



فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات بین رشته‌ای در آموزش

دوره ۳/ شماره ۱/ بهار ۱۴۰۳ / ۴۷-۷۰

Interdisciplinary Studies in Education

Vol. 3, No. 1, Spring 2024, 47-70

<https://ise.cfu.ac.ir/>

DOI: 10.22034/ISE.2024.15718.1086

## تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب برای دانش‌آموزان متوسطه

فربا حسینا<sup>۱</sup>، اسماعیل سعدی‌پور<sup>۲</sup>

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

### چکیده

انتخاب شغل یکی از انتخاب‌های مهم زندگی هر فرد است. هدف پژوهش حاضر تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی انتخاب شغلی مبتنی بر تئوری انتخاب برای دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه است. این پژوهش به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع کیفی است. بسته آموزشی با روش تحلیل مضمون با مطالعه کتاب‌ها و مقالات پیرامون تئوری انتخاب تدوین شد و سپس برای اعتباریابی بسته آموزشی، محتویات این بسته برای ۲۵ نفر از افراد جامعه آماری که شامل مدرسین و استادان حوزه روان‌شناسی بود، ارسال شد. در نهایت ۱۰ نفر از افراد جامعه آماری به گویه‌های اعتبارسنجی پاسخ دادند. برای در نظر گرفتن روایی از شاخص‌های CVI و CVR استفاده شد که شاخص CVI بالاتر از ۰.۸۰ و CVR ۰.۸۰ بود که نشان‌دهنده این بود که اعتبار بسته از دید خبرگان مناسب است. با توجه به این نتایج، می‌توان از این بسته در مدارس متوسطه دوم استفاده نمود.

**واژگان کلیدی:** انتخاب شغل، اعتباریابی بسته آموزشی، تئوری انتخاب، دانش‌آموزان.

۱. کارشناسی ارشد، دانش‌آموخته دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

[fhosina@gmail.com](mailto:fhosina@gmail.com)

۲. دکتری تخصصی، استاد دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، ایران.

[e.sadipour@atu.ac.ir](mailto:e.sadipour@atu.ac.ir)

## مقدمه

شغل مهمترین بخش زندگی هر انسان است (Rinaldi, et.al, 2004). انتخاب شغل یکی از موضوعاتی است که از لحاظ اجتماعی و اقتصادی دارای اهمیت بسیار زیادی است (Hsu, Shinnar & Anderson, 2019). بررسی تاریخ توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده نقش مهمی در تغییر جامعه از سنتی به صنعتی داشته است و همچنین همه افراد می‌خواهند شغلی را انتخاب کنند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی هم آنها را ارضا کند و لازمه رسیدن به این هدف، گماردن افراد در شغل مناسب با خودشان است (سلیمی و قنبری، ۱۴۰۰).

انتخاب شغل بعد از عشق و تحصیل یکی از حوزه‌هایی است که افراد در آن پشیمانی زیادی را تجربه می‌کنند (Budjanovcanin & Woodrow, 2022)؛ با این همه، پشیمانی شدید از انتخاب شغل ممکن است خودپنداره، تعهد کاری و بهره‌وری را کاهش بدهد (Ephrem & Murimbika, 2023)؛ پس با توجه به این موضوع، باید راهنمایی‌های لازم در انتخاب شغل به افراد داده شود تا پشیمانی پس از انتخاب شغل کاهش یابد. مسیر رشدی انتخاب شغل به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی تعریف شده که با هم ترکیب و آن را در طول زندگی فرد شکل می‌دهد (Patton & McMahon, 2014).

مفهوم‌سازی زندگی شغلی ریشه‌هایی دارد که در مشاهدات و تجارب دوران کودکی اولیه نهفته شده است (Zunker, 2006). رشد و انتخاب مسیر شغلی را نمی‌توان یک اتفاق مقطعی در نظر گرفت بلکه فرایندی در طول زندگی است که شخص از ابتدای کودکی تا نوجوانی و بزرگسالی طی می‌کند (Savickas, 2002) رسولی و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهشی نتیجه گرفت که از طریق مشاوره مسیر شغلی می‌توان رشد نقشه‌شناختی اشتغالات دانش‌آموزان ابتدایی را گسترش داد و به آنها برای شغل بهتر در سنین بالاتر کمک کرد. به



همین منظور بهتر است راهنمایی‌ها و آموزش‌های مربوط به انتخاب شغل را از دوران کودکی و نوجوانی و دانش‌آموزی آغاز گردد.

دانش‌آموزان آینده‌سازان هرکشوری محسوب می‌شوند، همچنین دوره نوجوانی، دوره شکل‌گیری ساختار شخصیت فردی و اجتماعی انسان است. این دوره زمانی یکی از حساس‌ترین دوره‌های زندگی فرد است که علاوه بر مسائل مختلف ناشی از بحران هویت، احساس تعارض، آرمان‌گرایی و ... فشارها در زمینه انتخاب شغل نیز زیاد می‌شود (زارع و نامدارپور، ۱۳۹۹).

مهمترین نهادی که دانش‌آموزان در دوره نوجوانی در آن تحت تعلیم قرار می‌گیرند، آموزش و پرورش است. نیروی انسانی همه بخش‌ها توسط آن تربیت می‌شوند و افراد مسیر شغلی خود را در این سیستم انتخاب می‌نمایند (سلیمی و قنبری، ۱۴۰۱). در کشور ما دانش‌آموزان در مقطع متوسطه دوم موضوع انتخاب رشته و انتخاب شغل را دارند. انتخاب‌های شغلی برای دانش‌آموزان متوسطه، تصمیماتی هستند که فرد شغلی را که قرار است در آینده انجام دهد تعیین و برای آن برنامه‌ریزی می‌کند و این موضوع به عنوان یک جنبه مهم و اساسی زندگی روزمره در نظر گرفته می‌شود (Kurnia & Hakim, 2023).

برای انتخاب شغل باید ملاحظاتی در نظر گرفته شود تا از اشتباه کردن در آن جلوگیری شود. این تصمیم بر ادامه زندگی فرد تأثیرگذار است (Duku, et.al, 2021). انتخاب‌های شغلی از طریق فرایند پیچیده‌ای شکل می‌گیرند که شامل جنبه‌های گوناگونی است که چالش‌های متفاوتی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کند. در این بافت اجتماعی و اقتصادی، مطالعات زیادی پیرامون انتخاب‌های شغلی شکل می‌گیرد (امیری و دیگران، ۱۴۰۲). آموزش نحوه صحیح انتخاب شغل و درک عواملی که بر انتخاب شغل جوانان تأثیر می‌گذارد، در حصول اطمینان از تصمیم‌گیری آگاهانه و رضایت شغلی اهمیت زیادی دارد (Abdug'anievich, 2023).

نظریه‌های مختلفی وجود دارد که سعی در کشف و توضیح جنبه‌های مختلف شیوه‌های



تصمیم‌گیری شغلی با رویکردهای متفاوت دارند. کار تحقیقاتی بیش از ۱۰۰ سال در این زمینه، یک پایه نظری و تجربی برای توسعه یک سیستم جامع از نظریه‌ها و روش‌های مداخله را برای بهینه‌سازی تصمیم‌گیری‌های شغلی فراهم کرده است (Mahsud, 2023).

جنا و نایاک (۲۰۲۰) سعی کردند با رویکرد تحلیل محتوا و با استفاده از ادبیات منتشر شده، تجزیه و تحلیل عمیقی از نظریه‌های توسعه شغلی انجام دهند. نظریه خصیصه عامل پارسونز بر این مفروضات متکی است که هر فرد مجموعه الگوهای ثابت و بی‌همتا از خصیصه‌هایی است که به‌طور تجربی و علمی قابل سنجش و اندازه‌گیری هستند و هر شغلی نیز ویژگی‌ها و شرایط خاصی دارد که کارجو باید مجهز به آنها باشد. نظریه انتخاب شغل سوپر (۱۹۸۰) و سازه زیربنایی آن یعنی فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل که مبنای درک و شناخت انتقال از مدرسه به کار است، از ابتدا مورد توجه پژوهشگران در سراسر دنیا بوده است. همچنین نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون مربوط به دوران کودکی است و یک چشم‌انداز زیستی-اجتماعی به انتخاب شغل دارد (سمعی و دیگران، ۱۳۹۰) و آشنایی با نظریات روان‌شناسی مختلف در حوزه انتخاب شغل، به تصمیم‌گیری بهتر کمک می‌کند (Kurbatova et al, 2019).

در این پژوهش از رویکرد تئوری انتخاب برای تدوین جلسات آموزش انتخاب شغل استفاده شده است. نظریه انتخاب یک چهارچوب نظری است که توسط ویلیام گلاسر (۱۹۹۸) برای توضیح مشاهدات خود از رفتار انسان ایجاد شده است. گلاسر یک روان‌شناس تربیتی انسان‌گرا بود که معتقد بود شیوه‌های درمانی مؤثری که برای ایجاد تغییرات مثبت در فرد طراحی شده‌اند، ریشه در تجزیه و تحلیل تأثیر رویدادهای گذشته ندارند؛ بلکه در آموزش افراد برای توسعه آگاهی از رفتار درونی و خود ریشه دارند و اینکه چگونه این رفتار درونی بر تجربه آنها از واقعیت بیرونی تأثیر می‌گذارد (Glasser, 1998).

یکی از مهمترین موضوعاتی که نظریه انتخاب به آن می‌پردازد. بحث نیازها است. این نظریه نیاز به بقا، عشق، قدرت، تفریح و ارتباط را به عنوان ۵ نیاز اساسی انسان‌ها در نظر

می‌گیرد و همان‌طور که پیشتر اشاره شد، شغل، نیازهای مادی و روانی را ارضا می‌کند. (سلیمی و قنبری، ۱۴۰۱).

هویت‌یابی یکی از موضوعات مهم دوره نوجوانی است و افراد باید در این سن بتوانند هویت شغلی مدنظرشان را بیابند. فرنگی و سنجرانی (۱۴۰۲)، در پژوهشی با موضوع کاربرد نظریه تئوری انتخاب بر سرعت بخشیدن به شکل‌گیری هویت معلمان دریافتند که این نظریه و آموزش آن منجر به سرعت‌بخشیدن به شکل‌گیری هویت معلمان می‌شود؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که آموزش تئوری انتخاب در شکل‌گیری هویت افراد نیز نقش دارد. در تئوری انتخاب فرد با قبول مسئولیت و قضاوت اخلاقی درباره درست یا نادرست بودن رفتار، تمرکز بر حال و در نتیجه رسیدن به هویت تأکید دارد (Can & Robey, 2021).

در واقع، طبق نظر گلاسر (۱۹۹۸)، انسان‌ها هیچ کاری جز رفتار انجام نمی‌دهند و همه رفتارها، آگاهانه یا ناخودآگاه انتخاب می‌شوند. این رفتار چندمتغیره همان چیزی است که گلاسر آن را رفتار کلی می‌نامد و به گفته او توسط کنش، تفکر، احساس و فیزیولوژی فرد هدایت می‌شود. همان‌طور که این عناصر با شدت‌های متفاوتی در افراد مختلفی هستند، فرد ظرفیت به کار بردن درجات متنوعی از کنترل بر آنها را دارد که منجر به تغییر در همه گروهی می‌شود که همه عناصر به طور کلی روی هم تأثیر می‌گذارند.

گلاسر در سال ۱۹۹۴، تئوری انتخاب را به‌عنوان نظریه پشتیبان و چهارچوبی برای رویکرد واقعیت‌درمانی ارائه کرد و توضیح داد که افراد چرا و چگونه رفتار می‌کنند. این نظریه معتقد است هر آنچه از ما سر می‌زند، یک رفتار است و تمام رفتارهای ما از درون برانگیخته می‌شود و معطوف به هدفی است (Glasser, 1998). تئوری انتخاب به جای تمرکز بر روان‌شناسی کنترل بیرون بر کنترل درونی تمرکز دارد. این رویکرد بیان می‌کند که دیگران نمی‌توانند بر رفتار یک فرد کنترل داشته باشند و تنها خود فرد انتخاب می‌کند که چه رفتاری را انجام دهد (مسعود میدانچی و دیگران، ۱۳۹۹). براساس تئوری انتخاب، رفتار هر فرد از درون ناشی می‌شود و بنابراین هر فرد سرنوشت خود را انتخاب می‌کند (Robey, Wubbolding & Malters, 2017)؛ به این ترتیب، عنصر اصلی نظریه انتخاب،



انتخاب و مسئولیت است.

نتایج تحقیقات نشان داده است که توجه به مسیر انتخاب شغل در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری مؤثر است (Krumboltz & 1999). Savickas, 2002 و Worthington, 2002؛ پس با توجه به این مسئله، باید توجه ویژه‌ای به آموزش انتخاب شغل از دیدگاه‌های مختلفی داشت؛ همچنین مطالعات صورت گرفته اشاره دارند که یقین در مسیر شغلی و تصمیم‌گیری انتخاب شغل با رضایت از زندگی و پیشرفت تحصیلی (Creed, Prideaux. & Patton, 2005)، رشد هویت (Kunnen, 2013)، تعهد به حرفه (Jiang, 2016) رفاه و بهزیستی عاطفی (Viola, et al. 2017)، کاهش مشکلات عاطفی همچون نگرانی و افسردگی و کاهش مشکلات خواب (Kunnen, 2014) همراه است.



پژوهشگران قبلی در حوزه تئوری انتخاب به نتایج زیر دست یافته‌اند. آموزش تئوری انتخاب به‌طور مؤثری بر شناخت کافی هدف‌گذاری آگاهانه و برنامه‌ریزی صحیح که در تئوری انتخاب آموزش داده می‌شود، نتایج مثبتی دارد (کیقبادی، درویره و اسدزاده، ۱۴۰۰). مسعود میدانچی و دیگران (۱۴۰۰)، نتیجه گرفتند که آموزش تئوری انتخاب بر بهبود رضایت زناشویی و دلزدگی زناشویی زوجین اثر دارد. در پژوهش دیگری مشخص شد آموزش تئوری انتخاب بر هوش هیجانی دختران نوجوان تأثیر معناداری داشته است (زارع و نامداریپور، ۱۳۹۹). بدالهی صابر و دیگران (۱۳۹۸)، در پژوهش‌شان به این نتیجه رسیدند که آموزش نظریه انتخاب با افزایش روابط مثبت، افزایش مسئولیت‌پذیری و شیوه‌های صحیح ارضاء نیازهای اساسی انسان منجر به امید و مسئولیت‌پذیری بیشتر می‌شود.

در پژوهش‌های خارجی (Wubbolding & Brickell, 2013)، دریافته‌اند که آموزش تئوری انتخاب با افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همگام است و همچنین (Casstevens, 2010) نتیجه گرفت که آموزش تئوری انتخاب با افزایش عزت نفس و انگیزه و پیشرفت فردی دانش‌آموزان همگام می‌باشد. علیجانی ممقانی و صدری خراسان‌لو (۱۴۰۲)، در پژوهشی دریافته‌اند که آموزش تئوری انتخاب باعث کاهش دشواری تنظیم

هیجان، علائم داغدیدگی، ارضای نیازهای اساسی و کاهش مؤلفه‌های نیاز به امنیت، عشق و تعلق، آزادی، قدرت و تفریح می‌شود. با توجه به یافته‌های پژوهش محمدی‌فر و شیرازی نقندر (۱۴۰۱)، می‌توان گفت که آموزش تئوری انتخاب می‌تواند به‌عنوان راهکاری مؤثر برای افزایش مسئولیت‌پذیری، امیدواری و تاب‌آوری دانش‌آموزان استفاده شود؛ همچنین آموزش مبتنی بر نظریه تئوری انتخاب منجر به افزایش مسئولیت‌پذیری دانش‌آموز می‌شود (شریعت باقری و نیکپور، ۱۳۹۷) و پژوهش کاظم‌پور و باباپور اجاری (۱۳۹۶) نیز این موضوع را تأیید نموده است.

همان‌طور که ملاحظه شد، پژوهش‌های زیادی در زمینه تئوری انتخاب و اثربخشی آن انجام شده است؛ اما تاکنون هیچ پژوهشی به تدوین بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب نپرداخته است و این پژوهش برای اولین بار قصد دارد با توجه به اهمیت موضوع، این کار را انجام دهد و به سؤالات زیر پاسخ دهد که آیا می‌توان بسته انتخاب شغلی مبتنی بر تئوری انتخاب تدوین کرد و آیا بسته انتخاب شغلی مبتنی بر تئوری انتخاب دارای اعتبار است یا خیر.

### روش پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب برای دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش از نوع کیفی است. به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های تئوری انتخاب در انتخاب شغل، در این پژوهش از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد. روش به کار رفته در این مطالعه روش تحلیل مضمون آتراید استرلینگ است (۲۰۰۱) که شناسایی مضامین را به‌صورت استقرائی و براساس رویکرد مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه که مبتنی بر جایگاه و نوع مضامین در شبکه مضامین است، انجام می‌دهد.

تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰). آتراید





استرلینگ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که مضمون یا مضامین فراگیر مضامین فوق‌العاده هماهنگی هستند که شامل کنایه‌ها، استعارات و تشبیهات اصلی در داده‌ها، به‌عنوان یک کل می‌باشند. یک مضمون فراگیر شبیه ادعایی در نتیجه یا اصل نهایی و گروهی از مضامین سازمان‌دهنده است که با هم یک استدلال، موقعیت یا حکم در مورد یک موضوع یا مسئله را ارائه می‌دهند. این مضامین سازمان‌دهنده مضامین مرتبه‌میان در جایگاه مضامین هستند که مضامین پایه را درون شاخه‌های موضوعات مشابه، سازمان می‌دهند. نقش آنها افزایش معنا و مفهوم مضمون گسترده است و در نهایت پایین‌ترین مرتبه مضامین، مضامین پایه هستند که مستقیماً از داده‌های متنی به دست می‌آیند و شبیه پشتوانه‌هایی هستند که باورهای موجود در اطراف یک مفهوم مرکزی را بیان داشته و معنا می‌بخشند. مجموع چند مضمون پایه شبیه و مشترک باهم یک مضمون سازمان‌دهنده است. مطابق نظر آتراید استرلینگ (۲۰۰۱)، در واقع، شبکه مضامین شبکه‌هایی هستند که مضامین اصلی یا پایه را از روی بخش‌هایی از متن خلاصه می‌کنند و در نهایت سبب می‌شوند که تحلیل مضمون انجام گیرد و سبب راحتی اکتشاف داده‌های متنی می‌شوند (Attride – stirling, 2001).

در مطالعه حاضر، برای شناسایی مضامین و سپس تدوین بسته آموزشی، محیط پژوهش شامل ۴۳ مقاله فارسی منتشر شده در پایگاه‌های جهاد دانشگاهی، نورمگز<sup>۱</sup> و مگیران<sup>۲</sup> بود؛ همچنین یک کتاب به زبان فارسی و ۴ پایان‌نامه نیز در ایرانداک<sup>۳</sup> یافت شد که مربوط به ۱۵ سال اخیر (از سال ۱۳۸۷ تا ۱۴۰۲) بود. موارد مرتبط با موضوع تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و تا رسیدن به اشباع نظری برای تدوین بسته آموزشی، کار ادامه یافت. ملاک‌های ورود مطالعات و مقالات، نزدیک بودن عنوان یا موضوع مورد پژوهش به پژوهش حاضر و سال انتشار آنها بود.

مطالعاتی که موضوع آنها به پژوهش حاضر نزدیک نبودند و یا سال انتشار آنها بیش از پانزده سال گذشته بود، از مطالعه خارج شدند؛ سپس مضامین اصلی و پرکاربرد مرتبط با



## تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

بسته موردنظر استخراج گردید که در جدول شماره ۱، مضامین پرتکرار مرتبط با بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر نظریه انتخاب موجود در اسناد و منابع علمی ارائه شده است. در مرحله بعدی پژوهش، پس از بازبینی و اصلاح برنامه طراحی و تدوین شده و به منظور بررسی روایابی آن از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شد. به منظور بررسی روایی صوری به شکل کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته با صاحب نظران و کارشناسان موضوع استفاده شد.

برای سنجش نسبت روایی محتوایی یا CVR که یک روش سنجش روایی پرسش نامه است، از روش لاوشه استفاده شد. لاوشه این نسبت را طراحی کرده است. جهت محاسبه این نسبت، از نظر کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون موردنظر استفاده می شود. در ابتدا، اهداف بسته برای خبرگان توضیح داده می شود و سپس از آنها می خواهند تا محتوای بسته آموزشی را براساس طیف سه بخشی لیکرت طبقه بندی کنند: گویه ضروری است؛ گویه مفید است، ولی ضروری نیست؛ گویه ضرورتی ندارد. پس از جمع آوری دیدگاه خبرگان با استفاده از رابطه زیر می توان CVR را محاسبه کرد: در این فرمول، N تعداد کل متخصصین و ne تعداد متخصصینی را نشان می دهد که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند.

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

همچنین شاخص CVR برای هر جلسه آموزشی با توجه به محتوا و زمان در نظر گرفته شده برای جلسه استخراج شد.

برای به دست آوردن شاخص CVI، سه بعد ارتباط، سادگی و وضوح این بسته از دیدگاه متخصصان براساس طیف لیکرت ۴ قسمتی بررسی شد و همچنین معیارهای اعتبار، کاربردپذیری، انسجام، جامعیت، ادراک پذیری، نوآوری و مقبولیت بر مبنای طیف لیکرت از ۱ تا پنج، در قالب پرسش نامه برای متخصصین ارسال شد.



دانشگاه گیلان

۵۵

دوره ۳، شماره ۱

بهار ۱۴۰۳

## یافته‌های پژوهش

پس از مطالعه منابع موردنظر، مضامین اصلی و پرکاربرد مرتبط با بسته مورد نظر استخراج گردید که در جدول زیر، مضامین پرتکرار مرتبط با بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر نظریه انتخاب که موجود در اسناد و منابع علمی هستند، ارائه شده است.

جدول ۱: جدول تحلیل مضمون انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
نیازها منبع انگیزش انسان / نیازهای اساسی انسان / نیاز به بقا / نیاز به عشق / نیاز به قدرت / نیاز به آزادی / نیاز به تفریح و سرگرمی	نیازهای بنیادین	انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب
ارضای نیاز بدون آسیب رساندن به دیگران / ارضای نیاز از طریق تصاویر دنیای مطلوب	ارضای نیازها	
نظم‌پذیری / قانونمندی / پیشرفت‌گرایی / پذیرفتن مسئولیت انتخاب‌ها / آزادی در انتخاب رفتار / تعهد به برنامه خود	مسئولیت‌پذیری	
فیلتر دانش کلی / سیستم‌های حسی / فیلتر ارزش‌گذاری / ادراک درونی / دنیای ادراکی	سیستم‌های ادراکی	
اجزای چهارگانه رفتار کلی / ماشین رفتار / چرخ احساس / فیزیولوژی / عمل / تفکر / هدفمندبودن تمام رفتارها / رفتار به‌عنوان تلاش برای مهار ادراکات فرد از جهان خارج برای انطباق با دنیای درونی / کنترل عمل و فکر	رفتار کلی	
مهارگری درونی / کنترل بیرونی	منابع کنترل	
نقش دنیای مطلوب در زندگی / نقش دنیای مطلوب در رفتار / ارضای نیاز از طریق تصاویر دنیای مطلوب	دنیای واقعی و مطلوب	



در جدول ۱، بسته آموزشی انتخاب شغل با تکیه بر مبانی تئوری انتخاب برای هشت جلسه آموزشی ۴۵ دقیقه‌ای و حداکثر با تعداد ۲۰ دانش‌آموز دوره متوسطه تنظیم شده است. یک جلسه توجیهی برای مدرس در نظر گرفته می‌شود و آموزش به صورت حضوری با شیوه نمایشی به اجرا درخواهد آمد. لازم به ذکر است که بسته زیر روی تعداد محدودی از دانش‌آموزان پایه یازدهم اجرا و پس از اصلاح و بازبینی آن به صورت زیر تنظیم شد.

تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

جدول ۲: جدول مشخصات چهارچوب بسته انتخاب شغلی مبتنی بر تئوری انتخاب

جلسه	هدف	محتوا	تکالیف	رفتار مورد انتظار
اول	آشنایی کلی با تئوری انتخاب	بیان اهمیت انتخاب شغل - معرفی ویلیام گلاسر و تاریخچه نظریه تئوری انتخاب - مشکلات انتخاب شغل براساس تئوری انتخاب	دانش آموز تحقیق کوتاهی درمورد تئوری انتخاب انجام دهد.	دانش آموز با اهمیت انتخاب شغل، ویلیام گلاسر و مفاهیم کلی تئوری انتخاب آشنا شود.
دوم	آشنایی با ۵ نیاز اساسی انسان‌ها	بیان اینکه علت اینکه رفتاری از ما سر می‌زند برطرف کردن یک یا چند نیاز اساسی است و انتخاب شغل رفتار مهمی است که برای برطرف کردن نیازها انجام می‌شود. توضیح تفاوت افراد در نیازهایشان و اهمیت این تفاوت در انتخاب شغل. توضیح ۵ نیاز اساسی: ۱- نیاز به بقا ۲- نیاز به عشق ۳- نیاز به آزادی ۴- نیاز به قدرت و پیشرفت ۵- نیاز به تفریح	دانش آموز تست نیازهای گلاسر را انجام دهد.	دانش آموز نیازهای اساسی اش را بشناسد و بداند مهمترین نیازش چیست و شغلی که مدنظر دارد تا چه اندازه می‌تواند این نیاز را پوشش دهد و اگر شغل مورد نظر نیاز اساسی او را تامین نکند، چه تبعاتی دارد.
سوم	آشنایی با اصول ده‌گانه تئوری انتخاب	۱- تنها فردی که می‌توانیم رفتارش را کنترل کنیم خودمان هستیم. ۲- تمام آنچه از دیگران درباره انتخاب شغل دریافت می‌کنیم و به آنها می‌دهیم، اطلاعات است و کسی ما را مجبور به انتخاب شغلی نمی‌کند و همه فقط اطلاعاتی را به ما می‌دهند ۳- تمام مسائل روان‌شناختی طولانی مدت از مشکلات رابطه‌ای سرچشمه می‌گیرند و اگر رابطه ما با شغلمان و همکارانمان اشتباه باشد، می‌تواند منجر به آسیب‌های روان‌شناختی شود.	دانش آموز کاربرگی را پر کند که به یک تجربه شخصی اشاره دارد که آیا دیگران توانسته‌اند رفتار او را کنترل کنند یا خیر و آیا خود فرد نمی‌توانسته رفتارش را کنترل کند.	دانش آموز نقش دیگران در انتخاب شغل را بداند و پیامدهای انتخاب نادرست شغل را هم بداند.



دانشگاه گیلان

۵۷

دوره ۳، شماره ۱  
بهار ۱۴۰۳



جلسه	هدف	محتوا	تکالیف	رفتار مورد انتظار
چهارم	آشنایی با اصول ده‌گانه تئوری انتخاب	<p>۱- ما به دلیل وقایع گذشته مجبور به انتخاب شغلی نیستیم و قربانی گذشته محسوب نمی‌شویم.</p> <p>۲- معرفی دنیای مطلوب برای دانش‌آموزان و اینکه دنیای مطلوب آنها چگونه است و چطور با استفاده از شغلشان می‌توانند به این دنیای مطلوب نزدیک شوند. ۳- تمام آنچه از تولد تا مرگ از ما سر می‌زند، رفتار است و انتخاب شغل به عنوان رفتاری مهم در نظر گرفته می‌شود و ۴- تمام رفتارهای ما در قالب فعل یا مصدر بیان می‌شوند؛ مثلاً من این شغل را انتخاب می‌کنم و عدم پذیرش این اصل باعث می‌شود که ما بخش زیادی از آزادی خود را از دست بدهیم.</p>	<p>دانش‌آموز با سه نفر از دوستان خود مصاحبه کند و دنیای مطلوب شغلی و خواسته‌های آنها را در مورد شغل‌های مدنظرشان یادداشت کند و آنها را با دنیای مطلوب خودش مقایسه کند.</p>	<p>اتفاقات و شرایط گذشته روی تصمیمات شغلی اثر ندارد و جبری در انتخاب شغل وجود ندارد.</p>
پنجم	آشنایی با دنیای واقعی و مطلوب	<p>معرفی دنیای مطلوب و تفاوت آن با دنیای واقعی، بررسی سیستم انگیزشی افراد در انتخاب شغل برای رسیدن به دنیای مطلوب، شکاف دنیای واقعی و مطلوب و پیامدهای آن مثل افسردگی، خشم و اضطراب و ... و تأثیر این پیامدها در انتخاب نادرست شغل</p>	<p>دانش‌آموز با سه نفر از دوستان خود مصاحبه کند و دنیای مطلوب شغلی و خواسته‌های آنها را در مورد شغل‌های مدنظرشان یادداشت کند و آنها را با دنیای مطلوب خودش مقایسه کند.</p>	<p>دانش‌آموز بتواند دنیای مطلوب و خوسته‌های خودش را بشناسد.</p>
ششم	آشنایی با منابع کنترل و	<p>آشنایی با مفهوم کنترل درونی و بیرونی و نقش کنترل درونی بر انتخاب شغل، انتخاب شغل به منزله یک رفتار</p>	<p>کاربرگ رفتارهای غیرمسئولانه (بیان تعدادی از</p>	<p>دانش‌آموز مسئولیت انتخاب شغل و پیامدهای</p>

تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

جلسه	هدف	محتوا	تکالیف	رفتار مورد انتظار
	مسئولیت پذیری	انتخابی است که باید پیامدهای آن را بپذیریم و توجه به مسئولیت پذیری در انتخاب شغل و نتایج آن در زندگیمان. بیان نقش آزادی افراد در انتخاب رفتار از دیدگاه تئوری انتخاب	رفتارهای غیرمسئولانه و تعیین پیامدهای کوتاه مدت و بلندمدت آنها را انجام دهد.	آن را بپذیرد.
هفتم	آشنایی با رفتار کلی و اجزای آن در تئوری انتخاب	هر رفتار در تئوری انتخاب یک رفتار کلی است و شامل ۴ مؤلفه: ۱- فکر ۲- عمل ۳- احساس و ۴- فیزیولوژی است. بیان تمثیل ماشین رفتار، انتخاب شغل به منزله یک رفتار که دارای اجزایی است.	دانش آموز برای دو شغلی که مدنظر دارد، ماشین رفتار آنها را رسم کند و رابطه فکر و عمل با احساس و فیزیولوژی را توضیح دهد.	دانش آموز انتخاب شغل را رفتاری بداند که فکر و عملی است که فیزیولوژی و احساس او را تغییر می دهد؛ نه اینکه احساس او برای انتخاب شغل بتواند فکر و عملش را تغییر دهد.
هشتم	آشنایی با سیستم ادراکی	توضیح سیستم ادراکی - بررسی سیستم ادراکی متفاوت در افراد - تأثیر سیستم های ادراکی بر انتخاب شغل، جمع بندی و پاسخ به سؤالات	دانش آموز با یک مصاحبه با اعضای خانواده تفاوت های ادراکی خودش و آنها را درمورد مشاغل مختلف یادداشت کند.	دانش آموز بتواند سیستم ادراکی خودش را بشناسد و بداند سیستم ادراکی او در دنیا شبیه هیچ شخص دیگری نیست و با سیستم ادراکی دیگران، شغلش را انتخاب نکند.

در جدول ۳، فراوانی استادان و مدرسان دانشگاهی که اعتبارسنجی بسته آموزشی جدول

۱ مطالعه را انجام دادند، به شرح زیر می باشد.



دانشگاه گیلان

۵۹

دوره ۳، شماره ۱  
بهار ۱۴۰۳

جدول ۳: فراوانی خبرگان

سمت	فراوانی	درصد	میانگین سابقه تدریس
مدرس	۷	۷۰	۱۰,۵
هیأت علمی	۳	۳۰	۱۳,۵
مجموع	۱۰	۱۰۰	

مطابق جدول بالا، بیشترین افرادی که به پرسش‌نامه پاسخ دادند، مدرس بودند. حداقل میزان CVR قابل قبول بر اساس تعداد ۱۰ نفر از خبرگان ۰,۶۲ است که مجموع نمره CVR محاسبه شده در مجموع جلسات این مطالعه با توجه به اینکه از ده نفر فرد خبره، ۹ نفر گویه‌ها را ضروری تشخیص دادند، ۰,۸ است که مبین اعتبار قابل قبولی است؛ همچنین برای هر جلسه، مقادیر ضریب روایی محتوایی و نتایج پذیرش یا رد جلسات و محتوای بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴: جدول روایی محتوایی بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب

پذیرش یا رد	CVR	سؤال
پذیرش	۰,۸	۱- آیا محتوای جلسه اول، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۲- آیا مدت جلسه اول (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه اول متناسب است؟
پذیرش	۰,۸	۳- آیا محتوای جلسه دوم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۴- آیا مدت جلسه دوم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه دوم متناسب است؟
پذیرش	۰,۸	۵- آیا محتوای جلسه سوم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۶- آیا مدت جلسه سوم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه سوم متناسب است؟
پذیرش	۱	۷- آیا محتوای جلسه چهارم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۸- آیا مدت جلسه چهارم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه چهارم متناسب است؟
پذیرش	۰,۸	۹- آیا محتوای جلسه پنجم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۰,۸	۱۰- آیا مدت جلسه پنجم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه پنجم متناسب است؟



تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

پذیرش یا رد	CVR	سؤال
پذیرش	۱	۱۱- آیا محتوای جلسه ششم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۱۲- آیا مدت جلسه ششم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه ششم متناسب است؟
پذیرش	۰,۸	۱۳- آیا محتوای جلسه هفتم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۱۴- آیا مدت جلسه هفتم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه هفتم متناسب است؟
پذیرش	۰,۸	۱۵- آیا محتوای جلسه هشتم، متناسب با اهداف بسته آموزشی است؟
پذیرش	۱	۱۶- آیا مدت جلسه هشتم (۴۵ دقیقه) با محتوای مطرح شده در جلسه هشتم متناسب است؟



جهت بررسی شاخص روایی محتوا CVI از روش والتز و باسل استفاده شد؛ بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هرگویه را براساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص می‌کنند. متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از: ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «کاملاً ساده است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «کاملاً واضح است» مشخص می‌شود. در مجموع ده نفر از متخصصان حوزه روان‌شناسی به سؤالات مربوط به شاخص روایی محتوایی پاسخ دادند.

برای به دست آوردن شاخص CVI تعداد افرادی که گزینه ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند را بر کل تعداد افراد متخصص که ده نفر بودند، تقسیم کردیم. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص CVI کمتر از ۰/۷۹ باشد آن جلسه بایستی حذف شود.

جدول ۵: شاخص CVI براساس معیار مرتبط بودن

جلسه	تعداد پاسخ کاملاً مرتبط (۴)	تعداد پاسخ مربوط (۳)	شاخص CVI
اول	۱۰	-	۱
دوم	۹	۱	۱
سوم	۹	۱	۱
چهارم	۹	۱	۱
پنجم	۷	۲	۱
ششم	۱۰	-	۱
هفتم	۹	۱	۱
هشتم	۷	۲	۰,۹



براساس جدول فوق همه متخصصان برای معیار ارتباط، گزینه سه و چهار را انتخاب کرده‌اند و شاخص روایی CVI نیز بالای ۰,۷۹ شد. پس این بسته آموزشی مرتبط می‌باشد.

جدول ۶: شاخص CVI براساس معیار سادگی

جلسه	کاملاً ساده است (۴)	ساده است (۳)	شاخص CVI
اول	۸	۲	۱
دوم	۹	۱	۱
سوم	۹	۱	۱
چهارم	۹	۱	۱
پنجم	۷	۳	۱
ششم	۷	۱	۰,۸
هفتم	۹	۱	۱
هشتم	۶	۲	۰,۸

جدول ۷: شاخص CVI براساس معیار واضح بودن

جلسه	کاملاً واضح است	واضح است	شاخص CVI
اول	۷	۳	۱
دوم	۹	۱	۱
سوم	۸	۲	۱



تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

جلسه	کاملاً واضح است	واضح است	شاخص CVI
چهارم	۷	۳	۱
پنجم	۷	۲	۱
ششم	۶	۲	۰,۸
هفتم	۹	۱	۱
هشتم	۸	۱	۰,۹

با توجه به سه جدول فوق، سطح CVI بالای ۰,۷۹ می باشد و نشان دهنده CVI قابل قبول این بسته می باشد.

در جدول زیر، نتایج حاصل از اعتباریابی درونی بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب با توجه به پاسخ های ارائه شده از طرف متخصصان براساس معیارهای دیگر نیز بررسی شد و شاخص S-CVI نیز گزارش شده است.

جدول ۸: شاخص CVI و S-CVI

ردیف	معیار	حداقل	حداکثر	میانگین	CVI	S-CVI
۱	اعتبار	۳	۵	۴,۱	۰,۸	۰,۸۲۸
۲	کاربردپذیری	۳	۵	۴,۲	۰,۹	
۳	انسجام	۳	۵	۴,۰	۰,۸	
۴	جامعیت	۳	۵	۴,۲	۰,۸	
۵	ادراک پذیری	۳	۵	۴,۰	۰,۸	
۶	نوآوری	۳	۵	۴,۱	۰,۹	
۷	مقبولیت	۳	۵	۴,۱	۰,۸	

با توجه به درجه نمره گذاری پرسش نامه در مقیاس لیکرت، حداقل نمره ۱ و حداکثر ۵ بود. نتایج جدول فوق نشان می دهد که میانگین همه معیارها بالاتر از متوسط ۴ به دست آمده است؛ همچنین برای بررسی روایی محتوایی بسته، از شاخص روایی محتوا (CVI) استفاده شد. شاخص روایی محتوایی نشان دهنده جامعیت قضاوت های مربوط به روایی یا قابلیت اجرایی بسته آموزشی می باشد. طبق تحقیقات روبی، وولدینگ و مالترز (۲۰۱۷)، شاخص روایی محتوا را می توان با شمارش تعداد نمرات مثبت ۴ یا ۵ هر معیار تقسیم بر





تعداد کارشناسان محاسبه کرد. از آنجایی که حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص روایی محتوا ۰,۷۹ است، نتایج جدول نشان می‌دهد که این عدد برای تمامی معیارهای بسته آموزشی بالای ۰,۸۰ است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بسته پیشنهادی از روایی محتوایی مناسبی برخوردار است؛ همچنین جهت محاسبه مناسبت کلی بسته پیشنهادی در این پژوهش، از رویکرد میانگین استفاده شد. به عبارتی میانگین مجموع شاخص‌های روایی محتوا، بر تعداد کل معیارها تقسیم شد. نتایج جدول مشخص می‌کند که مناسبت کلی الگوی پیشنهادی برابر ۰,۸۵ می‌باشد از آنجایی که این عدد نیز بالاتر از حداقل مناسبت مطلوب ۰,۷۹ به دست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که متخصصان، بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر رویکرد تئوری انتخاب را مناسب ارزیابی نموده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب انجام شد. برای طراحی و تدوین بسته آموزشی ابتدا از روش کیفی تحلیل مضمون آتراید استرلینگ (۲۰۰۱)، به منظور شناسایی مضامین انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب استفاده شد. شناسایی مضامین از جهت مضامین پایه به سمت مضامین فراگیر بود (از جزء به کل) یعنی از رویکرد استقرائی استفاده شد. برای شناسایی مضامین از ۴۸ منبع فارسی منتشرشده در پانزده سال اخیر استفاده شد. برای طراحی بسته آموزشی براساس مضامین شناسایی شده، محتوا، تکالیف، کاربرد و سؤالاتی براساس پیشینه علمی طراحی و تدوین شد و مورد اعتبارسنجی متخصصان قرار گرفت. برای سنجش اعتبار آن نیز از دو شاخص CVI و CVI استفاده شد.

این بسته برای دانش‌آموزان متوسطه دوم طراحی شد. دانش‌آموزان بخش مهمی از دوران زندگی خود را در مدرسه سپری می‌کنند و تحت تعلیم آموزش‌های آن نیز قرار می‌گیرند (منظری توکلی و دیگران، ۱۴۰۲). یکی از مهمترین آموزش‌ها، آموزش نحوه انتخاب شغل است که در دوره نوجوانی، افراد باید آن را آموزش ببینند تا از خطاهای انتخاب شغل در امان باشند؛ بنابراین دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت باید توجه ویژه‌ای به این موضوع داشته

## تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

باشند. این پژوهش به بررسی تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغلی مبتنی بر تئوری انتخاب پرداخت. گلاسر در نظریه‌اش تأکید زیادی بر آموزش دارد.

برای ارزیابی سؤال اول که تدوین بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب بود، با روش تحلیل مضمون، مضامین بسته استخراج شد. یکی از ویژگی‌های این پژوهش مبتنی بودن آن بر نظریه انتخاب است که با پژوهش‌های امیری و دیگران (۱۴۰۲)، درتاج و دیگران (۱۴۰۱)، خاکسار و دیگران (۱۳۹۷)، که به ساخت بسته آموزشی مبتنی بر نظریه انتخاب پرداختند، همسو بود؛ اما با آنها از نظر هدف محتوای بسته متفاوت بود و تاکنون هیچ پژوهشی در داخل کشور به تدوین بسته انتخاب شغل مبتنی بر تئوری نپرداخته بود. پژوهشگران به آموزش موضوعات مختلف و تهیه بسته‌ها و جلسات آموزشی مبتنی بر نظریه انتخاب اقدام می‌کنند؛ زیرا دانش‌آموزان در اثر آموزش‌های مبتنی بر نظریه انتخاب، قضاوت‌ها، انتخاب‌ها و هدف‌گذاری‌های منطقی، در دسترس و سازنده، متناسب با نقاط ضعف و قوت خود، انجام می‌دهند (یدالهی صابر و دیگران، ۱۳۹۸)؛ همچنین باور زیربنایی نظریه انتخاب، کنترل درونی و توجه به برآورده کردن نیازهای دانش‌آموزان است (درتاج و دیگران، ۱۴۰۱).

دانش‌آموزان برای انتخاب شغل باید به نیازهای خود اهمیت دهند که به این موضوع در تئوری انتخاب و بسته تدوین‌شده در این پژوهش پرداخته شده است. نظریه تئوری انتخاب منجر به تمایل دانش‌آموز به تلاش کیفی و مسئولیت‌پذیری بیشتر در قبال رفتارهای خود می‌شود (شریعت باقری و نیکپور، ۱۳۹۷) و پژوهش کاظم‌پور و باباپور اجاری (۱۳۹۶) نیز این موضوع را تأیید نموده‌اند.

از مهمترین موضوعاتی که نظریه انتخاب به آن می‌پردازد، نیازهای انسان‌ها است. انتخاب شغل یک رفتار است و هر رفتار انسان، بهترین تلاش برای رسیدن به چیزی است که برای ارضای نیازهای خود به آن نیاز دارد. طبق تئوری انتخاب، هر فرد دارای پنج نیاز اساسی است (نیاز به آزادی، تفریح، قدرت، بقا و عشق). با توجه به اینکه یکی از کارکردهای مهم شغل ارضای نیازهای مادی و روانی است، هنگامی که ما با اهمیت و انواع



دانشگاه گیلان

۶۵

دوره ۳، شماره ۱

بهار ۱۴۰۳



نیازهای انسان در نظریه انتخاب، آشنا شویم، می‌توانیم انتخاب شغلی بهتری داشته باشیم تا نیازهایمان به درستی ارضا شوند و سلامت روانی بیشتری پیدا کنیم.

از دیگر ویژگی‌های تئوری انتخاب، مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری در تئوری انتخاب معادل سلامت روان و به معنی توانایی یادگیری رفتارهایی است که بتواند به صورت مؤثر و اخلاقی نیازهای فرد را برآورده سازد و در عین حال به ارضای نیازهای دیگران نیز کمک کند (درتاج و دیگران، ۱۴۰۱). وقتی افراد هنگام انتخاب شغل، مسئولیت‌پذیر باشند، دقت بیشتری در انتخابشان خواهند داشت و مسئولیت انتخاب شغلشان را بر عهده دیگران نمی‌گذارند و همین مسئله سبب می‌شود که امکان اشتباه و خطا در انتخاب شغل پایین بیاید. مسئولیت‌پذیری باعث جلوگیری از ضربات محکم روحی و روانی می‌شود که در زندگی انسان روی می‌دهد (Hinds, 2004). یکی دیگر از ویژگی‌های تئوری انتخاب امیدواری است که وجود آن در دوره نوجوانی بسیار حائز اهمیت است. کاظم‌آبادی فراهانی و کرمی (۱۳۹۸)، تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر امید به زندگی را تأیید کردند و همین امیدواری است که سبب می‌شود فرد به سمت شغلی مناسب با توانایی‌هایش حرکت کند. پژوهش حاضر از این جهت که به ساخت بسته آموزش انتخاب شغل می‌پردازد، همسو با پژوهش‌های شریفی، شفیق‌آبادی و زارع بهرام‌آبادی (۱۳۹۵) و رضوی قهفرخی و فکری (۱۳۹۴) بود؛ اما از این جهت که مبتنی بر چه نظریه‌ای است با آنها متفاوت است؛ زیرا پژوهش‌های فوق مبتنی بر الگوی چندمحوری انتخاب شغل هستند.

بنا بر سؤال دوم که اعتبار بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر رویکرد تئوری انتخاب در دانش‌آموزان متوسطه دوم را مورد واکاوی قرار می‌دهد، نتایج اعتبار سنجی بسته براساس نظرات خبرگان هم در نسبت روایی محتوایی یا CVR معتبر بود و هم در شاخص CVI که در قسمت یافته‌ها به آن اشاره شد و عناصر تدوین شده در بسته آموزشی مورد تأیید قرار گرفت.

این مطالعه نیز مانند هر مطالعه دیگری، دارای محدودیت‌هایی بود. از محدودیت‌های این تحقیق باید به تعداد کم خبرگان که روایی پرسش‌نامه را بررسی کردند، اشاره کرد و

## تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

پیشنهادی که به سایر پژوهشگران می‌شود، این است که در پژوهش‌های بعدی از خبرگان بیشتری برای اعتباریابی بسته استفاده شود. باتوجه به اینکه مطالعه حاضر برای دانش‌آموزان متوسطه دوم طراحی شد، امکان تعمیم یافته‌ها به مقاطع تحصیلی دیگر وجود ندارد. باتوجه به یافته‌های پژوهش و اهمیت انتخاب صحیح شغل پیشنهاد می‌شود که بسته آموزشی انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب برای مقاطع تحصیلی دیگر نیز طراحی و اعتباریابی شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که این بسته آموزشی در دوره‌های ضمن خدمت آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد و نحوه تدریس آن به مربیان و مشاوران مدارس آموزش داده شود.



### منابع و مآخذ

- امیری، مسلم؛ مصرآبادی، جواد؛ فرید، ابوالفضل و شیخعلیزاده، سیاوش (۱۴۰۲). «طراحی و اعتباریابی بسته آموزشی مدیریت رفتار مبتنی بر تئوری انتخاب برای والدین و دانش‌آموزان». **روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی**. ۱۴ (۵۱): ۱-۱۸.
- خاکسار، مریم؛ درتاج، فریبرز؛ ابراهیمی قوام‌آبادی، صغری و سعدی‌پور، اسماعیل. (۱۳۹۷). «تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی مدرسه‌محور مبتنی بر تئوری انتخاب و تعیین اثربخشی آن بر سرزندگی تحصیلی». **مطالعات روان‌شناسی تربیتی**. ۱۵ (۳۱): ۱۱۱-۱۴۴.
- درتاج، فریبرز؛ ابراهیمی قوام‌آبادی، صغری؛ دلاور، علی و رسولی، فاطمه (۱۴۰۱). «تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی مدیریت کلاس براساس تئوری انتخاب و تعیین اثربخشی آن بر سبک مدیریت معلم و مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان». **روان‌شناسی نظامی**. ۱۳ (۴۹): ۱۲۵-۱۴۶.
- رسولی، آراس؛ پرتوی‌نیا، رکسانا؛ علیزاده، مرجان؛ خدادادی اندریه فریده و یزدانی، شهربانو (۱۳۹۵). «تأثیر آموزش مسیر شغلی بر رشد نقشه‌شناختی اشتغالات در دانش‌آموزان مقطع ابتدایی». **مشاوره شغلی و سازمانی**. ۸ (۲۷): ۴۵-۵۷.
- رضوی قهفرخی، مرجان و فکری، کاترین (۱۳۹۴). «اثربخشی الگوی چندمحوری انتخاب شغلی آبادی بر مدیریت تعارض پرسنل منطقه ۱ عملیاتی انتقال گاز». **فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی**. ۶ (۲۳): ۹۷-۱۱۹.

- زارع، فاطمه و نامداریپور، فهیمه (۱۳۹۹). «اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر هوش هیجانی دختران نوجوان». **تحقیقات علوم رفتاری**. ۱ (۱۸): ۴۰-۴۷.
- سلیمی، سمانه و قنبری، محسن (۱۴۰۱). «نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان». **مشاوره شغلی و سازمانی**. ۱ (۱۴): ۱۱۹-۱۴۰.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۰). **نظریه‌های مشاوره شغلی**. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شریعت باقری، محمدمهدی و نیکپور، فاطمه. (۱۳۹۷). «تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی ارتباطی بر مسئولیت‌پذیری و سازگاری دانش‌آموزان. **روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی**». ۳۲ (۹): ۲۰۷-۲۲۳.
- شریفی، اشرف‌السادات؛ شفیع‌آبادی، عبدالله و زارع بهرام‌آبادی، مهدی (۱۳۹۵). «اثربخشی محدودیت و سازش بر فرسودگی شغلی کارکنان واحد اسناد پزشکی سازمان تأمین اجتماعی». **مشاوره شغلی و سازمانی**. ۸ (۲۸): ۹-۲۸.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ‌زاده، محمد. «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». (۱۳۹۰). **اندیشه مدیریت راهبردی**. ۵ (۲): ۱۹۸-۱۵۱.
- علیجانی ممقانی، ملیحه و صدری خراسان‌لو، فائزه (۱۴۰۲). «اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر دشواری تنظیم هیجان، ارضای نیازهای اساسی و علائم داغ‌دیدگی در پسران نوجوان داغ‌دیده». **تعالی مشاوره و روان‌درمانی**. ۱۲ (۴۶): ۲۲-۳۳.
- فرنگی، محمدرضا و سنجرانی، ابولفضل (۱۴۰۲). «کاربرد تئوری انتخاب ویلیام گلسر در سرعت‌بخشیدن به شکل‌گیری هویت معلمان زبان انگلیسی ایرانی». **پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره**. ۱۸: ۲۳۳-۲۶۱.
- کاظم‌آبادی فراهانی، زهرا و کرمی، ابوالفضل (۱۳۹۸). «تأثیر درمان گروهی بر مبنای تئوری انتخاب بر کنترل عواطف و امید به زندگی بیماران مبتلا به MS استان تهران». **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**. ۴ (۲۰): ۳۷-۴۵.
- کاظم‌پور، اسماعیل و باباپور اجاری، مریم (۱۳۹۶). «تأثیر آموزش صلح بر مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان». **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. ۸ (۳۲): ۶۵-۸۲.
- کیقبادی شیرین؛ درویزه، زهرا و اسدزاده، حسن (۱۴۰۰). «اثربخشی واقعیت‌درمانی مبتنی بر تئوری انتخاب به شیوه گروهی بر مسئولیت‌پذیری زنان متأهل». **مطالعات ناتوانی**. ۱۱ (۱۹): ۱-۹.

## تدوین و اعتباریابی بسته آموزش انتخاب شغل مبتنی بر تئوری انتخاب ...

- محمدی فر، محمدعلی و شیرازی نقندر، سمیه (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر آموزش تئوری انتخاب بر مسئولیت پذیری، تاب آوری و امیدواری دانش آموزان دختر مقطع متوسطه». **مشاوره مدرسه**. ۱ (۲): ۱-۱۵.
- مسعود میدانچی، رضوان؛ یعقوبی؛ ابوالقاسم؛ گودرزی، کورش و کریمی، جواد (۱۳۹۹). «بررسی تفاوت اثربخشی آموزش هیجان مدار و تئوری انتخاب بر رضایت زناشویی و دلزدگی زناشویی زوجین». **خانواده پژوهی**. ۱۶ (۳): ۳۷۷-۳۹۳.
- مسعود میدانچی، رضوان؛ یعقوبی، ابوالقاسم؛ گودرزی، کورش و کریمی، جواد (۱۴۰۰). «اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر رضایت زناشویی و دلزدگی زناشویی زوجین». **مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد**. ۵ (۶۴): ۴۱۰-۴۱۸.
- منظری توکلی، رضا؛ مهدوی نسب برفه، زهرا؛ دهقان دولتی، فهیمه و مصلحی، فاطمه (۱۴۰۲). «اثربخشی آموزش مبانی تئوری انتخاب بر اشتیاق به مدرسه و سرسختی روان شناختی دانش آموزان پسر مقطع ابتدایی». **جامعه شناسی آموزش و پرورش**. ۲ (۹): ۱۴۹-۱۵۸.
- یدالهی صابر، فاطمه؛ ابراهیمی، محمداسماعیل؛ زمانی، نرگس و صاحبی، علی. (۱۳۹۸). «تعیین اثربخشی آموزش تئوری انتخاب بر مسئولیت پذیری و امیدواری دانشجویان دختر». **شناخت اجتماعی**. ۱۵ (۱۸): ۱۶۵-۱۷۴.
- Abdug'anievich, U. S. (2023). "factors influencing the choice of career path of young people". *Новости образования: исследование в XXI веке*. 1(12): 4-9.
- Attride – stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Reasearch". *qualitative Reasearch*. Vol. 1. NO. 3. PP. 385 – 405.
- Budjanovcanin, A. & Woodrow, C. (2022), "Regretting your occupation constructively: a qualitative study of career choice and occupational regret". *Journal of Vocational Behavior*. 136: 103-123.
- Can A. & Robey P.A. (2021). "Utilizing reality therapy and choice theory in school counseling to promote student success and engagement: a role play demonstration and discussion". *Choice Theory & Reality Therapy*. 40(2): 75-92.
- Casstevens, W. J. (2010). "Using reality therapy and choice theory in health and wellness program velopment within psychiatric psychosocial rehabilitation agencies". *Choice Theory and Reality Therapy*. 2: 55-58.





- Creed, P.; Prideaux, L. A. & Patton, W. (2005). "Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence: A longitudinal study". *Vocational Behavior*. 67(3): 397-412.
- Duku, J. A.; Bosu, L.; Ansah, D. E.; Agyapong, A. A.; Bafowaah, A. A.; Drokow, E. K. & Arboh, F. (2021). "Factors Affecting Career Choice of Business Students in the Senior High Schools: A Study of Selected Schools in the Cape Coast Metropolis". *Naše Gospodarstvo/Our Economy*. 67(1):61–70.
- Ephrem, A. N., & Murimbika, M. (2023). "I wish I had a paid job or a business: a moderated effect of entrepreneurial potential on career choice regret". *Career Development International*. 28(5): 518-535.
- Glasser, W. (1998). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. New York, NY: Harper.
- Hinds, P. S. (2004). The hopes and wishes of adolescents with cancer and the nursing care that helps. In *Oncology nursing forum*. Vol. 31. No. 5. pp. 9-27.
- Hsu, D.K.; Shinnar, R.S. & Anderson, S.E. (2019). "I wish I had a regular job: an exploratory study of entrepreneurial regret". *Business Research*. Vol. 96. pp. 217-227.
- Jena, Lipsa & Nayak, Umakanta. (2020). "Theories of Career Development: An analysis". In *Oncology nursing forum*. Vol. 11. No.9. pp.829-812.
- Jiang, Z. (2016). "Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Employment Counseling*. 53(1): 30-47.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). "The school-to-work transition from a learning theory perspective". *The Career Development Quarterly*. 47(4): 312-325.
- Kunnen, E. S. (2013). "The effects of career choice guidance on identity development". *Education Research International*. (1): 1-9.
- Kunnen, E. S. (2014). "The effect of career choice guidance on self-reported psychological problems". *Frontiers in Psychology*. 5: 1-8.







## Compilation and validation of career choice training package based on choice theory for secondary students

Fariba Hoseina, Esmail Sadipouri

### Abstract

Choosing a job is one of the most important choices in every person's life. The aim of the current research is to compile and validate the educational package of career choice based on choice theory for high school students. The research is functional in terms of purpose and qualitative in terms of method. The educational package was compiled by content method and studying books and articles about the choice theory and then to validate the educational package, the package to evaluate the contents of the package was sent to 25 persons from the statistical community which included teachers and professors in the field of psychology, and finally 10 persons answered the questionnaire. CVI and CVR indices were used to consider the validity, and the obtained values were higher than 0.80 and 0.80, respectively, which indicates the appropriate validity of the contents of the package from the experts' point of view. According to these results, this package can be used in secondary schools.

**Keywords:** choosing job, choice theory, students, training package, validation