



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و

سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی کشور

**بررسی رابطه ابعاد اشتغال در بخش غیر متشکل (غیردولتی)  
با ویژگیهای فردی، رشته تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی  
دانش‌آموختگان شاغل در استانهای جنوبی ایران**

ویراست ۱

پژوهشگر:

پرویز ساکتی

پاییز ۱۳۸۰

به نام خدا



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

**عنوان گزارش** ■ بررسی رابطه ابعاد اشتغال در بخش غیر متشکل (غیردولتی) با ویژگیهای فردی، رشته تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش‌آموختگان شاغل در استانهای جنوبی ایران

**پژوهشگر** ■ دکتر پرویز ساکتی

**تایپ و صفحه آرایی** ■ طاهره نداف

**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 چهارم 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.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## سپاسگزاری

پژوهشگر بر خود واجب می‌داند از جناب آقای دکتر جعفر توفیقی - ریاست محترم مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی - و همچنین از آقای دکتر محمد باقر غفرانی - مدیر محترم اجرایی طرح جامع نیاز سنجی نیروی انسانی متخصص - که با نظر مساعد و مدیریت اثر بخش خود انجام این تحقیق را بموازات ۳۹ پژوهش دیگر این طرح ملی ممکن ساختند تشکر نماید و امیدوار است حاصل این همه تلاش صادقانه به پیشبرد و بهینه سازی آموزش عالی در جمهوری اسلامی ایران کمک نماید.

همچنین پژوهشگر بر خود لازم میدان از آقای دکتر عباس بازرگان - رابط محترم علمی این طرح - و آقای دکتر محمد خیر - مشاور محترم آماری پژوهش - که با نظرات علمی و سازنده‌شان موجب بهینه سازی و غنای محتوای این پژوهش شده‌اند تشکر نماید.

در نهایت پژوهشگران جوان دوره دکتری برنامه‌ریزی درسی، خانم ویدا فلاحی، آقای مهدی محمدی و آقای عبدالله پارسا که به ترتیب مسؤلیت تهیه داده‌ها و تحلیل اطلاعات استانیهای فارس، هرمزگان و خوزستان را داشتند و همچنین ده‌ها دانشجوی کارشناسی ارشد در این استانها که در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با آنها همکاری نمودند، شایسته تقدیر می‌باشند.

خانم طاهره نداف در مدت یکساله اجرای پژوهش و در تهیه این گزارش زحمات حروفچینی را عهده دار بوده‌اند که از دقت و شکیبایی ایشان تشکر می‌شود.

**دکتر پرویز ساکتی**

**مجری طرح**

## فهرست مطالب

### صفحه

۱	بخش نخست: پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان درایران و جهان .....
۸	فصل اول: پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان درشرکتهای کوچک و متوسط درجهان.....
۱۹	فصل دوم: پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان درایران .....
	<b>بخش دوم :</b>
۲۷	فصل سوم: طرح پژوهش .....
۲۸	- تشخیص و تبیین موضوع و سئوالات پژوهش.....
۲۹	- فرضیه ها.....
۳۰	- تعاریف عملیاتی گلوآژه ها.....
۳۲	- اهداف و دستاوردهای پژوهش .....
۳۳	- روش تحقیق: تعریف جامعه آماری، انتخاب نمونه آماری .....
۳۴	- معرفی ابزارها و نحوه گردآوری داده ها .....
۳۷	- قلمرو تحقیق: موضوعی، زمانی، مکانی، سازمانی.....
	بخش سوم: داده ها و تجزیه و تحلیل آماری .....
	فصل چهارم: آمارهای استانی: .....
۴۱-۵۶	- آمارهای هرمزگان: ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان درمشاغل غیر متشکل.....
۵۷-۷۴	- آمارهای فارس: ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان درمشاغل غیر متشکل.....
۷۵-۹۱	- آمارهای خوزستان: ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان درمشاغل غیر متشکل.....
۹۲-۱۱۰	فصل پنجم: آمارهای تجمیعی منطقه جنوب (استانهای هرمزگان، فارس، خوزستان) .....
	بخش چهارم : استنتاجات آماری .....
۱۱۲	فصل ششم: یافته های پژوهش و استنتاجات برای سیاستگذاری توسعه منابع انسانی متخصص .....
	- یافته های پژوهشی راهبردی و سیاستهای اجرایی .....
۱۲۱	منابع فارسی: .....
۱۲۳	منابع انگلیسی: .....
۱۲۷	پیوست ها: .....

## فهرست جداول

### صفحه

#### جداول یافته های استان هرمزگان

۴۱-۴۵	.....	جداول ۹-۱ مربوط به سؤال ۱
۴۶-۴۸	.....	جداول ۱۸-۱۰ مربوط به سؤال ۲
۴۹-۵۳	.....	جداول ۳۴-۱۹ مربوط به سؤال ۳
۵۳-۵۴	.....	جداول ۳۸-۳۵ مربوط به سؤال ۴
۵۴	.....	جدول ۳۹ مربوط به سؤال ۵
۵۵	.....	جدول ۴۰ مربوط به سؤال ۶
۵۶	.....	یافته های سؤال ۷

#### جداول یافته های استان فارس

۵۷-۶۱	.....	جداول ۹-۱ مربوط به سؤال ۱
۶۲-۶۴	.....	جداول ۱۸-۱۰ مربوط به سؤال ۲
۶۵-۶۹	.....	جداول ۳۴-۱۹ مربوط به سؤال ۳
۷۰-۷۱	.....	جداول ۳۸-۳۵ مربوط به سؤال ۴
۷۲	.....	جدول ۳۹ مربوط به سؤال ۵
۷۳	.....	جدول ۴۰ مربوط به سؤال ۶
۷۴	.....	یافته های سؤال ۷

#### جداول یافته های استان خوزستان

۷۵-۷۹	.....	جداول ۹-۱ مربوط به سؤال ۱
۸۰-۸۲	.....	جداول ۱۸-۱۰ مربوط به سؤال ۲
۸۳-۸۷	.....	جداول ۳۴-۱۹ مربوط به سؤال ۳
۸۸	.....	جداول ۳۸-۳۵ مربوط به سؤال ۴
۸۹	.....	جدول ۳۹ مربوط به سؤال ۵
۹۰	.....	جدول ۴۰ مربوط به سؤال ۶
۹۱	.....	یافته های سؤال ۷

#### جداول یافته های منطقه جنوب (سه استان)

۹۳-۹۷	.....	جداول ۹-۱ مربوط به سؤال ۱
۹۸-۹۹	.....	جداول ۱۸-۱۰ مربوط به سؤال ۲
۱۰۰	.....	جداول ۳۴-۱۹ مربوط به سؤال ۳
۱۰۵	.....	جداول ۳۸-۳۵ مربوط به سؤال ۴
۱۰۷	.....	جدول ۳۹ مربوط به سؤال ۵
۱۰۸	.....	جدول ۴۰ مربوط به سؤال ۶
۱۰۹	.....	یافته های سؤال ۷
۱۱۰	.....	یافته های سؤال ۸

## خلاصه اجرایی پژوهش

### تبیین موضوع و سئوالات پژوهش:

در چند دهه اخیر بزرگترین استخدام کننده دانش آموختگان دولت بوده است. رشد جمعیت جوان کشور، تعدیل تشکیلات و تصدیهای دولت و گسترش تدریجی زمینه های اشتغال در بخش غیردولتی موقعیتی رافراهم ساخته است. ویژگیهای فردی دانش آموختگان و تناسب محتوی برنامه های درسی دانشگاهی برای اشتغال می تواند دو عامل تعیین کننده در شغل آفرینی یا شغل یابی آنان در بخش غیر دولتی باشد.

این پژوهش مترصد شناسایی میزان تاثیر و نقش این عوامل در اشتغال دانش آموختگان در چند استان جنوبی کشور در بخش غیر متشکل است. علاوه بر این ارزیابی برنامه های درسی دانشگاهی و شناسایی تفاوت بین برنامه درسی قصد شده، اجرا شده و آموخته شده مدنظر بوده است. مضافاً امکان سنجی تقاضای اقتصادی به نیروی انسانی متخصص در بخش غیر دولتی از نظر دانش آموختگان مورد مطالعه قرار گرفته است.

### اهداف و دستاوردهای پژوهش:

- ۱- شناسایی و معرفی جایگاه و سهم بخش غیر متشکل در اشتغال دانش آموختگان در استانهای مورد مطالعه
- ۲- نظرسنجی دانش آموختگان شاغل بخش غیرمتشکل در مورد میزان تاثیر محتوای آموزشی برنامه های درسی در موفقیت شغلی آنان
- ۳- شناسایی رابطه ویژگیهای فردی دانش آموختگان با موفقیت شغلی آنان
- ۴- شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه های درسی دانشگاهی و رویکردهای اصلاحی آنها
- ۵- شناسایی نقش و سهم تسهیلات دولتی (قوانین راهگشا، مجوزها، اعتبارات بانکی...)
- در موفقیت شغلی دانش آموختگان شاغل در بخش غیرمتشکل در استانهای مورد مطالعه
- ۶- امکان سنجی میزان دستیابی به فناوری مورد نیاز و میزان تسلط دانش آموختگان بر دانش فنی مورد نیاز برای موفقیت شغلی آنان
- ۷- شناسایی نقش عوامل بازار (سرمایه، مواد اولیه، تکنولوژی، میزان تقاضا برای کالاها یا خدمات خاص) در موفقیت شغلی دانش آموختگان در استانهای مورد مطالعه

۸- تخمین تقریبی تقاضای اقتصادی برای نیروهای انسانی متخصص دربخش غیرمتشکل  
دراستانهای مورد مطالعه

۹- شناسایی رویکردهای سیاستگذاری دربرنامه ریزی نیروی انسانی دهه آینده دراستانهای مورد  
مطالعه

### روش تحقیق:

روش این پژوهش توصیفی یا پیمایشی انتخاب شده است که مستلزم شناخت ویژگیهای فردی  
جمع آوری نظرات دانش آموختگان شاغل دربخش غیردولتی بود. مراحل اصلی روش بشرح زیر انجام  
شد:

۱- **شناخت و تعریف جامعه آماری پژوهش:** فهرست کلیه کارگاهها و شرکتهای خصوصی یا  
تعاونی تولیدی، توزیعی، خدماتی دارای ۹ نفر شاغل یا کمتر که از ابتدای برنامه دوم توسعه تا زمان  
پژوهش دراستانهای جنوبی (فارس، خوزستان، هرمزگان) از ادارات کل صنایع و تعاون استانها مجوز  
تاسیس دریافت داشته و فعالیت رسمی خود را آغاز کرده بودند اخذ شد.

۲- **انتخاب نمونه آماری:** یک نمونه آماری ۱۰٪ درصدی بطور تصادفی از هریک از گروهها و  
زیرگروههای فعالیت اقتصادی از جامعه آماری انتخاب گردید.

۱-۲- درمورد گروههایی که عدد جامعه یک رقمی بود نمونه گیری انجام نشد.

۲-۲- اگرچه هدف پژوهشگر مطالعه بر روی یک نمونه ۱۰٪ درصدی بود ولی درعمل به دلیل عدم  
پیش بینی مشکل پراکندگی بیش از حد واحدهای شغلی غیر متشکل و غیر فعال یا تعطیل بودن  
تعدادی از آنها و همچنین به دلیل عدم همکاری بسیاری از شرکتهای شناسایی شده درپاسخگویی و  
عدم استرداد بسیاری از پرسشنامه های پژوهشی درهراستان به حدود ۱۰۰ زوج پرسشنامه وصولی  
قابل استفاده درپژوهش اکتفا شد.

۳- **انتخاب نمونه آماری شاغلین دانش آموخته:** فهرست کلیه شاغلان دارای درجه کاردانی،  
کارشناسی و بالاتر که از بدو تاسیس هر واحد شغلی شناسایی شده تا زمان پژوهش جذب شده یا درایجاد  
شرکت مشارکت داشته اند بعنوان منابع اطلاعاتی اخذ شد و پرسشنامه های دو گانه بین آنها توزیع  
گردید.

### معرفی ابزارها و نحوه گردآوری داده ها

بمنظور جمع آوری داده های مورد نظر از ابزارهای زیراستفاده شد:

## **الف - پرسشنامه EPPS ادواردز: این پرسشنامه یکی از جامع ترین پرسشنامه های شخصیتی**

است که به عنوان یک ابزار سنجش توسط آلن. ال. ادواردز به منظور مقاصد پژوهشی و مشاوره ای طرح ریزی شده است. پرسشنامه مذکور اندازه های مربوط به ۱۵ متغیر نسبتاً مستقل شخصیت را به سرعت و سهولت بدست می دهد. از میان آنها ۸ متغیر که ویژگیهای شخصیتی را در رابطه با کارآفرینی و کاریابی می سنجند برای این پژوهش انتخاب شدند. نامهایی که به این متغیرها داده شده متناسب با هدف و موضوع این پژوهش است. این پرسشنامه ۸ متغیری خلاصه شده شامل ۶۴ سؤال دو جمله ای است که در هر یک از آنها گزاره ای از یک متغیر با گزاره ای از ۷ متغیر دیگر همراه است. برپایه گزاره هایی که آزمودنی از میان این سئوالهای پایا - گزینه برمی گزیند، ۸ ویژگی فردی مربوط به شغل یابی (۴ ویژگی) و شغل آفرینی (۴ ویژگی) شناسایی می شوند.

## **روش نمره گذاری:**

نمرات مربوط به پرسشنامه نیز پس از استخراج، تحت عناوین مختلف کدگذاری شدند. داده های کدگذاری شده از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## **زمان و مدت اجرای پرسشنامه:**

زمان گردآوری اطلاعات از اول بهمن ۷۹ تا آخر فروردین ۸۰ بود و مدت اجرای پرسشنامه حدوداً ۴۵ دقیقه تا یک ساعت به طول می انجامید.

## **ب - پرسشنامه ابعاد اشتغال و رشته تحصیلی**

این پرسشنامه توسط محقق طراحی گردید. پرسشنامه دارای دو بخش اصلی است. بخش اول علاوه بر مشخصات فردی اطلاعاتی درباره وضعیت شغلی دانش آموختگان و عوامل موثر در شغل یابی یا شغل آفرینی آنان را مورد پرسش قرار می دهد و بخش دوم اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی و ویژگیهای برنامه درسی قصد شده، برنامه درسی اجرا شده، پیشنهادات و توصیه های اصلاحی دانش آموختگان شاغل را به منظور جهت دهی شغلی برنامه درسی استفسار می نماید.

## **نحوه جمع آوری داده ها و تحلیل اطلاعات مورد نیاز:**

۱- توجیه موسسات و مسئولین ذیربط و دینفوذ بمنظور جلب همکاری آنان در تشویق شرکتهای و افراد نمونه پژوهش به ارائه داده ها

- ۲- سازماندهی کارشناسان استانی مسئول گردآوری اطلاعات و طراحی و زمان بندی مراحل توزیع پستی و گرد آوری مستقیم اطلاعات
- ۳- اعزام کارشناسان و گروههای دانشجویان ارشد همکار طرح به موسسات منتخب نمونه پژوهش برای گردآوری مستقیم اطلاعات
- ۴- پیگیری ادواری و ارسال مجدد ابزارهای اطلاعاتی در صورت لزوم به موسسات و افراد نمونه پژوهش
- ۵- شروع کد گذاری و آماده سازی اطلاعات برای ارائه به رایانه همزمان باوصول تدریجی ابزارهای اطلاعاتی تکمیل شده
- ۶- پردازش داده ها بانتخاب روشهای آماری مناسب به کمک نرم افزار آماری SPSS توسط کارشناسان رایانه ای
- ۷- تجزیه و تحلیل و تفسیر و تنظیم نتایج و طراحی جداول آماری اطلاعات حاصله
- ۸- تدوین گزارش نوشتاری تفسیر و جمعبندی اطلاعات

## یافته های پژوهش

### ۱- جایگاه بخش غیرمتشکل در اشتغال دانش آموختگان:

نخستین و مهمترین هدف این پژوهش شناسایی و معرفی جایگاه و سهم بخش غیرمتشکل در اشتغال دانش آموختگان در استانهای جنوبی (هرمزگان ، فارس، خوزستان) بود. در بخش غیر متشکل از منظر ظرفیت اشتغال یافته های پژوهش ( جدول ص. ۱۰۱) نشان می دهد که بیشترین میزان جذب از مجموع رشته های ششگانه اصلی دانشگاهی به ترتیب در مشاغل مربوط به خدمات اجتماعی (۵۰/۸٪) ، صنعت (۱۸/۲٪) و خدمات فنی (۱۷/۵٪) بوده است و کمترین میزان جذب مربوط به خدمات بهداشتی (۷/۷٪) ، کشاورزی (۳٪) و هنر (۲/۷٪) می باشد.

### ۲- ارتباط بین رشته های تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش آموختگان:

دومین هدف مهم این پژوهش شناخت رابطه بین رشته های تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش آموختگان در گروههای مشاغل غیر متشکل بود. یافته های پژوهش (جدول ص. ۱۰۱) نشان می دهد که از نظر قابلیت جذب رشته های دانشگاهی در استانهای جنوبی کشور در مجموع گروههای ششگانه مشاغل غیرمتشکل بیشترین قابلیت جذب را به ترتیب دانش آموختگان رشته های پزشکی (۵/۵٪) ، رشته های مهندسی (۳/۳٪) و علوم پایه (۹/۴٪) داشته اند. کمترین قابلیت های جذب رشته

های دانشگاهی به ترتیب مربوط به دانش آموختگان علوم انسانی (۴/۷٪)، کشاورزی (۴/۷٪) و هنر (۰/۳٪) می باشد.

### ۳- تغییرات پیشنهادی دانش آموختگان برای جهت دهی شغلی برنامه های درسی:

سومین هدف مهمم این پژوهش شناخت دیدگاهها و نظرات پیشنهادی دانش آموختگان موفق در شغل یابی و شغل آفرینی که فرصت ارزیابی آموخته های دانشگاهی خود را در میدان عمل داشته اند بوده است.

یافته های پژوهش (صفحات ۴۵ و ۶۴ و ۱۰۰) علیرغم اختلافات موردی استانی مبین اتفاق نظر کلی هر دو گروه دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین در زمینه اصلاحات اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزش برنامه های درسی دانشگاهی است. در زمینه اهداف هر دو گروه آموزش یک مهارت یا تخصص ویژه را بعنوان اولین اولویت در اهداف یک برنامه درسی مورد تأکید قرار داده اند. بعد از آن در رشته هایی که امکان آموزش بیش از یک تخصص یا مهارت وجود دارد بعنوان هدف دوم هر برنامه درسی توسط هر دو گروه پیشنهاد شده است. ترتیب و بکارگیری اساتید متخصص تر برای ارائه آموزشهای بهتر سومین گزینه مشترک هر دو گروه می باشد. افراد شغل یاب چهارمین گزینه خود را بازنگری کلی در اهداف برنامه های درسی ذکر نموده اند.

از نظر اصلاحات ساختاری برنامه های درسی هر دو گروه شغل یابان و شغل آفرینان پیشنهاد حذف دروس عمومی از برنامه درسی را نموده اند. رفع ضعف دروس تخصصی پیشنهاد کارآفرینان و در همین زمینه افزایش واحدهای تخصصی توصیه کاریبان می باشد. البته کاریبان معتقدند بطور کلی تعداد واحدهای دوره کارشناسی تقلیل یابد. از نظر محتوایی، هر دو گروه استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید را مورد تأکید قرار داده اند. ولی شغل یابان از این فراتر رفته و کاربردی تر شدن موضوعات درسی و نیز افزودن دروس رایانه ای رابه کلیه رشته ها را پیشنهاد کرده اند.

در زمینه روشهای آموزش دانشگاهی، هر دو گروه اهمیت بیشتر دادن به دروس عملی و کاربردی و بکارگیری روشهای عملی تر آموزشی در برنامه های درسی را پیشنهاد کرده اند. همچنین افزایش استفاده از رسانه های آموزشی و امکانات سمعی و بصری و نیز افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی را توصیه نموده اند.

### ۴- تأثیر ابعاد اشتغال د موفقیت شغلی دانش آموختگان در مشاغل غیرمتشکل:

چهارمین هدف عمده این پژوهش شناخت تأثیر ابعاد اشتغال یا عوامل اجتماعی و اقتصادی مساعد و مؤثر د موفقیت شغلی دانش آموختگان در مشاغل غیر متشکل بوده است.

#### ۴/۱- برخورداری از تسهیلات دولتی:

یافته های پژوهش (جدول ۳ ص ۸۴) نشاندهنده اینستکه هر دو گروه شغل یابان و شغل آفرینان (۶۲/۶٪) بطور اعم معتقد به برخورداری مستمر از نوعی تسهیلات دولتی در مشاغل غیر متشکل خود هستند.

#### ۴/۲- برخورداری از فناوری مناسب:

یافته های پژوهش (جدول ۶ ص.۸۵) بیانگر آنستکه بطور بیش از نیمی از افراد دو گروه شغل یاب و شغل آفرین معتقدند که در مشاغل غیر متشکل کمتر از فناوری مناسب استفاده می کنند.

#### ۴/۳- تقاضای بازار کار به نیروی انسانی متخصص:

یافته های پژوهش (جدول ۴ ص.۸۴) بیانگر آنستکه به اعتقاد گروه شغل یاب تقاضای بازار کار مشاغل غیرمتشکل برای نیروی انسانی متخصص یا دانش آموختگان بالاست. در حالیکه درصد بالاتری از افراد شغل آفرین تقاضای بازار کار برای نیروی انسانی متخصص را کم گزارش نموده اند.

#### ۴/۴- تقاضای بازار برای کالا یا خدمات خاص:

یافته های پژوهش (جدول ۷ ص. ۸۶) نشاندهنده اتفاق نظر دو گروه در زمینه کمبود و محدودیت تقاضای بازار (۵۲/۵٪) برای خدمات یا کالاهای تولیدی مشاغل غیرمتشکل است. با اینهمه تفاوت معنادار قابل ملاحظه ای در بین نظرات دو گروه وجود دارد. میزان تقاضای بازار برای کالاها یا خدمات خاص با توجه به میزان توسعه یافتگی استانها بسیار متفاوت است.

#### ۴/۵- میزان نیاز واحدهای شغلی غیرمتشکل به تخصص دانش آموختگان:

یافته های پژوهش (جدول ۸ ص. ۸۶) نشاندهنده اینستکه هر دو گروه معتقدند که واحدهای شغلی شان نیاز مبرمی به تخصص آنها ندارد. این احساس میتواند از فراوانی دانش آموختگان جویای کار در جامعه ناشی شده باشد.

#### ۴/۶- میزان دستیابی به عوامل کار (مواد اولیه، کارگرماهر) در مشاغل غیرمتشکل:

در مشاغل غیرمتشکل تولیدی وجود عوامل کارمناسب- کارگران ماهر و مواد اولیه فراوان از عناصر اصلی موفقیت این گروه مشاغل می باشند. یافته های پژوهش (جدول ۵ ص.۸۵) کارآفرینان که خود عمدتاً جذب کننده این نیروها می باشند بطور معناداری فراوانی کارگران ماهر را

بیشتر گزارش نموده اند. در زمینه تأمین مواد اولیه یافته های پژوهش (جدول ۹ ص. ۸۷) میبین آنستکه اختلاف نظر معناداری بین دو گروه شغل یابان و شغل آفرینان وجود دارد. از سویی ۴/۴۱٪ دو گروه معتقد به تأمین آسان مواد اولیه هستند و از سوی دیگر تقریباً به همین میزان معتقد به نبود یا کمبود مواد اولیه می باشند. این اختلاف عمدتاً به نوع گروههای شغلی و تنوع مواد اولیه مربوط می شود.

#### ۵- ارتباط تناسب رشته تحصیلی و شغل در موفقیت شغلی:

یافته های پژوهش (جدول ۳ ص. ۸۳) نشاندهنده این است که اگر چه درصد بیشتری از افراد شغل یاب در مشاغل متناسب با رشته شان فعالیت می کنند ولی بطور کلی ۶/۵۸٪ از هر دو گروه شغلی متناسب رشته شان انتخاب نموده اند. با اینهمه تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نگردید. یافته دیگر پژوهش در همین رابطه (جدول ۴۰ ص. ۹۹) مؤید همین مطلب است.

#### ۶- مقایسه ویژگیهای رفتاری شغل یابی و شغل آفرینی در دانش آموختگان شاغل:

یکی از اهداف اصلی این پژوهش مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از لحاظ میزان برخورداری از هر یک از این ویژگیهای شغل آفرینی (استقلال طلبی، ریسک پذیری، ابتکار، مهارتهای مدیریتی) و چهار ویژگی شغل یابی (مسئولیت پذیری، نظم پذیری، مهارت فردی، دنباله روی) بوده است. یافته های پژوهش در جداول (۱۰ تا ۱۷ صفحات ۹۰-۸۸) بیانگر آنستکه در هیچیک از ویژگیهای هشتگانه رفتاری بطور اخص تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نمی شود. ولی مقایسه کلی ویژگیهای چهارگانه شغل یابی و شغل آفرینی حاکی از آن است که به طور کلی افراد نمونه این پژوهش از میانگین بالاتری در خصوصیات شغل آفرینی نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند و این تفاوت کاملاً معنادار است.

#### ۷- مقایسه تفاوت دیدگاههای دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین درباره وضع موجود

##### برنامه درسی:

یافته های جداول (۳۴-۱۹ صفحات ۹۵-۹۱) به بررسی وضع موجود دروس عمومی، اصلی، تخصصی و اختیاری از نظر اهداف سه گانه دانشی، نگرشی و توانشی از دیدگاه دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین پرداخته است. اگرچه در برخی موارد اختلاف نظرهای جزئی بین دو گروه مشاهده می شود ولی بطور کلی تفاوتی در خصوص هیچیک از اهداف سه گانه بین نظرات دو گروه مشاهده نگردید.

## ۸-مقایسه دیدگاه‌های دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین درباره کیفیت اجرایی برنامه

### درسی:

بمنظور سنجش کیفیت اجرایی برنامه درسی در دانشگاه‌های محل تحصیل دانش آموختگان شاغل در مشاغل غیرمتشکل در خصوص کیفیت های چهارگانه وضعیت عمومی دانشکده، اساتید، امکانات دانشگاهی و برنامه درسی از آنان نظرسنجی بعمل آمد که یافته های آن در جداول (۳۸-۳۵ صفحات ۹۶-۹۷) منعکس است. این یافته ها حاکی از آنست که هیچ تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های دو گروه در خصوص کیفیت اجرایی برنامه درسی وجود ندارد.

**بخش نخست**

**پیشینه پژوهش در ایران و جهان**

# **فصل اول**

## **پیشینه در جهان**

## بخش نخست:

### پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان در ایران و جهان

#### مقدمه:

جامعه ما درحاضر با پدیده فارغ التحصیلان بدون شغل مواجه شده است. برای بررسی ریشه ای علل این معضل اجتماعی - اقتصادی لازم است ضمن بررسی و مرور درتجارب کشورهای که بنحوی با این مسئله روبرو بوده یا هستند به نحوه مقابله آنها با این پدیده پرداخته و سپس به بررسی و ریشه یابی این مسئله درکشور خود بپردازیم.

اکنون تعداد فارغ التحصیلان دانشگاهی بدلیل افزایش تقاضا برای آموزش عالی و توسعه امکانات آموزشی روزبروز درحال افزایش است. از طرفی دستگاههای دولتی و مراکز وابسته به آنها قادر به جذب کلیه این فارغ التحصیلان نیستند. باتوجه به سیاست خصوصی سازی و واگذاری تدریجی مراکز وابسته دولتی به بخش خصوصی مسئله خود اشتغالی و کارآفرینی بطور جدی درجامعه ما مطرح شده است.

کارآفرینی (Enter Prener Ship) به معنای پذیرش مسئولیت کشف و نشر روشهای مبتکرانه درارائه خدمات یا تولید کالاها و محصولات است که منجر به ایجاد فرصتهای شغلی جدیدی می شود. شو (۱۹۸۲) از اقتصاددانانی است که نوآوری را بطور برجسته در مفاهیم اقتصاد توسعه وارد کرده است و معتقد است " کارآفرینی نیروی محرک اصلی در توسعه اقتصادی است " وی مشخصه اصلی کارآفرینی را نوآوری می داند و فرآیند کارآفرینی را تخریب خلاق (Creative Destruction) می نامد. به نظر او نوآوری درهریک از زمینه های ریزکارآفرینی محسوب می شود:

۱- ارائه کارهای جدید ۲- ارائه روش جدید در فرآیند تولید ۳- گشایش بازارهای تازه ۴- یافتن منابع جدید ۵- ایجاد هرگونه تشکیلات درصنعت.

از دیدگاه محققان علوم رفتاری از جمله واندروف و برایش که از ۲۵ تعریف کارآفرینی استفاده کرده اند، کارآفرینی به عنوان فعالیتی که مشتمل بر اشتراک رفتارهای زیر است تعریف می شود: ۱- ایجاد: تاسیس یک واحد تجاری ۲- مدیریت عمومی: جهت گیری مدیرانه در یک فعالیت تجاری ۳- نوآوری: بهره برداری تجاری از کالا، فرآیند، بازار و ... ۴- مخاطره پذیری: قبول مخاطره ناشی از زیان یا شکست واحد تجاری ۵- تشبیت عملکرد: قصد دستیابی به سطوح بالاتر رشد و سود.

باتوجه به روند تغییرات اساسی در عصر حاضر، منجمله حرکت از جامعه صنعتی به سمت جامعه اطلاعاتی، حرکت از تمرکز به سمت عدم تمرکز، حرکت از تصدی گری دولتی به سمت دموکراسی مشارکتی، حرکت از اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی، رقابت بین سازمانها و شرکتهای برای جذب بهترین نیروهای انسانی، خصوصی سازی و کوچک سازی و همه مسائلی که در یک قالب کلی می توان آنها را رویارویی با مساله جهانی شدن نامید و همچنین شرایط خاصی که در ایران امروز وجود دارد ضرورت اتخاذ سیاستهای گسترش و توسعه و حمایت از کارآفرینی در کشور را دو چندان می کند. عواملی که باعث ایجاد کارآفرینی می شوند به نظریه چهار C شهرت دارد و عبارتند از:

۱- Characteristic: منش و ویژگی های فردی خاص

۲- Competencies: توانمندیهای رفتاری و مهارتهايخاصی که آنها را می توان فراگرفت.

۳- Conditions: وجود شرایط خاصی در خانواده، سازمان و جامعه که باید بستر مناسبی برای طرح اندیشه های نوآورانه و ایجاد خدمات یا محصولات جدید باشد.

۴- Content: به عوامل محیطی کلان در یک مقیاس وسیع اشاره دارد که می تواند موجب جذب کارآفرینان نسبت به فعالیتهای کارآفرینی شود.

کارآفرینی را می توان به سه نوع تقسیم کرد: کارآفرینی فردی (مستقل)، کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی در مراکز پژوهشی: کارآفرینان مستقل واجد ویژگی های شخصیتی و ویژگی های جمعیت شناختی و جامعه شناختی خاصی هستند. ویژگی های شخصیتی آنان عبارتند از: نوآوری خلاقیت (توانایی تفکر خلاق)، موفقیت طلبی، خطرپذیری معتدل، کنترل درونی (باوربه اینکه سرنوشت وی تحت کنترل وقایع خارجی نیست) استقلال طلبی و تحمل ابهام (پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی).

ویژگی های مشترک جمعیت شناختی آنها عبارت است از: تجربه کاری قبلی، نارضایتی از شغل قبلی (عموماً نارضایتی علت دورشدن وی از سازمان و اقدام به کارآفرینی مستقل است). برای آنکه کارآفرینان مستقل اقدام به کارآفرینی کنند گذشته از مسائلی مثل مخاطره پذیری، عشق ورزیدن به کار، شیفته کارهای نو بودن، انگیزه و شرایط اولیه ای فراتر از مادیات لازم است. مثلاً می توان از شرایط و نیازهای محیطی آنها از قبیل: مسائل مالی و اعتباری، تکنولوژی، اطلاعات و آمار، اقدامات تأمینی، قانونی، آموزشی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز نام برد. از کارآفرینی سازمانی نیز تعریف های زیادی شده است که در اینجا تنها به دو تعریف زیر اکتفا می شود:

شاپیرو (۱۹۸۰) کارآفرینی سازمانی را مفهومی چند بعدی می داند که فعالیتهای یک شرکت را بر نوآوری محصول، نوآوری در فن آوری و پذیرش، مخاطره پیشسازی متمرکز می سازد. گات و گنیزبرگ (۱۹۹۰) کارآفرینی سازمانی را دارای دو جنبه می دانند: نوآوری به منظور ایجاد فعالیتهای جدید و همچنین تاسیس واحدهای جدید. گفتنی است که شخصیت کارآفرینان مستقل و کارآفرینان سازمانی باهم تفاوت دارد. گرایش به قدرت در کارآفرینان مستقل در حد صفر ولی

در کارآفرینان سازمانی شاید مهمترین انگیزه است. کارآفرینان مستقل اکثراً مخاطره پذیرند. دوران کودکی کارآفرینان مستقل معمولاً با محرومیت هایی همراه بوده است درحالیکه کارآفرینان سازمانی غالباً کودکی آرامی را گذرانده اند و سرانجام اینکه کارآفرینان مستقل اکثراً دارای یک الگوی نقش درزندگی بوده اند. (خبرنامه آموزش عالی، شهریور ۱۳۷۹).

علاوه بر ویژگی های شخصیتی و امکانات احتمالی که کمیت و کیفیت تحصیلات کارآفرینان و میزان رشد اقتصادی جامعه ای که در آن زندگی می کنند نیز در کارآفرینی موثر هستند. میزان مهارتها و آموزش های قبلی کارآفرینان متاثر از برنامه های آموزشی و درسی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی می باشد. یکی از راههای کاهش بیکاری فارغ التحصیلان ارزیابی و تجدید نظر در برنامه های آموزشی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی است. علاوه بر عوامل ذکرشده رشد اقتصادی نیز بسیارحائز اهمیت است بطوریکه عده ای مهمترین دلیل بیکاری فارغ التحصیلان را رکود اقتصادی می دانند. آمارها نشان می دهد که میانگین کلی نرخ رشد سالانه تولید ناخالص داخلی در اقتصادهای صنعتی و کشورهای متوسط از ۵/۱ درصد و ۶/۱ درصد در طول سالهای ۷۹-۱۹۷۰ به درصدهای پائین تری کاهش یافته است. فرایند رشد اقتصاد کندتر منجر به رشد سریعتر تقاضای اشتغال فارغ التحصیلان موسسات آموزش عالی در سراسر جهان و در ایران تبدیل به یک بحران شده است. علاوه بر این الگوی رشد اقتصادی که به الگوی سرمایه بر در مقابل الگوهای کاربر توجه دارد و توسط کشورهای مختلف پذیرفته شده است همچنان در مسئله بیکاری دانش آموختگان نقش دارد. (مهرعلی زاده، ۱۳۷۳).

### پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان در شرکتهای کوچک و متوسط در جهان

در انگلستان در سالهای اخیر تغییرات ساختاری و اقتصادی منجر به کاهش استخدام فارغ التحصیلان در شرکت های بزرگ خصوصی و بخش های دولتی شده است. موسسات کوچک و متوسط (با کمتر از ۲۵۰ کارمند) که بخش مهمی از اقتصاد انگلستان در این دوره را تشکیل داده روبرو افزایش بوده است و فرصتهای شغلی جدیدی با سرعت بیشتری نسبت به شرکت های بزرگتر ایجاد کرده اند.

در انگلستان از اواخر دهه ۱۹۸۰ سهم جوانانی که وارد آموزش عالی شده اند دو برابر شده است. این سهم از ۱۷٪ در سال ۱۹۸۹ به بیشتر از ۳۲٪ در سال ۱۹۹۵ رسیده است. همانطور که تعداد فارغ التحصیلان بیشتری از دانشگاهها خارج می شوند تغییرات سریعی را در بازار کار ایجاد میکنند. در اینجا اجمالاً تاثیر مهارتهای آنها را در موسسات کوچک و متوسط مورد بررسی قرار میدهم.

در تحقیقی که در انگلستان در مورد استخدام و سودمندی فارغ التحصیلان در موسسات کوچک و متوسط در سه مرحله جداگانه انجام گرفته در مرحله اول از این شرکت ها مصاحبه تلفنی بعمل آمد که هدف اصلی در این مرحله تعیین سطح زیرکی و توان نیروی کار موسسات کوچک و

متوسط انگلستان و تعیین الگوی استخدام بوسیله این شرکت هاست. نتایج این مرحله نشان داد که اندازه شرکت هایی که فارغ التحصیلان را استخدام می کنند بزرگتر از شرکت هائی بود که فارغ التحصیلان را استخدام نمی کنند. نتایج این تحقیقان نشان داد شرکت هایی که در بخش های تولیدی، خدماتی، بازرگانی و مالی هستند احتمالاً بیشتر فارغ التحصیلان را استخدام می کنند تا آنهایی که در بخش های صنعتی دیگر هستند. استخدام کنندگان معتقد بودند که عوامل اصلی دراستخدام فارغ التحصیلان هوش، توانائی یادگیری، قدرت سازگاری سریع و توانائیهای فنی آنهاست. عدم استخدام بعضی فارغ التحصیلان این بوده است که آنها انتظار حقوق بیشتری داشتند یا توانایی و تخصص آنها فراتر از کارهای پیشنهادی به آنها بوده است. در مرحله دوم پژوهش مصاحبه حضوری انجام شد تا اطلاعات عمیق تری در مورد نگرش استخدام کنندگان نمونه نسبت به استخدام فارغ التحصیلان بدست آید. ادراک عمومی در بین پاسخ دهندگان شرکت هائی که فارغ التحصیلان را استخدام نمی کردند این بود که کارهائی که آنها ارائه می دهند برای فارغ التحصیلان مناسب نیست یا اینکه شرکتها نیازی به مهارت این فارغ التحصیلان نداشتند. در حال تنها ۹٪ از پاسخ دهندگان اولویت عملی را برای عدم استخدام فارغ التحصیلان بیان کردند. این موضوع از یکسو زمینه ای برای افزایش آگاهی در بین استخدام شدگان فراهم می سازد. و از سوی دیگر مزایائی که فارغ التحصیلان می توانند به آن حرفه بیاورند را نشان می دهد. شکتهایی که تمایل به استخدام فارغ التحصیلان نداشتند معتقد بودند که آنان فاقد تجربه هستند که شاید باعث شود به سرعت از شغلشان ناراضی شوند و در جستجوی شغلی در جای دیگری باشند شرکت های استخدام کننده اظهار می داشتند که بهترین راه برای غالب شدن بر این مشکلات شاید تثبیت ارتباط بین دانشگاه و مشاغل باشد بطوریکه برای دانشجویان فرصتهای کسب تجربه بیشتر قبل از اینکه آنها فارغ التحصیل شوند را ایجاد نماید.

استخدام کنندگان بدنبال این هستند که موسسات آموزش عالی به دانشجویانشان اطلاعات بیشتری در مورد (SMES) موسسات کوچک و متوسط برای تشویق آنها به وارد شدن به مشاغل موسسات کوچکتر بدهند. آنها همچنین تمایل دارند بخش های دولتی پاداشها و مشوقهای برانگیزاننده ای برای شرکت های کوچک و متوسط که فارغ التحصیلان را استخدام می کنند ارائه دهند.

بیشتر شرکت هائی که فارغ التحصیلان را در پنج سال گذشته استخدام کرده بودند اظهار داشتند که احتمالاً بیشترین اولویت را به استخدام آنان در پست های حرفه ای و خاص داده اند تا برای سمت های اداری عمومی. بیشتر آنها فارغ التحصیلان را در مشاغلی استخدام کردند که قبلاً استخدام نکرده بودند. تقریباً یک سوم از شرکت هائی که فارغ التحصیلان را استخدام می کنند اعتقاد دارند که کیفیت فارغ التحصیلان در سالهای اخیر تغییر کرده است، و بیشتر از نیمی از شرکت هائی که فارغ التحصیلان را استخدام می کنند ابراز می دارند که سطح سواد دانش آموختگان و غیر دانش آموختگان جدیدالاستخدام تقریباً به یک میزان است.

در مرحله سوم، باتوجه به اطلاعاتی که از دانشجویان بدست آمد آنها معتقد بودند که شرکت های کوچک و متوسط (SMES) به سرعت فرصت هائی برای یادگیری انواع مهارتها و پذیرش مسئولیت ها در مشاغل را به ایشان ارائه می دهند اما از سوئی معتقد بودند که اینگونه شرکت ها درآمدی مشابه شرکت های بزرگتر ارائه نمی دهند و فرصت های آموزشی و ارتقاء در آنها کمتر است. آنها پیشنهاد می کنند که ادارات شغل یابی دانشگاهی باید از شرکت های استخدام کننده فارغ التحصیلان (SMES) و (استخدام کنندگان بالقوه) سوابق منظمی را داشته باشند و اطلاعات بیشتری را در مورد مشاغل شرکت های کوچکتر به دانشجویان فارغ التحصیل ارائه دهند.

بطور خلاصه یافته های تحقیق بشرح زیر می باشند:

۱- این تحقیق وجود رابطه نیرومندی بین "فرهنگ فارغ التحصیلان" و رغبت و تمایل شرکتها به استخدام آنان را نشان داد.

۲- ترجیح شرکتهای بزرگ این بود که بیشتر توانائی های فارغ التحصیلان در شرکت کوچک و متوسط می تواند حاصل شود.

۳- گسترش شبکه ارتباطی بین شرکت های کوچک و متوسط و دانشگاهها، فارغ التحصیلان را قادر می سازد تا تجارب کاری بیشتری را بدست آورند و نتیجتاً بیشتر فارغ التحصیلان را تشویق کنند تا برای کار در شرکتهای متوسط و کوچک درخواست ارسال کنند.

۴- تاکید دیگر این تحقیق مبتنی بر اتصال بیشتر بین شرکتهای مورد نظر و دانشگاههای محلی است. (Helen Eilliam & Gryn oven, 1977)

در مورد تاثیر مدرک تحصیلی در شغل یابی فارغ التحصیلان شاغل تحقیقی تحت عنوان "پی گیری مسیر شغلی فارغ التحصیلان سه سال بعد از فارغ التحصیلی" توسط سازمان آموزش و استخدام در انگلستان انجام گرفت. نتایج نشان داد که:

۱- بیشتر از ۶۵٪ درصد از فارغ التحصیلان ۱۹۹۵ در مشاغلی استخدام شده بودند که مدرک تحصیلی آنها را در پایان ۳/۵ سال تحصیلی شان درخواست می کردند. مضافاً ۸۲٪ درصد از فارغ التحصیلان استخدام شده گزارش کردند که از دانش و مهارت آموخته شده رشته تحصیلی شان در شغل فعلی خود استفاده می کنند.

۲- فارغ التحصیلان دارای مدرک حرفه ای تمایل داشتند که مستقیماً وارد بازار کار شوند و بیشتر در جستجوی مشاغلی بودند که شایستگی های حرفه ای آنان را طلب می کرد تا صلاحیتهای کسانی که در رشته های نظری و عملی تحصیل کرده بودند.

۳- زنان بیشتر در مشاغلی شاغل بودند که شایستگی های آنها را طلب می کرد. اما علیرغم این موضوع درآمد سالانه کمتری نسبت به مردان داشتند.

۴- فارغ التحصیلان رشته های حرفه ای که از نظر مهارتی درجه بندی شده بودند آسانتر شغلی را که متناسب با تخصص آنان بود بدست می آورند تا فارغ التحصیلان دارای مدارک عمومی تر.

۵- فارغ التحصیلان رشته های حرفه ای - آموزشی، مهندسی، پزشکی و سایر رشته های مربوطه بیشتر در مشاغل شاغل بودند که مستلزم داشتن مدرک تخصصی بود. در حالیکه دانش آموختگان رشته های علوم طبیعی، هنر و علوم انسانی موفقیت کمتری در شغل یابی داشتند. این تحقیق میزان تجربه بیکاری بوسیله فارغ التحصیلان بعد از فارغ التحصیلی را نشان می دهد. سه و سال و نیم بعد از فارغ التحصیلی تنها ۲ درصد از ترک کنندگان آموزش عالی که از نظر اقتصادی جزء جمعیت فعال محسوب می شوند استخدام نشده و در جستجوی کار بودند. عدم استخدام در ۱۸ ماه اول بعد از دانش آموختگی بیانگر میزان مشکلات بازار کار در انگلستان است. فارغ التحصیلانی که در ۶ ماه اول بعد از فارغ التحصیلی استخدام نشده بودند نوعاً بیشتر از یکسال بیکار مانده اند. این تجارب اولیه بیکاری احتمالاً بیشتر مرتبط با استخدام در مشاغل بدون نیاز به مدرک تحصیلی و دارای سطح متوسط درآمد پائین تر بوده است. البته اطلاعات گزارش شده در مورد تجربه عدم استخدام فارغ التحصیلان توسط سازمانهای درگیر در این مساله ضعیف بود که این امر خود ناشی از نسبت کم استخدام شدگان در سازمانها بوده است.

بیشتر فارغ التحصیلان متوجه شدند که برای افزایش شانس استخدامی شان ضروری است دوران تحصیل را افزایش دهند. آنهایی که یک رشته غیر حرفه ای را انتخاب کرده بودند متوجه شدند که بیشترین نیاز را برای کسب مهارتهای عملی بیشتر قبل از ورود به بازار کار دارند. امکان این که آنها را در کارهای حرفه ای نیز بکار گیرند افزایش می یافت. نتایج نشان دادند که ۱۵٪-۱۰٪ درصد از فارغ التحصیلان در مشاغل غیر تحصیلی خود استخدام شدند. هر چند در انگلستان عدم استخدام فارغ التحصیلان مشکل جدی به حساب نمی آید اما علت آن به عواملی چون درجه مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، تمایل موسسات و ویژگی های شخصیتی دانش آموختگان مربوط می شود. این تحقیق انجام مطالعات طولی درباره شغل یابی دانشجویان رشته های غیر حرفه ای را نیز تاکید می نماید. (1977, Kate Purcell)

در تحقیق دیگری که توسط دانشگاه بیرمنگام در مورد ۱۸۰۰۰ فارغ التحصیل در سالهای ۱۹۹۰-۱۹۸۵ انجام شد نتایج نشان دادند که در آنجا اختلافات بزرگی در درآمدهای فارغ التحصیلان وجود دارد. اما بطور نسبی فارغ التحصیلان متوسط بطور قابل ملاحظه ای بیشتر دانش آموختگان درآمد داشتند. در این تحقیق هیچ اختلاف معنی داری بین رفتار یا برون داد فارغ التحصیل سالهای ۱۹۸۵ و ۱۹۹۰ مشاهده نگردید.

اختلافات بیشتر با توجه به جنسیت - طبقه اجتماعی و رشته تحصیلی مشاهده شد. بطور متوسط فارغ التحصیلان مرد ۱۳٪ بیشتر از فارغ التحصیلان زن در ۱۱ سال پس از فارغ التحصیلی درآمد داشتند، که این اختلاف با سن فارغ التحصیلان افزایش می یافت. فارغ التحصیلان در رشته های پزشکی، مهندسی مکانیک و رشته های کامپیوتر بطور متوسط بالاترین میزان درآمدی را نسبت به فارغ التحصیلان حرفه ای و مدیریتی / اداری داشتند.

ترک شغل این فارغ التحصیلان در مشاغل در طول زندگی کاری آنها زیاد نبود، تنها تقریباً ۲۰٪ از فارغ التحصیلان تغییر شغل دادند. (1977, C. R Belfield and others)

در ادامه همین تحقیقات در انگلستان از طرف شورای آموزش عالی انگلستان (HEFCE) در سوم آوریل ۲۰۰۱ در مورد استخدام فارغ التحصیلان آموزش عالی گزارشی انتشار یافته است که نشان می دهد که ۶ ماه بعد از فارغ التحصیلی ۶۸/۴ درصد از دانشجویان تمام وقت که در سال ۲۰۰۰ فارغ التحصیل شدند استخدام شده اند و ۱۹/۲ درصد ادامه تحصیل داده اند و تنها ۶ درصد استخدام نشدند. نسبت استخدام فارغ التحصیلان انگلیسی در مقایسه با کشورهای اروپائی دیگر بوسیله تحقیقاتی که توسط مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش عالی (CHERI) منتشر شد مطلوب گزارش شده است. این تحقیقات نشان داد که سه سال بعد از فارغ التحصیلی ۸۷٪ درصد از فارغ التحصیلان انگلیسی استخدام شده اند یا خوداشتغالی کردند در مقایسه با این آمار در ۱۱ کشور اروپائی بطور متوسط ۸۳٪ فارغ التحصیلان چنین وضعیتی داشتند. تنها فارغ التحصیلان فنلاند و آلمان نسبت خوبی مانند انگلستان داشتند.

اطلاعات این تحقیق نشان داد که در اینجا تفاوت در نسبت استخدام فارغ التحصیلان بعد از ۶ ماه بر حسب عوامل مختلفی تحلیل می شود. مثلاً ۹۹/۵٪ دانشجویانی که در رشته پزشکی تحصیل کرده بودند استخدام شدند. در حالیکه ۹۰ درصد از کسانی که در علوم طبیعی تحصیل میکرده بودند موفق به استخدام شدند. زنان ۹۵/۳٪ درصد، مردان ۹۲/۶٪ درصد، سفیدپوستان ۹۴/۶٪ درصد و ۸۷٪ درصد از فارغ التحصیلان سیاه پوست استخدام شده بودند. (2001, HEFCE)

تحقیقات نشان داده است که در سری لانکا حدود ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر از فارغ التحصیلان رشته های علوم انسانی دانشگاه با توجه به تخصصی که داشتند می توانستند نیازهای آموزشی را در سطح متوسطه برطرف نمایند، اما به کارهای دفتری مشغول بوده اند که این نشان دهنده کم کاری پنهان است. در بنگلادش براساس بررسی های کمیسیون برنامه ریزی بیش از ۶۱۰۰۰۰ نفر از تحصیل کرده های جویای کار استخدام شده اند (با داشتن مدرک دیپلم و لیسانس) و ۱۸۹۰۰۰ نفر از آنها در جاهایی استخدام شده بودند که از تخصصشان استفاده ای بعمل نمی آمد. کشورهای صنعتی نیز از کم کاری رنج می برند. براساس تحقیقی در آمریکا حدود ۱/۳ الی ۱/۲ نیروی کار فارغ التحصیلان دانشگاهی مورد بهره برداری قرار نمی گیرند (برگ و فریدمن، ۱۹۷۷). (یدا... مهرعلی زاده، ۱۳۷۳)

در هند نظام آموزش عالی علاوه بر تربیت نیروی متخصص مورد نیاز داخلی همواره درصدی از ظرفیت پذیرش دانشگاههای خود را با هدف صدور نیروی انسانی به خارج از کشور تربیت میکند. از این رو آموزش عالی در برنامه ریزی خود نه تنها طبق نیازهای ملی بلکه با توجه به نیازهای خارجی به تربیت نیروی انسانی می پردازد. تسلط دانش آموختگان به زبان انگلیسی موجب جذب سریع آنها در کشورهای دیگر می شود. دولت هند توجه چندانی به جذب نیروهای متخصص

درادارات و مراکز دولتی ندارد و بیشترین توجه خود را به سوی جذب نیروی کار دربخش خصوصی اعمال می کند. برای جذب نیروی کار دربخش خصوصی، اقدامات همه جانبه ای از سال ۱۹۹۱ آغاز شده است که نتیجه آن سپردن امور تولید و فروش کارخانه های دولتی به بخش خصوصی است و دولت سعی دارد به جای تصدی گری و دخالت مستقیم نسبت به سیاست گذاری کلان اقدام کند. این اقدامات موجب شده است که بهترین مشاغل با بهترین مزایا را درنزد بخش خصوصی بتوان یافت.

درتشکیلات وزارت علوم و تکنولوژی هند دفتری بنام "مرکز ملی توسعه کارآفرینی علوم و فن آوری" وجود دارد که وظیفه آن انجام تحقیقات علمی و تجاری کردن آنهاست. این اداره با جذب دانش آموختگان دانشگاهها، به انجام طرح های تحقیقاتی به سفارش کارخانه ها و مراکز دولتی می پردازد و پس از به مرحله تولید رسیدن و تجاری شدن این قبیل طرح ها در سود آن با کارخانه ها شریک می شوند و یا امتیاز آن را بطورکلی به فروش می رسانند. علاوه برآن دانش آموختگان دانشگاهی، با تشکیل گروههای ۱۰ نفره می توانند طرح تحقیقی پیشنهاد دهند و دفت مذکور بودجه لازم را دراختیار آنها قرار خواهد داد. درپایان پس از کمک درفروختن نتایج تحقیقات این گروهها و تجاری کردن آنها، وام پرداختی را بازپس می گیرند. بدلیل سودآور بودن این شیوه، اکنون مراکز خصوصی زیادی نیز درسراسر هند به این فعالیت مشغولند.

دراین کشورهمچنین مراکز کاربایی خصوصی نیز بطور قانونی فعالیت می کنند که نقش موثری در کربایی در داخل و خارج از کشور دارند. این مراکز مجهز به تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات هستند. با وجود افراد تحصیل کرده و متخصص دراین مراکز درگزینش و معرفی افراد متقاضی کار معیارهای موردنظر مراکز متقاضی نیروی انسانی مورد توجه قرار می گیرد. این مراکز همچنین همکاری در تربیت نیروی کار متخصص باتوجه به نیازهای داخلی و خارجی دارند. (خبرنامه آموزش عالی، مهرماه ۱۳۷۹)

درمقاله ای تحت عنوان "دانشگاهها و توسعه ملی: مباحث و مشکلات کشورهای درحال توسعه" عنوان شده است این مقاله بیان می کند که دانشگاهها تاثیر مهمی برنگرش و سبک زندگی و ارزشها از طریق آموختن مجموعه ای از دانش مشروع به دانشجویان دارند. درمقاله تاثیر شناختی تمایلات دانشگاهی به دانشجویان بخوبی آشکار است. دانشجویانی که درموضوعات خاصی تحصیل کرده اند، دست کم از لحاظ احساس علمی بیشتر درمورد آن موضوع اطلاع دارند تا آن کسانی که این درس ها ر نگرفته اند. (1985, Dahlgren). این محقق اظهار می دارد یک مشکل دیگر باتوجه به اکتساب دانش بوسیله دانشجویان دانشگاهها این است که چه دانستنی هایی یاد داده شده است. اگرچه دراینجا اهمیت قابل ملاحظه ای به مشروعیت دانش بوسیله برنامه درسی و دانشگاهها در همه جوامع چه توسعه یافته و چه کمتر توسعه یافته داده می شود، مشروعیت دانش بصورت بحث جدی تر برای کشورهای درحال توسعه مطرح است.

بسیاری از آنچه ارزشمند است و در دانشگاه‌های کشورهای در حال توسعه آموزش داده می‌شود از کشورهای توسعه یافته وارد شده است. بخصوص در مورد علوم و دانش و تکنولوژی صادق است، امروزه ۹۵٪ از دانش در کشورهای صنعتی تولید می‌شود. (Ahmed, 1985). یک مشکل اصلی بیشتر کشورهای در حال توسعه این است که در حالیکه به علوم و دانش تکنولوژی به عنوان یک پدیده وارداتی برای حل مشکلات کشور از قبیل فقر، بیماری و بیسوادی نگاه می‌کنند، چون این علوم از کشورهای صنعتی وارد شده اند مشکلات سازگاری و استفاده از آنها مطرح می‌شود، زیرا این دانش بیطرف نیست بلکه از جهت ارزشی و کاربردی غربی است. همانطور که احمد (۱۹۸۵) تذکر داده است، دیدگاه غربی علوم و تکنولوژی عمدتاً برای حل مشکلات کشورهای در حال توسعه نامربوط بوده است و دانشگاه‌های جهان سوم که کتاب‌ها، برنامه‌های درسی و مواد آموزشی کشورهای صنعتی را مورد استفاده قرار می‌دهند تنها در تولید فارغ التحصیلان مناسب برای استخدام در آن کشورهای صنعتی موفق بودند!

نوع آموزش تکنولوژی و نامناسب در کشورهای در حال توسعه منتهی می‌شود به صدور کسانی که رسمیت، نامناسبند یا به حل مشکلات کشور خودشان متعهد نیستند. بدلیل اینکه آنها به تکنولوژیست‌ها و دانشمندان کشورهای توسعه یافته بعنوان گروه مرجع خود نگاه می‌کنند، آنها عناوین تحقیقاتی نامناسب انتخاب می‌کنند و آثار خود را در ژورنال‌ها بچاپ می‌رسانند و تاجائی که ممکن باشد مشاغل پردرآمدتر و احتمالاً بعهده می‌گیرند.

و در کشورشان بسیاری از استعدادهایی را که آموزش و تعلیم و نامناسب دیده اند از دست می‌دهند. دانشگاه‌های کشورهای در حال توسعه باید رشته‌هایی را بوجود آورند که یادگیرندگان درگیر در کارهای خلاق و افکار خلاق شوند و به همان اندازه در اقدام سازنده به عقاید علمی و تکنولوژیکی خود در محدوده جامعه تلاش کنند. التباح (۱۹۹۰) همین مسئله را در چهار کشور تازه صنعتی شده مالزی، سنگاپور، جمهوری کره و تایوان مورد تائید قرار می‌دهد. (1991, Lawrence J, Saha)

از نکات مورد تاکید این چند کشور تازه صنعتی شده آسیائی بر علوم الکترونیکی می‌باشد و دانشجویان خود را بیشتر به سمت این رشته‌ها هدایت کردند تا علوم طبیعی، و کشور سنگاپور به آموزش علوم کامپیوتر (سخت افزار و نرم افزار) و در هر دو تکنولوژی تاکید دارد. در این زمان سیستم آموزش عالی در صد ارائه فرصت‌ها برای تعداد زیادی جهت مطالعه تکنولوژی در سطح پائین تری را فراهم کرده است. در کالج‌های ۷ ساله تا پنج ساله و پلی تکنیک‌ها فارغ التحصیلان را قادر می‌سازند تا در سطوح عملی در صنایع مشغول به کار شوند، در حالیکه به تعداد کمی از آنها اجازه داده می‌شود تا به موسسات تکنولوژی برای مطالعات تخصصی برخوردار شوند. همچنین در همه این کشورها برای رسیدن به استقلال و پیشبرد مقاصد علمی و تحقیقاتی بر انتشار فعالیت‌های خود به زبان انگلیسی به عنوان یک وسیله ارتباطی جهانی از چند سال گذشته تاکید فراوان شده است. (1991, Jasbir Sarjitsingh)

همچنین سیاست ایجاد اشتغال توسط بنگاههای کوچک و متوسط دولت از این گونه بنگاهها در برخی از کشورها مورد استفاده قرار گرفته است. جمهوری اسلامی چک در سال ۱۹۹۲ سیاست ارتقای بنگاههای کوچک و متوسط را طراحی کرده و به اجرا گذاشته است. بر مبنای این سیاست، دولت به کسانی که خواهان خود اشتغالی یا تاسیس بنگاهها در مقیاس کوچک و متوسط هستند وام بدون بهره پرداخت می نماید. این کمک مالی همراه با مشاوره هایی در زمینه حسابدارین بازاریابی و قوانینی نظیر مالیات ها، بیمه و .. ارائه می شود. (Republic, 1997)

در کشور ژاپن نیز، برای حفظ ثبات اشتغال در مقابل تحولات صنعتی، حمایت های زیاد در چهارچوب قانون "بهبود مدیریت اشتغال" از بنگاههای کوچک صورت می پذیرد. پرداخت یارانه به بنگاههای کوچک که کارگران ضروری را برای فوریت های جدید استخدام می کنند و پرداخت یارانه به کارفرمایان بنگاههای کوچک که محیط کار خود را به گونه ای بهبود می بخشند که شغل های اضافی ایجاد کنند یا توانایی کارگران را از طریق مبادله شخصی با بنگاههای پیشرفته از طریق آموزشهای فنی و حرفه ای بهبود بخشند. از جمله این سیاست ها بشمار می رود. سرشیموری، (۱۳۶۸) (مصطفی ضرغامی، بهار ۱۳۷۹).

## **فصل دوم**

### **پیشینه در ایران**

## پیشینه مطالعات اشتغال دانش آموختگان در ایران

در گزارشی که توسط سازمان برنامه و بودجه در مورد آموزش عالی ایران (۱۳۶۷) انتشار یافته است: تعداد کل فارغ التحصیلان بخش آموزش عالی در سال تحصیلی ۷۵-۷۴، ۱۳۳۱۷۰ نفر گزارش شدند. سهم فارغ التحصیلان بخش دولتی ۵۵/۷ درصد و سهم فارغ التحصیلان بخش غیردولتی ۴۴/۳ درصد ذکر شده است. رشد متوسط سالانه فارغ التحصیلان در دوره ۷۵-۱۳۶۸ معادل ۱۳/۴ درصد می باشد که از رشد فارغ التحصیلان دولتی بیشتر و از رشد فارغ التحصیلان بخش غیر دولتی کمتر است. در این گزارش ضمن اشاره به مشکلاتی در مورد ورودی های آموزش عالی، مشکلات مالی و آموزشی و پژوهشی، مشکلات خروجی های آموزش عالی را بشرح زیر عنوان می کند:

- عدم آشنایی و مهارت دانش آموختگان در زمینه مدیریت و مواجه شدن با مشکل در ورود به بازار کار و انجام مسئولیت اجتماعی.

- عدم توجه کافی به توسعه ظرفیت فکری، روحیه خلاقیت و ابتکار در برنامه ریزی های

آموزشی

- عدم انطباق کافی بین تخصص فارغ التحصیلان و نیازهای بخش ها

- افت تحصیلی نسبتاً زیاد

در پایان این گزارش در کنار مسائل و مشکلات موجود به نکات قوت و امکانات موجود برای حداکثر استفاده از نیروی انسانی کشور عنوان می کند که شامل ویژگیهای بالقوه دانشجویان ایرانی از نظرهوش، خلاقیت و ظرفیت های فکری، علاقه وافر به تحصیل فرزندان در خانواده ها، وجود ظرفیت برای اعضاء هیئت علمی برای گسترش معلومات و مسلح شدن به دانش علمی روز، فعال شدن آموزش عالی غیردولتی در بخش و کاستن فشار تقاضا برای دانشگاهها و غیره ... می باشد. لازم است برنامه ریزان کشور به تاکید بیشتر بر نکات قوت و رفع نقاط ضعف توجه بیشتر مبذول دارند. (گزارش بخش آموزش عالی در ایران. ۱۴۰۰، ۱۳۷۶)

در تحقیق دیگری که توسط موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی انجام گرفت (۱۳۷۳) گزارش شده که ضریب اشتغال در کشور ما از ۳۱/۲ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۲۷/۵ درصد در سال ۱۳۴۵ به ۲۶/۱ درصد در سال ۱۳۵۵ و به ۲۲/۳ درصد در سال ۱۳۶۵ کاهش یافته است. اما در سال ۱۳۶۵ روند نزولی ضریب اشتغال متوقف و از رشد مثبت بسیار کمی برخوردار شده است. نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به شاغلان در طی دهه های گذشته از رشد مطلوبی برخوردار بوده است. این نسبت در سال ۱۳۴۵ معادل ۱/۰۳ درصد، در سال ۱۳۵۵ معادل ۳/۰۴ درصد و در سال

۱۳۶۵ معادل ۴/۵۲ درصد و در سال ۱۳۷۰ معادل ۵/۶ درصد بوده است که اگر نسبت فوق را بابرخی از کشورهای جهان مقایسه کنیم پائین بودن این نسبت در کشور ما بخوبی مشخص می شود.

این تحقیق به لزوم: ۱- افزایش ضریب اشتغال و نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به کل شاغلین از طریق اصلاح ساختار اقتصادی کشور در طی برنامه های توسعه تاکید می کند.

۲- توجه و تشویق به رابطه بیشتر دانشگاهها و فارغ التحصیلان به منظور کسب اطلاعات لازم از میزان کارائی و توانمندیهای آنان و بازخورد آن در برنامه های درسی و آموزشی.

۳- ایجاد دوره های تکدرس تحت عنوان روشهای خوداشتغالی برای دانشجویان به منظور مساعدت به فارغ التحصیلان دریافتن شغل.

۴- ایجاد و توسعه دوره های میان رشته ای بخصوص در گروه علوم انسانی و کاهش گرایش ها در تمام دوره ها و مقاطع تحصیلی.

۵- توسعه بیشتر دوره های علمی و کاربردی

۶- توسعه تحصیلات تکمیلی در تمام گروههای آموزشی به ویژه دوره های دکترای تخصصی.

۷- تاکید بر کاهش پذیرش دانشجو در رشته های تحصیلی گروه آموزشی علوم انسانی بااستثنای رشته های مدیریت، حسابداری و حقوق

۸- علیرغم اهمیت بسیار حیاتی رشته های علوم پایه درفرآیند تولید و تحقیقات بنیادی دردنیای کنونی و بالاخص در کشورهای درحال توسعه، ضرورت بازنگری و تأمل در رشد دانشجویان این گروه تحصیلی.

۹- ایجاد مکانیزمی جهت ورود متخصصین به بازارهای بین المللی کار و تخصص به منظور استفاده از آنان به عنوان منبعی برای کسب درآمدهای ارزی و نیز بهره گیری متقابل از علوم و تجارب بین المللی تاکید می کند (حسن طائی، پائیز ۱۳۷۳)

روند تغییرات توزیع نسبی اشتغال جمعیت ۱۰ ساله به بالا در بخشهای اقتصادی در دوره ۷۵-۱۳۵۵ نشان می دهد که تغییرات سهم دو بخش کشاورزی و خدمات در جهت عکس یکدیگر بوده است. در دوره مذکور سهم بخش کشاورزی از ۳۴ درصد به ۲۳ درصد کاهش یافته است. در حالیکه سهم بخش خدمات از ۳۰/۹ درصد به ۴۶/۸ درصد افزایش یافته است. سهم بخش صنعت با کاهشی شدید در دهه ۶۵-۱۳۵۵، از ۳۴/۲ درصد به ۲۵/۳ درصد می رسد. اما پس از این دوره سهم این بخش روبه افزایش گذاشته و به ۳۰/۳ درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده است.

کاهش سهم کشاورزی به دلیل رویکرد این بخش فن آوری نوین و افزایش مکانیزاسیون در این بخش، امری طبیعی است که معمولاً در مراحل گذار از نظام کشاورزی سنتی و مشیتی به نظام کشاورزی جدید در بسیاری از کشورهای جهان نیز رخ داده است. اگرچه افزایش سهم بخش خدمات نیز همراه با پیشرفت فن آوری امری طبیعی است و در سایر کشورها تجربه شده است ولی شدت این افزایش به ویژه در دهه ۶۵-۱۳۵۵ که با ۱۱/۵ درصد افزایش به ۴۲/۴ درصد رسید، همزمان با کاهش شدید ۸/۹ درصدی سهم بخش صنعت، تحولی مثبت تلقی نمی گردد.

عامل اصلی افزایش نسبی اشتغال در بخش خدمات در دهه مزبور افزایش سهم شاغلین گروه خدمات اجتماعی و شخصی از ۱۷/۳ درصد به ۲۷/۷ درصد است و این بدان معنی است که حدود ۸۰ درصد شاغلین این گروه شغلی به بخش عمومی اقتصاد تعلق دارند. به عبارتی دیگر افزایش سهم بخش خدمات در این مدت، معلول افزایش فعالیت بخش عمومی در اقتصاد کشور است. از سوی دیگر عامل اصلی کاهش بخش صنعت در سال ۱۳۶۵ نسبت به سال ۱۳۵۵ به دلیل کاهش گروه‌های عمده صنعت ساخت و ساختمان است. سهم اشتغال گروه صنعت ساخت که به عنوان اصلی ترین گروه تولید در بخش صنعت محسوب می شود از ۱۹ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۱۳/۱۹ درصد در سال ۱۳۶۵ کاهش یافت. به همین ترتیب سهم اشتغال گروه ساختمان ۱۳/۵۱ درصد به ۱۰/۹۶ درصد طی این دوره کاهش یافت. پس از سال ۱۳۶۵ سهم بخش صنعت در اشتغال کشور به تدریج افزایش می یابد و از ۲۵/۳ درصد به ترتیب به ۲۷/۶ درصد در سال ۱۳۷۰ و ۳۰/۷ درصد در سال ۱۳۷۵ افزایش یابد.

همچنین طبق اولین گزارش علمی توسعه انسانی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۸) محدودیت های ناشی از قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ که زمینه های چسبندگی در بازار کار را بوجود آورده است، از عوامل بحران اشتغال در سالهای اخیر بشمار می آیند. باتوجه به اینکه افزایش اشتغال در درازمدت از طریق ایجاد انعطاف پذیری در بازار کار، رشد بهره وری همه عوامل تولید و تجهیز سرمایه امکان پذیر است، در این راستا اصلاح و بازنگری قوانین ناظر بر بازار کار ایران، از جمله قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، در برنامه دوم توسعه مورد توجه قرار گرفت. در برنامه سوم اقداماتی برای برخورد بنیادی تر با مسئله بیکاری پیش بینی شده که مهمترین آنها عبارتند از:

- ایجاد تسهیلاتی به ویژه در زمینه های تخفیف در میزان حق بیمه سهم کارفرما و کاهش مالیات کارفرمایان برای تشویق کارفرمایان کارگاههای موجود به استخدام نیروی کار جدید.
- ایجاد تسهیلاتی برای اعزام نیروی کار به خارج از کشور بویژه از طریق حمایت های

قانونی

- ایجاد تسهیلاتی برای سرمایه گذاران بخش خصوصی و تعاونی ها به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته و روستاها برای ایجاد اشتغال
- تداوم سیاست های کنترل جمعیت و عرضه نیروی کار، شامل گسترش برنامه تنظیم خانواده و افزایش آگاهی عمومی مردم
- گسترش نظام تامین اجتماعی
- توسعه مشارکت بخش خصوصی در فعالیت های اقتصادی
- بازنگری قوانین ناظر بر بازار کار به منظور اشتغال بیشتر
- ارتقای آموزش های عمومی، تخصصی و فنی و حرفه ای متناسب با نیازهای بازار کار
- گسترش فعالیتهای تحقیق و توسعه
- افزایش بهره وری عوامل تولید (سرمایه، نیروی انسانی، انرژی و غیره)

- فراهم کردن الزامات و پیش نیازهای لازم برای توسعه سرمایه گذاری بخش خصوصی و جذب سرمایه های خارجی

- اولویت قائل شدن برای تکنیک های کار بر تولید در صورت امکان

- انجام اصلاحات ساختاری و نهادی در جهت گسترش نظام اطلاع رسانی مورد نیاز متقاضیان کار، کارفرمایان، سرمایه گذاران و برنامه ریزان.

- حمایت از گسترش و توسعه مشاغل مولد فردی و کارآفرینی و تامین مشاغل مولد برای نیروی کار مازاد روستایی

- حمایت موثر و اصولی از توسعه بخش تعاونی

- کاهش نیروی کار خارجی و همچنین فراهم آوردن زمینه های اعزام نیروی کار به خارج.

(اولین گزارش ملی توسعه انسانی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۸)

در گزارشی تحت عنوان "مشکلات اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان آموزش عالی، تنگناها، زمینه ها، راه حلها" عنوان شده است، که در طول دهه ۷۵-۱۳۶۵، تعداد کل فارغ التحصیلان از ۵۸۸ هزار نفر به ۱۵۰۰ نفر افزایش یافته است. بدین ترتیب، نظام آموزشی کشور در دهه مذکور، حدود دو برابر نیروی انسانی تحصیل کرده بر مبنای جدول داده - ستاده نشانگر آن است که بهره وری نیروی کار این قشر در طول سالهای ۷۵-۱۳۷۰ تقریباً در تمامی بخش ها با کاهش مواجه شده است. میزان کاهش بهره وری در بخش کشاورزی ۵۵ درصد، معدن ۱۴ درصد، صنعت ۴۸ درصد، عمده فروشی، خرده فروشی، رستوران و هتلداری ۶۰ درصد، حمل و نقل و ارتباطات ۴۰ درصد، خدمات مالی، بیمه و خدمات ملکی و حقوق ۲۰ درصد و خدمات عمومی، اجتماعی و شخصی ۴۰ درصد می باشد. بهره وری نیروی کار تحصیل کرده آموزش عالی در بخش های ساختمان، آب، برق و گاز ثابت مانده است (ضرغامی، ۱۳۷۹)

شواهد فوق حاکی از آن است که عدم تناسب بین بکارگیری نیروی انسانی آموزش دیده با ارزش افزوده ایجاد شده توسط آنها روبه افزایش است. ماتریس نیروی انسانی متخصص - فعالیت در سال ۱۳۷۵ نشانگر آن است که حدود ۱۱ درصد از فارغ التحصیلان رشته های کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری در خود بخش کشاورزی و حدود ۷۶ درصد از آنان در بخش خدمات شاغل می باشند. همچنین بین رشته های تحصیلی با نیازهای بازار کار نیز عدم تطابق زیادی به چشم می خورد. ماتریس نیروی انسانی شغل - تخصص نشان می دهد که شاغلان سه رشته تحصیلی حرفه و صنعت و فن، مهندسی و کشاورزی که در واقع باید فارغ التحصیلان آنها در فعالیت های تولیدی جامعه شاغل باشند عمدتاً، در فعالیت های خدمات عمومی و اجتماعی و شخصی شاغل بوده اند.

در سال ۱۳۷۵ حدود ۷۳ درصد از فارغ التحصیلان رشته حرفه، صنعت و فن، حدود ۷۵ درصد فارغ التحصیلان رشته مهندسی و حدود ۶۲ درصد از فارغ التحصیلان رشته کشاورزی، در فعالیت خدماتی مزبور شاغل بوده اند. نسبتهای مذکور در مقایسه با سال ۱۳۷۰ تغییرات محسوسی را نشان نمی دهد. (مرکز آمار ایران، ۱۳۷۸)

میزان جذب نیروی انسانی تحصیل کرده در بخش دولتی در مقایسه با بخش غیردولتی به شدت نا متعادل است. ماتریس نیروی انسانی متخصص - فعالیت در سال ۱۳۷۵ نشان می دهد که حدود ۷۲ درصد از کل فارغ التحصیلان، در بخش خدمات که عمدتاً ماهیت دولتی داشته است مشغول به فعالیت بوده اند. این بخش ها عبارتند از: اداره امور عمومی، دفاع و تامین اجتماعی، آموزش و بهداشت و مددکاری اجتماعی. افزون بر این، در سال مذکور ۱۴۰۳ هزار نفر شاغل دارای تحصیلات عالی، ۱۱۳۱ هزار نفر (۸۱ درصد) مزد و حقوق بگیران بخش عمومی، و تنها ۶ درصد در بخش خصوصی اشتغال داشتند (مرکز آمار ایران، ۱۳۷۸)

برآورد نیروی کار تحصیلی کرده آموزش عالی در سال ۱۳۵۸ به ترتیب معادل ۲۶۶۸/۶ هزار نفر (بارشد اقتصاد ۶ درصد) ۲۲۰۳/۳۰ هزار نفر (بارشد اقتصاد ۴/۵ درصد) و ۲۰۰۹/۴ هزار نفر (بارشد اقتصاد ۴ درصد) خواهد بود که با توجه به عرضه نیروی کار تحصیل کرده در سال مذکور پیش بینی می شود میزان بیکاری در گزینه های مختلف به ترتیب در سطح ۱۱۸۰ هزار نفر، ۱۶۴۵ هزار نفر و ۱۸۳۸ هزار نفر قرار گیرد.

سازمان جهانی کار (I. L. O) سیاست های بازار کار را به دو دسته سیاست های فعال و سیاست های منفعل تقسیم می کند. سیاست های فعال نظیر ایجاد مستقیم شغل، مهارت آموزی، انعطاف پذیری برنامه ریزی درسی و آموزشی و ... و سیاست های منفعل چون اصلاح نظام مقرری بیکاری، پرداخت یارانه به دستمزدهای پائین، معافیت ها و ... غالباً بریکدیگر تاثیر متقابل دارند و در دامنه ای معین به یکدیگر کمک می کنند. طبق نظر (I. L. O) مجموعه ای از این سیاست ها به صورت یک سبد سیاستی قادر است سریعتر سیاستگزاران را در حل مشکل بیکاری یاری نماید و دولتها باید از به کارگیری صرفاً یک سیاست اجتناب نمایند. (Freeman, 1995)

طبق مطالعات (I. L. O) سیاست ایجاد مستقیم شغل که عبارت از سرمایه گذاری در طرح های تولید و عمرانی با هدف ایجاد اشتغال است و غالباً در مورد افراد جوانی که تازه وارد بازار کار می شوند اجرا می گردد توفیق زیادی نداشته است. تجربه اجرای این طرح ها در برخی کشورها نشانگر آن است که اولاً مهارت در طرح ها ضعیف بوده است و ثانیاً افراد انگیزه استفاده از فرصت های اشتغال را که بعداً در بخش خصوصی ایجاد می شود ندارند و ترجیح می دهند تا پایان خدمت خود حتی با دستمزدی پائین تر در این شغل ها باقی بمانند. (I. L. O).

با توجه به تجربه سایر کشورها، سیاست های منفعل نظیر معافیت های مالیاتی و یا پرداخت یارانه از سوی دولت به بنگاههای تولیدی قادر است هزینه متوسط سایر عوامل تولیدی را برای بنگاهها به گونه ای تنظیم نماید که قادر باشند نیروی کار اضافی را به استخدام درآورند یا از اخراج آنها جلوگیری نمایند. در کشور ایران از آنجا که معافیت های مالیاتی بسیار متنوع و در عین حال غیر شفاف می باشد، لذا افزایش این گونه معافیت ها توصیه نمی گردد لیکن تعدیل نرخ های مالیاتی بویژه طبقات درآمدی مشمول مالیات بطور مستمر و همراه با تغییرات شرائط اقتصادی، بویژه تورم

موجب گسترش فعالیت های تولید می گردد و می تواند به عنوان یکی از راه حل های کاهش معضل بیکاری و در قالب سیاست های منفعل پیشنهاد گردد. (مصطفی ضرغامی، بهار ۱۳۷۹).

## بخش دوم

# فصل سوم

## طرح پژوهش

## فصل سوم: روش پژوهش

### تشخیص و تبیین موضوع و سئوالات پژوهش:

در چند دهه اخیر بزرگترین استخدام کننده دانش آموختگان دولت بوده است. رشد جمعیت جوان کشور، تعدیل تشکیلات و تصدیهای دولت و گسترش تدریجی زمینه های اشتغال در بخش غیردولتی موقعیتی رافراهم ساخته است که می توان سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور را در برنامه سوم توسعه بسوی گسترش فرصتهای شغلی در بخش غیردولتی (غیر متشکل) هدایت کرد. خط مشی گذاری علمی و آگاهانه و واقع بینانه در این زمینه بایستی مبتنی بر پژوهشهای برنامه های برای شناسایی عوامل موثر اشتغال در بخش غیر دولتی باشد. ویژگیهای فردی دانش آموختگان و تناسب محتوی برنامه های درسی دانشگاهی برای اشتغال می تواند دو عامل تعیین کننده در شغل آفرینی یا جذب آنان در بخش غیر دولتی باشد.

این پژوهش با طرح سئوالات هشتگانه زیر مترصد شناسایی میزان تاثیر و نقش این عوامل در اشتغال دانش آموختگان در چند استان جنوبی کشور در بخش غیر متشکل است. علاوه بر این ارزیابی برنامه های درسی دانشگاهی و شناسایی تفاوت بین برنامه درسی قصد شده، اجرا شده و آموخته شده مدنظر بوده است. و مضافاً امکان سنجی تقاضای اقتصادی به نیروی انسانی متخصص در بخش غیر دولتی از نظر دانش آموختگان مورد مطالعه قرار گرفته است.

- ۱- چه رابطه ای بین ویژگیهای فردی\*<sup>۳</sup> با وضعیت شغلی<sup>۸</sup> دانش آموختگان در شغل یابی<sup>۴</sup> / شغل آفرینی در بخش غیردولتی<sup>۲</sup> (غیرمتشکل) وجود دارد؟
- ۲- چه رابطه ای بین رشته<sup>۱۵</sup> تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی<sup>۱۷</sup> (گروههای مشاغل غیر متشکل) وجود دارد؟
- ۳- چه تغییراتی<sup>۱۴</sup> از نظر دانش آموختگان شاغل برای جهت دهی شغلی برنامه های درسی با تقاضای بازارکار توصیه می شود؟
- ۴- تاثیر هر یک از ابعاد اشتغال<sup>۱</sup> در موفقیت دانش آموختگان در شغل یابی / شغل آفرینی در بخش غیردولتی (غیرمتشکل) چقدر است؟
- ۵- کدامیک از ابعاد اشتغال، ویژگیهای فردی و تناسب رشته تحصیلی با شغل در موفقیت

× - لطفاً به قسمت "واژگان کلیدی" برای تعاریف عملیاتی واژه ها رجوع کنید.

شغل یابی / شغل آفرینی دانش آموختگان شاغل نقش بیشتری داشته است؟  
۶- چه تفاوتی بین برنامه درسی تدوین<sup>۱۱\*</sup> شده هررشته، اجرا شده<sup>۱۲</sup> و آموخته<sup>۱۳</sup> شده وجود دارد؟

۷- درسیاستگذاری نیروی انسانی برای مشاغل غیردولتی و برنامه ریزی درسی دانشگاهی به کدامیک از عوامل موثر در شغل یابی / شغل آفرینی باید اولویت بیشتری داد؟  
۸- برآورد تقریبی تقاضای<sup>۱۹</sup> اقتصادی به نیروی انسانی متخصص در بخش غیردولتی براساس نظرسنجی دانش آموختگان شاغل در استانهای مورد مطالعه چقدر است؟

### فرضیه ها :

فرضیه های مطروحه زیر صرفاً بیان گمانه های علمی پژوهشگر از روابطی است که ممکن است بین متغیرهای سئوال اصلی تحقیق وجود داشته باشد و الزاماً مبتنی بر تئوریهای اثبات شده ای نیست.

### فرضیه های سؤال ۱:

درسؤال ۱ "ویژگیهای فردی" بامفاهیم عملیاتی ۱- استعداد شغلی ۲- امکانات خانوادگی ۳- امتیازات اجتماعی شغلی، سنجیده می شوند و فرضیه های زیرقابل طرح هستند:  
۱-۱- بین استعداد<sup>۴\*</sup> شغلی دانش آموختگان شاغل و موفقیت آنان در شغل یابی/شغل آفرینی رابطه مثبت وجود دارد.  
۱-۲- بین امکانات<sup>۵</sup> خانوادگی دانش آموختگان شاغل و موفقیت آنان در شغل یابی/شغل آفرینی رابطه مثبت وجود دارد.  
۱-۳- بین میزان برخورداری از امتیازات اجتماعی شغلی دانش آموختگان شاغل و موفقیت شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

### فرضیه های سؤال ۲:

۱-۲- بین فعالیتهای اقتصادی<sup>۱۷</sup> و رشته های تحصیلی دانش آموختگان شاغل همبستگی مثبت وجود دارد.

### فرضیه سؤال ۳:

دراین سؤال "تغییرات"<sup>۱۴</sup> برنامه درسی "براساس نظرات دانش آموختگان شاغل شناسایی و پیشنهاد می شوند.

۱-۳- اولویت بندی پیشنهادات دانش آموختگان برای تغییرات برنامه درسی به ترتیب شامل تغییرات زیر خواهد بود: ۱- تغییرات اهداف ۲- تغییرات ساختاری<sup>۲۲</sup> ۳- تغییرات محتوایی<sup>۲۳</sup> ۴- تغییرات روشهای آموزشی<sup>۲۳</sup>

#### فرضیه سؤال ۴:

- ۴-۱- میزان تاثیر ابعاد اشتغال در موفقیت شغلی دانش آموختگان به ترتیب عبارت خواهند بود از: ۴-۱-۱- تقاضای بازار کار برای کالا یا خدمات خاص  
۴-۱-۲- تداوم برخورداری از تسهیلات دولتی \*<sup>۱۶</sup>  
۴-۱-۳- تامین سرمایه فناوری، کارگرمایر کافی  
۴-۱-۴- تامین آسان مواد اولیه

#### فرضیه سؤال ۵:

- ۵-۱- به ترتیب نقش عوامل موثر در موفقیت شغلی دانش آموختگان عبارت خواهند بود از:  
۵-۱-۱- وجود ابعاد اشتغال مناسب  
۵-۱-۲- تناسب رشته و شغل  
۵-۱-۳- ویژگیهای فردی مناسب

#### فرضیه سؤال ۶:

- ۶-۱- بین برنامه درسی تدوین شده و اجرا شده تفاوت وجود دارد.  
۶-۲- بین برنامه درسی اجرا شده و آموخته شده تفاوت وجود دارد.

#### فرضیه سؤال ۷:

- ۷-۱- درسیاستگذاری نیروی انسانی اولویت را می باید به ترتیب بر  
۷-۱-۱- ایجاد ابعاد اشتغال  
۷-۱-۲- اصلاح انطباق رشته ها و برنامه های درسی با فعالیتهای اقتصادی  
۷-۱-۳- پذیرش دانشجویان دارای استعداد شغلی متمرکز نمود.

#### **تعاریف عملیاتی گلوآژه ها (واژگان کلیدی):**

- ۱- **ابعاد اشتغال:** تسهیلات دولتی، فناوری، میزان تقاضای بازار برای کالا یا خدمات خاص، عوامل کار شامل سرمایه، مواد اولیه، کارگرمایر  
۲- **بخش غیردولتی:** منظور بخش غیر متشکل شامل کارگاهها و شرکتهای خصوصی یا تعاونی تولیدی، توزیعی یا خدماتی دارای ۹ نفر شاغل یا کمتر است.  
۳- **ویژگیهای فردی:** استعداد شغلی، امکانات خانوادگی، مزایای اجتماعی  
۴- **استعداد شغلی:** داشتن یکی از دو ویژگی: شغل آفرینی (استقلال طلبی، ابتکار، خطرپذیری، مهارتهای مدیریتی) یا شغل یابی (مسئولیت پذیری، نظم، مهارت فردی، دنباله روی)

---

\*- لطفاً به قسمت "واژگان کلیدی" برای تعاریف عملیاتی واژه ها رجوع کنید.

۵- **امکانات خانوادگی:** داشتن سرمایه اولیه، مالکیت، مشارکت یا همکاری والدین یا نزدیکان در واحد شغلی جذب کننده دانش آموخته

۶- **مزایای اجتماعی:** استفاده از اولویت جذب ناشی از امتیازات ایشارگری (آزادگان، جانبازان، خانواده شهداء و ...)

۷- **دانش آموخته:** فردی است که دروس و واحدهای تحصیلی و پایان نامه مورد لزوم را برای اتمام یک دوره تحصیلی آموزش عالی قبل از شروع اشتغال به پایان رسانده باشد.

۸- **وضعیت شغلی:** جذب شدن در یک واحد شغلی غیر متشکل (مالکیت یا شراکت) یا مشارکت در تاسیس یک واحد شغلی غیر متشکل (مالکیت یا شراکت)

۹- **محتوی برنامه درسی:** جهت گیری نگرشی، دانشی و مهارتی گروههای دروس اصلی، تخصصی و اختیاری هر یک از رشته های دانشگاهی دانش آموختگان

۱۰- **برنامه درسی:** شامل کلیه دروس عمومی، پایه، اصلی، تخصصی و اختیاری است که در یکی از دوره های کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد یا دکتری در یک مرکز آموزش عالی ارائه می شود.

۱۱- **برنامه درسی تدوین (قصد) شده:** برنامه مصوب رسمی یکی از دوره های آموزش عالی است که به منظور ایجاد دانش و بینش و توانمندیهای قصد شده ای در یک رشته تحصیلی تدوین شده و بایستی در شرایط با امکانات مطلوب از پیش تعیین شده اجرا شود.

۱۲- **برنامه درسی اجرا شده:** برنامه مصوب رسمی یکی از دوره های آموزش عالی است که در شرایط واقعی و با امکانات موجود یک مرکز آموزش عالی که متفاوت با شرایط از پیش تعیین شده می باشد اجرا شده است.

۱۳- **برنامه درسی آموخته شده:** میزان دانش، بینش و توانش احراز شده توسط دانش آموختگان یک دوره - رشته اجرا شده در یک مرکز آموزش عالی می باشد.

۱۴- **تغییرات برنامه درسی:** پیشنهادات اصلاحی در خصوص اهداف و ساختار برنامه درسی، محتوی برنامه درسی یا دروس خاص، روشهای ارائه نظری و عملی دروس

۱۵- **رشته تحصیلی:** رشته های ششگانه آموزش عالی ایران شامل فنی مهندسی، کشاورزی، پزشکی، هنر و معماری، علوم پایه، علوم انسانی (علوم اجتماعی، علوم اداری و بازرگانی، اقتصاد، حقوق و علوم تربیتی)

۱۶- **تسهیلات دولتی:** قوانین راهگشا، مجوزها، تخصیص اعتبارات بانکی

۱۷- **فعالیت های اقتصادی:** منظور گروههای ششگانه مشاغل غیر متشکل شامل مشاغل خدمات فنی، کشاورزی، صنعتی، هنر و معماری، بهداشتی و خدمات اجتماعی می باشد.

۱۸- **استانهای جنوبی:** فارس، خوزستان، هرمزگان

۱۹- تقاضای اقتصادی نیروی انسانی: فرصتهای ممکن و محتمل شغلی به تشخیص

دانش آموختگان شاغل

۲۰- موفقیت شغلی: شاغل بودن

۲۱- تغییرات اهداف برنامه درسی: منظور تغییر در اهداف دانشی، بینشی و توانشی

برنامه درسی است بطوریکه منجر به تربیت کارشناسان متخصص تک رشته ای یا چند مهارتی بشود یا دردانش آموختگان آمادگی ورود به دوره های تکمیلی را ایجاد نماید.

۲۲- تغییرات ساختاری برنامه درسی: منظور طول و شکل دوره، افزایش یا کاهش

واحدها (عمومی، اصلی، تخصصی، اختیاری) و تعداد و ترکیب دروس در هر یک از گروههای درسی بالا می باشد.

۲۳- تغییرات محتوایی برنامه درسی: منظور تغییر محتوایی کل برنامه درسی یا

دروس خاصی می باشد بطوریکه با اهداف برنامه و نیازهای فراگیران، سازمانها و کارفرمایان و نیازهای اجتماعی روز سازگار باشد.

۲۴- تغییرات روشهای آموزشی برنامه درسی: منظور درصدهای دروس نظری، عملی،

پژوهشی، اجباری، اختیاری در برنامه و میزان بکارگیری رسانه ها (سمعی و بصری) و رایانه ها و امکانات آزمایشگاهی و کارگاهی می باشد.

۲۵- گروه شغلی فنی: شامل زیر گروههای عیب یابی و تعمیر، کاربرد ماشین آلات،

مکانیک سیالات، الکترونیک، الکتروتکنیک.

۲۶- گروه شغلی صنعت: شامل زیر گروههای صنایع فلزی، ساخت و تولید، صنایع چوب،

تاسیسات، صنایع دستی، سرامیک، شیمی، پوشاک، عمران.

۲۷- گروه شغلی کشاورزی: شامل زیر گروههای کشاورزی، ماشینهای کشاورزی، پرورش

دام، طیور، آبزیان، صنایع روستایی

۲۸- گروه شغلی هنر: شامل زیر گروههای کارهای هنری درخانه، هنرهای تزئینی،

هنرهای صوتی، هنرهای تصویری

۲۹- گروه شغلی بهداشتی: شامل زیر گروههای داروپزشکی، پیراپزشکی

۳۰- گروه شغلی اجتماعی: شامل زیر گروههای مالی - اداری، علوم غذایی، خدمات

اجتماعی

### اهداف و دستاوردهای پژوهش:

۱- شناسایی و معرفی جایگاه و سهم بخش غیر متشکل در اشتغال دانش آموختگان

دراستانهای مورد مطالعه

- ۲- نظرسنجی دانش آموختگان شاغل بخش غیرمتشکل درمورد میزان تاثیر محتواهای آموزشی برنامه های درسی درموفقیت شغلی آنان
- ۳- شناسایی رابطه ویژگیهای فردی دانش آموختگان باموفقیت شغلی آنان
- ۴- شناسایی نقاط قوت و ضعف برنامه های درسی دانشگاهی و رویکردهای اصلاحی آنها
- ۵- شناسایی نقش و سهم تسهیلات دولتی (قوانین راهگشا، مجوزها، اعتبارات بانکی...) درموفقیت شغلی دانش آموختگان شاغل دربخش غیرمتشکل در استانهای مورد مطالعه
- ۶- امکان سنجی میزان دستیابی به فناوری مورد نیاز و میزان تسلط دانش آموختگان بردانش فنی موردنیاز برای موفقیت شغلی آنان
- ۷- شناسایی نقش عوامل بازار (سرمایه، مواد اولیه، تکنولوژی، میزان تقاضا برای کالاها یاخدمات خاص) درموفقیت شغلی دانش آموختگان دراستانهای مورد مطالعه
- ۸- تخمین تقریبی تقاضای اقتصادی برای نیروهای انسانی متخصص دربخش غیرمتشکل دراستانهای مورد مطالعه
- ۹- شناسایی رویکردهای سیاستگذاری دربرنامه ریزی نیروی انسانی دهه آینده دراستانهای مورد مطالعه

### روش تحقیق:

باتوجه به محدودیت زمانی "طرح جامع نیاز سنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست گذاری توسعه منابع انسانی" که این پژوهش زیربخشی از آنست، وهمچنین باتوجه به قلمرو مکانی پژوهش که درچند استان انجام می گرفت و از آنجاکه هدف اصلی این پژوهش مطالعه و تجزیه تحلیل شرایط موجود بازار کار و ارتباط آن با ویژگیهای فردی و محتوی رشته تحصیلی دانشگاهی دانش آموختگان بود، روش این پژوهش توصیفی یاپیمایشی انتخاب شده است که مستلزم شناخت ویژگیهای فردی جمع آوری نظرات دانش آموختگان شاغل دربخش غیردولتی بود. مراحل اصلی روش بشرح زیر انجام شد:

۱- **شناخت و تعریف جامعه آماری پژوهش:** فهرست کلیه کارگاهها و شرکتهای خصوصی یا تعاونی تولیدی، توزیعی، خدماتی دارای ۹ نفر شاغل یا کمترکه از ابتدای برنامه دوم توسعه تا زمان پژوهش دراستانهای جنوبی از ادارات کل صنایع و تعاون استانهمجوز تاسیس دریافت داشته و فعالیت رسمی خود را آغاز کرده بودند اخذ شد.

۲- **انتخاب نمونه آماری:** یک نمونه آماری ۱۰٪ درصدی بطور تصادفی از هریک از گروهها و زیرگروههای فعالیت اقتصادی از جامعه آماری انتخاب گردید.

۱-۲- درمورد گروههایی که عدد جامعه یک رقمی بود نمونه گیری انجام نشد.

۲-۲- اگرچه هدف پژوهشگر مطالعه برروی یک نمونه ۱۰٪ درصدی بود ولی درعمل به دلیل عدم پیش بینی مشکل پراکندگی بیش از حد واحدهای شغلی غیر متشکل و غیر فعال یا تعطیل

بودن تعدادی از آنها و همچنین به دلیل عدم همکاری بسیاری از شرکتهای شناسایی شده در پاسخگویی و عدم استرداد بسیاری از پرسشنامه های پژوهشی در هراستان به حدود ۱۰۰ زوج پرسشنامه وصولی قابل استفاده در پژوهش اکتفا شد.

**۳- انتخاب نمونه آماری شاغلین دانش آموخته:** فهرست کلیه شاغلان دارای درجه کاردانی، کارشناسی و بالاتر که از بدو تاسیس هر واحد شغلی شناسایی شده تا زمان پژوهش جذب شده یا در ایجاد شرکت مشارکت داشته اند بعنوان منابع اطلاعاتی اخذ شد و پرسشنامه های دو گانه بین آنها توزیع گردید.

### معرفی ابزارها و نحوه گردآوری داده ها

بمنظور جمع آوری داده های مورد نظر از ابزارهای زیر استفاده شد:

**الف - پرسشنامه EPPS ادواردز:** این پرسشنامه یکی از جامع ترین پرسشنامه های شخصیتی است که به عنوان یک ابزار سنجش توسط آلن. ال. ادواردز به منظور مقاصد پژوهشی و مشاوره ای طرح ریزی شده است. پرسشنامه مذکور اندازه های مربوط به ۱۵ متغیر نسبتاً مستقل شخصیت را به سرعت و سهولت بدست می دهد. از میان آنها ۸ متغیر که ویژگیهای شخصیتی را در رابطه با کارآفرینی و کاریابی می سنجند برای این پژوهش انتخاب شدند. نامهایی که به این متغیرها داده شده متناسب با هدف و موضوع این پژوهش است. این پرسشنامه ۸ متغیری خلاصه ای از ۷

پس از هومن، ممتاز (دانشگاه الزهرا ۱۳۷۵) نیز در بررسی ضرایب روایی ملاکی آزمون ارزشهای شغلی با آزمون EPPS نتایج قابل توجهی را بدست آورده است. پرسشنامه بکاررفته در این پژوهش، از ۶۴ جمله زوج تشکیل شده است. تعاریف متغیرهای هشتگانه این آزمون به شرح زیر است. متغیرهای ۱ تا ۴ مربوط به ویژگی کارآفرینی و متغیرهای ۵ تا ۸ مربوط به ویژگیهای کاریابی است:

#### ۱- استقلال طلبی:

به انجام رساندن وظایفی که نیازمند مهارت و تلاش است. کار مشکلی را به خوبی انجام دادن، حل مسایل مشکل و پیچیده، توانایی انجام کارها بهتر از دیگران.

#### ۲- ریسک پذیری:

آزادی در رفتن به هر کجا و انجام هر کاری که مایل است. بیان هر آنچه را که راجع به مساله ای فکر می کند، در تصمیم گیری مستقل از دیگران بودن، انجام کارهایی که غیر مرسوم هستند، دوری از موقعیتهایی که انتظار می رود شخص از آن پیروی کند، انجام کارها بدون توجه به اینکه دیگران چه فکر می کنند، انتقاد کردن از افرادی که رهبر هستند.

#### ۳- مهارتهای مدیریتی:

بحث درباره نقطه نظرات خود، رهبر بودن در گروهی که فرد به آن متعلق است، شناخته شدن از جانب دیگران به عنوان رهبر، به عنوان رئیس انجمن انتخاب شدن، برای گروه تصمیم گرفتن، متقاعد کردن و نفوذ بردیگران به انجام کاری که خود مایل است انجام دهد، نظارت و هدایت بر اعمال دیگران، گفتن به دیگران که چگونه کارشان را انجام دهند.

#### ۴- ابتکار:

کارهای جدید و مختلف انجام دادن، مسافرت کردن، ملاقات با افراد جدید، تجربه های تازه و جدید در زندگی یکنواخت خود داشتن، آزمودن و تجربه چیزهای جدید، مشاغل جدید و متفاوت را تجربه کردن، در شهرهای مختلف زندگی کردن، پیروی از مدهای جدید و شرکت در سرگرمی های تازه.

#### ۵- دنباله روی:

پذیرفتن عقیده دیگران، دریافتن آنچه که دیگران فکر می کنند، پیروی از دستوراتی که دیگران انتظار دارند، تحسین دیگران، رهبری دیگران را پذیرفتن، اجازه دادن به دیگران برای تصمیم گیری.

#### ۶- نظم پذیری:

نوشتن بصورت تمیز و سازمان یافته، برنامه ریزی قبل از شروع کردن تکلیفی مشکل، سازمان بخشیدن به کارها، کشیدن نقشه قبل از اقدام، تنظیم جزئیات کار، امور را به گونه ای ترتیب دادن که جریان آرام و بدون تغییری را طی کند.

## ۷- مهارت‌های فردی:

تجزیه و تحلیل انگیزه‌ها و احساسات دیگران، مشاهده دیگران، دانستن اینکه دیگران درباره مشکلات چه احساسی دارند، خود را به جای دیگران گذاشتن، قضاوت مردم براساس انگیزه کاری که انجام می‌دهند نه براساس کاری که واقعاً انجام می‌دهند، پیش‌بینی چگونگی اعمال دیگران در آینده.

## ۸- مسئولیت‌پذیری:

کاری را تا به اتمام ادامه دادن، کامل کردن وظیفه محوله، کارسخت برروی یک تکلیف، دست‌نکشیدن از معما یا مشکلی تا زمان حل آن، تمایل به اتمام یک کار قبل از انجام کار دیگر، توانایی درانجام کارها در مدت طولانی بدون فقدان تمرکز حواس، دست‌نکشیدن از حل یک مشکل حتی اگر به نظر برسد پیشرفتی حاصل نمی‌شود، بیدار ماندن تا دیروقت برای انجام کاری.

## روش اجرای پرسشنامه:

پرسشنامه ابعاد اشتغال و رشته تحصیلی و پرسشنامه EPPS بطور همزمان بشکل انفرادی و همچنین گروهی در واحدهای شغلی که بیش از یک نفر دانش‌آموخته شاغل وجود داشت اجرا گردیدند. پیش از اجرا تنها به آزمودنیها توصیه می‌شد که به کلیه پرسش‌ها پاسخ دهند.

## روش نمره‌گذاری:

روش نمره‌گذاری درهریک از ویژگیهای ۸ گانه با محاسبه مجموع پاسخهای A درردیف و مجموع پاسخهای B درستون، مربوط به آن ویژگی به دست می‌آید. پس از نمره‌گذاری ویژگیهای ۸ گانه، مجموع کل نمرات ۸ ویژگی با عدد ۵۶ مطابقت داده شد. به گونه‌ای که اگر مجموع نمرات ۸ ویژگی کمتر یا بیشتر از ۵۶ می‌شد، نمره‌گذاری مجدداً مورد بررسی قرار می‌گرفت. نمرات مربوط به پرسشنامه نیز پس از استخراج، تحت عناوین مختلف کدگذاری شدند. داده‌های کدگذاری شده از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نمونه پرسشنامه و فرم‌گذاری آن در قسمت پیوستهای گزارش آمده است.

## زمان و مدت اجرای پرسشنامه:

زمان گردآوری اطلاعات از اول بهمن ۷۹ تا آخر فروردین ۸۰ بود و مدت اجرای پرسشنامه حدوداً ۴۵ دقیقه تا یک ساعت به طول می‌انجامید.

## ب - پرسشنامه ابعاد اشتغال و رشته تحصیلی

از آنجا که پرسشنامه از پیش ساخته شده ای در ادبیات تحقیق در این مورد یافت نشد به منظور پاسخگویی به سئوالات اصلی پژوهش و براساس فرضیه های مربوط به هر سؤال این پرسشنامه توسط محقق طراحی گردید. پرسشنامه دارای دو بخش اصلی است. بخش اول علاوه بر مشخصات فردی اطلاعاتی درباره وضعیت شغلی دانش آموختگان و عوامل موثر در شغل یابی یا شغل آفرینی آنان را مورد پرسش قرار می دهد و بخش دوم اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی و ویژگیهای برنامه درسی قصد شده، برنامه درسی اجرا شده، پیشنهادات و توصیه های اصلاحی دانش آموختگان شاغل را به منظور جهت دهی شغلی برنامه درسی استفسار می نماید. در تدوین برخی سئوالات قسمت دوم پرسشنامه از "پرسشنامه فارغ التحصیل" مربوط به طرح ارزیابی توانمندیهای شغلی فارغ التحصیلان دانشگاهها که توسط میرکمالی (۱۳۶۹) تهیه شده بود استفاده شده است. در این قسمت روایی سئوالات ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ پرسشنامه از طریق نظرسنجی از متخصصین موضوعی با ضریب ۰/۸۵ بدست آمد. پایائی این سئوالات نیز از طریق بازآزمایی ۳۲ نفر در فاصله ۳ هفته با ضریب پایائی ۰/۶۹ انجام گرفت.

### نحوه جمع آوری داده ها و تحلیل اطلاعات مورد نیاز:

- ۱- توجیه موسسات و مسئولین ذیربط و ذینفوذ بمنظور جلب همکاری آنان در تشویق شرکتها و افراد نمونه پژوهش به ارائه داده ها
- ۲- سازماندهی کارشناسان استانی مسئول گردآوری اطلاعات و طراحی و زمان بندی مراحل توزیع پستی و گرد آوری مستقیم اطلاعات
- ۳- اعزام کارشناسان و گروههای دانشجویان ارشد همکار طرح به موسسات منتخب نمونه پژوهش برای گردآوری مستقیم اطلاعات
- ۴- پیگیری ادواری و ارسال مجدد ابزارهای اطلاعاتی در صورت لزوم به موسسات و افراد نمونه پژوهش
- ۵- شروع کد گذاری و آماده سازی اطلاعات برای ارائه به رایانه همزمان باوصول تدریجی ابزارهای اطلاعاتی تکمیل شده
- ۶- پردازش داده ها باانتخاب روشهای آماری مناسب به کمک نرم افزار آماری SPSS توسط کارشناسان رایانه ای
- ۷- تجزیه و تحلیل و تفسیر و تنظیم نتایج و طراحی جداول آماری اطلاعات حاصله
- ۸- تدوین گزارش نوشتاری تفسیر و جمعبندی اطلاعات

### قلمرو تحقیق:

**الف : قلمرو موضوعی:** این پژوهش ماهیتاً در حوزه پژوهشهای برنامه ای آموزش عالی انجام شده است. ولی علاوه بر آن به حوزه برنامه ریزی درسی نیز پرداخته است، زیرا اقدام به

ارزیابی برنامه های درسی رشته های گوناگون دانشگاهی از نظر دانش آموختگان نموده است. مضافاً از آنجا که علت یابی موفقیت شغلی دانش آموختگان موضوع اصلی پژوهش است حوزه موضوعی دیگر پژوهش که به آن وارد می شود مقوله منابع انسانی و اقتصاد آموزش عالی و بازار کار در بخش غیر دولتی است.

**ب: قلمرو زمانی:** محدوده زمانی گردآوری اطلاعات پژوهش پنجساله اخیر (برنامه دوم توسعه) در نظر گرفته شده بود. ولی بدلیل محدودیت دستیابی به نمونه آماری مورد نظر در زمان اجرای طرح (سال ۷۹) کلیه پرسشنامه های دریافتی از دانش آموختگان شاغل صرف نظر از طول مدت اشتغال آنان برای استخراج داده ها در نظر گرفته شده است و لذا تعمیم نتایج حاصله عمدتاً مربوط به پنجساله آتی (برنامه سوم توسعه) می باشد.

**ج: قلمرو مکانی:** استانهای جنوبی کشور (فارس، خوزستان، هرمزگان) بعنوان یک منطقه جغرافیایی و اقلیمی که دارای وجوه اشتراک بسیاری از نقطه نظر توسعه بطور اعم و از جهت سطوح رشد اقتصادی بطور اخص در بخش غیر دولتی می باشند محدوده قلمر مکانی انجام پژوهش را تشکیل می داد و لذا نتایج تحقیق اختصاصاً در همین استانها قابل تعمیم می باشد، گرچه ممکن است با احتیاط بتوان برخی از نتایج را به سایر استانهای کشور نیز تعمیم داد.

**د: قلمرو سازمانی:** تحقیق به سفارش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و تحت نظارت و با حمایت مالی موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی در دانشگاه شیراز انجام می گرفت. در جریان گردآوری اطلاعات از کمک و همکاری کلیه سازمانهای این استان که بنحوی می توانستند در دستیابی به منابع اطلاعاتی پژوهشگران را یاری نمایند استفاده شد. برخی از این سازمانها شامل استانداریها، ادارات کل صنایع، تعاون، جهاد سازندگی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی این استانها بوده اند.

**بخش سوم**  
**داده ها و تجزیه و تحلیل آماری**

## **فصل چهارم**

### **آمارهای استانی**

## استان هرمزگان

### ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان در مشاغل غیر متشکل

سؤال ۱- آیا افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی، تناسب رشته با شغل و ابعاد موفقیت در شغل آفرینی و شغل یابی تفاوت معناداری دارند؟

× جدول شماره ۱: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی

وضعیت	برخورداری از امکانات خانوادگی	خیر	بلی	جمع ردیف
شغل یابی	۴۰	۴۵	۸۵	٪۷۸/۷
شغل آفرینی	۹	۱۴	۲۳	٪۲۱/۳
جمع ستون	۴۹	۵۹	۱۰۸	٪۱۰۰
	٪۴۵/۴	٪۵۴/۶		

Phi (ضریب فی) = ۰/۰۶

NS = سطح معناداری

برطبق جدول شماره ۱ دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی مقایسه شده اند و ضریب فی بدست آمده (۰/۰۶) می باشد. اگرچه درصد بیشتری از افراد شغل آفرین از امکانات خانوادگی برخوردارند یعنی اگر درصد ۴۵ نفر شغل یابی را که از مجموع ۸۵ نفر از امکانات خانوادگی برخوردارند محاسبه کنیم (٪۵۲/۹۴) و ۱۴ نفر شغل آفرین از مجموع ۲۳ نفر شغل آفرین (٪۶۰) کمتر است اما تفاوت موجود بین دو گروه معنادار نمی باشد و همچنین ٪۵۴ از افراد از امکانات خانوادگی برخوردارند که درصد بیشتری از کل افراد است.

× جدول شماره ۲: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته با شغل

وضعیت	تناسب رشته با شغل	ندارد	دارد	جمع ردیف
شغل یابی		۳۵	۵۰	۸۵ ٪۷۸/۷
شغل آفرینی		۹	۱۴	۲۳ ٪۲۱/۳
جمع ستون		۴۴ ٪۴۰/۷	۶۴ ٪۵۹/۳	۱۰۸ ٪۱۰۰

Phi (ضریب فی) = ۰/۰۱

NS = سطح معناداری

در جدول شماره ۲ می توان مشاهده کرد که دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته تحصیلیشان با شغل مقایسه شده اند و با وجود اینکه درصد بیشتری از افراد شغل آفرین (۶۰٪ از ۲۳ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۵۸٪ از ۸۵ نفر) شغل متناسب با رشته شان را انتخاب نموده اند، اما تفاوت بین افراد شغل یاب و شغل آفرین با ضریب فی ۰/۰۱ معنادار نمی باشد و ضمناً درصد بیشتری از افراد ۵۹/۳٪ در شغل های مناسب با رشته اشان مشغول بکار شده اند.

جدول شماره ۳: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات

وضعیت	تداوم برخورداری از تسهیلات	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب		۲۶	۱۵	۴۵	۸۵ ٪۷۸/۷
افراد شغل آفرین		۴	۳	۱۶	۲۳ ٪۲۱/۳
جمع ستون		۲۹ ٪۲۶/۸	۱۸ ٪۱۶/۷	۶۱ ٪۵۶/۵	۱۰۸ ٪۱۰۰

مجدور خی = ۴/۷۶

df = ۳

NS = سطح معناداری

در جدول شماره ۳ دیدگاه دو گروه افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات مقایسه شده است. مجذور خی به دست آمده ۴/۷۶ با درجه آزادی ۳ نشان دهنده تفاوت معنا دارد و دیدگاه در سطح نمی باشد. گرچه درصد بیشتری از افراد شغل آفرین (۶۹٪ از ۲۳ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۵۲/۹۴٪ از ۸۵ نفر) میزان برخورداری از تسهیلات را زیاد گزارش نموده اند. اما بطور کلی نیز می توان مشاهده کرد که ۵۶/۵ درصد افراد شغل یاب و شغل آفرین تداوم برخورداری از تسهیلات را زیاد گزارش نموده اند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۴: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم تقاضای بازار کار

وضعیت	تقاضای تخصیص	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۰	۱۷	۲۸	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۳	۶	۴	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۵۳	۲۳	۳۲	۱۰۸	۱۰۰٪

df = ۳      NS = سطح معناداری      ۴/۷۶ = مجذور خی

در جدول شماره ۴ دیدگاه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم بازار کار بررسی شده است و مجذور خی به دست آمده با درجه آزادی ۳ عدد ۶/۰۱ می باشد. گرچه درصد بیشتری از افراد شغل یاب (۳۲٪ از ۸۵ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۱۷٪ از ۲۳ نفر) تداوم تقاضای بازار کار را برای تخصصشان زیاد اعلام نموده اند اما تفاوت موجود بین ۲ گروه معنادار نمی باشد. و بطور کلی نیز می توان مشاهده کرد که ۴۹ درصد از کل افراد تداوم تقاضای بازار کار برای اشتغالشان را کم گزارش نموده اند که بیشترین درصد پاسخگویان را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۵: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین فراوان کارکنان و کارگران

وضعیت	تامین فراوان کارکنان	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۲	۹	۴۴	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۶	۶	۱۱	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۳۸	۱۵	۵۵	۱۰۸	۱۰۰٪

df = ۳      NS = سطح معناداری      ۶/۸۰ = مجذور خی

با مشاهده جدول شماره ۵ که دیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد تامین فراوان کارکنان و کارگران می توان پی برد که مجذور خی بدست آمده (۶/۸۰) با درجه آزادی ۳ نشان دهنده تفاوت معنادار بین دو دیدگاه نمی باشد. گرچه درصد بیشتری از افراد شغل یاب (۵۱٪ از ۸۵ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۴۷٪ از ۲۳ نفر) این بعد را زیاد گزارش نموده اند و مجموع

۵۰/۹ درصد افراد نیز بطور کلی تامین فراوان کارکنان و کارگران را زیاد گزارش نموده اند. البته لازم به ذکر است که این گزینه بیشتر با افراد شغل آفرین ارتباط دارد.

جدول شماره ۶: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر استفاده از فناوری مناسب

وضعیت	استفاده از فناوری	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۷	۱۳	۲۵	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۱	۷	۵	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۵۸	۲۰	۳۰	۱۰۸	۱۰۰٪

$P < 0.04 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $7/97 =$  مجذور خی

در جدول شماره ۶ مجذور خی تفاوت دو گروه شغل یاب و شغل آفرین ۷/۹۷ بدست آمده است که با درجه آزادی ۳ در سطح ۰/۰۴ معنادار می باشد که به معنی این است که افراد شغل یاب استفاده از فناوری مناسب را با درصد بیشتری زیاد اعلام نموده اند. به این صورت که ۲۹٪ از ۸۵ نفر افراد شغل یاب نسبت به ۲۱٪ از ۲۳ نفر افراد شغل آفرین استفاده از فناوری مناسب را زیاد گزارش نموده اند ولی بطور کلی می توان مشاهده کرد که ۵۳٪ از کل افراد استفاده از فناوری مناسب را کم گزارش نموده اند.

جدول شماره ۷: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالای شما

وضعیت	تقاضای بازار به خدمات	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۲	۸	۳۵	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۴	۵	۴	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۵۶	۱۳	۳۹	۱۰۸	۱۰۰٪

$NS =$  سطح معناداری  $df = 3$   $3/76 =$  مجذور خی

بمراجعه به جدول شماره ۷ می توان مشاهده کرد که افراد شغل یاب درصد بالاتری را در گزینه زیاد بعد تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالاها به خود اختصاص داده اند (۴۱٪ از ۸۵ نفر افراد شغل یاب در مقابل ۱۷٪ از ۲۳ نفر افراد شغل آفرین) اما مجذور خی بدست آمده (۳/۷۶) با درجه آزادی ۳ معنادار نمی باشد. و ضمناً با مشاهده جدول می توان دید که ۵۱/۹٪ افراد تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالای خود را کم گزارش نموده اند که بیشترین درصد را بخود اختصاص داده است.

جدول شماره ۸: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر نیاز به تخصص

وضعیت	نیاز به تخصص	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۵۵	۱۳	۱۷	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۳	۶	۴	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۶۸	۱۹	۲۱	۱۰۸	۱۰۰٪

df=۳ =NS سطح معناداری

گرچه در جدول بالا درصد بیشتری از افراد شغل یاب (۲۰٪ از ۸۵ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۱۷٪ از ۲۳ نفر) نیاز به تخصصشان را زیاد گزارش نموده اند اما با توجه به اینکه مجذور خی بدست آمده ۳/۷۱ در درجه آزادی ۳ معنادار نمی باشد بنابراین تفاوت بین گزینه های انتخابی دو گروه معنادار نیست. و نکته قابل توجه این است که ۶۲/۹٪ از کل افراد (۶۸ نفر از ۱۰۸ نفر) نیاز به تخصص خود را کم گزارش نموده اند.

جدول شماره ۹: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین آسان مواد اولیه

وضعیت	تامین مواد اولیه	بهبیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۰	۹	۱۴	۴۲	۸۵	۷۸/۷٪
افراد شغل آفرین	۱	۹	۶	۷	۲۳	۲۱/۳٪
جمع ستون	۲۱	۱۸	۲۰	۴۹	۱۰۸	۱۰۰٪

df = ۳ =P<۰/۰۰۲ سطح معناداری

مجذور خی = ۱۴/۶۱

درجدول بالا می توان دریافت که درصد بالاتری از افراد شغل یاب (۴۹٪ از ۸۵ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۳۰٪ از ۲۳ نفر) معتقد به تامین زیاد و آسان مواد اولیه می باشند و باتوجه به مجذور خی ۱۴/۶۱ دردرجه آزادی ۳ می توان مشاهده کرد که تفاوت بین دو گروه از افراد درسطح ۰/۰۰۲ معنادار است. و بالاترین درصد پاسخها نیز مربوط به گزینه زیاد می باشد یعنی ۴/۴۵٪ از کل ۱۰۸ نفر.

بیشترین تفاوت در درصدها میان افراد شغل آفرین وش غل یاب به ترتیب درجداول ۷-۹ و ۳ مشاهده می شود. درجدول شماره ۷ مربوط به مقایسه این دو گروه از نظر تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالا این تفاوت ۲۴ درصد است. درجدول شماره ۹ مربوط به تامین آسان مواد اولیه ۱۹ درصد و درجدول شماره ۳ مربوط به تداوم برخورداری از تسهیلات حدود ۱۶ درصد می باشد. درجدول شماره ۳۵ درصد بیشتر متعلق به افراد شغل آفرین است، تفاوت های ذکر شده تنها درجدول شماره ۹ معنادار می باشد یعنی تفاوت درمیزان تاثیر تامین آسان مواد اولیه ۱۹ درصد و درجدول شماره ۳ مربوط به تداوم برخورداری از تسهیلات حدود ۱۶٪ می باشد. درجدول شماره ۳ درصد بیشتر متعلق به افراد شغل آفرین است، تفاوت های ذکر شده تنها درجدول شماره ۹ معنادار می باشد یعنی تفاوت درمیزان تاثیر تامین آسان مواد اولیه درموفقیت شغلی ناشی از تصادف نیست.

سؤال ۲- آیا بین دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگیهای رفتاری شغل یابی و شغل آفرینی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت مدیریتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۳/۵۲	۱/۶۰			
شغل آفرین	۲۳	۳/۳۹	۱/۴۶			

برطبق جدول شماره ۱۰ گرچه گروه شغل آفرین میانگین کمتری را از نظر ویژگی مهارت اما تفاوت به قدری ناچیز است که معنادار نمی باشد.

در جدول شماره ۱۱ افراد شغل یاب میانگین بالاتری از نظر ویژگی ابتکار نسبت به افراد شغل آفرین دارند اما تفاوت موجود معنادار نیست.

جدول شماره ۱۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مسئولیت پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۵/۱۵	۱/۵۲	۱۰۶	۰/۹۹	NS
شغل آفرین	۲۳	۴/۶۵	۲/۲۸			

با نگاهی به جدول شماره ۱۲ می توان دریافت وجود اختلاف بین دو میانگین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از لحاظ ویژگی مسئولیت پذیری که افراد شغل یاب از این لحاظ میانگین بالاتری دارند تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۳/۹۷	۱/۴۰	۱۰۶	-۰/۶۶	NS
شغل آفرین	۲۳	۴/۱۷	۱/۲۳			

در جدول شماره ۱۳ افراد شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری میانگین بالاتری دارند. اما تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ریسک پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۳/۷۸	۱/۴۸	۱۰۶	-۰/۷۷	NS
شغل آفرین	۲۳	۴/۰۸	۱/۷۰			

بامشاهده دو گروه شغل یاب و شغل آفرین و میانگین ویژگی ریسک پذیری در هر دو گروه می توان دریافت که با وجود میانگین بالاتر در افراد شغل آفرین تفاوت معنادار نیست.

جدول شماره ۱۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت فردی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۴/۲۵	۱/۴۴	۱۰۶	۲/۸۰	P<۰/۰۰۸
شغل آفرین	۲۳	۳/۳۴	۱/۳۶			

در جدول شماره ۱۵، گروه شغل یاب میانگین بالاتری را در ویژگی مهارت فردی دارند. بیشترین تفاوت میانگین ها در این جدول مشاهده می شود که طبق نتایج سطح معنی داری آن بالاتر از ۰/۹۵ است.

جدول شماره ۱۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی استقلال طلبی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۴	۴/۳۵	۱/۲۸	۱۰۵	-۱/۷۳	NS
شغل آفرین	۲۳	۴/۸۲	۱/۱۱			

بامشاهده دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی استقلال طلبی افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی دنباله روی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۵	۳/۵۱	۱/۴۱	۱۰۶	۰/۴۱	NS
شغل آفرین	۲۳	۳/۳۹	۱/۲۷			

از مقایسه بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی استقلال طلبی افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۸- مقایسه ویژگی شغل یابی و شغل آفرینی در بین گروههای شغل آفرین و شغل یاب

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
ویژگی شغل یابی	۱۰۹	۲۰/۸۵	۲/۹۹	۱۰۸	۲۱/۴۹	P<۰/۰۰۰۱
ویژگی شغل آفرینی		۱۲/۶۷	۲/۷۳			

در جدول شماره ۱۸ دو ویژگی شغل آفرینی و شغل یابی در افراد نمونه مقایسه شده اند و این مقایسه نشان می دهد که افراد نمونه به طور کلی از نظر ویژگی شغل یابی از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت بین میانگین این دو ویژگی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است. بیشترین تفاوت در میانگین های متعلق به افراد شغل یاب و شغل آفرین به ترتیب در جداول ۱۵ و ۱۲ قابل مشاهده است که در جدول ۱۵ میانگین متعلق به افراد شغل یاب از نظر ویژگی مهارت فردی ۰/۹۰ بیشتر است و این تفاوت معنادار می باشد. و در جدول ۱۲ میانگین متعلق به افراد شغل یاب از نظر مسئولیت پذیری ۰/۵۰ بیشتر است امامعنی دار نیست.

سؤال ۳: آیا دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر رضایت از وضع موجود دروس دانشگاهی و ابعاد ۳ گانه آنها باهم تفاوت معنادار دارند؟

جدول شماره ۱۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۷	۳/۸۹	۱/۱۵	۹۷	-۰/۸۵	NS
شغل آفرین	۲۲	۴/۱۳	۱/۱۶			

جدول شماره ۱۹ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد نگرش پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد دانش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۸	۲/۶۶	۱/۰۲	۹۸	-۰/۶۲	NS
شغل آفرین	۲۲	۲/۸۶	۱/۳۹			

با مشاهده جدول شماره ۲۰ برای نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد دانش از میانگین بالاتری برخوردارند. اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۰	۲/۰۶	۱/۰۸	۱۰۱	-۰/۵۶	NS
شغل آفرین	۲۳	۲/۲۱	۱/۲۰			

جدول شماره ۲۱ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد مهارتی پرداخته است که با مشاهده جدول به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند. اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۹	۳/۵۶	۱/۲۴	۸۸	۰/۹۰	NS
شغل آفرین	۲۱	۳/۲۳	۱/۵۱			

بامشاهده جدول شماره ۲۲ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرش از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه دیده نمی شود.

جدول شماره ۲۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۷	۳/۶۳	۱/۲۴	۹۷	صفر	NS
شغل آفرین	۲۲	۳/۶۳	۱/۱۳			

جدول شماره ۲۳ نشان می دهد به علت عدم تفاوت بین دو میانگین t صفر بدست آمده و بنابراین هیچگونه معناداری مشاهده نمی شود.

جدول شماره ۲۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۹	۲/۸۳	۰/۹۵	۹۹	۱/۴۳	NS
شغل آفرین	۲۲	۲/۴۵	۱/۱۴			

جدول شماره ۲۴ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی مهارتی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نیست.

جدول شماره ۲۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - نگرشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۹	۲/۳۱	۱/۱۰	۱۰۰	۰/۲۰	NS
شغل آفرین	۲۳	۲/۲۶	۱/۲۱			

جدول شماره ۲۵ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی نگرشی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۹	۳/۴۶	۱/۱۳	۸۸	۱/۵۳	NS
شغل آفرین	۲۱	۲/۹۵	۱/۳۹			

بامشاهده جدول شماره ۲۶ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از مینگین بالاتری از نظر وضع موجود دروس تخصصی دانشی نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۹	۴/۲۳	۱/۱۱	۸۹	۰/۱۶	NS
شغل آفرین	۲۲	۴/۱۸	۱/۲۹			

جدول شماره ۲۷ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی - مهارتی پرداخته است که با مشاهده جدول به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۸- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۴	۳/۲۰	۱/۱۵	۹۴	۱/۳۳	NS
شغل آفرین	۲۲	۲/۷۲	۱/۵۴			

با مشاهده جدول شماره ۲۸ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری نگرشی از افراد شغل آفرین میانگین بالاتری دارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۳	۲/۶۹	۱/۳۰	۹۴	۰/۹۵	NS
شغل آفرین	۲۳	۲/۳۹	۱/۳۷			

جدول شماره ۲۹ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری - دانشی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۳۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۷	۳/۷۶	۱/۲۰	۸۶	۱/۳۵	NS
شغل آفرین	۲۱	۳/۲۳	۱/۶۴			

جدول شماره ۳۰ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۵	۸/۷۰	۲/۴۹	۹۵	-۰/۶۸	NS
شغل آفرین	۲۲	۹/۱۸	۲/۹۸			

جدول شماره ۳۱ نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۷	۱۰/۰۱	۲/۳۷	۸۶	۱/۱۱	NS
شغل آفرین	۲۱	۹/۲۸	۲/۶۸			

جدول شماره ۳۲ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی پرداخته است، افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۰	۹/۹۳	۲/۴۶	۷۹	۱	NS
شغل آفرین	۲۱	۹/۲۳	۲/۸۲			

با مشاهده جدول شماره ۳۳ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس تخصصی نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اختیاری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۶۵	۹/۵۸	۳/۰۱	۸۴	۱/۴۷	NS
شغل آفرین	۲۱	۸/۱۹	۳/۹۹			

در جدول شماره ۳۴ وضع موجود دروس اختیاری بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب مقایسه شده است که افراد شغل یاب از این نظر از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

سؤال ۴: آیا دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر رضایت از دانشکده و ابعاد آن باهم تفاوت معناداری دارند؟

جدول شماره ۳۵- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از کیفیت دانشکده و وضعیت آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۵	۳۶/۱۶	۷/۵۸	۹۴	-۱/۲۵	NS
شغل آفرین	۲۱	۳۸/۲۸	۶/۶۷			

جدول شماره ۳۵ نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر کیفیت دانشکده و وضعیت آن از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۶- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۰	۱۲/۱۱	۲/۹۶	۱۰۱	-۱/۶۹	NS
شغل آفرین	۲۳	۱۳/۲۱	۲/۶۹			

برطبق جدول شماره ۳۶ افراد شغل یاب و افراد شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید مقایسه شده اند که افراد شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید از میانگین بالاتری برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۷- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۸۲	۱۳/۹۲	۳/۱۸	۱۰۲	-۰/۷۹	NS
شغل آفرین	۲۲	۱۴/۴۰	۲/۳۲			

برطبق جدول شماره ۳۷ میانگین افراد شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی نسبت به افراد شغل یاب بیشتر می باشد اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۸- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برنامه ریزی دروس

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۷۹	۱۳/۳۵	۱۳/۰۴	۹۸	-۰/۸۰	NS
شغل آفرین	۲۱	۱۴	۳/۲۴			

جدول شماره ۳۸ نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر برنامه ریزی دروس نسبت به افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

سؤال ۵ : آیا بین دیدگاه تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین نسبت به تقاضا برای فرصتهای شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۳۹- مقایسه دیدگاههای تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین درمورد فرصتهای شغلی

وضعیت	شغل یاب	شغل آفرین	جمع ردیف
کم	۲۱	۶	۲۷ ٪۲۵
متوسط	۳۳	۱۵	۴۸ ٪۴۴/۴
زیاد	۳۱	۲	۳۳ ٪۳۰/۶
جمع ستون	۸۵ ٪۷۸/۷	۲۳ ٪۲۱/۳	۱۰۸ ٪۱۰۰

$P < 0.02 =$  سطح معناداری  $df = 2$   $7/42 =$  مجذور خی

مقایسه دیدگاه‌های تخصصی دو گروه شغل یاب و شغل آفرین نشان می‌دهد که درصد نسبتاً بالاتری از افراد شغل یاب نسبت به شغل آفرینان یعنی ۳۶٪ از ۸۵ نفر شغل یاب نسبت به ۸٪ از ۲۳ نفر شغل آفرین فرصتهای شغلی موجود را زیاد گزارش نموده‌اند و با مجذور خی ۷/۴۲ در درجه آزادی ۲ تفاوت بین دو گروه در سطح ۰/۰۲ معنادار می‌باشد. و ضمناً با مشاهده کلی جدول نیز می‌توان پی برد که ۴/۴۴٪ از کل افراد که بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است فرصتهای شغلی را برای خود متوسط گزارش نموده‌اند.

سؤال ۶: از میان عوامل مدرک دانشگاهی، و تناسب رشته با شغل کدامیک تاثیر بیشتری بر شغل یابی و شغل آفرینی دارند؟

با استفاده از رگرسیون منطقی میزان تاثیرات این عوامل مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

جدول شماره ۴۰- بررسی تاثیرات تناسب رشته با شغل

متغیرها	ضریب رگرسیون مشاهده شده	ضریب رگرسیون مورد انتظار	سطح معناداری
تناسب رشته با شغل تحصیلی	۰/۲۰	۱/۲۲	NS
مقطع کاردانی	-۳/۵۸	۰/۰۲	NS
مقطع کارشناسی	-۳/۱۴	۰/۰۴	NS
مقطع کارشناسی ارشد و بالاتر	-۴/۰۴	۰/۰۱	NS

NS = سطح معناداری      df = ۴      ۲/۶۲ = مجذور خی

در جدول بالا که تاثیر ۴ متغیر تناسب رشته با شغل تحصیلی با مقطع کاردانی، مقطع کارشناسی و مقطع کارشناسی ارشد بر شغل یابی، شغل آفرینی نشان می‌دهد می‌توان مشاهده کرد که با وجود تفاوت بین ضرایب رگرسیون مشاهده شده و مورد انتظار در هر یک از متغیرها این تفاوتها معنادار نیستند ضمن اینکه با مجذور خی ۲/۶۲ و درجه آزادی ۴ تفاوت بین ۴ متغیر هم معنادار نشان داده نشده است.

سؤال ۷: افراد شغل یاب و شغل آفرین چه پیشنهادهای درمورد ۴ بعد اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزشی دارند؟

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل یاب ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص (یک مهارت)
- ۲- بازنگری در اهداف برنامه
- ۳- تربیت اساتید متخصص
- ۴- آموزش چندمهارتی (چند تخصص)

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس عمومی
- ۲- افزایش دروسهای تخصصی
- ۳- کاهش تعداد واحدها

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید
  - ۲- کاربردی شدن موضوعات
  - ۳- اضافه شدن دروس در زمینه کامپیوتر و اینترنت
- به همه رشته ها

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- اهمیت به دروس عملی و کاربردی و عملی
- ۲- افزایش استفاده از امکانات سمعی و بصری
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل آفرین ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص
- ۲- آموزش چند مهارتی
- ۳- تربیت اساتید متخصص

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس تخصصی
- ۲- ضعف دروس عمومی

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- افزایش امکانات سمعی و بصری
- ۲- اهمیت بیشتر به دروس عملی و کاربردی
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

## استان فارس

### ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان در مشاغل غیر متشکل

سؤال ۱- آیا افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی، تناسب رشته با شغل و ابعاد موفقیت در شغل آفرینی و شغل یابی تفاوت معناداری دارند؟

× جدول شماره ۱: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی

وضعیت	برخورداری از امکانات خانوادگی	خیر	بلی	جمع ردیف
شغل یابی	۲۶	۲۳	۴۹	۵۷/۶
شغل آفرینی	۱۴	۲۲	۳۶	۴۲/۴
جمع ستون	۴۰	۴۵	۸۵	۱۰۰
	۴۷/۱	۵۲/۹		

Phi (ضریب فی) = ۰/۱۴ = NS سطح معناداری

برطبق جدول شماره ۱ دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی مقایسه شده اند. ضریب فی بدست آمده (۰/۱۴) می باشد. اگر چه درصد بیشتری از افراد شغل آفرین (۶۱٪ از ۳۶ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۴۶٪ از ۴۹ نفر) از امکانات خانوادگی بیشتری برخوردارند اما تفاوت دو گروه معنادار نیست و ضمناً درصد بیشتری از افراد (۵۲/۹٪) از امکانات خانوادگی برخوردارند.

× جدول شماره ۲: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته با شغل

وضعیت	تناسب رشته با شغل	ندارد	دارد	جمع ردیف
شغل یابی	۱۱	۳۸	۴۹	٪۵۷/۶
شغل آفرینی	۱۲	۲۴	۳۶	٪۴۲/۴
جمع ستون	۲۳	۶۲	۸۵	٪۱۰۰
	٪۲۷/۱	٪۷۲/۹		

Phi (ضریب فی) = ۰,۱۲ = NS سطح معناداری

در جدول شماره ۲ می توان مشاهده کرد که دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته تحصیلشان با شغل مقایسه شده اند و با وجود اینکه درصد بیشتری از افراد شغل یاب (۷۷٪) از

۴۹ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۶۶٪ از ۳۶ نفر) شغل متناسب با رشته اشان را انتخاب نموده اند اما تفاوت موجود بین افراد شغل یاب و شغل آفرین با ضریب فی (۰,۱۲) معنادار نمی باشد. و ضمناً با نگاهی به درصدهای دو گزینه می توان دریافت که ۷۲/۹٪ کل افراد شغل های مناسب با رشته اشان انتخاب نموده اند.

جدول شماره ۳: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات

وضعیت	تداوم برخورداری از تسهیلات	بهبودچه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۱	۴	۴	۳۰	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۵	۲	۲	۲۷	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۱۶	۶	۶	۵۷	۸۵	۱۰۰٪
	۱۸/۸٪	۷/۱٪	۷/۱٪	۶۷/۱٪		

NS = سطح معناداری df = ۳ ۱,۷۹ = مجذور خی

در جدول شماره ۳ دیدگاه دو گروه افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات مقایسه شده است مجذور خی بدست آمده ۸,۴۹ با درجه آزادی ۳ نشان دهنده تفاوت معنادار دو دیدگاه در سطح نمی باشد گرچه درصد بیشتری از افراد شغل آفرین (۷۵٪ از ۳۶ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۶۱٪ از ۴۹ نفر) میزان برخورداری از تسهیلات را زیاد گزارش نموده اند. و همچنین با نگاهی کلی به جدول می توان مشاهده کرد که ۶۷/۱٪ کل افراد تداوم برخورداری از تسهیلات را زیاد گزارش نموده اند بیشترین درصد را بخود اختصاص داده است.

جدول شماره ۴: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم تقاضای بازار کار

وضعیت	تقاضای تخصص	بهبودچه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۵	۱۴	۱۰	۲۰	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۳	۸	۱۱	۱۴	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۸	۲۲	۲۱	۳۴	۸۵	۱۰۰٪
	۹/۴٪	۲۵/۹٪	۲۴/۷٪	۴۰٪		

NS = سطح معناداری df = ۳ ۱,۲۸ = مجذور خی

در جدول شماره ۴ دیدگاه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم بازار کار بررسی شده است و مجذور خی بدست آمده با درجه آزادی ۳ عدد ۱,۲۸ می باشد. گرچه درصد بیشتری از

افراد شغل یاب (۴۰٪ از ۴۹ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۳۸٪ از ۳۶ نفر) تداوم تقاضای بازار کار را برای تخصصشان زیاد اعلام نمودند، اما تفاوت موجود بین ۲۰ گروه معنادار نمی باشد. و ضمناً می توان مشاهده کرد که بیشترین درصد کل افراد نیز تداوم تقاضای بازار کار را زیاد اعلام نموده اند. (۴۰٪).

جدول شماره ۵: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین فراوان کارکنان و کارگران

وضعیت	تأمین فراوان کارکنان	بهبود	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۰	۹	۴	۱۶	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۷	۳	۶	۲۰	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۲۷	۱۲	۱۰	۳۶	۸۵	۱۰۰٪

$P < 0,04 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $8,30 =$  مجذور خی

بامشاهده جدول شماره ۵ که دیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد تامین فراوان کارکنان و کارگران می توان پی برد که مجذور خی بدست آمده (۸,۳۰) با درجه آزادی ۳ و سطح معناداری ۰,۰۴ نشان دهنده تفاوت معنادار بین دودیدگاه است. در این جدول ۵۵٪ از ۳۶ نفر افراد شغل آفرین نسبت به افراد شغل یاب (۳۲٪ از ۴۹ نفر) تامین فراوان کارکنان و کارگران را زیاد گزارش نموده اند. البته بیشترین درصد افراد (۴۵/۹٪) این بعد را بهبود و کم گزارش نموده اند.

جدول شماره ۶: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر استفاده از فناوری مناسب

وضعیت	استفاده از فناوری	بهبود	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۸	۱۵	۱۰	۶	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۷	۱۲	۶	۱۱	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۲۵	۲۷	۱۶	۱۷	۸۵	۱۰۰٪

$NS =$  سطح معناداری  $df = 3$   $5,79 =$  مجذور خی

در جدول بالا که دودیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد استفاده از فناوری مناسب مقایسه شده است. مجذور خی بدست آمده ۵,۷۹ در درجه آزادی ۳ معنادار نمی باشد گرچه درصد بالاتری از افراد شغل آفرین (۳۰٪ از ۳۶ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۱۲٪ از ۴۹ نفر) استفاده از

فناوری مناسب را زیاد گزارش نمودند. و ضمناً آنچنانکه درجدول مشخص است ۶۱/۲٪ از افراد استفاده از فناوری مناسب را کم و بهیچوجه گزارش نموده اند که بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۷: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالای شما

وضعیت	تقاضای بازار به خدمات	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۰	۱۷	۱۳	۹	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۳	۱۰	۱۱	۱۲	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۱۳	۲۷	۲۴	۲۱	۸۵	۱۰۰٪

df = ۳      =NS سطح معناداری      مجذور خی = ۴,۲۹

درجدول شماره ۷ که دوگروه افراد شغل یاب و شغل آفرین برحسب گزینه های ۴ گانه بعد تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالای فرد مقایسه شده اند. افراد شغل آفرین با درصد بالاتری (۳۳٪ از ۳۶ نفر) نسبت به افراد شغل یاب (۱۸٪ از ۴۹ نفر) تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالای خود را زیاد گزارش داده اند اما با مجذور خی ۴,۲۹ و درجه آزادی ۳ تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد. و ضمناً با رجوع به جدول می توان دریافت که درصد بالای ۴۷/۱ درصد از افراد تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالایشان را بهیچوجه و کم گزارش نموده اند که بالاترین درصد گزارش شده درجدول است.

جدول شماره ۸: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر نیاز به تخصص

وضعیت	نیاز به تخصص	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۹	۱۸	۱۲	۱۰	۴۹	۵۷/۶٪
افراد شغل آفرین	۵	۱۴	۸	۹	۳۶	۴۲/۴٪
جمع ستون	۱۴	۳۲	۲۰	۱۹	۸۵	۱۰۰٪

df = ۳      =NS سطح معناداری      مجذور خی = ۰,۵۱

بامشاهده جدول شماره ۸ می توان دریافت که افراد شغل آفرین نسبت به افراد شغل یاب گرچه درصد بالاتری را درگزینه زیاد بعد نیاز به تخصص به خود اختصاص داده اند درافراد شغل آفرین (۲۵٪ از ۳۶ نفر) درافراد شغل یاب (۲۰٪ از ۴۹ نفر) اما با مجذور خی پایین ۰,۵۱ ودرجه آزادی ۳ تفاوت دو گروه معنادار بدست نیامده است. و ضمناً ۵۴/۱ از کل افراد بطور کلی نیاز به تخصص را بهیچوجه و کم گزارش نموده اند که بیشترین درصد گزارش شده است.

جدول شماره ۹: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین آسان مواد اولیه

وضعیت	تامین مواد اولیه	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۵	۱۲	۹	۱۳	۴۹	۵۷/۶
افراد شغل آفرین	۷	۷	۴	۱۸	۳۶	۴۲/۴
جمع ستون	۲۲	۱۹	۱۳	۲۱	۸۵	۱۰۰
	۲۵/۹	۲۲/۴	۱۵/۳	۳۶/۹		

$P < NS$  = سطح معناداری  $df = 3$   $5,08$  = مجذور خی

درجدول شماره ۹ افراد شغل آفرین درصد بالاتری را درگزینه " زیاد" بعد تامین آسان مواد اولیه به خود اختصاص داده اند یعنی درافراد شغل آفرین ۵۰٪ از ۳۶ نفر و درافراد شغل یاب ۲۶٪ از ۴۹ نفر اما مجذور بدست آمده یعنی ۵,۰۸ با درجه آزادی ۳ معنادار نمی باشد. و ضمناً می توان مشاهده کرد که ۴۸/۳٪ از افراد تامین آسان مواد اولیه را کم گزارش نموده اند که بالاترین درصد موجود است.

درمجموع بیشترین تفاوت بین درصد افراد شغل آفرین و درصد افراد شغل یاب درجدول ۵ و ۹ یافت می شود که درجدول ۵ درمورد مقایسه از نظر تامین فراوان کارکنان و کارگران این تفاوت به ۲۳٪ می رسد و درجدول ۹ درمورد مقایسه از نظر تامین آسان مواد اولیه این تفاوت ۲۴٪ است. درهردومورد درصد افراد شغل آفرین بیشتر از درصد افراد شغل یاب است. درسومین مرتبه، تفاوت بین افراد شغل آفرین و افراد شغل یاب درجدول ۶ یعنی مقایسه از نظر استفاده از فن آوری مناسب نیز ۱۸٪ است.

سؤال ۲- آیا بین دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگیهای رفتاری شغل یابی و شغل آفرینی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت مدیریتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۸	۳,۸۵	۱,۳۸	۸۲	- ۰,۳۱	NS
شغل آفرین	۳۶	۳,۹۴	۱,۳۰			

در جدول شماره ۱۰ افراد شغل آفرین از لحاظ میانگین مهارت مدیریتی بالاتری از افراد شغل یاب می باشند اما تفاوت دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ابتکار

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۴,۹۷	۱,۸۲	۸۳	- ۱,۲۹	NS
شغل آفرین	۳۶	۵,۴۷	۱,۶۸			

بامشاهده جدول شماره ۱۱ می توان به میانگین بالاتر افراد شغل آفرین در ویژگی ابتکاری برد اما تفاوت بین دو میانگین معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مسئولیت پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۵,۲۲	۱,۵۴	۸۳	- ۰,۱۶	NS
شغل آفرین	۳۶	۵,۲۷	۱,۵۷			

جدول شماره ۱۲ نشان دهنده میانگین بالاتر افراد شغل آفرین در ویژگی مسئولیت پذیری نسبت به افراد شغل یاب است اما تفاوت دو میانگین بسیار ناچیز بوده و معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۴,۴۰	۱,۳۹	۸۳	۱,۱۱	NS
شغل آفرین	۳۶	۴,۰۵	۱,۴۹			

جدول شماره ۱۳ نشان می دهد که افراد شغل یاب از ویژگی نظم پذیری بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ریسک پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۳,۹۳	۱,۳۴	۸۳	- ۲,۵۳	p<۰,۰۱
شغل آفرین	۳۶	۴,۶۶	۱,۲۸			

در جدول شماره ۱۴ می توان مشاهده کرد که افراد شغل آفرین از نظر ویژگی ریسک پذیری نسبت به افراد شغل یاب میانگین بالاتری برخوردارند و با این حال تفاوت معناداری را نشان نمی دهد.

جدول شماره ۱۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت فردی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۳,۶۹	۱,۶۹	۸۳	- ۱,۱۶	NS
شغل آفرین	۳۶	۴,۰۸	۱,۴			

در جدول شماره ۱۵ افراد شغل آفرین از میانگین مهارت فردی بالاتری برخوردارند اما تفاوت ناچیز دو میانگین چندان نیست که بتواند t را معنادار نماید.

جدول شماره ۱۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی استقلال طلبی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۴,۳۸	۱,۴۸	۸۳	۱,۲۴	NS
شغل آفرین	۳۶	۴,۰۲	۱,۱۸			

در جدول شماره ۱۶ که به مقایسه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین پرداخته است می توان مشاهده کرد که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری از ویژگی استقلال طلبی برخوردارند اما تفاوت موجود معنادار نیست.

جدول شماره ۱۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی دنباله روی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۹	۳,۲۶	۱,۳۰	۸۳	-۲,۵۵	p<۰,۰۱
شغل آفرین	۳۶	۳,۹۴	۱,۱۴			

همچنانکه از جدول شماره ۱۷ پیداست افراد شغل آفرین ویژگی دنباله روی بیشتری نسبت به افراد شغل یاب دارند و تفاوت موجود بین دو میانگین در سطح ۰,۰۱ معنادار می باشد.

جدول شماره ۱۸- مقایسه ویژگی شغل یابی و شغل آفرینی در بین گروههای شغل آفرین و شغل یاب

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب						

سؤال ۳: آیا دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر رضایت از وضع موجود دروس دانشگاهی و ابعاد ۳ گانه آنها باهم تفاوت معنادار دارند؟

جدول شماره ۱۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۳	۳,۸۱	۱,۰۷	۷۴	-۰,۴۹	NS
شغل آفرین	۳۳	۳,۹۳	۱,۱۴			

در جدول شماره ۱۹ دو گروه شغل یاب و شغل آفرین دیدگاه‌هایشان در مورد بعد نگرش دروس عمومی مقایسه شده است و مقدار t بدست آمده که نشان دهنده میانگین بالاتر افراد شغل آفرین نسبت به افراد شغل یاب است معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد دانش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۲,۶۶	۰,۹۲	۷۲	-۱,۰۵	NS
شغل آفرین	۳۲	۲,۹۳	۱,۲۱			

مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین نشان می دهد که افراد شغل آفرین وضع موجود دروس عمومی را از لحاظ بعد دانش بالاتر گزارش نموده اند اما تفاوت موجود بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۲,۱۷	۱,۱۳	۷۶	-۱,۸۱	NS
شغل آفرین	۳۳	۲,۵۱	۱,۳۲			

در جدول شماره ۲۱ افراد شغل آفرین بعد مهارتی وضع موجود دروس مهارتی را بالاتر از افراد شغل یاب گزارش نموده اند اما تفاوت موجود بین میانگین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - بعد نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۳	۳,۴۴	۱,۰۹			
شغل آفرین	۳۰	۳,۳۶	۱,۲۹			

وشغل آفرین از نظر بعد نگرش دروس اصلی

جدول شماره ۲۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۳,۴۲	۱,۰۳	۷۳	۱,۶۲	NS
شغل آفرین	۳۳	۳,۰۳	۱,۰۷			

مقایسه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین از لحاظ بعد دانشی دروس تخصصی نشان می دهد که افراد شغل یاب بعد دانش دروس تخصصی را بالاتر دانسته اند گرچه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۴,۰۵	۰,۹۸	۶۷	۰,۳۴	NS
شغل آفرین	۳۱	۳,۹۶	۱,۰۸			

افراد شغل یاب با توجه به جدول بالا میانگین بالاتری در بعد مهارتی دروس تخصصی دارند اما تفاوت موجود معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۸- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۹	۳,۰۲	۰,۹۰	۶۷	-۰,۵۲	NS
شغل آفرین	۳۰	۳,۱۶	۱,۲۶			

در جدول شماره ۲۸ افراد شغل آفرین میانگین بالاتری در بعد نگرشی دروس اختیاری دارند اما تفاوت موجود بین دو میانگین معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۰	۲,۶۵	۱,۴۰	۶۸		NS
شغل آفرین	۳۰	۲,۸۶	۱,۳۳			

جدول شماره ۳۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۱	۳,۴۱	۱,۱۶	۷۰	-۰,۱۳	NS
شغل آفرین	۳۱	۳,۴۵	۱,۲۶			

در جدول بالا که دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر بعد مهارتی دروس اختیاری در وضع موجود مقایسه شده اند نشان دهنده میانگین بالاتر افراد شغل آفرین و همچنین عدم معناداری مقدار t می باشد.

جدول شماره ۳۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۸,۶۹	۲,۳۷	۷۱	-۱,۲۹	NS
شغل آفرین	۳۱	۹,۵۴	۳,۰۷			

در جدول بالا افراد شغل آفرین از میانگین بالاتر از افراد شغل یاب در دروس عمومی و تاثیر آن بر موفقیت برخوردارند هرچند این تفاوت در میانگین ها (۰/۸۵) بیشترین تفاوت است اما معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۹	۱۰,۱۵	۲	۶۷	۰,۲۸	NS
شغل آفرین	۳۰	۱۰	۲,۵۰			

افراد شغل یاب بر طبق جدول بالا از نظر دروس اصلی در وضع موجود میانگین بالاتری از افراد شغل یاب دارند ولی تفاوت موجود معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۷	۹,۸۱	۲,۰۸	۶۵	۰,۳۲	NS
شغل آفرین	۳۰	۹,۶۳	۲,۳۹			

در جدول شماره ۳۳ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین در دروس تخصصی در وضع موجود پرداخته است نشان دهنده میانگین بالاتر افراد شغل یاب و عدم وجود تفاوت معنادار دو گروه است .

جدول شماره ۳۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اختیاری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۹	۹,۱۷	۲,۹۳	۶۶	۰,۱۶	NS
شغل آفرین	۲۹	۹,۳۱	۳,۵۴			

در جدول بالا افراد شغل آفرین وضع موجود دروس اختیاری را بالاتر از افراد شغل یاب گزارش نموده اند اما تفاوت معنادار نمی باشد.

سؤال ۴: آیا دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر رضایت از دانشکده و ابعاد آن باهم تفاوت معناداری دارند؟

جدول شماره ۳۵- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از کیفیت دانشکده و وضعیت آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۴	۳۳,۳۴	۷,۹۲	۷۴	-۰,۱۸	NS
شغل آفرین	۳۲	۳۳,۶۵	۷,۰۷			

در جدول شماره ۳۵ که دو گروه افراد شغل یاب و افراد شغل آفرین را مقایسه نموده است نشان می دهد که افراد شغل آفرین کیفیت دانشکده را بالاتر از افراد شغل یاب گزارش کرده اند گرچه تفاوت معنادار نیست.

جدول شماره ۳۶- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۸	۱۱,۳۳	۲,۹۶	۸۱	-۰,۵۴	NS
شغل آفرین	۳۵	۱۱,۶۵	۲,۴۷			

باز جوع به جدول شماره ۳۶ می توان دریافت که بطور کلی افراد شغل آفرین کیفیت اساتید خود را بالاتر از افراد شغل یاب دانسته اند اما تفاوت موجود معنا دار نیست.

جدول شماره ۳۷- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۸	۱۳,۱۲	۲,۹۳	۷۹	۰,۰۸	NS
شغل آفرین	۳۳	۱۳,۰۶	۳,۶۹			

در جدول شماره ۳۷ که دیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین را مقایسه نموده است نشان می دهد که افراد شغل یاب میانگین بالاتری از نظر امکانات دانشگاهی دارند گرچه تفاوت موجود معنادار نیست .

جدول شماره ۳۸- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برنامه ریزی دروس

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۶	۱۱,۸۴	۳,۵۵	۷۸	-۰,۳۹	NS
شغل آفرین	۳۴	۱۲,۱۱	۲,۶۲			

بمراجعه به جدول شماره ۳۸ می توان دریافت که افراد شغل یاب میانگین بالاتری گزارش کیفیت در برنامه ریزی دروس دانشکده کسب نموده اند اما تفاوت دو میانگین معنادار نیست.

سؤال ۵: آیا بین دیدگاه تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین نسبت به تقاضا برای فرصتهای شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۳۹- مقایسه دیدگاههای تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد فرصتهای شغلی

وضعیت دیدگاه	شغل یاب	شغل آفرین	جمع ردیف
کم	۱۱	۵	۱۶ ٪۱۸/۸
متوسط	۱۲	۱۱	۲۳ ٪۲۷/۱
زیاد	۲۶	۲۰	۴۶ ٪۵۴/۱
جمع ستون	۴۹ ٪۵۷/۶	۳۶ ٪۴۲/۴	۸۵ ٪۱۰۰

NS = سطح معناداری     $df = 2$     ۱,۱۱ = مجذور خی

بارجوع به جدول بالا می توان دریافت که افراد شغل آفرین درصد بالاتری را در آخرین گزینه فرصتهای شغلی (فراوانی زیاد فرصتهای شغلی) نسبت به افراد شغل یاب به خود اختصاص داده اند ۵۵٪ از ۳۶ نفر افراد شغل آفرین نسبت به ۵۳٪ از ۴۹ نفر افراد شغل یاب. اما مجذور خی بدست آمده (۱,۱۱) با درجه آزادی ۲ نشان دهنده عدم وجود تفاوت معنادار دوگروه درگزینه های سه گانه است. اما با نگاهی کلی به جدول می توان پی برد که ۵۴/۱٪ کل افراد فرصتهای شغلی را برای رشته موردنظر خود زیاد گزارش نموده اند که بالاترین درصد را بین ۳ گزینه به خود اختصاص داده است.

سؤال ۶: از میان عوامل مدرک دانشگاهی، و تناسب رشته با شغل کدامیک تاثیر بیشتری بر شغل یابی و شغل آفرینی دارند؟

با استفاده از رگرسیون منطقی میزان تاثیرات این عوامل مورد بررسی قرار گرفته اند.

جدول شماره ۴۰- بررسی تاثیرات تناسب رشته با شغل

متغیرها	ضریب رگرسیون مشاهده شده	ضریب رگرسیون مورد انتظار	سطح معناداری
تناسب رشته با شغل تحصیلی	-۰,۶۴	۰,۵۲	NS
مقطع کاردانی	-۰,۶۱	۰,۵۴	NS
مقطع کارشناسی	-۰,۱۹	۰,۸۲	NS
مقطع کارشناسی ارشد و بالاتر	۰,۷۶	۲,۱۴	NS

NS = سطح معناداری      df = ۴      ۴,۴۶ = مجذور خی

در جدول بالا که تاثیر ۴ متغیر تناسب رشته، شغل داشتن، مقاطع تحصیلی کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به شغل یابی و شغل آفرینی بررسی نموده است می توان دریافت که گرچه ضرائب رگرسیون مورد انتظار در ۴ متغیر مثبت می باشد اما بجز مقطع کارشناسی ارشد که تاثیر مثبت اما بسیار ضعیف دارد بقیه متغیرها ضرائب رگرسیون منفی و پایین دارند و با توجه به مجذور خی ۴,۴۶ و درجه آزادی ۴ می توان مشاهده کرد که تفاوت بین تاثیر ۴ گروه معنادار نمی باشد.

سؤال ۷: افراد شغل یاب و شغل آفرین چه پیشنهادهای در مورد ۴ بعد اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزشی دارند؟

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل یاب ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص (یک مهارت)
- ۲- بازنگری در اهداف برنامه
- ۳- تربیت اساتید متخصص
- ۴- آموزش چندمهارتی (چند تخصص)

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس عمومی
- ۲- افزایش دروسهای تخصصی
- ۳- کاهش تعداد واحدها

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید
  - ۲- کاربردی شدن موضوعات
  - ۳- اضافه شدن دروس در زمینه کامپیوتر و اینترنت
- به همه رشته ها

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- اهمیت به دروس عملی و کاربردی و عملی
- ۲- افزایش استفاده از امکانات سمعی و بصری
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل آفرین ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص
- ۲- آموزش چند مهارتی
- ۳- تربیت اساتید متخصص

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس تخصصی
- ۲- ضعف دروس عمومی

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- افزایش امکانات سمعی و بصری
- ۲- اهمیت بیشتر به دروس عملی و کاربردی
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

## استان خوزستان

### ویژگیهای دانش آموختگان و اشتغال آنان در مشاغل غیرمتشکل

سؤال ۱- آیا افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی، تناسب رشته با شغل و ابعاد موفقیت در شغل آفرینی و شغل یابی تفاوت معناداری دارند؟

× جدول شماره ۱: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی

وضعیت	برخورداری از امکانات خانوادگی	خیر	بلی	جمع ردیف
شغل یابی	۲۲	۲۴	۴۶	۵۴/۱٪
شغل آفرینی	۱۵	۲۴	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۳۷	۴۸	۸۵	۴۳/۵٪ ۵۶/۹٪ ۱۰۰٪

NS = سطح معناداری = ۰,۰۹ = (ضریب فی) Phi

برطبق جدول شماره ۱ دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی مقایسه شده اند ضریب فی بدست آمده (۰,۰۹) می باشد. با وجود اینکه افراد شغل آفرین برخورداری از امکانات خانواده درصد بالاتری را به خود اختصاص داده اند ۶۱٪ از ۳۹ نفر شغل آفرین ۵۶/۹ درصد از کل افراد از

۳۹ نفر نسبت به افراد شغل یاب ۴۱٪ از ۴۶ نفر رشته تحصیلشان با شغلشان تناسب دارد اما با ضریب فی ۰,۰۴ تفاوت معنادار نیست. و با مشاهده کلی جدول نیز می توان دریافت که ۵۶/۵٪ از کل افراد شغل انتخابیشان با رشته شان تناسب ندارد.

جدول شماره ۳: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات

وضعیت	تداوم برخورداری از تسهیلات	بهبود	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۵	۵	۵	۹	۲۷	۴۶ ٪۵۴/۱
افراد شغل آفرین	۲	۳	۳	۵	۲۹	۳۹ ٪۴۵/۹
جمع ستون	۷	۸	۸	۱۴	۵۶	۸۵ ٪۱۰۰

df = ۳      NS = سطح معناداری      ۲,۴۴ = مجذور خی

برطبق جدول بالا درصد بالاتری از افراد شغل آفرین زیاد از تسهیلات برخوردارند ۷۴٪ از ۳۹ نفر (شغل آفرین نسبت به ۵۸٪ از ۴۶ نفر شغل یاب اما با مجذور فی ۲,۴۴ در درجه آزادی ۳ تفاوت بین افراد شغل آفرینان و شغل یابان در ۴ گزینه معنادار نیست. و بانگاهی به درصد کلی ۴ گزینه می توان مشاهده کرد که بیشترین درصد پاسخگویان (۶۵/۹٪) گزینه زیاد را انتخاب نموده اند.

جدول شماره ۴: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم تقاضای بازار کار

وضعیت	تقاضای تقاضای تخصص	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۷	۱۷	۱۲	۱۷	۴۶ ٪۵۴/۱
افراد شغل آفرین	۱۹	۱۹	۱۲	۸	۳۹ ٪۴۵/۹
جمع ستون	۳۶	۳۶	۲۴	۲۵	۸۵ ٪۱۰۰

df = ۳      NS = سطح معناداری      ۶/۴۶ = مجذور خی

در جدول شماره ۴ می توان مشاهده کرد که افراد شغل یاب بیش از افراد شغل آفرین از تقاضای بازار کار برخوردارند یعنی در افراد شغل آفرین (۲۰٪ از ۳۹ نفر) و در افراد شغل یاب (۳۶٪ از

۴۶ نفر) اما با مجذور خی ۶/۴۶ و درجه آزادی ۳ تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد. و ضمناً بیشترین درصد پاسخگویان ۴۲/۳٪ تداوم تقاضای بازار کارراکم گزارش نموده اند.

جدول شماره ۵: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین فراوان کارکنان و کارگران

وضعیت	تامین فراوان کارکنان	بهبودجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۸	۵	۱۱	۲۲	۴۶	۵۴/۱٪
افراد شغل آفرین	۳	۹	۱۰	۱۷	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۱۱	۱۴	۲۱	۳۹	۸۵	۱۰۰٪

df = ۳ = NS سطح معناداری مجذور خی = ۳,۵۵

در جدول شماره ۵ دیدگاه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر میزان تامین فراوان کارکنان و کارگران مقایسه شده است درصد بیشتر از افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین این جنبه را زیاد گزارش نموده اند حدود ۴۷٪ از ۴۶ نفر شغل یاب درمقابل حدود ۴۳٪ از ۳۹ نفر شغل آفرین اما این تفاوت دیدگاه دو گروه با مجذور خی ۳,۵۵ ودرجه آزادی ۳ معنادار نیست. و ضمناً بالاترین درصد پاسخگویان (۴۹٪) گزینه زیاد را انتخاب نموده اند که بالاترین درصد را به خود اختصاص می دهد.

جدول شماره ۶: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر استفاده از فناوری مناسب

وضعیت	استفاده از فناوری	بهبودجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۷	۱۴	۹	۱۶	۴۶	۵۴/۱٪
افراد شغل آفرین	۳	۱۹	۱۳	۱۴	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۱۰	۳۳	۲۲	۲۰	۸۵	۱۰۰٪

df = ۳ = P < ۰,۰۲ سطح معناداری مجذور خی = ۹,۷۷

در جدول شماره ۶ می توان پی برد که افراد شغل آفرین درصد بالاتری را از نظر استفاده زیاد از فناوری مناسب نسبت به افراد شغل یاب دارند و بیشترین درصد پاسخگویان (۵۰/۶٪) نیز حدود ۳۵٪ از ۳۹ نفر نسبت به حدود ۳۴٪ از ۴۶ نفر و گزینه بهبودجه و کم را گزارش نموده اند و با توجه به مجذور خی ۹,۷۷ ودرجه آزادی ۳ تفاوت موجود بین ۲ دیدگاه در سطح ۰,۰۲ معنادار است.

جدول شماره ۷: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تقاضای بازار کار برای

خدمات یا کالای شما

وضعیت	تقاضای بازار به خدمات	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۴	۷	۱۵	۴۶	۵۴/۱٪
افراد شغل آفرین	۲۶	۹	۴	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۴۹	۱۶	۱۹	۸۵	۵۸/۸٪

$P < 0.03$  = سطح معناداری  $df = 3$   $8/45$  = مجذور خی

در جدول شماره ۷ می توان دریافت که افراد شغل یاب بیش از افراد شغل آفرین اعتقاد به تقاضای زیاد بازار کار برای خدمات یا کالاهایشان دارند حدود ۳۲٪ از ۴۶ نفر در مقابل حدود ۱۰٪ از ۳۹ نفر و تفاوت بین دیدگاههای دو گروه با مجذور خی ۸/۴۵ و درجه آزادی ۳ در سطح ۰/۰۳ معنادار است. و بانگاهی کلی به جدول نیز می توان پی برد که درصد بالایی از کل افراد (۵۸/۸٪) تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالایشان را کم گزارش نموده اند.

جدول شماره ۸: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر نیاز به تخصص

وضعیت	نیاز به تخصص	بهبیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۶	۱۵	۱۱	۱۴	۴۶	۵۴/۱٪
افراد شغل آفرین	۲	۲۴	۹	۴	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۸	۳۹	۲۰	۱۸	۸۵	۹/۴٪

$P < 0.02$  = سطح معناداری  $df = 3$   $9.31$  = مجذور خی

بامراجعه به جدول شماره ۸ می توان مشاهده کرد که افراد شغل یاب درصد بالاتری را در گزینه زیاد بعد نیاز به تخصص بخود اختصاص می دهند حدود (۳۰٪ از ۴۶ نفر) در مقابل حدود ۱۰٪ از ۳۹ نفر افراد شغل یاب و تفاوت بین دیدگاههای دو گروه با مجذور خی ۹,۳۱ و درجه آزادی ۳ در سطح ۰,۰۲ معنادار است و ضمناً می توان مشاهده کرد که ۵۳/۳٪ از افراد نیاز به تخصص خود را کم و بهیچوجه گزارش نموده اند که بالاترین درصد گزارش شده است.

جدول شماره ۹: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین آسان مواد اولیه

وضعیت	تامین مواد اولیه	بهبوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۹	۱۱	۵	۴۵	۴۶	۵۴/۱٪
افراد شغل آفرین	۳	۱۲	۱۰	۴۵	۳۹	۴۵/۹٪
جمع ستون	۱۲	۲۳	۱۵	۳۵	۸۵	۱۰۰٪
	۱۴/۱٪	۲۷/۱٪	۱۷/۶٪	۴۱/۲٪		

۵,۵۷ = مجذور خی

df = ۳

NS = سطح معناداری

در جدول شماره ۹ که دیدگاههای افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد تامین آسان مواد اولیه مقایسه شده است می توان مشاهده نمود که درصد بالاتری از افراد شغل یاب میزان تامین مواد را زیاد گزارش نموده اند حدود ۴۵٪ از ۴۶ نفر افراد شغل یاب در مقابل حدود ۳۵٪ از ۳۹ نفر افراد شغل آفرین. اما با مجذور خی ۵,۵۷ و درجه آزادی ۳، تفاوت بین دیدگاههای دو گروه معنادار نمی باشد. و بانگاهی کلی به جدول نیز می توان پی برد که بالاترین درصد پاسخ به گزینه زیاد اختصاص دارد ضمن اینکه مجموع درصد پاسخگویان به گزینه های بهبودی و کم برابر با گزینه زیاد است (۴۱/۲٪).

در این استان بیشترین تفاوت معنادار بین درصد افراد شغل یاب و شغل آفرین به ترتیب در جدول ۷ - ۸ مشاهده می شود که در جدول ۷ افراد شغل یاب ۲۲٪ بیشتر از افراد شغل آفرین به تاثیر تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالا بر موفقیت شغلی اشاره کرده اند. در جدول ۸ نیز افراد شغل یاب ۲۰٪ بیشتر از افراد شغل آفرین معتقد به تاثیر نیاز به تخصص در موفقیت شغلی خود هستند. که در هر دو جدول این تفاوت درصد معنادار می باشد.

سؤال ۲- آیا بین دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگیهای رفتاری شغل یابی و شغل آفرینی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت مدیریتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۳,۲۸	۱,۷۴	۸۲	-۰,۰۵	NS
شغل آفرین	۳۹	۳,۳۰	۱,۵۵			

برطبق جدول شماره ۱۰ گرچه گروه شغل یاب میانگین کمتری را از نظر ویژگی مهارت مدیریتی نشان داده اند اما تفاوت موجود معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ابتکار

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۴,۶۶	۱,۶۲	۸۲	۰,۴۸	NS
شغل آفرین	۳۹	۴,۸۲	۱,۳۱			

درجدول شماره ۱۱ افراد شغل آفرین میانگین بالاتری از نظر ویژگی ابتکار نسبت به افراد شغل یاب دارند اما تفاوت موجود معنادار نیست.

جدول شماره ۱۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت مسئولیت پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۵,۲۲	۱,۷۸	۸۱	-۰,۶۶	NS
شغل آفرین	۳۸	۵,۴۴	۱,۳۲			

بانگاهی به جدول شماره ۱۲ می توان دریافت که با وجود اختلاف بین دو میانگین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از لحاظ ویژگی مسئولیت پذیری که افراد شغل آفرین از این لحاظ میانگین بالاتری دارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۴,۱۳	۱,۷۱	۸۲	-۰,۴۹	NS
شغل آفرین	۳۹	۴,۳۰	۱,۵۴			

درجدول شماره ۱۳ افراد شغل آفرین از نظر ویژگی نظام پذیری میانگین بالاتری دارند اما تفاوت درسطح ۰,۰۵ معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ریسک پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۴,۲۴	۱,۴۴	۸۲	۱,۸۵	NS
شغل آفرین	۳۹	۳,۶۹	۱,۲۸			

بامشاهده دو گروه شغل یاب و شغل آفرین و میانگین ویژگی ریسک پذیری درهر دو گروه می توان دریافت که باوجود میانگین بالاتر در افراد شغل یاب که بیشترین تفاوت دو میانگین ها نسبت به سایر مواد نیز هست اما این تفاوت معنی دار نمی باشد.

جدول شماره ۱۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت فردی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۳,۸۸	۱,۵۱	۸۲	-۰,۵۸	NS
شغل آفرین	۳۹	۴,۰۷	۱,۴۷			

درجدول شماره ۱۵ ، گروه شغل آفرین میانگین بالاتری را در ویژگی مهارت فردی دارند اما این تفاوت درسطح ۰,۰۵ معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی استقلال طلبی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۴,۴۴	۱,۶۰	۸۲	۰,۲۵	NS
شغل آفرین	۳۹	۴,۳۵	۱,۴۹			

با مشاهده دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی استقلال طلبی افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی دنباله روی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۵	۳,۹۱	۱,۱۰	۸۲	۱,۶۲	NS
شغل آفرین	۳۹	۳,۴۸	۱,۲۷			

ازمقایسه بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی دنباله روی افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۸- مقایسه ویژگی شغل یابی و شغل آفرینی در بین گروههای شغل آفرین و شغل یاب

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
ویژگی شغل یابی	۸۲	۲۰,۳۲	۳,۶۶	۸۴	۱۴,۸۱	P<۰/۰۰۰۱
ویژگی شغل آفرینی		۱۳,۳۶	۲,۵۶			

در جدول شماره ۱۸ دو ویژگی شغل آفرینی و شغل یابی در افراد نمونه مقایسه شده اند و این مقایسه نشان می دهد که افراد نمونه به طور کلی از نظر ویژگی شغل یابی از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت بین میانگین این دو ویژگی در سطح ۰,۰۰۰۱ معنادار است .

سؤال ۳: آیا دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر رضایت از وضع موجود دروس دانشگاهی و ابعاد ۳ گانه آنها باهم تفاوت معنادار دارند؟

جدول شماره ۱۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۴	۳,۶۳	۱,۲۷	۷۹	-۰,۰۴	NS
شغل آفرین	۳۷	۳,۶۴	۱,۳۳			

جدول شماره ۱۹ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد نگرش پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما تفاوت به حدی ناچیز است که معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد دانش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۲,۹۷	۱,۳۲	۷۷	-۰,۶۸	NS
شغل آفرین	۳۷	۳,۱۶	۱,۰۶			

بامشاهده جدول شماره ۲۰ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعددانش از میانگین بالاتری برخوردارند. اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

دروس عمومی - بعد مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۱	۲,۶۳	۱,۳۳	۷۶	-۰,۰۵	NS
شغل آفرین	۳۷	۲,۶۴	۱,۴۱			

با مشاهده جدول شماره ۲۱ این نکته مشاهده می شود که از نظر وضع موجود دروس عمومی بعد مهارتی تفاوتی ناچیز در میانگین دیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین موجود است به طوریکه تفاوت موجود معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۳/۲۸	۱/۳۶	۷۵	۰/۴۸	NS
شغل آفرین	۳۵	۳/۱۴	۱/۲۴			

با مشاهده جدول ۲۲ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرشی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند ولی تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۳/۵۵	۱/۱۷	۷۴	-۰/۱	NS
شغل آفرین	۳۸	۳/۵۵	۱/۱۷			

جدول شماره ۲۳ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - دانشی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از این نظر از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما این تفاوت به قدری ناچیز است که معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۲/۹۲	۱/۱۰	۰/۷۴	-۰/۳۲	NS
شغل آفرین	۳۸	۳	۱/۰۴			

جدول شماره ۲۴ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرینی از نظر وضع موجود دروس اصلی - مهارتی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - مهارتی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی - نگرشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۲/۶۰	۱/۲۶	۰/۷۲	-۰/۰۲	NS
شغل آفرین	۳۶	۲/۶۱	۱/۲۴			

جدول شماره ۲۵ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی نگرشی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما این تفاوت به قدری ناچیز است که معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۳/۱۸	۱/۱۸	۰/۷۳	۰/۲۳	NS
شغل آفرین	۳۷	۳/۲۴	۱/۱۸			

با مشاهده جدول شماره ۲۶ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری از نظر وضع موجود دروس تخصصی دانشی نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۲۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۷	۴/۲۷	۱/۰۷	۷۳	۱/۷۹	NS
شغل آفرین	۳۸	۳/۷۶	۱/۳۶			

جدول شماره ۲۷ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی - مهارتی پرداخته است که با مشاهده جدول به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۸- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۹	۳/۶۹	۱/۲۳	۷۵	۱/۰۲	NS
شغل آفرین	۳۸	۳/۳۹	۱/۳۲			

با مشاهده جدول شماره ۲۸ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری نگرشی از افراد شغل آفرین میانگین بالاتری دارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۰	۳/۳۲	۱/۴۳	۷۶	۱/۴۰	NS
شغل آفرین	۳۸	۲/۸۶	۱/۴۳			

جدول شماره ۲۹ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری - دانشی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۳۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۳/۶۵	۱/۲۳	۷۳	۰/۸۳	NS
شغل آفرین	۳۷	۳/۴۰	۱/۴۰			

جدول شماره ۳۰ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۱	۹/۳۴	۳/۳۴	۷۶	-۰/۱۷	NS
شغل آفرین	۳۷	۹/۴۵	۲/۶۸			

جدول شماره ۳۱ نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۶	۹/۹۱	۲/۶۹	۶۹	۰/۵۷	NS
شغل آفرین	۳۵	۹/۵۷	۲/۴۲			

بامشاهده جدول شماره ۳۲ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی پرداخته است، افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۵	۱۰/۱۱	۲/۶۲	۶۸	۰/۹۴	NS
شغل آفرین	۳۵	۹/۵۴	۲/۴۷			

بامشاهده جدول شماره ۳۳ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس تخصصی نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اختیاری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۳۸	۱۰/۷۱	۳/۴۷	۷۳	۱/۲۴	NS
شغل آفرین	۳۷	۹/۷۰	۳/۵۴			

درجدول شماره ۳۴ وضع موجود دروس اختیاری بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب مقایسه نشده است که افراد شغل یاب از این نظر از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

سؤال ۴: آیا دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر رضایت از دانشکده و ابعاد آن باهم تفاوت معناداری دارند؟

جدول شماره ۳۵- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از کیفیت دانشکده و وضعیت آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۳۴/۷۶	۹/۶۹	۷۶	۰/۸۰	NS
شغل آفرین	۳۶	۳۳/۲۲	۷/۲۲			

جدول شماره ۳۵ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر کیفیت دانشکده و وضعیت آن از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۶- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۶	۱۱/۸۰	۳/۸۳	۸۲	۱/۲۱	NS
شغل آفرین	۳۸	۱۰/۹۴	۲/۶۴			

برطبق جدول شماره ۳۶ افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید مقایسه شده اند که افراد شغل یاب از نظر کیفیت اساتید از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۷- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۶	۱۳/۳۴	۳/۹۷	۸۱	۰/۵۷	NS
شغل آفرین	۳۷	۱۲/۸۹	۳/۳۶			

برطبق جدول شماره ۳۷ میانگین افراد شغل یاب از نظر امکانات دانشگاهی نسبت به افراد شغل آفرین بیشتر می باشد اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۸- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برنامه ریزی دروس

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۴۲	۱۲/۵۹	۳/۳۹	۷۸	۰/۱۸	NS
شغل آفرین	۳۸	۱۲/۴۷	۲/۵۳			

جدول شماره ۳۸ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر برنامه ریزی دروس نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین این دو گروه معنادار نمی باشد.

سؤال ۵: آیا بین دیدگاه تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین نسبت به تقاضا برای فرصتهای شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۳۹- مقایسه دیدگاههای تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد فرصتهای شغلی

وضعیت	شغل یاب	شغل آفرین	جمع ردیف
کم	۱۳	۱۱	۲۴ ٪۲۸/۲
متوسط	۱۲	۱۸	۳۰ ٪۳۵/۳
زیاد	۲۱	۱۰	۳۱ ٪۳۶/۵
جمع ستون	۴۶ ٪۵۴/۱	۳۹ ٪۴۵/۹	۸۵ ٪۱۰۰

NS = سطح معناداری      df = ۲      ۴/۷۲ = مجذور خی

در جدول بالا دیدگاههای تخصصی دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد فرصتهای شغلی موجود برای تخصص آنها بررسی شده است. می توان مشاهده کرد که درصد بالاتری از افراد شغل یاب میزان این فرصت را زیاد گزارش نموده اند حدود ۴۵٪ از ۴۶ نفر در مقابل ۲۵٪ از ۳۹ نفر شغل آفرین اما با مجذور خی ۴/۷۲ و درجه آزادی تفاوت دو دیدگاه معنادار نمی باشد. و ضمناً می توان مشاهده کرد که بیشترین درصد پاسخگویان ۳۶/۵٪ نیز گزینه زیاد را انتخاب نموده اند.

سؤال ۶: از میان عوامل مدرک دانشگاهی، و تناسب رشته با شغل کدامیک تاثیر بیشتری بر شغل یابی و شغل آفرینی دارند؟

با استفاده از رگرسیون منطقی میزان تاثیرات این عوامل مورد بررسی قرار گرفته اند.

جدول شماره ۴۰- بررسی تاثیرات تناسب رشته با شغل

متغیرها	ضریب رگرسیون مشاهده شده	ضریب رگرسیون مورد انتظار	سطح معناداری
تلسب رشته تحصیلی باشغل تحصیلی	-۰/۰۹	۰/۹۰	NS
مقطع کاردانی	-۱/۸۲	۰/۱۶	NS
مقطع کارشناسی	-۲/۲۴	۰/۱۰	NS

df = ۳      =NS سطح معناداری      =۵/۸۴ مجذور خی

در جدول بالا تاثیر ۳ متغیر تناسب رشته با مقطع کاردانی و مقطع کارشناسی با شغل بر شغل یابی، شغل آفرینی محاسبه گردیده است. تفاوت بین ضرائب رگرسیون مشاهده شده و مورد انتظار در دو متغیر اول معنادار نیست اما تفاوت بین ضرائب رگرسیون مشاهده شده و مورد انتظار تاثیر مقطع کارشناسی در سطح ۰/۰۴ معنادار نشان می دهد. اما مجذور خی ۵/۸۴ که به بررسی تفاوت بین تاثیر ۳ مقطع بر شغل یابی، شغل آفرینی پرداخته است با درجه آزادی ۳ معنادار نمی باشد.

سؤال ۷: افراد شغل یاب و شغل آفرین چه پیشنهاداتی در مورد ۴ بعد اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزشی دارند؟

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل یاب ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص (یک مهارت)
- ۲- بازنگری در اهداف برنامه
- ۳- تربیت اساتید متخصص
- ۴- آموزش چندمهارتی (چند تخصص)

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس عمومی
- ۲- افزایش دروسهای تخصصی
- ۳- کاهش تعداد واحدها

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید
  - ۲- کاربردی شدن موضوعات
  - ۳- اضافه شدن دروس در زمینه کامپیوتر و اینترنت
- به همه رشته ها

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- اهمیت به دروس عملی و کاربردی و عملی
- ۲- افزایش استفاده از امکانات سمعی و بصری
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل آفرین ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص
- ۲- آموزش چند مهارتی
- ۳- تربیت اساتید متخصص

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس تخصصی
- ۲- ضعف دروس عمومی

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- افزایش امکانات سمعی و بصری
- ۲- اهمیت بیشتر به دروس عملی و کاربردی
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

**فصل پنجم**  
**آمارهای تجمیعی منطقه جنوب**  
**(استانهای هرمزگان، فارس، خوزستان)**

## آمارهای تجمیعی منطقه جنوب

### استان هرمزگان، فارس، خوزستان

سؤال ۱- آیا افراد شغل آفرین و شغل یاب از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی، تناسب رشته با شغل و ابعاد موفقیت در شغل آفرینی و شغل یابی تفاوت معناداری دارند؟

× جدول شماره ۱: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی

وضعیت	برخورداری از امکانات خانوادگی	خیر	بلی	جمع ردیف
شغل یابی	۸۸	۹۲	۱۸۰	٪۶۴/۷
شغل آفرینی	۳۸	۶۰	۹۸	٪۳۵/۳
جمع ستون	۱۲۶	۱۵	۲۷۸	٪۱۰۰
	٪۴۵/۳	٪۵۴/۷		

Phi (ضریب فی) = ۰/۰۹ = NS سطح معناداری

برطبق جدول شماره ۱ دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برخورداری از امکانات خانوادگی مقایسه شده اند. ضریب بدست آمده (۰/۰۹)، گرچه درصد بیشتری افراد شغل آفرین از امکانات خانوادگی برخوردارند حدود ۱۵۱٪ از ۱۸۰ نفر افراد شغل یاب حدود ۶۱٪ از ۹۸ نفر شغل آفرین در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد. و بطور کلی نیز ۵۴/۷ درصد از کل افراد از امکانات خانوادگی برخوردارند.

× جدول شماره ۲: ضریب فی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته با شغل

وضعیت	تناسب رشته با شغل	ندارد	دارد	جمع ردیف
شغل یابی	۷۳	۱۰۷	۱۸۰	٪۶۴/۷
شغل آفرینی	۴۲	۵۶	۹۸	٪۳۵/۳
جمع ستون	۱۱۵	۱۶۳	۲۷۸	٪۱۰۰
	٪۴۱/۴	٪۵۸/۶		

Phi (ضریب فی) = ۰/۰۲ = NS سطح معناداری

در جدول شماره ۲ می توان مشاهده کرد که دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر تناسب رشته تحصیلیشان با شغل مقایسه شده اند و با وجود اینکه درصد بیشتری از افراد شغل یاب شغل متناسب با رشته اشان را انتخاب نموده اند حدود ۵۹٪ از ۱۸۰ نفر از افراد شغل یاب در مقابل حدود ۵۷٪ از ۹۸ نفر افراد شغل آفرین اما تفاوت موجود بین افراد شغل یاب و شغل آفرین با ضریب فی ۰/۰۲ معنادار نمی باشد. اما بطور کلی ۵۸/۶٪ از کل افراد شغل متناسب با رشته انتخاب نموده اند.

جدول شماره ۳: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات

وضعیت	تداوم برخورداری از تسهیلات	بهبود	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۹	۲۱	۲۸	۱۰۲	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۷	۹	۱۰	۷۲	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۳۶	۳۰	۳۸	۱۷۴	۲۷۸	۱۰۰٪

$P < 0/03 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $8/49 =$  مجذور خی

در جدول شماره ۳، دیدگاه دو گروه افراد شغل آفرین و شغل یاب را از نظر تداوم برخورداری از تسهیلات مقایسه شده است. مجذور خی بدست آمده ۸/۴۹ با درجه آزادی با سطح معناداری ۰/۰۳ نشان دهنده تفاوت معنادار فراوانی های دو دیدگاه باتوجه به درصد هرگزینه می باشد حدود ۵۶٪ از ۱۸۰ نفر شغل یاب در مقابل ۷۳٪ از ۹۸ نفر شغل آفرین، بنابراین افراد شغل آفرین از نظر تداوم میزان بالایی تداوم برخورداری از تسهیلات درصد بالاتری برخوردارند. و ضمناً ۶۲/۶٪ از کل افراد گزینه زیاد را انتخاب نموده اند که بالاترین درصد را بخود اختصاص داده اند.

جدول شماره ۴: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تداوم تقاضای بازار کار

وضعیت	تقاضای تقاضا برای تخصص	بهبود	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۱۷	۵۹	۳۹	۶۵	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۳	۴۰	۲۹	۲۶	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۲۰	۹۹	۳۸	۹۱	۲۷۸	۱۰۰٪

$P < 0/05 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $8/15 =$  مجذور خی

در جدول شماره ۴ دیدگاه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تدام کار بررسی شده است و مجذور خی بدست آمده در درجه آزادی ۳، ۸/۱۵ است که در سطح ۰/۰۵ نشان دهنده تفاوت معنادار بین فراوانی هریک از گزینه ها در دو گروه برحسب درصد آنهاست. یعنی درصد بیشتری از کل افراد شغل یاب تقاضای بازار کار برای تخصصشان را زیاد گزارش نموده اند (حدود ۳۶ درصد از ۱۸۰ نفر در مقابل افراد شغل آفرین حدود ۴۰٪ از ۹۸ نفر) درحالیکه درصد بالاتر افراد شغل آفرین (۴۰/۸۱ درصد) تقاضای بازار کار را کم گزارش نموده اند. و با نگاهی کلی به جدول می توان دریافت که ۴۲/۸٪ از کل افراد گزینه بهچوجه و کم را انتخاب نموده اند که بیشترین درصد را بخود اختصاص داده اند.

جدول شماره ۵: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین فراوان کارکنان و کارگران

وضعیت	تامین فراوان کارکنان	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۷	۲۷	۲۴	۸۲	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۱	۱۷	۲۲	۴۸	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۵۸	۴۴	۴۶	۱۳۰	۲۷۸	۱۰۰٪
	۲۰/۹٪	۱۵/۸٪	۱۶/۵٪	۴۶/۸٪		

$P < 0/01 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $10/30 =$  مجذور خی

با مشاهده جدول شماره ۵ و دیدگاه دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین جهت بعد تامین فراوان کارکنان و کارگران با مجذور خی ۱۰/۳ و درجه آزادی ۳ تفاوت بین دو گروه در سطح ۰/۰۱ معنادار است. یعنی درصد بیشتری از افراد شغل آفرین تامین فراوان کارکنان و کارگران را زیاد گزارش نموده اند.

جدول شماره ۶: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر استفاده از فناوری مناسب

وضعیت	استفاده از فناوری	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۲	۵۹	۳۲	۴۷	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۰	۴۲	۲۰	۲۰	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۵۲	۱۰۱	۵۸	۱۰۱	۲۷۸	۱۰۰٪
	۱۸/۷٪	۳۶/۳٪	۲۰/۹٪	۲۴/۱٪		

$P < 0/01 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $10/80 =$  مجذور خی

در جدول ۶ مجذور خی تفاوت دو گروه شغل یاب و شغل آفرین که ۱۰/۸۰ بدست آمده است و با درجه آزادی ۳ در سطح ۰/۰۱ معنادار است، یعنی تفاوت معناداری بین گزینه های ۴ گانه انتخابی دو گروه وجود دارد. حدود ۲۶٪ از ۱۸۰ نفر افراد شغل یاب و ۲۰٪ از ۹۸ نفر افراد شغل آفرین گزینه زیاد را انتخاب نموده اند و ۵۵٪ از کل افراد نیز گزینه بهیچوجه و کم را انتخاب نموده اند که بالاترین درصد انتخابی می باشد.

جدول شماره ۷: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تقاضای بازار کار برای خدمات یا

کالای شما

وضعیت	تقاضای بازار به خدمات	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۳۱	۶۲	۲۸	۵۹	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۵	۴۸	۲۵	۲۰	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۳۶	۱۱۰	۵۳	۷۹	۲۷۸	۱۰۰٪
	۱۲/۹٪	۳۹/۶٪	۱۹/۱٪	۲۸/۴٪		

$P < 0.001$  = سطح معناداری  $df = 3$   $17/30$  = مجذور خی

در جدول شماره ۷ که دو گروه افراد شغل یاب و شغل آفرین برحسب گزینه های ۴ گانه بعد تقاضای بازار کار برای خدمات یا کالاهایشان مقایسه شده اند مجذور خی  $17/30$  در درجه آزادی ۳ بدست آمده که در سطح  $0.001$  معنادار است. یعنی ۳۲٪ از ۱۸۰ نفر شغل یاب و ۲۰٪ از ۹۸ نفر شغل آفرینان گزینه زیاد را انتخاب نموده اند و بطور کلی نیز ۵۲/۵٪ از افراد گزینه های بهیچوجه و کم را انتخاب نموده اند که بالاترین درصد انتخابی است.

جدول شماره ۸: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر نیاز به تخصص

وضعیت	نیاز به تخصص	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۲۴	۷۹	۳۶	۴۱	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۷	۵۱	۲۳	۱۷	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۳۱	۱۳۰	۵۹	۵۸	۲۷۸	۱۰۰٪
	۱۱/۲٪	۴۶/۸٪	۲۱/۲٪	۲۰/۹٪		

NS = سطح معناداری  $df = 3$   $4/33$  = مجذور خی

در جدول شماره ۸ که گزینه های بعد نیاز به تخصص در افراد شغل یاب و شغل آفرین مقایسه شده اند، مجذور خی ۴/۳۳ بدست آمده است که در درجه آزادی ۳ معنادار نشان نمی دهد. درصد بیشتری از افراد شغل یاب (۲۲٪ از ۱۸۰ نفر) نسبت به افراد شغل آفرین (۱۷٪ از ۹۸ نفر) گزینه زیاد را انتخاب نموده اند. بامشاهده کلی جدول می توان دریافت که حدود ۵۸ درصد از کل افراد گزینه بهیچوجه را انتخاب نموده اند که بالاترین درصد را بخود اختصاص داده اند.

جدول شماره ۹: مجذور خی: مقایسه افراد شغل یاب و شغل آفرین از نظر تامین مواد آسان اولیه

وضعیت	تامین مواد اولیه	بهیچوجه	کم	متوسط	زیاد	جمع ردیف
افراد شغل یاب	۴۴	۳۲	۲۸	۷۶	۱۸۰	۶۴/۷٪
افراد شغل آفرین	۱۱	۲۸	۲۰	۳۹	۹۸	۳۵/۳٪
جمع ستون	۵۵	۶۰	۴۸	۱۱۵	۲۷۸	۱۰۰٪

$P < 0.01 =$  سطح معناداری  $df = 3$   $9/98 =$  مجذور خی

با مشاهده جدول شماره ۹ می توان دریافت که افراد شغل یاب و شغل آفرین در گزینه های بعد تامین آسان مواد اولیه با مجذور خی ۹/۹۸ و درجه آزادی ۳ در سطح ۰/۰۱ با هم تفاوت معنادار دارند. در افراد شغل آفرین (۳۹٪ از ۹۸ نفر) گزینه زیاد را انتخاب نموده اند و بطور کلی نیز ۴۱/۴٪ از افراد گزینه بهیچوجه و کم را انتخاب نموده اند که با گزینه زیاد برابر است.

بیشترین تفاوت در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود یعنی افراد شغل آفرین ۱۷ درصد بیشتر گزارش کرده اند که تداوم برخورداری از تسهیلات در موفقیت شغلی آنان موثر بوده است. این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

سؤال ۲- آیا بین دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگیهای رفتاری شغل یابی و شغل آفرینی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت مدیریتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۸	۳/۵۵	۱/۵۸	۲۷۴	-۰/۰۳	NS
شغل آفرین	۹۸	۳/۵۶	۱/۴۶			

برطبق جدول شماره ۱۰ گرچه گروه شغل یاب میانگین کمتری را از نظر ویژگی مهارت مدیریتی نشان داده اند اما تفاوت بقدری ناچیز است که معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ابتکار

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۴/۹۳	۱/۵۸۶۰	۲۷۵	-۰/۸۰	NS
شغل آفرین	۹۸	۵/۰۹	۱/۴۸			

در جدول ۱۱ افراد شغل آفرین میانگین بالاتری از نظر ویژگی ابتکار نسبت به افراد شغل یاب دارند اما تفاوت موجود معنادار نیست.

جدول شماره ۱۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مسئولیت پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۵/۱۸	۱/۵۸	۲۷۴	-۰/۰۳	NS
شغل آفرین	۹۷	۵/۱۹	۱/۷۰			

بانگاهی به جدول شماره ۱۲ می توان دریافت که با اختلاف بسیار ناچیز بین افراد شغل آفرین و شغل یاب از لحاظ میانگین ویژگی مسئولیت پذیری تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار بدست نیامده است.

جدول شماره ۱۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۴/۱۳	۱/۴۸	۲۷۵	-۰/۲۷	NS
شغل آفرین	۹۸	۴/۱۸	۱/۴۴			

در جدول شماره ۱۳ افراد شغل آفرین از نظر ویژگی نظم پذیری میانگین بالاتری دارند اما تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی ریسک پذیری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۳/۹۴	۱/۴۴	۲۷۵	-۱/۱۰	NS
شغل آفرین	۹۸	۴/۱۴	۱/۴۴			

با مشاهده دو گروه شغل یاب و شغل آفرین و میانگین ویژگی ریسک پذیری در هر دو گروه می توان دریافت که باوجود میانگین بالاتر در گروه شغل یاب تفاوت معنادار نیست.

جدول شماره ۱۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی مهارت فردی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۴/۰۱	۱/۵۴	۲۷۵	۰/۵۵	NS
شغل آفرین	۹۸	۳/۹۰	۱/۴۴			

در جدول شماره ۱۵ گروه شغل یاب میانگین بالاتری را در ویژگی مهارت فردی دارند اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشند.

جدول شماره ۱۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی استقلال طلبی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۸	۴/۳۸	۱/۴۱	۲۷۴	۰/۲۴	NS
شغل آفرین	۹۸	۴/۳۴	۱/۳۲			

بامشاهده دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی استقلال طلبی افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت بین دو گروه معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۱۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر ویژگی دنباله روی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۹	۳/۵۴	۱/۳۲	۲۷۵	-۰/۵۵۳	NS
شغل آفرین	۹۸	۳/۶۳	۱/۲۳			

از مقایسه بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر ویژگی دنباله روی افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت بین این دو گروه معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۱۸- مقایسه ویژگی شغل یابی و شغل آفرینی در بین گروههای شغل آفرین و شغل یاب

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۲۸۰	۲۰/۸۴	۳/۲۴	۲۷۹	۳۲/۰۲	P<۰/۰۰۰۱
شغل آفرین		۱۳/۱۱	۲/۶۳			

در جدول شماره ۱۸ دو ویژگی شغل آفرینی و شغل یابی در افراد نمونه مقایسه شده اند و این مقاله نشان می دهد که افراد نمونه بطو کلی از نظر ویژگی شغل آفرینی از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت بین میانگین این دو ویژگی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است.

سؤال ۳: آیا دو گروه شغل آفرین و شغل یاب از نظر رضایت از وضع موجود دروس دانشگاهی و ابعاد ۳ گانه آنها باهم تفاوت معنادار دارند؟

#### جدول شماره ۱۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

##### دروس عمومی - بعد نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۴	۳/۸۰	۱/۱۶	۲۵۴	-۰/۴۱	NS
شغل آفرین	۹۲	۳/۸۶	۱/۲۳			

جدول شماره ۱۹ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد نگرش پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

#### جدول شماره ۲۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

##### دروس عمومی - بعد دانش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۲	۲/۷۴	۱/۰۹	۲۵۱	-۱/۷۳	NS
شغل آفرین	۹۱	۳/۰۱	۱/۱۹			

با مشاهده جدول شماره ۲۰ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد دانش از میانگین بالاتری برخوردارند اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

#### جدول شماره ۲۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود

##### دروس عمومی - بعد مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۶	۲/۲۳	۱/۱۸	۲۵۷	-۱/۵۷	NS
شغل آفرین	۹۳	۲/۴۹	۱/۳۳			

جدول شماره ۲۱ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی - بعد مهارتی پرداخته است که با مشاهده جدول به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند اما تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۵۴	۳/۴۵	۱/۲۳	۲۳۸	-۱/۲۱	NS
شغل آفرین	۸۶	۳/۲۴	۱/۳۱			

با مشاهده جدول شماره ۲۲ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس اصلی - نگرش از میانگین بالاتری برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه دیده نمی شود.

جدول شماره ۲۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۵۶	۳/۶۶	۱/۱۸	۲۴۸	۰/۰۸	NS
شغل آفرین	۹۴	۳/۶۴	۱/۱۱			

جدول شماره ۲۳ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر وضع موجود دروس اصلی - دانشی از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۲۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۰	۲/۸۵	۰/۹۵	۲۵۲	۰/۲۰	NS
شغل آفرین	۹۴	۲/۸۲	۱/۰۴			

جدول شماره ۲۴ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی مهارتی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۲۵- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - نگرشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۲	۲/۴۰	۱/۱۳	۲۵۳	-۰/۴	NS
شغل آفرین	۹۳	۲/۴۶	۱/۲۰			

جدول شماره ۲۵ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی نگرشی پرداخته است نشان می دهد که افراد شغل آفرین نسبت به افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۲۶- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۴۹	۳/۳۸	۱/۱۰	۲۳۸	۱/۸۴	NS
شغل آفرین	۹۱	۳/۰۹	۱/۱۹			

با مشاهده جدول شماره ۲۶ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری از نظر وضع موجود دروس تخصصی دانش نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۲۷- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظروضع موجود دروس تخصصی - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۴۴	۴/۱۹	۱/۰۶	۲۳۳	۱/۶۴	NS
شغل آفرین	۹۱	۳/۹۳	۱/۲۵			

جدول شماره ۲۷ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی - مهارتی پرداخته است با مشاهده جدول به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۸- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - نگرش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۵۲	۳/۲۸	۱/۱۴	۲۴۰	۰/۷۴	NS
شغل آفرین	۹۰	۳/۱۵	۱/۳۷			

با مشاهده جدول شماره ۲۸ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری نگرشی از افراد شغل آفرین مینگین بالاتری دارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۲۹- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - دانشی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۵۳	۲/۸۴	۱/۳۹	۲۴۲	۰/۵۶	NS
شغل آفرین	۹۱	۲/۷۴	۱/۳۸			

جدول شماره ۲۹ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر دروس اختیاری - دانش از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و تفاوت معناداری بین این دو گروه نمی باشد.

جدول شماره ۳۰- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری - مهارتی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۴۶	۳/۶۳	۱/۲۰	۲۳۳	۱/۴۳	NS
شغل آفرین	۸۹	۳/۳۸	۱/۴۰			

جدول شماره ۳۰ که به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر دروس اختیاری- مهارتی پرداخته است نشان می دهد افراد شغل یاب از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۱- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۵۸	۸/۸۶	۲/۷۰	۲۴۶	-۱/۵۰	NS
شغل آفرین	۹۰	۹/۴۲	۲/۸۶			

جدول شماره ۳۱ نشان می دهد که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس عمومی از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل یاب برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۲- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۴۲	۱۰/۰۲	۲/۳۵	۲۲۶	۱/۱۳	NS
شغل آفرین	۸۶	۹/۶۵	۲/۵۰			

جدول شماره ۳۲ به مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اصلی پرداخته است. افراد شغل یاب نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند و بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۳- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۳۲	۹/۹۴	۲/۳۹	۲۱۶	۱/۳۱	NS
شغل آفرین	۸۶	۹/۵۰	۲/۵۱			

بامشاهده جدول شماره ۳۳ به این نکته پی برده می شود که افراد شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس تخصصی نسبت به افراد شغل یاب از میانگین بالاتری برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۴- مقایسه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر وضع موجود دروس اختیاری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۴۲	۹/۷۷	۳/۱۵	۲۲۷	۱/۲۰	NS
شغل آفرین	۸۷	۹/۲۰	۳/۶۶			

در جدول شماره ۲۴ وضع موجود دروس اختیاری بین دو گروه شغل آفرین و شغل یاب مقایسه شده است که افراد شغل یاب از این نظر از میانگین بالاتری برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

سؤال ۴: آیا دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر رضایت از دانشکده و ابعاد آن باهم تفاوت معناداری دارند؟

جدول شماره ۳۵- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از کیفیت دانشکده و وضعیت آن

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۱	۳۵/۰۲	۸/۳۰	۲۴۸	۰/۴۵	NS
شغل آفرین	۸۹	۳۴/۵۷	۸/۲۷			

جدول شماره ۳۵ نشان می دهد افراد شغل یاب از نظر کیفیت دانشکده و وضعیت آن از میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین برخوردارند ولی بین این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۶- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۴	۱۱/۸۱	۳/۲۱	۲۶۸	۰/۱۸	NS
شغل آفرین	۹۶	۱۱/۷۵	۲/۷۱			

برطبق جدول شماره ۳۶ افراد شغل یاب و افراد شغل آفرین از نظر کیفیت اساتید مقایسه شده اند که افراد شغل یاب از نظر کیفیت اساتید از میانگین بالاتری برخوردارند اما این دو گروه تفاوت معناداری نمی باشد.

جدول شماره ۳۷- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۷۶	۱۳/۵۵	۳/۳۴	۲۶۶	۰/۵۷	NS
شغل آفرین	۹۲	۱۳/۳۱	۳/۳۰			

برطبق جدول شماره ۳۷ گرچه گروه شغل یاب میانگین بالاتری نسبت به افراد شغل آفرین از نظر امکانات دانشگاهی دارا می باشند اما تفاوت به قدری ناچیز است که معنادار نمی باشد.

جدول شماره ۳۸- مقایسه دیدگاه دو گروه شغل یاب و شغل آفرین از نظر برنامه ریزی دروس

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شغل یاب	۱۶۷	۱۲/۷۴	۳/۳۰	۲۵۸	۰/۷ ۱۵۴	NS
شغل آفرین	۹۳	۱۲/۶۸	۲/۳۸			

جدول شماره ۳۷ نشان می دهد که افراد شغل یاب از نظر برنامه ریزی دروس نسبت به افراد شغل آفرین از میانگین بالاتری برخوردارند اما بین این دو گروه تفاوت معنادار نمی باشد.

سؤال ۵: آیا بین دیدگاه تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین نسبت به تقاضا برای فرصتهای شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۳۹- مقایسه دیدگاههای تخصصی افراد شغل یاب و شغل آفرین در مورد فرصتهای شغلی

وضعیت دیدگاه	شغل یاب	شغل آفرین	جمع ردیف
کم	۴۵	۲۲	۶۷ ٪۲۴/۱
متوسط	۵۷	۴۴	۱۰۱ ٪۳۶/۳
زیاد	۷۸	۳۲	۱۱۰ ٪۳۹/۶
جمع ستون	۱۸۰ ٪۶۴/۷	۹۸ ٪۳۵/۳	۲۷۸ ٪۱۰۰

NS = سطح معناداری

df = ۲

۵/۰۵ = مجذور خی

برطبق جدول بالا می توان مشاهده کرد که مجذور خی ۵/۰۵ بدست آمده که با (df=۳) معنادار نشان نمی دهد یعنی تفاوت بین گزینه های مربوط به دیدگاه افراد شغل یاب و شغل آفرین معنادار نمی باشند. گرچه افراد شغل یاب درصد بالاتری را درگزینه زیاد بخود اختصاص داده اند (۴۳٪ از ۱۸۰ نفر) و افراد شغل آفرین ۳۲٪ از ۹۸ نفر گزینه زیاد را انتخاب نموده اند. با مقایسه درصدهای انتخاب ۳ گزینه می توان پی برد که گزینه زیاد با ۳۹/۶٪ بالاترین درصد را بخود اختصاص داده است.

سؤال ۶: از میان عوامل مدرک دانشگاهی، و تناسب رشته با شغل کدامیک تاثیر بیشتری بر شغل یابی و شغل آفرینی دارند؟

با استفاده از رگرسیون منطقی میزان تاثیرات این عوامل مورد بررسی قرار گرفته اند.

جدول شماره ۴۰- بررسی تاثیرات تناسب رشته با شغل

متغیرها	ضریب رگرسیون مشاهده شده	ضریب رگرسیون مورد انتظار	سطح معناداری
تناسب رشته با شغل تحصیلی	۰/۲۰	۱/۲۲	NS
مقطع کاردانی	-۳/۵۸	۰/۰۲	NS
مقطع کارشناسی	-۳/۱۴	۰/۰۴	NS
مقطع کارشناسی ارشد و بالاتر	۴/۰۴	۰/۰۱	NS

NS = سطح معناداری      df = ۴      ۲/۶۲ = مجذور خی

همانطور که از جدول می توان دریافت هیچیک از این ۳ متغیر تاثیر معناداری بر شغل یابی و شغل آفرینی ندارند و تفاوت بین ضرائب رگرسیون مشاهده شده و ضرائب رگرسیون مورد انتظار با مجذور خی ۲/۶۲ و درجه آزادی ۴ معنادار نبوده است.

سؤال ۷: افراد شغل یاب و شغل آفرین چه پیشنهاداتی در مورد ۴ بعد اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزشی دارند؟

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل یاب ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص (یک مهارت)
- ۲- بازنگری در اهداف برنامه
- ۳- تربیت اساتید متخصص
- ۴- آموزش چندمهارتی (چند تخصص)

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس عمومی
- ۲- افزایش دروسهای تخصصی
- ۳- کاهش تعداد واحدها

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید
  - ۲- کاربردی شدن موضوعات
  - ۳- اضافه شدن دروس در زمینه کامپیوتر و اینترنت
- به همه رشته ها

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- اهمیت به دروس عملی و کاربردی و عملی
- ۲- افزایش استفاده از امکانات سمعی و بصری
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

× اولویت پیشنهادات در ۴ بعد اهداف، ساختار، تغییرات محتوایی، تغییرات روشهای آموزشی  
× در افراد شغل آفرین ×

#### بعد اهداف

- ۱- آموزش یک تخصص
- ۲- آموزش چند مهارتی
- ۳- تربیت اساتید متخصص

#### بعد ساختار

- ۱- حذف دروس تخصصی
- ۲- ضعف دروس عمومی

#### بعد محتوایی

- ۱- استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید

#### بعد روشهای آموزش

- ۱- افزایش امکانات سمعی و بصری
- ۲- اهمیت بیشتر به دروس عملی و کاربردی
- ۳- افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی

سؤال ۸: آیا تفاوت معناداری بین میزان جذب رشته های مختلف تحصیلی در مشاغل ۶ گانه وجود دارد؟

رشته / مشاغل	کشاورزی	علوم انسانی	مهندسی	علوم پایه	پزشکی	هنر	کل
خدمات فنی	۶	۴	۲۶	۲	۱۴	--	۵۲ ٪۱۷/۵
صنعت	۱	۲	۱۲	۹	۳۰	--	۵۴ ٪۱۸/۲
کشاورزی	--	۱	۳	--	۵	--	۹ ٪۳
هنر	--	--	۲	--	۶	--	۸ ٪۲/۷
بهداشتی	--	۲	۲	--	۱۹	--	۲۳ ٪۷/۷
خدمات اجتماعی	۷	۵	۴۵	۱۷	۷۶	۱	۱۵۱ ٪۵۰/۱۸
کل	۱۴	۱۴	۹۰	۲۸	۱۵۰	۱	۲۹۷ ٪۱۰۰

$$= ۵۹/۳۴ \quad P < ۰/۰۰۱$$

$\Gamma_p$

در جدول بالا که میزان جذب رشته های ۶ گانه دانشگاهی را در مشاغل مختلف مورد بررسی و مقایسه قرار داده است می توان مشاهده کرد که بیشترین جذب رشته های مختلف در خدمات اجتماعی و کمترین میزان جذب در مشاغل هنری بوده است و در رتبه دوم هم رشته مهندسی قرار دارد اما تفاوت بین میزان جذب در رشته های مختلف در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

# **بخش چهارم**

## **استنتاجات آماری**

## **فصل ششم**

# **یافته های پژوهش و استنتاجات برای سیاستگذاری توسعه منابع انسانی متخصص**

## ۱- جایگاه بخش غیر متشکل در اشتغال دانش آموختگان:

نخستین و مهمترین هدف این پژوهش شناسایی و معرفی جایگاه و سهم بخش غیر متشکل در اشتغال دانش آموختگان در استانهای جنوبی (هرمزگان، فارس، خوزستان) بود.

در بخش غیر متشکل از منظر ظرفیت اشتغال یافته‌های پژوهش (جدول ص. ۱۰۱) نشان میدهد که بیشترین میزان جذب از مجموع رشته‌های ششگانه اصلی دانشگاهی به ترتیب در مشاغل مربوط به خدمات اجتماعی (۵۰/۸٪)، صنعت (۱۸/۲٪) و خدمات فنی (۱۷/۵٪) بوده است و کمترین میزان جذب مربوط به خدمات بهداشتی (۷/۷٪)، کشاورزی (۳٪) و هنر (۲/۷٪) می‌باشد.

یافته‌های بالا بیانگر آنستکه علیرغم تصور عمومی و برخلاف انتظار شغلی سنتی دانشجویان و دید قالبی دانش آموختگان برای جذب در بخش دولتی یا کارخانجات و شرکتهای بزرگ ملی و استانی، فرصتها و ظرفیت‌های شغلی بسیار قابل توجهی در بخش مشاغل غیر متشکل (واحدهای شغلی کمتر از ۹ نفر) وجود دارد. بطوریکه حتی در استانهای کمتر توسعه یافته جنوبی کشور بیش از نیمی از دانش آموختگانی که دارای روحیه کارآفرینی یا کاریابی بوده‌اند و برای شغل یابی به بخش مشاغل غیر متشکل روی آورده‌اند موفق به یافتن شغلی خدماتی یا تولیدی در این بخش شده‌اند.

این یافته‌ها در شرایطی بدست آمده است که تاکنون الزاماً برنامه‌های درسی دانشگاهی در ارتباط با مشاغل غیر متشکل طراحی و اجرا نشده‌اند. همچنین در فرایندهای پذیرش، آموزش و اصلاح نگرش دانشجویان نه تنها توجهی به تواناییهای بالقوه کاریابی - کارآفرینی (ویژگیهای هشتمانه) آنان نشده است بلکه هیچ تلاش آگاهانه و برنامه‌ریزی شده‌ای نیز در جهت سوق دهی آنان بسوی مشاغل غیر متشکل انجام نگرفته است.

مضافاً اگر این واقعیت مندرج در گزارش آماری وزارت صنایع را در نظر بگیریم که فقط ۲۵٪ از مجموع کارآفرینان و موسسین صنایع کوچک (کمتر از ۹ نفر) دارای مدرک تحصیلی بالای دیپلم بوده‌اند، این حقیقت آشکار می‌شود که هنوز ظرفیتی معادل ۷۵٪ از حجم صنایع کوچک در مشاغل غیر متشکل برای جذب و فعالیتهای شغلی دانش آموختگان در کشور خالی و قابل اشتغال است. علاوه بر اینها براساس گزارش همین وزارتخانه، باتوجه به اندک بودن متقاضیان موافقت اصولی برای تأسیس صنایع کوچک و واحدهای شغلی دوگروه مشاغل غیر متشکل گستره فعالیت در این مشاغل از آنچه در بالا بیان شد باز هم گسترده‌تر می‌باشد. براین اساس استنتاجات زیر قابل طرح است.

یکی از گمانه‌های قابل طرح توسط پژوهشگر آنستکه شاید اگر این تحقیق در کلیه استانهای کشور انجام می‌گرفت ممکن بود فرصتهای شغلی موجود در گروههای مشاغل غیر متشکل

در سطح ملی بمراتب بیش از یافته‌های این گزارش شناسایی می‌شد. در هر صورت، براساس یافته‌های این پژوهش استنتاجات راهبردی زیر قابل ارائه است تا چنانچه یافته‌های برخی از طرح‌های پژوهشی سی و نهگانه دیگر بطور اخص یا اعم موید آنها باشد در سیاستگذاری توسعه منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد.

## استنتاجات راهبردی برای سیاستگذاری اجرایی توسعه منابع انسانی:

- ۱- پیشنهاد می‌شود سازمان سنجش با تبدیل مناطق سه گانه کنکور به یک منطقه ملی زمینه ایجاد فرصتها برابر را برای همه جوانان مستعد کشور فراهم سازد و علاوه بر آزمون دروس عمومی و تخصصی آزمونهایی در رابطه با سنجش توانمندیهای بالقوه کار آفرینی (ریسک پذیری، استقلال طلبی، ابتکار، مهارتهای مدیریتی) تهیه و بعنوان یکی از ملاکهای گزینش اعمال نماید.
- ۲- توصیه می‌شود با توجه به تغییر ساختاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و افزوده شدن رسالت فناوری به ماموریت ملی این وزارتخانه با اصالت دادن به رویکرد فناوری کلیه برنامه‌های درسی دانشگاهی مورد بازنگری و تجدید نظر قرار گیرد بنحوی که با تلفیق رویکرد فناوری توانمندیهای کارآفرینی و کاریابی را در دانشجویان و دانش آموختگان ارتقاء بخشید.
- ۳- پیشنهاد می‌شود با طراحی و اجرای یک برنامه فرهنگی و تبلیغی توسط دولت در سطح جامعه ملی و در درون نظام آموزش عالی ذهنیت سنتی و رایج و نظام باورها، ارزشها و آرمانهای مربوط به انتظار استخدام در دستگاههای دولتی را منسوخ و روحیه خود باوری و خود اتکایی، خود اشتغالی و کارآفرینی را در دانشجویان و دانش آموختگان پرورش و ایجاد شود.
- ۴- توصیه می‌شود سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در همراهی با وزارتخانه‌های کشاورزی، تعاون، صنایع، کار و امور اجتماعی و علوم، تحقیقات و فناوری و نظام بانکی کشور در قالب یک برنامه و یا اقدامی هماهنگ تسهیلات دولتی لازم از قبیل قوانین راهگشا، تسهیل صدور مجوزها و موافقت نامه‌های اصولی و تخصیص اعتبارات بانکی را برای اشتغال دانش آموختگان در مشاغل غیر متشکل را بیش از پیش تسهیل و تسریع سازند.
- ۵- پیشنهاد می‌شود در صدور مجوز موافقتنامه‌های اصولی برای افراد سرمایه‌گذار غیر متخصص محدودیتهایی پیش بینی و اعمال گردد تا تخصص دانش آموختگان شأن و منزلت واقعی خود را باز یابد و این قبیل سرمایه‌گذاران لاقلملزم به جلب مشارکت یا جذب و بکارگیری دانش آموختگان بشوند.

## ۲- ارتباط بین رشته‌های تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش آموختگان:

دومین هدف مهم این پژوهش شناخت رابطه بین رشته‌های تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش آموختگان در گروههای مشاغل غیر متشکل بود. یافته‌های پژوهش (جدول ص. ۱۰۱) نشان میدهد که از نظر قابلیت جذب رشته‌های دانشگاهی در استانهای جنوبی کشور در مجموع گروه‌های

ششگانه مشاغل غیرمتشکل بیشترین قابلیت جذب را به ترتیب دانش آموختگان رشته‌های پزشکی (۵۰/۵٪)، رشته‌های مهندسی (۳۰/۳٪) و علوم پایه (۹/۴٪) داشته‌اند. کمترین قابلیت‌های جذب رشته‌های دانشگاهی به ترتیب مربوط به دانش آموختگان علوم انسانی (۴/۷٪)، کشاورزی (۴/۷٪) و هنر (۰/۳٪) می‌باشد.

یافته‌های بالا در سطح ملی قابل تعمیم نیست زیرا که استانهای جنوبی الزاماً نمونه مطلوبی برای کل کشور نیستند و بسا که اگر این پژوهش در سطح ملی انجام می‌گرفت توزیع درصدی قابلیت جذب دانش آموختگان رشته‌های ششگانه دانشگاهی با ترکیبی متفاوت از یافته‌های این پژوهش مشاهده می‌شد.

آنچه یافته‌های موجود درباره رابطه بین رشته‌های تحصیلی و فعالیتهای اقتصادی دانش آموختگان بیان می‌دارد از اینقرار است که حتی در مشاغل غیر متشکل دانش آموختگان رشته‌های پزشکی و مهندسی با قاطعیت بیشترین امکان اشتغال را دارند و سه رشته علوم انسانی، کشاورزی و هنر جمعاً سهمی کمتر از ۱۰٪ از فرصتهای شغلی در این بخش را احراز کرده‌اند. آنچه در این یافته‌ها قابل تأمل است سهم ناچیز رشته‌های کشاورزی در استانهای جنوبی است که استعدادها و قابلیت‌های بیشتری در زمینه مشاغل کشاورزی نسبت به سایر استانهای کشور دارند. در هر صورت، براساس این یافته‌ها استنتاجات راهبردی زیر قابل برای سیاستگذاری توسعه منابع انسانی قابل طرح است.

استنتاجات راهبردی برای سیاستگذاری اجرایی توسعه منابع انسانی:

۱- پیشنهاد می‌شود اعمال سیاست الزام دانش آموختگان پزشکی به گذراندن طرح در مناطق محروم کشور تداوم یابد ولی با سیاستهای انگیزشی و حمایتی برای ترغیب آنان به اشتغال دائم در مناطق محروم کشور توأم گردد تا مشکل بیکاری آندسته از دانش آموختگان رشته‌های پزشکی که از مشاغل غیر متشکل استقبال ننموده‌اند نیز رفع گردد.

۲- توصیه می‌شود رویکرد آموزش‌های علمی - کاربردی در همه رشته‌های مهندسی بیش از پیش تقویت گردد و از طریق نیاز سنجی و امکان یابی زمینه‌های شغلی در گروه‌های مشاغل خدمات فنی و صنعت رشته‌های تحصیلی علمی - کاربردی بیشتری طراحی شود و گرایشهای جدیدی که منجر به هدایت شغلی دانش آموختگان بسوی مشاغل غیر متشکل می‌شود به رشته‌های پیشین علمی - کاربردی افزوده شود.

۳- پیشنهاد می‌شود بمنظور دستیابی به توسعه پایدار با توجه به فراوانی همه عوامل سرمایه‌گذاری در کشاورزی (زمین، آب، تنوع اقلیمی، فناوری مناسب؛ بنیه مالی کافی دولتی و خصوصی، نیروی کار فراوان و دانش آموختگان جویای کار) سیاستهای حمایتی گسترده‌تر و جامعی تری توسط دولت اتخاذ گردد بنحوی که دانش آموختگان رشته‌های کشاورزی از حداقل امکانات و سرمایه لازم جهت کارآفرینی در مشاغل غیرمتشکل کشاورزی برخوردار گردند و بتوانند ریسک اشتغال در این بخش را در حد متعادل بپذیرند.

۴- توصیه می‌گردد شورایی مرکب از متخصصان و صاحب‌نظران علوم انسانی و برنامه‌ریزان درسی و آموزشی در حوزه معاونت فناوری وزارت علوم تشکیل گردد و طرحی جهت اعمال رویکرد فناوری را در برنامه‌های درسی رشته‌های موجود علوم انسانی تهیه و زمینه‌های اجرایی آنرا در دانشگاهها فراهم نمایند. آنچه تاکنون موجب بیکاری فراوان دانش‌آموختگان این رشته‌ها شده است ماهیت نظری این رشته‌ها و رویکرد نظری‌تر آموزش و پژوهش در آنها می‌باشد که تاکنون منجر به ایجاد توانمندیها و مهارت‌های عملی لازم برای اشتغال دانش‌آموختگان این رشته‌ها در مشاغل غیر متشکل نشده است.

۵- پیشنهاد می‌شود با بازنگری میزان ارتباط رشته‌های هنری موجود با هنرهای بومی و ملی که با ارزشها، ذائقه، سلیقه و فرهنگ ایرانی سازگار باشد تجدید نظرهای لازم در اهداف، ساختار، محتوی و روشهای آموزشی رشته‌های هنری اعمال گردد تا دانش‌آموختگان این رشته‌ها بتوانند سهم بیشتری از مشاغل غیر متشکل را اشتغال نمایند.

### ۳- تغییرات پیشنهادی دانش‌آموختگان برای جهت دهی شغلی برنامه‌های درسی:

سومین هدف مهم این پژوهش شناخت دیدگاهها و نظرات پیشنهادی دانش‌آموختگان موفق در شغلیابی و شغل آفرینی که فرصت ارزیابی آموخته‌های دانشگاهی خود را در میدان عمل داشته‌اند بوده است. شاید دیدگاههای این گروه از دانش‌آموختگان که بعد از چند سال فراغ از تحصیل و کسب تجربه در مشاغل غیرمتشکل که بمراتب چالش‌انگیزتر از مشاغل دولتی هستند بتواند در زمره معتبرترین نگرشهای نقادانه و بهبودگرایانه برای اصلاح و جهت دهی شغلی برنامه‌های درسی رشته‌های تحصیلی دانشگاهی باشد.

یافته‌های پژوهش (صفحات ۴۵ و ۶۴ و ۱۰۰) علیرغم اختلافات موردی استانی مبین اتفاق نظر کلی هر دو گروه دانش‌آموختگان شغل یاب و شغل آفرین در زمینه اصلاحات اهداف، ساختار، محتوا و روشهای آموزش برنامه‌های درسی دانشگاهی است. در زمینه اهداف هر دو گروه آموزش یک مهارت یا تخصص ویژه را بعنوان اولین اولویت در اهداف یک برنامه درسی مورد تأکید قرار داده‌اند. بعد از آن در رشته‌هایی که امکان آموزش بیش از یک تخصص یا مهارت وجود دارد بعنوان هدف دوم هر برنامه درسی توسط هر دو گروه پیشنهاد شده است. تربیت و بکارگیری اساتید متخصص‌تر برای ارائه آموزشهای بهتر سومین گزینه مشترک هر دو گروه می‌باشد. افراد شغل یاب چهارمین گزینه خود را بازنگری کلی در اهداف برنامه‌های درسی ذکر نموده‌اند.

از نظر اصلاحات ساختاری برنامه‌های درسی هر دو گروه شغل یابان و شغل آفرینان پیشنهاد حذف دروس عمومی از برنامه درسی را نموده‌اند. رفع ضعف دروس تخصصی پیشنهاد کارآفرینان و در همین زمینه افزایش واحدهای تخصصی توصیه کار یابان می‌باشد. البته کار یابان معتقدند بطور کلی تعداد واحدهای دوره کارشناسی تقلیل یابد. از نظر محتوایی، هر دو گروه استفاده از منابع، روشها و کتابهای جدید را مورد تأکید قرار داده‌اند. ولی شغل یابان از این فراتر رفته و

کاربردی تر شدن موضوعات درسی و نیز افزودن دروس رایانه‌ای را به کلیه رشته‌ها را پیشنهاد کرده‌اند.

در زمینه روشهای آموزش دانشگاهی، هردو گروه اهمیت بیشتر دادن به دروس عملی و کاربردی و بکارگیری روشهای عملی‌تر آموزشی در برنامه‌های درسی را پیشنهاد کرده‌اند. همچنین افزایش استفاده از رسانه‌های آموزشی و امکانات سمعی و بصری و نیز افزایش آزمایشگاهها و کارگاههای آموزشی را توصیه نموده‌اند.

استنتاجات راهبردی برای سیاستگذاری اجرایی توسعه منابع انسانی:

۱- پیشنهاد می‌شود با توجه به واگذاری اختیارات برنامه ریزی درسی به دانشگاهها در سال ۱۳۷۹ و تخصیص ردیف متمرکز ۱۱۳۵۱۳ برای اجرای طرح بازنگری برنامه درسی رشته‌های تحصیلی یافته‌های این پژوهش با اطلاع دانشگاههای مجری طرح برسد و به آنها توصیه شود برای حفظ وحدت رویه حداقل به عناصر چهارگانه اهداف، ساختار، محتوی و روشهای آموزشی کلیه برنامه‌های درسی مورد ارزیابی توجه کافی میدول دارند و چنانچه یافته‌های این پژوهش و توصیه‌های دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین در نتایج ارزیابی آنان مورد تأیید قرار گرفت در طراحی برنامه‌های جدید درسی حتی الامکان توصیه‌های دانش آموختگان شغل یاب و شغل آفرین را ملحوظ نمایند.

#### ۴- تأثیر ابعاد اشتغال در موفقیت شغلی دانش آموختگان در مشاغل غیر متشکل:

چهارمین هدف عمده این پژوهش شناخت تأثیر ابعاد اشتغال یا عوامل اجتماعی و اقتصادی مساعد و مؤثر در موفقیت شغلی دانش آموختگان در مشاغل غیر متشکل بوده است. براساس تعاریف عملیاتی این عوامل دربرگیرنده سازه‌های مفهومی زیر می‌باشند:

۴/۱ - برخورداری از تسهیلات دولتی

۴/۲ - برخورداری از فناوری مناسب شغلی

۴/۳ - تقاضای بازار کار به نیروی انسانی متخصص

۴/۴ - تقاضای بازار برای کالا یا خدمات خاص

۴/۵ - میزان نیاز واحدهای شغلی مشاغل غیر متشکل به تخصص دانش آموختگان

۴/۶ - میزان دستیابی به عوامل کار (مواد اولیه، کارگر ماهر) در مشاغل غیر متشکل

یافته‌های پژوهش درباره هر یک از این عوامل به قرار زیر می‌باشند:

#### ۴/۱ - برخورداری از تسهیلات دولتی:

یافته‌های پژوهش (جدول ۳ ص ۸۴) نشان‌دهنده اینستکه هر دو گروه شغل یابان و شغل

سزما از نوعی تسهیلات دولتی در مشاغل غیر

واقعیت مبین اینستکه حتی در مشاغل غیر متشکل نقش تسهیلات دولتی می‌تواند بسیار تعیین کننده و مؤثر باشد. بویژه این نقش در رابطه با حمایت از شغل آفرینان باز هم از اهمیت بالاتری برخوردار است زیرا شغل آفرینی نیازمند منابع و مجوزهای عدیده‌ای می‌باشد.

#### ۴/۲ - برخورداری از فناوری مناسب :

یافته‌های پژوهش (جدول ۶ ص. ۸۵) بیانگر آنستکه بطور بیش از نیمی از افراد دو گروه شغل‌یاب و شغل‌آفرین معتقدند که در مشاغل غیر متشکل کمتر از فناوری مناسب استفاده می‌کنند. با اینهمه تفاوت معنی‌داری بین نظرات دو گروه در این زمینه وجود دارد و افراد شغل‌یاب معتقدند که بیشتر از فناوری مناسب استفاده کنند، میزان توسعه‌یافتگی فناوری در گروه‌های ششگانه شغلی و برحسب موقعیتهای انسانی متفاوت است. با اینهمه نوآوری، به روزسازی، رایانه‌ای و بومی نمودن فناوریهای تولیدی و خدماتی از ابعاد مهم اجتماعی و اقتصادی مشاغل غیرمتشکل می‌باشد.

#### ۴/۳ - تقاضای بازارکار به نیروی انسانی متخصص :

یافته‌های پژوهش (جدول ۴ ص. ۸۴) بیانگر آنستکه به اعتقاد گروه شغل‌یاب تقاضای بازارکار مشاغل غیرمتشکل برای نیروی انسانی متخصص یا دانش‌آموختگان بالاست. در حالیکه درصد بالاتری از افراد شغل‌آفرین تقاضای بازارکار برای نیروی انسانی متخصص را کم گزارش نموده‌اند. علیرغم تفاوت معناداری که بین نظر این دو گروه وجود دارد ولی اعتقاد غالب و کلی دو گروه مبنی بر تقاضای کم بازارکار به نیروی انسانی متخصص می‌باشد. از آنجا که سیاستهای توسعه اقتصادی و اجتماعی سنجیده و بلندمدتی در زمینه‌های تولیدی و خدماتی برای هریک از استانها در برنامه سوم توسعه تدوین نشده است بدیهی است که نمی‌توان با دقت تقاضای بازارکار به نیروی انسانی متخصص در مشاغل غیرمتشکل را پیش‌بینی نمود.

#### ۴/۴ - تقاضای بازار برای کالا یا خدمات خاص :

یافته‌های پژوهش (جدول ۷ ص. ۸۶) نشان‌دهنده اتفاق نظر دو گروه در زمینه کمبود و محدودیت تقاضای بازار (۵/۵۲٪) برای خدمات یا کالاهای تولیدی مشاغل غیر متشکل است. با اینهمه تفاوت معنادار قابل ملاحظه‌ای در بین نظرات دو گروه وجود دارد. میزان تقاضای بازار برای کالاها یا خدمات خاص با توجه به میزان توسعه یافتگی استانها بسیار متفاوت است. آنچه که در یک استان ممکن است بعنوان مبنای اصلی تقاضا باشد، ممکن است در استان دیگری اشباع شده باشد یا اساساً قابل طرح نباشد.

#### ۴/۵ - میزان نیاز واحدهای شغلی مشاغل غیرمتشکل به تخصص دانش‌آموختگان :

یافته‌های پژوهش (جدول ۸ ص. ۸۶) نشان‌دهنده اینستکه هر دو گروه معتقدند که واحدهای شغلی‌شان نیاز مبرمی به تخصص آنها ندارد. این احساس میتواند از فراوانی دانش‌آموختگان جویای کار در جامعه ناشی شده باشد. از سوی دیگر چون تاکنون در برنامه‌ریزی کلان ملی

نیروی انسانی متخصص صورت نگرفته است دانش آموختگان

چهارگانه شغل‌یابی و شغل‌آفرینی حاکی از آن است که به طور کلی افراد نمونه این پژوهش از میانگین بالاتری در خصوصیات شغل‌آفرینی نسبت به افراد شغل‌یاب برخوردارند و این تفاوت کاملاً معنادار است.

## ۷ - مقایسه تفاوت دیدگاه‌های دانش‌آموختگان شغل‌یاب و شغل‌آفرین درباره وضع موجود برنامه درسی :

شناسایی تأثیر برنامه‌های درسی دانشگاهی در ایجاد توانمندی‌های دانشی، نگرشی و توانشی دانش‌آموختگان یکی از اهداف دیگر این پژوهش بوده است. همواره در هنگام اجرای یک برنامه درسی ممکن است کمبودها و نارسائی‌هایی موجب شود که برنامه کاملاً منطبق با آنچه که قصد شده اجرا نشود. این وضعیت سبب کاهش آموخته‌های دانشجویان می‌شود. بسا که چنین نارسائی‌هایی تأثیرات منفی خود را در میزان قابلیت جذب دانش‌آموختگان بگذارد.

یافته‌های جداول (۳۴ - ۱۹ صفحات ۹۵ - ۹۱) به بررسی وضع موجود دروس عمومی، اصلی، تخصصی و اختیاری از نظر اهداف سه گانه دانشی، نگرشی و توانشی از دیدگاه دانش‌آموختگان شغل‌یاب و شغل‌آفرین پرداخته است. اگرچه در برخی موارد اختلاف نظرهای جزئی بین دو گروه مشاهده می‌شود ولی بطور کلی تفاوتی در خصوص هیچیک از اهداف سه گانه بین نظرات دو گروه مشاهده نگردید.

## ۸ - مقایسه دیدگاه‌های دانش‌آموختگان شغل‌یاب و شغل‌آفرین درباره کیفیت اجرایی برنامه درسی:

بمنظور سنجش کیفیت اجرایی برنامه درسی در دانشگاه‌های محل تحصیل دانش‌آموختگان شاغل در مشاغل غیرمتشکل در خصوص کیفیت‌های چهارگانه وضعیت عمومی دانشکده، اساتید، امکانات دانشگاهی و برنامه‌درسی از آنان نظرسنجی بعمل آمد که یافته‌های آن در جداول (۳۸ - ۳۵ صفحات ۹۷ - ۹۶) منعکس است. این یافته‌ها حاکی از آنست که هیچ تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های دو گروه در خصوص کیفیت اجرایی برنامه درسی وجود ندارد.

## منابع فارسی

## منابع فارسی

- ۱- سازمان برنامه و بودجه (۱۳۷۸)، "اولین گزارش ملی توسعه انسانی جمهوری اسلامی ایران."
- ۲- سازمان برنامه و بودجه (۱۳۶۷)، "گزارش بخش آموزش عالی در ایران ۱۴۰۰"، دفتر امور آموزش عالی معاونت فرهنگی، آموزشی و پژوهشی
- ۳- ضرغامی، مصطفی، (بهار ۱۳۷۹)، "مشکلات اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان آموزش عالی، تنگناها، زمینه ها، راه حلها"، فصلنامه پژوهش، شماره دوم
- ۴- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، (شهریور ۱۳۷۹)، خبرنامه آموزش عالی، شماره ۴، سال اول.
- ۵- (مهرماه ۱۳۷۹)، خبرنامه آموزش عالی، شماره ۱۰، سال اول.
- ۶- (پائیز ۱۳۷۳)، تراز نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و تحلیل به بازار کار کشور". (حسن طائی)
- ۷- مهرعلی زاده، یدا... (بهار ۱۳۷۳)، "آموزش عالی و بیکاری فارغ التحصیلان"، مجله مدیریت دولتی، دوره جدید، شماره ۲۴

## منابع انگلیسی

منابع انگلیسی:

- 1- Avakov, R., Ed.; And Others
  - Higher Education and Employment in the USSR and in the Federal Republic of Germany.
  - United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization, Paris (France). International Inst. for Educational Planning. 1984
- 2- Bamberg, Richard R.; Blayney, Keity D.
  - The Education of Multiskilled Health Practitioners: Results of a National Survey.
  - Journal of Health Occupations Education: v4 n2 p72-93 Fall 1989.
- 3- Barron, John M.; And Others
  - On the Job Training.
  - Upjohn (W.E) Inst. for Employment Research, Kalamazoo, Mich. 1977.
- 4- Belfield and others, (July, 1997), "Mapping the Careers of Highly Qualified workers, HEFCE, Research series, M 10/97.
- 5 - Central Piedmont Community Coll.
  - Critical Success Factors & Measures.
  - Charlotte, NC. Dept. of Planning and Research./ Aug. 1994.
- 6- Congress of the U.S.
  - Educating the Small Business Work Force. Hearing before the Subcommittee on Development of Rural Enterprises, Exports, and the Environment of the Committee on Small Business. House of Representatives, One Hundred. Third Congress, First Session (September 21, 1993).
  - Washington, DC. House Committee on Small Business.
- 7- Ferguson, Paul W.; And Others
  - A Bachelor of Science Toxicology Program: Description, Resources, Student Profiles and Graduate Placement.
  - American Journal of Pharmaceutical Education; v55 n3 p243-47 Fall 1991.

- 8- Fuente, Gloria de la  
 - Higher Education and Employment in Spain.  
 - European Journal of Education; v30 n2 p217-33 Jun 1995
- 9- Gregson, Jill., Taylor, Jim  
 - Graduates and Jobs: The Graduate Employment and Training Survey.  
 - Higher Education Review; v19 n3 p55-64 Sum 1987
- 10- HEFCE, (April 2001) "First set employment performance indicators, Show only 6 percent of graduates are unemployment", The Higher Education Council for England. U. K.
- 11- Hostettler, Richard K.; Swift, John S., Jr.  
 - The College placement Office and Small Business: Building A Linkage.  
 - Journal of Employment Counseling; v24 n4 p146-54 Dec 1987
- 12- Johnes, Geraint  
 - Graduate Employment: Some New Evidence.  
 - Higher Education Review; v21 n2 p63-71 Spr 1989
- 13- National Science Foundation.  
 - Science & Engineering Indicators - 1991. Tenth Edition.  
 - Washington, D. C. National Science Board. 1991.
- 14- Noll, Cheryl L., Ed.; And Others  
 - Business Education Index 1995. Index of Business Education  
 - Delta Pi Epsilon Society, Little Rock, AR. U.S.A., 1995.
- 15- Nordvall, Robert C., Braxton, John M.  
 - An Alternative Definition of Quality of Undergraduate College Education  
 - Journal of Higher Education, September/October, 1990.
- 16- Potter, John F.  
 - Environmental Science Graduate Employment Prospects in the United Kingdom.  
 - Environmental Education and Information; v3 n1 p38-44 Jan-Mar 1984.

- 17- Purcell, Kate (1991), "Moving on graduate careers three years after graduation", *Moving and Matching up: The Fit between under graduate and graduate Jobs,* Department for Education and Employment, U. K.
- 18- Rindfuss Ronald R.; Kavee, Andren L. and tooksey, Elizabeth T.  
 - The First year After College Activities and Their subsequen Effects  
 - *Journal of Higher Educations* July/August 1995. vol.66. no4.
- 19- Saha, Lawrence. J. (1991), "Universities and national development (ITSSves and problems indeveloping Countries)", *Prospects*, Vo (xx1, No 2).
- 20- Squires, Geoffrey  
 - *First Degree. The Undergraduate Curriculum.*  
 - Society for Research into Higher Educaion, Ltd., London. 1990.
- 21- Srjit singh, Jasbir, (1991) "Higher Education and development. The experience of four newly industrializing in Asia", *Prospects*, Vol xx1, No 3.
- 22- Williams, Helen and owen, Glyn.  
 - *Recruitment and Utilisation of Graduates by Small and Medium Sized Enterprises*  
 - Sheffield Hallam University, Polity Research Center 1997.
- 23- Williams, Gareth  
 - *Graduate Employment and Vocationalism in Higher Education*  
 - *European Journal of Education*; v20 n2 p181-92 1985

## پیوست‌ها

## پرسشنامه ابعاد اشتغال و رشته تحصیلی

### مشخصات فردی دانش آموخته:

- ۱- جنس: زن مرد سن: ..... سال ۲- عنوان شغل فعلی ..... نام موسسه محل اشتغال.....  
 ۳- نام و نام خانوادگی (در صورت تمایل): ..... تلفن تماس: .....  
 ۴- دانش آموخته (فارغ التحصیل) رشته: ..... از دانشگاه ..... در سال.....  
 آخرین مدرک تحصیلی .....

### ۵- سوابق تحصیلی: ۶- تجارب شغلی گذشته

سال / ماه	عنوان شغل	مشاغل	رشته تحصیلی	درجه
		نیمه وقت دانش آموزی		دیپلم
		نیمه وقت دانشجویی		کاردانی
		تمام وقت قبل از دانش آموختگی		کارشناسی
		تمام وقت بعد از دانش آموختگی		کارشناسی ارشد
		ندارم		دکتری

### وضعیت اشتغال:

- ۶- آیا در شغل مربوط به رشته خود مشغول هستید؟ بلی خیر  
 ۷- وضعیت شما در موسسه الف) حقوق بگیر ب) دارای حقوق مالکیت  
 ۸- در صورت داشتن حقوق مالکیت کدام حالت زیر بیانگر وضعیت شماست:  
 موسس شرکت هستید در مالکیت شرکت شریک هستید  
 از سهامداران خاص هستید از سهامداران تعاونی هستید - از سهامداران عام هستید - سایر.....  
 ۹- میزان برخورداری خود را از هر یک از موارد زیر بر اساس اولویت با شماره به ترتیب مشخص نمایید.  
 خانواده - (وام) تسهیلات قانونی - تسهیلات ایتارگری -  
 ۱۰- عوامل موثر در موفقیت شغلی شما کدام مورد (موارد) است و میزان تاثیر آن چقدر است؟

عوامل و ابعاد اشتغال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	بهیچوجه
۱- تداوم برخورداری از تسهیلات دولتی						
۲- تداوم تقاضای بازار کار برای اشتغال شما						
۳- تامین فراوان کارکنان یا (کارگران) ماهر						
۴- استفاده از فناوری مناسب						
۵- تقاضای بازار برای خدمات یا کالاهای تولیدی شرکت شما						
۶- نیازمبرم به تخصص شما						
۷- تامین آسان مواد اولیه						

- ۱۱- به نظر شما به عنوان متخصص این رشته فرصتهای شغلی موجود و تقاضا برای جذب دانش آموختگان متخصص هم رشته شما در حال حاضر در این استان چقدر است؟

خیلی زیاد      زیاد      متوسط      کم      خیلی کم

۱۲- تاثیر دروس دانشگاهی در ایجاد یا افزایش توانمندیهای شغلی شما به چه صورتی بوده است؟

نوع دروس	فکرش: القاء بینش خاص تخصصی یا ایجاد باورهای حرفه ای و کاری				دانشی: انتقال اطلاعات، دانشها، اصول، نظریه ها				مهارتی: یادگیری مهارتها و فنون کارکردن با ابزارها و دستگاههای تخصصی						
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱- عمومی															
۲- اصلی															
۳- تخصصی															
۴- اختیاری															

۱۳- عملکرد دانشکده خودتان را در هر یک از موارد زیر مشخص نمائید:

ردیف	عنوان	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	دانش و اطلاعات اساتید					
۲	مهارت و روشهای لازم برای ارائه مطلوب درس					
۳	دسترسی به کتب و منابع					
۴	دلسوزی و تلاش اساتید در تدریس و کارباده دانشجویان					
۵	وسائل و امکانات سمعی، بصری و آزمایشگاهی					
۶	کیفیت محتویات برنامه ها و دروس					
۷	کیفیت برنامه ریزی گروه آموزشی دانشکده					
۸	امکانات دانشجویی از قبیل خوابگاه، غذاخوری، ورزش و تفریحات و فضای مطالعه و بهداشت					
۹	تناسب سطح دروس با معلومات قبلی دانشجو					
۱۰	کیفیت هدایت و راهنمایی دانشجو به سمت تحقیق					
۱۱	کیفیت توجه به جنبه های عملی و کاربردی دروس					

۱۴- با توجه به تاثیرات رشته تحصیلی دانشگاهی تان در موفقیت شغلی شما چه پیشنهادهاتی برای تغییر و اصلاح برنامه

درسی این رشته دارید؟

تغییر در اهداف برنامه: (تربیت کارشناسان متخصص تک رشته ای یا چند مهارتی آمادگی ورود به دوره های تکمیلی...)	تغییر در ساختار برنامه: (طول و شکل دوره، افزایش یا کاهش واحدها) (عمومی، اصلی، تخصصی، اختیاری)، تعداد و ترکیب دروس در هر یک از گروههای درسی بالا	تغییرات محتوایی: (عناوین و موضوعات جدید)	تغییرات روشهای آموزشی: (درصدهای دروس نظری، عملی، پژوهشی، اجباری، اختیاری)، میزان بکارگیری مواد سمعی و بصری رایانه ها و امکانات آزمایشگاهی و کارگاهی

## پرسشنامه ویژگیهای فردی دانش آموخته

### مشخصات فردی دانش آموخته:

- ۱- جنس: زن مرد سن: ..... سال ۲- عنوان شغل فعلی ..... نام موسسه محل اشتغال.....  
۳- نام و نام خانوادگی (در صورت تمایل): ..... تلفن تماس: .....  
۴- دانش آموخته رشته: ..... از دانشگاه ..... در سال.....

### دستورالعمل

این پرسشنامه شامل تعدادی جمله دوگزینه ای است که شما باید یکی از گزینه ها را که بیشتر دوست دارید و یا بیشتر نشان دهنده حالت یا احساس شما است را انتخاب نمایید و در پاسخنامه علامت بگذارید. گاهی ممکن است شما هر دو گزینه را دوست داشته باشید ولی ناچاراً باید جمله ای را که بیشتر ترجیح می دهید انتخاب نمایید و یا ممکن است شما هیچیک از گزینه ها را دوست نداشته باشید ولی باز هم باید جمله ای را که کمتر از آن بدتان می آید انتخاب نمایید و در پاسخنامه جداگانه ای که به شما داده می شود دایره ای روی گزینه انتخابی (A یا B) بکشید. لطفاً شماره جملات را با شماره پاسخنامه تطبیق دهید. لطفاً در پاسخ دادن تعلل به خرج ندهید و هر چه سریع تر به سئوالات پاسخ دهید. حتی اگر سؤال به نظر تکراری آید به آن بدون بازبینی پاسخهای قبلی پاسخ دهید. زیرا پیروی از این دستورالعمل در وقت پاسخگویی شما صرفه جویی خواهد کرد.

لطف نمایید روی پرسشنامه هیچ علامتی نگذارید.

### باتشکر از همکاری شما

### دکتر پرویز ساکتی - مجری طرح پژوهشی

- (۱) A: میل دارم بدانم دوستانم درباره مشکلاتی که با آنها روبرو می شوند چه احساسی دارند.  
B: دوست دارم مسائل یا معماهایی را که برای دیگران دشوارند حل کنم.
- (۲) A: میل دارم بدانم مردان بزرگ درباره مسایل گوناگون مورد علاقه من چه فکر می کنند.  
B: دوست دارم کار بسیار مهمی را انجام دهم.
- (۳) A: دوست دارم هر چیزی که می نویسم دقیق، تمیز و بسیار منظم باشد.  
B: دوست دارم در یک کار، حرفه یا رشته تخصصی به عنوان یک صاحب نظر شناخته شوم.
- (۴) A: دوست دارم بتوانم به میل خودم بیایم و بروم.  
B: دوست دارم بتوانم بگویم که کار دشواری را به خوبی انجام داده ام.

- (۵) A: دوست دارم ببینم یک فرد در یک موقعیت خاص چه احساسی دارد.  
B: دوست دارم بتوانم بگویم که کاردشواری را بخوبی انجام داده ام.
- (۶) A: دوست دارم در گروه یا سازمانی که عضویت دارم یکی از رهبران آن باشم.  
B: دوست دارم بتوانم کارها را بهتر از دیگران انجام دهم.
- (۷) A: دوست دارم سفرکنم و شهرهای کشور را ببینم.  
B: دوست دارم کارهایی را انجام دهم که به نظر دیگران به مهارت و کوشش احتیاج دارند.
- (۸) A: دوست دارم در انجام کاری که به عهده می گیرم سعی فراوان کنم.  
B: دوست دارم کار بسیار مهمی را انجام دهم.
- (۹) A: دوست دارم مسایل یا معماهایی را که برای دیگران دشوارند حل کنم.  
B: دوست دارم از دستورات پیروی کنم و آنچه را که از من توقع دارند انجام دهم.
- (۱۰) A: دوست دارم در زندگی یکنواخت روزانه ام تجربه های تازه و مختلف داشته باشم.  
B: اگر به عقیده من افراد مافوق من کاری را بخوبی انجام داده باشند میل دارم این موضوع را به آنها بگویم.
- (۱۱) A: دوست دارم جزئیات هرکاری را که مجبورم به عهده بگیرم و منظم و طراحی کنم.  
B: دوست دارم از دستورات پیروی کنم و آنچه را که از من توقع دارند انجام دهم.
- (۱۲) A: دوست دارم از موقعیتهایی که در آنها مردم از من توقع دارند کارها را طبق سنت انجام دهم دوری کنم.  
B: میل دارم درباره زندگی افراد بزرگ مطالعه کنم.
- (۱۳) A: میل دارم خودم را به جای دیگران بگذارم و بدانم در شرایط آنها چه احساسی دارم.  
B: اگر به عقیده من افراد مافوق من کاری را به خوبی انجام داده باشند میل دارم این موضوع را به آنها بگویم.

- (۱۴) A: اگر در یک انجمن کارکنم، دوست دارم به عنوان رئیس آن انجمن انتخاب شوم.  
B: دوست دارم رهبری افراد مورد تحسین خود را بپذیرم.
- (۱۵) A: دوست دارم در زندگی روزانه و یکنواخت خود تجربه های تازه و گوناگون داشته باشم.  
B: اگر به عقیده من افراد مافوق من کاری را به خوبی انجام داده باشند دوست دارم این موضوع را به آنها بگویم.
- (۱۶) A: برای اینکه کاری را به اتمام برسانم، میل دارم تا دیروقت بیدار باشم.  
B: میل دارم افراد مورد تحسین خود را تمجید کنم.
- (۱۷) A: دوست دارم در یک کار، حرفه یا رشته تخصصی به عنوان یک صاحب نظر شناخته شوم.  
B: دوست دارم قبل از شروع کارم آنرا منظم و طراحی کنم.
- (۱۸) A: دوست دارم بدانم مردان بزرگ درباره مسایل مورد علاقه من چه فکر می کنند.  
B: اگر مجبور باشم به سفری بروم، دوست دارم قبلاً همه چیز را بررسی و طراحی کنم.
- (۱۹) A: دوست دارم هرکاری را که شروع می کنم به اتمام برسانم.  
B: دوست دارم اشیاء روی میز یا محل کارم را همیشه تمیز و مرتب نگه دارم.
- (۲۰) A: دوست دارم در گرفتن تصمیم برای کارهایی که مایلم انجام دهم به خود متکی باشم.  
B: دوست دارم اشیاء روی میز یا محل کارم را همیشه تمیز و مرتب نگه دارم.
- (۲۱) A: دوست دارم بدانم دوستانم درباره مشکلاتی که با آنها روبرو می شوند چه احساسی دارند.  
B: اگر مجبور باشم به سفری بروم، دوست دارم قبلاً همه چیز را بررسی و طراحی کنم.
- (۲۲) A: دوست دارم در نظر مردم بعنوان یک رهبر شناخته شوم.  
B: دوست دارم نامه ها، قبوض و اسنادم را بخوبی مرتب و طبق یک روش معین بایگانی کنم.
- (۲۳) A: میل دارم افراد تازه ای را ملاقات کنم.  
B: هرچیزی که می نویسم دوست دارم دقیق، تمیز و خیلی منظم باشد.

- (۲۴) A: دوست دارم هرکاری را که شروع می کنم به اتمام برسانم.  
B: دوست دارم اشیاء روی میز یا محل کارم را همیشه تمیز و مرتب نگهدارم.
- (۲۵) A: دوست دارم کارهایی را انجام دهم که به نظردیگران به مهارت و کوشش احتیاج دارند.  
B: دوست دارم بتوانم به میل خودم بیایم و بروم.
- (۲۶) A: دوست دارم از افرادی که مورد تحسین من هستند تمجید کنم.  
B: دوست دارم برای هرکاری که می خواهم انجام بدهم احساس آزادی کنم.
- (۲۷) A: دوست دارم نامه ها، قبوض و اسنادم را به خوبی مرتب و طبق یک روش معین بایگانی کنم.  
B: دوست دارم درگرفتن تصمیم برای کارهایی که مایلم انجام دهم به خود متکی باشم.
- (۲۸) A: وقتی مردم عقیده مرا مورد حمله قرار می دهند، دوست دارم بادلیل از آن دفاع کنم.  
B: دوست دارم از موقعیت هایی که در آنها مردم از من توقع دارند کارها را طبق سنت انجام دهم دوری کنم.
- (۲۹) A: میل دارم رفتار دیگران را مطالعه و تجزیه تحلیل کنم.  
B: میل دارم کارهایی را انجام دهم که به نظر دیگران مخالف سنت و رسوم است.
- (۳۰) A: دوست دارم هر وقت بتوانم اعمال دیگران را اداره و سرپرستی کنم.  
B: میل دارم کارها را به سلیقه خود و بدون توجه به افکار یا عقاید مردم انجام دهم.
- (۳۱) A: غذا خوردن در رستورانهای تازه و عجیب را دوست دارم.  
B: میل دارم کارهای را انجام دهم که بنظر دیگران خلاف سنت است.
- (۳۲) A: دوست دارم ابتدا یک کار را تمام کنم و سپس بکار دیگر پردازم.  
B: دلم می خواهد برای انجام هرکاری که میل دارم آزاد باشم.
- (۳۳) A: دوست دارم مسایل یا معماهایی را که برای دیگران دشوارند حل کنم.  
B: میل دارم مردم را برملاک انگیزه کاری که انجام می دهند قضاوت کنم نه برملاک کاری که واقعاً انجام می دهند.

- (۳۴) A: میل رهبری افرادی را که مورد تحسین من باشند قبول کنم.  
B: میل دارم بدانم دوستانم درباره مشکلاتی که با آنها روبرو می شوند چه احساسی دارند.
- (۳۵) A: دوست دارم غذاهايم را مرتب بخورم و وقت معینی را برای غذا خوردن اختصاص بدهم.  
B: دوست دارم رفتار دیگران را مطالعه و تجزیه تحلیل کنم.
- (۳۶) A: دوست دارم برای هرکاری که می خواهم انجام بدهم احساس آزادی کنم.  
B: میل دارم بدانم یک فرد در یک موقعیت خاص چگونه احساس می کند.
- (۳۷) A: دوست دارم برای انجام کاری که بعهده می گیری، نهایت کوشش خود را بکار ببرم.  
B: میل دارم انگیزه ها و احساسات خود را تجزیه و تحلیل کنم.
- (۳۸) A: وقتی با گروهی از مردم هستم، دلم می خواهد درباره کاری که می خواهیم انجام دهیم تصمیم بگیرم.  
B: دوست دارم اعمال دوستانم را در موقعیت های مختلف پیش بینی کنم.
- (۳۹) A: دوست دارم در رستورانهای تازه و عجیب غذا بخورم.  
B: دوست دارم خودم را بجای دیگری بگذارم و مجسم کنم در موقعیت او چه احساسی خواهم داشت.
- (۴۰) A: برای اتمام یک کار میل دارم تا دیروقت بیدار بمانم.  
B: میل دارم بدانم دوستانم درباره مشکلات مختلفی که دارند چه احساسی می کنند.
- (۴۱) A: دوست دارم یک داستان یا نمایشنامه ای بنویسم.  
B: اگر در یک انجمن کارکنم، دوست دارم به عنوان رئیس آن انجمن انتخاب شوم.
- (۴۲) A: اگر با گروهی باشم، میل دارم رهبری افرادی را که درباره کارهای گروه تصمیم می گیرند قبول کنم.  
B: دوست دارم هر وقت بتوانم اعمال دیگران را اداره و سرپرستی کنم.
- (۴۳) A: دوست دارم نامه ها، قیوض و اسنادم را بخوبی مرتب و طبق یک روش معین بایگانی کنم.

- B:** دوست دارم درگروه یاسازمانی که عضویت دارم یکی از رهبران آن باشم.
- A:** دوست دارم از مسئولیت ها و تعهدات دوری کنم. (۴۴)  
**B:** میل دارم برای حل اختلافات میان مردم از من دعوت کنند.
- A:** میل دارم درباره شخصیت دوستانم فکر کنم و بفهمم چه چیزی سبب شده که اینطور باشند. (۴۵)  
**B:** دوست دارم بتوانم مردم را برای کاری که مایلم انجام بدهند متقاعد کنم و در آنها نفوذ داشته باشم.
- A:** دوست دارم دوست دارم افراد مقتدر را مورد انتقاد قراردهم. (۴۶)  
**B:** دوست دارم برای حل اختلافات میان مردم دعوت شوم.
- A:** بجای اینکه بهمان کارهای گذشته ادامه بدهم، میل دارم کارهای تازه و گوناگون را بیازمایم. (۴۷)  
**B:** وقتی در یک انجمن کار می کنم، دوست دارم به عنوان رئیس آن انجمن انتخاب شوم.
- A:** دوست دارم هرکاری را که شروع می کنم به اتمام برسانم. (۴۸)  
**B:** دوست دارم بتوانم برای کاری که مایلم انجام شود، دیگران را متقاعد کنم و در آنها نفوذ داشته باشم.
- A:** دوست دارم بتوانم کارها را بهتر از دیگران انجام دهم. (۴۹)  
**B:** غذا خوردن در رستورانهای جدید و عجیب را دوست دارم.
- A:** دوست دارم از آداب و رسوم پیروی کنم و از کارهایی که به نظر مردم مورد احترام من مخالف رسوم اند بپرهیزم. (۵۰)  
**B:** دوست دارم از مدهای تازه پیروی، و درس‌گرمیهای جدید شرکت کنم.
- A:** دوست دارم پیش از شروع کارم آنرا مرتب و طرح ریزی کنم. (۵۱)  
**B:** مسافرت و دیدن شهرهای کشور را دوست دارم.
- A:** دوست دارم در گرفتن تصمیم برای کارهایی که مایلم انجام دهم به خود متکی باشم. (۵۲)  
**B:** انجام کارهای تازه و گوناگون را دوست دارم.

- (۵۳) A: میل دارم درباره شخصیت دوستانم فکر کنم و بدانم چه چیزی سبب شده که اینطور باشند.  
B: دوست دارم بجای انجام کارهای یکنواخت گذشته، کارهای تازه و گوناگون را بیازمایم.
- (۵۴) A: وقتی دیگران به عقاید من انتقاد و حمله می کنند، میل دارم با دلیل از آنها دفاع کنم.  
B: دوست دارم درزندگی یکنواخت خود، تجربه های تازه و گوناگون داشته باشم.
- (۵۵) A: دوست دارم از آداب و رسوم پیروی کنم و از کارهایی که به نظر مردم مورد احترام من خلاف سنت است پرهیزم.  
B: دوست دارم از مدهای جدید پیروی و درس‌گرمیهای تازه شرکت کنم.
- (۵۶) A: دوست دارم درانجام هرکاری که بعهده می گیرم کوشش فراوان کنم.  
B: دوست دارم درزندگی یکنواخت روزانه ام تغییر و تازگی بوجود بیاید.
- (۵۷) A: دوست دارم برای انجام کاری که بعهده می گیری، نهایت کوشش خود را بکاربیرم.  
B: میل دارم انگیزه ها و احساسات خود را تجزیه و تحلیل کنم.
- (۵۸) A: اگر به عقیده من افراد مافوق من کاری را بخوبی انجام داده باشند، میل دارم این موضوع را به آنها بگویم.  
B: دوست دارم ابتدا یک کار را تمام کنم و سپس بکار دیگری مشغول شوم.
- (۵۹) A: اگر مجبور باشم به سفری بروم، دوست دارم قبلاً همه چیز را بررسی و طراحی کنم.  
B: دوست دارم تاوقتی که یک معما یا مسأله حل نشده است روی آن کار کنم.
- (۶۰) A: میل دارم کارهایی را انجام دهم که به عقیده دیگران مخالف سنت و رسوم است.  
B: دوست دارم بدون اینکه مزاحم من بشوند ساعتی دراز کارکنم.
- (۶۱) A: میل دارم انگیزه ها و احساسات دیگران را تجزیه و تحلیل کنم.  
B: وقتی مشغول کاری هستم، دوست دارم از هر عاملی که درکارم وقفه ایجاد می کند دوری کنم.
- (۶۲) A: دوست دارم درنظر مردم به عنوان یک رهبر شناخته شوم.  
B: میل دارم بدون اینکه مزاحم من بشوند ساعتی دراز کارکنم.

A: میل دارم در سراسر کشور مسافرت و در شهرهای مختلف زندگی کنم. | (۶۳)  
B: دوست دارم بدون اینکه برایم مزاحمت فراهم شود، ساعت‌های دراز کار کنم.

A: اگر مجبور باشم به سفری بروم، دوست دارم قبلاً همه چیز را بررسی کنم. | (۶۴)  
B: دوست دارم تا وقتی که یک معما یا مساله حل نشده است روی آن کار کنم.



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

The Institute for Research & Planning in Higher Education  
Ministry of Science, Research & Technology

**A Survey of Relationship Between Occupational  
Dimensions of Non-governemental Jobs at Small  
Firms with Personal Characteristics and  
Academic Majors of Employed University  
Graduates in Iran Southern Provinces**

**By**  
**Dr. Parviz Saketi**  
**Assistant Professor of Higher Education**  
**Shiraz University**

**June 2001**  
**Shiraz, IRAN**