

نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران اسال دوازدهم، شماره ۲۴، پاییز و زمستان ۱۳۸۶-۶۹، ۱۰۷

عوامل مؤثر بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران با تأکید بر ساختار سنی جمعیت، ۹۴-۱۳۸۴*

محمد میرزایی^۱

نادر مطیع حق شناس^۲

چکیده

امروزه، به دلیل تغییر تکنولوژی، افزایش جمعیت فعال از نظر اقتصادی و تغییرات در ساختار شغل، به نوبه خود، تمایل به تغییر شغل طی دوره‌ها و در گروه‌های سنی مختلف دچار تغییر شده و این مسأله در بین دانش‌آموختگان شاغل دارای تحصیلات آموزش عالی در کشور، نمود بیشتری دارد. هدف اصلی این تحقیق، بررسی ابعاد اقتصادی، اجتماعی و جمعیت‌شناختی تمایل به تغییر شغلی در میان دانش‌آموختگان تحصیلات عالی ایران در دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ می‌باشد. داده‌های پژوهش مبتنی بر داده‌های طرح آمارگیری نمونه‌ای نیروی کار مرکز آمار ایران طی دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ بوده است. جامعه آماری تحقیق را تعداد کل شاغلان دانش‌آموخته دارای تحصیلات عالی واقع در گروه‌های سنی ۲۰ تا ۶۴ ساله تشکیل داده که ۲۵۹۰۸۵ نفر بوده‌اند.

* این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی جمعیت‌شناسی با همین عنوان بوده و از حمایت موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور و موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی بهره‌مند شده است.

۱ استاد جمعیت‌شناسی دانشگاه تهران، mmirzaie@ut.ac.ir

۲ دانشجوی دکتری تخصصی جمعیت‌شناسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)، nmhaghshenas@ut.ac.ir

یافته‌های تحقیق نشان داد الگوی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی برحسب جنس، وضع زناشویی، تجربه مهاجرت، ساعات کار، رشته تحصیلی و گروه‌های عمده شغلی با کنترل سن و دوره متفاوت بود. بطور متوسط، تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر حدود ۱۵ درصد برآورد گردید. توجه کافی به اهمیت و اثرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر بازارکار نیروی انسانی متخصص در بدنه سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کشور از مهم‌ترین توصیه‌های سیاستی تحقیق به شمار می‌آید.

واژگان کلیدی: ساختار سنی جمعیت، دوره، تمایل به تغییر شغل، دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی

مقدمه و بیان مسأله

پویایی جمعیت و مؤلفه‌های آن (باروری، مرگ و میر، مهاجرت، میزان رشد جمعیت و ساخت سنی)، هرچند متأثر از محیط و بستر اجتماعی متغیر پیرامون خود هستند، اما به نوبه خود، ابعاد مختلف توسعه نظیر توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی، توسعه انسانی و توسعه پایدار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو، تغییرات جمعیتی در بستر توسعه اقتصادی- اجتماعی شکل می‌گیرند و در مقابل، ابعاد مختلف توسعه را تحت تأثیر قرار می‌دهند (میرزایی، ۱۳۸۴). اگر چه تأثیر نوسانات اقتصادی بر رویدادهای اجتماعی، توجه متخصصان را به خود جلب نموده است ولی می‌توان گفت آثار متغیرهای جمعیتی و نوسانات کوتاه‌مدت آنها درمقایسه با عوامل اثرگذار سیاسی، اقتصادی، اجتماعی تا حدودی تحت‌الشعاع قرار گرفته است و یک گزینه محتمل این بوده است که متغیرهای جمعیتی با آهنگ بطئی و آرام نسبت به متغیرهای اقتصادی (مانند میزان اشتغال و بیکاری) تغییر می‌کنند. نتایج تحولات ساختار سنی، توجه بسیاری از مطالعات اقتصاد جمعیت را در حال حاضر به خود معطوف داشته است.

زمینه‌های تاریخی نشان می‌دهد "از زمان اقتصاددانانی چون آدام اسمیت و مارشال یکی از جنبه‌های مهم در نظریه‌های اقتصادی، بررسی وضعیت نیروی انسانی دخیل در امر تولید بوده است. مطالعه پل داگلاس از نظر دقت و ریز بینی، مبنای مهمی برای کارهای بعدی در زمینه

عرضه نیروی کار قرار گرفت. مطالعات بعدی در حوزه مطالعه مشارکت نیروی انسانی در بازار کار و مطالعه ساعات کار هفتگی شاغلان ادامه یافت. در حوزه نخست می‌توان به مطالعات شوئنبرگ و داگلاس، دوراند و بانکرافت اشاره نمود. در حوزه دوم، مطالعات بری و فینگان قابل ذکر هستند. تا ابتدای دهه ۱۹۶۰ میلادی، آمار و اطلاعاتی که برای مطالعه بازار کار مورد استفاده قرار می‌گرفت، غالباً اطلاعاتی بود که از واحدهای صنعتی جمع‌آوری می‌شد. بنابراین عمده مطالعات انجام شده تا ابتدای این دهه، بر جنبه تقاضای نیروی کار متمرکز بود و مطالعه عرضه نیروی کار بیشتر درحاشیه قرار می‌گرفت. دوران نوین مطالعه عرضه نیروی کار از ابتدای این دهه آغاز شد. آغازگر این فرآیند نوین مقاله مینسر در مورد نرخ مشارکت نیروی کار زنان متأهل و مقاله کوستلر درباره ساعات کار مردان بود. از اواسط این دهه، پیشرفت‌های فنی (تحويل تکنولوژی و گسترش روش‌های آماری) نیز به کمک اقتصاددانان آمد و باعث تغییر در سمت و سوی مطالعات بازارکار شد. در پی چنین امکاناتی بود که جهت‌گیری تئوری‌های بازارکار نیز تغییر کرد و مطالعات رفتارهای بنگاه‌های اقتصادی (طرف تقاضا) به مطالعه رفتار نیروی کار (طرف عرضه) برگشت (فرجادی، ۱۳۷۸، ۱۳۳-۱۳۴).

در دهه گذشته، اقتصاد جهان شاهد تغییرات قابل توجهی در ساختار و پویایی بازار کار بوده است. تجارت بین‌المللی و رقابت‌پذیری افزایش یافته است. دردنیای امروزی، تمایل به تغییر شغل و جستجوی شغل جدید به دلایل متعدد دچار دگردیسی شده است. پاره‌ای از این تحولات ناشی از تغییرات ساختار جمعیت افراد جویای کار و بخشی دیگر به دلیل پیشرفت‌هایی است که در علوم و تکنولوژی رخ داده و این امر ماهیت کار را تحت الشعاع قرار داده است. به عبارت روشن‌تر، توسعه جوامع انسانی و تغییرات گسترده در ساختار جمعیت نیروی کار تحصیل‌کرده، اهمیت مشاغل تخصصی در جامعه را ملموس‌تر کرده است. به نظر می‌رسد به دلیل تغییر تکنولوژی، افزایش جمعیت فعال از نظر اقتصادی و تغییرات در ساختار شغل (بطور عام) به صورت اتوماتیک، ثبات شغلی دچار تغییر شده و این مسأله در بین دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی کشور برجسته است. نتیجه و برآیند مطالعات اقتصادی دال بر این است که سطح آموزش جمعیت فعال در روند توسعه اقتصادی، اهمیت تعیین‌کننده دارد. صاحب‌نظران اقتصاد ایران معتقدند تغییرات مؤلفه‌های بازارکار در طی دهه گذشته از ویژگی‌های

منحصر به فردی برخوردار بوده که کاملاً متفاوت از روندهای بلند مدت آن در طی چهار دهه گذشته بوده است.

تحقیقات انجام شده توسط کالوتا و آیلی^۱ (۲۰۱۳) نشان می‌دهد اشتغال جوانان تحصیلمکرده در اروپا، موضوع محوری مطالعات اقتصادی و اجتماعی است. بحران‌های اقتصادی، چالش‌های متعددی را برای بازار کار جوانان ایجاد کرده است. انتقال از دانشگاه به شغل، برای نسل جوان در جستجوی کار، در کوتاه مدت، مشکل است (عیسی‌زاده و حسینی ۱۳۹۳) مطالعات فورگنگ کرتچر^۲ (۲۰۱۴)، کوستن کو، هریس و ژائو^۳ (۲۰۰۹) تأثیر تغییرات گسترده جمعیتی را بر روی انتقال شغلی سرمایه انسانی تحصیلمکرده مورد بررسی قرار داده است.

تجربه ایران در خصوص تحولات جمعیتی نشان می‌دهد از یک سو، علیرغم کند شدن آهنگ میزان رشد جمعیت به دلیل تأثیر تحولات متغیرهای جمعیتی از جمله کاهش باروری (عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۹ و آقاجانیان و مهریار، ۱۹۹۹) و میزان رشد چشمگیر جمعیت فعال کشور به دلیل تغییر در ساختار سنی جمعیت (میرزائی و همکاران ۱۳۸۲ و مشفق و میرزائی ۱۳۸۹)، و از سوی دیگر، عدم تغییر در ساختار شغلی مورد نیاز، روند متفاوت تغییرات مؤلفه‌های بازار کار طی دهه گذشته در کشور (فرجادی ۱۳۸۳، ۱۳۹۵، صالحی اصفهانی ۱۳۹۴، قارون ۱۳۹۵ و بهنیا و علویان ۱۳۹۶)، مطلوب نبودن وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی و عدم توفیق‌رهایی از تجربه شوک دهه ۱۳۶۰ (شوگ جدید) (نیلی و کردبچه، ۱۳۹۶)، شکاف موجود میان جمعیت فعال و جمعیت شاغل در اقتصاد ایران را آشکار و این مسئله از ابعاد گوناگونی، حیات اقتصادی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

آموزش عالی در کشورهای توسعه یافته در دهه‌های اخیر از رشد قابل توجه از یک سو و تنوع از سوی دیگر برخوردار بوده است. سیاست‌ها و اقدامات حاکم بر آن نیز در کشورهای توسعه یافته در قالب مفاهیم اجتماعی- اقتصادی وسیع‌تری که بر تصمیمات اثرگذار بوده، گسترش یافته است. با توجه به اینکه یکی از اهداف توسعه هر کشوری، سرمایه انسانی آن و به

1 Calota, G. Ilie, G.,

2 Furgang Kertcher, E.,

3 Kostenko, W. Harris, M, & Zhao, X.,

ویژه اشتغال موثر نیروی انسانی متخصص (دانش‌آموختگان آموزش عالی) است، بدون شک برنامه‌ریزی، بازسازی و توسعه آموزش‌های عالی در ایران نیز نیاز به شناخت و درک بهتر وضعیت موجود آموزش عالی از ابعاد مختلف دارد. یکی از مهمترین ابعاد آن، وضعیت تمایل به تغییر و ثبات شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی در بازار کار ایران است. این مسئله به لحاظ نظری و هم از حیث نظر سیاست‌گذاری اجتماعی حائز اهمیت است.

هدف اصلی این تحقیق، بررسی ابعاد اقتصادی، اجتماعی و جمعیت‌شناختی تمایل به تغییر شغلی در میان دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی ایران در دوره ۱۳۹۴-۱۳۸۴ می‌باشد. اهداف جزئی تحقیق عبارتند از:

۱. بررسی ساختار سنی-جنسی جمعیت ۶۴ - ۲۰ ساله دانش‌آموختگان آموزش عالی به تفکیک دوره، به عبارت دیگر، شناخت و مدل‌سازی دوره‌های جمعیتی با تأکید بر ساختار جمعیت هدف؛

۲. بررسی سطح و روند تعداد شاغلان دارای تحصیلات عالی به تفکیک دوره؛

۳. پی بردن به رابطه علی بین متغیر تمایل به تغییر شغل نیروی کار دارای تحصیلات آموزش عالی و متغیرهای پیش‌بین جمعیت‌شناختی و اجتماعی آنها شامل سن، دوره، جنس، وضع زناشویی، مهاجرت، ساعات کار، رشته تحصیلی و گروه‌های عمده شغلی و اندازه تأثیر هریک از این عوامل تعیین کننده؛

۴. اندازه‌گیری چگونگی تغییر شغلی نیروی کار دارای تحصیلات آموزش عالی در بازارکار (سرعت دگرذیسی) برحسب سن و دوره؛

نگاهی به وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در ایران

جدول ۱، توزیع دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی را بر حسب وضع اشتغال و بیکاری در فاصله سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۵ نشان می‌دهد. بررسی وضعیت موجود به لحاظ تغییرات تعداد شاغلین دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور طی سال‌های ۵۵-۱۳۴۵ نشان می‌دهد که از ۷۳۷۵۶ نفر به ۲۶۸۳۱۵ نفر افزایش یافته است. در این دوره، درحالی که تقاضای نیروی کار متخصص به طور متوسط سالیانه برابر ۱۳/۸ درصد بوده، میزان بیکاری فارغ‌التحصیلان

دانشگاه‌ها از ۳/۹ درصد به ۴/۲ درصد افزایش یافته است. بنابراین علیرغم وجود عرضه نیروی کار دارای تحصیلات عالی، تقاضا برای نیروی کار متخصص به اندازه کافی وجود نداشته است. پایین بودن تقاضا برای نیروی کار دارای مدارک آموزش عالی عمدتاً به ساختار سنتی اقتصاد ایران مربوط می‌شود. ساختار تولید کشور متکی بر روش‌های تولید سنتی بوده، در نتیجه، نیاز زیادی به نیروی انسانی متخصص احساس نمی‌شود. در دهه ۶۵-۱۳۵۵، تعداد شاغلین دارای آموزش عالی کشور از ۲۶۸۳۱۵ نفر در سال ۱۳۵۵ با متوسط میزان رشد سالانه‌ای معادل ۶/۴ درصد به ۴۹۷۲۸۶ نفر در سال ۱۳۶۵ افزایش یافته است. کاهش میزان رشد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در این دوره نسبت به دوره قبل عمدتاً به واسطه وقوع انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، تحریم اقتصادی، خسارت وارده بر امکانات سرمایه‌ای و کاهش سرمایه‌گذاری بوده است (امینی، ۱۳۷۹).

در دوره ۷۵-۱۳۶۵ (شروع دوران بازسازی اقتصادی ایران) تعداد شاغلین دارای آموزش عالی از ۴۹۷۲۸۶ نفر با متوسط میزان رشد سالانه‌ای معادل ۱۰/۹ درصد به ۱۴۰۲۶۱۷ نفر در سال ۱۳۷۵ رسیده است. میزان بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها از ۶/۲ درصد در سال ۱۳۶۵ به ۴ درصد در سال ۱۳۷۵ تنزل یافته که دلیل آن افزایش سریع میزان رشد تقاضا برای نیروی کار دارای آموزش عالی بوده است. هر چند تقریباً یک سوم دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها زن هستند، این نسبت در اشتغال و مشارکت در فعالیت‌های علمی و پژوهشی حفظ نمی‌شود و سهم زنان در این عرصه‌ها کمتر است. در دوره ۸۵-۱۳۷۵ نسبت شاغلان آموزش عالی به کل شاغلان افزایش پیدا کرده و همچنین میزان بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی افزایش چشمگیری داشته، بطوری که از ۴ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۰/۱ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است. سهم بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی از کل بیکاران در ۳۵ سال روند صعودی داشته و در سال ۱۳۹۰ به رقم ۲۱/۶ درصد رسیده است. در دوره ۹۰-۱۳۸۵، علیرغم افزایش نسبت شاغلان دارای آموزش عالی به کل شاغلان از ۱۶/۲ درصد به ۲۰/۵ درصد در سال ۱۳۹۰ میزان بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی در این دوره از ۱۰/۱ درصد به ۱۵/۲ درصد افزایش یافته و از روند کلی میزان بیکاری کل جمعیت کشور تبعیت می‌کند.

جدول ۱. توزیع دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی برحسب وضع اشتغال و بیکاری در فاصله

سال‌های ۹۵-۱۳۴۵

سال	شرح	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۹۵
۷۷	کل دانش‌آموختگان آموزش عالی (به هزار نفر)	۲۸۳	۵۸۸	۱۵۰۰	۴۰۷۱	۶۳۶۱	۹۶۳۸	
۷۴	شاغلان دارای آموزش عالی (به هزار نفر)	۲۶۸	۴۹۷	۱۴۰۲	۳۶۹۸	۴۲۶۸	۵۳۰۶	
۹۶	نسبت شاغلان دارای آموزش عالی به کل دانش‌آموختگان آموزش عالی (به درصد)	۹۴	۸۴	۹۳	۹۰	۶۷	۵۵	
۱/۱	نسبت شاغلان دارای آموزش عالی به کل شاغلان (به درصد)	۳/۳	۴/۵	۹/۶	۱۶/۲	۲۰/۵	۲۳/۴	
۳/۹	میزان بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی (به درصد)	۴/۲	۶/۲	۴/۰	۱۰/۱	۱۵/۲	۱۸/۲	
-	سهم بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی از کل بیکاران	۱/۱	۱/۸	۴/۰	۱۲/۵	۲۱/۶	۳۶/۳	
۸/۲	میزان بیکاری کل جمعیت (به درصد)	۱۰/۲	۱۴/۲	۹/۱	۱۲/۷	۱۴/۸	۱۲/۶	

منبع: محاسبات نویسنده بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران (۱۳۹۵-۱۳۴۵) و موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۹۰)

در دوره ۹۵-۱۳۹۰ نیز وضعیت شاخص‌های اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان از ادامه همان روند مشابه در دوره قبلی حکایت می‌کند. کاهش معنادار نسبت شاغلان دارای آموزش عالی به کل دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور و نیز افزایش چشمگیر سهم بیکاری دانش‌آموختگان دارای آموزش عالی از کل بیکاران در یک دوره ده ساله از سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ قابل ملاحظه است (جدول ۱). بر اساس پیش‌بینی‌های انجام شده، جمعیت شاغلان دارای آموزش عالی در سال ۱۴۰۰، به ۸۸۰۰ هزار نفر خواهد رسید، که متوسط افزایش سالانه در برنامه ششم توسعه ۶۸۷ هزار نفر و متوسط رشد سالانه حدود ۱۰ درصد خواهد بود. میزان بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی نیز در سال ۱۴۰۰، به ۹ درصد خواهد رسید که حاکی از کاهش چشمگیر این شاخص نسبت به سال ۱۳۹۵ است (امینی، ۱۳۹۶: ۱۸).

زمینه‌های نظری و تجربی

در مطالعه حوزه‌های میان‌رشته‌ای، انتخاب چارچوب نظری جامع و نظام‌مند در تبیین تغییرات جمعیتی، اجتماعی و اقتصادی بر ژرفای تجزیه و تحلیل‌های ارائه شده کمک مؤثری خواهد کرد. رویکرد و مکانیزم پویایی جمعیت و رشد اقتصادی در سال‌های اخیر با توجه به روندهای درحال تغییر جمعیتی کشورهای در حال توسعه، اهمیت فزاینده‌ای یافته است. این کشورها در مسیر انتقال و گذار جمعیت‌شناختی خود، ابتدا با یک دوره انفجار موالید به ویژه در دوره ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ مواجه شدند، سپس با اعمال سیاست‌های جمعیتی و برنامه‌های تنظیم خانواده به موفقیت‌های چشمگیری در زمینه کاهش باروری دست یافتند. به همین جهت این کشورها در نیمه اول قرن ۲۱ برای مدت ۳۰ تا ۴۰ سال، با انتقال‌های ساختار سنی در جهت متورم شدن و افزایش جمعیت در سنین فعالیت اقتصادی (۱۵ تا ۶۴ ساله) مواجه می‌شوند و این وضعیت جمعیتی، یک فرصت و پتانسیل استثنایی را فراروی اقتصاد این کشورها قرار می‌دهد و کشور ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست. انتقال جمعیتی و به ویژه کاهش باروری در ایران منجر به تغییرات بنیادی در ساختار سنی جمعیت شده است (صادقی و فرجادی، ۱۳۸۸، عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۰۹).

تغییرات در مرگ‌ومیر و باروری و بطور کلی انتقال جمعیت همراه با تغییر در اندازه جمعیت، پیامدهای مختلف اقتصادی و اجتماعی در برداشته است. باین وجود، ابعاد جدید درهم کنش جمعیت و حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی با تأثیر تحولات ساختار سنی در ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه، بیش از پیش نمایان شده است. انتقال ساختار سنی، یکی از مهمترین پیامدهای انتقال جمعیت و تغییرات باروری و مرگ‌ومیر در ایران است.

در ابعاد اجتماعی، افزایش شهرنشینی، توسعه آموزش و سواد حرکت جامعه به سوی استقرار برابری جنسیتی و افزایش استقلال زنان، تغییر ارزش‌های خانواده، تغییرات ساختار خانواده از خانواده گسترده به هسته‌ای، تغییر در نهاد ازدواج و همسرگزینی از مهمترین تحولات اجتماعی است که پس از انقلاب اسلامی رخ داده است (عباسی شوازی و ترابی ۱۳۸۵ و صادقی و دیگران، ۱۳۸۶). مطالعه تداوم و تغییر خانواده در بستر تحولات جامعه ایران نشان می‌دهد

در این فرآیند، اضافه بر تأثیرات بیرونی ناشی از جوامع مرکزی (تأثیرگذار)، شرایط و عوامل درونی هم، همسو یا ناهمسو با تأثیرات بیرونی، عاملیت داشته اند. البته گروه‌های اجتماعی مختلف در ایران، با پیش آمادگی‌های متفاوت، بطور ناهمزمان و به درجات مختلف در معرض تعامل با جوامع مرکزی قرار داشته اند. بنابراین، بطور همزمان اشکال مختلف خانواده، سبک‌های مختلف تشکیل خانواده و سطوح مختلف سن ازدواج و بچه آوری را می‌توان ملاحظه کرد. اقتصاد خانگی پیش از گذار جمعیتی هم به تدریج در شهرها به سوی اقتصاد غیرخانگی مناسب شرایط جدید تغییر کرد. در نتیجه، ساختار نیروی کار چه به لحاظ فعالیت عمده و چه به لحاظ شغل و وضع شغلی به تدریج تغییر یافت. سهم بخش خدمات و تا حدودی سهم بخش صنعت، به خصوص مشاغل خدماتی به تدریج بیشتر شد و بخشی از کارکنان مستقل و کارکنان خانوادگی بدون مزد به تدریج به عنوان مزد و حقوق بگیر (بخش دولتی و خصوصی) جذب ادارات، مؤسسات جدید و کارخانه‌ها شدند (سرای، ۱۳۸۵).

پیوند نهادی اشتغال و آموزش، به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی توسعه اجتماعی و اقتصادی همواره مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران اقتصادی، آموزشی و جمعیتی قرار داشته و از دیدگاه‌های مختلف، تعاریف و نظریات گوناگونی ارائه نموده‌اند. لیکن نظریات و تئوری‌های پایه‌ای و کلی مربوط به مبحث اشتغال و آموزش، عمدتاً توسط اقتصاددانان و سپس توسط جمعیت‌شناسان با رویکرد اقتصاد جمعیت و سپس اقتصاد آموزش مطرح شده است.

یکی از مباحث نظری مهم و پرکاربرد در مقوله جمعیت‌شناسی، مبحث انتقال (گذار) جمعیتی است که در مرحله بعد از انقلاب صنعتی شکل گرفته است. انتقال جمعیتی با کاهش اساسی و مستمر مرگ‌ومیر آغاز و با فاصله و تأخیری به وسیله کاهش مستمر زاد و ولد و باروری متعاقب می‌شود. تئوری انتقال جمعیتی به دنبال بیان آن است که چگونه و با چه ترتیبی جمعیت‌ها از وضعیت مرگ‌ومیر و زاد و ولد بالا به وضعیت مرگ‌ومیر و زاد و ولد پائین منتقل می‌شوند (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۲). با کاهش میزان مرگ و میر و به دنبال آن کاهش میزان مولید، نوعی تحول اساسی در گذار جمعیتی ایجاد می‌شود که مشخصه آن تحول در ساختار سنی جمعیت است. اثرات تغییرات در میزان خام مولید و مرگ‌ومیر در مراحل انتقال جمعیت فقط بر میزان رشد جمعیت نیست. سناریوی مهم جمعیتی که می‌تواند نتیجه تأخیر بین تغییرات

مرگ و میر و باروری باشد، افزایش شتابان میزان رشد جمعیت است. این وضعیت، با کاهش در میزان خام مرگ و میر در مرحله اول انتقال جمعیتی مشخص می‌شود. میزان‌های سنی مشارکت اقتصادی تحت تأثیر کاهش‌های اولیه در میزان‌های مرگ و میر که در دوره کودکی و نوجوانی متمرکز است، قرار می‌گیرد و منجر به ایجاد برآمدگی در گروه‌های سنی کودکی می‌شود. سناریوی محتمل دیگر، عبارت است از تغییرات در نسبت جمعیت در سن کار به کل جمعیت، در این حالت، انباشتگی جمعیت از گروه‌های جمعیتی در سن کار فاصله گرفته و وارد گروه‌های سنی سالمندی می‌شود. فاصله بین میزان‌های رشد جمعیت در سن کار و کل جمعیت در نتیجه کاهش نسبت‌های سنی جمعیت در سن کار در این حالت برعکس می‌شود. نوع اصلاح شده نظریه گذار جمعیت‌شناختی که توسط کینگزلی دیویس (۱۹۴۵) ارائه شده، آشکار می‌سازد که تغییرات جمعیتی بیشتر به جای میزان‌های باروری و مرگ‌ومیر که هرکدام بطور مستقل به محرک‌های بیرونی واکنش نشان می‌دهند، ابتدا بوسیله کاهش در مرگ‌ومیر آغاز می‌گردد و این به نوبه خود سایر تغییرات جمعیتی را برمی‌انگیزد.

براساس چارچوب نظری قاضی فاروق (۱۹۷۵)، اندازه و ترکیب سنی و جنسی نیروی انسانی از یک سو تحت تأثیر عوامل جمعیتی باروری، مرگ‌ومیر و مهاجرت و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. مشفق و میرزایی در بررسی تحولات سنی جمعیت ایران و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی-جمعیتی آن، نشان می‌دهند که مشخصه تحول در ساختار سنی جمعیت که تحت عنوان پنجره جمعیت مطرح شده، سه مرحله مشخص را طی می‌کند که عبارتند از شکل‌گیری پنجره جمعیتی (تمرکز بر جمعیت ۱۵ تا ۲۵ ساله)، مرحله تکوین پنجره جمعیتی (تمرکز بر ۲۵ تا ۵۰ ساله) و امتداد پنجره جمعیتی در سنین بالای ۵۰ سالگی. به زعم ایشان، پنجره جمعیتی به شکل‌های متفاوتی منجر به بروز فرصت‌ها برای رشد تولید سرانه می‌شود. افزایش درصد جمعیت در سن کار نسبت به کل جمعیت موجب افزایش تولید ناخالص داخلی می‌شود، به عبارت دیگر، افزایش تعداد تولیدکنندگان (جمعیت در سن کار) نسبت به تعداد مصرف‌کنندگان (جمعیت کودکان و نوجوانان و سالمندان) بطور طبیعی

افزایش تولید سرانه را به دنبال دارد. اثرات ترکیبی و رفتاری پنجره جمعیتی به عنوان محرکه‌های آن برای رشد و توسعه اقتصادی در نظر گرفته می‌شود.

بر اساس نظریه اقتصاد جمعیت تودارو (۱۹۸۹)، در مدل اقتصاد کلاسیک، تعادل همواره در اشتغال کامل پایدار است. امکان پیدایش بیکاری غیر ارادی وجود ندارد. هرگاه بیکاری ارادی دامنگیر اقتصاد شود، گناه آن به گردن افرادی است که از کار و فعالیت خود دست کشیده‌اند. به لحاظ تئوریک، عرضه نیروی کار فعال از هر جمعیتی، به حجم آن جمعیت برحسب گروه‌های سنی و جنسی و میزان مشارکت اقتصادی هر یک از گروه‌ها وابسته است. میزان مشارکت نیروی کار، به خودی خود، تحت تأثیر میزان‌های باروری، مرگ‌ومیر و الگوهای مهاجرت معینی قرار دارد که حجم جمعیت و میزان رشد جمعیت را تعیین می‌نمایند. البته میزان فعالیت اقتصادی در سنین مختلف و در بین مردان و زنان متفاوت است و بسته به ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از جامعه‌ای به جامعه دیگر دستخوش تغییر می‌شود (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۲). نکته مهم درباره تأثیر رشد جمعیت بر عرضه نیروی کار، به روابط رفتاری بین تغییرات باروری و میزان مرگ‌ومیر از یک سو و میزان مشارکت نیروی کار از سوی دیگر باز می‌گردد. رشد جمعیت، عرضه نیروی کار را با تأخیر زمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد که طول زمان این تأخیر، به موجبات اساسی رشد جمعیت وابسته است. به عنوان نمونه رشد جمعیت سریعی که از افزایش خالص مهاجرت به داخل یا کاهش میزان مرگ‌ومیر ناشی می‌شود، دارای اثراتی بر نیروی کار است که این آثار نسبت به حالتی که رشد جمعیت از میزان باروری ناشی می‌شود، کاملاً متفاوت است.

نقدو^۱، (۲۰۰۴) اشاره می‌کند نظریه چرخه جمعیت‌شناختی، یکی از جنبه‌های مطالعاتی جدید در تاریخ اقتصادی و اجتماعی می‌باشد که توسط پیرل^۲ مطرح شده است. این نظریه، مهمترین چارچوب نظری شناخته شده‌ای است که در ارتباط میان تحولات جمعیت‌شناختی و نقش آن در تغییرات اقتصادی و اجتماعی ارائه شده است. بر طبق این نظریه، متابولیسم جمعیتی به واسطه تفاوت در اندازه جمعیت و رشد جمعیت، الگوهای جمعیت‌شناختی متفاوتی را در

1 Nefedov

2 Rymond Pearl

طول زمان در قالب دوره‌های متفاوت شکل می‌دهد. تقسیم بندی دوره‌های جمعیتی در بررسی نقش چرخه‌های جمعیتی در پیامدهای اقتصادی و اجتماعی با تکیه بر رشد جمعیت، اندازه جمعیت در حقیقت بازنمود عینی مراحل انتقال جمعیتی است. بر پایه این نظریه، متابولیسم جمعیتی، منجر به ایجاد دوره‌های جمعیتی متفاوتی می‌شود. این دوره‌های جمعیتی خود در شکل‌گیری دوره‌های اقتصادی (رونق و رکود) و اجتماعی مؤثر است. اگرچه تقسیم بندی دوره‌های جمعیتی با تکیه بر دوره‌های گذار جمعیتی و میزان رشد جمعیت می‌تواند ابعاد کوتاه مدت اقتصادی و اجتماعی را نمایان سازد، ولی در نظر گرفتن گذار سنی و تحولات ساختار سنی نیز در این تقسیم بندی حائز اهمیت است.

به بیان روشن‌تر، تحولات ساختار سنی و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی آن نظیر پنجره جمعیتی، بخش مکمل گذار جمعیتی است، چرا که این تحولات در نتیجه گذار جمعیتی رخ می‌دهد. بنابراین، در مدل سازی دوره‌های جمعیتی بایستی علاوه بر رشد و ترکیب جمعیت، برگذار سنی و متابولیسم جمعیتی نیز توجه نمود (شیری، ۱۳۹۴).

مفهوم سرمایه انسانی، هسته اصلی بسیاری از مطالعات مربوط به اقتصاد آموزش را تشکیل می‌دهد. آموزش، مهمترین شکل توسعه انسانی است. سرمایه انسانی عبارت است از علم و دانش، مهارت و تجربه، توان و قابلیت‌ها و بالاخره نظم و انضباطی که در نیروی کار یک جامعه ذخیره شود و سبب افزایش بهره‌وری آنان در تولید اجتماعی می‌شود (فرجادی، ۱۳۸۳: ۲۹).

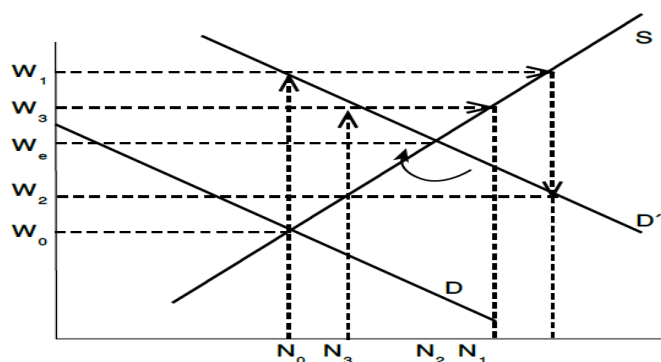
اقتصاددانانی چون، بومن^۱، شولتز^۲ و بکر^۳ مفهوم سرمایه انسانی را بسط دادند. در این مطالعات، آموزش به عنوان یک نوع سرمایه گذاری مطرح است که منافی به صورت افزایش دستمزد برای فرد تحصیلکرده و هم برای کل جامعه ایجاد می‌کند. تعبیری که بومن از آن به عنوان انقلاب سرمایه گذاری انسان در تفکر اقتصادی یاد می‌کند (همان). بازار نیروی کار برای انواع آموزش‌ها در طول زمان دستخوش تغییر می‌شود، بطوری که در دهه ۱۹۶۰ میلادی، بازار کار ایران و جهان، تقاضای زیادی برای دانش‌آموختگان داشت و کمبود نیروی

1 Bowman

2 Schultz

3 Becker

انسانی متخصص یکی از معضلات کشورها را تشکیل می‌داد. این موضوع رشد سریعتر دستمزد و درآمد افراد با تحصیلات عالی را نسبت به متوسط دستمزدها در اقتصاد دامن می‌زد. اما در دهه‌های بعد با مازاد عرضه نیروی انسانی مواجه هستیم. از آنجا که اغلب دوره تحصیل و تعلیم آموزش برای نیروی کار متخصص طولانی است، عرضه متخصصین برای حرکت به سمت تعادل و همگام شدن با تقاضای بازار محتاج به زمان است و به همین دلیل، بازار کار برای این گروه از آموزش دیدگان به یک الگوی متمایز تعدیل در یک دوره زمانی، یعنی "الگوی تار عنکبوتی عرضه و تقاضا" گرایش دارد (شکل ۱). عرضه کار (S) توسط دانش‌آموختگان با توجه به شرایط دستمزدها و درآمدها (W) در بازار در یک زمان مشخص شکل گرفته و تعیین می‌شود و با توجه به تأخیر زمانی برای دریافت و کسب آموزش‌های لازم، تقاضا (D) با یک تأخیر و شکاف زمانی روبه‌رو است.



شکل ۱: الگوی تار عنکبوتی (Cobweb Theorem)

تقاضای بازار برای دانش‌آموختگان در انتهای دوره، با تقاضا در سال تصمیم‌گیری افراد متفاوت بوده و تغییر می‌کند. این ساختار همواره نوعی نوسان در بازار کار دانش‌آموختگان آموزش عالی را پدید می‌آورد که می‌تواند در هر دوره ۴ تا ۵ ساله، بازار کار را با عرضه یا تقاضا مواجه نماید. شکل ۱، عرضه و تقاضا را برای این بازار نشان می‌دهد که در آن تقاضا بر اساس دستمزدهای جاری تعیین می‌شود و میزان عرضه به دستمزدهای دوره گذشته مربوط است و

انتقال در تقاضا، نوسانات در بازار را به وجود می‌آورد. بنابراین سرمایه‌گذاری در آموزش نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی است و این خود به مفهوم سرمایه‌گذاری در ظرفیت‌های تولیدی مردم است (گلوزر و هارت ویگ^۱، ۲۰۱۵). درحوزه اقتصاد کار و ادبیات سیاست اجتماعی، یکی از تئوری‌های مطرح، اصطلاح بازارهای کار انتقالی است که توسط گانتز اشמיד (مافلز، ۲۰۰۲)^۲ مطرح شده است. دراین نظریه، سیاست‌های بازارکار باید معطوف به تسهیل کردن انتقالات میان حوزه‌های متفاوت فعالیت‌های بهره‌ور به لحاظ اجتماعی باشند. از چشم‌انداز یک بازارکار انتقالی، یعنی افزایش پویایی در بازارکار، گذشته از انتقالات کاری و شغلی، روشی برای دستیابی به اشتغال کامل از یکطرف و ایجاد تعادل به دلیل نیاز به چیزهای مهم دیگر دریک دوره زندگی از طرف دیگر است.

این واقعیت که افراد شغل‌های خود را داوطلبانه یا غیرداوطلبانه تغییر می‌دهند، ضرورتاً همیشه خوب یا بد نیست. اشמיד بیشتر بر انتقالات میان کار و مراقبت، کار و تحصیل و بر عکس، تمرکز می‌کند. استندینگ (۱۹۹۹)^۳ برای ارزیابی امنیت (در مفهوم پایداری) شغلی، یک سری شاخص‌های عینی و ذهنی مطرح کرده است. شاخص‌های عینی امنیت شغلی، به ویژگی‌های بازارکار، ویژگی‌های قراردادی و ویژگی‌های حکومتی مربوط می‌شود. شاخص‌های ذهنی آن به احساس فرد درباره احتمال تداوم اشتغال خود و احساس امنیت به گستره وسیعی از تحولات بازار کار که شامل تهدید احتمالی از دست دادن شغل می‌شود، مربوط است. با وسعت و گستردگی شرایط عینی، شاخص‌های ذهنی آن تحت تأثیر قرار می‌گیرند. امنیت شغلی می‌تواند در سه سطح ملی-کلان، سطح بنگاه یا میانه و سطح فردی و کوچک ارزیابی شود. در سطح فردی، هم شاخص‌های عینی و هم شاخص‌های ذهنی وجود دارد که بخش قابل سنجش و یا غیرقابل سنجش می‌باشند. همانطوری که اشاره شد شاخص‌های عینی امنیت شغلی، به ویژگی‌های بازار کار و محیط نهادی-سازمانی و قانونی که اشتغال مداوم و مستمر را تضمین می‌کند، مرتبط است. شاخص‌های عینی بستگی به عوامل کارکردی (رفتاری)، قراردادی و

1 Gloser & Hartwig

2 Muffels

3 Standing

حکومتی خواهند داشت که بر ورود و خروج از اشتغال و بیکاری و نرخ تغییر و چرخش اشتغال اثر می‌گذارند.

هافمن (۱۹۹۹)^۱ گونه‌شناسی دیگری از فعالیت‌های اقتصادی که شامل اشتغال غیرثابت و اشتغال متغیر می‌شود را مطرح کرده است. اشتغال ثابت (پایدار) برای افرادی به کار می‌رود که برای کل دوره در یک شغل استخدام شده‌اند. اشتغال متغیر، برای افرادی به کار می‌رود که برای یک دوره کامل استخدام می‌شوند، اما شغل‌ها، صنعت یا حرفه تغییر می‌کند. اشتغال غیرثابت (ناپایدار) برای افرادی به کار می‌رود که پس از یک دوره بیکاری بلند مدت یا طی یک دوره قابل ملاحظه، خارج از نیروی کار (حداقل برای یک مرتبه) استخدام می‌شوند. ایشان معتقد است اشتغال ناپایدار، گرایش اخیر کشورهای صنعتی سرمایه‌داری بوده است. گرچه این مفهوم، یک مفهوم جدید در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیست، اما قطعاً در شکلی از اشتغال غیررسمی یا اتفاقی در سال‌های اخیر افزایش یافته است. با این وجود، اطلاعات دقیق یا کامل در خصوص اشتغال ناپایدار مشکل است. همچنین، همه شغل‌هایی که موقت نیستند، یعنی دائم هستند، می‌توانند غیرمنظم یا بی‌ثبات باشند (زمانیان و موسوی، ۱۳۹۴).

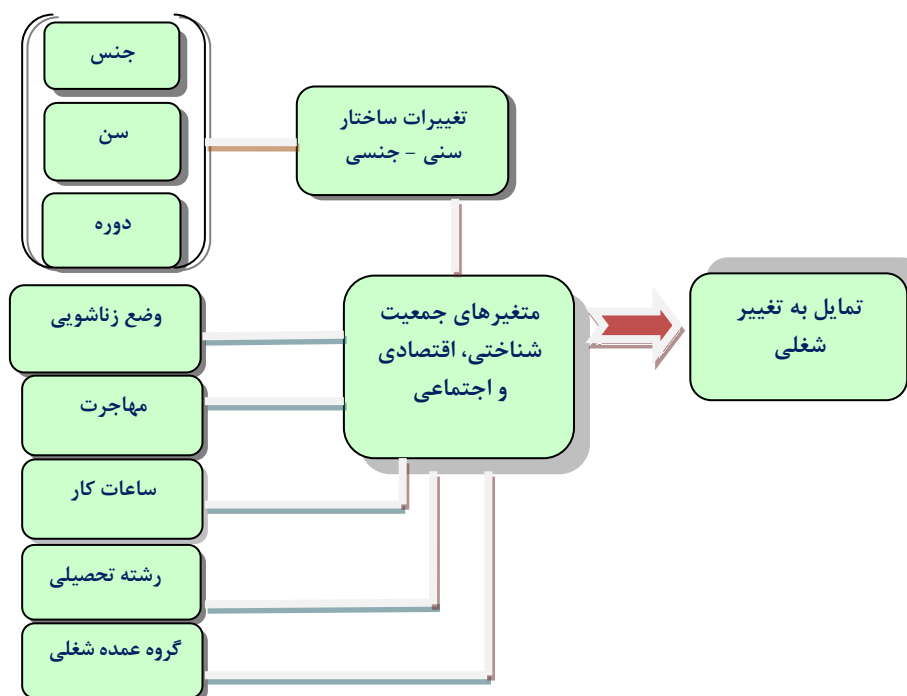
شواهد حاصل از مطالعات انجام شده در حوزه ثبات و تغییر شغلی نشان می‌دهد نوسانات بیشتری در الگوی شغلی جمعیت به تفکیک جنس در یک دوره زمانی مشخص رخ داده و تفاوت‌ها در بین دو جنس قابل ملاحظه بوده است (رز و استیون^۲ ۲۰۱۸، کالوتا و آیلی^۳ ۲۰۱۳، ماچادو، ملو و پیندو^۴ ۲۰۱۰، تاسکی و تانسِل^۵ ۲۰۰۵). برخی مطالعات به تحلیل تغییرات در بازار کار بر اساس دوره‌های رونق و رکود اقتصادی پرداخته‌اند که محوریت پژوهش‌ها در این زمینه را به خود اختصاص داده‌اند (گارتل (۲۰۱۰)، آستین^۶ (۲۰۱۰) و بلانچارد و دایموند^۷ (۱۹۹۰)). پژوهش‌های دیگری نیز بر پیوند نهادی و تأثیر تغییرات گسترده جمعیتی را بر روی انباشت سرمایه انسانی تأکید داشتند (فرتیگ، اشמיד و سینگ^۸ ۲۰۰۹). در بعضی از تحقیقات به تفاوت‌های منطقه‌ای، توسعه‌ای و نژادی اشاره شده است (کالوتا و آیلی (۲۰۱۳) و آستین (۲۰۱۰)).

1 Hoffmann
2 Roos & Stevens
3 Calota & Ilie
4 Machado, Melo & Penido
5 Tasci and Tansel
6 Austin
7 Blanchard and Diamond
8 Fertig, Schmidt & Sinning,

نتایج بررسی مطالعات داخلی نشان داد علیرغم کارهای ارزشمند جدید، درحال رشد و کاربردی که درحوزه آموزش عالی و بازارکار ایران درسال‌های اخیر انجام شده، شاید به جرأت بتوان گفت کار مستقل و جامعی که با رویکرد جمعیت‌شناختی و در سطح خرد بتواند به سنجش مفهوم تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران و عوامل تعیین‌کننده آن بپردازد، معرفی نشده است. آنچه که این پژوهش را در مقایسه با تحقیقات انجام شده متمایز ساخته و جنبه‌های نوآورانه آن را تقویت می‌کند بهره‌گیری از رویکرد شبه پانلی برای برآورد تأثیرات سن، دوره با استفاده از داده‌های نیروی کار در سطح خرد برای اندازه‌گیری تمایل به تغییر شغل نیروی کار متخصص و نیز تلفیق پارادایم‌های اقتصاد جمعیت و اقتصاد آموزش در ارائه یک چارچوب نظری دقیق و یکپارچه، برای تحلیل و تبیین این موضوع در ایران بوده است. انتظار بر این است این مطالعه بتواند خلاء پژوهش‌های قبلی در این زمینه را مرتفع کرده و نتایج آن به بدنه سیاست‌گذاری اجتماعی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی کشور کمک مفیدی نماید.

با توجه به ادبیات موجود تحقیق، ابتدا فرضیه‌های تحقیق و سپس مدل تحلیلی این پژوهش بر اساس رویکرد تلفیقی نظریه‌های گذار جمعیتی دیویس، چرخه جمعیت‌شناختی پیرل، سرمایه انسانی بومن و شولتز و بازارهای کار انتقالی اشمید ارائه شده است (شکل ۲). فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون جنس، سن، دوره، مهاجرت و وضعیت زناشویی شاغلان دارای تحصیلات عالی بر تمایل به تغییر شغل آنها تأثیرگذار است.
- اشتغال ناقص زمانی برحسب ساعات کار شاغلان دارای تحصیلات عالی، تمایل به تغییر شغل آنها را افزایش می‌دهد.
- ویژگی‌های نوع شغل و رشته تحصیلی شاغلان دارای تحصیلات عالی بر تمایل به تغییر شغل آنها تأثیرگذار است.



شکل (۲) مدل تحلیلی

لازم به ذکر است در این مطالعه با توجه به نوع داده‌ها و واحد تحلیل، بخشی از نظریه بازارهای کار انتقالی مرتبط با شاخص‌های ذهنی (که در قسمت زمینه‌های تجربی کار به آن اشاره شده است) مورد سنجش قرار گرفت. در این مدل تحلیلی، تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور به عنوان متغیر وابسته تحقیق و عوامل تعیین‌کننده آن به عنوان متغیرهای مستقل بدست داده شده است. متغیر وابسته تحت تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، اقتصادی، اجتماعی شامل جنس، سن، دوره، وضع زناشویی، مهاجرت، میزان ساعات کار، رشته تحصیلی و گروه عمده شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی می‌باشد. در این مدل، تأثیر سن و دوره به صورت متغیرهای کنترل، بر تمایل به تغییر شغل مدنظر قرار گرفت. برآیند تغییرات در طی دوره‌ها و گروه‌های سنی مختلف می‌تواند اثرگذاری خود را بر پایداری و تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی در بازار کار کشور نشان دهد.

روش تحقیق و داده‌ها

روش تحقیق این پژوهش، مبتنی بر رویکرد کمی بوده و از روش تجزیه و تحلیل داده‌های موجود (تحلیل ثانوی) بهره گرفته شده است. مبنای روشی این پژوهش مبتنی بر مطالعه روندی و مدل شبه‌پانلی بوده که به بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور پرداخته است. داده‌های پژوهش مبتنی بر داده‌های طرح آمارگیری نمونه‌ای نیروی کار طی دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۴ است. پرسشنامه طرح شامل دوفرم فردی و خانوار است. پرسشنامه فردی ویژه اعضای ۱۰ ساله و بیشتر خانوار است. در پرسشنامه خانوار، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و اجتماعی نظیر جنس، سن، تابعیت، وضع اقامت، وضع تحصیلی، وضع سواد، دوره یا مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و وضع زناشویی پرسیده شده است. در پرسشنامه فردی، وضعیت اشتغال در طول هفته گذشته، ویژگی‌های اشتغال در شغل اصلی، ساعات کار انجام شده، تمایل برای افزایش ساعات کار و جستجوی کار دیگر، تجربه کار قبلی و ترجیح شغلی در قالب سوالات استاندارد و ساخت یافته سوال شده است.

جامعه آماری تحقیق را تعداد کل دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی (۶۴-۲۰ ساله) در گروه‌های عمده شغلی در یک دوره ۱۱ ساله تشکیل می‌دهد که ۲۵۹۰۸۵ نفر هستند. واحد تحلیل فرد است. متغیر وابسته در این تحقیق، تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی است. این متغیر از سوال تمایل به جستجوی کار دیگر ساخته شده است، به طوری که اگر تمایل به جستجوی شغل دیگری وجود داشته باشد، نشانگر تغییر شغلی و در مقابل اگر تمایل به جستجوی شغل دیگر وجود نداشته باشد، نشان از ثبات شغلی فرد دارد. مفهوم ثبات شغلی به واقعیتی اشاره دارد که در آن گروهی از شاغلان (کارکنان) قادر به حفظ یک شغل برای مدت زمان طولانی هستند و معمولاً با مفهوم امنیت و پایداری شغلی (استندینگ و هافمن، ۱۹۹۹) مقایسه می‌شود. مبنای این طبقه‌بندی بر اساس اعتبار صوری و محتوایی بدست داده شده است. منظور از تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی در مفهوم عام، میزان تمایل به تغییر شغلی آنها در گروه‌های سنی و دوره‌های مختلف است.

رگرسیون لوجستیک یک مدل آماری رگرسیون احتمالی برای متغیرهای وابسته دو و چند ارزشی است. این مدل را می‌توان به عنوان مدل خطی تعمیم یافته‌ای که از تابع لوجیت به عنوان تابع پیوند استفاده می‌کند و خطایش از توزیع چندجمله‌ای پیروی می‌کند، به‌شمار آورد.

مدل عمومی رگرسیون لوجستیک

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + e_k$$

$$\hat{P} = \frac{1}{1 + e^{-\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)}} \quad e^{\beta_i x_i} = OR$$

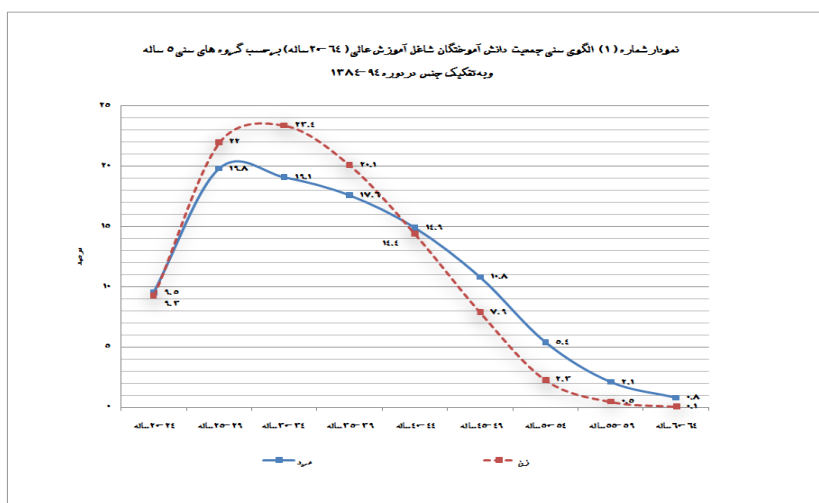
در این مدل، با استفاده از فرمول \hat{P} ، برآوردی از $e^{\beta_i x_i}$ که نشان دهنده نسبت بخت (احتمال) بر اساس مقدار ضریب بتای β_i هر یک از متغیرهای مستقل x_i با کنترل متغیرهای سن و دوره است، ارائه شد. نتایج تحلیل آماری این مطالعه شامل تحلیل‌های دو متغیره (مدل اول) و چند متغیره (مدل دوم) که در بخش چهارم ارائه شده، ابتدا تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بصورت منفرد بر متغیر وابسته با کنترل سن و دوره محاسبه و سپس در مدل دوم اندازه تأثیر کلی آنها در یک جدول با هم مقایسه و نتیجه گیری شده است. در نهایت به سنتز تحلیل‌های دو متغیره و چند متغیره پرداخته‌ایم.

یافته‌ها

الگوی سنی - جنسی دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی

در ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی کشور بر حسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک جنس در دوره ۹۴-۱۳۸۴ بدست داده شده است. همانطوری که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود سهم نسبی جمعیت مردان در گروه سنی ۲۹-۲۵ ساله نسبت به سایر گروه‌های سنی ۵ ساله مردان (۱۹/۸ درصد) بیشتر بوده است. در بین زنان نیز، درصد جمعیت واقع در گروه‌های سنی ۳۴-۳۰ ساله (۲۳/۴ درصد) و ۲۹-۲۵ ساله (۲۲ درصد) به ترتیب بیشترین سهم نسبی را به خود اختصاص داده اند. ادامه این روند در گروه

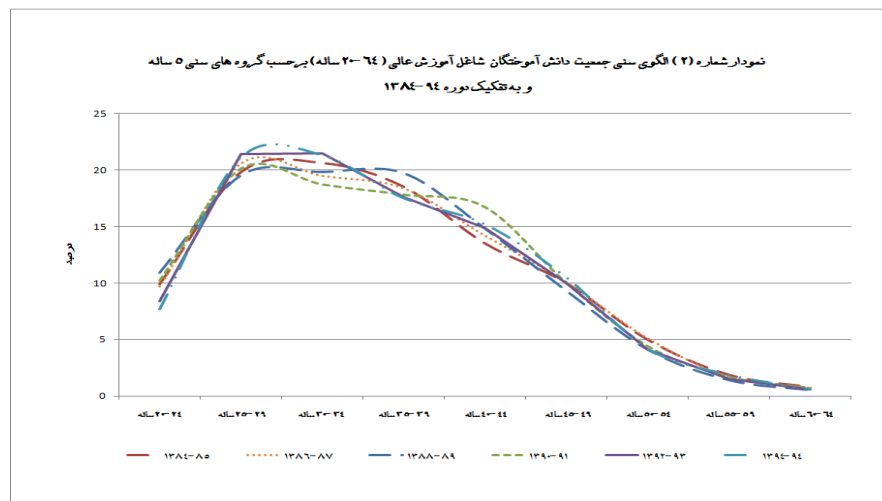
سنی ۶۰-۶۴ ساله بر محور سن حالت مماس پیدا کرده است. میانگین سنی جمعیت ۳۵/۴ سال بدست داده شده است (میانگین سنی زنان ۳۴/۲ سال و مردان ۳۵/۹ سال). این مسأله از تغییرات ساختار سنی جمعیت کشور در دهه اخیر متأثر بوده است. مطالعات نشان می‌دهند که الگوی منظم انتقال سنی، شباهت‌هایی را در تجربه تاریخی بین زمان و مکان آشکار می‌سازد. شاید به جرأت بتوان گفت دستاورد جمعیت‌شناختی تغییر این الگو، تکوین پنجره جمعیتی در سطح آموزش عالی کشور است.



الگوی سنی دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی به تفکیک دوره

در سطح بعد، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جمعیت دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی کشور بر حسب گروه‌های سنی ۵ ساله و به تفکیک دوره‌ها ارائه شده است. نتایج نشان داد تغییرات نسبتاً محسوسی در سهم نسبی جمعیت گروه‌های سنی ۵ ساله در دوره زمانی ۹۴-۱۳۸۴ اتفاق افتاده است. نکته مهم این است که سهم نسبی جمعیت شاغل دارای تحصیلات عالی در گروه سنی ۲۰-۲۴ ساله در ابتدای دوره (۱۳۸۵-۱۳۸۴) نسبت به پایان دوره در سال ۱۳۹۴، با افت و خیزهایی همراه بوده و از ۹/۹ درصد به ۷/۷ درصد کاهش یافته است. این الگو

نیز از ادامه الگوی سنی قبلی تبعیت می‌کند. نمودار ۲ این الگوی سنی را به وضوح در بین دوره‌های مختلف بررسی نشان می‌دهد.



متغیرهای تأثیرگذار بر تمایل به تغییر شغل

تأثیرمتغیرهای جنس، وضع زناشویی، تجربه مهاجرت و ساعات کار بر تمایل به تغییر شغل جدول ۲ توزیع درصدی و روابط دو متغیره متغیرهای تأثیرگذار جنس، وضع زناشویی، تجربه مهاجرت و ساعات کار را برحسب تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل آماری^۱ نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۱/۳۶ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در مردان ۱/۳۶ برابر زنان است. تفاوت‌های بین دو جنس روشن می‌سازد که زنان نسبت به مردان، تمایل کمتری به جستجوی کار دیگر دارند (۱۲/۳ درصد به ۱۵/۲ درصد). بطور متوسط، تمایل دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی به جستجوی کار دیگر، ۳/۱۴ درصد است. سهم نسبی عدم تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر، به حدود ۸۵ درصد رسیده است. علت این امر نیز

1 $\hat{P} = \frac{1}{1 + e^{-(0.36y_2 - 0.09y_3 - 0.38y_4 - 0.46y_5 - 0.48y_6 - 0.1a_2 - 0.36a_3 - 0.58a_4 - 0.78a_5 - 0.9a_6 - 0.97a_7 - 0.98a_8 - 0.96a_9 + 0.31(Sex) - 1.28)}}$
 $e^{0.31} = 1.36$

از همزمانی ورود به بازارکار متولدین دهه‌های مختلف، ثبات نسبی در ساختار شغل مورد نیاز و روند متفاوت تغییرات مؤلفه‌های بازار کار طی دهه گذشته (دوره ۹۴-۱۳۸۴) در کشور متأثر بوده است. مطالعه تاسکی و تانسلی (۲۰۰۵) در ترکیه نیز روشن ساخت متغیر سطح تحصیلات در مورد مردان به خوبی توضیح دهنده تفاوت احتمال خروج از جمعیت شاغل به بیکار و غیرفعال است و در سطح تحصیلات دانشگاهی این احتمال بسیار پایین‌تر از افراد با سطح تحصیلات پایین‌تر است. همچنین، نتایج مطالعه شیری و محسن خانی (۱۳۹۵) نیز نشان داد نیروی کار زنان تحصیلکرده در مقایسه با مردان، اشتغال ناقص زمانی بیشتری را به خود اختصاص داده‌اند.

نتایج تحلیل دو متغیره وضعیت زناشویی و تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۰/۷۹۵ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در افراد دارای همسر ۰/۷۹۵ برابر افراد بی‌همسر است. بیشترین درصد افرادی که تمایل به جستجوی کار دیگر را نداشتند، به افراد دارای همسر (۸۴/۴ درصد) اختصاص دارد. نکته قابل توجه اینکه سهم افراد بی‌همسر نسبت به افراد دارای همسر که تمایل به جستجوی کار دیگر دارند، بیشتر است (۱۹/۲ درصد به ۱۲/۶ درصد). این مسئله با نتایج کارماچادو و همکارانش ملو و پنیو و مطالعه میسون نیز تطابق تجربی دارد.

نتایج تحلیل آماری ارتباط بین تجربه مهاجرت و تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۰/۹۲۷ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در افراد دارای تجربه مهاجرت ۰/۹۲۷ برابر افراد بدون تجربه مهاجرتی است. همانطوری که مشاهده می‌شود سهم افرادی که تمایل به جستجوی کار دیگر داشته‌اند در بین مهاجرین نسبت به غیرمهاجرین بیشتر بوده است (۱۶/۶ درصد نسبت به ۱۴/۱ درصد). درکل، تمایل به جستجوی کار دیگر بر حسب جابجایی‌های جمعیتی، توزیع به تقریب یکنواختی را نشان می‌دهد. این مسئله با نتایج کارکوستن کو، هریس و ژائو (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

نتایج تحلیل آماری ارتباط بین ساعات کار و تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۳/۱۵۰ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در افراد دارای اشتغال ناقص ۳/۱۵۰ برابر افراد دارای اشتغال کامل است. همانطوری که مشاهده

می‌شود سهم افرادی که تمایل به جستجوی کاردیگر داشته‌اند در بین افرادی که تا ۴۴ ساعت در هفته (اشتغال ناقص) مشغول به کار بوده‌اند در مقایسه با افرادی که بیش از ۴۴ ساعت در هفته مرجع (اشتغال کامل) کارکرده‌اند، بیشتر بوده است (۲۱/۳ درصد نسبت به ۸/۶ درصد). به عبارتی، تغییر شغلی در این افراد بیشتر بوده است. شواهد تجربی کار مبنی بر ارتباط اشتغال ناقص زمانی بر حسب متغیر ساعات کار بر حسب تمایل به تغییر شغل با تحقیقات فرجادی، میرفلاح نصیری، شیرینی و فلاح محسن خانی تطابق تجربی دارد. نتایج تحلیل آماری ارتباط بین رشته تحصیلی و تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۱/۱۵۴ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در افراد دارای رشته تحصیلی تربیت معلم و علوم تربیتی ۱/۱۵۴ برابر سایر رشته‌های تحصیلی است. همانطوری که در جدول مشاهده می‌شود سهم افرادی که رشته تحصیلی آنها کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی بوده نسبت به سایر رشته‌های تحصیلی، تمایل بیشتری به جستجوی کاردیگر داشته‌اند (۱۷/۹ درصد). علت این امر به چالش‌های ساختاری اقتصاد کشاورزی و چالش‌های فردی و مهارتی بر می‌گردد. پس از آن رشته تحصیلی علوم انسانی و هنر (۱۶/۴ درصد) قرار دارد. تفاوت‌های محسوسی بین رشته‌های تحصیلی دانش‌آموختگان مشهود است. درکل، تمایل به تغییر شغل بر حسب رشته تحصیلی، از ادامه همان روندهای متناظر قبلی تبعیت می‌کند. دامنه شاخص تمایل به تغییر شغل از کمترین مقدار در رشته بهداشت و خدمات بهداشتی (۷/۹ درصد) تا بیشترین مقدار در رشته کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی (۱۷/۹ درصد) نوسان داشت. تأثیر عامل نوع شغل و رشته تحصیلی در انتقال شغلی با مطالعات کوستنکو، هریس و ژائو و نتایج سیل و دیلون و پرچمی و آشوری تطابق تجربی دارد.

نتایج تحلیل آماری ارتباط بین نوع شغل و تمایل به تغییر شغل نشان می‌دهد که نسبت بخت برابر با ۲/۳۸۸ و در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بدست آمده، یعنی تمایل به تغییر شغل در متخصصان ۲/۳۸۸ برابر گروه شغلی مرجع قانون‌گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران است. همانطوری که در جدول مشاهده می‌شود به ترتیب سهم افراد در گروه‌های عمده شغلی کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری (۲۸/۶ درصد) و کارگران ساده (۲۷/۹ درصد) که تمایل به جستجوی کار دیگر دارند نسبت به سایر گروه‌های عمده شغلی بیشتر بوده است. علت

امر نیز به چالش‌های ساختاری اقتصاد کشاورزی و چالش‌های فردی و مهارتی برمی‌گردد. کمترین تمایل به تغییر شغلی اختصاص به گروه شغلی کارمندان اموراداری و دفتری (۱۰/۶ درصد) دارد که اکثریت در بخش دولتی متمرکز شده‌اند.

جدول ۲. توزیع متغیرهای تأثیرگذار بر تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان آموزش عالی و آزمون روابط دو متغیره آنها

نتایج آماری		تمایل به تغییر شغل			مقوله‌ها	متغیرها
سطح معناداری	مقدار آزمون	درصد کل	تمایل نیست	تمایل است		
۰/۰۰۰	۱/۳۵۹	۱۰۰	۸۴/۸	۱۵/۲	مرد	جنس
		۱۰۰	۸۷/۷	۱۲/۳	زن	
		۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل	
۰/۰۰۰	۰/۷۹۵	۱۰۰	۸۷/۴	۱۲/۶	دارای همسر	وضع زناشویی
		۱۰۰	۸۰/۸	۱۹/۲	بی همسر	
		۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل	
۰/۰۰۰	۰/۹۲۷	۱۰۰	۸۵/۹	۱۶/۶	تجربه مهاجرت	مهاجرت
		۱۰۰	۸۳/۴	۱۴/۱	عدم تجربه مهاجرت	
		۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل	
۰/۰۰۰	۳/۱۵	۱۰۰	۷۸/۷	۲۱/۳	اشتغال ناقص (تا ۴۴ ساعت)	ساعات کار
		۱۰۰	۹۱/۴	۸/۶	اشتغال کامل (بیش از ۴۴ ساعت)	
		۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳	کل	
۰/۰۰۰	۱/۱۵۴	۱۰۰	۸۵/۵	۱۳/۵	تربیت معلم و علوم تربیتی	علوم رفتاری، اجتماعی، بازرگانی و حقوق
		۱۰۰	۸۳/۶	۱۶/۴	علوم انسانی و هنر	
		۱۰۰	۸۶/۸	۱۳/۲	علوم رفتاری، اجتماعی، بازرگانی و حقوق	

ادامه جدول ۲. توزیع متغیرهای تأثیرگذار بر تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان آموزش عالی و آزمون روابط دو متغیره آنها

متغیرها	مقوله‌ها	تمایل به تغییر شغل			نتایج آماری	
		درصد کل	متمايل نيست	متمايل است	مقدار آزمون	سطح معناداری
رشته تحصیلی	علوم حیاتی، فیزیکی، ریاضیات و کامپیوتر	۱۰۰	۸۴/۸	۱۵/۲		
	مهندسی و معماری	۱۰۰	۸۵/۰	۱۵/۰		
	کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی	۱۰۰	۸۲/۱	۱۷/۹		
	بهداشت و خدمات بهداشتی	۱۰۰	۹۲/۱	۷/۹		
	خدمات شخصی، حمل و نقل، حفاظت محیط زیست و امنیتی	۱۰۰	۸۷/۷	۱۳/۳		
	کل	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳		
گروه‌های عمده شغلی	قانون‌گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران	۱۰۰	۸۹/۷	۱۰/۳	۲/۳۸۸	۰/۰۰۰
	متخصصان	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳		
	تکنسین‌ها و دستیاران	۱۰۰	۸۶/۹	۱۳/۱		
	کارمندان امور اداری و دفتری	۱۰۰	۸۹/۴	۱۰/۶		
	کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاهها و بازارها	۱۰۰	۸۷/۷	۱۲/۳		
	کارکنان ماهرکشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	۱۰۰	۷۱/۴	۲۸/۶		
	صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط	۱۰۰	۷۷/۴	۲۲/۶		
	متصدیان ماشین‌آلات و دستگاهها، مونتاژکارها و رانندگان وسایل نقلیه	۱۰۰	۷۹/۶	۲۰/۴		
	کارگران ساده	۱۰۰	۷۲/۱	۲۷/۹		
	نظامی	۱۰۰	۹۴/۳	۵/۷		
کل	۱۰۰	۸۵/۷	۱۴/۳			

نتایج نشان داد که الگوی تمایل به تغییر شغل در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی حاکی از ارتباط معنادار آماری آن با متغیرهای پیش بین جنس و نوع شغل پس از کنترل سن و دوره بود. زمینه‌های نظری و تجربی کار نیز این مسأله را حمایت می‌کند.

آزمون مدل تحلیلی: برآورد اثر متغیرهای مستقل بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل

در مرحله بعدی، به بررسی تأثیر متغیرهای مستقل جنس، وضع زناشویی، تجربه مهاجرت، ساعات کار، رشته تحصیلی، گروه عمده شغلی بر متغیر وابسته تمایل به تغییر شغل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی با کنترل سن و دوره پرداخته شد. جدول ۳، برآوردی از اثر متغیرهای مستقل بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل را در بین دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی در دهه ۹۴-۱۳۸۴ بدست می‌دهد. بر پایه مبانی نظری و زمینه‌های تجربی کار، جنس یکی از متغیرهایی است که برای تبیین نسبت بخت تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی مورد سنجش قرار گرفته است. مطالعات نشان می‌دهند که نوسانات بیشتری در الگوی شغلی جمعیت به تفکیک جنس در یک دوره زمانی مشخص رخ داده و تفاوت‌ها در بین دو جنس قابل ملاحظه بوده است. در جدول (۸) مقدار بتای نمایی در معادله برای افرادی که تمایل به تغییر شغل دارند و مرد بوده اند برابر با $1/838$ و خطای استاندارد $0/015$ است. به عبارت دیگر، نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در مردان $1/838$ برابر زنان است.

وضع زناشویی، متغیر دیگری است که بررسی تأثیر آن بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل می‌تواند به شناخت ویژگی‌های اجتماعی و جمعیت‌شناختی دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی کشور کمک نماید. نتایج نشان داد که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در افراد همسر دار $0/760$ برابر افراد بی‌همسر است. یکی دیگر از متغیرهای مدل، تجربه مهاجرت اخیر افراد است. نتایج نشان داد که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در افرادی که تجربه مهاجرت داشته اند $0/840$ برابر افرادی بوده که تجربه مهاجرت نداشتند. یکی از متغیرهای اساسی مدل، رشته تحصیلی افراد است که به عنوان معرفی برای سرمایه انسانی در نظر گرفته می‌شود. نتایج اندازه‌گیری اثر این متغیر بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی نشان می‌دهد که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در رشته‌های مختلف تحصیلی از تفاوت‌های چشمگیری برخوردار است.

جدول ۳. برآورد اثر متغیرهای مستقل بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل

0/95 C.I for E.B		Exp(B)	Sig.	df	Wald	S.E.	B	متغیر	
Upper	Lower								
۱/۸۹۳	۱/۷۸۴	۱/۸۳۸	۰/۰۰۰	۱	۱۶۲۳	۰/۰۱۵	۰/۶۰۹	مرد	جنس
		۱						زن (مرجع)	
۰/۷۸۴	۰/۷۳۷	۰/۷۶۰	۰/۰۰۰	۱	۳۰۰	۰/۰۱۶	-۰/۲۷۴	دارای همسر	وضع زناشویی
		۱						بی همسر (مرجع)	
۰/۸۷۶	۰/۸۰۵	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰	۱	۶۶	۰/۰۲۱	-۰/۱۷۵	مهاجرت کرده	تجربه مهاجرت
		۱						مهاجرت نکرده (مرجع)	
		۱						تربیت معلم و علوم تربیتی (مرجع)	رشته تحصیلی
۰/۹۲۵	۰/۷۹۱	۰/۸۵۵	۰/۰۰۰	۱	۱۵	۰/۰۴۰	-۰/۱۵۶	علوم انسانی و هنر	
۱/۲۱۶	۱/۰۴۵	۱/۱۲۸	۰/۰۰۲	۱	۹	۰/۰۳۹	۰/۱۲۰	علوم رفتاری، اجتماعی، بازرگانی و حقوق	
۱/۰۵۳	۰/۹۰۹	۰/۹۷۸	۰/۵۵۶	۱	۰/۳۴	۰/۰۳۸	-۰/۰۲۲	علوم حیاتی، فیزیکی، ریاضیات و کامپیوتر	
۱/۰۹۴	۰/۹۳۳	۱/۰۱	۰/۸۰۷	۱	۰/۰۶	۰/۴۱	۰/۰۱	مهندسی و معماری	
۱/۰۸۵	۰/۹۳۵	۱/۰۱	۰/۸۴۸	۱	۰/۰۳	۰/۳۸	۰/۰۱	کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی	

ادامه جدول ۳. برآورد اثر متغیرهای مستقل بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل

0/95 C.I for E.B		Exp(B)	Sig.	df	Wald	S.E.	B	متغیر	
Upper	Lower								
۱/۴۱۴	۱/۱۸۸	۱/۲۹	۰/۰۰۰	۱	۳۳	۰/۰۴	۰/۲۵۹	بهداشت و خدمات بهداشتی	گروه‌های عمده شغلی
۰/۸۴۰	۰/۶۸۹	۰/۷۶	۰/۰۰۰	۱	۲۹	۰/۰۵	۰-/۲۷۴	خدمات شخصی، حمل و نقل، حفاظت محیط زیست و امنیتی	
		۱						قانون گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران (مرجع)	
۲/۱۸	۱/۸۲۲	۱/۹۹	۰/۰۰۰	۱	۲۱۸	۰/۰۴۷	۰/۶۹۲	متخصصان	
۲/۴۶	۲/۰۸	۲/۲۷	۰/۰۰۰	۱	۳۶۹	۰/۰۴۳	۰/۸۲۰	تکنسین‌ها و دستیاران	
۳/۰۲	۲/۵۳	۲/۷۶	۰/۰۰۰	۱	۵۱۲	۰/۰۴۵	۱/۰۱۷	کارمندان امور اداری و دفتری	
۲/۳۷	۱/۹۸	۲/۱۷	۰/۰۰۰	۱	۲۸۶	۰/۰۴۶	۰/۷۷۶	کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاهها و بازارها	
۲/۷۶	۲/۳۱	۲/۵	۰/۰۰۰	۱	۴۰۶	۰/۰۴۶	۰/۹۲۶	کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	
۴/۴۹	۳/۷۰	۴/۰۸	۰/۰۰۰	۱	۸۲۰	۰/۰۴۹	۱/۴۰۶	صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط	

ادامه جدول ۳. برآورد اثر متغیرهای مستقل بر نسبت بخت تمایل به تغییر شغل

0/95 C.I for E.B		Exp(B)	Sig.	df	Wald	S.E.	B	متغیر	
Upper	Lower								
۴/۸۸	۴/۰۸	۴/۴۶	۰/۰۰۰	۱	۱۰۵۰	۰/۰۴۶	۱/۴۹۶	متصدیان ماشین آلات و دستگاهها، مونتازکارها و رانندگان وسایل نقلیه	
۴/۸۱	۳/۹۷	۴/۳۶	۰/۰۰۰	۱	۹۰۹	۰/۰۴۹	۱/۴۷	کارگران ساده	
۵/۸۶	۴/۸۱	۵/۳۱	۰/۰۰۰	۱	۱۱۱۵	۰/۰۵۰	۱/۶۷۰	نظامی	
		۱						اشتغال ناقص (مرجع)	ساعات کار
۳/۹۶	۳/۷۵	۳/۸۵	۰/۰۰۰	۱	۹۳۳۷	۰/۰۱۴	۱/۳۵	اشتغال کامل	
								۲۰-۲۴ ساله (مرجع)	
۱/۲۲	۱/۱۲	۱/۱۷	۰/۰۰۰	۱	۵۵	۰/۰۲	۰/۱۵۹	۲۵-۲۹ ساله	
۱/۰۰	۰/۰۹	۰/۹۶	۰/۰۵۸	۱	۴	۰/۰۲	-۰/۰۴۵	۳۰-۳۴ ساله	
۰/۷۹	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۰۰۰	۱	۱۱۴	۰/۰۳	-۰/۲۷۷	۳۵-۳۹ ساله	
۰/۶۴	۰/۵۷	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۱	۳۰۷	۰/۰۳	-۰/۴۹۷	۴۰-۴۴ ساله	
۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۵۲	۰/۰۰۰	۱	۴۰۸	۰/۰۳	-۰/۶۳۹	۴۵-۴۹ ساله	سن
۰/۵۲	۰/۴۴	۰/۴۸	۰/۰۰۰	۱	۳۲۸	۰/۰۴	-۰/۷۲۶	۵۰-۵۴ ساله	
۰/۵۰	۰/۴۰	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۱	۱۷۸	۰/۰۶	-۰/۷۹۰	۵۵-۵۹ ساله	
۰/۵۰	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۰۰۰	۱	۸۳	۰/۰۹	-۰/۸۶۴	۶۰-۶۴ ساله	
								-۱۳۸۵ ۱۳۸۴ (مرجع)	
۰/۷۱	۰/۶۶	۰/۷۰۱	۰/۰۰۰	۱	۳۲۲	۰/۰۲	-۰/۳۵	۱۳۸۶-۱۳۸۷	
۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۷۷	۰/۰۰۰	۱	۳۹	۰/۰۲۱	-۰/۱۳	۱۳۸۸-۱۳۸۹	
۰/۶۶	۰/۶۰	۰/۶۵۵	۰/۰۰۰	۱	۳۲۴	۰/۰۲۳	-۰/۴۲	۱۳۹۰-۱۳۹۱	
۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	۱	۴۲۴	۰/۰۲۴	-۰/۴۹	۱۳۹۲-۱۳۹۳	دوره
۰/۶۰	۰/۵۵	۰/۶۰۴	۰/۰۰۰	۱	۳۰۶	۰/۰۲۹	-۰/۵۰	۱۳۹۴-۱۳۹۴	
		۰/۰۴۸	۰/۰۰۰	۱	۲۵۲۳	۰/۰۶۰	-۳/۰۳	عرض از میداء (مقدار ثابت)	

نتایج نشان می‌دهد این تفاوت‌ها در رشته‌های کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی و رشته‌های علوم انسانی و هنر قابل ملاحظه است. بطوری که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در این رشته‌ها بالا است. بصورت دقیق‌تر، نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در رشته‌های کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی $1/01$ برابر رشته تربیت معلم و علوم تربیتی (گروه مرجع) است. این مقدار در رشته‌های علوم انسانی $1/128$ برابر رشته تربیت معلم و علوم تربیتی می‌باشد. در واقع، دانش‌آموختگان شاغل این رشته تحصیلی، ثبات کمتری نسبت به سایر رشته‌های تحصیلی دارند. یکی دیگر از متغیرهای اساسی مدل، نوع شغل افراد است. نتایج اندازه‌گیری اثر این متغیر بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان شاغل آموزش عالی نشان می‌دهد که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در گروه‌های عمده شغلی از تفاوت‌های چشمگیری برخوردار است. این تفاوت‌ها در گروه شغلی کارگران ساده نسبت به سایر گروه‌های شغلی و درمقایسه با گروه مرجع قانون‌گذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران قابل ملاحظه است. بطوری که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در گروه شغلی کارگران ساده $4/36$ برابر گروه مرجع است. مقدار ضریب بتای معادله نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر گروه شغلی کارگران ساده، $1/47$ تمایل به تغییر شغل افزایش می‌یابد. این مقدار به ترتیب در گروه‌های شغلی صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط با $1/4$ ، متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها، مونتاژکارها و رانندگان وسایل نقلیه با $1/49$ ، کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری با $0/92$ و تکنسین‌ها و دستیاران با $0/82$ ، تمایل به تغییر شغل را افزایش می‌دهد. مشاهده توزیع به تقریب یکنواخت نسبت بخت در گروه‌های شغلی متخصصان و تکنیسین‌ها و دستیاران و کارمندان امور دفتری و اداری، به دلیل اشتغال در بخش دولتی است. در سایر گروه‌های شغلی، اشتغال عمدتاً در بخش خصوصی بوده است. در نهایت، متغیر ساعات کار معرف اشتغال کامل و ناقص زمانی افراد نمونه، که وارد مدل شده، نشان داد که نسبت بخت تمایل به تغییر شغل در افراد دارای اشتغال ناقص زمانی $3/85$ برابر افرادی است که دارای اشتغال کامل دارند.

خلاصه مدل‌ها

در این قسمت، نسبت بخت‌ها (احتمالات) براساس مقدار بتای نمایی در معادله رگرسیون لوجستیک بدست آمده در دو مدل یک (تحلیل دو متغیره) و مدل دو (تحلیل چند متغیره) مورد مقایسه قرار گرفتند. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقایسه مدل‌ها براساس مقدار بتای نمایی (Exp(B))

تحلیل چند متغیره مدل II	تحلیل دو متغیره مدل I	متغیر	
۱/۸۳۸	۱/۳۵۹	مرد	جنس
۱	۱	زن (مرجع)	
۰/۷۶۰	۰/۷۹۵	دارای همسر (مرجع)	وضع زناشویی
۱	۱	بی همسر (مرجع)	
۰/۸۴۰	۰/۹۲۷	مهاجرت کرده	تجربه مهاجرت
۱	۱	مهاجرت نکرده (مرجع)	
۱	۱	تربیت معلم و علوم تربیتی (مرجع)	رشته تحصیلی
۰/۸۵۵	۱/۱۵۴	علوم انسانی و هنر	
۱/۱۲۸	۱/۳۴۴	علوم رفتاری، اجتماعی، بازرگانی و حقوق	
۰/۹۷۸	۰/۹۶۳	علوم حیاتی، فیزیکی، ریاضیات و کامپیوتر	
۱/۰۱	۱/۱۱	مهندسی و معماری	
۱/۰۱	۱/۰۱	کشاورزی، جنگلداری، شیلات و دامپزشکی	
۱/۲۹	۱/۳۳	بهداشت و خدمات بهداشتی	
۰/۷۶	۰/۵۷	خدمات شخصی، حمل و نقل، حفاظت محیط زیست و امنیتی	

ادامه جدول ۴. مقایسه مدل‌ها براساس مقدار بتای نمایی Exp(B)

متغیر	تحلیل دو متغیره مدل I	تحلیل چند متغیره مدل II
قانون گذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران (مرجع)	۱	۱
متخصصان	۲/۳۸	۱/۹۹
تکنسین‌ها و دستیاران	۳/۱۶	۲/۲۷
کارمندان امور اداری و دفتری	۲/۶۶	۲/۷۶
کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاهها و بازارها	۲/۰۴	۲/۱۷
کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	۲/۴۳	۲/۰۵
صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط	۶/۸۵	۴/۰۸
متصدیان ماشین آلات و دستگاهها، مونتاژکارها و رانندگان وسایل نقلیه	۴/۸۸	۴/۴۶
کارگران ساده	۴/۴۸	۴/۳۶
نظامی	۶/۴۹	۵/۳۱
اشتغال ناقص	۳/۱۵	۳/۸۵
اشتغال کامل (مرجع)	۱	۱

گروه‌های عمده
شغلی

ساعات کار

با مقایسه مدل‌های تحلیل دو متغیره و چند متغیره به این نتیجه رسیدیم که باتوجه به اینکه در تحلیل دو متغیره تک تک متغیرها را وارد مدل کردیم و برآیند تأثیر سایر متغیرها با کنترل سن و دوره اندازه گیری نشد، نتایج مدل چند متغیره در تبیین عوامل تأثیرگذار بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی ارجحیت بیشتری داشته و ملاک عمل قرار گیرد. از لحاظ سطح معناداری آماری، در سطح بیش از ۹۹ درصد معنادار بودند.

نتیجه گیری

یکی از مهمترین ویژگی‌های قرن بیستم، تغییرات و تحولات شگرف جمعیتی بوده است. این تغییرات در بستر گذار جمعیت‌شناختی و توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع تبیین شده است.

در کشورهای توسعه یافته این دگرذیسی‌ها، در مقایسه با کشورهای در حال توسعه به لحاظ زمانی در یک دوره بلند مدت و به صورت تدریجی از اواخر قرن ۱۸ آغاز شده و در اواخر قرن ۱۹ با کاهش میزان باروری ادامه یافت، بطوری که در نیمه اول قرن بیستم، مراحل انتقال جمعیتی را پیمودند. کشور ایران از جمله کشورهایی است که این تحولات را در نیمه دوم قرن بیستم تجربه کرده است.

تجربه ایران در خصوص تحولات جمعیتی نشان داد از یک سو، علیرغم کند شدن آهنگ میزان رشد جمعیت به دلیل تأثیر تحولات متغیرهای جمعیتی از جمله کاهش باروری و میزان رشد چشمگیر جمعیت فعال کشور به دلیل تغییر در ساختار سنی جمعیت، و از سوی دیگر، عدم تغییر در ساختار شغلی مورد نیاز و روند متفاوت تغییرات مؤلفه‌های بازار کار طی دهه گذشته در کشور، مطلوب نبودن وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی و عدم توفیق‌رهایی از تجربه شوک دهه ۱۳۶۰، حیات اقتصادی و اجتماعی کشور را تحت تأثیر قرار داده‌اند. در دنیای امروزی، تمایل به تغییر شغل و جستجوی شغل جدید به دلایل متعدد دچار دگرذیسی شده است. پاره‌ای از این تحولات ناشی از تغییرات ساختار جمعیت افراد جویای کار و بخشی دیگر به دلیل پیشرفت‌هایی است که در علوم و تکنولوژی رخ داده و این امر ماهیت کار را تحت الشعاع قرار داده است.

یافته‌های تحقیق نشان داد الگوی تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی برحسب جنس، وضع زناشویی، تجربه مهاجرت، ساعات کار، رشته تحصیلی و گروه‌های عمده شغلی با کنترل سن و دوره معنادار و متفاوت بود. بطور متوسط، میزان تمایل دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی به جستجوی کار دیگر حدود ۱۵ درصد بدست داده شد. سنتز مدل‌های آماری نشان داد نتایج مدل رگرسیون احتمالی چند متغیره بهتر می‌تواند در تبیین عوامل تأثیرگذار بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان دارای تحصیلات عالی مورد استفاده قرار گیرد. در سطح کلان، اغلب رویکردهای نظری که به بررسی نقش پویایی جمعیت بر پویایی پیامدهای اقتصادی و اجتماعی می‌پردازند، بر نقش متفاوت ویژگی‌های جمعیتی در دوره‌های مختلف گذار جمعیتی تأکید داشته‌اند. به عبارت دیگر، دوره‌های مختلف را با توجه به ویژگی‌های جمعیتی مختص آن دوره تئوریزه کرده‌اند. نظریه چرخه

جمعیت‌شناختی یکی از رویکردهای نظری بود که سعی در تئوریزه کردن نقش تحولات جمعیت در تغییرات الگوی تمایل به تغییر شغلی در میان دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور در قالب دوره‌ها و گروه‌های سنی مختلف داشت. بر مبنای این رهیافت نظری، جمعیت با تأکید بر رشد، ساختار و ترکیب و همچنین پویایی مؤلفه‌های جمعیت در دوره‌های مداوم، نقش مهمی در سرعت دگرگونی و تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور داشت. نظریه بازارهای کار انتقالی نیز سعی در تئوریزه کردن احساس فرد درباره احتمال تداوم اشتغال خود داشت که تا حد زیادی توانست مسأله ثبات و تمایل به تغییر شغلی را در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی ایران تبیین کند.

از مهمترین دستاوردهای این پژوهش در حوزه مطالعات جمعیت‌شناسی، آن است که با الهام از نظریه‌های میان رشته‌ای اقتصاد و جمعیت، دستیابی به مدل نظری- مفهومی جدیدی را در بررسی الگوی تمایل به تغییر شغل در میان دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور در بستر تحولات ساختار جمعیت فراهم نماید. اهمیت استفاده از داده‌های طولی و در سطح فردی یکی دیگر از دستاوردهای کاربردی این مطالعه در حوزه مطالعات جمعیت‌شناسی است. ارائه مدل نظری تلفیقی و منسجم با تکیه بر نظریه‌های سطح کلان همچون نظریه گذار جمعیتی، گذار ساختار سنی، نظریه‌ها و تحقیقات اقتصادی در سطح خرد، از دستاوردهای خاص این مطالعه بوده است.

بررسی میزان اثرگذاری متغیرهای جمعیت‌شناختی بر تمایل به تغییر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی در سطح استان‌های مختلف کشور و ارزیابی سیاست‌ها و ساز و کارهای ارتقاء پویایی بازار کار نیروی انسانی متخصص با تأکید بر تفاوت‌های جنسیتی در کشور، پیشنهادات تحقیقاتی کار هستند.

محوریت توصیه‌های سیاستی مطالعه مبتنی بر توجه کافی به اهمیت و اثرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی و تغییرات آن بر بازار کار نیروی انسانی متخصص در بدنه سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کشور و توجه کافی به بهبود کیفیت در نظام آموزش عالی به لحاظ

تعدد رشته‌ها، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی به نیازهای شغلی نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخش‌های دولتی و خصوصی است.

یکی از مهمترین محدودیت‌های این پژوهش، خلاء وجود یک چارچوب نظری منسجم در حوزه مطالعات میان‌رشته‌ای، برای تبیین مفهومی ارتباط تغییرات ساختار جمعیت و مسأله ثبات و تمایل به تغییر شغل بود. محدودیت در مدل سازی بیشتر متغیرهای جمعیت‌شناختی و اقتصادی (عامل تکنولوژی) به دلیل استفاده از داده‌های نمونه‌ای طرح نیروی کار هم وجود داشت.

منابع

- امینی، علیرضا (۱۳۷۹). "بررسی وضعیت اشتغال نیروی کار دارای آموزش عالی"، سازمان برنامه و بودجه، انتشارات دفتر امور اقتصاد کلان،
- امینی، علیرضا (۱۳۹۶). "تحلیل اجمالی وضعیت بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی و ارائه اقدامات و راهکارهای لازم برای افزایش اشتغال‌پذیری آنها، معاونت امور اقتصادی و هماهنگی سازمان برنامه و بودجه، انتشارات دفتر امور اقتصاد کلان، گزارش ۱۲۱-۸.
- بهنیا، مهران و آرش علویان (۱۳۹۶). "بررسی دینامیک بازارکار ایران و پیش‌بینی دوره ۹۹-۱۳۹۵ با استفاده از داده‌های جریان"، مجموعه مقالات اولین کارگاه بین‌المللی مطالعات بازار کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تهران.
- پرچمی، داود و یکتا آشوری (۱۳۹۵). "بررسی سیاست‌گذاری‌های بخش آموزش عالی و اشتغال و پیامدهای آن"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان‌ماه ۱۳۹۵.
- تودارو، مایکل (۱۹۸۹). *توسعه اقتصادی در جهان سوم*، ترجمه غلامعلی فرجادی (۱۳۷۴)، جلد اول، تهران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، مرکز اسناد و مدارک.
- زمانیان، زهرا و اشرف السادات موسوی (۱۳۹۴) "امنیت اشتغال و شاخص‌های اندازه‌گیری آن"، *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۸۲، صص ۴-۲۵.
- سربایی، حسن (۱۳۸۵). "تداوم و تغییر خانواده در جریان گذار جمعیتی ایران"، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، سال یکم، شماره ۲، صص ۳۷-۶۰.

- شیری، محمد و زهره فلاح محسن خانی (۱۳۹۵). "تفاوت‌های جنسیتی در ساختار اشتغال تحصیل کردگان دانشگاهی ایران"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان‌ماه ۱۳۹۵.
- شیری، محمد (۱۳۹۴). "مطالعه تأثیر ساختار جمعیت و تحولات جمعیتی- اجتماعی خانوار بر تغییرات الگوی مصرف در ایران طی دوره زمانی ۹۲-۱۳۶۳"، رساله دکتری تخصصی در رشته جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- صادقی، رسول و غلامعلی فرجادی (۱۳۸۸). "پنجره جمعیتی: فرصت طلایی برای توسعه اقتصادی در ایران"، مجموعه مقالات چهارمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: جمعیت و توسعه پایدار در ایران، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- صادقی، مسعود و مصطفی عماد زاده (۱۳۸۳). "تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران"، زن در توسعه و سیاست، دوره ۲، شماره ۱.
- صالحی اصفهانی، جواد (۱۳۹۴). "نقش دولت و خانواده در رشد سرمایه انسانی در خاورمیانه"، مجموعه سخنرانی‌های ماهیانه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، دوم خردادماه ۱۳۹۴.
- عباسی شوازی، محمد جلال و فاطمه ترابی (۱۳۸۵). "سطح، روند و الگوی خویشاوندی در ایران"، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، شماره ۲، تهران.
- عیسی‌زاده، سعید و سعیده السادات حسینی (۱۳۹۳). "بررسی تطبیقی بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران در مقایسه با دیگر کشورها"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۷۶.
- فرجادی، غلامعلی (۱۳۹۵). "تحلیل تحولات بازار کار، اشتغال و بیکاری در طی سال‌های ۹۴-۱۳۸۵"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان‌ماه ۱۳۹۵.
- فرجادی، غلامعلی (۱۳۸۳). "آموزش عالی، اشتغال و رشد"، طرح مصوب شورای پژوهشی مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه، تهران: انتشارات مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- فرجادی، غلامعلی (۱۳۷۸). "نیروی انسانی، بازار کار و اشتغال"، مرکز مدارک اقتصادی و اجتماعی و انتشارات سازمان برنامه و بودجه، جلد سوم مطالعات آماده سازی تدوین برنامه سوم توسعه.

- قارون، معصومه (۱۳۹۵). "اشتغال دانش‌آموختگان: واقعیت‌ها و رویکردها"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۵-۱۳۴۵). "نتایج تفصیلی سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵-۱۳۴۵"، تهران، مرکز آمار ایران.
- مشفق، محمود و محمد میرزائی (۱۳۸۹). "انتقال سنی در ایران: تحولات سنی جمعیت و سیاست‌گذاری‌های اجتماعی - جمعیتی"، *فصلنامه جمعیت*، شماره ۷۲-۷۱.
- میرزایی، محمد (۱۳۸۴). *جمعیت و توسعه با تأکید بر ایران (ده مقاله)*، تهران، مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- میرزائی، محمد و همکاران (۱۳۸۲). "بررسی و تحلیل مسائل و چالش‌های جمعیتی ایران و پیامدهای آن"، کمیسیون جمعیت و چالش‌های اجتماعی، تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- میر فلاح نصیری، سید نعمت اله و همکاران (۱۳۹۵). "بررسی طول مدت بیکاری زنان و ماندگاری آنان در بازار کار"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.
- مهبینی زاده، منصور و بهروز جعفر زاده (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر تغییرات ساختاری بر اشتغال و تحرک نیروی کار در اقتصاد ایران"، مقاله ارائه شده در هشتمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران: تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، یزد، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ آبان ماه ۱۳۹۵.
- موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (۱۳۹۰). *آمار آموزش عالی*، تهران، انتشارات موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- نیلی، مسعود و حمید کردبچه (۱۳۹۶). "اقتصاد ایران: چالش‌ها و رویکردهای دستیابی به رشد پایدار و اشتغال‌زا"، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- Abbasi-Shavazi M.J., P. McDonald, and M. Hosseini-Chavoshi (2009), *The fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction*, Springer;
- Aghajanian, A. and, A.H. Mehryar (1999), Fertility, contraceptive use and family planning program activity in the Islamic Republic of Iran, *International Family Planning Perspectives*, 25(2): 98-102.

- Austin, A., (2010), *Graduate Employment Gap: Students of Color Losing Ground*, Economic policy Institute.
- Banks, J., Blundell, R. & Tanner, S., (1998), Is there a retirement-saving puzzle? *American Economic Review*, 88(4), 769-788.
- Brown, P., & Lauder (1992), *Education for Economic Survival: From Fordism to Post-fordism*, London., Routledge.
- Bouts, J.K., (1999), A Dutch approach for creating growth and employment, Institute Del'Enterprise.
- Calota, G. Ilie, G. (2013), The Lost Generation. An Analysis on the Employability of Higher Education Graduates in Europe: Case Study: Romania, *Internal Auditing & Risk Management*, 2 (30).
- Davis, K., (1945), *The World Demographic Transition*, SAGE, 237(1), <https://doi.org/10.1177/000271624523700102>.
- Fertig, M., Schmidt, C.M., Sinning, M.G., (2009), The impact of demographic change on human capital accumulation, *Labour Economics*, No. 4180.
- Furgang Kertcher, E. (2014), Transitions: The occupation of changing occupations, *British Journal of Occupational Therapy*, 74(1), 12-19.
- Gartell, M., (2010). The College-to-Work Transition during the 1990s: Evidence from Sweden. Working Paper, Institute for Futures Studies; 2010:3.
- Gilleard, C., & Higgs, P., (2007), The third age and the baby boomers two approaches to the social structuring of later life. *International Journal of Ageing and Later Life*, 2(2), 13-30.
- Ghasi-Farogh, M., (1975), Population Growth, Manpower and Employment in W. Robinson edited *Population and development*, Population Council.
- Gloser, S., & Hartwig, J., (2015), The classical Cobweb Theorem and real commodity market behavior, Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research (ISI), Karlsruhe Germany.
- Gomes, R. & D.K. Foot (2003), Age Structure, Income Distribution and Economic Growth, Interdisciplinary Institute of Management London School of Economics, Department of Economics University of Toronto.
- Hamilton, M. & Hamilton, C. (2006), Rich boomer, Poor Boomer: Retirement Prospects for the Not-So-Lucky Generation, The Australia Institute.
- Hoffmann, E., (1999), *Presenting statistics on labour market dynamics*, Geneva: ILO.
- Kostenko, W., Harris, M. & Zhao, X. (2009), Occupational transition and country-of-origin effects in the early stage occupational assimilation of immigrants: some evidence from Australia, Melbourne Institute Working Paper Series, Working Paper No.20/09.
- Kuznets, S. (1973), Modern Economic Growth: Findings and Reflections, *The American Economic Review*, 63(3), 247-258
- Machado, A.F., Federico L. Barbosa de Melo & Mariangela Rangel Penido, (2010), A gender-based analysis of the occupational transition of youth in Brazilian metropolitan areas, *Genus*, 66(3).
- Mason, A. (2005). Economic Demography, In *Handbook of Population*, edited by Dudley L. Poston and Michael Micklin. US: Kluwer Academic. Plenum Publisher. PP. 549-575.
- Mehryar, A.H. , (2002), Labor Force Participation of Women in Iran :Trends and Covariates, Working Paper ; Tehran : Population Studies & Research Center in Asia and the Pacific ; Institute for Research on Planning and Development.

- Mehryar, A.H, & Ahmad-Nia,S., (2004), Age-Structural Transition in Iran: Short and Long-Term Consequences of Drastic Fertility Swings During the Final Decades of Twentieth Century, Population Studies and Research Center for Asia and Pacific, Tehran: Iran.
- Muffels, R.,(2002), Labour market transitions and employment regimes: evidence on the flexibility-security nexus in transitionallabour markets, Working Paper.
- Nefedov,S.A. (2004), A Model of Demographic Cycles in Transitional Societies : The Case of Ancient China, *Social Evolution & History* 3(1):69-80.
- Ouellette N., Barbieri M., Wilmoth JR., (2014), Period-Based Mortality Change: Turning Points in Trends since 1950, *Population and Development Review*, 40(1):77-106.
- Standing, G.(1999),Global Labour Flexibility - seeking distributive justice, London: Macmillan Press Limited.
- Sil, A. & Dhillon,P., (2018) ,Intergenerational Occupational Mobility among Social and Demographic Groups in India, 4th Asian Population Association Conference,11-14 July, Shanghai ,China.
- Singh, J. S.(1996), Higher Education & Development: The Experience of Four Newly Industrializing Countries in Asia in Higher Education in an International Perspective: Critical Issues. Edited by Zaghoul, M. & Philip, G. A. Paris: UNESCO. 142-156.
- Ryder, N. (1965), The Cohort as a concept in the study of social Change, *American Sociological Review*, 30(6),843.
- Tasci, H. M., & Tansel, A. (2005), Unemployment and transitions in the Turkish labor market: Evidence from Individual level data., IZA discussion paper no. 1663.