

بسمه تعالی

راهنمای اجرا و تفسیر
مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی

(مخصوص دانشجویان دختر)

اثر

دکتر ساوناتانوار و

دکتر کال ویندرسینگ

از

دانشگاه هیمالیاچال پرادش هندوستان

مترجم : ابوالفضل کرمی

عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

جایگاه زنان، این بخش حیاتی جامعه، توجه دانشمندان اجتماعی را که به دنبال تحقیق مباحث کشف نشده در زمینه های مختلف هستند، به سوی خود جلب می کند. جامعه شناسان در این مورد خاص، کار هدایت نظامدار تحقیقاتی را به عهده گرفته اند که بتوانند تغییراتی را که در وضع زنان سراسر دنیا، به ویژه کشورهای در حال توسعه روی می دهد، بسنجند مطالعه تفسیر ارزشها، نگرشها و نقشها، همان طور که تغییر محسوس الگوی سنتی به الگوی مدرن را در میان جامعه زنان مشاهده می کنیم، تا حد زیادی به بافت موقعیت کنونی مربوط می شود.

تغییر و تحول در وضعیت و نقش زنان ابعاد نهفته و آشکار بسیاری دارد. نگرشها، آرزوها و سوگیری ارزشهای زنان، الگوی روابط موجود در خانواده را تعیین می کند. این جهت گیری ها، بر نوع کیفیت روابطی که بین نسلها، بین جنسیتها و نقشهائی که آنها به عنوان همسر و مادر ایفاء می کنند، تأثیر عمیقی می گذارد.

در محیط مادی و اجتماعی حکم فرما در قرن بیستم، نقش زنان، به ویژه در بخش شهری جامعه، به علت نیروهای چند جنبه صنعتی سازی و پیشرفتهای اجتماعی - تحصیلی، به سرعت در حال تغییر است. صنعتی سازی و شهرنشینی و به دنبال آن

رشد اقتصادی نیز تغییرات ریشه ای در زندگی زنان خانواده های آنان ایجاد می کند. اگر چه انتظارات نقش اجتماعی برای زنان، هنوز به درستی تعریف نشده است. اما طبیعت در حال توسعه فرهنگ و اقتصاد ما، فرصتهایی را برای زنان فراهم نموده است که در عین اینکه تربیت خانواده را به عهده دارند، کار هم می کنند. علی رغم این واقعیت، بسیاری مغایرت بین خانه و کار در بیرون را تجربه می کنند که آیا فقط کار کنند یا ازدواج کنند یا اینکه هر دو را با هم انجام دهند. (فارمروبن، 1970؛ تاویل و دنکر 1977 و فارمر 1978). در چنین نظام ارزشی، زنان از فشار ساختاری شدیدی رنج می برند. از یک طرف آنها به طور مساوی با مردان تحصیل می کنند و برای همان نقشهای خودگردانی که برای مردان متصور است؛ تعلیم می بینند. از طرف دیگر از آنها انتظار می رود پس از تحصیلات، به نقش بدون محرک و تنهایی خانه داری خود که دارای وجهه و ارزش کمی است، برگردند. به این ترتیب، در زندگی زنان جامعه صنعتی مدرن سردرگمی بوجود آمد. (کلاخان kluckhahn، 1951) او همچنین عقیده داشت همسری که در بیرون از خانه کار می کند، بهتر از همسری است که در خانه در حالی از ناکامی ها باقی مانده است، اما به این نکته اعتراف داشت که در این چنین تصمیم گیری، درگیر تنش است. در حالی که تحصیل کردن این امکان را برای یک زن فراهم می کند شغلی انتخاب کند و قانون هم از

او حمایت می کند؛ محیط خانه و اطراف او، تغییرچندانی نکرده است. در این مورد می توان به این واقعیت اسناد کرد که تصمیم گیری حرفه ای جهت انتخاب شغل نه تنها به علایق و توانایی های فرد بستگی دارد، بلکه به نقشهای اجتماعی که فرد قصد پذیرش یا رد آنها را دارد نیز ارتباط پیدا می کند. با این حال کسی که تعداد زیادی از زنان را در لباسهایی آراسته مطابق مد جدید مشغول کار می بینند، به خوبی می تواند تناقض در نقشهای آنها را در داخل و خارج خانه مشاهده کند. فاور (Faver، 1981) مشاهده کرد که ارزشهایی که زنان برای نیل به فعالیت شغلی یا خانوادگی تعیین می کنند، متفاوت است.

شواهد قابل دسترس پیشنهاد می کنند که خانواده نیز همانند مؤسسات استخدامی فرصتهائی را برای کامروا سازی نیازهای موفقیت فراهم می سازند. به علاوه توانایی ازدواج هدف موفقیت مهمی برای بسیاری از زنان جوان است. همچنین بیشتر زنان تحصیل کرده موفقیت خویش را در پرورش فرزند خلاق در طی سالهای اولیه پرورش فرزند می بینند. (وروف و فلد 1970 Veroff & Feld - باردویک 1971، Bardwiek) بنابراین خانواده و استخدام حقوقی، هر دو می توانند بالقوه سطوح موفقیت را داشته باشند استخدام زنان در اجتماع مدرن، عنصر معنادار جدیدی در روابط مردان و زنان بوجود می آورد. که انشعابات آن در توزیع نقشهای جنسی تأثیر قابل توجهی

گذاشته است. بلاد (1971) تفاوت هایی کلاسیک بین زنانگی و مردانگی مشاهده کرد و دریافت که مردانگی و زنانگی در بازار کار نقشهای یکسان دارند. ویلیام (1960) به این نتیجه رسید که علی رغم بعضی تغییرات معنادار در روابط بین جنسیت ها ، اکثر زنان حرفه ای بالقوه ، هنوز با تضاد عمیق شغلی در ازدواج مواجه هستند که نشان می دهد که جامعه تا چه حد باید کار کند تا حتی آن افراد آزاد اندیشی را که هنوز به عقاید سنتی نقشهای زن و مرد چسبیده اند ، به سمت برابری و ترقی بکشاند. جامعه هنری متشکل از مذاهب ، طبقات ، گروهها و فرهنگهای متفاوت ، در نتیجه پیشرفت بی سابقه در علم و فن آوری ، در ساختار اجتماعی و ارزشهای سنتی آن ، دگرگونی شدیدی را از سنتی بودن به سمت تجدد متحمل شده است . تغییرات در همه زمینه های مهم زندگی از قبیل اجتماعی ، اقتصادی سیاسی و آموزشی ، مبادرت به تلاشهای تحقیقی مربوط به چگونگی گرایش شغلی در جامعه زنان را ایجاب کرده است .

مجمع دانشگاهی گرانانتس (University Grants Commission) 1986، اهداف کوتاه مدت و بلند مدت از «مطالعات درباره زنان» را که باید در نظام دانشگاهی گنجانده شود ، به شرح زیر مشخص کرده است :

1- نگرشهای ارزشهای کنونی در جامعه با توجه به نقشها و حقوق زنان تغییر یابد ، در همه فرایندهای اجتماعی ، اقتصادی

و سیاسی و همچنین توسعه ملی و بین‌المللی زنان حضور شرکت برابر داشته باشند .

2-آگاهی میان زنان و مردان نسبت به نیاز آنها به رشد افزایش یابد و از توان کامل زنان به عنوان منابعی برای توسعه ملی در جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی اجتماعی استفاده شود و در صورت نیاز به پرسش از ارزشهای موجود و مسئولیت اجتماعی آنان به طور یکسان مشارکت نمایند .

همان‌طور که تغییرات در شرایط اجتماعی - اقتصادی و سیاسی در هند مانند بسیاری از دیگر کشورهای جهان سوم ، تغییر در نگرشها ، عقاید و نظام ارزشی زنان به بار آورده است ، دگرگونی‌هایی نیز در کل بنای جامعه بوجود آمده است. جامعه زنان ، بخصوص آنان که دارای سطوح تحصیلات عالی تری هستند ، در دو راهی انتخاب بین نقشهای سنتی زن که همسری و مادری در خانه است و نقشهای غیر سنتی زن که کار شخصی در بیرون خانه است، قرار دارند. در مورد نقش‌های غیر سنتی ، نقش قبلی نیز هنوز هست و بنابراین برای زنان شاغل ، دوگانگی نقش وجود دارد. به عبارت دیگر سنت جدید به طور کامل پذیرفته نشده است و هنوز سردرگمی بزرگی در هنجارهای اخلاقی و اجتماعی به چشم می‌خورد. تغییرات اقتصادی - فنی به طور قطعی ساختار اجتماعی سنتی را فرا نمی‌گیرد. پس حالتی از بی‌تفاوتی و سهل‌انگاری در محدوده‌انگاری در

محدوده همزیستی ارزشهای سنتی زندگی خویش ندارند. همچنین آورده است که زنان شاغل امروزه ، بیشتر در حال گذر از روند افزایش نقش (اضافه کردن مسئولیتهای جدید بدون صرف نظر کردن از مسئولیتهای قدیم) هستند تا روند تعریف مجدد نقشی که ممکن است آن چیزی باشد که زنان شاغل فردا تجربه خواهند کرد.

تلاش برای یافتن توازن بین نیازها و تمایلات دو جنسیت و همزمان با آن امکان ساختن خانه و زندگی خوب ، مشکلات جدیدی برای داوری در مورد کار زنان در سراسر دنیا می آفریند. فشارهایی از قبیل تعارض نقش و ، سنگینی نقش و برخوردهایی در اطراف کاری که درگیر آن هستند و اولویت عواقب شغلی زنان شاغل در ادبیات غرب به بحث گذاشته شده است . (هولستروم 1972) ، راپوپورت و راپوپورت (Rapoport) 1976، 1971 و سیلورستون و وارد (Silverston & Ward) 1980 همچنین مطالعاتی مربوط به انتخاب شغلی زنان جوانی که زندگیشان بی ثبات و پیش بینی آن مشکل است. مانند (ماتیوس و تایدومن (Mathews and Tider man) 1964- هارمون Harmon 1970- آستین و مایننت (Astin & Myint) 1971- ولف سان (Wolfson، 1976) - نگرشهای نقش جنسیت با نگاه برادامه حرکت از سنتی بودن به سوی آزادشدن (اسپنس و هایمریچ Spence & Helmreich، 1972)- برخورد انگیزشی ارتباط

نقش (هرنر Horner ، 1972) و خود تو صیفی شخصی برحسب کیفیت تصور قالب مردانگی و زنانگی (بم Bem ، 1978) ارائه شده است . زنانی که می خواهند تشکیل خانواده را به علت تعهد شغلی به تأخیر بیندازند ، احتمالاً شغل خویش را دارای نقش مهم د تکامل روانی خود ، می دانند .(گرین گلاس و دونیس Green & Devins ، 1982)

در هندوستان نیز تعدادی از پژوهشگران ، تحقیق در موضوعات مختلف در مورد زنان را به عهده گرفته اند از جمله ازدواج و کار زنان (کاپور Kapur، 1972) مقام و شخصیت دانشجویان زن (شارما ، Sharma، 1979)، وضع زنان شهری در هند (خان و عایشه Khan and Ayesha، 1982) زنان در جامعه در حال توسعه (رأ، Rao، 1983) ، آزادی و کار اختیاری زنان (شاه Shah، 1984) مقام و جایگاه زنان در هند (دوندرا¹ 1985) و زنان و جامعه (گوپتا² 1986). همه این تحقیقات عوامل اجتماعی ، اقتصادی و روانی رادر زنان گروههای مختلف سنی متعلق به مناطق مختلف کشور در نظر گرفته اند .

همچنین تعداد کمی از پژوهشگران پدیده عوامل اجتماعی – روانی را در میان زنان شاغل و غیر شاغل نیز همانند زنان دانشجو و دانشگاهی پیگیری کرده اند . (باتناگار³ 1982) گزینه های

¹-Devendra

²-Gupta

³-Bhatnagar

شغلی دختران بزرگسالی را که به مدرسه می روند در رابطه با
علائق و عوامل شغلی که بر انتخاب شغلی آنها تأثیر گذار است
، مورد مطالعه قرار داد. (سه گال¹، 1984) پی برد که ارتباط
گرایش نقش - جنسیتی، جایگاه عوامل کنترلی و شخصیتی به
داوری در بین زنان شاغل و غیرشاغل بستگی دارد .
(ریهال²، 1984) خود پنداره و خود کلیشهای نقش -جنسیتی را
در بین دانش آموزان و دانشجوین دختر و پسرمدارس ،
دانشکده ها و دانشگاهها بررسی کرد . (تانوار³، 1983) و تانوار
و (ستی⁴، 1986) ارتباط گرایش نقش - جنسیتی ، جایگاه کنترل
و انگیزش پیشرفت به عزت نفس و پیش زمینه اقتصادی -
اجتماعی را به ارزشهای شغلی و خانوادگی در بین زنان
دانشجوکاوش کرد و بهاین نتیجه رسید که زنان دانشجو با
داشتن خود انگارهم مثبت بیشتر و دارا بودن گرایش نقش -
جنسیتی به دو جنسیتی ومردانگی ، بیشتر شغل - مدار هستند
، درحالیکه خانواده خود رانیز در هردو سطح بالا و پایین وضعیت
اقتصادی - اجتماعی نگه می دارند ، این مسئله احتمالاً مربوط
به تغییرات اخیر گزینه های نقشی مربوط می شود که توسط
زنان جامعه ما پذیرفته شده است .

1- Sehgal

2-Ryhal

3-Tanwar

4-Sethi

با تغییر نقش های زنان در جامعه ما، تغییر علایق شغلی به طور حتم در زنان بزرگسال عادی تر می شود ، اگر چه هنوز انتظار می رود زنان بزرگسال ازدواج کنند و تشکیل خانواده دهد و این هدف به طور کلی به قصد اولیه آنها بستگی دارد . مشابه چنین نتایجی در تحقیقات پیشین مهتا¹(1970) که مشاهده کرد به طور کلی زنان تحصیل کرده در هند می خواهند ارزشهای سنتی خاص زندگی خانواده هندی و نقشهای زنان را حفظ کنند . خاطر نشان شده است . اغلب انجام چنین کاری متضمن تضاد شخصی مهمی در تطبیق عقاید حاصل از تحصیلات و قواعد سنتی درباره رفتار زنان است . با این حال به نظر می رسد مردان و زنانی که در بیرون کار می کنند چه به صورت ضرورت یا اعتقادی و در نقش نان آور خانه توازن جدیدی ایجاد کرده اند ، به نظر می رسد در تفسیر در حریم خانه قاطعیت کمتری دارند . زنان برای داشتن مسئولیتی ابتدایی و یا کامل برای مدیریت خانه ، آشپزی و مراقبت از بچه ها ادامه می دهند ، چه برای آنها پولی پرداخت شود یا نشود .(برنارد²، 1976، آلبرشت³ و دیگران 1979) آشکار شده که بین فرهنگی دو نقش اصلی را پر می کند یعنی خانه داری و شاغلی زنان بیش از آنکه آموختنی باشد ، تکراری است (آستین⁴، 1976).

¹-Mehta

²-Bernard

³-Albrecht

⁴-Astin

تعدادی از محققان روانشناسی عوامل مختلفی از قبیل اجتماعی شدن ، نگرشها و ویژگیهای شخصیتی را معرفی کرده اند که بر امیال شغلی زنان جوان مؤثر است به طوری که خواسته آموزشی زنان جوان و مهارتهایی را که آنها احتاج دارند .از پیش تعیین می کند و به این ترتیب نظامی را متشکل از اینکه زنانی شاغل در سطحی پایین تر از مردان هستند همیشگی می سازد. اگر جامعه می خواهد از استعداد بالقوه و نیافتة حرفهای زنان سود ببرید ، و اگر زنان می خواهند از امتیازات زندگی جدید لذت ببرند ، مهم است که از طریق مطالعه این عوامل مؤثر بر امیال شغلی را در ارزشهای شغلی و خانوادگی زنان دانشجو که خواهان تشکیل زندگی به عنوان خانه دار و یا شاغل هستند و تعیین می کند که چه هدفهایی در طی دوره دانشگاه برای آنها مهم بوده است ، پی ببرند .در این موارد این واقعیت را به عنوان دلیل می توان ذکر کرد که اواخر نوجوانی یکی از دوره های زندگی است که در آن تصمیمات مهم شغلی و ایدئولوژیکی به منظور داشتن دیدگاهی برای درک پیشرفت حرفه ای زنان در اواخر زندگی به هم می پیوندد . بنابراین پیشرفت اینمقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی در این چشم انداز است ونظریه های جوشی¹ و گاکهار² (1987) مربوط به ابزار پیشرفت است که لازم است تحقیق شود تا ابزار و روشهای راهنمایی مناسب با دانشجویان

¹-Joshi

²-Gakhar

هندی توسعه یابد و احتیاج مبرم است که روشهای راهنمایی در مراحل مختلف تحصیلی ترقی پیدا کند .

شکل گیری مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی برای دانشجویان دختر

اهداف مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی در ارزشهای شغل پیش بینی شده و خانوادگی زنان دانشجو این است که زنان تحصیلکرده هدف دار را که به کار خویش و زندگی خانوادگی خود وابستگی دارند ، در جامعه مدرنی که تصور می رود که نقش دوگانه - حرفه ای و خانه داری را باید به طور همزمان ایفا نمایند ، جذب کند .

گردآوری سؤاها

سؤالات مربوط به گرایش شغلی و خانوادگی از ادبیات مربوط به نگرشهای نقش جنسی ، نگرشهایی نسبت به شغل و خانواده ، امتیازات حرفه هایی خاص و کار آفرینی صنعتی در موقعیت زنان هندی و همچنین غربی در پیش نویس اولیه آن فراهم شد . تعدادی از آموزگاران و پژوهشگران که در حال کار کردن بر روی زمینه های تحصیلات حرفه ای ، تحصیلات زنان و سوگیری نقش - جنسیتی در میان زنان شاغل بودند توجه به نقطه نظرات کارشناسی شان در این زمینه به سؤالات گوناگون دست یافتند به این ترتیب 85 سؤال برای توصیف ارزشهای حرفه ای

یا خانوادگی شکل گرفت و بصورت تصادفی توزیع شد. توزیع سؤاها برای ارزشهای حرفه ای و خانوادگی در پیش نویس اولیه مقیاس در جدول شماره 1 ارائه شده است . سپس دستورالعملی با دقت تنظیم شد که به طور خلاصه ماهیت و هدف از این مقیاس ارائه شده است . سپس دستورالعملی با دقت تنظیم شد که به طور خلاصه ماهیت و هدف از این مقیاس همچنین روند موافقت و یا عدم موافقت با هر یک از 85 سؤال را نشان می داد.

به این ترتیب پیش نویس اولیه 85 سؤال همراه با دستورالعملهای مناسب برای یک نمونه تصادفی از 100 نفر از زنان دانشجو اجرا شد . افراد این جمع در گروه سنی 19-20 سال و از طبقه متوسط شهری بودند . لازم بود آنها به هر سؤال در مقیاس، امتیاز با دامنه تغییر از 5 برای بسیار موافق 4 نسبتاً موافق 3 بی تفاوت 2 نسبتاً مخالف تا 1 بسیار مخالف پاسخ می دهند.

نمره گذاری

سپس سؤاها متناسب با درجه موافقت و یا عدم موافقت پاسخ دهندگان به طور مثبت از 5 تا 1 نمره گذاری می شوند . دامنه نمره حداقل تا حداکثر برای خرده مقیاس ارزشهای شغلی بین

165-33 و برای مقیاس ارزشها خانوادگی بین 260-52، می باشد

تحلیل سؤالاها

تحلیل سؤالاها برای سؤالات ارزشهای حرفه ای و خانوادگی به طور جداگانه انجام شد.

در هر مورد 27% بالا و پایین انتخاب شده برای بدست آوردن ضریب تشخیص پرسشها بین گروه های بالا و پایین نمره گذاری در ارزشهای شغلی و خانوادگی برای همه سؤالات به طور جداگانه برای ارزشهای حرفه ای و خانوادگی، آزمون t گرفته شد. ارزشهای t، آزمون تفاوت میانگین معنادار بین نمره های بالا و پایین در ارزشهای شغلی و خانوادگی به ترتیب در جدول های شماره 2 و شماره 3 داده شده اند. از جدول t با $df=52$ ارزش t در سطح ($\alpha=0/01$) برابر $2/68$ بود یعنی حداقل سطح برای انتخاب سؤالات به منظور گنجاندن آنها در آخرین پیش نویس مقیاس برای زنان دانشکده بود. از جدول شماره 2 و شماره 3 چنین مشهود است که 24 پرسش در مورد خرده مقیاس ارزشهای شغلی و 28 پرس در مورد خرده مقیاس ارزشهای خانوادگی بدست آمده از ارزشهای t معنادار نشان داند.

با توجه به نقطه نظر آناستازی¹ (1979) که می گوید مقدار هر ابزار روانشناسی نباید بسیار بزرگ یا بسیار کوچک باشد،

¹- Anastasy

تصمیم بر این شد که پیش نویس نهایی مقیاس برای هر یک از ارزشهای شغلی خانوادگی 20 سؤال گنجانده شود . به همین منظور سؤالیهایی با بالاترین توان تشخیص در هر خرده مقیاس در مقیاس نهائی انتخاب شدند .

پیش نویس نهایی

بالاخره 40 پیش نویس نهایی مقیاس گنجانده شد . آن طور که در جدول شماره 4 نشان داده شده است برای سؤالاها در پیشنویس نهایی مقیاس ، ردیف شماره های زنجیرهای انتخاب شدند . برای اجرای پیش نویس نهایی دستورالعملهایی به منظور روشن کردن پاسخ دهندگان در درک سؤالات و پاسخهایشان آماده شد و در پیش نویس نهایی مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی گنجانده شده .

پایایی

پایایی یا همسانی یا ثبات نمره های به دست آمده بوسیله همان شخص مربوط می شود که در آزمون مجددی با همان سؤالات در زمانهای متفاوت (ثبات یا با آزمونهای مختلف با پرسشهای هم ارز (موازی) بدست می آید . در پیشبرد این مقیاس ضرایب پایایی بهر دوروش بازامایی و دو نیمه کردن محاسبه شد نمونه ای اتفافی شامل 60 تن از زنان دانشجو از رده های متفاوت دانشکده از سه منطقه از هیماچال پرداش

انتخاب شدند تاپیایی مقیاس از طریق دونیمه کردن برآورد شود . مقیاس پس از یک فاصله 3 ماهه مجدداً برای همان 60 تن از زنان دانشکده برگزار شد تا به این ترتیب پایایی بازآزمایی مقیاس محاسبه شود .

پایایی به روش دونیمه کردن

پایایی به روش دونیمه کردن به صورت زوج و فرد : پایایی به طور جداگانه برای خزانه سؤالات فرد و زوج براساس نمره های بهدست آمده بوسیله پاسخ دهندگان در اولین اجرای آزمون برای ارزشهای شغلی و خانوادگی محاسبه شد . ضریب همبستگی محاسبه شده برای هر دو نیمه که به طور جداگانه برای ارزشهای شغلی و خانوادگی بدست آمده بود، برای کل آزمون بوسیله فرمول پیشگویی اسپیرمن - براون که توسط گلیفورد و فراکتور (1978) ارائه شده بود، محاسبه شد و معناداری تفاوت میانگین، همانطور که در جدول شماره 5 آمده است ، آزموده شد.

این جدول نشان می دهد که ضریب همبستگی بین دو نیمه از مقیاس برای ارزشهای شغلی و خانوادگی ، به ترتیب 0/84 و 0/86 به دست آمد که در سطح 0/1 معنادار هستند . علاوه بر این

جدول نشان دهنده این است که نمره های میانگین گروه برای دو خزاینه سؤال فرد - زوج برای مقیاس ارزشهای شغلی و

خانوادگی تقریباً با تفاوت‌های میانگین که به دست آمده حتی در سطح 0/05 معنادار نیستند.

پایانی آزمون - آزمون مجدد

ضریب همبستگی پایایی باز آزمایشی بین او لین و دومین اجرای آن برای مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی در زنان دانشجو همراه با آزمون تفاوت معناداری بین دو میانگین برای ارزشهای شغلی و خانوادگی به طور جداگانه در جدول شماره 6 گزارش شده است.

جدول شماره 6 نشان می‌دهد که ضریب همبستگی ارزشهای شغلی و خانوادگی در دو اجرا به ترتیب 0/95 و 0/96 با معناداری در سطح 0/01 به دست آمد. جدول همچنین نشان دهنده ای است که میانگین نمره های گروه زنان دانشجو در ارزشهای شغلی و خانوادگی ، تقریباً برای هر دو اجرا با فاصله زمانی 3 ماه یکسان است- تفاوت میانگین های به دست آمد حتی در سطح 0/05 معنادار نیستند. ضریب همبستگی معنادار و تفاوت میانگین بدون معنا برای نمره های ارزشهای شغلی و خانوادگی زنان دانشجو در دو زمان نشانگر ثبات نمره های آنان در گرایش شغلی آنهاست.

ضریب همبستگی معنادار بالا نشان دهنده همسانی درونی دو نیمه هر یک از ارزشهای شغلی و خانوادگی در مقیاس و

همچنین بین دو اجرا با فاصله زمانی 3 ماه، برای مقیاس، رضایتبخش و ابزاری پایا برای اندازه گیری ارزشهای شغلی و خانوادگی در بین زنان دانشجو است.

اعتبار

اعتبار مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی برای زنان دانشجو، از طریق روش تقابل گروهی شناخته شده به عنوان ملاک بیرونی به دست آمد. به این منظور پاسخ های 30 خانه دار تحصیل کرده در مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی، به عنوان یک گروه، با پاسخهای گروه مشخص دیگری شامل 30 نفر از زنان شاغل تحصیل کرده، مقایسه شد. آزمون t همان طور که در جدول شماره 7 آمده است، برای آزمودن تفاوت میانگین معناداری بین دو گروه متقابل، مورد استفاده قرار گرفت. از مشاهده جدول چنین به نظر می آید که میانگین ارزشهای شغلی خانه داران تحصیل کرده و زنان شاغل تحصیل کرده، ترتیب 70/70 و 84/60 و میانگین مربوط به ارزشهای خانوادگی 89/76 و 62/07 شده است. تفاوت میانگین معنادار بین دو گروه متقابل خانه داران تحصیل کرده با ارزشهای خانوادگی بالاتر و زنان شاغل با داشتن ارزشهای شغلی بالاتر، مبین این واقعیت است که مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی بر حسب قدرت تشخیص

زنان شاغل از زنان خانه دار در ارزشهای شغلی و خانوادگی به طور معناداری معتبر است.

دستورالعمل برای اجرا

در هندوستان دانشجویان به طور کلی باوسایل روانشناسی آشنا نیستند ، آنها را باید از قبل از اجرا ، با چگونگی پاسخگویی به ابزارآشنا ساخت . پژوهشگر ، دستورالعمل های زیر را در اجرای مقیاس باید در نظر بگیرد .

1- هیچ محدودیت زمانی برای تکمیل مقیاس وجود ندارد .

هر چند به طور معمول یک فرد برای پاسخگویی به 40 سؤال 20-30 دقیقه وقت لازم دارد .

2- دستورالعمل چاپ شده درمقیاس باید با خواندن اجرا

کننده آزمون برای دانشجویان روشن شود. دانشجویان باید بدانند چه کاری لازم است انجام دهند و چگونه باید به سؤالات گوناگون شغل/ خانواده مطرح شده در مقیاس پاسخ دهند .

3- باید تأکید شود که هیچ گونه پاسخ درست یا نادرست

به جملاتی وجود ندارد و این سؤالات طراحی شده اند تا عکس العمل های افراد را به اهداف مختلف درزندگی مطالعه کنند .

4- باید خاطر نشان کرد که همه سؤاها باید پاسخ داده شوند و به هیچ سؤالی در مقیاس بدون جواب باقی نماند .

نمره گذاری

مقیاس ، تشکیل شده از دو بخش که دارای 20 سؤال در گرایش شغلی و 20 سؤال در گرایش خانوادگی است . الگوی پاسخ در این مقیاس ، مدل لیکرت است که عبارت است از پیوستاری پنج مرحله ای بسیار موافق تا بسیار مخالف . آنجا که همه سؤاها از لحاظ اجتماعی قابل قبول و به طور مثبت بیان شده اند، نمره گذاری برای هر پاسخ در مقیاس ، با دادن نمره های نزولی به این ترتیب انجام می شود:

- (1) برای بسیار مخالف
- (2) برای نسبتاً مخالف / تا حدی مخالف
- (3) برای بی تفاوت / ممتنع
- (4) برای نسبتاً موافق / تا حدی موافق
- (5) برای بسیار موافق

به این ترتیب ، تصور می شود که هر فردی دارای دو نمره باشد ، یک نمره برای سؤاها شغلی و دیگری برای سؤاها خانوادگی

هنجارها

هنجارها برای مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی برای نمونه ای شامل 1000 نفر از زنان دانشجو از سالهای دوم و سوم آماده شوند . هنجارهای درصدی و هم ارزی های نه بخشی ، به ترتیب در جدولهای شماره 8 و شماره 9 برای ارزشهای شغلی و خانوادگی جداگانه آورده شده است. این جدول هارا به عنوان مرجع برای تفسیرگرایش شغلی و خانوادگی در بین زنان دانشجو باید مورد بررسی قرار داد. با این حال خوب است استفاده کنندگان از این مقیاس ، هنجارهای خود را بر اساس جمع مورد نظر خودشان ، گسترش دهند.

ضمائم مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی

جدول 1- توزیع سوالات شغلی و خانوادگی در پیش نویس اولیه مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی

نوع ارزش	شماره گویه ها	کل
ارزشهای شغلی	3, 7, 10, 14, 15, 17, 20, 21, 23, 26, 28, 31, 32, 34, 35, 38, 40, 41, 43, 46, 48, 49, 52, 55, 57, 62, 66, 67, 69, 71, 73, 77, 84	33
ارزشهای خانوادگی	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 42, 44, 15, 47, 50, 51, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 70, 72, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85	52
کل گویه ها در پیش نویس اولیه		85

جدول 2- ارزشهای t برای تفاوت بین نمره های بالا و پایین

s.	شماره گویه	نمره میانگین		t
		بالا	پایین	
No.	در درون مقیاس			
1	3	4.30	3.62	5.60*
2	7	4.29	2.77	6.91*
3	10	4.26	3.62	2.29
4	14	3.51	2.40	3.36*
5	15	4.19	3.70	1.58
6	17	4.66	3.29	6.71*
7	20	4.78	4.29	3.50*
8	21	4.51	3.03	4.93*
9	23	4.70	4.48	1.29
10	26	4.48	3.51	3.73*
11	28	4.81	4.51	1.50
12	31	4.70	3.62	4.15*
13	32	4.30	3.62	2.19
14	34	4.62	3.14	5.29*
15	35	4.89	3.74	5.23*
16	38	4.59	3.03	5.57*
17	40	4.14	2.48	5.35*
18	41	4.70	3.59	4.27*
19	43	5.00	4.00	1.00

20	46	4.48	3.00	5.69*
21	48	4.66	3.77	6.36*
22	49	4.74	4.07	4.79*
23	52	4.85	4.33	3.71*
24	55	4.51	3.63	4.40*
25	57	4.74	3.62	4.00*
26	62	4.66	3.44	4.07*
27	66	4.70	3.74	5.65*
28	67	5.00	3.44	7.09*
29	69	4.26	3.62	2.29
30	71	4.70	3.81	3.18*
31	73	4.03	3.00	2.86*
32	77	3.89	3.11	2.29
33	84	3.52	2.74	2.52

*آیتم های انتخاب شده، جهت استفاده در پیش نویس نهایی
آزمون

جدول 3 - ارزشهای t برای تفاوت بین نمره های بالا و پایین

s.	شماره گویه	نمره میانگین		t
		بالا	پایین	
No.	در درون مقیاس			
1.	1	4.26	2.33	5.68*
2.	2	4.41	2.14	5.11*
3.	4	3.92	3.48	1.02
4.	5	3.33	3.14	0.48
5.	6	3.59	3.14	1.13
6.	8	3.70	3.48	0.67
7.	9	4.37	0.11	15.21*
8.	11	4.33	2.81	4.61*
9.	12	4.22	1.96	7.53*
10.	13	4.33	3.11	4.36*
11.	16	4.33	2.44	6.10*
12.	18	2.77	1.88	2.47
13.	19	3.55	3.14	1.32
14.	22	3.93	2.81	2.80*
15.	24	4.00	2.03	7.04*
16.	25	5.00	4.59	0.03
17.	27	4.56	2.15	8.03*
18.	29	2.70	1.29	5.04*
19.	30	4.48	4.33	0.68

20.	33	4.33	1.81	8.13*
21.	36	4.70	4.48	1.29
22.	37	4.89	3.40	5.73*
23.	39	4.30	3.62	2.19
24.	42	4.29	2.59	5.00*
25.	44	4.19	3.70	1.58
26.	45	3.89	3.11	2.29
27.	47	3.96	0.11	11.67*
28.	50	4.07	2.96	3.58*
29.	51	4.30	3.62	2.19
30.	53	4.63	3.37	4.20*
31.	54	3.74	2.03	5.03*
32.	56	2.56	0.19	4.82*
33.	58	3.52	2.55	2.94*
34.	59	2.77	1.88	2.47
35.	60	4.22	2.93	4.96*
36.	61	4.26	3.62	2.29
37.	63	4.81	4.51	1.50
38.	64	4.74	4.70	0.24
39.	65	4.07	3.59	1.71
40.	68	4.30	2.93	4.89*
41.	70	3.74	2.00	7.25*
42.	72	3.52	2.74	2.52
43.	74	3.48	3.22	0.65

44.	75	4.26	3.62	2.29
45.	76	4.70	3.74	1.63
46.	78	3.67	2.40	3.34*
47.	79	4.70	4.48	1.29
48.	80	3.85	2.52	4.29*
49.	81	4.37	2.33	9.27*
50.	82	3.59	2.78	3.38*
51.	83	4.07	3.26	3.68*
52.	85	4.07	3.85	0.92

*آیتم های انتخاب شده، جهت استفاده در پیش نویس نهایی

آزمون



جدول 4- زنجیره سولات مربوط به ارزشهای شغلی و خانوادگی
در پرسشنامه نهایی

نوع ارزش	شماره گویه ها	کل
ارزشهای شغلی	2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 28, 31, 33, 34, 37, 38	20
ارزشهای خانوادگی	1, 4, 6, 7, 10, 13, 15, 16, 18, 21, 23, 24, 26, 29, 30, 32, 35, 36, 39, 40	20
کل آیتم ها در پیش نویس نهایی		40

جدول 5- میانگین، انحراف استاندارد، ارزشهای t و ضریب
همبستگی دو نیمه (n=60)

نوع ارزش	نیمه آزمون	M	Sd	t	R _{hh}	R _{tt}
ارزشهای شغلی	I	40.92	4.77	0.88	0.75	0.86**
	II	40.14	4.94			
ارزشهای خانوادگی	I	37.15	6.09	1.23	0.72	0.84**
	II	35.21	5.78			

** P<.01

جدول 6- میانگین، انحراف استاندارد، ارزشهای t و ضریب پایانی در دو اجرا (n=60)

نوع ارزش	اجرا	M	Sd	t	r
ارزشهای شغلی	I	81.06	8.54		0.95**
	II	81.48	9.02	0.18	
ارزشهای خانوادگی	I	72.36	10.91		0.96**
	II	72.36	10.61	0.00	

** P<.01

جدول 7- میانگین، انحراف استاندارد، ارزشهای t برای زنان خانه دار و شاغل

نوع ارزش	گروه	M	Sd	t
ارزشهای شغلی	زنان خانه دار	70.70	11.99	5.40**
	زنان شاغل	84.60	7.38	
ارزشهای خانوادگی	زنان خانه دار	89.76	5.90	11.34**
	زنان شاغل	62.07	12.00	

** P<.01

جدول 8- هنجارهای در صدی هم ارز نمرات دانشجویان
دختر (n= 1000)

صدك	نمرات	
	ارزشهای شغلي	ارزشهای خانوادگی
99	99	98
98	98	96
97	98	94
96	97	93
95	96	92
90	94	87
85	92	84
80	90	81
75(Q ₃)	89	79
70	88	78
65	87	77
60	86	75
55	85	74
50 (Mdn)	83	73
45	82	71
40	80	70
35	79	69
30	76	67

25 (Q_1)	74	66
20	71	64
15	68	62
10	64	60
5	60	55
4	59	54
3	58	54
2	57	53
1	56	52
میانگین	80/98	72/86
میانه	83/36	72/86
انحراف معیار	10/69	10/32

جدول 9- هنجار های هم ارز 9 بخشی نمرات دانشجویان دختر
(n= 1000)

مقیاس 9 بخشی	دامنه نمرات بر حسب	
	ارزشهای شغلی	ارزشهای خانوادگی
1	63 یا کمتر	54 یا کمتر
2	64-68	55-59
3	69-73	60-65
4	74-78	66-70
5	79-83	71-75
6	84-88	76-80
7	89-93	81-85
8	94-98	86-90
9	+99	+91

مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی

نام و نام خانوادگی

تاریخ تولد

سال تحصیلی

تاریخ اجرا

دستورالعمل:

در زیر فهرستی شامل 40 عبارت درباره انواع گوناگون اهداف مربوط به زندگی شغلی و خانوادگی که زنان دانشجو- تا حدی در زندگیشان - در زمینه جهت گیری شغلی ممکن است داشته باشند ، ارائه شده است .لطفاً هر عبارت را به دقت بخوانید و بگوئید تا چه حدی با هر کدام موافق یا مخالف هستید. در این پرسشنامه جواب درست و نادرست وجود ندارد درجه موافقت یا مخالفت خود را انتخاب کنید و در پاسخنامه درجولو شماره آن عبارت زیر گزینه مورد نظر علامت ضربدر بزنید . لطفاً هیچ سؤالی را بدون جواب نگذارید .

1- داشتن خانواده در نظر من بسیار مهمتر از داشتن شغل است.

2- داشتن فرزند برای من مهم است، ولی مهم تر این است که جدا از خانواده، کاری داشته باشم که بتوانم به شکوفائی فردی دست پیدا کنم.

3- من نمی توانم بدون اینکه شغلی برای خود داشته باشم، تصویر کاملاً خشنود کننده ای از زندگی ارائه دهم.

- 4- برای من مهمتر این است که همسرم را در حرفه اش کمک کنم تا اینکه شغلی برای خودم داشته باشم.
- 5- زنان شاغل از مشکلات زیر دست بودن رنج نمی برند.
- 6- برای من طرح ریزی قبلی شغلی به اندازه ای که به زندگی خانوادگی ام اهمیت می دهد اهمیت ندارد.
- 7- احساس می کنم مسئولیتهای خانواده آنقدر بزرگ هستند که شغل نمی تواند چنین باشد.
- 8- زنان شاغل نسبت به اداره کردن امور و کارها آگاهی واقعی دارند.
- 9- به طور کلی زنان شاغل راضی تر و قانع تر از زنان خانه دار هستند .
- 10- شغل مادر، در راه تربیت مناسب بچه ها یک مانع است.
- 11- یک مادر شاغل نسبت به مادر غیر شاغل، می تواند روابط شادتر و مطمئن تری با بچه هایش داشته باشد .
- 12- زنان شاغل از زنانی که شغلی ندارند ، فرصت های بیشتری برای پیشرفت در زندگی دارند.
- 13- زنان باید به وظایف خانه داری بیش از شغل خویش اهمیت بدهند .
- 14- یک زن همچون یک مرد باید طرحهای دراز مدت برای شغل خویش داشته باشد.
- 15- جز در موارد کاملاً ضروری ، زنان باید فعالیت ها و علایق خود را به خانه محدود کنند.
- 16- زنان برای خانه داری خلق شده اند.
- 17- زنان باید بتوانند هر شغل یا حرفه ای را که مایل هستند دنبال کنند ، حتی اگر مخالف سنت باشد .

- 18- من دوست ندارم از زندگی خانوادگی به خاطر شغلم غفلت کنم.
- 19- زنان شاغل از اینکه می توانند هر کاری را بیرون با کارآیی بیشتر درمقایسه با زنانی که فقط به زندگی خانه محدود هستند ، انجام دهند ، احساس اطمینان می کنند .
- 20- امروزه یک زن باید بفهمد که داشتن یک شغل ، مهمتر از خانه دار صرف بودن است.
- 21- یک زن شاغل احتمالاً نمیتواند آنقدر مادر خوبی باشد که زن خانه دار می تواند.
- 22- زنان شاغل قادر هستند در زمینه های اجتماعی فرهنگی و حوزه های تخصصی با مردان رقابت کنند.
- 23- بیشترین امنیت و سلامتی را یک زن فقط در خانه دارد.
- 24- زندگی که بین خانه و محل کار تقسیم شود ، راه شادکامی زن رابه خانواده باز می کند.
- 25- امروزه زنان فکر میکنند زندگی بدون شغل زندگی با ارزشی نیست.
- 26- زنی که شاغل باشد مهارت اداره خانه را ندارد .
- 27- زنان در موفقیت شغلی دارای همان توانایی مردان هستند .
- 28- امروزه شغل در زندگی زنان نقش مهمی ایفا می کند.
- 29- یک خانه دار خوب به زندگی خانوادگی بیش از شغل اهمیتی دهد .
- 30- اگر چه زنان شغل های مهم زیادی رابه عهده دارند ولی مکان مناسب برای آنها خانه است .

- 31- زن با داشتن شغل ، به همان اندازه مردمی تواند موفق باشد .
- 32- مهمترین وظیفه زن درزندگی باید مراقبت از خانواده اش باشد.
- 33- زن باید درست همان فرصتهای شغلی را که مرد دارد، داشته باشد .
- 34- زنان شاغل از حقوق و وظایف خویش آگاهند.
- 35- زنان بایدبه وظایف پرورش فرزند و خانه بیش از شغل خویش توجه نمایند.
- 36- اگر احساس کنم شغلم بازندگی خانوادگیم تداخل دارد ، ازشغل خویش صرف نظر می کنم.
- 37- یک زن شاغل بیشتر ازیک زن خانه دار ، در جامعه از احترام برخوردار است.
- 38- زنان شاغل احساس می کنند با مردان در وضعیتی مساوی قرار دارند.
- 39- زنان باید هرگز اجازه ندهند شغل بیرون با وظایف داخلی خانه تداخل کند .
- 40- از آنجا که وفاداری زنان شاغل همیشه بین خانه و محل کار از هم گسیخته باقی می ماند ، همیشه در معرض مواجهه با بحران قضاوت هستند.

پاسخ نامه مقیاس ارزشهای شغلی و خانوادگی

شماره	موافق	تا حدی	نامطمئن	تا حدی	مخالف	شماره	موافق	تا حدی	نامطمئن	تا حدی	مخالف	
						21						1
						22						2
						23						3
						24						4
						25						5
						26						6
						27						7
						28						8
						29						9
						30						10
						31						11
						32						12
						33						13
						34						14
						35						15
						36						16
						37						17
						38						18
						39						19
						40						20

