

تدوین الگوی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پسر در شهر ایلام با رویکرد نظریه داده بنیاد^۱

<https://sociology.tabrizu.ac.ir>

شناسه دیجیتال: DOI:10.22034/jeds.2022.49444.1604

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۶

زهرا رضایی نسب^۲

چکیده

یکی از مسائل مهم در امر توسعه میزان استفاده درست و منطقی از استعدادها و توانایی‌هایی نیروی انسانی هر جامعه است. در واقع، افزایش اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه یافتگی جوامع تلقی می‌شود. هدف از این تحقیق، تدوین الگوی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پسر در شهر ایلام با استفاده از روش کیفی و بطور خاص تئوری داده بنیاد می‌باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان پسر دانشگاهی بیکار از بازه زمانی ۱۳۹۰ تاکنون در همه رشته‌های دانشگاهی شهر ایلام می‌باشد. حجم نمونه، ۱۵ مورد براساس اشباع نظری تعیین و اعتبار یافته‌ها از طریق تایید و تطبیق با نظر داوران متخصص و مطلعین کلیدی تامین گردیده است. در این پژوهش اطلاعات از طریق مصاحبه ژرفانگر و به صورت نیمه ساختاریافته گردآوری شد. تحلیل مصاحبه‌های فارغ‌التحصیلان، به شکل‌گیری چهارچوب مفهومی در قالب شرایط علی با مقوله‌های «نابرابری اجتماعی»، «ضعف نهادی»، «رانت‌گرایی»، شرایط زمینه‌ای در قالب «نهادینه نشدن فرهنگ کار»، «فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده»، شرایط میانجی در قالب «ضعف مدیریتی»، «ضعف سرمایه‌های انسانی»، و «راهبردهای سلبی»، و بالاخره مقوله پیامد فردی، پیامد اجتماعی، پیامد جمعیتی و پیامد سیاسی انجامید. در نهایت و با توجه به ارتباط بین مقوله‌ها، مقوله «توسعه نامتوازن - تمرکزگرایی» به عنوان مقوله هسته‌ای استخراج شد.

واژگان کلیدی: بیکاری، فارغ‌التحصیلان، نظریه زمینه‌ای، توسعه نامتوازن - تمرکزگرایی، شهر ایلام.

۱. این مقاله از طرح پژوهشی با همکاری دانشگاه ایلام استخراج شده است.

۲. دکترای جامعه‌شناسی بررسی مسائل اجتماعی، استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه ایلام z.rezaeiasab@ilam.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

توسعه هر کشور در گرو استفاده بهینه از همه امکانات به ویژه نیروی انسانی است که یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین سرمایه‌های آن کشور به شمار می‌آید و بی‌شک در این میان نقش نیروی انسانی متخصص بیش از دیگران است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی عهده‌دار رسالت‌هایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند. صاحب نظران بر این باور هستند که دستیابی به توسعه پایدار تنها در سایه بکارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته حاصل می‌شود. بنابراین، برای قرار گرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاه‌ها بتوانند دانشجویان را برای بکارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیت‌های مختلف در سطح جامعه پرورش دهند. در جهان کنونی، در صورتی که دانش آموختگان به مهارت‌های اشتغال‌پذیری تجهیز نشوند، موفق به یافتن شغل نخواهند شد. بنابراین، راهکار اشتغال، شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری به انضمام عامل‌ها، شرایط، زمینه و راهبردهای تقویت آن می‌باشد. این امر مستلزم رویکرد و نگاه ساختارمند (سیستماتیک) است تا در کاهش بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی نقش مؤثری ایفا کند (موحدی، ۱۳۹۶: ۸۰).

عدم جذب فارغ‌التحصیلان از دانشگاه‌ها به بازار کار، به عدم استفاده از سرمایه‌های انسانی، جذب نیروهای ناکارآمد، عرضه مازاد نیروی انسانی تحصیل کرده و در نهایت هدر رفتن منابع ملی اشاره دارد. تجربیات متعدد کشورهای مختلف نشان داده که غالباً بین وضعیت عرضه و تقاضای نیروی کار یک ناهماهنگی و عدم تعادل وجود دارد که این ناهماهنگی در کشور ما به ویژه در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نمود عینی‌تری دارد. در واقع، بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پدیده‌ای است که در حال حاضر جامعه ما با آن روبه‌رو است. با توجه به تحقیقات انجام شده، طی سال‌های ۸۰-۱۳۷۵ ذخیره بیکاران با مدرک دانشگاهی در کشور با رشد متوسط سالانه ۷۰ درصد از ۶۲ هزار نفر در سال ۱۳۷۵، به ۲۷۸ هزار نفر در سال ۱۳۸۰ رسیده است که بیانگر ۳۵۰ درصد افزایش در ذخیره بیکاری این گروه از بیکاران است. براساس نتایج سرشماری سال ۱۳۹۰، ۲۰ درصد بیکاران را افراد با تحصیلات عالی شامل می‌شوند که تعداد آنها بالغ بر ۷۵۰ هزار نفر می‌باشد (مطیری، ۱۳۹۳: ۱۰). بررسی تازه‌ترین آمار مربوط به وضعیت نیروی کار مربوط به زمستان ۱۴۰۰ که از سوی مرکز آمار ایران ارائه شده نشان می‌دهد که ۹۱۷ هزار و ۹۴۶ نفر از جمعیت فارغ‌التحصیلان کشور بیکار هستند. یعنی در زمستان سال گذشته، ۱۳ درصد از کل جمعیت فعال فارغ‌التحصیل آموزش عالی بیکار بوده‌اند و ۴۰ درصد از بیکاران کشور، فارغ‌التحصیل دانشگاهی هستند (سایت مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰).

استان ایلام با جمعیت ۵۸۰ هزار نفر جمعیت، جزو استان‌های کم جمعیت کشور به شمار می‌رود اما آمار بیکاری در آن بالا است. طبق اعلام مرکز ملی آمار ایران، این استان ۲۰ هزار

بیکار دارد که ۱۴ هزار نفر از این تعداد فارغ التحصیل دانشگاه هستند^۱ و بیشترین جمعیت این بیکاران فارغ التحصیل نیز در شهر ایلام قرار دارند (سایت مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰). بیکاری این اقشار از جامعه ایلامی یعنی از دست رفتن سرمایه‌های مادی، علمی و فرهنگی که باید به عنوان یک مساله اجتماعی مورد تحقیق قرار گیرد. تحقیقات اندیشمندان جامعه‌شناسی و روان‌شناسی بیانگر آن است که بسیاری از مشکلات فردی و اجتماعی به دلیل افسردگی‌ها و تنگ دستی‌های ناشی از بیکاری است (غفوری محب، ۱۳۹۴: ۲۹). بطور کلی، با توجه به نقشی که نیروی متخصص و تحصیل کرده می‌تواند در روند توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی کشور داشته باشد و نیز با توجه به اینکه سالانه میلیاردها ریال صرف هزینه‌های آموزشی آنان می‌شود؛ چنانچه نتوان از نیروی متخصص و تحصیل کرده در مشاغل مرتبط با رشته‌های تحصیلی شان استفاده کرد باعث هدر رفتن این هزینه‌ها شده و از طرفی موجب ظهور بیکاری اصطلاحی در جامعه شده که می‌تواند ساختارهای اقتصادی جامعه را دچار تزلزل نماید. همچنین روند فزاینده ذخیره بیکاران با مدرک تحصیلی دانشگاهی طی سال‌های اخیر به عنوان یک پدیده قابل ملاحظه در ساختار بیکاری کشور اهمیت یافته است. لذا بایستی درباره آن به بررسی و مطالعه همه جانبه پرداخت و از هدر رفتن سرمایه انسانی جلوگیری کرد. بدین ترتیب با توجه به نرخ بیکاری (و به ویژه بیکاری فارغ التحصیلان) در جامعه ما توجه به این مساله از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اهمیت مساله بیکاری تا اندازه‌ای است که دین اسلام بیان می‌کند بیکاری در اسلام مردود است و کار به عنوان یک امر مقدس شناخته شده است. و همچنین بیکاری در جامعه ایلام به لحاظ اجتماعی پدید آورنده مسائل و مشکلات اجتماعی - فرهنگی زیادی مانند فقر، اعتیاد، سرقت، خودکشی و... شده است (رضایی نسب، ۱۳۹۹: ۳۲۷؛ رضایی نسب، ۱۳۹۶: ۲۶۹). بدین ترتیب برای کاهش بیکاری دانش آموختگان پیش از هر چیز بایستی عامل‌هایی که سبب بروز چالش‌هایی برای ورود این افراد به بازار کار و پیدا کردن کار مناسب و شایسته سطح تحصیلات و انتظارات آنان شده است، شناسایی کرد تا بتوان با شناخت بهتر و کامل این چالش‌ها در جهت رفع آنها اقدام‌های اثربخش و برنامه‌ریزی شده انجام داد. آنچه حائز بررسی و پژوهش است توجه به این نکته اساسی است که بیکاری در چه بستری ممکن شده است؟ چه عواملی بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی پسر را در شهر ایلام تشدید می‌کند؟

پیشینه تجربی تحقیق

اکبری‌پور (۱۳۸۳) در تحقیق خود با عنوان «نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی»، به بررسی این مساله با توسل به آمار و اطلاعات پرداخته است. همچنین عدم وجود هماهنگی و ارتباط بین سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با مراکز آموزش عالی، تکیه بر

آموزش‌های صرفاً تئوری، پذیرش بی‌رویه دانشجویان از مهمترین علل بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشد. قانعی راد (۱۳۸۳) در مقاله‌ای با عنوان «توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت» به بررسی این مساله از طریق کاربرد نظریه توسعه ناموزون آموزش عالی پرداخته است. الگوی ویژه توسعه آموزش عالی در ایران با ابداع مفهوم «توده‌ای شدن مدارک عالی» بیان می‌شود و به عنوان یک الگوی ناموزون توضیح داده می‌شود. توسعه ناموزون نظام دانش به نوبه خود از الگوی توسعه ناموزون توسعه کشور تاثیر پذیرفته است. اعظم آزاده و دهقان (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی»، به بررسی این مساله در میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که شبکه روابط اجتماعی با وضعیت شغلی دانشجویان دارای رابطه مثبت است و در این میان نقش تعاملات اجتماعی بیش از ساختار، حمایت‌ها و روابط رسمی و غیررسمی است. برآبادی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی را تحت عنوان «تحلیل موانع آموزشی و اجتماعی-فرهنگی اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی» انجام داده‌اند. نارسایی در آموزش‌های کاربردی و عدم کسب تجربه علمی کافی توسط دانش‌آموختگان در طول تحصیل از مهم‌ترین موانع اجتماعی و فرهنگی در اشتغال فارغ‌التحصیلان بوده است.

صنعت‌خواه (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل موثر بر بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها» انجام داده است. براساس نتایج این تحقیق، ساختار و کارکرد نظام مدیریتی کشور ضعیف بوده است. دلاور و مظفری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی دیدگاه و نگرش به آینده شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته علوم ارتباطات اجتماعی در مقایسه با دانشجویان کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی» به بررسی نگرش دانشجویان نسبت به آینده شغلی‌شان پرداختند. دیدگاهی منفی نسبت به دولت در خصوص فراهم نیاموردن فرصت‌های شغلی مناسب، درآمد پایین و نیز افزایش بی‌رویه ظرفیت پذیرش دانشجویان توسط دانشگاه آزاد بدون در نظر گرفتن آینده شغلی آنها پس از فارغ‌التحصیل شدن وجود دارد. فراهانی و قربانی قهفرخی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان تحلیل اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی به بررسی این مساله پرداخته‌اند. عامل بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی از نظر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های غیردولتی در اولویت اول قرار دارد. ملک‌پور و محمدی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار انجام داده‌اند. مهم‌ترین مانع توسعه اشتغال از نظر پاسخگویان، عدم سرمایه‌گذاری دولت در امور زیربنایی، عدم اجرای کامل اصل و عدم تناسب رشته تحصیلی دانشگاه و بازار کار می‌باشد. عیسی‌زاده و حسینی (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی تطبیقی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران در مقایسه با دیگر کشورها پرداخته‌اند. این تحقیق با روش توصیفی انجام شده است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تلاش دیگر کشورها، در جهت هماهنگ نمودن مهارت‌های آموزشی به دانشجویان با نیازمندی‌های مهارتی بازار کار و تقویت رابطه کار با بخش آموزش است. موحدی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «بازدارنده‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی» انجام داده است. این پژوهش از نوع کیفی بوده که در آن از رویکرد نظریه داده بنیاد بهره گرفته شده است. بر پایه یافته‌های تحقیق، مهم‌ترین چالش‌ها و بازدارنده‌های دانش‌آموختگان کشاورزی در زمینه اشتغال عبارتند از: کیفیت پایین و محتواهای نامناسب برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها، ماهر نبودن مدرسان دانشگاه در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار، نداشتن آشنایی کافی با کارآفرینی در دوران تحصیل، نبود زیرساخت‌های کافی، چالش‌های فردی و مهارتی چون نداشتن اعتماد به نفس و روحیه کار و مهارت‌های لازم بین دانشجویان و دانش‌آموختگان، نبود زمینه ارتباط و هماهنگی بین سازمان‌های مرتبط با کشاورزی، چالش‌های فرهنگی-اجتماعی و چالش‌های ساختاری اقتصاد کشاورزی کشور. کرتون^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان «برنامه‌های شغلی و آرمان‌های بعدی سیاه و اقلیت‌های قومی کسب و کار فارغ‌التحصیلان»، به بررسی تاثیر اقلیت‌های قومی بر اشتغال به کار پرداخته است. روش تحقیق، کیفی می‌باشد. وی در این مقاله به بررسی اهمیت درونی شکل‌گیری مشاغل می‌پردازد و از طریق مصاحبه‌های کیفی با فارغ‌التحصیلان، نظر آنها را پیرامون تاثیر اقلیت‌های قومی بر اشتغال جویا شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بازار کار تبعیض‌آمیز است چرا که برنامه‌های شغلی و آرمان‌های بعدی آن به سادگی منعکس کننده تاثیر قومیت و نژاد در اشتغال به کار است. گارسیا آلوارز و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه سانتیاگو کامپوستلا شور شیلی پرداخته و نشان دادند رابطه پایداری بین آموزش و بازار کار وجود ندارد و درصد بالایی از دانش‌آموختگان احساس واجد شرایط بودن برای شروع به کار نمی‌کنند. به علاوه، یافته‌ها نشان داد دانش‌آموختگان بر این عقیده‌اند که افزایش و بهبود فعالیت‌های آموزشی برای تشویق و دسترسی بهتر به اشتغال از اولویت‌های اصلی است. بررسی بدناریکوا و همکارانش (۲۰۱۶) با عنوان چالش‌های اصلی مهاجرت جوانان تحصیل کرده روستایی در روسیه که در رشته‌های کشاورزی درس خوانده‌اند نبود زمینه تشویق و حمایت‌های لازم از سوی والدین برای کارهای کشاورزی، نداشتن زمین کافی برای کار کشاورزی، باور به ساده‌تر بودن راه‌اندازی کسب و کار در شهرها می‌باشد. تحقیق هندریک بروخیزن^۳ در سال ۲۰۱۸ با عنوان بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی در آفریقای جنوبی با روش کمی-پیمایشی نشان داد که کیفیت آموزش عالی در این کشور در سطح پایینی است همچنین تفاوت‌های نژادی عامل مهمی در بیکاری فارغ‌التحصیلان محسوب می‌شود. لی هوک^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بیکاری فارغ‌التحصیلان

1. Kirton

2. Garcia Alvarez et al

3. HendriKk van Broekhuizen

4. Lee Hwok Aun

در کشور مالزی: روندهای ساختاری و چالش‌های فعلی که از طریق روش کمی-آماري انجام شد نشان داد کمبودهای کیفی آموزش، عدم تطابق مهارت‌ها با نیازهای بازار کار، و عدم تعادل در عرضه و تقاضای نیروی کار از عوامل مهم بیکاری در این کشور می‌باشد. مایر و منجای^۱ (۲۰۲۱)، در تحقیقی بر روی فارغ‌التحصیلان جویای کار زیر ۳۵ سال در کشور آفریقای جنوبی به این نتیجه رسیدند احتمال بیکاری فارغ‌التحصیلان غیر سفیدپوست و افراد بین ۲۹-۲۰ سال بیشتر می‌باشد و تعادل شغلی در بازار کار این کشور وجود ندارد.

پیشینه‌های موجود را می‌توان از نظر وجه مشابهت و مفارقت با پژوهش حاضر مقایسه نمود. اغلب پیشینه‌ها همانطور که مشاهده می‌شود از پارادایم کمی-پوزیتیویستی الگو برداری کرده‌اند و با روش پیمایشی و منطق روش کمی انجام شده‌اند. جامعه هدف در اکثر پژوهش‌های انجام شده در زمینه بیکاری فارغ‌التحصیلان، زنان می‌باشد که در این پژوهش از آنها صرف نظر شده است. از نظر موضوعی، پیشینه‌ها در حوزه‌های مختلف مانند کشاورزی، علوم انسانی مانند تربیت بدنی، علوم تربیتی انجام پذیرفته‌اند. در مطالعات خارجی حوزه جامعه‌شناسی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و رویکرد نظریه زمینه‌ای برای تدوین مدل پارادایمی به بیکاری فارغ‌التحصیلان در یک جامعه خاص نگاه می‌کند و از این نظر در نوع خود جدید می‌باشد. از لحاظ موضوعی تمام تلاش محقق این بوده که مولفه‌های جامعه شناختی پررنگ‌تر نشان داده شود و در پایان تحلیلی جامعه‌شناختی نیز از مساله بیکاری فارغ‌التحصیلان ارائه شود.

چارچوب مفهومی

چارچوب مفهومی مجموعه مفاهیم به هم مرتبطی را شامل می‌شود که بر مفاهیم عمده مورد مطالعه تمرکز دارد و آن‌ها را در قالب یک نظام منسجم و مرتبط معنایی به هم‌دیگر پیوند می‌دهد.

برای مدت‌های مدید، نگرشی تک بعدی بر مطالعات توسعه حاکم بود و توسعه با توسعه اقتصادی مترادف در نظر گرفته می‌شد، اما با افزایش دانش بشری، رفته رفته، این نگرش تک بعدی به حاشیه رانده شد چنان که توسعه را پدیده‌ای دارای پیچیدگی علی دانسته‌اند که برای حصول به آن می‌بایست مجموعه‌ای از علل در کنار یکدیگر قرار گیرند. به طور کلی می‌توان تعاریف ارائه شده از توسعه اجتماعی را به دو دسته کلی تعاریف خاص و تعاریف عام تقسیم کرد. در تعاریف خاص از توسعه اجتماعی، تعریف بیشتر بر یک یا چند بعد مختصر تأکید کرده و اهمیت آن بعد و یا ابعاد در فرایند توسعه اجتماعی را برجسته ساخته است. اما در تعاریف عام، توسعه اجتماعی به مثابه یک کلیت در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد مختلفی بوده و برای

1. Daniel Francois Meyer & Precious Mncayi

سنجش این مفهوم نیازمند سنجش تمامی ابعاد زیر مجموعه آن هستیم. استس^۱ با تأکید بر دو بعد اقتصاد و آزادی، توسعه اجتماعی را حوزه‌ای میان رشته‌ای و میان بخشی دانسته است که در جستجوی بهبود رفاه^۲ مادی و اجتماعی مردم در همه سطوح جامعه است. این تعریف به طور ضمنی بیان کننده دو نکته است: اول، تأمین رضایت مردم در سطح حداقل نیازهای اساسی از راه تأمین آن نیازها و دوم، افزایش سطح آزادی که با رشته انتخاب‌هایی که مردم می‌توانند داشته باشند اندازه گیری می‌شود. به زعم استس، اهداف توسعه اجتماعی از طریق مشارکت مردم تا بالاترین حد ممکن در تعیین اهداف و نتایج توسعه تعقیب می‌شوند (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۶۲). بر پایه استدلال بوردیو، عادت واره محل برخورد ساختار و کنش است. بوردیو گروه‌های اجتماعی، از جمله طبقات اجتماعی را بر مبنای عادت واره تعریف می‌کند، زیرا افرادی که در ساختار اجتماعی موقعیت یکسانی را اشغال می‌کنند، عادت واره مشابهی دارند. عادت واره نظامی از طبایع گذرا و در عین حال ماندگاری است که اساس تولیدکننده اعمال ساخت مند به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، منش ماتریس ادراکات، ارزیابی و اعمال است و مبین خصلت رفتاری که در ذیل نوعی فضای اجتماعی معنی پیدا می‌کند (جمشیدی‌ها و پرستش، ۱۳۸۶: ۱۲). عادت واره «ساختارهای روانی یا شناختی» هستند که انسان‌ها به وساطت آنها با جهان اجتماعی روبرو می‌شوند. انسان‌ها از یک سری طرح‌های درونی شده‌ای برخوردارند که از طریق آنها به ادراک، فهم و ارزیابی جهان اجتماعی می‌پردازند. از طریق چنین طرح‌هایی است که افراد عملکردهایشان را ایجاد کرده و آنها را ادراک و ارزیابی می‌کنند. با این حال، عادت واره، نوعی آمادگی عملی، نوعی آموختگی ضمنی، نوعی فراست، نوعی تربیت یافتگی اجتماعی از نوع ذوق، سلیقه، که به عامل اجتماعی این امکان را می‌دهد که روح قواعد، آداب، جهت‌ها، روندها، ارزش‌ها، و دیگر امور حوزه‌ی خاص خود (حوزه علمی، اقتصادی، ورزشی، هنری، سیاسی و...) را دریابد، درون آن پذیرفته شود، جا بیفتد و منشأ اثر شود (بوردیو، ۱۳۸۰: ۲۵). عادت واره، هم تولید شده‌ی جهان اجتماعی است و هم آن را تولید می‌کند. از یک طرف عادت واره یک نوع ساختار، ساختار دهنده است؛ به این معنا که ساختاری است که به جهان اجتماعی ساختار می‌دهد. از طرف دیگر، آن عبارت است از یک ساختار ساختار یافته یعنی این که ساختاری است که توسط جهان اجتماعی ساختار داده شده است (همان، ۵۹۳).

میدان‌ها جزئی از فضاهای زندگی اجتماعی هستند و به تدریج از یکدیگر جدا می‌شوند. ما میدان‌های سیاسی، هنری، دانشگاهی، ورزشی و خیلی میدان‌ها داریم که این‌ها عرصه‌هایی برای مبارزه برای کسب جایگاه برتر هستند. به نظر بوردیو نابرابری همواره جزئی از این میدان‌های محل نزاع است که این نابرابری براساس در اختیار داشتن سرمایه (اقتصادی، اجتماعی و

1. Richard J. Estes

2. Well-being

فرهنگی) است. در واقع میدان به محل نزاع کنشگران و نهاد برای حفظ، بازسازی و یا براندازی نظام توزیع سرمایه و قدرت تبدیل می‌شود. میدان‌ها یا زمینه‌ها، ساختارهای بیرونی‌اند که عوامل درونی را در فرد منعکس می‌کنند. در واقع، آن‌ها فضای زندگی اجتماعی‌اند، فضاهایی که قبل از تولد بودند و رفته رفته هویت و شخصیت جداگانه‌ای برای خود پیدا کرده‌اند. هر میدان دارای قوانین خاص خود است که خلق و خو و به طور کلی منش افراد را شکل می‌دهد و در نتیجه افرادی که این قوانین را شناخته، به تطبیق منش خود با محیط میدان پرداخته و بر اساس آن عمل می‌کنند، می‌توانند به موفقیت در کسب سرمایه‌های آن میدان نائل گردند (توسلی، ۱۳۸۷: ۸۳). به نقل از گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳: ۸۳).

سرمایه از نظر بوردیو به هر نوع قابلیت، مهارت و توانایی اطلاق می‌شود که فرد می‌تواند در جامعه به صورت انتسابی یا اکتسابی به آن دست یابد و از آن در روابطش با سایر افراد و گروه‌ها برای پیشبرد موقعیت خود بهره ببرد (فکوهی، ۱۳۸۴: ۴۴). از این منظر تفاوتی ندارد که حرف از پول باشد یا شکل‌های متفاوت رفتار. سرمایه به دست کنشگران تولید می‌شود، می‌تواند به طور انحصاری انباشته شود و مورد مبادله واقع شود یا به ارث برسد (جنکینز، ۱۳۸۵: ۱۰۱).

بوردیو سرمایه را به چهار نوع به شرح زیر تقسیم می‌کند:

۱. سرمایه اقتصادی: شامل عوامل مؤثر در تولید است؛ مانند زمین، نیروی کار، سرمایه مالی، درآمد، کالاهای اقتصادی و غیره. سرمایه‌ی اقتصادی، که بی‌درنگ و مستقیماً قابل تبدیل به پول است و ممکن است به شکل حقوق مالکیت درآمد. سرمایه‌ی فرهنگی که با بعضی شروط، قابلیت تبدیل به سرمایه‌ی اقتصادی را دارد و ممکن است به شکل مدارک تحصیلی و سرمایه‌ی اجتماعی که ساخته شده از تکالیف و تعهدات اجتماعی پیوندها و ارتباطات است. و در برخی شرایط به سرمایه‌ی اقتصادی قابل تبدیل است و چه بسا به شکل اصالت و اشرافیت درآمد (پاتنام، ۱۳۸۵: ۱۳۶).

۲. سرمایه فرهنگی: شامل مجموعه کیفیات فکری تولیدشده توسط خانواده، مدرسه و سایر گروه‌ها و نهادهای رسمی و غیررسمی است و معمولاً به سه صورت دیده می‌شود: - به صورت امکانات پردوام، مانند توانایی سخن گفتن در مقابل جمع به آسانی. - به صورت عینی، مانند قابلیت تولید کالاهای فرهنگی، همچون تابلوها، آثار هنری و غیره. - به صورت نهادی، یعنی آنچه توسط نهادها ضمانت اجرایی می‌یابد؛ مانند عنوان‌ها، مدرک‌های تحصیلی و غیره. سرمایه فرهنگی به اعتقاد بوردیو توسط خود فرد در زمینه‌های اجتماعی کسب می‌شود و درعین حال می‌تواند به نابرابری‌های اجتماعی منتهی گردد و نابرابری‌ها را بازتولید کند. کسب سرمایه فرهنگی زمان می‌خواهد و بنابراین به امکانات مادی، اساساً مالی نیاز دارد تا زمان به دست بیاید. سرمایه فرهنگی از این بابت به نحوی تنگاتنگ به سرمایه اقتصادی گره خورده و به شکل دیگر

آن در آمده است. بنابراین در نظر بوردیو، سرمایه‌های فرهنگی مقوله‌هایی اکتسابی و آموختنی هستند. و بسته به دوره زمانی و جامعه و طبقه اجتماعی می‌توان به دست آورد. عبارتی دیگر سرمایه فرهنگی ابعاد متعددی دارد از جمله: دانش عینی درباره هنرها و فرهنگ، سلیقه‌ها و ترجیحات فرهنگی، ویژگی‌های صوری، مهارت‌ها و بلد بودن فرهنگی، توانایی تمیز و تشخیص خوب و بد، سرمایه فرهنگی موجب تفاوت است و به دائمی کردن تفکیک‌ها و نابرابری‌های اجتماعی کمک می‌کند (اسمیت، ۱۳۸۷: ۲۲۲-۲۲۰)

۳. سرمایه اجتماعی: معمولاً این نوع سرمایه به روابط و فعالیت‌های اجتماعی افراد با دیگران بستگی دارد؛ مانند دعوت‌های متقابل در مهمانی‌ها، عضویت در یک باشگاه و یا گروه خاص، و غیره. سرمایه‌ی اجتماعی جمع منابع واقعی و یا بالقوه‌ای است که حاصل از شبکه‌ای با دوام از روابط کمابیش نهادینه شده‌ی آشنایی و شناخت متقابل - یا به بیانی دیگر، با عضویت در یک گروه است. شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه‌ی جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق اعتبار می‌سازد. این روابط ممکن است فقط در حالت عملی در مبادلات مادی و یا نمادینی که آنان را در حفظ آن روابط کمک می‌کند وجود داشته باشد. روابط مذکور را هم چنین می‌توان با به کارگیری یک اسم مشترک (نام خانوادگی، طبقه، طایفه، مدرسه، حزب و غیره) به لحاظ اجتماعی برقرار و تضمین کرد (پاتنام، ۱۳۸۵: ۱۴۷).

۴. سرمایه نمادین: هر گونه دارایی که دیگران آن را درک کنند و به رسمیت بشناسند و برای آن ارزش قائل شوند، سرمایه نمادین به حساب می‌آید؛ مانند اتیکت نام خانوادگی و غیره. سرمایه نمادین از جایگاه اجتماعی فرد سرچشمه می‌گیرد و مجموعه ابزارهای نمادینی مانند احترام، شکوه، عزت و پرستیژ را برای وی به ارمغان می‌آورد. برای بوردیو، سرمایه‌ی نمادین نمایانگر راهی برای سخن گفتن در خصوص مشروع سازی روابط قدرت از طریق اشکال نمادین است که گروه‌های سلطه‌گر از این طریق اعتبار و اقتدار خود را تثبیت می‌سازند. بنابراین سرمایه‌ی نمادین منبع اصلی قدرت است زیرا افراد صاحب سرمایه‌ی نمادین مشروعیت استفاده از آن را در مقابل کسانی که کمتر آن را در اختیار دارند، از آن خود کرده‌اند. با این سرمایه می‌توان سلسه مراتب و سلطه را در جامعه طبیعی و مسلم انگاشت. تمامی سرمایه‌ها در این سرمایه تجمیع شده و سلطه و مشروعیت افراد و گروه‌ها را در جامعه فراهم می‌کند. در واقع این سرمایه با باور و اعتبار و اعتماد دیگران وجود عینی می‌یابد و دوام و استمرار آن نیز با باور دیگران در ارتباط است (نقیب‌زاده و استوار، ۱۳۹۱: ۲۸۵).

با توجه به انواع سرمایه‌های قید شده، کنشگران نیز در میدان‌های مختلف در سه بعد توزیع می‌شوند: در بعد نخست بر اساس جمع کل سرمایه‌ای که در اختیار دارند؛ یعنی ترکیبی از انواع سرمایه تحت اختیارشان. در بعد دوم تعیین جایگاه‌شان بر اساس ساختار سرمایه‌شان؛ یعنی سهمشان از انواع سرمایه به صورت جداگانه. و در بعد سوم بر پایه برآورد جمع کل و ساختار

سرمایه آن‌ها در طول زمان (پاتنام، ۱۳۸۵: ۱۱۵). البته انواع متفاوت سرمایه قابل تبدیل به یکدیگر و همچنین قابل مبادله‌اند. مثلاً فردی که سرمایه فرهنگی دارد، می‌تواند آن را به سرمایه اجتماعی یا اقتصادی تبدیل کند؛ مانند تحصیل برای به دست آوردن اعتبار به جای تحصیل برای دستیابی به شغل (ریتزر، ۱۳۸۴: ۷۲۴). در واقع ساختار ذهنی هر فرد و جایگاهش در میدان‌های متفاوت به میزان بهره‌مندی‌اش از انواع سرمایه بستگی دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی است که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد الگوی مفهومی ارائه می‌شود. تحقیق کیفی عبارت از مجموعه فعالیت‌هایی (چون مشاهده، مصاحبه و شرکت گسترده در فعالیت‌های پژوهشی) است، که هرکدام به نحوی محقق را در کسب اطلاعات دست اول، درباره‌ی موضوع مورد تحقیق یاری می‌دهند. نظریه مبنایی (زمینه‌ای) روش‌شناسی ویژه‌ای است که توسط گلاسر و اشتراس با هدف نظریه سازی از داده‌ها براساس بنیان‌های تفسیری-برساختی ایجاد و بسط داده شد. در واقع نظریه زمینه‌ای عبارت است از کشف و استخراج نظریه از داده‌هایی که به طور منظم در فرایند تحقیق اجتماعی به دست آمده‌اند. از ویژگی‌های مهم نظریه زمینه‌ای آن است که از استدلال استقرایی برای ورود به سطح خرد واقعیت، استدلال قیاسی برای ساخت الگوی نظری عام و استدلال استفهومی برای درک موضع امیک کنشگران اجتماعی استفاده می‌کند (محمدپور، ۱۳۹۰: ۳۱۴). جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پسر بیکار از بازه زمانی ۱۳۹۰ تاکنون در همه رشته‌های دانشگاهی (غیرپزشکی) شهر ایلام^۱ می‌باشد. دلیل انتخاب این افراد این است که مدت زیادی به دنبال شغل گشته‌اند، پیامدهای بیکاری را به خوبی تجربه کرده‌اند و هنوز هم در شرایط بیکاری به سر می‌برند. در رویکرد روشی نظریه بازکاوی، اشباع نظری تعیین کننده حجم نمونه است؛ روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد. در نمونه‌گیری هدفمند پژوهشگر تلاش می‌کند تا نمونه‌ای که انتخاب می‌کند معرف جامعه مورد مطالعه باشد. در واقع هدف پژوهشگر انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات باشد و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهد و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که اطلاعات اشباع (اشباع نظری) و نظریه موردنظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شود که در این تحقیق با تعداد ۱۵ مورد اشباع نظری حاصل شد. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: مصاحبه نیمه استاندارد؛ بررسی اسناد و مدارک^۲. در روش گراند تئوری، محقق پس از تبدیل

۱. با توجه به شرایط کرونایی و محدودیت در دسترسی به افراد، سه دانشگاه شهر ایلام یعنی دانشگاه آزاد، پیام نور و دانشگاه ایلام بعنوان جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد.

۲. منظور از اسناد و مدارک، جستجو در پیشینه‌های تحقیقاتی بیکاری و متن‌های مورد اشاره در چارچوب مفهومی است که برای این منظور کتاب‌ها و مقالات مختلف مورد مطالعه و استفاده قرار گرفته است.

داده‌ها به متن، سطر به سطر آن‌ها را مطالعه و کدگذاری انجام گرفت. حاصل این کار ایجاد مفاهیم^۱ و مقوله‌های^۲ متعدد در این تحقیق است (استراوس و کوربین، ۱۳۹۳، ۹۶). کدگذاری داده‌ها که برای انسجام، نظم و شرح نظریه به کار می‌رود طی سه مرحله انجام خواهد پذیرفت که عبارتند از: کدگذاری باز^۳ محوری^۴ و انتخابی^۵.

از جنبه باورپذیری پژوهش مزبور و انتقال‌پذیری به طور خاص جمع‌آوری یافته‌های کیفی و فرایند تحلیل و مصاحبه‌ها از آن رو که توسط تنی چند از متخصصان این حوزه و محققان حوزه مسائل اجتماعی پی گرفته شد، از اعتبار برخوردار است. عبارتی از تکنیک کسب اطلاعات دقیق موازی^۶ استفاده شده است به این معنا که داده‌ها و نتایج بدست آمده از فرایند کدگذاری به متخصصان حوزه روش تحقیق کیفی ارجاع و اصلاحات مدنظر آنها به دقت انجام گرفت. این اهتمام در پژوهش مزبور که تا زمان تحلیل و کدگذاری داده‌ها ادامه یافت. اطلاعات به دست آمده از طریق حضور مستمر و مداوم محقق در میدان تحقیق، قابلیت تصدیق (انتقال‌پذیری) و رعایت نکات پژوهشی و کنترل شخصی و موردی داده‌ها انجام شد. قابلیت انتقال از طریق مقارنه و مقایسه مستمر اطلاعات با اکتشاف دیگر محققان و نگارش یادداشت‌های فنی و توصیفات ژرف و فربه محقق شد.

یافته‌های تحقیق

در این قسمت ابتدا در بخش توصیفی، مشخصات نمونه تحقیق که شامل ۱۵ نفر از فارغ‌التحصیلان بیکار دانشگاه‌های شهر ایلام است، اشاره می‌شود. آنگاه در مرحله «کدگذاری باز» مفاهیم اولیه که از متن مصاحبه‌ها استخراج شده، بیان می‌گردد. در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم اولیه در پیوند با یکدیگر در چهار محور مشخص می‌شوند: علل بیکاری با توجه به شرایط مستقیم و زمینه‌ای و میانجی، استراتژی بیکاران فارغ‌التحصیل در مواجهه با شرایط و بالاخره پیامدهای بیکاری فارغ‌التحصیلان.

جدول شماره ۱: مشخصات مشارکت کنندگان

| ردیف | رشته تحصیلی | مقطع | دانشگاه | سن نمونه‌ها | وضعیت تأهل |
|------|--------------|---------------|----------|-------------|------------|
| ۱ | ادبیات فارسی | دکتر | ایلام | ۳۲ | مجرد |
| ۲ | علوم اجتماعی | کارشناسی ارشد | ایلام | ۲۷ | متاهل |
| ۳ | حسابداری | کارشناسی | پیام نور | ۲۸ | مجرد |

1. Concepts
2. Categories
3. Open coding
4. Axial coding
5. Selective coding
6. peer debriefing

ادامه جدول شماره ۱

| ردیف | رشته تحصیلی | مقطع | دانشگاه | سن نمونه‌ها | وضعیت تأهل |
|------|-----------------|---------------|----------|-------------|------------|
| ۴ | اقتصاد | کارشناسی | ایلام | ۳۰ | متاهل |
| ۵ | فیزیک | کارشناسی ارشد | ایلام | ۳۲ | مجرد |
| ۶ | مهندسی آب و خاک | کارشناسی | آزاد | ۳۰ | متاهل |
| ۷ | فلسفه و کلام | دکترا | ایلام | ۳۸ | متاهل |
| ۸ | فقه و حقوق | کارشناسی ارشد | ایلام | ۳۱ | مجرد |
| ۹ | فقه و حقوق | کارشناسی | ایلام | ۲۷ | مجرد |
| ۱۰ | فلسفه و کلام | کارشناسی ارشد | ایلام | ۳۱ | متاهل |
| ۱۱ | علوم اجتماعی | کارشناسی | آزاد | ۲۸ | متاهل |
| ۱۲ | اقتصاد | کارشناسی | پیام نور | ۳۰ | مجرد |
| ۱۳ | عمران | کارشناسی | آزاد | ۳۳ | متاهل |
| ۱۴ | معماری | کارشناسی ارشد | آزاد | ۳۴ | متاهل |
| ۱۵ | کامپیوتر | کاردانی | آزاد | ۲۷ | مجرد |

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می‌شود ۱ نفر از نمونه‌ها مدرک کاردانی، ۷ نفر از نمونه‌های تحقیق، مدرک کارشناسی، ۵ نفر مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر نیز مدرک دکترا داشته‌اند. سن نمونه‌های تحقیق از ۲۵ سال تا ۳۸ سال متغیر بوده است. از لحاظ وضعیت تأهل، ۷ مورد از نمونه‌های تحقیق مجرد بوده‌اند و ۸ مورد متاهل. ۵ مورد از دانشگاه آزاد فارغ‌التحصیل شده‌اند، ۲ مورد از دانشگاه پیام نور و ۸ مورد نیز از دانشگاه ایلام فارغ‌التحصیل شده‌اند.

در این قسمت به بیان صحبت‌ها و تجربیات فارغ‌التحصیلان پسر بیکار دانشگاه‌های ایلام در قالب پرسش‌های پژوهشی، طی سه مرحله کدگذاری یعنی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی می‌پردازیم. پرسش‌های پژوهشی برگرفته از مدل الگویی رویکرد نظریه مبنایی بوده است. پاسخ به پرسش‌ها براساس دیدگاه افراد مصاحبه شونده تلخیص می‌گردد و زمینه ظهور مفاهیم و مقوله‌ها را فراهم می‌نماید.

(۱) پدیده بیکاری از منظر فارغ‌التحصیلان پسر دانشگاه‌های ایلام به چه عواملی (شرایط علی)

نسبت داده می‌شود؟

جدول شماره ۲: کدگذاری شرایط علی بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های ایلام

| کدگذاری | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری انتخابی |
|-----------|---|---|--|
| شرایط علی | <p>-تاکید دانشگاه بروی مسائل تئوری، تاکید بیشتر بروی تدریس، نارضایتی از رشته، عدم تقاضا برای رشته، ناکارآمدی رشته تحصیلی، عدم تطابق ماهیت آموزش با نیازهای منطقه، نبود مهارت عملی و یادگیری ضمنی، عدم تطابق ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها با ظرفیت اشتغال، آگاهی بخشی صرف رشته‌های علوم انسانی و عملیاتی نبودن آنها، نبود بازار کار برای رشته‌های علوم انسانی، عدم برانگیختن انگیزه توسط اساتید، عدم توجه دانشگاه به نیازهای جامعه، نبود گزینش در ورودی و خروجی دانشگاه‌ها، تمایل نداشتن به شغل غیررسمی، درآمد پایین شغل پاره وقت، ناهمخوانی شغل با شان فرد، تمایل به شغل دائمی، استرس در شغل پاره وقت، نگاه مثبت جامعه به شغل دولتی، نبود دانش عملی، دید منفی جامعه نسبت به رشته، عدم استخدام بدلیل شرط سنی، وجود تبعیض و پارتی بازی، شرط امتیاز و سهمیه برای ورود به شغل، نمایشی بودن آزمون‌ها، بی‌عدالتی در فرایند استخدام، داشتن معرف بعنوان پیش شرط اشتغال، عدم تناسب بین جمعیت متقاضی و شغل، توجه به نیروهای غیربومی، وجود افراد چندشغله و بدون تخصص، ناهمخوانی شغل با تحصیلات در جامعه، عدم توجه به جوانان و اشتغال به کار مجدد افراد بازنشسته، بالا رفتن سن بازنشستگی در مسئولین</p> <p>-نبود زیرساخت‌های صنعتی و فضای کار، عدم حمایت دولت از فارغ التحصیلان، نبود تسهیلات برای خوداشتغالی، علل ساختاری و نبود برنامه بودجه از طرف دولت، کم‌ترین بودجه، محرومیت استان و نبود مراکز صنعتی در استان، سیاست‌های غلط دولت، بهمانند به بخش خصوصی در جامعه، محرومیت و نبود سرمایه گذار به دلیل مرزی بودن، تاسیس دانشگاه‌های متعدد، عدم تقسیم عادلانه امکانات در کشور، نبود فضای کسب و کار، نبود مدیریت صحیح در به کارگیری نیروهای بومی، شفاف نبودن روش استخدام، عدم توجه به مرزنشین‌ها، تمایزگذاری میان مرکز و حاشیه</p> | <p>-ناکارآمدی نظام آموزشی، ضعف نقش تسهیل‌گری دولت، عدم شفافیت در فرایند استخدام، خاص گزینی در امتیازات قانونی؛ -تبعیض و بی‌عدالتی؛ شکاف بین مرکز-پیرامون؛</p> | <p>➤ نابرابری اجتماعی ➤ ضعف نهادی ➤ رانت‌گرایی</p> |

شرایط علی مرتبط است با حوادث و اتفاق‌هایی که به وقوع پدیده بیکاری می‌انجامد. همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود در این پژوهش شرایط علی پدیده بیکاری فارغ‌التحصیلان در سه مقوله نابرابری اجتماعی، ضعف نهادی، رانت‌گرایی دسته‌بندی شده است.

نابرابری اجتماعی: نابرابری مفهومی است که در مقابل برابری قرار می‌گیرد. برابری برداشتی است که طی آن شرایط اجتماعی مردم همسان تلقی می‌شود، هر نوع چیزی که توزیع می‌شود باید در کمیت‌های درست، آن را دریافت کنند. دسترسی برابر به خدمات عمومی نیز از مصادیق برابری به شمار می‌رود. جایی که هر شخص منافع عمومی مشابهی را بدون در نظر گرفتن طبقه اقتصادی-اجتماعی یا با میل و رغبت یا با توانایی پرداخت آن دریافت می‌کند (تالن^۱، ۱۹۹۸: ۲۴). با وجود آن که برابری اقتصادی و اجتماعی و کاهش فاصله طبقاتی یکی از ارزش‌های اصلی و مرکزی نظام‌های مردم سالار است اما ساخت اجتماعی به گونه‌ای است که نابرابری‌ها از نسل گذشته به نسل آینده منتقل می‌شود. نابرابری اجتماعی براساس تمایزهای فردی مانند توانایی‌های ذاتی، تمایلات گوناگون و انگیزشی و همچنین تفاوت‌های اجتماعی مانند فرصت‌ها، پاداش‌ها، حقوق و امتیازهایی که جامعه برای افراد قائل می‌شود، متفاوت بودن شیوه زندگی و در اکثر مواقع به صورت نهادی در جامعه در می‌آیند، ایجاد می‌شود. همچنین منزلت‌های اجتماعی و برخورداری از مزایای سیاسی، رفاهی و دیگر امکانات اقتصادی ناشی از کل اجتماع و دولت باز هم به صورت نابرابر بین گروه‌های مختلف توزیع می‌شود و بایستی گفت فواصل اجتماعی همراه با بی‌عدالتی، استمرار و عمق نابرابری‌ها را به صورت یک مسئله مزمن و مهم اجتماعی درآورده است. کما اینکه در پژوهش حاضر این مساله کاملاً نمایان است. تفاوت‌های موجود در میان گروه‌های مختلف فارغ‌التحصیل بر شیوه زندگی این افراد نیز تاثیر گذاشته بویژه شاخص حقوق و پایگاه اجتماعی آنان در جامعه. بدین ترتیب و براساس تفاوت‌های موجود در میان افراد، بعضی‌ها از امتیازهای ویژه برخوردار می‌شوند در حالی که دیگران از چنین امتیازهایی محرومند.

یکی از زیرمقوله‌های نابرابری اجتماعی از دید فارغ‌التحصیلان مربوط به انواع تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌هایی است که در فرایند استخدام با آن مواجه شده‌اند. شایسته‌گزینی همواره یکی از موضوعاتی است که در مدل حکمرانی خوب توصیه می‌شود. اما به دلایل مختلف مانند نهادینه شدن رانت این اصل به اجرا در نمی‌آید. براساس این اصل بایستی در استخدام افراد در سمت‌های دولتی ملاک‌های تخصص، تعهد، اخلاق مداری و... را مدنظر قرار داد تا افراد بتوانند در آن جایگاه به نحو کارآمدی ارائه خدمت و انجام وظیفه نمایند. این در واقع به نحوی ترجمه‌ای از این عبارات آمریکایی‌هاست که آن را با افتخار بیان می‌کنند: «از سازمانی که در آن قرار گرفته‌ای خارج می‌شوی، چون شخصاً مناسب آن نیستی» (ام سینیم و میلر^۲، ۲۰۱۴: ۱). بسیاری

1. Talen

2. McNamee & Miller

از صاحب نظران از جمله مایکل یانگ، شایستگی را به معنای ضریب هوشی، استعداد به همراه تلاش می‌داند. لاوسون و گارود در کتاب الفبای جامعه‌شناسی، شایسته‌گزینی را مبتنی بر معیار عدم تبعیض چنین تعریف کرده است: «نظام شایسته‌گزینی عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد تفویض می‌شود (غمامی و حسینی، ۱۳۹۶: ۸۵). نقش دولت در این اصل بسیار حائز اهمیت است تا افراد شایسته‌ای که دو ویژگی مهم تعهد به قانون و تخصص برای انجام آن را در راستای ارائه بهینه خدمات عمومی دارند را انتخاب نماید. همچنین مطابق جزء «ت» بند ۱-۴ برنامه راهبردی تحول نظام اداری تدوین شده توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان یکی از اصول مبنایی بر «حامیت شایسته‌گزینی» تاکید شده و ذیل راهبردهای کلان، نهادینه کردن عدالت و شایسته‌گزینی در نظام‌های اداری و نگرش مدیران و توسعه منابع انسانی مقرر شده است. بدین ترتیب نظام اداری شایسته‌سالار آن هنگام محقق خواهد شد که نژاد، قومیت، عوامل اجتماعی، رشوه‌دهی و رشوه‌گیری، قدرت و... ملاک برتری افراد در جریان استخدام قرار نگیرد. که این امر از منظر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام بواسطه شرایطی که در قسمت عوامل زمینه‌ای (نابرابری بر مبنای جنسیت و تفاوت جامعه‌پذیری و همچنین بر مبنای ایل‌گرایی و طایفه‌گرایی) بیشتر به آن خواهیم پرداخت، در جامعه ایلامی مغفول و نادیده گرفته می‌شود. و بسیاری از مشارکت‌کنندگان به این نابرابری و تبعیض‌ها در فرایند استخدام اشاره کرده‌اند. در واقع عدالت در این جامعه مورد توجه نیست چرا که عدالت یعنی افراد از موقعیت یکسان و مناسبی برای ورود به سیستم اداری کشور برخوردار باشند به گونه‌ای که دسترسی برای همه افرادی که بیشترین تخصص و مهارت را دارند برابر و بدون تبعیض باشد. عدالت در اینجا به معنای عدم تبعیض مدنظر است یعنی رعایت استحقاق‌ها بین افراد جامعه. نمونه شماره ۳، ۲۸ ساله لیسانس حسابداری در این باره می‌گوید:

دلایل زیاد است. یکی از دلایل بیکاری ماها اینه که انتخاب‌گزینه‌ی است. یعنی به جای در نظر گرفتن مهارت و تخصص شخص، به این توجه می‌شود که آیا معرف داری یا نه....

مشارکت‌کننده شماره ۱۴، ۳۴ ساله کارشناسی ارشد معماری می‌گوید:

تو استان و جامعه ما ناحقی زیاده. هرکی آشنا داشته باشه بهترین کار رو پیدا می‌کنه. امثال ما که هیچ کسی رو نداریم و جزو نمرات بالای کلاسمون بودیم باید از این اداره به این اداره بریم و بینیم کی شانس به ما رو میاره....

از زیرمقوله‌های دیگر نابرابری اجتماعی در این تحقیق، شکاف بین مرکز و پیرامون می‌باشد. یکی از الزامات توسعه پایدار، برخورداری از عدالت منطقه‌ای در توسعه است. در ادبیات مارکسیستی در باب توسعه و نوسازی ادبیاتی به نام به مکتب وابستگی و نظریه نظام جهانی مشهور است. این نظریات بر محور اقتصاد می‌چرخد. تم اصلی سخنان این دو مکتب این است:

کشورها به دو و یا سه دسته مرکز، پیرامون و شبه مرکز تقسیم می‌شود. کشورهای مرکز، کشورهای پیرامون را استثمار می‌کند. این استثمار منجر به این می‌گردد که کشورهای پیرامون عقب مانده بماند و کشورهای مرکز روند رشد و توسعه یافتگی‌شان تسریع یابد. در نتیجه نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی میان مناطق شکل می‌گیرد و طی آن شاهد تمکز منابع و امکانات در مادرشهرهای بزرگ هستیم و این مساله شکاف بین ثروت و فقر را عمیق‌تر می‌کند. پس اینجا نیز مقوله نابرابری اجتماعی مشاهده می‌شود. یعنی شرایطی که افراد دسترسی نابرابری به منابع ارزشمند، خدمات و موقعیت‌ها در جامعه دارند. پس نابرابری اجتماعی مرتبط با موقعیت‌های متفاوت در درون یک ساختار اجتماعی است. لذا می‌توان انتظار داشت نابرابری رابطه مستقیمی با توسعه اقتصادی داشته باشد زیرا توسعه پیامد انباشت ثروت (مازاد تولید) و حاصل افزایش ظرفیت‌های استفاده از منابع به مدد تکنولوژی بوده و نحوه توزیع مازاد، مساله دسترسی به قدرت را مطرح می‌سازد. بدین ترتیب سه مفهوم توسعه اقتصادی، سیاسی، و نابرابری‌های اجتماعی مفاهیمی کاملاً مرتبط و درهم تنیده تلقی می‌شوند که تأثیرات متقابلی بر یکدیگر دارند (موسوی و مدیری، ۱۳۹۴: ۱۹). در این ارتباط، دیوید هاروی عدالت اجتماعی و فضایی در شهرها را تخصیص عادلانه منابع و امکانات شهری-منطقه‌ای می‌داند که بتواند به گونه‌ای هدایت شود که افراد با حداقل شکاف و اعتراض نسبت به حقوق خود مواجه باشند. چرا که وجود بی‌عدالتی‌های منطقه‌ای و توسعه ناموزون بخش‌های جغرافیایی، تأثیر سویی بر توسعه مناطق دارد (ابراهیم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱۷).

این ادبیات اگر چه مسئله توسعه یافتگی و توسعه نیافتگی را در چارچوب ساختار نظام بین‌الملل مورد بررسی قرار می‌دهد، اما از این ادبیات می‌توان در تحلیل مسائل داخلی کشورها نیز استفاده کرد. چرخش سرمایه و یا توزیع سرمایه در داخل کشورها را می‌توان بر همین مبنا توضیح داد. براساس همین ادبیات می‌توان استان‌های ایران را به دسته‌های مختلف تقسیم کرد. با این دسته‌بندی می‌توان مساله شکاف بین مرکز و پیرامون را بررسی کرد. ویژگی شهرهای مرکز این است که دولت در این شهرها حاکمیت دارد، منابع اقتصادی بیشتر در این شهرها به مصرف می‌رسد، فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی در این شهرها متمرکز است، سرمایه‌گذاری کلان تنها در شهرهای مرکز صورت می‌گیرد ولی در شهرهای پیرامونی از جمله ایلام این موارد به ندرت مشاهده می‌شود. مسائل و آسیب‌های اجتماعی کمترین پیامد این وضعیت می‌باشد. طوری که میزان بالای خشونت در این جامعه را شاهد هستیم. در بسیاری موارد این خشونت‌ها به دلیل محرومیت نسبی ساکنین این شهر است. مهم‌ترین مولفه این شکاف از منظر فارغ‌التحصیلان، توزیع نامناسب منابع اقتصادی می‌باشد. چرا که معتقدند منابع اقتصادی هر استان باید در همان استان به مصرف برسد. سوژه شماره ۱۱، ۲۸ ساله کارشناسی علوم اجتماعی در این باره می‌گوید:

تو مرزنشین هستیم به ما توجهی نمیکنن. کمترین بودجه مال استان‌های محرومه. من اراک رو براتون مثال بزنم اینقد شهرک صنعتی و کارخانه داره که تعداد بیکاراشون کمترین حد هست در کشور. چرا؟ چون کلان شهر و استان مرکز نشین هست ولی ما حاشیه‌ایم

نمونه شماره ۱۵، ۲۷ ساله کاردانی کامپیوتر می‌گوید:

تو کشور ما امکانات عادلانه تقسیم نشده. هر چی شهرک صنعتی و کارخانه و شرکت خصوصی در شهرهای بزرگ هستن ولی اینجا با وجود اینکه تعداد فارغ‌التحصیلان زیاده، هیچی نیست

ضعف نهادی یکی دیگر از شرایط علی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام می‌باشد که از دو زیر مقوله ضعف نقش تسهیل‌گری دولت و ناکارآمدی نظام آموزشی به دست آمده است. داگلاس نورث^۱ در مورد نهادها می‌نویسد: «نهادها قواعد بازی در جامعه هستند یا به بیان رسمی‌تر، محدودیت‌های ساخته دست بشر هستند که تعاملات انسانی را شکل می‌دهند. در نتیجه آن‌ها انگیزه‌های موجود در مبادلات انسانی (سیاسی، اجتماعی یا اقتصادی و...) را ساختارمند می‌سازند. الیور ویلیامسون^۲ نیز نهادگرایی را در چهار سطح تحلیل اجتماعی شامل: نهادهای جامعه شناختی، قواعد رسمی، ساختارهای حاکمیتی و تخصیص منابع مورد بررسی قرار داده است. در عرصه تحلیل نهادی از مفهومی به نام خط مشی صحبت می‌شود. خط مشی به معنی مجموعه‌ای از تصمیمات یا فعالیت‌های منتج از تعاملات ساختاریافته و مکرر بین بازیگران مختلف عمومی و خصوصی است. بازیگرانی که به روش‌های مختلف درگیر ظهور، شناسایی و مرتفع کردن مشکلی که به صورت عمومی ظاهر شده، می‌باشند (امامی و نصرآبادی، ۱۳۹۴: ۱۰۶). به عبارت دیگر، مجموعه برنامه‌ها در عرصه رفع بیکاری، نتیجه تعاملات عوامل دولتی و غیردولتی است که به نوعی درگیر این عرصه هستند. می‌توان گفت مهم‌ترین عامل در پیشرفت و ترقی جامعه، مدیریت و نظام مند بودن برنامه‌ها و سیاست‌های آن است. هرچقدر هم مردم پویا، فعال و مستعد باشند باز این مدیریت علمی، مدرن و نظام مند بودن سیستم‌ها و سیاست‌های کلی است که در پیشبرد جامعه به سوی منافع کلی، اصل و عامل مهمی به شمار می‌آید. علل و عواملی که بعد از گذشت سال‌ها هنوز در آن خلل و نارسایی وجود دارد که از جمله آن ناکارآمدی نظام آموزشی است که نتایجی چون افزایش بی‌رویه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، عدم انطباق مهارت‌ها با نیاز بازار کار، عدم تناسب دانشگاه و جامعه و ... را در پی دارد. همچنین قواعد و قوانینی که عدم توازن منطقه‌ای را منجر شد و استان ایلام نسبت به استان‌های مجاور در حد پایین‌تری قرار داده است (علیرغم منابع غنی) به گونه‌ای که جزء استان‌های محروم کشور محسوب می‌شود. این استان در برخی سیاستگذاری‌های کلان دچار محدودیت و کمبود بودجه

1. Douglas's North

2. Williamson

می‌باشد. بسیاری از فارغ‌التحصیلان معتقدند این استان از امکانات و اختیارات کم برخوردار بوده، یک استان مرزنشین و متحمل خسارات فراوانی از جنگ بوده که آن طور که باید و شاید مورد توجه دولتمردان قرار نگرفته است و ترمیم این لطمات به طول انجامیده است. در واقع، دولت نتوانسته به بهبود فضای کسب و کار در استان کمک کند و انواع صنایع و کارخانه‌ها را همانند برخی استان‌های مجاور در این منطقه مستقر کند. از منظر فارغ‌التحصیلان سیاست‌گذاری و نوع مدیریت دولت و مسئولان در این منطقه ضعف‌های اساسی دارد. بسیاری از مشکلات حاصل برخی عوامل و عملکردهای ناآگاهانه و عدم توانایی و نداشتن برخی اختیارات می‌باشد که می‌بایست نسبت به کالبدشکافی توسط مسئولان و مدیران اقدام شود. از آنجایی که اکثر مدیران و مسئولان بومی نیستند و به مشکلات منطقه اشراف کامل ندارند در این زمینه نمی‌توانند موفق باشند. همچنین نکته دیگری که مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با ضعف نهادی به آن اشاره کرده‌اند این بوده که در دنیای امروز با پیشرفت تولید، صنایع، رشد روزافزون جمعیت، دیگر بخش دولتی به تنهایی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای روزمره مردم باشد. از این رو بخش خصوصی باید وارد عرصه تولید شود. اما بخاطر برخی مشکلات از قبیل ورشکستگی، عدم حمایت کافی دولت از برخی نهادهای خصوصی ناچار به تعطیل شدن و یا ورشکست شدن می‌شوند. بدین ترتیب از مفاهیم مختلف مانند بها ندادن به بخش خصوصی، نبود تسهیلات برای خوداشتغالی، نبود زیرساخت‌های صنعتی و فضای کار، نبود برنامه و بودجه کافی از طرف دولت، تاسیس دانشگاه‌های متعدد، نبود گزینش در ورودی و خروجی رشته‌ها، عدم تطابق ماهیت آموزش با نیازهای منطقه، عملیاتی نبودن رشته‌ها، نبود مدیریت صحیح در به کارگیری نیروهای بومی، شفاف نبودن روش استخدام به دو مقوله ضعف نقش تسهیل‌گری دولت و ناکارآمدی نظام آموزشی رسیدیم و در نهایت مقوله ضعف نهادی به عنوان مقوله اصلی انتخاب شد. صحبت‌های دو نمونه از فارغ‌التحصیلان که اولی ۲۸ ساله کارشناسی علوم اجتماعی و مورد دوم، ۳۰ ساله کارشناسی رشته آب و خاک گویای مطلب است:

یکی از دلایل اصلی، عدم تطابق ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها با ظرفیت اشتغال در جامعه است. مثلاً برای برگزاری یک آزمون استخدامی، صدها یا هزار برابر ظرفیت آزمون، فارغ‌التحصیل ثبت نام می‌شود...

یکی از دلایل مهم بیکاری ما، عدم حمایت دولت از فارغ‌التحصیلان بیکار است. مثلاً دولت باید تسهیلاتی را با شرایط مناسب به ماها بدهد. در صورتیکه این حمایت‌ها جزئی است یعنی فقط تعداد محدودی از فارغ‌التحصیلان موفق به دریافت تسهیلات می‌شوند....

و بالاخره مقوله رانت‌گرایی در این تحقیق به عنوان یکی دیگر از شرایط علی بیکاری فارغ‌التحصیلان در نظر گرفته شده است که ناشی از دخالت‌های گسترده دولت در اقتصاد و عدم

توجه به مولفه‌های خصوصی سازی می‌باشد و می‌تواند با مقوله ضعف نهادی نیز در ارتباط باشد. نگاهی به تجربه جهانی خصوصی سازی گویای آن است که در بسیاری از کشورهای پیشرفته، دستاوردهای مثبت و موفقیت آمیزی داشته اما در اکثر کشورهای در حال توسعه به دلیل عدم وجود بسترهای نهادی لازم، نتایج اجرای این سیاست با اهداف آن فاصله زیادی داشته است. منظور از رانت درآمدهایی است که خارج از فعالیت مولد اقتصادی و با بهره‌گیری از قدرت و نفوذ سیاسی و اقتصادی به دست می‌آیند (مومنی و حاجی نوروزی، ۱۳۹۶: ۲۲۵). در چنین شرایطی همواره فرادستان کنترل انحصاری بر منابع یا فعالیت‌های خاص را دارد و به دلیل محدودیت ورود و دسترسی که فرادستان برقرار می‌کنند از امتیازات خود رانت به دست می‌آورد. در چنین دولت‌هایی گسترش تخصص و تقسیم کار محدود است زیرا چنین امری مستلزم افزایش درجه ورود، بازبودن و دسترسی در نظام اقتصادی است که منجر به کاهش رانت‌های فرادستان می‌شود و تهدیدی برای وضعیت آن‌ها به شما می‌رود (نورث و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۱۴). پس در این شرایط یک نوع نظم تحت عنوان نظم دسترسی محدود حاکم است. از مشخصه‌های این نظم در جامعه، حمایت نسبتاً قوی از حقوق مالکیت فرادستان و حمایت نسبتاً ضعیف از حقوق مالکیت فرودستان است در واقع در این نظم، حقوق مالکیت کاملاً تعریف شده فقط برای فرادستان برقرار است.

همچنین در این شرایط و براساس این نظم و در راستای حفظ قدرت، مزایای انحصاری و رانتی برای اعضای ائتلاف غالب تداوم می‌یابد. براین اساس خصوصی سازی هم در این دولت‌ها در نهایت به تداوم منافع ائتلاف و افزایش قدرت فرادستان منتهی می‌شود. از نظر فارغ‌التحصیلان رفتارهای رانت جویانه در دولت به عنوان یکی از عوامل تاثیرگذار بر فرایند استخدام و عدم حمایت از خصوصی سازی در نظر گرفته شده و محیط کسب و کار نامناسبی در این جامعه به وجود آمده است. طوری که این فارغ‌التحصیلان به انواع فسادها (فسادهای اداری) و عدم شفافیت‌ها در فرایند استخدام توجه کرده‌اند. و این عدم شفافیت‌ها، ناطمینانی و عدم اعتماد را شکل می‌دهد حتی نحوه قانونگذاری نیز جانبدارانه و به نفع فرادستان است. مورد شماره ۱۳، ۳۳ ساله کارشناسی عمران در این باره می‌گوید:

ببینید وقتی همه چیز در این استان قبیله گرایی است خب من نوعی به عنوان کسی که ایل اسم و رسم داری ندارم، استخدام من برای اون مدیر ممکنه خیلی براش هزینه داشته باشه. چون مثلاً نماینده منسوب به ایل فلان را ندارم که برم پیشش و از من حمایت کنه یا نامه‌ای بده منو سفارش کنه به فلان مدیر و رئیس. الان در تمام اداره‌های استان شک نکنید همین وضع حاکمه...

پرسش ۲) شرایط زمینه یا بستر بیکاری فارغ‌التحصیلان پسر دانشگاه‌های شهر ایلام کدامند؟

جدول شماره ۳: کدگذاری شرایط زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان

| کدگذاری | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری انتخابی |
|-------------------|---|--|--|
| شرایط زمینه‌ای | -ضعف کار گروهی و جمعی، عدم انتقال تجارب و مهارت‌ها از سوی خانواده و جامعه، مقصر بودن خانواده و مدرسه، فراهم نشدن شرایط در دوران کودکی، عدم یادگیری تلاش و سخت کوشی در خانواده و بعد در جامعه، عدم یادگیری کار تیمی، ضعف سیستم آموزشی از کودکی، تعریف نشدن اشتغال در برنامه زندگی از کودکی، مقصر دانستن والدین و مدرسه به دلیل تاکید صرف بر دانشگاه، مصرف گرا بودن جامعه، تعریف شدن راه اشتغال در جامعه بوسیله دانشگاه | -فرهنگ کار ضعیف؛ دیگران مهم؛ -طایفه گرایی شدید؛ تبعض | ➤ نهادینه نشدن فرهنگ کار ➤ فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده |
| | -وجود روابط قومی-قبیله‌ای، تبعض، پارتی بازی شدید بدلیل مسائل ایل و طایفه، غریب پرست بودن، توجه جامعه نیروهای غیربومی، عدم تعصب مدیران غیربومی، | | |

زمینه به محل حوادث و وقایع مربوط به پدیده بیکاری دلالت دارد(استراس و کوربین، ۱۳۹۳: ۱۰۲). در این تحقیق و مطابق جدول ۳ عوامل زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان پسر دانشگاه‌های ایلام در دو مقوله نهادینه نشدن فرهنگ کار و فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده دسته‌بندی شده است.

نهادینه نشدن فرهنگ کار: فرهنگ در هر مرحله‌ای می‌تواند مهم‌ترین و تاثیرگذارترین عامل در بهبود شرایط و حصول موفقیت باشد. رهیافت فرهنگی مدنظر در این پژوهش رویکرد مردم‌شناختی و جامعه‌شناختی به فرهنگ است. براین اساس فرهنگ مجموعه مشترکی از باورها، ارزش‌ها، مفروضات بنیادین، نمادها، آداب و رسوم، سنن، اسطوره‌ها، زبان، رفتارها و مصنوعات یک سیستم اجتماعی است که اعضا آن برای انطباق با دنیای پیرامون و در ارتباط با یکدیگر به کار می‌برند و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌کنند. فرهنگ است که تعریف، ارزش و اخلاقیات مربوط به کار، قداست یا عدم قداست، فردی یا جمعی بودن، مدیریت نیروی کار به شیوه همگرا و واگرا کردن کار، وزن اجباری یا اختیاری بودن کار، زمان بندی و کم و کیف و سایر مسائل مربوط به آن را مشخص می‌سازد (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴: ۳۱). فرهنگ کار به

منزله نظامی از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مربوط به کار، در یک فرایند وسیع اجتماعی از واژگان و مفاهیم فراوانی بهره می‌برد و تغذیه می‌کند. فرهنگ کار امری انتزاعی و مجرد نیست و مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود در ارتباط است و حاصل این تاثیر و تاثر، احترام و اعتقاد به کار و اشتیاق برای انجام کار، یا بی‌توجهی و دلسردی به کار و گرایش به عدم پذیرش مسئولیت و بی‌تفاوتی نسبت به نتیجه و حاصل کار است (انتظاری و جداییان، ۱۳۹۰: ۲۰۴). از منظر پارسونز، کار یکی از سه نهاد اصلی شکل‌گیری و تداوم نظام اقتصادی است که از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده نظام‌های جامعه، تحت تاثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش‌ها و هنجارهای جامعه نیز هست. در فرایند جامعه‌پذیری، فرهنگ کار در عرصه‌های گوناگون از قبیل خانواده، مدرسه، رسانه‌ها، محله و ... شکل می‌گیرد. فرهنگ کار در هر جامعه‌ای براساس تجربیات و شرایط تاریخی به خصوص، وضعیت ویژه‌ای یافته است که آن جامعه را از دیگر جوامع تفکیک می‌کند. ممکن است در جامعه‌ای بر کار یدی و در جامعه دیگر بر کار فکری تاکید شود. در جامعه‌ای کار صرفاً برای کسب درآمد و در جامعه دیگر صرف کار اهمیت داشته باشد.

بطور خاص، فرهنگ کار یکی از موضوعات مهم در جامعه ایلامی می‌باشد. بنابر نظر اکثر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام، در این جامعه مولفه‌های فرهنگ کار بسیار ضعیف است و آن طور که باید در فرایند جامعه‌پذیری در آنها درونی نشده است. مولفه‌هایی مانند ضعف کارگروهي، عدم انتقال تجارب و مهارت‌ها از سوی خانواده، عدم یادگیری تلاش و سخت کوشی در خانواده و جامعه، تعریف نشدن اشتغال در برنامه زندگی افراد از کودکی، تاکید صرف بر تحصیل و دانشگاه و... در نتیجه فقدان فرهنگ کار مناسب در این جامعه به عنوان یک نقص و معضل اجتماعی و فرهنگی تلقی می‌شود. سوژه شماره ۲، ۲۷ ساله کارشناسی ارشد علوم اجتماعی در این باره می‌گوید:

جامعه خیلی مقصره. الان که بعد از کلی درس خوندن، میشینم و فکر میکنم و به نوعی به بن بست رسیدم متوجه شدم که حتما باید روی شغل متمرکز میشدم نه دانشگاه. باید از همان بچگی رو استقلال و داشتن شغل فرزند، کار بکنند هم والدین و هم مدارس. یعنی اینا جزو اهداف زندگیمون تعریف میشد. نه دانشگاه رفتن و چند سال درس خواندن و این وضعیت که می‌بینید. این اهداف، باعث میشد تلاشمان را دوچندان کنیم.

فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده: قبیله‌گرایی یا تریبالیسم، تفکر سازماندهی یک قبیله یا قبایل برای دفاع و حمایت افراد عضو آن قبیله یا قبایل را گویند. همچنین قبیله‌گرایی را می‌توان روش تفکر یا رفتار گروهی از مردم که زیرمجموعه یک قبیله یا نژاد خاص هستند تفسیر کرد که وفاداریشان به قبیله خود را به وفاداری آنها به دوستانشان، کشورشان یا گروهی خاص از مردم جامعه‌شان ترجیح می‌دهد (آزادارمکی و ایار، ۱۳۹۹: ۳۸). در جامعه ایلام می‌توان از مفهوم ایل بعنوان ساختار اجتماعی مسلط در تمام جنبه‌های زندگی نام برد. رفتار ایل گرایانه همانا همکاری

با اعضای گروه خودی و عدم همکاری با اعضای سایر گروه‌ها پنداشته می‌شود؛ و یا حمایت بیش از حد از گروه خود و دشمنی با گروه بیگانه می‌باشد. در تمام موارد ایل گرایان پیوند ایلی را محور قرار می‌دهند. تمام کسانی را که از ایل و طایفه خود شان است نسبت به دیگران بهتر و برتر می‌شمارند. در این نگاه، دیگران در مرحله‌ی دوم یا پایین تر از ایل خودی قرار می‌گیرند. در رفتار ایل گرایانه سود و زیان ایل و طایفه مبنای تصمیم و عمل قرار می‌گیرد، و همه چیز از عینک ایل و طایفه دیده می‌شود.

به کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد توصیه شده در سازمان‌ها یکی از مشکلاتی است که از نظر فارغ‌التحصیلان، این جامعه از آن رنج می‌برد. این مساله با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمیاب شدن مشاغل موجود در جامعه حساسیت شدیدتری را بر می‌انگیزد. می‌توان چنین گفت وجود چنین رفتارهایی در سازمان‌های رسمی نشان‌دهنده عمق کم مدرنیته در جامعه است چرا که با وجود نهادهای رسمی عملاً شبکه‌های غیررسمی در آن فعال هستند و این شبکه‌های غیررسمی عمدتاً ناشی از پیوندهای ماقبل مدرن یعنی پیوندهای خانوادگی، ایلی و طایفه‌ای است و تاسیس نهادهای جدید صرفاً پوشش جدیدی برای این روابط به وجود آورده است. اهمیت ایل و طایفه در ساختار اجتماعی استان ایلام قابل توجه است و احساس طایفه‌گرایی و خویشاوندگرایی در میان مردمان این منطقه کتمان‌ناپذیر است. ساختار سنتی فرهنگی اجتماعی شهرستان‌ها و مناطق شهری و روستایی استان ایلام برگرفته از فرهنگ ایلی و طایفه‌ای و قومیت‌ها است که از سالیان دور به صورت یک ساختار اجتماعی و عرفی ماندگار شده است. ایل، طایفه، تبار، تیره و عشیره از جمله ساختارهای سنتی ریشه‌دار اجتماعی مردم استان ایلام هستند که هر کس به نوعی خود متعلق به یکی از این دسته‌بندی‌ها می‌پندارد. ساختارهای سنتی ایلی و طایفه‌ای افراط گونه در بعضی مناطق استان پیامدهایی همچون عدم توسعه ساختارهای نوین اجتماعی شده است. فارغ‌التحصیلان بیکار نیز این بافت سنتی را به عنوان یکی از دلایل بیکاری‌شان ذکر کرده‌اند و یکی از مهمترین دلایل بروز این مشکل نگاه‌های تنگ نظرانه طایفه‌گرایی و سیاسی می‌دانند و در اینجا فامیل سالاری جای شایسته سالاری را می‌گیرد. در واقع از نظر فارغ‌التحصیلان طایفه‌گرایی در این استان به نوعی تبدیل به یک بی‌سامانی اجتماعی شده است. شواهد و مشاهدات نشان می‌دهند که مختصات ایلی و طایفه‌ای در بسیاری از موارد حتی بر ساختار مدیریتی و سازمانی انتخابات محلی مانند مجلس و شوراهای شهر و روستا و پیچیدگی مسائل اجتماعی از جمله نزاع‌های دسته جمعی، فساد اداری و غیره تاثیرگذار بوده است. حتی برخی توسعه نیافتگی استان را محصول همین عامل می‌دانند. از نظر فارغ‌التحصیلان در این تحقیق نیز یکی از علل مهم در بیکاری شان به این مقوله برمی‌گردد. در

ادامه صحبت‌های دو تن از آنها (۲۸ ساله کارشناسی حسابداری و ۳۰ ساله کارشناسی اقتصاد) به عنوان نمونه آورده می‌شود.

الان کسی که در راس یه سازمانه، مدیره؛ اگر منسوب به یه ایل خاص باشه خب از فامیل و طایفه خودش میبیره تو اون اداره. انگار این یه اصل شده تو گرفتن افراد. هر طایفه یه نفر بعنوان نماینده انتخاب میکنه که فقط از حق طایفه خودش دفاع کنه.

الان برید نگاهی به ادارات ایلامی بندازید ببین مدیرش مال کدام طایفه س. اونوقت چند نفر از اون طایفه سر کار هستن. تو همسایگی ما از یک خانواده ۷ نفری، همشون شاغلن. فقط بخاطر اینکه هم طایفه‌ای فلانی بودن. ولی خانواده‌ای مثل ما چون کسی را نداشتیم با وجود اینکه تحصیلات داریم ولی بیکاریم؟ کجای این عدالت؟

پرسش ۳) شرایط میانجی بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های شهر ایلام کدامند؟

جدول شماره ۴: کدگذاری شرایط میانجی بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های ایلام

| کدگذاری | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری انتخابی |
|--------------|---|--|--|
| | -ترس از دست دادن سرمایه، ترس از دست دادن پس انداز | -تشریفات دیوانسالاری؛ عدم تعصب مدیران غیربومی | ➤ ضعف مدیریتی ➤ ضعف سرمایه‌های انسانی |
| شرایط میانجی | -آسایش و رفاه طلبی، تن پروری، عدم خلاقیت، ناتوانی در حل مسائل، وابسته بودن شغل به شانس، ارتباط با افراد بی‌انگیزه و دلسرد، -نامه نگاری‌های دراز مدت، دوگانگی رفتار و عمل مسئولین، عدم تشکیل کارگروه‌های علمی برای حل معضل بیکاری، عدم توجه مسئولین استانی به مشکلات روانی و اجتماعی بیکاران؛ | -عدم ریسک پذیری؛ کیفیت پایین سرمایه انسانی؛ | |

شرایط میانجی در رابطه با سهولت بخشی یا محدودیت‌هایی است که به گونه‌ای غیرمستقیم در پدیده بیکاری فارغ التحصیلان تاثیر می‌گذارد. در این تحقیق و براساس جدول شماره ۴ دو مقوله ضعف مدیریتی، ضعف سرمایه‌های انسانی، به عنوان شرایط میانجی بیکاری فارغ التحصیلان پسر در نظر گرفته شده است.

ضعف مدیریتی: یکی از علل بیکاری از نظر فارغ التحصیلان ضعف مدیریتی می‌باشد که از دو زیر مقوله تشریفات دیوانسالاری و عدم تعصب مدیران غیربومی بدست آمده است. بوروکراسی، به معنای اداره نمودن از طریق دفاتر و قوانین و مقررات است. بوروکراسی همچنین،

به معنی روش سازماندهی و مدیریت است که در آن رعایت قوانین و مقررات، ثبت کلیه مکاتبات و جریان امور، رعایت سلسله مراتب، تخصص‌گرایی و ساختار رسمی مورد توجه اکید قرار می‌گیرد. بر اساس این مدل «ماشین‌گونه»، مقررات به جای آنکه منجر به بهبود عملکرد شود، برسرراه آن مانع ایجاد می‌کند. کاغذبازی هم به فرایندی اجتناب‌ناپذیر تبدیل و قواعد و رویه‌های اداری موجب فرسایش بهره‌وری می‌شود. باور اغلب فارغ‌التحصیلان این است که افراد شاغل در بخش دولتی، نسبت به کارکنان بخش خصوصی ناکارآمد هستند. متأسفانه شاهدیم به علت فربه بودن ساختار دولتی و بروز و ظهور بوروکراسی پیچیده در ادارات و سازمان‌ها، بسیاری از فرصت‌های اقتصادی فارغ‌التحصیلان در پیچ و خم سالن‌های اداری به تاخیر می‌افتد یا از دست می‌رود؛ بنابراین بسیاری از نمونه‌های این تحقیق، بوروکراسی اداری و قوانین دست و پاگیر، مانع تحقق تولید، رونق اقتصادی و اشتغالزایی می‌دانند.

در واقع از نظر فارغ‌التحصیلان دولت در بسیاری موارد با نظام دیوانسالاری خود ریسمان‌هایی به دست و پای مردم زده که روز به روز گرفتاری و افسردگی و اضطراب را در بین آنها تشدید می‌کند. بسیاری از این افراد خواهان این بودند که سایه نظام اداری دست و پا گیر از سرشان برداشته شود. نظام اداری ضعیف و بوروکراسی دولتی دست و پاگیر و عدم حمایت دولت از تولیدگران از نقاط ضعف این سبک مدیریتی می‌باشد و فارغ‌التحصیلان خواهان اصلاح قوانین و مقررات هستند. علاوه بر این جذب و حضور افراد غیربومی در بسیاری از ادارات و پروژه‌ها و محدود شرکت‌های استان باعث نارضایتی این افراد شده است و خواهان استفاده از ظرفیت‌های بومی استان می‌باشند.

یکی از فارغ‌التحصیلان ۳۰ ساله مهندسی آب و خاک اشاره می‌کند:

برای پرورش ماهی اقدام کردم از بس رفتم اداره جهاد و از بس نامه نگاری برای گرفتن وام و ضامن ... نزدیک ۱ سال دنبال این نامه نگاری‌ها بودم و این کارمو عقب انداخت و انگیزه رو هم کم کرد.

ضعف سرمایه‌های انسانی: سرمایه انسانی، به زبان ساده به هرچیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. سرمایه انسانی در واقع یک مفهوم اقتصادی است و از دو واژه «سرمایه» و «انسان» تشکیل شده است. سرمایه انسانی عبارت است از: ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانائی‌هایی که عمدتاً از طریق آموزش کسب می‌گردند و بر کیفیت کار تاثیر مثبت می‌گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش دهند. در مساله بیکاری، کارایی، کیفیت و آمادگی نیروی انسانی جامعه حائز اهمیت است. زیرا بسته به نوع شغل و توانایی و مهارت‌هایی که لازمه آن شغل است، افراد نیز باید قابلیت، توانایی و مهارت لازم جهت تصدی آن شغل را داشته باشند. این در حالی است که بسیاری از فارغ‌التحصیلان

دانشگاه‌های ایلام این مهارت‌ها را به ندرت دارا هستند. عدم خلاقیت، ناتوانی در حل مسائل، وابسته بودن شغل به شانس، عدم ریسک پذیری و... مولفه‌هایی هستند که کیفیت پایین سرمایه انسانی این فارغ‌التحصیلان را نشان می‌دهد. یکی از فارغ‌التحصیلان ۳۰ ساله کارشناس اقتصاد در این باره می‌گوید:

با این وضعیت بد اقتصاد، تو جامعه واقعا همیشه ریسک کرد. من با اینکه اقتصاد خوندم ولی سمت هر شغل آزادی ندارم. یه مقدار پس انداز از خانواده بهم رسیده که می‌ترسم اونو تو بازار بذارم، ریسکه

پرسش ۴) استراتژی و نحوه مقابله شما با شرایط بیکاری به چه صورت بوده است؟

جدول شماره ۵: کدگذاری مربوط به استراتژی‌های مواجهه با شرایط بیکاری

| کدگذاری | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری انتخابی | |
|-------------|---|--|------------------|--|
| استراتژی‌ها | انجام کارهای موقتی و فصلی، قصد یادگرفتن مهارت، فکر رفتن به سراغ دستفروشی و میوه فروشی، داشتن زمان آزاد و بی‌حوصلگی | -روی آوردن به مشاغل کاذب؛ پذیرش شغل غیرتخصصی؛ انزواطلبی؛ دوری از دیگران؛ درماندگی؛ | ➤ راهبردهای سلبی | |
| | به سختی کنارآمدن و حس بد نسبت به خود، ناراحتی از چندسال زحمت و تلاش، خرج کردن پس انداز -دوری از ارتباط با دیگران، ترجیح تنهایی بدلیل نبود فشار روحی، شرکت نکردن در مراسمات، ظاهر نشدن در اجتماع بدلیل اهمیت و ارزش پول، | | | |

در شرایط راهبردی (کنش/واکنش) شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای وضعیتی را به سوژه بیکار عرضه و تحمیل می‌کنند و او را در موقعیتی قرار می‌دهند که باید واکنش نشان دهد که اینجا پای مواجهه سوژه در برابر موقعیت ایجاد شده، به میان کشیده می‌شود. این مواجهه از سوی فارغ‌التحصیلان سلبی و منفعلانه است که در این فضا، سوژه تسلیم شرایط می‌شود. بیشتر فارغ‌التحصیلان در مواجهه با شرایط سخت بیکاری خود راهکارهایی را اتخاذ کرده بودند که تنش‌های روحی روانی آن‌ها را تشدید می‌کرد. راهبردهایی مثل روی آوردن به مشاغل کاذب، پذیرش شغل غیرتخصصی، انزواطلبی، دوری از دیگران، درماندگی.

دو نفر از سوژه‌ها (۳۳ ساله کارشناسی معماری، ۳۲ ساله کارشناسی ارشد فیزیک) در این باره می‌گویند:

وقتی جیبت خالیه اونم برای یک پسر، ترجیح میدی کمتر در چشم بقیه ظاهر بشی. اینجوری خجالت زده هم نمیشی. چون تو این جامعه پول شده همه چیز و همه کس آدم.

سعی کردم از دیگران دوری کنم بخاطر اینکه تحمل تحقیر و مسخره کردن از طرف دوستان و آشنایان رو ندارم چون بقیه انگار ما رو درک نمی‌کنند. بعضی از آشنایان ما درس نخوندن و کسب و کاری برای خودشون راه انداختن بواسطه ثروت پدرشون. اینجاست که نمیخواهم با این افراد خیلی رودرو شوم.

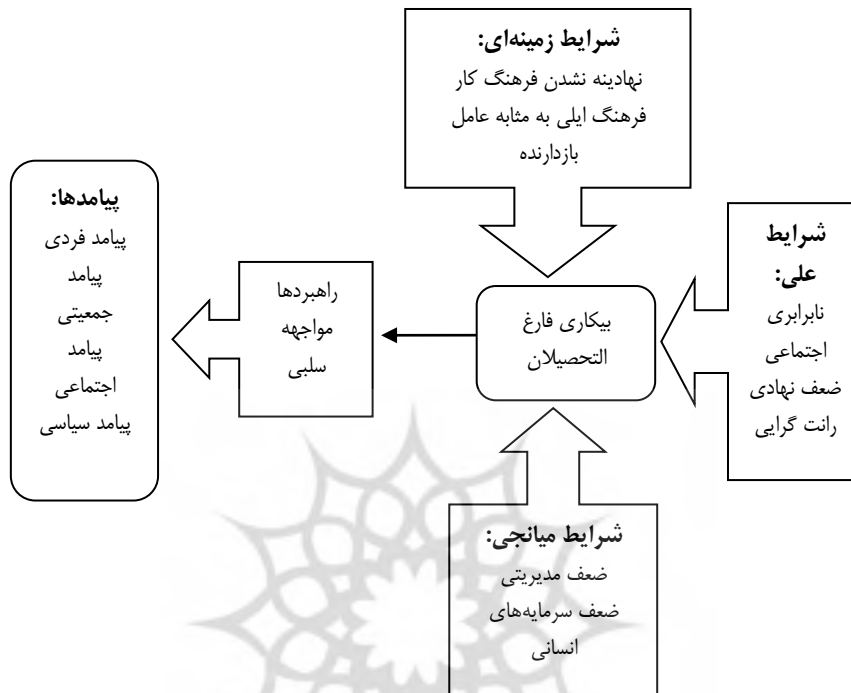
پرسش (۵) پیامد بیکاری شما چه بوده است؟

جدول شماره ۶: کدگذاری پیامدهای بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام

| کدگذاری | کدگذاری باز | کدگذاری محوری | کدگذاری انتخابی |
|---------|--|---|--|
| پیامدها | <p>-کم‌رنگ شدن اعتقادات، نخوندن نماز، تنفر از کتاب و درس، نداشتن رفاه و آسایش، عدم تلاش و ناامیدی از تغییر وضعیت، عدم اعتماد به نفس، حس شرم بدلیل اهمیت پول در جامعه، نداشتن خواب و آرامش، حس پوچی و افکار منفی، حس بی‌فایده بودن و مضر بودن، ناراحتی شدید، روحیه پرخاشگر و عصبی، عدم توان و میل برای کارکردن، بی‌مسئولیتی در حال و آینده، از بین رفتن عزت نفس، عدم استقلال مالی</p> <p>-فکر مهاجرت به کلان شهر، مهاجرت به خارج؛ سربار شدن بر دوش پدر و مادر، فاکتور گرفتن از خواسته‌های مالی و اساسی زندگی، طلاق، اختلاف و بگو مگو با اعضای خانواده، پشیمانی از ازدواج</p> <p>-عدم اعتماد به دولت و سیاستگذاران، تنفر از مسئولین، شرکت نکردن در انتخابات</p> <p>-ناراحتی خود و خانواده، سرخوردگی بدلیل مقایسه خانواده، کناره گیری دیگران از فرد، سنجیده شدن منزلت با پول، گوشه گیری و عدم ارتباط با دیگران، حاضر نشدن در مراسم‌ها و دورهمی‌ها، منزوی شدن و فرار از اجتماع بدلیل نگاه سنگین جمع،</p> | <p>-روگردانی از معنویات، معنا نداشتن آینده، اضطراب و افسردگی، شرمساری، -مهاجرت؛ طلاق -بی‌اعتمادی به مسئولین؛ عدم مشارکت سیاسی -اختلافات خانوادگی؛ دوری از اجتماع، طرد اجتماعی</p> | <p>➤ پیامد فردی ➤ پیامد جمعیتی ➤ پیامد سیاسی ➤ پیامد اجتماعی</p> |

پیامدها نشانگر آثار و تبعات بیکاری فارغ التحصیلان در خانواده و جامعه است. در این تحقیق پیامد بیکاری فارغ التحصیلان در مقوله‌های پیامد فردی، پیامد جمعیتی، پیامد اجتماعی، پیامد سیاسی مقوله‌بندی شده است. بسیاری از این افراد بخاطر نبود شغل، ازدواج نیز برایشان میسر نبود. زیرا از نظر آنها تشکیل خانواده دربرگیرنده هزینه‌های مختلف از جمله مسکن و هزینه‌های جانبی است که با نبود کار و درآمد ممکن نمی‌باشد. در نمونه‌ها افرادی هم بودند که با کمک خانواده توانسته بودند زندگی تشکیل دهند اما بخاطر نداشتن شغل زندگی آنها با مشکل مواجه شده و اختلافات و مشاجرات زناشویی را به همراه داشته است. همین امر منجر به فروپاشی خانواده و طلاق در این افراد شده است. از نظر فارغ التحصیلان، انسانی که بیکار باشد و روزمره خود را با سرگرمی‌های متفرقه بگذرانند، پیامدهای منفی از لحاظ روحی روانی تجربه خواهد کرد. در واقع پیامد منفی بیکاری در در اینجا درون فرد به وجود می‌آید آنجایی که فرد به خاطر اینکه نمی‌تواند کار مفیدی داشته باشد خود را فردی بی‌ارزش و سربار خانواده و اجتماع تلقی می‌کند و این امر باعث منزوی شدن، افسردگی، و مشکلات روحی و روانی بسیاری می‌شود. در این تحقیق پیامد اجتماعی از زیر مقوله‌های اختلافات خانوادگی، دوری از اجتماع، طرد اجتماعی تشکیل شده است. از نظر فارغ التحصیلان به واسطه بیکاری، اختلافات دورن خانواده آنها تشدید شده و تمایلی به برقراری ارتباط با محیط بیرونی نیز ندارند. در واقع از مصاحبه‌های انجام شده چنین نتیجه می‌شود که نبود شغل گذشته از اینکه از لحاظ فردی به آنها لطمه وارد می‌کند از لحاظ اجتماعی نیز اثرات مخربی را برای آنها به همراه داشته است. چند مورد از این افراد بواسطه اختلافات و تنش‌هایی که در محیط خانواده داشته‌اند کارشان به جدایی و طلاق کشیده است. عده‌ای دیگر به دوری و گریز از جمع دوستان و آشنایان و بستگان روی می‌آورند و راه چاره را در حضور نیافتن و نبودن در جامعه می‌دانند تا از سرزنش‌های دیگران در امان بمانند. بدین ترتیب در روابط اجتماعی افراد محدودیت‌هایی به وجود آمده است. همچنین از طرف دیگر، از نظر فارغ التحصیلان به دلایل مختلف از جمله نابرابری و تبعیض در فرآیند استخدام، عدم تحقق وعده‌های مسئولین در حل مساله بیکاری آنها، روز به روز به مسئولان بی‌اعتمادتر می‌شوند. علاوه بر کاهش اعتماد، مشارکت شان در عرصه‌های سیاسی و اجتماعی نیز کاهش پیدا کرده است. از نظر فارغ التحصیلان مدیریت ناکارآمد و رانت و فسادهایی که در شرایط علی و میانجی نیز به آنها اشاره شد، باعث گسترش بی‌اعتمادی آنها به مسئولان شده است و وقتی اعتماد نباشد مشارکت هم نیست.

مدل پارادایمی پژوهش



شکل شماره ۱: مدل پارادایمی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی در این تحقیق بررسی و شناسایی زمینه‌ها و عوامل موثر بر بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شهر ایلام است در راستای پاسخگویی به این هدف و براساس رویکرد نظریه زمینه‌ای چندین سوال جزئی در نظر گرفته شد. مهم‌ترین نتایج پژوهش و همچنین مقایسه نتایج تحقیق با پیشینه تجربی و مفهومی به اختصار توضیح داده می‌شود. شرایط یا عوامل مرتبط با بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام تحت عنوان «نابرابری اجتماعی»، «ضعف نهادی»، «رانت گرایی» مقوله‌بندی شده است. یکی از مقوله‌های مهم در تحقیق حاضر نابرابری اجتماعی است. فراهانی و قربانی قهفرخی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با اشاره به اینکه عامل بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی از نظر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های غیردولتی در اولویت اول قرار دارد تا حدی با مقوله حاضر همسویی دارد. همچنین کرتون (۲۰۰۹) نیز نشان می‌دهند بازار کار تبعیض‌آمیز است. مقوله «ضعف نهادی» در تحقیق حاضر با نتایج تحقیق اکبری (۱۳۸۳) همسو می‌باشد در تحقیق اکبری تنها عواملی مانند عدم وجود هماهنگی و ارتباط بین سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با مراکز آموزش عالی، تکیه بر آموزش‌های صرفاً تئوری، پذیرش بی‌رویه

دانشجو به عنوان مهمترین علل بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی اشاره شده است و ضعف نهادی در تحقیق حاضر مقوله گسترده تری در نظر گرفته شده است. قانعی راد (۱۳۸۳) با اشاره به عامل الگوی ناموزون توسعه نظام دانش در کشور نیز می تواند ذیل عنوان ضعف نهادی در نظر گرفته شود. همچنین برآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، دلاور و مظفری (۱۳۹۱)، ملک پور و محمدی (۱۳۹۲) معتقدند نارسایی در آموزش های کاربردی و عدم کسب تجربه علمی کافی توسط دانش آموختگان در طول تحصیل از عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با بیکاری دانش آموختگان می باشد. همچنین در این تحقیقات دیدگاهی منفی نسبت به دولت در خصوص فراهم نیابردن فرصت های شغلی مناسب، درآمد پایین و نیز افزایش بی رویه ظرفیت پذیرش دانشجویان توسط دانشگاه آزاد بدون در نظر گرفتن آینده شغلی آنها پس از فارغ التحصیل شدن، عدم سرمایه گذاری دولت در امور زیربنایی به دست آمده است. مجموعه این عامل نیز در تحقیق حاضر ذیل عنوان مقوله ضعف نهادی در نظر گرفته شده است. شرایط زمینه ای بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه ایلام با مقوله های «نهادینه نشدن فرهنگ کار»، «فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده» دسته بندی شد. در این باره بوردیو از مفهوم عادت وارّه استفاده می کند. از نظر بوردیو نیز عادت وارّه عبارت است «ساختارهای روانی یا شناختی» هستند که انسان ها به وساطت آنها با جهان اجتماعی روبرو می شوند. انسان ها از یک سری طرح های درونی شده ای برخوردارند که از طریق آنها به ادراک، فهم و ارزیابی جهان اجتماعی می پردازند. از طریق چنین طرح هایی است که افراد عملکردهایشان را ایجاد کرده و آنها را ادراک و ارزیابی می کنند. با این حال، عادت وارّه، نوعی آمادگی عملی، نوعی آموختگی ضمنی، نوعی فراست، نوعی تربیت یافتگی اجتماعی از نوع ذوق، سلیقه، که به عامل اجتماعی این امکان را می دهد که روح قواعد، آداب، جهت ها، روندها، ارزش ها، و دیگر امور حوزه ای خاص خود (حوزه علمی، اقتصادی، ورزشی، هنری، سیاسی ...) را دریابد، درون آن پذیرفته شود، جا بیفتد و منشأ اثر شود. در حالیکه براساس نتایج این تحقیق، مولفه های مهم فرهنگ کار و کارآفرینی آن چنان که باید در افراد مورد نظر درونی نشده است. عبارتی خصایص پایداری که افراد در جریان جامعه پذیری براساس موقعیت و مسیر اجتماعی آنها را درونی می کند، در نمونه های تحقیق و در ارتباط با مقوله کار وجود ندارد. در این زمینه موحدی (۱۳۹۶) به عامل کلی چالش های فرهنگی-اجتماعی اشاره داشته است. «ضعف مدیریتی»، «ضعف سرمایه های انسانی»، مهم ترین مقوله های شرایط میانجی بیکاری نمونه ها در این تحقیق می باشد. بدناریکوا و همکاران (۲۰۱۶)، اعظم زاده دهنوی و دهقان (۱۳۸۷)، به عوامل تعاملات اجتماعی، حمایت از سوی والدین، توسعه سرمایه اجتماعی اشاره کرده اند.

با تاسی از دیدگاه و مفاهیم مطرح شده پیر بوردیو می توان گفت توجه یک جانبه به هر وجه نوعی ساده انگاری است زیرا واقعیت، ماهیت برساخته دارد و از دیالکتیک ذهن و عین به وجود می آید. در نظر بوردیو نشانی از مفاهیم متعین یا به عبارت بهتر مفاهیم مستقل وجود ندارد بلکه

مفاهیم لازم و ملزوم یکدیگر هستند. بطور خاص در این تحقیق می‌توان از مفاهیم منش و میدان نام برد که ناظر بر دو واقعیت متقابل نیستند بلکه بازتاب دو بعد از یک واقعیت اجتماعی واحد به حساب می‌آیند. کما اینکه در تحقیق حاضر شاهد ناسازی و عدم توازن میان میدان، عادتواره و سرمایه در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بوده‌ایم. در اینجا، کنش یعنی پدیده بیکاری، نتیجه رابطه نامتعادل بین عادتواره و میدان است. در این تحقیق گویا فارغ‌التحصیلان منش خاصی دارند که در جریان فرایند جامعه‌پذیری در آنها درونی شده است. چرا که همانطور که در چارچوب مفهومی نیز اشاره شد عادتواره جنبه اکتسابی دارد و جامعه‌پذیری مهم‌ترین نقش را در زمینه تولید عادت واره مشترک بازی می‌کند و بواسطه درونی کردن ساختارهای بیرونی در جریان تجربیات جامعه‌پذیری شکل می‌گیرد (درونی کردن مجموعه قواعد اجتماعی این افراد از بدو تولد). در واقع مجموعه‌ای از قابلیت‌ها که این افراد در طول حیات خود آنها را درونی و در حقیقت بدل به طبیعتی ثانویه برای خود کرده‌اند به گونه‌ای که بدون آنکه لزوماً آگاه باشند، براساس آنها عمل می‌کنند. خلق و خواهایی که محصول تجربه‌های این کنشگران در موقعیت‌های خاصی در ساختار اجتماعی است؛ نشان دهنده نگاه این افراد به جهان و جایگاه خودشان است و البته نحوه مواجهه فارغ‌التحصیلان را با موقعیت‌های مختلف جهت می‌بخشد. در واقع همین عادت واره‌ها، بر چگونگی کنش، احساس، نوع تفکر اینها تاثیر می‌گذارد. از طرف دیگر میدان، شرایطی است که کنش در چارچوب آن صورت می‌گیرد؛ یک عرصه اجتماعی است که کنشگران در آن بر سر منافع مطلوب کشمکش دارند. میدان پهنه‌های مختلف زندگی اجتماعی از اقتصاد، سیاست، قوانین و... را در برمی‌گیرد که کنشگران در داخل هر یک از این میدان‌ها برای کسب قدرت و منزل تلاش می‌کنند. همه کنشگرانی که در ذیل یک میدان اجتماعی خاص فعالیت می‌کنند، دست کم از نوعی عادت واره مشترک برخوردارند. از طرفی، موقعیت کنشگران در میدان وابسته به سرمایه‌ای است که در تملک دارند و براساس مقدار و نوع سرمایه‌ای که کنشگران در اختیار دارند، جایگاه آنها در فضای میدان تعیین می‌شود. همانطور که در جریان تحقیق نیز اشاره کردیم فارغ‌التحصیلان در بین انواع سرمایه‌های مدنظر بورديو، از فرسایش سرمایه اقتصادی و اجتماعی رنج می‌بردند و نبود سرمایه نمادین نیز کاملاً در آنها دیده می‌شود.. این افراد با توجه به اینکه در منازعات میدانی (رقابت با افراد جویای کار دیگر) سرمایه‌های مناسب را در اختیار ندارند، به حاشیه و انزوا کشیده شده‌اند و همین طرد و به حاشیه کشیده شدن سرمشء عادتواره‌های نابهنجار دیگر است. زمانی که فارغ‌التحصیلان بیکار سرمایه اقتصادی و اجتماعی را در اختیار ندارند، قدرت و پرستیژ لازم در فضای اجتماعی را ندارند، مشروعیت اجتماعی پیدا نمی‌کنند در نتیجه حس اعتماد به نفس، خویش پنداری نیز در آنها دچار فرسایش می‌شود (سرمایه نمادین). که تمام اینها در قسمت پیامدهای بیکاری این افراد نیز قابل مشاهده است. بدین ترتیب می‌توان به این صورت گفت که بیکاری نتیجه رابطه بین تمایلات فارغ‌التحصیلان (عادتواره) و جایگاه آنان در میدان (سرمایه) است که اینها همانطور که بورديو هم

اشاره می‌کند با همدیگر در ارتباط متقابل هستند. در واقع بیکاری صرفاً نتیجه عادتواره این افراد نیست بلکه نتیجه رابطه بین عادتواره فارغ التحصیلان با وضعیت فعلی اوست.

بالاخره مهمترین راهبرد اتخاذ شده توسط فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های شهر ایلام با عنوان «راهبردهای سلبی» مقوله‌بندی شد. این افراد به راهکارهایی متوسل شده‌اند که باعث تشدید تنش‌ها و فشارهای بیش از حد بر آنها می‌شد. مانند روی آوردن به مشاغل کاذب؛ پذیرش شغل غیر تخصصی؛ انزوایی؛ دوری از دیگران؛ درماندگی. همچنین در این تحقیق پیامد بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های شهر ایلام تحت عنوان «پیامد فردی»، «پیامد جمعیتی»، «پیامد اجتماعی»، «پیامد سیاسی» مقوله‌بندی شد. در واقع از نظر فارغ التحصیلان در مدت طی کردن دوران بیکاری با انواع مشکلات و آسیب‌ها از جمله تاخیر در ازدواج، تاخیر در باروری، مهاجرت، طلاق، معنا نداشتن آینده، اضطراب و افسردگی، شرمساری، رویگردانی از معنویات، اختلافات خانوادگی؛ دوری از اجتماع، طرد اجتماعی، بی‌اعتمادی به مسئولین؛ عدم مشارکت سیاسی مواجه شده‌اند.

از طریق ارتباطی که بین مقوله‌های تحقیق در مدل پارادایمی تحقیق ایجاد شد، در نهایت مقوله هسته «توسعه نامتوازن-تمرکزگرایی»، به عنوان مقوله هسته جهت تبیین پدیده بیکاری فارغ التحصیلان پسر دانشگاه‌های ایلام در نظر گرفته شد. آنچه در این استان براساس صحبت‌های نمونه‌های تحقیق مشاهده می‌شود، این است که برنامه‌های توسعه فقط برای تهیه برنامه‌های اجرایی میان مدت بر پایه تصمیم‌گیری‌های سیاسی، تامین اعتبارات، نظارت‌ها و بوروکراتیک بر آنها انجام شده است. تاثیر برنامه‌های توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و انسانی باید تمامی گروه‌های یک جامعه را با توجه به نیازها، خواست‌ها و مطالبات آنان تحت پوشش قرار دهد. اما در شهر ایلام با توسعه ناموزون مواجه هستیم. توسعه براساس صحبت‌های نمونه‌های تحقیق، میان مناطق مرکز-پیرامون متفاوت است، توزیع نامتعادل و ناعادلانه امکانات و منابع میان گروه‌های ایلی-طایفه‌ای در این منطقه را شاهد هستیم. که این امر نابرابری اجتماعی را در این منطقه تشدید کرده است. این نابرابری‌ها البته از سوی مدیریت سیاسی جامعه نیز مورد کم توجهی قرار گرفته است. افزایش این نابرابری‌ها میان این گروه‌ها در جامعه ایلام منجر به کاهش همگرایی اجتماعی، فرهنگی آنان شده است. این درحالی است که مفهوم توسعه فقط به کاربردن نظریه‌های توسعه و مدل‌های رشد نیست بلکه توسعه، محصول است و دستیابی به این محصول به سخت کوشی، خلاقیت، ابتکار و صرف وقت نیاز دارد. توسعه فرایندی تحولی است بنابراین شناخت مردم، فرهنگ، تاریخ، نگرش‌ها و احساساتشان مساله بسیار مهمی است. وجود مشارکت گروه‌های اجتماعی در برنامه‌های توسعه و مدیریت شایسته برای هدایت و رهبری از پیش زمینه‌های توسعه موزون هر نظام اجتماعی است که در شهر ایلام این امر مغفول مانده است. چرا که در چنین نظام اجتماعی، تقسیم کار اجتماعی، توزیع مسئولیت‌ها و توزیع

تسهیلات زندگی بین گروه‌های اجتماعی براساس تعلقات ایلی، روابط شخصی، وابستگی به گروه‌های حاکم، تجربه و سلیقه افراد تکیه زده بر مسند قدرت صورت می‌گیرد در نتیجه برنامه‌های توسعه نیز جهت تامین منافع گروه‌های ذی نفوذ و ذی نفع قرار گرفته است. همچنین از طرف دیگر و در سطح کلان شاهد مدیریت سیاسی تمرکزگرای دولت هستیم. اشتغال در این جامعه به بودجه دولتی وابسته است، گرایش افراد به سوی استخدام رسمی و دولتی است، این در حالی است که بسترسازی برای ایجاد فضای مناسب کسب و کار از وظایف دولت‌ها محسوب می‌شود نه دخالت گسترده در فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی. در استان ایلام، قدرت اقتصادی و سازوکارهای حاکم بر اقتصاد به دلیل نقش بسیارگسترده دولت در اقتصاد غالباً از قدرت سیاسی ناشی می‌شود بنابراین به شدت تحت تاثیر سیاست‌های دولت است. بخش خصوصی انگیزه‌ای برای کار و تلاش در این منطقه برخوردار نیست و یا امکانی برای فعالیت ندارد. این در حالی است که به قول آدام اسمیت «ملل بزرگ هرگز از ولخرجی و خلافتکاری بخش خصوصی به فلاکت نمی‌افتند، ولی با اسراف و ریخت و پاش‌های بخش عمومی اغلب به گدایی و فقر دچار می‌شوند»^۱.

قدردانی

از مسئولان دانشگاه ایلام و بطور خاص معاونت پژوهشی دانشگاه که همکاری لازم را در انجام این پژوهش داشتند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آزادارمکی، تقی؛ ایار، علی (۱۳۹۹). بازیگربندی مساله قبیله‌گرایی در ایران امروز، فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۶۸-۳۷.
- ابراهیم‌زاده، عیسی و همکاران (۱۳۹۱). تحلیل فضایی نابرابری‌های منطقه‌ای میان مناطق مرزی و مرکزی ایران، فصلنامه ژئوپلتیک، دوره ۸، شماره ۱، صص ۲۳۵-۲۱۴.
- استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۹۳). اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی). تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- اسمیت، فیلیپ (۱۳۸۷). درآمدی بر نظریه فرهنگی، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اعظم آزاده، منصوره؛ دهقان، دهنوی آزاده (۱۳۸۷). اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی، مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۳۲-۵.
- اکبری پور، صفدر (۱۳۸۳). نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی، فصلنامه اقتصادی، اجتماعی کار و جامعه، شماره ۵۳، صص ۴۶-۴۲.
- امامی، سیدمجتبی؛ باقری نصرآبادی، محسن (۱۳۹۴). طراحی چارچوب نهادی برای شناسایی و انجام کارآفرینانه ماموریت‌های بسیج سازندگی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۸، شماره ۶۹، صص ۱۳۰-۱۰۳.
- انتظاری، علی؛ جدائیان، مرضیه (۱۳۹۰). بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودک، فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره ۱۴ و ۱۵، صص ۲۲۸-۲۰۶.
- انتظاری، علی؛ کرمانی، محسن (۱۳۹۴). تبیین عوامل اجتماعی و فردی موثر بر فرهنگ کار: مورد مطالعه کارکنان صنایع شهرستان کاشان، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال ۹، شماره ۲، صص ۵۳-۲۹.
- برآبادی، سیدابوالقاسم و همکاران (۱۳۸۸). تحلیل موانع آموزشی و اجتماعی-فرهنگی اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۹، صص ۱۰۰-۹۲.
- بوردیو، پیر (۱۳۸۰). نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی، ترجمه مرتضی مردیپناه، تهران: نقش و نگار.
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه.
- چکینز، ریچارد (۱۳۸۵). پیر بوردیو، ترجمه لیلا جوافشانی و حسین چاوشیان، تهران: نی

جمشیدیها، غلامرضا؛ پرستش، شهرام (۱۳۸۶). دیالکتیک منش و میدان در نظریه عمل پیر بوردیو، نامه علوم/اجتماعی، شماره ۳۰، صص ۳۲-۱.

ریتزر، جورج (۱۳۸۴). **نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر**، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.

دلاور، علی؛ مظفری، افسانه (۱۳۹۲). بررسی دیدگاه و نگرش به آینده شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته علوم ارتباطات اجتماعی در مقایسه با دانشجویان کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، فصلنامه مطالعات رسانه‌ای، دوره ۸، شماره ۲۰، صص ۲۷-۱۳.

صنعت خواه، علیرضا (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی کار و جامعه، شماره ۱۰۹، صص ۷۵-۵۸.

عیسی زاده، سعید؛ حسینی، سعیده السادات (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران در مقایسه با دیگر کشورها، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی کار و جامعه، شماره ۱۷۶، صص ۲۶-۴.

غفوری محب، علیرضا (۱۳۹۴). عوامل مرتبط با بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شهر همدان (از منظر مدیران، کارشناسان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار بومی)، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده اقتصاد.

غمامی، سیدمحمد مهدی؛ حسینی، سیدحسن (۱۳۹۶). شایسته‌گزینی در نظام حقوق استخدامی ایران و آمریکا، فصلنامه حقوق اداری، سال ۵، شماره ۱۵، صص ۱۰۲-۷۵.

فراهانی، ابوالفضل؛ قربانی قهفرخی (۱۳۹۲). تحلیل اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی، فصلنامه پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی، شماره ۳، صص ۱۵۶-۱۲۷.

فکوهی، ناصر (۱۳۸۴). پیر بوردیو: پرسمان دانش و روشنفکری، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی، شماره ۵، صص ۱۶۱-۱۴۱.

قانع‌راد، امین (۱۳۸۳). توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ۴، شماره ۱۵، صص ۳۱۵-۲۵۲.

گنجی، محمد؛ حیدریان، امین (۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی و اقتصاد فرهنگ (با تاکید بر نظریه‌های پیر بوردیو و دیوید ترابسی)، نشریه راهبرد، دوره ۲۳، شماره ۷۲، صص ۹۷-۷۷.

محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضدروش؛ مراحل و رویه‌های علمی در روش‌شناسی کیفی، تهران، جامعه‌شناسان.

مطیری، یزدان (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده اقتصاد.

ملک پور، علی؛ محمدی، فواد (۱۳۹۲). بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی کار و جامعه، شماره ۱۵۷، صص ۳۷-۲۴.

موحدی (۱۳۹۶). بازدارنده‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۱، صص ۹۵-۷۹.

موسوی، میرنجف؛ مدیری، مهدی (۱۳۹۴). اولویت‌سنجی شاخص‌های عدالت اسلامی-ایرانی در تحقق آمایش سرزمین و توسعه متعادل در ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی اطلاعات جغرافیایی، دوره ۲۴، شماره ۹۵، صص ۳۵-۱۷.

مومنی، فرشاد؛ حاجی نوری، شیما (۱۳۹۶). اقتصاد سیاسی خصوصی‌سازی همراه با فساد، فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی، سال ۱۷، شماره ۶۷، صص ۲۵۲-۲۲۱.

نقیب‌زاده، احمد؛ استوار، مجید (۱۳۹۱). بورديو و قدرت نمادين، فصلنامه دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۲، شماره ۲، صص ۲۹۴-۲۷۹.

Hwok Aun, lee (2020). *Unemployment among Malaysia's Youth: Structural Trends and Current Challenges*, No. 65, ISSN 2335-6677.

Kirton, Gill (2009). *career plans and aspirations of recent black and minority ethnic business graduates, work, employment and society*, vol 23, pp 12-29.

McNamee, Stephen J.; Miller Jr., Robert K. (2014). *The Meritocracy Myth*, Rowman & Littlefield Publishers.

Meyer, Daniel Francois and Precious Mncayi. (2021). *An Analysis of Underemployment among Young Graduates: The Case of a Higher Education Institution in South Africa*. *Economies* 9: 196. <https://doi.org/10.3390/economies9040196>

Talen E. (1998) Visualizing fairness, equity maps for planners", *Journal of the American Planning Association*, Vol. 64, No .1, PP: 22- 38.

Van Broekhuizen ,Hendrik (2018). *Graduate unemployment and Higher Education Institutions in South Africa*, Working Papers 08/2016, Stellenbosch University, Department of Economics