

هدایت شغلی از طریق همخوانی شخصیت با محیط شغلی و هنجاریابی آزمون *SDS*

دکتر سیمین حسینیان^۱

دکتر سیده منور یزدی^۲

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی همخوانی تیپ شخصیتی شاغلین با محیط شغلی آنان بر اساس نظریه انجام تصمیم‌گیری شغلی هالند و همچنین هنجاریابی آزمون *SDS* شد.

۱۵۱۱ نفر آزمودنی از بین شاغلین زن و مرد و با روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. میانگین سنی این گروه ۳۳ سال بود که ۵/۵۵ درصد مرد و ۵/۴۴ درصد زن بودند. به منظور بررسی تیپ شخصیتی شاغلین از آزمون شغلی - شخصیتی یا آزمون *SDS* استفاده شد و برای هر آزمودنی کد اختصاری بدست آمد. جهت کد بندی مشاغل کارکنان از ابزاری به نام شغل یاب استفاده شد. بررسی فرضیه شماره یک این پژوهش مؤید نظریه هالند می‌باشد. و نشان می‌دهد که شش تیپ شخصیتی در بین شاغلین مورد پژوهش وجود دارد که بیشترین درصد مربوط به تیپ اجتماعی است. همچنین شش مدل محیطی در بین مشاغل مشاهده می‌شود که هر محیط شغلی تحت تسلط تیپ شخصیتی مشابه با آن محیط است. بررسی فرضیه شماره دو این پژوهش همخوانی بین ویژگیهای شخصیتی و محیط شغلی را تأیید می‌کند و سطوح مختلف همخوانی را از همخوانی کامل (۵/۵۶ درصد) تا ناهمخوانی (۳/۵) درصد محاسبه می‌نماید. همچنین نشان می‌دهد افرادی که به شغل خود علاقه مند هستند، همخوانی بیشتری بین تیپ شخصیتی آنان و محیط شغلی آنان وجود دارد. بنابراین احتمال اینکه هر فرد شغلی را که مناسب اوست بهتر انجام دهد بیشتر است.

در خصوص هنجاریابی آزمون *SDS* که پایایی آزمون از طریق آلفا کراباخ کاهشی، کودر ریچاردسون، روش دو نیمه کردن و بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی بالایی را نشان داد. روایی آزمون نیز از سه طریق (همزمان، سازه و محتوا) محاسبه شد. رتبه درصدی زنان و مردان بر حسب مقیاسهای آزمون بدست آمد.

۱- عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشگاه الزهراء(س). این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی است که توسط خانم

دکتر سیمین حسینیان در دانشگاه الزهراء(س) انجام شده است.

۲- عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشگاه الزهراء(س) و همکار طرح

مقدمه:

نیروی انسانی هر جامعه‌ای با ارزش‌ترین سرمایه آن جامعه به حساب می‌آید. استفاده بهینه از این نیروی عظیم انسانی نه تنها موجب افزایش کارایی و کارآمدی می‌شود بلکه پیشرفت و رشد فرد و جامعه را نیز در برخواهد داشت. بدین لحاظ امروزه کشورهای پیشرفته تلاش می‌کنند تا با گسترش مراکز آموزش و تربیت نیروهای انسانی متخصص در راه تکامل علم و دانش قدم بردارند.

در گذشته، زمانی که مشاغل به صورت عمومی و غیر تخصصی مطرح بود، آموزش از طریق پدران به فرزندان انجام می‌گرفت، همزمان با صنعتی شدن جوامع و پیشرفت روز افزون تکنولوژی و تخصصی شدن حرفه‌ها و پیدایش علم روانشناسی و آزمونهای استاندارد سعی بر آن شد تا تفاوت‌های فردی در زمینه‌های مختلف و با توجه به مهارت‌های لازم در هر شغل سنجیده شود و به این ترتیب ضرورت راهنمایی و بویژه راهنمایی حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت.

امروزه هدایت شغلی و راهنمایی حرفه‌ای با موضوع روانشناسی، صنعت و آموزش در ارتباط است و در آن باید علاوه بر توجه به تفاوت‌های فردی در زمینه‌های هوش، استعداد، رغبت، انگیزه و شخصیت به موقعیت اقتصادی - اجتماعی و نیازهای جامعه در زمینه تخصص و مهارت هم توجه نمود.

توجه به هدایت و راهنمایی شغلی برای اولین بار در سال ۱۹۰۹ توسط پارسونز انجام گرفت. او از طریق شناخت تواناییها و محدودیتهای فرد و شناخت مشاغل گوناگون جامعه سعی در برقراری ارتباط بین این دو عامل نمود. نظریه‌های گوناگونی که بعد از وی در زمینه هدایت شغلی ارائه شد نیز به نحوی رابطه این دو عامل را در نظر دارند. برای مثال، رو (۱۹۵۶) و هاپاک (۱۹۷۶) در تبیین تفاوت‌های رفتار انسانی به عامل انگیزش و سلسله مراتب نیازهای فرد اشاره می‌کنند و آن را محرک مهمی در انتخاب شغل می‌دانند. به عقیده تیدمن و اوهارا (۱۹۶۳) افرادی که شغلشان سازگار با سیستم ارزش آنان باشد در حرفه خود موفقیت و رضایت بیشتری بدست می‌آورند. (شفیع آبادی، ۱۳۶۹). تحقیقات سوپر (۱۹۷۶) اهمیت عامل «خودپنداره» را که بخشی

از شخصیت فرد است و تأثیر آن را بر انتخاب شغل فرد نشان می‌دهد. هالند (۱۹۵۸، ۱۹۵۹، ۱۹۷۳، ۱۹۸۵، ۱۹۹۷) روانشناس معاصر که نظریه او محور کار پژوهش حاضر می‌باشد در تحقیقات ۴۰ ساله خود نشان می‌دهد که انتخاب حرفه هر فرد متأثر از شخصیت اوست و اگر بتوان همخوانی مناسبی بین تیپ شخصیتی فرد و محیط شغلی او بوجود آورد رضایت، انگیزه و علاقه‌مندی به کار بالا می‌رود و خلاقیت و نوآوری بوجود می‌آید و کارآمدی افزایش می‌یابد. هالند (۱۹۷۵) و مانت و موچینسکی (۱۹۷۸) شواهد قابل قبولی در مورد ارتباط علایق کارکنان و محیط شغلی بدست آوردند و نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند را بر روی ۳۶۲ شاغل بررسی نمودند. نتایج نشان داد که فعالیت شغلی ۷۶ درصد کارکنان با علایق، قابلیت‌ها و صلاحیت‌های آنان تناسب داشته است. همچنین بررسی‌های مور (۱۹۸۲)، گاتفردسون (۱۹۸۱)، آمریک و آراین (۱۹۸۱)، واینر و ویتناس (۱۹۷۷) در مورد نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی و محیط شغلی آنان همخوانی وجود دارد.

نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند:

ریشه‌های فکری این نظریه اساساً در اصول اولیه تفاوت‌های فردی و روانشناسی اختلافی به ویژه در آثار و تحقیقات مربوط به سنجش رغبت و تیپ شناسی‌های شخصیت وجود دارد. در این نظریه ارتباط یا همخوانی بین مدل محیطی و تیپ شخصیتی فرد مورد تأکید قرار می‌گیرد. منظور از مدل محیطی در نظریه هالند موقعیت یا جوی است که تحت تسلط افراد خاصی قرار دارد که ویژگی‌ها و رغبت‌های مشابه دارند. منظور از تیپ شخصیتی مجموعه ویژگی‌های فرد است که بر اثر تعامل خاصی بین چندین نیروی شخصی و فرهنگی مانند عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، گروه همسالان، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی شکل می‌گیرد و سبب می‌شود که او به گونه‌ای خاص بیندیشد، درک کند و عمل نماید. فرضیه‌های اصلی این نظریه عبارتند از:

۱- اشخاص را می‌توان در یکی از شش تیپ واقع‌گرا^۱، جستجوگر^۲، هنری^۳، اجتماعی^۴، متهور^۵ و قراردادی^۶ طبقه‌بندی کرد.

از طریق مقایسه رغبت‌های فرد با هر یک از تیپ‌ها می‌توان تعیین کرد که شباهت او به کدامیک از تیپ‌ها بیشتر است و آن، تیپ شخصیتی فرد را مشخص می‌کند. ضمناً می‌توان تعیین نمود که فرد شبیه کدامیک از تیپ‌های دیگر است. افرادی که دارای تیپ‌های همانندی می‌باشند علایق و فعالیت‌های یکسانی دارند و به سوی اهداف خاصی قدم برمی‌دارند.

۲. محیط‌ها را می‌توان در یکی از شش مدل واقع‌گرایانه، جستجوگرانه، هنری، اجتماعی، متهورانه و قراردادی طبقه‌بندی نمود.

هر محیط تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد. و هر محیط نمونه‌ای از وضع فیزیکی خاص است که دارای شرایط و امکانات مخصوص به خود است. مثلاً محیط‌های اجتماعی تحت تسلط افراد اجتماعی قرار دارند. وضعیت فیزیکی آن وجود افرادی است که در تعامل با یکدیگرند و شرایط و امکانات مخصوص به آن از طریق روابط بین فردی تحقق می‌پذیرد.

۳. افراد به دنبال محیط‌هایی هستند که بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به کار اندازند، نگرش‌ها و ارزش‌های خود را نشان دهند و مسائل قابل قبول و نقش‌های مطابق با آن را به عهده گیرند. تیپ‌های اجتماعی به دنبال محیط‌های اجتماعی و تیپ‌های قراردادی به دنبال محیط‌های قراردادی هستند.

۴. رفتار به وسیله تعامل بین شخصیت و محیط تعیین می‌گردد. اگر تیپ شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او مشخص باشد. می‌توان به پیش بینی برخی از نتایج این‌گونه جورشدنها پرداخت. این‌گونه نتایج می‌تواند مربوط به انتخاب رشته تحصیلی، انتخاب شغل و غیره باشد.

1. Realistic

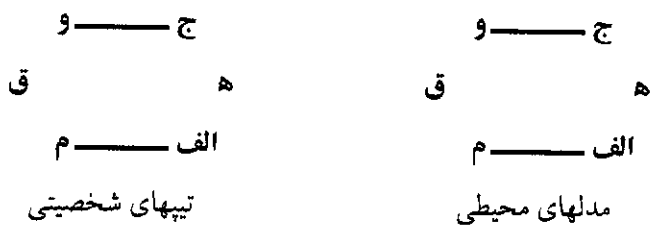
2. Investigative

3. Artistic

4. Social

5. Enterprising

6. Conventional



شکل شماره ۱ شش ضلعی محیط و شخصیت

ارتباط درون و میان تیپها و یا محیطها براساس مدل شش ضلعی در شکل شماره ۱ مشخص شده است. یعنی هر چه فاصله بین تیپها یا محیطها کمتر باشد، شباهت آنها به یکدیگر بیشتر است. به این ترتیب روابط درونی به وسیله یک مدل هندسی تعریف و سازمان بندی شده است. چهار فرضیه فوق با پنج فرضیه ثانویه، تکمیل شده‌اند که هم در مورد افراد و هم در مورد محیطها صادق‌اند. هدف از فرضیه‌ها یا مفاهیم ثانویه تعدیل یا تعیین پیش‌بینی‌ها یا توضیحاتی است که از مفاهیم اصلی مشتق شده‌اند. در زیر به دو نمونه از مفاهیم ثانویه که در ارتباط با این پژوهش است اشاره می‌شود:

همسانی^۱ - همسانی درجه‌ای از ارتباط بین تیپهای شخصیتی و یا بین مدل‌های محیطی است. بعضی از تیپهای جفت بیش از تیپهای دیگر با هم مرتبط هستند مثلاً تیپهای واقع‌گرا و جستجوگر بیشتر از تیپهای واقع‌گرا و اجتماعی وجه اشتراک دارند. (با توجه به شکل شماره ۱ هر چه فاصله بین تیپها کمتر باشد شباهت و ارتباط آنها با یکدیگر بیشتر است).

مثلاً فردی که بیشترین شباهت را به تیپ واقع‌گرا و در درجه دوم به تیپ جستجوگر دارد یعنی فرد واقع‌گرا - جستجوگر (نزدیک به هم قرار دارند) باید بیشتر از یک فرد واقع‌گرا - اجتماعی (فاصله دوری از هم دارند) قابل پیش‌بینی باشد. به این ترتیب با توجه به فاصله‌های بین تیپهای شخصیتی و یا مدل‌های محیطی سه سطح همسانی (بالا، متوسط، پایین) وجود دارد.

همخوانی^۱ - تیپهای مختلف نیازمند محیطهای مختلف اند. مثلاً تیپهای اجتماعی در محیطهای اجتماعی پیشرفت می کنند زیرا اینگونه محیطها فرصتها و پاداشهای مورد نیاز تیپ اجتماعی را فراهم می کنند. ناهمخوانی زمانی رخ می دهد که یک تیپ در محیطی قرار گیرد که فرصتها و پاداشهای محیطی با رجحانها و تواناییهای شخصی او مغایر باشند. مانند زمانی که تیپ هنری در یک محیط قراردادی قرار گیرد. (با توجه به شکل شماره ۱ چهار سطح همخوانی: کاملاً همخوان، همخوانی متوسط، همخوانی پایین و ناهمخوان در اثر انطباق تیپ با محیط بوجود می آید).

با توجه به نظریه فوق و بررسیهای انجام شده در این زمینه، جهت استفاده بهینه از نیروی انسانی که اصلی ترین سرمایه در جامعه به حساب می آید، هدایت شغلی با استفاده از همخوانی تیپ شخصیتی با محیط شغلی مورد توجه قرار می گیرد.

لذا، هدف اصلی این پژوهش بررسی نظریه تصمیم گیری شغلی هالند و تعیین میزان همخوانی تیپ شخصیتی شاغلین با محیط شغلی آنان است که در قالب فرضیه های زیر مطرح می شود:

۱- افراد شاغل را می توان در شش تیپ شخصیتی و مشاغل را می توان در شش محیط شغلی قرار داد.

۲- بین تیپهای شخصیتی و محیطهای شغلی همخوانی وجود دارد:

الف: همخوانی دارای سطوح متفاوت می باشد و این سطوح با تیپهای شخصیتی و محیطهای شغلی همبستگی دارد.

ب: بین سطوح همخوانی و نحوه علاقه مندی به شغل رابطه وجود دارد.

از اهداف دیگر این پژوهش هنجاریابی آزمون شغلی - شخصیتی هالند و بررسی فرضیاتی است که هالند در ساخت آزمون از آن استفاده نموده است.

روش پژوهش:

جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه افراد شاغل در وزارتخانه‌ها، سازمانها، شرکتها در شهر تهران می‌باشد که دارای حداقل دو سال سابقه کار در شغل کنونی و حداقل مدرک تحصیلی دیپلم باشند. نمونه‌گیری در سه مرحله و با روش خوشه‌ای تصادفی انجام گرفت. در مرحله اول ۱۵۰ نفر کارمند بطور تصادفی انتخاب شدند که نتایج عملکرد این گروه جهت بررسی پرسشنامه SDS از نظر فهم جملات و روانی کلمات و سؤالات مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله دوم مجدداً ۱۵۰ آزمودنی بطور تصادفی از گروه شاغلین انتخاب شدند تا تغییرات منظور شده در پرسشنامه را از نظر فهم و روانی جملات و همچنین همخوانی و علاقمندی به شغل بررسی نمایند که از این تعداد ۱۳ پرسشنامه ناقص پر شده بود و نتایج عملکرد ۱۳۷ نفر مورد بررسی قرار گرفت. در نمونه‌گیری اصلی ۱۵۰۰ نفر آزمودنی از بین شاغلین زن و مرد و با روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. که ۵۵/۵ درصد مرد و ۴۴/۵ درصد زن با میانگین سنی ۳۳ سال بودند. میانگین سابقه کار آنان در کل ۱۱ سال و در شغل حاضر ۸/۵ سال بود. بیش از ۴۴ درصد آنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و در کل ۳۲ درصد تحصیلات غیر دانشگاهی و ۶۸ درصد تحصیلات دانشگاهی داشتند. همچنین بیش از ۸۱ درصد از آزمودنیها به شغل خود علاقه‌مند بودند. جهت محاسبه پایایی از روش بازآزمایی (با فاصله حدود ۲ ماه) به طور تصادفی از ۱۲۰ نفر از شاغلین مورد پژوهش استفاده شد.

لازم به ذکر است که پس از بازمینی و بررسی پرسشنامه‌های شاغلین، تعدادی از آنان که ناقص پر شده بود حذف گردید و بدین صورت تعداد ۱۰۷۰ عدد پرسشنامه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار پژوهش:

الف - آزمون SDS: در پژوهش حاضر از ششمین فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شغلی - شخصیتی هالند یا آزمون SDS استفاده شد. این آزمون دارای قسمتهای گوناگون مانند آرزوهای

شغلی، خرده آزمونه‌های فعالیتهای، صلاحیتهای، مشاغل و خود سنجی‌ها می‌باشد و می‌تواند هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی اجرا شود. هر خرده آزمون دارای شش مقیاس واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی است که به صورت حروف و، ج، ه، الف، م، ق مشخص شده است هالند (۱۹۸۵).

تعداد سؤالات خرده آزمونه‌های فعالیتهای و صلاحیتهای در هر مقیاس ۱۱ سوال است که جمعاً ۱۳۲ سوال می‌شود و تعداد سؤالات خرده آزمون مشاغل در هر مقیاس ۱۴ سوال می‌باشد که جمعاً ۸۴ سوال می‌شود. خرده آزمون خودسنجی (۱) و خودسنجی (۲)، ۱۲ سوال دارد. در مجموع پرسشنامه SDS دارای ۲۲۸ سوال است. سؤالات آزمون به غیر از بخش خود سنجی‌ها که طیف ۷ درجه‌ای دارد از نوع دوگزینه‌ای بله و خیر است. پس از تکمیل پرسشنامه و جمع بندی نمرات هر آزمودنی ۶ نمره (برای هر مقیاس) بدست می‌آید که بالاترین سه نمره بدست آمده کد اختصاری یا تیپ شخصیتی فرد را تشکیل می‌دهد. که طیف نمره هر تیپ از ۲ تا ۵۰ متغیر می‌باشد.

پایایی (اعتبار) و روایی این آزمون در تحقیقات گوناگون (هالند، ۱۹۸۵، ۱۹۹۷) به اثبات رسیده است. در بررسی هالند (۱۹۹۴) پایایی از طریق باز آزمایی با فاصله زمانی ۴ سال (زمان ورود و فارغ‌التحصیلی) برای دانشجویان بین ۰/۷۵ تا ۰/۷۸ همبستگی نشان داده است. الگوی روایی آزمون SDS فرم تجدید نظر شده سال ۱۹۸۵ بسیار شبیه به الگوی سال ۱۹۹۷ است. روایی همزمان با آرزوهای شغلی و یا شغل فعلی همبستگی ۰/۴۵ را نشان داده است. روایی پیش‌بین با آرزوهای شغلی و با شغل فعلی برای تیپ جستجوگر همبستگی ۰/۶۱ و ۰/۵۱ را نشان داده است. همبستگی بین مقیاسهای آزمون هم در مورد خرده آزمونها و هم در مورد نمره کل، نظریه شش ضلعی را براساس فرضیه همسانی تأیید می‌کند یعنی همبستگی مقیاسهای نزدیک بهم بیشتر از مقیاسهای دورتر است و یا با مقیاسهای دورتر همبستگی صفر یا منفی را نشان داده است.

هالند (۱۹۹۴) معتقد است که همسانی، تمایز و همخوانی سازه‌های آزمون SDS می‌باشند و

می‌توانند روایی سازه آزمون را مطرح سازند.

ب - پرسشنامه اطلاعات فردی: این پرسشنامه حاوی سوالاتی در مورد جنسیت، سن، نوع شغل، سابقه کار در کل و سابقه کار در شغل حاضر، رشته تحصیلی و میزان علاقه‌مندی به شغل و رشته تحصیلی می‌باشد.

ج - شغل یاب: به منظور کد بندی مشاغل کارکنان از ابزاری به نام شغل یاب استفاده شد که حاوی ۵۰۱ شغل می‌باشد و براساس نظام طبقه‌بندی شش ضلعی هالند تنظیم شده است. مقیاسهای این طبقه‌بندی همنام با مقیاسهای آزمون SDS می‌باشد (هالند ۱۹۸۵).

روش اجرا:

کلیه پژوهشگران این طرح قبل از شروع کار شخصاً آزمون SDS را تکمیل کردند و در جلسات توجیهی تعلیمات لازم را فراگرفتند تا روند پژوهش برای همه آزمودنیها به طور یکنواخت و یکسان انجام گیرد. پرسشنامه‌ها بدون نام بود و فقط پرسشنامه آزمودنیهایی که قرار بود آزمون مجدد شوند، شناسایی شده بود. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و محاسبه نمرات برای هر آزمودنی شش نمره بدست آمد که بالاترین سه نمره آن، کد تیپ شخصیتی هر فرد را مشخص می‌ساخت. به منظور بررسی همخوانی شخصیت با شغل آزمودنیها لازم بود که کلیه مشاغل آزمودنیها از طریق شغل یاب کد بندی شود و در قالب شش طبقه شغلی قرار گیرد. از آنجا که در فهرست شغل یاب فقط عنوان ۵۰۱ شغل با توجه به تیپ شخصیتی مشخص شده بود، بنابراین کد بندی مشاغل برخی از آزمودنیها از طریق شغل یاب امکان پذیر نبود. لذا با بررسی و توصیف آن مشاغل توسط شاغلین و با مراجعه به وزارت کار، سازمان کارایی و امور استخدامی کد و طبقه آن مشاغل را مشخص کردیم تا همخوانی آن کد یا طبقه را که محیط شغلی را مشخص می‌نمود با تیپ شخصیتی فرد بسنجیم. از طریق شش نمره آزمودنیها، سطوح همسانی (کاملاً همسان، همسانی متوسط و ناهمسان) و سطوح همخوانی (کاملاً همخوان، همخوانی متوسط، همخوانی پائین و ناهمخوان) مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش و بحث درباره آنها:

یافته‌های پژوهش حاضر با توجه به اولین فرضیه، در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که شش تیپ شخصیتی در بین شاغلین مورد پژوهش وجود دارد که توزیع آنان یکسان نمی‌باشد و بیشترین درصد مربوط به تیپ اجتماعی است که به نحو چشمگیری متمایز از سایر تیپهای شخصیتی است.

جدول شماره ۱ - توزیع فراوانی و درصد تیپ شخصیتی در نمونه پژوهش حاضر

تیپ شخصیتی	رایج‌ترین	بسیج‌ترین	مرد	اجتماعی	متواضع	نوازندگی	نژاد
فراوانی	۷۸	۱۵۵	۱۱۱	۴۹۴	۶۶	۱۶۶	۱۰۷۰
درصد	۷۳	۱۴/۵	۱۰/۴	۴۶/۲	۶/۲	۱۵/۵	۱۰۰

اسمارت و لافلین: (۱۹۷۴) در بررسیهای خود بر روی اعضای هیأت علمی، شش تیپ شخصیتی را مشخص نمودند. سالومون و اسلنی (۱۹۷۸) در تحقیق خود رابطه بین اوصاف را شخص و SDS مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که اوصاف شخصی تا حدودی با اوصاف مربوط به تیپ فردی مرتبط بود. پاترسون، بارون و پاترسون (۱۹۷۱) با استفاده از آزمونهای مختلف شخصیتی در مورد دانشجویان حرفه درمانی (نماینده تیپ اجتماعی) به این نتیجه رسیدند که این دانشجویان دارای ویژگیهای تیپ اجتماعی بودند.

ویکفیلد و کانینگهام (۱۹۷۵)، شواهدی در ارتباط با شش تیپ شخصیتی هالند و ویژگیهای هر تیپ مشخص نمودند. نتایج تحقیقات فوق نشان داد که تیپهای واقع‌گرا، پرتاقت و پذیرا، تیپهای جستجوگر پیشرفت‌گرا، مستقل و پرتاقت، تیپهای قراردادی منظم و پیگیر، تیپهای متهور سلطه‌جو، پرخاشگر و مهرطلب، تیپهای هنری آرمانگرا و مستقل، تیپهای اجتماعی عاطفی، مهرورز و کمک‌کننده می‌باشند.

جدول شماره ۲ - توزیع فراوانی و درصد محیطهای شغلی در پژوهش حاضر

نوع شغلی	تعداد	درصد	میانگین	انحراف	مستوی	مستوی	تپ نهضتی
فراوانی	۳۱۹	۹۷	۲۸۱	۱۰۶	۱۷۶	۹۱	۱۰۷۰
درصد	۲۹/۸	۹/۱	۲۶/۳	۹/۹	۱۶/۴	۸/۵	۱۰۰

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که مشاغل افراد نمونه پژوهش را می‌توان در شش مدل محیطی قرارداد که این خود نوعی ارزیابی محیطی محسوب می‌شود. از آنجا که تیپهای مختلف دارای علائق، صلاحیتها، و حالات خلقی متفاوتی هستند، مایل‌اند که خود را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علائق، صلاحیتها و طرز تفکرشان نسبت به جهان هماهنگ باشد. بنابراین هر جایی که مردم کار می‌کنند، محیطی را می‌آفرینند که منعکس کننده تیپ شخصیتی آنان است. مثلاً محیط واقع گرایانه اشخاص را به انجام فعالیتهای واقع گرایانه مانند استفاده از ابزار و ماشینها برمی‌انگیزد و پیشرفتها و صلاحیتهای فنی را می‌پروراند. محیط جستجوگرانه اشخاص را به فعالیتهای تحقیقی برمی‌انگیزد و پیشرفتهای علمی را ترغیب می‌کند. محیط هنری اشخاص را به فعالیتهای هنری برمی‌انگیزد و پیشرفتها و صلاحیتهای هنری را می‌پروراند محیط اجتماعی اشخاص را به کار در فعالیتهای اجتماعی برمی‌انگیزد و روحیه همکاری و تعاون را می‌پروراند. محیط متهور اشخاص را به کار در فعالیتهای متهورانه مانند تجارت، مدیریت و رهبری برمی‌انگیزد، محیط قراردادی اشخاص را به کار در فعالیتهای قراردادی مانند ثبت و تنظیم داده‌ها و نوشته‌ها ترغیب می‌کند.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان می‌دهد که (جدول شماره ۳) با اطمینان ۹۹/۹ درصد، هر محیط شغلی (به غیر از محیط متهورانه) تحت تسلط تیپ شخصیتی مشابه با آن محیط قرار دارد. مثلاً محیط شغلی جستجوگرانه تحت تسلط تیپ شخصیتی جستجوگر می‌باشد و سایر تیپهای شخصیتی در این محیط از اهمیت کمتری برخوردارند.

جدول شماره ۳- ارزیابی مشاغل از نظر تیپهای شخصیتی غالب در هر محیط

تیپ	مشاغل	واقع گرایانه	صنعتی گرایانه	فردی	اجتماعی	متهورانه	توانمندی
و	۲۳	۹	۴	۴	۴	۴	۱۴
ج	۱۸	۹۰	۶	۶	۱۲	۷	۲۱
ه	۳	۵	۶۶	۶۶	۱۰	۷	۲۰
الف	۱۸	۶۰	۲۶	۲۶	۲۴۰	۳۷	۱۱۳
م	۴	۸	۴	۴	۵	۳۰	۱۵
قی	۵	۴	۰	۰	۹	۱۲	۱۵
کل	۹۱	۱۷۶	۱۰۶	۱۰۶	۲۸۱	۹۷	۳۱۹
χ^2	۷۶/۹	۲۲۹	۱۳۴	۱۳۴	۹۵۷	۵۹/۴	۲۹۳

تیپ غالب محیط متهورانه در این پژوهش، به ترتیب تیپ اجتماعی و متهور است. به عبارت دیگر از بین ۹۷ شاغل مربوط به محیط متهورانه ۳۸ درصد دارای تیپ اجتماعی و ۳۱ درصد دارای تیپ متهور و ۳۰ درصد دیگر در سایر محیطها پراکنده‌اند. بررسیهای هالند (۱۹۸۵) در شغل‌یاب نشان می‌دهد، بیشتر مشاغل ذکر شده در محیط متهورانه همسانی نزدیکی با محیط اجتماعی دارند.

در مجموع یافته‌های این پژوهش مؤید نظریه هالند می‌باشد و نشان می‌دهد که می‌توان شش تیپ شخصیتی را که فرضیه شماره ۱ این پژوهش را تأیید می‌کند در افراد و شش مدل محیطی را در مشاغل گوناگون پیدا نمود.

یافته‌های دومین فرضیه این پژوهش در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که درصد تیپهای شخصیتی در محیطهای همخوان نسبت به محیطهای ناهمخوان بالاست و مجذور خی محاسبه شده ۱۱۹۸/۳ در سطح احتمال ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار است یعنی با اطمینان ۹۹/۹۹ درصد می‌توان

جدول شماره ۴ - ارتباط تیپ شخصیتی با محیط شغلی کارکنان

تیپ‌های شخصیتی	ر	ج	ا	الف	م	ق	کل
ف	۴۳	۱۸	۳	۱۸	۴	۵	۹۱
واقع‌گرایانه٪	۵۵	۱۱/۶	۲/۷	۳/۶	۶/۱	۳	۸/۵
٪	۴۷/۳	۱۹/۸	۳/۳	۱۹/۸	۴/۴	۵/۵	۱۰۰
ف	۹	۹۰	۵	۶۰	۸	۴	۱۷۶
جستجوگرانه٪	۱۱/۵	۵۸	۴/۵	۱۲	۱۲/۱	۲/۴	۱۶/۴
٪	۵/۱	۵۱	۲/۸	۳۴/۱	۴/۵	۲/۳	۱۰۰
ف	۴	۶	۶۶	۲۶	۴	۰	۱۰۶
هنری٪	۵/۱	۳/۹	۵۹/۵	۵/۳	۶/۱	۰	۹/۹
٪	۳/۸	۵/۷	۶۲/۳	۲۴/۵	۳/۸	۰	۱۰۰
ف	۴	۱۳	۱۰	۲۴۰	۵	۹	۲۸۱
اجتماعی٪	۵/۱	۸/۴	۹	۴۸/۶	۷/۶	۵/۴	۲۶/۳
٪	۱/۴	۴/۶	۳/۵	۸۵/۴	۱/۸	۳/۲	۱۰۰
ف	۴	۷	۷	۳۷	۳۰	۱۲	۹۷
متهورانه٪	۵/۱	۴/۵	۶/۳	۷/۵	۴۵/۵	۷/۲	۹/۱
٪	۴/۱	۷/۲	۷/۲	۳۸/۱	۳۱	۱۲/۴	۱۰۰
ف	۱۴	۲۱	۲۰	۱۱۳	۱۵	۱۳۶	۳۱۹
قراردادی٪	۱۸	۱۳/۵	۱۸	۲۲/۹	۲۲/۷	۸۲	۲۹/۸
٪	۴/۴	۶/۶	۶/۳	۳۵/۴	۴/۷	۴۲/۶	۱۰۰
کل	۷۸۲	۱۵۵	۱۱۱	۴۹۴	۶۶	۱۶۶	۱۰۷
٪	۷/۳	۱۴/۵	۱۰/۴	۴۶/۲	۶/۲	۱۵/۵	۱۰۰

$$X^2 = 1198/3$$

$$df = 25$$

$$P < 0/0001$$

ادعا نمود که بیشترین درصد افراد یک تیپ شخصیتی خاص در محیط شغلی همخوان خود مشغول به کار می‌باشند. مثلاً بیشترین درصد افراد جستجوگر در محیط جستجوگرانه حضور دارند.

اسمارت و لافلین (۱۹۷۴) در بررسیهای خود نشان دادند که نوع کار و فعالیت اعضای هیات علمی در گروههای مختلف آموزشی با تیپ شخصیتی آنان همخوانی دارد. در تحقیق حاضر نیز هر محیط دارای تیپ غالبی است که از عهده فعالیت‌های مربوط به آن محیط بر می‌آید یعنی تیپ غالب آن محیط را تشکیل می‌دهد. درصدهای ردیف دوم در جدول شماره ۴ نمایانگر این موضوع می‌باشند مثلاً ۴۷/۳ درصد افراد در محیط واقع‌گرایانه از تیپ شخصیتی واقع‌گرا می‌باشند و همین طور ۸۵/۴ درصد افراد در محیط اجتماعی از تیپ شخصیتی اجتماعی می‌باشند.

بررسیهای مانت و موچینسکی (۱۹۷۸) در مورد ۳۶۲ شاغل نشان داد که ۷۶ درصد از این نمونه در محیطهایی شاغل بودند که با کد شخصیتی (SDS) آنان همخوانی داشت.

بررسی هالند (۱۹۸۵) در مورد ۱۲۲ شاغل ۲۶-۷۴ ساله نشان می‌دهد که ۶۳٪ از این نمونه در محیطهایی شاغل بودند که با کد با اولین SDS آنها همخوانی داشت. از طرف دیگر تحقیق هالند (۱۹۹۴) در مورد ۳۷۹ شاغل نشان می‌دهد که حداکثر نمره کد بین SDS حرف کد شغلی آنان ۵۵٪ — ۴۰٪ همخوان بوده است.

با توجه به جدول شماره ۴ دامنه همخوانی بین ۸۲٪ — ۴۵/۵٪ می‌باشد که این موضوع مؤید یافته‌های هالند و دیگران می‌باشد.

دومین فرضیه پژوهش حاضر دارای دو زیر فرضیه الف و ب بوده است که یافته آن به صورت زیر تبیین می‌شود:

الف: همخوانی دارای سطوح متفاوت کاملاً همخوان، همخوانی متوسط، همخوانی پائین و ناهمخوان است (هالند ۱۹۸۵). جدول شماره ۵ سطوح مختلف همخوانی را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. میزان همخوانی کامل ۵۶/۵ درصد می‌باشد، همخوانی متوسط ۱۵/۱ درصد، همخوانی پائین ۲۳/۱ درصد و ناهمخوان فقط ۵/۳ درصد می‌باشد.

جدول شماره ۵ - توزیع فراوانی و درصد سطوح همخوانی در بین شاغلین

سطوح همخوانی	فراوانی	درصد
کاملاً	۶۰۵	۵۶/۵
متوسط	۱۶۲	۱۵/۱
پایین	۲۴۶	۲۲/۱
ناهمخوان	۵۷	۵/۳
کل	۱۰۷۰	۱۰۰

واینر و ویتناس (۱۹۷۷) فقط شاغلین تیپ متهور (مدیریت و مشاغل فروشندگی) را که قصد تغییر شغل داشتند مورد بررسی قرار دادند و به مقایسه نمونه ۴۵ نفری با نمونه ۶۶ نفری گروه کنترل از تیپهای متهور پرداختند که می‌بایست شواهدی ارائه دهند دال بر اینکه قصد استمرار در همان شغل را دارند. بررسی آنان نشان می‌دهد کسانی که می‌خواستند شغل خود را تغییر دهند به این علت بود که تیپ شخصیتی آنان با کد شغلی آنان ناهمخوان بود.

از آنجا که میانگین سابقه کار در شغل حاضر برای نمونه مورد پژوهش بیش از ۸/۵ سال می‌باشد و با توجه به اینکه شاغلین ناهمخوان معمولاً در همان سالهای اولیه اقدام به تغییر شغل خود می‌نمایند بهمین علت است که میزان همخوانی در مقایسه با ناهمخوانی در نمونه پژوهش بسیار زیاد است.

ارتباط سطوح همخوانی با تیپهای شخصیتی از جدول شماره ۶ مشخص می‌شود و بیان می‌دارد که در کلیه همبستگی‌های یکطرفه مقادیر مجذور خی برای تیپهای شخصیتی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است یعنی با ۹۹/۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا نمود که بیشترین درصد افراد هر تیپ در محیط کاملاً همخوان خود قرار دارند. در همه تیپهای شخصیتی به استثنای تیپ قراردادی، سطوح مختلف همخوانی دیده می‌شود. در تیپ شخصیتی قراردادی سطح ناهمخوان وجود ندارد یعنی در مقایسه با گروههای دیگر، همخوانی بیشتری بین تیپ قراردادی و محیط

جدول شماره ۶ - ارتباط سطوح همخوانی با تیپ‌های شخصیتی

تیپ سطوح همخوانی	و فراوانی درصد	ج فراوانی درصد	ه فراوانی درصد	الف فراوانی درصد	م فراوانی درصد	ق فراوانی درصد
کاملاً	۴۳ ۵۵	۹۰ ۵۸	۶۶ ۵۹/۵	۲۴۰ ۴۸/۶	۳۰ ۴۵/۵	۱۳۶ ۸۲
متوسط	۲۳ ۲۹/۵	۲۴ ۱۵/۵	۱۵ ۱۳/۵	۶۳ ۱۲/۸	۲۰ ۳۰/۳	۱۷ ۱۰/۲
پایین	۸ ۱۰/۳	۳۴ ۲۲	۱۰ ۹	۱۷۳ ۳۵	۸ ۱۲/۱	۱۳ ۷/۸
ناهمخوان	۴ ۵/۱	۷ ۴/۵	۲۰ ۱۸	۱۸ ۳/۶	۸ ۱۲/۱	۰
کل	۷۸ ۱۰۰	۱۵۵ ۱۰۰	۱۱۱ ۱۰۰	۴۹۴ ۱۰۰	۶۶ ۱۰۰	۱۶۶ ۱۰۰
مجذور خی	۴۸/۱	۹۹/۹۹	۷۲/۱	۲۴۹/۵	۲۰/۵۵	۱۷۶/۵
درجه آزادی $P < ۰/۰۰۱$	۳	۳	۳	۳	۳	۲

$$X^2 = ۱۶۸/۵۱$$

$$df = ۱۵$$

$$P < ۰/۰۰۰۱$$

قراردادی وجود دارد. به علاوه X^2 محاسبه شده برای بررسی ارتباط سطوح همخوانی و تیپهای شخصیتی در کل نمونه پژوهش (۱۶۸/۵) با درجه آزادی ۱۵ در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد معنی دار است. یعنی تیپهای شخصیتی با سطوح همخوانی ارتباط دارد. بیشترین درصد افراد هر تیپ در سطح کاملاً همخوان قرار گرفته‌اند که با توجه به درصد ردیف اول جدول شماره ۶ دامنه آن بین ۴۵/۵-۸۲ می‌باشد. ناهمخوانها در همه تیپهای شخصیتی از درصد کمتری برخوردار

می باشند.

محیطهای شغلی کارکنان هم در ارتباط با سطوح همخوانی مورد بررسی قرار گرفته است. جدول شماره ۷ نشان می دهد که این ارتباط با اطمینان ۹۹/۹۹ درصد برقرار است. در همه محیطهای شغلی به استثنای محیط متهورانه بیشترین درصد افراد آن محیط دارای همخوانی کامل هستند و در مورد محیط متهورانه بیشترین درصد افراد دارای سطح همخوانی متوسط می باشند. یکی از دلایلی که می توان در اینجا بیان داشت آنست که مشاغل متهورانه نیاز به ویژگیهای شخصیتی اجتماعی دارند که در جداول قبلی هم بدست آمده است که بیشترین درصد افراد محیط متهورانه را تیپ شخصیتی اجتماعی دربر می گیرد. بنابراین با توجه به مدل شش ضلعی،

جدول شماره ۷ - ارتباط سطوح همخوانی با محیطهای شغلی کارکنان

کل	قراردادی		متهورانه		اجتماعی		هنری		جستجوگرانه		واقع گرایانه		محیطهای شغلی	
	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	سطوح همخوانی	
۶۰۵	۱۳۶	۳۰	۲۴۰	۶۶	۹۰	۴۲	کاملاً							
۵۶/۵	۴۲/۶	۳۱	۸۵/۴	۶۲/۳	۵۱	۴۷/۲	کاملاً							
۱۶۲	۲۹	۴۹	۱۵	۳۲	۱۴	۲۲	متوسط							
۱۵/۱	۹/۱	۵۰/۴	۵/۳	۳۰/۲	۸	۲۵/۳	متوسط							
۲۴۶	۱۳۴	۱۱	۲۲	۸	۶۴	۷	پایین							
۲۳	۴۲	۱۱/۳	۷/۸	۷/۶	۳۶/۴	۷/۷	پایین							
۵۷	۲۰	۷	۴	۰	۸	۱۸	ناهمخوان							
۵/۳	۶/۳	۷/۲	۱/۴	۰	۴/۵	۱۹/۸	ناهمخوان							
۱۰۷۰	۳۱۹	۹۷	۲۸۱	۱۰۶	۱۷۶	۹۱	کل							
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۹/۸	۱۰۰	۹/۱	۱۰۰	۲۶/۳	۱۰۰	۹/۹	۱۰۰	۱۶/۴	۱۰۰	۸/۵	کل

$$X^2 = ۳۶۸/۹۴$$

$$df = ۱۵$$

$$P < .۰/۰۰۰۱$$

لزوماً همخوانی متوسط را می‌طلبد.

کاستا، مک‌گراو هالند (۱۹۸۴) در بررسی خود در مورد زنان و مردان شاغل ۸۹-۲۱ ساله نشان دادند که علائق تیپ متهور و اجتماعی روابط بسیار محکمی با برونگرایی دارد. ویگینز (۱۹۷۶) در پژوهشی نشان داد که ۵ گروه شغلی معلمان بازنشسته دبیرستان (۱۰۳ نفر) همبستگی و ارتباط معنی‌داری با کدهای شخصیتی آنان داشت.

وارن، واینر، و دیلی (۱۹۸۱) رابطه سوابق شغلی را با تیپ شخصیتی زنان و مردان ۸۸-۵۰ ساله و همخوانی آنها با اولین شغل و طولانی‌ترین شغل و آخرین شغل بدست آورد. نتایج نشان داد آزمودنیها بیشتر مشاغلی را جستجو می‌کردند که با نظریه هالند همسان بود.

ب: بین سطوح همخوانی و نحوه علاقه‌مندی به شغل رابطه وجود دارد. پاره‌ای از مطالعات نشان می‌دهد که همخوانی با علاقه‌مندی به شغل رابطه مثبت دارد و علاقه‌مندی به شغل منجر به رضایت شغلی می‌شود.

جدول شماره ۸ ارتباط سطوح همخوانی را با نحوه علاقه‌مندی به شغل نشان می‌دهد. مجذور خی محاسبه شده ($X^2 = 118/6$) با درجه آزادی ۶ با اطمینان ۹۹/۹۹ درصد این ارتباط را معنی‌دار نشان می‌دهد. ۹۲/۲ درصد از افرادی که دارای سطح کاملاً همخوان می‌باشند به شغل خود علاقه‌مندند. افرادی که نسبت به شغل خود بی‌تفاوت و بی‌علاقه هستند بسیار ناچیز و به ترتیب ۵/۵ درصد و ۲/۳ درصد می‌باشند.

مانت و موچینسکی (۱۹۷۸) در بررسی خود در مورد شاغلینی که پرسشنامه SDS را تکمیل کرده بودند نشان دادند که ۷۶ درصد کارکنان در محیطهای شغلی فعالیت می‌کردند که با علائق، قابلیت‌ها و صلاحیتهای آنان تناسب داشته است.

مطالعه ویگینز (۱۹۷۶) به این نتیجه دست یافت که رضایت شغلی معلمان با مقیاس واقع‌گرا ۵۴/۰ و با مقیاس اجتماعی ۵۶/۰ همبستگی داشت. همچنین در پژوهش دیگری ویگینز، لدرر، سالکر و رایتر (۱۹۸۳) دریافتند که رضایت شغلی ۲۴۷ دبیر با همخوانی کد تیپ شخصیتی و کد شغلی ۵۷/۰ همبستگی داشت.

جدول شماره ۸ - ارتباط سطوح همخوانی با نحوه علاقه مندی به شغل

سطوح همخوانی	علاقه مندی نحوه		علائق مندی		بی تفاوتی		بی علاقه		کل
	%	F	%	F	%	F	%	F	
کاملاً	۵۵۸	۳۳	۹۲/۲	۵/۵	۲۲/۶	۲۴/۴	۲/۳	۶۰۵	۵۶/۵
متوسط	۱۱۵	۲۵	۷۱	۱۵/۴	۳۵/۵	۱۸/۵	۱۳/۶	۱۶۲	۱۵/۱
پایین	۱۶۱	۶۳	۶۵/۴	۲۵/۶	۳۵/۵	۴۶/۷	۸/۹	۲۳۶	۲۳
ناهمخوان	۳۹	۱۴	۶۸/۴	۲۴/۶	۶/۵	۱۰/۴	۷	۵۷	۵/۳
کل	۸۷۳	۱۳۵	۸۱/۶	۱۲/۶	۶۲	۱۳۵	۵/۸	۱۰۷	۱۰۰

$$X^2 = 118/6$$

$$df = 6$$

$$P < 0/0001$$

بی سر و میر (۱۹۷۸) در بررسی خود ۸ نوع از علایق را ارزیابی کردند و ۷ سال بعد از آن از ۱۰۰ مرد و ۱۲۱ زن خواسته شد که رضایت خود را از انتخاب شغلی اعلام کنند. رضایت از انتخاب شغل فعلی با همخوانی علایق که در ۷ سال قبل اندازه گیری شده بود و با حیطه شغلی زنان و مردان همبستگی مثبتی داشت.

مانت و موجینسکی (۱۹۷۸) پرسشنامه SDS و فهرست توصیف مشاغل (JDI) را که رضایت

شغلی را اندازه گیری می کرد برای ۳۶۲ شاغل به کار بردند. همخوانی به عنوان حداکثر نمره کد (SDS فرد که با اولین حرف کد شغل فعلی فرد مطابقت داشت مشخص شد. نتایج نشان داد که همخوانی تیپ و محیط کار به رضایت کلی شغلی ($P < 0.01$) مربوط است. این مطالعات نشان می دهد که علاقه مندی به شغل با همخوانی (ارتباط تیپ شخصیتی و محیط کار) ارتباط دارد و منجر به رضایت شغلی می شود.

با توجه به تحقیقات انجام شده می توان ادعا نمود که بررسیهای انجام شده در پژوهش حاضر تأییدی بر پژوهشهای محققان دیگر است. لذا مؤید نظریه تصمیم گیری شغلی هالند می باشد. از آنجا که این نظریه بر اساس تفاوت های فردی پایه گذاری شده است این فرض را مطرح می کند که اشخاص با ویژگیهای متفاوت نیازمند محیطهای متفاوت می باشند تا بتوانند از مهارت ها و تواناییهای خود استفاده کنند و نگرشها و ارزشهای خود را نشان دهند. به علاوه هر محیط نیز دارای ویژگیها، نگرشها و ارزشهای یکسان می باشد. هر چه الگوی شخصیتی و محیطی بیشتر همخوان باشند، احتمال بیشتری دارد که اشخاص رفتار شغلی و اجتماعی خاصی را نشان دهند که بر اساس الگوی شخصیتی آنها پایه ریزی شده است. در مقابل، اشخاص در محیطهای ناهمخوان در می یابند که خزانه رفتاری آنها بیجا و بیمورد است و قدر و ارزشی ندارد و هر چه محیط بیشتر ناهمخوان باشد، پاسخ به تقاضاهای محیطی کمتر می شود.

ناهمخوانی، تغییر رفتار انسان را برمی انگیزد. یک شخص، ناهمخوانی را با جستجوی یک محیط جدید و همخوان، با دوباره سازی محیط فعلی، یا با تغییر رفتار جبران می کند. بنابر این احتمال اینکه هر فرد شغلی را که مناسب اوست بهتر انجام دهد، بیشتر است.

پایایی (اعتبار) و روایی آزمون:

پایایی آزمون از طریق آلفا کرونباخ کاهشی، کودر ریچاردسون و روش دو نیمه کردن زوج و فرد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می دهد پایایی مقیاسها در خرده آزمونها و آزمون کل با حذف هر سوال کاهش پیدا می کند. یعنی هر سوال با نمره کل همان مقیاس همسانی درونی دارد.

ضرایب اعتبار مقیاسها از ۰/۸۸ تا ۰/۹۱ می‌باشد. این ضرایب، پایایی بالای آزمون را مشخص می‌سازد. ضرایب پایایی آزمون باروش دو نیمه کردن دارای دامنه‌ای بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۱ می‌باشد (KR۲۰). ثبات پایایی از طریق بازآزمایی با فاصله ۲ تا ۳ ماه ضرایبی را نشان داد که در سطح ۰/۰۰۱ برای نمونه ۷۰ نفری معنی دار بوده است.

هالند (۱۹۹۴) پایایی SDS را از راه باز آزمایی در مورد ۷۳ نفر در فاصله زمانی ۱۲-۴ هفته انجام داد و ضرایب همبستگی ۷۶٪ تا ۸۹٪ بدست آورد که نشان می‌دهد مقیاسهای آزمون در طی زمان دارای ثبات می‌باشد.

در این پژوهش هم مقادیر ضرایب، بین ۰/۶۳ و ۰/۸۲ بوده است.

روایی آزمون نیز از سه طریق محاسبه شد. همخوانی کد تیپ شخصیتی با اولین کد محیط شغلی (روایی همزمان) و با رشته تحصیلی (روایی پیشین) بررسی شد و نتایج نشان داد که ۹۰٪ شاغلین به رشته تحصیلی خود علاقه‌مند هستند و مجذور خی بدست آمده $X^2 = 563/6$ با درجه آزادی ۲۵ در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ معنی دار بوده است. این همخوانی در مورد شغل کنونی از طریق فرضیه دوم این تحقیق هم تأیید شده است. روایی سازه آزمون از طریق بررسی یکی از فرضیه‌های ثانویه بنام همسانی صورت گرفته است. هر چه همسانی یعنی فواصل اقلیدسی تیپها براساس مدل شش ضلعی بیشتر باشد همبستگی کمتری را نشان می‌دهد. سطوح همسانی در جمعیت شاغلین به ترتیب ۴۴/۶ درصد همسانی بالا، ۴۵/۹ درصد همسانی متوسط و ۹/۵ درصد همسانی پایین نشان داده است. با توجه به اینکه سابقه کار در شغل حاضر دارای میانگین ۸/۵ سال می‌باشد، میزان بالای همسانی (بالا و متوسط) شاغلین قابل توجه است یعنی هر چه همسانی بیشتر باشد ثبات شغلی بیشتر است. در ضمن همبستگی بین مقیاسها براساس مدل شش ضلعی در گزارش اصلی پژوهش آمده است با توجه به همبستگی بین مقیاسها برای زنان و مردان بخوبی میتوان پی برد که براساس مدل شش ضلعی ضرایب همبستگی‌ها برای سطوح مختلف همسانی بالا، همسانی متوسط و همسانی پایین به ترتیب ۰/۵۱، ۰/۳۹ و ۰/۳۱ برای مردان و ۰/۴۳، ۰/۳۵ برای زنان می‌باشد و این امر مؤید نظریه همسانی هالند می‌باشد هر چه همسانی کمتر

جدول شماره ۹ - مقایسه ضرایب پایایی مقیاس‌های آزمون SDS از طریق همسانی درونی KR۲۰ دو نیمه کردن زوج و فرد سؤالات پژوهش حاضر با

پژوهش سال ۱۹۹۴

KR20	همبستگی (α) یک نیمه (نیمه دوم)	همبستگی (α) یک نیمه (نیمه اول)	تصحیح کاتمن بدون وارانس یکسان	تصحیح اسپرمن-براون با وارانس یکسان	همبستگی دو نیمه	کودر ریچاردسون	ضرایب اعتبار مقیاس‌ها
سال 94	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۱	و
	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۸۹	ج
	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۹۱	ه
	۰/۷۷	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۸۳	الف
	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۷۶	۰/۸۸	م
	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۹۱	ق

ضرایب همبستگی کمتر است.

مقایسه میانگین وانحراف استاندارد نمرات مقیاس‌های آزمون در مورد زنان و مردان شاغل در جدول شماره ۱۰ نشان داده است که به استثنای مقیاس قراردادی، نمرات بین این دو گروه تفاوت معنی داری ($P < ۰/۰۰۱$) دارد. در نتیجه رتبه درصدهای جداگانه برای زنان و مردان جهت جداول نرم در نظر گرفته شد که در گزارش اصلی ارائه گردید.

جمع بندی مباحث نتایج این پژوهش همخوانی بین ویژگی‌های شخصیتی و محیط شغلی را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد افرادی که به شغل خود علاقه مند هستند همخوانی بیشتری بین تیپ شخصیتی آنان و محیط شغلی آنان وجود دارد. این همخوانی و علاقه مندی ثبات شغلی را ایجاد می‌کند زیرا آنان تقویت کننده‌های انتخابی را به میزان مناسب برای رفتار فرد دریافت می‌کنند. بنابر این احتمال اینکه هر فرد شغلی را که مناسب اوست بهتر انجام دهد، بیشتر است جدول سطوح همخوانی نمایان ساخت که بطور کلی ۷۱ درصد جمعیت مورد پژوهش در مشاغل همخوان

جدول شماره ۱۰ - مقایسه میانگین نمرات مقیاس‌های آزمون SDS

در زنان و مردان شاغل

سطح احتمال	آزمون	مردان		زنان		جنسیت	مقیاس
		انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین		
۰/۰۰۱	۱۵/۷۰	۹/۸۱	۲۰/۵۶	۷/۳۱	۱۲/۳۳	و	پژوهش حاضر
۰/۰۰۱	۳/۳۰	۹/۳۸	۲۳/۹۰	۹/۱۶	۲۲/۰۱	ج	
۰/۰۰۱	۴/۷۰	۱۰/۱۷	۱۹/۰۱	۱۰/۲۶	۲۱/۹۶	د	
۰/۰۰۱	۳/۲۴	۸/۹۰	۲۹/۲۲	۸/۶۳	۳۰/۹۷	الف	
۰/۰۰۱	۷/۳۱	۹/۰۹	۲۲/۶۹	۸/۶۲	۱۸/۶۹	م	
۰/۰۵۵	۱/۹۰	۱۰/۲۲	۲۱/۷۵	۹/۸۰	۲۰/۵۷	ق	

قرار دارند که پیش از ۷۷ درصد علاقمندان به شغل خود را تشکیل می‌دهد اگر سازمانها و مدیران مایل به کارایی بیشتر و ایجاد و افزایش رضایت بیشتر در مورد کارمندان خود می‌باشند لازم است که در انتخاب و گزینش کارمندان و حتی در جابجایی آنها نهایت توجه را به امر همخوانی و بخصوص یافته‌های این پژوهش بنمایند. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که آزمون دارای اعتبار و روایی مناسبی می‌باشد.

در انتها پیشنهاد می‌شود تا ضمن کاربرد این آزمون در سازمانها و مراکز استخدامی، و برگزاری کارگاههای آموزشی برای مدیران جهت بالا بردن سطح آگاهی آنان در افزایش کیفیت کارآمدی سازمان، برنامه‌ریزی جامعی جهت هدایت شغلی افراد در مقاطع مختلف رشدی و معرفی مشاغل به آنان انجام گیرد، تا بدین وسیله هم کارآیی بالا رود و هم رضایت شغلی برای افراد حاصل گردد و جامعه بتواند حداکثر استفاده را از نیروی انسانی خود داشته باشد.

فهرست منابع

- Aranya, N., et. al. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants, *Journal of Vocational Behavior*, 19, 15-24.
- Costa, P.T., et. al. (1994). Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Gottfredson, G.D. (1981). Why don't interests predict job satisfaction better than they do? paper presented to American Psychology Association convention. August 24, Los Angeles.
- Holland, J.L. (1997). Making vocational choice. A Theory of vocational personalities and work Environment. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources inc.
- Holland J.L., et. al. (1994). The self - directed search technical manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Holland J.L. (1985). Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work Environment. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources inc.
- Hoppock, R. (1968). Occupational Information. New York. Mc Graw - Hill.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality New York: Harper.
- Mount, M. and Muchinsky, P. (1978). Person - environment congruence and employee Job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84-100.
- Patterson. T., et. al. (1971). A partial validation of Holland's theory of vocational choice. Denver Colo.
- Roe, A. (1956). The psychology of occupations. New York: John wiley.

- Salomone, P. and Staney, R. (1978). The applicability of Holland's theory to non professional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 63-74.
- Smart, J. and Mc laughlin, G. (1974). variations in goal priorities of academic departments. *Research in Higher Education*, 2, 377-90.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work*, Washington, D.C: government printing office.
- Wakefield, J. and Gunningham, C. (1975). Relationships between the vocational preference inventory and the Edwards personal preference schedule. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 373-77.
- Warren, G., et. at. (1981). Extending Holland' theory to the later years. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 104-114.
- Wiener, Y. and Vaitenas, R. (1977). Personality correlates of voluntary midcareer change in Enterprising occupations. *Journal of Applied psychology*, 62, 706-712.
- Wiggins, J.D. (1976). The relation of job satisfaction to vocational preferences among teachers of the educable mentally retarded. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 13-18.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۹) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات رشد.
- هالند. جان. ال. (۱۹۷۵) حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین حسینیان، سیده منور یزدی، چاپ دوم، انتشارات کمال تربیت.