

گرایش‌های شغلی فرزندان نوجوان کارکنان

سید حسین سلیمی*، محمد مجیدیان**، اسفندیار آزادمرزآبادی***،
رضا کریمی‌نیا****، فاطمه سوری*****

چکیده

مقدمه: تحقیق حاضر با هدف بررسی گرایش‌های شغلی نوجوانان (فرزندان) کارکنان سپاه تهران در شهرک‌های سازمانی سپاه در شهر تهران اجرا شد.

روش‌ها: تعداد 855 نفر آزمودنی دختر و پسر در این تحقیق شرکت کردند. دامنه سنی آزمودنی‌ها بین 11-20 سال و میانگین سنی آنان برابر 15/27 (SD=1/88) می‌باشد. در این تحقیق از آزمودنی‌ها خواسته شد تا پرسشنامه محقق ساخته گرایش‌های شغلی را تکمیل نمایند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مشاغل پزشکی و دانشگاهی در گروه‌های سنی و گروه‌های دختر و پسر در اولویت قرار دارند. تحقیق حاضر نشان داد که والدین و اعضای خانواده در مقایسه با دیگر عوامل بیشترین نقش را در آمادگی و تصمیم‌گیری شغلی به نوجوانان دارند. نتایج آزمون رغبت نشان داد که آزمودنی‌های دختر تمایل بیشتری به انتخاب مشاغل اجتماعی در مقایسه با گروه پسران نشان می‌دهند. در مورد گروه‌های سنی مشخص شد که گروه سنی 16-20 سال در مقایسه با گروه سنی 13-15 سال تمایل بیشتری به مشاغل نیازمند نیروی فیزیکی و عضلانی دارند. همچنین در مشاغل اجتماعی، گروه سنی 13-15 سال کمترین تمایل را نشان می‌دهد. تحلیل همبستگی نیز نشان داد که با افزایش سن رغبت آزمودنی‌ها به مشاغل بدنی و فیزیکی و مشاغل دارای ویژگی قدرت و خودنمایی افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: انتخاب شغل تحت تاثیر واقعیت‌های جامعه و تحول رشدی و جنسیتی قرار دارد.

کلیدواژه‌ها: گرایش شغل، نوجوانان، آزمون رغبت شغلی.

* مرکز تحقیقات فیزیولوژی ورزش، استاد گروه روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) - Email: seyhossalimi@yahoo.com

** کارشناس ارشد روانشناسی.

*** استادیار مرکز تحقیقات علوم رفتاری.

**** دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج).

***** کارشناس ارشد روانشناسی.

مقدمه

آمادگی برای انتخاب شغل یکی از وظایف اصلی تحولی نوجوان محسوب می‌شود. شغل به منزله مکانیسم وحدت اجتماعی و انطباق به بزرگسالی عمل می‌کند. چنانچه شغل، رضایت فرد را تأمین نماید. می‌توان امیدوار بود که نیازهای روانی - اجتماعی او ارضاء شده و فرد از سلامت روانی برخوردار گردد (هر و همکاران، 2004؛ واندراسک و پورفلی، 2003؛ ساویکاس، 2005؛ طهوریان، 1378). برای نوجوان، کسب هویتی ارزشمند و مناسب، حرکت به سمت استقلال و تشکیل زندگی جدید، تأمین مالی زندگی و برآورده شدن انتظارات و آرزوهای خود موضوعات مهم و حیاتی تلقی می‌شوند. انتخاب شغل هویت روشنی را برای فرد مشخص می‌سازد و بهداشت روانی او را تأمین می‌کند (فلوری و بوچانان، 2002؛ برک، 1991، طهوریان، 1378).

بررسی علایق و انگیزه‌های شغلی نوجوان عامل مهمی در تعیین مسیر اصلی زندگی فرد تلقی می‌شود (سگینر و شلیسینگر، 1998). ویژگی‌های جاذب و دافع مشاغل می‌تواند زمینه استقبال یا بی‌میلی نوجوان را در فعالیت خاصی موجب شود. ارضاء نیازهای شخصی از طریق شغل برای عده زیادی تنها به تأمین مادی شغل محدود نشده بلکه در موارد زیادی ارضاء نیازهای روانی - اجتماعی در اولویت قرار دارند. با وجود این استقلال مالی بویژه برای مردان در گرایش افراد به شغلی خاص از اهمیت برخوردار است (احمدی، 1375؛ دیک و الیس، 1991). تمایل نوجوان به عناصر مؤثر در تصمیم‌گیری شغلی همچون نفوذ والدین و اعضای خانواده، تأثیر آموزش، نقش و نفوذ همسالان و فعالیت‌های اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های اجتماعی، مذهبی، سیاسی، اقتصادی و توجه به تأمین احساس احترام به خود و داشتن هویتی ارزشمند در انتخاب شغل نوجوان حائز اهمیت هستند (فرجی، 1381؛ شفر، 1996).

شغل بر اساس فرآیندی پویا است که به طور پیوسته و در طول زمان شکل می‌گیرد. فرآیند انتخاب شغل از حدود 10 سالگی آغاز می‌شود و تا 20 سالگی به طول می‌انجامد و حتی بعد از آن نیز می‌تواند ادامه یابد (شفیع آبادی، 1379). همراه با افزایش سن احتمال بیشتری وجود

دارد که نوجوان قادر باشد در تصمیم‌گیری شغلی به طور منطقی به استنباط و نتیجه‌گیری اقدام نماید. در این فرآیند، رفع نیازهای مالی نوجوانان یک عامل اساسی است که عدم ارضاء آن می‌تواند نگرانی‌هایی را برای او بوجود آورد (فرجی، 1381؛ شفر، 1996؛ یاسایی، 1370؛ واتسون و فوکس کرافت، 1997). به همین دلیل نوجوان با انتخاب شغل تلاش می‌کند نگرانی اقتصادی خود را بر طرف سازد. افزون بر آن، استقلال مالی نوجوان و وابسته نبودن به والدین از ارزش زیادی برخوردار است. در تحقیقی توسط سگینر و شلیسینگر (1998) مشخص گردید که نوجوانان سال‌های آخر دبیرستان در مقایسه با نوجوانان سنین پایین‌تر حساسیت بیشتری نسبت به آینده خود در حیطه‌های شغل، ازدواج و خانواده نشان می‌دهند. دیک و رالیس (1991) نشان دادند که دستمزد برای مردان عامل مهمی در انتخاب شغل بشمار می‌رود.

شغل به میزان زیادی بر حیطه‌های زندگی و رفتار فرد مؤثر است. تحقیقات نشان داده اند که شرایط شغلی والدین با سبک تربیتی آنها، تعامل با فرزندان و تحول شناختی و اجتماعی فرزندان مرتبط است (کروتر و همکاران، 1999، گاردنر نبلت و شنبل کورتینا، 2006). ادراک مثبت از شغل والدین توسط فرزندان در پیشرفت تحصیلی آنان مؤثر بوده، همچنین حمایت والدین در نحوه نگرش فرزندان به آینده شغلی خود و داشتن انتظارات منطقی و امیدواری به آینده مؤثر است. نوجوان دارای سوگیری مثبت به آینده علی‌رغم برخورد با موانع به تنظیم، طراحی، و دستیابی به اهداف اقدام می‌کند (کنی و همکاران، 2003؛ چانگ و سانا، 2003).

همچنین ادراک نوجوان از شغل والدین نشانگر تفسیر آنان از تجارب والدین با شغل شان می‌باشد. این ادراک می‌تواند شامل خودمختاری، وظایف، تقاضاهای کارفرما و خطرات جسمانی احتمالی باشد. این ادراک از گفتگوی والدین با یکدیگر، مشاهده آثار شغلی طی روز بر والدین و یا بازدید از محل کار والدین کسب می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که ادراک نوجوانان در مورد شغل والدین با نگرش و ارزش‌های آنان نسبت به شغل مرتبط است. همچنین چنانچه نوجوان شغل والدین خود را با بدرفتاری در کار، حقوق و مزایای اندک، بارکاری شدید، کثیف بودن، سر و صدا، و خطر

فرهنگی، 17٪ مشاغل پزشکی، 16٪ مشاغل نظامی و 7٪ مشاغل آزاد و بقیه مشاغل اداری و نامشخص را انتخاب کرده‌اند. در نوجوانان دختر، 49٪ مشاغل فرهنگی، 31٪ مشاغل پزشکی، 6٪ مشاغل بهداشتی و 5٪ امور اداری و بقیه به مشاغلی چون امور هنری و شغل آزاد علاقه‌مندی نشان دادند (احمدی، 1375).

گرایش‌های شغلی فرزندان نوجوان اعضای سپاه می‌تواند نشانگر علایق و تصمیم‌گیری‌های مسیر زندگی آنان باشد. بر اساس داده‌های این تحقیق می‌توان اولویت‌های انتخاب شغل را در نوجوانان مشخص ساخت. در این تحقیق مشخص شدن گرایش‌های شغلی نوجوانان هدف اصلی بود. همچنین تلاش شد تا رابطه مشخصات فردی آزمودنی‌ها با گرایش‌های شغلی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

روش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات گذشته‌نگر یا پس‌رویدادی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل فرزندان کارکنان سپاه ساکن در شهرک‌های سازمانی بود. تعداد نمونه بر اساس جدول کرجی‌سی و مورگان (1976) برای جامعه با حجم یک میلیون نفر (بالاترین حجم) تعداد 384 نفر در نظر گرفته شده است. تعداد حجم نمونه در این تحقیق 855 نفر می‌باشد. بر همین اساس پرسشنامه محقق ساخته با همکاری روانشناسان تهیه شد. تحقیق حاضر در شهرک‌های سازمانی سپاه (شرق، شمال، جنوب و غرب تهران) اجرا گردید. به منظور انتخاب نمونه قابل تعمیم جامعه آماری تهران تلاش شد تا شهرک‌های مختلف در مناطق شمال، جنوب، شرق و غرب برای نمونه‌گیری انتخاب شوند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

پرسشنامه گرایش‌های شغلی

این پرسشنامه به صورت محقق ساخته تهیه شد و پس از تأیید همکاران و دارا بودن روایی محتوایی در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه در دو بخش مشخصات فردی و سؤال‌های مربوط به اهداف طرح تدوین گردید. در بخش دوم پرسشنامه شامل سؤال‌هایی در حیطه‌های انتخاب شغل (با فرض در اختیار داشتن تمام امکانات)، افراد

تجربه نماید به احتمال زیاد ارزشگذاری خوبی نسبت به شغل نخواهد داشت (گاردنر نبلت و شنبل کورتینا، 2006).

در طرف مقابل فقدان شغل و بیکاری موجب می‌شوند که نوجوان در بحران قرار گیرد. در این حالت او از نظر عواطف و احساسات دچار بی‌ثباتی شده و اعتماد به نفس لازم را نخواهد داشت. چنین نوجوانی نگرانی زیادی از آینده خود دارد و نسبت به زندگی مستقل خود دچار ترس و وحشت خواهد بود. به طور کلی بیکاری موجب می‌شود تا دستیابی به احساس هویت مناسب و سازگاری در معرض آسیب قرار گیرد. لازاروس معتقد است که بیکاری می‌تواند عوارضی همچون عدم توجه به ارزش‌ها و اصول اخلاقی، ناسازگاری، اضطراب، و ناامیدی را به تدریج در فرد شکل دهد (کرید و همکاران، 2005: گرمیجس و دی بوئک، 2003: سکوریکوف، 2007: احمدی، 1375).

تحقیقات جدید نشان می‌دهند که آمادگی شغلی نیازمند تصمیم‌گیری، روشن ساختن اهداف شغلی، طراحی، و اطمینان است. این ویژگی‌ها موجب سازگاری اجتماعی و روان‌شناختی در فرد می‌گردد. ویژگی‌های مربوط به جنس، خانواده، اجتماع و اقتصاد، میزان تحصیلات و مهارت‌ها در انتخاب شغل تأثیر عمده‌ای دارند (باردیک و همکاران، 2004: ساویکاس، 2005: کرید و همکاران، 2005: سروری، 1376؛ شفیق آبادی، 1379). هاپوک در انتخاب شغل توجه به نکات زیر را ضروری می‌داند: (1) برآوردن نیاز (2) توانمندی در پیش‌بینی شغل آینده (3) داشتن اطلاعات (4) امکان تجربه و شناخت از مشاغل (5) رضایت شغلی (فرجی، 1381: فلاحی و حاجیلو، 1377).

تحقیقات انجام شده در ایران نشان داده‌اند که نوجوانان به علت تنگدستی مالی خانواده و عدم وجود امکانات توانسته‌اند با مشاغل مختلف آشنا شوند و لذا فاقد مهارت‌های شغلی بوده‌اند. بعلاوه برای این افراد گستره و تنوع مشاغل در مقایسه با دیگران با محدودیت بیشتری روبرو بوده است (احمدی، 1375). تحقیق انجام گرفته توسط انجمن و اولیاء و مربیان در سال 62 در استان کرمانشاه نشان می‌دهد که در نوجوانان پسر 25٪ مشاغل

50/6	364	13-15
42/6	11	16-20
1/3		نامشخص
100	855	جمع

جدول شماره 2 بهترین مشاغل را از دیدگاه گروه‌های آزمودنی دختر و پسر نشان می‌دهد. بر این اساس در هر سه اولویت اول، دوم و سوم، مشاغل پزشکی، علمی و دانشگاهی از نظر نوجوانان اولین انتخاب هستند. مشاغل پزشکی، علمی و دانشگاهی در اولویت اول با فراوانی 534 (62/4٪)، در اولویت دوم با فراوانی 528 (58/2٪)، و در اولویت سوم با فراوانی 337 (39/4٪) توسط نوجوانان دختر و پسر انتخاب شده‌اند. مشاغل حوزوی، کشاورزی و خانه داری در آخرین رتبه قرار دارند و این رتبه بندی در هر سه اولویت تکرار شده است. همچنین شغل نظامی با فراوانی 31 (3/6٪)، 29 (3/4٪)، و 33 (3/9٪) به ترتیب در اولویت‌های اول، دوم و سوم قرار دارد.

جدول شماره 3 انتخاب بهترین مشاغل را بر اساس گروه‌های سنی نشان می‌دهد. نتایج مشابه جدول 2 در این جدول نیز دیده می‌شود. بر این اساس، فراوانی انتخاب بهترین مشاغل با توجه به رشد سنی نوجوان افزایش یافته است. همانگونه که مشاهده میشود در تمام گروه‌های سنی نوجوانان بویژه در گروه سنی 16 تا 20 سال شغل پزشکی و مشاغل دانشگاهی و علمی را بهترین شغل می‌دانند و بیشترین فراوانی را در بین مشاغل به خود اختصاص داده‌اند. از نظر گروه سنی 13 تا 15 سال، مشاغل ورزشی، ادبی، مدیریتی، حکومتی، حوزوی، کشاورزی و خانه داری در آخرین رتبه قرار گرفته‌اند و فراوانی هر یک از آنها کمتر از 1٪ می‌باشد. در گروه سنی 16 تا 20 سال نیز، مشاغل ورزشی، ادبی، حوزوی، کشاورزی و خانه داری در آخرین رتبه قرار گرفته‌اند و فراوانی هر یک از آنها کمتر از 1٪ می‌باشد.

همچنین از آزمودنی‌ها خواسته شد حداکثر تا 3 شغل که از دیدگاه آنان بدترین مشاغل محسوب می‌شود را مشخص نمایند. جدول شماره 4 انتخاب‌های آزمودنی‌ها را در مورد بدترین مشاغل نشان می‌دهد. بر اساس داده‌های بدست آمده، در انتخاب اول آزمودنی‌ها سایر مشاغل (26/2٪)، مشاغل آزاد (14/9٪)، کارمندی (10/8٪)، کشاورزی (6/8٪) و پزشکی (5/3٪) به ترتیب بدترین

و عوامل تأثیر گذار در انتخاب شغل، انتخاب بهترین و بدترین مشاغل، دلایل علاقه‌مندی به مشاغل انتخاب شده، مؤثرترین افراد و عوامل در انتخاب شغل نوجوانان می‌شود. روش پژوهش، روش توصیفی بود. پس از توجیه پرسشگران و تعیین زمان مناسب تکمیل پرسشنامه‌ها به طور جداگانه برای آزمودنی‌های دختر و پسر به اجرا درآمد.

آزمون رغبت

آزمون رغبت پس از تأیید روایی آن در مرحله آزمایشی برای مشخص شدن رغبت‌های شغلی نوجوانان در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. در این آزمون رغبت‌ها در چهار مقوله کلی شامل: 1- رغبت به مشاغل نیازمند تفکر و نیروی ذهنی 2- رغبت به مشاغل نیازمند تحرک و صرف نیروی جسمانی 3- رغبت به مشاغل دارای ویژگی قدرت و خود نمایی 4- رغبت به مشاغل مربوط به روابط و مهارت‌های اجتماعی طبقه بندی می‌شوند. از آزمودنی‌ها خواسته شد تا مشاغل مورد علاقه خود را مشخص سازند.

یافته‌ها

تعداد آزمودنی‌های شرکت کننده شامل 339 پسر و 516 دختر می‌شوند. دامنه سنی آزمودنی‌ها بین 11-20 سال است و میانگین سنی آنان برابر با 15/27 (SD=1/88) است. جدول 1 آزمودنی‌ها را در گروه‌های سنی نشان می‌دهد. بر این اساس اکثریت آزمودنی‌ها در گروه سنی 13-15 سالگی قرار دارند (50/6٪). از نظر معدل تحصیلی که به صورت خودگزارش‌دهی جمع‌آوری شد، داده‌های بدست‌آمده از 761 آزمودنی نشان می‌دهد که دامنه معدل تحصیلی بین 16/8 تا 20 می‌باشد. میانگین معدل تحصیلی آزمودنی‌ها برابر با 17/65 (SD=1/82) می‌باشد. از نظر سطح تحصیلات والدین، 11 نفر از پدرها (1/3٪) و 10 نفر از مادران (1/2٪) بیسواد بودند. اکثریت پدران دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم (43/7٪، N=374) و اکثریت مادران دارای سطح تحصیلات دبیرستان یا دیپلم (40/8٪، N=349) بودند.

جدول 1- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب گروه‌های سنی

گروه‌های سنی	N	٪
10-12	47	5/5
	433	

مشاغل از دیدگاه آزمودنی‌ها محسوب می‌شود. در این فروشی، قاجاق و فعالیت‌های منفی می‌باشد. تحقیق سایر مشاغل در برگیرنده مشاغلی همچون سیگار

جدول ۲- بهترین مشاغل از دیدگاه نوجوانان

اولویت	انتخاب اول		انتخاب دوم		انتخاب سوم		نوع مشاغل
	%	N	%	N	%	N	
	31/6	270	22	188	9/7	83	مشاغل پزشکی
	18/1	155	26/3	255	16/1	138	مشاغل با تحصیلات دانشگاهی
	12/7	109	9/9	85	13/6	116	مدرس دانشگاه، دانشمند
	9/9	85	11/1	95	15/6	133	کارمند
	6/7	57	6/5	56	8	68	مشاغل فنی
	3	26	1/9	16	4/4	38	هنری
	3/6	31	3/4	29	3/9	33	نظامی
	2/9	25	3/4	29	5/1	44	آزاد
	0/9	8	1/5	13	1/8	15	ورزشی
	0/4	3	2	17	1/4	12	ادبی، روزنامه‌نگاری
	1/3	9	1/3	11	2/6	22	مدیریتی
	1/1	11	0/9	8	0/7	6	حکومتی
	0/4	3	0/2	2	0/5	4	حوزوی
	0/1	1	0/2	2	0/4	3	کشاورزی
	0	0	0	0	0/9	8	خانه‌دار
	7/3	62	9/2	79	15/5	132	نامشخص
جمع	100	855	100	855	100	855	

جدول ۳- بهترین مشاغل از دیدگاه گروه‌های سنی

16_20		13_15		10_12		گروه‌های سنی مشاغل
%	N	%	N	%	N	
33	120	30/5	132	34	16	مشاغل پزشکی
17/3	63	20/6	89	4/3	2	مشاغل با تحصیلات دانشگاه
14/3	52	12/2	53	8/5	4	مدرس دانشگاه، دانشمند
9/3	34	8/8	38	27/7	13	کارمند
4/7	17	8/5	37	2/1	1	مشاغل فنی
1/9	7	3/7	16	4/3	2	هنری
3	11	3/2	14	10/6	5	نظامی
3/6	13	2/8	12	0	0	آزاد
0/8	3	0/7	3	4/3	2	ورزشی
0/3	1	0/2	1	2/1	1	ادبی، روزنامه‌نگاری
1/4	5	0/9	4	0	0	مدیریتی
1/9	7	0/7	3	0	0	حکومتی
0/5	2	0/2	1	0	0	حوزوی
0/3	1	0	0	0	0	کشاورزی
0	0	0	0	0	0	خانه‌داری
7/7	28	6/9	30	2/1	1	

						نامشخص
100	364	100	433	100	47	جمع

جدول 4- فراوانی و درصد بدترین مشاغل از نظر آزمودنی‌ها

انتخاب سوم		انتخاب دوم		انتخاب اول		اولویت مشاغل
%	N	%	N	%	N	
1/8	15	2/1	18	5/3	45	مشاغل پزشکی
1/9	16	3/7	32	2/8	24	مشاغل با تحصیلات دانشگاهی
1/5	13	1/9	16	1/5	13	مدرس دانشگاه، دانشمند
3/3	28	6/3	54	10/8	92	کارمند
3/4	29	3/3	28	4/1	35	مشاغل فنی
2	17	2	17	2/7	23	هنری
1/1	9	1/3	11	1/8	15	نظامی
19/5	167	20/5	175	14/9	127	آزاد
0/2	2	0/2	2	0/1	1	ورزشی
0/5	4	0/5	4	0/2	2	ادبی، روزنامه‌نگاری
0/7	6	1/5	13	0/6	5	مدیریتی
0/8	7	0/9	8	0/6	5	حکومتی
0	0	0/2	2	0/1	1	حوزوی
5/6	48	5	43	6/8	58	کشاورزی
0/8	7	0/9	8	1/4	12	خانه‌داری
57	487	49/6	424	46/4	397	نامشخص
100	855	100	855	100	855	جمع

جدول 5- تعداد و درصد علل انتخاب شغل از نظر آزمودنی‌ها.

علت	N	%
-----	---	---

39/9	341	علاقه‌مندی
16/3	139	نیکی و خیر
9/9	85	درآمد
4/7	40	شهرت و پیشرفت
1/5	13	دانش و شناخت
1/4	12	استعداد
1/4	11	هیجان و کنجکاوی
1/3	2	آرامش و سلامتی
0/2	200	استقلال و آزادی
23/4		نامشخص
100	855	جمع

32/23	1278	خانواده
17/9	711	مدرسه
14/2	562	دوستان و همسالان
9/0	355	تجربه شخصی
7/5	296	دانش
5/3	208	شخصیتهای اجتماعی فرهنگی
3/05	121	هنرمندان
2/62	104	اقوام
2/3	90	دانشمندان
2/17	86	ورزشکاران
1/5	60	روحانی
2/4	94	سایر موارد
100	3965	جمع

جدول شماره 5 علت و انگیزه انتخاب بهترین شغل را از نظر نوجوانان نشان می‌دهد. بر این اساس مهمترین علت انتخاب مشاغل شامل علاقه‌مندی، نیکی و خیر، درآمد مکفی، شهرت و پیشرفت، و دانش و شناخت بود.

جدول شماره 6 عوامل موثر در انتخاب شغل را نشان می‌دهد. بر این اساس خانواده بیشترین فراوانی را به عنوان عامل موثر در انتخاب شغل توسط نوجوانان نشان می‌دهد. در رتبه‌های بعدی مدرسه، گروه همسالان، تجربه‌های فردی قرار دارند. کمترین فراوانی در انتخاب شغل مربوط به دانشمندان، ورزشکاران و روحانیون می‌باشد.

جدول 6- مهم‌ترین عوامل یا افراد موثر در ایجاد

علاقه و انتخاب شغل نوجوانان

علت	N	%
-----	---	---

جدول شماره 7 تحلیل آزمون t بین گروه‌های دختر و پسر را در انتخاب مشاغل چهار گانه «آزمون رغبت» نشان می‌دهد. بر این اساس مشاهده می‌شود که در انتخاب مشاغل نیازمند صرف نیروی ذهنی و تفکر، مشاغل نیازمند صرف نیروی بدنی و فیزیکی، مشاغل با ویژگی قدرت، بین گروه‌های دختر و پسر تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. نتایج تحلیل نشان داد که تنها در مشاغل اجتماعی بین گروه‌های دختر و پسر تفاوت معنادار دیده شد ($P=0/007$). بر این اساس می‌توان گفت که گروه دختران تمایل بیشتری به انتخاب مشاغل اجتماعی در مقایسه با گروه پسران دارند.

جدول 7- آزمون t بین گروه‌های دختر و پسر و انواع فعالیت شغلی در آزمون رغبت.

گروه‌ها	شغل	تعداد	میانگین	SD	Value.t	df	Sig
---------	-----	-------	---------	----	---------	----	-----

0/910	748	0/113	1/96 2/04	3/75 3/75	446 304	فعالیت ذهنی	زن مرد
0/928	759	-0/090	2/04 2/22	4/45 4/47	447 314	عضلانی و فیزیکی	زن مرد
0/984	750	0/021	2/79 2/16	4/29 4/29	446 306	قدرت و خود نمایی	زن مرد
0/007	750	2/69	2/14 2/13	4/39 3/97	447 305	اجتماعی	زن مرد

جدول 8- تحلیل واریانس یک طرفه بین گروه‌های سنی و انواع فعالیت‌های شغلی در آزمون رغبت.

P	F	df	متغیر وابسته
0/780	0/249	2 و 738	فعالیت‌های ذهنی
0/001	7/248	2 و 748	فعالیت‌های صرف نیرو و بدنی
0/351	1/048	2 و 740	فعالیت‌های قدرت و خود نمای
0/002	6/357	2 و 740	فعالیت‌های اجتماعی

می‌توان بیان کرد که گروه سنی 13-15 سال در مقایسه با دو گروه سنی دیگر تمایل کمتری به انتخاب مشاغل اجتماعی دارند. همچنین بین سن آزمودنی‌ها و تعداد انتخاب‌های آنان در مشاغل چهارگانه (ذهنی و فکری، بدنی و فیزیکی، قدرت و خودنمایی و فعالیت‌های اجتماعی) آزمون رغبت تحلیل همبستگی انجام شد و نتایج نشان داد که بین سن با مشاغل بدنی و فیزیکی ($P>0/001$ ، $r=0/17$ ، $N=751$) و مشاغل دارای ویژگی قدرت ($P>0/080$ ، $r=0/064$ ، $N=743$) همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سن در آزمودنی‌ها می‌توان گفت احتمال انتخاب مشاغل بدنی و فیزیکی و نیز تا حدی مشاغل دارای ویژگی قدرت افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به بررسی گرایش شغلی فرزندان نوجوان کارکنان سپاه پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان داد که آزمودنی‌ها طیف وسیعی از مشاغل (120 شغل) را مطرح کردند که در نهایت مشاغل مطرح شده در 16 مقوله دسته‌بندی شدند. به طور کلی یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که آزمودنی‌ها مشاغل پزشکی و

به منظور مشخص شدن اینکه آیا بین گروه‌های سنی با نوع فعالیت انتخاب شده در آزمون رغبت سنج تفاوت معنادار وجود دارد؟ آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ANOVA انجام شد که نتایج در جدول شماره 8 مشاهده می‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که در مشاغل مربوط به صرف نیروی بدنی و مشاغل اجتماعی بین گروه‌های سنی تفاوت معنادار دیده شد. برای مشخص شدن اینکه تفاوت بین کدامیک از گروه‌های سنی در حد معنا دار می‌باشد آزمون شفه انجام شد و نتایج نشان داد که در مشاغل مربوط به صرف نیرو و فیزیکی بین گروه سنی 13-15 سال ($M=23/4$ ، $N=372$) با گروه سنی 16-20 سال ($M=80/4$ ، $N=337$) تفاوت معنادار وجود دارد ($P=0/002$). همچنین در مشاغل اجتماعی بین گروه سنی 13-15 سال ($M=99/3$ ، $N=363$) با گروه سنی 10-12 سال ($M=25$) ($P=0/01$ ، $N=44$) و گروه سنی 16-20 سال ($M=39/4$ ، $N=336$) تفاوت معنادار دیده شد ($P=0/044$). بر این اساس می‌توان گفت که گروه سنی 16-20 سال در مقایسه با گروه سنی 13-15 سال تمایل بیشتری به انتخاب مشاغل نیازمند صرف نیرو و فیزیکی دارد و این تفاوت معنادار است. همچنین

انتخاب شغل علائق و توانمندی‌های خود را در کنار واقعیت‌های جامعه مورد توجه قرار می‌دهد (فرجی، 1381؛ گنجی، 1381).

همانگونه که گاردنر نبلت و شنبلی کورتینا (2006) بیان کردند ادراک نوجوان از شغل والدین بر گرایش و آمادگی شغلی او تاثیرگذار است. نوجوانان 16-20 ساله به دلیل رشد تحولی و روانشناختی ملاک‌های دقیقتر و مستدل تری را برای انتخاب شغل دارند و تلاش می‌کنند که انتخاب خود را با واقعیت‌های جامعه منطبق سازند. بر این اساس نوجوان تمایل دارد تا مشاغل دانشگاهی و پزشکی را در اولویت اول و شغل نظامی را در اولویت‌های بعدی قرار دهد. نوجوان از این طریق خواهد توانست به نیازهای روانی-اجتماعی و در نهایت به کسب هویت ارزشمند در جامعه نایل شود (هر و همکاران، 2004؛ ساویکاس، 2005؛ فلوری و بوچانان، 2002). در مجموع چنین می‌توان بیان کرد که انتخاب شغل در گروه سنی 10-12 سال بیشتر در حیطه انتظارات مطرح است و در توجه نوجوانان به واقعیت در حد اندکی است. با توجه به این مطلب که انتخاب شغل بطور کلی بین 6-10 سال به طول می‌انجامد (اردبیلی، 1374) می‌توان گفت در گروه سنی 16-20 سال انتخاب فرد بر توجه به واقعیت‌های جامعه و محیط متمرکز است (واندراسک و پورفلی، 2003؛ فلاحی و حاجیلو؛ 1377).

ویژگی اجتماعی و اقتصادی جامعه در رشد چنین تمایلی بی تاثیر نیست. بعلاوه همانگونه که بیان شد آمادگی شغلی نیازمند تصمیم‌گیری، اهداف روشن، طراحی و اطمینان است (باردیک و همکاران، 2004، ساویکاس، 2005؛ کرید و همکاران، 2005) و این ویژگی‌ها بطور قویتر در اواخر نوجوانی قابل مشاهده است. لذا همانگونه که واتسون و فوکس کرافت (1997) یادآور شده‌اند نوجوانان بیشتر مشاغل مورد توجه جامعه و پژوهش و دانشگاهی را انتخاب می‌کنند هر چند که در آینده احتمال تغییر در گرایش‌های شغلی آنان با توجه به واقعیت‌های موجود در جامعه و نیز توانمندی‌های خود وجود دارد.

دانشگاهی را در اولویت انتخاب شغلی قرار می‌دهند. گرایش‌ها و انتخاب‌های شغلی بر حسب جنسیت نیز نتایج مشابه را مطرح می‌سازند. از نظر گروه‌های سنی یافته‌ها نشان می‌دهند که در گروه سنی 10-12 سال مشاغل پزشکی و کارمندی در اولویت انتخاب قرار دارند. در گروه سنی 13-15 سال و 16-20 سال نیز مشاغل پزشکی و دانشگاهی در صدر قرار گرفته‌اند.

نتایج فوق با تحقیق واتسون و فکس کرافت (1997) همخوانی دارد. بدین معنی که نوجوانان 15 سال به بالا تمایل دارند مشاغل اجتماعی و پژوهشی را برای خود برگزینند. بر این اساس می‌توان بیان کرد که مشاغل انتخاب شده دارای اولویت در گروه سنی 20 در مقایسه با اولویت‌های شغلی گروه سنی 10-12 سال با وضعیت موجود و شرایط جامعه انطباق بیشتری دارد. از طرف دیگر انتخاب شغل نظامی در گروه سنی 10-12 سال در مقایسه با دو گروه سنی دیگر بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است. این حقیقت نیز نتایج و یافته‌های تحقیقات قبلی را مورد تأکید قرار می‌دهد که نوجوانان در اوایل نوجوانی بیشتر تحت تأثیر والدین خود قرار دارند. (یاسایی، 1370؛ شل، 1975). همچنین بر اساس نظر شکل‌یابی هویت مارسیا می‌توان بیان داشت که در اوایل نوجوانی به دلیل فقدان توانمندی در تصمیم‌گیری و تحلیل از واقعیت، فرد در مراحل انتشار یافتگی هویت و یا هویت زودرس قرار دارد و لذا بطور پخته عمل نمی‌کند. بر همین اساس می‌توان بیان داشت که انتخاب رشته‌های دانشگاهی در اولویت شغلی نوجوانان 10-12 سال قرار ندارد، اما مشاغل چون کارمندی و نظامی در اولویت قرار می‌گیرند. به علاوه بررسی انتخاب مشاغل در گروه سنی 16-20 سال نشان می‌دهد که گروه سنی 16-20 سال طیف متنوع تری از مشاغل را در مقایسه با گروه سنی 10-12 سال انتخاب کرده‌اند. برای مثال مشاغل حکومتی، مدیریتی، آزاد، هنری مورد علاقه تعدادی از نوجوانان قرار گرفته است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که نوجوانان در گروه سنی 16-20 سال اطلاعات و دانش بیشتری از مشاغل را دارا هستند و به علاوه در

- 1- احمدی، سید احمد (1375)، روانشناسی نوجوانان و جوانان، انتشارات مشعل، نشر نخستین. اردبیلی، یوسف (1374) راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی، موسسه نشر ویرایش با همکاری انتشارات فهیم.
- 2- شفیق آبادی، عبدالله (1379). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات رشد.
- 3- طهوریان، جواد؛ رضوانی، احمد، نظری نژاد، محمد حسین؛ آخشینی، علی؛ امین ایزدی، امیر کسرابی، خوشه، (1373) روان‌شناسی کودک از دیدگاه معاصر (تألیف میویس هترینگتون و راس دی پارک)، انتشارات آستان قدس.
- 4- فلاحی، رضا و حاجیلو، حسین (1377)، روانشناسی مشاوره؛ نظریه‌ها، اهداف، فرآیندهای مشاوره و روان‌درمانگری (تألیف ریکی ال جورج و ترز اس کریستیان)، انتشارات رشد.
- 5- فرجی، مرجان (1381) برنامه آمادگی شغلی (تألیف: سوکی نیک، بندات و رافمن). انتشارات رشد.
- 6- یاسایی، مهشید (1370) رشد و شخصیت کودک (تألیف پاول هنری ماسن و همکاران)، چاپ پایا.
- 7- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches (6th ed.). Bacon, Needham Heights, MA: Allyn & amp.
- 8- Vondracek, F. W., & Profeli, E. (2003). World of work and careers. In G. R. Adams & M. Berzonsky (Eds.), *The Blackwell handbook of adolescence* (pp. 109-128). Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.
- 9- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- 10- Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). The role of work related skills and career role models in adolescent career maturity. *The career Development Quarterly*, 51, 36-43.
- 11- Bardick A. D.; Bernes, K.B.; Magnusson, K.C.; & Witko, K. D. (2004). Junior high careers planning: what students want? *Canadian Journal of Counseling*, 38, 108-117.
- 12- Creed, P.; Prideaux, L. A.; & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 397-412.
- 13- Germeijs, V.; De Boeck, P. (2003). Career indecision: three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- 14- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 8-24.

تحقیق حاضر نتایج تحقیقات قبلی مبنی بر اینکه والدین، مدرسه و همسالان در تصمیم‌گیری شغلی فرزندان تاثیر دارند مورد حمایت قرار داده است (شفر، 1996: هر و همکاران، 2004: کروتز و همکاران، 1999، گاردنر نبلت و شنبیل کورتینا، 2006). داده‌های مبتنی بر گزارش فردی نوجوانان نشان می‌دهد که نفوذ والدین در انتخاب شغل نوجوانان در اولویت اول قرار دارد. بر این اساس می‌توان گفت والدین در فرایند انتخاب شغل نوجوانان خود (مشاغل دانشگاهی) با توجه به واقعیت‌ها و شرایط جامعه تاثیرگذار بوده اند.

نتایج آزمون رغبت نشان می‌دهد که بین نوجوانان دختر و پسر در انتخاب شغل تفاوت چندانی وجود ندارد و تنها دختران در مشاغل با رویکرد اجتماعی نسبت به پسران تمایل بیشتری دارند. در مشاغل نیازمند نیرو و انرژی، گروه سنی 16 تا 20 تمایل بیشتری به انتخاب اینگونه مشاغل نشان داد. همین گروه سنی در مشاغل اجتماعی تمایل بیشتر نسبت به انتخاب مشاغل اجتماعی داشتند. این نتایج با ویژگی‌های تحولی و نیازهای واقعی نوجوانان منطبق است و به نوعی نشان دهنده تلاش نوجوان برای ارضاء نیازهای روانی - اجتماعی و کسب هویتی ارزشمند با توجه به شرایط و واقعیت‌های جامعه می‌باشد (هر و همکاران، 2004، واندراک و پورفلی، 2003، فلوری و یوجانان، 2002: سگینر و شاسینگر، 1998).

در مجموع نتایج نشان می‌دهند با افزایش سن، کسب آگاهی بیشتر، تعامل با محیط و افزایش تجربه شخصی و تاثیر پذیری از بزرگسالان و آگاهی و شناخت توانمندی‌های خود همانگونه که در نظریه‌های انتخاب شغل مطرح است نوجوان در اواخر نوجوانی در انتخاب شغل به واقعیت‌ها و امکانات خود و محیط بیشتر توجه دارد و تلاش می‌کند با تحلیل دقیق و منطقی‌تر بتواند انتخاب مناسب را انجام دهد. (کنی و همکاران، 2003: چانگ و سانا، 2003: ساویکاس، 2005: شفیق آبادی، 1379؛ شفر، 1996؛ دامون، 1998؛ یاسایی، 1370).

منابع

- 15-** Gardner Neblett, N. & Schnabel Cortina, K. (2006). Adolescents' thoughts about parents' job and their importance for adolescents' future orientation. *Journal of Adolescence*, 29, 795-811.
- 16-** Crouter, A. C.; Bumpus, M. F.; Maguire, M.C.; & McHale, S. M. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well being: insights into dynamics in dual earner families. *Developmental Psychology*, 35(6), 1453-1461.
- 17-** Kenny, M.E.; Blustein, D.L.; Chaves, A.P.; Grossman, J.M.; & Gallagher, L.A. (2003). The role perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 142-155.
- 18-** Chang, E. C. & Sanna, L.J (2003). Experience of life hassles and psychological adjustment among adolescents: Dose it make a difference if one is optimistic or pessimistic? *Personality & Individual Differences*, 34(5), 867-879.
- 19-** Kerjicie, R.V.& Morgan, D.W.(1976). Determing sample size for research activities, *Educational and Measurement*, Vol.30: 607-610.
- 20-** Seginer, Rachel & Schlesinger, R0int (1998). Adolescents, future orientation in time and place: The case of the Israeli Kibbutz. *International Journal of Behavioural Delopment*. Vol. 22 (1): 151-167.
- 21-** Shaffer, David, R.(1996). *Developmental Psychology, Childhood and Adolescence*. Brooks/ Cole Publishing Company.
- 22-** Watson, Mark, B.& Foxcroft, Cheryl,D.(1997). Occupational aspirations of black Suth African adolescents. *Psychological Reports*. Vol. 80(2): 627-635.