

اهمیت عوامل ارادی و غیر ارادی بر ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران در ایران

محمد جواد رزمی*

استادیار گروه اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

هادی قوامی

استادیار گروه اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

سولماز نجاتی محرمی

کارشناس ارشد اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین شاخص‌های کلان اقتصادی نرخ بیکاری است و یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر آن پدیده ترک شغل می‌باشد. کارشناسان، ترک شغل را به دو دسته ارادی (اختیاری) و غیر ارادی (غیر اختیاری) تقسیم می‌کنند. تحقیقات بسیاری در ارتباط با اهمیت ترک شغل، مدت زمان بیکاری و هزینه‌هایی که یافتن شغل جدید به دنبال دارد در دنیا انجام گرفته است؛ اما در ایران تاکنون به علل ترک شغل و تأثیر آن بر بیکاری پرداخته نشده است. بنابراین، این تحقیق به بررسی رابطه بین ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران با علل ارادی و غیر ارادی با استفاده از داده‌های مقطعی سال ۱۳۸۵ و مدل اقتصادسنجی پروبیت برای اقتصاد ایران می‌پردازد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عوامل ارادی ترک شغل شامل پائین بودن درآمد، مسائل خانوادگی و مهاجرت با ترک شغل خود اشتغالان رابطه مستقیم دارد. عوامل ارادی دیگر ترک شغل مانند تحصیل یا آموزش و علل غیرارادی مانند تعطیلی دائمی محل کار، فصلی بودن کار، اخراج یا تعدیل نیرو، بازنشستگی، و به پایان رسیدن دوره خدمت وظیفه با ترک شغل خود اشتغالان رابطه معکوس دارند.

واژه‌های کلیدی: ترک شغل، عوامل ارادی و غیر ارادی، خود اشتغالان و دستمزد و حقوق بگیران، بازار کار، بیکاری.

طبقه بندی JEL: J۶۴

mjrazmi@um.ac.ir

*- (نویسنده مسئول):

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۱/۱۳

تاریخ دریافت: ۸۹/۵/۲۰

The Importance of Voluntary and Involuntary on Job-Quitting of Self Employed and Wage-Earners in IRAN

Mohammad Javad Razmi

*Assistant Professor of Economics
Ferdowsi University of Mashhad – Iran*

Hadi Ghavami

*Assistant Professor of Economics
Ferdowsi University of Mashhad – Iran*

Solmaz nejati moharram

*M.A in Economics, Ferdowsi University of
Mashhad – Iran*

Abstract

Unemployment rate is one of the most leading among the important economic indicators. One of the most influential factors on unemployment rate is job quitting. Experts consider two kinds of job quitting, intentionally and unintentionally. Many studies have been done around the world, on the importance of job quitting, unemployment duration, and also on the costs caused by finding a new job. But, no one has studied job quitting and its impact on the unemployment rate in Iran, while this survey, besides all mentioned phenomena, has also paid attention to the relationship between job quitting by wage earning and entrepreneur, intentionally and unintentionally, using the issued data of ۲۰۰۶ in the country.

The results of this survey, using the Probit Model, shows that intentionally factors like low income, family problems and immigration, have a direct impact on job quitting by self employed. While other intentional factors like keeping on the studies, and unintentional factors like, having a seasonal job, firing or cutting down the number of personals, retiring, and end of conscription have an indirect impact on job quitting by self employed.

Key words: separation, voluntary and involuntary, self-employed and wage-earners, labor market, unemployment

JEL: J۶۴

۱. مقدمه

در حال حاضر یکی از مهم ترین چالش های اقتصاد ایران پدیده بیکاری است. تا کنون بررسی های گوناگونی در رابطه با بیکاری و بازار کار در ایران انجام گرفته است. ترک شغل یکی

از عواملی است که بر نرخ بیکاری تاثیر گذار است. پدیده ترک شغل به دو دسته ارادی و غیرارادی تقسیم می‌گردد. در علوم مدیریت و روان‌شناسی در زمینه ترک شغل و رابطه معکوس آن با رضایت‌مندی شغلی مطالعات زیادی انجام گرفته است؛ اما از بعد اقتصادی تاکنون به علل ارادی و غیرارادی ترک شغل پرداخته نشده است. در این پژوهش عوامل مؤثر بر انفصال از شغل (خدمت) میان دو گروه خوداشتغال^۱ و مزد و حقوق بگیر^۲ مورد بررسی و مقایسه قرار می‌گیرند. در سال‌های اخیر خوداشتغالی^۳ به عنوان یکی از فاکتورهای اصلی اشتغال جدید مطرح شده است. تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که جدا شدن از شغل به صورت غیرارادی می‌تواند منجر به کاهش دستمزد و درآمد شده و بر کیفیت شغلی که یک فرد می‌تواند به دست آورد تأثیرگذار باشد. البته این مسأله در مورد ترک شغل مزدبگیران نیز صادق است. از دست دادن اعتبار شغلی تحت تأثیر طول مدتی قرار می‌گیرد که فرد پس از جدا شدن از شغل، با بیکاری روبروست.

پایان کار به صورت اجباری و ناخواسته اصولاً شامل اخراج به دلیل مازاد بر احتیاج بودن (کاهش نیروی کار) می‌شود ولی می‌تواند گسترش یابد و اخراج به دلایل انضباطی را نیز شامل شود (اس دیردن^۴، ۱۹۸۹). افرادی که شغل خود را به دلایل ارادی ترک می‌کنند، بیش از کسانی هستند که آن را به صورت غیرارادی از دست می‌دهند (دانیل هیپ^۵، ۲۰۰۴). در هنگام رشد اقتصادی، تقاضای کار افزایش می‌یابد و سبب افزایش در ترک شغل به صورت اختیاری می‌شود. چون افراد شغل خود را ترک می‌کنند و به سوی مشاغل جدیدتر می‌روند.

ترک شغل ارادی و غیر ارادی^۶ دو مورد از اجزای چهار قسمتی گردش کار می‌باشند. در مسائل کار "گردش" بیشتر به ترک اشتغال یا ترک کار اطلاق می‌شود اعم از اینکه این کار به طور موقت یا دائم و یا برای اشتغال در موسسه دیگر باشد (فرهنگ اصطلاحات کار و تامین

۱- Self Employed

۲- Wage-Earners

۳- Self Employment

۴- S. Dearden

۵- Heap, Daniel

۶- Voluntary and Involuntary Separation

اجتماعی). در این زمینه تحقیقات بسیاری صورت گرفته است، به طوری که در زمینه تئوری جستجوی شغل که مبنای مدل مورد استفاده در تحقیق حاضر نیز هست تحلیل‌های متفاوتی انجام شده است. یکی از این بررسی‌ها تهیه مدلی برای تحقیق در زمینه یافتن شغل است که این امکان را برای کارگران یا کارمندان فراهم کند که در زمانی که به کار اشتغال دارند، در جستجوی شغل باشند و درباره آن تحقیق کنند (کنت بوردت^۱، ۱۹۷۸). هدف تحقیق حاضر، شناسایی عوامل ارادی و غیر ارادی ترک شغل، تاثیر این عوامل بر گروه‌های مزد و حقوق بگیر و خوداشتغال در کشور و تخمین ضرایب با کمک روش‌های اقتصادسنجی می‌باشد. تشخیص تاثیر علل ترک شغل بر بیکاری، به سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا راه حل‌های کارا تر و پایدارتری جهت رفع مشکل بیکاری ارائه دهند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری

تئوری جستجوی شغل و نرخ‌های ترک شغل^۲ کنت بوردت^۳ (۱۹۷۸) اکنون نیز منبع روش تحقیق بسیاری از پژوهش‌ها است.

هدف مقاله مزبور، تهیه مدلی برای تحقیق در زمینه یافتن شغل است به طوری که این امکان را برای کارگران یا کارمندان فراهم کند که در زمانی که به کار اشتغال دارند به دنبال شغل بگردند و درباره آن تحقیق کنند.

ساختار اصلی مدل‌های جستجوی کار اکنون کاملاً شناخته شده است. افراد بیکار نوعی استراتژی انتخاب می‌کنند که درآمد همیشگی‌شان را که کاهش پیدا کرده است، در بازار کار به حداکثر برسانند. بهترین استراتژی برای کارگر این است که پیش از این که پیشنهاد دستمزدی را دریافت کند، دستمزد ذخیره‌ای را برای خودش پیش‌گزینه کرده یا در نظر گرفته باشد. در آن صورت هر گونه پیشنهادی که به او ارائه شود، در صورتی که آن دستمزد پیشنهادی، حداقل به

۱- Kenneth Burdett

۲- "A Theory of Employee Job Search and Quit Rates"

۳- Kenneth Burdett (۱۹۷۸) Department of Economics University of Wisconsin Madison

میزان دستمزدی باشد که او از قبل در نظر گرفته و انتخاب کرده، آن را خواهد پذیرفت. اگر پیشنهاد پذیرفته شد، فرض شده است که کارگر یا کارمند در آن موسسه تا هنگام بازنشستگی به کار می‌پردازد؛ احتمالاً به این دلیل که هزینه جستجوی شغل بهتر، بسیار بالا است. دو واقعیت، تحقیقات مربوط به نرخ‌های ترک شغل را تحت الشعاع قرار داده است:

۱- هنگامی که سن کارگر یا فردی که به کاری مشغول است افزایش می‌یابد، احتمال اینکه او شغل خود را ترک کند کاهش پیدا می‌کند.^۱

۲- هرچه دوران تصدی شغل افزایش یابد، احتمال ترک شغل کم می‌شود.

مدل رسمی جستجوی شغل

ساختار بازار کاری که در این بخش مطرح می‌شود، مشابه با ساختارهایی است که پیش از این در بسیاری از مطالعات در مورد جستجوی شغل به کار رفته است. ویژگی قابل توجه آن، این است که تمام شرکت‌ها درصد دستمزدهای یکسانی را جهت پرداخت در یک دوره خاص پیشنهاد نمی‌کنند. اما این گونه در نظر گرفته شده که پیشنهاد دستمزد که توسط همه شرکت‌ها در بازار می‌شود، می‌تواند با یک تابع توزیعی غیر همتراز $F(W)$ بیان شود. یک تابع چگالی $f(w)$ همراه با این تابع به کار می‌رود. تصور کنید زندگی کاری یک فرد شاغل را بتوان به N دوره تقسیم کرد. یک کارگر بیکار که می‌خواهد شغلی را در دوره‌ای بپذیرد، برای پرداخت بیمه بیکاری آن دوره (u) مناسب است.

فرض کنید کارگران یا افراد شاغل می‌خواهند مقدار کسر شده از درآمد خالص خود را، آن - طور که خودشان پیش بینی کرده‌اند و برای جستجوی شغل صرف شده، به حداکثر برسانند. در مطالعاتی که درباره جستجوی شغل در گذشته انجام شده، فرض شده است کارگر در هر دوره‌ای یکی از این دو انتخاب را انجام می‌دهد.

گزینه ۱ به دنبال کار می‌گردد اما مشغول کار نیست یا گزینه ۲ کار می‌کند اما در جستجوی شغل نیست. در این بررسی، یک کارگر می‌تواند گزینه دیگری را هم انتخاب کند. گزینه ۳ هم

۱- مقاله رابرت هال مثال خوبی در این رابطه است.

کار کند و هم دنبال شغل بگردد. هزینه جستجوی شغل در هنگام اشتغال به کار، ممکن است با هزینه این جستجو در هنگام بیکاری تفاوت داشته باشد. برای نمونه، هزینه جستجو در هنگام اشتغال ممکن است شامل کم شدن درآمد در هنگام جستجو باشد.

برای در نظر گرفتن این احتمالات، بیان می‌شود c_1 و c_2 نشان دهنده هزینه جستجو در هنگام بیکاری و زمان کار است. کارگری که در شرف آغاز کردن دوره t از عمر کاری‌اش است گفته می‌شود، در سن کاری t است.

تصور کنید کارگری در سن t ، حداکثر دستمزد پیشنهادی w' را دریافت کرده است. اگر $\mu_{1t}(w', u, c_1)$ نشان دهنده حداکثر درآمد انتظاری اضافی کارگر باشد که نسبت به مدت زمانی که ممکن است طول بکشد تا وی این شغل جدید را به دست آور و تنزیل خواهد شد. برای این کارگر گزینه ۱ در دوره بعدی مناسب است و سپس یک انتخاب نامحدود از گزینه‌ها می‌تواند در تمام دوره‌های دیگر، انجام دهد.

به همین شکل، اگر $\mu_{2t}(w')$ نشان دهنده حداکثر پرداخت انتظاری در انتخاب گزینه ۲ و زمان t باشد و در $\mu_{3t}(w', c_2)$ اگر گزینه ۳ انتخاب شود او محدودیت انتخاب برای تمام دوره‌های آینده را ندارد. کارگر، انتخابی را انجام می‌دهد که در یک دوره زمانی بیشترین درآمد انتظاری تنزیل شده (بر اساس مدت زمانی که وی در جستجوی شغل است) را کسب کند که هزینه جستجوی شغل نیز از آن کسر شده باشد.

$$\psi(w', t) = \max\{\mu_{1t}(w', u, c_1), \mu_{2t}(w'), \mu_{3t}(w', c_2)\} \quad (1)$$

معادله (۱) حداکثر پرداختی مورد انتظار کارگر را در سن t می‌دهد که تا این زمان حداکثر دستمزد پیشنهادی را داشته است. پرداخت مورد انتظار، برای انتخاب هر یک از این سه گزینه در زمان t ، در صورتی که w' بهترین دستمزد پیشنهادی دریافت شده باشد، به صورت زیر نوشته می‌شود:

$$\mu_{1t}(w', u, c_1) = u - c_1 + \beta(1 - F(w'))E\{\psi(w, t+1) | w \geq w'\} + \beta F(w')\psi(w', t+1) \quad (2)$$

$$\mu_{2t}(w') = w' + \beta\psi(w', t+1) \quad (3)$$

$$\mu_{3t}(w', c_2) = w' - c_2 + \beta(1 - F(w'))E\{\psi(w, t+1) | w \geq w'\} + \beta F(w')\psi(w', t+1) \quad (4)$$

برای هر $t < N$ ، نرخ تنزیل β که $\beta = 1/(1+r)$ است وجود دارد. یک فرد شاغل چه گزینه‌ای

را در آخرین دوره پیش از بازنشستگی اش انتخاب کند؟ اگر فرض شود $u - c_1 < w'$ برای هر دستمزد احتمالی w' در بازار برقرار است، این مساله، این اطمینان را می‌دهد که یک کارگر همیشه گزینه ۲ را در مدت زمان N در بازار کار بر می‌گزیند (کار می‌کند و دنبال کار نمی‌گردد).

$$\psi(w', N) = \mu_{2N}(w') = w' \quad (5)$$

چه زمانی گزینه ۱ در هر دوره خاصی بر گزینه ۳ برتری و ارجحیت دارد؟ از معادله (۲) و (۴) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اگر حداکثر پیشنهاد دستمزدی که تاکنون دریافت شده، برابر Z باشد، در آن صورت معادله (۶) صادق است:

$$z = u = c_1 + c_2 \quad (6)$$

یک نتیجه مهم از تحلیل فوق در قضیه زیر ارائه شده است.

قضیه ۱: $z \geq x_t$ فقط و فقط اگر $y \leq x_t$ باشد.

استراتژی A:

انتخاب گزینه ۱ (در جستجوی کار بودن و شاغل نبودن) در زمان t تنها در صورتی که $w' < z$ باشد.

انتخاب گزینه ۲ (شاغل بودن و در جستجوی کار نبودن) در زمان t تنها در صورتی که $y_t \geq w'$ باشد.

انتخاب گزینه ۳ (شاغل بودن و در جستجوی کار بودن) در زمان t تنها در صورتی که $z \leq w' < y_t$ باشد.

استراتژی B:

انتخاب گزینه ۱ (در جستجوی کار بودن و شاغل نبودن) در زمان t ، تنها در صورتی که $w' < x_t$ باشد.

انتخاب گزینه ۲ (در جستجوی کار نبودن و شاغل بودن) در زمان t ، تنها در صورتی که $w' \geq x_t$ باشد.

در اینجا w' حداکثر دستمزد پیشنهادی است که دریافت شده است.

قضیه ۲:

استراتژی A، برای کارگری که در شرف (آغاز کردن) دوره زمان t از عمر کاری خودش است، در صورتی که

$$z \leq x_t (z \leq y_t)$$

باشد، درآمد مورد انتظاری را که از طول عمر کم شده است را به حداکثر می‌رساند.

قضیه ۳:

(a) اگر استراتژی A در دوره عمر کاری ارجحیت داشته باشد.

(b) اگر استراتژی B در دوره عمر کاری ارجحیت داشته باشد.

(c) اگر استراتژی B توسط کارگری در دوره t ارجح باشد، در آن صورت استراتژی B توسط آن کارگر در هر یک از زمان‌های $t > t^*$ بهتر خواهد بود.

نرخ‌های ترک شغل

در این بخش تابع‌های ساده ترک شغل بررسی می‌شود. ابتدا نشان داده می‌شود که نتایج بخش گذشته یک رابطه تابعی بین ترک شغل و سن (کاری) دارد. سپس این کاربرد برای نشان دادن احتمال افزایش ترک شغل با افزایش تصدی مشاغل بررسی می‌شود. لازم به یادآوری است که در اینجا تنها ترک شغل‌هایی که تعادل دستمزدها را دارد، بررسی می‌شود. دلایل بسیار دیگری وجود دارد که کارگر ممکن است شغلی را ترک کند، اما اینها نادیده گرفته می‌شوند تا بحث اصلی روشن‌تر بیان شود.

در مدلی که در تحقیق مذکور ارائه شده یک فرد شاغل (کارگر) تنها در صورتی کار را ترک می‌کند که دستمزد بهتری در آن زمان به او پیشنهاد شده باشد. این رویکرد فقط هنگامی می‌تواند رخ دهد که گزینه ۳ (کار کردن و در جستجوی شغل بودن) در آن زمان انتخاب شود. از استراتژی A نتیجه گیری می‌شود که کارگری با سن t که با دستمزد w'' مشغول به کار شده، گزینه ۳ را در دوره بعدی انتخاب می‌کند؛ اما فقط به این شرط که $w'' < y_t$ باشد. توجه کنید اگر $y_{t-1} > y_t$ باشد (از قضیه ۳)، کارگری که یک بار گزینه ۲ را انتخاب کرده باشد، این گزینه را تا زمان بازنشستگی انتخاب خواهد کرد. کارگر در دوره اول بازار کار مجبور است گزینه ۱ را انتخاب کند (کار نمی‌کند و دنبال کار می‌گردد) تا زمانی که پیشنهاد شغل نرسیده باشد.

تعیین $t(w'')$ به عنوان حداکثر t به طوری که $y_i \geq w''$ برای هر مقدار ثابت w'' صورت گرفته است، به این معنا است که از بین کارگرانی که با دستمزد w'' کار می‌کنند، تنها کسانی که بیش از $t(w'')$ ندارند، کار خواهند کرد و در دوره بعد در جستجوی شغل خواهند بود. اگر کارگری با سن t با دستمزد w'' کار کند، در یک دوره گزینه ۳ را انتخاب می‌کند و این احتمال $1 - F(w'')$ وجود دارد که پیشنهاد بهتری دریافت کند و کارگر شغل را ترک کند (استعفا دهد). اگر $q(w'', t)$ نشان دهنده این احتمال باشد که کارگری که در سن t و با دستمزد w'' استخدام شده و در طول دوره بعد استعفا دهد، خواهیم داشت:

$$q(w'', t) = \begin{cases} 1 - F(w'') & \text{if } t \leq t(w'') \\ 0 & \text{if } t > t(w'') \end{cases} \quad (7)$$

کارگری که با همان سن کاری و با دستمزدی کمتر از کارگر دیگر، استخدام شده است، احتمال بیشتری دارد شغل خود را ترک کرده و استعفا دهد. این امر به دو به دو دلیل اتفاق می‌افتد: نخست این که اگر هر دو در یک دوره گزینه ۳ را انتخاب کرده باشند، کارگری که مزد کمتری می‌گیرد، احتمال بیشتری دارد که پیشنهاد دستمزد بالاتری را نسبت به دستمزد کنونی دریافت کند:

$$w'' < \hat{w}'' \text{ اگر } 1 - F(w'') > 1 - F(\hat{w}'') \quad (8)$$

دوم، کارگری که دستمزد کمتری می‌گیرد گزینه ۳ را انتخاب خواهد کرد حداقل تا زمانی که کارگر دیگر آن انتخاب را دارد.

تصور کنید k نفر کارگر جدید در هر دوره وارد بازار کار می‌شوند. طبق فرضیات، این کارگران اولین پیشنهادی که دریافت می‌کنند را می‌پذیرند. بعضی از کارگران، پیشنهادی را دریافت می‌کنند که دستمزد آن حداقل به اندازه y_2 باشد. این کارگران گزینه ۲ را در هر یک از دوره‌های تصدی شغلی خود در بازار کار، بر می‌گزینند. کسانی که پیشنهاد دستمزدی کمتر از y_2 را در اولین دوره کاری دریافت می‌کنند، گزینه ۳ را در دوره بعدی بر می‌گزینند. بنابراین، تعداد مورد نظر کارگران در دوره ۲ از عمر کاری شان، که گزینه ۳ را انتخاب می‌کنند توسط $y_2 k$ نمایش داده می‌شود. اگر k_1 نشان دهنده تعداد مورد نظر کارگران با سن t باشد، آنها گزینه ۳ را در دوره خاصی بر می‌گزینند. این نشان می‌دهد که:

$$k_t = k[f(y_t)]^{t-1} \quad \text{if } 1 \leq t \leq N-1 \quad \text{and} \quad k_N = 0 \quad (9)$$

ایده اصلی در مورد بیان سرمایه انسانی این است که بطور متوسط کارگران پیرتر، دستمزدهای بیشتری می گیرند، زیرا آنها در هنگام کار کردن، سرمایه انسانی بیشتری را انباشت کرده اند. بنابراین اگر دو کارگر، دارای تحصیلات مشابهی باشند، کارگر مسن تر به طور متوسط نرخ دستمزد بیشتری دریافت می کند، زیرا تجربه کاری او بیشتر است. به طور متوسط، کارگران مسن نرخ دستمزد بیشتری می گیرند، زیرا آنها پیشنهادهای شغلی بیشتری را گرفته اند و هر چه یک کارگر پیشنهاد شغلی بیشتری را دریافت کند، احتمال بیشتری وجود دارد که شغلی با نرخ دستمزد بالا داشته باشد.

بررسی بیکاری با جستجو در حین انجام کار^۱:

جستجو در حین انجام کار، تنها هنگامی اتفاق می افتد که دوران تصدی شغل، کوتاه باشد و این به دلیل انباشتگی سرمایه انسانی ویژه شغلی است. مدل موازنه تحقیقی، ساختار آشنای خود را حفظ می کند اما نتایج جدیدی به دست می دهد. جالب ترین آنها کاهش تأثیر بیکاری در ایجاد شوک های تولیدی است که به دلیل تغییر در ترکیب مشاغل و تعداد افرادی که به کار اشتغال دارند و در عین حال در جستجوی شغل جدیدی نیز هستند، ایجاد شده است.

بخش قابل توجهی از کارگرانی که شغل خود را ترک کرده یا استعفا می دهند و نیز بخش کمتری از آنان که در عین حال تعدادشان قابل توجه است و در مشاغل به کار گمارده می شوند، دوران های بیکاری (که به طور کلی می توان گفت به هیچ کاری اشتغال ندارند) را در میان فواصل اشتغال به کارشان، تجربه نمی کنند. به سختی می توان گفت این بخش از کارگران، چه تعدادی می باشند چون داده های کافی در این زمینه موجود نیست.

پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی: طبق بررسی های انجام گرفته در ارتباط با دلایل ارادی و غیر ارادی ترک شغل در ایران موردی یافت نشد.

۱- Pissarides , Christopher A.(۱۹۹۴) , "Search Unemployment whit On-the –Job Search"

تحقیقات خارجی:

فوجز^۱ (۱۹۸۲) گروهی از گارگران قدیمی را پیدا کرد که ساعات کاری آنها در هفته کم یا زیاد بود و آنها تمایل داشتند استاندارد شود.

ریس و شاه^۲ (۱۹۸۶) و تیلور^۳ (۱۹۹۶) برخی عوامل انگیزشی را یافتند که موجب افزایش استقلال آنها می شد (به نقل از مور^۴، ۲۰۰۲).

برادبری^۵ (۱۹۹۴) گرایش افراد به حقوق و دستمزد بگیری و خود اشتغالی در انگلیس را بررسی کرد و اظهار داشت که خود اشتغالی راهکاری موقت برای حفظ درآمد در زمان کمبود مشاغل دستمزدی است. وی دریافت هنگامی که درآمد شغلی افراد کاهش می یابد، اثری بزرگ بر ثبات شغلی آنها دارد. این محقق فرض کرد که تغییرات خود اشتغالی می تواند با افزایش فرصت های شغلی در بخش اشتغال دستمزدی به میزان اندکی معکوس شود.

در یک بررسی در کانادا با عنوان "گذار به سوی خود اشتغالی و اهمیت ترک غیرارادی شغل و مدت زمان بیکاری (مور و مولر^۶، ۲۰۰۲)، چهار دسته دلایل برای ترک شغل شناسایی شده است: "ترک ارادی و داوطلبانه شغل" که عامل آن نارضایتی از شغل است. "ترک غیر اختیاری و غیر ارادی" که در کارخانجاتی مشاهده می شود که به دلیل ورشکستگی و آتش سوزی، فعالیت آنها خاتمه می یابد. "ترک شغل به دلایل شخصی" و "سایر علل". افرادی که به طور غیر ارادی اقدام به ترک شغل می کنند، کسانی هستند که از کار اولیه خود به صورت پایدار جدا می شوند؛ برای مثال به علل درگیری های کاری، پایان یافتن فصل شغلی، اخراج دائم، تغییر شغل یا خروج از تجارت و اخراج توسط کارفرما. ترک شغل ارادی (دسته اول) افرادی را شامل می شود که به

۱- Fuchs

۲- Rees and Shah

۳- Taylor

۴- More (۲۰۰۲)

۵- Bradbury

۶- Moore, Carol S. and Richrrd E. Mueller

دلایل پایین بودن دستمزد، نبود فرصت پیشرفت، شرایط کار، امنیت شغلی و وجود شغل جدید مبادرت به ترک شغل می‌ورزند. ترک شغل به دلایل شخصی (دسته سوم) شامل بیماری یا عدم توانایی کار، مسئولیت‌های خانوادگی و یا فردی، ادامه تحصیل، تغییر محل اقامت و بازنشستگی می‌شود. گروه آخر (سایر) اشخاصی هستند که به دلایل نامعلوم از کار خود جدا می‌شوند.

دانیل هپ^۱ (۲۰۰۵) نرخ‌های کلی ترک مشاغل را همراه با نرخ آنها که به طور ارادی و اختیاری و یا به صورت اجباری بوده، در تمام افرادی که در سنین کاری قرار داشته‌اند، و برای تمام فصول سال از بهار سال ۱۹۹۵ تا زمستان سال ۲۰۰۴ در انگلیس محاسبه کرده است.

از نتایج مهم تحقیق فوق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

یک الگوی دقیق فصلی برای ترک شغل وجود دارد. این نرخ‌ها در فصل پاییز به حداکثر

می‌رسد.

ترک شغل در انگلیس چه به صورت اختیاری و چه به صورت اجباری، با دسته‌ای از عوامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و ویژگی‌های گوناگونی را نشان داد. ترک شغل تا حد زیادی به عنوان یک علامت اقتصادی محسوب می‌شود، زیرا انتظار می‌رود هنگام مشکلات اقتصادی، ترک شغل به صورت ناخواسته و اجباری با قراردادهایی که در بازار کار بسته می‌شود، افزایش یابد. هنگامی که اقتصاد در شرایط خوبی به سر می‌برد، ترک مشاغل به صورت اختیاری نسبت به اجباری اندکی افزایش می‌یابد که این می‌تواند نشانه‌ای از سطح انعطاف پذیری موجود در بازار کار باشد؛ چون افراد بیشتری آمادگی دارند تا مشاغل خود را کنار گذارند و به طرف شغل‌های جدید بروند.

روش تحقیق

متغیرهای به‌کار رفته در مدل

همان گونه که اشاره شد، ترک شغل تابع عوامل مختلفی است. با توجه به آمار و اطلاعات طرح آمارگیری از نیروی کار، دوازده دسته عوامل برای ترک شغل (انفصال از خدمت) معرفی

۱- Heap, Daniel (۲۰۰۵)

شده‌اند که از این میان تعدادی ارادی و شماری غیرارادی هستند. در این تحقیق با توجه به محدودیت‌های مدل از تعدادی از این عوامل به عنوان متغیرهای مستقل در الگو استفاده شده است. افراد در پاسخ سوال علت ترک شغل یکی از گزینه‌های یک تا دوازده را انتخاب کرده‌اند که در جدول (۱) نمایش داده شده‌اند.

جدول (۱): دلایل ترک شغل جمعیت بیکار (جویای کار) قبلاً شاغل، ۱۰ ساله و بیشتر

متغیر	توضیح	کد
LOW INCOM	پایین بودن درآمد	۱
LUCOFF	تعطیلی دائمی محل کار	۲
SEASONAL JOB	فصلی بودن کار	۳
TEMPORARY JOB	موقتی بودن کار	۴
REMOVE	جابه جایی محل کار	۵
EDUCATION	تحصیل یا آموزش	۶
LAYOUT	اخراج یا تعدیل نیرو	۷
FAMILY PROBLEM	مسائل خانوادگی	۸
MIGRATION	مهاجرت	۹
RESIGN	بازنشستگی	۱۰
ARMY	به پایان رسیدن دوره خدمت وظیفه	۱۱
OTHER	سایر	۱۲

آمار و اطلاعات مرکز آمار ایران در قالب نتایج آمارگیری از نیروی کار که به صورت فصلی تهیه می‌شود، در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. جدیدترین این داده‌ها مربوط به نتایج آمارگیری از نیروی کار سال ۱۳۸۵ می‌شود که با استفاده از جدول "جمعیت بیکار (جویای کار) قبلاً شاغل ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب جنس و وضع شغلی و علت ترک شغل" تهیه شده است. با بررسی این داده‌ها در سال ۱۳۸۵ در کل ایران حجم نمونه به دست آمده از افراد ۱۰ ساله و بیشتر خانوارها بالغ بر ۵۵۷۱۴۹ نفر می‌باشد. هر یک از افراد نمونه با یک کد شناسایی می‌شوند. این داده‌ها که در قالب نرم افزار Access قابل دسترسی هستند، طی چند مرحله با استفاده از نرم افزارهای Excel و Spss فیلتر گذاری و در نهایت ۶۱۵۳۰ داده استخراج و پس از تبدیل به صفر و یک که داده‌هایی مناسب برای الگوهای لاجیت و پروبیت هستند با استفاده از ۵ Eviews مورد

تخمین قرار گرفته‌اند.

فرضیه تحقیق

عوامل ارادی (پایین بودن در آمد، تحصیل یا آموزش، مسائل خانوادگی، مهاجرت) و غیر ارادی ترک شغل (تعطیلی دائمی محل کار، فصلی بودن کار، موقتی بودن کار، اخراج یا تعدیل نیرو، بازنشستگی، به پایان رسیدن دوره خدمت وظیفه و سایر علل) بر احتمال ترک شغل خود اشتغالان در مقایسه با حقوق و دستمزد بگیران تاثیر بیشتری دارند.

تصریح و برآورد مدل

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه، از الگوی اقتصادسنجی لاجیت و پروبیت استفاده می‌شود. در این تحقیق مدل زیر تخمین زده خواهد شد:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon$$

که در آن

X_i بردار علل ترک شغل است.

فرض می‌شود که جمله خطا به صورت زیر است:

$$\varepsilon \sim N(0, \sigma_1^2)$$

رابطه فوق را می‌توان با استفاده از مدل‌های لاجیت - پروبیت تخمین زد.

متغیر وابسته (افراد بیکار (جویای کار) قبلاً شاغل ۱۰ ساله و بیشتر که اقدام به ترک شغل نموده‌اند) همانطور که پیشتر اشاره گردید، با توجه به مدل انتخاب دو گانه پروبیت تنها دو مقدار صفر و یک را اختیار می‌کند. به عبارت دقیق‌تر:

اگر بیکاران قبلاً شاغل، خود اشتغال باشند $Y = \text{Job Separation} = 1$

و

اگر بیکاران قبلاً شاغل، دستمزد و حقوق بگیر باشند $Y = \text{Job Separation} = 0$

یعنی متغیر وابسته برای فرد بیکار قبلاً خود اشتغال عدد یک و برای فرد بیکار قبلاً دستمزد و حقوق بگیر عدد صفر را انتخاب می‌کند. براساس الگوی ترک شغل، فرض می‌کنیم که ترک شغل

(Y= Job Separation) به طور خطی و به صورت زیر تصریح می‌شود.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{LowIncom} + \beta_2 \text{Lucoff} + \beta_3 \text{SeasonalJob} + \beta_4 \text{Temporary} + \beta_5 \text{Remove} + \beta_6 \text{Education} + \beta_7 \text{Layout} + \beta_8 \text{Family Problem} + \beta_9 \text{Migration} + \beta_{10} \text{Resign} + \beta_{11} \text{Army} + \beta_{12} \text{Other}$$

نتایج حاصل از تخمین الگوی پروبیت به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = -0.46 + 0.41 * \text{Low Incom} - 0.36 * \text{Lucoff} - 0.47 * \text{Sesonal Job} - 0.69 * \text{Temporary} - 0.81 * \text{Education} - 2.07 * \text{Layout} + 0.55 * \text{Family Problem} + 0.7 * \text{Migration} - 1.46 * \text{Resign} - 2.57 * \text{Army} + 0.75 * \text{Other}$$

گرین^۱ (۱۹۹۷) بر این باور است که ضرایب الگوهای پروبیت مستقیماً قابل تفسیر نبوده و تنها بیانگر رابطه متغیر وابسته با متغیرهای مستقل باشد. بدین ترتیب با توجه به اینکه تفسیر ضرایب، پیچیده است و ضرایب تنها جهت رابطه علل ترک شغل را با ترک شغل نشان می‌دهند لذا برای به دست آوردن مقدار این رابطه از کشش^۲ و یا «اثر نهایی بر روی متغیر وابسته»^۳ استفاده می‌گردد. نتایج تخمین مدل، که با استفاده از داده‌های طرح آمارگیری از نیروی کار در سال ۱۳۸۵ و توسط نرم افزار ۵ Eviews انجام پذیرفته در جدول ۲ آمده است.

هم چنان که نتایج نشان می‌دهد، کلیه متغیرها اعم از دلایل ارادی ترک شغل شامل پایین بودن درآمد (Low Income)، تحصیل یا آموزش (Education)، مسائل خانوادگی (Family Problem)، مهاجرت (Migration) و همچنین دلایل غیر ارادی ترک شغل اعم از تعطیلی دائمی محل کار (Lucoff)، فصلی بودن کار (Seasonal Job)، موقتی بودن کار (Temporary)، اخراج با تعدیل نیرو (Layout)، به پایان رسیدن دوره خدمت و وظیفه (Army) و سایر (Other) در سطح

۱- Green

۲- Elasticity

۳- Marginal Effect on the Dependent Variable

۹۵٪ معنادار می باشند.

جدول (۲): برآورد تابع پروبیت جهت تعیین عوامل ارادی و غیر ارادی مؤثر بر ترک شغل خود اشتغالان و مزد و حقوق بگیران

متغیر	برآورد	کشش	آماره z	سطح معنی داری
C	-۰/۴۵۷۸	-	-۴/۰۲	۰/۰۰۰۰
LOW INCOM	۰/۴۰۸۷	۰/۰۹	۳/۵۴	۰/۰۰۰۳
LUCOFF	-۰/۳۶۵۳	-۰/۰۴	-۳/۱۰	۰/۰۰۲۳
SEASONAL JOB	-۰/۴۷۳۲	-۰/۱۳	-۴/۲۳	۰/۰۰۰۰
TEMPORARY	-۰/۶۸۶۲	-۰/۴۸	-۶/۳۵	۰/۰۰۰۰
EDUCATION	-۰/۸۱۰۱	-۰/۱۵	-۶/۸۶	۰/۰۰۰۰
LAYOUT	-۲/۰۷۲۲	-۱۳/۵۴	-۱۳/۲۷	۰/۰۰۰۰
FAMILY PROBLEM	۰/۵۵۲۹	۰/۲۳	۴/۸۱	۰/۰۰۰۰
MIGRATION	۰/۶۹۸۰	۰/۰۱	۵/۳۹	۰/۰۰۰۰
RESIGN	-۱/۴۵۷۹	-۹/۹۴	-۱۴/۶۸	۰/۰۰۰۰
ARMY	-۲/۵۶۶	-۱۳۴/۰۶	-۱۲/۳	۰/۰۰۰۰
OTHER	۰/۷۴۹۶	۰/۸	۶/۵۵	۰/۰۰۰۰
Log likelihood	-۲۸۷۲۲/۰۳			
MC Fadden R-squared	۰/۲۸۱۱			
Obs with Dep=۰	۳۹۸۰۱	Total Obs	۶۱۵۳۰	
Obs with Dep =۱	۲۱۷۲۹			

ماخذ: محاسبات تحقیق

با توجه به علامت ضرایب می توان دریافت که چنانچه پایین بودن درآمد، مسائل خانوادگی، مهاجرت و سایر علل به عنوان دلیل ترک شغل عنوان شوند، خود اشتغالان در مقایسه با دستمزد بگیران، احتمال ترک شغل بیشتری خواهند داشت. همچنین احتمال ترک شغل به دلایل تعطیلی دائمی محل کار، فصلی بودن کار، موقتی بودن کار، تحصیل یا آموزش، اخراج یا تعدیل نیرو، بازنشستگی و به پایان رسیدن دوره خدمت وظیفه، در میان دستمزد بگیران بیشتر است.

نتیجه گیری

۱- پایین بودن درآمد، بر احتمال ترک شغل خود اشتغالان در مقایسه با حقوق و دستمزد بگیران تأثیر بیشتری دارد. با توجه به اهمیت خود اشتغالی در پیشگیری از بیکاری در کشور سیاست هایی که بتواند به تضمین درآمد در این بخش کمک کند می تواند ترک شغل خود اشتغالان را کاهش دهد. تضمین خرید محصولات، بهبود بخشیدن بازار محصولات و حمایت از تولیدات داخلی از حمایت هایی هستند که مانع از ترک شغل خود اشتغالان می شوند.

۲- عوامل ارادی مسائل خانوادگی و مهاجرت بر احتمال ترک شغل خود اشتغالان در مقایسه با دستمزد و حقوق بگیران تأثیر بیشتری دارند.

۳- فصلی بودن کار بر احتمال ترک شغل دستمزد و حقوق بگیران تأثیر بیشتری دارد. با توجه به این مسأله، ایجاد شغل توسط نهادهای مسئول برای چنین شاغلانی در فصولی که بیکار هستند می تواند به افزایش نرخ اشتغال در کشور کمک کند.

۴- موقتی بودن کار بر احتمال ترک شغل دستمزد و حقوق بگیران تأثیر بیشتری دارد. انعقاد قرار دادهای موقت از سوی بنگاه های کوچک و متوسط و حتی برخی واحدهای بزرگ اقتصادی و تشکیل آژانس های کار موقت (TWA)^۱ تحت عنوان شرکت های خدماتی و انعقاد قرار دادهای موقت برای مشاغل با ماهیت دائمی، امنیت شغلی این گونه کارگران را در کشور کاهش داده است. سیاست های حمایت شغلی علاوه بر توجه به کارگران باید به مسائل و هزینه های کار فرمایان در راستای اهداف کلان کشور توجه نماید. انتقال و جابه جایی افراد در میان مشاغل می تواند آثار زیانبار اقتصادی، اجتماعی و روانی برای فرد و جامعه در پی داشته باشد. توجه به این مسأله در کنار سایر مسائل نیز ضروری به نظر می رسد.

۵- احتمال ترک شغل دستمزد و حقوق بگیران در نتیجه اخراج یا تعدیل نیرو بیشتر است.

۶- بازنشستگی احتمال ترک شغل خود اشتغالان را در مقایسه با مزد و حقوق بگیران کمتر افزایش می دهد.

۱- Temporary Work Agency

References:

- ۱- Amuzegar, Jahangir. (۲۰۰۴). "Iran's Unemployment Crisis, "Middle East Economic Survey, Vol VII, No.۴۱,(October).
- ۲- Anders, Frederiksen. (۲۰۰۶). "Gender Differences in Job Separation Rates and Employment Stability: New Employee from Employer- Employee Data". Stanford University, Aarhus school of Business and IZA Bonn, Discussion Paper No. ۲۱۴۷ (May) Iza: The Institute for Study of Labor.
- ۳- Andersen, Lykke E. and Christensen, Bent Jesper. (۲۰۰۶). "Worker Mobility in Bolivia: On the Job Search Behavior of Private and Public Sector Employees."Institute for Advance Development Studies, Development Research Working Paper Series ۲۰۰۶ (January).
- ۴- Bluedorn, Allen C. (۱۹۷۸). "Taxonomy of Turnover".Academy of Turnover ,” Academy of Management Review(pre-۱۹۸۶):Jul;۳.
- ۵- Camp, D.Scott. (۱۹۹۳). "Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach Prison Journal, Social Science Research Analyst Office of Research and Evaluation Bureau of Prisons.
- ۶- Camp, D.Scott; G. Saylor, William and Gilman, Evan. (۱۹۹۵). "Aggregate Work Environment Measures and Job Separations at the Federal Bureau of Prisons," Office of Research and Evaluation Federal Bureau of Prisons (January).
- ۷- Cazes,Sandrin and Nesporova,Alena.(۲۰۰۱). "Towards Excessive Job Incecurity in Transition Economies?,"Employment Paper(ILO).
- ۸- Christensen , Bent Jesper ; Rasmus Lentz; Dale T, Mortensen ; George R. Neumann and Axel Werwatz. (۲۰۰۵).” On – the –Job Search and Wage Distribution. “Journal of Labor Economics, Volume ۲۳ (۲۰۰۵), pages ۳۱–۵۸.
- ۹- Corman, Larry and Rissman, Glenn. (۲۰۰۷)" How Unemployment Compensation Affects Workers Who Voluntarily Quit." Boca Raton News Published Sunday, January ۲۸.
- ۱۰- Devlin,Rose.Anne.(۲۰۰۱).”The Determinants of Earnings and Training for the Self-Employed in Canada,”Human Resources and Social Development Canada, Catalog, No. MP۳۲-۲۸/۰۱-۱۲-۲E-IN

- ۱۱- Galizzi, Monica & Lang, Kevin. (۱۹۹۸). "Relative Wages, Wage Growth, and Quit Behavior." Journal of Labor Economics, University of Chicago Press, vol. ۱۶(۲), pages ۳۶۷-۹۱, April.
- ۱۲- Gottschalk, Peter and Maloney Tim. (۱۹۸۵). "Involuntary Terminations, Unemployment, and Job Matching: A Test of Job Search Theory", Journal of Labor Economics, Vol. ۳, No. ۲ (Apr., ۱۹۸۵), pp. ۱۰۹-۱۲۳.
- ۱۳- Green, William H. (۱۹۹۷). Econometric Analysis, Edition ۳rd, Prentice – Hall, pp. ۸۱۱-۸۲۱.
- ۱۴- Heap, Daniel. (۲۰۰۵). "Job Separation in the UK" Labour Market Trends, London Office for National Statistics Vol. ۱۱۳, Issu. ۶; P. ۲۳۱ (Jun) pp. ۲۳۱-۲۳۸.
- ۱۵- Human Resources and Social Development Canada. (۱۹۹۸). "Own-Account Self-Employment in Canada: Lessons Learned." Catalog- Number sp-AH.۴۴E-۰۲-۹۸.
- ۱۶- Jovanovic, Boyan. (۱۹۷۹). "Firm-specific and Turnover". Journal of Political Economy, University of Chicago, Vol. ۸۷, No. ۶۱
- ۱۷- Kamhi, Nadja and Leung, Danny. (۲۰۰۵). "Recent Developments in Self-Employment in Canada." Bank of Canada Working Paper, ۲۰۰۵-۸ (March).
- ۱۸- Kreiner, Claus Thustrup, Torben Tranaes. (۲۰۰۵). "Optimal Workfare with Voluntary and Involuntary Unemployment." The Scandinavian Journal of Economics, (April), ۱۶ pages.
- ۱۹- Leong, Danny And Robinson, Chris. (۱۹۹۸). "Explaining the Recent Rise in Self-Employment: Cohort and Aggregate Economic Effects." Burlington, Ontario, Canada. (September).
- ۲۰- Moore, Carol S. and Mueller, Richard E. (۲۰۰۲). "The Transition for Paid to Self-Employment in Canada: The Importance of Push Factors." Applied Economics, Vol. ۳۴, No ۶ (March), ۷۹۱-۸۰۱.
- ۲۱- Mortensen, Dale T. (۱۹۹۸). "Wages, Separation and Job Tenure: On – the – Job Specific Training or Matching?" Journal of Labor Economics, University of

- Chicago ,Vol.۶, NO.۴.
- ۲۲- Pissarides, Christopher A. (۱۹۹۴). "Search Unemployment With On- the – Job Search." Review of Economic Studies, London School of Economics, ۶۱ (March), PP۴۵۷-۴۷۵.
- ۲۳- Shorey, John. (۱۹۸۰). "An Analysis of Quits Using Industry Turnover Data, The Economic Journal." London, Vol ۹۰, Iss .۳۶۰ (Dec) pg ۸۲۱.
- ۲۴- Seventh European Regional General Meeting Budapest. (۲۰۰۵). "Managing Transitions :Governance for Decent Work." Report of the Direct-General(February).
- ۲۵- Tchetvernia, T and Moscovskaya, A and Soboleva,I and Stepantichikova, N.(۲۰۰۱). "Labour Market Flexibility and Employment Security Russian Federation."Employment Sector International Labor Geneva, Employment Paper (ILO).
- ۲۶- Viscusi, W Kip, (۱۹۷۹)."Job Hazards and Worker Quit Rates: An Analysis of Adaptive Worker Behavior."International Economic Review, Department of Economics, University Of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, Vol. ۲۰(۱), pages ۲۹-۵۸, February.
- ۲۷- Whipple, Darid. (۱۹۷۱). "A Generalized Theory of Job search." This Paper is Based on Portions of His Doctoral Thesis Submitted to the University of Kansas.
- ۲۸- Worley, Lawrence Fran Klin. (۱۹۸۶) "An Econometric Analysis Early Employment Losses: The Case of the U.S .Air Force." (Logit, United States), Texas A & M University, ۲۱۰ papers.
- ۲۹- Zaretsky, Adam M. and Cletus C. Coughlin. (۱۹۹۵). "An Introduction to the Theory and Estimation of a Job-Search Model. "Review (Federal Reserve Bank of Saint Louis),(January/February), pp.۵۵-۶۵.

Received: ۱۱ , Aug , ۲۰۱۰

Accepted: ۱۲ , Feb, ۲۰۱۰