

پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی دزنیگر و همکاران (2008)

ردیف	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم	توضیح
						لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.
1						ترجیح می دهم در تخصص کاری خودبمانم تا اینکه در حوزه ی غیر غیرتخصصی ترفیع و ارتقاء بگیرم.
2						تلاش و آرزویم این است که در سراسر عمر کاری ام در تخصص خود بمانم.
3						زمانی حاضرم پست مدیریتی قبول کنم که در حوزه ی تخصصی ام باشد.
4						همیشه تمایل دارم در فرایند سرپرستی و هدایت دیگران در تمام سطوح درگیر شوم.
5						آرزو دارم در پروژه ها و یا بخش کاری ام مدیریت افراد و منابع مالی را در دست داشته باشم.
6						همیشه به این مسئله فکر می کنم که آیا روزی به سطوح مدیریت عالی سازمان می رسم.
7						کارفرمایی برای من مرجح است که امنیت کاری را از لحاظ تضمین کار، سودوبرنامه بازنشستگی فراهم کند.
8						سازمانی را برای کار ترجیح می دهم که برای من ثبات همیشگی در کار را به ارمغان آورد.
9						کاردریك منطقه جغرافیایی ثابت رانسبت به چرخش درمناطق شغلی مختلف همراه باترفیع وارتقاء ترجیح می دهم.
10						اینکه درمحل جغرافیایی کنونی خودکارکنم نسبت به دریافت ارتقاء درشغل ومحلی دیگربرایم مهمتر است.
11						آرزویم همیشه این بوده که کسب و کار متهورانه جدیدی را برای خودم راه اندازی کنم.

					12 همیشه به ایده هایی که به من امکان شروع و ایجاد مشاغل جدید را می دهند بسیار توجه می کنم.
					13 من همیشه خواهان راه اندازی کاری برای خودم هستم.
					14 استفاده از مهارت‌های تخصصی و کاری کنونی ام زندگی را برایم مطلوب نموده است.
					15 آرزویم همیشه این بوده که بتوانم مهارت‌ها و استعدادهایم را در زمینه های مهم و سرنوشت ساز بکار بگیرم.
					16 خواهان شغلی هستم که از آن طریق بتوانم با تعهد و فداکاری دست به کارهای جدی و مهم بزنم.
					17 دوست دارم امور را به شیوه ی خودم و نه بر اساس محدودیتها و قواعد سازمانی انجام دهم.
					18 آرزو دارم شغلی داشته باشم که از محدودیت‌های دست و پاگیر ادارات و سازمانها دور باشد.
					19 هیچ گاه دوست نداشتم که از طریق کار در يك سازمان یا از طریق کار دولتی محدود شوم.
					20 دوست دارم شغلی داشته باشم که بتوانم در کنار آن علایق غیر شغلی خودم را دنبال کنم.
					21 شغلی برای من ارزشمند است که به من اجازه دهد به شکلی زندگی کنم که دوست دارم.
					22 انتخاب و دنبال کردن سبک زندگی دلخواه از موفقیت های شغلی برای من بیشتر اهمیت دارد.
					23 دوست دارم با مسائل و مشکلاتی دست و پنجه نرم کنم که لاینحل به نظر می رسند.
					24 دوست دارم شغلم به گونه ای باشد که در آن با مسائل و مشکلات سخت روبرو شوم و آنها را حل کنم.
					25 زمانی احساس موفقیت می کنم که از طریق مشکلات سخت و دشوار و رقابت به چالش کشیده شوم.

معرفی ابزار

پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی که بر پایه مدل دنزیگر و همکاران (2008) می‌باشد که از هشت بعد شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت- ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال- خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبک زندگی تشکیل شده است. این پرسشنامه توسط فتوحی (1391) اعتبار یابی شده است.

جدول توزیع سوالات پرسشنامه آرزوهای شغلی به تفکیک هشت بعد

شماره سوالها	تکیه گاه های شغلی
3-2-1	شایستگی فنی- کارکردی
6-5-4	شایستگی مدیریتی عمومی
9-8-7	امنیت- ثبات
12-11-10	خلاقیت کارآفرینی
16-15-14-13	استقلال- خودمختاری
19-18-17	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
22-21-20	چالش محض
25-24-23	سبک زندگی

شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج
درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
امتیاز	5	4	3	2	1

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اسپس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اسپس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می

دهیم

مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که

شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 (خیلی کم) را بگذارید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به

هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت

شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار

متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه‌ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می‌توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می‌خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می‌توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می‌توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

توجه داشته باشید میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * 1 = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
25	75	125

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 25 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می‌باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 26 تا 75 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می‌باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 75 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می‌باشد.

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

برآورد پایایی¹ پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ² استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

ra = ضریب آلفای کرونباخ

J = تعداد سوالات آزمون

Sj^2 = واریانس سوالات آزمون

s^2 = واریانس کل آزمون

¹- reliability

²- Cronbach Alpha Coefficient

ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه آرزوهای شغلی فتحی(1391)

ضریب پایایی	آرزوهای شغلی
0/832	شایستگی فنی- کارکردی
0/722	شایستگی مدیریتی
	عمومی
0/752	خودمختاری- استقلال
0/763	امنیت- ثبات
0/744	خلاقیت کارآفرینی
0/723	خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار
0/701	چالش محض
0/722	سبک زندگی
0/93	کل

برآورد روایی³ پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر يك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

³- validity

روایی ابزار در پژوهش فتحی(1391)

پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی روایی محتوایی داشته است ولی از آنجایی که جهت بومی سازی کردن و هماهنگ کردن سوالات با کارکنان اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت و لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه آرزوهای شغلی، هشت بعد مورد نظر (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری- استقلال، امنیت- ثبات، خلاقیت کار آفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و کسب زندگی) را بدست آورد که در آن 89% درصد واریانس سوالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=896\%$ و بارتلت ($P<0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی

تعاریف نظری

آرزوهای شغلی: مفهوم آرزوهای شغلی، به عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند شناخته شده است. زمانی که این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه‌ای فرد شکل گرفت، بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه‌ای در انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار و نظر فرد راجع به آینده شغلی خود، پیش می‌برد. بر همین مبنا می‌توان گفت که زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوها و آمالی است که فرد در مورد حرفه خود دارد (دنزیگر، 2008)، آرزوهای شغلی مشوقی برای خود-مدیریتی افراد در شغلشان است، علاوه بر این، افرادی که به شکل فعال در خود-مدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی خودشان موفق‌ترند (وربرگن و سلس، 2007)، ارتقاء و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است، که موفقیت آن را تضمین می‌کند (ونگ و همکاران، 2010).

شایستگی فنی- کارکردی: توانایی و استعداد های افراد را در کارهای فنی و تکنیکی نشان می‌دهد، شخص زندگی کاری خود را پیرامون مسائل عملی و واقعی کار برنامه‌ریزی می‌کند.

شایستگی عمومی مدیریتی: افرادی با این لنگر آرزوی مدیریت را دارند که دارای توانایی‌هایی است که می‌تواند او را به صورت مدیری موفق و موثر درآورد. خودمختاری- استقلال: برای افرادی با این لنگر آزادی شخصی در موقعیتها و آزادی عمل در کار بسیار مهم است.

امنیت- ثبات: شخصی با این لنگر با اتصال و بستن خود به سازمانی معتبر برای خود امنیت مالی و شغلی طلب می‌کند.

خلاقیت کارآفرینی: افراد با این لنگر نیاز شدید به خلق ایده‌ها و تولید محصولات جدید دارند.

خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار: برای افرادی با این لنگر کمک به دیگران یا در خدمت نهضت یا در تعقیب آرمانی عالی و مقدس بودن بسیار مهم است.

چالش محض: هر کاری که فرد را قادر به رقابت با دیگران سازد، چالشهای سخت‌تر و سخت‌تر را جستجو می‌کند.

سبک زندگی: هر کاری که بتواند میان زندگی کاری و شخصی تعادل ایجاد کند (دنزیگر و والنسی، 2006، ص294).

تعاریف عملیاتی

شایستگی فنی- کارکردی: میزان شایستگی فنی- کارکردی بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

شایستگی مدیریتی عمومی: میزان شایستگی مدیریتی عمومی بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

امنیت- ثبات: میزان امنیت- ثبات بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

خلاقیت کارآفرینی: میزان خلاقیت کارآفرینی بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

استقلال خودمختاری: میزان استقلال خودمختاری بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

خدمت و از خودگذشتگی و ایثار: میزان خدمت و از خودگذشتگی و ایثار بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

چالش محض: میزان چالش محض بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.

سبک زندگی: میزان سبک زندگی بر اساس سوال‌های پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی سنجیده می‌شود.



منابع

1. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
2. فتحی، فریبرز(1391)، بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه.
3. Danziger, N and Valency, R. (2006) Career anchorsi distribution and impact on job satisfaction, the England case, *Career Development International*,11(4), 293-303.
4. Danziger, N; Moore, D and Valancy, R. (2008) The construct validity of Schein's career anchors orientationinventory, *Career Development International*, .3(1), 7-19.
5. Verbruggen, M. and Sels, L. (2007) Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling, *Journal of Vocational Behavior*,71,69-83.
6. Weng,Q., McElroy,J.C., Morrow ,P.C. and Liu,R.,(2010), The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 77 , 391–400.