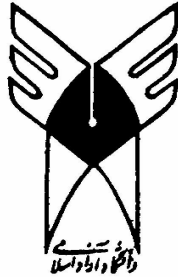


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی ، گروه علوم اجتماعی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش : جامعه شناسی

عنوان :

وضعیت اشتغال و رضایت شغلی دانش آموختگان نابینای

شاغل در شهر تهران (۱۳۸۹)

استاد راهنما :

دکتر فرح ترکمان

استاد مشاور :

دکتر مهرداد جواهری پور

پژوهشگر :

ستار افزاء

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به خانواده عزیز و استاد اهنمای مهربانم
به بهانه جبران قطره‌ای از دریای سیکران محبتتان
زانوی ادب زمین می‌نهم و بادلی مال‌لال از عشق و محبت بردستان بجلی تان بوسه می‌زنم.

مشکر و قدردانی

باشکر و قدردانی صمیمانه از همه آنانی که از ابتدای تا کنون در راه رشد و بالندگی ام تلاش نموده اند و یاریگریم بوده اند. مشکر مخصوص دارم از خانم شبنم بوستانی که به عنوان یک هم کلاس و یک دوست و خانم فیروزه بختیاری و فرزانه شیخ الاسلام زحمتی بی دریغ برای به انجام رسیدن این پایان نامه متحمل شدند. امیدوارم که خداوند یاریم کند تا بتوانم جوایف بگوی زحمتشان باشم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب ستار افزا دانشجوی کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی با شماره دانشجویی ۸۶۰۸۰۶۶۳۷۰۰ اعلام می‌نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان "بررسی وضعیت اشتغال و رضایت شغلی دانش‌آموختگان نابینای شاغل در شهر تهران (۱۳۸۹)" حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط و رویه‌های جاری، آنرا ارجاع داده و در فهرست منابع و مآخذ ذکر نموده‌ام. علاوه بر آن تأکید می‌نمایم که این پایان نامه قبلاً برای احراز مدرک هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود، بدینوسیله متعهد می‌شوم، در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراض آنرا بپذیرم.

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای ستار افزا از پایان نامه خود با عنوان "بررسی وضعیت اشتغال و رضایت شغلی دانش آموختگان نابینای شاغل در شهر تهران (۱۳۸۹)" دفاع نموده و با نمره ۱۹.۵۰ بحروف نوزده و پنجاه صدم و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی : تهران مرکزی	کد واحد : ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه : ۱۰۱۲۰۵۰۵۸۷۲۰
عنوان پایان نامه : بررسی وضعیت اشتغال و رضایت شغلی دانش آموزان نابینای شاغل در شهر		
نام و نام خانوادگی دانشجو : ستار افرا	تاریخ شروع پایان نامه:	تاریخ اتمام پایان نامه:
شماره دانشجویی : ۸۶۰۸۰۶۶۳۷۰۰	رشته تحصیلی : جامعه شناسی	
استاد / استادان راهنما : دکتر فرح ترکمان		
استاد / استادان مشاور : دکتر مهرداد جواهری پور		
آدرس: تهران-خیابان بنی هاشم-خیابان شهید رحیمی(پرتوی)-کوچه گلستان-پلاک ۴-واحد ۲.		
چکیده پایان نامه (شامل خلاصه ، اهداف ، روشهای اجرا و نتایج به دست آمده):		
<p>پژوهش حاضر از آنجا که قصد پرداختن به یک مسئله اجتماعی را دارد پژوهشی عملی و کاربردی است. هدف این تحقیق بررسی وضعیت شغلی دانش آموزان نابینای شاغل در شهر تهران در سال ۱۳۸۹ می باشد. عامل اصلی برای انجام این پژوهش مشاهده مسائل و مشکلات و کاستی های مختلف در استخدام و رضایت شغلی این گروه از جامعه می باشد. روش تحقیق حاضر پیمایشی و از نوع تبیینی است جامعه آماری را نابینایان با تحصیلات عالیه مشغول به کار در شهر تهران در سال ۱۳۸۹ تشکیل می دهد؛ که آمار دقیقی از این افراد در هیچ مرکزی یافت نشد لذا با استفاده از روش نمونه گیری غیر احتمالی گلوله برفی یا شبکه ای اقدام به شکل دادن نمونه شد در این پژوهش از تکنیک پرسش نامه استفاده شده است از آنجائیکه جمعیت مورد مطالعه بسیار کم بود لذا از همه آنها پرسش به عمل آمد.</p> <p>به منظور تدوین فرضیات این پژوهش از نظریه های دو عاملی هرزبرگ، انتظار، سرایت، سلسله نیاز های مازلو، نظریه های هوی، میسکل، تنوری چارلز هولین و تنوری کورت لوین استفاده شده است. در این پژوهش از ۱۷۲ نفر پرسش بعمل آمده است که این تعداد، کل جامعه آماری ما را تشکیل می دهد و با استفاده از نرم افزار</p> <p>spss به تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده ها پرداخته شده در سطح استنباطی از آزمون کای اسکور، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی استفاده گردیده و در سطح توصیفی از شاخصهای فراوانی، فراوانی مطلق، درصد فراوانی، فراوانی تراکمی و نمودار دایره ای و ستونی استفاده شده است. در بررسی فرضیه های مطرح شده در پژوهش مشخص شد بین عوامل فردی شامل سن، جنسیت، محل تولد، رضایت کلی از زندگی و عوامل واسطه ای شامل حقوق، پایگاه و موقعیت، امکان رشد و ارتقا و عوامل انگیزشی شامل استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی و عوامل محیطی شامل ارتباط با مافوق، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی، شرایط کاری، با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.</p> <p>بر اساس ویژگی های جامعه مورد مطالعه مشخص شد اکثر شاغلین در رشته های حقوق، علوم اجتماعی و روانشناسی پست های سازمانی بهتر و در خور رشته تحصیلی خود دارند.</p> <p>واژه های کلیدی: رضایت شغلی، عوامل فردی، عوامل انگیزشی، عوامل محیطی، عوامل واسطه ای، نابینا.</p>		

تاریخ

مناسب است

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

وامضا:

مناسب نیست

فهرست مطالب

صفحه	عنوان	چکیده
	بخش اول: مبانی و تبیین نظری پژوهش	
	فصل اول: کلیات پژوهش	
۲	مقدمه	
۲	۱-۱ بیان مساله	
۷	۲-۱ اهداف پژوهش	
۸	۳-۱ اهمیت و ضرورت موضوع	
۹	۴-۱ سوالات و فرضیه های پژوهش	
۱۳	۵-۱ مدل تحلیل	
۲۳	۶-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی	
	۱-۶-۱ تعریف نظری متغیر وابسته	
	۲-۶-۱ تعریف نظری متغیرهای مستقل	
	۳-۶-۱ تعریف عملیاتی متغیر وابسته (رضایت شغلی)	
	۴-۶-۱ تعریف عملیاتی متغیرهای مستقل	
۲۶	۷-۱ روش پژوهش	
۲۷	۸-۱ قلمرو پژوهش	
۲۷	۹-۱ جامعه و حجم نمونه	
۲۸	۱۰-۱ محدودیت ها و مشکلات پژوهش	
	فصل دوم: مطالعات نظری	
۳۰	مقدمه	
۳۱	۱-۲ مفاهیم پژوهش	
۳۱	۱-۱-۲ شغل	
۳۳	۲-۱-۲ اشتغال	
۳۳	۳-۱-۲ نابینا	
۳۳	۴-۱-۲ دانش آموخته	
۳۳	۵-۱-۲ نارضایتی اجتماعی	
۳۷	۲-۲ نظریات جامعه شناسان کلاسیک در رابطه با رضایت شغلی	
۳۷	۱-۲-۲ بی هنجاری در تقسیم کار	

.....	۲-۲-۲ نظریه رابطه اجتماعی
۴۳ ۳-۲-۲ از خود بیگانگی
۴۵ ۴-۲-۲ روابط بروکراتیک
۴۸ ۵-۲-۲ نظام های اجتماعی
۵۲ ۶-۲-۲ نظریه کنش متقابل نمادین
۵۲ ۷-۲-۲ نظریه مبادله اجتماعی
۵۷ ۸-۲-۲ جمع بندی نظریات جامعه شناسان کلاسیک در رابطه با سازمانها و رضایت شغلی
۵۸ ۳-۲ نظریه های انگیزش و رضایت شغلی در بین جامعه شناسان مدرن
..... ۱-۳-۲ تئوری محتوایی
۶۲ ۱-۳-۲ نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۶۸ ۲-۱-۳-۲ تئوری نیازهای آشکار هنری ماری
۶۹ ۳-۱-۳-۲ مقایسه مدل ماری با مدل مازلو
۷۰ ۴-۱-۳-۲ اختلاف بین انتظار و واقعیت شغل
۷۰ ۵-۱-۳-۲ ترکیب عوامل فیزیولوژیکی و محیطی
۷۱ ۶-۱-۳-۲ مدل انتظار (ارزشمندی کار)
۷۱ ۷-۱-۳-۲ انطباق توسعه نیازها و قدرت خرید
۷۱ ۸-۱-۳-۲ نوع شغل ، پاسخ به انتظارات و ارتقا ، نظارت و سرپرستی
۷۲ ۹-۱-۳-۲ ویژگی های شخصی و محیطی
۷۵ ۱-۹-۱-۳-۲ ارزیابی و نقد تئوری میدانی لوین
۷۷ ۱۰-۱-۳-۲ تئوری زیست ، بقا ، رشد
۷۸ ۱۰-۱-۳-۲ ارزیابی و نقد تئوری آلدرفر
۷۹ ۱۱-۱-۳-۲ تئوری دو طیفی رضایت و عدم رضایت هرزبرگ
۸۲ ۱۱-۱-۳-۲ ارزیابی و نقد نظریه دو عامل هرزبرگ
۸۵ ۱۲-۱-۳-۲ انگیزه ارزشمندی فرد
۸۵ ۱۳-۱-۳-۲ نیازها و انتظارات
۸۶ ۱۴-۱-۳-۲ نظریه پیشرفت مک کله لند(تئوری کسب موفقیت، قدرت، وابستگی)
۸۸ ۱۵-۱-۳-۲ نظریه عوامل واسطه ای
۸۹ ۱۶-۱-۳-۲ نظریه x,y دوگلاس مک گرگر
۹۱ ۱۷-۱-۳-۲ نظریه غنی سازی مشاغل هاگمن والدم
۹۱ ۱۸-۱-۳-۲ نظریه عوامل محتوایی و عوامل زمینه
۹۲ ۱۹-۱-۳-۲ دیدگاه مسیر - هدف

۹۳ دیدگاه واکنشی گراین و هولندر ۲۰-۱-۳-۲
۹۴ تئوری های فرایندی ۲-۳-۲
۹۴ نظریه انتظار ویکتوروروم ۱-۲-۳-۲
۹۵ نظریه برابری استی سی آدامز ۲-۲-۳-۲
۹۷ طرح ریزی استراتژی نظام های تشویق و پاداش یا تئوری تکامل لاولر ۳-۲-۳-۲
۱۰۱ تئوری اسناد ۴-۲-۳-۲
۱۰۲ نظریه کامروایی نیازی ۵-۲-۳-۲
۱۰۲ تئوری هدف گذاری ادوین لاک ۶-۲-۳-۲
۱۰۳ نظریه گروه مرجع ۷-۲-۳-۲
۱۰۳ نظریه سرایت ۸-۲-۳-۲
۱۰۴ نظریه نفوذ اجتماعی ۹-۲-۳-۲
۱۰۴ نظریه اختلاف (مقایسه نیازها و پاداش ها) ۱۰-۲-۳-۲
۱۰۴ نظریه محرومیت - غلبه ۱۱-۲-۳-۲
۱۰۴ نظریه رابطه عمومی ۱۲-۲-۳-۲
۱۰۵ نظریه نقشی ۱۳-۲-۳-۲
۱۰۵ نظریه چند عاملی چارلز هولین ۱۴-۲-۳-۲
۱۰۶ نتیجه گیری از نظریات دانشمندان مدرن ۱۵-۲-۳-۲
۱۰۷ چارچوب نظری پژوهش ۴-۲
۱۱۳ پیشینه پژوهش ۵-۲
۱۱۳ کتابها ۱-۵-۲
۱۱۴ پایان نامه ها ۲-۵-۲
۱۱۵ مقالات و پژوهش ها ۳-۵-۲
 جمع بندی پیشینه مطالعات ۴-۵-۲

فصل سوم : روش شناسی پژوهش

۱۲۱ روش شناسی پژوهش ۱-۳
۱۲۸ روش پژوهش ۲-۳
۱۳۴ جامعه آماری ۳-۳
۱۳۵ تکنیک یا ابزارهای پژوهش ۴-۳
۱۳۵ روش های جمع آوری اطلاعات ۵-۳
۱۳۷ شیوه نمونه گیری ۶-۳
۱۳۹ حجم نمونه آماری ۷-۳

۱۴۰	۸-۳ تعیین و برآورد حجم نمونه
۱۴۱	۹-۳ حجم نمونه
۱۴۱	۱۰-۳ ساخت ابزار پژوهش (پرسش نامه)
۱۵۳	۱۱-۳ سنجش روایی و پایایی ابزار پژوهش (پرسش نامه)
۱۵۳	الف: اعتبار پرسش نامه
۱۵۳	۱- اعتبار صوری
	۲- اعتبار سازه ای
۱۵۳	ب: پایایی (روایی)

بخش دوم : تبیین تجربی پژوهش
فصل چهارم : ارائه تجزیه و تحلیل اطلاعات

۱۵۷	۴-۱ نتایج توصیفی پژوهش
۱۵۷	قسمت اول : مشخصات عمومی پاسخگویان
	۴-۲ بررسی شاخص‌های پژوهش
	۴-۲-۱ بررسی سنجش رضایت شغلی
	۴-۳ آزمون فرضیه‌ها
	۴-۴ اعتبار ابزار اندازه‌گیری و تحلیل عاملی
	۴-۵ آزمون رگرسیون چند متغیره برای شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی
	۴-۶ آزمون رگرسیون چند متغیره برای شناسایی عوامل موثر بر رضایت از شرایط کار
	۴-۷ آزمون رگرسیون چند متغیره برای شناسایی عوامل موثر بر رضایت از مافوق
	۴-۸ نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل موثر در رضایت شغلی
	۴-۸-۱ متغیرهایی که بطور مستقیم بر متغیر وابسته تاثیر می‌گذارند
	۴-۸-۲ متغیرهایی که علاوه بر تاثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارند
	۴-۸-۳ متغیرهایی که دارای تاثیر غیرمستقیم بر رضایت شغلی می‌باشند

فصل پنجم : استنتاج و نتایج پژوهش

۲۲۶	۵-۱ نتیجه‌گیری
	۵-۱-۱ دستاورد تجربی
	۵-۱-۲ دستاورد نظری
۲۳۲	۵-۲ پیشنهادها
۲۳۴	ضمائم

چکیده

پژوهش حاضر از آنجا که قصد پرداختن به يك مسئله اجتماعي را دارد پژوهشي عملي و کاربردي است. هدف اين تحقيق بررسي وضعيت شغلي دانش آموختگان نابیناي شاغل در شهر تهران در سال 1389 مي باشد. عامل اصلي براي انجام اين پژوهش مشاهده مسائل و مشکلات و کاستي هاي مختلف در استخدام و رضاييت شغلي اين گروه از جامعه مي باشد. روش تحقيق حاضر پيمائشي و از نوع تبیینی است جامعه آماری را نابینایان با تحصیلات عالی مشغول به کار در شهر تهران در سال 1389 تشکیل می دهد. که آمار دقیقی از این افراد در هیچ مرکزی یافت نشد لذا با استفاده از روش نمونه گیری غیر احتمالی گلوله

برفی یا شبکه ای اقدام به شکل دادن نمونه شد در این پژوهش از تکنیک پرسش نامه استفاده شده است از آنجائیکه جمعیت مورد مطالعه بسیار کم بود لذا از همه آنها پرسش به عمل آمد. به منظور تدوین فرضیات این پژوهش از نظریه های دو عاملی هرزبرگ، انتظار، سرایت، سلسله نیازهای مازلو، نظریه هوئی، مسیکل، تئوری چارلز هولین و تئوری کورت لوین استفاده شده است در این پژوهش از 172 نفر پرسش بعمل آمده است که این تعداد، کل جامعه آماری ما را تشکیل می دهد و با استفاده از به تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده ها پرداخته شده در سطح استنباطی از آزمون spps نرم افزار کای اسکور، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی استفاده گردیده و در سطح توصیفی از شاخصهای فراوانی، فراوانی مطلق، درصد فراوانی، فراوانی تراکمی و نمودار دایره ای و ستونی استفاده شده است. فرضیه های عوامل فردی شامل سن، جنسیت، محل تولد و رضایت کلی از زندگی و عوامل شغلی شامل 1- عوامل انگیزشی: استقلال در عمل، علاقه به کار، شناخت، پیشرفت و ترقی، مسئولیت های شغلی 2- عوامل واسطه ای: حقوق، پایگاه و موقعیت و امکان رشد یا ارتقاء 3- عوامل محیطی: ارتباط با مافوق ها، ارتباط با همکاران، امنیت شغلی و شرایط کاری مورد تأیید قرار گرفت. براساس ویژگی های جامعه مورد مطالعه مشخص شد اکثر شاغلین در رشته های حقوق، علوم اجتماعی و روانشناسی پست های سازمانی بهتر و در خورد رشته تحصیلی خود دارند

بخش اول : مبانی و تبیین نظری پژوهش

فصل اول کلیات پژوهش

بخش اول:

مقدمه:

مسئله اشتغال و رضایت شغلی از مهمترین مسائل و دغدغه هایی است که اکثر کشورها با آن مواجه هستند. در ارتباط با دانش آموختگان نابینا این مشکل دوچندان می شود زیرا عدم توجه مسئولان و متولیان امر به این قشر سبب شده است که خیل عظیمی از این افراد با توجه به تخصص بالا، امکان فعالیت و اشتغال برای آنها فراهم نباشد. به همین دلیل در این پژوهش برآنیم تا به بررسی وضعیت اشتغال و رضایت شغلی نابینایان دانش آموخته در شهر تهران پرداخته و موضوع را تبیین کنیم.

۱-۱ بیان مسأله

عدم تعادل پایدار بین تقاضای نیروی انسانی متخصص و دانش آموختگان و آموزش عالی با میزان و نوع تخصص این نیروها مسئله مشترک کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه طی دهه های (۹۰-۱۹۷۰) بوده است. این عدم تعادل نه تنها در نظام های با پذیرش باز بلکه در نظام های با پذیرش کنترل شده نیز وجود دارد. به منظور یافتن دلایلی برای توجیه عدم تعادل موجود در بازار نیروی انسانی متخصص، مطالعات متعددی انجام گرفته است. بسیاری از کشورهای در حال توسعه وخامت مشکل بیکاری را در سطح آموزشی، به ویژه آموزش عالی در برخی از دوره ها تجربه کرده اند. «در این کشورها به استثنای چند کشور آسیایی جنوب شرقی، رشد اشتغال بخش مدرن به طور قابل توجهی کاهش یافت و بخش عمده ای از نیروی انسانی تحصیل کرده در بخش رسمی به بهره وری پایین جذب شدند» (ضرغامی ۱۳۷۹: ۲۴).

مهمترین مسائل آموزش عالی که به سیستم اشتغال مربوط می شود از دهه ۱۹۶۰ میلادی ظهور کرد و موجب به وجود آمدن نظریه سرمایه انسانی گردید طبق این نظریه سرمایه گذاری در آموزش بطور عام، آموزش عالی به طور خاص باعث نهادینه شدن قدرت بهره وری در وجود انسان می شود. طبق نظر اقتصاددانان و بنیانگذاران این تئوری (شولتز^۱، نیلسون^۲ و بکووبن) «آموزش عالی یک نوع سرمایه گذاری است که بازدهی بیشتر از سرمایه فیزیکی دارد و لذا بطور فزاینده ای به ثروت اقتصادی کمک می کند» (همان: ۲۷).

¹ Schultz

² Nilsson

در دهه ۱۹۷۰ این دید منفی گسترش یافت که آموزش عالی اولاً بیشتر از نظر کمی در حال رشد است و ثانیاً در برخی از زمینه ها فارغ التحصیلان مهارت و دانش مورد نیاز بازار کار را کسب نموده اند از جمله پژوهشگران پیشگام در این زمینه می توان از فری من^۳، رامبرگر^۴، سوکالاس^۵ نام برد. در دهه ۱۹۸۰ نیز برای یافتن پاسخ سوالاتی نظیر آنکه، چه عواملی باید ارتقا دهنده مزایا و منافع ارتباط بین آموزش عالی و بازار کار باشد؟ قوانین و مقررات شغلی چگونه باید باشد؟ آموزش عالی چگونه می تواند پاسخگوی انتظارات باشد و ... نظریاتی همانند نظریه و نظریه توهم به وجود آمد که در ادبیات اقتصادی آموزش، از طرفداران زیادی برخوردار نیستند و جایگاه ویژه ای ندارند (همان: ۲۸).

در دهه ۱۹۹۰ پژوهشگران در نگاه نخست مشاهده نمودند که چشم اندازهای شغلی برای فارغ التحصیلان جدید در بیشتر نقاط جهان مایوس کننده بوده و روند فزاینده ثبت نام در آموزش عالی این مشکل را تشدید می کند لذا در اواخر این دهه مجدداً بحث رابطه بین آموزش عالی و بازار کار بالا گرفته است. در گزارشی که توسط یونسکو (۱۹۸۸) تهیه شده است علت ارزیابی منفی از وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی را به فقدان معیار مناسب ارزیابی مربوط کرده است در گزارش مذکور اشاره شده است که در پاسخ به چالشهای دنیای متغیر کار از آموزش عالی انتظار می رود که اولاً تنوع بیشتر از لحاظ ساختاری مانند پیوند اوضاع اقتصادی و درس برنامه ریزی شده باشد، ثانیاً عنایت بیشتری به صلاحیتهای عمومی، مهارتهای اجتماعی و پیشرفتهای شخصی نماید و ثالثاً روشهای منظم ارتباطی بین آموزش عالی و دنیای کار ایجاد کند. ابزارهای ارتباطی پیشنهاد شده توسط یونسکو برای فایق آمدن بر مشکلات عرضه و تقاضای نیروی کار تحصیل کرده عبارتند از: مشارکت کارفرمایان در توسعه برنامه های درسی، انعطاف پذیر کردن دوره های دانشگاهی و حرفه ای و آموزش نیمه وقت شاغلین، کار نیمه وقت دانشجویان طی تحصیل در رشته مربوط، در نظر گرفتن کارآموزی صنعتی در برنامه های درسی، شرکت فعال دانشجویان در پروژه هایی که توسط صنعت اجرا می شود و تدارک خدمات شغل و حرفه ای برای کمک به اشتغال فارغ التحصیلان، در مطالعه ای که در سال ۱۹۸۳ توسط سانیان و همکارانش اجرا شد، رابطه بین آموزش عالی و بازار کار در منطقه Sava اندونزی مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج بدست آمده از پژوهش به شرح زیر است:

- آموزش عالی از ابزاری برای دستیابی به شغل مناسب در جامعه تلقی شده است.
- فارغ التحصیلان منطقه به شرطی حاضر به کار در مناطق روستایی دور دست بودند که پست بالاتری به آنها محول شود.

³.Friman

⁴.Ramberger

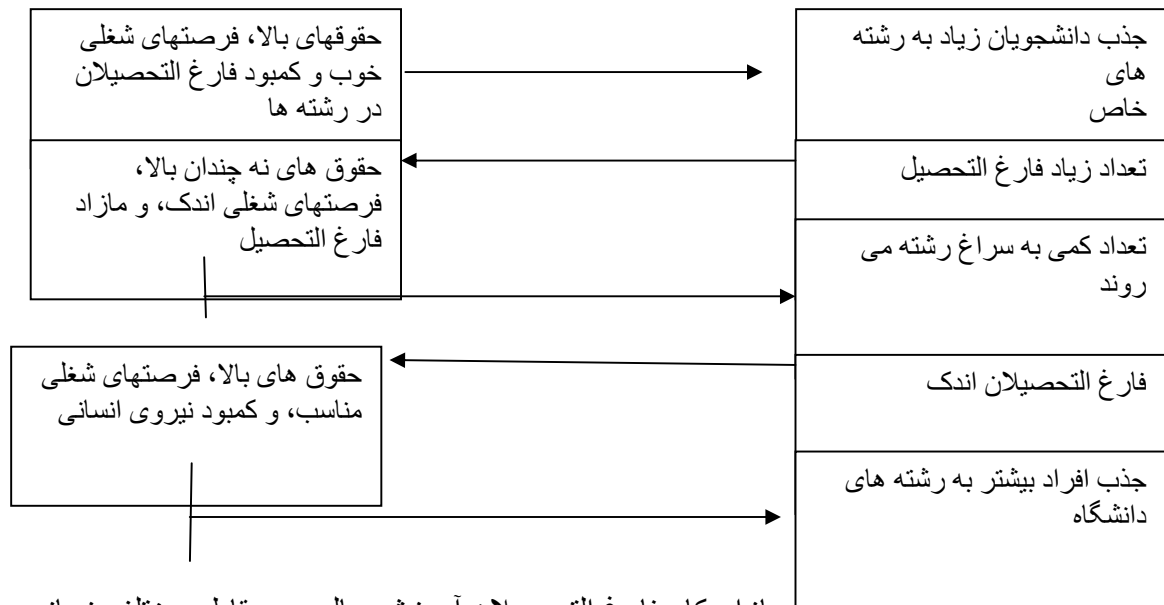
⁵.Sokalas

- دانشجویان اطلاعات شغلی را از منابع غیر رسمی، مانند والدین، و دوستان دبیرستانی بدست می آورند و مکانیزمهای نهادی برای این منظور وجود ندارد.
- اکثر دانشجویان اطلاعات لازم در مورد رشته انتخابی خود ندارند.
- بیشتر دانشجویان دانشگاههای دولتی انتظار دارند بعد از فراغت از تحصیل در بخش دولتی شاغل شوند و نه در بخش خصوصی.
- بین آموزش عالی و بازار کار پیوند مناسب وجود ندارد.

مطالعه هارت در سال ۱۹۹۱ نشان می دهد که علت اساسی بیکاری به ویژه در کشورهای در حال توسعه، عدم انطباق کیفی بین عرضه و تقاضا است، به طوریکه چه بسا در برخی از دوره های زمانی، مازاد عرضه نیروی انسانی با مازاد تقاضای نیروی انسانی همزمان و این امر در سطوح بالای آموزش به میزان بیشتری جلوه گر است. رویکردهای رایج برای ارتباط بین آموزش عالی و اشتغال روی سرمایه انسانی، نیازمندیها و تقاضای اجتماعی متمرکز می شود. با توسعه آموزش عالی و ظهور مبارزه طلبی های اقتصادی-اجتماعی برای آموزشهای عالی در سالهای ۱۹۸۰-۱۹۹۰ تأثیر این رویکردها محدود شده است و تعدادی موضوعات جدید در راستای اشتغال و آموزش بوجود آمده است که به شرح زیر می باشد:

- ۱- انعطاف بیشتر در آموزش عالی
 - ۲- استفاده از آموزش مبتنی بر کار و تجربه
 - ۳- تاکید بیشتر روی شکل گیری شخصیت دانش آموزان
 - ۴- تاثیر حمایت و پیوندهای آموزش - شغل روی استخدام فارغ التحصیلان
- بنا به گفته عضو کمیته تدوین استاندارد جهانی «نظام آموزشی ما» از ابتدایی تا عالی از بعد کمی و کیفی استاندارد نشده است این در حالی است که سالها قبل کشورهای پیشرفته نظام تضمین کیفیت را در کلیه واحدهای آموزشی خود بکار گرفته اند» (امین میلانی ۱۳۷۸: ۳۵۴).
- امین میلانی (۱۳۷۸) همچنین در رابطه با شغل و تخصص دانش آموختگان چنین عنوان می کند:
- میان شغل و تخصص دانش آموختگان اکثراً رابطه چندانی وجود ندارد و انتخاب رشته بیشتر با انگیزه های کاریابی و مدرک گرایی انجام می گیرد. وجود ساختار ناهمگون و پراکنده تولید، نازل بودن میزان سرمایه گذاری به علت عدم شفافیت وضعیت اقتصادی و فقدان ثبات و امنیت لازم و شرایط مساعد از لحاظ پیش بینی و انتظارات، بازدهی سرمایه گذاری، تعداد مراکز سیاست گذاری و وجود سازمانهای موازی و ناهماهنگ با یکدیگر، عدم تطابق بعضی از قوانین و مقررات با مناسبات رشد اقتصادی، تصدی بیش از اندازه دولت در انجام امور، عدم نظارت صحیح و مستمر بر فعالیتهای تولیدی و نحوه استخدام، عدم استفاه از فن آوری های شدید و ارتباطات جهان مجموعاً منجر به عدم بکارگیری ظرفیت بالقوه تولید و عدم تخصیص منابع، خصوصاً نیروی انسانی گردیده است.

در یک مطالعه که توسط فری من انجام شده است، وی الگویی به شرح زیر برای بازار دارای تحصیلات عالی ترسیم نموده است:



مصدر شماره ۳: بازار کار فارغ التحصیلان آموزش عالی در مقاطع مختلف زمانی

مؤمنی (۱۳۷۹) چنین عنوان می کند:

عدم تطابق بین آموزه های آموزش عالی با فعالیت شاغلین از جمله معضلات مربوط به عدم توزیع مناسب شاغلین دارای تحصیلات عالی در بخشهای مختلف به شمار می رود. ماتریس نیروی انسانی تخصصی- 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 آنان در بخش خدمات مشاغل میباشند. همچنین بین رشته های تحصیلی با نیازهای بازار کار نیز عدم تطابق زیاد به چشم می خورد ماتریس نیروی انسانی شغل - تخصصی نشان می دهد که شاغلان سه رشته حرفه و صنعت و فن، و مهندسی و کشاورزی عمدتاً در فعالیت های خدمات عمومی، اجتماعی و شخصی شاغل بوده اند در حالیکه عموماً باید فارغ التحصیلان آنها در فعالیت های تولیدی جامعه شاغل باشند.

این پژوهش در پی پاسخگویی به سوالات زیر است؟

در جامعه ای که حدود ۱/۲ فارغ التحصیلان دانشگاهی در فعالیتهای غیر مرتبط با مدرک تحصیلیشان فعالیت می کنند (امیری، ۱۳۷۵) وضعیت اشتغال نابینایان تحصیلکرده چگونه است؟ آیا نابینایان تحصیلکرده وضعیتی مشابه دیگر تحصیلکردگان دارند؟

۲-۱ اهداف پژوهش:

معمولاً در هر پژوهش اجتماعی دو هدف وجود دارد:

۱- بررسی تجربی نظریه ها و سنجش میزان تطبیق آن ها با واقعیات است تا به این وسیله دامنه علم و زمینه شناخت گسترش یابد.

۲- بررسی مسائل حاد روزمره اجتماعی و یافتن راه حل هایی برای آن که البته این گونه مسائل نیز می باید در رابطه با تئوری های موجود بررسی شوند تا از یک سو به کمک آن تئوری، ابعاد مساله روشن تر و از سوی دیگر با آن بررسی، بنیان اثباتی و تجربی آن نظریه تقویت شود.

پس پژوهش اجتماعی می تواند " علمی " یا " عملی " باشد. پژوهش " علمی " عبارت از پژوهشی است که پژوهشگر می کوشد رابطه بین واقعیت های مختلف را بدون ارزش گذاری و بدون این که جنبه عملی نتایج حاصله را در نظر بگیرد، دریابد. هدف اصلی دانستن و شناختن پدیده ها یا رابطه ای جدید است.

در پژوهش " عملی " که جنبه کاربردی دارد، پژوهش به منظور استفاده از نتیجه آن در عمل و احیانا ایجاد تغییر در موقعیت موجود انجام می گیرد.

پژوهش حاضر از آن جا که قصد پرداختن به یک مسأله اجتماعی را دارد، پژوهشی عملی و کاربردی است. هدف این پژوهش « بررسی وضعیت شغلی و رضایت شغلی دانش آموختگان نابینای شهر تهران ۱۳۸۹ » می باشد و عامل اصلی برای انجام این پژوهش مشاهده مسائل و مشکلات و کاستی های مختلف در استخدام و رضایت شغلی این گروه از جامعه است که باعث گردید پژوهشگر به عنوان عضوی از این گروه این موضوع را مورد توجه قرار دهد.

۳-۱ اهمیت و ضرورت موضوع :

رضایتمندی از شغل رابطه تنگاتنگ با ثبات اجتماعی دارد و ثبات اجتماعی هم می تواند زمینه را برای توسعه و پیشرفت جامعه مهیا کند پس برای توسعه باید رضایتمندی افراد شاغل در یک جامعه جلب شود. البته خود رضایتمندی نیست که اهمیت دارد بلکه پیامدهای آن است که مهم است. بنابراین یک رابطه تنگاتنگ میان رضایتمندی افراد و ثبات اجتماعی جامعه میزبان اهمیت پیدا می کند و هم چنین رضایتمندی افراد در جامعه در عرصه های دیگر نیز تاثیر می گذارد و عدم رضایت آنان منجر به عدم رضایت از جامعه و در نهایت پیامدهای منفی فراوانی را به دنبال دارد. و از طرف دیگر شناختی که از رضایت شغلی افراد حاصل می گردد، می تواند کمک های موثری به برنامه ریزی های مملکتی در جهت عدم بروز مشکلات ناشی از عدم رضایت بنماید و با دادن بعضی مزایا از مشکلاتی که ناشی از عملکرد آن هاست بکاهد.

در نظام قشربندی جوامع، شغل افراد شاخص مهمی است که برای درک خصوصیات و مشخصات اجتماعی افراد از آن استفاده می شود و در تعیین طبقه و پایگاه اجتماعی شخص نقش بارزی را ایفا می نماید و نوع احساس و نگرش به شغل به احتمال قوی باعث می شود که گرایش های دیگر فرد هم جهت یابد .

«هر نظام اجتماعی دارای ۲ رکن اصلی است که بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند :

۱ - سازمان ۲ - فرد ، آن چه که مبنای رفتار و عملکرد شخص قرار می گیرد و طرز تلقی فرد را نسبت به مسائل سازمانی تشکیل می دهد ، انگیزش و نیروهای درونی فرد است . رضایت شغلی نیز یک نوع طرز تلقی یا نگرش است " (محمدی ، ۱۳۷۸ : ۱۰) .

بنابراین اهمیت موضوع پژوهش ما از دو جنبه است :

۱ - نوع شغل

۲ - اهمیت نگرش شغلی

رضایت از کار به دو دلیل اهمیت دارد:

۱- تأثیر آن بر روی فرد در حین انجام کار

۲- تأثیر آن بر روابط حاکم بر محیط کار (توسلی، ۱۳۷۵:۱۳۵)

یادآوری این مطلب ضروری است که :

«وظایف هر سازمان هر اندازه دقیق و حساب شده طراحی شوند ، تا زمانی که کارکنان انگیزه کار و فعالیت نداشته باشند ، به طور مؤثر به مرحله عمل در نخواهد آمد» (جهانیان ، ۱۳۷۴ : ۶) .
مطمئناً با شناخت کلیه عوامل مؤثر بر نوع و رضایتمندی یا عدم رضایت این قشر از جامعه می توان با افزایش عوامل رضایت بخش و کاهش عوامل منجر به نارضایتی آنان ، در جهت کاهش مشکلات این گروه گام برداشت .

۱-۴ سوالات و فرضیه های پژوهش

سوالات اصلی:

- ۱- آیا عوامل انگیزشی در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر داد؟
- ۲- آیا عوامل واسطه ای در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر داد؟
- ۳- آیا عوامل بهداشتی (محیطی) در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر داد؟
- ۴- آیا عوامل شخصی (فردی) در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر داد؟

سوالات فرعی :

- ۱- آیا سن در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۲- آیا جنسیت در رضایت شغلی دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟

- ۳- آیا وضعیت تاهل در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۴- آیا محل تولد در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۵- آیا مدرک تحصیلی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۶- آیا رشته تحصیلی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۷- آیا بومی بودن در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۸- آیا سابقه خدمت در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۹- آیا رضایت کلی از زندگی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۰- آیا استقلال در عمل در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۱- آیا علاقه به شغل در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۲- آیا شناخت از شغل در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۳- آیا پیشرفت و ترقی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۴- آیا مسئولیت های شغلی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۵- آیا حقوق در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۶- آیا پایگاه و موقعیت در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۷- آیا ارتباط با زیر دستان در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۸- آیا امکان رشد یا ترقی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۱۹- آیا ارتباط با مافوق در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۲۰- آیا ارتباط با همکاران در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۲۱- آیا امنیت شغلی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟
- ۲۲- آیا شرایط کاری در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد ؟

فرضیه های پژوهش :

فرضیه های پژوهش ما به دو دسته فرضیه های اصلی و جزئی تقسیم می شود.

فرضیه های اصلی:

- ۱- به نظر می رسد عوامل شخصی(فردی) در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد.
- ۲- به نظر می رسد عوامل انگیزشی در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد.
- ۳- به نظر می رسد عوامل واسطه ای در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد.
- ۴- به نظر می رسد عوامل بهداشتی (محیطی) در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد.

فرضیه های جزئی:

الف: فرضیه های مربوط به عوامل شخصی(فردی):

- ۱- به نظر می رسد سن در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد .
- ۲- به نظر می رسد جنسیت در رضایت شغلي دانش آموختگان نابینا تاثیر دارد.