



بررسی تاثیر تحلیل آزمون مایرز در انتخاب حرفه دوره آموزشی توسط متقاضیان آموزش فنی و حرفه ای

نام و نام خانوادگی نویسنده اول: ام البنین آزادیخواه 1

نام و نام خانوادگی نویسنده دوم: فاطمه آذریان 2

چکیده

اشتغال به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر در زندگی فردی و اجتماعی می باشد ، بقا و تداوم پویا و سازنده جامعه به اشتغال صحیح انسان ها بستگی دارد . لذا هر انسانی باید به توجه استعداد و با در نظر گرفتن نیازها و امکانات جامعه شغل مناسبی برگزیند. مسلماً انتخاب درست زمانی امکان پذیر است که فرد تحت راهنمایی و مشاوره شغلی صحیح قرار گیرد. با توجه به رشد جمعیت و افزایش نرخ بیکاری جامعه، یافتن شغلی مناسب و تامین حداقل انتظارات خانواده، از مهمترین دغدغه های قشر جوانان محسوب می گردد. بنحوی که گاه بواسطه عدم انتخاب شغل مناسب و همچنین عدم علاقه به پیشه و حرفه فعلی پس از زمان کوتاهی ، اقدام به ترک کار و به خیل بیکاران جامعه افزوده و مشکلاتی را برای خود، خانواده و صاحبان مشاغل ایجاد می نماید. وجود مراکز مشاوره ای شغلی و راهنمای شغلی الکترونیکی، ضمن کاهش هزینه ها و صرفه جویی در زمان برای یافتن موقعیت شغلی مناسب برای شهروندان و صاحبان مشاغل، امکان جذب و بکارگیری نیروی انسانی متخصص و آشنا به امور مورد نیاز سازمانها و مراکز را فراهم نموده و در راستای اهداف سازمان مبنی بر هدایت سازمان مبتنی بر شایسته سالاری فعالیت می نماید. بنابراین هدف این پژوهش بررسی تأثیر آزمون مایرز در انتخاب شغل متقاضیان دوره های فنی و حرفه ای است. جامعه پژوهشی شامل، کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه ای زابل می باشد که روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای می باشد، تعداد 30 نفر آزمون مایرز در مورد آن ها اجرا و 31 نفر بدون اجرای آزمون انتخاب حرفه انجام دادند. پس از آن پرسشنامه رضایت انتخاب حرفه در هر دو گروه به اجرا درآمد. عوامل مؤثر در انتخاب رضایت حرفه عبارتند از: استعدادها، رغبت ها، امنیت و شرایط محیطی می باشد. تجزیه و تحلیل با spss21 نشان داد که افرادی که با آزمون مایرز به انتخاب حرفه هدایت شدند نسبت به افرادی که بدون آزمون به انتخاب حرفه اقدام کردند موفق تر هستند.

کلید واژگان: مایرز، مشاوره، هدایت شغلی، حرفه

How mayers test analyzing can effect on choosing the training course by occupational applicants?

Main author: Omolbanin Azadikhah

Author: Fatameh Azarian

Abstract:

Employment is needed for individuals and societies inevitably so that , perpetuity and sustainable consistency of societies depend on people. hence ,people need to choose an appropriate job according to their abilities and needs or social needs and facilities .however, they can be choose appropriately when vocational guidance and consulting and needs or social needs and facilities .however ,they can be choose appropriately when vocational guidance and consulting will be provided correctly .on the other hand, population growth and unemployment increasing cause finding sutible occupation and satisfying family's initial nescities to be important worry for youths. Then ,they may choose inappropriate job without interests which results In losing the job and leading their employers families into trouble after a short time. Where is , electronic guidance and consulting centers can

1. دانشجوی دکتری صنایع (کارشناس)، مرکز آموزش فنی و حرفه ای زابل ، 09387916203 و oazadi2014@gmail.com
2. کارشناسی ارشد علوم تربیتی 0مدرس دانشگاه علمی کاربردی زابل، 09152848741، فکله دانشگاه آزاد جهاد دانشگاهی و f.azarian60@gmail.com



decrease costs and save time to find appropriate position for applicants and employers, employ qualified labors in organization and consider organizational guiding purposes on the basis of meritocracy. There for, the paper aims to examine the effect of mayers test on cares choosing of technical and occupational applicants. The subjects are trainees of zabol technical and occupational center who are selected by cluster sampling randomly .thirty trainees use mayers test and thirty one of them don't use it to choose their occupations. After that, all of them are given job satisfying surrays . effective factors include abilities ,interests ,environmental conditions and security .spps 21 software is used for analyzing the results and data and shows .the subjects who choose their job through mayers test do better than who don't use it.

Keywords: Mayers , consulting , vocational guidance ,occupation

مقدمه

امروزه خدمات راهنمایی و مشاوره^۳ به طور چشمگیری رشد کرده و در تمام ابعاد زندگی در زمینه پیشگیری و درمان مشکلات انسان‌ها آثار و عواقب مؤثر و مثبتی بر جای گذاشته است. راهنمایی و مشاوره در ایران در سال ۱۳۵۰ شمسی با راهنمایی تحصیلی دانش‌آموزان در نظام آموزش و پرورش شروع گردید و به تدریج به سایر زمینه‌ها تعمیم یافت. نگارنده در سال ۱۳۵۴ شمسی برای اولین بار با طرح راهنمایی و مشاوره به طور مدون در ایران، در نوشته‌ها و تحقیقات خود به توجیه آثار و نتایج مثبت اجرای آن در نیل به خودکفایی کشور و بهبود زندگی افراد پرداخت. موفقیت هر برنامه شغلی به مجموعه‌ای از عوامل گوناگون بستگی دارد که از آن جمله ارائه خدمات شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این مقاله اهمیت بهره‌گیری از خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی در تسهیل اشتغال درست مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تعریف راهنمایی و مشاوره شغلی

راهنمایی شغلی عبارت از ارائه اطلاعات شغلی است که فرد را یاری می‌دهد تا شغل مناسبی را انتخاب کند، برای انجام آن آماده شود و به طور رضایت بخشی به آن اشتغال ورزد. از طریق راهنمایی شغلی به فرد کمک می‌شود تا با شناخت خصوصیات مشاغل، استعدادها^۴، رغبت‌ها^۵ و وضع جسمانی^۶، با در نظر گرفتن نیازهای شغلی جامعه شغل مناسبی را انتخاب کند و پس از گذراندن دوره‌های آموزش ضروری به طور موفقیت‌آمیز به اشتغال بپردازد. مشاوره شغلی فعالیتی است پویا و تخصصی حضوری بین مراجع (کسی که مشکل شغلی دارد) و مشاور (کسی که در شناخت و حل مشکلات شغلی تخصص و مهارت دارد) که پس از تشخیص مشکل شغلی به مراجع در حل آن کمک می‌شود. مشاوره شغلی باید اطلاعات کافی در باره بازار مشاغل و

Help and advice ³.

Talents ⁴.

Relish ⁵.

Physical condition ⁶.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شیوه های فرد شناسی داشته باشد. جریان مشاوره شغلی ممکن است به سازش مراجع با شغل فعلی یا تغییر آن بینجامد و مراجع به اشتغال در شغل جدیدی بپردازد. (fumblog.um.ac.ir).

مشاور هیچگاه نباید شخصاً برای مراجع شغلی را انتخاب نماید. مشاور برای آن که بتواند مراجع را در تصمیم گیری شغلی یاری دهد باید علاوه بر دسترسی به اطلاعات شغلی و حرفه ای به 5 منبع اطلاعاتی دیگر به شرح زیر توجه نماید :

اول- شناسایی زمینه قبلی و توقعات مراجع

دوم- با بررسی و مکالمه پرونده دانش آموز اطلاعات خود را در مورد دانش آموز توسعه دهد

سوم- شناسایی توانایی علمی معلم در باره

چهارم- شناسایی بازار

پنجم- شناسایی آزمون های حرفه ای^۷

لازم و ضروری است که مشاور شغلی از آزمون های استعداد و رغبت استفاده نماید. لذا مشاور شغلی باید آزمون های مختلف حرفه ای را بشناسد، چگونگی اجرای آن ها را بداند و با نحوه نمره گذاری و تعبیر و تغییر آزمون ها آشنا باشد و بتواند از آن ها در جهت کمک به مراجع بهره برداری کند. مطالعاتی که اخیراً انجام شده اغلب شخصیت را به عنوان مهم ترین شاخص های عملکرد شغلی معرفی کرده اند (باریک و همکاران، به نقل از علیزاده، 1386). افراد به خاطر عوامل ویژه ژنتیکی^۸، اجتماعی^۹، فرهنگی^{۱۰}، روانی^{۱۱} و تربیتی دارای ویژگی های منحصر به فرد در رفتار که شخصیت را تشکیل می دهد هستند. در مجموع می توان گفت شخصیت افراد انعکاس تمایلات، نیازها، خواست ها و قابلیت هایی است که افراد را از هم متمایز میکند (شولتز، ترجمه کریمی 1383). کاترین بریگز^{۱۲} و ایزابل بریگز مایرز^{۱۳} در سال 1923 چهار ترجیح شخصیتی را مطرح کردند، سنخ

7. professional

8. genetically

9. Social

10. Cultural

11. Mental

12. Katherine Briggs

13. Isabel Briggs Myers



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



شخصیتی آنها برای اندازه گیری کردن چهار بعد دوگانه برون گرایی-درون گرایی^{۱۴}، حسی-شهودی^{۱۵}، فکری-احساسی^{۱۶}، قضاوتی-ملاحظه کننده^{۱۷} طراحی شده است (هیگس، 2001). بر اساس نظریه رشد سنخ های شخصیت، آشنا شدن با سنخ های شخصیت اشخاص کمک می کند تا بتوان درباره نیازهای شغلی آنها در آینده تصمیم گیری کرد (پانل، 2005).

اهمیت و ضرورت ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی و اشتغال

برای توجیه ضرورت ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی در تسهیل اشتغال درست، باید عوامل مؤثر در توسعه یعنی سرمایه، منابع زیرزمینی، نیروی انسانی ماهر و مدیریت مورد بررسی قرار گیرند. تخصیص سرمایه بیشتر باعث بهبود ابزار کار و ماشین آلات و در نتیجه افزایش کمی و کیفی تولید می شود. منابع زیرزمینی از دیگر عوامل ضروری در تولید است و هر چه این مواهب خدادادی بیشتر باشند احتمال توسعه افزایش می یابد و مملکت از وابستگی به دیگران بی نیازتر می شود. نیروی انسانی ماهر یکی از عوامل مهم در توسعه قلمداد شده است و چنانچه کشوری فاقد آن باشد قادر نخواهد بود از امکانات و فرصت های موجود به نحو احسن استفاده کند. در نهایت مدیریت یعنی بهره گرفتن از هر چیز در جای خود و در موقع مناسب و به اندازه کافی، امکان استفاده درست از عوامل سرمایه و نیروی انسانی را فراهم می آورد.

یکی از نتایج مهم ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی اشتغال رضایت بخش است که پایه و اساس تداوم اشتغال و افزایش کارایی محسوب می شود. رضایت شغلی پدیده ای روانی - اجتماعی - اقتصادی - جسمانی است که باعث سازگاری فرد با شغل و شرایط اشتغال می شود و احتمال استعفاء و غیبت از کار و بروز سوانح شغلی را تا حد قابل توجهی کاهش می دهد. (زونکر، 1994؛ شفیق آبادی، 1371). از سوی دیگر، اشتغال مناسب به تولید بیشتر و مرغوب تر و زندگی مرفه تر می انجامد و در نهایت بر استقلال اقتصادی و سیاسی جامعه می افزاید. اشتغال در کاهش مفاسد اجتماعی نقش بسیار مهم دارد. از این رو، بقا و رشد جامعه به میزان و نوع و چگونگی اشتغال بستگی دارد و بیکاری و کم کاری باعث فروپاشی نظام اجتماعی و اقتصادی مملکت می گردد (شفیق آبادی، 1381؛ وینر^{۱۸}، 1981).

14. Extraversion-introversion

15. Sensory-intuitive

16. Intellectual-emotional

17. See judgments of

18. Wiener



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



امروزه پژوهش های بسیاری نشان داده اند که با وجود نقش حساس فناوری در خدمات سازمانی، هنوز انسان ها به عنوان اولین عامل تشکیل دهنده سازمان نقش اساسی در ایفای نقش اجتماعی بر عهده دارد (سعادت، 1385). در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به عنوان مهمترین نیروی سازمان یاد می شود. امروزه سازمان ها برای بقا، نظم و بالندگی خود می کوشند که با نیروی انسانی عرصه جهانی به رشد، بهبود مداوم و افزایش بهره وری در فعالیت های خو نائل شوند (شولز و جکسون¹⁹، 2002، به نقل از شهرآشوب، 1385). تعداد زیادی پژوهش از طرف سازمان ها و در جوامع مختلف بر روی نیروی انسانی انجام گرفته است که بخشی از این پژوهش ها حول پارامترهای روان شناختی مانند رضایت شغلی، نگرش و هوش انجام شده که از مهمترین آن ها ویژگی های شخصیت است عاملی برای برآورد موفقیت شغلی و کاری مورد مطالعه قرار گرفته است (هالند و نیکولز²⁰، 1964، به نقل از علیزاده، 1386). لذا افراد از توانایی کافی برای انجام برخی نقش ها و مسئولیت ها برخوردار و از ایفای برخی نقش ها ناتوان هستند. بخاطر نقش برجسته که نیروی انسانی در هر سازمان دارد، بررسی موضوعاتی که باعث افزایش عملکرد کارکنان و منجر به افزایش بهره وری گردد، مورد توجه پژوهشگران بوده است (کام دیده، 1381). پژوهش های انجام شده بوسیله مایرز بریگز به این مسئله تاکید دارد که مشاغل انتخاب شده بوسیله افراد ارتباط مستقیمی با شخصیت آنها دارد و افرادی که به دلایل مختلفی مثل ترس، مشکلات اقتصادی و ... شغلی را انتخاب کنند بعد از مدتی دچار افسردگی شغلی می شوند تا اندازه زیادی بهره وری سازمان خود را کاهش می دهند (پاول تایگر²¹، ترجمه قراچه داغی، 1383). با وجود اینکه یکی از عوامل کارایی سازمان بالا بردن بهره وری نیروی انسانی است (چارتون²²، 2001). بهره وری بهینه از منابع مختلف در راستای توانمندی افراد جهت تولید کالا و خدماتی که رضایت شغلی و مطلوبیت زندگی کارکنان را افزایش دهد تعریف کرد (اسمیت²³، 2003). امروزه اکثر سازمان ها می دانند کارکنانی که بین شغل و شخصیت شان تطابق ایجاد کنند در محل کار رضایت بیشتری دارند و این امر به بهره وری بیشتر آن ها منجر می شود (بارون²⁴، 2000). پژوهش های انجام شده رابطه مستقیم بین متغیرهای شخصیتی، علاقه، رضایت شغلی و رفتار اجتماعی مثبت را نشان می دهد (کاروسو²⁵، مایرز و سالووی²⁶، 2004). به طور کلی می توان گفت افرادی که شغل متناسب با توانایی ها و ارزش های خود دارند مشکل کمتری در

Schuler and Jackson .¹⁹

Nichols .²⁰

Paul Tiger .²¹

Charlton .²²

Smith .²³

Baron .²⁴

Caruso .²⁵

Salvi .²⁶



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



سازگاری با آن شغل خواهند داشت (زونکر^{۲۷}، ترجمه نظری، ۱۳۹۰). تیپ روانشناختی نظریه ای است که توسط یونگ برای تبیین برخی از تفاوت های به ظاهر تصادفی در افراد ارائه شده است. از نظر یونگ یک تیپ روانشناختی متشکل از نظام پویا و پیچیده و مرتبط با یکدیگر در شخصیت است و یک فرایند تکاملی در طول زندگی به شمار می رود. افراد به دلیل تفاوت های شخصیتی موجود به روش های مختلف از توانایی ذهنی خود استفاده می کنند. به این ترتیب فرایند ادراک محیط اطراف و سایرین و تصمیم گیری در مورد آن ها نیز متفاوت خواهد بود (شکیبا، ۱۳۸۴). سنخ های روان شناختی از جمله موضوعاتی هستند که می توانند هنگام استخدام، بهسازی و توسعه منابع انسانی، مورد استفاده قرار داد (بار-آن^{۲۸}، ۲۰۰۶). تناسب بین شخصیت و محیط شغلی منجر به رضایت بالاتر و اجرای شغلی بهتر می شود (آریستف^{۲۹}، ۱۹۹۶، به نقل از پن^{۳۰}، ۲۰۰۴).

روش شناسی

جامعه آماری پژوهش حاضر متقاضیان مرکز آموزش فنی حرفه ای شهرستان زابل می باشد که روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای می باشد. ابزارهای پژوهش حاضر دو نوع پرسشنامه می باشد که پرسشنامه اول، پرسشنامه سنخ نمای مایرز بریگز است که توسط کترین بریگز و دخترش ایزابل مایرز تهیه شده است. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰.۵۱ درصد و برای هر یک از ابعاد برونگرایی- درون گرایی، حسی شهودی، فکری احساسی ۰.۷۴ درصد، ۰.۳۹ درصد، ۰.۷۸ درصد بدست آمده است است که افراد را با توجه به ترجیحات آن ها به ۱۶ گروه شخصیتی چهار بعد اساسی تقسیم می کند. این چهار بعد شخصیتی اصلی مبتنی است بر برون گرایی در برابر درون گرایی (EI)، تفکر در برابر احساسی (TF)، حسی در برابر شهودی (SN) ریال قضاوت کننده در برابر ملاحظه کننده (PJ)، (نوردویک، ۱۹۹۶). پرسشنامه دوم، پرسشنامه رضایت شغلی که ضریب پایایی ای پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ ۰.۸۷ درصد محاسبه شد و دارای چهار مؤلفه اصلی شامل علاقه، استعداد، امنیت و شرایط محیطی که شامل ۱۸ سؤال می باشد. تعداد ۴۰ نفر آزمون مایرز در مورد آن ها اجرام دادند. شد و ۴۰ نفر بدون آزمون انتخاب حرفه انجام دادند. پس از آن پرسشنامه رضایت حرفه در هر دو گروه به صورت پیش آزمون پس آزمون به اجرا در آمد

بحث و نتیجه گیری

Zvnr²⁷.

B-Rain²⁸.

Aristo²⁹.

Penn³⁰.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



از این رو در نهایت هر انسانی سرانجام باید به توجه استعداد و رغبت خویش و با در نظر گرفتن نیازها و امکانات جامعه شغل مناسبی برگزید. مسلماً انتخاب درست زمانی امکان پذیر است که فرد تحت راهنمایی و مشاوره شغلی صحیح قرار گیرد. و آزمون مایرز بریگز به عنوان یک آزمون روانشناختی می تواند در انتخاب حرفه متقاضیان مؤثر باشد چرا که همانطور که تحلیل این پژوهش نشان می دهد افرادی که از طریق آزمون مایرز نسبت به انتخاب حرفه اقدام نمودند نسبت به افرادی بدون آزمون مایرز اقدام به انتخاب حرفه نمودند از رضایت بیشتری برخوردارند.

امروزه داشتن اطلاعات درست و به موقع و کافی برای تصمیم گیری یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. در زمینه تصمیم گیری شغلی - که یکی از اساسی ترین انتخاب های انسان در زندگی است - داشتن اطلاعات کافی و صحیح در حیطه های خویشتن (قوت ها و ضعف ها)، مشاغل موجود در جامعه و چگونگی شرایط ورود به آن ها و نیازهای شغلی جامعه بسیار لازم است. در رابطه با خودشناسی عواملی نظیر وضع بدنی و آگاهی از توانایی ها و محدودیت های جسمانی، شناخت استعدادهای ویژه و توانایی های ذهنی، رغبت های شغلی و نوع شخصیت فرد را می توان نام برد. فرد همچنین باید در زمینه های تعریف شغلی، خصوصیات جسمانی و روانی و ذهنی ضروری برای احراز شغل، مدارک تحصیلی و دوره های آموزش، میزان حقوق و شرایط ارتقا و آینده شغل اطلاعات کافی داشته باشد. در نهایت، یکی دیگر از عواملی که در انتخاب شغل مناسب باید مد نظر قرار گیرد توجه به بازار کار و نیازهای شغلی آینده جامعه است. نیازهای شغلی جامعه باید با توجه به روند توسعه و نرخ رشد جمعیت با دقت پیش بینی شود تا انتخاب شغلی و راهنمایی شغلی افراد در همه سطوح به تناسب نیازهای جامعه انجام پذیرد. اگر این گونه عمل نشود و اطلاعات ضروری موجود نباشد، کمبود نیروی انسانی در برخی مشاغل و تورم در برخی دیگر از مشاغل به شدت وجود خواهد داشت.

2. آموزش شغلی و افزایش مهارت های اشتغال موجب می گردد که فرد اولاً زودتر و آسان تر شاغل شود و ثانیاً به مدت طولانی تری به طور رضایت بخش به اشتغال در آن شغل ادامه دهد. امروزه در بازار کار، کسانی موفق به احراز شغل می شوند که از تخصص و کارآمدی بیشتری برخوردار باشند. به بیان دیگر در شکار شغل کسانی که تخصص بالاتری دارند و دوره های آموزش شغلی را گذرانیده اند زودتر شغلی را به دست می آورند.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



یافته ها

تجزیه و تحلیل داده ها بر مبنای آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی و توزیع فراوانی و در بخش آمار استنباطی از تحلیل کواریانس چند منظوره تحت برنامه نرم افزار SPSS21 در سطح معنی داری 5 درصد استفاده شد. آزمون لوین برای بررسی تفاوت پیش آزمون و پس آزمون و آزمون آنکوا برای اثر آزمون مایرز بر افزایش مؤلفه ها استفاده شد.

نتایج به دست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می دهد که از نظر سن بیشترین فراوانی در رده سنی کمتر از بیست سال است با توزیع 47/5 درصد، و از لحاظ وضع تأهل 66/5 درصد مجرد و از لحاظ وضعیت شغلی 56 درصد کارجویان می باشند. با توجه به خلاصه نتایج به دست آمده از آنکوا برای اثر آزمون مایرز بر افزایش چهار مؤلفه این پژوهش مطابق جدول زیر نشان می دهد اثر اجرای آزمون مایرز بر تک تک مؤلفه ها در سطح معنی داری 1 درصد معنی دار است به عبارتی دیگر آزمون مایرز علاقه مندی به شغل، استعداد، امنیت و رضایت شغلی را در افراد افزایش می دهد.

جدول 1- آزمون آنکوا برای اثر آزمون مایرز بر افزایش چهار مؤلفه

گروه	مؤلفه ها	استعداد	امنیت	محیط
آزمون	3/333	3/321	3/324	3/232
شاهد	3/060	3/091	3/062	2/971
جمع	3/196	3/206	3/193	3/101

جدول 2- خلاصه ANCOVA برای اثر آزمون مایرز بر افزایش مولفه علاقه

منبع تغییر	SS (مجموع مربعات)	DF	MS (میانگین مربعات)	نسبت F
همپراش (نمره های مولفه علاقه پیش از اجرای آزمون مایرز)	26.806	1	26.806	580.005
اثر اصلی (اجرای آزمون مایرز)	1.269	1	1.269	27.456
خطای باقیمانده	3.559	77	0.046	



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



* در سطح 0/05 معنادار است

مشاهده می شود که اثر اجرای آزمون مایرز بر مولفه علاقه در سطح 0/01 معنادار بوده است.
پس می توان چنین نتیجه گرفت که آزمون مایرز می تواند علاقمندی به شغل را در افراد افزایش دهد.

جدول 3- خلاصه ANCOVA برای اثر آزمون مایرز بر افزایش مولفه استعداد

منبع تغییر	SS (مجموع مربعات)	DF	MS (میانگین مربعات)	نسبت F
همپراش (نمره های مولفه استعداد پیش از اجرای آزمون مایرز)	25.937	1	25.937	490.702
اثر اصلی (اجرای آزمون مایرز)	0.996	1	0.996	18.846
خطای باقیمانده	4.07	77	0.053	

* در سطح 0/05 معنادار است

مشاهده می شود که اثر اجرای آزمون مایرز بر مولفه استعداد در سطح 0/01 معنادار بوده است.
پس می توان چنین نتیجه گرفت که آزمون مایرز می تواند استعداد شغلی را در افراد افزایش دهد.

جدول 4- خلاصه ANCOVA برای اثر آزمون مایرز بر افزایش مولفه امنیت

منبع تغییر	SS (مجموع مربعات)	DF	MS (میانگین مربعات)	نسبت F
همپراش (نمره های مولفه محیط پیش از اجرای آزمون مایرز)	26.727	1	26.727	587.943
اثر اصلی (اجرای آزمون مایرز)	1.313	1	1.313	28.88
خطای باقیمانده	3.5	77	0.045	

* در سطح 0/05 معنادار است

مشاهده می شود که اثر اجرای آزمون مایرز بر مولفه امنیت در سطح 0/01 معنادار بوده است.
پس می توان چنین نتیجه گرفت که آزمون مایرز می تواند رضایت از امنیت شغلی را در افراد افزایش دهد.

جدول 5- خلاصه ANCOVA برای اثر آزمون مایرز بر افزایش مولفه محیط

منبع تغییر	SS (مجموع مربعات)	DF	MS (میانگین مربعات)	نسبت F
همپراش (نمره های مولفه محیط پیش از اجرای آزمون مایرز)	25.539	1	25.539	568.434
اثر اصلی (اجرای آزمون مایرز)	1.209	1	1.209	26.91
خطای باقیمانده	3.46	77	0.045	

* در سطح 0/05 معنادار است



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مشاهده می شود که اثر اجرای آزمون مایرز بر مولفه محیط در سطح 0/01 معنادار بوده است.

پس می توان چنین نتیجه گرفت که آزمون مایرز می تواند رضایت از محیط شغلی را در افراد افزایش دهد.

منابع

- زونکر، ج (2006). مشاوره شغلی، ترجمه علی محمد نظری (1390)، تهران، چاپ دوم، انتشارات سمت
- سعادت، ار (1385). مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت
- شفیق آبادی، ع (1381)، راهنمایی تحصیلی و شغلی، تهران، انتشارات رشد
- شکیب، ش، فتی، ل و همکاران (1387). رابطه تیپ های روانشناختی با هوش هیجانی- اجتماعی، فصلنامه روان شناسی کاربردی دانشگاه شهید بهشتی. سال دوم، شماره 4
- شهرآشوب، ت (1385). رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- شولتز، د. ا. شولتز، س (1992). نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی و همکاران (1384)، تهران، نشر ارسباران
- علیزاده، م (1386). بررسی رابطه میان ویژگی های شخصیت با عملکرد کاری مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً کارآمدتر، دانشگاه علامه طباطبایی
- کام دیده، ع (1381). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه 5 تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه تحقیقات و آموزش وابسته به وزارت نیرو
- Baron, S. A .Hoffman, (2000) When work equals life: the next stage of workplace violence. Oxnard, CA: pathfinder.
- Churton. Med. (۲۰۰۱). Theory and method . Macmillenpress. LTD
- <http://fumblog.um.ac.ir/trackback.php?id=4616>
- <http://etvt.blogfa.com/post-34.aspx>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>