

## تحلیل اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناس ارشد رشته

## تربیت بدنی دانشگاههای دولتی و غیر دولتی

ابوالفضل فراهانی<sup>۱</sup>، لیلا قربانی قهفرخی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۳۰

## چکیده

بطور یقین، نیروی انسانی مهم ترین سرمایه یک کشور محسوب می‌شود و استفاده صحیح از این سرمایه در یک سیستم منسجم ضروری می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر تعیین اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناس ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاههای دولتی و غیر دولتی می‌باشد. روش انجام این پژوهش توصیفی-تحلیلی است و بر مبنای هدف و نتایج، از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ اجرا از نوع میدانی است که در حیطه مطالعات مقطعی انجام شده است. جامعه ی تحقیقی پژوهش حاضر را کلیه فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد تربیت بدنی در کلیه گرایش ها که در سالهای ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ در دو گروه دانشگاه دولتی و غیر دولتی فارغ التحصیل شده اند تشکیل می دهد حجم جامعه تحقیق ۷۵۰۰ نفر (فارغ التحصیلان در دو گروه دانشگاه دولتی و غیر دولتی) برآورد شد که جهت بر آورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد محقق جهت بالا بردن میزان تعمیم و اعتبار نتایج حجم نمونه را تا ۴۲۱ نفر افزایش داد. نمونه گیری بصورت طبقه ای خوشه ای و بصورت تصادفی انجام شد. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد که پرسشنامه با ۱۴ سؤال برای جمع آوری آمار توصیفی و ۹ گویه برای عامل اجتماعی طراحی شد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید و اعضای هیئت علمی گروه تربیت بدنی، مدیریت، جامعه شناسی و علوم اجتماعی رسید. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که روایی ساختاری قابل قبولی نشان داده شد (بار عاملی، ۰/۷۴۸) میزان پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۷ (آلفای کرونباخ) گزارش شد. جهت ساخت پرسشنامه از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از نرم افزار آماری (اس پی اس / ۲۰) بهره گرفته شد با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و استفاده از نرم افزار آماری لیزرل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی، مهمترین عوامل اجتماعی، مؤثر بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی اولویت بندی شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد در بین ۹ عامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال، عامل بکار گیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی از نظر فارغ التحصیلان دانشگاههای غیر دولتی با بار عاملی (۰/۷۶۹) در اولویت اول انتخاب قرار گرفت و عامل پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاههای دولتی، توسط دولت از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی با بار عاملی (۰/۹۶۴) در اولویت اول قرار گرفت. بطور کلی عوامل اجتماعی نقش بسزایی در اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی بازی می کند.

**واژگان کلیدی:** عوامل اجتماعی، فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی، اشتغال، دانشگاههای دولتی و غیر دولتی.

### مقدمه

یکی از مباحث اساسی در زمینه ی توسعه، میزان بهره گیری درست و منطقی از توانایی ها و استعدادهای نیروی انسانی هر جامعه است. بر این پایه شغل یا اشتغال یکی از موضوعات مورد توجه علوم اجتماعی است که مباحث زیادی را به خود اختصاص داده است (پاسبان، ۱۳۸۵). نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکار ناپذیر است و می توان آن را جزئی مهم از ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. در جهت این پویایی بی تردید زنان، به عنوان نیمی از جمعیت، تاثیر مستقیمی در توسعه ی جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه ی درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان و ... می باشد (مهدوی و سلماسی، ۱۳۸۸).

برعکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصتهای کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم کاری پدیدار می شود خود از عمده ترین علل فقر است و برای از بین بردن فقر، بیکاری و نابرابری باید هر دو جنس را مدنظر قرار داد و باید شناخت جایگاه و نقش زنان در توسعه و ابعاد گوناگون آن در کانون توجه برنامه ریزان توسعه قرار گیرد. هنگامی که بحث از توسعه به میان می آید منظور تغییرات هماهنگ در اقتصاد و ساختارهای جامعه، جهت استقرار یک نظام عادلانه و بهبود کیفیت زندگی انسان ها است (پاسبان، ۱۳۸۵). شرایط نامساعد محیطی واکنش های منفی بسیاری را در رفتار افراد به وجود می آورد که اینگونه واکنش ها در حقیقت موانع رفتاری در مسیر توانمندسازی و کارآفرینی است. موانع کار آفرینی شامل موانع فردی و اجتماعی می باشند.

موانع اولیه کارآفرینی (فردی)، موانعی هستند که مربوط به ویژگی های درونی فرد هستند که از این میان میتوان به بی اعتقادی به موثر بودن و مفید بودن خویشتن، بی تفاوتی به محیط پیرامون، ناتوانی در ارایه راه حل های سازنده و مفید، موافقت بی قید و شرط با افکار و عقاید دیگران، بدبینی و منفی نگری، میزان کمی تحمل در برابر مشکلات، نداشتن اعتماد به نفس، نداشتن اهداف و بینش روشن و احساس ناتوانی در گسترش استعدادها اشاره کرد (شفیق آبادی، ۱۳۸۲).

موانع ثانویه کارآفرینی (اجتماعی)، موانعی را شامل می شود که مربوط به شرایط جامعه و فرهنگ حاکم بر آن است. این موانع صرفا با کوشش فردی قابل رفع نیست و به اصلاحات و تحولات تدریجی ارزش آفرین در محیط نیازمند است. از میان این موانع می توان به مناسبات حاکم بر سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت های شغلی مشخص، عدم

اطمینان در بازار کار، کمبود دانش و مهارت های حرفه ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای - داکو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

اشتغال از دیدگاه کلان اقتصادی از جنبه های مختلفی همچون درآمدزایی، تولید، کارآفرینی، توسعه دانش و فناوری و غیره اهمیت دارد و از دیدگاه اجتماعی به انسان منزلت، جایگاه و موقعیت اجتماعی و حس اعتماد بنفس می بخشد. مشغول بکار شدن و استفاده از نیروی ذاتی، مهارت ها و دانش و مدیریت شخصی برای شروع به کار و به انجام رساندن فعالیت مختص گروه خاصی نیست. مردان و زنان در یک جامعه می توانند با موقعیت های کاری ای که برای آنان فراهم می شود و یا خود خلق می کنند، به اشتغال بپردازند و در عین حال آن را تحت تایید قرار دهند (بختیاری، ۲۰۰۷).

همانطور که مشخص است، عوامل اجتماعی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم میزان اشتغال را تحت تاثیر قرار می دهند که شناخت این عوامل و چگونگی تاثیر آنها در میزان اشتغال، تاثیر زیادی در برنامه ریزی جهت اشتغال دارد.

با توجه به نقش مهم عوامل اجتماعی در اشتغال، دانش گسترده تربیت بدنی و ورزش به صورت کنونی آن، گرچه بسیار جوان و نوپاست، اما هر جامعه ای با توجه به توانایی خود در جهت بسط و توسعه و تکامل آن و در نتیجه بالابردن سطح زندگی و سلامت و توانایی جسمی و فکری جامعه ی خویش کوشیده است. بدیهی است بخشی از موقعیت های این جوامع، در خصوص چگونگی آموزش و بهره‌وری از امکانات و نیز توانایی دانش‌آموختگان و دانشمندان این رشته در جامعه است. از این‌رو، اگر میزان بازدهی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و جذب آنها در مشاغل وابسته به این رشته، محتوای دروس و آموخته‌های ایشان با نیاز جامعه و بازار کار همخوانی داشته باشد، می‌توان به کارآیی و بهره‌وری رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در جامعه امیدوار بود (لارایا، ۲۰۰۹). شناسایی عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان تربیت بدنی، علاوه بر کمک به سیاست‌گذاران بخش اقتصاد و اشتغال کشور در رفع نواقص این حوزه و کمک به حداقل سازی نرخ رشد بیکاری، از بعد سلامت روانی جامعه نیز می‌تواند حائز اهمیت باشد چراکه حرفه فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی می‌تواند با مسائل مربوط به سلامت فیزیکی و روانی مردم در ارتباط مستقیم باشد. لذا بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، به منظور اطلاع از چگونگی آموزش، جذب، کارآیی، میزان علاقه و رضایت‌مندی، انگیزه‌های ایشان برای انتقال آموخته‌ها و همچنین شناخت مسائل و مشکلات آنهاست تا از این طریق به بهره‌وری هرچه بیشتر این رشته در

جامعه از طریق بالابردن کیفیت نیروهای متخصص تربیت‌بدنی و ورزش کمک کرد (علیزاده و نصیری، ۱۳۸۰).

مجموعه مستندات و تحقیقات بررسی شده نشان می‌دهد که پژوهش جامع و کاملی در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان در حوزه تربیت‌بدنی و ورزش انجام نشده است و تحقیقات انجام شده یا کلی و غیر تخصصی هستند یا تنها به جنبه خاصی از مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان پرداخته اند که از جامعیت کافی برخوردار نیست و همچنین در زمینه رشته‌های دانشگاهی بیشتر مربوط به سایر رشته‌های دانشگاهی از جمله کشاورزی و علوم پزشکی است که وضعیت حادث‌تری در زمینه اشتغال دارند. البته پژوهش‌های انجام شده هر کدام از ارزش و اهمیت خاصی برخوردارند، ولی به دلیل این که به مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان به ویژه در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در مقطع کارشناسی ارشد به صورت مشخص پرداخته‌اند.

لذا یکی از عوامل مهمی که در این تحقیق در ارتباط با اشتغال فارغ‌التحصیلان مورد بررسی قرار گرفته است، نقش عوامل اجتماعی است که با در نظر گرفتن دو بخش آماری، دو گروه دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی و تفاوت نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان این دو گروه دانشگاه، نقش عوامل اجتماعی نیز در این راستا مشخص خواهد شد. نوآوری این تحقیق در این است که جامعه‌ی تحقیقی پژوهش حاضر نظرات فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت‌بدنی دو دانشگاه دولتی و غیر دولتی را (در سطح کشور) مورد بررسی قرار می‌دهد. یکی از رشته‌های کاربردی جامعه، تربیت‌بدنی می‌باشد که مساله فارغ‌التحصیلان این رشته مورد کم توجهی زیادی از سوی مسئولین قرار گرفته است. با توجه به اهمیت بالای این رشته، ضروری است تا نگاه عمیقی به این مساله داشته و چالش‌ها و فرصت‌های نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار و نیز عوامل موثر بر اشتغال دانشجویان تربیت‌بدنی مورد بازبینی قرار گیرد. از این رو در این تحقیق سعی شده است ضمن مورد مذاقه قرار دادن تحقیقات قبلی، هر چه بیشتر نقش عوامل اجتماعی را در زمینه‌ی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی گوشزد نماییم.

### روش پژوهش

روش انجام این پژوهش توصیفی-تحلیلی است و به لحاظ اجرا از نوع میدانی است که در حیطه مطالعات مقطعی انجام شده است. حوزه نگرش این تحقیق تعیین اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناس ارشد رشته تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی می‌باشد.

### جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه ی تحقیقی پژوهش حاضر را کلیه فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد تربیت بدنی در کلیه گرایش ها که در سالهای ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ در دو گروه دانشگاه دولتی که شامل مراکز آموزش عالی دولتی (منظور دانشگاههایی که هزینه تحصیل دانشجویان آنها توسط دولت تامین شده است، و دانشگاه پیام نور (دانشگاه پیام نور دانشگاهی نیمه دولتی است که شهریه ای که دانشجویان در این دانشگاه پرداخت می کنند تقریباً یک سوم دانشگاههای غیر دولتی است بنابراین ، این دانشگاه هم در این تحقیق جزء دانشگاههای دولتی بحساب آمده است) و غیر دولتی (منظور دانشگاههایی که هزینه تحصیل دانشجویان آن توسط خود دانشجو تامین شده است ، دانشگاههای غیر دولتی و غیر انتفاعی) فارغ التحصیل شده اند تشکیل می دهد فرایند نمونه گیری این پژوهش از دیماه ۱۳۹۱ لغایت اردیبهشت ماه ۱۳۹۲ بطول انجامید. جهت بدست آوردن حجم جامعه تحقیق با توجه به وجود آمارهای موثق موجود برای فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی در دانشگاههای دولتی (موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، آمار آموزش عالی، ۱۳۹۰) و با توجه به برآوردی که از فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی بدست آمد حجم جامعه ۷۵۰۰ نفر برآورد شد. جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد محقق جهت بالا بردن میزان تعمیم و اعتبار نتایج حجم نمونه را تا ۴۲۱ نفر افزایش داد. در این پژوهش روش نمونه گیری بصورت طبقه ای خوشه ای و بصورت تصادفی بشرح زیر انجام شد: مرحله اول: در ابتدا لیست کلیه دانشگاههای متولی کارشناس ارشد تربیت بدنی مربوط به دو گروه، دانشگاه دولتی و غیر دولتی استخراج گردید. مرحله دوم: کشور ایران به پنج طبقه شمال ، جنوب، شرق ، غرب و مرکز تقسیم بندی شد و از هر منطقه به قید قرعه و به تصادف دانشگاههایی (دولتی و غیر دولتی) که بایستی از فارغ التحصیلان آنها نمونه تحقیق را انتخاب کنیم مشخص شدند. مرحله سوم: در این مرحله به دانشگاههایی که در مرحله دوم مشخص شدند با در دست داشتن معرفی نامه ای که از مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور اخذ شده بود مراجعه شد و اسامی و اطلاعات فارغ التحصیلان از جمله ایمیل، شماره تلفن و شماره تماس آنها دریافت گردید. مرحله چهارم: در این مرحله بصورت تصادفی خوشه ای از بین فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۸۵، ۱۳۸۶، ۱۳۸۷، ۱۳۸۸، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ به قید قرعه نفرات نمونه انتخاب شدند. مرحله پنجم: در ابتدا برای افراد انتخاب شده یک نامه دعوت به همکاری به پیوست پرسشنامه، ایمیل، ارسال و یا فکس گردید و در دفعات متمادی نامه های یادآوری برای نمونه ها ارسال شد که بیشتر پاسخها از طریق ایمیل دریافت و جمع آوری گردید. جهت بدست آوردن اطلاعات و آمار و

رسیدن به اهداف و پاسخ دادن به فرضیات تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی اکتشافی و از روش وایرومکس استفاده شد.

مولفه های اصلی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی به دست آمد. جهت بدست آوردن گویه های پرسشنامه از نرم افزار spss نسخه ۲۰ استفاده گردید. ابتدا جهت کفایت نمونه برداری و مناسب بودن داده ها برای استفاده از روش تحلیل عاملی، از آزمون کیسر-مایر-الکین (KMO) ، آزمون کرویت بارتلت بهره گرفته شد که کفایت داده ها در آزمون KMO معادل ۰/۹۱۹ به دست آمد و همچنین آزمون کرویت بارتلت هم میزان ۸۱۹۲/۵۵۳ با درجه آزادی ۵۲۸ و سطح معناداری ( $P < ۰/۰۰۱$ ) را نشان داد.

در نهایت با استفاده از این روش آماری، روایی ساختاری قابل قبولی برای عوامل اجتماعی نشان داده شد (بار عاملی، ۰/۷۴۸). جهت برآورد روایی محتوایی، پرسشنامه برای ۴۰ نفر از اساتید مجرب و اعضای هیات علمی رشته های مدیریت ورزشی، مدیریت، جامعه شناسی و علوم اجتماعی ارسال شد و پرسشنامه با روایی محتوایی بالایی مورد تایید قرار گرفت. میزان پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۷ (آلفای کرونباخ) گزارش شد. پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق دارای ۱۴ سؤال برای جمع آوری آمار توصیفی و ۹ گویه برای عوامل اجتماعی تنظیم شد و جهت جمع آوری اطلاعات برای جمعیت نمونه ارسال شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پژوهش جهت تحلیل عاملی اکتشافی و آمار توصیفی از نرم افزار آماری (اس پی اس اس، نسخه ۲۰ استفاده شد) در بخش آمار استنباطی، با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی و با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و آزاد، مهمترین عوامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال فارغ التحصیلان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر نشان داد:

#### – وضعیت فعلی اشتغال در بین فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی چگونه است؟

در جدول شماره ۱، بر طبق آمار به دست آمده از داده ها ۸۱/۲ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی شاغل، ۹/۲ درصد از آنها بیکار و ۹/۶ درصد باقیمانده در مقاطع بالاتر مشغول به تحصیل می باشند. همچنین ۸۶/۵ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های غیر دولتی شاغل، ۵/۳ درصد از آنها بیکار و ۸/۲ درصد باقیمانده در مقاطع بالاتر مشغول به تحصیل هستند. با توجه به یافته های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به افراد شاغل می باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی و غیر دولتی برحسب

## وضعیت شغلی

درصد کل	کل	وضعیت شغلی				نوع دانشگاه		
		مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر		بیکار			شاغل	
		درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی			
۱۰۰	۲۵۰	۹/۶	۲۴	۹/۲	۲۳	۸۱/۲	۲۰۳	دولتی
۱۰۰	۱۷۱	۸/۲	۱۴	۵/۳	۹	۸۶/۵	۱۴۸	غیر دولتی

- توزیع سنی فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها چگونه است؟

برطبق آمار به دست آمده از داده ها در جدول شماره ۲، سن ۱۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی بین ۲۰ تا ۲۵ سال، سن ۳۳/۶ درصد از آنها بین ۲۵ تا ۳۰ سال، سن ۳۹/۲ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۳۵ سال، سن ۶/۸ درصد از آنها بین ۳۵ تا ۴۰ سال و سن ۶/۴ درصد باقیمانده ۴۰ سال و بیشتر می باشند. همچنین سن ۱۰/۵ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های غیر دولتی بین ۲۰ تا ۲۵ سال، سن ۳۱/۶ درصد از آنها بین ۲۵ تا ۳۰ سال، سن ۳۷/۴ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۳۵ سال، سن ۱۴ درصد از آنها بین ۳۵ تا ۴۰ سال و سن ۶/۴ درصد باقیمانده ۴۰ سال و بیشتر می باشند. با توجه به یافته های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به افراد سنین ۳۰ تا ۳۵ سال می باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی توزیع سن فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها

درصد کل	کل	وضعیت شغلی						نوع دانشگاه	سن
		مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر		بیکار		شاغل			
		درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی		
۱۴	۳۵	۱۲/۵	۳	۳۰/۴	۷	۱۲/۳	۲۵	دولتی	۲۰-۲۵
۱۰/۵	۱۸	۱۴/۳	۲	۱۱/۱	۱	۱۰/۱	۱۵	غیردولتی	
۳۳/۶	۸۴	۵۴/۲	۱۳	۲۶/۲	۶	۳۲	۶۵	دولتی	۲۵-۳۰
۳۱/۶	۵۴	۲۸/۶	۴	۵۵/۶	۵	۳۰/۴	۴۵	غیردولتی	
۳۹/۲	۹۸	۳۳/۳	۸	۲۱/۷	۵	۴۱/۹	۸۵	دولتی	۳۰-۳۵
۳۷/۴	۶۴	۵۷/۱	۸	۱۱/۱	۱	۳۷/۲	۵۵	غیردولتی	
۶/۸	۱۷	۰	۰	۲۱/۷	۵	۵/۹	۱۲	دولتی	۳۵-۴۰
۱۴	۲۴	۰	۰	۲۲/۲	۲	۱۴/۹	۲۲	غیردولتی	
۶/۴	۱۶	۰	۰	۰	۰	۷/۹	۱۶	دولتی	۴۰+
۶/۴	۱۱	۰	۰	۰	۰	۷/۴	۱۱	غیردولتی	
۱۰۰	۲۵۰	۱۰۰	۲۴	۱۰۰	۲۳	۱۰۰	۲۰۳	دولتی	کل

- توزیع جنسیت فارغ التحصیلان دو گروه دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها چگونه است؟ برطبق آمار به دست آمده از داده‌ها در جدول شماره ۳، ۳۶/۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی زن و ۶۳/۶ آنها مرد می‌باشند. همچنین ۲۳/۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های غیر دولتی زن و ۷۶/۶ آنها مرد می‌باشند. با توجه به یافته‌های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به مردان می‌باشد. گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می‌باشد که برای نمایش بهتر داده آمده است. داده‌های جدول در ادامه آمده است.



جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت فارغ التحصیلان دو گروه دانشگاه های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها

جنسیت	نوع دانشگاه	وضعیت شغلی					
		شاغل		بیکار		مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر	
		درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی
زن	دولتی	۷۰	۳۴/۷	۱۲	۵۰	۹	۳۷/۵
	غیردولتی	۳۴	۲۳	۲	۲۲/۲	۴	۲۸/۶
مرد	دولتی	۱۳۲	۶۵/۳	۱۲	۵۰	۱۵	۶۲/۵
	غیردولتی	۱۱۴	۷۷	۷	۷۷/۸	۱۰	۷۱/۴
کل	دولتی	۲۰۲	۱۰۰	۲۴	۱۰۰	۲۴	۱۰۰
	غیردولتی	۱۴۸	۱۰۰	۹	۱۰۰	۱۴	۱۰۰

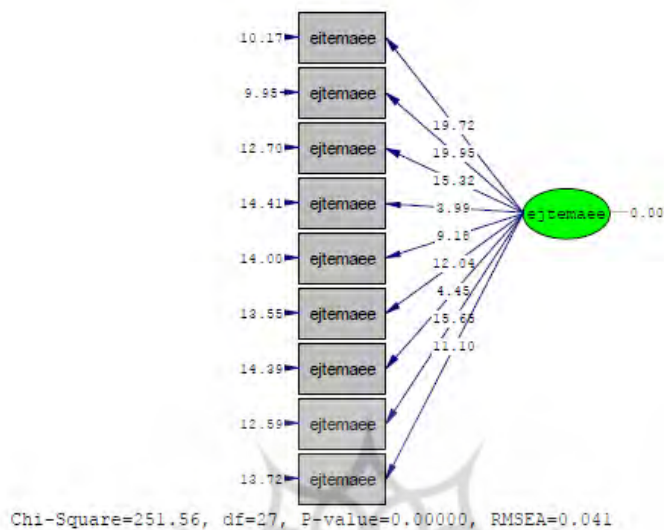
#### ب- یافته های حاصل از آمار استنباطی:

تحلیل عاملی تاییدی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی:

نمودار شماره ۱، مدل اندازه گیری عوامل اقتصادی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و آزاد را در حالت اعداد معنادار نشان می دهد. با توجه به خروجی این نمودار، تمامی ضرایب بدست آمده معنادارند. زیرا مقدار آزمون معناداری (تی) تک تک آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است.

خروجی بعدی لیزرل (نمودار شماره، ۲) مدل اندازه گیری الگوی عوامل اقتصادی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و آزاد را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. با توجه به نتایج این نمودار، چون مقدار (آ.ام.اس.ای.آ) نیز از ۰/۸ کوچکتر است در نتیجه می توان نتیجه گرفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

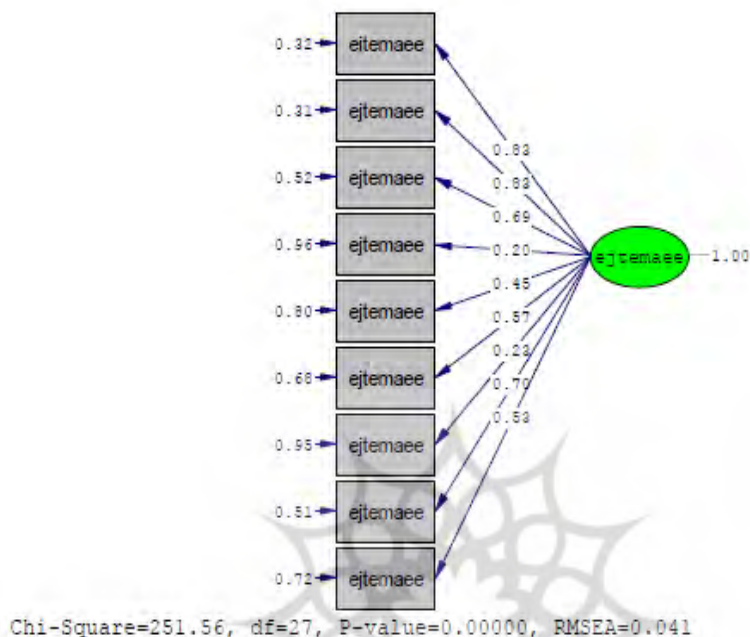
نمودار شماره ۱: مدل اندازه گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی. با استفاده تحلیل معادلات ساختاری در حالت اعداد معناداری را نشان می دهد.



نمودار ۲. مدل اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و آزاد

نمودار شماره ۲ مدل اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و آزاد را با استفاده تحلیل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



جدول ۴. شاخص های برازش مدل به کمک نرم افزار معادلات ساختاری

ردیف	شاخص مناسب مدل	ارزش های مورد انتظار (سفارش شده)	ارزش های محاسبه شده مدل
۱	AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
۲	IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
۳	CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
۴	RMSEA	پایین تر از ۰/۰۸	۰/۰۴۱
۵	$\chi^2$	در نمونه آماری بالا همیشه معنادار است	

محاسبه شاخص های مناسب مدل اندازه گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی نشان می دهد که مدل بدست آمده از تحلیل ، از برازش خوبی برخوردار است و لذا می توان از این

مدل برای اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی استفاده نمود.

جدول ۵. بار عاملی اجزای درونی خرده مقیاس‌های مربوط به عوامل اجتماعی به تفکیک دانشگاه دولتی و غیر دولتی

ردیف	بارعاملی	
	دولتی	غیر دولتی
پ)	عوامل اجتماعی تا چه اندازه بر اشتغال فارغ‌التحصیلان موثر است؟	
۱	۰/۷۱۶	۰/۷۵۷
۲	۰/۷۳۸	۰/۷۶۹
۳	۰/۶۲۲	۰/۵۳۲
۴	۰/۷۳۰	۰/۷۱۲
۵	۰/۵۴۳	۰/۷۰۷
۶	۰/۹۶۴	۰/۶۵۱
۷	۰/۶۵۹	۰/۵۳۹
۸	۰/۶۷۵	۰/۵۹۴
۹	۰/۷۶۴	۰/۶۷۶

### بحث و نتیجه‌گیری

آیا عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی مؤثر است؟ با توجه به اطلاعات حاصل از جدول شماره ۵، بار عاملی اجزای درونی خرده مقیاس‌های مربوط به عوامل اجتماعی بدست آمد که بترتیب اولویت بدست آمده در دانشگاه دولتی و غیر دولتی در زیر آمده اند:

عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان ارشد تربیت بدنی در دانشگاه‌های دولتی بترتیب اولویت عبارتند از:

۱- پرداخت هزینه‌های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، توسط دولت ، ۲- گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، ۳- بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی ، ۴- امنیت اجتماعی و شغلی، ۵- جوان بودن ساختار جمعیت، ۶- توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی، ۷- ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار ۸- ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ‌التحصیلان در جامعه، ۹- حذف رابطه‌گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی.

عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان ارشد تربیت بدنی در دانشگاه‌های غیر دولتی بترتیب اولویت عبارتند از:

۱- بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی ، ۲- جوان بودن ساختار جمعیت، ۳- امنیت اجتماعی و شغلی، ۴- حذف رابطه گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی، ۵- گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، ۶- پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاه های دولتی، توسط دولت ۷- توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی، ۸- ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار، ۹- ایجاد فرصتهای مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ التحصیلان در جامعه.

اولین عامل مورد بررسی، عامل جوان بودن ساختار جمعیت کشور می باشد که این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت پنجم و فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت دوم قرار دارد. طی یک قرن اخیر جمعیت ایران از رشد بالایی برخوردار بوده است تا جایی که در آخرین سرشماری نفوس و مسکن جمعیت ایران از ۱۲ میلیون نفر در سال ۱۳۱۵ به بالاتر از ۷۰ میلیون در دهه ی کنونی رسیده است.

جدول ۵. زیر جمعیت و متوسط رشد سالانه جمعیت طی سالهای ۱۳۰۰ لغایت ۱۳۸۰

سال	تعداد جمعیت (به هزار نفر)	متوسط رشد سالانه (درصد)
۱۳۰۰	۹۷۰۷	۶/۰
۱۳۰۵	۱۰۴۵۶	۵/۱
۱۳۱۰	۱۱۱۸۵	۴/۱
۱۳۱۵	۱۱۹۶۴	۴/۱
۱۳۲۰	۱۲۸۳۳	۴/۱
۱۳۲۵	۱۴۱۵۹	۲
۱۳۳۰	۱۶۲۳۷	۸/۲
۱۳۳۵	۱۸۹۵۵	۱/۳
۱۳۴۵	۲۵۷۸۹	۱/۳
۱۳۵۵	۳۳۷۰۹	۷/۲
۱۳۶۵	۴۹۴۴۵	۹/۳
۱۳۷۰	۵۵۸۷۳	۵/۲
۱۳۷۵	۶۰۰۵۵	۵/۱
۱۳۸۰	۶۵۰۰۰	۵/۱

منبع: مرکز آمار ۱۳۸۰ و ثبت احوال ۷۹ و ۸۰

جدول ۶. شاخص جوان شدن جمعیت کشور از سال ۱۳۳۵ لغایت ۱۳۸۰

سال	جمعیت (۱۵-۲۹) سال (هزار نفر)	جمعیت کل کشور (هزار نفر)	نسبت جمعیت (۱۵-۲۹) سال به کل جمعیت (درصد)
۱۳۳۵	۴۴۳۶	۱۸۹۵۵	۴/۲۳
۱۳۴۵	۵۶۰۳	۲۵۷۸۹	۷/۲۱
۱۳۵۵	۸۵۰۸	۲۳۷۰۹	۲/۲۵
۱۳۶۵	۱۳۰۳۸	۴۹۴۴۵	۴/۲۶
۱۳۷۰	۱۴۸۴۱	۵۵۸۳۷	۶/۲۶
۱۳۷۵	۱۷۰۴۷	۶۰۰۵۵	۴/۲۸
۱۳۸۰	۱۹۵۰۰	۶۵۰۰۰	۳۰

منبع: با استفاده از سالنامه آماری ایران ۱۳۸۱

با نگاهی اجمالی به داده‌های دو جدول شماره ۵ و ۶ شاهد انفجار جمعیت در دهه‌های اخیر می‌شویم و این افزایش جمعیت باعث افزایش نسبت بیکاری به نسبت شغل‌های موجود شده است و جوانتر شدن جمعیت در اوایل دهه‌ی ۸۰ نرخ بیکاری را به بالاترین سطح خود رسانیده است (برآبادی، ۱۳۸۸).

بطور کلی با توجه به مطالب گفته شده، سن، جنسیت و محل زندگی در اشتغال فارغ التحصیلان موثر است (اکسیوکسولی، ۲۰۰۹). با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی کشور و نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی در حال حاضر توجه به اشتغال آنها بیش از هر زمان دیگر محسوس است (انتظاری، ۱۳۸۸). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اکسیوکسولی (۲۰۰۹)، شعریاف (۱۳۸۸)، صنعت خواه (۱۳۸۸)، انتظاری (۱۳۸۸)، (برآبادی، ۱۳۸۸) همخوانی دارد.

عامل دیگر مورد بررسی بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی می‌باشد. که این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت سوم و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت اول قرار دارد. با توجه به اولویتی که فارغ التحصیلان برای این عامل در نظر گرفته‌اند مشخص می‌شود که متاسفانه در ایران داشتن رابطه در پیدا کردن شغل عامل مهمی به حساب می‌آید، تا جایکه تاولی و جایان زانج (۲۰۱۰) و دسنگ و همکارانش (۲۰۱۱) ارتباطات و وجود پارتی را عامل مهمی در استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهی می‌دانند (تاولی و جایان زانج، ۲۰۱۰) و دسنگ و همکاران (۲۰۱۱). این فرایند در جایی که فساد اداری وجود دارد بیشتر به چشم می‌خورد، منظور از فساد عبارتست از سوء استفاده از موقعیت، قدرت و

منابع عمومی با هدف کسب نفع شخصی است. به نظر می رسد فساد محصول نبود توازن بین فرایندهای کسب قدرت سیاسی و حقوق شهروندان در کنترل استفاده از آن قدرت باشد. مورگان شوستر (۱۹۱۲) پایه گذار نظام مالیاتی در ایران، فساد را در ایران چنین تفسیر میکند: « هر صاحب منصب دولتی مبالغی از بیت المال یا سرمایه عمومی را در مالکیت و تصرف خود دارد و غیر آزادانه می تواند هر کاری بخواهد با آن انجام دهد بدون اینکه امیدی به بازخواست و به محاکمه کشاندن وی وجود داشته باشد. البته فقدان قوانین مجازات جرایمی از این نوع تا حد زیادی علت اختلاس و فساد گسترده ای است که ادارات را فرا گرفته است. کلیتگزار (۱۹۸۸) معادله معروفی برای تعریف فساد ارایه می کند (پاسخ گویی - تشخیص مصلحت + انحصار = فساد). خود فساد با چیزهای دیگری نیز در ارتباط است. بدون اینکه به تاثیر رابطه قدرت و ثروت و سیاستهای منبعث از این آمیزش بپردازیم، نمیتوانیم علل اصلی پیدایش و گسترش فساد را در جامعه شناسایی کنیم (رابینز، ۱۳۸۶). جانسون (۲۰۰۱) نشان می دهد که قدرت و ثروت حداقل در سه سطح با یکدیگر به تعامل می پردازند:

نخست اینکه مالکیت ثروت بر فرایند و نتیجه عواملی که ارزشهای اخلاقی جامعه را شکل می دهد تاثیر می گذارد. از اعصار باستان تا عصر حاضر و تا تظاهرات اخیر جنبشهای ضد جهانی شدن فساد مساوی بوده است با سقوط ارزشهای اخلاقی. دوم اینکه، تلاش برای کسب ثروت منجر به این می شود که صاحبان ثروت در زمینه مشخص کردن قوانینی که رفتار جامعه را تعریف و تنظیم می کند، با صاحبان قدرتهای سیاسی همکاری کنند. در بسیاری از موارد این نوع همکاری منجر به نقض هنجارهای اجتماعی می شود و منافع جامعه تحت تاثیر منافع خصوصی - به هزینه اجتماع - قرار می گیرد. سوم اینکه قدرت ممکن است به دست یک مامور دولتی به نحوی برای هدفهایی مورد سوء استفاده قرار گیرد که برای حصول به آنها طراحی نشده است؛ صاحب ثروتی که از نتیجه اقدامات آن مامور دولتی منتفع می شود به نحوی اقدامات او را جبران کند که متداول ترین آن رشوه است. در جوامع مردم سالار حد اقل به لحاظ نظری قدرت شهروندان برای انتخاب نمایندگانشان یکسان است، اما هیچ جامعه مردم سالاری نتوانسته در عمل چنین امکانی را فراهم و قدرت نابرابر ثروت را برای تاثیر گذاری بر نتایج درون یک جامعه حذف کند. یکی از نتایج این توزیع نابرابر قدرت توزیع نابرابر درآمد و ثروت است. جوامع از نظر قابل قبول دانستن توزیع نابرابر درآمد، یا ثروت، با هم تفاوت دارند. تغییر در معنای فساد ممکن است تا حدودی با تغییر در رابطه حاکمان و افراد تحت حکومت توجیح شود. وقتی حاکمان خودشان را انتخاب کنند (سلاطین) مسئول ارزشهایی خواهند بود که برای جامعه انتخاب کرده اند و این که چگونه آن ارزشها را در اجرای تصمیماتشان در نظر

می‌گیرند، اما در نظام مدرن مردم سالار مردم حاکمان را بر می‌گزینند. چنین انتخابی حداقل به لحاظ نظری این اطمینان را بوجود می‌آورد که حاکمان به طور کلی پایبند به ارزشهای جامعه هستند. ولی با این حال مردم هیچ اعتراضی نداشتند چون خود موقعیت خود را قبول داشتند و همین امر باعث تداوم این مشکلات می‌شد. مردم به جای مبارزه با پارتی بازی به دنبال این خصیصه بودند و کسانی که از داشتن آشنا محروم بودند، بجای آرزوی از بین رفتن نظام پارتی بازی در کشور، آرزوی داشتن یک آشنا یا صاحب نفوذ در یک اداره ی را حلال مشکلات خود می‌پنداشتند (تاولی و جایان زانج، ۲۰۱۰). با توجه به مطالب گفته شده و اولییتی که فارغ التحصیلان برای این عامل در نظر گرفته اند متوجه می‌شویم که فارغ التحصیلان وجود روابط در استخدام را قبول دارند و هیچ تلاشی جهت از بین بردن این روند نمی‌کنند دولت و مردم بایستی با گذاشتن قوانین و مقررات و یکپارچه کردن نظام استخدام در کشور پیش از پیش از استفاده از روابط خویشاوندی در کار بکاهند (رابینز، ۱۳۸۶). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تاولی و جایان زانج (۲۰۱۰)، ماسری (۲۰۰۳) و رابینز (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

عامل سوم ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ التحصیلان در جامعه می‌باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت هشتم و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در جایگاه نهم قرار دارد. جهت ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال فارغ التحصیلان در جامعه بایستی یکسری امور را بصورت مدیریتی انجام داد از جمله:

۱- ایجاد ارتباط مؤثر و کارآمد میان دانشجویان، فارغ التحصیلان و انجمن‌های علمی دانشکده‌های محل تحصیل و فارغ التحصیلی.

۲. ارائه خدمات علمی، آموزشی و تخصصی به کلیه دانشجویان و فارغ التحصیلان با شرایط و تسهیلات ویژه

۳. ارتقای سطح علمی، تخصصی و حرفه‌ای کلیه دانشجویان و فارغ التحصیلان رشته‌های دانشگاهی

۴. طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و سمینارهای تخصصی، فراهم نمودن تسهیلات و امکانات آموزشی و پژوهشی ویژه دانشجویان، فارغ التحصیلان و اعضای کمیته دانشجویی

۵. حضور مؤثر دانشجویان و فارغ التحصیلان در مجامع تخصصی و صنفی

۶. فراهم نمودن زمینه اشتغال بیشتر و ادامه تحصیل فارغ التحصیلان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، تخصصی و کاربردی در حوزه‌های درسی و کسب آمادگی و مهارت‌های شغلی

۷. اجرای پروژه‌های آموزشی و پژوهشی و انجام پژوهش‌های کاربردی مورد نیاز رشته تحصیلی



با همکاری کمیته دانشجویی و موسسات مرتبط با رشته

۹. زمینه سازی برای اشتغال بیشتر دانشجویان و فارغ التحصیلان و حضور کارآمد در بخش اطلاع رسانی و فرصتهای شغلی

اما کینگ جانگ، ۲۰۱۰، همتی، ۲۰۰۷ و مارانی، ۲۰۰۹، رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کاریابی و کم بودن تعداد کارآفرینان تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود را عامل مهمی در اشتغال فارغ التحصیلان می دانند (کینگ جانگ (۲۰۱۰)، همتی (۲۰۰۷)، مارانی (۲۰۰۹)، عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار نیز عامل دیگری است که باعث افزایش شمار بیکاران فارغ التحصیل شده است (لارایا و بای دا کیو، ۲۰۰۹) بنابراین طی تحقیقی که علیزاده (۱۳۷۵) انجام داد، به این نتیجه رسید که ۳۳ درصد فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از نداشتن فرصت های شغلی مناسب در رنجند (علیزاده، ۱۳۷۵) ولی در مقابل آن ۶۸ درصد از فارغ التحصیلان ارتباط شغل با رشته تحصیلی خود را در حد زیاد دانسته اند (دهنوی، ۱۳۷۹، صالحی، ۱۳۷۷، محسنین، ۱۳۷۷، نصر اصفهانی، ۱۳۷۷، فاضلی، ۱۳۷۹) نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیقات کینگ جانگ (۲۰۱۰)، همتی (۲۰۰۷)، لارایا و بای داکيو (۲۰۰۹)، مارانی (۲۰۰۹)، علیزاده (۱۳۷۵)، دهنوی (۱۳۷۶)، صالحی (۱۳۷۷) محسنین (۱۳۷۷)، نصر اصفهانی (۱۳۷۷)، فاضلی (۱۳۸۲)، تاولی و جیان زانج (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

عامل چهارم مورد بررسی امنیت اجتماعی و شغلی می باشد. این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت چهارم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت سوم قرار دارد. عامل امنیت شغلی جهت انتخاب شغل برای فارغ التحصیلان و دانشجویان بیشترین اهمیت را دارد (آقا شاهی، ۱۳۸۶)، از جمله موانع اجتماعی کار می توان به مناسبات حاکم به سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت های شغلی مشخص، عدم اطمینان در بازار کار، نبود امنیت شغلی و کمبود دانش و مهارت های حرفه ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای دا کیو، ۲۰۰۹). تا جایکه فقدان فرصت شغلی مناسب برای قشر تحصیل کرده و نخبگان جامعه ایران موجب بروز معضل فرار مغزها شده است (نشریه مطالعات خاورمیانه ۱۳۸۴). اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است سازمان ها در حال کوچک تر شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند که البته ارتباط بینشان روز به روز بیشتر و پیچیده تر میشود. سازمان ها تبدیل به هسته های مرکزی شده و سایر اجزا و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته اند. در این سیستم هر کس برای خود کار میکند و به اندازه ای که ارزش افزوده ایجاد میکند از درآمد نیز سهم می برد و پرداخت به صورت دستمزد جای

خود را به درصدی از سود و... داده است. شرکت‌ها و ادارات تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولاً با قراردادهایی سعی در جذب نیروی مورد نیاز خود دارند و این روندی است که در تجاری شدن و جهانی شدن اقتصاد اجتناب‌ناپذیر است. این روندی است که در کشورهای توسعه یافته سالها پیش رخ داده و امروز در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است. پس در اینجا امنیت شغلی افراد به شدت در معرض خطر قرار خواهد گرفت (سوری، ۱۳۸۵).

استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهرا امنیت شغلی را تضمین می‌کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم‌کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌شوند. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که بجای وابستگی افراد به سازمان بایستی سازمانها وابسته به افراد باشند و این درگرو این است که سازمانها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان از ابعاد مختلف بالندگی لازم را کسب کنند. بنابراین دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد. ابعاد امنیت شغلی که از طریق توسعه منابع انسانی حاصل می‌شود عبارتند از: تواناسازی تخصصی، تواناسازی در جسارت، تواناسازی در تجربه، تقویت رضایت، تواناسازی در مهارت‌های، تواناسازی در تفکر، تواناسازی وجدان کاری، امنیت شغلی درون سازمانی، امنیت شغلی برون سازمانی (حیدری نژاد و سادات میر حسینی (۱۳۸۷). جمع بندی و نتیجه گیری: امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمانها است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای کارکنان و سازمانها مشکل‌آفرین است. در عصر حاضر امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسانها است. که امنیت شغلی در رابطه با فارغ التحصیلان دانشگاهی، پایه و اساس آن در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ریخته می‌شود. در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمانها بایستی به افراد وابسته شوند، یعنی سازمانها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده و در عین حال امنیت شغلی خود را نیز فراهم نمایند (وانیسا راتن، ۲۰۱۰).

نتایج تحقیقی حاضر با نتایج تحقیقات برندا جانسون (۲۰۰۳)، آقا شاهی (۱۳۸۶)، حیدری نژاد و سادات میر حسینی (۱۳۸۷)، وانیسا راتن (۲۰۱۰)، بای دا کیو (۲۰۰۹)، نشریه مطالعات

خاورمیانه (۱۳۸۴)، سلطانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد..

عامل دیگر مورد بررسی حذف رابطه گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی می باشد. این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت آخر و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت پنجم قرار دارد در حال حاضر بیکاری از فارغ التحصیلان دانشگاهی بصورت چالش جدی در کشور مطرح می باشد و در طی سالهای برنامه سوم توسعه کشور سعی شده انواع سیاستهای اشتغال زایی برای نیروی متخصص دانشگاهی اجرا شود. انتخاب و یا ادامه سیاستهای اشتغال زایی در برنامه چهارم توسعه نیازمند بررسی جامع و دقیق کارایی عملکرد سیاستهای به اجرا در آمده گذشته می باشد. در این راستا، عملکرد سه سیاست اشتغال زایی مهم (کارآفرینی در دانشگاه ها، اعطای تسهیلات و آموزشهای فنی و حرفه ای) به فارغ التحصیلان مورد اهمیت قرار گرفت. ادامه اجرای برنامه توسعه و ایجاد کارآفرینی در دانشگاه ها بدلیل مشکلات و مسائل زیادی که مواجهه می باشد موفقیت آمیز نبوده و لازمه فراهم سازی شرایط و زمینه هایی برای اجرای طرح در دانشگاه ها می باشد. در اجرای برنامه آموزشهای فنی و حرفه ای، نوع آموزشهای ارائه شده به نیروی کار بیکار با نیازهای بازار کار مطابقت نداشته و هدفمند نمی باشد و نیازمند برنامه ریزی و هدفمند کردن آموزشهای فوق وجود دارد. اجرای برنامه اعطای تسهیلات مالی به فارغ التحصیلان دانشگاه ها بدلیل محدود بودن تسهیلات و گسترده بودن فارغ التحصیلان دانشگاه ها تاثیر موثر و تعیین کننده ای نداشته است. (دباغ، ۱۳۸۲). با توجه به نتایج مقاله دباغ (۱۳۸۲) بدلیل محدود بودن تسهیلات و خیل عظیم فارغ التحصیلان، این عامل را در اشتغال فارغ التحصیلان موثر نمی بیند، دولت و آموزش عالی با اهمیت دادن به این عامل می توانند زمینه اشتغال فارغ التحصیلان را فراهم آورند. بطور کلی برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزشی عالی هستند بر اشتغال فارغ التحصیلان موثرند ( بودریا، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیقات دباغ (۱۳۸۲)، ( بودریا، ۲۰۰۸) همخوانی دارد.

عامل ششم مورد بررسی - پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاههای دولتی، توسط دولت می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت اول و دانشگاه غیر دولتی در اولویت ششم قرار دارد. همانطور که از نتایج بر می آید با توجه به اینکه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی از تسهیلات رایگان استفاده کرده اند پس این عامل را در رده اول اهمیت قرار داده اند.

سرمایه گذاری در آموزش عالی به معنی تامین منابع، امکانات و تجهیزات آموزشی در

دانشگاهها، برای جذب دانشجویان بیشتر است (بیکر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۳). حمایت دولت از آموزش عالی و ارائه رایگان آن به این معنی است که دولت تمام یا بخش مهمی از هزینه های آموزش را تقبل می نماید و شهریه دانشگاهها را به حداقل کاهش می دهد. دولت ها عموماً یا از طریق درآمدهای اختصاصی مثل درآمد ناشی از فروش منابع طبیعی و در مورد ایران درآمد نفت و گاز، یا اخذ مالیات از عامه مردم، منابع کافی برای تامین هزینه های آموزش را فراهم می نمایند. چنین مشارکتی از طرف دولت سبب می شود تا میزان شهریه کاهش یافته، و بار کمتری به دانشجو و خانواده اش تحمیل گردد. امروزه در اکثر کشورها، مالیات، منبع اصلی تامین هزینه های آموزشی را تشکیل می دهند. بنابراین دولت از طریق وضع مالیات ها از قدرت خرید توده مردم کاسته، و این قدرت خرید را به دانشجویان و خانواده های ایشان منتقل می نماید (عمادزاده، ۱۳۸۸). اکنون این سوال مطرح است که در چه صورت چنین انتقال درآمدی از یک گروه به گروه دیگر جامعه منطقی و مستدل می باشد؟ به نظر می رسد که چنین سیاستی در صورتی صحیح و عادلانه است که: منافع ناشی از آموزشی که دانشجویان دریافت می کنند، بین آحاد جامعه توزیع گردد (به همین دلیل است دانش جویانی که از تحصیلات رایگان در دانشگاههای دولتی استفاده می کنند بایستی دو برابر سنوات تحصیل به دولت تعهد کاری دهند و پس از تمام شدن سنوات کاری می توانند اصل دانشنامه خود را دریافت نمایند). این انتقال در جهت خانواده های کم درآمد و اقشار آسیب پذیر باشد، تا امکان فرستادن فرزندان به مدارس و دانشگاهها فراهم آید (به این دلیل است دولت و آموزش عالی سهمیه مناطق محروم جهت قبولی در دانشگاه را لحاظ می کنند). زمانی که مصرف و استفاده خصوصی از برخی کالاها و خدمات، دارای آثار جانبی مثبت است که دیگری که بابت آن بهایی نپرداخته اند از آن بهره مند می گردند، جامعه این حق را دارد که از افرادی که از این آثار منتفع می گردند بهایی دریافت دارد. اگر چه تولیدکنندگان مستقیم این کالاها در شرایطی نمی باشند تا مردم را مجبور نمایند تا به خاطر استفاده از فواید جانبی این کالاها و خدمات پولی پرداخت کنند، لیکن دولت از طریق وضع مالیات تلاش می کند از توده مردم پولی دریافت دارند و هزینه تولید کالاهایی که آثار جانبی مثبتی در پی دارند را کاهش دهند. حال اگر آموزش عالی، علاوه بر منافع مستقیمی که برای دانشجویان ایجاد می کند، فواید جانبی قابل ملاحظه ای برای سایرین به وجود آورد، که چنین انتظار می رود، دولت ها بر این باورند که مشارکت توده ی مردم از طریق پرداخت مالیات برای تامین مالی دانشگاهها امری منطقی است زیرا:

۱- منافع آموزش عالی به صورت غیر مستقیم به جامعه بازگشته، قدرت تولید مردم را افزایش می دهد و رفاه توده مردم را بالا می برد.

۲- با اخذ مالیات و کاهش سطح شهریه در دانشگاهها، دولت تلاش می کند تا به دانشجویان مستعد در خانواده های کم درآمد کمک کند.

بی شک چنین مساعدتی از طرف دولت امری شایسته است. در واقع یکی از وظایف دولت ها امروزه مبارزه با فقر، حمایت از اقشار آسیب پذیر و گسترش عدالت اجتماعی است. یکی از بهترین راه های حمایت از خانواده های کم درآمد این است که فرزندان این خانواده ها در شرایط بهتری تربیت شوند و قادر گردند با کسب مهارت و تخصص به درآمد بالاتری دست یابند. اکنون دولت ها با این هدف بودجه های قابل توجهی را به موسسات آموزشی تخصیص می دهند. از آنجا که چنین کمکی در واقع نوعی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است و موجب تحول عمیقی در جوانان می شود، بی شک آثار توزیعی این سرمایه گذاری ها در بلند مدت قابل ملاحظه خواهد بود.

اگر چه دولت ها از طریق تامین اعتبارات لازم توانسته اند به نحو بی سابقه ای بار سنگین هزینه های صریح آموزش را تحمل کنند، تا از طریق شهریه فشاری به جوانان و خانواده هایشان تحمیل نگرند. لیکن تا کنون در مورد کاهش هزینه های ضمنی تحصیل (که عمده ترین آن هزینه فرصت های از دست رفته دانشجویان)، یا هزینه های درآمدهای صرف نظر شده دانشجویان که یک هزینه واقعی و در خور اهمیت است، گام های موثری برداشته نشده است. پس با توجه به موارد گفته شده در بالا در می یابیم که هم دولتها و هم دانشجویان متحمل هزینه های هنگفت آموزشی می گردند. ولی در نهایت هم دولت و هم دانشجو با سرمایه گذاری که انجام می دهند می توانند از منافع آموزش بهره مند گردند.

اکنون سوالی که همچنان باقیست اینست که آیا باید از آموزش رایگان حمایت شود، و یا برعکس، باید بر سهم دانشجویان از هزینه های آموزشی افزود؟

پاسخ آن است که اگر دانشجو و خانواده اش از سرمایه گذاری در آموزش عالی مستقیماً منتفع می شوند و با کسب مهارت ها و تخصص ها به درآمد بیشتری نائل می گردند، بی شک سزاوار است که هزینه آموزش دریافت شده را تقبل نمایند. لیکن چنانچه بخش مهمی از منافع آموزشی که دانشجو دریافت می دارد پس از اندک زمانی به جامعه باز گردند، شایسته است که کلیه اقشار مردم از طریق پرداخت مالیات و یا به هر نحو ممکن دیگر، در هزینه های آموزشی مشارکت نمایند تا از بار هزینه های وارده بر دوش دانشجویان و خانواده هایشان کاسته شود.

از آنجا که سرمایه گذاری در آموزش عالی، در واقع، سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است و

سرمایه انسانی بنا بر ماهیت خود بادوام و دیر پاست، بنابراین، مناسب است تا همانند سرمایه گذاری در هر کالای سرمایه ای دیگر، از آغاز در اندیشه بازده اقتصادی آن باشیم و افراد پیش از هر برنامه ریزی بایستی بفرکر هزینه ها و فایده های آن باشند (پساچاراپولوس<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰). بطور کلی امروزه سرمایه گذاری در آموزش، به ویژه در تحصیلات دانشگاهی، عامل مهمی در افزایش تواناییها، قابلیتها و درآمد افراد شده و موجب رشد اقتصادی کشورها گردیده است. تحصیل علم و دانش چه از طریق نظام آموزشی (دبستان، دبیرستان و دانشگاه) و چه از طریق آموزش های ضمن خدمت، نمونه هایی از سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به شمار می آیند (عمادزاده، ۱۳۸۸).

نتیجه تحقیق حاضر با نتایج برومند (۱۳۹۰)، مسری (۲۰۰۳)، عمادزاده (۱۳۸۸)، آستین و گرین (۱۹۸۵)، پساچاراپولوس (۱۹۸۰)، بیکر (۱۹۸۳) همخوانی دارد.

عوامل دیگر مورد بررسی عبارتند از ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت هفتم و دانشگاه غیر دولتی در رده ی هشتم اهمیت قرار دارد. نیروی کار سالخورده و باز نشسته، از آن جهت قابل اهمیت است که خروج آنها به معنای فراهم ساختن فرصتهای شغلی برای نیروی کار تازه وارد به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی است. برای نیروی کار سالخورده تعاریف گوناگونی قابل ارائه است؛ اما آنچه در اینجا مورد توجه است نیروی کار سالخورده، گروه سنی است که حد اقل برای یک دوره ۴۵ ساله در بازار کار به عنوان عرضه کنندگان کار عمل کرده و انتظار می رود پس از این دوره، نرخ مشارکت و تمایل آنان به نسبت قابل ملاحظه ای کاسته شود.

انتخاب گروه سنی مربوط به سالخوردگان را می توان از سن ۶۰ سال به بالا تعریف نمود البته انتخاب این گروه سنی را می توان از سن ۶۵ یا ۷۰ سالگی نیز تعریف نمود. در تعریف و تحلیل مساله بیکاری ساختاری گوه سنی بالای ۶۰ سال بمعنای خروج بخشی از نیروی کار از درون بازار است اما چنانچه بر اساس آمار موجود مشاهده می شود بیشتر آنها در بازار کار باقی می مانند و تغییر چندانی در تعداد آنها رخ نمی دهد. طبق آمار موجود در بین سالهای ۱۳۴۵-۸۰ نرخ مشارکت مردان بین ۶۰-۶۴ دارای رشد ۷۵ درصدی است در همین راستا تعداد مردان شاغل بالای ۶۵ سال نیز ۴۸ درصد افزایش را نشان می دهد، بنابراین طبق آمار موجود نرخ مشارکت بالای افراد سالخورده در جامعه نشان دهنده شرایط درآمدی حاکم در کشور است که آنها را مجبور به باقی ماندن در بازار کار کرده است. و همین ماندگاری، بر اساس داده های موجود معادل دومیلیون و ششصد و هشتاد و شش هزار فرصت شغلی را اشغال کرده است؛ اما

نرخ مشارکت زنان با توجه به آمار موجود برای سالهای ۱۳۴۵-۸۰ نرخ مشارکت زنان ۶۰-۶۴ ساله حدود ۸ درصد است که این میزان برای زنان ۶۵ سال به بالا به ۵ درصد کاهش یافته است (با استفاده از سالنامه آماری سال، ۱۳۸۱) بطور کلی با توجه به موارد گفته شده اگر نیروی بازنشسته به موقع از چرخه فعالیت خارج شوند معضل بیکاری جوانان به نسبت کمتر خواهد شد و این امر میسر نمی شود مگر اینکه وضعیت معیشتی باز نشستهگان تامین گردد.

صبوحی (۱۳۸۱) در تحقیق خود معتقد است، ورود مجدد بازنشستهگان به بازار کار خصوصا، در مشاغل بخش خصوصی، میزان اشتغال به کار فارغ التحصیلان دانشگاهی را تحت شعاع قرار داده است (صبوحی، ۱۳۸۱). به طور حتم هیچ نیروی بازنشسته ای به ویژه در شرایط فعلی کشور و بحران بیکاری نباید جایگزین نیروی کار جوان شود، اما می توان در اداره ها و شرکت های مختلف، ترکیبی از هر ۲ گروه را به کار گرفت تا چند نیروی جوان تحت مدیریت یک نیروی با تجربه فعالیت کنند (مارانی، ۲۰۰۷). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق مارانی (۲۰۰۷)، صبوحی (۱۳۸۱) همخوانی دارد.

عامل دیگر مورد بررسی توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت ششم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در جایگاه هفتم قرار گرفت. جامعه ورزشی کشور به خصوص در سطوح عالی مدیریت، ربطی به استفاده از دانش، تجارب و داده های علمی مراکز آکادمیک ندارد، و دست اندرکاران تشکیلات ورزشی هیچ برنامه ای برای جذب یا استفاده از علوم و متون ورزشی نداشته و از کارشناسان و اساتید خبره دانشگاه ها در بهترین شکل ممکن تنها به صورت مشاور استفاده می کنند، از سوی دیگر نیروی انسانی موجود در اختیار وزارت ورزش و جوانان (به عنوان محور سیاست های بخش تربیت بدنی) برای تحقق برنامه ها کفایت نمی کند و از سویی، مدیران وزارت ورزش و جوانان با عدم همکاری و دعوت نکردن از مراکز و اساتید دانشگاهها (و به جرات می توان گفت که با طرد آنها) در راه تحقق ورود متخصصین به دستگاههای اجرایی ورزش کشور کوشش نکرده اند. در کشورهای پیشرفته کار سیاست گذاری با وزارت ورزش و جوانان است و کار تحلیل، تجزیه و ارائه راهبردها و برنامه ریزی ها بر عهده ی اساتید دانشگاه ها است، اما در کشور ما با وجود پایگاه های ورزش قهرمانی و دانشگاه های تربیت بدنی با آزمایشگاه های مجهز و متخصصین امر که می توانند نقش بسزایی در تقویت ورزش قهرمانی و حرفه ای ایفا کنند، این سوال حایز اهمیت است که دستگاه ورزش چه تعداد از این متخصصین را در بخش تجزیه و تحلیل و برنامه ریزی های ورزش به خدمت گرفته است. امروزه سطح دانش و اطلاعات مربیان طوری نیست که راهبردهای علمی را به راحتی بپذیرند.

با وجود این که متخصصین ما نقاط ضعف و قوت‌ها را مشخص و تجزیه و تحلیل می‌کنند. ضرورت‌های ورود پیدا کردن متخصصان ورزشی به دستگاه‌های اجرایی کشور - برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش کشور در دوران سنت رشد خود باقیمانده است. از این رو ورود متخصصین تربیت بدنی به دستگاه‌های اجرایی ورزش کشور باعث برطرف شدن این مشکلات می‌شود. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد آن‌جا که موسسات آموزش عالی در موضوع رشته تربیت بدنی به کمک بخش‌های خدماتی تربیت بدنی شتافته، مشکلات و نیازهای بخش به خوبی تعریف شده است، به تدریج با روش‌های علمی به حل مشکلات و تقویت ساختارهای موثر و بخش تربیت بدنی یاری رسانده‌اند و پیامد رشد همه جانبه تربیت بدنی و کسب موفقیت‌های بین‌المللی بوده است. در کشور ما به علت سیاست انقباضی مدیران دستگاه اصلی ورزش و با وجود رشد کمی و کیفی نیروی انسانی بخش تربیت بدنی و قابل قبول دانستن تلاش‌های مراکز دانشگاهی در رشد نیروی انسانی بخش تربیت بدنی و قابل قبول دانستن تلاش‌های مراکز دانشگاهی در رشد نیروی انسانی متخصص، کوچکترین همکاری را با دانشگاه‌ها ممکن نساخته، لذا برنامه ریزی‌های لازم برای وارد ساختن مبانی علمی در ورزش کشور که محور اصلی آن نیروی انسانی ورزیده در دستگاه‌های اجرایی ورزش کشور است میسر نشده است. پس علمی کردن ورزش یکی از ضرورت‌های ورود دانشگاهیان به دستگاه‌های اجرایی ورزش برای پیشرفت ورزش کشور است. ضرورت دیگر در ورود دانشگاهیان به دستگاه‌های اجرایی ورزش، علمی کردن برنامه‌های توسعه است که ارائه می‌شود. تبدیل شدن سازمان تربیت بدنی به وزارت ورزش و جوانان اگرچه در ظاهر قدم مهم و خوبی برای توسعه ورزش کشور است، ولی برای تحقق این مهم احتیاج به زیرساخت‌های است که یکی از این زیرساخت‌ها وجود نیروی انسانی کارآمد و آگاه است، که با ورود اساتید مجرب دانشگاه‌ها به ادارات تربیت بدنی می‌توان زیرساخت نیروی انسانی وزارت ورزش و جوانان به نحو احسن می‌توان تامین شود (شبکه خبری، تحلیلی تیترا، ۱۳۹۲). ۵۵ درصد از فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی معتقدند که از مزایای شغلی بسیار پایین در مقایسه با کارشناسان سایر رشته‌ها برخوردارند (علیزاده، ۱۳۷۵). بنابراین بین میزان تحصیلات و مقاطع تحصیلی دانشجویان با نگرش آنان به آینده شغلی رابطه‌ی معنی‌دار منفی وجود دارد (صفدریان، ۱۳۸۵). از جمله موانع اجتماعی کار می‌توان به مناسبات حاکم به سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت‌های شغلی مشخص، عدم اطمینان در بازار کار، کمبود دانش و مهارت‌های حرفه‌ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای‌داکیو، ۲۰۰۹). بطور کلی فارغ‌التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی نسبت به فارغ‌التحصیلان



کارشناس ارشد رشته های پزشکی از منزلت و دستمزد کمتری برخوردارند (قریشی، ۱۳۷۷) این عوامل همه بر میزان اشتغال، اهمیت و دستمزد فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی تاثیر گذار است و بایستی جایگاه رشته و ارتباط شغل با نوع رشته تحصیلی در تربیت بدنی از لحاظ برنامه ریزی و سیاست گذاری مورد بازبینی قرار گیرد (کاظمی، ۱۳۷۵).

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، صبحی (۱۳۸۱)، علیزاده (۱۳۷۵)، کاظمی (۱۳۷۵)، صفدریان (۱۳۸۵)، بای دا کیو (۲۰۰۹)، قریشی (۱۳۷۷) همخوانی دارد.

آخرین عامل مورد بررسی گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت دوم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت پنجم قرار دارد. پرداختن به سرمایه انسانی و توسعه آن، زیربنا و نقطه اتکای اصلی در همه ابعاد توسعه است. به طور حتم توسعه همه جانبه بدون توجه به توسعه سرمایه انسانی اتفاق نمی افتد، سرمایه ای که می تواند ظرفیت ساز و دارای مزیت های فراوان باشد. بی شک مهارت آموزی نقش برجسته ای در توسعه نیروی انسانی و توسعه حوزه های کسب و کار و اشتغال دارد. روند رو به رشد جمعیت شهر نشین، امروزه پدیده ای است که همه ابعاد زندگی اجتماعی ما را تحت تاثیر قرار داده است. در زندگی شهری، مسئله توسعه اشتغال پایدار و حرفه آموزی ضرورتی اجتماعی و الزامی برای مدیریت شهری است. به عبارتی پرداختن به این مقوله از یک سو نیاز اجتماعی محسوب می شود و از سوی دیگر راهکار مدیران برای اداره بهتر یک شهر توسعه یافته است. بطور کلی در تحقیقی که علیزاده (۱۳۷۵) بر روی دانشجویان تربیت بدنی انجام داد نشان داد، ۷۸ درصد از فارغ التحصیلان معتقدند که از موقعیت اجتماعی و فرهنگی بسیار خوبی برخوردارند (علیزاده، ۱۳۷۵). ارزش ها، نگرش ها و انتظارات دانش آموختگان بر روی بیکاری آن ها موثر است (یعقوبی، ۱۳۸۰)، وجود جذابیت های کاذب در اجتماع مهمترین مشکل اشتغال فارغ التحصیلان به حساب می آید (برآبادی، ۱۳۸۸). النا و همکاران (۲۰۰۵) در طی تحقیقی، به تاثیر فرهنگ و ساختار اجتماعی بر روی سطح پیشرفت و رضایت شغلی فارغ التحصیلان تاکید می کنند (النا و همکاران، ۲۰۰۵) از اینرو دشنگ و همکاران (۲۰۱۱) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که، اعتماد به نفس در دانش آموختگانی که در شهر زندگی می کنند نسبت به هم مدرکهایش در روستا بیشتر است و شغل بهتری نسبت به آنها به دست می آورد افرادی که در روستاها زندگی می کنند کمتر در مشاغل مهم استخدام می شوند این خود باعث کاهش انگیزه آنها در شرکت در کلاس های درس شده (دشنگ و همکاران، ۲۰۱۱)، ویژگی های شخصیتی نیز عامل مهمی در استخدام فارغ التحصیلان است (تاوولی و جایان زانج، ۲۰۱۱) بطور کلی ارزش گذاریهای نادرست

فرهنگی در مورد کار از عوامل پایین بودن بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران است (خداداد حسینی، ۱۳۸۴) که اکثر ارزش‌گذاری‌ها بر اساس محیط و اجتماع صورت می‌گیرد تا جایگاه به گزارش نشریه تحقیقات اقتصادی خاورمیانه (۱۳۸۴)، ۶۰ درصد از خودکشی‌ها در ایران به طور مستقیم با مساله بیکاری ارتباط دارد و فقدان فرصت شغلی مناسب برای قشر تحصیل کرده و نخبگان جامعه ایران موجب بروز معضل فرار مغزها شده است، این مسئله در جای خود احتیاج به تامل دارد و با توجه به هزینه‌ی هنگفتی که دولت جهت تحصیل فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌کند بایستی راهکارهای مناسبی را جهت نگهداشت این نیروهای جوان و متخصص نماید. نشریه تحقیقات اقتصادی خاورمیانه (۱۳۸۴).

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات علیزاده (۱۳۷۵)، یعقوبی (۱۳۸۰)، برآبادی (۱۳۸۸)، تانگ (۱۹۹۹)، دشنگ و همکاران (۲۰۱۱)، چانچ‌ها و چنچ (۲۰۱۱)، تاولی و جایان زانچ (۲۰۱۰)، مونر و ولف (۲۰۰۹)، النا و همکاران (۲۰۰۵)، بای داکيو (۲۰۰۹)، خداداد حسینی (۱۳۸۴)، نشریه مطالعات تحقیقاتی خاورمیانه (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری کلی، بطور حتم کلیه عوامل بررسی شده اجتماعی که عبارتند از: پرداخت هزینه‌های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، توسط دولت گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی، امنیت اجتماعی و شغلی، جوان بودن ساختار جمعیت، توجه جامعه به متخصصین تربیت‌بدنی، ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار، ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ‌التحصیلان در جامعه، حذف رابطه‌گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی همگی در اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناس ارشد تربیت‌بدنی نقش عمده‌ای را بازی می‌کنند.

## منابع

۱. آقاشاهی، محمد رضا، ۱۳۸۶، «بررسی انتظارات شغلی دانشجویان دانشگاه یزد»، تهران: دانشگاه پیام نور، پایان‌نامه کارشناسی.
۲. آمار آموزش عالی. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۰.
۳. انتظاری، یعقوب. «ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال؛ مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.» فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ۵۳ (۱۳۸۸).
۴. برآبادی، سید ابوالقاسم، محمدی، ملک، اسدی، علی. "تحلیل موانع آموزشی، اجتماعی -

- فرهنگی اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی " . مجله اجتماعی - اقتصادی - علمی - فرهنگی . شماره ۱۰۹ - تیر ۸۸ .
۵. برومند ، محمد رضا ( ۱۳۹۰ ) ، طراحی الگوی استراتژیک اشتغال دانشجویان تربیت بدنی ، پایان نامه ی دکتری ، دانشگاه گیلان .
۶. پاسبان ، فاطمه ( ۱۳۸۵ ) ، عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر اشتغال زنان روستایی ایران ( ۱۳۴۷ تا ۱۳۸۳ ) ، مجله ، اقتصاد کشاورزی و توسعه ، سال چهاردهم ، شماره ۵۳ .
۷. جوادیان صراف ، نصراله ، شجاع ، رضا ، ( ۱۳۸۷ ) ، " بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی به موانع کارآفرینی و مشکلات راه اندازی کسب و کار بعد از فراغت از تحصیل . " پژوهش در علوم ورزشی ، ( ۲۲ ) ، ۸۱-۹۵ .
۸. حیدری نژاد ، صدیقه و میرحسینی ، فرناز . بررسی عوامل موثر بر آمادگی کارآفرینی دانشجویان تربیت بدنی و مقایسه با دانشجویان دانشکده های علوم انسانی دانشگاه شهید چمران اهواز . اولین همایش ملی مدیریت ورزشی ، آمل ، دانشگاه شمال ، ۱۳۸۷ .
۹. دهنوی ، حسنعلی ( ۱۳۷۶ ) ، بررسی وضعیت شغلی فارغ التحصیلان رشته مدیریت دانشگاههای تهران ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علامه طباطبایی .
۱۰. رایبیز ، استیفن پی ، ۱۳۸۶ ، « مبانی رفتار سازمانی » ( ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر محمد اعرابی ) ، تهران : دفتر پژوهشهای فرهنگی .
۱۱. سوری ، حجت ( ۱۳۸۵ ) . اشتغال و توسعه ورزش کشور ، همایش سراسری کارآفرینی .
۱۲. شفیع آبادی ، عبدالله ، ۱۳۸۶ ، « راهنمایی تحصیلی و شغلی و نظریه های انتخاب شغل » ، تهران : انتشارات رشد .
۱۳. شعرباف ، احمد ، بررسی نحوه توسعه کارآفرینی و اشتغال زایی با استفاده از اینترنت و تجارت الکترونیک در ایران ، همایش دانشگاه و اشتغال دانش مدار ، خراسان جنوبی ، ۱۳۸۸ .
۱۴. صبوحی ، فرحناز . " بررسی و تحلیل علل بیکاری دانش آموختگان (دیدگاههای مدیران بنگاهها، دانشگاهها و دانش آموختگان) ، " سمینار ارائه نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص . ۱۳۸۱ .

۱۵. صفدری ده چشمه، فرانک. دل آرام، معصومه. پروین، ندا، ۱۳۸۵، «عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی دانشجویان از نظر دانشجویان و اساتید دانشکده پرستاری و مامائی دانشکده علوم پزشکی شهر کرد در سال ۱۳۸۳»: مجله دانشکده علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۹، شماره ۲، صص ۷۷-۷۱.
۱۶. صالحی، محمد جواد(۱۳۷۷)، بررسی وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۱۷. صنعت خواه، علیرضا. «بررسی عوامل موثر بر بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها.» کار و جامعه ۱۰۹ (۱۳۸۸): ۷۵-۵۸.
۱۸. ضیائی بیگدلی، محمد تقی. موانع اشتغال پایدار و راهکارها، پژوهشنامه اقتصادی، ۱۲۹ - ۱۱۳، ۱۳۸۶.
۱۹. دباغ، رحیم (۱۳۸۰). بررسی سیاست های اشتغال زای کشورهای مختلف، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
۲۰. عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۸)، اقتصاد آموزش و پرورش، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چاپ اول.
۲۱. علیزاده، محمدحسین، نصیری، خسرو، (۱۳۸۰)، بررسی مشکلات شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، حرکت، (۷)، ۷۷-۹۰.
۲۲. علیزاده، محمد حسین، ۱۳۷۵، «بررسی مشکلات شغلی فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی»، طرح پژوهشی، دانشگاه تهران.
۲۳. فاضلی، عصمت. «رابطه شغلی - تحصیلی و بهره وری دانش‌آموختگان روانشناسی در ایران.» فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ۲۷ و ۲۸ (۱۳۸۲): ۲۴۴-۲۱۵.
۲۴. قریشی راد، فخر السادات، ۱۳۸۷، «بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته های علوم انسانی»: مجله ی پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد ۲۹، شماره ۱، سال ۱۳۸۷، صص ۶۶-۴۷.
۲۵. کاظمی پور، شهلا(۱۳۷۶)، افزایش فارغ التحصیلان، پیامدها و مخاطرات، روزنامه همشهری، شماره ۱۲۴۶، ۱۴ اردیبهشت.

۲۶. مهدوی، سید محمد صادق، سلماسی، مهدیه (۱۳۸۸)، عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر اشتغال زنان ایرانی مهاجر به کلگری، مجله جامعه شناسی معاصر، سال اول، شماره سوم.
۲۷. محسنین، محسن (۱۳۷۷)، مشکلات و تنگناهای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال ۶، ش ۲۳.
۲۸. نصر اصفهانی، بهرام (۱۳۷۷)، بررسی وضعیت فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۳ دانشکده بهداشت اصفهان از نظر اشتغال به کار و ادامه تحصیل، مجله علوم پزشکی، سال ۳، ش ۱.
29. Bai-Da Qu (2009). A Research of the Employment Problem on Common Job-seekers and Graduates. *Int. J. Auto. Comp.*, 6(3): 314-318.
30. Bakhtiari, S. "Analysis of Employment and Unemployment Graduates Higher Education System." 1st Conference on Employment and Higher Education System. Tehran. University of Tarbiat Modares, 2007.
31. BRENDA JOHNSTON. The Shape of Research in the Field of Higher Education and Graduate Employment: some issues. *Studies in Higher Education* Volume 28, No. 4, October 2003.
32. Budria, S, Pereira, Pedro T. (2008). The Contribution of Vocational Training to Employment, Job-Related Skills and Productivity: Evidence from Madeira Island. IZA Discussion Papers 3462, Institute for the Study of Labor (IZA).
33. Becker, G. (1964) *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
34. Ashton, D. N and Green, F. (1996) *Education, training and the global economy*. Edward Elgar. Cheltenham, UK, Brookfield, US.
35. Hemmati, F. Pezeshki Rad Gh, Chizari M (2007). An Investigation of Employment status and career Success among Graduates of Agricultural Education Centers in East Azarbaijan province. *Iranian Agric. Ext. Educ. J.*, pp. 3-11.
36. King-Jang Yang, Chung-Hua Shun-Hsing Chen and Hsin-I Fan (2010), " Social psychological factors affecting the employment of graduate students in Taiwan", *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 2010, 38(9), 1259-68.
37. Laraya, J. (2009). The Employability of Graduates: A Determinant to Full Employment. *Enhancement of Graduate Employment*. ASAIHL Conference, 20th to 22nd may 2009, AT Colombia, sari Lanka. pp 19-26.
38. Laraya J (2009). The Employability of Graduates: A Determinant to Full Employment. School of Accountancy and Management. Centro Scholar University Manila, Philippines. Paper presented at Enhancement of Graduate

- Employment - ASAIHL Conference 2009. 20th to 22nd may 2009.
39. Masri, M.W. (2003) Vocational Education and the Changing Demand of the World of Work. President: National Center for Human Resources Development Jordan.
40. Marouani MA (2009). More Jobs for University Graduates: Some Policy Options for Tunisia. Development Institution and Analyses the long terme.
41. Psacharopoulos, G. (1994) Returns to education : an further international update and implications, Journal of Human Resources. 20(4), 583-604.
42. Tao LI, Juyan ZHANG(2010)." What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform?" China Economic Review 21 (2010) 38-50.
43. Vanessa Ratten, (2010), "Sport – based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management" # springer science + Business Media, LLC.
44. Xiaoxue Li, 2009. Factors affect the Employment of Youth in China. Bachelor Thesis. Data: 2009-06-05 Course: NA3083, Thesis in Economics, 15 ECTS Author: Xiaoxue Li Advisor: Prof. Mats Hammarstedt.