

تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته ی کشاورزی

ارسلان ایرجی راد^۱، الهه ملک زاده نصرآبادی^۲

^۱-استادیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران
^۲-کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

امید به انتخاب شغل مناسب در بین دانش آموختگان، یکی از عوامل مهم در تضمین سودمندی و موفقیت آینده آنان به شمار می آید. هدف از این پژوهش، تبیین تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته کشاورزی پس از دانش آموختگی شان می باشد. جامعه آماری ۱۸۰ تن از دانشجویان مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) در هشت گرایش تحصیلی که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ مشغول به تحصیل بودند و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۰ تن از آنان با روش انتخاب تصادفی، متناسب بر پایه گرایش ها انتخاب شدند. برای گرد آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است و روایی محتوایی ابزار پژوهش با نظر کارشناسان و متخصصان تأیید شد. پایایی ابزار تحقیق با استفاده از ضریب تتای ترتیبی در دامنه (۰/۷۱ تا ۰/۹۱) به دست آمد. برای رابطه بین متغیرها از ضریب رتبه ای اسپیرمن، رگرسیون لجستیک و از ضریب های مسیر و خطای استاندارد آنها برای اهمیت اثرگذاری مستقیم و غیر مستقیم از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شده است. یافته تحقیق بیان می کند، اگر چه آرزوهای شغلی رابطه مثبت و معناداری با انتخاب شغل و یادگیری فردی دارد اما، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که آرزوهای شغلی، تأثیر مستقیم و معناداری بر انتخاب شغل ندارد، ولی از راه یادگیری فردی با ضریب مسیر ۰/۴۹ تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل دارد.

نمایه واژگان : آرزوهای شغلی، انتخاب شغل، یادگیری فردی، توسعه شغلی، دانشجویان کشاورزی.

نویسنده ی مسئول : ارسلان ایرجی راد

رایانامه : airajirad28@gmail.com

دریافت : ۱۳۹۵/۰۸/۰۱ پذیرش : ۱۳۹۶/۰۳/۰۱

مقدمه

شغل و انتخاب آن از عامل های بسیار مهم، پیچیده و سرنوشت ساز در زندگی هر فرد است (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹). افراد پرشماری هستند که شغلی را انتخاب می کنند ولی پس از چندی به دلیل نارضایتی شغلی، موفق نبودن و بی علاقه‌گی، آن را رها می کنند (سواين، ۱۹۸۴) در نتیجه، افراد برای انتخاب شغل مناسب، نیازمند یک راهبرد و برنامه ریزی شغلی بهینه می باشند (فیلیپس و جولی، ۲۰۱۵). در برنامه ریزی شغلی، هسته مرکزی انتخاب شغل، گرد آوری اطلاعات مرتبط با آن است (چو و کیم، ۲۰۱۶). انتخاب عاقلانه شغل به بررسی دقیق اطلاعات مرتبط با آن و خودآزمایی فرد بستگی دارد. برخی از این اطلاعات عبارت اند از: آگاهی از آرزوهای شغلی، علاقه ها، انگیزه ها، انتظارها، نگرش ها و یادگیری ها (جانجر و نووتنی، ۲۰۱۶، گتی، ۱۹۹۳).

آرزو، یک متغیر مهم در درک خودپنداره ی افراد است (امیری، ۱۳۸۹) و زندگی حرفه ای فرد مبتنی بر آرزوهای است که فرد در مورد حرفه خود دارد (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). درک آرزوها مهم است زیرا آن ها محرک های کلیدی در فرایند انتخاب شغل هستند. (مائو و بایکوس، ۲۰۰۰؛ اسخون و پارسون، ۲۰۰۲).

آرزوهای شغلی یکی از عامل های اصلی انتخاب شغل هر فرد به شمار می آید (راجسکی، ۲۰۰۵) و جزو مهمی از فرضیه های توسعه ی حرفه ای را تشکیل می دهند. آرزوهای شغلی به عنوان جهت گیری افراد به سوی دنیای کار آینده و عامل اصلی حرکت و برنامه ریزی زندگی اجتماعی آنها است (واتسون و همکاران، ۲۰۰۲ و دانزیجر، ۲۰۰۸). امید و آرزوهای افراد در دوران کودکی شکل می گیرد (وال و بلکهرست، ۲۰۰۰) و تا حدودی در طول زمان، از نظر نوع ماهیت (جانک و آرنسترانگ، ۲۰۱۰) و سطح منزلت کار مورد نظر پایدار می ماند (راجسکی و یانگ، ۱۹۷۷). با این حال، آرزوها، هنگامی که خود ادراکی شکل می گیرد و گسترش می یابد به تغییر پذیری های پیش آمده پاسخ می دهند (راجسکی، ۲۰۰۵). آرزوهای شغلی، بینشی برای توسعه ی شغلی خود پنداره ارایه می دهند (سوپر، ۱۹۹۰) و این آرزوها به متغیرهای ریشه ای مانند: سن، جنس، منزلت اجتماعی و وضعیت

اقتصادی، (هلنگا، آبر، رودز، ۲۰۰۲؛ وال و بلکهرست، ۲۰۰۰)، متغیرهای موقعیتی مانند: خانواده و محیط های آموزشی، حمایت اجتماعی و آرمان های والدین، (بو ۱۹۹۴. وال. کول مک اینتایر ۱۹۹۹) و متغیرهای مبتنی بر شخصیت: مانند عزت نفس، خودکارآمدی و منبع کنترل، وابسته اند (فواد و اسمیت، ۱۹۹۶ و تیلور، ۱۹۸۲).

یکی از عامل هایی که در طول زندگی انسان پیوسته در حال تغییر و دگرگونی می باشد یادگیری است. یادگیری در فرآیند انتخاب شغل به عنوان عامل اساسی و تأثیرگذار شناخته می شود (واتسون و مک ماهون، ۲۰۰۵). یادگیری فرآیند جامعی است شامل: تفکر، احساسات، شناخت و رفتار که افراد با آموزه های گذشته و تعامل مستمر با محیط پیرامون خود در طول زندگی کسب می کنند (پاتون و مکسی ماسون، ۱۹۹۹).

یادگیری فردی، یک روش آموزشی است که در آن دانشجو به صورت مستقل، با انگیزه و علاقه، آن را برای رسیدن به هدف علمی پی می گیرد و پیش می برد. هشت مرحله ی چگونگی حمایت از یادگیری فردی شامل: گذراندن دوره آموزشی، تعیین مهارت های اصلی دوره، ترکیب و تطبیق طیف گسترده ای از روش های یادگیری، اصلاح مهارت ها، تعیین اهداف یادگیری و آموزش دادن، تشویق تدابیر، ارزیابی پیشرفت و به چالش کشیدن کارهای بیشتر، به صورت انفرادی می باشد (باندروک، ۲۰۰۹).

انتخاب شغل یک تصمیم بسیار مهم است که بر همه ی دوران زندگی آینده اجتماعی و اقتصادی یک فرد اثر می گذارد. پارسونز (۲۰۰۸) اظهار می دارد، تصمیم گیری شغلی هنگامی رخ می دهد که مردم به درک دقیقی از ویژگی های فردی (استعدادها، علاقه ها، توانایی های شخصی) دانش و شناخت مشاغل و بازار کار، داوری منطقی و عینی در مورد رابطه بین ویژگی های فردی و بازار کار دست می یابند. ناوین (۲۰۰۹)، پیشنهاد کرده است که بررسی و شناسایی گزینه های شغل، پیش از آغاز آن شغل، موفقیت شغلی آینده و رضایت شغلی فرد را افزایش می دهد. هالند معتقد است که اگر شغل با نوع شخصیت، هماهنگی و همخوانی داشته باشد، رضایت شغلی بیشتری در کار خواهد داشت.

تعریف های چندی از انتخاب شغل وجود دارد، پیروان

می کنند، همچنین آرزوها و علاقه های شغلی نقش واسطه ای را بین متغیرهای خودکارآمدی، انتظار از نتایج و انتخاب شغل دارند؛ همچنین حمایت های به هنگام و بازدارنده های اجتماعی به طور غیرمستقیم در آرزوها و انتخاب شغلی افراد مؤثرند. یافته های دابینز (۲۰۰۰) اظهار می داشت، آرزوهای شغلی والدین به کودکان در انتخاب هدف های شغلی کمک می کند، و بر دانش آنان در مورد مشاغل، و آشنایی با نقش ها و الزام های شغلی تاثیر می گذارد، اینکه آیا کودک آن آرمان ها را درونی کند تا حد زیادی با ارزش های وجودیش در خانه تعیین می شود. یافته های تحقیق راجسکی (۱۹۹۶) نشان داد، نوجوانان با ناتوانی یادگیری در آرزوهای شغلی و انتخاب شغل خود با نوجوانان بدون ناتوانی یادگیری تفاوت دارند. نوجوانانی که دچار ناتوانی یادگیری بودند آرزوهای شغلی پایین تری را نشان دادند و در مورد جایگزین های شغلی خود عدم قطعیت کمتری نشان دادند. همچنین زنان در مقایسه با مردان، در انتخاب شغل آینده خود با محدودیت ها، خطر ها و ناتوانی یادگیری روبه رو بودند.

در داخل کشور نیز پژوهش های چندی در راستای انتخاب شغل و عامل های مرتبط با آن انجام شده است، از جمله پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی عامل های مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان کشاورزی صورت گرفته، که در این تحقیق از بین متغیرهای مستقل نگرش به کارآفرینی، سن، تجربه پیشین کارآفرینی، کارآفرین بودن نزدیکان، تحصیلات والدین و جنسیت به این نتیجه رسیدند، متغیرهای نگرش به کارآفرینی، سن و تجربه کارآفرینی در انتخاب شغل مؤثرند و این سه متغیر قادر به ایجاد تمایز بین دو سطح انتخاب شغل (استخدامی و کارآفرینی) هستند و هرچه سن افراد افزایش پیدا می کند گرایش به مشاغل استخدامی بیشتر می شود. رضایی و پورطالب (۱۳۹۰) در تحقیقی با هدف بررسی عامل های مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر رشته کشاورزی به کارآفرینی، به این نتیجه رسیدند که، متغیرهای خودکارآمدی، هنجار اجتماعی، مهارت های کارآفرینی، انگیزه، استقلال طلبی، برداشت ذهنی از جذاب بودن، انتظار و خلاقیت دانشجویان با گرایش کارآفرینانه آنان، رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد به گونه ای که متغیرهای برداشت

مکتب خصیصه-عامل بر این باورند که انتخاب شغل، رفتاری آگاهانه و فرآیندی عقلانی برای حل مشکل است که انسان با شناخت از خود و آگاهی از علاقه و آرزوهای شغلی خود به انتخاب مناسب ترین شغل که با ویژگی های فردی اش سازگار است می پردازد. تاکنون مدل های مختلفی برای انتخاب شغل ارائه شده است، در همه ی این مدل ها سه عامل مشترک به چشم می خورد که عبارتند از: شناخت فرصت های شغلی بر پایه توانایی فردی و موقعیت محیط پیرامون، انتخاب بهترین گزینه شغلی با توجه به وضعیت فرد و محیط پیرامون و تلاش برای به دست آوردن شغل انتخاب شده متناسب با ویژگی های فرد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۳).

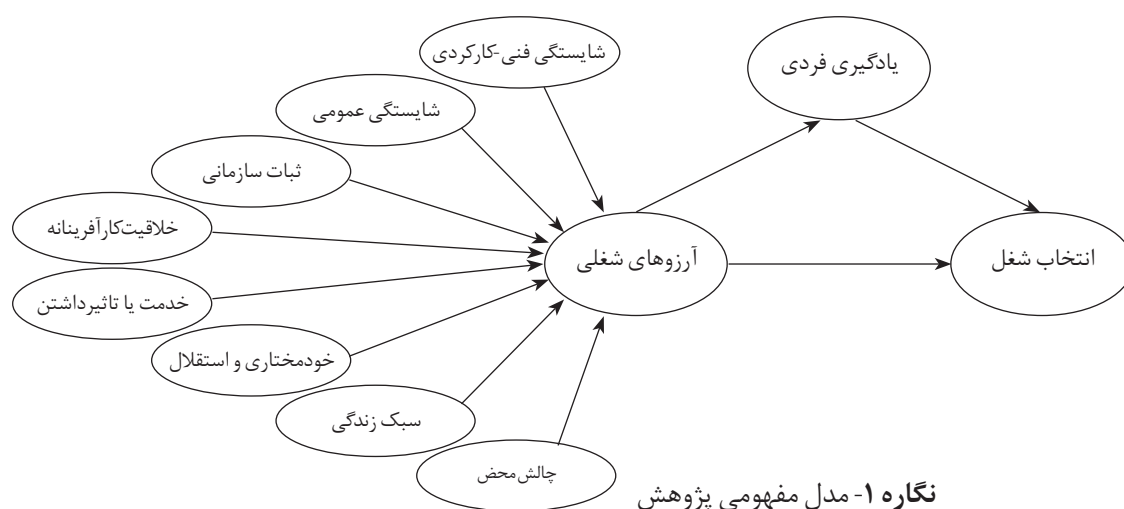
در پژوهش های انجام شده در راستای انتخاب شغل در خارج کشور، تحقیق برادلی و همکاران (۲۰۱۶) با هدف بررسی انگیزه ی خدمات عمومی و انتخاب شغل به این نتیجه رسیدند که افراد با انگیزه خدمات عمومی بالا بیشتر شغل های دولتی انتخاب می کنند و افرادی که انگیزه خدمات عمومی پایین تری دارند بیشتر کار در بخش- خصوصی را ترجیح می دهند. نوکویس و فوآد (۲۰۱۳) در تحقیقی که با هدف بررسی تأثیر متغیرهای زمینه ای (سن، نژاد، وضعیت اشتغال مادر و وضعیت اجتماعی اقتصادی)، متغیرهای شخصی (نقش افراد و خودکارآمدی) و متغیرهای محیطی (حمایت والدین و همسو بودن آنان) بر روی جنبه های زندگی حرفه ای و انتخاب شغل دختران نوجوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند، متغیرهای شخصی بیشترین تأثیر و متغیرهای محیطی کمترین تأثیر را در زندگی حرفه ای و انتخاب شغل این افراد دارند.

پالوس و درابوت (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر خانواده در انتخاب شغل فرزندان پرداختند آنان به این نتیجه رسیدند، مادر با ایجاد دلبستگی ایمن و دادن حمایت های روانی و اجتماعی کودک را در جهت کاوش های حرفه ای هدایت می کند. همچنین هرچه والدین، مهربان، بردبار، محرک و عملگرا باشند کودکان را بیشتر درگیر فرآیند کاوش های حرفه ای می کنند. لنت و همکاران (۲۰۰۹) با هدف پیش بینی علاقه ها و آرزوهای شغلی در انتخاب شغل دانش آموزان دبیرستانی، به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی و انتظارات، آرزوهای شغلی و انتخاب شغل را پیش بینی

نتیجه رسید، دانشجویان به مشاغل کشاورزی و پس از آن مشاغل اداری پس از دانش آموختگی گرایش دارند. با بررسی ادبیات و پیشینه ی پژوهش پرسش اساسی این است که آیا یادگیری فردی می تواند نقش مؤثری در رابطه بین آرزوهای شغلی و انتخاب شغل داشته باشد یا خیر؟ لذا هدف این پژوهش، بررسی تأثیر آرزوهای شغلی با توجه به نقش میانجیگری یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته کشاورزی پس از دانش آموختگی می باشد. در مدل این تحقیق آرزوی شغلی شامل (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، خودمختاری و استقلال، سبک زندگی، چالش محض) برگرفته از مدل جانجر و نووتنی (۲۰۱۶) است. (نگاره ۱).

ذهنی از جذاب بودن کارآفرینی، هنجار اجتماعی، و شمار اعضای خانوار در مجموع ۶۰ درصد از تغییرپذیری های گرایش های کارآفرینانه دانشجویان را تبیین می کند. قمی و شفیع (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان تحلیل نگرش دانشجویان دختر و پسر نسبت به رشته کشاورزی به این نتیجه رسیدند که مهم ترین عامل شکل دهنده نگرش دانشجویان پسر به کشاورزی انگیزه

به پیشرفت و موفقیت در رشته کشاورزی و در دانشجویان دختر قابلیت تأمین نیازهای روحی-روانی چون احساس لذت از مطالعه درس های تخصصی و ارضای نیازهای روحی و روانی بود. در پژوهشی که زمانی (۱۳۸۰) با عنوان معیارهای انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی دانشگاه شیراز، مبنی بر نظریه انتظار انجام داد به این



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱- پایایی بخش های مختلف پرسشنامه

مقدار تنای ترتیبی	مقیاس	متغییر	
۰/۷۸	ترتیبی چهاردرجه ای	شایستگی فنی-کارکردی	آرزوهای شغلی
۰/۸۱		شایستگی عمومی	(ادگار شاین ۲۰۰۶)
۰/۸۳		خودمختاری و استقلال	
۰/۸۵		ثبات سازمانی	
۰/۸۹		خدمت یا تأثیر داشتن	
۰/۸۲		چالش محض	
۰/۷۹		سبک زندگی	
۰/۹۰		خلاقیت کارآفرینانه	
۰/۹۱	ترتیبی پنج درجه ای	(چان، لیم و کیسبری ۲۰۰۳)	یادگیری فردی
-	اسمی		انتخاب شغل

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها شبه آزمایشی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری پژوهش، ۱۸۰ تن دانشجویان رشته کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بوده اند که تعداد ۱۲۰ تن از آنان از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بود که متغیرهای مورد سنجش در آن عبارت بودند از: آرزوهای شغلی به عنوان متغیر مستقل شامل: شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، خودمختاری و استقلال، سبک زندگی، چالش محض و انتخاب شغل (کارآفرینی یا کاربایی) به عنوان متغیر وابسته و یادگیری فردی به عنوان متغیر میانجی.

روایی محتوایی ابزار پژوهش با نظرسنجی از کارشناسان و متخصصان کشاورزی، روان شناسی و کارآفرینی تأیید شد. پایایی ابزار تحقیق با اجرای پیش‌آزمون محاسبه، ضریب تتای ترتیبی محاسبه شده برای مقیاس اصلی در حد مناسب بود (جدول ۱). در نهایت برای رابطه بین متغیر از ضریب رتبه‌ای اسپیرمن، اثر آرزوهای شغلی بر انتخاب شغل از رگرسیون لجستیک و از ضریب‌های مسیر و خطای استاندارد آنها برای بررسی اهمیت اثرگذاری مستقیم و غیر مستقیم استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در زمینه جنسیت عبارت است از ۲۹ نفر (۲۵ درصد) زن و ۸۷ نفر مرد (۷۵ درصد) بودند، بیشترین پاسخ دهندگان (۳۱/۹ درصد) در محدوده سنی ۳۰-۳۵ سال و کمترین پاسخ دهندگان (۴/۳ درصد) در سن بالای ۴۵ سال، ۹۰ نفر (۷۷ درصد) متأهل و ۱۶ نفر (۱۳ درصد) مجرد، ۲۹ نفر (۲۵ درصد) در مقطع کاردانی و ۸۷ نفر (۷۵ درصد) در مقطع کارشناسی، ۱۰۵ نفر (۹۰/۴

درصد) شاغل و ۱۱ نفر (۹/۶) غیرشاغل بودند. همچنین کمترین شمار پاسخگویان، ۱۴ نفر (۱۲/۱ درصد) مربوط به رشته تولیدات گیاهی و باغی و بیشترین شمار پاسخگویان، ۲۰ نفر (۱۷/۲ درصد) مربوط به رشته روشهای فناوری آبیاری، ۱۵ نفر (۱۲/۹ درصد) گل و گیاهان زینتی، ۱۹ نفر (۱۶/۴ درصد)، رشته گیاه پزشکی، ۱۶ نفر (۱۳/۸ درصد)، رشته گیاهان دارویی، ۱۷ نفر (۱۴/۷ درصد)، رشته مهندسی آبیاری و ۱۵ نفر (۱۲/۹ درصد) مربوط به رشته مدیریت تلفیقی آفات بودند. از ۲۹ نفر زن پاسخ دهنده ۱۸ نفر (۶۲ درصد) کاربایی را ترجیح دادند و از بین ۸۷ نفر مرد پاسخ دهنده ۵۵ نفر (۶۳ درصد) کارآفرینی را ترجیح دادند. همچنین از بین افراد علاقه مند به کارآفرینی، ۴۳ نفر (۵۸ درصد) در سن ۲۰-۲۵ سالگی قرار داشتند و از بین افراد متمایل به کاربایی، ۳۰ نفر (۶۰ درصد) در سن ۴۰-۴۵ سالگی قرار داشتند.

در جدول شماره ۲، شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن متغیرها ارائه شده است. با توجه به جدول شماره ۲، ضریب همبستگی متغیر آرزوهای شغلی با یادگیری فردی ($r=0/88$) در سطح ($p<0/01$) مثبت و معنادار است، ضریب همبستگی آرزوهای شغلی با انتخاب شغل ($r=0/56$) و با همه مؤلفه‌های خود در سطح ($p<0/01$) مثبت و معنادار است.

بین یادگیری فردی با انتخاب شغل ($r=0/59$) در سطح ($p<0/01$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بنابراین فرضیه اول، دوم و سوم پژوهش تأیید می‌شود. از آنجا که متغیر وابسته از نوع اسمی و دو وجهی (کاربایی و کارآفرینی) می‌باشد، برای سنجش فرضیه چهارم پژوهش (تا چه اندازه مؤلفه‌های آرزوهای شغلی، انتخاب شغل را تبیین می‌کند؟ از رگرسیون لجستیک استفاده شده است. به منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل شایستگی فنی، ... بر انتخاب شغل دانشجویان از روش تحلیل رگرسیون لجستیک استفاده شد.

از سوی دیگر، در میان مجموعه متغیرهای معنی دار باقی مانده در معادله متغیر خلاقیت کارآفرینانه بیشترین توانایی را در پیش بینی انتخاب شغل افراد دارد.

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی رتبه‌ای متغیرها

شماره متغیر	میانگین انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱ آرزوهای شغلی	۰/۸۶	۰/۵۳۷**										
۲ شایستگی فنی-کارکردی	۰/۹۸	۰/۵۷۵**	۱									
۳ شایستگی عمومی	۰/۷۸	-۰/۵۸۹**	۰/۲۵۳**	۱								
۴ ثبات سازمانی	۰/۷۹	-۰/۶۶۷**	۰/۲۵۲**	۰/۳۷۸**	۱							
۵ خلاقیت کارآفرینانه	۰/۷۰	-۰/۵۹۲**	۰/۳۳۴**	۰/۲۲۵*	۰/۳۰۷**	۱						
۶ خدمت یا تأثیر داشتن	۰/۷۸	-۰/۶۸۷**	۰/۴۶۷**	۰/۲۸۳**	۰/۴۱۳**	۰/۳۵۲**	۱					
۷ خودمختاری و استقلال	۰/۷۶	۰/۶۸۱**	۰/۳۷۸**	۰/۳۸۷**	۰/۴۰۴**	۰/۵۶۹**	۰/۴۳۴**	۱				
۸ سبک زندگی	۰/۹۸	۰/۵۰۹**	۰/۳۵۴**	۰/۲۵۹**	۰/۴۵۸**	۰/۴۱۸**	۰/۴۷۱**	۰/۳۹۸**	۱			
۹ چالش محض	۰/۸۵	۰/۸۸۵**	۰/۳۰۱**	۰/۲۴۰*	۰/۱۵۲*	۰/۳۴۸**	۰/۲۷۷**	۰/۳۵۹**	۰/۱۳۴*	۱		
۱۰ یادگیری فردی	۰/۹۷	۰/۳۰۴**	۰/۶۳۱**	۰/۶۶۲**	۰/۵۴۹**	۰/۷۰۹**	۰/۵۴۸**	۰/۷۸۱**	۰/۵۵۵**	۰/۴۰۹**	۱	
۱۱ انتخاب شغل	-	۰/۵۶۲**	۰/۳۰۴**	۰/۱۹۸*	۰/۳۱۳**	۰/۸۰۴**	۰/۳۴۱**	۰/۴۱۴**	۰/۳۰۴**	۰/۲۵۹**	۰/۵۹۸**	۱

**p<0/01 *p<0/05

منبع: (یافته های پژوهش)

مربوطه برآورد شدند. آرزوهای شغلی به طور مثبت و معناداری با یادگیری فردی مرتبط بودند، به طوری که ۸۰ درصد واریانس یادگیری فردی دانشجویان را تبیین و به طور غیر قابل توجهی به انتخاب شغل مربوط می شد. یادگیری فردی ارتباط مثبت و معناداری با انتخاب شغل دانشجویان دوره کارشناسی داشته، به طوری که ۳۵ درصد واریانس انتخاب شغل را تبیین می کند.

ما از ضریب های مسیر و خطای استاندارد آنها برای بررسی اهمیت اثرگذاری غیر مستقیم و با استفاده از آزمون سوپل استفاده کردیم. اثرات غیر مستقیم آرزوهای شغلی بر انتخاب شغل از طریق یادگیری فردی شایان توجه بودند ($Z=5/24$ ، $0/49$) بنابراین یادگیری فردی تأثیر آرزوهای شغلی را در انتخاب شغل دانشجویان میانجی می کند، از آنجایی که در مدل مفهومی متغیر یادگیری فردی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده و بیشترین تأثیر را بر انتخاب شغل دارد و در مدل اصلاح شده بیشتر مؤلفه های آرزوی شغلی تأثیر مستقیم و معنی داری بر یادگیری فردی دارد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که این متغیر نقش مؤثری در رابطه بین آرزوهای شغلی و انتخاب شغل ایفا می کند.

مقدار آماره Wald برای متغیر خلاقیت کارآفرینانه $17/833$ با سطح خطای کوچک تر از $0/01$ تأثیر آماری معنی داری بر متغیر وابسته دارد. از آنجایی که نسبت بخت (B) Exp این متغیر بزرگ تر از یک است بنابراین با افزایش مقادیر متغیر مستقل، احتمال رخداد پدیده (انتخاب شغل) افزایش می یابد (اثر مثبت)، به عبارتی افرادی که آرزوی خلاقیت کارآفرینانه دارند در انتخاب شغل موفق ترند.

بنابر نتایج به دست آمده و با توجه به معنی دار شدن کای اسکور، مدل رگرسیون ($\chi^2=113,688$ ، $P=0,000$) دارای برازش خوبی می باشد. همانگونه که در جدول شماره ۳، نشان داده شده است هشت متغیر یاد شده توانستند ۸۳ درصد از احتمال واریانس انتخاب شغل را برآورد کنند.

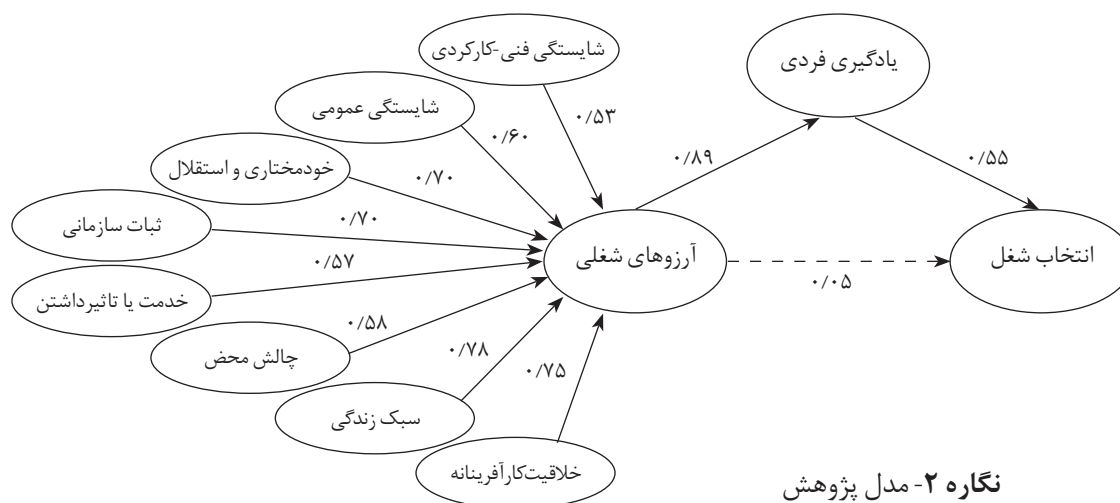
بنا بر مدل مفهومی تحقیق فرض شده بود که متغیر یادگیری فردی بیشترین نقش و تأثیر را بر متغیر انتخاب شغل دارد، به همین منظور برای سنجش فرضیه پنجم از تحلیل مسیر که نتایج آن در نگاره ۲ نشان داده شده است. همان طور که در جدول های شماره ۲ و ۳ و شکل ۲، نشان داده شده است، هشت مؤلفه آرزوهای شغلی با یادگیری فردی و انتخاب شغل به عنوان معیارهای

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک تأثیر آرزوهای شغلی بر انتخاب شغل

متغیر	ضریب	خطای معیار	آماره والد	درجه آزادی	سطح معناداری	نسبت بخت
مقدار ثابت	-۲۶/۲۰۰	۶/۰۶۰	۱۸/۶۹۳	۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
شایستگی فنی-کارکردی	۰/۱۲۲	۰/۲۳۶	۰/۲۶۷	۱	۰/۶۰۵	۱/۱۳۰
شایستگی عمومی	۰/۶۴	۰/۱۷۹	۰/۱۲۹	۱	۰/۷۱۹	۰/۰۶۷
خودمختاری و استقلال	-۰/۳۲۱	۰/۲۳۹	۱/۸۰۰	۱	۰/۱۸۰	۰/۷۲۵
ثبات سازمانی	۰/۲۶۵	۰/۱۹۶	۱/۸۲۵	۱	۰/۱۷۷	۱/۳۰۳
خدمت یا تأثیر داشتن	۰/۳۱۰	۰/۲۲۵	۱/۹۱۲	۱	۰/۱۶۷	۱/۳۶۴
چالش محض	۰/۰۲۲	۰/۱۷۶	۰/۰۱۵	۱	۰/۹۰۲	۱/۰۲۲
سبک زندگی	-۰/۴۸۳	۰/۲۷۷	۳/۰۳۴	۱	۰/۰۸۲	۰/۶۱۷
خلاقیت کارآفرینانه	۲/۱۷۳	۰/۵۱۴	۱۷/۸۳۳	۱	۰/۰۰۰	۸/۷۸۱

کای اسکور مدل = ۱۱۳/۶۸۸
کای اسکور آزمون هاسمر-لمشو = ۷/۸۸۱
ناگل کرک آر اسکور = ۰/۸۳۴

درجه آزادی = ۸
درجه آزادی = ۸
p-value = ۰/۰۰۰
p-value = ۰/۵۱۴
ضریب تعیین کاکس-اسنل = ۰/۶۲۵



بحث و نتیجه گیری

انتخاب شغل یک تصمیم بسیار مهم است که می تواند بر دوران زندگی آینده یک فرد اثرگذار باشد، بنابراین متغیرهایی که بر شناسایی شغل در نوجوانان و جوانان تأثیر می گذارند، بایستی مورد بررسی و شناسایی قرار گیرند از دیدگاه روان شناسان شخصیت، آرزوهای شغلی می تواند در انتخاب شغل نقش مهمی ایفا کنند. سبک یادگیری، نقش حیاتی در آموزش و تدریس بازی کرده، زیرا آنها به درک یادگیری دانشجویان کمک می کند. انتخاب شغل تحت تأثیر عامل های مختلفی از جمله

شخصیت، سودمندی ها، خودپنداری و هویت فرهنگی قرار می گیرد (کرکا، ۲۰۰۰). نتایج یافته ها نشان داد، آرزوهای شغلی تأثیر شایان توجهی بر انتخاب شغل از طریق یادگیری فردی خواهد داشت از آنجایی که این تأثیر مثبت و معنادار می باشد؛ بنابراین شناسایی آرزوهای شغلی نوجوانان و جوانان از طریق والدین و مشاوران شغلی می تواند آنان را در انتخاب شغل مناسب همسو با آرزوهای شغلی هدایت و راهنمایی کند. این یافته ها با نظریه رابینز (۲۰۰۰) که اظهار می داشت آرمان های شغلی به کودکان در انتخاب شغل کمک

و شناسایی ویژگی های شخصی و آرزوهای شغلی آنان پرداخته و بر مبنای این متغیرها در انتخاب شغل آنان را هدایت و راهنمایی کنند. نتایج تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل در قالب تحلیل مسیر نشان داد، آرزوهای شغلی با ضریب مسیر ۰/۰۵، تأثیر مستقیم و معناداری بر انتخاب شغل دانشجویان نداشته، اما با ضریب مسیر ۰/۸۹ تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری فردی دانشجویان کشاورزی دارد.

و یادگیری فردی با ضریب مسیر ۰/۵۵ تأثیر مثبت و معناداری بر انتخاب شغل داشته، اما تأثیر غیرمستقیم آرزوهای شغلی با ضریب مسیر ۰/۴۹، نشان دهنده آن است که دانشجویان برای دستیابی به شغل متناسب با آرزوهای شغلی، بایستی از طریق یادگیری فردی دست پیدا کنند. از این جهت فرضیه ی تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره) تأیید می شود این دست آورد با نتیجه ی ماتو و بایکولی (۲۰۰۰)، اسخون و پارسون (۲۰۰۲) که آرزوهای شغلی را به عنوان عامل های انگیزاننده در انتخاب شغل آینده و موفقیت می دانند همسو می باشد.

جانجر و نووتنی (۲۰۱۶) آگاهی از آرزوهای شغلی، علاقه، انگیزه، انتظارات، نگرش و یادگیری را در انتخاب شغل مؤثر می دانند.

بنابر نتایج به دست آمده، به دست اندرکاران و متولیان بخش آموزش کشاورزی پیشنهاد می شود: از آنجایی که برنامه یادگیری فردی بر این باور است که دانشجویان با انگیزه بیشتر برای یادگیری بهتر در دانشگاه دست یابند و آنان را به تفکر و توصیف آرزوهای زندگی شخصی خود، به ویژه هدف های دانشگاهی و شغلی خود وامی دارد، بنابراین توجه به موضوع می تواند به تقویت مهارت ها و شایستگی های دانشجویان رشته کشاورزی در طول دوره تحصیل منجر شود. استفاده از مشاوران تحصیلی و شغلی در هنگام جذب و پذیرش دانشجویان و تأکید بر تفاوت فردی، شناسایی آرزوهای شغلی در آغاز ورود و تهیه پودمان های درسی و توجه به ویژگی های شخصیتی دانشجویان در طول دوره تحصیل توصیه می شود. بررسی های آتی در این زمینه ممکن است از طرح های طولی یا

می کنند، لنت و همکاران (۲۰۰۹)، راجسکی (۱۹۹۶) همخوانی دارد، بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

نتایج پژوهش بیانگر آن است که آرزوی شغلی رابطه مثبت و معناداری با یادگیری فردی دارد و یادگیری فردی هم با انتخاب شغل رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج راجسکی (۱۹۹۶) کرکا (۲۰۰۰) همخوانی دارد. برخی از بررسی های همسان از جمله گراهام و کلان (۱۹۹۱) رایان و پنتریک (۱۹۹۸) یادگیری خودتنظیمی و کمک خواهی را به عنوان متغیرهای رابطه ای بین آرزوهای شغلی و انتخاب شغل معرفی کردند. به عنوان مثال جهت گیری یادگیری ممکن است، کمک خواهی را افزایش داده و به درک بهتر خود و محیط منجر شود و به نوبه خود باید به انتخاب شغل منجر شود و در نتیجه تناسب بهتری برای فرد ارائه می دهد.

همگام با این، به مشاوران و دست اندرکاران نظام آموزشی در بخش کشاورزی توصیه می شود تا رفتارهای مرتبط با تسلط و روش های تفکر در یادگیری را که بر زمینه های کاری متمرکز است شناسایی و تقویت کنند. بنابراین فرضیه دو و سه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج تحلیل رگرسیون ترتیبی در زمینه تبیین مؤلفه آرزوهای شغلی در انتخاب شغل، مؤید آن است که ۹۱/۴ درصد مجموع متغیرهای پیش بینی در این تحقیق توانسته تغییر پذیری های وابسته انتخاب شغل را تبیین کند و از بین مؤلفه های آرزوهای شغلی، مؤلفه خلاقیت کارآفرینانه بیشترین تأثیر و چالش محض کمترین تأثیر را در انتخاب شغل دارند که با زیربنای فرضیه سازگاری دارد. این یافته ها با تحقیقات واتسون و همکاران (۲۰۰۳)، دانزبجر (۲۰۰۸) که باور داشتند آرزوهای شغلی به عنوان جهت گیری افراد به سمت زمینه های مناسب کار آینده و عامل حرکت و برنامه ریزی زندگی است، سازگاری دارد.

اکبری و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند، از بین متغیرهای پیش بین، نگرش به کارآفرینی در انتخاب شغل مؤثر است. دابینز (۲۰۰۰) اظهار داشت، آرزوهای شغلی در انتخاب هدف های شغلی به افراد کمک می کند. در زمینه این یافته ها، به دست اندرکاران آموزش توصیه می شود که در آغاز ورود دانشجویان به دانشگاه به بررسی

تجربی برای اندازه گیری اثرگذاری های کوتاه مدت و بلند
مدت آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب
شغل در دانشجویان دوره کارشناسی استفاده کنند.

منبع ها

- امیری، ز. (۱۳۸۹). بررسی آرزوهای شغلی و عوامل استرس زا در دبیرستان های دخترانه ی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، چاپ نشده.
- اکبری، م. ر.، علم بیگی، ا. و موسوی، س. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر انتخاب شغل در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران (مطالعه موردی: دانشکده اقتصاد و توسعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲، ۳۲۳-۳۳۱.
- رضایی، م. و حسین پور، ا. (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر تمایل دانشجویان دختر رشته کشاورزی به کارآفرینی: مطالعه موردی استان مازندران. آموزش عالی، ۱۰، ۲۰۷.
- شفیعی، ف. و شعبانعلی قمی، ح. (۱۳۸۸). تحلیل جنسیتی نگرش دانشجویان نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. سومین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی.
- شعبانعلی قمی، ح. و شفیعی، ف. (۱۳۸۷). تحلیل نگرش دانشجویان دختر و پسر نسبت به رشته کشاورزی (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، مجله کشاورزی، ۱، ۷۳).
- زمانی، غ. (۱۳۸۱). معیارهای انتخاب شغل از دید دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه شیراز). مجله علوم کشاورزی، ۱ (۳۳)، ۸۸-۸۱.
- فرهادیان، ه.، زراعی، ح. و محمودی، م. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت اشتغال دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته های کشاورزی. دومین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- نادی، م.، گل پرور، م. و سیادت، س. ع. (۱۳۸۹). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیطهای کاری. جامعه شناسی کاربردی، ۱، ۱۵۹.

Alp, S., & Özkan, T. K. (2015). Job choice with multi-criteria decision making approach in a fuzzy environment. *International Review of Management and Marketing*, 5(3).

Cho, J., & Kim, H. (2016, February). Relations between Science Activities of STEAM and Job Choice on High School Students. In 2016 International Conference on Platform Technology and Service (PlatCon) (pp. 1-3). IEEE.

Danziger, N.; Moore, D.; Valancy, R. (2008). "The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory". *Career Development International*, 3(1):pp: 7-19.

Halpern, D. F., Benbow, C. P., Geary, D. C., Gur, R. C., Hyde, J. S., & Gernsbacher, M. A. (2007). The science of sex differences in science and mathematics. *Psychological Science in the Public Interest*, 8(1), 1-51

Janger, J., & Nowotny, K. (2016). Job choice in academia. *Research Policy*.

Lent, R. W., Paixão, M. P., da Silva, J. T., & Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251.

Navin, D. S. (2009). Effects of dating and parental attachment on career exploration. USA: University of New Hampshire.

Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2013). Background, personal, and environmental influences on the career planning of adolescent girls. *Journal of Career Development*, 40(3), 223-244.

Paloş, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407-3411

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Systems theory and career development: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A metaanalysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859–884.

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Systems theory and career development: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and strategic recruiting: Where have we been, where can we go from here? *Journal of Management*, 41, 1416–1445

Rojewski, J. W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267-278.

Savickas ML, Nota L, Rossier J, Dauwalder JP, Duarte ME, Guichard J, et al. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *J Vocat Behav* 2009;75(3):239–50.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Swain, R. (1984). *Easing the transition: A career planning course for college students*.

Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 119-132.

Watson, M.; Quatman, T. & Edler, E. (2002). Career aspiration of adolescent girls. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46(9), 323-333.

Wright, B. E., Hassan, S., & Christensen, R. K. (2015). Job Choice and Performance: Revisiting Core Assumptions about Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, 1-24. [www//career.recourse.net](http://www/career.recourse.net)

The impact of career aspirations through individual learning on career choice of agricultural students

A. Iraj Rad¹, E. Malekzade Nasrabadi²

1- Assistant Professor Imam Khomeini Higher Education Center, Agricultural Research, Education and Extension Organization (AREEO), Karaj, Iran

2- MA in Counseling Field of Allameh Tabatabai University), tehran, Iran

Abstract

The hope to select a suitable job among graduates is one of the important factors in ensuring their effectiveness and future success. The purpose of this study is to determine the effect of career aspirations through individual learning on the career choice of agricultural students after their graduation. The Statistical Society was 180 students of higher education Center of Imam Khomeini (RA) in eight different educational fields in the academic year of 2015-2016, which by using Cochran's formula, 120 members of these students were selected by random choice that was in accordance with the base of the educational fields, and then the data were collected and analyzed. Standardized questionnaires were used to collect the data, and the content validity of the research instrument was confirmed by experts and specialists.

The reliability of the research tools was obtained by using ordinal theta coefficient in the range (0/71 to 0/91). Spearman analysis coefficient, logistic regression and the path coefficients were used for the relationship between variables, and the SPSS and AMOS software were used for the importance of direct and indirect impact of standard errors. The results show, there is a significant positive relationship with career choice and career aspirations of individual learning. The research results show that, however, career aspiration has a significant and positive relationship with the Career choice and individual learning, but the Career aspirations has no significant and direct impact on the career choice, However, by the way of individual learning with the path coefficient of 0/49, there will be a positive and significant effect on career choice,

Index Terms: Career aspirations, career choice, individual learning, career development, agriculture students

Corresponding Author: A. Iraj Rad

Email: airajirad28@gmail.com

Received: 22/10/2016 ; **Accepted:** 22/05/2017