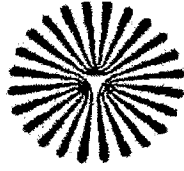




۱۰۵۱۲۰

دانشگاه پیام نور - کتابخانه مرکزی  
بخش نشریات

شماره ثبت	۶۷
شماره صدور	۸۲۲
شماره رگوره	۸۴، ۷، ۱۸



دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور مرکز تهران  
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی  
گروه تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد  
رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی

استان یزد

استاد راهنما:

دکتر محمود گودرزی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

مؤلف:

محمد رضا آقاشاهی

خرداد ۱۳۸۶

۱۰۸۱۳۸

کتابخانه مرکزی  
دانشگاه پیام نور  
تهران

۱۳ / ۲ / ۱۳۸۷

### تقدیر و تشکر:

با سپاس از درگاه ایزد متعال که فرصت این تحقیق را به بنده عطا فرموده اند به ثمر رسیدن این اثر بیش از همه مدیون راهنمایی های استاد ارجمند جناب آقای دکتر محمود گودرزی و استاد بزرگوار جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی می باشد که بدون راهنمایی های ارزنده این دو بزرگوار حصول این نتیجه ممکن نبوده است .

ضمناً از خانم دکتر آذر آقایی مدیر گروه محترم تربیت بدنی و جناب آقای بابازاده وزهرا طلایی و سمیه شاکر به خاطر کمک های فراوان در طی مراحل اداری و نگارش پایان نامه نهایت قدردانی و تشکر را به عمل می آورم.

تقدیم به بهترین و عزیزترین کسانم

پدر و مادر عزیزم

برادران و خواهران مهربانم

که با سادگی و افتادگیشان به من درس معرفت و استواری آموختند

و با بلندنظری، تمام سختی‌ها و مصائب راه را بر من هموار

نمودند و همیشه یاریم دادند.

## تقدیم به همسر عزیزم

که در تمام مراحل تحصیل یاری گر من بوده و با تحمل سختیهای  
و با کمکهای بی دریغ خود در تمام مراحل زندگی مرا همراهی  
نموده است .

# بررسی انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی استان یزد

## چکیده

در عصر جدید پدیده کار در اغلب جوامع بشری به صورت بدیع گسترش یافته ، در حالی که بسیاری از مسائل مربوط به آن یا به صورت سطحی مورد بحث قرار گرفته یا اصلا بررسی نشده است . هدف تحقیق حاضر بررسی انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی در استان یزد است . انتخاب دانشجویان به صورت تصادفی و از بین ۳۷۰ نفر دانشجو مشغول به تحصیل در دانشگاه یزد و پیام نور تفت و دانشگاه آزاد تفت صورت گرفته و تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه جامعه آماری انتخاب شدند . در این پژوهش از روش توصیفی میدانی برای بررسی و تحقیق استفاده شد . ابزار گردآوری اطلاعات ، پرسشنامه دو عاملی هرزبرگ است که شامل دوازده سوال است . متغیرهای مورد بررسی شامل جنسیت ، تاهل ، و ترمهای تحصیلی است . در تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از نمودارهای فراوانی و تجمعی، آزمون کولموگروف - اسمیرنف، آزمون من - ویتنی، آزمون ویل کاکسون، آزمون کروسکال و آلیس و آزمون فریدمن استفاده شده است . تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که عوامل بهداشتی انتظارات شغل نسبت به عوامل انگیزشی انتظارات شغل برای دانشجویان دارای اهمیت بیشتری است . عامل امنیت شغلی برای دانشجویان دارای بیشترین اهمیت است . تاهل در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی تأثیری نداشته است ولی جنسیت و تعداد ترمهای تحصیلی در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی مؤثر بوده است .

## واژه‌های کلیدی

دانشجویان تربیت بدنی ، استان یزد ، انتظارات شغلی

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول : مقدمه و معرفی.....	۱۱-۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۲-۱- بیان مسئله.....	۴
۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش.....	۶
۴-۱- اهداف پژوهش.....	۸
۵-۱- سوالات تحقیق.....	۸
۶-۱- فرضیه ها.....	۹
۷-۱- پیش فرض های پژوهش.....	۹
۸-۱- محدودیتهای پژوهش.....	۱۰
۹-۱- چه کاربردهایی از انجام این پژوهش متصور می شود.....	۱۰
۱۰-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات.....	۱۰
فصل دوم: مروری بر پیشینه و ادبیات پژوهش.....	۴۶-۱۲
۱-۲- مقدمه.....	۱۳
۱-۱-۲- مفاهیم.....	۱۳
۲-۲- نظریه هایی در مورد انتظارات شغلی.....	۱۴
۱-۲-۲- نظریه سسله مراتب نیازهای مزلو.....	۱۵
۲-۲-۲- نظریه آلدرفر.....	۱۷
۳-۲-۲- نظریه نیازهای آموخته شده مک کلند.....	۱۹
۴-۲-۲- تئوری جذابیت - وسیله ای- انتظار.....	۲۲
۵-۲-۲- تئوری هدف گذاری.....	۳۰
۶-۲-۲- نظریه دو عاملی هرزبرگ.....	۳۳
۳-۲- پیشینه پژوهش.....	۳۷
۱-۳-۲- پژوهش های انجام شده در داخل کشور.....	۳۷
۲-۳-۲- پژوهش های انجام شده در خارج کشور.....	۳۹
فصل سوم : روش شناسی پژوهش.....	۵۳-۴۷

۴۸	.....	۱-۳- مقدمه
۴۸	.....	۲-۳- روش و طرح پژوهش
۴۸	.....	۳-۳- جامعه آماری
۴۹	.....	۴-۳- روش نمونه گیری و تعداد نمونه ها
۴۹	.....	۵-۳- متغیرهای پژوهش
۵۰	.....	۶-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات
۵۱	.....	۷-۳- تعیین رایی و پایایی پرسشنامه
۵۲	.....	۸-۳- روش اجرای پژوهش
۵۲	.....	۹-۳- روشهای تجزیه و تحلیل آماری
۵۳	.....	۱-۹-۳- شیوه تجزیه و تحلیل آماری به روش آمار توصیفی
۵۳	.....	۲-۹-۳- شیوه تجزیه و تحلیل آماری به طور استنباطی
۷۹-۵۴	.....	<b>فصل چهارم : یافته های پژوهش</b>
۵۵	.....	۱-۴- مقدمه
۵۵	.....	۲-۴- آمار توصیفی
۶۷	.....	۳-۴- آمار استنباطی
۹۰-۸۰	.....	<b>فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری</b>
۸۰	.....	۱-۵- مقدمه
۸۱	.....	۲-۵- خلاصه پژوهش
۸۲	.....	۳-۵- نتایج آمار توصیفی
۸۴	.....	۴-۵- نتایج استنباطی تحقیق
۸۹	.....	۳-۵- پیشنهادهای برخاسته از پژوهش
۸۹	.....	۴-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۹۳-۹۱	.....	<b>منابع</b>
۹۵-۹۴	.....	<b>پرسشنامه</b>



فصل اول

مقدمه

و

معرفی

## ۱-۱- مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری سازمان ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می دهند، ماهیت جوامع توسط سازمان ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می گیرند . گرچه سازمان ها به شکل های مختلف بر پایه هدف های گوناگون تاسیس و سازمان دهی می شود ، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاشهای انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می آید، اداره و هدایت می گردند. از این رو ، زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت نفوذ هستی و رفتار سازمانها قرار دارد . همین دلیل، به تنهایی تلاش در شناخت هر چه بیشتر ، بهتر و علمی تر ماهیت و روابط متقابل آنها و نیروی انسانی را توجیه می سازد (۱۴) .

باید در نظر داشت که ما در سیستمهای اجتماعی متولد می شویم . در سیستمهای اجتماعی نشو و نما یافته ، و زندگی می کنیم. همچنین این سیستمها را تحت تاثیر قرار داده و نیز از آنها متأثر می گردیم . به همین دلیل است که به عنوان یک موجود متفکر همواره در صدد شناخت چنین سیستم هایی هستیم. ولی هر اندازه فکر خود را متوجه آن سازیم ، بیشتر به پیچیدگی آنها پی می بریم و هرچه در افزایش آگاهی خود از آنها ، بر قدمهایمان می افزاییم ، خود را در آستانه کاوش بیشتری می یابیم. می توان با اعتماد بسیار، اظهار کرد که ضعف ما در شناخت سیستم های اجتماعی امروز است، زیرا در دنیایی که تکنولوژی پیشرفت معجزه آسایی دارد، خود را در حل مسائل ساده سیستمهای اجتماعی ناتوان می یابیم. سیستم شناسان و تحلیل گران سیستم، سیستم های اجتماعی را در پیچیده ترین سطح سیستم ها بررسی می نمایند و گذرگاه پرفراز و نشیبی را برای تصویر فرایندهای ناشناخته و نا آموخته آنها ترسیم می نمایند. چنین

بغرنجی شکل گرفته از پیچیدگی خود انسان است که رفتارش چون تار و پودی از روابط شالوده چنین سیستم هایی را فراهم می سازد. بلی انسان موجود بسیار پیچیده ای است (۱۰). اما اینکه چگونه می توان به این پیچیدگی پی برد و زندگی سازمانی را بر پایه ارزشها و موازین انسانی که جوابگوی نیازهای مادی و معنوی اعضا باشد بنیان نهاد، کاری بسیار مشکل و وظیفه ای است بس خطیر که نیاز به تجربه، امکانات، تدابیر خاص و شاید از همه مهمتر ابزار علمی معتبر دارد.

از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص ها و مهارت های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش وسیع و تخصصی گسترش داده است. شغل انسان نه فقط با تجربه و دانش او در آمیخته بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه گر شده است و بدین سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوند ناگسستنی پدید آمده است. در خاتمه کار با توجه به اینکه بیش از یک سوم وقت هر فرد را می گیرد موضوع بسیار مهمی برای بررسی می باشد که در این پژوهش سعی شده به یکی از مسایل مهم مربوط به شغل پرداخته شود (۱۴).

## ۲-۱- بیان مسئله

مدیران سازمانها علاقمندند که هر گامی که بر می دارند به هدفهای سازمانی نزدیکتر گردند، فرایندهای فعالیت سازمان را بسان سیستمهای طبیعی نظم بخشند، ولی چون با موجودات زنده ای سر و کار دارند که رفتارشان قابل پیش بینی نیست، لذا در راستای رسیدن به هدفهای مورد نظر با دشواری مواجه می گردند و این نکته ای است که متفکران، دانشمندان و پژوهشگران را به فکر و کنش وا داشته تا راه چاره ای را برای زیر کنترل در آوردن رفتار کارکنان که عبارت از انجام کار مورد انتظار است، پیدا نمایند. از واژه های مختلفی که برای انجام کار مورد انتظار استفاده شده است، انگیزش یکی از واژه های متداول برای بیان این منظور می باشد (۱۴).

ریموند کنزل و دوناتامپسون (۱۹۶۷) در مقاله ای در مورد انتظار و شغل (تئوری نگرش) بیان کرده اند که افرادی که نگرشهای مساعد نسبت به شغل، کار، یا سازمان دارند برانگیخته می شوند که در آن شغل، کار یا سازمان خدمت کنند همچنین از اصل همسانی شناختی بر می آید که کنش مردم همواره در راستای نگرش آنها است و خشنودی شغلی (بعد عاطفی شغل) و پایبندی شغلی (اهمیت شغل برای دارنده آن) دو نگرش عمده در رابطه با کار هستند. هر حرفه ای بسته به نوع فعالیت یا خدماتی که ارائه می دهد نیاز به فراگیری دانش و مهارت و نیز ویژگی های خاص فردی دارد. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگیهای فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی مبنول نگردد، سازگاری فرد با آن شغل دچار مشکل خواهد شد (۲).

ج.پ کمپل<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) در تئوری محتوایی بیان کرده است که عواملی مانند نیازها، امیال یا انتظارات در ایجاد انگیزه و میل به انجام کار تاثیر گذار هستند. به عنوان مثال امنیت شغلی، کسب معروفیت، روابط مثبت با همکاران در افزایش بازدهی در کار موثر هستند (۱۴).

1- Campbell, j.p

فردریک هرزربرگ<sup>۱</sup> در تئوری دو عاملی بهداشتی<sup>۲</sup> - انگیزشی<sup>۳</sup> یک مجموعه از عواملی که منجر به عدم رضایت شغلی می شود را مشخص نمود که این عوامل را بهداشتی یا نگاه دارنده معرفی می کند که شامل حقوق، مقام و شرایط کاری می باشد. عوامل انگیزاننده مانند ماهیت شغل مسئولیت و موفقیت را به عنوان عواملی که منجر به رضایت شغلی<sup>۴</sup> می گردد معرفی نموده است (۱۰).

ویکتور وروم<sup>۵</sup> (۱۹۶۴) در رویکرد انتظارات بیان کرده انتظارات افراد در تعیین میزان رضایت شغلی آنان موثر است. به بیان دیگر، رضایت با چگونگی انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفتهای فرد تعیین می شود. در حالی که نارضایتی معلول ناکامی از رسیدن به انتظارات است. اگر انتظارات فرد از شغل خود زیاد باشد رضایت شغلی معمولاً مشکلتر و دیرتر حاصل می شود. از طرف دیگر رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباط صحیح، بالابردن روحیه، عشق و علاقه به کار است (۱۵).

ذکر این نکته بسیار مهم است که افراد با نیازهای بسیار متفاوتی وارد محیط کار می شوند و هر یک از آنها به گونه ای پیوسته به رقابت در رفتار می پردازند. هیچ فردی به گونه کامل آمیزه ها و نیرومندی های یکسانی در نیازهای شغلی ندارد.

---

1-Frederick Herzberg(1959)  
 2-Hygiene  
 3-Motivator  
 4-Job satisfaction  
 5-Vroom

با توجه به اینکه دانشجویان قشر فرهیخته جامعه هستند دقت بیشتری بروی جنبه های شغل آینده خود دارند همانطور که تیم گولز<sup>۱</sup> بیان کرده شغل مرحله تازه ای از زندگی است و وقتی شخص به انتظارات شغلی<sup>۲</sup> برسد احساس می کند که انتخاب درستی انجام داده است و احتمال بسیار زیاد در سازمان باقی می ماند. و از لحاظ سازمان، فهمیدن اینکه کدام یک از جنبه های شغل برای فارغ التحصیلان مهتر است نتایج بسیار سودمندی را برای سازمان فراهم می کند که باعث ایجاد کمترین اختلاف در انتظارات شغلی استخدام شوندگان می شود. در واقع عمده ترین و اساسی ترین مسئله محقق این است که ببیند دانشجویان رشته تربیت بدنی چه انتظاری از شغل آینده دارند؟

با عنایت به توضیحات فوق و با توجه به اهمیت انتظارات شغلی در افزایش بازده دانشجویان رشته تربیت بدنی، این پژوهش سعی دارد به بررسی نظرات دانشجویان رشته تربیت بدنی بپردازد و در این راه سعی می شود تا سوالات مطرح شده از قبیل میزان اهمیت جنبه های بهداشتی و انگیزشی در تحقیق را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهد.

### ۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش

منابع انسانی و بهره گیری بجا و شایسته از آن، از کارآمدترین راههای رهایی از تنگناها و دشواریهای توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد بنیادی ترین عامل تولید و سازندگی و رشد و تکامل است.

همین نگرش منجر به ایجاد تحولات جدید در مدیریت، سبکهای رهبری، مدیریت منابع و گسترش فکر مدیریت مشارکتی و توجه به رفتار، شخصیت و ویژگیهای روانی کارکنان شده است.

1-Tim Golse

2-Job expectation

از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنها است. بنابراین به نظر می‌رسد اجرای پژوهش‌هایی که به گونه فراگیر کاستی‌ها و نارسایی‌های مربوط به شناخت نظرات دانشجویان که از ارکان اصلی سازندگی در آینده هستند را برطرف کند ضروری باشد؛ پژوهش‌هایی که بتواند از یک سو به تبیین و گسترش بنیان‌های نظری و علمی ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کمک کند و از سوی دیگر برای تعیین و اجرای سیاست‌ها، خط‌مشی سازمانی و مدیریت منابع انسانی کاربردی و قابل اجرا باشد. بهبود کیفیت زندگی کاری یک منطق دارد و آن هم این است که دوسوم عمر مفید انسانها در کار سپری می‌شود. کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود.

شاخص‌های بهبود کیفیت زندگی کاری عبارتند از:

۱- خشنودی یا رضایت از کار

۲- مشارکت در کار (مانند حق اظهار نظر)

۳- کاهش حوادث و سوانح در کار

۴- حق انتخاب (مانند شغل و سرنوشت و تأثیرگذاری و...) (۲)

از سوی دیگر نیازهای انسان بی‌نهایت زیاد و متعدّدند و دست‌مزد، نیازی را ارضا نمی‌کند مگر در خارج کار. چگونه می‌توان پذیرفت کاری که بیش از یک سوم زندگی انسان را در بر می‌گیرد، تنها یک وسیله برای کسب درآمد باشد (۱).

با این توضیحات می‌توان به اهمیت بررسی کار به عنوان یک موضوع قابل توجه و تأثیرگذار در زندگی انسان پی برد.

ولی تاکنون در مورد انتظارات شغلی دانشجویان رشته تربیت بدنی بررسی علمی و همه‌جانبه‌ای صورت نگرفته است پس بایستی به بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی نسبت به ابعاد مختلف شغل خود در آینده پرداخته شود و به عوامل مثبت و منفی مرتبط با این نگرش پی برد تا بتوان با استفاده از این اطلاعات ضمن تقویت عوامل مثبت و اصلاح عوامل منفی امکان تغییر

نگرش نسبت به حرفه خود را در دانشجویان فراهم آورد تا از یک سو رغبت و انگیزه که یکی از عوامل مهم و اصولی موثر بر کیفیت آموزشی می باشد را در دانشجویان افزایش دهیم و از سوی دیگر بتوانیم سیاست ها و راه کارهایی برای سازمان های اجتماعی برای به کارگیری هرچه بهتر دانش آموختگان در رشته تربیت بدنی فراهم سازیم.

#### ۱-۴-۴- اهداف پژوهش

##### ۱-۴-۱- هدف کلی

به منظور مشخص کردن اهمیت و بررسی جنبه های انتظار از شغل این پژوهش در نظر دارد به " بررسی نظرات دانشجویان تربیت بدنی استان یزد در سال تحصیلی (۸۵-۸۶) در مورد جنبه های انتظارات شغلی" بپردازد.

##### ۱-۴-۲- هدفهای اختصاصی

۱. مقایسه نظرات دختران با پسران در مورد انتظارات شغلی
۲. مقایسه نظرات دانشجویان متأهل با مجرد در مورد انتظارات شغلی
۳. مقایسه نظرات دانشجویان در سالهای مختلف تحصیل در مورد انتظارات شغلی
۴. تعیین مهمترین عامل در عوامل بهداشتی انتظارات شغلی دانشجویان
۵. تعیین مهمترین عامل در عوامل انگیزشی انتظارات شغلی دانشجویان

#### ۱-۵-۱- سوالات تحقیق

##### ۱-۵-۱- سوال اصلی تحقیق

کدامیک از جنبه های انتظار از شغل برای دانشجویان تربیت بدنی استان یزد دارای اهمیت بیشتر است؟



## ۱-۵-۲- سوالات فرعی تحقیق

- ۱- آیا جنسیت در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است؟
- ۲- آیا وضعیت تاهل در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است؟
- ۳- آیا سالهای تحصیل در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است؟
- ۴- آیا مهمترین عامل انتظارات شغلی برای دانشجویان در عوامل بهداشتی است؟
- ۵- آیا مهمترین عامل انتظارات شغلی برای دانشجویان در عوامل انگیزشی است؟

## ۱-۶- فرضیه های تحقیق

- ۱- عوامل بهداشتی انتظارات شغلی برای دانشجویان نسبت به عوامل انگیزشی انتظارات شغلی دارای اهمیت بیشتری است .
- ۲- عوامل انگیزشی انتظارات شغلی برای دانشجویان نسبت به عوامل بهداشتی انتظارات شغلی دارای اهمیت بیشتری است .
- ۳- جنسیت در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است.
- ۴- وضعیت تاهل در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است.
- ۵- سالهای تحصیل در نگرش دانشجویان نسبت به انتظارات شغلی موثر است.
- ۶- مهمترین عامل انتظارات شغلی برای دانشجویان در عوامل بهداشتی است.
- ۷- مهمترین عامل انتظارات شغلی برای دانشجویان در عوامل انگیزشی است.

## ۱-۷- پیش فرضهای پژوهش

- ۱- دانشجویان با صداقت به پرسشنامه پاسخ داده اند .
- ۲- برداشت دانشجویان از سوالات پرسشنامه یکسان بوده است .
- ۳- پرسشنامه انتظارات شغلی ، کاملاً اهداف پژوهش را مورد بررسی قرار می دهد .

## ۸-۱- محدودیت های پژوهش

الف) محدودیت هایی که در اختیار محقق بوده است :

۱- محدودیت زمانی: زمان اجرای تحقیق از مهرماه ۸۵ تا خرداد ۸۶ صورت گرفته است.

۲- محدودیت مکانی: این پژوهش در استان یزد صورت گرفته است.

۳- آزمودنیها: کلیه دانشجویان تربیت بدنی در جامعه آماری قرار داشته اند.

ب) محدودیت های که خارج از اختیار محقق بوده است :

۱- وضعیت اقتصادی و اجتماعی آزمودنی ها قابل کنترل نبوده است .

## ۹-۱- چه کاربردهایی از انجام این پژوهش متصور می شود

با عنایت به اینکه پژوهش به بررسی نظرات دانشجویان تربیت بدنی در مورد انتظارات شغلی پرداخته است سازمانهایی از قبیل سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری و سازمان مدیریت و برنامه ریزی که درگیر مسایل اشتغال و به کارگیری فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی هستند، می توانند از روش اجرایی این پژوهش و نتایج آن بهرمنند گردند .

## ۱۰-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات

## ۱) شغل

شغل به عنوان انجام وظایفی تعریف می شود که متضمن صرف کوششهای فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسان را برآورده می کند (۱). در این پژوهش منظور از شغل وظایف و کارهایی است (مرتبط با رشته تحصیلی) که به فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی واگذار می شود.

**۲) انتظارات شغلی**

منظور از انتظارات شغلی جنبه های مختلف یک شغل است که دانشجویان در انتخاب شغل آینده خود مد نظر قرار داده و اولویت بندی می کنند.

**۳) دانشجویان تربیت بدنی**

منظور از دانشجویان در این پژوهش دانشجویانی هستند که در رشته تربیت بدنی مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل هستند.

فصل دوم

مروری بر پیشینه

و

ادبیات تحقیق