

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره سوم (مسلسل ۴۳)، تابستان ۱۳۹۵

بررسی میزان و عوامل موثر بر انطباق پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳

معصومه صفری^۱

محمد ربیعی^۲

نسیرین مصباح^۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۷/۱۶

تاریخ وصول: ۹۵/۱/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تعیین میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت، به این منظور ۱۰۵۷ نفر از دانشجویان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. به پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس پاسخ دادند؛ و چهار بعد از ابعاد انطباق پذیری شغلی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد و عوامل مرتبط با آن مورد بررسی قرار گرفت. با استفاده از روش آماری میانگین، انحراف معیار و شاخص تحلیل واریانس جهت بررسی تفاوت بین ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی با عوامل مرتبط با آن مورد بررسی قرار گرفت؛ تفاوت معناداری بین ابعاد انطباق پذیری شغلی با عوامل مرتبط بدست آمد. نتایج توصیفی ابعاد انطباق پذیر شغلی دانشجویان بیانگر این بود که حدود ۴۹ درصد دانشجویان دغدغه بالا دارند و حدود ۴۳/۳ درصد دانشجویان کنترل بالا دارند و حدود ۵۳/۳ درصد دانشجویان کنجکاوی بالا دارند و حدود ۴۷/۴ درصد از دانشجویان اعتماد بالا در مسیر شغلی خود دارند و در کل حدود ۵۰/۲ درصد دانشجویان از انطباق پذیری شغلی بالایی برخوردار بودند. تفاوت میزان ابعاد انطباق پذیری شغلی باجنسیت (دختر و پسر) بررسی و نشان داد که دختران دغدغه بیشتری نسبت به پسران دارند و تفاوت بین آنها معنادار بود، میزان ابعاد انطباق پذیری شغلی با سن، تفاوت معناداری نشان نداد. می توان از این نتایج در رشد و ارتقاء سطح انطباق پذیری شغلی دانشجویان استفاده نمود.

واژگان کلیدی: انطباق پذیری مسیر شغلی، دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد.

۱. کارشناس ارشد مشاوره (نویسنده مسئول) 09122880679 - Masoomesfr@yahoo.com

۲. استاد یار مشاوره دانشگاه شهرکرد Mohammad51r@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مشاوره، استاد یار مشاوره دانشگاه رودهن، عضو هیات علمی دانشگاه و مسئول مرکز مشاوره دانشگاه رودهن

مقدمه

مشاوره مسیر شغلی که در دهه اول قرن بیستم با ارائه نظریه پارسونز^۱ (۱۹۰۹) ظهور کرد تا کنون شاهد نظریه های متنوعی بوده است که هر کدام متناسب با شرایط روز دنیای کار توسعه یافته اند. به طور کلی نظریه های سنتی مثل پارسونز، گینزبرگ و هالند به وجود "یک مدل و یک الگو برای همه افراد" معتقدند، نظریه های مدرنی چون دیویس^۲، کرامبولتز^۳ و لنت^۴ و براون^۵ به وجود "چند الگوی متفاوت برای گروه های متفاوت انسان ها" معتقد بوده و نظریه های فرامدرن مثل نظریه ساویکاس معتقد به "هر فرد خاص یک الگوی خاص" می باشند (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰، ص ۷). در واقع با تغییرات سریع دنیای کار، نظریه های مسیر شغلی نیز در حال تجدیدنظر در ساختارها و قرائن مرتبط با آنند (مک ماهون، واتسون و بیمروس^۶، ۲۰۱۲).

ساویکاس (۱۹۹۵، ۱۹۹۷، ۲۰۰۲) انطباق پذیری را آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیش بینی، حضور در نقش های کاری مبهم و سازگاری با موقعیت های توأم با تردید می داند. وی معتقد است این امور از طریق در شرایط کاری و کار، حاصل می گردد.

ساویکاس (۲۰۰۵، ۲۰۰۱) انطباق پذیری مسیر شغلی را برخورداری از نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی می داند که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند. او برای انطباق پذیری چهار بعد قائل است داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد.

دغدغه مسیر شغلی به معنای ضرورت برای جهت دهی به آینده است. دغدغه مسیر شغلی از آینده، احساس واقعی می سازد و به فرد کمک می کند تا گذشته را به خاطر داشته باشد، به وضع فعلی توجه کند و آینده را پیش بینی نماید. فقدان دغدغه مسیر زندگی، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده می شود و بی برنامه گی و بدبینی درباره ی آینده را منعکس می کند. این بی علاقه گی را می توان از طریق مداخله ی مسیر زندگی که برای تقویت جهت گیری به سمت جلو طراحی شده و آگاهی از وظایف رشد شغلی و گذارهای حرفه ای پیش رو حل و فصل کرد (ساویکاس، ۲۰۱۱).

کنترل مسیر شغلی به معنای آن است که افراد احساس کنند و معتقد باشند که مسئول ساختن مسیرهای شغلی شان هستند. در حالی که آنها ممکن است با اشخاص مهم دیگر مشورت کنند آنها خودشان مالک مسیرهای شغلی خویش هستند. کسی که کنترل شغلی دارد در تصمیم گیری مستقل است، نگرش های جرات مندانه و مصمم باعث می شوند تا افراد اداره کننده ی خویش باشند و در وظایف رشد مسیر شغلی و گذارهای پیش رو مشارکت کنند، نه آن که در خصوص آنها اهمال نمایند و یا از آنها فرار کنند. این باور که آنها مالک آینده ی خویش هستند باید از طریق اعتماد به انتخاب ساخته شود (ساویکاس، ۲۰۱۱).

فقدان کنترل مسیر شغلی اغلب بی تصمیمی مسیر شغلی نامیده می شود. ناتوانی برای انتخاب می تواند از طریق مداخلاتی که برای تقویت نگرش مصمم طراحی شده و همچنین تقویت صلاحیت های تصمیم گیری تقویت شود.

4. Parsons
2. Dawis
3. Krumboltz
4. Lent
5. Brown
6. McMahan, Watson, Bimrose

کنجکاوی مسیر شغلی به علاقه زیاد به دانستن درباره‌ی خود و دنیای کار و هماهنگی بین آن‌ها اشاره دارد. کنجکاوی در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم‌گیری و تناسب خود با محیط می‌شود. هم‌زمان با این که افراد می‌آموزند جهان چگونه عمل می‌کند، کشف نظام‌مند و تجارب اکتشافی تصادفی افراد از ساده لوحی به دانایی هدایت شود. باور به ارزش‌مندی تجارب جدید و تجربه‌ی گزینه‌های مختلف و نقش‌های گوناگون افراد را برمی‌انگیزد تا چیزهای جدید بیاموزند و ماجراهای جدید را تجربه کنند. نگرش‌ها و گرایشاتی که کشف و باز بودن را تسهیل می‌کنند باعث افزایش صلاحیت در خود آگاهی و اطلاعات تحصیلی شغلی می‌شوند (ساویکاس، ۲۰۱۱).

اعتماد مسیر شغلی از حل مشکلاتی نشأت می‌گیرد که حین فعالیت‌های روزمره افراد با آن روبه‌رو می‌شوند مانند کارهای منزل، تکالیف مدرسه و سرگرمی‌ها. علاوه بر این تشخیص مفید واقع شدن در این وظایف احساس پذیرش خود و خود ارزشی را افزایش می‌دهد. تجارب اکتشافی گسترده اعتماد به تلاش بیشتر را تقویت می‌نماید. افرادی که مورد مراقبت زیاد قرار گرفته‌اند و یا از برخی تجارب اجتناب کرده‌اند (مانند علوم و ریاضی) اعتماد به انجام چنین فعالیت‌هایی را از دست می‌دهند و طبیعتاً کمتر به رشته‌هایی علاقه‌مندند که به چنین مهارت‌هایی نیاز دارد (ساویکاس، ۲۰۱۱).

فقدان اعتماد می‌تواند به بازداری مسیر زندگی منجر شود که مانع شکوفایی نقش‌ها و دستیابی به اهداف می‌گردد. بنابراین وقتی وظیفه یا نقشی به افراد محول می‌شود و یا تغییرات یا شوک‌هایی در وظایف کاری آنها رخ می‌دهد، افراد قابل انطباق به صورت زیر شناخته می‌شوند: الف) دغدغه درباره آینده شغلی، ب) کنترل کردن تلاش خود جهت آماده شدن برای آینده شغلی، ج) نمایش کنجکاوی بوسیله بررسی خود و سناریوهای آینده و د) افزایش خودکارآمدی و اعتماد برای دنبال کردن آرزوهای شخصی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

توجه به بلوغ مسیر شغلی سازه بسیار مهمی است که از یک سو ابزاری کاربردی برای مشاوره مسیر شغلی فراهم می‌آورد (راسکین^۱، ۱۹۹۸) و از سوی دیگر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مشاوره تحصیلی و برنامه‌ریزی اهداف زندگی تاثیر گذراست (کرید^۲ و پاتون^۳، ۲۰۰۳ و لوینسون، ۱۹۹۴) با توجه به این که در ایران چشم‌انداز روشنی از وضعیت رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان و دانشجویان در دست نیست و عوامل مرتبط و پیش‌بینی‌کننده آن نیز شناسایی نشده و در اختیار نیست، انجام مشاوره مسیر شغلی که برای پیشرفت تحصیلی (لایان^۴، ۲۰۰۳) انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغل (براون، ریان و کرین، ۲۰۰۰، میلر و براون، ۲۰۰۴) صورت می‌گیرد نیازمند شناخت عوامل مرتبط است که در این پژوهش سعی می‌شود به این مهم پرداخته شود.

از طرفی شناخت مسیر شغلی و سازه‌های زیربنایی آن مبنای درک و شناخت انتقال از مدرسه به کار است (سوپر، ۱۹۹۰). انتقال از مدرسه به کار، یک فرآیند رشدی است که اکثر جوانان آن را تجربه می‌کنند و مشاوران شغلی معمولاً روی آنچه بیشترین احتمال کمک به فرد مورد نظر در انتقال شغلی موفق را دارد تمرکز کرده‌اند. نتایج بررسی پژوهشگران مختلف (کرامبولتز و ورتینگتون^۵، ۱۹۹۹، سواتسونو فواد^۶، ۱۹۹۹، لنت، براونو، هاکت، ۱۹۹۴ و ساویکاس، ۲۰۰۳) نشان داده

1. Raskin
4. Layan

2. Creed
5. Kramboltz & Vertington

3. Patton
6. Sowanson & Foud

است که توجه به رشد مسیر شغلی، بلوغ مسیر شغلی مداخلات مسیر شغلی در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری موثر است.

در این پژوهش به سازه مهم انطباق پذیری مسیر شغلی که چراغی برای روشنایی مسیر، اهداف و شناخت کامل از انتخاب های ممکن و موانع موجود در مسیر شغلی است می پردازیم؛ انطباق پذیری مسیر شغلی باعث دغدغه مندی، کنجکاوی، خودکارآمدی و توانایی در حل مسائل مسیر شغلی می شود.

روش

این پژوهش از نوع طرح های توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش بررسی انطباق پذیری شغلی و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳ مورد بررسی قرار می گیرد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش عبارتند از کلیه دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳. تعداد پذیرفته شدگان در سال ۹۳ در کل ۸۶۰۰ نفر بود که با رشته های مختلف وارد دانشگاه تهران شدند. نمونه تحقیق به صورت تصادفی در دسترس متناسب با حجم انتخاب شد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع همبستگی است بنابراین رابطه بین متغیرها با استفاده از روش آماری میانگین، انحراف معیار، آزمون t مستقل و تحیل واریانس مطالعه می شود و حجم نمونه پژوهش حاضر ۱۰۵۷ نفر در نظر گرفته شده است. در این پژوهش با استفاده از روش تصادفی در دسترس پرسشنامه ها در اختیار دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران قرار داده شد.

ابزار پژوهش

مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی^۱ (CAAS): این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ سوال است و چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه گیری می کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس ۶ سوال را به خود اختصاص داده است و پاسخ دهندگان از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده می کنند. پاسخگویی به این مقیاس، ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده اند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور نام برده شده از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است.

در این راستا پژوهش رضوان صالحی و همکاران (۱۳۹۳) حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روائی همگرا و پایایی فرم ایرانی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS). و مقایسه آن با فرم بین المللی، مقایسه همسانی درونی مقیاس انطباق پذیری نشان می دهد که ضریب آلفا برای نمره کل در فرم ایرانی ۰/۹۱ و در فرم بین المللی ۰/۹۲ است که این دو ضریب بسیار بهم نزدیکند. علاوه بر این ضریب آلفا در فرم های تایوان (تین و همکاران، ۲۰۱۲)؛ هلند (ون وین و همکاران، ۲۰۱۲)؛ بلژیک (دریس و همکاران، ۲۰۱۲) و سوئیس (روسیر و همکاران، ۲۰۱۲) بسیار شبیه به فرم ایرانی و همه بالاتر از ۰/۹۰ است. ضریب آلفا برای زیر مقیاس های فرم ایرانی نیز بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ بوده و برای فرم بین المللی بین ۰/۷۴

تا ۰/۸۵؛ فرم تایوان بین ۰/۸۹ تا ۰/۹۱ و فرم سوئیس بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. این ضرایب برای فرم ایرانی در زیر مقیاس کنترل، اندکی ضعیفتر از ضرایب دیگر کشورهاست.

از طرف دیگر میانگین و انحراف معیار آیت‌های مقیاس، نشان داد که دامنه پاسخهای آزمون‌شوندگان در رنج قوی و خیلی قوی بوده است. این نتایج بسیار شبیه به فرم بین‌المللی مقیاس انطباق‌پذیری (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و همچنین فرم سوئیس، فرم تایوانی، فرم هلندی و فرم بلژیکی است. مقایسه بارهای عاملی فرم ایرانی با فرم بین‌المللی نیز نشان داد که بارهای عاملی گویه‌های مرتبه اول تقریباً مشابهند و بین ۰/۴ تا ۰/۸ قرار داشته و بارهای عاملی مرتبه دوم انطباق‌پذیری اندکی متفاوتند. بطوریکه بارهای عاملی مقیاسهای دغدغه، کنترل و اعتماد، اندکی بالاتر از فرم بین‌المللی و بار عاملی کنجکاوی کمتر از فرم بین‌المللی است. پائین‌ترین بار عاملی در فرم ایرانی مربوط به کنجکاوی و در فرم بین‌المللی مربوط به دغدغه و بالاترین بار عاملی در هر دو فرم مربوط به اعتماد است. بارهای عاملی این چهار مقیاس، در مقایسه با کشور تایوان (تین و همکاران، ۲۰۱۲) شباهت زیادی را نشان می‌دهد. بیشترین بار عاملی در هر دو فرم مربوط به اعتماد است. اما کمترین بار عاملی در فرم ایرانی مربوط به کنجکاوی و در فرم تایوان مربوط به دغدغه است. در مقایسه با فرم بلژیک (دریس و همکاران، ۲۰۱۲) نیز بیشترین بار در هر دو فرم مربوط به مقیاس اعتماد است. علاوه بر این، بارهای عاملی فرم بلژیک کمتر از فرم ایرانی است. ساختار عاملی مقیاس انطباق‌پذیری از طریق تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد که ساختار این مقیاس دقیقاً شبیه به فرم بین‌المللی و همچنین فرمهای دیگر کشورهایی چون تایوان، سوئیس، بلژیک و هلند می‌باشد. بنابراین ۶ گویه اول دغدغه، ۶ گویه دوم کنترل، ۶ گویه سوم کنجکاوی و ۶ گویه آخر عامل اعتماد را می‌سند و همه بارهای عاملی بر روی مقیاسهای مربوطه معنادارند. بنابراین مدل مفروض به خوبی با داده‌ها مطابقت داشته و تأیید می‌شود. این یافته‌ها دقیقاً با نتایج تحقیقات ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، روسیر و همکاران (۲۰۱۲)، تین و همکاران (۲۰۱۲)، دریس و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

یافته‌ها

در جداول (۱) تا (۵) میزان انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان بر اساس چهار مولفه آن، بر حسب نمرات T آمده است.

جدول شماره ۱: میزان دغدغه مسیر شغلی دانشجویان (n=۱۰۵۷)

| درصد | فراوانی | |
|------|---------|---|
| ۲/۶ | ۲۸ | بدون دغدغه (نمره T زیر ۳۰) |
| ۱۱/۴ | ۱۲۱ | دغدغه کم (نمره T بین ۳۰ تا ۴۰) |
| ۳۶/۹ | ۳۹۰ | دغدغه زیر متوسط (نمره T بین ۴۰ تا ۵۰) |
| ۲۹/۴ | ۳۱۱ | دغدغه بالای متوسط (نمره T بین ۵۰ تا ۶۰) |
| ۱۹/۶ | ۲۰۷ | دغدغه بالا (نمره T بین ۶۰ تا ۷۰) |

چنان چه مشاهده می شود ۲۹/۴ درصد دانشجویان دغدغه بالای متوسط و ۱۹/۶ درصد دغدغه بسیار بالا دارند. یعنی حدود ۴۹ درصد دانشجویان دغدغه بالا دارند و ۵۱ درصد زیر حد متوسطند. از این تعداد، ۲/۶ درصد از دانشجویان هیچ دغدغه ای ندارند، ۱۱/۴ درصد بسیار کم دغدغه دارند و دغدغه ۳۶/۹ درصد دانشجویان زیر متوسط است.

جدول شماره ۲: میزان کنترل مسیر شغلی دانشجویان (n=۱۰۵۷)

| درصد | فراوانی | |
|------|---------|---|
| ۱/۸ | ۱۹ | بدون کنترل (نمره T زیر ۳۰) |
| ۹ | ۹۵ | کنترل کم (نمره T بین ۳۰ تا ۴۰) |
| ۴۵/۹ | ۴۸۵ | کنترل زیر متوسط (نمره T بین ۴۰ تا ۵۰) |
| ۲۸/۱ | ۲۹۷ | کنترل بالای متوسط (نمره T بین ۵۰ تا ۶۰) |
| ۱۵/۲ | ۱۶۱ | کنترل بالا (نمره T بین ۶۰ تا ۷۰) |

چنان چه مشاهده می شود ۲۸/۱ درصد دانشجویان کنترل بالای متوسط و ۱۵/۲ درصد کنترل بسیار بالا دارند. یعنی حدود ۴۳/۳ درصد دانشجویان کنترل بالا دارند و ۴۶/۷ درصد زیر حد متوسطند. از این تعداد، ۱/۸ درصد از دانشجویان هیچ کنترلی بر مسیر شغلی خود ندارند، ۹ درصد بسیار کم کنترل دارند و کنترل مسیر شغلی ۴۵/۹ درصد دانشجویان زیر متوسط است.

جدول شماره ۳: میزان کنجکاوی مسیر شغلی دانشجویان (n=۱۰۵۷)

| درصد | فراوانی | |
|------|---------|---|
| ۲/۸ | ۳۰ | بدون کنجکاوی (نمره T زیر ۳۰) |
| ۹/۸ | ۱۰۴ | کنجکاوی کم (نمره T بین ۳۰ تا ۴۰) |
| ۳۷ | ۳۹۱ | کنجکاوی زیر متوسط (نمره T بین ۴۰ تا ۵۰) |
| ۳۱/۹ | ۳۳۶ | کنجکاوی بالای متوسط (نمره T بین ۵۰ تا ۶۰) |
| ۱۸/۴ | ۱۹۵ | کنجکاوی بالا (نمره T بین ۶۰ تا ۷۰) |

چنان چه مشاهده می شود ۳۱/۹ درصد دانشجویان کنجکاوی بالای متوسط و ۱۸/۴ درصد کنجکاوی بسیار بالا دارند. یعنی حدود ۵۳/۳ درصد دانشجویان کنجکاوی بالا دارند و ۴۶/۷ درصد زیر حد متوسطند. از این تعداد، ۲/۸ درصد از دانشجویان هیچ گونه کنجکاوی در مسیر شغلی خود ندارند، ۹/۸ درصد بسیار کم کنجکاوی دارند و کنجکاوی ۳۷ درصد دانشجویان زیر متوسط است.

جدول شماره ۴: میزان اعتماد مسیر شغلی دانشجویان (n=۱۰۵۷)

| درصد | فراوانی | |
|------|---------|--|
| ۳/۶ | ۳۸ | بدون اعتماد (نمره T زیر ۳۰) |
| ۱۱/۸ | ۱۲۵ | اعتماد کم (نمره T بین ۳۰ تا ۴۰) |
| ۳۷/۱ | ۳۹۲ | اعتماد زیر متوسط (نمره T بین ۴۰ تا ۵۰) |
| ۲۴/۷ | ۲۶۱ | اعتماد بالای متوسط (نمره T بین ۵۰ تا ۶۰) |
| ۲۲/۷ | ۲۴۰ | اعتماد بالا (نمره T بین ۶۰ تا ۷۰) |

چنان چه مشاهده می شود ۲۲/۷ درصد از دانشجویان اعتماد بالا در مسیر شغلی خود دارند و ۲۴/۷ درصد از دانشجویان اعتماد بالای متوسط در مسیر شغلی خود دارند و ۳۷/۱ درصد از دانشجویان اعتماد زیر متوسط در مسیر شغلی خود دارند، ۱۱/۸ درصد دانشجویان اعتماد کم و ۳/۶ درصد اصلا اعتمادی ندارند.

جدول شماره ۵: میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان بر اساس نمره کل (n=۱۰۵۷)

| درصد | فراوانی | |
|------|---------|--|
| ۲/۳ | ۲۴ | بدون انطباق پذیری (نمره T زیر ۳۰) |
| ۱۲/۲ | ۱۲۹ | انطباق پذیری کم (نمره T بین ۳۰ تا ۴۰) |
| ۳۵/۴ | ۳۷۴ | انطباق پذیری زیر متوسط (نمره T بین ۴۰ تا ۵۰) |
| ۳۲/۵ | ۳۴۳ | انطباق پذیری بالای متوسط (نمره T بین ۵۰ تا ۶۰) |
| ۱۷/۷ | ۱۸۷ | انطباق پذیری بالا (نمره T بین ۶۰ تا ۷۰) |

چنان چه مشاهده می شود ۳۲/۵ درصد دانشجویان انطباق پذیری بالای متوسط و ۱۷/۷ درصد انطباق پذیری بسیار بالا دارند. یعنی حدود ۵۰/۲ درصد دانشجویان انطباق پذیری شغلی آنان بالاست و ۴۸/۸ درصد زیر حد متوسطند. از این تعداد، ۲/۳ درصد از دانشجویان در مسیر شغلی خود انطباق پذیر نیستند، ۱۲/۲ درصد بسیار کم انطباق پذیرند و ۳۵/۴ درصد زیر متوسطند.

سوال دوم: آیا میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان بر حسب جنسیت متفاوت است؟

در جدول (۶) میانگین و انحراف معیار انطباق پذیری شغلی دانشجویان بر حسب جنسیت گزارش شده است. در ادامه جدول از آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت انطباق پذیری شغلی دو جنس استفاده شده است.

جدول شماره ۶: میانگین و انحراف معیار انطباق پذیری شغلی دانشجویان بر حسب جنسیت و خلاصه نتایج

آزمون t مستقل

| متغیر | جنسیت | تعداد | میانگین | انحراف معیار | T | درجه آزادی | sig | تفاوت میانگین ها |
|---------|-------|-------|---------|--------------|------|------------|-------|------------------|
| دغدغه | مرد | ۵۴۷ | ۴۸/۵۵ | ۹/۷۷ | ۵/۲ | ۱۰۳۱ | ۰/۰۰۱ | ۳/۱۶ |
| | زن | ۴۸۶ | ۵۱/۷۱ | ۹/۷۱ | | | | |
| کنترل | مرد | ۵۴۷ | ۴۹/۵۳ | ۹/۹۹ | ۱/۶۷ | ۱۰۳۱ | ۰/۰۹ | ۱/۰۴ |
| | زن | ۴۸۶ | ۵۰/۵۷ | ۹/۸۷ | | | | |
| کنجکاوی | مرد | ۵۴۷ | ۴۹/۵۰ | ۹/۵۴ | ۱/۴۹ | ۱۰۳۱ | ۰/۱ | ۰/۹۱ |
| | زن | ۴۸۶ | ۵۰/۴۲ | ۱۰/۲۲ | | | | |
| اعتماد | مرد | ۵۴۷ | ۴۹/۶۳ | ۹/۸۵ | ۱/۰۷ | ۱۰۳۱ | ۰/۲ | ۰/۶۶ |
| | زن | ۴۸۶ | ۵۰/۳۰ | ۱۰/۰۳ | | | | |
| انطباق | مرد | ۵۴۷ | ۴۹/۱۳ | ۹/۶۳ | ۲/۹۳ | ۱۰۳۱ | ۰/۰۰۲ | ۱/۸۰ |

| | | | | |
|----------------------|----|-----|-------|-------|
| پذیری شغلی (نمره کل) | زن | ۴۸۶ | ۵۰/۹۳ | ۱۰/۰۹ |
|----------------------|----|-----|-------|-------|

چنان چه مشاهده می شود میانگین همه مولفه های انطباق پذیری شغلی در دانشجویان دختر بیشتر از دانشجویان پسر می باشد. از مون t مستقل نشان می دهد که این تفاوت تنها در مولفه دغدغه مسیر شغلی و نمره کل انطباق پذیری شغلی از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین می توان گفت دانشجویان دختر دغدغه مند تر از دانشجویان پسر هستند و به طور کلی انطباق پذیری بیشتری در مسیر شغلی خود نسبت به دانشجویان پسر دارند.

سوال سوم: آیا بین انطباق پذیری شغلی و مولفه های آن با سن دانشجویان رابطه وجود دارد؟
جدول (۷) همبستگی بین انطباق پذیری شغلی و مولفه های آن با سن دانشجویان را گزارش می دهد.

جدول شماره ۷: همبستگی بین انطباق پذیری شغلی و مولفه های آن با سن دانشجویان

| متغیر | ضریب همبستگی | سطح معناداری | تعداد |
|-------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| دغدغه | ۰/۰۳۵ | ۰/۲ | ۱۰۳۱ |
| کنترل | ۰/۰۴ | ۰/۱ | ۱۰۳۱ |
| کنجکاوی | ۰/۰۴ | ۰/۱ | ۱۰۳۱ |
| اعتماد | ۰/۰۳ | ۰/۲ | ۱۰۳۱ |
| انطباق پذیری شغلی (کل) | ۰/۰۴ | ۰/۱ | ۱۰۳۱ |

مندرجات جدول فوق نشان می دهد که بین انطباق پذیری شغلی و سن رابطه ای وجود ندارد. به این معنا که میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان با افزایش سن، افزایش یا کاهش نمی یابد.

بحث و نتیجه گیری

اولین هدف این پژوهش بررسی ابعاد انطباق پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران است. به عبارت دیگر این پژوهش به دنبال این سوال اصلی بود که آیا در شروع سال های تحصیلی وقتی فرد وارد دانشگاه می شود میزان انطباق پذیری او چگونه است؟

سایکاس در یک مدل پیچیده و پویا نشان داد که فرد انطباق پذیر هم درونی و هم بیرونی با محیط مشارکت می کند و در مورد آینده شغلی خویش نگران است و دغدغه آن را دارد و کنترل فردی روی آینده حرفه ای را افزایش می دهد و می تواند با تغییر کنار بیاید و ظرفیت منطبق شدن با آن را دارد.

دغدغه فرد در مورد آینده شغلی اش مهم ترین بعد از ابعاد انطباق پذیری شغلی به حساب می آید دغدغه از آینده، احساس واقعی می سازد و به فرد کمک می کند تا گذشته شغلی را به خاطر داشته باشد، به وضع فعلی شغل توجه کند و آینده ی شغلی را پیش بینی نماید. فقدان یا ضعف در دغدغه مسیر شغلی، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده می شود و بی برنامه گی و بدبینی درباره ی آینده را منعکس می کند.

کنترل دومین مولفه مهم انطباق پذیری مسیر شغلی است و روی موضوعاتی همچون تصمیم گیری، جراتمندی، محل کنترل، قدرت، خودمختاری، اسنادهای تلاش و پویایی منعکس می شود و افراد با کنترل بالا معتقد اند که مسئول ساختن مسیرهای شغلی خویش هستند. فقدان کنترل یا ضعف در کنترل اغلب بی تصمیمی مسیر شغلی نامیده می شود. عملکرد بنیادی کنجکاوی در ایجاد مسیر شغلی سبب علاقه زیاد به دانستن درباره خود و دنیای کار و هماهنگی بین آن ها اشاره دارد. کنجکاوی در عمل باعث توجه به آگاهی در تصمیم گیری و تناسب خود با محیط می شود. نگرش ها و گرایشاتی که کشف و باز بودن را تسهیل می کنند و باعث افزایش صلاحیت در خود آگاهی و اطلاعات حرفه ای می شوند. که باعث واقع گرایی و عینی بودن در خصوص انتخاب های پی در پی می شود که به هماهنگی خود با موقعیت ها منجر می شود.

اعتماد در رشد انطباق پذیری مسیر شغلی سبب می شود فرد در روبه رویی با چالش ها و غلبه بر موانع فائق آید. و احساس خود کارآمدی در ارتباط با توانایی فرد برای اجرای موفقیت آمیز دوره ای از فعالیت است. فقدان اعتماد شغلی یا ضعف آن سبب بازداری مسیر شغلی خواهد شد مانع شکوفایی و دست یابی به اهداف می گردد. نقش های جنسیتی موثر بر نوع فعالیت های زنان بر سبک زندگی و انتخاب شغل آنها موثرند. نقش های شغلی زنان تحت تاثیر تعریف فرهنگی نقش های زنان، مانند مادر بودن و همسر داری نیز، قرار دارند. در نهایت، تجربه های فردی حاصل از تعاملات فردی می توانند بر اشتیاق به کار زنان تاثیر بگذارند. از سوی دیگر نیاز دارند که خود را شاغل نشان دهند و زنان مجبورند با این واقعیت روبه رو شوند که یا باید آزادی بیشتری را انتخاب کنند یا رضایت را و این دغدغه سبب می شود آن ها نسبت به شغل و آینده خود دغدغه مند تر باشند (اسپنسر^۱ ۱۹۸۲). در این سال های اخیر نرخ بیکاری زنان بیشتر از مردان بوده است که این نیز می تواند خود دلیلی بر دغدغه مندی بیشتر زنان نسبت به مردان بوده باشد.

بین انطباق پذیری شغلی و سن رابطه ای وجود ندارد. به این معنا که میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان با افزایش سن، افزایش یا کاهش نمی یابد. ساویکاس با ارائه نظریه انطباق پذیری مسیر شغلی به خوبی به این سوالات پاسخ گفته است، از نظر وی هر چه میزان انطباق پذیری مسیر شغلی بیشتر باشد فرد در زمان انتخاب ها و تصمیم گیری ها با موفقیت بیشتری عمل می کند اما او بر خلاف سوپر معتقد است که انطباق پذیری مسیر شغلی محدود به سن یا دوره خاصی از عمر نیست و در هر مرحله سنی، انطباق پذیری خاص آن سن مورد نیاز است (ساویکاس ۲۰۰۲).

پیشنادهای کاربردی

با توجه به نتایج پژوهش ۵۱ درصد از دانشجویان دغدغه زیر حد متوسط داشتند و با توجه به اینکه دغدغه فرد در مورد آینده شغلی اش مهم ترین بعد از ابعاد انطباق پذیری شغلی به حساب می آید و فقدان یا ضعف در دغدغه مسیر شغلی، بی تفاوتی مسیر شغلی نامیده می شود و بی برنامه گی و بدبینی درباره ی آینده را منعکس می کند. این بی علاقگی را می توان از طریق مداخله ی مسیر شغلی که برای تقویت جهت گیری به سمت جلو طراحی شده و آگاهی از وظایف رشد شغلی و گذارهای حرفه ای پیشرو حل و فصل کرد. به طور کلی مداخلات مشاوره ی مسیر شغلی، به افراد کمک می کند تا تحصیلات حرفه ای شان را شکل دهند. بی تفاوتی شغلی با مداخله هایی هم چون بازی واقعی، برنامه مهارت های زندگی، کارگاه های دیدگاه زمانی و نوشتن زندگی نامه ی آینده قابل حل است.

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد کنترل که دومین مولفه مهم انطباق پذیری مسیر شغلی است ۴۶/۷ درصد از دانشجویان زیر حد متوسطند و فقدان کنترل یا ضعف در کنترل اغلب بی تصمیمی مسیر شغلی نامیده می شود. ناتوانی برای انتخاب می تواند از طریق مداخلات مسیر شغلی که برای تقویت نگرش مصمم طراحی شده و صلاحیت های تصمیم گیری تقویت شود و مشاوره مسیر شغلی به این افراد کمک می کند تا از طریق تصریح انتخاب هایشان و آن چه موجود است، توانایی تصمیم گیری شان را بهبود بخشند. با آموزش جرات ورزی، آموزش تصمیم گیری و آموزش اسنادی مجدد رفع می شود.

با توجه به نتایج پژوهش در مورد مولفه کنجکاوی نشان داد که ۴۶/۷ درصد دانشجویان زیر حد متوسط هستند که فقدان کنجکاوی یا ضعف آن را می توان از طریق مداخلات شغلی معمول هم چون تصریح ارزش ها، بحث در خصوص پاداش های بیرونی و درونی، مشارکت در شبیه سازی شغلی، کارورزی، تنظیم اهداف، آموختن چگونگی کشف، خواندن بروشورهای حرفه ای، کار در مشاغل پاره وقت و حضور داوطلبانه در موسسات حل کرد.

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که اعتماد یکی دیگر از ابعاد انطباق پذیری شغلی ۳۷/۱ درصد دانشجویان زیر متوسط در مسیر شغلی خود هستند. فقدان اعتماد شغلی یا ضعف آن سبب بازداری مسیر شغلی خواهد شد مانع شکوفایی و دستیابی به اهداف می گردد. بازداری مسیر شغلی به طور خاص با مداخلاتی رفع می شود که جهت افزایش اعتماد و کارایی از طریق الگوگیری نقش، قدردانی موفق، تشویق، کاهش اضطراب و آموزش حل مسئله افزایش می یابد. این مداخله ها حس به اندازه خوب بودن در فرد ایجاد می کند تا آن ها بتوانند با مشکلات روبه رو شوند.

نتایج حاصل از این پژوهش همچنین نشان می دهد که ۴۸/۸ درصد دانشجویان زیر حد متوسط انطباق پذیری کلی هستند طبق نظریه انطباق پذیری افرادی که به وظایف مرحله ی کشف از بعد دغدغه برای آینده، حس کنترل روی آن، کنجکاوی برای تجربه ی گزینه های ممکن کشف فرصت های اجتماعی نزدیک شوند و به شرکت در طراحی آینده ی شغلی و اجرای طرح هایی برای تبدیل آن به واقعیت، اعتماد داشته باشند. در واقع رشد در چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی به میزان های متفاوت با تثبیت های و بازگشت هایی ممکن است، رخ دهد. تاخیر در برخی ابعاد یا ناهماهنگی بین آن ها باعث ایجاد مشکلاتی در تبلور ترجیحات مسیر شغلی و محدود ساختن انتخاب های حرفه ای می گردد. مشاوران مسیر شغلی این مشکلات را این گونه عنوان دهی می کنند: بی تفاوتی، بی تصمیمی، غیر واقع بینی و بازداری. ناهماهنگی متوسط در رشد چهار بعد انطباق پذیری موجب می گردد افراد در آمادگی انتخاب مسیر شغلی و بررسی الگوهای متفاوت رشد، از هم متمایز گردند. ناهماهنگی شدید موجب الگوهای انحرافی رشد می گردد. بر این اساس مقایسه ی چهار بعد رشد راه مفیدی برای ارزیابی انطباق پذیری مسیر شغلی و درک پیش آیندهای مشکلات تصمیم گیری کاری و مشکلات سازگاری شغلی است. نکته ی بسیار مهم این است که از این طریق، طرح مشاوره ای با اهداف خاص و راهبردهای مرتبط فراهم می شود. برای مثال وقتی فردی بی تفاوتی و فقدان دغدغه مسیر شغلی را نشان دهد ممکن است از مداخله هایی بهره برد که باعث افزایش اضطراب در خصوص آینده می شود. سپس از طریق تمرین ها و تعاملاتی که نگرش های نظام مند، صلاحیت های طرح ریزی و رفتارهای آمادگی را افزایش می دهد، اضطراب کاهش می یابد.

منابع

فارسی

- سمیعی، فاطمه؛ باغبان ایران؛ عابدی محمد رضا و حسینیان سیمین. (۱۳۹۰). **نظریه های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)**. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- سوانسون، ج. فواد، ن. (۱۳۸۱). **نظریه های شغلی و کاربرد**. ترجمه موسوی، رقیه. تهران: اصلح.

References

- Brown, D. Broods, L. & Associates (1996) **career choice and development** (3 rd .ed). San Francisco. Jossey - Bass.
- McMahan, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). **Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women**. Journal of vocational behavior, 80, 762-768.
- Parsons, F (1909). **Choosing a vocation**. Boston: Houghton - Mifflin.
- Parsons, F. (1909). **Choosing a vocation**. New York: Agathon Press.
- Savechas ,M.I. (1995) **Current theoretical issues in vocational psychology :convergence , divergence , and schism , in Walsh , W.B.& Osipow , S.H.(Eds) Handbook of Vocational Psychology : Theory , Research and Practice , (2nd Edn Mahwah , New Jersey ,Lawrence Erlbaum Associatcs , pp1- 34.**
- Savechas, M.I. (1997) **Constructivist Career Counseling: Models and Methods**, in Advances in personal Construct Psychology, 4, p149 – 182.
- Savechas, M.I. (2001). **A developmental perspective on vocational behaviour: vocational Guidance**, 1 (1-2), 49 – 57.
- Savechas, M.I. (2002). **Career construction: A developmental theory of vocational behavior** .InD. Brown (Ed) , **Career choice and development** (4 th ed , pp. 149 – 205) . San Francisco: Jossey – Bass.
- Savechas, M.I. (2007). **Career an adaptability: an integrative construct for life – span quartly**, 45(3), 247-259.
- Savechas, M.I. (2007). **Internationalisation of counseling psychology .Constructing cross-national consensus and collavoration**. Applied Psychology: An International Review, 56(1), 182- 188.
- Saveckas, M.L. (1997) .**Career adaptability: An integrative construet for life – space theory**. Career Development Quarterly, 45, 247 – 259.
- Savickas ,M.L.(2002) .**Career construction :A developmental theory of Vocational behavior** .InD. Broun & Associates (Eds) ,**Career choice and development** (4 th ed , pp. 149 – 205) .
- Savickas, M. L. (1997). **Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory**. Career Development Quarterly, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). **The theory and practice of career construction**. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds), **career development and counseling: putting theory and research to work** (pp. 42- 70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). **Career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries**. Journal of vocational behavior. 80, 661-673.