

ساخت، اعتبار یابی و تحلیل عاملی مقیاس سنجش علایق شغلی و بررسی رابطه بین رشته تحصیلی و پست سازمانی با آزمون ساخته شده بین کارکنان زن و مرد سازمانهای دولتی در شهر تهران

محبوبه عبادی^۱

دکتر علی دلاور^۲

دکتر عبدالله شفیع آبادی^۳

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال ساخت، اعتبار یابی و بررسی ویژگیهای روانسنجی مقیاس سنجش علایق شغلی است. برای رسیدن به این هدف بر اساس نظریه هالند مشاغل طبقه بندی شدند و برای هر طبقه شغلی، چند شغل که نمونه جامعی از تمام مشاغل آن طبقه شغلی بودند انتخاب شدند. از مقیاس مشاغل آزمون هالند نیز جهت بررسی «روایی ملاکی» استفاده شد. جهت اجرای پژوهش در ابتدا آزمون به صورت آزمایشی روی یک نمونه ۳۶ نفری اجرا شد و اشکالات آن رفع گردید و فرم نهایی آن روی یک نمونه ۴۵۰ نفری از زنان و مردانی که در سازمانهای دولتی در شهر تهران کار می کردند، اجرا گردید. با تحلیل عاملی اکتشافی ۱۹ عامل برای این آزمون مشخص شد و پایایی با روش آلفای کرانباخ نیز ۰/۹۴۸۲ به دست آمد. همبستگی مقیاس مورد نظر با آزمون هالند نیز ۰/۶۶۲ به دست آمد، بین زنان و مردان در خرده مقیاسهای فنی، هنری، محاسباتی، تلقینی تفاوت معنی داری وجود دارد. در خرده مقیاسهای فنی، موسیقی، محاسباتی، تلقینی و کشاورزی تفاوت معنی داری بین سازمانهای مختلف وجود دارد. خرده مقیاسهای علایق اجتماعی و ادبی با رشته تحصیلی در زمینه اجتماعی و ادبی رابطه معنی داری دارند. خرده مقیاسهای علایق محاسباتی، کارمندی و تلقینی با پست سازمانی در زمینه محاسباتی، کارمندی و تلقینی رابطه معنی داری دارند و

۱- کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه گیری.

۲- استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.

۳- استاد دانشگاه علامه طباطبائی.

خرده مقیاسهای علایق فنی، اجتماعی، ادبی، محاسباتی و کارمندی با علایقی که افراد به صورت شفاهی در زمینه فنی، اجتماعی، ادبی، محاسباتی و کارمندی مطرح نموده‌اند رابطه معنی داری دارند.

واژگان کلیدی: اعتبار یابی، علایق شغلی، پست سازمانی، سازمانهای دولتی.

مقدمه

در قرن اخیر، پیشرفت علوم و انفجار اطلاعات باعث تنوع تخصصها و رشته‌های تحصیلی و مشاغل و سردرگمی انسان در انتخاب آنها شده است. برای موفقیت در هر کاری آنچه مهم است علاقه فرد به آن کار می‌باشد. این علاقه‌مندی، چه در دروس و چه در یک شغل یا هر فعالیت دیگری شانس موفقیت در آن کار را بیشتر خواهد کرد. اگر فردی کار مورد علاقه‌اش را انجام دهد، انجام آن کار برایش آسانتر و لذت‌بخش‌تر خواهد بود. در واقع علاقه‌مندی به کار، بیشتر از انگیزه قوی نسبت به کار موردنظر خواهد بود و متقابلاً علاقه‌مندی باعث خواهد شد تا فرد با شور و هیجان بیشتری به کارش مشغول شود و به تبع آن کارایی بهتری نیز داشته باشد.

پارسونز از اولین کسانی است که به مسائل و مشکلات شغلی جوانان و نوجوانان توجه خاص مبذول داشته است. وی معتقد بود در برنامه‌ریزی صحیح برای انتخاب عاقلانه شغل، سه اقدام اساسی که در واقع در بلوغ شغلی فرد نیز مهم است به شرح زیر باید انجام گیرد:

- ۱- خودشناسی: یعنی فهم و درک روشنی از خود، استعدادها، توانایی‌ها، علایق، آرزوها، محدودیتها و علل آنها.
- ۲- حرفه‌شناسی: یعنی آگاهی از امکانات، خصوصیات، مزایا، فرصتهای محیطی و شرایط موفقیت در ارتباط با مشاغل مختلف جامعه.

۳- ارتباط دادن منطقی بین خصوصیات فردی با خصوصیات شغلی با استفاده از مهارت برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و حل مسئله.

بنابراین یکی از ابعاد انتخاب شغل، شناسایی افراد، حرف و مشاغل است. زیرا پس از خودشناسی و حرفه‌شناسی، انسان تصمیم مناسب و عاقلانه‌تری اتخاذ می‌کند. تشخیص رغبت و علائق شغلی و حرفه‌ای به منظور رضایتمندی افراد در مشاغل از جهت سلامت روانی و پیشرفت شغلی بی‌نهایت حائز اهمیت است. از این رو قبل از انتخاب افراد برای مشاغل خاص لازم است از آزمونهای خاصی جهت سنجش رغبتها و علائق استفاده شود. به نظر استرانگ^۱ (۱۹۶۰) انسان به مرور زمان کشف می‌کند که چیزهایی را دوست بدارد و از چیزهایی دیگر دوری کند. چون رغبتها، بین امور دوست داشتنی و نداشتنی وجه تمایز ایجاد می‌نمایند، لذا به نظر استرانگ، رغبتها مهمترین عامل در انتخاب شغل به شمار می‌روند. به عبارت دیگر رغبتها منعکس کننده توجه فرد به دنیای مشاغل، نوع ارزشها و نیازها و انگیزه‌های فرد می‌باشند (سلیمی - ۱۳۷۵).

هالند، روانشناس معاصر، در تحقیقات ۴۰ ساله خود نشان می‌دهد که انتخاب حرفه هر فرد متأثر از شخصیت او است و اگر بتوان همخوانی مناسبی بین تیپ شخصیتی فرد و محیط شغلی او به وجود آورد، رضایت، انگیزه و علاقه‌مندی به کار افزایش یافته و خلاقیت و نوآوری پدید آمده و کارآمدی، رشد صعودی می‌یابد. شکی نیست که مفهوم یک شغل، نوع زندگی و حتی کل وجود او را به ما عرضه می‌کند، چراکه شغل علاوه بر ریشه اقتصادی، زمینه‌های روانی و اجتماعی بسیار مهمی دارد (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶).

انسانها از نظر علاقه به انجام فعالیتهای مختلف با یکدیگر تفاوت دارند و در این زمینه تقسیم‌بندی‌های متفاوتی انجام گرفته است. شرتزر^۲ به نقل از ویلیام کتل^۳ پنج جفت رغبت متضاد را به شرح زیر شناسایی کرده است:

- ۱- رغبت به اشیاء در مقابل رغبت به مردم.
- ۲- علاقه به مراوده تجاری در مقابل رغبت علمی.

1- Strong
3- Cattell

2- Shertzer

- ۳- علاقه به امور جزئی و محسوس در مقابل رغبت‌های مجرد و خلاق.
- ۴- رغبت به مسائل مربوط به رفاه اجتماعی در مقابل رغبت به امور غیراجتماعی.
- ۵- رغبت به شهرت و عنوان اجتماعی در مقابل رغبت به امور نامحسوس و موارد ثروت (شرترز، ۱۳۶۶).

انتخاب شغل فرایند پیچیده‌ای است که عوامل بسیاری در آن دخیل هستند، و شناخت دقیق و عمیق این عوامل، مراجع را در انتخاب شغل مناسب یاری می‌رساند، زیرا هرچه اطلاعات مراجع درباره خصوصیات خود و فرصتها و موارد انتخاب بیشتر و دقیقتر باشد، انتخاب مناسب‌تری صورت خواهد گرفت. این عوامل در بعد فردی و محیطی عبارتند از:

- ۱- توانایی ذهنی: احراز هر شغل به میزان معینی از رشد و توانایی ذهنی نیازمند است. بطور کلی توانایی ذهنی برای انتخاب، آمادگی و اشتغال ضرورت تام دارد.
- ۲- استعداد: مشاغل مختلف به استعدادهای خاص و معینی نیاز دارند. معمولاً موفقیت در هر شغل به وجود چندین استعداد نیازمند است.

۳- رغبت: رغبت در انسان هنگامی بوجود می‌آید که انسان متمایل به چیزی می‌شود و آرزو می‌کند که آن را بدست آورد و از موفقیت در این زمینه احساس خوشنودی می‌کند. پس رغبت یک امر اکتشافی است و در اثر تعامل فرد با محیط حاصل می‌شود و رغبت انگیزه مهمی برای تلاش و حرکت انسان محسوب می‌شود همه انسانها دارای رغبت‌های متفاوت هستند و رغبتها در طول تحصیل تغییرات زیادی می‌کند و معمولاً از تجربیات سرچشمه می‌گیرند

سوپر (۱۹۴۹) به چهارنوع رغبت در زمینه راهنمایی شغلی و حرفه‌ای اشاره می‌کند که عبارتند از:

الف- رغبت بیان شده: که به وسیله فرد به طور شفاهی بیان می‌شود. برای شناخت این نوع رغبت از فرد خواسته می‌شود، مشاغلی را که دوست دارد نام ببرد.

ب- رغبت نمایان شده: رغبتی است که به صورت عمل یا فعالیتی ظاهر می‌شود. در این مورد، فرد اکثر وقت خود را به انجام دادن رغبت نمایان شده نظیر بازی والیبال، حل مسائل ریاضی، مطالعه کتابهای ادبی یا کار با دستگاههای برقی می‌گذراند.

ج- رغبت آزمون شده: که می‌توان آن را با بهره‌گیری از سیاهه‌های متعدد رغبت سنج شناخت و در راهنمایی شغلی از آن استفاده کرد.

د- رغبت فهرست شده: که می‌توان آن را از طریق پاسخگویی فرد به جدولی از مشاغل یا تهیه فهرستی از مشاغل گوناگون به وسیله او مشخص کرد. در این مورد، از فرد خواسته می‌شود تا نام چند شغل را که دوست دارد به ترتیب اولویت روی کاغذ بنویسد.

۴- شخصیت: به نظر گیلفورد^۱ (۱۹۵۹) شخصیت هر فرد، مجموعه ویژگی‌های یکتا و یگانه‌ای است که مختص آن فرد می‌باشد. مجموعه ساخت شخصیتی، افراد را از یکدیگر متمایز می‌سازد. برخی از عوامل سازنده شخصیت، عبارت است از: طرز تلقی‌ها، رغبتها، خصوصیات جسمانی، نیازها و خلق و خوی فرد، که در این بین افرادی برای انجام برخی از کارها مناسب نیستند. تحقیقات متعدد تأثیر شخصیت را بر نوع شغل مورد تأیید قرار داده است. سوپر (۱۹۵۲)، کومز و اسنیگ^۲ (۱۹۵۲) نیز تأثیر خویش‌پنداری را در پیدایش رفتارهای خاص مورد بررسی قرار داده‌اند. هالند (۱۹۶۶)، از جمله کسانی است که تأثیر نوع شخصیت را در انتخاب نوع شغل بسیار مهم می‌داند و معتقد است افرادی که مشاغل مشابهی برمی‌گزینند تا حدودی در ساخت شخصیت خود تشابهاتی دارند

۵- توجه به واقعیت: پاسخهایی که از مراجعان درباره رغبتها و یا شخصیت آنها از طریق استفهام و یا پرسشنامه حاصل می‌گردد. اگر با مشاهده کافی رفتارهای فرد توأم نباشد، فاقد اعتبار کافی است. توصیه می‌شود که مشاور شغلی و حرفه‌ای دائماً مراجع را با واقعیت مواجه سازد و او را به حقایق آگاه سازد، زیرا عده‌ای در مورد مشاغل و دروس مختلف اطلاعات لازم و کافی را ندارند.

1- Guilford

2- Combs & Syngg

۶- عوامل محیطی: عوامل محیطی نظیر فرهنگ خانواده و طبقه اجتماعی و وضع جغرافیایی در انتخاب شغل فرد مؤثر است (شفیع آبادی-۱۳۸۰).

رغبت^۱: رغبت به معنی میل و خواستن و آرزوی چیزی را داشتن است. رغبت انگیزه‌ای مهم برای تلاش و حرکت انسان به حساب می‌آید. می‌توان گفت رغبت احساسی است که با میل و توجه زیاد نسبت به چیزی همراه است و دوست‌داشتنی‌ها و ترجیح‌های انسان را شامل می‌شود. رغبت یادگرفتنی است و بر اثر تعامل فرد با محیط به وجود می‌آید. هرچه فرد بالغتر گردد رغبت‌هایش توسعه و ثبات بیشتری پیدا خواهد کرد. حواس در کسب رغبت‌ها نقش بسیار مهمی دارد و یکی از کانال‌های اساسی برای ایجاد رغبت محسوب می‌شود. برای انتخاب شغل مناسب باید به فرد کمک شود تا رغبتش را بشناسد و بداند چه مشاغلی را دوست دارد و از چه مشاغلی خوشش نمی‌آید (شفیع آبادی-۱۳۸۴).

طبقه‌بندی رغبت‌ها

امروزه برای پی بردن به رغبت‌های افراد فهرست‌ها و طبقه‌بندی‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرند. در فهرست «رغبت‌های حرفه‌ای»^۲ کار یا حرفه به سه طبقه تقسیم شده است:

۱- کار مکانیکی، ۲- کار هنری، ۳- کار علمی

این سه طبقه نیز به دو نوع تقسیم گردیده است:

۱- کار دستی، ۲- کار فکری

یک فهرست سودمند دیگر در تشخیص رغبت‌ها فهرست حرفه‌ای استرانک^۳ است. که رغبت شخص را با رغبت افرادی که به کارهای مختلف اشتغال دارند مقایسه می‌کند. مثلاً یک جوان می‌تواند رغبت‌هایش را با رغبت‌های شیمی‌دانان، پزشکان، حسابداران، سیاستمداران حقیقی و اشخاصی که به کارهای دیگر اشتغال دارند مقایسه کند. یک دختر هم می‌تواند رغبت‌هایش را با رغبت‌های دخترانیکه کارهای مختلف دارند مقایسه کند.

1- Interest
3- Strgon

2- Occupational Interest Inventory

فهرست رغبت‌های استرانگ عبارتند از: ۱- ادبی ۲- اجتماعی ۳- اداری ۴- تجاری ۵- هنری ۶- علمی ۷- فنی ۸- صنایع دستی ۹- کشاورزی.

فهرست دیگری که در این زمینه وجود دارد طبقه‌بندی گایست^۱ است. در این طبقه‌بندی رغبت‌های حرفه‌ای بصورت زیر است: ۱- ادبی ۲- کارمندی و منشیگری ۳- مکانیکی ۴- موسیقی ۵- کارهای آزاد ۶- اجتماعی ۷- حسابداری ۸- هنری ۹- خدمات اجتماعی ۱۰- هنرپیشگی.

آخرین فهرست مربوط به کودر^۲ می‌باشد که آنهم حرفه‌ای است و رغبت‌ها را بطور کلی طبقه‌بندی می‌کند. در این فهرست در حقیقت بیشتر رغبت به فعالیت‌ها خلاصه شده‌اند تا رغبت به مشاغل. در فهرست کودر رغبت‌ها بصورت زیر آمده‌اند:

۱- رغبت به فعالیت‌های خارج از خانه: اشخاصی که رغبت شدید به کار و فعالیت در خارج از خانه دارند از کارها و سرگرمی‌هایی لذت می‌برند که آنانرا در فضای باز مشغول کند.

۲- رغبت‌های مکانیکی: اشخاصی که به کارهای مکانیکی رغبت دارند پیوسته با ماشین خود را سرگرم می‌کنند و با ابزار کار می‌کنند.

۳- رغبت‌های ریاضی: لذت بردن از سروکار داشتن با رقم و وسایل حساب یا جبر که مستلزم داشتن رغبت‌های ریاضی است. کسانی که دارای چنین رغبتی هستند معمولاً به حسابداری و امور بازرگانی علاقه دارند.

۴- رغبت‌های علمی: لذت بردن از کشف چیزهای تازه و تجربه و اکتشاف علامت رغبت‌های علمی است.

۵- رغبت‌های تلقینی: کسانی که رغبت به تلقین دارند از ملاقات و آمیزش با اشخاص لذت می‌برند. فروشندگان پیروز و مبلغین و سیاستمداران معمولاً دارای رغبت‌های تلقینی هستند.

1- Guist

2- Kuder

۶- رغبت‌های هنری: رغبت‌های هنری عبارتست از رغبت به کارهای خلاقه. اشخاصی که از این رغبت بهره‌مند می‌باشند دوست دارند مثلاً یکنوع لباس جدیدی طراحی کنند، باغ زیبا و دل‌انگیزی بوجود آورند.

۷- رغبت ادبی: اشخاصی که دارای رغبت ادبی هستند دوست دارند با زبان سروکار داشته باشند، ممکن است از مطالعه شعر و شعر گفتن لذت ببرند.

۸- رغبت موسیقی: کسانی که از استماع موسیقی یا آواز و یا رقص و یا نواختن یک آلت موسیقی لذت می‌برند دارای رغبت به موسیقی هستند.

۹- رغبت به خدمات اجتماعی: کسانی که دارای این رغبت هستند دوست دارند کاری برای سایرین انجام دهند. آرزو دارند وضعیت آنها را برای زندگی کردن بهبود بخشند.

۱۰- رغبت کارمندی: میل خدمت بعنوان منشی یک موسسه، کمک حسابدار، ماشین‌نویس یا کارمند در افرادی که رغبت کارمندی دارند بروز می‌کند. این قبیل افراد میل دارند دفاتر و کتابهایشان را همواره مرتب نگاه دارند دفاتر کلاس را حفظ کنند، بعداً ممکن است از اشتغال به کارمندی یک موسسه یا حسابدار و غیره لذت ببرند (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶).

کرانباخ^۱ (۱۹۷۰) با مطالعه خود دریافت که روشهای سه گانه زیر در اغلب پرسشنامه‌های علایق به کار می‌روند:

الف- نمونه‌گیری^۲ از محتوای طبقه‌بندی‌های مشاغل، نظیر مشاغل علمی، عملی و... و گنجاندن آنها در پرسشنامه علایق، در این پرسشنامه فرد باید ترجیحات شغلی خویش را به طریقی اظهار کند.

ب- پیدا کردن دسته‌ای از علایق که خود به پیشرفت روش شماره «الف» کمک می‌کند. زیرا از فنون آماری برای کاهش تداخل مشاغل و افزایش همگنی طبقات شغلی استفاده می‌شود.

1- Cronbach

2- Sampling

ج- کلیدیابی تجربی: بدین ترتیب که پاسخهایی برای پرسشهایی یافته می‌شوند که مظهر و نشانه افراد موفق در مشاغل خاص هستند. به پاسخها در بقیه کلید برای نمره دادن به همه پرسشنامه‌های علائق، وزن داده می‌شود.

ملاحظات کلی در پرسشنامه‌های علائق

- ۱- اغلب پرسشنامه‌های علائق برای مشاغل سطوح تحصیل کرده، تهیه شده‌اند، چنین پنداشته می‌شود که مشاغل نیمه ماهرانه و غیرماهرانه به علائق ویژه اندکی نیاز دارند.
- ۲- ثبات علائق افراد در سنین مختلف باید مورد توجه واقع شود. استرانگک دریافت که چنین ثباتی معمولاً بین ۱۵ تا ۲۵ سالگی رخ می‌دهد، لذا می‌تواند در کاربرد پرسشنامه‌های علائق برای افراد جوان مؤثر افتد.
- ۳- برخی از پرسشنامه‌ها به سطح بالایی از مهارت در قرائت متون نیاز دارند.
- ۴- رغبت سنج‌های چندگزینه‌ای امتیازات مشخصی دارند اما اختلافات ظریفی را که در پاسخهای آزاد می‌توانند آشکار شوند، از نظر پنهان می‌دارند. آنها می‌توانند از گروه‌بندی پاسخها نیز متأثر گردند. مثلاً افراد مدام پاسخهایی را برمی‌گزینند که می‌پندارند مطبوع و مطلوب آزمایش کننده‌اند. هرچند این نقیصه را می‌توان با تهیه پرسشهای دقیق برطرف ساخت، گاه پاسخ‌دهندگان در برابر همه پرسشها در ستون «موافقم» یا «دوست دارم» علامت می‌گذارند که مسلماً در همه موارد چنین اظهاری دقیق نخواهد بود.
- ۵- هرچند شواهدی تأیید می‌کنند که برخی از پرسشنامه‌ها را برای پیش‌بینی موفقیت در شغل می‌توان بکار برد، اما نمی‌توان تصور کرد که این نوع پرسشنامه‌ها بتوانند پیشگوی خشنودی یا رضایت در کار نیز باشند.
- ۶- همه پرسشنامه‌های علائق برای استفاده در راهنمایی حرفه‌ای تهیه شده‌اند.
- ۷- پرسشنامه‌های علائق برای افرادی که به مشاغل و امور، علائق زیاد یا کمی دارند ممکن است خیلی سودمند واقع نشوند. اغلب پرسشنامه‌ها برای افرادی با علائق عمومی و نوعی تهیه شده‌اند و در آنها علائق بسیار قوی یا الگوهایی از علائق در زمینه‌های نسبتاً کمی مندرج‌اند (اردبیلی، ۱۳۷۷).

نفیسی^۱ (۱۹۷۲) در یک پژوهش، نسخه ایرانی پرسشنامه علایق شغلی استرانگ را تهیه نمود. بدین منظور وی نسخه اصلی پرسشنامه علایق شغلی استرانگ را ترجمه و براساس جامعه ایرانی موردنجزاریابی قرار داد.

سوانسون و هنسن^۲ (۱۹۸۷) پایداری علایق شغلی را طی چهارسال، ۸ سال و ۱۲ سال موردبررسی قرار دادند، نتایج نشان داد که علایق طی این سه دوره ثابت بود، تفاوت‌های فردی نیز طی این سه دوره ثابت بود.

روح و کراس^۳ (۱۹۹۸) استواری علایق را بعد از چند ناتوانی فیزیکی و جسمی طی ۱۱ سال مطالعه طولانی مدت مورد بررسی قرار دادند. نمونه آنها شامل ۱۱۷ نفر مرد بودند که دچار آسیب نخاعی شده بودند. پرسشنامه استرانگ - کمپیل در مورد آنها اجرا شد و نتایج نشان داد که: علایق مردانی که دچار آسیب نخاعی شده‌اند، همانند افراد سالم ثابت و استوار می‌ماند.

دوبرا، بوچارد، توماس، هنسن^۴ (۱۹۹۴) تأثیر ژنتیک و محیط را روی علایق شغلی دوقلوهایی که باهم تربیت شده بودند و دوقلوهایی که جدا از هم بزرگ شده بودند مورد بررسی قرار دادند. همبستگی‌های بدست آمده تأثیر پیوند ژنتیکی و پیوند غیرژنتیکی و محیط مشترک و محیط غیرمشترک را موردبررسی قرار داد. واریانس می‌تواند ۱۲٪ اثرات ژنتیک پیوندی، ۲۴٪ اثرات ژنتیک غیرپیوندی و ۹٪ اثرات محیط مشترک و ۵۵٪ اثرات محیط غیرمشترک را تبیین نماید. مقیاسهایی که مربوط به هنر و علایق اجتماعی هستند افزایش می‌یابد و در عوض مقیاسهایی که مربوط به فعالیت‌های طاقت‌فرسا و جسورانه جسمی است کاهش می‌یابد و نیز علایقی که مربوط است به تعاملات قوی با مردم، کاهش می‌یابد.

1- Nafissi

3- Rohe & Krause

2- Swanson & Hansen

4- Deborah, Bouchard, Thomas, Hansen

ریچارد لپیا^۱ (۱۹۹۶) تفاوت‌های فردی مربوط به جنسیت و ساختار علائق شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که جنسیت و تفاوت‌های فردی مربوط به جنسیت در زنان و مردان بطور خیلی قوی با علائق شغلی افراد مرتبط است.

راجوسکی^۲ (۱۹۹۹) در تحقیقی آرزوهای شغلی نوجوانان دختر و پسر دارای اختلالات یادگیری و بدون اختلالات یادگیری را بررسی کرد. نتایج او نشان داد که بین آرزوهای شغلی دختر و پسر تفاوت وجود دارد و از سوی دیگر نوجوانان با اختلالات یادگیری کمتر آرزوهای شغلی با پرستیژ اجتماعی بالا داشتند.

بیکوس لنت هیم^۳ (۲۰۰۰) آرزوهای شغلی دختران دانشجو را بررسی کرد و نشان داد که جنسیت به طور معناداری آرزوهای شغلی را پیش‌بینی می‌کند و نوع آرزوهای شغلی در زنان بیشتر مربوط به مشاغل اجتماعی و آموزشی می‌باشد.

محققان دانشگاه آلبرتا^۴ (۲۰۰۰) با استفاده از نظریه سوپر، تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر در آرزوهای شغلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آلبرتا انجام دادند. نتایج آنها نشان داد که زنان، مشاغلی را که در مورد شرکت در ارتباطات درون فردی و برنامه‌های آموزشی است را بیشتر انتخاب کردند و پسران آرزوی شغلی مربوط به مشاغل علمی داشتند.

سالیوان و هنسن^۵ (۲۰۰۳ یا ۲۰۰۴) ارتباط بین علائق و شخصیت را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش جهت آزمون فرضیه مربوط به رابطه ویژگی‌های شخصیتی و علائق شغلی انجام گرفت و از تست NEO و تست جستجوی خود-فرمان هالند استفاده شد و نتایج بدست آمده نقش تفاوت‌های فردی در علائق شغلی را مورد تأیید قرار داد.

کریستین لوگو^۶ (۲۰۰۵) نشان داد که آیا ویژگی‌های شخصیتی و علائق شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای رضایت شغلی فرد باشد و نتایج نشان داد که همبستگی

1- Richard Lipppa
3- Bikos, Lynette Heim
5- Sullivan & Hansen

2- Rojewski
4- Alberta University, career
6- Christen logue

معنی داری بین ویژگیهای شخصیتی و علایق شغلی وجود دارد و هر دو اینها رضایت شغلی را به خوبی پیش بینی می کنند.

در ایران هنوز پرسشنامه ای در مورد علایق شغلی ساخته نشده است. ولی پرسشنامه های مشهور دنیا توسط محققان ایرانی مورد هنجاریابی قرار گرفته است مثل رغبت سنج شغلی تحصیلی هالند، رغبت سنج کودر فرم C و E.

نمونه، روش نمونه گیری و ابزار پژوهش

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از: «کلیه کارکنان مؤسسات، ادارات و سازمانهای دولتی در شهر تهران». نمونه مورد بررسی نیز شامل ۴۵۰ نفر از کارکنان دولت (۲۰۹ نفر مرد و ۲۴۰ نفر زن در فاصله سنی ۱۹ تا ۵۹ سال، و از بین آنها ۸۳ نفر دیپلم، ۴۰ نفر فوق دیپلم، ۲۰۸ نفر لیسانس، ۱۰۰ نفر فوق لیسانس، ۱۹ نفر دکتری) بودند که به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شده بودند. مقیاس ساخته شده دارای ۸۸ سؤال و ۱۱ خرده مقیاس است. خرده مقیاسها عبارتند از: علمی، فنی، موسیقی، هنری، اجتماعی، محاسباتی، ادبی، کارمندی، تلقینی، کشاورزی و خدماتی.

نتایج آماری

به منظور بررسی عوامل مقیاس سنجش علایق شغلی، «تحلیل عاملی اکتشافی» با روش تحلیل مؤلفه های اصلی استفاده شد. و نتایج ۱۹ عامل را تعیین کرد که ارزش ویژه آن بزرگتر از ۱ بود و جمعاً ۶۷/۹۷۳ درصد از واریانس نمرات را به خود اختصاص می داد. ولی جهت بررسی اولیه الگوی پیشنهادی ۱۱ عامل جهت چرخش انتخاب شد و تحت چرخش واریماکس قرار گرفت. در جدول ۱ مشخصه های آماری اولیه آزمون علایق شغلی به روش تحلیل مؤلفه های اصلی قبل و بعد از چرخش نشان داده شده است.

جدول ۱: مشخصه‌های آماری اولیه آزمون علایق شغلی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی

مؤلفه	ارزشهای ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده قبل از چرخش			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده بعد از چرخش		
	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس
۱	۱۶/۷۰۲	۱۸/۹۸۰	۱۸/۹۸۰	۱۶/۷۰۲	۱۸/۹۸۰	۱۸/۹۸۰	۶/۸۲۸	۷/۷۵۹	۷/۷۵۹
۲	۶/۷۰۷	۷/۶۲۱	۲۶/۶۰۱	۶/۷۰۷	۷/۶۲۱	۲۶/۶۰۱	۶/۱۲۱	۶/۹۵۵	۱۴/۷۱۴
۳	۴/۶۸۵	۵/۳۲۴	۳۱/۹۲۵	۴/۶۸۵	۵/۳۲۴	۳۱/۹۲۵	۵/۲۲۴	۵/۹۳۶	۲۰/۶۵۱
۴	۴/۶۰۹	۵/۲۳۷	۳۷/۱۶۲	۴/۶۰۹	۵/۲۳۷	۳۷/۱۶۲	۵/۱۳۱	۵/۸۳۱	۲۶/۴۸۱
۵	۳/۶۳۴	۴/۱۳۰	۴۱/۲۹۲	۳/۶۳۴	۴/۱۳۰	۴۱/۲۹۲	۴/۲۷۲	۴/۸۵۵	۳۱/۳۳۶
۶	۲/۸۵۶	۳/۲۴۶	۴۴/۵۳۸	۲/۸۵۶	۳/۲۴۶	۴۴/۵۳۸	۴/۲۳۹	۴/۸۱۷	۳۶/۱۵۳
۷	۲/۶۴۵	۳/۰۰۶	۴۷/۵۴۴	۲/۶۴۵	۳/۰۰۶	۴۷/۵۴۴	۴/۲۲۰	۴/۷۹۶	۴۰/۹۴۹
۸	۲/۵۰۴	۲/۸۴۵	۵۰/۳۸۹	۲/۵۰۴	۲/۸۴۵	۵۰/۳۸۹	۴/۰۰۷	۴/۵۵۳	۴۵/۵۰۲
۹	۲/۱۱۵	۲/۴۰۳	۵۲/۷۹۲	۲/۱۱۵	۲/۴۰۳	۵۲/۷۹۲	۳/۶۵۸	۴/۱۵۷	۴۹/۶۵۸
۱۰	۱/۹۱۹	۲/۱۸۱	۵۴/۹۷۳	۱/۹۱۹	۲/۱۸۱	۵۴/۹۷۳	۳/۳۳۴	۳/۸۰۰	۵۳/۴۵۸
۱۱	۱/۶۴۱	۱/۸۶۴	۵۶/۸۳۷	۱/۶۴۱	۱/۸۶۴	۵۶/۸۳۷	۲/۹۷۴	۳/۳۷۹	۵۶/۸۳۷
۱۲	۱/۵۲۹	۱/۷۳۸	۵۸/۵۷۵						
۱۳	۱/۳۴۹	۱/۵۳۳	۶۰/۱۰۸						
۱۴	۱/۳۱۷	۱/۴۹۷	۶۱/۶۰۲						
۱۵	۱/۱۷۷	۱/۳۳۷	۶۲/۹۴۳						
۱۶	۱/۱۵۰	۱/۳۰۷	۶۴/۲۴۹						
۱۷	۱/۱۴۴	۱/۳۰۰	۶۵/۵۴۹						
۱۸	۱/۰۹۷	۱/۲۴۷	۶۶/۷۹۶						
۱۹	۱/۰۳۶	۱/۱۷۸	۶۷/۹۷۳						

ساخت، اعتبار یابی و تحلیل عاملی مقیاس سنجش علایق...

ارزشهای ویژه عاملهای ۱ تا ۱۱ قبل از چرخش به ترتیب ۱۶/۷۰۲، ۶/۷۰۷، ۴/۶۸۵، ۴/۶۰۹، ۴/۶۳۴، ۲/۸۵۶، ۲/۶۴۵، ۲/۵۰۴، ۲/۱۱۵، ۱/۹۱۹، ۱/۶۴۱ می‌باشد و اما بعد از چرخش به ترتیب ۶/۸۲۸، ۶/۱۲۱، ۵/۲۲۴، ۵/۱۳۱، ۴/۲۷۲، ۴/۲۳۹، ۴/۲۲۰، ۴/۰۰۷، ۴/۵۵۳، ۳/۶۵۸، ۳/۳۳۴، ۳/۸۰۰، ۳/۳۷۹، ۲/۹۷۴ می‌باشد. اطلاعات حاصله بیانگر این است که بعد از چرخش مؤلفه‌ها به گونه

یکنواخت تری بین عوامل توزیع شده‌اند، مقدار واریانس عوامل قبل از چرخش برابر ۱/۸۶۴، ۲/۱۸۱، ۲/۴۰۳، ۲/۸۴۵، ۳/۰۰۶، ۳/۲۴۶، ۴/۱۳۰، ۵/۲۳۷، ۵/۳۲۴، ۷/۶۲۱، ۱۸/۹۸۰ و بعد از چرخش برابر ۷/۷۵۹، ۶/۹۵۵، ۵/۹۳۶، ۵/۸۳۱، ۴/۸۵۵، ۴/۸۱۷، ۴/۷۹۶، ۴/۵۵۳، ۴/۱۵۷، ۳/۸۰۰، ۳/۳۷۹ می‌باشد.

جهت بررسی اولیه الگوی پیشنهادی ۱۱ عامل جهت چرخش به روش واریماکس در نظر گرفته شد و نتایج حاصل از چرخش واریماکس بار عاملی (همبستگی) بالای ۰/۳۵ را برای سؤالات مورد نظر روی هر یک از عوامل نشان داد. سؤالات ۴۸، ۶۹، ۸۵ نیز بار عاملی قابل قبولی روی هیچ کدام از عوامل نداشتند و بدین ترتیب از ساختار آزمون حذف شدند.

پایایی^۱

به منظور بررسی همسانی درونی سؤالات در کل مقیاس و در خرده مقیاسها از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ذکر گردیده است.

جدول ۲: همسانی درونی خرده مقیاسهای آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ و شاخصهای توصیفی مربوط به هر خرده مقیاس

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرانباخ	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد نمونه
علمی	۰/۸۲۶۹	۱۷/۱۰	۶/۸۸	۴۵۰
فنی	۰/۸۳۵۵	۱۵/۶۷	۶/۷۸	۴۵۰
موسیقی	۰/۹۲۰۱	۱۵/۷۱	۸/۳۳	۴۵۰
هنری	۰/۸۴۱۱	۱۷/۲۹	۷/۱۸	۴۵۰
اجتماعی	۰/۸۲۳۱	۱۶/۳	۷/۱۲	۴۵۰
محاسباتی	۰/۸۶۱۸	۱۴/۸	۷/۶۳	۴۵۰
ادبی	۰/۸۵۵۷	۱۷/۲۱	۷/۴۹	۴۵۰
کارمندی	۰/۹۳۰۷	۸/۲۸	۷/۴۳	۴۵۰
تلقینی	۰/۷۹۹۳	۱۴/۰۷	۶/۶۹	۴۵۰
کشاورزی	۰/۸۶۵۵	۱۷/۳۸	۸/۶۰	۴۵۰

۴۵۰	۶/۳۶	۱۱/۴۸	۰/۷۸۶۸	خدماتی
			۰/۹۴۸۲	کل آزمون

روایی (اعتبار)^۱

جهت بررسی روایی از تحلیل عاملی به عنوان روایی سازه و مقیاس مشاغل آزمون شغلی - شخصیتی هالند به عنوان روایی ملاکی استفاده شد که ضریب همبستگی ۰/۶۶۲ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. که نتایج حاصل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی هریک از خرده مقیاسهای آزمون علایق شغلی (محقق ساخته) با خرده مقیاسهای مقیاس مشاغل آزمون شغلی - شخصیتی هالند

آزمون هالند مقیاسهای آزمون محقق ساخته	واقعگرا	جستجو گر	هنری	اجتماعی	متهور	قراردادی
علمی	۰/۲۹۸	۰/۴۲۴**	۰/۱۳۲	۰/۲۲۴	۰/۱۴۶	۰/۲۷۷
فنی	۰/۵۹۶**	۰/۱۵۷	۰/۰۹۵	۰/۱۰۷	۰/۲۴۴	۰/۵۲۱**
موسیقی	۰/۱۲۱	-۰/۱۶۳	۰/۴۳۹**	۰/۰۴۵	۰/۲۰۶	۰/۰۰۹
هنری	۰/۲۶۱	-۰/۰۰۲	۰/۷۳۲**	۰/۱۰۸	۰/۳۶۷	۰/۰۰۵
اجتماعی	۰/۲۲۲	۰/۱۵۳	۰/۱۰۵	۰/۵۴۵**	۰/۲۹۴	۰/۳۴۳
محاسباتی	۰/۳۰۰	۰/۲۶۷	-۰/۰۱۲	۰/۲۴۶	۰/۳۴۵*	۰/۶۶۷
ادبی	۰/۲۴۵	۰/۲۰۶	۰/۴۴۵**	۰/۲۴۵	۰/۳۴۹*	۰/۱۹۰
کارمندی	۰/۱۷۲	-۰/۱۰۰	-۰/۱۵۱	۰/۱۹۳	۰/۳۹۲*	۰/۴۸۸**
تلقینی	۰/۱۸۱	۰/۱۵۵	۰/۱۵۴	۰/۲۴۲	۰/۷۴۹**	۰/۳۹۲*
کشاورزی	۰/۵۰۴*	۰/۳۵۰*	۰/۲۱۵	۰/۵۲۳**	۰/۳۶	۰/۱۴۰
خدماتی	۰/۲۶۹	۰/۱۴۹	۰/۰۴۲	۰/۳۲۲*	۰/۳۵۵*	۰/۳۶۵

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که خرده مقیاس علمی آزمون علایق شغلی با خرده مقیاس جستجوگر آزمون شغلی - شخصیتی هالند، خرده مقیاس فنی با خرده مقیاس های

واقعگرا و قراردادی، خرده مقیاس موسیقی و هنری با خرده مقیاس هنری، خرده مقیاس اجتماعی با خرده مقیاس اجتماعی، خرده مقیاس محاسباتی با خرده مقیاس قراردادی، خرده مقیاس ادبی با خرده مقیاس هنری، خرده مقیاس کارمندی با خرده مقیاس قراردادی، خرده مقیاس تلقینی با خرده مقیاس متهور، خرده مقیاس کشاورزی با خرده مقیاس های واقعگرا و اجتماعی در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی داری دارند و خرده مقیاس خدماتی با خرده مقیاس های اجتماعی و متهور در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری دارد.

جدول ۴: آزمون t مستقل بین زنان و مردان در مقیاسهای آزمون علایق شغلی محقق ساخته

Sig	df	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جنسیت	
۰/۵۶۲	۴۴۸	-۰/۵۸	۷/۱۶	۱۶/۹۰	۲۰۹	مرد	علمی
			۶/۶۴	۱۷/۲۸	۲۴۱	زن	
۰/۰۰۱	۳۴۸	۶/۴۱۹	۶/۶۱	۱۷/۷۸	۲۰۹	مرد	فنی
			۶/۳۹	۱۳/۸۴	۲۴۱	زن	
۰/۱۱۵	۴۴۸	-۱/۵۸	۸/۳۵	۱۵/۰۵	۲۰۹	مرد	موسیقی
			۸/۲۸	۱۶/۲۹	۲۴۱	زن	
۰/۰۰۱	۴۴۸	-۳/۴۱۱	۷/۴۲	۱۶/۰۶	۲۰۹	مرد	هنری
			۶/۸۰	۱۸/۳۵	۲۴۱	زن	
۰/۰۴۱	۴۴۸	-۲/۰۴۶	۷/۱۱	۱۵/۵۶	۲۰۹	مرد	اجتماعی
			۷/۰۸	۱۶/۹۳	۲۴۱	زن	
۰/۰۰۱	۴۴۸	۴/۳۹۶	۷/۵۴	۱۶/۴۶	۲۰۹	مرد	محاسباتی
			۷/۴۲	۱۳/۳۶	۲۴۱	زن	
۰/۰۳۳	۴۴۸	-۲/۱۳۵	۷/۵۶	۱۶/۴۰	۲۰۹	مرد	ادبی
			۷/۳۶	۱۳/۳۶	۲۴۱	زن	
۰/۳۹۲	۴۴۸	۰/۱۸۵۷	۷/۸۳	۸/۶۰	۲۰۹	مرد	کارمندی
			۷/۰۸	۸	۲۴۱	زن	
۰/۰۰۳	۴۴۸	۳/۰۱۰	۶/۲۱	۱۵/۰۸	۲۰۹	مرد	تلقینی
			۶/۹۷	۱۳/۱۹	۲۴۱	زن	
۰/۱۵۸	۴۴۸	۱/۴۱۴	۷/۹۸	۱۸	۲۰۹	مرد	کشاورزی
			۹/۰۹	۱۶/۸۵	۲۴۱	زن	

خدماتی	مرد	۲۰۹	۱۱/۸۴	۶/۷۰	۱/۱۱۳	۴۴۸	۰/۲۶۶
	زن	۲۴۱	۱۱/۱۷	۶/۱۰			
نمره کل آزمون	مرد	۲۰۹	۱۶۷/۷۷	۵۲/۰۶	۰/۹۸۹	۴۴۸	۰/۳۲۳
	زن	۲۴۱	۱۶۳/۲۰	۴۶/۰۳			

در جدول ۴ بررسی آزمون t مستقل بین زنان و مردان نشان می‌دهد که، بین زنان و مردان در خرده مقیاسهای فنی، هنری، محاسباتی، تلقینی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و در سایر خرده مقیاسها تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان وجود ندارد همچنین در نمره کل آزمون تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان وجود ندارد.

جدول ۵: جدول ضریب توافقی C بین رشته تحصیلی، پست سازمانی و علائق بیان شده با خرده مقیاسهای آزمون محقق ساخته

رشته تحصیلی	پست سازمانی	علائق بیان شده	
خرده مقیاسها	sig	sig	sig
علمی	۰/۲۱۲	۰/۷۲۹	۰/۲۷۴
فنی	۰/۲۹	۰/۳۱۰	۰/۰۰۱
موسیقی	۰/۹۲۸	۰/۰۳۹	۰/۱۲۸
هنری	۰/۰۳۷	۰/۴۰۵	۰/۱۳۵
اجتماعی	۰/۰۰۱	۰/۱۳۶	۰/۰۰۱
محاسباتی	۰/۰۱۶	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲
ادبی	۰/۰۰۱	۰/۶۴۱	۰/۰۰۱
کارمندی	۰/۰۲۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تلقینی	۰/۶۰	۰/۰۰۹	۰/۰۹۰
کشاورزی	۰/۲۱	۰/۴۱۲	۰/۳۷۳
خدماتی	۰/۳۹	۰/۵۶۲	۰/۱۶۵

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که خرده مقیاسهای علائق اجتماعی و ادبی با رشته تحصیلی در زمینه اجتماعی و ادبی رابطه معنی‌داری دارند. خرده مقیاسهای علائق محاسباتی، کارمندی و تلقینی با پست سازمانی در زمینه محاسباتی، کارمندی و تلقینی

رابطه معنی داری دارند. و خرده مقیاسهای علایق فنی، اجتماعی، ادبی، محاسباتی و کارمندی با علایقی که افراد به صورت شفاهی در زمینه فنی، اجتماعی، ادبی، محاسباتی و کارمندی مطرح نموده اند رابطه معنی داری دارند.

جدول ۶: آزمون تحلیل واریانس یکطرفه بین سازمانهای مختلف در مقیاسهای آزمون علایق شغلی محقق ساخته

Sig	F	
۰/۰۵۲	۲/۲۱۳	علمی
۰/۰۰۱	۵/۰۷۱	فنی
۰/۰۰۳	۳/۶۳۳	موسیقیایی
۰/۳۷۴	۱/۰۷۴	هنری
۰/۱۳۷	۱/۶۸۵	اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۳۵۷	محاسباتی
۰/۰۴۰	۲/۳۵۷	ادبی
۰/۰۱۹	۲/۸۱۹	کارمندی
۰/۰۰۱	۵/۰۴۴	تلقینی
۰/۰۰۹	۳/۱۱۰	کشاورزی
۰/۲۳۸	۱/۳۶۰	خدماتی

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می دهد که در خرده مقیاسهای فنی، موسیقیایی، محاسباتی، تلقینی و کشاورزی تفاوت معنی داری بین سازمانهای مختلف وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر ساخت و اعتباریابی مقیاسی جهت سنجش علایق شغلی افراد است. با توجه به نظریه ها موجود و نیز طبقه بندیهای مختلف در زمینه مشاغل و علایق شغلی، مؤلفه های عمده این موضوع شامل علایق علمی (لذت از کشف حقایق تازه)، علایق فنی (لذت از کارهای مکانیکی و کار با ابزار و ماشین آلات)، علایق موسیقی (لذت از فعالیت در زمینه های مختلف موسیقی)، علایق هنری (لذت از خلق آثار جدید و انجام کارهای

خلاقه با دست)، علائق اجتماعی (لذت از کمک به مردم برای سازگاری بهتر با محیط و دیگران)، علائق محاسباتی (لذت از کار با عدد و محاسبه و امور بانکی)، علائق ادبی (لذت از خواندن و نوشتن)، علائق کارمندی (لذت از کارهای دفتری و اداری که نیاز به دقت دارد)، علائق تلقینی (لذت از تاثیرگذاری روی مردم و پیشبرد طرحها)، علائق کشاورزی (لذت از زراعت و باغبانی) و علائق خدماتی (لذت از کمک و خدمت به دیگران) می باشد. طبقه بندی مشاغل مختلف نیز بر اساس طبقه بندی علائق ذکر شده انجام شد، و مشاغل در طبقات مختلف قرار گرفتند و سؤالات مربوطه طراحی شدند. بعد از بررسی مقدماتی، آزمون برای اجرای نهایی روی یک نمونه ۴۵۰ نفری از کارکنان دولت در شهر تهران آماده گردید.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در نمونه مورد بررسی حاکی از «روایی» و «اعتبار» این مقیاس می باشد. برای بررسی «روایی» از روش تحلیل عاملی استفاده شد و نتایج ۱۹ عامل را که ارزش ویژه بالاتر از ۱ داشتند را نشان داد. هومن (۱۳۸۰)، معتقد است که تحلیل عاملی اکتشافی «روایی سازه» را اندازه گیری کرده و این تحلیل به این سؤال پاسخ می دهد که آیا نمرات مقیاس آنچه را که باید بسنجد، اندازه می گیرد.

تمام سؤالات روی عوامل مربوطه بار عاملی (همبستگی) بالاتر از ۰/۳۵ داشتند بجز سؤالات ۴۸، ۶۹، ۸۵ که بار عاملی قابل قبولی نداشتند و از ساختار آزمون حذف شدند. هومن (۱۳۸۰)، معتقد است که تمامی بارهای عاملی که بر یک سازه مشخص بار دارند باید در آن سازه متوسط تا قوی (۰/۳) و در سایر سازه ها بار عاملی ضعیف داشته باشند. برای بررسی «روایی ملاکی» از مقیاس مشاغل آزمون شغلی شخصیتی هالند استفاده شد و همبستگی ۰/۶۶۲ به دست آمد که نشان دهنده همگرایی مقیاس محقق ساخته با مقیاس هالند است.

برای بررسی «پایایی» مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. این ضریب برای کل مقیاس و ۱۱ خرده مقیاس محاسبه شد که نشانگر همسانی درونی مطلوب در مقیاس بود.

برای بررسی تفاوت بین زنان و مردان در مقیاس محقق ساخته از آزمون t مستقل استفاده شد و نتایج نشان داد که بین زنان و مردان در خرده مقیاسهای فنی، هنری، محاسباتی و تلقینی تفاوت معنی داری وجود دارد که نشان می‌دهد علایق شغلی زنان و مردان در این خرده مقیاسها با هم متفاوت است. ریچارد لیا (۱۹۹۶) و بیکوس لنت هیم (۲۰۰۰) در تحقیقات خود تفاوت‌های فردی مربوط به جنسیت را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که دختران به مشاغل اجتماعی و آموزشی علاقه بیشتری دارند.

برای بررسی رابطه بین رشته تحصیلی، پست سازمانی و علایق بیان شده از ضریب توافقی C استفاده شد و نتایج نشان داد که علایق شغلی در زمینه اجتماعی و ادبی با رشته‌های تحصیلی در زمینه اجتماعی و ادبی رابطه معنی داری دارند. این بدان معنی است که افرادی که در رشته‌های اجتماعی و ادبی تحصیل کرده‌اند، به رشته تحصیلی خود علاقه‌مندند و افرادی که در دیگر رشته‌ها تحصیل کرده‌اند، علاقه‌ای به رشته خود ندارند. همچنین علایق شغلی در زمینه محاسباتی، کارمندی، تلقینی با پست سازمانی در زمینه محاسباتی، کارمندی، تلقینی رابطه معنی داری دارند. این بدان معنی است که افرادی که در پستهای محاسباتی، کارمندی، تلقینی مشغول به کار هستند به شغل خود علاقه‌مندند و افرادی که در دیگر پستها مشغول به کار هستند علاقه‌ای به شغل خود ندارند. همچنین علایق شغلی در زمینه فنی، اجتماعی، محاسباتی، ادبی، کارمندی با علایقی که افراد به صورت شفاهی بیان کرده‌اند رابطه معنی داری دارند. این بدان معنی است که بعضی افراد علایق متفاوتی را بیان کرده‌اند که احتمالاً نشان دهنده عدم اعتماد در پاسخ‌گویی یا عدم درک موضوع است.

برای بررسی تفاوت بین سازمانهای مختلف نیز از آزمون تحلیل واریانس یکراهه استفاده شد و نتایج نشان داد که بین سازمانهای مختلف در علایق فنی، موسیقی، محاسباتی، تلقینی و کشاورزی تفاوت معنی داری وجود دارد.

از جمله محدودیتهای این بررسی محافظه کاری و عدم اعتماد بعضی از کارکنان دولت در پاسخگویی به سؤالات مقیاس ساخته شده می‌باشد.

منابع

- اردبیلی، یوسف. (۱۳۷۷). اصول علمی تهیه، اجرا و استانداردسازی آزمون. تهران: انتشارات بعثت.
- تایگر، پاول، تایگر، باربارا؛ ترجمه قراچه داغی، مهدی. (۱۳۸۴). شغل مناسب شما. انتشارات نقش و نگار.
- حسینیان، سیمین، یزدی، سیده منوره. (۱۳۷۶). بررسی اعتبار مقدماتی آزمون رغبت سنج شغلی - تحصیلی.
- دلاور، علی. (۱۳۷۷). مقدمه‌ای بر تحلیل عاملی. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- سلیمی، حسین. (۱۳۷۵). تأثیر راهنمایی و مشاوره شغلی و گروهی بر رغبت‌های شغلی - تحصیلی و اولویت‌های شغلی - تحصیلی دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- شرتزر و استون، (۱۳۶۶). اصول راهنمایی. ترجمه شریعت‌مداری تهران: انتشارات مشعل.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی. تهران: انتشارات سمت.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- کلاین، پل. (۱۳۸۰). راهنمای آسان تحلیل عاملی. ترجمه صدر السادات و مینایی تهران: انتشارات سمت.
- هالند، جان. ال. ترجمه حسینیان، سیمین، یزدی، سیده منوره. (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چیست؟، تهران: انتشارات کمال تربیت.
- هومن، حیدر علی، (۱۳۸۰)، تحلیل داده‌های چند متغیری، نشر پارسا.

- AlbertaUniversity.(2000).areerchoice,females occupational aspiration.
- Bikos,L.H.(2000).Educational and vocational aspiration of monitoring and female student.
- Deborah & Buchard & Thomas & Hansen. (1994). Genetic and enviromental influences on vocational interest assessed using adoptive and biological families and twins reared apart and together .Journal of vocational behavior ,vol 44,iss 3 ,page 263-278.
- Lippa, Richard. (1998). Gender relation Individual differences and structure of vocational interests:the importance of people things

- dimention .Journal of personality and social psychology ,vol 74,iss 4 ,page 996 -1009.
- Logue ,C. T. (2005). The relationship between personality traits, vocational interest themes, and college major satisfaction, the university of Tennessee.
- Nafisi Gholamreza. (1972). A persian version of the strong vocational interest Blank.These P.H.D.Purdue university.
- Rohe, D. E & Krause, J.S. (1991).Vocational interests of middle-age men with traumatic spinal cord injury. Journal of Rehabilitation psychology ,vol 44,iss2,pag 160-175.
- Rojewski,J.W(1999),Occupational and Educational Aspiration and Attainment of young adults with and without learning disability.
- Strong,E,.K.(1960).The strong vocational interest Blank .Minnosota university of minnesota press.
- Sullivan & Hansen. (2004). Mapping association between Interest and personality: toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. Journal of conselling psychology ,vol51,iss 3, page 287-298.
- Super, D.E.(1970). career development: A Function of academic and vocationaldecisionin education for tomorrow.NewYork. John wiley
- Swanson & Hansen (1988), Stability of vocational interest over 4-year ,8-year ,and 12 year intervals .Journal of vocational behavior ,vol 33 ,iss 2,page 185-202.