

بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست و ساخت ابزاری برای

سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰

Exploring the concepts and factors of Dawis & Lofquist job adjustment theory and making a questionnaire between women teachers of Tehran area 15 at 1389-1390 year

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۵/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۷/۱

L. Shahrabi., (M.A)

لیلا شهبابی فراهانی^۱

Abstract: The subject of this research is exploring the concepts and factors of job adjustment theory of Davis and Lofquist and making a questionnaire between women teachers of Tehran area 15 at 1389-90 year. After studying job adjustment theory 6 factors have been choiced: achievement value, comfort value, status value, altruism value, and safety value and personality style. The samples was 300 women teachers of Tehran area 15. Cronbach, s coefficient Alpha method for test reliability investigation was used. The reliability coefficient for inventory that is made of 36 questions was got 0/84.

Key words: job adjustment, Davis & Lofquist theory, test norm

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ است. در مطالعه کتابخانه‌ای ابتدا مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده در خصوص نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست، ۷ مولفه به نام‌های: ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری به‌عنوان مولفه‌های اصلی نظریه سازگاری شغلی در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از مفاهیم نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست پرسشنامه ۴۴ سوالی برای سنجش هر یک از مولفه‌ها تهیه شد. این پرسشنامه بر روی ۳۰۰ نفر از معلمان منطقه ۱۵ که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده بودند اجرا گردید. جهت بررسی پایایی سوالات از آلفای کراباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه اولیه ۴۴ سوالی ۰/۷۱۳ به‌دست آمد. سپس ۸ سوالی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند از مجموعه سوالات حذف شدند و ضریب پایایی پرسشنامه ۳۶ سوالی برابر با ۰/۸۴ به‌دست آمد. برای پاسخ به این سوال که آیا پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است؛ به‌طور هم‌زمان پرسشنامه محقق‌ساخته با پرسش‌نامه رضایت شغلی دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد و میزان همبستگی بین نمره آزمودنی‌ها $R=0/730$ در سطح معناداری $P=0/001$ به دست آمد؛ که نشان‌دهنده این است که پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل نتایج به‌دست آمده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. کلیه محاسبات با نرم‌افزار spss18 انجام شده است. به‌منظور بررسی این سوال که آیا تفاوت معناداری در نمره‌های به‌دست آمده بین گروه‌های مجرد و متأهل وجود دارد؟ بین میانگین نمره معلمان در نمره کل آزمون و دیگر مولفه‌های آن با استفاده از روش آماری t مستقل مقایسه صورت گرفت و تفاوت معناداری از لحاظ آماری بین میانگین نمره معلمان مجرد و متأهل در نمره کل پرسشنامه سازگاری شغلی مشاهده نشد.

کلید واژه‌ها: سازگاری شغلی، نظریه دیویس و لافکوویست، هنجاریابی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه و رضایتمندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمان‌ها بسیار مهم است. همچنین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان، بهبود رضایت شغلی آن‌ها است. رضایت شغلی یعنی اندازه و فاصله میان انتظارات و توقعاتی که شخص از شغل و حرفه خود دارد و این که چه چیزی واقعا از این شغل نصیب می‌شود و یک احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد را دربردارد (نیوتن و کنیان^۱، ۱۹۹۱). دیویس و لافکوایست^۲ (۱۹۸۴) ارتباطی قوی بین رضایت شغلی و سازگاری شغلی یافته‌اند. در واقع رضایت شغلی شاخصی مهم از سازگاری شغلی است. یعنی اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش تطابق وجود داشته باشد رضایت حاصل می‌شود و رضایت شغلی باعث ابقاء فرد در شغلش می‌شود ولی تنها راضی بودن فرد اهمیت ندارد بلکه طبق این نظریه هم رضایت داشتن و هم رضایتمند بودن به‌طور مساوی دو جزء مهم در پیش‌بینی سازگاری شغلی است. نظریه دیویس و لافکوایست همانند نظریه هالند نظریه تطابق فرد و محیط محسوب می‌شود و از بسیاری جهات همانند نظریه هالند است، با این تفاوت که در نظریه هالند بر انتخاب حرفه‌ای تاکید می‌شود ولی در نظریه دیویس و لافکوایست بر سازگاری حرفه‌ای (سوانسون^۳ و همکاران، ۱۹۹۹) فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاریشان در تلاش هستند. به‌زعم دیویس و لافکوایست افراد نیازهایشان را به محیط کار می‌آورند و محیط کار نیز نیازهایی برای آن‌ها فراهم می‌کند. برای تداوم کار فرد و محیط کار می‌باید به میزانی از تطابق برسند (زونکر^۴، ۲۰۰۶). سازگاری فرایندی در حال رشد و تحول و پویاست. شامل توازن بین آن‌چه افراد می‌خواهند و آن‌چه جامعه‌شان می‌پذیرد. به‌عبارت دیگر سازگاری یک فرایند دوسویه است. از یک طرف فرد به‌صورت موثر با اجتماع تماس برقرار می‌کند و از طرف دیگر اجتماع نیز ابزارهایی را تدارک می‌بیند که فرد از طریق آن‌ها توانایی‌های بالقوه خویش را واقعیت می‌بخشد. در این تعامل فرد و جامعه دستخوش تغییر و دگرگونی شده و سازشی نسبتاً پایدار به‌وجود می‌آید (کپل و نیوکا^۵، ۱۹۹۷).

1. Newton & Keenan
2. Lofquist & Dawis
3. Swanson
4. Zunker
5. Kapel & Newka

نظریه سازگاری شغلی نتیجه بیش از ۳۵ سال تحقیق رنه دیویس و للوید لافکوایست و همکاران آنها است. کار آنها بازتاب رویکرد خصیصه-عامل دانشگاه مینه سوتا است. با توجه به نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست، محقق در پی یافتن سوالات زیر است:

۱- سازگاری شغلی چیست؟

۲- مولفه‌های تشکیل دهنده نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست چیست؟

۳- آیا پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی از روایی سازه کافی برخوردار است؟

۴- آیا مجموعه سوالات پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی از پایایی قابل قبولی برخوردار است؟

۵- آیا تفاوت معناداری در نرم‌های به‌دست آمده بین گروه‌های مجرد و متاهل وجود دارد؟

نظریه سازگاری شغلی شامل ۱۸ نتیجه است. هریک از اظهارات این نظریه به‌عنوان یک هدف

پیش‌بینی‌کننده سازگاری شغلی است (دیویس، ۲۰۰۵).

پاسخ سوال ۱ پژوهش: دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) سازگاری شغلی را به‌عنوان یک فرایند پویا و مستمر از طریق یک کارگر که به دنبال پیشرفت و نگهداری تطابق درون محیط کاری است تعریف کرده‌اند. این سازگاری شغلی با گذشت زمان یا تصرف کاری^۱ در یک کار مشخص می‌شود. این ارتباط با تصرف کاری و یک مفهوم مشابه، عملکرد کاری، نظریه سازگاری شغلی را از اغلب نظریه‌های دیگر که مرتبط با انتخاب شغل یا سازگاری شغلی هستند، نه به شکل اجرای عملی در یک شغل، متمایز می‌کند (شارف^۲، ۲۰۱۰). نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست تأکید می‌کند که کار بیش از شیوه‌های وظیفه محور گام به گام است. کار شامل واکنش انسانی و منابع رضایت، نارضایتی، پاداش‌ها، استرس و بسیاری تقویت‌های روانی دیگر می‌باشد. فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد در جستجوی پیشرفت و نگهداری یک رابطه مثبت با محیط کاری خود هستند. بر طبق نظریه دیویس و لافکوایست، افراد نیازهای خود را به محیط کاری کار می‌آورند و محیط کار آن نیازهای افراد را ایجاد می‌کند. فرآیند پیشرفت و نگهداری تطابق در یک محیط کاری اشاره به سازگاری شغلی دارد. (زونکر، ۲۰۰۶).

دو مولفه اصلی برای پیش‌بینی سازگاری و بنابراین تصرف شغلی وجود دارد: رضایت^۳ و

رضایتمندی^۴. رضایت اشاره به شروع راضی شدن از یک کار که فرد انجام می‌دهد دارد. در مقابل،

1. Tenure
2. Sharf
3. Satisfaction
4. Satisfactoriness

بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری...

رضایت‌مندی اشاره به رضایت کارمند از عملکرد فردیش دارد. این رضایت، اشاره دارد به میزانی که نیازها و احتیاجات فرد با کاری که انجام می‌دهد پر می‌شود، رضایت‌مندی مربوط به ارزیابی دیگران، معمولاً سرپرستان، است؛ به میزانی که یک فرد به‌طور کافی کار را کامل می‌کند که این ارزیابی از اوست. رضایت‌مندی هم‌چنین علاقه روان‌شناسان صنعتی و تشکیلاتی می‌باشد (شارف، ۲۰۱۰). رضایت یک کلید شاخص سازگاری شغلی است. رضایت مهم است زیرا افراد باید از جنبه‌های زیادی از کار، مثل حقوق و نوع وظایف کاری راضی باشند (دیویس و لافکوایست، ۱۹۸۴). رضایت شغلی با پیامدهای تجربه کاری مثل تصرف، درگیری شغلی، سودمندی، انتقال کار و روحیه ارزیابی شده است. یک نتیجه معنادار، اما نه جالب بیان می‌کند که رضایت به‌طور منفی مرتبط با واگذاری کار، رفتار گوشه‌گیری مثل غیبت از کار و تاخیر، و انتقال کارگر است. رضایت شغلی به‌طور مثبتی در ارتباط با درگیری شغلی، روحیه، و همه وضعیت‌های زندگی یا رضایت غیر از کار است. این نظریه فرض می‌کند که رضایت شغلی یک شاخص معنادار از سازگاری شغلی است. برای مثال، رضایت شغلی یک شاخص درک افراد از کار و محیط کار است و به‌طور بالایی مرتبط با تصرف در یک موقعیت کاری است. این جنبه‌های عملکرد کاری همه شاخص‌هایی از سازگاری شغلی هستند. مهارت‌ها و نیازها عناصر عینی هستند که جزء لاینفک شخصیت کاری هستند. همان‌طور که ممکن است صدها مهارت در انواع مختلف کارها مورد نیاز باشد، نیازهای زیادی هم مورد نیاز است. بنابراین اندازه‌گیری مهارت‌ها و نیازها کاری سخت و مشکل است (زونکر، ۲۰۰۶).

پاسخ سوال ۲ پژوهش: برطبق نظریه دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴)، موارد زیر مولفه‌های تشکیل‌دهنده نظریه می‌باشند: توانایی‌ها، ارزش‌ها، سبک‌های شخصیت، علائق، سبک سازگاری دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) توانایی‌ها را به‌عنوان "ابعاد ارجاع به مهارت‌ها" تعریف می‌کنند. توانایی‌ها به‌عنوان دربرگیرنده استعدادها که پیش‌بینی‌کننده مهارت‌ها هستند، در مقابل مهارت‌های کسب شده دیده می‌شوند. برای دیویس و لافکوایست ماهیت توانایی‌ها برای مفهوم‌سازی آرایه عظیمی از مهارت‌های کاری موردنیاز است. این توانایی‌ها می‌تواند شامل تایپ کردن، تعمیر دندان‌ها، تعمیر موتورها، طراحی روی چوب، نقاشی دیوارها، بازاریابی و... باشد. صدها، شاید هزارها مهارت این چنینی داریم. اندازه‌گیری توانایی‌ها در درک نظریه سازگاری شغلی تعیین‌کننده است. دیویس و لافکوایست برای ارزیابی توانایی‌ها از مجموعه آزمون استعداد عمومی (GATB)^۱ استفاده می‌کنند؛ که به‌وسیله اداره کار U.S (۱۹۸۲) ساخته شده است. GATB به‌طور وسیعی توسط مشاوران استخدام کارمندان استفاده می‌شود (راوند و آرمسترانگ^۲، ۲۰۰۱).

1. General Aptitude Battery
2. Round & Armstrong

از GATB در شبکه سراسری اطلاعات حرفه‌ای استفاده می‌شود. راهنمای اداره کار U.S، ۱۹۸۲ لیستی از توانایی‌هایی که در یک طیف موردنیاز کارهای مختلف می‌باشد فراهم کرده است. در زیر نه توانایی خاص آورده شده است:

- توانایی یادگیری عمومی: توانایی کلی برای یادگیری، مثل دانش عمومی
- توانایی کلامی: درک کلمات و پاراگراف‌ها
- توانایی عددی: "محاسبات": توانایی مهارت‌های حسابی پایه "دلیل منطقی: توانایی استفاده مهارت‌های منطقی و ریاضی اساسی برای حل مسائلی که ممکن است در کار رخ دهد شامل مهارت‌های جمع‌بندی و دسته‌بندی اطلاعات برای حل مسائل.
- توانایی فضایی: توانایی دیدن اشیاء در فضا و فهم روابط بین اشیاء دو و سه بعدی
- ادراک: توانایی دیدن جزئیات در ترسیم دو و سه بعدی و تمیزقائل شدن در اشکال و سایه‌ها
- توانایی انشائی: توانایی دیدن تفاوت‌ها در جدول‌ها و لیست‌هایی که شامل کلمات و اعداد است.
- هماهنگی چشم و دست "هماهنگی حرکتی": توانایی هماهنگی بین حرکات دست و درک

بصری

- چالاک‌ی انگشتان: توانایی حرکت اشیاء کوچک به سرعت و همراه با درک
 - چالاک‌ی دستی: توانایی استفاده از دست‌ها و بازوها در دستکاری سریع و ماهرانه اشیاء
- توانایی‌های دیگری هم می‌تواند به موارد بالا اضافه شود، دیوید و لافکوایست این نه توانایی را از GATB برای کاربرد آن‌ها در نظریه سازگاری شغلی استفاده کرده‌اند. از آزمون‌های دیگر توانایی هم اگر موافق با نظریه سازگاری شغلی باشد می‌توان استفاده کرد؛ اما GATB به‌خاطر اطلاعاتی که برای مشاوران فراهم می‌کند تا در جورکردن شغل با توانایی‌ها و ارزش‌های افراد از آن استفاده کنند، بیشتر استفاده می‌شود (دیویس و لافکوایست، ۱۹۹۱). همان‌طور که توانایی‌ها یک چکیده از بسیاری مهارت‌های شغلی را نشان می‌دهد، ارزش‌ها گروهی از نیازها را نشان می‌دهد. برخلاف صدها مهارت شغلی که ممکن است وجود داشته باشد، تعداد نیازها کمتر است. دیویس و لافکوایست برای اندازه‌گیری نیازها و ارزش‌ها پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا^۱ (MIQ) را ساخته‌اند که ملاکی برای استفاده و فهم نظریه سازگاری شغلی است (لاوسن، ۱۹۹۳).^۲ مقیاس‌های ۲۰ نیاز از پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا مفاهیم مرتبط با شغل را مشخص می‌کند. مقیاس‌های ۲۰ نیاز در جدول ۱ لیست شده‌اند.

1. Minnesota Importance Questionnaire
2. Lawson

جدول ۱. ارزش‌ها، مقیاس‌های مورد نیاز و اظهارات از پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا

| ارزش | مقیاس مورد نیاز | جمله نمونه |
|-----------|-------------------------|--|
| پیشرفت | توانایی بهره‌برداری | من باید کارهایی که باعث استفاده از توانایی‌هایم می‌شود انجام دهم. |
| پیشرفت | پیشرفت | کار باید در من احساس پیشرفت ایجاد کند |
| راحتی | فعالیت | من باید همیشه مشغول باشم. |
| | استقلال | من سرکار باید تنها کار کنم. |
| | تنوع | من هر روز باید کارهای مختلفی انجام دهم. |
| | پاداش | حقوق من باید بیشتر از کارگران دیگر باشد. |
| | امنیت | کار باید برای کارمندان ثبات ایجاد کند. |
| | شرایط کاری | کار باید شرایط کاری خوبی داشته باشد. |
| پایگاه | ترقی | کار باید فرصت ترقی را فراهم کند. |
| | بازشناسی | من باید در کاری که انجام می‌دهم به بازشناسی برسم. |
| | اقتدار | من باید بتوانم به افراد بگویم چه کاری انجام دهند. |
| | وضعیت اجتماعی | من باید در اجتماع "کسی" باشم. |
| نوع دوستی | همکاران | همکاران من باید به آسانی با من دوست شوند. |
| | ارزش‌های اخلاقی | من باید کارم را بدون این احساس که از لحاظ اخلاقی اشتباه است انجام دهم. |
| | خدمات اجتماعی | من باید کارهایی برای افراد دیگر انجام دهم. |
| ایمنی | سیاست‌ها و تمرینات شرکت | شرکت باید خط‌مشی‌هایش را منصفانه تعیین کند. |
| | حمایت - روابط انسانی | رئیس من باید یار کارگران باشد (با مدیریت عالی) |
| | حمایت - فنی | رئیس من باید به کارگران به خوبی آموزش دهد. |
| خودمختاری | خلاقیت | من باید بعضی عقاید را خوب بیازمایم. |
| | مسئولیت‌پذیری | من باید خودم تصمیم‌گیرنده باشم. |

به‌عنوان مثال فردی می‌پرسد آیا بهتر است او "تمام وقت مشغول باشد" (فعالیت) یا "کارها را برای دیگران انجام دهد" (خدمت اجتماعی). نمره‌های هر مقیاس، با مقایسه اهمیت مربوط به هر نیاز مشخص می‌شود. ایراد این روش این است که یک تعریف محدود از نیاز نسبت به موارد مختلفی که برای یک مقیاس مشخص استفاده می‌شود ارائه می‌دهد. دیویس و لافکوایست با استفاده از روش آماری تحلیل عوامل شش ارزش از ۲۰ نیاز را مشخص کردند. جدول ۱ را ببینید. هر ارزشی با ارزش مخالف دسته‌بندی شده است. پیشرفت به‌طور منفی با آرامش در ارتباط است. پایگاه خیلی متفاوت با نوع دوستی است. و سلامتی به‌طور منفی در ارتباط با خودمختاری

است. رابطه بین نیازها با ارزش‌ها و ارزش‌ها با یکدیگر راهی برای مشاور فراهم می‌کند تا معنی مقیاس‌های نیاز MIQ را بفهمند. ارزش‌های جدول ۱ در زیر توضیح داده شده‌اند:

پیشرفت^۱: پیشرفت اشاره دارد به نیاز ایجاد استفاده از توانایی‌های فرد (توانایی بهره‌برداری) و انجام کارهایی که به فرد احساس پیشرفت بدهد (پیشرفت).

راحتی^۲: در ارزش راحتی تنوعی از نیازهایی با جنبه‌های خاص از شغلی که کار را برای کارگر کم استرس‌تر می‌سازد وجود دارد. این نیازها کاملاً مختلف هستند، شامل تمام وقت مشغول بودن (فعالیت)، تنها کار کردن (استقلال)، کارهای مختلفی انجام دادن (تنوع) و پرداخت حقوق خوب (پاداش). یک درخواست برای ثبات استخدام (امنیت شغلی) نیز جنبه دیگری از راحتی است. شرایط کاری خاص نیز می‌تواند جزء جنبه‌های راحتی باشد. این شرایط ممکن است شامل روشنایی، گرما و مقدار فضا باشد. همه این موارد به‌طور عمومی تأکید بر یک محیط کاری بدون استرس دارند؛ محیطی که در آن منافع استخدام مثل امنیت و پاداش برای کارمند روی دهد.

جایگاه^۳: یک فرد چه‌طور بوسیله دیگران درک می‌شود و شناختی که فرد بدست می‌آورد ارزش جایگاه را مشخص می‌کند. جایگاه می‌تواند با یک فرصت برای پیشرفت مورد توجه قرار بگیرد؛ شخصیت (جایگاه اجتماعی) از مهم بودن در جامعه بدست می‌آید. راه دیگر پیشرفت جایگاه این است که به افراد بگوییم چه کاری می‌توانند انجام دهند (اقتدار) تشخیص نیاز جایگاه مهم است بخصوص برای بعضی افراد هم در انتخاب شغل و هم در مشخص کردن مساله نارضایتی شغلی می‌تواند مفید باشد. برای مثال، بعضی افراد که در ابتدا از یک کار خاص لذت می‌بردند، وقتی می‌فهمند که پیشرفت نکرده‌اند و کاری را که انجام می‌دهند به رسمیت نشناخته‌اند، ممکن است علاقه به آن کار را از دست بدهند.

نوع دوستی^۴: نوع دوستی کاملاً مخالف جایگاه است زیرا جایگاه ربطی به این که یک نفر چگونه دیگران را درک می‌کند ندارد اما نوع دوستی با این که چه‌طور به یک نفر کمک کنیم یا چه‌طور با دیگران کار کنیم سروکار دارد. انجام کارها برای افراد دیگر (خدمت اجتماعی) و تخصصی‌تر بودن، زمان بیشتر سرکار با همکاران بودن می‌توانند جنبه‌های مهمی از شغل باشند. به‌خصوص، قادر به انجام کارهایی بودن که از لحاظ اخلاقی احساس می‌کنیم درست است (ارزش‌های اخلاقی) می‌تواند نیازی باشد که مستقیماً به رضایت شغلی گره خورده است. برای مثال، افرادی

-
1. Achievement
 2. Comfort
 3. Status
 4. Altruism

بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری...

که مجبورند محصولاتی را بفروشند که فکر می‌کنند مضر یا بی‌ارزش هستند به این‌جا برسند که باید کارشان را رها کنند زیرا با ارزش‌های اخلاقی آن‌ها در تقابل است.

ایمنی^۱: سلامت وسیع‌تر از این است که در شرایط خطر بار اجتنابی دیده شود بلکه بازتاب اهمیت نظم و ترتیب است و توانایی را پیش‌بینی می‌کند. سلامت شامل نیروی خط‌مشی‌ها در یک حالت منصفانه است (خط‌مشی‌ها و تمرینات شرکت)، همین‌طور حمایت از طرف سرپرستان (روابط انسانی - حمایت) هم‌چنین، سلامت شامل این‌که چگونه همکاران آموزش می‌بینند (حمایت - فنی) است، زیرا این امر می‌تواند بر این‌که چگونه یک فرد کارش را انجام دهد، اثر گذارد. برای مثال، کارگر مونتاژ اتومبیل که کارگران (دیگر) او را به حساب نمی‌آورند و احساس می‌کند که مدیریت در آماده کردن کارگران سهل‌انگار است با آموزش و مواد نیاز سلامتی‌اش را نخواهد داشت.

خودمختاری^۲: بعضی افراد نگران این‌که چگونه با رئیس خود رفتار کنند نیستند (سلامت)، به جای آن آن‌ها می‌خواهند فرصتی برای این‌که خودشان کار کنند داشته باشند که می‌تواند شامل آموختن نظرات خودشان باشد (خلاقیت) یا تصمیم‌گیری با نظر خودشان (مسئولیت‌پذیری). برای مثال، یک مونتاژکار اتومبیل که می‌خواهد نظر جدیدی ارائه کند برای این‌که کارش را راحت‌تر یا موثرتر با استقلال بیشتر به‌جای سلامت بیشتر انجام دهد. این ارزش‌ها و نیازها راهی برای مشاور فراهم می‌کند تا تجربه کاری یک نفر را درک کند. بدون چنین خط راهنمایی، تجربه کاری می‌تواند مجموعه‌ای از وقایع نامرتبط به‌نظر برسد. MIQ یک روش اندازه‌گیری نیازهای مهم است که ناشی از تجربه است. برای مثال افرادی که می‌خواهند بر کارشان احاطه زیادی داشته باشند، به دیگران کمک کنند و تصمیمات را با نظر خودشان بگیرند (پیشرفت، نوع‌دوستی، و خودمختاری) نسبت به افرادی که نگران حقوق و ثبات استخدام هستند، به وضعیت خود در شرکت فکر می‌کنند و با خط‌مشی‌های منصفانه شرکت هستند (راحتی، جایگاه و سلامت)، در مشاغل مختلف رضایت را پیدا می‌کنند.

سبک‌های شخصیت: دیویس ساختار شخصیت را به‌عنوان ویژگی‌های استوار شخصیت که شامل توانایی‌ها و ارزش‌های اولیه می‌باشد تعریف کرده است. سبک شخصیتی به‌عنوان ویژگی‌های واقعی از یک واکنش فردی به محیط در نظر گرفته می‌شود. به‌عبارت دیگر، آیا رفتار و فعالیت‌های کارگر در محیط کار به خوبی تناسب دارد، یا تعارض‌های مشخصی وجود دارد؟ (دیویس ۲۰۰۲). همان‌طور که گفته شد، سبک شخصیت مربوط به این است که چگونه یک نفر

-
1. Safety
 2. Autonomy

توانایی‌ها و ارزش‌های مخصوص به خود را در موقعیت کاری‌اش وارد می‌کند. دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴)، چهار ویژگی سبک شخصیت را مشخص کرده‌اند:

چابکی^۱، تندی^۲، ریتم^۳ و استقامت^۴ این چهار مورد روش‌های پاسخ افراد به رویدادهای اطرافشان را توصیف می‌کند. با چه سرعتی، با چه شدتی، در چه الگوی مشخصی و به چه مدتی؟ چابکی مربوط به سرعتی است که یک نفر در انجام وظایفش به کار می‌گیرد. تندی مربوط به تلاشی است که یک نفر در کارش انجام می‌دهد. ریتم مربوط به الگویی است که یک نفر تلاش می‌کند. استقامت مربوط به زمانی است که برای ادامه کار در یک تکلیف لازم است. بنابراین کسی که در چالاکی، تندی، ریتم و استقامت به سرعت کار می‌کند، تعداد زیادی فعالیت که موافق با کارش است انجام می‌دهد و می‌تواند برای کامل کردن طرح‌ها متکی بر آن‌ها باشد. چون مقیاس‌های ارزیابی چالاکی، تندی، ریتم و استقامت قابل استفاده نیستند، پرسش‌هایی مثل "آیا افراد دارای سبک شخصیتی کاری یکسانی در یک محیط کاری و یک محیط دیگر هستند؟" بی جواب می‌مانند.

علاقه: دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴)، علائق را ناشی از ارزش‌ها و توانایی‌ها به شکل یک رابطه بیان شده ارزش - توانایی می‌بینند. برای این محققان علاقه در مهندس بودن یا وکالت را ناشی از توانایی‌ها و ارزش‌هایی که فرد دارد می‌دانند. آن‌ها عقیده دارند پرسشنامه‌های علائق می‌تواند در مشاوره مفید باشد اما رویکردشان به مشاوره سازگاری شغلی را به پرسشنامه‌های علائق اختصاص نمی‌دهند. راوندز اطلاعاتی را که به سهم رابطه بین ارزش‌های کاری و علائق حرفه‌ای کمک می‌کند بررسی کرده است. نتیجه نشان می‌دهد هر دو مهم هستند، اما به نظر می‌رسد ارزش‌های کاری نسبت به علائق پیش‌بینی‌کننده مهم‌تری از رضایت شغلی هستند. هم‌چنین تفاوت‌هایی برای زن‌ها و مردها پیدا کرده است. این مطالعه از نظر دیویس و لافکوایست در مورد ارزش‌ها به‌عنوان یک جنبه مهم پیش‌بینی رضایت شغلی حمایت کرده است (راوندز^۵، ۱۹۹۰).

سبک سازگاری: سبک‌های سازگاری اشاره به این مورد دارند که چه‌طور یک فرد به محیط حرفه‌ای مربوط می‌شود. مفاهیم انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنشی بودن و پشتکار همه مربوط به رابطه فرد با حرفه است. انعطاف‌پذیری، اشاره دارد به توانایی یک فرد به تحمل جنبه‌های نامطلوب یا سخت کار. به‌عنوان مثال، افراد در موضوعات انعطاف‌پذیریشان در کار کردن در یک

1. Celerity
2. Pace
3. Rhythm
4. Endurance
5. Rounds

محیط کاری مقید یا با یک مافوق نامطلوب متفاوت هستند. وقتی افراد با شرایط کاری سخت یا نامطلوب مواجه می‌شوند، ممکن است سعی در تغییر محیط، فعال بودن، یا تغییر در خودشان، واکنشی بودن، داشته باشند. به‌عنوان مثال، فردی که باید با یک سرپرست نامطلوب سرکنند ممکن است با مافوق مقابله کند و سعی در حل معضل داشته باشد (فعال بودن). در مقابل یک فرد ممکن است با سعی در نادیده گرفتن مافوق و با توجه به دیگر همکاران یا توجه صرف به کار، تصمیم به واکنشی بودن داشته باشد. به‌عبارت دیگر در شیوه فعال، کارگر برای تغییر محیط کار تلاش می‌کند، در حالی که در شیوه واکنشی، کارگر برای تطبیق بهتر با محیط کار تلاش می‌کند (زونکر، ۲۰۰۶). پشتکار اشاره به این دارد که یک فرد چه‌قدر می‌تواند شرایط غیرمنتظره را قبل از تغییر کار تحمل کند. به‌عنوان مثال، بعضی افراد بیش از بقیه در محیط‌های مقید یا با یک مافوق نامطلوب می‌توانند دوام بیاورند. لاوسن، ۱۹۹۳ موفق به اندازه‌گیری سه بُعد از این موارد شده است. او یک مقیاس انعطاف‌پذیری ساخته است که پایین‌ترین بعد انعطاف‌پذیری را اندازه می‌گیرد. یک مقیاس پیشرفت که بالاترین اندازه فعالیت را اندازه می‌گیرد و یک مقیاس واکنشی که بعضی مولفه‌های پایین سلامت ذهن را اندازه می‌گیرد. این ابعاد ممکن است در مفهوم‌سازی راه‌حل‌های مختلف در تحریک موقعیت‌های کاری مفید باشد. رویکرد دیگر بر متغیرهای مختلف تمرکز دارد: تطبیق عملکرد، رضایت با تغییر و خوب بودن در حالی که با تغییر روبرو است. به‌طور کلی، این متغیرها با این که چگونه افراد با تغییر در زندگیشان کنار می‌آیند مرتبط هستند: رفتار فعالانه - فعالیت‌های افراد تغییراتی در محیط کاریشان ایجاد می‌کند.

۱- رفتار واکنشی: چگونه افراد تغییراتی در خودشان ایجاد می‌کنند تا با کار سازگار شوند.
۲- رفتار تحمیلی: چگونه افراد مسائل مختلف کاری را تحمل می‌کنند؛ وقتی رفتار فعالانه یا واکنشی به کار نمی‌آید. رضایت با تغییرات اشاره دارد به این که افراد قادر به لذت بردن از روبرو شدن با چالش و تغییر باشند. عواملی که منجر به خوب بودن می‌شود شامل عوامل شخصی مثل توانایی شناخت، عوامل شخصیتی و عوامل انگیزشی، همین‌طور مسائل موجود در محیط کار می‌باشد. توانایی مدیریت استرس هم در خوب بودن افراد مهم است (گریفین و هسکت، ۲۰۰۵). در این‌جا مهم برای مشاور شغلی این است که سبک سازگاری ارتباط تنگاتنگی با سبک شخصیتی دارد. اگرچه آن‌ها مفاهیم جدا از هم در نظر گرفته می‌شوند (زونکر، ۲۰۰۶). وقتی ارزش‌ها و توانایی‌ها با الگوهای توانایی حرفه‌ای و الگوهای تقویت‌کننده حرفه‌ای اندازه‌گیری شد، مشاوران سه وسیله قابل استفاده دارند: فرم گزارش پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا، راهنمای GATB و سیستم طبقه‌بندی حرفه‌ای مینه‌سوتا. هریک از این موارد می‌تواند در مشخص کردن

حرفه‌ها برای مراجعان برای بررسی بیشتر مفید باشد. به‌علاوه، مفهوم مفید دیگر سبک سازگاری است که درجه تناسب شخص و محیط را توصیف می‌کند. همه این ابزار می‌توانند به مراجع و مشاور کمک کند یک اطلاعات مفید آماده کنند و تعداد حرفه‌های متغیر را چنان که مراجع انتخاب با مدیریتی داشته باشد محدود کنند. با جور کردن توانایی‌ها و ارزش‌های افراد با الگوهای حرفه‌ای و الگوهای تقویت‌کننده حرفه‌ای، مشاور تلاش می‌کند رضایت شغلی و رضایتمندی مراجع را افزایش دهد. این امر یک تمرکز اصلی نظریه سازگاری شغلی است. بنابراین مشاور شغلی سعی می‌کند فقط یک حرفه را که در یک لحظه برای مراجع جذاب است پیدا نکند بلکه مواردی را که در بلندمدت منجر به رضایت شغلی یا تصرف کاری شود مشخص می‌کند. نظریه سازگاری شغلی می‌تواند برای ارزیابی انواع مسائلی که ممکن است در سازگاری با کارشان داشته باشند استفاده شود. ممکن است مهارت‌های یک فرد هنوز به اندازه کافی برای دریافت مهارت‌های موردنیاز یک کار رشد نکرده باشد. بنابراین، کار ممکن است مهارت‌هایی نیاز داشته باشد که فرد به خاطر فقدان آموزش یا توانایی قادر به انجام آن نیست. یک مسئله تکراری این است که نیازها و ارزش‌های فرد با محیط کاری جور نباشد. نگرانی دیگر می‌تواند این باشد که فرد الگوی-های تقویت‌کننده درون کار را درک نکند. گاهی اوقات نارضایتی از کار به‌وسیله خود کار بوجود نمی‌آید. اما با مسائل بیرون کار به‌وجود می‌آید. برای مثال، فردی که در خانه مشکلاتی دارد ممکن است این مسائل را به محیط کاری منتقل کند و از کار هم ناراضی شود. وقتی یک مراجع مسائل کار را توضیح می‌دهد، رویکرد اصلی تهیه یک ارزیابی از شخصیت کاری مراجع و محیط کاری است. مشاور باید از نیازها و ارزش‌های کار مراجع ارزیابی داشته باشد. یک مشاور می‌تواند معنای هر یک از شش ارزش (پیشرفت، راحتی، جایگاه، نوع‌دوستی، سلامتی و خودمختاری) را در طی جلسه مشاوره مشخص کند (گروهیچ^۱، ۲۰۰۵).

اهداف مشاوره در نظریه سازگاری شغلی

از آن‌جا که نظریه سازگاری اجتماعی تطابق شخص با محیط است. اهداف مشاوره شغلی در این نظریه عبارتست از:

مشخص نمودن انتخاب شغل، روشن‌سازی تصمیم‌گیری، کمک به مراجعان برای شناخت فرصت‌ها جهت سازگاری و کمک به مراجعان جهت بررسی روش‌های مختلف تغییر محیط (لافکوویست و دیویس، ۱۹۹۱). علاوه بر این اهداف دیویس (۱۹۹۶) افزایش خودشناسی را اولین هدف هر نوع مشاوره‌ای می‌داند. و معتقد است مشاوران علاوه بر تغییر مراجع باید به تغییر

بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری...

مراجع باید به تغییر محیط نیز فکر کنند. در واقع هدف مشاوره کمک به مراجعان جهت سازگاری با محیط است. گاهی این سازگاری از طریق محیط ایجاد می‌شود. لافکوایست و دیویس (۱۹۹۱) هفت فرضیه را که مشاوران با استفاده از آن‌ها می‌توانند به مراجعان کمک کنند تا عدم تطابق بین خود و محیط را بررسی کنند مشخص کرده‌اند، در واقع مشاور با توجه به این هفت فرضیه می‌تواند به بررسی دقیق‌تر مشکلات شغلی مراجعان بپردازد.

این هفت فرضیه عبارتند از:

- ۱- بین توانایی‌های واقعی مراجع و شرایط شغلی تطابق وجود ندارد. ممکن است توانایی مراجع برای شرایط شغلی خیلی بالا یا خیلی پایین باشد.
- ۲- بین ارزیابی ذهنی مراجع از توانایی‌هایش و شرایط محیطی تطابق وجود ندارد. توانایی مراجع ممکن است بالاتر یا پایین‌تر از آنچه واقعا هستند به نظر آیند و یا شرایط محیطی ممکن است بالاتر یا پایین‌تر از آنچه واقعا هستند به نظر برسد.
- ۳- بین توانایی‌های فرد و ملزومات محیط تطابق وجود دارد ولی مراجع عملکرد ضعیفی داشته است که باعث عدم تطابق با محیط‌های عمومی دیگر شده است.
- ۴- بین توانایی‌های مراجع و ملزومات شغلی تطابق وجود دارد. ولی عملکرد ضعیف مراجع ناشی از عدم ارضای نیازهایش است.
- ۵- بین نیازهای مراجع و پاداش‌های محیط تطابق وجود ندارد. پاداش‌ها ممکن است کمتر و یا بیشتر از نیازها باشد.
- ۶- نیازهای مراجع نیازهای واقعی نیست بلکه نیازهای جانمایی و تقلیدی است. مثلا نیاز مراجع به تنوع ممکن است نیاز خودش نباشد بلکه تقلید از فرد دیگری باشد.
- ۷- مراجع از شغلش راضی است و محیط کاری هم از وی رضایت دارد ولی مشکلاتش از حوزه‌های دیگر ناشی می‌شود. مثلا از زندگی زناشویی‌اش ناشی می‌شود. مشاور باید در ارتباطات و مهارت‌های برقراری رابطه آموزش دیده باشد در ارزیابی و آموزش مهارت داشته باشد. به تفاوت‌های فردی معتقد باشد و پایبند رازداری باشد (سوانسون و همکاران، ۱۹۹۹).

طرح پژوهش

جامعه آماری کلیه معلمان زن شاغل در منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹. از بین مدارس منطقه ۱۵، تعداد پانزده مدرسه به تصادف انتخاب شد و پرسشنامه‌ها بر روی معلمان آن مدارس اجرا گردید. بنابراین روش نمونه‌گیری این پژوهش خوشه‌ای می‌باشد. حجم نمونه با

توجه به امکانات مالی، محدودیت زمانی و نیروی انسانی مورد نیاز ۳۰۰ نفر تعیین گردید. به منظور جمع‌آوری اطلاعات ابتدا با مطالعه کتابخانه‌ای مبانی نظری نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوايست جمع‌آوری گردید و مورد بررسی قرار گرفت. سپس به منظور سنجش سازگاری شغلی با توجه به تعاریف موجود از سازه‌ها و عوامل موثر بر سازگاری شغلی با توجه به مبانی نظری نظریه دیویس و لافکوايست پرسشنامه‌ای طراحی شد. در نهایت هفت عامل استخراج شد که شامل: ۱- ارزش پیشرفت، ۲- ارزش راحتی، ۳- ارزش پایگاه، ۴- ارزش نوع دوستی، ۵- ارزش ایمنی، ۶- ارزش خودمختاری و ۷- سبک سازگاری می‌باشد. پس از تعریف ابعاد، اقدام به تهیه و طراحی سوالات و عبارتهایی شد که بتوانند جوانب مختلف هر بعد را به دقت مورد سنجش قرار دهند. سوالات پس از بررسی و ویرایش به منظور تعیین روایی محتوا در اختیار اساتید متخصص مشاوره قرار گرفت. پس از دریافت نظرات اساتید متخصص پرسشنامه ۴۴ سوالی جهت اجرا در جامعه آماری آماده شد. برای نمره‌گذاری سوال‌ها از روش لیکرت استفاده شد. در پرسشنامه طراحی شده هر عبارت دارای ۵ گزینه می‌باشد. اگر آزمودنی گزینه خیلی زیاد را انتخاب کند نمره ۵ به وی تعلق می‌گیرد و گزینه خیلی کم نمره ۱. سوالات مربوط به ۷ عامل عبارتند از: سوال‌های ۲، ۲۴، ۲۸، ارزش پیشرفت را می‌سنجند. سوال‌های ۸، ۹، ۲۵، ۳۲، ارزش پایگاه را می‌سنجند. سوال‌های ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۳۳، ۳۴ ارزش نوع دوستی را می‌سنجند. سوال‌های ۱۲، ۱۶، ۱۹، ۲۶، ۳۵، ۳۶ ارزش ایمنی را می‌سنجند. سوال‌های ۱۷ و ۲۷ ارزش خودمختاری را می‌سنجند. سوال‌های ۲۱، ۲۲، ۲۳ سبک سازگاری را می‌سنجند. برای تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی (توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی ...) و آمار استنباطی استفاده شده است. کلیه محاسبات با نرم‌افزار spss 18 انجام شده است.

جدول ۲. شاخص آماری متغیر سن افراد نمونه

| آماره | میانگین | انحراف استاندارد | بیشترین | کمترین | تعداد افراد | بدون پاسخ |
|-------|---------|------------------|---------|--------|-------------|-----------|
| سن | ۳۰/۴ | ۴/۳۰ | ۴۵ | ۲۴ | ۳۰۰ | ۵ |

طبق نتایج جدول ۲ میانگین سن افراد نمونه مورد نظر ۳۰/۴ و پراکندگی آن بر حسب انحراف استاندارد ۴/۳۰ می‌باشد. بیشترین سن مشاهده شده ۴۵ سال و کمترین ۲۴ سال می‌باشد. ۵ نفر نیز سن خود را در پرسشنامه مشخص نکرده‌اند.

بررسی مفهوم و مولفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوايست و ساخت ابزاری...

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد نمونه در مجرد یا متاهل بودن

| آماره | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|---------|--------------|
| مجرد | ۵۲ | ۱۷/۳۳ |
| متاهل | ۲۴۸ | ۸۲/۶۶ |
| مجموع | ۳۰۰ | ۱۰۰ |

طبق نتایج جدول ۳، از کل افراد نمونه (۳۰۰ نفر) ۵۲ نفر مجرد می‌باشند. یعنی ۱۷/۳۳ درصد و ۲۴۸ نفر متاهل هستند. درصد افراد متاهل در نمونه ۸۲/۶۶ می‌باشد.

جدول ۴. توزیع فراوانی افراد نمونه در مقطع تحصیلی

| آماره | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|---------|--------------|
| دیپلم | ۳ | ۱ |
| فوق دیپلم | ۶۶ | ۲۲ |
| لیسانس | ۲۰۷ | ۶۹ |
| فوق لیسانس | ۲۴ | ۸ |
| مجموع | ۳۰۰ | ۱۰۰ |

با توجه به جدول ۴، در نمونه موردنظر مدرک ۳ نفر، یعنی ۱ درصد دیپلم می‌باشد. مدرک ۶۶ نفر (۲۲ درصد) فوق دیپلم می‌باشد. ۲۰۷ نفر (۶۹ درصد) لیسانس دارند. ۲۴ نفر (۸ درصد) فوق لیسانس دارند.

برای پاسخ به سوال سوم تحقیق، به‌طور همزمان پرسشنامه محقق ساخته با پرسشنامه رضایت شغلی دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد. سپس میزان همبستگی بین نمره آزمودنی‌ها در دو آزمون محاسبه شد. با توجه به اطلاعات به‌دست آمده $R=0/730$ و $P=0/001$ میزان همبستگی بین نمرات آزمودنی‌ها در دو آزمون از لحاظ آماری معنادار است و می‌توانیم بگوییم پرسشنامه سازگاری شغلی از روایی سازه کافی برخوردار است.

جدول ۵. همبستگی پیرسون بین نمرات آزمون رضایت شغلی دانت و سازگاری شغلی محقق ساخته

| تعداد | همبستگی | سطح معناداری |
|-------|---------|--------------|
| ۵۰ | ۰/۷۳۰ | ۰/۰۰۱ |

پاسخ سوال چهارم تحقیق: در این تحقیق برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرانباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرانباخ محاسبه شده برای پرسشنامه ۴۴ سوالی ۰/۷۱۳ می‌باشد. ۸ سوال بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند که از مجموعه سوالات حذف شدند. سپس مجدداً همسانی درونی برای پرسشنامه ۳۶ سوالی محاسبه گردید. ضریب آلفای کرانباخ برای پرسشنامه ۳۶ سوالی ۰/۸۴ بدست آمد.

جدول ۶: میزان همسانی درونی آزمون و خرده آزمون‌های سازگاری شغلی

| آلفا | تعداد سوالات | تعداد آزمودنی‌ها | مولفه |
|-------|--------------|------------------|----------------|
| ۰/۸۴ | ۳۶ | ۳۰۰ | کل سوالات |
| ۰/۷۹ | ۳ | ۳۰۰ | ارزش پیشرفت |
| ۰/۸۵۱ | ۱۳ | ۳۰۰ | ارزش راحتی |
| ۰/۸۰۱ | ۴ | ۳۰۰ | ارزش پایگاه |
| ۰/۹۰۱ | ۵ | ۳۰۰ | ارزش نوع دوستی |
| ۰/۸۲ | ۶ | ۳۰۰ | ارزش ایمنی |
| ۰/۷۰۱ | ۲ | ۳۰۰ | ارزش خودمختاری |
| ۰/۷۶ | ۳ | ۳۰۰ | سبک سازگاری |

باتوجه به اطلاعات به دست آمده ضریب آلفای کل آزمون ۰/۸۴، خرده آزمون ارزش پیشرفت ۰/۷۹، خرده آزمون ارزش راحتی ۰/۸۵۱، خرده آزمون ارزش پایگاه، ۰/۸۰۱، خرده آزمون ارزش نوع دوستی ۰/۹۰۱، خرده آزمون ارزش ایمنی ۰/۸۲، خرده آزمون ارزش خودمختاری ۰/۷۰۱، خرده آزمون سبک سازگاری ۰/۷۶ می‌باشد.

آیا تفاوت معناداری در نرم‌های بدست آمده بین گروه‌های مجرد و متأهل وجود دارد؟ پاسخ سوال ۵ تحقیق: به منظور بررسی این سوال بین میانگین نمره معلمان در نمره کل آزمون و دیگر مولفه‌های آن با استفاده از روش آماری t مستقل مقایسه صورت گرفته است. یافته‌ها در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷. یافته‌های مربوط به مقایسه نمره سازگاری شغلی در گروه‌های مجرد و متاهل

| مولفه | گروه | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | t | df | P-Value |
|----------------|-------|-------|---------|------------------|-------|-----|---------|
| نمره کل | مجرد | ۵۲ | ۱۰/۱۲ | ۱۲/۴۸ | ۰/۷۲۷ | ۲۹۸ | ۰/۴۲۶ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۱۰/۴/۵ | ۱۳/۶۷ | | | |
| ارزش پیشرفت | مجرد | ۵۲ | ۹/۲۲ | ۲/۴۶ | -۲/۹۶ | ۲۹۸ | ۰/۷۶۶ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۹/۱۱ | ۲/۴۵ | | | |
| ارزش راحتی | مجرد | ۵۲ | ۳۸/۷۳ | ۳/۹۸ | ۰/۹۰۸ | ۲۹۸ | ۰/۳۶۴ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۳۹/۰۲ | ۳/۸۰ | | | |
| ارزش پایگاه | مجرد | ۵۲ | ۱۲/۴۶ | ۴/۵۶ | ۰/۸۹۴ | ۲۹۸ | ۰/۳۷۲ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۱۲/۰۷ | ۳/۴۹ | | | |
| ارزش نوع دوستی | مجرد | ۵۲ | ۱۵/۳۱ | ۲/۸۷ | ۰/۷۵۴ | ۲۹۸ | ۰/۴۵۱ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۱۵/۵۴ | ۳/۰۸ | | | |
| ارزش ایمنی | مجرد | ۵۲ | ۱۸/۵۳ | ۳/۰۸ | ۰/۳۶۲ | ۲۹۸ | ۰/۷۱۸ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۱۸/۴۲ | ۲/۷۵ | | | |
| ارزش خودمختاری | مجرد | ۵۲ | ۶/۵۶ | ۲/۲۱ | ۰/۳۰۱ | ۲۹۸ | ۰/۷۰۴ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۶/۲۳ | ۲/۰۱ | | | |
| سبک سازگاری | مجرد | ۵۲ | ۹/۹ | ۳/۰۷ | ۰/۳۴۳ | ۲۹۸ | ۰/۷۵۱ |
| | متاهل | ۲۴۸ | ۱۰/۱ | ۳/۲۴ | | | |

باتوجه به اطلاعات بدست آمده در جدول ۷، تفاوت معناداری از لحاظ آماری بین میانگین نمره معلمان مجرد و متاهل در نمره کل پرسشنامه سازگاری شغلی مشاهده نشده است. باتوجه به این که این آزمون بر روی معلمان زن صورت گرفته پیشنهاد می شود هنجاریابی آزمون برای گروه‌های دیگر جامعه صورت گیرد.

منابع

- Dawis, R. V. (1996). Theory of work adjustment and person Environment Correspondence counseling. In D. Brown, L. Brooks, (Eds), Career choice and development, San Francisco: Jossey- Bass- Dawis, R. V. (1992). Individual differences tradition in counseling Psychology. *Journal of counseling Psychology*, 9, 7 – 19.
- Dawis, R. V. (2002). *Person – environment – correspondence Theory*. In D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development (4 Th ed., pp. 465 – 509). San Francisco: Jossery – Bass
- Dawis, R. V. (2005). *The Minnesota theory of work adjustment*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds). Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 3 – 23). Hoboken, NJ: Wiley

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of Work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota press.
- Dawis, R. V. (2005). *The Minnesota theory of work adjustment*. In S. D. Brown & R.W.Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3 – 23). Hoboken, NJ: Wiley.
- Gore, P. A., Jr., & Hitch, J. L. (2005). *Occupational Classification and sources of occupational information*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 382 - 413). Hoboken, NJ: Wiley.
- Griffin, B., & Heskenth, B. (2005). *Counseling for work adjustment*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development & counseling: Putting theory and reaserch to work* (PP. 483 - 505).Hoboken, NJ: Wiley.
- Kapel D. E & Newka, E (1997). *American Educator,s Encyclopedia*, New york.Greeweod Press.
- Lawson, L. (1993). Theory of work adjustment personality countracts. *Journal of Vocational behavior*, 43, 46 – 57.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). *Research on work adjustmen And satisfaction: Implications for career counseling*.In S. Brown & R.Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (PP. 216 - 237). New York: Wiley.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). Essentials of person-Environment–correspondence counseling. Minneapolis, MN: University of Minnesota. Further analyses of the dispoisional) 1991 (T.Newton, I &. keenan, Agrument in *Organizational behavior. journal of applied psychology*,16,181-87.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work Value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32 – 45.
- Rounds, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). *Assessment of needs and Values*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and counseling: putting theory and Research to work* (PP. 305 – 329). Hoboken, NJ: Wiley.
- Swanson, J. & Found N. (1999). *Career Theory and practice*. California: sage publishing Inc.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development*: Brooks/Cole, Cengage Learning
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling Ahilistic Approach*: Thomson

پرسشنامه سازگاری شغلی

این پرسشنامه شامل سوالاتی درباره سازگاری شغلی می‌باشد و هر پاسخی دهید از نظر ما قابل قبول است هر سوال را با دقت بخوانید و یکی از گزینه‌های داده شده را انتخاب کنید.

سن: جنس: شغل: میزان درآمد: نوع استخدام:
 وضعیت تاهل: تحصیلات:
 مدت اشتغال: سمت:

| خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | سوالات |
|-----------|------|-------|----|---------|--|
| | | | | | ۱- آیا در شغل‌تان دوست دارید همیشه مشغول باشید؟ |
| | | | | | ۲- دوست دارید شغل‌تان در شما احساس پیشرفت ایجاد کند؟ |
| | | | | | ۳- آیا دوست دارید در شغل‌تان به‌طور مستقل کار کنید؟ |
| | | | | | ۴- آیا از این‌که در شغل‌تان هر روز کارهای مختلفی انجام دهید لذت می‌برید؟ |
| | | | | | ۵- از حقوقی که دریافت می‌کنید راضی هستید؟ |
| | | | | | ۶- آیا شغل شما، امنیت شغلی خوبی دارد؟ |
| | | | | | ۷- آیا شرایط کاری، در شغل فعلیتان، خوب است؟ |
| | | | | | ۸- در شغل فعلیتان، فرصت‌های ترقی و به مراحل بالاتر رفتن وجود دارد؟ |
| | | | | | ۹- آیا در شغل‌تان این احساس را دارید که برای خودتان کسی هستید؟ |
| | | | | | ۱۰- آیا با همکارانتان رابطه خوبی دارید؟ |
| | | | | | ۱۱- آیا در شغل‌تان، به دیگران خدماتی ارائه می‌دهید؟ |
| | | | | | ۱۲- آیا رئیس یا مدیرتان، همیشه منصفانه با شما رفتار می‌کند؟ |
| | | | | | ۱۳- آیا در شغل فعلیتان مجبورید با اشخاص ویژه‌ای کار کنید که از آن‌ها متنفرید؟ |
| | | | | | ۱۴- آیا در شغل فعلیتان، به اندازه کافی درآمد دارید تا از عهده تعهدات مالی خود بر بیایید؟ |
| | | | | | ۱۵- آیا فکر می‌کنید حقوق منصفانه‌ای دریافت می‌کنید؟ |
| | | | | | ۱۶- آیا رئیس یا مدیر شما از آن افرادی است که احساس می‌کنید همیشه می‌توان به او اعتماد کرد؟ |
| | | | | | ۱۷- آیا احساس می‌کنید که در شغل فعلیتان فرصت‌های کافی برای اظهار عقیده خود دارید؟ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | ۱۸- آیا از شغلستان دلسرد می‌شوید؟ |
| | | | | | ۱۹- آیا گاهی احساس می‌کنید که مدیر یا مافوق شما از کارهایی که خارج از وظیفه‌تان انجام داده‌اید، قدردانی واقعی نکرده است؟ |
| | | | | | ۲۰- آیا تاکنون به این فکر کرده‌اید که در انتخاب شغل اشتباه کرده اید؟ |
| | | | | | ۲۱- اگر با مافوقی نامطلوب روبرو شوید آیا سعی می‌کنید با مافوق مقابله کنید و سعی در حل معضل داشته باشید؟ |
| | | | | | ۲۲- آیا از این که در شغلستان با تغییر و چالش روبرو شوید لذت می‌برید؟ |
| | | | | | ۲۳- اگر در محیط کاریتان مسائلی وجود داشته باشد که شما دوست نداشته باشید، آیا سعی می‌کنید در محیط تغییر ایجاد کنید؟ |
| | | | | | ۲۴- آیا فکر می‌کنید در شغل فعلی‌تان کارهایی انجام می‌دهید که از توانایی‌هایتان استفاده می‌شود؟ |
| | | | | | ۲۵- آیا فکر می‌کنید در شغلستان از اقتدار کافی برخوردارید؟ |
| | | | | | ۲۶- اگر در شغلستان نیاز به آموزش داشته باشید، آیا رئیس یا مافوق شما شرایط را برای آموزش شما به نحو احسن ایجاد می‌کنند؟ |
| | | | | | ۲۷- آیا در وظایف شغلیتان، این احساس را دارید که خودتان تصمیم‌گیرنده هستید؟ |
| | | | | | ۲۸- آیا در شغلستان از توانایی‌هایتان استفاده می‌شود؟ |
| | | | | | ۲۹- آیا دوست دارید در شغلستان کارهای مختلفی انجام دهید؟ |
| | | | | | ۳۰- آیا از این که سرکار ساعاتی را به بطالت بگذرانید ناراحت می‌شوید؟ |
| | | | | | ۳۱- آیا این احساس را دارید که در شغلستان استقلال کافی دارید؟ |
| | | | | | ۳۲- آیا شغل شما در نظر مردم و جامعه، از جایگاه خوبی برخوردار است؟ |
| | | | | | ۳۳- آیا همکارانتان را به عنوان دوست قبول دارید؟ |
| | | | | | ۳۴- آیا از خدماتی که در شغلستان به مردم و اجتماع می‌دهید راضی هستید؟ |
| | | | | | ۳۵- آیا هیچ‌گاه از خطمشی‌های ریاستان ناراحت شده‌اید؟ |
| | | | | | ۳۶- آیا در شغلستان این احساس را دارید بیش از حد توان شما از شما کار می‌کشند؟ |