

بررسی رابطه بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام دانشجویان

نیلوفر قنواتی^۱

رضوان صالحی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام در بین دانشجویان دانشگاه شهرکرد انجام شد. این پژوهش مقطعی و از نوع توصیفی - همبستگی بوده که ۱۰۲ نفر از دانشجویان دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به شیوه‌ی تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های اشتیاق تحصیلی شافلی و همکاران و قابلیت استخدام پول و همکاران پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار *SPSS* و با آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، آزمون *T* مستقل و تحلیل واریانس یک راه انجام شد. نتایج نشان داد که رابطه اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام در همه ابعاد ($F=۰/۵۹$) مثبت و معنی دار است ($p<۰/۰۱$) و از بین مولفه‌های اشتیاق تحصیلی، دو مولفه نیرومندی و وقف خود، باهم ۳۹٪ واریانس قابلیت استخدام را پیش‌بینی می‌کنند. علاوه بر این، بین دو متغیر اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد. اشتیاق تحصیلی بر اساس رشته تحصیلی نیز تفاوت معنی داری ندارد اما قابلیت استخدام بر اساس رشته تحصیلی، در میان دانشجویان دانشکده کشاورزی کمتر از دانشکده‌های دیگر است. بر اساس این نتایج می‌توان گفت که قابلیت استخدام بر اساس اشتیاق تحصیلی قابل پیش‌بینی است. بنابراین باید در برنامه‌ریزی‌های مبتنی بر ارتقای سطح اشتیاق تحصیلی دانشجویان به این مورد توجه شود.

واژه‌گان کلیدی: اشتیاق تحصیلی، قابلیت استخدام، دانشجویان.

۱- کارشناسی مشاوره دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۲- استادیار گروه مشاوره دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

آموزش یکی از مظاهر تمدن بشری و مهم‌ترین جنبه رشد و تعالی انسانی است. تحصیل در مقاطع عالی کوششی برنامه‌ریزی شده برای ایجاد فرصت رشد و یادگیری است (میرصفیان و سواد کوهی، ۱۳۹۸). چارچوب طرح‌های کلی موفقیت دانشجویان، در برگیرنده چندین عنصر شخصی و محیطی شناخته شده است که می‌توانند بالقوه در موفقیت دانشجویان تأثیرگذار باشند، که در این خصوص می‌توان به اشتیاق تحصیلی^۱ به عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر موفقیت دانشجویان اشاره کرد (واکر و پیرس^۲، ۲۰۱۴). سازه اشتیاق تحصیلی به رفتارهایی که به یادگیری و پیشرفت تحصیلی مربوط است، اطلاق می‌شود (پینتریچ^۳، ۲۰۰۳) و دارای ابعاد رفتاری (آن دسته از رفتارهایی نظیر انجام به موقع و از روی رغبت تکالیف درسی)، عاطفی (احساسات و علایق مثبت نسبت به تحصیل) و شناختی (نیروگذاری روان شناختی در امر یادگیری) است که هر کدام به نحوی عملکرد تحصیلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند (فردریکز و بلومفلد^۴، ۲۰۰۴). پژوهش‌های وانگ، چو، هافکنز و سالملا^۵ (۲۰۱۵) نشان دادند که هیجانات مثبت با اشتیاق شناختی، عاطفی و رفتاری دانش‌آموزان، رابطه مثبت دارد و نیز هیجانات مثبت با فرسودگی تحصیلی، خستگی تحصیلی و بی‌علاقگی تحصیلی رابطه منفی دارد. و همچنین لی و لرنر^۶ (۲۰۱۱) و اپادیایا و سالملا^۷ (۲۰۱۳) در پژوهش‌های خود دریافتند که افزایش اشتیاق به مدرسه می‌تواند موفقیت تحصیلی بالاتر، بهزیستی و فرصت‌های شغلی بهتر را برای دانش‌آموزان پیش‌بینی کند.

1. Academic engagement

2. Walker and Pearce

3. Pintrich

4. Fredricks and Blumfeld

5. Wang M-T, Chow A, Hofkens T, Salmela-Aro K

6. Li and Lerner

7. Upadyaya

دانشجویان قشر مهمی از جامعه را تشکیل می دهند. تعداد زیادی از این جمعیت در حال حاضر در اشتغال به سر نمی برند (موسوی، عابدی و باغبان، ۱۳۹۳) اما می توانند قابلیت استخدام^۱ داشته باشند. چه چیزی قابلیت استخدام را پیش بینی می کند؟ به نظر می رسد که اشتیاق تحصیلی همانطور که تلویحات مهمی برای موفقیت های تحصیلی و شغلی و اجتماعی دارد (بوچی، شلبرگ، جودی و اکلس^۲، ۲۰۱۰)؛ بتواند در افزایش قابلیت استخدام نیز سهمیم باشد؛ لذا ضرورت ایجاد قابلیت استخدام در این جمعیت واضح و مبرهن است.

تغییر قرارداد روانشناختی سنتی و حاکم گردیدن قرارداد روانشناختی جدید موجب انهدام و زوال تدریجی عوامل کلیدی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وفاداری و انگیزش است. اما علاوه بر این عوامل، قرارداد استخدامی جدید امنیت شغلی را تحت تأثیر قرار داده و موجب زوال آن و ایجاد عدم امنیت شغلی در بین کارکنان سازمان های دولتی و بازار نیروی کار شده است (کلویتمنز و مارلیس^۳، ۱۹۹۹؛ رابرت و آنجلو^۴، ۲۰۰۱). در این راستا در طی دهه گذشته، رسانه ها، مطبوعات، محققان و مدیران به مفهوم قابلیت استخدام توجه کرده اند (کمیسیون اروپا^۵، ۲۰۰۰؛ سازمان نیروی کار بین المللی، ۲۰۰۰). اصطلاح استخدام پذیری به جای واژه قابلیت استخدام پذیر شدن^۶ اولین بار در زمینه اصلاح نژادی و استخدام پذیری در مردان جوان به کار رفت (کار- ساندرز^۷، ۱۹۲۶). قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است. طبق نظر کانتر^۸ قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد به دست آورند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند (فین

1. Employability

2. Bouchey, Shoulberg, Jodl and Eccle

3. Kluytmans Frits and Ott Marlies

4. Kreither Robert and Kinick Angelo

5. Confederation Of British Industry (CBI)

6. Being employable

7. Carr-Saunders

8. Kanter

و دان^۱، ۲۰۰۰). کنفدراسیون صنعت بریتانیا قابلیت استخدام را این چنین تعریف کرده است: قابلیت استخدام دارا بودن ویژگی‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز شخص جهت برآوردن نیازهای متغیر کارفرمایان، سازمان‌ها و مشتریان است و به فرد کمک می‌کند تا به آمال و توانمندی‌های بالقوه‌اش در کار، جامه عمل بپوشاند (به نقل از زاهدی و زکی زاده، ۱۳۹۳). همچنین یکی از تعاریفی که مکرراً بیان شده است، تعریف هیلج و پولارد^۲ (۱۹۹۸) است: استخدام‌پذیری به معنی قابلیت حرکت خودکارآمده در بازار کار برای رسیدن به پتانسیل یا توانایی اشتغال پایدار است و به دانش، مهارت‌ها و نگرش افراد و روش استفاده از این دارایی‌ها و ارائه آنها به کارفرمایان؛ و همچنین به بافت و زمینه‌ای (مانند شرایط شخصی و محیط بازار کار) که در آن به دنبال کارند، بستگی دارد. علاوه بر این، به موضوع عدم ورود به بازار کار، به ویژه به جوانان غیر شاغل یا غیر محصل، آموزش ندیده (واحد محرومیت اجتماعی، ۱۹۹۹) که به تازگی آنها را "نسل شکست خورده" توصیف می‌کنند، توجه شد (بیواند و کائون^۳، ۲۰۱۲؛ گریست، بردول، گرگوری و اوسبی^۴، ۲۰۱۲). بنابراین استخدام‌پذیری به عنوان یک نتیجه (برای مثال، بدست آوردن شغل) و به عنوان شاخصی برای عملکرد در زمینه کارهای مربوط به سلامت و رفاه استفاده شده است (لیندسی و داتون^۵، ۲۰۱۰؛ لیندسی و مایلند^۶، ۲۰۰۹).

امروزه اغلب دانشجویان با چالش‌های متعددی مانند مشکلات مالی، ابهام در آینده شغلی، مشکلات بازارکار و فناوری‌های در حال تغییر مواجه‌اند (صدوقی، ۱۳۹۸). قابلیت استخدام یکی از دغدغه‌های اصلی و اساسی هر دانشجویی است. بنابراین، پاسخگویی به نیازهای بازار کار به عنوان مسئولیت خاص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مطرح گردیده است. طراحی و ساخت برنامه‌هایی از جمله برنامه‌های درسی، پژوهشی و... در راستای قابلیت

1. Finn and Dan

2. Hillage and Pollard

3. Bivand, Caon

4. Grist, Birdwell, Gregory, and Ousbey

5. Lindsay and Dutton

6. Mailand and Lindsay

استخدام که بتواند ابعاد اشتیاق تحصیلی را در دانشجویان ترغیب کند تا قابلیت استخدام خود را در نتیجه تأثیر برنامه های آموزش عالی در نظر بگیرند، بسیار حائز اهمیت است. براساس موارد ذکر شده می توان نتیجه گرفت که با تقویت و افزایش عوامل مثبت و اصلاح و کاهش عوامل منفی، زمینه رضایت هر چه بیشتر دانشجویان نسبت به رشته ی تحصیلی خود را فراهم آورد. از آن جا که تاکنون پژوهشی مبنی بر بررسی رابطه بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام دانشجویان صورت نگرفته است و با توجه به نقش و اهمیت آنها، پژوهشگر در صدد پاسخگویی به این سوالات است: آیا بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام رابطه وجود دارد؟ و آیا اشتیاق تحصیلی می تواند قابلیت استخدام را پیش بینی کند؟ آیا بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی رابطه وجود دارد؟

مواد و روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی و طرح پژوهش از نوع همبستگی است، زیرا هدف از این مطالعه بررسی رابطه قابلیت استخدام با ابعاد اشتیاق تحصیلی می باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه شهرکرد بوده که از بین آنان ۱۰۲ نفر (۸۷ دختر و ۳۰ پسر) به شیوه تصادفی از ۵ دانشکده (دانشکده های ادبیات و علوم انسانی، کشاورزی، فنی و مهندسی، علوم پایه و منابع طبیعی) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر دو پرسشنامه اشتیاق تحصیلی شافلی و قابلیت استخدام بود که به صورت آنلاین و همزمان در اختیار دانشجویان قرار گرفت که در ادامه ویژگی های آن شرح داده شده است.

پرسشنامه اشتیاق تحصیلی شافلی و همکاران: این مقیاس شامل ۱۷ گویه است و دارای سه بعد نیرومندی (۶ گویه)، وقف خود (۵ گویه) و جذب (۶ گویه) است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) درجه بندی می شوند. دامنه نمره کلی مقیاس بین ۱۷ تا ۸۵ است (قدم پور، قاسمی پیر بلوطی، حسونند، گشنیگانی، ۱۳۹۶). شافلی،

سالانوا، گنزالز و باکر^۱ (۲۰۰۲) پایایی کلی اشتیاق تحصیلی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آوردند و همسانی درونی ابعاد مقیاس را برای ابعاد جذب، نیرومندی و وقف خود به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۸ و ۰/۹۱ گزارش کردند. سالانوا، شافلی، مارتینز و برسو^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ را برای ابعاد نیرومندی و وقف خود به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۴ بدست آوردند. پیریایی و نعامی (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود پایایی مقیاس را ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی کل مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ بدست آمد.

پرسشنامه قابلیت استخدام^۳: این پرسشنامه بر اساس مدل کریر ای دی جی^۴ تدوین شده است. این مدل، بازتاب دقیق هر پنج عنصر (هوش هیجانی و خود مدیریتی، عملکرد تحصیلی و مهارت های مطالعه، آموزش توسعه مسیر شغلی، مهارت های حل مسئله و تجربه ی کار) است که توسط یک عضو هیئت علمی، با تخصص در زمینه اشتغال دانشجویی توسعه یافت و در نمونه کوچکی از دانشجویان اجرا شد که منجر به برخی از اصلاحات شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه است که بر اساس طیف ۷ درجه لیکرت از "کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) درجه بندی می شود و همچنین پایایی پنج خرده مقیاس پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۸، ۰/۷۲، ۰/۶۳ و ۰/۸۱ گزارش شده است (داسر پل، کوالتر و سوول^۵، ۲۰۱۳).

یافته های پژوهش

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام، از ضریب همبستگی پیرسون و سپس از رگرسیون گام به گام استفاده شد. خلاصه نتایج در

1. Schaufeli, Salanova, Gonzalez and Baker

2. Salanova, Schaufeli, Martinnes and Berso

3. Employment ability questionnaire(DOT)

4. Career EDGE

5. Dacre Pool, Lorraine Qualter, Pamela J and Sewell Peter

جدول ۱ بیانگر ماتریس همبستگی بین متغیرها و در جدول ۲، بیانگر متغیرهای پیش بین قابلیت استخدام از طریق اشتیاق تحصیلی است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین مولفه های اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. نیرومندی	۱									
۲. وقف خود	۰/۷۷۵ ^{**}	۱								
۳. جذب	۰/۷۰۸ ^{**}	۰/۶۴۱ ^{**}	۱							
۴. آموزش هجانی	۰/۵۶۷ ^{**}	۰/۴۵۷ ^{**}	۰/۳۰۹ ^{**}	۱						
۵. عملکرد تحصیلی	۰/۵۶۷ ^{**}	۰/۵۱۴ ^{**}	۰/۳۸۱ ^{**}	۰/۶۶۸ ^{**}	۱					
۶. آموزش رشد شفاهی	۰/۳۸۵ ^{**}	۰/۴۶۱ ^{**}	۰/۴۲۹ ^{**}	۰/۵۳۱ ^{**}	۰/۵۳۱ ^{**}	۱				
۷. حل مسئله	۰/۴۵۵ ^{**}	۰/۳۲۹ ^{**}	۰/۳۲۹ ^{**}	۰/۶۱۲ ^{**}	۰/۴۷۵ ^{**}	۰/۳۶۶ ^{**}	۱			
۸. تجربه	۰/۳۵۷ ^{**}	۰/۳۲۹ ^{**}	۰/۱۸۹ ^{**}	۰/۴۷۷ ^{**}	۰/۵۲۵ ^{**}	۰/۵۵۹ ^{**}	۰/۲۱۸ ^{**}	۱		
۹. کل اشتیاق تحصیلی	۰/۹۰۲ ^{**}	۰/۸۶۲ ^{**}	۰/۸۹۰ ^{**}	۰/۵۰۱ ^{**}	۰/۵۴۹ ^{**}	۰/۴۷۸ ^{**}	۰/۴۲۴ ^{**}	۰/۳۲۴ ^{**}	۱	
۱۰. کل قابلیت استخدام	۰/۶۱۰ ^{**}	۰/۵۴۵ ^{**}	۰/۶۲۰ ^{**}	۰/۹۰۲ ^{**}	۰/۸۶۱ ^{**}	۰/۷۷۷ ^{**}	۰/۶۵۴ ^{**}	۰/۶۶۶ ^{**}	۰/۵۴۲ ^{**}	۱

*: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$

نتایج جدول فوق بیانگر رابطه مثبت بین مولفه های بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام است (به جز تجربه و جذب). جهت بررسی پیش بینی قابلیت استخدام از طریق مولفه های اشتیاق تحصیلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده که خلاصه یافته ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام

متغیرهای پیش بین	R	R square	Adjusted R	F	P	B	t	p
نیرومندی	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	۰/۳۶۶	۵۹/۳۵۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱۰	۷/۷۰۴	۰/۰۰۱
نیرومندی	۰/۶۳۷	۰/۴۰۵	۰/۳۹۳	۳۳/۷۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۴۵	۴/۲۳۵	۰/۰۰۱
وقف خود	۰/۶۳۷	۰/۴۰۵	۰/۳۹۳	۳۳/۷۱۷	۰/۰۰۱	۰/۲۴۵	۲/۳۳۳	۰/۰۰۲

مندرجات جدول ۲ نشان می دهد که از میان سه مولفه اشتیاق تحصیلی (نیرومندی، وقف خود و جذب)، بهترین پیش بینی کننده، دو مولفه نیرومندی و وقف خود است که توانسته ۳۹٪ واریانس قابلیت استخدام را پیش بینی کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت با

افزایش دو مولفه پیش بین (نیرومندی و وقف خود)، قابلیت استخدام نیز افزایش خواهد یافت.

آیا بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام دانشجویان دختر و پسر از آزمون T مستقل استفاده شد که خلاصه نتایج در جدول ۳ و به منظور بررسی اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام دانشجویان دانشکده های مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده شده که نتایج در جدول ۴ خلاصه شده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون t مستقل

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
قابلیت استخدام	دختر	۱۱۷/۴۲	۱۸/۴۱	۰/۱۹۲	۱۰۰	۰/۸۴۱
	پسر	۱۱۶/۵۵	۱۷/۸۳			
اشتیاق تحصیلی	دختر	۵۳/۵۷	۱۳/۷۰	۰/۶۳۴	۱۰۰	۰/۵۲۷
	پسر	۵۱/۳۰	۱۶/۹۲			

همانگونه که مشاهده می شود، میانگین نمرات دختران در دو متغیر قابلیت استخدام و اشتیاق تحصیلی بیشتر از پسران است اما این تفاوت از نظری آماری معنی دار نیست.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار نمرات اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام بر حسب رشته و خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس

متغیرها	رشته	میانگین	انحراف معیار	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
اشتیاق تحصیلی	فنی	۵۵/۰۰۰	۱۴/۷۷۶	۱۵۲۹/۰۶۸ ۱۹۲۰۶/۲۷۵	۴	۳۸۲/۲۶۷ ۱۹۸/۰۰۳	۱/۹۳۱	۰/۰۱۵
	ادبیات	۵۵/۱۵۵	۱۳/۵۴۱					
	کشاورزی	۴۶/۰۵۲	۱۵/۳۳۰					
	علوم پایه	۵۱/۰۸۳	۱۳/۱۱۱					
	منابع	۶۴/۵۰۰	۰/۷۰۷					
قابلیت استخدام	فنی	۱۱۷/۳۷۵	۱۵/۵۹۷	۳۹۵۰/۰۲۷ ۲۹۵۷۹/۳۴۶	۴	۹۸۷/۵۰۷ ۳۰۴/۹۴۲	۳/۲۳	۰/۰۱
	ادبیات	۱۲۲/۱۱۱	۱۷/۵۹۱					
	کشاورزی	۱۰۵/۱۵۷	۱۹/۵۵۴					
	علوم پایه	۱۱۶/۷۵۰	۱۷/۷۳۶					
	منابع	۱۲۴/۵۰۰	۴/۹۴۹					

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۴ سطح معنی داری برای متغیر قابلیت استخدام برابر ۰/۰۱۵ است که کوچکتر از مقدار مفروض است ($p < ۰/۰۵$). پس میتوان نتیجه گرفت که بین رشته های مورد مطالعه در متغیر قابلیت استخدام با اطمینان ۹۵٪ تفاوت معنی داری وجود دارد اما در متغیر اشتیاق تحصیلی تفاوتی وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$). بر این اساس نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان داد که کمترین میزان استخدام پذیری در بین دانشجویان دانشکده کشاورزی است که به طور معنا داری با آن سه دانشکده دیگر متفاوت بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه شهرکرد بود که نتایج بدست آمده حاصل از یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین همه مولفه های اشتیاق تحصیلی و مولفه های قابلیت استخدام، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر نتایج حاصل از پژوهش حاضر مشخص کرد که با

افزایش میزان اشتیاق تحصیلی، قابلیت استخدام دانشجویان نیز افزایش می‌یابد. دیگر یافته‌های پژوهش نشان دادند که از میان مولفه‌های اشتیاق تحصیلی (نیرومندی، وقف خود و جذب)، دو مولفه نیرومندی و وقف خود می‌توانند ۳۹٪ واریانس قابلیت استخدام در دانشجویان را پیش‌بینی کنند. علاوه بر آن مشخص گردید بین اشتیاق تحصیلی و قابلیت استخدام بر اساس جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و میزان قابلیت استخدام بر اساس رشته‌ها متفاوت است اما در اشتیاق تحصیلی تفاوتی وجود ندارد. همچنین مشخص شد که بر اساس رشته‌های تحصیلی، کم‌ترین میزان استخدام‌پذیری در بین دانشجویان دانشکده کشاورزی است که به صورت معناداری با سایر دانشکده‌ها متفاوت است.

نتایج پژوهش با الگوها و مدل‌های ارائه شده در حوزه اشتیاق تحصیلی دانشجویان و حیطه‌های مرتبط با آن از قبیل گانزاپولا، باکر، دمورتی و شافلی^۱ (۲۰۰۷)؛ مدل باکر و دموردتی^۲ (۲۰۰۸)؛ هابفال^۳ (۲۰۰۲) همسو است (دمورتی و باکر، ۲۰۰۳؛ هابفال، ۲۰۰۲).

امروزه سازمان‌های دولتی در چارچوب مدیریت دولتی نوین استراتژی‌های ساختاردهی مجدد، کوچک‌سازی، خصوصی‌سازی و... را در پیش گرفته‌اند که کشور ما نیز از این امر جدا نیست. این استراتژی‌ها تبعات زیادی از جمله تغییر و تحول در روابط استخدامی را در پی دارند. قرارداد روانشناختی سنتی که بستری را برای استخدام همیشگی و در نهایت امنیت شغلی ایجاد می‌نمود، تحت تأثیر تحولات مذکور تغییر یافته، از استخدام همیشگی عبور کرده و به استخدام قراردادی گرایش پیدا کرده است و این امر امنیت شغلی کارکنان را به خطر می‌اندازد (زاهدی، روشندل اربطانی و حسن پور، ۱۳۸۹). در چنین شرایطی که فرد احساس ناکارآمدی می‌کند این تصور در او ایجاد می‌شود که نمیتواند در انجام یک فعالیت به نتیجه مورد نظر برسد (سیلیگمن^۴، ۱۹۷۵). در چنین حالتی، فراگیر به فعالیت‌های تحصیلی ارزش و اهمیت نمی‌دهد و اشتیاق به تحصیل در او کاهش

1. Xanthopoulos & Bakker & Demoruti & Schaufeli

2. Bakker . Demoruti

3. Hobfoll

4. Seligman

پیدا می کند (رایان و دسی^۱، ۲۰۰۰). به عبارتی دیگر قابلیت استخدام شامل: حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار (با توجه به قابلیت های استخدامی) به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است (فین تاج^۲، ۱۹۵۵). از سویی دیگر با توجه به یافته های پژوهش حاضر می توان اظهار داشت که برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی بالا، دانشجویان را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند (عمویی، عجم و بادنوا، ۱۳۹۶). بنابراین اشتیاق تحصیلی دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می باشد. ویژگی برجسته جذب به تمرکز و غرق شدن در فعالیت های تحصیلی اشاره دارد (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). در چنین شرایطی است که وقت برای دانشجو به گونه ای سریع می گذرد که فرد گذر زمان را تشخیص نمی دهد و به سختی می تواند از کار خود جدا شود (میرصفیان و سواد کوهی، ۱۳۹۸). بعد نیرومندی به سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن دانشجو هنگام امور تحصیلی اشاره دارد که طی آن دانشجو تلاش قابل ملاحظه ای از خود نشان می دهد (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۱). سومین مولفه اشتیاق تحصیلی، وقف خود در فعالیت های تحصیلی است که با درگیری شدید روانی شخص نسبت به وظایف تحصیلی مشخص می شود (براون^۳، ۱۹۹۶). از این جهت، اینگونه افراد دارای نگرشی مثبت نسبت به پدیده استخدام پذیری می باشند و به موفقیت بیشتری دست پیدا می کنند. همچنین نتایج مطالعه عجم (۱۳۹۴) نشان داد که بین میزان اشتیاق تحصیلی دانشجویان دختر و پسر تفاوت معنی داری وجود ندارد، نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق عجم و همکاران همسو است (به نقل از عمویی و همکاران، ۱۳۹۶). پس ضروری است که سازمان ها به دنبال یافتن جایگزین هایی برای ایجاد امنیت شغلی و افزایش اشتیاق تحصیلی دانشجویان نسبت به گذشته باشند که در این

1. Rayan RM, Deci EL

2. Feintuch

3. Brown

مقاله، اشتیاق تحصیلی به عنوان یک جایگزین مطرح شد و مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین با توجه به نقش اشتیاق تحصیلی در میزان استخدام پذیری دانشجویان، می‌توان نتیجه گرفت که اگر اشتیاق تحصیلی دانشجویان توسط مسئولان آموزشی مورد توجه قرار نگیرد، با پیامد‌های منفی همچون پدیده بیکاری دانشجویان همراه خواهد بود.

پژوهش حاضر بر روی دانشجویان دانشگاه شهرکرد به صورت آنلاین انجام شده لذا برای تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر به سایر جوامع آماری، باید جانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش استخدام پذیری و بهبود عملکرد تحصیلی دانشجویان، در دانشگاه‌ها دوره‌های آموزشی و تخصصی مشاوره تحصیلی و شغلی جهت افزایش اشتیاق تحصیلی دانشجویان برگزار گردد. در نتیجه میزان استخدام پذیری دانشجویان را بر اساس اشتیاق تحصیلی افزایش داد.

منابع

- ۱) زاهدی، سید مهدی و زکی زاده، سهیلا (۱۳۹۳). «تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان قزوین»، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، دوره ۶، شماره ۱۷، صص ۷۳-۶۳.
 - ۲) زاهدی، شمس السادات؛ روشندل اربطانی، طاهر و حسن پور، اکبر (۱۳۸۹). «عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان های دولتی»، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره ۲، شماره ۴، صص ۷۳-۸۸.
 - ۳) صدوقی، مجید (۱۳۹۸). «تحلیل کانونی رابطه سرمایه روان شناختی با اشتیاق تحصیلی در دانشجویان علوم پزشکی»، **مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی**، دوره ۲، شماره ۶، صص ۸۷-۱۰۱.
 - ۴) عمویی، نوشین؛ عجم، علی اکبر و بادنوا، صدیقه (۱۳۹۶). «نقش سرمایه روانشناختی در پیش بینی اشتیاق تحصیلی دانشجویان دانشکده تغذیه صنایع غذایی»، **پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، دوره ۹، شماره ۲، صص ۷۵-۶۶.
 - ۵) قدم پور، عزت اله؛ قاسمی پیر بلوطی، محمد؛ حسونند، باقر و خلیلی گشنیگانی، زهرا (۱۳۶۹). «ویژگی های روان سنجی مقیاس اشتیاق تحصیلی دانش آموزان»، **فصلنامه اندازه گیری تربیتی**، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۱۸۴-۱۶۷.
 - ۶) موسوی، مطهره؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان»، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره ۶، شماره ۲۰، صص ۱۳۴-۱۲۰.
 - ۷) میرصفیان، زهرا و سواد کوهی، علیرضا (۱۳۹۸). «تأثیر ابعاد استقامت ذهنی بر اشتیاق تحصیلی در دانشجویان»، **دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، دوره ۲۰، شماره ۲، صص ۷۷-۶۹.
 - ۸) نعیمی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه (۲۰۱۳). «نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی»، **مشاوره کاربردی**، دوره ۳، شماره ۱، صص ۶۲-۵۱.
- 9) Bakker, A. B. & Demerouti, E (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13, 3. 202-22.

- 10) Bouchey, H. A., Shoulberg, E. K., Jodl, K. M., & Eccles, J. S (2010). Longitudinal links between older sibling features and younger siblings' academic adjustment during early adolescence. *Journal of educational psychology*, 102(1), 197.
- 11) Bivand P. (2012). *Generation lost Youth unemployment and the youth labor market*. London, England: Trades Union Congress.
- 12) Brown SP. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *psychological bullet*, 120 (2):235-255.
- 13) CBI (CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY). (1999). *Making Employability Work: An Agenda for Action*. London: CBI.
- 14) Carr Saunders A. M. (1926). *Eugenics*. New York, NY: Henry Holt.
- 15) Dacre Pool Lorraine Qualter Pamela J. Sewell Peter. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, Vol. 56 Iss 4 pp, 303–313.
- 16) Dacre Pool, L. and Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education þ Training*, Vol. 49 No. 4, pp. 277-289.
- 17) Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, E. & Schaufeli, W. B. (2003). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86,499-512.
- 18) Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons. *Psychological Monographs: General and Applied*, 69(7), 1.
- 19) Finn, D. (2000). From fullemployment to employability: a new deal for Britain's unemployed. *International Journal of Manpower*, 21,5, 384-399.
- 20) Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of educational research*, 74(1), 59-109.
- 21) Grist M. Birdwell J. Gregory T. and Ousbey J. (2011). *Youth labor is lost*. London, England: Demos.
- 22) Hillage J. and Pollard E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis (Research Report RR85)*. Brighton, England: Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment.
- 23) Hobfoll, S, E., Johnson, R, J., Ennis, N., & Jackson, A, P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84, 3: 632-643.
- 24) Kluytmans Frits & Ott Marlies. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, 261.

- 25) Kreither Robert & Kinick Angelo (2001). Organizational behavior. Mc GrawHill, P.79
- 26) Li, Y., & Lerner, R. M. (2011). Trajectories of school engagement during adolescence: implications for grades, depression, delinquency, and substance use. *Developmental psychology*, 47(1), 233.
- 27) Lindsay C. and Dutton M. (2010). Employability through health? Partnership-based governance and the delivery of Pathways to Work condition management services. *Policy Studies*, 31, 245–264.
- 28) Lindsay C. and Mailand M. (2009). Delivering employ- ability in a vanguard “active” welfare state: The case of Greater Copenhagen in Denmark. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 27, 1040–1054.
- 29) Miller, W. R., & Seligman, M. E. (1975). Depression and learned helplessness in man. *Journal of abnormal psychology*, 84(3), 228.
- 30) Pintrich, P. R. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of educational Psychology*, 95(4), 667.
- 31) Rayan RM, Deci EL. (2000). Self- determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American psychologist*, 55(1): 68-78.
- 32) Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial, Madrid.
- 33) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez- Roma V, Baker AB. (2002). the measurement of engagement and burnout. *Journal of happiness*, 3(1): 71-92.
- 34) Seligman, M. E., Rosellini, R. A., & Kozak, M. J. (1975). Learned helplessness in the rat: time course, immunization, and reversibility. *Journal of comparative and physiological psychology*, 88(2), 542.
- 35) Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2013). Development of school engagement in association with academic success and well-being in varying social contexts: a review of empirical research. *European Psychologist*, 18(2), 136.
- 36) Walker, K. W., & Pearce, M. (2014). Student engagement in one-shot library instruction. *The Journal of Academic Librarianship*, 40(3-4), 281-290.
- 37) Wang, M. T., Chow, A., Hofkens, T., & Salmela-Aro, K. (2015). The trajectories of student emotional engagement and school burnout with academic and psychological development: Findings from Finnish adolescents. *Learning and Instruction*, 36, 57-65.
- 38) Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demrouti, E., Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*. 14, 2, 121-141.