

توسعه فرهنگی و نگرشی به جایگاه و آینده شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم اجتماعی

ابراهیم شیخزاده*

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی نگرش به جایگاه و آینده شغلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم اجتماعی انجام شده است. روش پژوهشی در این تحقیق مطالعه اسنادی و بهره‌گیری از تکنیک مصاحبه باز با دانشجویان تحصیلات تکمیلی واحد علوم و تحقیقات در تمامی گرایش‌های رشته جامعه‌شناسی است. این تحقیق در پی یافتن پاسخی برای سؤال بررسی دیدگاه و نگرش به وضعیت اشتغال در آینده دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم اجتماعی با توجه به تئوری‌های جامعه‌شناختی و روان‌شناختی مرتبط با مفاهیم اصلی تحقیق است. یافته‌ها نشان می‌دهند که دانشجویان گروه ارشد رشته جامعه‌شناسی دیدگاهی نسبتاً مثبت به جایگاه و توانایی‌های خود در آینده شغلی‌شان داشته و از عوامل انگیزش برای یافتن شغل مناسب با توجه به رشته تحصیلی‌شان در به دست آوردن تجربه از طریق گذراندن دوره‌های آموزشی و انجام پروژه‌های مقطعی در دانشگاه در هنگام تحصیل، به دست آوردن تخصص از طریق کارآموزی در سازمان‌های تخصصی و مربوطه و نیز وضعیت مناسب درآمد و همچنین دیدگاهی منفی نسبت به عملکرد دولت در خصوص فراهم‌نیابردن فرصت‌های شغلی مناسب، درآمد پایین و نیز افزایش بی‌رویه ظرفیت پذیرش دانشجویان توسط دانشگاه‌ها بدون در نظر گرفتن آینده شغلی آن‌ها پس از فارغ‌التحصیل شدن دارند.

واژه‌های کلیدی: شغل، استرس شغلی، آینده شغلی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم اجتماعی

مقدمه

اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های زندگی است و فرد باید سرانجام شغلی را برگزیند و از آن طریق به زندگی خود ادامه دهد. اشتغال از درجه بالایی برخوردار است، زیرا هستی فرد و استمرار جامعه به آن بستگی دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹: ۲). اشتغال به معنای امروزی با آنچه در قرن‌های گذشته به آن شغل می‌گفتند، معنای متفاوتی پیدا کرده است. در گستره بی‌حدومرز علوم، انسان امروز انسانی محصور در میان اطلاعات مختلف است که به صورت تصادفی بر تعداد این اطلاعات افزوده می‌شود. قرنی را که هم‌اکنون پشت سر می‌نهم، قرن توسعه علوم و فنون گوناگون و شکل‌گیری ارتباط وسیع بین کشورهای مختلف است که پیشرفت چشمگیر وسایل ارتباط جمعی و امکان دستیابی گسترده به منابع اطلاعاتی باعث شده که این دوره از زندگی بشر «عصر ارتباطات» نام گیرد (بلازک، ۱۳۸۸: ۳). بنابراین با توجه به این مهم باید به نیروی کار آموزش‌دیده این رشته‌ها در دانشگاه‌ها توجه ویژه شود. پژوهشگران معتقدند که رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی در ارتباط بوده و باید به آن به شکل سازگاری عاطفی با شغل و اوضاع اشتغال نگریست؛ اما عده‌ای دیگر نیز اوضاع حرفه‌ای را با عوامل جسمانی و اجتماعی مرتبط می‌دانند (میرموسوی، ۱۳۸۳: ۴). دانشجویان به‌عنوان افراد تحصیل‌کرده اجتماع، در حال گذر از سطوح عالی علمی هستند و به‌عنوان افراد متخصص در زمینه صنعت، خدمات، و... در آینده نزدیک و پس از فارغ‌التحصیل شدن وارد گردونه نظام تقسیم‌کار می‌شوند؛ لذا با توجه به این مهم رهبران یک کشور باید مدیریتی مناسب داشته باشد تا برنامه‌ریزی مدون و توجه

بیشتر به بخش‌های مورد علاقه فارغ‌التحصیلان با توجه به تخصص به‌دست‌آمده آن‌ها را به سمت نظام تقسیم کار رهنمود کنند و در جهت رفع مشکلات و بیکاری‌های پیش‌روی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان تلاش نمایند. با توجه به توضیحات ذکر شده می‌توان گفت هدف پژوهش حاضر پیرامون همین موضوع در میان دانشجویان گروه جامعه‌شناسی صورت گرفت و پژوهشگر در این تحقیق، نگرش و دیدگاه‌های دانشجویان این گروه تحصیلی را نسبت به اینکه چه سطحی از توقعاتی را از آینده کاری خود دارند مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

مفاهیم اساسی تحقیق

شغل: شغل از نظر لغوی به معنای به کار گماردن درجایی و آن موردی است که باعث مشغولیت فرد می‌شود. فرد از طریق اشتغال، فعالانه در جریان تولید مشارکت و پاداشی به‌صورت پول نقد یا کالا دریافت می‌کند. شغل در راهنمایی شغلی، گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک موسسه، اداره یا کارگاه است که افراد واجد شرایط می‌توانند آن موقعیت‌ها را احراز کنند و وظایف محوله را انجام دهند. برای مثال در یک اداره ممکن است سه موقعیت شغلی مشخص به نام ماشین‌نویس با شرایط احراز معین و یکسان موجود باشد و سه نفر با خصوصیات همسان به این مشاغل گمارده شوند. احراز هر شغلی به ضوابط و ویژگی‌های شخص نیاز دارد. شاغل زمانی احساس آرامش و موفقیت در ادای وظایفش خواهد کرد که خصوصیات لازم برای احراز شغل مورد نظر را داشته باشد. از طریق راهنمایی شغلی، هماهنگی و تناسب منطقی بین ویژگی‌های شاغل با شرایط و ضوابط احراز شغل ایجاد می‌شود. از این‌رو، راهنمایی فرد به انتخاب صحیح مشاغل زمانی ممکن خواهد بود که توانایی‌ها، محدودیت‌ها و رغبت‌های او مشخص شود و خصوصیات و شرایط لازم برای احراز هر شغلی نیز معین گردد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹: ۱۳۷)

استرس: استرس واژه‌ای است در اصل به معنی فشار و نیرو. در جهان فیزیکی هرگاه فشاری بر چیزی یا دستگاهی وارد شود، کنشی را بر آن وارد می‌کند و ثبات اجزای درونی آن را برهم می‌ریزد و تنش را در آن پدید می‌آورد و

برمی‌آشوبد و سرانجام آن شی یا دستگاه متلاشی و از وضعیت موجودش درمی‌آید. روانشناسان و دیگر صاحب‌نظران نیز درباره استرس می‌گویند: «روی هم جمع شدن رویدادهای زندگی که سازگاری فرد را با وضع موجودش برهم می‌زند، موجب استرس می‌شود. درواقع، تنش ایجادشده و پاسخ به این تنش روی هم‌رفته فرایندی را به وجود می‌آورند که به آن استرس می‌گویند» (راس و آلتمایر، ۱۳۸۵). در اصطلاح روانشناسی، استرس ممکن است به‌منزله یک محرک محیطی، یک واکنش در مقابل محیطی و یا تعامل بین محرک و واکنش قلمداد شود.

هانس سلیه که از آن به‌عنوان پدر استرس نام می‌برند، در تحقیق برای یافتن یک هورمون جدید به‌طور تصادفی دریافت که صدمه‌دیدن نسوج در حقیقت پاسخی به محرکی زیان‌آور است. وی پدیده کشف‌شده خود را علائم سازگاری عمومی نامید و حدود یک دهه بعد در نوشته‌هایش واژه استرس را به کار برد (لوتانز، ۱۳۷۴: ۱۲۸).

استرس شغلی: هنگامی که فرد در محیط کار با بایدهایی مواجه می‌شود که ارتباطی با ظرفیت‌های کنونی با نیازها و خواسته‌هایش ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می‌شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با شرایط تازه است. راس و آلتمایر استرس شغلی را این‌گونه بیان می‌کنند: «کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای است که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (لوتانز، ۱۳۷۴: ۳۶).

تعریف موسسه ملی بهداشت و ایمنی شغلی از استرس شغلی: «استرس شغلی وقتی روی می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد». به‌عبارت‌دیگر وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست هماهنگ نباشد، استرس شغلی رخ می‌دهد. درواقع، استرس شغلی عبارت است از: «پاسخ‌های زیان‌آور جسمی و روانی که در زمان عدم تناسب الزامات شغلی با قابلیت‌ها، منابع یا نیازهای خود شاغل رخ می‌دهد» (بیکر و کارازک، ۲۰۰۴: ۴۲۰).

نگرش: نگرش طرز تلقی انسان نسبت به جنبه‌های مختلف دنیای بیرونی است. نگرش عبارت از ارزشیابی‌های مثبت و منفی یا احکام ارزشی مطلوب یا نامطلوب درباره اشیا، اشخاص یا وقایع است. نگرش‌ها چگونگی احساس یک فرد را نسبت به چیزی نشان می‌دهند (دلاور، ۱۳۸۷: ۴۶). فردی که نسبت به یک موضوع نگرش مثبت یا منفی دارد، در برابر آن واکنش مثبت یا منفی نشان می‌دهد. بخشی از این واکنش به صورت اظهار عقیده درباره موضوع و بخش دیگر ممکن است در اعمال و رفتار او نسبت به آن موضوع جلوه‌گر شود. دانشمندان علوم اجتماعی ظاهراً در این نکته توافق دارند که نگرش می‌تواند به‌عنوان یک گرایش و آمادگی برای پاسخگویی مطلوب یا نامطلوب نسبت به اشیا، اشخاص، مفاهیم یا هر چیز دیگر تلقی شود. بر اساس تعریف بالا نکته‌هایی را می‌توان استنباط کرد که مفروضات اساسی تعریف نیز به حساب می‌آیند. نکته نخست اینکه نگرش با رفتار رابطه دارد. این رابطه مشخصاً یک ارتباط مستقیم خطی نیست، اما می‌توان انتظار داشت که نگرش‌های افراد تا حدودی قادر به پیش‌بینی رفتارهای آن‌ها باشد. فرد بر اساس نگرش خود نسبت به یک مقوله این آمادگی را دارد که به‌گونه‌ای خاص رفتار کند. نکته دوم اینکه نگرش، ساختی چندبعدی دارد که مهم‌ترین بعد آن با احساس مشخص نسبت به شیء وابسته است. آن احساس ویژه از نوع التفات، علاقه یا کشش و جاذبه است. یعنی درجه علاقه‌مندی به یک شیء مورد علاقه (احساس خوشایند) یا بی‌علاقگی نسبت به چیزی (احساس ناخوشایند) را نشان می‌دهد؛ لذا می‌توان آن را بر روی یک پیوستار از خیلی مثبت تا خیلی منفی را نمایش می‌دهد. روانشناسان اجتماعی معمولاً نگرش‌ها را به‌عنوان یکی از اجزای یک نظام سه‌جزئی مطالعه کنند که اعتقادات جزء شناختی، نگرش‌ها جزء عاطفی و اعمال جزء رفتاری آن را تشکیل می‌دهند. اعتقادات و باور داشت‌های افراد نسبت به اشیا و امور، اساس و پایه نگرش‌های آنان را فراهم می‌آورد. نکته سوم اینکه نگرش سازه‌ای ذهنی است، از این‌رو، با آنکه پیامدها و نتایج آن قابل مشاهده است، خود نگرش‌ها ملموس و قابل‌رؤیت نیستند. بنابراین می‌توان نگرش‌های افراد را از روی اظهارات و رفتارهای آن‌ها استنباط کرد. دیگر مشخصه نگرش‌ها

آن است که همواره متوجه شیء یا موضوعی است که شخص به آن دارای احساسات و عقاید خاص است. نگرش‌ها ارزشیابی‌های پایدار اشخاص نسبت به اشیا و موضوعات هستند، لذا احساس و واکنش موقتی و زودگذر شخص نسبت به اشیا و موضوعات می‌باشند، لذا احساس و واکنش موقتی و زودگذر شخص نسبت به یک موضوع را نمی‌توان نگرش وی محسوب کرد.

عوامل مؤثر بر اشتغال مناسب

دنیای مشاغل و بازار کار با توجه به توسعه جامعه صنعتی همواره در تغییر و دگرگونی است. بدین معنی که برخی مشاغل از بین می‌روند و مشاغل جدیدی جایگزین آن‌ها می‌شوند. برای آن‌که راهنمایی و مشاوره شغلی با موفقیت همراه شود، مشاور شغلی علاوه بر آشنایی با عواملی که موجب تغییر در نوع مشاغل و شاغلان می‌شود نظیر ارزش‌ها، میزان ساعات کار و تحول جامعه باید در زمینه عوامل مؤثر بر جریان اشتغال نظیر موفقیت، رضایت، سازش و انگیزش شغلی نیز آگاهی کافی داشته باشد. اکنون هر یک از این عوامل به‌طور مختصر بررسی می‌شود.

۱. تغییر در ارزش‌های حاکم: ارزش‌ها و سیاست‌های حاکم بر جامعه، نوع و چگونگی جریان اشتغال را مشخص می‌سازد. با تغییر ارزش‌ها برخی مشاغل اهمیت و موقعیت خود را از دست می‌دهند یا از بین می‌روند. در مقابل برخی مشاغل دیگر اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند یا به وجود می‌آیند. می‌توان گفت هرگاه در ارزش‌های جامعه تغییری حاصل گردد، انتظار می‌رود نوع و اهمیت مشاغل دگرگون شود. در چنین حالتی عده‌ای از شاغلان قبلی بیکار می‌شوند و گروه دیگر که با وضعیت حاکم هماهنگی دارند به کار گمارده می‌شوند. برای مثال اگر زنان از اشتغال در مشاغل معینی منع شوند به‌جایشان مردان باید استخدام گردند. همچنین اگر دگرگونی در قوانین استخدامی بر اساس ارزش‌های حاکم به وجود آید، جابه‌جایی شاغلان قطعی و امکان‌پذیر است.

۲. تغییر در میزان ساعات کار: در مواقعی به دلایل مختلف تصمیم گرفته می‌شود که در میزان ساعات کار شاغلان تغییراتی به وجود می‌آید. هرگاه تعداد

بیکاران جامعه افزایش یابد، احتمال دارد ساعت کار موظف افراد کاهش داده شود تا تعداد بیشتری به کار گمارده شوند. چنانچه تعداد متخصصان در شغلی کم باشد، ساعات کار موظف آنان افزایش می‌یابد. تغییر میزان ساعات کار موظف، عامل کنترل‌کننده‌ای در مواقع بحران بیکاری یا کمبود نیروی انسانی ماهر است.

۳. تغییر جامعه سنتی به صنعتی: بر اثر تحول جامعه از سنتی به صنعتی در نوع مشاغل تغییرات چشمگیری به وجود می‌آید. در جامعه سنتی، کارها با دست انجام می‌شوند در حالی که چنین وضعی به‌هیچ‌عنوان نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای مصرفی فزاینده جامعه صنعتی باشد. با ماشینی‌شدن کارها عده‌ای از کارگران که به کارهای دستی و ساده مشغول بودند شغل خود را از دست می‌دهند و بیکار می‌شوند. توجه به این موارد و برنامه‌ریزی صحیح برای پیشگیری از وقوع چنین بحران‌هایی در جوامع رو به رشد از اهمیت بالایی برخوردار است.

۴. سازش شغلی: سازش شغلی که ترکیبی از عوامل روانی و غیر روانی است برای ادامه اشتغال ضرورت دارد. سازش شغلی به حالت سازگار و نظر مساعد فرد نسبت به شغلش پس از آغاز اشتغال اطلاق می‌شود. در سازش شغلی نظریه‌های خصیصه- عامل، روان‌پویایی و رشدی مطرح می‌شود. در دیدگاه خصیصه- عامل که به وجود تفاوت‌های فردی بین انسان‌ها توجه می‌شود، سازش شغلی امری انحصاری تلقی می‌گردد. از دیدگاه روان‌پویایی ارضای نیازهای فرد که محرک رفتار هستند، سازش شغلی را باعث می‌شوند. در نظریه رشدی، سازش شغلی با رشد عمومی فرد هماهنگ و همگام است و در دوره‌های مختلف زندگی میزان آن تغییر می‌کند.

۵. انگیزش شغلی: برای ادامه اشتغال موفق، فرد باید انگیزه‌ای قوی برای کارکردن داشته باشد. نظریه‌های انگیزش شامل محرک- پاسخ میزان سازگاری و عقلی- استدلالی است. در نظریه محرک- پاسخ اعتقاد بر آن است که انگیزش با مجموعه شرایط و امکانات محیطی و فردی به‌عنوان محرک‌ها ارتباط دارد. پیروان نظریه میزان سازگاری، انگیزش شغلی را نتیجه میزان هماهنگی و همسازی فرد با عوامل شغلی که به ارضای نیازهایش می‌انجامد تلقی می‌کنند. بهره‌گیری از عقل و

استدلال برای کنترل فشارهای خارجی به منظور نیل به هدف‌های شغلی اساس نظریه عقلی - استدلالی را تشکیل می‌دهد.

۶. **موفقیت شغلی:** در موفقیت شغلی که دو مفهوم عملکرد و کارایی مدنظر است بر موارد گوناگون از جمله پیشرفت در شغل، ارتقای مهارت و کسب درآمد بیشتر تأکید می‌شود. در موفقیت شغلی نظریه‌های روانی، غیر روانی و عمومی مطرح می‌شوند. احساس فرد از میزان کارایی در ادای وظایف محوله در زمره تعیین‌کننده‌های موفقیت شغلی در نظریه روانی محسوب می‌شود. در دیدگاه عمومی میزان رسیدن به اهداف و ایده‌آل‌های شغلی از عوامل مؤثر در موفقیت شغلی به شمار می‌روند.

۷. **رضایت شغلی:** رضایت شغلی که احساس مثبت فرد نسبت به شغل و شرایط اشتغال است، در اشتغال موفق نقش به‌سزایی دارد. نظریه‌های نیازها، انتظارات و نقشی در رضایت شغلی مطرح می‌شوند. در نظریه نیازها، رضایت شغلی برابر با میزان نیازهای ارضاشده فرد از طریق شغل مطرح است. میزان توقعات برآورده‌شده فرد از شغلش اساس نظریه انتظارات را تشکیل می‌دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹: ۱۴۱-۱۳۸).

پیامدهای انواع استرس

والتر گیلبرت و ویلبرت چن استرس را به سه نوع منفی، خنثی و مثبت تقسیم می‌کنند:

۱. **استرس منفی:** منشأ آن وضعیت‌های پرفشار به هم گره‌خورده، تنش‌های عصبی و نیازهای شخصی و دیگر رویه‌های ناخوشایند است مانند: نگرانی، فشار، تنش، ناکامی، خشم، ترس، آزار، دردسر، سرسام، خستگی، ضربه روانی، آشفتگی خاطر، سردرگمی و نارضایتی (گملچ و چن، ۱۳۷۵: ۱۱).

۲. **استرس خنثی:** نگرش‌ها و رفتارهایی را شامل می‌شود که ابتدا احساسات را برمی‌انگیزند، اما باید آن‌ها را خنثی بنامیم چون اگر احساسات را به نحو مناسبی کنترل کنیم و دیدگاه صحیحی در مورد آن‌ها داشته باشیم، حتی می‌تواند تجارب مثبتی به شمار آیند. مانند: تغییر، مسئله تعارض، بحران، سروصدا، پول، فرصت‌ها،

انتظارات و...

۳. استرس مثبت: هیجان‌هایی که مثبت یا خوشایند تلقی می‌شوند و موجب استرس خوشایند می‌شوند مانند ارتقا، چالش، فرصت، توسعه، پیشرفت، تهییج، بهبود، خلاقیت، دوستی، ازدواج، فرزندان، انگیزش و...

عوامل ایجادکننده استرس شغلی

استرس شغلی معلول عللی است که از منابع مختلف سرچشمه می‌گیرد. این منابع می‌تواند در بیرون یا درون سازمان جایی داشته باشد یا مربوط به گروه‌های مؤثر بر کارکنان یا مربوط به خود افراد باشد.

اغلب گفته می‌شود: هر چه مقام فرد در سازمان بیشتر باشد استرس وی بیشتر خواهد شد. برخی بررسی‌ها نشان می‌دهد که در اغلب سازمان‌ها، مدیران رده میانی، استرس بیشتری تجربه می‌کنند. آن‌ها با تقاضای زیاد فرادستان و فرودستان و زیردستان مواجه هستند، پس بهتر است گفته شود عمدتاً در رده وسط دیده می‌شود.

در یک طبقه‌بندی عوامل استرس‌زا به چهار گروه طبقه‌بندی شده‌اند:

۱. عوامل سازمانی: سیاست‌ها، ساختارها، شرایط عینی، مراحل و فرایندها؛
۲. عوامل گروهی: عدم انسجام گروهی، عدم حمایت اجتماعی؛
۳. عوامل فردی: ابهام و تعارض نقش در سازمان؛
۴. عوامل فراسازمانی: تغییرات اجتماعی، خانوادگی، ملی، مالی و فناوری (کوپر، ۱۹۷۷: ۱۲).

نگرش‌های شغلی

مبحث نگرش‌های شغلی از جمله کاربردی‌ترین استفاده مقوله نگرش‌ها است که توجه علمای اجتماعی و دانش مدیریت را به خود جلب کرده است. به اعتقاد دانشمندان بیشترین پژوهش در حوزه نگرش در زمینه نگرش‌هایی صورت گرفته است که با احساس شخص نسبت به شغل وی سروکار دارند.

نگرش‌های شغلی یا احساسات کلی فرد نسبت به شغلش، ارزیابی‌ها و احکام

ارزشی مطلوب یا نامطلوب در خصوص جنبه‌های مختلف کار و شغل است. سه نگرش شغلی را می‌توان شناسایی کرد:

رضایت شغلی، دل‌بستگی یا وابستگی شغلی و تعهد سازمانی

«دل‌بستگی یا وابستگی شغلی» تعیین‌کننده آن است که یک فرد از نظر روانی تا چه حد خودش را با کارش همانند دانسته و به‌طور فعال در انجام آن مشارکت نموده و عملکرد شغلی‌اش را در احساس خود ارزشمندی مهم می‌داند.

در این حالت شغل برای فرد از اهمیت بالایی برخوردار است تا به حدی که وی سطح عملکرد و کارایی شغلی خویش را مبنایی برای ارزیابی خود قرار می‌دهد. «تعهد سازمانی» نیز همانند وابستگی شغلی است ولی موضوع و مصداق آن به‌جای شغل سازمان تخصصی است. پس تعهد سازمانی چنان نگرشی را بیان می‌کند که با حالات و احساس توأم است که فرد طی آن خود را با سازمانی خاص همانندسازی می‌کند. تعهد سازمانی مفهومی است که نشان می‌دهد کارمند تا چه حد خودش را با اهداف سازمانی تطبیق داده، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می‌داند و مایل است با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این نظر تعهد صرف عضویت در سازمان متفاوت است، چراکه تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه‌ای فعال بین کارمند و سازمان است؛ به‌گونه‌ای که کارمند با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین‌شده مورد قبول فراتر رفته و می‌خواهد با ایفای نقش فعال‌تر به تحقق اهداف سازمان کمک کند.

بالاخره سومین نگرش شغلی، رضایت شغلی است که به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلیش در سطح بالایی است به کارش نگرش مثبت دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است.

پژوهش‌های تجربی متعدد نشان داده است که این سه نوع نگرش شغلی (رضایت شغلی، دل‌بستگی یا درگیری شغلی و تعهد سازمانی) هر کدام مفهوم مستقلی هستند و هرچند با یکدیگر همبستگی دارند، ولی متمایز می‌باشند (دل‌اور،

تخصص جامعه‌شناسی

جامعه‌شناسی جوان‌ترین رشته علوم اجتماعی است. واژه جامعه‌شناسی را در سال ۱۸۳۸ اگوست کنت فرانسوی در کتاب فلسفه اثباتی خود بدعت گذاشت. کنت را عموماً بنیان‌گذار جامعه‌شناسی می‌دانند. او معتقد بود که علم جامعه‌شناسی باید بر پایه مشاهده منظم و طبقه‌بندی استوار شود. هربرت اسپنسر انگلیسی در سال ۱۸۷۶ نظریه تکامل اجتماعی را تحول بخشید که پس از پذیرش و رد اولیه، اکنون به صورت تعدیل شده دوباره پذیرفته شده است. اسپنسر نظریه تکاملی داروین را در مورد جوامع بشری به کار بسته بود. او معتقد بود که جوامع انسانی، از طریق یک تکامل تدریجی، از ابتدایی به صنعتی تکامل می‌یابند. او در نوشته‌هایش یادآور شده بود که این جریان یک فراگرد تکاملی طبیعی است که انسان‌ها نباید در آن دخالت کنند. امیل دورکیم در سال ۱۸۹۵ کتاب قواعد روش جامعه‌شناسی را منتشر کرد و در آن روشی را که در بررسی ماندگارش از خودکشی در گروه‌های گوناگون به عمل آورده بود، به روشنی شرح داد. دورکیم یکی از پیشگامان تحول جامعه‌شناسی است. او سخت بر این باور بود که جوامع بشری با باورداشت‌ها و ارزش‌های مشترک اعضایشان انسجام می‌یابند. ماکس وبر نیز معتقد بود که روش‌های علوم طبیعی را نمی‌توان درباره مسائل مورد بررسی در علوم اجتماعی به کار بست. وبر استدلال می‌کرد که چون دانشمندان اجتماعی جهان اجتماعی محیط زندگی خودشان را بررسی می‌کنند، همیشه قدری برداشت ذهنی در بررسی‌هایشان دخالت دارد. او معتقد بود که جامعه‌شناسان باید فارغ از ارزش‌هایشان کار کنند و هرگز نباید اجازه دهند که تمایلات شخصی‌شان در پژوهش‌ها و نتیجه‌گیری‌هایشان دخالت کنند. درس جامعه‌شناسی در دهه ۱۸۹۰ در بسیاری از دانشگاه‌ها ارائه شد. در سال ۱۸۹۵، مجله آمریکایی جامعه‌شناسی انتشارش را آغاز کرد و در ۱۹۰۵ انجمن جامعه‌شناسی آمریکا بنیان گذاشته شد.

رشته جامعه‌شناسی

علم جامعه‌شناسی در قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی به وجود آمد. اگرچه از سنت عقل‌گرایی موجود که در ابتدا توسط فلاسفه یونان باستان بنا شده بود بهره‌جسته

است. واژه فرانسوی Sociologie نخستین بار در سال ۱۸۳۷ توسط آگوست کنت فیلسوف فرانسوی ابداع شد، هرچند او را مؤسس رشته علمی جامعه‌شناسی به حساب نمی‌آورند. کنت با الهام‌گرفتن از علم فیزیک و ملاحظه موفقیت آن، هدفش را یافتن قوانین همواره صادق حاکم بر جوامع انسانی توسط روشی علمی تعریف کرد. کنت در ابتدا علمش را فیزیک اجتماعی نامید، اما بعدها نام آن را به جامعه‌شناسی تغییر داد. او می‌خواست چیزی مشابه آنچه در فیزیک انجام شده بود را در جوامع انسانی پیاده‌سازی کند. افراد دیگری نیز در قرن ۱۹ میلادی (همانند کارل مارکس) بودند که خود را جامعه‌شناس نمی‌خواندند، ولی امروزه به‌عنوان پایه‌گذاران این رشته شناخته می‌شوند. جدا از این افراد، در قرن ۱۹ میلادی روش‌های مطالعات آماری نیز تدوین شد که بعدها در تدوین رشته جامعه‌شناسی مورد استفاده قرار گرفت (<http://fa.wikipedia.org/wiki>).

جامعه‌شناسی در ایران

جامعه‌شناسی در ایران توسط غلامحسین صدیقی (۱۲۸۴ ه. ش) در سال ۱۳۱۷ هجری شمسی بنیان نهاده شد. صدیقی که مدرک دکترای خود را در فلسفه و علوم اجتماعی از دانشگاه پاریس اخذ کرده بود، پس از بازگشت به ایران در دانشسرای عالی دانشگاه تهران به تدریس جامعه‌شناسی و تاریخ فلسفه پرداخت. تلاش‌های اصلی صدیقی «اشاعه و کاربردی‌کردن شناخت علمی پدیده‌های اجتماعی، بسترسازی و برپایی ساختارهای سازمانی مناسب برای توسعه علوم اجتماعی» بود.

جامعه‌شناسی در مقایسه با دیگر رشته‌های علوم اجتماعی (روانشناسی، مدیریت، آموزش، اقتصاد و...) رشته دانشگاهی نوپایی است و از استقلال آکادمیک آن بیش از دو سه قرن نمی‌گذرد. دورکیم نیز در کتاب *قواعد روش جامعه‌شناسی* به‌طور جانانه‌ای از استقلال جامعه‌شناسی در مقابل فلسفه دفاع کرد. استدلال او این بود که موضوع علم جامعه واقعیت اجتماعی و روش آن آزمایش بعد از وقوع است و بنابراین شایسته استقلال و متشکل شدن در غالب رشته جدیدی به نام جامعه‌شناسی است. علمی که روابط متقابل اجتماعی نسبتاً پایدار

(ساخت اجتماعی) را در حالت‌های ایستایی‌شناسی و پویایی‌شناسی اجتماعی در سطوح مختلف جامعه‌شناختی مورد بررسی قرار می‌دهد و بدین‌وسیله با گرایش به‌سوی تعهد اجتماعی در جهت شناخت معضلات و مسائل اجتماعی تلاش کرده و سعی در رفع آن دارد. تعریف بالا حاصل برآیندی از تعاریف گوناگون مطرح‌شده در این رشته از دانش بشری است. جامعه‌شناسی به‌عنوان دانش خاص عبارت از مطالعه و تشکیلات و گردهمایی‌های اجتماعی و گروه‌ها در نظام‌های نهادینه آنان، مطالعه نهادها و سازمان‌های آن‌ها، مطالعه علل و نتایج تغییرات در نهادها و سازمان‌های اجتماعی است. مهم‌ترین واحدهای مورد مطالعه و پژوهش جامعه‌شناختی، مجموعه‌ها و زیرمجموعه‌های اجتماعی نهادها و ساخت اجتماعی گردهمایی، روابط، گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی است. از علل اختلاف در تعاریف ارائه‌شده در این علم باید در دیدگاه نظری و پایگاه مکتب جامعه‌شناسان جست‌وجو کرد، ولی آنچه مورد توافق همگان بوده، این است که موضوع جامعه‌شناسی در هر سطحی اعم از خرد و کلان به ناگزیر باید با روش علمی مطالعه شود. روش علمی عبارت است از شیوه عینی مطالعات شامل تعیین موضوع، ضبط و جمع‌آوری داده‌های قابل گزارش، بررسی و کنترل‌شده داده‌ها و بالاخره گزارش نتیجه آزمایش و... (خلعتبری، ۸۵-۱۳۸۴: ۳۷)

نتیجه‌گیری

مبحث نگرش شغلی از کاربردی‌ترین و مهم‌ترین مقوله‌های نگرش است که توجه علمای علوم اجتماعی و دانش مدیریت را به خود جلب کرده است. به اعتقاد دانشمندان، بیشترین پژوهش در حوزه نگرش در زمینه‌هایی صورت گرفته که با احساس شخص نسبت به شغل سروکار دارند. همچنین رضایت خاطر از شغل و علاقه‌مندی به کار فقط از طریق توجه مدیریت به عوامل انگیزشی امکان‌پذیر است. هنگامی که مدیر توانست نیازهای زیردستان را بشناسد، آنگاه می‌تواند در جهت ارضای نیازها گام بردارد. یکی از وظایف اولیه مدیران، ایجاد انگیزه کارکنان است، به‌گونه‌ای که عملکرد آن‌ها را به بالاترین سطح ممکن برساند؛ به‌طوری‌که کارمندان بتوانند خود مولد در سازمان باشند و به ابتکارات و خلاقیت‌های تازه‌ای

دست یابند.

نتایج پژوهش با توجه به مبانی نظری و عملی ذکرشده، در درجه نخست نشان‌دهنده این است کسب منزلت اجتماعی، درآمد بالا و فرصت پیدا کردن برای خلاقیت و ابتکار در کار از اهمیت بالایی برخوردار بوده و از این طریق این نتایج با نظریه پنج‌گانه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو مبنی بر نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی، عزت‌نفس و خودشکوفایی هماهنگی داشته و صادق است. همچنین در درجه دوم، رضایتمندی از شغل در بین دانشجویان ارتباطات زمانی حاصل می‌شود که فرصت ابتکار و خلاقیت را برای آن‌ها فراهم آورند. اما در میان پردازش داده‌ها به این نکته می‌توان اشاره کرد که دانشجویان دو گروه بدون در نظر گرفتن شاغل یا غیرشاغل بودن در زمان حال، نسبت به آینده شغلی که در انتظار آن‌ها است با توجه به بیشترین پاسخ، به بهبود وضعیت اعتقاد داشته و نسبت به آینده شغلی خود با توجه به رکود شدید اشتغال در کشور و جمعیت بالای تحصیل‌کرده بیکار، امید دارند و جایگاه خود را در کار مرتبط با رشته تحصیلی‌شان قدرتمند می‌پندارند و از این لحاظ با نظریه دوعاملی هرزبرگ مطابقت داشته است. اما در جای دیگر، نگرش این دو گروه نسبت به شرایط اشتغال فارغ‌التحصیلان در سال‌های آینده مثبت نبوده به طوری که بیشترین جواب را به کمبود شغل و بحران وضعیت اشتغال پاسخ داده‌اند و در این خصوص عملکرد دولت و دانشگاه آزاد را بسیار ضعیف می‌دانند؛ زیرا معتقدند که دولت بحران بیکاری را در کشور با توجه به جمعیت بالای جوان و تحصیل‌کرده حل نکرده و از سوی دیگر دانشگاه آزاد با توجه به این بحران، ظرفیت دانشگاه‌ها را بدون در نظر گرفتن مشکل بیکاری، بالا برده است.

پیشنهادها

با توجه به آن‌که در سال‌های اخیر، دانشگاه‌های ایران با رشد بالای جمعیت دانشجو مواجه بوده و این نیروی جوان تحصیل‌کرده پس از فارغ‌التحصیل شدن باید به عرصه بازار کار وارد شود، با این وجود شاهد آن هستیم که وضعیت توزیع کار و جمعیت جوان فارغ‌التحصیل هیچ تطابقی با یکدیگر نداشته و نرخ بیکاری را

در کشور با رشد فزاینده‌ای مواجه کرده است. نتایجی که از این پژوهش در میان دانشجویان کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران انجام شد، به نظر می‌رسد در اغلب موارد دیدگاه و نگرشی متفاوت و نسبتاً منفی نسبت به آینده شغلی خود و دیگر دانشجویان در سال‌های آتی دارند. بنابراین ارائه پیشنهادها و رهنمودهای لازم برای حل این معضل به افزایش نگرش مثبت و دیدگاه خوش‌بینانه‌تر آنان کمک خواهد کرد، لذا توجه به پیشنهادهای زیر ضروری به نظر می‌رسد:

۱. مسئولان نسبت به قوانین مربوط به استخدام افراد، رشته تحصیلی مرتبط، سطح تحصیلات و تخصص کافی توجه بیشتری نشان دهند و از استخدام افرادی که از طریق آشنابودن، معرفی و زد و بندهای استخدامی که توسط افراد در سازمان‌ها و ادارات انجام می‌شود را به حداقل برسانند تا دیدگاه و نگرش دانشجویان نسبت به یافتن شغل مناسب با رشته تحصیلی مثبت‌تر شود و به یافتن شغل مناسب خود امید بیشتری داشته باشند. اکثر پاسخگویان بر این باور بودند که سازمان‌ها در جذب دانشجویان با انصاف رفتار نمی‌کنند و دچار نوعی نابرابری هستند.

۲. با توجه به آن‌که اکثر پاسخگویان به گذراندن دوره‌های کارآموزی و انجام پروژه‌های مقطعی برای کسب تخصص بیشتر تأکید دارند، لذا پیشنهاد می‌شود که دانشگاه آزاد تدابیری بیندیشد تا دانشجویان ارشد رشته ارتباطات و جامعه‌شناسی بتوانند به راحتی از طریق دانشگاه‌ها وارد ادارات، سازمان‌های دولتی و خصوصی شوند تا تخصص بیشتر و درنهایت تجربه و سابقه کاری مناسبی را به دست آورند و به راحتی در سازمان‌های مربوطه استخدام شوند.

۳. پیشنهاد می‌شود تا دانشجویان در طول دوره تحصیل، پروژه‌های مقطعی و تحقیقاتی را با رهبری استادان دروس تخصصی در قالب کار کلاسی انجام دهند که بر تجربه و تخصص دانشجویان بیفزاید.

۴. ابتکار و خلاقیت زمانی حاصل می‌شود که شرایط استرس‌زای شغلی از هر شخصی دور باشد، یکی از عوامل استرس شغلی افراد شاغل، وضعیت درآمد و

برای افراد غیر شاغل، پیدا کردن شغل با درآمد مناسب است. اگر شرایط مالی مساعدی برای افراد فراهم شود خلاقیت و ابداعات جدید در کار فراهم می‌آید و سازمان‌ها را به سمت پیشرفت سوق می‌دهد. لذا به مسئولان پیشنهاد می‌شود از طرفی وضعیت درآمدها و رفاه حال شاغلان را فراهم آورده و از طرفی دیگر شرایط استخدام برای افراد فارغ‌التحصیل را سهولت بخشند تا از این طریق به پیشرفت سازمان‌ها و در نهایت پیشرفت جامعه کمک شود؛ زیرا که مسئله درآمد مسئله‌ای است که به کرات با آن روبه‌رو هستیم.

۵. از آنجایی که پایه و اساس بقای هر جامعه‌ای به شناخت آن جامعه و شناخت چالش‌های آن بستگی دارد و از طرفی عصر ارتباطات، عصر انعکاس اخبار صحیح و اطلاع‌رسانی است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که اساتید دانشگاه‌ها نسبت به شناساندن اهمیت و جایگاه این دو رشته به مردم، ادارات و سازمان‌های دولتی و خصوصی تلاش بیشتری داشته باشند تا در استخدام فارغ‌التحصیلان این دو گروه بزرگ علوم اجتماعی توجه بیشتری شود.

منابع

- آقاخانی، ابراهیم (۱۳۸۷). *فارغ‌التحصیلی - بیکاری یا اشتغال: همسان‌سازی میزان فارغ‌التحصیلان باز نیازهای اشتغال در جامعه*. تهران: نیکو روش.
- ای‌شرتزر، بروس (۱۳۶۹). *بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی*. ترجمه زندی‌پور، تهران: فردوس.
- بلارک، مهدی (۱۳۸۸). «بررسی نگرش و رضایت شغلی در تقویت ارتباطات میان فردی کارکنان اداره پست استان گیلان»، پایان‌نامه کارشناس ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
- ترزومی‌زاده، وحیده (۱۳۸۱). «بررسی دیدگاه زنان روزنامه‌نگار نسبت به موقعیت شغلی خود»، پایان‌نامه کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز دانشکده علوم اجتماعی.
- خلعتبری، رقیه (۱۳۸۶). «بررسی زمینه‌های تشکیل‌دهنده ساختار نظری جامعه‌شناسی»، پایان‌نامه، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). *احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی*، چاپ سیزدهم، تهران: رشد.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و علوم اجتماعی*، چاپ پنجم، تهران: رشد.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۴). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: علی پارسایان و محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- راس، رندال و الیزابت آلتمایر (۱۳۸۵). *استرس شغلی*، ترجمه: غلام‌رضا خواجه‌پور، تهران: بازتاب.
- روشندل، عبدالرضا زکوت (۱۳۷۷). «رضایت شغلی روزنامه‌نگاران: بررسی نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری»، *مجموعه مقالات دومین سمینار بررسی مسائل مطبوعات ایران*، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۹). *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)*، چاپ دهم، تهران: سمت.

- عفافی، مهوش (۱۳۸۹). «اوضاع شغلی و حرفه‌ای روزنامه‌نگاران ایران در ترازوی نقد»، پایان‌نامه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- گملچ، والتراچ و ویلبرت چن (۱۳۷۵). «استرس در راه موفقیت: برای مدیران مدارس، ترجمه مهرداد فیروزبخت و خشایار بیگی، تهران: ابجد.
- لاتام، گری پی (۱۳۸۹). *انگیزش شغلی، تاریخچه، پژوهش، نظریه و عمل*، ترجمه نسرين ارشدی، تهران: جنگل جاودانه.
- لوتانز، فرد (۱۳۷۴). *رفتار سازمانی*، ترجمه: غلامعلی سرمد، چاپ دوم، جلد اول، تهران: موسسه عالی بانکداری.
- مقیمي، محمد (۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی*، چاپ چهارم، تهران: ترمه.
- مورهد، گرگوری و ریکی گریفین (۱۳۹۶). *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.
- میرموسوی، فرید (۱۳۸۳). «بررسی تطبیقی نگرش‌های دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی نسبت به آینده شغلی خود»، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1997). "An intervention strategy for workplace stress", *Journal of psychosomatic research*, Vol.43, No.1, 7-16.
- Dainton, M. & Zelle, E. D. (2017). *Applying communication theory for professional life: A practical introduction*, Sage publications.
- Sociology, Encyclopædia Britannica, available at: [https:// www. britannica. com/ topic/ sociology.](https://www.britannica.com/topic/sociology)