اثر بخشی امید به آینده شغلی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان و فارغ التحصیلان

نویسنده : امیرمحمد نظام دوست

iamamirnezamdoost@gmail.com

چکیده :

در این پژوهش سعی در بررسی یکی از مهمترین چالش های امروزه دانشجویان و مشاوران و کارشناسان این حوزه بپرازیم و از منظر آسیب شناسی و راهکار و بررسی آماری این موضوع را تا حدی تشریح و واکاوی کنیم. در این پژوهش از پرسشنامه و مصاحبه و روش آزمون t و تحلیل های آماری نیز استفاده شده. یکی از دلایل عمده ناترازی و عدم تناسب شغل و رشته تحصیلی و نبود بستر شغلی توسعه و پیشرفت آموزش بر نیاز های اقتصادی و اجتماعی جامعه است. در این پژوهش از دو نظریه در حوزه شغلی کورمن و سوپر استفاده شده است.

کلمات کلیدی: مشاوران ، اشتغال ، دانشجویان ، نا امیدی ، نظریه

مقدمه :

ابتدا در این موضوع به توضیح مفاهیمی همچون اشتغال و رشد شغلی و علل عدم بستر شغلی مناسب برای دانشجویان و تاثیر آن بر پیشرفت و توسعه تحصیلی دانشجویان می پردازیم.

اشتغال چیست : به مشغول شدن فرد به یک شغل پایدار جهت تامین نیاز های مادی و معنوی به صورت دسته جمعی که از دیدگاه ای سیاسی اجتماعی و فرهنگی می تواند معانی مختلفی داشته باشند .

یکی از دلایل نبود امید و انگیزه در بین دانشجویان همین مسئله عدم شغل و امنیت شغلی و کار است که مشخصا نمی توان به چیزی جز عملکرد و شرایط دانشگاه و عدم انجام وظایف اصلی آنها پی برد. همچنین دولت به عنوان یکی از ارکان ایجاد کننده بستر شغل که خود محقق کننده نیاز های دیگر نظیر فقر و تشکیل خانواده و مسکن و... است را به فراخور تخصص فارغ التحصیلان بایستی مهیا کند.

عوامل موثری در خصوص مقوله بی انگیزگی و عدم امید وجود دارد که مشخصا به موضوع عدم اشتغال و درآمد پرداختیم اما از عدم خود پنداره و نقش ذهنیت خلاق و پویا نباید گذشت که در بین تمامی دانشجویان وحتی دانش آموزان شایع است. همچنین در یافته ها نشان می دهد که سیاستهای دانشگاهی و مداخلات مشاوره ای می تواند در کاهش پیامد های عدم بی انگیزگی و ارتقای کیفیت تحصیلی بسیار نقش داشته باشد.

همچنین نظریه های مختلف در حوزه روان شناسی مثبت گرا معتقد است که علاوه بر اینکه نا امیدی باعث افت عملکرد فردی و اجتماعی می شود فر آیند یادگیری و تحصیل این قشر را نیز مختل می کند. بنابراین بررسی و اشاره به این مقوله در این طبقه جامعه یعنی دانشجویان بسیار حائز اهمیت است.دراین میان، کشورهایی توانسته اند بر این مشکل فائق آیند که تصویرروشنی از ظرفیت دانشگاهها، میزان تقاضای بازار کار، جهت دهی به توانمندی هایی که برنامه های درسی برای به دستآوردن شغل به دانشآموختگان میدهند، وضعیت شغلی دانشآموختگان بعد از اتمام تحصیل و وضعیت توانمندی کارکنان در محیط کار داشته اند و در راستای بهبود وضعیت شغلی و توانمندیهای دانش آموختگان گامهای مؤثری برداشته اند) ،اما در نقطهٔ مقابل ، بر اوضاع و احوال آموزش عالی در ایران از ابعادی انتقاد وارد است؛به این معنی که توسعهٔ آموزش و کیفیت آن با نیازهای اقتصادی و تقاضاهای اجتماعی هماهنگ نبوده است و گسترش کمّی دانشگاهها که بیشتر بر ملاحظات سیاسی متکی بوده است، کمترین ارتباط با نیازها و امکانات اقتصادی و اجتماعی داشته و جامعه را در محدودهٔ مشکالت جدید قرار داده است. یکی از مهمترین و پرچالش ترین این مشکالت، بیکاری جوانان و دانش آموختگان

دانشگاهی است دراین میان، امید به یافتن شغل در آینده یکی از انگیزههای دانشجویان برای ادامهٔ تحصیل در مقاطع تحصیلی است که با گسترش تعداد دانشگاهها و تمرکز بر ادامهٔ تحصیل افراد در سال های اخیر، به موضوعی مهم برای پژوهش تبدیل شده است و به علت افزایش نرخ بیکاری، بررسی عوامل اثرگذار بر آن ضرورتی انکارناپذیر است

مفهوم امید چیست:

مجموعهای شناختی است که مبتنی بر احساس موفقیت ناشی از منابع گوناگون، انرژی معطوف به هدف و مسیرها یا بهعبارتی، برنامهریزی برای توانایی ذهنی در رسیدن به شغل آینده و توسعهٔ راه های منتج به آن است.

اما در حیطه آمار و ارقام در خصوص میزان رضایت و تناسب شغلی دانشجویان با رشته تحصیلیشان در پژوهش های داخل ایران و مرکز آمار ایران حدود ۴۷ ٪ دانش آموختگان دانشگاهی شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خودشان پیدا کردند درحالی که ۵۰ ٪ دیگر شغل متناسب پیدا نکردند.

همچنین در مطالعات پژوهشگاه دانشگاه تهران میانگین رضایت شغلی و تناسب دانش آموختگان ۳/۵ از ۵ بوده است و اما این رضایت به افرادی که شغل آنها مرتبط بوده ۴/۲ از ۵ بوده که مبین رضایتمندی بیشتر است.

باتوجه به آنچه بیان شد، وضعیت حاکم بر امید به اشتغال دانشجویان و دانشآموختگان دانشگاهی مناسب نیست و از ابعاد گوناگونی بر آموزش عالی انتقاد وارد است؛ زیرا، ازیکسو نسبی بودن کیفیت آموزش و گسترش کمّی آن که بیشتر بر مالحظات سیاسی متکی است و ازسوی دیگر، زیادبودن هزینههای آموزشی دانشگاهها نتایج رضایتبخشی را در زمینهٔ اشتغال بههمراه نداشته است و جامعه را در محدودهٔ مشکالت اقتصادی و اجتماعی جدید قرار داده است که امروزه مهمترین معضل آن، مشکل بیکاری جوانان تحصیلکردهٔ دانشگاهی است که پیدایش چنین تضادی در بطن جامعه از شیوهٔ تجانسنداشتن راهبردهای آموزشی با نیازهای بازار کار رقم خورده است؛ بهعبارتدیگر، رکود اشتغال و کاهش میزان امیدواری دانشجویان و دانشآموختگان دانشگاهی را باید در شکست روندهای مدیریت منابع انسانی، نابسامانی نظام آموزشی و رکود اقتصادی که در آن تقاضای شغل بیش از عرضهٔ آن است، جست وجو کرد. نتیجهٔ این نبود تعادل، بهصورت بیماری های اجتماعی پنهان و آشکار ظاهر خواهد شد

مجموعهای شناختی است که مبتنی بر احساس

موفقیت ناشی از منابع گوناگون، انرژی معطوف به هدف و مسیرها یا بهعبارتی، برنامهریزی برای توانایی ذهنی در رسیدن به شغل آینده و توسعهٔ راه های منتج به آن است. اما در حیطه آمار و ارقام در خصوص میزان رضایت و تناسب شغلی دانشجویان با رشته تحصیلیشان در پژوهش های داخل ایران و مرکز آمار ایران حدود ۴۷ ٪ دانش آموختگان دانشگاهی شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خودشان پیدا کردند درحالی که ۵۰ ٪ دیگر شغل متناسب پیدا نکردند. همچنین در مطالعات پژوهشگاه دانشگاه تهران میانگین رضایت شغلی و تناسب دانش آموختگان ۳/۵ از ۵ بوده است و اما این رضایت به افرادی که شغل آنها مرتبط بوده ۴/۲ از ۵ بوده که مبین رضایتمندی بیشتر است. باتوجه به آنچه بیان شد، وضعیت حاکم بر امید به اشتغال دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهی مناسب نیست و از ابعاد گوناگونی بر آموزش عالی انتقاد وارد است؛ زیرا، ازیکسو نسبی بودن کیفیت آموزش و گسترش کمّی آن که بیشتر بر مالحظات سیاسی متکی است و ازسوی دیگر، زیادبودن هزینههای آموزشی دانشگاهها نتایج رضایتبخشی را در زمینهٔ اشتغال بههمراه نداشته است و جامعه را در محدودهٔ مشکالت اقتصادی و اجتماعی جدید قرار داده است که امروزه مهمترین معضل آن، مشکل بیکاری جوانان تحصیلکردهٔ دانشگاهی است که پیدایش چنین تضادی در بطن جامعه از شیوهٔ تجانسنداشتن راهبردهای آموزشی با نیازهای بازار کار رقم خورده است؛ بهعبارتدیگر، رکود اشتغال و کاهش میزان امیدواری دانشجویان و دانشآموختگان دانشگاهی را باید در شکست روندهای مدیریت منابع انسانی، نابسامانی نظام آموزشی و رکود اقتصادی که در آن تقاضای شغل بیش از عرضهٔ آن است، جست وجو کرد. نتیجهٔ این نبود تعادل، بهصورت بیماری های اجتماعی پنهان و آشکار ظاهر خواهد شد

نظریه تکاملی شغلی سوپر و ارتباط آن با موضوع :

وپر در ارائه نظریه اش به شدت تحت تاثیر خویشتن پنداری قرار گرفته است. یعنی او معتقد است هر فردی شغلی را انتخاب می کند که متناسب با عقاید و پندارش درباره ی خودش باشد. سوپر در ایجاد نظریه اش تحت عقاید بوهلردر زمینه رشد نیز قرار گرفته است. بوهلر که یک متخصص روان شناسی رشد است، زندگی را ترکیبی از از دوره های متعدد ومشخص می داند. دوره اول را دوره رشد می نامد که از لحظه تولد آغاز وتاسن چهارده سالگی ادامه می یابد. سپس دوره مکاشفه شروع می شود که سنین پانزده تا بیست وپنج سالگی را در بر می گیرد. دوره سومرا ابقاء می نامد که از سن بیست و پنج سالگی آغاز و در حدود سن شصت و پنج سالگی پایان می پذیرد. دوره آخر به افول معروف است واز سن شصت و پنج سالگی به بعد آغاز می شود وتا پایان زندگی ادامه می یابد. نقش ها و وظایف وفعالیت های انسان در هر دوره متفاوت وجداگانه با دوره های دیگر است. سوپر با تأسی بر عقاید بوهلر کامل ترین نظریه در زمینه انتخاب شغل وتعیین مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه را پیشنهاد نموده است.

سوپر به مسیر تکاملی انتخاب شغل و بلوغ شغلی و حرفه ای بیشتر از انتخاب شغل توجه دارد. زیرا معتقد است انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل و بلوغ شغلی و حرفه ای است . بنابراین اگر مسیر تکاملی انتخاب و بلوغ شغلی و حرفه ای مورد مطالعه و بررسی قرار می گیرد و مشخص شود که فرد بطور کلی در طی این مسیر از چه مراحلی می گذرد، در این حالت هدایت شغلی و حرفه ای فرد با توجه به مسیر و مراحل شناخته شده بسیار ساده تر وعملی تر خواهد بود. به نظر سوپر عوامل زیر مستقیماً در مسیر تکاملی شغل و حرفه دخالت دارد. دونالد سوپر اعلام کرد: «به انتخاب شغل باید به‌عنوان یک فرآیند در حال توسعه نگاه کرد، نه یک تصمیمی که در لحظه گرفته می‌شود». بنابراین، تصمیم گرفت با ارائه یک نظریه شغلی جامع، رویکرد صفت ـ و ـ عامل را تکمیل کند .

نظریه رضایت شغلی کورمن : ظریه کورمن کورمن : نظریات رضایت شغلی را قابل تلفیق در هم می داند. به نظر او تا سال ۱۹۷۵, عمدتاً سه نظریه رضایت شغلی به شرح زیر وجود داشته است:

الف: نظریه کامروایی نیازی : این نظریه که بیشترین شباهت را به نظریه مشوق عملکرد دارد بیانگر این مفهوم است که:اگر انسان آنچه را می‌خواهد بدست آورد, خشنود خواهد شد.هرچه انسان بیشتر خواهان چیزی باشدوقتی آن را بدست آورد خشنودتر خواهد شد و اگر بدست نیاورد, ناراضی می‌گردد.

ب: نظریه گروه مرجع : در این نظریه برخلاف نظریه کامروایی نیازی، آنچه به‌عنوان نقطه عطف خشنودکننده در نظر گرفته می‌شود دیدگاهها و عقاید گروهی است نه خواستها و نیازهای فردی. براساس این نظریه آنچه موجبات خشنودی و رضایت فرد را فراهم می‌کند، برآورده‌شدن خواستها و دیدگاههای گروهی است که فرد در آن اشتغال دارد. بنابراین اگر شغلی علایق, خواستها و شرایط گروه را برآورده سازد شخص از آن شغل احساس رضایت کرده، به آن علامند می‌گردد.

ج: نظریه روابط انسانی : در دوره مدیریت کلاسیک چنین تصور می‌شد که مسائل مادی بیشترین اثر را بر رضایت و علاقه‌مندی افراد در محیط کار و در نتیجه بالا رفتن تولید دارد. اما تحقیقات هاثورن نشان داد که برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش، احترام به افراد و داشتن روابط غیر رسمی صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید شده وتأثیرعمیقی بر رضایت شغلی افراد دارد.

بنابراین با توجه به این دو نظریه تفصیل داده شده ارتباط این دو دیدگاه به عدم امید و رضایت به آینده شغلی به تناسب و هماهنگی رشته تحصیلی با شغل و کسب و کار فرد بستگی دارد و هر چقدر این شباهت هابیشتر باشد رضایت و کسب شغل افزایش پیدا می کند.چند راهکار عملی و ملموس جهت بهبود شرایط :

راهکارهای فردی

تعیین هدف‌های شغلی روشن: آموزش مهارت هدف‌گذاری (SMART goals) به دانشجویان برای ایجاد مسیر شغلی مشخص.

تقویت اعتماد به نفس: از طریق مشاوره فردی، کارگاه‌های مهارت زندگی، و بازخورد مثبت از اساتید.

مدیریت استرس و اضطراب شغلی: ارائه تکنیک‌های آرام‌سازی، ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری.

شناخت توانایی‌ها و استعدادها: آزمون‌های رغبت‌سنجی شغلی) مثل MBTI، هالند (و تحلیل نتایج برای شناخت مسیر مناسب.

راهکارهای آموزشی و دانشگاهی

ایجاد واحدهای درسی مهارت‌های شغلی (رزومه‌نویسی، مصاحبه شغلی، مدیریت زمان).

برنامه‌های کارآموزی و کارورزی واقعی برای ارتباط دانشجو با بازار کار.

دعوت از کارآفرینان و فارغ‌التحصیلان موفق جهت سخنرانی و انتقال تجربه.

مرکز مشاوره شغلی و تحصیلی در دانشگاه برای راهنمایی تخصصی

بحث و نتیجه گیری :

در مجموع تمامی یافته ها جهت آگاهی و اشراف و تحلیل علمی و به کارگیری آنان در روند بهبود وضعیت ارائه شد و در نتیجه عوامل موثر و توضیح مفاهیم و آنالیز آماری واضح است که تا شرایط کلی و کلان آموزشی و ارکان دولت جهت اشتغال در این مسیر اصلاح نشوند شرایط تغییر پیدا نخواهد کرد و منجر به از هم گسیختگی در پیشرفت جامعه و کشور خواهد شد.

منابع :

سیف / علی اکبر / اندازه گیری سنجش و ارزشیابی آموزشی / نوبت چاپ۶۱ / تهران / نشر دوران

.شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها). تهران: سمت

فزلر، بروک و براون، شریل (-). مدل برنامه های مشاوره مدرسه. ترجمه آتوسا کلانتر هرمزی و عزت‌الله فولادی (در حال آماده‌سازی چاپ)

فولادی، عزت‌الله و کلانتر هرمزی، آتوسا. (۱۳۸۸). مشاوره همتایان: چشم‌اندازها، مفاهیم بهداشت روان و مهارت‌های ویژه .مشاوران. تهران: انتشارات طلوع دانش

.رهنمودهای مشاوره: استانداردهایی برای مشاوران و هسته های مشاوره. (۱۳۸۵)تهران: انتشارات طلوع دانش

واکاوی سیر تحول و چالش‌های مشاوره در آموزش‌وپرورش ایران(۱۳۹۵). فصلنامه علمی ـ پژوهشی پژوهش‌های مشاوره، .جلد۱۵. شماره ۵۷

گنجی / حمزه / روان سنجی مبانی نظری آزمون های روانی / نوبت چاپ ۱۸ / تهران / انتشارات ساوالان

سیف / علی اکبر / روان شناسی پرورشی نوین / نوبت چاپ ۳۷ / تهران / انتشارات دوران

کد پور / پروین / روان شناسی تربیتی / نوبت چاپ ۲۴ / تهران / انشارات سمت

4. Ocampo AC, Reyes ML, Chen Y, Restubog SL, Chih YY, Chua-Garcia L, Guan P. The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. Journal of Vocational Behavior. 2020; 120:10-26. 5. Seek Lee C, Jang HY. A Double Mediation of Hope and Job satisfaction between Job stress and turnover Intention. Indian Journal of Public Health. 2018;9(9):839.