



<https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en>

Strategic Research on Social Problems in Iran
E-ISSN: 2645-7539
Vol. 10, Issue 2, No.33, Summer 2021, pp. 99-128
Received: 21.02.2021 Accepted: 27.11.2021

Research Paper

Identification of Job Preferences of Youth and the Related Factors in Isfahan City

Maliheh Alimondegari

Assistant Professor in Demography, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran
m.alimondegari@yazd.ac.ir

Hajieh Bibi Razeghi Nasrabad  *

Associate Professor of Demography, National Population Studies and Comprehensive Management Institute, Tehran, Iran
hajieh.razeghi@psri.ac.ir

Alireza Bakhtiari

M.A in Demography, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran
alirezabakhtiari515@gmail.com

Introduction

The optimal use of human resources in the labor market requires recognizing the variables that affect individuals' job preferences. Job preferences indicate the hierarchical superiority of some characteristics of a job over other characteristics related to an individual (Amabail, 1994: 953). In fact, job preferences demonstrate what job each person expects to get in the future according to his/her skills and education. Preferring a decent job in accordance with an individual's interest and expertise can flourish his/her talents, accelerate the process of performing tasks, increase productivity in the society and accelerate its development wheel. However, if the job choice is not done properly, it could lead to job dissatisfaction, reduced efficiency, enhanced costs in the workplace, weakening of values, norms, and organizational goals in relation to individuals, and social distrust (Moeidfar et al., 2005: 130). The range of job characteristics includes its external and internal aspects. The external aspect is related to income, security, and job position. The internal aspect is related to the mental understanding of whether the job is inherently interesting and if it is good for the community or for others. Also, in another classification of jobs, the main features related to the aspects of job autonomy, such as independent employment opportunities and control of work organization or working time, are considered (Davoine, Erhel, and Guergoat, 2008; Handel, 2005; Ros, Schwartz, and Surkiss, 1999). Although it has been assumed that economic motivation is often important to the employed person, much research in the social sciences has shown significant changes in job-related values. The present research focused on job capacity for providing social integration, social structure of daily life, and a creative and innovative atmosphere, giving meaning to life, and contributing to the development of the society (Jahoda, 1982). Job preferences were first measured by Jurgensen at the Minnesota Gas Company in 1945 (Jurgensen, 1945) and its questionnaire was completed in 1975 (Agent, 1975). The agent-based job preference questionnaire states what one's job preferences are in order of priority. The questions are related to promotion opportunities, type of company (public, private, or cooperative), income, type of job, job security, salary and benefits, working hours, supervisor, co-workers, and working conditions. Amabil et al. (1994) divided job preferences into two categories: internal and external preferences. Internal preferences lead to a particular job due to internal feelings like desire to succeed or desire to gain experience. Based on external preferences, a person tends to a particular profession to access external factors, such as encouragement and avoidance of punishment. In recent years, various studies have focused on job preferences in terms of importance of work quality and higher levels of job satisfaction (Pichler and Wallace, 2009; Westover, 2012), life satisfaction (Dobbić, Beham, and Prag, 2000), physical health (Aronsson and Blom, 2010), and welfare (Esser, 2017; Eurofound, 2012). Overall, individual's job preference seem to be of fundamental importance in terms of work motivation and individual well-being (Esser and Lindh, 2018: 143). The main purpose of this study was to investigate young people's job preferences and identify the socio-demographic characteristics affecting their job preferences. Also, the system of young people's job preferences was studied and the socio-demographic characteristics affecting it were identified in Isfahan as one of the central and major cities of Iran. According to the Statistics Center of Iran (2016), the population of Isfahan Province was equal to 5120850 people, of which 1629475 people (31.5%) were in the age group of 18-35 years. Also, the economic growth was 46.1% based on the results of the Labor Force Survey (2020).

*Corresponding author

Alimondegari, M., Razeghi Nasrabad, H., and Bakhtiari, A. (2021). Identification of job preferences of youth and the related factors in Isfahan city. *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 10(2), 99-128.

2645-7539 / © 2021 The Authors. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<http://dx.doi.org/10.22108/srsp.2021.127402.1679>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221453.1400.10.2.5.7>

Materials & Methods

This research was based on a survey method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire and the sample size was 400 young people aged 18-35 years in 2020. Also, a multi-stage cluster sampling proportional to the population size was undertaken using quotas.

Despite the limitations of Covid-19 pandemic in 2020, the questionnaires were completed in full compliance with all health protocols during the absence of critical outbreak (orange and red). For data analysis, SPSS software (version 22) and AMOS software were applied. In addition, statistical tests, including mean comparison (t-test and one-way analysis of variance), calculation of correlation coefficient (Pearson and Spearman), and regression and structural equation model were employed. The dependent variable of the research was job preference and the independent variables included education, parents' education, gender, socio-economic class, future job security, method of choosing a job, work experience, and family and financial guidance.

In this study, to assess the young people's job preferences, an agent questionnaire with the two items of degree of difficulty and comfort of job (having a job without stress) was utilized. In addition, 4 general factors were summarized by using factor analysis. The first factor, the economic dimension of work, which was confirmed by Cronbach's alpha coefficient of 0.762, included the items of income, job security, job benefits, and opportunity of job promotion. Considering the work-family balance, the second factor, which was confirmed by Cronbach's alpha coefficient of 0.689, included working hours during the week, possibility of balancing between work and family affairs, and workplace conditions such as distance or proximity to the residential place, leave benefits, and type of company (public, private, or cooperative). The third factor, which dealt with the social dimension of work and its characteristics and was confirmed by Cronbach's alpha coefficient of 0.689, consisted of co-worker, moral characteristics, having a good and convenient supervisor, and having a job without stress and risks. The fourth factor, which was confirmed by Cronbach's alpha coefficient of 0.641, was the inherent nature of job, including the degree of difficulty and comfort of job, type of job, job interest, and possibility of increasing a sense of self-fulfillment.

Discussion of Results & Conclusions

The findings showed that the female respondents considered the dimensions of the nature of work and balance between work and family, the economic dimension of work, and the social dimension of work as important factors, while the male respondents regarded the economic dimension of work, the dimensions of the nature of work and work balance between work and family, and the social dimension of work, respectively. In fact, the priorities of the female respondents in choosing a job were interest, income, job security (having a job without stress and job risks), job conditions (work place and time), type of company (public, private, or cooperative), and the opportunity for promotion or career advancement, respectively. The priorities of the male respondents were the income, sense of job security, interest, job benefits, working

conditions and hours, degree of difficulty and comfort, moral characteristics of colleagues, and type of company, respectively.

The findings indicated the significant relationships of the variables of education, family and financial guidance, work experience, socio-economic class, job security, job selection, and gender with the mentioned dimensions of job preferences. Based on the multivariate analysis performed by using the regression and structural equation model, the variables of job security, job selection, education, and gender were identified as determinants of the dimensions of job preferences. According to the research results, it is recommended that academic career counseling be provided in accordance with the needs of the labor market, as well as job security by the employer since employers can be satisfied with their employments when guiding applicants to choose their desired jobs.

Keywords: Employment, Job Preference, Unemployment, Youth, Isfahan, Iran

References

- Alwin, Duane F., Braun, M. and Scott, J. (1992). The separation of work and the family: attitudes towards women's participation in Germany, Britain and the United States. *European Sociological Review*, 8(1), 13-37.
- Amabile, T. M., Hil, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1995). The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations: Correction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 580.
- Argyris, C. (2009). *Integrating the individual and the organization* (1st ed.). Routledge.
- Aronsson, G. and Blom, V. (2010). Work conditions for workers with good long-term health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 160-72.
- Bathula, H. and Karia, M. (2011). *Job preference factors of international students*. Senior Lecturer International Business Programme, New Zealand.
- Beard, M. and O'Connell, L. (1989). Work preferences of males and females - exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59(3), 318-330.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.
- Davoine, L.; Erhel, C. and Guergoat, M. (2008). *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*. Rapport de recherche, no. 45. Centre de Recherche Economique de l'Université de Lille. Noyelle-Grand cedex.
- Drobnic, S.; Beham, B. and Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205-25.
- Esser, I. (2017). *Lone parents' self-rated health in European comparative perspective: socio-economic factors, job context and social protection*. Pp. 180-207 in *Fertility, Health and Lone Parenting: European Contexts*, edited by Fabienne Portier. Oxford: Routledge.
- Esser, I. and Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality:

- autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443–54.
- Esser, I. and Olsen, K. M. (2018). *Single and coupled parents' matching on job quality: how institutions matter in european perspective*. Pp. 285–312 in *The Triple Bind of Single-Parent Families*, edited by Rense Nieuwenhuis, and Laurie C. Maldonado. University of Bristol: Policy Press.
- Esser, I. (2005). *Welfare regimes, production regimes and employment commitment: a multi-level analysis of twelve OECD countries*. Pp. 45–86 in *Why Work? Comparative Studies on Welfare Regime and Individual Work Orientations*. Ph. D. diss. Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Esser, I. & Lindh, A. (2018). Job preferences in comparative perspective 1989–2015: a multidimensional evaluation of individual and contextual influences, *International Journal of Sociology*, 48, 142–169.
- Eurofound. (2012). *Trends in job quality in europe*. Authors: Francis Green and Tarket Mostafa (LLAKES Centre, Institute of Education, London). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Galle, D., Felsted, A., Green, F. (2016). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of british employees 1992–2006. *Journal Work Employment and Society*, 26(5), 806–821.
- Gallie, D. (2007b). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279–93.
- Gallie, D. and Alm S. (2000). *Unemployment, gender and attitudes to work*. pp. 109–33 in *welfare regimes and the experience of unemployment in europe*, edited by Duncan Gallie, and Serge Paugam. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. (2007a). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., Felstead, A., and Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of british employees 1992–2006. *Work, Employment and Society*, 26(5), 806–21.
- Ghassemi, Z.; Saffarinia, M. and Farahbakhsh, K. (2011). The effectiveness of career goal setting on career choice of students, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 3(8), 41–55. [In Persian]
- Greenan, N., Kalugina, E. and Walkowiak, E. (2014). Has the quality of working life improved in the eu-15 between 1995 and 2005?. *Industrial and Corporate Change*, 23(2), 399–428.
- Grund, Ch. (2011). *Job preferences as revealed by employee initiated job changes*, IZA Discussion Papers 6127, Institute of Labor Economics (IZA).
- Gundelach, P. (2002). *Vaerdier på dagordenen*. Pp. 11–43 in *Danskernes Vaerdier*, edited by Peter Gundelach. Copenhagen: Hans Reitzels Folag A/S.
- Hackman, J. R., and Oldham Greg R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16(2), 250–79.
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1), 66–94.
- Harandi, F. and Fallah Mohsen Khani, Z. (2007). Youth employment and its challenges, *Efahj*. 6 (25), 133–146. [In Persian]
- Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment.
- Hosseini, S. and Drijani, A. (2014). The fit between personality and job and its effect on performance and job satisfaction. *Journal of Industrial Strategic Management*, 11(36), 18–11. [In Persian]
- Iacovou, C. L., Shirland, L., & Thompson, R. L. (2004). Job selection preferences of business students. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 20(1), 32–64.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. and Abramson, P. (1994). Economic security and value change. *American Political Science Review*, 88(2), 336–54.
- Inglehart, R. and Baker, W. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(1), 19–51.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267–276.
- Kalleberg, Arne L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transitions. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Kalleberg, Arne L. (2011). *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the united states, 1970s to 2000s*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Konrad, M., Alison, L., Yang, Goldberg, C., Sullivan, S. (2005). Preferences for job attributes associated with, work and family: a longitudinal study career outcomes. *Sex Roles*, 53(6), 160–172.
- Konrad, A. (2003). Family demands and job attribute preferences: a 4- year longitudinal study of women and men. *Sex Roles*, 49(2), 121–135.
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., and Grotto, A. R. (2012). All about control: work control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review* 77(6), 1023–49.
- Makiko, M. (2014). Work-family conflict and attitudes toward marriage. *Journal of Family Issues*, 35(6), 731–754.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mirzaei, H., Akbari, H. and Rafiei, A. (2017). Students' job preferences system. *Sociology of Social Institutions*, 3(9), 129–154. [In Persian]
- Moeidfard, S. and Zahani, Q. (2005). Evaluation of teachers' job dissatisfaction and social factors affecting it (Case study of teachers in Neishabour), *Iranian Journal of Sociology*, 6(1), 150–135. [In Persian]
- Pichler, F. and Wallace, C. (2009). What are the reasons for differences in job satisfaction across europe? individual, compositional and institutional explanations. *European Sociological Review*, 25(5), 535–549.

- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Schreiber, P.J. (1998). Women career development patterns, *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 5-13.
- Shafiabadi, A. (2011). *Career guidance and job selection theories*. Tehran, Roshd Publications. [In Persian]
- Statistics Center of Iran (2018). *Statistical yearbook*. [In Persian]



پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران

سال دهم، شماره پیاپی (۳۳)، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۰، ص ۹۹-۱۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۶۰

مقاله پژوهشی

بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان و عوامل مرتبط با آن در شهر اصفهان

ملیحه علی‌مندگاری، استادیار جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد، یزد، ایران

m.alimondegari@yazd.ac.ir

حجیه بی‌بی رازقی نصرآباد*، دانشیار جمعیت‌شناسی، مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، تهران،

ایران

hajjiih.razeghi@psri.ac.ir

علیرضا بختیاری، کارشناسی‌ارشد جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

alirezabakhtiari515@gmail.com

چکیده

استفاده بهینه از نیروی انسانی در بازار کار، مستلزم شناخت متغیرهای تأثیرگذار در ترجیح شغلی اشخاص است. ترجیح شغل شایسته و متناسب با مهارت، علایق و تخصص فرد می‌تواند ضمن افزایش بهره‌وری در جامعه و تسریع در روند انجام امور، سبب شکوفایی استعداد افراد و شتاب در چرخه توسعه کشور شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان در شهر اصفهان انجام شد. روش مطالعه پیمایشی، ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق‌ساخته و حجم نمونه شامل ۴۰۰ نفر از جوانان ۱۸-۳۵ سال در سال ۱۳۹۹ است. بر اساس یافته‌های پژوهش دختران به ترتیب ابعاد ماهیت کار، بعد اقتصادی کار، تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار و پسران بعد اقتصادی کار، ماهیت کار، تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار را مهم می‌دانند. یافته‌های استنباطی نیز بیان‌کننده رابطه معنی‌دار بین متغیرهای تحصیلات، هدایت خانواده و دوستان، سابقه کار، طبقه اجتماعی-اقتصادی، امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل و جنسیت با ابعاد ترجیحات شغلی است. در تحلیل چندمتغیره که به وسیله رگرسیون و مدل معادله ساختاری انجام شد نیز متغیرهای امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل، تحصیلات و جنسیت از تعیین‌کننده‌های ابعاد ترجیحات شغلی شناخته شدند. براساس یافته‌های مطالعه، ارائه مشاوره تحصیلی-شغلی متناسب با نیازهای بازار کار و ایجاد امنیت شغلی به وسیله کارفرما، می‌تواند ضمن سوق دادن متقاضیان به انتخاب مشاغل دلخواه، رضایت کارفرمایان را نیز از گزینش و استخدام خود به وجود آورد.

واژه‌های کلیدی: جوانان، اشتغال، بیکاری، ترجیحات شغلی، اصفهان، ایران

* نویسنده مسؤول:

علی‌مندگاری، م.؛ رازقی نصرآباد، ح. و بختیاری، ع. (۱۴۰۰). «بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان و عوامل مرتبط با آن در شهر اصفهان»، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۰(۲): ۹۹-۱۲۸.



2645-7539 / © 2021 The Authors. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<http://dx.doi.org/10.22108/srsp.2021.127402.1679>



<https://dori.net/dor/20.1001.1.23221453.1400.10.2.5.7>

مقدمه و بیان مسئله

داشتن شغل در زندگی برای بیشتر افراد مهم است؛ زیرا معمولاً نیمی از ساعت افراد در طول روز را شامل می‌شود. ارتقای کمیت کاری هم برای ایجاد زمینه و پایه معیشتی زندگی افراد و هم توسعه اقتصادی یک کشور، همیشه در اولویت دولت‌های رفاهی مدرن بوده و به‌تازگی به ارتقای کیفیت شغلی نیز توجه شده است. با وجود اینکه یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی کشور در سالیان اخیر، چالش‌های مربوط به اشتغال جوانان و میزان بیکاری بالای آنان به‌ویژه بین تحصیل‌کردگان دانشگاهی در ایران است، درباره نظام ترجیحات شغلی که از ابعاد مهم در بحث اشتغال است، کمتر پژوهش انجام شده است. واضح است که استفاده بهینه از نیروی انسانی در بازار کار، به شناخت متغیرهای مؤثر در ترجیح شغلی اشخاص نیازمند است. تغییر وضعیت مشاغل در زمینه اهمیت یافتن بخش عمومی و مشاغل خارج از حوزه خانوادگی و شخصی در کشورهای در حال توسعه، دستیابی به مشاغل دلخواه را مشکل کرده است. افزون بر آن، دستیابی به این مشاغل به آموزش‌های تخصصی نیازمند است. جذب نامناسب نیروی کار و البته نبود شغل متناسب با تخصص متقاضیان شغل، زمینه ایجاد بیکاری و متعاقب آن تبعات اقتصادی-اجتماعی ناشی از بیکاری را در جامعه رقم خواهد زد. ترجیح شغل شایسته و متناسب با مهارت، علائق و تخصص فرد می‌تواند سبب افزایش بهره‌وری در جامعه، تسریع در روند انجام امور، شکوفایی استعداد افراد و در کل، شتاب در چرخ توسعه هر جامعه‌ای شود؛ اما اگر انتخاب شغل به‌درستی صورت نگیرد، پیامدهای زیادی همچون نارضایتی شغلی، کاهش کارایی و افزایش هزینه در محیط کار، سست شدن افراد نسبت به ارزش‌ها و هنجارها و اهداف سازمان و بی‌اعتمادی اجتماعی را به دنبال می‌آورد (معدفر و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۳۰)؛ بنابراین، استفاده بهینه از نیروی انسانی مستلزم شناخت ترجیحات شغلی و عوامل مرتبط با آن است. محدوده ویژگی‌های شغل، جنبه‌های بیرونی و درونی آن را در بر می‌گیرد. جنبه بیرونی به درآمد، امنیت و موقعیت شغل مربوط است و جنبه درونی به این درک ذهنی مربوط

است که آیا کار ذاتاً جالب است یا خیر. آیا این شغل برای جامعه یا برای دیگران مفید است؟ همچنین در طبقه‌بندی دیگری از کار، ویژگی‌های اصلی مربوط به جنبه‌های خودمختاری شغلی از جمله فرصت‌های کار مستقل و کنترل سازمان کار یا زمان کار مدنظر قرار می‌گیرد. (Davoine et al., 1999; Ros et al., 2005; Handel, 2008) اگرچه فرض شده است که انسان شاغل، موجودی اقتصادی است و اساساً انگیزه‌های اقتصادی او را تحریک می‌کند، پژوهش‌های زیادی در علوم اجتماعی تغییرات جالب توجهی را در ارزش‌های مربوط به شغل مرتبط با ظرفیت آن برای ارائه ادغام اجتماعی، ساختار زندگی روزمره، فضای خلاق، احساس معناداری و کمک به جامعه یافته‌اند (Jahoda, 1982). مطالعات تطبیقی درباره تعهد کاری بین افراد درون کشورها و نیز در سراسر کشورها از نظر انگیزه افراد برای کار، با یک پیوستار درونی (ذاتی) و بیرونی اندازه‌گیری می‌شود (Esser 2005; Gallie & Alm, 2000; Hult & Svallfors, 2002). به موازات این، همچنین پژوهش‌های مختلفی بین کیفیت کار و سطح بالاتری از رضایت شغلی (Pichler & Wallace, 2009; Westover, 2012) رضایت از زندگی (Aronsson & Blom, 2010)، سلامت جسمی (Drobnič et al., 2010) و بهزیستی (Esser 2017; Green & Mostafa, 2012) همبستگی زیادی یافتند. در مجموع، به نظر می‌رسد ترجیحات شغلی فردی از نظر نظریه‌های انگیزه کار و نظریه‌های بهزیستی فردی از اهمیت اساسی برخوردار است (Esser & Lindh, 2018: 143).

منظور از ترجیحات شغلی این است که هر شخص با توجه به مهارت‌ها و تحصیلات خود انتظار دارد چه شغلی در آینده به دست آورد. مروری بر شاخص‌های عمده بازار کار طی سالیان اخیر بیان‌کننده روند افزایشی میزان بیکاری به‌ویژه بین جوانان و البته فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. طبق نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در پاییز ۱۳۹۸، میزان بیکاری^۱ جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر ۱۰/۶، میزان بیکاری جوانان ۳۵-۱۸ سال ۱۷/۹ و سهم جمعیت بیکار ۱۵ ساله و بیشتر

۱. میزان بیکاری مساوی است با نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ضرب در ۱۰۰.

کرد تا ده مورد از مهم‌ترین ویژگی‌های شغلی را رتبه‌بندی کنند. پاسخگویان در این مطالعه نوع کار و امنیت شغلی را برای خود در بالاترین رتبه قراردادند.

هریس و فینک (1987) شواهدی را نشان می‌دهند که خصوصیات استخدام‌کننده بر خصوصیات شغلی تأثیر دارد.

توریان و همکاران (1993) حدود ۱۰۰ متقاضی یک شرکت بزرگ پتروشیمی را بررسی کردند و از افراد خواستند تا اهمیت یازده ویژگی مختلف شغلی را رتبه‌بندی کنند. آنها نوع کار را به منزله مهم‌ترین و ساعات کار را به منزله کمترین ویژگی رتبه‌بندی کردند. پس از پذیرفتن یا رد شغل پیشنهادشده به آنها، از افراد دوباره درباره موضوعی که بر تصمیم فردی آنها درباره رد یا قبول شغل اثرگذار بود، سؤال شد و آنها باز هم نوع کار را به منزله مهم‌ترین عامل پذیرش بیان کردند.

باسول و همکاران (2003) روند انتخاب شغل حدود ۱۰۰ فارغ‌التحصیل دانشگاه را بررسی کردند و نتایج مشابهی به دست آوردند؛ با این تفاوت که «مکان» برای پذیرش تصمیمات در تحصیل آنها نیز نقش خاصی داشت.

مطالعات زیادی درباره تفاوت جنسیت در تنظیمات ویژگی شغلی انجام شده است. کنراد (2003) مطالعه گسترده‌ای درباره ترجیحات شغلی و ارتباط آن با خانواده در ۱۴ کشور انجام داد. یافته‌ها نشان داد با توجه به نقش‌های جنسیتی متفاوت زنان و مردان، ترجیحات شغلی‌شان نیز با یکدیگر تفاوت دارد؛ به عبارتی مردان اصولاً ترجیح می‌دهند در کارهایی حضور داشته باشند که در آنها درآمد زیاد، امکان ترفیع و پیشرفت، آزادی در امور روزانه، کار چالش‌برانگیز و رهبری در کار احساس شود و برای زنان حضور در فعالیت‌هایی که ساعات کاری مناسب و رفت‌وآمد آسان و کمک به دیگران هنگام کار و روابط بین‌فردی در آنها از اهمیت بیشتری برخوردار بود، ترجیح داشت. همچنین در بیشتر کشورها ویژگی‌های پرورش، تمایل، وابستگی و انفعال با جنس زن همراه بود؛ در حالی که استقلال، پرخاشگری، تسلط و موفقیت با مردانگی همراه بود.

فارغ‌التحصیلان آموزش عالی از کل بیکاران کشور ۴۳/۳ درصد است. در همین زمینه، هدف اصلی این پژوهش، بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان و شناسایی مشخصه‌های جمعیتی-اجتماعی اثرگذار بر ترجیحات شغلی آنان است. میدان پژوهش شهر اصفهان، مرکز و بزرگ‌ترین شهر استان اصفهان است. طبق گزارش مرکز آمار ایران (۱۳۹۷)، شهر اصفهان ۲۱۷۴۱۷۲ نفر جمعیت داشته است که ۱۰۹۸۹۲۳ نفر را مردان و ۱۰۷۵۲۴۹ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در آخرین سرشماری انجام‌شده در سال ۱۳۹۵، جمعیت استان اصفهان برابر با ۵۱۲۰۸۵۰ نفر بوده است که تعداد ۱۶۲۹۴۷۵ نفر در گروه سنی ۱۸-۳۵ سال قرار دارند و ۳۱/۵ درصد از جمعیت کل را تشکیل می‌دهند که جامعه هدف این مطالعه بودند. میزان بیکاری استان اصفهان در پاییز ۱۳۹۸ برابر با ۱۴/۱ درصد و میزان مشارکت اقتصادی^۱ نیز برابر با ۴۶/۱ درصد بوده است (نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، ۱۳۹۸) که این آمارها نشان‌دهنده جمعیت فعال آماده و جویای کار در این شهر است. استان اصفهان دارای شهرک‌های صنعتی و کارخانه‌های تولیدی فراوانی است که همه‌ساله جوانان زیادی را از استان‌های همجوار برای کسب درآمد به‌سوی خود جذب می‌کند؛ بنابراین، با توجه به ویژگی‌های جمعیتی و همچنین شرایط صنعتی آن و برای درک بهتر ترجیحات شغلی، جامعه آماری از طیف جوانان واقع در سنین فعالیت (شاغلان و غیرشاغلان) این شهر انتخاب شد. به نظر می‌رسد شناسایی ترجیحات شغلی جوانان این منطقه می‌تواند ما را به درک بهتری از واقعیات موجود در حوزه ترجیحات شغلی هدایت کند و الگوی مناسبی برای تعمیم‌دهی به سایر استان‌های صنعتی و مهاجرپذیر باشد.

پیشینه تجربی پژوهش

نخستین مقاله درباره ترجیحات شغلی، مقاله جرگنسن (1978) است. او از بیش از ۵۰ هزار متقاضی شغل یک شرکت بزرگ عام‌المنفعه در طول سه دهه - از سال ۱۹۴۶ تا ۱۹۷۵ - تقاضا

۱ میزان مشارکت اقتصادی = نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۵ ساله و بیشتر به جمعیت در سن کار ضرب در ۱۰۰.

مهم‌تر است. از نظر عوامل انتخاب شغل نیز حقوق و دستمزد و محیط کار دوستانه در مقایسه با وضعیت یا شهرت کارفرما از اهمیت بیشتری برخوردار است.

گالی و همکاران (2012) در یک مطالعه طولی، تغییر رویکرد کارمندان انگلیسی درباره ترجیحات شغلی و کیفیت ذاتی شغل از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۶ را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد بیشترین عوامل دارای همبستگی بالا با ترجیحات شغلی، ارتقای شغلی، امنیت شغل، ابتکار عمل در محیط کار و ساعت کاری مناسب بودند. همچنین داشتن امنیت شغلی به‌ویژه برای کسانی که در گذشته بیکاری را تجربه کرده‌اند، مهم‌ترین گزینه بود و سپس در پی ارتقای شغل به رتبه‌های بالاتر بودند. کارمندانی که سطح تحصیلات و مهارت بالاتری داشتند، مشاغل با امنیت شغلی و سطح مهارت بالاتر و درآمد بیشتر داشتند و رضایتمندتر بودند. همچنین نتایج نشان داد در دوره رشد اقتصادی، افزایش درآمد و امنیت شغلی سبب افزایش گرایش به ترجیحات ذاتی شغل می‌شود و با رکود اقتصادی این گرایش و ترجیح کاهش می‌یابد.

گالی و همکاران (2016) به بررسی ترجیحات شغلی ۵۷۰۰۰ متقاضی کار در شرکت گاز مینه سوتای آمریکا در یک دوره ۳۰ ساله پرداختند. یافته‌ها نشان داد گرایش‌های ذاتی شغلی با افزایش سطح تحصیلات و تشویق والدین به تحصیل، همبستگی و پیشرفت‌های شغلی با مهارت، فرصت‌های یادگیری، میزان درگیری با همکاران، افزایش درآمد و امنیت کاری رابطه دارد.

اسر و لیند (2018) تأثیرات فردی و زمینه‌ای ترجیحات شغلی با رویکرد تطبیقی را ارزیابی چندبعدی کردند که هدف آن ارزیابی مقایسه‌ای ارزش‌های کار و شغل بین ۱۹ کشور بین سال‌های ۱۹۸۹ و ۲۰۱۵ است. چهار نتیجه اصلی این پژوهش عبارت‌اند از: اول، مشاغل امن و جالب، مرجح‌ترین ویژگی‌های شغلی‌اند که تقریباً برای همه کارمندان در تمام سال‌های پژوهش مهم‌اند. دوم، مقادیر ارزش شغل به‌طور جالب توجهی در طول زمان پایدارند؛ اما بین کشورها بیشتر متفاوت‌اند. سوم، اکثریت جالب توجهی به‌طور همزمان به استقلال کار، درآمد زیاد، فرصت‌های پیشرفت و مشاغل که

دافیلد و اسپنسر (2002) وضعیت اشتغال زنان بنگلادشی و پاکستانی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد بیشتر زنان در کارهای پاره‌وقت و مشاغلی که به مهارت کمتری نیاز دارد و عموماً در بخش خدمات مشغول به کار هستند و مردان شانس بیشتری برای یافتن کارهای تمام‌وقت دارند.

مطالعات اخیر نشان می‌دهد مسئولیت‌های خانوادگی ممکن است بر ترجیحات شغلی و تصمیمات شغلی تأثیر بگذارد. وجود کودکان در خانه تاحدودی بر ترجیحات شغلی زن و مرد تأثیر می‌گذارد (Konrad, 2003, Konrad et al., 2005, Corrigall & Konrad, 2006).

ایاکوو و همکاران (2004) ترجیحات انتخاب شغل دانشجویان بازرگانی در ایالت متحده آمریکا را ارزیابی و ویژگی شغلی را اولویت‌بندی کردند. یافته‌ها نشان داد دانشجویان پتانسیل رشد، مزایای شغل، مسئولیت شغلی و تنوع را به‌منزله مهم‌ترین ویژگی هنگام دستیابی به یک فرصت شغلی ارزیابی می‌کنند. همچنین فرهنگ کار به‌ویژه برای دانشجویان دختر مهم است؛ در حالی که موقعیت جغرافیایی شغل برای دانشجویان پسر کمترین اهمیت را دارد.

گروند (2011) ترجیحات شغلی کارمندانی را که در کشور آلمان تغییر شغل داده‌اند و شغل جدیدی آغاز کرده‌اند، با توجه به هشت ویژگی شغلی، نوع کار، حقوق، شانس ارتقا، فشار کاری، زمان رفت‌وآمد، مقررات ساعت کار، مزایای حاشیه‌ای و امنیت در برابر از دست دادن شغل مقایسه کردند. یافته‌ها نشان داد حقوق و نوع کار برای کارمندان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

باتولا و کاریا (2011) در مطالعه‌ای درباره ۹۲ دانشجوی بین‌المللی بیان می‌کنند که دانشجویانی که معمولاً از کشورهای در حال توسعه برای آموزش عالی به کشورهای پیشرفته می‌روند، تمایل دارند مهارت‌هایی را کسب کنند که به‌راحتی در کشورهايشان در دسترس نیست و به‌دنبال شغل بهتر در زندگی خود هستند. در این مطالعه مهارت‌های موردنیاز برای یافتن شغل و عوامل مهم در انتخاب شغل بررسی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد مهارت‌های نرم مانند ارتباطات و کار گروهی، از عملکرد علمی و شهرت دانشگاه

هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغل شرکت‌کنندگان بود. همچنین انتخاب شغل با توجه به عوامل مختلفی شامل خودمختاری، مسئولیت‌پذیری و شناخت توانایی‌های واقعی و غیرواقعی، خودارزیابی شد.

هرندی و فلاح‌محسن‌خانی (۱۳۸۶) وضعیت اشتغال جوانان در ایران و چالش‌هایی را بررسی کردند که آنان در ورود به بازار کار دارند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد وجودداشتن تعامل بین مؤسسات آموزشی و بازار کار، نبود فرصت‌های شغلی کافی و نابرابری فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان، ضعف برنامه‌های حمایت از خوداشتغالی، سازمان‌یافته نبودن بازار کار کشور و کم‌رنگ‌بودن نقش مؤسسات کاریابی و مؤسسات محل تحصیل در این بازار، از جمله مهم‌ترین موانع گذار موفق جوانان از تحصیل به کار محسوب می‌شوند.

چارچوب نظری پژوهش

درک ارزش‌گذاری ویژگی‌های شغلی از جمله مباحثی است که صاحب‌نظران و پژوهشگران زیادی در حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی به آن توجه کرده‌اند. برای شناسایی ترجیحات شغلی، کاربرد یک رویکرد چندبعدی که به‌طور همزمان ویژگی‌های بیرونی و درونی را در بر بگیرد و پیچیدگی و تنوع در تجربه‌های کاری افراد را درک کند، مفید است. ویژگی بیرونی شغل شامل درآمد، امنیت، منزلت، احترام، پذیرش و قدرت (مزایای خارجی شغل) است و ویژگی‌های ذاتی (درونی) شغل شامل افتخار به کار مشخص، احساس موفقیت، خودآگاهی، خوشبختی، عزت نفس، هویت اجتماعی و احساس کمک به جامعه است. بعد مهم کار همچنین شامل ترتیب عملی مربوط به خودمختاری شغلی است (Davoine et al., 2008). درباره اهمیت نسبی ارزیابی‌های درونی یا بیرونی شغل مدت‌هاست که بحث شده است. برخلاف اقتصاددانان که بیشتر بر انگیزه اقتصادی کار تأکید کرده‌اند، جامعه‌شناسان کلاسیک دیدگاه مشترکی درباره پتانسیل کار برای داشتن ظرفیت‌های ذاتی به منزله «یک فعالیت تولیدی خودتعیین‌شده» داشتند و از این رو، شغل را به منزله یک

برای جامعه مفید یا برای دیگران مفید تلقی می‌شوند، اهمیت می‌دهند که این نشان می‌دهد چگونه افراد به‌طور کلی، هم به ارزش‌های درونی و هم ارزش‌های بیرونی کار با برخی اختلافات جنسیتی گرایش دارند. چهارم، تاحدی در حمایت از انتظارات نهادی دولت رفاه، ارزش‌های کار در کشورها بیشتر درباره برابری اقتصادی به جای توسعه اقتصادی متفاوت است؛ به‌طوری که ارزش‌های ذاتی کار در جوامع نابرابرتر از اهمیت بیشتری برخوردار است.

با وجود دامنه گسترده و متنوعی از مطالعات خارجی موجود در حوزه ترجیحات شغلی، در داخل کشور مطالعات اندکی به‌صورت ویژه به موضوع ترجیحات شغلی ورود کرده‌اند. یکی از این مطالعات، پژوهش میرزایی و همکاران (۱۳۹۶) است که به ارزیابی نظام ترجیحات شغلی دانشجویان پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد در زمینه ترجیحات شغلی، سه تیپ کلی وجود دارد: تیپ اول در انتخاب شغل بیشتر به ابعاد درونی شغل (کسب تجربه، کار مشخص و تکراری، میل به موفقیت، لذت، زمان کار و مسئولیت‌پذیری) توجه می‌کند. تیپ دوم بر ابعاد بیرونی شغل (درآمد، امنیت شغلی، امکانات و تسهیلات، منزلت شغل، سرپرست و همکاران) تمرکز دارد و تیپ سوم به‌طور همزمان هم بر ابعاد بیرونی و هم درونی شغل متمرکز است. همچنین در این پژوهش مشخص شد که متغیرهای خانواده، رسانه‌های جمعی و باورهای دینی ارتباط معناداری با ترجیحات بیرونی و درونی شغل دارند؛ اما متغیر آموزش صرفاً با بعد درونی و متغیر دوستان با بعد بیرونی شغل رابطه معناداری دارند.

حسینی (۱۳۹۳) تناسب بین شخصیت و شغل و تأثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد را بررسی کرد و نشان داد اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد؛ بنابراین، لازم است با توجه به شخصیت افراد به آنها کار واگذار شود.

قاسمی (۱۳۹۰) درباره آموزش اثربخشی هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغلی دانشجویان در دانشگاه مطالعه‌ای انجام داد که یافته‌های آن بیان‌کننده اثربخشی آموزش

منظر دیگر پیشنهاد شده است که ترجیحات شغلی دربارهٔ سلسله‌مراتب نیازهای انسان متفاوت خواهد بود (Inglehart, 1954; Maslow, 1977). در این دیدگاه، ارزش‌های بیرونی مربوط به درآمد و امنیت اساسی‌تر ارزیابی می‌شوند. به‌محض برآورده‌شدن چنین نیازهایی، برای مثال با کاهش فشار اقتصادی، ترجیحات ممکن است به‌سمت ارزش‌های خودتحقق‌بخشی (با مرتبهٔ بالاتر) سوق پیدا کنند. مسلماً چنین تغییراتی در ارزش‌ها به ساختار فرصت‌های کشورهای مربوط می‌شود؛ به‌گونه‌ای که سازمان بازار کار و نهادهای دولت رفاه، اشتغال کامل را با شرایط برابر جنسیتی ترویج دهند و امنیت اقتصادی اساسی را ارائه کنند. کلیشه‌های جنسیتی با انتساب زنان به ویژگی‌های خاصی که مردان از آن برخوردار نیستند، روزانه تکثیر می‌شوند و برعکس. زنان به‌منزلهٔ خانه‌دار و مردان به‌منزلهٔ رئیس و نان‌آور خانواده، کلیشه‌هایی هستند که مناسب‌بودن مشاغل مختلف برای زنان و مردان را بیان می‌کنند (Schreiber, 1998). گیدنز (2003) طبق نظریهٔ تفکیک شغلی زنان شاغل به‌طور سنتی در مشاغل کم‌درآمد و یکنواخت تجمع یافته‌اند. بسیاری از این شغل‌ها به‌شدت جنسیتی‌اند؛ یعنی عموماً «کار زنانه» دانسته می‌شوند. مثلاً منشی‌گری و پرستاری (پرستاری بیمارستان، مددکاری و بچه‌داری) را بیشتر زنان انجام می‌دهند و به‌طور کلی مشاغل «مؤنث» قلمداد می‌شوند. تفکیک جنسیتی مشاغل به این واقعیت اطلاق می‌شود که مردان و زنان در انواع مختلف شغل‌ها که مبتنی بر برداشت‌های رایج دربارهٔ شغل‌های برآزندهٔ مردان و زنان است، تجمع یافته‌اند. سوم، شکل‌گیری ارزش‌های شغلی ممکن است از کیفیت خود شغل تأثیر بگیرد. مشاغل با کیفیت بالاتر که برای مثال تنوع، هویت کار و خودمختاری را ارائه می‌دهند، بیشتر مشاغل مهم تلقی می‌شوند و انگیزهٔ درونی قوی‌تری را برانگیخته می‌کنند (Hackman & Oldham, 1976). مطالعات تطبیقی تفاوت‌های اساسی بین کیفیت شغلی را نشان می‌دهند؛ جایی که به‌واسطهٔ حضور اتحادیه‌های قوی‌تر، کیفیت شغلی به‌دلیل روابط کار هماهنگ‌تر، استقلال بیشتر (Esser & Olsen 2012)، یا انعطاف‌پذیری در ساعات کار (Esser & Olsen 2018; Lyness et al., 2012) افزایش می‌یابد. در مجموع، یک منطق نظری و

کالای ضروری و مثبت در زندگی انسان‌ها (کارل مارکس)، مناسب برای کرامت انسانی (ماکس وبر) یا عملکردی به‌منزلهٔ ارتباط بین افراد در روابط ارگانیک وابسته به یکدیگر (امیل دورکیم) می‌دانستند. کار این توانایی را دارد که فعالیت‌های اجتماعی خودآگاه را در طبیعت انسان نشان دهد؛ با این حال، بدبینی دربارهٔ ارزش شغل نیز با توجه به توسعهٔ محتوا و هدف کار با افزایش صنعتی‌شدن و تخصص‌گرایی ابراز شده است که سبب بیگانگی (مارکس)، بیش از حد عقلانیت (وبر) و (عدم) ادغام (دورکیم) می‌شود (Esser & Lindh, 2018: 144). در سطح فردی، تبیین‌های مربوط به شکل‌گیری ارزش کار با فرایندهای اجتماعی مربوط به اجتماعی‌شدن اولیه، میزان محرومیت اقتصادی و اهمیت خود محیط کار مرتبط شده است (Gallie, 2007). در این زمینه، از سه منظر می‌توان بحث کرد: اول، می‌توان فرایندهای جامعه‌پذیری طولانی‌مدت را درک کرد که ترجیحات قالبی را به ترجیحات درونی و خودمختاری شغل برای ارتقای خودتحقق‌بخشی و ابتکار عمل در محیط کار سوق می‌دهد و نشان‌دهندهٔ تداوم جامعه‌پذیری اولیه است که به تقویت استقلال شخصی و توسعهٔ خود منجر می‌شود (Argyris, 1964). از این منظر، تفاوت‌های فردی ممکن است نشان‌دهندهٔ میزان تغییر تجارب افراد در سیستم آموزشی باشند که سبب انتظارات از ارزش‌های ذاتی قوی‌تر با تحصیلات طولانی‌تر یا تحصیلات عالی می‌شود (Inglehart, 1977). علاوه بر این، می‌توان انتظار داشت که جامعه‌پذیری زودرس جنسیتی، بر رشد ارزش‌های جنسیتی کار متعاقب آن تأثیر بگذارد (Alwin et al., 1992). در محیط‌هایی که نقش‌های جنسیتی با تقسیم‌بندی سنتی مشخص شده است، می‌توان انتظار داشت که زنان بیشتر بر ارزش‌های ذاتی شغل تأکید کنند؛ در حالی که ارزش‌های کاری مردان بیشتر برون‌گرایانه است (Betz & O'Connell, 1989). این انتظار ممکن است به چگونگی جنسیت‌بخشیدن به بازارهای کار نیز مرتبط باشد؛ از آن جهت که زنان بیشتری در بخش خدمات مراقبت عمومی استخدام و معمولاً به‌منزلهٔ مراقبان عقلانی شناخته می‌شوند (Waerness, 2003)، آنچه در ارزش‌گذاری بیشتر در ویژگی‌های ذاتی شغل که بین زنان قوی‌تر است، منعکس می‌شود. دوم، از

تجربی برای در نظر گرفتن تأثیرات مستقیم تفاوت‌های ترکیبی جنسیت، تحصیلات و سن وجود دارد. در سطح فردی می‌توان اهمیت کیفیت شغل را دربارهٔ موقعیت‌های فردی بازار کار ارزیابی کرد. ویژگی‌های بیرونی عمدتاً پایین و کیفیت محدودتر ویژگی‌های درونی شغل، عموماً در مشاغل نامطمئن تری یافت می‌شود که درجهٔ پایینی از وابستگی به بازار کار را فراهم می‌کنند؛ مانند مشاغل پاره‌وقت که زنان معمولاً بیش از حد در آنها حضور دارند (Esser & Olsen 2012, 2018; Greenan et al., 2014; Kalleberg, 2009, 2011). با فرض کاهش ویژگی‌های بیرونی شغل با موقعیت‌های نامطمئن یا دورتر از بازار کار، انتظار می‌رود ارزش‌های بیرونی و درونی قوی‌تری از شغل بین کارگران تمام‌وقت مشاهده شود، اما در کارگران پاره‌وقت تا حدی کمتر و بین افراد بیکار یا افرادی که عمدتاً بدون حقوق (کار خانگی) مشغول کارند، ضعیف‌تر است (Esser & Lindh, 2018: 146).

هالند (1985) در نظریهٔ تناسب شخصیت و شغل، به تناسب بین شخصیت و شغل افراد می‌پردازد و بیان می‌کند که افراد از لحاظ استعداد، علایق، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوت‌اند و موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است و برنامه‌ریزی دقیق و منظم برای هدایت شغلی افراد، کمک ارزنده‌ای به بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است و سبب خشنودی، موفقیت و کارآیی افراد می‌شود. تیپ‌های شخصیتی از نظر هالند شش نوع‌اند که عبارت‌اند از: تیپ واقع‌گرا، تیپ جستجوگر، تیپ هنری، تیپ اجتماعی، تیپ متهور و تیپ قراردادی. نظریهٔ هالند بیان‌کنندهٔ این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی بسیار زیاد می‌شود و احتمال ترک سازمان کاهش می‌یابد و سازمان‌ها به بالاترین میزان از کارآیی خواهند رسید. علاوه بر تنوع فردی در ترجیحات شغلی، ادبیات تطبیقی وسیعی به تغییر متن در ارزش‌های پست ماتریالیستی (فرامادی‌گرایی) بین کشورها پرداخته است. طبق نظریهٔ توسعه، توسعهٔ اقتصادی عامل اصلی تغییر ارزش‌گذاری‌ها به سمت موضوعات پسامادی در جوامع پسا صنعتی یا دولت‌های رفاه است (Inglehart & Abramson, 2000; Inglehart & Baker, 2000). علاوه بر این، با افزایش سطح درآمد و تحصیلات و همچنین افزایش تخصص شغلی، انتظار می‌رود عواقبی از جمله تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش به قدرت و مقام را به همراه داشته باشد. در زمینهٔ چنین تغییراتی، ارزش‌ها از امنیت اقتصادی و جسمی به سمت تأکید بیشتر بر آزادی، خودتحقق‌بخشی، رفاه، اعتماد و تحمل و تاب‌آوری بیشتر متمایل خواهند شد (Inglehart & Baker, 2000: 49, 20). با در نظر گرفتن این رویکرد فرامادی‌گرایانه، این مسئله در مطالعات کمتر بررسی می‌شود که آیا این تغییرات شامل تغییر در ارزش‌های شغل نیز می‌شوند یا خیر؛ زیرا ترجیحات شغلی و ارزش‌های کار به‌طور خاص در شاخص‌های پیمایشی نوسازی وجود ندارد. با این حال، پیشنهاد شده است که تغییر ارزش از موضوعات مادی‌گرایانه به سمت ارزش‌های پست ماتریالیستی (فرامادی‌گرایی) به معنای دورشدن از ارزش‌های کاری سنتی‌تر است که از اخلاق پروتستان وبری به ارث رسیده است و در عوض به سمت یک ارزیابی شخصی‌تر از کار و ظرفیت خودبیانگری آن است؛ یعنی افزایش توجه به ارزیابی ویژگی‌های ذاتی شغل (Gundelach, 2002: 145-46)؛ در نتیجه، این چشم‌انداز سبب می‌شود انتظار داشته باشیم سطوح بالاتری از ترجیحات شغلی ذاتی در کشورهایی با سطح رشد اقتصادی بالاتر و میزان مشارکت زنان در نیروی کار بالاتر باشد. همچنین می‌تواند میان افراد با سطح تحصیلات بالاتر یا تخصص بیشتر در کارشان شیوع بیشتری داشته باشد. علاوه بر این، ما باید در طول زمان همزمان با افزایش در تولید اقتصادی، تغییراتی را در سطح تحصیلات و مشارکت نیروی کار زنان در بیشتر کشورها انتظار داشته باشیم (Esser & Lindh, 2018: 146). در نظریهٔ خصیصه - عامل نیز پارسونز معتقد است هیچ فردی نمی‌تواند به‌جای شخص دیگر تصمیم بگیرد که چه شغلی را انتخاب کند، بلکه هر فرد باید منافع خود را با توجه به توصیه‌هایی که به او می‌شود، تشخیص دهد و ترجیحات شغلی خود را بسازد. نظریهٔ «خصیصه - عامل» بر این فرض متکی است که انتخاب یک شغل مهم‌تر از به دست آوردن آن شغل است. در این نظریه، انتخاب شغل مهم‌ترین تصمیم

تجربی برای در نظر گرفتن تأثیرات مستقیم تفاوت‌های ترکیبی جنسیت، تحصیلات و سن وجود دارد. در سطح فردی می‌توان اهمیت کیفیت شغل را دربارهٔ موقعیت‌های فردی بازار کار ارزیابی کرد. ویژگی‌های بیرونی عمدتاً پایین و کیفیت محدودتر ویژگی‌های درونی شغل، عموماً در مشاغل نامطمئن تری یافت می‌شود که درجهٔ پایینی از وابستگی به بازار کار را فراهم می‌کنند؛ مانند مشاغل پاره‌وقت که زنان معمولاً بیش از حد در آنها حضور دارند (Esser & Olsen 2012, 2018; Greenan et al., 2014; Kalleberg, 2009, 2011). با فرض کاهش ویژگی‌های بیرونی شغل با موقعیت‌های نامطمئن یا دورتر از بازار کار، انتظار می‌رود ارزش‌های بیرونی و درونی قوی‌تری از شغل بین کارگران تمام‌وقت مشاهده شود، اما در کارگران پاره‌وقت تا حدی کمتر و بین افراد بیکار یا افرادی که عمدتاً بدون حقوق (کار خانگی) مشغول کارند، ضعیف‌تر است (Esser & Lindh, 2018: 146).

هالند (1985) در نظریهٔ تناسب شخصیت و شغل، به تناسب بین شخصیت و شغل افراد می‌پردازد و بیان می‌کند که افراد از لحاظ استعداد، علایق، توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصی با یکدیگر متفاوت‌اند و موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است و برنامه‌ریزی دقیق و منظم برای هدایت شغلی افراد، کمک ارزنده‌ای به بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است و سبب خشنودی، موفقیت و کارآیی افراد می‌شود. تیپ‌های شخصیتی از نظر هالند شش نوع‌اند که عبارت‌اند از: تیپ واقع‌گرا، تیپ جستجوگر، تیپ هنری، تیپ اجتماعی، تیپ متهور و تیپ قراردادی. نظریهٔ هالند بیان‌کنندهٔ این مطلب است که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آنها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی بسیار زیاد می‌شود و احتمال ترک سازمان کاهش می‌یابد و سازمان‌ها به بالاترین میزان از کارآیی خواهند رسید. علاوه بر تنوع فردی در ترجیحات شغلی، ادبیات تطبیقی وسیعی به تغییر متن در ارزش‌های پست ماتریالیستی (فرامادی‌گرایی) بین کشورها پرداخته است. طبق نظریهٔ توسعه، توسعهٔ اقتصادی عامل اصلی تغییر ارزش‌گذاری‌ها به سمت موضوعات پسامادی در جوامع پسا صنعتی یا دولت‌های رفاه است (Inglehart & Abramson, 2000; Inglehart & Baker, 2000). علاوه بر این، با افزایش سطح درآمد و تحصیلات و همچنین افزایش تخصص شغلی، انتظار می‌رود عواقبی از جمله تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش به قدرت و مقام را به همراه داشته باشد. در زمینهٔ چنین تغییراتی، ارزش‌ها از امنیت اقتصادی و جسمی به سمت تأکید بیشتر بر آزادی، خودتحقق‌بخشی، رفاه، اعتماد و تحمل و تاب‌آوری بیشتر متمایل خواهند شد (Inglehart & Baker, 2000: 49, 20). با در نظر گرفتن این رویکرد فرامادی‌گرایانه، این مسئله در مطالعات کمتر بررسی می‌شود که آیا این تغییرات شامل تغییر در ارزش‌های شغل نیز می‌شوند یا خیر؛ زیرا ترجیحات شغلی و ارزش‌های کار به‌طور خاص در شاخص‌های پیمایشی نوسازی وجود ندارد. با این حال، پیشنهاد شده است که تغییر ارزش از موضوعات مادی‌گرایانه به سمت ارزش‌های پست ماتریالیستی (فرامادی‌گرایی) به معنای دورشدن از ارزش‌های کاری سنتی‌تر است که از اخلاق پروتستان وبری به ارث رسیده است و در عوض به سمت یک ارزیابی شخصی‌تر از کار و ظرفیت خودبیانگری آن است؛ یعنی افزایش توجه به ارزیابی ویژگی‌های ذاتی شغل (Gundelach, 2002: 145-46)؛ در نتیجه، این چشم‌انداز سبب می‌شود انتظار داشته باشیم سطوح بالاتری از ترجیحات شغلی ذاتی در کشورهایی با سطح رشد اقتصادی بالاتر و میزان مشارکت زنان در نیروی کار بالاتر باشد. همچنین می‌تواند میان افراد با سطح تحصیلات بالاتر یا تخصص بیشتر در کارشان شیوع بیشتری داشته باشد. علاوه بر این، ما باید در طول زمان همزمان با افزایش در تولید اقتصادی، تغییراتی را در سطح تحصیلات و مشارکت نیروی کار زنان در بیشتر کشورها انتظار داشته باشیم (Esser & Lindh, 2018: 146). در نظریهٔ خصیصه - عامل نیز پارسونز معتقد است هیچ فردی نمی‌تواند به‌جای شخص دیگر تصمیم بگیرد که چه شغلی را انتخاب کند، بلکه هر فرد باید منافع خود را با توجه به توصیه‌هایی که به او می‌شود، تشخیص دهد و ترجیحات شغلی خود را بسازد. نظریهٔ «خصیصه - عامل» بر این فرض متکی است که انتخاب یک شغل مهم‌تر از به دست آوردن آن شغل است. در این نظریه، انتخاب شغل مهم‌ترین تصمیم

ویژگی‌های شغل در سراسر کشورها و با گذشت زمان تضمین می‌کند؛ در حالی که نوسازی ارزش بالاتری را برای توسعه اقتصادی، سطح تحصیلات و مشارکت زنان در نیروی کار پیشنهاد می‌کند؛ ولی دولت رفاه و رویکردهای نهادی بازار کار به جای توزیع اقتصادی در داخل کشورها بر ساختارهای بازار کار و سازمان حمایت اجتماعی که همچنین به مشارکت زنان در نیروی کار مربوط است، متمرکزند. با در نظر داشتن رویکردهای نظری مطرح شده در حوزه نظام ترجیحات شغلی، چارچوب نظری پژوهش از متغیرهای زمینه‌ای جنسیت، سطح تحصیلات، طبقه اقتصادی و اجتماعی و همچنین متغیرهای مستقل امنیت شغلی در آینده، نحوه انتخاب شغل، سابقه کار و هدایت اعضای خانواده و دوستان در انتخاب شغل تشکیل شده است که در جدول ۱، نظریه‌های مرتبط و در نمودار ۱، الگوی نظری پژوهش ارائه شده است.

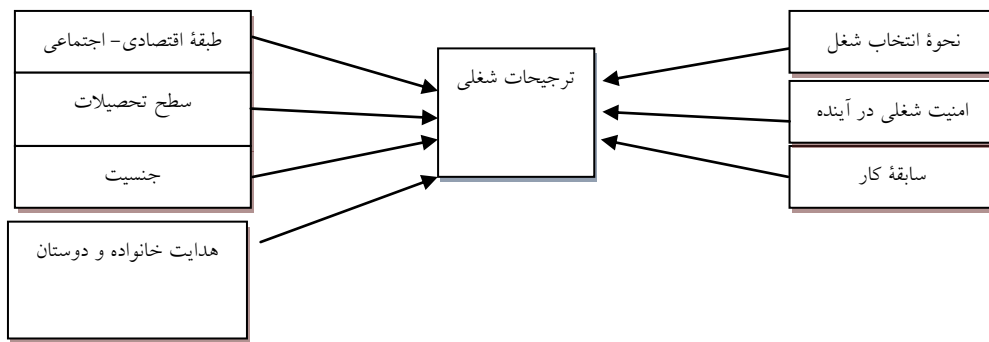
زندگی است و معمولاً زمانی رخ می‌دهد که فرد در ابتدای ورود به دنیای کار است و پس از روبه‌رو شدن با ضرورت اشتغال به‌طور آگاهانه به تجزیه و تحلیل توانایی‌ها و ضعف‌هایش می‌پردازد و اطلاعات لازم را درباره مشاغل کسب و پس از استدلال عقلانی، ترجیحات شغل خود را درمی‌یابد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱: ۲۲۹).

رو (1957) در نظریه خود بر نقش تربیتی والدین در دوران کودکی تأکید می‌کند. به نظر او این تفاوت‌های رفتاری به تجارب و آموزش‌های دوران کودکی و در نهایت به تفاوت در نوع شخصیت آنان مربوط می‌شود. به عبارتی، بخشی از ترجیحات شغلی به دوران کودکی و نقش تربیتی والدین در آن دوران بازمی‌گردد. هر فردی با توجه به سازمان نیازها و شیوه زندگی، یک سلسله ترجیح‌های شغلی و حرفه‌ای را برای خود معین می‌کند. به‌طور خلاصه، این رویکردهای نظری، ارزیابی نقش عوامل زمینه‌ای را برای تغییر در ارزش‌گذاری

جدول ۱- متغیرهای استفاده شده و نظریه‌های مرتبط با آن

Table 1- Variables used and related theories

متغیر	نظریه
ترجیحات شغلی	نظام ترجیح شغلی آمابایل و همکاران (1994)، نظریه تناسب شخصیت و شغل هالند (1985)، نظریه خصیصه - عامل پارسونز (به نقل از کرایب، ۱۳۸۱)، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو (۱۳۸۶)، نظریه توسعه انسانی اینگلههارت (1994, Inglehart & Abramson). نظریه تفکیک شغلی گیدنز (2003)
نحوه انتخاب شغل	نظریه انتخاب شغلی رو (1957)، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو (۱۳۸۶)، نظریه توسعه انسانی اینگلههارت (1994)، نظریه تفکیک شغلی گیدنز (2003)
امنیت شغلی در آینده و سابقه کار	رویکرد گالی و همکاران (2012)، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو (۱۳۸۶)، نظریه توسعه انسانی اینگلههارت (1994)
هدایت خانواده و دوستان در انتخاب شغل	نظریه انتخاب شغلی رو (1957)
جنسیت، سن، تحصیلات، طبقه اجتماعی - اقتصادی	رویکر ایسر و لیند (2018)



نمودار ۱- الگوی نظری عوامل مؤثر بر ترجیحات شغلی جوانان شهر اصفهان

Fig 1- Conceptual model factors of job preferences among the youth of Isfahan

روش پژوهش و داده‌ها

داده‌های استفاده‌شده در این پژوهش، از طریق یک پیمایش مقطعی در سال ۱۳۹۹ با هدف بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان شاغل و غیرشاغل و شناسایی مشخصه‌های جمعیتی - اجتماعی اثرگذار بر آن در شهر اصفهان به دست آمده است (بختیاری، ۱۳۹۹). جامعه آماری پژوهش، جوانان ۱۸-۳۵ ساله شهر اصفهان بوده‌اند که تعداد آنها براساس نتایج سرشماری ۱۳۹۵ برابر ۱۶۲۹۴۷۵ نفر گزارش شده است و ۳۱/۵ درصد از جمعیت کل را تشکیل می‌دهند؛ از این رو، با توجه به اینکه بیشتر جوانان این گروه سنی درگیر مسئله اشتغال‌اند، حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار برآورد حجم نمونه (Spss Sample Power) ۴۰۰ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و سهمیه‌ای متناسب با حجم، در ۱۵ منطقه شهر اصفهان انتخاب شد. با وجود محدودیت‌هایی که در شرایط شیوع پاندمی کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۹ وجود داشت، با رعایت تمام پروتکل‌های بهداشتی در دورانی که وضعیت بحرانی شیوع ویروس نبود (وضعیت نارنجی و قرمز)، با رضایت پاسخگویان پرسش‌نامه‌ها تکمیل شد. در این پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق‌ساخته دویبخشی است که در بخش اول به سنجش متغیرهای زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، محل سکونت، تحصیلات پاسخگو و پدر و مادر، بعد خانوار، نوع منزل مسکونی، درآمد و...) مربوط است؛ بخش دوم به سنجش سنجش نظام ترجیحات شغلی و سایر متغیرهای مستقل به‌کاررفته در

پژوهش مربوط و به‌صورت محقق‌ساخته براساس طیف لیکرت طراحی شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نسخه ۲۲ نرم‌افزار کامپیوتری SPSS و برای ترسیم نمودارها، از نرم‌افزار Microsoft Excel 2013 و برای آزمون الگوها از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. در بخش تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری مقایسه میانگین (آزمون تی و تحلیل واریانس یک‌طرفه)، محاسبه ضریب همبستگی (پیرسون و اسپیرمن) و رگرسیون و مدل معادله ساختاری استفاده شده است. متغیر وابسته پژوهش، ترجیحات شغلی و متغیرهای مستقل شامل تحصیلات، تحصیلات والدین، جنسیت، طبقه اجتماعی-اقتصادی، امنیت شغلی در آینده، نحوه انتخاب شغل، سابقه کار و هدایت خانواده و دوستان است که در ادامه به تعریف نظری و عملیاتی آنها پرداخته می‌شود.

تعریف نظری و عملیاتی ترجیحات شغلی

«ترجیحات شغلی» عبارت از برتری‌دادن برخی صفات و ویژگی‌های یک شغل نسبت به سایر صفات و ویژگی‌های آن از سوی فرد است و این انتخاب و برتری‌دادن حالت سلسله مراتبی دارد (Amabail et al., 1994: 953).

اولین بار جرگنسن در سال ۱۹۴۵ پرسش‌نامه ترجیحات شغلی را طراحی کرد و آن را در شرکت گاز مینه‌سوتای آمریکا به اجرا گذاشت. در این پرسش‌نامه آمده است که ترجیحات شغلی شما چیست. انتخاب کنید که کدام یک از موارد ذیل برای شما بااهمیت‌تر است و عدد ۱ را در مقابل آن

قرار دهید و سپس انتخاب کنید کدام مورد در درجه دوم اهمیت قرار دارد و به همین ترتیب، تا اولویت دهم ادامه دهید. گزینه‌های سؤال شامل این موارد است: (فرصت ترفیع و پیشرفت، نوع شرکت (عمومی یا خصوصی)، درآمد، نوع شغل، امنیت شغل، حقوق و مزایا، ساعات کاری، سرپرست، همکاران، شرایط کار). آمابایل و همکاران (1994) نیز ترجیحات شغلی را به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم‌بندی کرده‌اند. ترجیحات درونی فرد به واسطه احساسات درونی (میل به موفقیت یا میل به کسب تجربه) به شغل خاصی گرایش می‌یابد و در ترجیحات بیرونی، فرد برای دسترسی به عوامل بیرونی نظیر تشویق و اجتناب از تنبیه، به حرفه خاصی گرایش می‌یابد. در این پژوهش با استفاده از پژوهش‌های پیشین و پرسش‌نامه‌های استاندارد موجود، اقدام به طراحی سؤال درباره سنجش ترجیحات شغلی جوانان در قالب طیف لیکرت (با میزان اهمیت ۱ تا ۱۰ برای هر گزینه) گردید و دو گزینه (درجه سختی و راحتی شغل و داشتن شغل بدون استرس) به گزینه‌های قبل اضافه و به شیوه تحلیل عامل اکتشافی، چهار عامل برای سنجش ترجیحات شغلی در قالب طیف لیکرت در نظر گرفته شد.

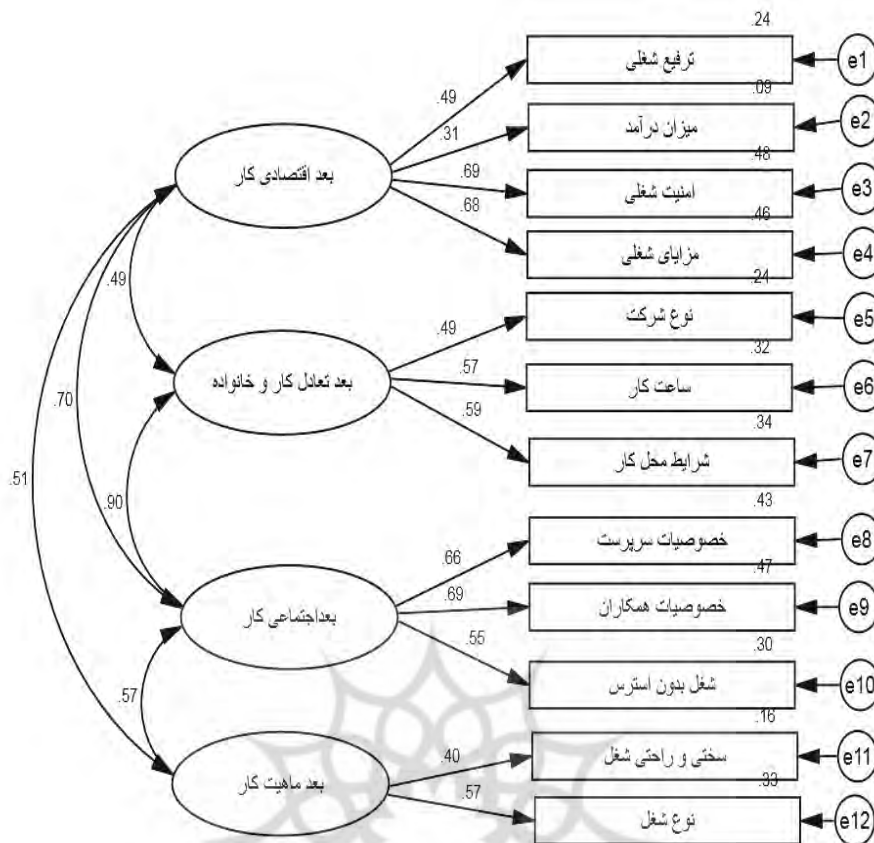
پس از تحلیل عامل اکتشافی ۱۲ گویه ترجیحات شغلی، به چهار عامل کلی تلخیص گردید. عامل اول به بعد اقتصادی

کار می‌پردازد و شامل گویه‌های درآمد شغل، امنیت شغلی، مزایای شغل و فرصت ترفیع و پیشرفت شغلی است که با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۶۲) تأیید شد. عامل دوم به بعد تعادل کار و خانواده شامل ساعت کاری در طول هفته، امکان تعادل بخشی بین امور کار و سایر امور خانواده و شرایط محل کار مانند (دوری یا نزدیکی به محل سکونت و مزایای مرخصی) و نوع شرکت (عمومی، خصوصی، دولتی) مربوط است که با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۶۸۹) تأیید شد. عامل سوم به بعد اجتماعی کار می‌پردازد و گویه‌های آن متشکل از (خصوصیات اخلاقی همکاران، داشتن سرپرست خوب و باملاحظه و داشتن شغلی بدون استرس و مخاطرات) است که با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۶۸۹) تأیید شد و عامل چهارم که بعد ماهیت ذاتی شغل را بیان می‌کند، شامل گویه‌های (درجه سختی و راحتی شغل، نوع شغل، علاقه‌مندی به شغل و امکان افزایش حس خودشکوفایی) است که با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۶۴۱) تأیید شد. درباره متغیر ترجیحات شغلی برای اینکه پژوهش با پشتوانه علمی بالاتری انجام شده باشد، با استفاده از نرم‌افزار SPSS به سنجش و تأیید تحلیل عاملی چهار بعد (اقتصادی، تعادل کار و خانواده، اجتماعی و ماهیت کار) پرداخته شد که نتایج تحلیل عامل تأییدی به وسیله انواع آزمون‌ها در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲- شاخص‌های تحلیل عاملی ابعاد ترجیحات شغلی

Table 2- Indicators of factor analysis of the dimensions of job preferences

RMSEA	PCFI	CFI	TLI	DF	NFI	CMIN/DF
۰/۰۶۴	۰/۶۴۲	۰/۹۴۲	۰/۹۱۵	۶۶	۰/۹۱۱	۲/۶۱



نمودار ۲- الگوی همبستگی گویه‌های متغیر ترجیحات شغل

Fig 2- Correlation model of variable items of job preferences

متغیرهای مستقل

شد. مقدار این شاخص بین ۳۰-۶ قرار دارد. این سازه پس از سنجش از طریق ضریب آلفای کرونباخ با ضریب (۰/۷۴۵) تأیید شد.

سابقه کار: در این مفهوم به دنبال سنجش تجربه شخص در زمینه شغلی خاص بودیم؛ چون معتقدیم داشتن تجربه قبلی در شغل به شکل‌دهی در ترجیحات شغلی فرد مؤثر است. سابقه کار افراد برحسب تعداد ماه‌هایی که فرد مشغول آن بوده است، سنجیده شد. در این پژوهش، سابقه کار در قالب سؤال باز اندازه‌گیری شده است و سپس از پاسخگویان سؤال می‌شود نام شغل قبل و شغل کنونی خود را بیان کنند تا پس از بررسی داده‌ها مشخص شود افرادی که سابقه کار داشته‌اند، آیا در نوع نگاهشان در ترجیح یک شغل مؤثر بوده است یا خیر و نوع نگرش پاسخگویان شاغل و غیرشاغل درباره ترجیحات شغلی چگونه است.

طبقه اجتماعی و اقتصادی: بسیاری از اعمال و کنش‌ها، طرز تفکرها و سلايق افراد متأثر از طبقه اجتماعی - اقتصادی است. در سنجش این متغیر به شاخص‌هایی چون میزان درآمد افراد و سرپرست خانوار، منطقه محل زندگی، نوع منزل مسکونی و مالکیت خودرو توجه شد. میزان درآمد پاسخگو و خانواده او در سطح سنجش فاصله‌ای (کمتر از ۲ میلیون، ۲ تا ۴ میلیون، ۴ تا ۶ میلیون، ۶ تا ۸ میلیون، بیشتر از ۸ میلیون) با کدهای ۱ تا ۵ اندازه‌گیری شده است. محل زندگی، نوع منزل مسکونی و مالکیت خودرو نیز به صورت سؤالات باز پرسیده و در پایان از افراد سؤال شد که از نظر اقتصادی در چه وضعیتی قرار دارند و به خود از نمره ۱ تا ۱۰ نمره‌دهی کنند. پس از بررسی آلفای گویه‌ها و سنجش پایایی آن، حاصل جمع نمرات آنان به منزله شاخص طبقه اجتماعی در نظر گرفته

نحوه انتخاب شغل: نحوه انتخاب شغل نقش مهمی در

جهت‌دهی به افکار و گرایش‌ها به انتخاب شغل و حرفه خاص دارد. این سازه با ۷ گویه سنجیده شد و پس از تأیید به‌وسیله آزمون آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۷۳۴ که ضریب پذیرفتنی است، در پرسش‌نامه قرار گرفته شد. گویه‌های این سازه عبارت‌اند از: میزان حضور در مراکز علمی (مانند دانشگاه یا کتابخانه)، میزان توجه به صحبت‌های استادان علمی و عملی درباره شغل آینده، میزان استفاده از کتاب‌های آموزش کارآفرینی، میزان اهمیت تحصیلات در انتخاب یک شغل، بررسی تأثیر تخصص در به دست آوردن یک شغل و بررسی تأثیر پارتی‌ها در انتخاب یک شغل عملیاتی و سنجیده شد. این سؤال در قالب طیف نمره‌دهی از ۱ تا ۱۰ است و مقدار این شاخص بین ۷ تا ۷۰ قرار دارد.

امنیت شغلی در آینده: امنیت شغلی در آینده به این

معنی است که شما مطمئن‌اید برای آینده‌ای پیش‌بینی‌پذیر مشغول به کارید. امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تاحدودی به برداشت افراد از محیط کار بستگی دارد. درباره سنجش این متغیر پس از بررسی پرسش‌نامه استاندارد امنیت شغلی که نیسی و همکاران در سال ۱۹۹۹ طراحی کردند و هم‌اکنون نیز با ۳۰ سؤال و ۹ مقیاس در حال استفاده است. درباره امنیت شغلی در آینده از نظر پاسخگویان سؤالی با ۱۰ گویه طراحی و پس از تأیید به‌وسیله آزمون آلفای کرونباخ با ضریب (۰/۹۰۳) که ضریب بسیار بالا و پذیرفتنی است، در پرسش‌نامه استفاده شد. این سؤال در قالب طیف نمره‌دهی از ۱ تا ۱۰ طراحی و جمع نمرات پاسخگویان در مجموع، یک متغیر به نام امنیت شغل در آینده را تشکیل می‌دهد. مقدار این شاخص بین ۱۰-۱۰۰ است. گویه‌های این سؤال عبارت‌اند از: داشتن وظایف مشخص در کار، تناسب حقوق و مزایا با کاری که انجام می‌دهیم، رفتار کارفرما و همکاران، پیشرفت در شغل، رکود اقتصادی، جابه‌جایی‌های مکرر در شغل، احساس احترام در محیط کار، تأثیر عملکرد در پیشرفت شغل و داشتن قرارداد مطمئن در کارند.

هدایت خانواده: خانواده به‌منزله یکی از اساسی‌ترین

عوامل در شکل‌گیری تفکرات، علایق، ترجیحات و به‌طور کلی فرایند جامعه‌پذیری اشخاص است. برای شناسایی میزان تأثیر هدایت خانواده در نوع تفکر جوانان درباره ترجیحات شغلی، میزان تأثیر خانواده در ترجیح شغل با گویه‌هایی چون میزان مشورت فرد با خانواده درباره انتخاب شغل، میزان حساسیت خانواده درباره شغل، بررسی میزان حق دخالت خانواده در انتخاب شغل افراد و میزان آزادی افراد در انتخاب شغل، عملیاتی و سنجیده شد و در واقع، این متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای و با استفاده از طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) با کدهای ۱ تا ۵ اندازه‌گیری شده است. پس از بررسی آلفای گویه‌ها و سنجش پایایی آن، حاصل جمع نمرات آن‌ها به‌منزله شاخص هدایت خانواده در نظر گرفته شد. مقدار این شاخص بین ۸ تا ۴۰ قرار دارد. این سازه پس از سنجش از طریق ضریب آلفای کرونباخ با ضریب (۰/۶۹۶) تأیید شد.

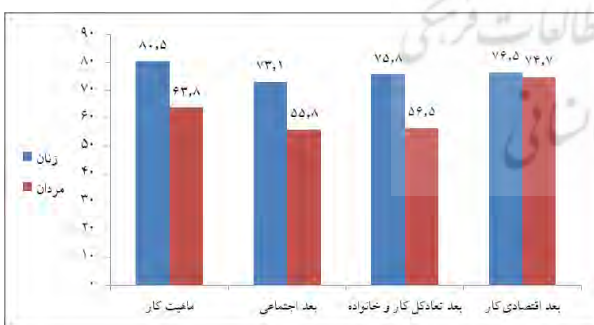
هدایت دوستان: گروه دوستان از دیگر عوامل مهم در

فرایند جامعه‌پذیری است. در این پژوهش به نقش هدایت دوستان در شکل‌گیری ترجیحات شغلی جوانان توجه شد. برای عملیاتی‌کردن این متغیر از گویه‌هایی چون میزان اهمیت مشورت با دوستان در انتخاب شغل، بررسی میزان اهمیت نظر دوستان درباره انتخاب یک شغل، میزان تقلید از دوستان در انتخاب شغل عملیاتی و سنجیده شد. این متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای و با استفاده از طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) با کدهای ۱ تا ۵ اندازه‌گیری شده است. پس از بررسی آلفای گویه‌ها و سنجش پایایی آن، حاصل جمع نمرات آنها به‌منزله شاخص هدایت دوستان در نظر گرفته خواهد شد. مقدار این شاخص بین ۳۰-۶۰ قرار دارد. این سازه پس از سنجش از طریق ضریب آلفای کرونباخ با ضریب (۰/۶۹۶) تأیید شد.

تحصیلات: متغیر تحصیلات، مجموعه سال‌های آموزش

رسمی است که یک فرد در طی دوره آموزش ابتدایی، راهنمایی، متوسطه و دانشگاهی می‌گذراند. در این پژوهش، تحصیلات پاسخگویان و والدین آنها در قالب مقیاس رتبه‌ای

یافته‌ها نشان داد ۴۲/۲ درصد دختران و ۱۵/۳ درصد پسران هیچ‌گونه سابقه کاری نداشته‌اند و میانگین کل سابقه کاری پاسخگویان ۲/۲۹ سال بوده است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های متغیر ترجیحات شغلی، مشخص شد اولویت پاسخگویان زن در انتخاب یک شغل به ترتیب علاقمندی، درآمد، داشتن شغلی بدون استرس و مخاطرات شغلی و امنیت شغلی؛ و شرایط (مکانی و زمانی شغل)، نوع شرکت (دولتی، خصوصی، تعاونی)؛ و فرصت ترفیع و یا پیشرفت شغلی است. اولویت پاسخگویان مرد به ترتیب درآمد، احساس امنیت شغلی، علاقه‌مندی، مزایای شغل، شرایط و ساعات کار و درجه سختی و راحتی، خصوصیات اخلاقی همکاران و نوع شرکت است. همان‌گونه که در مباحث قبلی نیز عنوان شده بود ۱۲ گویه ترجیحات شغلی پاسخگویان به چهار عامل کلی خلاصه گردید که با استفاده از تحلیل عاملی به‌دست آمده بودند (نمودار شماره ۱). در نمودار ۳، اولویت بندی ترجیحات شغلی پاسخگویان مشاهده می‌شود که بر این اساس دختران به ترتیب ابعاد ماهیت کار، بعد اقتصادی کار بعد تعادل کار و خانواده، بعد اجتماعی کار و پاسخگویان پسر بعد اقتصادی کار، بعد ماهیت کار، بعد تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار را مهم می‌دانستند.



نمودار ۳- توزیع درصدی پاسخگویان برحسب اولویت بندی عوامل

ترجیحات شغلی به تفکیک جنسیت در جوانان شهر اصفهان

Fig 3- Percentage distribution of respondents in terms of prioritization of job preferences by gender in the youth of Isfahan

و با استفاده از طیف لیکرت (بی‌سواد، ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان، دیپلم، پیش‌دانشگاهی، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی‌ارشد، دکتری و بالاتر) با کدهای ۰ تا ۹ اندازه‌گیری شده است و در تجزیه و تحلیل نهایی به دلیل کمبود نفرات در بعضی مقاطع تحصیلی با طبقه هم‌جوار خود ترکیب و استفاده شد.

اعتبار و پایایی: برای به دست آوردن اعتبار در پژوهش

حاضر، از اعتبار محتوایی استفاده شده است. در این زمینه، ابتدا سعی شد گویه‌هایی که متغیرهای پژوهش را می‌سنجند، از گویه‌های پژوهش‌های پیشین که زیر نظر استادان مجرب، استفاده و اجرا شده‌اند، استخراج شود و برای انتخاب بهترین گویه‌ها برای متغیرهای جدید از نظرهای پژوهشگران و استادان دیگر استفاده شود؛ در نهایت، یک بار دیگر پرسش‌نامه تدوین شده به استادان و متخصصان نشان داده و از نظرهای آنها برای تصحیح پرسش‌نامه کمک گرفته شد. بدین ترتیب، پرسش‌نامه این پژوهش از نوعی اعتبار محتوایی برخوردار است. منظور از پایایی که گاهی اوقات مترادف با (قابلیت اعتماد، ثبات، همسانی، قابلیت پیش‌بینی و دقت یا صحت) به کار می‌رود، عبارت است از: ثبات اندازه‌ها در دفعات اندازه‌گیری. برای آزمون پایایی^۱ پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از داده‌های آزمون مقدماتی (پیش‌آزمون) و با کمک نرم‌افزار SPSS، میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهایی که به صورت سازه تهیه شده بودند، محاسبه شد.

یافته‌ها: به‌طور کلی در نمونه مطالعه شده ۵۳/۸ درصد

پاسخگویان مرد و ۴۶/۲ درصد زن بودند. میانگین سن مردان ۲۳/۴ سال و میانگین سن دختران ۲۴/۹۸ بود. ۳۶ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند و میانگین تعداد اعضای خانوار نیز عدد (۴/۷۶) است و (۴۳/۸ درصد) پاسخگویان خود را در طبقه متوسط اجتماعی - اقتصادی ارزیابی کرده‌اند.

^۱ پایایی یعنی اگر خصیصه سنجیده شده با همان وسیله و در شرایط مشابه در زمان‌های مختلف مجدد اندازه‌گیری شود، نتایج حاصل یکسان شود.

است و سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) آن، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میانگین دو گروه در بعد اجتماعی کار معنادار است. درباره‌ی بعد ماهیت کار، اختلاف میانگین (۰/۸۱۷) است که با توجه به سطح معناداری آزمون لون بعد ماهیت متوجه خواهیم شد که واریانس ۲ گروه برابر است و با توجه به اینکه مقدار T (۱/۳۸) و سطح معناداری (۰/۰۵۲) تفاوت میانگین دو گروه معنادار نیست، زنان و مردان درباره‌ی بعد ماهیت کار متغیر ترجیحات شغلی تفاوت میانگین معناداری ندارند. باتوجه به نتایج مشخص شد که بعد تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار بین زنان و مردان، تفاوت میانگین معناداری دارد و در واقع، زنان و مردان درباره‌ی بعد تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار دیدگاه متفاوتی دارند و ابعاد اقتصادی کار و ماهیت کار بین زنان و مردان تفاوت میانگین معناداری ندارند. نتیجه‌ی کامل آزمون T در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

آزمون تفاوت ترجیحات شغلی پاسخگویان: برای سنجش تفاوت ترجیحات به تفکیک جنسیت، از آزمون T نمونه‌ی مستقل استفاده شد. پس از بررسی نتایج آزمون، مشخص شد که اختلاف میانگین بعد اقتصادی کار زنان و مردان برابر با (۰/۹۹۳) است. با توجه به سطح معناداری تست لون و واریانس برابر دو گروه و با توجه به مقدار T (۱/۶۵)، مشاهده می‌شود که تفاوت میانگین دو گروه معنادار نیست. درباره‌ی بعد تعادل کار و خانواده، اختلاف میانگین ۲ گروه برابر با (۳/۴۱) است و با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون لون کمتر از (۰/۰۵) است، واریانس گروه‌ها برابر نیست و با توجه به مقدار T (۶/۵۴) و سطح معناداری (۰/۰۰۰)، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میانگین دو گروه (دختران و پسران) در بعد تعادل کار - خانواده معنادار است. درباره‌ی بعد اجتماعی کار، اختلاف میانگین ۲ گروه برابر با (۳/۱۴) است و با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون لون کمتر از (۰/۰۵) است، واریانس گروه‌ها برابر نیست و با توجه به مقدار T که (۵/۶۸)

جدول ۳- تفاوت ترجیحات شغلی پاسخگویان به تفکیک جنسیت بین جوانان شهر اصفهان

Table 3- Differences in job preferences of respondents by gender among young people in Isfahan

آزمون t		آزمون لون		ابعاد ترجیحات شغلی پاسخگویان به تفکیک جنسیت				
sig	t	sig	F	Std.deviation	میانگین	تعداد	جنسیت	بعد
۰/۰۹۸	۱/۶۵	۰/۳۸	۰/۷۵	۶/۰۲	۳۲/۵۲	۱۸۵	زن	بعد اقتصادی کار
				۵/۹۱	۳۱/۴۵	۲۱۵	مرد	
۰/۰۰۰	۶/۵۴	۰/۰۱	۶/۱۱	۴/۷۹	۲۳/۶۹	۱۸۵	زن	بعد تعادل کار و
				۵/۵۳	۲۰/۲۷	۲۱۵	مرد	خانواده
۰/۰۰۰	۵/۶۸	۰/۰۳	۴/۶۶	۵/۲۱	۲۴/۰۹	۱۸۵	زن	بعد اجتماعی کار
				۵/۸۵	۲۰/۹۴	۲۱۵	مرد	
۰/۰۵۲	۱/۳۸	۰/۰۴۹	۴/۳۳	۲/۸۴	۱۶/۸۶	۱۸۵	زن	بعد ماهیت کار
				۲/۹۴	۱۵/۴۷	۲۱۵	مرد	

شد که فقط بعد اقتصادی آن سطح معناداری کمتر از (۰/۰۵) دارد و بقیه ابعاد (تعادل کار و خانواده، ماهیت کار و بعد اجتماعی کار) مقدار معناداری‌شان بیشتر از (۰/۰۵) است و غیرمعنادارند؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اختلاف

آزمون رابطه‌ی تحصیلات و ابعاد ترجیحات شغلی: برای بررسی رابطه‌ی بین تحصیلات و ابعاد ترجیحات شغلی، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. پس از بررسی معناداری آزمون تحلیل واریانس ابعاد متغیر ترجیحات شغلی مشخص

۳۱/۱۸ و کارشناسی برابر با ۳۳/۱۵ است که اختلاف میانگین ۲/۸۴ دارد و ضریب معناداری آزمون توکی (۰/۰۰۰) است که سبب می‌شود اختلاف میانگین این دو مقطع تحصیلی در بعد اقتصادی معنادار شود؛ یعنی با یک واحد افزایش مقطع تحصیلی، بعد اقتصادی کار نیز افزایش می‌یابد. نتایج کامل آزمون تحلیل واریانس در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

میانگین بعد اقتصادی متغیر ترجیحات شغلی با مقطع تحصیلات پاسخگویان معنادار است؛ در واقع، سطح تحصیلات فقط بر بعد اقتصادی متغیر ترجیحات شغلی اثرگذار است. پس از بررسی نتایج آزمون Post Hoc Tests مشخص شد که اختلاف میانگین مقطع تحصیلی دیپلم و کارشناسی معنادار و میانگین مقطع تحصیلی دیپلم برابر با

جدول ۴- جدول آزمون تحلیل واریانس سطح تحصیلات و ابعاد ترجیحات شغلی پاسخگویان بین جوانان شهر اصفهان

Table 4- Analysis of variance test of education level and dimensions of respondents' job preferences among the youth of Isfahan

آزمون	میانگین	تعداد	مقطع تحصیلی	ابعاد ترجیحات شغلی
Levene= ۰/۲۶۰	۳۱/۷۰	۱۳	راهنمایی و پایین‌تر	بعد اقتصادی کار
Sig levene=۰/۹۷۸	۳۲/۷۷	۳۲	دبیرستان	
F= ۲/۲۲	۳۱/۱۸	۱۲۲	دیپلم و پیش‌دانشگاهی	
Sig F= ۰/۰۲۵	۳۲/۰۶	۴۶	کاردانی	
Sig tukey= ۰/۰۰۷	۳۳/۱۵	۱۴۴	کارشناسی	بعد تعادل کار و خانواده
Levene= ۱/۸۸	۳۲/۰۰	۴۳	ارشد و بالاتر کارشناسی	
Sig levene=۰/۰۶۱	۱۷/۰۵	۱۳	راهنمایی و پایین‌تر	
F= ۱/۴۹	۱۹/۰۵	۳۲	دبیرستان	
Sig F= ۰/۱۵۶	۲۲/۲۱	۱۲۲	دیپلم و پیش‌دانشگاهی	بعد اجتماعی کار
Sig tukey=۰/۰۵۵	۲۱/۹۵	۴۶	کاردانی	
Levene= ۱/۶۴	۲۲/۰۲	۱۴۴	کارشناسی	
Sig levene=۰/۱۱۲	۱۹/۴۵	۴۳	کارشناسی ارشد و بالاتر	
F= ۱/۴۶	۱۹/۵۰	۱۳	راهنمایی و پایین‌تر	بعد ماهیت کار
Sig F= ۰/۱۶۸	۲۳/۱۸	۳۲	دبیرستان	
Sig tukey= ۰/۱۸۴	۲۳/۶۰	۱۲۲	دیپلم و پیش‌دانشگاهی	
Levene= ۱/۲۵	۲۱/۲۲	۴۶	کاردانی	
Sig levene=۰/۲۶۷	۲۳/۰۸	۱۴۴	کارشناسی	بعد ماهیت کار
F= ۱/۸۲	۱۹/۸۰	۴۳	ارشد و بالاتر کارشناسی	
Sig F= ۰/۰۷۱	۱۴/۲۰	۱۳	راهنمایی و پایین‌تر	
Sig tukey= ۰/۰۹۱	۱۶/۴۴	۳۲	دبیرستان	
	۱۶/۳۰	۱۲۲	دیپلم و پیش‌دانشگاهی	بعد ماهیت کار
	۱۵/۲۳	۴۶	کاردانی	
	۱۶/۵۴	۱۴۴	کارشناسی	
	۱۶/۰۱	۴۳	ارشد و بالاتر کارشناسی	

همبستگی پیرسون، رابطه بین متغیرهای مستقل و ابعاد ترجیحات شغلی بررسی شد که نتایج حاصل نشان می‌دهد

آزمون رابطه متغیرهای مستقل و ابعاد ترجیحات شغلی: همان گونه که از نتایج جدول ۵ برمی‌آید، با استفاده از ضریب

معکوس و البته ضعیف دارند و تنها بعد اقتصادی با سابقه کاری افراد در بحث ترجیحات شغلی همبستگی معنادار ندارند. نکته مهم درباره متغیر سابقه کار این است که با افزایش یک واحد متغیر سابقه کار، ابعاد تعادل اجتماعی و ماهیت کار کاهش خواهند یافت. درباره بررسی رابطه بین امنیت شغلی و ترجیحات شغلی نیز پس از بررسی ضرایب مشخص شد متغیر امنیت شغلی، همبستگی معنادار، متوسط و مستقیم با ابعاد ترجیحات شغلی دارد؛ یعنی با یک واحد افزایش در متغیر امنیت شغلی، همه ابعاد متغیر ترجیحات شغلی نیز افزایش خواهد یافت. برای بررسی رابطه بین دو متغیر طبقه اجتماعی - اقتصادی و ابعاد ترجیحات شغلی پاسخگویان نیز نتایج حاصل شده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد ابعاد تعادل کار و خانواده و ماهیت اجتماعی کار متغیر ترجیحات شغلی، همبستگی معنادار، مستقیم و البته ضعیف با طبقه اجتماعی - اقتصادی جوانان دارند و بعدهای اقتصادی و ماهیت کار با طبقه اجتماعی و اقتصادی افراد همبستگی معنادار ندارند.

بین سن پاسخگویان و هیچ‌یک از ابعاد متغیر ترجیحات شغلی همبستگی معنادار و جالب توجهی وجود ندارد. متغیر هدایت خانواده و ابعاد ترجیحات شغلی نیز با همه ابعاد متغیر ترجیحات شغلی، همبستگی مستقیم، معنادار و البته ضعیف دارد و در واقع، مشخص شد که با یک واحد افزایش در متغیر هدایت خانواده، همه ابعاد ترجیحات شغلی افزایش خواهند یافت. همچنین متغیر هدایت دوستان با بعد تعادل کار و خانواده دارای همبستگی معنادار، ضعیف و البته معکوس است؛ یعنی با یک واحد افزایش در متغیر هدایت دوستان، بعد تعادل کار و خانواده در متغیر ترجیحات شغلی نیز افزایش خواهد یافت و بقیه ابعاد با این متغیر ارتباط معناداری نداشتند. درباره متغیر نحوه انتخاب شغل و ابعاد ترجیحات شغلی نیز مشخص شد که همه ابعاد ترجیحات شغلی و متغیر نحوه انتخاب شغل، همبستگی معنادار و مستقیم دارند و با یک واحد افزایش در متغیر نحوه انتخاب شغل، همه ابعاد متغیر ترجیحات شغلی نیز افزایش خواهند یافت. درباره متغیر سابقه کار نیز مشخص شد ابعاد تعادل کار و خانواده، اجتماعی و ماهیت کار با سابقه کاری آنان، همبستگی معنادار،

جدول ۵- جدول ضریب همبستگی متغیرهای مستقل و ابعاد ترجیحات شغلی پاسخگویان بین جوانان شهر اصفهان

Table 5- Correlation coefficient of independent variables and dimensions of job preferences among the youth of Isfahan

اهدایت دوستان		اهدایت خانواده		سن		ابعاد ترجیح شغلی	
همبستگی		همبستگی		همبستگی		همبستگی	
Sig	همبستگی	Sig	همبستگی	Sig	همبستگی	Sig	همبستگی
۰/۷۲۴	-۰/۰۱۸	۰/۰۰۵	۰/۱۳۹	۰/۰۹۹	۰/۰۸۳	۰/۵۱۲	۰/۰۳۳
۰/۰۱۴	-۰/۱۲۳	۰/۰۰۶	۰/۱۳۸	۰/۰۱۸	۰/۱۱۸	۰/۱۶۳	۰/۰۷۰
۰/۵۴۵	-۰/۰۳۸	۰/۰۳۰	۰/۱۰۸	۰/۰۲۲	۰/۱۱۵	۰/۵۷۸	۰/۰۲۸
۰/۰۸۶	-۰/۰۸۶	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۱۱۲	۰/۰۸۰	۰/۰۷۸	۰/۰۸۸
اهدایت دوستان		اهدایت خانواده		سن		ابعاد ترجیح شغلی	
همبستگی		همبستگی		همبستگی		همبستگی	
Sig	همبستگی	Sig	همبستگی	Sig	همبستگی	Sig	همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۳۷۳	۰/۶۹۲	۰/۰۲۰	۰/۰۰۰	۰/۲۲۲	۰/۰۰۰	۰/۲۲۲
۰/۰۰۰	۰/۲۵۱	۰/۰۱۶	-۰/۱۲۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰
۰/۰۰۰	۰/۲۶۵	۰/۰۱۲	-۰/۱۲۵	۰/۰۲۴	۰/۱۱۳	۰/۰۲۴	۰/۱۱۳
۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	۰/۰۳۸	-۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰

تجزیه و تحلیل چندمتغیره ترجیحات شغلی: در تحلیل چندمتغیره برای تبیین روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته، از رگرسیون چندگانه و مدل معادله ساختاری استفاده شده است. رگرسیون نشان‌دهنده مقدار تأثیر یک متغیر با کنترل سایر متغیرها بر متغیر دیگر است. برای انجام تحلیل رگرسیون دو پیش‌فرض اساسی باید رعایت شود که ابتدا روابط خطی بین متغیرها وجود داشته باشد و دوم اینکه توزیع داده‌ها نرمال باشد؛ بنابراین، از تحلیل گام‌به‌گام استفاده شده است. پس از مشخص شدن متغیرهای اثرگذار بر ابعاد مختلف ترجیحات شغلی، با استفاده از نرم‌افزار AMOS مدل معادله ساختاری برای هر بعد رسم شد. مدل ساختاری رابطه بین متغیرهای پنهان و سازه‌ها را به ما نشان می‌دهد و از مهم‌ترین و کاربردی‌ترین روش‌های اثبات رابطه بین متغیرهای پنهان است که برای تأیید روابط بین متغیرهای مستقل و ابعاد ترجیحات شغلی با استفاده از خروجی متنی و نتایج به دست آمده از مدل ساختاری استفاده شد تا میزان اثرگذاری هر متغیر مشخص شود.

عوامل مؤثر بر ابعاد ترجیحات شغلی: در بررسی نتایج آزمون‌های دومتغیره مشخص شد متغیرهای (نحوه انتخاب شغل، هدایت خانواده، امنیت شغلی و تحصیلات) با بعد اقتصادی ترجیحات شغلی رابطه معنادار دارند؛ بنابراین، در این قسمت همه این متغیرها به منزله متغیر مستقل و بعد اقتصادی متغیر ترجیحات شغلی به منزله متغیر وابسته وارد رگرسیون شدند. تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد سه متغیر نحوه انتخاب شغل، تحصیلات و امنیت شغلی، ارتباط معناداری با بعد اقتصادی ترجیحات شغلی دارند. نکته مهم درباره متغیرهای اثرگذار بر بعد اقتصادی این است که متغیر مشورت با خانواده، وقتی به صورت همزمان وارد الگوی رگرسیونی شد، معناداری خود را از دست داد. درباره بعد تعادل کار و خانواده ۷ متغیر (جنسیت، نحوه انتخاب شغل، هدایت خانواده، امنیت شغلی، هدایت دوستان، سابقه کار و طبقه اجتماعی-اقتصادی) با این بعد همبستگی معنادار داشتند که همه آنها به منزله متغیر مستقل و بعد تعادل کار و خانواده

به منزله متغیر وابسته وارد رگرسیون شدند. تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد متغیرهای (هدایت خانواده، هدایت دوستان، سابقه کار و طبقه اجتماعی-اقتصادی) وقتی به صورت همزمان وارد الگوی رگرسیونی شدند، غیرمعنادار شدند و متغیر جنسیت نیز رابطه معکوسی با بعد تعادل کار و خانواده دارد؛ یعنی دختران و پسران درباره بعد تعادل کار و خانواده متغیر ترجیحات شغلی دیدگاه متفاوتی دارند و دو متغیر نحوه انتخاب شغل و امنیت شغلی نیز رابطه معنادار با این بعد دارند. درباره بعد اجتماعی کار، پس از بررسی نتایج آزمون‌های دومتغیره مشخص شد که ۶ متغیر جنسیت، نحوه انتخاب شغل، امنیت شغلی، هدایت خانواده، سابقه کار و طبقه اجتماعی-اقتصادی، با بعد اجتماعی کار همبستگی معنادار دارند؛ بنابراین، همه این متغیرها به منزله متغیر مستقل و بعد اجتماعی متغیر ترجیحات شغلی به منزله متغیر وابسته وارد رگرسیونی شدند. تحلیل رگرسیونی نشان داد متغیرهای هدایت خانواده، نحوه انتخاب شغل، سابقه کار و طبقه اجتماعی-اقتصادی، وقتی به صورت همزمان وارد الگوی رگرسیون شدند، غیرمعنادار گردیدند و متغیر جنسیت نیز رابطه معکوس با بعد اجتماعی کار داشت؛ یعنی دختران و پسران درباره بعد اجتماعی کار متغیر ترجیحات شغلی دیدگاه متفاوتی دارند و متغیر امنیت شغلی نیز رابطه معنادار با بعد اجتماعی کار داشت. همچنین پس از بررسی نتایج آزمون‌های دومتغیره مشخص شد ۵ متغیر نحوه انتخاب شغل، هدایت خانواده، امنیت شغلی، سابقه کار و جنسیت، با بعد ماهیت متغیر ترجیحات شغلی همبستگی معنادار دارند؛ بنابراین، همه این متغیرها به منزله متغیر مستقل و بعد ماهیت کار به منزله متغیر وابسته وارد رگرسیون شدند که متغیرهای سابقه کار و هدایت خانواده غیرمعنادار و متغیرهای نحوه انتخاب شغل، امنیت شغلی و جنسیت، رابطه معنادار با بعد ماهیت کار داشتند. نتایج کامل تحلیل رگرسیونی ابعاد مختلف متغیر ترجیحات شغلی و متغیرهای اثرگذار آن در جدول ۶ مشاهده می‌شود.

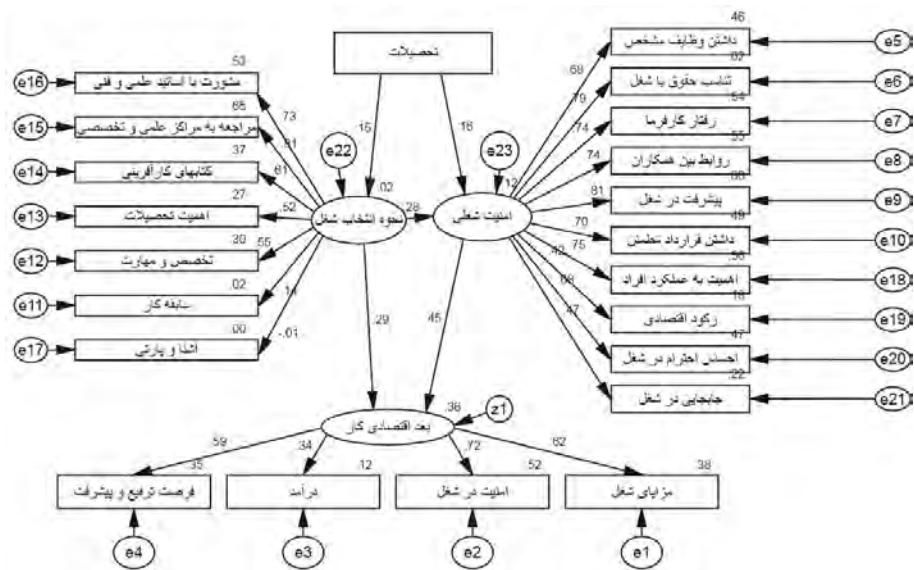
جدول ۶- جدول رگرسیونی متغیرهای اثرگذار بر ابعاد ترجیحات شغلی پاسخگویان بین جوانان شهر اصفهان

Table 6- Regression coefficients of variables affecting on dimensions of job preferences among the youth of Isfahan

Sig	t	ضریب تبیین	Beta	B	همبستگی	متغیر	ابعاد ترجیحات شغلی
۰/۴۷۵	۰/۷۱۴	۰/۰۰۰	۰/۰۳۴	۰/۰۴۵	۰/۱۳۹	هدایت خانواده	بعد اقتصادی
۰/۰۱۱	۲/۵۵	۰/۰۴۵	۰/۱۲۵	۰/۰۸۵	۰/۲۲۲	نحوه انتخاب شغل	
۰/۰۰۰	۶/۷۷	۰/۱۰۹	۰/۳۲۸	۰/۳۰۸	۰/۳۷۳	امنیت شغلی	
۰/۰۱۸	۱/۹۸	۰/۰۳۹	۰/۰۹۳	۰/۲۱۳	۰/۱۲۳	تحصیلات	
۰/۲۰۲	۱/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۰۶۱	۰/۰۷۳	۰/۱۳۸	هدایت خانواده	
۰/۰۰۱	۳/۴۷	۰/۰۴۰	۰/۱۶۷	۰/۱۰۴	۰/۲۰۰	نحوه انتخاب شغل	
۰/۰۰۰	۳/۹۹	۰/۰۴۵	۰/۱۹۰	۰/۱۱۰	۰/۲۵۱	امنیت شغلی	بعد تعادل کار و خانواده
۰/۰۰۰	۵/۵۷	۰/۱۰۴	-۰/۲۹۷	-۰/۳۲۵	-۰/۳۱۲	جنسیت	
۰/۸۴۴	۰/۱۹۷	۰/۰۰۰	-۰/۰۱۰	-۰/۰۱۳	-۰/۱۲۳	نقش دوستان	
۰/۵۰۱	۰/۶۷۱	۰/۰۰۰	۰/۰۳۲	۰/۱۱۷	۰/۱۱۸	طبقه اجتماعی	
۰/۲۷۵	۱/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۰۵۲	-۰/۱۲۰	-۰/۱۲۰	سابقه کار	
۰/۳۶۰	۰/۹۱۶	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۰/۰۵۷	۰/۱۰۸	هدایت خانواده	
۰/۳۱۸	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۴۸	۰/۱۸۷	۰/۱۱۳	نحوه انتخاب شغل	بعد اجتماعی کار
۰/۰۰۰	۴/۷۸	۰/۰۷۱	۰/۲۳۳	۰/۱۴۳	۰/۲۶۵	امنیت شغلی	
۰/۰۰۰	۴/۸۴	۰/۰۷۴	-۰/۲۴۳	-۰/۲۶۱	-۰/۲۷۲	جنسیت	
۰/۳۱۸	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۴۸	۰/۱۸۷	۰/۱۱۵	طبقه اجتماعی	
۰/۱۵۹	۱/۴۱	۰/۰۰۰	-۰/۰۶۸	-۰/۱۶۷	-۰/۱۲۵	سابقه کار	
۰/۳۷۱	۰/۸۹۵	۰/۰۰۰	۰/۰۴۴	۰/۰۲۹	۰/۱۱۱	هدایت خانواده	
۰/۰۰۶	۲/۷۸	۰/۰۲۷	۰/۱۳۸	۰/۰۴۷	۰/۱۷۰	نحوه انتخاب شغل	بعد ماهیت کار
۰/۰۰۰	۳/۵۸	۰/۰۵۱	۰/۱۷۷	۰/۰۵۶	۰/۲۲۶	امنیت شغلی	
۰/۰۰۰	۴/۶۸	۰/۰۵۲	-۰/۲۲۹	-۰/۳۶۳	-۰/۲۳۳	جنسیت	
۰/۲۹۹	۱/۰۴	۰/۰۰۰	-۰/۰۵۱	-۰/۰۶۴	-۰/۱۰۴	سابقه کار	

پس از اینکه مشخص شد متغیرهای اثرگذار بر ابعاد مختلف ترجیحات شغلی کدام موارد هستند، در نرم‌افزار AMOS الگوی ساختاری آنها رسم شد. در بعد اقتصادی ۳ متغیر اثرگذار (امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل و تحصیلات) بود که با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده به میزان ۳۶ درصد بعد

اقتصادی کار را تبیین می‌کنند. متغیرهای امنیت شغلی و نحوه انتخاب شغل به‌صورت مستقیم و متغیر تحصیلات به‌صورت غیرمستقیم بر بعد اقتصادی کار متغیر ترجیحات شغلی تأثیر گذارند. نتایج ذکرشده در الگوی ۴ مشاهده می‌شود.

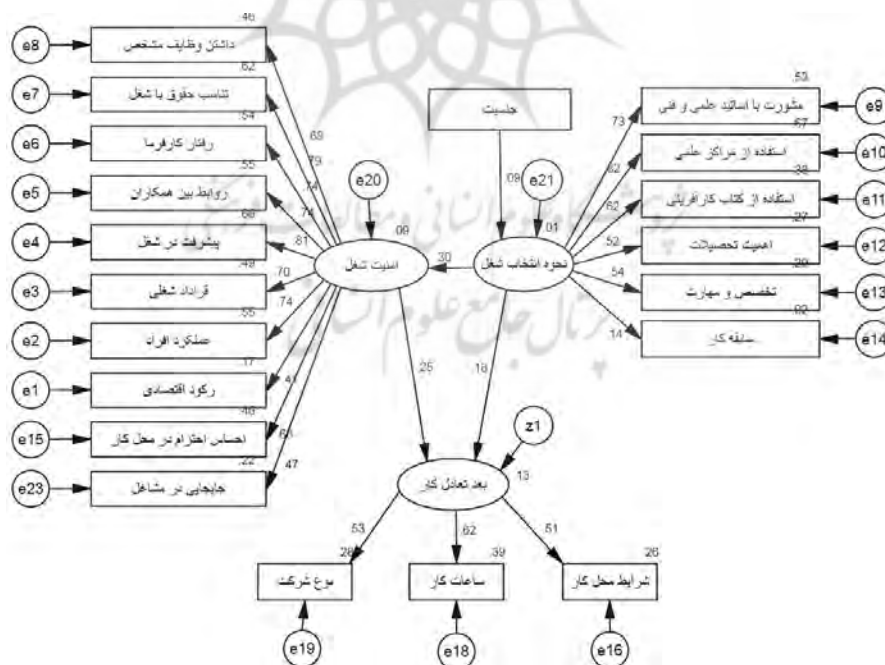


نمودار ۴- الگوی ساختاری بعد اقتصادی متغیر ترجیحات شغلی

Fig 4- Structural model of the economic dimension of job preferences

به‌وسیله این متغیرها تبیین می‌شود که متغیرهای امنیت شغلی و نحوه انتخاب شغل به‌صورت مستقیم و متغیر جنسیت به‌صورت غیرمستقیم بر بعد تعادل کار و خانواده تأثیرگذارند که در الگوی ۵ مشاهده می‌شود.

درباره بعد تعادل کار و خانواده، متغیرهای اثرگذار (امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل و جنسیت) هستند که پس از رسم مدل معادله ساختاری با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده، مشخص شد به میزان ۱۳ درصد بعد تعادل کار و خانواده

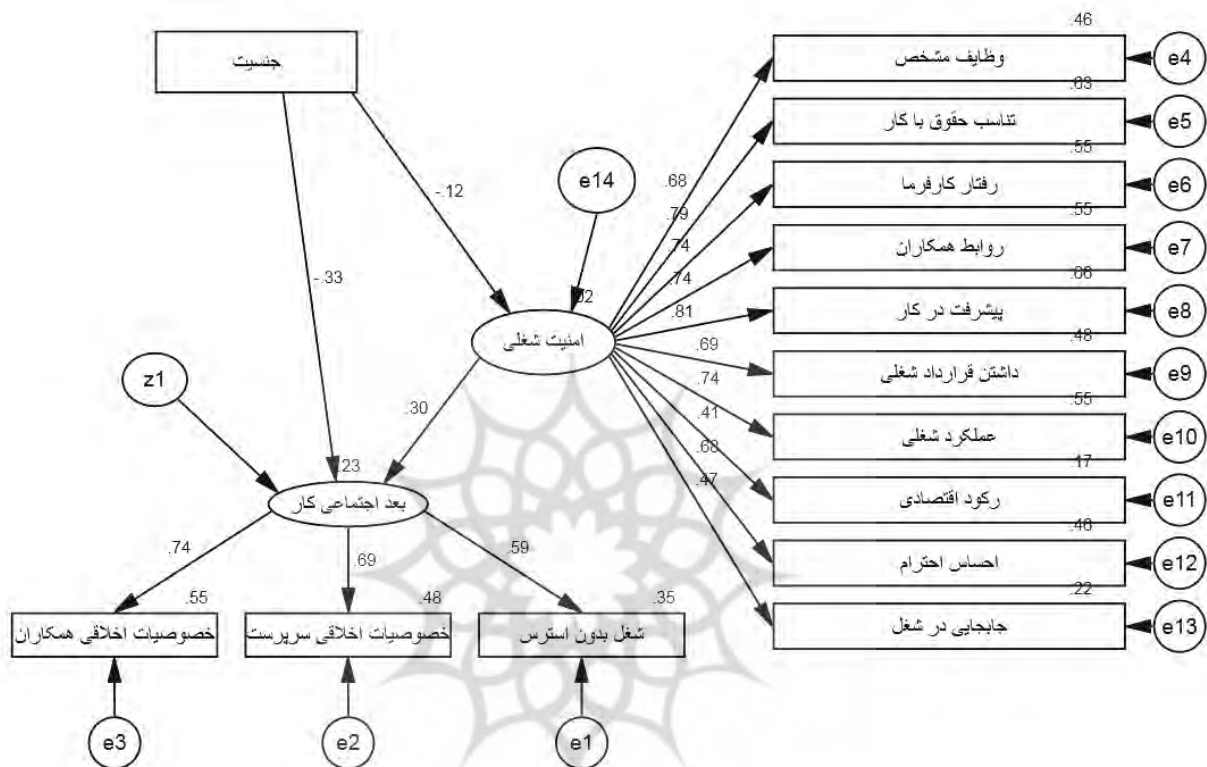


نمودار ۵- الگوی ساختاری بعد تعادل کار و خانواده متغیر ترجیحات شغلی

Fig 5- Structural Model of the Economic Dimension of Job Preferences

اجتماعی کار به وسیله این متغیرها تبیین می‌شود که متغیر امنیت شغلی به صورت مستقیم و متغیر جنسیت به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بعد اجتماعی کار تأثیرگذارند. نمودار ۶ الگوی ساختاری بعد اجتماعی کار است.

درباره رسم الگوی ساختاری بعد اجتماعی کار، پس از اینکه مشخص شد ۲ متغیر اثرگذار این بعد، امنیت شغلی و جنسیت هستند، الگوی ساختاری رسم شد که با توجه به ضرایب به دست آمده مشخص شد به میزان ۲۳ درصد بعد

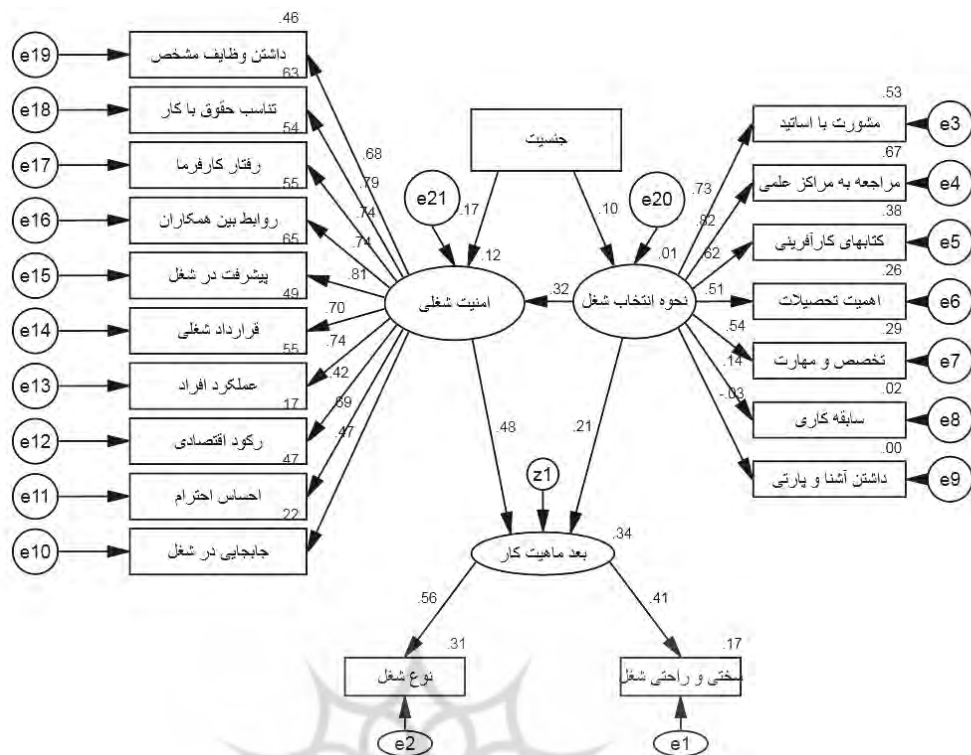


نمودار ۶- الگوی ساختاری بعد اجتماعی کار متغیر ترجیحات شغلی

Fig 6- Structural Model of Work-Life Balance Dimension of Job Preferences

به وسیله این متغیرها تبیین می‌شود که متغیرهای امنیت شغلی و نحوه انتخاب شغل به صورت مستقیم و متغیر جنسیت به صورت غیرمستقیم بر بعد ماهیت کار تأثیرگذارند. نتایج کامل این قسمت در الگوی ۷ مشاهده می‌شود.

درباره بعد ماهیت کار، پس از اینکه مشخص شد ۳ متغیر اثرگذار این بعد، امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل و جنسیت هستند، مدل معادله ساختاری رسم شد که با توجه به ضرایب به دست آمده مشخص شد به میزان ۳۴ درصد بعد ماهیت کار



نمودار ۷- الگوی ساختاری بعد ماهیت کار متغیر ترجیحات شغلی

Fig 6- Structural Model of The Social Dimension of Job Preferences

نتایج تحلیل الگوی ساختاری ابعاد مختلف متغیر ترجیحات شغلی در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۷- الگوی ساختاری ابعاد ترجیحات شغلی بین جوانان شهر اصفهان

Table 7- Structural Model of Dimensions of Job Preferences among the Youth of Isfahan

متغیر	Estimate	بتا	S.E	C.R	p	بعد
نحوه انتخاب شغل	۰/۴۶۶	۰/۴۵	۰/۰۷۴	۶/۲۹	۰/۰۰۰	
امنیت شغلی	۱/۲۶	۰/۲۹	۰/۵۸۴	۲/۱۷	۰/۰۳۰	
بعد اقتصادی کار	CIMIN/DF	D.F	PCFI	Hoelter	RMSEA	
	۲/۹۲	۵۹۸/۹	۰/۷۵۰	۱۴۱	۰/۰۵۸	
نحوه انتخاب شغل	۰/۱۲۹	۰/۱۸۴	۰/۰۵۵	۲/۳۵	۰/۰۱۸	
امنیت شغلی	۰/۳۵۹	۰/۲۵۵	۰/۱۱۳	۳/۱۰	۰/۰۰۲	
بعد تعادل کار و خانواده	CIMIN/DF	D.F	PCFI	Hoelter	RMSEA	
	۲/۶۱	۵۱۵/۸	۰/۷۴۰	۱۳۹	۰/۰۶۰	
امنیت شغلی	۰/۳۱۳	۰/۳۰۴	۰/۰۶۶	۴/۷۷	۰/۰۰۰	
بعد اجتماعی کار	CIMIN/DF	D.F	PCFI	Hoelter	RMSEA	
	-۱/۱۰	-۰/۳۲۵	۰/۱۹۸	۵/۵۷	۰/۰۰۰	
امنیت شغلی	۰/۳۸۴	۰/۴۸۴	۰/۰۹۹	۳/۸۶	۰/۰۰۰	
نحوه انتخاب شغل	۰/۰۹۱	۰/۲۱۳	۰/۰۴۱	۲/۲۳	۰/۰۲۵	
بعد ماهیت کار	CIMIN/DF	D.F	PCFI	Hoelter	RMSEA	
	۲/۹۳	۵۴۶/۱	۰/۷۲۵	۱۳۲	۰/۰۵۵	

تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر ابعاد مختلف متغیر ترجیحات شغلی نیز در جدول ۸ مشاهده می‌شود.

همان گونه که از نتایج و شاخص‌های برازش الگو مشخص است، در همه ابعاد الگوها برازش دارند و با توجه به ضرایب به دست آمده پذیرفتنی و تأیید شده‌اند. میزان

جدول ۸- جدول میزان اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر ابعاد متغیر ترجیحات شغلی بین جوانان شهر اصفهان

Table 8- Direct and Indirect Effects of Variables on the Dimensions of Job Preferences among the Youth of Isfahan

تأثیر کل استاندارد	تأثیر غیر مستقیم استاندارد	تأثیر مستقیم استاندارد	متغیر	بعد
۰/۴۱۲	۰/۱۲۶	۰/۲۸۶	نحوه انتخاب شغل	بعد اقتصادی کار
۰/۴۴۸	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	امنیت شغلی	
۰/۱۳۴	۰/۱۳۴	۰/۰۰۰	تحصیلات	
۰/۲۶۰	۰/۰۷۶	۰/۱۸۴	نحوه انتخاب شغل	بعد تعادل کار و خانواده
۰/۲۵۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵۵	امنیت شغلی	
۰/۰۲۶	۰/۰۲۶	۰/۰۰۰	جنسیت	
۰/۳۰۴	۰/۰۰۰	۰/۳۰۴	امنیت شغلی	
-۰/۳۷۵	-۰/۰۳۸	-۰/۳۳۵	جنسیت	بعد اجتماعی کار
۰/۴۸۴	۰/۰۰۰	۰/۴۸۴	امنیت شغلی	
۰/۳۶۷	۰/۱۵۴	۰/۲۱۳	نحوه انتخاب شغل	بعد ماهیت کار
-۰/۰۴۳	-۰/۰۴۳	۰/۰۰۰	جنسیت	

نتیجه

شغل به ترتیب علاقمندی، درآمد، داشتن شغلی بدون استرس و مخاطرات شغلی و امنیت شغلی؛ و شرایط (مکانی و زمانی شغل)، نوع شرکت (دولتی، خصوصی، تعاونی)؛ و فرصت ترفیع و یا پیشرفت شغلی است. اولویت پاسخگویان مرد به ترتیب درآمد، احساس امنیت شغلی، علاقه‌مندی، مزایای شغل، شرایط و ساعات کار و درجه سختی و راحتی، خصوصیات اخلاقی همکاران و نوع شرکت است.

یافته‌های استنباطی مربوط به بررسی رابطه جنسیت و ترجیحات شغلی بیان‌کننده اختلاف میانگین معنادار سه بعد تعادل کار و خانواده، بعد اجتماعی و بعد ماهیت کار بر حسب جنسیت است. هرچند در بعد اقتصادی کار تفاوت میانگین معناداری مشاهده نشد. به عبارت دیگر، دختران و پسران درباره این سه بعد دیدگاه متفاوتی با یکدیگر دارند. یافته‌های مربوط به تفاوت‌های فردی در انتخاب ترجیحات شغلی، تأییدکننده این بحث است که در محیط‌هایی که نقش‌های جنسیتی با تقسیم‌بندی سنتی مشخص شده‌اند، می‌توان انتظار داشت که زنان بیشتر بر ارزش‌های ذاتی شغل تأکید کنند؛ در حالی که ارزش‌های کاری مردان بیشتر برون‌گرایانه است (Betz & O'Connell, 1989). همچنین ترجیحات شغلی درباره

یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی کشور در سالیان اخیر، چالش‌های مربوط به اشتغال جوانان و میزان بیکاری بالای آنان به‌ویژه در بین تحصیل‌کردگان دانشگاهی است. با وجود این‌که نظام ترجیحات شغلی که یکی از ابعاد مهم بحث اشتغال است و بیش از نیم‌قرن در حوزه مطالعات خارجی به تفصیل به ابعاد مختلف این موضوع پرداخته شده است، در داخل کشور پیشینه مطالعاتی قوی در این زمینه موجود نیست. این مطالعه با هدف بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان شهر اصفهان انجام شد. پس از تحلیل عامل اکتشافی ۱۲ گویه ترجیحات شغلی، ۴ عامل (بعد اقتصادی کار، بعد تعادل کار و خانواده، بعد اجتماعی کار و بعد ماهیت کار) برای سنجش ترجیحات شغلی در قالب طیف لیکرت در نظر گرفته شد که از جمله نوآوری‌ها در این حوزه است.

یافته‌ها نشان داد پاسخگویان زن به ترتیب ابعاد ماهیت کار، بعد اقتصادی کار بعد تعادل کار و خانواده، بعد اجتماعی کار و پاسخگویان مرد بعد اقتصادی کار، بعد ماهیت کار، بعد تعادل کار و خانواده و بعد اجتماعی کار را مهم می‌دانستند. در واقع اولویت پاسخگویان زن در انتخاب یک

همچنین متغیرهای هدایت خانواده و نحوه انتخاب شغل با همه ابعاد ترجیح شغلی، رابطه مثبت و معنادار دارند و متغیر هدایت دوستان برای انتخاب شغل تنها با بعد تعادل کار و خانواده، رابطه معنادار و مستقیم داشت و با سایر ابعاد ترجیح شغلی رابطه معنادار نداشت.

در تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای مستقل با ابعاد مختلف ترجیحات شغلی مشخص شد در بعد اقتصادی ۳ متغیر نحوه انتخاب شغل، امنیت شغلی و تحصیلات معنادار بودند و ۳۶ درصد از این بعد را تبیین می‌کنند و سایر متغیرها غیرمعنادار شدند. درباره بعد تعادل کار و خانواده پس از تحلیل رگرسیون چندگانه مشخص شد متغیرهای نحوه انتخاب شغل، امنیت شغلی و جنسیت، رابطه معناداری با این بعد داشتند و به میزان ۱۳ درصد از بعد تعادل کار و خانواده به وسیله این سه متغیر تبیین می‌شود و سایر متغیرها غیرمعنادارند. درباره بعد اجتماعی کار همه متغیرهای اثرگذار به صورت همزمان وارد معادله رگرسیونی شدند که در پایان مشخص شد متغیرهای امنیت شغلی و جنسیت به میزان ۲۳ درصد از بعد اجتماعی کار را تبیین می‌کنند و متغیرهای هدایت خانواده، نحوه انتخاب شغل، سابقه کار و طبقه اجتماعی - اقتصادی غیرمعنادار شدند. درباره بعد ماهیت کار نیز یافته‌ها نشان داد متغیرهای نحوه انتخاب شغل، امنیت شغل و جنسیت به میزان ۳۴ درصد از تغییرات این بعد را تبیین می‌کنند و دو متغیر هدایت خانواده و سابقه کار غیرمعنادارند.

در پایان، تجزیه و تحلیل چندمتغیره نیز برای تأیید نتایج مدل معادله ساختاری هر بعد رسم و میزان تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم هر متغیر مشخص و با برازش همه مدل‌های معادله ساختاری، روابط بین سازه‌ها تأیید شد.

در پژوهش‌های گالی و همکاران (2012) و میرزایی و همکاران (۱۳۹۶) رابطه معنادار بین نقش خانواده با ترجیحات شغلی تأیید شد؛ البته در این پژوهش رابطه معناداری بین این دو متغیر یافت نشد، بلکه متغیر نحوه انتخاب شغل یکی از متغیرهای اثرگذار و معنادار بر همه ابعاد ترجیحات شغلی شناخته شد. این یافته با نتایج مطالعه قاسمی (۱۳۹۰)، معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، باتولا و کاریا (2011)، ایاکوو و همکاران

سلسله‌مراتب نیازهای انسان متفاوت خواهد بود (Inglehart, 1954; Maslow, 1977). در این دیدگاه، ارزش‌های بیرونی مربوط به درآمد و امنیت اساسی‌تر ارزیابی می‌شوند. به محض برآورده شدن چنین نیازهایی، برای مثال با کاهش فشار اقتصادی، ترجیحات ممکن است به سمت ارزش‌های خودتحقق‌بخشی (با مرتبه بالاتر) سوق پیدا کنند. نتایج به دست آمده با یافته‌های ایسر و اولسون (2018, 2012)، کالبرگ (2011, 2009)، کنراد و همکاران (2003)، دافیلد و اسپنسر (2002) و گالی و همکاران (2012) هماهنگ است.

درباره رابطه بین تحصیلات و ابعاد ترجیحات شغلی یافته‌ها نشان داد تنها بعد اقتصادی متغیر ترجیحات شغلی، اختلاف میانگین معناداری با تحصیلات دارد و سایر ابعاد تفاوت میانگین معناداری با تحصیلات نداشتند. ایسر و لیند (2018) هم به سطوح بالاتری از ترجیحات شغلی ذاتی میان افراد با سطح تحصیلات بالاتر یا تخصص بیشتر در کارشان اشاره کرده‌اند. ارتباط قوی و مثبتی بین متغیر امنیت شغلی در آینده و همه ابعاد متغیر ترجیحات شغلی در این پژوهش مشاهده شد؛ بدین معنی که هرچه یک شغل امنیت بالاتری داشته باشد، ترجیح انتخاب به سمت آن بیشتر خواهد بود. همچنین متغیر سابقه کار در تحلیل‌های دومتغیره همبستگی معناداری با سه بعد اقتصادی، اجتماعی و ماهیت کار متغیر ترجیح شغلی داشت و تنها بین بعد تعادل کار و خانواده و سابقه کار رابطه معنادار یافت نشد. همسو با این یافته، گالی و همکاران (2012) از متغیر امنیت شغلی به منزله دومین متغیری که پس از ارتقای شغلی بیشترین همبستگی را با ترجیحات شغلی داشت، نام بردند. همچنین در مطالعات گروند (2011)، گالی و همکاران (2016) و جرجسن (1978) داشتن امنیت شغلی به ویژه برای کسانی که در گذشته بیکاری را تجربه کرده‌اند، به منزله مهم‌ترین گزینه انتخاب شده است.

در بررسی سایر عوامل اثرگذار بر ابعاد متغیر ترجیحات شغلی و در تحلیل دومتغیره مشخص شد که متغیر طبقه اجتماعی - اقتصادی با ابعاد اجتماعی و تعادل کار و خانواده، همبستگی دارد و بین ابعاد اقتصادی و ماهیت کار با طبقه اجتماعی - اقتصادی همبستگی معناداری مشاهده نشد.

باشند و استرس کمتری را به همراه داشته باشد. مطابق انتظارات، پس از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد دختران در ترجیح یک شغل ابتدا به علاقه‌مندی، درآمد، داشتن شغل بدون استرس اهمیت می‌دهند و پسران درآمد، احساس امنیت و علاقه‌مندی را در اولویت انتخاب یک شغل مینا قرار می‌دهند؛ در واقع، دختران به بعد ماهیت ذاتی یک شغل اولویت داده‌اند و پسران به بعد اقتصادی کار متمرکز شده‌اند.

در مجموع، با توجه به نتایج به دست آمده درباره متغیرهای مهم و اثرگذار بر ترجیحات شغلی جوانان شهر اصفهان، مشخص گردید متغیرهای امنیت شغلی، نحوه انتخاب شغل، جنسیت و تحصیلات معنادار و اثرگذارند و هنگام واگذاری مشاغل به جوانان لازم است جنسیت افراد، توانایی‌ها و خصوصیات شخصیتی آنان ملاک انتخاب باشد تا ضمن افزایش بازدهی کاری، نشاط اجتماعی در جامعه ارتقا یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود در قوانین شغلی و استخدامی و حمایت‌های بیمه‌ای تغییراتی ایجاد شود که نیروی کار بدون داشتن استرس از دست دادن شغل در آینده وارد بازار کار شود. از سوی دیگر، سوءظن به وجود آمده درباره نوع استخدام و جذب در مشاغل (رابطه‌مندی به جای ضابطه‌مندی) را با به‌کارگیری جوانان نخبه و شایسته از میان برداشته و با توجه به تخصص و مهارت به افراد، شغل واگذار شود. همچنین در زمینه گذار موفق جوانان از تحصیل به کار، ارائه مشاوره تحصیلی - شغلی متناسب با نیازهای بازار کار برای انتخاب شغل شایسته در ابتدای مسیر انتخاب رشته تحصیلی و هنگام ورود به بازار کار و سپس تأمین امنیت شغلی به وسیله کارفرمایان، امری ضروری است که می‌تواند ضمن سوق دادن متقاضیان به انتخاب مشاغل دلخواه، رضایت کارفرمایان را نیز از گزینش و استخدام خود تأمین کند.

منابع

بختیاری، ع. (۱۳۹۹). *ترجیحات شغلی و سن قصد شده ازدواج در بین جوانان مجرد شهر اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد جمعیت‌شناسی دانشگاه یزد.

(2004) همسوست و محتمل است که اگر انتخاب شغل به درستی صورت نگیرد، پیامدهای زیادی همچون نارضایتی شغلی، کاهش کارایی و افزایش هزینه در محیط کار، سست شدن افراد نسبت به ارزش‌ها و هنجارها و اهداف سازمان و بی‌اعتمادی اجتماعی را به دنبال آورد (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴: ۱۳۰).

براساس یافته‌های این پژوهش، جنسیت از جمله متغیرهایی است که با ۳ بعد از متغیر ترجیحات شغلی در ارتباط است. در محیط‌هایی که نقش‌های جنسیتی با تقسیم‌بندی سنتی مشخص شده‌اند، زنان بیشتر بر ارزش‌های ذاتی شغل تأکید می‌کنند؛ در حالی که ترجیحات شغلی مردان بیشتر برون‌گرایانه است و بر ابعاد بیرونی ترجیح شغلی تأکید دارد. به عبارتی، مردان اصولاً ترجیح می‌دهند در کارهایی حضور داشته باشند که درآمد بالا، امکان ترفیع و پیشرفت، آزادی در امور روزانه، کار چالش برانگیز و رهبری در کار احساس شود و برای زنان حضور در فعالیت‌هایی که ساعات کاری مناسب و رفت‌وآمد آسان دارند و کمک به دیگران هنگام کار و روابط بین‌فردی در آنها از اهمیت بیشتری برخوردار است، ترجیح دارد (Betz & O'Connell, 1989). این انتظار ممکن است به چگونگی جنسیت بخشیدن به بازارهای کار نیز مرتبط باشد؛ از آن جهت که زنان بیشتر در کارهای پاره‌وقت (Esser & Olsen, 2012, 2018; Greenan et al., 2014; Kalleberg 2009, 2011) و مشاغلی که به مهارت کمتری نیاز دارد و عموماً در بخش خدمات و مراقبت عمومی استخدام می‌شوند (Waerness, 2003)؛ ولی مردان شانس بیشتری برای یافتن کارهای تمام‌وقت دارند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد مسئولیت‌های خانوادگی و وجود کودکان در خانه ممکن است بر ترجیحات شغلی زن و مرد تأثیر بگذارد (Konrad, 2003; Konrad et al., 2005; Corrigan & Konrad, 2006). براساس مبانی نظری ذکر شده با توجه به فرهنگ حاکم بر کشور ما و نان‌آور بودن مردان خانواده، طبیعی به نظر می‌رسد پسران به سمت مشاغلی گرایش داشته باشند که از لحاظ درآمد آنان را تأمین کند و سپس داشتن امنیت شغلی را مهم می‌دانند و دختران به سمت مشاغلی سوق داشته باشند که به آن علاقه‌مند

- Bathula, H. & Karia, M. (2011). *Job preference factors of international students*. New Zealand: International Business Program. <https://docplayer.net/8707135-Job-preference-factors-of-international-students.html>
- Betz, M. & O'Connell, L. (1989). Work orientations of males and females-exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59 (3), 318-330.
- Boswell, W. R. Roehling, M. V. LePine, M. A. & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: a longitudinal field study. *Hum Resour Manage*, 42, 23-37.
- Corrigall, E. A. & Konrad, A. M. (2006). The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work and family responsibilities: an analysis comparing women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 54 (1-2), 95-111.
- Davoine, L. Erhel, Ch. & Guergoat-Larivire, M. (2008). *A taxonomy of european labour markets using quality indicators*. HAL, University Paris1 Pantheon-Sorbonne (Post-Print and Working Papers).
- Drobnicö, S. Beham, B. & Präg, P. (2010). Good job, good life?. working conditions and quality of life in europe. *Social Indicators Research*, 99 (2), 205-225.
- Duffield, K. E. & Spencer, J. A. (2002). A survey of medical students' views about the purposes and fairness of assessment. *Medical Education*, 36, 879-886.
- Esser, I. (2005). Welfare regimes, production regimes and employment commitment: a multi-level analysis of twelve OECD countries. in: *Why Work? Comparative Studies on Welfare Regimes and Indddddd's Work Ornnnwaoas*. Ph. D. Diss. Swedish Institute for Social Research, Stockholm University. 45-86.
- Esser, I. (2017). *Lone parens's sfff-rated health in european comparative perspective: socio-economic factors, job context and social protection*. in *Fertility, Health and Lone Parenting: European Contexts*. Edited by F. Portier. Oxford: Routledge. 180-207.
- Esser, I. & Lindh, A. (2018). Job preferences in comparative perspective 1989-2015: a multidimensional evaluation of individual and contextual influences. *International Journal of Sociology*, 48, 142-169,
- Esser, I. & Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality: autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28 (4), 443-454.
- Esser, I. & Olsen, K. M. (2018). *Single and coupled parns's aa hhhmg on job qua::: how nnsuuuwoas matter in european perspective*. in *The Triple Bind of Single-Parent Families*. edited by R. Nieuwenhuis & L. C. Maldonado. University of Bristol: Policy Press. 285-312.
- حسینی، ش. و دریجانی، ع. (۱۳۹۳). «تناسب بین شخصیت و شغل و تأثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی»، فصلنامه مدیریت، د ۱۱، ش ۳۶، ص ۱۱-۱۸.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۹۱). «راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل»، رشد، د ۱۲، ش ۲۳، ص ۱۲۸-۱۱۰.
- کرایب، ی. (۱۳۸۱). *نظریه‌های اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس*. ترجمه عباس مخبر، تهران: آگه.
- قاسمی، ز (۱۳۹۰). «اثر بخشی آموزش هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۳، ش ۸: ۴۱-۵۵.
- مازلو، آ. (۱۳۸۶). *انگیزه و شخصیت*. ترجمه کرامت‌الله راسخ، تهران: نشر نی.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۷). سالنامه آماری. (www.amar.org.ir).
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۸). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. (www.amar.org.ir).
- معیدفر، س. و ذهانی، ق. (۱۳۸۴). «بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن؛ مطالعه موردی: معلمان شهر نیشابور»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ش ۶، ص ۱۵۰-۱۳۵.
- میرزایی، ح؛ اکبری، ح. و رفیعی، ع. (۱۳۹۶). «نظام ترجیحات شغلی دانشجویان»، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، د ۱۵، ش ۴، ص ۱۵۴-۱۲۹.
- هرندی ف. و فلاح‌محسن‌خانی، ز. (۱۳۸۶). «اشتغال جوانان و چالش‌های آن»، *مجله رفاه اجتماعی*، س ۶، ش ۲۵، ص ۱۴۶-۱۳۳.
- Alwin, D. F. Braun, M. & Scott, J. (1992). The separation of work and the family: attitudes towards women's labour force participation in germany, britain and the united states. *European Sociological Review*, 8 (1), 13-37.
- Amabail, T. M. Hill, K. G. Hennessey, B. A. & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 950-967.
- Argyris, Ch. (1964). *Integrating the Individual and the Organisation*. New York: Wiley.
- Aronsson, G. & Blom, V. (2010). Work conditions for workers with good long-term health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3 (2), 160-172.

- cultural change and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65 (1), 19–51.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social psychological analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Jorgensen, C. E. (1978). Job preferences: what make a job good or bad?. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 267-286.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transitions. *American Sociological Review*, 74 (1), 1–22.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the united states, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Konrad, A. (2003). Family demands and job attribute preferences: a 4-year longitudinal study of women and men. *Sex Roles*, 49 (2), 35-46.
- Konrad, M. Alison, L. & Yang Goldberg, C. & Sullivan, S. (2005). Preferences for job attributes associated with, work and family: a longitudinal study career outcomes. *Sex Roles*, 53, 5/6, 160-172.
- Lyness, S. & Janet, C. Pamela, C. & Grotto, A. (2012). It's all about control: worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77 (6), 1023–1049.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Pichler, F. & Wallace, C. (2009). What are the reasons for differences in job satisfaction across europe? individual, compositional and institutional explanations. *European Sociological Review*, 25 (5), 535–549.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Ros, M. Schwartz, Sh. H. & Surkiss, Sh. (1999). Basic individual values, work values and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49–71.
- Schreiber, P. J. (1998). Women's career development patterns, new directions for adult and continuing education. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 5-13.
- Turban, D. B. Eyring, A. R. & Campion, J. E. (1993). Job attributes: preferences compared with reasons given for accepting and rejecting job offers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66 (1), 71–81.
- Waerness, K. (2003). Some reflections on the healthy individual, feminist care ethics, and the sociological tradition. *Sociologisk Tidsskrift*, 11 (1), 12–22.
- Westover, J. (2012). Comparative welfare state impacts on work quality and job satisfaction: a cross-national analysis. *International Journal of Social Economics*, 39, 503-525.
- Gallie, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. & Alm, S. (2000). *Unemployment, gender and attitudes to work*. in: welfare regimes and the experience of unemployment in europe. Edited by: D. Gallie & S. Paugam. Oxford: Oxford University Press. 109-133.
- Gallie, D. Felstead, A. & Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of british employees 1992–2006. *Work, Employment and Society*, 26 (5), 806–821.
- Galle, D. Felsted, A. & Green, F. (2016). Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of british employees 1992–2006. *Journal Work Employment and Society*, 26 (5), 806–821.
- Giddens, A. (2003). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Greenan, N. Kalugina, E. & Walkowiak, E. (2014). Has the quality of working life improved in the eu-15 between 1995 and 2005? *Industrial and Corporate Change*, 23 (2), 399–428.
- Green, F. & Mostafa, T. (2012). *Trends in job quality in europe: a report based on the fifth european working conditions survey*. Dublin: Eurofound.
- Grund, Ch. (2011). Job preferences as revealed by employee initiated job changes. *Discussion Papers*, No. 6127, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201112136758>
- Gundelach, P. (2002). *Vaerdier pa dagordenen*. in: Danskernes Vaerdier. Edited by: P. Gundelach. Copenhagen: Hans Reitzels Folag A/S. 11-43.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16 (2), 250–279.
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32 (1), 66–94.
- Holland, J. L. (1985). *Vocational preference inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment.
- Harris, M. M. & Fink, L. S. (1987). A field study of applicant reactions to employment opportunities: does the recruiter make a difference?. *Personnel Psychology*, 40 (4), 765–784.
- Hult, C. & Svallfors, S. (2002). Production regimes and work orientations: a comparison of six western countries. *European Sociological Review*, 18 (3), 315–331.
- Iacovou, C. L. Shirland, L. & Thompson, R. L. (2004). Job selection preferences of business students. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 20 (1), 87-98.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. & Abramson, P. (1994). Economic security and value change. *American Political Science Review*, 88 (2), 336–354.
- Inglehart, R. & Baker, W. (2000). Modernization,