



«نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی»

سال یازدهم - شماره ۴۴ - زمستان ۱۳۹۷

ص. ۳۵-۵۴

## بررسی ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در معلمان ایرانی

یاسر رضاپورمیرصالح<sup>۱\*</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۴

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در معلمان ایرانی انجام شد. جامعه پژوهش، در این مطالعه توصیفی، شامل کلیه معلمان شهرستان‌های اشکذر و میبد در تمامی دوره‌های تحصیلی بود که از این میان ۴۴۸ معلم به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها به کمک پرسشنامه‌های جهت‌گیری هدف شغلی فن‌دوال (۱۹۹۷)، رضایت شغلی مینه سوتا (ویس و همکاران، ۱۹۶۷) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بررسی روایی صوری با استفاده از روش تأثیر گویه نشان داد که این پرسشنامه از روایی صوری خوبی برخوردار است. همچنین روایی محتوایی آن با استفاده از شاخص‌های CVI و CVR مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ساختار سه عاملی این پرسشنامه شامل ابعاد جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکرد-اجتنابی و عملکرد-گرایشی را مورد تأیید قرار داد. این پرسشنامه روایی همگرایی قابل قبولی با پرسشنامه‌های رضایت عملکرد شغلی داشت ( $p < 0/05$ ). در نهایت، ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از پایایی یازآزمایی برای زیر مقیاس‌های جهت‌گیری هدف یادگیری، گرایشی و اجتنابی  $0/81$ ،  $0/76$ ، و  $0/75$  ( $p < 0/05$ ) و با استفاده از ضریب آلفای به ترتیب  $0/92$ ،  $0/88$ ، و  $0/85$  بدست آمد. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که نسخه فارسی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در معلمان ایرانی از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

**واژگان کلیدی:** جهت‌گیری هدف شغلی، روانسنجی، معلمان، روایی، پایایی

۱ - استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

\* - نویسنده مسئول: y.rezapour@ardakan.ac.ir

## Psychometric Characteristics of Work Domain Goal Orientation Questionnaire Farsi Version in Iranian Teachers

Yasser Rezapour Mirsaleh

Data of receipt: 2017.07.15  
Data of acceptance: 2018.12.05

### Abstract

This study was to Psychometric characteristics of work domain goal orientation questionnaire Farsi Version in Iranian Teachers. As a descriptive study, populations were all Ashkezar and Meybod city teachers, 448 ones were selected by categorical random sampling. Data were gathered by work domain goal orientation questionnaire (VandeWalle, 1997), Minnesota job satisfaction questionnaire (Weiss et al., 1967), and job performance questionnaire (Patterson, 1992) and then analyzed utilizing Pearson correlation and confirmatory factor analysis. Face validity was checked via item impact approach showing the appropriate face validity of questionnaire. Content validity was confirmed by CVI and CVR indexes. Confirmatory factor analysis confirmed the three factor structure of the questionnaire including learning goal orientation, performance-prove, and performance-avoid. Correlation between this questionnaire, job satisfaction, and job performance showed the questionnaire possesses an appropriate divergent and convergent validity ( $p < .05$ ). Finally, reliability of the questionnaire using test-retest method for learning, performance-prove, and performance-avoid goal orientation was .81, .76, and .75, respectively ( $p < .05$ ) and using Cronbach alpha was .92, .88, and .85, respectively. It can be concluded Farsi version of work domain goal orientation questionnaire in Iranian teachers possesses an appropriate validity and reliability.

**Keywords:** Work Domain Goal Orientation, Psychometrics, Teachers, Validity, Reliability

## مقدمه

موفقیت در یک شغل بستگی به شیوه جهت‌گیری هدف افراد در آن شغل دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). پاین، یانگ کورت و بیوبین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) جهت‌گیری هدف را به صورت الگوی منسجمی از باورها، اسنادها و هیجانات فرد تعریف می‌کنند که مقاصد فرد را تعیین کرده و سبب می‌شود تا نسبت به برخی موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن موقعیت‌ها به گونه‌ای خاص عمل نماید. هدفگذاری شغلی ابزار قدرتمندی برای اثربخشی شغلی در اختیار قرار می‌دهد و همانند نقشه‌ای عمل می‌کند که فرد را در جهت درست و مناسب به سوی پیشرفت و ارتقاء شغلی هدایت می‌کند (دراگونی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). هدف شغلی به فرد کمک می‌کند تا تمرکز داشته باشد و تصمیم بگیرد که در زندگی چه می‌خواهد. این هدف او را هدایت می‌کند، به او انگیزه می‌دهد، و کمک می‌کند تا به آنچه می‌خواهد برسد (کانفر، بیر و آکرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

نظریه جهت‌گیری هدف به این موضوع می‌پردازد که چرا افراد، هدف خاصی را بر می‌گزینند (یا بر نمی‌گزینند)، و چگونه به هدف مورد نظر نزدیک شده و به تکالیف مرتبط با آن می‌پردازند (کاپلان و میهر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). جهت‌گیری هدف در شغل به معنای دنباله روی از اهداف و معیارهای شغلی است که فرد برای اشتغال خود در نظر گرفته است (فن دوال<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). جهت‌گیری هدف در شغل بستر لازم را جهت چالش‌انگیز شدن کار برای کارکنان فراهم می‌آورد. این چالش‌انگیزی زمانی که در کنار انگیزش شغلی قرار بگیرد، می‌تواند عملکرد شغلی افراد را بالا ببرد. هدف در شغل به فرد کمک می‌کند تا تمرکز داشته باشد و تصمیم بگیرد که در شغلش چه می‌خواهد انجام دهد. این هدف او را هدایت می‌کند، به او انگیزه می‌دهد، و کمک می‌کند تا به آنچه می‌خواهد برسد و عملکرد شغلی بهتری داشته باشد (چیابورو، مارینووا و لیم<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷).

الیوت و چرچ<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) و همچنین کاپلان و میهر (۲۰۰۷) سه نوع جهت‌گیری هدف را مطرح می‌کنند؛ الف) جهت‌گیری هدف تبحری<sup>۸</sup>، ب) جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش<sup>۹</sup>، ج) جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب<sup>۱۰</sup>. در جهت‌گیری هدف تبحری، فرد روی بهبود مهارت‌هایش، تسلط بر شغلش و یادگیری چیزهای جدید تمرکز می‌کند، پرسشهایی از قبیل «من به چه صورت می‌توانم این کار را انجام دهم» اهداف تبحری را منعکس می‌کند (الیوت، ۱۹۹۹، الیوت و چرچ، ۱۹۹۷، میدگلی، کاپلان و میدلتون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱). در

1- Payne, Youngcourt & Beaubien

2- Dragoni

3- Kanfer, Beier & Ackerman

4- Kaplan & Maehr

5- Vandewalle

6- Chiaburu, Marinova & Lim

7- Elliot & Church

8- Mastery goal orientation

9- Performance goal orientation

10- Avoidant goal orientation

11- Midgley, Kaplan & Middleton

جهت‌گیری تبحری، هدف اصلی افراد یادگیری و فهم مطالب می‌باشد. در این نوع هدف، افراد بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکالیف و کسب مهارت‌های جدید تمرکز داشته و یادگیری را برای خود یادگیری دوست دارند. شایستگی در نظر این افراد، به معنی غلبه بر مسایل چالش‌انگیز و افزایش توانایی‌ها و مهارت‌ها می‌باشد (کاپلان و میهر، ۲۰۰۷). در جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش، فرد روی به حداکثر رساندن ارزشیابی‌های مطلوب و به حداقل رساندن ارزشیابی‌های منفی از احساس کفایتش تمرکز می‌کند، پرسش‌هایی از قبیل «آیا این کار را بهتر از دوستم انجام خواهم داد؟» اهداف جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش را منعکس می‌کند (کاپلان و میهر، ۲۰۰۷). در این نوع جهت‌گیری، تمرکز اصلی فرد بر بهترین بودن در میان دیگران و کسب قضاوت مطلوب دیگران می‌باشد. این افراد خود را در معرض تکالیف چالش‌انگیز قرار نمی‌دهند و سعی می‌کنند با صرف کمترین تلاش و هزینه به هدف اصلی خود یعنی برتری بر دیگران برسند. در نظر این افراد شایستگی معادل با کسب موقعیت بالاتر می‌باشد (الیوت، ۱۹۹۹). در جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب فرد به خاطر ترس از ارزشیابی منفی همچون کند ذهن به نظر رسیدن، از شرکت و انجام فعالیت‌های شغلی خودداری می‌کند (الیوت و چرچ، ۱۹۹۷)، افراد با جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب در جهت اجتناب از نفهمیدن مطالب، شکست و خطا تلاش می‌کنند. این افراد نگران از دست دادن مهارت‌ها، توانایی یا حافظه خود هستند و شایستگی در این نوع هدف، به صورت دستیابی کامل به تکلیف تعریف می‌شود (الیوت و مک‌گریگور، ۲۰۰۱).

یافته‌ها نشان می‌دهد که جهت‌گیری هدف معلمان، خصوصاً جهت‌گیری تبحری و گرایشی می‌تواند رضایت و انگیزش شغلی آن‌ها را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کند (بدری گرگری، بیرامی، غلامی، ۱۳۹۴؛ حاجی حسنی و کاوه، ۱۳۹۵). نتایج تحقیقات حاکی از این است که اغلب سازه‌های انگیزشی مانند جهت‌گیری هدف تحت تاثیر عوامل مختلف از جمله عوامل شخصیتی مانند سن، جنسیت، نژاد و خود‌پنداره شخص و عوامل محیطی مانند بافت، موقعیت و فرهنگ قرار دارد (حاجی حسنی و کاوه، ۱۳۹۵).

فن دوال (۱۹۹۷) جهت‌گیری هدف در شغل را به سه بعد تقسیم می‌کند: جهت‌گیری هدف یادگیری<sup>۲</sup>، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایشی<sup>۳</sup>، و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب<sup>۴</sup>. جهت‌گیری هدف یادگیری تقریباً مشابه مفهوم الیوت (۱۹۹۹) از جهت‌گیری هدف تبحری است. دو جهت‌گیری هدف دیگر نیز مشابه همان مفاهیمی است که توسط الیوت (۱۹۹۹) مطرح می‌شوند. افراد دارای جهت‌گیری هدف یادگیری، از یک انگیزش درونی برخوردارند که جدای از تمایل به برتری در شغل و یا اجتناب از قضاوت‌های نا مطلوب دیگران، از تعهد شغلی بالایی برخوردارند. اما افراد دارای

1- McGregor

2- learning goal orientation

3- Prove performance goal orientation

4- Avoid performance goal orientation

جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایشی اگر تعهد شغلی دارند برای کسب برتری شغلی و موفقیت در مقابل دیگران است و افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب، به دلیل اجتناب از شکست شغلی و قضاوت‌های دیگران وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند (فن دوال و همکاران، ۲۰۰۱). جانسن و ون پیرن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در مطالعه خود دریافتند که افراد دارای جهت‌گیری هدف تبحری کارایی بیشتری در شغل خود دارند به دلیل اینکه آن‌ها تعاملات خوبی را با همکاران خود برقرار می‌کنند و عملکرد خود را ارتقاء می‌دهند؛ اما افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب، رضایت و عملکرد شغلی پایین‌تری دارند. با توجه به اینکه جهت‌گیری هدف شغلی و مدیریت آن در افراد می‌تواند زیربنا و پایه شکل‌گیری بسیاری از مفاهیم شغلی مانند انگیزش، عملکرد، رضایت و سازگاری شغلی باشد، لذا قبل از پرداختن به سایر مفاهیم شغلی و تغییر آن برای دست‌یابی به کیفیت شغلی بالاتر، بایستی روی جهت‌گیری هدف شغلی افراد کارکرد تا با تغییر آن، بتوان سایر متغیرهای دیگر شغلی را نیز تغییر داد. از این رو، وجود ابزاری معتبر که بتواند به طور دقیق جهت‌گیری شغلی کارکنان را مورد سنجش قرار دهد ضروری به نظر می‌رسد. خصوصاً اینکه ابزار معتبری در ایران که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته شده باشد، وجود ندارد. می‌توان گفت معتبرترین ابزاری که برای سنجش جهت‌گیری شغلی وجود دارد و تاکنون در بیش از ۱۰۰۰ پژوهش از آن استفاده شده است، مقیاس جهت‌گیری هدف شغلی<sup>۲</sup> فن دوال (۱۹۹۷) است. علاوه بر استفاده بیشتر محققین از این پرسشنامه نسبت به سایر پرسشنامه‌ها، این پرسشنامه از این جهت نسبت به سایر پرسشنامه‌های مشابه اعتبار بیشتری دارد که براساس نظریه جهت‌گیری هدف (الیوت و چرچ، ۱۹۹۷) طراحی شده است و ابعاد جهت‌گیری هدف بر اساس این نظریه را پوشش می‌دهد. همچنین اعتبار آن در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته شده است (هافستینسون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ تان و هال<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). پژوهش حاضر با در نظر گرفتن اهمیت سنجش جهت‌گیری هدف شغلی، به بررسی ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی این مقیاس در معلمان ایرانی می‌پردازد.

## روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان تمامی مقاطع تحصیلی در شهرستان‌های اشکذر و میبد در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود که بالغ بر ۱۵۰۰ نفر می‌شدند. از بین جامعه، ۴۴۸ نفر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به این صورت که از بین کلیه مدارس این دو شهرستان با در نظر گرفتن نسبت مقاطع

1- Janssen & Van Yperen

2- Work domain goal orientation scale

3- Hafsteinnsson

4- Tan & Hall

تحصیلی ابتدایی و متوسطه ۱۲ مدرسه ابتدایی و ۱۰ دبیرستان به تصادف انتخاب و از تمامی معلم های آن مدارس نمونه‌گیری به عمل آمد. حجم نمونه با توجه به معیار حجم نمونه در جدول کرجیسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) ۳۰۶ نفر بود که برای افزایش اعتبار پژوهش از نمونه‌ای بیش از این تعداد برای شرکت در پژوهش استفاده شد. حجم نمونه ۱۰۰ نفری برای تحلیل عاملی ضعیف، ۲۰۰ نفری نسبتاً مناسب، ۳۰۰ نفری خوب، ۵۰۰ نفری خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفری عالی است (هومن، ۱۳۸۰). داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های زیر جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### الف) مقیاس جهت‌گیری هدف در شغل: این پرسشنامه یک مقیاس ۱۳ سوالی است که

توسط فن دوال در سال ۱۹۹۷ طراحی شد و شامل سه زیر مقیاس یادگیری جهت‌گیری هدف، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب می‌باشد. مقیاس در یک طیف ۶ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) نمره گذاری می‌شود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که این پرسشنامه از سه عامل اشباع شده است و هر گویه در عامل های مربوط به خود بار معناداری گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز این یافته را تایید کردند (وندی و ال، ۱۹۹۷). نمرات زیر مقیاس تسلط در پرسشنامه جهت‌گیری هدف و خانواده<sup>۲</sup> (هلمریچ و اسپنس<sup>۳</sup>، ۱۹۷۸) با نمرات زیر مقیاس هدف یادگیری در این پرسشنامه همبستگی معنی دار مثبت و با نمرات زیرمقیاس اجتناب همبستگی معنی دار منفی داشت. همچنین نمرات زیر مقیاس رقابت در پرسشنامه جهت‌گیری هدف و خانواده با نمرات زیرمقیاس های عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب همبستگی معنی دار مثبت داشت. نمرات پرسشنامه ترس از ارزیابی منفی<sup>۴</sup> (لری<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳) با زیرمقیاس هدف یادگیری همبستگی معنی دار منفی و با زیرمقیاس های جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب همبستگی معنی دار مثبت داشت. این نتایج نشان می‌داد این پرسشنامه دارای روایی همگرا و واگرای مطلوبی است. این پرسشنامه دارای اعتبار بازآزمایی قابل قبولی بود. به این صورت که در فاصله یک هفته در اجرای دوبار آزمون، پایایی بازآزمایی زیر مقیاس هدف یادگیری ۰/۶۶، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش ۰/۶۵ و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب ۰/۵۷ بود. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در سه زیر مقیاس آن به ترتیب برای هدف یادگیری ۰/۸۹، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش ۰/۸۵ و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب ۰/۸۸ بود (فن دوال، ۱۹۹۷). این پرسشنامه در قسمت ضمیمه آورده شده است.

1- Krejcie & Morgan

2- Work and family orientation questionnaire

3- Helmreich & Spence

4- fear of negative evaluation scale

5- Leary

**ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا<sup>۱</sup> (MSQ):** این پرسشنامه در سال ۱۹۶۷ توسط ویس، دیویس و اگلند<sup>۲</sup> طراحی شد. فرم کوتاه آن شامل ۲۰ سؤال است که در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از خیلی ناراضی ام (۱) تا خیلی راضی ام (۵) نمره گذاری می‌شود. این پرسشنامه بیست حوزه کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد که عبارتند از: به کارگیری توانایی، میزان موفقیت، فعالیت، امکان ترقی، اقتدار، روش‌ها و سیاست‌های سیستم، جبران و پاداش، همکاری، خلاقیت، استقلال، ارزش‌های اخلاقی، به رسمیت شناختن، مسئولیت، امنیت شغلی، خدمات اجتماعی، پایگاه اجتماعی، روابط بین فردی و سرپرستی، روابط فنی، تنوع شغلی و شرایط. در این پرسشنامه، فقط نمره کلی رضایت شغلی و رضایت درونی و بیرونی محاسبه می‌شود. روایی همگرای این پرسشنامه با مقیاس‌های مشابه مانند دست یابی به هدف و روایی واگرایی آن با متغیرهای متفاوت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است (گیلت و شواب<sup>۳</sup>، ۱۹۷۵). ویس و همکارانش (۱۹۶۹) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش کردند. رحمانی خواجه لنگی (۱۳۸۸) به بررسی پایایی و روایی این پرسشنامه در یک نمونه ایرانی پرداخت. وی همبستگی معنی‌داری را بین نمرات این پرسشنامه و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت گزارش کرد. بین فرم کوتاه و فرم بلند این پرسشنامه همبستگی معنی‌داری مشاهده شد. وی همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه را بین ۰/۵۵ الی ۰/۷۰ گزارش کرد (رحمانی خواجه لنگی، ۱۳۸۸). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۱ بدست آمد.

**ب) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون:** در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه‌ی ارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون<sup>۴</sup> که در سال ۱۹۹۲ ساخته شده، استفاده شد. این مقیاس شامل دو فرم است که یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران می‌باشد و هر یک شامل ۱۰ گویه است. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. پاسخ‌ها به گویه‌های این پرسشنامه در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری می‌شود. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین، سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) روایی همگرای این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد، معنی‌دار گزارش کردند ( $p < 0.05$ ). اصلان پور جوکندان، شهبازی و ملکی (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش کردند. همچنین آن‌ها در

1- Minnesota satisfaction questionnaire

2- Weiss, Dawis & England

3- Gillet & Schwab

4- Patterson

پژوهش خود همبستگی نمرات این پرسشنامه را با یک سؤال محقق ساخته در زمینه عملکرد شغلی ۰/۶۱ گزارش کردند ( $p < 0/05$ ). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۷ بدست آمد.

### یافته‌ها

قبل از انجام پژوهش، ابتدا پرسشنامه جهت‌گیری هدف در شغل با استفاده از اصول ترجمه پرسشنامه‌ها (برسلین<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶) به دقت ترجمه شد. سپس گویه‌های ترجمه شده توسط یک متخصص مترجمی زبان ویرایش شدند. متن ترجمه شده پرسشنامه دوباره به انگلیسی بازترجمه شد تا مناسب بودن ترجمه‌های فارسی تأیید شود.

بررسی یافته‌های توصیفی نشان داد که ۱۷۱ نفر از معلمان شرکت کننده در پژوهش زن (۳۸/۲ درصد) و ۲۷۷ نفر مرد (۶۱/۸ درصد) بودند. ۱۸۹ نفر از معلمان (۴۲/۲) در دوره‌های ابتدایی تدریس می‌کردند و ۲۵۹ نفر آن‌ها (۵۲/۸) در دوره‌های متوسطه تدریس می‌کردند. میانگین سن شرکت کنندگان  $38/04 \pm 8/11$  و میانگین سابقه کار آن‌ها  $15/83 \pm 8/09$  بود. ۳۲ نفر (۷/۲ درصد) از معلمان دارای تحصیلات کاردانی، ۲۹۴ نفر (۶۵/۶) کارشناسی، و ۱۲۲ نفر (۲۷/۲ درصد) هم کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه

Table 1.

Mean, Standard Deviation and correlation between study variables

انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	4	3	2	1	متغیر Variable
4.241	24.358				1	۱. هدف یادگیری 1. learning goal orientation
3.569	14.012			1	0.222**	هدف عملکرد-گرایش 2. Prove performance goal
2.992	12.113		1	0.176**	-0.103	هدف عملکرد-اجتناب 3. Prove performance goal
4.188	29.738	1	-0.211**	0.138*	0.427**	عملکرد شغلی 4. Job Performance
19.724	62.656	0.703**	-0.280**	0.119*	0.474**	رضایت شغلی 5. Job satisfaction

0.01<p\*\*\* 0.05<p\*

میانگین و انحراف معیار نمرات متغیرهای مورد مطالعه و همبستگی پیرسون بین آن‌ها در جدول ۱ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، نمرات جهت‌گیری هدف یادگیری با رضایت و عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار مثبت دارد که نشان از روایی همگرایی معنی‌دار این خرده‌مقیاس می‌دهد ( $p < 0/01$ ). جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با عملکرد و رضایت شغلی همبستگی مثبت معنی



داری داشت ( $p < 0/05$ )، هرچند مقدار آن کمی پایین بود. جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب نیز هم با رضایت و هم با عملکرد شغلی همبستگی معنی‌دار منفی داشت که نشان از روایی واگرایی این خرده مقیاس می‌داد ( $p < 0/01$ ). بین خرده مقیاس جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با خرده مقیاس عملکرد-اجتناب و یادگیری همبستگی معنی‌دار مثبت مشاهده شد، اما این ضرایب همبستگی بسیار پایین بود و احتمالاً به علت حجم نمونه بالا در پژوهش معنی‌دار شدند. اما جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب با جهت‌گیری هدف یادگیری همبستگی معنی‌دار نداشت ( $p > 0/05$ ). این یافته نشان می‌دهد که این خرده مقیاس‌ها احتمالاً سازه‌های متفاوتی را نسبت به یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهند. با توجه به عدم جمع‌پذیری خرده مقیاس‌ها در پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی، عدم وجود همبستگی معنی‌دار بین خرده مقیاس‌های متفاوت، بایستی قابل انتظار باشد.

برای بررسی روایی صوری پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی، با استفاده از روش تأثیر آیم<sup>۱</sup>، ۳۰ نفر از افراد گروه نمونه، پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی را مورد بررسی قرار دادند. از آنان خواسته شد تا میزان اهمیت هریک از گویه‌های پرسشنامه‌ها را در یک طیف لیکرتی ۵ قسمتی از ۱ (اصلاً مهم نیست) تا ۵ (کاملاً مهم است) مشخص نمایند. برای بدست آوردن نمره تأثیر هر گویه، میزان اهمیت در تعداد آن ضرب شد (برودر، مک‌گراس و سیسنروس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). نتایج نشان داد که نمره تأثیر بدست آمده برای هر گویه از نمونه سی نفره دانشجویان، بیشتر از ۱/۵ بود (برودر و همکاران، ۲۰۰۷). برای تعیین روایی محتوایی، از نظرات ۵ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب نظر در این زمینه استفاده شد. متخصصان در زمینه سطح دشواری، سطح ابهام (احتمال وجود برداشت‌های اشتباه از عبارات و یا وجود نارسایی معانی کلمات)، رعایت دستور زبان فارسی، استفاده از کلمات مناسب و قرارگیری کلمات در جای مناسب خود، پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. جهت بررسی شاخص روایی محتوا<sup>۳</sup> (CVI) از روش والتز و باسل<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) استفاده شد. بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص کردند. نتایج فرمول محاسبه شاخص روایی محتوا نشان داد که تمام گویه‌ها دارای نمره ای بالاتر از ۰/۷۹ هستند. در نهایت، نسبت روایی محتوایی<sup>۵</sup> (CVR) با استفاده از فرمول لاوشه<sup>۶</sup> (۱۹۷۵) نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد نسبت ارزش‌های محاسبه شده برای هر گویه بالاتر از ۰/۴۹ بود.

1- Item impact

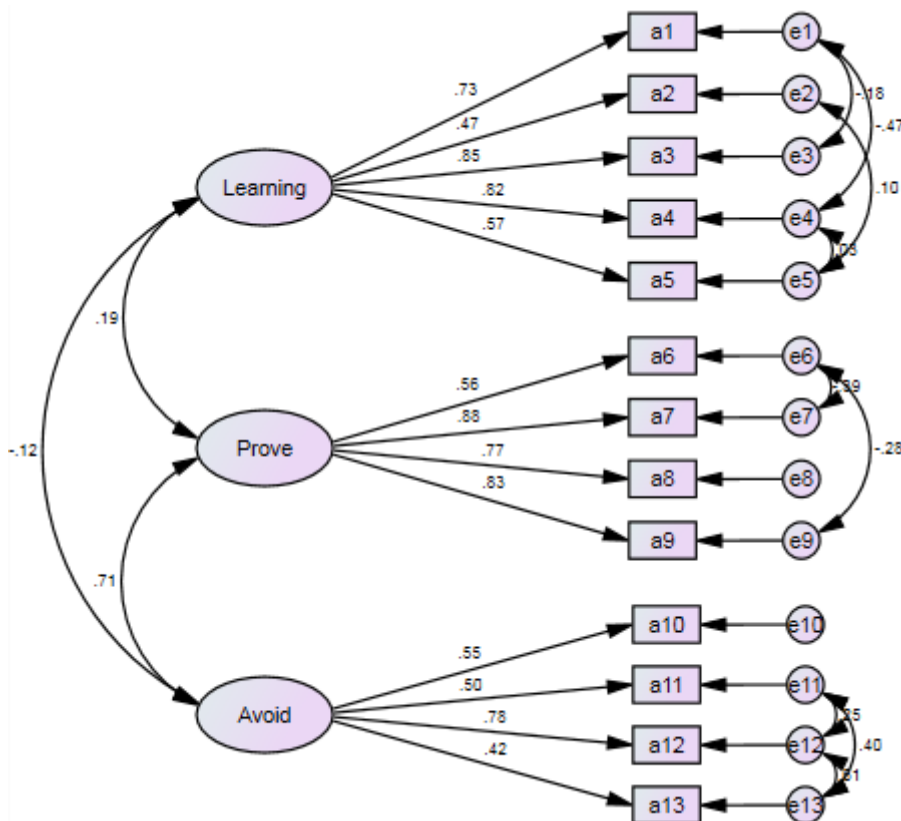
2- Broder, McGrath &amp; Cisneros

3- Content validity index

4- Waltz &amp; Bausell

5- Content Validity Ratio

6- Lawshe



شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی

Fig 1.

Confirmatory factor analysis of work domain goal orientation questionnaire

برای ارزیابی ساختار عاملی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی (روایی سازه) پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی از روش تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم افزار آماری Amos استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان داد که برخی از شاخص‌ها حد نصاب لازم برای برازش مدل را آورده اند، اما برخی از شاخص‌ها با اختلاف بسیار کمی به حد نصاب لازم برای برازش مدل نرسیده اند. بنابراین، با توجه به شاخص‌های اصلاح مدل، و انجام چند کوواریانس بین متغیرهای خطا، تمامی شاخص‌ها به حد نصاب لازم برای برازش مدل رسیدند و مدل تحلیل عاملی اصلاح شده از برازش خوبی برخوردار شد (شکل ۱ و جدول ۲). هرچند نرم افزار، پیشنهاد همبسته کردن خطای گویه‌ها را بدون در نظر گرفتن خرده مقیاس‌ها می‌دهد، اما برای اینکه ساختار عاملی پرسشنامه رعایت شود، فقط بین گویه‌های مشترک با یک خرده مقیاس، با این استدلال که برخی از این گویه‌ها ممکن است اشتراک داشته باشند و مفاهیم مشابهی را بسنجند، همبستگی برقرار شد. تمامی وزن های رگرسیونی گویه‌ها

معنی دار بود (جدول ۲). همان طور که مشاهده می‌شود مقدار  $\chi^2$  دو معنی دار نیست و نسبت  $\chi^2$  دو به درجه آزادی کمتر از ۵ (۱/۱۷۰) بود. تمامی شاخص‌های برازش، شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص برازش هنجار شده<sup>۲</sup> (NFI)، شاخص برازش نسبی<sup>۳</sup> (RFI)، شاخص برازش افزایشی<sup>۴</sup> (IFI) و شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> (CFI) بالای ۰/۹۰ و نشانگر برازش مطلوب مدل هستند (قاسمی، ۱۳۸۹). شاخص نسبت اقتصاد (PRATIO) بیشتر از ۰/۵۰ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۶</sup> (RMSEA) کمتر از ۰/۰۵ نیز مطلوب تلقی می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۹).

جدول ۲. وزن‌های رگرسیونی گویه‌ها پس از انجام اصلاح مدل و شاخص‌های برازش مدل

Table 2.

Model fit indexes and items' regression weight after modification of the model

C.R	شاخص‌های برازش مدل Model Fit Indexes	مقدار ضریب Coefficient	کوواریانس Covariance	وزن رگرسیونی استاندارد شده Standard Regression Weight	گویه Item
61.432	$\chi^2$		یادگیری ↔ گرایش	0.730**	1
53	df	0.191*	Prove ↔ Learning	0.471**	2
1.181	$\chi^2/DF$		یادگیری ↔ اجتناب	0.853**	3
0.958	GFI	-0.117	Avoid ↔ Learning	0.821**	4
0.927	AGFI		اجتناب ↔ گرایش	0.572**	5
0.066	RMR	0.713**	Prove ↔ Avoid	0.562**	6
0.947	NFI			0.884**	7
0.920	RFI			0.770**	8
0.991	IFI			0.834**	9
0.987	TLI			0.545**	10
0.991	CFI			0.504**	11
0.667	PRATIO			0.781**	12
0.030	RMSEA			0.424**	13

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

برای ارزیابی پایایی بازآزمایی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی، در یک مطالعه مقدماتی، پرسشنامه ابتدا در اختیار ۳۰ نفر از افراد گروه هدف قرار گرفت. دو هفته بعد از اجرای آزمون نیز مجدداً از همین افراد خواسته شد تا به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. ضریب همبستگی بین دو بار اجرای آزمون به فاصله زمانی دو هفته به ترتیب برای خرده مقیاس‌های یادگیری هدف، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب  $r = 0.75$ ،  $r = 0.76$ ،  $r = 0.81$  بود که در سطح  $p < 0.01$  معنی دار بود و نشان می‌داد این پرسشنامه از پایایی بازآزمایی خوبی برخوردار است.

پایایی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای خرده مقیاس‌های یادگیری هدف، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش و جهت‌گیری هدف عملکرد-

1- Goodness of Fit Index

2- Normal Fit Index

3- Relative Fit Index

4- Relative Fit Index

5- Goodness of Fit Index

6- Root Mean Square Error of Approximation

اجتناب ۰/۹۲۰، ۰/۸۷۹ و ۰/۸۴۹ به دست آمد که نشان از پایداری درونی مناسب گویه‌ها می‌داد. نتایج نشان داد که همبستگی تمام گویه‌ها با مجموع گویه‌ها در حد مطلوب بود و با حذف هر یک از گویه‌ها تفاوت چندانی در ضریب آلفای کرونباخ کل آزمون دیده نمی‌شد. در تمام خرده آزمون‌ها نیز همبستگی تمام سوالات با مجموع سوالات در حد مطلوب بود که نشان از همسانی درونی خوب مقیاس دارد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی از پایداری مناسبی در نمونه‌های شرکت‌کننده در پژوهش حاضر برخوردار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی از روایی محتوایی و صوری قابل قبولی برخوردار است. این یافته همسو با نتایج مطالعه فن دوال (۱۹۹۷) بود. وی برای طراحی سوالات این پرسشنامه، ابتدا براساس مبنای نظری موجود، ۵۰ گویه را طراحی کرد. سپس گویه‌ها را در اختیار اعضای هیئت علمی در رشته مدیریت و همچنین دانشجویان دکتری داد تا روایی محتوایی و صوری گویه‌ها را مورد بررسی قرار دهند. بدین ترتیب برخی از گویه‌ها از لحاظ محتوایی و ظاهری ویرایش شدند و برخی از گویه‌های نامناسب حذف شدند. به دلیل اینکه گویه‌های اولیه این پرسشنامه بر اساس نظریه جهت‌گیری هدف (الیوت و چرچ، ۱۹۹۷) طراحی شده بود، و در طراحی سوالات سعی شده بود تمامی ابعاد جهت‌گیری هدف بر اساس این نظریه پوشش داده شود، بنابراین انتظار می‌رفت که این پرسشنامه دارای روایی محتوایی مناسبی باشد (فن دوال، ۱۹۹۷). مبنای نظری در طراحی پرسشنامه این امکان را می‌دهد که محتوای پرسشنامه جهت مشخصی داشته باشد و گویه‌هایی خارج از چهارچوب محتوای نظری طراحی نشود. به عبارتی دیگر، داشتن مبنای نظری موجب می‌شود گویه‌ها از همان محتوای نظری که مربوط به متغیر است را در برگیرد (کین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

بررسی ساختار عاملی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در این پژوهش نشان داد که ساختار سه عاملی این پرسشنامه، در نمونه ایرانی نیز مورد تأیید است. این یافته همسو با نتایج مطالعات فن دوال (۱۹۹۷)، هافستینسون و همکاران (۲۰۰۷) و تان و هال (۲۰۰۵)، برت<sup>۲</sup> و فن دوال (۱۹۹۹) همسو است. فن دوال (۱۹۹۷) ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به بررسی ساختار عاملی این پرسشنامه پرداخت. نتایج مطالعه او نشان داد که این پرسشنامه از سه عامل جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب اشباع شده است. سپس در مرحله بعد، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار عاملی این پرسشنامه را مورد ارزیابی قرار داد. وی ساختار عاملی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی را با استفاده از یک مدل تک عاملی، دو عاملی و سه عاملی مورد بررسی قرار داد. نتایج مطالعه او

1- Kane  
2- Brett

نشان داد که ساختار سه عاملی از شاخص‌های برازش بهتری برخوردار است و به نظر برای این پرسشنامه مناسب تر می‌رسد. تان و هال (۲۰۰۵) نیز با هم با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و هم با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار سه عاملی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. هافستینسون و همکارانش (۲۰۰۷) با استفاده از نظریه سؤال پاسخ<sup>۱</sup> روایی سازه پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج مطالعه آن‌ها نیز روایی سازه این پرسشنامه را تأیید کرد. به دلیل اینکه پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی بر اساس مبنای نظری و همچنین با الگوگیری از پرسشنامه‌های مشابه قبلی طراحی شده است (فن دوال، ۱۹۹۷)، بنابراین انتظار می‌رود ساختار عاملی آن به مانند پرسشنامه‌های پیشین، همان عواملی را در بر گیرد که در مبنای نظری موجود برای جهت‌گیری هدف شغلی وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که جهت‌گیری هدف یادگیری و عملکرد-گرایش روایی همگرایی معنی داری با پرسشنامه‌های عملکرد و رضایت شغلی و جهت‌گیری هدف شغلی عملکرد-اجتناب روایی واگرایی معنی داری با این دو پرسشنامه دارد. البته، ضریب همبستگی جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با رضایت شغلی مثبت اما معنی دار نبود و ضریب همبستگی این متغیر با عملکرد شغلی هرچند معنی دار بود، اما بسیار پایین بود. این نتایج، همسو با نتایج مطالعات فن دوال و همکاران (۲۰۰۱)، برت و فن دوال (۱۹۹۹)، کورن و همکاران (۲۰۰۵) و چیاپرو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) همسو است. فن دوال (۱۹۹۷) نشان داد که نمرات زیر مقیاس تسلط در پرسشنامه جهت‌گیری هدف و خانواده (هلمریچ و اسپنس، ۱۹۷۸) با نمرات زیر مقیاس هدف یادگیری در این پرسشنامه همبستگی معنی دار مثبت و با نمرات زیرمقیاس اجتناب همبستگی معنی دار منفی داشت. همچنین نمرات زیر مقیاس رقابت در پرسشنامه جهت‌گیری هدف و خانواده با نمرات زیرمقیاس‌های گرایش همبستگی معنی دار مثبت داشت. نمرات پرسشنامه ترس از ارزیابی منفی (لاری، ۱۹۸۳) با زیرمقیاس هدف یادگیری همبستگی معنی دار منفی و با زیرمقیاس‌های جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب همبستگی معنی دار مثبت داشت. فن دوال و ش (۲۰۰۱) و برت و فن دوال (۱۹۹۹) در مطالعات خود گزارش کردند که جهت‌گیری هدف با عملکرد شغلی همبستگی معنی دار مثبت و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب با عملکرد شغلی همبستگی معنی دار منفی دارد. جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با عملکرد شغلی همبستگی معنی داری نداشت. کورن و همکارانش (۲۰۰۵) نیز دریافتند که فقط جهت‌گیری هدف یادگیری با انگیزش درونی شغلی همبستگی معنی دار مثبت دارد. فن دوال و همکارانش (۲۰۰۱) گزارش کردند که جهت‌گیری هدف یادگیری با خودکارآمدی و تلاش شغلی همبستگی معنی دار مثبت دارد. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با خودکارآمدی و تلاش شغلی همبستگی معنی

داری نداشت اما جهت‌گیری هدف اجتنابی با این متغیرها همبستگی معنی دار منفی داشت. نتایج این مطالعات همگی نشان از این دارند که پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است و عمدتاً جهت‌گیری هدف یادگیری با متغیرهای مثبت شغلی همبستگی معنی دار مثبتی دارد و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتنابی با متغیرهای مثبت شغلی همبستگی معنی دار منفی دارد، این درحالی است که در اکثر مطالعاتی که در بالا ذکر شد، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش همبستگی معنی داری با متغیرهای شغلی نداشت. درنهایت، تان و هال (۲۰۰۵) در مطالعه خود ارتباط بین دو پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی فن دوال (۱۹۹۷) و پرسشنامه جهت‌گیری هدف میدگلی<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۸) را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که این دو پرسشنامه همبستگی معنی دار و بالایی با یکدیگر دارند و بنابراین می‌توان گفت که احتمالاً یک سازه مشترک را مورد سنجش قرار می‌دهند. ابعاد سه گانه جهت‌گیری شغلی یادگیری، عملکرد-اجتناب و عملکرد-گرایش در پرسشنامه فن دوال (۱۹۹۷) همبستگی مثبت بالا و معنی داری با ابعاد متناظر خود در پرسشنامه میدگلی و همکارانش (۱۹۹۸) داشتند.

نتایج نشان داد که بین خرده مقیاس جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش با خرده مقیاس عملکرد-اجتناب و یادگیری همبستگی معنی دار مثبت ولی بسیار پایین وجود دارد و هدف عملکرد-اجتناب با جهت‌گیری هدف یادگیری همبستگی معنی داری نداشت، که نشان می‌دهد این خرده مقیاس‌ها احتمالاً سازه‌های متفاوتی را نسبت به یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهند. البته این مسئله یک موضوع قابل پیش بینی بود. به این علت که پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی یک پرسشنامه جمع ناپذیر است و مانند پرسشنامه‌هایی همچون ابعاد شخصیت، پاسخ دهنده در هر بعدی نمره خاصی می‌گیرد که ممکن است ارتباطی با بعدهای دیگر نداشته باشد. همان طور که در پرسشنامه‌های شخصیت ممکن است بعد برون‌گرایی ارتباطی با بعد مسئولیت‌پذیری نداشته باشد (حق شناس، ۱۳۷۸). در پرسشنامه جهت‌گیری هدف عمومی نیز این مسئله دیده می‌شود (عزیزی، زارع و الماسی، ۱۳۹۵؛ گلستانه، افشین و دهقانی، ۱۳۹۵). بنابراین عدم همبستگی معنی دار بین برخی از خرده مقیاس‌های آن با یکدیگر تا اندازه‌ای قابل انتظار است و نمی‌توان این مسئله را به حساب عدم همسانی درونی پرسشنامه گذاشت.

در نهایت، یافته‌های این پژوهش نشان داد که نسخه فارسی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی فن دوال (۱۹۹۷) از پایایی مناسبی در نمونه ایرانی برخوردار است. پایایی با آزمایشی این آزمون، فقط توسط سازنده آزمون مورد بررسی قرار گرفته شده است (فن دوال، ۱۹۹۷). وی پایایی با آزمون این پرسشنامه را برای زیر مقیاس هدف یادگیری ۰/۶۶، جهت‌گیری هدف عملکرد-گرایش ۰/۶۵ و جهت‌گیری هدف عملکرد-اجتناب ۰/۵۷ بدست آورد. در پژوهش حاضر این پایایی به ترتیب برای

زیرمقیاس‌های سه گانه ۰/۸۱، ۰/۷۶ و ۰/۷۵ بدست آمد. بسیاری از مطالعات مختلفی که تاکنون از پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی استفاده کرده اند، آلفای کرونباخ آن را در حد قابل قبولی گزارش کرده اند. برای مثال، فن دوال و کامینگز<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به ترتیب برای زیرمقیاس‌های جهت‌گیری هدف یادگیری، عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب ۰/۸۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۸ گزارش کردند. برت و فن دوال (۱۹۹۹) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای عامل‌های سه گانه آن به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۱ و ۰/۸۸ بدست آوردند. فن دوال و همکاران (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ عامل‌ها را به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۷۷ و چیاپرو و همکارانش (۲۰۰۷) به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۸ گزارش کردند. آلفای بالای ۰/۷ در بسیاری از مطالعات انجام شده با این پرسشنامه نشان می‌دهد که سؤالات هر بعد این پرسشنامه از همسانی درونی خوبی برخوردارند. در نمونه ایرانی در پژوهش حاضر نیز مقدار آلفای بدست آمده بالاتر از ۰/۸۴ برای سه بعد این پرسشنامه بود که این موضوع را تأیید می‌کند. به دلیل اینکه در طراحی آزمون جهت‌گیری هدف شغلی مراحل آزمون‌سازی گام به گام به خوبی انجام شده بود و سؤالات بر اساس چهارچوب نظری موجود، ساختار و چهارچوب مشخصی داشتند (فن دوال، ۱۹۹۷)، بنابراین انتظار می‌رفت که گویه‌های آزمون از همسانی درونی خوبی برخوردار باشند و ضریب آلفای آزمون بالا بدست بیاید.

به طور کلی، با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که نسخه فارسی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی در معلمان ایرانی از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است و می‌توان از این پرسشنامه جهت سنجش جهت‌گیری هدف شغلی در معلمان ایرانی استفاده کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در سنجش‌های شغلی که به منظور بررسی هدف‌های شغلی افراد انجام می‌شود، به جای استفاده از پرسشنامه‌های جهت‌گیری هدف عمومی، از این پرسشنامه که به طور اختصاصی جهت‌گیری هدف شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد و یکی از پرکاربردترین ابزارها در این زمینه بوده و ویژگی‌های روانسنجی آن در پژوهش‌های مختلفی تأیید شده است، استفاده شود. همچنین می‌توان از این پرسشنامه به عنوان یک ابزار معتبر در پژوهش‌های مربوط به هدف شغلی، که یکی از حوزه‌های پرکاربرد پژوهش‌های شغلی است، استفاده کرد. با این وجود، در استفاده از پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی بر اساس نتایج پژوهش حاضر، بایستی به محدودیت‌های این پژوهش نیز توجه داشت. پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی یک پرسشنامه عمومی است که صرفاً مربوط به معلمان نمی‌شود، با این وجود جامعه پژوهش حاضر فقط محدود به معلمان بود و بررسی شاخص‌های روایی و پایایی آن، خصوصاً روایی سازه در دیگر جوامع شغلی نیز به تعمیم بهتر یافته‌های پژوهش کمک می‌کند. این پرسشنامه به علت محدود بودن تعداد سؤالات آن، بیشتر جنبه پژوهشی دارد و اگر هدف سنجش کامل جهت‌گیری هدف شغلی باشد، بهتر است سؤالات این پرسشنامه به نتایج حاصل از مصاحبه با فرد تلفیق شوند.

یافته‌های این پژوهش محدود به تحلیل عاملی تأییدی بود و می‌توان برای اطمینان از روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی نیز در پژوهش‌های آتی استفاده کرد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که به بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی بر اساس متغیرهای مداخله‌گر در این زمینه، مانند سابقه کار، و داشتن شغل دوم، به علت محدودیت‌های اجرایی نپرداخته بود. پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های آتی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه را بر اساس زیرگروه‌هایی مانند سابقه کار، میزان درآمد، وضعیت کلی اقتصاد خانواده و غیره را نیز مورد بررسی قرار دهند. در نهایت، به دلیل اینکه ممکن است ویژگی‌های فرهنگی نیز بر جهت‌گیری هدف شغلی تأثیر گذار باشند (گونگ و فان، ۲۰۰۶)، بنابراین محدود بودن نمونه پژوهش به یک استان کشور، می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را با مشکل مواجه کند. به این دلیل پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در این زمینه در بافت‌های جمعیتی دیگر استان‌ها نیز انجام شوند.

## References

## منابع

- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب-منطقه اهواز. رساله دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- اصلان پور جوکندان، محمد؛ شهبازی، رضا؛ و ملکی، رضا (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، ۲۱، ۶۵-۷۳
- بدری گرگری، رحیم؛ بیرامی، منصور و غلامی، سمیه (۱۳۹۴). رابطه خوش‌بینی تحصیلی و جهت‌گیری هدف شغلی با رضایت شغلی معلمان. تعلیم و تربیت، ۳۱(۲)، ۷۱-۹۰.
- حاجی حسنی، مهرداد و کاوه، منیژه (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. ارگونومی، ۴(۳)، ۱۷-۲۵.
- حق شناس، حسن. (۱۳۷۸). هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو، فرم تجدیدنظر شده. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۴(۴)، ۳۸-۴۸.
- رحمانی خواجه لنگی، عزیزمه (۱۳۸۸). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌های رضایت‌بخشی و رضایتمندی شغلی مینه‌سوتا در میان معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.



عزیزی، سیدمحسن؛ زارع، حسین و الماسی، حجت‌اله. (۱۳۹۵). رابطه بین گرایش به تفکر انتقادی و جهت‌گیری هدف پیشرفت با ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۶، ۲۰۰-۲۰۹.

قاسمی، وحید (۱۳۸۹). *مدل سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

گلستانه، سید موسی؛ افشین، سید علی و دهقانی، یوسف (۱۳۹۵). رابطه بین چشم انداز زمان با جهت‌گیری هدف، تعلل تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه خلیج فارس. *شناخت اجتماعی*، ۵(۲)، ۵۲-۷۱.

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۰). *اندازه‌گیری روانی و تربیتی و فن تهیه تست*. تهران: انتشارات سلسله. Arshadi, N. (2007). *Designing and testing a model of important precedents and outcomes of work motivation of national Iranian south oil company employees in Ahvaz region, Iran*. Unpublished Dissertation, Ahvaz University [In Persian].

Aslanpoor jokandan M., Shahbazi, F., & Maleki R. (2012). The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *Quarterly Journal of Social Psychology (New Findings in Psychology)*, 21, 65-73 [In Persian].

Azizi, S. M., Zare, H., & Almasi, H. (2016). The correlation of critical thinking disposition and achievement goal orientation with student entrepreneurial characteristics. *Iranian Journal of Medical Education*, 16, 200-209 [In Persian].

Badri, R., Bayrami, M., & Gholami, S. (2015). The relationship between academic optimism, occupational goal orientation, and job satisfaction among teachers. *Quarterly Journal of Education*, 31(2), 71-90 [In Persian].

Brett, J. F., & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 863-873.

Brislin, R.W. (1986) The Wording and Translation of Research Instruments. In W.L. Lonner & J.W. Berry, [Eds] *Field Methods in Cross-Cultural Research*. Newbury Park, CA: Sage.

Broder, H.L., McGrath, C., & Cisneros, G.J. (2007). Questionnaire development: face validity and item impact testing of the Child Oral Health Impact Profile. *Community Dental and Oral Epidemiology*, 35, 8-19.

Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Lim, A. S. (2007). Helping and proactive extra-role behaviors: The influence of motives, goal orientation, and social context. *Personality and Individual Differences*, 43(8), 2282-2293.

Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705.

- Cron, W. L., Slocum, Jr, J. W., VandeWalle, D., & Fu, Q. (2005). The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. *Human Performance*, 18(1), 55-80.
- Dragoni, L. (2005). Understanding the emergence of state goal orientation in organizational work groups: the role of leadership and multilevel climate perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1084-95.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 218-232.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501-519.
- Gasemi, V. (2010). Structural equation modeling in social researches with utilizing AMOS Graphics. Tehran: Jameeshenasan Press [In Persian].
- Gillet, B., & Schwab, D. P. (1975). Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 313-317.
- Golestaneh, S. M., Afshin, S. A., & Dehghani, Y. (2016). The relationship between the time perspective and achievement goal, the academic procrastination and academic achievement of students in various colleges of the University of the Persian Gulf. *Social Cognition*, 5(2), 52-71 [In Persian].
- Gong, Y., & Fan, J. (2006). Longitudinal examination of the role of goal orientation in cross-cultural adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 176-184.
- Hafsteinsson, L. G., Donovan, J. J., & Breland, B. T. (2007). An item response theory examination of two popular goal orientation measures. *Educational and Psychological Measurement*, 67(4), 719-739.
- Haghshenas, H. (1999). Persian version and standardization of neo personality inventory-revised. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 4 (4), 38-48 [In Persian].
- Hajihassani, M., & Kave, M. (2016). The investigation of the contribution of goal orientation, perceived organizational support and big five personality traits in predicting work engagement of female teachers in Shahrekord, Iran. *Journal of Ergonomic*, 4 (3), 1-10 [In Persian].
- Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1978). The work and family orientation questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35-36.
- Houman, H. A. *Educational and psychological measurement and test design technique*. Tehran: Selsele Press [In Persian].
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.

- Kane, M. T. (2001). Current concerns in validity theory. *Journal of educational Measurement*, 38(4), 319-342.
- Kanfer, R., Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 253-264.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19(2), 141-184.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ psychol meas*, 30(3), 607-610.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Leary, M. R. (1983). A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(3), 371-375.
- Midgley, C., Kaplan, A., & Middleton, M. (2001). Performance-approach goals: Good for what, for whom, under what circumstances, and at what cost? *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 77-86.
- Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M. L., Urdan, T., & Anderman, L. H., & Roeser, R. (1998). The development and validation of scales assessing students' achievement goal orientations. *Contemporary educational psychology*, 23(2), 113-131.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128-150.
- Rahmani Khajeh Langhi, A. (2009). *Standardization, validity and reliability of Minnesota's satisfaction and job satisfaction questionnaire among primary, secondary and secondary teachers in Isfahan*. Unpublished thesis, Isfahan University [In Persian].
- Safiabadi, A. *Career guidance and counseling and theories of career choice*. Tehran: Roshd Press [In Persian].
- Tan, J. A., & Hall, R. J. (2005). The effects of social desirability bias on applied measures of goal orientation. *Personality and Individual Differences*, 38(8), 1891-1902.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
- VandeWalle, D., & Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process. *Journal of applied psychology*, 82(3), 390-400.
- VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629-640.
- Waltz, C. F., & Bausell, B. R. (1981). *Nursing research: design statistics and computer analysis*. New York: Davis FA.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*, 22, 120.

ضمیمه: پرسشنامه جهت‌گیری هدف شغلی

گویه
من در شغلم وظایف کاری چالش‌انگیز را تقبل می‌کنم تا بتوانم از تجربیات آنها چیزهای زیادی بیاموزم.
من اغلب بدنبال فرصت‌هایی هستم تا دانش و مهارت‌های جدیدی کسب کنم.
من از وظایف سخت و چالش‌انگیز در شغلم که باعث می‌شود مهارت‌های جدیدی یاد بگیرم لذت می‌برم.
برای من رشد توانایی‌های شغلم آنقدر مهم هستند که موجب می‌شود من برای بدست آوردن آنها ریسک کنم.
من ترجیح می‌دهم در جاهایی کار کنم که به سطح بالایی از توانایی و استعداد نیاز دارد.
من از اینکه نشان دهم می‌توانم بهتر از همکارانم کار کنم، نگران هستم.
من تلاش می‌کنم تا توانایی‌هایم را به دیگران در شغلم ثابت کنم.
من از اینکه دیگران آگاهند که چگونه وظایف شغلم را به نحو احسن انجام می‌دهم لذت می‌برم.
من ترجیح می‌دهم روی پروژه‌هایی کار کنم که می‌توانم با استفاده از آنها توانایی‌هایم را به دیگران ثابت کنم.
من از انجام تکلیف شغلی که شانس موفقیت انجام آن برایم کم است و موجب می‌شود در نظر دیگران بی‌کفایت به نظر برسم خودداری می‌کنم.
من ترجیح می‌دهم از انجام دادن کارهایی که در آن توانایی پایینی دارم خودداری کنم تا اینکه برای کسب مهارت‌های جدید در آن اقدام کنم.
من می‌ترسم در شغلم کارهایی انجام دهم که نشان دهد توانایی‌های من در آن زمینه پایین است.
من ترجیح می‌دهم از انجام کارهایی که در آن توانایی ضعیفی دارم اجتناب کنم.