**پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی دنزیگر و همکاران (2008)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | **لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.** | خیلی زیاد | زیاد | تا اندازه ای | **کم** | خیلی کم |
| 1 | ترجیح می دهم درتخصص كاری خودبمانم تا اینكه در حوزه ی غیر غیرتخصصی ترفیع و ارتقاء بگیرم. |  |  |  |  |  |
| 2 | تلاش و آرزویم این است كه در سراسر عمر كاری ام در تخصص خود بمانم. |  |  |  |  |  |
| 3 | زمانی حاضرم پست مدیریتی قبول كنم كه 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 كاری ام مدیریت افراد و منابع مالی را در دست داشته باشم. |  |  |  |  |  |
| 6 | همیشه به این مسئله فكر می كنم كه آیا روزی به سطوح مدیریت عالی سازمان می رسم. |  |  |  |  |  |
| 7 | كارفرمایی برای من مرجح است كه امنیت كاری راازلحاظ تضمین كار، سودوبرنامه بازنشستگی فراهم كند. |  |  |  |  |  |
| 8 | سازمانی را برای كار ترجیح می دهم كه برای من ثبات همیشگی در كار را به ارمغان آورد. |  |  |  |  |  |
| 9 | كاردریك منطقه جغرافیایی ثابت رانسبت به چرخش درمناطق شغلی مختلف همراه باترفیع وارتقاء ترجیح می دهم. |  |  |  |  |  |
| 10 | اینكه درمحل جغرافیایی كنونی خودكاركنم نسبت به دریافت ارتقاء درشغل ومحلی دیگربرایم مهمتر است. |  |  |  |  |  |
| 11 | آرزویم همیشه این بوده كه كسب و كار متهورانه جدیدی را برای خودم راه اندازی كنم. |  |  |  |  |  |
| 12 | همیشه به ایده هایی كه به من امكان شروع و ایجاد مشاغل جدید را می دهند بسیار توجه می كنم. |  |  |  |  |  |
| 13 | من همیشه خواهان راه اندازی كاری برای خودم هستم. |  |  |  |  |  |
| 14 | استفاده از مهارتهای تخصصی و كاری كنونی ام زندگی را برایم مطلوب نموده است. |  |  |  |  |  |
| 15 | آرزویم همیشه این بوده كه بتوانم مهارتهاواستعدادهایم را درزمینه های مهم وسرنوشت ساز بكار بگیرم. |  |  |  |  |  |
| 16 | خواهان شغلی هستم كه از آن طریق بتوانم با تعهد و فداكاری دست به كارهای 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 كه از محدودیتهای دست و پاگیر ادارات و سازمانها دور باشد. |  |  |  |  |  |
| 19 | هیچ گاه دوست نداشتم كه از طریق كار در یك سازمان یا از طریق كار دولتی محدود شوم. |  |  |  |  |  |
| 20 | دوست دارم شغلی داشته باشم كه بتوانم در كنار آن علایق غیر شغلی خودم را دنبال كنم. |  |  |  |  |  |
| 21 | شغلی برای من ارزشمند است كه به من اجازه دهد به شكلی زندگی كنم كه دوست دارم. |  |  |  |  |  |
| 22 | انتخاب و دنبال كردن سبك زندگی دلخواه از موفقیت های شغلی برای من بیشتر اهمیت دارد. |  |  |  |  |  |
| 23 | دوست دارم با مسائل و مشكلاتی دست و پنجه نرم كنم كه لاینحل به نظر می رسند. |  |  |  |  |  |
| 24 | دوست دارم شغلم به گونه ای باشد كه در آن با مسائل و مشكلات سخت روبرو شوم و آنها را حل كنم. |  |  |  |  |  |
| 25 | زمانی احساس موفقیت می كنم كه از طریق مشكلات سخت و دشوار و رقابت به چالش كشیده شوم. |  |  |  |  |  |

**معرفی ابزار**

پرسشنامه استاندارد آرزوهای شغلی كه بر پایه مدل دنزیگر و همکاران(2008) می‌باشد كه از هشت بعد شایستگی فنی- كاركردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت- ثبات، خلاقیت كارآفرینی، استقلال- خودمختاری، خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار، چالش محض و سبك زندگی تشكیل شده است. این پرسشنامه توسط فتحی(1391) اعتبار یابی شده است.

**جدول توزیع سوالات پرسشنامه آرزوهاش شغلی به تفكیك هشت بعد**

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

**شیوه نمره گذاری**

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

### مقیاس درجه ‌بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیكرت

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه انتخابی | خیلی زیاد | زیاد | تا اندازه‌ای | كم | خیلی‌كم |
| امتیاز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه­های پرسشنامه

ب: تحلیل بر اسا س میزان نمره به دست آمده

**تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه**

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه­ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه­ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس اس 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 می توانید از گرینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه( متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی( میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید 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 امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های 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 می باشد.
* در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 26 تا 75 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.
* در صورتی که نمرات بالای 75 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

**تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری**

**برآورد پایایی[[1]](#footnote-1) پرسشنامه‌ها**

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای كرونباخ[[2]](#footnote-2) استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی كه ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌كنند بكار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار كند. سرمد و همكاران (1387) معتقدندكه «برای محاسبه ضریب آلفای كرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس كل 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= ضریب آلفای کرونباخ

J= تعداد سوالات آزمون

2Sj= واریانس سوالات آزمون

2s= واریانس کل آزمون

**ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه آرزوهای شغلی فتحی(1391)**

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

**برآورد روایی[[3]](#footnote-3) پرسشنامه‌ها**

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

**روایی ابزار در پژوهش فتحی(1391)**

 پرسشنامه استاندارد آرزهای شغلی روایی محتوایی داشته است ولی از آنجایی كه جهت بومی ‌سازی كردن 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 896%=KMO و بارتلت (0001/0P<) 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 كه برای آنها كار می‌كنند شناخته شده است. زمانی که این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه ای فرد شکل گرفت، بعنوان یک نیروی تثبیت کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه ای در انتخاب های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا نهاد محل کار و نظر فرد راجع به آینده شغلی خود، پیش می برد. بر همین مبنا می توان گفت که زندگی حرفه ای 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 استعدادهای 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 می شود.

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

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

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

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

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

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

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

**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.
1. -reliability [↑](#footnote-ref-1)
2. -Coronbach Alpha Coeficient [↑](#footnote-ref-2)
3. - validity [↑](#footnote-ref-3)