

تحلیل مسیر دینداری و منبع کنترل دانشجویان و نگرش به آینده شغلی

فریبا غلامی چهکنده^۱، اعظم محمدزاده قصر^۲ و محمود سعیدی رضوانی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین دینداری، منبع کنترل دانشجویان و نگرش آنان به آینده شغلی‌شان بود. این پژوهش در زمره پژوهش‌های همبستگی به‌شمار می‌رود. جامعه آماری دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد و نمونه پژوهش با توجه به جدول مورگان، تعداد ۳۷۵ دانشجو بودند که به شیوه سهمیه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه سنج دینداری توسلی، پرسشنامه منبع کنترل لونسون و پرسشنامه محقق‌ساخته نگرش به آینده شغلی بود. یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شد و نتایج نشان داد که نگرش دانشجویان به آینده شغلی‌شان با میزان دینداری و منبع کنترل درونی همبستگی مثبت و معنادار دارد. همچنین نگرش دانشجویان به آینده شغلی با توجه به دینداری و منبع کنترل پیش‌بینی‌پذیر است؛ دانشجویانی که دیندارتر و صاحب منبع کنترل درونی بودند، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی داشتند و در نقطه مقابل، نگرش مثبت به آینده شغلی کمتر مشاهده شد. پیشنهاد می‌شود در برنامه درسی فوق برنامه دانشگاهها در خصوص دینداری و اصلاح منبع کنترل دانشجویان برای موفقیت در زندگی به ویژه بحث اشتغال برنامه‌ریزی صورت گیرد.

کلید واژگان: دینداری، منبع کنترل، کنترل درونی، کنترل بیرونی، نگرش به آینده شغلی.

مقدمه و بیان مسئله

برای دستیابی به توسعه پایدار عوامل بسیاری مانند منابع طبیعی و سرمایه‌های مادی و انسانی دخیل هستند که در این میان، منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای دارند، زیرا انسان منابع دیگر را به‌کار می‌گیرد و از این‌رو، توسعه پایدار کشور بدون توسعه منابع انسانی امکان‌پذیر نیست.

۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران: Fa.faribaghoolami@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد و مدرس جامعه المصطفی العالمیه (ص)، مشهد، ایران.

* نویسنده مسئول: Azam_mohamadzade@yahoo.com

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران: saeedy@um.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۶/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۴/۳

آموزش عالی ایران در طول حیات نوین خود با چالشها، نیازها و تغییرات پرشماری روبه‌رو بوده و علی‌رغم تمام فراز و فرودها توانسته است جامعه ایران را تحت‌الشعاع خود قرار دهد. این تحولات خط‌مشی‌هایی را بر مبنای آینده‌نگری برای ایران ۱۴۰۰ ایجاد کرده که تحقق آن نیازمند توجه بیشتر به اشتغال است (Ghorbanipoor, Zamani & Azizi, 2011). در حال حاضر، بخش چشمگیری از جمعیت کشور را دانشجویان تشکیل داده‌اند که در پیشبرد اهداف کشور نقش بسزایی دارند. در این میان، بزرگ‌ترین مسئله‌ای که این بخش از جمعیت کشور با آن مواجه است، مسئله اشتغال است. از این‌رو، بررسی نگرش دانشجویان درباره آینده شغلی‌شان می‌تواند موجب شناسایی عوامل مهم و مؤثری شود که با توجه به آن می‌توان از بروز مشکلات بعدی برای این قشر جلوگیری کرد. تیرائی و قاسمی (۱۳۸۴) نگرش مثبت به کار را از عوامل مؤثر بر اشتغال دانشجویان می‌دانند (Ghorbanipoor et al., 2011).

سبیرت و همکاران (Seibert, Carnt & Kraimer, 1999) شغل را تعهدی می‌دانند که انسان برای ادای تکالیف درازمدت در مقابل یک مؤسسه دارد و نیز از طریق آن امرار معاش می‌کند. آینده شغلی هر فرد دارای دو نمود عینی و ذهنی است؛ شاخصهای ذهنی بازتابی از احساس و نگرش فرد درباره آینده است و نمود عینی آن موقعیت و شأن هر فرد در ارتباط با محیط اجتماعی است (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). از طرف دیگر، نمی‌توان تأثیر دین و مذهب را بر افراد، به‌ویژه جوانان انکار کرد. شکی نیست که یکی از عوامل مؤثر بر رفتار و نگرش انسانها در جوامع گوناگون دینداری است. چنان‌که جیمز^۴ بیان می‌دارد مذهب عبارت از تجربه و احساس رویدادهایی است که برای هر انسانی در عالم تنهایی و دور از همه وابستگی‌ها ایجاد می‌شود، به‌طوری که انسان درمی‌یابد که بین او و آن چیزی که آن را امر الهی می‌نامد، رابطه‌ای برقرار است (Ghaemi, 1993). برای کسانی که به واقعیت و حضور خداوند اعتقاد دارند، اسناد به عامل الهی در پیامدها مؤلفه اساسی در تعبیر و تفسیر وقایع است. مذهب با ارائه دو نوع کنترل درونی و بیرونی تا حد توان به فرد این قدرت را می‌دهد که در زندگی تلاش کند و در امور غیرقابل کنترل به خداوند پناه ببرد. پژوهشها نشان می‌دهد کسانی که به روشهای اعمال کنترل بر شرایط مرتبط معتقدند، از سازگاری روانی و سازگاری اجتماعی بیشتری برخوردار و صاحب کنترل درونی هستند؛ افرادی که از کنترل درونی برخوردارند، ارتباط میان رفتار و پیامدهای آن را درک می‌کنند و باور دارند که می‌توانند بر محیط خود تأثیر بگذارند. در مقابل، افرادی که بین عمل خود و پیامدهای آن ارتباط نمی‌بینند، از کنترل بیرونی برخوردارند (Ganzevoort, 1998). نتایج پژوهش شلودرمن و همکاران حاکی از آن است که بین تعهد دینی، دینداری درونی و اعمال مذهبی با سازگاری روانشناختی و اجتماعی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (Tavan

Jahani, Seraji & Mohammad Beigi, 2010). شغل یکی از بخش‌های مهم شخصیت انسان است. اهمیت اشتغال و بحث و بررسی در این زمینه را می‌توان از اصول قانون اساسی به سهولت استنباط کرد. به موجب اصل ۲۸ و بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی " ایجاد اشتغال کامل خود یکی از هدفها و جهتگیری‌های توسعه بیان شده است" (Ghoreishirad, 2008). از آنجا که همواره دانشگاهها منشأ تحولات جامعه در عرصه‌های مختلف بوده‌اند و پیکره اصلی سازمانهای مختلف جامعه را شکل می‌دهند و از آنجایی که ۲۰ درصد از نرخ بیکاری در کشور ایران به دانش‌آموختگان دانشگاهها مربوط می‌شود، آگاهی از چگونگی نگرش افراد برای پیش‌بینی رفتارهای اجتماعی و تفسیر پس از وقوع آن می‌تواند مفید واقع شود (Alizadeh, Namazi & Sigarchian, 2014). دینداری تحت‌الشعاع خیلی از موارد همانند خانواده، نظام آموزشی، شخصیت فرد و محیط اطراف است و می‌تواند بر نگرش افراد به آینده شغلی تأثیر بگذارد و از سوی دیگر، منبع کنترل یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی هر فرد است که پیش‌بینی‌کننده موفقیت فرد، نگرش فرد درباره مسائل و ... است.

نظریه‌های مختلفی درباره اشتغال وجود دارد، مانند نظریه خصیصه - عامل در زمینه سازش شغلی، نظریه سلسله مراتب مزلو در زمینه رضایت شغلی، نظریه نیازها، نظریه نقش، نظریه انتظار و غیره. یکی از نظریات هماهنگ با بحث آینده شغلی، نظریه اجتماعی میلر است که بر اساس آن عوامل متعددی مانند خانواده، روابط اجتماعی، امکانات محیطی، شرایط کار و بازار در اشتغال مؤثرند (Hosseininasab, 1992, cited in Ghoreishirad, 2008). بر اساس این نظریه، خانواده و موقعیت اجتماعی اقتصادی آن می‌تواند در اشتغال افراد نقش مهمی داشته باشد. از آنجا که شرایط خانوادگی می‌تواند زمینه‌ساز خیلی از موفقیتها یا ناکامی‌های افراد باشد، می‌توان گفت که خانواده در اشتغال افراد نقش مؤثری ایفا می‌کند. یکی دیگر از مهم‌ترین ابعاد این نظریه، روابط اجتماعی است که شامل ارتباط و تعامل با دیگران و تمایل به شرکت در کارهای گروهی است (Ghoreishirad, 2008). ویژگی‌های فردی بعد دیگر این نظریه را شکل می‌دهد که نشان‌دهنده تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر انتخاب شغل است. یکی از مواردی که بر شخصیت افراد تأثیر زیادی می‌گذارد، دینداری است. دینداری مفهومی است که شامل پنج بعد اعتقادی، مناسکی، تجربی، دانش دینی و پیامدی است. هر فرد مجموعه‌ای از تفکرات عمومی دارد که عقاید مرکزی یا باورهای بنیادی خوانده می‌شوند. معمولاً این باورها نیمه آگاه هستند و آشکار می‌کنند که هر فرد چگونه در برابر زندگی واکنش نشان می‌دهد (Forgat, 2003, cited in Fayaz & Kiani, 2008). از دیگر مواردی که شخصیت هر فرد را شکل می‌دهد، منبع کنترل است؛ مفهوم منبع کنترل در چارچوب نظریه راتر ارائه شده است؛ راتر در بیان مفهوم منبع کنترل به دو بعد فرضی درونی و بیرونی اشاره دارد. گروهی که موفقیتها و شکستهای خود را ناشی از عملکرد خود (کوشش یا توانایی شخصی) می‌دانند، افراد دارای منبع کنترل درونی نامیده شده‌اند و گروه دوم که موفقیتها و شکستهای خود را به عوامل بیرون از خود (بخت و اقبال یا دشواری موقعیتها) نسبت می‌دهند، افراد دارای منبع کنترل بیرونی نام گرفته‌اند (Saif, 2006)؛ به بیان دیگر، اشخاص دارای منبع کنترل

درونی باور دارند که کارآمدی، تدبیر، سختکوشی، احتیاط و مسئولیت‌پذیری به پیامدهای مثبت خواهد انجامید و رفتارشان در افزایش بروندهای خوب و کاهش بروندهای بد نقش مهمی دارد؛ افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند، رویدادهای مثبت یا منفی را پیامد رفتار خود نمی‌دانند، بلکه آن را به شانس، سرنوشت، نفوذ افراد قدرتمند و عوامل محیطی و ناشناخته نسبت می‌دهند (Azad, 2013). پژوهش دانیل و استیونز (Daniel & Stevens, 1976) درباره دانشجویان کالج نشان داد با وجود کنترل بهره هوشی دانشجویانی که گرایش بیشتری به منبع کنترل درونی داشتند، نسبت به دانشجویانی که گرایش کمتری به منبع کنترل درونی داشتند، در آزمونهای فراگیری نمره‌های بالاتری به‌دست آوردند. در سرتاسر دنیا پژوهشهای مختلفی درباره رابطه بین دین، منبع کنترل و انحرافات اجتماعی انجام شده است که بیشتر آنها حاکی از ارتباط بین دین، منبع کنترل و انحرافات اجتماعی است (Longest & Vaisey, 2008). برخی از پژوهشگران دریافته‌اند که پس از هوش و توانایی‌های ذهنی، منبع کنترل مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده موفقیت تحصیلی است (Boromandnasab, Shokrkon & Najaryan, 1995). پژوهش در فرهنگهای گوناگون بیانگر آن است که درونی بودن منبع کنترل با رشد شناختی عملکرد تحصیلی و پیشرفت در زمینه‌های مختلف زندگی همبستگی مثبت دارد (Gifford, 2007). بر اساس بنیان نظری ارائه شده، می‌توان گفت افراد دیندارتر نسبت به افرادی که از دینداری کمتری برخوردارند، به آینده امیدوارترند و سرنوشت و آینده خویش را دستمایه شانس و اقبال نمی‌دانند و از آینده به‌عنوان یکی از بروندهای تلاش خویش یاد می‌کنند؛ همچنین از آنجایی که منبع کنترل یکی از ویژگی‌های شخصیتی هر فرد به‌شمار می‌رود، می‌تواند بر نگرش افراد درباره رخدادهای مهم همانند اشتغال تأثیر بگذارد. پژوهشهای متعددی به تبیین عوامل مؤثر بر اشتغال پرداخته‌اند. با نظر به تعداد چشمگیر گزارشهای مربوط، عوامل اشاره شده در قالب جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- عوامل مورد توجه در خصوص نگرش به آینده شغلی

موضوع	مؤلفه‌های مرتبط با موضوع	پژوهشگران	جمع‌بندی
نگرش به عوامل شخصیتی	داشتن مهارت‌های ارتباطی، توانایی انجام دادن کار گروهی، توانایی رهبری، مدیریت و برنامه‌ریزی، مهارت حل مسئله، درک متقابل انسانها، درک تفاوت‌های فرهنگی و قومی، توانایی‌های کلامی و ادراکی، خلاقیت، تعهد و مسئولیت، اطلاعات و دانش تخصصی، مهارت‌های فنی و عملی، دانش کافی، بینش و نگرش مثبت به کار، وجدان کاری (داشتن نگرش مذهبی)، توانایی جست‌وجوی اطلاعات، خودآگاهی، مهارت‌های تعاملی و ارتباط، مهارت‌های کارآفرینی، داشتن تجربه، علاقه، داشتن توانایی در بروز رسانی اطلاعات، آشنایی با زمینه‌های شغلی، آگاهی از وضعیت و جایگاه شغلی در اقتصاد کلان، توانایی برقراری ارتباط با سازمانهای مختلف، توانایی راه-اندازی و کار در تعاونیها، شناخت و توانایی کار در کنار افراد با فرهنگهای متفاوت، پشتکار و سختکوشی، مدیریت زمان، مهارت تجزیه و تحلیل مشکلات، داشتن اعتماد به نفس، عزت نفس، خلاقیت و نوآوری، توانمندی تصمیم‌گیری بهنگام، انگیزه، برونگرایی، سطح آرزوها، تلاش، واقع‌نگری، خوش خلق بودن، سازش‌پذیر، خونگرم، هوش هیجانی بالا، بلند همتی	Cartmell & Gatn, 2000, cited in Ghorbanipoor et al., 2011; Lindner & Dooley, 2002 cited in Ghorbanipoor et al., 2011; Sori & Zarvandi, 2006; Salimi, Karaminia, Amiri & Mirzamani, 2006; Pool & Langan-Fox, 1995, cited in Hemmati, Pezeshkirad & Cheezari, 2007; Judge et al., 1995, cited in Monfared, Rajabbaigy & Yasemi, 2010; Gelissen & De Graff, 2006, cited in Hemmati et al., 2007; Boudreeu et al., 2003, cited in Monfared et al., 2010; Maanen, 1997 cited in Arthur et al., 2005; Seibert, Carnt, & Kraimer, 2000; Cable et al., 1995, cited in Arthur et al., 2005; Rae, 2007, cited in Ghorbanipoor et al., 2011	بر اساس تحلیل و بررسی صورت گرفته درخصوص پژوهشهایی که به مؤلفه‌های عوامل شخصیتی اشاره کرده بودند، این نتیجه حاصل شد که مؤلفه‌های (مهارت) و دانش شخصی، ارتباط داشتن با سازمانهای مختلف، برخورداری از توانایی حل مسئله، داشتن توانمندی علمی، داشتن دانش تخصصی درباره مشاغل، به‌روز بودن اطلاعات شخص، آگاهی داشتن درباره وضعیت مشاغل در اقتصاد جهانی، داشتن روحیه تلاش، داشتن تجربه و سابقه کاری، کسب دانش و مهارت، برخورداری از انگیزه، علاقه داشتن به کار، خلاقیت داشتن، داشتن حس مسئولیت‌پذیری، داشتن نگرش مثبت به کار، برخورداری از هوش هیجانی بالا، سازگار شدن با محیط و افراد متفاوت) از نظر پژوهشگران مهم‌تر از سایر مؤلفه‌ها بوده است و این مؤلفه‌ها را بیشتر پژوهشگران تأیید کرده‌اند.
نگرش به عوامل زمینه‌ای	طبقه اجتماعی، جنسیت، قومیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات پدر و مادر	Heslin, 2003; Judge et al., 1995, cited in Monfared et al., 2010; Hackett & Betz, 1981, cited in Kuijpers, Schyns & Scheeren, 2006; Lyness & Thompson, 2000, cited in Kuijpers et al., 2006	بر اساس بررسیهای انجام شده درباره عوامل زمینه‌ای، این نتیجه به‌دست آمد که مؤلفه‌های جنسیت، قومیت، سن، وضعیت اجتماعی و اقتصادی خانواده و وضعیت تأهل از جمله مهم‌ترین عوامل مورد تأکید پژوهشگران بوده است.

ادامه جدول ۱

موضوع	مؤلفه‌های مرتبط با موضوع	پژوهشگران	جمع‌بندی
نگرش به عوامل اجتماعی	حمایت اجتماعی و سیاسی، حمایت از برنامه‌های خوداشتغالی، بنگاهها و مراکز کارپایی، فرهنگ کارپایی، وضعیت اقتصادی و اجتماعی جامعه، فرصتهای شغلی، فرهنگ و اعتقادات مربوط به کار، نیاز جامعه، شأن و موقعیت رشته در جامعه، نامناسب نبودن شرایط اشتغال.	Judge et al., 1995, cited in Monfared et al., 2010; Rafe, Kazemi, Heydari, 2012; Tharenou, 1997, cited in Golparvar & Ghazavi, 2010; Friedman & Greenhaus, 2000, cited in Golparvar & Ghazavi, 2010; Baruch, 2004, cited in Golparvar & Ghazavi, 2010	بر مبنای بررسیهای انجام شده درخصوص مؤلفه‌های مربوط به عوامل اجتماعی، این نتیجه به دست آمد که مؤلفه‌های پارتی داشتن، نیاز جامعه، فرهنگ کارپایی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی جامعه و حمایت یا عدم حمایت دولت از برنامه‌های خوداشتغالی از پرتکرارترین و پر اهمیت‌ترین مؤلفه‌ها در این زمینه است.
نگرش به عوامل آموزشی	نوع دانشگاه، نحوه تدریس استادان، انگیزه و دانش استادان، محتوای آموزشی، ارتباط دانشگاه با صنعت و محیط کار، فعالیتهای آموزشی دانشگاه، مهارتهای کارآفرینی دانشگاه، فضای آموزشی، کیفیت آموزش، کارورزی و کارآموزی، آماده ساختن دانشجویان برای مشاغل خود اشتغال، معدل.	Hemmati et al., 2007; Seibert, Carnt & Kraimer, 2001; Shariati & Mohammadi, 2002, cited in Monfared et al., 2010; Zamani, 2001, cited in Monfared et al., 2010; Nayeboor, Zoghee & Salehi, 2012; Dehyuri et al., 2003, cited in Ghorbanipoor et al., 2011	بر اساس تحلیل و بررسی صورت گرفته درخصوص پژوهشهایی که به مؤلفه‌های عوامل آموزشی اشاره کرده بودند، این نتیجه حاصل شد که مؤلفه‌های معدل، نوع دانشگاهی که فرد در آنجا تحصیل کرده است، روش تدریس استادان، آموزشهای دانشگاه، دروس عملی و کارورزی، ارتباط داشتن با استادان دانشگاه، ارائه یا عدم ارائه مهارتهای کارآفرینی در دانشگاه، برخورداری از استادان توانمند، محتوای دروس، ارتباط دانشگاه با محیطهای شغلی و رشته تحصیلی از جمله مهم‌ترین عوامل مورد تأکید پژوهشگران بوده است.

پیشینه پژوهش

یاروییسی (Yarvisee, 1994) پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه نگرش دانشجویان مراکز تربیت معلم نسبت به رشته‌های مختلف تحصیلی و آینده شغلی خویش در استان کرمانشاه و شهرستان سنندج» انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که نگرش دانشجویان مراکز تربیت معلم به رشته‌های تحصیلی و آینده شغلی خویش منفی نیست یا حداقل شواهد کافی برای رد این فرضیه مشاهده نشد. ساکتی (Saketi, 2001) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد اشتغال در بخش غیرمتمثل (غیردولتی) با ویژگی‌های فردی، رشته تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش‌آموختگان شاغل در استانهای جنوبی

ایران» انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین رشته تحصیلی، اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزش برنامه‌های درسی دانشگاهی، تقاضای بازار کار و ویژگی‌های رفتاری شغل‌یابی و شغل‌آفرینی در دانش‌آموختگان شاغل تفاوت معنادار وجود دارد. رضی (Razi, 2002) پژوهشی با عنوان «سنجش نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران» انجام داد. نتایج نشان داد که بین میزان تحصیلات و مقاطع تحصیلی دانشجویان با نگرش آنان به آینده شغلی، بین رشته تحصیلی دانشجویان و نگرش آنان به آینده شغلی و بین پایگاه اقتصادی و اجتماعی دانشجویان و نگرش آنان به آینده شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. اله حاجیان و نصیری (Allahhajian & Nasiri, 2003) پژوهشی با عنوان «ارزیابی نگرش دانشجویان پزشکی از آینده شغلی در دانشگاه علوم پزشکی بابل (۱۳۸۲)» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای زمینه‌ای همانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، مقطع تحصیلی و منبع درآمد با نگرش دانشجویان به آینده شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد. طباطبائی، حاجیان و زندی (Tabatabaaci, Hajian & Zandi, 2013) پژوهشی با عنوان «نگرش زنان دانش‌آموخته به عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری آنها در بازار کار» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد بین نگرشهای دانش‌آموختگان (شاغل و بیکار) درباره عوامل اقتصادی و اجتماعی تفاوت معنادار وجود ندارد. واقفی نظری و همکاران (Vaghefiazari, Farahani, Asad & Khodadi, 2005) پژوهشی با عنوان «انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی از شغل و آینده شغلی در دانشگاه‌های آزاد شهر تهران» انجام دادند. نتایج نشان داد که دانشجویان تربیت بدنی فراهم آوردن زمینه‌های مناسب برای آزادی عمل و نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌ها به وسیله شغل آینده خود را انتظار دارند و تعداد کمی از آنها نقش آموزشهای نظری را در آینده شغلی مؤثر می‌دانستند. قربانی‌پور و همکاران (Ghorbanipoor et al, 2011) پژوهشی با عنوان «مهارتهای مورد نیاز برای موفقیت شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه اعضای هیئت علمی» انجام دادند. در این پژوهش مهارتهای مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت شغلی در چهار دسته حرفه‌ای، فنی، ادراکی و ویژگیهای شخصیتی بررسی شد و نتایج نشان داد که وضعیت کنونی دانشجویان در هر چهار دسته از توانمندی‌های مورد نیاز آنان با وضعیت مطلوب فاصله معنادار دارد.

پژوهشهای متعددی در زمینه اشتغال صورت گرفته است، ولی پژوهشی که به‌طور مستقیم رابطه بین دینداری و منبع کنترل دانشجویان در پیش‌بینی نگرش دانشجویان به آینده شغلی را بررسی کرده باشد، وجود نداشت و بیشتر پژوهشها فقط به بررسی عوامل مؤثر در اشتغال از دیدگاه دانشجویان پرداخته‌اند؛ بنابراین، هدف از این پژوهش بررسی تأثیر دینداری و منبع کنترل بر نگرش دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد به آینده شغلی بود. سؤلهای پژوهش به قرار زیر است:

۱. وضعیت دینداری، منبع کنترل و نگرش دانشجویان به آینده شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی چگونه است؟
۲. آیا دینداری و منبع کنترل بر نگرش دانشجویان به آینده شغلی تأثیر دارد؟

۳. آیا دانشجویانی که دیندارترند و دارای منبع کنترل درونی هستند، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی دارند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود. اطلاعات پرسشنامه‌ای وارد نرم‌افزار SPSS شد و سپس، با استفاده از نرم‌افزار LISREL مدل‌سازی تحلیل مسیر مربوط به دو متغیر اصلی پژوهش (دینداری و نگرش به اشتغال) برازش داده و نقش میانجی‌گری متغیر منبع کنترل (درونی، بیرونی) در زمینه تأثیر دینداری بر نگرش به اشتغال دانشجویان بررسی شد. پیش از بهره‌گیری از روش تحلیل مسیر از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف پیشفرض نرمال بودن داده‌ها بررسی شد. به‌منظور ارزیابی میزان برازش مدل از شاخصهای نیکویی برازش^۵ استفاده شد که رایج‌ترین شاخص استفاده شده شاخص RMSEA است. جامعه آماری کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه فردوسی مشهد (۲۰۲۸۹ نفر) در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بودند. داده‌ها از طریق نمونه‌گیری سهمیه‌ای برحسب گروه آموزشی (علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی و کشاورزی) گردآوری شد. این اقدام با توجه به در دسترس بودن دانشجویان و با در نظر گرفتن نسبت گروه آموزشی انجام شد. برای اندازه‌گیری حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۳۷۵ نفر تعیین شد که ۱۲ پرسشنامه به علت مخدوش بودن کنار گذاشته و ۳۶۳ پرسشنامه بررسی شد. لذا، نرخ بازگشت پرسشنامه در این پژوهش ۰/۹۶ درصد بود. پس از کسب مجوز از دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد و هماهنگی با استادان، نمونه آماری براساس روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شد. سه پرسشنامه استفاده شده عبارت‌اند از:

الف. پرسشنامه سنج دینداری توسلی: این پرسشنامه شامل ۹ گویه است که پایایی آن با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه شد.

ب. پرسشنامه منبع کنترل لونسون: این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و سه مقیاس درونی، مقیاس افراد قدرتمند و مقیاس شانس است که پایایی آن با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه شد.

ج. پرسشنامه محقق ساخته نگرش دانشجویان به آینده شغلی: این پرسشنامه با هدف سنجش نگرش دانشجویان درباره آینده شغلی طراحی شد و شامل ۴۰ گویه و چهار مؤلفه زمینه‌ای، اجتماعی، آموزشی و شخصیتی بود. براساس مطالعات انجام شده در زمینه اشتغال، ابتدا پرسشنامه با ۱۲۰ گویه طراحی شد و سپس، به‌منظور احراز روایی، پرسشنامه در اختیار ۶ تن از استادان و متخصصان گروه علوم تربیتی قرار

گرفت و آنها روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را تأیید کردند. گویه‌هایی که اعتبار کمتری داشتند یا مشابه سایر گویه‌ها بودند و نیز گویه‌هایی که پایایی کمتری داشتند، حذف شدند و در نهایت، پرسشنامه با ۴۰ گویه تأیید شد؛ پایایی آن نیز با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد. در ادامه هریک از مؤلفه‌ها تعریف و تمام گویه‌ها و ضرایب آلفای کرونباخ آنها در جدول ۲ ارائه شده است. بعد زمینه‌ای: این بعد به آن دسته از عوامل موقعیتی یا بیرونی اطلاق می‌شود که گزینه‌های موجود را به فرد تحمیل می‌کند، مانند سن، جنسیت و وضعیت تأهل. بعد آموزشی: این بعد کلیه تلاشها و فعالیتهایی است که در فرایند یاددهی- یادگیری موجب تغییراتی در سطح دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی دانشجویان می‌شود، مانند روش تدریس استادان، دروس آموزشی و ارتباط دانشگاه با محیط‌های شغلی. بعد اجتماعی: بعد اجتماعی آن دسته از عواملی است که جامعه در به وجود آمدن آنها نقش دارد؛ به عبارت دیگر، جامعه زمینه‌ساز آن عوامل است، مانند پارتی بازی، فرهنگ کاریابی و برنامه‌های خود اشتغالی. بعد شخصیتی: این بعد آن دسته از عواملی است که با ثبات نسبی در فرد وجود دارد و به دیگران اجازه می‌دهد تا بتوانند رفتار او را تا اندازه‌ای پیش‌بینی کنند و تفاوت او با دیگران را بدانند، مانند مهارت و دانش، سابقه کاری، خلاقیت و مسئولیت پذیری.

یافته‌ها

سؤال ۱. وضعیت دینداری، منبع کنترل و نگرش دانشجویان به آینده شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی چگونه است؟ یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخصهای آماری مانند میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی برای متغیرهای مورد مطالعه است (جدول ۲).

جدول ۲- فراوانی، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین دینداری، منبع کنترل و نگرش به آینده شغلی

مقیاسها	تعداد	حداکثر نمره	حداقل نمره	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- دینداری	۳۶۳	۴۵	۹	۳۸/۱۴	۶/۶۷	۱			
۲- منبع کنترل درونی	۳۶۳	۴۸	۸	۳۶/۳۷	۶/۳۹	۰/۱۹ ^{**}	۱		
۳- منبع کنترل بیرونی	۳۶۳	۹۶	۱۶	۵۲/۸۳	۴/۴۳	-۰/۱۲ [*]	۰/۰۲	۱	
۴- نگرش به آینده شغلی	۳۶۳	۲۰۰	۴۰	۱۳۵/۲۱	۱۵/۵۰	۰۰/۱۷	۰۰/۳۲	۰۰-۰/۳۴	۱

*p<0.05 **p<0.01

با توجه به جدول ۲، میانگین و انحراف معیار دانشجویان در کل مقیاس دینداری به ترتیب برابر ۳۸/۱۴ و ۶/۶۷ و در منبع کنترل درونی به ترتیب برابر ۳۶/۳۷ و ۶/۳۹، در منبع کنترل بیرونی ۵۲/۸۳ و ۱۴/۴۳ و همچنین میانگین و انحراف معیار کل آزمودنی‌ها در نگرش به آینده شغلی ۱۳۵/۲۱ و ۱۵/۵۰ است. نتایج مربوط به ضرایب همبستگی نشان داد که بین دینداری و نگرش به آینده شغلی همبستگی مثبت و معنادار (۰/۱۷)، بین منبع کنترل درونی و نگرش به آینده شغلی همبستگی مثبت و معنادار (۰/۳۲) و بین منبع کنترل بیرونی و نگرش به آینده شغلی همبستگی منفی و معنادار (-۰/۳۴) وجود دارد. همچنین بین دینداری و منبع کنترل درونی همبستگی مثبت و معنادار (۰/۱۹) و بین دینداری و منبع کنترل بیرونی همبستگی منفی و معنادار (-۰/۱۲) وجود دارد.

جدول ۳- وضعیت دینداری دانشجویان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، مقطع تحصیلی، سال ورود و گروه تحصیلی)*

متغیر اصلی جمعیت شناختی	میانگین متغیر در دینداری		واریانس متغیر در دینداری		انحراف معیار متغیر در دینداری	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
جنسیت	۳۶/۱۳	۳۸/۷	۶۸/۶۱	۴۸/۶۳	۸/۲۸	۶/۹۷
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۳۸/۲۷	کارشناسی ارشد	۳۸/۰۱	دکتری	۶/۱۶
	کارشناسی	۳۸/۸۵	کارشناسی ارشد	۳۶/۴۷	کارشناسی دکتري	۶/۰۳
سال ورود	۵۶	۱/۸۶	۵۷	۸/۸۱	۱۵	۵/۸۷
	۵۵	۶/۸۵	۵۴	۷/۸۴	۵۳	۸/۸۳
گروه تحصیلی	علوم انسانی	۳۸/۸۵	علوم پایه	۳۸/۰۱	کنکورزی	۶/۰۳
	علوم انسانی	۳۸/۲۷	کنکورزی	۳۶/۴۷	هنر	۶/۱۶

* حداکثر نمره در متغیر دینداری=۴۵

با توجه به جدول ۳، میانگین دینداری زنان ۳۸/۷ از ۴۵ و از میانگین دینداری مردان بیشتر است. همچنین میزان دینداری دانشجویان کارشناسی ارشد (میانگین ۳۸/۸۵) بیشتر از دانشجویان سایر مقاطع است و میزان دینداری دانشجویان ورودی سال ۱۳۸۹ (میانگین ۴۱/۱) بیشتر از دانشجویان سایر

ورودی‌هاست. درخصوص میزان دینداری گروه‌های مختلف تحصیلی باید گفت که دانشجویان علوم پایه (میانگین ۳۸/۸) نسبت به سایر گروه‌ها دیندارترند.

جدول ۴- وضعیت منبع کنترل بیرونی دانشجویان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، مقطع تحصیلی، سال ورود و گروه تحصیلی)*

متغیر اصلی / جمعیت شناختی	میانگین متغیر در منبع کنترل بیرونی			واریانس متغیر در منبع کنترل بیرونی			انحراف معیار متغیر در منبع کنترل بیرونی		
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	
جنسیت	۵۲/۷	۵۲/۴	۱۵۹/۸	۲۲۰/۲	۱۲/۶	۱۴/۸	۱۲/۶	۱۴/۸	
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۵۲/۹	۵۰	۳۴۳/۸	۱۴/۱	۱۲/۱	۱۸/۵	۱۷/۵	
	ارشد کارشناسی	۵۴/۵	۲۰/۱/۲	۱۴۷/۵	۱۱/۱	۱۱/۱	۱۷/۱	۱۷/۱	
	دکتری	۵۲/۴	۵۲	۱۷۸	۱۱۱	۱۷۸	۱۷۸	۱۷۸	
سال ورود	۵۷	۵۷	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	
	۵۶	۵۶	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	
	۵۵	۵۵	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	
گروه تحصیلی	علوم انسانی	۵۱/۱	۵۱/۱	۱۷۸	۱۱۱	۱۷۸	۱۷۸	۱۷۸	
	علوم پایه	۵۱/۱	۵۱/۱	۱۷۸	۱۱۱	۱۷۸	۱۷۸	۱۷۸	
	کشاورزی	۵۱/۱	۵۱/۱	۱۷۸	۱۱۱	۱۷۸	۱۷۸	۱۷۸	

* حداکثر نمره در متغیر منبع کنترل بیرونی = ۹۶

با توجه به جدول ۴، میانگین منبع کنترل بیرونی در مردان با میانگین ۵۳/۴ از ۹۶ و از میانگین منبع کنترل بیرونی در زنان بیشتر است. همچنین میانگین منبع کنترل بیرونی در دانشجویان دکتری (میانگین ۵۴/۵) بیشتر از دانشجویان سایر مقاطع است و میانگین منبع کنترل بیرونی در دانشجویان ورودی سال ۱۳۹۱ (میانگین ۵۴/۳) بیشتر از دانشجویان سایر ورودی‌هاست. درخصوص میانگین منبع کنترل بیرونی در گروه‌های مختلف تحصیلی باید گفت که دانشجویان گروه کشاورزی (میانگین ۵۶/۶) از منبع کنترل بیرونی بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار بودند.

جدول ۵- وضعیت منبع کنترل درونی دانشجویان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، مقطع تحصیلی، سال ورود و گروه تحصیلی)*

منغبر اصلی	میانگین منغبر در منبع کنترل درونی		واریانس منغبر در منبع کنترل درونی		انحراف معیار منغبر در منبع کنترل درونی	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
جمعیت شناختی	۳۶/۵	۳۶/۵	۳۰/۸	۴۳/۲	۵/۵۵	۵/۵۵
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۳۶/۱	۳۸/۱	۳۱/۷	۱۱	۶/۱۷
	کارشناسی ارشد	۳۸	۱۲۲	۵/۶۳	۱۱	۶/۱۷
	دکتري	۳۶/۴	۳۸/۱	۵/۶۳	۱۱	۶/۱۷
سال ورود	۹۷	۹۷	۹۷	۹۷	۹۷	۹۷
	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸
گروه تحصیلی	علوم انسانی	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱
	علوم پایه	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱
	کشاورزی	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱	۳۷/۱
گروه تحصیلی	مهندسی	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲
	علوم انسانی	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲
	علوم پایه	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۳۵/۲

* حداکثر نمره در منغبر منبع کنترل درونی = ۴۸

با توجه به جدول ۵، میانگین منبع کنترل درونی در زنان با میانگین ۳۶/۵ از ۴۸ و از میانگین منبع کنترل درونی در مردان بیشتر است. همچنین میزان منبع کنترل درونی در دانشجویان کارشناسی ارشد (میانگین ۳۸) بیشتر از دانشجویان سایر مقاطع است و میانگین منبع کنترل درونی در دانشجویان ورودی سال ۱۳۹۰ (میانگین ۳۷/۴) بیشتر از دانشجویان سایر ورودی‌هاست. درخصوص میانگین منبع کنترل درونی در گروه‌های مختلف تحصیلی باید گفت که دانشجویان گروه کشاورزی (میانگین ۳۷/۱) از منبع کنترل درونی بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها برخوردار بودند.

جدول ۶- وضعیت نگرش دانشجویان به آینده شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، مقطع تحصیلی، سال ورود و گروه تحصیلی)

متغیر اصلی	میانگین متغیر در نگرش نسبت به آینده شغلی			واریانس متغیر در نگرش نسبت به آینده شغلی			انحراف معیار متغیر در نگرش نسبت به آینده شغلی		
	مردان	زن	مردان	زن	مردان	زن	مردان	زن	
جمعیت شناختی	۱۳۴/۵	۱۳۴/۹	۲۳۱/۴	۲۴۲/۷	۱۵/۲	۱۵/۵	۱۵/۲	۱۵/۵	
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۱۳۵/۷	۱۳۴/۵	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
	ارشد	۱۳۴/۵	۱۳۴/۵	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
	دکتری	۱۳۰/۷	۱۳۰/۷	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
سال ورود	۵۷	۷۸۱	۵۶	۵۶	۵۶	۵۶	۵۶	۵۶	
	۵۸	۱۱۱	۵۸	۵۸	۵۸	۵۸	۵۸	۵۸	
	۵۹	۱۱۱	۵۹	۵۹	۵۹	۵۹	۵۹	۵۹	
	۶۰	۱۱۱	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	۶۰	
	۶۱	۱۱۱	۶۱	۶۱	۶۱	۶۱	۶۱	۶۱	
	۶۲	۱۱۱	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	
گروه تحصیلی	علوم انسانی	۱۳۴/۷	۱۳۴/۷	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
	علوم پایه	۱۳۴/۷	۱۳۴/۷	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
	کنکورری	۱۳۴/۷	۱۳۴/۷	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	
	سپه	۱۳۴/۷	۱۳۴/۷	۲۱۳/۱	۲۸۶/۷	۴۳۹/۵	۱۴/۶	۱۶/۹	

* حداکثر نمره در متغیر نگرش به آینده شغلی = ۲۰۰

با توجه به جدول ۶، میانگین نگرش مثبت به آینده شغلی در مردان با میانگین ۱۳۴/۵ از ۲۰۰ و از میانگین نگرش مثبت به آینده شغلی در زنان بیشتر است. همچنین میزان نگرش مثبت به آینده شغلی در دانشجویان کارشناسی (میانگین ۱۳۵/۷) بیشتر از دانشجویان سایر مقاطع است و میزان نگرش مثبت به آینده شغلی در دانشجویان ورودی سال ۱۳۸۹ (میانگین ۱۳۸) بیشتر از دانشجویان سایر ورودی‌هاست. درخصوص میزان نگرش مثبت به آینده شغلی در گروه‌های مختلف تحصیلی باید گفت که دانشجویان علوم پایه (میانگین ۱۳۷/۶) از نگرش مثبت بیشتری به آینده شغلی در مقایسه با سایر گروه‌ها برخوردار بودند.

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۷ رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی با متغیرهای اصلی پژوهش (دینداری، منبع کنترل و آینده شغلی) ارائه شده است.

جدول ۷- شبکه همبستگی بین متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر اصلی متغیرهای جمعیت شناختی	آزمون همبستگی	دینداری	منبع کنترل درونی	منبع کنترل بیرونی	آینده شغلی
جنسیت	دو رشته‌ای	*-۰/۱۴۳	-۰/۰۵۱	۰/۰۱۹	۰/۰۴۱
سال ورود	رتبه‌ای اسپیرمن	۰/۰۰۲	-۰/۰۷۳	-۰/۰۱۲	۰/۰۷۶
وضعیت تأهل	دو رشته‌ای	*-۰/۱۵۸	-۰/۰۷۴	۰/۰۳۱	۰/۰۱۷
سن	پیرسون	-۰/۰۲۰	۰/۰۷۳	-۰/۰۴۳	-۰/۲۳
وضعیت بومی	دو رشته‌ای	-۰/۰۵۳	-۰/۰۸۶	۰/۰۳۱	*-۰/۱۸
وضعیت اقتصادی	رتبه‌ای اسپیرمن	۰/۰۴۰	-۰/۰۰۴	۰/۰۵۸	-۰/۰۹۵

* $p < 0.05$

با توجه به جدول ۷، بجز متغیر جنسیت و وضعیت تأهل، هیچ رابطه معناداری بین سایر متغیرهای جمعیت شناختی و دینداری وجود ندارد. در متغیر منبع کنترل (اعم از بیرونی و درونی) هیچ رابطه معناداری بین متغیرهای جمعیت شناختی و منبع کنترل پیدا نشد. در خصوص متغیر آینده شغلی نتایج همبستگی نشان داد که فقط بین وضعیت بومی دانشجویان و نگرش آنان به آینده شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

سؤال ۲. آیا دینداری و منبع کنترل بر نگرش دانشجویان به آینده شغلی تأثیر دارد؟
به منظور آزمون مدل تحلیل مسیر مورد نظر از روش تحلیل مسیر استفاده شد. پیشفرض نرمال بودن یکی از مواردی است که باید پیش از بهره‌گیری از روش تحلیل مسیر از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی شود. فرض صفر مبنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است و در سطح خطای ۵٪ آزمون می‌شود. بنابراین، اگر معناداری آزمون بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آید، می‌توان گفت دلیلی برای نرمال بودن داده‌هاست. نتایج این آزمون نشان داد سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از $\alpha = 0.05$ است و نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال می‌توان با استفاده از تحلیل مسیر به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

علاوه بر نرمال بودن قبل از آزمون مدل، ابتدا مفروضه‌های همخطی بودن متغیرها و استقلال خطاها بررسی شد و نتایج نشان داد که شاخص تحمل برای تمام متغیرهای پیش‌بین کوچک‌تر از $0/۳۳$ و شاخص تورم واریانس کوچک‌تر از ۱ است و مقدار شاخص دوربین واتسون که برای بررسی مفروضه استقلال خطا اجرا شد، برابر $۲/۰۱$ بود. اگر شاخص تحمل کوچک‌تر از یک ($1 < \text{collinearity} < ۰$)، شاخص تورم کوچک‌تر از ده ($۱۰ < \text{vif}$) و مقدار آزمون دوربین واتسون کوچک‌تر از چهار باشد ($۴ < \text{Durbin-Watson}$)، می‌توان گفت که از مفروضه‌های رگرسیون تخطی صورت نگرفته است. با توجه به شاخصهای به‌دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که شرایط اجرای آزمون رعایت شده است. به‌منظور آزمون مدل تحلیل مسیر مورد نظر؛ یعنی بررسی نقش دینداری بر نگرش به آینده شغلی از طریق میانجی‌گری منبع کنترل (درونی و بیرونی) از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که شاخصهای برازش تحلیل مسیر حاکی از برازش کلی مدل مورد نظر است (شکل ۱). برای بررسی برازش مدل‌های عاملی از شاخصهای نسبت مجذور کای به درجه آزادی، شاخص بنتلر- بونت (NFI) و تاکر- لویز یا شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و معیارهای دیگر RMR، GFI، AGFI، CFI استفاده شد.

جدول ۸- شاخصهای نیکویی برازش برای مدل پیشنهادی

مدل	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	NNFI
چهار عاملی	۰/۷۲	۱	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۱	۱

پژوهشگران معمولاً برای ارزیابی میزان برازش مدل از شاخصهای نیکویی برازش بهره می‌گیرند. شاخص RMSEA رایج‌ترین شاخص مورد استفاده است. در صورتی که این شاخص پایین‌تر از $0/۱$ باشد، برازش مدل تأیید می‌شود. همچنین اگر حاصل تقسیم χ^2 بر روی df از مقدار ۳ کمتر باشد، برازش مدل مؤکداً تأیید می‌شود، زیرا در این مدل حاصل این تقسیم برابر با $0/۷۲$ است. با توجه به اینکه میزان شاخص RMSEA در این مدل برابر $0/۰۰۱$ است، می‌توان ادعا کرد که مدل به‌دست‌آمده برای پیش‌بینی نگرش به آینده شغلی دانشجویان بر اساس دینداری و منبع کنترل دارای برازش قابل‌قبولی با واقعیت است. همچنین با توجه به اینکه مقادیر سایر شاخصهای برازندگی در حد مطلوبی است (بالاتر از $0/۹$)، می‌توان گفت که نتایج شاخص RMSEA مبنی بر برازش مناسب مدل تأیید می‌شود.

سؤال ۳. آیا دانشجویانی که دیندارترند و دارای منبع کنترل درونی هستند، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی دارند؟

برای پاسخگویی به این سؤال از ضرایب مسیر گاما (γ) و بتا (β) و مقادیر t متناظر با آن برای هریک از متغیرهای دینداری و نگرش به آینده شغلی به میانجی‌گری منبع کنترل درونی و بیرونی استفاده شد. شاخصهای تولیدی الگوی تحلیل مسیر فقط به شاخصهای برازش کلی الگو محدود نمی‌شود، بلکه پارامترهای استاندارد β و γ و مقادیر t متناظر با آن برای هریک از مسیرهای علی از متغیر برونزاد دینداری به متغیرهای درونزاد منبع کنترل و نگرش به آینده شغلی (ضرایب گاما) و از متغیرهای نهفته میانجی کنترل درونی و بیرونی به متغیر نهفته درونزاد نگرش به آینده شغلی (ضرایب بتا) نیز وجود دارد. این ضرایب و شاخصها قدرت نسبی هر مسیر را نشان می‌دهد. ضرایب β و γ رگرسیون استاندارد شده‌اند و مقدار آنها حتماً باید بین صفر و یک باشد.

ضریب مسیر گاما (γ) دینداری به منبع کنترل درونی ($0/19$) و ضریب مسیر مثبتی است و آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر از نظر آماری معنادار است ($p < 0/01$, $t = 3/74$). ضریب مسیر گاما (γ) دینداری به منبع کنترل بیرونی ($-0/12$) است که ضریب مسیر منفی است؛ بدین معنا که بین منبع کنترل بیرونی و دینداری رابطه منفی و معنادار وجود دارد و آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر از نظر آماری معنادار است ($p < 0/01$, $t = -2/25$). ضریب مسیر گاما (γ) دینداری به نگرش درباره آینده شغلی ($0/02$) است که ضریب مسیر مثبت و پایینی است و آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر از نظر آماری معنادار نیست ($p > 0/05$, $t = 0/46$). ضریب مسیر بتا (β) منبع کنترل درونی به نگرش درباره آینده شغلی ($0/34$) است که ضریب مسیر مثبتی است و آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر از نظر آماری معنادار است

($p < 0/01$, $t = 7/31$). ضریب مسیر بتا (β) منبع کنترل بیرونی به نگرش درباره آینده شغلی ($-0/35$) است که ضریب مسیر منفی است و نشان دهنده این است که کنترل بیرونی با نگرش مثبت به آینده شغلی رابطه منفی و معنادار دارد و آزمون معناداری t نشان داد که این مسیر از نظر آماری معنادار است ($p < 0/01$, $t = -7/51$). در مجموع، می‌توان گفت که مدل کلی پیشنهادی از برازش خوبی برخوردار است. ضرایب مسیر γ در تمام مسیرها بجز مسیر دینداری به سمت نگرش به آینده شغلی معنادار بود. همچنین ضریبهای β منبع کنترل درونی و بیرونی به سمت نگرش به آینده شغلی معنادار بود و این بدان معناست که منبع کنترل نقش میانجی‌گری را انجام داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر نگرش دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد به آینده شغلی انجام شد. نتایج به‌دست آمده نشان داد که فقط بین متغیر جنسیت و وضعیت تأهل با دینداری رابطه معنادار وجود دارد و بین سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی و دینداری رابطه معنادار وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های توان و همکاران (Tavan et al., 2011) و علوی (Allavi, 2007) مبنی بر ارتباط بین

دینداری، تحصیلات، سن و رشته تحصیلی همسویی دارد. همچنین با یافته‌های مطالعه حیدری رفعت و عنایتی نوین‌فر (Hedareerat & Enayatinovinfar, 2011) مبنی بر نبود تفاوت بین دینداری دانشجویان دختر و پسر و بالا بودن این میزان در بین دانشجویان دکتری ناهمسو است.

مدیری و آزاد ارمکی (Modiri & Azadarmaki, 2013) در پژوهش خود اذعان داشته‌اند که تحقیقات انجام شده در زمینه جنسیت و دینداری غالباً نشان‌دهنده دیندارتر بودن زنان از مردان در فعالیتهای مذهبی و اعتقادات دینی است که با نتایج پژوهش حاضر همسویی دارد. در بیان علل این تفاوتها عقاید متفاوت است، برخی آن را به جایگاه ساختاری، برخی به جهتگیری‌های جنسیتی، برخی به جامعه‌پذیری جنسیتی، برخی به تفاوت‌های شخصی و برخی به نظریه ریسک‌پذیری نسبت می‌دهند.

درخصوص رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی و متغیر آینده شغلی نتایج نشان داد که فقط بین بومی یا غیر بومی بودن دانشجویان و نگرش آنان به آینده شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که با توجه به شناخت و روابطی که دانشجویان بومی با جامعه محلی خود دارند، به آینده شغلی نسبت به دانشجویان غیر بومی امید بیشتری دارند و در نتیجه، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی برایشان به وجود می‌آید. نتایج این مطالعه درخصوص نبود رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی با نگرش به آینده شغلی با مطالعه یاروویی (Yarvisee, 1994) و یافته‌های مطالعه اله حاجیان و نصیر (Allahhajian & Nasiri, 2003) مبنی بر نبود رابطه بین نگرش دختران و پسران به آینده شغلی و نبود رابطه بین رشته تحصیلی و نگرش به آینده شغلی همسویی دارد و با نتایج پژوهش رضی (Razi, 2002) مبنی بر ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی با نگرش دانشجویان به آینده شغلی ناهمسو است.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که دانشجویان از بین عوامل مؤثر بر اشتغال، عوامل شخصیتی و اجتماعی را مهم‌تر از عوامل آموزشی و زمینه‌ای ارزیابی کرده‌اند. این یافته با مطالعه واقفی نظری و همکاران (Vaghefinazari et al., 2005) مبنی بر مهم بودن ابعاد اجتماعی نسبت به ابعاد آموزشی از نظر دانشجویان درخصوص آینده شغلی همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که بیشتر گویه‌های مربوط به عوامل شخصیتی و اجتماعی به‌طور مستقیم با اشتغال مرتبط است، طبیعی به نظر می‌رسد که دانشجویان عوامل اجتماعی و شخصیتی را نسبت به عوامل زمینه‌ای و آموزشی مؤثرتر ارزیابی کنند.

به‌منظور پاسخگویی به این سؤال که آیا دینداری و منبع کنترل بر نگرش دانشجویان به آینده شغلی تأثیر می‌گذارد، نتایج مربوط به ضرایب همبستگی نشان داد که بین دینداری و نگرش به آینده شغلی همبستگی مثبت و معنادار (۰/۱۷) وجود دارد.

بین منبع کنترل درونی و نگرش به آینده شغلی همبستگی مثبت و معنادار، بین منبع کنترل بیرونی و نگرش به آینده شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد دارای منبع کنترل درونی در مقایسه با افراد دارای منبع کنترل بیرونی در برخورد با موقعیتهای پیش‌رو

کارآمدتر، پشتکارتر و از نظر شناختی فعال و انعطاف‌پذیرتر هستند. علاوه بر این، آنها در مقایسه با افراد دارای کنترل بیرونی درصدد افزایش مهارت‌های بیشتری هستند و سعی می‌کنند پیامدهای بیرونی را کنترل کنند. همچنین افراد دارای کنترل درونی رفتار خود را تحت تأثیر نیروهای درونی می‌دانند و مسئولیت اعمال خود را می‌پذیرند. بنابراین، افراد دارای منبع کنترل درونی به سبب درک و پذیرش مسئولیت نسبت به پیامدهای اعمال خویش و تلاش و امید برای رسیدن به موفقیت از نگرش بهتری برخوردارند. در واقع، افرادی که دارای منبع کنترل درونی هستند، بر این باورند که آینده شغلی‌شان ناشی از تلاش‌هایشان است و خودشان آینده شغلی را می‌سازند؛ ولی افرادی که صاحب منبع کنترل بیرونی هستند، اکتساب شغل مناسب را ناشی از شانس و اقبال می‌دانند. یافته‌های این پژوهش در خصوص ارتباط بین منبع کنترل با اشتغال با یافته‌های پژوهش خسروی (Khosravi, 2011) همسو است.

نتایج نشان داد که بین دینداری و منبع کنترل درونی همبستگی مثبت و معنادار و بین دینداری و منبع کنترل بیرونی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که افراد دیندار خود را مسئول سرنوشت خویش و نتیجه رخداد‌های مختلف را ناشی از اعمال خود می‌دانند و نه شانس و اقبال و از طرفی، اشخاصی که دارای منبع کنترل درونی هستند رفتار خود را تحت تأثیر نیروهای درونی می‌دانند و مسئولیت اعمال خویش را می‌پذیرند، بنابراین طبیعی است که افراد هر چه دیندارتر باشند، از منبع کنترل درونی قوی‌تری برخوردارند. برعکس، افرادی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند، رویدادهای مثبت یا منفی بیرونی را پیامد رفتار خود نمی‌دانند، بلکه آن را به شانس، سرنوشت، نفوذ افراد قدرتمند و عوامل ناشناخته محیطی نسبت می‌دهند و بر این باورند که نتایج خوب یا بد با رفتار آنها هیچ ارتباطی ندارد و از کنترل آنها خارج است؛ یعنی آنها خود را مسئول رفتار خویش نمی‌دانند. از آنجا که افراد دیندار مسئولیت‌پذیری بیشتر و افراد دارای منبع کنترل بیرونی مسئولیت‌پذیری کمتری دارند، طبیعی است که رابطه بین دینداری و منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معکوس باشد.

نگرش دینی منابع روانشناختی با ارزش از قبیل کنترل و تسلط فردی بر امور زندگی را افزایش می‌دهد؛ احساس کنترل در مقابله مؤثر و بارآور با موقعیتها نقش مهمی دارد. یکی از حوزه‌های پژوهشی که درباره رابطه بین دین و شاخصه‌های سلامت روانی مثل منبع کنترل می‌تواند راهگشا باشد، تمایز بین افرادی است که جهتگیری‌های متفاوتی در خصوص دین دارند (Maltby, Lewis & Day, 2013) as cited in Ghazanfari, Onaghe & Raaeiseezade, 1999 یافته‌های پژوهش نشان داد افرادی که از میزان دینداری بیشتری برخوردارند، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی دارند؛ در تبیین این یافته می‌توان گفت که افراد دیندار از این نظر که توکل بیشتری به خدا دارند، ناامیدی کمتر در آنها راه می‌یابد و به آینده امیدوارترند و در نتیجه، نگرش مثبت‌تری به آینده شغلی دارند.

نتایج نشان داد که بین منبع کنترل درونی با دینداری و نگرش دانشجویان به آینده شغلی رابطه مثبت و معنادار با توجه به اثرهای مستقیم وجود دارد. از طرف دیگر، بین منبع کنترل بیرونی، دینداری و نگرش به آینده شغلی اثر مستقیم، منفی و معنادار به‌دست آمد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد دارای کنترل

درونی رفتار خود را تحت تأثیر نیروهای درونی می‌دانند و مسئولیت اعمال خود را می‌پذیرند. بنابراین، افراد دارای منبع کنترل درونی به سبب درک و پذیرش مسئولیت در خصوص پیامدهای اعمال خویش و تلاش و امید برای رسیدن به موفقیت از نگرش بهتری برخوردارند. اعتقاد به کنترل بیرونی تسلط افراد را بر امور زندگی خویش کم می‌کند و تلاش‌هایشان را برای بهبود امور به حداقل می‌رساند و در نتیجه، حالت درماندگی افزایش می‌یابد. نگرش منفی رابطه متقابلی با رویدادهای منفی دارد؛ بدین معنا که به همان میزان که منبع کنترل بیرونی رویدادهای منفی را به دنبال دارد، نگرش منفی نیز در شکل‌گیری یا تشدید وقایع ناخوشایند عاملی اثرگذار است. این مسئله زمانی اهمیت پیدا می‌کند که فرد شکست‌ها و موفقیت‌های خود را به عوامل بیرونی وابسته می‌داند و برای بهبود اوضاع تلاش نمی‌کند (Farahani, Shahrara, 2011, as cited in Solymannezhad & 1998).

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. برای دستیابی جامعه دانشجویی به نگرش مثبت درباره اشتغال، متغیرهای دینداری و منبع کنترل مورد توجه قرار گیرد؛
۲. کارگاه‌های آموزشی برای شناخت و تجربه دانشجویان در حوزه دینداری و منبع کنترل برگزار شود، چرا که متغیرهای مذکور می‌تواند آنان را به سوی نگرش مثبت به آینده شغلی سوق دهد؛
۳. در سایر دانشگاهها نگرش دانشجویان درباره آینده شغلی بررسی شود؛
۴. در پژوهش‌های بعدی با استفاده از روش کیفی تجارب زیسته دانشجویان در خصوص چالش‌های پیش‌رو در اکتساب شغل بررسی شود.
۵. از آنجا که اشتغال و نگرش به آن تحت تأثیر عوامل متعددی است، پژوهشگران درباره عوامل دیگری بجز دینداری و منبع کنترل بررسی کنند.

References

1. Allavi, H. (2007). The attitudes and religious behavior university of Shahid Bahonar Students. *Journal of Educational Science and Psychology*, 1, 1-20 (in Persian).
2. Alizadeh, Sh., Namazi, A., & Sigarchian, M. (2014). The midwifery student's opinion about their professional future. *Quarterly Journal of Center for the Study and Development of Medical Education*, 5(1), 27-21 (in Persian).
3. Allahhajian, K., & Nasiri (2003). The assessment of medical students' attitude toward career prospects in Babol Medical science University.

- Journal of Babol Medical Science University*, 8(1), 86-95 (in Persian).
4. Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P. (2005). Career success in boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 172- 202.
 5. Azad, A. (2013). Relationship between irrational beliefs and locus of control (internal - external) with depression in male and female students of Payam Noor University of Dezful. (Dissertaion). Payam Noor University of Dezful (in Persian).
 6. Boromandnasab, M., Shokrkon, H., & Najaryan, B. (1995). Consideration the relationship between locus of control and academic performance of students in third grade in junior of Dezful. *Journal of Education and Psychology University of Chamran* (in Persian).
 7. Daniel, J.P., & Stevens, J.P. (1976). The interaction between the internal-external locus of control and two methods of college instruction. *American Educational Research Journal*, 13(2).
 8. Fayaz, A., & Kiani, ZH. (2008). Consideration pathologically student's irrational beliefs. *Journal of Rahborde Farhang*, 4, 99-117 (in Persian).
 9. Ganzevoort, R.R. (1998). Religious coping reconsidered. *Journal of Psychology and Theology*, 26(3), 260-275.
 10. Ghaemi, A. (1993). *Growing religious morality in children*. Tehran: Amiri (in Persian).
 11. Ghazanfari, A., Onaghe, A., & Raaeiszade, M. (2013). The relationship between religious attitude and mental relaxation, self-esteem, anxiety and depression in among adolescent girls. *Women and Family Journal*, 7(22), 31-59 (in Persian).
 12. Ghorbanipoor, H., Zamani, Gh., & Azizi, T. (2011). Skills required for career success of agriculture graduates from the views of faculty members. *Agriculture Management Research*, 19, 83-94 (in Persian).
 13. Ghoreishirad, F. (2008). The requirement of future optimistic occupation for the humanity students. *Journal of University of Esfahan*, 1, 44-66 (in Persian).
 14. Gifford, D.D. (2007). Locus of control: Academic achievement and retention in a sample of university first-year students. *Journal of College Admission*. Retrieved from <http://findarticles.com>.

15. Golparvar, M., & Ghazavi, A. (2010). The role of social support and organizational policies and practices in career success. *Journal of Contemporary Psychology*, 5(1), 21-29 (in Persian).
16. Hedareerfat, A., & Enayatinovinfar, A. (2011). The relationship between religious attitude and happiness among students of Tarbiat Modarres University. *Psychology and Religion*, 13(4), 61-72 (in Persian).
17. Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organization Behavior*, 26, 113-136.
18. Hemmati, F., Pezeshkeerad, Gh., & Cheezari, M. (2007). The study of job status and career success of graduate's agricultural training centers in Eastern Azerbaijan. *Iranian Journal of Agricultural Extension and Education*, 1, 1-8 (in Persian).
19. Khosravi, A. (2011). The consideration relationship between work and locus of control with maturity prominent. (Doctoral dissertation). University of Tehran (in Persian).
20. Kuijpers, A.C.T., Schyns, B., & Scheeren, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 178-168.
21. Longest, K.C., & Vaisey, S. (2008). Control or conviction: Religion and adolescent initiation of Marijuana use. *Journal of Drug Issues*, 38(3), 689- 715.
22. Monfared, N., Rajabbaigi & Yasemi, M. (2010). Factors affecting on the career success of graduates of the Persian Gulf. *Journal of Agricultural Education Management*, 13, 40-48 (in Persian).
23. Modiri, F., & Azadarmaki, T. (2013). Gender and Religiosity. *Journal of Applied Sociology*, 24 (3), 1-14 (in Persian).
24. Nayebpoor, M., Zoghee, & Salehi, S. (2012). The effect of post-graduate training on students to career success. *Journal of Social Regulation*, 4(3), 127-144 (in Persian).
25. Rafe, F., Kazemi, Sh., & Heydari, T. (2012). Effectiveness small and quick-impact employment agency on employment and production. Presented at the National Conference on Economic Development Strategies, University of Sanandaj (in Persian).

26. Razi, D. (2002). Assessment students' attitude to their toward the future of career regard to social and economic factors affecting in University of Mazandaran. *Journal of Studies and Researches*, 30, 295-326 (in Persian).
27. Saif, A. (2006). *Educational psychology (Psychology of Learning and Teaching)*. Tehran: Agah (in Persian).
28. Saketi, P. (2001). A survey of relationship between occupational dimensions of non-governemenetal jobs at small firms with personal characteristics and academic majors of employed university graduates in Iran southern provinces. The institute for Research & Planning in Higher Education, Ministry of Science, Research & Technology (in Persian).
29. Salimi, H., Karaminia, Amiri, M., & Mirzamani, M. (2006). Relationship between personality traits and occupational success in senior managers of government agency. *Quarterly Journal of Research in Behavioral Sciences*, 1, 5-12 (in Persian).
30. Seibert, S.E., Carnit, J.M., & Kraimer, M.L. (1999). Research reports proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), 416-427.
31. Solymannezhad, A., & Shahraray, M. (2001). The relation locus of control and self-regulation with academic achievement. *Journal of Psychology & Education*, 31(2).
32. Sori, F., & Zarvandi, M. (2006). The study of the relationship between career success of women employed by occupation, their motivation and personality. *Quarterly Journal of Cultural Studies Defend Women*, 2(2-3), 43-79 (in Persian).
33. Tabatabaaei, S., Hajian, M., & Zandi, T. (2013). Graduated women attitudes to the effective factors on their employment and unemployment in the labor market. *Quarterly Journal of Career and Organizational*, 5 (15), 89-101 (in Persian).
34. Tavan, B., Jahani, F., Seraji, M., & Mohammad Beigi, A. (2011). The relationship between religious attitude and mental health among students of Arak University of Medical Sciences. *Arak Medical University Journal*, 13(4), 27-34 (in Persian).
35. Vaghefinazari, R., Farahani, A., Asad, M., & Khodadi, M. (2005). Job expectations, job and future career in physical education students from

Azad University of Tehran, *Sport Management*, 7(2), 175-189 (in Persian).

36. Yarvisee, R. (1994). Review and compare the attitude toward teacher training centers in different academic fields of study and future of their career in Kermanshah and Sanandaj. (Doctoral dissertaion). Allameh Tabatabaei University (in Persian).

