

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و

سیاست گذاری توسعه منابع انسانی کشور

طرح پژوهشی شماره ۲۵

بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان آموزش عالی

(مرکز نشینی، شهرنشینی، انتظارات و ...)

بر بیکاری آنها

ویراست ۱

پژوهشگر:

داریوش یعقوبی

به نام خدا



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

عنوان گزارش ■ بررسی نقش رفتاری دانش‌آموختگان آموزش عالی (مرکز نشینی،

شهرنشینی، انتظارات و ...) بر بیکاری آنها

پژوهشگر ■ داریوش یعقوبی

مشاوران ■ دکتر سید محمد سید میرزایی و دکتر مصطفی اجتهادی

تایپ و صفحه‌آرایی ■ جواد طاهری

تاریخ تهیه ■ ویراست ۱ - پاییز ۱۳۸۰

ناشر ■ موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

تهران، خیابان آفریقا، کوی گل‌فام، پلاک ۱، کد پستی ۱۹۱۵۶

حقوق نشر ■ تکثیر این گزارش بدون اجازه ناشر مجاز نیست.

پیشگفتار

مدیر اجرایی طرح

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، که قرارداد اولیه آن با سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در خرداد ۱۳۷۸ بامضا رسید، از آبانماه ۱۳۷۸ در مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی آغاز و در حال حاضر مراحل پایانی خود را می گذراند. موضوع طرح «انجام مطالعات و پژوهش های مرتبط با تدوین برنامه جامع ده ساله تربیت نیروی انسانی متخصص کشور، موضوع تبصره ۳۶ قانون برنامه دوم توسعه منابع انسانی و ردیف اعتباری ۵۰۳۰۲۹ قانون بودجه سال ۱۳۷۸ کل کشور» بوده است.

در چارچوب طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، بالغ بر ۴۰ طرح پژوهشی و مطالعاتی در چهار محور پژوهشی به شرح زیر به اجرا درآمده است.

۱- برآورد و تحلیل تقاضای اقتصادی نیروی انسانی متخصص

۲- برآورد و تحلیل تقاضای اجتماعی ورود به آموزش عالی

۳- تحلیل بازار کار نیروی انسانی متخصص

۴- تحلیل نظام آموزش عالی کشور

گزارش حاضر ارایه دهنده نتایج یکی از طرح های پژوهشی انجام شده حول محور سوم است. نتایج طرحهای پژوهشی انجام شده به صورت تعدادی گزارش تلفیق، با تایید و مسؤولیت کمیته علمی طرح، تهیه و در اختیار سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور قرار گرفته است. مسؤولیت تحلیل های به عمل آمده در این گزارش با پژوهشگر است. مجموعه کامل طرح های پژوهشی انجام شده در چارچوب طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص به صورت لوح فشرده (CD) تهیه شده و از طریق انتشارات مؤسسه قابل دسترس است. حقوق معنوی نتایج این طرح پژوهشی متعلق به مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی است و استفاده از آن تنها با ذکر نام مؤسسه مجاز است.

محمد باقر غفرانی

مدیر اجرایی

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص
و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی در کشور

پاییز ۱۳۸۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

)
(...

:

:

:

:

:

:

:

-

-

-

خداوند رحمان را سپاسگزارم که مرا یاری کرد تا تحقیق حاضر را به پایان برسانم. بدون تردید در تمام لحظات سخت و طاقت فرسای پژوهش یاد خدا و توکل به او باعث آرامش دل پرتلاطم و راهگشای مشکلاتم بود.

از جناب آقای دکتر غفرانی مدیریت محترم اجرایی طرح به خاطر مساعدت ها و اعتمادی که نسبت به من مبذول داشته مسئولیت انجام تحقیق حاضر را به عهده من گذاشتند تا بتوانم هر چند کوچک کاری مفید برای میهن انجام دهم قدردانی می کنم. از خداوند رحمان طول عمر پر برکت برای ایشان و دیگر مسئولان طرح مسئلت دارم.

از جناب آقای هاشمی استاد رابط محترم به خاطر مساعدتهای فکری و معنوی که برای بهبود کیفیت تحقیق مبذول داشتند تشکر می کنم. علاوه بر این در انجام این تحقیق از همکاری و مساعدت اساتید ، دوستان و همکاران ارجمند سود برده ام. بدین لحاظ از اساتید گرامی آقای دکتر سید محمد سید میرزایی و دکتر مصطفی اجتهادی مشاورین محترم این تحقیق که اوقات گرانبهای خود را در اختیار من قرار داده و در رفع کاستی های علمی و مشکلات اجرایی تحقیق جدیت قابل ستایش به خرج داد ندکمال سپاسگزاری را دارم. تردیدی نیست که بدون حمایت فکر و همکاری علمی آنان غلبه بر مشکلات موانع به سختی ممکن می گردید. همینطور از همکار گرامی آقای فیضل اله نوروزی به خاطر همکاری صمیمانه ایشان در انتخاب و آموزش پرسشگران شهر تهران و از آقای سیف الهی به خاطر کمک ایشان در انتخاب و سرپرستی گروه پرسشگران شهر اصفهان تشکر می کنم. در تکمیل پرسشنامه های تحقیق پرسشگران دلسوزی با من همکاری کردند که
عبارند از :

استان اصفهان

۱- محمود سیف الهی

- حسین مطلبی

- حسن مختاری

- اکبر مختاری

- حمیدرضا شمس

- جواد کرباسی

استان آذربایجان شرقی :

۱- حسین حیدری فرد

۲- محمد هاتفی

استان تهران

۱- مریم رمضان پور

۲- افسانه غلامی

۳- فاطمه قنبری

۴- فرشته طلایی پور

۵- فهیمه حصارکی

۶- آرزیتا سلیمانی

۷- سعیده کرد احمدی

۷- مژگان لطفی

۹- رویا غفاری

۱۰- لیلا منیعی

۱۱- اکرم پور ذهنی

۱۲- منیژه نور محمدیان

استان خراسان

۱- غلام عباس عبدی

۲- غلام محمد عبدی

۳- محمد نیک منش

استان مازندران

۱- شریفه کاظمی

- مهربی رمزی

- وحید درویش پور

- مهدی کاظمی

از این عزیزان به خاطر اینکه وظیفه سخت و پر مسئولیت پرسشگری تحقیق حاضر را پذیرفته و با ساعت ها کار طاقت فرسا و جستجوی کوچه به کوچه دانش آموختگان را پیدا کرده و با آنها مصاحبه کرده اند سپاسگزارم . امید آن دارم که خداوند رحمان پاداش معنوی آنان را پیش خود محفوظ دارد. همینطور از خانم قزلار خلفی به خاطر همکاری دلسوزانه ایشان در کار پر حوصله و سخت استخراج داده ها تشکر می کنم.

داریوش یعقوبی

مرداد ماه ۱۳۸۰

این تحقیق در چهار فصل ارائه می گردد . بدین ترتیب که فصل اول به طرح مسئله ، اهمیت بررسی موضوع پرداخته و اهداف کلی و جزئی تحقیق را مطرح می کند. در فصل دوم به بررسی مفهومی و تئوریکی مسئله بیکاری دانش آموختگان می پردازد. و مسئله بیکاری را به سه بعد بیکاری کامل، عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی و اشتغال پاره وقت (کم کاری) تحدید کرده و با استفاده از نظریه ها و تحقیقات انجام شده مدلهای تبیین کننده و فرضیات خود را مطرح می کند، که در این فرضیات رفتارها، ارزش ها، گرایش ها ،انتظارات دانش آموختگان به عنوان متغیرهای مستقل و مدت بیکاری ، مدت اشتغال در رشته دیگر و مدت اشتغال پاره وقت به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته می شوند.

در فصل سوم روش تحقیق مسئله ارائه شده که در آن چگونگی سنجش و بررسی تجربی مفاهیم و متغیرها ، مطرح میشود. همینطور اعتبار گویه ها ارائه گردیده و روش نمونه گیری نیز معرفی می شود که در این نمونه گیری از میان دانش آموختگان رشته های مختلف به عنوان جمعیت تحقیق تعدادی نمونه انتخاب گردیده و توسط پرسشگران به صورت حضوری با آنها مصاحبه شده است.

فصل چهارم به یافته های تحقیق اختصاص دارد. در این فصل فرضیات و تئوری های مطرح شده با تکنیک ها و آزمون های آماری به صورت تجربی مورد بررسی قرار گرفته و تحلیل می گردند.

یافته ها نشان میدهند که بین ارزش ها و نگرش ها و انتظارات دانش آموختگان با امکانات و فرصتهای بازار کار تناقض وجود داشته و این امر بر بیکاری آنها تاثیر می گذارد.

فهرست مطالب

فصل اول : مقدمه

- ۱-۱- طرح مسئله ۱
- ۲-۱- اهمیت موضوع ۳
- ۱-۲-۱- اهمیت موضوع از نظر فردی ۳
- ۲-۲-۱- اهمیت مسئله از نظراقتصادی ۵
- ۳-۲-۱- اهمیت مسئله از نظر سیاسی ۶
- ۴-۲-۱- مهاجرت ۷
- ۳-۱- هدف ۸
- ۱-۳-۱- هدف کلی ۸
- ۲-۳-۱- اهداف جزئی ۸

فصل دوم : چهارچوب تئوریکی

- ۱-۲- تعریف و تعیین ابعاد مسئله ۹
- ۲-۲- تئوری ها و تحقیقات انجام شده ۲۱
- ۱-۲-۲- کالبرگ ۲۲
- ۲-۲-۲- روزنبرگ ۲۴
- ۳-۲-۲- هاردینگ ۲۴
- ۴-۲-۲- کیورانف ۲۷
- ۵-۲-۲- گروتینگز ۳۲
- ۶-۲-۲- دیکنز ۳۴

۳۵.....	۷-۲-۲- لیوبنگستون
۳۸.....	۸-۲-۲- قرایی مقدم
۴۰.....	۹-۲-۲- سلی فیندلی
۴۳.....	۱۰-۲-۲- گیلبرت وگاگر
۴۴.....	۱۱-۲-۲- رفیع پور
۴۷.....	۱۲-۲-۲- هیرمیتسوموتا
۵۲.....	۱۳-۲-۲- بی و دالتون
۵۳.....	۱۴-۲-۲- بورگن و همکاران
۵۹.....	۳-۲- خلاصه بحث تئوریکی
۶۴.....	۴-۲- متغیرهای مورد بررسی
۶۵.....	۵-۲- تعریف مفاهیم و متغیرها
۶۷.....	۶-۲- فرضیه ها

فصل سوم: روش تحقیق

۶۹.....	۱-۳- واحد تحلیل
۶۹.....	۲-۳- ابزار گردآوری اطلاعات
۷۰.....	۳-۳- جامعه آماری
۷۱.....	۴-۳- نمونه گیری
۷۲.....	۵-۳- حجم نمونه
۷۳.....	۶-۳- سنجش
۷۴.....	۱-۶-۳- طیف لیکرت

۷۵.....	۲-۶-۳- سنجش متغیرها
۷۹.....	۷-۳- انتخاب پرسشگران
۸۰.....	۸-۳- تحقیق مقدماتی
۸۰.....	۹-۳- تحقیقات اصلی
۸۰.....	۱۰-۳- استخراج
۸۱.....	۱۱-۳- اعتبار
۸۳.....	۱۲-۳- خلاصه بحث روش تحقیق

فصل چهارم: یافته ها

۸۶.....	۱-۴- نتایج سنجش متغیرهای وابسته
۸۷.....	۱-۱-۴- مدت بیکاری
۸۸.....	۲-۱-۴- مدت اشتغال در رشته دیگر
۸۹.....	۳-۱-۴- مدت اشتغال پاره وقت
۹۱.....	۲-۴- مشخصات پاسخگویان
۹۱.....	۱-۲-۴- سن
۹۳.....	۲-۲-۴- جنسیت
۹۵.....	۳-۲-۴- تاهل
۹۷.....	۴-۲-۴- رشته تحصیلی
۱۰۱.....	۵-۲-۴- دانشگاه
۱۰۴.....	۶-۲-۴- مدرک تحصیلی
۱۰۵.....	۷-۲-۴- وضعیت فعلی اشتغال

- ۱۰۶..... ۸-۲-۴- جستجوی شغل
- ۱۰۷..... ۳-۴- سنجش متغیرهای مستقل و بررسی رابطه آنها با متغیرهای وابسته
- ۱۰۷..... ۱-۳-۴- ارزش های کار
- ۱۱۰..... ۱-۱-۳-۴- خلاقیت در کار
- ۱۱۲..... ۲-۱-۳-۴- جالب بودن کار
- ۱۱۵..... ۳-۱-۳-۴- نشان دادن توانایی
- ۱۱۷..... ۴-۱-۳-۴- مفید واقع شدن
- ۱۱۹..... ۵-۱-۳-۴- خوشایند بودن محیط کار
- ۱۲۱..... ۶-۱-۳-۴- کسب پول زیاد
- ۱۲۳..... ۷-۱-۳-۴- ریاست طلبی
- ۱۲۶..... ۸-۱-۳-۴- منزلت اجتماعی
- ۱۲۷..... ۹-۱-۳-۴- امنیت شغلی
- ۱۲۹..... ۱۰-۱-۳-۴- ترقی و پیشرفت شغلی
- ۱۳۴..... ۲-۳-۴- انتظارات
- ۱۳۵..... ۱-۲-۳-۴- درآمد مورد انتظار
- ۱۳۷..... ۲-۲-۳-۴- انتظارات مادی و رفاهی
- ۱۳۹..... ۳-۲-۳-۴- شغل مورد انتظار
- ۱۴۴..... ۳-۳-۴- گرایش به بخش سنتی
- ۱۴۵..... ۴-۳-۴- مدرک گرایی
- ۱۴۷..... ۵-۳-۴- اطمینان به خود

- ۱۵۰..... ۶-۳-۴- فعالیت کاریابی
- ۱۵۸..... ۷-۳-۴- شهرنشینی ، مرکز نشینی
- ۱۶۱..... ۸-۳-۴- مقایسه اجتماعی
- ۱۶۱..... ۱-۸-۳-۴- مقایسه رو به بالا
- ۱۶۴..... ۲-۸-۳-۴- مقایسه رو به پایین
- ۱۶۶..... ۹-۳-۴- پیروی از انتظارات دیگران
- ۱۶۶..... ۱-۹-۳-۴- پیروی از انتظارات خانواده
- ۱۶۹..... ۲-۹-۳-۴- پیروی از انتظارات دوستان و نزدیکان
- ۱۷۲..... ۱۰-۳-۴- ارزیابی نابرابری ارزشی
- ۱۷۶..... ۱۱-۳-۴- ارزیابی نابرابری در درآمد
- ۱۷۸..... ۱۲-۳-۴- وضعیت مالی
- ۱۸۲..... ۴-۴- خلاصه فصل یافته ها

فصل پنجم نتیجه گیری کلی و پیشنهادات

- ۱-۵- تناقض بین ارزشها، انتظارات و گرایشهای جوانان به کار با نیازهای بازار کار..... ۱۸۶
- ۲-۵- پیشنهاد برای کاهش تناقض بین ارزشها، انتظارات و ... با نیازهای بازار کار..... ۱۸۷
- ۳-۵- عدم اطلاعات کافی دانش آموختگان در باره اشتغال و بازار کار ۱۸۹
- ۴-۵- پیشنهاد جهت ارائه اطلاعات به دانش آموختگان در باره اشتغال و بازار کار ۱۸۹
- ۵-۵- پیشنهاد برای تحقیق بعدی ۱۹۲

۱۹۳..... ۶- فهرست منابع فارسی

۱۹۶..... ۷- فهرست منابع خارجی

۱۹۸..... ضمیمه شماره یک

۲۰۲..... ضمیمه شماره دو

فهرست جداول

- ۱-۳- استان های مورد نظر و حجم نمونه ۷۳
- ۲-۳- ضریب اعتبار گویه ها ۸۲
- ۱-۴- ماتریس همبستگی بین ابعاد مسئله ۸۷
- ۲-۴- توزیع فراوانی مدت بیکاری پاسخگویان ۸۸
- ۳-۴- توزیع فراوانی مدت اشتغال در رشته دیگر ۸۹
- ۴-۴- توزیع فراوانی مدت اشتغال پاره وقت ۹۰
- ۵-۴- توزیع فراوانی سن پاسخگویان ۹۱
- ۶-۴- رابطه سن با متغیرهای وابسته ۹۲
- ۷-۴- توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان ۹۳
- ۸-۴- توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب جنسیت ۹۴
- ۹-۴- تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب جنسیت ۹۵
- ۱۰-۴- مقادیر همبستگی بین جنسیت و متغیرهای وابسته ۹۵
- ۱۱-۴- توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب تاهل ۹۶
- ۱۲-۴- تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب تاهل ۹۷
- ۱۳-۴- مقادیر همبستگی بین تاهل و متغیرهای وابسته ۹۸
- ۱۴-۴- توزیع فراوانی رشته تحصیلی پاسخگویان ۹۸
- ۱۵-۴- توزیع میانگین متغیرهای مستقل بر حسب رشته تحصیلی ۱۰۰
- ۱۶-۴- تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب رشته تحصیلی ۱۰۱
- ۱۷-۴- مقادیر رابطه رشته تحصیلی و متغیرهای وابسته ۱۰۱

- ۱۸-۴-توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب نوع دانشگاه ۱۰۳
- ۱۹-۴-تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب نوع دانشگاه ۱۰۳
- ۲۰-۴-مقادیر همبستگی بین نوع دانشگاه و متغیرهای وابسته ۱۰۴
- ۲۱-۴-توزیع فراوانی آخرین مدرک تحصیلی پاسخگویان ۱۰۴
- ۲۲-۴-وضعیت فعلی پاسخگویان از نظر اشتغال ۱۰۵
- ۲۳-۴-ماتریس همبستگی بین ارزش های کار ۱۰۹
- ۲۴-۴-میزان اهمیت خلاقیت به عنوان معیار انتخاب شغل ۱۱۰
- ۲۵-۴-رابطه اهمیت خلاقیت با متغیرهای وابسته ۱۱۲
- ۲۶-۴-میزان اهمیت جالب بودن کار ۱۱۳
- ۲۷-۴-رابطه اهمیت جالب بودن کار با متغیرهای وابسته ۱۱۴
- ۲۸-۴-میزان اهمیت نشان دادن توانایی ۱۱۶
- ۲۹-۴-رابطه نشان دادن توانایی با متغیرهای وابسته ۱۱۷
- ۳۰-۴-میزان اهمیت مفید واقع شدن ۱۱۸
- ۳۱-۴-رابطه اهمیت مفید واقع شدن و متغیرهای وابسته ۱۱۹
- ۳۲-۴-میزان اهمیت خوشایند بودن محیط فیزیکی کار ۱۲۰
- ۳۳-۴-رابطه اهمیت خوشایند بودن محیط کار با متغیرهای وابسته ۱۲۱
- ۳۴-۴-میزان اهمیت کسب پول زیاد ۱۲۲
- ۳۵-۴-رابطه اهمیت کسب پول زیاد با متغیرهای وابسته ۱۲۳
- ۳۶-۴-اهمیت رهبری و ریاست طلبی ۱۲۴
- ۳۷-۴-رابطه ریاست طلبی با متغیرهای وابسته ۱۲۵

- ۳۸-۴- میزان اهمیت منزلت اجتماعی ۱۲۶
- ۳۹-۴- رابطه اهمیت منزلت اجتماعی با متغیرهای وابسته ۲۷
- ۴۰-۴- میزان اهمیت امنیت شغلی (استخدام رسمی) ۱۲۸
- ۴۱-۴- رابطه اهمیت استخدام رسمی با متغیرهای وابسته ۱۲۹
- ۴۲-۴- میزان اهمیت ترقی خواهی ۱۳۰
- ۴۳-۴- رابطه ترقی خواهی و متغیرهای وابسته ۱۳۱
- ۴۴-۴- میزان درآمد مورد انتظار ۱۳۵
- ۴۵-۴- رابطه درآمد مورد انتظار با متغیرهای وابسته ۱۳۷
- ۴۶-۴- انتظارات مادی و رفاهی پاسخگویان ۱۳۸
- ۴۷-۴- رابطه انتظارات مادی و متغیرهای وابسته ۱۳۹
- ۴۸-۴- انتظار شغلی پاسخگویان در صورت وارد نشدن به دانشگاه ۱۴۰
- ۴۹-۴- توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب مشخص یا نامشخص بودن
انتظار شغلی ۱۴۲
- ۵۰-۴- تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب مشخص یا نامشخص بودن انتظار
شغلی ۱۴۳
- ۵۱-۴- مقادیر همبستگی مشخص بودن انتظار شغلی با متغیرهای وابسته ۱۴۳
- ۵۲-۴- میزان گرایش پاسخگویان به بخش سنتی ۱۴۴
- ۵۳-۴- رابطه گرایش به بخش سنتی با متغیرهای وابسته ۱۴۵
- ۵۴-۴- میزان مدرک گرایی در میان پاسخگویان ۱۴۶

- ۱۴۷-۵۵-۴- رابطه مدرک گرایی با متغیرهای وابسته
- ۱۴۸-۵۶-۴- میزان اطمینان پاسخگویان برای دست یابی به شغل دلخواه
- ۱۵۰-۵۷-۴- رابطه اطمینان به خود و متغیرهای وابسته
- ۱۵۱-۵۸-۴- توزیع فراوانی فعالیت های «کاریابی»
- ۱۵۳-۵۹-۴- مقایسه میانگین متغیرهای وابسته بر حسب مراجعه به مراکز کاریابی
- ۱۵۴-۶۰-۴- مقایسه میانگین متغیرهای وابسته بر حسب مراجعه پاسخگویان به افراد
- ۱۵۶-۶۱-۴- مقایسه میانگین متغیرهای وابسته بر حسب مراجعه به محل کار
- ۱۵۷-۶۲-۴- مقایسه میانگین متغیرهای وابسته بر حسب شرکت در آزمون
- ۱۵۸-۶۳-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب محل سکونت
- ۱۶۰-۶۴-۴- توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب محل های سکونت
- ۱۶۰-۶۵-۴- تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب محل سکونت
- ۱۶۶-۶۶-۴- مقادیر همبستگی بین شهر نشینی ، مرکز نشینی (محل سکونت)با متغیرهای وابسته
- ۱۶۱-۶۷-۴- تعداد مقایسه اجتماعی رو به بالا
- ۱۶۴-۶۸-۴- رابطه مقایسه رو به بالا با انتظارات
- ۱۶۵-۶۹-۴- تعداد مقایسه رو به پایین
- ۱۶۶-۷۰-۴- میزان پیروی پاسخگویان از انتظارات خانواده
- ۱۶۸-۷۱-۴- رابطه پیروی از انتظارات خانواده با مقایسه رو به بالا، ارزش های کار و انتظارات مادی

- ۷۲-۴- همبستگی بین دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طبی با انتظارات مادی و درآمد
مورد انتظار ۱۶۹
- ۷۳-۴- میزان پیروی پاسخگویان از انتظارات دوستان و نزدیکان ۱۷۰
- ۷۴-۴- رابطه پیروی از انتظارات دوستان با مقایسه رو به بالا و دو ارزش کسب درآمد زیاد
و ریاست طلبی ۱۷۱
- ۷۵-۴- ارزیابی پاسخگویان از نابرابری ارزشی بین مشاغل ۱۷۳
- ۷۶-۴- رابطه ارزیابی از نابرابری ارزشی با مقایسه رو به بالا و معیارهای جالب بودن کار
و ریاست طلبی ۱۷۵
- ۷۷-۴- ارزیابی پاسخگویان از نابرابری در درآمد ۱۷۶
- ۷۸-۴- رابطه ارزیابی از نابرابری در درآمد با مقایسه رو به بالا ۱۷۸
- ۷۹-۴- میزان درآمد والدین پاسخگویان ۱۷۹
- ۸۰-۴- رابطه درآمد والدین پاسخگویان با متغیرهای وابسته ۱۸۰

بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان (مرکز نشینی ، شهر نشینی، انتظارات ، بی علاقه‌گی به بخش سنتی و...) بر بیکاری آنها

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی موضوع فوق می باشد که به اهداف جزئی زیر تجزیه شده است:

الف - معرفی عوامل (متغیرهای) موثر بر بیکاری دانش آموختگان در سطح تحلیل فرد (سطح رفتاری)

ب - مشخص کردن ارتباط و همبستگی بین متغیرهای مستقل (عوامل موثر) در سطح رفتاری و متغیر وابسته (بیکاری)

ج - ارائه پیشنهادات و راهکارهای عملی برای حل مشکل با توجه به یافته ها

در فصل چهارچوب نظری ابتدا با بررسی نظری مفهوم گسترده بیکاری در تئوری ها و تحقیقات انجام شده ابعاد مسئله تحدید گردیده و در چهار بعد بیکاری کامل، عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی، اشتغال پاره وقت (کم کاری آشکار) و بیکاری فصلی در نظر گرفته شد. برای تبیین مسئله نیز نظریه ها و تحقیقات مرتبط با موضوع در حد امکان مورد بررسی قرار گرفته که مهمترین آنها عبارتند از: تئوری ها و پژوهش هایی در باره ارزش های کار، انتظارات شغلی ، نابرابری های اجتماعی ، رابطه شهر نشینی و مرکز نشین با اشتغال، رفتارهای دانش آموختگان نسبت به بازار کار و..... در نتیجه این بررسی

عوامل موثر و تبیین کننده مسئله استخراج و مشخص گردیدند. مهمترین این عوامل یا متغیرهای مستقل عبارتند از :

ارزش های بیرونی و درونی کار (ارزش های دهگانه) مشخص بودن انتظار شغلی، درآمد مورد انتظار ، انتظارات مادی ، نابرابری ارزشی بین مشاغل، نابرابری در درآمد بین مشاغل، اطمینان به خود، مقایسه اجتماعی ، فعالیت های کاریابی، و پیروی از انتظارات دیگران ، گرایش به بخش سنتی، مدرک گرایی و...

برای آزمون فرضیات و تئوری ها باید دو نوع کار صورت می گرفت اول اینکه متغیرها سنجیده شوند و دوم اینکه رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته (مسئله) با روش های تجربی مشخص گردد. بدین منظور ابتدا ابعاد مختلف مفاهیم و متغیرها مشخص و طی فرایند عملی سازی متغیرها هر کدام از این ابعاد به رفتارهای قابل مشاهده و بررسی تجربی تبدیل شدند سپس این متغیرهای قابل بررسی تجربی به سئوالات و گویه های دقیق تبدیل و در قالب یک پرسشنامه ساخت یافته تنظیم گردیدند.

واحد تحلیل در پیمایش حاضر فرد می باشد. لذا باید برای جمع آوری اطلاعات به آنها مراجعه کرد. بدین لحاظ تعدادی پرسشگر واجد شرایط و با تجربه انتخاب و آموزش داده شدند. تا با مراجعه به دانش آموختگان پرسشنامه ها را تکمیل و اطلاعات لازم را جمع آوری کنند.

با توجه به اینکه امکان دستیابی به همه دانش آموختگان وجود نداشت، تعدادی از آنها به عنوان نمونه انتخاب شده که پرسشگران برای انجام مصاحبه حضوری به آنها مراجعه کرده اند. نمونه گیری طی دو مرحله صورت گرفته است. ابتدا بر اساس دو ضابطه دارا بودن دانشگاه و تعداد فارغ التحصیلان شهر تهران، کرج، تبریز، مراغه، اصفهان، خمینی شهر، مشهد، نیشابور، ساری و قائم شهر به عنوان شهرهای نمونه انتخاب و در مرحله دوم در این شهرها به صورت تصادفی از بین فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷ نمونه گیری شده است.

قبل از انجام تحقیق اصلی تعداد محدودی پرسشنامه با دانش آموختگان تکمیل، و اعتبار و روایی سئوالات و ساخت پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. و بعد از اصلاح پرسشنامه و پیدا کردن راهکارهای عملی برای رفع مشکلات احتمالی تحقیقات اصلی در تاریخ ۸۰/۱/۲۵ شروع و در تاریخ ۸۰/۲/۲۵ پایان پذیرفت.

بعد از جمع آوری پرسشنامه ها ابتدا اطلاعات موجود در آنها استخراج و سپس به رایانه منتقل گردیده اند و در مرحله بعد تحت نرم افزار SPSS روی آنها عملیات آماری متنوعی انجام گرفته است. بدین ترتیب که باانتخاب روش های آماری مناسب ضمن مشخص کردن مقادیر متغیرهای مستقل و وابسته، رابطه بین آنها نیز مورد بررسی قرار گرفته است. مهمترین تکنیکهای آماری مورد استفاده عبارتند از: تحلیل واریانس، مقایسه میانگین ها، همبستگی پیرسون، آزمون F و آزمون های دیگر

کلیه آزمون ها در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ و به صورت دو دامنه انجام شده است.

نتایج سنجش متغیرهای وابسته نشان می دهد که میانگین بیکاری پاسخگویان بعد از اتمام تحصیلات ۱۰/۲۶ ماه و میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر ۵/۱۴ ماه و میانگین مدت اشتغال پاره وقت ۲/۵۱ ماه است. همینطور بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و ابعاد سه گانه مسئله نشان می دهد که سن ، تاهل ، جنسیت و رشته تحصیلی دانش آموختگان با مدت بیکاری آنها همبستگی معنی داری دارد. علاوه بر آن ارزش های شغلی دانش آموختگان نیز بر بیکاری تاثیر می گذارد. در واقع این ارزش ها به عنوان معیارهای انتخاب شغل هنگام ورود دانش آموختگان به بازار کار آنها را با بازار کار در تناقض آشکار قرار می دهد. زیرا آنها به دنبال کسب ارزش هایی هستند که در شرایط فعلی بازار کار امکان دستیابی به آنها تقریبا ناممکن است. انتظارات شغلی دانش آموختگان نیز با بیکاری آنها ارتباط دارد. بررسی رابطه انتظارات با مسئله نشان می دهد که درآمد مورد انتظار و نامشخص بودن انتظار شغلی بر مدت بیکاری دانش آموختگان تاثیر می گذارد در تحقیق حاضر مشخص می گردد که نابرابری های موجود بین مشاغل چه از نظر ارزشی و چه از نظر درآمدی موجب افزایش مقایسه اجتماعی رو به بالا می شود. بدین معنی که دانش آموختگان تحت تاثیر نابرابریها وضعیت خود را بیشتر با گروههای اجتماعی بالاتر مقایسه می کنند. در نتیجه این نوع مقایسه اجتماعی انتظارات دانش آموختگان افزایش یافته و خواسته های آنها از بازار کار تغییر می کند. در حالیکه بازار کار و ساختار اقتصاد ظاهرا مدرن توانایی برآورده کردن این انتظارات را ندارد.

علاوه بر موارد فوق خانواده ها و نزدیکان دانش آموختگان نیز آنها را تحت فشار هنجاری قرار داده که این امر ابتدا موجب افزایش مقایسه رو به بالا و سپس افزایش انتظارات و در نهایت افزایش مدت بیکاری می گردد.

در کل می توان گفت که اولاً ارزش ها، نگرش ها، گرایش ها، و انتظارات فارغ التحصیلان آنها را با بازار کار فعلی در تناقض قرار می دهد ثانياً ارتباط ارگانیک و کارکردی بین آموزش و بازار کار وجود ندارد و ثالثاً اینکه دانش آموختگان اطلاعات کافی درباره بازار کار ندارند و از شیوه ها و فعالیتهای کاریابی آگاهی ندارند. مجموعه این عوامل موجب طولانی شدن مدت بیکاری و ائتلاف انرژی جوانان و سرمایه انسانی می گردد.

با توجه به نتایج تحقیق می توان راهکارهای زیر را پیشنهاد کرد:

- در سطح کلان مسئولان و برنامه ریزان اجتماعی باید تغییرات شدید نظام ارزشی جامعه را مد نظر قرار داده و با انجام فعالیت های فرهنگی مناسب و وسیع تغییر ارزشها را در جهت منافع ملی و حفظ هویت فرهنگی هدایت کنند. زیرا به نظر می آید که مشکل عمده عدم تناسب بین سرعت تغییرات فرهنگی و تغییرات اقتصادی است. به همین جهت ساختار اقتصاد توان پاسخگویی به تغییرات سریع در حوزه فرهنگ (باورها، اعتقادات، ارزشها، انتظارات و ...) ندارد و در این تحقیق نیز ملاحظه می گردد که بین ارزشها و انتظارات و نگرشهای دانش آموختگان با بازار کار تناقض وجود دارد.
- باید نابرابری ارزشی و درآمدی بین مشاغل کاهش یابد بطوری که نقشها و موقعیتهای مختلف اجتماعی انگیزه لازم را برای فعالیت های شغلی جوانان ایجاد کنند این امر

می تواند به توزیع منطقی نیروی کار بین مشاغل مختلف و مورد نیاز کمک کرده و از تورم نیرو در یک یا چند بخش بکاهد.

- مشخص کردن ساختار شغلی جامعه و راههای مشروع تحرک اجتماعی اقدام دیگری است که می تواند مفید واقع شود

- ایجاد دفاتر اشتغال در دانشگاهها جهت ارائه راهنمایی های شغلی به دانشجویان و کوشش در جهت برقراری ارتباط بین آنها و کارآفرینان و سرمایه گذاران .

- ارائه راهنمایی های شغلی باید به طور منظم از مدارس آغاز گشته و ادامه یابد در این راستا توزیع دفترچه های راهنمایی شغلی همراه با توزیع دفترچه های کنکور سراسری دانشگاهها می تواند اقدام مفیدی جهت اطلاع رسانی و ورود آگاهانه جوانان به دانشگاهها باشد.

- برای موفقیت تحقیقات بعدی لازم به نظر می رسد که دانشگاهها یا موسسه ای مشخص اطلاعات کافی را در باره فارغ التحصیلان جمع آوری و در بانک اطلاعاتی نگهداری کند. مشخصاتی مثل: سن ، وضعیت نظام وظیفه ، تاریخ اتمام تحصیلات، رشته تحصیلی ، آدرس، تاریخ ورود به اولین شغل و... تا پژوهشگران با توجه به این اطلاعات به دانش آموختگان مورد نظر به آسانی دسترسی پیدا کرده و با دقت مشکلات جذب آنها را در بازار کار مورد مطالعه قرار دهند.

فصل اول: مقدمه

۱-۱- طرح مسئله

از قرن شانزدهم به این طرف نقش و اهمیت منابع انسانی در امر توسعه اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است و امروزه در سراسر جهان به مفهوم سرمایه‌گذاری آموزشی اعتقاد دارند بطوریکه از رشد سریع اقتصادی اروپا پس از جنگ جهانی دوم، پیشرفت تکنولوژی سطح بالا در ژاپن و از موفقیت اقتصادی کشورهای تازه صنعتی شده آسیا به عنوان شواهدی برای بیان عملی شدن موفقیت‌آمیز مفهوم سرمایه‌گذاری آموزشی یاد می‌شود. (۱۳۷۱ میتسوموتا)

با توجه به این امر ارتباط ارگانیک میان کار و آموزش در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی اهمیت والایی پیدا می‌کند زیرا اگر آموزش نوعی سرمایه‌گذاری محسوب گردد پس باید بازدهی اقتصادی داشته باشد گرچه اهداف نظام آموزشی و الویت‌بندی آنها در جوامع مختلف و مقاطع زمانی مختلف ممکن است متفاوت باشد اما در کشورهای در حال توسعه آموزش نیروی انسانی بیشتر با هدف نیل به پیشرفت اقتصادی صورت می‌گیرد. حال این سؤال مطرح می‌شود که در کشورهای مذکور چه میزان از نیروی انسانی آموزش دیده در جهت رسیدن به اهداف اقتصادی و اجرای برنامه‌های توسعه ملی بکار گرفته می‌شوند؟

اخیراً یک بررسی دربارهٔ ارتباط بازار کار و آموزش عالی نشان داده است که ظاهراً هیچ پیوندی بین افزایش دانش افراد و تغییرات در بازار کار وجود ندارد. (۱۳۷۸ میگال) در کشورهای در حال توسعه بیکاری و اشتغال ناقص افراد تحصیل کرده زیاد است. در این کشورها اغلب افرادی که با مدارک عالی آموزشی از دانشگاهها و مؤسسات آموزش

عالی فارغ‌التحصیل می‌شوند خود را بیکار یا ناتوان از یافتن شغل دلخواه می‌یابند. برای مثال بیکاری تحصیل کرده‌ها در هند به یک مسئله جدی تبدیل شده است. بطوریکه تا ژوئن ۱۹۸۶ ۷۷/۲ درصد از کل جمعیت بیکار هند را افراد تحصیل کرده دانشگاهی تشکیل می‌داد. (۱۳۷۱ میتسوموتا)

واقعیت این است که درمقایسه با گذشته که یک مدرک دانشگاهی موقعیت اجتماعی خوب و درآمد مناسبی را برای فرد تضمین می‌کرد. برای دانشجویان امروزی آینده نامطمئن‌تر است. (Jensen 1997)

جامعه ما نیز که در طی سالهای اخیر با اجرای برنامه‌های توسعه در راه نوسازی گام برمی‌دارد. با گسترش روزافزون مراکز آموزش عالی و به تبع آن افزایش تعداد دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در رشته‌ها و مقاطع تحصیلی مختلف روبرو بوده است. اشتغال دانش‌آموختگان به یک مشکل مهم اجتماعی تبدیل شده است.

اما علل بیکاری دانش‌آموختگان چیست؟ کدام متغیرها این مسئله را تبیین می‌کنند؟ بیکاری دانش‌آموختگان مثل هر مشکل اجتماعی دیگر از ابعاد مختلفی تشکیل شده است، علاوه بر آن در سطوح مختلف تحلیل قابل بررسی است. گرچه مشکل بیکاری بیشتر در حوزه تحقیق و پژوهش اقتصاددانان بوده است و در سطح کلان مورد بررسی قرار می‌گیرد، اما شواهد نشان می‌دهند که به جز متغیرهای اقتصادی متغیرهای فرهنگی، اجتماعی و فردی نیز در توضیح این مسئله موثر هستند در تحقیق حاضر سعی می‌شود ارتباط این متغیرها با مشکل بیکاری دانش‌آموختگان مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۲- اهمیت موضوع

بیکاری دانش آموختگان حداقل از چهار بعد دارای اهمیت می‌باشد:

۱-۲-۱- اهمیت موضوع از نظر فردی

حرفه و کار یکی از عوامل تعیین کننده در زندگی انسان بوده و بر سلامت احساسی و فیزیکی و کیفیت زندگی او تاثیر می‌گذارد.

گیدنز معتقد است برای اینکه ببینیم چرا بیکاری برای فرد مهم است باید ببینیم کار

چه چیزهایی برای فرد فراهم می‌کند و ی سپس به موارد زیر اشاره می‌کند:

۱- فرد بوسیله کار پول تهیه می‌کند تا نیازهای خود را ارضاء کند.

۲- کار زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا فرد بتواند توانایی‌های بالقوه و مهارت‌های اکتسابی خود را بکار ببرد.

۳- کار در زندگی تنوع محیطی ایجاد می‌کند.

۴- محیط‌های کار شرایطی را فراهم می‌کنند که در آن فرصت‌های مشارکت در انجام فعالیت‌های مشترک با دیگران بوجود می‌آید و بدین طریق هرچه بیشتر با آنها پیوند می‌خورد.

۵- فرد بیکار تقسیم‌بندی زمانی برای زندگی روزمره ندارد. و این امر زندگی را برای او یکنواخت و ملالت بار می‌سازد.

۶- کار به خاطر اینکه احساس هویت پایداری برای فرد فراهم می‌کند با ارزش تلقی می‌گردد.

(۴۲-۵۴۰ : ۱۳۷۳ گیدنز)

نوردن مارک نیز ضمن بر شمردن کارکردهای اشتغال به اهمیت آنها برای سلامت

روانی افراد اشاره می‌کند. وی کارکردهای زیر را مطرح می‌کند:

۱- ساختار زمان، همانطور که گیدنزهم اشاره می‌کند اشتغال زمان را برای فرد تقسیم‌بندی می‌کند و بدین ترتیب ساختار زمانی ایجاد می‌کند.

۲- مشارکت در اهداف جمعی

۳- کسب منزلت و هویت؛ نیاز به یک نقش یا هویت اجتماعی بخصوص در جامعه‌ای که اشتغال در آن هنجار است یک نیاز روانشناختی است.

۴- فعالیت منظم

در موقعیت‌های بیکاری افراد بدون این کارکردهای روانشناختی هستند او سپس توضیح می‌دهد که وجود یک نیاز روانشناختی برای اشتغال و انگیزه غیرمالی اشتغال ثابت شده است. (nordenmark 1999)

بدین ترتیب ملاحظه می‌گردد که در وضعیت بیکاری دانش آموختگان با چه مسائلی و مشکلات روانی روبرو خواهند بود و اشتغال چقدر می‌تواند برای فرد اهمیت داشته باشد. علاوه بر نکات فوق می‌توان موارد زیر را نیز به آنها افزود:

۱- وقتی فردی بیکار می‌گردد فرصت انجام کار مولد و سودمند برای جامعه از او سلب می‌شود و وی ممکن است برای تهیه هزینه زندگی‌اش به بیراهه رود. و از راههای نامشروع کسب درآمد نماید.

۲- بیکاری باعث سرخوردگی و بی‌زاری فرد از جامعه می‌گردد و این امر ممکن است درکشانیده شدن او به سوی اعتیاد موثر باشد.

۳- بیکار فردی ناراضی است و یک فرد ناراضی دارای پتانسیل اعتراض است. و برای یک نظام اجتماعی مطلوب نیست که در میان بخش فعال جمعیت خود چنین پتانسیلی داشته باشد.

۱-۲-۲- اهمیت مسئله از نظر اقتصادی

هر نظام اجتماعی برای ارضاء نیازهای اساسی اعضای خود باید توان تولیدی لازم را داشته باشد. برای تولید در کشاورزی، صنعت، خدمات و ... هر جامعه‌ای ناگزیر از بکارگیری مهارتها و استعدادهای افراد است، بدیهی است هر جامعه‌ای که بتواند توانایی‌ها و مهارتهایی را در اعضایش بیوراند که نیاز دارد و این مهارتها و توانایی‌ها را بکار گیرد، می‌تواند همراه با یک برنامه‌ریزی مناسب توان تولیدی خود را بالا ببرد و در راه استقلال گام بردارد. اما در صورتیکه پر انرژی‌ترین بخش فعال جمعیت یعنی جوانان بخصوص تحصیلکردگان بیکار شوند یا از پذیرفتن مشاغل مورد نیاز جامعه امتناع ورزند این افراد سربار جامعه شده و جامعه نیز هزینه انتظارات و عدم کارایی آنها را با فروش ثروت‌های طبیعی (که در کشورهای جهان سوم معمولاً چنین است) خود خواهد پرداخت. علاوه بر آن برای تربیت این نیروی کار سرمایه‌گذاری‌های مادی و غیرمادی کلانی صورت می‌گیرد که باید به صورت ارزش افزوده به جامعه برگردد و از این طریق باعث رشد اقتصادی شود. پس بیکار ماندن آنها زیانی جبران‌ناپذیر برای جامعه به بار می‌آورد.

بنابراین برای گذر از مرحله توسعه نیافتگی به جامعه توسعه یافته تربیت نیروی کار مولد، نوآور، علاقمند به کار و چگونگی توزیع این نیروها در واحدهای تولیدی و خدماتی دارای اهمیت می‌باشد. در حالیکه در کشورهای در حال توسعه که در معرض تغییرات سریع اقتصادی و فرهنگی قرار دارند کمتر به این موضوع توجه می‌شود. برای مثال پدیده فرار مغزها را می‌توان نشانی از این عدم توجه یا شکست در مدیریت نیروهای انسانی متخصص دانست.

کارشناسان دفتر بین‌المللی کار اعلام می‌کنند که کشورهای در حال توسعه اکنون با بدهی‌ها، کاهش تولیدات و بهره‌برداری ناچیز از کار و سرمایه و افزایش بیکاری روبرو هستند (۴۷: ۱۳۶۵ کیاوند) زیرا این کشورها نتوانسته‌اند استعدادهای بخش فعال جمعیت خود را در مراکز و واحدهای تولیدی مورد نیاز توزیع کنند و از این استعدادهای استفاده بهینه نمایند. به نظر می‌آید که در جامعه ما نیز نظام آموزشی بی‌اعتنا به تحولات و نیازهای بخش اقتصاد به توسعه و گسترش خود ادامه می‌دهد. به همین سبب فانغ‌التحصیلان نمی‌توانند نیروی انسانی مناسبی برای تولید باشند. در نتیجه پیشرفت فنی و رشد اقتصادی به تاخیر افتاده یا ناممکن می‌گردد. بدین ترتیب آموزش و پرورش جوانان به عنوان نیروی کار و همچنین رفتار آنها در ارتباط با نیازهای بازار کار می‌تواند دارای اهمیت اقتصادی باشد.

۱-۲-۳- اهمیت مسئله از نظر سیاسی

وجه عمده بیکاری در جهان سوم تمرکز آن در میان جوانان و تحصیل‌کردگان است که این امر منعکس‌کننده جمعیت جوان و همین‌طور گسترش سریع آموزش نیز است. چنانکه هر ساله تعداد بیشتری از تحصیل‌کردگان را تشویق به جستجوی مشاغل در شهرها می‌کند که تعدادشان بیشتر از فرصت‌های شغلی است. (۱۹: ۱۳۶۸ جولی) این جوانان با توجه به خصوصیات سنی و سطح آگاهی‌شان اگر از پیدا کردن پایگاه مورد دلخواه خودشان سرخورده شوند می‌توانند مشروعیت سیاسی دولت‌ها را زیر سؤال ببرند در حالیکه ثبات سیاسی در این کشورها برای اجرای برنامه‌های توسعه لازم و ضروری است بنابراین مسئله از نظر سیاسی نیز اهمیت خاصی دارد.

مسئله بیکاری از نظر تاثیرات آن بر مهاجرت نخبگان نیز دارای اهمیت است مهاجرت دانش آموختگان به عنوان نیروهای متخصص و سرمایه‌های ملی دارای دو جنبه می‌باشد. اول مهاجرت دانش آموختگان از شهرستانها، روستاها و مناطق فاقد امکانات به پایتخت و شهرهای بزرگ و دوم پدیده فرار مغزها به خارج از کشور. دانش آموختگان ساکن در شهرستانها وقتی فرصت‌های اشتغال را بسیار محدود می‌بینند، و از امکان استفاده از مهارت‌ها و آموزش‌های خود ناامید می‌شوند. به جستجوی مشاغل در شهرهای بزرگ می‌پردازند و بدین ترتیب مناطق دور از مراکز استانها با کمبود نیروهای متخصص روبرو می‌شوند.

در مرحله بعد نخبگان به کشورهای غربی مهاجرت می‌کنند. تا ضمن تحقق بخشیدن به انتظارات خود سود هزینه‌های خود را نیز دریافت کنند. بدین ترتیب این نیروی کار که با سرمایه‌های ملی کشور آموزش دیده و تربیت شده‌اند به بیگانگان تقدیم می‌گردند، تا میوه دسترنج ما را به یغما ببرند. با این مختصر اشاره معلوم می‌شود که بیکاری دانش آموختگان از نظر مهاجرت و چگونگی توزیع نیروهای متخصص در سطح کشور نیز پر اهمیت می‌باشد.

۱-۳-۳ هدف

۱-۳-۱-۱ هدف کلی

هدف کلی تحقیق عبارتست از بررسی تاثیر رفتارها، انتظارات و علایق شغلی دانش آموختگان بر بیکاری آنها.

۱-۳-۲-۱ اهداف جزئی

۱-۳-۲-۱-۱ معرفی عوامل (متغیرهای) موثر بر بیکاری دانش آموختگان در سطح تحلیل فرد (سطح رفتاری)

۱-۳-۲-۲-۱ مشخص کردن ارتباط و همبستگی بین متغیرهای مستقل (عوامل موثر) و متغیر وابسته (بیکاری)

۱-۳-۲-۳-۱ ارائه پیشنهادات با توجه به یافته‌ها

فصل دوم: چهارچوب تئوریکی

در تحقیقات اجتماعی پژوهشگر با پدیده‌ها و مفاهیم پیچیده به عنوان موضوع مورد بررسی و به عبارت دیگر بعنوان یک مسئله روبرو است لذا برای بررسی دقیق آن لازم و ضروری است که مسئله تعریف گردیده و ابعاد آن مشخص شود، تا بدین ترتیب محدوده فعالیت پژوهشگر معلوم گشته و روشن شود که او به دنبال چیست تا ابزار و روش تحقیق مناسب را برگزیند. بدین منظور ابتدا با استفاده از مطالعات محققان دیگر که در زمینه مسئله کار کرده‌اند به تعریف و تعیین حدود مسئله می‌پردازیم و سپس تئوری‌ها و تحقیقات تبیین کننده را تشریح می‌کنیم. و با استناد به آنها متغیرهای مستقل و فرضیات خود را مطرح و در نهایت به آزمون آنها می‌پردازیم.

۲-۱- تعریف و تعیین ابعاد مسئله

مفهوم بیکاری وسعت قابل توجهی دارد و همانطور که گیدنز هم اشاره می‌کند نمی‌توان آن را به آسانی تعریف کرد. معنای واژه بیکاری «نداشتن کار» است. (۱۳۷۳: ۵۴۰) گیدنز) اما لازم است که بین کار و اشتغال تمایز قابل شویم. کار به هر کوشش یا تلاش برای انجام دادن بعضی چیزها گفته می‌شود که ممکن است ضرورتاً در ارتباط با دریافت پاداش مالی نباشد. در حالیکه اشتغال بطور منطقی به ارتباط تعریف شده بین کار فرما و شاغل اشاره می‌کند. (Grootings 1985) در اینجا واژه کار را مترادف با اشتغال در نظر می‌گیریم و اشتغال را مجموع فعالیت‌هایی می‌دانیم که در یک دوره معین درمقابل آن مزدی پرداخت می‌شود. و یا درآمدی کسب می‌کند. (۱۳۷۵: ۱۸۴) (توسلی)

همانطور که گفته شد مفهوم بیکاری از پیچیدگی خاصی برخوردار است و آمارهایی که کشورهای مختلف در مورد نرخ بیکاری ارائه می‌دهند، بطور دقیق با یکدیگر قابل مقایسه

نیستند زیرا یک وفاق عام جهانی در مورد فعالیت‌های قابل قبول برای گروه‌های سنی مختلف وجود ندارد. (Singell 1989) به عبارت دیگر معیارهایی که برای سنجش بیکاری در جوامع مختلف بکار گرفته می‌شوند تا حدودی متفاوت هستند. برای مثال فعالیت‌هایی مانند خانه‌داری، تحصیل، آموزش مشاغل، کمک سالمندان برای مراقبت از کودکان و فعالیت در بخش غیررسمی و... ممکن است گاهی به عنوان بیکاری و در مواردی به عنوان اشتغال منظور گردند.

نکته دیگری که شاید مورد توجه باشد اینکه به بیکاری می‌توان به دو صورت نگاه کرد. اول از دید یک تحلیل‌گر که فرد یا افرادی را بیکار یا شاغل قلمداد می‌کند و دوم از نگاه خود فرد که ممکن است در حالیکه تحلیل‌گران او را بیکار قلمداد می‌کنند او خود را بیکار تصور نکند. یا در حالیکه دیگران او را شاغل می‌دانند او خود را بیکار تصور کند. مسایلی از این قبیل باعث گردیده که دامنه تعریف مفهوم بیکاری از گستردگی و پیچیدگی خاصی برخوردار باشد. لذا ارائه تعاریف دقیق و روشن شدن ابعاد بیکاری وفاق روی نرخ بیکاری را افزایش می‌دهد.

مرکز آمار ایران در آمارگیری‌های مختلفی که در دوره‌های مختلف انجام داده تعاریف متعددی از بیکاری ارائه داده است که در زیر می‌آید:

۱- بیکار به افرادی اطلاق می‌شود که توانایی کار کردن را داشته و نیز در جستجوی کار باشند بدیهی است اگر هر یک از شرایط فوق به تنهایی در فردی وجود داشته باشد نمی‌توان او را بیکار دانست. یعنی کسانی که خود را در جستجوی کار معرفی می‌کنند ولی عدم توانایی آنها به کار مشهود است، و یا کسانی که توانایی کار کردن را دارند ولی در جستجوی کار نیستند نمی‌توان آنها را بیکار قلمداد کرد.

۲- بیکار به کسی اطلاق می‌شود که واجد دو شرط باشد یکی اینکه در سن کار بوده و توانایی کار کردن را داشته باشد و دیگر اینکه تمایل به انجام کار داشته باشد.

۳- بیکار به کسی گفته می‌شود که توانایی کار کردن و تمایل به انجام کاری را دارد لیکن در موقع آمارگیری به کاری اشتغال ندارد.

۴- بیکار کسی است که جامع مختصات زیر باشد:

- حداقل سن ۱۴ حداکثر ۶۴

- توانایی انجام کار

- نداشتن کار در وقت آمارگیری حداقل یک هفته پیش از آن در شهرها و بیکار بودن در

فصل کشاورزی در روستاها

- در جستجو و آماده‌سازی کار بودن

۵- بیکار کسی است که:

- در سن کار «۶۴-۱۲» باشد.

- جوینده کار باشد

- مجموع ساعات کار، خانه‌داری و تحصیل او در دو هفته پیش از زمان مشاهده از ۸

ساعت کمتر نباشد. (۴۹-۸۵۴:۱۳۷۴ مرکز آمار ایران)

مرکز آمار علاوه بر تعاریف بیکاری ابعاد زیر را برای آن در نظر گرفته و تعریف

کرده است:

۱- بیکاری پنهان، این بیکاری مفهوم گروهی دارد. اگر با احتساب حد متعارف کار تعداد

افراد گروهی در فعالیت معینی بیش از حد لازم باشد به نحوی که با کنار گذاشتن کسانی که

زاید پنداشته می‌شوند تولید نقصان نپذیرد، در این فعالیت بیکاری پنهان وجود دارد. (۸۶۸: همان)

۲- بیکاری مطلق، یعنی فرد در جستجوی کار و مایل به کار هیچ کاری نداشته باشد که معشیتی را تأمین کند.

۳- بیکاری ارادی؛ وقتی است که فرد قبلاً شاغل بوده و با اراده خود کارش را رها کرده و در تاریخ آمارگیری بیکار باشد. (۸۵۳: همان)

همانطور که ملاحظه می‌گردد در تعاریف ارائه شده به ابعاد محدودی از مفهوم گسترده بیکاری توجه شده است و ابعاد دیگر یا مورد غفلت قرار گرفته و یا امکان آمارگیری آنها وجود نداشته است.

گیلبرت و گالگر در بررسی بازار کار شهری در جهان سوم ابعاد زیر را برای بیکاری معرفی می‌کنند:

بیکاری آشکار، اشتغال ناقص یا کم کاری، اشتغال کاذب

اشتغال ناقص وضعیتی است که در آن از نیروی کار به طور کامل استفاده نمی‌شود. از نظر این دو محقق اشتغال ناقص سه شکل متمایز دارد یکی از آنها به نوسانات در فعالیت اقتصادی روزانه مثل بازارها و هفتگی یا ماهانه مثل خدمات تفریحی و یا فصلی مثل جهانگردی بستگی دارد.

شکل دوم اشتغال ناقص در جاهایی پیدا می‌شود که تعداد کارگران یا کارکنان در تمام فصول بیش از حد نیاز است. سومین شکل اشتغال ناقص را که می‌توان بیکاری پنهان هم نامید در جایی است که مقدار کار کافی برای اشتغال کامل وجود ندارد. ولی گروهها به جای اخراج همکاران خود آنها را بر سر کار نگه می‌دارند.

در اشتغال کاذب اعمالی که کارگران یا کارکنان انجام می‌دهند تاثیری بر رفاه اجتماعی نمی‌گذارد. مثل گدایی یا افرادی که معمولاً در کنار افراد ثروتمند و قدرتمند مشاهده می‌شوند. نمونه‌هایی محترمانه‌تر اما به همان اندازه غیر مولد به شمار می‌روند. (۱۴۸-۱۴۹):

گیلبرت و گاگلر (۱۳۷۵)

در بحث گیلبرت و گاگلر ابعادی از بیکاری مورد توجه قرار گرفته که در تعاریف مرکز آمار وجود نداشت. بدین منظور بحث را ادامه می‌دهیم تا اگر ابعاد دیگری نیز وجود آشکار گردد. گرین سعی می‌کند مقیاس‌های دیگری به جز مقیاس‌های سنتی برای

۳- وجه نظرات^۱ و انتظارات شغلی^۲ بویژه در میان جوانان تحصیل کرده که غالباً با مشاغل موجود مغایر هستند. (۱۸: ۱۳۶۸ جولی)

بدین ترتیب معلوم می‌گردد که عدم تناسب آرزوها و انتظارات افراد با فرصت‌های شغلی را نیز می‌توان به عنوان یکی از ابعاد بیکاری منظور کرد.

گروتینگز در تحلیل خود جنبه‌ای دیگر از بیکاری را آشکار می‌سازد. او برای اشتغال سه بعد در نظر گرفته و هر کدام را به ترتیب زیر تعریف می‌کند:

- ۱- بیکاری: موقعیتی است که در آن بین کارفرما و شاغل قرار داد رسمی کار وجود ندارد.
- ۲- کم کاری^۳: موقعیتی است که در آن شخص کمتر از یک روز کاری رسمی یا پایین‌تر از قابلیت‌ها و استعدادهایش کار کند.

۳- اشتغال نادرست^۴: موقعیتی است که در آن افراد در رشته‌ای به جز رشته تحصیلی و تخصصی‌شان شاغل شوند. (Grootings 1985)

با توجه به اینکه در اشتغال نادرست افراد نمی‌توانند از مهارت‌ها و استعداد‌های خود استفاده بهینه نمایند. این بعد از اشتغال و بیکاری نیز برای ما اهمیت پیدا می‌کند. بخصوص اینکه جمعیت تحقیق ما که دانش آموختگان می‌باشند ممکن است با این وضعیت روبرو باشند. ادگار اوادوردز هم در بررسی جامع خود درباره اشتغال در جهان سوم مفهوم بیکاری را تحلیل کرده و ابعاد آن را به صورت زیر مشخص کرده است:

¹ - attitude

² - Job expectation

³ - Under employment

⁴ - Mis employment

۱- بیکاری آشکار : هم بیکاری ارادی (افرادی که از پذیرفتن برخی مشاغل که برای آن

شایستگی دارند امتناع می کنند و منابع مالی به جز اشتغال دارند) و هم غیر ارادی

۲- کم کاری : کسانی که کمتر از آنچه مایلند کار می کنند (روزانه، هفتگی، فصلی)

۳- ظاهراً فعال ولی با بهره برداری کم: کسانی که کارشان "حاصلی ندارد" از این نوع

است :

الف - کم کاری پنهان : بسیاری از افراد ظاهراً در مزارع یا در بخش های دولتی به صورت

تمام وقت کار می کنند ولی خدماتی که ارائه می دهند. نیازمند وقت خیلی کمتری است.

ب - بیکاری پنهان : کسانی که سرگرم فعالیت های غیر شغلی "انتخاب دوم" هستند برای

مثال کارهای روزمره آموزشی و خانگی آن هم به این دلیل که فرصتهای شغلی برای آنان

موجود نیست. این امر در مورد افرادی که تحصیلات قابل توجهی دارند و نیز در میان زنان

به دلیل آداب و رسوم اجتماعی صادق است.

ج - بازنشستگی زودرس : در بسیاری از کشورهای سن بازنشستگی همزمان با افزایش

طول عمر در حال کاهش است.

۴- بیماران : کسانی که ممکن است تمام وقت کار کنند ولی قوه کاریشان بر اثر سوء تغذیه

یا فقدان داروهای عمومی پیشگیری کننده تحلیل رود.

۵- غیر مولدان : کسانی که می توانند نیروی انسانی لازم برای کار تولیدی را تشکیل دهند

ولی ساعت ها درگیر منابع مکمل ناکافی برای ساختن عوامل تولید خود و حتی

ضروریات زندگی خود هستند (۴۷-۳۴۶ : ۱۳۶۴ تودارو)

علاوه بر تحقیقات فوق در مطالعه ای بین المللی تحت عنوان برنامه جهانی اشتغال

که در کشورهای جهان سوم انجام پذیرفته مسئله بیکاری به دقت مورد بررسی قرار گرفته

است نتایج این تحقیق نیز می‌تواند برای ما مفید واقع شود. در مطالعه مذکور ابعاد بیکاری به صورت زیر مشخص گردیده است:

بعد اول بیکاری آشکار : این بعد به سه دسته تقسیم می‌شود.

۱- نداشتن امکانات کافی برای کار کردن: در این دسته سه گروه از افراد قابل تشخیص هستند.

الف - بیکاران، افراد بیکارند و درصدد جستجوی کار مزدبگیری با نرخ معمولی هستند.

ب - افراد کم کار، افرادی که دارای کار می‌باشند ولی در جستجوی کار بیشتر هستند.

۲- نداشتن درآمد کافی، در این دسته افراد زیر جای می‌گیرند :

الف - بیکاران، بخاطر نداشتن درآمد کافی افراد در جستجوی کار مزدبگیری با نرخ معمولی هستند.

ب - افرادی که دارای کار می‌باشند ولی درآمد آنها به میزانی که برای تأمین یک زندگی حداقل لازم است، کافی نمی‌باشد.

۳- منابع انسانی مورد استفاده یا اینکه به اندازه کافی مورد استفاده نباشد.

الف - بیکاران ، به علت عدم استفاده از نیروی کار آنها بیکار گشته و در جستجوی کار مزدبگیری با نرخ معمولی هستند.

ب - کم کاران، با توجه به استفاده ناکافی از نیروی انسانی ممکن است افراد دارای کار باشند. ولی چون آنها به اندازه کافی نمی‌توانند از توانایی‌های خود استفاده کنند در جستجوی کار بیشتر هستند.

بعد دوم بیکاری پنهان

این بعد نیز به سه دسته تقسیم می شود:

۱- نداشتن امکانات کافی برای کارکردن: این افراد به دو دسته تقسیم می شوند:

الف - بیکاران : افراد بیکارند ولی آشکارا در جستجوی کار نمی باشند ولی اگر بیکاری کمتر شود در جستجوی کار خواهند بود.

ب - کم کاران : افراد کار دارند و آشکارا در جستجوی کار بیشتر نیستند ولی هر گاه بیکاری به سطح عادی برسد در جستجوی کار با مزد متوسط خواهند بود.

۲- نداشتن درآمد کافی: در این مورد نیز افراد آشکارا در جستجوی کار نمی باشند ولی اگر بیکاری کمتر شود، برای کسب درآمد بیشتر در جستجوی کار خواهند بود.

۳- منابع انسانی مورد استفاده یا به اندازه کافی مورد استفاده قرار نگیرد. در این وضعیت از نیروی انسانی آماده به کار به اندازه تواناییها و مهارتهایش استفاده نمی شود. از این نظر افراد را می توان به سه گروه زیر تقسیم کرد :

الف - بیکاران بنا به تعریف (۱) الف

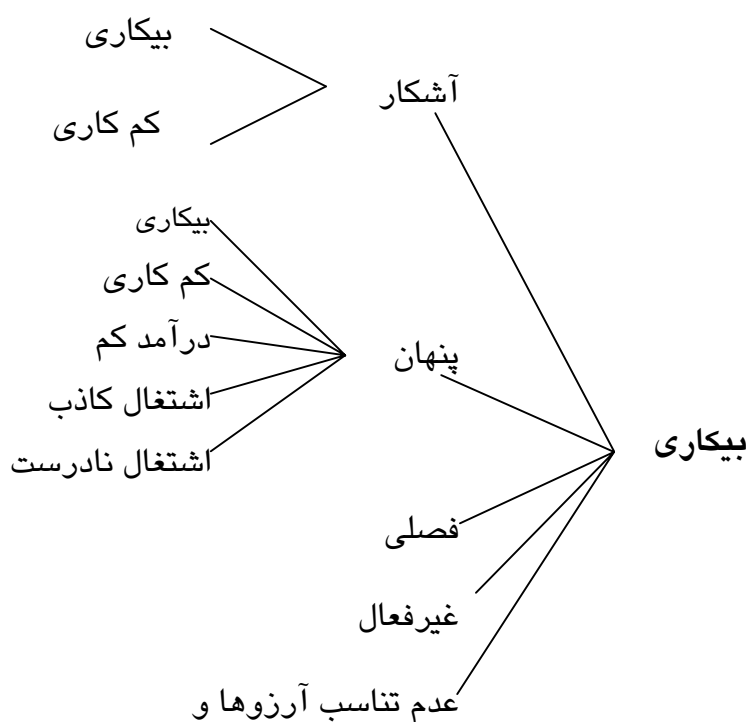
ب - کم کاران بنا به تعریف (۱) ب

ج - افرادی که به طور تمام وقت کار می کنند ولی خدمات آنها به نحو مؤثری مورد

استفاده قرار نمی گیرد. (۱۵۷: بی تا همدانی)

همانطور که گفته شد مفهوم بیکاری از گستردگی و پیچیدگی خاصی برخوردار است. و تعاریف ارائه شده صحت این گفتار را نشان می دهد. بدیهی است تعیین حد و حدود دقیق این مفهوم از دامنه فعالیت این تحقیق خارج است. زیرا این بحث همچنان باز بوده و محل مجادله است. ما در اینجا برای روشن شدن ابعادی از مسئله که در محدوده پژوهش

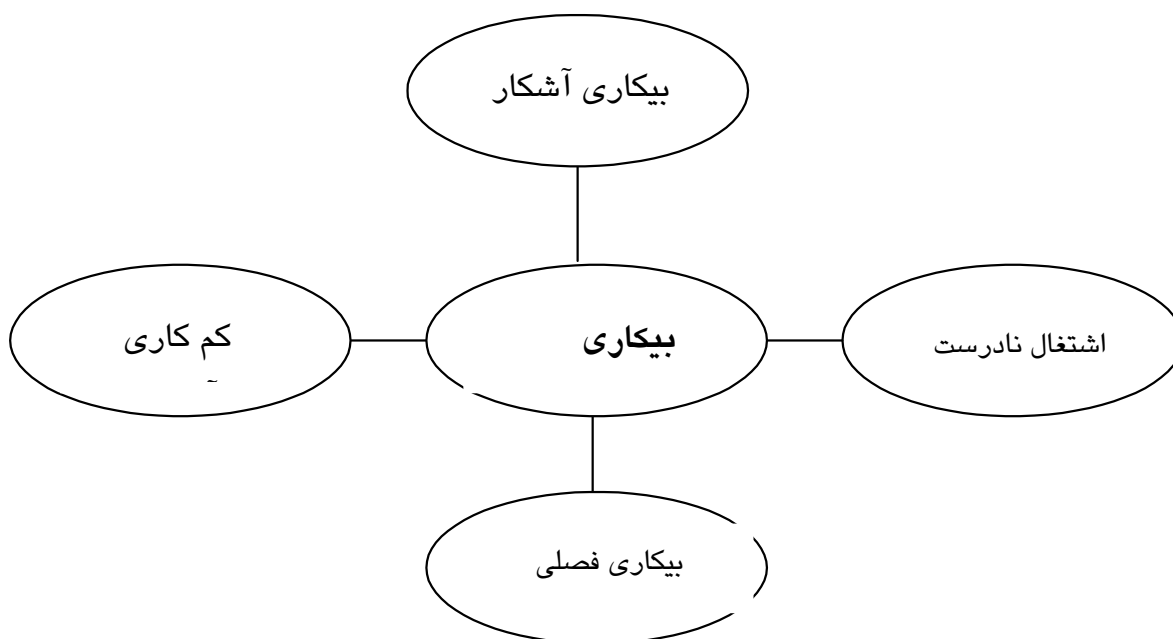
ما می‌گیرند. سعی کردیم در حد امکان به بررسی مفهومی آن بپردازیم. با توجه به بحث‌ها و پیشنهادات ارائه شده در یک جمع بندی کلی ابعاد مختلف بیکاری را به صورت زیر تلخیص می‌کنیم. مجدداً لازم به ذکر است که این مدل به عنوان یک پیشنهاد نظری نیست بلکه فقط برای شفافیت موضوع ارائه می‌گردد.



انتظارات با فرصتهای شغلی

شکل (۱-۲)

با توجه به وسعت قابل توجه مسئله بیکاری امکان بررسی و سنجش تمامی ابعاد آن در یک تحقیق بسیار دشوار و یا ناممکن می‌گردد. بدین لحاظ در تحقیق حاضر با در نظر گرفتن محدودیت و توانایی ابزار تحقیق (پرسشنامه) در جمع آوری اطلاعات و با در نظر گرفتن سطح تحلیل، برای بررسی نسبتاً دقیق مسئله ابعاد مورد بررسی بیکاری را به صورت زیر مشخص می‌کنیم.



شکل (۲-۲)

با در نظر گرفتن نکات مشترک تعاریفی که ارائه گردید. در اینجا ابعاد مورد بررسی فوق اینطور تعریف می شوند :

بیکاری آشکار : وضعیتی است که در آن افراد بیکارند و در جستجوی کار می باشند. (۱۳۶۴ : تودارو، بی تا همدانی)

کم کاری آشکار: وضعیتی است که در آن افراد کمتر از آنچه که مایلند کار می کنند در نتیجه در جستجوی کار بیشتر هستند. (Grootings 1985 ، ۱۳۶۴ تودارو، بی تا همدانی)

اشتغال نادرست : موقعی است که دانش آموختگان در خارج از رشته تحصیلی و تخصصی خود شاغل می شوند، در نتیجه جامعه نمی تواند از قابلیت ها و مهارت های اکتسابی آنها استفاده کند. (Grootings 1985)

بیکاری فصلی: وضعیتی است که در آن افراد در طول سال بنا به دلایلی مثل آب و هوا، موقتی بودن کار، تقاضای بازار، فصلی بودن کار و ... چند ماه بیکار باشند.

۲-۲- تئوری ها و تحقیقات انجام شده در ارتباط با مسئله

اقتصاددانان نخستین کسانی بودند که قوانین حاکم بر اشتغال را تنظیم کرده و آن را در قالب نظریه علمی خلاصه کرده‌اند در حالیکه جامعه‌شناسان و دیگر اندیشمندان تاکنون تنها به جنبه‌های توصیفی اشتغال توجه کرده و معنای تحولات متفاوت و کیفی آن را نشان داده‌اند بدون اینکه موفق شوند نظریه‌ای در مقیاس اجتماعی از آن استخراج کنند. (۱۸۷ : ۱۳۷۵ توسلی) در واقع در حوزه علوم اجتماعی و در ادبیات تحقیق مربوط به کار و اشتغال بیشتر به ارزش‌ها، رضایت شغلی، انگیزه کار و مواردی از این قبیل پرداخته‌اند. علاوه بر آن بیکاری دانش‌آموختگان در کشورهای صاحب دانش مسئله حاد اجتماعی نبوده تا مثل سایر حوزه‌ها با انجام تحقیقات متنوع به ارائه تئوری پردازند. و بیشتر تحقیقات انجام شده چه در داخل و چه در خارج به توصیف چگونگی اشتغال دانش‌آموختگان پرداخته و با ارائه جداول تک بعدی یا دو بعدی وضعیت اشتغال آنها را نشان داده‌اند. بدون اینکه روابط علی و معلولی بین متغیرهای مستقل و بیکاری را مطرح کرده و به آزمون تجربی این روابط پردازند.

برای مثال در مختصر تحقیقات انجام شده در داخل واحد تحلیل، سطح تحلیل مشخص نبوده و معلوم نیست که تحقیق به دنبال اثبات کدام فرضیه یا فرضیات است. و از همه مهمتر اینکه در این تحقیقات روش مطالعه نامشخص و مبهم است. با در نظر گرفتن مشکلات و محدودیت‌های فوق، در این تحقیق ما با مرور و تشریح پژوهش‌های انجام شده و ارائه تئوری‌هایی که بطور مستقیم و یا غیر مستقیم به محدوده مسئله ما مربوط می‌شوند، متغیرهای مستقل را از آنها استخراج کرده و ارتباط آنها را با مسئله در قالب یک مدل تحلیل نشان خواهیم داد. و سپس با توجه به روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته

فرضیات خود را مطرح و به آزمون آنها خواهیم پرداخت. و در صورت اثبات فرضیات مدل تئوریکی پیشنهاد خواهیم کرد که می‌تواند در نوع خود بدیع باشد.

۲-۱-۲- کالبرگ

برای اینکه بتوانیم رفتارها، کنش‌ها و انتظارات دانش‌آموختگان را در ارتباط با کار و اشتغال توضیح دهیم. باید ببینیم آنها چه دانشی پیرامون مشاغل و دنیای کار کسب می‌کنند. نوعی از دانش که دانش‌آموختگان پیرامون کار بدست می‌آورند، ارزش‌های کار است. ارزش‌های کار در اینجا به عنوان یک کاربرد ویژه از مفهوم کلی ارزش بکار می‌رود. کالبرگ از جمله محققانی است که به ارزش‌های کار توجه کرده و آن را اینطور تعریف می‌کند: آنچه که مطلوب است افراد با توجه به فعالیت‌هایشان دارا باشند. بنابراین ارزش‌های کار آگاهی افراد را از شرایطی که او از وضعیت کارش جستجو می‌کند منعکس می‌سازد. (Kalleberg 1977)

به نظر کالبرگ با اینکه خصوصیات مرتبط با مشاغل بطور نسبی مستقل از افراد تعیین می‌شوند. ولی ممکن است افراد فقط مشاغلی را جستجو کنند که آرزوهایشان را تأیید کند، اگر چه چنین مشاغلی در یک ساختار فرصت‌های شغلی در یک مقطع زمانی مشخص قابل دسترس نباشد. (1977 همان)

بنابراین کسب اطلاع از ارزش‌های دانش‌آموختگان پیرامون کار لازم و ضروری است. تا مشخص گردد که آیا ارزش‌های آنها در بیکاری و اشتغال آنها تأثیری دارد؟ کالبرگ برای ارزش‌های کار دو بعد ارزش‌های درونی و بیرونی در نظر می‌گیرد.

۱- ارزش های درونی کار^۱

به آن خصوصیات کار که به خود انجام وظیفه مربوط می شود، اشاره می کند وی در این بعد این سئوالات را مطرح می کند:

- آیا کار جالب است
- آیا به فرد اجازه می دهد توانایی اش را توسعه دهد؟
- به فرد اجازه می دهد مستقل باشد؟
- آیا اجازه می دهد نتایج کارش را ببینید؟

۲- ارزش های بیرونی کار^۲

این بعد به نوبه خود به ابعاد دیگر تقسیم می شود که عبارتند از:

۱-۲- تسهیلات کار^۳

به آن خصوصیات اشاره می کند که راحتی و آسایش فراهم می کنند مثل :

- ورود و خروج بدون زحمت به کار

- محیط فیزیکی باصفا

- بیش از حد نبودن میزان کار

- زمان کافی برای انجام دادن کار

۲-۲- بعد مالی : که به پاداش های پولی شغل در حال و آینده اشاره می کند.

۳-۲- روابط با همکاران: که این بعد در پاسخ به سئوالاتی مانند سئوالات زیر مشخص می گردد.

¹ - Intrinsic

² - Extrinsic

³ - Convenience

- آیا شغل شانس هایی برای دوست شدن را اجازه می دهد؟

- آیا همکاران دارای احساسات دوستانه هستند؟

در واقع ارزیابی این بعد به میل فرد برای رضایت از نیازهای اجتماعی فعالیت کار اشاره می کند.

۴-۲- مسیر شغلی^۱

این بعد فرصتهایی را که کار فراهم می کند نشان می دهد در این بعد کالبرگ سئوالات زیر را طرح می کند.

- آیا شانس هایی برای ترقی وجود دارد؟

- آیا ترقی ها منصفانه و بی طرف بدست می آیند؟

۳- کفایت منبع^۲

این بعد امیال افراد را برای داشتن منابع کافی جهت انجام کار نشان می دهد مثل :
آیا کمک، لوازم و اطلاعات برای انجام شغل کافی است؟ (1977 همان)

۲-۲-۲- موریس روزنبرگ

این محقق نیز به ارزش های کار توجه کرده و این ارزش ها را به سه دسته تقسیم می کند :

۱- ارزش هایی که با جهت گیری مردمی هستند^۳. مثل :

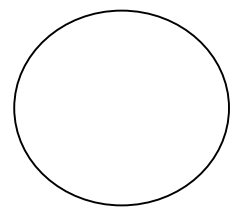
- فرصتی برای کار با مردم

- فرصتهایی برای کمک به مردم

¹ - Career

² - Resource adequacy

³ - People - Oriented



در دیاگرام فوق تحت تأثیر سنتهای مذهبی و فرهنگی و همینطور سیاستهای اجتماعی افراد در خانواده‌ها و مدارس و مؤسسات آموزشی اجتماعی می‌شوند. و بر اساس نوع جامعه‌پذیری ارزش‌های خاصی پیرامون کار به افراد منتقل می‌شود. و بدین ترتیب ارزش‌های آنها پیرامون کار شکل می‌گیرد. هاردینگ با استناد به «مطالعه نظام ارزش‌ها در اروپا» ارزش‌های کار را بصورت زیر معرفی می‌کند:

الف - رشد شخصی^۱: در این جنبه ارزش‌های زیر قرار دارند.

۱- استفاده از ابتکار

۲- شغل مسئولیت دار

۳- کسب بعضی چیزها

۴- دیدن توانایی خود

۵- جالب بودن کار

ب - راحتی

۱- داشتن ساعات خوب

۲- تعطیلی زیاد

۳- شغل محترم

ج - شرایط مادی

۱- دستمزد خوب

۲- امنیت شغلی (Harding and Hikspoors 1995)

هاردینگ و همکارش در این تحلیل نشان می‌دهند که الویت بندی این ارزش‌ها در نظام ارزشی نسل تازه نیروی کار تغییر کرده است. آنها توضیح می‌دهند که بطور کل

¹ - Personal development

جوانان و آنهائیکه تحصیلات بالاتری دارند. بیشتر بر ارزش‌های رشد شخصی صحه می‌گذارند.

فرضیات آنها این است که جوانان تحت تأثیر ارزش‌های تازه کار اولاً مشاغلی را می‌خواهند که در آن بتوانند بیشتر درگیر^۱ کار شوند و دیگر اینکه آنها نسبت به نسل گذشته هم درخواست بیشتری از کارفرمایان دارند و هم انتقاد بیشتری از آنها می‌کنند. (1995 همان)

همانطور که قبلاً نیز گفته شد آنچه که در تحقیق ما اهمیت دارد این است که ضمن آگاهی از ارزش‌های کاردر میان داشتن آموختگان می‌خواهیم بدانیم که آیا این ارزش‌ها در اشتغال یا بیکاری آنها تأثیر دارد یا نه؟ و اگر چنین تأثیری وجود دارد زنجیره روابط عملی و معلولی بین این ارزش‌ها به عنوان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته چگونه است؟ هاردینگ و همکارش به چنین ارتباطی اشاره می‌کنند. زیرا وقتی تحت تأثیر ارزش‌های کارخواسته‌های جوانان از بازار کار افزایش می‌یابد. این امکان وجود دارد که چنین خواسته‌هایی بر بیکاری یا اشتغال آنها تأثیر بگذارد.

۲-۲-۴- کیورانف

او نیز درباره ارزش‌های کاردر میان نسل جوان تحقیق کرده و گرایش آنها را به کار و حرفه مورد بررسی قرار داده است.

به نظر او درگیری نسل‌های تازه در زندگی اجتماعی دو جنبه دارد: یکی اجتماعی شدن جوانان و دیگری جوانتر شدن جامعه. اجتماعی شدن به نفوذ و تأثیرات اجتماع اشاره می‌کند که جوانان را در نظام روابط اجتماعی ادغام می‌کند. و منظور از جوانتر شدن جامعه

¹ - Involvement

۸- شرایطی که به سلامتی آسیب نزند

۹- احترام

۱۰- استقلال

۱۱- داشتن فرصت در طول کار برای فعالیت‌های جنبی

۱۲- نداشتن تلاش فیزیکی زیاد

۱۳- ارتباط با مردم

۱۴- مفید بودن به جامعه (1985 همان)

کیورائف توضیح می‌دهد که اگر نسل گذشته گرایش مثبتی به کار بطور مطلق داشت نسل تازه می‌پرسد چه نوع کاری؟ نسل جوان تقاضاهای تازه‌ای از کار دارند که از نسل قبلی متفاوت است. و این عمدتاً ناشی از تغییر در استانداردهای زندگی و صنعتی شدن است، که با سطح بالای تحصیلات و تغییرات نظام ارزشی پیوند می‌خورد. تحقیق نشان می‌دهد که جوانان با تحصیلات ابتدایی از میان ارزش‌های فوق پنج انتخاب اولشان را به ترتیب زیر الویت بندی می‌کنند:

۱- دستمزد خوب

۲- جالب بودن کار

۳- مفید بودن برای جامعه

۴- مطلوب بودن شرایط کار

۵- تنوع در کار

وقتی تحصیلات افزایش می‌یابد این اولیت‌بندی نیز تغییر می‌کند بطوریکه افراد با تحصیلات متوسطه آنها را اینطور الویت‌بندی می‌کنند:

۱- جالب بودن کار

۲- ارتباط با توانایی

۳- مزد خوب

۴- مفید بودن برای جامعه

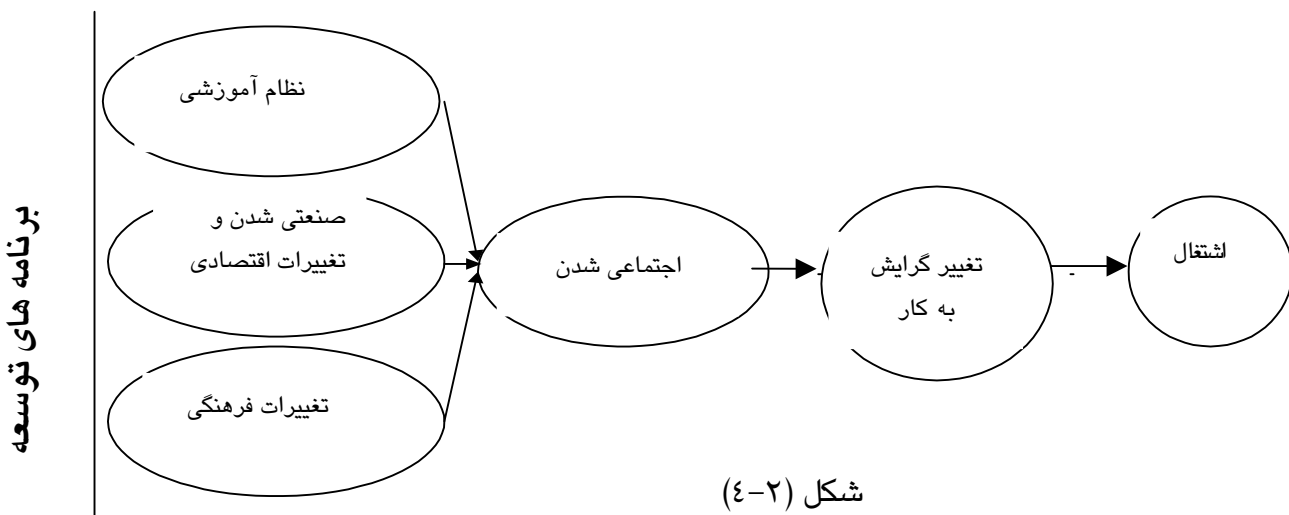
۵- تنوع در کار

در میان جوانان با تحصیلات دانشگاهی مزد در پنج اولیت اول قرار نمی‌گیرد. و در مکان ششم قرار می‌گیرد. در حالیکه ارتباط کار با توانایی در بالاترین رتبه‌بندی قرار می‌گیرد.

در واقع نسل تازه به علت سطوح متفاوت تحصیلات، منزلت اجتماعی متفاوت، آگاهی متفاوت و همچنین شرایط متفاوت و بسیار پیچیده کار گرایش‌ها و علایق تازه‌ای از خود نشان می‌دهند. (همان 1985)

بنابراین برای جذب جوانان به میدان تولید باید به دقت درخواست‌ها و تقاضاهای جوانان از کار را تحلیل و چاره‌سازی‌های موثر و ممکن را فرمول‌بندی کرد.

بطور خلاصه می‌توان ایده تحقیق فوق را در شکل زیر نشان داد



۲-۲-۵- گروتینگز

او در مطالعه خود مسایل اشتغال جوانان در اروپای غربی و شرقی را مورد بررسی قرار داده است. در اینجا بخشی از تحلیل او را که به اروپای شرقی مربوط می‌شود تشریح می‌کنیم. زیرا این تحلیل می‌تواند برای توضیح تئوریک مسئله ما مفید واقع شود. گروتینگز معتقد است که بطور کل مسئله اشتغال در اروپای شرقی باید در زمینه دنبال کردن برنامه‌های توسعه نگریسته شود. به نظر او مسایل کلی اشتغال جوانان در این جوامع عبارتند از:

۱- کمبود فرصت‌های شغلی در ساختار اقتصاد که ناشی از فرسودگی سیاست‌های اشتغال است.

۲- کاهش درصد جوانان در ساختار جمعیت

۳- سطح تحصیلات جوانان هنگام ورود به کار

۴- آرزوها و انتظارات بالا برای انتخاب حرفه. بطوریکه شواهد نشان می‌دهد در همه کشورها جوانان به مشاغل فکری و مهم نسبت به مشاغل یدی اهمیت بیشتری می‌دهند.

۵- پیشرفت‌های آهسته باتوجه به تغییرات تکنیکی و سازمانی در تولید.

(Grootings 1985)

به جز بند دوم که در جامعه ما عکس آن صادق است یعنی درصد جمعیت جوان ما در ساختار جمعیت کشور بالاست. به نظر می‌آید که بقیه موارد به عنوان مسائل اشتغال در جامعه ما نیز وجود داشته باشد.

تحلیل او نشان می‌دهد که مسایل مطرح شده فوق منجر به تناقض‌های زیر می‌شود:

۱- تناقض بین تحصیل و کار

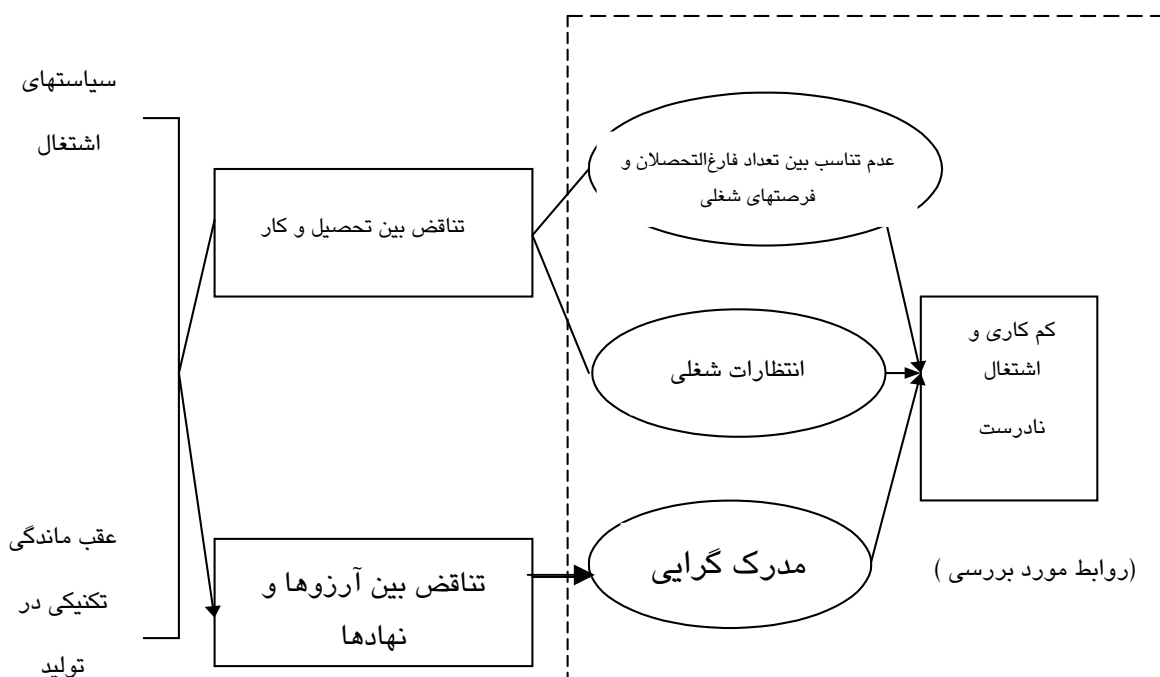
این تناقض یک بعد کمی و یک بعد کیفی دارد از نظر کمی بین نیاز به استخدام کردن به اندازه‌ای که ممکن است و مشارکت کامل جوانان در کار تناقض وجود داشت. به عبارت دیگر بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی هماهنگی لازم وجود نداشت و نظام آموزشی در پاسخ به نیازهای اقتصاد جامعه توسعه و گسترش نمی‌یافت در نتیجه تعداد فارغ‌التحصیلان بیشتر از اندازه مورد نیاز می‌شد. از نظر کیفی منظور این است که بطور قابل توجهی جوانانی که جز نیروی کار با کیفیت خوب بودند به مشاغل خیلی بالا توجه داشتند. که نتیجه آن کم کاری و تورم نیروی کار از یک طرف و کاهش کارگران ماهر از طرف دیگر می‌شده است. این مسئله به تناقض دوم ارتباط پیدا می‌کند.

۲- تناقض بین آرزوها و نهادها

چون تحصیل در کشورهای فوق عمدتاً تنها راه تحرک اجتماعی بوده است. بطور نسبی فشار زیادی برای بدست آوردن مدرک تحصیلی و استفاده ابزاری از آن وجود داشته است. این امر با موانعی که نهادهای موجود در مقابل الگوهای مصرف و جاه‌طلبی افراد ایجاد کرده بودند پیوند می‌خورد. (1985 همان)

به عبارت دیگر بین خواسته‌های جوانان و هنجارها و قوانین جامعه تناقض وجود داشته است. گرچه مقاله به زمان قبل از فروپاشی اروپای شرقی مربوط می‌شود، ولی مطرح کردن این مورد می‌تواند جالب باشد. زیرا به نظر می‌آید که در هر جامعه‌ای این امر می‌تواند روی دهد. بدین ترتیب که در هر جامعه‌ای تحرک اجتماعی با ارزش تلقی گردد ولی راهها و شیوه‌های دستیابی به آن بسیار محدود باشد. افراد برای دستیابی به تحرک اجتماعی همان راههای محدود را انتخاب می‌کنند. که نتیجه آن توزیع ناهنجار نیروی کار در

یک یا چند بخش محدود می‌شود. نتایج این تحلیل را در مدل زیر نشان داده و روابط بین متغیرهای مورد بررسی در تحقیق حاضر را مشخص می‌کنیم.



شکل (۲-۵)

۶-۲-۲- دیکنز

این محقق با استناد به گزارش سازمان بین‌المللی کار در مورد مشکل بیکاری جوانان سری لانکا توضیح می‌دهد که بیکاری جوانان سری لانکا به عدم تناسب آرزوها و انتظارات آنها و مشاغل قابل دسترس مربوط می‌شود. این عدم تناسب نتیجه سیاستهای آموزشی بوده که انتظارات شغلی غیرواقعی را بوسیله توسعه آموزش افزایش داده است زیرا توسعه آموزش بدون جهت دادن آن به نیازهای بازار کار صورت گرفته است

نظام آموزشی سری لانکا تعداد زیادی افراد تحصیلکرده بالا بجای مهارتهای مفید حرفه‌ای ایجاد می‌کند. تعداد این جوانان در مقایسه با ظرفیتهای اقتصادی که مشاغل یقه سفید بوجود آورد، تا آنها را استخدام کند. بیش از اندازه است. جوانان با تحصیلات عالی بی‌میل هستند که انواع مشاغل کشاورزی را بپذیرند. در حالیکه این مشاغل آماده و قابل دسترس هستند و در نتیجه بیکار می‌مانند. (Dichense 1994)

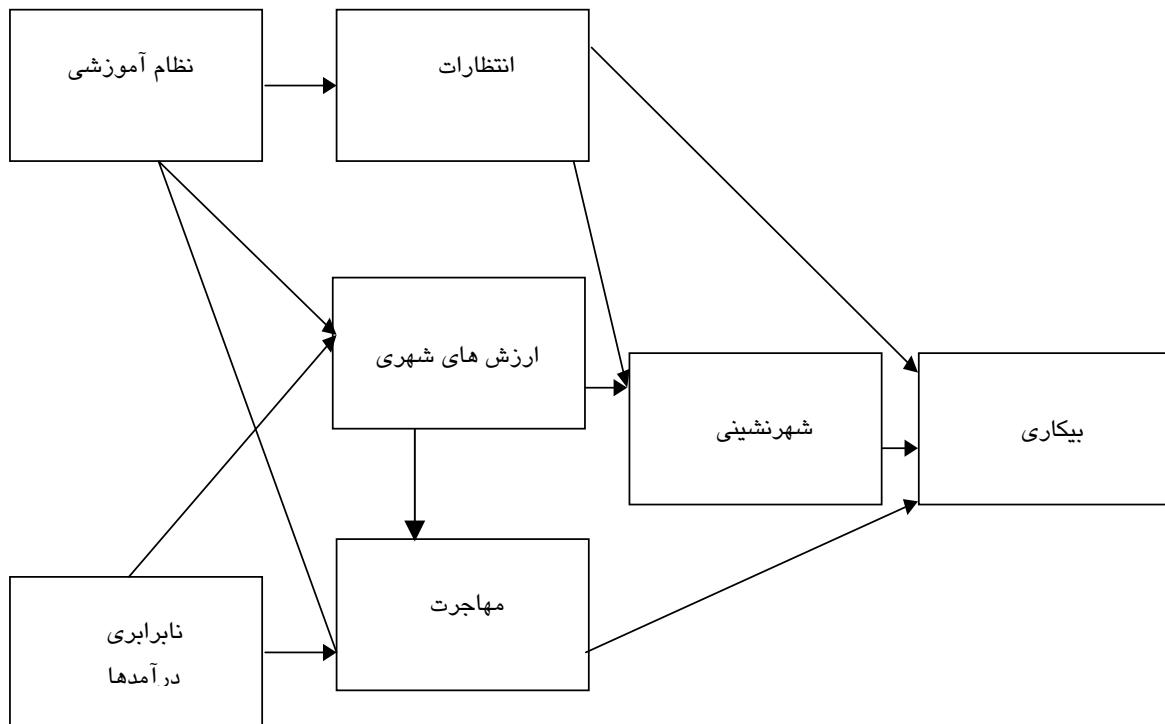
می‌بینیم که نتایج این تحقیق نیز همان عواملی که گروتینگز در تحلیل خود معرفی کرده بود مورد تاکید قرار می‌دهد. به عبارت دیگر او هم به تناقض بین تحصیل و کار اشاره کرده و تاثیر آن را بر بیکاری دانش‌آموختگان نشان می‌دهد.

۲-۲-۷- لیوینگستون

او در بررسی وسیع خود بیکاری جوانان در کشورهای افریقایی را مورد تحلیل قرار می‌دهد. و از این مشکل تحت عنوان بحران افریقا یاد می‌کند. او اشاره می‌کند که ارتباط دولتهای آفریقا با مشکل بیکاری به زنجیره وسیعی از طرح‌ها و سیاست‌های دهه ۶۰ برمی‌گردد. در این کشورها عموماً این فکر وجود دارد که جوانان گرایش‌های نادرست به زندگی کشاورزی دارند به همین خاطر برنامه بازگشت به زمین را طراحی و به اجرا در آورده‌اند. بعضی از این کشورها آموزش مجدد ارزش‌های کشاورزی را مد نظر قرار داده‌اند مثل سومالی، زیمبابوه، مالاوی لیوینگستون برای تشریح این نظریه توضیح می‌دهد که گرایش‌های نادرست جوانان و انتظارات آنها بوسیله شکست سیاست‌های دولتها بوجود آمده است مخصوصاً با ترویج آموزش و پرورش که بیش از اندازه آکادمیک است و به طرف ارزش‌های شهری تمایل دارد، که این تمایل بوسیله دستمزدهای بالا در بخش رسمی و ساختار نامناسب درآمدها تقویت می‌شود. و مهاجرت روستا به شهر را

مخصوصاً در بین مردان جوان با تحصیلات رسمی باعث می‌شود بنابراین بیکاری جوانان شهری و بخش یقه آبی یا اشتغال در بخش غیررسمی افزایش می‌یابد براساس این دیدگاه مشکل این است که جوانان به جای مشاغلی که مورد نیاز جامعه است مشاغل غیرضروری را جستجو می‌کنند. (Livingston 1989)

این دیدگاه را به صورت مدل زیر خلاصه می‌کنیم.



شکل (۲-۶)

در این مدل تحلیل نظام آموزش از چند طریق با بیکاری جوانان ارتباط پیدا می‌کند. در مسیر اول نظام آموزش باعث افزایش انتظارات جوانان می‌شود و این انتظارات بر بیکاری آنها تأثیر می‌گذارد. در مسیر دوم نظام آموزش به دو صورت مشکل بیکاری را تشدید می‌کند. یکی اینکه الگوهای زندگی شهری را به عنوان ارزش‌های برتر و بهتر به

نسل جوان انتقال می‌دهد و آنها نیز برای دستیابی به این ارزش‌ها به شهر نشینی روی می‌آورند. که این امر به نوبه خود باعث تراکم نیروی کار در شهرها می‌شود دیگر اینکه نظام آموزش از طریق گسترش ارزشهای شهری مهاجرت‌های روستا به شهر را تشویق می‌کند و این مهاجرت‌ها باعث افزایش بیکاری می‌شود.

گرچه لیوینگسون با اتکا به شواهد موجود این الگوی تئوریکی را برای توضیح مشکل بیکاری جوانان مطرح می‌کند اما اعتقادی ندارد که از طریق اصلاحات آموزشی و تغییر گرایش‌ها و انتظارات بتوان این مشکل را حل کرد.

تحقیق او نشان می‌دهد که گسترش نظام فنی حرفه‌ای در این کشورها اشتغال جوانان را ایجاد نکرده است و همینطور تلاش برای تغییر گرایش‌های جوانان متولد شهر از طریق انتقال آنها به بخش کشاورزی و سنتی شکست خورده است. (1985همان)

به نظر لیوینگستون مشکل فقط عدم تناسب بین افراد و مشاغل نیست بلکه مشکل اصلی ایجاد فرصت‌های شغلی در مقایسه با کشورهای صنعتی است. به عبارت دیگر در اینجا تقاضا برای کار عامل عمده است. در واقع او معتقد است که تنها با ایجاد مشاغل متنوع و پاسخگویی به انتظارات و گرایش‌های جوانان می‌توان مشکل بیکاری آنها را حل کرد.

ما در تحقیق خود نشان خواهیم داد که آیا بین گرایش‌ها، انتظارات و شهرنشینی دانش‌آموختگان در جامعه ما با بیکاری آنها ارتباط معنی‌داری وجود دارد یا نه؟ و آنگاه باید بحث و تبادل نظر صورت گیرد که این گرایش‌ها، انتظارات و نگرش دانش‌آموختگان را باید به عنوان یک واقعیت غیرقابل تغییر پذیرفت یا اینکه با ارائه راهکارهایی می‌توان آنها را تغییر داده و از این طریق بیکاری را کاهش داد.

۲-۲-۸- قرایی مقدم

قرایی مقدم در بررسی تجربی وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه‌های ایران
علاقه دانش‌آموختگان را به شهرنشینی و مرکزنشینی و ارتباط این عوامل را با اشتغال آنها
مورد بررسی قرار می‌دهد. در این تحقیق فارغ التحصیلان برای رجحان تهران به
شهرستانها جهت اشتغال خود دلایل زیر را بیان کرده‌اند:

۱- بالا بودن امکان ترقی شغلی و اجتماعی در تهران

۲- رجحان زندگی در تهران

۳- امکان یافتن کارفرمی و کسب درآمد بیشتر

۴- بالا بودن سطح درآمد با کار مساوی (۱۳۷۰ قرایی مقدم)

به نظر آنها دانش‌آموختگان تحت تاثیر این عوامل به مرکزنشینی تمایل پیدا کرده و
سعی می‌کنند در پایتخت یا شهرهای بزرگ سکونت اختیار کرده و شاغل شوند.

همان تحقیق نشان می‌دهد که دانشجویان گفته‌اند، در صورتی ترجیح می‌دهند در

شهرستانها کار کنند که از مزایای زیر برخوردار باشند :

۱- برخورداری از درآمد و مزایای استخدامی بیشتر

۲- تامین مسکن ، بهداشت و امکانات رفاهی دیگر

۳- استخدام در شهر محل تولد

۴- شهر محل خدمت از محیط اجتماعی مرفه و خوش آب و هوا باشد

۵- داشتن امکان ادامه تحصیل

۶- شهر محل خدمت جز شهرهای بزرگ باشد. (۱۳۷۰ همان)

گرچه از زمان تحقیق فوق تاکنون شرایط کمی تفاوت پیدا کرده، مثلاً ممکن است در اثر ازدیاد فارغ التحصیلان برخی از این متغیرها اهمیت خود را از دست داده باشند، اما به نظر می‌آید. که تعدادی از عوامل مخصوصاً برای دانش‌آموختگان ساکن پایتخت و مراکز استانها همچنان دارای اهمیت باشد. لذا بررسی مجدد آنها می‌تواند راهگشا باشد.

بطور کلی قرایی مقدم عواملی را که باعث جذب دانش‌آموختگان به شهرهای بزرگ می‌شوند به صورت زیر معرفی می‌کند:

۱- تمرکز سازمانهای آموزشی و تحقیقاتی در این شهرها

۲- وجود دانشگاهها و مراکز آموزشی

۳- مراکز تفریحی

۴- مراکز تجاری و اقتصادی

۵- تمرکز جمعیت و افزایش درآمد جامعه شهری

۶- گسترش شهرها

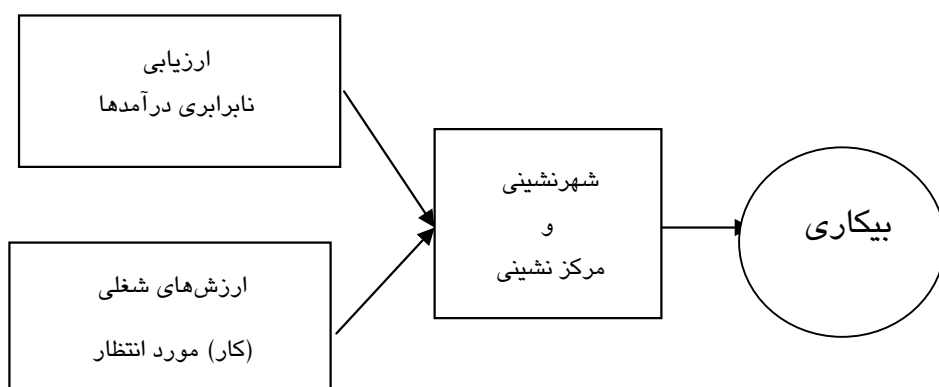
۷- بالا بودن سطح درآمد با کار مساوی

۸- بازار کار

۹- امکان یافتن کار فرعی (۱۳۷۰ همان)

با توجه به نتایج تحقیق فوق می‌توانیم روابطی که بین متغیرها وجود داشته بصورت

زیر استخراج و برای تبیین مسئله مورد آزمون و بررسی قرار دهیم.



شکل (۲-۷)

۲-۲-۹- سلی‌فیندلی

همانطور که در تحقیقات قبلی هم دیدیم شهرنشینی و مرکزنشینی در کشورهای در حال توسعه از عواملی است که با مسئله اشتغال تحصیلکردگان ارتباط پیدا می‌کند. اخیراً پدیده شهرنشینی در این کشورها بیشتر به چشم می‌خورد. در حقیقت درصد بالایی از جمعیت شهری دنیا را این کشورها به خود اختصاص می‌دهند. ولی باید توجه کرد که الگوهای اخیر شهرنشینی در کشورهای توسعه نیافته با تجربه اروپای غربی متفاوت است شهرنشینی در کشورهای مذکور با فرصت‌های ناچیز اقتصادی همراه است در حالیکه شهرنشینی در اروپای غربی با الگوی صنعتی شدن و ایجاد فرصت‌های شغلی همراه بوده است اما این شهرها چگونه شکل می‌گیرند و چگونه بامسئله اشتغال ارتباط پیدا می‌کنند؟

سلی‌فیندلی در تحلیل خود گسترش شهرنشینی و ارتباط آن با مهاجرت و اشتغال در جهان سوم را با دقت بیشتری توضیح می‌دهد.

به نظر او دلیل اساسی که از خط مشی‌های شهری شدن متمرکز حمایت می‌کند این است که توسعه اقتصادی به تمرکز منابع اقتصادی و اجتماعی نیاز دارد. برای جذب سرمایه‌گذاری چند کار انجام می‌شود:

۱- برای تشویق سرمایه‌گذاری تخفیف‌هایی مثل معافیت مالیاتی و سوبسید در نظر گرفته می‌شود.

۲- بیشتر وام‌های دولتی و خصوصی را به پایتخت، جایی که پتانسیل توسعه صنعتی بیشتری دارد سوق می‌دهند. این وام‌ها باعث رشد شهرهایی می‌شود که دارای حمل و نقل بهتر، مراکز تصمیم‌گیری‌های دولتی گسترده‌تر، بازارهای بزرگتر و غیره است.

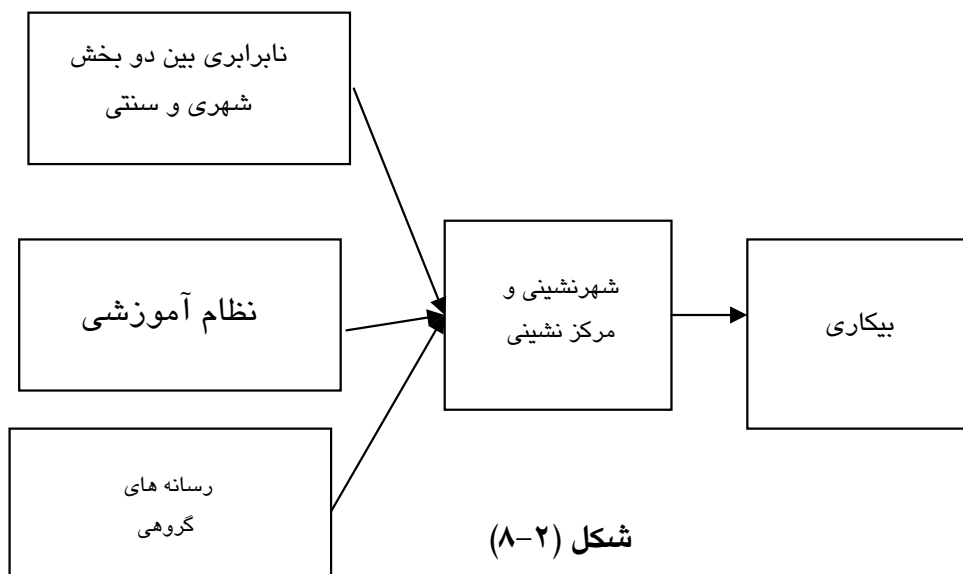
۳- نظام مالیاتی شهری طوری طراحی می‌شود که استفاده از سرمایه را در توسعه صنعتی تشویق می‌کند.

۴- استفاده از تاسیسات زیربنایی و سایر خدمات در شهرها ارزان‌تر است مثلاً برق ارزان‌تر از سایر جاهاست گرچه تمام مردم برای تاسیسات زیربنایی مالیات می‌پردازند اما جاده‌های خوب، فاضلاب، آب آشامیدنی مناسب تنها در شهرهای بزرگ وجود دارند. مجموعه این عوامل باعث توسعه و تمرکز صنعت در شهرهای بزرگ می‌شود. (۳۴-۲۳۳: فیندلی ۱۳۷۲)

فیندلی تاکید می‌کند که در بیشتر کشورهای جهان سوم در این شهرها علاوه بر امکانات فوق بهترین خدمات اجتماعی را ارائه می‌کنند بررسی‌ها نشان می‌دهند، که آموزش و پرورش، خدمات درمانی، برنامه‌های رفاهی و سایر خدمات بیشتر در مادر شهرها متمرکز شده‌اند. این امکانات علاوه بر جذب موسسات صنعتی مهاجرین فزاینده‌ای را نیز به سوی خود می‌کشاند. (۲۳۶: همان)

بدین ترتیب نابرابری بین دو بخش سنتی و شهری اقتصاد دوگانه‌ای در این کشورها ایجاد می‌کند. هرچه این نابرابری‌ها بیشتر می‌شود بر تعداد بیکاران شهری که به دنبال مشاغل با دستمزد بالا می‌گردند، افزوده می‌شود. ولی مهمتر از همه این حقیقت است که

نظام آموزشی و وسایل ارتباط جمعی این تصور را که مادر شهرها تنها مراکز زندگی هستند. گسترش می‌دهند تحصیلات رسمی دانش‌آموختگان را به طرف مشاغل که در مادر شهرها وجود دارند هدایت می‌کند. رسانه‌هایی که از شهرهای بزرگ پخش می‌شوند تصویر مثبتی از زندگی شهری را نشان می‌دهند، شخصیت‌های سیاسی هم از مادر شهرها بیرون می‌آیند. همه این عوامل باعث می‌شوند که نیروی کار جوان بخصوص تحصیلکردگان به امید دستیابی به مشاغل مطمئن و دارای حیثیت اجتماعی و دستمزد بالا به کلان شهرها روی بیاورند و به سکونت و اشتغال در آنها اهمیت فوق‌العاده‌ای بدهند. مدل ساده‌ی زیر این فرایند را نشان می‌دهد.



همانطور که قبلاً اشاره کردیم در تحقیق حاضر شهرنشینی، مرکزنشینی و ارزیابی نابرابری اجتماعی را به عنوان رفتار دانش‌آموختگان مورد بررسی قرار داده و ارتباط آنها را با مسئله بیکاری آزمون خواهیم کرد. تا معلوم گردد که آیا در جامعه ما نیز چنین ارتباطی وجود دارد یا نه؟

۲-۲-۱۰- گیلبرت و گاگر

این دو محقق نیز به مسئله اشتغال در جهان سوم توجه کرده ضمن مشخص کردن ابعاد بیکاری در کشورهای در حال توسعه بخصوص در شهرها عوامل ایجادکننده آن را نیز معرفی می‌کنند.

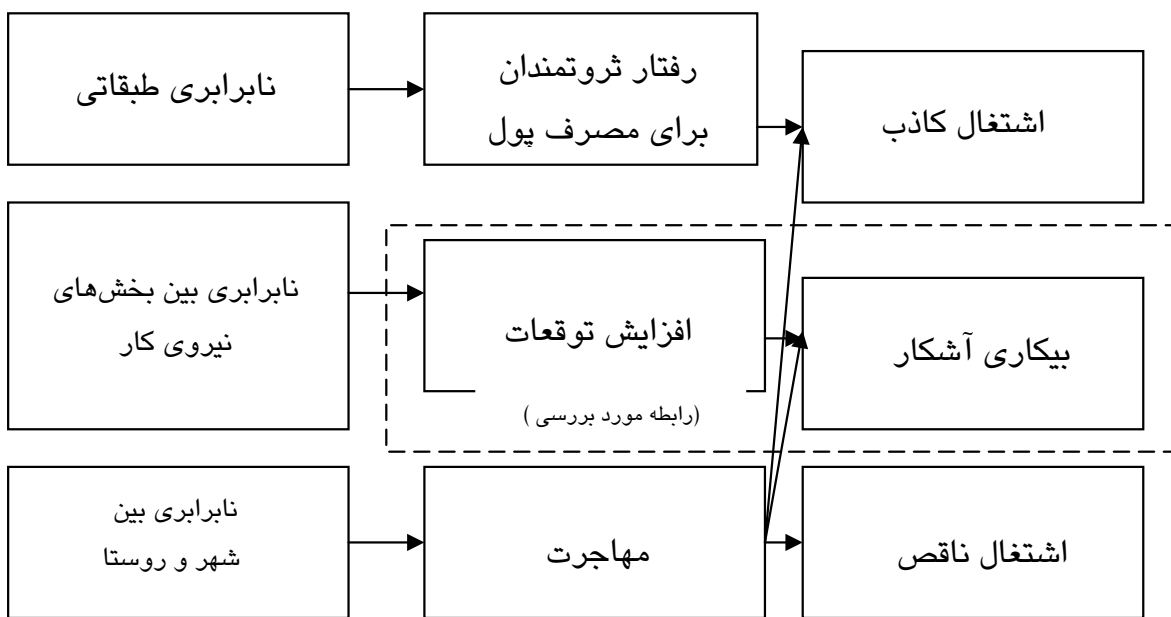
در تئوری آنها بیکاری آشکار، اشتغال ناقص یا کم کاری و اشتغال کاذب و بطور کل ائتلاف گسترده نیروی کار در شهرهای جهان سوم به ابعاد سه گانه نابرابری اجتماعی بستگی دارد که عبارتند از:

۱- نابرابری شدید در درآمدهای ثروتمندان و مردم که به ثروتمندان اجازه می‌دهد با پرداخت پول خدمات زیادی (به نظر ما غیرضروری) از افراد محروم دریافت کنند. که این امر باعث تقویت اشتغال کاذب می‌شود. مثل استخدام دربان، نگهبان کوچه، نوکر، کنیز و ...

۲- نابرابری بین نیروی کار حمایت شده و انبوه کارگران شهری که این کارگران را تشویق می‌کند به امید پیوستن به آن بخش از نیروی کار به هر کاری تن ندهند که این امر موجب بیکاری می‌گردد.

۳- نابرابری روستایی و شهری، این نابرابری توضیح می‌دهد که امکانات درآمدزایی شهر و روستا تفاوت زیادی دارند و امکانات بهتر در مناطق شهری گرد آمده‌اند و کسانی که از این مناطق دورند به امکاناتش دسترسی ندارند. این نابرابری مهاجرت روستا به شهر را تقویت و از این طریق باعث ازدحام نیروی کار در شهرها می‌شود. و بدین ترتیب مشکل بیکاری را تشدید می‌کند. (۱۵۷: ۱۳۷۵ گیلبرت و گاگر)

همانطور که ملاحظه می‌گردد این تئوری عوامل بیکاری را در سطح کلان و ساختاری نگریسته است. ما در مدل زیر این تحلیل را خلاصه می‌کنیم.



شکل (۲-۹)

ملاحظه می‌کنیم که در اینجا نیز نابرابری‌های اجتماعی و انتظارات افراد به عنوان عوامل موثر بر بیکاری مطرح شده‌اند. ما سعی می‌کنیم درستی یا نادرستی چنین ارتباطی را نشان دهیم. به عبارت دیگر آیا دانش‌آموختگان ما خود را با نیروی کار متخصص و شاغل مقایسه می‌کنند؟ و آیا این مقایسه، انتظارات آنها را افزایش می‌دهد؟ و نهایت اینکه آیا این انتظارات بر بیکاری آنها تاثیر می‌گذارد؟

۲-۲-۱۱- رفیع‌پور

دیدیم که بین ابعاد مختلف نابرابری اجتماعی و بیکاری رابطه وجود دارد رفیع‌پور یک بعد دیگر از نابرابری را مطرح می‌کند، که می‌تواند از جهات مختلف دارای اهمیت باشد. ما در اینجا سعی می‌کنیم ضمن تشریح تئوری او چگونگی ارتباط این بعد از نابرابری را با مسئله بیکاری بصورت فرضیه مشخص سازیم.

رفیع‌پور در تئوری خود برای توضیح «ولع ارتقا» در جامعه ما بر نابرابری ارزشی بین موقعیت‌های اجتماعی تاکید می‌کند. و توضیح می‌دهد که وقتی در جامعه‌ای نابرابری ارزشی بین موقعیت‌ها (در اینجا مشاغل) زیاد باشد، در پی این تفاوت ارزشی و منزلتی بین موقعیت‌ها انسانها در پی کسب منزلت‌های بالاتر برمی‌آیند. وی در این فرایند در شرایط ایران دو متغیر اساسی دیگر را نیز دخیل می‌داند:

۱- نیاز شدید به احترام

۲- پیروی شدید از هنجارها (۳۸۰: ۱۳۷۶ رفیع‌پور)

وقتی نابرابری ارزشی بین موقعیت‌ها (مشاغل) زیاد باشد و افراد نیز نیاز به احترام شدید داشته باشند آنگاه آنها برای ارضاء این نیاز شدید به احترام جهت کسب موقعیت‌های برتر که جامعه برای آنها احترام فوق‌العاده قایل است تحریک می‌شوند علاوه بر آن پیروی شدید از هنجارها نیز افراد را تشویق می‌کند کاری را که دیگران انجام می‌دهند، آنها نیز تکرار کنند. به عبارت دیگر وقتی دیگران به دنبال کسب موقعیت‌های برتر (مشاغل برتر) هستند. آنها نیز همان کار را می‌کنند. و بدین طریق کسب موقعیت‌ها و مشاغل بالا تبدیل به هنجار می‌شود.

رفیع‌پور تئوری‌اش را بطور خلاصه چنین بیان می‌کند:

● هر چه فاصله ارزشی بین موقعیت‌ها بیشتر و

● هرچه وقوف به ارزش موقعیت‌ها بیشتر (یعنی تفاوت درجه‌ها مشخص‌تر) و

● هرچه مقایسه اجتماعی بین موقعیت‌ها بیشتر باشد

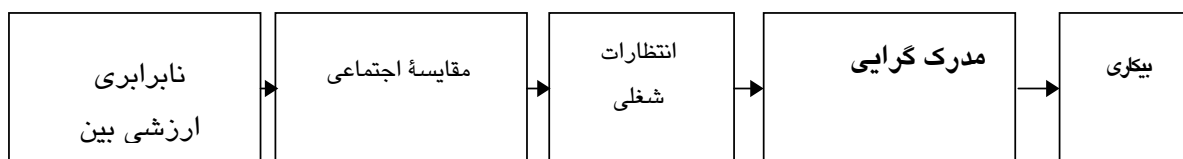
در آن صورت میل به ارتقا بیشتر می‌شود. (۳۷۳: ۱۳۷۶ رفیع‌پور)

با توجه به تئوری می‌توان گفت که وقتی نابرابری ارزشی بین مشاغل زیاد باشد و افراد این مشاغل را با یکدیگر مقایسه کنند. در آن صورت مشاغلی که در جامعه ارزش پایینی دارند مورد انتظار آنها قرار نمی‌گیرند بلکه این توقع در افراد ایجاد می‌شود که به مشاغلی دست یابند که از ارزش اجتماعی بالایی برخوردار باشند.

بر طبق نظریه رفیع پور چون سرعت تغییرات اجتماعی زیاد است مردم ما عموماً در آن جاهائیکه هستند به آن راضی نمی‌شوند آنها نه تنها می‌کوشند که به یک جایگاه اجتماعی با ارزش‌تر و بالاتر دست یابند بلکه این ولع در آنها آنقدر زیاد است که اگر از آنها درباره جایگاهشان سوال کنند پاسخی غیرواقعی می‌دهند. مثلاً اگر از یک نفر که وارد جریان مدرنیزه شدن (سودجویی، جاه‌طلبی) شده و شغل پدرش سپور بوده پرسیم که پدرت چه‌کاره است؟ عموماً شغل پدر را کتمان کرده و خود را بیش از آنچه که هست نشان می‌دهد. به همین خاطر احساس فشار بیشتری می‌کند که باید جایگاه خود را تغییر دهد و به مراتب بالاتر برسد. (۳۶۶: ۱۳۷۶ رفیع‌پور)

یکی از راههایی که جوانان ما برای نجات خود انتخاب می‌کنند ارتقا به مراتب بالاتر بوسیله کسب مدرک می‌باشد به این امید که بوسیله مدرک درآمد و احترام بیشتری بدست آورند بنابراین ولع ارتقا خود را به صورت مدرک‌گرایی نشان می‌دهد. (۳۶۸: همان)

ما روابط علی و معلولی موجود بین متغیرها را در تئوری فوق به صورت زیر نشان می‌دهیم.



شکل (۲-۱۰)

در این مدل رابطه بین مدرک‌گرایی و بیکاری را ما به صورت فرضیه به زنجیره روابط علی و معلولی فوق اضافه کرده‌ایم. زیرا در تحلیل گروتینگز نیز دیدیم که بین مدرک‌گرایی و بیکاری دانش‌آموختگان رابطه وجود دارد.

۲-۲-۱۲ هیرمیتسوموتا

او بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در کشورهای آسیایی را بررسی کرده و عوامل بروز آن را مشخص می‌سازد.

به نظر میتسوموتا این عوامل عبارتند از:

۱- عدم تعادل عرضه و تقاضای تحصیلکرده‌ها

توسعه اقتصادی گرچه موجب افزایش اشتغال و گسترش امکانات انتخاب شغلی می‌شود، اما همیشه سرعت تغییرات و توسعه اقتصادی با گسترش آموزشی هماهنگ و متناسب نیست. معمولاً توسعه آموزشی سریعتر از توسعه اقتصادی است. برای مثال در هند علت اصلی بیکاری دانش‌آموختگان این است که بخش مدرن اقتصاد هنوز کوچک است و نمی‌تواند فارغ‌التحصیلان دانشگاهها را که به عنوان نیروی کار بخش مدرن تربیت شده‌اند، جذب نماید. در نتیجه افرادی که تحصیلات عالی دارند. روز به روز بیشتر جذب کارهایی می‌شوند که نیازمند تحصیلات پایین‌تری است. با وجود این آموزش عالی از لحاظ اجتماعی بویژه بین افراد طبقه متوسط و بالا یک پدیده مطلوب اجتماعی است و بطور کل جامعه اعتقاد دارد که تحصیلات دانشگاهی عمده‌تاً معادل جواز ورود به مشاغل دولتی است بنابراین عدم تعادل عرضه و تقاضا همچنان ادامه دارد.

در جمهوری کره نیز متناسب نبودن فرصت‌های شغلی با افزایش تعداد

فارغ‌التحصیلان دانشگاهی موجب افزایش نرخ بیکاری است.

۲- دور اقتصادی و ثبات آموزش

نظام آموزشی چنان شکل نگرفته است که حجم فزاینده نیروی کار را با نوسانات کوتاه مدت تجاری تطبیق دهد.

۳- عدم سنخیت بین رشته تحصیلی و دانش لازم در کار

دانش و مهارت‌های عملی مورد نیاز صنایع همواره با تخصص دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی هماهنگی ندارد و اطلاعات بازار کار و مهارت‌های موردنیاز آن در تهیه و سازماندهی مطالب و مواد آموزشی بطور مستقیم بازتاب نمی‌یابد. به عبارت دیگر دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عمدتاً آن نوع مهارت‌هایی را در نیروی کار پرورش نمی‌دهند که صنایع و استخدام‌کنندگان آنها لازم دارند.

۴- نداشتن اطلاعات کافی درباره فرصت‌های شغلی

دانش‌آموختگان بطور کلی با کمک والدین و اقوام خود کار پیدا می‌کنند. مطالعه‌ای در بنگال غربی (هند) نشان می‌دهد که بیش از نیمی از دانش‌آموختگان دانشگاهها اطلاعات مربوط به اشتغال را از والدین و اقوام و معلمان خود دریافت می‌کنند و بر طبق یک بررسی در تایلند حدود ۱۰ درصد بیکاران علت بیکاری خود را ناشی از نداشتن اطلاع درباره اشتغال می‌دانستند.

۵- افزایش جمعیت زنان در نیروی کار

۶- اختلال در مکانیسم بازار

در کشورهای در حال توسعه دستمزدها بر اساس سابقه تحصیلی و به وسیله مکانیسم بازار تعیین نمی‌شود. بلکه قدرت سیاسی آن را تعیین می‌کند. و بدین لحاظ

شکافهای زیادی میان گروههای شاغل با سابقه تحصیلی مختلف وجود دارد. وقتی تفاضل است

همانطور که ملاحظه گردید، تحلیل فوق برای تبیین بیکاری دانش آموختگان دو دسته

متغیر مستقل معرفی می‌کند: متغیرهای ساختی و متغیرهای فردی یا رفتاری

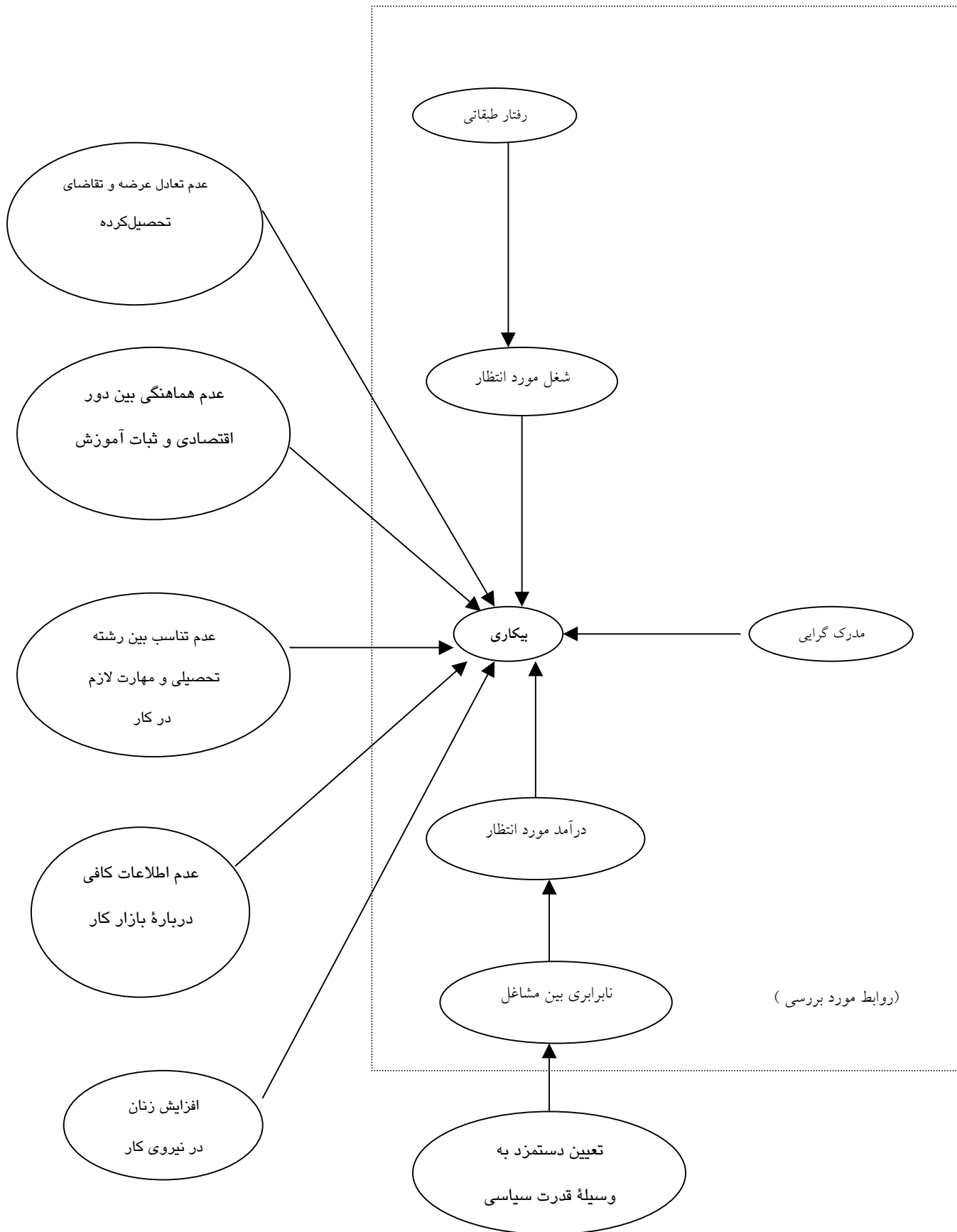
ما در تحقیق خود با متغیرهای دسته دوم سروکار داریم و روابط بین این متغیرها و

بیکاری دانش آموختگان را آزمون خواهیم کرد. البته همچنان که در دیاگرام زیر نشان

داده‌ایم، برخی از متغیرهای ساختی از طریق متغیرهای واسط بر بیکاری تأثیر می‌گذارند.

که این گونه زنجیره روابط علی و معلولی را نیز مورد بررسی قرار می‌دهیم. تحلیل فوق را

در مدل زیر خلاصه کرده و روابط مورد بررسی بین متغیرها را در آن نشان می‌دهیم.



شکل (۲-۱۱)

این دو محقق با استناد به داده‌های موجود الگوهای تغییر در بیکاری فارغ‌التحصیلان انگلستان را در طول سالهای ۸۷-۱۹۶۲ مورد تحلیل قرار می‌دهند. به اعتقاد آنها روندهای بیکاری از تأثیر متقابل و پیچیده عوامل مختلف ناشی می‌شوند، بطوریکه مشخص کردن تأثیر هر یک از آنها به تنهایی دشوار است. اما در کل برای توضیح الگوهای تغییر در بیکاری فارغ‌التحصیلان دو دسته عوامل را از یکدیگر تفکیک می‌کنند. در درجه اول آنها تأکید می‌کنند که بیکاری فارغ‌التحصیلان توسط نیروهای عمده اقتصادی و عوامل بیرون از بازار کار دانش‌آموختگان تعیین می‌شود. برای اثبات این ادعا آنها استدلال می‌کنند که بیکاری افراد تازه فارغ‌التحصیل شده در سطح ملی در یک بحران اقتصادی افزایش می‌یابد و با بهبودی وضع اقتصادی بطور سریع کاهش می‌یابد. شواهد ارائه شده نشان می‌دهند که بین بیکاری موجود در اقتصاد و بیکاری دانش‌آموختگان تازه همبستگی مثبتی وجود دارد. برای مثال در دهه ۸۰ همزمان با افزایش بیکاری ملی تقاضا برای فارغ‌التحصیلان نیز کاهش می‌یابد. سپس آنها به داخل بازار کار فارغ‌التحصیلان توجه کرده و نشان می‌دهند که عرضه و تقاضای فارغ‌التحصیلان بر حسب رشته تحصیلی و دانشکده با تغییر سطوح بیکاری آنها در طول زمان ارتباط پیدا می‌کند. برای مثال در رشته‌هایی که عرضه فارغ‌التحصیل افزایش یافته بطور نسبی بیکاری نیز بیشتر شده است. و در رشته‌هایی که عرض کاهش یافته نرخ بیکاری نیز در آنها کاهش پیدا کرده است. اما این امر در همه رشته‌ها صدق نمی‌کند. علاوه بر آن تغییر بیکاری فارغ‌التحصیلان بر حسب دانشکده‌ها نیز فرق می‌کند.

عامل سومی که آنها تحلیل می‌کنند، رفتار فارغ‌التحصیلان برای جستجوی شغل است. مدتی که فارغ‌التحصیلان برای جستجوی یک شغل ثابت آماده می‌شوند اثر معنی‌داری روی عرضه کوتاه مدت دارد. البته این بطور قابل ملاحظه‌ای در میان دانشکده‌ها و رشته‌ها تغییر می‌کند. برای مثال در میان رشته‌های فنی این مدت به حداقل می‌رسد. از طرف دیگر فارغ‌التحصیلان برخی رشته‌ها زمان قابل توجهی را برای یافتن شغل ثابت و مناسب صرف می‌کنند. زیرا آنها در مسیر خود پست‌ها و مشاغل مختلفی را نمی‌بینند. یا اینکه تمایل قوی برای کار کردن در رشته تحصیلی خود دارند. و مشاغلی را می‌خواهند که کاملاً در ارتباط مستقیم با رشته تحصیلی‌شان باشند. مثل فارغ‌التحصیلان رشته هنر. همین امر همانطور که ذکر گردید روی عرضه و نهایت روی نرخ بیکاری تأثیر می‌گذارد. (Bee and doLton 1990) گرچه بحث فوق کاملاً اقتصادی بوده و از تحقیق ما فراتر می‌رود اما بخش پایانی آن می‌تواند در چهارچوب نظری ما قرار بگیرد. و پشتوانه تئوریک و تجربی برای تحقیق ما فراهم کند. زیرا تحلیل فوق نشان می‌دهد که رفتارهای متفاوت فارغ‌التحصیلان به هنگام جستجوی شغل بر روی بیکاری آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین برای توضیح و تبیین مشکل بیکاری به جز متغیرهای ساختی توجه به متغیرهای رفتاری نیز لازم و ضروری است. علاوه بر آن با استناد به تحقیق مذکور رشته تحصیلی و دانشگاه فارغ‌التحصیلان را نیز به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب می‌کنیم.

۲-۲-۱۴ بورگن و همکاران

بورگن و همکارانش می‌خواهند توضیح دهند که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها چگونه با شرایط بیکاری روبرو می‌شوند و کدام و قایع^۱ را تجزیه می‌کنند؟ این محققان وضعیت

¹ - incidents

دانش آموختگان را بعد از پایان تحصیلات به دو مرحله تقسیم می‌کنند، که در هر مرحله فارغ التحصیلان وقایع مثبت و منفی مختلفی را تجربه می‌کنند. ما ضمن اینکه این وقایع را توضیح می‌دهیم رابطه بین برخی از آنها را با بیکاری فارغ التحصیلان به صورت تجربی مورد بررسی قرار می‌دهیم.

الف-مرحله اولیة فراغت از تحصیل

این مرحله که بعد از دریافت نتایج آخرین امتحانات شروع می‌شود و در جامعه آماری تحقیق فوق بین ۳ هفته تا ۳/۵ ماه طول می‌کشد، دوره‌ای است که بیشتر با مسافرت‌ها، میهمانی‌ها، برگزاری جشن‌ها و مراسم خانوادگی و برخی فعالیت‌های اجتماعی دیگر مشخص می‌شود. در واقع این مرحله دوره امیدواری است. گر چه در تحقیق فوق بیشتر فارغ التحصیلان قبل از فارغ‌التحصیلی جستجوی شغل را از طریق آگهی‌های روزنامه‌ها و اعلانات نسب شده در تابلوهای محوطه دانشگاه شروع کرده بودند. ولی بطور جدی برای کسب مشاغل اقدام نکرده بودند. در این مرحله فارغ‌التحصیلان وقایع زیر را تجربه می‌کنند:

۱- مسافرت

۲- به پایان رساندن کارهای دانشگاه

۳- مراسم و جشن‌های فارغ‌التحصیلی، فارغ‌التحصیلان با برگزاری مراسم و

میهمانی‌های دوستانه و خانوادگی فارغ‌التحصیلی خود را جشن می‌گیرند.

۴- استراحت

۵- دریافت اطلاعات دلسردکننده؛ ممکن است فارغ‌التحصیلان برخی اطلاعات

دلسردکننده پیرامون بازار کار و فرصت‌های شغلی کسب کنند.

۶- فشار مالی

۷- عدم تماس با مراکز اشتغال دولتی

(Borgen and Hatch and Amundson 1990)

همانطور که قبلاً نیز اشاره گردید مدت زمانی که فارغ‌التحصیلان خودشان را برای جستجوی شغل آماده می‌کنند در کوتاه مدت روی عرضه تأثیر می‌گذارد و از این طریق نرخ بیکاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در تحقیق فوق هم می‌بینیم که تجاربی که دانش آموختگان در مرحله اولیه فارغ‌التحصیلی با آنها روبرو می‌شوند و رفتارهایی که نسبت به بازار کار از خود بروز می‌دهند با مدت بیکاری آنها در این مرحله همبستگی دارد. برای مثال چگونگی تماس آنها با مراکز اشتغال و کاریابی و یا روش‌های آنها برای جستجوی شغل می‌تواند در بیکاری آنها مؤثر باشد. یا اینکه تجربه فشار مالی بعد از اتمام تحصیلات ممکن است آنها را با جدیت بیشتر و توقعات پایین‌تری به جستجوی شغل وادار سازد. و احتمال موفقیت آنها را جهت کسب شغل افزایش داده و مدت بیکاری آنها را کاهش دهد.

ب- بعد از پایان دوره اولیه فراغت از تحصیل فارغ‌التحصیلان کم‌کم از خواب و خیال بیدار می‌شوند و با واقعیت‌ها روبرو می‌شوند و به این فکر می‌افتند که باید درآمد مستقلی داشته باشند و در واقع حاصل سرمایه‌گذاری‌های خود را به صورت پاداش‌های مادی و غیرمادی دریافت کنند. به همین خاطر بطور وسیع و جدی به جستجوی شغل می‌پردازند. در این مرحله نیز فارغ‌التحصیلان وقایع مثبت و منفی متفاوتی را تجربه می‌کنند. اما با توجه به اینکه وقایع منفی تأثیر بیشتری بر فارغ‌التحصیلان می‌گذارد، کم‌کم از میزان خوش بینی آنها نسبت به آینده کاسته می‌شود، در حالیکه بدبینی آنها افزایش پیدا می‌کند. وقایعی که ممکن است فارغ‌التحصیلان در این مرحله تجربه کنند عبارتند از:

۱- فرصتهای محدود شغلی، در این مرحله فارغ التحصیلان با واقعیت‌های بازار کاری روبرو می‌شوند که ممکن است فرصتهای شغلی محدودی برای آنها داشته باشد.

۲- فقدان حمایت اجتماعی

۳- شک به خود یا مقصر دانستن خود^۱

ناکامی‌های فارغ التحصیلان در پیدا کردن شغل ممکن است باعث شود که آنها نسبت به توانایی‌ها و دستاوردهای خود شک کنند و بخاطر راهی که برای اشتغال انتخاب کرده‌اند خود را مقصر و گناهکار قلمداد کنند.

۴- بی ارزش دانستن مدرک دانشگاهی خود

فارغ التحصیلان وقتی ببینند که مدارک آنها در بازار کار کارکردی ندارد و آنها را به خواسته‌های شغلی‌شان نمی‌رساند. دیگر آن اعتبار و ارزش قبلی را برای مدارک تحصیلی و تخصص خود قابل نمی‌شوند.

۵- احساس خستگی و ناامیدی

۶- پذیرفته نشدن در مشاغل مورد تقاضا

۷- عدم دریافت پاسخ از درخواست‌های شغلی خود

ممکن است فارغ التحصیلان در خواسته‌های مختلفی به سازمانها و جاهای دیگر برای بدست آوردن شغل فرستاده باشند و هیچ جوابی از آنها دریافت نکرده باشند که این امر می‌تواند تأثیر منفی روی آنها بگذارد و رفتار آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

۸- تلاش برای ادامه تحصیل

¹ - Self – doubt or guilt

۹- حمایت مالی

۱۰- مصاحبه‌های شغلی

۱۱- پیشنهادات شغلی، ممکن است به فارغ التحصیلان مشاغل و موقعیتهایی پیشنهاد شود.

۱۲- دریافت اطلاعات دلگرم کننده، که امید آنها را برای بدست آوردن شغل افزایش دهد.

۱۳- انتظارات مثبت برای سال آینده (۱۹۹۰ همان)

همانطور که ملاحظه می‌گردد. در این مرحله نیز فارغ التحصیلان وقایع و احساسات مثبت و منفی مختلفی را تجربه می‌کنند که هر کدام از آنها می‌تواند رفتارهای بعدی و نگرش‌های فارغ التحصیلان را نسبت به بازار کار و اشتغال تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال تلاش برای ادامه تحصیل و مدرک‌گرایی می‌تواند با بیکاری آنها ارتباط داشته باشد که این مسئله را قبلاً نشان دادیم. یا اینکه دریافت حمایت مالی از طرف خانواده‌ها می‌تواند بر بیکاری فارغ التحصیلان تأثیر بگذارد زیرا وقتی آنها تحت حمایت مالی خانواده‌های خود قرار می‌گیرند، می‌توانند مدت بیشتری صبر کنند تا به انتظارات شغلی خود جامعه عمل بپوشانند. به همین خاطر ما وضعیت مالی دانش‌آموختگان را به عنوان یکی از متغیرهای مستقل انتخاب کرده ایم. مثال دیگر را در بند ۷ ذکر کرده‌ایم که فارغ التحصیلان از در خواست‌های متعدد شغلی خود پاسخی دریافت نمی‌کنند کم‌کم دچار ناامید و بدبینی می‌شوند، و به گمان ما این بدبینی می‌تواند از فعالیت‌های کاریابی آنها بکاهد و در نتیجه مدت بیکاری آنها را افزایش دهد. همینطور تردید در توانایی خود و از دست دادن اطمینان به خود گرچه می‌تواند ناشی از بیکاری و عدم موفقیت در بازار کار باشد. اما این متغیر

خودش نیز ممکن است بر بیکاری فارغ التحصیلان تأثیر بگذارد. زیرا بنظر می آید وقتی که دانش آموختگان هنگام ورود به بازار کار اطمینان زیادی داشته باشند که به انتظارات شغلی خود دست پیدا می کنند بدون اینکه از محدودیت فرصتهای شغلی در بازار کار اطلاع داشته باشند، مدتی طول خواهد کشید تا آنها واقعیت های بازار کار را پذیرفته و انتظارات خود را کاهش دهند و این امر مدت بیکاری دانش آموختگان را افزایش می دهد.

۲-۳ - خلاصه بحث تئوریک

در چهار چوب تئوریک ابتدا با توجه به دیدگاههای موجود و تحقیقات انجام شده ابعاد مسئله مشخص شد. و با در نظر گرفتن اینکه مسئله از گستردگی و پیچیدگی مفهومی خاصی برخوردار بود. و بررسی تجربی تمامی ابعاد آن در یک تحقیق مقدور نبود از میان ابعاد معرفی شده با توجه به ضرورتها و الویتها چهار بعد بیکاری آشکار، کم کاری آشکار، اشتغال نادرست و بیکاری فصلی دانش آموختگان به عنوان ابعاد مورد بررسی تعیین گردیدند. سپس برای تبیین مسئله و تعیین متغیرهای مستقل، تئوریها و تحقیقات مرتبط با مسئله، در حد امکان مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه متغیرهای مستقلی که با متغیرهای وابسته ارتباط داشتند و در محدوده تحقیق ما جای می گرفتند از تئوریها و تحقیقات مطرح شده استخراج و مشخص گردیدند.

در زیر بطور خلاصه به تئوریها و نتایج تحقیقات مذکور اشاره می کنیم:

کالبرگ ارزشهای کار را مورد مطالعه قرار می دهد. در تئوری او ارزشهای کار به دو بعد درونی و بیرونی تقسیم می شوند. در بعد درونی به ارزشهایی اشاره می کند که بطور فی نفسه در ماهیت کار وجود دارند. و در بعد بیرونی ارزشهایی را نام می برد که بوسیله کار می توان به آنها دست یافت.

روزنبرگ در بررسی ارزشهای کار آنها را به سه دسته تقسیم می کند که عبارتند

از:

۱- ارزشهایی که با جهت گیری مردمی هستند.

۲- ارزشهایی که در جهت پاداشهای بیرونی هستند.

۳- ارزشهای خودبیانی

هاردینگ و همکارانش در مدل تحلیل خود چگونگی شکل گیری ارزش‌های کار را ترسیم می‌کنند. و با استناد به مطالعه نظام ارزش‌ها در اروپا، ارزش‌های کار را به سه بعد رشد شخصی، راحتی و شرایط مادی تقسیم می‌کنند و برای هر کدام از آنها چند ارزش نام می‌برند. آنها نشان می‌دهند که الویت‌بندی ارزش‌ها در نظام ارزشی نسل تازه نیروی کار تغییر کرده است. و بطور کل جوانان و آنهائیکه تحصیلات بالاتری دارند بیشتر بر ارزش‌های رشد شخصی تأکید می‌کنند

کیورانف گرایش جوانان را به کار مورد بررسی قرار می‌دهد و برای توضیح تئوریکی مسئله او نیز ارزش‌های کار را مطالعه می‌کند. او توضیح می‌دهد که اگر نسل گذشته گرایش مثبتی بطور کل به کار داشت. نسل تازه می‌پرسد چه نوع کاری؟ به عبارت دیگر نسل تازه تقاضاهای تازه‌ای از کار دارند که از نسل قبلی متفاوت است. در تئوری او چگونگی اجتماعی شدن افراد گرایش آنها را به کار شکل می‌دهد. و این گرایش بر اشتغال افراد تأثیر می‌گذارد.

همانطور که گفته شد قصد ما از بررسی ارزش‌های کار پاسخ به این سؤال بود که آیا ارزش‌های دانش آموختگان ما در مورد کار بر بیکاری یا اشتغال آنها تأثیر دارد یا نه؟ بدین منظور ما با توجه به نکات مشترک تئوری‌های فوق ارزش‌های کار را به دو بعد درونی و بیرونی تقسیم کردیم که برای بعد درونی ۴ ارزش و برای بعد بیرونی ۶ ارزش نام بردیم.

گروتینگز در تحلیل خود دو تناقض اصلی را مطرح می‌کند: تناقض بین تحصیل و کار و تناقض بین آرزوها و نهادها.

به نظر او تناقض اول خود را به دو صورت نشان می‌دهد که عبارتند از:

۱- عدم تناسب بین تعداد فارغ التحصیلان و فرصتهای شغلی

۲- عدم تناسب بین سطح انتظارات و فرصتهای شغلی

تناقض دوم موجب مدرک گرایی دانش آموختگان می شود و از این طریق بر بیکاری آنها تأثیر می گذارد.

دیکنز نیز عدم تناسب بین آرزوها و انتظارات شغلی با مشاغل قابل دسترس را مطرح می کند. به نظر او توسعه نظام آموزش بدون توجه به نیازهای بازار کار موجب این عدم تناسب و به دنبال آن موجب بیکاری فارغ التحصیلان می شود.

لیوینگستون در تحلیل خود نشان می دهد که افزایش انتظارات، گسترش ارزش های شهری و در نتیجه شهرنشینی و مهاجرت باعث بیکاری جوانان تحصیل کرده می شود. البته در تحلیل او متغیرهای فوق به نوبه خود از نظام آموزشی و نابرابری های اجتماعی ناشی می شوند.

قرایی مقدم در بررسی تجربی خود توضیح می دهد که شهرنشینی و مرکزنشینی دو عامل مهم در اشتغال فارغ التحصیلان هستند. که این دو متغیر نیز تحت تأثیر دو عامل نابرابری و سطح انتظارات می باشند.

سلی فیندلی در تئوری خود اشاره می کند که نظام آموزشی، رسانه های گروهی و نابرابری بین دو بخشی سنتی و مدرن عواملی هستند که شهرنشینی و مرکزنشینی را گسترش می دهند و این دو متغیر نیز با بیکاری جوانان تحصیل کرده در شهرها ارتباط پیدا می کند.

گیلبرت و گاگلر برای مشخص کردن عوامل مؤثر بر اشتغال کاذب، بیکاری آشکار و اشتغال ناقص در شهرهای جهان سوم بر ابعاد سه گانه نابرابری تأکید می کنند. این ابعاد

سه عامل رفتار ثروتمندان برای مصرف پول، سطح توقعات و مهاجرت را تحت تأثیر قرار می‌دهند و عوامل مذکور نیز به نوبه خود بر اشتغال و بیکاری تأثیر می‌گذارند.

رفیع پور بر نابرابری ارزشی بین موقعیتهای اجتماعی تأکید می‌کند و افزایش توقعات و ولع ارتقاء را ناشی از متغیرهای زیر می‌داند:

- بیشتر شدن فاصله ارزشی بین موقعیتهای

- آگاهی افراد از این فاصله

- مقایسه اجتماعی بین این موقعیتهای نابرابر

از تئوری فوق نابرابری ارزشی بین مشاغل و مقایسه اجتماعی را به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب کرده و رابطه آنها را با بیکاری دانش آموختگان بررسی می‌کنیم.

هیرمیتسوموتا برای توضیح بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهها دو دسته متغیر ساختی و فردی یا رفتاری را معرفی می‌کند که متغیرهای دسته دوم در محدوده تحقیق ما جای می‌گیرند. به همین خاطر آنها را به عنوان متغیرهای مستقل انتخاب می‌کنیم.

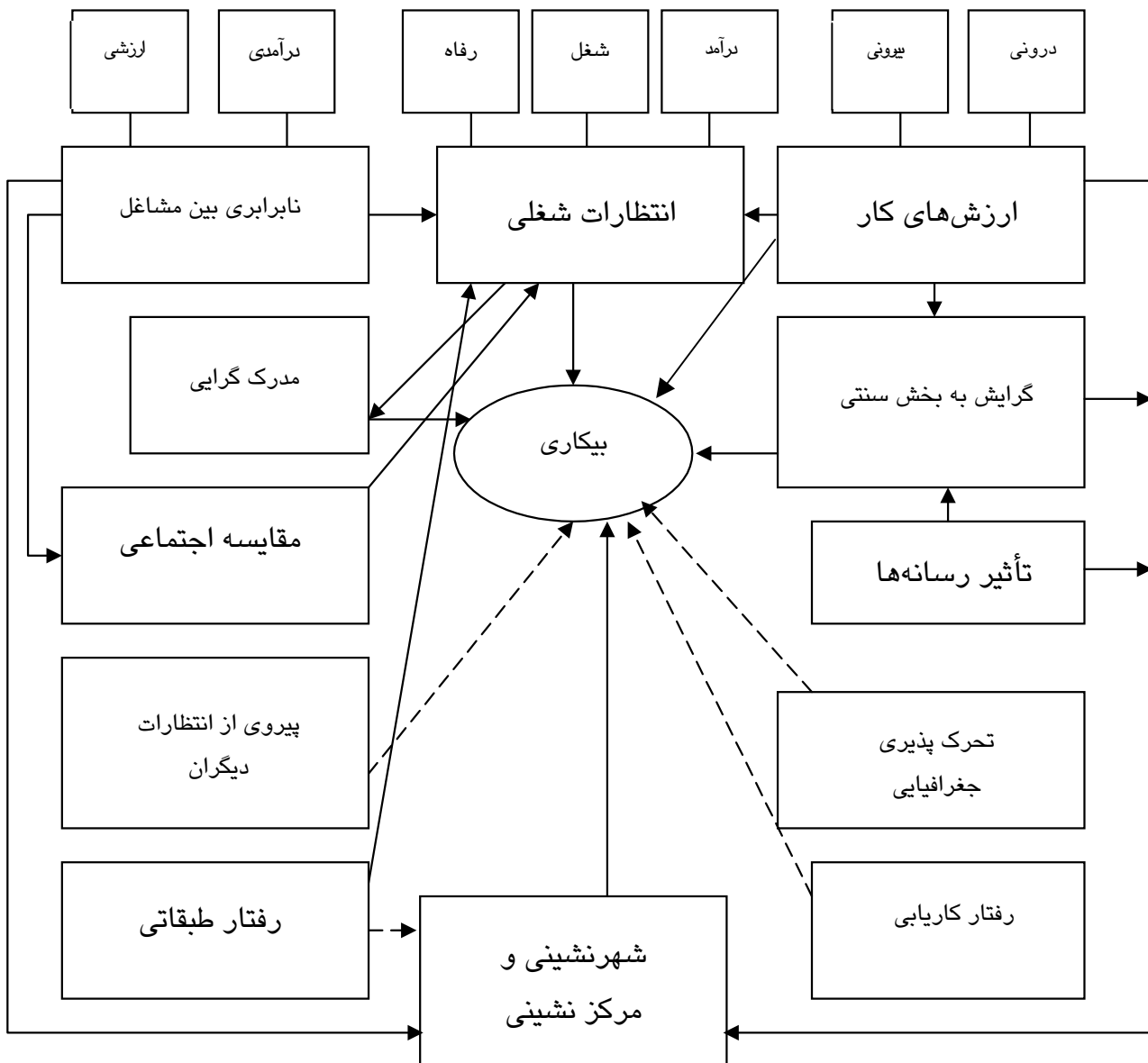
بی و دالتون با نگرش اقتصادی مشکل بیکاری فارغ التحصیلان را بررسی می‌کنند و یکی از متغیرهایی که آنها معرفی می‌کنند و در محدوده تحقیق ما قرار می‌گیرد، رفتار متفاوت فارغ التحصیلان به هنگام جستجوی شغل است که می‌تواند با بیکاری آنها ارتباط داشته باشد.

بورگن و همکارانش نشان می‌دهند که دانش آموختگان بعد از اتمام تحصیلات چگونه با شرایط بیکاری و بازارکار روبرو می‌شوند، و چه وقایعی را تجربه می‌کنند. به گمان ما این تجارب می‌تواند با بیکاری آنها رابطه دو طرفه داشته باشند. به همین خاطر از

میان وقایعی که فارغ التحصیلان در این دوران تجربه می‌کنند متغیر اطمینان به خود را
انتخاب می‌کنیم و رابطه آن را با بیکاری مورد بررسی قرار می‌دهیم.

۲-۴- متغیرهای مورد بررسی

از چهارچوب نظری آن دسته از متغیرهای مستقلی که بطور مستقیم و غیر مستقیم با بیکاری ارتباط داشتند، و در محدوده تحقیق ما قرار می‌گرفتند. استخراج کردیم، که در تصویر زیر نشان داده می‌شوند. بدیهی است روابط بین آنها و متغیر وابسته بصورت فرضیه مطرح شده‌اند. و پس از آزمون چگونگی ارتباط آنها مشخص خواهند شد.



شکل (۲-۱۲) مدل کلی و نظری تحلیل

۲-۵- تعریف مفاهیم و متغیرها

در ابتدای بحث چهارچوب نظری مسئله و ابعاد آن تعریف شدند. در این قسمت متغیرهای مستقلی که بطور نسبی از پیچیدگی مفهومی برخوردار هستند تعریف می‌شوند.

۱- انتظارات شغلی: از واژه انتظار معانی مختلفی استنباط می‌شود. انتظار در فرهنگ لغات اینگونه تعریف می‌شود:

- اعتقاد به آنچه اتفاق خواهد افتاد

- امید برای بدست آوردن آنچه اتفاق خواهد افتاد

دلافیو انتظار را این طور تعریف می‌کند: سطحی از ارزش معلوم که یک فرد واقعاً

امید دارد بدست آورد. (Della Fave 1964)

با توجه به تعاریف فوق انتظار را این طور تعریف می‌کنیم: ارزشی که فرد واقعاً

اعتقاد دارد یا امیدوار است بدست آورد.

در اینجا سه ارزش به عنوان انتظار بررسی می‌شوند: درآمد، شغل، رفاه مادی

۲- شهرنشینی: منظور از این متغیر زندگی و سکونت در شهرهاست

۳- مرکزنشینی: منظور از این متغیر سکونت و زندگی در تهران و مراکز استانهاست.

۴- ارزیابی نابرابری: این متغیر به دو صورت بررسی می‌شود:

- ارزیابی نابرابری درآمد بین مشاغل

- ارزیابی نابرابری ارزشی که به صورت زیر تعریف می‌کنیم.

نابرابری ارزشی: ارزش عبارت است از آنچه که یک فرد می‌گوید خوب است یابد و ارزش

اجتماعی عبارتست از آنچه که یک گروه می‌گوید خوب است یابد. (۱۶۲: ۱۳۷۶ رفیع پور)

- بر این اساس می‌توان گفت که در یک جامعه مشاغل ارزش اجتماعی متفاوتی دارند، زیرا جامعه آنها را به یک میزان خوب یا بد نمی‌داند. بنابراین نابرابری ارزشی بین مشاغل به معنی آن میزان تفاوتی است که از نظر ارزش اجتماعی بین مشاغل موجود است.
- ۵- **مقایسه اجتماعی:** افراد در جامعه خود را با دیگران قیاس می‌کنند. این قیاس کردن اگر با افراد بالاتر از خود باشد مقایسه اجتماعی را رو به بالا و اگر با افراد پایین‌تر از خود باشد مقایسه اجتماعی را رو به پایین می‌گویند.
- ۶- **رفتار طبقاتی:** این متغیر مشخص می‌کند که دانش‌آموختگان بر اساس وضعیت مالی خانواده خود در ارتباط با گزینش و پذیرش مشاغل چگونه رفتار می‌کنند.
- ۷- **رفتار کاریابی:** این متغیر نشان‌دهنده این است که دانش‌آموختگان با چه شیوه‌هایی به جستجوی مشاغل می‌پردازند.
- ۸- **مدرک گرایی:** نشان‌دهنده گرایش و علاقه دانش‌آموختگان برای کسب یک مدرک تحصیلی از مؤسسات آموزش عالی است.
- ۹- **علاقه (گرایش) به بخش سنتی:** این متغیر گرایش دانش‌آموختگان را به مشاغل موجود در بخش سنتی نشان می‌دهد. مثل کشاورزی، باغداری، دامداری، کار در کارگاه‌های تولیدی کوچک و
- ۱۰- **پیروی از انتظارات دیگران:** این متغیر نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان برای انتخاب مشاغل چقدر از توقعات خانواده، دوستان و نزدیکان پیروی می‌کنند. به عبارت دیگر انتظارات شغلی دانش‌آموختگان چقدر تحت تأثیر خواسته‌ها و انتظارات دیگران قرار دارد.

۱۱- ارزش‌های درونی کار : کار وقتی برای فرد دارای ارزش درونی است که برای او ذاتاً جالب و مهم باشد. (Lindsay and Knox 1984) به عبارت دیگر ارزش‌های درونی کار ارزش‌هایی هستند که در ماهیت کار وجود دارند.

۱۲- ارزش‌های بیرونی کار : کار وقتی برای فرد دارای ارزش بیرونی است که به عنوان یک وسیله برای بدست آوردن منابع ابزاری بکار رود. (1984 : همان) در واقع این ارزش‌ها نشان دهنده پاداش‌هایی هستند که بوسیله کار بدست می‌آیند.

۱۳- گرایش : گرایش یک سیستم از عکس‌العمل‌های ارزیابی کننده است که مبتنی بر اعتقادات و چهارچوب‌هایی می‌باشد که بر اساس آن این ارزیابی انجام می‌گیرد. این چهارچوب‌ها و پایه‌های ارزیابی کننده در دورانه‌های مختلف شکل‌گیری شخصیت در خانواده و در جامعه وجود می‌آید. بنابراین عنصر اساسی واژه گرایش عکس‌العمل‌های ارزیابی کننده است. (۱۸۵ : ۱۳۷۲ رفیع پور) در اینجا نیز به این تعریف استناد می‌شود.

۲-۶- فرضیه‌ها

در اینجا روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته به صورت فرضیه بیان می‌شوند. فرضیه‌ها کمک می‌کنند تا مشخص گردد. محقق به دنبال اثبات، رد یا کشف کدام رابطه بین متغیرهاست. بنابراین با بیان فرضیات محدوده فعالیت پژوهشی خود را روشن و شفاف می‌سازیم.

۱- مرکز نشینی و شهر نشینی دانش‌آموختگان با بیکاری آنها همبستگی دارد.

۲- میزان گرایش (علاقه) به بخش سنتی بر بیکاری دانش‌آموختگان تأثیر دارد.

۳- هرچه میزان مدرک‌گرایی در نزد فارغ‌التحصیلان بیشتر می‌شود. بیکاری آنها نیز بیشتر می‌شود.

- ۴- ارزیابی دانش آموختگان از نابرابری موجود بین مشاغل بر بیکاری آنها تأثیر می‌گذارد.
- ۵- هرچه میزان پیروی از انتظارات دیگران افزایش می‌یابد مدت بیکاری فارغ التحصیلان نیز بیشتر می‌شود.
- ۶- رفتار طبقاتی فارغ التحصیلان بر بیکاری آنها تأثیر دارد.
- ۷- میزان مقایسه اجتماعی فارغ التحصیلان بر بیکاری آنها تأثیر می‌گذارد.
- ۸- با افزایش انتظارات (شغلی ، درآمدی، رفاهی) دانش آموختگان مدت بیکاری آنها نیز افزایش می‌یابد.
- ۹- ارزش‌های فارغ التحصیلان در مورد کار بر بیکاری دانش آموختگان تأثیر می‌گذارد.
- ۱۰- فعالیت های کاریابی دانش آموختگان بر مدت بیکاری آنها تاثیر دارد.

فصل سوم : روش تحقیق

در این بخش درباره روش تحقیق مسئله و شیوه های بررسی متغیرها توضیح داده می شود.

۳-۱- واحد تحلیل

واحد تحلیل واحدی است که اطلاعات لازم از آن جمع آوری می شود. واحدی که در تحقیق خصوصیات آن توصیف می شود. (۴۱ : ۱۳۷۶ دواس)

واحد تحلیل می تواند فرد، سازمان، مقطع زمانی و ... باشد. در اینجا واحد تحلیل فرد است پس ما داده های خود را از افراد و درباره افراد گردآوری می کنیم.

۳-۲- ابزار گردآوری اطلاعات

پژوهشگران علوم اجتماعی به تناسب نوع مسئله و روش انجام کار از ابزارهای مختلفی برای جمع آوری داده ها استفاده می کنند. اما متداولترین وسیله تجربی در علوم اجتماعی پرسشنامه است. زیرا وقتی رفتار گروههای بزرگ اجتماعی مورد بررسی قرار می گیرد. این روش مناسب تر است. (۲۹۶ : ۱۳۷۲ رفیع پور)

در پیمایش حاضر نیز برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده می کنیم. برای تهیه این پرسشنامه ابتدا متغیرهایی که از چهارچوب نظری استخراج کرده بودیم. عملیاتی^۱ کردیم بدین معنی که آنها را به صورت امور واقع قابل مشاهده و بررسی عملی یا معرف^۱ برگرداندیم، و سپس این معرف ها را به سئوال تبدیل کردیم. و بدین ترتیب مجموعه ای هدفدار و ساخت یافته از سئوالات متنوع تهیه گردید. که پس از تحقیق مقدماتی و رفع نواقص به پرسشنامه استاندارد تبدیل شد.

1- Operationalized

۳-۳- جامعه آماری و جمعیت تحقیق

منظور از جامعه آماری مجموعه‌ای مشخص و محدود از واحدهای تحلیل است که محقق قصد دارد درباره آن تحقیق و بررسی انجام دهد. یا همان جامعه اصلی است. که از آن نمونه‌ای معرف بدست آمده باشد. (۱۵۷ : ۱۳۷۵ ساروخانی) پژوهشگر باید تصمیم بگیرد که آیا می‌خواهد اطلاعات مورد نیاز خود را از کلیه واحدهای آن جامعه اخذ کند یا با مطالعه نمونه‌ای راضی خواهد شد. (۲۸-۲۹ : ۱۳۷۴ موزر-کالتون). در هر دو حالت پژوهشگر باید جامعه آماری خود را تعریف و محدوده آن را مشخص سازد.

ما نیز در تحقیق حاضر جامعه آماری خود را محدود کرده‌ایم زیرا خود مسئله ایجاب می‌کرد تا مجموعه‌ای مشخص برگزیده شود. یعنی با توجه به اینکه مسئله ما در ارتباط با بیکاری دانش آموختگان است. آن بخش از دانش آموختگان به عنوان جمعیت تحقیق برگزیده شدند که احتمال درگیر بودن آنها با مسئله وجود داشته باشد. به عبارت دیگر بتوان این مسئله را در میان آنها جستجو کرد. زیرا محدوده فارغ التحصیلان می‌تواند بسیار وسیع و غیر قابل دسترس باشد. بنابراین باید مشخص گردد که فارغ التحصیلان کدام دوره برای تحقیق حاضر مناسب هستند. بر این اساس ما در این تحقیق جامعه آماری را این طور تعریف می‌کنیم:

جمعیت تحقیق عبارتست از کلیه دانش آموختگان مرد و زن که در سال ۱۳۷۷ از دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی دولتی، غیر انتفاعی و آزاد اسلامی فارغ التحصیل شده باشند.

۳-۴- شیوه نمونه‌گیری

نمونه‌گیری به معنای برداشتن هر نسبتی از جامعه یا کل به عنوان معرف آن جامعه یا کل است. (۱۸۸ : ۱۳۷۴ کرلینجر) در تحقیقات پیمایشی برای جلوگیری از صرف هزینه‌های گزاف و گاهی به علت عدم دسترسی به کل جمعیت تحقیق از مراجعه به تمام واحدهای تحلیل یا جمعیت تحقیق خودداری کرده و به نمونه‌گیری اقدام می‌کنند. و نتایج بدست آمده از آن را با استفاده از تکنیک‌های آماری به کل جامعه آماری تعمیم می‌دهند. این تحقیق نیز با استفاده از نمونه‌گیری انجام می‌گیرد.

در اینجا از روش‌های نمونه‌گیری سهمیه‌ای، خوشه‌ای و تصادفی استفاده می‌کنیم. بدین ترتیب که ابتدا بر اساس اطلاعات موجود ۵ استانی را که نسبت به استان‌های دیگر بالاترین پذیرفته‌شدگان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی را در سال ۱۳۷۳ به خود اختصاص داده بودند انتخاب کردیم. زیرا به علت عدم دسترسی به تعداد فارغ‌التحصیلان، تعداد پذیرفته‌شدگان ۱۳۷۳ را به عنوان فارغ‌التحصیلان ۱۳۷۷ در نظر گرفتیم تا بتوانیم استانها و شهرهایی را که احتمالاً بیشترین تراکم فارغ‌التحصیل را دارند. و با مسئله روبرو هستند مشخص سازیم. سپس از هر استان مرکز آن استان و یک شهر دیگر را انتخاب کردیم که در آنجا حداقل یک مرکز آموزش عالی فعال باشد. بدین ترتیب ۱۰ شهر تهران، کرج، اصفهان، خمینی‌شهر، مشهد، نیشابور، تبریز، مراغه، ساری، قائم‌شهر به عنوان شهرهای نمونه انتخاب شدند در مرحله بعد با توجه به ساختار فرهنگی و طبقاتی شهرهای مورد نظر آنها را به خوشه‌های مختلف تقسیم کردیم. بدین منظور نقشه شهرها را تهیه و از روی نقشه این تقسیم بندی را انجام دادیم. اما چون تعداد فارغ‌التحصیلان در این شهرها

یکسان نبود. سهمیه پرسشنامه‌های آنها را تعیین کردیم. بدین لحاظ با توجه به میزان پذیرفته شدگان هر استان و تعداد کل پذیرفته شدگان سهم آنها را در حجم نمونه مشخص کردیم علاوه بر آن سهمیه هر جنس (مرد یا زن) را نیز تعیین کردیم. سپس پرسشگران با در دست داشتن این اطلاعات در شهرها و خوشه‌های تعیین شده به صورت تصادفی پاسخگویان واجد شرایط را انتخاب و با آنها مصاحبه کردند.

۳-۵- حجم نمونه

در انتخاب حجم نمونه دو عامل هزینه تحقیق، دقت و اطمینان تأثیر گذار هستند. چنین به نظر می‌رسد که هرچه تعداد نمونه بیشتر باشد نتایج حاصل بیشتر مورد اعتماد است. اما افزایش حجم نمونه از یک حدی به بعد دیگر چندان بازدهی ندارد. (۳۱۷ : ۱۳۷۴ منصورفر) بلکه دقت در نمونه‌گیری است که قابلیت تعمیم دهی را افزایش می‌دهد. در این تحقیق ما با در نظر گرفتن امکانات و استفاده احتمالی از شاخص‌ها و تکنیک‌های آماری حساس به حجم نمونه تعداد آن را ۸۴۰ نفر تعیین کردیم. برای مشخص شدن سهم هر استان در حجم نمونه به صورت زیر عمل کردیم:

حجم نمونه \times تعداد پذیرفته شدگان استان در سال ۱۳۷۳

تعداد مصاحبه در هر استان = $\frac{\text{حجم نمونه} \times \text{تعداد پذیرفته شدگان استان}}{\text{تعداد کل پذیرفته شدگان استان}}$

تعداد کل پذیرفته شدگان ۵ استان مورد نظر

برای تعیین سهم هر جنس (مرد، زن) از حجم نمونه اهمیت بیکاری مردان را مدنظر

قرار داده و بر این اساس نسبت سهم مردها به زن‌ها در هر استان و در کل حجم نمونه را

۳ به ۱ تعیین کردیم. به عبارت دیگر از ۸۴۰ نفر پاسخگو، ۶۳۰ نفر مرد و ۲۱۰ نفر زن هستند. سهم مراکز استان ها و شهرها را نیز به همین ترتیب تعیین کردیم. یعنی در مراکز استانها جمعاً ۶۳۰ مصاحبه و در ۵ شهر دیگر ۲۱۰ مصاحبه انجام گرفته است. در جدول زیر استانهای مورد مطالعه و حجم نمونه را نشان داده می‌شوند.

جدول (۳-۱) جدول استانهای مورد نظر و حجم نمونه

جمع	حجم نمونه				تعداد پذیرفته شدگان	استان
	شهر مورد نظر		مرکز استان			
	زن	مرد	زن	مرد		
۸۳	۵	۱۶	۱۵	۴۷	۶۳۶۴	آذربایجان شرقی
۱۵۹	۱۰	۳۰	۲۹	۹۰	۱۲۲۷۰	اصفهان
۲۸۱	۱۸	۵۲	۵۳	۱۵۸	۲۱۶۶۹	تهران
۱۷۰	۱۱	۳۲	۳۲	۹۵	۱۳۱۳۵	خراسان
۱۴۷	۹	۲۸	۲۸	۸۲	۱۱۳۳۳	مازندران
۸۴۰	۵۳	۱۵۸	۱۵۷	۴۷۲	۶۴۷۷۱	جمع
	۲۱۱		۶۲۹			

۳-۶- سنجش

در تحقیقات اجتماعی بعضی متغیرها را می‌توان به سادگی با یک سؤال سنجید مثلاً سن یا میزان تحصیلات و ... اما سنجش بیشتر متغیرها و مفاهیم به این آسانی نیست. در واقع شناخت پدیده‌ها و بررسی رابطه بین آنها در پژوهش‌های اجتماعی کار پیچیده‌ای است. بنابراین ابزار تحقیق نیز باید دقیق‌تر و حساس‌تر باشد. به همین خاطر دانشمندان اجتماعی برای بررسی و سنجش متغیرها و مفاهیم پیچیده و چند بعدی به فکر تهیه طیف‌ها

افتاده‌اند. یکی از طیف‌هایی که در تحقیقات اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد طیف لیکرت است، که در تحقیق حاضر نیز برای سنجش عده‌ای از متغیرها و مفاهیم مورد استفاده قرار گرفته است. بدین منظور توضیحی مختصر درباره آن ارائه می‌دهیم.

۳-۶-۱- طیف لیکرت

طیف لیکرت برای بررسی مسایل پیچیده و گسترده و چند بعدی مناسب می‌باشد. (۲۸۳)
: (۱۳۷۲ رفیع پور) در این طیف از پاسخگو خواسته می‌شود تا از میان چند دسته جواب انتخابی انجام داده و میزان موافقت و مخالفت خود را نمایان سازد. معمولاً ۵ دسته جواب در نظر گرفته می‌شود که عبارتند از :

کاملاً موافق موافق متوسط مخالف کاملاً مخالف

(۳۴۴ : ۱۳۷۴ موزر- کالتون) به دسته‌های جواب نمرات ۰ تا ۴ یا ۱ تا ۵ داده می‌شود. برای بررسی موضوع بر اساس طیف لیکرت تعدادی گویه جهت سنجش معرف‌ها مورد نیاز است. دواس توضیح می‌دهد که استفاده از چند معرف برای سنجش مفاهیم مطلوب‌تر است تا استفاده از یک معرف زیرا:

۱- این کار باعث دریافت پیچیدگی یک مفهوم می‌شود.

۲- باعث بدست آوردن اندازه‌های معتبرتر می‌شود. چون اتکار به یک مشاهده ممکن است گمراه‌کننده باشد.

۳- اعتبار ابزار سنجش را افزایش می‌دهد. نحوه جمله‌بندی پرسش ممکن است بر چگونگی پاسخ افراد تأثیر بگذارد. اگر صرفاً به یک پرسش متکی باشیم ممکن است پاسخ‌ها عمدتاً تحت تأثیر همین عبارت پردازی باشند. استفاده از چند پرسش این اثر را به حداقل می‌رساند.

۴- دقت سنجش را بالا می‌برد. زیرا با یک پرسش نمی‌توان بطور دقیق به تفاوت‌های فردی پی برد. برای مثال با یک سؤال دربارهٔ محل سکونت افراد در شهرها نمی‌توان به پایگاه اجتماعی - اقتصادی آنها پی برد. بلکه سئوالاتی دربارهٔ شغل، درآمد، میزان تحصیلات آنها نیز لازم است.

۵- با تبدیل کردن چند پرسش به یک متغیر اطلاعات زیادی را می‌توان تلخیص کرده و بدین ترتیب تحلیل آنها را آسان ساخت. (۲۴۶-۲۴۷: ۱۳۷۶ دواس).

ما نیز در این تحقیق متغیرهایی را که دارای ابعاد مختلف بودند و سنجش آن با یک پرسش ممکن نبوده به وسیلهٔ مجموعه‌ای از گویه‌ها و با استفاده از طیف لیکرت مورد بررسی و سنجش قرار داده ایم.

۳-۶-۲- سنجش متغیرها

متغیرهایی که در این تحقیق بررسی می‌شوند، با روش‌های گوناگون و در سطوح سنجش مختلف (فاصله‌ای، ترتیبی، اسمی) سنجیده می‌شوند. در اینجا روش سنجش متغیرها را توضیح می‌دهیم.

۱- وضعیت اشتغال: بوسیلهٔ یک سؤال باز وضعیت پاسخگو از نظر اشتغال بررسی می‌شود. بدین منظور بعد از استخراج پاسخ‌ها آنها را دسته‌بندی و کدگذاری می‌کنیم.

۲- بیکاری: این متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای و در چهار بعد و به ترتیب زیر سنجیده می‌شود:

الف - بیکاری آشکار؛ این بعد به وسیلهٔ مجموع تعداد ماه‌هایی سنجیده می‌شود که فرد بعد از فارغ‌التحصیل شدن بدون داشتن هیچگونه فعالیت شغلی و درآمد ناشی از آن بیکار بوده است.

ب - اشتغال نادرست ؛ شاخص این بعد عبارتست از مجموع تعداد ماههایی که فرد بعد از فارغ‌التحصیل شدن در خارج از رشته تحصیلی و تخصصی خود فعالیت شغلی داشته است.
ج - کم کاری آشکار؛ این بعد بوسیله مجموع تعداد ماههایی که فرد بعد از فارغ‌التحصیلی به صورت پاره‌وقت یا ساعتی کار کرده سنجیده می‌شود.

د - بیکاری فصلی؛ برای سنجش این بعد از پاسخگو پرسیده می‌شود که بعد از فارغ‌التحصیلی چند ماه در وضعیتی قرار داشته است که در آن وضعیت چند ماهی کار داشته و چند ماه هم بیکار بوده است

لازم به توضیح است که متغیر بیکاری را می‌توان در سطوح مختلف سنجش مورد بررسی قرار داد. و چون ما این متغیر را در سطح سنجش فاصله‌ای می‌سنجیم به دو صورت می‌توانستیم آن را بررسی کنیم: الف - نرخ بیکاری ب - مدت بیکاری

با توجه به اینکه در این تحقیق واحد تحلیل فرد است. به عبارت دیگر ما با مراجعه به افراد به تولید داده می‌پردازیم. مدت بیکاری را به عنوان متغیر وابسته انتخاب می‌کنیم. زیرا اگر نرخ بیکاری را انتخاب کنیم در آن صورت اولاً باید یک دوره زمانی مشخص به عنوان واحد تحلیل برگزیده شود. دوماً باید نرخ‌های بیکاری به عنوان متغیر وابسته و مقادیر مختلف متغیرهای مستقل این تحقیق، که به این دوره زمانی مربوط می‌شوند موجود باشند. تا بتوانیم روابط بین آنها را با روش‌های آماری مورد بررسی قرار دهیم. در حالیکه چنین داده‌هایی وجود ندارند.

۳- رفتار کاریابی : برای سنجش این متغیر از پاسخگو خواسته می‌شود تا در پاسخ به سئوالهای ۳۰، ۳۲، ۳۴ و ۳۶ پرسشنامه، انجام دادن یا ندادن چهار فعالیت کاریابی را بیان کند. این فعالیت‌های چهارگانه عبارتند از : مراجعه به مراکز کاریابی یا ادارات کار، مراجعه

به آشنایان و افراد با نفوذ برای پیدا کردن کار، مراجعه مستقیم به واحدهای تولیدی، خدماتی و سازمانها، شرکت در آزمونهای استخدام.

۴- **ارزیابی نابرابری ارزشی بین مشاغل**: برای سنجش این متغیر از یک طیف ۵ قسمتی استفاده می‌شود، تا پاسخگو بر روی آن مشاغل موجود در جامعه را از نظر ارزش اجتماعی ارزیابی کند. در این طیف نمره صفر نشان می‌دهد که فرد نابرابری ارزشی را خیلی کم ارزیابی می‌کند. و نمره ۴ نشان دهنده این است که او این نابرابری را خیلی زیاد ارزیابی می‌کند.

۵- **ارزیابی نابرابری در درآمد**: این متغیر به وسیله یک طیف ۵ قسمتی سنجیده می‌شود. پاسخگو باید نابرابری در درآمد بین مشاغل را از خیلی کم تا خیلی زیاد ارزیابی کند و نمره صفر تا ۴ را دریافت کند.

۶- **مقایسه اجتماعی**: این متغیر به دو صورت مقایسه اجتماعی رو به بالا و مقایسه رو به پایین سنجیده می‌شود. بدین منظور به وسیله دو سؤال بسته ۷ گزینه‌ای مواردی را که فرد احتمالاً در آنها خود را با دیگران مقایسه می‌کند به پاسخگو ارائه می‌کنیم و بر اساس تعداد مواردی که او انتخاب می‌کند نمره‌اش را تعیین می‌کنیم.

۷- **پیروی از انتظارات دیگران**: این متغیر به دو صورت سنجیده می‌شود: الف - پیروی از انتظارات خانواده ب - پیروی از انتظارات دوستان، فامیل و نزدیکان.

برای سنجش هرکدام از موارد فوق از یک طیف ۵ قسمتی استفاده می‌شود. حداقل نمره‌ای که یک فرد می‌تواند در هر طیف بگیرد ۰ و حداکثر ۴ می‌باشد. نمره ۰ نشان می‌دهد که فرد اصلاً تحت تاثیر انتظارات دیگران نیست و نمره ۴ نشان دهنده این است که او در انتخاب شغل بطور کامل از انتظارات دیگران پیروی می‌کند.

۸- در آمد مورد انتظار: به وسیله یک سؤال بازبررسی می‌شود. بدین ترتیب که از دانش آموختگان خواسته می‌شود تا اظهار کنند که آنها به محض فارغ التحصیل شدن انتظار داشتند ماهیانه چقدر در آمد داشته باشند.

۹- شغل مورد انتظار: برای بررسی این متغیر نیز از یک سؤال باز استفاده می‌شود. بعد از استخراج پاسخ‌ها هر شغل مورد انتظار در طبقه‌بندی مشاغل جای می‌گیرند و کد مربوط به خود را دریافت می‌کنند.

۱۰- رفاه مادی مورد انتظار: این متغیر را با استفاده از یک طیف ۵ قسمتی می‌سنجیم پاسخگو باید بر روی این طیف میزان موافقت و مخالفت خود را در این مورد ابراز کند که داشتن خانه، ماشین موبایل و ... حق مسلم هر فارغ‌التحصیلی است و بدین ترتیب ارزش‌های مادی مورد انتظار خود را فراقنی نماید.

۱۱- استفاده از رسانه‌های گروهی: برای بررسی این متغیر از پاسخگو خواسته می‌شود تا بگوید اولاً در طول یک هفته چند عنوان روزنامه می‌خواند ثانیاً در طول شبانه روز چند ساعت تلویزیون تماشا می‌کند. عده‌های بدست آمده را به عنوان مقادیر این متغیر در نظر می‌گیریم.

۱۲- شهرنشینی، مرکز نشینی- این متغیر بوسیله دسته بندی محل های سکونت پاسخگویان به شهرستان، مرکز استان و پایتخت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱۳- ارزش های کار: این متغیرها نیز بوسیله طیف های ۵ قسمتی سنجیده می‌شوند بدین منظور از پاسخگویان خواسته می‌شود تا مشخص سازند که هر کدام از معیارهای دهگانه انتخاب شغل (ارزش های کار) برای آنها چقدر اهمیت دارند؟ حداقل نمره یک طیف ۰ و حداکثر آن ۴ می‌باشد بطوریکه وقتی فرد نمره ۰ می‌گیرد به معنای این است که آن معیار

(ارزش) اصلاً برای او اهمیت ندارد. و در مقابل وقتی که نمره ۴ می‌گیرد نشان دهنده این است که معیار مورد نظر برای فرد بالاترین اهمیت را دارد.

۱۴- شاخص علاقه (گرایش) به بخش سنتی : این شاخص از ۱۲ گویه تشکیل شده است که با استفاده از طیف لیکرت به پاسخگو ارائه می‌شوند. کمترین نمره‌ای که یک فرد می‌تواند از این شاخص بگیرد صفر و بالاترین نمره ۴۸ می‌باشد. بدین معنی که اگر پاسخگو با مشاغل بخش سنتی کاملاً مخالف باشد نمره صفر می‌گیرد که نشان دهنده گرایش کاملاً منفی به بخش سنتی است. و اگر با این مشاغل کاملاً موافق باشد نمره ۴۸ می‌گیرد. که نشان می‌دهد او گرایش کاملاً مثبت به بخش سنتی دارد.

۱۵- شاخص مدرک‌گرایی : برای سنجش میزان مدرک‌گرایی فارغ‌التحصیلان از طیف لیکرت استفاده می‌کنیم بدین منظور از ۳ گویه استفاده کرده‌ایم که پاسخگو باید میزان موافقت یا مخالفت خود با آنها را بر روی طیف‌های ۵ قسمتی ابراز کند. بالاترین نمره این شاخص ۱۲ و کمترین نمره آن صفر می‌باشد. نمره ۱۲ نشان می‌دهد که فرد کاملاً مدرک‌گرا است و نمره صفر نشان می‌دهد که او اصلاً علاقه‌ای به کسب مدرک ندارد یا گرایش کاملاً منفی نسبت به کسب مدرک دارد.

۱۶- وضعیت مالی ، برای بررسی این متغیر از دانش آموختگان خواسته می‌شود تا مجموع درآمد ماهیانه والدین خود را ذکر کنند.

۷-۳- انتخاب پرسشگران

برای انجام مصاحبه در ده شهر منتخب پرسشگران واجد شرایطی را که بومی بودند و تجربه کافی در کار پرسشگری داشتند انتخاب کردیم. برای هر استان یک نفر سر تیم که فردی با تجربه کافی در تحقیقات میدانی بود برگزیدیم تا پرسشگران هر استان تحت

سرپرستی و نظارت او عملیات پرسشگری را انجام دهند. سپس شیوه نمونه گیری و وچگونگی انجام مصاحبه به سر تیم ها و پرسشگران آموزش داده شد. بعد از اطمینان از آمادگی تیم ها با تحویل پرسشنامه ها به سر تیم ها تاریخ شروع عملیات میدانی را تعیین کردیم.

۳-۸- تحقیق مقدماتی

قبل از تحقیقات اصلی باید مشکلات و موانع احتمالی را شناسایی و در رفع آنها کوشید علاوه بر آن قبل از شروع عملیات میدانی باید پرسشنامه ها با دقت زیاد مورد ارزیابی قرار گیرند. بدین منظور ، تعدادی پرسشنامه توسط شخص پژوهشگر تکمیل گردید. و چگونگی پاسخگویی و میزان توانایی سئوالات در دریافت پاسخ ها مورد بررسی قرار گرفته و سپس اصلاحات لازم روی آنها انجام پذیرفت ، همینطور تعداد محدودی پرسشنامه توسط پرسشگران تکمیل گردید و بوسیله سر تیم ها سئوالات و ابهامات پیش آمده هنگام تحقیق مقدماتی جمع آوری شد. و پس از رفع ابهامات ، پرسشگران برای عملیات میدانی آماده شدند.

۳-۹- تحقیقات اصلی

بعد از تحقیقات مقدماتی و رفع اشکالات کار، تحقیقات اصلی در تاریخ ۱۳۸۰/۱/۲۵ شروع و در تاریخ ۸۰/۲/۲۵ خاتمه پذیرفت.

۳-۱۰- استخراج

با پایان یافتن پرسشگری کار جمع آوری و دریافت پرسشنامه ها از استان ها آغاز گردید. و در طی چند روز پرسشنامه ها توسط سر تیم ها به مجری تحویل داده شدند.

بعد از دریافت پرسشنامه ها استخراج داده ها را آغاز کردیم. بدین منظور ابتدا برای متغیرهای و سئوالات برنامه کد^۱ تهیه کردیم تا بر اساس آن پاسخ های موجود در هر پرسشنامه را به صورت کد بر روی برگه های استخراج انتقال دهیم. از هر پرسشنامه ۹۹ کد یا داده استخراج می شد که در مجموع (۷۸۸×۹۹) کد یا داده را بر روی برگه های استخراج ثبت کرده و بدین ترتیب آنها را برای ورود به رایانه آماده کردیم، بعد از این مرحله تیمی که مسئول ورود داده ها به رایانه بودند. کار خود را شروع و در مدت یک هفته داده ها را به رایانه وارد کردند. سپس برای رفع اشتباهات احتمالی که ممکن بود به هنگام ورود داده ها رخ دهد، داده هایی را که به کامپیوتر وارد شده بودند، با داده های برگه ها تطبیق دادیم و اشتباهات پیش آمده را اصلاح کردیم. و بدین ترتیب داده ها برای انجام محاسبات آماری و تحلیل، آماده شدند.

۳-۱۱- اعتبار^۲

همانطور که ذکر گردید برای سنجش برخی مفاهیم و متغیرهای کیفی که دارای ابعاد مختلف بودند از طیف لیکرت استفاده کرده ایم. بدین ترتیب که بعضی متغیرها را با یک طیف و بعضی دیگر را با مجموعه ای از طیف ها سنجیده ایم. برای سنجش متغیرهایی که نیاز به چند طیف داشتند، مجموعه ای از گویه ها را تهیه کرده و بر اساس آنها به کمی کردن متغیر مورد نظر پرداخته ایم. حال سئوال این است که اگر خصیصه یا متغیر مورد نظر با همان روش و تحت شرایط مشابه با بیش از یک بار اندازه گیری شود، نتایج آن تا چه اندازه مشابه خواهد بود؟ پاسخ به این سئوال در میزان اعتبار گویه ها نهفته است.

^۱-Code book

^۲-reliability

در واقع هدف از اعتبار در مورد قابلیت وسیله علمی است که باید در اندازه گیری های مکرر نتایج یکسانی را ارائه دهد. (۲۸۲ : ۱۳۷۵ اتسلندر)

بنابراین مقیاس معتبر مقیاسی است که بیشتر پاسخگویان در دو مقطع زمانی نمره یکسانی در آن بگیرند. اما چون پرسش سئوالات یکسان از پاسخگویان یکسان در دو مقطع زمانی دشوار است، برای تعیین اعتبار گویه ها از آماره ای به نام شاخص آلفا استفاده می کنند که دامنه آن بین ۰ و ۱ تغییر می کند $\alpha < 1$ هر چه مقدار آلفا بیشتر باشد کل مقیاس یا مجموعه گویه هایی که برای سنجش متغیر مورد استفاده قرار گرفته است از اعتبار بیشتری برخوردار است. (۲۵۳ : ۱۳۷۶ دواس) در تحقیق حاضر، ما برای سنجش دو متغیر «گرایش به بخش سنتی» و مدرک گرایی از مقیاس لیکرت استفاده کرده ایم. بنابراین لازم بود که اعتبار گویه های مورد استفاده را آزمون کنیم. در جدول زیر نتایج این آزمون را نشان می دهیم.

جدول (۲-۳) ضریب اعتبار گویه ها

متغیر	تعداد پاسخگویان	تعداد گویه ها	شاخص آلفا
گرایش به بخش سنتی	۷۸۶	۱۲	۰/۸۴۱۲
مدرک گرایی	۷۸۷	۸	۰/۵۵۶۹
مدرک گرایی	۷۸۸	۳	۰/۶۴۶۷

همانطور که ملاحظه می شود برای مدرک گرایی دو عدد به عنوان آلفا محاسبه گردیده است. زیرا وقتی اعتبار مدرک گرایی را با ۸ گویه مورد آزمون قرار دادیم مقدار α کمی پائین بدست آمد که رضایت بخش نبود. لذا با حذف گویه هایی که اعتبار را پایین

می آوردند ، توانستیم با مجموعه سه گویه میزان اعتبار را تا ۰/۶۴ افزایش دهیم . بنابراین متغیر مدرک گرایی را با این اعتبار در تحلیل های آماری وارد خواهیم کرد.

۳-۱۲- خلاصه بحث روش تحقیق

در بخش روش تحقیق چگونگی انجام کار و مراحل مختلف آن را معرفی کرده و مورد بحث قرار دادیم که به طول خلاصه به آنها اشاره می کنیم.

۱- در این تحقیق واحد تحلیل فرد می باشد به عبارت دیگر ما داده های خود از افراد واجد شرایط جمع آوری کرده ایم.

۲- برای جمع آوری اطلاعات از افراد پرسشنامه ساخت یافته استفاده کرده ایم. بنابراین ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. که به صورت حضوری طی مصاحبه پرسشگران با پاسخگویان تکمیل شده اند.

۳- بررسی و سنجش متغیرها در سطوح مختلف سنجش صورت گرفته است. بدین ترتیب که در مورد متغیرهای کمی سطح سنجش فاصله ای بوده است و برای کمی کردن متغیرها و مفاهیم کیفی از مقیاس لیکرت و تکنیکهای دیگر بر حسب نیاز استفاده کرده ایم. علاوه بر این از متغیرهای اسمی نیز استفاده کرده ایم .

۴- متغیرهایی که دارای ابعاد گوناگونی بودند. به کمک مجموعه ای از گویه ها مورد سنجش قرار گرفته اند که برای مشخص کردن میزان اعتبار آنها برای هر کدام شاخص α را محاسبه و ارائه کرده ایم.

۵- جامعه آماری در این تحقیق فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی شامل فارغ التحصیلان دانشگاههای آزاد، دولتی (روزانه ، شبانه) و از هر دو جنس بوده اند.

۶- حجم نمونه را ۸۴۰ نفر تعیین کرده بویم که پس از جمع آوری پرسشنامه و حذف پرسشنامه های باطله ۷۸۸ پرسشنامه را مورد استفاده قرار داده ایم.

۷- پاسخگویان نمونه را طی نمونه گیری چند مرحله ای و تصادفی از ۵ استان و ۱۰ شهر کشور انتخاب کرده ایم.

۸- داده های استخراج شده با دو نرم افزار excel و spss تحت ویندوز ۹۸ وارد رایانه شده اند. که عملیات آماری روی داده ها را با نرم افزار spss (۹ و ۱۰) تحت ویندوز ۹۸ انجام داده ایم.

فصل چهارم: یافته ها

در این فصل ابتدا نتایج سنجش متغیرهای وابسته (ابعاد مختلف مسئله) را نشان می دهیم. و در مرحله دوم مشخصات و ویژگیهای پاسخگویان را معرفی می کنیم. سپس این ویژگیها را به عنوان متغیرهای مستقل منظور کرده و ارتباط احتمالی آنها را با مسئله نشان می دهیم. زیرا انجام این کار اطلاعات نسبتا زیادی در باره پاسخگویان در اختیار ما قرار می دهد. که می تواند به تحلیل و ارزیابی نتایج کمک کند.

در مرحله سوم ضمن نشان دادن و تفسیر نتایج متغیرهای مستقل اصلی که در بحث چهارچوب نظری معرفی شده اند، همبستگی و ارتباط یا عدم ارتباط این متغیرها را با مسئله مورد تحلیل قرار داده و با ارائه آماره های متناسب فرضیات و تئوری های مطرح شده را مورد آزمون قرار می دهیم. از این قسمت به بعد چون ارتباط بین متغیرها را مورد بحث قرار خواهیم داد و به تناسب نیاز آماره ها و آزمونهای آماری را ارائه خواهیم کرد، لذا یادآوری های زیر را لازم می بینیم.

• P سطح معنی داری یا احتمال خطا را نشان می دهد.

• $P < 0.05$ معنی داری قابل قبول (احتمال صحت ۹۵ درصد)

• $P < 0.01$ معنی داری زیاد (احتمال صحت ۹۹ درصد)

• $P < 0.001$ معنی داری بسیار زیاد (احتمال صحت ۹۹/۹ درصد)

• $P^{(+)} < 0.1$ (۹۵ درصد < احتمال صحت < ۹۰ درصد)

برای جلوگیری از هدر رفتن اطلاعات آن روابطی که سطح معنی داری آن ها کمتر از ۰/۱ است بطور مختصر مورد تفسیر قرار می گیرند ولی از تاکید بر آنها پرهیز خواهیم کرد.

- کلیه آزمونهای آماری را به صورت دو دامنه ارائه خواهیم کرد.

- دامنه تغییرات هرکدام از آماره هایی را که برای اولین بار ارائه می کنیم. در زیر جدول مربوطه نشان خواهیم داد ولی از تکرار این عمل خود داری خواهیم کرد.

۴-۱ نتایج بررسی متغیرهای وابسته

در بحث چهارچوب نظری معلوم گردید که باید بیکاری فارغ التحصیلان را در چهار بعد بررسی کنیم که عبارت بودند از: بیکاری کامل، عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی، اشتغال پاره وقت (کم کاری) و بیکاری فصلی. اما نتایج بدست آمده از بررسی فراوانی پاسخ ها نشان می دهد که ۸۰/۲ درصد از پاسخگویان اصلاً در موقعیت بیکاری فصلی قرار نگرفته اند. علاوه بر آن از بررسی کیفیت پاسخ های مربوط به متغیر فوق و گزارش پرسشگران معلوم گردید که احتمالاً به دلیل عدم وجود چنین مشکلی برای فارغ التحصیلان، پاسخ های آنها از دقت کافی برخوردار نبوده و در واقع فارغ التحصیلان مفهوم بیکاری فصلی را به معنای فصلی بودن درک نکرده اند. شاید در کشورهایی که بخش توریسم فعال است و می تواند تعدادی از فارغ التحصیلان را به خود جذب کند در میان این بخش از فارغ التحصیلان چنین مشکلی وجود داشته باشد. بدین لحاظ برای خودداری از هرگونه خطا در گزارش از این به بعد از نتایج مربوط به بیکاری فصلی صرف نظر کرده و بر سه بعد دیگر مسئله تاکید خواهیم کرد، و از میان آن سه بعد نیز بر بیکاری کامل تاکید بیشتری خواهیم داشت.

قبل از ارائه نتایج سنجش متغیرهای وابسته ماتریس همبستگی آنها را نشان می دهیم تا مشخص گردد که همه آنها ابعاد مختلف یک پدیده هستند.

جدول (۴-۱) ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد سه گانه مسئله

مدت اشتغال پاره وقت	مدت اشتغال در رشته دیگر	مدت بیکاری کامل	
-0.071^+ (۷۸۷)	-0.232^{+++} (۷۸۶)	۱	مدت بیکاری کامل
0.239^{+++} (۷۸۶)	۱		مدت اشتغال در رشته دیگر
۱			مدت اشتغال پاره وقت

تذکر : اعداد داخل پرانتز تعداد پاسخگویان هستند

چنانکه جدول (۴-۱) نشان می دهد مدت بیکاری کامل و مدتی که فارغ التحصیلان در رشته هایی به جز رشته تحصیلی خود شاغل بوده اند و همچنین مدت اشتغال پاره وقت (کم کاری) با یکدیگر همبستگی معنی داری دارند. رابطه بین سه متغیر نشان می دهد که همه آنها اجزاء یک مسئله یا پدیده مورد نظر هستند. بنابراین شکافت مسئله و تعیین ابعاد آن به درستی صورت گرفته است.

۴-۱-۱- مدت بیکاری

سنجش و طبقه بندی مدت بیکاری پاسخگویان بعد از پایان تحصیلات عالی نشان می دهد که ۳۰/۳ درصد آنان پس از فارغ التحصیلی اصلاً بیکاری را تجربه نکرده اند. که از میان آنها عده ای قبل از شروع تحصیلات شاغل بوده اند و گروهی دیگر در دوران دانشجویی به صورت پاره وقت یا قراردادی کار پیدا کرده و بعد از اتمام تحصیلات همان شغل را ادامه داده اند و عده ای نیز بلافاصله بعد از فارغ التحصیلی شاغل شده بودند. اما از

میان بقیه پاسخگویان ۳۵/۱ درصد کمتر از یکسال، ۲۲/۶ درصد ۱۳ ماه الی دو سال و ۱۰/۵ درصد تا سه سال بیکار مانده بودند.

با توجه به میانگین می توان گفت که پاسخگویان پس از اتمام تحصیلات بطور متوسط ۱۰/۲۶ ماه بیکار مانده اند.

جدول (۴-۲) مدت بیکاری پاسخگویان بعد از پایان تحصیلات

تعداد پاسخگو		مدت به ماه
درصد	مطلق	
۳۰/۳	۲۳۹	اصلا
۳۵/۱	۲۷۶	۱-۱۲
۲۲/۶	۱۷۸	۱۳-۲۴
۱۰/۵	۸۳	۲۵-۳۶
۱/۵	۱۲	بیشتر و ۳۷
۱۰۰	۷۸۸	جمع

۴-۱-۲- مدت اشتغال در رشته ای به جز رشته تحصیلی

یکی دیگر از ابعاد مسئله، اشتغال فارغ التحصیلان در رشته دیگری به جز رشته تخصصی خود می باشد. زیرا همانطور که در بخش چهارچوب تئوریک اشاره کردیم. استفاده بهینه از کار و بهره برداری از سرمایه انسانی مسئله ای مهم برای رشد و پیشرفت اقتصادی است. به همین خاطر محققان، این نوع اشتغال را نیز بخشی از مسئله وسیع بیکاری قلمداد کرده اند. نتیجه بررسی این متغیر نشان می دهد که ۶۳/۷ درصد از پاسخگویان بعد از پایان تحصیلات عالی در رشته غیر تخصصی شاغل نشده اند که می

توان سه دلیل عمده را برای آن ذکر کرد. اول اینکه عده ای از فارغ التحصیلان در رشته خود شاغل شده بوده اند. گروهی دیگر ممکن است حتی به این گونه مشاغل نیز دسترسی نداشته باشند، و دلیل سوم اینکه این امکان وجود دارد که عده ای از فارغ التحصیلان مشاغل غیر تخصصی را پذیرفته و بیکاری کامل را ترجیح داده باشند. اما ۳۶/۳ درصد از پاسخگویان مدتی را در مشاغلی بدون ارتباط با رشته تحصیلی خود به سر برده اند.

جدول (۳-۴) مدت اشتغال در رشته دیگر

تعداد پاسخگویان		مدت به ماه
درصد	مطلق	
۶۳/۷	۵۰۱	اصلا
۲۱/۹	۱۷۲	۱-۱۲
۸/۲	۶۴	۱۳-۲۴
۴/۴	۳۵	۲۵-۳۶
۱/۸	۱۴	بیشتر و ۳۷
۱۰۰	۷۸۶	جمع
-	۲	بدون جواب
-	۷۸۸	جمع کل

۳-۱-۴ مدت اشتغال پاره وقت (کم کاری)

بعد سوم مسئله . اشتغال پاره وقت و کم کاری بود. ظاهرا این وضعیت وقتی پیش می آید که ساختار اقتصادی نتواند دانش آموختگان را بطور تمام وقت جذب کند. اما این وضعیت ممکن است از جامعه ای به جامعه دیگر تفاوت کند. مثل جامعه ما که در آن هم دانش

آموختگانی داریم که به علت پیدا نکردن شغل تمام وقت بصورت ساعتی و نیمه وقت کار می کنند به عبار دیگر کمتر از حد توانایی و میل خود کار می کنند. اما عده ای دیگر یا برای تامین مایحتاج زندگی و یا برای ارضای توقعات خودشان علاوه بر اشتغال تمام وقت به صورت ساعتی و نیمه وقت نیز به فعالیت می پردازند.

نتیجه بررسی این متغیر نشان می دهد که اکثریت پاسخگویان یعنی ۷۴/۲ درصد اصلا بطور پاره وقت مشغول به کار نشده اند. اما ۲۵/۸ درصد از آنان بعد از اتمام تحصیلات مدتی را به صورت پاره وقت به فعالیت شغلی پرداخته بودند.

جدول (۴-۴) مدت اشتغال پاره وقت (کم کاری)

تعداد پاسخگویان		مدت به ماه
درصد	مطلق	
۷۴/۲	۵۸۴	اصلا
۱۳/۲	۱۰۴	۱-۶
۶/۸	۵۴	۷-۱۲
۲/۶	۲۰	۱۳-۱۸
۳/۲	۲۵	بیشتر و ۱۹
۱۰۰	۷۸۷	جمع
-	۱	بی جواب
-	۷۸۸	جمع کل

۲-۴ مشخصات پاسخگویان

بعد از نشان دادن نتایج سنجش ابعاد سه گانه مسئله به بررسی مشخصات وضعیت پاسخگویان می پردازیم و ضمن ارائه نتایج این بررسی چگونگی ارتباط یا عدم ارتباط این ویژگیها را با متغیرهای وابسته نشان می دهیم، تا با کسب اطلاعات جامع درباره پاسخگویان به تحلیل و ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته بپردازیم.

۱-۲-۴ سن پاسخگویان

میانگین سنی پاسخگویان ۲۷ سال است. در جدول زیر گروه بندی سنی پاسخگویان را نشان می دهیم.

جدول (۴-۵) سن پاسخگویان

تعداد پاسخگو		سن به سال
درصد	مطلق	
۳۲/۴	۲۵۴	۲۱-۲۵
۵۶/۲۵	۴۴۱	۲۶-۳۰
۹/۴۴	۷۴	۳۱-۳۵
۱/۹۱	۱۵	بیشتر و ۳۶
۱۰۰	۷۸۴	جمع
-	۴	بی جواب
-	۷۸۸	جمع کل

رابطه با متغیرهای وابسته

آیا بین سن پاسخگویان با بیکاری آنها ارتباطی وجود دارد؟ از طریق محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین سن و متغیرهای وابسته در می یابیم که سن پاسخگویان با مدت بیکاری کامل رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر توزیع مدت بیکاری در بین پاسخگویان نسبتاً یکسان بوده است. اما بین سن و مدت اشتغال در رشته های دیگر همبستگی مستقیم با معنی داری زیاد وجود دارد. بنابراین هر چه سن پاسخگویان بیشتر شده مدت اشتغال در رشته های دیگر نیز افزایش یافته است. و این نشان می دهد که جوان ترها کمتر در مشاغلی که به رشته آنها مربوط نمی شود به فعالیت پرداخته اند. همینطور سن پاسخگویان با مدت اشتغال پاره وقت نیز رابطه مستقیم و معنی دار نشان می دهد. در اینجا نیز می بینیم که با افزایش سن مدت اشتغال پاره وقت نیز افزایش می یابد.

جدول (۴-۶) رابطه سن پاسخگویان با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	ضریب پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۷	۰/۴۸۵	-۰/۰۲۵	مدت بیکاری کامل
۷۸۵	۰/۰۰۴	۰/۱۰۲ ⁺⁺	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۶	۰/۰۱	۰/۰۹۲ ⁺⁺	مدت اشتغال پاره وقت

$$-1 < r < +1$$

۲-۲-۴ جنسیت

از کل تعداد پاسخگویان ۷۲/۸ درصد مرد و ۲۷/۲ درصد زن بودند

جدول (۷-۴) جنسیت پاسخگویان

تعداد پاسخگو		جنسیت
درصد	مطلق	
۷۲/۸	۵۷۴	مرد
۲۷/۲	۲۱۴	زن

رابطه با متغیرهای وابسته

با توجه به سطح سنجش متغیرها برای بررسی رابطه جنسیت و متغیرهای وابسته از تحلیل واریانس استفاده کرده ایم. نتیجه نشان می دهد که میانگین مدت بیکاری در میان زنان ۱۳/۸۸ ماه و در میان مردان ۸/۹۳ ماه میباشد. نسبت F نشان می دهد که تفاوت بین میانگین ها در حد بسیار زیاد معنی دار است. به عبارت دیگر بین جنسیت و بیکاری رابطه معنی دار وجود دارد. شدت رابطه بین دو متغیر $\eta = ۰/۲۰۷$ و $\eta^2 = ۰/۰۴۳$ می باشد. بنابراین می توان گفت که ۰/۰۴۳ از تغییرات مدت بیکاری پاسخگویان توسط متغیر جنسیت توضیح داده می شود. پس همانطور که میتسموتا در تحقیق خود نشان می دهد. افزایش زنان در نیروی کار فارغ التحصیلان مشکل بیکاری آنها را حادتر کرده است.

میانگین مدت اشتغال در رشته های دیگر در میان زنان ۲/۶۲ ماه و در میان مردان ۶/۰۸ ماه است در اینجا نیز مشاهده می کنیم توزیع مدت اشتغال در رشته هایی به جز رشته تحصیلی بین دو گروه زنان و مردان تفاوت قابل ملاحظه دارند و نسبت $F = ۱۰/۹۳۶$ نشان می دهد که این تفاوت در حد بسیار زیاد معنی دار است. شدت رابطه بین دو متغیر

تواند توسط متغیر جنسیت توضیح داده شود. $\eta^2 = 0.27$ و $\eta = 0.167$ (اتا) بنابراین 0.27 از تغییرات مدت اشتغال در رشته های دیگر می

در کل می توان گفت که در میان زنان مشکل بیکاری کامل و در میان مردان عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی شدیدتر بوده است.

در مورد مدت اشتغال پاره وقت تحلیل واریانس نشان می دهد که واریانس بین دو گروه کمتر از واریانس درون گروههاست و در نتیجه مقدار F ناچیز بوده و معنی دار نشده است. به عبارت دیگر رابطه ای بین جنسیت و اشتغال پاره وقت وجود ندارد. و توزیع این متغیر از گروه زنان به گروه مردان از لحاظ آماری بطور قابل اعتنایی تغییر نمی کند.

جدول (۴-۸) توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب جنسیت

اشتغال پاره وقت	اشتغال در رشته دیگر	بیکاری کامل	متغیر وابسته		
			متغیر مستقل		
۲/۸۴	۲/۶۲	۱۳/۸۸	میانگین	ع:	جنسیت
۲۱۳	۲۱۳	۲۱۳	تعداد		
۷/۰۶	۶/۸۱	۱۱/۸۴	انحراف معیار		
۲/۴	۶/۰۸	۸/۹۳	میانگین	م:	
۵۷۳	۵۷۲	۵۷۴	تعداد		
۵/۴۸	۱۰/۰۵	۱۰/۰۲	انحراف معیار		

جدول (۴-۹) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب جنسیت

سطح معنی داری	آزمون F	تخمین واریانس	تغییر	متغیر وابسته
۰/۰۰۰	۱۷/۵۱۶	۱۹۴۶/۶۲۶ ۱۱۱/۱۳۷	بین گروهی درون گروهی	بیکاری کامل
۰/۰۰۰	۱۰/۹۳۶	۹۴۳/۵۴۹ ۸۶/۲۷۸	بین گروهی درون گروهی	اشتغال در رشته دیگر
۰/۶۰۱	۰/۵۱	۱۸/۰۴۲ ۳۵/۴۰۴	بین گروهی درون گروهی	اشتغال پاره وقت

جدول (۴-۱۰) مقادیر همبستگی بین جنسیت و متغیرهای وابسته

متغیر	ضریب Eta	Eta ²
مدت بیکاری کامل	۰/۲۰۷	۰/۰۴۳
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۱۶۵	۰/۰۲۷
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۰۱	۰/۰۳۶

$$۰ < \eta < +۱$$

۴-۲-۳ وضعیت تاهل و ارتباط آن با متغیرهای وابسته

از میان کل پاسخگویان ۴۵/۷ درصد متاهل و بقیه مجرد بودند. میانگین مدت بیکاری برای گروه متاهل ۸/۶۸ ماه و برای گروه مجردها ۱۱/۶ ماه است. بنابراین مجردها بیشتر از متاهل ها با مشکل بیکاری درگیر بوده اند و نسبت به آنها مدت بیشتری را در بیکاری کامل بسر برده اند. تحلیل واریانس مدت بیکاری نشان می دهد که واریانس بین دو گروه در حد قابل توجهی بیشتر از واریانس درون گروهی است و نسبت F در حد بسیار زیاد معنی دار است. به عبارت دیگر مدت بیکاری کامل از گروه متاهل ها به گروه مجردها بطور

معنی داری تغییر می کند و این نشان دهنده رابطه بین دو متغیر تاهل و مدت بیکاری است. اما تحلیل واریانس مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت برای دو گروه متاهل و مجرد نشان می دهد بین تاهل و دو متغیر مذکور رابطه معنی داری وجود ندارد. یا به عبارت دیگر بین میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر در دو گروه متاهل و مجرد از لحاظ آماری تفاوت قابل توجهی وجود ندارد. علاوه بر آن میانگین اشتغال پاره وقت نیز در دو گروه تقریباً یکسان است.

جدول (۴-۱۱) توزیع میانگین متغیرهای وابسته در دو گروه متاهل و مجرد.

اشتغال پاره وقت	اشتغال در رشته دیگر	بیکاری کامل	متغیر وابسته		
			متغیر مستقل		
۲/۶۵	۵/۷۵	۸/۶۸	میانگین	تاهل	
۳۵۹	۳۵۹	۳۶۰	تعداد		
۶/۲۴	۱۰/۲۸	۱۰/۵۶	انحراف معیار		
۲/۴۱	۴/۶۳	۱۱/۶	میانگین	مجرد	
۴۲۷	۴۲۶	۴۲۷	تعداد		
۵/۷	۸/۵۸	۱۰/۷۷	انحراف معیار		

جدول (۴-۱۲) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب تاهل

متغیر وابسته	تغییر	تخمین واریانس	آزمون F	سطح معنی داری
بیکاری کامل	بین گروهی	۱۶۶۱/۰۷۷	۱۴/۵۷۶	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۱۳/۹۵۷		
اشتغال در رشته دیگر	بین گروهی	۲۴۵/۶۸۵	۲/۷۸۱	۰/۵۷۶
	درون گروهی	۸۸/۳۴		
اشتغال پاره وقت	بین گروهی	۱۱/۱۱۷	۰/۳۱۴	۰/۶۰۱
	درون گروهی	۳۵/۴۲۸		

جدول (۴-۱۳) مقدار همبستگی بین تاهل و متغیرهای وابسته

متغیر	ضریب Eta	Eta ²
مدت بیکاری کامل	۰/۱۳۵	۰/۰۱۸
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۵۹	۰/۰۰۴
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۲	۰/۰۰۰

۴-۲-۴ رشته تحصیلی

پاسخگویان نمونه در رشته های مختلف تحصیل کرده بودند. بنابراین باید این رشته ها را دسته بندی می کردیم. بدین لحاظ بعد از استخراج پاسخ ها ، رشته های تحصیلی پاسخگویان را در ۵ گروه علوم انسانی ، علوم پزشکی. کشاورزی، فنی و مهندسی و رشته هایی را که در این گروه بندی ها قرار نمی گرفتند تحت عنوان دیگر رشته ها طبقه بندی کردیم جدول زیر توزیع فراوانی پاسخگویان را بر حسب رشته تحصیلی نشان می دهد.

جدول (۴-۱۴) رشته تحصیلی پاسخگویان

تعداد پاسخگو		رشته تحصیلی
درصد	مطلق	
۴۳/۸	۳۴۳	علوم انسانی
۷	۵۵	علوم پزشکی
۹/۶	۷۵	کشاورزی
۲۷/۲	۲۱۳	فنی و مهندسی
۱۲/۴	۹۸	دیگر رشته ها
۱۰۰	۷۸۴	جمع
-	۴	بدون جواب
-	۷۸۸	جمع کل

رابطه با متغیرهای وابسته

یکی دیگر از سئوالاتی که می تواند در آشنایی بیشتر با وضعیت فارغ التحصیلان به ما کمک کند، این است که آیا رشته تحصیلی دانش آموختگان بایکاری آنها ارتباط دارد؟ برای پاسخ به این سؤال رابطه بین رشته تحصیلی و متغیرهای وابسته را مورد بررسی قرار می دهیم. برای بررسی این رابطه نیز از تحلیل واریانس استفاده کرده ایم. مقایسه میانگین های مدت بیکاری برای رشته های تحصیلی گروه بندی شده پاسخگویان نشان می دهد که این میانگین از یک گروه به گروه دیگر تغییر می کند. بیشترین میانگین بیکاری به رشته های علوم پزشکی و کمترین میانگین به رشته های فنی و مهندسی مربوط می شود و این نشان می دهد که فارغ التحصیلان رشته های گروه علوم پزشکی برای

دست یابی به شغل بیشتر از دیگران در بیکاری کامل به سر می برند اما فارغ التحصیلان گروه فنی و مهندسی نسبت به دیگران مدت کمتری را در وضعیت بیکاری کامل باقی می مانند. گروه های علوم انسانی و کشاورزی وضعیتی مشابه به هم داشتند و توزیع مدت بیکاری در بین هر دو گروه تقریباً یکسان است. تحلیل واریانس نشان می دهد که تغییر مدت بیکاری از یک گروه به گروه دیگر از لحاظ آماری در کل معنی دار است. به عبارت دیگر بیکاری فارغ التحصیلان به رشته تحصیلی آنها نیز مربوط می شود. زیرا مقدار $F = 3/115$ در حد قابل قبول معنی دار است. شدت رابطه بین رشته تحصیلی و بیکاری $\eta^2 = 0/016$ و $\eta = 0/125$ می باشد بنابراین می توان گفت که $0/016$ از تغییرات مدت بیکاری بوسیله رشته تحصیلی توضیح داده می شود. بررسی میانگین مدت اشتغال در رشته های دیگر نشان می دهد که این مدت نیز از یک گروه از رشته های تحصیلی به گروه دیگر تغییر می کند. کمترین میانگین به گروه علوم پزشکی مربوط می شود بنابراین فارغ التحصیلان این رشته ها کمتر در مشاغل به غیر از رشته تخصصی خودشان به فعالیت می پردازند. به عبارت دیگر این دسته از فارغ التحصیلان یا در رشته خود شغلی بدست می آورند یا اینکه مدت بیشتری را به امید دست یابی به شغل مورد تقاضا در بیکاری به سر می برند. زیرا همانطور که در بالا دیدیم فارغ التحصیلان گروه علوم پزشکی بیشترین میانگین بیکاری را داشتند. اما بیشترین میانگین اشتغال در رشته دیگر به گروه کشاورزی تعلق دارد. و فارغ التحصیلان این رشته ها بیشتر از دیگران در رشته های دیگر به فعالیت پرداخته اند. و چون مقدار $F = 3/193$ در حد قابل قبولی معنی دار است. بنابراین می توان گفت تفاوتی که از نظر مدت اشتغال در رشته های دیگر در بین 5 گروه ذکر شده

از لحاظ آماری قابل اعتناست . یعنی رشته تحصیلی و اشتغال در رشته دیگر رابطه دارند.
 و مقدار رابطه $\eta = 0/127$ می باشد.

در مورد اشتغال پاره وقت نسبت F نشان می دهد. که تفاوت میانگین مدت اشتغال پاره وقت در بین گروه ها از لحاظ آماری قابل اعتنا نیست پس بین اشتغال پاره وقت و رشته های تحصیلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۵) توزیع میانگین متغیرهای وابسته به حسب رشته های تحصیلی

اشغال پاره وقت	اشغال در رشته دیگر	بیکاری کامل	متغیر وابسته		رشته تحصیلی
			متغیر مستقل		
۲/۷۳	۵/۳۳	۱۰/۵۱	میانگین	علوم انسانی	رشته تحصیلی
۳۴۲	۳۴۱	۳۴۳	تعداد		
۶/۱۸	۹/۸۷	۱۱/۳۲	انحراف معیار		
۳/۵۳	۱/۴	۱۲/۲۵	میانگین	علوم پزشکی	
۵۵	۵۵	۵۵	تعداد		
۶/۴	۳/۴۷	۱۱/۰۳	انحراف معیار		
۱/۶۱	۷/۱۹	۱۱/۶۵	میانگین	کشاورزی	
۷۵	۷۵	۷۵	تعداد		
۴/۵۹	۱۰/۹۲	۱۱/۱۴	انحراف معیار		
۲/۰۲	۴/۸۸	۸/۲۸	میانگین	فنی و مهندسی	
۲۱۳	۲۱۳	۲۱۳	تعداد		
۵/۴۲	۸/۸	۹/۳۶	انحراف معیار		
۳/۰۳	۵/۴۴	۱۱/۷۳	میانگین	دیگر رشته ها	
۹۸	۹۸	۹۸	تعداد		
۶/۸۵	۹/۶۵	۱۰/۸۲	انحراف معیار		

جدول (۴-۱۶) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب رشته تحصیلی پاسخگویان

سطح معنی داری	آزمون F	تخمین واریانس	تغییر	متغیر وابسته
۰/۰۱۵	۳/۱۱۵	۳۵۷/۸۷۴	بین گروهی	بیکاری کامل
		۱۱۴/۹۰۳	درون گروهی	
۰/۰۱۳	۳/۱۹۳	۲۷۹/۶۵۷	بین گروهی	اشتغال در رشته دیگر
		۸۷/۵۹۱	درون گروهی	
۰/۲۰۶	۱/۴۸۱	۵۲/۴۷۷	بین گروهی	اشتغال پاره وقت
		۳۵/۴۲۹	درون گروهی	

جدول (۴-۱۷) مقدار رابطه رشته تحصیلی و متغیرهای وابسته

متغیر	ضریب Eta	Eta ²
بیکاری کامل	۰/۱۲۵	۰/۰۱۶
اشتغال در رشته دیگر	۰/۱۲۷	۰/۰۱۶
اشتغال پاره وقت	۰/۰۸۷	۰/۰۰۸

۴-۲-۵ دانشگاه

در بررسی ارتباط مشخصات پاسخگویان و بیکاری آنها ممکن است این سؤال نیز مطرح باشد که آیا مشکل بیکاری در میان دانش آموختگان دانشگاههای دولتی و آزاد یکسان است؟ به عبارت دیگر نوع دانشگاه و بیکاری رابطه ای دارند؟

میانگین بیکاری در میان فارغ التحصیلان دانشگاههای دولتی ۹/۸۴ ماه و در میان فارغ التحصیلان دانشگاههای آزاد ۱۰/۶ ماه می باشد بنابراین بیکاری از یک گروه به گروه

دیگر تغییر چندانی ندارد. و تغییرات مربوط به درون گروه‌هاست. و آزمون F نشان می‌دهد وقتی منبع تغییرات بین گروهی باشد معنی دار نیست. پس رابطه ای بین نوع دانشگاه و مدت بیکاری وجود ندارد. اما میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر برای فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد بیشتر از این میانگین برای فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی است. و آزمون F نیز نشان می‌دهد نسبت واریانس بین دو گروه به واریانس درون گروهی معنی دار است به عبارت دیگر تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌ها از لحاظ آماری قابل توجه و معنی دار است. و این نشان می‌دهد که دو متغیر رابطه دارند. و مقدار رابطه $\eta^2 = 0/083$ می‌باشد. بدین ترتیب مشخص می‌گردد که فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آزاد بیشتر از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی در رشته‌هایی به غیر از رشته تحصیلی خود به فعالیت شغلی می‌پردازند.

در مورد اشتغال پاره وقت باید گفت که واریانس بین دو گروه کمتر از واریانس درون گروهی است و مقدار F معنی دار نیست. بنابراین رابطه معنی داری بین نوع دانشگاه و اشتغال پاره وقت وجود ندارد.

جدول (۴-۱۸) توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب نوع دانشگاه

اشتغال پاره وقت	اشتغال در رشته دیگر	بیکاری کامل	متغیر وابسته		
			متغیر مستقل		
۲/۶۸	۴/۲۹	۹/۸۴	میانگین	دوایی	نوع دانشگاه
			تعداد		
			انحراف معیار		
۳۵۴	۳۵۳	۳۵۴	میانگین	آزاد	
			تعداد		
			انحراف معیار		
۵/۸۶	۸/۷۹	۱۰/۳۲	میانگین	آزاد	
			تعداد		
			انحراف معیار		
۲/۳۹	۵/۸۵	۱۰/۶	میانگین	آزاد	
			تعداد		
			انحراف معیار		
۴۳۱	۴۳۱	۴۳۲	میانگین	آزاد	
			تعداد		
			انحراف معیار		
۶/۰۳	۹/۸۵	۱۱/۱۱	میانگین	آزاد	
			تعداد		
			انحراف معیار		

جدول (۴-۱۹) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب نوع دانشگاه

متغیر وابسته	تغییر	تخمین واریانس	آزمون F	سطح معنی داری
بیکاری کامل	بین گروهی	۱۱۱/۷۱	۰/۹۶۵	۰/۳۲۶
	درون گروهی	۱۱۵/۷۹۲		
اشتغال در رشته دیگر	بین گروهی	۴۵۷/۲۲۱	۵/۳۹۳	۰/۰۲
	درون گروهی	۸۸/۱۲۶		
اشتغال پاره وقت	بین گروهی	۱۷/۳۱۴	۰/۴۸۸	۰/۴۸۵
	درون گروهی	۳۵/۴۵۷		

جدول (۴-۲۰) مقادیر همبستگی بین نوع دانشگاه و متغیرهای وابسته

متغیر	ضریب Eta	Eta ²
بیکاری کامل	۰/۰۳۵	۰/۰۰۱
اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۸۳	۰/۰۰۷
اشتغال پاره وقت	۰/۰۲۵	۰/۰۰۱

۴-۲-۶- مدرک تحصیلی (میزان تحصیلات عالی)

پاسخگویان از مقاطع مختلف تحصیلی فارغ التحصیل شده بودند. جدول زیر توزیع فراوانی پاسخگویان را بر حسب مدارک تحصیلی نشان می دهد، گرچه در جدول زیر متغیر مدرک تحصیلی یا میزان تحصیلات عالی در سطح سنجش اسمی ارائه میشود. اما متغیر مذکور را در سطح سنجش فاصله ای سنجیده ایم.

جدول (۴-۲۱) آخرین مدرک تحصیلی پاسخگویان (میزان تحصیلات عالی)

تعداد پاسخگو		مدرک تحصیلی
درصد	مطلق	
۱۳/۵	۱۰۶	فوق دیپلم
۷۷/۵	۶۱۱	لیسانس
۷/۶	۶۰	فوق لیسانس
۱/۴	۱۱	دکتر
۱۰۰	۷۸۸	جمع

۲-۷ وضعیت فعلی پاسخگویان از نظر اشتغال

از پاسخگویان پرسیده بودیم که وضعیت فعلی خود را از نظر اشتغال دقیقاً ذکر کنند. بررسی پاسخ این سؤال نشان می‌دهد که ۳۷ درصد از پاسخگویان در موقع انجام مصاحبه کاملاً بیکار و ۱۹/۴ درصد بطور رسمی شاغل بودند. علاوه بر این ۲۱/۳ درصد از آنان توانسته بودند بصورت قراردادی در بخش خصوصی و دولتی به فعالیت بپردازند. و ۹/۴ درصد هم کار ساعتی یا پاره وقت بدست آورده بودند. و نهایت اینکه ۱۳ درصد از پاسخگویان برای خودشان کار می‌کردند، بدین ترتیب که یا در مغازه، واحد تولیدی یا خدماتی خود یا خانواده هایشان مشغول به کار بودند. یا به مشاغلی مثل رانندگی، فروشنده‌گی و تجارت در بازار مشغول بودند.

جدول (۴-۲۲) وضعیت فعلی پاسخگویان از نظر اشتغال

تعداد پاسخگو		نوع اشتغال
درصد	مطلق	
۳۷	۲۸۸	بیکار
۱۹/۳	۱۵۱	رسمی
۲۱/۳	۱۶۶	قراردادی
۹/۴	۷۳	پاره وقت
۱۳	۱۰۱	خود اشتغال
۱۰۰	۷۷۹	جمع
-	۹	بدون جواب
-	۷۸۸	کل

۴-۲-۸- جستجوی شغل

آیا فارغ التحصیلان در مدتی که بیکار هستند. یا در رشته دیگری به غیر از رشته تحصیلی خود کار می کنند. و یا در طول مدتی که بطور ساعتی یا پاره وقت مشغول به کار هستند برای پیدا کردن شغل مورد نظر جستجو می کنند؟ از میان کسانی که بعد از اتمام تحصیلات مدتی بیکار مانده یا هنوز بیکار بودند. $29/4$ درصد به دنبال پیدا کردن کار نرفته بودند ولی $70/6$ درصد از آنان برای پیدا کردن شغل جستجو کرده بودند. از میان آن دسته از پاسخگویانی که بعد از اتمام تحصیلات مدتی را در رشته دیگری مشغول به کار شده بودند یا هنوز مشغول به کار بودند $24/2$ درصد به دنبال پیدا کردن شغل مربوط به رشته تحصیلی خود نرفته بودند اما $75/8$ درصد یعنی اکثریت آنان اشتغال در رشته دیگر را به دیده بیکاری نگریسته و برای پیدا کردن شغل مورد نظر تلاش کرده بودند. بنابراین می بینیم که عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی برای فارغ التحصیلی با عدم رضایت شغلی همراه بوده است.

همینطور از میان فارغ التحصیلانی که بعد از اتمام تحصیلات عالی مدتی را به صورت پاره وقت مشغول به کار بوده اند یا هنوز در این وضعیت بودند. $14/5$ درصد به دنبال شغل دیگری نرفته بودند اما $85/5$ درصد از آنان برای یافتن شغل مورد نظر جستجو کرده بودند.

بنابراین در اینجا نیز اکثریت فارغ التحصیلان اشتغال پاره وقت را به عنوان بیکاری قلمداد کرده اند. بطور خلاصه می توان گفت که اولاً دانش آموختگان تحصیل در دانشگاه را کسب نوعی تخصص شغلی قلمداد می کنند و برای اشتغال در رشته تحصیلی خود تاکید می

کند و وظیفه جامعه و دولت می دانند که چنین مشاغلی را برای آنها ایجاد کند. اما به امکان و چگونگی انجام این کار واقف نیستند. ثانیاً آنها مشاغل تمام وقت می خواهند.

۳-۴- سنجش متغیرهای مستقل و بررسی رابطه آنها با متغیرهای وابسته

در فصل یافته ها، تا اینجا با مشخصات و وضعیت فارغ التحصیلان آشنا شدیم و سعی کردیم به برخی سئوالات مقدماتی پاسخ دهیم. و اطلاعات مفیدی را درباره فارغ التحصیلان کسب کنیم تا در ادامه تحلیل مورد استفاده و استناد قرار دهیم. در این قسمت به بررسی نتایج سنجش متغیرهای مستقلی می پردازیم که در چهارچوب تئوریک آنها را به عنوان عوامل توضیح دهنده مسئله معرفی کرده و فرضیات خود را براساس آنها بنا نهاده ایم. سپس با تکیه بر اطلاعات بدست آمده رابطه این متغیرها یا عوامل را با ابعاد مسئله به صورت تجربی نه تئوریک بررسی می کنیم، و بدین ترتیب فرضیات مطرح شده را مورد آزمون قرار می دهیم.

۳-۴-۱ ارزش های کار

بحث را با ارزش های کار آغاز می کنیم زیرا همانطور که در بحث چهارچوب نظری توضیح دادیم رفتارها و کنش های فردی تحت تاثیر نظام ارزشی او قرار دارد. بنابراین کسب اطلاع از نظام ارزشی افراد رفتارها، کنش ها، احساسات و انتظارات او را قابل پیش بینی می سازد.

ما ارزش های کار را به عنوان بخشی از نظام ارزشی افراد در نظر گرفتیم و این ارزش ها را به دو دسته کلی ارزش های درونی و بیرونی کار تقسیم کردیم که هر کدام از آنها شامل چند ارزش می شود.

ارزشهای درونی کار عبارت بود ند از : نوآوری و خلاقیت ، جالب بودن کار، نشان دادن توانایی و مفید واقع شدن برای دیگران

ارزشهای بیرونی یا ابزاری کار عبارت بودند از : شرایط فیزیکی محیط کار(زیبایی ، با صفا بودن)، کسب درآمد زیاد، رهبری ، منزلت ، امنیت شغلی، ترقی و پیشرفت شغلی .

برای سنجش و بررسی این متغیرها همانطور که گفته شد میزان اهمیت آنها را به عنوان معیار انتخاب شغل مورد سؤال قرار داده بودیم. در جدول زیر ماتریس همبستگی این ارزش ها را نشان می دهیم

جدول (۴-۲۳) ماتریس ضریب همبستگی پیرسون (I) بین ارزش های کار

ترقی شغلی	استخدام رسمی	منزلت	رهبری	کسب درآمد زیاد	محیط کار	مفید واقع شدن	نشان دادن توانایی	جالب بودن کار	نوآوری	
+++ ۰/۲۴۳ (۷۸۴)	+++ ۰/۱۰۳ (۷۸۱)	+++ ۰/۱۷۶ (۷۸۳)	+++ ۰/۱۴۴ (۷۷۷)	+++ ۰/۱۷۱ (۷۸۱)	+++ ۰/۲۲۵ (۷۸۳)	+++ ۰/۳۱ (۷۸۳)	+++ ۰/۴۳۹ (۷۸۲)	+++ ۰/۴۷۵ (۷۸۰)	۱	نوآوری
+++ ۰/۳۴۶ (۷۸۲)	++ ۰/۰۹۵ (۷۷۹)	+++ ۰/۲۵۸ (۷۸۱)	+++ ۰/۲۲۸ (۷۷۶)	+++ ۰/۲۴۸ (۷۸۰)	+++ ۰/۴۲۵ (۷۸۱)	+++ ۰/۳۸ (۷۸۱)	+++ ۰/۴۹۶ (۷۸۰)	۱		جالب بودن کار
+++ ۰/۳۸۸ (۷۸۴)	++ ۰/۱۰۲ (۷۸۱)	+++ ۰/۲۳۴ (۷۸۳)	+++ ۰/۲۰۹ (۷۷۷)	+++ ۰/۱۸۳ (۷۸۱)	+++ ۰/۳۳ (۷۸۳)	+++ ۰/۴۹۶ (۷۸۳)	۱			نشان دادن توانایی
+++ ۰/۲۸۳ (۷۸۵)	+++ ۰/۱۷۷ (۷۸۲)	++ ۰/۲۵ (۷۸۴)	+++ ۰/۱۹۸ (۷۷۸)	+ ۰/۰۷۹ (۷۸۲)	+++ ۰/۳۴۵ (۷۸۴)	۱				مفید واقع شدن
+++ ۰/۳۰۳ (۷۸۵)	+++ ۰/۱۷۷ (۷۸۲)	+++ ۰/۳۱۳ (۷۸۴)	+++ ۰/۲۳۴ (۷۷۸)	+++ ۰/۲۹۴ (۷۸۲)	۱					محیط کار
+++ ۰/۲۹۸ (۷۸۳)	+++ ۰/۱۵ (۷۸۰)	+++ ۰/۳۲۷ (۷۸۲)	+++ ۰/۳۰۷ (۷۷۶)	۱						کسب درآمد زیاد
+++ ۰/۱۴۸ (۷۷۹)	++ ۰/۱ (۷۷۶)	+++ ۰/۳۲۵ (۷۷۸)	۱							رهبری
+++ ۰/۳۱۱ (۷۸۵)	+++ ۰/۲۴۱ (۷۸۲)	۱								منزلت
+++ ۰/۲۰۹ (۷۸۳)	۱									استخدام رسمی
۱										ترقی شغلی

لازم است توضیح دهیم که این متغیرها را در سطح سنجش فاصله ای در نظر گرفتیم و برای همبستگی بین آنها r پیرسون را محاسبه کرده ایم. همانطور که ماتریس فوق نشان می دهد همه ارزش های (متغیرهای) معرفی شده با یکدیگر همبستگی معنی دار دارند. و این نشان می دهد همه آنها اجزاء یک پدیده بوده و آن را می سنجند.

۴-۳-۱ نوآوری و خلاقیت (ارزش درونی کار)

بررسی اهمیت این ارزش به عنوان یکی از معیارهای انتخاب شغل فارغ التحصیلان نشان می دهد که تنها $6/3$ درصد از پاسخگویان برای این معیار اهمیت کمی قابل هستند، در حالیکه برای $82/9$ درصد اهمیت زیاد تا خیلی زیادی دارد بنابراین این عده به دنبال مشاغلی بودند که بتوانند نوآوری و خلاقیت داشته باشند.

جدول (۴-۲۴) میزان اهمیت نوآوری و خلاقیت به عنوان معیار انتخاب شغل

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۲/۱	۱۶	خیلی کم	۰

۴/۲

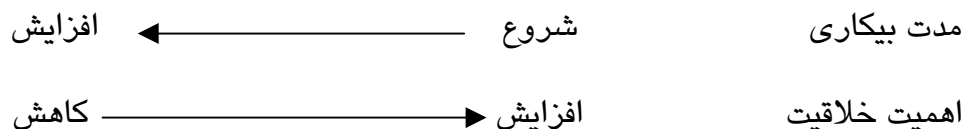
۳۳

کم

۱

رابطه با متغیرهای وابسته

بین میزان اهمیت نوآوری و خلاقیت برای فارغ التحصیلان و مدتی که آنها وارد بازار کار شده و بیکار مانده اند. رابطه معکوس با معنی داری قابل قبول وجود دارد.



بنابراین هر چه مدت بیکاری کوتاهتر می شود یا به عبارت دیگر هر چه در طول مدت بیکاری به سمت ابتدای آن حرکت می کنیم. اهمیت خلاقیت به عنوان یک ارزش و معیار انتخاب شغل بیشتر می شود. در واقع فارغ التحصیلان با درونی کردن این ارزش در دانشگاه مشاغل را در ذهن خود طبقه بندی کرده و خواهان فرصت‌های شغلی خاصی هستند. نظام آموزشی دنیای خیالی زیبایی را برای فارغ التحصیلان به تصویر می کشد. بطوریکه آنها تصور می کنند به محض پایان تحصیلات و ورود به بازار کار با آزمایشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و محیط‌های کاری روبرو می شوند که در آنها یک شبه شروع به ابداع، ابتکار و خلاقیت می کنند. زیرا تحصیلکردگان جوان ما نمی دانند که رسیدن به مرحله خلاقیت و ابتکار به تجربه کاری، آموزش‌های عملی، گذشت زمان و بازار کار شایسته سالار و نخبه دوست نیاز دارد. نتیجه اینکه وقتی فارغ التحصیلان با توجه به اهمیتی که خلاقیت به عنوان معیار انتخاب شغل برای آنها دارد وارد بازار کار می شوند با واقعیت‌های آن در تناقض قرار می گیرند. و تا آنها بتوانند واقعیت‌ها را دریابند و خود را با آنها سازگار سازند مدتی را در بیکاری سپری می کنند. و این نشان می دهد که نظام آموزشی ما جوانان را نه برای موقعیت‌های واقعی دنیای کار بلکه برای موقعیت‌های خیالی پرورش می دهد.

بین ارزش خلاقیت و مدت اشتغال در رشته دیگر رابطه معنی داری وجود ندارد. همینطور بین اهمیت خلاقیت و اشتغال پاره وقت در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود ندارد. ولی اگر احتمال صحت رابطه را ۰/۹۳ در نظر بگیریم. می توانیم رابطه معکوس بین دو متغیر مشاهده کنیم، یعنی هر چه اهمیت نوآوری به عنوان معیار و ارزش ماهوی کار در نزد فارغ التحصیلان بیشتر می شود. کمتر به مشاغل پاره وقت روی می آورند و در آن به فعالیت می پردازند. بنابراین اینگونه مشاغل برای آنها ارضاء کننده نبوده است.

جدول (۴-۲۵) رابطه اهمیت خلاقیت و نوآوری با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری کامل	-۰/۰۷۴ ⁺	۰/۰۳۸	۷۸۴
مدت اشتغال در رشته دیگر	-۰/۰۳۵	۰/۳۲۸	۷۸۲
مدت اشتغال پاره وقت	-۰/۰۷ ⁽⁺⁾	۰/۰۶۷	۷۸۳

۴-۳-۱-۲- جاب بودن کار (ارزش درونی کار)

در واکنش به این معیار ۴/۲ درصد از دانش آموختگان نمره کم تا خیلی کم گرفتند و به جالب بودن کار توجه زیادی نداشتند، اما ۸۹/۴ درصد از آنان اهمیتی زیاد تا خیلی زیاد برای این ارزش قایل بودند. حال سوال این است که اگر مشاغل موجود در بازار کار برای فارغ التحصیل در حد قابل قبول جالب نباشند چه پیش می آید؟ به گمان ما جالب بودن کار به عنوان یک ارزش از تعامل نظام ارزشی کل جامعه، نظام ارزشی طبقات اجتماعی و ویژگیهای فردی ناشی می شود.

اگر همه مشاغل به نحوی جالب به نظر برسند در توزیع نیروی انسانی بین مشاغل مشکلی ایجاد نمی شود. اما اگر یکسری مشاغل خاص مثل مشاغل یقه سفید در جامعه ما برای جوانان جالب و بقیه مطرود باشند. توزیع نیروی انسانی در ساختار اقتصاد با مشکل مواجه می شود. و مشاغلی که جالب به نظر نمی رسند حتی اگر برای جامعه اهمیت اقتصادی خاصی داشته باشند تقاضای کمتری خواهند داشت. در نتیجه ممکن است این مشاغل صرفاً در اختیار کسانی قرار گیرد که انگیزه علاقه و توانایی پایینی دارند. بنابراین ارزش دادن به کار و زحمت و درک کارکردی بودن همه نقش های اجتماعی و مشاغل، توسط جوانان اهمیت خاصی پیدا می کند.

جدول (۴-۲۶) میزان اهمیت جالب بودن کار برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱/۴	۱۱	خیلی کم	۰
۲/۸	۲۲	کم	۱
۶/۴	۵۰	متوسط	۲
۳۲/۵	۲۵۴	زیاد	۳
۵۶/۹	۴۴۵	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۲	جمع	
-	۶	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت جالب بودن کار و مدتی که فارغ التحصیلان به عنوان بیکار به دنبال پیدا کردن شغل مورد نظر بودند، رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. بدین معنی که هر چه اهمیت جالب بودن کار بیشتر می شود. ما با فارغ التحصیلانی سروکار داریم که مدت کمتری از بیکاری آنها می گذرد. بنابراین در ابتدای ورود به بازار کار، فارغ التحصیلان تحت تاثیر این ارزش کار نسبت به آن واکنش نشان می دهند و به دنبال مشاغلی می روند که برایشان جالب باشد. و این امر آنها را در تناقض با بازار کاری قرار می دهد، که مشاغل جالب و مورد نظر آنها را به تعداد کافی عرضه نمی کند. بدین ترتیب بر مدت جستجوی شغل و بیکاری افزوده می شود و همزمان از اهمیت جالب بودن کار به عنوان یک معیار کاسته می شود و بدست آوردن یک شغل تبدیل به مسئله اصلی فارغ التحصیلان می شود.

بین اهمیت جالب بودن کار با مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۲۷) رابطه اهمیت جالب بودن کار با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری کامل	-۰/۰۸۴ ⁺	۰/۰۱۸	۷۸۲
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۶۹	۰/۰۵۴	۷۸۰
مدت اشتغال پاره وقت	-۰/۰۳۸	۰/۲۸۴	۷۸۱

۴-۳-۱-۳ نشان دادن توانایی (ارزش درونی کار)

این ارزش کار نیز برای فارغ التحصیلان دارای اهمیت خاص می باشد. تنها ۳/۴ درصد از پاسخگویان به این معیار اهمیت کمتری می دهند، ولی اکثریت یعنی ۸۸/۲ درصد آنان اهمیت زیاد تا خیلی زیاد برای معیار فوق قایل هستند، و می خواهند به مشاغل دست پیدا کنند که بتوانند توانایی خود را نشان دهند. گرچه این خواست جوانان فی نفسه می تواند برای جامعه مفید باشد. اما نکته قابل توجه این است که تقسیم بندی مشاغل برای جوانان به مشاغلی که آنها می توانند توانایی هایشان را نشان دهند و مشاغلی که نمی توانند به طرز نادرستی توسط خانواده ها و نابرابریهای موجود تعریف می شود. و آنها را به طرف مشاغل خاصی سوق می دهد. علاوه بر عوامل فوق نظام آموزشی نیز این وهم را در ذهن دانش آموختگان ایجاد می کند که آنها در دوران تحصیل توانایی های خارق العاده ای کسب کرده اند. بنابراین باید فرصت های شغلی ویژه ای ایجاد شود تا بتوانند این توانایی های فوق العاده را نشان دهند. این نکته قابل تاملی است که باید در کلیه مقاطع تحصیلی نظام آموزش مورد توجه قرار گیرد.

جدول (۴-۲۸) میزان اهمیت نشان دادن توانایی به عنوان معیار انتخاب شغل

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۰/۸	۶	خیلی کم	۰
۲/۶	۲۰	کم	۱
۸/۴	۶۶	متوسط	۲
۳۵/۸	۲۸۱	زیاد	۳
۵۲/۴	۴۱۱	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۴		جمع
-	۴		بدون جواب
-	۷۸۸		کل

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت نشان دادن توانایی به عنوان یکی از ارزشهای درونی کار با متغیرهای

وابسته رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۲۹) رابطه میزان اهمیت نشان دادن توانایی با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری	-۰/۰۰۵	۰/۸۷	۷۸۴
مدت اشتغال در رشته دیگر	-۰/۰۱۵	۰/۶۶۸	۷۸۲
مدت اشتغال پاره وقت	-۰/۰۲۹	۰/۴۱۲	۷۸۳

۴-۳-۱-۴ مفید واقع شدن (ارزش درونی کار)

بررسی این ارزش مردم گرایانه نشان می‌دهد که ۴/۱ درصد از پاسخگویان برای این معیار انتخاب شغل اهمیت کم تا خیلی کمی قایل هستند، در صورتیکه برای ۸۸/۸ درصد از آنان این معیار دارای اهمیت زیاد تا خیلی زیادی است. این عده ترجیح می‌دهند به مشاغلی دست یابند تا بتوانند مفید واقع شوند. این بسیار خوب است که جوانان یک جامعه بخواهند برای جمع مفید واقع شوند. اما به نظر می‌آید که تعریف این ارزش برای جوانان نیاز به شفافیت بیشتری دارد. زیرا این سؤال پیش می‌آید که آیا جوانان ما قبل از ورود به دانشگاه و یا در دوران دانشجویی توجیه شده‌اند که از طریق چه مشاغلی می‌توان برای مردم و دیگران مفید واقع شد و رضایت بدست آورد؟ آیا تنها در مشاغلی که مورد نظر آنهاست می‌توان برای ملت، وطن، ... سودمند بود؟ آیا تنها این مشاغل هستند که برای جامعه کارکرد مثبت دارند؟ با پاسخ به این گونه سئولات می‌توان بین خواسته‌های نیروی کار و نیازهای بازار کار تناسب و هماهنگی ایجاد کرده و با استفاده از آن در راه رشد اقتصادی گام برداشت.

جدول (۴-۳۰) میزان اهمیت مفید واقع شدن برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱/۱	۹	خیلی کم	۰
۳	۲۳	کم	۱
۷/۱	۵۶	متوسط	۲
۲۳/۵	۲۶۳	زیاد	۳
۵۵/۳	۴۳۴	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۵	جمع	
-	۳	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه بامتغیرهای وابسته

بین این متغیر و ابعاد سه گانه مسئله رابطه معنی داری وجود ندارد. عدم همبستگی این متغیر با متغیرهای وابسته می تواند نشانگر این باشد که چه آنهاییکه مدت کمی از بیکاری آنها می گذرد و آنهاییکه مدت بیشتری را بیکار مانده اند. در مورد مفید واقع شدن برای دیگران بطور نسبی نظر مشابهی دارند. در مورد اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت نیز می تواند چنین نظر مشابهی وجود داشته باشد.

جدول (۴-۳۱) رابطه اهمیت مفید واقع شدن با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری	-۰/۰۰۴	۰/۹۲	۷۸۵
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۰۸	۰/۸۱۸	۷۸۳
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۲۸	۰/۴۲۹	۷۸۴

۴-۳-۱-۵ محیط کار (ارزش ابزاری کار)

شرایط فیزیکی محیطی که فارغ التحصیلان می خواهند در آن به فعالیت شغلی بپردازند . یکی از ارزشهای بیرونی یا ابزاری کار بود که ما مورد بررسی قرار دادیم. بررسی اهمیت این معیار نشان می دهد که ۲/۹ درصد از پاسخگویان به چگونگی محیط کار اهمیت کم تا خیلی کمی می دهند اما ۸۴/۵ درصد از آنان برای زیبایی و با صفا بودن محیط کارشان اهمیت زیاد تا خیلی زیادی قایل هستند. مجلل و زیبا بودن محیط کار یکی از ارزشهایی است که بوروکراسی تجمل گرا به جوانان تحصیلکرده منتقل داده و آن را تبدیل به معیار انتخاب شغل می کند، بطوری که کار در اتاق های مجلل و ساختمانهای بزرگ برای جوانان به آرزو تبدیل می شود.

جدول (۴-۳۲) میزان اهمیت خوشایند بودن محیط فیزیکی کار برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱	۸	خیلی کم	۰
۱/۹	۱۴	کم	۱
۱۲/۶	۹۹	متوسط	۲
۲۹	۲۲۸	زیاد	۳
۵۵/۵	۴۳۶	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۵	جمع	
-	۳	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت محیط فیزیکی کار با مدت بیکاری در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه ای وجود ندارد. ولی در سطح معنی دار ۰/۰۸۱ می توان بین دو متغیر رابطه منفی مشاهده کرد. بدین معنی که در ابتدای مدت بیکاری دانش آموختگان، این معیار اهمیت بیشتری دارد.

اما وقتی دستیابی به آن دشوار یا ناممکن می شود و مدت بیکاری نیز افزایش می یابد، به تدریج از اهمیت آن کاسته می شود.

بین اهمیت مجلل و خوشایند بودن محیط کار و مدت اشتغال در رشته دیگر همبستگی معنی دار و مثبتی وجود دارد. بنابراین هر چه اهمیت محیط فیزیکی کار برای فارغ التحصیلان بیشتر می شود آنان مدت بیشتری در رشته های دیگر به فعالیت شغلی می پردازند.

بین اهمیت محیط کار و مدت اشتغال پاره وقت رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۳۳) رابطه اهمیت محیط کار با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری	-۰/۰۶۲ ⁽⁺⁾	۰/۰۸۱	۷۸۵
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۸ ⁺	۰/۰۲۶	۷۸۳
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۱۶	۰/۶۴۸	۷۸۴

۳-۳-۳-۴-۱-۴ کسب پول زیاد (ارزش ابزاری)

بررسی این متغیر نشان می دهد که ۶/۵ درصد از پاسخگویان اهمیت کم تا خیلی کمی برای کسب پول زیاد به عنوان یکی از معیارهای انتخاب شغل قایل هستند، در حالیکه برای ۶۹/۵ درصد از آنان بدست آوردن پول زیاد اهمیت زیاد تا خیلی زیادی دارد.

جدول (۴-۳۴) میزان اهمیت کسب پول زیاد به عنوان معیار انتخاب شغل

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱	۸	خیلی کم	۰
۵/۵	۴۳	کم	۱
۲۲	۱۷۲	متوسط	
۳۵/۱	۲۷۵	زیاد	۲
۳۶/۴	۲۸۵	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۳	جمع	
-	۵	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت پول به عنوان یکی از ارزش های ابزاری کار و مدت بیکاری رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر در طول مدت بیکاری هر چه به ابتدای آن حرکت می کنیم. اهمیت کسب پول زیاد برای فارغ التحصیلان بیشتر میشود. جوانان تحصیلکرده تحت تاثیر تغییرات نظام ارزشی جامعه و محیط های آموزشی پول و رفاه را به عنوان یک ارزش مهم درونی می کنند و با این بینش وارد بازار کار می شوند. که به

درآمد خوبی دست پیدا کنند. اما مدتی طول می کشد تا فارغ التحصیلان دریابند که دست یابی به این ارزش از طریق فرصت‌های شغلی که بازار کار فارغ التحصیلان در اختیار آنها قرار می دهد، به آسانی میسر نیست. در طی این فرایند به تدریج از اهمیت معیار فوق کاسته میشود و همزمان مدت بیکاری افزایش می یابد.

در واقع ارزش‌هایی که توسط نظام آموزشی، خانواده و جامعه به جوانان و تحصیل‌کردگان منتقل می شود. آنها را با واقعیت‌های موجود و ساختار اقتصاد در تناقض قرار می دهد.

بین اهمیت پول و مدت اشتغال در رشته دیگر رابطه معنی داری وجود ندارد. همینطور بین اهمیت پول و اشتغال پاره نیز وقت همبستگی وجود ندارد.

جدول (۴-۳۵) رابطه اهمیت پول با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۳	۰/۰۲۱	-۰/۰۸۳ ⁺	مدت بیکاری
۷۸۱	۰/۶۸۷	۰/۰۱۴	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۲	۰/۷۸۱	-۰/۰۱	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۱-۷ رهبری یا ریاست طلبی (ارزش ابزاری)

با بررسی این متغیر می خواستیم بدانیم که فارغ التحصیلان برای بدست آوردن موقعیت سرپرستی و ریاست به عنوان معیار انتخاب شغل چه میزان اهمیت قایل میشوند؟ نتیجه سنجش متغیر نشان می دهد که برای ۱۸ درصد از پاسخگویان این معیار شغلی از اهمیت کمی برخوردار است و برای ۵۴/۸ درصد از آنان دارای اهمیت زیاد تا خیلی زیادی

است . بنابراین این عده می خواستند به مشاغلی دست یابند که در آن در موقعیت رهبری و ریاست قرار گیرند.

جدول (۴-۳۶) میزان اهمیت رهبری و ریاست برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۴/۵	۳۵	خیلی کم	۰
۱۳/۵	۱۰۵	کم	۱
۲۷/۲	۲۱۲	متوسط	
۲۹	۲۲۶	زیاد	۳
۲۵/۸	۲۰۱	خیلی زیاد	۴
-	۷۷۹	جمع	
-	۹	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت رهبری و مدت بیکاری همبستگی معکوس و معنی دار وجود دارد. این رابطه نشان می دهد که در طول مدت بیکاری هر چه به سمت ابتدای آن حرکت می کنیم، اهمیت این ارزش ابزاری بیشتر می شود. در واقع ریاست طلبی و برتری جویی یکی دیگر

از ارزش‌هایی است که بخش مدرن جامعه به جوانان تحصیلکرده منتقل می‌کند. آنها تحت تاثیر این ارزش می‌خواهند در آن موقعیتهای شغلی قرار گیرند که سرپرستی و ریاست گروهی را به عهده داشته باشند. اما هنگام جستجوی شغل چنین موقعیتهایی را در دسترس نمی‌بینند. در نتیجه به تدریج از اهمیت این معیار در نزد دانش‌آموختگان کاسته می‌شود. بنابراین آنها مدتی را در بیکاری سپری می‌کنند تا از وضعیت بازار کار مطلع شده و از تاکید بر ارزش‌های خود دست بردارند. بدین ترتیب ریاست طلبی نیز به عنوان یک ارزش دانش‌آموختگان را در تضاد و تناقض با بازار کار قرار داده و بیکاری آنها را افزایش می‌دهد.

بین اهمیت رهبری و مدت اشتغال در رشته دیگر همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. پس هر چه رهبری و ریاست برای فارغ‌التحصیلان اهمیت بیشتری پیدا می‌کند آنها مدت بیشتری در رشته‌ها و مشاغلی که به رشته تحصیلی آنها مربوط نمی‌شود. به فعالیت می‌پردازند. اما بین ریاست طلبی و مدت اشتغال پاره وقت رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول (۴-۳۷) رابطه ریاست طلبی (رهبری) با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۷۹	۰/۰۱۴	-۰/۰۸۸ ⁺	مدت بیکاری
۷۷۷	۰/۰۱۳	۰/۰۸۹ ⁺	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۷۸	۰/۲۰۵	۰/۰۴۵	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۱-۸- منزلت اجتماعی (ارزش ابزاری)

نتیجه بررسی این ارزش ابزاری کار نشان می دهد که تنها ۲/۹ درصد از پاسخگویان به آن به عنوان یک معیار در انتخاب شغل اهمیت کم تا خیلی کم می دهند. اما برای ۸۵/۳ درصد از آنان منزلت اجتماعی مشاغل دارای اهمیت زیاد تا خیلی زیادی است.

جدول (۴-۳۸) میزان اهمیت منزلت اجتماعی برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱	۸	خیلی کم	۰
۱/۹	۱۵	کم	۱
۱۱/۷	۹۲	متوسط	
۳۶/۹	۲۹۰	زیاد	۳
۴۸/۴	۳۸۰	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۵	جمع	
-	۳	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

معیار منزلت اجتماعی با هیچکدام از متغیرهای وابسته رابطه معنی داری نشان نمی دهد. به عبارت دیگر نظر افراد در مورد اهمیت منزلت اجتماعی برای انتخاب مشاغل در طول مدت بیکاری ، مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت به طور معنی داری تغییر پیدا نمی کند.

جدول ۴-۳۹) رابطه اهمیت منزلت اجتماعی با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۵	۰/۱۶۲	-۰/۰۵	مدت بیکاری
۷۸۳	۰/۱۶۹	۰/۰۴۹	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۴	۰/۱۰۷	۰/۰۵۸	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۱-۹ امنیت شغلی (ارزش ابزاری)

این متغیر را با معرف میزان اهمیت استخدام رسمی برای فارغ التحصیلان سنجیده بودیم. نتیجه بررسی نشان می دهد . که برای ۱۲/۱ درصد از پاسخگویان استخدام رسمی اهمیت کم تا خیلی کمی دارد ولی برای ۷۸/۶ درصد از آنان اشتغال به صورت رسمی دارای اهمیت زیاد تا خیلی زیادی است.

جدول (۴-۴۰) میزان اهمیت استخدام رسمی برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۷	۵۵	خیلی کم	۰
۵/۱	۴۰	کم	۱
۹/۳	۷۳	متوسط	۲
۲۲	۱۷۲	زیاد	۳
۵۶/۶	۴۴۳	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۳		جمع
-	۵		بدون جواب
-	۷۸۸		کل

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت استخدام رسمی و مدت بیکاری در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه ای وجود ندارد. اما اگر سطح معنی داری را تا سقف ۰/۰۶۲ افزایش دهیم می توان رابطه مثبتی بین دو متغیر در نظر گرفت. در این صورت می توان گفت که هرچه اهمیت استخدام رسمی برای فارغ التحصیلان بیشتر می شود مدت بیکاری آنها نیز بیشتر می شود.

اهمیت استخدام رسمی با مدت اشتغال در رشته دیگر رابطه معنی داری ندارد. اما بین ارزش استخدام رسمی و مدت اشتغال پاره وقت همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه استخدام رسمی اهمیت بیشتری پیدا می کند. بر طول مدت اشتغال پاره وقت افزوده می شود. به نظر می آید که فارغ التحصیلان در سازمانهای مختلف به صورت پاره وقت و ساعتی استخدام می شوند و به امید به دست یابی به استخدام رسمی به اشتغال پاره وقت خود ادامه می دهند.

جدول (۴-۱) رابطه اهمیت استخدام رسمی با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۳	۰/۰۶۲	۰/۰۶۷ ⁽⁺⁾	مدت بیکاری
۷۸۱	۰/۱۰۲	-۰/۰۵۸	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۲	۰/۰۴۹	۰/۰۷ ⁺	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۱۰-۱ ترقی و پیشرفت شغلی (ارزش ابزاری)

بررسی این متغیر نشان می دهد که فقط ۲/۲ درصد از پاسخگویان برای ترقی و پیشرفت شغلی به عنوان معیار انتخاب شغل اهمیت کمی قایل هستند. در حالیکه برای ۹۳/۸ درصد از آنها ترقی خواهی و پیشرفت شغلی اهمیت زیاد تا خیلی زیادی دارد. بنابراین این عده به دنبال مشاغلی هستند که در آنها امکان صعود و ترقی شغلی وجود داشته باشد.

جدول (۴-۴۲) میزان اهمیت ترقی خواهی برای پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۰/۹	۷	خیلی کم	۰
۱/۲	۱۰	کم	۱
۴/۱	۳۲	متوسط	۲
۲۲/۴	۱۷۶	زیاد	۳
۷۱/۴	۵۶۱	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۶	جمع	
-	۲	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرهای وابسته

بین اهمیت ترقی و پیشرفت شغلی با متغیرهای وابسته رابطه معنی داری وجود ندارد. در واقع میزان ترقی خواهی در طول مدت بیکاری، مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت از نظر آماری به طور معنی داری تغییر پیدا نمی کند. یا به عبارت دیگر نظر افراد تقریباً مشابه است.

جدول (۴-۴۳) رابطه ترقی خواهی با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۶	۰/۲۵۲	-۰/۰۴۱	مدت بیکاری
۷۸۴	۰/۸۹۹	۰/۰۰۵	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۵	۰/۷۱۶	-۰/۰۱۳	مدت اشتغال پاره وقت

جمع بندی بحث ارزش ها

نگاه کلی به ارزش های کار در نظام ارزشی دانش آموختگان حاکی از این است که اکثریت

بالایی از آنها می خواهند به مشاغلی دست پیدا کنند که مشخصات زیر را داشته باشد:

- ۱- شغلی که بتوانند در آن خلاقیت داشته باشند.
- ۲- شغلی که فی نفسه برای آنها جالب باشد.
- ۳- بتوانند بوسیله این شغل آن نوع توانایی را که فکر می کنند کسب کرده اند نشان دهند.
- ۴- شغلی که در آن احساس کنند مفید واقع می شوند.
- ۵- شغلی که محیط فیزیکی خوشایند، زیبا و مجلل داشته باشد.
- ۶- بتوانند بوسیله این شغل درآمد خوبی کسب کنند.
- ۷- شغلی که در آن در موقعیت سرپرستی و رهبری قرار گیرند و عده ای زیر دست داشته باشند.
- ۸- شغلی که در جامعه احترام و منزلت بالایی داشته باشد.
- ۹- شغلی که تمام وقت و رسمی باشد.
- ۱۰- در آن شغل امکان صعود و ترقی شغلی وجود داشته باشد.

یکی از فرضیات مقدماتی ما این بود که ارزش های کار بر بیکاری دانش آموختگان تاثیر می گذارد. بررسی روابط بین ارزش های فوق و متغیرهای وابسته نشان می دهد که بین ارزشهای خلاقیت، جالب بودن کار، کسب پول زیاد، ریاست طلبی با مدت بیکاری دانش آموختگان همبستگی معنی داری وجود دارد. علاوه بر آن بین ارزشهای جالب بودن کار، خوشایند بودن محیط کار، ریاست طلبی و اشتغال در رشته دیگر هم رابطه معنی داری وجود دارد. و همینطور ارزش های خلاقیت و استخدام رسمی با مدت اشتغال پاره وقت رابطه معنی داری نشان می دهند. بنابراین فرضیات ما در مورد روابط فوق تایید می شود.

بررسی ارزش های کار علاوه بر اینکه به آزمون فرضیات به ما کمک کرد همینطور نشان داد که دانش آموختگان با چه ارزش هایی از دانشگاهها و موسسات آموزش عالی فارغ التحصل شده و وارد بازار کار می شوند. بدون اینکه با واقعیت های بازار کار آشنا شده و اطلاعات کافی درباره آن بدست آورده باشند. اما این ارزش ها چگونه به جوانان ما منتقل می شوند؟

خانواده اولین مکانی است که در آنجا نوجوانان با این ارزش ها آشنا می شوند و در فرایند اجتماعی شدن آنها را درونی می کنند. و تحت فشار خانواده ها برای دست یابی به ارزش های مذکور تحریک و تهییج می شوند. سپس این جوانان به آموزش عالی سپرده می شوند. که متخصص تعلیم و تربیت آن نوع نیروی انسانی است که برای وطن و بازار کار محلی کارکرد نداشته باشند زیرا بدون توجه به نیازهای اساسی جامعه و بدون ارتباط ارگانیک با بازار کار و ساختار اقتصادی به تعلیم جوانان می پردازد. در این مرحله ارزشهای مطرح شده تشدید و تثبیت می شوند.

در این رابطه نظام ارزشی کلیت جامعه نیز نقش اساسی دارد. زیرا فرد در تعامل مداوم با جامعه قرار دارد. و از ارزش های آن پیروی می کند. برای مثال ساختار طبقاتی جامعه، نظام پاداش ها و ارزش های مورد تاکید جامعه رفتار انسانها را تحت تاثیر قرار می دهند. یکی از ویژگیهای جوامع جهان سوم یا کشورهای در حال تحول به سرمایه داری این است که نظام ارزشهای ملی و سنتی آنها به سرعت در حال تغییر است. این ارزش ها که هنوز می توانند کارکرد مثبتی برای جامعه داشته باشند به سرعت نابود شده و با ارزش هایی جایگزین می شوند که نمی توانند برای جامعه کارکرد مثبتی ایفا کنند. در عوض به اندازه کافی کارکرد منفی دارند. بنابراین تغییر نظام ارزشی جوانان از جمله ارزش های کار متاثر از ارزشهای جامعه نیز است. بدین ترتیب مشخص می گردد که خانواده، نظام آموزشی و جامعه به یاری هم نیروی کاری با این نظام ارزشی پرورش داده اند. مطلب آخر تعامل جامعه ما و نظام جهانی است. که در تغییر ارزش های جوامع جهان سوم نقش مهمی ایفاء می کنند. امروزه کشورهای پیشرفته غربی به کمک رسانه های گروهی مرزها را فرو ریخته و کل جهان را آماج فرهنگ خود قرار داده اند. این فرهنگ ارزش هایی مثل سودجویی، رفاه طلبی، ترقی خواهی، پول پرستی، تجمل گرایی، مصرف گرایی، جاه طلبی، رقابت جویی، فردگرایی، برتری طلبی و.. را به عنوان ارزش های مسلم و تردید ناپذیر زندگی اجتماعی در جهان گسترش می دهد. در واقع کشورهای پیشرفته صنعتی به نیت گشودن بازارهای جدید جهان سوم را زیر بمب باران ارزشهای خود قرار می دهد. و جهان سومی ها هم به خیال مانند آنها شدن در زیر این باران ارزش ها آب تنی می کنند. بحث بر سر خوبی یا بدی این ارزش ها نیست بلکه صحبت بر سر کارکردی بودن آنهاست برای مثال شاید مصرف گرایی برای جامعه غرب داری کارکرد بوده و افزایش تولید را به

دنبال داشته باشد، اما ممکن است برای ما وابستگی و غارت سرمایه های ملی را به دنبال داشته باشد. در مورد ارزشهای کار هم وضع به همین منوال است. شاید این ارزش ها برای جامعه دیگری کارکرده داشته باشد. اما آیا نیروی کار جوان ما با این ارزش هایی که درونی کرده اند. برای جامعه خودشان کارکرد دارند؟ به نظر می آید پاسخ منفی باشد. و دلیل آن را می توان با ذکر یک مثال تاریخی توضیح داد. در قرن ۱۹ در اروپا تقسیم کار جدید در ساختار اقتصاد، تحولات فرهنگی (تغییر ارزشها)، اجتماعی و سیاسی همگام و همزمان با یکدیگر و به تدریج به وقوع پیوست. اما در جامعه ما تقسیم کار در اقتصاد با تغییرات سریع فرهنگی، اجتماعی و سیاسی همگامی ندارد. برای مثال سرعت گسترش نظام آموزشی بسیار بیشتر از تغییرات اقتصادی است. بنابراین اقتصادی با تقسیم کار پایین نمی تواند فارغ التحصیلان نظام آموزشی را با این تعداد و ارزش ها، نگرش ها (فرهنگ) و نیازهایی که دارند در خود جذب کند. بنابراین بطور خلاصه می توان گفت که بخشی از مشکل بیکاری فارغ التحصیلان به شیوه تربیت و مدیریت آنها بر می گردد. به اینکه ما جوانان و نیروی کارمان را با چه ارزشهایی پرورش می دهیم.

۴-۳-۲- انتظارات

همانطور که در بحث سنجش مفاهیم گفته شد این متغیر در سه بعد «در آمد مورد انتظار»، «مشخص بودن شغل مورد انتظار» و «انتظارات مادی» مورد سنجش قرار گرفته است که نتایج آنها در زیر ارائه می گردد.

۴-۳-۲-۱ درآمد مورد انتظار

نتیجه سنجش این متغیر نشان می دهد که میانگین در آمد مورد انتظار فارغ التحصیلان ۱۲۷۰۰۰۰ ریال می باشد. نکته جالب در بررسی این متغیر این بود که ۱۲/۶ درصد از پاسخگویان نتوانستند به سؤال مربوطه جواب دهند. در واقع این عده انتظار مشخصی در مورد دستمزد نداشتند یا بهتر است بگوییم انتظار درآمد آنها نامعلوم بود. مشخص و شفاف نبودن ابعادی از انتظارات موضوعی است که باید به آن توجه کرد.

جدول (۴-۴) میزان درآمد مورد انتظار

تعداد پاسخگو		طبقات درآمد به هزار تومان
درصد	مطلق	
۶۴/۵	۴۴۴	کمتر و ۱۰۰
۲۷/۴	۱۸۸	۱۰۱-۲۰۰
۴/۶	۳۲	۲۰۱-۳۰۰
۳/۲	۲۴	بیشتر و ۳۰۰
۱۰۰	۶۸۸	جمع
۱۲/۶	۱۰۰	بدون جواب
-	۷۸۸	کل

رابطه با متغیرهای وابسته

ضریب همبستگی پیرسون بین درآمد مورد انتظار و مدت بیکاری به میزان 0.1^{+++} - بدست می آید که نشان می دهد بین دو متغیر رابطه معکوس با معنی داری بسیار زیاد وجود دارد.

بنابراین درآمدهای مورد انتظار بیشتر در ابتدای مدت بیکاری ابراز می شوند. به عبارت دیگر فارغ التحصیلان با میزانی از انتظار درآمدهای وارد بازار کار می شوند. تا از طریق مشاغل مورد انتظار خود به آن دست یابند، اما بازار کار نمی خواهد یا نمی تواند این انتظار آنها را برآورده کند، در نتیجه فارغ التحصیلان به تدریج توقع خود را کاهش داده و مجدداً به جستجوی شغل می پردازند، و این کاهش انتظار و جستجو تا رسیدن به اشتغال ادامه می یابد. بنابراین هر چه این فرایند بیشتر طول بکشد مدت بیکاری آنها طولانی تر می شود. در اینجا نیز می بینیم که بین انتظارات فارغ التحصیلان و بازار کار تناقض و تضاد وجود دارد. در واقع دانش آموختگان بر اساس تصویری که از موقعیت اجتماعی خود دارند، بدین معنی که چون آنها نخبگان و برگزیدگان جامعه هستند بنابراین باید درآمد خوبی را از نظام اقتصادی و بازار کار دریافت کنند، از طرف دیگر توزیع درآمدها در نظام اقتصادی به نفع واسطه ها و به زیان دانش آموختگان صورت می گیرد. بدین ترتیب دافعه بین نیروی کار و بازار کار تشدید می شود. و نتیجه کلی این وضعیت سرگردانی، بلا تکلیفی و بیکاری انبوهی از دانش آموختگان کشور است.

بین درآمد مورد انتظار و مدت اشتغال در رشته دیگر رابطه معنی داری وجود ندارد. اما درآمد مورد انتظار و مدت اشتغال پاره وقت همبستگی معکوس و معنی داری با یکدیگر دارند. به تعبیر دیگر هر چه درآمد مورد انتظار افزایش پیدا می کند مدت اشتغال پاره وقت کاهش می یابد. بنابراین دانش آموختگانی که انتظار درآمدهای بالایی را دارند کمتر به اشتغال پاره وقت روی می آورند.

فرضیه ما این بود که درآمد مورد انتظار و فارغ التحصیلان بر مدت بیکاری آنها تاثیر می گذارد با توجه به نتیجه بدست آمده می توان گفت که این فرضیه تأیید می شود.

جدول (۴-۴۵) رابطه میزان درآمد مورد انتظار با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۶۸۸	۰/۰۰۰	-۰/۸ ⁺⁺⁺	مدت بیکاری
۶۸۷	۰/۸۲۵	۰/۰۰۷	مدت اشتغال در رشته دیگر
۶۸۷	۰/۰۴۴	-۰/۸ ⁺	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۲-۲ انتظارات مادی

بررسی این متغیر نشان می دهد که ۳۹/۸ درصد از پاسخگویان با گویه (سؤال)

مربوطه مخالف یا کاملاً مخالف هستند. و انتظارات مادی پایینی را ابراز می کنند. اما ۴۱

درصد از آنان انتظارات مادی بالایی دارند.

جدول (۴-۶) انتظارات مادی پاسخگویان . پاسخ به سؤال :

اگر کسی بگوید بعد از این همه زحمت داشتن ماشین ، خانه خوب ، موبایل و امکاناتی از این قبیل حق

مسلم هر فارغ التحصیلی است آنوقت شما چه می گوئید؟

تعداد		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۹	۷۰	کاملاً مخالف	۰
۳۰/۸	۲۴۰	مخالف	۱
۱۸/۶	۱۴۵	متوسط	۲
۲۳/۳	۱۸۲	موافق	۳
۱۸/۳	۱۴۳	کاملاً موافق	۴
۱۰۰	۷۸۰	جمع	
-	۸	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

را بطنه با متغیرهای وابسته

برای بررسی رابطه بین انتظارات مادی و متغیرهای وابسته ، آن را در سطح سنجش فاصله ای در نظر گرفته و مقدار همبستگی را با ضریب پیرسون نشان می دهیم. لازم است توضیح دهیم که اگر انتظارات مادی را در سطح ترتیبی یا اسمی هم در نظر بگیریم و برای تعیین رابطه آن با متغیرهای وابسته ضریب (اتا) را محاسبه کنیم باز به نتیجه مشابهی می

رسیم. در هر صورت نتیجه بررسی نشان می دهد که بین انتظارات مادی و مدت بیکاری همبستگی معنی داری وجود ندارد. علاوه بر آن انتظارات مادی با مدت اشتغال در رشته دیگر نیز رابطه معنی داری نشان نمی دهد اما بین انتظارات مادی و مدت اشتغال پاره وقت همبستگی معکوس با معنی داری زیاد وجود دارد. که نشان می دهد هر چه سطح توقعات مادی افزایش می یابد پاسخگویان کمتر به صورت پاره وقت و ساعتی به اشتغال می پردازند.

جدول (۴-۴۷) رابطه انتظارات مادی و متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری	۰/۰۴۷	۰/۱۸۷	۷۸۰
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۴	۰/۲۶۴	۷۷۸
مدت اشتغال پاره وقت	-۰/۱۰۲ ⁺⁺	۰/۰۰۴	۷۷۹

۴-۳-۲-۳-۳ انتظارات شغلی (شغل مورد انتظار)

قبل از بررسی این متغیر لازم است چند نکته را روشن سازیم. اول اینکه برای بررسی انتظارات شغلی مناسب ترین واحدهای تحلیل فارغ التحصیلان مقطع دیپلم هستند. چون فارغ التحصیلان دانشگاهها هنگام انتخاب رشته تحصیلی تا حدود زیادی انتظارات شغلی خود را نشان می دهند، انتظار شغلی برای فارغ التحصیلان دانشگاهها نمی تواند یک متغیر باشد. مگر اینکه رشته ها را نسبت به یکدیگر از نظر منزلت رتبه بندی کنیم. در غیر این صورت انتظار شغلی در داخل یک رشته می تواند متغیر باشد، ولی نمی تواند از یک رشته به رشته دیگر به صورت صعودی یا نزولی تغییر کند. تا بر اساس آن بتوان گفت که

انتظار شغلی بیشتر یا کمتر است. دوم اینکه بدون تردید انتظار شغلی دانش آموختگان نسبت به قبل از ورود به دانشگاه افزایش یافته است. برای مثال بررسی ما نشان می دهد که ۶۹ درصد از پاسخگویان می توانند دقیقا مشاغل خاصی را نام ببرند که اگر وارد دانشگاه نمی شدند ، انتظار داشتند در آنها به فعالیت بپردازند. حال سؤال اینجاست پس چرا الان که بیکارند به همان مشاغل نمی پردازند؟ معلوم است که باید پاسخ را در افزایش انتظارات شغلی پیدا کرد. زیرا این مشاغل دیگر با سطح و نوع انتظارات آنها تناسبی ندارد.

جدول (۴-۸) انتظار شغلی پاسخگویان در صورت وارد نشدن به دانشگاه

تعداد پاسخگو		طبقات شغل مورد انتظار
درصد	مطلق	
۱۶/۵	۱۳۰	فنی و تولیدی
۱۴/۶	۱۱۵	کارمند ساده
۱۴/۷	۱۱۶	بازاری
۲۳/۲	۱۸۳	مشاغل دیگر (هنری ، خدماتی و..)
۳۱	۲۴۴	بی جواب ، نمی دانم
۱۰۰	۷۸۸	جمع

باتوجه به توضیحات فوق ما برای بررسی انتظارات شغلی روش دیگری را در پیش گرفتیم ، مشخص بودن یا نبودن شغل مورد انتظار مسئله ای است که کمتر مورد توجه قرار می گیرد . اما می دانیم هر چه هدف روشن تر و شفاف تر باشد. رفتار دستیابی به آن دقیق تر و همراه با احتمال موفقیت بیشتری صورت می گیرد. بنابراین اگر نوع شغلی که فارغ التحصیل می خواهد مشخص باشد، احتمالا باید برای دست یابی به آن برنامه ای هم داشته

باشد. و یا مسیر رسیدن به آن را مورد توجه قرار دهد و به صورت حسابگرانه احتمال موفقیت یا عدم موفقیت خود را بسنجد، و بعد به دنبال آن باشد. و اگر انتظار شغلی نامشخص باشد. معلوم می شود که فارغ التحصیل نسبت به اشتغال نظری مبهم و کنگ دارد. چون معلوم نیست چه می خواهد و چگونه باید آن را پیدا کند. بر این اساس ما سئوالی را مطرح کرده و نوع شغل مورد انتظار را پرسیده بودیم، آنهاییکه شغل خاصی را عنوان کرده بودند در گروه انتظار مشخص و آنهاییکه پاسخ های مبهم داده بودند در گروه انتظار نامشخص دسته بندی کردیم. برای مثال برخی پاسخ های این عده عبارت بودند از: شغلی متناسب با رشته تحصیلی، کار در اداره ای، هر شغل آبرومندی، بالاخره یک شغلی

نتیجه بررسی این متغیر نشان داد که ۶۰/۳ درصد از پاسخگویان انتظار شغلی مشخص داشتند ولی برای ۳۹/۷ درصد از آنها این انتظار نامشخص و مبهم بود. حال ببینیم که مشخص بودن انتظارات شغلی با مسئله ارتباطی دارد؟
رابطه نامشخص بود شغل مورد انتظار بامتغیرهای وابسته

میانگین مدت بیکاری برای گروهی که انتظار مشخصی داشتند ۹/۴۹ ماه و برای گروهی که توقع شغلی نامشخص داشتند ۱۱/۹۱ ماه است. حال ببینیم این تفاوت و تغییر بیکاری از یک گروه به گروه دیگر معنی دار است یا نه؟ مقدار $F = ۹/۱۴۶$ که از تحلیل واریانس مدت بیکاری بدست آمده است. در حد زیاد معنی دار می باشد. و این نشان می دهد که تفاوت دو میانگین یا تغییر بیکاری از یک گروه به گروه دیگر از لحاظ آماری قابل اعتناست. بنابراین مشخص بودن انتظار شغلی با مدت بیکاری رابطه دارد. و

همانطور که دیدیم کسانی که انتظار نامشخصی دارند. مدت بیشتری در وضعیت بیکاری و

در انتظار دست یابی به شغل به سر می برند.

شدت رابطه بین دو متغیر $\eta=0/109$ می باشد.

واریانس مدت اشتغال در رشته دیگر در بین دو گروه کمتر از واریانس درون گروهی است

و مقدار F نمی تواند معنی دار شود پس بین مدت اشتغال در رشته دیگر و مشخص بودن

انتظار شغلی رابطه ای وجود ندارد. در مورد مدت اشتغال پاره وقت نیز وضع به همین

منوال است. زیرا میانگین مدت اشتغال پاره وقت برای دو گروه تقریباً یکسان هستند. یعنی

مدت اشتغال پاره وقت از یک گروه به گروه دیگر تغییر نمی کند و رابطه ای بین دو متغیر

وجود ندارد.

جدول (۴-۴۹) توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب مشخص بودن انتظار شغلی

مدت اشتغال پاره وقت	مدت اشتغال در رشته دیگر	مدت بیکاری	متغیر وابسته		
			متغیر مستقل		
۲/۵۴	۴/۷۱	۹/۴۹	میانگین	مشخص	انتظارات شغلی بودن مشخص
۴۷۴	۴۷۴	۴۷۵	تعداد		
۶/۱۶	۹/۳	۱۰/۷۲	انحراف معیار		
۲/۵۵	۵/۳۵	۱۱/۹۱	میانگین	نامشخص	
۲۸۸	۲۸۷	۲۸۸	تعداد		
۵/۶۵	۸/۹۸	۱۰/۶۹	انحراف معیار		

جدول (۴-۵۰) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب مشخص بودن انتظارات شغلی

متغیر وابسته	تغییر	تخمین واریانس	آزمون F	سطح معنی داری
مدت بیکاری	بین گروهی	۱۰۴۹/۳۱	۹/۱۴۶	۰/۰۰۳
	درون گروهی	۱۱۴/۷۲۶		
مدت اشتغال در رشته دیگر	بین گروهی	۷۳/۹۲۲	۰/۸۷۷	۰/۳۴۹
	درون گروهی	۸۴/۳۱		
مدت اشتغال پاره وقت	بین گروهی	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	۰/۹۸۵
	درون گروهی	۳۵/۶۵۷		

جدول (۴-۵۱) مقادیر همبستگی بین مشخص بودن انتظار شغلی

بامتغیرهای وابسته

متغیر وابسته	ضریب Eta	Eta ²
مدت بیکاری	۰/۱۰۹	۰/۰۱۲
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۳۴	۰/۰۰۱
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

یکی دیگر از فرضیات ما این بود که مشخص بودن انتظارات شغلی با بیکاری دانش اموختگان رابطه دارد.

نتیجه بدست آمده نشان داد که رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد بنابراین فرضیه تایید می شود.

۴-۳-۳- گرایش به بخش سنتی

سنجش این متغیر نشان می دهد که میانگین گرایش فارغ التحصیلان به بخش سنتی ۲۴/۱۹ می باشد یعنی پاسخگویان گرایش متوسط یا بی تفاوت به بخش سنتی دارند. زیرا از حداکثر نمره ۴۸ نمره ۲۴ را گرفته اند. در جدول زیر توزیع گرایش پاسخگویان را نشان می دهیم.

جدول (۴-۵۲) میزان گرایش پاسخگویان به بخش سنتی

تعداد پاسخگو		نوع گرایش	نمره گرایش
درصد	مطلق		
۴۵/۳	۳۵۶	منفی	کمتر و ۲۳
۱۴/۶	۱۱۵	متوسط یا بی تفاوت	۲۴
۴۰/۱	۳۱۶	مثبت	بیشتر و ۲۵
۱۰۰	۷۸۷	جمع	

رابطه با متغیرهای وابسته

ضریب همبستگی پیرسون بین گرایش به بخش سنتی و متغیرهای وابسته نشان می دهد که این متغیر با هیچکدام از آنها رابطه معنی داری ندارد. بنابراین فرضیه مقدماتی ما که تاثیر گرایش به بخش سنتی را روی بیکاری دانش آموختن مطرح می کرد، تایید نمی شود.

به اعتقاد ما بررسی گرایش به بخش سنتی در میان فارغ التحصیلان مقطع متوسطه بسیار مناسب به نظر می رسد. و احتمالاً می توان به نتایج قابل توجهی دست یافت.

جدول (۴-۵۳) رابطه گرایش به بخش سنتی با متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مدت بیکاری	۰/۰۴۱	۰/۲۵۴	۷۸۷
مدت اشتغال در رشته دیگر	-۰/۰۱۸	۰/۶۲۴	۷۸۵
مدت اشتغال پاره وقت	-۰/۰۳	۰/۳۹۸	۷۸۶

۴-۳-۴ مدرک گرایی

یکی از سئوالات مطرح شده این بود که آیا مدرک گرایی دانش آموختگان با بیکاری آنها ارتباطی دارد؟ برای پاسخ به سؤال مذکور متغیر مدرک گرایی را نیز مورد بررسی قرار دادیم. این متغیر را نیز با مجموعه ای از طیف های لیکرت سنجیده بودیم. حداقل نمره ای که یک فرد می تواند بگیرد ۰ و حداکثر آن ۱۲ بود. نتیجه سنجش نشان می دهد که میانگین نمره مدرک گرایی در میان پاسخگویان ۷/۸۴ است. بنابراین به صورت کلی می توان گفت که دانش آموختگان نسبت به کسب مدرک گرایش مثبت دارند. در جدول زیر توزیع نمرات مدرک گرایی را مشاهده می کنیم.

جدول (۴-۵) میزان مدرک گرایی در میان پاسخگویان

تعداد پاسخگو		نوع گرایی	نمره مدرک گرایی
درصد	مطلق		
۱۶	۱۲۶	منفی	کمتر و ۵
۱۱/۳	۸۹	متوسط یا بی تفاوت	۶
۷۲/۷	۵۷۳	مثبت	بیشتر و ۷
۱۰۰	۷۸۸		جمع

رابطه بامتغیرهای وابسته

بین مدرک گرایی و متغیرهای وابسته رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که میزان مدرک گرایی کسانی که مدت بیشتری بیکار مانده اند نسبت به کسانی که مدت کمتری از بیکاری آنها می گذرد، به لحاظ آماری تفاوت معنی داری ندارد. در مورد مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت نیز وضع به همین صورت است. ما این متغیر را مورد بررسی قرار دادیم. تا اگر ارتباطی بین این گرایی فارغ التحصیلان و بیکاری آنها وجود دارد آشکار شود. اما لازم است توضیح دهیم که بررسی مدرک گرایی نیز مثل متغیر گرایی به بخش سنتی درباره فارغ التحصیلان مقطع دیپلم بسیار مناسب است زیرا در این صورت علل شرکت ۱/۵ میلیون جوان در یک مسابقه بی فردا (کنکور) معلوم و رابطه مدرک گرایی و بیکاری آنها مشخص می گردد. ما برخی عوامل موثر بر گرایی به مدرک را نشان می دهیم تا شاید پیشنهاد مفیدی برای پژوهشگران باشد. این

عوامل عبارتند از : پیروی از انتظارات خانواده و دوستان، مقایسه رو به بالا ، مقایسه رو به پایین و ارزش های کار .

جدول (۴-۵) رابطه مدرک گرایی با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۸	۰/۶۶۴	۰/۰۱۵	مدت بیکاری
۷۸۶	۰/۲۰۱	-۰/۰۴۶	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۸۷	۰/۸۰۹	-۰/۰۰۹	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۵ اطمینان به خود

یکی دیگر از متغیرهایی که مورد بررسی قرار دادیم اطمینان فارغ التحصیلان برای بدست آوردن شغل مورد نظر بود. با بررسی این متغیر می خواستیم بدانیم که دانش آموختگان با چه میزان اطمینان به خود وارد بازار کار می شوند و در طول دوره بیکاری اطمینان و اعتماد به نفس آنها برای بدست آوردن شغل چه تغییری می کند؟ نتیجه بررسی نشان می دهد که ۲۸/۷ درصد از پاسخگویان اطمینان کم تا خیلی کمی داشتند که پس از ورود به بازار کار به شغل مورد نظر دست پیدا می کنند، ولی ۵۱/۲ درصد از آنان مطمئن بودند که پس از فارغ التحصیل شدن و ورود به بازار کار شغل دلخواه خودشان را به دست می آورند. طبیعی است که اگر این اطمینان آنها مبتنی بر اطلاعات درست و دقیق از وضعیت بازار کار نباشد می تواند مانعی برای دست یابی آنها به اشتغال باشد.

جدول (۴-۵۶) اطمینان پاسخگویان برای دستیابی به شغل مورد نظر

پاسخ به سؤال : با توجه به خصوصیتی که دارید بعد از فارغ التحصیل شدن چقدر مطمئن بودید که

بالاخره شغل مورد نظرتان را پیدا می کنید. ؟

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱۰/۶	۸۲	خیلی کم	۰
۱۸/۱	۱۴۰	کم	۱
۲۰/۱	۱۵۶	متوسط	۲
۲۹/۹	۲۳۲	زیاد	۳
۲۱/۳	۱۶۵	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۷۵	جمع	
-	۱۳	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

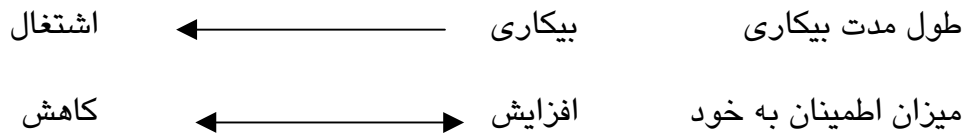
رابطه با متغیرهای دیگر

بین میزان اطمینان به خود و مدت بیکاری همبستگی معکوس با معنی داری بسیار

زیاد وجود دارد. که شدت رابطه آنها $r = -0.177$ می باشد. این رابطه نشان می دهد که در

طول مدت جستجوی شغل و بیکاری هر چه به سمت شروع بیکاری نزدیکتر می شویم،

میزان اطمینان به خود بیشتر می شود. یا برعکس فارغ التحصیلانی که اطمینان کمتری را گزارش می کنند آنهایی هستند که مدت بیشتری از بیکاری آنها می گذرد.



اگر بخواهیم توضیح بیشتری دهیم باید بگوییم که فارغ التحصیلان با نیازها، ارزش ها و انتظاراتی که دارند، وارد بازار کار می شوند. و اطمینان بالایی دارند که از طریق شغل مورد نظرشان به این ارزش ها و انتظارات مختلف شغلی دست پیدا می کنند. بنابراین برای کسب شغلی که حامل ارزشها و انتظارات آنها باشد پافشاری می کنند. در حالیکه بازار کار توانایی پاسخگویی به این اطمینان آنها را ندارد. بدین ترتیب در اینجا بین اطمینان فارغ التحصیلان و بازار کار تضاد و فاصله وجود دارد. نتیجه هم معلوم است از دست دادن وقت و پیوستن به خیل بیکاران

همبستگی پیرسون بین اطمینان به خود و مدت اشتغال در رشته دیگر به میزان $r = -0.092$ بدست آمده است که نشان می دهد همبستگی معکوس و معنی دار بین دو متغیر وجود دارد. بنابراین هر چه میزان اطمینان به خود برای پیدا کردن شغل مورد نظر بیشتر می شود. مدت اشتغال در رشته دیگر کمتر می شود. به عبارت دیگر هر چه فارغ التحصیلان بیشتر مطمئن باشند که به شغل دلخواه می رسند برای رسیدن به آن بیشتر پافشاری می کنند و در نتیجه کمتر به مشاغل دیگر فکر می کنند و در آنها به فعالیت می پردازند.

بین اطمینان به خود و مدت اشتغال پاره وقت رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۵۷) رابطه اطمینان به خود برای پیدا کردن شغل دلخواه

و متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۷۵	۰/۰۰۰	-۰/۱۷۷ ⁺⁺⁺	مدت بیکاری
۷۷۳	۰/۰۱	۰/۰۹۳ ⁺	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۷۴	۰/۴۸۱	-۰/۰۲۵	مدت اشتغال پاره وقت

۴-۳-۶- فعالیت کاریابی

یکی از سئوالاتی که می توان مطرح کرد این است که دانش آموختگان برای پیدا کردن شغل چه فعالیتهایی انجام می دهند؟ آیا در بازار کار روش قانونمند، ضوابط مشخص و شیوه های روشنی برای یافتن شغل وجود دارد؟ بدین منظور چهار نوع فعالیت کاریابی از پاسخگویان پرسیده شد که عبارتند از: ۱- مراجعه به مراکز کاریابی یا اداره کار ۲- مراجعه به آشنایان، فامیل و افراد با نفوذ ۳- مراجعه مستقیم به محل های کار (سازمانها، واحدهای تولیدی، خدماتی و...) ۴- شرکت در آزمون های استخدام

بررسی پاسخ ها نشان می دهد که ۶۰ درصد از پاسخگویان برای پیدا کردن شغل به مراکز کاریابی و یا اداره های کار که در شهرها وجود دارد، مراجعه نکرده و خود را به عنوان بیکار یا در جستجوی شغل ثبت نام نکرده اند و تنها ۴۰ درصد از آنان به این مراکز مراجعه کرده اند.

ارتباط فعالیت های کاریابی با ابعاد مسئله

میانگین مدت بیکاری برای کسانی که به مراکز کاریابی مراجعه نکرده اند ۸/۴۹ ماه و برای کسانی که مراجعه کرده اند ۱۲/۹۲ ماه میباشد. آزمون F نشان می دهد که تفاوت دو میانگین بسیار معنی دار است. ($F=۳۳/۳۱۴^{+++}$). بنابراین می توان گفت کسانی که برای پیدا کردن شغل به مراکز کاریابی مراجعه کرده اند. آنهایی هستند که مدت بیشتری از بیکاری آنها می گذرد و افرادی که مدت کمتری را بیکار مانده اند به این مرکز مراجعه نمی کنند. به نظر می آید در ابتدا که فارغ التحصیلان اطمینان بیشتری به خود دارند که شغل مورد نظرشان را پیدا می کنند به مراکز کاریابی و اداره کار مراجعه نمی کنند. و امید اور نیستند که از طریق آنها بتوانند به شغل دست یابند، و بعد از اینکه بیکاری را به عنوان مشکل خودشان باور کردند به این عمل اقدام می کنند.

میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر برای کسانی که به مراکز کاریابی مراجعه کرده و کسانی که مراجعه نکرده اند تفاوت معنی داری از یکدیگر ندارد.

میانگین مدت اشتغال پاره وقت برای گروهی که به مراکز کاریابی مراجعه نکرده اند ۲/۰۱ ماه و برای گروهی که مراجعه کرده اند ۳/۲۷ ماه می باشد. مقدار $F=۸/۵۱$ در حد زیاد معنی دار است و این نشان می دهد که تفاوت بین دو میانگین معنی دار می باشد. بنابراین می توان گفت کسانی که برای پیدا کردن شغل مورد نظر به مراکز کاریابی مراجعه می کنند. مدت بیشتری را به صورت پاره وقت به فعالیت پرداخته اند. از این تحلیل می توان نتیجه گرفت که اگر ارتباط مناسبی بین دانش آموختگان و مراکز کاریابی وجود داشت باید مدت بیکاری و اشتغال پاره وقت در میان کسانی که به این مراکز مراجعه می کنند کمتر می شد. در

حالیکه عکس این وضعیت را مشاهده می کنیم. و این نشان می دهد، که بین بازار کار و نیروی کار ارتباط سازماندهی شده ای وجود ندارد.

جدول (۴-۵۹) مقایسه میانگین مدت بیکاری، اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت

بر حسب مراجعه به مراکز کاریابی

سطح معنی داری	آزمون F	مراجعه به مراکز کاریابی		متغیرها	میانگین (به ماه)
		مراجعه کرده	مراجعه نکرده		
۰/۰۰۰	۳۳/۳۱۴	۱۲/۹۲	۸/۴۹	مدت بیکاری	
۰/۱۲۸	۲/۳۲۵	۴/۵۱	۵/۵۵	مدت اشتغال در رشته دیگر	
۰/۰۰۴	۸/۵۱	۲/۲۷	۲/۰۱	مدت اشتغال پاره وقت	

● مراجعه به افراد (آشنایان، افراد با نفوذ...)

میانگین مدت بیکاری برای گروهی که جهت دست یابی به شغل به افراد خاصی مراجعه نکرده اند ۷/۷۵ ماه و برای گروهی که مراجعه کرده اند ۱۱/۷۶ ماه است. و آزمون F نشان می دهد که این تفاوت بین میانگین ها در حد بسیار زیاد معنی دار است. در اینجا نیز می بینیم فارغ التحصیلانی که مدت کمتری را بیکار مانده اند برای پیدا کردن شغل به افراد مراجعه نمی کنند. ولی با طولانی شدن بیکاری شروع به فعالیت و پیدا کردن افرادی کرده اند که مشکل آنها را حل کند. در اینجا به دو نکته می توان اشاره کرد اول اینکه فارغ التحصیلان بعد از خارج شدن از دنیای خیالی خود به این فعالیت دست می زنند و دوم

اینکه وقتی ضوابط و راهکارهای مشخصی برای پیدا کردن شغل وجود نداشته باشد. این نوع فعالیت کاریابی گریز ناپذیر خواهد بود.

میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر برای گروهی که به افراد مراجعه نکرده اند ۴/۸۶ ماه و برای گروه دیگر ۵/۳ ماه است و آزمون F نشان می دهد که تفاوت بین دومیانگین قابل توجه نبوده و به لحاظ آماری معنی دار و قابل اعتنا نیست .

میانگین اشتغال پاره وقت برای گروهی که به افراد مراجعه نکرده اند ۱/۹۷ ماه و برای گروهی که مراجعه کرده اند ۲/۸۴ ماه است و آزمون F نشان می دهد این تفاوت معنی دار است . به عبارت دیگر می توان گفت کسانی که برای پیدا کردن شغل به افراد مراجعه می کنند مدت بیشتری به صورت پاره وقت به اشتغال پرداخته اند.

جدول (۴-۶۰) مقایسه میانگین مدت بیکاری، اشتغال در رشته دیگر و اشتغال

پاره وقت بر حسب مراجعه پاسخگویان به افراد

سطح معنی داری	آزمون F	مراجعه به افراد		متغیرها	
		مراجعه کرده	مراجعه نکرده		
۰/۰۰۰	۲۶/۵۰۵	۱۱/۷۶	۷/۷۵	مدت بیکاری	میانگین (ماه)
۰/۵۲۶	۰/۴۰۳	۵/۳	۴/۸۶	مدت اشتغال در رشته دیگر	
۰/۰۴۷	۳/۹۴۲	۲/۸۴	۱/۹۷	مدت اشتغال پاره وقت	

•مراجعه به محل های کار (سازمانها، واحدهای تولیدی ...)

میانگین مدت بیکاری برای گروهی که به محل های کار مراجعه نکرده اند ۷/۴۴ ماه و برای گروهی که جهت پیدا کردن شغل مورد نظر بطور مستقیم به محل های کار مراجعه کرده اند ۱۲/۱۱ ماه است. آزمون F نشان می دهد که تفاوت بین دو میانگین در حد بسیار زیاد معنی دار است. بنابراین فارغ التحصیلانی که بطور مستقیم به محل های کار مراجعه می کنند و تقاضای کار می کنند مدت بیشتری را بیکار مانده اند. و کسانی که بعد از فارغ التحصیلی مدت کمتری را بیکار مانده اند به محل های کار مراجعه نمی کنند.

میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر برای گروه اول ۶/۰۶ ماه و برای گروه مراجعه کننده ۴/۵۳ ماه است آزمون F نشان می دهد که تفاوت بین دو میانگین معنی دار است. بر این اساس می توان گفت فارغ التحصیلانی که مدت بیشتری را در رشته هایی به جز رشته تحصیلی خود به فعالیت شغلی پرداخته اند برای پیدا کردن شغل به محل های کار مراجعه نکرده اند اما کسانی که هنوز مدت کمی از اشتغال آنها در رشته دیگر می گذرد به امید پیدا کردن شغل مورد نظر و متناسب با رشته تحصیلی خود به محل های کار مراجعه می کنند. در مورد مدت اشتغال پاره وقت نیز تفاوت قابل توجهی بین دو گروه وجود دارد که از لحاظ آماری معنی دار می باشد. میانگین مدت اشتغال پاره وقت برای گروهی که مراجعه کرده اند ۳/۱۹ ماه بوده که بیشتر از میانگین گروه دیگر (۱/۴۸ ماه) است. بنابراین در اینجا هم می بینیم کسانی که مدت بیشتری به صورت پاره وقت مشغول به کار بوده اند برای پیدا کردن شغل تمام وقت و مورد نظرشان بطور مستقیم به محل کار مراجعه می کنند. اما کسانی که مدت کمی از فعالیتهای آنها به صورت پاره وقت می گذرد به محل های کار مراجعه نمی کنند.

جدول (۴-۶۱) توزیع میانگین مدت بیکاری، اشتغال در رشته دیگر و اشتغال

پاره وقت بر حسب مراجعه به محل کار

سطح معنی داری	آزمون F	مراجعه به افراد		متغیرها	
		مراجعه کرده	مراجعه نکرده		
۰/۰۰۰	۳۷/۱۲۶	۱۲/۱۱	۷/۴۴	مدت بیکاری	میانگین (م.ع)
۰/۰۲۵	۵/۰۳۸	۴/۵۳	۶/۰۶	مدت اشتغال در رشته دیگر	
۰/۰۰۰	۱۵/۸۴۹	۳/۱۹	۱/۴۸	مدت اشتغال پاره وقت	

● شرکت در آزمون های استخدام

بررسی میانگین مدت بیکاری در دو گروه شرکت کننده در آزمون و گروهی که شرکت نکرده اند نشان می دهد که دو میانگین تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند. و مدت بیکاری در دو گروه تقریباً یکسان است. همچنین میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر در دو گروه تفاوت قابل توجهی با یکدیگر ندارند و مقدار F بدست آمده معنی دار نیست و گروهی که در آزمونهای استخدام شرکت کرده اند و گروهی که شرکت نکرده اند. تقریباً بطور یکسان در رشته هایی به جز رشته خودشان به فعالیت شغلی پرداخته اند. اما تفاوت معنی داری بین میانگین مدت اشتغال پاره وقت در دو گروه وجود دارد. و فارغ التحصیلانی که در آزمونها شرکت کرده اند نسبت به گروهی که شرکت نکرده اند، مدت بیشتری را به صورت پاره وقت به اشتغال پرداخته اند.

جدول (۴-۶۲) توزیع میانگین مدت بیکاری، اشتغال در رشته دیگر و اشتغال

پاره وقت بر حسب شرکت در آزمون استخدام

سطح معنی داری	آزمون F	شرکت در آزمون		متغیرها	
		مراجعه کرده	مراجعه نکرده	مدت بیکاری	میانگین (به ماه)
۰/۱۲۸	۲/۳۲۷	۱۰/۸۳	۹/۶۶	مدت اشتغال در رشته دیگر	
۰/۰۷۵	۳/۱۸	۴/۵۵	۵/۷۵	مدت اشتغال پاره وقت	
۰/۰۰۴	۸/۵۱۲	۳/۱۱	۱/۸۸		

تحلیلی که درباره فعالیت های کاریابی دانش آموختگان ارائه کردیم. نحوه رفتار و نوع فعالیت آنها را برای پیدا کردن شغل نشان می دهد. نتیجه کلی تحلیل این است که دانش آموختگان در ابتدای ورود به بازار کار در وضعیت خاصی به سر می برند. آنها اطلاعات بسیار اندکی درباره بازار کار، راهها و شیوه های دست یابی به مشاغل دارند. حتی چهار نوع فعالیت ذکر شده نیز برای آنها شناخته شده نیست و مدتی طول می کشد تا به این فعالیت های کاریابی بپردازند. در واقع علاوه بر ارزش ها، انتظارات و خواسته های دانش آموختگان که مانعی برای اشتغال آنهاست. نبودن ضوابط و شیوه های روشن در بازار کار برای جذب فارغ التحصیلان نیز مانع دیگری در راه اشتغال آنهاست. بدین ترتیب معلوم می گردد که نه تنها دانش آموختگان ما با توجه به ویژگیهایشان برای بازار کار کارکرد ندارند. بلکه بازار کار هم برنامه ای برای جذب آنها ندارد. و این نشان می دهد که در جامعه ما توسعه آموزش و تربیت دانش آموختگان بدون داشتن یک برنامه جامع و مفید صورت می

گیرد. شاید در این میان هدف تنها بالا بردن سریع برخی شاخص های ملی به عنوان شاخص های توسعه! و اعلام آن به جهانیان باشد.

۴-۳-۷- شهر نشینی، مرکز نشینی (محل سکونت)

یکی از بحث های مطرح شده در چهارچوب نظری این بود که در کشورهای در حال تحول (جهان سوم) شهر نشینی و مرکز نشینی دانش آموختگان و تحصیلگردگان با مشکل بیکاری آنها ارتباط دارد برای بررسی این مورد پاسخگویان را به سه گروه ساکن شهرستان، مرکز استان و پایتخت تقسیم کرده و متغیر جدیدی تشکیل داده ایم که در اینجا رابطه این متغیر را با ابعاد سه گانه مسئله مورد تحلیل قرار می دهیم. در جدول زیر چگونگی توزیع پاسخگویان را بر حسب محل سکونت نشان می دهیم.

جدول (۴-۶۳) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب محل سکونت

تعداد		نمره ارزیابی
درصد	مطلق	
۳۰/۵	۲۴۰	شهرستان
۵۲/۵	۴۱۴	مرکز استان
۱۷	۱۳۴	پایتخت
۱۰۰	۷۸۸	جمع

رابطه با متغیرهای وابسته

میانگین مدت بیکاری برای شهرستانی ها ۷/۶۱ ماه و برای فارغ التحصیلان ساکن مراکز استان ها ۱۱/۴۹ ماه و برای دانش آموختگان ساکن در تهران ۱۱/۲ ماه است. تحلیل واریانس مدت بیکاری نشان می دهد که تغییر بیکاری از یک گروه به گروههای دیگر معنی دار است زیرا $F=۱۰/۷۷۷$ در حد بسیار زیاد معنی دار می باشد. بنابراین عضویت افراد در گروههای سه گانه فوق با بیکاری آنها رابطه دارد. چنانکه ملاحظه می کنیم میانگین مدت بیکاری برای دانش آموختگان شهرستانی کمتر از دو گروه دیگر است. شدت رابطه بین «شهرنشین - مرکز نشینی» و مدت بیکاری به میزان $\eta = ۰/۱۶۳$ بوده و معنی دار می باشد. در مورد مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت واریانس بین سه گروه کمتر از واریانس درون گروههاست. و نسبت F بدست آمده نیز معنی دار نیست. به عبارت دیگر منبع تغییرات مدت اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت درون گروههاست و این تغییرات در بین سه گروه قابل توجه نیست پس رابطه ای بین اشتغال پاره وقت و اشتغال در رشته دیگر با محل سکونت وجود ندارد. و مشکل عدم تناسب شغل با رشته تحصیلی و کم کاری یا کار پاره وقت برای هر سه گروه از فارغ التحصیلان تقریباً یکسان است.

جدول (۴-۶۴) توزیع میانگین متغیرهای وابسته بر حسب محل های سکونت

اشتغال پاره وقت	اشتغال در رشته دیگر	بیکاری کامل	متغیر وابسته		
			متغیر مستقل		
۲/۵۱ ۲۳۹ ۵/۷۶	۵/۶۴ ۲۳۹ ۹/۷۹	۷/۶۱ ۲۴۰ ۹/۵۵	میانگین	تهران	محل سکونت
			تعداد		
			انحراف معیار		
۲/۶ ۴۱۴ ۶/۱۲	۴/۷۵ ۴/۴ ۸/۸۲	۱۱/۲ ۴۱۴ ۱۰/۵۶	میانگین	مرکز استان	
			تعداد		
			انحراف معیار		
۲/۲۵ ۱۳۴ ۵/۷۴	۵/۴۳ ۱۳۳ ۱۰/۴۳	۵/۴۳ ۱۳۳ ۱۰/۴۳	میانگین	تهران	
			تعداد		
			انحراف معیار		

جدول (۴-۶۵) تحلیل واریانس متغیرهای وابسته بر حسب محل سکونت

متغیر وابسته	تغییر	تخمین واریانس	آزمون F	سطح معنی داری
بیکاری کامل	بین گروهی	۱۲۱۷/۷۲۴	۱۰/۷۷۷	۰/۰۰۰
	درون گروهی	۱۱۲/۹۹۴		
اشتغال در رشته دیگر	بین گروهی	۶۷/۶۰۹	۰/۷۶۴	۰/۴۶۶
	درون گروهی	۸۸/۵۱۵		
اشتغال پاره وقت	بین گروهی	۶/۰۳۷	۰/۱۷	۰/۸۴۳
	درون گروهی	۳۵/۴۳۴		

جدول (۴-۶۶) مقادیر همبستگی بین «شهر نشینی - مرکز نشینی» و متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	ضریب Eta	Eta^2
مدت بیکاری	۰/۱۶۳	۰/۰۲۷
مدت اشتغال در رشته دیگر	۰/۰۴۴	۰/۰۰۲
مدت اشتغال پاره وقت	۰/۰۲۱	۰/۰۰۰

فرضیه ما این بود که شهر نشینی و مرکز نشینی دانش آموختگان با بیکاری آنها همبستگی دارد. نتیجه بدست آمده نشان می دهد که رابطه معنی داری بین دو متغیر وجود دارد. بنابراین فرضیه فوق تایید می شود.

۴-۳-۸ مقایسه اجتماعی

در بخش سنجش متغیرها چگونگی بررسی این متغیر را به دو صورت مقایسه اجتماعی رو به بالا و رو به پایین توضیح دادیم و در بحث نظری هم نشان دادیم که مقایسه اجتماعی یکی از متغیرهای مهمی است که می تواند بطور غیر مستقیم رفتار فارغ التحصیلان را نسبت به بازار کار و اشتغال تحت تاثیر قرار دهد. بدین ترتیب که خود این متغیر از متغیرهای ساختاری و کلان تاثیر می پذیرد و سپس بر شکل گیری رفتار و کنش های افراد اثر می گذارد. هدف ما از بررسی متغیر مذکور این بود که ابتدا از وضعیت مقایسه اجتماعی در میان دانش آموختگان آگاه شویم و سپس چگونگی رابطه آن را با ابعاد مسئله مورد بررسی قرار دهیم.

۴-۳-۸-۱ مقایسه اجتماعی رو به بالا

بررسی این متغیرها نشان می دهد که از ۷ مقایسه ممکن ۶/۲ درصد از پاسخگویان اصلا خود را با طبقات و گروههای اجتماعی بالاتر مقایسه نمی کنند. در حالیکه ۹۴/۲

درصد از آنها حداقل یک و حداکثر در ۷ مورد مقایسه رو به بالا انجام می دهند. در جدول زیر چگونگی توزیع این نوع مقایسه اجتماعی را در میان پاسخگویان نشان می دهیم.

جدول (۴-۶۷) تعداد مقایسه اجتماعی رو به بالا

در میان پاسخگویان

تعداد پاسخگو		تعداد مقایسه
درصد	مطلق	
۶/۲	۴۹	۰
۲۶/۱	۲۰۶	۱
۲۳/۷	۱۸۷	۲
۱۸/۸	۱۴۸	۳
۹/۴	۷۴	۴
۸/۲	۶۵	۵
۳/۴	۲۷	۶
۴/۲	۳۲	۷
۱۰۰	۷۸۸	جمع

رابطه با متغیرهای وابسته

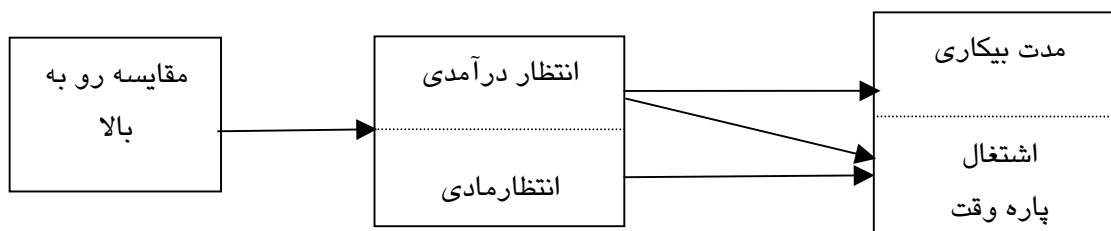
مقایسه رو به بالا از طریق دو متغیر درآمد مورد انتظار و انتظارات مادی و رفاهی با ابعاد مسئله ما ارتباط پیدا می کند. بنابراین ابتدا مقایسه رو به بالا را به عنوان متغیر مستقل و انتظارات دانش آموختگان را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته همبستگی آنها را نشان می دهیم. سپس با توجه به این همبستگی ها و رابطه ای که بین انتظارات و بیکاری وجود دارد، مدلی را ترسیم می کنیم که چگونگی ارتباط مقایسه رو به بالا را با بیکاری نشان دهد.

مقایسه رو به بالا با دو متغیر درآمد مورد انتظار و انتظارات مادی و رفاهی همبستگی مستقیم و معنی داری دارد. بنابراین هر چه دانش آموختگان خود را با طبقات و گروههای اجتماعی بالا بیشتر مقایسه می کنند. میزان درآمد مورد انتظار و انتظارات مادی آنها نیز بیشتر می شود. در نتیجه با انتظارات بیشتری وارد بازار کار شده و به دنبال مشاغل می روند که بتوانند بوسیله آنها به انتظارات خود دست پیدا کنند اما وقتی چنین فرصتهای شغلی را پیدا نمی کنند با بیکاری روبرو می شوند. بنابراین مقایسه اجتماعی رو به بالا نیز در ایجاد و تثبیت تضاد بین نیروی کار و بازار کار نقش موثری بازی می کند.

همینطور قبلا نشان دادیم که درآمد مورد انتظار و انتظارات مادی با مدت اشتغال پاره وقت همبستگی منفی و معنی داری دارد. پس می توان نتیجه گرفت که مقایسه رو به بالا بوسیله افزایش انتظارات درآمدی و مادی بر اشتغال پاره وقت نیز تاثیر می گذارد. بدین ترتیب که هر چه دانش آموختگان مقایسه رو به بالای بیشتری انجام می دهند انتظارات آنها نیز بیشتر می شود و در نتیجه افزایش انتظارات آنها کمتر به صورت پاره وقت به اشتغال می پردازند.

جدول (۴-۶۸) رابطه مقایسه رو به بالا با انتظارت

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۶۸۸	۰/۰۱۶	۰/۰۹۲ ⁺	انتظار درآمدی
۷۸۰	۰/۰۲۷	۰/۰۷۹ ⁺	انتظار مادی



شکل (۴-۱) مدل ارتباط مقایسه رو به بالا با ابعاد مسئله

یکی از فرضیات با واسطه ما این بود که مقایسه اجتماعی از طریق افزایش انتظارات روی بیکاری تاثیر می گذارد. مدل ارائه شده که مبتنی بر نتایج بدست آمده است، چنین ارتباطی را تأیید می کند.

۴-۳-۸-۲ مقایسه اجتماعی رو به پائین

از میان پاسخگویان ۱۹/۹ درصد اصلا خودشان را با طبقات و گروههای اجتماعی که پائین تر از آنها هستند، مقایسه نمی کنند. اما ۸۰/۱ درصد آنان حداقل یک مورد حداکثر در ۷ مورد مقایسه رو به پائین انجام می دهند.

جدول (۴-۶۹) تعداد مقایسه رو به پایین

در میان پاسخگویان

تعداد پاسخگو		تعداد مقایسه
درصد	مطلق	
۱۹/۹	۱۵۷	۰
۳۶	۲۸۴	۱
۱۸/۱	۱۴۳	۳
۱۴/۷	۱۱۶	۳
۵/۷	۴۵	۴
۳	۲۳	۵
۱/۱	۸	۶
۱/۵	۱۲	۷
۱۰۰	۷۸۸	جمع

رابطه با متغیرهای وابسته

مقایسه رو به پایین با ارزش های کار و انتظارات رابطه معنی داری ندارد. بنابراین

نمی تواند از طریق متغیرهای مذکور با ابعاد مسئله ارتباط پیدا کند.

۹-۳-۴ پیروی از انتظارات دیگران

یکی از ابعاد رفتاری دانش آموختگان را که مورد بررسی قرار داده ایم. پیروی آنها از انتظارات خانواده ها ، دوستان و نزدیکان در انتخاب و پذیرش مشاغل است در واقع بوسیله این متغیر می خواهیم بدانیم دیگران مهم در شکل گیری ارزش های کار و انتظارات شغلی چه میزان نفوذ دارند؟ و چگونه بوسیله متغیرهای مذکور بر بیکاری و اشتغال دانش آموختگان تاثیر می گذارند؟

۱-۹-۳-۴ پیروی از انتظارات خانواده

بررسی این متغیر نشان می دهد که ۲۷/۹ درصد از پاسخگویان در انتخاب و پذیرش مشاغل کمتر تحت تاثیر خانواده هایشان قرار دارند. ولی ۵۴/۶ درصد از آنان در حد زیادی از انتظارات خانواده هایشان پیروی می کنند.

جدول (۴-۷۰) میزان پیروی پاسخگویان از انتظارات خانواده

پاسخ به سؤال : تحصیلکردگان به خاطر انتظاراتی که خانواده هایشان از آنها دارند

نمی توانند هر شغلی را بپذیرند.

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۸/۵	۶۷	کاملا مخالف	۰
۱۹/۴	۱۵۲	مخالف	۱
۱۷/۵	۱۳۷	متوسط	۲
۳۷/۳	۲۹۳	موافق	۳
۱۷/۳	۱۳۶	کاملا موافق	۴
۱۰۰	۷۸۵		جمع
-	۳		بدون جواب
-	۷۸۸		کل

پیروی از انتظارات خانواده از طریق چند متغیر بر بیکاری دانش آموختگان تاثیر می گذارد، که عبارتند از: مقایسه رو به بالا، انتظار مادی و دو مورد از ارزشهای کار شامل اهمیت کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی (رهبری)

بین پیروی از انتظارات خانواده و مقایسه رو به بالا همبستگی مثبت و با معنی داری زیاد وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه دانش آموختگان بیشتر تحت تاثیر خانواده هایشان قرار می گیرند مقایسه رو به بالای بیشتری انجام می دهند. و این نشان می دهد که خانواده ها در وادار کردن دانش آموختگان به مقایسه رو به بالا نقش مهمی بازی می کنند. افزایش مقایسه رو به بالا هم باعث بالا رفتن سطح انتظارات و تغییر نوع انتظارات می شود. و نشان دادیم که افزایش انتظارات بر بیکاری دانش آموختگان تاثیر می گذارد.

علاوه بر این پیروی از انتظارات خانواده با اهمیت کسب درآمد زیاد، و ریاست طلبی به عنوان ارزشهای کار و معیارهای انتخاب شغل همبستگی مثبت و معنی داری دارد. بنابراین می توان گفت که هر چه دانش آموختگان از انتظارات خانواده ها بیشتر پیروی می کنند. اهمیت معیارهای فوق نیز برای آنها بیشتر می شود. به تعبیر دیگر دانش آموختگان تحت تاثیر پیروی از انتظارات خانواده ها می خواهند به مشاغلی دست یابند که درآمد خوب و موقعیت شغلی بالایی داشته باشند.

بدین ترتیب مشخص می گردد که خانواده ها فرزندان خود را باچه ارزش ها و نگرش هایی روانه بازار کار می کنند و آنها را تحت فشار قرار می دهند تا به این ارزشها دست پیدا کنند اما وقتی که بازار کار نمی تواند امکان دستب یابی به این ارزش ها را برای آنها فراهم کند، بیکاری نتیجه ای است که دانش آموختگان با آن روبرو می شوند.

پیروی از انتظارات خانواده بطور بلاواسطه نیز با انتظارات مادی رابطه معنی داری دارد. و این نشان می دهد که هر چه دانش آموختگان از انتظارات خانواده هایشان بیشتر پیروی می کنند. امکانات مادی و رفاهی بیشتری را از بازار کار و ساختار اقتصاد طلب می کنند. از طرف دیگر دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی (رهبری) با انتظارات مادی و درآمد مورد انتظار همبستگی مثبت و معنی داری دارند. بنابراین هر چه اهمیت دو معیار فوق برای دانش آموختگان بیشتر می شود. انتظارات مادی و درآمدی آنها نیز بیشتر می شود. بدین ترتیب مشخص می گردد که دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی که از نظام ارزشی خانواده تاثیر می پذیرند به دو طریق بر بیکاری دانش آموختگان اثر می گذارند. یکی بلاواسطه و دیگری از طریق افزایش انتظارات .

جدول (۴-۷۱) رابطه پیروی از انتظارات خانواده با مقایسه رو به بالا

ارزش های کار و انتظارات مادی

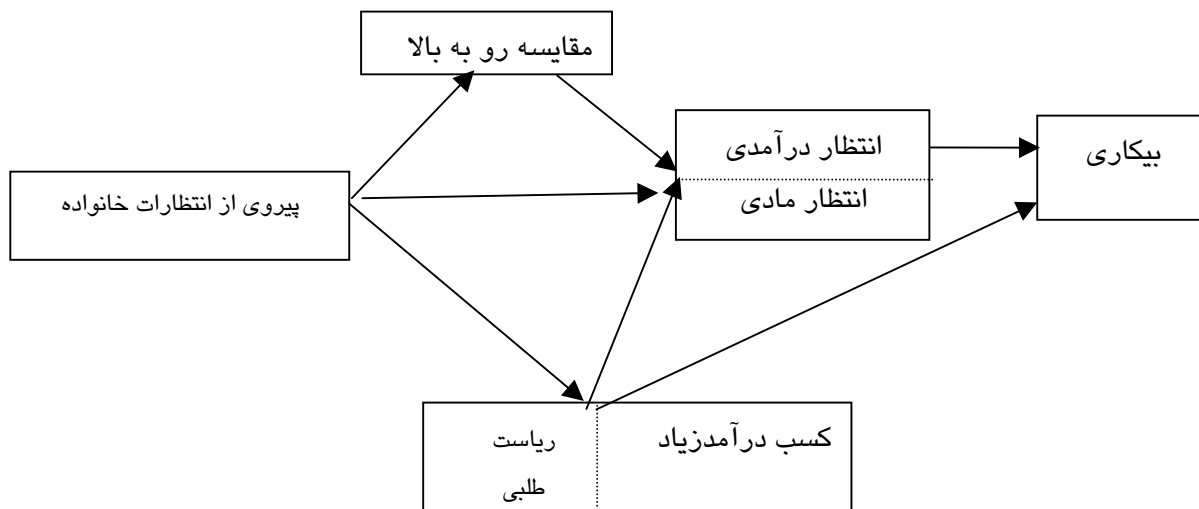
N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۵	۰/۰۰۵	۰/۱۰۱ ⁺⁺	مقایسه رو به بالا
۷۸۲	۰/۰۴۸	۰/۰۷۱ ⁺	کسب درآمد زیاد
۷۷۶	۰/۰۱۱	۰/۰۹۱ ⁺	ریاست طلبی
۷۷۷	۰/۰۰۰	۰/۱۴۱ ⁺⁺⁺	انتظار مادی

جدول (۴-۷۲) همبستگی پیرسون بین دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی

با انتظار مادی و درآمد مورد انتظار

ریاست طلبی (رهبری)	کسب درآمد زیاد	متغیر مستقل متغیر وابسته
$r=0/086^+$ (0/025)	$r=0/126^{+++}$ (0/001)	انتظار درآمدی
$r=0/13^{+++}$ (0/000)	$r=0/19^{+++}$ (0/000)	انتظار مادی

تذکر: اعداد داخل پرانتز سطح معنی داری است.



شکل (۴-۲) مدل ارتباط پیروی از انتظارات خانواده با بیکاری

۴-۳-۹-۲ پیروی از انتظارات دوستان، نزدیکان و فامیل

جوانان علاوه بر خانواده با دوستان و نزدیکان دیگر نیز رابطه اجتماعی دارند. بنابراین ممکن است تحت تاثیر ارزش ها و انتظارات آنها نیز قرار گرفته باشند. به همین خاطر این مورد را نیز مد نظر قرار داده و به بررسی آن پرداخته ایم. نتیجه بدست آمده

نشان می دهد که ۱۲/۶ درصد از پاسخگویان در انتخاب و پذیرش مشاغل از انتظارات و خواسته های دوستان و نزدیکان خود کمتر پیروی می کنند اما ۷۶/۹ درصد از آنان بیشتر تحت فشار هنجاری دوستان و نزدیکان خود قرار دارند. به عبارت دیگر این عده بیشتر مایل هستند به مشاغلی دست پیدا کنند که دوستان و نزدیکان آنها انتظار دارند.

جدول (۴-۷۳) میزان پیروی پاسخگویان از انتظارات دوستان و نزدیکان

پاسخ به سؤال: حتی دوست، آشنا، فامیل و ... از تحصیلکرده ها انتظار دارند.

شغل مناسبی داشته باشند.

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۳/۷	۲۹	کاملا مخالف	۰
۸/۹	۷۰	مخالف	۱
۱۰/۵	۸۳	متوسط	۲
۴۶/۲	۳۶۳	موافق	۳
۳۰/۷	۲۴۲	کاملا موافق	۴
۱۰۰	۷۸۷		جمع
-	۱		بدون جواب
-	۷۸۸		کل

رابطه با متغیرها

پیروی دانش آموختگان از انتظارات دوستان و فامیل با واسطه دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی (رهبری) و متغیر مقایسه رو به بالا با بیکاری آنها ارتباط پیدا می کند که در زیر به تحلیل آن می پردازیم.

بین پیروی از انتظارات دوستان و نزدیکان و مقایسه رو به بالا همبستگی مثبت با معنی داری بسیار زیاد وجود دارد. بنابراین هر چه دانش آموختگان از انتظارات دوستان و نزدیکان بیشتر پیروی کنند و تحت تاثیر آنها قرار داشته باشند. مقایسه رو به بالای بیشتری نیز انجام می دهند. در واقع دوستان و نزدیکان آنها را وادار می کنند که مدام وضعیت خود را با گروههای اجتماعی بالاتر از خود مقایسه کنند، و چنانچه دیدیم که این نوع مقایسه انتظارات آنها را افزایش می دهد و افزایش انتظارات هم مشکل بیکاری آنها را تشدید می کند.

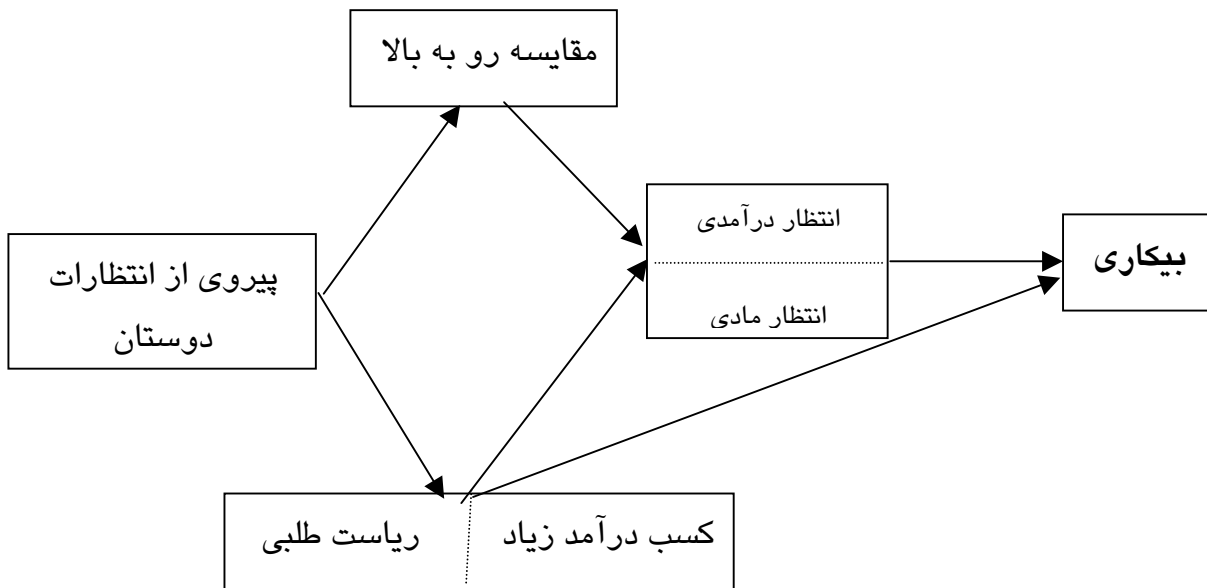
از طرف دیگر بین پیروی از انتظارات دوستان و فامیل و دو ارزش کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی (رهبری) نیز همبستگی مثبت با معنی داری زیادی وجود دارد. بدین ترتیب هر چه دانش آموختگان از انتظارات دوستان و فامیل بیشتری پیروی می کنند. کسب درآمد زیاد و موقعیت شغلی بالا به عنوان معیارهای انتخاب شغل اهمیت بیشتری برای آنها پیدا می کند. و افزایش اهمیت دو معیار فوق بر بیکاری آنها تاثیر می گذارد. آنچه که تحلیل فوق نشان می دهد این است که دوستان و نزدیکان دانش آموختگان نیز در انتقال ارزش های کار به آنها و به تبع آن شکل گیری رفتار آنها نسبت به بازار کار دخالت دارند.

جدول (۷۴-۴) رابطه پیروی از انتظارات دوستان .. با مقایسه رو به بالا و دو ارزش

کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی (رهبری)

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۷	۰/۰۰۰	۰/۱۳۷ ⁺⁺⁺	مقایسه رو به بالا
۷۷۵	۰/۰۰۱	۰/۱۱۷ ⁺⁺⁺	کسب درآمد زیاد
۷۷۱	۰/۰۰۲	۰/۱۰۹ ⁺⁺	ریاست طلبی

علاوه بر روابط فوق پیروی از انتظارات دوستان با انتظارات مادی به میزان $r = 0/137^{+++}$ رابطه معنی دار دارد. یعنی هر چه دانش آموختگان از انتظارات دوستان بیشتری پیروی می کنند. انتظارات مادی آنها نیز بیشتر شده و امکانات بیشتری را طلب می کنند.



شکل (۳-۴) مدل ارتباط پیروی از انتظارات دوستان و... با بیکاری

۳-۴-۱۰ ارزیابی نابرابری ارزشی بین مشاغل

بررسی این متغیر نشان می دهد که تنها ۳/۱ درصد از پاسخگویان نابرابری ارزشی بین مشاغل موجود در جامعه را کم تا خیلی کم ارزیابی می کنند. اما ۹۰/۵ درصد از آنان این نابرابری را زیاد ارزیابی می کنند. این نتیجه مشخص می کند که نابرابری ارزشی بین مشاغل یک مشکل جدی در ساختار مشاغل موجود است.

جدول (۴-۷۵) ارزیابی پاسخگویان از نابرابری ارزشی بین مشاغل

تعداد پاسخگو	طبقات جواب	نمره ارزیابی
--------------	------------	--------------

مطلق

مقایسه می کنند. و در نتیجه انتظارات آنها افزایش پیدا می کند تا با برآورده کردن آنها این فاصله ارزشی را از بین ببرند یا به حداقل برسانند و بدین وسیله از فشار تحقیر شدن در موقعیتهای پایین نجات پیدا کنند. اما دیدیم که این فرایند نه به برآورده شدن انتظارات دانش آموختگان بلکه به بیکاری آنها منجر می شود.

بین ارزیابی از نابرابری ارزشی و اهمیت جالب بودن کار و ریاست طلبی (رهبری) همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. بر این اساس می توان گفت که هر چه دانش آموختگان فاصله ارزشی بین موقعیتهای و مشاغل را بیشتر ارزیابی کنند. اهمیت جالب بودن کار و ریاست طلبی به عنوان ارزش های کار و معیارهای انتخاب شغل در نزد آنها بیشتر می شود. زیرا وقتی دانش آموختگان مشاهده می کنند که صاحبان اقتدار سازمانی و موقعیتهای اجتماعی بالا در جامعه در حد قداست از احترام برخوردارند کسب موقعیتهای برتر یا قرار گرفتن در پست های رهبری و ریاست برای آنها تبدیل به یک ارزش مسلم و دلپذیر می شود. آنها در زندگی روزمره موقعیتهایی را می بینند که در جامعه تحقیر و طرد شده اند. مثل کسانی که بقیچه بدست در میادین شهرها توانایی ها و مهارتهای خود را به معرض فروش می گذارند و در مقابل کسانی را هم می بینند که در جلوی سازمانها، وزارتخانه ها و ادارات از ماشین های مدل بالا پیاده میشوند و دیگران در مقابل ابهت و عظمت! آنها دست و پای خود را جمع می کنند با درک چنین فاصله ارزشی بین مشاغل جوانان ما فکر می کنند که تنها مشاغل بالا می توانند جالب باشند و فقط اینگونه مشاغل برای جامعه کارکرد دارند. و بقیه مشاغل قابل تحقیر و غیر کارکردی هستند. بدین ترتیب معلوم میگردد یکی از عواملی که تضاد بین نیروی کار و بازار

کار موجود را تشدید کرده و بر مشکل بیکاری می افزاید نابرابری ارزشی بین مشاغل است. زیرا دیدیم که دانش آموختگان تحت تاثیر نابرابری ارزشی می خواهند به ارزش هایی دست یابند که در بازار کار امکان دستیابی به آنها بسیار محدود و یا ناممکن است.

جدول (۴-۷۶) رابطه ارزیابی از نابرابری ارزشی بین مشاغل با

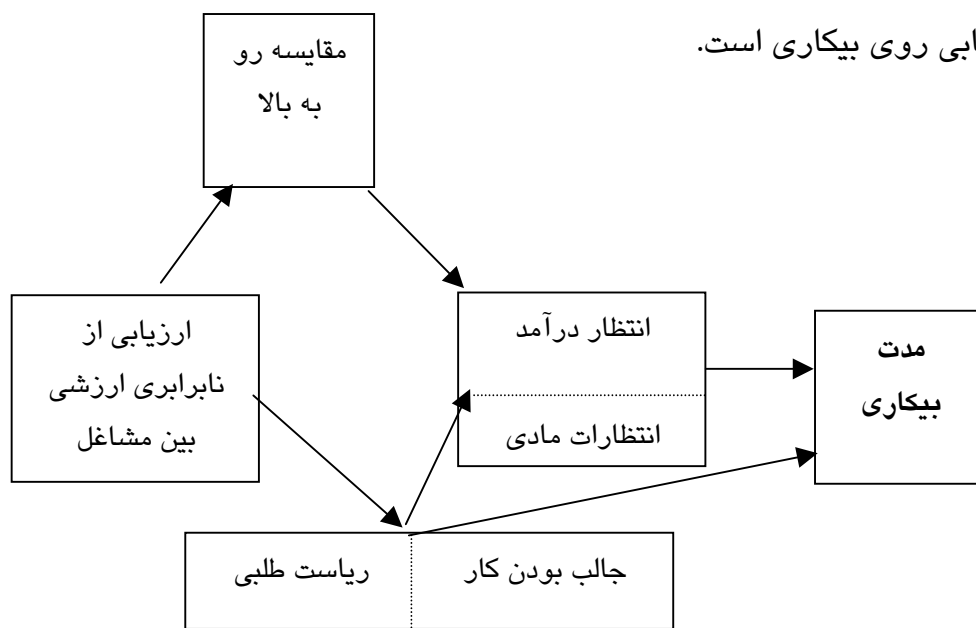
مقایسه رو به بالا، معیارهای جالب بودن کار و ریاست طلبی

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۸۵	۰/۰۰۱	۰/۱۲ ⁺⁺⁺	مقایسه رو به بالا
۷۷۹	۰/۰۲۵	۰/۰۸ ⁺	جالب بودن کار
۷۷۶	۰/۰۰۲	۰/۱۱۴ ⁺⁺⁺	ریاست طلبی

یکی دیگر از فرضیات با واسطه ما این بود که ارزیابی از نابرابری ارزشی

بین مشاغل بر روی بیکاری تاثیر می گذارد. نتایج بدست آمده نشانگر تاثیر این نوع

ارزیابی روی بیکاری است.



شکل (۴-۴) مدل ارتباط ارزیابی از نابرابری ارزشی بین مشاغل با بیکاری

۴-۳-۱۱ ارزیابی از نابرابری در درآمد

نتیجه بررسی این متغیر نشان می دهد که فقط ۳ درصد از دانش آموختگان این نابرابری را کم تا خیلی کم ارزیابی می کنند. اما ۹۳/۴ درصد از آنان نابرابری در درآمد بین مشاغل را زیاد تا خیلی زیاد برآورد میکنند. این نوع ارزیابی بدون تردید نشانگر وجود احساس بی عدالتی در میان دانش آموختگان است. کسی که چنین احساس بی عدالتی می کند. رفتارها و کنش های او نسبت به دنیای اشتغال و بازار کار تحت تاثیر این احساس قرار می گیرد.

انتخاب شغل در چنین شرایطی چقدر می تواند دشوار و از روی اجبار باشد نه از روی علاقه و انگیزه اینکه واقعا شاخص های نابرابری چنین ارزیابی را تایید می کنند یا نه، بحث دیگری است اما آنچه که کنش ها و رفتارهای دانش آموختگان را تحت تاثیر قرار می دهد وجود همین نوع ارزیابی و احساس بی عدالتی است.

جدول (۴-۷۷) ارزیابی پاسخگو.یان از نابرابری در درآمد بین مشاغل

تعداد پاسخگو		طبقات جواب	نمره ارزیابی
درصد	مطلق		
۱	۸	خیلی کم	۰
۲	۱۶	کم	۱
۳/۶	۲۸	متوسط	۲
۲۷/۶	۲۱۷	زیاد	۳
۶۵/۸	۵۱۸	خیلی زیاد	۴
۱۰۰	۷۸۷	جمع	
-	۱	بدون جواب	
-	۷۸۸	کل	

رابطه با متغیرها

ارزیابی از نابرابری در درآمد بین مشاغل از طریق مقایسه اجتماعی رو به بالا با مدت بیکاری ارتباط پیدا می کند که در زیر به توضیح آن می پردازیم.

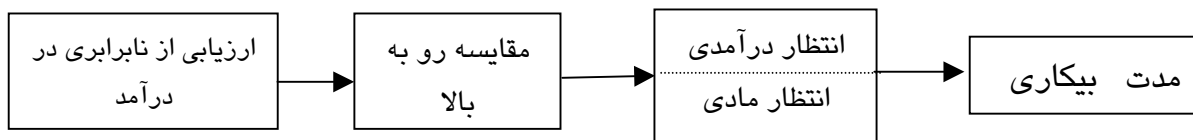
بین ارزیابی از نابرابری در درآمد و مقایسه اجتماعی رو به بالا همبستگی مثبت با معنی داری زیاد وجود دارد. پس هر چه نابرابری در درآمد بیشتر ارزیابی شود، مقایسه رو به بالا هم بیشتر می شود. به عبارت دیگر وقتی دانش آموختگان فاصله درآمد بین مشاغل و فقر و غنی را بیشتر و غیر متعارف ارزیابی کنند آنگاه وضعیت خود را در موارد بیشتری با طبقات و گروههای اجتماعی بالاتر مقایسه می کنند، و این مقایسه توقعات مادی و رفاهی و درآمد مورد انتظار آنها را افزایش می دهد. دانش آموختگان با این انتظار وارد بازار کار شده و به امید دست یابی به درآمدهای نزدیک به درآمد گروههای اجتماعی بالاتر از خود به جستجوی شغل می پردازند. و دیدیم که در ابتدای مدت بیکاری این انتظارات در بالاترین میزان خود قرار دارد. و سپس کاهش پیدا می کند. و این امر مدت بیکاری را طولانی می سازد. در واقع اینجا می بینیم که نابرابری در درآمد نیز باعث تضاد بین دانش آموختگان به عنوان نیروی کار و بازار کار می شود. زیرا آنچه که دانش آموختگان می خواهند یعنی برآورده کردن انتظارات و کاهش فاصله با طبقات اجتماعی بالاتر در ساختار اقتصادی موجود برایشان ممکن نیست. و گرنه روز به روز بر تعداد بیکاران و مدت بیکاری افزوده نمی شد.

به نظر می آید که در هر نظام اجتماعی که شکاف طبقاتی و نابرابری در درآمد موقعیتها بیشتر باشد. افزایش مقایسه اجتماعی و احساس بی عدالتی و در نتیجه افزایش

توقعات و به تبع آن ظهور انواع آسیب های اجتماعی از جمله بیکاری گریز ناپذیر خواهد بود.

جدول (۴-۷۸) رابطه ارزیابی از نابرابری در درآمد با مقایسه رو به بالا

متغیر وابسته	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری	N
مقایسه رو به بالا	۰/۱۰۸ ⁺⁺	۰/۰۰۲	۷۸۷



شکل (۴-۵) مدل ارتباط ارزیابی از نابرابری درآمد با مدت بیکاری

فرضیه با واسطه ما این بود که ارزیابی از نابرابری در درآمد بر مدت بیکاری دانش آموختگان تاثیر می گذارد. مدلی که ارائه کرده ایم چگونگی این تاثیر را نشان می دهد.

۴-۳-۱۲ وضعیت مالی

آیا وضعیت مالی دانش آموختگان بر مدت بیکاری آنها تاثیری دارد؟ برای پاسخ به این سؤال مجموع درآمد والدین را ملاک عمل قرار داده و مطابق روش مان ابتدا آن را سنجیده سپس به بررسی رابطه آن با متغیرهای وابسته پرداخته ایم. نتیجه بررسی میزان درآمد والدین دانش آموختگان نشان می دهد که میانگین درآمد والدین ۱۸۰۰۰۰۰ ریال در ماه است. جدول زیر اطلاعات بیشتری در مورد میزان درآمد والدین و چگونگی توزیع آن ارائه می دهد.

جدول (۴-۷۹) میزان درآمد والدین پاسخگویان

تعداد پاسخگو		طبقات درآمد (به هزار تومان)
درصد	مطلق	
۵۳	۳۷۳	کمتر و ۱۰۰
۱۷	۱۲۲	۱۰۱-۱۸۰
۱۵/۳	۱۰۹	۱۸۱-۲۶۰
۴/۵	۳۲	۲۶۱-۳۴۰
۳/۹	۲۸	۳۴۱-۴۲۰
۶/۳	۴۶	بیشتر و ۴۲۱
۱۰۰	۷۱۰	جمع
-	۷۸	بدون جواب
-	۷۸۸	کل

رابطه با متغیرهای وابسته

درآمد والدین یا وضعیت مالی پاسخگویان با مدت بیکاری رابطه معنی دار ندارد. بنابراین وضعیت مالی فارغ التحصیلان تاثیری بر افزایش یا کاهش مدت بیکاری آنها ندارد. علاوه بر آن درآمد والدین با مدت اشتغال فارغ التحصیلان در رشته دیگر و مدت اشتغال پاره وقت آنها نیز رابطه معنی داری ندارد. به عبارت دیگر وضعیت مالی

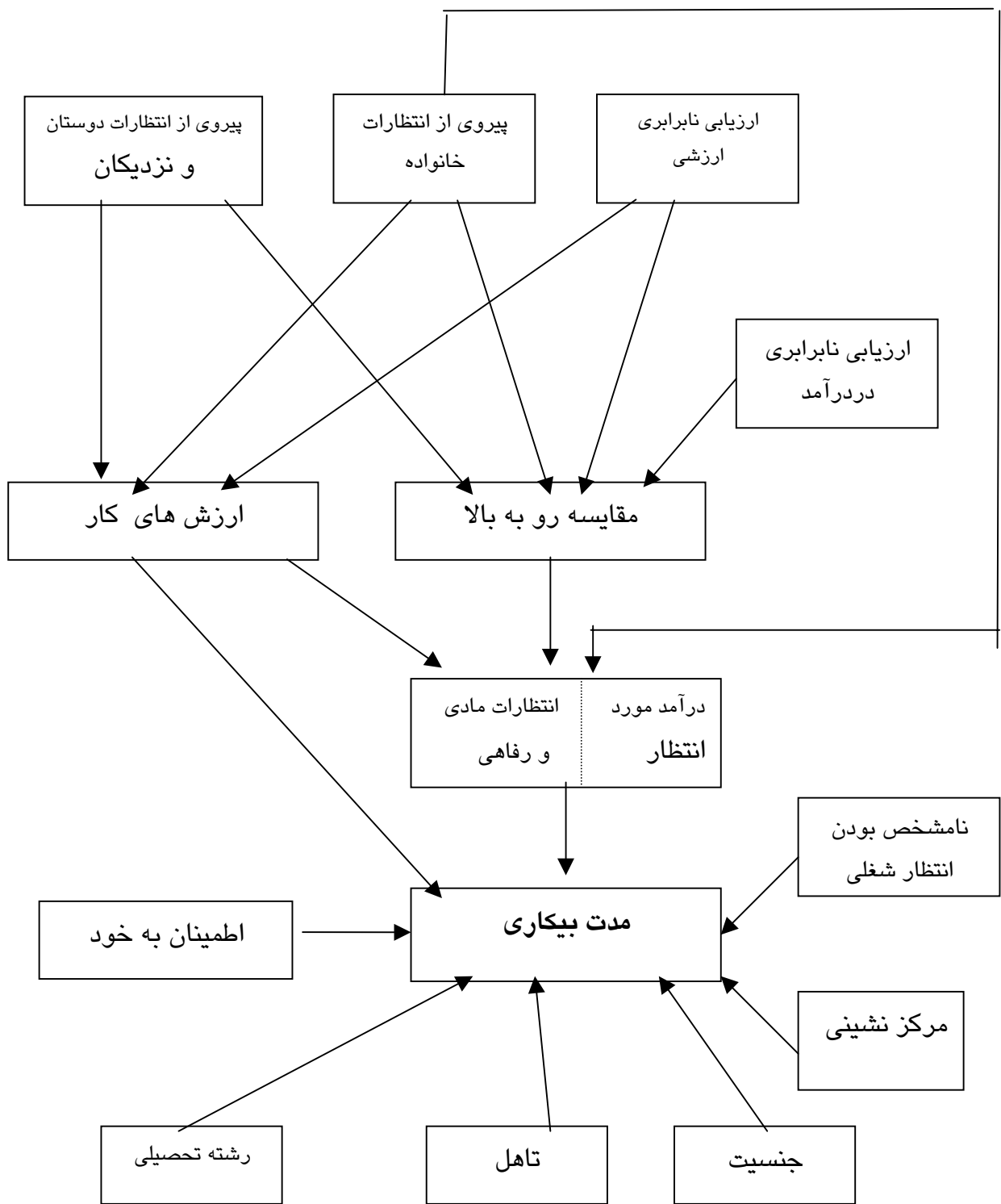
پاسخگویان در اینکه آنها مدت بیشتر یا کمتری را به اشتغال در رشته دیگر یا اشتغال پاره وقت پردازند تاثیری ندارد.

فرضیه ما که از تحقیق میتسوموتا استخراج کرده بودیم این بود که وضعیت مالی فارغ التحصیلان بر بیکاری آنها تاثیر می گذارد. نتیجه بدست آمده نشان می دهد که این فرضیه مقدماتی تأیید نمی شود.

جدول (۴-۸۰) رابطه درآمد والدین (وضعیت مالی) پاسخگویان با متغیرهای وابسته

N	سطح معنی داری	همبستگی پیرسون (r)	متغیر وابسته
۷۱۰	۰/۵۸۳	-۰/۰۲۱	مدت بیکاری
۷۰۹	۰/۱۳۱	۰/۰۵۷	مدت اشتغال در رشته دیگر
۷۰۹	۰/۶	-۰/۰۲	مدت اشتغال پاره وقت

ما در پایان بحث نظری مجموعه فرضیات مطرح شده را در قالب یک مدل کلی نشان دادیم. که بر اساس آن مدل عوامل موثر بر مسئله را مورد تحلیل و بررسی قرار می دادیم اکنون با توجه به یافته ها مدل مذکور اصلاح کرده و عواملی را که با مسئله رابطه منی داری ندارند کنار می گذاریم. و مدلی را ارائه می کنیم که در آن روابط بین متغیرها نه تنها پشتوانه تئوریکی دارند بلکه این روابط به صورت تجربی و با روش های آماری نیز اثبات شده اند. این مدل را در شکل زیر نشان می دهیم.



شکل (۴-۶) مدل نهایی تحلیل مبتنی بر یافته های تجربی

۴-۴- خلاصه فصل یافته ها

در فصل یافته ها ابتدا نتایج سنجش ابعاد مسئله را در سه بعد مدت بیکاری کامل ، مدت اشتغال در رشته دیگر و مدت اشتغال پاره وقت مشخص کردیم. سپس مشخصات پاسخگویان و ارتباط برخی از این مشخصات را بامتغیرهای وابسته مورد بررسی قرار دادیم. و در مرحله سوم ضمن سنجش متغیرهای مستقل با استفاده از روش ها و آزمونهای آماری شدت و جهت روابط این متغیرها را با متغیرهای وابسته نشان داده و با توجه به نتایج بدست آمده فرضیات و مدلهای تئوریک خود را که در فصل تئوری ها مطرح کرده بودیم مورد آزمون قرار دادیم.

در یک جمع بندی کلی خلاصه نتایج را به صورت زیر ارائه می کنیم.

۱- نتایج سنجش متغیرهای وابسته نشان می دهد که پاسخگویان بعد از اتمام تحصیلات عالی بطور متوسط ۱۰/۲۶ ماه کاملاً بیکار مانده و به جستجوی شغل پرداخته اند. این بررسی همچنین نشان می دهد که میانگین مدت اشتغال در رشته دیگر ۵/۱۴ ماه و میانگین مدت اشتغال پاره وقت ۲/۵۱ ماه است.

۲- پاسخگویان مسن تر نسبت به جوان ترها مدت بیشتری را در رشته های دیگر به فعالیت شغلی پرداخته اند.

۳- با افزایش سن مدت اشتغال پاره وقت نیز بیشتر می شود.

۴- مدت بیکاری در میان زنان بیشتر از مردان است.

۵- مدت اشتغال در رشته دیگر در میان مردان بیشتر از زنان است.

۶- مجردها نسبت به متاهل ها مدت بیشتری را در بیکاری کامل به سر برده اند.

۷- رشته تحصیلی دانش آموختگان بر بیکاری آنها تاثیر دارد.

- ۸- اینکه پاسخگویان از دانشگاه‌های دولتی فارغ التحصیل شده باشند یا دانشگاه‌های آزاد تاثیری در مدت بیکاری و اشتغال پاره وقت آنها ندارد. اما فارغ التحصیلان دانشگاه‌های آزاد مدت بیشتری را در رشته‌های دیگر به اشتغال پرداخته‌اند.
- ۹- ۷۰/۶ درصد از پاسخگویان در مدت بیکاری برای پیدا کردن شغل جستجو کرده‌اند.
- ۱۰- ۷۵/۸ درصد از پاسخگویانی که در رشته دیگر فعالیت کرده‌اند در طی این مدت به دنبال پیدا کردن شغل متناسب با رشته تحصیلی خود رفته‌اند.
- ۱۱- ۸۵/۵ درصد از پاسخگویانی که مدتی را به صورت پاره وقت به اشتغال پرداخته‌اند در این مدت برای پیدا کردن شغل دیگر جستجو کرده‌اند.
- ۱۲- اهمیت خلاقیت در کار، جالب بودن کار، کسب درآمد زیاد و ریاست طلبی به عنوان ارزش‌های کار بر مدت بیکاری دانش‌آموختگان تاثیر می‌گذارد.
- ۱۳- هر چه اهمیت محیط فیزیکی کار و ریاست طلبی برای فارغ التحصیلان بیشتر می‌شود مدت اشتغال آنها در رشته دیگر نیز بیشتر می‌شود.
- ۱۴- با افزایش اهمیت استخدام رسمی در نزد پاسخگویان مدت اشتغال پاره وقت نیز افزایش می‌یابد.
- ۱۵- درآمد مورد انتظار بر روی مدت بیکاری تاثیر می‌گذارد علاوه بر آن با افزایش انتظار درآمدی مدت اشتغال پاره وقت کاهش می‌یابد.
- ۱۶- با افزایش انتظارات مادی و رفاهی مدت اشتغال پاره وقت کاهش می‌یابد.
- ۱۷- نامشخص بودن شغل مورد انتظار مدت بیکاری را افزایش می‌دهد.
- ۱۸- گرایش به بخش سنتی و مدرک‌گرایی با ابعاد سه‌گانه مسئله رابطه معنی‌داری ندارند.

۱۹- میزان اطمینانی که پاسخگویان برای پیدا کردن شغل دلخواه خود دارند بر مدت بیکاری آنها تاثیر می گذارد.

۲۰- میزان اطمینان به خود برای پیدا کردن شغل دلخواه مدت اشتغال در رشته دیگر را کاهش می دهد.

۲۱- بررسی چهار فعالیت کاریابی دانش آموختگان نشان داد که آنها بعد از اتمام تحصیلات برنامه مشخصی برای دستیابی به شغل ندارند و نمی دانند که برای پیدا کردن شغل مورد نظر چه فعالیتهایی باید انجام دهند.

۲۲- مرکز نشینی مدت بیکاری را افزایش می دهد.

۲۳- مقایسه اجتماعی رو به بالا از طریق افزایش انتظار درآمدی بر مدت بیکاری تاثیر می گذارد علاوه بر آن بوسیله افزایش انتظارات مادی و درآمدی مدت اشتغال پاره وقت را کاهش می دهد.

۲۴- هر چه دانش آموختگان از انتظارات خانواده ها ، دوستان و نزدیکان بیشتر پیروی می کنند تعداد مقایسه رو به بالای بیشتری انجام می دهند که در نتیجه انتظارات آنها افزایش می یابد و افزایش انتظارات بیکاری آنها را تشدید می کند.

علاوه بر این با پیروی دانش آموختگان از انتظارات خانواده ، دوستان و نزدیکان اهمیت کسب پول زیاد و ریاست طلبی نیز برای آنها بیشتر می شود . و افزایش اهمیت این دو معیار بر بیکاری آنها تاثیر می گذارد.

۲۵- ارزیابی دانش آموختگان از نابرابری ارزشی بین مشاغل با واسطه متغیرهای مقایسه رو به بالا، انتظارات و دو ارزش جالب بودن کار و ریاست طلبی بیکاری را افزایش می دهد.

۲۶- ارزیابی دانش آموختگان از نابرابری در درآمد بوسیله متغیرهای مقایسه رو به بالا و انتظارات بیکاری را افزایش می دهد.

۲۷- وضعیت مالی پاسخگویان تاثیری بر مدت بیکاری، اشتغال در رشته دیگر و اشتغال پاره وقت ندارد.

فصل پنجم : نتیجه گیری کلی و پیشنهادات

از بررسی مشکل بیکاری دانش آموختگان در سطح رفتاری دو نکته اساسی و کلی مشخص می گردد :

۵-۱ - تناقض بین ارزش ها ، نگرش ها ، انتظارات و گرایش های جوانان به کار با نیازهای بازار کار .

دانش آموختگان ما در جامعه ، نظام آموزشی و خانواده پیرامون کار و اشتغال ارزش هایی را درونی می کنند و بعد از اتمام تحصیلات به امید دستیابی به آنها وارد بازار کار می شوند. اما دستیابی به این ارزش ها از طریق فرصت های شغلی موجود در بازار کار امکان پذیر نمی گردد. این تناقض بین ارزش های جوانان و نیازهای بازار کار نشان می دهد که بین کار و آموزش ارتباط ارگانیک وجود ندارد. در واقع نظام آموزش بدون توجه به نیازهای بازار کار بدون آگاهی از سرعت پیشرفت اقتصادی و تقسیم کار در ساختار اقتصادی به تربیت نیروی انسانی مشغول است. علاوه بر این تغییرات سریع نظام ارزشی جامعه در فرایند مدرنیزه شدن ظاهری و بی برنامه دگرگون شدیدی در ارزش ها، نگرش ها و رفتارهای افراد جامعه بخصوص دانش آموختگان ایجاد می کند که نتیجه آن تخریب سریع فرهنگ سنتی مولد و جایگزینی آن با فرهنگ مصرف گرایی، تجمل گرایی و راحت طلبی شبه مدرن است. در واقع سئوالی که به آن پاسخ داده نمی شود. این است که اکنون در این مرحله از فرایند رشد و اجرای سیاست های اقتصادی ، اجتماعی... کدام نیروی کار و با چه ویژگی های شخصیتی و ارزشی مورد نیاز است؟ به نظر می آید که در استراتژی توسعه عنصری که مورد غفلت قرار گرفته نیروی انسانی و ویژگی های آن است.

و نیازهایی را در جوانان ما ایجاد می کنند که

تعدادی از نقش های شغلی طرد و تعدادی دیگر خواستار بیش از حد داشته باشند . راهکارهای مختلفی برای کاهش این نوع نابرابری وجود دارد که یکی از آنها آموزش کودکان، نوجوانان در دوران جامعه پذیری و باز اجتماعی شدن است. کودکان و نوجوانان ما باید از طریق مدارس و آموزش های لازم به اهمیت و کارکردی بودن همه نقش های مشروع اجتماعی پی برده و حرمت به کار، زحمت و صاحبان موقعیتهای پایین را یاد بگیرند. البته این نوع تربیت نتیجه مطلوب نخواهد داد مگر اینکه همزمان با آن اقدامات دیگری نیز صورت گیرد. یکی از این اقدامات که می تواند به عنوان راهکار دوم کاهش نابرابری ارزشی تلقی گردد. بازنگری و تجدید نظر در نظام پاداش دهی جامعه است. در این بازنگری باید شکاف طبقاتی و نابرابری شدید درآمد کاهش پیدا کرده و پاداش ها به نفع تولید کننده و زحمت کش تغییر جهت دهند. طبیعی است در این صورت موقعیتهای اجتماعی پایین از امکانات و شرایط زندگی مناسبتری برخوردار می شوند. در نتیجه گرایش جوانان به اینگونه موقعیتهای اجتماعی افزایش می یابد. زیرا نشان دادیم که با کاهش نابرابری ارزشی و نابرابری درآمدی بین مشاغل دانش آموختگان مقایسه رو به بالای کمتری انجام می دهند و کمتر وضعیت خود را با گروههای اجتماعی بالاتر مقایسه می کنند. و در نتیجه سطح انتظارات آنها نیز کاهش می یابد.

۵-۲-۳- مشخص کردن ساختار شغلی جامعه اقدام دیگری است که می تواند مفید واقع شود بدین ترتیب که مشاغل از نظر منزلتی و درآمدی سازماندهی شده بطوریکه بتوان ساختار مشخصی برای آن در نظر گرفت. جوانان باید بوسیله راهنمایی های شغلی از این ساختار اطلاع پیدا کرده و راههای قانونی و مشروع تحرک شغلی را یاد بگیرند.

۳-۵- عدم اطلاعات کافی دانش آموختگان درباره اشتغال و بازار کار

دانش آموختگان درباره مشاغل و بازار کار اطلاعات کافی ندارند. آنها نه در دوران آموزش قبل از دانشگاه و نه در طی تحصیلات عالی به اندازه کافی با انواع مشاغل موجود و شیوه های شغل یابی در بازار کار آشنا نمی شوند. دانش آموختگان در دانشگاه بسیار آرزومندانه و خیالی به آینده شغلی خود نگاه می کنند. بدون اینکه برنامه مشخصی برای آن داشته باشند. و تنها بعد از ورود به بازار کار با واقعیت ها روبرو می شوند. در همه اقتصادهای پیشرفته راهنمایی های شغلی وسیعی به جوانان ارائه می گردد. در واقع با پیچیده تر شدن تقسیم کار اجتماعی مشاوره شغلی لازم و ضروری است.

۴-۵- پیشنهاد جهت ارائه اطلاعات به دانش آموختگان درباره اشتغال و بازار کار

۴-۵-۱- ارائه راهنمایی شغلی در دبیرستان و آشنا کردن نوجوانان با مشاغل متنوع و راهها و شیوه های دستیابی به آنها از طریق فیلم های ویدئویی و بازدیدهای مختلف از مراکز کار و فعالیت .

۴-۵-۲- به هنگام توزیع دفترچه های آزمون سراسری دانشگاهها، به تناسب رشته های مختلف دفترچه ای تهیه و بوسیله آن نام مشاغل وامکان و شرایط دستیابی به آنها در اختیار داوطلبان قرار گیرد. تا آنها با آگاهی از وضعیت مشاغل در آزمون شرکت کرده و به انتخاب رشته اقدام کنند.

۵-۴-۳- ایجاد دفتر اشتغال در دانشگاه

گفتیم که بین کار و آموزش ارتباط سازماندهی شده ای وجود ندارد. با ایجاد این مرکز اولین گام در جهت برقراری ارتباط دانشگاهها و مراکز آموزشی با بازار کار و نظام اقتصادی برقرار می شود. فعالیت این دفاتر را می توان در دو جهت گسترش داد.

الف - ارائه راهنمایی های شغلی و خدمات مشاوره ای به دانشجویان

ب - ایجاد ارتباط بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی

دفتر اشتغال دانشگاه می تواند با کسب اطلاعات از نیازهای بازار کار، توزیع جغرافیایی این نیازها و امکانات بالقوه در مناطق مختلف، کمک شایان توجهی به برقراری ارتباط بین آموزش و کار بنماید. با ایجاد هماهنگی های لازم بین آموزش عالی، وزارت کار، وزارت اقتصاد و امور دارایی، بانکها و بخش خصوصی می توان بین نخبگان و متخصصان و بخش خصوصی ارتباط برقرار کرد. نکته ای که باید مورد توجه قرار گیرد این است که نه تنها دانش آموختگان ما نیاز به آموزش درباره بازار کار و دنیای اشتغال دارند بلکه صاحبان سرمایه و بخش خصوصی نیز نیاز به آموزش دارند. شاید یکی از دلایل اینکه بخش تجارت در ایران نسبت به بخش تولید بیشتر مورد توجه بخش خصوصی است این باشد که صاحبان سرمایه در ایران از فرایند بکارگیری سرمایه در جهت تولید و استفاده از نیروهای دانشگاهی اطلاعات کافی ندارند. اگر واقعا وضع به همین صورت باشد می توان نتیجه گرفت که ما افرادی داریم که سرمایه دارند و متخصصان و دانش آموختگانی که دانش و تخصص دارند. اما ارتباط منطقی و سازماندهی شده بین آنها وجود ندارد. پس با ایجاد چنین ارتباطی می توان گام موثری در کاهش بیکاری دانش آموختگان برداشت. برای دستیابی به این منظور می توان اقدامات پیشنهادی زیر را انجام داد.

• با راهنمایی و هدایت دفتر اشتغال، دانش آموختگان رشته های مختلف و علاقمند به خود اشتغالی می توانند با همکاری یکدیگر و دریافت وام های کم مقدار به ایجاد تعاونی های تولید، توزیع و خدمات دست بزنند. برای مثال برای رشته های کشاورزی ایجاد تعاونی های تولید و بسته بندی مواد غذایی می توند مفید باشد.

• دانش آموختگانی که در دانشگاهها و دفاتر اشتغال با یکدیگر آشنا شده اند می توانند با تشکیل یک گروه و راهنمایی و مساعدت مرکز اشتغال فعالیت تولیدی خاصی را در نظر بگیرند و سپس از مسئولان امر مجوز ایجاد این واحد تولیدی را دریافت کنند. در مرحله بعد گروه دانش آموختگان باید از طریق دفتر اشتغال با صاحبان سرمایه آشنا شوند یا خودشان چنین سرمایه گذارانی را پیدا کنند. در چنین شرایطی مطالعات مقدماتی، بازاریابی و کسب مجوز راه اندازی واحد تولیدی به عهده دانش آموختگان و دریافت وام بانکی و تهیه سرمایه لازم به عهده سرمایه گذاران خواهد بود. اجرای این برنامه می تواند نتایج مهمی را در پی داشته باشد که به برخی از آنها اشاره می کنیم:

- بیکاری دانش آموختگان کاهش پیدا می کند.

- سرمایه دار و متخصصان به یکدیگر وابسته شده از به هدر رفتن سرمایه و وام های بانکی که معمولاً سر از بازار آزاد و قاچاق کالا در می آورند جلوگیری می شود.

- تعهد نخبگان اقتصادی و بخش خصوصی نسبت به جامعه افزایش می یابد.

- دانش آموختگان به خاطر اشتغال و سرمایه دار به خاطر سود و تعهدات بانکی جدیت و

تلاش کافی برای پیشرفت و موفقیت کار انجام می دهند

- چون دانش آموختگان دانشگاهها در نقاط مختلف ایران سکونت دارند. این احتمال وجود دارد که توسط همین دانش آموختگان توزیع سرمایه های مولد و واحدهای تولیدی و خدماتی به طرف مناطق محروم نیز سوق داده شوند.

در این صورت نابرابری منطقه ای کاهش یافته و از مهاجرت دانش آموختگان کاسته می شود.

۵-۵- پیشنهاد برای تحقیقات بعدی

علاوه بر پیشنهادات فوق در بعد روش شناختی و برای هر چه بهتر انجام گرفتن تحقیقات بعدی در مورد بیکاری و اشتغال فارغ التحصیلان موارد زیر را پیشنهاد می کنیم:

۵-۵-۱- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی با همکاری دانشگاهها اطلاعات لازم را در باره دانش آموختگان جمع آوری و برای مدت مشخصی در بانک اطلاعاتی خود نگهداری کند تا مورد استفاده پژوهشگران قرار گیرد. این اطلاعات می تواند کمک شایان توجهی در بهبود کیفیت تحقیق نماید برای مثال دقت نمونه گیری را در حد بسیار زیاد افزایش می دهد.

۵-۵-۲- برای رسیدن به هدف فوق هر دانشجو هنگام فارغ التحصیل شدن باید در پرسشنامه خاصی مشخصات خود شامل، سن، جنسیت، وضعیت نظام وظیفه، رشته تحصیلی، وضعیت اشتغال، دانشگاه، سال فارغ التحصیلی، آدرس دقیق و تلفن تماس خود را درج کند و دانشگاهها موظف باشند که این اطلاعات را به موسسه انتقال دهند.

۵-۵-۳- در صورت امکان فارغ التحصیلان بیکار تاریخ اشتغال خود را به دانشگاه اطلاع داده و دانشگاه نیز آن را به بانک اطلاعاتی موسسه پژوهش و برنامه ریزی انتقال دهد.

۶- فهرست منابع فارسی

- ۱- امیری محمد علی ۱۳۷۵ ، بررسی مسایل نیروی انسانی متخصص در ایران از دیدگاههای اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی سازمان برنامه و بودجه ، معاونت فرهنگی ، آموزشی و پژوهشی
- ۲- اتسلندر پیتر ۱۳۷۵ ، روش های تجربی تحقیق اجتماعی ترجمه بیژن کاظم زاده انتشارات آستان قدس رضوی
- ۳- یونسکو ۱۳۷۸ ، پیام یونسکو شماره ۳۴۰
- ۴- تودارو مایکل ۱۳۶۴ توسعه اقتصادی در جهان سوم جلد اول ترجمه غلامعلی فرجادی انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- ۵- توسلی غلامعباس ۱۳۷۵ ، جامعه شناسی کار و شغل. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)
- ۶- جولی ریچارد ۱۳۶۸ ، اشتغال در جهان سوم ترجمه احمد خزاعی ، انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- ۷- حق جو ناصر ۱۳۷۴ ، فرایند آموزش و اشتغال رویکردی گسسته یا همپیوند، فصلنامه هماهنگ شماره ۳۳
- ۸- دفتر بین المللی کار ۱۳۶۵ ، اشتغال و فقر در جهانی پر آشوب ترجمه عزیز کیاوند، انتشارات سازمان برنامه و بودجه
- ۹- دفتر بین المللی کار ، بی تا ، مروری در زمینه اشتغال ترجمه علی اله همدانی نشریه شماره ۱۱
- ۱۰- دی . ای . دواس ۱۳۷۶ پیمایش در تحقیقات اجتماعی ترجمه هوشنگ ناییبی نشر نی

- ۱۱- رفیع پور فرامرز ۱۳۷۶، توسعه و تضاد ، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی تهران
- ۱۲- رفیع پور فرامرز ۱۳۷۲، کندوکاوها و پنداشته ها شرکت سهامی انتشار
- ۱۳- رفیع پور فرامرز ۱۳۷۲، سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی ، نشر ارغنون
- ۱۴- س . ک . موزر و ج . کالتون ۱۳۷۴ روش تحقیق در علوم اجتماعی ترجمه کاظم ایزدی ، انتشارات کیهان
- ۱۵- فیندلی سلی ۱۳۷۲، برنامه ریزی مهاجرت‌های داخلی ترجمه عبدالعلی لهسایی زاده انتشارات نوید.
- ۱۶- قرایی مقدم امان اله ۱۳۷۰، بررسی وضع اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه‌های ایران پایان نامه دکتری جامعه شناسی
- ۱۷- کرلینجر . فرد . ان ۱۳۷۴ ، میانی پژوهش در علوم رفتاری ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند- انتشارات آوای نور
- ۱۸- گیلبرت آلن و گالکر ژوزف ۱۳۷۵ شهرها، فقر و توسعه ترجمه پرویز کریمی ناصری اداره کل روابط عمومی و بین المللی شهرداری تهران
- ۱۹- مهر علی زاده یدالله ۱۳۷۳، آموزش و بیکاری فارغ التحصیلان ، مجله علمی کاربردی مدیریت دولتی ، شماره ۲۴
- ۲۰- منصورفر کریم ۱۳۷۴ ، روش های آماری ، انتشارات دانشگاه تهران
- ۲۱- مرکز آمار ایران ۱۳۷۴ ، تعریف مفاهیم جلد دوم، انتشارات مرکز آمار ایران

۲۲- نورمن آرکوتز ۱۳۷۴، مقدمه ای بر آمار در علوم اجتماعی ترجمه حبیب اله تیموری
نشر نی .

۲۳- واگو استفان ۱۳۷۲، درآمدی بر تئوری ها و تغییرات اجتماعی ترجمه احمد رضا
غروی زاد، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی

۲۴- وبر ماکس ۱۳۷۴، اقتصاد و جامعه، ترجمه عباس منوچهری ، مهرداد ترابی نژاد و
مصطفی عمادزاده ، انتشارات مولی

۲۵- هیرمیتسوموتا ۱۳۷۱، بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی ترجمه بیژن بهادروند
مجله دفتر دانش شماره دوم و سوم

٧- فهرست منابع لاتين

- 1-A.E.Green 1999 insights into unemployment and NON-employment in Europe using alternative measures,Reginal stadies 33,5:453-476
- 2-Bjorn Jonzon and lois recascino wise 1989,Getting young people to work :An eveluation of swedish youth employment policy, international labour review 128:337-356
- 3-chavdar kiuranov 1985 Attitudes of youth to work:the Bulgarian case,international social science journal xxx11:507-518
- 4-della fave L. Richard 1974 success values: are they universal or class diffrentiated? American journal of Sociology 80:158-169.
- 5-dichense william T. and kevin Lang 1996 An Analysis of The Nature of unemployment in srilanka, journal of development studies 31:620-636
- 6-Jurgen Hartmann 1985,New forms of youth participation and work in sweden international social science journal xxxv11:491-506
- 7- karen Jensen studying law a risky business file ://c:\ my documents \486\young.mall.him young. Mall
- 8-kalleberg arne L. 1977 work values and rewards: a theory of job satisfaction American sociological review 42:124-143
- 9-Lan livingston 1989 unemployed youth: Alternative approaches to an African crisis international Labour review 128:389-407
- 10-Lindsay paul and william E. knox1984, continuity change in work values among yong Adults: a langitudinal study,American journal of sociology 89:918-931
- 11-Larry D. singell and jane H. Lillydahl1989 some Alternative definitions of youth unemployment:
A means for improved understanding and plicy formulation American journal of Economics and Sociology 48:457-471
- 12-mikael. Nordenmark and mattias strandh 1999 To wards A Sociological understanding of mental well- Beeing among the unemployed:
The Role of economic and psychosocial factors,sociology 33:577-597.
- 13-malcolm BEE and peter Dolton 1990, patterns of change in U.K. graduate unemployment 1962-87 Higher education 20:25-45
- 14- Peter Grootings 1985,youth, work and employment in Europe, international social science journal xxx11:475-488

- 15- Radwam A.SHABAN , Ragui ASSAD and sulayman s. Al- Qudsi 1995 The challenge of unemployment in the Arab international labour review 134:65-81
- 16- Stephen D. HARDING and Frans J. HiksPoors 1995 New work values: in Theory and in practice international social science journal XLV11:441-455
- 17- Underhill Ralph 1966-67, values and post college career change American journal of sociology 72:163-172
- 18- W.J. Morgan and N.T. Scott 1987 unemployed Graduates: A wasted National Resource Feu Replan No.358 , U.S. Dept of education Research and improvement (ERIC)
- 19- William A. BORGEn and Wendy E.Hatch and Norman E. Amundson 1990, the experience of unemployment for university graduates: An exploratory study journal of Employment Counseling 27:104-112

ضمیمه شماره یک

متغیرهای مورد بررسی

(معرفی شده در نرم افزار excel)

متغیرهای مورد بررسی (معرفی شده در نرم افزار exel)

شماره سؤال	علامت متغیر	نام متغیر
-	X_2	محل سکونت پاسخگویان
۲	X_4	نوع دانشگاه
۳	X_5	محل تحصیل
۴	X_6	مدرک تحصیلی
۵	X_7	رشته تحصیلی
۶	X_8	جنسیت
۷	X_9	تاهل
۸	X_{10}	تحصیلات پدر
۹	X_{11}	تحصیلات مادر
۱۰	X_{12}	وضعیت فعلی اشتغال
۱۱	X_{13}	اشتغال قبل از تحصیل
۱۲	X_{14}	مدت فارغ التحصیلی
۱۳	X_{15}	مدت بیکاری
۱۴	X_{16}	جستجوی شغل در بیکاری
۱۵	X_{17}	مدت اشتغال در رشته دیگر
۱۶	X_{18}	جستجوی شغل در مدت مذکور
۱۷	X_{19}	مدت اشتغال پاره وقت
۱۸	X_{20}	جستجوی شغل در مدت فوق

متغیرهای مورد بررسی (دنباله)

شماره سؤال	علامت متغیر	نام متغیر
۲۱	X ₂₃	پیروی از انتظار خانواده
۲۲	X ₂₄	پیروی از انتظارات دوستان
۲۳	X ₂₅	مدرک مورد انتظار
۲۴	X ₂₆	درآمد مورد انتظار
۲۵	X ₂₇	مشخص بودن انتظار شغلی
۲۶	X ₂₈	انتظارات مادی
۲۸	X ₃₀	اشتغال بدون ادامه تحصیل
۳۰	X ₃₂	مراجعه به مرکز کاریابی
۳۲	X ₃₄	مراجعه به افراد
۳۴	X ₃₆	مراجعه به محل کار
۳۶	X ₃₈	شرکت در آزمون
۳۹	X ₄₁	نابرابری ارزشی
۴۰	X ₄₂	نابرابری در درآمد
۴۱	COMUP	مقایسه رو به بالا
۴۲	COMDWN	مقایسه رو به پایین
۴۳	X ₅₇	اطمینان به خود
۵۲	X ₆₆	اهمیت نوآوری
۵۳	X ₆₇	جالب بودن کار

۵۴	X ₆₈	نشان دادن توانایی
۵۵	X ₆₉	مفید واقع شدن
۵۶	X ₇₀	خوشایند بودن محیط کار
۵۷	X ₇₁	کسب پول زیاد
۵۸	X ₇₂	ریاست طلبی (رهبری)
۵۹	X ₇₃	منزلت اجتماعی
۶۰	X ₇₄	امنیت شغلی
۶۱	X ₇₅	ترقی خواهی
۶۲-۷۳	ATT	گرایش به بخش سنتی
۷۴-۸۱	Madrak	مدرک گرایی
۸۲	X ₉₆	سن
۸۵	X ₉₉	درآمد والدین

ضمیمه شماره دو
پرسشنامه

بسمه تعالی

پرسشنامه

تاریخ :

شماره پرسشنامه :

مکان :

نام پرسشگر:

سلام، وقت بخیر

من هستم، اگر اجازه بدهید می خواستم چند دقیقه وقت شما را بگیرم آموزش عالی روی یک طرح ملی در مورد اشتغال فارغ التحصیلان کار می کند حالا برای اینکه بتواند ارزیابی درستی از این مسئله داشته باشد لازم دیدند از نزدیک با فارغ التحصیلان صحبت کنند به همین خاطر سئوالاتی تهیه کرده اند که اگر اجازه بدهید برای شما مطرح می کنم.

۱- در حال حاضر در بیشتر کشورهای در حال توسعه مشکلاتی که فارغ التحصیلان با آنها روبرو هستند مورد توجه قرار گرفته است حالا به نظر شما مهمترین مشکلات دانش آموختگان چیست؟

۲- در کدام دانشگاه ، موسسه یا مرکز آموزش عالی تحصیلی کرده اید؟

۳- نام محلی (شهری) را که در آنجا تحصیل کرده اید ذکر کنید.

۱- آخرین مدرک تحصیلی شما چیست ؟

۲- آخرین مدرک تحصیلی خود را در چه رشته ای گرفته اید؟

۳- جنسیت مرد زن

۴- وضعیت تاهل خودتان را بفرمایید. مجرد متاهل

۵- میزان تحصیلات پدرتان چقدر است؟

۶- میزان تحصیلات مادرتان چقدر است ؟

۷- لطفا وضعیت فعلی خود را از نظر اشتغال دقیقا توضیح دهید.

(برای پاسخگویی به این موارد توجه فرمائید : بیکار بودن ، شاغل رسمی ، قراردادی ، شاغل

بخش دولتی، خصوصی، شاغل در واحد تولیدی یا خدماتی خود، تجارت آزاد، چند شغل

داشتن کار ساعتی داشتن ،ارتباط شغل با رشته)

۱۱- آیا قبل از فارغ التحصیل شدن شاغل بودید؟ بله خیر

۱۲- چند ماه است که فارغ التحصیل شده اید؟ (دقیقا ذکر کنید)

۱۳- از زمانی که فارغ التحصیل شده اید تا حالا جمعا چند ماه کاملا بیکار بوده اید(كاملا

بیکار = نداشتن هیچگونه شغل و درآمد)

۱۴- آیا در این مدت برای پیدا کردن شغل مورد نظر جستجو کرده اید؟ بله خیر

۱۵- از زمانی که فارغ التحصیل شده اید تا حالا در مجموع چند ماه در مشاغلی بوده اید که به رشته شما مربوط نمی شده است؟

۱۶- آیا در مدت مذکور برای پیدا کردن شغل مورد نظرتان جستجو کرده اید؟ بلی خیر

۱۷- پس از فارغ التحصیل شدن مجموعاً چند ماه بدون اینکه شغل دیگری داشته باشید بطور پاره وقت یا ساعتی مشغول به کار بوده اید؟

۱۸- آیا در این مدت برای بدست آوردن شغل مورد نظر تلاش کرده اید؟ بلی خیر

۱۹- پس از فارغ التحصیل شدن در مجموع چند ماه وضعیت شما طوری بوده است که مدتی مثلاً چند ماهی کار داشته اید و یک مدتی نداشته اید؟

۲۰- آیا در طی مدت مذکور برای یافتن شغل، دیگر جستجو کرده اید؟ بلی خیر

لطفا میزان موافقت یا مخالفت خود را با نظرات ابراز شده

در سئوالات ۲۱ و ۲۲ بیان کنید.

۲۱- تحصیلکردگان بخاطر انتظاراتی که خانواده هایشان از آنها دارند نمی توانند هر شغلی را بپذیرند.



۲۲- حتی دوست آشنا، فامیل و همسایه هم از تحصیلکرده ها انتظار دارند شغل مناسبی داشته باشند.



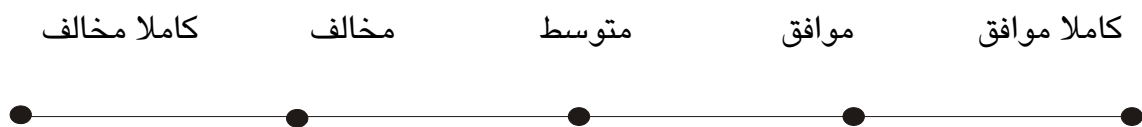
۲۳- احتمال می دهید تا چه مقطعی ادامه تحصیل بدهید؟

۲۴- بلافاصله بعد از فارغ التحصیلی امیدوار بودید ماهیانه چقدر درآمد داشته باشید. (دقیقا ذکر کنید)؟

۲۵- بلافاصله بعد از فارغ التحصیلی امیدوار بودید چه شغلی بدست آورید (دقیقا ذکر کنید)

۲۶- اگر کسی بگوید بعد از این همه زحمت داشتن ماشین، خانه خوب موبایل و امکاناتی

از این قبیل حق مسلم هر فارغ التحصیلی است آنوقت شما چه می گوئید؟



۲۷- اگر ادامه تحصیل نمی دادید فکر می کنید می توانستید شغلی بدست آورید؟ بلی خیر

۲۸- چه شغلی

۲۹- فرض کنید همین حالا می خواهید در شغل مورد نظرتان مشغول به کار شوید آنوقت

حاضرید ماهیانه چقدر درآمد داشته باشید تا به کارتان ادامه دهید؟

برای یافتن شغل مورد نظرتان هر کدام از فعالیتهای زیر را که انجام داده اید علامت بزنید

و سپس سؤال مربوط به آن را پاسخ دهید.

۳۰- به مراکز کاریابی و یا اداره کار مراجعه و ثبت نام کرده ام.

۳۱- به چند مرکز کاریابی یا اداره کار مراجعه کرده اید؟

۳۲- به اشنایان، فامیل و افراد با نفوذ مراجعه کرده و از آنها راهنمایی و مساعدت خواسته ام.

۳۳- تقریباً به چند نفر مراجعه کرده اید. ؟

۳۴- به سازمان ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و کلا جاهائیکه به رشته ام مربوط می شود مراجعه کرده ام.

۳۵- به چند سازمان ، واحد تولیدی، خدماتی و.. مراجعه کرده اید.

۳۶- در آزمونها و مصاحبه های مختلف استخدام شرکت کرده ام.

۳۷- چند بار

۳۸- لطفاً از میان عبارات زیر یک مورد را انتخاب کنید.

فقط در روستا یا شهرخودم حاضرم بمانم و کار کنم.

علاوه بر روستا یا شهر خود در شهرستان مجاور هم حاضرم ساکن شده و کار کنم.

فقط استان خودم باشد اما در هر جای آن حاضرم ساکن شده و کار کنم

علاوه بر استان خود در استانهای مورد نظر نیز حاضرم ساکن شده و کار کنم

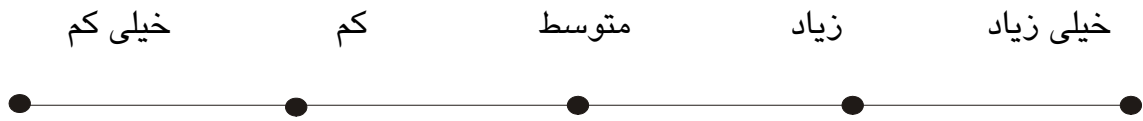
فرقی نمی کند در تمام استان های کشور حاضرم ساکن شده و کار کنم

۳۹- می دانیم که جامعه برای هر شغلی ارزش خاصی قایل است آنوقت فکر می کنید از این

نظر بطور کل بین مشاغل موجود در جامعه ما چقدر نابرابری وجود دارد؟



۴۰- از نظر میزان درآمد مشاغل موجود در جامعه چقدر نابرابری وجود دارد.



۴۱- در هر کدام از موارد زیر اگر خودتان را با کسانی که از این نظر بالاتر از شما هستند

مقایسه می کنید علامت بزنید (هر چند تا می توانید علامت بزنید)

درآمد داشتن ماشین خوب خانه خوب شغل مناسب

زندگی در شهرهای بزرگ زندگی در محلات اعیان نشین

تحصیلات

۴۲- در هر کدام از موارد زیر اگر خودتان را با کسانی که از این نظر پائین تر از شما

هستند مقایسه می کنید علامت بزنید (هر چند تا می توانید علامت بزنید)

درآمد داشتن ماشین خوب خانه خوب شغل مناسب

زندگی در شهرهای بزرگ زندگی در محلات اعیان نشین

تحصیلات

۴۳- با توجه به خصوصیتی که دارید بعد از فارغ التحصیل شدن چقدر مطمئن بودید (یا

هستید) که بالاخره شغل مورد نظرتان را پیدا می کنید؟



۴۴- شما هفته ای چند عنوان روزنامه می خوانید؟

۴۵- بطور متوسط روزانه چند ساعت تلویزیون تماشا می کنید؟

موافقت یا مخالفت خود را با عبارتهای زیر بیان کنید

۴۶- فقط شهرها برای سکونت و زندگی یک تحصیلکرده مناسب هستند.

موافق مخالف

۴۷- فقط در شهرها حاضرم کار کنم. موافق مخالف

۴۸- فقط در تهران حاضرم ساکن شده و زندگی کنم. موافق مخالف

۴۹- فقط در مراکز استان یا استانهای مورد نظر حاضرم ساکن شده و زندگی کنم

موافق مخالف

۵۰- فقط در تهران حاضرم کار کنم

موافق مخالف

۵۱- فقط در مرکز استان یا استانهای مورد نظر حاضرم کار کنم موافق مخالف

شما در زیر عباراتی را می بینید که معیارهای انتخاب شغل افراد هستند لطفا بفرمائید هر

کدام از این معیارها پقدر برای شما اهمیت دارند؟

میزان اهمیت					معیار	سؤال
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
					امکان نوآوری و ابتکار	۵۲
					جالب و لذت بخش بودن کار	۵۳
					امکان نشان دادن توانایی و استعدادم	۵۴
					مفید واقع شدن برای دیگران	۵۵
					داشتن محیط کار با صفا و خوش آیند	۵۶
					بدست آوردن درآمد زیاد	۵۷
					امکان اداره یک عده ای یا جایی	۵۸
					منزلت اجتماعی	۵۹
					استخدام رسمی	۶۰
					امکان ترقی و پیشرفت شغلی	۶۱

مشاغلی مثل کشاورزی، باغداری، صنایع دستی، دامداری، (غیرمدرن) کار در کارگاههای سنتی و... دیگر مشاغل یدی و سنتی را در نظر بگیرید و آنوقت به سئوالات زیر پاسخ

دهید.

۶۲- این جور کارها دیگر کار این دوره و زمانه نیست و اگر کسی مجبور نباشد آنها را قبول نمی کند .



۶۳- این کارها ممکن است خستگی جسمی داشته باشند ولی خستگی روحی ندارند و می توانند جالب باشند



۶۴- این کارها نه محیط مناسبی برای کار دارند و نه همکاران درست و حسابی



۶۵- در این کارها انسان می تواند تجربه اش را به دیگران انتقال دهد و احساس مفید بودن کند.



۶۶- در این کارها پیشرفت و ترقی معنی ندارد و آدم نمی تواند آرزوهای خود را دنبال کند



۶۷- در این کارها تنوع و تحرکی است که سرگرم کننده رضایت بخش است



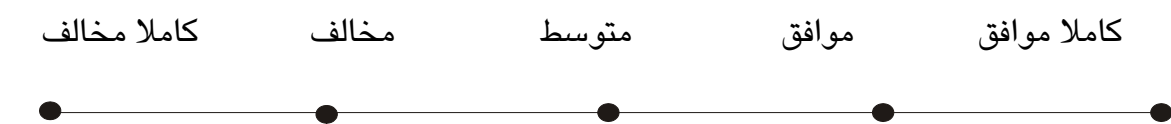
۶۸- این جور کارها کسل کننده بوده و جذابیت ندارند.



۶۹- با این کارها راحت می توان زندگی خود و خانواده را تامین کند



۷۰- این جور کارها آن میزان احترام لازم را ندارند تا افراد برای بدست آوردن آنها تلاش کنند.



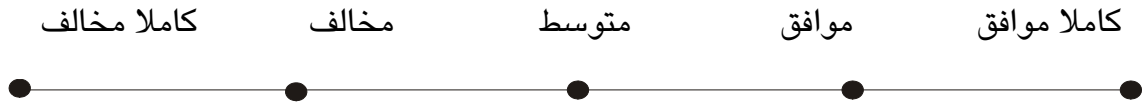
۷۱- برخلاف مشاغل دولتی در این کارها می تواند روابط صمیمی و خوبی بین همکاران وجود داشته باشد.



۷۲- کسانی که این مشاغل را دارند خودشان که هیچ آینده فرزندانشان را هم خراب می کنند



۷۳- در این کارها آزادی عملی وجود دارد که واقعا با ارزش است.



شما در زیر نظرات فارغ‌التمصیلان را درباره مدرک تمصیلی ملاحظه می‌کنید لطفاً این نظرات را ارزیابی کنید

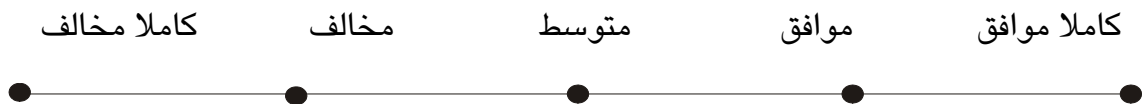
۷۴- مدرک تحصیلی برای فرد آبرو و احترام می‌آورد.



۷۵- بوسیله مدرک تحصیلی نمی‌توان از نظر مادی زندگی خود و خانواده را تامین کرد



مدرک تحصیلی حتی هنگام ازدواج نیز به درد می‌خورد و در این امر عامل مهمی بشمار می‌رود



۷۷- بوسیله مدرک تحصیلی نمی‌توان مقام و موقعیت اجتماعی بدست آورد.



۷۶- مدرک تحصیلی باعث افتخار و سربلندی خانواده است.



۷۷- مدرک تحصیلی باعث افتخار و سربلندی خانواده است.



۷۸- بدست آوردن مدرک تحصیلی فایده ای ندارد برای اینکه فرد از خود و زندگی اش ناراضی می شود.



۷۹- با استفاده از مدرک تحصیلی لازم فرد براحتی به شغل دلخواه می رسد.



۸۱- بدنبال مدرک تحصیلی بودن تلف کردن عمر است



۸۲- شما چند سالتان است.

۸۳- لطفاً شغل پدرتان را دقیقاً ذکر کنید.

۸۴- شغل مادرتان را هم بفرمائید.

۸۵- پدر و مادرتان (یا سرپرستان شما) مجموعاً ماهانه چقدر درآمد دارند؟

۸۶- به نظرتان مهمترین دلیل بیکاری یا اشتغال شما چیست؟

ضمیمه شماره سه

اعلام نتایج داوری به پژوهشگر

و

پاسخ ایشان به داوری

جناب آقای داریوش یعقوبی

مجری محترم طرح پژوهشی بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان (مرکز نشینی ...

باسلام، پیرو نامه شماره ۱۳۵/ن/۲۱ و باتشکر مجدد از اتمام و ارسال گزارش نهایی طرح پژوهشی، در زیر نظرهای اصلاحی داوران در مورد طرح پژوهشی جنابعالی اعلام می شود. خواهشمند است هرچه سریعتر دو نسخه از گزارش نهایی بازنگری شده طرح پژوهشی خود را همراه با دیسکت مربوط ارسال فرمایید تا تسویه حساب قرارداد فیما بین صورت پذیرد.

(۱) گزارش دارای دست آوردهای مطالعاتی و نکات راهبردی در خور ارزشی است. و به وضوح حاکی از تلاش مجدانه ای است که وقف این کار شده است.

(۲) به نظر می رسد گزارش بیشتر معطوف به ابتکارات و وجهه نظرهای فارغ التحصیلان دانشگاهی منتخب است تا رفتارها که مجموعه ای از کنش های فردی و اجتماعی را علی القاعده باید تداعی کنند. طبعاً در کنار این نظرسنجی شناخت برخی از خصوصیات و ویژگی های جمعیتی - اقتصادی - شغلی نیز الزامی است.

(۳) در انتخاب جامعه آماری نیز ابهاماتی به چشم می خورد. ورودی سال ۱۳۷۳ به دانشگاه لزوماً به معنای فارغ التحصیل شدن در سال ۱۳۷۷ نیست؟

(۴) اگر جامعه آماری واقعاً از دانش آموختگان تشکیل شده باشد که در سال ۱۳۷۷ فارغ التحصیل شده اند، آنگاه با توجه به زمان بررسی و تکمیل پرسشنامه ۸۰/۱/۲۵ لغایت ۸۰/۲/۲۵، در اینصورت حداقل حدود ۲ سال از زمان فارغ التحصیلان جامعه نمونه گذشته است. در اینصورت در نتایج بررسی با توجه به متوسط ۱۰/۲۶ ماه کاملاً بیکاری، ۵/۱۴ ماه میانگین مدت اشتغال در رشته غیرتحصیل و ۲/۵۱ ماه میانگین اشتغال پاره وقت، یک زمان ۶ ماهه مفقود شده باقی می ماند! که مستلزم پاسخگویی است البته اگر اشتغال پاره وقت در دل اشتغال در رشته غیر تحصیل میگنجد - طول زمان مفقوده نیز متغیر خواهد شد. علاوه بر این بیکاری ۳۷ ماه و بیشتر معنی و مفهومی پیدا نمی کند (باتوجه به فارغ التحصیل شدن در خرداد یا بهمن ۷۷ با این حساب جامعه نمونه حتماً فارغ التحصیلان ۷۶ را هم متضمن شده است).

(۵) مفاهیم و تعاریف مورد استفاده در مورد کار به اشتغال بیکاری، بیکاری پنهان و آشکار، شهرنشینی، بیکاری کارها درست و دقیق نیستند و بازنگری کامل را ایجاب می کند.

(۶) باتوجه به برگزیده شدن نمونه ها از بین فارغ التحصیلان دانشگاهی در سال ۱۳۷۷، طرح سؤالاتی از قبیل «چند ماه است که فارغ التحصیل شده اید» سؤال ۱۲، ایجاد ابهام می کند. با سؤال ۱۵ و ۱۷ می تواند تداخل داشته

- باشند. یا نتیجه سؤال ۱۱ «آیا قبل از فارغ التحصیل شدن شاغل بودید؟» به خاطر پیامدهایی که بر روی پدیده بیکاری بعد از فارغ التحصیل شدن دارد، در گزارش مشخص نشده است.
- ۷) در خلاصه یافته ها در نتیجه گیریهای برخورد میشود که از زمره بدیهیات است. مثل «پاسخگویان مسن تر نسبت به جوان ترها مدت بیشتری را در رشته های دیگر به فعالیت شغلی پرداخته اند» یا «با افزایش سن، مدت اشتغال پاره وقت نیز بیشتر می شود.
- ۸) نتیجه گیری کلی و پیشنهادات صفحات ۱۸۶ و ۱۸۷، دقیق و درست نیستند سوای غیر اصولی بودن نتیجه گیری، از روایی و روانی و قابل درک و هضم بودن نیز فاصله دارند. با این همه، گزارش حاوی پیامهای راهبردی ارزنده ای است. و جای دارد از محقق محترم آن کتبی تشکر کرد.
- ۹) طرح پژوهشی مزبور با توجه به محدودیتهای زمانی و مالی به لحاظ روش تحقیق، انتخاب نمونه آماری، جمع آوری اطلاعات از دقت بسیار بالایی برخوردار بوده است که حاکی از دقت علمی و تعهد محقق محترم است.
- ۱۰) مهمترین اشکال این تحقیق به تعاریف محقق در مورد واژگان کلیدی همچون بیکاری، بیکاری پنهان، و ... بر می گردد. ایشان به طور مشخص تعاریف خود را ارائه نمی دهد ولی تعریف تلویحی وی از بیکاری مترادف نداشتن شغل است. این تعریف با تعاریف رایج، متفاوت بوده لذا از این منظر نمی توان براساس یافته های وی، سیاستگذاری نمود، مگر اینکه تفاوتها را در نظر داشته باشیم.
- ۱۱) باتوجه به جدول (۴-۲) در پرسش از پاسخگویان، به نظر می رسد فقط ۱/۵ درصد آن در زمان تحقیق بیکار بوده اند و مابقی اگر چه با شرایط مختلف، بیکار نبوده اند. بنابر این پیشنهاد می شود، عنوان تحقیق به «بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان آموزش عالی (مرکز نشینی و ...) بر چگونگی شغل یابی آنها» تغییر کند.
- ۱۲) عنوان انتخابی پژوهشی و نیز چارچوبهای تئوریکي ارائه شده چنین القا می کند که مشکل اصلی بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی به رفتاری فردی آنها مربوط است. به عبارتی مساله از دیدگاه مکتب کارکرد گرایان مورد کنکاش قرار گرفته است و حتی در پاره ای موارد سطح تحلیل در حد تحلیلی روانشناسانه تقلیل یافته است. در حالیکه موضوع مورد بحث یعنی بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی به لحاظ وسعت بیکاری آنان جنبه ساختاری داشته و مستقیماً به رفتارهای فردی آنها ارتباطی ندارد. البته این مساله شاید بیش از آنکه به محقق محترم مربوط گردد به موضوع پیشنهادی به وی ارتباط پیدا کند.
- ۱۳) به نظر می رسد محقق به موضوع عدالت اجتماعی و نسبت آموزه های دنیای غرب، بیش از آنکه نگاهی تحلیلی و علمی داشته باشد، از منظر ایدئولوژیک توجه دارد. این نحوه نگرش در تحلیل یافته ها تاثیر گذاشته است. اگر چه نگاه نقادانه و علمی به غرب و توجه خاص به موضوع عدالت اجتماعی به لحاظ نظری لازم است ولی نباید به این موضوعات به نحوی پردازیم که ما را از منطق علمی دور نماید.

۱۴) برخی سؤالات و فرضیات ارائه شده مانند اهمیت امنیت شغلی، خلاقیت و نوآوری شغلی در نزد افراد به قدری واضح است که آزمون آنها بی مورد است. البته در صورتی که سؤالات به گونه ای طرح شوند که پاسخگویان مجبور به اولویت بندی در مطلوبیت های خود باشند نتایج به دست آمده می توانست در سیاستگذاریها مفید واقع شوند. در این ارتباط ۶/۷۸ درصد پاسخگویان به امنیت شغلی اهمیت می دهند، در عین حال ۹/۸۲ درصد آنها به خلاقیت و نوآوری نیز اهمیت می دهند. به عبارتی به طور طبیعی انتظار می رود که این نوع عوامل نزد اکثریت شاغلین با اهمیت باشد و اگر فرد شاغلی نظری متفاوت داشته باشد، یا اشکال در طرح سؤال است یا اینکه اشکالی خاص در درک آن فرد است. ولی اگر این دو عامل یعنی امنیت شغلی و خلاقیت و نوآوری شغلی در سؤالات با یکدیگر ارتباط پیدا کنند می توان براساس ترجیحات پاسخگویان، اولویتها را در سیاستگذاریها تعیین نمود. مثالهای دیگری می توان در اینموارد ذکر نمود.

با تشکر و احترام

محمد باقر غفرانی

مدیر اجرایی طرح

بسمه تعالی

استاد ارجمند جناب آقای دکتر غفرانی

مدیریت محترم طرح جامع

با سلام، عطف نامه $\frac{۱۲۱}{ن/۱۳۵}$ و در پاسخ به انتقادات و سئوالات مطرح شده درباره طرح بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان (مرکز نشینی،...) موارد زیر را به استحضار عالی و داوران محترم می‌رسانیم:

۱- در بند دوم آمده است که گزارش بیشتر معطوف به وجهه نظرات فارغ التحصیلان است تا رفتارها، علاوه بر این گزارش ما را نظر سنجی قلمداد کرده که باید برخی از ویژگیهای جمعیتی-اقتصادی در کنار آن شناخته شود. به استحضار همکاران گرامی می‌رسانیم که تحقیق ارائه شده نظر سنجی نبوده و کاملاً متنفاوت از نظر سنجی‌های مرسوم است. بلکه در این کار ما به سنجش متغیرهای مورد نظر و بررسی رابطه آنها پرداخته‌ایم کاری که از دانشگاههای معتبر امریکا مثل مدیسن، شیکاگو و... و دیگر دانشگاههای معتبر که در حوزه تحقیق تجربی در علوم اجتماعی و انسانی فعالیت دارند الهام گرفته شده است. مورد بعدی اینکه اگر همکاران محترم به موضوع تحقیق دقت فرمایند در داخل پرانتز متغیرهایی ذکر شده به عنوان رفتارهای دانش آموختگان جهت بررسی پیشنهاد شده و ما نیز این متغیرها و متغیرهای دیگری را نیز که هم شان و هم سنخ آنها بوده با زحمت فراوان از ادبیات تحقیق پیدا کرده و مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل را به عنوان متغیرهای رفتاری معرفی و سپس به بررسی آنها پرداخته‌ایم و خارج از تقاضای شورای علمی کاری انجام نداده‌ایم. و نهایت اینکه با رجوع به جداول (۴-۵)، (۴-۶)،

(۷-۴)، (۸-۴)، (۹-۴)، (۱۰-۴)، (۱۱-۴)، (۱۲-۴)، (۱۳-۴)، (۱۴-۴)، (۱۵-۴) و... و جداول صفحات ۱۰۰ الی ۱۰۵ مشاهده می‌فرمایند که خصوصیات جمعیتی - اقتصادی... دانش آموختگان نیز نشان داده شده‌اند.

۲- در بند سوم به ابهامات نمونه‌گیری اشاره شده است. در این ارتباط توضیحات زیر را لازم می‌دانیم:

الف - هر تحقیقی محدودیت‌های خاص خود را دارد (مالی، زمانی، امکانات و...)

ب - به دلیل پیچیده بودن ترکیب دانش آموختگان، نمونه‌گیری سیستماتیک نیاز به زمان و هزینه کافی داشت که در اختیار طرح ما قرار نگرفت. در واقع برای انتخاب نمونه ما چند راه پیش روی داشتیم: در روش اول باید آدرس دقیق و زمان دقیق اتمام تحصیلات دانش آموختگان را در سالهای مورد نظر بدست می‌آوردیم تا با توجه به لیست چند هزار نفری به صورت سیستماتیک از میان آنها حجم نمونه انتخاب می‌شد و در مرحله بعد با توجه به آدرس این افراد که ممکن بود در هر شهر یا روستای ایران باشند به آنها مراجعه و به تکمیل پرسشنامه می‌پرداختیم ما این روش را اجرا نکردیم زیرا در یک یا چند جای مشخص چنین اطلاعاتی درباره فارغ التحصیلان وجود ندارد و برای بدست آورد اطلاعات مزبور تنها یک راه وجود داشت و آن این بود که به کلیه دانشگاهها و مراکز آموزش عالی دولتی و کلیه دانشگاههای آزاد در سراسر ایران مراجعه و از گروههای آموزشی چنین لیست طولی را تهیه می‌کردیم. تصور اینکه این روش چه میزان زمان و هزینه مالی نیاز دارد چندان دشوار نیست. روش دوم آن بود که ما چند شهر را به عنوان نمونه

مشکل اولیه روبروی می‌شدیم یعنی دانش آموختگان کجا هستند؟ کی فارغ التحصیل شده‌اند؟ در ایران هیچ گونه اطلاعات دقیقی درباره فارغ التحصیلان وجود ندارد. لذا باز هم باید به کلیه دانشگاه‌های ایران مراجعه می‌کردیم تا فارغ التحصیلان اهل شهرهای مورد نظر را پیدا می‌کردیم. که این کار اگر پر هزینه تر از اولی نباشد کمتر هم نیست. در اینگونه موارد سه راه پیش روی محققین وجود دارد اول اینکه تحقیق را انجام ندهند. دوم اینکه با تامین منابع مالی لازم یکی از روش‌های مذکور را طی کنند و سوم اینکه ببینند با توجه به امکانات و شرایط خود چه میزان اطلاعات و با چه دقتی می‌توان به دست آورد؟ چقدر می‌توان به حل مسئله کمک کرد؟ لذا همچنان که در روش نمونه‌گیری توضیح داده‌ایم (رجوع شود به فصل روش تحقیق) ابتدا با توجه به ضوابطی مشخص چند شهر را انتخاب کردیم و سپس برای تهیه سهمیه پرسشنامه هر شهر با توجه به تنها اطلاعات موجود که درباره ورودی‌های سالهای مختلف وجود داشت با توجه به وردی‌های ۱۳۷۳ سهمیه استان‌ها و شهرهای مختلف را تعیین کردیم. جامعه آماری ما دانش آموختگان بودند که در طی دوره زمانی فارغ التحصیل شوند که احتمال درگیری آنها با بازار کار و بیکاری وجود داشته باشد. با توجه حجم نمونه‌های مرسوم در تحقیقات مثلا ۱۶۰۰۰ نفر برای کل جمعیت ۲۸ مرکز استان که توسط مرکز آمار ایران تعیین شده یا در تحقیقات مشابه انجام شده حداقلا ۴۰۰ نفر نمونه برای جمعیت چند هزار نفری، فارغ التحصیلان، کافی بود اما ما

تعاریف مفهومی که در بخش چهارچوب تئوریکی ارائه گردیده متکی بر تحقیقات و نظریات دانشمندان و اهل فن بوده که ضمن ارائه دیدگاههای مختلف در مورد هر مفهوم با توجه به نکات مشترک آنها تعریف مورد نظر ارائه میگردد که در گزارش آمده است و سعی گردیده از منابع خارجی معتبر نیز استفاده شود.

(مجموعه مقالات خارجی مورد استفاده به صورت صحافی شده به موسسه تقدیم گردیده است.) و اگر اشکالی وجود داشته باشد مربوط به محققانی است که آثار خود را منتشر کرده اند نه ما، برای مثال در این صورت نتایج تحقیقات مرکز آمار ایران که متکی بر همین نوع تعاریف است همگی اشتباه است. نکته قابل ذکر این است که داور محترم توجه داشته باشند که تحقیق ما کار تئوریکی نبوده که سعی کند زوایای یک مفهوم را با بحث و جدل فراوان روشن سازد بلکه در کارهای مشابه کار ما، بر اساس تعاریف موجود و با اعتماد به آنها به سنجش متغیرها و مفاهیم می پردازند گرچه در گزارش ما سعی و کوشش شده پیرامون مفاهیم ارائه شده به اندازه کافی مورد بحث و ابهام زدایی قرار گیرند.

در مورد تعریف عملیاتی که در بحث سنجش متغیرها ارائه گردیده باید گفت که در این نوع تعاریف مفاهیم را طوری تعریف می کنند که قابل مشاهده یا تبدیل به متغیرهای قابل بررسی باشند به عبارت دیگر مفاهیم و سازه ها از سطح انتزاع به سطح تجربه آورده می شوند، تا قابل بررسی تجربی باشند. در این مورد نیز کلیه متغیرهای اصلی دقیقاً با توجه به تحقیقات معتبر تعریف عملیاتی و مورد سنجش قرار گرفته اند. برای مثال مفهوم بیکاری در ابعاد مختلف شکافته شده و ابعاد مورد نظر در تحقیق تعریف عملیاتی شده اند.

۵- در پاسخ به سؤال بند ششم توضیح می‌دهیم با توجه به اینکه سال تحصیلی با سایر غیر تحصیلی متفاوت و همچنین ترکیب وضعیتی فارغ التحصیلان پیچیده بوده است (مثلا تفاوت بین آنهایی که خدمت نظام را قبل از ورود به دانشگاه انجام داده و آنهایی که بعد از فارغ التحصیلی انجام داده‌اند) لذا تعداد ماهها متفاوت بوده و سؤال ۱۲ ایجاد ابهام نمی‌کند. در مورد اینکه چرا سؤال ۱۱ در گزارش نیامده باید بگوییم که متغیرهای زیادی می‌تواند بر روی مسئله تاثیر بگذارند اما متغیر فوق جز متغیرهای اصلی نبوده و آن راجهت کنترل پرسشگران تعیین کرده بودیم. اگر متغیر سؤال ۱۱ را در تحلیل وارد می‌کردیم تعداد پاسخ‌های گمشده (Missing) افزایش می‌یافت زیرا کسانی که قبل از فارغ التحصیلی شاغل شده باشند به تعدادی از سؤال‌های مهم ما نمی‌توانستند پاسخ دهند زیرا این سئوالات برای چنین افرادی مطرح نشده‌اند.

۶- در بند هفتم انتقاد این است که در نتیجه‌گیری‌ها موارد بدیهی وجود دارد مثل رابطه سن با متغیرهای وابسته. در پاسخ توضیح می‌دهیم که این موارد به نظر همکاران ارجمند بدیهی به نظر می‌رسد ممکن بود بدیهی نباشد، اگر رابطه بین متغیرها را ثابت نمی‌کردیم زیرا همه دانش‌آموختگان با یک سن مشابه وارد دانشگاه و سپس فارغ التحصیل نشده‌اند. دیگر اینکه سن و متغیرهای زمینه‌ای دیگر که مورد بررسی قرار گرفته جزء متغیرهای اصلی تحقیق نبوده و در گزارش بین متغیرهای اصلی و فرعی تفاوت وجود دارد. لکن برای اینکه بیشترین اطلاعات را ارائه کرده باشیم و خواننده محترم به گزارش اشراف داشته باشد این نوع متغیرها را نیز در بخشی از تحلیل آورده‌ایم تا با سند و عدد و رقم ارتباط بین متغیرها در طول گزارش به اسانی دنبال شود. ما انتظار داشتیم داور محترم متغیرهای اصلی و مدلهای ارائه شده را مورد توجه

قرار دهد که شاید برای اولین بار ارائه می‌شوند و لذا اگر نتیجه‌گیری‌های تحقیق ما توسط محققان دیگر آزمون و ثابت شود می‌توان مدل‌های ارائه شده را به عنوان تئوری‌های بومی برای تبیین رفتار دانش آموختگان نسبت به بازار کار در سطح وسیع قلمداد کرد.

۷- در بند هشتم انتقاد شده که پیشنهادات دقیق نیستند. به نظر ما از این تحقیق نباید انتظار داشته باشیم که در پیشنهاد خود با زبان اقتصاد کلان و متغیرهای اقتصادی صحبت کند. لذا اگر تحقیق در سطح تحلیل فرد یا رفتاری قرارداد باید پیشنهاد مربوطه نیز در سطح تحلیل فرد قرار گیرد به عبارت دیگر پیشنهاد باید در ارتباط بهبود رفتارهای فردی در ارتباط با بازار کار باشد. بنابراین در پیشنهادات ابهامی وجود ندارد. به تعبیر دیگر اگر انتظارات، ارزش‌ها و... به عنوان متغیرهای مستقل روی بیکاری اثر دارند پس باید در مقام پیشنهاد این متغیرها کنترل شوند بدین لحاظ ما نیز به زعم خود راهبردهایی پیشنهاد کردیم که می‌توانند در اصلاح رفتار دانش آموختگان و واقعی ساختن انتظارات و نگرش‌های آنها با توجه به شرایط کنونی و بالا بردن توانایی آنها در جذب شدن به بازار کار موثر افتد. لذا تصور ما این است که پیشنهادات ما پیشنهاداتی فرهنگی - اجتماعی برای کمک به حل مسئله‌ای اقتصادی است.

۸- در بند یازدهم عنوان می‌شود که فقط ۱/۵ درصد از دانش آموختگان بیکار هستند پس باید عنوان تحقیق به بررسی نقش رفتاری دانش آموختگان (مرکز نشینی....) بر چگونگی شغل یابی آنها تغییر یابد. اگر داور محترم به جدول «وضعیت فعلی اشتغال» در صفحه ۱۰۵ مراجعه فرمایند ملاحظه خواهند کرد. که ۳۷ درصد از دانش آموختگان در زمان پرسشگری بیکار بوده‌اند نه ۱/۵ درصد علاوه بر این متغیر وابسته ما بیکاری است نه شغل یابی گرچه بیکاری را

به صورت متغیر دو بخشی یعنی بیکار یا شاغل نسنجیده‌ایم (بنا به دلایل روشی و تکنیکی) بنابراین تغییر موضوع تحقیق مطلوب نیست.

۹- در بند دوازدهم انتقاد می‌شود که تحقیق ما چنین القا می‌کند که مشکل اصلی بیکاری به رفتار فردی دانش آموختگان مربوط است و دیگر اینکه ما سطح تحلیل را به سطح روانشناسی تقلیل داده‌ایم.

در این ارتباط توضیح می‌دهیم که طرح جامع برای اولین بار در ایران یک مسئله‌ای را از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار داده که در خور تحسین است. اما به نظر می‌آید که داور محترم به نوعی باور تک بعدی و تک متغیری پایبند باشند در حالیکه در محافل اکادمیک برجسته به تحلیل چند بعدی و چند متغیری روی آورده‌اند. به عبارت دیگر ما مشکل اصلی را به چیزی منتسب نکرده ایم بلکه تنها با رنج و مشقت فراوان میزان تاثیر متغیرهای سطح فردی و رفتاری را روی بیکاری دانش آموختگان نشان داده‌ایم. طبیعی است نقش متغیرهای اقتصادی و کلان در پروژه‌های دیگر نشان داده شده یا داده خواهد شد. و در مجموع از ترکیب نتایج خرد و کلان و با نگرشی جامع سیاست‌گذاری صحیحی را می‌توان اعمال کرد. مطلب بعدی اینکه ما سطح تحلیل را به روانشناسی تقلیل نداده‌ایم بلکه این انتقاد ناشی از نگرش کلان بوده است زیرا اگر به موضوع دقت شود موضوع ما در سطح تحلیل جامعه‌شناسی خرد و روانشناسی اجتماعی قرار داد. و طبیعی است که متغیرهای خاص خود و زبان خود را داشته باشد.

۱۰- در بند چهاردهم به نحوه ارائه برخی فرضیات اشکال وارد شده است. در پاسخ می‌گوییم که فرم ارائه سئوالات و فرضیات نیز مبتنی بر تحقیقات مرسوم در علوم اجتماعی است. برای مثال می‌توان به آثار استاد کرلینجر مراجعه کرد. به گمان ما علت اینکه این طور طرح فرضیات نامانوس به نظر رسیده دو علت داشته است یکی اینکه داور محترم با این روش کار آشنایی نداشته و دیگر

اینکه بیشتر تحلیل‌های یک متغیره و تک بعدی را مد نظر قرار داشته‌اند. مثلاً نرخ بیکاری در میان دانش‌آموختگان، درصد بیکاری، تاکید بر درصد هر کدام از متغیرها و... برای ما اهمیت نداشته که دانش‌آموختگان ۲ ماه بیکار بوده‌اند یا ۲۰۰ ماه، اهمیت امنیت شغلی ۸۰ درصد بوده یا ۹۰ درصد بلکه آنچه به آن تاکید کرده‌ایم و برای دارای ما اهمیت بوده این است که آیا مفهوم بیکاری به عنوان یک متغیر با انتظارات، ارزش‌ها، مرکز نشینی و... نیز هر کدام به عنوان یک متغیر در عالم واقعی (نه ذهنی) هم‌بستگی (همبستگی = رابطه = تاثیر و تاثر) دارند؟

اگر هم‌بندی دارند چه میزان؟ تا ببینیم متغیرهای سطح رفتاری روی بیکاری تاثیر می‌گذارند یا نه؟ عنوان تحقیق یا موضوع تحقیق نیز دقیقا این را از ما می‌خواهد و ما نیز با صرف ساعت‌ها کار طاقت فرسا با استفاده از تکنیکهای مختلف سعی در پاسخ‌گویی به این سئوالات کرده‌ایم. لذا برای استفاده از نتایج گزارش در سیاست‌گذاری‌ها پیشنهاد می‌کنیم که به مدلهای نتیجه‌گیری شده مراجعه شود.

۱۱- ضمن قدردانی از نیت اصلاح‌گرانه و زحمت همکار ارجمند در جهت کمک به اصلاح گزارش استنباط ما این است که بین نگرش کلان داور محترم و نگرش خرد و روش کار ما فهم متقابل کمرنگی وجود دارد. لذا از مقام محترم مدیریت طرح جامع تقاضا داریم در صورتیکه این مطالب قانع‌کننده و پاسخگو نبودند در صورت لزوم جلسه‌ای با حضور داوران محترم و منتقدین تشکیل تا در طی جلسه پرسش و پاسخ ضمن پاسخگویی حضوری به سئوالات همکاران گرامی داوران محترم نیز به سئوالات ما پاسخ دهند تا برای ما نیز آشکار گردد که روش، تکنیکها و نتایج ما چه میزان مورد توجه همکاران عزیز بوده است.؟

والسلام

داریوش یعقوبی

۸۰/۹/۲۷

ABSTRACT

The present research is offered in four chapters. The first chapter presents the problem and discusses the importance of the study of the issue and introduces the general and detailed objectives of the research. The second chapter includes conceptual and theoretic study of the unemployment of the graduates. The researcher restricts the issue of unemployment to three types of absolute unemployment, non-conformity of job with the academic discipline and part-time employment and by the use of theories and researches conducted, presents his defining models and hypotheses. In these hypotheses, the behaviors, values, trends and expectations of the graduates are considered independent variables and the period of unemployment, period of employment in the irrelevant field and the period of part-time employment are considered as dependent variables.

The third chapter presents the research method and discusses the manner of measurement and experimental survey of the concepts and the variables. Also the validity of comments is discussed and the sampling method is described. In this sampling, the study group was selected from among the graduates of different disciplines and have been interviewed in person by the interviewers.

The fourth chapter is devoted to the findings of the research. In this chapter, the assumptions and theories discussed are analyzed by statistical techniques and tests in an experimental manner.

The findings show that there is a contradiction between the values, outlooks and expectations of the graduates with the facilities and opportunities of the labor market and this affects their unemployment.

**The Study of the Behavioral Role of the Graduates
(inhabitation in the capital, cities, expectations, lack of
interest to the traditional sector,...) on their**

Unemployment