

هنجاریابی، روایی و اعتبار پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها (SCI) Standardization, reliability and validity of skills confidence inventory (SCI)

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۱۲

تاریخ دریافت: ۸۷/۷/۲

Haghshenas L. MSc[✉], Abedi M. R. PhD,
Amir Jafari A. S. BSc, Mehrabi H. PhD,
Baghban I. PhD

لیلا حق‌شناس[✉]، محمدرضا عابدی^۱،
امین صالح امیرجعفری^۱، حسینعلی محرابی^۲، ایران باغبان^۱

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to prepare norm scores and determine the validity and reliability of skills confidence inventory (SCI) in Isfahan University students.

Method: 420 students were selected by cluster random sampling method and SCI was administered to them. Applied method was descriptive statistic including correlation coefficient and computing T scores and percentile rank. Standard norm table was developed for students.

Results: Cronbach's alpha coefficients for the six scales were ranged from 0.75 to 0.82 and test-retest reliability was 0.71 to 0.84. Validity coefficients or correlation between SCI and *Strong* interest inventory ranged from 0.46 to 0.72 and were significant at 0.01.

Conclusion: SCI is valuable instrument for evaluation of skills confidence and has satisfactory reliability and validity for university students.

Keywords: Standardization, Validity, Reliability, Skills Confidence Inventory, *Strong* Interest Inventory

چکیده

مقدمه: هدف اصلی پژوهش حاضر هنجاریابی، بررسی روایی و اعتبار پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها یا خودکارآمدی حرفه‌ای (SCI) در دانشجویان دانشگاه اصفهان بود.

روش: نمونه پژوهش ۴۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که از هفت دانشکده (از هر دانشکده ۶۰ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها روی آنها اجرا شد. روش مورد استفاده در این پژوهش آمار توصیفی شامل محاسبه نمرات T، رتبه درصدی و ضریب همبستگی بود. جدول هنجار درصدی و استاندارد نیز برای دانشجویان تهیه شد.

یافته‌ها: اعتبار آزمون به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ و به روش بازآزمایی بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ محاسبه شد. ضرایب روایی یعنی همبستگی بین دو پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و پرسش‌نامه *استرئنگ* دارای دامنه‌ای بین ۰/۴۵ تا ۰/۷۲ و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها ابزار معتبری برای ارزیابی میزان باور افراد از حیثه‌های شغلی است و می‌توان در راهنمایی و مشاوره هدایت شغلی و تحصیلی از آن استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: هنجاریابی، اعتبار، روایی، پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها، پرسش‌نامه علائق *استرئنگ*

[✉] Corresponding Author: Department of Consultation, Faculty of Psychology & Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran
Email: leila.hagh@yahoo.com

[✉] گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
^۱ گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
^۲ گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

هالند در ابتدای راه به سر می‌برند [۶]. یکی از اولین مطالعات انجام‌شده با استفاده از مقیاس‌های خودکارآمدی در ارتباط با موضوع‌های هالند، به مطالعه لاپان، باگر و موریل [۷] مربوط می‌شود که به ساخت مقیاس خودکارآمدی در ارتباط با حیطه‌های هالند دست زدند. این تحقیق نشان داد که خودکارآمدی پایین زنان در موضوع‌های واقع‌گرایی و جستجوگری می‌تواند رغبت پایین آنها را در این موضوع‌ها و خودکارآمدی بالای مردان در موضوع‌های واقع‌گرایی و جستجوگری می‌تواند رغبت بالای مردان را در این موضوع‌ها تشریح و تبیین کند.

لنوکس و سایبیج [۸] در پژوهش خود به ابداع مقیاس‌های خودکارآمدی در رابطه با موضوع‌های هالند دست زده‌اند. داده‌های آزمایشی حاکی از اعتبار درونی بالا برای مقیاس‌های واقع‌گرایی، جستجوگری و متهور بود. هرچند میزان اعتبار درونی برای مقیاس‌های هنری، اجتماعی و قراردادی پایین‌تر بود، آنها گزارش کردند سطوح پایین خودکارآمدی واقع‌گرایی، جستجوگری با رغبت‌های متوسط در حیطه‌های واقع‌گرایی و جستجوگری و سطوح بالاتر خودکارآمدی با سطوح بالاتر رغبت در این حیطه‌ها رابطه داشتند.

در پرسش‌نامه رغبت و مهارت کمپیل نیز همه مقیاس‌های رغبت دارای مقیاس‌های مهارت مرتبط با خود هستند که به گفته کمپیل به شکلی مناسب می‌توان آنها را به‌عنوان مقیاس‌های خودباوری مورد تعبیر و تفسیر قرار داد. در پرسش‌نامه "ارزشیابی دانشگاه‌های آمریکا مربوط به یک جنس" (UNIACT Interest Inventory) نیز سنسجش برآورد مربوط به توانایی‌ها لحاظ شده است. لوکاس و همکاران به ابداع مقیاس خودکارآمدی برای مشاغل مرتبط به حیطه‌های ده‌گانه رغبت شغلی کودر پرداخته‌اند که شامل ۳۰ ماده است [۵]. اخیراً تریسی [۹] به ابداع پرسش‌نامه کروی پرداخته که به سنسجش رغبت‌ها و باورهای توانمندی می‌پردازد. پرسش‌نامه باور به مهارت‌های بتتر یکی دیگر از مقیاس‌های خودکارآمدی برای شش موضوع هالند است [۱۰]. در مطالعه بتتر و همکاران [۱۰] ضرایب آلفای ۶ مقیاس باور به مهارت‌ها برای دانشجویان و شاغلان بزرگسال بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ بوده است. در مطالعه پارسونز و بتتر [۱۱] اعتبار بازآزمایی در فاصله سه هفته بین ۰/۸۳ تا ۰/۸۷ گزارش شده است.

چارتراوند و همکاران [۱۲] در پژوهشی براساس داده‌های مربوط به ۲۷۰۰ پاسخ‌گو گزارش کردند که بین رغبت‌ها و خودکارآمدی اندازه‌گیری‌شده توسط مقیاس‌های استرانگ و مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها، همبستگی‌های متوسط تا قوی وجود دارد.

ایساک و همکاران در پژوهشی به بررسی نقش خودکارآمدی در پیش‌بینی مطلوب‌تر رشته‌های دانشگاهی ورای کارآمدی پیش‌بینی رغبت‌ها پرداختند. آنها با استفاده از موضوع‌های کلی

مفهوم خودکارآمدی از سوی بندورا در سال ۱۹۷۷ به‌عنوان یکی از مولفه‌های نظریه شناختی- اجتماعی مطرح شده است. در الگوی یادگیری بندورا، خودکارآمدی ساختاری شناختی معرفی می‌شود که در آن تجارب یادگیری بر روی هم انباشته شده، منجر به این باور یا انتظار می‌شود که فرد قادر به انجام موفقیت‌آمیز وظیفه یا اقدامی است [۱]. به زعم بندورا، خودکارآمدی، اشاره به باورهای فرد در خصوص انجام موفقیت‌آمیز وظیفه یا رفتار خاص دارد. انتظارات خودکارآمدی واسطه‌های مهمی برای رفتار محسوب می‌شوند. خودکارآمدی پایین در خصوص وظیفه مشخص باعث احتراز از آن و خودکارآمدی بالا منجر به نزدیک شدن و روی آوردن به آن کار یا وظیفه می‌شود [۲]. طبق نظر بندورا، خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز فعالیت از سوی فرد، میزان تلاش مصروف در آن و میزان پشتکار و استقامت وی در مواجهه با موانع و مشکلات است [۳].

نظریه یادگیری اجتماعی بندورا اخیراً در روان‌شناسی شغلی تحت عنوان نظریه شناختی شغلی به‌کار گرفته شده و به توضیح این مساله می‌پردازد که چگونه علایق حرفه‌ای ایجاد شده و انتخاب شغل صورت می‌گیرد. این نظریه برای اولین بار در سال ۱۹۸۱ توسط هکت و بتتر پیشنهاد و توصیف کامل آن در سال ۱۹۹۴ توسط لنت و همکاران منتشر شد [۴].

در حال حاضر، صدها مطالعه به کاربرد نظریه حرفه‌ای ایجاد شده خودکارآمدی در بررسی رفتارهای مرتبط با شغل از قبیل خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و خودکارآمدی رفتار کاربایی اختصاص داده شده است [۵]. رشته‌ای از پژوهش‌ها که دربردارنده رهیافت‌های نظری و عملی است، استفاده مشترک از مقیاس‌های رغبت شغلی و خودکارآمدی در پیش‌بینی رفتار تصمیم‌گیری شغلی و مشاوره شغلی است. رغبت و نه خودکارآمدی، هیچ‌کدام به‌تنهایی به انتخاب شغل نمی‌انجامند. زیرا برای حصول این امر، هر دو باید موجود باشند. به‌عنوان مثال، انتخاب شغل در حیطه علوم مستلزم رغبت به علوم و برخورداری از خودباوری نسبت به توانمندی‌های خود به‌منظور یادگیری و اجرای فعالیت‌های علمی است. علاوه براین، با توجه به این که امکان افزایش خودکارآمدی از طریق آرایه مداخلات مبتنی بر نظریه بندورا میسر است می‌توان با استفاده هم‌زمان از مقیاس‌های رغبت و خودکارآمدی در ارزیابی و مشاوره شغلی به شناسایی گزینه‌های شغلی بالقوه‌ای پرداخت که فرد به‌دلیل فقدان خودباوری از آنها احتراز جسته است. تعجبی ندارد که کانون اصلی چنین پژوهش و سنسجشی، شش موضوع رغبت هالند بوده است. اگرچه مقیاس‌های سنسجش هالند سالیان مدیدی است که مورد استفاده قرار می‌گیرد، مقیاس‌های خودکارآمدی در ارتباط با موضوع‌های

خودکارآمدی فرد در چه حیثه‌ای است، با توجه به بالاترین نمره فرد در دو مقیاس پرسش‌نامه مشخص می‌شود.

پرسش‌نامه رغبت شغلی/استرنگ: دارای ۲۹۰ ماده است که در ۶ قسمت مختلف (مشاغل ۱۰۷ ماده)، زمینه‌های موضوعی (۴۵ ماده)، فعالیت‌ها (۸۴ ماده)، فعالیت‌های تفریحی (۲۹ ماده)، افراد (۱۶ ماده) و ویژگی‌های شما (۹ ماده) سازمان‌دهی شده‌اند. در تمام بخش‌ها از فرد خواسته می‌شود که متناسب با علاقه خود یکی از گزینه‌های "بسیار علاقمند"، "علاقتمند"، "بی‌تفاوت"، "علاقمند نیستم" و "اصلاً علاقمند نیستم" را انتخاب کند. نتایج مربوط به نمرات در سه سطح موضوع‌های کلی شغلی، مقیاس‌های رغبت اصلی و مقیاس‌های سبک فردی ارائه می‌شود [۱۳].

در این پژوهش از ۶ موضوع کلی *هالند* (واقع‌گرایی، جستجوگری هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی) استفاده شد. نمرات این مقیاس‌ها تصویری کلی و وسیع از رغبت‌های شغلی فرد ارائه می‌دهد. در مطالعه *دونای* و همکاران [۱۳] اعتبار 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 *حق‌شناس* [۱۴] اعتبار موضوع‌های کلی به روش همسانی درونی بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۴ و به روش بازآزمایی بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ محاسبه شده است؛ همچنین در این پژوهش ضرایب روایی یعنی همبستگی نمرات افراد در این فرم با فرم کوتاه رغبت‌سنج تحصیلی و شغلی دارای دامنه‌ای بین ۰/۴۳ تا ۰/۶۶ بوده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

پس از ترجمه پرسش‌نامه و اعمال تغییرات جزئی در آن، پرسش‌نامه در اختیار پنج تن از اساتید متخصص مشاوره و روان‌شناسی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظرات خود را درباره درستی برگردان، روایی ماده‌ها و هماهنگی آن با فرهنگ ایران بیان کنند. پس از ترجمه فرم انگلیسی پرسش‌نامه و ایجاد تغییرات لازم و تأیید آن از سوی اساتید متخصص مشاوره و روان‌شناسی، پرسش‌نامه روی نمونه‌ای ۵۵ نفری اعتباریابی مقدماتی شد؛ پس از حصول اطمینان از اعتبار پرسش‌نامه، فرم نهایی تهیه شد و روی نمونه منتخب اجرا شد. از میان آزمودنی‌ها تعداد ۶۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند تا در مرحله بازآزمایی که دو هفته بعد صورت می‌گرفت شرکت نمایند. همچنین به منظور بررسی روایی هم‌زمان تعداد ۶۰ نفر دیگر انتخاب شدند تا پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و پرسش‌نامه *استرنگ* توسط آنها تکمیل شود. نتایج مربوط به بررسی روایی و اعتبار در بخش یافته‌های پژوهش به تفصیل آمده است. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش آمار توصیفی شامل محاسبه نمرات T و رتبه درصدی و ضریب همبستگی بود.

پرسش‌نامه *استرنگ* و مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها گزارش کردند که خودکارآمدی و تاثیر مرکب رغبت و خودکارآمدی باعث بهبود در پیش‌بینی موضوع‌های *هالند* برای رشته‌های تحصیلی می‌شود [۵].

با توجه به یافته‌های دال بر سودمندی رغبت‌ها و خودکارآمدی در پیش‌بینی انتخاب‌های شغلی، استفاده از این مقیاس‌ها در مشاوره شغلی ضرورت می‌یابد. با توجه به این ضرورت در این پژوهش به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی و تهیه جداول *هنجار* درصدی و استاندارد پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها پرداخته شد. به این منظور درصد پاسخ به این سئوالات بودیم؛ ۱- آیا سئوالات پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها از روایی کافی برخوردار است؟ ۲- اعتبار مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها با روش بازآزمایی و استفاده از آلفای کرونباخ (همسانی درونی) چقدر است؟ ۳- روایی مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها چقدر است؟ ۴- جداول *هنجار* پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها چگونه است؟

روش

پژوهش حاضر *هنجاریابی*، از نوع آزمون‌سازی است. بر این اساس روش مورد استفاده توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ بودند. نمونه پژوهش ۴۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند (۲۱۰ دانشجوی دختر و ۲۱۰ دانشجوی پسر) که از هفت دانشکده (از هر دانشکده ۶۰ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. به این صورت که در هر دانشکده، دو کلاس به تصادف انتخاب و پرسش‌نامه روی آنها اجرا شد.

پرسش‌نامه باور به مهارت‌های *بتز*: مقیاسی ۶۰ ماده‌ای است که هر ۱۰ ماده آن برای ارزیابی باور به توانمندی‌های فرد برای هر یک از حیثه‌های رغبت *هالند* تشکیل شده است. محتوای این ماده‌ها، فعالیت‌ها، وظایف و موضوعات درسی هستند. پاسخ‌دهندگان میزان باور به توانایی‌های خود (خودکارآمدی) را برای انجام هر یک از وظایف، فعالیت‌ها یا به موفقیت رساندن هر یک از دوره‌های تحصیلی روی مقیاسی پنج‌درجه‌ای از "کاملاً باور دارم" تا "اصلاً باور ندارم" مشخص می‌کنند. برای نمره‌گذاری، نمره هر یک از مقیاس‌ها به‌طور جداگانه محاسبه می‌شود (این پرسش‌نامه فاقد نمره کل است). نمره هر یک از مقیاس‌ها از مجموع امتیازهای فرد در هر یک از مقیاس‌ها به دست می‌آید. همان‌طور که گفته شد آزمودنی با توجه به میزان اعتماد و باور خود برای انجام هر یک از ماده‌های منظور شده یکی از گزینه‌های "کاملاً باور دارم"، "باور دارم"، "تاحدی باور دارم"، "باور ندارم"، "اصلاً باور ندارم" را انتخاب می‌کند. به گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ تعلق می‌گیرد. پس از نمره‌گذاری، این که

جدول (۱) همبستگی هر سوال با نمره کل مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها

مقیاس	گویه‌ها همبستگی	مقیاس	گویه‌ها همبستگی	مقیاس	گویه‌ها همبستگی
	۱	۲	۳	۴	۵
	۰/۳۸*	۰/۷۰*	۰/۷۳*	۰/۵۸*	۰/۵۶*
	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
	۰/۳۵*	۰/۷۲*	۰/۴۸*	۰/۵۴*	۰/۵۴*
	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
	۰/۶۱*	۰/۶۸*	۰/۶۸*	۰/۶۴*	۰/۶۴*
	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳
	۰/۶۳*	۰/۶۳*	۰/۶۳*	۰/۶۱*	۰/۶۱*
	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹
	۰/۴۸*	۰/۵۷*	۰/۵۷*	۰/۵۸*	۰/۵۸*
واقع‌گرایی	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵
	۰/۶۴*	۰/۵۷*	۰/۵۷*	۰/۶۴*	۰/۶۴*
	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱
	۰/۵۶*	۰/۵۲*	۰/۵۲*	۰/۵۹*	۰/۵۹*
	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷
	۰/۷۲*	۰/۵۵*	۰/۵۵*	۰/۶۶*	۰/۶۶*
	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳
	۰/۵۸*	۰/۷۰*	۰/۷۰*	۰/۶۶*	۰/۶۶*
	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹
	۰/۵۹*	۰/۵۹*	۰/۵۹*	۰/۶۲*	۰/۶۲*
	۳	۴	۵	۶	۷
	۰/۵۹*	۰/۶۵*	۰/۶۵*	۰/۵۲*	۰/۵۲*
	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
	۰/۴۹*	۰/۵۷*	۰/۵۷*	۰/۶۱*	۰/۶۱*
	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
	۰/۶۸*	۰/۵۴*	۰/۵۴*	۰/۶۳*	۰/۶۳*
	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵
	۰/۵۷*	۰/۵۳*	۰/۵۳*	۰/۶۳*	۰/۶۳*
	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱
	۰/۴۹*	۰/۵۴*	۰/۵۴*	۰/۷۰*	۰/۷۰*
هنری	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷
	۰/۵۳*	۰/۳۷*	۰/۳۷*	۰/۶۴*	۰/۶۴*
	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳
	۰/۶۵*	۰/۶۸*	۰/۶۸*	۰/۶۳*	۰/۶۳*
	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹
	۰/۷۰*	۰/۶۵*	۰/۶۵*	۰/۵۲*	۰/۵۲*
	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵
	۰/۵۹*	۰/۶۶*	۰/۶۶*	۰/۶۵*	۰/۶۵*
	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱
	۰/۶۹*	۰/۶۳*	۰/۶۳*	۰/۶۳*	۰/۶۳*

p<0/01*

جدول (۳) همبستگی بین مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و موضوع‌های کلی استرنگ

واقع‌گرایی	جستجوگری	هنری	اجتماعی	متهور	قراردادی
واقع‌گرایی	۰/۵۱	۰/۳۵	۰/۳۴	۰/۱۴	۰/۳۵
جستجوگری	۰/۰۰۰۱	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۳۶	۰/۰۲
هنری	۰/۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۰۰۶
اجتماعی	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۶۲	۰/۰۸	۰/۱۰
متهور	۰/۲۸	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸	۰/۴۸
قراردادی	۰/۱۹	۰/۱۴	۰/۴۶	۰/۴۵	۰/۴۱
	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۵
	۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۵۵
	۰/۰۹	۰/۳۷	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۰۰۰۱
	۰/۴۶	۰/۳۵	۰/۲۱	۰/۰۳	۰/۴۶
	۰/۰۰۲	۰/۰۲	۰/۰۸	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲

یافته‌ها
به‌عنوان اولین گام، قبل از محاسبه اعتبار مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها، همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه گردید. همبستگی همه سؤال‌ها با نمره کل در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار بود. نتایج این بررسی در جدول ۱ ارائه شده است.

اعتبار مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها به دو روش همسانی درونی (آلفا) و بازآزمایی به فاصله دو هفته محاسبه شد.

اعتبار محاسبه‌شده به روش آلفا و بازآزمایی در جدول ۲ آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشهود است، دامنه ضرایب به روش آلفا بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ و به روش بازآزمایی بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ است. لازم به ذکر است که همبستگی بین نمرات آزمون اولیه و آزمون مجدد در سطح $0/01$ معنی‌دار بود.

روایی مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها از طریق همبستگی بین مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و

توجه به زیاد بودن حجم مطالب، تنها یک نمونه از جدول هنجار که مربوط به مقیاس واقع‌گرایی است آورده شده است. جدول ۴، نمرات T و رتبه درصدی دانشجویان را برای مقیاس واقع‌گرایی نشان می‌دهد.

بحث

یکی از حیطه‌هایی که خودکارآمدی در آن اثر زیادی دارد، کار و حرفه است. خودکارآمدی حرفه‌ای به‌عنوان عقیده و باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب حرفه‌ای موفق مانند انتخاب حرفه، عمل کردن مناسب در حرفه و پافشاری و مداومت در آن حرفه تعریف شده است [۱۵].

به‌طور کلی دو نوع حیطه پژوهشی در مبحث خودکارآمدی حرفه‌ای وجود دارد؛ محتوای انتخاب حرفه یعنی خودکارآمدی در رابطه با بررسی حوزه‌های متفاوت حرفه‌ای و خودکارآمدی در رابطه با فرآیند انتخاب حرفه. بتدریج در محتوای انتخاب حرفه‌ای به حوزه‌های محتوایی مانند ریاضیات، نویسندگی و علوم و در فرآیند انتخاب حرفه‌ای به حوزه‌های رفتاری که برای انتخاب و تکمیل حرفه مهم هستند مانند خودکارآمدی و تصمیم‌گیری حرفه‌ای اشاره دارد [۱۵].

یکی از مقیاس‌هایی که به‌منظور سنجش خودکارآمدی حرفه‌ای در رابطه با محتوای انتخاب حرفه تدوین شده است، پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها است که توسط بتدریج و همکاران [۱۰] در ارتباط با موضوع‌های کلی پرسش‌نامه *استرانگ* طراحی شده است. براساس نتایج، همه سئوال‌ها دارای روایی بودند و هیچ سئوالی از پرسش‌نامه حذف نشد. در پاسخ به سئوال دوم پژوهش، اعتبار مقیاس‌های پرسش‌نامه هر کدام جداگانه به روش آلفا و بازآزمایی در فاصله دو هفته محاسبه شد. اعتبار مقیاس‌ها به روش آلفا بین ۰/۷۵ برای مقیاس واقع‌گرایی تا ۰/۸۲ برای مقیاس جستجوگر و قراردادی و به روش بازآزمایی بین ۰/۷۱ برای مقیاس واقع‌گرایی تا ۰/۸۴ برای مقیاس هنری محاسبه شد. مقایسه نتایج مربوط به اعتبار در این پژوهش با پژوهش بتدریج و همکاران [۱۰] و پارسونز و بتدریج [۱۱] گویای نزدیک بودن یافته‌های این سه پژوهش است.

روایی مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها، از طریق همبستگی بین مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و ۶ موضوع کلی پرسش‌نامه *استرانگ* بررسی شد. نتایج به‌دست آمده در این بررسی نشان داد که بین خودکارآمدی رغبت‌های شغلی رابطه وجود دارد و جهت این ارتباط مثبت است. به این معنی که خودکارآمدی در یک حیطه مثلاً واقع‌گرایی باعث رغبت در حیطه واقع‌گرایی می‌گردد. یافته پژوهش حاضر در این رابطه با پژوهش‌های انجام‌شده توسط بتدریج و همکاران [۱۰]، تانک و همکاران [۱۶]، چارتراند و همکاران [۱۲] و راتینگ‌هاوس و همکاران [۱۷] هم‌خوان است. در پژوهش‌های مذکور بین

موضوع‌های کلی پرسش‌نامه *استرانگ* بررسی شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشهود است، دامنه ضرایب همبستگی بین مقیاس‌های باور به مهارت‌ها و موضوع‌های کلی *استرانگ* بین ۰/۴۶ برای مقیاس اجتماعی تا ۰/۷۲ برای مقیاس جستجوگری بوده و این همبستگی از لحاظ آماری معنی‌دار بود.

جدول ۲) ضرایب آلفا و پایایی بازآزمایی مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها

موضوع‌های کلی	ضریب آلفا	ضریب بازآزمایی
	n=۴۲۰	n=۶۰۰
واقع‌گرایی	۰/۷۵	۰/۷۱
جست‌وجوگری	۰/۸۲	۰/۷۹
هنری	۰/۸۰	۰/۸۴
اجتماعی	۰/۷۸	۰/۷۵
متهور	۰/۸۰	۰/۸۱
قراردادی	۰/۸۲	۰/۷۸

جدول ۴) نمرات خام، نمرات T و رتبه درصدی دانشجویان در مقیاس واقع‌گرایی

نمره خام	رتبه درصدی	نمره خام	رتبه درصدی	نمره خام	رتبه درصدی	نمره خام	رتبه درصدی
۱۰	۰/۲	۳۳	۱۹/۳۳	۲۴	۵۳/۳	۵۰/۵۰	۵۳/۳
۱۱	۰/۵	۳۴	۲۰/۶۹	۲۰	۵۸/۱	۵۱/۸۶	۵۸/۱
۱۵	۱/۴	۳۵	۲۶/۱۱	۲۸	۶۴/۸	۵۳/۲۱	۶۴/۸
۱۶	۱/۹	۳۶	۲۷/۴۶	۲۲	۷۰	۵۴/۵۷	۷۰
۱۷	۳/۱	۳۷	۲۸/۸۲	۱۳	۷۳/۱	۵۵/۹۲	۷۳/۱
۱۸	۴	۳۸	۳۰/۱۷	۲۵	۷۹	۵۷/۲۸	۷۹
۱۹	۵	۳۹	۳۱/۵۳	۱۳	۸۲/۱	۵۸/۶۳	۸۲/۱
۲۰	۶/۹	۴۰	۳۲/۸۸	۱۳	۸۵/۲	۵۹/۹۹	۸۵/۲
۲۱	۷/۶	۴۱	۳۴/۲۴	۱۲	۸۸/۱	۶۱/۳۴	۸۸/۱
۲۲	۹/۵	۴۲	۳۵/۵۹	۱۳	۹۱/۲	۶۲/۷۰	۹۱/۲
۲۳	۱۱	۴۳	۳۶/۹۵	۶	۹۲/۶	۶۴/۰۵	۹۲/۶
۲۴	۱۳/۸	۴۴	۳۸/۳۰	۱۱	۹۵/۲	۶۵/۴۱	۹۵/۲
۲۵	۱۷/۱	۴۵	۳۹/۶۶	۵	۹۶/۴	۶۶/۷۶	۹۶/۴
۲۶	۱۹/۳	۴۶	۴۱/۰۱	۸	۹۸/۳	۶۸/۱۲	۹۸/۳
۲۷	۲۳/۱	۴۷	۴۲/۳۷	۳	۹۹	۶۹/۴۷	۹۹
۲۸	۲۷/۹	۴۸	۴۳/۷۲	۱	۹۹/۳	۷۰/۸۳	۹۹/۳
۲۹	۳۱/۷	۴۹	۴۵/۰۸	۱	۹۹/۵	۷۲/۱۸	۹۹/۵
۳۰	۳۵/۵	۵۰	۴۶/۴۳	۲	۱۰۰	۷۳/۵۴	۱۰۰
۳۱	۴۲/۹	۴۷/۷۹	۴۲/۹	۴۲۰			
۳۲	۴۷/۶	۴۹/۱۴	۴۷/۶				

در نهایت برای محاسبه نمره T، نمره‌های به‌دست‌آمده از نمره‌های Z به میانگین صفر و انحراف معیار یک تبدیل شد. در این پژوهش رتبه‌های درصدی و نمرات T دانشجویان برای هر یک از مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها محاسبه شد. با

3- Diegelman NM, Subich LM. Academic and vocational interests as a function of outcome expectancies in social cognitive career theory. *J Vocat Behav.* 2001;59(3):394-405.

۴- سوانسون جین لورل. نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربرد. فواد نادیا، موسوی رفیه، مترجمان. تهران: انتشارات اصلح؛ ۱۳۸۱.

5- Betz NE, Borgen F, Rottinghaus P, Harmon L. The expanded skills confidence inventory: Measuring basic dimensions of vocational activity. *J Vocat Behav.* 2003;62(1):76-100.

6- Betz NE, Harmon L, Borgen F. The relationship of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership and vocational interest. *J Couns Psychol.* 1996;43(1):90-8.

7- Lappan RT, Boggs KR, Morrill WH. Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the strong Campbell interest inventory. *J Couns Psychol.* 1998;36(2):176-81.

8- Lenox RA, Subich LM. The relationship between self-efficacy beliefs and inventoried vocational interests. *Career Dev Q.* 1994;42(4):302-13.

9- Tracy TG. Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence belief. *J Vocat Behav.* 2002;60(1):113-72.

10- Savickas ML, Taber BJ, Spokane AR. Convergent and discrimin validity of five interest inventories. *J Vocat Behav.* 2002;61(1):139-84.

10- Betz NE, Borgen F, Harmon L. Skills confidence inventory. Palo Alto: Counseling Psychology Press; 1996.

11- Parsons DJ. Test-retest reliability and validity studies of the skills confidence inventory. *J Career Assess.* 1998;6(1):1-12.

12- Chartand JM, Borgen FH, Betz NE, Donnay D. Using the strong interest inventory and skills confidence inventory to explain goals. *J Career Assess.* 2002;10(2):169-89.

13- Donnay DA, Thompson RC, Morris ML, Schaubhut N. Manual of strong interest inventory. Palo Alto: Counseling Psychology Press; 2005.

۱۴- حق شناس لیلا. هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه استرانگ در میان دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر اصفهان [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. اصفهان: دانشگاه اصفهان؛ ۱۳۸۵.

۱۵- رجیبی غلامرضا، عطاری یوسف‌علی، شکرکن حسین. اعتباریابی و مقایسه انتظارات و خودکارآمدی شغلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید

چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی. ۱۳۸۳؛ ۱۱(۲-۱): ۷۱-۱۰۰.

16- Tang M, Fouad NA, Smith PL. Asian-American career choice: A path model to examine factors influencing their career choices. *J Vocat Behav.* 1999;54(1):142-57.

17- Rottinghaus PJ, Lindley LD, Green MA, Borgen F. Educational aspirations: The contribution of self-efficacy, interest and personality. *J Vocat Behav.* 2002;61(1):1-19.

خودکارآمدی حرفه‌ای و رغبت شغلی اندازه‌گیری شده توسط مقیاس‌های پرسش‌نامه باور به مهارت‌ها و ۶ مقیاس کلی استرانگ همبستگی قوی تا متوسط وجود داشته است. به‌طور خاص قوی‌ترین رابطه خودکارآمدی و رغبت درخصوص موضوع‌های واقع‌گرایی، جستجوگری و هنری و همبستگی کمتر در خصوص موضوع‌های اجتماعی، متهور و قراردادی به‌دست آمده است. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش و همچنین پژوهش‌های پیشین موید نظریه شناختی- شغلی است. نظریه شناختی- شغلی در به‌کارگیری مفهوم خودکارآمدی چنین بیان می‌دارد که هرچه افراد در خصوص شغلی خودکارآمدی بالاتری داشته باشند، احتمال آن که به آن روی آورند و در آن موفق شوند بیشتر خواهد بود [۲۱]. ساویکاس در بازنگری عوامل موثر بر شکل‌گیری و اصلاح رغبت‌ها، خاطرنشان ساخته است که یکی از دیدگاه‌های معتبر آن است که رغبت‌ها تا حدود زیادی محصول خودکارآمدی هستند و این رابطه علی فرض شده مبتنی بر نقش علی خودکارآمدی در پیدایش رغبت‌ها مفهومی اساسی در نظریه شناختی- شغلی است [۱].

نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن نتیجه پژوهش می‌توان گفت که آزمون باور به مهارت‌ها به‌طور کلی ابزاری معتبری برای ارزیابی خودکارآمدی در ارتباط به هریک از حیطه‌های هالند است و می‌توان در راهنمایی و مشاوره به‌منظور هدایت تحصیلی و شغلی از آن استفاده نمود. در پایان، پیشنهاد می‌شود که پرسش‌نامه روی سایر گروه‌ها از جمله دانش‌آموزان دوره متوسطه و بزرگسالان شاغل نیز هنجاریابی شود.

منابع

- 1- Natua MM, Kahn JH, Angell JW, Cantarielli EA. Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: It is one, the other, or both? *J Couns Psychol.* 2002;49(3):290-301.
- 2- Betz NE, Schifano RS. Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *J Vocat Behav.* 2000;56(1):35-52.