

فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال اول - شماره‌ی ۳ - پاییز ۸۹

صص ۱۳۰-۱۱۷

## ارایه‌ی راهبردهایی برای هدایت تحصیلی و شغلی دانش آموزان دوره‌ی

### متوسطه‌ی شهرستان سیرجان

الناز نظری<sup>۱</sup>، فاطمه محمدی<sup>۲</sup> و حسین حاتمی<sup>۳</sup>

#### چکیده

این پژوهش با توجه به نظریه‌ی شغلی - شخصیتی جان هالند و استفاده از پرسشنامه‌ی سیاهه‌ی شغلی وی، در میان ۸۵۰ نفر از دانش آموزان پایه‌ی اول مقطع متوسطه‌ی شهرستان سیرجان با هدف بررسی ویژگی‌های شخصیتی و شغلی و رابطه‌ی میان شخصیت افراد با مشاغل موجود کشور، با در نظر گرفتن عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی تحصیلی و شغلی آنان انجام گردید، روش پژوهش توصیفی، از نوع پیمایشی و کاربردی است و داده‌های اولیه از راه پرسشنامه و مصاحبه بدست آمد، با بررسی پرسشنامه‌ها و نظرات افراد، تغییراتی در پرسشنامه‌ی جان هالند اعمال شد که منجر به ایجاد پرسشنامه‌ی هوشمندانه‌تر گردید. جان هالند، پاسخ‌های کاربر را فقط با بله و خیر می‌سنجید که در بسیاری از موردها افراد نمی‌توانستند نظر خود را نسبت به یک شغل، فقط به صورت بله و خیر مطرح کنند. با تغییر جواب‌ها به صورت کاملاً، تا حدی، کمی و اصلاً پاسخ به پرسشنامه راحت‌تر شد. نتایج بدست آمده از این پژوهش به پیاده سازی نرم افزاری منجر شد و مشخص کرد که هر یک از کاربرانی که پرسشنامه را پر می‌کنند، دارای چه درصدی از ۶ تیپ شخصیتی طبقه بندی هالند هستند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، شغل، دانش آموز، هدایت تحصیلی، هدایت شغلی.

۱- نویسنده‌ی مسئول مقاله و کارشناس ارشد مدیریت آموزشی nazari\_elnaz22@yahoo.com

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد سروستان.

## مقدمه

هدایت تحصیلی دانش‌آموزان به سوی رشته‌های متناسب با علایق آن‌ها و نیازهای جامعه موضوعی است که باید بر اساس پژوهش و کار کارشناسی مورد بررسی قرار گیرد. نیل به اهداف تعلیم و تربیت در مقطع متوسطه و بویژه هدایت دانش‌آموزان به سوی رشته‌هایی که نیازهای اساسی جامعه را برآورده می‌سازد، مستلزم اصول و معیارهایی انتخاب رشته‌ی آن‌هاست. پژوهشگر بر آن است که ویژگی‌های شخصیتی و شغلی متناسب با هم را برای تهیه‌ی راهنمای انتخاب رشته‌ی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر سیرجان فراهم نماید.

مسئله‌ی مشاهده شده این است که دانش‌آموزان به دلیل ناآگاهی از توانایی‌ها، پتانسیل‌ها، علایق خود و ویژگی‌ها و آینده‌ی رشته‌ی تحصیلی و تنها بر اساس تحمیل و فشار خانواده یا از روی چشم و هم‌چشمی انتخاب رشته می‌کنند. گزارش سالانه‌ی عملکرد آموزش متوسطه‌ی شهرستان سیرجان نشان می‌دهد که درصد شایان توجهی از دانش‌آموزان دچار افت تحصیلی می‌شوند که در نهایت به تغییر رشته یا ترک تحصیل می‌انجامد.

برای حل این مشکل، مطالعه و بررسی درباره‌ی دروندادهای مقطع متوسطه که در شرف انتخاب رشته و شاخه قرار دارند، ضرورت دارد و مطالعه و بررسی گرایش‌های تحصیلی و شغلی و ارتباط آن‌ها با ویژگی‌های شخصیتی آنان نیازمند تدوین یک سند جامع و مانع است.

بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت‌های رفتار انسانی است و نخستین سرچشمه‌ی این امتیازها شخصیت آدمی است، لذا شناخت خصلت‌ها، توانمندی‌ها و ناتوانایی‌ها، نگرش‌ها و احساسات انسان و نیز درک و فهم علل رفتارهای او و پیش‌بینی عملکردها و کنش‌هایش از دیر باز مورد توجه و علاقه‌ی اندیشمندان علوم اجتماعی مانند روان‌شناسان، مردم‌شناسان، اندیشمندان تعلیم و تربیت و جامعه‌شناسان بوده است. بی‌گمان تطبیق توانایی‌ها و استعدادهای فرد با مشاغل مورد نیاز جامعه سبب کارایی و ثمر بخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت او می‌شود (گاتفردسون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). مطالعات نشان داده است که ممکن است مشکلات مشترک سازمان‌ها واقعاً با عامل‌های شخصیتی مرتبط باشد.

چگونگی شخصیت افراد در سازگاری شغلی آن‌ها تاثیر گذار است. برخی مشاغل برای افراد سر به زیر و ساکت مناسب است در حالی که برخی دیگر برای افراد برون‌گرا و سازگار مناسب بنظر می‌رسد، در مقابل برای برخی از شغل‌ها افراد آرام و درون‌گرا بهتر می‌باشد (حسینی، ۱۳۷۹).

دونالد سوپر روان‌شناس بر این باور است که شغل فرصتی برای هر کسی فراهم می‌کند تا تصویری را که از خود در ذهن دارد، به اجرا در آورد و ابراز کند پس می‌توان گفت نخستین عامل موثر در

<sup>۱</sup> - Gottfredson

تعیین مسیر تکاملی انتخاب شغل، باور و تصور ما از خودمان است. پندار ما از خودمان و شناخت اولویت‌های شخصیتی ما بسیار دارای اهمیت‌اند (هالند<sup>۱</sup>، ۱۹۷۳).

وجود تفاوت در هوش و استعداد، علایق و شخصیت بین انسان‌ها راهنمایی شغلی را در جامعه ضرورت می‌بخشد. در این مورد افلاطون باور دارد. هرگز دو فرد همانند متولد نشده‌اند، زمانی که هر فرد به شغلی خاص بپردازد که با مواهب طبیعی او سازگار است، آنگاه همه‌ی کارها در حد کیفیت و کمیت خود با سرعت و سهولت به پیش می‌رود (شفیع آبادی، ۱۳۸۱).

### پیشینه‌ی پژوهش

در پژوهشی با عنوان هنجاریابی سیاهه‌ی خودپژوهی شغلی هالند به عنوان گامی در راه هنجاریابی سیاهه‌ی خود پژوهی شغلی هالند راهنمایی برای برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی برای نخستین بار در ایران، به یک نمونه‌ی ۱۲۴۲ نفری از جامعه‌ی دانش آموزان کلاس‌های سوم راهنمایی و اول دبیرستان پسرانه‌ی شهر تهران انتخاب شدند و سیاهه‌ی یاد شده در میان آن‌ها اجرا شد. نتایج بدست آمده از این مطالعه نشان داد که از میان ۶ مقیاس ریخت‌های شخصیتی عینی گرای، پژوهشی، هنری، اجتماعی، تهوری، قراردادی، مقیاس‌های ریخت‌های پژوهشی و قراردادی دارای بیش‌ترین تعداد گویه‌های ۲ ارزشی هستند که می‌توانند به ترتیب جنبه‌های پژوهشی و قراردادی شخصیت افراد این جامعه را مورد سنجش قرار دهند. در مقابل مقیاس ریخت‌های عینی گرای و اجتماعی دارای بیش‌ترین گویه‌های دو ارزشی ضعیف بودند، بنابراین لازم است گویه‌های ضعیف با گویه‌هایی مناسب‌تر عوض شوند. مقیاس هنری در برخی قسمت‌ها قوی و مناسب بودند، ولی در برخی دیگر سنجیدگی خوبی نشان ندادند. نتایج سیاهه تنها در ۱۲ درصد موارد با آرزوهای شغلی آزمودنی‌ها همخوانی نشان داد (حکیم آرا، ۱۳۷۴).

در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی عوامل موثر در هدایت تحصیلی و شغلی دانش آموزان نظام نوین آموزش متوسطه برای انتخاب رشته‌ی تحصیلی و شغلی آینده‌ی خویش در شهرستان نوشهر با هدف دستیابی به عوامل موثر در هدایت تحصیلی و شغلی دانش آموزان نظام جدید آموزش متوسطه برای انتخاب رشته‌ی تحصیلی و شغلی آینده‌ی خویش به این نتایج دست یافته‌اند که محتوای کتاب برنامه‌ریزی تحصیلی، با سواد بودن خانواده، درآمد حاصل از یک شغل، منزلت اجتماعی آینده‌ی یک رشته‌ی تحصیلی، وضعیت اقتصادی خانواده و علاقه‌ی خود دانش آموز در انتخاب رشته‌ی تحصیلی‌اش موثر است (بالی تیرکده، ۱۳۷۴).

<sup>1</sup> - Holland

در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه و زمینه‌ای) مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ نشان می‌دهد بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات هیجانی و سازگاری با عملکرد شغلی (زمینه‌ای-وظیفه‌ای) رابطه‌ای معنادار وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی وجدان و ثبات هیجانی با عملکرد شغلی در هیچ یک از مولفه‌های آن رابطه‌ای معنادار مشاهده نمی‌شود. و در مورد سه ویژگی برون‌گرایی، ثبات هیجانی و سازگاری پیش‌بینی‌کننده‌ی معتبری از عملکرد شغلی هستند و همچنین، هیچ رابطه‌ی تعاملی معناداری بین شخصیت و آموزش در پیش‌بینی عملکرد شغلی مشاهده نمی‌شود. رابطه‌ی بین سن و سابقه با عملکرد مناسب نیست و بین دو جنس از لحاظ عملکرد تفاوت معناداری وجود ندارد (خاکپور، ۱۳۸۳).

در پژوهشی دیگر، در یکی از دانشگاه‌های خاورمیانه، با عنوان تاثیرات مشاوره‌ی تحصیلی در تصمیم‌گیری دانش آموزان در انتخاب رشته‌ی تحصیلی با هدف کمک به دانش آموزان در امر انتخاب رشته، به این نتایج دست یافتند که برنامه‌های کوتاه‌مدت مشاوران شغلی تاثیر بسیار زیادی در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان گذاشته است (والری، ۱۹۹۴، به نقل ساویکاس و والش<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶). در بیش از ۶۰ پژوهش از پرسشنامه‌ی شخصیتی و شغلی جان هالند استفاده شده، اما در این پژوهش با در نظر گرفتن پرسشنامه‌ی جان هالند پرسشنامه‌ی کامل‌تر با میزان پاسخگویی بهتر مطرح گردیده و در موارد دیگری از پژوهش‌ها در مورد عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان پژوهش گردیده، هدف از انجام این پژوهش ارایه‌ی راهبردهای عملی و کاربردی برای دانش آموزان می‌باشد تا از روی ویژگی‌های شخصیتی خود بتوانند اقدام به انتخاب رشته‌ی تحصیلی و در نهایت شغل آینده‌ی خود نمایند.

برای رسیدن به این هدف پژوهشگر به بررسی موارد زیر پرداخته است:

۱. گرایش دانش آموزان متوسطه شهرستان سیرجان به مشاغل گوناگون به چه ترتیبی می‌باشد؟
۲. عامل‌های موثر بر انتخاب رشته‌ی دانش آموزان متوسطه چیست؟
۳. ویژگی‌های شخصیتی دانش آموزان متوسطه چگونه است؟
۴. چه شغلی برای چه شخصیتی مناسب است؟

### روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی دانش آموزان پایه‌ی اول متوسطه شهرستان سیرجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بوده اند که تعداد آن‌ها

<sup>۱</sup> -Savickas & Walsh

برابر با ۸۵۰ نفر بوده است. از میان آنها ۱۵۰ دانش آموز (۷۵ دختر و ۷۵ پسر مقطع اول دبیرستان) به شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی جهت نمونه‌گیری آماری انتخاب شده و پرسشنامه‌ی شغلی، شخصیتی جان هالند در مورد آن‌ها اجرا گردید پرسشنامه‌ی مورد استفاده از نوع پرسشنامه‌ی بسته پاسخ و منظم بوده در این پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی به شش طبقه واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، قراردادی و متهور تقسیم شده است. پرسشنامه‌ی خود-فرمان جان هالند پرسشنامه‌ی بسیار جامع است که هر فرد می‌تواند با پاسخ به سوالات آن، تیپ شخصیتی خود را مشاهده و محیط شغلی متناسب با آن را انتخاب کند.

برای آزمون معناداری نتایج بدست آمده از پرسشنامه‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها از آزمون خی دو (مجذورکا) استفاده شده است. همچنین، از میان آمار توصیفی درصد، میانگین، پراکندگی و واریانس نیز مورد استفاده قرار گرفته است.

### یافته‌های پژوهش

پرسش نخست پژوهش: گرایش دانش آموزان متوسطه‌ی شهرستان سیرجان در سال ۸۷/۸۸ به مشاغل گوناگون به چه ترتیبی می‌باشد؟

جدول ۱- داده‌های گروه نمونه

مشاغل	فراوانی‌های مشاهده شده (O)	فراوانی‌های مورد انتظار (E)
مشاغل واقع‌گرایانه	۱۹	۲۵
مشاغل جستجوگررایانه	۵۲	۲۵
مشاغل اجتماعی	۱۶	۲۵
مشاغل هنری	۱۴	۲۵
مشاغل متهورانه	۲۸	۲۵
مشاغل قراردادی	۲۱	۲۵
مجموع	۱۵۰	۱۵۰

با توجه به پرسشنامه‌های بررسی شده بنظر می‌رسد مشاغل جستجوگررایانه بیش‌ترین طرفدار را در میان دانش آموزان مقطع متوسطه‌ی شهرستان سیرجان در سال تحصیلی ۸۷/۸۸ دارد. مشاغلی که نیازمند مهارت‌های علمی و فنی است و به ترتیب مشاغل متهورانه، قراردادی، واقع‌گرایانه، اجتماعی و هنری در اولویت‌های بعدی هستند.

جدول ۲ - تجزیه و تحلیل داده‌های گروه نمونه

O	E	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	$\frac{(O-E)^2}{E}$
۱۹	۲۵	-۶	۳۶	۱/۴۴
۵۲	۲۵	۲۷	۷۲۹	۲۹/۱۶
۱۶	۲۵	-۹	۸۱	۳/۲۴
۱۴	۲۵	۱۱	۱۲۱	۴/۸۴
۲۸	۲۵	۳	۹	۰/۳۶
۲۱	۲۵	-۴	۱۶	۰/۶۴
				۳۹/۶۸

با توجه به محاسبات بالا مقدار  $\chi^2$  دو محاسبه شده  $۳۹/۶۸$  است و چون  $\chi^2$  دو محاسبه شده  $(۳۹/۶۸)$  بزرگ‌تر از  $\chi^2$  دو جدول  $(۱۱/۰۷)$  با درجه‌های آزادی  $۵$  ( $df = ۶-۱ = ۵$ ) و در سطح  $۰/۰۵$  است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت تفاوت بین فراوانی‌های مشاهده شده معنادار است و دانش آموزان، مشاغل جستجوگرایانه را بر سایر مشاغل ترجیح می‌دهند. پرسش دوم پژوهش: عامل‌های مؤثر در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان متوسطه چیست؟

جدول ۳ - ترتیب اولویت‌بندی عامل‌های مؤثر در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان دختر

ترتیب اولویت‌ها	عامل‌های مؤثر در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان
۱	علاقه
۲	امکانات مراکز آموزشی
۳	توانایی اقتصادی خانواده
۴	آینده‌ی شغل
۵	شناخت
۶	توانایی علمی
۷	هدف داوطلب
۸	آزادی عمل

جدول ۴ - ترتیب اولویت‌بندی عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی دانش‌آموزان پسر

ترتیب اولویت‌ها	عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی دانش‌آموزان
۱	آینده شغل
۲	شناخت
۳	علاقه
۴	توانایی علمی
۵	آزادی عمل
۶	امکانات مراکز آموزشی
۷	توانایی اقتصادی خانواده
۸	هدف داوطلب

از تجزیه و تحلیل پاسخ‌های دانش‌آموزان ترتیب اولویت‌بندی عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی دانش‌آموزان دختر و پسر گروه نمونه به ترتیب جدول بالا بدست آمده است. پرسش سوم پژوهش: ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان متوسطه چگونه است؟

جدول ۵ - ویژگی‌های شخصیتی گروه نمونه

تیپ‌های شخصیتی	دانش‌آموزان دختر	دانش‌آموزان پسر
جستجوگرایانه	۱۸	۳۴
واقع‌گرایانه	۷	۱۲
متهورانه	۱۷	۱۱
هنری	۱۱	۳
قراردادی	۱۰	۱۱
اجتماعی	۱۲	۴

از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها تعداد افرادی که از میان گروه نمونه در تیپ‌های شخصیتی هالند قرار می‌گیرند، به شرح جدول است.

پرسش چهارم پژوهش: چه شغلی برای چه شخصیتی مناسب است؟

برای پاسخگویی به این پرسش، نرم‌افزاری پیاده‌سازی شد که با تغییراتی که در پرسشنامه‌ی جان‌هالند بمنظور نزدیکی به حقیقت انجام گردید، سازگاری دارد. طبیعت دنیای واقعی این است که همه چیز بین درست و نادرست اتفاق می‌افتد. به همین دلیل، پاسخ‌های جان‌هالند به پرسش‌ها فقط بله و خیر بود که این نمی‌توانست پاسخ منطقی را ارائه دهد در نتیجه این تغییرات باعث بهبود پاسخگویی پرسشنامه گردید. نمونه‌ای از صفحات اجرای نرم‌افزار به صورت زیر می‌باشد.

در ابتدا از میان ۶۶ عنوان شغلی مشاغلی را که به آن‌ها علاقه مند است، انتخاب می‌کند: میزان علاقه‌ی خود را به هر یک از فعالیت‌های زیر تعیین کنید.

بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۱- نصب وسایل الکتریکی
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۲- تعمیر اتومبیل.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۳- نصب وسایل مکانیکی
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۴- ساختن اشیاء چوبی.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۵- راندن کامیون یا تراکتور.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۶- استفاده از ابزار ماشینی یا فنرکاری.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۷- تعمیر موتور اتومبیل و موتور سیکلت.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۸- گذراندن دوره‌ی کارگاه.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۹- گذراندن دوره‌ی طراحی مکانیکی.
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۱۰- گذراندن دوره‌ی درودگری (کارهای چوبی)
بسیار کم	<input type="checkbox"/>	کم	<input type="checkbox"/>	تا حدی	<input type="checkbox"/>	زیاد	۱۱- گذراندن دوره‌ی مکانیک خودرو.

با کلیک کردن روی دکمه‌ی forward به صفحه‌ی بعد رفته و درجه‌ی علاقه مندی خود را به ۶۶ عنوان شغلی بعدی مشخص می‌کنیم. دکمه‌ی back به صفحه‌ی قبل برگشته و کلید home در هر جای برنامه که باشیم ما را به صفحه‌ی اولیه هدایت می‌کند و در نهایت دکمه‌ی reset تمام پاسخ‌های داده شده را پاک می‌کند و Exit از برنامه خارج می‌شود.

در قسمت بعدی میزان توانایی خود را نسبت به هر کدام از فعالیت‌ها مشخص می‌کند: در این بخش توانایی خود را در هر یک از بخش‌ها تعیین کنید (مهارت بالایی دارید، به خوبی می‌توانید انجام دهید، به گونه‌ی کافی می‌توانید آن را انجام دهید و توانایی کمی دارید یا اصلاً نمی‌توانید).



- ۱- از ابزارهای کارگاه نجاری مانند: اره، ماشین تراش یا  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد  ماشین سمباده استفاده کرده‌ام.
- ۲- کار کردن با ولت‌متر را می‌دانم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۳- می‌توانم کاربراتور را تنظیم کنم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۴- با ابزارهای برقی مانند مته حفاری، آسیاب و چرخ خیاطی کار کرده‌ام.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۵- کار جلا دادن و لکه‌زدگی مبلمان را می‌توانم انجام دهم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۶- می‌توانم نقشه‌ی ساختمان یا طرح ماشین را بخوانم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۷- تغییرات ساده‌ی وسایل برقی را می‌توانم انجام دهم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۸- می‌توانم مبلمان را تعمیر کنم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۹- رسم‌های فنی را می‌توانم انجام دهم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۰- می‌توانم تعمیرات ساده‌ی تلویزیون را انجام دهم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۱- می‌توانم تعمیرات ساده‌ی لوله‌کشی را انجام دهم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد

با کلیک کردن روی دکمه forward به صفحه‌ی بعد رفته و میزان توانایی خود را نسبت به ۶۶ عنوان شغلی بعدی مشخص می‌کند.

در این بخش، احساس خود را نسبت به هر کدام از فعالیت‌ها مشخص می‌کند:

این بخش به بررسی احساسات و نگرش‌های شما نسبت به مشاغل گوناگون می‌پردازد؛ میزان علاقه‌ی خود را به هر یک از مشاغل تعیین کنید.

- ۱- مکانیک هواپیما.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۲- متخصص موجودات آبی و وحشی.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۳- مکانیک اتومبیل.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۴- نجار.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۵- راننده‌ی خاک‌برداری برقی.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۶- نقشه بردار.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۷- بازرس ساختمان.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۸- اپراتور بی سیم.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۹- کارگر پمپ بنزین.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۰- پرورش دهنده‌ی درخت.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۱- راننده‌ی اتوبوس شرکت‌های مسافربری.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۲- مهندس لوکوموتیو.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۳- ماشین کار.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد
- ۱۴- برق کار.  بسیار کم  کم  تا حدی  زیاد

با کلیک کردن روی دکمه‌ی forward به صفحه‌ی بعد رفته و میزان احساس خود را نسبت به ۶۶ مورد دیگر از فعالیت‌ها مشخص می‌کند.

در این صفحه خود را در توانایی‌ها و مهارت‌ها با همسالان‌ش مقایسه کرده و نمره‌ای از ۱ تا ۱۰۰ به خود می‌دهد:

خود را با همسالان در توانایی‌ها و مهارت‌های زیر مقایسه کنید. سعی کنید صحیح‌ترین برآورد را در مورد خودتان انجام دهید و یک عدد مناسب بین ۱ تا ۱۰۰ انتخاب کنید. به کم‌ترین توانایی نمره‌ی ۱ و به بیش‌ترین آن نمره‌ی ۱۰۰ بدهید. از درجه بندی یکسان خود در هر یک از توانایی‌ها بپرهیزید.

<input type="text"/>	مهارت‌های دوستی	<input type="text"/>	توانایی مکانیکی
<input type="text"/>	توانایی ریاضی	<input type="text"/>	توانایی علمی
<input type="text"/>	توانایی موسیقی	<input type="text"/>	توانایی هنری
<input type="text"/>	دوستی و تعاون	<input type="text"/>	توانایی تدریس
<input type="text"/>	مهارت‌های مدیریت	<input type="text"/>	توانایی فروشندگی
<input type="text"/>	مهارت‌های اداری	<input type="text"/>	توانایی اداری(امور دفتری)

سپس با کلیک روی گزینه‌ی تیک میزان درصد شخصیتی فرد مشخص می‌گردد:

نتیجه‌ی آزمون شغلی شخصیت شما به صورت زیر است.

واقع گرایانه 0%

جستجو گرایانه 0%

اجتماعی 0%

هنری 0%

متهورانه 0%

قراردادی 0%

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بحث و بررسی پیرامون موضوع انتخاب رشته‌ی تحصیلی و شغلی دانش آموزان مورد توجه قرار گرفت. بیش‌ترین توجه در میان دانش آموزان گروه نمونه انتخاب شده از میان دانش آموزان مقطع دبیرستان شهرستان سیرجان به مشاغل معطوف می‌شد که نیازمند

مهارت‌های علمی و فنی است. بنظر می‌رسد مشاغل مهندسی و فنی از قبیل مهندسی شیمی، برق، راه و ساختمان و کامپیوتر و همچنین رشته‌های اقتصاد و ریاضی بیش‌ترین طرفدار را در میان این افراد داشته‌اند که با بررسی‌های انجام شده این نتیجه تایید شد زیرا درصد بیش‌تری از دانش آموزان دبیرستان شهرستان سیرجان رشته‌ی تحصیلی ریاضی و فیزیک را انتخاب کرده بودند. در میان عامل‌های موثر در انتخاب رشته‌ی دانش آموزان دختر علاقه و امکانات مراکز آموزشی از قبیل خوابگاه و مشکلات دوری از منزل بیش‌ترین نقش را ایفا می‌کرد، اما در میان پسران اغلب درآمد حاصل از آن رشته بیش‌ترین اهمیت را دارا بود.

با توجه به پژوهش انجام شده روی نمونه‌ی مورد نظر، تعداد ۵۲ نفر از آن‌ها دارای تیپ شخصیتی جستجوگریانه از طبقه‌بندی شخصیتی جان هالند بودند، این اشخاص تحلیل‌گر، کنجکاو و مستقل هستند که این ۵۲ نفر، شامل ۱۸ دختر و ۳۴ پسر بود.

۲۸ نفر از آن‌ها ( ۱۷ دختر و ۱۱ پسر ) دارای تیپ شخصیتی متهورانه بودند، این اشخاص دارای اعتماد به نفس، جاه طلب، بلند پرواز، پرنرژی و سلطه جو هستند. ۲۱ نفر از آن‌ها ( ۱۰ دختر و ۱۱ پسر) دارای تیپ شخصیتی قراردادی بودند، این افراد منظم، وظیفه شناس، دوراندیش، مطیع و انعطاف ناپذیر هستند. ۱۹ نفر از آن‌ها ( ۷ دختر و ۱۲ پسر) تیپ شخصیتی واقع گرا داشتند، این اشخاص کم رو، با فراست، با ثبات، سازشکار و مرد عمل هستند.

۱۶ نفر از آن‌ها ( ۱۲ دختر و ۴ پسر ) دارای تیپ شخصیتی اجتماعی تشخیص داده شدند، این اشخاص صمیمی، خونگرم و دارای روحیه همکاری هستند و بالاخره ۱۴ نفر آن‌ها ( ۱۱ دختر و ۳ پسر) دارای تیپ شخصیتی هنری بودند. این اشخاص خیال پرداز، درهم ریخته، آرمان گرا، پراحساس و اهل حرف هستند.

روی هم رفته، نتیجه‌ی اصلی که از این پژوهش بدست آمد، ایجاد نرم افزاری بر مبنای تغییرات صورت گرفته در پرسشنامه‌ی جان هالند بود که شامل ۴ بخش فعالیت‌ها، صلاحیت‌ها، مشاغل و خودسنجی می‌باشد. در بخش فعالیت‌ها دانش آموز باید مشاغلی را که مایل به انجام دادن است، انتخاب کند؛ در بخش صلاحیت‌ها، فعالیت‌هایی را که به خوبی یا به طور مکفی می‌تواند انجام دهد، علامت می‌زند، در بخش مشاغل به بررسی احساسات و نگرش‌های دانش آموزان نسبت به مشاغل گوناگون می‌پردازد و مشاغلی را که به آن‌ها علاقه دارد، انتخاب می‌کند و در بخش خودسنجی خود را در توانایی‌ها و مهارت‌ها با همسالان خود مقایسه و درجه بندی می‌کند. در نهایت به فرد گفته می‌شود که از میان ۶ تیپ شخصیتی، چند درصد هر کدام را در وجود خود پیدا کرده است و از روی این نتیجه، سه تیپ شخصیتی که بالاترین درصد را به خود اختصاص دهد، نشان دهنده‌ی کد

شخصیتی فرد است و برای این کد سه حرفی، جان هالند مشاغل ویژه‌ای را که با شخصیت وی متناسب است، قرار داده است.

در پژوهش‌های آینده بهتر است مشاغل جدید و به روز به فهرست جان هالند اضافه شود و همچنین، با هر یک از کارشناسان مشاغل صحبت گردد و داده‌هایی در مورد شغل و شخصیت مورد نیاز برای احراز آن شغل مشخص گردد زیرا داده‌های شغلی جان هالند و مشاغل وی بسیار قدیمی هستند و با پیشرفت روزافزون مشاغل به فهرست افزوده شده است.

### منابع

- احمدی، حسن و سروری، شهره. (۱۳۸۶). راهنمای انتخاب رشته‌ی دانشگاه‌های کشور. تهران: انتشارات همت جاودان.
- بالی تیرکده، محمد. (۱۳۷۴). بررسی عوامل موثر در هدایت تحصیلی - شغلی دانش آموزان نظام جدید آموزش متوسطه برای انتخاب رشته‌ی تحصیلی و شغلی خویش در شهرستان نوشهر. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- به پژوه، احمد. (۱۳۸۴). چه کسی با کدام شخصیت، کدام شغل را انتخاب می کند؟ تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- بهرامی، هادی. (۱۳۸۳). آزمون‌های فراقکنی شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- پرهیزگار، کمال. (۱۳۶۸). اصول و مبانی علمی طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل. تهران: انتشارات اشراقی.
- تایگر، پاول و تایگر، بابارا. (۱۳۸۴). شغل مناسب شما (ترجمه مهدی قراچه داغی) تهران: انتشارات نقش و نگار.
- حاجی بابایی، مرتضی. (۱۳۸۵). چگونه انتخاب رشته کنیم؟ تهران: انتشارات ما و شما.
- حسینی، مهدی. (۱۳۷۱). مبانی راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- حکیم آرا. (۱۳۷۴). هنجاریابی سیاهه خودپژوهی شغلی هالند. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- خاکپور، عباس. (۱۳۸۲/۸۳). بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه و زمینه‌ای) مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- دالبرگ، لیندا و تول، سوزان و سوان، مونیکا. (۱۳۸۷). سنجش عناصر شخصیتی نوجوانان و جوانان جلد دوم (ترجمه ابوالفضل کرمی و ابوالفضل دورودی). تهران: انتشارات روان سنجی.
- زندى پور، طیبیه (۱۳۸۴). فرهنگ مشاغل: تهران: انتشارات ساوالان

شریفی، سیروس. (۱۳۷۴). بررسی عوامل موثر در انتخاب رشته تحصیلی و علایق شغلی دانش آموزان مقطع راهنمایی مدارس شهرستان خرم دره در سال تحصیلی ۱۳۷۳-۱۳۷۴. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.

شعاع کاظمی، مریم. (۱۳۷۸). بررسی میزان تاثیر ارائه‌ی اطلاعات تحصیلی - شغلی شاخه بهداشتی-درمانی بر گزینه‌های تحصیلی - شغلی دانش آموزان دختر دوره پیش دانشگاهی رشته علوم تجربی منطقه‌ی آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد شیراز.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۸). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، چاپ نهم، تهران: انتشارات رشد. فتحیان، محمد. (۱۳۸۱). طرح مدل گزینش داوطلبین مشاغل جهت ارتقای شغلی. پایان نامه‌ی دکتری، دانشگاه علم و صنعت ایران.

فرشاد، مجید. (۱۳۷۱). بررسی تاثیر راهنمایی و مشاوره در انتخاب رشته‌های تحصیلی بویژه رشته‌های فنی. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تهران.

قادری مقدم، محمد علی. (۱۳۷۷). بررسی میزان تاثیر آموزش درسی برنامه ریزی تحصیلی و شغلی در فرایند انتخاب رشته تحصیلی دانش آموزان پسر منطقه ناحیه یک یزد. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم.

کتابچی، حسین (۱۳۴۲). بررسی درباره‌ی هدف دانش جویان دانشگاه از انتخاب رشته‌ی تحصیل خود. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده دانشگاه تهران.

گنجی، حمزه. (۱۳۸۴). ارزشیابی شخصیت (پرسشنامه) تهران: انتشارات ساوالان.

معتبری، منصورالدین. (۱۳۷۱). بررسی عوامل موثر در انتخاب رشته دانشجویان برخی از دانشگاههای کشور. پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد. چاپ نشده، دانشگاه تهران.

وزارت فرهنگ و آموزش عالی. (۱۳۸۷). دفترچه‌ی راهنمای شناسایی رشته‌های تحصیلی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور. سال تحصیلی .

هالند، جان ال. (۱۳۸۴). حرفه‌ی مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای بر اساس نظریه

شغل و شخصیت (ترجمه سیمین حسینیان) تهران: انتشارات کمال تربیت

GOTTFREDSON, G.D. (1997). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of applied psychology*, 62, 436-45.

HOLLAND, J.L. (1973) *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-hall.

SAVICKAS, M.L. and W.B. Walsh. (1996). *Handbook of career counseling theory and practice*; California: Davies-Black Publishing.

