یادداشت

بحران آموزش عالی: شکاف بزرگ مهارت‌ها و نارضایتی‌های شغلی

آیا تحصیلات تکمیلی در ایران واقعا ارزش زمان و سرمایه‌ای را که از جوانان می‌گیرد، دارد؟

سجاد گلی
دانش‌آموخته سیاست‌گذاری عمومی از دانشگاه هاروارد
و مشاور سابق شرکت مشاوره مدیریت مکنزی

۱. نارضایتی گسترده از تحصیلات تکمیلی: تحصیلات عالی در ایران با بحران عمیقی مواجه است. براساس گزارش‌های جاب‌ویژن، بیش از ۶۰ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از رشته یا دانشگاه خود ناراضی هستند. شاید شما هم تجربه کرده‌اید یا در میان دوستان و آشنایان خود دیده‌اید که چگونه دانشجویان پس از سال‌ها تحصیل، با بازار کاری مواجه می‌شوند که نه‌تنها شغل مناسب و با درآمد کافی پیدا نمی‌کنند، بلکه اغلب مهارت‌های‌شان هیچ تطابقی با نیازهای بازار ندارد. این مسئله به شکاف بزرگی در بازار کار منجر شده است: از یک سو، کارفرمایان از نبود نیروی کار ماهر شکایت دارند و از سوی دیگر، فارغ‌التحصیلان برای یافتن شغل مناسب به مشکل برمی‌خورند. این شکاف نارضایتی‌های اجتماعی و اقتصادی عمیقی را ایجاد می‌کند. وقتی فردی پس از سال‌ها تلاش و تحصیل نمی‌تواند شغلی پیدا کند که از لحاظ جایگاه و درآمد متناسب با تلاشش باشد، احساس سرخوردگی و نارضایتی به او دست می‌دهد. بسیاری از فارغ‌التحصیلان مجبورند در مشاغلی مشغول شوند که ارتباطی با مهارت‌های آموخته‌شان ندارد که همین مسئله منجر به افت انگیزه و کیفیت کار می‌شود.

۲. مهاجرت؛ راه فرار یا اجبار: اگر تا چند سال پیش مهاجرت بیشتر مربوط به نخبگان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های خاص بود، امروز این پدیده به یک امر فراگیر تبدیل شده است. تحقیقات نشان می‌دهد که ۷۰ درصد شاغلان ایرانی تمایل به مهاجرت دارند و این عدد در بین فارغ‌التحصیلان همه رشته‌ها و همه دانشگاه‌ها کمابیش مشابه است. مهاجرت برای بسیاری از دانش‌آموختگان، راهی است برای یافتن بازاری که دانش، مهارت و توانایی‌های‌شان را به رسمیت بشناسد. آنها به دنبال شغلی با دستمزد و شرایط بهتر هستند، چیزی که درحال‌حاضر بازار کار ایران قادر به ارائه آن نیست. گزارش‌های متعدد حاکی از این است که افزایش تورم، تحریم‌های اقتصادی و نابسامانی‌های بازار کار، تمایل به مهاجرت را در میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان افزایش داده است. جامعه‌شناسان هشدار می‌دهند که ایران در حال ورود به فاز «مهاجرت توده‌وار» است. بحران نیروی انسانی ماهر در ایران می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای داشته باشد، زیرا بسیاری از افرادی که به کشورهای دیگر مهاجرت می‌کنند، همان‌هایی هستند که می‌توانستند آینده کشور را بسازند. دراین‌بین دانشگاه‌ها به جای اینکه بر یاددادن مهارت‌های مرتبط بر بازار کار متمرکز باشند تا افراد از همان دوران دانشجویی وارد بازار کار (کارآموز) شده و آینده مناسبی پیش‌روی خود ببینند، در حال تبدیل‌شدن به مؤسسات رایگان تسهیل مهاجرت هستند.

۳. آیا اصلاح ممکن است: شاید عجیب به نظر برسد، اما با وجود بحران‌هایی که اشاره شد، نشانی از اراده جمعی برای اصلاح سیستم آموزش عالی دیده نمی‌شود. تقریبا همه ما، صرف‌نظر از دیدگاه سیاسی یا اقتصادی خود، تجربه‌های مشابهی داریم: انتخاب رشته اشتباه، پیدانکردن شغل مناسب، یا تمایل به مهاجرت؛ بنابراین به نظر می‌رسد توافق سیاسی برای اولویت‌دادن به حل این مسئله ساده باشد، اما حداقل تا به حال نشان واضحی از چنین توافقی دیده نمی‌شود. نظام آموزشی در سال‌های پیش از تحصیلات تکمیلی متمرکز است بر کنکور. با وجود اینکه صنعت بزرگ و پررونقی حول کنکور و آزمون‌های آموزشی و کلاس‌های خصوصی و مدارس غیرانتفاعی شکل گرفته است و با وجود همه فشارهای روحی و روانی که بر دانش‌آموزان و خانواده‌ها، برای کسب رتبه‌های بهتر در کنکور وارد می‌شود، این صنعت عظیم اهمیت درخوری به آینده دانش‌آموزان نمی‌دهد. دانش‌آموزانی که برای کمی بهترشدن رتبه کنکور خود در معرض مشاوره‌ها و فشارهای گوناگون بوده‌اند، در هنگام انتخاب رشته کمک درستی دریافت نمی‌کنند. مشاوره‌های انتخاب رشته بیشتر بر این منطق استوار است که «با این رتبه سال پیش این رشته-دانشگاه قبول شدند». اصلاح این وضعیت نیازمند همکاری گسترده‌ای است که همه نهادهای دخیل در آموزش و بازار کار باید دست به دست هم دهند. این مسئله فقط مشکل دانشجویان یا دانشگاه‌ها نیست، بلکه یک بحران ملی است.

۴. دانشگاه‌ها باید بیدار شوند: یکی از نقاط مثبت گزارش‌های اخیر، این است که دانشگاه‌ها اکنون قابل مقایسه شده‌اند. پیش‌ازاین همگی می‌دانستیم که دانشگاه‌های برتری مانند شریف یا تهران در صدر هستند، اما درباره عملکرد دیگر دانشگاه‌ها اطلاعات زیادی نداشتیم. این مقایسه می‌تواند باعث رقابت و بهبود عملکرد دانشگاه‌ها شود. به ویژه آنکه معیار اصلی این رتبه‌بندی «میزان رضایت فارغ‌التحصیلان» و «وضعیت فارغ‌التحصیلان در بازار کار» است. مثلا اکنون می‌دانیم که دانشگاه یزد از دانشگاه اصفهان و دانشگاه صنعتی تبریز دانشگاه موفق‌تری است. امیدوارم این قابلیت اندازه‌گیری و مقایسه مورد توجه مسئولان وزارت علوم و دانشگاه‌ها قرار بگیرد و کمک کند مسئولان در راستای بهبود وضعیت دانشگاه‌ها اقدام کنند. برند هر دانشگاه در نهایت به وضعیت فارغ‌التحصیلان آن در بازار کار بستگی دارد. اگر دانشگاهی نتواند دانشجویان خود را برای بازار کار آماده کند، حتی اگر در همه حوزه‌های دیگر موفق باشد، شکست خواهد خورد. مسئولان وزارت علوم و دانشگاه‌ها باید این گزارش‌ها را به‌عنوان هشداری جدی برای اصلاحات اساسی تلقی کنند. نارضایتی فارغ‌التحصیلان از انطباق‌نداشتن تحصیلات‌شان با نیازهای بازار کار، به مسئله‌ای حیاتی تبدیل شده است. دانشگاه‌ها باید با تمرکز بر کاربردی‌کردن آموزش‌ها و افزایش ارتباط با صنعت و بازار کار، گام‌های جدی بردارند. برای رسیدن به این هدف، دانشگاه‌ها می‌توانند از چندین راهکار کلیدی استفاده کنند:

توسعه برنامه‌های کارآموزی هدفمند: دانشگاه‌ها باید فرصت‌های کارآموزی متنوعی را فراهم کنند که دانشجویان بتوانند در محیط‌های واقعی کار تجربه کسب کنند. این کارآموزی‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که به طور مستقیم با مهارت‌های مورد نیاز رشته‌ها مرتبط باشند و دانشجویان را برای بازار کار آماده کنند.

همکاری با شرکت‌های پیشرو: دانشگاه‌ها می‌توانند با شرکت‌های مهم صنعتی و کسب‌وکارها همکاری‌های استراتژیک ایجاد کنند. این همکاری‌ها می‌تواند به تعریف پروژه‌های مشترک، ایجاد آزمایشگاه‌های تخصصی در دانشگاه و حتی جذب نیروهای متخصص از صنعت به‌عنوان استادان میهمان یا مشاور منجر شود.

بازبینی و اصلاح برنامه‌های درسی: برنامه‌های آموزشی باید به طور مداوم بازبینی شوند تا مهارت‌های عملی و کاربردی را تقویت کنند. دروس باید براساس نیازهای واقعی بازار کار و فناوری‌های نوین به‌روزرسانی شوند تا دانشجویان بتوانند با دانش به‌روز و مهارت‌های لازم فارغ‌التحصیل شوند.

دعوت از شرکت‌ها و متخصصان برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی: دانشگاه‌ها باید به طور منظم از متخصصان صنعت و شرکت‌ها دعوت کنند تا کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برگزار کنند. این کارگاه‌ها می‌توانند فرصتی برای دانشجویان باشند تا مهارت‌های عملی و حرفه‌ای خود را بهبود ببخشند و با چالش‌های بازار کار از نزدیک آشنا شوند.

استفاده از شبکه فارغ‌التحصیلان برای ایجاد ارتباطات کاری: فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها می‌توانند منبعی غنی برای شبکه‌سازی و ایجاد فرصت‌های شغلی باشند. دانشگاه‌ها باید با استفاده از این شبکه‌ها، فرصت‌های بیشتری برای دانشجویان فراهم کنند و آنها را به شرکت‌ها و کسب‌وکارهای مرتبط معرفی کنند.

ایجاد دفاتر کاریابی و خدمات شغلی در دانشگاه‌ها: ایجاد دفاتر کاریابی و مشاوره شغلی که به دانشجویان در جست‌وجوی شغل کمک کنند، می‌تواند نقش مؤثری در کاهش نرخ بی‌کاری فارغ‌التحصیلان داشته باشد. این دفاتر باید به طور فعال با شرکت‌ها در ارتباط باشند و فرصت‌های شغلی متناسب با مهارت‌های دانشجویان را به آنها معرفی کنند.

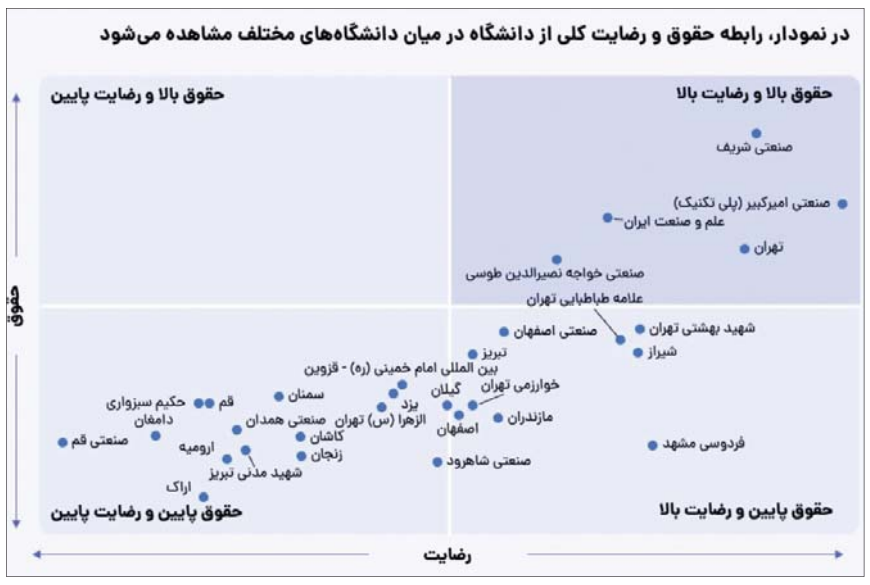
تخصیص منابع متفاوت به بخش‌های آموزشی و حرفه‌ای: دانشگاه‌ها باید منابع مالی و انسانی خود را به گونه‌ای تخصیص دهند که بتوانند برنامه‌های آموزشی و مهارتی مؤثرتری ارائه دهند. این منابع می‌تواند شامل بودجه‌های پژوهشی، حمایت از دوره‌های کارآموزی و تقویت ارتباط با صنعت باشد.

اجرای این راهکارها می‌تواند به دانشگاه‌ها کمک کند تا فارغ‌التحصیلانی تربیت کنند که نه‌تنها از نظر تئوری، بلکه از نظر عملی و مهارتی نیز آماده ورود به بازار کار باشند. تنها دراین‌صورت است که می‌توان به بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان و افزایش رضایت آنها از تحصیلات امیدوار بود.

۵. احیای نظام فنی و حرفه‌ای: در کشورهای پیشرفته مانند آمریکا، ژاپن و بریتانیا، تنها بخشی از نیروی کار نیازمند تحصیلات دانشگاهی است. بسیاری از مشاغل با مهارت‌های فنی و حرفه‌ای اداره می‌شوند. در ایران، با تمرکز بیش از حد بر دانشگاه‌ها، نظام فنی و حرفه‌ای به حاشیه رانده شده است. درحالی‌که بسیاری از مشاغل در کشور به نیروی کار فنی نیاز دارند، نظام آموزشی ما جوانان را به سمت تحصیلات دانشگاهی سوق می‌دهد. این تمرکز بر مدرک‌گرایی به قیمت از دست رفتن مهارت‌های کاربردی و مورد نیاز جامعه تمام می‌شود. برای بهبود وضعیت، نظام فنی و حرفه‌ای باید احیا و به‌روز شود. افزایش کیفیت و تنوع در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، می‌تواند به شکل چشمگیری نرخ بی‌کاری را کاهش دهد و نیروهای کار ماهری را وارد بازار کند. همچنین باید فرهنگ مدرک‌گرایی اصلاح شود تا جوانان به مهارت‌آموزی بیشتر از کسب مدرک دانشگاهی اهمیت دهند.

نتیجه‌گیری؛ دعوت به عمل: بحران در نظام تحصیلات تکمیلی ایران، یک مسئله ساده نیست که با اصلاحات جزئی برطرف شود. نیاز به تغییرات اساسی و همکاری همه‌جانبه از سوی دولت، دانشگاه‌ها، صنایع و حتی خانواده‌هاست. تا زمانی که این تغییرات رخ ندهد، همچنان فارغ‌التحصیلانی خواهیم داشت که ناامید از آینده و با نارضایتی درونی، به مهاجرت یا مشاغل نامرتبط روی می‌آورند.

این مقاله فراخوانی برای تأمل و اقدام است؛ آیا می‌توانیم به طور جمعی به بحران آموزش عالی ایران پایان دهیم و نظامی بسازیم که هم مهارت‌های لازم برای بازار کار را آموزش دهد و هم فرصت‌هایی برابر برای همه ایجاد کند؟ این پرسش، آینده جوانان کشور و مسیر توسعه ایران را مشخص خواهد کرد.



نان و آب دارد یا حال خوب، یا هر سه؟ مسئله این است!

نگاهی به گزارش راهنمای انتخاب رشته جاب‌ویژن

شرق: سال تحصیلی برای بسیاری سخت‌تر از قبل شروع شد، اما وضعیت برای مراکز مردم‌نهادی که در حوزه کودکان آسیب‌دیده فعالیت می‌کنند سخت‌تر است. یکی از دغدغه‌های سازمان‌های مردم‌نهاد موانعی است که مدیران مدارس بر سر راه آنها می‌گذارند. رفتارهای سلیقه‌ای مدیران مدارس برای ثبت‌نام کودکان آسیب‌دیده یا در معرض آسیب گاهی حتی باعث خارج‌شدن آنها از چرخه آموزش می‌شود. به طور مثال یکی از مراکز نگهداری کودکان بی‌سرپرست و بدسرپرست که از خرداد شروع به ثبت‌نام برای دختران دانش‌آموز کرده، به دلیل تحت پوشش بودن کودکان، با موانعی روبه‌رو شده و حتی به آنها گفته شده به دلیل آسیب‌های این دانش‌آموزان، باید در مدرسه‌ای مخصوص کودکان آسیب‌دیده یا در معرض آسیب ثبت‌نام شوند. موضوعی که نه تنها به بهبود شرایط این کودکان کمک نمی‌کند، بلکه منجر به تبعات جبران‌ناپذیری برای دانش‌آموزان و جامعه هم خواهد شد. بنابراین در ابتدای شروع ثبت‌نام‌ها، بهانه‌های مدیران مدارس باعث موانع برای ثبت‌نام‌ها شده است. البته مسئولان این مجموعه تأکید دارند که مدارسی هم هستند که طی این سال‌ها همکاری لازم را با مجموعه انجام داده‌اند.به هر حال موانعی برای ثبت‌نام دانش‌آموزان وجود دارد.

گزارش تابستان جاب‌ویژن که به طور خاص به بررسی شرایط بازار کار رشته‌های مختلف تحصیلی در ایران پرداخته است، خیلی به‌وقت و بجا منتشر شد. مردادماه ۱۴۰۳، یعنی درست زمانی که نتایج اولیه کنکور سراسری کارشناسی اعلام شده و دانش‌آموزانی که به‌زودی قرار است در دانشگاه‌ها و رشته‌های مختلف دانشجو شوند، درصدد انتخاب رشته دانشگاهی هستند. انتخابی که به طور مستقیم بر نوع و ماهیت مسیر شغلی، خانوادگی و حتی رفتاری آنها اثرگذار خواهد بود.

در اولین نگاه به این گزارش که سرشار از نمودارها و جدول‌های مفید و قابل تحلیل‌های عمیق است، یک نمودار بیش از همه نظر خیلی از مخاطبان و به‌ویژه مخاطب پیگیر و جویای انتخاب رشته مناسب دانشگاهی را جلب می‌کند. (نمودار رابطه حقوق و رضایت کلی از رشته در میان رشته‌های مختلف دانشگاهی).

رابطه وسوسه‌انگیز حقوق دریافتی و رشته دانشگاهی

ارتباط میان حقوق دریافتی و رضایت از رشته دانشگاهی می‌تواند پیچیده و چندبعدی باشد و به عوامل مختلفی بستگی دارد. در زیر چند مورد از این عوامل بررسی می‌شود:

۱. توقعات مالی: بسیاری از دانشجویان هنگام انتخاب رشته دانشگاهی، توقعات مالی خود از آینده شغلی‌شان را مد نظر قرار می‌دهند. اگر درآمد حاصل از شغلی که از آن رشته به دست می‌آید کمتر از انتظارات باشد، ممکن است رضایت کلی کاهش یابد.

۲. انگیزه‌های غیرمالی: بسیاری از افراد رشته‌هایی را انتخاب می‌کنند که به علایق شخصی‌شان مربوط می‌شود. در این موارد، حتی اگر حقوق دریافتی کمتر باشد، افراد ممکن است رضایت شغلی بیشتری داشته باشند. اما اگر رضایت شغلی صرفا به انگیزه مالی وابسته باشد، حقوق پایین می‌تواند نارضایتی به همراه داشته باشد.

۳. مقایسه با دیگران: افراد اغلب حقوق دریافتی خود را با همکاران یا افرادی که در رشته‌های دیگر تحصیل کرده‌اند مقایسه می‌کنند. اگر افراد احساس کنند که با وجود تلاش و تحصیلات مشابه، درآمد کمتری نسبت به دیگران دارند، ممکن است احساس نارضایتی کنند.

۴. تعادل میان زندگی و کار: حقوق بالا ممکن است با استرس زیاد، ساعات کار طولانی یا عدم تعادل بین کار و زندگی همراه باشد. در این شرایط، حتی اگر درآمد فرد بالاتر از حد متوسط باشد، رضایت کلی ممکن است کاهش یابد.

۵. آینده شغلی و امنیت کاری: اگر رشته‌ای چشم‌انداز شغلی خوب و امنیت شغلی بالایی داشته باشد، ممکن است افراد با وجود حقوق کمتر، از آن راضی باشند؛ چراکه اطمینان از ثبات کاری می‌تواند بر رضایت اثر مثبت بگذارد.

در واقع ارتباط بین حقوق و رضایت از رشته دانشگاهی یک رابطه خطی و یک‌طرفه نیست و تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی متعددی قرار دارد.

درآمد بالا، انگیزه لازم و نه کافی انتخاب رشته دانشگاهی

درحالی‌که درآمد بالا می‌تواند یکی از عوامل مهم در انتخاب رشته باشد، اما عوامل دیگری نیز وجود دارد که نقش کلیدی در موفقیت و رضایت شغلی ایفا می‌کنند. دلایلی وجود دارد که گویای این واقعیت هستند که چرا درآمد بالا نباید تنها انگیزه برای انتخاب رشته دانشگاهی باشد:

۱. علایق شخصی و انگیزه‌های درونی: یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و رضایت شغلی، علاقه به کاری است که انجام می‌دهید. اگر فردی رشته‌ای را صرفا به دلیل درآمد آن انتخاب کند و به محتوای آن رشته علاقه نداشته باشد، ممکن است به مرور زمان احساس نارضایتی کند. شورواشتیاق برای یادگیری و پیشرفت در یک رشته، موتور محرک تلاش‌های فردی است و بدون آن، انگیزه فرد در درازمدت کاهش می‌یابد.

۲. میزان استرس و فشار کاری: برخی مشاغل پردرآمد به دلیل فشار کاری بالا، ساعت‌های کاری طولانی و مسئولیت‌های سنگین، ممکن است برای همه مناسب نباشند. اگر فردی صرفا به دلیل حقوق بالا رشته‌ای را انتخاب کند اما توانایی یا تمایل به مدیریت استرس و فشارهای مرتبط با آن را نداشته باشد، این وضعیت می‌تواند به فرسودگی شغلی و نارضایتی عمیق منجر شود.

۳. تناسب شخصیتی و مهارتی:

هر فرد دارای مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خاصی است که ممکن است با برخی از مشاغل بهتر سازگار باشد. اگر رشته‌ای که به دلیل درآمد بالا انتخاب شده است، با توانایی‌ها و استعدادهای فرد هم‌خوانی نداشته باشد، احتمالا فرد در آن رشته موفق نخواهد بود و با چالش‌های زیادی روبه‌رو می‌شود که می‌تواند انگیزه را کاهش دهد.

۴. معنای کار و احساس رضایت درونی: افراد معمولا به دنبال شغلی هستند که به آنها احساس معنا و هدف بدهد. اگر فرد در رشته‌ای کار کند که با ارزش‌ها و اهداف زندگی‌اش هم‌خوانی نداشته باشد، حتی با وجود حقوق بالا ممکن است دچار نارضایتی درونی شود. احساس اینکه کاری که انجام می‌دهید به جامعه یا خود شما ارزش می‌افزاید، مهم‌تر از پول می‌تواند رضایت شغلی را افزایش دهد.

۵. تعادل کار و زندگی: برخی مشاغل پردرآمد ممکن است نیازمند ساعت‌های کاری طولانی و نداشتن تعادل میان کار و زندگی شخصی باشد. اگر فردی نتواند بین کار و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کند، حتی با درآمد بالا ممکن است از شغل خود ناراضی باشد. این مسئله می‌تواند به مشکلات جسمی و روانی منجر شود.

۶. امنیت شغلی: مشاغل پردرآمد همیشه با امنیت شغلی همراه نیست. برخی از این مشاغل ممکن است در معرض تغییرات اقتصادی، فناوری یا رقابت شدید باشد. اگر فرد به دنبال ثبات شغلی باشد، فقط تکیه بر حقوق بالا می‌تواند در بلندمدت برای او نگران‌کننده باشد.

۷. فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای: رشته‌هایی که درآمد بالایی دارند ممکن است فرصت‌های رشد حرفه‌ای و توسعه فردی محدودتری فراهم کنند. اگر فرد به دنبال پیشرفت و یادگیری مداوم باشد، صرفا داشتن حقوق بالا ممکن است در درازمدت برای او انگیزه کافی ایجاد نکند.

۸. نارضایتی بلندمدت: درنهایت، اگر فردی رشته‌ای را فقط به‌دلیل حقوق بالا انتخاب کند و علاقه‌ای به آن نداشته باشد، ممکن است در بلندمدت دچار نارضایتی شغلی شود. این نارضایتی می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی، فرسودگی و حتی تصمیم به تغییر شغل منجر شود.

اثر اجتماعی شغل بر رضایت شغلی را نادیده نگیریم

یکی از موضوعات مهم در حوزه‌های روان‌شناسی شغلی و منابع انسانی، رابطه اثر اجتماعی شغل و رضایت از شغل است. رابطه این دو مفهوم را می‌شود از ابعاد زیر تحلیل کرد:

۱. احساس معنا و هدف در کار:

افرادی که شغل‌شان اثرات مثبتی بر جامعه می‌گذارد، احساس می‌کنند کارشان معنادار است. این احساس معنا و هدف یکی از عوامل کلیدی رضایت شغلی است. مشاغلی که به بهبود زندگی دیگران، حل مشکلات اجتماعی یا خدمت به جامعه کمک می‌کنند (مانند مشاغل در حوزه‌های آموزش، بهداشت و درمان، خدمات اجتماعی) اغلب موجب می‌شود افراد احساس کنند کارشان ارزشمند است و این به رضایت شغلی بالاتر منجر می‌شود.

۲. تأثیر بر عزت‌نفس: افرادی که می‌دانند کارشان تأثیر مثبتی در جهان دارد، احتمالا عزت‌نفس بالاتری تجربه می‌کنند. این احساس که فرد در جامعه نقش مؤثری ایفا می‌کند، به تقویت حس خودارزشمندی و رضایت درونی از کار کمک می‌کند.

۳. قدرت انگیزشی اثر اجتماعی: اثر اجتماعی شغل می‌تواند به‌عنوان یک منبع انگیزشی قوی عمل کند. افرادی که شغل‌شان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به بهبود زندگی دیگران کمک می‌کند، اغلب انگیزه بیشتری برای انجام کار خود دارند؛ حتی اگر سایر عوامل (مانند حقوق) کمتر از حد ایدئال باشد.

۴. ارتباط با دیگران و شبکه‌های اجتماعی: شغل‌هایی که اثرات اجتماعی دارند، معمولا شامل تعاملات مثبت با دیگران هستند. این تعاملات و حس همکاری برای یک هدف بزرگ‌تر، می‌تواند احساس تعلق به جامعه را تقویت کند و رضایت شغلی بیشتری ایجاد کند.

۵. چالش‌های احساسی و خستگی شغلی: درعین‌حال، شغل‌هایی که اثر اجتماعی بالایی دارند، می‌توانند از نظر احساسی بسیار چالش‌برانگیز باشند. مثلا در حوزه‌های خدمات اجتماعی یا مراقبت‌های بهداشتی، افراد ممکن است با مشکلات انسانی زیادی مواجه شوند که منجر به خستگی احساسی و کاهش رضایت شغلی شود؛ به‌ویژه اگر منابع کافی برای مقابله با این چالش‌ها وجود نداشته باشد.

۶. تشویق اجتماعی و قدردانی: افرادی که در مشاغلی با اثر اجتماعی بالا فعالیت می‌کنند، معمولا از سوی جامعه یا اطرافیان تشویق و قدردانی می‌شوند. این بازخورد مثبت اجتماعی می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی شود.

حقوق بالای رشته با رضایت کم از شغل مرتبط است؟

در ربع بالا و سمت چپ نمودار رابطه حقوق دریافتی و رضایت کلی از رشته، رشته‌هایی را مشاهده می‌کنیم که اغلب مهندسی هستند و با وجود حقوق دریافتی بالایی که دارند، رضایت از آن رشته‌ها پایین است!

با بررسی عمیق‌تر ماهیت این رشته‌ها، چندین عامل را می‌توان دلیل این امر دانست که در زیر به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱. استرس و فشار کاری زیاد: مشاغلی با درآمد بالا معمولا با سطوح بالایی از استرس و فشار کاری همراه هستند. وظایف سنگین، مسئولیت‌های بزرگ و نیاز به انجام کار در بازه‌های زمانی محدود می‌تواند منجر به خستگی شغلی یا فرسودگی شغلی شود. این استرس مداوم ممکن است رضایت کلی از کار را کاهش دهد، حتی اگر حقوق بالایی دریافت شود.

۲. عدم تعادل کار و زندگی: مشاغل با درآمد بالا معمولا نیازمند ساعت‌های کاری طولانی هستند. این مسئله ممکن است باعث ایجاد عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی شود. نداشتن زمان کافی برای استراحت، خانواده و سرگرمی‌ها می‌تواند کیفیت زندگی را کاهش دهد و در نتیجه رضایت شغلی را پایین بیاورد.

۳. کمبود معنا و هدف در کار: بعضی افراد به دنبال شغلی هستند که برایشان معنا داشته باشد و بتوانند حس کنند در حال انجام کاری مهم و ارزشمند هستند. اگرچه یک شغل ممکن است از لحاظ مالی پاداش خوبی داشته باشد، اگر فرد احساس کند که کار او بی‌معناست یا ارتباطی با علایق و ارزش‌های شخصی‌اش ندارد، ممکن است از شغل خود ناراضی باشد.

۴. روابط کاری ضعیف: حتی در مشاغل پردرآمد، روابط ضعیف بین همکاران یا مدیران می‌تواند به‌شدت بر رضایت شغلی تأثیر منفی بگذارد. محیط کاری منفی، عدم حمایت از طرف مدیران، رقابت ناسالم یا عدم همکاری می‌تواند باعث ناراحتی و استرس شود.

۵. امنیت شغلی پایین: در برخی مشاغل پردرآمد، امنیت شغلی ممکن است کم باشد؛ به‌ویژه در صنایعی که رقابت شدید است یا موقعیت‌های شغلی به عملکرد فرد وابسته است. این عدم اطمینان می‌تواند منجر به استرس و نگرانی مداوم شود.

۶. عدم رشد حرفه‌ای و توسعه شخصی: اگر فرد احساس کند شغلش چالش‌های جدیدی ندارد یا فرصت‌های رشد حرفه‌ای و توسعه شخصی در آن محدود است، حتی حقوق بالا هم نمی‌تواند باعث ایجاد رضایت شود. افراد اغلب به دنبال پیشرفت و یادگیری در کار خود هستند و اگر این نیاز برآورده نشود، رضایت آنها کاهش می‌یابد.

۷. فشارهای اخلاقی: برخی مشاغل پردرآمد ممکن است فرد را در موقعیت‌هایی قرار دهند که باید تصمیمات دشوار یا حتی غیراخلاقی بگیرد. این نوع فشارهای اخلاقی می‌تواند باعث نارضایتی درونی و کاهش رضایت شغلی شود.

۸. کارهای تکراری و یکنواخت: حتی در مشاغل با درآمد بالا، اگر وظایف شغلی تکراری و یکنواخت باشد، افراد ممکن است به مرور زمان دچار خستگی و بی‌حوصلگی شوند. نبود تنوع در کار و عدم احساس چالش می‌تواند رضایت شغلی را کاهش دهد.

سخن پایانی

اگرچه حقوق بالا می‌تواند برخی از جنبه‌های رضایت شغلی را افزایش دهد، اما بسیاری از عوامل غیرفیزیکی مانند تعادل بین کار و زندگی، احساس معنا در کار، امنیت شغلی و محیط کاری مناسب، تأثیر بیشتری بر رضایت کلی از شغل دارند. وقتی این نیازها برآورده نشود، حقوق بالا به‌تنهایی نمی‌تواند به رضایت کامل فرد از شغل منجر شود.

همچنین در برخی از رشته‌های تحصیلی، به‌ویژه رشته‌های علوم پایه، نارضایتی فارغ‌التحصیلان در ایران ناشی از ترکیبی از عوامل شامل کمبود فرصت‌های شغلی، حقوق پایین، بی‌ثباتی شغلی و عدم ارتباط مؤثر بین دانشگاه و صنعت است. بهبود این وضعیت نیازمند اصلاحات عمیق در سیستم آموزشی، سیاست‌های استخدامی و توسعه صنعت و تحقیق در کشور است.