



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

عنوان :

انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی از شغل و آینده شغلی شان در دانشگاه‌های آزاد شهر تهران

نگارش : راحله سادات واقفی نظری

استاد راهنما: دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور: دکتر محمدرضا اسد

پایان نامه

برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد

رشته‌ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

اسفند 1389



تقدیم به روح بزرگوار پدرم و صبر و مهربانی مادرم
که هر دو عمر خود را وقف رشته ترمیم بدنی نمودند
و برادرم مسعود که همواره مشوق، پشتیبان و یاورم است
و تمام کسانی که دوستان دارم اما مجالی برای بردن نام همه ایشان نیست.

حضورشان همیشه گرم باد

با حمد و سپاس از خداوند منان که در تمام مراحل زندگی پناهم بود

و سپاس از سروران عزیزم

جناب آقای دکتر ابوالفضل فراہانی

و جناب آقای دکتر محمد رضا اسد

بزرگوارانی که فرصت بودن با سخط ای از ہنرشان را چہ زیبا یافتم

اندیشمندانی کہ بی ہنرشان این مهم میسر نبود.

سرو وجودشان ہمیشہ سرسبز و استوار

چکیده

انتظارات شغلی جنبه‌های مختلف یک شغل است که دانشجویان در انتخاب شغل آینده‌ی خود مد نظر قرار داده و اولویت بندی می‌کنند، در واقع انتظارات شغلی بر خواست‌ها و امیال استوار می‌باشند. هدف از این پژوهش بررسی انتظارات شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد تربیت بدنی از اشتغال و آینده‌ی شغلی آنان در دانشگاه‌های آزاد شهر تهران در سال 89 است.

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. نمونه‌ی آماری آن 223 دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی از دانشگاه‌های آزاد شهر تهران هستند که به شیوه‌ی تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار این پژوهش پرسشنامه‌ی محقق ساخته شامل 44 گویه بر اساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت بود که پس از تعیین اعتبار و پایایی توسط اعضای نمونه تکمیل و مورد محاسبه و تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفته و نتایج در قالب جدول توزیع فراوانی و نمودار فراوانی درصدی بیان شد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که دانشجویان تربیت بدنی انتظار فراهم آوردن زمینه‌های مناسب جهت آزادی عمل و نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌ها را توسط شغل آینده‌ی خود دارند و تعداد کمی از آنها نقش آموزش‌های نظری را در آینده‌ی شغلی خود مؤثر می‌دانند. به علاوه توجه به رفع نیازهای اقتصادی در قالب تسهیلات با سود کم و خدمات بهداشتی - درمانی و امکانات جهت ادامه تحصیل مورد تأکید آنان قرار گرفته است.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که دانشجویان با دستیابی به شغل آینده به آسایش و آرامش خواهند رسید، همچنین آنها تأکید بر لزوم دخالت دولت در آینده‌ی شغلی فارغ التحصیلان این رشته را خواهند نمود. از طرفی نتایج نشانگر وجود میزان زیادی از علاقه مندی به رشته توسط دانشجویان تربیت بدنی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: انتظارات شغلی، دانشجوی تربیت بدنی، اشتغال، آینده‌ی شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	مقدمه
2	فصل اول: مقدمه و طرح تحقیق
2	1-1-1- مقدمه:
3	1-2-1- بیان مسأله:
5	1-3-1- ضرورت مسأله
6	1-4-1- اهداف طرح:
6	1-4-1-1- هدف کلی:
6	1-4-1-2- اهداف جزئی:
6	1-5-1- سؤالات تحقیق:
7	1-6-1- محدودیت های تحقیق:
7	1-7-1- قلمرو تحقیق:
7	1-8-1- واژه ها و اصطلاحات کلیدی:
7	1-8-1-1- انتظارات شغلی:
7	1-8-1-2- رضایت شغلی:
8	1-8-1-3- شغل:
8	1-8-1-4- آینده ی شغلی:
8	1-8-1-5- اشتغال:
8	1-8-1-6- تعریف عملیاتی دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی:
9	فصل دوم:
9	مبانی نظری و پیشینه ی تحقیق
10	مقدمه:

- 10.....1-2- مبانی نظری:
- 10.....1-1-2-انتظارات:
- 10.....2-1-2- انتظارات و سازمان:
- 15.....3-1-2-انتظارات شغلی:
- 15.....4-1-2- انگیزش:
- 16.....5-1-2- انتظارات و انگیزش:
- 16.....6-1-2- رضایت شغلی
- 17.....7-1-2-عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
- 17.....الف) میزان درآمد و یا دستمزد
- 17.....ب) نفس کار
- 18.....ج) ایمنی شغلی
- 18.....د)ارتقای شغلی
- 18.....8-1-2-بینش ها و مبانی نظری رضایت شغلی
- 18.....1-8-1-2-نظریه‌ی مازلو
- 20.....2-8-1-2-نظریه‌ی هرزبرگ
- 20.....9-1-2- تعریف اشتغال
- 21.....1-9-1-2- تقسیم بندی اشتغال
- 21.....2-9-1-2- قوانین و مقررات اشتغال:
- 22.....10-1-2- شغل
- 22.....11-1-2- انتخاب شغل:
- 23.....1-11-1-2-اهداف انتخاب شغل:
- 23.....2-11-1-2- شغل (کار) و تامین انتظارات (نیازها):

- 25.....12-1-2- انتظارات شغلی و رضایت شغلی
- 26.....13-1-2- معنی دار سازی شغل :
- 27.....14-1-2- مؤلفه‌های معنی دار سازی شغل :
- 27.....1-14-1-2- طراحی شغل :
- 30.....2-14-1-2- چرخش شغل :
- 30.....3-14-1-2- غنی سازی و توسعه عمودی شغل :
- 31.....4-14-1-2- مسئولیت پذیری شغل :
- 31.....5-14-1-2- چالشی بودن شغل :
- 31.....15-1-2- آموزش شغلی :
- 32.....16-1-2- مزایای تعلیمات شغلی :
- 32.....الف - بهبود کمی و کیفی تولیدات و خدمات :
- 32.....ب - تقویت روحیه:
- 32.....ج - افزایش ثبات سازمانی و رعایت انعطاف در موارد ضروری :
- 33.....17-1-2- نقش آموزش عالی در تامین نیروی انسانی
- 34.....18-1-2- دانشجوی و عملکرد تحصیلی وی در دانشگاه
- 35.....19-1-2- کارآفرینی و ورزش
- 35.....1-19-1-2- مفهوم کارآفرینی
- 36.....2-19-1-2- اهمیت کار آفرینی (از نظر اشتغال)
- 37.....3-19-1-2- اشتغال در ایران و ضرورت کار آفرینی
- 38.....4-19-1-2- کارآفرینی ورزشی
- 39.....5-19-1-2- ضرورت کارآفرینی در ورزش
- 40.....6-19-1-2- صلاحیت‌های حرفه ای

42.....	7-19-1-2-1- ایجاد روحیه‌ی کار آفرینی در دانشجویان تربیت بدنی
42.....	8-19-1-2-1- اقدامات آموزش عالی در توسعه‌ی کارآفرینی
43.....	2-2- پیشینه‌ی تحقیق
43.....	1-2-2-1- پیشینه‌ی تحقیقات مرتبط با موضوع در داخل کشور:
46.....	2-2-2-2- پیشینه‌ی تحقیقات مرتبط با موضوع در خارج کشور:
50.....	3-2- جمع بندی
52.....	فصل سوم:
52.....	روش شناسی تحقیق
53.....	1-3- مقدمه:
53.....	2-3- روش تحقیق:
53.....	3-3- جامعه آماری:
53.....	4-3- حجم جامعه و روش نمونه گیری:
54.....	5-3- روش گردآوری اطلاعات:
54.....	6-3- ابزار جمع آوری اطلاعات:
55.....	7-3- نحوه‌ی اجرای پرسشنامه:
55.....	8-3- روش تجزیه تحلیل اطلاعات:
56.....	فصل چهارم:
56.....	یافته‌های تحقیق
57.....	1-4- مقدمه
57.....	2-4- یافته‌های توصیفی جمعیت شناختی
60.....	3-4- یافته‌های توصیفی پرسشنامه
60.....	1-3-4- بخش اول
67.....	2-3-4- بخش دوم
71.....	3-3-4- بخش سوم
76.....	4-3-4- بخش چهارم

82.....	بخش پنجم -5-3-4
87.....	بخش ششم -6-3-4
93.....	بخش هفتم -7-3-4
99.....	بخش هشتم -8-3-4
105.....	فصل پنجم:
105.....	بحث و نتیجه گیری
106.....	1-5-مقدمه:
107.....	2-5- نتایج سوالات بخش اول
108.....	3-5- نتایج سوالات بخش دوم
109.....	4-5- نتایج سوالات بخش سوم
110.....	5-5- نتایج سوالات بخش چهارم
111.....	6-5- نتایج سوالات بخش پنجم
112.....	7-5- نتایج سوالات بخش ششم
113.....	8-5- نتایج سوالات بخش هفتم
115.....	9-5- نتیجه گیری:
116.....	1-9-5-پیشنهاد‌های برخاسته از تحقیق
116.....	2-9-5-پیشنهاد‌هایی برای تحقیقات بعدی
118.....	فهرست منابع
125.....	پیوست:
125.....	پرسشنامه:

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول 1-4: جدول دانشجویان تحقیق به تفکیک جنسیت	57
جدول 2-4: جدول دانشجویان به تفکیک سن	58
جدول 3-4: جدول دانشجویان به تفکیک وضعیت تاهل	58
جدول 4-4: جدول دانشجویان به تفکیک ترم تحصیلی	59
جدول 5-4: جدول دانشجویان به تفکیک وضعیت اشتغال	59
جدول 6-4: جدول نحوه تامین هزینه تحصیلی دانشجویان	60
جدول 7-4: احساس با معنی بودن و جلب کردن شغل آینده	61
جدول 8-4: انتظار آزادی عمل در شغل آینده	62
جدول 9-4: انتظار نشان دادن قابلیت ها و تواناییها توسط شغل آینده	63
جدول 10-4: انتظار مرجع قدرت و تصمیم گیری بودن در شغل آینده	64
جدول 11-4: انتظار امکان ترقی و رشد در همه زمینه ها در شغل آینده	65
جدول 12-4: انتظار قدردانی و تشویق از مقام مافوق	66
جدول 13-4: احساس رضایت از وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان	67
جدول 14-4: اعتقاد به رسیدن به آسایش و آرامش با دست یابی به شغل آینده	68
جدول 15-4: احساس داشتن آزادی کامل در انتخاب شغل پس از تحصیل	69
جدول 16-4: دغدغهی پیدا کردن شغل مناسب پس از فارغ التحصیلی	70
جدول 17-4: لزوم گذراندن دوره‌های کوتاه مدت برای تقویت بنیهی نظری	71
جدول 18-4: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس عمومی) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده	72
جدول 19-4: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس پایه) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده	73
جدول 20-4: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس تخصصی) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده	74
جدول 21-4: کافی دانستن آموزش‌های نظری دانشگاهی برای پاسخگویی به نیازهای شغلی	75

- جدول 22-24: استفاده از مهارتها و توانائیهای واقعی فرد در شغل آینده 76
- جدول 23-4: بدست آوردن مهارتهای مورد نیاز شغل از طریق برنامه های آموزش عملی و مهارتی (ورزشهای انفرادی) 77
- جدول 24-4: بدست آوردن مهارتهای مورد نیاز شغل از طریق برنامه های آموزش عملی و مهارتی (ورزشهای رزمی) 78
- جدول 25-4: کافی بودن آموزشهای مهارتی و عملی دانشگاه برای رفع نیازهای شغلی 79
- جدول 26-4: لزوم شرکت در کارگاههای آموزشی برای تکمیل سطح مهارت شغلی 80
- جدول 27-48: لزوم دوره های بازآموزی ضمن خدمت برای به روز نگه داشتن سطح مهارت .. 81
- جدول 28-4: برخورداری شغل آینده از شأن و منزلت اجتماعی 82
- جدول 29-4: درآمد ناشی از شغل آینده تأمین کننده نیاز معیشتی و متناسب با جایگاه اجتماعی 83
- جدول 30-4: ارزیابی دیدگاه جامعه نسبت به رشته ی تربیت بدنی از ابعاد فرهنگی و اجتماعی. 84
- جدول 31-4: احساس ایجاد ارزش اجتماعی توسط شغل آینده 85
- جدول 32-4: ارزیابی دیدگاه جامعه از وضعیت شغلی فارغ التحصیلان تربیت بدنی 86
- جدول 33-4: مورد توجه بودن شغلی که انجام وظیفه افراد در آن در نظر گرفته و پاداش های مناسب پرداخت شود 87
- جدول 34-4: انتظار امکانات و تسهیلات برای ادامه تحصیل پس از احراز شغل 88
- جدول 35-4: انتظار داشتن تسهیلات (وام) برای شغل آینده 89
- جدول 36-4: ارزیابی مزایای شغلی آینده (بیمه و بازنشستگی و...) 90
- جدول 37-4: لزوم دادن امکانات بهداشتی-درمانی ویژه پس از احراز شغل 91
- جدول 38-4: آیا پاداش واقعی در کار رفع نیاز مادی از طریق دریافت حقوق بالاست؟ 92
- جدول 39-4: احساس منشأ تاثیرات مثبت در شغل آینده 93
- جدول 40-4: علاقه مند به شرکت و دخالت در تصمیم گیری های بخش های مختلف مربوط به شغل آینده 94
- جدول 41-4: احساس موفقیت در انجام وظایف مربوط به شغل 95

جدول 4-42: احساس نقش آفرینی مثبت در شغل آینده با دستاوردهای علمی رشته تربیت بدنی	96
جدول 4-43: احساس نقش آفرینی مثبت در شغل آینده با دستاوردهای مهارتی و عملی رشته تربیت بدنی	97
جدول 4-44: انتظار اخذ مربوط به رشته و ایجاد نوآوری در آن	98
جدول 4-45: انتخاب رشته تحصیلی بر اساس علاقه‌ی شخصی	99
جدول 4-46: انتخاب رشته تحصیلی با توجه به رتبه‌ی کنکور	100
جدول 4-47: انتخاب رشته صرفاً به منظور ورود به دانشگاه	101
جدول 4-48: تمایل به تغییر رشته در صورت امکان	102
جدول 4-49: تأثیر دخالت دولت در آینده‌ی شغلی فارغ التحصیلان تربیت بدنی	103
جدول 4-50: ارزیابی مثبت قوانین موجود در ارتباط با قراردادهای کاری و حقوقی در آینده‌ی شغلی	104

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار 1-2 چگونگی تلفیق و ترکیب برآیندهای مختلف سازمان و مدیریت بر نیروی انسانی و تولیدات آنها (6)	14
نمودار 2-2 میزان توجه به واقعیت در انتخاب، ترجیح و انتظارات شغلی (12)	15
نمودار 3-2 رابطه‌ی کار تامین نیازها (21)	23
نمودار 4-2-رابطه‌ی شرایط وحتوای شغل با عملکرد ورضلیت شغلی (57)	27
نمودار 5-2- مدل طرح دوباره‌ی شغل (61)	30
نمودار 6-2- مقایسه‌ی غنی سازی با چرخش و ساده سازی از نظر عمق و دامنه (44)	31
نمودار 7-2- وضعیت مهارت‌های چهارگانه مورد نیاز کار آفرینان (34)	41
نمودار 4-7: احساس با معنی بودن و جلب کردن شغل آینده	61
نمودار 4-8: انتظار آزادی عمل در شغل آینده	62
نمودار 4-9: انتظار نشان دادن قابلیت ها و تواناییها توسط شغل آینده	63
نمودار 4-10: انتظار مرجع قدرت و تصمیم گیری بودن در شغل آینده	64
نمودار 4-11: انتظار امکان ترقی و رشد در همه زمینه ها در شغل آینده	65
نمودار 4-12: انتظار قدردانی و تشویق از مقام مافوق	66
نمودار 4-13: احساس رضایت از وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان	67
نمودار 4-14: اعتقاد به رسیدن به آسایش و آرامش با دست یابی به شغل آینده	68
نمودار 4-15: احساس داشتن آزادی کامل در انتخاب شغل پس از تحصیل	69
نمودار 4-16: دغدغه‌ی پیدا کردن شغل مناسب پس از فارغ التحصیلی	70
نمودار 4-17: لزوم گذراندن دوره‌های کوتاه مدت برای تقویت بنیه‌ی نظری	71
نمودار 4-18: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس عمومی) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده	72
نمودار 4-19: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس پایه) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده	73

- نمودار 4-20: احساس مؤثر بودن برنامه‌ی آموزشی تئوری (دروس تخصصی) دانشگاه در آماده سازی برای شغل آینده 74
- نمودار 4-21: کافی دانستن آموزش‌های نظری دانشگاهی برای پاسخگویی به نیازهای شغلی... 75
- نمودار 4-22: استفاده از مهارت‌ها و تواناییهای واقعی فرد در شغل آینده 76
- نمودار 4-23: بدست آوردن مهارت‌های مورد نیاز شغل از طریق برنامه‌های آموزش عملی و مهارتی (ورزشهای انفرادی) 77
- نمودار 4-24: بدست آوردن مهارت‌های مورد نیاز شغل از طریق برنامه‌های آموزش عملی و مهارتی (ورزشهای رزمی) 78
- نمودار 4-25: کافی بودن آموزشهای مهارتی و عملی دانشگاه برای رفع نیازهای شغلی 79
- نمودار 4-26: کافی بودن آموزشهای مهارتی و عملی دانشگاه برای رفع نیازهای شغلی 80
- نمودار 4-27: لزوم دوره‌های بازآموزی ضمن خدمت برای به روز نگه داشتن سطح مهارت 81
- نمودار 4-28: برخورداری شغل آینده از شأن و منزلت اجتماعی 82
- نمودار 4-29: درآمد ناشی از شغل آینده تأمین کننده نیاز معیشتی و متناسب با جایگاه اجتماعی 83
- نمودار 4-30: ارزیابی دیدگاه جامعه نسبت به رشته‌ی تربیت بدنی از ابعاد فرهنگی و اجتماعی 84
- نمودار 4-31: احساس ایجاد ارزش اجتماعی توسط شغل آینده 85
- نمودار 4-32: ارزیابی دیدگاه جامعه از وضعیت شغلی فارغ التحصیلان تربیت بدنی 86
- نمودار 4-33: مورد توجه بودن شغلی که انجام وظیفه افراد در آن در نظر گرفته و پاداش‌های مناسب پرداخت شود 87
- نمودار 4-34: انتظار امکانات و تسهیلات برای ادامه‌ی تحصیل پس از احراز شغل 88
- نمودار 4-35: انتظار داشتن تسهیلات (وام) برای شغل آینده 89
- نمودار 4-36: ارزیابی مزایای شغلی آینده (بیمه و بازنشستگی و...) 90
- نمودار 4-37: لزوم دادن امکانات بهداشتی-درمانی ویژه پس از احراز شغل 91
- نمودار 4-38: آیا پاداش واقعی در کار رفع نیاز مادی از طریق دریافت حقوق بالاست؟ 92
- نمودار 4-39: احساس منشأ تاثیرات مثبت در شغل آینده 93

نمودار 4-40: علاقه مند به شرکت و دخالت در تصمیم گیری های بخش های مختلف مربوط به شغل آینده	94
نمودار 4-41: احساس موفقیت در انجام وظایف مربوط به شغل	95
نمودار 4-42: احساس نقش آفرینی مثبت در شغل آینده با دستاوردهای علمی رشته تربیت بدنی	96
نمودار 4-43: احساس نقش آفرینی مثبت در شغل آینده با دستاوردهای مهارتی و عملی رشته تربیت بدنی	97
نمودار 4-44: انتظار اخذ مربوط به رشته و ایجاد نوآوری در آن	98
نمودار 4-45: انتخاب رشته تحصیلی بر اساس علاقه‌ی شخصی	99
نمودار 4-46: انتخاب رشته تحصیلی با توجه به رتبه‌ی کنکور	100
نمودار 4-47: انتخاب رشته صرفاً به منظور ورود به دانشگاه	101
نمودار 4-48: تمایل به تغییر رشته در صورت امکان	102
نمودار 4-49: تأثیر دخالت دولت در آینده‌ی شغلی فارغ التحصیلان تربیت بدنی	103
نمودار 4-50: ارزیابی مثبت قوانین موجود در ارتباط با قراردادهای کاری و حقوقی در آینده‌ی شغلی	104

مقدمه

نقش منابع انسانی و اهمیت روزافزون آن در توسعه بر هیچ کس پوشیده نیست. امروزه نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌ای گرانبها در امر برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل، نقش ارزشمندی در پیشبرد اهداف متعالی توسعه ایفا می‌کند که یکی از پیامدهای فرایند توسعه در جامعه، بالا رفتن سطح علمی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در زندگی روزمره‌ی افراد می‌باشد.

یکی از اهداف و وظایف مهم نظام آموزش عالی کشور، پرورش نیروی انسانی متخصص و کارآمد مورد نیاز جامعه است.

انتخاب شغل فرایندی مهم در زندگی است که بر همه‌ی جنبه‌های زندگی فرد از جمله طبقه‌ی اجتماعی، سبک زندگی، عقاید، باورها، ارزش‌ها و رضایت از زندگی تاثیر می‌گذارد و در عین حال برخاسته از انتظارات شغلی فرد است که متاثر از عوامل متعدد اجتماعی و اقتصادی است. دانش گسترده‌ی تربیت بدنی و ورزش به صورت کنونی آن‌گرچه بسیار جوان و نوپاست، ولی در عین حال از سابقه‌ی بسیار طولانی و دیرپا برخوردار است و هر جامعه با توجه به توانایی خود در جهت بسط و توسعه و تکامل آن و در نتیجه بالا بردن سطح زندگی و سلامت و توانایی جسمی و فکری جامعه‌ی خویش کوشیده است. بدیهی است بخشی از موقعیت‌های این جوامع، در خصوص چگونگی آموزش و بهره‌وری از امکانات و نیز توانایی دانش‌آموختگان و دانشمندان این رشته در جامعه است. از این رو ما اگر میزان بازدهی دانش‌آموختگان رشته‌ی تربیت بدنی و جذب آنها در مشاغل وابسته به این رشته، محتوای دروس و آموخته‌های ایشان با نیاز و بازار کار همخوانی داشته باشد، می‌توان به کارایی و بهره‌وری رشته‌ی تربیت بدنی در جامعه امیدوار بود. بررسی انتظارات شغلی دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی ارشد این رشته به منظور اطلاع از چگونگی آموزش، جذب، کارایی، میزان علاقه و رضایت مندی آنهاست تا از این طریق به بهره‌وری هرچه بیشتر این رشته در جامعه از طریق بالا بردن کیفیت نیروهای متخصص تربیت بدنی کمک کرد.

فصل اول: مقدمه و طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه:

در این فصل به کلیات طرح تحقیق، بیان مسأله و ضرورت آن، اهداف و سوالات تحقیق، محدودیتهای تحقیق و تعریف واژه‌های کلیدی می‌پردازیم.

۱-۲- بیان مسأله:

در عصر علم و فن آوری، انسان ماهر و متخصص مهم‌ترین سرمایه‌ی هر کشور به شمار می‌روند. به این جهت جوامع می‌کوشند از طریق دانش افزایشی بر سرعت رشد و توسعه خود بیافزایند. دانشجویان که بخش مهمی از نیروی انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند پس از کسب دانش و مهارت‌های تخصصی در آینده‌ای نزدیک به بازار کار خواهند پیوست (زمانی، 1381).

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عهده دار رسالت‌هایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند. امروزه صاحب‌نظران معتقدند دستیابی به توسعه پایدار فقط در سایه‌ی به کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته حاصل می‌شود. بنابراین برای قرار گرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاهها بتوانند دانشجویان را برای به کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیتهای مختلف در سطح سازمان و جامعه پرورش دهند (مکنون، 1380).

با توجه به هدف و فلسفه وجودی دانشگاهها که ارتقا سطح علمی و تغییر نگرش و بینش عمومی و تامین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است. اما فارغ التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم آید (عاصمی پور، 1379).

اهمیت اشتغال و بحث و بررسی در این زمینه را می‌توان از اصول قانون اساسی به سهولت استنباط نمود. به موجب اصل 28 و بند دوم اصل 43 قانون اساسی ایجاد اشتغال کامل یکی از هدفها و جهت‌گیری‌های توسعه بیان شده است (منصور، 1384).

اصول مزبور تا حدودی سیاست اشتغال کشور را تدوین کرده است و تصمیم‌گیرندگان و سیاستگذاران کشور را ملزوم ساخته که به شناسایی عوامل موثر در عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ایجاد توازن کمی و کیفی مسأله‌ی اشتغال بپردازد. ایجاد اشتغال کامل خود یکی از عوامل زمینه ساز تحقق هدفهای دیگر نظیر رفع فقر، تامین بهداشت، آموزش و مسکن می‌باشد.

دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه، نیاز اشتغال به کار و شرایط مادی را برای احراز شغل برای تمامی فارغ التحصیلان فراهم نماید (همان منبع).

در اینجا نظریه‌ای در خصوص انتظارات شغلی و انتخاب شغل مطرح است که به آن اشاره می‌شود:

(سوپر) در ارایه نظریه اش به شدت تحت تاثیر خویشتن پنداری قرار گرفته است. یعنی "هر فردی شغلی را انتخاب میکند که متناسب با عقاید و پندارش درباره‌ی خودش باشد" او معتقد است انتخاب شغل یکی از نتایج تکامل بلوغ شغلی و حرفه‌ای است. بنابراین اگر مسیر تکاملی انتخاب و بلوغ شغلی و حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گیرد و مشخص شود که فرد به طور کلی در طی این مسیر از چه مراحل می‌گذرد، در این حالت هدایت شغلی و حرفه‌ای فرد با توجه به مسیر در مراحل شناخته شده بسیار ساده تر و عملی تر خواهد بود (شفیع آبادی 1382).

انتخاب شغل نظیر رشد فرایندی است و با عواملی نظیر ارزشهای فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی بستگی دارد. به عبارت دیگر انتخاب شغل فرایندی است که در طی دوره معین انجام پذیرد و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی، سازش و توافق به وجود می‌آورد که قابل بازگشت نیست. سیر تکاملی شغل دارای سه مرحله رویایی، آزمایشی و واقع بینی می‌باشد که فرد پس از طی این سه مرحله به انتخاب شغل دست می‌زند (همان منبع).

رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت و متبوع است که پیامد ارزیابی فرد از شغل بر اساس تجربه‌ی فردی می‌باشد. نوع نگرش افراد تعیین کننده نوع احساس و یا ادراکات و حساسیت افراد است. آگاهی، تجربه، ژنتیک، دانش، پیش، محیط، زمان همه نگرش انسان را می‌سازد. احساس نا مطبوع یا احساس منفی نسبت به شغل داشتن عدم رضایت است.

از سوی دیگر رضایت شغلی نقش تعیین کننده در رضایت از زندگی دارد و تمام رفتارها و روابط انسان به طور مستقیم یا غیر مستقیم از چگونگی اشتغال او متاثر است (هومن، 1381).

بنابر تعریف پارکز و همکارانش (1990) رضایت شغلی عبارت است از احساسات فرد که نسبت به شغل یا تجارب شغلی اش در خصوص تجارب قبلی، انتظارات کنونی یا فرصت‌های شغلی دیگر دارد.