

بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی^۱

سمانه زارعان شهرکی^۱، محمد ربیعی^۲، یوسف گرچی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۱۸

چکیده

هدف: از پژوهش حاضر مقایسه ساختار رغبت‌های شغلی براساس مدل کروی فردی تریسی در میان دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی شهرکرد بوده است. **روش پژوهش:** توصیفی از نوع علی مقایسه‌ای بود و به این منظور، ۴۰۰ نفر از دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از فرم مشاغل موجود در سیاهه کروی فردی تریسی جهت سنجش رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد، دانش‌آموزان مدارس عادی در رغبت‌های پایه (خرده‌مقیاس‌های تسهیلگری اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات و مکانیکی)، پرستیژ پایین (خرده‌مقیاس‌های کیفیت، خدمات پایه)، هالند (خرده‌مقیاس‌های واقع‌گرایی، اجتماعی، تهوری و قراردادی) نمرات بالاتری را نسبت به دانش‌آموزان تیزهوش کسب کرده‌اند و در رغبت‌های چندبعدی (خرده‌مقیاس‌های افراد-اشیاء، داده‌ها-ایده‌ها) دانش‌آموزان تیزهوش نمرات بالاتری را نسبت به دانش‌آموزان عادی بدست آوردند. **نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با وجود صفات شخصیتی ویژه دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان، به دلیل محیط آموزشی

۱. این مقاله برگرفته از نتایج پایان نامه ی کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر می‌باشد.

۲. (نویسنده مسئول)، دانش‌آموخته کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر، اصفهان، ایران. (Samaneh.zarean@yahoo.com)

۳. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۴. استادیار گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر، اصفهان، ایران.

متفاوت، سبک‌های غیرعادی آموزش، تحت فشار بودن آنها و سرکوبی علايقشان از دید جامعه و والدین این تفاوتها در مقیاس‌های محدودی دیده می‌شود که توصیه می‌شود والدین و مسئولین به شناسایی رغبت‌های افراد نیز در کنار دیگر ابعاد آموزشی توجه کنند تا آینده شغلی موفقیت‌آمیزی برایشان بسازند.

واژه‌های کلیدی: ساختار رغبت‌های شغلی، مدل کروی فردی تریسی، عادی و تیزهوش

مقدمه

تصمیم‌گیری درباره‌ی انتخاب شغل و حرفه یکی از مهم‌ترین و سرنوشت‌سازترین موضوعات در زندگی هر فرد به حساب می‌آید. امروزه پیچیدگی و دگرگونی دنیای کار، سرعت فزاینده رشد تکنولوژی، تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی مشاغل و نیاز به کسب دانش و مهارت‌ها با توجه به تفاوت‌های فردی، موجب به هم خوردن تعادل آموزش و بازار کار شده و مشکلاتی را در چگونگی هدایت استعدادها، راهنمایی شغلی و تصمیم‌گیری حرفه‌ای به وجود آورده است. از آنجا که یکی از اهداف تعلیم و تربیت در کنار دیگر اهداف، تسهیل رشد حرفه‌ای و هدایت شغلی افراد است و این هدف به‌ویژه در حیطة آموزش و پرورش و تا حدی آموزش عالی کشور قرار می‌گیرد؛ لذا باید کوشش نمود تا این مهم به صورت سیستماتیک به اهداف از پیش تعیین شده خود برسد و راهنمایی تحصیلی - شغلی متناسب با ویژگی‌های فردی و نیازهای بازار کار حرکت کند (حسینیان و یزدی، ۱۳۸۳).

در حقیقت رشد حرفه‌ای و هدایت شغلی مربوط به یک مرحله یا دوره تحصیلی خاص نیست و باید به تدریج و متناسب با سن و رشد ویژگی‌های شناختی افراد به جلو رود و در تمام سال‌های تحصیلی ادامه یابد یا به مرحله تکامل یعنی مرحله‌ای که فرد بتواند علایق، استعدادها و توانایی‌ها و خصوصیات شخصیتی و به‌طورکلی نقاط ضعف و قوت خود را به درستی بشناسد و با تصویری واضح از ویژگی‌های خود و شناخت نیازها و مشاغل جامعه با خیال آسوده دست به انتخاب شایسته بزند، برسد (هالند، ۱۳۸۳).

۱۹۷۳؛ ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۳).

توجه به امور تربیتی - آموزشی و مسائل شخصیتی دانش‌آموزان در هر جامعه‌ای موجب پرورش افرادی می‌شود که در آینده قادرند امور مختلفی را بدست گیرند و جامعه خود را با شایستگی اداره و هدایت نمایند. در این میان، گروهی از دانش‌آموزان تیزهوش، با توانمندی‌ها و نیازهای ویژه وجود دارند که در کشور ما با عنوان استعداد‌های درخشان در مدارس مربوطه از سایر دانش‌آموزان تفکیک شده‌اند، به عنوان سرمایه‌های مهم انسانی در دنیا شناخته شده‌اند و برای رشد و بالندگی به توجه ویژه نیاز دارند (اژه ای، ۱۳۸۳). مدارس ویژه دانش‌آموزان سرآمد یا تیزهوش، دارای شرایط خاص پذیرش دانش‌آموز هستند و این دانش‌آموزان دارای محیط آموزشی خاص و متفاوتی نسبت به دانش‌آموزان عادی می‌باشند. چنین عواملی می‌تواند موجب تفاوت بین ویژگی‌ها، رغبت‌ها و استعداد‌های دو گروه دانش‌آموزان شود (حق شناس، چمانی و فیروزآبادی^۱، ۲۰۰۶؛ جناآبادی^۲، ۲۰۱۱).

همواره این عقیده قوی وجود داشته است که رغبت‌ها باید میزان رضایت فرد و موفقیت او را در یک فعالیت خاص پیش‌بینی کنند، چون پیش‌بینی رفتار و تأثیر آن بر فرد و جامعه در علم روان‌شناسی موضوعات مهمی هستند (باراک^۳، ۱۹۸۱). مطالعات گوناگون مؤید این فرضیه‌اند که علایق، تأثیر مهمی بر انتخاب رشته‌ها در مدارس و انتخاب شغل دارند. در حالی که اختلاف در علایق و یا فقدان آنها ممکن است به دودلی و بی‌ثباتی در شغل منجر گردد (باراک و میر^۴، ۱۹۷۴؛ استرانگ^۵، ۱۹۵۴، به نقل از باراک، ۱۹۸۱). بنابراین موارد پیش‌گفت، بررسی رویکرد رغبت‌های شغلی با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری آن در عملکرد موفقیت تحصیلی و شغلی دانش‌آموزان موضوع

1. Haghshenas, H., Chamani, AR., Firoozabadi, A

2. Jenaabadi, H

3. Barak, A.

4. Barak, c. & Meyer, C.

5. Strong, E.K.

مهمی است که باید به آن پرداخت.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، رغبت‌های شغلی^۱ از ویژگی‌های مهم رفتار انسان و ادراکش در موقعیت‌های سازمانی و آموزشی هستند (به عنوان مثال رواندز و سو^۲، ۲۰۱۴؛ نگی، واترمن و هسل هورن^۳، ۲۰۰۹). یافته‌ها در هر دو زمینه به طور مداوم اهمیت رغبت‌های شغلی در پیش‌بینی انتخاب‌های شغلی و تحصیلی را ثابت می‌کنند و رابطه تناسب رغبت را با موفقیت شغلی و تحصیلی نشان می‌دهند (به عنوان مثال اتزل و ناگی^۴، ۲۰۱۵؛ لی، لاوسون و مک هیل^۵، ۲۰۱۵ و تریسی و رابینز^۶، ۲۰۰۶)؛ بنابراین شناخت رغبت‌ها یکی از جنبه‌های مهم برای درک موقعیت‌های یادگیری دانش‌آموزان است که پیشرفت و ادامه تحصیل از آن تأثیر می‌پذیرد.

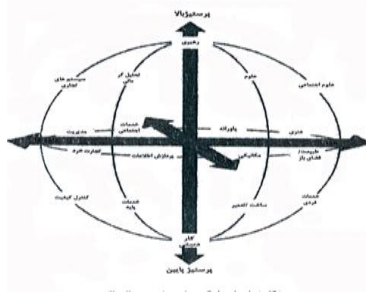
مدل‌های گوناگونی در زمینه‌ی رغبت‌های شغلی، چگونگی سازمان‌دهی علایق درون فرد را توصیف کرده و بینشی در زمینه‌ی انتخاب‌های مؤثر فراهم می‌کنند (گتی^۷، ۱۹۹۱). از میان آنها می‌توان به مدل کروی تریسی اشاره کرد که این نظریه تمثیلی از کره زمین به ارائه الگویی بسیار منعطف و اثربخش از ساختار رغبت‌ها و خودکارآمدی مسیر شغلی پرداخته است (باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰). مطالعات تریسی (تریسی و روندز^۸، ۱۹۹۶؛ روندز، ۱۹۹۶ و تریسی، ۲۰۰۲) نشان داد که ساختار رغبت‌های شغلی سه بعدی است و در نمونه‌های خارج از شمال آمریکا (به عنوان مثال ایرلندی، چینی و کراوات به ترتیب داریسی^۹، ۲۰۰۵، لانگ، آدامز و تریسی^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ اسورکو^{۱۱}، ۲۰۰۸) مورد تأیید قرار گرفته است.

1. vocational interests
2. Rounds, J., & Su, R.
3. Nagy, G., Watermann., & Hasselhorn.
4. Etzel, J. M., & Nagy, G.
5. Lee, B., Lawson, K. M., & McHale, S. M.
6. Tracey, T. J. G., & Robbins. S. B.
7. Gati, I.
8. Rounds, J., & Tracey, T. J.
9. Darcy, M. U. A.
10. Long, L., Adams, R., & Tracey, T.
11. Sverko

تریسی و روندز در سال ۱۹۹۶ ساختار رغبت‌ها را بررسی کرده و دریافتند شش تیپ هالند (واقع‌گرایی^۱، جستجوگری^۲، هنری^۳، اجتماعی^۴، تهوری^۵ و قراردادی^۶) تیپ‌های مجزایی نیستند و می‌توانند در اطراف یک دایره مرتب شوند، بنابراین با توزیع یکسان تیپ‌ها در اطراف دایره، تکه کردن دایره به هر تعدادی از تیپ‌ها، به‌طور یکسان امکان‌پذیر خواهد بود و بدین ترتیب ۸ تیپ را به جای ۶ تیپ در این یک مدل دایره‌ای جای دادند که با نمایش ابعاد پردیگر^۷ (افراد-اشیاء^۸، ایده‌ها-داده‌ها^۹) نیز تناسب بهتری دارد (تریسی و روندز، ۱۹۹۶)؛ تا اینجا هشت تیپ و دو بعد مطرح شد. آن‌ها سپس بعد سوم که پرستیژ^{۱۰} نام دارد را مطابق با ابعاد دیگر مطرح کردند که همان سطح اشتغالات در نظریه استرانگ و کمپبل^{۱۱}، سطح دانش در نظریه هالند و سطح دشواری و احساس مسئولیت در نظریه رو^{۱۲} است (روندز و تریسی، ۱۹۹۶). پرستیژ عمود بر ساختار دو بعدی مدل هالند قرار گرفته، رغبت‌های شغلی را در سه سطح پرستیژ بالا، پرستیژ متوسط و پرستیژ پایین توصیف، تبیین و پیش‌بینی می‌کند. بدین ترتیب علاوه بر دو بعد اشیاء/افراد، داده‌ها/عقاید، بعد سوم یعنی پرستیژ در مدل پیشنهادی روندز و تریسی (۱۹۹۶) مطرح شد. تریسی (۲۰۰۲) آن را گسترش داد و آن را مدل کروی علایق نامید. بنابراین ۸ مقیاس به علاوه ده مقیاس پرستیژ (۵ مقیاس برای مشاغل پرستیژ بالا و ۵ مقیاس برای پرستیژ پایین) روی هم رفته ۱۸ بعد اصلی مدل کروی تریسی را تشکیل دادند که ۸ مقیاس عبارت از خدمات اجتماعی^{۱۳}، مدیریت تجارت^{۱۴}، پردازش

-
1. realistic
 2. investigative
 3. artistic
 4. social
 5. enterprising
 6. conventional
 7. Prediger
 8. people/things
 9. data/ideas
 10. prestige
 11. Campbell, D.P.
 12. Roe, a.
 13. social facilitating
 14. management, business details

اطلاعات^۱، مکانیکی^۲ و کشاورزی (فضای باز/طبیعت^۳)، هنری^۴ و یابوری^۵ می‌باشند که در اطراف خط استوا در کره جمع شده‌اند، پنج مقیاس مشاغل با پرستیژ بالا عبارتند از رهبری^۶، تحلیلگر مالی^۷، سیستم‌های تجاری^۸، علوم^۹ و علوم اجتماعی^{۱۰} که در قطب شمال قرار دارند و پنج مقیاس مربوط به پرستیژ پایین عبارتند از کنترل کیفیت^{۱۱}، خدمات پایه^{۱۲}، کارهای دستی^{۱۳}، ساخت و تعمیر^{۱۴} و خدمات فردی^{۱۵} در قطب جنوب. همچنین دو بعد اشیاء / افراد و داده‌ها / عقاید محورهایی را در کره به خود اختصاص داده‌اند (تریسی، ۲۰۰۲). رابطه فضایی این هشت تیپ با دو بعد پردیگر و همچنین پرستیژ در شکل ۱ ارائه شده است. (شکل ۱)



شکل شماره ۱: مدل کروی فردی (تریسی، ۲۰۰۲، مجله رفتار شغلی، جلد ۶۰، ص ۱۱۷)

1. data processing
2. mechanical
3. nature/outdoors
4. artistic
5. helping
6. influence
7. financial analysis
8. business systems
9. science
10. social science
11. quality control
12. basic services
13. manual work
14. construction/repair
15. personal service

با انتشار رساله معروف تریسی در سال ۲۰۰۲ در معرفی مدل کروی علائق و هم‌چنین ساخت پرسش‌نامه کروی فردی^۱ (PGI) تحقیقات متعددی در کشورهای مختلف از جمله چین، ژاپن، ایرلند، کرواسی، صربستان و ایالات متحده در خصوص ساختار علائق بر اساس این مدل انجام گرفت تا تناسب آن را برای داده‌های خود، بررسی کنند. این تحقیقات (لونگ، آدافرو تریسی^۲، ۲۰۰۵، هدریچ^۳، ۲۰۰۷، اسورکو، ۲۰۰۸، لونگ، وتاناب و تریسی^۴، ۲۰۰۶، دارسی، ۲۰۰۵، سودانو و تریسی^۵، ۲۰۰۸) که بیشتر بر روی نمونه‌های دبیرستانی و دانشگاهی انجام گرفته است حمایت قابل توجهی برای مدل کروی به همراه داشته است. در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام شده در این مورد اشاره می‌کنیم.

اسپارفلدت^۶ (۲۰۰۷) در بررسی ساختار علائق شغلی نوجوانان با استعداد با استفاده از مدل هالند دو نمونه از نوجوانان با بهره‌هوشی ۱۳۶ (با استعداد) و بهره‌هوشی ۱۰۳ (کم استعداد) که هم‌تا شده بودند را مورد ارزیابی قرارداد. نتایج تحلیل واریانس در مطالعه وی نشان داد در هیچ کدام از مقیاس‌ها به جز رغبت‌های جستجوگری و اجتماعی تفاوت معناداری مشاهده نشد. نوجوانان با استعداد دارای رغبت‌های جستجوگری بالاتری نسبت به گروه مقابل بوده و در مقیاس اجتماعی نمرات کمی بدست می‌آورند. در گروه مقابل علائق اجتماعی بالاتر است. لونگ و تریسی (۲۰۰۵) پرسشنامه را روی دو نمونه از دانش‌آموزان دبیرستانی (n=۷۲۱) و دانشجویان (n=۹۴۳) اجرا کردند و تناسب داده‌ها را با مدل کروی، مدل دایره‌ای هشت یا شش تپیی امتحان کردند. همچنین از تحلیل عوامل نیز برای بررسی حضور سه عامل واقعی مردم / اشیاء، داده‌ها / عقاید و پرستیژ استفاده شد و با استفاده از آزمون Randomized تناسب مدل کروی و مدل هشت تپیی را

1. Personal Globe Inventory.
2. Long, L., Adams, R., & Tracey, T.
3. Hedrich, V.
4. Long, L., Watanabe, N., & Tracey, T. J. G.
5. Sodano, S. M. & Tracey, T. J. G.
6. Sparfeldt, J. R.

برای داده‌های نمونه‌های چینی با آمریکائی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برطبق جنسیت هیچ ساختار متفاوتی در بین نمونه‌ها مشاهده نشد.

داریسی (۲۰۰۵) فرم اصلاح‌شده PGI را روی یک نمونه ۳۰۷ نفری از دانش‌آموزان دبیرستانی ایرلند اجرا کرد و تناسب شش تیپ‌هالند، مدل هشت ضلعی PGI و ساختار کروی PGI را امتحان کرد، نتایج RT نشان داد که داده‌ها تناسب زیادی با نمونه‌ی ایرلندی دارند و هیچ تفاوت ساختاری بین گروه‌های جنسی وجود ندارد. این نتایج علاوه برآنکه اعتبار ساختاری PGI را در ایرلند حمایت می‌کند حاکی از آن است که مردان در مقیاس‌های واقع‌گرایی و قراردادی و زنان در مقیاس‌های اجتماعی نمرات بالاتری کسب می‌کنند و هیچ تفاوت معناداری بین دو جنس در مقیاس‌های جستجوگری، هنری و تهوری وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش ژانگ، کوبه، وانگ^۱ (۲۰۱۳) نشان‌دهنده تفاوت میانگین‌ها در ۸ نوع رغبت‌های مطرح‌شده در مدل کروی تریسی در دو گروه سنی دانش‌آموزان و دانشجویان و جنسیت آن‌ها است و نمایانگر این نکته است که مردان در مقیاس اشیاء امتیاز بیشتری را دریافت کردند ولی در مقیاس افراد هیچ تفاوتی مشاهده نشد. همچنین پرستیزپایین در میان مردان و دانشجویان بالاتر بود. اشمیت، لاینسکی و بنبو^۲ (۱۹۹۷) نوجوانان تیزهوش در حدود ۱۳ سالگی را بررسی کردند که طی آن پسران تیزهوش به‌طور قابل ملاحظه‌ای دارای رغبت‌های جستجوگرانه بالاتر، رغبت هنری، اجتماعی و تهوری کمتری نسبت به پسران نمونه هنجار هستند. دختران تیزهوش دارای رغبت‌های جستجوگرانه و اجتماعی بالاتر و رغبت‌های واقع‌گرایانه، تهوری و قراردادی کمتر نسبت به دختران نمونه هنجار هستند.

نتایج پژوهش موریس^۳ (۲۰۱۶) با عنوان «رغبت‌های شغلی در ایالات متحد آمریکا»

1. Yu Zhang, Y., Kube, E., Zhong Wang, Y., & Tracey, T. T. G.
2. Schmidt, D. B., Lubinski, D., & Benbow, C. P.
3. Morris, M. L.

حاکمی از آن است که تفاوت‌های جنسیتی در سطوح شش‌گانه مدل هالند در نمونه اخیر کم است و به‌طور کلی اثرات قومیت در رغبت‌های شغلی دیده می‌شود به طوری که رغبت‌های جستجوگری و تهوری در آسیایی‌ها، هندی‌ها و میانه شرقی دارای امتیاز بیشتر بود و رغبت واقع‌گرایی در سیاه‌پوستان و بومیان امریکا نمره کمتر کسب کرده حال آنکه رغبت واقع‌گرا، هنری و اجتماعی امتیاز بیشتری در جزایر اقیانوس آرام بدست آورده‌اند. در مدل پردیگرزان علاقه بیشتری به مشاغلی که گرایش به سمت کار با مردم و کار با ایده‌ها دارند نشان دادند ولی مردها علاقه مند به مشاغل با گرایش به سمت اشیاء و داده‌ها هستند.

نتایج پژوهش یانگ و برث^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که افراد دارای رشته‌های غیر زیستی مشابه علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات گرایش به افراد کمتر و گرایش به اشیاء بیشتری نسبت به رشته‌های پزشکی و سلامت دارند. همچنین گرایش به افراد و اشیاء را در یک سطح تأیید می‌کنند اما در دو گروه رشته دیگر علاقه گرایش به افراد را به گرایش با اشیاء نشان دادند. علاقه به مشاغل با گرایش به افراد در میان زنان در هر دو گروه رشته یکسان بود. خانم‌های فارغ‌التحصیل رشته غیر زیستی (stem) علاقه مندی یکسان نسبت به مشاغل گرایش به افراد و اشیاء داشتند ولی رشته‌های زیستی مشاغل کار با افراد را ترجیح دادند.

در ایران بررسی علمی رغبت‌های شغلی، اولین بار با هنجاریابی پرسش‌نامه رغبت سنج هالند بر روی نمونه‌های دبیرستانی توسط یزدی و حسینیان (۱۳۷۷) آغاز شد و سپس حق شناس (۱۳۸۵) پرسش‌نامه تجدیدنظر شده معروف رغبت استرانگ را در اصفهان بر روی نمونه‌های دبیرستانی هنجاریابی کرد. مدل کروی فردی علائق نیز در بین دانش‌آموزان دبیرستانی شهر مشهد توسط اکبرزاده (۱۳۸۸) هنجاریابی و بررسی شد و ربیعی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به بررسی ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر

1. Yang, Y., & Barth. J. M.

اساس مدل کروی تریسی پرداخته و یافته‌های پژوهش وی حاکی از آن است معلمان بیشتر دارای رغبت‌های یاورانه، هنری و جستجوگرانه بوده و همچنین گرایش به عقاید، مردم و پرستیژ بالا دارند. زنان نمره‌های بالائی مرتبط با امور تجاری، هنری و یاورانه داشتند درحالی که مردان نمرات بالاتری مرتبط با رغبت‌های مکانیکی، طبیعت / فضای باز، کنترل کیفیت، کارهای دستی و ساخت و تعمیر داشتند. بررسی یزدی و حسینیان (۱۳۸۳) در مورد رغبت‌های شغلی دانشجویان استعداد درخشان نشان داد که بیشترین درصد دانشجویان استعداد درخشان علیرغم داشتن رغبت‌های متفاوت متناسب با رشته تحصیلی خودشان، دارای رغبت جستجوگرانه بودند و انگیزه پیشرفت دانشجویان در رغبت جستجوگرانه بالاتراز بقیه رغبت‌ها بود. این پژوهش همسوبا بررسی دیگر حسینیان و یزدی (۱۳۷۹) بود که در آن انگیزه پیشرفت و ارتباط آن با رشته تحصیلی و انتخاب شغل موردبررسی قرارگرفته بود و انگیزه پیشرفت دانشجویان با تیپ شخصیتی جستجوگر را بالاتراز بقیه نشان داده بود.

با نگاهی به ادبیات رغبت‌های شغلی متوجه می‌شویم که اکثر مطالعات در این حوزه، بر روی نمونه‌های دبیرستانی و دانشگاهی انجام شده است و ابزارهای متفاوتی را نیز به کار گرفته‌اند اما پژوهشی که ساختار علایق شغلی براساس مدل کروی را به‌طور خاص در دو گروه دانش‌آموزان عادی و تیزهوش مورد بررسی قرار داده باشد، انجام نشده است. از آنجاکه شناخت رغبت‌های شغلی هر فرد، زمینه یادگیری‌ها و رشد فرد را در راستای بهره‌وری، فراهم خواهد نمود، موجب ارتقاء خود ادراکی فرد شده و امکانات شغلی را گسترش داده و همچنین منجر به تشخیص رغبت‌های ناشناخته قبلی گشته و یا تأثیر انتخاب‌های شغلی و تحصیلی را به همراه خواهد داشت (براون و لنت، ۲۰۰۵) و با توجه به اهمیت انجام مطالعات در خصوص رغبت‌های شغلی افراد مختلف جامعه، به‌طور خاص دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزش و به‌ویژه با در نظر داشتن تفاوت‌ها در ساختارهای هوشی و اثر آن بر عملکرد روانی و آموزش؛ پژوهش حاضر با هدف مقایسه ساختار رغبت‌های شغلی براساس مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان تیزهوش و

عادی در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مورد مطالعه قرار گرفت و به دنبال پاسخگویی به فرضیه زیراست: «رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان و عادی برحسب نوع مدرسه متفاوت است.»

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر را می‌توان از نظر هدف و استراتژی در زمره تحقیقات توصیفی از نوع علی مقایسه‌ای به حساب آورد و از جامعه پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان و مدارس عادی مقطع متوسطه دوم شهرستان شهرکرد در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بودند. نمونه‌های مورد بررسی از دبیرستان‌های عادی به صورت تصادفی انتخاب شد و از دبیرستان استعدادهای درخشان به صورت در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند (به دلیل اینکه تنها یک دبیرستان تیزهوشان دخترانه و پسرانه در استان محل مطالعه وجود داشته و پذیرش دانش‌آموزان در آنها محدود می‌باشد، حجم نمونه یکسان در نظر گرفته شد). از میان تمامی مدارس عادی، به طور تصادفی یک دبیرستان دخترانه و یک مدرسه پسرانه در نظر گرفته شد. از آنجایی که تعداد دانش‌آموزان دختر و پسر مدارس تیزهوش ۲۰۰ نفر بود، از دبیرستان عادی همین‌طور تصادفی ۲۰۰ نفر انتخاب شد و تمامی اعضای آن کلاس با پاسخگویی به پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. در مجموع ۴۰۰ نفر پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون T مستقل برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌ها از «سیاهه کروی فردی (PGI) تریسی»

استفاده گردید.

سیاهه کروی فردی به واسطه تحقیق درباره ساختار هرمی رغبت‌ها (تریسی و روندز، ۱۹۹۶؛ تریسی، ۱۹۹۷) و اندازه‌گیری ترجیحات شغلی، فعالیت‌ها و باورهای کارآمدی شکل گرفت. این ابزار، اطلاعات فراهم شده به وسیله بسیاری از ابزارهای رغبت را منعکس می‌کند و دارای پیچیدگی و قابلیت انعطاف زیادی است.

PGI دارای دو فرم است. ۱- فرم مشاغل ۲- فرم فعالیت‌ها. در این تحقیق از فرم مشاغل که شامل ۱۰۸ ماده شغلی می‌باشد و آزمودنی میزان علاقه خود را به هریک از مشاغل در یک طیف هفت‌درجه‌ای (از ۱ = متنفرم تا ۷ = بسیار دوست دارم) نشان می‌دهد استفاده گردید. هر سؤال یک عنوان شغل است (برای مثال مدیر خدمات اجتماعی) که آزمودنی باید میزان علاقه مندی خود را به آن شغل مشخص نماید. PGI از ۱۸ مقیاس اصلی تشکیل شده است که منطبق با مؤلفه‌های مدل کروی تیپ‌شناسی شغلی است. مقیاس‌ها عبارتند از: الف- هشت مقیاس مربوط به رغبت‌های پایه (مدل هشت تیپی) که شامل ۱- تسهیلگری اجتماعی، ۲- مدیریت، ۳- تجارت خرد (جزئیات تجارت)، ۴- پردازش اطلاعات، ۵- مکانیکی، ۶- طبیعت / فضای باز، ۷- هنری و ۸- خدمات یاورانه است که رغبت‌های دارای پرستیژ متوسط را مورد سنجش قرار می‌دهد. ب- ده مقیاس اصلی دیگر عبارتند از پنج مقیاس پرستیژ بالا شامل ۱- علوم اجتماعی، ۲- رهبری، ۳- سیستم‌های تجاری، ۴- تحلیل مالی و ۵- علوم طبیعی؛ پنج مقیاس پرستیژ پائین شامل ۱- کنترل کیفیت، ۲- کارهای دستی، ۳- خدمات فردی، ۴- ساخت و تعمیر و ۵- خدمات پایه. ج- شش مقیاس هالند (۱- واقع‌گرایی، ۲- جستجوگری، ۳- هنری، ۴- اجتماعی، ۵- تهوری و ۶- قراردادی) و د- چهارچندبعدی (۱- مقیاس افراد / اشیاء و ۲- داده‌ها / عقاید) و همچنین مقیاس پرستیژ جزء مقیاس‌های تلفیقی PGI می‌باشند. نمره هر مقیاس از محاسبه نمرات سؤالات آن مقیاس محاسبه شد.

پایانی هریک از مقیاس‌های PGI به روش آلفای کرونباخ توسط تریسی (۲۰۰۲) برآورد

شد که ضریب اعتبار همه آن‌ها بالاتر از $r = 0/80$ بود. وی پایائی بازارمائی ابزار را نیز بالاتر از $0/77$ گزارش کرد. اکبرزاده، عابدی، باغبان (۱۳۸۸) پایائی تمام مقیاس‌های این ابزار را بالاتر از $0/70$ گزارش کرد. در این مطالعه، ضرایب پایائی این ابزار به روش محاسبه همسانی درونی (با ضریب آلفای کرونباخ) $0/96$ مشاهده شد.

یافته‌ها

رغبت‌های شغلی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوشان و عادی برحسب نوع مدرسه متفاوت است.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی ابعاد رغبت‌های شغلی

مدرسه تیزهوشان		مدرسه دولتی		مقیاس‌ها	
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۷/۶۶	۱۶/۲۳	۷/۷۴	۱۸/۱۱	تسهیلگری اجتماعی	مقیاس‌های رغبت پایه (هشت تیبی)
۸/۶۸	۱۸/۷۹	۸/۷۹	۲۱/۵۴	مدیریت	
۸/۴۷	۱۶/۴۹	۹/۳۱	۲۲/۱۶	تجارت خرد	
۱۰/۰۱	۱۷/۲۳	۹/۹۶	۲۰/۴۴	پردازش اطلاعات	
۹/۰۲	۲۰/۱۷	۸/۶۷	۲۳/۲۴	مکانیکی	
۸/۶۷	۲۱/۰۶	۹/۳۳	۲۰/۳۸	طبیعت / فضای باز	
۹/۷۸	۲۳/۴۶	۹/۵۱	۲۲/۳۱	هنری	
۸/۷۵	۱۵/۵۱	۸/۵۲	۱۶/۷۴	یاوری	
۱۰/۰۶	۲۲/۴۳	۹/۵۹	۲۳/۶۶	علوم اجتماعی	پنج مقیاس پرستیژ بالا
۸/۴۵	۲۸/۲۶	۹/۸۱	۲۷/۷۲	رهبری	
۱۰/۲۶	۲۰/۳۳	۱۰/۹۱	۲۲/۱۳	سیستم‌های تجاری	
۸/۰۶	۱۴/۷۲	۸/۵۴	۱۶/۱۲	تحلیل گر مالی	
۹/۲۵	۲۳/۸۴	۹/۶۱	۲۴/۳۵	علوم	

مدرسه تیزهوشان		مدرسه دولتی		مقیاس‌ها	
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۷/۴۰	۱۳/۸۳	۷/۲۷	۱۵/۳۲	کیفیت	پنج مقیاس پرستیژ پایین
۶/۰۲	۱۰/۲۷	۵/۶۸	۱۰/۷۹	کارهای دستی	
۷/۵۹	۱۵/۶۹	۶/۹۹	۱۵/۳۰	خدمات فردی	
۷/۳۷	۱۳/۲۶	۷/۵۴	۱۳/۶۱	ساخت و تعمیر	
۷/۱۸	۱۳/۸۷	۷/۴۲	۱۵/۴۶	خدمات پایه	
۹/۰۲۲	۲۰/۱۷	۸/۶۷	۲۳/۲۴	واقع‌گرا	مقیاس‌های هالند
۸/۶۶	۲۱/۰۶	۹/۳۳	۲۰/۳۸	جستجوگر	
۹/۷۸	۲۳/۴۶	۹/۵۱	۲۲/۳۱	هنری	
۷/۷۸	۱۵/۷۴	۷/۶۰	۱۷/۲۱	اجتماعی	
۷/۹۵	۱۷/۹۳	۸/۰۲	۲۰/۴۰	تهوری	
۸/۵۲	۱۶/۹۸	۸/۶۳	۲۱	قراردادی	مقیاس چهارتایی
۱۹/۱۱	۴۵/۴۲	۱۹/۹۹	۵۵/۱۵	داده‌ها	
۱۸/۲۹	۵۴/۷۹	۱۸/۹۹	۵۴/۷۸	عقاید	
۱۸/۳۲	۴۵/۵۰	۱۸/۴۲	۴۹/۰۲	مردم	
۱۹/۹۹	۴۸/۹۴	۱۹/۹۴	۵۶/۶۵	اشیاء	
۱۹/۷۷	-۳/۴۴	۱۹/۵۵	-۷/۶۴	افراد- اشیاء	مقیاس چند بعدی
۱۸/۹۰	۹/۳۸	۲۰/۲۷	-۰/۳۷	داده‌ها- عقاید	
۱۵/۵۵	۲۶/۷۴	۱۹/۱۷	۲۶/۳۵	پرستیژ	

با توجه به جدول ۱، بیشترین میانگین نمرات در ابعاد رغبت‌های شغلی مربوط به متغیر گرایش به اشیاء در مدارس عادی با میانگین ۵۶/۶۵ و کمترین میانگین متعلق به متغیر افراد-اشیاء در مدارس عادی با میانگین ۷/۶۴- می‌باشد. بیشترین میزان پراکندگی نیز مربوط به متغیر داده‌ها-عقاید در مدارس تیزهوشان با انحراف معیار ۲۰/۲۷ و همچنین کمترین میزان پراکندگی مربوط به متغیر کارهای دستی با انحراف معیار ۵/۶۸ می‌باشد.

جهت بررسی تفاوت ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی فردی تریسی در دانش‌آموزان مدارس عادی و تیزهوشان از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج تحلیل در جدول ۲ مشخص شده است.

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون t مستقل

مقیاس‌ها	متغیر	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها
مقیاس‌های رغبت پایه (هشت تایی)	تسهیلگری اجتماعی	۲/۴۴	۳۹۸	۰/۰۱	۱/۸۸
	مدیریت	۳/۱۶	۳۹۸	۰/۰۰۲	۲/۷۶
	تجارت خرد	۶/۳۷	۳۹۸	۰/۰۰۱	۵/۶۶
	پردازش اطلاعات	۳/۲۰	۳۹۸	۰/۰۰۱	۳/۱۹
	مکانیکی	۳/۴۸	۳۹۸	۰/۰۰۱	۳/۰۸
	طبیعت / فضای باز	-۰/۷۵	۳۹۸	۰/۴۵	-۰/۶۸
	هنری	-۱/۱۸	۳۹۸	۰/۲۴	-۱/۱۴
	باوری	۱/۴۴	۳۹۸	۰/۱۵	۱/۲۵
مقیاس‌های پرستیژ بالا	علوم اجتماعی	۱/۲۴	۳۹۸	۰/۲۲	۱/۱۳
	رهبری	-۰/۵۹	۳۹۸	۰/۵۶	-۰/۵۳
	سیستم‌های تجاری	۱/۷۱	۳۹۸	۰/۰۹	۱/۸۱
	تحلیلگر مالی	۱/۶۹	۳۹۸	۰/۰۹	۱/۴۱
	علوم	۰/۵۶	۳۹۸	۰/۵۸	۰/۵۲
پنج مقیاس پرستیژ پایین	کنترل کیفیت	۲/۰۳	۳۹۸	۰/۰۴	۱/۴۸
	کارهای دستی	۰/۸۹۱	۳۹۸	۰/۳۷	۰/۵۲
	خدمات فردی	-۰/۵۲	۳۹۸	۰/۶۰	۰/۳۹
	ساخت و تعمیر	۰/۴۶۱	۳۹۸	۰/۶۵	۰/۳۵
	خدمات پایه	۲/۱۹	۳۹۸	۰/۰۳	۱/۵۹

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	متغیر	مقیاس‌ها
۳/۰۸	۰/۰۰۱	۳۹۸	۳/۴۸	واقع‌گرا	مقیاس‌های هالند
-۰/۶۸	۰/۴۵	۳۹۸	-۰/۷۵	جستجوگر	
-۱/۱۴	۰/۲۴	۳۹۸	-۱/۱۸	هنری	
۱/۴۶	۰/۰۶	۳۹۸	۱/۸۹	اجتماعی	
۲/۴۶	۰/۰۰۲	۳۹۸	۳/۰۹	تهوری	
۴/۰۲	۰/۰۰۱	۳۹۸	۴/۶۹	قراردادی	
۹/۷۴	۰/۰۰۱	۳۹۸	۴/۹۷	داده‌ها	مقیاس چهارتایی
-۰/۰۲	۰/۹۹	۳۹۸	-۰/۰۱	عقاید	
۳/۵۱	۰/۰۶	۳۹۸	۱/۹۱	مردم	
۷/۷۰	۰/۰۰۱	۳۹۸	۳/۵۶	اشیاء	
-۴/۲۱	۰/۰۳	۳۹۸	-۲/۱۴	افراد- اشیاء	مقیاس چندبعدی
-۹/۷۵	۰/۰۰۱	۳۹۸	-۴/۹۸	داده‌ها- عقاید	
-۰/۳۹	۰/۸۳	۳۹۸	-۰/۲۲	پرستیژ	

با توجه به مندرجات جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت، در مقیاس رغبت پایه، متغیرهای تسهیل اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات و مکانیکی تفاوت معناداری بین دانش‌آموزان مدارس عادی و تیزهوشان وجود دارد ($p < 0/01$)، با توجه به میانگین‌ها، دانش‌آموزان مدرسه عادی میانگین بالاتری نسبت به دانش‌آموزان تیزهوشان در متغیرهای تسهیل اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات و مکانیکی کسب نمودند. همچنین تفاوت معناداری در متغیرهای کنترل کیفیت و خدمات پایه از مقیاس پرستیژ پایین، بین دانش‌آموزان مدرسه عادی و تیزهوشان وجود دارد ($p < 0/05$)، بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد دانش‌آموزان مدرسه عادی نمره بالاتری نسبت به دانش‌آموزان مدرسه تیزهوشان در متغیرهای کیفیت و خدمات پایه به دست آوردند. تفاوت معناداری بین دانش‌آموزان مدرسه عادی و تیزهوشان در متغیرهای

واقع‌گرا، اجتماعی، تهوری و قراردادی در مقیاس رغبت‌های هالند وجود دارد، در متغیرهای واقع‌گرا، اجتماعی، تهوری و قراردادی دانش‌آموزان مدرسه عادی میانگین بالاتری نسبت به دانش‌آموزان تیزهوشان کسب کردند. تفاوت معناداری بین دانش‌آموزان مدرسه عادی و تیزهوشان در مقیاس چهارتایی متغیرهای داده‌ها، مردم و اشیاء وجود دارد، که دانش‌آموزان مدرسه عادی در این متغیرها نمره بالاتری به دست آوردند و در مقیاس چندبعدی نیز تفاوت معناداری در متغیرهای افراد-اشیاء و داده‌ها-عقاید وجود دارد که دانش‌آموزان مدرسه تیزهوشان نمره بالاتری نسبت به دانش‌آموزان مدرسه عادی به دست آوردند. در مقیاس پرستیژ بالا تفاوت معناداری بین دانش‌آموزان مدرسه عادی و تیزهوشان وجود ندارد ($P>0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی ساختار رغبت‌های شغلی مدل کروی تریسی در دانش‌آموزان مدارس تیزهوش و عادی بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رغبت‌های شغلی دانش‌آموزان مدارس عادی و تیزهوش تفاوت معناداری وجود دارد، بدین معنا که دانش‌آموزان مدارس عادی در رغبت‌های پایه (خرده مقیاس‌های تسهیلگری اجتماعی، مدیریت، تجارت خرد، پردازش اطلاعات و مکانیکی)، پرستیژپایین (خرده مقیاس‌های کیفیت، خدمات پایه)، هالند (خرده مقیاس‌های واقع‌گرایی، اجتماعی، تهوری و قراردادی) نمرات بالاتری را نسبت به دانش‌آموزان تیزهوش کسب کرده‌اند و در رغبت‌های چندبعدی (خرده مقیاس‌های افراد-اشیاء، داده‌ها-ایده‌ها) دانش‌آموزان تیزهوش نمرات بالاتری را نسبت به دانش‌آموزان عادی بدست آوردند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان با اشاره به گزارش محققان در پژوهش‌های خود چنین عنوان کرد که میزان خلاقیت در دانش‌آموزان مدارس خاص از جمله مدارس

استعدادهای درخشان بیشتر از دانش‌آموزان عادی است (ایسون، ۱، ۲۰۰۹). این افراد از قدرت تخیل و تفکر انتزاعی بیشتری نسبت به همسالان خود در مدارس عادی برخوردارند و همواره به جای «آنچه که هست» در اندیشه «آنچه می‌تواند باشد» هستند. گستردگی و تنوع علایق، تشریک مساعی و سلامت کلامی در آنها قابل مشاهده است. همچنین افرادی مرتب، منظم، قانونمند، دوست داشتنی، علاقه مند به رهبری گروه و داشتن وجدان اخلاقی از صفات ویژه این افراد بوده است (ارلیچ^۲، ترجمه کلانکی، ۱۳۷۱). لذا انتظار می‌رفت در خرده‌مقیاسهای رغبت‌های پایه و هالند (که این ویژگی‌های عنوان شده در مورد دانش‌آموزان تیزهوش از جمله آیتم‌های این رغبت‌ها است) میانگین بالاتری از دانش‌آموزان مدارس عادی داشته باشند. اما براساس تحقیق ریاسی و همکاران (۱۳۹۱) که نتایج آن بیانگر درصد شیوع بالای افسردگی در بین دانش‌آموزان تیزهوش نسبت به مدارس عادی بود می‌توان به این نکته اشاره کرد که با توجه اینکه افراد باهوش دارای آرمان‌های والاتری هستند و در شرایط معمول جامعه نمی‌توانند به این آرمان‌ها دست یابند، لذا بیشتر از دیگران دچار افسردگی می‌شوند. این ویژگی روانی در دوران نوجوانی و با توجه به دوره انتقال از کودکی به بزرگسالی و وجود تعارضات و تنش‌های همراه آنها می‌تواند در بروز و شناخت رغبت‌های شغلی آنها تغییراتی حاصل نماید.

ریم و لاو^۳ (۱۹۸۸) براین باورند که خانواده‌ها ممکن است پیام‌های مبهم و درهم‌آمیخته‌ای درباره ارزش‌ها، پیشرفت و الگوسازی رفتارهای پیشرفت‌مدارانه به فرزندشان بدهند. این امر ممکن است در دانش‌آموزان تیزهوش تا حدودی بیشتر باشد چرا که بعضی از خانواده‌ها وقتی برچسب تیزهوشی به فرزندشان زده می‌شود، انتظارات بیشتری از طرف والدین و اطرافیان از فرزند می‌رود و مدام فرزند خود را از این کلاس فوق برنامه به کلاس دیگر انتقال می‌دهند، تحت فشار قرار دادن آنها، سرکوبی عواطف و

1. Eason
2. Ehrlich
3. Rimm & Lowe

علايقشان از جمله مشکلاتي است که سبب مي‌شود گيج و سردرگم شوند و از شناخت اهداف اصلي آموزش و هدايت مسير تحصيلي و شغلي درست و رسيدن به اهداف اصلي فاصله مي‌گيرند. همچنين موقعيت و بافت کلاس‌ها و محيط آموزشي متفاوت و برنامه‌هاي آموزشي ويژه در مدارس تيزهوشان نيز در اين مورد تأثيرگذار است. همه اين عوامل مي‌توانند دست به دست هم داده تا اينکه دانش‌آموزان نتوانند آنچه‌ها را از آن‌ها انتظار مي‌رود باشند و در خرده‌مقياس‌هاي محدودی ميانگين بالاتري را بدست آورند و دانش‌آموزان مدارس عادي به دليل اينکه کمتر تحت تأثير مشکلات مشابه دانش‌آموزان مدارس تيزهوش هستند استرس و تنش کمتری را تحمل مي‌کنند در نتيجه به اين خرده‌مقياسها علاقه و تمايل نشان دهند.

يافته بعدی پژوهش حاضر نشان داد که دانش‌آموزان مدارس عادي و تيزهوش در رغبتهای پرستيژ بالا تفاوت معنا داری را نشان ندادند. سئوالی که اينجا مطرح است اين است که چه عواملی در اين ميان دخيل هستند که مي‌توان اين عدم تفاوت را تبیین کند؟ عوامل مختلفی از جمله آگاهی بیشتر خانواده‌ها، اهميت پيشرفت تحصيلي دانش‌آموزان، جایگاه اجتماعي و آینده شغلي مناسب فرزندان برای والدين چه در مدارس عادي چه تيزهوش، قرار گرفتن دانش‌آموزان در برابر انواع رسانه‌هاي اطلاع‌رسان همگی مي‌توانند دلایلي باشند تا امروز تفاوت بين دانش‌آموزان مدارس تيزهوش و عادي در رغبتهای مقياس پرستيژ بالا به حداقل برسد و همه دانش‌آموزان رغبتهای با پرستيژ بالا را انتخاب کنند. از آنجا که پژوهشی با رویکرد مقياسه مدارس به طور خاص در حيطه رغبتهای شغلي مورد بررسی قرار گرفته‌اند، لذا پژوهش‌هایی که به مقياسه اين یافته با ساير یافته‌ها پردازد، يافت نشد.

پيشنهادهای مي‌شود مسئولان مدارس بويژه مدارس استعدادهاي درخشان در کنار توجه به مسايل هوش شناختی و تمرکز بر درس‌هاي رياضي، فيزيک و ... به جنبه‌هاي خودشناسی، رغبتهای و علايق افراد نيز توجه داشته باشند و با گنجاندن کارگاه‌هاي

آموزشی در این زمینه‌ها رشد و شکوفایی این بخش از توانایی‌ها و رغبت‌های دانش‌آموزان را نیز محقق سازند در نتیجه فارغ‌التحصیلان مدارس به صورت دانش‌آموختگانی تک بعدی نخواهند بود و می‌توانند آینده شغلی بهتر و موفق‌تری برای آنها انتظار داشت. همچنین وظیفه والدین است که فراتر از وظیفه سنتی خود عمل کرده و با کسب آگاهی و شناسایی رغبت‌ها و استعداد‌های فرزندان خود شرایط پرورش آنها را برای فرزندشان فراهم سازند تا بتوانند انتخاب و تصمیمات بهتر و درستی در حیطه انتخاب رشته و شغل آینده‌شان متناسب با رغبت‌های آنها داشته باشند.

این تحقیق نیز همانند هر تحقیق دیگر در حوزه‌ی علوم انسانی و اجتماعی از محدودیت‌هایی برخوردار بود. از جمله آنها می‌توان به تعمیم‌پذیر نبودن نتایج حاصل به سایر گروه‌ها و جوامع اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی ساختار رغبت‌ها را در مدارس دیگر از جمله شاهد، معارف اسلامی شاهد، معارف اسلامی، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کارودانش و ... در جهت کشف رغبت‌های شغلی‌شان و ارتقاء سطح خود ادراکی دانش‌آموزان بررسی کند. محدودیت دیگر، مشکل دسترسی به دانش‌آموزان در مدارس استعداد‌های درخشان بود. در این مورد متأسفانه مقررات این مدارس اجازه تحقیق روی اینگونه دانش‌آموزان را به محققان نمی‌دهد. به نظر می‌رسد مسئولان محترم اینگونه مدارس باید علت این محدودیت را روشن سازند.

منابع

- ارلیچ، و. ز. (۹). ترجمه اکرم کلانکی. (۱۳۷۱). آموزش کودکان تیزهوش. مؤسسه انتشارات بین‌المللی الهدی. تهران.
- اژه‌ای، ج. (۱۳۸۳). ویژگی‌های شخصیتی تیزهوشان در پژوهش‌های روان‌شناسی. سمپاد. تهران.
- اکبرزاده، م. (۱۳۸۹). هنجاریابی و بررسی تعیین پایایی و روایی فرم رجحان به مشاغل سیاهه کروی فردی در دانش‌آموزان دبیرستانی شهرستان تربت حیدریه. رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان. ۲ (۱۲)، ۶۵-۹۶.
- باغبان، ا؛ عابدی، م و حسینیان، س. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی. چاپ اول، اصفهان،

انتشارات جهاد دانشگاهی.

- حسینیان، س؛ یزدی، و. (۱۳۷۹). *انگیزه پیشرفت و ارتباط آن با رشته تحصیلی و انتخاب شغل*. سمینار نقش مشاور در بهداشت روان. دانشگاه و علوم پزشکی.
- حق شناس، ل. (۱۳۸۵). *انطباق، هنجاریابی و بررسی پایائی و روانی رغبت سنج استرانگ در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- ربیعی، م. (۱۳۹۰). *ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهکرد بر اساس مدل کروی تریسی*. پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان.
- ریاسی، ح. ز؛ مقرب، م؛ صالحی ابرقوئی، م؛ حسن زاده طاهری، ع؛ حسن زاده طاهری، م. م. (۱۳۹۱). مقایسه افسردگی دانش‌آموزان عادی و تیزهوش شهرستان بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸. *مراقبت‌های نوین*، ۹ (۲): ۹۵-۱۰۳.
- شفیق‌آبادی، ع (۱۳۸۵). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- هالند، ج. (۱۹۷۳). *حرفه مناسب شما چیست (راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای بر اساس نظریه شغل و شخصیت)*. ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی. (۱۳۷۳). چاپ اول. تهران، نشر کمال تربیت.
- یزدی، س؛ حسینیان، س. (۱۳۷۵). *رغبت سنج تحصیلی شغلی و راهنمای اجرای آن*. دفتر مشاوره و برنامه‌ریزی امور تربیتی. معاونت پرورشی وزارت آموزش و پرورش.
- یزدی، س؛ حسینیان، س. (۱۳۷۷). *بررسی مقدماتی آزمون رغبت سنج تحصیلی-شغلی به منظور ارائه روش نمره‌گذاری جهت هدایت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه نظام جدید*. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. ۱۰ (۱)، ۹۸-۷۱.
- یزدی، س و حسینیان، س (۱۳۸۳). *مقایسه میزان انگیزه پیشرفت و رغبت شغلی دانشجویان استعداد درخشان*. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهراء.
- Barak, A. (1981). Vocational interest: A cognitive view. *Journal of vocational Behavior*, 19, 1-14
- Brown, S., & Lent, R. (2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey. Hoboken.
- Darcy, M. U. A. (2005). Examination of the structure of Irish students' vocational interests and competence perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 321-333.
- Eason, E., Giannangelo, D. M., & Franceschini III, L. (2009). A look at creativity in public & private schools. *Thinking skills & creativity*, 4, 130-137.
- Etzel, J. M., & Nagy, G. (2015). Students' perceptions of person-environment fit: Do fit perceptions predict academic success beyond personality traits?

- Journal of Career Assessment*, 24 (2), 270-288.
- Etzel, J. M., & Nagy, G., Tracey, T.J.G. (2015). The Spherical Model of Vocational Interests in Germany. *Journal of Career Assessment*, 24 (4), 701-717.
 - Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309- 324.
 - Haghshenas, H., Chamani, AR., Firoozabadi, A. (2006). Personality & mental health differences of gifted high schools students compared to ordinary high school students. *The Quarterly Journal of fundamentals of mental health*; 8 (29-30):57-66. (Persian)
 - Hedrich, V. (2008). Structure of vocational interest in sebria: Evaluation of the Spherical model. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (1), 13-23.
 - Jenaabadi, H., Nastiezaie, N. (2011). A comparison of aggression, anxiety & depression in high school students in Saravan city. *Journal of Urmia Nursing & midwifery faculty*, 9 (3):148-56 (Persian)
 - Schmidt, D. B., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (1998). Validity of assessing educational-vocational preference Dimensions among intellectually talented 13-year-olds. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (4), 436–453.
 - Sparfeldt, J. R. (2007). Vocational interests of gifted adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42 (6), 1011-1021.
 - Sverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia., 72, 14–24
 - Lee, B., Lawson, K. M., & McHale, S. M. (2015). Longitudinal associations between gender-typed skills and interests and their links to occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 121–130.
 - Long, L., Adams, R., & Tracey, T. (2005). Generalizability of interest structure to China: Application of the personal globe inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 66–80.
 - Long, L., Watanabe, N., & Tracey, T. J. G. (2006). Structure of interests in Japan: Application of the personal globe inventory occupational scales. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 222–235.
 - Morris, M.I. (2016). Vocational Interests in the United States: Sex, Age, Ethnicity, and Year Effects. *Journal of Counseling Psychology*, Advance online publication. 63 (5), 604-615.
 - Rimm, s., & lowe, B (1988). Family environment of underachievement. *Gifted child today*, 12,36- **39**.
 - Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23 (2), 98–103.
 - Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (3), 310 – 329.
 - Sodano, S. M. & Tracey, T. J. G. (2008). Prestige in interest activity assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (2), 310-317.
 - Sverko, I. (2008). Spherical model of interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (1), 14–24.
 - Tracey, T. J. G. (2002a). Development of interests and competency beliefs: A 1-

- year longitudinal study of fifth- to eighth-grade students using the ICA-R and structural equation modeling. *Journal of Counseling Psychology*, 49 (2), 48–163.
- Tracey, T. J. G. (2002b). Personal globe inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (1), 113–172.
 - Tracey, T. J. G., & Robbins, S. B. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 64–89.
 - Warwas, J., Nagy, G., Watermann, R., & Hasselhorn, M. (2009). The relations of vocational interests and mathematical literacy: On the predictive power of interest profiles. *Journal of Career Assessment*, 17 (4), 417–428.
 - Wilkins, K., & Tracey, T. J. G. (2012). *Structure of interest in a Caribbean sample*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.
 - Yu Zhang, Erin Kube, Yuzhong Wang, Terence J.G. Tracey. (2013). Vocational interests in China: An evaluation of the Personal Globe Inventory-Short. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (1), 99–105.
 - Yang, Y. Barth, J. M. (2015). Gender differences in STEM undergraduates' vocational interests: People–thing orientation and goal affordances. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 65–75.