

بررسی سطوح ادراکی و عوامل موفقیت انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های مشهد

دکتر نصراله جوادیان صراف^۱، فخر السادات طباطبائیان^۲، رضا شجاع^۳

۱ و ۲. استادیار دانشگاه فردوسی مشهد

۳. دانشجوی دوره دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۴

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، مقایسه سطوح ادراکی و عوامل موفقیت انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی با استفاده از رویکرد تحول‌شناختی توسعه یافته توسط ویلیام پری (۱۹۸۱، ۱۹۷۰) بوده است. در این مطالعه تعداد ۹۷ دانشجوی پسر و ۶۴ دانشجوی دختر (تربیت بدنی دانشگاه‌های فردوسی مشهد، غیرانتفاعی امام رضا (ع) و آزاد اسلامی N=۱۶۱) = مشهد به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به مقیاس تجدیدنظر شده نفلکمپ و اسلیتیز (۱۹۷۶) که روایی آن توسط متخصصان و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۳ تعیین شده بود، پاسخ دادند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک گروه‌های مستقل استفاده شد. براساس نتایج طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحقیق، بین تحول‌شناختی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های مشهد به تفکیک جنسیت و (بین تحول‌شناختی انتخاب > دانشگاه محل تحصیل تفاوت معنی‌داری یافت نشد) ۰/۰۵ = شغل دانشجویان تربیت بدنی با انتخاب رشته تحصیلی و دانشگاه محل تحصیل به عنوان (بر پایه نتایج تحقیق، < عوامل موفقیت انتخاب شغل، رابطه معنی‌داری وجود داشت) ۰/۰۵ = اکثر دانشجویان سعی می‌کنند در ارتباط با انتخاب شغل خود مسئولیت بیشتری را بپذیرا شوند (مرحله نسبت‌گرایی). رسیدن دانشجو به این سطح از تحول‌شناختی، شاید بیش از آنکه نتیجه بروندهای آموزشی باشد، نتیجه ناامیدی و یا عدم اطمینان او از سازوکارهای بیرونی است. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و توجیهی مشاوره شغلی برای استادان و دانشجویان به طور منظم، برگزاری دوره‌های کارورزی، ایجاد انگیزه برای دانشجویان به منظور حضور هر چه بیشتر در محافل حرفه‌ای و توسعه روحیه پژوهشی در آنان از جمله مواردی است که به منظور ارتقاء تحول‌شناختی دانشجویان پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌های فارسی: انتخاب شغل، دانشجویان تربیت بدنی، تحول‌شناختی.

مقدمه

توسعه یک برنامه آموزشی پویا که هدف بهبود یادگیری و توانمندی دانشجویان را پیگیری کند و زمینه‌ساز پیشرفت‌های عینی در شناخت، ادراک و عملکرد آنان باشد، آرمانی است که تمامی سیستم‌های نوین آموزشی به دنبال آن هستند. سیستم آموزشی‌ای که نتواند هدف تحول‌بخشی خود را در چارچوبی مفهومی و منطقی پیاده‌سازی کند، سیستمی است که نیازمند بازبینی اصول و استراتژی‌های بنیادین می‌باشد. ارزشیابی میزان اثربخشی برنامه‌های آموزشی به‌ویژه در سطوح دانشگاهی و نقش تحولی که در ارتباط با دانشجویان و آینده آنان ایفا می‌کند، مسئله‌ای است که به سرفصل تحقیقات بسیاری از پژوهش‌ها در سال‌های اخیر تبدیل شده است. مسئله کار، عدم رعایت تناسب دوره‌های آموزش عالی در بازار آموختگان عدم جذب مؤثر و مفید دانش‌های غیر فعال، دفع دانش-رشته تحصیلی با فعالیت شغلی، جذب دانش‌آموختگان در بخش آموختگان و جذب آنان به‌وسیله کشورهای صنعتی و مسائلی از این قبیل، از جمله مشکلاتی هستند که از یک نظام آموزشی ناکارآمد ناشی می‌شوند؛ چرا که یافته‌های دو دهه اخیر بیانگر ارتباط مثبتی میان سطح کیفیت آموزشی و توانمندی‌های دانشجو برای ورود به بازار کار و یا قدرت حل مسئله و تصمیم‌گیری است (۱).

به طور مسلم دستیابی به اهداف توسعه، نیازمند توجه ویژه به برونداد آموزش دانشگاهی یعنی فارغ‌التحصیلان است و همین مسئله موضوع توانمندسازی دانشجویان را که در سال‌های اخیر اهمیت بسیاری یافته است و در حقیقت یک اولویت‌بندی کلیدی برای آموزش کشورها به حساب می‌آید، مطرح می‌کند (۲). یکی از دغدغه‌هایی که در کشورهای در حال توسعه و حتی توسعه‌یافته از گذشته دور تا کنون مطرح بوده است، عدم انطباق و سازگاری لازم میان بروندهای آموزشی با نیازهای بازار کار است. پیامد این عدم انطباق، انحراف شغلی و یا بی‌کاری فارغ‌التحصیلان آموزش دیده است که باعث می‌شود، کارایی نظام آموزش عالی مورد تردید قرار گیرد (۳). به راستی، آیا یک برنامه آموزشی می‌تواند نقش یک ابزار تحول‌بخش را ایفا کند و تضمین‌کننده رشد شناختی، اخلاقی و در نهایت عملکردی دانشجویان در ارتباط با نیازهای زندگی مدرن باشد؟

با توجه به تغییرات ایجاد شده در ماهیت دانش در تمامی رشته‌های تحصیلی و همچنین تکامل سیستم‌های ارزشیابی، توانایی تفکر انتقادی دانشجویان در مواجهه با مسائل پیچیده (۴) و همچنین تعالی آنان به عنوان اندیشمندانی موفق (۵)، از مهم‌ترین شاخص‌های تشخیص موفقیت دانشجو و همچنین هدف والای آموزش عالی محسوب می‌شود.

امروزه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به دنبال تعریف دقیق بروندها و سوق دادن اهداف آموزشی به سمت و سوی مباحث مربوط به موفقیت هر چه بیشتر دانشجویان هستند و در این میان تئوری تحول به عنوان ابزاری با اهمیت برای روشن ساختن این مباحث پیچیده مورد توجه قرار می‌گیرد (۶، ۷، ۸، ۹). بررسی ابعاد چندگانه تحول، به منابعی قابل اعتماد و تأیید شده برای ارزشیابی بیرونی و اعتبارسنجی بروندهای آموزشی تبدیل شده‌اند. در واقع چارچوب‌ها و ابزارهای تحول شناختی، فراهم کننده بینشی عمیق در ارتباط با چگونگی تفکر دانشجویان و سوق‌دهی آنان به سمت و سوی متفکر شدن هستند (۵).

حداقل وظیفه یک سیستم آموزشی، توسعه توانمندی‌های ادراکی، شناختی و مهارتی دانشجویان است (۱۰). بر همین اساس، توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های ادراکی، شناختی و مهارتی دانشجویان و همچنین آماده‌سازی آنان برای ورود به بازارکار، مرکز عمده توجهات آموزش عالی محسوب می‌شوند (۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷).

بسیاری از دانشجویان، از این جهت تحصیل را به عنوان یک حرفه انتخاب می‌کنند که باور دارند تحصیل می‌تواند برای آنها یک زیربنای با اهمیت جهت توسعه شناخت، شایستگی‌ها و در نهایت موفقیت شغلی آنان در آینده باشد و همچنین می‌تواند آنها را در رویارویی با موانع و مشکلات یاری کند (۱۸، ۱۹). یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که دانشجویان در طول دوران زندگی با آن روبه‌رو خواهند شد، مسئله انتخاب شغل است که بر اساس همین اهمیت، در تئوری‌های تحول جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است. انتخاب شغل یکی از سرنوشت‌سازترین شیوه زندگی آینده‌های فرد در طول زندگی است که او از طریق آن آینده شغلی، تصمیم‌گیری و میزان سلامت روانی و مفید یا غیر مفید بودن خود را رقم می‌زند (۲۰). زمانی که سخن از انتخاب شغل به میان می‌آید، مهارت تصمیم‌گیری، مهارتی مهم و اساسی برای آن خواهد بود (۲۱). تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل در دنیای امروز و برای نسل جوان یک امر بسیار پیچیده است که نیاز به مهارت دارد (۲۲).

در میان نظریه محققان بسیاری که انتخاب شغل را به عنوان یک فرایند تکاملی در نظر گرفته‌اند و جنبه‌های مختلف آن را در ارتباط با برنامه‌های آموزشی مورد بررسی قرار داده‌اند (۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) کمتر نظریه‌ای مانند نظریه ویلیام پری^۱ (۲۷، ۲۸) وجود دارد که جایگاه دقیق تحول شناختی، اخلاقی و بلوغ فکری دانشجویان را در ارتباط با محیط و برنامه‌های آموزشی مورد ارزشیابی قرار داده و راهکارهای ممکن را برای حرکت دانشجو از یک مرحله به مرحله دیگر و در نهایت موفقیت شغلی و حرفه‌ای او ارائه نموده باشد.

1. William Perry

از نظر پری، دانشجویان با تفکری ساده و دوقطبی وارد دانشگاه می‌شوند و تفکر آنان در اثر فرایندهای آموزشی به تفکری چند قطبی تبدیل می‌شود، آنها در بعضی از موارد دچار تردید می‌شوند و متوجه خواهند شد که باید تفکر انتقادی را نیز در اندیشه‌های خود بگنجانند (۲۸). گرچه مطالعات پری بر پایه مصاحبه‌های وسیع صورت گرفته بود، اما محققانی چون نفلکمپ^۱ (۲۹)، ویدیک^۲ (۳۰)، نفلکمپ و اسلپیتزا^۳ (۳۱) موفق به پیاده‌سازی تئوری وی و ساخت ابزارهایی مبتنی بر جنبه‌های تحول شناختی فردی، آموزشی و شغلی دانشجویان شدند. بر همین اساس، تحقیقات وسیعی در ارتباط با میزان اعتبار و موفقیت ابزارهای طراحی شده و تأیید نظریه پری انجام پذیرفت (۷، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶).

نفلکمپ و اسلپیتزا (۳۱) مراحل تحول‌شناختی پری را در جهت دستیابی به معیاری کارآمد برای ارزیابی ادراک دانشجویان نسبت به انتخاب شغل و میزان بلوغ تصمیم‌گیری شغلی آنان مورد بررسی قرار دادند و به توسعه جنبه‌های مختلف آن پرداختند. حرکت دانشجو از یک مرحله به مرحله دیگر مستلزم درک او از روابط متغیرهای زیادی همچون هویت فردی، ارزش‌ها و علایق در فرایند تصمیم‌گیری شغلی است. این مراحل به نظر آنان عبارت‌اند از:

۱. **دوگانه‌گرایی**^۴: در این مرحله دانشجویان تصور می‌کنند که فقط امکان یک انتخاب برای آنان وجود دارد. این الگوی فکری ساده و دوقطبی است؛ یعنی یا شغلی برای آنان وجود دارد یا ندارد. در این مرحله از انتخاب شغل، دانشجویان دارای جهت‌گیری خارجی هستند و عوامل خارج از خود را در انتخاب شغل مؤثر می‌دانند.

۲. **چندگانه‌گرایی**^۵: در این مرحله، دانشجو در می‌یابد که امکانات بیشتری وجود دارد که در انتخاب شغل مؤثر هستند. او عقیده پیدا می‌کند که فقط یک فرصت تنها برای اشتغال او وجود ندارد، با این حال هنوز قادر نیست عوامل مهم در فرایند تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای را شناسایی و جمع‌بندی کند.

۳. **نسبیت‌گرایی**^۶: در این مرحله دانشجو از جهت‌گیری بیرونی به جهت‌گیری درونی رو می‌آورد و عقیده پیدا می‌کند که مهم‌ترین عامل در تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای، خودش است و مسئولیت بیشتری را در انتخاب شغل پذیرا می‌شود.

-
1. Kniefelkamp
 2. Widick
 3. Slepitza
 4. Dualism
 5. Multiplicity
 6. Relativism

۴. **تعهد همراه با نسبیت گرایی**^۱: در این مرحله، دانشجویان مسئولیت بالایی را برای فرایند تصمیم‌گیری شغلی پذیرا می‌شوند. آنها در این مرحله ارزش‌ها، اهداف، مقاصد و هویت خود را شکل می‌دهند.

به نظر نفلکمپ و اسلپتیزا (۳۱) عواملی همچون: مرکز کنترل، توانایی پردازش و شناسایی متغیرهای مؤثر در تصمیم‌گیری شغلی، توانایی جمع‌بندی و کسب یک ادراک کلی و دورنمای جامع از تصمیم‌گیری شغلی، توانایی استفاده از زبان بیانی و نوشتاری در فرایند تصمیم‌گیری حرفه‌ای، توانایی تحلیل خود و یادگیری بیشتر درباره خود از تجارب مختلف، انعطاف‌پذیری در برداشته‌ها و ادراکات، توانایی پذیرش مسئولیت، توانایی پذیرش و ایفای نقش و توانایی خطرپذیری برای خود، در تغییر کیفی تحولات الگوی رشدی فوق مؤثرند (۳۷). موارد یاد شده در ارتباط با تئوری تحول شناختی، زمانی اهمیت بیشتری می‌یابند که فرد فرایند تصمیم‌گیری شغلی را آغاز می‌کند و با مشکلاتی روبه‌رو می‌شود که بخشی از این مشکلات نشأت گرفته از پائین بودن سطوح ادراکی و شناختی او در ارتباط با خود و مسائل پیرامون خویش است. مشکلاتی مانند نداشتن انگیزه، تردید، آرمان‌گرایی، نداشتن دانش در مورد فرایند تصمیم‌گیری شغلی قبل از آغاز فرایند، و مشکلاتی مانند نداشتن اطلاعات در مورد خود و مشاغل، راه‌های دستیابی به اطلاعات، اطلاعات متناقض و تضادهای بیرونی و درونی که در حین فرایند به‌وجود می‌آیند (۳۸).

هدف اصلی پژوهش حاضر این است که با استفاده از رویکرد تحول شناختی پری، به تعیین و مقایسه سطوح ادراکی و عوامل موفقیت انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی پرداخته شود. علاوه بر آن، ارتباط تحول شناختی با سایر عوامل موفقیت انتخاب شغل نظیر: خانواده، شرایط اقتصادی جامعه، کیفیت دانشگاه محل تحصیل، برنامه‌های دولت، نوع دانشگاه، مهارت‌های حرفه‌ای، رشته تحصیلی، مهارت‌های شغلیابی و سعی و تلاش فردی و همچنین متغیرهایی چون میزان آگاهی فرد نسبت به اهمیت شغل و سال ورود به دانشگاه را نیز مورد بررسی قرار دهد. همچنین توسعه روزافزون رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، حضور دانش-آموختگان رشته آموختگان این رشته در مشاغل غیرتخصصی، عدم جذب مؤثر و مفید دانش کار و همچنین عدم وجود مطالعه‌ای در خصوص کارکرد تئوری تحول تربیت بدنی در بازار شناختی پری در دانشجویان تربیت بدنی، از ضروریات انجام این پژوهش محسوب می‌شوند.

شناسی پژوهش‌روش

1. Commitment in Relativism

این پژوهش از نوع توصیفی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های فردوسی، غیرانتفاعی امام رضا (ع) و آزاد اسلامی (بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، بر اساس واریانس به دست آمده (۷۲۰ = آمده در مطالعه مقدماتی، با روش تصادفی طبقه‌ای به تفکیک دانشگاه‌های مورد مطالعه تعداد ۱۶۱ نفر (تعداد ۹۷ دانشجوی پسر و ۶۴ دانشجوی دختر) محاسبه شده است. آزمودنی‌ها به مقیاس تجدید نظر شده نفلکمپ و اسلپتیزا (۳۱) که روایی آن توسط متخصصان، و پایایی آن در مطالعه مقدماتی ۰/۸۳ تعیین شده بود، پاسخ دادند. پایایی نهایی ابزار برای این مطالعه ۰/۸۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، گروه‌های مستقل استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون و آزمون

یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۷۰/۲ درصد از دانشجویان، نسبت به آینده شغلی خود نگران هستند که جزئیات مربوط به این نتایج در نمودار شماره ۱، نشان داده شده است. بر پایه نتایج ارائه شده در نمودار شماره ۲، ۳۰/۷ درصد از دانشجویان اظهار می‌دارند در شناسایی فرصت‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خود ناتوان هستند. بر پایه نتایج تحقیق، تنها ۴۵/۵ درصد از دانشجویان، استادان خود را در مشاوره شغلی مؤثر می‌دانند. از نظر دانشجویان، خانواده، سعی و تلاش فردی، رشته تحصیلی، مهارت‌های حرفه‌ای و شرایط اقتصادی جامعه به ترتیب به عنوان عمده‌ترین عوامل موفقیت انتخاب شغل محسوب می‌شوند. جدول شماره ۱، این عوامل را به تفکیک جنسیت و دانشگاه محل تحصیل نشان می‌دهد.

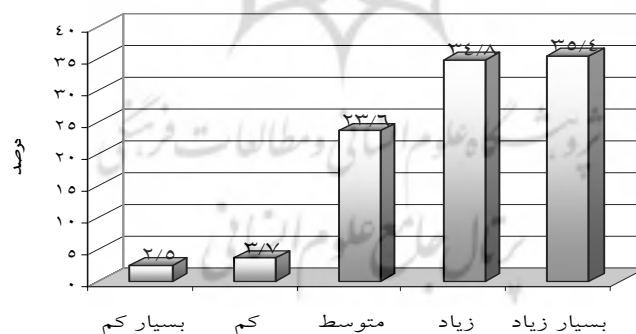
جدول ۱. عوامل موفقیت انتخاب شغل دانشجویان به تفکیک جنسیت و دانشگاه محل تحصیل

اولویت اول	دانشگاه فردوسی		دانشگاه آزاد اسلامی		دانشگاه امام رضا (ع)*
	دختران	پسران	دختران	پسران	
	خانواده	سعی و تلاش فردی	خانواده	خانواده	رشته تحصیلی
	۹۰/۷ درصد	۸۱/۱ درصد	۸۲/۴ درصد	۸۸/۲ درصد	۹۲/۳ درصد

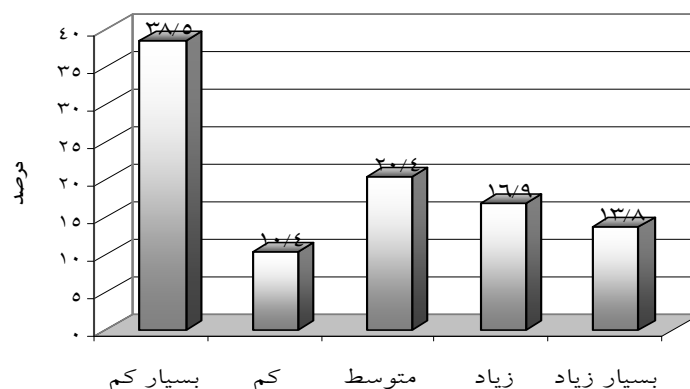
اولویت دوم	رشته تحصیلی درصد 87/6	شرایط اقتصادی جامعه درصد 78/3	رشته تحصیلی درصد 76/5	مهارت‌های حرفه‌ای درصد 79/4	شرایط اقتصادی جامعه درصد 88/4
اولویت سوم	سعی و تلاش فردی درصد 87/5	نوع دانشگاه درصد 75/7	سعی و تلاش فردی درصد 73/6	رشته تحصیلی درصد 76/5	خانواده درصد 84/6
اولویت چهارم	مهارت‌های حرفه‌ای درصد 87/5	رشته تحصیلی درصد 75/6	رشته تحصیلی درصد 73/5	سعی و تلاش فردی درصد 73/5	سعی و تلاش فردی درصد 84/6
اولویت پنجم	شرایط اقتصادی جامعه درصد 87/5	مهارت‌های حرفه‌ای درصد 72/9	مهارت‌های حرفه‌ای درصد 73/5	مهارت شغل‌یابی درصد 70/6	کیفیت دانشگاه محل تحصیل درصد 80/8

* دانشگاه امام رضا (ع) فاقد دانشجویان دختر رشته تربیت بدنی می‌باشد.

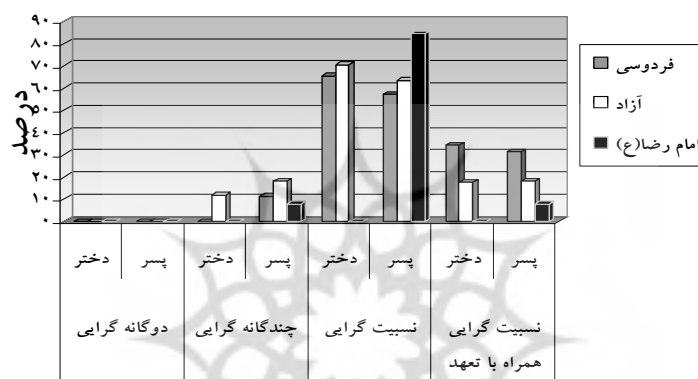
بر مبنای نتایج مربوط به تحول‌شناختی انتخاب شغل، 5/7 درصد از دانشجویان در مرحله دوگانه‌گرایی، 7/7 درصد از دانشجویان در مرحله چندگانه‌گرایی، 78/4 درصد در مرحله نسبت‌گرایی و 8/2 درصد در مرحله تعهد همراه با نسبت‌گرایی قرار دارند. میانگین تحول‌شناختی انتخاب شغل برای دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه فردوسی 54/06، دانشگاه غیرانتفاعی امام رضا (ع) 51/81 و آزاد اسلامی (واحد مشهد) 51/53 به دست آمد، و همچنین میانگین تحول‌شناختی برای دانشجویان دختر 55/51 و برای دانشجویان پسر 54/72 به دست آمده است. نمودار شماره 3، جایگاه تحول‌شناختی انتخاب شغل دانشجویان را به تفکیک جنسیت و دانشگاه محل تحصیل نشان می‌دهد.



نمودار 1. نگرانی دانشجویان نسبت به آینده شغلی



نمودار 2. ذهنیت دانشجویان نسبت به ناتوانی خود در شناسایی فرصت‌های شغلی



نمودار 3. جایگاه تحول شناختی انتخاب شغل دانشجویان، به تفکیک جنسیت و دانشگاه محل تحصیل

بین تحول شناختی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های مشهد به تفکیک جنسیت و دانشگاه (بین تحول شناختی انتخاب شغل $p >$ محل تحصیل تفاوت معنی داری یافت نشد ($0/05$)). دانشجویان تربیت بدنی با آگاهی آنان نسبت به اهمیت شغل و انتخاب آن رابطه معنی داری (بین تحول شناختی انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی با انتخاب رشته $p <$ وجود دارد ($0/05$)). تحصیلی و دانشگاه محل تحصیل به عنوان عوامل موفقیت انتخاب شغل، رابطه معنی داری (بین تحول شناختی انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی با سال ورود به $p <$ وجود دارد ($0/05$)). ($p >$ دانشگاه رابطه معنی داری یافت نشد ($0/05$)).

بحث و نتیجه گیری

نگرانی نسبت به آینده شغلی یکی از مشکلات فراروی دانشجویان است که می‌تواند تأییدی بر وجود ابهام و بی‌تصمیمی شغلی در آنان باشد (38). بر پایه نتایج تحقیق حاضر، 70/2 درصد از دانشجویان نسبت به آینده شغلی خود نگران هستند و این امر در شرایطی که هیچ حمایت و

تضمین شغلی برای دانشجویان وجود ندارد، یک امر طبیعی محسوب می‌شود. با این حال، آنچه زنگ خطر را برای مسئولان به صدا در می‌آورد، وجود نگرانی در درصد بالایی از دانشجویان تربیت بدنی است. به نظر می‌رسد در صورتی که اقدامی برای رفع آن صورت نگیرد، موجبات افسردگی و در نهایت بی‌انگیزگی دانشجویان را فراهم سازد (۳۹). از جمله عوامل ایجادکننده این نگرانی در دانشجویان می‌توان به مواردی همچون کمبود فرصت‌های شغلی متناسب با مهارت‌های کسب شده در طول تحصیل و اشغال شدن مشاغل و حرفه‌های تخصصی رشته تربیت بدنی توسط افراد غیر متخصص با مدارک گوناگون اشاره کرد. این مسئله امری است که موجبات بدبینی دانشجویان را نسبت به سیستم آموزش عالی فراهم می‌سازد.

بر پایه نتایج تحقیق حاضر، ۳۰/۷ درصد از دانشجویان در شناسایی فرصت‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خود ناتوان هستند که این مسئله امری است که با نتایج تحقیق گاتی و همکاران (۳۸) همخوانی دارد. از نظر آنان یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که افراد در حین فرایند تصمیم‌گیری شغلی با آن روبه‌رو هستند، کمبود دانش در مورد چگونگی شناسایی مشاغل و فرصت‌های شغلی است. دانشی که معمولاً از سوی سیستم‌های آموزشی ناکارآمد مورد غفلت واقع شده است و فاصله بین دانشگاه‌ها و بازار کار به عنوان یکی از پیامدهای نامطلوب آن محسوب می‌شود.

بر پایه نتایج این تحقیق، تنها ۴۵/۵ درصد از دانشجویان، استادان خود را در مشاوره شغلی مؤثر می‌دانند. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود آن است که استادان رشته تربیت بدنی، تا چه حد دارای اطلاعات پایه و دانش کاربردی برای ارائه خدمات مشاوره شغلی به دانشجویان هستند. آنچه مسلم است ارتقاء دانش این افراد در ارتباط با فرایند انتخاب شغل دانشجویان به عنوان یک گام مثبت در جهت توسعه تحول‌شناختی و موفقیت انتخاب شغل دانشجویان محسوب می‌شود.

گزینه خانواده به عنوان اولین عامل موفقیت انتخاب شغل، بار دیگر نقش کلیدی خانواده و فرهنگ حاکم بر جامعه ایرانی که در آن، خانواده دارای نقشی مؤثر در تصمیم‌گیری‌های اساسی افراد است را نشان می‌دهد. اینکه دانشجویان دختر، خانواده را به عنوان اولین عامل موفقیت انتخاب شغل ذکر می‌کنند، می‌تواند ناشی از وضعیت موجود بازار کار و فرهنگ مردانه حاکم بر آن باشد؛ به طوری که به نظر می‌رسد انتخاب شغل برای دانشجویان دختر منوط به تأیید و حمایت خانواده باشد. اما نکته حائز اهمیت آن است که دانشجویان پسر دانشگاه آزاد اسلامی نیز بر خلاف دانشجوی پسر همتای خود در دو دانشگاه دیگر، خانواده را به عنوان اولین عامل موفقیت خود در انتخاب شغل ذکر می‌کنند. این امر می‌تواند ناشی از تأکید دانشجویان بر نقش

حمایتی خانواده در طول دوران تحصیلی باشد که می‌تواند به حمایت شغلی آنان نیز تعمیم یابد.

انتخاب عامل سعی و تلاش فردی به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت انتخاب شغل از سوی دانشجویان پسر دانشگاه فردوسی، می‌تواند بیانگر وضعیتی باشد که افراد مسئولیت بیشتری را در قبال خود پذیرا شده‌اند و خود را مهم‌ترین عامل در تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای می‌دانند. این وضعیت را می‌توان با مرحله نسبت‌گرایی تحول‌شناختی که فرد از جهت‌گیری بیرونی به جهت‌گیری درونی روی می‌آورد، مقایسه کرد. گرچه متغیرهای بسیاری را می‌توان در انتخاب این عامل دخیل دانست اما، نکته قابل توجه آن است که عامل خانواده در هیچ‌کدام از پنج اولویت اول دانشجویان پسر دانشگاه فردوسی جای نداشته است. چه عاملی باعث شده است که آنان بر خلاف چهار گروه دیگر، نقش خانواده را کمتر احساس کنند، امری است که نیازمند تحقیقات بیشتر در این زمینه است.

یکی دیگر از عواملی که دانشجویان آن را به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت خود در انتخاب شغل ذکر می‌کنند، رشته تحصیلی است؛ به طوری که بر پایه نتایج تحقیق، دانشجویانی که سطوح بالاتری از تحول‌شناختی را از خود نشان می‌دهند، بر انتخاب رشته تحصیلی و دانشگاه محل تحصیل به عنوان عوامل موفقیت انتخاب شغل تأکید دارند و سطح بالایی از انتظار نسبت به دانشگاه و رشته تحصیلی را از خود نشان می‌دهند. چالش، هنگامی عمیق‌تر می‌شود که سیستم آموزش عالی هیچ‌گونه برنامه و استراتژی خاصی را برای برآورده ساختن این انتظار نداشته باشد.

بر پایه نتایج تحقیق حاضر، تحول‌شناختی اکثریت دانشجویان تربیت بدنی (78/4 درصد) در مرحله نسبت‌گرایی قرار دارد. این بدان معناست که اکثر دانشجویان سعی می‌کنند مسئولیت بیشتری را در ارتباط با انتخاب شغل خود پذیرا شوند. رسیدن دانشجو به این سطح از تحول‌شناختی، شاید بیش از آنکه حاصل بروندهای آموزشی باشد، نتیجه ناامیدی و یا عدم اطمینان او از سازوکارهای بیرونی است. این عدم اطمینان می‌تواند دانشجو را در ایجاد تعهدی که در نهایت منجر به تکامل معرفت‌شناختی و موفقیت او می‌شود، دچار مشکل سازد. بنابراین، وضعیت فعلی تحول‌شناختی انتخاب شغل در دانشجویان می‌تواند به علت شرایط محیطی باشد، تا وضعیت آگاهانه‌ای که بر مبنای یک برنامه از پیش تعیین شده شکل گرفته است. نکته دیگر، حضور تعداد کمی از دانشجویان (8/2 درصد) در مرحله تعهد همراه با نسبت‌گرایی است، مرحله‌ای که دانشجو ارزش‌ها، اهداف، مقاصد و هویت خود را در ارتباط با انتخاب شغل شکل می‌دهد و فرایند تعهد را به صورتی عینی و مشهود تجربه می‌کند. مرحله‌ای که فرد در

موقعیت‌های پیچیده، عملکرد مؤثرتری را از خود نشان می‌دهد و به سطحی از تفکر انتقادی دست می‌یابد (۴۰). بنابراین با توجه به آنچه که در مقدمه این تحقیق بدان اشاره شد، رسیدن دانشجو به این سطح از ادراک، به عنوان یکی از اهداف والای آموزش عالی محسوب شده است (۴۱) و موجبات توانمندی و موفقیت دانشجو را در تمامی عرصه‌های زندگی به‌ویژه انتخاب شغل فراهم می‌آورد. بر پایه نتایج تحقیق، عدم وجود ارتباط بین تحول‌شناختی انتخاب شغل با سال ورود دانشجویان به دانشگاه، بیانگر این نکته است که تعداد سال‌های حضور دانشجویان در دانشگاه و گذراندن واحدهای درسی، رابطه معنی‌داری با تحول‌شناختی آنان ندارد و این موضوع، بار دیگر ضعف فرایندهای آموزشی را در ارتباط با اثرگذاری بر فرایندهای تصمیم‌گیری شغلی و حرفه‌ای دانشجویان تربیت بدنی یادآور می‌شود.

در شرایطی که هیچ‌کدام از دانشگاه‌های تحت بررسی، دارای برنامه مشخص و از پیش تعیین‌شده برای توسعه تحول‌شناختی انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی و ارائه خدمات مشاوره شغلی تخصصی به آنان نیستند، نبود تفاوت در جایگاه تحول‌شناختی دانشجویان تربیت بدنی به تفکیک دانشگاه‌های محل تحصیل، امری طبیعی و مورد انتظار محسوب می‌شود. همچنین وجود رابطه معنی‌دار بین تحول‌شناختی انتخاب شغل دانشجویان با آگاهی آنان نسبت به اهمیت شغل و انتخاب آن، بیانگر این نکته است که هر چقدر سطوح ادراکی دانشجویان در ارتباط با انتخاب شغل توسعه یافته، به تناسب آن میزان آگاهی و دانش فرد نیز نسبت به ضرورت و اهمیت انتخاب شغل و نیاز به مشاوره شغلی افزایش پیدا کرده است.

آنچه مسلم است، تحول‌شناختی انتخاب شغل در دانشجویان تربیت بدنی قابل توسعه بوده و هنوز فعالیت منسجم و سازمان یافته‌ای برای توسعه و شناسایی فرایندها و روش‌های انتخاب شغل، معرفی ماهیت مشاغل در رشته تربیت بدنی، معرفی فرصت‌های شغلی، راهنمایی و مشاوره در اخذ هدف‌ها، ملاک‌ها و معیارهای شغلی در جامعه تحت بررسی صورت نگرفته است. بدیهی است برگزاری کارگاه‌های آموزشی و توجیهی مشاوره شغلی برای استادان، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های ترویجی مشاوره شغلی دانشجویان به طور منظم، برگزاری دوره‌های کارورزی، ایجاد انگیزه در دانشجویان به منظور حضور هر چه بیشتر آنان در محافل حرفه‌ای، ایجاد و توسعه روحیه پژوهشی در دانشجویان، از جمله مواردی است که می‌تواند ساختار فکری دانشکده‌های تربیت بدنی را در جهت ارتقاء تحول‌شناختی و در نهایت موفقیت دانشجویان تغییر دهد. حداقل نتیجه نهایی تبلور این تفکر در حوزه تربیت بدنی، ایجاد جنبشی فراگیر در جهت حل مشکلات اشتغال فراروی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی خواهد بود. آنچه مسلم است، یک برنامه آموزشی کارآمد و مبتنی بر اهداف تحول‌شناختی می‌تواند زمینه را برای

حل مشکلات مربوط به ادراک و شناخت دانشجویان در زمینه انتخاب شغل و در نهایت موفقیت آنان فراهم سازد.

نتایج این پژوهش می‌تواند مدیران و برنامه‌ریزان ذی‌ربط، به‌ویژه تصمیم‌گیرندگان آموزش عالی را در تدوین استراتژی‌های کاربردی و اثربخش برای دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی یاری کند.

منابع:

1. McMahon, & Walter, (1993). "Education and Growth in Asia". *Economics of Education*, 17 (2):159-72.
۲. اسلامی، مریم (۱۳۸۵). ضرورت آشنایی فارغ‌التحصیلان با فضای کسب و کار. اولین همایش شناسایی توانمندی‌ها، موانع و راهکارهای اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، مشهد مقدس.
۳. بقائی، مسیب؛ نوروزی، امید؛ شریعت زاده، مهدی و چیدری، محمد (۱۳۸۵). نقش سیاست‌های دولت در عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در ارتباط با نیازهای بازار کار. اولین همایش شناسایی توانمندی‌ها، موانع و راهکارهای اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، مشهد مقدس.
4. Marra, R., & Palmer, B. (2004). Encouraging intellectual growth: Senior college student profiles. *Journal of Adult Development*, 11(2), 111-122.
5. Hart, J. R., & Rickards, W., & Mentkowski, M. (1995). Epistemological Development During and After College, Longitudinal Growth on the Perry Scheme. Paper as part of paper presentation at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, April 19, 1995.
6. Chickering, A W (1981) *The Modern American College*. Jossey-Bass, Washington.
7. Mentkowski, M., & Strait, M. (1983). A longitudinal study of student change in cognitive development, learning styles, and generic abilities in an outcome-centered liberal arts curriculum. Milwaukee, WI: Alverno Productions. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 239 562).
8. Pascarella, E.T. and Terenzini, P.T. (1991). *How college affects students*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
9. Loxley, J. C., & Whiteley, J. M. (1986). *Character development in college students*, Vol. 2. Schenectady, NY: Character Research Press.

10. Erlich, P.R. (2000). *Human Natures: Genes, Cultures and the Human Prospect*, Island Press, Washington DC.
11. Baxter Magolda, M. B. (1992). Cocurricular influences on college students' intellectual development. *Journal of College Student Development*, 33(3), 203-213.
12. Borko, H., & Michalec, P. (1997). Student teaching portfolios: A tool for promoting reflective practice. *Journal of Teacher Education*, 48 (5), 345-358.
13. Kroll, B. M. (1992). Reflective inquiry in college English class. *Liberal Education*, 78(1), 10-14.
14. Pancer, S. M., & Hunsberger, B. (2000). Cognitive complexity of expectations and adjustment to university in the first year. *Journal of Adolescent Research*, 15 (1), 38-58.
15. Flowers, L., Pascarella, E.T., & Pierson, C.T. (2000). Information technology use and cognitive outcomes in the first year of college. *Journal of Higher Education*, 71, (6), 637.
16. Reed, J. H., & Kromrey, J. D. (2001). Teaching critical thinking in a community college history course: Empirical evidence from infusing Paul's model. *College Student Journal*, 35 (2): 201-215.
17. Jacobs, B., & Ploeg, F. (2006). Guide to reform of higher education: a European perspective, *Economic Policy*, Volume 21 Issue 47 Page 535-592, July 2006.
18. Rillero, P. (1998). Process skills and content knowledge. *Science Activities*, 35(3), 3-5.
19. Sanders, S. E., & Morris, H. (2000). Exposing student teachers' content knowledge:
20. empowerment or debilitation?. *Educational Studies* (Carfax Publishing), 26(4),
21. 397- 409.
۲۲. شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، نظریه‌ها و مفاهیم انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
23. Lijuan, W. & Muzhi, W. (1998), *Vocational Guidance and Career Planning in China International Journal for the Advancement of Counseling*, Kluwer Academic Publishers, 20: 27-35.
24. Emmett, D. Minor, W. (1993). Career Decision-Making Factors in Gifted Young Adults, *Career Development Quarterly*, v41 n4 p350-66, Jun 1993.

25. Ginzberg, E., Ginsberg, S. W., Axelrad, S., and Herma, J. (1951). Occupational Choice: An Approach to a General Theory. New York: Columbia University Press.
26. Super, D.E., Starishevsky, R., Matlin, N. and Jordaan, J.P. (1963), Career Development: Self-concept Theory, College Entrance Examination Board, New York, NY.
27. Roe, A. (1956). The psychology of occupations. New York: Wiley.
28. Holland, J. (1966). The psychology of vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments. Waltham, MA: Blaisdell.
29. Perry, W. (1970). Forms of intellectual and ethical development in the college years: A scheme. New York: Holt, Rinehart & Winston.
30. Perry, W. (1981). Cognitive and ethical growth: The making of meaning. In A. W. Chickering and Associates, The modern American college. San Francisco: Jossey-Bass.
31. Kniefelkamp, L. (1974). Developmental instruction: Fostering intellectual and personal growth in college students. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
32. Widick, C. (1975). An evaluation of developmental instruction in a university setting. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
33. Kniefelkamp, L., & Slepitzka, R. (1976). A cognitive-developmental model of career development: An adaptation of the Perry scheme. The Counseling Psychologist, 6(3), 53-58.
34. Stephenson, B., & Hunt, C. (1977). Intellectual and ethical development: A dualistic curriculum intervention for college students. Counseling Psychologist, 6, 39-42.
35. Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R., & Tarule, J. M. (1986). Women's ways of knowing: The development of self, voice, and mind. New York: Basic Books.
36. Mines, R. (1982). Student development assessment techniques. In G. R. Hanson (Ed.), Measuring student development. New Directions for Student Services: Measuring Student Development, 20, 65-91. San Francisco: Jossey-Bass.
37. Moore, W. (1983). The measure of intellectual development: A brief review. Unpublished manuscript, Center for Applications of Developmental Instruction, University of Maryland at College Park.
38. Zhang, L. F., & Watkins, D. (2004). Cognitive development and student approaches to learning: An investigation of Perry's theory with Chinese and U.S. university students. Journal Higher Education, Volume 41, April, 2001, Pages 239-261.

39. Zunker, V. G. (1994). Using computers for career counseling. In Career counseling: Applied concepts of life planning. (pp. 123–136). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
40. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making, *Journal of Counseling Psychology*, 1996, Vol. 43, No. 4, 510-526.
۴۱. شفیع‌آبادی، عبدالله و فرحبخش، کیومرث (۱۳۸۳). بررسی مشکلات انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشاوره شغلی از نظر آنها. مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازارکار، صص: ۲۸۷-۲۹۷.
42. Morgan, B., & Foster, V. (1999). Career Counseling for Reentry Dual Career Woman: A Cognitive Development Approach, *Journal of Career Development*, Vol. 26(2), Winter 1999.
43. Gardner, P. D. (1998). Are College Seniors Prepared to Work? , *The Senior Year Experience*, pp. 60-78, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

