

# چالش‌های شاغلین دارای مشاغل غیر مرتبط با رشته تحصیلی

علی شکوری<sup>۱</sup>، محدثه بهادری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۹

## چکیده

بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و اشتغال آنها در مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی‌شان، یکی از معضلات فزاینده‌ای است که جامعه با آن مواجه است. این عدم انطباق، پیامدهای مخرب زیادی بر جای می‌گذارد که یکی از مهم‌ترینشان اثرات روانی-اجتماعی ناشی از عدم تحقق توانایی‌های متعالی انسانی است. هدف از تحقیق حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر واکنش‌های نگرشی و عاطفی شاغلان نامرتبط با رشته تحصیلی آنهاست. واکنش‌های مذکور مشتمل بر سه مؤلفه رضایت شغلی، فشار شغلی و بیگانگی از کار است. براساس ادبیات نظری موجود فرض شده است که مشاغلی که تناسب کمتری با رشته تحصیلی مستخدمین آن رشته دارد، در سطح نامطلوب قرار دارند. همچنین از آنجاکه افراد با ویژگی‌های مختلف در سازمان‌ها اشتغال می‌یابند، لذا فرض شده است که این رابطه از سه دسته عوامل زمینه‌ای، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی متأثر است. در این تحقیق از روش پیمایش آنلاین بهره برده شده است و در مجموع تعداد ۴۰۰ نفر از کاربران شبکه اجتماعی تلگرام پیمایش شده‌اند. یافته‌ها در مجموع از آن حکایت دارد که هر سه گروه از عوامل فوق‌الذکر رابطه‌ای معنادار با واکنش‌های نامطلوب نگرشی و عاطفی دارند. مقایسه بین عوامل موردبررسی نشان داد که متغیرهای زمینه‌ای و برون‌سازمانی در مقایسه با متغیرهای درون‌سازمانی، رابطه قوی‌تری با واکنش‌های شاغلان دارند.

**واژگان کلیدی:** مشاغل نامرتبط با رشته تحصیلی، رضایت شغلی، فشار شغلی، بیگانگی از کار

## مقدمه و بیان مسئله

فلسفه ایجاد مراکز آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص در جهت یافتن پاسخی به نیازهای متعدد جامعه مدرن است. آموزش عالی، به ارائه مهارت‌های عملی و تخصص‌های نظری معطوف است، به طوری که شامل دنیای کار در تمام وجوهش (از جمله آموزش، فراگیری، تحقیق و حکمرانی) با صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز آن است (بارنت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰؛ کرا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). فرض بر این است که این نوع آموزش‌ها، از آنجایی که کارکردهایی همچون تنوع‌سازی فرصت‌ها و ارتقای اشتغال‌پذیری توأم با صلاحیت‌های اشتغال را با تأکید بر نوآوری‌ها در حوزه‌های مختلف در پی دارد، در عمل سبب منتفع‌شدن دانش‌آموختگان و جامعه خواهد شد (بارنت، ۱۹۹۰؛ گیبونز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). به همین سبب، همان‌گونه که سارکر<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۱۰: ۱) تأکید کرده‌اند، دانشگاه‌ها ملزم‌اند دانش‌آموختگان را برای آینده‌ای فراگیرتر آماده کنند تا نیازهای این افراد و جامعه در حال تغییر را برآورده سازند. از این منظر، آموزش‌های دانشگاهی، به‌ویژه از لحاظ پیامدی، مرحله‌ای متفاوت با آموزش‌های دوره‌های دبیرستانی و پایین‌تر دیده شده‌اند (بست<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴). در عین حال، از آنجاکه آنها نوعی سرمایه‌گذاری برای توسعه اقتصادی و اجتماعی تلقی می‌شوند، مراکز آموزش عالی، مسئولیت اساسی را در تجهیز افراد با مهارت‌ها و دانش پیشرفته مورد نیاز موقعیت‌ها و مناصب در بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی (اعم از تجاری، صنعتی و خدماتی) بر عهده دارند (گیلیس و همکاران، ۱۳۷۹؛ دیوید<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). بدیهی است ایفای این مسئولیت در پاسخ به نیازها را باید در توانایی این مراکز در تربیت کمی و کیفی آنها جستجو کرد.

علی‌رغم اهمیت توسعه آموزش‌های عالی و در نتیجه سیاست غالب کشورها اعم از توسعه‌یافته و در حال توسعه مبنی بر توسعه دانشگاه‌ها و مراکز مرتبط آموزش، امروزه بیشتر این مراکز، آموزش‌ها و محصولاتشان با چالش‌هایی عدیده مواجه‌اند. همان‌طور که پیوسته و به‌طور گسترده در ادبیات اشاره می‌شود، محور اساسی این چالش‌ها، با انطباق‌پذیری کمی و کیفی آموزش‌ها و دانش‌آموختگان این مراکز با نیازهای واقعی جامعه در ارتباط است (سارکر و همکاران، ۲۰۱۰؛ گیل و وست، ۱۹۹۹؛ کرا، ۲۰۰۸؛ عزیزی، ۱۳۹۱)؛ به عبارت دیگر، آیا افرادی که سطح تحصیلات و تخصص معینی دارند، در مشاغل مرتبط مشغول می‌شوند یا به‌سخن دیگر، آیا جایگاه‌های مرتبط برای آنها قابل دسترس است و این افراد به نیازهای واقعی جایگاه‌های شغلی پاسخ می‌دهند؟

1 Barnet

2 Kara

3 Gibbons

4 Sarker

5 Best

6 David

با این حال امروزه، در اغلب کشورها، از جمله کشور ما که سیاست‌های یارانه‌ای گسترده دانشگاهی اعمال می‌کنند (اوبرین، ۱۳۸۲: ۲۸۶) و هرساله طیفی عظیم از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را روانه بازار کار می‌کنند، این عدم انطباق‌ها به شکلی آشکار دیده می‌شود. ما پیوسته سیل عظیم بیکاران فارغ‌التحصیل دانشگاهی را شاهدیم که برای گریز از بیکاری، به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر پرداخته‌اند و یا پس از گذران دوره‌های متفاوت بیکاری، مجبورند مشاغلی را بپذیرند که لزوماً به سطوح تحصیلی‌شان نیازی ندارد و یا با رشته دانشگاهی‌شان مطابق نیست؛ برای مثال، آمارهای قابل دسترس نشان می‌دهند که در سال ۱۳۵۷ تعداد دانشجویان ۱۷۵ هزار نفر بوده است که در سال ۱۳۹۶ به چهار میلیون و ۸۵ هزار نفر بالغ شده است. همچنین از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۶ تعداد دانشجویان دکتری بیش از ۱۳/۵ برابر و دکترای حرفه‌ای بیش از دوبرابر شده است. در مقطع فوق لیسانس این رقم حدود ۳۰ برابر است، در حالی که تعداد کل دانشجویان در این مدت ۷/۵ برابر شده است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی توسعه، سال‌های مختلف).

هرچند این آمارها افزایش‌های کمی را برملا می‌سازند، همان‌گونه که گزارش‌های رسمی نشان می‌دهد ولی افزایش دوبرابری نرخ بیکاری دارندگان مدارک دانشگاهی، حاکی از این واقعیت است که این فارغ‌التحصیلان در ایران به سرمایه انسانی تبدیل نشده‌اند و حتی باینکه بخشی از آنها توانستند شغلی را در بخش رسمی (سازمان‌های دولتی و خصوصی) به دست آورند، عمدتاً در اشتغال‌های نامرتبط با رشته تحصیلی‌شان بوده است (همان). البته این عدم ارتباط، در بازار آزاد خیلی آشکار است؛ برای مثال، می‌توان به اشتغال در مشاغلی همچون مسافركشی با سواری شخصی و موتورسیکلت، رانندگی در آژانس‌های تاکسی تلفنی، دلالی، بقالی و رجوع به شغل پدر اشاره کرد که در دسترس‌ترین گزینه‌ها برای فارغ‌التحصیلان است و آنها نه از روی علاقه و انتخاب آزادانه و براساس تخصصشان، بلکه از روی ناچاری و استیصال به این مشاغل روی می‌آورند.

آنچه در این عدم انطباق بیش از همه و به‌طور مرسوم در ادبیات اشاره می‌شود مشتمل بر پیامدهایی همچون بهره‌وری پایین کار، اتلاف نیروی کار و تحمیل هزینه بر سازمان‌ها و جامعه است (گیلیس، ۱۳۷۹؛ گیبونز، ۱۹۹۸؛ بیلی، ۱۹۸۷؛ بیگز و تانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به نظر می‌رسد این موارد فقط بخش کوچک پیدای کوه یخ است که ابتدا خود را آشکار می‌کند ولی بخش بزرگ آن که خود را در زیر آب پنهان کرده، کمتر مورد توجه بوده است. در واقع، این بخش همان پیامدهای مخرب روانی-اجتماعی است که خود را در عدم تحقق توانایی‌های متعالی انسانی نمایان می‌سازد (گامبرگ، ۱۳۹۰). از آنجایی که در دنیای جدید، اشتغال افراد تحصیل کرده غالباً در سازمان‌ها صورت می‌گیرد، لذا بخشی قابل توجه از مطالعات میدانی مرتبط، به مناسبات کار در سازمان (عمدتاً در سازمان‌های صنعتی)، رضایت شغلی، فشار شغلی، بیگانگی و عوامل زمینه‌ای و سازمانی مؤثر بر آن متمرکز شده‌اند (برای مثال، امیر سالاری ۱۳۸۹؛ وکسلی و یوکی<sup>۲</sup>،

۱۹۸۴؛ ون کور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ زند، ۱۳۷۳؛ اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)؛ از این رو، مطالعه حاضر به این پیامدها و عوامل مؤثر پرداخته و با الهام از اندیشمندانی همچون اسمیت، مارکس و گامبرگ که به نقش آسیبی ماهیت کار از لحاظ عدم تطابقش با استعدادها و علایق انسانی پرداخته‌اند، واکنش‌های نگرشی و عاطفی شاغلان غیرمرتبط با رشته تحصیلی‌شان به‌عنوان مهم‌ترین معرف این عدم تطابق را مطالعه کرده است. همچنین براساس ادبیات موجود (کورمن، ۱۳۸۱؛ ون کوور و همکارانش، ۲۰۰۳؛ اکرون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ بیر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴؛ دیوید<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷) سه بعد اصلی این واکنش‌ها مشتمل بر رضایت شغلی، فشار شغلی و بیگانگی را محور پژوهش قرار داده است؛ به عبارت دیگر، این تحقیق در پی آن است که ببیند افراد شاغل در در مشاغل غیرمرتبط چه واکنش‌های نگرشی دارند و این واکنش‌ها از چه عوامل سازمانی و غیرسازمانی متأثرند؟ به همین سبب، مباحث این مقاله به چهار بخش تقسیم می‌شود؛ در بخش نخست، براساس ادبیات موجود و دیدگاه‌های صاحب‌نظران مختلف، بعد مفهومی کار، ماهیت کار و اثرات آن توضیح داده شده است. هدف مباحث، نیل به چهارچوب مفهومی پژوهش است. بخش دوم به بحث روش پرداخته، عمدتاً بر مباحثی همچون شیوه نمونه‌گیری، تعریف مفاهیم، تعیین اعتبار و روایی آنها و نحوه سنجش روابط بین متغیرها متمرکز است. بخش سوم بر مهم‌ترین یافته‌ها تأکید دارد. این یافته‌ها نیز به دو صورت ارائه شده‌اند. ابتدا داده‌ها توصیف شده‌اند، سپس براساس آماره‌های مرتبط، روابط بین متغیرها تحلیل شده است. بخش آخر، به جمع‌بندی تحقیق پرداخته است که مشتمل بر استنتاج تحقیق براساس یافته‌های تجربی- مفهومی و همچنین ارائه توصیه‌های پژوهشی- سیاستگذاری است.

### چارچوب مفهومی

در این بخش به سازه‌های تبیینی واکنش‌های نگرشی و عاطفی مرتبط با کار که به دلیل کیفیت آن از سوی شاغلان نامناسب تلقی می‌شود پرداخته‌ایم. نقطه عزیمت ما اشاره به اهمیت و ماهیت انسانی کار است تا مشخص شود چگونه کیفیت کار می‌تواند پیامدهایی مهم برای شاغلان در پی داشته باشد و در واکنش‌های آنها نمایان شود. سپس سه سازه عمده واکنش‌ها یعنی رضایت، فشار و بیگانگی از کار را از بعد تبیینی مطرح کرده‌ایم. در آخر براساس مطالعات انجام‌شده و منطبق حاکم بر پژوهش‌های اجتماعی، از منظر تأثیرپذیری این واکنش‌ها از متغیرهای متعدد، چهارچوب مطالعه را نتیجه‌گیری کرده‌ایم.

گرایشی غالب در ادبیات وجود دارد که کار را ویژگی ذاتی نوع انسان و وجه ممیزه‌اش از سایر حیوانات می‌داند. به‌زعم مارکس، «انسان‌ها طبیعت اصلی خود را به‌عنوان یک نوع که از طریق کار مولد برای اهداف خود... انجام می‌شود محقق می‌کنند» (گامبرگ، ۱۹۹۱: ۸۵). کار، فعالیتی است که برای افراد

1 Van couver  
2 Smith  
3 Acron  
4 Beer  
5 David

ارزش، هویت و نظم ایجاد می‌کند، اوقاتشان را تنظیم می‌کند، نظمی به زندگی انسان می‌دهد، رابطه او را با دنیای واقعی تنظیم می‌کند، دنیایی که به انسان می‌گوید آیا افکار و دیدگاه‌هایش معنادار است یا خیر. درواقع، کار وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است (لاسوان و گارود، ۲۰۰۱).

علی‌رغم اینکه کار، در زندگی انسانی نقش سازنده و بااهمیت ایفا می‌کند، در صورتی که نامتناسب باشد می‌تواند به همان نسبت تأثیر مخرب بر جای بگذارد. بخشی از این عدم تناسب به عدم انطباق توانایی‌های فرد با کار به‌ویژه در کارهای فروتر ارتباط پیدا می‌کند؛ برای مثال، همان‌گونه که اسمیت تأکید می‌کند، اشتغال صرف فرد در انجام چند عمل ساده و پیش‌یافته، «هیچ مجال برای اعمال ادراکاتش نمی‌دهد... او بالطبع عادت چنین کاری را از دست می‌دهد و عموماً به موجودی کودن‌تر و جاهل‌تر از آنچه برای مخلوق انسانی ممکن است تبدیل می‌شود» (گامبرگ، ۱۳۹۱: ۳۳)؛ برای اینکه پیمودن مسیری ساده‌تر از توانایی‌هایی که فرد آموخته است، تأثیری تحقیرکننده بر فرد و توسعه روشنفکری‌اش دارد (همان: ۳۳).

تبیین این موضوع، از منظر سنت ارسطویی، بدین گونه است که تحقق توانایی‌های پیچیده و متعالی انسان، از طبیعت او نشئت می‌گیرد و او از این امر لذت می‌برد. چون کار بالاترین خیر است که در کار اجتماعی به مفهوم ارائه خدمت به دیگران نمود پیدا می‌کند و ما به‌واسطه این ماهیت کار «... هویت خود را ابراز می‌کنیم و به خودشکوفایی می‌رسیم» (همان: ۵۱). از منظر سنت مارکسی که بر ماهیت انسانی و رهایی بخشی کار تأکید می‌شود، این تأثیر بدان سبب است که شرط اصلی آزادی این نیست که کار ضرورت دارد، بلکه این است که آیا مبتنی بر انتخاب آزادانه و کاملاً مرتبط با توانایی‌های واقعی انسانی است یا نه. فقط در این نوع فعالیت است که «درحقیقت، احساس می‌کنیم انسانیم» (همان: ۵۲-۵۱).

باین حال - همان‌طور که قبلاً اشاره شد - بخشی قابل توجه از پیامدهای عدم انطباق کار با توانایی‌ها و علایق افراد در سه سازه عمده مرتبط به هم یعنی رضایت شغلی، فشار شغلی و بیگانگی از کار بازتاب پیدا می‌کند.

یکی از تبیین‌های رایج در زمینه چستی پیامد مشاغل غیرمرتبط (توانایی، تخصص یا علاقه فرد) رضایت شغلی است. محور اصلی دیدگاه‌ها در این خصوص تا حد زیادی به کیفیت شغل و ادراک شاغل از آن اشاره دارند. در صورتی که کار از روی ناچاری باشد حتی اگر نیازهای اساسی به‌واسطه آن تأمین شود لزوماً به رضایت واقعی منتهی نخواهد شد؛ به‌خصوص کارهای غیرمرتبط با توانایی‌های فرد چندان محرکی ایجاد نمی‌کند و عایدی متعالی را دربر ندارد، چون چنین کاری، به قول پال گامبرگ (۱۳۹۱: ۸۰) کاری بی‌مسماست که نه می‌تواند توسعه روشنفکری را ارتقا دهد و نه حسی از فضیلت را ایجاد کند؛ و همان‌گونه که اسمیت می‌گوید «کرختی» اذهان افراد الزاماً نه به‌واسطه سختی کار، بلکه به‌میانجی شرایط تحمیل‌کننده است که آنها به‌ناچار در فعالیتی کسل‌کننده مشغول می‌شوند و از تأمل درباره چیزی متعالی بازمی‌مانند. تنزل شأن افراد در کار، آنها را در کل زندگی‌شان به حماقت سوق می‌دهد (همان: ۴۲).

تا آنجا که به هدف این مطالعه ارتباط پیدا می‌کند، در کنار تبیین‌های فوق، برخی نظریات به‌طور مشخص‌تری به تبیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرداخته‌اند که به‌لحاظ مفهومی برای تحقیقات میدانی رهنمودبخش‌اند؛ برای مثال، براساس نظریهٔ دوعاملی هرزبرگ، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، بر دو دسته تقسیم می‌شوند؛ الف- عوامل بهداشتی<sup>۱</sup> یا نگهدارنده و ب- عوامل انگیزشی. درواقع، هرزبرگ عوامل انگیزشی را که جزء عوامل درونی فردند، محرک رشد، پیشرفت و موفقیت می‌داند که با نیازهای خودشکوفایی مازلو هماهنگی دارد و به خشنودی شغلی منجر می‌شود. طبق نظر گامبرگ (۱۹۹۱)، کار با مسما و متعالی توأم با آزادی عمل، عامل اصلی در درک مطلوب فرد از کار است. عوامل بهداشتی از نظر هرزبرگ جزء عوامل بیرونی‌اند که به‌طورکلی شامل شرایط کاری فرد شاغل است که با عدم تحقق مطلوب این شرایط، ناخشنودی شغلی را رقم خواهد زد که درعین‌حال، این عوامل بهداشتی با نیازهای زیستی، امنیت و تعلق مازلو بی‌ارتباط نیست. براساس مطالعات تجربی، هرچند این عوامل نقش تعدیل‌کنندهٔ عوامل نخست را دارند ولی وجودشان تغییر نگرش‌های شغلی را فراهم می‌کند (رابینز، ۱۳۷۷؛ مقیمی، ۱۳۷۷).

از زاویهٔ دیگر، به نظر ویکتور وروم آنچه رضایت شاغل را تعیین می‌کند تطابق ویژگی‌های شغلی با انتظار و خواستهٔ اوست (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶: ۷-۱۲۵)؛ به‌عبارت‌دیگر، اگر بین خواسته‌ها و آرزوهای شغلی فرد و دستاوردهای واقعی‌اش اختلاف وجود نداشته باشد وی رضایت خواهد داشت. برعکس، اگر ویژگی‌های شغلی وی کمتر از میزان خواسته‌هایش باشد ناراضی خواهد بود (واکسی و یوکی، ۱۹۸۴: ۴۶). به باور لائوسون (۲۰۰۱) آنچه در دنیای امروز بیش از همه، کارکنان را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد هویت شغلی است که به‌نوبهٔ خود هویت اجتماعی آنها را تعریف می‌کند. به‌زعم وی، شکل‌گیری هویت شغلی، سنجش مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی مرتبط با شغل و اکتشاف فعال و سپس تعهد شغلی را شامل می‌شود (مشهدی فراهانی، ۱۳۸۴: ۵۰). برای فردی که خود را از طریق کار می‌شناساند، فواید کار به‌مثابه پدیدهٔ شخصی اساسی خود را به نمایش می‌گذارد. برای این افراد نقش کاری به جزئی بسیار مهم از زندگی‌شان بدل می‌شود و آنها گاه نمی‌توانند سایر نقش‌های اجتماعی را به‌خوبی ایفا کنند. این مسئله می‌تواند به نوعی عدم‌تعادل در روابط انسانی بینجامد (زکی، ۱۳۹۳: ۵۱)؛ ازاین‌رو، افرادی که احساس هویت شغلی می‌کنند و خود را با شغلشان می‌شناسند اغلب از کار و زندگی‌شان رضایت دارند. اینکه فرد چگونه به این احساس می‌رسد، تا حد زیادی به تطابق مهارت‌ها و علایق با فعالیت‌های ارتباطی پیدا می‌کند که انجام می‌دهد که به احساس مهم‌بودن فرد در محیط کار مرتبط است که به‌گونه‌ای با بیگانگی نیز تبیین می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۹).

سازهٔ دوم پیامد روانی- اجتماعی واکنش به عدم‌تطابق توانایی‌های شاغل با شغلش، به بیگانگی از کار مربوط می‌شود که از نظر مفهومی، به انفعال، کناره‌گیری و جدافتادگی اشاره دارد. واژهٔ بیگانگی را

1 Hygiene  
2 Wexley & Yuki

نخستین بار هگل برای توضیح انسان از طبیعت و خود که از خودآگاهی‌اش ناشی می‌شد به کار برد. بعد از وی مارکس این واژه را عمدتاً در ارتباط با نظام اجتماعی- اقتصادی مبتنی بر استثمار و مالکیت خصوصی استفاده کرد. به نظر مارکس جوهر بیگانگی، در جدایی محصول و فرآورده‌های انسانی از خالق و نهایتاً سلطه آنها بر خالقشان نهفته است. نتیجه بیگانگی، احساس بی‌قدرتی است که انسان کنترل خود را بر حوادث، رخدادها، اشیا و سازمان‌های مرتبط با سرنوشت خود از دست می‌دهد و انسان خلاق و سازنده، به موجودی بدل می‌شود که از جانب دیگران کنترل می‌شود. مهم‌تر از آن اینکه همه چیزها غیر از خود هستند و اینکه فعالیت نیز چیزی غیر از خودش است (گیدنز، ۱۳۷۳: ۳-۲). این جدافتادگی، در عدم ارتباط رشته تخصصی و تحصیلی فرد با شغلش (موضوع این مطالعه) خودش را بیشتر نشان می‌دهد و به قول سیمن فرد احساس می‌کند در وضعیت‌های اجتماعی‌ای که در آنها کنش متقابل دارد نمی‌تواند تأثیر بگذارد. در واقع، آن همان «بی‌معنایی» است و احساسی است که فرد فکر می‌کند هیچ راهنمایی در سلوک و عقیده ندارد؛ از این رو، او نه تنها از داشتن هر نوع احساس ارضاکنده از فعالیت خویش بی‌بهره می‌شود (محسنی تبریزی، ۱۳۶۹: ۳۴)، هیچ تعلق خاطری به شغل یا سازمان ندارد و در شرایط اشتغال فرد آن را فعالیت خشنودکننده احساس نمی‌کند (فینیفتر<sup>۱</sup>، ۱۹۷۲: ۵۱-۴۹).

سومین سازه واکنش‌های عاطفی، فشار شغلی را شامل می‌شود. از مهم‌ترین این نظریات، نظریه تعاملی فرد و محیط ون هاریسون، کاپلان و فرنچ است. این نظریه، فشار روانی را ناشی از عدم تناسب فرد و محیط می‌داند (جانر، ۱۹۸۴: ۲۷). یکی از نقاط قوت این مدل آن است که توضیح می‌دهد چرا عواملی نظیر بهره‌برداری ناکافی از توانایی‌ها یا فقدان خودمختاری، عوامل تنش‌زای بسیار مهمی‌اند و نیز می‌تواند بحث استفاده ناقص از مهارت‌ها را به‌طور کامل توضیح دهد، چراکه استفاده ناقص از مهارت‌ها باعث خستگی، افسردگی و رضایت اندک می‌شود. استفاده زیاد از مهارت‌ها نیز باعث رضایت اندک و اضطراب می‌گردد اما خستگی ایجاد نمی‌کند (اوبرین، ۱۳۸۲: ۱۱۲). این تاحدی با دیدگاه‌های گامبرگ درباره ماهیت تحمیلی و رضایت‌زدای کار ساده و پیش‌یافتاده- که در بالا گفته شد- انطباق دارد.

هرچند مطالعات تجربی قابل‌دسترس در خصوص واکنش‌های نگرشی و عاطفی محدودند ولی یافته‌های آنها برخی حقایق را آشکار می‌سازد که برای تبیین مسئله تحقیق الهام‌بخش‌اند. از این جهت، برخی مناسبات فوق‌الذکر را در سازه‌های مزبور تأیید کرده‌اند؛ برای مثال، طیفی قابل‌توجه از آنها بر واکنش‌های مثبت شاغلان دارای شغل مرتبط با تحصیل و توانایی‌های آنها اشاره کرده‌اند و برعکس آن را یاس‌آور دانسته‌اند (اسپکتور، ۲۰۰۵؛ جانر و همکاران، ۱۹۸۴؛ آکرون و همکاران، ۲۰۰۸؛ موسوی، ۱۳۸۲). با این حال، بخشی عمده از تحقیقات درباره عوامل سازمانی، با لحاظ کردن متغیرهایی محدود مانند مناسبات درونی سازمان، برخورد با کارکنان، دستمزدها، ساختار سازمانی را مبنا قرار دادند که واکنش‌ها از سوی

کارکنان لزوماً از الگویی واحد تبعیت نمی‌کند و تا حد زیادی برحسب سازمان، نوع فعالیت‌ها، تکنولوژی مورد استفاده و همین‌طور ماهیت نیروی شاغل متغیر است (بیر، ۲۰۰۴؛ گروه مدیریت بازرگانی، ۲۰۰۷؛ عزیزی، ۱۳۹۱). این، شاید بدان معنا باشد که نوع واکنش‌ها و عوامل تأثیرگذار می‌تواند متفاوت باشد. از مباحث فوق می‌توان نتیجه گرفت که کار نامتناسب، پیامدهایی متعدد دارد که به لحاظ روانی-اجتماعی غیرسازنده است. این می‌تواند بدان معنا باشد که این عدم تناسب را می‌توان در عدم انطباق رشته تحصیلی شاغلان با شغلشان ملاحظه کرد. قاعدتاً عدم انطباق، واکنش‌های گوناگونی را در پی دارن که عمدتاً یا در وهله نخست خصلت روانی-اجتماعی دارند که در نگرش‌ها و واکنش‌های عاطفی نمایان می‌شوند. این واکنش‌ها در سه بعد مشتمل بر رضایت، فشار و از خود بیگانگی از کار قابل تحقیق‌اند. از آنجاکه افرادی به‌ویژه تحصیل‌کردگان دانشگاهی در سازمان‌ها کار می‌کنند، خواه‌ناخواه عوامل (درون و برون) سازمانی در بروز واکنش‌ها مؤثرند، چون شاغلان تحصیل‌کرده افرادی ناهمگن را شکل می‌دهند که دارای زمینه‌های متفاوتی‌اند؛ از این‌رو، متغیرهای زمینه‌ای در بروز این واکنش‌ها مؤثر خواهند بود. بنابراین، می‌توان فرض کرد که شغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی، واکنش‌های نگرشی و عاطفی ایجاد می‌کند ولی این واکنش‌ها برحسب عوامل درون و برون سازمانی و همین‌طور زمینه‌های شاغلان متفاوت خواهند بود.

### روش تحقیق

این تحقیق بر استفاده از داده‌های پیمایشی از نوع آنلاین مبتنی است. مناسبات بین متغیرها و میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عمدتاً از طریق آماره‌های همبستگی و تفاوت‌ها از طریق آزمون‌های مرتبط یعنی آزمون همبستگی اسپیرمن، پیرسون و آزمون تی دو نمونه مستقل و رگرسیون چندمتغیره بررسی شده‌اند. جامعه آماری پژوهش، از شاغلان دارای شغل نامرتبط با رشته تحصیلی تشکیل شده است که در شبکه اجتماعی تلگرام عضویت داشتند. به دلیل عدم امکان دسترسی به فهرست جامعه آماری افراد مورد مطالعه و به منظور پرهیز از هزینه‌های تمام‌شماری، داده‌های تحقیق بعد از غربال پرسشنامه‌های دریافتی از تعداد نمونه تحقیق ۴۰۰ نفر به‌طور تصادفی گردآوری شد. صرف‌نظر از تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش، این تعداد این امکان را می‌داد که بتوان از آماره‌های مرتبط در تحلیل روابط استفاده کرد. برخی مفاهیم و متغیرهای تحقیق و نحوه سنجش آنها و عملیات آماری مربوط به همبستگی گویه‌ها، کفایت نمونه‌ها و اعتبار و روایی گویه‌ها نیاز به توضیح دارند که در ادامه به آنها اشاره شده است.

### متغیرها

در این پژوهش **متغیر وابسته**، واکنش‌های نگرشی و عاطفی است که با توجه به ادبیات، به سه بُعد رضایت شغلی، فشار شغلی و بیگانگی از کار اشاره دارد. رضایت شغلی، به احساس و نگرش مثبت نسبت به



شغل اطلاق می‌شود. فشار شغلی به تنش عصبی در نتیجه تعارض‌های داخلی ناشی از موقعیت‌های مختلف گفته می‌شود. بیگانگی از کار به مفهوم بی‌قدرتی، بی‌معنایی و نبود احساس تعلق است.

**متغیرهای مستقل** به عواملی اشاره دارند که موجب شکل‌گیری نارضایتی شغلی، فشار شغلی و بیگانگی از کار در سازمان‌ها می‌شوند که این عوامل در سه دسته‌بندی قرار می‌گیرند: متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، جنس، سطح تحصیلات و سابقه کار؛ متغیرهای درون‌سازمانی مانند حقوق و دستمزد، امنیت کاری، چالش کاری، شرایط کاری، امکان پیشرفت و ترقی، نقش سازمانی، جو سازمانی، روابط بین‌فردی، و جایگاه شغل؛ متغیرهای برون‌سازمانی مانند شرایط اقتصادی خانواده، شرایط اجتماعی، شرایط اقتصادی جامعه، و شرایط سیاسی.

به‌غیر از متغیرهای زمینه‌ای، بقیه متغیرها با استفاده از طیف لیکرت و در قالب گویه از پاسخگویان پرسیده شده‌اند که برای پرهیز از تطویل بحث، در این بخش از ذکر آنها خودداری شده است. باین حال، این متغیرها و ابعاد سنجشی آن، در جدول مربوط به آلفای کرونباخ (جدول شماره ۵) به تفکیک و به‌اجمال بیان شده است.

### تحلیل عاملی

به‌منظور پی‌بردن به متغیرهای زیربنایی و همچنین تلخیص داده‌ها، از تحلیل عاملی استفاده شده است. جهت انجام تحلیل عاملی ابتدا آزمون کفایت نمونه‌برداری (KMO) برای حصول اطمینان از کفایت حجم نمونه محاسبه شد. سپس از آنجا که همبستگی بین پرسش‌های آزمون، زیربنایی تحلیل عوامل است، برای اینکه مشخص شود همبستگی بین متغیرها برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایجش در جدول شماره ۱ آمده است. براساس نتیجه آزمون KMO که مقدارش برابر با ۰/۸۶۶ است، داده‌های تحقیق قابل‌تقلیل به تعدادی عامل‌های زیر بنایی و بنیادی‌اند. همچنین نتیجه آزمون بارتلت- که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ است- نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس همانی و واحد نیست؛ یعنی از یک‌طرف بین گویه‌های داخل هر عامل، همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، هیچ‌گونه همبستگی وجود ندارد (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱. آزمون‌های KMO و بارتلت

آزمون‌ها	
مقدار آزمون KMO	۰/۸۶۶
مقادیر آزمون بارتلت	۵۲۶/۳۰
درجه آزادی	۶۵
سطح معناداری	۰/۰۰۱

مقادیر جدول شماره ۲ سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس هر گویه را نشان می‌دهد. ستون اول مقدار کل واریانس هر متغیر را نشان می‌دهد که مجموعه عوامل می‌توانند آن را تبیین کنند؛ بنابراین، از آنجا که عامل‌ها می‌توانند کل واریانس یک متغیر را تبیین کنند، در جدول ملاحظه می‌کنیم که مقدار این واریانس برای تمامی گویه‌ها برابر با عدد ۱ است.

جدول شماره ۲. سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس

مؤلفه‌ها	مقادیر اولیه	مقادیر مشاهده شده
حقوق	۱,۰۰۰	۰,۶۳۹
امنیت شغلی	۱,۰۰۰	۰,۶۷۱
ترقیح	۱,۰۰۰	۰,۶۹۲
چالش بودن کار	۱,۰۰۰	۰,۴۹۷
شرایط کاری	۱,۰۰۰	۰,۳۶۲
روابط بین فردی	۱,۰۰۰	۰,۵۲۲
جو سازمانی	۱,۰۰۰	۰,۵۶۳
جایگاه شغل	۱,۰۰۰	۰,۶۵۸

ستون دوم جدول، نشان‌دهنده مقداری از واریانس هر متغیر است که مجموعه عوامل موردنظر توانسته‌اند آن را تبیین کنند. این ستون نشان می‌دهد که مجموع عامل‌های استخراج شده توانسته‌اند چه میزان از تغییرات هر گویه را تبیین کنند؛ به‌عنوان مثال، این عامل‌ها توانسته‌اند  $۶۷/۱$  درصد از واریانس گویه «امنیت شغلی» و  $۳۶/۲$  درصد از واریانس گویه «شرایط کاری» را تبیین کنند.

جدول شماره ۳ مقادیر ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده از مجموعه داده‌ها توسط هر عامل را نشان می‌دهد. ستون اول تعداد عامل‌ها را در اولین مرحله تحلیل عاملی نشان می‌دهد که همیشه تعداد آن با تعداد کل متغیرهای وارد شده در تحلیل برابر است؛ به همین دلیل ۸ عامل نشان داده شده است. در واقع، ۸ متغیر وارد تحلیل شدند و پس از استخراج فقط ۳ عامل باقی مانده‌اند.

بخش دوم که مقادیر ویژه اولیه<sup>۱</sup> را نشان می‌دهد، به درصد واریانس و درصد تجمعی از واریانس برای هر کدام از عامل‌ها اشاره دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، عامل‌هایی که ویژه مقدار بالاتر از ۱ و یا نزدیک به ۱ دارند، بالاتر از بقیه قرار گرفته‌اند. همچنین مجموع مجذورات بارهای عاملی در بخش سوم جدول نشان می‌دهد که تعداد ردیف‌ها با تعداد عامل‌های باقی مانده برابر است و عامل‌هایی باقی مانده‌اند که ویژه مقدارشان بالاتر از ۱ است.

بخش آخر، مجموع مجذورات بارهای عاملی دوران یافته<sup>۲</sup> را نشان می‌دهد. همان‌طور که از ستون اول مشخص است، ویژه مقدار عامل اول بعد از دوران، از  $۴/۶۸$  به  $۳/۵۷$  کاهش یافته و در مقابل، ویژه مقدار

1 Initial Eigenvalues

2 Rotation Sums of Squared Loadings

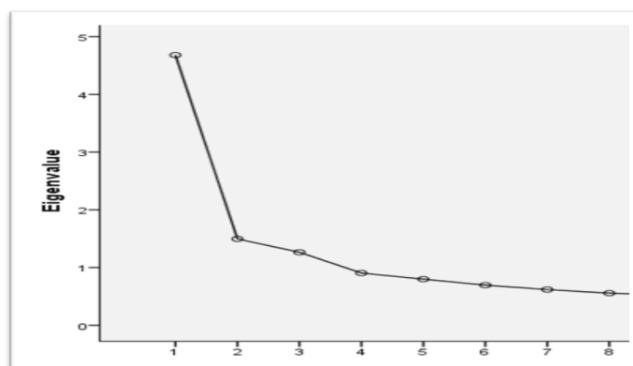
عامل دوم، از ۱/۴۹ به ۲/۵۱ افزایش یافته است. در اینجا نیز همیشه عامل اول بزرگ‌ترین ویژه‌مقدار را دارد و بیشترین واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. عامل‌های بعدی به ترتیب بعد از آن قرار می‌گیرند. ستون دوم به مقدار واریانسی اشاره دارد که هر عامل توانسته است نسبت به کل واریانس مجموعه متغیرها آن را تبیین کند. ستون بعدی، درصد تجمعی از واریانس مقادیر این ستون را نشان می‌دهد؛ به عنوان مثال، درصد تجمعی عامل دوم (۴۶/۸۵) برابر است با مجموع درصد واریانس‌های عامل اول و عامل دوم. در نهایت، می‌توان گفت که چون ۳ عامل ویژه‌مقدارشان بالاتر از ۱ است انتخاب می‌شوند؛ بنابراین، از مجموع ۸ گویه، ۳ عامل می‌توان ساخت. همچنین این سه عامل با ویژه‌مقدارهای بالاتر از ۱ توانسته‌اند ۵۷/۲۳ درصد از واریانس را تبیین کنند.

جدول شماره ۳. مقادیر ویژه‌مقدار و واریانس و درصد تجمعی واریانس و بارهای عاملی

ردیف	مقادیر ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده			مجموع مجذورات بارهای عاملی دوران یافته		
	کل	نسبت عامل واریانس	درصد تجمعی	کل	نسبت واریانس	درصد تجمعی	کل	نسبت واریانس	درصد تجمعی
۱	۴.۶۸۰	۳۵.۹۹۹	۳۵.۹۹۹	۴.۶۸۰	۳۵.۹۹۹	۳۵.۹۹۹	۳.۵۷۸	۲۷.۵۲۶	۲۷.۵۲۶
۲	۱.۴۹۶	۱۱.۵۰۹	۴۷.۵۰۸	۱.۴۹۶	۱۱.۵۰۹	۴۷.۵۰۸	۲.۵۱۳	۱۹.۳۳۰	۴۶.۸۵۶
۳	۱.۲۶۴	۹.۷۲۵	۵۷.۲۳۴	۱.۲۶۴	۹.۷۲۵	۵۷.۲۳۴	۱.۳۴۹	۱۰.۳۷۷	۵۷.۲۳۴
۴	.۹۰۵	۶.۹۵۹	۶۴.۱۹۳						
۵	.۷۹۹	۶.۱۴۵	۷۰.۳۳۸						
۶	.۶۹۵	۵.۳۴۳	۷۵.۶۸۱						
۷	.۶۱۹	۴.۷۵۹	۸۰.۴۴۰						
۸	.۵۵۶	۴.۲۷۶	۸۴.۴۱۶						

نمودار زیر نیز تعداد عامل‌ها را همراه با ویژه‌مقدارشان نشان می‌دهد. سه عامل اول، ویژه‌مقدار بالای

۱ دارند.



نمودار تعداد عامل‌ها به همراه ویژه‌مقدارشان

جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی بین گویه‌ها و عامل‌ها را بعد از چرخش نشان می‌دهد. در این جدول، مقادیری که در هر عامل نشان داده شده‌اند، می‌توانند با همدیگر تشکیل عامل مربوطه را بدهند؛ به‌عنوان مثال، این جدول نشان می‌دهد که بالاترین بار گویه‌هایی همچون چالشی‌بودن کار، روابط بین‌فردی، جو سازمانی و جایگاه شغل، بر روی عامل اول است.

جدول شماره ۴. ماتریس همبستگی بین گویه‌ها و عامل‌ها بعد از چرخش

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳
حقوق		.۷۲۹	
امنیت شغلی		.۷۶۷	
ترفیع			.۸۰۷
چالش‌بودن کار	.۵۹۸		.۳۶۷
شرایط کاری		.۵۶۴	
روابط بین‌فردی	.۳۶۵	.۶۲۱	
جو سازمانی	.۳۶۸	.۶۵۰	
جایگاه شغل	.۷۶۹		

### روایی و پایایی

در این تحقیق با توجه به پرسشنامه‌های مراکز دانشگاهی، چارچوبی ابتدایی برای پرسشنامه طرح‌ریزی گردید و بعدازآن با استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی، تغییرات لازم در آن داده شد تا اعتبار لازم برای سنجش متغیرها لحاظ شود. جهت تعیین میزان پایایی، از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که برای تعیین سازگاری درونی سؤالات و گویه‌های متغیرها یا سازه‌های پژوهش در مقیاس‌های اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گرفت. از آنجاکه تمام مؤلفه‌های این پژوهش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ دارند، می‌توان گفت که از پایایی قابل‌قبولی برخوردارند (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵. توزیع شاخص‌های مورد مطالعه برحسب آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها	ابعاد	مقدار آلفا
عوامل درون سازمانی	حقوق	۰/۸۵
	امنیت شغلی	۸۲۰
	ترفیع	۰/۷۴
	چالشی‌بودن کار	۰/۷۲
	شرایط کاری	۰/۸۸
	روابط بین‌فردی	۰/۷۵
	جو سازمانی	۰/۸۳
	جایگاه شغل	۰/۷۰

ادامه جدول شماره ۵. توزیع شاخص‌های مورد مطالعه برحسب آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها	ابعاد	مقدار آلفا
سازمانی فرد نقش	ابهام نقش	۰/۷۱
	ناسازگاری نقش	۰/۷۷
	کم‌باری نقش	۰/۸۶
	گران‌باری نقش	۰/۸۴
واکنش‌های نگرشی و عاطفی	نارضایتی شغلی	۰/۷۲
	فشار شغلی	۰/۷۰
	ازخودبیگانگی شغلی	۰/۷۳
عوامل برون‌سازمانی	شرایط اقتصادی خانواده	۰/۷۵
	شرایط اجتماعی	۰/۷۹
	شرایط سیاسی	۰/۸۳
	شرایط اقتصادی جامعه	۰/۸۳

### یافته‌ها

در اینجا ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت نمونه و متغیرهای تحقیق پرداخته‌ایم و سپس روابط بین متغیرها را با استفاده از آماره‌های مرتبط تحلیل کرده‌ایم.

### الف) ویژگی‌های عمومی پاسخگویان

یافته‌ها نشان می‌دهند که ۴۸ درصد از افراد مورد مطالعه زن و ۵۲ درصد مرد هستند. از لحاظ سنی، ۲۳/۱ درصد بین ۱۹ تا ۳۳ سال، ۵۱/۶ درصد بین ۳۳ تا ۴۳ سال و ۲۵/۳ درصد نیز بالای ۴۳ سال سن دارند. بیشترین درصد پاسخگویان (۷۸/۷ درصد) متأهل‌اند. از نظر تحصیلات ۳۰/۷ درصد فوق‌دیپلم، ۴۶/۲ درصد لیسانس و ۲۵/۷ درصد تحصیلات ارشد و دکتری دارند. از نظر رشته تحصیلی نزدیک ۳۰ درصد در رشته فنی-مهندسی، ۲۷/۵ درصد در علوم پایه و کشاورزی و ۴۲/۴۱ درصد در رشته‌های علوم انسانی تحصیل کرده‌اند (جدول شماره ۶).

جدول شماره ۶. توزیع پاسخگویان برحسب متغیرهای زمینه‌ای

متغیرها	مؤلفه‌ها	تعداد نمونه	درصد معتبر
جنس	زن	۱۹۳	۴۸
	مرد	۲۰۷	۵۲
سن	۱۹ تا ۳۳ سال	۱۰۳	۲۳/۱
	۳۳ تا ۴۳ سال	۱۸۱	۵۱/۶
	۴۳/۱ و بالاتر	۱۰۹	۲۵/۳
	بدون پاسخ	۷	-

ادامه جدول شماره ۶. توزیع پاسخگویان برحسب متغیرهای زمینه‌ای

متغیرها	مؤلفه‌ها	تعداد نمونه	درصد معتبر
وضعیت تأهل	متاهل	۳۱۹	۷۸/۷۶
	مجرد	۵۸	۱۴/۲۳
	سایر	۱۷	۲/۴۶
	بدون پاسخ	۶	-
سطح تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۲۳	۳۰/۷۵
	لیسانس	۱۸۶	۴۶/۵
	ارشد و دکتری	۱۰۳	۲۵/۷۵
رشته تحصیلی	فنی - مهندسی	۱۰۷	۳۰/۰۵
	علوم پایه و کشاورزی	۹۸	۲۷/۵۲
	علوم انسانی	۱۵۱	۴۲/۴۱
	بدون پاسخ	۴۴	-
رده شغلی	پایین‌تر از کارشناس	۱۱۵	۳۰/۸۳
	کارشناس	۱۳۷	۳۶/۷
	رئیس اداره و هم‌تراز	۴۲	۱۱/۳
	سایر	۱۰۶	۲۱/۲

در کنار ویژگی‌های عمومی پاسخگویان، به نظر می‌رسد بررسی ماهیت و مشخصات شغلی پاسخگویان با ارائه اطلاعات پایه به درک روابط کمک می‌کند. همان‌طور که جدول شماره ۷ نشان می‌دهد، حدود ۳۸ درصد از پاسخگویان پاره‌وقت و حدود ۶۲ درصد تمام‌وقت‌اند. حدود ۵۲ درصد این افراد در بخش دولتی و ۴۸ درصد در بخش خصوصی شاغل بودند. درصد اندکی (۱۳ درصد) از پاسخگویان دارای سابقه زیاد (بالای ۹ سال) بودند و اغلب آنها (۶۲ درصد) زیر ۵ سال و ۳۳/۷ درصد بین ۳ تا ۵ سال سابقه کار داشتند. از نظر رده شغلی، بیشتر پاسخگویان در رده شغلی پایین یا کارشناسی قرار داشتند؛ برای مثال، حدود ۳۰/۸۳ درصد در رده شغلی پایین‌تر از کارشناس، حدود ۳۶/۷ درصد کارشناس، ۱۱/۳ درصد رئیس اداره و هم‌تراز و حدود ۲۱ درصد در رده‌های دیگر قرار داشتند. مهم این‌که بخشی عمده از شاغلان، عدم ارتباط رشته تحصیلی‌شان با شغلشان را بیان کردند. همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهند، ۵۷/۷ درصد مشاغل بی‌ارتباط، ۱۵/۴ درصد تاحدی مرتبط و فقط حدود ۲۷ درصد کاملاً مرتبط بودند.

جدول شماره ۷. توزیع فراوانی ویژگی‌های شغلی

متغیرها	مؤلفه‌ها	تعداد نمونه	درصد معتبر
وضعیت شغلی	پاره‌وقت	۱۵۳	۳۸/۲
	تمام‌وقت	۲۴۷	۶۲/۷
نوع سازمان خدمت	دولتی	۲۰۵	۵۲/۲۵
	خصوصی	۱۹۰	۴۷/۵
	جواب‌نداده	۵	-
رده شغلی	پایین‌تر از کارشناس	۱۱۵	۳۰/۸۳
	کارشناس	۱۳۷	۳۶/۷
	رئیس اداره و هم‌تراز	۴۲	۱۱/۳
	سایر	۷۹	۲۱/۲
	بدون پاسخ	۲۷	
سابقه کار	۲ سال و کمتر	۱۰۵	۶۲/۲
	۳ تا ۵ سال	۱۳۵	۳۳/۷
	۶ تا ۸ سال	۱۰۸	۲۷/۰
	۹ سال به بالا	۵۲	۱۳/۰
ارتباط فعالیت شغلی با رشته تحصیلی	کاملاً	۱۴۷	۲۶/۹
	حدوداً	۸۴	۱۵/۴
	اصلاً	۳۱۶	۵۷/۷

توزیع پاسخگویان براساس سه مؤلفه واکنش‌های نگرشی و عاطفی نشان می‌دهد که فقط ۱۱/۸ درصد آنها از شغلشان رضایت بالا ابراز داشتند، بقیه تاحدی (۲۳/۷ درصد) یا کم (۶۴/۵ درصد) از شغل خود رضایت داشتند که بیانگر میزان نارضایتی قابل توجه در بین شاغلان است. این گرایش تاحدی درباره فشار شغلی نیز قابل مشاهده است، به طوری که نزدیک به ۶۲ درصد فشار شغلی بالا و ۳۸ درصد فشار کمتر را متحمل شده‌اند. این درصدها در مؤلفه بیگانگی از کار نیز قابل توجه بود، به طوری که حدود ۴۴ درصد بیگانگی بالا، ۴۶ درصد تاحدی و حدود ۱۰ درصد بیگانگی اندکی از کار را ابراز داشته‌اند (جدول شماره ۸). این درصدهای بالا با توجه به ویژگی‌های شغلی افراد مورد مطالعه - که در بالا به آن اشاره شد - چندان غیرمعمول به نظر نمی‌رسد. این موضوع، در تحلیل روابط، خودش را به وضوح نشان می‌دهد.

جدول شماره ۸. توزیع پاسخگویان برحسب مؤلفه‌های واکنش نگرشی (رضایت شغلی، فشار شغلی و بیگانگی شغلی)

طبقات	رضایت شغلی	فشار شغلی	بیگانگی
پایین	۶۴/۵	۶/۲	۹/۹
متوسط	۲۳/۷	۳۱/۸	۴۶/۵
بالا	۱۱/۸	۶۱/۹	۴۳/۷
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

### ب) تحلیل روابط

این بخش به دنبال فهم و تحلیل این است که مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی تحصیل‌کردگان دانشگاهی چه واکنش‌های نگرشی و عاطفی می‌تواند در پی داشته باشد. براساس ادبیات موضوع استدلال شد که این عدم ارتباط، پیامدزاست که عموماً در قالب سه مؤلفه مرتبط به هم یعنی رضایت، فشار و بیگانگی ظاهر می‌شود. فرض بر این بود که این واکنش‌ها از ویژگی‌های زمینه‌ای، شرایط اجتماعی و عوامل سازمانی تبعیت می‌کنند.

ابتدا ممکن است این سؤال مطرح شود که آیا این سه مؤلفه باهم در ارتباطند یا خیر؟ برای پاسخ به این سؤال و با توجه به ماهیت متغیرها، رابطه بین مؤلفه‌های واکنش‌های عاطفی، از طریق آزمون همبستگی پیرسون بررسی شد. نتیجه تحلیل داده‌ها رابطه این مؤلفه‌ها را با مشاغل بی‌ارتباط با رشته تحصیلی تأیید کرد. همان‌طور که انتظار می‌رفت، این تأیید در رابطه منفی و معناداری آماری منعکس است که ضرایب همبستگی نیز با شدت قابل ملاحظه (رابطه قوی) را نشان می‌دهد (جدول شماره ۹).

جدول شماره ۹. همبستگی بین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده واکنش‌های نگرشی و عاطفی افراد در مشاغل بی‌ارتباط با رشته تحصیلی

بیگانگی	فشار شغلی	رضایت شغلی	متغیرها	
			پیرسون	رضایت شغلی
۱	۱	۱	سطح معناداری	۰/۰۰۰
			پیرسون	-۰/۵۶
۱	۰/۶۷	-۰/۵۳	سطح معناداری	۰/۰۰۰
			پیرسون	-۰/۵۳
۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	سطح معناداری	۰/۰۰۰
			پیرسون	-۰/۵۳



در ادامه بررسی شد که آیا متغیرهای زمینه‌ای/ویژگی فردی، با واکنش‌های نگرشی و عاطفی ارتباط دارد؟ به عبارت دیگر، آیا این واکنش‌ها برحسب این ویژگی‌ها یا متغیرها تفاوت می‌کنند. نتایج تحلیل این روابط براساس آماره‌های مرتبط، در جدول شماره ۱۰ آمده است. همان‌طور که از نتایج آزمون‌های تی دو نمونه مستقل و همبستگی اسپیرمن می‌توان فهمید، واکنش‌های نگرشی و عاطفی، در بین مردان بیشتر از زنان است، چراکه سطح معناداری به دست آمده برابر با  $0/01$  و کمتر از مقدار مفروض  $0/05$  است و مقدار آزمون تی دو نمونه مستقل نیز مثبت است. این بدان معناست که زنان در مقایسه با مردان چندان حساسیتی نسبت به عدم انطباق شغلشان با رشته تحصیلی/تخصصی‌شان ندارند. شاید این موضوع تاحدی به منشأ تفاوت‌های تاریخی و تبعیض در دسترسی به شغل مربوط باشد که داشتن شغل خیلی مهم‌تر از نوع آن است و در جامعه‌ای با تبعیض تاریخی جنسیتی، داشتن شغل نوعی کسب مجدد حداقل امتیازات ازدست‌رفته تلقی می‌شود. نتایج تحلیل داده‌ها در خصوص تحصیلات، رابطه را معنادار نشان می‌دهد. شاخص پیوندی تاوسی کندال نشان می‌دهد که شدت رابطه بین تحصیلات و واکنش‌های نگرشی و عاطفی در مشاغل بی‌ارتباط با رشته تحصیلی برابر با  $0/23$  است. این بدان معناست که هرچه سطح تحصیلات شاغلان بالاتر باشد واکنش‌های نگرشی و عاطفی‌شان نیز بیشتر خواهد بود. در خصوص متغیر سن نیز رابطه‌ای مشابه مشاهده شد. همان‌طور که جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد، شاخص پیوندی مقداری منفی ( $-0/033$ ) و از نظر آماری معنادار است که نشان می‌دهد هرچه سن کارکنان این نوع مشاغل کمتر باشد، واکنش‌های نگرشی و عاطفی‌شان بیشتر خواهد بود. این نتیجه بدان معنا نیز است که واکنش‌ها در سنین بالا این‌گونه نیست، چون آنها به‌مرور - هرچند از روی ناچاری - با عدم انطباق کنار می‌آیند و اولویت‌های زندگی‌شان به‌گونه‌ای دیگر و در سایر حوزه‌ها معنا پیدا می‌کند.

سپس به بررسی این امر پرداخته شد که آیا بین مشخصات شغلی و واکنش‌های نگرشی و عاطفی، رابطه وجود دارد یا نه؟ در کل، نتیجه تحلیل داده‌ها، رابطه را معنادار نشان می‌دهد (سطح معناداری به دست آمده برابر با  $0/01$ ). نتایج آزمون‌های تی دو نمونه مستقل و همبستگی اسپیرمن آشکار می‌کند که واکنش‌های نگرشی و عاطفی در بین آنهایی که پاره‌وقت‌اند، بیشتر از آنهایی است که تمام‌وقت استخدام شده‌اند، هرچند شدت رابطه خیلی متفاوت نیست. این شاید بدان معنا باشد که عدم ارتباط رشته تحصیلی خواه‌ناخواه تأثیر خودش را بر هر دو گروه می‌گذارد ولی این تأثیر، درباره مستخدمان پاره‌وقت بیشتر است. شایان ذکر است که رابطه مذکور در خصوص آنهایی که در بخش خصوصی یا دولتی مشغول‌اند به‌طور متفاوت دیده می‌شود. همان‌طور که تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه‌های واکنشی (عدم رضایت، احساس فشار و بیگانگی) درباره کسانی که در بخش غیردولتی مشغول‌اند شدت بیشتری دارد که احتمالاً به واسطه احساس امنیت شغلی در بخش دولتی و سخت‌گیری کاری در بخش خصوصی باشد. به علاوه، تحلیل داده‌ها، رابطه رتبه شغلی با واکنش‌های نگرشی و عاطفی را از نظر آماری معنادار و به لحاظ شدت

قابل ملاحظه نشان می‌دهد (۰/۴۵). به‌طور مشابهی این رابطه را می‌توان بین سابقه کار و واکنش‌های نگرشی و عاطفی مشاهده کرد. همان‌طور که مقدار آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد، هرچه سابقه کار افراد این نوع مشاغل کمتر باشد، واکنش‌های نگرشی و عاطفی آنها بیشتر خواهد بود. احتمالاً با رفتن سابقه افراد انطباق با شرایط شغلی بیشتر می‌شود، درعین حال، به معنای رضایت کامل از شرایط نیست. این گرایش به‌طور مشابهی درباره سن نیز در بالا مشاهده شد.

جدول شماره ۱۰. رابطه بین متغیرهای مستقل (ویژگی‌های عمومی، مؤلفه‌های درون و برون سازمانی) با واکنش‌های نگرشی و عاطفی در مشاغل بی‌ارتباط با رشته تحصیلی

سطح معناداری	شاخص پیوندی	مقادیر	آزمون/همبستگی	متغیرهای مستقل		
Sig = ۰/۰۱	-	۳/۴	تی (t)	جنسیت	ویژگی‌های عمومی	
Sig = ۰/۰۳	TC= ۰/۲۳	۰/۲۲	اسپیرمن	تحصیلات		
Sig = ۰/۰۰	TC= - ۰/۳۳	۰/۴۵	اسپیرمن	سن		
Sig = ۰/۰۱	-	۲/۸	تی (t)	نوع استخدام (تمام وقت یا پاره وقت)	ویژگی‌های شغلی:	
Sig = ۰/۰۰	-	۴/۶	تی (t)	نوع سازمان (دولتی یا خصوصی)		
Sig = ۰/۰۰	TC= ۰/۲۷	- ۰/۳۸	اسپیرمن	سابقه کار		
Sig = ۰/۰۰	TC= - ۰/۳۶	۰/۴۹	اسپیرمن	رده شغلی	عوامل درون سازمانی:	
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۲۹	۰/۴۵ -	اسپیرمن	دستمزد		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۳۷	۰/۵۷ -	اسپیرمن	امنیت شغلی		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۳۱	۰/۵۳ -	اسپیرمن	ترفیع		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۳۰	۰/۴۹	اسپیرمن	چالشی بودن کار		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۲۷	- ۰/۵۳	اسپیرمن	شرایط کاری		
Sig = ۰/۳۳	TC= ۰/۰۹	۰/۱۶	اسپیرمن	روابط بین فردی		
Sig = ۰/۴۵	TC= ۰/۰۸	۰/۱۸	اسپیرمن	جو سازمانی		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۲۱	۰/۴۹ -	اسپیرمن	وضعیت اقتصادی خانواده		عوامل برون سازمانی:
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۱۹	۰/۳۵ -	اسپیرمن	وضعیت سیاسی جامعه		
Sig = ۰/۰۱	TC= ۰/۲۱	۰/۴۸ -	اسپیرمن	وضعیت اقتصادی جامعه		

اما درخصوص اینکه آیا واکنش‌های نگرشی و عاطفی با عوامل سازمانی رابطه دارد یا نه، به‌طورکلی، تحلیل داده‌ها وجود رابطه را تأیید کرد (سطح معناداری به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۱ است که کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ است). از متغیرهای سازمانی مورد مطالعه، دستمزد، امنیت و ترفیعات شغلی، رابطه منفی با واکنش‌های عاطفی دارند. براساس شاخص پیوندی تاوسی کندال، شدت رابطه نیز نسبتاً قوی است. این بدان معناست که هرچه قدر دستمزدها مطلوب، امنیت شغلی بالاتر و ترفیعات شغلی بیشتر میسر باشد، شاغلان فشار کاری بیگانگی از کار کمتری را احساس می‌کنند و ناخشنودی کمتری از خود ابراز می‌دارند. به بیان هرزبرگ، شاید بتوان گفت که حضور این مشخصه‌ها، در واکنش‌های نگرشی نامطلوب در مؤلفه‌های سه‌گانه نقش تعدیل‌کننده دارد. برعکس آن‌گونه که انتظار می‌رفت متغیرهایی همچون چالشی‌بودن کار، شرایط مناسب کاری، روابط بین‌فردی و جو سازمانی، رابطه‌ای مثبت با واکنش‌های نگرشی و عاطفی دارند؛ هرچند به‌استثنای دو متغیر اول، شدت رابطه‌ها عمدتاً ضعیف است.

درباره اینکه واکنش‌های نگرشی تا چه حد متأثر از شرایط اجتماعی و سیاسی برون‌سازمانی است که فرد در آن شاغل است، تحلیل داده‌ها بیانگر رابطه‌ای معنادار و نسبتاً بالاست؛ یعنی شرایط نامطلوب اقتصادی خانواده، شرایط مبهم سیاسی و شرایط ناپایدار اقتصادی، در واکنش‌های نامطلوب نگرشی افراد نمونه تأثیر می‌گذارد. ضرایب همبستگی (ستون دوم) آشکار می‌کند که در بین این متغیرها، شدت رابطه وضعیت اقتصادی خانواده با واکنش‌های افراد مورد مطالعه در مقایسه با متغیرهای شرایط سیاسی و اقتصادی کلان جامعه شدیدتر است که به نظر می‌رسد از دیدگاه پاسخگویان مقدم‌تر است.

## بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله به پیامدهای روانی- اجتماعی پدیده شاغلان دارای شغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی پرداخته است که امروز به‌طور فزاینده‌ای گریبانگیر جامعه شده است. هرچند ممکن است از دیدگاه‌های مختلف و به‌خصوص از منظر سیاست‌گذاری‌های کلان، داشتن شغل در مقایسه با بیکاربودن، مرجح و دارای پیامدهای مثبت فرض شود- به‌ویژه در جامعه‌ای که بیکاری یکی از ابرچالش‌هاست- ولی استدلال مقاله این است که اشتغال غیرمرتبط با توانایی‌های فردی (در مطالعه ما رشته تخصصی- تحصیلی) بالنفسه و به طرز سلبی پیامدزاست و درواقع، از دغدغه‌های جامعه ماست. با توجه به این جنبه و براساس یک سنت ریشه‌دار فکری و فلسفی که به ارزش ذاتی کار و نقش غیرسازنده و تحمیق‌کننده کار نامتناسب تأکید می‌کند، این پژوهش به این پیامدها در قالب واکنش‌های نگرشی و عاطفی این نوع اشتغال پرداخته است. این واکنش در سه بعد واکاوی شده است که عبارت‌اند از: رضایت، فشار شغلی و بیگانگی از کار.

با الهام از ادبیات تحقیق، فرض شد که شغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی می‌تواند واکنش‌های مزبور را در پی داشته باشد. با توجه به اینکه چنین واکنش‌هایی، از عناصر متعدد و مرتبط به هم مانند ماهیت شغل،

محیط شغلی و فرد شاغل متأثر است، لذا فرض بر این بوده است که این واکنش‌ها با ویژگی‌های شغلی، عوامل درون و برون‌سازمانی و ویژگی‌های زمینه‌ای شاغلان مرتبط‌اند.

یافته‌ها نشان داد که شغل بیش از ۷۰ درصد از شاغلان مورد مطالعه یا اصلاً ارتباطی با رشته تحصیلی دانشگاهی‌شان نداشته است یا اینکه ارتباطش قابل توجه نبوده و فقط کمتر از ۳۰ درصد آنها کارشان مرتبط با تحصیلات یا تخصصشان بوده است. در همه مؤلفه‌های مربوط به واکنش‌های نگرشی و عاطفی، درصدی بالا از پاسخگویان، واکنش منفی از خود نشان دادند؛ برای مثال، نزدیک ۱۲ درصد از پاسخگویان، از شغل خود راضی بودند. بقیه یا راضی نبودند (حدود ۶۵ درصد) یا رضایشان اندک بوده است. بیش از ۶۰ درصد فشار شغلی بالا و ۴۰ درصد دیگر نیز به نحوی استرس شغلی را تحمل کرده‌اند. حدود ۹۰ درصد به بیگانگی بالا از کار دچار بودند یا به نحوی با کار خود بیگانه بودند. این یافته‌ها تا حد زیادی با نتایج تحقیقات ون کوور و همکاران (۲۰۰۳)، اکرون و همکاران (۲۰۰۸) و لوین و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد، منتهی این واکنش‌ها در این مطالعه به مراتب شدیدتر است که احتمالاً به شرایط خاص اقتصادی-اجتماعی کلان جامعه و محیط‌های کار خاص جامعه مرتبط است. به علاوه، یافته‌های ما به طور ضمنی دیدگاه‌های گامبرگ (۱۳۹۱) را تأیید می‌کند. او کار بی‌ارتباط، از روی اجبار و ساده را تحمیل‌کننده و کسالت‌آور تلقی می‌کند، برای اینکه با توانایی‌های متعالی افراد ذاتاً مغایر است. همچنین داده‌های این پژوهش دیدگاه کورمن (۱۳۸۱) را تأیید می‌کند؛ اینکه واکنش‌های سه‌گانه (رضایت، فشار شغلی و بیگانگی از کار)، مولد کار کم‌انطباق با توانایی‌های فردی است و خصوصاً این سه عامل به هم مرتبط‌اند و هریک بخشی از واکنش‌ها را بیان می‌کنند.

تحلیل رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته در خصوص ویژگی‌های زمینه‌ای و عمومی پاسخگویان آشکار کرد که واکنش‌های نگرشی و عاطفی، در بین مردان بیشتر از زنان است؛ به عبارت دیگر، زنان در این خصوص حساس نبودند و از اینکه شغلی داشتند تاحدی استرس نسبتاً کمتری احساس می‌کردند و خود را با کار خیلی بیگانه نمی‌دانستند. چنین نتیجه‌ای با توجه به تبعیض تاریخی نسبت به زنان و تفسیر آنها از اینکه صرف داشتن شغل، خود نوعی کسب حداقل امتیاز از دست‌رفته تاریخی‌شان است قابل‌درک می‌نماید. همچنین تحلیل رابطه فوق-آن‌گونه که انتظار می‌رفت- نشان داد که افراد دارای تحصیلات بالاتر، بیشتر از دیگران واکنش‌های سلبی‌تر از خود نشان می‌دهند. همچنین هرچه سن کارمندان این نوع مشاغل کمتر باشد، واکنش‌های نگرشی و عاطفی آنها بیشتر خواهد بود. افراد دارای سن بالاتر تاحدی توانسته بودند خود را با شرایط تطبیق دهند. این یافته‌ها شاید ما را به دیدگاه مارکس نزدیک کند مبنی بر اینکه وقتی افراد از روی ناچاری و برای تأمین ضرورت‌ها به‌مرور زمان و بدون در نظر گرفتن اهمیت کار، با آن انطباق پیدا می‌کنند و با بالا رفتن سن و سابقه کار، حساسیتشان کم می‌شود، این نوع کارها لزوماً

انسانی، سازنده و رهایی‌بخش نیستند و وسیله انطباق با ضرورت‌هاست که انسان را از زندگی متعالی انسانی دور می‌کند.

در این خصوص که آیا خود شغل و ماهیت آن می‌تواند بر واکنش‌ها تأثیری بگذارد، تحلیل داده‌ها عموماً وجود رابطه را تأیید کرد که همسو با یافته‌های محققانی همچون امیرسالاری (۱۳۸۹)، زند (۱۳۷۳)، بیر (۲۰۰۴) و جانر و همکارانش (۲۰۰۶) است. با این حال، این مطالعه برخی موارد را روشن‌تر کرد؛ برای مثال، هرچند گرایش‌های سلبی واکنش‌های نگرشی و عاطفی در بین شاغلان پاره‌وقت بیش از مستخدمان تمام‌وقت است ولی تفاوت‌ها زیاد نیست. آن‌گونه که بیر (۲۰۰۴) و کورمن (۱۳۸۱) می‌گویند، عدم انطباق مَهَر خود را بدون توجه به نوع قرارداد شغلی زده است. در این مطالعه مشخص شد که واکنش‌های نگرشی و عاطفی در بخش غیردولتی بالاتر است که احتمالاً بدین سبب است که افراد در این بخش ایمنی بالایی را به لحاظ روانی احساس می‌کنند که تابع اراده‌های دلخواهی مدیران مؤسسات خصوصی و شبه‌خصوصی نیست. درباره سابقه کار، تحلیل داده‌ها آشکار ساخت که افراد دارای سابقه اندک، بیشتر دچار استرس کاری و بیگانگی از کارند و احتمالاً به این واسطه نیز چندان رضایتی از شغلشان ندارند.

تحلیل داده‌ها، در کل، دیدگاه صاحب‌نظران کلاسیک مدیریت و سازمان مانند تیلور، فایول و رایبیز (۱۳۷۷) و همین‌طور محققان جدید مانند بیر (۲۰۰۴) و دیوید (۲۰۰۷) مبنی بر دخیل بودن عوامل سازمانی در واکنش‌های نگرشی، عاطفی و رفتاری را تأیید می‌کند. با این حال، در این مطالعه رابطه دستمزدها (مطلوب)، امنیت شغلی (بالاتر) و ترفیعات شغلی (براساس لیاقت فنی) با واکنش‌ها، به‌مراتب شدیدتر از متغیرهایی همچون چالشی بودن کار، شرایط مناسب کاری، روابط بین‌فردی و جو سازمانی بوده است. در خصوص شرایط اجتماعی و سیاسی برون‌سازمانی، تحلیل داده‌ها روابط را معنادار نشان داد که منطبق با انتظارات نظری پژوهش است. هرچند شرایط کلان جامعه به‌خصوص در جامعه‌هایی که دگرگونی‌ها و ناپایداری عدیده‌ای را تجربه می‌کند، در شکل‌گیری واکنش‌های نگرشی مهم تلقی می‌شود- که تا حد زیادی یافته‌های این مطالعه نیز آن را تأیید می‌کند- با این حال، نسبت‌های این عوامل با واکنش‌ها لزوماً نمی‌تواند یکسان باشد. همان‌طور که در این تحقیق آشکار شد، از بین شرایط مطالعه‌شده، وضعیت اقتصادی خانواده در مقایسه با شرایط نامطلوب کلان اقتصادی و سیاسی، با واکنش‌های نگرشی و عاطفی رابطه قوی‌تری دارد.

### پیشنهاد‌های پژوهشی و سیاستی

با توجه به دغدغه این مطالعه و براساس یافته‌های آن می‌توان دو دسته توصیه را مطرح کرد.

نخست توصیه‌های مطالعاتی است که از این منظر موارد را می‌توان ذکر کرد:

- این مطالعه با انگیزه بررسی مهم‌ترین دغدغه جامعه در خصوص معضل اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی آغاز شد که با توجه به محدودیت زمانی و مالی در قالب یک پژوهش محدود

- دانشگاهی انجام شده است و پیشنهاد می‌شود برای اینکه این نوع تحقیقات به نتیجه قابل قبول علمی برسد، در سطح کلان کشور با بودجه مطالعاتی تعریف شده و مکفی انجام شوند، وگرنه بهتر است یک بعد یا یک مؤلفه انتخاب و بررسی شود.
- این مطالعه ناچار بود از نمونه‌گیری ساده با یک نمونه از قبل تعیین شده اقدام به گردآوری داده نماید و برای تعمیم‌پذیری، بهتر است از روش‌های پیچیده و پیشرفته نمونه‌گیری (به لحاظ حجم و شیوه انتخاب نمونه‌ها) در جامعه واقعی (در سازمان‌ها) استفاده شود.
- با توجه به تعدد و تفاوت‌های زیاد شغل‌ها و سازمان‌ها (به لحاظ مالکیت و نوع فعالیت) بهتر است ابتدا طبقه‌بندی مورد قبول (علمی، حقوقی و رسمی) از سازمان‌ها صورت گیرد و بعد به تناسب نمونه از آنها انتخاب شود.
- این مطالعه رابطه‌ها را بررسی کرد که به تأثیر ضمنی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اشاره دارد و توصیه می‌شود در مطالعات دیگر، میزان تأثیرگذاری از طریق روش‌های آماری پیچیده مرتبط کنکاش شود.
- در بعد سیاستی، توصیه‌های زیر قابل طرح‌اند:
- سیاست‌های اشتغال در چارچوب برنامه‌ریزی یا سیاست‌گذاری بخشی صورت می‌گیرد اما بهتر است در قالب سیاست‌گذاری یکپارچه به آنها نگریسته شود و حتی‌الامکان در آن، برنامه‌ریزی آموزشی با توجه به بازار کار و نیازهای واقعی جامعه صورت گیرد.
- سنجش مهارت دانش‌آموختگان در بدو استخدام و به‌کارگیری هر فردی در شغلی که متناسب با رشته تحصیلی‌اش باشد.
- شناساندن دقیق رشته‌ها به دانش‌آموختگان در قبل از ورود به دانشگاه، چراکه به نظر می‌رسد در برخی از رشته‌ها حتی پس از سپری شدن دوران تحصیل، دانشجو قادر به ارائه تعریفی جامع و کامل از رشته خود نیست.
- طبیعی است بخشی قابل توجه از اشتغال نامرتب، از تولیدنشدن فرصت‌های شغلی مرتبط در جامعه ناشی می‌شود؛ بنابراین، راه‌حل واقعی و اساسی، توسعه و پیشرفت کلان کشور است. در غیاب موارد مذکور- همان‌طور که یافته‌های این مطالعه نیز نشان داده است- بهتر است در سطح سازمان، از اقدامات و سیاست‌های تعدیل‌کننده هرزبرگی درخصوص ایجاد و تقویت انگیزه‌ها و تعدیل نامطلوبی‌ها استفاده کرد تا بتوان واکنش‌های سلبی نگرشی و عاطفی متأثر از شرایط برون‌سازمانی را تعدیل نمود.

## منابع

- امیرسالاری، فرانک (۱۳۸۹). بررسی ارتباط نوع شغل و رشته تحصیلی کارشناسان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و تأثیر آن بر میزان رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی.
- اوبرین، گوردن ای (۱۳۸۲). روان‌شناسی کار و بیکاری، ترجمه: احمد غضنفری. تهران: انتشارات آوای نور.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زکی، محمد (۱۳۹۳). شناسایی تأثیر اردوی جهادی بر تقویت نگرش کارآفرینانه و شکل‌گیری هویت شغلی در نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- زند، صالحه (۱۳۷۳). مطالعه تناسب شغلی کارمندان لیسانسیه رسمی شاغل در دانشگاه‌های وابسته به وزارت فرهنگ و آموزش عالی در شهر تهران با رشته تحصیلی آنان و نقش آن در رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.
- عزیزی، مهنوش (۱۳۹۱). بررسی تناسب میان شغل و شاغل از بعد شخصیت و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان اداری و مالی زیرمجموعه اداره کل درمان تأمین اجتماعی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- قلی‌پور، آرین؛ روشن‌نژاد، مژگان و شرافت، شاپور (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. اندیشه مدیریت راهبردی: دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، دوره ۴، شماره ۱.
- کورمن، آبراهام (۱۳۸۱). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه: حسین شکرکن. چاپ سوم. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- گامبرگ، پال (۱۹۹۱). شیوه‌های برابرسازی فرصت‌ها، نژاد و عدالت مشارکتی. ترجمه: علی شکوری، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- گیلیس، پرکینز و رومر، اسنودگراس (۱۳۷۹). اقتصاد و توسعه. ترجمه: غلامرضا آزاد (ارمکی). تهران: نشر نی.
- مشهدی فراهانی، ملکه (۱۳۸۴). رابطه هویت شغلی با رضایتمندی روانی پرستاران با توجه به جنس و سابقه کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ دوم. تهران: انتشارات ترمه.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (سال‌های مختلف). دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- Acorn, S., Ratner, P A & Crawford, M. (2008). Decentralization as Determinant of Autonomy, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Nurse Manager, *Nurse Res*, Vol 33, No 3: 80-88.
- Barnet, R. (1990). *The Idea of Higher Education*. Philadelphia, USA: The Society for Research into Higher Education.

- Bayli, J. (1987). *Problems of Higher Education in the Third World*. New Delhi, India: Uppal.
- Best, J. W. (1994). *Research in Education*. New Delhi, India: Prentice-Hall.
- Gibbons, M. (1998). *Higher Education Relevance in the 21st Century*. Washington, DC, USA: The World Bank.
- Beer, Duane P. (2004). *Psychology and Work today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Macmillan co.
- David, T., (2007). A Quantitative Review of the Relationship Between Education and Work. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 144, No 2.
- Finifter. w.ada (1972). *Alienation and the Social System*. John WILEY & sons.inc.
- Frico, Paule E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & sons, Inc.
- Gail B. West (1999). Teaching and Technology in Higher Education: Changes And Challenges. *Journal Article of Adult Learning*, vol. 10, Issue: 4, pp. 16,  
<http://www.suarezol.com/Compton/1ECCHD/Res/TWest.pdf>.
- Biggs, J., Tang, C. (2007). *Teaching for Quality Learning at University*. University of New South Wales, Australia,  
[www.mcgraw-hill.co.uk/openup/chapters/9780335221264.pdf](http://www.mcgraw-hill.co.uk/openup/chapters/9780335221264.pdf).
- John r, et al (1984). *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. Brisbane. New York. Toronto, Singapore :John Wiley & Sons .
- Kara, McFall (2008). Technology and Diversity in Higher Education: New Challenges (review), *The Review of Higher Education*, vol. 31, no. 2, pp. 250-251, [http://muse.jhu.edu/journals/review\\_of\\_higher\\_education/v031/31.2mcfall.pdf](http://muse.jhu.edu/journals/review_of_higher_education/v031/31.2mcfall.pdf).
- Lawson T., Garrod J. (2001). *Deskilling. Dictionary of Sociology*. Chicago: Fitzroy Dearborn Publishers.
- Sarker, F., Davis, H. & Tiropanis, T. (2010). A Review of Higher Education Challenges and Data Infrastructure Responses. International Conference for Education Research and Innovation (ICERI2010), Madrid, Spain. 15 - 17 Nov 2010.
- Smith, G. (2005). Communication Skills Critical for Internal Auditors. *managerial journal*, Vol 20, No 5: 513-519.
- Van couver, Tony (2003). Professions in the Class System of Present Day Societies. *Current sociology*. No. 12 (3): 247-330.
- Wexley, K. and Yuki, G. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psycholighy*. IRWIN, Home Wood. Illinois.