و بومی‌سازی ابزار مذکور برای جامعه ایرانی انجام شد. به این منظور، تعداد ۴۶۵ نفر از کارمندان زن و مرد بخش‌های مختلف دانشگاه بقیه‌الله با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند و این سیاهه را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی و با رویکرد تحلیل مولفه‌های اصلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که سیاهه مذکور در نمونه این پژوهش از ۴ عامل عمده اشباع شده است و پس از حذف برخی آیتم‌ها که به استحکام ساختار عاملی کمک چندانی نمی‌کردند از اعتبار بسیار مناسبی (آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹) برخوردار است.

کلید واژه‌ها: افکار ناکارآمد حرفه‌ای، ساختار عاملی، اعتبار

۱. استاد گروه روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی

ghanbari_sbu@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهید بهشتی

۳. دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی

۴. کارشناس ارشد دانشگاه بقیه الله

۵. استادیار مرکز تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله

انتخاب یک حرفه متناسب با علایق و توانایی‌ها، یکی از مهم‌ترین مراحل زندگی همه افراد است. در حقیقت افراد نه تنها از حرفه انتخابی خود کسب درآمد می‌کنند، بلکه با این انتخاب، پایگاه اجتماعی خود را نیز تعیین می‌کنند. انتخاب شغل فقط مسئله جوانان نیست، بسیاری از افراد در دهه‌های سوم و چهارم عمرشان حرفه خود را تغییر داده و یا آن را گسترش می‌دهند. حتی در بسیاری از موارد افراد پس از بازنشستگی شغل جدیدی را انتخاب می‌کنند. افراد زیادی هستند که شغلی را انتخاب نموده ولی بعد از مدتی به علت عدم رضایت شغلی^۱، عدم تأمین زندگی، عدم موفقیت، یا بی‌علاقگی به شغل خود آن را رها کرده‌اند، از این‌رو آنچه حائز اهمیت است انتخاب مناسب شغل است (کرمی، ۱۳۷۳). انتخاب شغل کار ساده‌ای نیست که یک فرد بتواند در یک زمان کوتاه و بلافاصله بعد از فراغت از تحصیل به‌عمل آورد. شغل یکی از مهارت‌های اساسی و مهم زندگی در قرن بیستم و به‌خصوص در قرن بیست و یکم است، زیرا شرایط غیرقابل پیش‌بینی دنیای متحول امروزی، انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی را آن‌چنان پیچیده کرده که یک فرد با یادگیری‌های معمول و روزمره و اخذ مدرک تحصیلی قادر به دستیابی به شغل مناسب نیست. به‌عبارت دیگر دنیای اقتصادی و شغلی امروز حالت ثابت و یکنواختی ندارد و قوانین معین و همیشگی بر آن حکم‌فرما نیست تا فرد بتواند براساس آن تصمیم بگیرد. در چنین وضعی شخص جویای کار، نیازمند مهارت‌های روانی و اجتماعی خاصی است که بتواند در دنیای بی‌ثبات و شدیداً متغیر، شغل موردنظر و متناسب با استعداد خود را جستجو کند و با آن سازگار گردد و بر حسب نیازها و پیشرفت‌های تازه، شغل یا مشاغل جدید را ایجاد کند (احمدی و شفیق‌آبادی، ۱۳۸۷). پس از انتخاب شغل نیز، به‌دلیل ورود افراد به دوران میانسالی و مواجهه با بحران‌های این دوره مانند بحران میانسالی، بازساخت دهی کلی شخصیت، فرسودگی شغلی و ... ممکن است افراد به بی‌حسی، خستگی هیجانی یا استنکاف از ادامه کار دچار گردند و تحت‌تأثیر افکاری مثل فقدان تحقق شخصی و احساس کاهش دستاورد قرار گیرند (علی اکبری، احمدی و حسینی، ۱۳۹۱).

عدم موفقیت شغلی، نارضایتی شغلی و یا عدم علاقه به شغل، صرفاً ناشی از انتخاب اولیه نادرست نیست، بلکه مشکلات و مسائل شغلی متعددی که در محل کار و یا حین انجام شغل ایجاد می‌شوند، و شیوه برخورد افراد با این مسائل نقش عمده‌ای در این نارضایتی‌ها و شکست‌ها دارند (لاستیگ و استریسر^۲، ۲۰۰۳). به‌عبارت دیگر، اگرچه رضایت شغلی مستقیماً تحت‌تأثیر نیازهای زیستی و روانی و نیازهای انگیزشی قرار دارد (نوربخش، ۱۳۸۴)، ولی نحوه بازتاب این

1. Job satisfaction

2. Lustig, D., & Strauser, D.

نیازها در افکار افراد سهم عمده‌ای در واکنش آن‌ها به موقعیت‌های محل کار دارد. شناخت^۱، عموماً به‌عنوان یک عامل مهم موثر بر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی و فراتر از آن رشد شغلی افراد تشخیص داده شده است. تحقیقات اختصاصی بر این نکته اشاره دارند که رفتارهای شغلی افراد از تعامل بین عواطف، شناخت‌ها و محیط‌های شغلی تاثیر می‌پذیرند، بنابراین تغییر در عواطف و ساختارشناختی می‌تواند رفتارهای شغلی را متحول سازد. به اعتقاد الیس^۲ (۲۰۰۱)، به نقل از ازخوش و عسگری، (۱۳۸۶) هیچ رویدادی ذاتاً نمی‌تواند در انسان ایجاد آشفستگی کند، زیرا تمام محرک‌ها و رویدادها در ذهن معنا و تفسیر می‌شوند و بر این اساس، سازش نایافتگی‌ها و مشکلات هیجانی در واقع ناشی از نحوه تعبیر، تفسیر و پردازش اطلاعات حاصل از محرک‌ها و رویدادهایی هستند که افکار و باورهای ناکارآمد در زیربنای آن‌ها قرار دارند. پژوهشگران و درمانگران بر اظهار و بیان منفی افکار حرفه‌ای توسط بعضی افراد اشاره داشته‌اند که این اظهارات منفی می‌تواند فرایند حل مسئله و تصمیم‌گیری حرفه‌ای افراد را سخت‌تر کرده و اغلب منجر به اجتناب افراد از هر دو فرایند شود. با نفوذی که افکار ناکارآمد حرفه‌ای^۳ بر فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله شغلی دارند، محققین تلاش کرده‌اند تا درک مناسب‌تری از ماهیت افکار ناکارآمد یا منفی حرفه‌ای و همچنین تاثیر آن بر رشد شغلی افراد داشته باشد (لاستینگ و استریسر، ۲۰۰۳).

افکار ناکارآمد حرفه‌ای به نتایج منفی و ناکارآمد فکر یک فرد درباره فرضیات، نگرش‌ها، رفتارها، احساسات، طرح‌ها و یا راهبردهای مربوط به حل مسئله و تصمیم‌گیری شغلی گفته می‌شود (سامسون، پترسون، لenz، ریردن و ساندرز^۴، ۱۹۹۸). همچنین افکار ناکارآمد حرفه‌ای به صورت خودباوری‌های ناکارآمد (بوردرز و آرکادل^۵، ۱۹۸۷)، شناخت ناکارآمد، باورهای شغلی ناکارآمد (کرومبولتز^۶، ۱۹۹۰)، باورهای خودکارآمد نادرست و فرضیه‌های خودشکن (دریدن^۷، ۱۹۹۹) نیز بیان شده‌اند. افکار ناکارآمد حرفه‌ای به‌عنوان یک متغیر مستقل می‌تواند میزان زیادی از فرایند عدم تصمیم‌گیری شغلی را تعیین کنند (ساندرز، پترسون، سامپسون و ریردن، ۲۰۰۰) و همچنین تاثیر منفی بر ارزش خود داشته و موجب کمال‌گرایی^۸ و کاهش رضایت از زندگی می‌شوند (سامپسون، پترسون، ریردون و لenz، ۲۰۰۰).

1. Cognition
2. Ellis, A.
3. Dysfunctional career thoughts
4. Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E.
5. Borders, D., & Archadel, K.
6. Krumboltz, J. D.
7. Dryden, W.
8. Perfectionism

دیگر حوزه‌هایی که می‌تواند از افکار ناکارآمد حرفه‌ای تاثیر منفی بپذیرد عبارتند از حوزه سلامت ذهنی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و خلق (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۰، سرلینگ و بتز، ۱۹۹۰). همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افکار ناکارآمد حرفه‌ای غالباً منجر به جلوگیری از مراجعه به مشاور و یا درمانگر، بد جلوه دادن، ارائه اطلاعات نادرست و سوگیری در اعتقادات شغلی شده و به رفتارها و تجارب متعارض با خود منجر می‌شوند (لاستینگ و استریسر، ۲۰۰۳). دو پایه اساسی برای حل مسئله شغلی، بررسی افکار و مسائل عاطفی است. مسائل شغلی عموماً تعریف نادرست، چندگانه و دور از هدف دارند. بنابراین تلاش افراد برای حل مسئله و تصمیم‌گیری شغلی خود، آن‌ها را با حالت‌های چندگانه، متغیرهای کاملاً جدا از هم و نتایج غیرقطعی روبرو می‌کند و همچنین حل یک مسئله شغلی، مسائل مختلف دیگری را می‌آفریند. افرادی که سطوح بالایی از افکار ناکارآمد دارند، برای کار بر روی مسائل شغلی خود مشکلاتی دارند و مراجعینی که دچار بی‌تصمیمی می‌شوند، عموماً سطح بالایی از اضطراب را تجربه می‌کنند. اضطراب بالای مربوط به بی‌تصمیمی مراجعین ظرفیت عاطفی-شناختی فرد را برای انتخاب شغل پایین می‌آورد. بنابراین وجود تفکر ناکارآمد و غیرمنطقی می‌تواند در اتخاذ تصمیم مناسب و سازگاری و رشد حرفه‌ای تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. به‌طور مثال دیپلو، اسناتکی، استورلی و هارگریو^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان دادند که افکار ناکارآمد شغلی پیش‌بینی‌کننده معناداری برای هویت شغلی هستند و این افکار به همراه نگرش‌های شغلی می‌توانند ۴۲ درصد از واریانس هویت شغلی را تبیین کنند. در همین راستا، تحقیقات قبلی نیز ارتباط نیرومندی بین افکار ناکارآمد شغلی و بی‌تصمیمی شغلی گزارش کرده‌اند. ساندرز، پترسون، سامپسون و ریردون (۲۰۰۰) با ارزیابی ۲۱۵ دانشجوی کارشناسی از لحاظ افکار ناکارآمد شغلی، بی‌تصمیمی شغلی و افسردگی و با تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مشاهده نمودند که این افکار با افسردگی و بی‌تصمیمی شغلی ارتباط مستقیمی دارد. این نتیجه نشان می‌دهد تاثیر افکار ناکارآمد به بی‌تصمیمی و هویت مغشوش شغلی محدود نمی‌شود و اثرات آن حتی می‌تواند به مشکلاتی چون افسردگی نیز بینجامد. پژوهش‌های دیگر شواهد واضح‌تری را برای این اثرات ارائه کرده‌اند. پژوهشی که روی ۱۶۰ نفر از دانشجویان یکی از دانشگاه‌های هند انجام شد نشان داد که افکار ناکارآمد شغلی رابطه مستقیم نیرومندی با مولفه هیجانی اضطراب دارد و به‌صورت معکوس با انگیزش پیشرفت در ارتباط است (سود و کومار^۳، ۲۰۰۶).

-
1. Serling, D. A., & Betz, N. E.
 2. Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S.
 3. Sud, A., & Kumar, S.

اهمیت بررسی افکارناکارآمد شغلی به دلیل تاثیرات مخربی که در حوزه‌های گوناگون شغلی و سازمانی به‌ویژه عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و رضایتمندی داشته، محققین را برآن داشت تا به تدوین ابزاری مناسب جهت سنجش و ارزیابی آن‌ها بپردازند. سامپسون و همکاران (۱۹۹۶) سیاهه افکار حرفه‌ای^۱ را برای ارزیابی در این زمینه تدوین کردند که به دنبال بررسی و ارزیابی دانش و آگاهی افراد از کنش‌وری‌ها و ناکنش‌وری‌های شناختی^۲ آن‌ها است که به‌طور مستقیم روی تصمیم‌گیری شغلی افراد تاثیر می‌گذارد. این سیاهه در واقع نتیجه مطالعاتی است که در پی ایجاد مدل پردازش اطلاعات شناختی^۳ (پترسون و همکاران، ۱۹۹۱ و سامپسون و همکاران، ۱۹۹۶) به‌دست آمده است و سه زیرمقیاس سردرگمی تصمیم‌گیری^۴ (ناتوانی در اقدام به تصمیم‌گیری یا رسیدن به یک تصمیم در نتیجه فقدان درک فرایند تصمیم‌گیری)، اضطراب تعهد^۵ (ناتوانی در تعهد نسبت به یک انتخاب شغلی خاص همراه با اضطراب درباره پیامد فرایند اتخاذ تصمیم) و تعارض خارجی^۶ (ناتوانی در برقراری تعادل بین اهمیت ادراکات شخصی و اهمیتی که اطرافیان القا می‌کنند) را دربرمی‌گیرد. در ایران نیز اگرچه کوشش‌هایی برای اعتباریابی و ساخت ابزاری برای سنجش میزان افکارناکارآمد شغلی صورت گرفته است (کسای، و بهرامی، ۱۳۸۴؛ کسای، ۱۳۸۴) اما تعداد محدود نمونه این پژوهش‌ها (۳۰ تا ۶۰ نفر) برای انجام تحلیل‌های آماری مربوط به روایی عاملی^۷ و اعتبار^۸ این ابزار کافی نیست و در حال حاضر ساختار عاملی این سیاهه به وضوح بررسی نشده است. به‌علاوه جامعه مورد بررسی پژوهش‌های انجام گرفته با این سیاهه، دانش‌آموزان و دانشجویان در حال تحصیل بوده و به این ترتیب قابلیت تعمیم به جامعه شاغلین که در مواجهه هر روزه با مسائل حرفه‌ای بوده و از نزدیک تحت‌تاثیر این مسائل هستند را ندارد، چراکه به‌نظر می‌رسد عمده‌ترین کاربرد این ابزار، شناسایی افکارناکارآمد شغلی و شدت آن در بین افراد شاغل و کمک به رفع این افکار است. بنابراین فقدان ابزاری معتبر و مناسب برای ارزیابی میزان افکارناکارآمد حرفه‌ای در ایران احساس می‌گردد، چراکه افکارناکارآمد حرفه‌ای در شاخصه‌های مختلف عملکرد شغلی از جمله رضایتمندی شغلی، تعهد شغلی و سازمانی، سازش‌پذیری شغلی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی تاثیر گذارند. از این‌رو هدف

1. Career Thoughts Inventory (CTI)
2. Cognitive functions and dysfunctions
3. Cognitive information processing model
4. Decision-making confusion
5. Commitment anxiety
6. External conflict
7. Factorial validity
8. Reliability

ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای

پژوهش حاضر تعیین ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله بود.

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله تهران در سال ۱۳۸۹ بود. تعداد نمونه براساس اصل ۱۰ آزمودنی به ازای هر آیتم ابزار ۳۶۰ نفر برآورد گردید، اما با درنظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی‌ها، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در نهایت تعداد ۵۰۰ نفر از مردان و زنان گروه‌های شغلی پزشکی، پرستاری، بهداشت محیط و غیرپزشکی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش. سیاهه افکار حرفه‌ای در سال ۱۹۹۶ توسط سامپسون و همکاران بر مبنای نظریه پردازش اطلاعات شناختی و با یک رویکرد منطقی-تجربی^۱ ساخته شد. نسخه اولیه این سیاهه دارای ۴۸ ماده است که شامل سه زیرمقیاس سردرگمی تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارض خارجی است. این سیاهه از لحاظ جامعه هدف، برای دانش‌آموزان دبیرستانی، دانشجویان و بزرگسالان مناسب است و به‌صورت خودسنجی روی یک مقیاس ۴ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری می‌شود. فرایند ساخت سیاهه از ۱۹۵ آیتم آغاز گردیده و پس از اجرا روی چند نمونه ۳۲۰ نفری، ۱۹۶ نفری و ۱۴۵ نفری از دانشجویان و افراد در جستجوی کار به ۴۸ آیتم رسیده است. اعتبار این ابزار در مطالعات مختلف از ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ گزارش شده است. در ایران، کسای (۱۳۸۴). با درنظر گرفتن آیتم‌ها و زیرمقیاس‌های این سیاهه و افزودن آیتم‌های دیگر بر مبنای نظریات و پژوهش‌های موجود در زمینه افکار ناکارآمد حرفه‌ای، کوششی را برای سازگار ساختن این سیاهه با جامعه ایرانی انجام داده است. در مرحله آماده‌سازی تلاش شده است. آیتم‌های این ابزار منعکس‌کننده ۵ زیرمقیاس افکار ناتوانی، افکار اهمیت دیگران، افکار نبودن فرصت، افکار کمال‌گرایی و افکار سردرگمی باشند. وی با اجرای سیاهه روی ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان اعتبار نسخه ۳۶ ماده‌ای آن را با روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی به فاصله دو هفته به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۷ گزارش کرده و همبستگی آن با پرسشنامه افسردگی بک را نیز معنادار گزارش نموده است (۲ = ۰/۷۳). اما پژوهشگران پژوهش حاضر، گزارش منتشر شده‌ای راجع به ساختار عاملی سیاهه و شیوه بارگذاری هریک از آیتم‌های آن نیافته‌اند. در پژوهش حاضر از این نسخه ۳۶ ماده‌ای استفاده شد که همانند نسخه اولیه روی یک مقیاس لیکرت ۴

1. Rational-empirical approach

درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۴ (کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود و دامنه نمرات آن از ۳۶ تا ۱۴۴ متغیر است، به این صورت که نمرات بالاتر نشان‌دهنده افکار ناکارآمد بیشتر و بالعکس می‌باشد.

شیوه اجرا

پس از انتخاب آزمودنی‌ها سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای با مراجعه حضوری در محل کار به صورت چاپ شده در اختیار هریک از آن‌ها قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد با دقت به همه ماده‌ها آن پاسخ دهند. سپس سیاهه‌ها جمع‌آوری شده و پس از مراحل کدگذاری، داده‌های جمع‌آوری شده یا استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

با کسر ۳۵ نفر از افراد نمونه به علت افت آزمودنی و سیاهه‌های ناقص یا دارای داده‌های از دست رفته زیاد، در نهایت داده‌های ۴۶۵ نفر از افراد نمونه (۲۲۵ مرد، دارای میانگین سنی ۳۴/۵۹ و ۲۴۰ زن، دارای میانگین سنی ۳۴/۷۲) از گروه‌های شغلی پزشکی (۶۹)، پرستاری (۱۴۰)، بهداشت محیط (۶۱) و غیرپزشکی (۱۹۵) مورد تحلیل قرار گرفت. شاخصه‌های کلی مربوط به افکار ناکارآمد شغلی برای کل نمونه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی مربوط به افکار ناکارآمد شغلی در کل نمونه

تعداد	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۴۶۵	۸۴/۵	۸۱	۸۰	۱۷/۶	۳۶	۱۴۱

برای بررسی عوامل سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای رویکرد تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. برای این کار ابتدا آزمون KMO برای تعیین کفایت نمونه انجام شد که نتیجه آن ۰/۹۵ به دست آمد که برای انجام تحلیل عامل بسیار مناسب است. هم‌چنین آزمون بارتلت برای بررسی کرویت داده‌ها انجام شد که مشخص شد داده‌های پژوهش با مجذور کای معادل ۱۰۰۳۷ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود، دارای همبستگی مناسب برای انجام تحلیل عامل هستند. از این‌رو با استفاده از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای مورد تحلیل عاملی قرار گرفت. تحلیل اولیه ۳۶ ماده این سیاهه ۵ عامل عمده به دست داد که روی هم رفته

ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای

۵۹/۵٪ از واریانس کل را تبیین می‌کردند. اما با توجه به بار کم عامل پنجم و قدرت تبیین کم آن، و هم‌چنین وجود چندین سؤال دارای بار ناچیز (کمتر از ۰/۲) و دارای بار مشترک، تحلیل دیگری با در نظر گرفتن ۴ عامل و حذف سؤالات نامربوط انجام شد (به منظور دستیابی به عامل‌ها و آیتم‌های توانمند در سنجش سازه‌های مورد نظر و با عنایت به وجود تعداد آیتم کافی در هر زیرمقیاس، در این تحلیل از بار عاملی معادل ۰/۵ به عنوان نقطه برشی جهت حذف آیتم‌ها بهره گرفته شد). با کاهش دادن ماده‌ها از ۳۶ به ۲۹ و عامل‌ها از ۵ به ۴، این عوامل روی هم رفته ۶۰/۵٪ از واریانس را تبیین می‌کنند. این عوامل در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. عوامل اکتشافی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه ای

مرحله	عوامل	مقدار ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی
تحلیل اولیه با همه آیتم‌های سیاهه	عامل ۱	۱۱/۵۱	۳۱/۵۸	۳۱/۵۸
	عامل ۲	۳/۴۴	۹/۵۶	۴۱/۵۵
	عامل ۳	۳/۲۲	۹/۰۱	۵۰/۵۶
	عامل ۴	۱/۸۳	۵/۱	۵۵/۶۶
	عامل ۵	۱/۳۷	۳/۸۲	۵۹/۴۹
تحلیل پس از حذف آیتم‌های نامربوط	عامل ۱	۱۰.۳۶۷	۳۵.۷۵	۳۵.۷۵
	عامل ۲	۳.۰۵	۱۰.۵۴	۴۶.۲۹
	عامل ۳	۲.۴۶	۸.۴۸	۵۴.۷۷
	عامل ۴	۱.۶۵	۵.۶۹	۶۰.۴۶

ماتریس این عوامل و ماده‌هایی که بر آن‌ها بار دارند در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ماتریس مؤلفه‌های اصلی و ماده‌های مربوطه پس از حذف سؤالات نامربوط

شماره	آیتم	۱	۲	۳	۴
۸	فکر می‌کنم در هیچ شغلی موفق نخواهم بود.	۰/۸۸۹			
۲۷	من آنقدر سردرگم هستم که هرگز قادر به انتخاب شغل نیستم.	۰/۸۷۹			
۹	من قادر به شناسایی علائق خود نیستم.	۰/۸۵۰			
۲۱	در انتخاب شغل مشکل دارم چون معتقدم حرفه ای مناسب من وجود ندارد.	۰/۸۰۲			
۱۷	معمولا برای من مشکل است که تصمیم بگیرم.	۰/۸۰۰			
۲۳	در انتخاب شغل مشکل دارم چون افرادی که برای من مهم هستند انتخاب‌های مرا تأیید نمی‌کنند.	۰/۷۸۵			
۲۸	هرچه درباره فهم مشاغل و خودم بیشتر فکر می‌کنم، بیشتر مایوس می‌شوم.	۰/۷۶۵			

۰/۷۶۴	فکر می‌کنم هرگز درک درستی برای انتخاب شغل نخواهم داشت.	۳۳
۰/۷۵۰	همیشه روابط شغلی سرد و خشک است.	۱۵
۰/۷۳۷	در تصمیم‌گیری شغلی مشکل دارم چون بین اولویت‌های شغلی خود سردرگم هستم.	۱۹
۰/۷۳۷	فکر می‌کنم توانایی انتخاب شغل را ندارم.	۶
۰/۶۷۲	در انتخاب شغل مشکل دارم چون برای انتخاب شغل نیاز به تصدیق و حمایت دیگران دارم.	۲۰
۰/۶۶۱	در انتخاب شغل مشکل دارم چون معتقدم انتخاب شغل در تمام عمر یک‌بار صورت می‌گیرد.	۲۲
۰/۶۵۶	زمانی که از من درباره این‌که چه کاری می‌خواهم در آینده انجام دهم سوال شود از جواب دادن طفره می‌روم.	۳۱
۰/۶۳۱	در انتخاب شغل مشکل دارم چون اطلاعاتم درباره توانایی‌ها و صفات شخصیتی‌ام با آنچه دیگران می‌گویند متفاوت است. (مثلاً معتقدم که صبورم ولی دیگران معتقدند صبرم کم است)	۲۵
۰/۶۳۱	فکر می‌کنم تنها در یک شغل موفق خواهم بود.	۷
۰/۵۹۸	آن‌قدر شغل زیاد است که نمی‌توانم آن را محدود کنم.	۲۹
۰/۵۴۲	عقیده من غالباً درباره مشاغل تغییر می‌کند	۲۶
۰/۸۰۵	شغل مرا همه باید تأیید کنند.	۳
۰/۷۹۸	درآمد شغل من از ابتدا باید بالا باشد.	۱
۰/۷۷۰	شغل من باید تمام نیازهای مادی مرا فوراً برآورده سازد.	۲
۰/۷۶۲	همه اعضای خانواده من باید شغل من را تأیید کنند.	۴
۰/۵۲۷	باید در محیطی کارکنم که همه افراد مثل من فکر کنند	۵
۰/۶۸۸	نگرانم از این‌که تلاش کنم، ولی شغل مناسبی پیدا نکنم.	۳۶
۰/۶۸۷	من فقط در صورتی راضی می‌شوم که شغل ایده‌آلم را بیابم.	۳۰
۰/۵۷۲	سخت‌ترین کار انتخاب شغل است.	۳۴
۰/۷۲۰	اگر من مدتی بدون شغل باشم بسیار وحشتناک است.	۱۲
۰/۶۴۴	نباید شغلی کمتر از دیگران داشته باشم.	۱۴
۰/۶۳۹	ناراحت می‌شوم اگر دیگران بدانند که من شغلی را انتخاب نکرده‌ام.	۱۳

بدین ترتیب پس از حذف ۷ سؤال (۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۴، ۳۲ و ۳۵)، سیاهه جدیدی متشکل از ۲۹ ماده به‌دست آمد که از ۴ عامل اشباع شده است و هر عامل دارای حداقل ۳ ماده مختص خود می‌باشد که وزن همه آن‌ها بالاتر از ۰٫۵ است و این عامل‌ها روی هم رفته بیش از ۶۰ درصد از واریانس کل سیاهه را تبیین می‌کنند.

ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای

پس از انجام تحلیل عامل و حذف سؤال‌های نامربوط، اعتبار سیاهه از روش آلفای کرونباخ و دو نیم کردن بررسی شد که نتایج آن‌ها در جداول ۴ و ۵ آمده است.

جدول ۴. اعتبار سیاهه افکار ناکارآمد شغلی پس از حذف سؤال‌های

نامربوط با استفاده از روش آلفای کرونباخ

تعداد	تعداد سؤالها	آلفای کرونباخ
۴۶۵	۲۹	۰,۹۳

جدول ۵. اعتبار سیاهه افکار ناکارآمد شغلی پس از حذف

سؤال‌های نامربوط با استفاده از روش دو نیم کردن

تعداد سؤالها	آلفا	همبستگی اسپیرمن-براون
۱۵	۰,۸۴	
۱۴	۰,۹۲	۰,۸۶

همان‌طور که در این جداول مشخص است سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای پس از حذف سؤال‌های نامربوط دارای اعتبار بسیار مطلوبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل عامل سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (نسخه ۳۶ ماده‌ای) نشان داد این ابزار از ۴ عامل اشباع شده است. عامل اول دارای ۱۸ ماده، عامل دوم ۵ ماده و عوامل سوم و چهارم هر یک دارای ۳ ماده هستند و ۷ ماده (ماده‌ها شماره ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۴، ۳۲ و ۳۵) بهتر است از سیاهه حذف گردند. با بررسی محتوای ماده‌ها حذف شده به نظر می‌رسد که مهم‌ترین تبیین برای حذف این ماده‌ها به‌طور مستقیم با جامعه پژوهش ارتباط دارد. جامعه این پژوهش کارکنان دانشگاه بودند و در زمان تکمیل سیاهه در پست‌های سازمانی مشخصی استخدام شده و در حال انجام وظیفه بودند، در حالی که پژوهش‌های قبلی (چه پژوهش‌های خارج از کشور و چه پژوهش‌های داخل کشور) عمدتاً در جامعه‌های آماری متشکل از دانشجویان و دانش‌آموزانی اجرا گردیده‌اند که قاعدتاً هنوز وارد بازار کار نشده‌اند. محتوای ۵ مورد از ماده‌ها حذف شده (ماده‌ها شماره ۱۰، ۱۶، ۲۴، ۳۲ و ۳۵) به‌گونه‌ای است که مستلزم عدم اشتغال به یک شغل ثابت در زمان تکمیل سیاهه است. به‌عنوان مثال ماده شماره ۱۶ عبارت است از: "انتخاب شغل برایم نگران‌کننده است" و یا ماده‌ها شماره ۲۴ عبارت است از: "در انتخاب شغل مشکل دارم چون

شغلی وجود ندارد که تمام موضوعات مورد علاقه‌ام را پوشش دهد". از این‌رو این ماده‌ها اگرچه ممکن است برای اجرا در مورد دانش‌آموزان و دانشجویان و یا افراد بیکار مناسب باشند، اما در مورد افراد شاغل به کار ثابت، فاقد قدرت تمییز کافی برای ارزیابی افکار ناکارآمد حرفه‌ای است. در مورد دو ماده حذف شده دیگر، یعنی ماده ۱۱ (محیط شغلی باید با روحیات کاملاً سازگار باشد) و ۱۸ (از شکست می‌ترسم)، شاید نتوان این تبیین را صادق دانست، اما ماده ۱۸ را می‌توان به‌علت کلی بودن بیش از حد و عدم اشاره به شکست در زمینه شغلی فاقد پیوستگی کافی با کل سیاهه دانست. ماده ۱۱ نیز اگرچه به شناخت غیرمنطقی کمال‌گرایی اشاره دارد، اما به دلائلی که در ادامه اشاره خواهد شد نتوانسته است در کنار ماده‌ها دیگر مرتبط با کمال‌گرایی، جایی در ساختار عاملی سیاهه داشته باشد.

طبق نتایج تحلیل عاملی، ماده‌های شماره ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱ و ۳۳ روی عامل اول بار دارند که به تنهایی قادر به تبیین حدود ۳۶ درصد از واریانس نمرات سیاهه است. بررسی محتوای این ماده‌ها نشان می‌دهد همه ماده‌ها به نحوی در رابطه با نوعی از افکار ناتوانی هستند که در مورد برخی از ماده‌ها این افکار راجع به ناتوانی در تصمیم‌گیری‌های شغلی و در مورد برخی دیگر راجع به ناتوانی در انجام موفقیت‌آمیز شغل هستند (به‌عنوان مثال ماده ۸ عبارت است از: فکر می‌کنم در هیچ شغلی موفق نخواهم بود). از این‌رو این عامل می‌تواند متناظر با عامل سردرگمی تصمیم‌گیری در نسخه اولیه خارجی و عامل افکار ناتوانی در نسخه آماده شده توسط کسایی (۱۳۸۴) باشد و با عنوان "سردرگمی و ناتوانی تصمیم‌گیری" نام‌گذاری می‌گردد. ماده‌های ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ روی عامل دوم بار دارند و محتوای آن‌ها نشان می‌دهد. این عامل قائم به افکار ناکارآمد مرتبط با انتظارات غیرمنطقی از شغل می‌باشد (مثلاً ماده ۲ عبارت است از: شغل من باید تمام نیازهای مادی مرا فوراً برآورده سازد). اگرچه ماده ۴ (همه اعضای خانواده من باید شغل مرا تایید کنند) تا حدی نزدیک به افکار کمال‌گرایی می‌باشد، اما ظاهراً جنبه غیرمنطقی بودن این انتظار بیشتر از کمال‌گرایانه بودن آن در افراد نمونه پژوهش نمود پیدا کرده است و با در نظر گرفتن این جنبه برجسته، این عامل با عنوان "انتظارات غیرمنطقی" نام‌گذاری می‌شود. با توجه به ماده‌های دیگر این عامل، می‌توان آن را نزدیک به عامل تعارض خارجی در نسخه اولیه و عوامل اهمیت دیگران و کمال‌گرایی در نسخه ۳۶ ماده‌ای دانست. ماده‌های شماره ۳۰، ۳۴ و ۳۶ عامل سوم را تشکیل می‌دهند که ناظر بر افکار ناکارآمد کمال‌گرایی است. ماده ۱۱ نیز که تا حدی دارای محتوای مشابه با این ماده‌ها است به دلیل بار کم (زیر ۰/۲) از سیاهه حذف شد. عامل "کمال‌گرایی"، متناظر با عاملی به همین نام در نسخه ۳۶ ماده‌ای است. ماده‌های شماره ۱۲، ۱۳ و ۱۴ عامل چهارم را تشکیل داده‌اند که حول محور افکار مرتبط با اهمیت چگونگی نظر دیگران راجع به شغل فرد می‌باشند. این عامل

ساختار عاملی و اعتباریابی سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای

نیز با عامل تعارض خارجی در نسخه اصلی و عامل اهمیت دیگران در نسخه ۳۶ ماده‌ای هماهنگ است اما در نسخه جدید با عنوان عامل "اهمیت دیگران" نام‌گذاری می‌شود. نسخه ۲۹ سوالی جدید از سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای، اگرچه از ۴ عامل مذکور تشکیل شده است، اما به دلیل متاثر شدن اعتبار زیرمقیاس‌ها از تعداد کم سوالات، بهتر است برای دستیابی به یک ارزیابی نسبتاً دقیق از وضعیت ناکارآمدی افکار حرفه‌ای افراد، مجموع نمرات به دست آمده افراد در کل سوالات مدنظر قرار گیرد.

اگر چه عنوان این ابزار در نسخه اصلی (سامپسون و همکاران، ۱۹۹۶) سیاهه افکار حرفه‌ای است، اما با توجه به هدف این ابزار مبنی بر سنجش میزان افکار غیرمنطقی و ناکارآمد شغلی که باعث تخریب عملکرد و رضایت شغلی می‌گردند، و نیز با توجه به محتوای همه ماده‌ها که هر کدام ناظر بر نوعی از افکار ناکارآمد هستند، ترجیح داده می‌شود که ابزار ۲۹ ماده‌ای مستخرج از این پژوهش، با عنوان سیاهه افکار ناکارآمد حرفه‌ای^۱ مورد استفاده قرار گیرد. یکی از کاربردهای عملی این ابزار در مشاوره‌های شغلی نمود پیدا می‌کند. چرا که براساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و نیز عواملی که در این پژوهش برای این ابزار استخراج شد، ناکارآمدی افکار شغلی اثرات دامنه‌داری در حوزه تصمیم‌گیری شغلی و حتی سلامت روانی دارد. از این رو سنجش این افکار در جلسات مشاوره شغلی برای افرادی که برای اولین بار در جستجوی شغلی هستند، یا افرادی که به دلیل مشکلات در محل کار به مشاوره روی می‌آورند بسیار مفید واقع می‌شود. چراکه به مشاور کمک می‌کند بر حوزه‌هایی متمرکز شود که فرد دارای افکار ناکارآمد است. در واقع، پژوهش‌های جدید نیز بر اهمیت سنجش افکار ناکارآمد حرفه‌ای در کنار بی‌تصمیمی شغلی و خودکارآمدی عمومی تاکید می‌کنند و این متغیرها را از عوامل کلیدی به حساب می‌آورند که می‌بایست در راهنمایی‌های شغلی مورد ارزیابی قرار گیرند (سیدپروپولو-دیماکاکو، میلوناس، آرگیروپولو و تامپوری^۲، ۲۰۱۲).

در پایان این که هم روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و هم روش دو نیم کردن، نشان داد که این سیاهه از اعتبار بسیار بالایی برخوردار است و برای استفاده در حوزه‌های پژوهشی و کاربردی در زمینه‌های مشاوره حرفه‌ای مناسب است. از محدودیت‌های این سیاهه می‌توان به این نکته اشاره کرد که نمره‌گذاری تمام آیتم‌ها به صورت مستقیم انجام می‌گیرد و نمره‌گذاری معکوس در آن وجود ندارد. این امر می‌تواند باعث حساسیت سیاهه در مقابل سوگیری پاسخ‌دهی گردد. رفع این اشکال مستلزم یک مطالعه نظری جامع در حوزه افکار کارآمد و ناکارآمد حرفه‌ای و سپس تدوین ماده‌های مناسب برای سنجش غیرمستقیم افکار ناکارآمد حرفه‌ای است. به‌علاوه

1. Career Dysfunctional Thoughts Questionnaire

2. Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampori, S.

اگرچه در این پژوهش با انجام یک تحلیل عامل جامع، روایی عاملی سیاهه افکار حرفه‌ای به خوبی مورد بررسی و تایید قرار گرفت، اما پژوهش‌های آینده می‌بایست با تمرکز روی سازه‌های همبسته با افکار ناکارآمد حرفه‌ای، شاخصه‌های روایی دیگر آن را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- احمدی، ل و شفیق آبادی، ع (۱۳۸۷). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کارایی در فارغ التحصیلان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۲، شماره ۲.
- ازخوش، م. و عسگری، ع (۱۳۸۶). اندازه‌گیری باورهای غیرمنطقی در روابط زناشویی، استانداردسازی پرسشنامه باورهای ارتباطی، فصلنامه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، شماره ۱۴، ۱۵۳-۱۳۷.
- علی اکبری دهکردی، م. احمدی ازغندی، ع. و حسینائی، ع (۱۳۹۱). فرسودگی شغلی میانسال: یک رویداد تحولی بالقوه. فصلنامه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، شماره ۳۱، ۲۹۰-۲۷۹.
- کرمی، ا (۱۳۷۳). راهنمای انتخاب کار و شغل. تهران: انتشارات راهگشا.
- کسای، ع (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.
- کسای، ع، و بهرامی، ف. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. ۵ (۱۷). ۳۹-۵۵.
- نوربخش، ر (۱۳۸۴). وابستگی هیجانی و رضایت شغلی. فصلنامه روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، شماره ۳، ۲۲۶-۲۱۷.

- Borders, D., & Archadel, K. (1987). Self-beliefs and career counseling. *Journal of Career Development*, 14, 69-79.
- Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82 (2): 79-84.
- Dryden, W. (1999). Rational-emotive therapy and its contribution to careers counseling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 7, 181-187.
- Krumboltz, J. D. (1990). Helping clients change dysfunctional career beliefs. Paper presented at the annual meeting of the American Association for Counseling and Development, Cincinnati, OH.
- Lustig, D., & Strauser, D. (2003). An empirical typology of career thoughts of individuals with a disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 98 – 107.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among

- adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6, 115-134.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49, 146-174.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2): 288-298.
- Saunders, D.E., Peterson, G.W., Sampson, J.P., & Reardon, R.C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Serling, D. A., & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 91-97.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education*, 2 (1): 117-130.
- Sud, A., & Kumar, S. (2006). Dysfunctional career thoughts, achievement motivation and test anxiety among university students. *Pakistan journal of psychological research*, vol 21: 41-51.

