

## هنجاريابي تعبيين روايی و پایاپایی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

(براساس طرح طبقه‌بندی رو) در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان

### Standardization, Reliability, and Validity of Ramak Interest Inventory on Isfahan University students

L. haghshenas. M.A, M.R. Abedi., Ph.D.,  
A.S. Aminjafaei, M.A., S. Hosseiniyan.,  
Ph.D

**Abstract:** The purpose of this study was to preparing norm scores and determining the validity and reliability of Ramak Interest Inventory in Isfahan University students .420 students were selected by cluster random sampling method and Ramak Interest Inventory was administered to them .Ramak Scales reliability coefficients were computed through cronbach's alpha and test -retest methods. Ramak Scales's validity was computed in two ways: correlation between Ramak Scales and General Themes of strong, comparison of scores of male and female students. Also all scores were changed in percentile and T scores. Standard norm table were developed for students. In total, the results show that Farsi form the Ramak interest inventory is valuable instrument for evaluation of interests, and has satisfactory reliability and validity for Isfahan University students

**Key words:** Standardization, Validity, Reliability, Ramak Interest Inventory

لیلا حق شناس<sup>۱</sup>, دکتر محمد رضا عابدی<sup>۲</sup> امیر صالح امیر  
جعفری<sup>۳</sup>, دکتر سیمین حسینیان<sup>۴</sup>

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر، هنجاریابی، تعیین روایی و پایاپایی پرسشنامه رغبت شغلی راماک در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان بوده است. نمونه پژوهش ۴۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که از هفت دانشکده دانشگاه به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشابی انتخاب شده و پرسشنامه رغبت راماک بر روی آنها اجرا شد. ضریب پایاپایی مقیاس‌های پرسشنامه راماک به شیوه آلفای کرونباخ و بازآزمایی محاسبه شد. روایی مقیاس‌ها از دو طریق محاسبه گردید. ۱- از طریق همبستگی بین هر یک از مقیاس‌های راماک و شش موضوع کلی استرانگ ۲- از طریق مقایسه میانگین دانشجویان دختر و پسر و در نهایت نمرات به رتبه درصدی و نمرات تبدیل شدند و جداول هنجار درصدی و استاندارد برای دانشجویان تهیه شد. در مجموع با توجه به نتایج این پژوهش میتوان اذعان داشت که پرسشنامه راماک در جامعه مورد پژوهش دارای روایی و پایاپایی است و از آن می‌توان جهت مقاصد پژوهشی و همچنین در راهنمایی شغلی از آن استفاده نمود.

واژگان کلیدی: هنجاریابی، روایی، پایاپایی، پرسشنامه رغبت شغلی راماک

Leila.hagh@yahoo.com  
m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

۲. عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

۳. کارشناس ارشد مشاوره شغلی

۴. عضو هیات علمی دانشگاه الزهرا تهران

## مقدمه

رغبت‌های شغلی یکی از قوی‌ترین و پایدارترین بخش تفاوت‌های فردی و معمول‌ترین وسیله برای تطبیق فرد و محیط می‌باشند هوگان<sup>۱</sup>، به نقل از تریسی<sup>۲</sup>، (۲۰۰۲). مطالعات گوناگون مؤید این فرضیه‌اند که رغبت‌ها تأثیر مهمی بر انتخاب رشته در مدارس دارند و هم‌چنین در انتخاب شغل تأثیر می‌گذارند. اختلاف در رغبت‌ها و یا فقدان آن‌ها ممکن است به دودلی و یا بی‌شبایی در شغل منجر گردد (باراک<sup>۳</sup> و میر<sup>۴</sup>، ۱۹۷۴، استرانگ<sup>۵</sup>، ۱۹۵۴، به نقل از باراک، ۱۹۸۱). تحقیقاتی که اهمیت رغبت‌ها را در شغل یا انتخاب رشته مطالعه می‌کنند، نشان می‌دهند برخلاف متغیرهای روان‌شناختی دیگر مثل توانایی‌ها و شخصیت، به رغبت‌ها توجه بیشتری مبذول شده است (بردای<sup>۶</sup>، ۱۹۵۵، هالند<sup>۷</sup>، ۱۹۶۴، شارف<sup>۸</sup>، ۱۹۷۰، پیرسون<sup>۹</sup>، ۱۹۶۲، به نقل از باراک، ۱۹۸۱).

لنت و همکاران<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۴، به نقل از ناتا و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲)، رغبت‌های شغلی را این‌گونه تعریف کرده‌اند "رغبت‌های شغلی به الگوهای دوست داشتن، بی علاقه بودن و بی تفاوتی نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای و مشاغل مختلف گفته می‌شود". از نظر استرانگ رغبت‌های شغلی کارهایی هستند که ما به آن‌ها علاقه داریم و یا از آن‌ها متنفریم و آن چیزی است که ما به سوی آن می‌رویم یا از آن دوری می‌کنیم. براساس رغبت‌هایست که ما حداقل وضعیت موجود را ادامه می‌دهیم یا متوقف می‌کنیم. به علاوه آن‌ها ممکن است بر دیگر رغبت‌ها ارجحیت پیدا کنند یا نکنند (کرایتز<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹، ساویکاس<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۹).

الگوهای بسیاری درخصوص ساختار رغبت‌های شغلی مطرح شده است (دارسی، ۱۹۰۵<sup>۱۴</sup>).

1- Hogan

2- Tracy

3- Barak

4- Meir

5- Strong

6- Berdie

7 - Holland

8 - Sharf

9 - Pierson

10- Lent & et al

11- Natua & et al

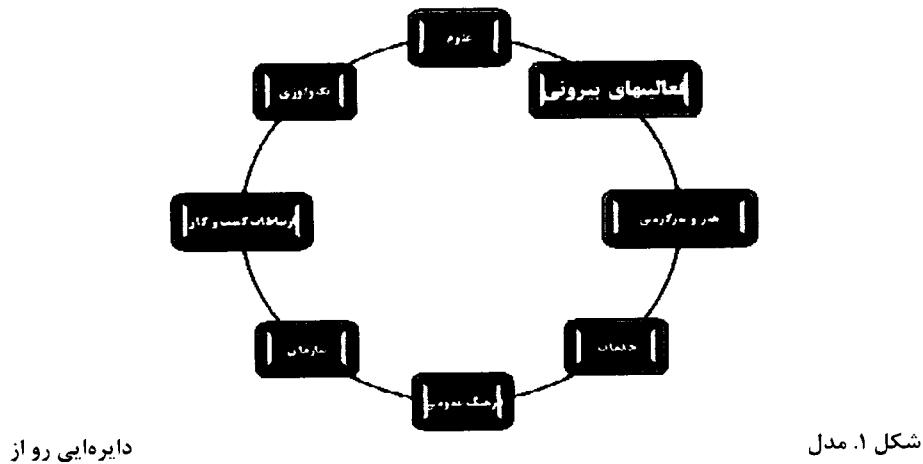
12 - Crites

13 - Savikas

14 - Darcy

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغان رو<sup>۱</sup> (۱۹۵۶) پیشنهاد کرده است که رغبت‌های شغلی به بهترین شکل در هشت حیطه فنی،<sup>۲</sup> علوم<sup>۳</sup> فعالیت‌های بیرونی<sup>۴</sup>، هنر و سرگرمی<sup>۵</sup>، خدمات<sup>۶</sup>، فرهنگ عمومی<sup>۷</sup>، تجارت<sup>۸</sup>، سازمان<sup>۹</sup> قرار می‌گیرند که هریک دارای شش سطح شغلی حرفه‌ایی و اداری (۱) و حرفه‌ایی و اداری (۲)، نیمه‌حرفه‌ایی، ماهر، نیمه ماهر، غیرماهر می‌باشد (گاتی<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۱، بتسورث و فواد<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۷، راندز ودی، ۱۹۹۹). رو (۱۹۵۶) معتقد است که ارتباط این حیطه‌ها را می‌توان با استفاده از یک نظام دایره‌ایی به نمایش گذارد (تصویر ۱). به اعتقاد رو، ساختار این مدل دایره‌ایی بر اساس میزان و ماهیت روابط بین فردی موجود در فعالیت‌های شغلی شکل می‌گیرد. در این مدل رابطه بین حوزه مجاور بیشتر از حوزه نامجاور است. در این مدل حیطه هنر و سرگرمی مجاور خدمات و یا حیطه فنی مجاور فعالیت‌های بیرونی قرار می‌گیرد (گاتی، ۱۹۹۱، راندز ودی، ۱۹۹۹).

تعدادی از مطالعات از اعتبار بین فرهنگی مدل رو حمایت کرده‌اند (تریسی و راندز، ۱۹۹۴، به نقل از اکبرزاده، ۱۳۸۸).



شکل ۱. مدل

1 - Roe

2- Technical

3- Science

4- Outdoor

5- Art&amp; entertainment

6- Service

7- General cultural

8- Business

9- Organization

10- Gati

11- Bethworth &amp; Fouad

هنچاریابی تعیین روایی و پایابی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

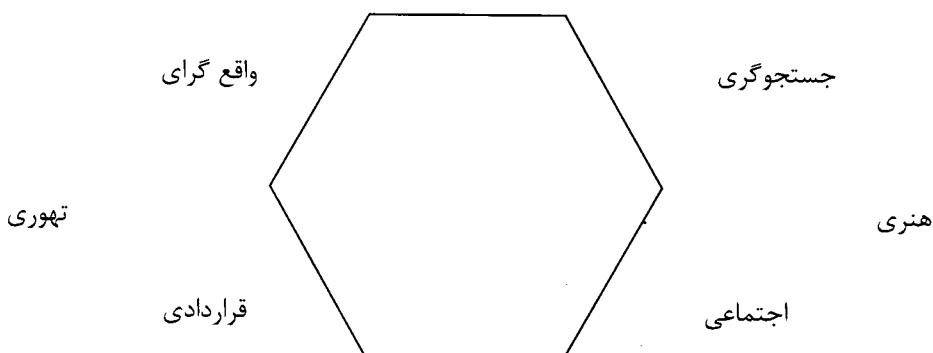
ساختار حیطه‌های شغلی (گاتی، ۱۹۹۱، به نقل از اکبرزاده، ۱۳۸۸).

الگوی رغبت هالند (۱۹۷۳، ۱۹۸۵، ۱۹۹۷) چندین دهه است که بر حیطه روان‌شناسی شغلی و سنجش رغبت‌ها سایه افکنده است (دارسی، ۲۰۰۵، هدری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

هالند پیشنهاد کرده که شش تیپ رغبت (واقع‌گرایی، جستجوگری، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی) را می‌توان به ترتیب در یک شش ضلعی جای داد. تیپ‌هایی که بیش از همه به یکدیگر شبیه هستند مجاور یکدیگر قرار گرفته و آن‌هایی که به یکدیگر شبیه نیستند در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند (هالند، ۱۳۷۶).

در خصوص ساختار رغبت دیدگاه‌های گوناگونی وجود دارد ولی با این حال هنوز هم الگوی حاکم در این زمینه، الگوی هالند می‌باشد. این الگو به قدری بر حیطه سنجش رغبت‌ها سایه افکنده است که تقریباً کلیه پرسشنامه‌ها رغبت (پرسشنامه خودفرمان هالند، رجحان شغلی هالند، پرسشنامه رغبت استرانگ و استرانگ کمپل و ...) و برخی از پرسشنامه‌های خودکارامدی به ارائه نمرات حیطه‌های هالند می‌پردازند (بتز و همکاران، ۲۰۰۳).

تصویر شماره (۲) الگوی شش ضلعی هالند را نشان می‌دهد.



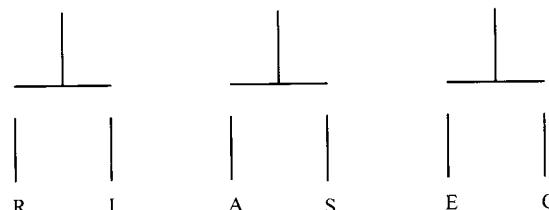
شکل ۲. الگوی شش ضلعی هالند (هالند، ۱۳۷۶)

گاتی (۱۹۷۹، ۱۹۹۱) از مبحث الگوی هالند طرح سه بخشی<sup>۲</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. (راندز و دی، ۱۹۹۹، هدری،

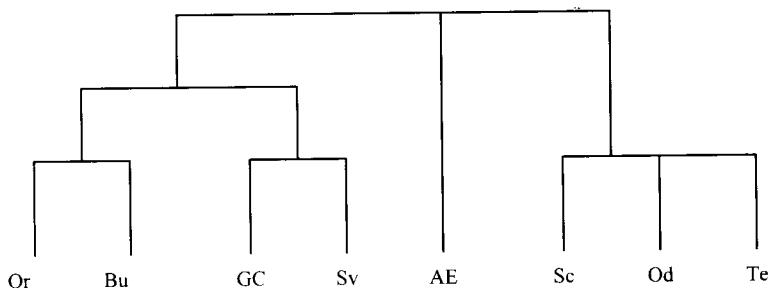
1- Hedrih

2- Three-partition

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغبان (۲۰۰۸) تصویر شماره (۳) نمایانگر این طرح است. همچنین گاتی<sup>۱</sup> (۱۹۷۹-۱۹۹۱) از زمینه‌های هشت‌گانه رو یک طبقه‌بندی چندمرحله‌ای ارائه کرد (تصویر ۳). او مجدداً جریان انتخاب شغلی را مطرح کرد که در هر راه به نقاط تصمیم‌گیری منجر می‌شد. با این وجود کار گاتی طرفداران زیادی نداشته و در میان محققین حوزه رغبت مورد بی‌توجهی زیادی قرار گرفته است. بعد از این که گاتی طرح‌های طبقه‌بندی خودش را معرفی کرد مطالعاتی را آغاز کرد که در آن طرح‌های طبقه‌بندی خودش را با الگوهای هالند و رو مقایسه نمود. او از تحقیق مقایسه‌ای خود چنین نتیجه‌گیری کرد که طرح تقسیم سه بخشی او بهتر از طرح هالند و رو بوده است. ترسی و راندز در مورد طرح گاتی که در برابر هالند قرار داشت چنین نتیجه‌گیری کردند که طرح هالند نسبت به مدل سه بخشی گاتی نماینده بهتری برای ساختار هالند بوده است (راندز و دی، ۱۹۹۹).



گاتی (۱۹۷۹، ۱۹۹۱)



شکل ۳: تصاویر طبقه‌بندی شده از شش تیپ هالند و هشت حیطه رو گاتی (۱۹۷۹-۱۹۹۱)

توجه: R = واقع گرایی، I = جستجوگری، A = هنری، S = اجتماعی، C = تهوری، E = قراردادی، Od = فنی، Te = فعالیت‌های خارج از خانه، Sc = علوم، GC = فرهنگ عمومی، AE = هنر و سرگرمی، Sv = خدمات Bu = تجارت Or = سازمان (اقتباس از راندز و دی، ۱۹۹۹).

هنچاریابی تعیین روایی و پایابی پرسشنامه رغبت شغلی رامک

الگوی دیگری که برای ساختار رغبت پیشنهاد شده است از سوی پر迪گر (۱۹۸۲) ارائه شده است که بیش از آن که در رقابت با الگوی هالند باشد مکمل آن محسوب می‌شود (تریسی، ۲۰۰۲، دارسی، ۲۰۰۵، هدری، ۲۰۰۸، سادانو و تریسی، ۲۰۰۸).

با توجه این که شش ضلعی هالند دارای دو بعد می‌باشد (افراد<sup>۱</sup> / اشیا<sup>۲</sup>، داده‌ها<sup>۳</sup> / ایده‌ها<sup>۴</sup>، پر迪گر برای نشان دادن میدانی که شش ضلعی هالند بر آن قرار می‌گیرد از دو بعد بهره گرفته است. وی پیشنهاد کرده است که رغبت‌ها و محیط‌ها را می‌توان با استفاده از دو بعد دوقطبی از هم متمایز ساخت (بعد افراد / اشیاء – داده‌ها / ایده‌ها). بعد افراد / اشیا تفاوت‌های موجود بین دو سمت و سوی اجتماعی، و واقع بین شش ضلعی را مشخص می‌سازد. بعد داده‌ها و ایده‌ها نیز تفاوت موجود بین تیپ تهوری و تیپ قراردادی در سمت داده‌ها و تفاوت‌های موجود بین تیپ پژوهشی و هنر<sup>۵</sup> (در سمت ایده‌ها) را مشخص می‌سازد (تریسی، ۲۰۰۲).

پر迪گر (۱۹۹۲) به طور اختصار به بیان سودمندی الگوهای دو بعدی رغبت خود پرداخته است. راندز و تریسی (۱۹۹۳) به شواهدی دست یافتند که تأیید‌کننده بسیاری از ادعاهای پر迪گر می‌باشد. آن‌ها دریافتند که بعد افراد / اشیا – داده‌ها / ایده‌ها) دو بعد زیربنایی الگوی هالند را تشکیل داده و جهت‌گیری هریک از این ابعاد صحیح می‌باشد (تریسی، ۲۰۰۲).

یک ساختار کروی<sup>۶</sup> نسبتاً جدید و رقابت جو در مورد رغبت‌های شغلی، ساختاری است که از سوی تریسی و راندز (۱۹۹۶) پیشنهاد شده و بار دیگر توسط تریسی (۲۰۰۲) مورد تجدیدنظر واقع شده است. ویژگی الگوی کروی ارائه شده از سوی تریسی و راندز (۱۹۹۶)، فرا رفتن از شش تیپ هالند و توسعه دادن آن می‌باشد. که در آن به جای معرفی شش تیپ، هشت تیپ پیشنهاد شده است. تریسی با بیان این موضوع که استفاده از هشت تیپ به جای شش تیپ تناسب دایره را کامل‌تر کرده و با الگوی پر迪گر نیز مطابقت بهتری پیدا خواهد کرد، اقدام به ارائه این پیشنهاد کرده است. ویژگی دیگر الگوی کروی این است که رغبت‌ها را در سه بعد افراد / اشیا، داده‌ها / ایده‌ها و پرستیز<sup>۷</sup> ارائه نموده است (دارسی، ۲۰۰۵).

1- People

2- Things

3- Data

4- Ideas

5- Spherical structure

6- Prestige

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغبان پرستیز که جایگاه، سطح شغلی، سطح آموزش در نظریه هالند و سطح دشواری و مسئولیت پذیری در نظریه رو نیز نامیده شده است یک سازه مهم در ادبیات مربوطه به حساب می‌آید (تریسی، ۲۰۰۸؛ سادانو و تریسی، ۲۰۰۲).

بعد پرستیز نشانگر این مطلب است که در ترجیح سطح پرستیز شغلی بین افراد تفاوت‌هایی وجود دارد برخی افراد مشاغل برخوردار از پرستیز بالا را ترجیح می‌دهند در حالی که برخی دیگر مشاغل دارای پرستیز متوسط یا پایین را ترجیح می‌دهند (اینارس دوتیر<sup>۱</sup> و راندز، ۲۰۰۰). بنابر آن‌چه که گفته شد الگوی هشت حیطه‌ایی رو، الگوی شش وجهی هالند، طرح خوش‌هایی گاتی، الگوی دوبعدی پرديگر و الگوی کروی تریسی از جمله الگوهای مطرح در خصوص ساختار رغبت‌های شغلی هستند.

از آنجا که اکثر پژوهش‌های انجام شده در ایران بر روی پرسشنامه‌های مرتبط با حیطه‌های هالند از جمله رغبت سنج تحصیلی- شغلی (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۵) و رغبت استرانگ (حق شناس، عابدی و باغبان) بوده است و تاکنون پژوهشی در خصوص پرسشنامه‌های رغبت مرتبط با حیطه رو صورت نگرفته لذا در این پژوهش به بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه رغبت راماک که بر اساس طرح طبقه‌بندی رو طراحی شده پرداخته شده است. پرسشنامه راماک در سال ۱۹۷۴ توسط میر و باراک طراحی شده است. این پرسشنامه براساس طبقه‌بندی رو بوده و از ۷۲ عنوان شغلی تشکیل شده است. هر ماده از این پرسشنامه نماینده یکی از هشت حیطه شغلی رو می‌باشد. در خصوص پرسشنامه راماک، مطالعات نشان داده است که پایایی بازارآزمایی آن در خلال یک مدت هفت ساله برای زنان ۴۱/۰ و برای مردان ۴۰/۰ بوده است. همچنین مطالعات نشان داده است که هم‌خوانی بین نمرات راماک و رضایت شغلی پس از یک دوره ۷ ساله برای مردان ۴۰/۰ و برای زنان ۲۸/۰ بوده است (میر، ۱۹۹۵)، به نقل از میر و همکاران، ۱۹۹۷). در پژوهش میر و همکاران (۱۹۹۷) ضرایب آلفا بین ۷۲/۰ برای خدمات و ۸۷/۰ برای علوم و فناوری بوده است. همچنین در این پژوهش یافته‌ها در جهت تأیید روایی سازه پرسشنامه راماک بوده است. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه راماک می‌باشد.

لذا مسئله پژوهش حاضر شامل مواد زیر است:

## سؤال‌های پژوهش

1- Enarsdottir

### هنجاريابي تعبين روایي و پایاپی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

- آيا سؤال های پرسشنامه رغبت راماک از روایی کافی برخوردار است؟
- روایی مقیاس های پرسشنامه پرسشنامه رغبت راماک چه قدر است؟
- پایاپی پرسشنامه رغبت راماک با روش بازارآزمایی و استفاده از الگای کرونباخ (همسانی درونی) چه قدر است؟
- جداول هنجر پرسشنامه رغبت راماک چگونه است؟

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر هنجاریابی، از نوع آزمون سازی است. و جامعه آماری کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۸۸ بودند.

**نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:** نمونه آماری پژوهش ۴۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند (۲۱۰ دانشجوی دختر و ۲۱۰ دانشجوی پسر) که از هفت دانشکده دانشگاه اصفهان (از هر دانشکده ۶۰ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشایی انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

در این پژوهش ابزارهای زیر مورد استفاده قرار گرفت.

- پرسشنامه رغبت راماک
- پرسشنامه رغبت استرانگ

۱- پرسشنامه راماک: پرسشنامه راماک در سال ۱۹۷۴ توسط میر و باراک طراحی شده است. این پرسشنامه براساس طبقه‌بندی رو بوده و از ۷۲ عنوان شغلی تشکیل شده است. هر ماده از این پرسشنامه نماینده یکی از هشت حیطه شغلی رو می‌باشد. در بین ماده‌های معرف هر یک از حیطه‌ها سه سطح ۳، ۲، ۱ وجود دارد. لازم به ذکر است که در ساخت پرسشنامه راماک سطوح شش گانه برای حصول توافق بیشتر در شناسایی مشاغل به سه سطح تقلیل یافته است. در این پرسشنامه از پاسخ دهنده‌گان خواسته می‌شود طبق علاقه یا ترجیح خود یکی از گزینه‌های بلی، مرد، خیر را انتخاب کنند (میر و همکاران، ۱۹۹۷). در خصوص پرسشنامه راماک، مطالعات نشان داده است که پایاپی بازارآزمایی آن در خلال یک مدت هفت ساله برای زنان ۰/۴۱ و برای مردان ۰/۴۰ بوده است. همچنین مطالعات نشان داده است که همخوانی بین نمرات راماک و رضایت شغلی پس از یک دوره ۷ ساله برای مردان ۰/۴۰ و برای زنان ۰/۲۸ بوده است (میر، ۱۹۹۵، به نقل از میر و همکاران، ۱۹۹۷). در پژوهش میر و همکاران (۱۹۹۷) ضرایب آلفا بین

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغان  
۰/۸۷ برای خدمات و ۰/۸۳ برای علوم و فناوری بوده است. همچنین در این پژوهش یافته‌ها در  
جهت تأیید روایی سازه پرسشنامه راماک بوده است.

**نمره‌گذاری:** برای نمره‌گذاری پاسخ‌های بلی، مردد، خیر به ترتیب ۰، ۱، ۲ نمره‌گذاری می‌شوند.  
ماده‌ای مربوط به هریک از حیطه‌ها و سطوح در جدول ۱ ارائه شده است.

با توجه به شیوه نمره‌گذاری که برای هریک از پاسخ‌ها مطرح شد، نمرات سطح ۱، سطح ۲،  
سطح ۳ حاصل جمع نمرات ۳ و ۸ گانه می‌باشد و نمرات هشت حیطه حاصل جمع نمرات ماده  
سه سطح در هر حیطه می‌باشند. بنابراین نمرات سطح می‌تواند در دامنه‌ایی از ۰ تا ۴۸ و نمرات  
حیطه‌ها بین ۰ تا ۱۸ قرار بگیرند.

## ۲- پرسشنامه رغبت استرانگ

پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ دارای ۲۹۰ ماده است که در ۶ قسمت مختلف سازماندهی  
شده‌اند. ۱) مشاغل (۱۰۷ ماده)، زمینه‌های موضوعی (۴۵ ماده)، فعالیت‌ها (۸۴ ماده)،  
تفريحی (۲۹ ماده)، افراد (۱۶ ماده)، ویژگی‌های شما (۹ ماده). در تمام بخش‌ها از فرد خواسته  
می‌شود که متناسب با علاقه خود یکی از گزینه‌های «بسیار علاقمندم»، «علاقمندم»، «بی  
تفاوت»، «علاقمند نیستم» و «اصلًا علاقمند نیستم» را انتخاب کند.

نتایج مربوط به نمرات در سه سطح موضوع‌های کلی شغلی، مقیاس‌های رغبت اصلی و  
مقیاس‌های سبک فردی ارائه می‌شود (دونای و همکاران، ۲۰۰۵).

در این پژوهش تنها از ۶ موضوع کلی استفاده شد. موضوع‌های کلی منعکس کننده شش تیپ  
هالند می‌باشد. این شش تیپ عبارتند از واقع‌گرایی، جستجوگری هنری، اجتماعی، متھور،  
قراردادی، نمرات این مقیاس‌ها یک تصویر کلی و وسیعی از رغبت‌های شغلی فرد ارائه می‌دهد.  
در مطالعه دونای و همکاران (۲۰۰۵) پایابی موضوع‌های کلی به روش آلفا بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۲  
و از طریق بازآزمایی در فاصله بین دو تا هفت هفته ۰/۸۰ تا ۰/۹۲ بوده است. در بررسی روایی،  
همبستگی بین موضوع‌های کلی با نمرات مقیاس رجحان شغلی هالند، بین ۰/۷۲ تا ۰/۷۹  
گزارش شده است. در پژوهش حق شناس (۱۳۸۵) پایابی موضوع‌های کلی به روش همسانی  
دروندی بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۴ و به روش بازآزمایی بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ محاسبه شده است و همچنین  
در این پژوهش ضرایب روایی یعنی همبستگی نمرات افراد در این فرم با فرم کوتاه رغبت‌سنجد  
تحصیلی و شغلی دارای دامنه‌ایی بین ۰/۴۳ تا ۰/۶۶ بوده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

## شیوه اجرا

در این پژوهش پس از ترجمه پرسشنامه رغبت راماک و اعمال تغییرات جزئی در آن، پرسشنامه در اختیار پنج تن از استادی متخصص مشاوره و روان‌شناسی قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا نظرات خود را درباره ترجمه پرسشنامه، روایی ماده‌ها و هماهنگی آن با فرهنگ ایران بیان کنند. پس از اعمال اصلاحات و تأیید آن از سوی استادی متخصص مشاوره و روان‌شناسی، پرسشنامه بر روی یک نمونه ۵۵ نفری اعتباریابی مقدماتی شد، پس از حصول اطمینان از پایاپی پرسشنامه، فرم نهایی بر روی نمونه منتخب اجراه شد. از میان آزمودنی‌ها تعداد ۶۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند تا در مرحله بازارآمایی که در دو هفته بعد صورت می‌گرفت شرکت نمایند. همچنین به منظور بررسی روایی همزمان تعداد ۶۰ نفر دیگر انتخاب شدند تا پرسشنامه راماک و پرسشنامه رغبت استرانگ توسط آن‌ها تکمیل شود. نتایج مربوط به بررسی روایی و پایاپی در بخش یافته‌های پژوهش به تفصیل آمده است.

## روش تجزیه و تحلیل آماری

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش آمار توصیفی شامل محاسبه نمرات  $t$ ، رتبه درصدی ضریب همبستگی و آمار استنباطی شامل تحلیل مانوا بود.

## یافته‌های پژوهش

به عنوان اولین گام، قبل از محاسبه پایاپی مقیاس‌های رو، همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه گردید. به طور کلی نتایج گویای آن بود که همبستگی همه سؤال‌ها با نمره کل در سطح آلفای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است و هیچ سؤالی حذف نشد.

### شواهد مربوط به پایاپی مقیاس‌های پرسشنامه راماک

پایاپی مقیاس‌ها به دو روش همسانی درونی (آلفا) و بازارآمایی به فاصله دو هفته محاسبه گردید. پایاپی محاسبه شده به روش آلفا و بازارآمایی در جداول ۲ آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشهود است دامنه ضرایب به روش آلفا بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۲ و به روش بازارآمایی بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۲ می‌باشد. لازم به ذکر است که همبستگی بین نمرات آزمون اولیه و آزمون مجدد در سطح  $p<0/01$  معنادار است.

### شواهد مربوط به روایی مقیاس‌های پرسشنامه راماک

روایی هریک از مقیاس‌های راماک از دو طریق مورد بررسی قرار گرفت:

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغیان

۱- از طریق همبستگی بین پرسشنامه رغبت راماک و ۶ موضوع کلی پرسشنامه رغبت استرانگ. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۳ آمده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشهود است بین مقیاس‌های راماک و ۶ موضوع کلی پرسشنامه استرانگ همبستگی وجود دارد ضرایب روایی دارای دامنه‌ایی بین ۰/۴۹ تا ۰/۶۹ برای حیطه‌های متهرور- تجارت و برای حیطه‌های سازمانی- قراردادی می‌باشد که در سطح  $p < 0/01$  معنادار است.

۲- همچنین روایی مقیاس‌های پرسشنامه راماک از طریق مقایسه میانگین‌های دانشجویان دختر و پسر بررسی شد که نتایج توصیفی و استنباطی حاصل از این بررسی در جداول ۴ و ۵ مشهود است.

براساس جدول ۴ میانگین نمرات پسران در حیطه تجارت و فناوری بیشتر از دختران و میانگین نمرات دختران در حیطه خدمات، هنر و سرگرمی و علوم بیشتر از پسران است. چنانچه که در جدول ۵ مشهود است بین میانگین‌های دانشجویان دختر و پسر در حیطه‌های بازرگانی، هنر و سرگرمی، خدمات، علوم و فناوری تفاوت معنادار است.

در نهایت برای محاسبه نمره  $t$ ، نمره‌های به دست آمده به نمره‌های  $Z$  با میانگین صفر و انحراف معیار یک تبدیل شد. در این پژوهش رتبه‌های درصدی، و نمرات  $t$  دانشجویان برای هریک از مقیاس‌های راماک به تفکیک جنسیت محاسبه شد. لازم به ذکر است با توجه به زیاد شدن تعداد جداول از ارائه نتایج مربوطه خودداری می‌شود.

**جدول ۱. ماده‌های مربوط به هریک از حیطه‌ها و سطوح پرسشنامه راماک**

سطح سه	سطح دو	سطح یک	نحوه محاسبه
۴۹ ۵۷ ۶۵	۲۵ ۲۳ ۴۱	۱ ۹ ۱۷	بازرگانی
۵۰ ۵۸ ۶۶	۲۶ ۲۴ ۴۲	۲ ۱۰ ۱۸	فرهنگ عمومی
۵۱ ۵۹ ۶۷	۲۷ ۳۵ ۴۳	۳ ۱۱ ۱۹	هنر و سرگرمی
۵۲ ۶۰ ۶۸	۲۸ ۳۶ ۴۴	۴ ۱۲ ۲۰	علوم
۵۳ ۶۱ ۶۹	۲۹ ۳۷ ۴۵	۵ ۱۳ ۲۱	خدمات
۵۴ ۶۲ ۷۰	۳۰ ۳۸ ۴۶	۶ ۱۴ ۲۲	سازمان‌ها
۵۵ ۶۳ ۷۱	۲۱ ۳۹ ۴۷	۷ ۱۵ ۲۳	فعالیت‌های بیرونی
۵۶ ۶۴ ۷۲	۳۲ ۴۰ ۴۸	۸ ۱۶ ۲۴	فناوری

هنچاریابی تعیین روایی و پایابی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

جدول ۲. ضرایب آلفا و پایابی مقیاس‌های پرسشنامه راماک

ضریب بازآزمایی <i>n</i> = ۶۰	ضریب آلفا <i>n</i> = ۴۲۰	مقیاس‌ها
۰/۶۹	۰/۷۳	تجارت
۰/۷۱	۰/۷۶	فرهنگ عمومی
۰/۷۰	۰/۷۵	هنر و سرگرمی
۰/۸۲	۰/۸۰	علوم
۰/۷۱	۰/۷۷	خدمات
۰/۸۲	۰/۷۹	سازمان
۰/۷۴	۰/۸۱	فعالیت‌های بیرونی
۰/۷۱	۰/۸۲	فناوری

جدول ۳. همبستگی بین مقیاس‌های راماک و پرسشنامه رغبت استرانگ

فرارنادی	مهنی	اجنبی	هنری	جستجوگری	واقع	گروهی	موضوع کلی راماک
۰/۵۰**	۰/۴۹**	۰/۱۳	۰/۳۴*	۰/۱۱	۰/۲۱		تجارت
۰/۴۶**	۰/۴۰*	۰/۴۸*	۰/۵۷**	۰/۱۱	۰/۳۴*		فرهنگ عمومی
۰/۳۷*	۰/۲۹	۰/۲۲	۰/۶۵**	۰/۲۰	۰/۲۲		هنر و سرگرمی
۰/۴۹*	۰/۱۹	۰/۷	۰/۱۵	۰/۶۷**	۰/۳۹*		علوم
۰/۳۴*	۰/۳۹*	۰/۵۶**	۰/۲۵	-۰/۰۷	۰/۲۵		خدمات
۰/۶۹**	۰/۳۷*	۰/۴۸**	۰/۴۱*	۰/۲۲	۰/۴۵*		سازمان
۰/۴۵**	۰/۳۴*	۰/۳۲	۰/۵۴**	۰/۴۰**	۰/۵**		بیرونی
۰/۵۲**	۰/۳۲	۰/۰۵	۰/۲۹	۰/۴۱**	۰/۵۲**		فناوری

\**p* < .05

\*\**p* < .01

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران ناغیان

#### جدول ۴. میانگین و انحراف معیار حیطه‌های شغلی رو در پرسشنامه راماک به تفکیک جنسیت

پسران		دختران		مقاييسها
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۵/۱۲	۷/۵۲	۳/۸۹	۵/۶۳	تجارت و بازارگانی
۴/۹۵	۸/۵۲	۴/۲۴	۹/۲۱	فرهنگی
۴/۶۷	۸/۱۵	۴/۴۲	۹/۰۸	سرگرمی
۴/۸۷	۵/۹۵	۴/۴۶	۷/۱۳	علوم
۴/۸۱	۷/۳۲	۴/۲۹	۹/۳۹	خدمات
۴/۷۷	۷/۲۴	۴/۲۵	۶/۷۵	سازمان
۵/۱۲	۷/۱۶	۴/۳۵	۷/۷۳	فعالیت‌های بیرونی
۴/۸۵	۶/۹۷	۳/۹۹	۵/۱۴	فناوری

#### جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل مانوا مربوط به مقایسه میانگین هادر بین دانشجویان دختر و پسر

سطح معناداری	F	میانگین مجنوزات	درجه آزادی	مجموع مجنوزات	مقاييسها
۰/۰۰۰۱	۱۶/۷۰	۳۴۵/۳۵	۱	۳۴۵/۳۵	تجارت و بازارگانی
۰/۱۴	۲/۱۵	۴۵/۷۹	۱	۴۵/۷۹	فرهنگی
۰/۰۴	۴/۱۰	۸۵/۰۱	۱	۸۵/۰۱	هنر و سرگرمی
۰/۰۱	۶/۱۱	۱۳۳/۶۸	۱	۱۳۳/۶۸	علوم
۰/۰۰۰۱	۱۹/۹۶	۴۱۴/۷۵	۱	۴۱۴/۷۵	خدمات
۰/۲۸	۱/۱۴	۲۲/۳۲۲	۱	۲۲/۳۲۲	سازمان
۰/۲۳	۱/۳۹	۳۱/۵۷	۱	۳۱/۵۷	فعالیت‌های بیرونی
۰/۰۰۰۱	۱۶/۳۹	۳۲۲/۹۳	۱	۳۲۲/۹۳	فناوری

#### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه رغبت راماک بوده است پرسشنامه راماک از جمله پرسشنامه‌هایی است که در زمینه سنجش رغبت براساس ساختار روطراحی شده است. به این منظور برای دستیابی به هدف پژوهش به عنوان اولین گام قبل از محاسبه پایابی، همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که همبستگی هر سؤال با نمره کل در سطح ۰/۰ معنادار است بنابراین همه سؤال‌ها دارای

هنجارياني تعبيين روایي و پایايانی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

روایي بودند. و هیچ سؤالی از پرسشنامه حذف نشد. براساس این نتایج، سؤالات نمایندگان موفقی برای سنجش سازه یا (خرده مقیاس) مربوطه بوده‌اند.

در این پژوهش، پایايانی مقیاس‌های پرسشنامه هر کدام جداگانه به روش آلفا و بازآزمایي در فاصله دو هفته محاسبه شد. نتایج به دست آمده در این رابطه نشان داد که مقیاس‌های راماک در دانشجویان دانشگاه اصفهان از پایايانی مناسبی برخوردارند (ضرایب آلفا بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۲ و ضرایب بازآزمایي بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۲ بوده است). بر این اساس، مجموعه سؤالات هر یک از مقیاس‌ها، سازه مشابهی را در ارتباط با ویژگی‌های رغبت‌های شغلی آزمودنی سنجیده‌اند (به دلیل همسانی درونی قابل قبول در سؤالات). انتظار می‌رود این مقیاس‌ها بتوانند سنجشی پایا از رغبت‌های شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان با رعایت احتیاط در سایر دانشجویان ایرانی در هشت مقیاس رغبت راماک به عمل آورد. از مقایسه نتایج مربوط به پایايانی در این پژوهش با پژوهش میر و همکاران (۱۹۹۷) گویای نزدیک بودن یافته‌های این دو پژوهش است.

در این پژوهش روایي مقیاس‌های راماک از دو طریق مورد بررسی قرار گرفت:

۱- از طریق همبستگی بین مقیاس‌های راماک و ۶ موضوع کلی استرانگ در پرسشنامه استرانگ. در جدول ۳ ضریب همبستگی بین این دو مجموعه از مقیاس‌ها را نشان می‌دهد. میزان همبستگی به دست آمده از ۰/۴۹ تا ۰/۶۹ متغیر است، که در سطح  $P < 0/01$  معنادار است. این ضرایب معنادار نشان دهنده وجود روایي سازه از نوع همگرا است.

تبیینی که در رابطه با نتایج حاصل از این بررسی می‌توان داشت این است که در طبقه‌بندی رو حیطه اجتماعی هالند به دو حیطه خدمات و فرهنگ عمومی تقسیم شده است. هم‌چنین در طبقه‌بندی رو حیطه واقع‌گرایی هالند به دو حیطه فعالیت‌های بیرونی (مشاغل کشاورزی، باگبانی، جنگلداری) و فنی (مشاغل فنی-مهندسی) تقسیم شده است. هم‌چنین در طبقه‌بندی رو بین حیطه‌های هنر و سرگرمی، علوم، تجارت و سازماندهی به ترتیب با مقیاس‌های هنری، جستجوگری، متهرور و قراردادی هالند تشابه وجود دارد (میر و همکاران، ۱۹۹۷). لذا با در نظر گرفتن این تشابهات همبستگی بین این دو پرسشنامه قابل تفسیر است.

۲- هم‌چنین روایي موضوع‌های کلی از طریق مقایسه میانگین نمرات رغبت دانشآموزان بر حسب جنسیت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که میانگین نمرات پسران در حیطه‌های تجارت و فناوری به‌طور معناداری بیشتر از دختران و میانگین نمرات دختران در حیطه‌های خدمات، هنر و سرگرمی و هم‌چنین علوم به‌طور معناداری بیشتر از پسران است. یافته‌های پژوهش حاضر گویای نزدیک بودن با یافته‌های حاصل از مطالعات بین جنسیتی بر روی پرسشنامه‌های رغبت است. به طور کلی مطالعات جنسیتی بر روی پرسشنامه‌های رغبت نشان داده‌اند که زنان در موضوع‌های اجتماعی و هنری و مردان در موضوع‌های واقع‌گرایی،

لیلا حق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران یاغیان متهور، جستجوگری نمرات بیشتری کسب می‌کنند. به عنوان نمونه مطالعات انجام شده توسط کمپبل و همکاران (۱۹۹۲) دونای و همکاران (۲۰۰۵) و مطالعات انجام شده توسط (تریسی، ۱۹۹۷، تریسی ۲۰۰۲، اسپوکان، ۲۰۰۵؛ به نقل از اکبرزاده، ۱۳۸۸). نتیجه مطالعه حاضر نیز از بالا بودن رغبت زنان در حیطه‌های خدمات و هنر و سرگرمی و بالاتر بودن رغبت پسران در حیطه تجارت و بازرگانی و فنی حمایت نمود. با این حال نتایج مطالعه حاضر در مورد بالاتر بودن رغبت دختران در حیطه علوم نسبت به پسران با مطالعات قبلی تفاوت داشت. از طرفی نتایج بدست آمده در این مورد با نتایج پژوهش اکبرزاده (۱۳۸۸) هماهنگ است. در پژوهش اکبرزاده (۱۳۸۸) میانگین دانشجویان دختر در حیطه جستجوگری بالاتر از پسران بوده است. استدلالی را که شاید در این رابطه بتوان بیان کرد این است با ورود به دانشگاه، موضوع ازدواج و تشکیل خانواده اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. چون طبق فرهنگ ایران، کار و کسب درآمد بیشتر با هویت مردانگی تداعی شده است پسران با مشاهده توده زیادی از فارغ التحصیلان بیکار از سطح رغبت جستجوگرانه خود می‌کاهند. از طرفی دختران به دلیل اهمیتی که میزان تحصیلات در بهبود گزینه‌های ازدواج آن‌ها دارد سطح رغبت جستجوگرانه خود را افزایش می‌دهند. پس بهنظر می‌رسد موضوعی که بتواند تفاوت رشد رغبت‌های جستجوگرانه بین زنان و مردان ایرانی و آمریکایی را تبیین نماید زاییده فرهنگ باشد.

در نهایت در این پژوهش نمرات استاندارد و رتبه درصدی به عنوان هنجارهای پرسشنامه به تفکیک جنسیت برای هر یک از مقیاس‌های راماک محاسبه شد.

با در نظر گرفتن نتیجه پژوهش می‌توان گفت که پرسشنامه راماک به‌طور کلی ابزاری معتبر جهت ارزیابی رغبت در ارتباط با هریک از حیطه‌های شغلی رو می‌باشد و می‌توان در راهنمایی و مشاوره شغلی از آن استفاده نمود.

در پایان پژوهش پیشنهاد می‌شود پرسشنامه بر روی سایر گروه‌ها از جمله دانش‌آموزان دوره متوسطه و بزرگسالان شاغل نیز هنجاریابی گردد.

## منابع

- اکبرزاده، مهدی (۱۳۸۸). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی در دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مسیر شغلی: دانشگاه اصفهان.
- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی حق شناس، لیلا (۱۳۸۵). هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه رغبت استراتک در دانش‌آموزان دوره متوسطه نظری، کار و دانش، فنی حرفه‌ایی و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره مسیر شغلی. دانشگاه اصفهان: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

هنجاریابی تعیین روایی و پایابی پرسشنامه رغبت شغلی راماک

هالند، جان. ال. (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چیست. ترجمه. س. حسینیان و م. بزدی. تهران: انتشارات کمال تربیت.

- Betz, N. E., Borgen, F., Rottinghaus, P., & Harmon (2003). The Expanded Skills Confidence Inventory: Measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 62: 76-100.
- Barak, A. (1981). Vocational interest: A cognitive view. *Journal of vocational Behavior*, 19, 1-14.
- Bethworth, D. G., & Fouad, N. A. (1997). Vocational interests: A look at the past 70 years and a glance at the future. *The career Development Quarterly*, 46, 23-34
- Campbell, D. P, Hyne,S.A,&Nilsen, D. L (1992). *Manual for Campbell Interest & Skill Survey*. Minneapolish, NIN: National computerSystem
- Crites, J. P. (1999). Operational definitions of interests. In M. L. Savikas & A.R. Spokane (Eds), *vocational interests* (pp. 163-170). Palo Alto, CA: Davies- Black.
- Darcy, M. A. (2005). Examination of the structure of Irish students'vocational interests and competence perceptions. *Journal of vocational Behavior*, 67-321-33.
- Donnay, D. A., Thompson, R. C., Morris, M. L., & Schaubhut, N. A. (2005). *Manual for strong interest inventory*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Prees
- Einarsdottir, S., & Roudns, J. (2000). Application of three Dimenions of vocational interests to the strong interest inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 56 363-379
- Gati, I. (1991). Career counselor's Perception of the structure of vocational interests. *Journal of counseling Psychology*, 38, 175-181
- Hedrih,V(2008). Structure of Vocational interest in Serbia: Evaluation of the spherical model. *Journal of Vocational Behavir*, 73,310-317
- Lappan, R.T., Boggs, K.R., & Morrill, W.H. (1998). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the strong Campbell interest inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 176-18.
- Meir, E. I., Rubin, A., Tample, R, & Osipow, S. (1997).Examination of interest inventories based on roe's classification. *Career Development Quarterly*, 45, 45-60.
- Mullis, R. L, & Mullis, A. K. (1998). Stability of vocational interest among High school students. *Adolescence*, 33, 700-706.
- Natua, M. M., & Kahn, J.H., Angell, J. W., & Cantarielli, E.A. (2002) Identifying the antecedent in the relation between career interests and self- efficacy: It is one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, 290-301.
- Rounds, J., & Day, s. (1999). Describing, evaluating and creating vocational interest structures. In M. L. Savikas and A.R Spokane (Eds), *Vocational interests* (pp. 103-130). Palo Alto, CA: Davies- Black.
- Savikas, M.L. (1999). The Psychology of interests. in M. L. Savikas & A.R. Spokane (Eds), *Vocational interests* (PP. 19-50). Palo Alto, CA: Davies- Black
- Sodano,S.& Tracey, T. G.(2008). Prestige in interest activity assessment .*Journal of Vocational Behavir*, 73,310-317

لیلاحق شناس، دکتر محمد رضا عابدی، امیر صالح امیر جعفری، دکتر سیمین حسینیان و دکتر ایران باغبان

- Tracy, T. J. (2002). Development of interests and competency beliefs: A 1- year longitudinal study of fifth to eighth- grade students. *Journal of counseling Psychology*, 49, 143-163.
- Tracy, T. G. (2002). Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence Belief. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Tracy, T. G., & Darcy, M. (2002). An idiothetic examination of vocational interests and their relation to career dicidedness: *Journal of Counseling Psychology*, 49, 420-427
- Tracy, T. G., & Rounds, T. (1994). An Examination of the structure of Roe's Eight interest fields. *Jour al of Vocational Behavior*, 44, 279-296.