

(مقاله پژوهشی)

مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام

زهرا رضایی‌نسب^۱

چکیده

توسعه هر کشور در گرو استفاده بهینه از همه امکانات، به‌ویژه نیروی انسانی، است که یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین سرمایه‌های آن کشور به‌شمار می‌آید و بی‌شک در این میان نقش نیروی انسانی متخصص بیش از دیگران است. هدف از این تحقیق، مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر در شهر ایلام با استفاده از روش کیفی، و به‌طور خاص رویکرد روشی داده‌بنیاد، می‌باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاهی بیکار از بازه زمانی ۱۳۹۰ تاکنون در همه رشته‌های دانشگاهی شهر ایلام می‌باشد. حجم نمونه، ۲۰ مورد براساس اشباع نظری تعیین شده و اعتبار یافته‌ها از طریق تطبیق با نظر داوران متخصص و مطلعان کلیدی تأمین گردیده است. در این پژوهش اطلاعات از طریق مصاحبه ژرف‌انگر و به‌صورت نیمه‌ساختاریافته گردآوری شده است. تحلیل مصاحبه‌های فارغ‌التحصیلان، به شکل‌گیری چهارچوب مفهومی در قالب تعریف و درک زنان فارغ‌التحصیل از پدیده بیکاری، شرایط زمینه‌ای در قالب «نهادینه نشدن فرهنگ کار»، «محدودیت‌های ساختاری»، «فرهنگ ایلی به‌مثابه عامل بازدارنده»، شرایط میانجی در قالب «ضعف مدیریتی»، «ضعف سرمایه‌های انسانی»، «فرسایش سرمایه اجتماعی» انجامید. با در نظر گرفتن ارتباط بین مقوله‌های ذکر شده، در نهایت مقوله توسعه اجتماعی نامتوازن به‌عنوان مقوله هسته انتخاب شد.

کلیدواژگان

بیکاری، فارغ‌التحصیلان، نظریه زمینه‌ای، شهر ایلام، پیش‌گام‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

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

تاریخ دریافت: ۲۱ دی ۱۴۰۰ - تاریخ پذیرش: ۲۳ اسفند ۱۴۰۰

مقدمه

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتبار زنان در آن کشور است. اکنون نگاه جهان بیشتر به زنان معطوف شده است؛ زیرا امروزه چنانچه به زن به‌عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی جامعه و تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی خواهد داشت (صفاکیش و محسن‌خانی، ۱۳۹۵: ۱۰۴). در جوامع پیشرفته و توسعه‌یافته حضور زنان در تمام عرصه‌ها مؤثر است. در اقتصاد جهانی با مکانیزه شدن تولید بعد از انقلاب صنعتی، دیگر قدرت جسمانی عامل تعیین‌کننده برای انجام بسیاری از امور به‌حساب نمی‌آید. در این میان در بسیاری از جوامع، به‌ویژه کشورهای جهان سوم، هنوز زنان جایگاه خود در فعالیت‌های اقتصادی را کسب نکرده‌اند. براساس وبگاه بانک جهانی در سال ۲۰۱۵، به‌طور میانگین حدود ۴۹/۵ درصد جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند؛ در صورتی که فقط حدود ۳۹ درصد تولید ناخالص داخلی جهان به این گروه اختصاص می‌یابد. براساس برآوردها اگر زنان همانند مردان در عرصه کار و فعالیت نقش‌آفرینی داشته باشند، در سال ۲۰۲۵، تولید ناخالص داخلی جهان به بیش از ۲۸ تریلیون دلار خواهد رسید (واتزل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲). لازم به ذکر است این شاخص براساس برآورد صندوق بین‌المللی پول در سال ۲۰۱۷، ۱۲۷ میلیون دلار و در سال ۲۰۲۱، ۱۴۱ میلیون دلار می‌باشد.^۲

در ایران در دهه‌های اخیر، میزان مشارکت اقتصادی زنان افزایش یافته است. گزارش‌های رسمی نشان می‌دهد مشارکت اقتصادی زنان از ۹/۲ درصد در سال ۱۳۳۵ به بیش از ۱۶ درصد در سال ۱۳۹۸ رسیده است. باوجوداین، پیشرفت مذکور مناسب با تغییرات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه نیست. به‌صورت میانگین زنان باید مشارکتی حدود ۴۷ درصد در اقتصاد داشته باشند. طبق گزارش بانک جهانی در سال ۲۰۱۷ میزان مشارکت اقتصادی زنان در قطر در میان کشورهای OECD بالاترین عدد را ثبت کرده و ۵۸ درصد بوده است. کویت، بحرین و امارات به ترتیب با نرخ مشارکت ۴۷، ۴۴ و ۴۱ درصد بیشترین مشارکت را بعد از قطر، در منطقه داشته‌اند؛ این درحالی است که مشارکت اقتصادی زنان ایرانی هنوز به ۲۰ درصد نرسیده است. تنها اگر مقوله تحصیل را در نظر بگیریم، در دهه‌های اخیر زنان زیادی به جمعیت تحصیل‌کرده ایرانی اضافه شده‌اند.^۳

گسترش آموزش عالی و عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی در بخش‌های مختلف اقتصاد و به‌عبارتی کمبود تقاضا، موجب ایجاد پدیده بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده است. امروزه افزایش مشارکت زنان، به‌ویژه در آموزش عالی، که به‌دنبال آن افزایش متقاضیان دانش‌آموختگان زن در موقعیت‌های مختلف شغلی مطرح می‌شود، از موضوعات مهم تحقیقاتی است. بررسی اشتغال زنان

1. Woetzel
2. <https://fa.wikipedia.org/wiki/>
3. <https://women.gov.ir/fa/news/12366/>

دانش‌آموخته در قالب نظریه‌های مختلف از جمله نظریه سرمایه انسانی، نظریه تجزیه بازار کار^۱، نظریه توسعه، رویکردهای فمینیستی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. به‌طور مثال از نگاه نظریه‌پردازان توسعه، توسعه بدون مشارکت زنان در همه فرایندهای آن امکان‌پذیر نیست و لازمه این مشارکت، تغییر نگرش‌های سنتی، به‌ویژه تعریف مجدد نقش زن و مرد در خانواده و تربیت فرزند، سهمین شدن زنان در نظام مدیریت و تصمیم‌گیری، دستیابی آنان به حقوق مالکیت و منابع تولید، برخورداری آنان از حقوق برابر اجتماعی و مدنی، سیاسی و فرهنگی است (روشن و حسینی لرگانی، ۱۳۸۸: ۶۸). بررسی تازه‌ترین آمار مربوط به وضعیت نیروی کار مربوط به بهار سال ۱۴۰۰، که از سوی مرکز آمار ایران ارائه شده است، نشان می‌دهد ۹۲۴ هزار و ۳۹۴ نفر از جمعیت فارغ‌التحصیلان کشور، بیکار هستند؛ یعنی در بهار امسال ۱۳.۴ درصد از کل جمعیت فعال فارغ‌التحصیل آموزش عالی، بیکار بوده‌اند. این عدد همچنین در بین زنان بیش از مردان است؛ به‌طوری‌که ۴۴۹ هزار و ۴۱۲ نفر از این جمعیت را مردان و ۴۷۴ هزار و ۹۸۲ نفر را زنان به خود اختصاص می‌دهند؛ از نظر درصدی، نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان گروه مردان ۹.۴ درصد و گروه زنان ۲۲.۴ درصد است.^۲

استان ایلام با جمعیت ۵۸۰ هزار نفر جمعیت، جزو استان‌های کم‌جمعیت کشور به‌شمار می‌رود؛ اما آمار بیکاری در آن بالا است. شاخص فلاکت کشور که نشان‌دهنده حاصل جمع نرخ تورم و نرخ بیکاری است، در پایان سال ۱۳۹۹، ۴۶/۱ درصد برآورد شده است. استان ایلام به‌همراه ۱۳ استان دیگر در کشور، در پایان سال ۱۳۹۹ با شاخص فلاکت بالاتر از میانگین کل کشور مواجه شده‌اند.^۳ براساس اطلاعات منتشرشده از مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۵، ۲۴ هزار و ۶۸۱ نفر بیکار در استان ایلام وجود دارد که از این تعداد ۱۳۰۴۰ هزار نفر مربوط به مردان و ۱۱۶۴۱ هزار نفر مربوط به زنان می‌باشد. در جدیدترین آمار نیز، طبق اعلام مرکز ملی آمار ایران، این استان ۲۰ هزار بیکار دارد که ۱۴ هزار نفر از این تعداد فارغ‌التحصیل دانشگاه هستند و بیشترین جمعیت این بیکاران فارغ‌التحصیل نیز در شهر ایلام قرار دارند. (www.hamshahrionline.ir). همچنین سهم اشتغال زنان در این استان به تناسب جمعیت و شاغلان، زیاد به‌چشم نمی‌آید و آمار خیلی کمی در حدود ۳ الی ۴ درصد جمعیت را نشان می‌دهد.^۴ براساس صحبت‌های مدیرکل دفتر امور بانوان و خانواده استانداری ایلام، در استان ایلام نسبت مردان به زنان فعال از نظر اقتصادی همواره بیش از چهاربرابر است و حدود ۸۳ درصد از جمعیت زنان استان به‌لحاظ اقتصادی، غیرفعال محسوب می‌شوند. نرخ بیکاری بانوان استان، به‌ویژه زنان تحصیل‌کرده، در کلیه سطوح جمعیتی از نرخ میانگین کشوری بالاتر است.^۵ با توجه به گرایش بیشتر زنان برای ورود به دانشگاه‌ها، این مسئله در مورد زنان فارغ‌التحصیل چشمگیرتر می‌باشد؛ چراکه براساس صحبت‌های

1. Segmentation

2. <https://www.mehrnews.com/news/5259551/%DB%B4%DB%B0>

3. <https://www.hamshahrionline.ir/news/599994/>

4. <https://www.irna.ir/news/82686225/>

5. <https://www.isna.ir/news/1400080402266/>

معاون و مشاور رئیس‌جمهور در امور زنان در سال ۱۳۹۸، استان ایلام به نسبت جمعیت، رتبه اول دختران با تحصیلات عالی در کشور را دارد. یکی از عوامل توسعه در هر کشور سرمایه انسانی آن است. ارتقاء سطح تحصیلی و تربیت نیروی انسانی کارا و متخصص، از نخستین گام‌ها در جهت رسیدن به توسعه پایدار است. بیکاری زنان فارغ‌التحصیل در جامعه یعنی ازدست رفتن سرمایه‌های مادی، علمی و فرهنگی که باید به‌عنوان مسئله‌ای اجتماعی مورد تحقیق قرار گیرد؛ بدین ترتیب هدف این پژوهش مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان زن در شهر ایلام می‌باشد.

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

روشن و لردگانی (۱۳۸۸) مقاله‌ای با عنوان «اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان زن» به‌نگارش درآورده‌اند. این تحقیق، توصیفی می‌باشد و یافته‌های آن نشان می‌دهد که سهم زنان از کل شاغلان دانش‌آموخته کشور در سال ۱۳۸۵، معادل ۳۱ درصد و سهم مردان ۶۹ درصد است. به‌علاوه از مجموع ۳۷۳ هزار بیکار دانش‌آموخته آموزش عالی در سال ۱۳۸۵، ۵۴/۸ درصد را زنان و ۴۵/۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. نرخ بیکاری دانش‌آموختگان در سال ۱۳۸۵ نیز در حد ۱۰/۱ درصد بوده است؛ با این ویژگی که این نرخ برای مردان ۶/۹ و برای زنان دانش‌آموخته ۲/۴ برابر بالاتر از این و برابر با ۱۶/۷ درصد است. باوجود آنکه ترکیب و کیفیت زنان متقاضی کار، به‌دلیل نیل به آموزش‌های سطوح برتر، به‌طور چشم‌گیری متحول شده است، این عامل نیز نتوانسته در روند راهیابی آنان به مشاغل، دگرگونی معناداری ایجاد کند. طباطبایی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «نگرش زنان دانش‌آموخته رشته‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهراء» به عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری آنها در بازار کار پرداخته‌اند. روش تحقیق، توصیفی و استنباطی و از نوع پس‌رویدادی است. یافته‌ها نشان می‌دهد دانش‌آموختگان تهرانی بیش از دانش‌آموختگان شهرستانی اشتغال به کار دارند، و ۷۷/۲ درصد نیز مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود را به‌دست آورده‌اند. همچنین بین نگرش‌های دانش‌آموختگان (شاغل و بیکار) نسبت به عوامل اقتصادی و اجتماعی تفاوت معناداری وجود ندارد؛ درحالی‌که در نگرش‌های دانش‌آموختگان درمورد عوامل روان‌شناختی و فرهنگی، تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان بیکار از طریق خودکارآمدی آنها قابل‌پیش‌بینی است. غضنفری (۱۳۹۴) در تحقیقی به «بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری زنان تحصیل‌کرده در استان‌های مختلف کشور و شناخت عوامل جمعیتی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن از سال ۸۵-۹۰» پرداخته است. روش این پژوهش اسنادی کتابخانه‌ای و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار spss انجام شده است. نتایج نشان داده بین متغیر میزان اشتغال و بیکاری زنان تحصیل‌کرده و شاخص توسعه استان‌ها، رابطه معناداری وجود ندارد. «واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکارهای جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار» عنوان تحقیقی است که نادری مهدبی و همکاران (۱۳۹۴) در دانشگاه نهاوند انجام داده‌اند. روش پژوهش به‌صورت تمام‌شماری بوده است. نتایج نشان داده میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به‌طور

معناداری پایین‌تر از حد مطلوب است و سبک فرزندپروری مقتدرانه بیشترین نقش را در تبیین اشتغال‌پذیری زنان دانشجو دارد. یعقوبی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی ابعاد مختلف خوداشتغالی و موانع آن در میان دانشجویان دختر دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان براساس روش پیمایشی پرداخته‌اند. نتایج نشان داده عوامل حمایتی، قانونی و موانع جنسیتی، خطرپذیری کشاورزی، ضعف مهارت‌های ارتباطی، ضعف مادی و دانشی، نگرشی و امنیتی، گرایش به راحت‌طلبی و عدم ریسک‌پذیری، موانع خوداشتغالی دانشجویان دختر را تبیین می‌کنند. احمد و خالک (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «علل بیکاری در میان جوانان تحصیل کرده در پاکستان» نشان دادند بیکاری از ۵/۶ درصد در سال ۲۰۰۹، به ۶ درصد در سال ۲۰۱۱ افزایش یافته است. بیکاری زنان نسبت به مردان بیشتر است و این امر به دلیل تقسیم‌بندی در بازار کار براساس چشم‌انداز جنسیتی می‌باشد. تریونت (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان «شکاف دستمزدی جنسیتی و چارچوب نهادی آن: تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای از فارغ‌التحصیلان اروپا» به بررسی اینکه آیا شکاف جنسیتی در دستمزد ماهانه در میان فارغ‌التحصیلان در یازده کشور اروپایی وجود دارد یا نه، پرداخته است. وی در این مقاله طیف وسیع‌تری از متغیرها از جمله مهارت‌های درک‌شده، مسئولیت در محل کار، تعهدات خانوادگی و نگرش به خانواده و کار را پیرامون شکاف دستمزدی جنسیتی مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها نشان می‌دهد شکاف دستمزد (تبعیض) در کشورهای اسکاندیناوی بالاتر و در جمهوری چک پایین‌تر است. ویژگی‌های اشتغال و ساعات کار از مهم‌ترین عوامل شکاف جنسیتی هستند.

پیشینه‌های موجود را می‌توان از نظر وجه مشابهت و مفارقت، با پژوهش حاضر مقایسه نمود. محقق با جست‌وجو در سایت‌های تحقیقاتی مختلف پیشینه‌ای با استفاده از رویکرد روش کیفی در حوزه بیکاری زنان فارغ‌التحصیل مشاهده نکرد و تمام پیشینه‌ها از پارادایم کمی - پوزیتیویستی الگوبرداری کرده‌اند. همچنین از نظر روشی، پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی و رویکرد نظریه زمینه‌ای، برای تدوین مدل پارادایمی به بیکاری فارغ‌التحصیلان در جامعه‌ای خاص نگاه می‌کند. از لحاظ موضوعی - محتوایی تمام تلاش محقق این بوده که مؤلفه‌های جامعه‌شناختی - فرهنگی پررنگ‌تر نشان داده شود. **فرهنگ کار آفرینی:** پارسونز، جامعه‌شناس مشهور آمریکایی که نظریات خود را درباره چهار نظام زیستی، فرهنگی، اجتماعی و دینی بیان کرده است، توسعه فرهنگ خلاقیت و ابتکار را محصول نظام اجتماعی و تحت تأثیر نهاد خانواده و مدرسه می‌داند که در پرتو آن، انگیزه کنشگران برای برعهده گرفتن نقش‌های تولیدی افزایش می‌یابد. در این باره باید از شیوه جامعه‌پذیری، میزان رشد و انسجام شخصیت، استقلال فردی، طرز تلقی از کار در جامعه، سخت‌کوشی، پشتکار و وقت‌شناسی صحبت کرد. ماکس وبر، جامعه‌شناس معروف آلمانی، در تبیین چگونگی شکل‌گیری تمدن نوین صنعتی و سرمایه‌داری در مغرب‌زمین، از مفهومی سخن می‌گوید که به زبان امروزی، همان فرهنگ کارآفرینی است. ماکس وبر در پژوهش مشهور خود «اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری» می‌گوید: آنچه موجب

شکل‌گیری سرمایه‌داری در غرب گردید، تحت‌تأثیر برداشتی خاص از آیین مسیحیت، یعنی پروتستانتیسم کالونی بوده است. کالونیسم با بیان بینش‌هایی درباره زندگی در این دنیا، رستگاری و رحمت خداوند، موجب تقویت و توسعه روحیه و فرهنگ کارآفرینی برای ایجاد رفاه در این دنیا و به تبع آن، موجب تراکم ثروت شد (هاگ و پارودی، ۱۹۹۹: ۸۶).

جنسیت و فرهنگ کار: فرض اصلی در نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردان‌اند. نکته مهم در این نظریه‌ها اختصاص کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان، به زنان است. این نظریه‌ها تأکید می‌کنند که گرایش «مشاغل زنانه» انعکاسی از نقش خانگی زنان است و درست همان‌طور که در بیشتر جوامع، کار خانگی زنان کم‌ارزش تلقی شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش‌اند. همچنین گرایش نظام‌های ارزیابی شغلی در تعیین ارزش کاربر، بر این است که به ویژگی‌های منتسب به مردان نظیر نیروی جسمانی، بیش از مهارت و شکلیابی، ارزش داده می‌شود. نظریه‌های جنسیتی به ویژگی‌هایی می‌پردازند که مشاغل زنان را کلیشه‌ای می‌کند. از دیدگاه کارکردگرایان، فرض اساسی این است که تفاوت‌های زیستی، تمایزات اجتماعی را برای زنان و مردان به‌وجود آورده است. پارسونز، رهبر مکتب کارکردگرا - ساخت‌گرا، دو نوع خانواده را از هم متمایز می‌کند. در نظر وی خانواده در اجتماعات ابتدایی از نوع گسترده است و وظایف تولیدی، اقتصادی، سیاسی، دینی، تفریحی و اجتماعی فرزندان را برعهده دارد؛ در حالی که تفکیک و تخصیص در جوامع نوین، بسیاری از وظایف خانواده گسترده را به نهادهای خارج از خانواده منتقل کرده است. در مقیاس وسیع، وظیفه خانواده تولیدمثل و تعیین هویت اجتماعی فرزندان است و در سطح خرد، اجتماعی کردن ابتدایی کودکان و استحکام و حفظ شخصیت بزرگسالان از وظایف خانواده است و برای اینکه خانواده بتواند از عهده وظایف خود برآید و نظام خانوادگی حفظ شود، باید نقش‌های زن و مرد از هم جدا شوند. بدین ترتیب مرد باید دارای شغل و درآمد و نان‌آور خانه باشد، اما اساسی‌ترین نقش زن، خانه‌داری و بچه‌داری است. درمقابل هدف فمینیست‌ها، از جمله فمینیسم لیبرال، از دیرباز احقاق حقوق برابر برای زنان بوده است؛ یعنی برخورداری زنان از حقوق شهروندی مساوی با مردان و اینکه تفاوت‌های قابل‌مشاهده میان دو جنس ذاتی نیست؛ بلکه نتیجه جامعه‌پذیری و همگون‌سازی جنس و نقش است (احمدی و روستا، ۱۳۹۰: ۴۵).

عادت‌واره یا ساختمان ذهنی: برپایه استدلال بوردیو، عادت‌واره محل برخورد ساختار و کنش است. بوردیو گروه‌های اجتماعی، از جمله طبقات اجتماعی را، بر مبنای عادت‌واره تعریف می‌کند؛ زیرا افرادی که در ساختار اجتماعی موقعیت یکسانی را اشغال می‌کنند، عادت‌واره مشابهی دارند. عادت‌واره، نظامی از طبایع گذرا و درعین حال ماندگاری است که اساس تولیدکننده اعمال ساخت‌مند به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، منش ماتریس ادراکات، ارزیابی و اعمال است و مبین خصلت و رفتاری است که ذیل نوعی فضای اجتماعی معنی پیدا می‌کند (جمشیدیها و پرستش، ۱۳۸۶: ۱۲). عادت‌واره عبارت

است از «ساختارهای روانی یا شناختی» که انسان‌ها به وساطت آنها با جهان اجتماعی روبه‌رو می‌شوند. انسان‌ها از یک‌سری طرح‌های درونی‌شده 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. باین‌حال، عادت‌واره، نوعی آمادگی عملی، آموختگی ضمنی، فراست، تربیت‌یافتگی اجتماعی از نوع ذوق و سلیقه است که به عامل اجتماعی این امکان را می‌دهد که روح قواعد، آداب، جهت‌ها، روندها، ارزش‌ها، و دیگر امور حوزه خاص خود (حوزه علمی، اقتصادی، ورزشی، هنری، سیاسی و ...) را دریابد، درون آن پذیرفته شود، جا بیفتد و منشأ اثر شود (بوردیو، ۱۳۸۰: ۲۵). در واقع منش مجموعه‌ای از قابلیت‌هاست که فرد در طول زندگی خود، آنها را درونی و به طبیعت ثانویه خویش تبدیل می‌کند؛ به‌نحوی که بدون آنکه لزوماً آگاه باشد، براساس آنها عمل می‌کند. منش به معنای درونی کردن ساختارهای بیرونی و بازتولید آنهاست.

میدان: میدان‌ها جزئی از فضاهاى زندگى اجتماعى هستند و به تدریج از یکدیگر جدا می‌شوند. میدان‌های سیاسی، هنری، دانشگاهی، ورزشی و مانند آنها وجود دارد که عرصه‌هایی برای مبارزه برای کسب جایگاه برتر هستند. در نظر بوردیو نابرابری همواره جزئی از میدان‌های محل نزاع است که این نابرابری براساس دراختیار داشتن سرمایه (اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) است. در واقع میدان به محل نزاع کنشگران و نهاد برای حفظ، بازسازی 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 بوده و رفته‌رفته هویت و شخصیت جداگانه‌ای برای خود پیدا کرده‌اند (توسلی، ۱۳۸۷ به نقل از گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳: ۸۳).

سرمایه: بوردیو سرمایه را به چهار نوع تقسیم می‌کند:

۱. **سرمایه اقتصادی:** شامل عوامل مؤثر در تولید است؛ مانند زمین، نیروی کار، سرمایه مالی، درآمد، کالاهای اقتصادی و غیره. سرمایه اقتصادی بی‌درنگ و مستقیماً قابل تبدیل به پول است و ممکن است به‌شکل حقوق مالکیت درآمد؛ در واقع در بسیاری موارد سرمایه اقتصادی صرفاً به‌منزله منابع تلقی می‌شود (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: به‌صورت امکانات پردوام، مانند توانایی سخن گفتن مقابل جمع به‌آسانی؛ به‌صورت عینی، مانند قابلیت تولید کالاهای فرهنگی همچون تابلوها و آثار هنری؛ به‌صورت نهادی، یعنی آنچه توسط نهادها ضمانت اجرایی می‌یابد؛ مانند عنوان‌ها و مدرک‌های تحصیلی.

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. سرمایه فرهنگی بدون کوشش شخصی کسب نمی‌شود و به ارث برده نمی‌شود، بلکه به وسیله کار طولانی، مداوم و

پیگیر، یادگیری و فرهنگ پذیری محقق خواهد شد. البته با هدف جزئی از خود کردن، از آن خود کردن، آن را به قالب خود کشیدن، به عنوان چیزی که وجود او را تحول می بخشد. سرمایه فرهنگی دارایی است که بودن شده است، ملکی است درونی شده که جزء خصلت فرد شده است. کسب سرمایه فرهنگی زمان می خواهد، به امکانات مادی و مالی نیاز دارد تا در طی زمان به دست بیاید. سرمایه فرهنگی از این بابت به نحوی تنگاتنگ به سرمایه اقتصادی گره خورده و به شکل دیگر آن درآمده است؛ بنابراین در نظر بورديو، سرمایه های فرهنگی مقوله هایی اکتسابی و آموختنی هستند و بسته به دوره زمانی و جامعه و طبقه اجتماعی به دست آورده می شوند (اسمیت، ۱۳۸۷: ۲۲۲-۲۲۰).

۳. سرمایه اجتماعی: معمولاً این نوع سرمایه به روابط و فعالیت های اجتماعی افراد با دیگران بستگی دارد؛ مانند دعوت های متقابل در مهمانی ها، و عضویت در باشگاه یا گروه خاص. سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه ای است که حاصل شبکه ای بادوام از روابط کمابیش نهادینه شده و شناخت متقابل یا به بیانی دیگر، عضویت در یک گروه است. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می کند و آنان را مستحق اعتبار می سازد. این روابط ممکن است فقط در حالت عملی در مبادلات مادی یا نمادینی که آنان را در حفظ آن روابط کمک می کند، وجود داشته باشد. روابط مذکور را همچنین می توان با به کارگیری یک اسم مشترک (نام خانوادگی، طبقه، طایفه، مدرسه، حزب و غیره) به لحاظ اجتماعی برقرار و تضمین کرد (پاتنام، ۱۳۸۵: ۱۴۷).

بدین ترتیب سرمایه اجتماعی مفهومی است که شامل نهادها، شبکه روابط، نگرش ها و ارزش هایی می شود که تعاملات مردم را هدایت می کند. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی شاخصی ترکیبی است که شامل میزان اعتماد فرد به دیگران، میزان تعامل اجتماعی فرد، میزان مشارکت اجتماعی فرد، میزان رعایت هنجارها و ارزش های اجتماعی فرد در یک گروه، سازمان و یا جامعه می باشد. پاتنام در تعریف خود از سرمایه اجتماعی به دو رکن اصلی اشاره می کند؛ یکی شبکه های اجتماعی و دیگری اعتماد اجتماعی که اگر هر دو با هم در یک جامعه وجود داشته باشد، منجر به تشکیل سرمایه اجتماعی خواهد شد. در نظر وی سرمایه اجتماعی می تواند با شاخص هایی مانند نظام سیاسی، توسعه سیاسی و اجتماعی و اقتصادی، سلامت اجتماعی و تعلیم و تربیت به طور جدی مرتبط باشد. از نظر او اعتماد اجتماعی حلقه واسط میان سرمایه اجتماعی و نظام سیاسی است. هر اندازه یک نظام سیاسی بتواند اعتماد اجتماعی بیشتری را به دست بیاورد، به ثبات بیشتر و مشکلات کمتری دست پیدا خواهد کرد. فوکویاما نیز سرمایه اجتماعی را ذخیره جامعه از ارزش های مشترک و مؤثر و نیز هنجارهای غیررسمی جافتاده ای می داند که همکاری میان دو یا چند نفر را تشویق می کند. از نظر او الزامات اساسی سرمایه اجتماعی عبارتند از: هنجارهای غیررسمی، صداقت و اعتماد (ربانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷۸).

۴. سرمایه نمادین: هرگونه دارایی که دیگران آن را درک کنند و به رسمیت بشناسند و برای آن ارزش قائل شوند، سرمایه نمادین به حساب می آید؛ مانند نام خانوادگی. سرمایه نمادین از جایگاه اجتماعی فرد سرچشمه می گیرد و مجموعه ابزارهای نمادینی مانند احترام، شکوه، عزت و پرستیژ را

برای وی به‌ارمغان می‌آورد. برای بورديو، سرمایه نمادین نمایانگر راهی برای سخن گفتن در خصوص مشروع‌سازی روابط قدرت از طریق اشکال نمادین است که گروه‌های سلطه‌گر از این طریق اعتبار و اقتدار خود را تثبیت می‌سازند؛ بنابراین سرمایه نمادین منبع اصلی قدرت است؛ زیرا افراد صاحب سرمایه نمادین، مشروعیت استفاده از آن را درمقابل کسانی که کمتر آن را در اختیار دارند، از آن خود کرده‌اند. با این سرمایه می‌توان سلسله‌مراتب 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، اعتبار و اعتماد دیگران وجود عینی می‌یابد و دوام و استمرار آن نیز با باور دیگران در ارتباط است (نقیب‌زاده و استوار، ۱۳۹۱: ۲۸۵).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی و در چارچوب مطالعات اکتشافی است که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد، الگوی مفهومی ارائه می‌شود. نظریه داده‌بنیاد روش‌شناسی ویژه‌ای است که توسط گلاسر و اشتراش با هدف نظریه‌سازی از داده‌ها براساس بنیان‌های تفسیری - برساختی ایجاد و بسط داده شد. این روش از این جهت مناسب تشخیص داده شد که استقرایی و اکتشافی است و به‌عنوان روشی راهگشا، با تجزیه و تحلیل متن در جزءها و مفهومی‌های دقیق، امکان تعریف یک فرضیه را فراهم می‌آورد (محمدپور، ۱۳۹۰: ۳۱۴). جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار از بازه زمانی ۱۳۹۰ تاکنون در همه رشته‌های دانشگاهی (غیرپزشکی) شهر ایلام می‌باشد. در رویکرد روشی نظریه داده‌بنیاد، اشباع نظری تعیین‌کننده حجم نمونه است؛ روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد که به شکل گلوله برفی انجام شد. این کار تا جایی ادامه می‌یابد که اطلاعات اشباع (اشباع نظری) شده و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شود که در این تحقیق با تعداد ۲۰ مورد، اشباع نظری حاصل شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: مصاحبه نیمه استاندارد؛ در روش گرانددتئوری، محقق پس از تبدیل داده‌ها به متن، سطر به سطر آنها را مطالعه کرده و کدگذاری را انجام داده است. حاصل این کار ایجاد مفاهیم^۲ و مقوله‌های^۳ متعدد در این تحقیق است. کدگذاری داده‌ها، که برای انسجام، نظم و شرح نظریه به کار می‌روند، طی سه مرحله انجام پذیرفت که عبارتند از: کدگذاری باز،^۴ محوری^۵ و انتخابی^۶. لازم به

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.

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

توضیح است که به دلیل گستردگی مقولات محوری و مبتنی بر موضوع پژوهش، در این مقاله فقط به دو مقوله بسترها و شرایط میانجی پرداخته شده و از شرایط علی، استراتژی‌ها و پیامدها صرف نظر شده است.

از جنبه باورپذیری پژوهش مزبور و انتقال‌پذیری، جمع‌آوری یافته‌های کیفی و فرایند تحلیل و مصاحبه‌ها توسط تنی چند از متخصصان این حوزه و محققان حوزه مسائل اجتماعی پی گرفته شد و از اعتبار برخوردار است. در واقع به منظور اعتباریابی تحقیق و اطمینان از صحت کدگذاری و مقوله‌بندی‌ها، علاوه بر اینکه از نظرات داوران صاحب‌تخصص در زمینه روش تحقیق کیفی در دانشگاه ایلام و دانشگاه‌های دیگر جهت کنترل فرایند کدگذاری بهره گرفته شد، از طریق مراجعه و بازگشت به هریک از شرکت‌کنندگان و پرسیدن نظر آنها در مورد یافته‌ها و مقوله‌ها، در مورد اعتبارسنجی یافته‌ها اقدام شد. قابلیت انتقال از طریق مقارنه و مقایسه مستمر اطلاعات، با اکتشاف دیگر محققان و سازه‌های مفهومی موجود در چارچوب مفهومی و نگارش یادداشت‌های فنی و توصیفات ژرف محقق شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های نمونه تحقیق

جدول (۱) ویژگی‌های نمونه تحقیق

ردیف	رشته تحصیلی	مقطع	دانشگاه	جنسیت	سن نمونه‌ها	وضعیت تأهل
۱	تربیت بدنی	کارشناسی	پیام نور	زن	۲۵	مجرد
۲	تربیت بدنی	کارشناسی	ایلام	زن	۲۵	مجرد
۳	ادبیات فارسی	کارشناسی ارشد	ایلام	زن	۳۰	متاهل
۴	علوم اجتماعی	کارشناسی ارشد	آزاد	زن	۲۹	متاهل
۵	علوم اجتماعی	کارشناسی	ایلام	زن	۲۵	مجرد
۶	مدیریت بازرگانی	کارشناسی ارشد	ایلام	زن	۳۲	متاهل
۷	حسابداری	کارشناسی	پیام نور	زن	۳۸	مجرد
۸	اقتصاد	کارشناسی ارشد	ایلام	زن	۳۲	مجرد
۹	ریاضی	کارشناسی ارشد	ایلام	زن	۳۰	مجرد
۱۰	ریاضی	کارشناسی ارشد	آزاد	زن	۲۹	مجرد
۱۱	شیمی	کارشناسی	آزاد	زن	۳۳	متاهل
۱۲	شیمی	کارشناسی	ایلام	زن	۳۰	مجرد
۱۳	علوم جنگل	دکترا	ایلام	زن	۳۴	مجرد
۱۴	علوم جنگل	کارشناسی ارشد	ایلام	زن	۲۸	مجرد
۱۵	زراعت	کارشناسی	ایلام	زن	۲۷	مجرد
۱۶	باغبانی	کارشناسی	ایلام	زن	۲۷	مجرد
۱۷	علوم قرآنی	دکترا	ایلام	زن	۳۸	مجرد
۱۸	شیمی	کارشناسی ارشد	آزاد	زن	۳۵	مجرد

ردیف	رشته تحصیلی	مقطع	دانشگاه	جنسیت	سن نمونه‌ها	وضعیت تأهل
۱۹	کامپیوتر	کارشناسی	آزاد	زن	۳۲	مجرد
۲۰	مکانیک	کاردانی	آزاد	زن	۲۸	مجرد

همان‌طور که در جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود، ۲ نفر از نمونه‌ها مدرک کاردانی؛ ۱ نفر از نمونه‌های تحقیق، مدرک کارشناسی؛ ۸ نفر مدرک کارشناسی ارشد؛ و ۲ نفر نیز مدرک دکتری داشته‌اند. سن نمونه‌های تحقیق از ۲۵ سال تا ۳۸ سال متغیر بوده است. از لحاظ وضعیت تأهل، ۱۶ مورد از نمونه‌های تحقیق مجرد بوده‌اند و ۴ مورد متأهل. ۶ مورد از دانشگاه آزاد فارغ‌التحصیل شده‌اند، ۲ مورد از دانشگاه پیام نور و ۱۲ مورد نیز از دانشگاه ایلام.

در ادامه به بیان تجربه‌های زیسته فارغ‌التحصیلان 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 مصاحبه‌شونده تلخیص می‌گردد و زمینه ظهور مفاهیم و مقوله‌ها را فراهم می‌نماید.

۱- پرسش اول: درک، فهم و تعریف فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام از پدیده بیکاری چگونه است؟

جدول ۲- تعریف پدیده بیکاری از نظر فارغ‌التحصیلان براساس سه مرحله کدگذاری

مفاهیم (کدگذاری باز)	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
نداشتن شغل، نداشتن فعالیت درآمدزا، عدم درآمد برای تأمین نیازهای اساسی، عدم فعالیت‌های سودآور در درازمدت، نداشتن پول و سرمایه، عدم اشتغال باوجود تلاش، عدم کسب‌وکار، نداشتن شغل مناسب	فقدان درآمد و وابستگی مالی	فقدان درآمد در حوزه مورد تخصص
عدم اشتغال مرتبط با رشته فارغ‌التحصیلی، عدم اشتغال قشر متخصص جامعه، عدم مشغولیت در تولید	عدم مشغولیت براساس علاقه و عدم تخصص	

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، درک فارغ‌التحصیلان از مفهوم بیکاری در قالب «فقدان درآمد در حوزه مورد تخصص» مقوله‌بندی شده است.

۲- پرسش دوم: شرایط زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام کدامند؟

جدول شماره (۳) کدگذاری شرایط زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان

شرایط زمینه‌ای	کدگذاری
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ضعف کار گروهی و جمعی، عدم انتقال تجارب و مهارت‌ها در خانواده و جامعه، مقصر بودن خانواده و مدرسه، فراهم نشدن شرایط در دوران کودکی، عدم یادگیری تلاش و سخت‌کوشی 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 تأکید صرف بر دانشگاه، مصرف‌گرا بودن جامعه، تعریف شدن راه اشتغال در جامعه به وسیله دانشگاه. ➤ مهم بودن دیگری تا فرد در نظر والدین، مخالفت خانواده‌ها از ارتباط با غریبه‌ها، تصور خانواده‌ها مبنی بر استفاده ابزاری از زن در محیط کار، افکار سنتی خانواده، تعصبی بودن خانواده، سخت‌گیری خانواده‌ها به دختران برای یادگیری مهارت، ممانعت از حضور زنان در بخش‌های خصوصی به دلیل تعصب خانواده‌ها و مردان، ناپسند بودن اشتغال در بخش خصوصی برای دختران، تصور جامعه مبنی بر نان‌آور بودن مرد، عدم یادگیری و کسب مهارت در شهرهای کوچک برای دختران؛ ➤ استفاده ابزاری از زنان در شغل، کم بودن ظرفیت پذیرش بانوان، اهمال حقوق توسط کارفرما، وجود تفکرات معمول و مسموم در فرهنگ در مورد زنان، عدم امنیت در محیط کار برای زنان؛ ➤ وجود روابط قومی-قبیله‌ای، تبعیض، پارتی‌بازی شدید به دلیل مسائل ایل و طایفه؛ ➤ غریب‌پرست بودن، توجه جامعه نیروهای غیربومی، عدم تعصب مدیران غیربومی، 	کدگذاری باز
<ul style="list-style-type: none"> ➤ فرهنگ کار ضعیف؛ دیگران مهم؛ ➤ کلیشه‌های جنسیتی، حاکمیت تفکر سنتی-مردسالارانه؛ تفاوت در فرایند جامعه‌پذیری؛ ➤ طایفه‌گرایی شدید؛ تبعیض 	کدگذاری محوری
<ul style="list-style-type: none"> ➤ نهادینه نشدن فرهنگ کار؛ محدودیت‌های ساختاری؛ فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده 	کدگذاری انتخابی

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

نهادینه نشدن فرهنگ کار: فرهنگ در هر مرحله‌ای می‌تواند مهم‌ترین و تأثیرگذارترین 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 اعضای آن برای انطباق با دنیای پیرامون و در ارتباط با یکدیگر به کار می‌برند و از نسلی به نسل

دیگر منتقل می‌کنند. فرهنگ، ارزش و اخلاقیات مربوط به کار، قداست یا عدم قداست، فردی یا جمعی بودن، مدیریت نیروی کار به شیوه همگرا و واگرا کردن، وزن اجباری یا اختیاری بودن کار، زمان‌بندی و کم‌وکیف و سایر مسائل مربوط به آن را مشخص می‌سازد (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴: ۳۳). فرهنگ کار به‌منزله نظامی از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مربوط به کار، در 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 تأثیر و تأثر، احترام و اعتقاد به کار و اشتیاق برای انجام کار، یا بی‌توجهی و دل‌سردی به کار و گرایش به عدم پذیرش مسئولیت و بی‌اعتنایی به نتیجه و حاصل کار است (انتظاری و جداییان، ۱۳۹۰: ۲۰۶). از منظر پارسونز، کار یکی از سه نهاد اصلی شکل‌گیری و تداوم نظام اقتصادی است که از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده‌نظام‌های جامعه، تحت تأثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش‌ها و هنجارهای جامعه نیز هست. در فرایند جامعه‌پذیری، فرهنگ کار در عرصه‌های گوناگون از قبیل خانواده، مدرسه، رسانه‌ها، و محله شکل می‌گیرد. فرهنگ کار در هر جامعه‌ای براساس تجربیات و شرایط تاریخی به‌خصوص، 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 تأکید شود. در جامعه‌ای کار صرفاً برای کسب درآمد و در جامعه دیگر صرف کار اهمیت داشته باشد.

به‌طور خاص، فرهنگ کار یکی از موضوعات مهم در جامعه‌ایلام می‌باشد. بنابر نظر اکثر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام، در این جامعه مؤلفه‌های فرهنگ کار بسیار ضعیف است و آن‌طور که باید در فرایند جامعه‌پذیری در آنها درونی نشده است. مؤلفه‌هایی مانند ضعف کار گروهی، عدم انتقال تجارب و مهارت‌ها از سوی خانواده، عدم یادگیری تلاش و سخت‌کوشی در خانواده و جامعه، تعریف نشدن اشتغال در برنامه زندگی افراد از کودکی، تأکید صرف بر تحصیل و دانشگاه و مانند آنها در نتیجه فقدان فرهنگ کار مناسب در این جامعه به‌عنوان نقص و معضل اجتماعی و فرهنگی تلقی می‌شود. یکی از سوژه‌ها در این‌باره می‌گوید:

به‌نظرم شرایط خانوادگی و محیط آموزشی ما خیلی مهمه. اینکه از همان ابتدا ما آدم‌های خلاق و نوآور بار نیامدیم، توانایی حل مسئله نداریم، تصمیم‌گیر خوبی نیستیم. کار تیمی و گروهی بلد نیستیم. الان هم با اینکه مدرک کارشناسی ارشد داریم باز این مهارت‌ها را در خود نمی‌بینیم و این یعنی از پایه ضعیفیم.

شرکت‌کننده دیگر نیز می‌گوید:

از بچگی به‌عنوان فرد پرتلاش و سخت‌کوشی بار نیامدیم. اینجا خانواده‌ها مقصرن. چون خانواده‌م روی من به‌عنوان تنها پسر خانواده حساس بودن و نمی‌داشتن کار کنم و اینو برا خودشون عیب می‌دونستن که دیگران درموردشون چی فکر می‌کنند که تک‌پسر رو فرستادن دنبال کار.

محدودیت‌های ساختاری: آنچه مهم است تشخیص سازه‌های اجتماعی است که سبب نابرابری‌ها

بین افراد جامعه می‌شود. نابرابری‌هایی که در شرایط علی نیز به آنها اشاره شد. ساختار اجتماعی-فرهنگی از عوامل اصلی ایجاد نابرابری در این تحقیق است. ساختار اجتماعی-فرهنگی، الگویی است که شامل مراتب نابرابر است (طهماسی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۶). در واقع این نه طبیعت انسان است که نابرابری ایجاد می‌کند و نه برتری طبیعی یا نیرویی فوق طبیعی، بلکه کنش متقابل اجتماعی و ایجاد الگوهای اجتماعی-فرهنگی است که نابرابری را به وجود می‌آورد. هنگامی که مردم با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند، به کنش متقابل می‌پردازند. این کنش باعث ایجاد الگوهای اجتماعی می‌شود. یکی از این الگوها ساختار اجتماعی است که نظامی نابرابر است. در این ساختار برخی افراد امتیازاتی در مقابل دیگران به دست می‌آورند، بعضی فعالیت‌ها ارزشمندتر شمرده می‌شوند، برخی امکان کنترل بر دیگران را به دست می‌آورند؛ به گونه‌ای که روزبه‌روز قدرتمندتر و ثروتمندتر می‌شوند و با گذشت زمان موقعیت خود را مستحکم می‌کنند و امتیازاتشان افزایش می‌یابد. وقتی این فرایند شروع می‌شود دیگر نمی‌توان به آسانی آن را متوقف کرد. در تحقیق حاضر نابرابری اجتماعی از زیرمقوله‌های حاکمیت تفکر سنتی-مردسالارانه، محدودیت‌های ساختاری، و شکاف بین مرکز-پیرامون به دست آمده است.

یکی از ویژگی‌های طبیعی افراد، جنسیت آنها است که در بیشتر جوامع بر پایه معیار فرهنگی-اجتماعی ارزیابی می‌شود. در این بستر فکری، معمولاً زنان کم‌ارزش‌تر از مردان پنداشته می‌شوند و موقعیت‌های فرودست منزلت-قدرت را به دست می‌آورند. ولستون کرافت معتقد است بسیاری از تفاوت‌ها بین دو جنس به صورت اجتماعی ساخته می‌شود نه طبیعی. بسیاری از نظریه‌پردازان فمینیستی نیز همین عقیده را دارند. سامانه استبدادی و اقتدارگرایی در سامانه مردسالاری، نابرابری جنسیتی را می‌سازد. نظام مردسالاری به افراد می‌آموزد که به دیگران، و از آن میان زنان، به دیده خوار بنگرند. مردسالاری یک سامانه خانوادگی، اجتماعی، ایدئولوژیک و سیاسی است که در آن مردان با زور و فشار، قانون، زبان، آداب و رسوم، آموزش، تقسیم کار و مانند آنها تعیین می‌کنند که زنان چه نقشی را می‌توانند یا نمی‌توانند ایفا کنند. از نظر میلر^۱، خانواده با آموزش و ارزش‌گذاری نقش‌ها و پایگاه‌ها برای هر جنس، نقشی مهم در انتقال و درونی کردن ایدئولوژی مردسالاری دارند (احمدی و گروسی، ۱۳۸۳: ۱۳). با توجه به صحبت‌های فارغ‌التحصیلان، به ویژه زنان، در این نظام، زنان در همه جا در بند و زیر فرمان خانواده و مردان‌اند. نظام تربیتی خانواده و تقسیم کاری را که از همین نهاد خانواده نشئت می‌گیرد، علت شکل‌گیری نابرابری‌ها می‌دانند. بر این اساس، نان‌آور بودن هنوز برای مردان تعریف می‌شود و نقش اصلی زن در محیط خانه در نظر گرفته می‌شود و این یعنی نقش جامعه‌پذیری جنسیتی در شکل‌گیری تفکری به نام تفکر مردسالارانه، که بعدها توسط محیط‌های آموزشی دیگر تقویت می‌شود. بدین ترتیب محدودیت‌های ساختاری نیز در اینجا خود را نشان می‌دهد. بورديو مدعی است نوعی علیت چرخشی در نظام نابرابری جنسیتی جوامع مدرن وجود دارد؛ به گونه‌ای که ساختارهای عینی-اجتماعی، باورهای فردی را شکل می‌دهد و افراد بر پایه این باورها به نحوی عمل

می‌کنند که نظم اجتماعی جنسیتی تقویت شود (هال، ۲۰۰۲: ۳۵۱). در این ساختار طبقه‌بندی جنسیتی رخ می‌دهد؛ یعنی همه‌چیز براساس سلسله‌مراتب است. مردان، طبقه فرادست و برتر و زنان، طبقه فرودست پنداشته می‌شوند. از دید بورديو خشونت نمادین در ساخت واقعیت‌ها نقش دارد. خشونت نمادین در حوزه جنسیتی به طبقه مسلط این امکان را می‌دهد که با تعریف واقعیت به دلخواه خود، پیوند نظام نمادین و علایق قدرت را پنهان نگه دارند. بدین ترتیب در این ساختار، نقش زنانه فرودست‌تر از نقش مردانه تلقی می‌شود و این طرز تلقی با روابط اجتماعی تولید و بازتولید می‌شود. یکی از سوژه‌ها در این باره می‌گوید:

یکی از دلایل بیکاری الآن من به خانواده‌م برمی‌گردد. پدرم به دلیل سنتی بودن تفکرش، من را بیشتر به خانه‌داری تشویق می‌کرد و همیشه تفکرش این بود که دختر واسه مردمه. آگه به جایی برسه منفعتش برا یکی دیگه‌س (یعنی شوهر). منفعتش برا من نیست که بخوام رو دخترم سرمایه‌گذاری کنم. یا اینکه دختر از دواج می‌کنه و شغل می‌خواد چیکار؟
مشارکت‌کننده دیگر می‌گوید:

یکی از دلایل اصلی، به خصوص تو شهر ما، وجود برخی تفکرات مسموم و معمول بوده. اینکه دختر لازم نیست کار کند، وظیفه زن نیست که نان آور باشه. تو این طرز تفکر هم خانواده، هم مدرسه و هم دانشگاه مقصرن.

فرهنگ ایلی به مثابه عامل بازدارنده: قبیله‌گرایی^۱ فکر 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 به دوستانشان، کشورشان یا گروهی خاص از مردم جامعه ترجیح می‌دهد (آزادارمکی و ایار، ۱۳۹۹: ۳۸). در جامعه ایلام می‌توان از مفهوم ایل به عنوان ساختار اجتماعی مسلط در تمام جنبه‌های زندگی نام برد. رفتار ایل‌گرایانه 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. در تمام موارد ایل‌گرایان پیوند ایلی را محور قرار می‌دهند و تمام کسانی را که از ایل و طایفه خودشان است نسبت به دیگران بهتر و برتر می‌شمارند. در این نگاه، دیگران در مرحله دوم یا پایین‌تر از ایل خودی قرار می‌گیرند. در رفتار ایل‌گرایانه سود و زیان ایل و طایفه مبنای تصمیم و عمل قرار می‌گیرد، و همه‌چیز از عینک ایل و طایفه دیده می‌شود.

به کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد توصیه‌شده در سازمان‌ها یکی از مشکلاتی است که از نظر فارغ‌التحصیلان، این جامعه از آن رنج می‌برد. این مسئله با توجه به افزایش نرخ بیکاری و کمیاب شدن مشاغل موجود در جامعه، حساسیت شدیدتری را برمی‌انگیزد. می‌توان چنین گفت وجود چنین رفتارهایی در سازمان‌های رسمی نشان‌دهنده عمق کم مدرنیته در جامعه است؛ چراکه باوجود 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 تأسیس 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 و 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 هرکس به نوعی خود را متعلق به یکی از این دسته‌بندی‌ها می‌پندارد. ساختارهای سنتی ایلی و طایفه‌ای افراط‌گونه در بعضی مناطق استان، پیامدهایی همچون عدم توسعه ساختارهای نوین اجتماعی شده دارد. فارغ‌التحصیلان بیکار نیز این بافت سنتی را به‌عنوان یکی از دلایل بیکاری‌شان ذکر کرده‌اند و یکی از مهم‌ترین دلایل بروز این مشکل را، نگاه‌های تنگ‌نظرانه طایفه‌گرایی و سیاسی می‌دانند که موجب شده فامیل‌سالاری جای شایسته‌سالاری را بگیرد. در واقع از نظر فارغ‌التحصیلان، طایفه‌گرایی در این استان تبدیل به 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 دسته‌جمعی، فساد اداری و غیره تأثیرگذار بوده است. حتی برخی توسعه‌نیافتگی استان را محصول همین عامل می‌دانند. از نظر فارغ‌التحصیلان در این تحقیق نیز یکی از علل مهم بیکاری‌شان به این مقوله برمی‌گردد. در ادامه صحبت‌های دو مورد از نمونه‌ها آورده می‌شود.

علتش برمی‌گردد به خودمون. وقتی به انتخابات برگزار می‌شه به‌جای اینکه بریم دنبال انتخاب اصلح و شایسته و از بین این همه جوان نخبه که داریم یکی انتخاب کنیم که به درد استانمون بخوره، فقط دنبال این هستیم یک نفر از طایفه خودمان انتخاب بشه با هدف اینکه تمام پست‌ها و منصب‌ها (انگار غنیمت هست) در بین خویشاوندان و اطرافیان خودمان تقسیم بشه. خب نتیجه‌ش می‌شه این وضعیت الان. من و امثال من که اسم و رسمی نداریم، جمعیت طایفه‌مون کمه از قافله عقب می‌وفتیم. دلایل زیاد است. یکی از دلایل اصلی بیکاری ماها اینه که انتخاب‌گزینه‌ش می‌شه یعنی به‌جای در نظر گرفتن مهارت و تخصص شخص، به این توجه می‌شود که آیا معرف داری یا نه. به چه کسانی می‌رسی و پشتت به کی گرمه. پارتی‌بازی در جامعه ما از حد معمولش دیگه گذشته ... در همه‌جا پارتی‌بازی هست ولی در شهر ایلام به‌خاطر مسائل ایل و طایفه خیلی بیشتره. خود من مدتی دیگه آزمون استخدامی شرکت نمی‌کنم چون دیگه می‌دونم نفر مورد نظر خودمون رو گرفتن و ما رو سرکار گذاشتن ...

۳- پرسش سوم: شرایط میانجی بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام کدامند؟

جدول ۴- کدگذاری شرایط میانجی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام

شرایط میانجی	کدگذاری
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ترس ازدست دادن سرمایه، ترس ازدست دادن پس‌انداز؛ ➤ آسایش و رفاه‌طلبی، تن‌پروری، عدم خلاقیت، ناتوانی در حل مسائل، وابسته بودن شغل به شانس، ارتباط با افراد بی‌انگیزه و دلسرد؛ ➤ نام‌نگاری‌های درازمدت، دوگانگی رفتار و عمل مسئولان، عدم تشکیل کارگروه‌های علمی برای حل معضل بیکاری، عدم توجه مسئولان استانی به مشکلات روانی و اجتماعی بیکاران؛ ➤ عدم حمایت خانواده، بی‌اعتمادی خانواده، نبود ارتباط اجتماعی، عدم اعتماد به دیگران، عدم ارتباط با افراد موفق، عدم اعتماد به دولتی‌ها. 	کدگذاری باز
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تشریفات دیوان‌سالاری؛ عدم تعصب مدیران غیربومی؛ ➤ عدم ریسک‌پذیری؛ کیفیت پایین سرمایه انسانی؛ ➤ ارتباطات ضعیف؛ بی‌اعتمادی 	کدگذاری محوری
ضعف مدیریتی، ضعف سرمایه‌های انسانی، فرسایش سرمایه اجتماعی ^۱	کدگذاری انتخابی

شرایط میانجی، سهولت‌بخشی یا محدودیت‌هایی است که به‌گونه‌ای غیرمستقیم در پدیده بیکاری فارغ‌التحصیلان تأثیر می‌گذارد. در این تحقیق و براساس جدول شماره ۴ سه مقوله ضعف مدیریتی، ضعف سرمایه‌های انسانی، و فرسایش سرمایه اجتماعی به‌عنوان شرایط میانجی بیکاری فارغ‌التحصیلان در نظر گرفته شده است.

ضعف مدیریتی: یکی از علل بیکاری از نظر فارغ‌التحصیلان ضعف مدیریتی می‌باشد که از دو زیرمقوله تشریفات دیوان‌سالاری و عدم تعصب مدیران غیربومی به‌دست آمده است. بوروکراسی، به معنای اداره 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 سلسله‌مراتب، تخصص‌گرایی و ساختار رسمی موردتوجه اکید قرار می‌گیرد. براساس این مدل «ماشین‌گونه»، مقررات به‌جای آنکه منجر به بهبود عملکرد شود، برسر راه 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 به‌علت فریب بودن ساختار دولتی و بروز و ظهور بوروکراسی پیچیده در ادارات و سازمان‌ها، بسیاری از فرصت‌های اقتصادی فارغ‌التحصیلان در پیچ‌وخم

۱. لازم به ذکر است پژوهش دیگری توسط محقق در ارتباط با بیکاری فارغ‌التحصیلان پسر دانشگاه‌های شهر ایلام انجام شده که به‌جز فرسایش سرمایه اجتماعی، سایر مقولات مانند ضعف مدیریتی، ضعف سرمایه‌های انسانی از نظر پسران نیز به‌عنوان شرایط میانجی در بیکاری دخیل بوده است.

سالن‌های اداری به تأخیر می‌افتد یا از دست می‌رود؛ بنابراین بسیاری از نمونه‌های این تحقیق، بوروکراسی اداری و قوانین دست‌وپاگیر را 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 روزبه‌روز گرفتاری، افسردگی و اضطراب را در بین آنها تشدید می‌کند. بسیاری از این افراد خواهان این بودند که سایه نظام اداری دست‌وپاگیر از سرشان برداشته شود. نظام اداری ضعیف و بوروکراسی دولتی دست‌وپاگیر و عدم حمایت دولت از تولیدگران از نقاط ضعف این سبک مدیریتی می‌باشد و فارغ‌التحصیلان خواهان اصلاح قوانین و مقررات هستند. علاوه‌براین جذب و حضور افراد غیربومی در بسیاری از ادارات، پروژه‌ها و شرکت‌های استان باعث نارضایتی این افراد شده است و خواهان استفاده از ظرفیت‌های بومی استان می‌باشند.

یکی از فارغ‌التحصیلان اشاره می‌کند:

مدیریت صحیح وجود ندارد، این منابع گاز و نفت که در اینجا هست مدیران به‌خوبی استفاده نمی‌کنند که ما بومی‌ها در اولویت باشیم ...
من دوست داشتم به گلخانه راه‌اندازی کنم ولی نشد و خانواده‌م با اینکه پولش رو داشتن از من حمایت نکردن. چندین بار هم برای گرفتن وام اقدام کردم، ولی کلی شرایط گذاشته بودن که نتوانستم استفاده کنم. الان واقعاً کسی حاضر نیست ضامن کسی بشه؛ چون اعتمادی تو جامعه نمونه. ولی یکی از شروط اصلی گرفتن وام همین ضامن است ...

ضعف سرمایه‌های انسانی: سرمایه انسانی، به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. سرمایه انسانی در واقع مفهومی اقتصادی است و از دو واژه «سرمایه» و «انسان» تشکیل شده است. سرمایه انسانی عبارت است از: ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانایی‌هایی که عمدتاً از طریق آموزش کسب می‌گردند و بر کیفیت کار تأثیر مثبت می‌گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش می‌دهند. در مسئله 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 درحالی است که بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام این مهارت‌ها را به‌ندرت دارا هستند. عدم خلاقیت، ناتوانی در حل مسائل، وابسته بودن شغل به شانس، عدم ریسک‌پذیری و مانند آنها مؤلفه‌هایی هستند که کیفیت پایین سرمایه انسانی این فارغ‌التحصیلان را نشان می‌دهد. یکی از فارغ‌التحصیلان در این باره می‌گوید:

با توجه به رشته‌م می‌تونم کسب‌وکار کوچکی راه بندازم ولی چون مطمئن نیستم از شرایط موجود، ترس دارم نکنه پولی را هزینه کنم و به کل از دستش بدم.

از بس بیکار بودم الان دیگه کار هم باشه شاید دنبالش نرم. هم سنم بالا رفته و کلاً تو خونه مشغولم. و الان کسی نیست که از مادرم مراقبت کنه. و به‌جورایی عادت کردم به این شرایط. شاید

دیگه حوصله کار کردن رو هم ندارم چون خیلی راحت نمی‌تونم مثلاً از خوابم بگذرم.

فرسایش سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی مفهوم چندبعدی در حوزه علوم انسانی و اجتماعی است. جیمز کلمن سرمایه اجتماعی را به وسیله کارکردهایی که تعریف می‌کند مورد مطالعه قرار می‌دهد. به نظر وی «سرمایه اجتماعی هنگامی ایجاد می‌شود که روابط میان اشخاص به شیوه‌ای تغییر یابد که کنش را آسان سازد؛ بنابراین سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست، بلکه جنبه‌های متفاوتی از ساختار اجتماعی را دربر می‌گیرد که کنش جمعی و فردی را ترویج نماید» (چلبی و مبارکی، ۱۳۸۴: ۵). هنگامی که نهاد خانواده و سایر دستگاه‌های اجتماعی در ساختار جامعه ابعادی چون تکالیف و انتظارات اجتماعی یکدیگر را نتوانند رعایت کنند، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی شهروندان در برابر نهادها و سازمان‌های اجتماعی نیز اجرا نمی‌شود و بالعکس؛ در نتیجه اعتماد و اطمینان شهروندان به هم و به سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی کاهش می‌یابد و با کاهش سرمایه اجتماعی و افزایش مسائل اجتماعی روبه‌رو خواهیم بود. مفهومی که شامل نهادها، شبکه روابط، نگرش‌ها و ارزش‌هایی است که تعاملات مردم را هدایت می‌کند. بدین ترتیب در این تحقیق سرمایه اجتماعی یک مؤلفه ترکیبی در نظر گرفته شده است که شامل اعتماد فرد به دیگران، تعامل اجتماعی فرد، مشارکت اجتماعی فرد، رعایت ارزش‌های اجتماعی گروه یا جامعه می‌باشد. نکرمن و فرناندز (۲۰۰۳) معتقدند سرمایه اجتماعی در قالب پیوندهای شخصی، پیوندهای اجتماعی و تماس‌های اجتماعی به یافتن شغل کمک می‌کند. از نظر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های شهر ایلام به واسطه نداشتن همکاری در این جامعه و کاهش ارتباطات مفید و سازنده، فاصله آنها با جامعه بیشتر شده است. همچنین بسیاری از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مانند تعاملات سازنده با محیط بیرون، مشارکت اجتماعی، اعتماد به دیگران، و اعتماد به دولتی‌ها در خانواده‌های آنها بعنوان جزئی از فرایند اجتماعی شدن مورد غفلت قرار گرفته است که این امر به عنوان یکی از علل بیکاری آنها بیان شده است. چند نفر از نمونه‌ها در این باره می‌گویند:

یکی از دلایل بیکاری من این بوده که ارتباطاتمان کمه. با افراد موفق و بانگیزه و با کسانی که به جایگاهی رسیدن رفت‌وآمد یا سروکار نداشتم و با افراد بی‌خیال و دل‌سرد از زندگی بیشتر آمد و خاست داشتم

کلاً ما آدم‌هایی هستیم که نمی‌تونیم به کسی اعتماد کنیم. چون بی‌اعتمادی در جامعه ما موج می‌زنه. الان به دوست نزدیک هم نمی‌تونیم اعتماد کنیم؛ چون می‌ترسیم سرمایه از بین بره. یا کسی و یا جایی خاص هم نمی‌شناسیم از بس تو خانواده‌ها محدود بودیم و با دیگران به سختی ارتباط برقرار کردیم. شرایط امروز که دیگه خیلی بدتره ...

به نظرم این آزمون‌هایی که برگزار می‌شه صوری و نمایشی هستن. از قبل مشخصه کی رفته سرکار

۴- پرسش چهارم: راهبردها و استراتژی‌های پاسخ‌گویان در مواجهه با شرایط بیکاری چگونه است؟

جدول ۵- راهبردهای فارغ‌التحصیلان در مواجهه با شرایط بیکاری

استراتژی‌ها	کدگذاری
انجام کارهای موقتی، قصد یادگرفتن مهارت، تمرکز برای شرکت مجدد در آزمون استخدامی، دنبال کردن حرفه خیاطی، دنبال کردن حرفه آرایشگری، مشغول شدن با کارهای خانه و کمک به مادر، مشغول شدن با تلفن همراه و فضای مجازی، داشتن زمان آزاد و بی‌حوصلگی، رفتن به کلاس زبان به قصد مهاجرت	کدگذاری باز
➤ کسب مهارت، مهاجرت، روی آوردن به فضای مجازی	کدگذاری محوری
راهبردهای ایجابی	کدگذاری انتخابی

در شرایط راهبردی (کنش/واکنش) شرایط زمینه‌ای و مداخله‌ای، وضعیتی را به سوژه بیکار عرضه و تحمیل می‌کنند و او را در موقعیتی قرار می‌دهند که باید واکنش نشان دهد. در اینجا پای مواجهه سوژه در برابر موقعیت ایجادشده، به‌میان کشیده می‌شود. مشارکت‌کنندگان، مواجهه‌ای ایجابی را با شرایط تحمیل‌شده اتخاذ می‌کنند که در چنین موقعیتی، با توسل به راه‌هایی سعی می‌کند شرایط سخت را دور بزند و از هجمه آن در امان بماند. اتخاذ هر کدام از این رویکردها در قبال بیکاری با پیامدهایی همراه است. یکی از نمونه‌ها می‌گوید:

برای من خیلی سخته بعد از فارغ‌التحصیلی بیکارم. الآن مدتی هست تو فکرم که برم دنبال خیاطی و از اول خیاطی یاد بگیرم. ناراحتی من از اینه که از کارشناسی حسابداری هیچ بهره‌ای نبردم و الآن باید برم دنبال یک حرفه نامرتبط.

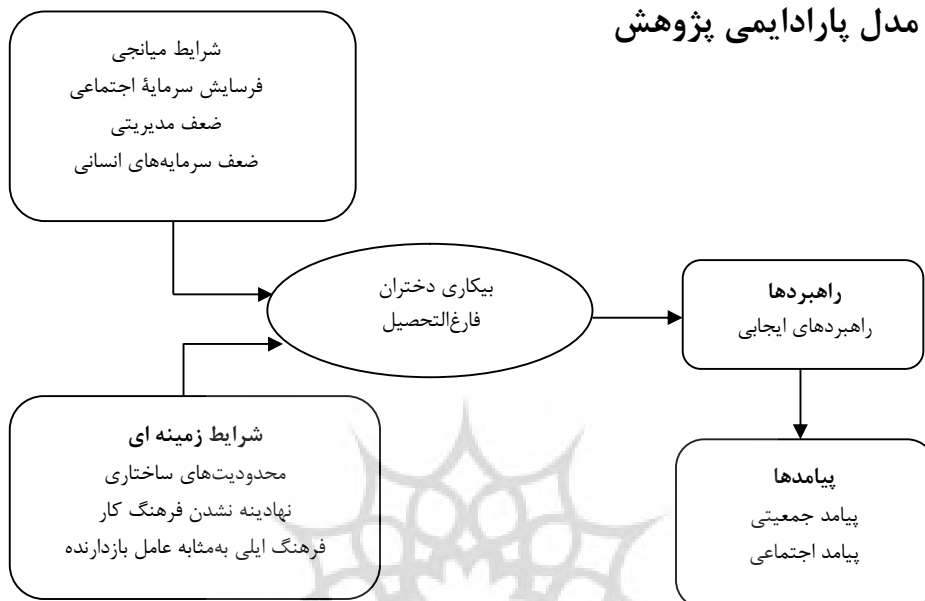
۵- پرسش پنجم: پیامد بیکاری شما چه بوده است؟

جدول ۶- پیامد بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر

پیامد	کدگذاری
➤ بالا رفتن توقعات و تن ندادن به ازدواج، بالا رفتن سن ازدواج، بالا رفتن سن باروری برای دختران، تن دادن به ازدواج غلط، طلاق اختلاف و بگومگو با اعضای خانواده، ناراحتی خود و خانواده، سرخوردگی به دلیل مقایسه خانواده، کناره‌گیری دیگران از فرد، گوشه‌گیری و عدم ارتباط با دیگران، حاضر نشدن در مراسم‌ها و دورهمی‌ها، منزوی شدن و فرار از اجتماع به دلیل نگاه سنگین جمع؛	کدگذاری باز
➤ تأخیر در ازدواج؛ تأخیر در باروری، مهاجرت، طلاق؛ ➤ اختلافات خانوادگی، دوری از اجتماع، طرد اجتماعی	کدگذاری محوری
پیامد جمعیتی، پیامد اجتماعی	کدگذاری انتخابی

پیامدها نشانگر آثار و تبعات بیکاری فارغ‌التحصیلان در خانواده و جامعه است. در این تحقیق پیامد بیکاری فارغ‌التحصیلان در مقوله‌های پیامد جمعیتی، و پیامد اجتماعی مقوله‌بندی شده است.

مدل پارادایمی پژوهش



شکل ۱) مدل پارادایمی پژوهش

با در نظر گرفتن مقولات مطرح‌شده در شرایط زمینه و میانجی، می‌توان مقوله هسته را توسعه اجتماعی نامتوازن یا ناهمگرا در شهر ایلام نام‌گذاری کرد. برای مدت‌های مدید، نگرشی تک‌بعدی بر مطالعات توسعه حاکم بود و توسعه با توسعه اقتصادی مترادف در نظر گرفته می‌شد؛ اما با افزایش دانش بشری، رفته‌رفته، این نگرش تک‌بعدی به حاشیه رانده شد؛ چنان‌که توسعه را پدیده‌ای دارای پیچیدگی علی دانسته‌اند که برای حصول به آن می‌بایست مجموعه‌ای از علل در کنار یکدیگر قرار گیرند. به‌طور کلی می‌توان تعاریف ارائه‌شده 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 بُعد مختصر تأکید کرده و اهمیت آن بعد یا ابعاد را در فرایند توسعه اجتماعی برجسته ساخته است. اما در تعاریف عام، توسعه اجتماعی به‌مثابه یک کلیت در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد مختلفی بوده و برای سنجش این مفهوم نیازمند سنجش تمامی ابعاد زیرمجموعه آن هستیم. استس (۱) با تأکید بر دو بعد اقتصاد و آزادی، توسعه اجتماعی را حوزه‌ای میان‌رشته‌ای و میان‌بخشی دانسته است که در جست‌وجوی بهبود رفاه مادی و اجتماعی مردم در همه سطوح جامعه است. این تعریف به‌طور ضمنی بیان‌کننده دو نکته است: اول، تأمین رضایت مردم در سطح حداقل‌نیازهای اساسی از راه تأمین آن نیازها و دوم، افزایش

1. Richard J. Estes
2. Well-being

سطح آزادی که با رشته‌انتخاب‌هایی که مردم می‌توانند داشته باشند اندازه‌گیری می‌شود. به‌زعم استس، اهداف توسعه اجتماعی از طریق مشارکت مردم تا بالاترین حد ممکن در تعیین اهداف و نتایج توسعه تعقیب می‌شوند. از نظر مؤسسه بین‌المللی مطالعات اجتماعی، توسعه اجتماعی سازه‌ای است که اشاره به نهادهایی از جامعه دارد که از طریق آنها توسعه ایجاد می‌شود. منظور از نهادها، هنجارهای اجتماعی رسمی و غیررسمی است که ساخت رفتارها را برعهده دارد (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۶۳). سیاست‌های توسعه‌ای نهادهای مهم بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد در دهه‌های پایانی قرن بیستم و ورود به هزاره سوم توأم با توجه بیشتر به ابعاد و مؤلفه‌های توسعه اجتماعی شامل کاهش فقر، دستیابی به آموزش، برابری جنسیتی، گسترش مشارکت و انسجام اجتماعی بوده است (جغتایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۹). این درحالی است که از نظر فارغ‌التحصیلان به این مؤلفه‌های اجتماعی و سیاست‌گذاری لازم جهت این بعد مهم از توسعه در این استان توجه چندانی نشده است و مقوله‌هایی مانند فرصت‌های نابرابر و عدم توزیع عادلانه امکانات و درآمدها، بیکاری گسترده زنان، فساد و بی‌عدالتی نشان‌دهنده این امر می‌باشند. این افراد از کیفیت زندگی خود در این جامعه رضایت ندارند؛ چراکه وقتی از مفهوم توسعه اجتماعی صحبت به‌میان می‌آید، این مفهوم، فرایندی از تغییرات است که منجر به بهبود در «به زیستن» و «روابط اجتماعی» می‌شود که با اصول حکومت عادلانه و دموکراتیک سازگار است؛ درحالی‌که بنابر این تحقیق و براساس صحبت‌های زنان فارغ‌التحصیل، در مشارکتی در اداره امور جامعه ایلام ندارند، وظایف و حقوق آنها نادیده گرفته شده است و آن‌چنان که باید در جهت رفع تبعیض و ایجاد فضای مناسب برای بروز توانایی‌های بالقوه آنها قدمی برداشته نشده است. بدین ترتیب بین ابعاد مادی و غیرمادی توسعه اجتماعی ناهمخوانی و عدم تعادل مشاهده می‌شود؛ به‌طور مثال شاهد افزایش چشمگیر دانشگاه‌ها در این استان هستیم، اما ورود زنان به بازار کار و گسترش فعالیت‌های اجتماعی آنان مغفول مانده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق، بررسی و شناسایی زمینه‌ها و شرایط میانجی مؤثر بر بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاهی در شهر ایلام بود.

سؤال اول: درک و فهم افراد مورد مطالعه از پدیده بیکاری چگونه است؟ باور، درک و احساس فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام در قالب مواردی مانند نداشتن شغل، نداشتن فعالیت درآمدزا، عدم فعالیت سودآور درازمدت، نداشتن پول و سرمایه، عدم اشتغال قشر متخصص، تحت‌عنوان مقوله اصلی «فقدان درآمد در حوزه مورد تخصص» دسته‌بندی شد.

سؤال دوم: شرایط زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شهر ایلام کدامند؟ شرایط زمینه‌ای بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه ایلام با مقوله‌های «نهادینه نشدن فرهنگ کار»، «محدودیت‌های ساختاری»، و «فرهنگ ایلی به‌مثابه عامل بازدارنده» دسته‌بندی شد. پارسونز، توسعه فرهنگ خلاقیت و

ابتکار را محصول نظام اجتماعی و تحت‌تأثیر نهاد خانواده و مدرسه می‌داند که در پرتو آن، انگیزه کنشگران برای برعهده گرفتن نقش‌های تولیدی افزایش می‌یابد (هاگ و پاردي، ۱۹۹۹: ۸۶). در این‌باره بورديو از مفهوم عادت‌واره استفاده می‌کند. از نظر بورديو نیز عادت‌واره عبارت از «ساختارهای روانی یا شناختی» است که انسان‌ها به وساطت آنها با جهان اجتماعی روبه‌رو می‌شوند. انسان‌ها از یک‌سری طرح‌های درونی شده 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. باین‌حال، عادت‌واره، نوعی آمادگی عملی، آموختگی ضمنی، فراست، و تربیت‌یافتگی اجتماعی از نوع ذوق، سلیقه است که به عامل اجتماعی این امکان را می‌دهد که روح قواعد، آداب، جهت‌ها، روندها، ارزش‌ها، و دیگر امور حوزه خاص خود (حوزه علمی، اقتصادی، ورزشی، هنری، سیاسی و...) را دریابد، درون آن پذیرفته شود، جا بیفتد و منشأ اثر شود (بورديو، ۱۳۸۰: ۲۵). درحالی‌که براساس نتایج این تحقیق، مؤلفه‌های مهم فرهنگ کار و کارآفرینی آن‌چنان که باید در افراد موردنظر درونی نشده است. به‌عبارتی خصایص پایداری که افراد در جریان جامعه‌پذیری براساس موقعیت و مسیر اجتماعی آنها را درونی می‌کنند، در نمونه‌های تحقیق و در ارتباط با مقوله کار وجود ندارد. احمد و خالک (۲۰۱۳) و تریونت (۲۰۱۳) به عامل تقسیم‌بندی در بازار کار براساس چشم‌انداز جنسیتی، اشاره داشته‌اند. همچنین براساس نظریه‌های نابرابری جنسیتی، بالا بودن شاخص فرهنگ مردانگی در یک جامعه حکایت از آن دارد که زمینه‌های نابرابر جنسیتی به نفع مردان در فرهنگ آن جامعه زیاد است. این امر با نتایج این تحقیق درمورد محدودیت‌های فرهنگی و باورهای کلیشه‌ای درمورد دو جنس تأیید می‌شود. این امر از طریق فرایند جامعه‌پذیری از نهاد خانواده شروع می‌شود و به‌وسیله عوامل دیگر از جمله سیستم آموزشی تقویت می‌شود.

سؤال سوم: شرایط میانجی بیکاری فارغ‌التحصیلان شهر ایلام کدامند؟ «ضعف مدیریتی»، «ضعف سرمایه‌های انسانی»، و «فرسایش سرمایه اجتماعی» مهم‌ترین مقوله‌های بیکاری نمونه‌ها در این تحقیق می‌باشد. در بین نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی مانند بورديو، فوکویاما، و پاتنام همسو با نتایج این تحقیق، شناسایی و تقویت سرمایه اجتماعی سبب افزایش سطح همکاری اعضای در گروه‌های اجتماعی و جامعه می‌شود و از این طریق منجر به افزایش سطح ارتباطات، نظارت و کنترل در سطح نهادهای عمومی اجتماعی می‌گردد؛ درنتیجه فاصله اجتماعی کاهش یافته و روابط افقی زیاد گشته و از نابرابری در توزیع فرصت‌ها می‌کاهد. همچنین افزایش سرمایه اجتماعی باعث هدایت بهتر مدیران در اداره سیستم‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مختلف، به‌ویژه نهادهای اجتماعی و فرهنگی، شده و عامل تقلیل سیاست‌گذاری‌های نابرابرانه می‌گردد. همچنین پیوندها و روابط، که بحث اصلی دیدگاه شبکه می‌باشند، به‌عنوان سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند. ریشه سرمایه اجتماعی شبکه به ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی برمی‌گردد. پس این مفهوم، واحد تشکیل‌دهنده ساخت جامعه را، شبکه‌های تعاملی می‌داند و جامعه را چیزی بیش از افراد و روابط اجتماعی در نظر نمی‌گیرد. افراد، منابع جای‌گرفته در شبکه‌ها را

به دست می‌آورند و از آن برای به دست آوردن سود و بازده در کنش‌های ابزاری (یافتن شغل) و محافظت از منافع خود در کنش‌های اظهاری استفاده می‌کنند. نکات مطرح‌شده در بین رویکردهای سرمایه اجتماعی و شبکه اجتماعی با نتایج این تحقیق همسو است؛ چراکه فارغ‌التحصیلان نیز کاهش ارتباطات و شبکه‌های دوستی و اجتماعی را به عنوان موانع اشتغال خود در نظر گرفته‌اند.

با تاسی از دیدگاه و مفاهیم مطرح‌شده پیر بردیو می‌توان گفت توجه یک‌جانبه به هر وجه، نوعی ساده‌انگاری است؛ زیرا واقعیت، ماهیت برساخته دارد و از دیالکتیک ذهن و عین به وجود می‌آید. در نظر بردیو نشانی از مفاهیم متعین یا به عبارت بهتر مفاهیم مستقل وجود ندارد؛ بلکه مفاهیم لازم و ملزوم یکدیگر هستند. به طور 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 باشد؛ چراکه عادت‌واره جنبه اکتسابی دارد و جامعه‌پذیری مهم‌ترین نقش را در زمینه تولید عادت‌واره مشترک بازی می‌کند و به واسطه درونی کردن ساختارهای بیرونی در جریان تجربیات جامعه‌پذیری شکل می‌گیرد (درونی کردن مجموعه قواعد اجتماعی این افراد از بدو تولد). در واقع این افراد در طول حیات خود بر اساس مجموعه‌ای از قابلیت‌ها که آنها را درونی و در حقیقت بدل به طبیعتی ثانویه برای خود کرده‌اند، بدون آنکه لزوماً آگاه باشند، عمل می‌کنند. خلق‌و‌خوهای که محصول تجربه‌های این کنشگران در موقعیت‌های خاص در ساختار اجتماعی است، نشان‌دهنده نگاه این افراد به جهان و جایگاه خودشان است و البته نحوه مواجهه فارغ‌التحصیلان را با موقعیت‌های مختلف جهت می‌بخشد. در واقع همین عادت‌واره‌ها، بر چگونگی کنش، احساس، و نوع تفکر اینها تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر میدان، شرایطی است که کنش در چارچوب آن صورت می‌گیرد؛ عرصه‌ای اجتماعی است که کنشگران در آن بر سر منافع مطلوب کشمکش دارند. میدان، پهنه‌های مختلف زندگی اجتماعی از اقتصاد، سیاست، قوانین و مانند آنها را دربر می‌گیرد که کنشگران در داخل هر یک از این میدان‌ها برای کسب قدرت و منزلت تلاش می‌کنند. همه کنشگرانی که در ذیل یک میدان اجتماعی خاص فعالیت می‌کنند، دست‌کم از نوعی عادت‌واره مشترک برخوردارند. از طرفی موقعیت کنشگران در میدان وابسته به سرمایه‌ای است که در تملک دارند و بر اساس 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 بردیو، 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 مناسبی در اختیار ندارند، به حاشیه و انزوا کشیده شده‌اند و پردشدگی ایشان سرمنشأ عادت‌واره‌های نابهنجار دیگر است. زمانی که

فارغ‌التحصیلان بیکار سرمایه اقتصادی و اجتماعی را در اختیار ندارند، قدرت و پرستیژی لازم در فضای اجتماعی را ندارند و مشروعیت اجتماعی پیدا نمی‌کنند؛ در نتیجه حس اعتماد به نفس و خویشتن‌پنداری نیز در آنها دچار فرسایش می‌شود (سرمایه نمادین). تمام اینها در قسمت پیامدهای بیکاری این افراد نیز قابل مشاهده است. بدین ترتیب 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 فارغ‌التحصیلان با وضعیت فعلی آنهاست.

سؤال ۴ و ۵ این تحقیق به راهبردها و پیامدهای بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام اختصاص یافت. راهبردهای ایجابی، مهم‌ترین واکنش بیکاران به شرایط خود بوده است و پیامد جمعیتی و اجتماعی مهم‌ترین پیامد بیکاری فارغ‌التحصیلان می‌باشد.

به‌طور کلی می‌توان تمام مفاهیم مدنظر در زمینه‌ای و میانجی از قبیل نابرابری جنسیتی، فرهنگ کار، سرمایه اجتماعی، فرهنگ ایلی و محدودیت‌های ساختاری را ذیل مقوله هسته توسعه اجتماعی نامتوازن یا ناهمگرا گنجانده؛ چراکه در اینجا با جامع‌نگری مفهوم توسعه مواجهیم و توسعه در ارتباط با توسعه فرهنگی، سیاسی و اجتماعی مطرح خواهد شد. با در نظر داشتن تعاریف خاص ارائه شده، می‌توان ابعاد همه‌جانبه‌ای از این مفهوم داشت؛ از جمله توجه و تأکید بر شاخص‌های مختلف اجتماعی از قبیل اعتماد، انسجام اجتماعی، که می‌توان آنها را ذیل مفهوم سرمایه اجتماعی قرار داد، رفع تبعیضات جنسی و امنیت در پدید آوردن زمینه‌ای بانیات برای توسعه، در نظر داشتن اهدافی چون پاسخ‌گو کردن کارگزاران، امکانات و سازمان‌های صاحب قدرت، ارزیابی پیامدها و دستاوردهای توسعه بر حسب تأمین نیازهای فردی و اجتماعی انسان‌ها، جنبه‌های اطلاعاتی و فرهنگی، رضایت‌مندی، آرامش، امید به زندگی و مانند آنها. در واقع توسعه اجتماعی شامل دستاوردهای مادی و غیرمادی با ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی می‌باشد؛ بدین ترتیب علاوه بر بهبود در میزان تولید و درآمد، دگرگونی اساسی در ساخت‌های نهادی، اجتماعی، اداری، و همچنین ایستارها و وجهه نظرهاى عمومی مردم لازم است و در بسیاری موارد حتی عادات و رسوم و عقاید مردم را نیز دربر می‌گیرد.

پیشنهادها

با توجه به اهمیت مسئله بیکاری در استان ایلام، به‌عنوان منشأ بسیاری از آسیب‌های اجتماعی، پیشنهاد می‌شود محققان دیگر نیز در شرایط بهتر و با از بین رفتن ویروس کرونا، پا در این عرصه گذاشته تا جنبه‌های جامعه‌شناختی این مسئله به‌صورت دقیق‌تر مورد بررسی و موشکافی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود طرح جامع و کلان‌تری با استفاده از رویکرد تلفیقی (کمی-کیفی) و با حجم نمونه بیشتری در استان ایلام و در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم پزشکی نیز انجام پذیرد. همچنین لازم به ذکر است از مهم‌ترین موانع پیشبرد این کار پژوهشی، انجام مصاحبه‌ها بود. با توجه به شدت گرفتن

موج بیماری کرونا و لزوم حضور مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده، اکثر افراد حاضر به انجام مصاحبه نبودند؛ بنابراین یافتن موارد مصاحبه و انجام کار به‌کندی انجام گرفت و محقق مجبور به ارسال سؤالات به این افراد از طریق شبکه‌های اجتماعی مجازی مانند واتساپ و تلگرام بود.

منابع

- [۱] آزاد ارمکی، تقی و ایار، علی (۱۳۹۹). «بازپیکربندی مسئله قبیله‌گرایی در ایران امروز» *فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران*، (۱) ۱۱: ۳۷-۶۸.
- [۲] احمدی، حبیب و گروسی، سعیده (۱۳۸۳). «بررسی تأثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسیتی در خانواده‌های شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن» *فصلنامه مطالعات زنان*، (۶) ۲: ۳۰-۵.
- [۳] احمدی، سیروس و روستا، لهراسب (۱۳۹۰). «بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان». *فصلنامه جامعه‌شناسی زنان*، (۲) ۲: ۳۹-۵۸.
- [۴] اسمیت، فیلیپ (۱۳۸۷). *درآمدی بر نظریه فرهنگی*، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۵] انتظاری، علی و جدائیان، مرضیه (۱۳۹۰). «بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودک» *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، (۱۴ و ۱۵): ۲۲۸-۲۰۶.
- [۶] انتظاری، علی و کرمانی، محسن (۱۳۹۴). «تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار: مورد مطالعه کارکنان صنایع شهرستان کاشان». *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی*، واحد شوشتر، (۲) ۹: ۵۳-۲۹.
- [۷] بوردیو، پیر (۱۳۸۰). *نظریه کنش: دلایل عملی و انتخاب عقلانی*، ترجمه مرتضی مردیپها، تهران: نقش و نگار.
- [۸] پاتنام، رابرت (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: شیرازه.
- [۸] جغتایی، فائزه و همکاران (۱۳۹۵). «ابعاد و مؤلفه‌های توسعه اجتماعی در برنامه‌های توسعه». *فصلنامه رفاه اجتماعی*، (۶۳) ۱۶: ۵۵-۸۸.
- [۹] جمشیدیها، غلامرضا و پرستش، شهرام (۱۳۸۶). «دیالکتیک منش و میدان در نظریه عمل پیر بوردیو» *نامه علوم اجتماعی*، (۳۰) ۳۲-۱.
- [۱۰] چلبی، مسعود و مبارکی، محمد (۱۳۸۴). «تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان». *فصلنامه جامعه‌شناسی ایران*، (۲) ۶: ۳-۴۴.
- [۱۱] ربانی، رسول و همکاران (۱۳۹۰). «بررسی ارتباط بین عوامل اجتماعی با نابرابری‌های اجتماعی». *فصلنامه رفاه اجتماعی*، (۴۱) ۱۱: ۲۶۷-۳۰۵.
- [۱۲] روشن، احمدرضا؛ حسینی لردگانی، مریم (۱۳۸۸). «اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان زن». *نامه آموزش عالی*، (۶) ۲: ۶۷-۸۲.
- [۱۳] طباطبایی، شهناز و همکاران (۱۳۹۲). «نگرش زنان دانش‌آموخته به عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری آنها در بازار کار». *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، (۱۵) ۵: ۱۰۱-۸۹.

- [۱۴] طهماسبی، فردین و همکاران (۱۳۹۱). «عوامل اجتماعی مؤثر بر احساس نابرابری‌های اجتماعی و پیامدهای آنها در شهر تهران». فصلنامه پژوهش اجتماعی، (۱۴) ۴: ۷۵-۱۰۰.
- [۱۵] فاضلی، محمد و همکاران (۱۳۹۲). «توسعه اجتماعی، شاخص‌ها و جایگاه ایران در جهان». فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، (۱) ۲: ۱۵۹-۱۸۲.
- [۱۶] گنجی، محمد و حیدریان، امین (۱۳۹۳). «سرمایه فرهنگی و اقتصاد فرهنگ (با تأکید بر نظریه‌های پیر بوردیو و دیوید تراسبی)». نشریه راهبرد، (۷۲) ۲۳: ۷۷-۹۷.
- [۱۷] محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضد روش؛ مراحل و رویه‌های علمی در روش‌شناسی کیفی، تهران: جامعه‌شناسان.
- [۱۸] نادری مهدی، کریم و همکاران (۱۳۹۴). «واکاوی اشتغال پذیری دانشجویان زن: راهکارهای جدید تقویت حضور زنان در بازار کار». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۴) ۷۸: ۵۰-۲۱.
- [۱۹] نقیب‌زاده، احمد و استوار، مجید (۱۳۹۱). «بوردیو و قدرت نمادین». فصلنامه دانشکده حقوق و علوم سیاسی، (۲) ۴۲: ۲۹۴-۲۷۹.
- [۲۰] یعقوبی، جعفر و همکاران (۱۳۹۵). «بررسی ابعاد مختلف خوداشتغالی و موانع آن در میان دانشجویان دختر دانشکده کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه زنجان)». فصلنامه زن در توسعه و سیاست، (۳) ۱۴: ۳۴۳-۳۶۰.
- [21] Ahmad, M.M., Khaleek, S.Q. (2013). "Causes of unemployment Among the Educated Youth in Pakistan, *the international Journal of social sciences* 30th May 2013. Vol. 11 NO.1.
- [22] Hull, K. E. (2002). "Review of masculine domination." *Social Forces* 81(1): 351-352.
- [23] Neckerman, K. M., Fernandez, R.F. (2003). Keeping a job: Network hiring and turnover in a retail bank." *Research in the Sociology of Organizations*.
- [24] trivent, moris. (2013). the gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of european graduates, work, employment and society: 563-580.
- [25] <https://www.mehrnews.com/news/5259551/%DB%B4%DB%B0>