

نگرش فرزندان کارکنان نیروهای نظامی به شغل والدین Youth's attitudes on their military parents' job

تاریخ پذیرش: ۸۷/۱۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۸۷/۶/۳۰

Salimi S. H. *PhD*[✉], Majdian M. *MSc*,
Azad Marzabadi E. *PhD*, Karaminia R. *PhD*,
Soori F. *MSc*

سیدحسین سلیمی[✉]، محمد مجدیان^۱، اسفندیار آزادمرزآبادی^۱،
رضا کریمی نیا^۲، فاطمه سوری^۱

Abstract

Introduction: The present research aimed to verify the attitudes and tendency of adolescents to military career of their parents.

Method: 885 adolescent girls and boys completed a teacher-made questionnaire concerning the psycho-social characteristics of military parents' job.

Results: Welfare, wellbeing, eminent and famous were more important in adolescents' opinion. The high correlations were found between physical dangerous and job hazards, job hardiness and aggression at work and feeling of honor and work achievement. In addition, comparing to other groups, 16-20 year old adolescents had the lowest tendency to military career. In sum, it was found that one fifth of subjects tended to military career.

Conclusion: Results are in agreement with some previous results and reflected either the burnout or satisfaction of parents' job.

Keywords: Job Tendency, Adolescents, Attitudes, Military Career

چکیده

مقدمه: تحقیق حاضر با هدف بررسی گرایش و نگرش فرزندان نوجوان کارکنان نیروهای نظامی به شغل والدین و در شهرک‌های سازمانی در شهر تهران اجرا شد.

روش: تعداد ۸۸۵ نفر آزمودنی دختر و پسر در این تحقیق شرکت کردند. در این تحقیق از آزمودنی‌ها تقاضا شد تا پرسش‌نامه گرایش شغلی را تکمیل نمایند.

یافته‌ها: امکانات رفاهی، آسایش شغل و شهرت از نظر نوجوانان در اولویت قرار دارد. قوی‌ترین همبستگی مثبت بین خطرهای جسمانی با خطرهای شغلی، سختی کار با عصبانیت در کار و احساس افتخار با روحیه و پیشرفت شغلی و قوی‌ترین همبستگی منفی بین روحیه با عصبانیت و سختی کار و کار بیش از حد با رسیدگی به خانواده مشاهده شد. نگرش نوجوانان ۱۶ تا ۲۰ سال در مقایسه با گروه‌های دیگر نسبت به شغل نظامی والدین نشان داد که نگرش این گروه به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از گروه‌های سنی دیگر است. به‌طور کلی مشخص شد که تنها حدود یک‌پنجم نوجوانان تمایل به انتخاب شغل نظامی دارند.

نتیجه‌گیری: نوجوانان علیرغم ادراک مثبت از فضای موجود در شغل نظامی والدین، به دلایل متعدد از جمله تنوع مشاغل، شرایط اجتماعی، تجربه و استعدادها، به‌طور نسبی به انتخاب شغل نظامی تمایل دارند و این تمایل و آمادگی شغلی می‌تواند با رفع موانع شغلی و دسترسی و معرفی مناسب شغل نظامی برای نوجوانان افزایش یابد.

کلیدواژه‌ها: آمادگی شغلی، نگرش، نوجوان، نیروی نظامی

✉ **Corresponding Author:** Research Center for Sport Physiology, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
Email: seyhossalimi@yahoo.com

✉ مرکز تحقیقات فیزیولوژی ورزشی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران
۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران
۲ گروه روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران

مقدمه

آمادگی شغلی برای نوجوانان اهمیت فراوانی داشته و می‌تواند آنها را در حیطه‌های مختلف زندگی به سازگاری مناسب برساند. به‌طور کلی، شغل به‌منزله مکانیزم وحدت اجتماعی و انطباق عمل می‌کند [۱، ۲، ۳]. آمادگی شغلی و نحوه تصمیم‌گیری در شغل تاثیر مهمی در سبک زندگی دارند. تحقیقات نشان داده‌اند که شرایط شغلی والدین و نوع رابطه والد-فرزند با تحول شناختی و اجتماعی فرزندان مرتبط است [۴، ۵]. ادراک مثبت فرزندان از شغل والدین و ارزش‌گذاری مشاغل توسط والدین، در تصمیم‌گیری شغلی نوجوانان موثر است [۶، ۷] و افزایش سن، آگاهی و تجربه به چنین فرآیندی کمک می‌کند [۸، ۹، ۱۰، ۱۱]. چنانچه ادراک نوجوان به شغل والدین نگرش مثبت داشته باشد، به احتمال قوی به شغل مورد نظر علاقمند خواهد شد. این ادراک با خودمختاری، شرح وظایف، تقاضاهای کارفرما و خطرات جسمانی احتمالی در شغل والدین مرتبط است. نوجوان از گفتگوی والدین با یکدیگر، مشاهده آثار شغلی بر والدین طی روز و یا بازدید از محل کار والدین، چنین ادراکی را کسب می‌کنند. در مقابل، چنانچه نوجوان بر شغل والدین خود نارضایتی دارد (شامل بدرفتاری در کار، حقوق و مزایای اندک، بارکاری شدید، آلودگی، سر و صدا، و خطر جسمانی) کند، به شغل مورد نظر علاقمند نخواهد بود [۵].

تحقیقات نشان داده است که والدین تاثیر مهمی در تصمیم‌گیری شغلی و تحصیل فرزندان خود دارند [۱۲، ۱۳، ۱۴]. بررسی‌ها نشان داده است که سالانه حدود ۲۰۰/۰۰۰ نوجوانان در سنین ۱۷ تا ۲۴ سال به نیروهای نظامی آمریکا می‌پیوندند [۱۵]. فورس و همکاران [۱۶] نشان دادند که ۶۵٪ نوجوانان در سال‌های ۱۶ تا ۲۱ سال به ثبت‌نام در نیروهای نظامی علاقه دارند. حمیدی نشان داد که ۱۶٪ نوجوانان پسر، مشاغل نظامی را انتخاب کرده‌اند [۱۷]. تحلیل نتایج تحقیقات در زمینه تصمیم‌گیری شغلی در نوجوانان بر ضرورت ارتباط بهتر نوجوانان با بزرگسالان به‌ویژه والدین و مربیان تاکید دارد تا از این طریق بتوان فردای نوجوان را بهتر رقم زد [۱۸]. افزون بر آن، تحقیقات نشان داده است که نفوذ والدین در تصمیم‌گیری شغلی فرزندان، قوی‌تر از تاثیر مربیان و گروه همسالان می‌باشد و شمار بسیاری از نوجوانان اعتقاد دارند که در این موضوع والدین نیز مسوول می‌باشند [۱۹]. از طرف دیگر، شواهد نشان داده است که نوجوانان، نگرش والدین خود را نامناسب و غیردقیق می‌دانند [۲۰]. سلیمی و همکاران [۱۴] نشان دادند که نوجوانان در اولویت اول برای مشاوره شغلی از والدین خود کمک می‌گیرند و مشخص شد که نوجوانان در گروه‌های سنی مختلف، مشاغل دانشگاهی و پزشکی را در اولویت قرار دادند. در گروه سنی ۱۲-۱۰ سال ۱۰/۶٪ و گروه‌های ۱۵-۱۳ و ۲۰-۱۶ سال به ترتیب ۳/۲ و ۳٪ به شغل نظامی تمایل داشتند.

براساس "نظریه رفتار طراحی‌شده" [۲۱] عملکرد رفتار با شدت قصد و نیت برای اجرای آن رفتار، همبستگی دارد. در حقیقت، قصد عملی یک رفتار مشخص با سه مولفه "نگرش نسبت به عملی شدن رفتار"، "هنجار ذهنی فرد نسبت به رفتار" و "باور فرد نسبت به عملی شدن رفتار به‌طور موفقی" مرتبط است. نگرش، عبارت است از اینکه آیا اقدام به عقیده مورد نظر، نتیجه ارزشمندی دارد؟ هنجار ذهنی، به نگرش‌های ادراک شده دیگران اشاره دارد. تحقیقات انجام شده رابطه مثبت بین مولفه‌های فوق و انتخاب شغل نظامی را نشان داده است.

گیسون و همکاران [۲۲] نشان دادند که هنجارهای ذهنی، نگرش‌ها، و باورهای مبتنی بر شایستگی نوجوانان با تصمیم‌گیری شغلی آنها رابطه معنی‌داری دارد. به‌علاوه، هنجارها و نگرش‌های ذهنی والدین در ترغیب یا اجتناب فرزند نسبت به شغل مورد نظر نیز تاثیر معنی‌داری دارد. در این مطالعه مشخص شد که با توجه به هنجارهای ذهنی و نگرش والدین، خود گزارش‌دهی آنها نسبت به شغل نظامی به میزان ۶۲٪ در انتخاب شغل نظامی توسط نوجوانان موثر است و نگرش والدین با هنجار ذهنی نوجوانان، همبستگی مثبت دارد. به‌علاوه، باورهای مبتنی بر شایستگی در والدین با میزان باورهای مبتنی بر شایستگی نوجوانان نیز رابطه مثبت دارد. به‌عبارت دیگر، نگرش و هنجار ذهنی خوب والدین نسبت به شغل نظامی موجب گرایش و ثبت‌نام نوجوانان در شغل نظامی می‌شود. چنین نگرش مثبتی در نوجوانان باعث می‌شود تا آنان به پایگاه اینترنتی نیروهای نظامی مراجعه و با آنان ارتباط برقرار نمایند.

ناهماهنگی شناختی، یکی از پیش‌آگهی‌های مهم در آسیب‌های روان‌شناختی ناشی از خستگی عاطفی است [۲۳، ۲۴، ۲۵]. مشاغل نظامی از جمله فعالیت‌های پلیس به دلیل تنوع وظایف، نیازمند ابراز عواطف و هیجانات مختلف است که با توجه به شرایط متفاوت بوده و می‌تواند ناهماهنگی عاطفی ایجاد نماید. برای مثال، پلیس در مواجهه با یک مهاجم باید خشم خود را ابراز نماید در حالی که با قربانی یک جنایت باید هم‌دردی کند [۲۶]. این ناهماهنگی شناختی، ماهیت شغل نظامی را نشان می‌دهد و بیان‌کننده سختی کار نظامی است و به‌منزله استرس در کار تلقی می‌شود و به‌عنوان تهدیدی برای هویت فرد تلقی می‌گردد [۲۷]. تحقیقات متعدد، همبستگی بین ناهماهنگی شناختی و فرسودگی شغلی را تایید کرده است [۲۳، ۲۴، ۲۷]. گلدرن و همکاران [۲۶] نشان دادند که نوبت کاری پلیس‌های با شدت استرس بالا، در معرض آسیب‌های روان‌شناختی بیشتری قرار دارند. راجرز و همکاران نشان دادند که شخصیت نوجوان و حمایت‌های شغلی، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در انتخاب شغلی نوجوان تاثیرگذار است [۲۸]. یافته‌های این تحقیق نیز نشان داد که نوجوانان دارای وجدان و پذیرنده تجربه بیشتر، در طرح شغلی، خود را درگیر می‌کنند.

اکثریت مادران دارای سطح تحصیلات دبیرستان یا دیپلم ($N=349$ ، $8/40\%$) هستند.

جدول ۱) تعداد، میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های شغل نظامی والدین از دیدگاه آزمودنی‌ها

ویژگی‌ها	N	M	SD
رفتار مناسب	۸۱۵	۴/۱۵	۱/۱۵
محیط مذهبی	۸۱۱	۳/۹۶	۱/۲۰
روحیه خوب	۸۱۶	۳/۹۰	۱/۱۷
رابطه با همکاران	۸۱۲	۳/۸۰	۱/۰۳
احساس افتخار	۸۱۲	۳/۶۳	۱/۲۳
رضایت از کار	۸۱۲	۳/۴۴	۱/۱۳
کار بیش از حد	۸۱۱	۳/۳۹	۱/۲۳
امکان پیشرفت	۸۰۷	۳/۳۷	۱/۲۳
ماموریت	۸۰۷	۲/۳۴	۱/۲۶
فرصت رسیدگی به خانواده	۸۱۶	۳/۳۱	۱/۱۴
جذابیت شغل	۸۰۵	۳/۱۲	۱/۴۸
حقوق	۸۱۸	۳/۱۱	۰/۷۷
شهرت اجتماعی	۷۹۷	۲/۹۶	۱/۱۸
سخت‌گیری	۸۰۷	۲/۸۰	۱/۲۶
خطرات شغلی	۸۰۰	۲/۶۵	۱/۳۹
عصبانی شدن	۸۱۴	۲/۶۲	۱/۲۷
امکانات تفریحی	۸۱۳	۲/۵۹	۱/۵۴
خطرهای جسمی	۸۱۰	۲/۵۱	۱/۳۶
راحتی در شغل	۸۱۸	۲/۴۸	۱/۰۹

جدول ۱ میانگین نمرات (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) و انحراف معیار پاسخ‌های آزمودنی‌ها را در مورد ویژگی‌های شغل نظامی پدران یا مادران نشان می‌دهد. براین اساس، بیشترین میانگین نمرات در ویژگی‌های رفتار مناسب در کار (۴/۱۵)، محیط مذهبی (۳/۹۶)، روحیه خوب در محیط کار (۳/۹۰) و رابطه خوب با همکاران (۳/۸۰) مشاهده شد و کمترین میانگین برای ویژگی‌های راحتی در شغل (۲/۴۸) و وجود خطرات جسمانی مربوط به شغل (۲/۵۱) و امکانات تفریحی شغل (۲/۵۹) به‌دست آمد.

جدول ۲ (در انتهای مقاله آمده است)، تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های شغل والدین را از نظر نوجوانان نشان می‌دهد. براین اساس می‌توان بیان کرد که در بیشتر موارد بین مقوله‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی والدین همبستگی معنی‌داری ($p < 0/05$) تا $0/01$) وجود دارد. بیشترین همبستگی بین خطرهای جسمانی با خطرهای شغلی ($r = 0/62$)، سختی کار با عصبانیت و بین احساس افتخار با امکان پیشرفت و روحیه ($r = 0/46$) به‌دست آمد. همچنین بین مقوله‌های خطرهای شغلی یا جسمانی، عصبانیت در محیط کار، سختی کار و کار بیش از حد با مقوله‌های روحیه شغلی، راحتی و آسایش شغل، امکانات تفریحی، رسیدگی به خانواده، شهرت اجتماعی، رضایت‌مندی شغلی همبستگی منفی مشاهده شد. بر این اساس، با افزایش خطرهای مربوط به شغل،

هدف اصلی این تحقیق بررسی گرایش نوجوانان به شغل نظامی و همچنین تشخیص نگرش نوجوانان به ویژگی‌های مختلف شغل نظامی بود. افزون بر آن، تاثیر شغل نظامی والدین بر فرزندان نوجوان نیز مورد بررسی قرار گرفت.

روش

مطالعه حاضر تحقیقی گذشته‌نگر یا پس‌رویدادی است. آزمودنی‌های این تحقیق از میان فرزندان کارکنان نیروهای نظامی ساکن شهرک‌های سازمانی شهر تهران انتخاب شدند. بر اساس جدول کرجی‌سی و مورگان [۲۹] برای جامعه‌ای با حجم یک میلیون نفر (بالاترین حجم) تعداد ۳۸۴ نفر آزمودنی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به انتخاب آزمودنی دختر و پسر، تعداد حجم نمونه در این تحقیق به ۸۵۵ نفر رسید. به‌منظور انتخاب نمونه قابل تعمیم جامعه آماری تهران، تلاش شد تا شهرک‌های مختلف در مناطق شمال، جنوب، شرق و غرب برای نمونه‌گیری انتخاب شوند. در این تحقیق تلاش شد تا رابطه مشخصات فردی آزمودنی‌ها با پاسخ‌های آنان در مورد گرایش‌های شغلی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بر همین اساس، پرسش‌نامه محقق‌ساخته با همکاری روان‌شناسان تهیه شد و پس از دارا بودن روایی محتوایی قابل قبول به‌کار گرفته شد. پرسش‌نامه در دو بخش مشخصات فردی و ارزیابی نوجوانان از ویژگی‌های شغل والدین، تداوم و یا تغییر شغل والدین (بر فرض قرار گرفتن به جای والدین) و امکان انتخاب فعالیت در نیروهای نظامی در آینده شغلی تهیه شد. روش پژوهش، روش توصیفی بود. پس از توجیه پرسش‌گران و تعیین زمان مناسب تکمیل پرسش‌نامه‌ها، به‌طور جداگانه برای آزمودنی‌های دختر و پسر به اجرا در آمد. برای ارزیابی دیدگاه آزمودنی‌ها در مورد ویژگی‌های شغل نظامی والدین (شامل حقوق، آسایش، خطر و استرس، رضایت‌مندی پدر یا مادر از شغل نظامی، شهرت اجتماعی، جاذبه شغل، محیط و جو شغل، رابطه با همکاران، امکان پیشرفت و روحیه) از نوجوانان پرسش شد. پاسخ نوجوانان در طیف لیکرتی از خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص می‌شد (نمره ۱ تا ۵).

یافته‌ها

آزمودنی‌های شرکت‌کننده در این تحقیق شامل ۳۳۹ پسر و ۵۱۶ دختر است. دامنه سنی آزمودنی‌ها بین ۲۰-۱۱ سال و میانگین سنی آنان برابر با ۱۵/۲۷ و با انحراف معیار ۱/۸۸ است. از نظر پیشرفت تحصیلی، دامنه معدل تحصیلی آزمودنی‌ها بین ۱۶/۸ تا ۲۰ و میانگین معدل تحصیلی آن‌ها برابر با ۱۷/۶۵ با انحراف معیار ۱/۸۲ است. از نظر سطح تحصیلات والدین، ۱۱ نفر از پدرها (۱/۳٪) و ۱۰ نفر از مادران (۱/۲٪) بی‌سواد هستند. اغلب پدران دارای سطح تحصیلات فوق‌دیپلم ($N=374$ ، $43/7\%$) و

سختی و فشار کاری، می‌توان انتظار داشت که روحیه شغلی، آسایش شغلی، رسیدگی به خانواده، رضایت‌مندی از شغل کاهش یابد و یا بالعکس.

جدول ۳) نظر آزمودنی‌ها در مورد تداوم شغل نظامی پدر یا مادر بر حسب جنسیت

نگرش به شغل والدین ↓	گروه‌ها ←		تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
	دختر	پسر			
تداوم شغل پدر یا مادر	۵۳/۹	۲۰/۸	۶۱/۵	۴۸۶	۵۶/۸
سعی در تغییر شغل پدر یا مادر	۱۷/۱	۵۳	۱۵/۷	۱۴۱	۱۶/۵
در جستجوی شغل دیگر	۱۷/۴	۲۹	۸/۶	۱۱۹	۱۳/۹
سایر موارد	۲/۵	۱۵	۴/۴	۲۸	۳/۳
بدون پاسخ	۹/۱	۳۳	۹/۸	۸۱	۹/۵
جمع	۱۰۰	۵۱۶	۱۰۰	۳۳۸	۸۵۵

نگرش آزمودنی‌ها در دو گروه دختر و پسر از طریق آزمون t مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین گروه‌های دختر و پسر در ویژگی راحتی در شغل ($p=0/007$) و خطرهای شغلی ($p=0/041$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس، دخترها ($N=493$)، $M=2/57$ ، $SD=1/09$) بیشتر از پسرها ($N=325$)، $M=2/36$ ، $SD=1/08$) اظهار داشتند که شغل نظامی والدین آنها از راحتی و آسایش مناسب برخوردار است. همچنین دختران ($N=485$)، $M=2/73$ ، $SD=1/43$) در مقایسه با پسران ($N=315$)، $M=2/53$ ، $SD=1/32$) به‌طور معنی‌داری اظهار داشتند که شغل نظامی والدین آنها دارای خطرات بالقوه است.

جدول ۴) تمایل به انتخاب شغل نظامی بر حسب جنسیت آزمودنی‌ها

گزینه ↓	گروه ←		تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
	دختر	پسر			
بله	۱۷/۱	۶۷	۱۹/۸	۱۵۵	۱۸/۱
بله، اگر شغل دیگری نیابم	۳۲/۹	۱۱۸	۳۴/۹	۲۸۸	۳۳/۷
خیر	۴۲/۱	۱۲۹	۳۸/۲	۳۴۶	۴۰/۵
بدون پاسخ	۷/۹	۲۴	۷/۱	۶۶	۷/۷
جمع	۱۰۰	۵۱۶	۱۰۰	۳۳۸	۸۵۵

آزمون t نگرش آزمودنی‌های دختر و پسر در مورد نمره کل ویژگی‌های شغل نظامی نشان داد که بین نگرش آزمودنی‌های دختر ($N=417$)، $M=60/3$ ، $SD=8/91$) و آزمودنی‌های پسر ($N=265$)، $M=59/7$ ، $SD=8/43$) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و نگرش هر دو گروه از نظر آماری مشابه است [$p=0/38$ ، $t=0/884$ ، $df(680)$].

به‌منظور بررسی اینکه آیا بین گروه‌های سنی و نگرش آنان به ویژگی‌های شغل نظامی والدین خود تفاوت معنی‌دار وجود دارد یا

خیر، بین گروه‌های سنی و نمره کل نگرش آزمودنی‌ها در مورد ویژگی شغل نظامی والدین، تحلیل واریانس یک‌طرفه انجام گرفت. نمره کل نگرش آزمودنی‌ها از جمع نمرات آزمودنی‌ها در مورد مقوله‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی (۱۹ مقوله) به‌دست آمد. حداقل نمره ۱۹ و حداکثر نمره ۹۵ است. تحلیل واریانس یک‌طرفه، تفاوت بین گروه‌های سنی در مورد نگرش آنان نسبت به ویژگی‌های شغل پدر یا مادر را معنی‌دار نشان داد [$p<0/001$ ، $F=9/687$ ، $df=2672$]. به‌منظور مشخص شدن اینکه تفاوت معنی‌دار بین چه گروه‌های سنی وجود دارد، آزمون سفه انجام شد. نتایج نشان داد که بین نگرش گروه سنی ۱۶-۲۰ سال ($N=303$)، $M=58/44$) با گروه سنی ۱۵-۱۳ سال ($N=336$)، $M=61/24$) ($p=0/044$) و گروه سنی ۱۰-۱۲ سال ($N=36$)، $M=62/25$) ($p<0/001$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس، می‌توان گفت بالاترین نگرش مثبت مربوط به ویژگی‌های شغل نظامی والدین در گروه سنی ۱۰-۱۲ سال و پایین‌ترین نگرش مثبت در گروه سنی ۱۶-۲۰ سال است.

میزان علاقه‌مندی فرزندان به شغل نظامی والدین: به‌منظور مشخص شدن نگرش و میزان علاقه‌مندی آزمودنی‌ها به شغل نظامی والدین، از آنان خواسته شد تا نظر خود را در مورد این سوال که اگر به‌جای پدر یا مادر خود بودند آیا شغل نظامی آنها را ادامه می‌دادند؟ مشخص سازند. همچنین از آنان خواسته شد تا تمایل خود مبنی بر فعالیت در نیروهای نظامی را مشخص نمایند و در صورت انتخاب چنین شغلی به چه نوع فعالیتی (نظامی یا غیر نظامی) علاقه‌مندند را نیز مشخص کنند.

در مورد سؤال اول، داده‌های به‌دست‌آمده نشان داد که اکثر آزمودنی‌ها (۵۶/۸٪) شغل پدر خود را ادامه می‌دادند. همچنین ۱۶/۵٪ نوجوانان سعی در تغییر شغل نظامی پدر یا مادر خود داشتند و به‌علاوه (۱۳/۹٪) از آزمودنی‌ها به جستجوی شغل دیگری می‌پرداختند (جدول ۳). همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ۵۷٪ دختران و ۶۱/۵٪ پسران اظهار داشتند که اگر به‌جای والدین خود بودند فعالیت شغلی آنها را ادامه می‌دادند. همچنین ۳۵٪ دختران و ۲۴٪ پسران در جستجوی شغل دیگر و یا تغییر شغل والدین خود بودند.

به‌منظور بررسی تفاوت بین نگرش آزمودنی‌های دختر و پسر نسبت به تداوم شغل والدین خود، آزمون مجذور کای انجام شد و نتایج، معنی‌داری رابطه بین آنها را نشان داد [$p=0/001$ ، $\chi^2(3)$ ، $df=16/16$]. بر این اساس می‌توان گفت که در تداوم فعالیت شغلی والدین، بین آزمودنی‌های دختر و پسر تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در مورد تمایل نوجوانان به انتخاب شغل نظامی در آینده، مشخص شد که تنها ۱۸/۱٪ از آزمودنی‌ها تمایل دارند در آینده شغل نظامی را انتخاب کنند. همچنین ۳۳/۷٪ اظهار کردند که

اجتماعی در حد متوسط و یا پایین‌تر از متوسط قرار دارد. همچنین نظر آزمودنی‌ها در مورد خطرات شغلی و محیط کار نامناسب در حد پایین ارزیابی شد. به این معنی که نوجوانان (فرزندان) کارکنان نظامی از نظر ویژگی‌های معنوی، انسانی و روابط با همکاران، شغل نظامی والدین خود را مطلوب ارزیابی کرده و در بُعد معیشتی و نیازهای زندگی، شغل والدین خود را در حد متوسط ارزیابی می‌کنند و به‌علاوه احتمال آسیب‌های جسمی ناشی از شغل را در حد پایینی ارزیابی می‌کنند. تحلیل همبستگی نیز نشان داد که ویژگی مذهبی با روحیه، رضایت از کار، شهرت اجتماعی، رسیدگی به خانواده و جذابیت شغلی همبستگی مثبت دارد. بین ویژگی مذهبی با حقوق و امکانات تفریحی، رابطه معنی‌داری وجود نداشته و همچنین بین ویژگی‌های معیشتی مثل حقوق، امکانات تفریحی، راحتی و آسایش با بیشتر ویژگی‌های مثبت شغلی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که هر چند نوجوانان شغل نظامی والدین خود را از ابعاد رفتاری، جو مذهبی، رابطه با همکاران و احساس ارزشمندی مطلوب می‌دانند اما شغل آنها را از نظر معیشتی در حد مطلوب نمی‌دانند و شاید همین امر از جمله عواملی باشد که بر نگرش و علاقه‌مندی نوجوانان به شغل نظامی والدین تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، هر چند ادراک نوجوانان از شغل نظامی والدین خود مثبت است لکن با توجه به تنوع مشاغل، واقعیت‌ها و شرایط جامعه، آنها انتخاب شغل نظامی را در اولویت قرار نمی‌دهند. افزون بر آن، نگرش والدین به شغل نظامی خود نیز می‌تواند در رغبت فرزندان موثر باشد [۵، ۷، ۱۳، ۱۴]. ناهماهنگی شناختی و به‌دنبال آن خستگی عاطفی [۲۳، ۲۴، ۲۵] در والدین می‌تواند در نگرش و آمادگی شغلی نوجوانان تأثیر بگذارد. به عبارت دیگر، ویژگی‌های مثبت نسبت به شغل نظامی والدین (رفتاری، جو مذهبی، رابطه با همکاران و احساس ارزشمندی) در کنار ویژگی‌های حقوقی و معیشتی، سختی کار و خطرات شغلی و استرس شدید [۲۶] ممکن است سبب ناهماهنگی شناختی در والدین شده و موفقیت در انتخاب شغل نظامی توسط نوجوانان را کاهش دهد. به‌علاوه، عدم فعالیت نیروهای نظامی (فقدان سایت ویژه جوانان و متقاضیان فعالیت در نیروهای نظامی) در گزینش و فراهم‌سازی علایق شغلی در جامعه به‌ویژه برای نوجوانان می‌تواند در این امر موثر باشد.

همان‌گونه که در نظریه *آزن* [۲۱] مطرح است، به‌نظر می‌رسد بین مولفه‌های نگرش به عملی شدن رفتار، هنجار ذهنی، و باورهای فرد نسبت به موفق بودن در شغل با شغل نظامی، همبستگی لازم وجود ندارد و همین امر سبب شده تا در انتخاب شغل نظامی رغبت کافی وجود نداشته باشد.

داده‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهند چنانچه نوجوانان در موقعیت فعلی به جای پدر و مادر (دارای شغل نظامی) باشند اکثر آنان

تنها در صورت پیدا نکردن شغل دیگر، شغل نظامی را انتخاب خواهند کرد. داده‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که ۴۰/۵٪ نوجوانان تمایلی به انتخاب شغل نظامی ندارند (جدول ۴).

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد ۱۷٪ دختران و ۲۰٪ پسران تمایل دارند که در آینده شغل نظامی را انتخاب کنند. در مقابل، ۴۲٪ دختران و ۳۸٪ پسران تمایلی به فعالیت شغلی در نیروهای نظامی نشان ندادند. همچنین، ۳۳٪ دختران و ۳۵٪ پسران در صورتی‌که نتوانند شغل دیگری بیابند ممکن است شغل نظامی را برای آینده خود انتخاب کنند. به‌منظور بررسی نظرات آزمودنی‌های دختر و پسر در مورد تمایل به انتخاب شغل نظامی، آزمون مجذورکای انجام شد و نتایج معنی‌دار بین نظرات آزمودنی‌های دختر و پسر را تأیید نکرد [df(۳و۱)، p=۰/۴۹۰]. بر این اساس، می‌توان گفت که بین نظرات دختران و پسران در مورد انتخاب شغل نظامی در آینده، مشابهت وجود دارد.

جدول ۵) نظر گروه‌های سنی نوجوانان در مورد تداوم شغل نظامی پدر یا مادر

نگرش به شغل والدین ↓	گروه‌ها ←		
	۱۰-۱۲	۱۳-۱۵	
تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	
تداوم شغل	۷۲/۳ ۳۴	۵۹/۴ ۲۵۷	۵۲/۵ ۱۹۱
سعی در تغییر شغل	۶/۴ ۳	۱۵/۰ ۶۵	۱۹/۸ ۷۲
در جستجوی شغل دیگر	۶/۴ ۳	۱۱/۱ ۴۸	۱۸/۱ ۶۶
سایر موارد	۴/۳ ۲	۳/۹ ۱۷	۲/۵ ۹
بدون پاسخ	۱۰/۶ ۵	۱۰/۶ ۴۶	۷/۱ ۲۶
جمع	۱۰۰ ۴۷	۱۰۰ ۴۳۳	۱۰۰ ۳۶۴

نگرش گروه‌های سنی نوجوانان در مورد تداوم شغل والدین: جدول ۵ نظر گروه‌های سنی نوجوانان را در پاسخ به این سؤال که "اگر به جای پدر یا مادر خود بودند آیا به شغل آنها ادامه می‌دادند یا خیر" را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بیشترین موافقت در گروه سنی ۱۰-۱۲ سال (۷۲/۳٪) دیده می‌شود و به موازات افزایش سن در آزمودنی‌ها (نوجوانان) احتمال تداوم شغل والدین کاهش می‌یابد. در مجموع، ۲۶٪ از گروه سنی ۱۳-۱۵ سال و ۴۸٪ از گروه ۱۶-۲۰ سال بر این باورند که اگر به جای والدین‌شان بودند شغل خود را تغییر می‌دادند و به جستجوی شغل دیگری می‌پرداختند.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان گرایش فرزندان نوجوان کارکنان نیروهای نظامی به شغل والدین به اجرا درآمد. نتایج به‌دست‌آمده در مورد نگرش نوجوانان به ویژگی‌های شغل نظامی پدر یا مادر حاکی از آن است که روحیه، رفتار، جو مذهبی و رابطه با همکاران در سطح خوب و مناسبی قرار دارد. در مورد ویژگی‌های معیشتی شغل والدین، نتایج نشان داد که نگرش نوجوانان نسبت به وضعیت حقوقی، امکانات تفریحی، شهرت

به نظر می‌رسد نوجوان در چنین فرآیندی سازگاری اجتماعی و ارضاء نیازهای روانی- اجتماعی خود را در حد مناسب ارزیابی نکرده و لذا احتمال انتخاب و گرایش به این شغل کاهش می‌یابد [۱، ۳، ۵، ۷، ۱۳، ۲۳، ۲۴].

نتایج به دست آمده از آزمودنی‌ها در گروه‌های سنی در مورد تداوم شغل پدر یا مادر نشان می‌دهد که با افزایش سن، درصد کمتری به تداوم شغل نظامی علاقه‌مند بوده و به همین نسبت، درصد بیشتری با افزایش سن سعی در تغییر شغل والدین و یا جستجوی شغل دیگری دارند. تحلیل مجذورکای نیز این رابطه را در گروه‌های سنی معنی‌دار نشان می‌دهد. داده‌ها نشان می‌دهند که گروه‌های سنی بالاتر در مقایسه با گروه‌های سنی پایین‌تر علاقه‌مندی و رغبت کمتری به انتخاب شغل نظامی برای خود دارند. نتایج در مجموع نشان می‌دهد با افزایش سن، کسب آگاهی بیشتر، تعامل با محیط و افزایش تجربه شخصی و شناخت توانمندی‌های خود نوجوان در اواخر نوجوانی، به واقعیت‌ها و امکانات خود و محیط در انتخاب شغل بیشتر توجه دارد و تلاش می‌کند با تحلیل دقیق و منطقی‌تر بتواند انتخاب مناسب را انجام دهد [۸، ۹، ۱۰، ۱۱].

نتیجه‌گیری

نوجوانان علیرغم ادراک مثبت از فضای موجود در شغل نظامی والدین، به دلایل متعددی از جمله تنوع مشاغل، شرایط اجتماعی، تجربه و استعدادها، به‌طور نسبی به انتخاب شغل نظامی تمایل دارند و این تمایل و آمادگی شغلی می‌تواند با رفع موانع شغلی و دسترسی و معرفی مناسب شغل نظامی برای نوجوانان افزایش یابد.

چه دختر و چه پسر شغل نظامی پدر یا مادر خود را ادامه می‌دهند و ۳۰٪ آنان درصدد تغییر و جستجوی شغل دیگری برمی‌آیند. به‌طور کلی می‌توان چنین برداشت کرد که نوجوانان با شرایط موجود پدر یا مادر نظامی خود، بررسی محیط و اجتماع و نیز توانمندی‌های موجود در والدین به این نتیجه‌گیری می‌رسند که شغل پدر یا مادر خود را تداوم بخشند. هنگامی که از نوجوانان پرسش می‌شود که آیا شغل نظامی را برای آینده خود انتخاب می‌کنند؟ مشخص می‌شود که تنها ۱۸٪ آزمودنی‌ها برای آینده خود شغل نظامی را مطلوب می‌دانند. این میزان، با تحقیق /حمیدی [۱۷] همخوانی دارد و نشان می‌دهد که نوجوانان در مقایسه با مشاغل دیگر به‌طور نسبی به شغل نظامی تمایل دارند. این یافته‌ها بیانگر این حقیقت است که در شرایط موجود، نوجوانان شغل نظامی والدین را برای خود آنها مناسب ارزیابی می‌کنند اما برای خودشان چنین شغلی را مطلوب نمی‌دانند. به نظر می‌رسد که تحلیل نوجوان از شرایط محیطی، اقتصادی و اجتماعی و نیز توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی موجب می‌شود که نوجوان شغل نظامی را برای والدین خود مطلوب بداند. به‌علاوه تغییر در شغل والدین در چنین زمانی می‌تواند برای خانواده مشکلاتی را در برداشته باشد اما هنگامی که انتخاب شغل نظامی برای نوجوانان مطرح می‌شود نوجوان این انتخاب را بر اساس موقعیت و شرایط محیطی، اقتصادی و نیز توانمندی‌های روان‌شناختی خود مورد بررسی قرار می‌دهد. به‌علاوه، تجربه‌های شخصی خود با محیط و به‌ویژه شغل والدین خود و نیز نگرش‌های موجود والدین نسبت به شغل نظامی و در نهایت آرزوهای شغلی خود موجب می‌شوند تا انتخاب شغل نظامی برای نوجوان در کنار طیف وسیع و متنوعی از مشاغل دیگر مطرح شود.

جدول ۲) همبستگی بین ویژگی‌های شغل نظامی والدین از دیدگاه آزمودنی‌ها

روجه	حقوق	راحتی و آسایش	امکانات تفریحی	رضایت از کار	شهرت اجتماعی	رسیدگی به خانواده	مأموریت	خطر جسمانی	خطرات شغلی	جذائیت	محیط مذهبی	عصبانی شدن	سختی	کار بیش از حد	رابطه با همکاران	رفتار مناسب	امکان پیشرفت	احساس افتخار
حقوق	** ۰/۲۵																	
راحتی و آسایش	** ۰/۲۲	** ۰/۳۵																
امکانات تفریحی	** ۰/۲۸	** ۰/۳۱	** ۰/۲۷															
رضایت از کار	** ۰/۳۸	** ۰/۳۵	** ۰/۲۶	** ۰/۲۷														
شهرت اجتماعی	** ۰/۲۵	** ۰/۲۹	** ۰/۱۹	** ۰/۲۰	** ۰/۳۵													
رسیدگی به خانواده	** ۰/۴۴	** ۰/۳۰	** ۰/۳۳	** ۰/۳۸	** ۰/۲۳	** ۰/۱۰												
مأموریت	-۰/۰۲	** ۰/۰۹	*	** ۰/۱۱	** ۰/۰۵	** ۰/۱۰	** ۰/۱۴											
خطرات جسمانی	-۰/۱۴	** ۰/۱۱	** ۰/۰۶	*	** ۰/۱۱	** ۰/۰۹	** ۰/۲۳	** ۰/۲۳										
خطرات شغلی	-۰/۱۳	** ۰/۱۲	** ۰/۲۳	-۰/۰۶	** ۰/۱۰	** ۰/۰۵	** ۰/۱۷	** ۰/۲۹										
جذائیت	-۰/۳۲	** ۰/۲۳	** ۰/۱۷	-۰/۳۴	** ۰/۱۲	** ۰/۲۴	** ۰/۱۲	** ۰/۱۲										
محیط مذهبی	-۰/۱۴	** ۰/۰۷	-۰/۰۳	-۰/۲۱	** ۰/۰۲	** ۰/۱۴	** ۰/۱۰	** ۰/۱۴										
عصبانی شدن	-۰/۴۱	** ۰/۰۸	*	-۰/۲۱	** ۰/۱۲	** ۰/۲۶	** ۰/۰۹	** ۰/۲۶										
سختی	-۰/۳۳	** ۰/۰۲	-۰/۰۵	-۰/۱۳	** ۰/۱۳	** ۰/۲۴	** ۰/۱۹	** ۰/۲۵										
کار بیش از حد	-۰/۱۶	** ۰/۰۹	** ۰/۲۹	-۰/۱۰	*	** ۰/۰۶	** ۰/۳۵	** ۰/۲۲										
رابطه با همکاران	-۰/۲۵	** ۰/۱۶	** ۰/۰۵	-۰/۲۹	** ۰/۲۱	** ۰/۱۵	** ۰/۱۳	** ۰/۱۳										
رفتار مناسب	-۰/۴۵	** ۰/۱۶	** ۰/۰۹	-۰/۲۷	** ۰/۱۲	** ۰/۱۲	** ۰/۳۱	** ۰/۱۰										
امکان پیشرفت	-۰/۵۱	** ۰/۳۱	** ۰/۱۹	-۰/۴۲	** ۰/۲۹	** ۰/۳۹	** ۰/۱۲	** ۰/۳۳										
احساس افتخار	-۰/۴۶	** ۰/۲۰	** ۰/۱۱	-۰/۳۵	** ۰/۱۷	** ۰/۲۸	** ۰/۲۶	** ۰/۰۱										

*p=۰/۰۵ **p=۰/۰۱

15- Segal DR, Segal MW. America's military population. *Population*. 2004;59(4):3-40.

16- Fors J, Emanuel S, Marsh SM, Boehmer M, Gibson JL. Department of defense youth pPoll wave 10-December 2005. Overview Report. Storming Media; 2006.

۱۷- احمدی سیداحمد. روان‌شناسی نوجوانان و جوانان. تهران: انتشارات نخستین؛ ۱۳۷۵.

18- Sackett PR, Mavor AS. Attitudes, aptitudes and aspirations of American youth: Implications for Military Recruiting. National Academy Press; 2003.

19- Bryant BK, Zvonkovic AM, Reynolds P. Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;69(1):149-75.

20- Legree PJ, Gade PA, Martin DE, Fischl MA, Wilson MJ, Nieva VF, et al. Military enlistment and family dynamics: Youth and parental perspectives. *Military Psychology*. 2000;12(1):31-49.

21- Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 1991;50(2):179-211.

22- Gibson JL, Griepentrog BK, Marsh SM. Parental influence on youth propensity to join the military. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(3):525-41.

23- Brotheridge CM, Lee R. Development and validation of the emotional labor scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2003;76:365-79.

24- Bakker AB, Heuven E. Emotional dissonance, burnout and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*. 2006;13(4):423-40.

25- Granley AA. Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000;5:95-110.

26- Gelderen BV, Heuven E, Veldhoven MV, Zeelenberg M, Croon M. Psychological strain and emotional labor among police-officers: A diary study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;71:446-59.

27- Jansz J, Timmers M. Emotional dissonance: When the experience of an emotion jeopardizes an individual's identity. *Theory & Psychology*. 2002;12(1):285-308.

28- Rogers ME, Creed PA, Ian Glendon A. The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 2008;73(1):132-42.

29- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1976;30:607-10.

منابع

1- Herr EL, Cramer SH, Niles SG. Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches. 6 ed: New York: Allyn and Bacon; 2004.

2- Vondracek FW, Porfeli EJ. The world of work and careers. Adams GR, Berzonsky M, editors. New York: Blackwell Publishers; 2003.

3- Savickas ML. The theory and practice of career construction. Brown SD, Lent RW, editors. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2005.

4- Crouter AC, Bumpus MF, Maguire MC, McHale SM. Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*. 1999;35(6):1453-61.

5- Gardner Neblett N, Schnabel Cortina K. Adolescents' thoughts about parents' jobs and their importance for adolescents' future orientation. *Journal of Adolescence*. 2006;29(5):795-811.

6- Kenny ME, Blustein DL, Chaves A, Grossman JM, Gallagher LA. The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*. 2003;50(2):142-55.

7- Chang EC, Sanna LJ. Experience of life hassles and psychological adjustment among adolescents: Does it make a difference if one is optimistic or pessimistic? *Personality and Individual Differences*. 2003;34(5):867-79.

۸- شفیق‌آبادی عبدالله. راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد؛ ۱۳۷۹.

9- Shaer D, Wood E, Wiloughby T. Developmental psychology: Childhood and adolescence. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. 1996.

10- Damon W. Handbook of child psychology. New York: John Wiley & Sons; 1998.

۱۱- ماسن هنری، کیگان پاول. رشد و شخصیت کودک. یاسایی مهشید؛ مترجم. تهران، انتشارات پایا. ۱۳۷۰.

12- Bardick AD, Bernes KB, Magnusson KC, Witko KD. Junior high career planning: What students want. *Canadian Journal of Counselling*. 2004;38(2):108-17.

13- Deutsch FM. How parents influence the life plans of graduating chinese university students. *Journal of Comparative Family Studies*. 2004;35(3):393-422.

۱۴- سلیمی سیدحسین، مجدیان محمد، آزادمرزآبادی اسفندیار، کرمی‌نیا رضا، سوری فاطمه. گرایش‌های شغلی فرزندان نوجوان کارکنان سپاه. ۱۳۸۸.