

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۵/۱۰

## تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه تفکرات شغلی<sup>۱</sup>

حسن محمدطهرانی<sup>۲</sup>

عبدالله شفیع آبادی<sup>۳</sup>

محمد رضا فلسفی نژاد<sup>۴</sup>

سیمین حسینیان<sup>۵</sup>

### چکیده

زمینه: برخی از افراد در تصمیم‌گیری شغلی دارای مشکلاتی هستند. تفکرات ناکارآمد درباره خود و قابلیت‌های تصمیم‌گیری بصورت بی‌تصمیمی، اضطراب و افسردگی نمایانده می‌شود که می‌تواند مانعی برای رشد حرفه‌ای باشد. سیاهه تفکرات شغلی بر اساس رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، مبتنی بر ارزیابی و مداخله، به منظور بهبود کیفیت تصمیم‌گیری افراد (سمپسون، پترسون، لنز، ریردان، و ساندرز، ۱۹۹۶؛ ۱۹۹۸) تهیه شده است. هدف: پژوهش حاضر به منظور تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه تفکرات شغلی، در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان اجرا گردید. روش: ابتدا فرم اصلی سیاهه تفکرات شغلی (۴۸ سوال بصورت لیکرت ۴ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف)، به فارسی ترجمه و جهت درک صحیح سوال‌ها مجدداً به انگلیسی ترجمه و با فرم اصلی مقایسه شد. تعداد ۵۲۰ نفر (۳۲۲ نفر دختر و ۱۹۸ نفر پسر) از دانشجویان بصورت نمونه‌گیری مرحله‌ای خوشه‌ای انتخاب شدند. پس از اجرای سیاهه تفکرات شغلی با استفاده از نرم‌افزار اس، پی، اس، جهت تعیین پایایی داده‌ها از روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ، و به منظور تعیین روایی از روش‌های تحلیل عاملی با چرخش واریماکس، همبستگی، محتوایی، سازه، همگرا و ملاکی استفاده گردید. یافته‌ها: روش‌های بازآزمایی و ضریب آلفا بر اساس نمره کل سیاهه تفکرات شغلی به ترتیب ۰.۸۲ و ۰.۹۳، و برای خرده‌مقیاس‌های سردرگمی در تصمیم‌گیری ۰.۸۸ و ۰.۷۷، اضطراب تعهد ۰.۷۷ و ۰.۷۱، و تعارض بیرونی ۰.۶۵ و ۰.۵۹، بدست آمد. ضریب همبستگی هر سوال با نمره کل بیانگر همسانی درونی سیاهه می‌باشد. روش تحلیل عاملی و نمودار اسکری ۳ عامل اصلی را در سیاهه مشخص نمود. همچنین ضرایب همبستگی بین سیاهه تفکرات شغلی و ابعاد هشتمانه نظریه، بیانگر روایی محتوایی آن بود. بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که سیاهه تفکرات شغلی، و خرده‌مقیاس‌های آن (سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارض بیرونی) دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده و می‌توان از این ابزار جهت تعیین تفکرات ناکارآمد شغلی در مشاوره شغلی استفاده نمود. از طرفی نتایج حاصل از بررسی توزیع نمرات دانشجویان در سیاهه تفکرات شغلی، نشان داد که بین میزان تفکرات ناکارآمد شغلی در افراد متاهل و مجرد، و همچنین افراد شاغل و غیر شاغل تفاوت معناداری ( $P < 0/01$ ) وجود دارد ولی در دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری ( $P > 0/05$ ) وجود ندارد. واژگان کلیدی: ویژگی‌های روان‌سنجی، سیاهه تفکرات شغلی.

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکتری مشاوره

۲. دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران Email: fmtehrani333@yahoo.com

۳. استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۴. استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

۵. استاد دانشگاه الزهرا

## مقدمه

رویکرد پردازش اطلاعات شناختی<sup>۱</sup> در تصمیم‌گیری شغلی توسط پترسون<sup>۲</sup>، سمپسون<sup>۳</sup>، ریردان<sup>۴</sup> و لنز<sup>۵</sup>، معرفی گردیده است. پترسون و همکارانش (۱۹۹۶) معتقدند که بررسی نظام اعتقادی افراد در باره خود و مشاغل می‌تواند برای تصمیم‌گیری حرفه‌ای مفید باشد. کار آن‌ها متأثر از تحقیقات در علوم شناختی و بررسی فرآیندهای تفکر انسان است (شارف<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، ص ۴۲۹).

رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، پایه‌ای را برای مداخلات شغلی فراهم می‌نماید و در مورد متغیرهای روانشناختی مرتبط با تصمیم‌گیری شغلی موثر بحث می‌کند. رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، پیشنهاد می‌کند که تصمیم‌گیری و حل مساله شغلی موثر مبتنی است بر پردازش اطلاعات مرتبط با دانش درباره خود، اطلاعات شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، و اجرا (لاستیگ و استراسر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳).

سیاهه تفکرات شغلی براساس رویکرد پردازش اطلاعات شناختی، مبتنی بر ارزیابی و مداخله، به منظور بهبود کیفیت تصمیم‌گیری افراد می‌باشد. سیاهه تفکرات شغلی برای کمک به تصمیم‌گیری فعلی و یادگیری حل مشکلات آینده افراد طراحی شده است. از طریق کاهش تفکرات ناکارآمد شغلی، مراجعان به طور موثرتری فرآیند اطلاعات لازم برای مکاشفه شغلی، حل مساله، و تصمیم‌گیری را انجام می‌دهند. آگاهی از تاثیر تفکرات منفی و تاثیر تفکرات ناکارآمد و یادگیری فرآیند بازسازی شناختی، موجب می‌گردد که مراجعان کمتر تحت تاثیر تفکرات ناکارآمد حرفه‌ای، در آینده قرار گیرند. مراجعان می‌توانند روش‌های تفکر خلاقانه و واقع‌گرایانه‌تری درباره انتخاب شغل داشته باشند. بدیهی است که تفکرات ناکارآمد، موجب خودگویی منفی نیز می‌گردد. خودگویی

- 
1. Cognitive Information – processing (CIP).
  2. Peterson.
  3. Sampson.
  4. Reardon.
  5. Lenz.
  6. Sharf.
  7. Lustig & Strauser.

منفی یکی از ابعاد پردازش اجرایی و به عنوان یکی از اجزای فراشناخت‌ها می‌باشد، به عنوان مثال " وقتی در مورد انتخاب شغل فکر می‌کنم به شدت دچار اضطراب می‌شوم."، یا " من هرگز نمی‌توانم یک شغل مناسب پیدا کنم ". تفکرات ناکارآمد فقط مربوط به بعد پردازش اجرایی نیست، بلکه ممکن است به عناصر هرم ابعاد پردازش اطلاعات مانند چرخه مهارت‌های تصمیم‌گیری مرتبط باشد. در نتیجه سیاهه تفکرات شغلی شامل تفکرات ناکارآمد در هشت مولفه از ابعاد رویکرد پردازش اطلاعات شناختی است. به عنوان مثال، تفکرات ناکارآمد مربوط به دانش درباره خود، دانش درباره مشاغل، ارتباط، تجزیه و تحلیل، ترکیب، ارزش‌گذاری، اجرا، و فرآیند اجرایی.

پایه‌های رویکرد پردازش اطلاعات شناختی و شناخت درمانی، مفروضه‌هایی را برای توسعه سیاهه تفکرات شغلی و کتاب کار تخصصی بیان می‌نماید. تفکرات ناکارآمد، در حل مشکلات شغلی و تصمیم‌گیری را نمی‌توان به طور مستقیم اندازه‌گیری نمود. بلکه وجود تفکرات ناکارآمد از طریق نوشتن اظهارات آنان بازتابی از تفکرات ناکارآمد شغلیشان خواهد بود.

هدف نهایی ارائه خدمات مداخله‌ای شغلی، ارتقای توانایی مراجع برای حل مشکلات شغلی و تصمیم‌گیری شغلی است. تفکرات ناکارآمد قابلیت فرد را برای یادگیری موثر حل مشکلات شغلی و مهارت‌های تصمیم‌گیری محدود می‌کند.

این ابزار به منظور ارزیابی و مداخله در تفکرات شغلی ناکارآمد افراد بزرگسال، دانشجویان و دانش‌آموزان دبیرستانی تهیه گردیده است. فرم اصلی این سیاهه دارای ۴۸ سوال به صورت لیکرت (کاملاً موافق، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) است که نمره کلی میزان تفکرات منفی شغلی را ارزیابی نموده و سه زیر مقیاس دیگر، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارض بیرونی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره کل سیاهه تفکرات شغلی، نمره کل تفکرات منفی فرد است. این نمره پیشنهاد می‌کند که یک فرد برای تصمیم‌گیری مناسب حرفه‌ای چه مقداری نیاز به کمک دارد. نمرات بالا نشان‌دهنده این است که فرد نسبت به اهداف، علایق، و استعدادهای خود دید واضح و مشخصی ندارد.

الف) سردرگمی در تصمیم‌گیری: با تعداد ۱۴ سوال، نمره بالا در این مقیاس نشان‌دهنده احساس بی‌نتیجه ماندن، درهم شکستن، دلواپسی، خشم یا افسردگی است، که اغلب انتخاب شغل را دشوارتر می‌سازد. عدم آگاهی از چگونگی در انتخاب نیز موجب مشکلاتی در تصمیم‌گیری می‌شود. ب) اضطراب تعهد: با تعداد ۱۰ سوال، زمانیکه فرد احساس می‌کند که متعهد شدن برای یک انتخاب ویژه مشکل است، دچار اضطراب می‌شود و همین امر تصمیم‌گیری را مشکل می‌کند. بسیاری از افراد می‌توانند گزینه‌های خود را به چند گزینه محدود کنند اما در نهایت قادر به تصمیم‌گیری نیستند. انتظار برای یک انتخاب کامل فقط موجب افزایش اضطراب می‌شود، لذا این مقیاس به میزان نگرانی فرد درباره متعهد شدن برای یک انتخاب مناسب مربوط می‌شود. ج) تعارض بیرونی: با تعداد ۵ سوال، این مقیاس مربوط به میزان تعارضاتی است که بین عقاید فرد با پیشنهادها افراد مهم زندگی وجود دارد. این مساله موجب می‌شود که اعتماد فرد نسبت به انتخابش کاهش یابد و در نهایت تصمیم‌گیری را مشکل خواهد نمود.

علی‌رغم اهمیت تاثیر تفکرات منفی و ناکارآمد در بهداشت روانی، تصمیم‌گیری و خصوصاً تصمیم‌گیری شغلی، به دلیل فقدان ابزاریکه دارای روایی و اعتبار مناسب باشد، پژوهش‌های محدودی در این زمینه در ایران انجام گردیده، لذا پژوهش و بررسی در زمینه شناسایی و ارزیابی صحیح از ماهیت تفکرات ناکارآمد شغلی و کاربرد روشهایی به منظور کاهش این تفکرات، دارای اهمیت و ضرورت می‌باشد، چرا که تصمیم‌گیری شغلی مناسب، نه تنها موجب رضایت شغلی، افزایش انگیزش، سازش، موفقیت شغلی، و رضایت بخشی افراد می‌گردد، بلکه موجب ارتقاء جامعه نیز در ابعاد مختلف خواهد گردید.

### سوال‌های پژوهش

- ۱- آیا سیاهه تفکرات شغلی دارای روایی مناسبی است؟
- ۲- آیا سیاهه تفکرات شغلی دارای پایایی مناسبی است؟
- ۳- سیاهه تفکرات شغلی از چه ساختار عاملی برخوردار است؟

۴- توزیع تمرات دانشجویان دختر و پسر در سیاهه تفکرات شغلی از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟

### روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری شامل ۹۲۲۱ دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی شهر کرمان بود که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ به تحصیل اشتغال داشتند. نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گرفت، بدین صورت که ابتدا از بین ۱۲ رشته تحصیلی، ۴ رشته‌ی، حسابداری با تعداد ۴۸۵ دانشجوی، علوم اجتماعی با تعداد ۵۹۲ دانشجوی، مدیریت با تعداد ۹۲۴ دانشجوی، و زیست مولکولی با تعداد ۷۲۲ دانشجوی، و در مجموع تعداد ۲۷۲۳ دانشجوی انتخاب شدند، در مرحله بعدی از هر رشته تحصیلی تعداد ۴ کلاس به صورت تصادفی به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند، که تعداد این افراد ۵۳۷ نفر بود، پس از بررسی پاسخ نامه‌ها، تعداد ۱۷ نفر به دلیل عدم تکمیل یا نقص در تکمیل پاسخ نامه‌ها حذف شدند و در نهایت تعداد ۵۲۰ دانشجوی (۳۲۲ دانشجوی دختر و ۱۹۸ دانشجوی پسر) از جامعه آماری مورد نظر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

### ابزار پژوهش

ابزار پژوهش سیاهه تفکرات شغلی است. در تهیه این سیاهه یک رویکرد تجربی-عقلانی بکار رفته است. بعد از بازبینی پایه‌های نظریه‌ای از سیاهه تفکرات شغلی و ادبیات مبتنی بر تفکرات ناکارآمد در انتخاب شغل، ملاک‌هایی برای هر یک از هشت مولفه ابعاد رویکرد پردازش اطلاعات شناختی تهیه گردید. جهت تهیه سیاهه تفکرات حرفه‌ای ابتدا بر اساس تجربه مشاوره شغلی مولفان، ۲۴۸ گزینه مربوط به اظهارات واقعی مراجعان فراهم گردید. بعد از بازبینی توسط مشاوران شغلی این تعداد به ۱۹۵ گزینه تقلیل یافت، و سپس به منظور بررسی عدم سوگیری نژادی، جنسیتی، تفاوت‌های اجتماعی و سنی، از شش نفر متخصص بی طرف برای تشخیص و صحت هر گزینه کمک گرفته شد که در نهایت ۸۰ گزینه انتخاب گردید. تحلیل مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس از این ۸۰ گزینه بر روی

۱۹۶ نفر داوطلب دبیرستانی اجرا گردید، که سه ساختار قابل تفسیر را که مرتبط با تفکرات شغلی ناکارآمد بود مشخص نمود: سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارضات بیرونی. سپس گزینه‌های مرتبط با سه ساختار، در هشت مولفه ابعاد رویکرد پردازش اطلاعات شناختی توزیع شدند. ۸۰ گزینه مجدداً در بین مراجعین در جستجوی خدمات شغلی ( $n=69$ )، و افراد غیر مراجع ( $n=196$ )، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سپس فرم کوتاه آن به ۴۸ گزینه تقلیل یافت و بعد از نتایج بدست آمده (از تمایز مراجعان از غیر مراجعان) از بار عاملی، سهم مجزای هر یک از مولفه‌ها مشخص گردید. در نهایت ۴۸ گزینه بر روی ۱۴۵ دانش آموز دبیرستانی جدید اجرا گردید. دومین تحلیل مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، همان سه ساختار بالا را نشان داد. سیاهه به صورت فردی یا گروهی قابل اجرا است و حدود ۷ تا ۱۵ دقیقه زمان نیاز دارد. این سیاهه بر روی بزرگسالان (۵۷۱ نفر)، دانشجویان (۵۹۵ نفر) و دانش آموزان دبیرستانی (۳۹۶ نفر) هنجاریابی شده است (سمپسون، پترسون، لنز، ریردان، و ساندرز، ۱۹۹۶).

### اعتبار سیاهه تفکرات شغلی

همسانی درونی: ضریب همسانی درونی آلفا برای کل مقیاس سیاهه تفکرات شغلی دامنه بین ۰/۹۳ تا ۰/۹۷، و برای خرده مقیاس‌ها، ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ را نشان می‌دهد. باز آزمایی: ضریب اعتبار از طریق باز آزمایی به فاصله زمانی چهار هفته، بر روی ۷۳ دانشجو و ۴۸ دانش آموز دبیرستانی داوطلب ( $r=0/86$ ) را نشان داد.

### روایی سیاهه تفکرات شغلی

۱-روایی محتوایی: روایی محتوایی مربوط به همخوانی گزینه‌های سیاهه تفکرات شغلی، با ابعاد محتوایی نظریه پردازش اطلاعات شناختی، می‌باشد. گزینه‌های فردی و ساختار مقیاس‌ها به طور مستقیم با نظریه، مربوط هستند. ابعاد محتوایی رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (دانش درباره خود، دانش درباره مشاغل، ارتباط، تجزیه و تحلیل، ترکیب، ارزش‌گذاری، اجرا، و پردازش اجرایی) ملاک‌هایی را برای توسعه

گزینه سیاهه تفکرات شغلی فراهم آورده است.

۲-روایی سازه: تحلیل عاملی در مورد سردر گمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارض بیرونی، در دو گروه نمونه از بزرگسالان، دانشجویان، و دانش‌آموزان دبیرستانی، میزان همبستگی بالایی را بین نمره کل و خرده مقیاس‌ها نشان می‌دهد. بیشترین همبستگی مربوط به عامل سردر گمی در تصمیم‌گیری، است.

۳-روایی همگرا: شامل همبستگی نمره کل پرسشنامه تفکرات شغلی و خرده مقیاس‌های آن با دیگر ابزارهای مشابه:

- پرسشنامه موقعیت شغلی من<sup>۱</sup> (هالند، دایگر، و پاور<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰)، مقیاس هویت و اطلاعات شغلی و طبقه‌بندی موانع؛

- مقیاس تصمیم‌گیری حرفه ای<sup>۳</sup> (اسیپو، کارنی، وینر، یانیکو، و کوشیر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷)، مقیاس‌های اطمینان و بی‌تصمیمی؛

- پروفایل تصمیم‌گیری حرفه ای<sup>۵</sup> (جونز<sup>۶</sup>، ۱۹۸۸)، شامل مقیاس‌های اهمیت انتخاب حرفه، دانش درباره مشاغل و آموزش، آسودگی، بی‌تصمیمی؛

- آزمون نئو<sup>۷</sup> (کوستا و مک کیر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۲)، بعد نورو تیکی، شامل عواملی همچون: اضطراب، خشم، افسردگی، وسواس، آسیب‌پذیری، و تکانشگری.

۴-روایی ملاکی: مقایسه بین افرادی که در جستجوی شغلی هستند (۱۹۹ مراجع) و آنان که در جستجوی شغل نیستند (۱۴۹ غیر مراجع)، تفاوت معناداری را در نمرات پرسشنامه تفکرات شغلی، در دو دانشگاه متفاوت نشان داد.

- 
1. My Vocational Situation.
  2. Holland, Daiger, & Power.
  3. The Career Decision Scale.
  4. Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier
  5. The Career Decision Profile.
  6. Jones.
  7. The NEO PI-R .
  8. Costa & McCrae.

یافته‌ها

ابتدا با کمک متخصصان زبان انگلیسی، سیاهه تفکرات شغلی به فارسی، و سپس مجدداً به انگلیسی ترجمه گردید، و بعد از اصلاح ترجمه اولیه اعتبار و روایی سیاهه به شرح ذیل محاسبه گردید. برای تعیین اعتبار<sup>۱</sup> آزمون از روش باز آزمایی<sup>۲</sup> با فاصله زمانی ۴ هفته استفاده شده است.

جدول (۱) ضرایب همبستگی باز آزمایی بر اساس نمره کل و خرده مقیاس‌ها در نسخه اصلی و فارسی

مقیاس‌ها	نسخه اصلی	نسخه فارسی
نمره کل تفکرات شغلی (CTI)	۰/۸۶	**۰/۸۲
سردرگمی در تصمیم‌گیری (DMC)	۰/۸۲	**۰/۷۷
اضطراب تعهد (CA)	۰/۷۹	**۰/۷۱
تعارضات بیرونی (EC)	۰/۷۴	**۰/۶۵

\*\*P < ۰/۰۱

جدول (۲) ضرایب همبستگی باز آزمایی بر اساس عامل‌های استخراج شده

مقیاس‌ها	ضریب همبستگی
عامل یکم	**۰/۷۸
عامل دوم	**۰/۷۱
عامل سوم	**۰/۷۵

\*\*P < ۰/۰۱

برای تعیین همسانی درونی سؤال‌های آزمون همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه شده است. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت معناداری بین هر سؤال و نمره کل وجود دارد. کمترین مقدار ضریب همبستگی ۰/۱۹ و بیشترین مقدار ضریب همبستگی ۰/۶۹ است، این بدان معناست که پرسش‌های آزمون، سازه واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند و بنابراین مقیاس دارای همسانی درونی است.

1. Reliability
2. Test Retest



جدول (۳) شاخص‌های توصیفی و درصد پاسخ‌ها به نمره کل و خرده مقیاس‌ها

نمره کل	درصد پاسخ‌ها		شاخص‌های توصیفی						
	زیاد	کم	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	چولگی	کشیدگی	پهنای	پایه
۵۶/۶۲	۱۴/۴	۲۹/۲	۳۸/۱	۱۶/۵	۰/۳۸	۰/۱۰	۰/۱۰	۲۰/۸۸	نمره کل CTI
۱۲/۴۵	۱۲/۳	۳۴/۶	۳۴	۱۷/۵	-۰/۰۲	۰/۱۰	۰/۴۵	۷/۱۷	سردرگمی در تصمیم‌گیری
۱۲/۴۳	۱۲/۷	۳۴/۴	۳۵	۱۶/۲	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۰۱	۴/۸۹	اضطراب تعهد
۶/۸۵	۱۵	۳۷/۳	۲۶/۵	۱۹	-۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۰۵	۲/۷۴	تعارضات بیرونی
۱۵/۲۴	۱۲/۷	۳۱/۹	۳۵/۴	۱۸/۱	-۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۰۳	۶/۷۲	عامل یکم
۷/۳۸	۱۶/۹	۲۹/۲	۳۶/۷	۱۵	-۰/۳۵	۰/۱۰	۰/۳۸	۴/۴۷	عامل دوم
۸/۲۵	۱۴	۳۴/۸	۳۳/۸	۱۵/۲	-۰/۲۴	۰/۱۰	۰/۰۱	۴/۲۵	عامل سوم

جدول (۳) میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی، و همچنین درصد پاسخ‌های آزمودنی‌ها به نمره کل و خرده مقیاس‌ها مشخص شده است. چولگی‌ها و کشیدگی‌ها نشان می‌دهند که توزیع نمره‌ها نزدیک به نرمال است.

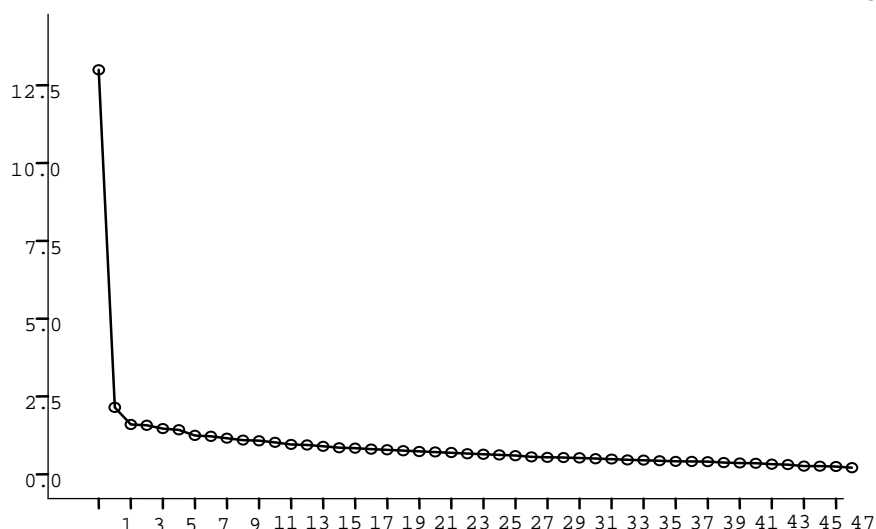
برای تعیین روایی<sup>۱</sup> آزمون از روش تحلیل عاملی<sup>۲</sup> استفاده گردید. به منظور کشف ساختار عاملی نسخه فارسی سیاهه، از تحلیل مولفه‌های اصلی با روش چرخش واریماکس<sup>۳</sup> استفاده شده است. مقدار شاخص کفایت نمونه بردای<sup>۴</sup>، برابر ۰/۹۲ و مقدار آماره آزمون بارتلت<sup>۵</sup>، برابر ۹۰۹۹/۳۶ محاسبه گردید ( $P < ۰/۰۰۱$ ) که نشان می‌دهد تعداد نمونه و تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود.

1. Validity
2. Factor Analysis
3. Varimax
4. Kaiser Meyer Olkin
5. Bartlett's Test

جدول (۴) بارهای عاملی، ارزش ویژه، درصد واریانس، درصد تراکمی و ضریب‌های اشتراک عوامل نسخه فارسی

سوال	عوامل		
	۱	۲	۳
۳۶	۰/۶۹۳		
۴۲	۰/۶۴۱		
۳۴	۰/۶۱۱		
۴۷	۰/۵۴۳		
۴۴	۰/۵۳۳		
۴۶	۰/۵۳۰		
۳۵	۰/۵۰۴		
۴۰	۰/۴۸۲	۰/۴۲	
۴۳	۰/۴۵۳		
۴۸	۰/۴۴۲		
۲۸	۰/۴۰۲	۰/۳۱۷	
۳۹	۰/۳۵۶		
۱۳		۰/۷۴۱	
۱۲		۰/۶۴۸	
۱۱		۰/۶۳۲	
۴		۰/۵۲۱	
۱۵		۰/۵۰۹	
۵		۰/۴۲۰	
۱۶		۰/۴۱۷	
۲۰		۰/۳۸۸	
۳۰		۰/۷۴۰	
۲۹		۰/۶۱۵	
۲۲		۰/۵۵۱	
۲۱		۰/۵۰۹	
۲۳		۰/۴۴۷	
۴۵	۰/۴۳۲		
۲۵		۰/۳۷۲	
۲۷		۰/۳۶۸	
ارزش ویژه	۱۲/۹۹	۲/۱۴	۱/۵۹
درصد واریانس	۲۷/۰۴	۴/۴۷	۳/۳۳
درصد تراکمی	۲۷/۰۴	۳۱/۵۲	۳۴/۸۷
ارزش ویژه (پس از چرخش)	۴/۶۸	۳/۷۳	۳/۳۴
درصد واریانس (پس از چرخش)	۹/۷۶	۷/۷۷	۶/۹۶
درصد تراکمی (پس از چرخش)	۹/۷۶	۱۷/۵۰	۲۴/۴۹

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که این پرسشنامه از ۳ عامل تشکیل یافته است که این ۳ عامل روی هم ۳۴/۸۷ درصد واریانس را تبیین می‌کنند. عامل یکم با ۱۲ سوال و با ارزش ویژه برابر با ۱۲/۹۹، در حدود ۲۷ درصد واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داده است. سوال ۴۰ و ۲۸ در عامل سوم نیز بار عاملی بالاتر از ۰/۳ دارد که آن را نسبتاً پیچیده ساخته است. عامل دوم با ۸ سوال و با ارزش ویژه برابر با ۲/۱۴، در حدود ۴ درصد واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داده است. عامل سوم با ۸ سوال و با ارزش ویژه برابر با ۱/۵۹، در حدود ۳ درصد واریانس تبیین شده را به خود اختصاص داده است. سوال ۴۵ در عامل اول نیز بار عاملی بالاتر از ۰/۳ دارد که آن را نسبتاً پیچیده ساخته است.



نمودار (۱) نمودار شیب دار مولفه های سیاهه تفکرات شغلی

نمودار اسکری در حقیقت توضیح عینی درباره عامل‌هایی است که از تحلیل عامل فوق استنتاج می‌شود و همانطور که در نمودار (۱) ملاحظه می‌شود، نسخه فارسی سیاهه تفکرات شغلی از ۳ عامل اشباع شده است.

## روایی سازه

جدول (۵) همبستگی متقابل بین نمره کل سیاهه تفکرات شغلی و نمره عامل‌های نسخه فارسی آن

۳	۲	۱	
			۱. نمره کل سیاهه تفکرات شغلی
		**۰/۸۸	۲. سردرگمی در تصمیم‌گیری
	**۰/۷۲	**۰/۸۵	۳. اضطراب تعهد
**۰/۵۶	**۰/۵۴	**۰/۷۰	۴. تعارضات بیرونی

\*\*P<۰/۰۱ \*P<۰/۰۵

همانطور که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت معناداری بین نمره کل سیاهه تفکرات شغلی و خرده‌مقیاس‌های سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارضات بیرونی، در فرم فارسی آن وجود دارد.

جدول (۶) همبستگی متقابل بین نمره کل CTI و نمره عامل‌های استخراج شده در نسخه فارسی آن

۳	۲	۱	
			۱. نمره کل سیاهه تفکرات شغلی
		**۰/۸۸	۲. عامل یکم
	**۰/۶۷	**۰/۸۰	۳. عامل دوم
**۰/۶۲	**۰/۷۰	**۰/۸۱	۴. عامل سوم

\*\*P<۰/۰۱ \*P<۰/۰۵

همانطور که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت معناداری بین نمره کل سیاهه تفکرات شغلی و عامل‌های استخراج شده در فرم فارسی آن وجود دارد. روایی محتوایی: روایی محتوایی مربوط به همخوانی گزینه‌های سیاهه تفکرات شغلی، با ابعاد محتوایی نظریه پرازش اطلاعات شناختی، می‌باشد.

جدول (۷) ضریب همبستگی بین سیاهه تفکرات شغلی و ابعاد هشتگانه نظریه در فرم فارسی

تعارضات بیرونی	اضطراب تعهد	سردرگمی در تصمیم‌گیری	نمره کل تفکرات شغلی	
**۰/۵۸	**۰/۶۷	**۰/۶۷	**۰/۷۵	خود آگاهی
**۰/۵۰	**۰/۶۹	**۰/۶۷	**۰/۷۷	آگاهی شغلی
**۰/۵۳	**۰/۷۴	**۰/۸۵	**۰/۸۲	ارتباط
**۰/۵۲	**۰/۷۱	**۰/۹۴	**۰/۸۶	تحلیل
**۰/۵۳	**۰/۷۷	**۰/۷۸	**۰/۸۱	ترکیب
**۰/۸۰	**۰/۷۸	**۰/۵۹	**۰/۷۶	ارزش‌گذاری
**۰/۶۷	**۰/۶۸	**۰/۶۸	**۰/۸۱	اجرا
**۰/۵۸	**۰/۷۴	**۰/۷۴	**۰/۸۳	پردازش اجرایی

\*\*P &lt; ۰/۰۱ \*P &lt; ۰/۰۵

همانطور که در جدول (۷) ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت معناداری بین نمره کل CTI و ابعاد هشتگانه نظریه در فرم فارسی وجود دارد.

جدول (۸) آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نمره تفکرات شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن در دختران و پسران، افراد مجرد و متأهل و شاغل و بیکار

مقیاس‌ها	جنس	تعداد میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
شاغل	بیکار	۱۷۴	۵۱/۳۳	۲۰/۸۴	۱/۵۸	۵۱۸	۰/۰۰
	بیکار	۳۴۶	۵۹/۲۸	۲۰/۴۱	۱/۰۹		
نمره کل تفکرات شغلی	دختر	۳۲۲	۵۶/۹۰	۱۹/۶۷	۱/۰۹	۵۱۸	۰/۶۹
	پسر	۱۹۸	۵۶/۱۶	۲۲/۷۴	۱/۶۱		
مجرد	متاهل	۳۶۳	۵۸/۸۲	۲۰/۰۷	۱/۰۵	۵۱۸	۰/۰۰
	متاهل	۱۵۷	۵۱/۵۴	۲۱/۸۷	۱/۷۴		

همانطور که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، با توجه به سطح معناداری ( $P < ۰/۰۰۱$ ) آزمون t برای مقایسه میانگین‌های نمره‌های تفکرات شغلی افراد شاغل و بیکار معنادار

است. بنابر این می‌توان بیان نمود بین تفکرات شغلی افراد شاغل و بیکار تفاوت معناداری وجود دارد، به این صورت که تفکرات ناکارآمد افراد بیکار بیشتر از شاغل است. این نتایج برای خرده‌مقیاس‌ها نیز یکسان بود. اما در مورد دختران و پسران این تفاوت معنادار نیست ( $P > 0/05$ ). بنابر این می‌توان بیان نمود که بین تفکرات شغلی دختران و پسران تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتایج برای خرده‌مقیاس‌ها نیز یکسان بود. اما در مورد افراد مجرد و متأهل این تفاوت معنادار است ( $P < 0/01$ ). بنابر این می‌توان بیان نمود که بین میزان تفکرات شغلی افراد مجرد و متأهل تفاوت معناداری وجود دارد، به این صورت که تفکرات ناکارآمد افراد مجرد بیشتر از متأهل است این نتایج برای خرده‌مقیاس‌ها نیز یکسان بود.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از هنجاریابی سیاهه تفکرات شغلی نشان می‌دهد که این سیاهه و تمام ۴۸ سوال آن از روایی و اعتبار مناسبی برخوردار است. همبستگی مثبت معناداری بین نمره کل، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارض بیرونی و سه عامل کشف شده از سیاهه تفکرات شغلی در فرم فارسی، با هشت مولفه اصلی نظریه که شامل، خود آگاهی، آگاهی شغلی، ارتباط، تحلیل، ترکیب، ارزش‌گذاری، اجرا، و پردازش اجرایی می‌باشد، وجود دارد. این نتایج با نتایج بدست آمده از هنجاریابی فرم اصلی که پترسون و همکارانش (۱۹۹۶) انجام داده‌اند، همخوانی دارد.

- نتایج تحلیل عاملی در هنجاریابی سه زیرمقیاس و سه عامل اصلی را مشخص می‌نماید (همانند فرم اصلی) ولی تعداد و نوع (شماره) سؤال‌ها با نمونه اصلی کاملاً یکسان نیست. در فرم اصلی سیاهه تفکرات شغلی، سردرگمی در تصمیم‌گیری با تعداد ۱۴ سوال می‌باشد درحالی‌که در فرم هنجاریابی یکی از عوامل با تعداد ۸ سوال مشخص گردید البته تعداد ۷ سوال کاملاً مشابه بود، لذا می‌توان عامل اول در فرم هنجاریابی را همان سردرگمی در تصمیم‌گیری نامید. اضطراب تعهد با تعداد ۱۰ سوال در فرم اصلی مشخص شده

است در حالیکه در فرم هنجاریابی شده عامل دوم با تعداد ۸ سوال مشخص گردیده که از این میان فقط ۴ سوال با فرم اصلی کاملاً مشابه بود. شاید بتوان دلیل آن را مربوط به تفاوت‌های فرهنگی دانست. تعارض بیرونی در فرم اصلی با تعداد ۵ سوال مشخص شده است، در فرم هنجاریابی شده عامل سوم با ۱۲ سوال مشخص گردیده که تنها یک سوال با عامل اصلی مشابه است. این تفاوت نیز می‌تواند ناشی از اختلاف فرهنگی باشد. به هر صورت با توجه به درک مفهوم ۱۲ سوال این عامل، شاید بتوان بیان نمود که این عامل بیشتر یاس، ناامیدی و دلسردی در تصمیم‌گیری را تداعی می‌نماید، لذا برای عامل سوم واژه، دلسردی در تصمیم‌گیری پیشنهاد می‌گردد. تفکرات غیر منطقی و ناکارآمد و افکار اتوماتیک منفی در بسیاری از فرهنگ‌ها دارای ماهیت مشابه ای است ولی کمیت آن و نوع برچسب زدن آن‌ها شاید به دلیل اختلافات فرهنگی با یکدیگر متفاوت باشد.

- جهت بررسی و مقایسه ویژگی‌های دانشجویان در میزان تفکرات ناکارآمد شغلی از نظر وضعیت اشتغال، تاهل و جنسیت آزمون  $t$  برای گروه‌های مستقل مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که به احتمال ۹۹٪ افراد غیر شاغل نسبت به افراد شاغل و افراد مجرد نسبت به افراد متاهل در میزان تفکرات ناکارآمد شغلی، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد و تعارض بیرونی در تصمیم‌گیری شغلی در سطح بالاتری قرار دارند. همچنین نتایج نشان داد که به احتمال ۹۵٪ بین میزان تفکرات ناکارآمد شغلی، سردرگمی در تصمیم‌گیری، اضطراب تعهد، و تعارض بیرونی در تصمیم‌گیری شغلی، دختران و پسران تفاوت معناداری وجود ندارد.

عواطف و پردازش شناختی هر دو از مولفه‌های مهم در تصمیم‌گیری شغلی می‌باشند. برای بسیاری از افراد، اضطراب، سردرگمی، افسردگی، و دیگر هیجان‌ها، بخشی از فرآیند تصمیم‌گیری است (شارف، ۲۰۰۹، ص ۴۲۹).

باورهای افراد در مورد خود و دنیای کار، بر یادگیری مهارت‌های جدید، رشد علایق جدید، ایجاد اهداف شغلی، تصمیم‌گیری‌های شغلی و عملی کردن اهداف شغلی تاثیر دارد

(آماندسون، ۱۹۹۷؛ میشل و کرومبولتز، ۱۹۹۶؛ به نقل از هندرسون، ۲۰۰۹).  
افزایش آگاهی فرد از باورهایش به اندازه دانستن علایق، نگرش‌ها، و ارزش‌هایش اهمیت دارد. باورهای منفی در درک مراجع از خود و دنیای کار، افزایش سطوح منفی هیجانات مرتبط با تصمیم‌گیری حرفه‌ای، و تلاش مراجع در جهت اهداف شغلی، تاثیر دارد (سمپسون و دیگران، ۱۹۹۶).

تفکرات منفی می‌تواند در رفتار مراجع و هر مرحله از مشاوره شغلی تاثیر گذارد. تفکرات نا کارآمد شغلی همچنین با بهزیستی فردی یا خود ادراکی شخص از موقعیت‌های جاری‌اش، نارضایتی شغلی، اجتناب از شغل، افسردگی و اضطراب رابطه دارد (جاج و لوک، ۱۹۹۳؛ نیومن، فاکوا و سی ورث، ۱۹۸۹؛ ساندرز، پترسون، سمپسون و ریردان، ۲۰۰۰؛ سرلینگ و به تز، ۱۹۹۰؛ به نقل از آرتور و رول، ۲۰۰۲).

افراد می‌توانند یاد بگیرند که چگونه تفکرات نا کارآمد شغلی را با تفکرات شغلی مثبت و کارآمد جابجا کنند و بهتر تصمیم بگیرند. البته طبیعی است که گاهی اوقات هر کسی به طور منفی و نا کارآمد فکر می‌کند، اما تفکرات منفی زیاد موجب مشکلاتی از جمله اجتناب از تصمیم‌گیری می‌شود. وجود حتی یک یا دو تفکر منفی می‌تواند دلیل مشکل در تصمیم‌گیری باشد، لذا نمره حاصل از سیاهه تفکرات شغلی و خرده مقیاس‌های آن، میزان نیاز فرد به کمک حرفه‌ای را مشخص می‌نماید.



## منابع

- خالقی، ن. (۱۳۸۳). سخنران به عنوان وزیر کار و امور اجتماعی. مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.
- زارع بهرام آبادی، م. (۱۳۸۸). مروری بر تاریخچه راهنمایی و مشاوره شغلی در ایران. مجموعه مقالات هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. تهران. بعثت.
- سپهری، ع. (۱۳۸۳). سخنران به عنوان معاونت برنامه ریزی و سیاست گذاری اشتغال. مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران رشد. چاپ چهاردهم.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۸). نظریه پردازی انتخاب شغل براساس مکتب روان‌شناسی فردی. مجموعه مقالات هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. تهران. بعثت.
- شفیع آبادی، ع.، عابدی، م.، احمدی، الف. و سلیمی زاده، ک. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی. مجموعه مقالات همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. دانشگاه اصفهان.
- صیادی، ع. (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روانشناختی مبتنی بر مدل چند محوری شفیع آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستان‌های شهر رشت. پایان نامه دکترای تخصصی مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی.
- کسانی اصفهانی، ع.، بهرامی، ف. (۱۳۸۶). بررسی مشاوره گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه ای دانشجویان اصفهان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. جلد پنجم. شماره ۱۷.
- هزار جریبی، ج. (۱۳۸۸). کار آفرینی. مجموعه مقالات هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. تهران. بعثت.
- Amundson, N., & Borgen, W. (1997). At the controls: Charting your course through unemployment. Scarborough, ON: Nelson Canada. Retrieved from [http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal\\_archive/ucp1010.pdf](http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal_archive/ucp1010.pdf)

- Artur, N., & Roll, T. (2002). Beliefs in Career Counselling. Retrieved from <http://www.contactpoint.ca/natcon-conat/2002/pdf/pdf-02-03.pdf>
- Austin, R.K., Wagner, B. & Dahl, D. (2004). Reducing career
- Henderson, M.K. (2009). The Effects of A Cognitive Information Processing Career Intervention on The Dysfunctional Career Thoughts, Locus of Control, and Career Decision Self-Efficacy of Underprepared College Students. A Dissertation. Department of Special Education. Kansas State University. Retrieved from <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/2097/1820/3/KristinaHenderson2009.pdf>
- Lusting, D. C. & Strauser, D. R. (2003). An Empirical Typology of Thought of Individuals with Disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin. Volume 46, Number 98, Winter 2003, RCB.46,2, 98-107.
- Osborn.S.D., & Howard.K.D., & Leirer.J.S. (2007).The effect of a career development course on the dysfunctional career thoughts of racially and ethnically diverse college freshman.Career Development Quarterly. retrieved from. <http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/165807350.html>
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. Rotterdam: Sense Publishers.
- Peterson, S. L., & del Mas, R. C. (2002). Effects of career decision-making self-efficacy and degree utility on student persistence: A path analytic study. Journal of College Student Retention, 3, 285-299.
- 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., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). Career Thoughts Inventory: Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). Career counseling and services: A cognitive information processing approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sharf, R.S. (2009).Applying Career Development Theory to Counseling. Cengage Learning Academic Resource Center,1-800-423-0563.Belmont,CA 94002-3098 USA.Fifth Edition.
- Strausberger, S. J. (1998). The relationship of state-trait anger to dysfunctional career thinking and vocational identity (Doctoral dissertation, Florida State University, 1998). *Dissertation Abstracts International*, 59 (10), 3747A.
- Storhm, D. A. (2008). The Impact of Cognitive Information Processing

---

Intervention on Dysfunctional Career Thoughts and Vocational Identity in High School Students. Retrieved from. <http://krex.k-state.edu/dspace/handle/2097/993>

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2010). Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies. SAGE Publication, Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks, California 91320. Second Edition.

