

Exploring Vocational Interest Assessment Tools in Iran: A Scoping Review

Youssof Piltan¹, Mohammad Rabiei², Rezvan Salehi³, Mohammad Reza Abedi⁴

1. Master of Career Counseling, Student, Department of Counseling and Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran. ypiltan1379@gmail.com
2. PhD in Counseling, Associate Professor, Department of Counseling and Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran. mohammad.rabiei@sku.ac.ir
3. (Corresponding Author), PhD in Counseling, Assistant Professor, Department of Counseling and Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran. r.salehi@sku.ac.ir
4. PhD in Counseling, Professor, Counseling Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran. m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

ABSTRACT

Received: 11/05/2025 - Accepted: 11/12/2025

Aim: Identifying vocational interest assessment tools that both possess acceptable psychometric properties and remain aligned with contemporary developments represents a current challenge in Iran. The objective of this scoping review was to compile a comprehensive inventory of vocational interest assessment tools available in Iran for which psychometric properties have been examined. **Methods:** This study was conducted as a scoping review. The study corpus consisted of Persian-language articles on educational and vocational interest inventories published in Iran. A total of 54 articles were retrieved from the Civilica, Comprehensive Portal of Humanities, Noormags, MagIran, and SID databases. The article selection process followed the PRISMA-ScR flow diagram, and after screening, 12 articles published between 1377 and 1397 (Solar Hijri calendar) were included in the final review. **Findings:** The review identified five vocational interest assessment instruments. Analyses indicated that the majority of research focused on Tracey's Personal Globe Inventory (8 studies), followed by instruments based on Holland's Hexagonal Model (4 studies). **Conclusion:** Examination of the psychometric properties of these instruments revealed a predominant emphasis on internal structure validity and internal consistency reliability. Notably, no vocational interest assessment tool grounded in Iran's indigenous cultural context has yet been developed. Future research is therefore necessary to address existing gaps in validity evidence for vocational interest assessment tools in Iran.

Keywords: Vocational interest assessment; psychometrics; scoping review; vocational interests



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۴، شماره ۹۶، زمستان ۱۴۰۴
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v24i96.20841

کاوش در ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران: یک مرور محدوده‌سنج

یوسف پیلتن^۱، محمد ربیعی^۲، رضوان صالحی^۳، محمدرضا عابدی^۴

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشجو، گروه مشاوره و روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.
ypiltan1379@gmail.com

۲. دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره و روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.
mohammad.rabiee@sku.ac.ir

۳. (نویسنده مسئول)، دکتری مشاوره، استادیار، گروه مشاوره و روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.
r.salehi@sku.ac.ir

۴. دکتری مشاوره، استاد، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

(صفحات ۱۷۸-۲۰۹)

چکیده

یافتن ابزارهای سنجش رغبت شغلی که هم ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی داشته باشند و هم با تحولات نوین مرتبط باشند، چالشی کنونی در ایران محسوب می‌شود. **هدف:** هدف این مرور دامنه‌ای، گردآوری فهرستی از ابزارهای سنجش رغبت شغلی موجود در ایران است که ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. **روش:** این پژوهش مروری از نوع محدوده‌سنج بوده و جمعیت مورد مطالعه، مقالات فارسی حوزه رغبت‌سنج‌های تحصیلی - شغلی چاپ شده در ایران است. بدین منظور، در مجموع ۵۴ مقاله از پایگاه‌های داده سیویلیکا، پرتال جامع علوم انسانی، نورمگز، مگ‌ایران و SID استخراج گردید. فرآیند انتخاب مقالات بر اساس نمودار جریان PRISMA-ScR انجام شد و در نتیجه فرآیند غربالگری، ۱۲ مقاله نمونه (منتشر شده بین سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۹۷) انتخاب گردید. **یافته‌ها:** در این بررسی ۵ ابزار سنجش شناسایی شد. تحلیل‌ها نشان داد که بیشترین تمرکز پژوهشی بر روی سیاهه کروی تربیسی (۸ مطالعه) و پس از آن ابزارهای مبتنی بر مدل شش‌ضلعی هالند (۴ مطالعه) بوده است. **نتیجه‌گیری:** همچنین، در بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزارها، عمدتاً بر روایی ساختار درونی و پایایی همسانی درونی تأکید شده است؛ ضمن اینکه تاکنون ابزاری مبتنی بر فرهنگ بومی ایران ساخته نشده است. انجام تحقیقات آتی برای پر کردن شکاف‌های موجود در شواهد مربوط به روایی ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران ضروری است.

واژه‌های کلیدی: سنجش رغبت شغلی، روان‌سنجی، مرور محدوده‌سنج، رغبت شغلی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۰

مقدمه

میلیون ها نفر از ابزارهای سنجش رغبت شغلی برای اتخاذ تصمیمات مهم در مسیر شغلی خود استفاده می کنند (راندز^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). دلیل این امر آن است که رغبت های شغلی، سازه هایی حیاتی برای شناسایی میزان همسویی میان علایق شخصی فرد و محیط تحصیلی و شغلی او به شمار می روند (هنسن^۲، ۲۰۱۹؛ نای^۳، ۲۰۲۲). همچنین پیگیری علایق و توانمندی ها در دوران پیش از دبستان، منجر به شکل گیری رغبت های تحصیلی - شغلی در هدایت تحصیلی سال نهم دانش آموزان می شود (ذبیحی جلالی زواره و همکاران، ۱۳۹۹)؛ که در نهایت در عرصه آموزش و انتخاب رشته، آزمون های رغبت شغلی به دانشجویان کمک می کنند تا مناسب ترین رشته تحصیلی را هنگام ورود به مقاطع بالاتر انتخاب نمایند (هانا و راندز^۴، ۲۰۲۰؛ پاتریک^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). در عین حال، در محیط های سازمانی، این آزمون ها مبنایی برای تصمیم گیری در مورد جاییابی کارکنان قرار می گیرند تا از تطابق آن ها با ویژگی های شغلی مورد نظر اطمینان حاصل شود (لی^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). این تطابق و همخوانی میان رغبت ها و انتخاب های شغلی، افراد را به داشتن نگرش مثبت نسبت به مسیر شغلی منتخبشان ترغیب می کند (هانا و راندز، ۲۰۲۰)؛ چراکه انتخاب آگاهانه شغل و محل اشتغال آینده افراد به صورت مستقیم به ترجیحات فعلی شان بستگی دارد (هنری فتوت و همکاران، ۱۴۰۴). این یافته توسط نای^۷ و همکاران (۲۰۲۱) نیز تأیید شده است؛ آن ها بیان داشتند که همسویی میان رغبت های شغلی و انتخاب های حرفه ای می تواند به افزایش انگیزه،

1. Rounds, & et al

2. Hansen

3. Nye

4. Hanna, & Rounds

5. Patrick, & et al

6. Li, & et al

7. Nye, & et al

رضایت و بهبود عملکرد تحصیلی منجر شود (ارتل^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، درک آزمون‌های رغبت شغلی می‌تواند به افراد در پیش‌بینی نتایج تحصیلی (موفقیت تحصیلی) و حرفه‌ای‌شان یاری رساند (نای و همکاران، ۲۰۲۱؛ صالحی و همکاران، ۱۳۹۸).

با توجه به نقش پیش‌بینی‌کننده آزمون‌های رغبت شغلی، به ویژه در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای، می‌توان از آن‌ها برای جلوگیری از عدم تطابق شغلی نیز بهره برد (هانا و راندز، ۲۰۲۱). عوامل گوناگونی در بروز ناهمخوانی‌های شغلی نقش دارند، از جمله نفوذ افراد مهم زندگی، عدم موفقیت در کسب شرایط لازم برای ورود به مقاطع تحصیلی، و دنبال کردن مشاغلی که با رغبت‌های شخصی فرد همخوانی ندارند (سانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). این پدیده ناهمخوانی اغلب ریشه در عدم درک کامل افراد از رغبت‌ها و استعدادهای خودشان دارد (جائنج^۳ و همکاران، ۲۰۱۶) که می‌تواند به کاهش درگیری شغلی و افزایش آسیب‌پذیری در برابر فرسودگی شغلی منجر شود (لی^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

از سوی دیگر، همخوانی میان رغبت‌های فرد و مسیر شغلی او، نقشی حیاتی در دستیابی به پیامدهای مثبت، مانند افزایش رضایت از زندگی و بهبود عملکرد شغلی، ایفا می‌کند (بی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). در این زمینه، همسویی میان اشتیاق کارمند و مسیر شغلی‌اش به تقویت روابط مثبت با سرپرستان کمک می‌کند، که این امر ارتباط تنگاتنگی با افزایش درگیری و عملکرد شغلی دارد (جایمویچ^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، توسعه ابزارهای سنجش رغبت شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی قوی، به منظور تسهیل تصمیم‌گیری‌های شغلی آگاهانه‌تر و کاهش ناهمخوانی‌های شغلی، امری

1. Ertl, & et al

2. Song, & et al

3. Jaensch, & et al

4. Li, & et al

5. Bai, & et al

6. Jachimowicz, & et al

ضروری است. با این وجود، با مرور ادبیات پژوهشی و علی‌رغم اهمیت رغبت شغلی، استفاده از چنین آزمون‌هایی در ایران، به ویژه از منظر توسعه ویژگی‌های روان‌سنجی، همچنان نامطلوب ارزیابی می‌شود. اگرچه ممکن است در ادبیات پژوهشی ایران، نقدها یا بررسی‌های موردی و پراکنده‌ای در مورد برخی ابزارهای خاص سنجش رغبت شغلی به چشم بخورد، اما به نظر می‌رسد تاکنون مطالعه‌ای جامع و نظام‌مند که به ترسیم نقشه کلی تمامی ابزارهای مورد استفاده، ارزیابی گسترده ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها بر اساس استانداردهای پذیرفته‌شده و شناسایی شکاف‌های اساسی در این حوزه پرداخته باشد، انجام نشده است. این امر نیاز به پژوهش حاضر را برای ایجاد یک مبنای علمی مستدل و راهگشا در این زمینه بیش از پیش آشکار می‌سازد.

طبق بررسی ادبیات موجود، هنوز مطالعه‌ای به بررسی روند توسعه ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران، به ویژه در ارتباط با ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها، نپرداخته است. عدم وجود چنین مرور جامعی، پیامدهای قابل توجهی برای ذینفعان مختلف در ایران به همراه دارد. مشاوران شغلی و تحصیلی در ارائه راهنمایی‌های مبتنی بر شواهد با چالش مواجه شده و ممکن است ناگزیر به استفاده از ابزارهایی با پشتوانه روان‌سنجی نامشخص یا نامتناسب با فرهنگ بومی باشند. سیاست‌گذاران آموزشی در برنامه‌ریزی کلان برای هدایت تحصیلی و تخصیص منابع، و همچنین سیاست‌گذاران سازمانی در فرایندهای جذب، نگهداشت و توسعه استعدادها، از نبود یک تصویر روشن از ابزارهای معتبر و مناسب برای سنجش رغبت در کشور متأثر می‌شوند. این شکاف می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری‌های کمتر بهینه، افزایش احتمال عدم تطابق فرد - شغل و در نهایت، تأثیر منفی بر رضایت شغلی و بهره‌وری در سطح فردی و ملی شود. این امر برای ارزیابی کیفیت ابزارهای موجود، حیاتی است (شولتز^۱، ۲۰۲۳). به عنوان نمونه، شولتز (۲۰۲۳) ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای رغبت شغلی در آفریقا را بررسی و دسته‌بندی کرد تا این

ابزارها را شناسایی، ویژگی‌هایشان را ارزیابی، و شکاف‌های پژوهشی موجود در بافت آفریقا را آشکار سازد. نتایج این بررسی می‌تواند به عنوان راهنمایی برای پژوهش‌های آتی در زمینه سنجش شغلی و رغبت شغلی در آفریقا عمل می‌کند و نشان دهد که ارزیابی‌های انجام‌شده در آن منطقه، از اصول مبتنی بر پژوهش پیروی می‌کنند. در اندونزی نیز، باگاسکارا^۱ و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی ویژگی‌های ابزارهای سنجش رغبت شغلی در این کشور پرداخته‌اند که نتایج این مطالعه نیز مبنای پژوهشگران در آینده قرار می‌گیرد.

در همین راستا، انجام مطالعه‌ای در بافت فرهنگی ایران به این دلیل ضروری است که ابزارهای سنجش رغبت شغلی این کشور شناسایی شده و ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها پیش از به‌کارگیری برای تصمیم‌گیری، مورد ارزیابی قرار گیرند. ویژگی‌های روان‌سنجی به مشخصه‌های یک ابزار اندازه‌گیری اشاره دارد که شاخصه‌های آزمون، نظیر کیفیت، پایایی و روایی آن را توصیف می‌کنند (اوهیری^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). به طور کلی، ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی، تصویری کلی از این موضوع ارائه می‌دهد که آیا ابزارهای موجود از ثبات برخوردارند و آنچه را که برای سنجش آن طراحی شده‌اند، به دقت اندازه‌گیری می‌کنند یا خیر.

درک وضعیت کنونی ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران و کیفیت روان‌سنجی آن‌ها، یک نیاز مبرم برای پیشرفت در این حوزه است. به همین خاطر، هدف این مرور محدوده‌سنج، که به دنبال ترسیم نقشه کلی ادبیات موجود و شناسایی شکاف‌های پژوهشی است (خلیل^۳ و همکاران، ۲۰۲۴؛ و فام^۴ و همکاران، ۲۰۱۴)، شناسایی ابزارهای سنجش رغبت شغلی مورد استفاده فعلی در ایران و ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها بود. هدف محققان نیز از انجام این مرور، پر کردن این شکاف از طریق ارائه مروری جامع

1. Bagaskara, & et al

2. Ohiri, & et al

3. Khalil, & et al

4. Pham, & et al

بر وضعیت دانش کنونی در زمینه سنجش رغبت شغلی و شناسایی نقاط قوت و محدودیت‌های آن بود. یافته‌های این پژوهش، فراتر از یک گزارش صرف، توصیه‌هایی کاربردی و راهگشا برای متخصصان روان‌سنجی و روان‌شناسان ارائه می‌دهد تا بتوانند گام‌های مؤثری در جهت بهبود توسعه و کاربرد این ابزارها بردارند. علاوه بر این، با یکپارچه‌سازی دانش موجود، این مطالعه سنگ بنای محکمی برای تحقیقات آتی و هدفمند در عرصه حیاتی سنجش رغبت شغلی در ایران بنا می‌نهد. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که، ابزارهای سنجش رغبت شغلی مورد استفاده در ایران کدامند و ویژگی‌های روان‌سنجی (روایی و پایایی) گزارش شده برای آن‌ها چه وضعیتی دارد؟»

روش‌شناسی

روش به‌کاررفته در این مطالعه، مرور دامنه‌ای است که با پیروی از دستورالعمل PRISMA-ScR انجام شده است (پیترز^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). انتخاب روش مرور دامنه‌ای با این هدف صورت گرفته است که از طریق ارائه شواهد حاصل از مطالعات پیشین، مروری کلی بر ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران و ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها ارائه دهد (پیترز و همکاران، ۲۰۲۱؛ مان^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). مناسب بودن استفاده از این روش، با استناد به کار مان و همکاران (۲۰۱۸) و همچنین با بهره‌گیری از راهنمایی‌های ابزار آنلاین Knowledge Synthesis Methods^۳ (که قبلاً با عنوان “What Review is Right for You?” شناخته می‌شد و در آدرس <https://whatreviewisrightforyou.knowledgetranslation.net> در دسترس است)، به منظور اطمینان از همسویی آن با اهداف پژوهش، تأیید گردید.

1. Peters, & et al

2. Munn, & et al

جدول ۱. معیارهای ورود به مطالعه

ردیف	معیار ورود	توجیه
۱	کیفیت و منابع مقالات	صرفاً مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی - پژوهشی داخلی (مانند پایگاه‌های SID، Magiran، Civilica، ISC و پرتال جامع علوم انسانی) به زبان فارسی لحاظ می‌شوند تا از استانداردهای بالای علمی و اعتبار فرآیند داوری هم‌تا اطمینان حاصل شود. قالب‌های غیرمجلات (مانند فصول کتاب، وب‌سایت‌ها، گزارش‌ها) به دلیل احتمال فقدان دقت روش‌شناختی (ادبیات خاکستری) مستثنی می‌شوند.
۲	مفهوم/موضوع اصلی	مقالات باید عمدتاً بر آزمون‌های رغبت شغلی، شامل توسعه، اعتباریابی و کاربرد آن‌ها تمرکز داشته باشند. مطالعاتی که صرفاً به طور گذرا یا به عنوان موضوعی فرعی به آزمون‌های رغبت شغلی اشاره دارند، به منظور حفظ تمرکز و ارتباط موضوعی، مستثنی می‌شوند. مقالات باید شواهدی از روایی یا پایایی برای ابزارهای سنجش رغبت شغلی ارائه دهند. مطالعات فاقد این معیارهای روان‌سنجی، به منظور حصول اطمینان از ورود ارزیابی‌های دقیق و معتبر از ابزارها، مستثنی می‌شوند.
۳	تاریخ انتشار	بازه زمانی ورود مطالعات به این مطالعه از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۹۷ به دلیل عدم یافتن مطالعات مرتبط قبل یا بعد از این دوره است.
۴	جمعیت مورد مطالعه	مطالعات باید روی شرکت‌کنندگان ایرانی انجام شده باشند تا یافته‌ها منعکس‌کننده زمینه فرهنگی، اجتماعی و آموزشی منحصر به فرد ایران باشند. پژوهش روی جمعیت‌های غیرایرانی به دلیل عدم ارتباط زمینه‌ای و قابلیت کاربرد برای جمعیت هدف، مستثنی می‌شود. جامعه آماری مطالعات باید شامل کلیه‌ی گروه‌ها باشد که از جامعیت مطالعه کاسته نشود.
۵	روش‌شناسی	پژوهش باید از رویکرد کمی استفاده کند، زیرا این رویکرد برای ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی مانند روایی و پایایی ضروری است. مطالعات کیفی، اگرچه در زمینه‌های دیگر ارزشمند هستند، در این مرور مستثنی می‌شوند، زیرا شواهد تجربی لازم برای ارزیابی‌های روان‌سنجی را فراهم نمی‌کنند.

غربالگری و استخراج داده‌ها

فرآیند جستجوی مقالات با استفاده از پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی نظیر، نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، سیویلیکا، SID و مگیران انجام گرفت. کلیدواژه‌های

جستجو شامل ترکیبی از واژگان فارسی مرتبط با موضوع بود، از جمله: «رغبت شغلی»، «رغبت سنج شغلی»، «سنجش رغبت»، «ابزار سنجش رغبت»، «ساخت مقیاس رغبت»، «اعتباریابی مقیاس رغبت»، «روانسنجی»، «مشاوره شغلی»، «سنجش رغبت» و «سنجش رغبت شغلی» که به ۵۴ مقاله منجر شد. پس از گردآوری مقالات اولیه در یک پایگاه داده (مندلی)، غربالگری توسط دو نفر مستقل انجام شد و موارد اختلافی با نفر سوم و چهارم حل و فصل گردید. ابتدا، مقالات تکراری با استفاده از ابزارهای مناسب شناسایی و حذف شدند. سپس، مقالاتی که از مرحله حذف تکراری عبور کردند، بر اساس عنوان و چکیده غربالگری اولیه شدند. در این مرحله، ۴۲ مقاله‌ای که به وضوح با اهداف پژوهش همخوانی نداشتند، پس از بررسی عنوان و چکیده کنار گذاشته شدند و ۱۲ مقاله باقی ماند. در مرحله بعد، متن کامل مقالات باقی مانده بر اساس معیارهای ورود (جدول ۱) به دقت بررسی شدند که موردی از این تعداد حذف نشد. فیلتر کردن در این مرحله شامل حذف موارد زیر بود:

- مقالاتی که در قالب مجلات علمی - پژوهشی معتبر منتشر نشده‌اند.
- مقالاتی که موضوعات نامرتبط با اهداف اصلی پژوهش (ساخت، اعتباریابی، یا بررسی روان سنجی ابزارهای رغبت شغلی در ایران) را مورد بحث قرار داده‌اند.
- پژوهش‌هایی که در ایران یا بر روی جامعه ایرانی انجام نشده‌اند.
- مقالاتی که شواهدی مبنی بر بررسی پایایی یا روایی ابزار مورد نظر ارائه نکرده‌اند.
- مقالاتی که دسترسی به متن کامل آن‌ها امکان‌پذیر نیست.

برای استخراج نظام‌مند اطلاعات از مقالات نهایی منتخب، یک فرم استخراج داده از پیش طراحی شده توسط تیم پژوهشی تهیه و مورد استفاده قرار گرفت. این فرم شامل موارد کلیدی نظیر: مشخصات کامل مقاله (نویسندگان، سال انتشار، عنوان)، هدف مطالعه، نام ابزار(های) سنجش رغبت مورد بررسی، جزئیات روش شناسی اندازه‌گیری یا ساخت ابزار، مبانی نظری ابزار، ویژگی‌های اصلی نمونه (شامل حجم، روش نمونه‌گیری،

و خصوصیات جمعیت‌شناختی مانند سن و جنسیت در صورت گزارش)، انواع شواهد روایی گزارش شده (همراه با ضرایب و روش‌های آماری)، انواع شواهد پایایی گزارش شده (همراه با ضرایب و روش‌های آماری)، و نتایج کلیدی مقاله مرتبط با ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار بود. استخراج داده‌ها توسط دو پژوهشگر به صورت مستقل انجام شد و موارد اختلافی یا ابهامات از طریق بحث و رجوع مجدد به مقالات اصلی حل و فصل گردید تا از دقت و همسانی داده‌های استخراج‌شده اطمینان حاصل شود. داده‌های نهایی در جدول ۲ (نتایج استخراج‌شده از ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران) جمع‌بندی و ارائه شده‌اند. مقالاتی که تمامی معیارهای ورود را دارا بودند و از این فرآیند غربالگری نهایی عبور کردند، به عنوان نمونه نهایی مطالعه انتخاب شده و داده‌های مربوط به ویژگی‌های ابزارها و خصوصیات روان‌سنجی آن‌ها استخراج و تحلیل شد. لازم به ذکر است که اگرچه ارزیابی انتقادی^۱ مطالعات منتخب، مشابه آنچه در مرورهای سیستماتیک با هدف متاآنالیز انجام می‌شود، جزو الزامات اصلی روش مرور دامنه‌ای (مطابق با دستورالعمل PRISMA-ScR) نبوده و هدف اصلی این پژوهش نیز نبوده است، اما در فرآیند غربالگری نهایی و استخراج داده‌ها، به برخی جنبه‌های کیفی گزارش‌دهی در مقالات توجه شد. به طور خاص، معیارهای ورود (جدول ۱) به گونه‌ای تنظیم شدند که صرفاً مقالات منتشر شده در مجلات معتبر علمی - پژوهشی داخلی که فرآیند داوری همتا را طی کرده‌اند و شواهد مشخصی از روایی یا پایایی ارائه داده‌اند، وارد مطالعه شوند. این رویکرد به عنوان یک فیلتر اولیه برای حصول اطمینان از حداقل کیفیت و اعتبار روش‌شناختی مطالعات منتخب عمل کرده است. با این حال، بررسی عمیق خطر سوگیری یا ارزیابی کامل کیفیت هر مطالعه با ابزارهای استاندارد ارزیابی کیفیت، فراتر از دامنه این مرور بوده و به عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش در بخش بحث مورد اشاره قرار خواهد گرفت.

یافته‌ها

این مطالعه با هدف شناسایی ویژگی‌های ابزارهای سنجش رغبت شغلی موجود در ایران، مشخصات نمونه‌های مورد استفاده در مطالعات مربوطه، و ارزیابی کیفیت روان‌سنجی آن‌ها انجام شد. در مجموع، پس از فرآیند غربالگری، ۱۲ مقاله که بین سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۹۷ منتشر شده بودند، برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. نتایج تفصیلی استخراج داده‌ها از این مقالات در جدول ۲ ارائه شده است. در ادامه، یافته‌های کلیدی به تفکیک ارائه می‌شوند:

ویژگی‌های ابزارهای اندازه‌گیری

در حال حاضر، ۵ ابزار سنجش رغبت شغلی در ایران شناسایی شده‌اند. این ابزارها شامل مقیاس‌های بومی‌سازی شده ابزارهای بین‌المللی جستجوی خود فرمان‌هالند (SDS)^۱ (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۷)، سیاهه رغبت استرانگ^۲ (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۷)، سیاهه رغبت راماک^۳ (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۹۰)، سیاهه کروی شخصی تریسی (PGI)^۴ (اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹) و پرسشنامه استرانگ - کمپبل (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۹۱) است که توسط پژوهشگران ایرانی هنجاریابی و اعتباریابی شده‌اند. این پژوهش همچنین به ارزیابی استفاده از سازه‌های نظری می‌پردازد که به عنوان مبنایی برای توسعه ابزارهای اندازه‌گیری عمل می‌کنند. نتایج این استخراج در جدول ۲ ارائه شده است. اکثر ابزارهای اندازه‌گیری که در حال حاضر در ایران مورد استفاده قرار می‌گیرند بر اساس مدل شش ضلعی هالند (RIASEC) (هالند، ۱۹۷۴) و مدل کروی رغبت‌های حرفه‌ای تریسی و راندز (تریسی و راندز^۵، ۱۹۹۶) هستند. در تمامی ۱۲ مطالعه بررسی شده، ابزارهای مورد استفاده نسخه‌های اقتباسی یا هنجاریابی شده از ابزارهای

1. Holland's Self-Directed Search
2. Strong Interest Inventory
3. Ramak interest inventory
4. Personal Globe Inventory
5. Tracey, & Rounds

خارجی بوده‌اند و هیچ مطالعه‌ای که به ساخت و اعتباریابی یک ابزار سنجش رغبت شغلی کاملاً بومی (طراحی شده از ابتدا در ایران) پرداخته باشد، یافت نشد. این یافته، یکی از شکاف‌های پژوهشی مهم در این حوزه محسوب می‌شود.

در خصوص مبانی نظری، یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل شش ضلعی هالند (RIASEC) (هالند، ۱۹۷۴) و مدل کروی رغبت‌های شغلی تریسی و راندز (تریسی و راندز، ۱۹۹۶) نظریه‌های غالب در توسعه و بررسی این ابزارها بوده‌اند. از ۱۲ مطالعه، حداقل ۴ مطالعه (حدود ۳۳٪) به طور مستقیم یا غیرمستقیم به مدل هالند (به ویژه از طریق ابزار SDS یا استرانگ که ریشه در هالند دارد) و ۸ مطالعه (حدود ۶۷٪) به مدل کروی تریسی (از طریق سیاهه PGI) به عنوان چارچوب نظری اصلی خود اشاره کرده‌اند. این نشان‌دهنده تأثیرپذیری عمیق پژوهش‌های ایرانی از این دو مدل نظری برجسته بین‌المللی است. اکثر این ابزارها، رغبت‌های شغلی را به عنوان صفات سرشتی در نظر می‌گیرند که بر تناسب فرد - محیط تأکید دارند. (سو و راوندرز^۱، ۲۰۲۰).

صفات سرشتی به ترجیحات فرد برای موقعیت‌ها و فعالیت‌هایی اشاره دارد که به آن‌ها علاقه‌مند است و بر سازگاری بین فرد و محیط شغلی او دلالت دارد (گارسیا - سدنیو و همکاران، ۲۰۰۹؛ هالند، ۱۹۵۹، ۱۹۷۴). در همین راستا، وایل^۲ و همکاران (۲۰۱۵) ذکر می‌کنند که ساختار رغبت‌های هالند را می‌توان به عنوان بیانی از شخصیت در نظر گرفت که در عمل، همسویی بین این صفات سرشتی و محیط شغلی به پارادایم تناسب فرد - محیط (نظریه P-E) منجر می‌شود. نظریه P-E بیان می‌کند که تناسب بین رغبت‌ها و محیط شغلی می‌تواند انگیزه، رضایت و عملکرد فرد را افزایش دهد. برخلاف دیدگاه‌های نظری غالب فوق، برخی ابزارهای شناسایی شده در ایران، ممکن است رویکردی عمل‌گرایانه‌تر را اتخاذ کرده باشند. به عنوان مثال، ممکن است برخی ابزارها با استفاده از مشاغل رایج در بازار کار ایران یا با اقتباس و به‌روزرسانی ابزارهای قدیمی‌تر

1. Su, & Rounds

2. Wille, & et al

بین‌المللی توسعه یافته باشند تا توصیه‌های شغلی متناسب‌تری با علایق افراد و فرصت‌های شغلی موجود در کشور ارائه دهند. همچنین برخی مشاغل موجود در این ابزارها برای جامعه ایرانی قابل فهم نیست (همچون «حسابدار قسم خورده» در ابزار تریسی). ضعف پژوهشی دیگر در ایران این است که یک ابزار در غالب پایان نامه دکتری یا ارشد اعتبارسنجی شده است ولی انتشار نمی‌یابند یا تبدیل به مقاله نمی‌شوند و یا مقاله آن ابزار به دلیل اینکه پرسشنامه را منتشر نمی‌کند، قابل استفاده نیست به همین دلیل جزو ادبیات خاکستری به حساب می‌آیند؛ زیرا شفافیت روش شناختی ادبیات خاکستری اغلب از استانداردهای دانشگاهی پایین‌تر است. برخلاف نشریات داوری شده توسط همتایان، ادبیات خاکستری اغلب فاقد توصیف کاملی از روش‌شناسی است و تمایل دارد که در درجه اول بر نتایج تمرکز کند (آدامز^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). از طرفی نیز، بررسی‌های سیستماتیک و متاآنالیزها اغلب به دلیل این نگرانی‌های کیفی، ادبیات خاکستری را حذف می‌کنند. محققان خاطرنشان می‌کنند که ترکیب ادبیات منتشر شده و خاکستری ممکن است باعث ایجاد سوگیری در بررسی‌ها شود (هوپیا^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). به همین دلیل اگرچه ممکن است ابزارهایی در این ادبیات وجود داشته باشند، ولی به دلیل محدودیت‌های روش شناختی و جلوگیری از سوگیری‌های پژوهشی، از بررسی و ذکر آن‌ها در این پژوهش خودداری می‌شود.

در مورد ساختار ابزارها، قالب مقیاس لیکرت متداول‌ترین روش پاسخ‌دهی بوده و طیف پاسخ‌ها از ۳ درجه‌ای تا ۷ درجه‌ای متغیر است. طول ابزارها نیز تفاوت قابل توجهی را نشان می‌دهد؛ به عنوان مثال، سیاهه رغبت راماک با ۷۲ گویه نسبتاً کوتاه و پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی - شغلی (اقتباس از SDS) با ۲۲۸ گویه، از جمله ابزارهای طولانی‌تر محسوب می‌شوند. به نظر می‌رسد طولانی‌تر بودن برخی ابزارها، مانند نسخه‌هایی از PGI و SDS، با هدف سنجش همزمان جنبه‌های رغبت و شایستگی

1. Adams, & et al

2. Hopia, & et al

(خودکارآمدی) مرتبط بوده است. با این حال، بررسی دقیق شواهد روان‌سنجی جداگانه برای این دو جنبه در تمامی مطالعات به وضوح گزارش نشده است. در اینگونه ابزارها، از پاسخ‌دهندگان نه تنها خواسته می‌شود که میزان علاقه خود به یک فعالیت یا شغل خاص را ارزیابی کنند، بلکه میزان توانایی خود برای انجام آن فعالیت یا شغل را نیز بسنجند.

ویژگی‌های نمونه

در مطالعات بررسی شده پیرامون ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران، از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی ساده (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۷؛ اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ حق‌شناس و همکاران، ۱۳۹۰؛ فراست و صادقی، ۱۳۹۳؛ و اکبرزاده و همکاران، ۱۳۹۷) و نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۷؛ اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ و حق‌شناس و همکاران، ۱۳۹۱) و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (ریبعی و همکاران، ۱۳۸۹؛ و ریبعی و همکاران، ۱۳۹۰) استفاده شده است. حجم نمونه در مطالعات مرور شده از ۳۰۰ نفر (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۷) تا ۸۰۰ نفر (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۷) متغیر بود. شرکت‌کنندگان در این مطالعات را نوجوانان و بزرگسالان جوان تشکیل می‌دادند، به طوری که میانگین سنی گزارش شده در مطالعات معمولاً از دامنه سنی نوجوانان متوسطه دوم به بالا قرار داشت. این موضوع ارتباط نزدیکی با کاربرد عملی ابزارهای سنجش رغبت دارد که عمدتاً در محیط‌های آموزشی (مانند مدارس دوره متوسطه و دانشگاه‌ها) به کار گرفته می‌شوند و به عنوان راهنمایی برای انتخاب رشته تحصیلی در مقاطع بالاتر یا هدایت شغلی اولیه عمل می‌کنند.

ویژگی‌های روان‌سنجی

در این مطالعه، ارزیابی ابزارها بر اساس شواهد منتشر شده مربوط به روایی و پایایی آن‌ها (مطابق با استانداردهای AERA و همکاران، ۲۰۱۳) انجام شد. نتایج نشان داد که

شواهد روایی برای ابزارهای مختلف شناسایی شده در ایران، متفاوت است. به طور کلی، به نظر می‌رسد شواهد مربوط به روایی ساختار درونی (سازه) بیش از سایر انواع روایی توسط پژوهشگران ابزارهای سنجش رغبت در ایران مورد بررسی قرار گرفته است و پس از آن، شواهد مبتنی بر روابط با متغیرهای دیگر (مانند روایی همگرا و واگرا) و روایی محتوا قرار دارند. در مقابل، شواهد روایی مبتنی بر فرآیندهای پاسخ‌دهی و پیامدهای آزمون دو نوعی هستند که در مطالعات بررسی شده کمتر به آن‌ها پرداخته شده است. روایی روابط با متغیرهای دیگر شامل انواع مختلفی از جمله روایی همگرا، روایی واگرا، روایی ملاکی (شامل پیش‌بین و همزمان) و روایی افزایشی می‌شود. پس از شناسایی کلی شواهد، ارزیابی عمیق‌تری برای سنجش میزان شواهد موجود در این زمینه برای ابزارهای سنجش رغبت در ایران انجام شد. نتایج شناسایی و بررسی ابزارها نشان می‌دهد که شواهد مربوط به روایی همگرا بیشتر از سایر انواع گزارش شده است. روایی همگرا به شواهدی اشاره دارد که نشان می‌دهد ابزار مورد نظر با سایر ابزارهایی که همان سازه و اهداف را می‌سنجند، همبستگی (مثبت و معنادار) دارد. در مقابل، شواهد مربوط به روایی افزایشی کمتر از سایر انواع مورد بررسی قرار گرفته است. ارزیابی دقیق‌تر شواهد روایی مربوط به روابط با متغیرهای دیگر برای ابزارهای سنجش رغبت در ایران در جدول ۲ ارائه شده است. از طرفی، پایایی نیز شاخصی از همسانی یا ثبات اندازه‌گیری است و نشان می‌دهد که تا چه حد می‌توان به نتایج آن اعتماد کرد (ریول و کاندن^۱، ۲۰۱۹). بیشتر ابزارهای سنجش رغبت موجود در ایران، پایایی خود را با استفاده از آزمون همسانی درونی، که از طریق ضرایبی مانند آلفای کرونباخ و امگای مک‌دونالد ارزیابی می‌شود، گزارش کرده‌اند که البته امگای مک‌دونالد نیز فاقد بررسی توسط پژوهشگران ایرانی قرار گرفته است. لی کرونباخ (۲۰۰۱) در مقاله بازنگرانه‌ای که پنجاه سال پس از ارائه ضریب آلفا نوشته شده، صراحتاً اعلام می‌کند که دیگر شک دارد ضریب آلفا بهترین روش برای

ارزیابی پایایی ابزارهای سنجش باشد. وی ضرایب پایایی را «ابزارهای خامی» می‌داند که قادر به آشکارسازی ظرافت‌های موجود در مؤلفه‌های واریانس نیستند و به جای آن، استفاده از تحلیل مؤلفه‌های واریانس^۱ و خطای استاندارد اندازه‌گیری^۲ را پیشنهاد می‌دهد. کرونباخ محدودیت‌های عمده ضریب آلفا را شامل نقض مکرر فرض استقلال آیتم‌ها، عدم مناسب بودن برای تست‌هایی که بر اساس طرح خاص محتوایی (مانند توزیع طبقه‌بندی شده موضوعات) ساخته شده‌اند، و ناتوانی در ارائه اطلاعات دقیق درباره منابع مختلف خطای اندازه‌گیری می‌داند. به عنوان جایگزین، وی نظریه تعمیم‌پذیری^۳ را که خود نیز در توسعه آن نقش داشته، به عنوان چارچوبی جامع‌تر و دقیق‌تر برای ارزیابی پایایی و دقت ابزارهای سنجش معرفی می‌کند. این نتایج منجر به اجماع فزاینده‌ای در بین روان‌سنجان شده است که آلفا دیگر نباید به عنوان استاندارد طلایی برای تخمین پایایی در نظر گرفته شود (هیز و کاتز^۴، ۲۰۲۰). البته، ممکن است ابزارهایی که هنوز مراحل آزمون میدانی^۵ را به طور کامل طی نکرده‌اند، فاقد ضریب پایایی گزارش شده باشند. پایایی بازآزمایی^۶ نیز شکل مهمی از پایایی است که باید در نظر گرفته شود. در میان ابزارهایی که در مرحله ورود به این مطالعه پذیرفته شدند، مشاهده شد که تنها تعداد کمی از آن‌ها تأییدیه پایایی بازآزمایی را گزارش کرده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

همخوانی رغبت شغلی برای عملکرد انطباقی و انگیزشی افراد در چارچوب توسعه شغلی ضروری است (ارتل و همکاران، ۲۰۲۲). انتظار می‌رود ابزارهای سنجش رغبت شغلی با ایفای نقش به عنوان وسیله‌ای برای شناسایی ترجیحات شغلی افراد، این

1. Variance Components Analysis
2. Standard Error of Measurement
3. Generalizability Theory
4. Hayes, & Coutts
5. Field Testing
6. Test-retest reliability

همخوانی را تسهیل کنند. شناسایی رغبت‌های شغلی تأثیر قابل توجهی بر انگیزه، رضایت و عملکرد فردی در زمینه‌های تحصیلی و سازمانی دارد (نای^۱، ۲۰۲۱). با توجه به نقش مهم آزمون‌های رغبت‌شغلی، این مطالعه با هدف شناسایی ابزارهای توسعه‌یافته یا اقتباس‌شده در ایران و همچنین بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی گزارش شده برای آن‌ها انجام شد.

یافته‌ها نشان می‌دهد که در طول سالیان ابزارهای متنوعی در ایران توسعه یافته یا مورد استفاده قرار گرفته‌اند. این ابزارها شامل نسخه‌های اقتباس‌شده و بومی‌سازی شده ابزارهای بین‌المللی هستند و هیچ ابزار بومی‌ای در ایران ساخته نشده است. با این حال، ممکن است برخی ابزارهایی که به طور سنتی در ایران مورد استفاده قرار می‌گرفته‌اند، فاقد شواهد به روز و منتشر شده از روایی و پایایی در مطالعات اخیر باشند. این موضوع شکافی پژوهشی را در خصوص ویژگی‌های روان‌سنجی فعلی این ابزارها برجسته می‌سازد.

نتایج این مرور محدوده‌سنج نشان می‌دهد که اکثر ابزارهای شناسایی‌شده، به ویژه نسخه‌های اقتباس‌شده از پرسشنامه جستجوی خود فرمان (SDS) هالند، بر اساس ساختار رغبت‌های هالند توسعه یافته‌اند. یکی از دلایل غلبه نظریه رغبت‌شغلی هالند (۱۹۷۴) این است که روشی موازی برای مفهوم‌سازی رغبت‌های فردی در ارتباط با محیط‌شان ارائه می‌دهد (آدلیا و زولا^۲، ۲۰۲۲). استفاده گسترده از آن در محیط‌های مختلف، از جمله مدارس متوسطه، آموزش عالی و محیط‌های کاری، باعث شده است که سازه نظری هالند به عنوان یکی از چارچوب‌های قوی‌تر برای اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی در نظر گرفته شود (زمزمی و لطفی^۳، ۲۰۲۴). بعدها، جنبه اعتبار و منزلت شغلی به ابعاد پایه RIASEC نظریه هالند اضافه شد که منجر به نظریه جدیدی به نام مدل کروی

1. Nye

2. Adlya, & Zola

3. Zemzami, & Lotfi

فردی رغبت شغلی (راندز و تریسی^۱، ۱۹۹۶) گردید که در توسعه ابزار سیاهه کروی تریسی مورد استفاده قرار گرفته است.

دلایل متعددی برای توسعه و اقتباس ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران وجود دارد. این دلایل شامل ایجاد ابزارهایی مناسب برای زمینه‌های آموزشی (مانند هدایت تحصیلی در مدارس و دانشگاه‌ها) (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۷)، اطمینان از دسترس‌پذیری برای گروه‌های خاص از طریق ارائه آزمون‌ها در قالب‌های متفاوت (مانند ربیعی و همکاران، ۱۳۹۰) و همسو کردن ابزارها با نیازهای در حال تحول بازار کار و نظام آموزشی ایران می‌شود. بنابراین، برخورداری از ویژگی‌های روان‌سنجی قوی، مانند روایی و پایایی، برای این ابزارها حیاتی است. بر اساس یافته‌های این مرور محدوده سنج، روایی ساختار درونی (سازه) و روایی ملاکی همزمان، متداول‌ترین انواع روایی هستند که برای ابزارهای رغبت شغلی در ایران ارزیابی شده‌اند. با این حال، به نظر می‌رسد شواهد روایی مبتنی بر فرآیندهای پاسخ‌دهی و پیامدهای آزمون به ندرت مورد بررسی قرار گرفته‌اند. دلایل این کم‌توجهی می‌تواند چندوجهی باشد؛ از یک سو، پیچیدگی‌های روش‌شناختی و نیاز به منابع و زمان بیشتر برای انجام این نوع مطالعات روایی، و از سوی دیگر، شاید عدم آشنایی کافی یا اولویت‌بندی متفاوت پژوهشگران ایرانی در حوزه روان‌سنجی، در این امر دخیل بوده است. همچنین، تمرکز سنتی بر روایی سازه و محتوا در بسیاری از محیط‌های آکادمیک ممکن است به غفلت از سایر جنبه‌های مهم روایی مطابق با استانداردهای نوین منجر شده باشد. شکاف مشابهی در مورد روایی افزایشی وجود دارد، زیرا ابزارهای رغبت شغلی در ایران هنوز به طور گسترده تفاوت‌ها و واریانس متمایز تبیین‌شده خود را در مقایسه با ابزارهای موجود قبلی نشان نداده‌اند. این امر نشان‌دهنده نیاز به تحقیقات بیشتر برای برآورده کردن استانداردهای تثبیت‌شده (مانند ای.ای.آر.ای^۲ و همکاران، ۲۰۱۳) است.

1. Rounds, & Tracey

2. AERA

علی‌رغم اینکه وجود ابزارهای سنجش رغبت شغلی معتبر و پایا که برای شرایط فرهنگی متنوع ایران مناسب باشند، برای کمک به افراد در تصمیم‌گیری‌های شغلی ضروری است؛ با این حال، یافته‌های این پژوهش ممکن است محدودیتی را در خصوص شفافیت اطلاعات جمعیت‌شناختی و مکان‌های جغرافیایی جمع‌آوری داده‌ها در مطالعات منتشر شده نشان دهد. تعدادی از مطالعات بررسی شده به طور مشخص به ذکر شهرهای محل جمع‌آوری داده‌ها پرداخته‌اند (مانند اکبرزاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ حق شناس و همکاران، ۱۳۸۹؛ زارعان شهرکی و همکاران، ۱۳۹۷). به دلیل اینکه شفافیت در افشای مکان‌های جمع‌آوری داده‌ها برای ارزیابی پیشینه‌های اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی شرکت‌کنندگان بسیار مهم است (بوکلی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳)، مشارکت نمایندگان گروه‌های نژادی یا قومی در پژوهش برای درک شرایط منحصر به فرد هر جمعیت و ارزیابی اینکه آیا گروه‌های خاصی در مطالعات رغبت شغلی کمتر نمایندگی شده‌اند، حیاتی است. از طرفی نیز، درک فرهنگی برای توسعه ابزار اهمیت ویژه‌ای دارد؛ چراکه فهرست مشاغل با استفاده از عوامل متعددی مانند تقاضای صنعتی و دیدگاه‌های فرهنگی تدوین می‌شود. با اولویت دادن به زمینه فرهنگی و اطمینان از نمایندگی متنوع گروه‌های مختلف ایرانی در پژوهش، روان‌سنجان می‌توانند ابزارهای مؤثرتری را توسعه دهند که بتوانند از تصمیمات شغلی افراد در هر گروه سنی و یا شغلی و فرهنگی متفاوتی، حمایت کنند.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های این مرور محدوده سنج، ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران طی سه دهه‌ی گذشته، توسعه قابل توجهی را نشان می‌دهند، اما همچنان شکاف‌هایی در استحکام روان‌سنجی آن‌ها باقی مانده است. این مرور ۱۲ ابزار را شناسایی کرد که اکثر آن‌ها ساختار رغبت‌های هالند و مدل کروی تریسی و راندز را به عنوان مبانی نظری

اتخاذ کرده‌اند؛ در حالی که هیچ‌یک از آن‌ها از رویکردهای عملی مبتنی بر پروفایل‌های شغلی بومی به دلیل عدم وجود چنین ابزاری، استفاده ننموده‌اند. همچنین علیرغم پیشرفت‌ها، بسیاری از ابزارها فاقد شواهد جامع‌روایی و پایایی هستند. روایی ساختار درونی بیشترین نوع روایی ارزیابی شده است، اما روایی فرآیند پاسخ‌دهی و روایی افزایشی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. علاوه بر این، شفافیت در گزارش جزئیات جمعیت‌شناختی و جغرافیایی در مطالعات ایرانی بررسی شده محدود باقی مانده است، که درک دقیق تنوع شرکت‌کنندگان و تأثیر آن بر ارزیابی‌های روان‌سنجی را با مشکل مواجه می‌کند. این امر به ویژه در بافت فرهنگی متنوع ایران حیاتی است، جایی که ابزارهای رغبت شغلی باید تفاوت‌های منطقه‌ای و اجتماعی - اقتصادی را در نظر بگیرند.

این یافته‌ها بر لزوم انجام تحقیقات آتی برای رفع این شکاف‌های روان‌سنجی، به ویژه از طریق گسترش شواهد روایی و پایایی و تضمین نمایندگی فراگیر جمعیت ایران، تأکید می‌کنند. انجام این کار، سودمندی این ابزارها را برای تصمیم‌گیری شغلی، هدایت تحصیلی و توسعه سازمانی تقویت کرده و همسویی آن‌ها را با نیازهای فردی و تقاضاهای در حال تحول بازار کار ایران تضمین خواهد کرد.

با وجود تلاش برای جامعیت، این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بود. نخست، جستجوی متون تنها به مقالات منتشر شده به زبان فارسی در پایگاه‌های داخلی و در بازه زمانی ۱۳۷۷ تا ۱۳۹۷ محدود شد؛ بنابراین، ممکن است برخی ابزارهای معتبر که در قالب پایان‌نامه‌ها (ادبیات خاکستری) یا مقالات انگلیسی‌زبان توسط پژوهشگران ایرانی منتشر شده‌اند، از قلم افتاده باشند. دوم، فقدان جزئیات کامل آماری در برخی مقالات اولیه، امکان ارزیابی کیفیت دقیق متدولوژیک تمامی مطالعات را دشوار ساخت. سوم، عدم گزارش‌دهی شفاف درباره ویژگی‌های دموگرافیک و توزیع جغرافیایی نمونه‌ها در بسیاری از مطالعات بررسی شده، تعمیم‌پذیری نتایج به کل جامعه متنوع ایران را با احتیاط همراه می‌سازد.

در این راستا و با توجه به یافته‌های این مرور دامنه‌ای و شکاف‌های شناسایی شده، ضروری است تحقیقات آتی بر تکمیل شواهد روان‌سنجی ابزارهای موجود، به‌ویژه در زمینه انواع روایی کمتر بررسی شده (مانند فرآیندهای پاسخ‌دهی، پیامدهای آزمون و روایی افزایشی) و پایایی بازآزمایی تمرکز کنند. مهم‌تر از آن، توسعه و ساخت ابزار(های) سنجش رغبت شغلی کاملاً بومی که ریشه در بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایران داشته باشد، یک اولویت پژوهشی است که باید با انجام مطالعات کیفی اکتشافی آغاز و با اعتباریابی دقیق بر روی نمونه‌های نماینده از جمعیت کشور ادامه یابد. همچنین، پژوهشگران آینده باید به بهبود و شفافیت در گزارش‌دهی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها و جزئیات روش‌شناختی توجه ویژه‌ای مبذول دارند. در نهایت، به متخصصان توصیه می‌شود در استفاده از ابزارهای فعلی، محدودیت‌های روان‌سنجی آن‌ها را مدنظر قرار دهند و سیاست‌گذاران نیز از پژوهش‌های مرتبط با ابزارسازی بومی حمایت کرده و زمینه را برای به‌کارگیری ابزارهای معتبر در نظام هدایت تحصیلی و شغلی فراهم سازند. این اقدامات می‌تواند به ارتقاء کیفیت سنجش رغبت شغلی و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه‌تر در مسیرهای شغلی در ایران کمک شایانی نماید.

سهم نویسندگان: نویسنده اول نگارش مقاله و انجام سرچ مقالات را برعهده داشته است. نویسنده دوم به عنوان نویسنده مسئول ویراستاری کل مقاله را انجام داده و با نویسنده اول در یافتن مطالعات همکاری داشته است. نویسنده سوم و چهارم نیز تحلیل یافته‌ها را برعهده داشته‌اند.

حمایت مالی: این مقاله همسو با برنامه‌ی هسته‌ی پژوهشی نویسنده مسئول تحت عنوان «کاوش در ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران: یک بررسی محدوده سنج» تحت حمایت مالی - معنوی جایی نبوده و نویسندگان هزینه‌های آن را تقبل نموده‌اند.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ‌گونه تضادی با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

منابع

- اکبرزاده، مهدی؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران. (۱۳۸۹). کاربرد آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده، برای تعیین اعتبار مدل شش ضلعی هالند در ساختار رغبت های شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۵ (پیاپی ۱)، ۱۰۹-۱۲۹. [SID. https://sid.ir/paper/391897/fa](https://sid.ir/paper/391897/fa)
- اکبرزاده، مهدی؛ عبدی زرین، سهراب؛ باغبان، ایران؛ و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). هنجاریابی و تعیین پایایی و روایی فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی در سنجش خودکارآمدی مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، ۱۲ (پیاپی ۲)، ۷۷-۹۴.
- اکبرزاده، مهدی؛ هزاردستان، فائزه؛ و مصطفوی، محمد. (۱۳۹۷). ساختار رغبت های شغلی دانشجویان در دانشگاه اصفهان: مقایسه مدل هالند و گاتی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۵)، ۴۳-۶۰.
- اکبرزاده، مهدی؛ هزاردستان، فائزه؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ و فراست، هادی. (۱۳۸۹). هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی فرم رجحان به فعالیت های سیاهه کروی فردی در دانش آموزان دبیرستانی شهرستان تربت حیدریه. رویکردهای نوین آموزشی، ۲۵ (پیاپی ۱۲)، ۶۵-۹۶. [SID. https://sid.ir/paper/201657/fa](https://sid.ir/paper/201657/fa)
- حق شناس، لیلا؛ عابدی، محمدرضا؛ امین جعفری، امیر صالح؛ و حسینیان، سمین. (۱۳۹۰). هنجاریابی تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی راماک (بر اساس طرح بندی رو) در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان.
- حق شناس، لیلا؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران. (۱۳۸۷). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ در میان دانش آموزان دوره متوسطه نظری، فنی حرفه ای، کارو دانش و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان. پژوهش های مشاوره (تازه ها و پژوهش های مشاوره)، ۷ (۲۸)، ۹۵-۱۱۵. [SID. https://sid.ir/paper/456918/fa](https://sid.ir/paper/456918/fa)
- ذبیحی جلالی زواره، الهه؛ کاظمیان، سمیه؛ و کسایی، عبدالرحیم. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر دوران پیش از دبستان و دبستان، بر انتخاب رشته تحصیلی دانش آموزان پایه نهم: یک مطالعه کیفی. مجله علوم روان شناختی، ۱۹ (۸۹)، ۵۶۶-۵۶۱. <http://psychologicalscience.ir/article-fa.html?ref=693>
- ربیعی، محمد؛ باغبان، ایران، عابدی، محمدرضا؛ و هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی های روان سنجی رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی. مشاوره کاربردی، ۱۱ (۱)، ۵۷-۷۸.
- ربیعی، محمد؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ و هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۰). بررسی رغبت های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی. دست آوردهای روان شناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، ۱۸ (۲)، ۸۷-۱۱۲. [SID. https://sid.ir/paper/218217/fa](https://sid.ir/paper/218217/fa)
- ربیعی، محمد؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا؛ و هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۰). بررسی رغبت های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی. دست آوردهای روان شناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، ۱۸ (۲)، ۸۷-۱۱۲. [SID. https://sid.ir/paper/186649/fa](https://sid.ir/paper/186649/fa)

زارعان شهرکی، سمانه؛ ربیعی، محمد؛ و گرجی، یوسف. (۱۳۹۷). بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی. پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)،

۱۷(۶۵)، ۴۸-۷۰. [SID. https://sid.ir/paper/70018/fa](https://sid.ir/paper/70018/fa)

صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۸). تدوین مدل مفهومی موفقیت تحصیلی: یک مطالعه کیفی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی (فرهنگ مشاوره)، ۱۰(۱)، ۳۰-۱. [SID. https://sid.ir/paper/213883/fa](https://sid.ir/paper/213883/fa)

هنری فتوت، هانیه؛ گلمحمدیان، محسن؛ و حجت‌خواه محسن. (۱۴۰۴). واکاوی تجربه زیسته دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم موفق به تصمیم‌گیری شغلی. پژوهش‌های مشاوره، ۲۴(۹۳)، ۲۰۲-۲۳۳.

<http://iranccounseling.ir/journal/article-1-1948-fa.html>

یزدی، منوره؛ و حسینیان، سیمین. (۱۳۷۷). بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی - شغلی به منظور ارایه روش نمره‌گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه. پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و

پژوهش‌های مشاوره)، ۱۱(۱)، ۷۱-۹۷. [SID. https://sid.ir/paper/423886/fa](https://sid.ir/paper/423886/fa)

Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2016). Shades of Grey: Guidelines for Working with the Grey Literature in Systematic Reviews for Management and Organizational Studies. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 432-454. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12102>

Adlya, S. I., & Zola, N. (2022). Holland's Theory to Guiding Individual Career Choices. *Jurnal Neo Konseling*, 4(4), 30-30. <https://doi.org/10.24036/00698kons2022>

AERA, APA, & NCME. (2013). The standards for educational and psychological testing. *American Educational Research Association*.

Bai, L., & Liao, H.-Y. (2018). The Relation Between Interest Congruence and College Major Satisfaction: Evidence From the Basic Interest Measures. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 628-644.

<https://doi.org/10.1177/1069072718793966>

Buckley, P. R., Murry, V. M., Gust, C. J., Ladika, A., & Pampel, F. C. (2023). Racial and Ethnic Representation in Preventive Intervention Research: a Methodological Study. *Prevention Science*, 24(7), 1261-1274.

<https://doi.org/10.1007/s11121-023-01564-8>

Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*, 64(3), 391-418. <https://doi.org/10.1177/0013164404266386>

Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2022). Impact of Interest Congruence on Study Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13.

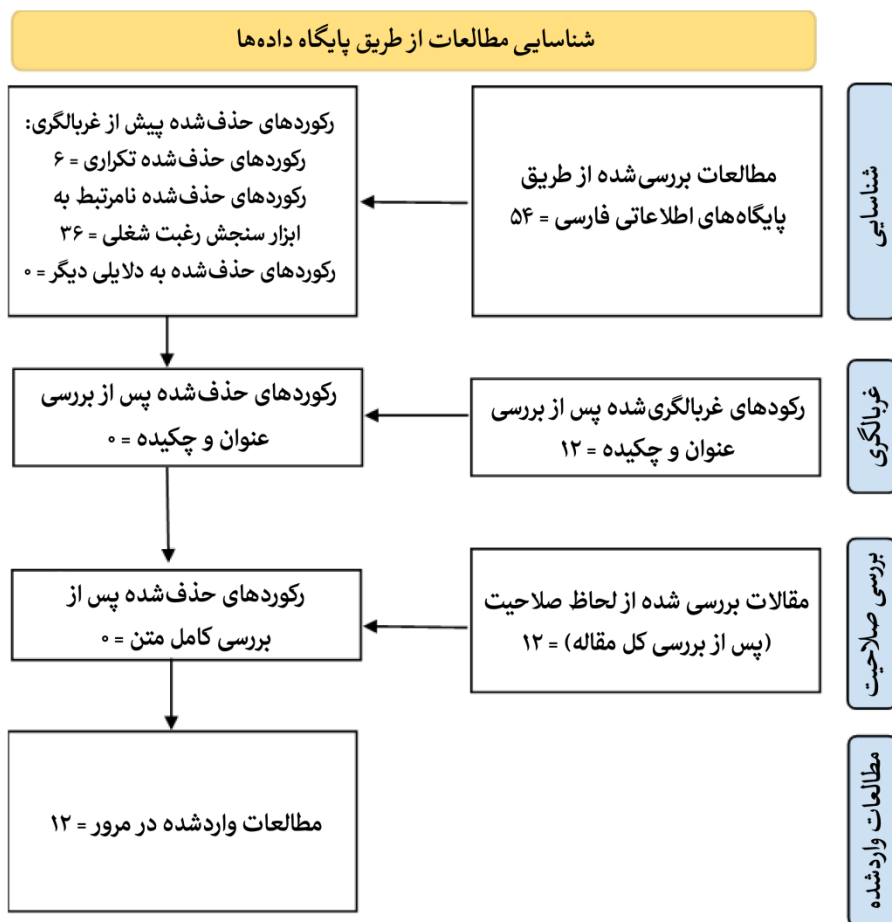
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816620>

Hanna, A., & Rounds, J. (2020). How accurate are interest inventories? A quantitative review of career choice hit rates. *Psychological Bulletin*, 146(9), 765-796. <https://doi.org/10.1037/bul0000269>

- Hansen, J.-I. C. (2019). Interest inventories. In *Handbook of psychological assessment* (pp. 169–190). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-802203-0.00006-7>
- Hayes, A.F., & Coutts, J.J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14, 1 - 24.
<https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hopia, H., Latvala, E., & Liimatainen, L. (2016). Reviewing the methodology of an integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 30(4), 662–669.
<https://doi.org/10.3390/vaccines11050886>
- Jachimowicz, J., Wihler, A., & Galinsky, A. D. (2021). My boss' passion matters as much as my own: The interpersonal dynamics of passion are a critical driver of performance evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1496–1515.
<https://doi.org/10.1002/job.2554>
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). Relationships of Vocational Interest Congruence, Differentiation, and Elevation to Career Preparedness Among University Students. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 60(2), 79–89.
<https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210>
- Khalil, H., Campbell, F., Danial, K., Pollock, D., Munn, Z., Welsh, V., Saran, A., Hoppe, D., & Tricco, A. C. (2024). Advancing the methodology of mapping reviews: A scoping review. *Research Synthesis Methods*, 15(3), 384–397.
<https://doi.org/10.1002/jrsm.1694>
- Li, J., Flores, L. Y., Yang, H., Weng, Q., & Zhu, L. (2021). The Role of Autonomy Support and Job Crafting in Interest Incongruence: A Mediated Moderation Model. *Journal of Career Development*, 49(5), 1181–1195.
<https://doi.org/10.1177/08948453211033903>
- Li, J., Yang, H., Weng, Q., & Gao, W. (2021). Interest Incongruence and Job Performance: Examining the Moderating Roles of Job Crafting and Positive Affect. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 203–220.
<https://doi.org/10.1177/10690727211034458>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1).
<https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Nye, C. D. (2022). Assessing interests in the twenty-first-century workforce: Building on a century of interest measurement. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 415–440.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083120>
- Nye, C. D., Prasad, J. J., & Rounds, J. (2021). The effects of vocational interests on motivation, satisfaction, and academic performance: Test of a mediated model. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103583–103583.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103583>
- Ohiri, S. C., Ihebom, & Nnennaya, C. (2024). Psychometric Properties of a Test: An Overview. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(2), 2217–2224.
<https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0224.0539>

- Patrick, L., Care, E., & Ainley, M. (2010). The Relationship Between Vocational Interests, Self-Efficacy, and Achievement in the Prediction of Educational Pathways. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 61–74.
<https://doi.org/10.1177/1069072710382615>
- Peters, M. D. J., Godfrey, C. M., Khalil, H., Mcinerney, P., Soares, C. B., & Parker, D. (2020). Chapter 11: Scoping reviews. In *Jbi manual for evidence synthesis*. JBI.
<https://doi.org/10.46658/JBIMES 20-12>
- Peters, M. D. J., Marnie, C., Colquhoun, H., Garrity, C., Hempel, S., Horsley, T., Langlois, E. V., Lillie, E., O'Brien, K. K., Tunçalp, Ö., Wilson, M. G., Zarin, W., & Tricco, A. C. (2021). Scoping reviews: reinforcing and advancing the methodology and application. *Systematic Reviews*, 10(1).
<https://doi.org/10.1186/s13643-021-01821-3>
- Pham, M., Rajić, A., Greig, J., Sargeant, J. M., Papadopoulos, A., & McEwen, S. A. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*, 5(4), 371–385.
<https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>
- Revelle, W., & Condon, D. (2019). Reliability from α to ω : A tutorial. *Psychological Assessment*, 31(12), 1395–1411. <https://doi.org/10.1037/pas0000754>
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3), 310–329.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.3.310>
- Rounds, J., Putka, D. J., & Lewis, P. (2023). Updating vocational interests information for the O*NET content model.
- Song, Q. C., Shin, H. J., Tang, C., Hanna, A., & Behrend, T. S. (2022). Investigating machine learning's capacity to enhance the prediction of career choices. *Personnel Psychology*, 77(2), 295–319. <https://doi.org/10.1111/peps.12529>
- Su, R., & Rounds, J. (2020). Vocational interests. In Career development, employment, and disability in rehabilitation. *Springer Publishing Company*.
<https://doi.org/10.1891/9780826158161.0011>
- Wille, B., De Fruyt, F., Dingemanse, S. A., & Vergauwe, J. (2015). A closer look at the psychological diversity within Holland interest types: Construct validation of the Career Insight Questionnaire. *Consulting Psychology Journal*, 67(3), 234–257.
<https://doi.org/10.1037/cpb0000041>
- Zemzami, M., & Lotfi, S. (2024). Development and Initial Validation of a Career Preference Scale (CPS-15F): An Underlying Model of Holland's Theory for Measuring Career Interests. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 7(1).
<https://doi.org/10.25217/0020247439200>

پیوست



شکل ۱. نمودار جریان PRISMA - ScR

جدول ۲. نتایج استخراج شده از ویژگی های روان سنجی ابزارهای سنجش رغبت شغلی در ایران

(۱)

نویسندگان (سال)	یزدی و حسینیان (۱۳۷۷)
عنوان مقاله	بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی - شغلی به منظور ارائه روش نمره گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش آموزان سال اول متوسطه نظام جدید
هدف مطالعه	بررسی مقدماتی رغبت سنج تحصیلی- شغلی و روش نمره گذاری خاص آن برای رشته های تحصیلی
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی - شغلی (برگرفته از سوالات آزمون جستجوی خودفرمان هالند SDS)
روش شناسی اندازه گیری/ساخت ابزار	آزمون سازی
مبانی نظری	مدل شش ضلعی هالند (RIASEC)، مشاغل رایج در ایران
نمونه (ویژگی های اصلی)	۳۰۰ دانش آموز سال اول متوسطه به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند.
روایی (شواهد گزارش شده)	نتایج نشان داد که مقیاس های آزمون از پایایی و روایی بالایی در سطح ۰/۰۱ برخوردار است.
پایایی (شواهد گزارش شده)	نتایج نشان داد که مقیاس های آزمون از پایایی و روایی بالایی در سطح ۰/۰۱ برخوردار است.
نتایج (مربوط به ویژگی های روان سنجی ابزار)	مشخص شد که تیپ شخصیتی دانش آموزان همانند نظریه هالند در ۶ گروه قرار می گیرد که توزیع آن در نمونه حاضر به ترتیب ج، ه، الف، و، ق، م بود. توزیع تیپ ها نیز به این معنا است که محیط بیشتر تحت تسلط دانش آموزان جستجوگر و هنری است و نوجوانان ایرانی، هم دارای پشتکار و روحیه علمی و هم دارای ذوق هنری هستند.

(۲)

نویسندگان (سال)	حق شناس و همکاران (۱۳۸۷)
عنوان مقاله	هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ در میان دانش آموزان دوره متوسطه نظری، فنی و حرفه ای، کار و دانش و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان
هدف مطالعه	هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه استرانگ در میان دانش آموزان دوره متوسطه نظری، فنی و حرفه ای، کار و دانش و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ و پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی - شغلی (فرم کوتاه)
روش شناسی اندازه گیری/ساخت ابزار	هنجاریابی از نوع آزمون سازی
مبانی نظری	مدل شش ضلعی هالند
نمونه (ویژگی های اصلی)	۸۰۰ نفر از دانش آموزان به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.
روایی (شواهد گزارش شده)	همبستگی همه ی سوالات با نمره کل در سطح ۰/۰۱ معنادار بود.
پایایی (شواهد گزارش شده)	همبستگی همه ی سوالات با نمره کل در سطح ۰/۰۱ معنادار بود.
نتایج (مربوط به ویژگی های روان سنجی ابزار)	پرسشنامه استرانگ در جامعه مورد مطالعه دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده و می توان از آن به عنوان پرسشنامه رغبت در کارهای پژوهشی، راهنمایی و مشاوره استفاده کرد.

(۳)

نویسندگان (سال)	ربیعی و همکاران (۱۳۸۹)
عنوان مقاله	بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آزمون رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی
هدف مطالعه	بررسی ویژگی‌های روانسنجی آزمون رغبت سنج شغلی مدل کروی فردی تریسی
ابزار(های) سنجش رغبت	سیاهه رغبت سنج شغلی مدل کروی تریسی
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	هنجاریابی از نوع آزمون‌سازی
مبانی نظری	مدل کروی تریسی
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	۷۰۰ نفر نمونه پژوهش، ۶۳۳ معلم (۳۱۴ مرد و ۳۱۹ زن) به روش تصادفی طبقه‌ای
روایی (شواهد گزارش شده)	سطح معناداری کلیه ضرایب پایایی بازآزمایی ذکر شده در جدول کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد.
پایایی (شواهد گزارش شده)	ضرایب پایایی ۱۸ مقیاس رغبت سنج شغلی تریسی با دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی در دامنه‌ای بین ۰/۶۱ تا ۰/۹۸ قرار دارند.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	از رغبت سنج شغلی که بر اساس مدل کروی فردی تریسی ساخته شده است، می‌توان برای اندازه‌گیری رغبت‌های شغلی معلمان استفاده کرد. مدل شش تپیی هالند در زنان و مردان و مقاطع سه‌گانه تحصیلی و کل نمونه از برازش مناسبی برخوردار است. مدل هشت تپیی رغبت‌های پایه در زنان، مردان، مقاطع سه‌گانه تحصیلی و کل نمونه از برازش مناسبی برخوردار است. مدل کروی در هر سه فرم مشاغل، تمایل و توانمندی از برازش مناسبی برخوردار است.

(۴)

نویسندگان (سال)	اکبرزاده و همکاران (۱۳۸۹)
عنوان مقاله	کاربرد آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده، برای تعیین اعتبار مدل شش ضلعی هالند در ساختار رغبت‌های شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان
هدف مطالعه	معرفی کاربرد آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده، برای اعتباریابی مدل‌های مبتنی بر ارائه نظم در روابط بین مولفه‌ها
ابزار(های) سنجش رغبت	فرم رجحان به مشاغل تریسی
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	آزمون آرایش تصادفی روابط منظم فرض شده (مدل شش ضلعی هالند)
مبانی نظری	مدل شش ضلعی هالند
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	حجم نمونه: ۳۰۰ نفر
روایی (شواهد گزارش شده)	شیوه نمونه‌گیری: تصادفی
پایایی (شواهد گزارش شده)	پایایی مناسب با ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۴ است.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	مدل شش ضلعی هالند اعتبار مناسبی دارد و همبستگی‌های معناداری بین ابعاد مختلف رغبت‌های شغلی شناسایی شده است. همچنین این مدل می‌تواند به عنوان ابزاری معتبر برای سنجش رغبت‌های شغلی دانشجویان در دانشگاه اصفهان مورد استفاده قرار گیرد.

(۵)

نویسندگان (سال)	اکبرزاده و همکاران (۱۳۸۹)
عنوان مقاله	هنجاریابی و بررسی پایایی و روایی فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه کروی فردی در دانش‌آموزان دبیرستانی شهرستان تربت حیدریه
هدف مطالعه	هنجاریابی و تعیین پایایی و روایی فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه کروی فردی در بین دانش‌آموزان دبیرستان شهرستان تربت حیدریه
ابزار(های) سنجش رغبت	فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه کروی فردی
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	مدل کروی تریسی
مبنای نظری	حجم نمونه: ۴۵۱ نفر (۲۴۱ دختر و ۲۱۰ پسر)
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	شیوه نمونه‌گیری: خوشه‌ای تصادفی
روایی (شواهد گزارش شده)	همچنین ابزار دارای روایی و پایایی مناسب با ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۴.
پایایی (شواهد گزارش شده)	فرم رجحان به فعالیت‌های سیاهه کروی فردی دارای روایی و پایایی مناسب برای استفاده در جمعیت دانش‌آموزی شهرستان تربت حیدریه است. همچنین ابزار شامل مقیاس‌های مختلف برای سنجش رغبت‌های شغلی و تحصیلی بر مبنای مدل هالند است.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	

(۶)

نویسندگان (سال)	حق‌شناس و همکاران (۱۳۹۰)
عنوان مقاله	هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی راماک (بر اساس طرح‌بندی رو) در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان
هدف مطالعه	هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی راماک در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه رغبت راماک
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	هنجاریابی از نوع آزمون‌سازی
مبنای نظری	
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	۴۲۰ نفر (۲۱۰ دانشجوی دختر و ۲۱۰ دانشجوی پسر) از دانشجویان دانشگاه اصفهان به روش تصادفی خوشه‌ای
روایی (شواهد گزارش شده)	پایایی بازآزمایی پرسشنامه راماک در خلال یک مدت هفت ساله برای زنان ۴۱٪ و برای مردان ۴۰٪ بوده است. همچنین ضرایب آلفا بین ۰/۷۳ برای خدمات و ۰/۸۷ برای علوم رفتاری بوده است.
پایایی (شواهد گزارش شده)	با در نظر گرفتن نتیجه پژوهش می‌توان گفت که پرسشنامه راماک به طور کلی ابزاری معتبر جهت ارزیابی رغبت در ارتباط با هریک از حیطه‌های شغلی رو می‌باشد و می‌توان در راهنمایی و مشاوره شغلی از آن استفاده نمود.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	

(۷)

نویسندگان (سال)	ربیعی و همکاران (۱۳۹۰)
عنوان مقاله	بررسی رغبت‌های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی
هدف مطالعه	بررسی رغبت‌های شغلی معلمان بر اساس مدل کروی تریسی
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه سیاهه کروی فردی تریسی (شامل سه فرم مشاغل، تمایل و توانمندی)
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	توصیفی از نوع همبستگی
مبانی نظری	مدل کروی تریسی
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	۶۳۳ نفر از معلمان (۳۱۴ نفر مرد و ۳۱۹ نفر زن) به روش تصادفی طبقه‌ای
روایی (شواهد گزارش شده)	پایایی (شواهد گزارش شده)
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	پایایی هریک از مقیاس‌های PGI را به روش آلفای کرونباخ برآورد کرد که ضریب پایایی همه‌ی آن‌ها بالاتر از ۰/۸۰ بوده است.
	نتایج تحلیل‌های آماری با استفاده از شاخص آماری CI نشان داد که رغبت‌های معلمان بر اساس مدل‌های کروی، هشت تپیی و شش تپیی از شاخص برازش مناسبی برخوردارند و رغبت‌های آنان از یک مدل کروی پیروی می‌کند.
	معلمان دارای رغبت‌های یابوری، هنری و جسندجوگری هستند و بیشتر گرایش به ایده‌ها، افراد و مشاغل پرستیژ بالا دارند.
	نتایج تحلیل واریانس نیز نشان داد که بین رغبت‌های معلمان و خصوصیات دموگرافیک، رابطه وجود دارد.

(۸)

نویسندگان (سال)	اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۱)
عنوان مقاله	هنجاریابی و تعیین پایایی و روایی فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی در سنجش خودکارآمدی مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان
هدف مطالعه	تعیین جداول هنجاری، و تعیین پایایی و روایی فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی در سنجش خودکارآمدی مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه سیاهه کروی فردی تریسی
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	هنجاریابی از نوع آزمون‌سازی (توصیفی از نوع پیمایشی)
مبانی نظری	سیاهه کروی فردی تریسی
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	۳۲۰ نفر دانشجوی دانشگاه اصفهان (۱۳۷ نفر مرد و ۱۸۳ نفر زن)
روایی (شواهد گزارش شده)	روایی ساختاری فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی برای سنجش سه بعدی رغبت‌های شغلی تأیید شده است.
پایایی (شواهد گزارش شده)	نتایج مطالعه نشان می‌دهد که تمامی زیر مقیاس‌های هر دو ابزار از ضرایب پایایی بالاتر از ۰/۷۰ برخوردار هستند که این امر از اعتبار ملاکی پیش‌بین و اعتبار سازه همگرای فرم کوتاه خودکارآمدی حمایت می‌کند.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	نتایج از کفایت فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی و همچنین، اعتبار مدل هالند، مدل هشت تپیی تریسی، و مدل کروی در سنجش خودکارآمدی مسیر شغلی حمایت کرد. همچنین فرم کوتاه خودکارآمدی سیاهه کروی فردی، ابزاری بسیار مناسب برای سنجش سه بعدی رغبت‌های شغلی است که می‌تواند در این زمینه نتایج پایا و معتبری را ارائه دهد.

(۹)

نویسندگان (سال)	حق شناس و همکاران (۱۳۹۱)
عنوان مقاله	هنجاریایی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت و مهارت کمپبل در میان دانش آموزان دوره متوسطه شهر اصفهان
هدف مطالعه	هنجاریایی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت و مهارت کمپبل در بین دانش آموزان دوره متوسطه نظری شهر اصفهان
ابزار(های) سنجش رغبت	پرسشنامه رغبت و مهارت - پرسشنامه رغبت سنج تحصیلی - شغلی (فرم کوتاه) - پرسشنامه باور به مهارت ها
روش شناسی اندازه گیری/ساخت ابزار	هنجاریایی از نوع آزمون سازی
مبانی نظری	مقیاس های جهت گیری هفت گانه مطابق تیپ های هالند است که یک مقیاس هفتم (ماجرایی) نیز بدان افزوده شده است.
نمونه (ویژگی های اصلی)	۴۱۲ نفر از دانش آموزان دوره متوسطه نظری شهر اصفهان - نمونه گیری تصادفی
روایی (شواهد گزارش شده)	روایی
پایایی (شواهد گزارش شده)	همبستگی هر سوال با نمره ی کل در سطح ۰/۰۱ معنادار است.
نتایج (مربوط به ویژگی های روان سنجی ابزار)	پایایی (۳ ماهه) = $0/73$ تا $0/92$ برای رغبت و $0/73$ تا $0/84$ برای مهارت
	پرسشنامه رغبت و مهارت کمپبل در جامعه مورد پژوهش دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده و می توان از آن به عنوان پرسشنامه رغبت و مهارت در کارهای پژوهشی، راهنمایی و مشاوره استفاده کرد. (زنان در موضوع های اجتماعی و هنری و مردان در موضوع های واقع گرایی، متهور، جستجوگری و قراردادی نمره های بیشتری کسب می کنند.)

(۱۰)

نویسندگان (سال)	فراست و صادقی (۱۳۹۳)
عنوان مقاله	روایی و پایایی مقیاس های اصلی و تلفیقی سیاهه کروی فردی (فرم فعالیت ها؛ بخش باور به مهارت ها) در سنجش رغبت های شغلی دانش آموزان
هدف مطالعه	روایی و پایایی مقیاس های اصلی و تلفیقی فرم فعالیت ها (بخش باور به مهارت ها) پرسشنامه کروی فردی در دانش آموزان خرم آباد
ابزار(های) سنجش رغبت	سیاهه کروی فردی تربیسی
روش شناسی اندازه گیری/ساخت ابزار	توصیفی از نوع آزمون سازی
مبانی نظری	پرسشنامه کروی فردی (PGI) فرم فعالیت ها - پرسشنامه باور به مهارت ها (بتر)
نمونه (ویژگی های اصلی)	۳۰۰ نفر از دانش آموزان دبیرستانی شهرستان خرم آباد (۱۵۰ نفر پسر و ۱۵۰ نفر دختر) با روش تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه آماری شرکت کردند.
روایی (شواهد گزارش شده)	بیشتر مقیاس های پرسشنامه کروی فردی نیز روایی قابل قبولی داشتند.
پایایی (شواهد گزارش شده)	تمامی مقیاس ها با توجه به آلفای کرونباخ ملاحظه شد.
نتایج (مربوط به ویژگی های روان سنجی ابزار)	با رعایت احتیاط می توان با تکیه بر مدل بتر و مدل کروی به توصیف، تبیین و پیش بینی مبتنی بر ارتباط رغبت های شغلی با نتایج مسیر شغلی پرداخت. این قابلیت در بین تمام دانش آموزان تفاوتی ندارد و در همه آن ها یکسان است.

(۱۱)

نویسندگان (سال)	اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۷)
عنوان مقاله	ساختار رغبت‌های شغلی دانشجویان در دانشگاه اصفهان: مقایسه مدل هالند و گاتی
هدف مطالعه	مقایسه اعتبار مدل‌های هالند و گاتی در ساختار رغبت‌های شغلی دانشجویان
ابزار(های) سنجش رغبت	فرم اولویت شغلی سیاهه کروی فردی OP-PGI
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	-
مبانی نظری	مدل ۶ ضلعی هالند - الگوی سلسله مراتبی گاتی
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	حجم نمونه: ۶۴۰ نفر (۳۲۱ مرد و ۳۱۹ زن)
روایی (شواهد گزارش شده)	شیوه نمونه‌گیری: خوشه‌ای تصادفی
پایایی (شواهد گزارش شده)	ابزار دارای روایی مناسب است.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	ابزار دارای پایایی مناسب با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ است.
	مدل هالند نسبت به مدل گاتی در پیش‌بینی رغبت‌های شغلی اعتبار بیشتری دارد.
	شاخص همخوانی (CI) برای مدل هالند بالای ۰/۷۰ و برای مدل گاتی پایین‌تر بود.

(۱۲)

نویسندگان (سال)	زارعان شهرکی و همکاران (۱۳۹۷)
عنوان مقاله	بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان و عادی
هدف مطالعه	بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی
ابزار(های) سنجش رغبت	سیاهه کروی فردی (PGI)
روش‌شناسی اندازه‌گیری/ساخت ابزار	توصیفی از نوع مقایسه‌ای
مبانی نظری	مدل کروی تریسی
نمونه (ویژگی‌های اصلی)	حجم نمونه: ۴۳۳ نفر
روایی (شواهد گزارش شده)	شیوه نمونه‌گیری: تصادفی
پایایی (شواهد گزارش شده)	ابزار دارای روایی مناسب با ضریب آلفای کرونباخ بالا (بیش از ۰/۷۰) است.
نتایج (مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار)	ابزار پایایی مناسب با ضریب آلفای کرونباخ بالا (بیش از ۰/۷۰) است.
	نتایج نشان داد که دانش‌آموزان تیزهوش در ابعاد مختلف رغبت‌های شغلی نسبت به دانش‌آموزان عادی نمرات بالاتری کسب کرده‌اند. در نهایت اینکه مدل کروی فردی تریسی می‌تواند به عنوان ابزاری معتبر برای سنجش رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان تیزهوش و عادی مورد استفاده قرار گیرد.

