



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده علوم اجتماعی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی
گرایش برنامه ریزی رفاه اجتماعی

عنوان طرح:

**شناخت عوامل مؤثر بر نگرش جوانان بیکار منطقه ۳ شهر تبریز
به**

مشاغل خصوصی و دولتی - یدی و غیر یدی

استاد راهنما: دکتر لطیفی

استاد مشاور: دکتر شریفیان

دانشجو: زهرا ساعی نیک

کارشناسی ارشد

برنامه ریزی رفاه اجتماعی

اسفند ۱۳۸۸



تقدیم:

به پدرم؛ نماد مردانگی و دریای بیکرانِ مهر

پدرم:

فرزند تو بودن بزرگ‌ترین موهبت زندگی من است.
امیدوارم شایستگی آن را بیابم که عطوفت پدرانه‌ات را پاسخی درخور دهم.

به مادرم؛ دردانه یکدانه قلبم

او که آغوش پرمهرش مامن طفولیتیم بود
و دعای خیرش توشه‌ام در طی طریق.

تقدیم به آن دو که؛

مرارات‌های بسیار به جان خریدند تا من آسوده باشم؛

چون ققنوس در عشق زبانه کشیدند تا پر پرواز یابم.

و تقدیم به برادرم علی؛ تکیه‌گاه دوران تحصیل و مبداء تمام‌ناشدنی عطوفت و مهربانی.

تقدیم به خواهرم مهری؛ نگاهبان و حامی سرو قامتِ اندیشه‌هایم.

و

تقدیم به برادران و خواهرانم

که غزل‌های سبز زندگانیم هستند و در سایه‌سار وجود بی‌مثالشان جام حیات سر می‌کشم.

تقدیر و تشکر

با تشکر از استاد راهنما جناب آقای دکتر غلامرضا لطیفی که بزرگوارانه همچون همیشه؛ در طول انجام پایان‌نامه از راهنمایی‌ها و حمایت‌های پدرانه ایشان بهره بردم. توفیق روزافزون برایشان آرزومندم.

و همچنین کمال امتنان و سپاسگزاری را از جناب آقای دکتر اکبر شریفیان؛ استاد مشاور، دارم که راهنمایی‌های بسیار دقیق و عالمانه ایشان راهگشای کارم بوده است.

و با درود و تحیت از جناب آقای دکتر نادر سالارزاده که قبول زحمت فرمودند و داوری بسیار دقیق و موشکافانه ایشان در پربار کردن هرچه بیشتر این اثر؛ نقش بسزایی داشته است.

در اینجا بر خود لازم می‌دانم مراتب تشکر و قدردانی ویژه خود را از آقای دکتر غلامرضا صدیق اورعی، عضو هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد به عمل آورم که از راهنمایی‌های ارزنده‌شان بهره بردم. بی‌شک وجود این پایان‌نامه مرهون زحمات بی‌دریغ این استاد فرزانه است.

سرسبزترین درودها و سپاس‌ها تقدیم سرکار خانم دکتر مریم اسکافی باد؛ او که حق استادی را بر من تمام کرد و حمایت بی‌همتای علمی و عاطفی‌اش همچون ترنم زیبایی ضمیمه این پایان‌نامه است. مهربانی‌هایش را ارج می‌نهم و تا ابد پاسبان الطاف بی‌پایانش خواهم بود. ان‌شاءالله.

و

تشکرات تامّ و تمام من تقدیم به یکدانه دوستم، سرکار خانم شهیده صدیق اورعی، که بیش از یک دوست بر گردنم حق دارد و از حمایت‌های مشفقانه‌اش در گذر از تنگناهای زندگی انرژی گرفته‌ام. و راهنمایی‌های عالمانه و کارشناسانه‌اش به‌خصوص در مراحل تدوین پرسشنامه و کدگذاری همچون شمعی در تاریکی، چراغ راهم بوده است. ایزد منان نگهدارش...

خداوند یار و پشتیبانشان باد.

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

۵ چکیده

فصل اول: کلیات

1 مقدمه:

2 بیان مسأله:

4 اهمیت موضوع و ضرورت انجام پژوهش:

6 اهداف پژوهش:

فصل دوم: ادبیات تحقیق

7 مقدمه

7 پیشینه داخلی تحقیق

33 نقد و بررسی تحقیقات داخلی

۳۴ پیشینه خارجی

۳۷ نقد و بررسی تحقیقات خارجی

۳۸ مبانی مفهومی

۳۸ تعریف لغوی نگرش:

۴۰ ویژگیهای نگرش

۴۰ مشخصات اجزاء تشکیل دهنده نگرشها

۴۱ نگرشها، عقاید و باورها

۵۸ نگرش و واقعیت

۴۳ نگرش و ارزش

۵۹ نگرشها و علایق

۴۵ تعاریفی از کار

۴۵ تعریف کار از دیدگاههای مختلف:

۴۶ انواع کار

۴۷ تعاریفی از شغل:

۴۷ فرق شغل و کار

۴۹ انواع مشاغل

۵۰ تعریف اشتغال و بیکاری و بیکار

۵۱ خصوصیات فرد بیکار

۵۱	تعریف جوان.....
۵۲	مبانی نظری.....
۵۲	عوامل مؤثر بر تکوین نگرشها.....
۵۳	تئوری آلپورت.....
۵۴	تئوری کرچ، کرچفیلد و بالاکی.....
۵۵	تئوری نقش ساختار اجتماعی.....
۵۶	تئوری کنش معقول.....
۵۷	تئوری هروشکا.....
۵۷	تئوری روزن اشتیل.....
۵۸	تئوری میدانی لوین.....
۵۸	تئوری Precede Model.....
۵۹	نظریه های شغل.....
۷۴	چارچوب نظری تحقیق.....
۷۸	تعریف مفاهیم.....
۸۰	فرضیات و سئوالات تحقیق.....

فصل سوم: روش شناسی

۸۲	مقدمه.....
۹۸	روش تحقیق.....
۸۲	جامعه آماری.....
۹۹	حجم نمونه.....
۸۴	شیوه نمونه گیری.....
۸۴	روش گردآوری اطلاعات.....
۸۴	روایی محتوایی (Content Validity).....
۸۵	روایی درونی (Internal Validity).....
۸۵	روایی بیرونی (External validity).....
۸۶	پایایی (Reliability).....
۸۶	متغیرهای پژوهش.....
۸۷	تعریف عملیاتی متغیرها.....

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

مقدمه	۹۴
۱- سیمای پاسخگویان: توصیف ویژگی‌های آماری نمونه	۹۴
۲- توصیف متغیرهای مستقل	۹۷
۳- توصیف متغیر وابسته	۱۴۵
مقایسه نگرش پاسخگویان به مشاغل دولتی و خصوصی و یدی و غیریدی	۱۴۸
آمار استنباطی	۱۳۱

فصل پنجم: نتیجه یافته‌ها

مقدمه	۱۷۵
خلاصه یافته‌ها	۱۷۵
سیمای پاسخگویان	۱۷۶
متغیر وابسته: نگرش به مشاغل	۱۷۶
متغیرهای مستقل: عوامل مؤثر بر نگرش	۱۷۷
نتایج آزمون فرضیات و سئوالات	۱۷۷
نتیجه گیری	۱۷۹
پیشنهادات	۱۸۴
محدودیت‌های تحقیق	۱۸۶
منابع	۱۸۸
پیوست‌ها	۱۹۶

فهرست جداول

شماره صفحه

عنوان

جدول ۱-۲	دسته بندی تحقیقات داخلی براساس موضوع	۷
جدول ۲-۲	عوامل مؤثر بر مشاغل مورد انتظار و فراوانی عوامل	۵۰
جدول ۳-۲	بررسی پیشینه خارجی	۳۴
جدول ۴-۲	عوامل مؤثر بر انتخاب شغل از دیدگاه اندیشمندان	۷۳
جدول ۱-۳	جمعیت جوانان منطقه ۳ شهر تبریز	۸۳
جدول ۲-۳	ضریب پایایی آلفا در متغیرها	۸۶
جدول ۳-۳	تعریف عملیاتی متغیرها	۸۷
جدول ۴-۱	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر سن	۹۴
جدول ۲-۴	شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر سن	۹۵
جدول ۳-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر جنسیت	۹۵
جدول ۴-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر مدرک تحصیلی	۹۵
جدول ۵-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر رشته تحصیلی	۹۶
جدول ۶-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر محل سکونت	۹۶
جدول ۷-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر درآمد ماهیانه خانواده	۹۷
جدول ۸-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب بُعد خانوار	۹۷
جدول ۹-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درآمد سرانه ماهانه خانواده	۹۷
جدول ۱۰-۴	شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر درآمد سرانه خانواده	۹۸
جدول ۱۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر شغل پدر و مادر	۹۹
جدول ۱۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر تحصیلات پدر و مادر	۱۰۰
جدول ۱۳-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر ویژگیهای مثبت شغل خصوصی	۱۱۸
جدول ۱۴-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر ویژگیهای منفی شغل خصوصی	۱۱۹
جدول ۱۵-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر ویژگیهای مثبت شغل دولتی	۱۱۹
جدول ۱۶-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر ویژگیهای منفی شغل دولتی	۱۲۰
جدول ۱۷-۴	جدول توزیع فراوانی اولویت نیازهای حل شونده پاسخگویان بیکار به وسیله یافتن شغل	۱۰۲
جدول ۱۸-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر مدت زمان بیکاری	۱۲۲
جدول ۱۹-۴	شاخصهای مرکزی و پراکندگی مدت زمان بیکاری	۱۲۲
جدول ۲۰-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر داشتن تجربه‌شغلی و بخش مربوطه و شاخصهای مرکزی و پراکندگی زمان تجربه شغلی	۱۰۵
جدول ۲۱-۴	جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مدت زمان تجربه شغلی	۱۲۳

عنوان

شماره صفحه

- جدول ۴-۲۲- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان در مورد جنبه های مثبت شغل خصوصی ۱۰۶
- جدول ۴-۲۳- جدول توزیع فراوانی نظر پاسخگویان در مورد جنبه های منفی شغل خصوصی ۱۲۴
- جدول ۴-۲۴- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان باتجربه ورشکستگی در کار خصوصی نزدیکان و دلایل ورشکستگی ۱۰۷
- جدول ۴-۲۵- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان دارای نزدیکان با شغل بانفوذ ۱۰۷
- جدول ۴-۲۶- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر دلایل نفوذ و احترام شغل ۱۲۶
- جدول ۴-۲۷- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان دارای نزدیکان با بیمه شغلی ۱۰۸
- جدول ۴-۲۸- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نظرشان نسبت به میزان اهمیت بیمه شغلی ۱۰۹
- جدول ۴-۲۹- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب مشاغل دارای بیمه شغلی ۱۰۹
- جدول ۴-۳۰- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر میزان اهمیت بیمه در جذب یا علاقمند سازی افراد به کارهای دولتی ۱۲۷
- جدول ۴-۳۱- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر وجود فرد یا افراد دریافت کننده مستمری بازنشستگی در بین نزدیکان شخص ۱۲۸
- جدول ۴-۳۲- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان دارای نزدیکان بیکار و دلایل بیکاری آنان ۱۲۸
- جدول ۴-۳۳- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان دارای نزدیکان با شغل یدی و بخش آن ۱۲۹
- جدول ۴-۳۴- جدول توزیع فراوانی نظر نزدیکان با شغل یدی خصوصی و دولتی درباره شغلشان از دیدگاه پاسخگویان ۱۲۹
- جدول ۴-۳۵- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان دارای نزدیکان با شغل یدی و بخش آن ۱۳۰
- جدول ۴-۳۶- جدول توزیع فراوانی نظر نزدیکان با شغل غیریدی خصوصی و دولتی درباره شغلشان از دیدگاه پاسخگویان: ۱۳۰
- جدول ۴-۳۷- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر نوع گرایش افراد بیکار به مشاغل ۱۳۱
- جدول ۴-۳۸- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر دلایل گرایش افراد به مشاغل مورد بررسی ۱۱۴
- جدول ۴-۳۹- جدول نمرات میانگین نظرات پاسخگویان در مورد ویژگیهای انواع مشاغل ۱۱۴
- جدول ۴-۴۰- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر اولویت شخص در ترجیح نوع شغل یا بخش شغل ۱۳۳
- جدول ۴-۴۱- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر تصمیم شخص برای اشتغال در آینده ۱۱۶
- جدول ۴-۴۲- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پیشبینی امکان اشتغال در بخش مورد علاقه ۱۱۶
- جدول ۴-۴۳- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر دلایل بیکاری پاسخگویان ۱۳۵
- جدول ۴-۴۴- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع دلایلشان ۱۱۷
- جدول ۴-۴۵- جدول نمرات میانگین نظرات دیگران مهم از دیدگاه پاسخگویان ۱۱۸
- جدول ۴-۴۶- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان مهارتهای شغلی ۱۳۸

عنوان

شماره صفحه

- جدول ۴-۴۷- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر ارزیابی افراد از امکانات اشتغال ۱۳۹
- جدول ۴-۴۸- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر شیوه کسب مهارتها و تخصص ۱۲۱
- جدول ۴-۴۹- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس اولویت شیوه های کسب مهارتها بر حسب فایده آنها... ۱۴۰
- جدول ۴-۵۰- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر آمادگی شاغل شدن در بخش خصوصی یا دولتی ۱۴۰
- جدول ۴-۵۱- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب آمادگی شخص برای احراز شغل یدی یا غیر یدی ۱۴۱
- جدول ۴-۵۲- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر کسب مهارتهای علمی در رابطه با رشته تحصیلی ۱۴۱
- جدول ۴-۵۳- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر میزان کارایی آموزشهای دانشگاهی در ورود به بازار کار..... ۱۴۲
- جدول ۴-۵۴- جدول توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان نسبت به جنبه های بااهمیت شغل ۱۴۲
- جدول ۴-۵۵- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر شغل دلخواه و برطرف کننده نیاز ۱۴۳
- جدول ۴-۵۶- جدول توزیع فراوانی نظر پاسخگویان درباره راهکارهای رفع بیکاری ۱۴۵
- جدول ۴-۵۷- جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب گویه های بیان شده جهت سنجش نگرش ۱۴۵
- جدول ۴-۵۸- میانگین نگرش جوانان بیکار به انواع مشاغل..... ۱۳۰
- جدول ۴-۵۹- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن ۱۵۰
- جدول ۴-۶۰- نتایج آزمون ویلکاکسون..... ۱۵۰
- جدول ۴-۶۱- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن..... ۱۵۰
- جدول ۴-۶۲- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن..... ۱۵۱
- جدول ۴-۶۳- نتایج آزمون ویلکاکسون..... ۱۵۱
- جدول ۴-۶۴- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن..... ۱۵۲
- جدول ۴-۶۵- ضرایب رگرسیون بدست آمده..... ۱۵۲
- جدول ۴-۶۶- آماره های دو گروه..... ۱۵۳
- جدول ۴-۶۷- نتایج آزمون..... ۱۵۳
- جدول ۴-۶۸- نتایج آزمون d somers..... ۱۵۴
- جدول ۴-۶۹- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۵۴
- جدول ۴-۷۲- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۵۷
- جدول ۴-۷۳- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۵۷
- جدول ۴-۷۴- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۵۸
- جدول ۴-۷۵- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۵۹
- جدول ۴-۷۶- ضرایب رگرسیون دو متغیره..... ۱۴۱
- جدول ۴-۷۷- آماره های دو گروه..... ۱۴۲
- جدول ۴-۷۸- نتایج آزمون t-test..... ۱۴۲

عنوان

شماره صفحه

جدول ۴-۷۹- آماره های دو گروه	۱۶۱
جدول ۴-۸۰- نتایج آزمون t-test	۱۴۳
جدول ۴-۸۱- آماره های دو گروه	۱۴۴
جدول ۴-۸۲- نتایج آزمون t-test	۱۴۴
جدول ۴-۸۳- آماره های دو گروه	۱۴۴
جدول ۴-۸۴- نتایج آزمون t-test	۱۴۵
جدول ۴-۸۵- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۴۵
جدول ۴-۸۶- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۶۴
جدول ۴-۸۷- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۴۷
جدول ۴-۸۸- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۶۶
جدول ۴-۸۹- آماره های دو گروه	۱۴۹
جدول ۴-۹۰- نتایج آزمون t-test	۱۴۹
جدول ۴-۹۱- آماره های دو گروه	۱۴۹
جدول ۴-۹۲- نتایج آزمون t-test	۱۵۰
جدول ۴-۹۳- آماره های دو گروه	۱۵۰
جدول ۴-۹۴- نتایج آزمون t-test	۱۵۰
جدول ۴-۹۵- آماره های دو گروه	۱۶۹
جدول ۴-۹۶- نتایج آزمون t-test	۱۵۱
جدول ۴-۹۷- رابطه بین پایگاه اقتصادی اجتماعی افراد با نیازهای آنان	۱۵۲
جدول ۴-۹۸- نتایج آزمون d somers	۱۵۲
جدول ۴-۹۹- رابطه بین نیازهای افراد با نوع شغل دلخواه آنان	۱۷۱
جدول ۴-۱۰۰- نتایج آزمون d somers	۱۵۳
جدول ۴-۱۰۱- رابطه بین جنبه های پراهمیت شغل و نوع شغل دلخواه	۱۵۴
جدول ۴-۱۰۲- نتایج ضریب فی و وی کرامر	۱۵۴
جدول ۴-۱۰۳- رابطه بین نیازهای جدی افراد و جنبه های پراهمیت شغل	۱۵۵
جدول ۴-۱۰۴- نتایج ضریب فی و وی کرامر	۱۵۵
جدول ۴-۱۰۵- آماره های دو گروه در چهار فرضیه	۱۵۶
جدول ۴-۱۰۶- نتایج آزمون t-test	۱۵۷
جدول ۴-۱۰۷- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۵۸
جدول ۴-۱۰۸- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۵۹
جدول ۴-۱۰۹- ضرایب رگرسیون دو متغیره	۱۶۰

عنوان

شماره صفحه

جدول ۴-۱۱۰- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۰
جدول ۴-۱۱۱- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۱
جدول ۴-۱۱۳- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۲
جدول ۴-۱۱۴- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۳
جدول ۴-۱۱۵- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۴
جدول ۴-۱۱۶- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۵
جدول ۴-۱۱۷- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۶
جدول ۴-۱۱۸- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۷
جدول ۴-۱۱۸- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۸
جدول ۴-۱۱۹- ضرایب رگرسیون دو متغیره.....	۱۶۸
جدول ۴-۱۲۰- آزمون باکس برابری ماتریسهای کوواریانس.....	۱۷۱
جدول شماره ۴-۱۲۱- آزمون های چندمتغیره (آماره های مربوط به لاندای ویلکز).....	۱۷۱
جدول ۴-۱۲۲- آزمون لون جهت سنجش برابری واریانسهای خطای متغیر وابسته.....	۱۷۳
جدول شماره ۴-۱۲۳- آزمونهای اثرات بین آزمودنیها.....	۱۷۴
جدول ۵-۱- میانگین نگرش جوانان بیکار به انواع مشاغل.....	۱۹۷
جدول ۵-۲- آزمون فرضیات و نتایج آنها.....	۱۹۸

فهرست نمودار

شماره صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲- نمایش تصویری یک نگرش نسبت به سیگار کشیدن ۴۴
- شکل ۲-۲- سلسله مراتب نیازهای مازلو ۶۹
- شکل ۳-۲- نمودار سلسله مراتب نیازهای مازلو ۶۹
- نمودار ۱-۴- نمودار میله ای دلایل بیکاری پاسخگویان از دیدگاه خودشان ۱۱۸
- نمودار ۲-۴- نمودار میله ای توانایی اشتغال در بخش دولتی و خصوصی ۱۲۲
- نمودار ۳-۴- نمودار میله ای آمادگی احراز شخص برای مشاغل یدی و غیریدی ۱۲۳
- نمودار ۴-۴- نمودار میله ای شغل دلخواه فرد پاسخگو ۱۲۶
- نمودار ۵-۴- نمودار میله ای مقایسه نمرات نگرش به مشاغل ۱۳۰
- نمودار ۶-۴- نمودار پراکنش بین پایگاه اقتصادی اجتماعی و نگرش به مشاغل دولتی ۱۳۶
- نمودار ۷-۴- نمودار پراکنش بین پایگاه اقتصادی اجتماعی و نگرش به مشاغل خصوصی ۱۳۷
- نمودار ۸-۴- نمودار پراکنش بین پایگاه اقتصادی اجتماعی و نگرش به مشاغل یدی ۱۵۶
- نمودار ۹-۴- نمودار پراکنش بین پایگاه اقتصادی اجتماعی و نگرش به مشاغل غیریدی ۱۵۶
- نمودار ۱۰-۴- نمودار پراکنش بین تراکم تجربه و نگرش به مشاغل دولتی ۱۵۸
- نمودار ۱۱-۴- نمودار پراکنش بین تراکم تجربه و نگرش به مشاغل خصوصی ۱۵۸
- نمودار ۱۲-۴- نمودار پراکنش بین تراکم تجربه و نگرش به مشاغل یدی ۱۵۸
- نمودار ۱۳-۴- نمودار پراکنش بین تراکم تجربه و نگرش به مشاغل غیریدی ۱۶۰
- نمودار ۱۴-۴- نمودار پراکنش بین عوامل درونی و نگرش به مشاغل دولتی ۱۶۴
- نمودار ۱۵-۴- نمودار پراکنش بین عوامل درونی و نگرش به مشاغل خصوصی ۱۴۷
- نمودار ۱۶-۴- نمودار پراکنش بین عوامل درونی و نگرش به مشاغل یدی ۱۴۸
- نمودار ۱۷-۴- نمودار پراکنش بین عوامل درونی و نگرش به مشاغل غیریدی ۱۴۸
- نمودار ۱۸-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل خصوصی و نگرش به مشاغل خصوصی ۱۵۹
- نمودار ۱۹-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل دولتی و نگرش به مشاغل دولتی ۱۵۹
- نمودار ۲۰-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل یدی دولتی و نگرش به مشاغل یدی دولتی ۱۵۹
- نمودار ۲۱-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل غیریدی دولتی و نگرش به مشاغل غیریدی دولتی ۱۸۰
- نمودار ۲۲-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل یدی خصوصی و نگرش به مشاغل یدی خصوصی ۱۸۱
- نمودار ۲۳-۴- نمودار پراکنش بین ویژگیهای مشاغل غیریدی خصوصی و نگرش به مشاغل غیریدی خصوصی ۱۸۲
- نمودار ۲۴-۴- نمودار پراکنش بین آگاهی درباره شغل دولتی و نگرش به مشاغل دولتی ۱۸۳
- نمودار ۲۵-۴- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل دولتی و نگرش به مشاغل دولتی ۱۸۴
- نمودار ۲۶-۴- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل خصوصی و نگرش به مشاغل خصوصی ۱۶۶
- نمودار ۲۷-۴- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل یدی دولتی و نگرش به مشاغل یدی دولتی ۱۶۶

عنوان

شماره صفحه

نمودار ۴-۲۸- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل غیریدی دولتی و نگرش به مشاغل غیریدی دولتی

۱۸۷.....

نمودار ۴-۲۹- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل یدی خصوصی و نگرش به مشاغل یدی خصوصی

۱۶۸.....

نمودار ۴-۳۰- نمودار پراکنش بین نظر دیگران مهم درباره شغل غیریدی خصوصی و نگرش به مشاغل غیریدی

خصوصی ۱۶۹.....



چکیده

سؤال اصلی در تحقیق حاضر، شناخت نگرش جوانان به مشاغل خصوصی-دولتی و یدی-غیریدی و عوامل مؤثر بر آن می‌باشد. مبنای نظریه این تحقیق، نظریه‌های تکوین نگرش می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، جوانان بیکار منطقه ۳ شهر تبریز است. شیوه نمونه‌گیری ترکیبی، از طبقه‌ای و خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۵ نفر بدست آمد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که نگرش نسبت به مشاغل دولتی مثبت‌تر از خصوصی و نسبت به یدی بیشتر از غیریدی است.

از بین متغیرهای مستقل مؤثر بر نگرش به مشاغل دولتی، عوامل درونی و بیرونی، مدت زمان تجربه کاری و ویژگیهای مشاغل دولتی هر یک به طور جداگانه بر این نوع نگرش موثرند. متغیرهای جنس، رشته تحصیلی و طرق کسب مهارتها به طور دوتایی و سه تایی می‌توانند حدود ۲۱ درصد از تغییرات نگرش به مشاغل یدی و ۱۲ درصد تغییرات مشاغل غیریدی را تبیین کنند. میزان آگاهی در مورد مشاغل دولتی، نظر دیگران مهم در مورد مشاغل غیریدی خصوصی، عوامل درونی، مدت زمان تجربه کاری و ویژگیهای مشاغل دولتی هر یک به طور جداگانه بر نگرش به مشاغل خصوصی موثرند.

مفاهیم کلیدی: نگرش، شغل، جوانان، خصوصی، دولتی، یدی و غیریدی.

انگیزه اقتصادی که در اشکال ابتدایی آن بهتر است بدان، انگیزه حفظ ذات یا بقا نام نهاد، از دیرباز رایج‌ترین انگیزه کار است. کار بخش مهمی از زندگی بیشتر انسان‌ها را اشغال می‌کند و اغلب به مثابه نشانه‌ای از ارزش فردی محسوب می‌شود. در ضمن ارزیابی‌های متضاد از کار- که می‌تواند طاقت فرسا و کمرشکن بوده و باعث معلولیت‌های جسمی و ذهنی ارزیابی شود و یا به عنوان عملی دوست‌داشتنی و حتی تفریحی مفرح به حساب آید- انگیزه‌های متنوعی برای آن، در جوامع و فرهنگ‌های مختلف دارای تقسیم کار پیشرفته و پیچیده وجود دارد؛ انسان از طریق کار کردن نه تنها نیازهای مادی خود را مرتفع می‌سازد بلکه در عین حال برای ارضای نیازهای روانی خود از طریق گروه و جامعه نیز وسایلی را جستجو می‌کند، بنابراین کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است. ارزش ذاتی کار در بین جوامع و فرهنگ‌های مختلف حد متفاوتی را به خود اختصاص می‌دهد. در جوامعی که کار ارزش بالاتری دارد و جزئی از هویت افراد است، افراد برای انجام کار مفیدتر با بازدهی بالاتر، انگیزه‌های درونی قوی دارند. حال آنکه در جوامعی که فرهنگ کار ضعیف‌تری وجود دارد، منزلت اجتماعی و درآمد حاصل از کار اهمیتی به مراتب بالاتر را به خود اختصاص می‌دهد.

موضوع کار و اهمیت آن، از دیرباز در جامعه ما مطرح بوده است. اسلام بر کار و جایگاه آن تأکید زیادی نموده است ولی متأسفانه در اکثر سازمان‌های ما، انگیزه کار بیشتر و بهتر، نسبتاً پائین است. به طور رسمی و غیر رسمی گفته شده است که میانگین کار مفید هر کارمند در روز کمتر از یک ساعت است. یکی از دلایل عمده پائین بودن انگیزه کار و احساس مسئولیت کم‌تر افراد نسبت به انجام وظایفشان، وضعیت اقتصادی- اجتماعی جامعه است. شرایط اقتصادی جامعه باعث شده است این باور در اکثر افراد درونی شود که از زیاد کار کردن و خوب کار کردن کسی به جایی نمی‌رسد. ساختار اقتصادی جامعه به گونه‌ای است که سوداگران اقتصادی می‌توانند چند شبهه صاحب ثروت هنگفتی شوند که متخصصین جامعه تا آخر عمر نمی‌توانند به آن برسند. این‌گونه مسائل انگیزه کار را در جامعه پائین آورده است و وجدان کاری و احساس مسئولیت نسبت به انجام درست کارها را در حرفه‌ها و مشاغل مختلف تضعیف کرده است.

از این رو موفقیت سازمان‌های اداری و کار در هر جامعه، تابع عوامل متعددی است؛ فرهنگ کار و پایبندی کارکنان سازمان‌ها به هنجارهای نقش از مهم‌ترین عوامل محسوب می‌گردد. یکی از معضلات اکثر سازمان‌های اداری در جامعه ما، پایین بودن ساعات کار مفید و کارآئی کارکنان آن- هاست. عوامل بسیاری در به وجود آوردن آنچه به عنوان وضعیت کار در ایران گفته شد؛ دخیل است. از جمله این عوامل و شاید از اساسی‌ترین عوامل، می‌توان به نگرش افراد به کار اشاره کرد.

نگرش یا موضع افراد به کار یکی از عوامل تعیین‌کننده کارآئی است. فرد از بدو تولد طی فرآیند جامعه‌پذیری، باورها و هنجارهای اجتماعی را درونی می‌کند. در طول جریان جامعه‌پذیری و کنترل اجتماعی، هر شخص نسبت به امور گوناگون «نگرشی» پیدا می‌کند. جهان بینی اجتماعی نسبت به کار یکی از جلوه‌های زندگی انسانی است که سازنده فرهنگ حاکم بر آن است و در مثبت‌ترین وجه خویش، جامعه را برای فعالیت‌های شدید اقتصادی که «کار مولد» در صدر آن است؛ مهیا می‌سازد. از سوی دیگر علایق شغلی افراد بر حسب نگرش آنها شکل گرفته و زمینه‌ساز انتخاب شغل آنها می‌گردد. اگر علایق شغل افراد متناسب با امکانات موجود اشتغال در جامعه باشد، به منزله یک فرصت مناسب جهت پیشگیری از افزایش نرخ بیکاری و زمینه‌ساز تولید بشر است. اما چنانچه علایق مزبور متناسب با نیازهای جامعه و امکانات بازار نباشد به منزله یک تهدید اجتماعی جدی قلمداد می‌شود چه، بسیاری از انحرافات اجتماعی به دنبال افزایش نرخ بیکاری تشدید می‌شود. علایق شغلی از یک حیث دیگر نیز می‌تواند مصداق یک مسأله باشد. به این معنی که مادام که از کم و کیف علایق شغلی اطلاع کافی در دست نباشد و به رابطه آن اختلال جدی در فرآیند برنامه‌ریزی ایجاد شود، این موضوع می‌تواند نشانه وجود یک مسأله باشد.

بر این اساس مطالعه نگرش جوانان به نوع شغل به این دلیل ضروری به نظر می‌رسد که می‌توان برای برنامه‌ریزی‌های آینده شغلی آنان و ایجاد ظرفیت‌های متناسب با نیاز جامعه از این طریق گام‌های مؤثری برداشت.

بیان مسأله:

کشور ایران به عنوان یک جامعه جوان، ناگزیر است تا مطالعات عمیقی بر روی این قشر انجام دهد چرا که چنین مطالعاتی برای برنامه‌ریزی در آینده حیاتی به نظر می‌رسند. یکی از مسائل عمده در رابطه با جوانان، بحث اشتغال است؛ اما در اینجا می‌خواهیم از منظر فرهنگی بدان بپردازیم. به نظر می‌رسد در شرایط فعلی ایران، روحیه و اخلاق کار در میان مردم ضعیف است و افراد به‌ویژه در محیط کار یا از زیر کار شانه خالی می‌کنند و یا دچار کم‌کاری شدید هستند، که با روحیه کار مولد و مشاغل خصوصی کم‌تر سازگار است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد در جامعه گرایش به مشاغل کاذب یا مشاغلی که بدون زحمت و یا با اندک کار و تلاش، درآمدهای کلان دارند، زیاد است. به نظر نوعی گریز از کار سخت و مولد در میان مردم وجود دارد (معیدفر، ۱۳۸۰، ۱۴). شاید بتوان گفت تبلور چنین شرایطی در نگرش افراد به نوع شغل اتفاق می‌افتد. زیرا کار ارزش ذاتی خود را به عنوان

فصل اول: کلیات

کار از دست داده و افراد به دلیل ریسک بالای مشاغل تولیدی در چنین اقتصاد بیماری، از سرمایه-گذاری‌های تولیدی دوری می‌کنند و این در حالی است که به نظر می‌رسد کار مولد به عنوان محور تولید، و یکی از بازوهای اصلی رفاه اجتماعی پایدار و مستمر، بهتر است در قالب مشاغل خصوصی بنا گردد. زیرا تجربه نشان داده است که وجود یک دولت بزرگ در اقتصاد باعث کاهش انگیزه مشارکت‌های گسترده مردمی در فعالیتهای اقتصادی می‌شود و روحیه رقابت، ابداع، قبول خطرکردن، دلسوزی در کار و قناعت در هزینه‌ها را تقلیل می‌دهد هم‌چنین دخالت گسترده دولت در اقتصاد موجب تحریف بازار اقتصادی می‌شود و با عدم تخصیص بهینه منابع همراه است که این امر منجر به کاهش تولید و اشتغال در اقتصاد خواهد شد (غلامپور، ۱۳۷۲: ۹۷). در صورتی که در گزارشی درباره «سنجش ارزشها و نگرشهای ایرانیان» در جامعه کنونی؛ بیشترین وفاق جمعی در مخالفت مردم ایران با خصوصی‌سازی دیده می‌شود (مؤمنی، ۱۳۸۵: ۳۴). یعنی حتی در وضعیتی که خود دولت از حجم گسترده تصدی‌ها و عدم چابکی در ایفای نقش‌های اصلی و حاکمیتی رنج می‌برد و در پی چاره‌جویی و رهایی از آن است، اقشار و گروههای مختلف مردم اصرار بر حفظ مسئولیت‌ها و ارائه خدمات دولتی بیشتر می‌کنند که از چنین فرآیندی با نام «دولتِ دولت زدا و مردم دولت گرا» نیز یاد شده است (نژاد حسینیان، ۱۳۸۴: ۵۶). نتایج نظرسنجی سازمان ملی جوانان نیز در خصوص وضعیت و نگرش جوانان ایران؛ از جوانان جویای کار و هم‌چنین دانش‌آموزان و دانشجویان مبنی بر موافقت ۷۱/۲ درصد از پاسخگویان با گویه "من ترجیح می‌دهم در بخش دولتی مشغول به کار شوم"؛ مؤید همین مطلب است (سازمان ملی جوانان، ۷۵، ۱۳۸۰). این در حالی است که اکثر دولت‌ها دریافته‌اند که فعالیت‌های تجاری آنها چندان به نفع اقتصاد نیست. حقوق و دستمزد، بخش اعظم مخارج دولت را در اکثر کشورها تشکیل می‌دهد. در کشورهای توسعه نیافته تمایل به استخدام بیش از حد کارمند با دستمزدهای پایین وجود دارد و این باعث اتلاف بسیاری از هزینه‌ها می‌شود (غلامپور، ۱۳۷۲: ۶۷). بنابراین با توجه به نیاز و البته فایده بخش خصوصی در شرایط جامعه ما لازم است برنامه‌ریزی‌هایی در زمینه انگیزش جوانان به سمت مشاغلی که با سیستم هدایتی جامعه ما هم‌خوانی بیشتری دارند، داشته باشیم. از طرف دیگر جامعه به مشاغل یدی در مقایسه با کارهای غیریدی جایگاه بسیار پایینی قائل است و عده زیادی، بیکاری را بر انجام چنین کارهایی ترجیح می‌دهند. در تحقیق سازمان ملی جوانان؛ ۶۰ درصد دانش‌آموزان و دانشجویان با گویه "من کار اداری را به سایر کارها ترجیح می‌دهم" ، ۶۰ درصد از جوانان جویای کار با گویه "من کارهای اداری را به کارهای صنعتی و حرفه‌ای ترجیح می‌دهم" ، ۵۵ درصد از همین گروه با گویه "بهترین شغل از نظر من شغلی است که بیشترین درآمد را داشته باشد" و نیز ۷۳ درصد از آنان با گویه "با استخدام در ادارات دولتی، نگرانی در مورد

فصل اول: کلیات

آینده از بین می‌رود" موافق بودند(سازمان ملی جوانان، ۷۹). بدیهی است چنین نگاهی تبعات عدیده- ای هم‌چون افزایش بیکاری و کمبود نیروی انسانی در موقعیت‌های کار و ... و کاهش سطح کیفیت کار دارد.

اهمیت سنجش نگرش جوانان جامعه نسبت به نوع شغل، در آن است که خط مشی انتخاب مشاغل در سطح کلان از این طریق شکل می‌گیرد به عبارت دیگر، زمانی که درصد بالایی از جوانان نگرش مثبتی به هر کدام از انواع مشاغل داشته باشند، اولویت اول انتخاب آنها بر این اساس خواهد بود و در صورتی که فرد قادر به انتخاب شغل موردنظر خود نباشد، به مشاغل دیگر روی خواهد آورد اما به دلیل عدم مقبولیت این نوع مشاغل برای او، تنها جنبه کسب درآمد وجود خواهد داشت و اهداف ثانویه پوشش داده نخواهد شد و بنابراین بازدهی نیروی انسانی به حداقل می‌رسد.

از این رو این تحقیق به چگونگی این قضاوت و کیفیت این نگرش پرداخته است. لذا سؤال این است که:

اولاً نگرش جوانان بیکار منطقه ۳ به مشاغل خصوصی/دولتی و یدی/غیریدی، چگونه است؟ ثانیاً تفاوت بین نگرش‌ها را چه چیزهایی باعث شده است به عبارت دیگر چه عواملی این دیدگاهها را شکل می‌دهد؟

امید که شناخت این عوامل گامی مؤثر در جهت برنامه‌ریزی دقیق برای رفع عوامل منفی و مسئله ساز و تقویت عواملی که زمینه ساز افزایش نگرش است؛ گردد.

اهمیت موضوع و ضرورت انجام پژوهش:

تجربه نشان می‌دهد در جامعه‌ای که نگرش به مشاغل خصوصی - به عنوان بازویی دیگر در فرآیند رفاه اجتماعی - منفی باشد یا کشش قابل توجهی به آنها وجود نداشته باشد و مشاغل یدی از لحاظ اجتماعی ارزش پایینی داشته باشند؛ حتی حمایت‌های دولتی مبتنی بر توسعه سخت‌افزار نظیر اعطای وام‌های گوناگون به بیکاران و امکاناتی از این‌دست، نه تنها به سود بیکاران نبوده که خود معضلی دیگر پدید آورده است یعنی چنین وام‌هایی در یک بستر فرهنگی نامناسب؛ در حصول اهداف خود راه به جایی نبرده است. مثلاً اعطای وام‌هایی موسوم به «وام‌های بیکاری» که به جای آن- که صرف کارآفرینی و مشاغل تولیدی شود برای اموراتی نظیر خرید ماشین و مسافرخشی - کاری که هیچ احتیاجی به خلاقیت و مهارت شغلی خاص ندارد- استفاده می‌شود. منشأ این امر را می‌توان در نوع نگرش سنتی در جامعه ایران که کار بیش از زندگی «بخور و نمیر» را نوعی حرص و طمع در