



## نظام ترجیحات شغلی دانشجویان

حسین میرزایی<sup>۱</sup>، حسین اکبری<sup>۲</sup>، علی رفیعی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۰

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف مطالعه ترجیحات شغلی دانشجویان و شناخت عوامل اجتماعی مرتبط با آن صورت گرفته است. روش تحقیق مورد استفاده پیمایشی و جامعه آماری مورد بررسی کلیه دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد که ۴۰۰ نفر از آنها از طریق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss استفاده شد. یافته‌ها نشان داد جامعه مورد مطالعه در موضوع ترجیحات شغلی، در سه تیپ کلی قرار دارند: تیپ یک در انتخاب شغل بیشتر بر ابعاد درونی، تیپ دو بر ابعاد بیرونی و تیپ سه به طور همزمان بر ابعاد بیرونی و درونی تاکید دارند. نتایج دیگر موید آنست که متغیرهای خانواده، باورهای دینی و رسانه‌های جمعی ارتباط معنادار با ترجیحات شغلی در ابعاد بیرونی و درونی داشته‌اند اما متغیر آموزش صرفاً با بعد درونی و متغیر دوستان با بعد بیرونی ترجیحات شغلی ارتباط معنادار و مثبت داشته‌اند.

**کلید واژه‌ها:** ترجیحات شغلی؛ انتخاب شغل؛ کار؛ شغل؛ دانشجو.

<sup>۱</sup> استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)، hmirzaei@um.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، h-akbari@fum.ac

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد، alirafiee23@yahoo.com

## ۱- مقدمه و بیان مساله

حیات انسان با کار عجین شده است و تاریخ زندگی انسان اهمیت کار و انتخاب شغل را نشان می‌دهد. جانداران زندگی خود را مدیون طبیعت هستند و بدون تفکر ویژه و با استفاده مستقیم از طبیعت زندگی می‌کنند اما انسان در دوران کوتاهی از تاریخ در وضعیت صرفاً طبیعی زیسته است. وی با بکارگیری هوش و آگاهی و فعالیت پیچیده‌ی مغزی خویش به ابزارسازی پرداخته و طبیعت را به خدمت خود درآورده است (توسلی، ۱۳۷۵: ۱). کار<sup>۱</sup> به عنوان یکی از اشکال رفتار انسانی در قالب فرهنگ معنا پیدا کرد (حامد، ۱۳۸۸: ۸۴) از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شد و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و نتایج آن افزوده شده است (توسلی، ۱۳۷۵: ۱).

تولیداتی که در تاریخ زندگی بشر صورت گرفت، روابط اجتماعی و اقتصادی را سبب شد که افراد را در طبقه‌های مختلف اجتماعی قرار می‌داد. در جوامع اولیه معمولاً شغل ارثی بود و فرزندان شغل پدرانشان را دنبال می‌کردند. یعنی در چنین جامعه‌ای شغل والدین از عوامل محدودکننده ترجیح شغل محسوب می‌شد اما در جوامع امروزی ترجیح شغل به خصوصیات و عوامل و متغیرهای گوناگونی وابسته است و شغل والدین از عوامل محدودکننده محسوب نمی‌شود بلکه این افراد هستند که در شرایطی قرار می‌گیرند که باید شغلی انتخاب کنند و این انتخاب با عناصری چون تربیت والدین، درآمد، تحصیلات و... تعیین می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۵۹: ۲۲۹).

موضوع بیکاری و عدم اشتغال مهمترین مسئله جامعه‌ی کنونی ایران و البته مهمترین مسئله بسیاری از کشورهای دنیاست که در دنیای امروز نظام‌های سیاسی و اقتصادی را با چالش جدی روبرو می‌کند (جاویدنیا و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۶، مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳: ۲) «و آثار و تبعات اقتصادی-اجتماعی آن سبب شده است که سیاست‌های اشتغال و مبارزه با بیکاری، در اکثر کشورها بویژه کشورهای در حال توسعه در کانون توجه برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی آنها قرارگیرد. در ایران نیز مقوله بیکاری در شرایط کنونی به یکی از مهمترین

<sup>۱</sup> کار حرکت‌های سنجیده است که بوسیله انسان، حیوان، افزار، دستگاه، ماشین و... انجام می‌گیرد (آشفته تهرانی، ۱۳۸۹: ۱). اما شغل « ترتیبی است قراردادی به منظور کار کردن برای دیگری. در جوامع جدید در بیشتر خانواده ها، دست کم یک نفر از اعضای خانواده از طریق شغل خود به این منبع دست پیدا می‌کند» (شریعت، ۱۳۹۲: ۶۲). بنابراین کار اعم از شغل است و قراردادی است برای کسب درآمد.

چالش‌های دولت مبدل گردیده است» (مقدم تبریزی، ۱۳۸۴:۱۰۲). براساس آمارهای رسمی موجود ۹/۵ درصد از جمعیت فعال بیکار هستند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳) و یقیناً آمارهای غیر رسمی درصد بیشتری را نشان می‌دهد. این معضل از یک سو به دلیل ساختار جمعیت جوان و عرضه فراوان نیروی کار و از سوی دیگر تقاضای کمتر برای نیروی کار در جامعه تشدید گردیده است.

نکته مهم آنست که در موضوع اشتغال نباید صرفاً میزان اشتغال یا بیکاری و میزان شغل‌های تولید شده در جامعه مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا نتایج بسیاری از تحقیقات (استورم و دیوید کیت (۱۹۸۹)، هرسی و بلانچارد (۱۹۸۶)، جی لوبوف (۱۹۹۴) و... در چند دهه‌ی گذشته در کشورهای توسعه نیافته و جهان سوم، نشان می‌دهند که موضوع اشتغال بحثی پیچیده است و بایستی ابعاد متفاوت آن بررسی شود. ترجیحات شغلی از مباحثی است که کمتر مورد تحقیق و پژوهش قرار می‌گیرد. واقعیت آنست که ترجیح شغل شایسته و متناسب با مهارت، علایق و تخصص فرد می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری در جامعه، تسریع در روند انجام امور، شکوفایی استعداد افراد و در کل شتاب چرخ توسعه هر جامعه‌ای گردد؛ اما اگر انتخاب شغل به درستی صورت نگیرد پیامدهای زیادی همچون نارضایتی شغلی، کاهش کارایی و افزایش هزینه در محیط کار، سست شدن افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و بی‌اعتمادی اجتماعی و ... دارد (معیدفر و همکاران، ۱۳۸۴:۱۳۵). لذا برای استفاده بهینه از نیروی انسانی نیاز به شناخت متغیرهایی است که در ترجیح شغلی اشخاص موثرند. در جامعه کنونی ایران به دلیل کمبود فرصت‌های شغلی، ویژگی‌های و معیارهای شغل آینده و نظام ترجیحات شغلی برای جوانان بویژه برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مسئله‌ای درجه دو قلمداد می‌شود. که این خود آسیب‌های فراوانی در پی دارد. بدلیل اهمیت این موضوع سوالات اساسی زیر مطرح گردید و تلاش شده است تا پاسخ مناسب به آنها داده شود.

نظام ترجیحات شغلی دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟ در انتخاب شغل چه ملاک‌ها و شاخص‌هایی مدنظر است؟ و کدام عوامل اجتماعی (خانواده، آموزشی، باورهای دینی و دوستان فرد) بر ترجیحات شغلی دانشجویان موثر اند؟

## ۲- پیشینه پژوهش

در این بخش ابتدا پژوهش‌های مرتبط، سپس مباحث نظری، در ادامه به جمع بندی پیشینه تجربی و نظری و نهایتاً فرضیه‌های تحقیق ارائه می‌شود.

حامد (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان داد که میزان «رضایت از خانواده»، «رضایت از زندگی» و نیز «نگرش به مردم و آینده شهر» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد. همچنین بحران ارزش‌ها موجب می‌شود فرایند جامعه‌پذیری به درستی صورت نگیرد و جوانان به عنوان ماحصل این فرایند قادر به درونی کردن نگرش مثبت به کار نباشد.

معمارپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که از نظر دانشجویان کسب موقعیت قابل قبول اجتماعی، اطمینان از آینده شغلی و درآمد مناسب از عوامل مهم در انتخاب رشته دندان‌پزشکی بوده است اما در این میان بین دو جنس در این خصوص تفاوتی وجود ندارد. از لحاظ مهمترین عوامل موثر در انتخاب رشته دندان‌پزشکی، تفاوت بین دو جنس وجود نداشته است.

یاوری (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان داد ماهیت شغل، شرایط فیزیکی شغل، ویژگی‌های همکاران و مدیران با تعهد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین عامل سازگاری شغل و شخص با تعهد به صنعت رابطه معنا‌دار منفی دارد.

تحقیق جرجنسن<sup>۱</sup> (۱۹۷۸) نشان داد برای مردان امنیت شغلی، پیشرفت، نوع کار، شرکت، میزان پرداختی، همکاران، سرپرست، منافع، ساعات کار و شرایط کار در انتخاب شغل مهم است در صورتی که زنان به نوع کار بیشتر اهمیت می‌دهند. آنان ابتدا به نوع کار توجه می‌کنند بعد به امنیت شغلی، پیشرفت، شرکت، میزان پرداختی، همکاران، سرپرست، منافع، ساعات کار و شرایط کار.

در پژوهش گلی،فلستد و گرین<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) مشخص شد که گرایش‌های ذاتی شغلی با افزایش سطح تحصیلات، تشویق والدین به تحصیل همبستگی دارد و پیشرفت شغلی با مهارت، فرصت‌های یادگیری، میزان درگیری با همکاران، افزایش درآمد و امنیت کاری رابطه دارد.

باسلونت و کرمانوگلو<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان دادند که ویژگی‌های خلقی همچنین تجربه جامعه‌پذیری بر نظرات شان در رابطه با اهمیت پنج ویژگی مختلف شغل اثر مطلوب دارد و بررسی مورد به مورد نشان داد که ویژگی‌های شغلی (شامل امنیت و درآمد بالا) عوامل خلقی و روحی ویژگی‌های کار را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. کارمندان بیشتر به صفاتی اهمیت می‌دهند که در مورد آنها بیشتر نگران هستند. برای مثال زنان شاغل بیشتر نگران این هستند که وظایف خانوادگی و کاری را با هم ترکیب کنند، کارمندان جوان فرصت‌های یادگیری را بیشتر ارزش

<sup>1</sup> Jorgensen

<sup>2</sup> Gallie D, Felstead A, Green F

<sup>3</sup> Baslevent C, Kirmanoglu H

می‌نهند و نگران هستند. با توجه به تجارب جامعه‌پذیری، ما می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که امنیت شغلی برای کسانی که در گذشته بیکار بوده‌اند مهم‌تر است. نتیجه کلی اینست که نظریه سلسله مراتب نیازها در زمینه نگرش به کار معتبر است؛ به عبارت دیگر رتبه‌بندی ترجیح داده شده نگرش‌های شغلی، کاملاً قابل پیش‌بینی است.

در ادامه برخی از مباحث نظری مطرح در این حوزه مورد اشاره قرار می‌گیرد. پارسونز در تئوری خصیصه-عامل معتقد است که هیچ فردی نمی‌تواند به جای شخص دیگر تصمیم بگیرد که چه شغلی را انتخاب کند بلکه هر فرد بیاید منافع خود را با توجه به توصیه‌هایی که به او می‌شود تشخیص داده و ترجیحات شغلی خود را بسازد.

نظریه «خصیصه-عامل» بر این مفروضات متکی است: انتخاب یک شغل مهمتر از بدست آوردن آن شغل است. در نظریه خصیصه-عامل، انتخاب شغل که بزرگترین و مهمترین تصمیم‌گیری زندگی است معمولاً زمانی رخ می‌دهد که فرد در ابتدای ورود به دنیای کار است. وی انتخاب شغل را یک عمل آگاهانه می‌داند و شخص آگاه است چه انجام می‌دهد و چرا چنین اقدام می‌کند. بر اساس این نظریه فرد پس از مواجه شدن با ضرورت اشتغال و انتخاب شغل، به طور آگاهانه به تجزیه و تحلیل توانایی‌ها و ضعف‌هایش می‌پردازد و اطلاعات لازم را در مورد مشاغل کسب می‌کند و پس از یک استدلال عقلانی و منطقی، ترجیحات شغلی خود را در می‌یابد. پارسونز برای چگونگی فرایند انتخاب شغل به سه بعد اساسی اشاره دارد:

۱- شناسایی کامل توانایی‌ها، استعدادها، رغبت‌ها و محدودیت‌های فرد. در این مرحله است که کنشگر باید ترجیحات شغلی خود را مشخص کند.

۲- شناسایی مشاغل مختلف و آگاهی از عواملی که در رسیدن به موفقیت و رضایت شغلی مؤثرند. در این مرحله متناسب با ترجیحات شغلی، مشاغل شناسایی می‌شوند و عواملی که در رسیدن به موفقیت و رضایت شغلی مؤثر هستند، شناسایی می‌شوند.

۳- ایجاد سازش منطقی-استدلالی-عقلانی بین خصوصیات شخص با عوامل شغل. (شفیع آبادی، ۲۹۹:۱۳۹۱)؛ به عبارت دیگر هر فردی که می‌خواهد دست به انتخاب شغل بزند باید فرایند بالا را طی کند.

رو<sup>۴</sup> در نظریه خود بر نقش تربیتی والدین در دوران کودکی تاکید می‌کند. به نظر او این تفاوت‌های رفتاری به تجارب و آموزش‌های دوران کودکی و در نهایت به تفاوت در نوع شخصیت آنان مربوط می‌شود. به عبارتی بخشی از ترجیحات شغلی به دوران کودکی و نقش

<sup>4</sup> Roe

تربیتی والدین در آن دوران برمی‌گردد. هر فردی با توجه به سازمان نیازها و شیوه زندگی، یک سلسله ترجیح‌های شغلی و حرفه‌ای را برای خود معین می‌نماید (شفیع آبادی، ۱۳۹۱:۳۸۷).  
 گینزبرگ<sup>۵</sup> معتقد است که جریان رشد انسان فرآیندی پیوسته و تکاملی است و انتخاب شغل نیز نظیر رشد، فرآیندی می‌باشد و با عواملی نظیر ارزش‌های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی بستگی کامل دارد. انتخاب شغل فرآیندی است که در طی دوره معینی انجام می‌پذیرد و در این دوره فرد بین انتظارات، امکانات و خصوصیات فردی سازش و توافق بوجود می‌آورد. این دوره قابل بازگشت نیست. بر این اساس، ترجیحات شغلی فرآیندی پیوسته و تکاملی است و ارزش‌ها، محیط اجتماعی و تربیت بر آن تاثیر تعیین‌کننده‌ای دارد و اینها است که عادت‌واره‌های کنشگر را می‌سازند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱:۳۱۹).

هالند<sup>۶</sup> در نظریه‌ی تصمیم‌گیری شغلی که نظریه‌ی همخوانی شغل و شخصیت است دیدگاه خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است: اول اینکه انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می‌آید. دوم اینکه انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. به اعتقاد هالند با وجود پیشرفت‌های زیاد در علوم همچون آمار، هنوز هم بهترین راه برای پیش‌بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست و لذا از طریق مصاحبه می‌توان رغبت‌ها و گرایش‌های شغلی فرد را بدست آورد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱:۸۳۷).

در نظریه‌ی تیدمن و اوهارو<sup>۷</sup> تاکید بر آنست که تصمیم‌گیری رویکردی مبتنی بر استفاده از دانش و اطلاعات برای انتخاب و یا حل یک مشکل است. به بیان دیگر، از طریق تصمیم‌گیری- که مهارت پیچیده‌ای است- با توجه به ارزش‌های فرد و جامعه، راه‌حل‌های متناسب و رضایت بخش در دسترس فرد قرار می‌گیرد. تیدمن انسان را موجودی منحصر به فرد و متمایز می‌داند و به فرایند تصمیم‌گیری در مسیر انتخاب و رشد شغل اعتقاد جدی دارد. براساس نوع خویشتن‌پنداری و توجه به شرایط اجتماعی چگونگی گذر از مسیر رشدی انتخاب شغل مشخص می‌گردد و در نهایت فرد به انتخاب شغل موفق می‌شود. برای سازش بین عوامل فردی با عوامل اجتماعی، انسان باید به تصمیم‌گیری مناسب و سنجیده قادر باشد. به بیان دیگر چگونگی فرایند تصمیم‌گیری انسان تحت تاثیر تجارب حاصل از نحوه گذراندن مراحل رشد، خصوصیات

<sup>5</sup> Ginsburg

<sup>6</sup> Haland

<sup>7</sup> Tidman & Oharo

ارثی و فشارهای اجتماعی قرار می‌گیرد؛ بر اساس نظریه تیدمن و اوهارو عوامل اجتماعی و فردی در ساختن ترجیحات شغلی دخیل‌اند. از نگاه این نظریه‌پردازان تجارب، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی ترجیحات شغلی رامشخص می‌کنند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱: ۴۳۰).

چلبی در کتاب جامعه‌شناسی نظم، چهار بعد اصلی برای کار در نظر می‌گیرد که برای شناخت عناصر ترجیحات شغلی کاربرد دارد. چهار بعد اصلی عبارتند از: بعد اثباتی، بعد شخصیتی، بعد اجتماعی و بعد فرهنگی. با توجه به موضوع این مقاله تأکید بر بعد اجتماعی است.

بعد اجتماعی کار از نگاه چلبی دارای این شاخص‌هاست: شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، تعهدات کار و هنجارهای کار. شرایط کار نیز خود چهار وجه دارد: امکانات و تسهیلات ابزاری، امکانات و تسهیلات رفاهی، تقسیم کار و زمان کار.

دومین بعد اجتماعی کار، ضمانت اجرایی است که دارای این وجوه است: دستمزد، امنیت کاری، احترام کاری و رضایت شغلی است. دیگر بعد اجتماعی کار، تعهد کاری است که این وجوه را شامل می‌شود: تعهدکاری، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و تعهد رابطه‌ای. چهارمین بعد اجتماعی کار، هنجار کار است که وجوه متفاوت آن عبارتند از: هنجار رویه‌ای کار، هنجارهای اخلاقی، هنجار قانونی و اجتماعی.

در بعد فیزیکی، کار نوعی فعالیت است. در بعد زیستی، کار مستلزم نوعی تخصیص انرژی فکری یا انرژی جسمانی است. ضمناً به طور صریح یا ضمنی در کار نوعی ادعا نهفته است. کار فی‌نفسه داعیه‌ی سازندگی و تغییر دارد؛ یعنی تغییر از وضع موجود به وضع مطلوب و در نهایت کار به صورت تجریدی و بالقوه حائز نوعی هدف غایی است.

کار یک مقوله چند بعدی است که اگر همه ابعاد کار حضور داشته باشد انتظار می‌رود که کمیت و کیفیت آن افزایش پیدا کند. اینها همگی بستگی به آن دارد که ضرایب محدود سازی ساختاری و ضرایب توانا سازی ساختاری هر دو از طریق نفوذ متقابل کنش سنتی و کنش ابزاری همزمان به صورت متعادل در کار حضور داشته باشند. در غیر اینصورت کار صورت تقابل به خود می‌گیرد و به همان میزان کار کمیت و کیفیت خود را در جامعه از دست می‌دهد (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۶۲-۱۸۲).

جمع بندی پیشینه تجربی و نظری: با مرور تحقیقات داخلی مشخص شد که شغل به لحاظ اجتماعی به صورت دقیق و منسجم مطالعه نشده است به طوری‌که در حد رضایت شغلی و انگیزه در کار پیش می‌رود و در همین حوزه‌ها مدام تکرار می‌شود. اکثر تحقیقاتی داخلی مقطعی و در محیط‌های دانشگاهی بوده است (رضی، ۱۳۸۱؛ اعظم‌آزاده، ۱۳۸۸؛

جواهری، ۱۳۸۶؛ لیث، ۱۳۹۱). همچنین چند مورد مربوط به کار زنان بوده است (جارللهی، ۱۳۷۴؛ آراستی و جوکار، ۱۳۸۷؛ رستگارخالد، ۱۳۸۵). توجه به موضوع ترجیحات شغلی و تقسیم بندی ماهیت شغل از ضرورت‌ها و نوآوری‌های این تحقیق بوده است که کمتر بدان توجه شده است.

مرور تحقیقات خارجی نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات طولی و پیمایشی بوده و این مطالعات از دهه ۱۹۵۰ شروع شده است و غنای بیشتری نسبت به مطالعات داخلی دارد. در این تحقیق با در نظر داشتن تقسیم بندی آمابایل، هیلف تنسی و تای<sup>۸</sup> (۱۹۹۴)، ترجیحات شغلی به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم شد. در ترجیحات درونی، فرد بواسطه احساسات درونی (نظیر میل به موفقیت، میل به کسب تجربه و ...) به شغلی خاص گرایش می‌یابد و در ترجیحات بیرونی، فرد برای دسترسی به عوامل بیرونی (نظیر دریافت تشویقی یا تحسین از سوی رئیس خود و یا اجتناب از تنبیه و...) به حرفه‌ای خاص گرایش می‌یابد (عمادی و پورکیانی، ۱۳۹۲: ۱۰۲).

مطالعات داخلی نشان می‌دهد که عوامل متنوعی با ترجیحات شغلی در ارتباط است؛ چند مورد از این عوامل که در تحقیقات داخلی شناسایی شده اند عبارتند از: مدرک تحصیلی، تحصیلات والدین، فقر اقتصادی، کلیشه‌های جنسیتی، سن، درآمد والدین، طبقه اقتصادی-اجتماعی، تضاد نقش‌ها، امنیت شغلی، نیازها (درآمد، خودشکوفایی، احترام، انعطاف شغلی، ساعات کاری مناسب)، همکاران، خانواده و شبکه روابط اجتماعی. چلبی نیز بر بعد اجتماعی کار نظیر همکاران، درآمد، امکانات و تسهیلات تاکید دارد. در بررسی نظریات پارسونز، رو، هالند، کینزبرگ و تیدمن و اوهارو متغیرهای چون خانواده، دوستان، رسانه‌های جمعی، باورهای دینی و آموزش در ترجیحات شغلی مورد توجه قرار گرفت. در مجموع با در نظر داشتن نظریات و تحقیقات ذکر شده فرضیه‌های زیر استخراج و مورد آزمون قرار گرفتند.

- بین نقش آموزش و ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین نقش خانواده و ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) رابطه معنادار وجود دارد.
- بین نقش دوستان و ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین نقش باورهای دینی و ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین نقش رسانه‌های جمعی و ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>8</sup> Amabile T. M, Hill K. G, Hennessey B. A, Tighe E. M



- دانشجویان دختر و پسر ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) متفاوتی دارند.  
 - دانشجویان با طبقه اجتماعی اقتصادی مختلف ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) متفاوتی دارند.  
 - دانشجویانی که دارای سابقه کار یا عدم سابقه کار هستند از ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) متفاوتی برخوردارند.

### ۳- روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان مقاطع تحصیلی و ورودی‌های مختلف سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد. با توجه به آمار ارائه شده از سوی مرکز آمار دانشگاه فردوسی در این سال کل دانشجویان ۲۱۱۷۸ نفر بوده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. مقدار  $t$  با حدود اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱/۹۶ در نظر گرفته شد (سرایبی، ۱۳۸۸: ۱۲۹).

$$n = \frac{Nt^2 s^2}{Nd^2 + t^2 s^2}$$

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه آماری دانشگاه فردوسی در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳

جمع فراوانی	دختران		پسران		دانشگاه‌های منتخب	دانشگاه‌ها	رشته‌های آموزشی
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱۵۲	۴۷	۷۲	۵۳	۸۰	فنی- مهندسی	علوم، ریاضی، معماری و مهندسی	علوم ریاضی و فنی
۹۶	۷۰	۶۷	۳۰	۲۹	منابع طبیعی- کشاورزی	دامپزشکی، کشاورزی، منابع طبیعی	علوم تجربی
۱۵۲	۷۴	۱۱۲	۲۶	۴۰	ادبیات و علوم انسانی	ادبیات، الهیات، علوم اداری، روان‌شناسی	علوم انسانی

نمونه مورد مطالعه ۴۰۰ نفر بود و برای انتخاب نمونه‌ها ابتدا دانشگاه‌ها بر اساس سه گروه آزمایشی علوم ریاضی و فنی، علوم تجربی و علوم انسانی دسته‌بندی شدند. پس از تعیین حجم

نمونه برای هر یک از دانشکده‌ها (نمونه‌گیری طبقه‌ای ۹)، در هر گروه آزمایشی دانشکده‌ای به تصادف انتخاب شد و نمونه‌ای متناسب با درصد دانشجویان هر دانشکده از کل اقدام شد و نهایتاً از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰ استفاده شد. تا هر نمونه ممکن با حجم معین، شانس انتخاب مساوی داشته باشد (بلیکی، ۱۳۹۰: ۲۵۸).

توزیع جامعه و نمونه آماری دانشگاه فردوسی در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تفکیک رشته‌های آموزشی، دانشکده‌های موجود، دانشکده‌های منتخب و فراوانی و درصد دانشجویان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد طیف مورد استفاده نیز لیکرت می‌باشد. اعتبار ابزار اندازه‌گیری از نوع صوری<sup>۱۱</sup> و با مراجعه به صاحب‌نظران مربوطه حاصل شده است. روایی<sup>۱۲</sup> نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ حاصل شد. در مورد متغیرهای مستقل میزان آلفای مورد قبول در علوم اجتماعی حاصل شد. و ضریب آلفای متغیر وابسته تحقیق نیز ۰/۷۱ می‌باشد. برای یافتن الگوی (سنخ) ترجیحات شغلی، بعد از شناخت عناصر ترجیحات شغلی درونی و بیرونی گویه‌سازی شد. سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تعداد الگوهای پنهان در ترجیحات شغلی استخراج شد که سه الگوی پنهان ملاحظه شد. به جهت اینکه ماهیت هر کدام از اینها مشخص شود با استفاده از دستور مقایسه میانگین‌ها<sup>۱۳</sup> در نرم افزار Spss به ماهیت هر کدام از این دسته‌ها پی برده شد سپس تلاش شد تا ترتیب هر یک از این عناصر در این دسته بندی‌های مشخص گردد. در مرحله بعد بر اساس میانگین هر یک از عناصر، به ترتیب مرتب شدند.

### ۳-۱- تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها

**ترجیح:** برتری چیزی بر چیز دیگر از جهت صفت یا چیزی (دهخدا، ۱۳۷۷: ۶۶۱) است. در عنوان تحقیق «ترجیحات» استفاده شده است که منظور، برتری دادن برخی از صفات و ویژگی‌های یک شغل نسبت به سایر صفات و ویژگی‌های آن از سوی فرد است و این انتخاب و برتری دادن حالت سلسله مراتبی و اولویت بندی شده دارد. با مطالعه مبانی نظری و تجربی

<sup>9</sup> Stratified Sampling

<sup>10</sup> Simple Random Sampling

<sup>11</sup> Face Validity

<sup>12</sup> Reliability

<sup>13</sup> Compare Means

موجود متغیر وابسته ترجیحات شغلی به دو معیار درونی و بیرونی تقسیم و مورد سنجش قرار گرفت.

**ترجیحات شغلی درونی:** منظور برتری دادن شاخص ها، صفات و ویژگی های درونی شغل (کسب تجربه، کار مشخص و تکراری، میل به موفقیت، لذت، مسئولیت پذیری و زمان کار) از سوی فرد است که در مواجهه و یا انتخاب یک شغل خاص رخ می دهد.

**ترجیحات شغلی بیرونی:** منظور برتری دادن شاخص ها، صفات و ویژگی های بیرونی شغل (درآمد، امنیت شغلی، امکانات و تسهیلات، نوع شرکت (خصوصی - دولتی)، منزلت شغلی مهارت و توانایی، هنجارهای کار، سرپرست و همکاران) از سوی فرد است که در مواجهه و یا انتخاب یک شغل خاص رخ می دهد.

با توجه به مبانی نظری و تجربی تحقیق ترجیحات درونی تحقیق شامل شاخص های: کسب تجربه، کار مشخص و تکراری، میل به موفقیت، لذت، مسئولیت پذیری و زمان کار است و شاخص های ترجیحات بیرونی عبارتند از: درآمد، امنیت شغلی، امکانات و تسهیلات، نوع شرکت (خصوصی - دولتی)، منزلت شغلی مهارت و توانایی، هنجارهای کار، سرپرست و همکاران. هر یک از این شاخص ها با سوالاتی و براساس طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفت.

**باورهای دینی:** بستر و محیط مذهبی که اشخاص در آن رشد می نمایند می تواند نقش مهم در شکل گیری باورها و عقاید افراد در جهت گرایش به سمت شغل خاصی داشته باشد. این متغیر با سوالاتی چون؛ میزان حضور در اماکن مذهبی، میزان حضور در مجالس مذهبی، تناسب بین توصیه های مذهبی با شغل مورد نظر، هدایت فرد به سوی شغل خاص بدلیل باورهای دینی، عملیاتی و مورد سنجش قرار گرفت.

**نقش خانواده:** خانواده به عنوان یکی از اساسی ترین عوامل در شکل گیری تفکرات، علایق، ترجیحات و به طور کلی فرایند جامعه پذیری اشخاص است. در این تحقیق اعتقاد بر آن است که اعضای خانواده در شکل دهی ترجیحات شغلی افراد نقش اساسی دارند و نوع نگاه و برداشت والدین و سایر اعضای خانواده می تواند اشخاص را به سمت دستیابی به شغل خاص هدایت یا دور نماید.

این متغیر با آیت‌هایی چون؛ میزان مشورت فرد با خانواده در امور مختلف از جمله شغل، مباحثات مطرح در خانواده در خصوص شغل آینده، میزان حساسیت خانواده نسبت به مشخصات شغل فرد و توصیه‌های اعضای خانواده در مورد شغل انتخابی، عملیاتی و مورد سنجش قرار گرفت.

**نقش دوستان:** گروه دوستان از دیگر عوامل مهم در فرایند جامعه‌پذیری است. در این تحقیق تلاش شد تا نقش دوستان در شکل‌گیری ترجیحات شغلی دانشجویان مورد توجه قرار گیرد. جهت عملیاتی کردن این متغیر از آیت‌هایی چون؛ تقلید از دوستان در امور مختلف، صحبت با دوستان در مورد شغل آینده، گرایش به مشاغلی که دوستان فرد دارند، میزان اهمیت نظرات دوستان فرد برای وی استفاده گردید.

**نقش رسانه‌های جمعی:** امروزه رسانه‌ها بسیار مورد توجه هستند و بویژه نوجوانان و جوانان وقت زیادی به استفاده از رسانه‌ها اختصاص می‌دهند. بدون شک بسیاری از نگرش‌های مثبت و منفی اشخاص به اشیاء، پدیده‌ها و اشخاص دیگر از این عامل مهم اثر می‌گیرند. موضوع ترجیحات شغلی از این امر مستثنی نیست. نوع و منزلت و نحوه نمایش مشاغل و حرفه‌ها در رسانه‌ها می‌تواند در شکل‌دهی به نگرش اشخاص در جهت علاقه یا عدم علاقه اشخاص موثر واقع شود. لومان رسانه‌های جمعی را بدین شکل تعریف کرده است: رسانه‌های ارتباطی هستند که به کنش بین فرستنده و گیرنده وابسته نیستند و برای اشاعه ارتباط به استفاده از ابزار و دستگاه‌های فنی گوناگون وابسته‌اند (ایشل، ۱۳۹۱:۳۹۱).

جهت عملیاتی شدن این متغیر از آیت‌هایی چون؛ میزان استفاده از رسانه‌های مختلف، میزان پیگیری دقیق برنامه‌های مختلف رسانه‌ای، میزان علاقه و پیگیری برنامه‌های رسانه‌ای مربوط به معرفی مشاغل، برنامه‌های کارآفرینی رسانه‌ها استفاده گردید. که از طیف لیکرت استفاده شد.

**نقش آموزش:** مطابق با تئوری‌های موجود نقش محیط و زیست‌بوم بر شکل‌گیری گرایش‌ها و ترجیحات اشخاص بسیار اساسی است. بر همین اساس محیط آموزشی نقش مهمی در جهت‌دهی به افکار و گرایش‌ها دانشجویان به انتخاب شغل و حرفه خاص دارند. این متغیر با آیت‌هایی چون؛ میزان حضور در دانشگاه، محتوای متون درسی دانشگاه، معاشرت با اساتید و توصیه‌های اساتید در مورد شغل آینده عملیاتی و مورد سنجش قرار گرفت.

**طبقه اجتماعی-اقتصادی:** بسیاری از اعمال و کنش‌ها، طرز تفکر و سلیق اشخاص متأثر از طبقه اجتماعی-اقتصادی آنان است. در سنجش این متغیر شاخص‌هایی چون میزان درآمد، تحصیلات و شغل سرپرست خانوار مورد توجه قرار گرفت.

**سابقه کار:** در این مفهوم به دنبال سنجش تجربه شخص در زمینه شغلی خاص بودیم چون معتقدیم داشتن تجربه قبلی در شغل خاص به شکل‌دهی به ترجیحات شغلی فرد موثر است. سابقه کار افراد برحسب تعداد ماه‌های که فرد مشغول آن بوده است مورد سنجش قرار گرفت.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

به طور کلی از نمونه مورد مطالعه، ۳۷/۷ درصد مرد و ۶۱/۶ درصد زن بوده‌اند. میانگین سن پاسخگویان ۲۲ سال و اکثریت (۷۷ درصد) در مقطع کارشناسی مشغول تحصیل بودند. ۷۲ درصد دانشجویان روزانه و ۲۴ درصد شبانه، ۷۷/۶ درصد بومی و ۲۲/۴ درصد غیربومی بودند. ۸۰ درصد دانشجویان خود را در طبقه متوسط ارزیابی می‌کنند. ۶۱/۸ درصد فاقد سابقه کار بوده‌اند، ۳۳/۳ درصد تجربه کار قبلی داشته‌اند و میانگین سابقه آنان ۲۷ ماه بوده است. اولین سوال و هدف تحقیق شناخت تیپ‌های ترجیحات شغلی دانشجویان مورد بررسی بود و اینکه نمونه تحقیق چه شاخص‌ها و صفاتی را در انتخاب شغل خود مد نظر دارند. نتایج مربوطه در جدول (۲) آورده شده است. بعد از شناسایی عناصر ترجیحات شغلی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی الگوهای پنهان در ترجیحات استخراج گردید که سه الگو و تیپ کلی بود. جهت پی بردن به ماهیت هر یک از این الگوها با از دستور Compare Means استفاده شد. به طور کلی بر اساس نتایج بدست آمده، در جامعه مورد مطالعه با سه تیپ روبرو هستیم که در گروه اول ترجیحات درونی شغلی بیشتر مد نظرند و در رتبه‌های اول قرار می‌گیرند، در تیپ دو ترجیحات شغلی بیرونی در رتبه‌های بالاتر قرار می‌گیرد و تیپ سه به ترکیبی از معیارهای درونی و بیرونی در ترجیح شغلی خود اشاره دارند.

جدول ۲: آماره های توصیفی تیپ های ترجیحات شغلی

تیپ ۱	میانگین	تیپ ۲	میانگین	تیپ ۳	میانگین
کسب تجربه	۳/۷	امکانات و تسهیلات	۳/۵	لذت	۳/۱
مسئولیت پذیری	۳/۴	درآمد	۳/۳	مسئولیت پذیری	۳
لذت	۳/۳	امنیت شغلی	۳/۲	کار مشخص و تکراری	۳
امنیت شغلی	۳/۲	مسئولیت پذیری	۳/۲	مهارت و توانایی ها	۲/۹
امکانات و تسهیلات	۳/۲	مهارت و توانایی ها	۳/۱	میل به موفقیت	۲/۸
مهارت و توانایی ها	۳/۱	لذت	۳/۰۸	کسب تجربه	۲/۷
هنجارهای کار	۳/۱	هنجارهای کار	۳/۰۲	همکاران	۲/۷
کار مشخص و تکراری	۳/۱۶	کار مشخص و تکراری	۳	نوع شرکت	۲/۷
میل به موفقیت	۳	کسب تجربه	۲/۹	بعد فرهنگی	۲/۶
همکاران	۳/۱۴	همکاران	۲/۹	هنجارهای کار	۲/۶
بعد فرهنگی	۲/۸	میل به موفقیت	۲/۹	امنیت شغلی	۲/۵
منزلت شغلی	۲/۷	منزلت شغلی	۲/۸	منزلت شغلی	۲/۵
سرپرست	۲/۴	بعد فرهنگی	۲/۷	درآمد	۲/۴
زمان کار	۲/۳	نوع شرکت	۲/۷	زمان کار	۲/۴
نوع شرکت	۲/۱	زمان کار	۲/۳	امکانات و تسهیلات	۲/۳
درآمد	۲/۱۳	سرپرست	۲/۰۴	سرپرست	۲/۲

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و ترجیحات شغلی بیرونی و

درونی

متغیر وابسته	ترجیحات شغلی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
آموزش	بیرونی	۰/۰۳۳	۰/۵
	درونی	۰/۱۵۶	۰/۰۰۰
خانواده	بیرونی	۰/۱۶۴	۰/۰۰۰
	درونی	۰/۲۳۰	۰/۰۰۰
دوستان	بیرونی	۰/۲۷۹	۰/۰۰۰
	درونی	۰/۰۰۵	۰/۹۱۹
باورهای دینی	بیرونی	۰/۱۲۷	۰/۰۰۰
	درونی	۰/۲۰۴	۰/۰۰۰
رسانه های جمعی	بیرونی	۰/۱۰۳	۰/۰۰۰
	درونی	۰/۰۹۷	۰/۰۴

در ادامه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق آورده شده است. جهت آزمون فرضیه های ۱ تا ۵ از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در ارتباط با متغیر آموزش و ترجیحات بیرونی و درونی (جدول ۳) مشخص شد که مقدار ضریب همبستگی بین متغیر آموزش و ترجیحات شغلی بیرونی ۰/۰۳۳ و معناداری آن ۰/۵ می باشد و این ضریب در ترجیحات شغلی درونی ۰/۱۵۶ و سطح معناداری این آزمون کمتر از ۰/۰۵ است. بر این اساس می توان گفت که بین آموزش و ترجیحات شغلی بیرونی عدم رابطه و با ترجیحات درونی رابطه معنادار وجود دارد.

- در ارتباط با متغیر نقش خانواده و ترجیحات بیرونی و درونی مشخص شد که مقدار ضریب همبستگی بین نقش خانواده و ترجیحات شغلی بیرونی ۰/۱۶۴ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰ می باشد و این ضریب در ترجیحات شغلی درونی ۰/۲۳۰ و سطح معناداری این آزمون کمتر از ۰/۰۰۰ است. بنابراین متغیر خانواده با هر دو بعد ترجیحات بیرونی و درونی شغل مرتبط بوده و البته این ارتباط در بعد درونی بیشتر بوده است.

- در ارتباط با متغیر نقش دوستان و ترجیحات بیرونی و درونی مشخص شد که مقدار ضریب همبستگی بین نقش دوستان و ترجیحات شغلی بیرونی ۰/۲۷۹ و معناداری آن ۰/۰۰۰ می باشد و این ضریب در ترجیحات شغلی درونی ۰/۰۰۵ و سطح معناداری این آزمون کمتر از ۰/۹۱۹ است. بر این اساس بین متغیر دوستان و بعد بیرونی ترجیحات شغلی ارتباط ملاحظه شد، اما این ارتباط در ترجیحات درونی ملاحظه نشده است.

- در ارتباط با متغیر نقش باورهای دینی و ترجیحات بیرونی و درونی مشخص شد که مقدار ضریب همبستگی بین باورهای دینی و ترجیحات شغلی بیرونی ۰/۱۲۷ و معناداری آن ۰/۰۰۰ می باشد و این ضریب در ترجیحات شغلی درونی ۰/۲۰۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. بر اساس این نتایج متغیر باورهای دینی با هر دو معیار بیرونی و درونی مرتبط بوده اما این ارتباط با معیار درونی ترجیحات شغلی بیشتر بوده است.

- در ارتباط با متغیر رسانه ها و ترجیحات بیرونی و درونی مشخص شد که مقدار ضریب همبستگی بین رسانه های جمعی و ترجیحات شغلی بیرونی ۰/۱۰۳ و معناداری آن ۰/۰۰۰ می باشد و این ضریب در ترجیحات شغلی درونی ۰/۰۹۷ با سطح معناداری ۰/۰۴ است. بر این اساس رسانه های جمعی با هر دو بعد ترجیحات مرتبط بوده اما این ارتباط با بعد بیرونی ترجیحات بیشتر بوده است.

جدول ۴: آزمون مقایسه میانگین ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) بر حسب جنسیت

سطح معناداری	مقدار (T)	انحراف معیار	میانگین	ترجیحات شغلی	ابعاد ترجیحات شغلی
۰/۳۹۷	-۰/۸۴۷	۸/۵۲	۵۹/۲۹	پسر	ترجیحات شغلی (بیرونی)
		۸/۴۸	۶۰/۰۲	دختر	
۰/۰۱۵	-۲/۴۳	۹/۷۹	۶۴/۱۲۶	پسر	ترجیحات شغلی (درونی)
		۸/۹۴	۶۶/۴۲	دختر	

- براساس نتایج جدول (۴) دانشجویان دختر و پسر در بعد بیرونی ترجیحات شغلی با هم تفاوت معناداری ندارند اما در بعد درونی این تفاوت معنادار است و دختران گرایش بیشتری به شاخص‌ها و ابعاد درونی شغل دارند.

جدول ۵: آزمون تحلیل واریانس ترجیحات شغلی بر حسب طبقه اجتماعی-اقتصادی

سطح معناداری	مقدار (F)	انحراف معیار	میانگین	طبقه	ابعاد ترجیحات شغلی
۰/۰۲	۳/۹۳	۱۱/۰۹	۵۶/۲۵	بالا	ترجیحات شغلی (بیرونی)
		۸/۶۲	۵۹	متوسط	
		۷/۸۱	۶۰/۸	پایین	
۰/۱۵	۰/۶۱۹	۱۲/۹۱	۶۴/۴۸	بالا	ترجیحات شغلی (درونی)
		۸/۷۸	۶۶/۰۹	متوسط	
		۹/۴۶	۶۵/۰۸	پایین	

در جدول (۵) نتایج مربوط به ترجیحات شغلی دانشجویان با طبقه اجتماعی-اقتصادی با استفاده از آزمون آنالیز واریانس گزارش شده است. براساس نتایج در معیار ترجیحات بیرونی دانشجویان طبقات مختلف با هم متفاوتند. بر اساس نتایج آزمون‌های تعقیبی، دانشجویان طبقه بالا نسبت به دو طبقه دیگر کمتر به معیارهای بیرونی شغل آینده خود نظر دارند. در خصوص ترجیحات درونی اما نتایج معنادار نشده و تفاوتی از این حیث بین افراد وجود ندارد. برای عملیاتی کردن مفهوم طبقه اجتماعی از درآمد، تحصیلات و شغل سرپرست خانوار استفاده شد. در این فرایند شغل سرپرست خانوار رتبه بندی شد و سپس با تحصیلات و درآمد



سرپرست به نمره Z تبدیل شد و با استفاده از دستور Compute در نرم‌افزار Spss با هم ترکیب شدند. برای ترکیب، این سه شاخص هم سطح شدند.

جدول ۶: آزمون مقایسه میانگین ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) بر حسب سابقه کار

ابعاد ترجیحات شغلی	ترجیحات شغلی	میانگین	انحراف معیار	مقدار (T)	سطح معناداری
ترجیحات شغلی (بیرونی)	بلی	۵۹/۳۷	۸/۸۱	۰/۷۲۷	۰/۴۶۷
	خبر	۶۰/۰۳	۸/۴۱		
ترجیحات شغلی (درونی)	بلی	۶۵/۷۱	۹/۵۴	-۰/۴۸	۰/۶۳۲
	خبر	۶۵/۲۴	۹/۲۱		

نتایج جدول (۶) نشان داد که ترجیحات شغلی (درونی و بیرونی) کسانی که تجربه شغلی قبلی دارند با کسانی که این تجربه را ندارند متفاوت نیست و این متغیر اثری بر نوع ترجیحات شغلی افراد ندارد.

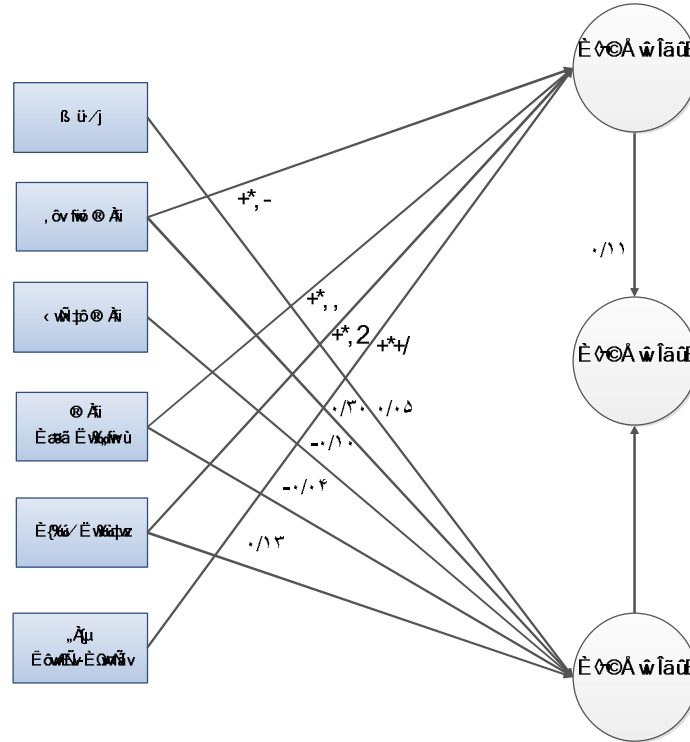
#### ۴-۱- تحلیل مسیر

برای سنجش معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از تحلیل مسیر استفاده شد. که نتایج در ادامه آورده شده است.

جدول ۷: سطح معناداری متغیرهای مختلف

نتیجه	سطح معناداری	ترجیحات شغلی	متغیرهای مستقل
تایید	۰/۰۰۰	درونی	آموزش
رد	۰/۵	بیرونی	
تایید	۰/۰۰۰	درونی	خانواده
تایید	۰/۰۰۰	بیرونی	
تایید	۰/۰۰۰	درونی	دوستان
رد	۰/۹۱۹	بیرونی	
تایید	۰/۴۰	درونی	رسانه های جمعی
تایید	۰/۰۰۰	بیرونی	
تایید	۰/۰۰۰	درونی	باورهای دینی
تایید	۰/۰۰۰	بیرونی	
رد	۰/۵	درونی	طبقه اجتماعی-اقتصادی
تایید	۰/۰۲	بیرونی	

طبق جدول (۷) معناداری رابطه‌های نقش متغیر آموزش و ترجیحات شغلی بیرونی، نقش دوستان و ترجیحات شغلی بیرونی و طبقه اجتماعی-اقتصادی و ترجیحات شغلی درونی رد می‌شود.



نمودار ۱: مدل تحلیل مسیر عوامل اجتماعی موثر بر ترجیحات شغلی

نمودار (۱) نشان می‌دهد، عوامل اجتماعی موثر بر ترجیحات شغلی آموزش، خانواده، دوستان، رسانه‌های جمعی، باورهای دینی و طبقه اجتماعی و اقتصادی است. ضمن اینکه ترجیحات شغلی را به دو بعد درونی و بیرونی تقسیم شد. در بین عوامل اجتماعی موثر بر ترجیحات شغلی درونی خانواده با ۰/۳۰ درصد دارای بیشترین تاثیر است. باورهای دینی با ۰/۱۳ و طبقه اجتماعی-اقتصادی با ۰/۰۲ در مرتبه بعدی قرار دارند. در بین عوامل اجتماعی تاثیر گذار بر ترجیحات شغلی بیرونی به ترتیب دوستان با (۰/۲۵)، باورهای دینی (۰/۱۷) و

خانواده با (۰/۱۲) دارای بیشترین تاثیر هستند (برازش مدل با استفاده از نرم افزار EQS استفاده شد).

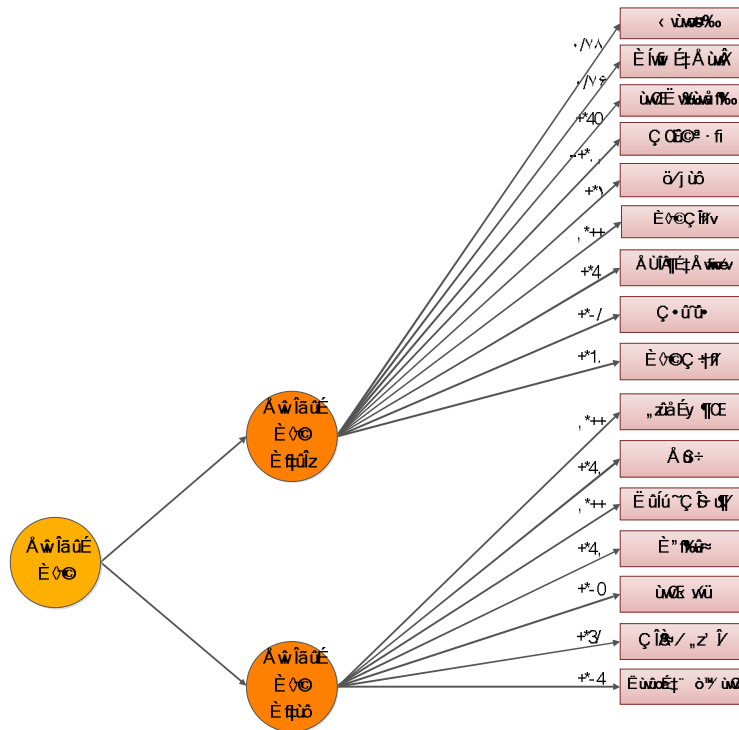
جدول ۸: آماره‌های برازش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری

ردیف	نام آزمون	چه زمانی مدل برازنده است؟	میزان در مدل	نتیجه
۱	$\chi^2$	معنادار باشد.	$sig < 0.003$ ۱۲۱/۴۸	معنادار است.
۳	GFI	باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۹۲	برازنده است
۴	AGFI	باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۸۲۷	برازنده است
۵	NFI	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	-۰/۳۵	برازنده نیست
۶	CFI	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۴۰۹	برازنده نیست
۷	RMSEA	اگر کوچکتر از ۰/۱ باشد.	۰/۱۲	برازنده نیست

در جدول فوق شاخص‌های نیکویی برازش، مقادیر بدست آمده، حد مطلوب شاخص و نتیجه ارزیابی برای مدل ساختاری نشان داده شده است. GFI بدست آمده در تحقیق، ۰/۹۲، AGFI ۰/۸۲۷، RMSEA ۰/۱۲، NFI -۰/۳۵ و CFI ۰/۴۰۹ است.  $\chi^2$  نشان می‌دهد که مدل ما معنادار است. شاخص‌های GFI و AGFI نشان می‌دهد که مدل ما برازنده است اما شاخص‌های دیگر نظیر NFI، CFI و RMSEA نشان می‌دهد که مدل ما برازنده نیست.

#### ۴-۲- تحلیل عاملی تاییدی ترجیحات شغلی

در مدل اندازه‌گیری از یک طرف میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط در این مدل برازش یافته آزمون می‌شود. به عبارتی دیگر تحلیل عاملی تاییدی بیانگر این است که آیا نشانگرهایی که برای سازه یا متغیر مکنون خود برگزیده‌اید، واقعاً معرف آن است یا نه و نشان می‌دهد که نشانگرهای انتخابی با چه دقتی معرف یا برازنده متغیر مکنون است.



نمودار ۲: مدل اندازه‌گیری ابعاد بیرونی و درونی ترجیحات شغلی در حالت تخمین استاندارد

بر اساس نمودار (۲) در بعد بیرونی ترجیحات شغلی، امنیت شغلی دارای بیشترین مقدار بار عاملی (۱/۰۰) است که نشان می‌دهد که این معرّف بیشترین نقش را در ساخت بعد ترجیحات بیرونی دارد. پس از آن، بیشترین مقدار بار عاملی مربوط به هنجارهای کار (۰/۹۵) است. در بعد درونی ترجیحات شغلی، کسب تجربه و مسئولیت‌پذیری با مقدار بار عاملی (۱/۰۰) دارای بیشترین بار عاملی هستند؛ یعنی این دو معرّف بیشترین نقش را در ساخت بعد درونی ترجیحات شغلی را دارند. بعد از اینها کسب لذت با بار عاملی (۰/۹۱) قرار می‌گیرند.

جدول ۹: آماره های برازش مدل اندازه گیری، ابعاد بیرونی و درونی بر ترجیحات شغلی

ردیف	نام آزمون	چه زمانی مدل برازنده است؟	میزان در مدل	نتیجه
۱	$\chi^2$	معنادار باشد.	$\text{sig} < 0/000/02032$	معنادار است.
۳	GFI	باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۷۸۷	نسبتاً برازنده است
۴	AGFI	باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۷۶۰	نسبتاً برازنده است
۵	NFI	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۵۹	مدل برازنده نیست
۶	CFI	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۶۲	مدل برازنده نیست
۷	RMSEA	اگر کوچکتر از ۰/۹ باشد.	۰/۰۶۱	بrazنده است

در جدول (۹) شاخص های نیکویی برازش، مقادیر بدست آمده، حد نسبتاً مطلوب شاخص و نتیجه ارزیابی برای مدل ساختاری نشان داده شده است. GFI بدست آمده در تحقیق، ۰/۷۸۷، AGFI ۰/۷۶۰، RMSEA ۰/۰۶۱، NFI ۰/۰۹۴ و CFI ۰/۰۶۲ است.  $\chi^2$  نشان می دهد که مدل ما معنادار است. شاخص های GFI، AGFI، RMSEA و نشان می دهد که مدل ما نسبتاً برازنده است اما دو شاخص دیگر NFI و CFI نشان می دهد که مدل ما برازنده نیست.

#### ۶- بحث و نتیجه گیری

سوال اساسی تحقیق شناخت نظام ترجیحات شغلی دانشجویان بود. نتایج نشان داد که سه تیپ از ترجیحات شغلی در بین دانشجویان دانشگاه فردوسی وجود دارد: برخی از دانشجویان بیشتر به معیارهای درونی و برخی به معیارهای بیرونی شغل توجه می کنند و تیپ سوم به هر دو. با در نظر داشتن نظریه مازلو می توان این گونه استدلال کرد که به احتمال زیاد برخی از دانشجویان به دلیل اینکه هنوز نیازهای فیزیولوژیک شان به صورت نسبی تامین نشده است به دنبال ترجیحات بیرونی شغل هستند و کسانی که به نیازهای درونی توجه می کنند نیازهای فیزیولوژیک شان رفع شده است و در نهایت عده ای هستند که هر دو سنخ را مد نظر قرار می دهند.

نتیجه دیگر تحقیق عدم وجود رابطه بین متغیر آموزش با ترجیحات بیرونی و وجود رابطه معنادار آن با ترجیحات درونی است. این بدان معناست که اگرچه رابطه در حد نسبتاً ضعیفی است اما آموزش ترجیحات درونی را تحریک و تقویت می کند. این یافته در تحقیقات محسنی تبریزی (۱۳۸۳) و جلی، فلسند و جلین<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) تایید شده است. از طرف دیگر طبق نظریه

<sup>14</sup> Gallie D, Felstead A & Green F

مازلو نیازهایی چون احترام، امنیت و خودشکوفایی زمانی مطرح می‌شوند که نیازهای فیزیولوژیک کنشگران رفع شده باشد. با در نظر گرفتن این نظریه و در نظر داشتن نتیجه دیگر این تحقیق که ۸۰ درصد دانشجویان خود را جزو طبقه متوسط می‌دانند می‌توان این گونه استدلال کرد که احتمالاً به دلیل اینکه دانشجویان در نیازهای اولیه تامین هستند و از طرف خانواده حمایت می‌شوند در نگاه به شغل نیازهای درونی برای آنها مطرح شده است و این نیازها خود را در ترجیحات درونی نشان می‌دهد؛ یعنی نیازهایی چون خوراک، پوشاک و امنیت دانشجویان تامین شده است و لذا آنها در کنش ترجیحات خود از میل به موفقیت، لذت بردن در کار، کسب تجربه و ... صحبت می‌کنند. به عبارت دیگر احتمالاً دانشجویان دانشگاه فردوسی به لحاظ تامین نیازهای سطوح پایین دغدغه‌ای ندارند، به همین خاطر در این تحقیق رابطه ای بین متغیر آموزش و ترجیحات شغلی بیرونی یافت نشد. از طرف دیگر می‌توان این احتمال را نیز مطرح کرد که آموزش در برانگیختن ترجیحات شغلی درونی نقش دارد؛ به عبارت دیگر متون آموزشی، اساتید و به طور کلی دانشگاه، عاملی است که ترجیحات درونی دانشجویان را فعال می‌کند؛ یعنی کنشگرانی که از دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شوند به معیارهای درونی شغل اهمیت بیشتری می‌دهند. در نهایت از این فرضیه و مقایسه آن با نتایج سایر تحقیقات می‌توان نتیجه گرفت که محیط دانشگاه عاملی موثر در توجه دادن دانشجویان به ابعاد درونی شغل است و دانشگاه محیطی فراهم آورده که غالباً نیازهای سطح بالا نظیر خود شکوفایی برای دانشجویان برجسته شده است.

یافته دیگر رابطه معنادار و همزمان متغیر خانواده با ترجیحات بیرونی و درونی شغل می‌باشد. ترجیح شغلی امری مهم و پیچیده است که علاوه بر خود کنشگران، خانواده نیز در آن هم تاثیرگذار است. اولین محیطی که افراد با کار و ارزش‌های آن آشنا می‌شوند و ذائقه شغلی آنان شکل می‌گیرد، خانواده است. این فرایند ابتدا از طریق رابطه با والدین ایجاد می‌شود و سپس با اثر مستقیم و غیر مستقیم آنها در طول زندگی گسترش پیدا می‌کند؛ به عبارت دیگر بخشی از این فرایند در درون خانواده کاملاً عمدی و آگاهانه انجام می‌پذیرد و بخشی ناخودآگاه است. خانواده طی جامعه پذیری، نگرش‌ها و علایق فرد را شکل می‌دهد و از فرد کنشگری می‌سازد که ترجیحات درونی و بیرونی مخصوص به آن خانواده را دارد؛ به عبارت دیگر هر خانواده مجموعه ترجیحات و عادت‌واره‌هایی دارد که همان‌ها را به فرزندان خود منتقل و آنها را برای ورود به جامعه آماده می‌کند. نظریه یادگیری اجتماعی به همین مهم اشاره دارد که افراد با توجه به محیطی که قرار می‌گیرند چیزهایی را فرامی‌گیرند که در انتخاب شغل آنها موثر است. با توجه به اینکه اولین محیطی که فرد در آن قرار می‌گیرد و تجاربی را کسب

می‌کند خانواده است، ترجیحات بیرونی و دورنی کنشگر هم در آنجا شکل می‌گیرد. این نتیجه همخوان با نتایج تحقیقات حامد (۱۳۸۳) و کانراد و همکاران (۲۰۰۳) و نظریه‌های رو، کینزبرگ، تیدمن و اوهارو می‌باشد.

یافته دیگر دیگر ارتباط و اثر مثبت متغیر نقش دوستان بر ترجیحات بیرونی است. تاثیر باورهای دینی و رسانه‌ها نیز بر ترجیحات بیرونی و درونی شغل مثبت می‌باشد. این نتایج خود تاییدی است بر دیدگاه کسانی که خانواده، گروه همسالان و دوستان، باورهای دینی و باورهای دینی و آموزش و رسانه‌ها را مهمترین عوامل اجتماعی شدن و فرهنگ‌پذیری می‌دانند. به طور کلی بر اساس نظریات موجود و نتایج این تحقیق می‌توان گفت موضوع ترجیحات شغلی همانند بسیاری از دیگر پدیده‌های اجتماعی بسیار پیچیده، چند علتی و متغییر است و عوامل مختلفی در شکل دهی به آنها موثرند.

منابع

- آشفته‌تهرانی، امیر. (۱۳۸۹). جامعه‌شناسی کار و پیشه، تهران: شرکت بهمن برنا.
- احمدوند، علی محمد و صادقی، منصور. (۱۳۸۵). نیازهای کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران: اولویت‌ها و مقایسه آن‌ها بر حسب ویژگی‌های جمعیتی شناختی، مجله دانشور رفتار، ۱۷، ۱۵-۳۰.
- آراستی، زهرا و اکبری جوکار، محمد رضا. (۱۳۸۷). تحقیقی پیرامون ویژگی‌های کسب و کار زنان کارآفرین تحصیل کرده دانشگاهی و مشکلات آنان در راه اندازی کسب و کار، مجله دانشور رفتار، ۱۵(۳۲)، ۳۷-۴۶.
- اعظم‌آزاده، منصوره و دهقان دهنوی، آزاده. (۱۳۸۸). اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه اجتماعی و وضعیت شغلی، مجله مسائل اجتماعی ایران، ۱۶(۶۳)، ۱-۲۴.
- ایشل، رینر شوتس. (۱۳۹۱). مبانی جامعه‌شناسی ارتباطات، ترجمه کرامت اله راسخ، تهران: نشر نی.
- بلیکی، نورمن. (۱۳۹۰). طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.
- توسلی، غلام عباس. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل، ۷، تهران: سمت.
- حامد، بیتا. (۱۳۸۸). عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار، مجله پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، ۲، ۷۷-۹۸.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: رشد.
- جاراللهی، عذرا. (۱۳۷۴). اثر اشتغال زنان کارگر بر میزان مشارکت زوجین در امور خانواده، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه، پاییز و زمستان، ۷ و ۸، ۱۳۵-۱۵۰.
- جاویدنیا، کوروش و جاویدنیا، مجتبی. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر گرایش زنان به مهارت‌آموزی در بخش مشاغل خانگی (مطالعه موردی در شهرستان گرمسار)، مجله پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۶(۱۷)، ۱۴۵-۱۶۸.
- جواهری، فاطمه. (۱۳۸۶). کند و کاوی در آثار قشربندی در جامعه: بررسی تاثیر پایگاه اقتصادی-اجتماعی دانشجویان بر گرایش‌ها و رفتار آنها، پژوهشنامه علوم انسانی، ۵۳، ۸۳-۱۱۶.



- چلبی، مسعود. (۱۳۷۹). *پیمایش ملی ارزشها و نگرشها در ایران*، دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی کشور.
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). *جامعه شناسی نظم*، تهران: آرمان.
- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). *لغت نامه*. چاپ دوم، ج ۵، تهران: دانشگاه تهران.
- راسخ، عبدالرحمن؛ باقری، معصومه و حافظی، صدیقه. (۱۳۸۶). بررسی پنداشت زنان شاغل در دانشگاههای اهواز از موقعیت طبقاتی خودشان با استفاده از مدل های قطری تحرک، *مجله جامعه شناسی ایران*، ۳۲، ۱۱۵-۹۱.
- رستگارخالد، امیر. (۱۳۸۵). اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی، *دوفصلنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار*، دانشگاه شاهد، ۱۳(۱۹)، ۵۲-۳۳.
- رضی، داوود. (۱۳۸۱). سنجش نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر آن، *دانشکده ادبیات و علوم انسانی (دانشگاه اصفهان)*، ۳۰ و ۳۱، ۳۲۶-۲۹۵.
- لیث، ناد؛ چیذری، محمد؛ رضوانفر، احمد و عباسی، عنایت اله. (۱۳۹۱). بررسی میزان کسب و توسعه مهارت‌های شغلی دانشجویان علمی-کاربردی کشاورزی استان آذربایجان غربی، *نشریه علمی پژوهشی اقتصاد و کشاورزی*، ۲(۲)، ۱۳۳-۱۲۶.
- عمادی، سمیرا و پورکیانی، مسعود. (۱۳۹۲). انگیزش درونی و انگیزش بیرونی دو عامل تاثیرگذار در ترجیحات شغلی کارکنان، *در کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها*، <http://ganj.irandoc.ac.ir>.
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۳). *چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار*، سایت مرکز آمار، تابستان.
- معمارپور، مهتاب؛ بذرافکن، لیلا؛ موسوی، احسان و وثوقی، مهرداد. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر انتخاب رشته تحصیلی در دانشجویان دندانپزشکی، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳(۴)، ۲۶۹-۲۶۰.
- معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی. (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)، *مجله جامعه شناسی ایران*، ۱(۱)۶، ۱۵۰-۱۳۵.
- مقدم تبریزی، ناهید. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت کار و اشتغال در ایران، *مجله روند پژوهش های اقتصادی*، ۴۷، ۱۲۷-۱۰۱.

- محسنی تبریزی، علیرضا و میرزایی، محمد. (۱۳۸۳). سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل موثر بر آن، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۵(۴)، ۳۲-۳.
- یآوری، مجید. (۱۳۹۲). عوامل موثر در انتخاب شغل در صنعت گردشگری، *مجله اقتصاد*، ۱۳(۷ و ۸)، ۸۹-۱۱۰.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Baslevant, C., Kirmanoglu, H. (2013). Do preferences for job attributes provide evidence of 'Hierarchy of needs'?. *Social indicator*, 111 (2), 549-560.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992-2006. *Journal Work, Employment and Society*, 26(5): 806-821.
- Jorgensen, C. E. (1978). Job preferences: what makes a job good or bad?. *Journal of Applied Psychology*, 63, 267-286.
- Konrad, A. M. (2003). Family demands and job attribute preferences: A 4-year longitudinal study of women and men. *Sex Roles*, 49(1), 35-46.