

رابطه شناخت شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از رشته تحصیلی با جهت‌گیری آنان به آینده

Relationship between Job Recognition of Postgraduate Students in the Field of Study with Their Future Orientation

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۲/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۶/۱۵

Ghasem Salimi
Mehdi Mohammadi
Zohreh Dehghan Farsi
Laleh Raeisy

قاسم سلیمی*
مهدی محمدی**
زهره دهقان فارسی***
لاله رئیسی****

Abstract: The purpose of this study was to investigate the role of job cognition of students in predicting their orientation towards the future. The research method was descriptive-correlational, and the statistical population consisted of all postgraduate students of Education and Psychology faculty of Islamic Azad University (Marvdasht Branch). 200 of them were selected as a sample using Stage Cluster Sampling. The research instrument consisted of two questionnaires including job cognition (Quinn, 2000) and students' future orientation (Pace & Kah, 2002). Validity and reliability were calculated and validated through method of Item Analysis and Cronbach's Alpha. Data were analyzed by means of SPSS16 software, Pearson coefficient test, Friedman test, T-test and Structural Equation Modeling with LISREL 8.50. The results revealed that the students' job cognition from the field of study positively and significantly predicted orientation of students towards the future. This conclusion suggests that Islamic Azad University should constantly promote students' cognition strategies towards the future of their field of study in the labor market in order to be able to provide a more purposeful path for their postgraduate students and future specialists in the society so that it makes them more appropriate and relevant career choices.

Keywords: Job cognition, Future orientation, Professional commitment, Students, Islamic Azad University.

چکیده: هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی نقش شناخت شغلی دانشجویان در پیش‌بینی جهت‌گیری آنان به آینده بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل همه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، ۲۰۰ نفر از آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه شناخت شغلی (کوین، ۲۰۰۰) و جهت‌گیری دانشجویان به آینده (پیس و کچ، ۲۰۰۲) بود که روایی و پایایی آنها به ترتیب با استفاده از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 و به‌کارگیری روش‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن، آزمون تی تک‌نمونه‌ای و نیز مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک LISREL 8.50 تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار جهت‌گیری دانشجویان به آینده است. این نتیجه نشان‌دهنده آن است که دانشگاه آزاد اسلامی باید همواره با ارتقای استراتژی‌های شناخت دانشجویان نسبت به آینده رشته‌شان در بازار کار بتواند مسیر هدفمندتری را برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی خود و متخصصان آینده کشور رقم بزند تا آنها انتخاب‌های شغلی متناسب‌تر و مرتبط‌تری داشته باشند.

واژگان کلیدی: شناخت شغلی، جهت‌گیری به آینده، تعهد حرفه‌ای، دانشجویان، دانشگاه آزاد اسلامی.

*استادیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول):
(Salimi.shu@gmail.com)

**دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز
***دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز
****دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

مقدمه

حرکت امروز جهان به سمت جامعه مهارت و دانش محوری است که منابع فیزیکی و مادی نسبت به منابع فکری و علمی مزیت خود را از دست داده‌اند و استعداد و خلاقیت، سرمایه اصلی اعضای آن جامعه به شمار می‌رود. همچنین سازمان‌ها بر اثر فناوری‌های جدید به سرعت در حال دگرگونی هستند. این امور، سازمان‌ها را بر آن داشته است که با دگرگونی‌های موجود دنیای کار و پیامدهای حاصل از جهانی‌سازی و تغییر فناوری هماهنگ شوند (زینلی‌زاده و زینلی‌زاده، ۱۳۹۱). زندگی انسان در جامعه با کار و اشتغال به گونه‌ای عجیب شده که نه تنها با تجربه و دانش و به عبارتی تحصیل افراد درآمخته؛ بلکه به صورت یک موضوع اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، ارزشی و روان‌شناختی در جامعه جلوه‌گر شده است (رضی، ۱۳۸۱). از این رو، گذر تحصیلی افراد از آموزش عمومی (دبیرستان) به تخصصی (دانشگاه) به موضوعی کلیدی در مسیر تحصیلی افراد تبدیل شده است. در طول این گذر، توانایی تدوین هدف‌های آموزشی و میزان تعامل آنها با این هدف‌ها به نتایج مطلوب علمی منجر می‌شود و وقتی با این مسئله که دانشجویان در تعهد خود به هدف‌های آموزشی با یکدیگر تفاوت دارند، درمی‌آمیزد (ایکیل و ویگفیلد، ۲۰۰۲)، می‌توان استنباط کرد که انتخاب‌های آموزشی هر دانشجو تأثیر فراوانی بر چشم‌انداز آینده شغلی و حرفه‌ای وی خواهد داشت.

در این رابطه، گرمیجس و ورسچورن^۲ (۲۰۰۶) به دانشجویان پیشنهاد کرده‌اند که پس از تصمیم‌گیری درباره برنامه مطالعاتی آینده خود می‌توانند یک هدف آموزشی یا حرفه‌ای خاص را برگزینند. ریچاردسون و همکاران^۳ (۲۰۰۹) نیز استدلال کرده‌اند آنچه به طور خاص برای دانشجویان مهم است، هدف‌گذاری درباره زندگی آینده است تا به طور فعال بتوانند با این هدف‌ها درگیر و مشغول شوند. بنابراین، توانایی تدوین هدف‌های آموزشی در طول گذر از دبیرستان به دانشگاه نیز مهم جلوه می‌کند (هریچ و وندارک، ۲۰۰۹). نظریه پردازان هدف نیز این رابطه (بین آرمان‌های دانشگاهی و موفقیت تحصیلی) را تأیید کرده و بیان می‌کنند که رفتارهایی که دانشجویان در آن

1. Eccles & Wigfield

2. Germeijs & Verschueren

3. Richardson et al

4. Hirschi & Vondracek

درگیر می‌شوند، وقتی نمود می‌یابد که آرمان‌های قوی‌تری داشته باشند (مک‌گریوت و الیوت^۱، ۲۰۰۲).

به میزانی که دانشجویان آرمان‌ها یا هدف‌ها را توسعه می‌دهند، یک هدف برای درگیری در فعالیت‌های مرتبط با دستیابی به هدف ایجاد می‌کنند (پیتزولاتو^۲، ۲۰۰۶)؛ پس همه به‌طور یکسان به هدف‌های شخصی خود متعهد نیستند. در میان انواع تعهد به هدف در میان دانشجویان، تعهد حرفه‌ای نگرش آنها را به حرفه یا شغلشان نشان می‌دهد. تعهد حرفه‌ای شامل شناسایی و توسعه هدف‌های شخصی یک حرفه یا مشارکت در آن هدف‌هاست، به‌طوری که تمایل به آن به میزان حمایت از آن حرفه و متناسب بودن با میزان ارزش آن بستگی دارد (گولت و سینک^۳، ۲۰۰۲). تعهد به زندگی حرفه‌ای به چند دلیل، ارزش مهمی به شمار می‌رود: فرصت‌های شغلی را توسعه می‌دهد؛ استقامت لازم برای ترویج شبکه کسب‌وکار و روابط حرفه‌ای را فراهم می‌کند؛ همچنین می‌تواند به پتانسیل کسب درآمد بیشتر و عزت‌نفس بالاتر منجر شود (کالبرس و فوگارتی^۴، ۱۹۹۵). ولش و لاوان^۵ (۱۹۸۱) نشان دادند که پیشینه تعهد سازمانی، به‌ویژه با توجه به حرفه، در پنج دسته قرار می‌گیرد: ویژگی‌های جمعیت جمعیت‌شناختی - سن، سطح سازمانی، آموزش و پرورش، تصدی و طول اشتغال حرفه‌ای؛ رضایت شغلی - میزان رضایت از پرداخت‌ها، کار و ارتقا؛ ویژگی‌های شغل - تعارض نقش، ابهام نقش، قدرت و کار گروهی؛ رفتار حرفه‌ای - عضویت در سازمان‌های حرفه‌ای، حضور جلسات حرفه‌ای، خواندن مجلات حرفه‌ای و حضور در سمینارها؛ جو سازمانی - ارتباطات، تصمیم‌گیری، رهبری، انگیزش و تعیین هدف. البته در مجموع، هفت پیشینه که بر تعهد حرفه‌ای اثر مثبت یا منفی داشته، شناسایی شده‌اند که عبارت‌اند از: منبع کنترل^۶؛ طول خدمات^۷؛ رضایت شغلی^۸؛ همدلانه بودن^۹؛

1. McGregor & Elliot

2. Pizzolato

3. Goulet & Singh

4. Kalbers & Fogarty

5. Welsch & LaVan

6. locus of control

7. length of service

8. job satisfaction

9. collegiality

بازخورد و پشتیبانی^۱؛ حوزه‌های نقش^۲ و پاداش^۳ (جونز، زانکو و کریفلیک^۴، ۲۰۰۶). پژوهش‌های چندی در مورد شناخت، نگرش و جهت‌گیری آینده شغلی (رضی، ۱۳۸۱؛ نجات و همکاران، ۱۳۸۵؛ ارگان و کانوسکای^۵، ۱۹۸۹؛ ساهو و پاتاردیکار^۶، ۲۰۱۴) و تعهد به هدف (نوروزی، ۱۳۸۹؛ جونز، ۲۰۰۶؛ بودرنجین و همکاران^۷، ۲۰۱۳؛ ۲۰۱۴) انجام گرفته است؛ اما نکته قابل‌تأملی که می‌توان به‌عنوان یک شکاف مطالعاتی از آن یاد کرد، این است که تاکنون رابطه تعاملی شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی‌شان با جهت‌گیری آنان به آینده مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. اهمیت این موضوع زمانی بیشتر می‌شود که بتوان ضمن تبیین رابطه تعاملی این دو متغیر، آموزش و فهم بیشتری از آنها در محیط‌های آموزش عالی حاصل کرد. بر این اساس، می‌توان اذعان کرد شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی به‌عنوان یک متغیر اساسی می‌تواند جهت‌گیری دانشجویان به آینده را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی و شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی با جهت‌گیری آنان به آینده دانشجویان نیز همواره از مباحث جذاب و کارآمد در مطالعات آموزش عالی است. بنابراین با توجه به مطالب مذکور، پژوهش حاضر با بررسی میزان شناخت شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به دنبال پاسخگویی به این پرسش اساسی است که آیا این شناخت می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار جهت و مسیر آنان در آینده باشد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از دیدگاه اجتماعی، اشتغال عبارت از مشغول شدن یک فرد به فعالیتی دسته‌جمعی برای برآوردن نیازهای مادی و معنوی گروه است. از دیدگاه فرهنگی، اشتغال عبارت است از سازش فکری، روحی و جسمی یک فرد با فرصت‌های مختلفی که در جامعه به دست می‌آید. از دیدگاه مدیریت، عبارت است از به‌کارگیری منطقی نیروهای متخصص و کارآمد در مشاغل تخصصی و تطبیق آنها با نیازهای تخصصی مورد لزوم

1. feedback and support

2. role states

3. remuneration

4. Jones, Zanko & Kriflik

5. Organ & Konovsky

6. Sahu & Pathardikar

7. Boudrenghien et al

سازمانی؛ از دیدگاه اقتصادی نیز عبارت است از چگونگی کاربرد درجات مهارت، مقدار نیروی کار در اختیار، کیفیت و کمیت تجهیزات در دسترس، شیوه‌های فنی موجود، میزان رقابت عادات به مصرف و تولید و مطلوبیت درجات شدت کار که در تولید و توزیع درآمد ملی مؤثرند (نصیرزاده، ۱۳۷۹). اهمیت شناخت اشتغال در رفتار انسان، بیشتر به نقش آن در چهارچوب تعامل اجتماعی بازمی‌گردد (ارگان و کانوسکای، ۱۹۸۹). ساپر به نقل از شفیع‌آبادی (۱۳۸۲) معتقد است انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل و بلوغ شغلی و حرفه‌ای است. با این حال، اگر مسیر تکاملی انتخاب شود و بلوغ شغلی و حرفه‌ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و مشخص شود که فرد به‌طور کلی در طی این مسیر از چه مراحل می‌گذرد، در این حالت، هدایت شغلی و حرفه‌ای فرد با توجه به مسیر و مراحل شناخته شده بسیار ساده‌تر و عملی‌تر خواهد بود. از این‌رو، چون انتخاب شغل فرایند تصادفی نیست (گینزبرگ^۱، ۱۹۵۱)، چگونگی انتخاب آن، عامل بسیار مهمی در پیش‌بینی و تضمین کارآمدی فعالیت کاری فرد است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸).

برخلاف مسئله مزبور، در جامعه ما فرایند انتخاب شغل تصادفی پنداشته شده و تنها زمانی مورد توجه قرار می‌گیرد که فرد در آستانه ورود به شغل باشد. مشاوران راهنمایان شغلی کشورمان نیز تلاش درخوری در جهت ارائه اطلاعات مناسب و کمک به شناخت فرد از آرزوها و خواسته‌های خویش نکرده‌اند و این مسئله، انتخاب نامناسب و در نتیجه اثرات نامطلوبی را بر فرد و جامعه به دنبال دارد. نکته حائز اهمیت دیگر آنکه افراد با توجه به وضعیتی که در آن قرار دارند، دسترسی‌شان به شغل مناسب و نحوه شکل‌گیری نگرششان به آینده شغلی تحت تأثیر قرار می‌گیرد و از آنجا که امید به اشتغال در وهله اول برانگیزاننده تلاش و کوشش و در وهله دوم تعیین‌کننده کیفیت و مسیر فعالیت افراد مخصوصاً دانشجویان است، باید مدنظر قرار گیرد.

جهت‌گیری آینده^۲، در رویکرد نظری به‌عنوان رایج‌ترین مفهوم برای توصیف و تفکر و تصاویر ذهنی افراد در مورد آینده اطلاق می‌شود که به‌صورت امیدها و ترس‌ها بیان می‌شود. در واقع، جهت‌گیری آینده به ساخت ذهنی فرد از آینده اشاره دارد که زمینه‌ای را برای برنامه‌ریزی، کاوش و ایجاد تعهد به انتخاب‌ها فراهم آورده و

1. Ginzberg

2. future orientation

در نتیجه فرد را در مسیر تحول هدایت می‌کند (ربانی‌زاده، ۱۳۹۴). نگرش و جهت‌گیری دانشجویان در مورد آینده شغلی خود نیز با توجه به وضعیت و محیط تحصیلی است که در آن قرار دارند. به عبارتی، تصمیم و جهت‌گیری دانشجویان در مورد آینده شغلی‌شان با در نظر گرفتن همه ویژگی‌ها و وضعیت محیطی شکل می‌گیرد (رضی، ۱۳۸۱).

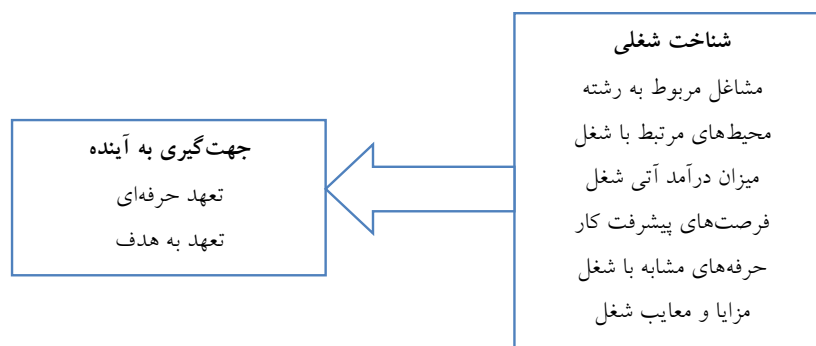
برخی از مطالعات درباره اهمیت شناخت کار در رفتار انسان، بیشتر در نقش آن در چهارچوب مبادله اجتماعی متمرکز است (ارگان و کانوسکای، ۱۹۸۹). چراکه بنا بر نظر سایر (به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲) انتخاب شغل تأثیر قابل‌توجهی بر زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد. در این زمینه، مطالعه‌ای توسط رضی (۱۳۸۱) بر روی دانشجویان با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر شغل صورت گرفته که بر اساس آن می‌توان گفت هم عوامل بیرونی و عینی اقتصادی و اجتماعی و هم عوامل درونی و روان‌شناختی و شخصیتی، بر چرایی و چگونگی نگرش دانشجویان به آینده شغلی‌شان مؤثر بوده‌اند. از مهم‌ترین آنها می‌توان به تأثیر نگرش دانشجویان به سیاست‌های توسعه اقتصادی و نگرش به بازار عرضه و تقاضای نیروی انسانی از بعد بیرونی و عینی جامعه و انتظارات شغلی دانشجویان به‌عنوان یک متغیر درونی و روان‌شناختی - اجتماعی اشاره کرد. در پژوهش دیگری، بررسی نظرات دانشجویان پزشکی در مورد علل انتخاب رشته پزشکی و شناخت از آینده شغلی با رویکرد ترکیبی، نشان داد که شناخت بسیاری از دانشجویان به هنگام انتخاب رشته پزشکی کامل نیست و تحت تأثیر عواملی چون فشار اطرافیان یا مقام منزلت پزشکی در جامعه است. این موارد هرچند در بخش کمی مطالعه آشکار نبودند ولی در بخش کیفی، تمام شرکت‌کنندگان بر آنها تأکید داشتند. این موضوع نشانگر اهمیت مطالعات کیفی و سایر مطالعاتی است که از ترکیب توأمان روش‌های کمی و کیفی استفاده می‌کنند. همچنین به نظر می‌رسد با بالا رفتن سن، دانشجویان شناخت کامل‌تری به آینده شغلی پیدا می‌کنند (نجات و همکاران، ۱۳۸۵). پژوهش ساهو و پاتاردیکار (۲۰۱۴) نیز شناخت شغلی و دلبستگی سازمانی مؤثر بر عدالت را بررسی می‌کند که در نتیجه آن، می‌توان گفت عدالت توزیعی و شناخت کار، نه تنها مهم، بلکه از دیدگاه دلبستگی سازمانی در سراسر جهان امیدوارکننده است. قریشی راد (۱۳۸۷) نیز با بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته‌های علوم انسانی، نشان داد که رابطه معنی‌داری بین متغیرهای عزت‌نفس، علاقه به رشته تحصیلی، روابط اجتماعی،

مسئولیت‌پذیری، توانایی‌های افراد، میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های اجتماعی و منزلت دانشجویان در جامعه با امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان وجود دارد. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که شناخت کار و مسیر شغلی پیامدهای گوناگونی از جمله تعلق، نگرش مثبت و مهم‌تر از آن، تعهد حرفه‌ای را تقویت خواهند کرد.

کید و اسموینگ^۱ (۲۰۰۱) در مطالعه و بررسی اثر ناظر بر تعهد حرفه‌ای دانشجویان با اشتغال پاره‌وقت دریافتند کارکنانی که سرپرستانشان به آنها اعتماد دارند و تفویض اختیار می‌کنند، تعهد بیشتری به انجام کار در سازمان دارند. همچنین نوروزی (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن به این نتیجه دست‌یافت که بین میزان تحصیلات، میزان حقوق، ابهام نقش‌های شغلی، احساس حمایت‌های سازمانی، احساس رضایت شغلی، احساس عدالت سازمانی، بیگانگی از کار، نگرش و اعتقادات دینی، احساس نظارت سازمانی، احساس آنومی و وضعیت تأهل با میزان تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد. جونز (۲۰۰۶) هم در پژوهش خود که بر پیشینه تعهد شغلی متمرکز است اذعان داشته که تعهد حرفه‌ای برای رشد افراد مهم است؛ چراکه تعهد مثبت قوی می‌تواند به افزایش سطح از خودگذشتگی، وفاداری و تلاش منجر شود و افراد را به درجه‌ای از ثبات و استمرار در شغل فعلی‌شان برساند. بودرنگین و همکاران (۲۰۱۳ و ۲۰۱۴) نیز با مطالعه تعهد به هدف آموزشی، نشان دادند که ۱- تعهد به هدف از انتزاع هدف‌ها و ادغام تأثیر می‌پذیرد؛ ۲- اهمیت هدف یک میانجی در این اثر است؛ ۳- توسعه یک ابزار برای هدایت فراگیران در ساختار مؤثرتر از اهداف آموزشی است؛ ۴- برخی مداخلات مشاوره‌ای و روان‌شناختی نیز می‌تواند بر تعهد افراد و فراگیران به هدف و حرفه و آموزش، مؤثر واقع شود.

بر اساس مواردی که گفته شد در پژوهش حاضر، نقش شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی‌شان در پیش‌بینی جهت‌گیری آنان به آینده بررسی می‌شود (نمودار ۱).

1. Kidd & Smewing



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش

- بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:
- رابطه معنی‌داری بین ابعاد شناخت شغلی دانشجویان و جهت‌گیری به آینده وجود دارد.
 - شناخت شغلی دانشجویان پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار جهت‌گیری به آینده آنان است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل همه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود (N= ۱۴۲۴). با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای و با حذف موارد مخدوش، ۲۰۰ پرسشنامه تکمیل شده برای تجزیه و تحلیل گردآوری شد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات، نخست با استفاده از جدول مورگان آزمودنی‌ها با نسبت مناسب انتخاب شدند. سپس هدف پژوهش برای آنها توضیح داده شده و از آنها درخواست شد پرسشنامه‌های پژوهش را با دقت تکمیل کنند و تا حد امکان، پرسشی را بی‌پاسخ نگذارند. هر آزمودنی حدود ۱۵ تا ۲۰ دقیقه در محل رده‌های آموزشی به صورت انفرادی پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کرد. سرانجام، داده‌های گردآوری شده با روش‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن و

آزمون تی تک‌نمونه‌ای و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL 8.50 تجزیه و تحلیل آماری شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه کوئین^۱ (۲۰۰۰) و پیس و کج^۲ (۲۰۰۲) استفاده شد. زیرمقیاس‌های پرسشنامه پژوهش عبارت بود از زیرمقیاس شناخت شغلی دارای ۷ گویه که پنج‌گزینه‌ای و از نوع لیکرت است و زیرمقیاس جهت‌گیری آینده شامل ۲ بعد تعهد به هدف دارای ۷ گویه پنج‌گزینه‌ای از نوع لیکرت و تعهد حرفه‌ای دارای ۳ گویه از نوع پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. روایی محتوایی هر دو زیرمقیاس با استفاده از روش تحلیل گویه (ضریب همبستگی گویه‌های مقیاس‌ها با نمره کل مقیاس‌ها) محاسبه شد که ضرایب گویه‌های شناخت رشته به‌عنوان یک شغل با نمره کل بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۳، ضرایب همبستگی گویه‌های تعهد به هدف (از جهت‌گیری آینده) با نمره کل بین ۰/۴۸ تا ۰/۶۰، به دست آمد که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بودند؛ بنابراین گویه‌ای حذف نشد. ضرایب همبستگی گویه‌های تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک شغل با نمره کل بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۴، به دست آمد که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بودند؛ بنابراین گویه‌ای حذف نشد. شایان ذکر است پایایی دو پرسشنامه کوئین (۲۰۰۰) و پیس و کج (۲۰۰۲) با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین برای تحلیل داده‌های به دست آمده از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، ماتریس ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول: اولویت ابعاد شناخت دانشجویان از رشته شغلی‌شان کدام است؟
برای تحلیل این پرسش از آزمون فریدمن استفاده شد. بر اساس جدول (۱) با توجه به اینکه بالاترین رتبه میانگین متعلق به شناخت مشاغل مرتبط با شغل (۴/۶۱) و پایین‌ترین رتبه به دست آمده متعلق به مهارت‌های موردنیاز شغل (۳/۶۱) است و بر اساس χ^2 به دست آمده (۴۰/۸۶) در درجه آزادی ۶ تفاوت معنی‌داری بین رتبه میانگین ابعاد شناخت شغل در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

1. Quinn

2. Pace & Kah

جدول (۱) مقایسه رتبه میانگین ابعاد مختلف شناخت شغلی

سطح معنی داری	درجه آزادی	χ^2	رتبه میانگین	تعداد	ابعاد شناخت شغل
۰/۰۰۰۱	۶	۴۰/۸۶	۴/۶۱	۲۰۰	مشاغل مربوط به رشته
			۴/۲۴		محیط‌های مرتبط با شغل
			۳/۷۹		میزان درآمد
			۴/۰۴		فرصت‌های پیشرفت کار
			۳/۸۴		حرفه‌های مشابه با شغل
			۳/۸۷		مزایا و معایب شغل
			۳/۶۱		مهارت‌های موردنیاز شغل

پرسش دوم پژوهش: جهت‌گیری به آینده دانشجویان دانشگاه آزاد مرودشت به چه میزان است؟ برای تحلیل این پرسش از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. جدول (۲) میانگین ابعاد مختلف جهت‌گیری به آینده دانشجویان و نیز مقایسه آن با سطح کفایت قابل قبول (Q2) و سطح مطلوب (Q3) را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج به دست آمده، میانگین ابعاد جهت‌گیری به آینده بالاتر از میانگین معیار (Q2=۳) است و بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۱۹۹ تفاوت معنی داری در سطح ۰/۰۰۰۱ به دست آمده است. همچنین میانگین بعد تعهد به هدف جهت‌گیری به آینده پایین‌تر از سطح مطلوب (Q3=۴) اما بعد تعهد حرفه‌ای بالاتر از آن است. پس بر اساس t به دست آمده در درجه آزادی ۱۹۹ تفاوت معنی داری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین این ابعاد و سطح مطلوب وجود دارد. از این رو می‌توان گفت که جهت‌گیری به آینده دانشجویان در هر دو بعد بالاتر از سطح کفایت قابل قبول است و در بعد تعهد حرفه‌ای نیز از حد مطلوب نیز بالاتر است.

جدول (۲) مقایسه میانگین ابعاد جهت گیری به آینده با سطوح کفایت مطلوب (Q₃) و قابل قبول

(Q₂)

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	قابل قبول (Q ₂) سطح کفایت	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	سطح مطلوب (Q ₃) سطح مطلوب	t	سطح معنی داری
تعهد حرفه‌ای	۴/۲۲	۰/۵۷	۳	۲۹/۹۵	۱۹۹	۰/۰۰۰۱	۴	۵/۴۲	۰/۰۰۰۱
تعهد به هدف	۳/۸۱	۰/۵۷		۱۹/۸۹				۴/۵۵	

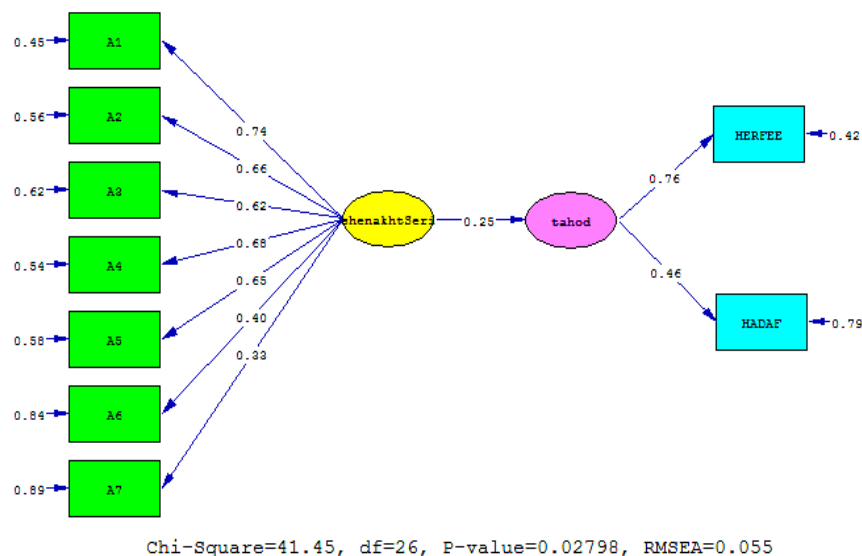
پرسش سوم پژوهش: آیا رابطه معنی‌داری بین ابعاد شناخت شغل و جهت‌گیری به آینده وجود دارد؟ برای تحلیل این پرسش از ماتریس همبستگی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و بر اساس جدول (۳) تحلیل نتایج نشان داد که بین شناخت دانشجویان از مشاغل مربوط به رشته، میزان درآمد، حرفه‌های مشابه با شغل و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، اما بین بعد آشنایی دانشجویان از محیط‌های مرتبط با شغل، فرصت‌های پیشرفت شغل، مزایا و معایب شغل و مهارت‌های موردنیاز شغل با تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین بعد محیط‌های مرتبط با شغل، فرصت‌های پیشرفت کار با تعهد به هدف رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین بقیه ابعاد رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعهد حرفه‌ای	تعهد به هدف
مشاغل مربوط به رشته	۰/۱۵*	-۰/۰۰۷
محیط‌های مرتبط با شغل	۰/۱	۰/۱۵*
میزان درآمد	۰/۱۹**	-۰/۰۱
فرصت‌های پیشرفت کار	۰/۴۶	۰/۱۷*
حرفه‌های مشابه با شغل	۰/۲۷**	۰/۰۰۰۱
مزایا و معایب شغل	۰/۱	۰/۱۲
مهارت‌های موردنیاز شغل	-۰/۰۲	۰/۰۱

*p<0.05 **p<0.01

پرسش چهارم پژوهش: آیا شناخت دانشجویان از رشته تحصیلی شان به عنوان شغل پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار جهت‌گیری به آینده آنهاست؟ نمودار (۲) مربوط به بررسی نقش شناخت دانشجویان از شغل در جهت‌گیری به آینده، در قالب یک مدل معادله ساختاری است. در این مدل، عوامل شناخت شغل به عنوان متغیر پیش‌بین و جهت‌گیری به آینده، به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. نتایج به دست آمده نشان‌دهنده آن است عوامل شناخت شغل پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار جهت‌گیری به آینده ($p < 0/01$ و $\beta = 0/25$) است. در متغیر شناخت شغل، متغیرهای مشاغل مربوط به رشته (با بار عاملی ۰/۷۴)، فرصت‌های پیشرفت کار (با بار عاملی ۰/۶۸)، محیط‌های مرتبط با شغل (با بار عاملی ۰/۶۶)، حرفه‌های مشابه با شغل (با بار عاملی ۰/۶۵)، میزان درآمد (با بار عاملی ۰/۶۱)، مزایا و معایب (با بار عاملی ۰/۳۹) و مهارت‌های مورد نیاز شغل (با بار عاملی ۰/۳۳) به ترتیب قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین تبیین‌کننده‌های شناخت شغلی است. در جهت‌گیری به آینده، تعهد حرفه‌ای (با بار عاملی ۰/۷۶)، تعهد به هدف (با بار عاملی ۰/۴۶) به ترتیب قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین تبیین‌کننده‌های جهت‌گیری به آینده دانشجویان است.



نمودار (۲) نقش شناخت دانشجویان از رشته به عنوان شغل در جهت‌گیری به آینده

برای تعیین برازش مدل با استفاده از نرم افزار LIREL 8.50 مقادیر مختلف برازش محاسبه شد. با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش NFI (۰/۹۵ = شاخص برازش هنجار شده)، CFI (۰/۹۷ = شاخص برازش تطبیقی)، IFI (۰/۹۷ = شاخص برازش افزایش) GFI (۰/۹۵ = شاخص نیکویی برازش) و پایین بودن شاخص خطای SRMR (۰/۰۴ = خطای مجذور میانگین ریشه استاندارد شده) می‌توان گفت که مدل مذکور از برازش مناسبی برخوردار است. از دیدگاه صاحب‌نظران برای یک مدل مناسب، χ^2/df باید کمتر از ۳ باشد (بولن^۱، ۱۹۸۹). (GFI) یک شاخص برازش خوب باید نزدیک به ۰/۹۰ باشد (دولویی^۲ و همکاران، ۲۰۱۱؛ سینگ^۳، ۲۰۰۹). AGFI برای یک برازش مناسب بیش از ۰/۸۰ و CFI یک مدل نرمال بیش از ۰/۹ باشد (باگری و یی^۴، ۲۰۱۲؛ چیندا و محمد^۵، ۲۰۰۸؛ دولویی و همکاران، ۲۰۱۱). خطای مجذور میانگین تقریباً (RMSEA) کمتر از ۰/۰۷ باید باشد (باگری و یی، ۲۰۱۲؛ چیندا و محمد، ۲۰۰۸؛ سینگ، ۲۰۰۹).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش و نتایج به دست آمده، وضعیت جهت‌گیری به آینده دانشجویان دانشگاه نشان از نتیجه خوش‌بینانه‌ای است؛ بدان معنی که در دانشجویان مورد مطالعه، جهت‌گیری به آینده وجود دارد. در باب اهمیت جهت‌گیری به آینده در دانشجویان می‌توان گفت مطالعات تجربی پیامدهای مثبت تعهد به هدف را شامل تداوم و عملکرد در تعقیب هدف و همچنین بسیاری از ابعاد سلامت روان (مثل احساسات مثبت) شناسایی کرده‌اند (پومرنتز و همکاران^۶، ۲۰۰۰). بنابراین، جهت‌گیری به آینده پدیده‌ای مثبت در محیط‌های دانشگاهی است. گرمیجیس و ورسچورن (۲۰۰۶) نیز اذعان دارند که تعهد به هدف آموزشی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده رضایت انتخاب، ثبات انتخاب و تعدیل در گزینه انتخاب شده بوده و عملکرد را بهبود می‌دهد. بنابراین جهت‌گیری به آینده دانشجویان، پدیده خوشایندی

1. Bollen

2. Doloi

3. Singh

4. Bagozzi & Yi

5. Chinda & Mohamad

6. Pomerantz et al

است، نتایج تحصیلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و زمینه را برای برنامه‌ریزی، کاوش انتخاب‌ها و ایجاد تعهد فراهم می‌کند (ربانی‌زاده، ۱۳۹۴).

نتایج بررسی رابطه ابعاد شناخت شغل و جهت‌گیری به آینده، نشان داد که بین شناخت دانشجویان از مشاغل مربوط به رشته، میزان درآمد، حرفه‌های مشابه با شغل و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ اما بین بعد آشنایی دانشجویان از محیط‌های مرتبط با شغل، فرصت‌های پیشرفت شغل، مزایا و معایب شغل و مهارت‌های مورد نیاز شغل با تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین بعد محیط‌های مرتبط با شغل، فرصت‌های پیشرفت کار با تعهد به هدف، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین بقیه ابعاد رابطه معنی‌دار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش قریشی راد (۱۳۸۷) هماهنگ است؛ زیرا بین متغیرهای عزت‌نفس، علاقه به رشته تحصیلی، روابط اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، توانایی‌های افراد، میزان مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های اجتماعی و منزلت دانشجویان در جامعه، با امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان همبستگی معنی‌داری وجود دارد. دانشجویان هر چه به ابعاد شغل آتی خود آشناتر باشند، احساس تعهد بیشتری نسبت به رشته خود خواهند داشت. به‌علاوه شناخت بهتر مشاغل آینده مرتبط با رشته تحصیلی کنونی، میزان درآمد مشاغل مرتبط و حرفه‌های متناسب دانشجویان را نسبت به آینده خوش‌بین کرده و موجب افزایش تعهد حرفه‌ای آنان به‌عنوان مؤلفه اصلی جهت‌گیری به آینده خواهد شد.

به‌طور کلی عوامل شناخت شغل در این پژوهش، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار جهت‌گیری به آینده بوده که با یافته‌های رضی (۱۳۸۱) و نوروزی (۱۳۸۹) همسویی دارد؛ چراکه بنا به مطالعات آنها، هم عوامل بیرونی و عینی اقتصادی و اجتماعی و هم عوامل درونی و روان‌شناختی و شخصیتی (ازجمله شناخت شغلی) بر چرایی و چگونگی نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود مؤثرند. همچنین بین میزان ابهام نقش‌های شغلی با میزان تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یکی از ابعاد جهت‌گیری به آینده رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پایان، بر اساس نتایج به دست آمده و تفسیر مبتنی بر آنها پیشنهادهایی برای دانشگاه شیراز در جهت توسعه شناخت و بهبود جهت‌گیری آینده آنان به شرح زیر ارائه می‌شود:

- دانشگاه باید به‌عنوان سازمان ارائه‌دهنده نیروی متخصص به صنعت به روند ارائه شناخت مؤثر به دانشجویان در باب رشته، آینده شغلی و نیز بازار کار و

برنامه‌های آتی متناسب با نیاز و علاقه‌مندی آنان ادامه دهد تا بتواند روند ارتقای کیفیت فارغ‌التحصیلان را حفظ کند.

- با توجه به نقش مهم شناخت شغلی برای دانشجویان، این دانشگاه باید بتواند برنامه‌های راهبردی شغلی برای دانشجویان فراهم کند که علاوه بر حفظ وضعیت استاندارد گذشته، دانشجویان دارای انگیزه پایین‌تر و هدف نامعین را نیز به سمت جهت‌گیری و هدفمندی برای آینده حرفه‌ای‌شان سوق دهد.

- همچنین، دانشگاه با بررسی هدفمند نیازهای دانشجویان برای ورود به رشته‌های گوناگون و نیز رصد بازار کار، می‌تواند برنامه‌ریزی‌های آموزشی و غیر آموزشی خود را به‌منظور ارتقای تعلق، تعهد، انگیزه، شخصیت و ... تدارک ببیند تا به‌طور مستقیم و غیرمستقیم آنان را برای تعهد حرفه‌ای به کار در آینده آماده کند.

منابع

- رضی، داوود (۱۳۸۱). سنجش نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران. *مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی اصفهان (مطالعات و پژوهش های دانشکده ادبیات و علوم انسانی)*، ۳۰-۳۱، ۲۹۵ - ۳۲۶.
- زینلی زاده، لیلا و زینلی زاده، اعظم (۱۳۹۱). مهارت آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان. *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان با چشم‌اندازی بر مراکز سه‌گانه کارآفرینی، رشد و پارک‌های علم و فناوری، ارتباط بین دانشگاه‌ها و صنعت (جامعه) به‌عنوان بسترسازان دانشگاه‌های نسل سوم (کارآفرین): ارزش‌آفرین و ثروت‌آفرین*. رجوع شود به www.uast.ac.ir شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۲) *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- قریشی راد، فخرالسادات (۱۳۸۷). بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته‌های علوم انسانی. *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)*، ۲۹ (۱)، ۴۷-۶۶.
- نجات، سحرناز؛ امامی رضوی، حسن؛ رشیدیان، آرش؛ یزدانی، شهرزاد و مجدزاده، سیدرضا (۱۳۸۵). بررسی نظرات دانشجویان پزشکی در مورد علل انتخاب رشته پزشکی و شناخت از آینده شغلی در دانشکده پزشکی دانشگاه تهران: برخورد دو رویکرد کمی و کیفی. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی*، ۳ (۱)، ۱-۱۰.
- نوروزی، فیض‌الله (۱۳۸۹). میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن. *جامعه‌شناسی مطالعات جوانان*، ۱ (۳)، ۱۴۳ - ۱۶۷.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40 (1), 8-34.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons. Inc.
- Boudrenghien, G.; Frenav, M.; Bourgeois, E.; Karabenick, S. A. & Eccles, J. S. (2013). Antecedents of Educational Goal Commitment: An Experimental Investigation of the Role of Goal

- Abstraction, Integration, and Importance. *The Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de développement de carrière*, 12 (1), 18-26.
- Boudrenghien, G.; Frenav, M.; Bourgeois, E.; Karabenick, S. A. & Eccles, J. S. (2014). A theoretical model of the antecedents of educational goal commitment. *The Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de développement de carrière*, 13 (1), 60-69.
- Chinda, T. & Mohamed, S. (2008). Structural equation model of construction safety culture. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15 (2), 114-131.
- Doloi, H.; Iyer, K. C. & Sawhney, A. (2011). Structural equation model for assessing impacts of contractor's performance on project success. *International Journal of Project Management*, 29 (6), 687-695.
- Eccles, J. S.; Wigfield, A. & Schiefele, U. (1998). Motivation to succeed. In W. Damon & N. Eisenberg (Eds.), *Handbook of child psychology: Vol. 3. Social, emotional and personality development* (pp. 1017-1095). New York: Willey.
- Germeijs, V. & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 189-204.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 73-91.
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 120-128.
- Jones, M. L.; Zanko, M. & Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment. In J. Kennedy & L. Di Milia (Eds.), *Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference* (pp. 1-22). Rockhampton, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management.
- Kalbers, L. P. & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and its consequences: a study of internal auditors. *Auditing*, 14 (1), 64.
- Kidd, J. M. & Smewing, C. (2001). The role of the supervisor in career and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (1), 25-40.
- McGregor, H. A. & Elliot, A. J. (2002). Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement. *Journal of Educational Psychology*, 94 (2), 381-395.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 157.
- Pizzolato, J. E. (2006). Achieving college student possible selves: Navigating the space between commitment and achievement of

- long-term identity goals. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12 (1), 57-69.
- Pomerantz, E. M.; Saxon, J. L. & Oishi, S. (2000). The psychological trade-offs of goal investment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (4), 617-630.
- Richardson, M. S.; Meade, P.; Rosbruch, N.; Vescio, C.; Price, L. & Cordero, A. (2009). Intentional and identity processes: A social constructionist investigation using student journals. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 63-74.
- Welsch, H. P. & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human relations*, 34 (12), 1079-1089.
- Sahu, S. & Pathardikar, A. D. (2014). Job cognition and justice influencing organizational attachment: An assessment through SEM. *SAGE Open*, 4 (1), <https://doi.org/10.1177/2158244014524210>.
- Singh, R. (2009). Does mv structural model represent the real phenomenon? A review of the appropriate use of Structural Equation Modelling (SEM) model fit indices. *The Marketing Review*, 9 (3), 199-212.