

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

(مورد مطالعه دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی)

An Ethnographical Analysis of Attitude to Employment (Case study: Ph.D.
Students of Business Management at Allameh Tabataba'i University)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۲/۰۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۲۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A.H.Tayebi Abolhasani., (Ph.D student), &
H.Deaghanan., (Ph.D)

Abstract

Aim: The present study seeks to examine and recognize employment attitudes among PhD students in business administration using an interpretative approach. **Method:** The research approach was the qualitative methodology that uses the ethnographic method for research. The data were collected using document analysis, participant observation, and semi-structured open interviews, combined with triangulation. Eighteen PhD students of business administration were selected as the statistical population using targeted sampling and theoretical saturation index. Also, content analysis was exploited to analyze the data and the conclusion derived from it. **Result:** The results showed that eight types of employments were identified for the individuals. According to students, joint research activities with professors, employment, freelance work, entrepreneurship and knowledge enterprise, counseling, teaching, financial support for institutions, and a combined type were employment types for PhD students in business administration. **Conclusion:** Furthermore, another research finding was that some students have a positive attitude towards employment while studying, some have a negative, and others have a neutral one. Among the eight employment types identified, mainly attitudes toward employment status and negative self-employment were negative, combined situations were defined according to its conditions and diversity with a neutral attitude, and attitudes toward the other five employment situations were defined positively and in proportion to student conditions.

Keywords: Employment, Student of Ph.D., Management, Ethnography, Attitude

سیدامیر حسین طیبی ابوالحسنی^۱ و حامد دهقانان^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با رویکردی تفسیرگرایانه درصدد بررسی و شناخت نوع نگاه به اشتغال در میان دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی است. **روش:** رویکرد پژوهشی به کاربرد شده از نوع روش‌شناسی کیفی است که از روش مردم‌نگاری برای تحقیق استفاده شده است. داده‌های این پژوهش با استفاده از روش‌های تحلیل اسناد، مشاهده مشارکتی و تکنیک مصاحبه باز و نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شده‌اند و سپس با استفاده از تکنیک مثلث‌سازی ترکیب شده‌اند. با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و شاخص اشباع نظری تعداد ۱۸ نفر از دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی به‌عنوان نمونه جامعه پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری از یافته‌های تحقیق از تحلیل تماتیک استفاده گردید. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هشت گونه اشتغال برای این افراد قابل تعریف است. از نظر دانشجویان، فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید، استخدام، شغل آزاد، کارآفرینی و شرکت‌های دانش‌بنیان، مشاوره، تدریس، حمایت‌های مالی نهادها و گونه ترکیبی، از انواع اشتغال‌های دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی محسوب می‌شود. **نتیجه‌گیری:** همچنین از دیگر نتایج پژوهش این است که برخی دانشجویان نسبت به موضوع اشتغال در حین تحصیل، نگرشی مثبت، برخی نگرش منفی و برخی نیز نگرش بی‌طرفانه دارند. از میان هشت گونه اشتغال شناسایی شده، عمدتاً نگرش نسبت به وضعیت اشتغال استخدامی و شغل آزاد منفی، وضعیت‌های ترکیبی با توجه به شرایط و تنوع آن دارای نگرش بی‌طرفانه و نگرش نسبت به ۵ وضعیت دیگر اشتغال، مثبت و متناسب با شرایط دانشجویی تعریف می‌شود.

کلیدواژه‌ها: اشتغال، دانشجو دکتری، مدیریت، مردم‌نگاری، نوع نگاه

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی تهران، تهران، ایران.

Amirhosseintayebi69@gmail.com

۲. استادیار مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی تهران، تهران، ایران.

مقدمه

اشتغال، یک موضوع چندبعدی است که عوامل مختلفی سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، فناوری و ... بر آن تأثیرگذار است. امروزه دیگر، شغل و مسیرهای شغلی در هزاره جدید همانند گذشته نیست و بسیار متنوع تر شده است (عبدالحسینی، نیلفروشان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۸). به استناد آمارهای رسمی مرکز آمار ایران و مصاحبه مسئولین کشور در رسانه‌ها، یکی از موضوعات مهم اشتغال جوانان، بیکاری قشر تحصیل کرده است. اگرچه با توجه به افزایش تعداد دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و به تبع آن افزایش تعداد پذیرفته‌شدگان ورود به دانشگاه‌ها، زمینه‌سازی برای اشتغال دانش‌آموختگان و کاهش بیکاری یکی از مأموریت‌های اصلی دولت‌ها بوده است (یانو^۱، ۲۰۱۸؛ چان و لین^۲، ۲۰۱۵)، اما به‌طور کلی موضوع اشتغال دانشجویان یا دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها همواره با نظام آموزش عالی و بازار کار مرتبط است (شرفی و عباسپور، ۱۳۹۴) و عوامل مختلف فردی، خانوادگی و محیطی بر موفقیت آن تأثیرگذار هستند (صدیقیان بیدگلی و لشگری، ۱۳۹۶؛ لیسوا، جانسن، خاپاوا، پلامپ و تایمز^۳، ۲۰۱۸).

در این میان، نگرش و یا نوع نگاه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های رفتار فردی در شکل‌گیری رفتارهای مختلف بسیار مؤثر بوده و نگرش فرد در مورد یک موضوع، بر رفتار وی نسبت به آن موضوع تأثیرگذار است (کار و سکیورا^۴، ۲۰۰۷). لذا، برای این که بهتر بتوان دغدغه‌ها و شرایط شغلی این قشر را درک کرد، یکی از مهم‌ترین اقدام‌ها در زمینه اشتغال بین دانشجویان و دانش‌آموختگان، بررسی و شناخت جامع نوع نگاه آنان نسبت به این مقوله است (موحدی، لطیفی و زلیخایی سیار، ۱۳۹۳).

اکثر پژوهش‌ها در رابطه با نگرش به اشتغال، عمدتاً متمرکز به موضوع نگرش شغلی و پارادایم اثبات‌گرایی است، نوآوری پژوهش حاضر بدین صورت است که با استفاده از رویکردی تفسیرگرایانه سعی دارد در قالب بازشناسی نگرش‌ها به اشتغال، تحلیلی مردم‌نگارانه برای این امر تشریح کند. به عبارت دیگر، این پژوهش با بهره‌گیری از رویکردی امیک^۵ می‌خواهد نگاه‌ها و نگرش‌های مختلف به اشتغال را شناسایی کند. در رویکرد امیک، هدف محقق این است که از طریق تکنیک‌های مشاهده مشارکتی، غرق در موضوع پژوهش شود. معانی و دلیل‌های رفتارها و اعمال موضوع پژوهش را درک کند، این اتفاق زمانی می‌افتد که محقق تا اندازه‌ای در سوزه خود

-
1. Yao
 2. Chan & Lin
 3. Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims
 4. Carr & Sequeira
 5. Emic

غرق می‌شود تا بتواند به فهم مناسب برسد. محقق در این رویکرد، سعی می‌کند که معانی و دلیل‌های رفتار و اعمال موضوع پژوهش را درک کند (محمدپور، ۱۳۹۷). از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه و آموزش عالی می‌تواند آماده‌سازی افراد برای ورود به دنیای بازار کار باشد که با چالش‌هایی همراه است (تجری، صالحی عمران، مهر علی‌زاده و علیزاده ثانی، ۱۳۹۸). در این میان، دوره دکتری بخش مهمی از تحصیلات تکمیلی است و اغلب به‌عنوان سومین چرخه زندگی دانشجویی بعد از مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد و نخستین مرحله از مسیر حرفه‌ای دانش‌پژوهان و اعضای هیئت‌علمی مورد توجه قرار می‌گیرد (حسینی، ۱۳۹۵). در این میان، اکثر جوانان تا پیش از ورود به مقطع دکتری، تصورات و نگرش‌های مختلفی به وضعیت شغلی آینده خود دارند. برخی شرایط شغلی ایده آل خود را در عضویت هیئت‌علمی و تدریس می‌بینند، برخی با هدف یافتن موقعیت شغلی خوب و یا ارتقای شغلی در محل کار خود به سراغ ادامه تحصیل در این مقطع می‌آیند و اندک افرادی نیز به دلیل علاقه شخصی به علم‌آموزی این مسیر را طی می‌کنند (باگل، میکل، اگمونت و وان هنتن^۱، ۲۰۱۱). این تصورات و نگرش‌ها می‌تواند در گذر زمان دستخوش تغییرات شود، لذا قابل تصور است که نوع نگاه به اشتغال در قبل، حین و یا پس از تحصیل دچار تغییر شود. تمرکز این پژوهش در مرحله دوران دانشجویی است، یعنی زمانی که دانشجوی دکتری در دانشگاه مشغول به تحصیل بوده، حال این‌که در نیمه اول راه؛ درگیر واحدهای درسی و آزمون جامع باشد و یا در نیمه دوم که مرتبط با رساله است، قرار داشته باشد.

دغدغه‌های شغلی خانواده، فرصت‌های شغلی محدود استعدادی، فضای جدید فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان، برخی از عواملی هستند که سبب می‌شود موضوع تحقیق، اهمیت دوچندانی پیدا کند. ضمن این‌که در شرایط کنونی؛ دانشگاه، جامعه و خانواده نیز انتظارات مختلفی از دانشجویان دکتری دارند (اسگندری، جزنی، معمارزاده طهران، موسی خانی و محتشمی، ۱۳۹۸). به‌عنوان مثال، آیین‌نامه آموزشی دوره دکتری تخصصی وزارت علوم نشان می‌دهد که انتظاری که از دانشجو این مقطع می‌رود، تحصیل به‌صورت تمام‌وقت است و حتی شنیده شده که در برخی دانشگاه‌ها، برای دانشجویان دکتری نیز همانند اعضای هیئت‌علمی و کارکنان، سیستم حضور و غیاب (اثرانگشتی) تعریف شده است. لذا یک دانشجوی دوره دکتری تا حدودی تحت فشارهای مختلف و گاه متناقض نیز قرار می‌گیرد. ضمن این‌که یکی از دلایل شخصی که پژوهشگر این موضوع را برای تحلیل و بررسی انتخاب کرده، به جلسه معارفه دانشجویان دکتری با اساتید گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی در مهر ۱۳۹۶

1. Bogle, Michel, Eggermont & Van Henten

بازمی‌گردد. با توجه به حضور خود پژوهشگر در آن جلسه، مشخص شد که حجم سؤالات مختلف و پاسخ‌های متنوع اساتید، عمدتاً پیرامون چگونگی تقسیم زمان بین فعالیت‌های علمی و شغلی مورد انتظار از دانشجوی دکتری است که عده‌ای موافق اشتغال رسمی در حین تحصیل، عده‌ای مخالف و برخی نیز تحت شرایطی، هر دو فعالیت آکادمیک و همچنین اشتغال را توصیه نمودند. لذا با توجه به نظرات مختلف، پژوهشگر به این نتیجه رسید که برای شناخت بهتر نگرش افراد، بهتر است پژوهشی مردم‌نگارانه صورت گیرد تا نوع نگاه به اشتغال در میان دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی به صورت واضح‌تری مشخص گردد.

لذا هدف این پژوهش، بررسی و شناخت نوع نگاه به اشتغال در میان دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی در بستر پژوهش مردم‌نگاری است و به عبارتی تجربه زیسته قوم، مرتبط با دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی است. سؤالاتی که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود عبارت است از: ۱- از نقطه نظر دانشجویان، چه نوع فعالیت‌هایی اشتغال محسوب می‌شود و می‌توان با آن امرارمعاش کرد؟ (از نقطه نظر دانشجویان، انواع گونه‌های اشتغال چگونه است؟) ۲- نگرش نسبت به انواع گونه‌های اشتغال به چه صورتی است؟ لذا در ادامه پس از پرداختن به ادبیات پژوهش، با روش‌شناسی مردم‌نگاری بیشتر آشنا شده و یافته‌های تحقیق پیرامون نوع نگاه به اشتغال ارائه می‌شود.

لذا در ادامه، اختصاراً به ترتیب پیرامون نگرش به اشتغال، اشتغال، دوره تحصیلی دکتری و مردم‌نگاری مطالبی عنوان می‌شود.

هیچ مفهوم مجردی نتوانسته است همچون مفهوم «نگرش»، موقعیت عده‌ای در روان‌شناسی اجتماعی کسب کند. نگرش معادل واژه Attitude به معنای پنداشت و طرز تفکر بر اساس مفروضات پیشین و مانند آن‌ها است. تعاریف بسیاری در مدیریت و روان‌شناسی از نگرش وجود دارد که هر کدام در پارادایم‌های مختلف مطرح می‌شود (رضاییان، ۱۳۹۶). منظور ما از نگرش در این پژوهش، به صورت نوع نگاه (نقطه نظر) و شیوه نگرستن است. هر شخص، از زاویه نگاه خاص خود به موضوعات می‌نگرد و پنداشت خود را دارد. به نوعی می‌توان گفت عینک دیدن افراد متفاوت است و منظور ما از واژه نگرش در پژوهش، همان نوع نگاه و طرز فکر ذهنی است. لذا در ادامه، هر کجا به نگرش اشاره شده، منظور همان نوع نگاه در پارادایم تفسیرگرایی است.

در این میان، نوع نگرش افراد یک جامعه به اشتغال، در کمیت و کیفیت انجام کار توسعه جامعه نقش مؤثری دارد؛ به طوری که شاید بتوان گفت یکی از عوامل مهم عدم توسعه اقتصادی مناسب کشورمان نیز ناشی از فقدان نگرش سازنده گروه‌های مختلف اجتماعی به کسب و کار باشد. لازم به ذکر است نگرش به اشتغال، موضوعی کلان و گسترده است، درحالی‌که نگرش شغلی و یا سازمانی، نوعی احساس فرد نسبت به سازمان و شغلش است که زاینده عواملی نظیر

ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون، عوامل سازمانی و محیطی و عوامل فردی است (رضائیان، ۱۳۹۶). در واقع نگرش به اشتغال، عبارت است از آمادگی روانی برای انجام کار که می‌تواند سازنده (مثبت، مخرب (منفی) یا خنثی باشد (موحدی و همکاران، ۱۳۹۳). در نگرش منفی، فرد از انجام کار خوشش نمی‌آید و به اصطلاح، در هر فرصتی از زیر کار شانه خالی می‌کند. در نگرش خنثی، فرد هیچ احساس مثبت یا منفی نسبت به کسب‌وکار ندارد و کار را یک تکلیف در برابر دستمزدی که به او می‌دهند، می‌داند و در نهایت در نگرش مثبت، فرد با عشق و علاقه به کار می‌نگرد و کسب‌وکار را عامل موفقیت فردی و اجتماعی دانسته و از انجام کار، احساس رضایت و شادمانی می‌کند (سعیدی‌کیا، ۱۳۹۶).

از طرف دیگر، علی‌رغم انجام تحقیقات مختلف در ارتباط با موضوع اشتغال و اشتغال‌پذیری، هنوز تعریف روشنی از اشتغال‌پذیری وجود ندارد و برخی نیز تعاریف چندرشته‌ای را برای آن برگزیده‌اند (خواجه، زائری و تاجیک، ۱۳۹۸). در واقع در مورد اشتغال، تعاریف متعددی ارائه شده و از دیدگاه‌های مختلف اجتماعی، سیاسی و مدیریتی به این موضوع نگریسته شده است (رومگنز، اسکوپ و بیوسارت^۱، ۲۰۱۹). یکی از متداول‌ترین تعاریف اشتغال در حوزه مدیریت، بدین صورت است که اشتغال به معنی «عوامل تولید یا ظرفیت‌های موجود» در فضای صنعتی تولیدی، کشاورزی و خدمات تعریف می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۵). تعریفی که دانشمندان مدیریت از دیدگاه مدیریتی برای اشتغال ارائه داده‌اند عبارت است از متخصص و کارآمد در مشاغل مختلف و تطبیق آن‌ها با پست‌های تخصصی به نحوی که نیل به اهداف سازمانی را برای ما امکان‌پذیر سازد. به عبارت دیگر، به نقل از هیلچ و پالارد^۲ اشتغال‌پذیری عبارت است از توانایی بدست آوردن و حفظ کار تمام‌وقت که در شرایط کنونی، فناوری‌ها و تجربیات روی آن تأثیر زیادی دارند. ضمن این‌که طی دهه‌های اخیر، در ادبیات تأثیر مثبت شایستگی‌های رفتاری در حمایت از عملکرد و شغل دانشگاهیان، مورد تأیید واقع شده است (هال و دورین^۳، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مفهوم اشتغال و توجه به انواع آن می‌تواند به‌عنوان یک راه‌حل مناسب برای حل معضل اجتماعی بیکاری (جوانان تحصیل‌کرده) و رقابت شدید در بازار کار فارغ‌التحصیلان تعبیر شود (فوتیادو^۴، ۲۰۲۰). با این حال، رودریگز، باتلر و گست^۵ (۲۰۱۹) نیز به‌طور خاص تأکید کرده‌اند که موضوع اشتغال در دانشجویان نیاز به بررسی عمیق‌تری از جهت‌گیری شغل حرفه‌ای تا نگرش و بررسی سایر صلاحیت‌های رفتاری دارد.

1. Römgens, Scoupe & Beusaert
2. Hillage & Pollard
3. Hall & Doiron
4. Fotiadou
5. Rodrigues, Butler, & Guest

دوره تحصیلی دکتری (PhD) به معنای دکتری فلسفه، به‌عنوان یکی از بالاترین درجات و مدارک دانشگاهی و ملاک و معیار صلاحیت دانش‌پژوهی منحصربه‌فرد، به دلایل متنوع مورد توجه افراد، گروه‌ها و نهادهای مختلف است. افراد اغلب با هدف بهبود موقعیت حرفه‌ای و ارضای علایق فردی یا ترکیبی از این دو وارد دوره می‌شوند (باگل و همکاران، ۲۰۱۱). گروه‌ها و نهادهای اجتماعی نیز چشم به بهره‌مندی از خدمات آموزشی، پژوهشی و اجرایی منبعت از دوره دکتری و افراد درگیر در آن دارند. جامعه نیز در شکل کلان خود از نظر توسعه مبتنی بر دانایی یا ساخت و ایجاد جامعه دانش‌بنیان نیازمند دوره‌های دکتری است. با وجود تنوع اهداف و رسالت‌های ذینفعان متنوع، تحقق آن‌ها در وهله اول نیازمند کسب مهارت‌ها و شایستگی‌های مرتبط با این دوره از طرف ذینفعان اصلی، یعنی دانشجویان، است که فرهنگ‌های متنوعی را هم شامل می‌شود. در ادامه پیرامون مردم‌نگاری نیز، مطالبی مطرح می‌شود.

قوم‌نگاری یا مردم‌نگاری^۱، هم به‌عنوان شیوه جمع‌آوری اطلاعات (انواع مشاهده)، هم به‌عنوان یک روش تحقیق (مجموعه نگرش کیفی و تحلیلی نسبت به یک موضوع تحقیق خاص) و هم به‌عنوان یک نظریه (مجموعه نظام خاصی که یک موضوع را در چارچوب آن بتوان تحقیق کرد) مطرح است، که البته در اینجا، بیشتر تأکید بر ماهیت روشی آن می‌باشد. از نظر ریشه‌شناسی، مردم‌نگاری از ترکیب دو کلمه «اتنو^۲» به معنای فرهنگ یا نژاد و «گرافی^۳» به معنای نوشتن، ضبط کردن و شرح دادن تشکیل شده است (محمدپور، ۱۳۹۷). مطالعه توصیفی دقیق از مردم، بخصوص در زمینه‌های فرهنگی مربوط به قومیت‌ها، جوامع سنتی، گروه‌های خرد و گروه‌های دچار انحرافات، از اهداف اساسی تحقیق در علوم انسانی به شمار می‌آید که امروزه تحت عنوان مردم‌نگاری شهرت یافته است. بر این اساس، مردم‌نگاری به معنای تحت‌اللفظی توصیفی از مردم و فرهنگ‌هاست. روش‌های مردم‌نگاری در راستای تناسب و انطباق هرچه بیشتر با محیط‌های پژوهشی، زمان، ترجیح پژوهشگران و اقتضای گروه‌های فرهنگی، دائم در حال به‌روزرسانی هستند. به‌طور کلی زمانی که هدف تحقیق کشف شرایط اجتماعی، نگرش‌ها، نقش‌ها و روابط بین‌فردی در ارتباط با ساختار کلی فرهنگ باشند، مردم‌نگاری به‌عنوان یک شیوه فعال تحقیق پیشنهاد می‌گردد (کراسول و کلارک^۴، ۲۰۱۷). این روش، به پژوهشگر امکان می‌دهد تا موضوعات را بسیار عمیق و دقیق شناسایی کند. این شناخت موضوع اعم از موضوعات مثبت اجتماعی (بررسی مراسم ازدواج) یا منفی (بررسی مراحل اعتیاد) برای جامعه مفید خواهد بود.

1. Doctor of Philosophy (PhD)
2. Ethnography
3. Ethno
4. Graphy
5. Creswell & Clark

همچنین مرور مطالعات، حاکی از فقر نسبی در زمینه پژوهش حاضر است. در ادامه، محدود پژوهش‌های خارجی و داخلی مرتبط یا نزدیک با نگرش پیرامون اشتغال معرفی می‌شوند. کارتلازو، بانسو، گرلی و باتیستا فاگت^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی جهت‌گیری شغلی در فارغ‌التحصیلان تازه‌کار را مورد بررسی قرار داده است. نتایج بدست آمده نشان داد که صلاحیت‌های رفتاری و جهت‌گیری شغلی با اشتغال درک شده رابطه مثبت دارد. اسپینوزا، ادارو گنزالس، مک‌گین، ساندوال و کستیلو^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی موضوع اشتغال در دانشگاه‌های شیلی پرداختند. نتایج آنان نشان داد تأکید زیاد بر اشتغال‌زایی دانشجویان، ممکن است عواقب منفی برای این کشور به‌عنوان یک جامعه نیز به همراه داشته باشد. آلپک و تسیت^۳ (۲۰۲۰) نشان داد کیفیت محیط اقتصادی و اجتماعی و رابطه آن‌ها، تعادل عرضه و تقاضا بازار کار را مشخص می‌کند. به طور معمول، هرچه دانشجویان و جویندگان کار به مرکز شغلی (کشور مجارستان) نزدیک‌تر باشند، سطح اشتغال بالاتری دارند و لذا برخی دانشجویان شهرهای دیگر، معمولاً در مرکز کشورها تمرکز دارند. سین، تاواریس و آمارال^۴ (۲۰۱۹)، در پژوهشی به موضوع پذیرش دانشگاهیان پرتغالی از اشتغال‌زایی به‌عنوان هدف آموزش عالی با تمرکز بر درک آن‌ها از اشتغال و شیوه‌های تدریس آن‌ها پرداخته است. یافته‌ها حاکی از آن است که درجات مختلف پذیرش اشتغال به‌عنوان هدف برای آموزش عالی وجود دارد که به لحاظ رشته و نوع موسسه متفاوت است. همچنین اسمیت، اسمیت، تیلوراسمیت و فادرینگهام^۵ (۲۰۱۹) در ارتباط با اشتغال‌زایی فارغ‌التحصیلان، به دنبال کشف هویت دانشجویی از طریق یک پروژه اشتغال‌زایی در سطح دانشگاه بوده‌اند. این مطالعه نشان داد درحالی‌که برخی از دانشجویان برای شناخت هویت و رویکرد به یادگیری مرتبط با کار، منابع لازم را به دست می‌آوردند، اما امکانات محدود و یا منابع کمتر شناخته شده دانشگاه یا مورد توجه قرار نمی‌گرفتند و یا در نگرش اشتغال دانشجویان مؤثر نبودند.

در پژوهشی داخلی پیرامون اشتغال دانشجویان، شرفی و عباسپور (۱۳۹۴)، به شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بر اساس نظریه داده‌بنیاد پرداختند. پدیده محوری پژوهش آنان، اشتغال‌پذیری بود. بر اساس بررسی به عمل آمده، اشتغال‌پذیری مفهومی چندوجهی است که دارای مجموعه‌ای از عوامل، شرایط، ویژگی‌ها و قابلیت‌ها است و در دنیای کنونی در صورتی‌که دانش‌آموختگان به مهارت‌های اشتغال‌پذیری تجهیز نگردند، موفق به یافتن

1. Cortellazzo, Bonesso, Gerli & Batista-Foguet
2. Espinoza, Eduardo González, McGinn, Sandoval & Castillo
3. Alpek & Tésits
4. Sin, Tavares & Amaral
5. Smith, Smith, Taylor-Smith, & Fotheringham

شغل نخواهند شد. همچنین زین آبادی، خوشنویسان و چهارباشلو (۱۳۹۳) در پژوهشی بر اساس مطالعه آمیخته، به نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی پرداختند. نتایج آنان نشان داد که دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان و خوراسگان از نظر برخورداری از نشانگان فرهنگ کار تفاوت معناداری با گروه پیش فرض جامعه داشتند. همچنین، نتایج نشان داد رشته و مقطع تحصیلی در میزان برخورداری دانشجویان از فرهنگ کار مؤثر است، اما جنسیت تأثیری در میزان برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار ندارد. عبدی زرین، شریفیانا و اکبرزاده (۱۳۹۸)، در پژوهشی به رشد مسیر شغلی بر اساس انگیزه تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی پرداختند.

همچنین آزادفارسانی، فرحبخش، شفیع آبادی، سلیمی بجستانی و ربیعی (۱۳۹۸)، در پژوهشی کیفی به تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل پرداختند. همچنین میرزایی، اکبری و رفیعی (۱۳۹۶)، در پژوهشی به نظام ترجیحات شغلی دانشجویان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد جامعه مورد مطالعه در موضوع ترجیحات شغلی، در سه تیپ کلی قرار دارند: تیپ یک در انتخاب شغل بیشتر بر ابعاد درونی، تیپ دو بر ابعاد بیرونی و تیپ سه به‌طور هم‌زمان بر ابعاد بیرونی و درونی تأکید دارند. پژوهشگران دیگری بنام طیبی ابوالحسنی و ایوبی (۱۳۹۶) به عوامل تأثیرگذار بر نگرش به کسب‌وکار در میان دانشجویان بسیجی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که حمایت سپاه پاسداران از فرهنگ کارآفرینی، سابقه مسئولیت داشتن در بسیج، توانمندی‌های فنی دانشجویان بسیجی، رشد و پرورش در خانواده کارآفرین و روابط اجتماعی خوب و تعامل با دیگران، ۵ عامل مهم‌تر این حوزه می‌باشند. ضمن این‌که در یکی از تحقیقات جامع پیرامون نگرش‌های شغلی می‌توان به پژوهش عریضی، گل پرور و جنتیان (۱۳۹۲) اشاره کرد. نتایج این پژوهش که با روش فراتحلیل و با هدف مقایسه شش مدل تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در ۱۳ شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی صورت گرفته بود، مدل مناسب را پیشنهاد کرده بود.

همان‌طور که اشاره شد اکثر پژوهش‌ها خارجی و داخلی در رابطه با نگرش به اشتغال دانشجویان، عمدتاً متمرکز به موضوع نگرش شغلی و یا عوامل مؤثر بر نگرش شغلی است. عمده تحقیقات این حوزه نیز با استفاده از رویکرد اثبات‌گرایانه به بررسی عوامل مؤثر بر نگرش به کسب‌وکار و یا عوامل مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان بپردازند، و کمتر پژوهشی با استفاده از رویکردی تفسیرگرایانه در این زمینه صورت گرفته است. ضمن این‌که تحقیقات مرتبط با دانشجویان دکتری نیز عمدتاً مرتبط با عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دانشجویان این مقطع و آثار توسعه حرفه‌ای بر برون‌دادهای این دوره را دربرمی‌گیرد (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۲) و کمتر به موضوع اشتغال در میان آنان پرداخته شده است.

روش پژوهش

این پژوهش به دلیل شناسایی نوع نگاه به اشتغال، بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، یک تحقیق توصیفی و از نظر ماهیت داده‌ها نیز یک تحقیق کیفی محسوب می‌شود. نگرش کیفی برای اجرای این پژوهش بسیار مناسب‌تر است چرا که مسئله اصلی این تحقیق چندبعدی و موضوع مطالعه، ماهیتی پویا دارد که نیازمند شناخت عمیق‌تر است (رنز، کارینگتون و بادگر^۱، ۲۰۱۸). لذا این پژوهش با توجه به انعطاف‌پذیری موضوع مورد مطالعه، به روش‌شناسی کیفی تکیه کرده و از فنون رایج در روش مردم‌نگاری برای گردآوری و تحلیل اطلاعات استفاده می‌کند. همان‌طور که اشاره شد؛ به‌طور کلی زمانی که هدف تحقیق کشف شرایط اجتماعی، نگرش‌ها، نقش‌ها و روابط بین‌فردی در ارتباط با ساختار کلی فرهنگ باشند، مردم‌نگاری به‌عنوان یک شیوه فعال تحقیق پیشنهاد می‌گردد. مردم‌نگاران، نقش یک یادگیرنده را داشته و به مطالعات عمیق درباره مردم و یا فرهنگ می‌پردازند (تریسی^۲، ۲۰۱۹). همچنین هاسبراک^۳ (۲۰۱۷) بیان می‌کند که فرآیندهای تفکر و الگوی مردم‌شناسان از طریق عمل خود آنان نیز توسعه داده می‌شود که نیازمند مهارت‌های روش تحقیق کیفی نیز می‌باشد. به‌طور کلی مردم‌نگاری از همان بدو شکل‌گیری‌اش در حوزه انسان‌شناسی اجتماعی، شعبات متعددی پیدا کرد که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از مردم‌نگاری کلاسیک یا واقع‌گرا، مردم‌نگاری تفسیری و مردم‌نگاری انتقادی (محمدپور، ۱۳۹۷). رویکرد تفسیری به مردم‌نگاری حالتی میانه دارد، نه صرفاً به توضیح می‌پردازد و نه در پی تغییر و رهایی‌بخشی است. بلکه هدف این نوع مردم‌نگاری کشف معانی تعاملات اجتماعی مشاهده شده است. این نوع مردم‌نگاری در پی تحلیل و معنایابی رفتارهای مشاهده شده و ذهنیت‌های فرهنگ مورد مطالعه است و در اصطلاح موک مردم‌نگاری را به سطح تحلیلی بالاتری می‌برد که در این پژوهش، مردم‌نگاری تفسیری بیشتر مدنظر قرار گرفته است.

عمدتاً ۴ مرحله اصلی برای تحقیق مردم‌نگاری قابل ذکر است (رمضانی، رحیم‌نیا، مرتضوی و ملک‌زاده، ۱۳۹۴). مردم‌نگاران در اولین مراحل از فرآیند تحقیق، به‌گزینه‌ش موضوع و گروه مورد بررسی اقدام می‌کنند. پس از تعیین موضوع و دسترسی به گروه مورد مطالعه، مراحل واقعی تحقیق آغاز می‌شود. مرحله دوم به‌صورت مرور ادبیات موضوع و بررسی اسناد و مدارک موجود است. سپس در مرحله سوم، داده‌های میدانی جمع‌آوری می‌شود. در آخرین مرحله تحقیق که مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده است نیز، محقق در وضعیتی قرار می‌گیرد که

1. Renz, Carrington & Badger

2. Tracy

3. Hasbrouck

بتواند چارچوب‌های مفهومی، سؤالات و فرضیات تحقیق (در صورت موجود بودن) را براساس واقعیت مورد مطالعه به آزمون کشد و الگوهای رفتاری را تشخیص دهد. در این مرحله، گزارش توصیفی محقق از حالت سطحی فراتر می‌رود و شکلی عمیق‌تر و فشرده‌تر پیدا می‌کند (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۴). ضمن این‌که مردم‌نگاری به‌عنوان یک استراتژی تحقیق تقریباً همیشه شامل ترکیبی از سه روش کلیدی است که عبارتند از: استفاده از اسناد، مشاهده مشارکتی و مصاحبه (محمدپور، ۱۳۹۷). در این راستا از سه شیوه نام‌برده برای فهم نوع نگاه به اشتغال و ارائه توصیفی عینی از آن استفاده شده است. این توصیف در مواردی با تحلیل قرین شده، چرا که «وقتی ما دست به توصیف دقیق چیزی می‌زنیم، خود این توصیف یک تحلیل است». در ادامه به چگونگی استفاده از فنون مردم‌نگاری در فرآیندهای مختلف این تحقیق اشاره می‌شود.

- روش اسنادی: برای مطالعه پیشینه موضوع و آشنایی با ادبیات مرتبط از این روش استفاده شده است. همچنین بررسی آیین‌نامه‌های دانشجویی همچون آیین‌نامه آموزشی دوره دکتری تخصصی وزارت علوم و همچنین اسناد (شیوه‌نامه نظارت بر اجرای دوره دکتری آموزشی - پژوهشی و همچنین شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه دوره دکتری تخصصی) مربوط به دانشگاه علامه طباطبائی در کنار بررسی اخبار و گزارش‌های موردی مصاحبه مسئولان ارشد وزارت علوم پیرامون اشتغال دانشجویان دکتری، با تکیه بر این روش انجام گرفته است.

- مشاهده مشارکتی: این تکنیک انسان‌شناختی برای برقرار کردن ارتباط‌های مؤثر با افراد و فهم و گزارش درست وقایع به کار می‌رود. مشاهده مشارکتی برای فهم و تفسیر رفتار آدم‌ها مناسب است و هدف آن نگاه از درون است. در این نوع مشاهده، نیاز است که محقق در فرهنگ یا زمینه و محیطی که می‌خواهد مشاهده کند، شرکت نماید. مشاهده مشارکتی اغلب به ماه‌ها و یا حتی سال‌ها کار نیاز دارد، زیرا محقق نیاز دارد به‌عنوان یک جزء طبیعی آن فرهنگ پذیرفته شود تا بتواند در مورد مشاهدات خود ادعا کند. در این پژوهش، محقق خود، دانشجوی مقطع دکتری رشته مدیریت بازرگانی همین دانشگاه و عضو جامعه مورد بررسی بوده و به نحوی با موضوع تحقیق درگیر است و شناخت مناسبی از آن دارد. ضمن این‌که برخی از افراد مورد بررسی، با پژوهشگر هم‌کلاسی، برخی هم‌رشته‌ای دانشگاه، برخی هم‌اتاقی در خوابگاه دانشجویی و برخی نیز دوست مشترک صمیمی بوده‌اند. همچنین مدت معاشرت و انجام تحقیق بیش از ۱/۵ سال بوده و لذا می‌توان گفت شناخت پژوهشگر از جامعه مورد بررسی در جامعه دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی به‌خوبی حاصل شده است. ضمن این‌که در این پژوهش، مصاحبه‌گر در حکم یکی از اعضای گروه بوده و از میان سه روش برای مشاهده مشارکتی یعنی؛ مشاهده آشکار (با آگاهی از اعضای گروه)، مشاهده پنهان (بدون آگاهی اعضای گروه) و نیمه آشکار (با آگاهی عده‌ای از اعضای گروه)؛ از نوع مشاهده سوم یعنی نیمه آشکار استفاده کرده است. لذا برای

مشارکت در زندگی دانشجویان و آمیختگی با حیات آنان، ابتدا با چند نفر از افراد مورد بررسی گفتگوهایی به عمل آمد و اهداف تحقیق برایشان تشریح شد. پژوهشگر با حضور در دانشگاه محل تحصیل و خوابگاه (محل سکونت و زندگی خود و سایر دانشجویان غیربومی تهران)، در موقعیتی طبیعی قرار داشته و توانسته مدتی تقریباً طولانی را برای توجه کردن، تجربه کردن و نشان دادن زندگی اجتماعی و فرآیندهای اجتماعی که در آن موقعیت رخ می‌دهد را تجربه کند و بتواند جزئیات رفتار و شیوه زندگی گروه مورد نظر را از نزدیک مطالعه و آن را به صورت عملی لمس و خوب درک کند.

پژوهشگر، با توجه به چارچوب پیشنهادی (مک، وودسانگ، کاتلین، مک‌کوئین، گرگ و نامی^۱)، از میان ویژگی‌هایی که در جریان مشاهده مشارکتی باید مشاهده شوند، تلاش کرده ظواهر، رفتار شفاهی و تعاملات، رفتار فیزیکی و ژست‌ها و فضای شخصی افراد را مورد بررسی قرار دهد. به عبارت دیگر، پژوهشگر به کمک مشاهده فعالیت‌های روزانه دانشجویان تلاش کرد تا در فعالیت‌های مختلف مرتبط با پژوهش حاضر، همچون سبک زندگی دانشجویی، عملکرد آموزشی و پژوهشی افراد، نحوه تقسیم زمان بین فعالیت‌های مختلف تحصیلی و شغلی و زندگی، بررسی حالات و روحيات اخلاقی، وضعیت نشاط و شادی، عکس‌العمل نسبت به وقایع و سؤالات و ... مشارکت داشته باشد. ضمن این که بعضاً در برخی موارد، پژوهشگر رفتار خودش را دست‌کاری کرد تا شرایط جدیدی برای آزمون و ارزیابی برداشت خود و عکس‌العمل و نظر سایرین را جویا شود و لذا می‌توان گفت مشارکت عمل محقق در فرهنگ مورد بررسی اتفاق افتاده است.

- مصاحبه: دریافت‌ها و تعبیرات حاصل از مشاهدات، از طریق مصاحبه با افراد مطلع مورد بررسی قرار گرفته و تکمیل یا تصحیح شده‌اند. این امر خود می‌تواند اعتبار و عینیت داده‌ها را نیز بالا ببرد. در پژوهش حاضر، داده‌ها طی دوره ۷ ماهه جمع‌آوری و ثبت شده و جهت گردآوری اطلاعات از ابزار مصاحبه باز و نیمه ساختاریافته استفاده شد، برخی مصاحبه‌ها با تعیین زمان مشخص شده از سوی شرکت‌کننده و در مکانی خلوت معمولاً در دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی انجام گرفت، برخی دیگر نیز به دلیل هم‌اتاقی بودن افراد با پژوهشگر در فضای خوابگاه دانشجویی به صورت فردی و یا گروهی در زمان‌های مختلف و به تعداد لازم انجام شد. در مصاحبه‌های حالت رسمی تر معمولاً از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده و در صورت لزوم، با سؤالات بازتری همچون چگونگی، تشریح، دلیل و ... سعی می‌شد به عمق مصاحبه افزوده شود، اما به‌طور کلی مدت هر مصاحبه حدود ۳۰ تا ۴۰ دقیقه به طول می‌انجامید و معمولاً این نوع مصاحبه‌ها ضبط شده و سپس پیاده‌سازی می‌شد. اما در مصاحبه‌های صمیمی تر که در میان هم‌اتاقی‌ها و برخی دوستان

1. Mack, Woodsong, Kathleen, MacQueen, Greg & Namey

مشترک پژوهشگر صورت گرفت، از مصاحبه باز استفاده شده و مصاحبه‌ها با یک سوال کلی در مورد تجارب دانشجویی، تحصیلی و شغلی افراد شروع شده و در مواقع لازم در طول انجام پژوهش از سؤالات کاوش‌گرایانه مانند می‌توانید در این خصوص بیشتر توضیح دهید؟ استفاده شد و حتی بعضاً مصاحبه این نوع افراد در چند مرحله و طی روزهای مختلف ادامه پیدا می‌کرد.

پژوهشگر در طی زمان، مشاهدات خود را یادداشت کرده و درنهایت پس از اتمام مصاحبه‌ها، موارد ذکر شده در مصاحبه‌ها، موارد مشاهده شده در طول زمان و اسناد مطالعه شده، مورد بررسی مجدد قرار گرفت و درنهایت با استفاده از تکنیک مثلث‌سازی، اطلاعات حاصل از بررسی اسناد و مدارک موجود، مشاهدات پژوهشگر و همچنین مصاحبه‌ها ترکیب شد. در تکنیک مثلث‌سازی روش، به‌جای اینکه فقط از روش مصاحبه استفاده شود، به روش‌های دیگری همچون مطالعه مدارک و مشاهدات نیز پرداخته می‌شود. به عبارت ساده‌تر، این تکنیک بیان می‌دارد که باید یافته‌های خود را از مجراهای مختلف کسب کرده تا بهتر بتوان قضاوت کرد که آیا یافته‌های به دست آمده صحیح هستند یا نه.

در این پژوهش بر اساس هدف، شرکت‌کنندگان از بین جامعه دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی تهران که معیارهای ورود به مطالعه را داشتند، انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل گذشتن حداقل ۱ ترم از دوران تحصیل بود و نیاز بود که مشارکت‌کنندگان تجربه‌های مختلف شغلی در گذشته و یا حین تحصیل داشته و متمایل به مشارکت در پژوهش و بازگو کردن تجارب و خطرات خود در این زمینه باشند. نمونه پژوهش نیز به‌صورت هدفمند انتخاب شده است. نمونه‌گیری هدفمند که نمونه‌گیری غیر احتمالی، هدف‌دار یا کیفی نیز نامیده می‌شود، به معنای انتخاب هدف‌دار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است (تریسی، ۲۰۱۹). این نوع نمونه‌گیری به دنبال ایجاد قوانین ثابت و تغییرناپذیر و یا تعمیم نتایج نیست، بلکه سعی در شناخت بهتر هر پدیده در زمینه خاص دارد. نمونه‌گیری کیفی به‌طور کلی شامل واحدهای کوچک در مطالعه‌ای عمیق است (دنزین و لینکلن، ۲۰۱۱). به‌طور معمول در پژوهش‌های کیفی همچون مردم‌نگاری، اندازه نمونه کوچک و به‌طور تقریبی بین ۶ تا ۱۵ نفر است (دنزین و لینکلن، ۲۰۱۱)، لذا حجم نمونه بر مبنای اصل اشباع نظری تعیین شد و پس از مصاحبه با ۱۸ نفر، به دلیل تکراری شدن داده‌ها، مصاحبه‌ها ادامه داده نشد.

یافته‌ها براساس تحلیل تماتیک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل تماتیک، یکی از متعارف‌ترین و پرکاربردترین روش‌های تحلیل داده‌های کیفی به‌ویژه در روش مردم‌نگاری است. تحلیل تماتیک تقریباً در همه روش‌های تحلیل داده‌های کیفی که به طبقه‌بندی، شاخص‌بندی، سنخ‌بندی داده‌ها اشاره دارد به کار می‌رود و می‌تواند به‌تنهایی نیز به‌صورت یک روش مستقل و هم در قالب یکی از مراحل روش‌های دیگر بکار

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

رود. از تحلیل تماتیک، نسخه‌های متعددی وجود دارد. در این پژوهش از روش ولکات^۱ که طرح تماتیک ساده-ای ارائه داده است، استفاده می‌شود و شامل سه مرحله عمومی توصیف، تحلیل و تفسیر می‌باشد (محمدپور، ۱۳۹۷). در مرحله توصیف، داده‌ها در یک نظم و پیوستار زمانی قرار می‌گیرند. نظم مذکور می‌تواند براساس نظر محقق و یا فرد مشارکت‌کننده در تحقیق باشد. در مرحله تحلیل، داده‌ها سازمان‌دهی، تنظیم و مقوله‌بندی می‌شوند، این مرحله از تحلیل را (بعد کمی تحقیق کیفی) نیز می‌نامند. سپس در مرحله تفسیر، تفاسیر اصلی که عمدتاً با رویکرد مقایسه انجام می‌شود، صورت می‌گیرد.

در ارتباط با شرایط و ویژگی‌های روش تحقیق مردم‌نگاری در پژوهش باید اشاره کرد که از آنجا که مردم‌نگاری نیازمند سطحی از غوطه‌وری محقق در میدان تحقیق است (کارتینا و لاندیس^۲، ۲۰۱۳)، و از آنجا که محقق، خود عضو آن جامعه بوده و شناخت مناسبی از آن دارد، شرط غوطه‌وری محقق در میدان تحقیق و مشاهده مشارکتی در این پژوهش به‌خوبی اجرا شده است. در پژوهش کیفی، بر مبنای معیار اعتبار به آزمون این امر پرداخته می‌شود که آیا بین شیوه‌ای که شرکت‌کنندگان در پژوهش^۳ به‌طور واقعی سازه‌های اجتماعی^۴ را درک می‌کنند و آنچه که پژوهشگر به تصویر کشیده، هم‌خوانی وجود دارد؟ با استفاده از مجموعه‌ای راهبرد راهنمای پژوهشگر می‌تواند معیار اعتبار پژوهش را برآورده سازد. این معیارها که در پژوهش استفاده شد، عبارتند از: درگیری پیوسته و طولانی‌مدت، مشاهده مداوم، بازبینی (کنترل) همکاران، ذهنیت پیش‌رونده، مشارکت شرکت‌کنندگان و استفاده از منابع اطلاعاتی چندگانه.

یافته‌ها

اطلاعات و ویژگی‌های ۱۸ مورد نمونه پژوهش نشان می‌دهد گرایش‌های تحصیلی رشته مدیریت بازرگانی در سه دسته سیاست‌گذاری بازرگانی (۹ نفر)، رفتار سازمانی (۵ نفر) و بازاریابی (۴ نفر) بوده است. گرایش سیاست‌گذاری بازرگانی دارای میانگین سنی ۳۲ سال با ۸ مرد و ۱ زن، گرایش رفتار سازمانی دارای میانگین سنی ۳۰ سال با ۳ مرد و ۲ زن و همچنین گرایش بازاریابی دارای میانگین سنی ۳۱ سال با ۳ مرد و ۱ زن بوده و در کل میانگین سنی کل نمونه ۳۱ سال است که از این میان، ۱۴ مرد و ۴ زن تشکیل دهنده نمونه بوده‌اند.

با استفاده از تحلیل تماتیک و پس از برجسته‌سازی مفاهیم مهم مصاحبه‌ها، دسته‌بندی مفاهیم مشابه، بازخوانی چندباره مصاحبه‌ها، بازبینی نتایج و به‌طور کلی مرور ادبیات و تحلیل هم‌زمان مشاهدات و مصاحبه‌ها، مشخص شد که اشتغال در بین دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی در قالب

-
1. Walcott
 2. Cortina & Landis
 3. Respondents
 4. Social constructs

۸ گونه قابل طبقه‌بندی است. در ادامه، یافته‌های تحقیق در قالب ۸ بخش ارائه می‌شود، لازم به ذکر است اسامی افراد به دلیل درخواست خود آن‌ها در متن نیامده، لذا از عبارت‌هایی همچون «نمونه» و «یکی از افراد» و ... زیاد استفاده شده است. ضمن این‌که در همین جا از تمامی این عزیزان تشکر کرده و عرض می‌کنم اگر مطلبی مطرح شده که موجب ناراحتی این بزرگواران شده، بر نگارنده مقاله ببخشایند.

۱- فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید:

با توجه به هدف دوره‌های تحصیلات تکمیلی مبنی بر افزایش مهارت پژوهش دانشجویان در کنار مهارت آموزشی، انجام کارهای دانشجویی و فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید در قالب پروژه‌های پژوهشی و دریافت حق‌الزحمه بابت آن و یا دریافت مبالغ تشویقی از آثار پژوهشی مشترک، یکی از گونه‌های مهم و پرطرفدار اشتغال می‌باشد.

دانشجویانی که قبلاً چه در دانشگاه و چه در شرکت‌های مختلف، سابقه همکاری پژوهشی داشته‌اند، معمولاً به این‌گونه فعالیت، نگاه مثبت‌تری دارند. به‌عنوان مثال (نمونه ۱۴، ۲۸ساله) و (نمونه ۶، ۳۰ ساله) با توجه به سابقه پژوهشگری خود توانسته بودند به‌خوبی مهارت‌های پژوهشی‌شان را به اساتید ثابت کرده و حتی در تیم تحقیقاتی آنان قرار گیرند. این افراد با توجه به تجربه قبلی، اعتمادبه‌نفس خوبی دارند و یکی از این افراد قبلاً بهم گفته بود: «با شناختی که از خودم دارم، انجام فعالیت‌های پژوهشی متنوع پاره‌وقت را مؤثر می‌دانم و مطمئنم اساتید نیز ازم استقبال می‌کنند ... ضمن این‌که رزومه پژوهشی قوی برای موفقیت آکادمیک من بسیار مؤثر است». البته با توجه به زمان‌بر بودن دریافتی مالی از این طریق، شرایط مالی خانوادگی متوسط به بالا، یکی از الزامات فعالیت موفق در این مسیر است.

ضمن این‌که برخی دانشجویان نیز به دلیل کسب معدل بالاتر و یا هدف والای عضویت در هیئت‌علمی، تلاش می‌کنند به هر نحوی به اساتید مختلف پرنفوذ نزدیک شوند. به‌عنوان مثال (نمونه ۱۳، ۳۲ ساله)، با توجه به علاقه شدید به عضویت در هیئت‌علمی، از محل کار سابق خود استعفا داده و به سمت مقطع دکتری آمده است و هم‌اکنون نیز از هر فرصتی برای نزدیکی و ارتباطات بیشتر با اساتید پرنفوذ استفاده می‌کند. حال این ارتباطات می‌تواند در قالب همکاری پژوهشی (تألیف مقاله و کتاب و پروژه‌های پژوهشی) یا حضور در کلاس‌های مختلف آن استاد، و یا حتی جلسات هفتگی مستمر شخصی با اساتید باشد تا از این طریق، به هدف خود بیشتر نزدیک شود. به نقل از چند تن از دوستان نمونه ۱۳ که با حالت ناراحتی می‌گفتند «برای این افراد، فعالیت‌های پژوهشی، صرفاً ابزاری برای اهداف دیگر است و خود آن فعالیت‌های پژوهشی چندان ارزشی ندارد و با این کارشان باعث می‌شوند اساتید به دیگر دانشجویان، توجه مناسبی نداشته باشند.» من از آن‌ها پرسیدم خب ایراد این

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

کار چیست؟ آن‌ها پاسخ دادند «خب ممکنه این موضوع باعث دید منفی ما بشه»... همچنین یکی از آن‌ها با لحن تمسخر کننده و طعنه‌آمیزی نیز گفت که «ما نمی‌خواهیم پاچه‌خوار اساتید باشیم».

البته معدود دانشجویانی نیز هستند که نگاهشان به فعالیت پژوهشی، مسئله محور است. (نمونه ۷، ۳۹ ساله) در این زمینه می‌گفت «به‌طور کلی به فضای آموزش و پژوهش علاقه زیادی دارم... من ذاتاً آدم پژوهش دوستی هستم، اما هر پژوهشی را هم شایسته انجام نمی‌دانم... ورود من به مقطع دکتری با توجه به دغدغه حل مسئله داشتن و پیگیری مشکلات جامعه از طریق پژوهش‌های کاربردی». این فرد، آشنایی با اساتید و به دنبال آن انجام پژوهش‌های مشترک را فرصت خوبی می‌بیند که باعث می‌شود بعد از فارغ‌التحصیلی، احساس پشیمانی نکند، چون می‌تواند به کمک راهنمایی‌های دلسوزانه اساتید خوب، به جامعه‌اش بهتر کمک کند. همچنین دانشجویانی نیز هستند که با هدف‌گذاری منطقی، برنامه بلندمدتی برای خود می‌ریزند تا هم از نظر کمیت و کیفیت پژوهشی معقول عمل کنند و هم از نظر توجه به استراحت و تفریح، برای خودشان اهمیت قائل شوند. (نمونه ۱۷، ۲۶ ساله) در این زمینه می‌گوید «می‌خواهم پس از اتمام دوره دکتری، حداقل ۵ مقاله پژوهشی و ۳ کتاب داشته باشم و در کنارش به تفریح و لذت زندگی هم برسم».

ضمن این‌که آن طرف دیگر فعالیت پژوهشی که مربوط به اساتید نیز می‌شود، قابل تأمل است. مشاهده پژوهشگر نشان می‌دهد برخی از اساتید (هر چند به تعداد بسیار کم) نیز متأسفانه از موضوع اهمیت فعالیت‌های پژوهشی و هدف رسیدن به عضویت در هیئت‌علمی سوءاستفاده می‌کنند و با توجه به هدف ارتقای مرتبه علمی خود، دانشجویان را با وعده معرفی به محیط‌های شغلی مناسب و یا دستیابی به موقعیت تدریس و رسیدن به عضویت هیات علمی امیدوار می‌کنند و یا حالت بدبینانه این‌که اصطلاحاً «سر کار می‌ذارند». دانشجو نیز بنا به اعتماد، به ادامه فعالیت می‌پردازد، اما پس از مدتی با مشاهده دیگر دانشجویان همکار آن استاد و حرف‌وحديث‌های پیرامون وی، متوجه موضوع شده و از این موضوع پشیمان می‌شود و ترجیح می‌دهد یا با اساتید دیگر فعالیت مشترک انجام دهد و یا به‌صورت شخصی به تقویت رزومه پژوهشی خود بپردازد. این تغییر رفتار را پژوهشگر از نمونه ۱۷ نیز مشاهده کرده است.

لازم به توضیح است که فعالیت‌های پژوهشی شامل انواع مختلف نگارش کتاب، مقاله، طرح پژوهشی، دستیاری و... می‌شود. همچنین شایان ذکر است برخی دانشجویان نیز با نگارش پایان‌نامه‌های دانشجویان دیگر یا اصطلاحاً «پایان‌نامه‌نویسی»، امرارمعاش می‌کنند، اما با توجه به ماهیت ارزشی منفی این فعالیت، این مورد تحت همین عنوان فعالیت‌های پژوهشی ذکر شده است و گونه مجزایی برای آن اشاره نشده است.

(نمونه ۱۷، ۲۶ ساله) در خصوص شرایط کاری خود می‌گوید: «حدوداً یک سالی هست پایان‌نامه‌نویسی برای دانشجویان را آغاز کرده‌ام. البته این کار، نه یک کار همیشگی است که بشود

روی آن خیلی حساب باز کرد، نه از نظر من یک شغل محسوب می‌شود، اما خب برای گذران امرارمعاش دانشجویی بد نیست. مشتریانم نیز، اغلب دانشجویان کارشناسی ارشد رشته خودمان است که بعضاً از سوی برخی دوستان دانشکده و یا حتی اساتید گروه بهم معرفی می‌شوند. اکثر این کارها در حد تحلیل آماری و کارهای نرم‌افزاری و فصل ۴ است و اندک کارهایی نیز داشته‌ام که از صفر تا صد پروپوزال تا نگارش کامل پایان‌نامه با من بوده». از آنجا که من خودم در خوابگاه دانشجویی نیز این فرد را می‌بینم، از نزدیک شاهد بوده‌ام که کارش خیلی هم آسان نیست و برخی موارد برای رفع ایرادات اساتید اثر پایان‌نامه و یا دریافت حق‌الزحمه کارش، چقدر مجبور است تلفنی با آن دانشجو جروب‌بحث کند تا به فهم مشترک و توافق برسند. ضمن این‌که گزارش‌های میدانی و مشاهدات پژوهشگر نیز نشان می‌دهد که پایان‌نامه نویسان، قشری هستند که بدنه‌اش را بیشتر دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی تشکیل می‌دهند.

البته باز نیز لازم است به آن طرف دیگر پایان‌نامه‌نویسی که مربوط به اساتید می‌شود هم، اشاره کرد. یک روز در دانشگاه تصمیم گرفتم، عکس‌العمل یکی از دوستانم (نمونه ۸، ۲۹ ساله) را درباره رفتار برخی از اساتید پیرامون اهمیت موضوع مقاله و پایان‌نامه از منظر دانشجو و استاد را مورد سؤال قرار دهم. بحث را با اجحاف برخی اساتید به دانشجویان شروع کردم، ایشان هم‌راستا با مطالب من، با لحنی عصبانی گفت: «این یک حقیقت است؛ چرا فکری به حال دانشجوی دکتری نمی‌کنند؟ چرا وقتی استاد دانشگاه ماهی حداقل ۵ میلیون پول می‌گیرد، گرنتی که بهش تعلق می‌گیرد تا از این طریق به رشد علمی کمک بشه، به دانشجو نمیدن که به رشد علمی برسه؟؟ چرا واقعا؟ فکر می‌کنید برای بعضی استاد، فرقی می‌کنه که چطوری مقاله یا پایان‌نامه نوشته شده. اونا، دانشجو را به دید مقاله می‌بینند. براشون این مهمه که دانشجوی بدبخت حتما از پایان‌نامه‌اش، مقاله خوب استخراج کنه یا مقاله خوب بنویسه تا به واسطه چاپش در مجلات، استاد محترم ارتقاء بگیرن و حقوقشون بیشتر بشه. این دانشجو هم نمونه، میدن به دانشجویی که میتونه ازش مقاله در بیاره و اسم استاد هم میاد اول کار تا راحت‌تر از استادیار بشه دانشیار؛ به خاطر چی؟ پول؟ خب پس چجوریه این پول برای اساتید حلاله برای پایان‌نامه‌نویس‌ها حرام و زشت؟ متأسفانه برخی از ما آدم‌ها یاد گرفتیم که همیشه ضعیفو بکوبیم چون زورمون به قوی نمیره!!!» این صحبت و لحن گویش، نشان داد که متأسفانه این موضوع تفاوت‌چندانی هم بین دانشگاه دولتی سطح یک و دولتی سطح سه یا چهار نمی‌کند، هر چند گزارش‌های خبری سایت‌ها و بعضاً صحبت دانشجویان در شبکه‌های مجازی نشان می‌دهد این مشکل در دانشگاه‌های سطوح پایین‌تر بیشتر است. اما به‌طور کلی، در همه محیط‌های زندگی، از جمله محیط دانشگاه، اساتید و دانشجویانی یافت می‌شوند که زندگی شرافتمندانه یا متضاد آن را انتخاب کنند.

۲- استخدام

استخدام رسمی یا غیررسمی و یا استخدام در محیط دولتی یا خصوصی، از انواع دیگر اشتغال است. نظرات مختلفی پیرامون ماهیت شغل استخدام وجود دارد. اما اگر جزئی‌تر و متناسب با شرایط هر دانشگاه و هر فرد به موضوع نگاه کنیم، شاید بهتر بتوان تصمیم‌گیری کرد و بابت آن اظهار نظر کرد. بنا به نتایج بیشتر پژوهش‌ها همچون (دسترنج، ۱۳۹۲) می‌توان گفت که دانشجویان کارمند دارای موفقیت تحصیلی پایین‌تری نسبت به دانشجویان غیر شاغل می‌باشند. اشتغال رسمی استخدام علاوه بر این که باعث خستگی روحی و جسمی دانشجو می‌شود، زمان مطالعه و استراحت و فعالیت‌های علمی دانشجویان را کاهش داده و باعث می‌گردد دانشجو در کلاس درس تمرکز کافی را نداشته باشد و بهره لازم را از کلاس نبرده و در نتیجه، عملکرد تحصیلی‌شان افت نماید.

می‌توان گفت دید غالب پیرامون استخدام در مقطع دکتری، منفی است. (نمونه ۱۴، ۲۸ ساله) با لحن نسبتاً خشن و صدای بلند در این زمینه می‌گوید: «دید مثبت برخی از اساتید گروه نسبت به اشتغال دانشجویان دکتری کاملاً اشتباه است، به‌شخصه اگر مسئول پذیرش دانشجوی مقطع دکتری باشم، تحت هیچ شرایطی اجازه جذب فرد شاغل را نمی‌دهم». این شدت بیان موضوع نشان می‌دهد که پشت این نظر، تجربه‌های تلخ گذشته است. ضمن این که من نیز خودم در یکی از کلاس‌های مشترک با این فرد مشاهده کردم که دانشجویان شاغل، چقدر سطح کلاس را تنزل داده و استاد نیز از پرداختن به موضوعات فلسفی که متناسب با مقطع دکتری است، صرف‌نظر کرد و پس از این رویداد، این موضوع مجدد از سمت ایشان به من نیز یادآوری شد.

در این میان، برخی شرایط دانشجو، همچون سن زیاد، وضعیت تأهل، نبود حمایت‌های مناسب والدین و ... سبب می‌شود که دانشجویان به دلیل نگرانی پیرامون مسائل مالی و معیشتی، جهت رفع کمبودهای رفاهی و اداره زندگی به اشتغال رسمی روی آورده و در نتیجه فرصت کمتری برای مطالعه و پژوهش و حضور مؤثر در دانشگاه داشته باشد. به‌طوری که (نمونه ۲۷، ۱۰ ساله) با توجه به شرایط خانوادگی و فوت پدر، از مدتی قبل از ورود به مقطع دکتری، مجبور شده بود به استخدام بانک دربیاید و از این طریق با قبول سختی شرایط، توأمان هم فشار کار و هم فشار درس را تحمل کند. اما طبق مشاهدات من، نکته مثبتی که در مورد نمونه ۱۰ وجود داشت، روحیه ورزشکاری، انجام تمرینات بدن‌سازی، سخت‌کوشی و قدرت تحمل بالای وی بود که توانسته بود هر طور شده بین درس و فعالیت شغلی خود تعادل نسبی برقرار کرده و به مرور خود را با شرایط جدید مطابقت دهد و آن را تحمل کند. ضمن این که همراهی و همیاری استادش نیز در این مسیر، بسیار تأثیرگذار بوده است.

برخی دانشجویان نیز به دلیل علاقه شخصی، کسب سابقه شغلی بیمه و یا ترس از آینده نامعلوم بازار کار، گونه استخدام شغلی را انتخاب می‌کنند. (نمونه ۳۱، ۱۶ ساله) در این زمینه می‌گوید: «با توجه به سن و سال من، که ۳۰ سال را رد کرده‌ام، نداشتن سابقه بیمه، بسیار ناراحت‌کننده است. چون من بعداً می‌خواهم

در حوزه خصوصی فعالیت کنم، داشتن سابقه بیمه و کسب تجربه برایم خیلی مهمه». و یا (نمونه ۵، ۳۲ساله) با صراحت اعلام می‌کند که: «با توجه به روندهای موجود تصورم اینه که موج بیکاران و افرادی که روز به روز از کارهای شرکتی خصوصی خسته و ناامید می‌شوند و باز به سمت کارهای دولتی سرازیر می‌شوند، در آینده بسیار بیشتر خواهد شد و این افرادی که توده‌ای عظیم از متقاضیان مقاطع مختلف دانشگاهی رو تشکیل می‌دادند، امروز و در آینده پشت کنکور کار متوقف شدند! با این مقدمه مشخصه که اصلاً آینده شغلی خوبی رو برای خودم متصور نیستم». همان‌طور که اشاره شد کسب جایگاه شغلی بالاتر و ارتقای مسیر شغلی نیز یکی دیگر از اهداف ادامه تحصیل در مقطع دکتری است و اصطلاحاً نگاه به مدرک دکتری، به‌صورت دیدگاه ابزارنگارانه است. (نمونه ۸، ۲۹ ساله) قبل از ورود به دکتری، در سازمانی دولتی استخدام بوده و هم‌اکنون نیز ضمن توجه به پیشرفت درسی، اما دغدغه اصلی‌ش بیشتر ارتقای جایگاه شغلی است و حتی به نقل از خودش، یکی از دلایل اصلی که به این گرایش آمده نیز، جذابیت شغلی و پست خالی در آن موقعیت بوده است که امیدوار است بتواند پس از گرفتن مدرک دکتری خود، در آن پست سازمانی مشغول به فعالیت شود.

ضمن این‌که یکی از نکات مهم در این زمینه به استناد مشاهدات من، توجه به وضعیت بومی و یا غیربومی بودن دانشجویان در تهران است. به دلیل جذابیت و موقعیت بهتر شغلی در تهران، طبیعتاً دانشجویانی که غیربومی تهران هستند (دانشجویان شهرستانی ساکن خوابگاه دانشجویی) و موقعیت اشتغال در محل شهرستان زندگی خود، چندان مساعد نیست؛ اولویت استخدام در محیط‌های دولتی و یا حتی خصوصی تهران را در کنار تحصیل، مهم می‌دانند. (نمونه ۱۶، ۳۱ ساله) در این زمینه به نگرانی خود اشاره کردند و گفتند «با توجه به شرایط کنونی، احساس چندان مثبتی نسبت به آینده آکادمیک خود ندارم ... لذا نمی‌خوام همین فرصت‌های خوب شغلی فعلی و مسیر پیشرفت تهران را از دست بدم، برای همین در صورت پیدا شدن شغل باثبات و خوب دولتی که حقوق مناسب هم بدن، حاضرم برای کار از همین فردا شروع کنم» همچنین (نمونه ۲، ۳۲ ساله) هم‌راستا با ایشان می‌گوید «اگر فرصت خوبی برای استخدام تو تهران پیش بیاید، باید حتماً روی هوا آن را بزنم» و طبیعتاً مجبورند سختی‌های این نوع زندگی را هم تحمل کنند.

دانشجویان دارای گونه شغلی استخدام، معمولاً نمی‌توانند تقسیم زمان مناسبی بین فعالیت‌های مختلف تحصیلی و شغلی انجام دهند. مشاهده رفتار نمونه ۱۶ نشان می‌دهد با توجه به این‌که کلاس‌های درسی وی در صبح‌های روزهای شنبه و ۱شنبه است، او در عصر این روزها و همچنین مابقی روزهای هفته، تمام‌وقت از ۸ صبح تا ساعت ۲۰ در محل کار حضور داشته و هر وقت پس از این ساعت به خوابگاه برمی‌گردد، مدام با تلفن و پیام‌رسان تلگرام مشغول به حل‌وفصل و پیگیری برنامه‌های مشتریان است و تنها زمان خالی وی برای تکالیف و مطالعه درسی، به‌صورت فشرده در جمعه است. این فشردگی زمانی باعث می‌شود جمعه با حالت استرسی به این امور بپردازد. ضمن

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

این‌که با توجه به تجربه هم‌اتاقی بودن پژوهشگر در یک بازه زمانی با این نمونه، اوج فشار استرس بر وی و کم‌خواهی به‌خوبی قابل مشاهده بود.

علی‌رغم ماهیت بدبینانه اشاره شده، دیدگاه مثبتی هم وجود دارد. گونه شغلی استخدام، یکی از گونه‌های نسبتاً جذاب برای فرهنگ‌های کم‌ریسک است و برخی دانشجویان، هدف خود را پس از دوران فارغ‌التحصیلی و یا سال سوم به بعد تحصیل، این مدل انتخاب می‌کنند. (نمونه ۱۸، ۲۸ ساله) در این زمینه می‌گوید «چون شغل استخدامی در فرهنگ خانواده‌های ما این‌گونه جافتاده که عاقبت خوشی خواهد داشت، من می‌خواهم بعد تحصیل از این طریق وارد فضای شغلی بشم. هر چند ابتدا، نظر دیگری داشتم، اما وقتی به مخارج زندگی و اوضاع اقتصادی نگاه می‌کنم، می‌بینم داشتن یک شغل در قالب استخدامی می‌تونه برام جالب باشه».

۳- شغل آزاد

شغل آزاد معمولاً در مقابل شغل کارمندی قرار می‌گیرد. در واقع شغل آزاد به این معناست که فرد خود، به کاری مشغول می‌شود و از سرمایه خودش برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار عمومی استفاده می‌کند. شغل آزاد در اینجا می‌تواند شامل راه‌اندازی یک فروشگاه و یا شاگردی و فروشنده‌گی و همکاری در یک موسسه باشد.

می‌توان گفت دید غالب پیرامون شغل آزاد در مقطع دکتری، منفی است. اندک افرادی نیز که در این حوزه فعالیت می‌کنند، عمدتاً به‌صورت موقت و صرفاً برای کسب پول در شرایط حین تحصیل به سراغ آن آمده‌اند و منتظر فرصت مناسب برای خروج از آن می‌گردند. اما باید توجه داشت که دانشجویان حتی ممکن است با توجه به شرایطی که برایش پیش می‌آید، انواع مشاغل آزاد را نیز به‌صورت موقت تجربه کنند. (نمونه ۱۵، ۲۶ ساله) و (نمونه ۹، ۳۳ ساله) از این نوع می‌باشد. یکی از آنان می‌گوید «من برای این‌که دستم در جیب خودم باشد، تا حد امکان سعی می‌کنم مستقل از خانواده باشم و شغل‌های آزاد و حتی غیر مرتبط با رشته تحصیلی را نیز تجربه کنم».

همچنین تجربه و شناخت قبلی نیز در این حوزه بسیار مؤثر است و فرد می‌تواند شغل آزاد علاقه‌اش را پس از فراغت پیگیری نماید. (نمونه ۳، ۳۲ ساله) با توجه به گذراندن بخشی از زندگی خود در خارج از کشور، می‌گوید: «امیدم این است که شغل آینده بنده پس از فارغ‌التحصیلی، آزاد و ترجیحاً در رابطه با تجارت خارجی با آن کشور باشد». همچنین مشاغل آزاد از این جهت که آزادی عمل و تنوع بیشتری را برای افراد فراهم می‌کند، می‌تواند برای برخی افراد جذاب باشند. (نمونه ۱۵، ۲۶ ساله) می‌گوید «مشاغل آزاد، دست من را برای تغییر شغلم باز می‌ذاره و این برای من، بد نیست».

۴- کارآفرینی و شرکت‌های دانش‌بنیان

امروزه کارآفرینی از عوامل اصلی ایجاد ارزش اقتصادی و ابزار کارآمدی برای کاهش تعداد بیکاران محسوب می‌شود. در این میان آموزش کارآفرینی و کسب مهارت‌های کارآفرینی مهم‌ترین تلاشی است که بستر لازم برای فراگیری دانش و مهارت‌های ضروری به افراد علاقه‌مند بالأخص دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی که جویای مشاغل ارضاء کننده هستند را فراهم می‌کند (شرفی و عباسپور، ۱۳۹۴).

با توجه به شرایط خاص و برخی سختی‌های این‌گونه شغلی برای دانشجویان رشته مدیریت بازرگانی، در بین جامعه پژوهش مورد بررسی، استقبال عملی چندان مثبتی به این موضوع وجود ندارد. این‌گونه شغلی، مهارت‌های خاصی را نیز می‌طلبد. (نمونه ۱۱، ۲۸ ساله) می‌گوید «به نظر من، کسی که رو به سمت کارآفرینی می‌گذارد، باید اول ایده خوب و بعدش مهارت ریسک‌پذیری بالایی داشته باشد ... ضمن این‌که احساس ماجراجویی، عمده‌ترین عامل برای ترغیب افراد به فعالیت در حوزه کارآفرینی و شرکت‌های دانش‌بنیان است». ایشان همچنین با توجه به فراهم شدن سازوکار مناسب این نوع شرکت‌ها در دانشگاه می‌گوید «اگر بتوان در قالب همکاری با اساتید و دانشگاه، در فضای شرکت‌های دانش‌بنیان وارد شد، من مایل به چنین کاری هستم». لذا به نظر می‌رسد هر چند فعالیت در قالب شرکت‌های دانش‌بنیان منتسب به اساتید و در محیط مراکز رشد دانشگاه، مطلوب است، اما این‌که خود دانشجو به تنهایی دست به کارآفرینی و یا راه‌اندازی شرکت دانش‌بنیان نماید، چندان در حین تحصیل توصیه نمی‌شود.

برخی نیز به دلیل علاقه به استقلال به سمت فعالیت‌های خوداشتغالی می‌روند. (نمونه ۱۳، ۳۲ ساله) در این زمینه می‌گوید: «بعد از شغل هیئت‌علمی، اگر نتوانم به آن برسم، داشتن یک شرکت دانش‌بنیان که سیر تا پیاز فعالیت‌های آن، دست خودم باشد را ترجیح می‌دهم، آخه من به فضای اداری و توسری خوری علاقه‌ای ندارم. ضمن این‌که به نظر من فعالیت دانشجویان دکتری به صورت پاره‌وقت در چنین شرکت‌هایی، هم به توسعه شرکت‌ها و هم به خود دانشجویان کمک می‌کند، البته کار هر کسی، راه‌اندازی شرکت نیست، ولی همکاری با این شرکت‌ها، فرصت‌های عملی و تجارب واقعی حین تحصیل را برای افراد رقم می‌زند». گاهی مواقع نیز انتخاب‌های آدمی، مسیر شغلی فعلی را کاملاً به صورت تصادفی رقم می‌زند. به‌عنوان مثال (نمونه ۲، ۳۳ ساله) با توجه به موضوع تز خود، به سمت مسیر فعالیت در شرکت‌های دانش‌بنیان کشیده شده بود.

هر چند با توجه به ابلاغ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، تغییر برخی بندهای فناوریانه آیین‌نامه ارتقای هیئت‌علمی و نیاز جامعه، به نظر می‌رسد در آینده، استقبال بهتری از فعالیت‌های این‌گونه شغلی در بین دانشجویان اتفاق بیفتد. (نمونه ۱۸، ۲۸ ساله) با لحنی مردد در این زمینه می‌گوید

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

«گویا اخیراً حمایت‌هایی از فعالیت‌های فناورانه اساتید در قالب آیین‌نامه ارتقای اساتید نیز می‌شود، که سبب می‌شود من نیز شناختم را از این حوزه بیشتر کنم».

۵- مشاوره

ارائه خدمات تخصصی مشاوره صنعتی جهت رفع مشکلات موجود واحدهای صنعتی، یکی دیگر از گونه‌های شغلی این حوزه می‌باشد. شناخت گلوگاه‌ها و مشکلات موجود در واحدهای صنعتی نیاز به تجربه و استفاده از مدل‌های مختلف دارد. کسی که در سمت مشاور تخصصی فعالیت می‌نماید باید تخصص و تجربه مناسبی داشته باشد تا بتواند مشاوره مناسب و قابل‌اجرایی ارائه کند.

با توجه به اهمیت تجربه و تخصص در این گونه شغلی، در بین جامعه پژوهش‌مورد بررسی، استقبال عملی چندان مثبتی به این موضوع وجود ندارد، هر چند دانشجویانی که در کنار اساتید به این حرفه مشغولند وضعیت مساعدتری دارند. با توجه به تجربه اساتید و پروژه‌های معرفی شده به آنان، ایشان می‌توانند کمک بسیاری به موضوع اشتغال مشاوره دانشجویان کنند. (نمونه ۱۳، ۳۲ ساله) می‌گوید: «منی گویم دانشجوی دکتری باید اشتغال تمام‌وقت بیرونی همچون مشاوره داشته باشد. ولی بهتر است اساتید، پروژه‌های خارج از دانشگاه را به دانشجویان دکتری محول کنند (هم کسب تجربه می‌شود و هم کمک‌خرجی) و یا حداقل در جلسات مشاوره، ما را هم ببرند تا پیچ و خم کار دستمون بیاد ... ضمن این‌که فعالیت در فضای مشاوره کمی با احساس خطر همراه، چون در فضاهای مشاوره، تضمینی وجود ندارد که اطلاعاتی که پژوهشگر ارائه می‌کند، همواره محقق شود، این مسیر می‌تواند بسیار سخت باشد و برای همین همراهی اساتید بسیار حائز اهمیت است».

ضمن این‌که تخصص علمی و آشنایی با صنعت برای شغل مشاوره از مهم‌ترین ویژگی‌های این حوزه محسوب می‌شود. (نمونه ۱۲، ۲۹ ساله) می‌گوید: «به نظرم دانشجویان دکتری بایستی در فعالیت‌هایی شرکت کنند که از عهده سایر افراد با مقاطع تحصیلی پایین‌تر بر نمی‌آید. یعنی اشتغال در حوزه‌های کاملاً تخصصی مرتبط با تحصیلات و علاقه صنعتی‌شان، مثل مشاوره. خوبیش اینه که با این نوع کارها، سطح معلومات و تجربه عملی نیز افزایش پیدا می‌کنه». همچنین به نظر می‌رسد دانشجویانی که دارای مدرک کارشناسی فنی و مهندسی هستند، بهتر می‌توانند با صنعت ارتباط برقرار کنند. (نمونه ۱۳، ۳۲ ساله): «تقریباً الآن هفته‌ای یک الی دو روز به‌عنوان مشاور به شرکت‌های مختلف دعوت می‌شوم تا فرمولاسیون واحدهای آزمایشگاهی را تنظیم کنم. بخشی از این کارها با رشته کارشناسیم در ارتباطه و بخشی دیگر با رشته ال‌آتم».

توجه به برند دانشگاه از دیگر نکات مهم مربوط به این گونه شغلی است. خاطرم هست یک روز (نمونه ۱۶، ۳۱ ساله) با چه لحن حق به جانبی می‌گفت «با توجه به آن‌چه که من در فضای شغلی بیرون می‌بینم که چه افراد متاسفانه کم‌سوادی دارند سمینار آموزشی و مشاوره برگزار می‌کنند، ما

باید بیشتر قدر خودمون را بدانیم و به خواندن درس در دانشگاه علامه افتخار کنیم. ... برند دانشگاهی معتبر مشاور خیلی مهمه». اتفاقاً همین موضوع، توسط (نمونه ۱۷، ۲۶ساله) هم مورد تأکید قرار گرفت و خاطره یکی از اساتید دوران کارشناسی ارشد خود که اتفاقاً در همین دانشگاه نیز بوده است را برایم تعریف کرد «دکتر ...، به شدت روی برند خودش حساس است و در بازار کار و تبلیغات، از برند شخصی خودش به احتساب برند دانشگاه معتبر علامه طباطبائی خرج می‌کند».

۶- تدریس

تدریس به صورت حق التدریسی و سپس عضویت در هیئت علمی، یکی از موقعیت‌های ایده‌آل فعالیت در حوزه آکادمیک است. می‌توان گفت دید غالب و ایده‌آل پیرامون ادامه تحصیل در مقطع دکتری، چنین موقعیتی باشد. در واقع، علاقه به پژوهش و تدریس و سمت‌های آکادمیک، بهترین دلیل قابل قبول برای ادامه تحصیل در مقطع دکتری است.

به طور کلی پیوستگی بین تجارب شغلی و تمرکز بر آن، یکی از عوامل موفقیت در یک فعالیت می‌باشد. (نمونه ۴، ۴۲ساله) با توجه به ماهیت استخدامی قبلی در دانشگاه، به سمت مقطع دکتری آمده بود تا بتواند ضمن ارتقای وضعیت خود از جایگاه مربی به عنوان استادیار، در همان دانشگاه سابق مشغول به تدریس شود. ضمن این که (نمونه ۱۲، ۲۹ ساله) در ارتباط با آینده شغلی خود می‌گوید «به نظر من اکثر افرادی که می‌آیند تا دکتری بخوانند، اولویت اول ذهنشان، تدریس است. منم با توجه به اهداف و تجاربی که دارم (نویسنده‌گی و تدریس)، فکر می‌کنم در آینده به وضعیت شغلی دلخواهم دست پیدا کنم».

پشتکار و تلاش در جهت به روز بودن در کنار تعاملات و ارتباطات سازنده، از دیگر ویژگی‌های استاد خوب است. (نمونه ۱۱، ۲۸ساله) نیز از تجارب قبلی خود در هنگام مقطع کارشناسی ارشد می‌گوید و به نظر می‌رسد سابقه چند سال دستیار استادی و تدریس غیررسمی در کنار ارتباط با اساتید صاحب نفوذ، الآن برای او، موقعیت تدریس خوبی را فراهم کرده باشد. به نقل از او، «از طریق تعامل با اساتید و مدیر گروه، به دنبال کلاس گرفتن برای تدریس هستم و خدا را شکر تا حالا هم بد نبوده، هر چند مبلغ پرداخت حق التدریسی چیز دندان‌گردی نیست.» مشاهدات من نیز مؤید این موضوع بود که ایشان برای یادگیری سبک تدریس بهتر، بعضاً در کلاس‌های اساتید مختلف شرکت می‌کرد تا بتواند از آنان الگوبرداری مناسبی برای تدریسش انجام دهد.

ضمن این که با توجه به تجربه شخصی و برخی شواهد پژوهش، به نظر می‌رسد برخی افراد، با توجه به انتظار و برداشت ذهنی اطرافیان‌شان به سمت مقطع دکتری آمده‌اند و نهایتاً طبق همان دیدگاه، می‌خواهند به کسوت هیات علمی نائل شوند. (نمونه ۷، ۳۹ ساله) در این راستا می‌گوید «با توجه به سوابق تحصیلی گذشته‌ام، نگاه خانواده و اقوام از همان دوران کارشناسی به من، به صورت

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

استاد دانشگاه بوده است.» شاید برای برخی از این افراد، حرف و صحبت اطرافیان و فامیلشان از چشم‌انداز و اهداف شخصی‌شان بیشتر تأثیرگذار باشد، لذا اگر متأسفانه اعتماد به نفس دانشجو این مقطع، خدشه‌دار شود، شاید برای زندگی در میان اقوام و اطرافیانش کار سختی داشته باشد.

۷- حمایت‌های مالی نهادها

یکی دیگر از گونه‌های اشتغال و امرامعاش، حمایت‌های مالی نهادهای مختلف همچون خانواده و بعضاً کمک‌های تحصیلی نهادهای علمی همچون وزارت علوم و یا بنیاد ملی نخبگان است که با توجه به شرایطی ویژه، مشمول دانشجویان ممتاز می‌شود.

دانشجویانی که در این‌گونه شغلی قرار دارند، دو نوع هستند. دانشجویانی که صرفاً متکی بر حمایت مالی خانواده هستند و دانشجویانی که با توجه به عملکرد فعال‌تر و درخشان‌تر، مشمول جوایز و حمایت مالی نهادهای علمی می‌شوند. نوع اول بیشتر در خانواده‌هایی اتفاق می‌افتد که از سطح مالی متوسط به بالایی برخوردار هستند، اما نوع دوم با توجه به آیین‌نامه‌ها و قوانین سخت‌گیرانه آموزشی و پژوهشی نهادهای علمی، به‌ندرت در بین دانشجویان یافت می‌شوند.

علاقه به ماهیت فلسفی مقطع دکتری و برنامه برای مطالعات جانبی، یکی از جذابیت‌های این دوره می‌باشد. به‌طوری‌که (نمونه ۱۴، ۲۸ ساله) در ارتباط با سبک زندگی خود می‌گوید: «در حال حاضر شاغل رسمی نمی‌باشم و به نظرم تصمیم بسیار صحیحی است. فعالیت درسی متناسب با روحیات، سواد و درک خود را ترجیح می‌دهم. ضمن این‌که سعی می‌کنم روزانه حداقل چهار ساعت به مطالعه بپردازم و از این زمان حداقل دو ساعت را به مطالعه کتب فلسفه علم، جامعه‌شناسی علم، منطق و تاریخ اختصاص دهم و وضعیت شغلی آینده خود را بسیار درخشان می‌بینم. هر چند، چندان به حمایت‌های مالی بنیاد ملی نخبگان امیدوار نیستیم. اما با توجه به شناختی که از خانواده خود دارم، می‌دانم که می‌توانم از حمایت‌های مالی آنان برخوردار شوم و فعلاً نیز با حمایت خانواده، دغدغه‌های مالی خود را برطرف می‌کنم.»

ضمن این‌که حمایت خانواده چه به‌صورت حمایت مالی پدر و مادر و چه به‌صورت کسب درآمد همسر، یکی از راه‌های تأمین مالی این‌گونه می‌باشد. (نمونه ۷، ۳۹ ساله) از این نوع می‌باشد. «من ابتدا برای خودم بیزنسی داشتم و در حوزه واردات فعالیت می‌کردم، ولی بعد از ورشکستگی، بنا به دلایلی به سمت ادامه تحصیل آمدم و الآن نیز بیشتر به پژوهش و علایق درسیم می‌پردازم. خدا را شکر، شغل همسر و پس‌انداز گذشته‌ام، برای امرامعاش کنونی مناسب است ... ضمن این‌که من سعی دارم برای دستیابی به آرمان‌ها و اهداف ایده‌آلم یعنی آنچه همیشه در ذهن می‌پرورانم، به هر طریق ممکن اقدام کنم و از حمایت‌های مختلف خانواده و بودجه سازمان‌های علمی پژوهشی کشور کمک بگیرم.»

(نمونه ۱۸، ۲۸ ساله) نیز مشمول جوایز تحصیلی بنیاد ملی نخبگان بوده و فردی پرمشغله و پرکار است. او از هر فرصتی برای تقویت رزومه و توانمندسازی خود استفاده می‌کند و معتقد است «دوران تحصیل دکتری، زمان بسیار مغتنمی است که باید قدرش را خوب بدانیم. ... من زمانی که در اینترنت مشغول جستجو هستم، هرگاه با موضوع مقاله یا پژوهش مناسبی برخورد می‌کنم، خوشحال شده و به اندیشه نگارش پژوهش جدید و تقویت رزومه می‌افتم ... خوب با تقویت رزومه پژوهشی‌ام در رقابت با دانشجویان برتر، هم می‌تونم هر ساله به جوایز بنیاد ملی نخبگان امیدوار باشم و هم آینده شغلی خود را روشن‌تر ببینم ... ضمن این‌که بدم هم نمیاد شاید اگر بتونم، به کمک شرایط بورس تحصیلی وزارت علوم، فرصت مطالعاتی را در خارج از کشور بگذرانم». هر چند این سبک و شیوه می‌تواند شیوه خوب و نسبتاً مثبتی برای دانشجوی مقطع دکتری باشد، اما با توجه به محدوده کم افراد مشمول این جوایز، نمی‌توان خیلی روی این موضوع حساب کرد.

۸- ترکیبی

برخی افراد به دلیل علاقه و یا شرایط زندگی، علاقه‌مند و یا مجبور به گونه‌های شغلی ترکیبی هستند. دانشجویانی که در این گونه شغلی قرار دارند، معمولاً بر اساس علاقه، اجبار و یا سوابق گذشته به این گونه متمایل می‌شوند. (نمونه ۱، ۴۰ ساله) با توجه به فاصله زمانی بین مقاطع تحصیلی و سن خود، این گونه اشتغال را در پیش گرفته است. «با توجه به سوابق و سن و سالم، نسبت به انواع فعالیت‌های ترکیبی شناخت مناسبی دارم. از یک سمت علاقه و از سمت دیگر اجبار، سبب شده تا من به فعالیت ترکیبی روی آورم و در حال حاضر، فعالیت‌های شغلی متنوعی را درک کرده و می‌کنم. فعالیت مدیریتی و یا مشاوره مدیریت در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، شرکت‌های تولیدی، خدمات مهندسی، تدریس دوره‌های DBA و MBA و تدریس آمادگی آزمون کارشناسی ارشد و دکتری در کنار فعالیت روی تز دکتری‌ام، از جمله فعالیت‌های من می‌باشد».

در گونه شغلی ترکیبی، درصد گذراندن وقت هفتگی بین درس، اشتغال و زندگی بسیار متنوع است. به طوری که (نمونه ۱۲، ۲۹ ساله) ۲۰ درصد زمان خود را به تدریس، ۲۰ درصد به فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید، ۵۰ درصد درس و ۱۰ درصد نیز به زندگی اختصاص می‌داد و با لحن غم‌انگیزی می‌گفت «هر چند دوست دارم وقت بیشتری برای خانواده بگذارم، اما متأسفانه چنین امکانی ندارم». در واقع، مطلبی که بین تمامی افراد این گونه مشترک است، گذراندن درصد وقت کم برای زندگی شخصی است. این موضوع از دید عده‌ای همچون (نمونه ۱۸، ۲۸ ساله) موضوعی طبیعی و پذیرفته شده است، چون به نظر او، «کارهای ترکیبی، تجربه علمی و عملی ارزشمندی در بر خواهد داشت. یعنی در واقع، اشتغال ترکیبی برای کسانی که توانمند و سخت‌کوش هستند، روش بسیار خوبی است ... اتفاقاً همین الآن هم باید این وقت را صرف کنند، چون باعث موفقیت بیشتر آینده‌شان

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

می‌شود»، اما از دید برخی دیگر همچون (نمونه ۱۷، ۲۶ ساله) این نوع اشتغال، بسیار سخت و پرمشقت است و هر کسی نمی‌تواند تن به فعالیت ترکیبی دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تجارب زیسته دانشجویان مورد بررسی و اسناد و شواهد موجود، می‌توان ادعا نمود کسی که دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و یک موقعیت شغلی مناسب است، اگر صرفاً جهت کسب شغل بخواهد در مقطع دکتری ادامه تحصیل بدهد، راه درستی را انتخاب ننموده است. لذا می‌توان گفت علاقه به پژوهش و تدریس و سمت‌های آکادمیک، بهترین دلیل قابل قبول برای ادامه تحصیل در این مقطع است. در این میان، اشتغال در حین تحصیل در این مقطع و یا پس از فراغت، موضوعی مناقشه برانگیز است. شغل به همراه فرهنگ، از ویژگی‌های اساسی و بارز انسان است. برخی از مردم‌شناسان معتقدند که شغل یا کار، مهم‌ترین ویژگی انسان است و تکامل انسان در پهنه طبیعت و اجتماع، با به‌کارگیری نیروی اندیشه و بازوی او فراهم آمده است (توسلی، ۱۳۹۸). شغل انسان‌ها، در طول دوره‌های مختلف تاریخی، دچار تغییر و تحول شده است و امروزه نیز با توجه به عصر اطلاعات و ارتباطات، گونه‌های جدیدی برای آن قابل تصور است و حتی اقشار مختلف، پندارهای متنوعی از تعریف شغل دارند. در این پژوهش تلاش شد، توصیف مناسب و جامعی از نگاه به اشتغال در میان دانشجویان مطرح شود. نتایج پژوهش مردم‌نگاری که در بین دانشجویان دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی صورت گرفته، نشان می‌دهد که هشت گونه اشتغال برای این افراد قابل شناسایی است. از نظر دانشجویان، فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید، استخدام، شغل آزاد، کارآفرینی و شرکت‌های دانش‌بنیان، مشاوره، تدریس، حمایت‌های مالی نهادها و گونه ترکیبی، از انواع اشتغال‌های دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی محسوب می‌شود.

تلاش شد در بخش یافته‌ها، توصیف و تحلیل مناسبی از این گونه‌ها اشاره شود. ضمن این‌که به‌طور کلی نتایج این تحقیق با پژوهش‌های مکیود و لیندزی (۲۰۰۵)، زین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) و عریضی و همکاران (۱۳۹۲) که مبتنی بر توجه به فعالیت‌های پژوهشی در کنار تحصیل و همچنین موقعیت‌های شغلی کارآفرینی است، همراستاست.

در ارتباط با گونه «فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید» همان‌طور که اشاره شد با توجه به هدف دوره‌های تحصیلات تکمیلی مبنی بر افزایش مهارت پژوهش دانشجویان در کنار مهارت آموزشی، انجام کارهای دانشجویی و فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید در قالب پروژه‌های پژوهشی و دریافت حقالزحمه بابت آن و یا دریافت مبالغ تشویقی از آثار پژوهشی مشترک، یکی از گونه‌های مهم و پرطرفدار اشتغال می‌باشد. تأکید بر این گونه شغلی در پژوهش‌های (منندزآلوارز هویا و نیلور، ۲۰۱۹) و (طییبی ابوالحسنی و ایوبی، ۱۳۹۶) نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

استخدام رسمی یا غیررسمی و یا استخدام در محیط دولتی یا خصوصی، از انواع دیگر اشتغال است. نظرات مختلفی پیرامون ماهیت شغل استخدام وجود دارد که با توجه به نتایج پژوهش و پژوهش‌های مشابه، این گونه در حین تحصیل چندان پیشنهاد نمی‌شود. بنا به نتایج بیشتر پژوهش‌ها همچون (دسترنج، ۱۳۹۲) می‌توان گفت که دانشجویان کارمند دارای موفقیت تحصیلی پایین‌تری نسبت به دانشجویان غیر شاغل می‌باشند. اشتغال رسمی استخدام علاوه بر این که باعث خستگی روحی و جسمی دانشجو می‌شود، زمان مطالعه و استراحت و فعالیت‌های علمی دانشجویان را کاهش داده و باعث می‌گردد دانشجو در کلاس درس تمرکز کافی را نداشته باشد و بهره لازم را از کلاس نبرده و در نتیجه، عملکرد تحصیلی‌شان افت نماید. همچنین (اسپینوزا و همکاران، ۲۰۲۰) نیز نسبت به حالت شغلی استخدام همراستا با پژوهش حاضر، بر عواقب منفی آن بیشتر تأکید کرده است.

شغل آزاد معمولاً در مقابل شغل کارمندی قرار می‌گیرد. در واقع شغل آزاد به این معناست که فرد خود، به کاری مشغول می‌شود و از سرمایه خودش برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار عمومی استفاده می‌کند. می‌توان گفت دید غالب پیرامون شغل آزاد در مقطع دکتری، منفی است. اندک افرادی نیز که در این حوزه فعالیت می‌کنند، عمدتاً به صورت موقت و صرفاً برای کسب پول در شرایط حین تحصیل به سراغ آن آمده‌اند و منتظر فرصت مناسب برای خروج از آن می‌گردند. (چنگ و همکاران، ۲۰۱۸) نیز همراستا با پژوهش حاضر، به طور ضمنی در بحث اشتغال آزاد، به هماهنگی دانشجویان شاغل با انتظارات کارفرما اشاره دارد که عمدتاً عمومی بوده و ارتباط آن با مبحث تحصیلات دانشگاهی چندان زیاد نیست.

از طرفی کارآفرینی و بحث فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان از عوامل اصلی ایجاد ارزش اقتصادی و ابزار کارآمدی برای کاهش تعداد بیکاران محسوب می‌شود (ژان، یانگ و لی^۱، ۲۰۱۸). در این میان آموزش کارآفرینی و کسب مهارت‌های کارآفرینی مهم‌ترین تلاشی است که بستر لازم برای فراگیری دانش و مهارت‌های ضروری به افراد علاقه‌مند بالآخر دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی که جویای مشاغل ارضاء‌کننده هستند را فراهم می‌کند. این گونه در میان دانشجویان رشته مدیریت بازرگانی که ارتباط بیشتری با این مفاهیم دارند، حایز اهمیت بیشتری است. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های (گوچالا و گلدهیل، ۲۰۱۹) (کارتلازو و همکاران، ۲۰۲۰) و (شرفی و عباسپور، ۱۳۹۴) همراستا است.

ارائه خدمات تخصصی مشاوره صنعتی جهت رفع مشکلات موجود واحدهای صنعتی، یکی دیگر از گونه‌های شغلی این حوزه می‌باشد. شناخت گلوگاه‌ها و مشکلات موجود در واحدهای صنعتی نیاز به تجربه و استفاده از مدل‌های مختلف دارد. کسی که در سمت مشاور تخصصی فعالیت می‌نماید باید

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

تخصص و تجربه مناسبی داشته باشد تا بتواند مشاوره مناسب و قابل اجرایی ارائه کند. تخصص علمی و آشنایی با صنعت برای شغل مشاوره از مهم‌ترین ویژگی‌های این حوزه محسوب می‌شود. همراستا با پژوهش حاضر، دی‌گروریو، مگیونی، ماری و مکزوپیلی^۱ (۲۰۱۹) که به بررسی اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته‌های مدیریت بازرگانی پرداخته بود، به گونه مشاوره و مهارت‌های آن برای دانشجویان این رشته تأکید کرده بود. ضمن این‌که (گوچالا و گلدهیل، ۲۰۱۹) و (سین و همکاران، ۲۰۱۹) نیز همراستا با بحث مشاوره شغلی است.

تدریس به صورت حق‌التدریسی و سپس عضویت در هیئت‌علمی، یکی از موقعیت‌های ایده‌آل فعالیت در حوزه آکادمیک است. می‌توان گفت دید غالب و ایده‌آل پیرامون ادامه تحصیل در مقطع دکتری، چنین موقعیتی باشد. در واقع، علاقه به پژوهش و تدریس و سمت‌های آکادمیک، بهترین دلیل قابل قبول برای ادامه تحصیل در مقطع دکتری است. تأکید بر شغل تدریس دانشجویان تحصیلات تکمیلی در پژوهش‌های (سین و همکاران، ۲۰۱۹)، (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۹) و (منندز آوارز هویا و نیلور، ۲۰۱۹) نیز مورد سفارش بوده است.

یکی دیگر از گونه‌های اشتغال و امرارمعاش، حمایت‌های مالی نهادهای مختلف همچون خانواده و بعضاً کمک‌های تحصیلی نهادهای علمی همچون وزارت علوم و یا بنیاد ملی نخبگان است که با توجه به شرایطی ویژه، مشمول دانشجویان ممتاز می‌شود. ضمن این‌که حمایت خانواده چه به صورت حمایت مالی پدر و مادر و چه به صورت کسب درآمد همسر، یکی از راه‌های تأمین مالی این‌گونه می‌باشد. مکیود و لیندزی (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود، به بحث شرایط محیطی و حمایت‌های مالی نهادها در اشتغال دانشجویان تأکید کرده است.

برخی افراد نیز به دلیل علاقه و یا شرایط زندگی، علاقه‌مند و یا مجبور به گونه‌های شغلی ترکیبی هستند. دانشجویانی که در این گونه شغلی قرار دارند، معمولاً بر اساس علاقه، اجبار و یا سوابق گذشته به این گونه متمایل می‌شوند. (کارتلازو و همکاران، ۲۰۲۰) و (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۶) نیز بر این حالت ترکیبی اشاره کرده‌اند.

همچنین از دیگر نتایج پژوهش حاضر این است که برخی دانشجویان نسبت به موضوع اشتغال در حین تحصیل، نگرشی مثبت، برخی نگرش منفی و برخی نیز نگرش بی‌طرفانه دارند. از میان ۸ گونه اشتغال شناسایی شده، عمدتاً نگرش نسبت به وضعیت اشتغال استخدامی و شغل آزاد منفی، وضعیت‌های ترکیبی با توجه به شرایط و تنوع آن دارای نگرش بی‌طرفانه و نگرش نسبت به ۵ وضعیت دیگر اشتغال (فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید، کارآفرینی و شرکت‌های دانش‌بنیان، مشاوره، تدریس و حمایت‌های مالی نهادها)، مثبت و متناسب با شرایط دانشجویی تعریف می‌شود.

1. Di Gregorio, Maggioni, Mauri & Mazzucchelli

با توجه به اهداف شخصی، علایق و سلايق هر دانشجوی دوره تحصیلی دکتری و شرایط مختلف دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های مختلف کشور، می‌توان پیشنهادهای مختلفی مطرح کرد. اما در اینجا با توجه به ماهیت و شرایط پژوهش حاضر که در دانشگاه علامه طباطبائی صورت گرفته است (حرکت در مسیر تقویت برند علمی دانشگاه علامه طباطبائی، توقع و انتظارات نسبتاً بالای گروه مدیریت بازرگانی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی خود و رویکرد آکادمیک‌تر این دانشگاه نسبت به سایر دانشگاه‌های علوم انسانی کشور)، پیشنهاد می‌شود دانشجویان دکتری مدیریت به‌صورت اعم و دانشجویان مدیریت بازرگانی به‌طور اخص ضمن شناخت دقیق شرایط و آیین‌نامه‌های رسمی و فرهنگ پنهان محل تحصیل و سبک و شیوه اساتید رشته تخصصی خود؛ حتماً اهداف ادامه تحصیل خود را پیش از ورود به این مقطع مشخص نمایند تا بهتر بتوانند این دوره را سپری کنند. ضمن این که پیشنهاد می‌شود دانشجویان در ۳ الی ۴ ترم اول با توجه به کلاس‌های درسی و فشردگی برنامه‌های آموزشی، عمدتاً متمرکز بر مطالعه، فعالیت‌های آموزشی و همچنین گونه‌های اشتغال پژوهش‌محور همچون فعالیت‌های پژوهشی مشترک با اساتید، تدریس، مشاوره و تلاش در جهت جلب حمایت‌های مالی نهادها باشند و یا در صورت اشتغال در فضای استخدامی، ترجیحاً به‌صورت پاره‌وقت فعالیت نموده و یا حداقل تلاش نمایند مهارت‌های لازم برای تعادل‌بخشی بین امور درس و کار را فراهم نمایند. ضمن این که با توجه به مسائلی نظیر کمیت روزافزون دانشجویان، کم شدن فرصت‌های شغلی دانشگاهی، مسائل مالی موجود در حمایت از دوره‌های دکتری و یادآوری این نکته که مهارت‌های مورد تأکید در دوره دکتری، مهارت‌های انتقال‌پذیر هستند، دانشجویان دکتری می‌توانند از ترم چهارم به بعد (بعد گذراندن آزمون جامع) با اشتغال در بخش‌های غیردانشگاهی (گونه شغلی استخدامی و یا فضای کارآفرینی و شرکت دانش‌بنیان)، از طریق کاربست مهارت‌های حرفه‌ای تحصیلی؛ دانش نو و روش‌های جدید کار را برای نهادهای اجتماعی و اقتصادی به ارمغان آورده و از طریق حل مسائل پیچیده، دروازه‌بانی دانش و جذب و انتقال دانش، در فرآیندهای نوآورانه و ایجاد تغییر مشارکت داشته باشند. این امر سبب می‌شود که دانشجویان به‌عنوان عاملان رشته‌ای، نقش مهمی در حل مسائل ایفا کنند و موجب تقویت منزلت رشته و نیز بهبود یافتن موقعیت خود در جامعه حرفه‌ای شوند و بخشی از نیازهای اجتماعی آنان ارضا شود.

ضمن این که دانشجویان توانمندتر و افرادی که تمایل زیادی به فعالیت در فضای آکادمیک و عضویت در هیئت‌علمی دارند، می‌توانند در کنار تقویت ۴ مهارت مفهوم‌سازی، قدرت تحلیل، قدرت انتقادی و نگرش کاربردی؛ زمان فعالیت خود را به گونه ترکیبی اشتغال و به‌صورت تعادلی در ۳ حوزه آموزشی (گونه شغلی تدریس)، پژوهشی و مشاوره تقسیم نمایند تا از این طریق ضمن تلاش در جهت هدف خود، بتوانند مسیر تعادلی مناسبی را برای خود برنامه‌ریزی نمایند تا هم به فعالیت‌های آکادمیک آموزشی و پژوهشی خود برسند و هم در قالب مشاوره، با جامعه خود در ارتباط بوده و

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

مهارت‌های خود را در دنیای واقعی نیز به محک تجربه گذارند. هر چند برخی نیز با توجه به شرایط سخت فعالیت در فضای آکادمیک و عضویت در هیئت‌علمی، پیشنهاد می‌کنند هیئت‌علمی شدن، نباید تنها سناریوی یک دانشجوی دکتری باشد و فرد توانمند و شایسته کسی است که بتواند با صرف وقت مناسب، به صورت ترکیبی متعادل از فعالیت‌های مختلف را پیش ببرد.

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش باید اشاره کرد که از آنجا که روش پژوهش حاضر کیفی است، محدودیت‌های پژوهش کیفی از جمله عدم حذف سوگیری مشاهده‌گر و مصاحبه‌کننده، عدم کنترل نتیجه‌گیری پژوهشگر و عدم قابلیت تعمیم‌پذیری برای این پژوهش نیز در نظر گرفته شده است. از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش می‌توان به بافت مکانی که پژوهش در آن انجام شده است اشاره کرد، ضمن این‌که تفاوتی در تحلیل بین ۳ گرایش رشته مدیریت بازرگانی و همچنین جنسیت افراد قائل نشدیم، لذا پژوهشگران دیگر می‌توانند در تحقیقات دیگری به این موارد توجه کرده و نتایج آن را با این پژوهش مقایسه کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران دیگر، جهت افزایش قابلیت تعمیم نتایج این پژوهش، میزان علاقه به گونه‌های شغلی را به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار دهند. همچنین می‌توان با استفاده از ابزارهای تصمیم‌گیری چند معیاره همچون TOPSIS و ... وضعیت‌های شغلی شناسایی شده، رتبه‌بندی گردند و یا برای هرگونه شغلی شناسایی شده، پژوهشی مستقل پیرامون بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین فردی مربوط به استاد، صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین فردی مربوط به دانشجو و عوامل مدیریتی و سازمانی صورت گیرد.

منابع

آزادفارسانی، یاسر، فرحبخش، کیومرث، شفیع آبادی، عبدالله، سلیمی بجستانی، حسین، و ربیعی، محمد. (۱۳۹۸). تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل: یک پژوهش کیفی.

مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱(۳۸): ۸۳-۱۰۸.

اسگندری، کریم، جزنی، نسرين، معمارزاده طهران، غلامرضا، موسی خانی، مرتضی، و محتشمی، علی. (۱۳۹۸). طراحی مدل برندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به روش فراترکیب.

مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱(۴۱): ۱۵۹-۱۹۴.

تجری، مجتبی، صالحی عمران، ابراهیم، مهر علی‌زاده، یدالله، و عزیززاده ثانی، محسن. (۱۳۹۸). طراحی الگویی به منظور بازسازی سیستم دانشگاهی در علوم تربیتی، با تاکید بر رویکرد اشتغال‌زایی.

مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۱(۴۱): ۴۵-۷۸.

توسلی، غلام عباس. (۱۳۹۸). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: انتشارات سمت، چاپ چهاردهم

حسینی، نیره. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش. *رهیافت*. ۶۳: ۶۴-۵۵.

خواجه، نجمه، زائری، سمیه، و تاجیک، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای سازمانی برانزنگی شغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۱(۴۱): ۴۴-۲۴.

زین آبادی، حسن‌رضا، خوشنویسان، فاطمه، و چهارباشلو، حسین. (۱۳۹۳). تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی: یافته‌های یک مطالعه آمیخته. *مهارت آموزی*. ۲(۷): ۱۲۰-۱۰۳.

دسترنج، منصوره. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اشتغال دانشجویان بر موفقیت تحصیلی آنان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*. ۷(۲۲): ۱۵۹-۱۴۵.

رضاییان، علی. (۱۳۹۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت، چاپ نهم

رمضانی، یوسف، رحیم‌نیا، فریبرز، مرتضوی، سعید، و ملک‌زاده، غلامرضا. (۱۳۹۴). قوم‌نگاری: استراتژی برای فهم فرهنگ سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۸(۲۹): ۲۵-۵.

سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۹۶). *کارآفرینی*. تهران: انتشارات آها، چاپ هفتم

شرفی، محمد، و عباسپور، عباس. (۱۳۹۴). شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها براساس نظریه داده بنیاد. *نوآوری و ارزش‌آفرینی*. ۳(۷): ۴۸-۳۳.

صدیقیان بیدگلی، آمنه، و لشگری، مجتبی. (۱۳۹۶). بازشناسی و مرور نظاممند مسائل اجتماعی زندگی دانشجویی در ایران. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. ۲۳(۳): ۱۳۸-۱۱۵.

طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین، و ایوبی، سعید. (۱۳۹۶). عوامل تأثیرگذار بر نگرش به کسب‌وکار در میان دانشجویان بسیجی. *مطالعات راهبردی بسیج*. ۷۵: ۲۵-۳.

عباس‌پور، عباس، رحیمیان، حمید، پورکریمی، جواد، و تقوی، حسین. (۱۳۹۲). بررسی مقایسه‌ای وضعیت توسعه حرفه‌ای دانشجویان دکتری رشته‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت آموزشی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*. ۴۷(۱): ۸۴-۶۵.

عبدالحسینی، حمیده، نیلفروشان، پریرسا، عابدی، محمدرضا، و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۸). سیر رشد اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان کارشناسی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۱(۳۸): ۲۴-۹.

عبدی زین، سهراب، شریفیانا، سعیده، و اکبرزاده، مهدی. (۱۳۹۸). امید به انتخاب شغل: بررسی نقش اهمال کاری تحصیلی و انگیزش تحصیلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۱(۴۰): ۱۳۶-۱۱۵.

عریضی، حمیدرضا، گل پرور، محسن، و جنتیان، سیما. (۱۳۹۲). مقایسه فراتحلیل شش مدل تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در ۱۳ شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی، نقش واسطه‌ای خود اثربخشی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۵(۱۷): ۷۴-۵۱.

تحلیلی مردم‌نگارانه بر نوع نگاه به اشتغال

قلی پور، رحمت‌الله. (۱۳۹۵). *چالش‌های نظام اداری: بررسی موردی ایران*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران

محمدپور، احمد. (۱۳۹۷). *ضدروش: جلد دوم*. تهران: انتشارات لوگوس

موحدی، رضا، لطیفی، سمیه، و زلیخایی سیار، لیلا. (۱۳۹۳). *عامل‌های مؤثر بر نگرش دانشجویان مرکز آموزش علمی کاربردی جهادکشاورزی همدان نسبت به خوداشتغالی*. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. ۲۹: ۱۲-۳.

میرزائی، حسین، اکبری، حسین، و رفیعی، علی. (۱۳۹۶). *نظام ترجیحات شغلی دانشجویان*. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*. ۴(۹): ۱۵۴-۱۲۹.

Alpek, L., & Tésits, R. (2020). Measuring Regional Differences in Employability in Hungary. *Appl. Spatial Analysis*, 13: 329-347

Bogle, D., Michel, D., Eggermont, J., & Van Henten, J.W. (2011). Doctoral Degrees Beyond 2010: Training Talented Researchers for Society. *Social and Behavioral Sciences*, 13: 35-49.

Carr, J.C., & Sequeira, J.M. (2007). Prior family business exposure as .11 intergenerational influence and entrepreneurial intent: A Theory of Planned Behavior Approach. *Journal of Business Research*, 60: 1090-1098.

Chan, S., & Lin, L. (2015). Massification of Higher Education in Taiwan: Shifting Pressure from Admission to Employment. *Higher Education Policy*, 28: 17-33.

Cheong, K.S., Hill, C., Leong, Y., & Zhang, C. (2018). Employment as a journey or a destination? Interpreting graduates' and employers' perceptions – a Malaysia case study. *Studies in Higher Education*, 43(4): 702-718.

Creswell, J., & Clark, V.P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, London: Sage Publication Inc. 3rd.

Cortina, J.M., & Landis, R.S. (2013). *Modern Research Methods for the Study of Behavior in Organizations*, New York: Routledge.

Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J.M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116: 1-12.

Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*, New York: Sage Publications, Fourth edition.

Espinoza, O., Eduardo González, L., McGinn, L., Sandoval, L., & Castillo, D. (2020). Should universities train teachers for employability or for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 88: 1-10.

Fotiadou, M. (2020). Denaturalising the discourse of competition in the graduate job market and the notion of employability: a corpus-based study of UK university websites. *Critical Discourse Studies*, 17(3): 260-291.

Gregorio, A.D., Maggioni, I., Mauri, C., & Mazzucchelli, A. (2019). Employability skills for future marketing professionals. *European Management Journal*, 37(3): 251-258.

- Guachalla, A., & Gledhill, M. (2019). Co-creating learning experiences to support student employability in travel and tourism. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25: 1-30.
- Hall, D.T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1): 129–156.
- Hasbrouck, J. (2017). *Ethnographic Thinking (Anthropology & Business)*, Routledge.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G. W., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104: 261-272.
- Mack, N., Woodson, C., Kathleen, M., MacQueen, G.G., & Emily, N. (2005). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide*, Research Triangle Park, NC: Family Health International.
- Menendez Alvarez-Hevia, D., & Naylor, S. (2019). Conceptualising routes to employability in higher education: the case of education studies. *Journal of Education and Work*, 32(4): 407-419.
- McQuaid, R.W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2): 197–219.
- Renz, S.M., Carrington, J.M., & Badger, T.A. (2018). Two Strategies for Qualitative Content Analysis: An Intramethod Approach to Triangulation. *Qualitative Health Research*, 28(5): 824-831.
- Rodrigues, R., Butler, C.L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110: 1–11.
- Römgens, I., Scoupe R., & Beausaert, S. (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace, *Studies in Higher Education*
- Sin, C., Tavares, O., & Amaral, A. (2019). Accepting employability as a purpose of higher education? Academics' perceptions and practices. *Studies in Higher Education*, 44(6): 920-931.
- Smith, S., Smith, C., Taylor-Smith, E., & Fotheringham, J. (2019). Towards graduate employment: exploring student identity through a university-wide employability project. *Journal of Further and Higher Education*, 43(5): 628-640.
- Tracy, S.J. (2019). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. Chichester: John Wiley & Sons, 2nd.
- Xing, C, Yang, P., & Li, Z. (2018). The medium-run effect of China's higher education expansion on the unemployment of college graduates. *China Economic Review*, 51: 181-193.
- Yao, Y. (2018). Does higher education expansion enhance productivity. *Journal of Macroeconomics*, 59: 169-194.