

# بررسی وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان ایران

زهره توحیدی<sup>۱</sup>

علی‌اکبر سروش<sup>۲</sup>

سید حسن الحسینی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۶/۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۸/۲۶

پژوهش حاضر با هدف «شناخت عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری» و «بررسی وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان» انجام شده است. سؤالات اصلی‌ای که تلاش شده به آن پاسخ داده شود، عبارت‌اند از: «وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان ساکن استان‌های تهران، مازندران، سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی و لرستان چگونه است؟» و «چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برای سنجش میزان اشتغال‌پذیری جوانان کشورمان قابل تعریف است؟» برای یافتن پاسخ این سؤالات، از دو روش کمی (پیمایش با ۱۵۰۰ نمونه در سطح ملی) و روش کیفی (گروه متمرکز) بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط معناداری بین نوع شغل با استان محل سکونت جوانان، بین شاخص دانش‌های پایه و شاخص اشتغال‌پذیری با استان محل سکونت جوانان وجود دارد؛ به گونه‌ای که جوانان ساکن استان‌های کمتر توسعه یافته به لحاظ سطح دانش‌های پایه و شاخص اشتغال‌پذیری با جوانان ساکن استان‌های توسعه یافته تفاوت بسیاری دارند. به علاوه، فرهنگ کار حاکم بر جامعه (به دلیل ارزش نبودن سخت‌کوشی و پشتکار)، محرومیت‌های مالی (به دلیل بازماندن از افزایش دانش یا مهارت و راه انداختن کسب و کار)، عملکرد نظام آموزشی (به دلیل عدم تمرکز کارآمد بر مهارت‌آموزی و عدم هماهنگی با بازار کار) و در نهایت، عدم ثبات و یکپارچگی در سیاست‌گذاری‌های کلان‌کشوری باعث کاهش سطح اشتغال‌پذیری جوانان است. همچنین، این پژوهش مدعی است که انگاره جوانان از نقاط ضعف و قوت خودشان در چارچوب مفهوم اشتغال‌پذیری نادرست و آگاهی آنان از فضای کسب و کار ضعیف است و این امر از دلایل مهم کاهش سطح اشتغال‌پذیری آنان به شمار می‌آید.

**واژگان کلیدی:** اشتغال‌پذیری، عوامل فردی اشتغال‌پذیری، عوامل محیطی - شخصی اشتغال‌پذیری و عوامل

بیرونی اشتغال‌پذیری

۱. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی

۲. دکترای تاریخ، پژوهشگر جامعه‌شناسی تاریخی (نویسنده مسئول)

۳. دکترای مدیریت

## مقدمه

از آنجا که اشتغال، مانعی در برابر فقر، محرومیت و بزهکاری و راهی برای توسعه و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی است و در سطح فردی، کار کردن باعث شکوفایی ظرفیت افراد و افزایش شأن فردی و اجتماعی آنها می شود، سیاست گذاری در راستای توسعه اشتغال «بهترین سیاست ضد فقر، ضد جرم و حمایت خانواده» به حساب می آید (McQuid & Lindsay, 2005: 202) و سیاست گذاری در راستای توسعه اشتغال دغدغه تمامی دولت هاست. یکی از مفاهیمی که بتازگی در چارچوب نظریه های مرتبط با اشتغال شکل گرفته، مفهوم «اشتغال پذیری»<sup>1</sup> است.

## طرح و اهمیت مسئله

در اکثر دولت های مدرن، بخش بزرگی از بودجه، امکانات و توان انسانی و ساختاری دولت صرف پرداختن به مسئله اشتغال می شود و اکثر اعضای جامعه نیز دغدغه اشتغال خود و آینده شغلی فرزندانشان را در سر دارند. دلایل بسیاری وجود دارد که موجب شده دولت در سطح کلان و اعضای جامعه در سطح خرد و فردی به مسئله اشتغال توجه داشته باشند. نقش اشتغال در تأمین معاش افراد، اولین و شاید مهمترین دلیلی است که در این ارتباط به ذهن می رسد- اما تنها دلیل نیست. به دلیل همین اهمیت کلیدی است که علوم مختلف از اقتصاد تا مدیریت به موضوع اشتغال پرداخته و درباره آن اندیشیده اند.

یکی از جدیدترین رویکردها به مسئله اشتغال -که حاصل مطالعات میان رشته ای است- نگاه مبتنی بر ظرفیت ها و بسترهای لازم برای اشتغال است که مفهوم «اشتغال پذیری» از آن متولد شده است. این مفهوم به «امکان به استخدام درآمدن» یا به عبارت درست تر، «امکان و ظرفیت یافتن شغل، حفظ و پیشرفت در آن» اشاره دارد.

آنچه باعث شده اشتغال پذیری به عنوان استراتژی کارآمدی برای بهبود شاخص اشتغال و مبارزه با فقر و محرومیت اجتماعی مورد توجه قرار گیرد، ظرفیت خاص این مفهوم است. اشتغال پذیری از سویی، راهی مناسب برای مبارزه با بیکاری، فقر، محرومیت اجتماعی و بزهکاری است و از سوی دیگر، پاسخی متناسب به تغییر در مناسبات بازار کار به شمار می آید. رشد جمعیت در دهه های گذشته و ناهماهنگی آن با ظرفیت

---

1 Employability

اقتصاد ملی، ضرورت پرداختن به افزایش قابلیت‌ها و امکانات برای یافتن شغل در بازار کار فعلی کشور را بیشتر کرده است.

به علاوه، اشتغال‌پذیری مفهومی است که به دلیل تأکید بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، ارزشی چندگانه دارد. در جهان امروز، نیروی انسانی بازوی اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی است، به ویژه آن‌که دنیای کسب و کار و جهان اقتصاد بسیار تخصصی شده است. این نیروی انسانی است که می‌تواند موجب توسعه یک جامعه و موفقیت آن در رقابت جهانی در عرصه اقتصادی باشد؛ به طوری که آکادمی آموزش عالی<sup>۱</sup>، در تشریح اهمیت افزایش اشتغال‌پذیری اعضای جامعه می‌گوید: «در قرن بیست‌ویکم منابع طبیعی ما همان مردمانمان هستند که پتانسیل‌های‌شان بکر و گسترده است». (آکادمی آموزشی عالی، ۲۰۰۷: ۷) توسعه مهارت‌ها، ویژگی‌ها و رویکردهای افراد در راستای افزایش سطح اشتغال‌پذیری و رفع موانع زمینه‌ای و بهبود اشتغال‌پذیری، راهی برای توسعه نیروی انسانی و به تبع آن توسعه اقتصادی و اجتماعی است.

با توجه به ظرفیت‌ها و ارزش‌هایی که «اشتغال‌پذیری» برای پرداختن به مسئله اشتغال در جامعه جوان ایران دارد، مطالعه علمی و دقیق آن اهمیت بسیار دارد. در جامعه ما از یک سو، نرخ جمعیت جوان و فعال بالاست<sup>۲</sup> و از سوی دیگر، سطح تحصیلات جامعه در حال افزایش است که در کنار آن، با رشد بیکاری جوانان تحصیل‌کرده مواجه شده‌ایم<sup>۳</sup>. در نتیجه، توسعه ظرفیت‌ها و فراهم کردن بسترها در سطح فردی، محیطی و کلان می‌تواند رویکردی جدید به مسئله اشتغال جوانان باشد. به همین دلیل، شناخت شاخص‌های بومی اشتغال-پذیری و بررسی وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان، موضوع مهمی است که این پژوهش کوشیده، به آن بپردازد.

## چارچوب مفهومی

می‌توان ادعا کرد که در حال حاضر توافق چندانی بر سر ماهیت دقیق اشتغال‌پذیری وجود ندارد. تعاریف متنوعی از اشتغال‌پذیری ارائه می‌شود که هر کدام بر وجهی از این مفهوم تأکید می‌کنند و یا مؤلفه‌های مختلفی را در آن مؤثر می‌دانند. برای مثال، در سمیناری که در سال ۲۰۰۸ در لندن به منظور بحث در مورد مسئله

1. HEA

۲. بر اساس سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰، جمعیت بین ۱۵-۶۴ ساله ایران ۷۰/۹ درصد است.

۳. بر اساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان از نرخ بیکاری کل کشور بالاتر است.

مهارت‌های اشتغال‌پذیری برگزار شد، اتفاق نظری بین کارشناسان و فعالان این عرصه بر سر مفهوم اشتغال-پذیری وجود نداشت. با این وجود، این امر، بدان معنا نیست که نمی‌توان اشتراکات معنایی در تعاریف موجود پیدا کرد. گرچه انتظاراتی که گروه‌های مختلف درگیر با مسئله اشتغال‌پذیری، از آن دارند، گوناگون است، اما بر سر این نکته اجماع نظر وجود دارد که اشتغال‌پذیری «باید بازتاب‌دهنده مهارت‌ها، ویژگی‌ها و رفتارهای ضروری برای یافتن و حفظ شغل باشد». به علاوه، در دوره کنونی، این اتفاق نظر نیز وجود دارد که اشتغال-پذیری فقط برای ورود به بازار کار نیست، بلکه تداوم حضور و پیشرفت در آن، نیز هست. (LSN, 2008:1)

با توجه به گستردگی تعاریف ارائه شده از اشتغال‌پذیری، برای چارچوب یافتن ذهن، معرفی دو مدل اصلی برای پژوهش در این مورد مفید است: «مدل وندر هیجلی و همکاران» و «مدل فیوگیت و همکاران».

در مدل وندر هیجلی و همکاران، رویکرد شایستگی محور برای اشتغال‌پذیری انتخاب شده است. شایستگی به گمان آنها مجموعه قابل مشاهده‌ای از عملکردها و نگرش‌ها شامل دانش فردی، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهاست. در واقع، آنها شایستگی را در سطح فردی قرار دادند و ابعاد زیر را برای اشتغال‌پذیری در نظر گرفتند: پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، برخورداری از حس سازمانی، تعادل و توازن و تخصص حرفه‌ای. (زاهدی و اکبرپور: ۱۳۸۸، ۴) این مدل، رویکردی کاملاً فردی به مسئله اشتغال‌پذیری دارد و تنها بر قابلیت‌های افراد برای یافتن شغل و انجام وظایف شغلی توجه می‌کند.

در مدل فیوگیت و همکاران، هویت حرفه‌ای، انطباق‌پذیری شخصی و سرمایه اجتماعی و انسانی، سه شاخص اشتغال‌پذیری هستند (همان). فیوگیت و همکارانش در این مدل، اشتغال‌پذیری را فقط امری فردی نمی‌بیند، بلکه برای اشتغال‌پذیری بعد اجتماعی و گفتمانی نیز قائل اند.

دو رویکرد عمده در پرداختن به مسئله اشتغال‌پذیری قابل تشخیص است: اول، رویکردی که تنها به قابلیت‌های فردی توجه دارد. این رویکرد، اشتغال‌پذیری را به عنوان مهارت‌ها، ویژگی‌ها و دانش‌های فردی می‌شناسد (همچون مدل وندر هیجلی و همکاران). دوم، رویکردی که بر عواملی خارج از کنترل فرد نیز توجه دارد. در این رویکرد، بستری که فرد در آن زندگی و رشد می‌کند و به آن مقید می‌شود و عوامل کلان اقتصادی و سیاست‌گذاری نیز مورد تأکید است (همچون مدل فیوگیت و همکاران).

اگر نگاهی تاریخی نیز به تحولات مفهوم اشتغال‌پذیری بیندازیم، می‌توان رد پای دو رویکرد یاد شده را تشخیص داد. اشتغال‌پذیری از حدود صد سال پیش تا کنون به کار گرفته شده و در دوره‌های مختلف زمانی، تغییر معنا داده است. گزییر (۲۰۰۱)، هفت موج در تحولات مفهوم اشتغال‌پذیری از زمان شکل‌گیری تا به امروز شناسایی و به صورت زیر معرفی کرده است: «اشتغال‌پذیری دوگانه»، «مراقبت‌گری اجتماعی»، «سیاست-گذاری نیروی انسانی»، «اشتغال‌پذیری سیال»، «عملکرد بازار نیروی کار»، «اشتغال‌پذیری ابتکاری»، «اشتغال-پذیری برهم کنشی». (Gazier: 1998a,b, 2001, quoted, McQuid & Lindsay: 2005, 200-)

(201)

تعاریف اولیه‌ای که از مفهوم اشتغال‌پذیری ارائه شده، فرد محور بوده است. تا اواخر دهه ۹۰ میلادی، مسئله اشتغال‌پذیری این‌طور دیده می‌شد که افراد جویای کار، کارمندان و کارگران، خود باید مهارت‌های لازم را برای یافتن شغل یا حفظ شغل خود و پیشرفت در آن داشته باشند. همین رویکرد فردمحورانه، در طول زمان توسعه یافت و تکمیل شد. مطالعات و پژوهش‌هایی که حول اشتغال‌پذیری صورت گرفت، این مفهوم را گسترده و کامل کرد؛ به طوری که تأکید صرف بر مهارت‌ها به توجه همزمان به مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد (مثل انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری) تغییر یافت. اما با گذشت زمان، نظریات افرادی چون هیلج و پولارد (۱۹۹۸)، گزییر (۲۰۰۱) و مک‌کوئید و لیندسی (۲۰۰۵)، این بحث را پیش کشید که اشتغال‌پذیری نمی‌تواند فقط مسئله‌ای فردی باشد، بلکه باید با نگاهی کلان‌تر به آن نگریده شود. در این مباحث جدید، بر این نکته تأکید شد که وضعیت اشتغال افراد را نمی‌توان بدون در نظر گرفتن کل بازار کار دید. لذا آنها بر اهمیت مسائل زمینه‌ای از جمله فرهنگ کار و وضعیت کلی بازار کار از جمله نظام استخدامی توجه کردند.

هیلج و پولارد اعلام کردند « اشتغال‌پذیری، بستری است که در آن، افراد به دنبال کار می‌گردند» (Hillage & Pollard: 1998, 12) نکته کلیدی در بحث اشتغال‌پذیری است. برای مثال، شرایط محیطی فرد و فضای بازار کار را نمی‌توان نادیده گرفت. گزییر معتقد است که اشتغال‌پذیری، نتیجه برهم کنشی «افراد»، «دیگر کنش-گران» و «شرایط بازار کار» است. (Gazier: 2001, quoted, McQuid & Lindsay: 2005, 202) مک‌کوئید و لیندسی نیز بر این نظرند که علاوه بر «مهارت‌های فردی»، «شرایط زمینه‌ای خود شخص» و «عوامل

---

1. Gazier

بیرونی چون تقاضای اقتصاد کلان» در بحث از اشتغال‌پذیری باید دیده شوند. (McQuid & Lindsay: 2005, 207)

رویکرد جدید بر این تأکید می‌کند که در نظام اقتصادی مدرن، فرد برای یافتن شغل لاجرم در بازار کار، به دنبال شغل می‌گردد و هر بحثی از وضعیت اشتغال افراد تنها در چارچوب بازار کار می‌تواند معنا داشته باشد. بازار کار نیز فقط یک طرف «عرضه» نیست، بلکه نظامی دو سویه است. بازار کار هم طرف عرضه دارد و هم تقاضا. لذا نمی‌توان بی‌توجه به طرف «تقاضا» تمامی تحلیل را بر یک طرف بنا نهاد. به همین دلیل برای داشتن تحلیلی جامع و همه‌جانبه از اشتغال‌پذیری باید طرف تقاضا برای نیروی انسانی را هم مورد بررسی قرار دهد.

مشخص است که «تقاضا» در بازار کار تحت تأثیر وضعیت کلی اقتصاد محلی و ملی قرار دارد. بنابراین، اقتصاد در سطح کلان آن بر وضعیت اشتغال‌پذیری افراد تأثیرگذار است. این بدان معناست که فردی واجد مهارت‌ها و صلاحیت‌های بسیار، ممکن است در رکود اقتصادی، شغل خود را از دست بدهد و یا اصلاً نتواند شغلی بیابد.

همچنین، اشتغال‌پذیری را نباید فقط به معنای داشتن شغل، تقلیل داد، بلکه همان‌طور که در مباحث اقتصادی حول مفهوم اشتغال مطرح است، فرد باید متناسب با توانایی‌اش صاحب شغلی باشد، وگرنه در زمره بیکاری پنهان قرار می‌گیرد. به عبارت دقیق‌تر، اگر فردی شغلی پایین‌تر از توانایی‌هایش داشته باشد، وی دچار بیکاری پنهان است. به همین ترتیب، اشتغال‌پذیری به معنای آن است که فرد متناسب با دانش تخصصی و توان کاری-اش شغلی داشته باشد و در صورت لزوم باز هم بتواند شغل مشابهی بیابد. در این راستا، اهمیت و اثرگذاری وضعیت اقتصاد ملی و محلی بیشتر خود را نشان می‌دهد، زیرا بسیار محتمل است که فردی به دلیل مهارت‌ها و دانش بالا شغلی بیابد، اما آن شغل، در واقع بیکاری پنهان باشد. به همین دلیل، برخی پژوهشگران اعلام کرده‌اند که «اشتغال‌پذیری همان استخدام شدن نیست». (ESECT: 2005, 6) «در بریتانیا، شاخص عملی کلیدی [در سنجش اشتغال‌پذیری افراد]، تناسب شغل با مدرک تحصیلی است». (Ibid)

البته تنها عامل مؤثر بر وضعیت بازار کار، اقتصاد کلان ملی و محلی نیست، بلکه عوامل متعدد دیگری نیز بر بازار کار تأثیر می‌گذارد. نمونه‌ای که مک‌کوئید و لیندسی به درستی بر آن تأکید می‌کنند، تأثیر الگوهای استخدامی در بازار کار است. تبعیض‌های رایج مثل تبعیض‌های نژادی، دینی، مذهبی، جنسیتی و غیره عدم

انعطاف در وضعیت کار مثل عدم دسترسی به کار پاره وقت، عدم دسترسی به شیفت‌های کاری مختلف و غیره همگی بر بازار کار تأثیر دارند. (McQuid & Lindsay: 2005, 206-207) لذا برای مثال، فردی از اقلیتی قومی، علی‌رغم مهارت‌ها و ویژگی‌های بسیار، ممکن است به دلیل تبعیض قومی نتواند شغل مناسبی برای خود بیابد.

مک‌کوئید و لیندسی از این هم فراتر می‌روند و تأکید می‌کنند که فقط بازار کار و عرضه و تقاضای نیروی انسانی نیست که بر اشتغال‌پذیری تأثیر می‌گذارد، بلکه شرایط محیطی خود فرد نیز بر اشتغال‌پذیری وی اثرگذار است. به عبارت دیگر، نمی‌توان «فرد» را فقط به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و ویژگی‌ها دید، بلکه زندگی شخصی او نیز بر اشتغال‌پذیری اش تأثیر دارد. وی در این مورد، اشاره می‌کند که لزوم مراقبت از افراد کهنسال یا کودکان، تعهد حمایت مالی از بستگان، برخورداری از سرمایه‌ی اجتماعی و غیره از عوامل محیطی شخص‌اند که بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر می‌گذارند. (Ibid, 210) برای مثال، در نظر بگیرید که زنی علی‌رغم داشتن مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصی مناسب برای استخدام اما به علت آن که مجبور است از فرزند خردسالش مراقبت کند، به ویژه در صورت نبود انعطاف در بازار کار نمی‌تواند شاغل به کاری شود.

آنچه که بحث مک‌کوئید و لیندسی درباره تأثیر عوامل محیطی شخصی بر اشتغال‌پذیری افراد را تکمیل می‌کند، مفهوم «هویت حرفه‌ای» فیوگیت و همکارانش است. آنها معتقدند که «هویت‌های حرفه‌ای در شکلی روایی صورت‌بندی می‌شوند. روایت‌های گوناگون از هویت حرفه‌ای، داستان‌های مختلفی هستند که مردم برای چارچوب‌بندی کردن، معنابخشی و تداوم گذشته، حال و آینده حرفه‌ای خود و در ارتباط با تجربیات‌شان خلق می‌کنند. روایت‌های هویتی، انگیزه‌ها و به ویژه خودهای ممکن و میل به تحت تأثیر قرار دادن مخاطبان ارزشمند چون کارفرمایان را در افراد شکل می‌دهد.» (Fugate, et, al: 2004, 20) بنابراین، هویت‌های حرفه‌ای متفاوتی که افراد برای خود تعریف می‌کنند، «خود»های متفاوتی را سامان می‌دهند. همین «خود» است که جویای کار می‌شود، در روابط شغلی ایفای نقش می‌کند و مسئولیت‌های کاری را انجام می‌دهد. بنابراین، هویت حرفه‌ای بر اشتغال‌پذیری فرد اثر می‌گذارد. فیوگیت و همکارانش به استناد تحقیقات برزونسکی (۱۹۹۰، ۱۹۹۲ و برزونسکی و آدام: ۱۹۹۹) از سه سبک هویت حرفه‌ای یاد می‌کنند.

«مطالعات مربوط به سبک‌های مختلف هویت نشان می‌دهد که مردم در پذیرندگی‌شان نسبت به دلالت‌های بالقوه نهفته در کنش‌هایشان برای هویتی که اتخاذ می‌کنند، متفاوت هستند. افراد با سبک هویتی «اطلاعات‌گرا» گرایش دارند که به طور فعالی اطلاعاتی که به آنها مرتبط می‌شود را جستجو و استفاده کنند، در حالی که افراد با سبک هویتی «هنجارگرا» گرایش دارند که منطبق با انتظارات دیگران عمل کنند و آنهایی که سبک هویتی «اجتناب‌گرا» دارند، مایلند که از خود-واکنشی اجتناب کنند. بنابراین، کارمندان با سبک هویتی اطلاعات‌گرا بیشتر علاقه‌مندند که اطلاعات‌شان را افزایش دهند و درونی کنند. همین باعث می‌شود که جایگاه آنها در زمینه شغلی به طور خاص و حرفه‌ای به طور عام بهبود یابد. همچنین، آنها بیشتر خود را برای مواجهه با استرس‌ها شغلی آماده می‌کنند.» (Ibid, p 21)

هویت حرفه‌ای افراد متأثر از شرایط محیطی فرد است. لذا شرایط محیطی نه فقط اثر مستقیم بر وضعیت اشتغال‌پذیری افراد دارد که به طور غیرمستقیم به عنوان یک عامل، هویت حرفه‌ای آنها را زیر نفوذ دارد. برای مثال، زنی که تعهد و مسئولیت مالی بر خود احساس نمی‌کند، با مردی که وظیفه تأمین معاش خانواده بر دوش دارد، شرایط محیطی متفاوتی دارند و به تبع آن هویت‌های حرفه‌ای متفاوتی نیز برای خود تعریف می‌کنند.

در مجموع، جامع‌ترین تعریفی که از اشتغال‌پذیری می‌توان مبنای پژوهش قرار داد، از این قرار است: «اشتغال‌پذیری، توانایی شخص برای به دست آوردن اولین شغل و یا استخدام شدن اولیه وی، حفظ شغل، جابجایی بین نقش‌ها و فعالیت‌های کاری در یک سازمان و عنداللزوم کسب شغل جدید و در شکل ایده‌آل آن تثبیت کار مناسب و در حد کفایت انجام کار مؤثر است.» (Hillage & Pollard, 1998) عواملی که «توانایی شخص» را برمی‌سازند، شامل عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل بیرونی است.

عوامل فردی شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های ضروری اشتغال‌پذیری (صلاحیت‌های شخصی، مهارت‌های پایه‌ای قابل انتقال، مهارت‌های کلیدی قابل انتقال، مهارت‌های سطح بالای قابل انتقال، شایستگی و دانش کاری پایه)، ویژگی‌های دموگرافیک (سن، جنسیت و غیره)، سلامت و رفاه (سلامت، معلولیت)، جستجوی کار (استفاده مؤثر از خدمات رسمی کاریابی، استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی، آگاهی و استفاده مؤثر از شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی، توانایی تکمیل فرم‌های استخدام و رزومه و غیره)، انطباق‌پذیری و تحرک (تحرک جغرافیایی،



انعطاف‌پذیری از نظر درآمد و شغلی از جمله ساعت کار) و غیره است. (McQuid & Lindsay: 2005, 209-210)

شرایط محیطی شامل شرایط زندگی خانوادگی (وظیفه نگهداری مستقیم، مسئولیت‌ها، وظیفه نگهداری کودکان، بستگان سالخورده و غیره، ...)، فرهنگ کار (وجود فرهنگی که کار کردن را ترغیب می‌کند و ...)، دسترسی به منابع (دسترسی به وسایل حمل و نقل، دسترسی به سرمایه‌ی مالی، دسترسی به سرمایه‌ی اجتماعی) و غیره است. (Ibid)

عوامل بیرونی شامل وضعیت تقاضا در بازار کار (همچون سطح تقاضاهای محلی و منطقه‌ای، ماهیت و تحولات در تقاضاهای محلی و منطقه‌ای، ساختار شغلی مشاغل مورد تقاضا، بخش‌هایی که تقاضا بیشتر وجود دارد، جغرافیا و موقعیت شغل نسبت مناطق مرکزی، میزان رقابت برای مشاغل، اقدامات کارفرمایان و رقبای آنان، ترجیحات متغیر مشتریان) و عوامل اقتصادی کلان (همچون ثبات اقتصاد کلان، میزان اعتماد به زمان بازدهی کسب و کارها، سطح و ماهیت تقاضا در اقتصاد ملی و وضعیت فرصت‌های شغلی از جمله شرایط کار، ساعات کاری و امتیازات کارهای شیفته، فرصت‌های ارتقای شغلی، دامنه‌ی مشاغل پاره‌وقت، موقت و مقطعی)، عوامل جذب نیرو و استخدام (همچون رویه‌های جذب نیرو توسط کارفرمایان، گزینش‌های عمومی و اولویت‌های کارفرمایان، کانال‌های شناخت کارفرمایان، شناخت نسبت به مشخصه‌ها، تمایزها و تفاوت‌های مدنظر کارفرمایان، شناخت از شبکه‌ها و مجاری غیررسمی کارفرمایان و سیاست‌های اشتغال در بخش عمومی و خصوصی در محیط زندگی فرد) است. (Ibid, 10-209)

البته با توجه به تأکیدی که در این تعریف از اشتغال‌پذیری بر عواملی زمینه‌ای و بیرونی وجود دارد، توجه به مناسبات و اقتضائات اجتماعی خاص هر جامعه ضروری است. لذا، شاخص‌های ابعاد سه‌گانه اشتغال‌پذیری باید متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تنظیم گردد.

## سؤالات پژوهش

این پژوهش با توجه به ویژگی اکتشافی‌ای که دارد، نمی‌تواند فرضیه داشته باشد. بلکه سؤالاتی برای پاسخگویی پیش روی این پژوهش قرار دارد.

## سؤال اصلی

۱. وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان ساکن استان‌های تهران، مازندران، سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی و لرستان چگونه است؟

۲. چه ویژگی‌ها یا شاخص‌هایی برای سنجش میزان اشتغال‌پذیری جوانان کشورمان قابل تعریف است؟

## سؤالات فرعی

- وضعیت بعد فردی جوانان ساکن استان‌های تهران، مازندران، سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی و لرستان چگونه است؟
- وضعیت بعد محیطی جوانان ساکن استان‌های تهران، مازندران، سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی و لرستان چگونه است؟
- وضعیت بعد بیرونی جوانان ساکن استان‌های تهران، مازندران، سیستان و بلوچستان، خراسان شمالی و لرستان چگونه است؟

## روش شناسی پژوهش

همان‌گونه که اشاره شد، با توجه به گستردگی دامنه شاخص‌های مورد بررسی در ارزیابی وضعیت اشتغال-پذیری افراد، ضرورت داشت که پژوهش به یک روش خاص محدود نشود. به همین دلیل، روشی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، روش تلفیقی بود. «تحقیق تلفیقی ... به عنوان یک شیوه بر جمع‌آوری، تحلیل و تلفیق اطلاعات کمی و کیفی در یک پژوهش مجزا یا مجموعه‌ای از پژوهش‌ها تمرکز می‌کند و مهم‌ترین فرض آن این است که به‌کارگیری ترکیب رویکردهای کمی و کیفی، درک بهتری نسبت به زمانی که هر رویکرد را جداگانه به‌کار ببریم، از موضوع به‌دست می‌دهد.» (کرسول و کلارک، ۱۳۸۷: ۲۴-۲۵) لذا، برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش، در دو بخش کمی و کیفی کار شد.

در گام اول، لازم بود که شاخص‌های اشتغال‌پذیری متناسب با مناسبات و اقتضائات بومی بازبینی شود. به این منظور، مجموعه مصاحبه‌هایی با کارفرمایان و متخصصین حوزه اقتصاد و مدیریت منابع انسانی انجام شد که بر اساس یافته‌های آن مصاحبه‌ها ابعاد و شاخص‌های اشتغال‌پذیری تدوین شد.

### متغیرهای مورد بررسی

عوامل فردی: ویژگی‌های دموگرافیک، سلامت (درگیر نبودن با بیماری‌های خاص)، میل و قدرت یادگیری، ویژگی‌های شخصیتی (انطباق‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، میل به یادگیری)، مهارت‌های عمومی و توانایی‌های ذهنی (مهارت‌های گفتاری و شنیداری، قدرت حل مسئله، کار گروهی)، رویکرد مثبت به کار، دانش‌های پایه (زبان مادری، آشنایی با زبان انگلیسی، توانایی با کار کامپیوتر و اینترنت).

عوامل محیطی: شرایط زندگی (وظیفه نگهداری کودک، معلول یا کهنسال و مسئولیت خانوادگی)، فرهنگ کار، دسترسی به منابع (دسترسی به وسایل حمل‌ونقل عمومی، سرمایه‌های مالی و عدم تبعیض اجتماعی).

عوامل بیرونی: نظام تقاضا (رونق اقتصاد محلی و ملی)، نظام آموزشی، سیاست‌گذاری‌های کلان (یکپارچگی و ثبات سیاست‌های اشتغال و غیره).

در گام دوم، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش کمی پژوهش، پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پیمایش جوانان (در سنین ۱۵ تا ۲۹ سال) کل کشور بودند. از آنجا که متغیرهای زمینه‌ای و محیطی در اشتغال‌پذیری جوانان مؤثرند، لازم بود در نمونه‌گیری نیز آن دو متغیر مورد توجه قرار گیرند. متغیرهای زمینه‌ای عبارت‌اند از: سن، جنس، تحصیلات، شغل و تحصیلات والدین و متغیرهای محیطی نیز بر اساس ویژگی‌ها و شرایط جغرافیای طبیعی و انسانی در ایران عبارت‌اند از: دین و مذهب، قومیت یا گویش، سطح توسعه یافتگی و جایگاه استان نسبت به مرکز. بر اساس این معیارها، پنج استان تهران، خراسان شمالی، مازندران، سیستان و بلوچستان و لرستان انتخاب شدند. همچنین، در هر استان، جوانان ساکن مرکز استان و یکی از شهرهای غیرمرکز مورد پرسش قرار گرفتند. بنابراین، نمونه‌گیری در این پژوهش، به صورت چند مرحله‌ای انجام شد. به این ترتیب که در مرحله اول به تناسب متغیرهای محیطی جوامع هدف، استان‌های

مرتبط، سپس بر اساس متغیرهای زمینه‌ای، گروه‌های مربوطه و به تناسب جمعیت هر گروه، حجم نمونه تعیین گردید و سپس به صورت تصادفی، نمونه‌ها انتخاب شدند.

برای تعیین حجم نمونه پیمایش از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه ۲۶۷ نفر در هر یک از گروه‌ها (استان‌های هدف) به دست آمد که با گرد کردن آن به رقم ۲۷۰ نفر رسیدیم - مجموع آن ۱۳۵۰ نمونه می‌شود. البته با در نظر گرفتن احتمال خطا در حین اجرای پیمایش، ۱۰ درصد به تعداد پرسشنامه‌های هر یک از استان‌های هدف افزوده شد.

پرسشنامه‌ای که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، محقق-ساخت بوده است که برای طراحی آن، همان‌طور که گفته شد، مفهوم اشتغال‌پذیری به کمک مصاحبه با کارفرمایان، فعالان کارآفرینی و نخبگان این حوزه، بومی و شاخص‌های آن به صورت گویه تدوین شد و سپس مورد پیش‌آزمون قرار گرفت. از این پرسشنامه، برای سنجش بعد فردی اشتغال‌پذیری، برخی شاخص‌های قابل کمی‌سازی بعد محیطی (شرایط زندگی و دسترسی به منابع) و شاخص نظام آموزشی از بعد بیرونی اشتغال‌پذیری استفاده شد.

از سوی دیگر، برای سنجش برخی از شاخص‌های بعد محیطی (فرهنگ کار) و شاخص‌های بعد بیرونی (نظام آموزشی، نظام تقاضا و سیاست‌گذاری کلان) روش کیفی به کار گرفته شد. از آنجا که از مصاحبه عمیق نیمه-ساختاریافته ابزار بخش کیفی پژوهش است، محورهای آن با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش طراحی گردید.

در نهایت، به منظور جمع‌بندی نتایج به دست آمده و اطمینان از جامع و مانع بودن آنها، داده‌های به دست آمده، از طریق گروه متمرکز مورد بازبینی و تدقیق قرار گرفت.

## **یافته‌های پژوهش**

متغیرهای زمینه‌ای اصلی‌ای که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفتند، شامل جنس، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، تحصیلات پدر و مادر، شغل پدر، مادر و همسر بود که در اینجا برای جلوگیری از اطباب کلام تنها

به جنس، گروه‌های سنی و تحصیلات اشاره می‌کنیم. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، جوانان با تحصیلات کارشناسی بیشترین فراوانی را دارند.

جدول ۱: متغیرهای زمینه‌ای (جنس، گروه‌های سنی، تحصیلات)

| متغیرهای زمینه | موارد         | فراوانی | درصد |
|----------------|---------------|---------|------|
| جنس            | زن            | ۶۹۲     | ۴۷/۱ |
|                | مرد           | ۷۷۷     | ۵۲/۹ |
| گروه‌های سنی   | ۱۹-۱۵         | ۳۳۲     | ۲۲/۸ |
|                | ۲۴-۲۰         | ۵۲۵     | ۳۶   |
|                | ۳۰-۲۵         | ۶۰۰     | ۴۱/۲ |
| تحصیلات        | بی‌سواد       | ۱       | ۰/۱  |
|                | ابتدایی       | ۱۲      | ۰/۸  |
|                | راهنمایی      | ۶۸      | ۴/۶  |
|                | دبیرستان      | ۷۰      | ۴/۷  |
|                | دیپلم         | ۵۸۸     | ۳۹/۹ |
|                | کاردانی       | ۱۹۹     | ۱۳/۵ |
|                | کارشناسی      | ۳۹۰     | ۲۶/۴ |
|                | کارشناسی ارشد | ۵۴      | ۳/۷  |
|                | دکتری         | ۱       | ۰/۱  |

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش در خصوص، وضعیت اشتغال جوانان بود که جزئیات آن در جدول زیر آمده است. همان‌گونه که مشخص است، از میان ۵۹۴ پاسخگوی بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۲۱ نفر شاغل نیستند.

جدول ۲: وضعیت اشتغال جوانان به تفکیک گروه سنی

| شاغل/غیر شاغل سن | غیر شاغل | شاغل | مجموع |
|------------------|----------|------|-------|
| ۱۹-۱۵            | ۲۸۰      | ۴۹   | ۳۲۹   |
| ۲۴-۲۰            | ۲۹۳      | ۲۲۶  | ۵۱۹   |

|      |     |     |       |
|------|-----|-----|-------|
| ۵۹۴  | ۳۷۳ | ۲۲۱ | ۳۰-۲۵ |
| ۱۴۴۲ | ۶۴۸ | ۷۹۴ | مجموع |
| %۱۰۰ | %۴۵ | %۵۵ | درصد  |

با توجه به گستردگی ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی در این پژوهش و به منظور جلوگیری از آشفتگی ذهنی، یافته‌های به دست آمده را در ذیل سه بُعد اشتغال‌پذیری تشریح می‌کنیم.

**وضعیت بعد فردی اشتغال‌پذیری:** یافته‌های پیمایش نشان داد، پایین‌ترین نمره در بُعد فردی اشتغال‌پذیری متعلق به شاخص دانش‌های پایه است. همان‌گونه که در جدول زیر مشخص است، هیچ یک از جوانان به لحاظ سطح دانش‌های پایه که بر اساس توانایی کار با نرم‌افزارهای کامپیوتری و اینترنت و آشنایی با زبان انگلیسی سنجیده شده بود، در سطح بالایی قرار نداشتند.

جدول ۳: وضعیت شاخص‌های بعد فردی اشتغال‌پذیری به تفکیک استان محل سکونت

| مجموع | لرستان | سیستان و بلوچستان | مازندران | خراسان شمالی | تهران | استان‌های هدف | شاخص‌های بُعد فردی اشتغال‌پذیری |
|-------|--------|-------------------|----------|--------------|-------|---------------|---------------------------------|
| درصد  | درصد   | درصد              | درصد     | درصد         | درصد  | معیار         |                                 |
| ۱/۵   | ۲/۱    | ۰/۷               | ۱/۴      | ۱/۱          | ۲/۴   | کم            | انطباق‌پذیری                    |
| ۴۵/۳  | ۴۰/۷   | ۳۵/۵              | ۴۷/۱     | ۴۶/۶         | ۵۶/۴  | متوسط         |                                 |
| ۵۳/۲  | ۵۷/۲   | ۶۳/۸              | ۵۱/۵     | ۵۲/۳         | ۴۱/۲  | زیاد          |                                 |
| ۰/۳   | ۰/۰    | ۰/۰               | ۰/۳      | ۰/۴          | ۰/۷   | کم            | مسئولیت‌پذیری                   |
| ۴۳/۴  | ۴۹/۳   | ۳۸/۲              | ۳۷/۶     | ۳۹/۳         | ۵۲/۴  | متوسط         |                                 |
| ۵۶/۴  | ۵۰/۷   | ۶۱/۸              | ۶۲       | ۶۰/۴         | ۴۶/۹  | زیاد          |                                 |
| ۰/۱   | ۰/۰    | ۰/۰               | ۰/۳      | ۰/۰          | ۰/۰   | کم            | کار گروهی                       |
| ۳۷    | ۴۶/۵   | ۲۸/۲              | ۳۹/۲     | ۳۴/۹         | ۳۶/۶  | متوسط         |                                 |
| ۶۲/۹  | ۳۵/۵   | ۷۱/۸              | ۶۰/۴     | ۶۵/۱         | ۶۳/۴  | زیاد          |                                 |
| ۱/۹   | ۲/۸    | ۰/۰               | ۰/۷      | ۱/۸          | ۴/۱   | کم            | رویکرد به کار                   |
| ۲۱    | ۳۲/۴   | ۲۸/۲              | ۱۲/۷     | ۲۲/۵         | ۲۸/۳  | متوسط         |                                 |
| ۷۷/۱  | ۶۴/۸   | ۷۱/۸              | ۸۶/۶     | ۷۵/۷         | ۶۷/۶  | زیاد          |                                 |

|      |      |      |      |      |      |       |                |
|------|------|------|------|------|------|-------|----------------|
| ۱    | ۰/۷  | ۱/۱  | ۱/۴  | ۰/۷  | ۱/۱  | کم    | میل به یادگیری |
| ۲۲/۳ | ۲۹/۴ | ۱۵/۸ | ۱۷/۳ | ۲۳/۲ | ۲۶/۳ | متوسط |                |
| ۷۶/۷ | ۶۹/۹ | ۸۳/۲ | ۸۱/۳ | ۷۶/۱ | ۷۲/۶ | زیاد  |                |
| ۰/۵  | ۲/۱  | ۰/۰  | ۰/۳  | ۰/۰  | ۰/۰  | کم    | حل مسئله       |
| ۱۸/۵ | ۲۵/۳ | ۱۱/۷ | ۱۱   | ۲۱/۹ | ۲۲/۸ | متوسط |                |
| ۸۱   | ۷۲/۷ | ۸۸/۳ | ۸۸/۷ | ۷۸/۱ | ۷۷/۲ | زیاد  |                |
| ۲/۶  | ۳/۴  | ۲/۹  | ۲/۱  | ۲/۸  | ۱/۸  | کم    | دانش‌های پایه  |
| ۹۷/۴ | ۹۶/۶ | ۹۷/۱ | ۹۷/۹ | ۹۷/۲ | ۹۸/۲ | متوسط |                |
| ۰/۰  | ۰/۰  | ۰/۰  | ۰/۰  | ۰/۰  | ۰/۰  | زیاد  |                |

وضعیت بعد شرایط محیطی اشتغال‌پذیری: آن‌گونه که در چارچوب مفهومی تبیین شد، وضعیت سلامت افراد بر سطح اشتغال‌پذیری آنها تأثیر می‌گذارد. یافته‌ها نشان داد که ۶/۱ درصد جوانان درگیر بیماری‌های خاص و ۳/۳ درصد دچار معلولیت مانع اشتغال هستند.

همچنین، ۶۱/۴ درصد از جوانان ابراز داشته‌اند که به دلیل نداشتن سرمایه مالی کافی حداقل از یکی از این موارد بازمانده‌اند: ادامه تحصیل، راه انداختن کسب و کار و یا استفاده از کلاس‌های آموزشی. این یافته، نشان می‌دهد که عدم دسترسی به منابع لازم برای یافتن شغل، یکی از عوامل اثرگذار در کاهش اشتغال‌پذیری جوانان است.

از سوی دیگر، ۵۹/۷ درصد جوانان نقشی برای خود در خانواده تعریف می‌کنند که متضمن لزوم تلاش برای همکاری در تأمین معاش خانواده نیست. این رقم، مجموع افرادی است که خود را «فرزند که باید به مسائل شخصی‌اش بپردازد»، «زن خانواده که باید کمک خرج باشد» و سایر می‌دانند.

جدول ۴: نقش اصلی جوان در خانواده

| درصد | فراوانی | نقش اصلی در خانواده                     |
|------|---------|---|
| ۱۴/۵ | ۲۱۳     | سرپرست خانواده                          |
| ۷/۸  | ۱۱۵     | زن خانواده که فقط وظایف خانگی دارد      |
| ۶/۳  | ۹۲      | زن خانواده که باید کمک خرج خانواده باشد |

|      |      |  |
|------|------|--|
| ۵۰/۴ | ۷۴۲  | فرزند خانواده که باید به مسائل شخصی اش بپردازد |
| ۱۵/۹ | ۲۳۴  | فرزند خانواده که باید کمک خرج باشد             |
| ۲/۸  | ۴۰   | سایر   |
| ۱۰۰  | ۱۴۳۶ | مجموع  |

تفکیک یافته‌ها در این سؤال بر حسب گروه‌های سنی و استان هدف، نکات ارزشمندی را به دست می‌دهد که شرح آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۵: نقش خانوادگی به تفکیک در گروه سنی و استان محل سکونت

| مجموع | لرستان | سیستان و بلوچستان | مازندران | خراسان شمالی | تهران | استان سن |     |  |
|-------|--------|-------------------|----------|--------------|-------|----------|-----|--|
| ۵۶    | ۲      | ۱۹                | ۱۰       | ۱۱           | ۱۴    | ۱۹-۱۵    | بلی | واجد نقش خانوادگی با مسئولیت حداقل کمک در تأمین معاش |
| ۲۶۵   | ۱۸     | ۳۴                | ۶۴       | ۷۲           | ۷۷    |          | خیر |  |
| ۱۸۵   | ۳۲     | ۴۷                | ۲۸       | ۴۵           | ۳۳    | ۲۴-۲۰    | بلی |  |
| ۳۲۶   | ۴۸     | ۷۵                | ۶۵       | ۵۱           | ۸۷    |          | خیر |  |
| ۳۳۳   | ۱۱۶    | ۵۷                | ۶۶       | ۵۷           | ۳۷    | ۳۰-۲۵    | بلی |  |
| ۲۵۵   | ۷۰     | ۵۱                | ۵۲       | ۳۴           | ۴۸    |          | خیر |  |

به علاوه، بنا به نظر کارشناسان، صاحب نظران و مدیران اجرایی کشور، سخت‌کوشی و پشتکار برای جوانان ایرانی، ارزش به حساب نمی‌آید. بنابراین، یافته‌ها نشان می‌دهد که از یک سو، نگرش جوانان نسبت به نقش اجتماعی خود متضمن تقلا برای یافتن شغل نیست و از سوی دیگر، شاخص رویکرد به کار نیز در بین جوانان چندان مطلوب نیست. از کنار هم گذاشتن این گزاره‌ها می‌توان چنین استنباط کرد که نوع فرهنگ کاری که در بین جوانان ایرانی حاکم است، آنها را به سمت سخت‌کوشی و کار سوق نمی‌دهد.

**وضعیت بعد بیرونی اشتغال‌پذیری:** یافته‌های پژوهش در بخش کیفی نشان داد، سیاست‌گذاری‌های کلان در حوزه‌هایی که بر نظام تقاضای نیروی کار تأثیر می‌گذارد، از سویی دچار آشفتگی هستند و جهت‌گیری مشخص و روشنی ندارند و از سوی دیگر، راهبردها و سیاست‌های کلان در هماهنگی و هم‌جهتی با یکدیگر قرار



ندارند. در واقع، ضعف در ثبات در سیاست‌گذاری و ضعف در یکپارچه‌سازی تصویب و اجرای سیاست‌های کلان و خرد بر وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان تأثیر گذاشته است.

نظام آموزشی شاخص دیگری از عوامل بیرونی مؤثر بر اشتغال‌پذیری است. در این پژوهش، تأثیر نظام آموزشی در دوره‌های ابتدایی، متوسطه و عالی بر وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان، به وسیله پرسشنامه و مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پیمایش نشان داد که ۶۲/۵ درصد از جوانان شاغل، شغل‌شان متناسب با تحصیلات‌شان نیست. همچنین، تنها، ۴۲/۴ درصد از دانش‌آموزان و ۴۳/۸ درصد از دانشجویان به یافتن شغلی متناسب با تحصیلات‌شان در آینده، امید دارند. این ارقام نشان می‌دهند که بحرانی در توازن و هماهنگی بین نظام آموزشی و بازار کار وجود دارد. از سوی دیگر، ۳۳ درصد از دانش‌آموزان و ۳۸/۹ درصد از دانشجویان ابراز داشته‌اند که با وجود آن‌که به رشته تحصیلی‌شان علاقه ندارند، اما بر اساس آینده شغلی، آن رشته را انتخاب کردند و ۳۴/۶ درصد از دانش‌آموزان و ۱۷/۹ درصد از دانشجویان، بیان کرده‌اند که علی‌رغم بی‌علاقگی به رشته تحصیلی‌شان بنا به خواست خانواده، آن رشته را انتخاب کرده‌اند. به علاوه، ۵۷/۲ درصد از دانش‌آموزان ابراز داشته‌اند که از مشاوره مناسبی هنگام انتخاب رشته از طرف مدرسه، برخوردار نبوده‌اند.

## بحث و تفسیر

یافته‌های پژوهش با استفاده از دو آزمون آماری واریانس یک طرفه و کای اسکور مورد تحلیل قرار گرفتند که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

همان‌گونه که در جدول زیر مشخص است، سطح معناداری نمره اشتغال‌پذیری با استان محل سکونت جوانان و شاخص دانش‌های پایه با استان محل سکونت جوانان، کمتر از ۰/۵ است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که جوانان ساکن استان‌های هدف از نظر بعد فردی اشتغال‌پذیری و شاخص دانش‌های پایه با یکدیگر تفاوت معناداری دارند.

جدول ۶: واریانس یک طرفه بین بعد فردی اشتغال‌پذیری و شاخص دانش پایه در نسبت با استان محل سکونت

| آماره‌ها                            | موارد مورد تحلیل                                     | Df (درجه آزادی) | F     | Sig (سطح معنی‌داری) | نتیجه |
|-------------------------------------|--|-----------------|-------|---------------------|-------|
| بین گروه‌ها (استان‌های مورد مطالعه) | تفاوت شاخص دانش‌های پایه و استان محل سکونت جوانان    | ۴               | ۳/۰۱  | ۰/۰۱۷               | اثبات |
|                                     | تفاوت بعد فردی اشتغال‌پذیری و استان محل سکونت جوانان | ۴               | ۱۸/۱۵ | ۰/۰                 | اثبات |

جدول زیر نشان نیز می‌دهد که پراکنش سطح اشتغال‌پذیری و وضعیت اشتغال جوانان (شاغل/غیرشاغل) با هم رابطه معناداری دارند. با توجه به این که سطح معناداری پراکنش سطح اشتغال‌پذیری و وضعیت اشتغال جوانان، ۰/۰ است (کمتر از ۰/۵) می‌توان نتیجه گرفت که جوانان شاغل و غیرشاغل از نظر سطح اشتغال‌پذیری با یکدیگر متفاوت هستند.

جدول ۷: کای اسکور بین سطح اشتغال‌پذیری و وضعیت اشتغال جوانان

| آماره‌ها      | ارزش  | df | Sig (سطح معناداری) |
|---------------|-------|----|--------------------|
| کای اسکور فرد | ۲۲/۳۲ | ۲  | ۰/۰                |

از سوی دیگر، یافته‌های پیمایش بدون اثبات از طریق آزمون آماری نیز قابل تحلیل هستند. برای مثال، یافته‌ها نشان داد که ۳۲/۳ درصد از نمونه‌های مورد بررسی با هیچ نرم‌افزار کامپیوتری آشنایی نداشتند، ۸۲/۴ درصد از آنها هیچ دوره آموزشی کوتاه مدتی را نگذرانده‌اند، ۳۷/۶ درصد از آنها هیچ آشنایی با زبان انگلیسی نداشتند و ۱۷/۳ درصد اصلاً توانایی کار با اینترنت نداشتند- در حالی که بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان بر این نظر بودند که شایستگی لازم برای کسب شغل مناسب را دارند.

این امر، بدان معناست که جوانان درک درستی از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود ندارند. از سوی دیگر، این مسئله به معنای ناآگاهی جوانان از فضای بازار کار هم هست. در واقع، زمانی که از تحصیلات و مهارت لازم و کافی برای یافتن شغل مناسب بحث می‌کنیم، به صورت تلویحی از تناسب بین آن دو هم سخن می‌گوییم. به عبارت

روشن‌تر، آنچه که لازم و کافی بودن تحصیلات و مهارت را تعیین می‌کند، تقاضایی است که در بازار کار برای نیروی انسانی وجود دارد. به همین دلیل است که نداشتن آگاهی از تناسب بین تحصیلات و مهارت و زمینه‌های شغلی، به معنای نشناختن بازار کار نیز هست. اگر جوانی بر خلاف آنچه در عرصه عمل و در واقعیت بازار کار در جریان است، این تصور را داشته باشد که تحصیلاتش برای یافتن شغل مناسب کافی است، عملاً نخواهد توانست که شغل مناسبی بیابد. این ناآگاهی از فضای بازار کار، مسئله‌ای است که شدیداً بر سطح اشتغال‌پذیری جوانان تأثیر گذاشته و از عمده عواملی است که موجب بالا بودن نرخ بیکاری جوانان تحصیل کرده شده است.

به علاوه، باید در نظر داشت که با توجه به گروه سنی مورد بررسی یعنی افراد بین ۱۵ تا ۳۰ سال، ارقام مذکور درباره آشنایی با کامپیوتر، اینترنت و زبان انگلیسی نشان‌دهنده برخوردار نبودن بخشی از جامعه جوان کشور از هر نوع آموزش غیررسمی است. اگر در نظر داشته باشیم که ۱۹/۱ درصد از نمونه‌های مورد بررسی اعلام کرده‌اند که به دلیل نداشتن سرمایه، محروم از استفاده از کلاس‌های آموزشی غیررسمی بوده‌اند، مشخص می‌شود که بخشی بزرگی از کسانی که هیچ نوع آموزش غیررسمی‌ای نداشته‌اند، بنا به دلایل غیر مالی به سراغ آموزش‌های بیشتر نبوده‌اند.

به بحث درباره معضل ناآگاهی جوانان نسبت به فضای کسب و کار برگردیم. باید گفت که ناآگاهی جوانان نسبت به فضای کسب و کار در کنار مشکلات دیگر، تشدید می‌شود. بنا به یافته‌های این پژوهش، نظام آموزشی در دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی، دانش‌آموزان را به درستی هدایت تحصیلی نمی‌کند. باورهای نادرستی درباره آینده شغلی برخی رشته‌های تحصیلی وجود دارد و علایق و استعداد دانش‌آموزان در انتخاب رشته مورد توجه قرار نمی‌گیرد. این بی‌توجهی نظام آموزشی به هدایت تحصیلی متناسب با آینده شغلی، علایق و استعدادهای دانش‌آموزان، در کنار ناآگاهی خود دانش‌آموزان موجب می‌شود که بسیاری از دانش‌آموزان راه غلطی را در ادامه تحصیل خود در دانشگاه پیش بگیرند و بدین ترتیب، مدرک تحصیلی‌ای به دست آورند که نتوانند از طریق آن، شغل مورد علاقه و متناسب با استعدادشان را بیابند. به خصوص آن که این تصور را نیز داشته‌اند که پس از گذراندن دوره تحصیلی‌شان می‌توانند شغل مناسبی را پیدا کنند. همین عدم تطابق تصور جوانان درباره آینده شغلی و واقعیت بازار کار نیز در بسیاری از مواقع باعث می‌شود که آنها برای یافتن شغل نیز مسیر اشتباهی را بروند و به نتیجه نرسند.

به علاوه، مشغول شدن جوانان به تحصیلات عالی موجب شده که ورود آنها به بازار کار به تأخیر بیفتد. حال اگر در رشته‌ای تحصیل کنند که نتوانند با استفاده از مدرک تحصیلی‌شان شغلی بیابند و یا کار ثمربخشی انجام دهند، عملاً آن بازه زمانی و هزینه‌های مالی مرتبط با آن به هرز رفته است. از منظر اشتغال، مسئله را می‌توان این‌گونه صورت‌بندی کرد که بالا بودن نرخ بیکاری جوانان تحصیل کرده به این معناست که بخشی از جمعیت جوان کشور، سال‌هایی را صرف گذراندن دوره‌های تحصیلی‌ای می‌کنند که نه تنها نمی‌توانند از دانش و مهارت آموخته‌شان بهره‌ای ببرند که حتی زمانی را که می‌توانستند صرف آموختن دانش یا مهارتی کنند که بتوانند از آن بهره‌ عملی ببرند و یا سال‌هایی که می‌توانست بخشی از تجربه کاری آنها باشد، از دست داده‌اند.

از منظر جوانان نیز اگر نگاهی به مسئله بیندازیم، نتایج مهمی به دست می‌آید. بر اساس یافته‌های پیمایش، ۵۶/۷ درصد از دانش‌آموزان بر این باورند که در دبیرستان و یا هنرستانی که تحصیل می‌کنند، دانش یا مهارتی که در انجام وظایف شغلی به آنها کمک کند، آموخته‌اند، اما ۴۳/۳ درصد از آنها معتقدند که در دبیرستان و یا هنرستانی که تحصیل می‌کنند، چنین مهارت و یا دانشی را نیاموخته‌اند. همچنین، ۵۷/۱ درصد از دانشجویان بر این باورند که در دانشگاهی که تحصیل می‌کنند، دانش یا مهارتی که در انجام وظایف شغلی به آنها کمک کند، آموخته‌اند، اما ۴۲/۹ درصد از آنها معتقدند که در دانشگاهی که تحصیل می‌کنند، چنین مهارت و یا دانشی را نیاموخته‌اند. چنان‌که پیداست بیش از چهل درصد دانش‌آموزان و دانشجویان بر این نظر هستند که با گذراندن دوره تحصیلی‌شان برای ورود به بازار کار آماده نمی‌شوند. این امر نشان‌دهنده ناامیدی و سرخوردگی جوانان برای ادامه تحصیل به منظور یافتن شغل مناسب است.

در کنار این موضوع، ۴۳/۶ درصد از دانش‌آموزان معتقدند هنگام انتخاب رشته، راهنمایی و مشاوره درستی از طرف مدرسه خود دریافت نکرده‌اند. این رقم از یک سو، نشان‌دهنده بی‌اعتمادی دانش‌آموزان به نظام آموزشی است و از سوی دیگر، به معنای احساس ناامنی از آینده ناشی از ادامه تحصیل در بین دانش‌آموزان است.

در اینجا، لازم است به تفاوت‌های موجود بین استان‌های مختلف کشور از نظر سطح دانش پایه نیز اشاره شود. پایین بودن سطح دانش پایه (از شاخص‌های اشتغال‌پذیری) در بین جوانان ساکن استان‌های محروم و کمتر توسعه یافته باعث شده که سطح اشتغال‌پذیری آنها از جوانان ساکن استان‌های توسعه یافته متفاوت باشد. در واقع، دانش پایه جوانان ساکن در مناطق کمتر توسعه یافته و محروم تفاوت معناداری با دانش پایه جوانان ساکن

در استان‌های توسعه یافته دارد. از سوی دیگر، همان‌گونه که مشخص است و یافته‌های پژوهش نیز آن را تأیید می‌کند، جوانان ساکن استان‌های محروم، در دسترسی به منابع گوناگون دچار مشکلات بیشتری به نسبت جوانان ساکن در استان‌های توسعه یافته هستند. دسترسی به خدمات آموزشی، مراکز صنعتی و اقتصادی محلی، وسایل حمل و نقل سریع و کم‌هزینه و بسیاری موارد دیگر در سطح اشتغال‌پذیری جوانان مؤثر است که جوانان ساکن استان‌های محروم و کمتر توسعه یافته به این قبیل منابع دسترسی کمتری دارند و در نتیجه، سطح اشتغال‌پذیری آنها، جبراً پایین است.

عدم توازن در برخورداری از خدمات آموزشی بین مناطق توسعه یافته و کمتر توسعه یافته، رکود اقتصاد محلی و کمبود مراکز صنعتی یا اقتصادی محلی در استان‌های کمتر توسعه یافته موجب می‌شود که جوانان ساکن این استان‌ها، از سویی از سطح دانش و مهارت بالایی به نسبت جوانان ساکن در استان‌های توسعه یافته برخوردار نباشند و از سوی دیگر، موانع بیرونی مؤثر بر رشد اشتغال‌پذیری آنها بیشتر باشد.

مسئله‌ای که مشکل مذکور را بغرنج‌تر می‌کند، تأثیر مضاعف عوامل بیرونی بر سطح اشتغال‌پذیری است. عوامل فردی در بستر عوامل محیطی شخصی و بیرونی عمل می‌کنند. بنابراین، جوانان استان‌های کمتر توسعه یافته به دلیل آن‌که با موانع بیرونی بیشتری روبرو هستند، جبراً سطح اشتغال‌پذیری پایین‌تری به نسبت جوانان ساکن استان‌های توسعه یافته دارند.

موضوع دیگری که باید به آن پرداخت، تأثیر بعد محیطی شخصی بر سطح اشتغال‌پذیری جوانان کشور است. یکی از شاخص‌های بعد محیطی شخصی، نقش اجتماعی و خانوادگی است. همان‌گونه که در بحث یافته‌های پژوهش اشاره شد، بیش از نیمی از جوانان برای خود نقش خانوادگی‌ای که متضمن همکاری در تأمین معاش خانواده باشد، تعریف نکرده‌اند. افرادی که نسبت به معاش خانواده احساس مسئولیت می‌کنند، به دلیل نقش و وظیفه‌ای که برای خود قائل‌اند، بیشتر جویای کار خواهند بود و لذا، احتمال یافتن شغل برای آنها بالاتر است. بنابراین، نگاهی که فرد به مسئولیت و نقش خانوادگی‌اش دارد بر سطح اشتغال‌پذیری او تأثیر می‌گذارد.

توجه به چگونگی پراکنش، نگرش فرد نسبت به وظیفه و مسئولیت خانوادگی‌اش در گروه‌های سنی نیز نکات بیشتری را روشن می‌کند. گروه بزرگی از جوانان بالای ۲۵ سال، خود را موظف به همکاری در تأمین معاش

خانواده نمی‌دانند. در واقع، جوانانی که به نظر می‌آید، ضروری است جویای کار باشند، از اساس احساس مسئولیتی در مورد تأمین معاش خانواده و متعاقب آن، یافتن شغل نمی‌کنند. بنابراین، می‌توان پیش‌بینی کرد که سنی که اعضای جامعه احساس ضرورت می‌کنند که شغلی داشته باشند، بسیار بالا رفته است. این بالا رفتن سن تقلا برای ورود به بازار کار، اثرات بسیاری بر سطح اشتغال‌پذیری جوانان دارد؛ از آن جمله، کاهش فرصت‌های کسب آموزش متناسب با نیاز بازار کار، کاهش فرصت‌های استخدامی مطابق قوانین کار، کاهش فرصت‌های استخدامی به دلیل پایین بودن سابقه کار و غیره.

در واقع، آن‌گونه که در چارچوب مفهومی پژوهش نیز گفته شد، نقش و مسئولیت اجتماعی افراد بر سطح اشتغال‌پذیری آنها تأثیر می‌گذارد. افرادی که در چارچوب هویت نقشی خود احساس ضرورت می‌کنند که شغلی داشته باشند، از یک سو، برای آینده شغلی خود برنامه‌ریزی دقیق‌تری می‌کنند و از سوی دیگر، تلاش بیشتری برای یافتن شغل می‌کنند و به قواعد بازار کار بیشتر تن درمی‌دهند- به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل فضای کسب و کار دارند- در نتیجه، سطح اشتغال‌پذیری آنها بالا می‌رود. اما در جامعه ما، گروه بزرگی از جوانان (بر اساس یافته‌های این پژوهش، بیش از نیمی از آنها) در مسئولیت‌هایی که برای نقش خود تعریف کرده‌اند، کسب درآمد و اشتغال را قرار نداده‌اند و همین امر از عوامل کاهش شدید اشتغال‌پذیری جوانان کشور است.

لازم به ذکر است که یافته‌های پیمایش نشان داد که احساس مسئولیت در قبال تأمین معاش خانواده در استان- های کمتر توسعه یافته بیشتر از استان‌های توسعه یافته است. جوانان ساکن استان سیستان و بلوچستان بیش از جوانان چهار استان دیگری که مورد مطالعه قرار گرفتند، احساس وظیفه و مسئولیت‌پذیری برای ورود به بازار کار دارند. همین امر، موجب افزایش سطح اشتغال‌پذیری جوانان ساکن این استان است. اما از سوی دیگر، نرخ بیکاری در استان‌های کمتر توسعه یافته و پیرامونی‌ای چون سیستان و بلوچستان بالاست. این مسئله جای تأمل بسیار دارد. در واقع، گرچه در استان‌های پیرامونی و محروم، نقش اجتماعی و فرهنگ کار با اشتغال‌پذیری هم راستاست، اما عوامل دیگری که بر وضعیت اشتغال‌پذیری ساکنان این مناطق اثر می‌گذارند از قدرت اثرگذاری بیشتری برخوردارند.

همچنین، در بخش کیفی استدلال شد که به دلیل رکود و کم بنيه بودن اقتصاد ملی، تقاضا برای نیروی کار چندان بالا نیست، در حالی که رشد جمعیت جوان و متقاضی کار در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ زیاد بوده است. به عبارت دیگر، اقتصاد ملی توان تولید فرصت‌های شغلی متناسب با رشد جمعیت جوان در سال‌های اخیر را نداشته است. بنابراین، طبیعی است که سطح اشتغال‌پذیری جوانان ایرانی بالا نباشد.

از سوی دیگر، سیاست‌گذاری نظام آموزشی بر مبنای هماهنگی و تناسب با بازار کار نیست. حجم پذیرش دانشجو در رشته‌های تحصیلی، چگونگی پراکنش رشته‌های تحصیلی در سطح کشور، مفاد آموزشی رشته‌های تحصیلی و شیوه‌های آموزشی متناسب با نیازهای بازار کار ملی تنظیم نشده‌اند. در واقع، تعداد دانشجویانی که در هر رشته تحصیلی‌ای پذیرفته می‌شوند، با میزان نیاز بازار کار به متخصص آن رشته‌ها تناسب ندارد؛ دانشگاه‌های متعدد موجود در سراسر کشور با در نظر گرفتن ظرفیت‌های بومی‌شان گروه‌های آموزشی‌شان را برپا نمی‌کنند؛ واحدهای درسی رشته‌های تحصیلی طوری طراحی نشده‌اند که فارغ‌التحصیلان آن رشته‌ها، دانش و مهارت کارآمدی کسب کرده باشند؛ شیوه‌های آموزشی نوین که بر یادگیری توام با تجربه و عملی متکی هستند، در نظام آموزشی ایران جایگاه خود را نیافته‌اند. از سوی دیگر، رشته‌های تحصیلی دوره متوسطه نیز به لحاظ مفاد و شیوه آموزشی دچار مشکلات مذکور هستند. به علاوه، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در قالب نظام مدرسه‌ای و آزاد هم نتوانسته است برای بهبود آینده شغلی جوانان کشور موفق عمل کند. رشته‌های تحصیلی این شاخه آموزشی و تعداد پذیرش دانش‌آموز در هر رشته متناسب با بازار کار نیست. همچنین، هدایت تحصیلی در دوره متوسطه بر مبنای برنامه‌ریزی یکپارچه و منطبق با ظرفیت‌ها و ضرورت‌های جامعه ایران قرار ندارد. همین امر، در ناکارآمدی فارغ‌التحصیلان دوره متوسطه برای جذب به بازار کار تأثیر دارد.

در این بین، ضعف در یکپارچگی سیاست‌گذاری‌ها و کمبود ثبات سیاست‌های مؤثر بر بازار کار، اثرات سوئی بر تمامی عوامل بیرونی مؤثر بر اشتغال‌پذیری دارد. ناهماهنگی بین سیاست‌های نظام آموزشی و نیاز بازار کار، معضلات اقتصادی کشور و بسیاری مسائل دیگر تحت تأثیر ضعف در یکپارچگی سیاست‌گذاری‌های کشور است. نبود سیاست‌های یکپارچه در حوزه‌های اقتصادی، آموزشی و فرهنگی، از یک سو و ضعف در ثبات سیاست‌ها در کشور، از سوی دیگر موجب آشفتگی بازار کار و ناکارآمدی جوانان برای ورود به بازار کار شده است.

## نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی کلی پژوهش می‌توان گفت که قدرت اثرگذاری عوامل بیرونی بر وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان به نسبت عوامل فردی و محیطی بیشتر است. لذا، ضعف یکپارچگی در سیاست‌ها در حوزه اشتغال و آموزش، ضعف در ثبات سیاست‌های کلان اقتصادی، ناکارآمدی نظام آموزشی در حوزه مهارت‌آموزی و هدایت تحصیلی، رکود اقتصاد ملی و محلی موجب شده که سطح اشتغال‌پذیری پایین باشد.

از سوی دیگر، عوامل محیطی که به نوبه‌ی خود بر عوامل فردی نیز تأثیر می‌گذارد، به دلیل ارزش انگاشته نشدن کار و سخت‌کوشی در جامعه و عدم مسئولیت‌پذیری خانوادگی موجب کاهش اشتغال‌پذیری جوانان ایرانی است.

در نهایت، شاخص دانش‌های پایه در بعد فردی اشتغال‌پذیری، پایین‌ترین نمره را کسب کرده که این امر را می‌توان ناشی از تأثیر نظام آموزشی و نگرش نادرست درباره نیازهای فضای کسب و کار دانست.

## راهکارها

اکنون با در نظر گرفتن وضعیت فعلی جوانان به لحاظ سطح اشتغال‌پذیری و عوامل مؤثر در آن راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- تهیه طرح‌نامه تدوین ماده آموزشی جهت آموزش اصول مهارت‌های کارآفرینی در مدارس از سطح مقدماتی تا پیشرفته از دوره ابتدایی تا متوسطه دوم و ارائه آن به وزارت آموزش و پرورش؛
- برگزاری جشنواره‌های آشنایی با مشاغل و اصول کسب و کار با همکاری وزارت آموزش و پرورش با گروه هدف نوجوانان؛
- تهیه بسته‌های آموزشی صوتی و تصویری به منظور ترویج و گسترش فرهنگ ارزش‌انگاری کار و پخش آن از طریق رسانه‌های صوتی و تصویری؛
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای والدین جوان به منظور آموزش نحوه فرزندپروری با تأکید بر بهبود مسئولیت‌پذیری و نقش‌پذیری فرزندان در خانواده؛



- تشکیل کمیته‌ای به منظور تدوین سندی برای یکپارچگی سیاست‌های آموزشی و اشتغال‌زایی (با همکاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)؛
- تشکیل کمیته‌ای به منظور تدوین سندی برای توسعه سرمایه‌گذاری در استان‌های در حال توسعه و کمتر توسعه یافته (با هماهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت، معدن و تجارت، وزارت امور اقتصاد و دارایی، وزارت کشور، کمیسیون‌های تخصصی مجلس شورای اسلامی در حوزه اقتصاد و نمایندگان استان‌های مذکور در مجلس شورای اسلامی)؛
- تشکیل کمیته‌ای به منظور بهبود کیفیت خدمات آموزشی در استان‌های در حال توسعه و کمتر توسعه یافته با هماهنگی وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
- تقویت سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی در تمامی استان‌های کشور؛
- تدوین سند «مزیت نسبی اقتصادهای محلی کشور (به علاوه نیازهای بازار کار و مهارت‌های حرفه‌ای متناسب با آن)».



## منابع

- زاهدی، شمس‌السادات و حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۸) "بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی". مجله مدیریت توسعه و تحول. دوره ۱، شماره ۲، صص ۱-۸.
- کرسول، جان و کلارک، ویکی پلانو (۱۳۸۹) روش‌های تحقیق تلفیقی. مترجم محسن نیازی و عباس زارعی. تهران: نشر سخنوران
- مرکز آمار ایران، گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۰.
- ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team) & The Higher Education Funding Council for England (2005) **Learning and Employability (series one): Employability in higher education: What it is- what it is not.** York: The Higher Education Academy, ESECT/ HEFCE.
- Fugate, M. Kinicki J. Angelo and Ashforth E. Blake (2004) **Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications.** Journal of Vocational Behavior . 65.
- Gazier, B. (1998b) **Employability — definitions and trends.** in: B. Gazier (Ed.) *Employability: Concepts and Policies*, pp. 37–71. Berlin: European Employment Observatory.
- Gazier, B. (2001) **Employability: the complexity of a policy notion.** in: P. Weinert, M. Baukens, P. Bolerrot et al. (Eds) *Employability: From Theory to Practice*.
- HEA (The Higher Education Academy) (2007) **Student Employability Profiles.** York: The Higher Education Academy, HEA.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998) **Employability: Developing A Framework For Policy Analysis, Department for Education and Employment).** ESECT: 2005.
- McQuid, R. Lindsay, C. (2005) **The Concept of Employability.** Urban Studies, Vol. 42, No. 2, 197–219.
- LSN (The Learning and Skills Network) (2008) **Employability skills explored.** London, LSN.

## **A Study on the Status of Iranian Youth Employability**

**Zohre Tohidi**

Master degree in Sociology

**Ali Akbar Soroush**

Ph. D. in History, Researcher in Historical Psychology

**Seyyed Mohamad Alhoseini**

Ph. D. in Management

*Received: 31 Aug. 2015*

*Accepted: 17 Nov. 2015*

The research was done to identify the factors affecting youth employability, investigate youth employability and provide the best advices for improving youth employability. This project aims to answer these questions: “What is the best definition for employability?” “What features or scales can be utilized to measure Iranian young people’s employability?” “Is it necessary to provide indigenous scales?” “What is the relationship between employability and issues as academic and vocational education?” “According to the definition of employability, how is the status of employability of Iranian young people?” and “According to the research findings, how can youth employability be improved?”

Quantitative (survey with 1500 samples) and qualitative (interview and focus group) methods have been chosen for answering these questions. Findings have shown that there is significant difference between the basic knowledge and employability scales and province location of youth; for example, youth who are living in developed or underdeveloped province have different level of employability. Furthermore, work culture (because of hardworking and perseverance not being as a value), financial deprivation (because of being deprived of knowledge or skill and starting up occupation), performance of educational system (because of inattention to vocational education and imbalance labor market) and instability macro-policy are major factors in decreasing employability of Iranian youth. Also, this research asserts that youth unreal assumptions about their status of employability and business environment have caused decreasing their employability.

**Key Words:** Employability, Individual Factors, Personal Circumstances and External Factors