

طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای^۱ دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران^۲

حسین عباسیان^۳
حسن رضا زین‌آبادی^۴
بیژن عبداللهی^۵
سمانه نوروزی^{۶*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی در سطح شهر تهران انجام شده است. روش‌شناسی: در این پژوهش روش مورد استفاده، روش کیفی از نوع تحلیل محتوا بوده و از طرفی که نتایج آن می‌تواند به مورداستفاده سازمان‌های آموزش عالی قرار گیرد از نوع کاربردی است، رویکرد مورد استفاده در این پژوهش مبتنی بر جهان‌بینی ساخت‌گرایی اجتماعی بود. جامعه آماری شامل اساتید و خبرگان دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران بودند. اساتید و سیاست‌گذاران و خبرگان علمی موجود در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری، روش هدفمند از نوع موارد استثنایی بوده است که در آن از نظرات اساتید برجسته و آگاه و دارای سابقه و رؤسای دانشگاه‌ها استفاده شد. از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش سه مرحله‌ای سیستماتیک و هرمنوتیک استفاده شده است.

یافته‌ها: تمامی یافته‌ها پس از تجزیه و تحلیل به مقوله‌های مختلف محوری و انتخابی تقسیم شدند که حاصل آن شکل‌گیری مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده به الگوی حرفه‌ای است. یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل و مؤلفه‌هایی در شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان مؤثر هستند که شامل ۵ مؤلفه انتخابی و ۱۷ مؤلفه محوری است. مؤلفه‌های انتخابی شامل مؤلفه نقش خانواده، دولت، برنامه‌ریزان درسی، دانشجوی و اساتید دانشگاه‌ها هستند.

بحث و نتیجه‌گیری: تمامی مؤلفه‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای در طول زندگی افراد و از همان ابتدا در کانون خانواده شکل می‌گیرد. مهم‌ترین مؤلفه‌های به‌دست‌آمده شامل: نقش دانشجوی و ویژگی‌های شخصیتی او انگیزش، میزان علاقه، میزان استعداد، میزان آگاهی فرد، نقش خانواده، سطح فرهنگ و آگاهی و تحصیلات خانواده، نقش دولت و سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های آن، نقش اساتید دانشگاه و نقش برنامه‌ریزان درسی و میزان کیفیت برنامه‌های درسی است که می‌توانند جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان را تحت تأثیر خود قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: الگوی شغلی، جهت‌گیری، جهت‌گیری شغلی، جهت‌گیری دانشجوی.

1-Professional Orientation.

۲- مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری است با عنوان طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه دولتی شهر تهران است که با راهنمای دکتر حسین عباسیان و مشاوران دکتر بیژن عبداللهی و حسن‌رضا زین‌آبادی صورت گرفته است.

۳- استادیار مدیریت آموزشی. گروه مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی. تهران. ایران: a_abbasianedu@yahoo.com

۴- دانشیار مدیریت آموزشی. گروه مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی. تهران. ایران: hzeinabadi@yahoo.com

۵- استاد مدیریت آموزشی. گروه مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی. تهران. ایران: biabdollahi@yahoo.com

۶- دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران. ایران. (نویسنده مسئول): samanenoroz63@yahoo.com

شغل به عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تأمین نیازهای مادی و روانی، در زندگی افراد نقش بسزایی ایفا می‌کند و در عین حال تغییرات مداوم و گسترده در حوزه‌های شغلی امروز نشان‌دهنده عدم قطعیت و اعتماد به داشتن شغل دائمی است (سپهوند و دیگران، ۱۳۹۷) ریچاردسون و دیگران^۱ (۲۰۰۹) نیز استدلال کرده‌اند آنچه به‌طور خاص برای دانشجویان مهم است هدف‌گذاری درباره زندگی آینده است تا به‌طور فعال بتوانند با این هدف‌ها درگیر و مشغول شوند (هوشیار، ۱۳۸۹). امروزه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به عنوان شاخص کلیدی عملکرد دانشگاه یا برنامه‌های اجرایی آن‌ها به حساب می‌آید. افزایش تعداد دانشجویان و متعاقباً رشد چشمگیر دانشگاه‌های جدید و تنوع مدارک تحصیلی، شرایط را برای تغییر بازار اشتغال‌پذیری ایجاد کرده و باعث شده که مسئله اشتغال‌پذیری برای دانشگاه‌ها، دانشجویان و نیز والدین آن‌ها و کارفرمایان موضوعی مهم تلقی شود (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۷). در این میان مفاهیم اشتغال و بیکاری قابل توجه خواهد بود و از طرفی مفهوم جهت‌گیری شغل و داشتن آن نیز برای افراد و سازمان‌ها مطرح می‌شود که این مفهوم چه معنایی خواهد داشت و دربردارنده چیست و از چه عناصری تشکیل می‌شود؟ آیا این مفهوم را می‌توان در افراد شکل داد؟ به چه نحوی می‌توان آن را در افراد شکل داده و نتایج رضایت‌بخشی را از آن کسب کرد؟ آیا جهت‌گیری حرفه‌ای همان داشتن قابلیت اشتغال در افراد است و این دو مفهوم چه معنایی دارند؟ اشتغال دانش‌آموختگان مفهوم چندبعدی، میان‌رشته‌ای و پیچیده‌ای است که ارائه تعریف همگرا و واحد از آن دشوار است (مهدی و دیگران، ۱۳۸۸). از این رو چون انتخاب شغل فرایند تصادفی نیست چگونگی انتخاب آن عامل بسیار مهمی در پیش‌بینی و تضمین کارآمدی فعالیت کاری فرد است. برخلاف مسئله مزبور در جامعه ما فرایند انتخاب شغل تصادفی پنداشته شده و تنها زمانی مورد توجه قرار می‌گیرد که فرد در آستانه ورود به شغل باشد. (سلیمی و دیگران، ۱۳۹۷). به‌طور کلی عوامل مرتبط با اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان را به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می‌کنند. عوامل درونی فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می‌شوند و به‌طور مستقیم با مقوله اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان ارتباط دارند، مهم‌ترین عوامل درونی شامل: ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارت‌های شغلی ۳- عدم توفیق دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه در دانشجویان ۴- مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ‌التحصیل شدن در نظام آموزش عالی ۵- عدم آشنایی اعضاء هیئت‌علمی با فرایندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی ۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی ۷- ناکارآمدی اعضای هیئت‌علمی در تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه ۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی است که بر اشتغال فارغ‌التحصیلان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر گذاشته و مانع از جذب آن‌ها در بازار کار می‌گردند که شامل عوامل زیر است: ۱- مشخص نبودن و رواج نیافتن فرهنگ کاریابی ۲- عدم توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی ۳- عدم توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان و ناکارآمدی آن‌ها در کاریابی و هدایت شغلی ۴- تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود (سرویس فرهنگی، هنری، ۱۴۰۰). جهت‌گیری حرفه‌ای به عنوان نگرش شخص نسبت به علایق حرفه اصلی یا شغل است و از طرفی می‌توان آن را به عنوان فرایندی در توصیف ماهیت جهت‌گیری شخصی و نگرش نسبت به شغل آینده در نظر گرفت که می‌تواند از طریق اطلاعات کسب‌شده از آموزش‌های خصوصی و مشاوره کسب کرد. جهت‌گیری حرفه‌ای باید از محیط مدرسه شروع شده و آگاهی دانش‌آموزان از ماهیت متنوع شغل‌های متعدد را افزایش دهد و کمک نماید به شناخت شغل مناسب برای دانشجویان خاص که با ارزیابی محیط اجتماعی در ارتباط با شغل‌های گوناگون به آن توجه می‌شود و در نتیجه نقش مهم مؤسسات آموزش عالی فراهم نمودن برنامه‌هایی است که هدف آن شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان و توسعه مهارت‌های مدیریتی است که در این صورت جهت‌گیری حرفه‌ای، دانشجویان را برای فرهنگ‌های متنوع و تقویت رشد شخصی و توانمندی آنان تغییر و اصلاح می‌نماید، (نورآ، ۲۰۱۵). از آنجاکه اشتغال‌پذیری با توجه به شرایط مختلف فرهنگی، اقتصادی و نیازهای مختلف

1 Richardson et al

2 Nourah

اجتماعی یک جامعه تعریف می‌شود؛ شناسایی و تعیین این نوع قابلیت‌ها باید در کشور خودمان موردبررسی قرار بگیرد تا متناسب با آن برنامه‌های درسی رشته‌های مختلف طراحی و کاربردی شود (شریفی اسدی ملفه و دیگران، ۱۳۹۸). بر اساس مطالعات دفتر ارتباط با صنعت، وزارت علوم تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۸ سطح اشتغال در دوره‌های کاردانی ۵۹/۸ درصد، دوره‌های کارشناسی ۵۲/۹ درصد، دوره‌های کارشناسی ارشد ۶۳/۶ درصد و دوره‌های دکتری ۸۱/۶ درصد بوده است (مهدی و دیگران، ۱۳۹۸).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

واژه جهت‌گیری برای اولین بار توسط شاین^۱ مطرح شد. این واژه برای شخص در سازمان عبارت است از خود پنداره فرد که از سه مقوله عمده تشکیل شده است: ۱- استعدادها و توانایی‌های ادراک خود ۲- ارزش‌های اساسی و مهم ۳- احساس تکامل‌یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود. دو مورد اول ریشه در تجربه واقعی کاری دارد درحالی‌که مورد سوم از واکنش فرد به هنجارها و ارزش‌های گوناگون در مواجهه با موقعیت‌های شغلی و اجتماعی منتج می‌شود. شاین لنگرهای شغلی را جزئی از خود پنداره فرد می‌داند که شخص به‌رغم رویارویی با انتخاب‌های سخت منصرف نخواهد شد. شاین ادعا کرد انتخاب‌های شغلی آینده افراد تحت تأثیر تکامل و تثبیت لنگرهای آن‌ها قرار می‌گیرد. با بررسی الگوهای جهت‌گیری شغلی چنین به نظر می‌رسد اساس و مبانی بسط تمامی الگوها نمونه شاین است. شاین پس از مطالعه‌ی طولی بر مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فناوری ماساچوست^۲ و ایجاد مفهوم جهت‌گیری‌های کار راهه آن را هشت بعد تقسیم کرده است: ۱- شایستگی فنی/کارکردی^۳: افراد دارای این جهت‌گیری متمرکز بر چگونگی فنی کار بوده، به حوزه مدیریتی گرایش نداشته، به‌وسیله محتوای کار برانگیخته می‌شوند و برای استخدام در مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارند. ۲- شایستگی مدیریتی^۴: در این جهت‌گیری شخص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسائل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و اطلاعات ناقص برانگیخته می‌شود و به موقعیت‌ها و مشاغل مدیریتی در سازمان‌های بزرگ تمایل دارد. این افراد به سرپرستی، رهبری و مدیریت علاقه‌مند هستند. آن‌ها با مسائل به‌صورت تحلیل برخورد می‌کنند و در جست‌وجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی شخصی خود به سر می‌برند. ۳- امنیت و ثبات^۵: این جهت‌گیری هم شامل امنیت جغرافیایی و هم امنیت شغلی و سازمانی است. برای این افراد ثبات کاری عاملی کلیدی در تصمیم‌گیری و پیشرفت شغلی است. در این حالت فرد از طریق امنیت شغلی و دل‌بستگی بلندمدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می‌شود. برای کسانی که به امنیت جغرافیایی علاقه‌مند هستند فقط یک حرفه ثابت و مطمئن در محیطی آشنا خیلی مهم‌تر است تا اینکه حرفه‌ای را انتخاب کنند که به معنای ورود بی‌ثباتی یا ناامنی به زندگی‌شان است. آن‌ها ممکن است شغل‌های دولتی را انتخاب کنند، جایی که استخدام و دوره تصدی به‌صورت مادام‌العمر باشد. ۴- خلاقیت کارآفرینی^۶: در این لنگر فرد به‌وسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد طرح‌هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می‌شود. افراد دارای این جهت‌گیری ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس شروع یک کار جدید بازرگانی، کار کردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقشی مهم در گروه‌های پروژه‌ای و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود برای این افراد می‌تواند انگیزش مهم باشد. ۵- استقلال و خودمختاری^۷: افراد دارای این جهت‌گیری به جست‌وجوی کاری می‌پردازند که به آن‌ها اجازه دهد از محدودیت‌های سازمان آزاد شوند. در این بلوک اصولاً شخص جویای موقعیت‌های کاری است که حداکثر آزادی از قیدوبندهای سازمانی را داشته و از این طریق برانگیخته

1-Schien

2-Massachusetts Institute of Technology (MIT)

3-Technical/Functional

4-General Managerial Competence

5-Security/stability

6-Entrepreneurial Creativity

7-Autonomy/Independence

می‌شوند. آن‌ها می‌خواهند مستقل باشند و نمی‌خواهند که در یک سازمان بزرگ کار کنند. ۶- خدمت و ازخودگذشتگی^۱: در این جهت‌گیری فرد برای خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود. افراد دارای این جهت‌گیری کار را به خاطر هدفی بزرگ‌تر و نه صرفاً اقتصادی انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند. چنین افرادی به تنظیم فعالیت‌های کاری با ارزش‌های شخص درباره کمک به جامعه تمایل دارند. ۷- چالش‌های محض^۲: در این بلوک فرد برای چیره شدن بر موانع عمده، حل مسائل دشوار یا غلبه بر رقیبان بسیار سرسخت برانگیخته می‌شود. افراد دارای این جهت‌گیری نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی مستمر است. ۸- سبک زندگی^۳: افراد با این جهت‌گیری به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارند. افرادی که گرایش غالبشان سبک زندگی است تمایل دارند که تعادلی میان شغل و زندگی‌شان وجود داشته باشد و سازمان‌هایی را ترجیح می‌دهند که به ارزش‌های خانوادگی بها می‌دهند (شیخ اسماعیلی و دیگران، ۱۳۹۵).

سیر تکوین مسیر شغلی

می‌گویند این انقلاب صنعتی بود که باعث ایجاد اصطلاحی به نام مسیر شغلی شد. به‌طوری‌که پیش از آن اگر یک فرد، آهنگری را از پدرش و پدرش از اجدادش آموخته بود تا لحظه مرگ در همان شغل ثابت می‌ماند و آن‌ها اصلاً با این اصطلاح که مسیر شغلی چیست آشنا نبودند. درواقع انسان‌ها پیش از انقلاب صنعتی مسیر شغلی یکسانی داشتند و در همان شغل به فردی حرفه‌ای تبدیل می‌شدند؛ اما پس از انقلاب صنعتی ماجرا کاملاً متفاوت شد و انسان‌ها دیگر نگران بیکاری‌های طولانی‌مدت نبودند. تصور کنید یک نانوا پس از اخراج از نانوائی شهر هیچ راهی برای امرارمعاش نداشت، جز انجام کار در نانوائی! انقلاب صنعتی تحول بزرگ و بنیادینی در مشاغل ایجاد کرد و شغل‌های جدیدی را نیز به وجود آورد. به لطف این انقلاب جابه‌جائی در مشاغل رایج شد. به‌نحوی‌که اگر یک معلم از مدرسه‌ای که در آن تدریس می‌کرد ناراضی بود، به مدارس دیگری برای تدریس مراجعه می‌کرد و دیگر نگران بیکار ماندن نبود (خبرگزاری رشدانا).

دوره تکامل و تکوین مسیر پیشرفت شغلی را در سه دوره می‌توان خلاصه نمود:

۱- توسعه به‌عنوان برنامه‌ریزی مسیر شغلی (۱۹۵۰-۱۹۶۰): در این دوره سازمان و مدیران صرفاً بر نیازهای فرد متمرکز بودند. لکن با وجود تمرکز بر نیاز فرد چندان از حمایت مدیریت و سازمان برخوردار نبودند. این مرحله از زمان جنبش نیروی انسانی تا پایان دهه شصت میلادی را دربر می‌گیرد در این زمان برنامه‌هایی جهت ارائه مشورت‌های توسعه مسیر شغلی و خدمات پشتیبانی از کارکنان تهیه می‌شد. کارکنان از این برنامه‌ها استقبال نموده و آن را مفید، آموزنده و انگیزاننده می‌دانستند ولی از پشتیبانی لازم برای رسیدن به اهداف برخوردار نبودند. مدیران بدون اینکه نقش روشنی در این فرایند داشته باشند به این برنامه‌ها مشکوک بودند به نظر آنان اهداف کارکنان متمرکز بر حرکت و تغییر مسیر شغلی بوده و این امر ثبات گروه‌های کاری را به خطر می‌انداخت. از سوی دیگر هیچ‌گونه فرایند سازمانی که این طرح‌ها را عملی کند وجود نداشت و در نتیجه برنامه‌های تهیه‌شده برای توسعه مسیر شغلی اثرات لازم را برای سازمان‌ها نداشت.

۲- توسعه با حمایت مدیران (۱۹۷۰-۱۹۸۰): در این دوره هدایت و راهنمایی در مسیر پیشرفت شغلی موردتوجه قرار گرفت. نقاط ضعف آن را می‌توان عدم آگاهی مدیران و اولویت نداشتن مسیر پیشرفت شغلی بیان کرد. به‌مرور اهمیت برنامه‌های توسعه مسیر شغلی برای مدیران روشن شد و مدیران بیشتر از پیش درگیر این برنامه‌ها می‌شدند. سازمان‌ها از مدیران خود می‌خواستند که به هدایت و راهنمایی توسعه مسیر شغلی کارکنان بپردازند. مدیران برای این کار آموزش مشخصی نداشتند. هیچ نوع پاسخگویی مناسبی در این زمینه وجود نداشت. نتایج دلخواه برنامه‌های توسعه مسیر شغلی به دست نمی‌آمد. پیگیری و پیشرفت به‌ندرت حاصل می‌شد و برنامه هدایت مسیر شغلی کارکنان از اولویت

چندانی نزد مدیران برخوردار نبود. در نتیجه در این مرحله نیز مانند مرحله نخست بیشتر برنامه‌های توسعه مسیر شغلی کوتاه‌مدت بودند و اثر سازمانی چندانی نداشت.

۳- توسعه راهبردی کار راه (۱۹۹۰): در این مرحله ایده توسعه مسیر پیشرفت شغلی با تأکید بر نیاز سازمان مطرح شد؛ زیرا سازمان‌ها با چالش‌ها و تغییرات محیطی مواجه شدند. در این دوره کارکنان در موفقیت سازمان سهیم و مورد حمایت مدیران در مسیر پیشرفت شغلی قرار گرفتند. این مرحله از سال‌های میانی دهه نود که پیش‌ازپیش اهمیت موضوع توسعه مسیر شغلی مشخص شده بود آغاز شد. در این مرحله توسعه مسیر شغلی سازمانی پیشرفت کرد و تبدیل به توسعه استراتژیک شد. در این دوره پاسخ به این سؤال که چرا نیاز به توسعه مسیر شغلی وجود دارد به تدریج روشن شد. توسعه مسیر شغلی به‌طور اجتناب‌ناپذیری با استراتژی کسب‌وکار سازمان ارتباط یافت. مدیران نیز همکاری بیشتری با برنامه‌های توسعه استراتژیک داشتند. آن‌ها با این همکاری می‌خواستند مطمئن شوند که توسعه مسیر شغلی کارکنان در ارتباط با اهداف و نیازهای سازمان است. بخشی از وظایف مدیران ارائه راهنمایی‌های مؤثر و پشتیبانی فعال برای توسعه استعدادها و نیروهای بالقوه کارکنان تعیین شد. در نتیجه توسعه مسیر شغلی استراتژیک تبدیل به کلید موفقیت رقابتی سازمان و گروه‌های کاری شد. با تبدیل توسعه مسیر شغلی به توسعه استراتژیک بایستی بروز تغییراتی را در این مفهوم را بپذیریم. از جمله: ۱- تا به امروز اهداف مسیر شغلی به‌عنوان آمال و آرزوهای شغلی بیان شده است ولی در محیط‌های تجاری متغیر امروزی، شغل‌ها به سرعت فاقد استفاده می‌شوند؛ بنابراین توسعه می‌بایست بر شناخت و کسب شایستگی‌های مرتبط با چالش‌های فعلی و آتی کسب‌وکار تمرکز کند.

۲- به‌صورت سنتی حرکت در راستای توسعه مسیر شغلی به‌عنوان موفقیت شغلی تعریف شده است ولی در محیط‌های تجاری متغیر امروزی، مفاهیم مدیریت کیفیت جامع و سازمان یادگیرنده نشان داده‌اند که شاخص‌های موفقیت، بهبود و یادگیری مستمر است و مشاغل، ابزاری برای این هدف‌ها هستند.

۳- اغلب اوقات برنامه‌ریزی مسیر شغلی صرفاً در مورد افراد بوده است درحالی‌که توسعه قابلیت و شایستگی سازمانی مهم‌تر از توسعه فردی است؛ بنابراین توسعه مسیر شغلی فردی موفق در بطن سازمان و گروه کاری رخ می‌دهد.

۴- تا امروز فرایند توسعه نیروی انسانی درباره ایجاد تناسب صحیح میان افراد و شغل آن‌ها بوده است ولی با تبدیل شدن توسعه مسیر شغلی به توسعه استراتژیک، هدفی بزرگ و جدید از توسعه منابع انسانی طراحی و اجرا می‌شود که می‌تواند استراتژی سازمانی را منعطف کرده و پشتیبانی کند.

۵- قرن بیست و یکم در روند و توسعه خود نیاز به نگرشی سیستمی دارد.

۶- با تبدیل توسعه مسیر شغلی به توسعه استراتژیک همه افراد در این زمینه مسئولیت پیدا می‌کنند. کارکنان نیاز دارند تا مسئولیت‌های بیشتری را نسبت به گذشته در قبال توسعه خود تقبل کنند. آن‌ها باید اولویت‌های سازمانی را درک کنند و بدانند که چه چیزی آن‌ها را به پیش می‌راند و مدیران نیز باید نقش کلیدی در ایجاد فرایندها و فرهنگ‌ها برای حمایت از توسعه استراتژیک ایفا کنند (مقدسی، ۱۳۸۸).

مراجع درونی شغلی

یکی از اولین کسانی که به‌طور جامع با طراحی پرسشنامه‌ای سعی در تعریف مراجع درونی نمود ادگار شاین بود. وی در مطالعه‌ای که در سال ۱۹۶۵ در ناسا به انجام رساند ابعادی را برای هویت و سبک شغلی افراد مشخص کرد؛ که هویت حرفه‌ای همان وضعیت و شخصیتی بود که شخص خودش را در قالب آن تمایل شغلی تعریف می‌کند، اما سبک ویژگی‌های کلی دلخواه و مورد انتظار وی از شغل می‌باشد که مستقل از شغل می‌باشد. وی سپس برای اولین بار در سال ۱۹۷۴ در تحقیقی که بر روی ۴۴ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشکده مدیریت انستیتو تکنولوژی ماساچوست به انجام رساند به تعریف دقیق مدل خود و مراجع درونی شغلی پرداخت. شاین و دانشجویان وی در ادامه تا سال ۱۹۸۷ با انجام ۱۴ مصاحبه با گروه‌های متفاوت با میانگین ۲۳ نفر، مراجع هشتگانه خود را استخراج کرد. از نظر شاین کار راه شغلی بازگوکننده مراحل و مسیری در طول زمان است که بازگوکننده نیازها، محرک‌ها و آرزوهای شخص در رابطه با کار و فعالیت‌هایی که به باور جامعه به پاداش‌های مالی و موقعیتی برای شاغل به کار منجر می‌گردد، می‌باشد. به بیان دیگر شغل بازگوکننده دو تعریف از دید اجتماع و شخص می‌باشد که برآیند آن‌ها انجام آن را برای شخص در طول زندگی توجیه می‌کند. از دید اشخاص، مراجع درونی شغلی ارزش‌ها، نیازها

و انگیزه‌های گوناگونی را دربر می‌گیرد. بدین جهت نظریه‌های انگیزشی مازلو و مک کلند^۱ می‌توانند در طبقه‌بندی مراجع درونی شغلی مفید واقع شوند. شاین تنها کسی نیست که با مدلی به معرفی مراجع درونی شغلی پرداخت. نوردویک^۲ در بررسی مدل مراجع درونی شاین به مقایسه آن با تئوری شخصیت‌های شغلی هلند^۳ و تئوری نوع مایرز و بریگز^۴ پرداخت. تمام این مدل‌ها به این نکته تأکید دارند که افراد علایق و ارجحیت‌های گوناگون شغلی دارند که بر انتخاب‌های شغلی و رضایت شغلی آنان از کارشان تأثیر می‌گذارد. شاین پیش‌بینی کرد که تغییرات فراوانی در مراجع درونی افراد در طول زمان صورت نمی‌گیرد. در تحقیقی دیگر در این زمینه مشخص شد، در صورتی که بین مراجع درونی شغلی و محیط کار هر شخص تناسب برقرار نباشد، نارضایتی شغلی فشار عصبی به وی وارد می‌شود و احتمالاً وی از آن شغل خارج می‌شود. ترمبلی و همکاران عوامل بیرونی متعددی مانند عدالت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان در مواردی مانند پاداش‌ها، جبران خدمت و ارتقا و نوع سازمان را علاوه بر مراجع درونی جزو عوامل تأثیرگذار بر روی جهت‌گیری‌های شغلی افراد شناسایی کردند. آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد ممکن است برخلاف مراجع درونی شغلی خود، تحت تأثیر عوامل محیطی جهت‌گیری‌های شغلی دیگری پیدا کنند. البته شاین نیز پیش‌بینی کرده بود که تحت تأثیر عوامل محیطی ممکن است انتخاب‌های شغلی افراد به صورت موقت تغییر کند و حتی افراد برخلاف جهت مرجع درونی خود حرکت کنند، شاین این تغییر انتخاب را موقت می‌داند و پیش‌بینی می‌کند که انتخاب شغلی فرد در نهایت به سمت هم‌راستا شدن با مرجع درونی اصلی شخص حرکت می‌کند. در تحقیقی که توسط علوی، متعبد و آراستی انجام گرفت نیز مرجع درونی شغلی به عنوان جهت‌گیری داخلی فرد نسبت به شغل که ناشی از ارزش‌ها، نیازها و شایستگی‌های وی می‌باشد نام‌گذاری گردید و جهت‌گیری شغلی به عنوان ترجیح نهائی فرد در دنبال کردن مسیر شغلی موردنظر معرفی شد. آن‌ها در تحقیق کیفی خود بر روی ۴۹ کارمند از شرکت‌های مختلف نرم‌افزاری علاوه بر شناسایی پنج جهت‌گیری شغلی مهندسان نرم‌افزار در ایران به شناسایی عوامل شکل‌دهنده این جهت‌گیری‌ها نیز پرداختند. با کمک تئوری انتظار برای تفسیر فرایند جهت‌گیری شغلی افراد، می‌توان دو عامل جذابیت و انتظار را به عوامل درونی پیش‌بینی کننده جهت‌گیری‌های شغلی و امکان‌پذیری آن را به عوامل خارجی آن نسبت داد. در نتیجه نیازها، ارزش‌ها و شایستگی‌های کارکنان که مطابق نظر شاین عوامل درونی شغلی وی را مشخص می‌کنند به عنوان عوامل درونی طبقه‌بندی می‌گردند و عوامل خارجی اثر عوامل درونی شغلی بر جهت‌گیری‌های شغلی را تعدیل می‌کنند. همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، اگرچه شاین پیشنهاد داشت که جهت‌گیری‌های شغلی در نهایت به سمت مرجع درونی افراد حرکت می‌کنند، ولی وی نیز عوامل خارجی و محیطی را در تغییر موقت جهت‌گیری‌های شغلی افراد مؤثر می‌دانست. در ادامه در تحقیقاتی که توسط ترمبلی و همکاران نیز صورت گرفت شواهدی برای تأثیر عوامل داخلی و خارجی بر شکل‌گیری جهت‌گیری‌های شغلی یافت شد. (شهرزاد و دیگران، ۱۳۸۸).

ابعاد کار راه

کسب موفقیت: از عوامل پیوستن افراد به سازمان‌ها، کسب هدف یا هدف‌هایی بوده که به صورت فردی قابل تحقق نیستند. کسب اهداف، ممکن است عینی یا ذهنی باشند، ذهنی هستند چون احساس فرد را از خود، شغل و آنچه باید بشوند منعکس می‌کنند و عینی به شمار می‌روند چون موقعیت، شرایط و وضعیتی کمتر یا بیشتر را منعکس می‌سازند که نشانه‌ای برای سنجش خدمت اجتماعی فرد محسوب می‌شود. لندن نشان داد که افراد با هویت کار راهی بالاتر از میزان موفقیت بیشتری در رسیدن به اهداف حرفه‌ای خود برخوردارند. هدفمند بودن مسیر حرفه‌ای بازنمائی خواسته‌هایی است که آن‌ها را در کار راهی خود تعریف و تعقیب می‌نماید و میزان کسب این موفقیت‌ها در هم‌راستایی با عملکرد بالای سازمانی قابل تعریف است.

-
- 1 Maslow & Mc Clelland
 2. Noordwijk
 3. Holland
 4. Myers & Briggs

یادگیری: یادگیری عامل مهمی در کسب مهارت‌های شغلی، مسئولیت‌پذیری و کسب توانائی‌های بیشتر برای ثبات و رشد حرفه‌ای است و از آن به‌عنوان نردبان کار راه‌^۱ هم یاد می‌شود. یادگیری مطلوب و مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمانی از طریق بازبینی عینی و بی‌طرفانه‌ی تجارب گذشته و ایجاد دانش موردنیاز به دست می‌آید. این یادگیری فرایندی مستمر بوده که موردعلاقه‌ی فرد هم می‌باشد

ارتباطات: افرادی که در سازمان از نظر مهارت‌های ارتباطی در سطح مناسبی هستند به گروه‌ها کمک می‌کنند تا در خصوص تصمیم‌گیری‌هایشان به‌گونه‌ای موفق‌تر عمل نمایند. توانائی افراد در مهارت‌های ارتباطی موجب پیشرفت چشم‌گیر آنان در فرایندهای سازمانی می‌شود. مهارت ارتباط‌گیری که در مقابل نمادها و رفتارها خود را در سازمان نشان می‌دهد می‌تواند به ارتقای پذیرش مسئولیت و تعهد کارکنان منجر شود. همچنین پژوهش‌های باریک و مونت^۲ نشان داد که افراد با میزان برون‌گرایی، بیشتر از راهبردهای شغلی نظیر عرضه‌ی خود و جست‌وجوی راهنمایی‌های شغلی استفاده می‌کنند (خائف الهی و دیگران، ۱۳۹۳).

با توجه به نظرات کارشناسان و دانشمندان در خصوص جهت‌گیری حرفه‌ای و داشتن الگوی مسیر شغلی مؤلفه‌های شناسایی‌شده توسط این دسته از دانشمندان به موردبررسی و طبقه‌بندی قرارگرفته‌شده است.

جدول ۱- انتخاب مؤلفه‌های مسیر شغلی

مؤلفه‌ها	محقق و سال
اطلاعات و اعلان شغلی	گرات ۲۰۰۹، نئو ۲۰۱۰
شایستگی‌ها	کپلین و جان سل ۲۰۰۹، کاتاریناهولزلو ۲۰۱۳، سیدجوادین ۱۳۸۷، استیل ۲۰۰۹، آهی ۱۳۹۳، مطهری ۱۳۷۹
آموزش عرضی و طولی	قانون استخدامی کشور ۱۳۷۳، معاونت آموزش و تربیت ستاد کل نیروهای مسلح ۱۳۸۶
مشارکت	خائف الهی و شرافت ۱۳۹۳
ارتباطات	خائف الهی و شرافت ۱۳۹۳، صمیمیت ۱۳۸۴، نئو ۲۰۱۰
فرصت پیشرفت	هندی الشاوی و فایق نیما ۲۰۱۳، معالی تفتی و تاج‌الدین ۱۳۸۸
مشاوره	لئون. ای کلریا ۲۰۱۰
راهنمایی	مهرمنش و یادگاری ۱۳۹۳
هدایت	نهج‌البلاغه حکمت ۲۱۱، صمیمیت ۱۳۸۴، زارعی ۱۳۸۹
برنامه فرد	ادگارشاین ۱۹۹۶
برنامه سازمان	زندى پور ۱۳۹۲
گردش شغلی	لئون ای کلریا ۲۰۱۰، آهی ۱۳۹۳
ارتقا	رسولی ۱۳۹۳
همسان‌سازی مجدد	مهرمنش و یادگاری ۱۳۹۳، سید جوادین ۱۳۸۷
صلاحیت مدیریتی	ادگارشاین ۱۹۹۸، حاتم و حیدری ارجلو ۱۳۸۹
خدمت و ایثار	حاتم و حیدری ارجلو ۱۳۸۹، ادگارشاین ۱۹۹۸
خلاقیت	هندی الشاوی و فایق نیما ۲۰۱۳، شاین ۱۹۹۸
ثبات و امنیت شغلی	حاتم حیدری ارجلو ۱۳۸۹، ادگارشاین ۱۹۹۸
صلاحیت فنی	
استقلال شغلی	حاتم حیدری ارجلو ۱۳۸۹، ادگارشاین ۱۹۹۸، خائف الهی و شرافت ۱۳۹۲
چالش طلبی	
سبک زندگی	خامنه‌ای ۱۳۹۳ (فرهی و دیگران، ۱۳۹۷).

1. Career Ladder
2. Barrick & Mount

نتایج پژوهش شریفی اسدی ملفه در زمینه تعیین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی دستیابی به مؤلفه‌های شکل‌دهنده به این الگو است که شامل: سه مقوله اصلی دانش و مهارت آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی است که مؤلفه‌های کار گروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد. نتایج پژوهش‌های سلیمی و دیگران با موضوع رابطه شناخت شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از رشته تحصیلی با جهت‌گیری آنان به آینده دستیابی به این است که شناخت شغلی دانشجویان از رشته تحصیلی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار جهت‌گیری دانشجویان به آینده شغلی آنان است. یافته‌های پژوهش سپهوند و دیگران بیانگر این است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی دارای تأثیر مثبت بوده و برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه‌های مسیر شغلی نیز دارای تأثیر مثبت است. نتایج پژوهش شیخ اسماعیلی با عنوان ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری کار راهه شغلی نشان می‌دهد که عواملی از قبیل شایستگی کارکردی یا فنی بیشترین تأثیر و چالش محض و تنوع کمترین تأثیر را بر نوع جهت‌گیری کار راهه شغلی دارد و پیشنهاد او این است که قبل از برنامه‌ریزی طراحی شغل، شناخت لازم را در رابطه با اثر ادراک کارکنان بر زندگی خود به دست آورد و عوامل جو سازمانی و دید مثبت نسبت به مسیر شغلی مهم است. پژوهش آقاپور و دیگران با عنوان بررسی نقش مهارت‌های توسعه فردی در برنامه درسی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران صورت گرفته‌شده که نتایج آن حاکی از آن است که مهارت‌های توسعه فردی به میزان چشمگیری در شکل‌گیری قابلیت اشتغال مؤثرند که در این خصوص نگرش‌های مناسب حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی مهم‌ترین نقش را در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان تحصیلات تکمیلی داشت. نتایج پژوهش شهرزاد و علوی با عنوان جهت‌گیری‌های شغلی و مراجع درونی شغلی برنامه‌نویسان نرم‌افزار نشان می‌دهد که در درجه اول جهت‌گیری شغلی می‌تواند تابع عوامل درونی و بیرونی باشد، عوامل درونی شامل نیازها، ارزش‌ها و توانایی‌های افراد در رابطه با شغل است و عوامل بیرونی همان شرایط محیطی می‌باشد. مرجع درونی شایستگی فنی با جهت‌گیری کارشناسی و مراجع درونی چالش، مدیریت عمومی، کارآفرینی و امنیت شغلی با جهت‌گیری مدیریتی رابطه آماری معنی‌داری دارد می‌باشد. پژوهش میرزا قربانعلی، محسن با عنوان بررسی رابطه‌ی بین عوامل شناختی و تصمیم به راه‌اندازی کسب‌وکار در دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد صورت گرفته‌شده حاکی از آن است که رابطه‌ای مثبت بین الگوهای فکری و تصمیم موفق به ایجاد کسب‌وکار مخاطره‌آمیز وجود دارد و به عبارت دیگر این الگوهای فکری که در میان کارآفرینان وجود دارد باعث می‌شود که از ساختارها و فرایندهای فکری ویژه‌ای بهره‌گیرند که موجب می‌شود نسبت به دیگران به گونه‌ای متفاوت راجع به موضوعات کسب‌وکار اندیشیده و تصمیم بگیرند. یافته‌های بررسی یو، فانگ و وانگ^۱ با موضوع بهبود توسعه مهارت‌های حرفه‌ای آیت‌ی با استفاده از سبک‌های مدیریت (مشارکتی و مقتدرانه) و جهت‌گیری ارزش فرهنگی حاکی از این است که در محیط‌های فرهنگی خلاق بالا، سبک مدیریت مشارکتی جدید به شکل مثبتی با تخصص تکنولوژیکی و مدیریت و دانش تکنولوژیکی از مهارت‌های حرفه‌ای برای کارکنان به شکل سنتی در ارتباط است و در محیط‌های فرهنگی خلاق کم، سبک مدیریت مقتدرانه به شکل مثبتی با وظایف شغلی و دانش شغلی از مهارت‌های حرفه‌ای برای کارکنان به شکل سنتی در ارتباط است. یافته‌های پژوهش آلبرتو، اوراتزیو و کلودیو^۲ با عنوان بررسی تأثیر عوامل میان فردی بر جهت‌گیری حرفه‌ای (تجزیه و تحلیل محتوا، بلوغ هیجانی، قطعی کردن فعالیت‌ها، سیالیت ارتباطی، درگیری پروژه) و بازنمایی محیطی (سرزمین و حوزه، حمایت منطقه‌ای) و اهداف شخصی (استخدام پایدار، خوداشتغالی، کارآفرینی، آنچه زندگی به من می‌دهد، توسعه شهری) حاکی از آن است که عوامل میان فردی به شکل دقیقی اهداف شخصی را پیش‌بینی می‌نمایند و درگیری در کارهای عملی نشان می‌دهد که تأثیرات مثبتی بر روی رجحان‌های افراد برای استخدام پایدار و تصورات آن‌ها در توصیف جهت‌گیری استخدام خواهد داشت. یافته‌های پژوهش فلگوریا و رودریگز^۳ با هدف بررسی جهت‌گیری کسب‌وکار پژوهشگران و معلمان در آموزش عالی با رویکردی جدید شامل اصولی از قبیل پاسخگویی به کیفیت خدمات، ارتباط با آژانس‌ها به منظور یافتن نیاز آینده

1. Pei-Li Yu, Shih-Chieh Fang, Yu-Lin Wang
2. Alberto Rampullo, Orazio Licciardello, Claudia Castiglione
3. Teresa Felgueira, Ricardo Gouveia Rodrigues

دانش‌آموزان، گزارش تأثیرات تغییرات محیط آموزش بر روی دانش‌آموزان، تشخیص تغییرات اساسی در میان صنعت، تشخیص دادن افراد مؤثر بر انتخاب دانش‌آموزان، اطمینان از قرار گرفتن تلاش‌های توسعه‌ای در راستای خواسته دانش‌آموزان، بحث و گفتگو درباره استراتژی رقبا، جمع‌آوری اطلاعات، مشارکت در مباحث مربوط به تمایلات و توسعه حرفه‌ای، منطبق ساختن فعالیت‌های گروه‌ها و همکاران با یکدیگر، منتقل نمودن اطلاعات مفید به سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری مناسب، ارتباط با سایر گروه‌ها به منظور توسعه حرفه‌ای، فراهم نمودن اطلاعات مناسب برای دانش‌آموزان برای تشکیل گروه، تلاش برای حل مسائل دانش‌آموزان، کمک به دانش‌آموزان برای تحقق اهداف، پاسخگویی سریع به افراد دارای مشکل، توسعه راه‌حل برای دانش‌آموزان به همراه همکاران. نتایج پژوهش ویلیامز و همکارانش^۱ با هدف بررسی تأثیر آموزش دوره لیسانس بر روی فعالیت‌های حرفه‌ای با رویکردی توصیفی-مقایسه‌ای به این نتیجه دست‌یافته‌اند که تفاوت معنی در تجربیات فارغ‌التحصیلان از طریق یادگیری مسئله مدار و برنامه‌های آموزشی سنتی وجود ندارد و کاملاً واضح است که برنامه‌های مسئله مدار دانشجویان را برای کسب‌وکار موفقیت‌آمیز آماده ساخته و اشاره می‌نماید فارغ‌التحصیلان از طریق هر دو روش یادگیری مسئله مدار و غیر مسئله مدار نیاز به جهت‌گیری سازمان‌های حمایتی و برنامه‌های دستیاری و کمک‌رسانی در شروع استخدام‌هایشان دارند. پژوهش مارات، ایبرایموا و همکاران^۲ با هدف بررسی توسعه کارآفرینی دانشجویان از طریق آموزش حرفه‌ای بیانگر آن است که سیستم آموزش حرفه‌ای دارای نقش بزرگی بر روی شکل‌گیری تجارت و کسب‌وکار دانشجویان است و در کنار شرایط مدرن بازار کار، وظایفی را برای فارغ‌التحصیلی به‌منظور داشتن دانش و مهارت در زمینه‌های مختلف کاری تنظیم می‌سازد. نتایج آن بیانگر آن است که جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دارای ارتباط مثبتی با کسب‌وکار و تمایل آنان برای توسعه بالقوه خلاقیت دانشجویان است. اغلب دانشجویان تمایل برای کسب استقلال، سود و اعتبار از طریق ورود به بازار کار را دارند و بیشترین انگیزه برای کسب‌وکار افراد جوان شامل: خود‌مدیریتی، توانایی برای بهبود موقعیت مالی، فرصت انجام کار موردعلاقه است. از طرفی دلایلی مثل پیچیدگی محیط کار و کمبود توازن در کارآفرینی، کمبود دانش و مهارت لازم و عدم حمایت دولت از آن‌ها منجر به عدم تمایل برای راه‌اندازی کسب‌وکار است. در این پژوهش مهم‌ترین موضوعی که در نظر گرفته شد، این است که بتوان با توجه به تمام این موارد و مسائل یک الگوی متناسب با شرایط دانشجویان و دانشگاه‌ها و محیط کسب‌وکار، وضعیت اقتصادی کشور و شرایط بیکاری شکل داده تا دانشگاه‌ها بتوانند از آن به‌عنوان رهنمودی برای هدایت و رشد و جهت‌دهی به حرفه و شغل موردنظر دانشجویان استفاده نمایند. این پژوهش به دنبال پاسخ به سؤالات زیر می‌باشد: ۱- نشانگان و مؤلفه‌های شکل‌دهنده به الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران کدام‌اند؟ و ۲- طرح و مدل الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران چگونه است؟

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به اینکه با هدف طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان صورت می‌گیرد، برای بررسی و تبیین آن لازم است از روش کیفی استفاده نماییم و از طرفی که نتایج آن می‌تواند به مورداستفاده سازمان‌های آموزش عالی قرار گیرد از نوع کاربردی است. نوع روش کیفی از نوع تحلیل محتوا است که مطالعه ارتباطات است و به‌منظور توصیف رفتار اجتماعی و آزمون فرضیه‌هایی که در مورد آن تدوین شده است و به عبارتی برای بررسی آشکار پیام‌های موجود در یک متن استفاده می‌شود و محتوای آشکار پیام‌ها را به‌طور نظام‌دار و کمی توصیف می‌کند. رویکرد مورداستفاده در این پژوهش مبتنی بر جهان‌بینی ساخت‌گرایی اجتماعی است. جامعه آماری در این پژوهش اساتید و خبرگان دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران هستند که در ۲۹ مرکز آموزش عالی دولتی در شهر تهران هستند. به‌منظور گردآوری داده‌های موردنظر در ارتباط با جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، اساتید و سیاست‌گذاران و خبرگان علمی موجود در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. برای انتخاب از میان اساتید در دانشگاه‌های منتخب از روش

نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد استثنایی استفاده شده است که در آن از نظرات اساتید برجسته و آگاه و دارای سابقه و رؤسای دانشگاه‌ها استفاده شده است. با توجه به اینکه هدف طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشگاه‌های دولتی شهر تهران است، از ابزار مصاحبه از نوع نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده‌های موردنظر استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز بینش و تصورات و دیدگاه افراد منتخب که شامل روسا، اساتید و نخبگان نظام آموزش عالی هستند را با استفاده از مصاحبه جمع‌آوری نموده و سپس آن‌ها با استفاده از روش تحلیل سه مرحله‌ای هرمنوتیک موردبررسی قرار داده شد و پیام‌ها و داده‌های موجود در آن به مورد کنکاش قرار داده شد و در نهایت تمامی یافته‌ها پس از تجزیه و تحلیل به مقوله‌های مختلف محوری و انتخابی تقسیم شدند که حاصل آن شکل‌گیری مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده به الگوی حرفه‌ای است. برای تعیین روایی و پایایی داده‌های پژوهش از روش گویا و لینکلن که شامل چهار قابلیت اصلی است استفاده شد که دربرگیرنده معیار قابلیت اعتبار^۱، قابلیت انتقال^۲، قابلیت اطمینان^۳ و قابلیت تأیید^۴ است. قابلیت اعتبار از طریق آن پژوهشگران به دنبال اثبات اطمینان به‌درستی یافته‌های خود هستند و بر میزان معقول بودن و معنی‌داری یافته‌ها تأکید دارد و بدین منظور لازم است از روش چک کردن اعضاء استفاده کنند، برای این منظور و تأیید داده‌ها و فرایند پژوهش توسط ۳ نفر از اساتید که در پژوهش حضور داشتند موردبررسی و تأیید قرار گرفت. قابلیت انتقال، پژوهشگران به‌جای هدف‌گیری برای نمونه‌گیری تصادفی و استدلال احتمالی به ارائه تصویر مفصلی از زمینه‌ای که پژوهش در آن انجام شده است ترغیب می‌شوند و هدف، دادن اطلاعات کافی به خواننده برای قضاوت پیرامون کاربردپذیری یافته‌ها در محیط‌های دیگر است، بدین منظور از نظریات ۳ نفر از اساتید باتجربه که در پژوهش مشارکت نداشتند استفاده شد و داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. قابلیت اطمینان، پژوهشگران را ترغیب می‌کند بازبینی را ممکن نمایند (مستندسازی داده‌ها، روش‌ها و تصمیمات مربوط به پژوهش) که امکان موشکافی و رسیدگی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند، برای به دست آوردن این قابلیت با مستندسازی روش‌های پژوهش همراه با توضیحات و متن کامل مصاحبه‌ها در پژوهش آورده شده است. قابلیت تأیید جایگزین عینیت است و به رسیدگی و بازرسی به‌عنوان ابزاری برای اثبات کیفیت استناد می‌کند برای مثال پژوهشگر تحلیل انعکاسی خود انتقادی را از روش‌شناسی به‌کاررفته در پژوهش ارائه می‌کند. برای این معیار جزئیات تحلیل و تفسیر با شرح کافی از فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها آورده شده است (رضوی و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۴۱۹).

برای انجام تحلیل و دستیابی به یافته‌ها از روش با طرح سیستماتیک استفاده می‌شود که با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز^۵، کدگذاری محوری^۶ و کدگذاری گزینشی^۷ به تحلیل و گزینش داده‌ها پرداخته می‌شود. این رهیافت با نام روش سه مرحله‌ای هرمنوتیک^۸ شناخته شده است. تحلیل داده‌ها در رویکردهای کیفی دارای فرایندی است که در آن پژوهشگر با ترتیب دادن داده‌های خام به دسته‌بندی‌های مفهومی و ایجاد زمینه‌ها یا مفاهیم کدگذاری می‌کند و از طریق سازمان‌دهی داده‌های خام به طبقات مفهومی و ایجاد موضوعات و مفاهیم کدگذاری می‌کند و به‌نوعی کدگذاری داده‌ها شبیه کار سخت کاهش حجم زیادی از داده‌های خام به تپه‌های قابل مدیریت است (اکبری و دیگران، ۱۳۹۳).

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از نظرات خبرگان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی موجود در شهر تهران استفاده شد و از بین دانشگاه‌های منتخب ۳ دانشگاه با این مطالعه همکاری کردند. اطلاعات جمعیت‌شناسی آنان در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

-
2. Credibility
 3. Transferability
 4. Dependability
 5. Conformability
 1. Open Coding
 2. Axial Coding
 3. Selective Coding
 4. Hermeneutics

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناسی مشارکت کنندگان

ردیف	دانشگاه	جنسیت	مرتبه علمی	رشته تحصیلی
۱	صنعتی شریف	مرد	رئیس دانشکده	فنی مهندسی
۲			استاد	
۳			استاد	
۴			استاد	
۵	خوارزمی	مرد	استاد	علوم انسانی
۶			استادیار	
۷			استادیار	
۸			دانشیار	
۹			استادیار	
۱۰			استادیار	
۱۱	تهران	مرد	دانشیار	علوم انسانی
۱۲			استادیار	فنی مهندسی

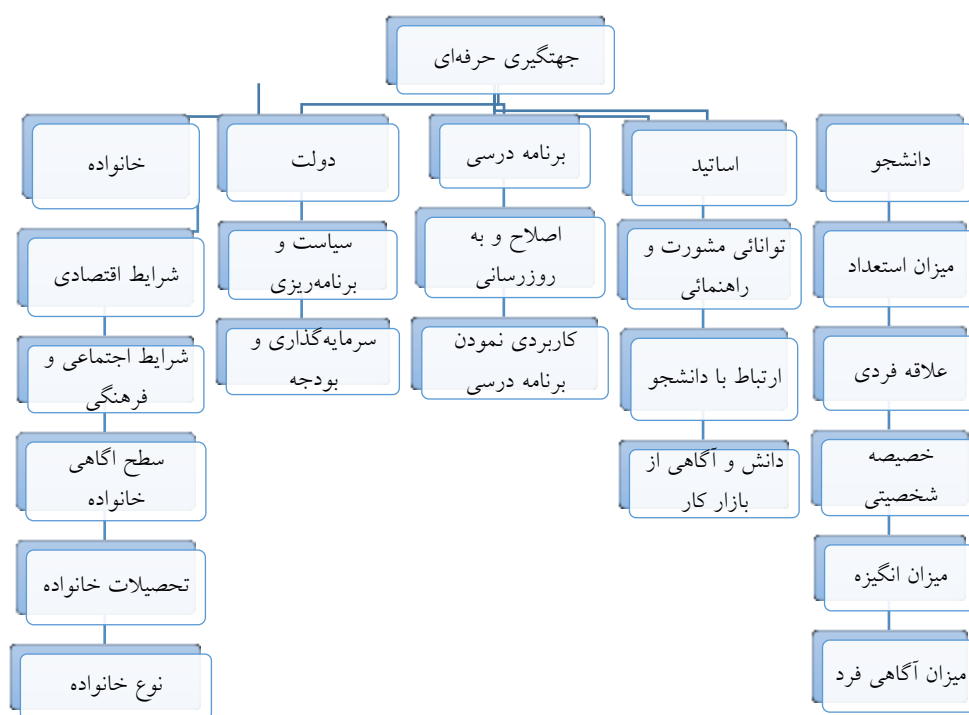
پاسخ به سؤال اول پژوهش: پس از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر از اساتید و خبرگان دانشگاه‌های دولتی موجود در تهران به اشباع نسبی داده‌ها دست‌یافتیم و پس از جمع‌آوری داده‌های آن‌ها با استفاده از روش سیستماتیک به بررسی و مطالعه متون و سپس فرایند کدگذاری در سه مرحله باز، محوری و انتخابی پرداخته شد که نتیجه آن دستیابی به ۵ مؤلفه انتخابی و ۱۷ مؤلفه محوری است که همه آن‌ها جهت‌گیری حرفه‌ای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به سؤال اول پژوهش که دربردارنده این است که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان چیست، می‌توان به مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در زیر اشاره نمود که در جدول شماره ۴ می‌توان مؤلفه‌های به‌دست‌آمده را مشاهده نمود.

جدول ۴- دسته‌بندی مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان

ردیف	مؤلفه‌های انتخابی	مؤلفه‌های محوری
۱	خانواده	زمینه اقتصادی و رفاه
۲		زمینه اجتماعی و فرهنگی
۳		میزان تحصیلات خانواده
۴		سطح آگاهی خانواده
۵		نوع خانواده
۶	دولت	سیاست و برنامه‌ریزی (تنظیم‌کننده)
۷		میزان سرمایه‌گذاری و بودجه (حمایتی)
۸	برنامه‌های درسی	به‌روزرسانی‌ها در برنامه درسی
۹		کاربردی نمودن برنامه درسی
۱۰		میزان برقراری ارتباط با دانشجو

میزان دانش و آگاهی از نیاز بازار کار	اساتید	۱۱
توانایی ارائه مشورت و راهنمایی		۱۲
خصیصه شخصیتی	دانشجو	۱۳
استعداد		۱۴
انگیزه شخصی (کسب درآمد و استقلال)		۱۵
علاقه فردی		۱۶
میزان آگاهی فرد		۱۷

پاسخ به سؤال دوم پژوهش: با توجه به سؤال دوم پژوهش که دربردارنده این است که الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای به چه شکل است می‌توان با توجه به یافته‌های حاصل‌شده از پژوهش این الگو را ترسیم نمود. الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای زیر حاصل ترکیب مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از پژوهش است.



نمودار ۱- الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای

به شکل کلی می‌توان اظهار نمود که حاصل و دستاورد این پژوهش که به دنبال طراحی الگوی جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان بوده این است که در شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای و شغلی در تمامی اقشار جامعه علی‌الخصوص قشر دانشجو عوامل و مؤلفه‌های مختلفی سهیم هستند که این عوامل و مؤلفه‌ها می‌توانند از همان بدو تولد تا رسیدن به دوره بلوغ و شروع تحصیلات و رشد تفکر داشتن شغل را در برداشته باشد، لذا با توجه به یافته‌ها این عوامل و مؤلفه‌ها شامل مؤلفه‌های اصلی و مهمی در زندگی افراد هستند که می‌تواند شامل مهم‌ترین آن یعنی خانواده و نقش آن و زمینه‌های مختلف اقتصادی و رفاه، اجتماعی و فرهنگی و سطح تحصیلات اعضای خانواده علی‌الخصوص پدر و مادر و میزان آگاهی آن‌ها و نوع خانواده (کم‌جمعیت و پرجمعیت بودن آن و خانواده کامل و یا خانواده بدون پدر یا مادر)، سپس خود فرد و ویژگی‌های

شخصیتی، استعداد، علاقه فرد، میزان آگاهی فرد از اشتغال و شرایط آن، انگیزه برای اشتغال و غیره اشاره نمود و در دانشگاه و نظام آموزش عالی اساتید و افراد برجسته و مرتبط با دانشجو، برنامه‌های درسی و محتوا و کیفیت آن در نظام آموزشی و در نهایت عامل دولت اشاره نمود که نقش تعیین‌کننده‌ای در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌های کشور داشته و بدین‌صورت سرنوشت شغلی افراد را نیز متأثر می‌سازد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش نشانگان و مؤلفه‌های جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران شامل مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های زیر هستند.

خانواده

یکی از مؤلفه‌های مهم و بسیار تأثیرگذار بر روی جهت‌گیری حرفه‌ای افراد مؤلفه خانواده است. بر طبق یافته‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با افراد یک دسته از مؤلفه‌های محوری مانند زمینه اقتصادی و رفاه، زمینه اجتماعی و فرهنگی، سطح تحصیلات خانواده، سطح آگاهی خانواده، نوع خانواده (عدم وجود یکی از والدین) به دست آمد.

شرایط اقتصادی و رفاه

نقش خانواده در شکل‌گیری و رشد جهت‌گیری حرفه‌ای افراد بسیار مؤثر است تا جایی که یکی از عوامل مهم در این زمینه شرایط اقتصادی و رفاه خانواده‌هاست که وجود شرایط اقتصادی متناسب می‌تواند بر روی جهت‌گیری فرد تأثیرگذار باشد به‌گونه‌ای که در یک‌سوی این تأثیربخشی می‌توان شرایط مطلوب و رفاه خانواده را در نظر گرفت که از یک‌سو می‌تواند دارای تأثیرات مثبت بر روی افراد باشد تا جایی که با دیدن شرایط مطلوب انگیزه شروع یک کسب‌وکار نو با تکیه بر شرایط خانواده در آنان ایجاد می‌شود یا به‌نوعی دیگر آنان انگیزه حرکت و تلاش برای رسیدن به موفقیت‌های مشابه آنان را به دست می‌آورند و از طرف دیگر دارای تأثیرات منفی نیز هست چراکه افراد با دیدن شرایط مطلوب انگیزه پویایی و تلاش برای یک کسب‌وکار نو یا جهت‌گیری حرفه‌ای را از دست می‌دهند.

شرایط اجتماعی و فرهنگی

فرهنگ خانواده و میزان اولویت‌دهی آنان به فرزندان و پیشرفت و تحصیلات آنان بسیار برای افراد قابل‌توجه است و نوع تفکر و نگرش والدین به کسب‌وکار نیز می‌تواند در جهت‌گیری حرفه‌ای آنان مؤثر باشد. در خانواده‌هایی که برای فرزندان اهمیت قائل نیستند و با بزرگ شدن آنان به پیشرفت علی‌الخصوص در زمینه تحصیلات و کسب‌وکار اهمیت نمی‌دهند این‌گونه شرایط برای آنان می‌تواند مانعی برای توجه نمودن به کسب‌وکار و تحصیلات شده و به‌نوعی از دستیابی به شرایط مطلوب زندگی و کسب‌وکار محروم شوند و نتوانند به گونه مناسبی برای خویش کسب‌وکار مناسب راه‌اندازی نمایند. ارتباط با جامعه و محیط آموزشی بر روی ارتباط فرزندان با والدین در خانواده‌ها نیز تأثیرگذار خواهد بود و عاملی برای ارتباط بیشتر با والدین و کسب مشورت و نظرخواهی از آنان و آگاهی از ویژگی‌های فرزندان خویش شده و زمینه را برای انتخاب‌های درست آنان فراهم می‌سازد. وجود این‌گونه شرایط زمینه را برای تربیت درست آنان و داشتن طرز تفکر صحیح نیز فراهم می‌سازد که خود عامل بسیار مؤثری در ایجاد جهت‌گیری حرفه‌ای و داشتن کسب‌وکار خواهد بود.

میزان تحصیلات خانواده

میزان تحصیلات خانواده و درجه فرهیختگی آنان بر روی فرزندان تأثیرگذار است که با وجود این‌گونه شرایط، زمینه برای شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای از همان دوران کودکی در فرد ایجاد می‌شود به‌گونه‌ای که والدین دارای تحصیلات، شرایط زندگی و نوع خانواده خویش را بر مبنای برنامه‌ریزی‌های خویش قرار می‌دهند و برای فرزندان خویش آینده‌ای متصور می‌شوند که این برنامه‌ریزی برای آینده آنان مبتنی بر علایق و استعدادهای آنان شکل می‌گیرد و در سوی دیگر می‌توان بیان نمود که والدین بدون سواد و تحصیلات لازمه تا اندازه کمتری می‌توانند بر روی زندگی فرزندان خویش برنامه‌هایی را متصور شوند که شرایط زندگی آنان را در آینده شکل دهد.

سطح آگاهی خانواده

سطح آگاهی والدین از بازار کار و شرایط و ویژگی‌های شخصیتی افراد بسیار قابل‌توجه است تا جایی که گاهی اوقات خانواده‌ها تحت تأثیر شرایط و جو موجود جامعه فرزندان خود را وادار به انتخاب گزینه‌هایی می‌نمایند که هیچ‌گونه علاقه و استعدادی در آن زمینه‌ها ندارند و با انتخاب اشتباه وارد دانشگاه شده و پس از گذراندن دوره‌هایی متوجه عدم انگیزه و علاقه خویش در آن حوزه می‌شوند که باعث شکست افراد می‌شود و از طرف دیگر نیز خانواده لازم است با آگاهی از بازار کار و ویژگی‌های شخصیتی و علاقه فرزندان خویش بتوانند آنان را در انتخاب گزینه‌های مختلف راهنمایی و هدایت نمایند.

نوع خانواده

نوع خانواده، اینکه خانواده از نوع کم‌جمعیت یا پرجمعیت باشد بر روی افراد و انتخاب‌های آنان تأثیرگذار خواهد بود در خانواده‌های کم‌جمعیت والدین فرصت بیشتری برای توجه کردن به فرزندان خویش دارند و بالطبع می‌توانند بهتر آنان را پشتیبانی و هدایت نمایند و در نقطه مقابل خانواده‌های پرجمعیت والدین بیشترین فرصت را برای این موضوع در نظر می‌گیرند که بتوانند به‌خوبی عدالت را در زمینه‌های مختلف مالی و هزینه‌ای بین فرزندان تقسیم نمایند لذا فرصت چندان برای هدایت و راهنمایی آنان نخواهند داشت و یا بالعکس در بین این‌گونه خانواده‌ها می‌توان شاهد پیشرفت در زمینه کسب‌وکار آنان نیز بود چراکه فرزندان با مشاهده اعضای خانواده موفق خویش از آنان تبعیت می‌نمایند

جدول ۵- نمونه کدگذاری مؤلفه‌های پژوهش

کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدگذاری باز
آگاهی خانواده	خانواده	ببینید فرض کنید بدون اینکه من نگاه کنم که تب دندانپزشکی دارم <u>بینم بچه من چه توانایی‌های خاصی داره میام حوش میدم بره تجربی بخونه. نگاه نمیکنم بینم این شاید ریاضیش خوب باشه شاید فیزیکش خوب باشه یا هنرش خوب باشه. نه نه بچم بیا برو پزشکی مهندسی نقاشی هم شد حرفه چرا این چرا نقاشی حرفه نیست چرا موسیقی حرفه نیست چرا تربیت بدنی حرفه نیست همه باید مهندس و پزشک و دندانپزشک بشن. پس بقیه شغلای جامعه رو کی میاد جامعه رو اداره کنه؛ بنابراین نظر من اینه که بله ما وظیفه داریم جهت یابی کنیم اما اینکه شخصی که برای من وارد شده پس خارج بشه و تا حدودیم عشق و علاقه‌اش مشخص باشه که میخواد ادامه تحصیل بده میخواد بره تو صنعت اگر میخواد بره ادامه تحصیل بده کدام یک از این حوزه‌های مهندسی شیمی میخواد بره ادامه تحصیل بده.</u>

دولت

سیاست و برنامه‌ریزی (تنظیم‌کننده)

سیاست و برنامه‌ریزی‌های دولت در ایجاد و ارزش‌گذاری نیز بسیار مهم است و به‌نوعی مهم‌ترین نقش را این عنصر ایفا می‌نماید و با تکیه بر برنامه‌های کلان و سیاست‌های مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند نقش تنظیم‌کننده برای ایجاد، رشد و توسعه اشتغال و ارزش‌گذاری برای زمینه‌های مختلف و از طرفی بالا بردن کیفیت آموزش نیز داشته باشد.

میزان سرمایه‌گذاری و بودجه (حمایتی)

دولت باید بتواند زمینه رشد و شکوفایی جوانان و زمینه اشتغال آن‌ها را با توجه به ویژگی‌های آن‌ها با استفاده از سرمایه‌گذاری نمودن در زمینه‌های مختلف فراهم سازد و یکی از نقش‌های مهم دولت سرمایه‌گذاری نمودن و استفاده از بودجه برای تسهیل سازی و ایجاد، رشد و شکوفایی زمینه‌های مختلف در جامعه به‌منظور ایجاد کسب‌وکار برای افراد مختلف خواهد بود و نیز می‌تواند با استفاده از سرمایه‌گذاری‌های

مستقیم و غیرمستقیم به انجام این امر مبادرت نماید. صرف بودجه و حمایت از برنامه‌های مختلف زمینه را برای تسهیل و دسترسی آسان افراد به منابع مختلف فراهم می‌سازد.

برنامه‌های درسی

به‌روزرسانی برنامه‌های درسی

کارگزاران برنامه‌های درسی بایستی دارای مهارت و دانش تخصصی ویژه‌ای باشند تا بتوانند برنامه‌های درسی متناسب با نیاز دانشجویان و بازار کار را انتخاب نموده و یا به اصلاح آن بپردازند. باید از نیازها و حوائج حرفه‌ای جامعه مطلع باشند و در درجه بعدی باید از علم و دانش روز جهان آگاه باشند و بر این اساس به ایجاد و اصلاح برنامه‌های درسی بپردازند. در استفاده از برنامه‌های درسی مهم‌ترین نکته این است که بتوان برنامه‌های درسی را در زمان‌هایی مشخص و معین به‌روزرسانی نمود تا قابلیت خود را در بازار کار از دست ندهند و به عبارتی بعد از مدتی باید برنامه‌های درسی مطابق با شرایط بازار کار و حرفه و شغل‌های گوناگون و تغییراتی که در آن‌ها اعمال می‌شود به‌روزرسانی نمود و مطابق با تغییرات ایجادشده آن‌ها را نیز تغییر و اصلاح نمود تا افراد بتوانند مطابق با نیازهای بازار کار برنامه‌های درسی مختلف را دریافت نمایند

کاربردی نمودن برنامه‌های درسی

. باید بیشتر برنامه‌های درسی به شکل پژوهش محوری شکل بگیرند بدین گونه برنامه‌های درسی پژوهش پذیر زمینه را برای آموزش بهتر و ماهرتر شدن افراد در جامعه فراهم می‌سازد. در این زمینه می‌توان به نتایج پژوهش ویلیامز و ریچارد با هدف بررسی تأثیر آموزش دوره لیسانس بر روی فعالیت‌های حرفه‌ای اشاره داشت مبنی بر اینکه تفاوت معنی در تجربیات فارغ‌التحصیلان از طریق یادگیری مسئله مدار و برنامه‌های آموزشی سنتی وجود ندارد و کاملاً واضح است که برنامه‌های مسئله مدار دانشجویان را برای کسب‌وکار موفقیت‌آمیز آماده ساخته و اشاره می‌نماید فارغ‌التحصیلان از طریق هر دو روش یادگیری مسئله مدار و غیر مسئله مدار نیاز به جهت‌گیری سازمان‌های حمایتی و برنامه‌های دستیاری و کمک‌رسانی در شروع استخدام‌هایشان دارند و لذا می‌توان در زمینه برنامه‌های درسی تلاش بیشتری برای به ثمر نشاندن برنامه‌هایی مطابق با برنامه‌های مسئله مدار و یا پژوهش محور داشت که افراد و دانشجویان را بهتر با نیاز بازار کار و نیازهای حرفه‌ای خویش آماده و آگاه ساخته و در نتیجه عملکرد بهتری در جامعه خواهند داشت.

اساتید

میزان برقراری ارتباط با دانشجو

یکی از ویژگی‌های قابل توجه اساتید در نظام آموزش عالی داشتن ارتباط با دانشجویان است مخصوصاً در انجام کارهای پژوهشی بهتر آن است که اساتید در کنار دانشجویان قرار بگیرند تا در نقطه مقابل آن‌ها. در برقراری ارتباط با دانشجویان، اساتید بهتر می‌توانند از ویژگی‌های فردی دانشجویان مطلع شده و از نیازهای شخصی و گاهی از مسائل و مشکلات خانوادگی آن‌ها نیز مطلع شوند و در این صورت بهتر می‌توانند با دانشجویان خود ارتباط برقرار نموده و در هدایت و راهنمایی آن‌ها با مشکلات کمتری مواجه می‌شوند.

میزان دانش و آگاهی از نیاز بازار کار

بیشترین زمان مصروف اساتید در دانشگاه برای دانشجویان در زمینه ارائه آموزش‌های مختلف تخصصی و عمومی است که لازم است دانشجویان برای هر ترم آن‌ها را بگذرانند و این خود یکی از وظایف اصلی اساتید در نظام آموزش عالی است که باید آن‌ها به‌خوبی از عهده انجام آن برآیند و لازم است اطلاعات ارائه‌شده از کارایی و کفایت لازم برخوردار باشد و درعین حال میزان به‌روز بودن این دانش نیز قابل توجه است تا بتوان در بازار کار به‌خوبی از آن بهره‌مند شد

توانایی ارائه مشورت و راهنمایی

یکی از ویژگی‌های ممتاز اساتید دانشگاه در هدایت و ایجاد جهت‌گیری حرفه‌ای دانشجویان میزان توانایی آن‌ها در ارائه مشورت و راهنمایی به آن‌هاست، البته وظیفه اصلی اساتید مشاوره دادن به دانشجویان نیست اما در کنار آموزش‌های ارائه‌شده می‌توان به درجاتی به ارائه مشورت

و راهنمایی به دانشجویان نیز پرداخت که این موضوع در سایه‌سار برقراری ارتباط و آگاهی از نیاز دانشجویان و ویژگی‌های آن‌ها فراهم خواهد شد که مهم‌ترین عامل در این مورد در درجه اول میزان آگاهی اساتید از نیاز بازار کار و نیاز دانشجویان و در درجه بعدی میزان ارتباط برقرار کردن با آن‌هاست که در نتیجه می‌تواند تأثیراتی بسیار شگرف در دانشجویان و انتخاب‌های آن‌ها داشته باشد و آن‌ها بهتر و با دیدی واضح‌تر می‌توانند نه تنها مسیر حرفه و شغل بلکه زمینه‌های دیگر زندگی خود را انتخاب نمایند.

دانشجویان

خصیصه شخصیتی

یکی از عوامل مؤثر در انتخاب حرفه خاص ویژگی شخصیتی افراد است که ممکن است از همان ابتدا به دلیل وجود یک خصیصه خاص ناخودآگاه و یا به تشویق اطرافیان به انتخاب حرفه خاصی اقدام نماید که در این‌گونه موارد اگر که در کنار آن فرد بتواند با تحصیلات مرتبط در آن رشد نماید بسیار مفید خواهد بود، اما در مواردی نیز ممکن است که فرد در میانه راه به دلایل گوناگونی از قبیل علاقه و انگیزه دیگر از ادامه آن منصرف شود. عامل خصیصه شخصیتی می‌تواند به نوع تفکر و الگوی فکری و سبک زندگی افراد نیز مرتبط بوده و آن را تحت تأثیر خود قرار دهد

آگاهی فرد

در شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای میزان آگاهی فرد از موقعیت شغلی و موارد مرتبط با حرفه و شغل موردنظر بسیار بر روی انتخاب فرد تأثیرگذار است و چه‌بسا افرادی که به دلیل عدم وجود موارد موردنیاز در آن حرفه از انتخاب و اشتغال به آن صرف‌نظر می‌نمایند و همه این انتخاب‌ها بستگی به میزان آگاهی فرد دارد و هر چه میزان آگاهی فرد بیشتر و کامل‌تر باشد به نفع خود فرد خواهد بود و با اطمینان بیشتری اقدام به انتخاب و تصمیم‌گیری می‌نماید. نتایج پژوهش شریفی اسدی ملفه در زمینه تعیین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی به مؤلفه‌های شکل‌دهنده به این الگو است که شامل: سه مقوله اصلی دانش و مهارت آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی است که مؤلفه‌های کار گروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد که با این دسته از یافته‌ها مطابقت داشته و مبنی بر تأیید مؤلفه‌هایی است که دربردارنده عوامل و خصیصه شخصیتی افراد است.

سطح انگیزه (کسب درآمد و استقلال)

علاقه به کسب درآمد و رسیدن به استقلال شغلی و مالی یکی از دلایل وجود و شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای افراد است که می‌تواند آن‌ها را به سمت انتخاب شغل خاصی هدایت نماید. افراد با آگاهی از مزایای شغلی و حرفه‌ای خاص انگیزه‌ای برای شروع کسب‌وکار در آنان شکل می‌گیرد و به‌سوی انتخاب حرفه خاصی سوق پیدا می‌نمایند و یا گاهی اوقات همین انگیزه می‌تواند عاملی برای توسعه فرد در آن حرفه نیز شود و زمینه پیشرفت حرفه و شغل را برای فرد و سازمان فراهم سازد. پژوهش مارات، ایبرایموا و همکاران با هدف بررسی توسعه کارآفرینی دانشجویان از طریق آموزش حرفه‌ای بیانگر آن است که سیستم آموزش حرفه‌ای دارای نقش بزرگی بر روی شکل‌گیری تجارت و کسب‌وکار دانشجویان است و در کنار شرایط مدرن بازار کار، وظایفی را برای فارغ‌التحصیلی به‌منظور داشتن دانش و مهارت در زمینه‌های مختلف کاری تنظیم می‌سازد و اغلب دانشجویان تمایل برای کسب استقلال، سود و اعتبار از طریق ورود به بازار کار را دارند و بیشترین انگیزه برای کسب‌وکار افراد جوان شامل: خود‌مدیریتی، توانایی برای بهبود موقعیت مالی، فرصت انجام کار موردعلاقه است.

میزان استعداد

در شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای میزان وجود و عدم وجود استعداد بر روی جهت‌گیری حرفه‌ای افراد تأثیرگذار است. در این‌گونه موارد لازم است که افراد در کنار استعداد خود به میزان علاقه نیز توجه داشته باشند و بتوانند انتخابی داشته باشند که بهتر بتواند نیاز شخصی آنان را برآورده سازد چه‌بسا افرادی که با دارا بودن استعداد در زمینه‌ای خاص و عدم علاقه به آن نتوانسته‌اند به‌خوبی از عهده انجام آن برآیند و در نقطه مقابل افرادی که حتی با عدم وجود استعداد و داشتن علاقه با پشتکار بیشتر بهتر نتوانسته‌اند از عهده انجام آن شغل برآیند. بر طبق

یافته‌های شاین می‌توان جهت‌گیری حرفه‌ای را به ابعاد مختلفی تقسیم نمود که شامل ۸ بعد است که هر یک از ابعاد می‌تواند بر روی یک خصیصه و ویژگی متمرکز شده و فرد را در مسیر خاصی هدایت نماید.

علاقه فردی

در انتخاب و اقدام به تصمیم‌گیری حرفه و شغل مهم‌ترین عامل میزان علاقه فرد به شغل موردنظر است که مهم‌ترین نقش و تأثیر را در انتخاب فرد خواهد گذاشت. انتخاب مبتنی بر علاقه نه تنها در همان زمان دارای تأثیرات مثبت است، بلکه در زمان آینده نیز فرد بهتر و با اشتیاق بیشتری برای تکمیل و دستیابی به مهارت‌های مکمل شغلی اقدام می‌نماید و همین موارد بر روی رشد و توسعه حرفه‌ای فرد و جامعه تأثیرات بسیار مهمی را خواهد گذاشت و مسیر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای فرد و جامعه را بهتر هموار می‌سازد و انتخاب مبتنی بر علاقه می‌تواند دریچه‌های ابتکار و خلاقیت شغلی را برای فرد و سازمان و در نهایت جامعه هموار سازد و همین عامل بهترین عامل برای پیشرفت و توسعه فردی و جامعه خواهد بود.

با توجه به داده‌های حاصل شده از پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری نمود که تعریف اکثر افراد از جهت‌گیری حرفه‌ای با یکدیگر مطابقت دارد و بر این اساس جهت‌گیری حرفه‌ای موضوعی است که باید بر اساس علاقه و انگیزه و استعداد شکل بگیرد به گونه‌ای که انتخاب حرفه و شغل با روحیات، خصایص شخصیتی افراد و میزان تحصیلات آن‌ها مطابقت داشته باشد؛ بنابراین آنچه قابل توجه است این است که مدلی ذهنی محسوب می‌شود که در درون هر یک از افراد در طول زندگی‌شان در زمان‌های مختلف و تحت تأثیر عوامل گوناگون شکل گرفته و ممکن است دستخوش تغییراتی نیز شود.

پیشنهادهای پژوهشی با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش که دربردارنده مقوله‌های متعددی است می‌توان از میان آن‌ها به موارد زیر اشاره کرد: بررسی ارتباط بین جهت‌گیری حرفه‌ای و میزان تأثیرگذاری گروه‌های همسالان با طبقات مختلف اجتماعی در جامعه بر روی افراد و گروه‌های مختلف، تأثیر و نقش جهت‌گیری حرفه‌ای در رشد شخصیت افراد یا در توسعه حرفه‌ای آنان، بررسی تیپ‌شناسی افراد در گرایش به جهت‌گیری حرفه‌ای، بررسی نقش فرهنگ خانواده در شکل‌گیری جهت‌گیری حرفه‌ای افراد یا رشد و توسعه حرفه‌ای آنان و نقش جهت‌گیری حرفه‌ای افراد در رشد و توسعه فرهنگ خانواده و یا فرهنگ جامعه، نقش عوامل انگیزشی در شکل‌گیری یا رشد و توسعه جهت‌گیری حرفه‌ای افراد نیز قابل بررسی است. پیشنهادهای کاربردی: ۱- یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های جهت‌گیری حرفه‌ای این است که بهتر است این مفهوم از همان ابتدا در خانواده و نظام آموزش و پرورش ایجاد شود و از همان ابتدا آنان را با مشاغل مختلف و ویژگی‌ها و مزایای آن آشنا ساخت که در این زمینه می‌توان به ایجاد و توسعه سازوکارهایی (کارگاه‌های آموزشی، کلاس‌های فوق‌برنامه، کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای و...) در همه زمینه‌های اشتغال‌زا (نظری و عملی) به منظور آشنایی و مشارکت دانش‌آموزان و دانشجویان در مشاغل موردعلاقه در مکان آموزشی (مدارس، دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزشی و...) اقدام نمود. ۲- داشتن جهت‌گیری حرفه‌ای و اشتغال به شغل موردعلاقه بدون آگاهی و شناخت لازم به‌تنهایی نمی‌تواند برای افراد و سازمان مزیتی را فراهم سازد، لذا می‌توان با ایجاد مؤسسات و سازمان‌های مشاوره و روانشناسی در مدارس و دانشگاه‌ها به منظور ارائه مشورت و راهنمایی به افراد، زمینه را برای شکل‌گیری و توسعه جهت‌گیری حرفه‌ای دانش‌آموزان، دانشجویان و کارکنان، اطلاع‌رسانی و آگاهی دهی و ایجاد شناخت لازم در آنان ایجاد نمود.

تشکر و قدردانی

لازم میدانم از تمامی اساتید و روسای دانشگاه‌های شرکت‌کننده در انجام این پروژه و معاونت پژوهشی دانشگاه خوارزمی که با وجود شرایط ویروس کوید در کشور تمام تلاش خویش را برای راهنمایی و کمک در این پروژه دریغ ننمودند و تا آخرین لحظات فرایند پروژه یاریگر من بودند، سپاسگزاری نمایم.

منابع:

Algadheeb, Nourah A (2015). Professonal/Career orientation, Awareness, and their relationship to locus of control. *Journal of college teaching & learning- first quarter (1)*,12.

- Akbari, Morteza; Ghaforian. Seyedeh fatemeh (1393). analyzing of qualitative datas by using Atlas.ti application. *Tehran: Tehran university, institute of entesharat*. [in Persian].
- Aghapour, Shahla; Movahedmohammadi, Seyed hamid; Alam beygi, amir; Shabanali fami, Hosein (1391). Identification of personal development skills role in curriculum to inducing of job ability between supplemental students of agriculture field at Tehran university. *Quarterly of research and planning in higher education*, (63) p 123-124. [in Persian].
- Cultural-artistic service. *Challenges of profession undergraduate of universities*. 18Farvardin, 1400. [in Persian].
- Felgueira, Teresa; Rodrigues, Ricardo Gouveia. (2015). Market orientation of teachers and researchers in higher education institutions: a new approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 174, p3022. Contents available at Science Direct.
- Farrahi, Ali; Soltani, Mohammadreza; Nasrolahi, Mohammad (1397). Supposing the model of professional progressive way. *Journal of human resource management researches of Imam Hosein university*.10, (4). P5-9. [in Persian].
- Hoshyar, Mehran (1389). Analyzing the relation between barucratic orientation and professional with school's effect in manager and teachers of high school of Pasargad city. *Treatis for receiving masterdegree in educational management, psychology and education science faculty, Islamic Azad university of Marvdasht unite*. [in Persian].
- Khaef ellahi, Ahmad; Sherafat, Shapour (1393). Effect of orientation sides to notice to professional factor on organizational result. *Journal of human resource management research of Imam Hosein*. 6, (4). P7-10. [in Persian].
- Mirzaghobbaali, Mohsen (1387). Identification relationship between cognitive factors and deciding to start works in master graduated at management faculty of Tehran university. *Treatise for receiving master degree in entreperenurial management, management faculty at Tehran university*. [in Persian].
- Mehdi, Reza (1388). Place of educate the skill in third generation universities. P104. [in Persian].
- Mehdi, Reza; Keykha, ahmad (1398). Situation of employmantation of professional and technical university graduated from view of students and cultural deputies. *Quarterly of Iran architechter education*. 22 (86). P 102-103. [in Persian].
- Moghadasi, Alireza (1388). Profession development way and orientation of workers. *Journal of quality control*, 33, P58. [in Persian].
- Platform of human resource efficiency of Roshdana. 1400. [in Persian].
- Rampullo, Alberto; Licciardello, Orazio & Castiglione, Claudia (2015). Intrapersonal factors effects on professional orientation and environmental representations. *Procedia-Social and behavioral Sciences* 205, p442. Available online at Science Direct.
- Razavi, Seyed mostafa; akbari, morteza; Jafarzadeh, morteza; Zali, mohammadreza (1392). Reresearch of mixed method. Tehran; Tehran university entesharat. [in persian].
- Seidahmetova, Marat; Ibraimova, Saltanat; Yesbolova, Ainur; Mergenbayeva, Aziza; Zhadigerova, Gulshat & Ahelova, Ahmaral (2014). Development of entrepreneurial potential of students through system of professional education. *Procedia- social and Behavioral Sciences* 143. Available at Sciences Direct.
- Sepahvand, Reza; Solgi, Zahra; Akbaripashm, Fatemeh (1397). Effecte of orientation and planning of variety job way on graduated employmentation at higher education. *Quarterly of research and planning in higher education*. 23, (1). p81-85. [in Persian].
- Salimi, Ghasem; Mohammadi, Mehdi; Dehghanfarsi, Zohreh; Raeesi, Laleh (1397). Relation of professional cognition of supplemental students from schooling field with their orientation to next. *Quarterly of higher education*. 11 (43), p8-10. [in Persian].
- Sahrifi asadi malfah, Fatemeh; Khorasani, Abasalt; Fathivajargah, Korosh; Salehiomran, Ebrahim (1398). determining factors of university graduated emplomentation with huristic mixed paradigm. *Quarterly of action and teory in curriculum*. 7 (13). p30-31. [in Persian].
- Sharzad, Seyedzarvan; alavi, Seyed babak (1388). Professional orientation and internal job refereces of application authors. *Quarterly of Iran management science*. 4 (16). P 83. [in Persian].
- Sheykh esmaeili, Saman; Hezbavi, Sana (1395). Supplying the model of effective factors on professional orientation. *Quarterly of research of human resourece management at Imam hosein university*. 8 (1). p 56-76. [in Persian].
- Sadeghi, Msoud; Fatehizadeh, Maryam; Ahmadi, Sayed ahmad; Bahrani, Fatemeh; Etemadi, Ozra (1393). Editing health family model based on family specialist idea (qualitative research). *Journal of counseling and family hypnotherapy*. 5, (1). P143. [in Persian].
- Williams, Bev; Richard, Liz; Al Sayah, Fatima. (2015). The influence of undergraduate education on professional practice transition: A comparative descriptive study. *Nurse Education today* 35. Available at Science Direct.

Yu, Pei-Li; Chieh Fang, Shih; Wang, Yu-Lin (2016). Improving IT professional job skills development: The use of management styles and individual cultural value orientation. *Asia Pacific Management Review* 21, p63. Contents lists available at Science Direct.

Designing the model of professional orientation of students of public universities in Tehran

Hossein Abbasian¹

Hasanreza Zeinabadi²

Bijhan Abdollahi³

Samaneh Norouzi^{4*}

Abstract

Objective: This research was conducted with the aim of designing the model of professional orientation of students of public universities in Tehran.

Methodology: In this research, the worldview of social constructionism and the qualitative method of content analysis have been used. Since the results of the current research can be used by higher education organizations, this research is of applied type. The statistical population includes professors and experts of public universities in Tehran. The professors and policy makers and scientific experts in the public universities of Tehran were considered as samples. The sampling method is a targeted method of exceptional cases in which the opinions of eminent and knowledgeable professors with experience and university presidents were used. A semi-structured interview tool was used to collect data, and a systematic and hermeneutic three-step method was used to analyze the data.

Findings: After analysis, all the findings were divided into different axial and selective factors, which resulted in the formation of the components of the professional orientation model. The findings indicate that the effective factors and components in the formation of students' professional orientation are 5 selective factors and 17 axial factors. The selective factors include the role of family, government, curriculum planners, students and university professors.

Discussion and conclusion: The findings indicate that the formation of professional orientation starts from the very beginning in the family and evolves throughout people's lives. The most important factors obtained include the role of student's personality traits, motivation, level of interest, level of talent, and level of awareness, as well as the role of the family, the level of culture and awareness and education of the family, the role of the government and its policies and plans, the role of university professors, the role of curriculum planners and the quality of curricula. These factors can affect the professional orientation of students.

Keywords: career model, orientation, professional orientation, student orientation.

1- Assistant professor in the Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran: Iran. a_abbasianedu@yahoo.com.

2-Associate professor in the Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran: Iran. hzeinabadi@yahoo.com.

3- professor of the Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran: Iran. biabdollahi@yahoo.com.

4-Phd Student of management and planning in higher education, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran: Iran. (Corresponding author). Samanenorozi63@yahoo.com.