



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

هنجاریابی مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل و بررسی رابطه آن با رغبت سنج تحصیلی – شغلی هالند

استاد راهنما:

آقای دکتر ابوالفضل کرمی

استاد مشاور:

آقای دکتر نور علی فرخی

استاد داور:

آقای دکتر علی دلاور

پژوهشگر:

آرش محرمی

۱۳۹۰

سورة الفجر

١٢٩

چکیده

هدف از پژوهش حاضر هنجاریابی مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل و بررسی رابطه آن با رغبت سنج هالند می باشد که ابزاری جهت سنجش علایق شغلی دانش آموزان سال اول متوسطه است. برای این منظور از بین جامعه آماری که کلیه دانش آموزان سال اول متوسطه استان زنجان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ بودند، تعداد ۴۹۴ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شدند و مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل در مورد آنها اجرا شد. تعداد سوال های این مقیاس ۱۷۶ عنوان شغل بود که البته با نظر حراست ادارات آموزش و پرورش استان ۳ عنوان از مشاغل مقیاس حذف گردید و مقیاس ۱۷۳ سوالی در مرحله نهایی اجرا گردید. ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای این مقیاس محاسبه شد و برای کل مقیاس ۰/۸۳۳ به دست آمد. آلفای کرونباخ برای مقوله های ۳۰ گانه بین ۰/۷۳۶ و ۰/۹۰ به دست آمد. که از نظر آماری معنادار می باشد. برای بررسی روایی از روایی محتوایی، روایی ملاکی و روایی سازه استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی از نظر صاحب نظران و متخصصان روانشناسی و مشاوره از جمله اساتید راهنما و مشاور و تعداد ۵ تن از کارشناسان ارشد مشاوره استفاده گردید، در مورد روایی ملاکی نیز رابطه آن با رغبت سنج هالند بررسی شد و رابطه معنادار به دست آمد و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. برای اطمینان نسبت به کفایت نمونه برداری و صفر نبودن همبستگی داده ها، آزمون *KMO* محاسبه شد، که برابر با ۰/۹۴۷ و آزمون بارتلت نیز معنادار شد. لذا اجرای تحلیل عاملی مناسب دیده شد و مورد استفاده قرار گرفت. در پایان مشخص گردید که بین ترجیحات شغلی دختران و پسران در مشاغلی مثل پزشکی و مهندسی تفاوت معنی داری وجود ندارد و در بسیاری از مشاغل از جمله مشاغل خدماتی و حمل و نقل و هنری تفاوت معنی دار بود. بین گروه های شغلی آمپاتی و پل و تیپ های شغلی - شخصیتی هالند ارتباط معنی دار بود. در پایان جداول هنجار برای جامعه مورد نظر تهیه و تنظیم گردید.

کلید واژه ها: هنجاریابی، مقیاس ترجیح شغلی، رغبت سنج هالند، علایق شغلی

تقدیر و تشکر

مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقَ، لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقَ

خدایا تو را سپاس می گویم که به من توفیق چشیدن قطره ای از دریای بیکران علمت را عطا نمودی و مرا لایق این موهبت قرار دادی و در این راه پر فراز و نشیب همواره دستم را گرفتی و حمایت کردی. با تمام وجود در مقابل عظمت دنیای علمت پیشانی بندگی بر خاک می نهم و امیدوارم که با نشر دانسته هایم و استفاده از آموخته هایم بتوانم هرچند اندک سپاسگذاری خود را به درگاه قدسی ات نشان دهم.

بر خود لازم می دانم که از استاد فرزانه و گرانقدر **دکتر ابوالفضل کرمی** که زحمت راهنمایی این پایان نامه را قبول فرمودند و با راهنمایی های عالمانه و با دادن دلگرمی اینجانب را در مسیر این پژوهش یاری نمودند صمیمانه سپاسگذاری کنم.

همچنین از استاد عزیزم **دکتر نورعلی فرخی** که زحمت مشاورت این پایان نامه را با سعه صدر پذیرفتند و در این تحقیق یاورم بودند کمال تشکر را دارم.

و از استاد گرانقدر **دکتر علی دلاور** که زحمت داوری این پایان نامه را متحمل شدند و با نکته سنجی باعث بهبود این پژوهش شدند سپاسگذاری می کنم.

از پدر و مادر عزیزم که زحمتکشترین و دلسوزترین انسانها در مسیر زندگی ام هستند سپاسگذارم. و در پایان از دوستان و همکلاسی هایم که مرا در امر پژوهش یاری کردند و همچنین خانواده مهربان و صبورم، مخصوصاً همسر مهربانم که با وجود اشتغال به تحصیل و تربیت فرزند با تمام مشکلات ساختند و مرا به ادامه این راه تشویق نمودند از صمیم قلب سپاسگذارم و برای همه عزیزان آرزوی موفقیت دارم و امیدوارم بتوانم زحمات شان را هرچند کوچک جبران نمایم.

همچنین از ادارات آموزش و پرورش استان زنجان و مدارس متوسطه استان که در این تحقیق همکاری خوبی داشتند سپاسگذارم و از تک تک دانش آموزان عزیز که در این پژوهش حضور داشتند تشکر می کنم.

تقدیم بہ:

پدر زحمت کش و مہربانم و مادر دلسوز و فداکارم

و تقدیم بہ:

ہمسر عزیزم و دختر کوچولوی نازنینم

جمله هایی در مورد انتخاب شغل از بزرگان (اردبیلی، ۱۳۷۸):

همه کار و کوشش کنید ولی آگاه باشید که اخراج کاری را به آسانی انجام می دهند که برای آن آفریده شده اند.

رسول اکرم (ص)

اگر جامعه فوآهان سعادت است، پس باید کار به دست کاردان و قدرت ممدود و مسئولیت معلوم و حاکم قانون باشد.

ارسطو

هرگز دو فرد همانند متولد نشده اند. یکی از دیگری در فصایص طبیعی متفاوت است. یکی برای شغلی مناسب است و دیگری برای شغلی دیگر. زمانی که هر فرد به شغلی خاص بپردازد که با مواهب طبیعی او منطبق است، آن گاه همه کارها در هر اعلای کیفیت و کمیت خود با سهولت و سرعت پیش می روند.

اخلاطون

هرکه صناعتی را مستعد بود، چون او را بران متوجه گردانند هرچه زودتر ثمره آن بیابد و به هنری آراسته شود و الا تفصیح روزگار و تعطیل عمر او کرده باشند.

فواجه نصیر الدین طوسی

فهرست مطالب

فصل اول (کلیات پژوهش)

مقدمه.....	۲
بیان مسأله.....	۴
اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۶
اهداف پژوهش.....	۸
سوالهای پژوهش.....	۸
تعریف واژه ها و مفاهیم.....	۹
تعاریف نظری.....	۹
تعریف عملیاتی:.....	۱۰

فصل دوم (ادبیات و پیشینه پژوهش)

مقدمه.....	۱۲
تعریف و بررسی مفهوم رغبت.....	۱۲
طبقه بندی یا انواع رغبت ها.....	۱۳
فهرست رغبت ها از دیدگاه سوپر.....	۱۶
الف- رغبت بیان شده.....	۱۶
ب- رغبت نمایان شده.....	۱۶
ج- رغبت آزمون شده.....	۱۶
د- رغبت فهرست شده.....	۱۷
۱- علایق بیان شده.....	۱۷
۲- علایق آزمون شده.....	۱۸
مروری بر سابقه تاریخی رغبت سنج ها.....	۱۹
انواع پرسشنامه های رغبت سنج.....	۲۰

الف- آزمون علایق شغلی استرانگ (SVIB):	۲۱
ب- زمینه یاب علایق شغلی کودر	۲۱
ج- پرسشنامه رغبت سنج شغلی هالند	۲۳
د- رغبت سنج استرانگ -کمپبل (SCII)	۲۴
انواع دیگری از رغبت سنج ها	۲۶
*آزمون (نشانگر) مایرز - بریگز (MBTI):	۲۶
* پرسشنامه رغبت میشل گوکلن:	۲۷
*پرسشنامه ترجیح های شغلی (VPI):	۲۸
*رغبت سنج شغلی کالج های آمریکا:	۲۸
معرفی نظریه های شغلی	۲۹
نظریه هالند	۲۹
مفاهیم بنیادی	۲۹
ارزشیابی نظریه هالند	۳۳
نکات مثبت:	۳۴
محدودیت ها (نکات منفی):	۳۵
کاربرد نظریه هالند	۳۶
مبانی نظری آزمون سازی و هنجاریابی	۳۷
تعریف اندازه گیری	۳۷
الف) نظریه نمونه برداری تصادفی	۳۷
۱) نظریه کلاسیک نمره واقعی	۳۸
۲) نظریه تعمیم پذیری	۴۰
ب) نظریه سوال - پاسخ (IRT)	۴۰
مفروضه های نظریه ی سوال - پاسخ	۴۱
۱- تک بعدی بودن	۴۱
۲- استقلال موضعی	۴۲
آزمون	۴۲
ویژگی های آزمون	۴۳
پایایی	۴۳

۴۴	تکرار خود تست یا روش باز آزمایشی.....
۴۴	۲) روش فرمهای موازی یا هم ارز
۴۴	۳) روش های همسانی درونی:
۴۵	۳-۱- روش دو نیمه کردن آزمون.....
۴۵	۳-۲- روش کودر- ریچاردسون
۴۶	۳-۳- روش ضریب آلفا.....
۴۶	۴) روش پایایی مصححان.....
۴۷	عوامل موثر بر پایایی آزمون.....
۴۷	روایی
۴۸	۱) روایی محتوایی.....
۴۸	۲) روایی ملاکی
۴۹	۳) روایی سازه
۵۲	عوامل موثر بر روایی آزمون
۵۲	هنجار(نرم).....
۵۳	نرم نمره های معیار یا تراز شده :
۵۵	نیمرخ های روانی
۵۵	الف- خارج از کشور.....
۵۶	ب- در ایران

فصل سوم(روش پژوهش)

۵۹	طرح پژوهش
۵۹	جامعه آماری
۵۹	حجم نمونه
۵۹	روش نمونه گیری.....
۶۰	ابزار پژوهش.....
۶۱	شیوه اجرا
۶۱	مرحله مقدماتی.....
۶۳	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده ها)

- جدول ۴-۱ _ جنسیت آزمودنی ها ۶۶
- آیا مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل از ضرایب اعتبار (پایایی) قابل قبولی برخوردار است؟ ۶۷
- جدول ۴-۲ _ تعداد سوالات و آلفای کرونباخ برای هر حوزه شغلی ۶۷
- جدول ۴-۳ _ نتایج باز آزمایی برای حوزه های شغلی ۶۹
- آیا مقیاس آمپاتی و پل دارای روایی قابل قبول است؟ ۷۱
- جدول ۴-۴ - ضرایب کفایت نمونه گیری ۷۲
- جدول ۴-۵ _ مقادیر اشتراکات استخراج شده حوزه های شغلی ۷۳
- جدول ۴-۶ _ نتایج عامل های بدست آمده به همراه مقادیر ویژه قبل و بعد از چرخش ۷۴
- نمودار ۴-۲_ اسکری پلات عامل های حوزه های شغلی آمپاتی و پل ۷۶
- جدول ۴-۷ _ توصیف آماری نمرات هنجار T برای حوزه های شغلی آمپاتی و پل ۷۶
- سوال اول: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ واقعگرا رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۷۸
- جدول ۴-۸ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ واقعگرا ۷۸
- سوال دوم: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ جستجوگر رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۷۹
- جدول ۴-۹ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ جستجوگر ۷۹
- سوال سوم: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ هنری رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۸۰
- جدول ۴-۱۰ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ هنری ۸۱
- سوال چهارم: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۸۲
- جدول ۴-۱۱ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ اجتماعی ۸۲
- سوال پنجم: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ متهور رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۸۳
- جدول ۴-۱۲ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی پل و آمپاتی با تیپ متهور ۸۴
- سوال ششم: آیا بین حوزه های شغلی آمپاتی و پل با تیپ قراردادی رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۸۵
- جدول ۴-۱۳ _ تحلیل رابطه حوزه های شغلی پل و آمپاتی با تیپ قراردادی ۸۵
- ترجیحات شغلی دختران و پسران در استان زنجان ۸۶
- اولویت های شغلی دختران و پسران در شهر زنجان کدام است؟ ۸۶

جدول ۱۴-۴_ اولویت های شغلی دختران و پسران در زنجان.....	۸۶
آیا بین نمرات ترجیح های شغلی " آماپاتی و پل " پسران و دختران تفاوت معنی داری وجود دارد؟.....	۸۷
جدول ۱۵-۴_ نتایج مقایسه نمرات بین دختران و پسران.....	۸۷
فصل پنجم.....	۹۰
بحث و نتیجه گیری.....	۹۰
۱-۵) بحث و نتیجه گیری.....	۹۱
۱-۱-۵) یافته های پژوهشی سوال اول تحقیق.....	۹۱
۲-۱-۵) یافته های پژوهشی سوال دوم تحقیق.....	۹۴
۳-۱-۵) یافته های پژوهشی سوال سوم تحقیق.....	۹۵
۱-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ واقعگرا رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۹۵
۲-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ جستجوگر رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۹۶
۳-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ هنری رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۹۶
۴-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۹۷
۵-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی مقیاس آماپاتی و پل با تیپ متهور هالند رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۹۹
۶-۳-۱-۵) آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ قراردادی رابطه معنی داری وجود دارد؟.....	۱۰۰
۴-۱-۵) اولویت های شغلی دختران و پسران در شهر زنجان کدام است؟.....	۱۰۱
۵-۱-۵) آیا بین نمرات ترجیح های شغلی " آماپاتی و پل " پسران و دختران تفاوت معنی داری وجود دارد؟.....	۱۰۱
۶-۱-۵) نرم های مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل کدامند؟.....	۱۰۳
۷-۱-۵) عوامل سازنده مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل کدامند؟.....	۱۰۳
۲-۵) محدودیت های پژوهش.....	۱۰۴
۱-۳-۵) پیشنهادات پژوهشی.....	۱۰۴
۲-۳-۵) پیشنهادات کاربردی.....	۱۰۵
فهرست منابع.....	۱۰۶
الف- منابع فارسی.....	۱۰۶
ب- منابع انگلیسی.....	۱۰۹
پیوست ها.....	۱۱۳
جدول نمرات هنجار T بتفکیک جنسیت.....	۱۱۴

۱۱۴	مشاغل مرتبط با حسابداری.....
۱۱۴	مشاغل اجرایی و مدیریتی.....
۱۱۶	مدیر /مسئول مرتبط با کشاورزی
۱۱۷	مشاغل مرتبط با کشاورزی ، دامپروری ، جنگلداری.....
۱۱۹	مشاغل مرتبط با تالیف و رسانه.....
۱۲۱	مشاغل مرتبط با نیروی هوایی یا دریایی.....
۱۲۲	امور دفتری.....
۱۲۳	مشاغل مرتبط با آهنگسازی و بازیگری.....
۱۲۵	مشاغل مرتبط با هنر.....
۱۲۶	مشاغل مرتبط با آشپزی.....
۱۲۷	مشاغل مرتبط با صنعت.....
۱۲۹	مشاغل مرتبط با مهندسی.....
۱۳۰	مشاغل مرتبط با قانون.....
۱۳۱	مشاغل مرتبط با پزشکی.....
۱۳۳	دانشمندان علوم مختلف.....
۱۳۴	حرفه های دیگر.....
۱۳۶	مشاغل مرتبط خدمات حفاظتی.....
۱۳۸	مشاغل مرتبط با فروش.....
۱۳۹	مشاغل خدماتی.....
۱۴۱	مشاغل خدماتی فنی.....
۱۴۳	کارگر با مهارت.....
۱۴۴	دانشمندان علوم اجتماعی.....
۱۴۵	مشاغل مرتبط با ورزش.....
۱۴۶	مشاغل مرتبط با تدریس.....
۱۴۸	مشاغل مرتبط با مخابرات.....
۱۴۹	مشاغل مرتبط با منسوجات وچرم.....
۱۵۰	تکنسین (کاردان فنی).....
۱۵۱	ناظر خدمات حمل و نقل.....
۱۵۲	مشاغل مرتبط با خدمات حمل و نقل.....
۱۵۳	مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل.....

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در عصر ما، نمی توان منکر این واقعیت شد که شغل یکی از مهمترین عوامل شکل گیری شخصیت و هویت فرد است. معمولاً، وقتی پرسیده می شود آن شخص کیست؟ پاسخ می شنویم که: یک کارگر است؛ یک پزشک است؛ یک معلم است؛ یک راننده است؛ یک هنرمند است؛ ... نوع کار ما اطلاعات زیادی در مورد شخصیت ما به دیگران می دهد. از این رو تصمیم گیریهای تحصیلی _ شغلی از اهمیت خاصی برخوردارند.

شغل فرد نه تنها جایگاه اجتماعی او را مشخص می کند، بلکه ارزش ها و رویه های او را هم شکل می دهد و بر نحوه ی زندگی فردی او، ساعات کار و بیکاری، اوقات فراغت، الگوی روابط اجتماعی و دوستان او و حتی بر فرهنگ گفتاری و طرز لباس پوشیدن و محل سکونت او هم تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر فرد شاغل با شرایط فیزیکی، اجتماعی و فرهنگی شغل خود انطباق می یابد. به طور خلاصه می توان گفت که شغل فرد نقش مهمی را در تعیین موقعیت اجتماعی، ارزشها، عقاید و نحوه زندگی او بازی می کند. کار، تنها وسیله کسب معاش نیست بلکه یک شیوه زندگی و یک نقش اجتماعی است و یکی از انتخاب های مهم زندگی است (زندگی پور، ۱۳۸۹).

انتخاب شغل همانطور که اشاره شد از مهمترین تصمیم هایی است که یک فرد در طول عمر خود اتخاذ می کند. اگر چه برخی افراد در مورد انتخاب شغل راحت تصمیم می گیرند، بسیاری از افراد پیش از تصمیم گیری یا در حین تصمیم گیری با مشکلات زیادی مواجه می شوند. این مشکلات ممکن است باعث شود افراد کلاً تصمیم گیری شغلی را رها کنند و دچار بلاتکلیفی شوند یا فرصت های خود را برای انتخاب کاهش دهند و نتوانند بهترین تصمیم را بگیرند) گاتی^۱، کراسز^۲ و اسیپو^۳، ۱۹۹۶، به نقل از آبراهامسون، ۲۰۰۸).

این نکته مهم است که به یاد داشته باشیم در عصر ما مشاغل ارثی نیستند، یعنی دیگر فرزند یک کشاورز، یک لوله کش، یک نانوا، الزاماً کشاورز، لوله کش یا نانوا نمی شوند؛ بلکه پیشرفت سریع دانش و تکنولوژی موجب کثرت مشاغل، تقسیم کار فراوان و جلب استعدادهای مختلف شده است. امروزه لازمه اکثر کارها تحصیل دانش و کسب مهارتهای ویژه است. از این رو توجه به رابطه تحصیل و شغل اهمیت دارد (زندگی پور، ۱۳۸۹).

بنا بر این برای انتخاب درست و به جا و منطبق با خصوصیات جسمی و روانی لازم است که افراد اولاً خود را درست بشناسند و دوماً محیط و امکانات خود را در نظر بگیرند. گرفتن یک تصمیم درست بدون اطلاع و آگاهی از عواقب آن و بدون شناخت عوامل موثر در انتخاب از جمله علایق و رغبت ها، تصمیمی نادرست خواهد بود که فرد را در زندگی شغلی و همچنین دیگر ابعاد زندگی به بیراهه می برد.

¹ -I. Gati

² - M. Krausz

³ - S. H. Osipow

اگر هر فردی به اشتغال در شغلی بپردازد که با طبیعت او سازگار است، همه کارها در حد اعلاهی کیفیت و کمیت و با سرعت و سهولت بیشتری به انجام می رسد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵)، همچنین عوامل موثر در شکل گیری شخصیت که علایق و رغبت ها و استعدادها نیز جزء این عوامل می باشند (الهام پور، مهرابی زاده، شکرکن، ۱۳۷۸)، نیاز به شناخت دقیق دارند و طبق نظریه آدلر که نگاه کل نگر به شخصیت دارد از ویژگی های شخصیت محسوب می شوند. همچنین از عواملی که علایق شغلی را تحت تأثیر قرار می دهند می توان خود کارآمدی و آینده نگری^۱ را نام برد. طی یک تحقیق ضریب همبستگی بین خودکارآمدی و علایق شغلی ۰/۵۳ و ضریب همبستگی بین آینده نگری و علایق شغلی ۰/۵۲ به دست آمد. این نتایج نشان می دهد که افراد مطمئن و دلگرم به علایق شغلی خود دید مثبت تری دارند و احساس آنها در مورد توانایی هایشان مثبت و در حد اعتدال است (واتسون و مک ماهون، گاسر، ۲۰۰۵). یکی دیگر از ویژگی های نوجوانان که در تصمیم گیری ها و علایق شغلی دخالت دارد تخیل و خیالبافی است. کسانی که در تخیل خلاقند احتمالاً در تصمیم گیری های شغلی نیز از تخیل استفاده می کنند و دنیای تخیل دنیایی زیباست (لارسن، ۲۰۰۸).

گرچه شخصیت به تعبیری کل صفات فرد را در بر می گیرد، لکن در روان سنجی، هدف از آزمونهای شخصیت آنهایی است که حالاتی از قبیل عواطف، هیجانات، علایق و روابط اجتماعی و نگرش ها را می سنجد (بهرامی، ۱۳۸۵). انسانها برای شناخت خود و محیط پیرامون معمولاً از چهار منبع استفاده می کنند: ۱- استفاده از افراد واجد صلاحیت و قابل اطمینان ۲- از طریق سیرو سلوک و شهود ۳- از طریق عقل و خرد ۴- از طریق روش علمی (سرمد و بازارگان، ۱۳۷۶). روش علمی که یکی از منابع شناخت می باشد در علوم انسانی به صورت روش تحقیق کاربرد دارد و نسبت به دیگر علوم، در علوم انسانی کاربرد آن مشکل تر می باشد چرا که عوامل مورد بررسی، انسانها هستند که دارای تفاوت های گوناگونی هستند و دائم در حال تغییرند.

شفیع آبادی (۱۳۸۵) معتقد است که اعمال برنامه های راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی به طور مناسب موجب می شود که توزیع دانش آموزان به رشته های مختلف تحصیلی چه در دبیرستان و چه در دانشگاه بر اساس ویژگی های فردی و نیازهای جامعه به طور صحیح انجام گیرد. این امر از هدر رفتن سرمایه های ملی کشور و اتلاف فرصت ها و در نهایت از تورم و کمبود در برخی رشته های تحصیلی و ایجاد مشکلات شغلی پیشگیری می کند.

¹ - outcome expectation

یکی از عوامل موثر در موفقیت در هر شغلی داشتن رغبت است و رغبتها مهمترین عامل در انتخاب شغل به حساب می آیند، البته با افزایش سن و تکامل انسان معمولاً رغبت ها فرم واقعی تری به خود می گیرند و انتخاب فرد بیشتر به واقعیت نزدیک می شود، همچنین لازمه تمام انتخاب های مناسب شغل وجود ترجیح شغلی است و در واقع انسان اول شغلی را ترجیح می دهد و سپس آن را انتخاب می کند، برای این منظور می توان از خود فرد کمک گرفت (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

همچنانکه هالند (۱۹۶۶) بهترین روش برای پیش بینی شغل را پرسش از فرد در مورد ترجیح های شغلی اش می داند(نقل از شفیع آبادی، ۱۳۸۴)، در اختیار داشتن ابزار خود سنجی مناسب ضرورت پیدا می کند. مخصوصاً در مدارس متوسطه برای اینکه دانش آموزان سال اول به رشته مناسب تحصیلی هدایت شوند لازم است این امر در کنار پرداختن به دروس دیگر جدی گرفته شود.

در مدرسه نباید فقط خواندن، نوشتن و حساب کردن به دانش آموزان آموخته شود، بلکه دانش آموزان علاوه بر یادگیری مهارتهای فوق، باید از طریق برنامه های آموزشی مناسب و مطلوب برای زندگی اجتماعی، قبول مسئولیت و اشتغال آماده شوند. از طریق راهنمایی شغلی و حرفه ای و استفاده از تست های رغبت سنج شغلی به فرد کمک می شود تا خود را بشناسد، با خصوصیات مشاغل مختلف و نیازهای جامعه آشنا گردد، شغل مناسبی را انتخاب کند، برای انجام آن آماده شود و در آینده به طور موفقیت آمیزی به انجام آن اشتغال ورزد (شفیع آبادی، ۱۳۸۴).

بیان مسأله

طی سالهای اخیر تست های زیادی ساخته و هنجار شده اند و کاربرد های گوناگونی دارند ولی متأسفانه در زمینه شغلی این حرکت قدمت چندانی ندارد و در حال حاضر آزمون های معتبر شغلی انگشت شمارند. یکی از تست هایی که اخیراً در کشور هند ساخته شده است و توسط دو تن از اساتید روانشناسی (کرمی و محمد فر) ترجمه شده است، مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل^۱ می باشد که تحقیق حاضر هنجاریابی آن را برای دانش آموزان سال اول دبیرستان استان زنجان مد نظر دارد و ارتباط آن را با مقیاس رغبت سنج هالند بررسی می کند.

1.Umapathy & Paul's vocational preference scale

ضعف ابزارهای فعلی این است که هیچ کدام از این ابزارها مستقلاً به ترجیح های شغلی نمی پردازد و بیشتر رغبت سنج هستند و یا شخصیت افراد را مد نظر قرار داده اند و در انتخاب شغل به ترجیح فرد توجه نمی شود مثل رغبت سنج تحصیلی - شغلی هالند، نشانگر مایرز-بریگز، رغبت سنج کودر و لذا ضروری به نظر می رسد که یک ابزار مستقل برای سنجش ترجیحات شغلی افراد موجود باشد که این پژوهش مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل را انتخاب نموده است. انتخاب این مقیاس به این دلیل است که اولاً می توان آن را در مدت کوتاهی روی تعداد زیادی از آزمودنی ها اجرا کرد و دوماً تصحیح و نمره گذاری آن نیز خیلی دشوار نیست و همچنین خیلی هزینه بر نیست و ثالثاً این نوع طبقه بندی از مشاغل و گروه های شغلی حداقل در کشور ما سابقه ندارد. همچنین در ابزاری مثل رغبت سنج هالند به برخی مشاغل و فعالیت ها اشاره نشده است ولی در مقیاس آمپاتی و پل هرچند محدود و موردی، به بسیاری از مشاغل موجود در جامعه اشاره شده است.

رغبت سنج هالند که در سال ۱۳۷۶ توسط حسینیان و یزدی اعتباریابی شد و مورد استفاده در مراکز کارایی و مدارس متوسطه می باشد از نظر سنجش ترجیحات شغلی ضعف دارد و بسیاری از مشاغل را در بر نمی گیرد.

حاجی صادقی (۱۳۸۶) به هنجاریابی رغبت سنج چند وجهی در بین دانش آموزان پرداخت و ابعاد مختلف از رغبت های دانش آموزان را بررسی کرد که یکی از این ابعاد رغبت شغلی بود. در این تحقیق هم به ترجیحات شغلی اشاره نشده و هنجاریابی وی برای کل دانش آموزان می باشد و اختصاص به پایه خاصی ندارد.

نشانگر مایرز - بریگز MBTI هم که توسط ملیحه جهانیان در سال ۱۳۸۵ هنجاریابی شده است در مورد کارمندان اجرا شده و ارتباطی به دانش آموزان ندارد و همچنین بیشتر به تیپ های شخصیتی و درونگرایی و برونگرایی می پردازد و در مورد ترجیحات افراد سخنی به میان نمی آورد و بیشترین کاربرد آن در جایابی افراد در ادارات و موسسات می باشد، علاوه بر این موارد بسیار اجرا و نمره گذاری آن وقت گیر بوده و نیاز به هزینه بیشتری نیز دارد.

همچنین تحقیقی که توسط عبادی (۱۳۸۵) انجام گرفت به ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش علایق شغلی پرداخته است و اشاره ای به دانش آموزان سال اول متوسطه ندارد و در مورد ترجیحات شغلی نیز مطلبی عنوان نشده است.

با توجه به موارد یاد شده و ضعف هر کدام از این ابزارها در بعد ترجیحات شغلی تحقیق حاضر به هنجاریابی یک مقیاس مستقل برای سنجش ترجیحات شغلی دانش آموزان سال اول متوسطه پرداخته است با این هدف که در

هدایت تحصیلی و انتخاب رشته این دانش آموزان مورد استفاده مشاوران عزیز مدارس متوسطه قرار گیرد. البته می توان از این ابزار در مورد سایر دانش آموزان و سایر مراکز نیز به فراخور حال استفاده کرد.

رغبت سنج هالند چندین سال است که به عنوان تنها تست رغبت سنج در مدارس کشور و حتی در گزینش ها و مصاحبه های استخدامی نیز به کار می رود. در صورت تأیید رابطه و همبستگی این دو مقیاس می توان مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل را در تعیین رشته دانش آموزان سال اول دبیرستان به عنوان جایگزین و یا مکمل رغبت سنج هالند مورد استفاده قرار داد و همچنین در مراکز مشاوره شغلی و کار یابی و سایر شرکت ها و ادارات جهت گزینش نیروی انسانی می تواند مورد استفاده قرار گیرد. بدیهی است استفاده درست از آن البته در صورت کسب اعتبار لازم می تواند از بسیاری از هزینه های اضافی و اتلاف منابع مالی ادارات و سازمانها بکاهد و در رأس آن از هدر رفتن عمر افراد جهت ادامه تحصیل و اشتغال در رشته و شغل نامناسب جلوگیری کند.

در حال حاضر مراکز راهنمایی و مشاوره شغلی در حال رشد و توسعه می باشد و این مراکز، برای اینکه بتوانند مراجعه کنندگان را راهنمایی کنند، باید از توانایی های ذهنی آنها شناخت عمیقی داشته باشند. بدیهی است که این گونه شناخت ها به بررسی کامل روانی نیاز دارد و این مسائل برای مربیان، اولیای دانش آموزان و مخصوصاً مشاوران شغلی مطرح بوده است (گنجی، ۱۳۸۳). بنابراین مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل نیز می تواند در راستای تحقق این اهداف و برای کمک به مشاوران به کار آید.

با توجه به آنچه گفته شد مسأله پژوهش حاضر اینست که آیا مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است و آیا با رغبت سنج هالند ارتباطی دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

اشتغال سالم در یک جامعه صنعتی و نیز نیاز مبرم به توسعه آموزش فنی و حرفه ای، ایجاب می کند که افراد بر اساس تفاوت های فردی و با در نظر گرفتن استعدادها، رغبت ها و امکانات و نیازهای جامعه در رشته های مناسب تحصیل کنند و سپس به مشاغل درست گمارده شوند (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

اعمال برنامه های راهنمایی تحصیلی و شغلی به طور مناسب، موجب می گردد که توزیع دانش آموزان به رشته های مختلف تحصیلی - در دبیرستان و دانشگاه - بر اساس ویژگی های فردی و نیازهای جامعه به طور صحیح

انجام پذیرد. لذا از هدر رفتن سرمایه های کشور و اتلاف فرصت ها و در نهایت از ازدحام و کمبود در برخی رشته های تحصیلی جلوگیری می شود (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). در عصر حاضر که عصر ارتباطات است بدون شک شناسایی هر چه دقیق تر ابعاد شخصیتی انسانها در جوامع بشری و محیط های شغلی و حرفه ای بیش از گذشته ضروری به نظر می رسد و در این راستا، قطعاً شناخت انسان و داشته های درونی او بدون درک و شناسایی ابعاد مختلف شخصیتی وی میسر نخواهد شد (قراچه داغی و رحیم منفرد، ۱۳۸۴).

پر واضح است که سنجش علایق و گرایشها یکی از وظایف مهم راهنمایی و مشاوره - هم در مدارس و دانشگاه ها، و هم در محیط های شغلی - می باشد و برای علمی تر بودن این امر نیاز داریم که همیشه از آزمون ها و تست های جدید تر و به روزتر استفاده کنیم .

آنچه امروزه به اثبات رسیده این است که هر فردی نمی تواند در هر زمان و در همه جا آن طور که می خواهد باشد و آنچه می خواهد انجام دهد. این واقعیت اغلب فراموش می شود . هر شغلی مستلزم تعدادی استعدادهای عمومی و اختصاصی است و هر اندازه شغل تخصصی تر باشد به همان اندازه تعداد استعداد ها ی اختصاصی لازم افزایش خواهد یافت یا لاقلاً این استعدادهای محدودتر خواهد شد، همچنین شناخت صحیح مشاغل و کمک به افراد در انتخاب شغلی که با استعدادهای و علایق آنها سازگارتر است از وظایف مهم راهنمایی و مشاوره شغلی است (گنجی، ۱۳۸۳).

بنا بر این از آنجائیکه انتخاب شغل اهمیت خاصی در زندگی انسان دارد، به توجه خاصی نیاز دارد، ریشه انتخاب شغل انتخاب رشته تحصیلی است امروزه مشاغل تخصصی تر گردیده و تحصیل زمینه ساز شغل است . لذا دقت در انتخاب رشته تحصیلی وضعیت شغلی فرد را تعیین می کند . اگر شغل درست انتخاب شود هم نیازهای روانی فرد را بر آورده می سازد و هم رضایت او را فراهم می کند، و هم در زندگی خانوادگی، ازدواج، انتخاب دوستان، وضعیت اجتماعی و اقتصادی و نظام ارزشی تأثیرات مثبتی می گذارد (رئوفی و ثنائی، ۱۳۷۴).

با توجه به مطالب یاد شده مشخص می شود که انطباق مشاغل با استعدادهای و علایق افراد امری اجتناب ناپذیر بلکه کاملاً ضروری می باشد و برای ایجاد این هماهنگی و انطباق نیاز به ابزارهایی دقیق و مناسب داریم که در راستای این هدف، محقق که خود مشاور مدرسه می باشد و از نزدیک با مشکلات و سردرگمی های دانش آموزان مواجه می باشد تصمیم گرفت مقیاس ترجیح شغلی آمپاتی و پل را که در هند ساخته شده و توسط اساتید ایرانی ترجمه

شده است، برای جامعه دانش آموزان سال اول دبیرستان استان زنجان هنجار نماید تا در صورت تأیید و کسب اعتبار علمی لازم در درجه اول در دبیرستان ها برای هدایت تحصیلی و در درجه دوم در مراکز مشاوره شغلی و کاربایی و همچنین در مصاحبه های استخدامی مورد استفاده مشاوران قرار گیرد و از سردرگمی افراد و همچنین فرسودگی شغلی آنان در آینده بکاهد، چرا که رضایت شغلی و انگیزه لازم برای انجام یک شغل به علاقه و استعداد فرد نسبت به آن شغل بستگی دارد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش این است که به یک ابزار عینی و پایا و روا برای سنجش ترجیحات شغلی افراد مخصوصاً دانش آموزان سال اول دبیرستان دست یابد.

اهداف کلی پژوهش عبارتند از: ۱- هنجاریابی مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل ۲- تعیین رابطه مقیاس

ترجیح شغلی آماپاتی و پل با رغبت سنج تحصیلی - شغلی هالند

اهداف جزئی پژوهش شامل موارد زیر است:

- تعیین هنجارهای مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل برای نوجوانان دبیرستانی سال اول
- تعیین روایی مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل
- تعیین پایایی مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل
- تحلیل عاملی گروه های شغلی مقیاس آماپاتی و پل
- تعیین رابطه گروه های شغلی آماپاتی و پل و تیپ های شخصیتی هالند

سوالات پژوهش

- ۱- آیا مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل از پایایی قابل قبولی برخوردار است؟
 - ۲- آیا مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل از روایی قابل قبولی برخوردار است؟
 - ۳- آیا مقیاس ترجیح شغلی آماپاتی و پل با رغبت سنج هالند رابطه دارد؟
- ۳-۱- آیا بین حوزه های شغلی آماپاتی و پل با تیپ واقعگرا رابطه معنی داری وجود دارد؟