

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشگاه الزهراء(س)
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه
جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته مشاوره

عنوان

شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌های
روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهراء(س)

استاد راهنما :

خانم دکتر طیبه زندی پور

استاد مشاور :

خانم دکتر شهناز طباطبائی یحیی آبادی

دانشجو :

محبوبه حاجیان

مهر ۱۳۸۸

تقدیم به

ارواح مطهر معصومین (ع)

تک سوار شرافت، آیت کرامت، پرچمدار هدایت، آیینه صداقت، سرود عدالت، رهایی
بخش اسارت، نسل نور در عصر ظلمت، موعود محبت، منجی حقیقت، قائم آل
محمد(ص)، حضرت حجت(عج)

به انسان

شاهکار آفرینش

نماینده خدا

همو که "گفتند یافت می نشود

گشته ایم ما . . . و آنم آرزوست"

با سپاس

اگر بخواهید خداوند را به خاطر نعمت‌هایش شکر بگویید، هرگز فرصتی برای ناسپاسی نخواهید داشت.

امام علی (ع)

حمد بی پایان و سپاس بی انتها، خدای مهربان را سزااست که به این بنده ناتوان خویش نعمت تفکر و تعلّم عطا فرمود. او را در مسیر کسب علم و معرفت قرار داد و قدرتی عنایت فرمود که تحقیق و نگارش این رساله را به پایان برساند.

سپاس و قدردانی

از استاد ارجمندم

سرکار خانم دکتر طیبه زندی پور

بسیار سپاسگزارم که علاوه بر قبول زحمت راهنمایی اینجانب در انجام این پژوهش از رفتار و گفتار ایشان، حسن خلق، پشتکار و تواضع آموختم و نیز در مورد مسائل آموزشی مدت تحصیل، خود را مدیون راهنمایی‌های ارزنده ایشان می‌دانم.

از استاد گرامی

سرکار خانم دکتر شهناز طباطبایی

که در کلیه مراحل تحقیق صبورانه با تجربه و علم خود در این راه یاریم کردند و بزرگوارانه با نکته‌سنجی‌های خود، مشاوره اینجانب را به عهده داشتند، صمیمانه سپاسگزارم.

از استاد گرامی

سرکار خانم دکتر مه سیما پور شهریاری

مدیر محترم گروه مشاوره و راهنمایی برای مساعدت شان که در کسب مجوز، با ما همکاری داشتند.

از جناب آقای دکتر کامکاری

برای نظارت بر ساخت پرسشنامه صمیمانه سپاسگزارم.

از مسئولان آموزش رشته های روانشناسی و علوم تربیتی

سرکار خانم اشکان، خانم موسوی، خانم ماله میر، خانم اسکندری و خانم قدیمی

به خاطر در دسترس قرار دادن لیست دانش‌آموختگان

و از تمام دانش‌آموختگان عزیز دانشگاه الزهرا (س) که در انجام این پژوهش ما را مساعدت کردند،

که این مهم بدون یاری آنها میسر نبود.

از مادرم، روح بزرگوار پدرم

که بعد از خداوند متعال، مدیون محبت‌ها و دعاهایشان هستم.

و

بهرام حاجیان، هدا زاهدی و طاها حاجیان که در انجام این مهم، صبورانه یاریم کردند.

چکیده

با توسعه آموزش عالی در سال‌های پیش و پس از انقلاب اسلامی، گسترش دانشگاه‌ها و فضاهای آموزشی و به موازات آن ارتقای فرهنگ عمومی جامعه و توجه بیشتر به حقوق زنان و دختران، تمایل بیشتری برای حضور دختران در دانشگاه‌ها پدید آمده است. اما این مسئله به عنوان چالشی در رابطه با بازار کار، مباحث اشتغال، بیکاری و دستمزد مطرح می‌باشد. از طرف دیگر، حدود ۶۰ درصد از دانشجویان کشور در رشته‌های علوم انسانی مشغول به تحصیل هستند و طبیعتاً این نیروی عظیم انسانی به کار و اشتغال نیاز دارند. هدف اصلی این مقاله بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌های روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهرا (س) است. روش تحقیق در این پژوهش، پس‌رویدادی است و تجزیه و تحلیل اطلاعات، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، منبع مهار شغلی اسپکتور و خودکارآمدی عمومی شرر، به دست آمده است. در این تحقیق، میزان اشتغال دانش‌آموختگان تهرانی و شهرستان‌ها و میزان اشتغال مرتبط با رشته تحصیلی بررسی شد. همچنین متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و عوامل روان‌شناختی که بر اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان، تأثیر می‌گذارد، مورد آزمون قرار گرفت. نمونه مورد تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از دانش‌آموختگان این رشته‌ها، طی سال‌های ۱۳۷۴ تا ۱۳۸۶ بود. نتایج به دست آمده نشان داد که دانش‌آموختگان تهرانی بیش از شهرستانی‌ها، مشغول به کار شده‌اند و ۷۷/۲ درصد نیز مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی‌شان به دست آورده‌اند. همچنین بین متغیرهای اقتصادی و اجتماعی دانش‌آموختگان (شاغل و بیکار) تفاوت معناداری وجود ندارد اما در متغیر فرهنگی و روانشناختی آنها، تفاوت معنادار بود. همچنین مهار شغلی دانش‌آموختگان بیکار را از طریق خودکارآمدی آنها می‌توان پیش بینی کرد. پیشنهاد می‌شود مرکز کنترل و خودکارآمدی دانش‌آموختگان را با آموزش بهبود بخشیم و نگرش آنها را نسبت به عوامل فرهنگی تغییر دهیم.

کلمات کلیدی: اشتغال، بیکاری، دانش‌آموختگان، روانشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا(س)

فهرست مطالب

فصل اول

۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- بیان مسئله	۴
۳-۱- اهداف پژوهش	۷
۴-۱- سؤالات پژوهش	۷
۵-۱- ضرورت و اهمیت مسئله	۸
۶-۱- تعاریف نظری و عملیاتی واژه‌ها و متغیرهای پژوهش	۱۳

فصل دوم

۱-۲- مروری اجمالی بر آموزش عالی در ایران	۱۶
۱-۱-۲- لزوم آموزش عالی	۱۶
۲-۱-۲- تحولات آموزش عالی در ایران	۱۷
۳-۱-۲- تحلیل کمی مشارکت زنان در آموزش عالی ایران	۲۱
۴-۱-۲- پذیرفته شدگان	۲۱
۲-۲- آموزش عالی در کشورهای جهان	۲۲
۱-۲-۲- آمریکا	۲۲
۲-۲-۲- هلند	۲۳
۳-۲-۲- مالزی	۲۴
۴-۲-۲- رومانی	۲۵
۳-۲- بررسی اجمالی مبانی نظری پژوهشی	۲۶
۱-۳-۲- بازار کار آموزش عالی	۲۷
۴-۲- تعاریف و مفاهیم واژه‌ها	۲۹

.....	تعریف اشتغال	۱-۴-۲
		۲۹
۳۰	انواع اشتغال	۲-۴-۲
۳۱	اشتغال دانش‌آموختگان	۳-۴-۲
۳۳	عوامل درونی	۴-۴-۲
۳۵	عوامل بیرونی	۵-۴-۲
۳۵	تعریف بیکاری	۶-۴-۲
۳۷	ابعاد بیکاری	۷-۴-۲
۳۸	انواع بیکاری	۸-۴-۲
۳۹	عوامل بیکاری در ایران	۹-۴-۲
۳۹	بیکاری دانش‌آموختگان	۱۰-۴-۲
۴۲	علل بیکاری دانش‌آموختگان	۱۱-۴-۲
۴۴	پیشینه پژوهش در ایران	۵-۲
۵۴	پیشینه تجربی پژوهش در برخی از کشورهای جهان	۶-۲
۵۴	آفریقای جنوبی	۱-۶-۲
۵۴	آلمان	۲-۶-۲
۵۵	استرالیا	۳-۶-۲
۵۶	اندونزی	۴-۶-۲
۵۶	ترکیه	۵-۶-۲
۵۶	چین	۶-۶-۲
۵۷	سريلانكا	۷-۶-۲
۵۸	مالزی	۸-۶-۲
۵۸	هند	۹-۶-۲
۶۰	فرضیات پژوهش	۷-۲

فصل سوم

۶۱	۱-۳-۱- مقدمه
۶۱	۲-۳-۱- جامعه آماری
۶۱	۳-۳-۱- نمونه آماری
۶۱	۴-۳-۱- روش نمونه‌گیری
۶۲	۵-۳-۱- ابزار اندازه‌گیری
۶۲	۶-۳-۱- پرسشنامه محقق ساخته
۶۴	۱-۶-۳- شیوه نمره گذاری پرسشنامه محقق ساخته
۶۴	۲-۶-۳- پایایی و روایی پرسشنامه محقق ساخته
۶۴	۷-۳-۱- پرسشنامه خودکارآمدی عمومی
۶۵	۱-۷-۳- شیوه نمره گذاری
۶۵	۲-۷-۳- پایایی مقیاس خودکارآمدی
۶۵	۳-۷-۳- روایی مقیاس خودکارآمدی
۶۶	۸-۳-۱- پرسشنامه منبع مهار شغلی اسپکتور
۶۶	۱-۸-۳- شیوه نمره گذاری
۶۶	۲-۸-۳- پایایی و روایی پرسشنامه منبع مهار شغلی اسپکتور
۶۷	۹-۳-۱- روش جمع آوری داده‌ها
۶۷	۱۰-۳-۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم

۶۸	۱-۴-۱- مقدمه
۶۹	۲-۴-۱- توصیف آماری اطلاعات فردی، شغلی و حرفه‌ای
۶۹	۱-۲-۴-۱- توزیع فراوانی «شهرستان محل اقامت»
۷۰	۲-۲-۴-۱- توزیع فراوانی «شرایط اشتغال به کار»
۷۰	نمودار مرتبط با جدول شماره ۲-۲-۴
۷۱	جدول ۳-۲-۴-۱- «وضعیت اشتغال و بیکاری» با تأکید بر «مقطع تحصیلی»

۷۱	نمودار مرتبط با جدول شماره ۴-۲-۳
۷۲	جدول ۴-۲-۴ جدول توافقی «وضعیت اشتغال و بیکاری» به تفکیک رشته تحصیلی .
۷۲	نمودار مرتبط با جدول شماره ۴-۲-۴
۷۳	جدول ۴-۲-۵ جدول توافقی «وضعیت اشتغال و بیکاری» به تفکیک گرایش ها . . .
۷۴	نمودار مرتبط با جدول شماره ۴-۲-۵
۷۴	جدول ۴-۲-۶ جدول توافقی وضعیت اشتغال و بیکاری با تأکید بر «سن»
۷۵	نمودار مرتبط با جدول شماره ۴-۲-۶
۷۵	جدول ۴-۲-۷ جدول توافقی وضعیت اشتغال و بیکاری با تأکید بر «شرایط تأهل» . .
۷۶	جدول ۴-۲-۸ جدول توافقی وضعیت اشتغال و بیکاری با تأکید بر «مهارت‌های اداری»
۷۷	جدول ۴-۲-۹ جدول توافقی وضعیت اشتغال و بیکاری با تأکید بر «زبان خارجی»
۷۸	جدول ۴-۲-۱۰ جدول توافقی وضعیت اشتغال و بیکاری با تأکید بر «معدل»
۷۸	جدول ۴-۲-۱۱ توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «شهرستان محل اشتغال به کار» . .
۷۹	جدول ۴-۲-۱۲ توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «بخش اشتغال به کار»
۷۹	نمودار مرتبط با جدول شماره ۴-۲-۱۲
۸۰	جدول ۴-۲-۱۳ اولویت بندی " نبود فرصت‌های شغلی " به عنوان علت بیکاری . . .
۸۱	جدول ۴-۲-۱۴ اولویت بندی " نبود کار و شغل مورد دلخواه " به عنوان علت بیکاری
۸۲	جدول ۴-۲-۱۵ اولویت بندی " نبود شغل مناسب با رشته تحصیلی " به عنوان علت بیکاری
۸۳	جدول ۴-۲-۱۶ اولویت بندی " مخالفت همسر یا خانواده " به عنوان علت بیکاری . .
۸۴	جدول ۴-۲-۱۷ اولویت بندی " فقدان سرمایه مناسب " به عنوان علت بیکاری
۸۵	جدول ۴-۲-۱۸ اولویت بندی " میزان حقوق درخواستی " به عنوان علت بیکاری . . .
۸۶	۴-۳- توصیف آماری متغیرهای تحقیق
۸۶	جدول ۴-۳-۱ شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر «نگرش اجتماعی، . . .» . . .
۸۷	جدول ۴-۳-۲ جدول توافقی بررسی «وضعیت اشتغال» با تأکید بر «محل اقامت» . . .
۸۸	جدول ۴-۳-۳ توزیع فراوانی «مرتبط بودن شغل با رشته تحصیلی»
۸۹	جدول ۴-۳-۴ مقایسه عوامل روانشناختی «خودکارآمدی و مهار شغلی» شاغل و بیکار. . .
۹۰	جدول ۴-۳-۵ مقایسه نگرش دانش‌آموختگان شاغل و بیکار نسبت به عوامل اقتصادی

- ۹۱ جدول ۴-۳-۶ مقایسه نگرش دانش‌آموختگان شاغل و بیکار نسبت به عوامل اجتماعی
- ۹۲ جدول ۴-۳-۷ مقایسه نگرش دانش‌آموختگان شاغل و بیکار نسبت به عوامل فرهنگی
- ۹۳ جدول ۴-۳-۸ پیش‌بینی «خودکارآمدی» دانش‌آموختگان بیکار از طریق «مهار شغلی»
- ۹۳ ضریب رگرسیون مرتبط با جدول ۴-۳-۸

فصل پنجم

- ۹۴ ۵-۱-۱ مقدمه
- ۹۵ ۵-۱-۲ مشکلات خارج از حیطه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- ۹۵ ۵-۱-۳ مشکلات مربوط به سیستم آموزشی
- ۹۵ ۵-۱-۴ مشکلات فردی
- ۹۶ ۵-۲ نتیجه‌گیری
- ۹۶ فرضیه اول
- ۹۷ فرضیه دوم
- ۹۸ فرضیه سوم
- ۹۹ فرضیه چهارم
- ۱۰۰ فرضیه پنجم
- ۱۰۰ فرضیه ششم
- ۱۰۱ فرضیه هفتم
- ۱۰۱ ۵-۳ یافته‌های جنبی
- ۱۰۸ ۵-۴ محدودیت‌های پژوهش
- ۱۰۹ ۵-۵ پیشنهادات

منابع

- ۱۱۲ منابع فارسی
- ۱۱۹ منابع انگلیسی
- آدرس سایت
- پیوست

۱-۱- مقدمه:

اشتغال برای فارغ‌التحصیلان علوم انسانی یک مسئله جاری و یک معضل جدی است. حدود ۶۰ درصد از دانشجویان کشور در رشته‌های علوم انسانی مشغول به تحصیل هستند و طبیعتاً این نیروی عظیم انسانی به کار و اشتغال نیاز دارند. اما مسئله این است که چگونه می‌توان بدون مخدوش شدن هویت علوم انسانی، جهت حل این معضل قدم برداشت. هر رشته علمی برای خود دارای یک هویت است و این هویت البته یک ذات نیست و چیزی است که ما با انتظارات و تعاریف آن را می‌سازیم. از قضا وقتی تصویری از مشکلات و موانع رشد یا تداوم یک رشته به دست می‌دهیم خواسته یا ناخواسته سرنوشت آن را نیز در جامعه ترسیم می‌کنیم. بیکاری یک معضل اجتماعی و حل آن یک ضرورت است (قانع‌راد، ۱۳۸۶).

دانشگاه و صنعت دو نهاد کلیدی جامعه در دنیای دانایی محور کنونی هستند. اگر در گذشته نیازی به برقراری رابطه بین این دو نهاد جامعه احساس نمی‌شده، ولی امروز الزام ایجاد چنین ارتباط و تعاملی بین این دو نهاد، بیش از پیش آشکار شده است. تربیت نیروی متخصص و کارآمد از یک طرف و اشتغال به کار دانش‌آموختگان دانشگاه از سوی دیگر مشکل عمده کشورها است. در یک نگاه کلی، دانشگاه محل تربیت نیروی تحصیل کرده و متخصص و صنعت هم، نهاد تولیدکننده و عرضه کننده کالاها و خدمات است. حال اگر ارتباط صنعت و دانشگاه برقرار باشد بخش عمده‌ای از اشتغال دانش‌آموختگان ما حل خواهد شد و نیرویی هم که تربیت می‌شود، می‌تواند در بخش صنعت مثمر ثمر واقع گردد (سلجوقی، ۱۳۸۵).

با توجه به این که پیشرفت و اعتلای هر کشوری به کمیت و کیفیت دانشگاه‌های آن وابسته است، در واقع دانشگاه‌ها نقش بسیار مهمی در پیشبرد علوم و فناوری دارند و جوامعی که بتوانند در ایجاد و انتقال فناوری گام‌های بلند و مؤثری بردارند، بی‌شک در بلندمدت به رشد و توسعه اقتصادی قابل توجهی دست خواهند یافت. تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی که به تمایل جوانان برای راه یافتن به دانشگاه اطلاق می‌شود، امروزه با آهنگ فزاینده‌ای در حال افزایش است و جامعه باید بتواند تا حد امکان به چنین تقاضایی پاسخ مناسب دهد. علاوه بر این، جامعه باید بتواند بر اساس اهداف توسعه خود، تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی را به سمت و سوی مورد نظر هدایت نماید. در این راستا، نظام آموزشی دو رسالت عمده برعهده

دارد، از یک سو باید به تقاضاهای موجود افراد برای راه یافتن به رشته‌های گوناگون تحصیلی در دانشگاه پاسخ منطقی بدهد و از دیگر سو، باید بتواند جوانان را به طرف افق‌های تازه و در جهت تأمین نیازهای آتی کشور و اشتغال مناسب رهنمون سازد (اکبری و همکاران، ۱۳۸۶).

بنابراین، زمانی که همه عوامل مؤثر در اقتصاد به طور کامل و کارا به کار گرفته شود، تولید در حداکثر و بیکاری در حداقل خود قرار دارد. البته در اقتصادی که با حداکثر ظرفیت تولیدی و در سطح اشتغال کافی فعالیت می‌کند، همواره درصدی به عنوان نرخ بیکاری وجود دارد. دلایل متعددی برای این بیکاری وجود دارد و بازار کار یکی از عوامل مهم در اقتصاد است که در ارتباط با عرضه و تقاضای نیروی کار می‌باشد. نیروی کار به منزله مهم‌ترین عامل تولید است. بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار، به لحاظ برنامه‌ریزی نیروی انسانی بسیار اهمیت دارد. به منظور استفاده بهینه از نیروی انسانی، افزایش درآمدهای افراد و نهایتاً کاهش فقر در جامعه لازم است فرصت‌های شغلی به میزان کافی برای تمام اقشار جامعه فراهم شود. به عبارت دیگر باید فرصت‌های شغلی به میزان کافی برای مردان، زنان، جوانان، روستائیان، شهرنشینان و خصوصاً افراد دارای تحصیلات دانشگاهی ایجاد شود تا توزیع درآمد بهبود یافته، مهاجرت کاهش یابد و توازن منطقه‌ای برقرار شود (مهدی‌نژاد، ۱۳۷۹).

اما، مشکل بیکاری در جامعه امروز ما مشکلی نخ نماست. آن قدر به اشکال گوناگون در همه جا مطرح شده که دیگر کسی با شنیدن این عنوان حساسیتی نشان نمی‌دهد. اما همه اینها به معنای حل این معضل و از بین رفتن آن در اجتماع نیست. نرخ بیکاری در ایران، یکی از بالاترین نرخ‌های بیکاری در جهان است و بخشی از آن مربوط به جوانان و ناشی از تغییر ساختار سنی جمعیت و مهاجرت روستائیان به شهرها، است. از سوی دیگر میزان بیکاری افراد تحصیل کرده، دو برابر میزان بیکاری عمومی جامعه ایرانی اعلام شده است. آماری که در پایان هر سال تحصیلی بر ارقام آن افزوده می‌شود و هشدار می‌دهد که در عین بالا بردن ظرفیت دانشگاه‌ها، باید تدبیری برای افزایش فرصت‌های شغلی اندیشید (ارفعی، ۱۳۸۶).

بر اساس نتایج حاصل از تحقیقات سازمان ملی جوانان، نسبت کل جمعیت جوان دارای تحصیلات عالی در کشور ۱۲/۲ درصد بوده است. این نسبت در میان مردان جوان ۱۱/۶ درصد و بین زنان جوان ۱۲/۸ درصد برآورد شده است. این آمار زمانی تکان دهنده است که عنوان می‌شود نرخ بیکاری جمعیت جوان دارای تحصیلات عالی کشور ۳۵/۵ درصد است. این نرخ برای مردان

۲۵/۲ درصد و برای زنان ۴۸ درصد گزارش شده است. البته این آمار در میان شهرستان‌های ایران نوسان زیادی دارد. بیشترین نرخ بیکاری در مردان دارای تحصیلات عالی متعلق به استان کهگیلویه و بویراحمد با ۳۸/۶ درصد و کمترین میزان مربوط به استان هرمزگان با ۳/۵ درصد است. به طور مشابه بیکاری زنان، در استان ایلام با میزان ۷۶ درصد بیشترین و استان هرمزگان با ۱۴/۸ درصد، کمترین میزان را به خود اختصاص داده است. در کلان شهر تهران، این میزان برای مردان ۲۱/۳ و برای زنان ۳۵/۴ درصد گزارش شده است (اولین پایگاه اطلاع رسانی دانشجویان و دانش‌آموختگان ترکمن ایران، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه آموزش عالی در دو دهه اخیر گسترش سریعی یافته است، افزایش ظرفیت‌های آموزش عالی از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در کلیه استان‌های کشور و از طریق ایجاد دانشگاه آزاد اسلامی موجبات افزایش قابل ملاحظه دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها شده و عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و به عبارتی کمبود تقاضا، بروز پدیده بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی را فراهم کرده است (بختیاری، ۱۳۸۲). همچنین در سال‌های اخیر تحولاتی در ساختار اقتصادی - اجتماعی خانوار ایرانی به وقوع پیوسته است که برآیند اثر آن، رویکرد سرمایه‌گذاری بیشتر در سرمایه انسانی فرزندان توسط والدین بوده است. البته رویکرد مهم دیگری که در نیمه دوم دهه ۱۳۷۰ و به دلیل اختلافات موجود در بازار کار ایران و بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی به وقوع پیوسته است، توجه والدین به سرمایه‌گذاری در آموزش دختران بیش از پسران بوده است که حاصل آن افزایش قبولی دختران در مقاطع عالی از سال ۱۳۷۸ بوده است. با وجود حضور فعال تر زنان در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و آموزشی و نرخ بالای مشارکت زنان دانش‌آموخته، در صورتی که بسترهای فکری و اجتماعی لازم برای مشارکت همه جانبه زنان در حیطه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و در تمامی مناصب شغلی فراهم نشود، در آینده‌ای نه چندان دور شاهد افزایش هر چه بیشتر عدم استفاده بهینه از سرمایه انسانی خواهیم بود (نوروزی، علمی، ۱۳۸۲).

بنابراین سرمایه انسانی ماهر، یکی از مهمترین عوامل انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه است. مهاجرت افراد متخصص در واقع به معنای انتقال نیروی انسانی ماهر از کشورهای مبدأ (عموماً کشورهای جهان سوم یعنی دقیقاً همان کشورهایی که نیاز مبرم به نیروی کار آرموده و متخصص دارند) به کشورهای پیشرفته می‌باشد. خروج این سرمایه انسانی زنگ خطری برای کشورهای جهان سوم به حساب می‌آید، زیرا نه تنها این گونه کشورها را با تنگنای

نیروی انسانی ماهر روبرو می‌سازد که جبران آن بسیار مشکل است، بلکه وابستگی این کشورها را نیز به کشورهای صنعتی هر روز فزونتر می‌کند. ایران در زمره کشورهای است که با مسئله فرار مغزها روبرو بوده و مهاجرت متخصصان آن در سطح بالایی قرار دارد (فرجادی، ۱۳۸۶).

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که ارتباط نیرومندی بین مهاجرت افراد تحصیل کرده و سطح توسعه و درآمد سرانه کشور وجود دارد در واقع شکاف بین سطح زندگی و درآمد سرانه کشورهای ثروتمند و کمتر برخوردار، یکی از عوامل مهاجرت افراد تحصیل کرده به کشورهای پیشرفته است (همان منبع).

۱-۲- بیان مسئله

بدون شک، نیروی انسانی از غنی‌ترین سرمایه‌های هر کشور در رسیدن به رشد و توسعه صنعتی به شمار می‌رود. کشورهای توسعه یافته و صنعتی در نخستین گام‌های خود، نگاهی ویژه همراه با برنامه‌ریزی‌های دقیق در رابطه با دانش‌آموختگان خود داشته‌اند و ضمن توسعه همه جانبه صنعتی و علمی، توانسته‌اند با برنامه‌های دقیق خود، معضلات و مشکلاتی نظیر بیکاری را حل کنند. اما در کشور ما، برخی عوامل که ریشه روان‌شناختی، اجتماعی، اقتصادی و ... دارد، منجر به بروز پدیده بیکاری در دانش‌آموختگان دانشگاهی شده است و منابع عظیم نیروی انسانی را که باید محور اصلی توسعه پایدار باشند، نادیده گرفته شده است (خاکپور، ۱۳۸۲).

امروزه مدیریت کلان کشور به دنبال استفاده از روش‌های علمی برای شناخت عوامل مشکل‌آفرین در زمینه اشتغال، کنترل کردن آنها و تبدیل چالش‌ها به فرصت‌ها به منظور شتاب دادن به حرکت توسعه پایدار است. مطالعه روند توسعه کشور در دو دهه گذشته نشان می‌دهد که بالا بودن نرخ رشد جمعیت به عنوان یکی از عوامل اصلی بازدارنده و مخرب مطرح بوده است. افزایش بی‌رویه جمعیت، فقدان برنامه و آینده‌نگری، معضلات بی‌شماری را به بار آورده است. به نحوی که تأمین اشتغال برای این جمعیت فعال و جوان حتی در صورت بکارگیری بزرگترین طراحان و برنامه‌ریزان اقتصادی، بس دشوار می‌باشد. ایجاد بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌های مختلف ضمن ایجاد فرصت‌های شغلی، مسایل سازمانی متعددی را بوجود می‌آورد که حل و فصل آنها نیازمند استفاده از نیروی انسانی متخصص و خبره می‌باشد. در اینجاست که نقش آموزش در تربیت نیروهای متخصص جهت حل مشکلات روز به روز برجسته‌تر می‌شود. از سوی دیگر تغییر و تحولات سریع جهانی در ابعاد مختلف، اعضای جوامع را وادار به آموختن علوم جدید نموده و

گرایش به کسب تحصیلات عالی را بالا برده است که برآورده کردن این نیاز بر عهده نظام آموزش عالی است (رحمانی، نظری کتولی، ۱۳۸۳).

در این میان، زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور دارای نقش روز افزون و فزاینده‌ای در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌باشند و نقش تعیین کننده‌ای در بهبود و ارتقای رشد و توسعه اقتصادی ایفا می‌کنند. از طرف دیگر، ارتقای نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منجر به دستیابی به فرصت‌های بیشتر برای رشد و توسعه اقتصادی می‌گردد. امروزه یکی از مهم‌ترین مباحث در حوزه مسایل زنان، مسئله تحصیلات و حضور آنان در عرصه‌های اجتماعی - اقتصادی از جمله نقش و حضور زنان در بازار کار است. در ایران با توسعه آموزش عالی در سالهای پیش و پس از انقلاب و گسترش دانشگاه‌ها و فضاهای آموزشی و به موازات آن ارتقای فرهنگ عمومی جامعه و توجه بیشتر به حقوق زنان و دختران، امکان بیشتری برای حضور دختران در دانشگاه‌ها پدید آمده است. اما با این وجود یکی از مهم‌ترین چالش‌های بازار کار در ایران افزایش دانش‌آموختگان آموزش عالی در کشور و جذب آنان در بازار کار است. در این میان، افزایش حضور زنان و دختران در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تمایل زنان به داشتن تحصیلات عالی و رشد قابل توجه دانش‌آموختگان دختر دانشگاه‌ها در کشور، به عنوان چالشی در رابطه با بازار کار و مباحث اشتغال، بیکاری و دستمزد مطرح می‌باشد (محمدی، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، میان رشته‌هایی که دختران از حضور چشم‌گیری برخوردارند، (علوم انسانی و هنر)، و بازار کار، رابطه مستقیمی برقرار نیست. علوم انسانی و هنر کمترین رابطه را با بازار کار دارند و حتی در صورت رابطه با کار، در نهایت این بازار کار است که میان متقاضیان انتخاب می‌کند. از این روست که به نظر می‌رسد، با توجه به واقعیت‌های اجتماعی و اولویت ازدواج و تشکیل خانواده و فرزند برای زنان، تحصیل زنان بیشتر وجهه منزلتی دارد و به دلیل اینکه هدف اصلی تشکیل خانواده است، حضور زنان، رقیبی در بازار کار برای مردان به حساب نمی‌آید. در نتیجه در طرح این بحث، نه میزان ورود زنان به آموزش عالی بلکه بایستی، میزان فارغ‌التحصیلی و میزان اشتغال زنان را به عنوان شاخص در نظر گرفت. مهم است که چه تعداد از زنان وارد آموزش عالی می‌شوند، اما آنچه بیشتر اهمیت دارد این است که ببینیم چه تعداد زنان از آموزش عالی فارغ‌التحصیل می‌شوند و از این تعداد چند درصد جذب بازار کار می‌شوند. گزارش آماری مرکز آمار ایران (۱۳۸۶) نشان می‌دهد که میزان اشتغال زنان از ۱۳/۹ درصد تجاوز نمی‌کند و هنوز بازار کار ایران مردانه است و از آنجا که بر اساس همین تحقیقات، ارتباط مستقیمی میان تحصیل و شغل وجود ندارد، در نتیجه آموزش

وسیع زنان، باز هم در ساختارهای اجتماعی، در مردانه بودن بازار کار تغییری ایجاد نمی‌کند و تنها به رشد فرهنگ عمومی کمک خواهد کرد (شریعتی، ۱۳۸۸).

همچنین ذهنیت‌های فرهنگی موجود طرز تلقی زن از خود و جامعه از زن، اغلب مانع ورود زنان به کلیه فعالیت‌های اقتصادی و تصمیم‌گیری شده است و اقتصاد کشور با ساختار فعلی قادر به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در همه عرصه‌های فعالیت برای زنان نیست. محدودیت تنوع شغلی در میان زنان دارای آموزش عالی سبب شده که در سال ۱۳۷۵، معادل ۶۸/۶ درصد از این گروه زنان در بخش آموزش، ۱۲/۶ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی و تنها ۱۸/۸ درصد در سایر بخش‌ها مشغول به کار باشند در حالی که ۳۴/۵ درصد مردان دارای آموزش عالی در بخش آموزش و ۵/۸ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی و ۵۹/۷ درصد در سایر بخش‌ها شاغل باشند. به عبارت دیگر، تراکم حضور زنان تحصیل کرده جامعه در زمینه فعالیت‌های آموزشی و بهداشتی است (نوروزی، علمی، ۱۳۸۲).

حال اگر هر سال به کل ورودی‌های نظام آموزش عالی نگاه کنیم در می‌یابیم زنان درصد بیشتری را تشکیل می‌دهند، ولی نرخ مشارکت زنان در بازار جهانی کار حدود ۳۰ درصد است، در واقع هر ساله بخش مهمی از نیروهای تربیت شده آموزش عالی از قشری هستند که نرخ مشارکت کمتری در بازار کار دارند، در نتیجه در بلند مدت سهم نیروی کار دارای تحصیلات عالی در کل نیروی کار، کاهش خواهد یافت (مه‌ریار و همکاران، ۱۳۸۰).

اما با توجه به تغییرات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در سال‌های اخیر و افزایش حضور روز افزون زنان در صحنه‌های علمی کشور، انتظار می‌رود که ورود هر چه بیشتر زنان به بازار کار و افزایش نرخ مشارکت آنان را نظاره‌گر باشیم (نوروزی، علمی، ۱۳۸۲).

شاید بتوان گفت نظام آموزش عالی در بیشتر کشورهای دنیا یکی از دو قطب تعلیم و تربیت است که مسئولیت تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد مورد نیاز جامعه را در سطوح و رشته‌های مختلف بر عهده دارد اما بر اساس آمارهای موجود می‌توان گفت نظام آموزش عالی کشور ما نتوانسته است به خوبی از عهده این مسئولیت برآید و سال‌هاست که مسئولان کشور با این مشکل دست و پنجه نرم می‌کنند. بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن دانش، اطلاعات، توانایی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها در طول دوران تحصیل در دانشگاه و البته بخش عمده‌تری از آن در جریان کار کسب می‌شود از سوی دیگر، نبود توازن بین آنچه در قالب

رشته‌های تحصیلی مختلف در دانشگاه‌ها آموزش داده می‌شود با مهارت و توانایی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل موفق نبودن فارغ‌التحصیلان در کاربایی محسوب می‌شود (ارفعی، ۱۳۸۶). با توجه به اهمیت شغل در تأمین معاش فرد و خانواده، دادن احساس اعتماد به نفس، عزت نفس و سلامت روان به انسان از یک سو و آسیب‌هایی که بیکاری می‌تواند بر روح و جسم افراد داشته باشد از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که پژوهش حاضر، می‌تواند، خصوصاً برای قشر تحصیل کرده که با رقابت شدید و غالباً با پرداخت هزینه‌های سنگین وارد دانشگاه شده و چند سالی را صرف تحصیل می‌کند، باعث شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری و احتمالاً شناخت راهکارها و کارآفرینی فارغ‌التحصیلان باشد. در این راستا اهداف پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

۱-۳- اهداف پژوهش

۱- بررسی و جذب میزان جذب دانش‌آموختگان تهرانی و شهرستانی در کسب فرصت‌های شغلی موجود در بازار.

۲- بررسی میزان دانش‌آموختگانی که موفق به کسب فرصت‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی خود شده‌اند.

۳- بررسی تفاوت در عوامل روانشناختی (مهارشغلی و خودکارآمدی) مؤثر بر اشتغال و بیکاری بین دانش‌آموختگان شاغل و بیکار.

۴- بررسی تفاوت در عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال و بیکاری بین دانش‌آموختگان شاغل و بیکار.

۵- بررسی تفاوت در عوامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال و بیکاری بین دانش‌آموختگان شاغل و بیکار.

۶- بررسی تفاوت در عوامل فرهنگی مؤثر بر اشتغال و بیکاری بین دانش‌آموختگان شاغل و بیکار.

۷- بررسی ارتباط بین مهارشغلی و خودکارآمدی دانش‌آموختگان بیکار.

۱-۴- سؤالات پژوهش

۱- آیا دانش‌آموختگان شهرستانی بیشتر از تهرانی جذب فرصت‌های شغلی می‌شوند؟

۲- چند درصد از دانش‌آموختگان شاغل، موفق به کسب شغل مرتبط با رشته تحصیلی خود شده‌اند؟

۳- آیا در عوامل روانشناختی (مههار شغلی و خودکارآمدی) مؤثر بر اشتغال یا بیکاری دانش‌آموختگان شاغل و بیکار تفاوت وجود دارد؟

۴- آیا در عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال یا بیکاری دانش‌آموختگان شاغل و بیکار تفاوت وجود دارد؟

۵- آیا در عوامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال یا بیکاری دانش‌آموختگان شاغل و بیکار تفاوت وجود دارد؟

۶- آیا در عوامل فرهنگی مؤثر بر اشتغال یا بیکاری دانش‌آموختگان شاغل و بیکار تفاوت وجود دارد؟

۷- آیا مههار شغلی دانش‌آموختگان بیکار از طریق خودکارآمدی آنها قابل پیش‌بینی است؟

۱-۵- ضرورت و اهمیت مسئله

کار و تلاش بخش مهمی از شخصیت انسان‌ها است. اهمیت اشتغال و بحث و بررسی در این زمینه را می‌توان از اصول قانون اساسی به سهولت استنباط نمود. به موجب اصل ۲۸ و بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی ایجاد اشتغال کامل یکی از اهداف و جهت‌گیری‌های توسعه بیان شده است (منصور، ۱۳۸۴). اصول مزبور تا حدودی سیاست اشتغال کشور را تدوین کرده است و تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گزاران کشور را ملزوم ساخته که به شناسایی عوامل مؤثر در عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ایجاد توازن کمی و کیفی مسأله اشتغال بپردازد. ایجاد اشتغال کامل خود یکی از عوامل زمینه‌ساز تحقق هدف‌های دیگر نظیر رفع فقر، تأمین بهداشت، آموزش و مسکن می‌باشد. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه، امکان اشتغال به کار و شرایط احراز شغل برای تمامی دانش‌آموختگان را فراهم نماید. رشته‌های علوم انسانی، علوم تربیتی و الهیات در بعضی از شاخه‌هایشان تفاوت‌های بسیاری با علوم تجربی دارند ولی در ساخت فرهنگی هر جامعه‌ای رسالت آنها بسیار حساس است، چرا که علوم پرورشی بخش عمده‌ای از قوای نرم افزاری یا ذهنی جمعی جامعه را بر عهده دارد. از طرفی دانش‌آموختگان آنها نمی‌توانند همانند رشته‌های فنی و مهندسی

مستقیماً در خدمت بازار کار قرار گیرند. ضعف در اینجاست که هنوز قابلیت‌های متخصصان علوم انسانی، تربیتی و الهیات را به درستی روشن نکرده‌اند (قریشی راد، ۱۳۸۷).

از این رو، اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. زندگی هر فرد از طریق کار کردن تأمین می‌شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. تحقیقات متعدد نشانگر این واقعیت است که با افزایش بیکاری، کجروی‌های اجتماعی، افزایش می‌یابد، ولی اشتغال مناسب موجبات رضایت شغلی، نشاط و شادابی انسان را فراهم می‌سازد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲). اشتغال به کار همچنین می‌تواند علاوه بر ارضای شماری از نیازهای اساسی انسان موجب پرورش روح و جسم، برقراری ارتباطات انسانی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی شود (پاول^۱ و انرایت^۲، ۱۹۹۱. به نقل از مهدی‌نژاد قوشچی، ۱۳۸۶. طباطبایی، ۲۰۰۳).

اصولاً زندگی بر پایه کار و فعالیت بنا شده است، بدین صورت که زندگی انسان در چهارمین هفته باروری، با شروع کار قلب، آغاز می‌شود و با توقف کار آن پایان می‌پذیرد. کار موجب می‌شود استقلال مالی داشته باشیم، هویت کسب کنیم، ارزش به دست آوریم. در درمان بیماری‌های روانی نیز کار نقش تعیین‌کننده‌ای را دارد و اصولاً کار درمانی یکی از شیوه‌های مؤثر درمان است (گنجی، ۱۳۸۵).

کار نه تنها وسیله تأمین معاش و نیازهای اقتصادی ماست بلکه تنها وسیله‌ای است که آدمی از طریق آن می‌تواند به بسیاری از نیازهای روانی و اجتماعی خود هم پاسخ گوید. به عنوان یک موجود اجتماعی بیشترین تعاملات انسان با انسان‌های دیگر و اجتماع از طریق محیط‌های تحصیلی و شغلی او برقرار می‌شود. بشر از طریق کار کردن احساس سودمندی می‌کند. به علاوه دیگر نیازهای عاطفی - روانی او با کار تأمین می‌شود (زندى پور، ۱۳۸۲).

هر عنصری که موجب احساس تقید می‌شود ویژگی کار شناخته می‌شود و فعالیت‌های کار را از آنچه خارج از قلمرو آن است جدا می‌سازد، چنانکه والن^۳، مایرسون^۴ و هیرنشو^۵ نیز به این ویژگی تأکید کرده‌اند. در این معنی، کار در حدی که مستلزم تقید است، و در بسیاری موارد از عمل که همراه با آزادی است متمایز می‌شود. (توسلی، ۱۳۷۵).

^۱ Powell
^۲ Enright
^۳ Wallon
^۴ Mayerson
^۵ Hearnshaw