

وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن : مطالعه‌ای موردی

دکتر ابراهیم صالحی عمران *
استادیار دانشگاه مازندران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروه‌های عمده آموزشی است. با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی برای انجام دادن این مطالعه انتخاب شد. جامعه پژوهش کلیه دانش‌آموختگان زن دانشگاه مازندران (۱۲۳۶ نفر) در تمام گروه‌های آموزشی هستند. نمونه تحقیق ۲۹۲ نفر بودند که از این میان ۱۷۷ نفر پرسشنامه‌ها را ارسال کردند. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است. تحلیل نتایج به کمک آمارهای توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که ۵۶/۹ درصد از دانش‌آموختگان زن دانشگاه شاغل و ۴۳ درصد بیکار بودند. از بین این زنان شاغل ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بودند. از بین نمونه تحقیق، ۸۴ درصد زنان دانش‌آموخته رشته‌های فنی و مهندسی، ۵۶ درصد رشته‌های علوم انسانی، ۵۰ درصد رشته‌های علوم پایه و در نهایت، ۳۸ درصد رشته‌های علوم کشاورزی توانستند به کار مشغول شوند؛ عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب شده در دوران تحصیل در دانشگاه، وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی و مهارت‌های عملی کسب شده در دوران تحصیل در دستیابی زنان به شغل مؤثر بوده است. همچنین، عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان، آشنا نبودن با کارفرمایان و نبود استخدام در بخش‌های دولتی، نبود اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر، از دیدگاه دانش‌آموختگان به عنوان موانع جذب در بازار کار تلقی می‌شوند که از لحاظ نظری می‌توان نظریه سرمایه‌انسانی را مورد نقد قرار داد.

کلید واژگان: دانش‌آموختگان، آموزش عالی، اشتغال، زنان و نظریه سرمایه‌انسانی.

مقدمه

در طول سال‌های اخیر، تعداد دانشجویان زن در آموزش عالی رشد چشمگیری یافته است (صالحی^۱، ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲). در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱، حدود ۵۶ درصد از دانشجویان دانشگاهها زنان بودند، حال آنکه در سال تحصیلی ۴۹-۱۳۴۸، زنان فقط ۲۴/۷ درصد از دانشجویان دانشگاهها را تشکیل می‌دادند (جدول ۱). آمارهای جدید نشان می‌دهد که در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱، در مجموع ۲۲۱۰۳۶ نفر برای نخستین بار در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور پذیرفته شده و ثبت نام کرده‌اند [روزانه، شبانه

* پست الکترونیکی: edpes60@hotmail.com

و فراگیر] که از این تعداد ۱۱۶۹۲۷ نفر (۵۳ درصد) زن و ۱۰۴۴۱۰۹ نفر (۴۷ درصد) مرد هستند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳).

جدول ۱ - تعداد کل دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهها بین سالهای ۱۳۴۸ تا ۱۳۸۲

تعداد فارغ التحصیلان			تعداد دانشجویان			سال تحصیلی
درصد	دختر	کل	درصد	دختر	کل	
۴۵/۹	۳۰۵۱	۱۱۷۶۹	۴۴/۷	۱۶۹۴۹	۹۷۲۶۸	۱۳۴۸-۱۳۴۹
۴۷/۸	۴۷۹۸	۱۷۲۵۰	۴۱/۵	۱۹۰۴۷	۷۴۷۰۸	۱۳۴۹-۱۳۵۰
۴۱/۲	۱۲۳۶۷	۳۹۶۰۸	۴۰/۹	۴۹۵۱۰	۱۶۰۲۰۸	۱۳۵۱-۱۳۵۷
۲۸/۸	۱۰۲۴۴	۳۵۵۵۹	۴۰/۵	۵۴۲۴۸	۱۷۵۱۸۵	۱۳۵۷-۱۳۵۸
۴۵/۴	۳۲۳۶۶	۹۱۰۵۱	۳۸/۲	۲۴۸۶۸۷	۶۲۵۳۸۰	۱۳۵۹-۱۳۷۷
۴۸/۲	۴۰۴۴۳	۱۰۵۹۴۷	۴۲	۲۱۷۶۵۰	۶۳۸۹۱۴	۱۳۷۷-۱۳۷۸
۵۰/۹۴	۳۷۸۰۲	۷۴۱۹۷	۵۶	۲۹۸۴۷۱	۵۴۵۱۷۴	۱۳۸۱-۱۳۸۲

منبع: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳

حضور زنان در دانشگاه ضمن اینکه می‌تواند شاخصی برای نشان دادن شرکت آنان در امور فرهنگی و اجتماعی باشد، پیامدهای آن و وضعیت اقتصادی و اشتغال زنان در دوران پس از تحصیل هم لازم است مورد توجه سیاستگذاران آموزش عالی کشور قرار گیرد (اعزازی، ۱۳۸۱؛ علمی، ۱۳۸۳؛ صادقی و عمادزاده، ۱۳۸۳). یکی از مؤلفه‌های مهم در قضاوت در باره کارایی داخلی و خارجی آموزش عالی جامعه، کیفیت آموزش نیروی انسانی در هماهنگی با نیازها و تغییرات بازار کار است (شادی طلب، ۱۳۸۲؛ صالحی، ۱۳۸۳، میرزایی، ۱۳۸۳؛ صادقی و عمادزاده، ۱۳۸۳). آمارهای رسمی نشان می‌دهد که فقط ۱۱ درصد زنان نیروی کار جامعه را تشکیل می‌دهند و این وضعیت طی سالهای ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۵ تغییر چندانی نیافته است (سفیری، ۱۳۷۷؛ باقری، ۱۳۸۲؛ پیراهری، ۱۳۸۱). سوابق تحقیق همچنین، نشان می‌دهد که مسئله اشتغال دانش آموختگان طی سالهای اخیر در ایران به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در زمره مهم‌ترین تهدیدهای امنیت و توسعه ملی مطرح شده است (رضایی رشتی^۲، ۱۹۸۹؛ پویا^۳، ۱۹۹۹؛ چیت ساز قمی، ۱۳۷۸؛ فراستخواه، ۱۳۸۳). مسئله اساسی پژوهش حاضر پاسخگویی به پرسشهای زیر است:

۱. میزان دستیابی دانش آموختگان زن دانشگاه به اشتغال چقدر است؟
۲. میزان دستیابی دانش آموختگان زن دانشگاه به اشتغال در گروه‌های عمده آموزشی چقدر است؟
۳. در صورت دستیابی دانش آموختگان زن به اشتغال، عوامل مؤثر در جذب به بازار کار کدام‌اند؟
۴. در صورت عدم دستیابی دانش آموختگان زن به اشتغال، موانع دستیابی برای ورود به بازار کار کدام‌اند؟

2. Rezai - Rashti

3. Poya

در بررسی رابطه میان آموزش عالی، بازار کار و اشتغال که از مقوله‌های اقتصاد آموزش و پرورش^۴ هستند، دیدگاه‌های نظری مختلفی وجود دارد که چارچوب مناسبی برای تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر است (صالحی، ۱۳۸۳؛ شولتز^۵، ۱۹۹۳؛ وودهال^۶ ۱۹۷۳؛ ساخاروپولوس^۷، ۱۹۸۸؛ آرچر^۸، ۱۹۸۲). این نظریه‌ها شامل نظریه هزینه فایده^۹، نظریه انتخاب عمومی^{۱۰}، نظریه تضاد^{۱۱} (جدال)، نظریه فمینیست‌ها^{۱۲} و نظریه سرمایه انسانی^{۱۳} است. نظریه سرمایه انسانی با توجه به پایه‌ای بودن آن مبنای نظری تحلیل یافته‌های این پژوهش قرار گرفته است. این نظریه پایه تحلیل اقتصادی بعد عرضه و تقاضای آموزش عالی محسوب می‌شود، به نحوی که مارتین کارنوی (۱۹۹۵) از آن با عنوان نظریه مبنایی^{۱۴} ذکر می‌کند. در نظریه سرمایه انسانی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی به عنوان تلاش اساسی انسان برای دستیابی به امنیت اجتماعی و توانگری مطرح است، زیرا به طور کلی فرض شده است که آموزش عالی در طول زمان به کسب درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (هیگس و لودر^{۱۵}، ۱۹۹۱). در این نظریه همچنین، فرض می‌شود که در اقتصاد بازار اختلاف در به دست آوردن درآمد انعکاسی از اختلاف در بهره‌وری است. بازار کار از یک طرف به مهارتها و توانایی‌های افراد اشاره دارد و از طرف دیگر، بیانگر تقاضای کارفرمایان برای به کارگیری انواع مهارتهاست که از طریق نظام‌های آموزشی عرضه می‌شود.

به هر حال، آموزش عالی در بحث‌های نظریه سرمایه انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد. در این نظریه به منابع انسانی به عنوان «نگهدارندگان سرمایه» [به وسیله مهارت‌هایی که از طریق آموزش عالی کسب می‌کنند] نگریسته می‌شود که ظرفیت سرمایه‌گذاری در خودشان را دارند (کارابل و هلسی^{۱۶}، ۱۹۷۷). برای آنها خدمات آموزشی شکلی از مصرف نیست، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری مؤلف در ذخیره نیروی انسانی است (ساخاروپولوس و وودهال، ۱۹۸۵). نظریه سرمایه انسانی به طور مفهومی دارای دو جنبه «عمومی و فردی» یا «کلان و خرد» با نرخ‌های برگشت اجتماعی و خصوصی است (تمبون^{۱۷}، ۱۹۹۹). از دیدگاه کلان این نظریه، همان طور که ویندولف تحلیل می‌کند، می‌تواند قسمتی از نظریه مدرنیسم^{۱۸} باشد که فرض می‌شود دانشگاه‌ها به طور سریع همزمان با

-
4. Economics of Education
 5. Schultz
 6. Woodhall
 7. Psacharopoulos
 8. Archer
 9. Cost Benefit Theory
 10. Public Choice Theory
 11. Conflict Theory
 12. Feminist Theory
 13. Human Capital Theory
 14. Paradigm
 15. Hughes and Lauder
 16. Karabel and Halsey
 17. Tembon
 18. Modernism

رشد اقتصادی و پیشرفت تکنیکی و نیاز جامعه به نیروی انسانی خبره توسعه پیدا کرده‌اند (ویندولف^{۱۹}، ۱۹۹۷). در این دیدگاه، رابطه‌ای مستقیم بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش‌دیده و گسترش دانشگاهها تصور می‌شود. میزان ثبت‌نام در دانشگاهها در دوره‌های رشد اقتصادی افزایش می‌یابد و برعکس، در دوره‌های رکود اقتصادی محدود می‌شود. در تعبیر خرد از نظریه سرمایه انسانی که در طول سیاستهای جدید آزادیخواهانه در کشورهایی مثل انگلستان، آمریکا و نیوزلند توسعه پیدا کرد، بر میزان بازگشت خصوصی آموزش عالی به وسیله افراد تأکید خاصی می‌شود. در این تعبیر، فرض شده است که انسانها با هدف نفع‌طلبی برای آموزش عالی تلاش و وقت صرف و به سرمایه‌گذاری در آن اقدام می‌کنند، زیرا در ادبیات موجود پیشنهاد شده است که دسترسی به شغل و درآمدهای فردی با افزایش سالهای تحصیل افزایش می‌یابد (هاربیسون^{۲۰}، ۱۹۷۳).

یادآوری این نکته است لازم که در بسیاری از کشورها تحریک اجتماعی افراد، شیوه زندگی، فرصتهای حرفه‌ای و موقعیتهای زندگی با سطح آموزش عالی افراد گره خورده است (بوودن^{۲۱}، ۱۹۷۷).

البته، در طول سالهای ۱۹۷۰، مدلهای مبتنی بر دیدگاههای مدرنیسم و سرمایه انسانی در کشورهای جهان سوم تحت تأثیر بحث و انتقادات زیادی قرار گرفت (کلیرز^{۲۲}، ۱۹۸۶). برای مثال، انتقاد در باره تناقض بین گسترش سریع آموزش و استخدام فارغ‌التحصیلان با دستمزد کم در یک زمان متمرکز شده بود. در بسیاری از کشورها، دانش‌آموختگان دبیرستانی بخش عظیمی از بیکاران را تشکیل می‌دادند. همچنین، شواهدی از گسترش بیکاران در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی وجود دارد. شواهد حاکی از آن است که آنها توانمندی لازم را برای جذب در بازار کار ندارند یا به مشاغل پایین اجتماعی هم علاقه‌مند نیستند (کیوینن و آهول^{۲۳}، ۱۹۹۹). بانیان نظریه سرمایه انسانی معتقدند که کارفرمایان به عرضه نیروی کار ماهر با افزایش تقاضای آن پاسخ خواهند داد. وقتی که در همه چیز برابری وجود داشته باشد، تحصیل در مقاطع بالاتر آموزش عالی به دلیل افزایش نرخ بهره‌وری افزایش خواهد یافت، اما شرایط دستیابی به بازار کار برای همه و به ویژه برای زنان یکسان نیست. نظریه سرمایه انسانی برای این سؤال که چرا در مشاغل مشابه زنان کمتر از مردان درآمد دارند، هیچ پاسخی ندارد، لذا، هر گاه از سرمایه انسانی به عنوان «سرمایه‌گذاری مخاطره‌ای»^{۲۴} یاد می‌شود، قابل تأمل است (صالحی، ۱۳۸۳). چرا که بین ایدئولوژی سرمایه انسانی ارائه‌شده در وضعیت بازار کار فعلی و واقعیهای روزانه‌ای که فارغ‌التحصیلان در بازار کار با آن رو به رو هستند، شکاف وجود دارد. بنابراین، با در نظر گرفتن این دلایل، میزان ثبت‌نام یا ارائه خدمات آموزشی به تنهایی نمی‌تواند مقیاسی برای رشد اقتصادی باشد، بلکه مقدار واقعی بهره‌وری آموزشی را باید در نیروی کار

19. Windolf

20. Harbison

21. Bouden

22. Klees

23. Kivinen and Ahola

24. Risk investment

جذب‌شده در بازار کار جستجو کرد. رشته تحصیلی و وضعیت افراد نیز ممکن است در میزان بازگشت مؤثر واقع شود. برخی از رشته‌های تحصیلی در بازار کار وضعیت بهتری دارند. نکته مهم دیگری که در نقد و بررسی نظریه سرمایه انسانی باید مورد توجه گیرد، نقش قدرت^{۲۵} و عوامل سیاسی و اجتماعی در عرضه و تقاضای نیروی کار است (هلسی، ۱۹۹۷)، به‌خصوص اگر موضوع جنسیت را وارد این مبحث کنیم و مزد کم و موانع ورود آنان را به بازار کار مورد کاوش قرار دهیم. تحقیقات جایورا^{۲۶} (۱۹۹۷) در آسیا نشان می‌دهد که علی‌رغم تلاش نظریه سرمایه انسانی که اولویت خاصی به آموزش عالی به عنوان ابزاری برای توسعه اقتصادی و منابع انسانی می‌دهد، در عمل رابطه خطی مثبتی بین آموزش عالی و توان‌بخشی به زنان وجود ندارد.

به هر حال، ارتباط بین آموزش و اشتغال با توجه به نظریه سرمایه انسانی از عقیده‌ای توأم با خوشبینی افراطی در دهه‌های ۱۹۶۰ به عقیده همراه با امیدواری محتاطانه و حتی ناامیدی در دهه ۱۹۹۰ تبدیل شده است (فاجرلیند و ساها^{۲۷}، ۱۹۸۹). بررسی‌های بعدی هم نشان داد که این ارتباط به شدت پیچیده و به عوامل متعدد و مختلف وابسته است. بلاک^{۲۸} (۱۹۸۵) معتقد است که سالهای طلایی اقتصاد آموزش و پرورش در اوایل دهه ۱۹۷۰ خاتمه یافته است و تحلیل می‌کند که اقتصاددانان باید به نظریه سرند کردن^{۲۹} [۱] و نظریه تقطیع بازار کار^{۳۰} [۲] توجه کنند. استون^{۲۹} و کلیز (۱۹۹۰) در انتقاد به ارتباط کلاسیک آموزش و اقتصاد رویکرد نهادگرایانه^{۳۰} را مطرح کردند که به موجب آن الگوهای رفتار اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد، الگوهایی که عرضه و تقاضای آموزش را شکل می‌دهد و به چگونگی به کارگیری آنها توجه می‌کند.

روش

با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی برای انجام دادن این مطالعه انتخاب شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانش‌آموختگان زن در گروه‌های آموزش علوم کشاورزی، علوم پایه، علوم انسانی و فنی و مهندسی است که تعداد آنها در سالهای ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، ۱۲۳۹ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری با در نظر گرفتن سهم گروه‌های مختلف آموزشی مورد مطالعه، طبقه‌ای انتخاب شد. انتخاب نمونه تصادفی و برای تعیین تعداد نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است.

روش گردآوری اطلاعات به‌صورت میدانی و از طریق پرسشنامه صورت پذیرفت. سوالات پرسشنامه نیز به دو صورت بازپاسخ و بسته‌پاسخ بود که با استفاده از آنها سعی شد تا عواملی که سبب بیکاری یا جذب زنان در بازار کار شده است، تحلیل شود. از آنجایی که ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه بوده است، قبل از ارسال پرسشنامه از نظرهای تکمیلی همکاران و اجرای آزمایشی بر روی تعدادی از دانش‌آموختگان برای افزایش روایی و اعتبار آن استفاده شد. گفتنی است که پرسشنامه از طریق پست به آدرس

25. Power

26. Jayaweera

27. Fagerlin and Saha

28. Blaug

29. Easton

30. Institutional Approach

دانش‌آموختگان فرستاده شد که در نهایت، ۱۷۷ پرسشنامه به شرح خصوصیات نمونه واقعی تحقیق دریافت شد (جدول ۲).

تحلیل نتایج تحقیق نیز به کمک آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام گرفته است. شایان ذکر است از آنجایی که نوع داده‌های حاصل از این تحقیق اسمی است، از آزمون غیرپارامتریک مجذور کای برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

جدول ۲ - تعداد و درصد نمونه تحقیق برحسب نوع دانشکده

نوع دانشکده	علوم انسانی	فنی و مهندسی	علوم کشاورزی	علوم پایه	جمع
تعداد	۵۰	۴۴	۵۱	۲۴	۱۶۹
درصد	۳۰	۲۶	۳۰	۱۴	۱۰۰

Archive of SID

یافته‌ها

الف. دستیابی دانش‌آموختگان زن دانشگاه به اشتغال

براساس جدول ۳، از بین ۱۶۷ نمونه مورد بررسی، ۵۶/۹ درصد از دانش‌آموختگان زن دانشگاه مازندران در رشته‌های مختلف تحصیلی به کار مشغول هستند و ۴۳/۱ درصد آنان قادر به پیدا کردن شغل خاصی نبوده‌اند.

جدول ۳- موقعیت شغلی دانش‌آموختگان زن

موقعیت شغلی	تعداد	درصد
شاغل	۹۵	۵۶/۹
بیکار	۷۲	۴۳/۱
جمع	۱۶۷	۱۰۰

در جدول ۳ نشان داده شده است که ۶۲ درصد شاغلان دانش‌آموخته زن در بخش دولتی و ۳۴ درصد در بخش خصوصی مشغول به کار هستند. تنها ۳ درصد از شاغلان مطرح کردند که نوع اشتغال آنان به صورت خوداشتغالی است.

جدول ۴- نوع اشتغال دانش‌آموختگان زن

نوع اشتغال	تعداد	درصد
دولتی	۶۳	۶۲
خصوصی	۳۴	۳۴
تعاونی	۱	۱
خوداشتغالی	۳	۳
جمع	۱۰۱	۱۰۰

از نظر نوع اشتغال در بخش‌های مختلف، ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد مابقی در بخش کشاورزی مشغول به کار هستند (جدول ۵).

جدول ۵- اشتغال دانش آموختگان برحسب بخشهای مختلف

بخش اشتغال	تعداد	درصد
خدمات	۴۹	۵۶
صنعت	۲۸	۳۲
کشاورزی	۹	۱۰
جمع	۸۷	۱۰۰

ب. اشتغال دانش آموختگان زن در گروههای عمده آموزشی

در جدول ۶ درصد اشتغال بهکار دانش آموختگان زن در رشتههای مختلف در داخل خود گروههای آموزشی نشان داده شده است. به طور مثال، دادهها نشان می‌دهد که ۸۴ درصد دانش آموختگان رشتههای فنی و مهندسی شاغل و ۱۴ درصد بیکار بودند. علاوه بر این، دانش آموختگان رشتههای علوم انسانی، علوم پایه و رشتههای علوم کشاورزی به ترتیب ۵۶ درصد، ۵۰ درصد و ۳۸ درصد شاغل بودند.

بنابراین، نتیجه گرفته می‌شود که بالاترین میزان جذب دانش آموختگان زن دانشگاه به رشتههای فنی و مهندسی (۸۴ درصد) و پایینترین درصد جذب به دانش آموختگان رشتههای علوم کشاورزی مربوط می‌شود (۳۸ درصد)؛ به عبارت دیگر، بالاترین میزان بیکاری به دانش آموختگان رشتههای علوم کشاورزی (۶۲٪) و کمترین آن به دانش آموختگان رشتههای فنی و مهندسی اختصاص می‌یابد (۱۶٪). علاوه بر اینها، تحلیل آماری مجدور کا نیز نشان می‌دهد که این تفاوتها از نظر آماری معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر، دستیابی به شغل بین گروهها و رشتههای مختلف آموزشی متفاوت است (جدول ۷)، لذا، شاید بتوان ارتباطی بین دستیابی به شغل و نوع رشتههای تحصیلی پیدا کرد.

جدول ۶- اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروه‌های عمده آموزشی

جمع	علوم پایه	کشاورزی	فنی	انسانی	
۹۵	۱۲	۱۹	۳۷	۲۷	تعداد
%۵۷	%۵۰	%۳۸	%۸۴	%۵۶	درصد در داخل گروه آموزشی
%۵۷	%۷	%۱۴	%۲۲	%۱۶	درصد از کل
۷۱	۱۲	۳۱	۷	۲۱	تعداد
%۴۳	%۵۰	%۶۲	%۱۶	%۴۹	درصد در داخل گروه آموزشی
%۴۳	%۷	%۱۹	%۴	%۱۳	درصد از کل
۱۶۶	۲۴	۵۰	۴۴	۴۸	تعداد
%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	درصد در داخل گروه آموزشی
%۱۰۰	%۱۵	%۳۰	%۲۷	%۲۹	درصد از کل

جدول ۷- آزمون معنی دار بودن

سطح معنی داری	درجه آزادی	ارزش	نوع آزمون
/۰۰۰	۲	۲۱/۰۵۵	خی دو، پیرسون
/۰۰۰	۲	۲۲/۶۱۷	نسبت درست نمایی
/۰۵۷	۱	۳/۶۱۱	رابطه خطی
		۱۶۶	مقادیر نمونه در دسترس

ج. عوامل مؤثر در جذب دانش‌آموختگان زن به بازار کار
 بررسی عوامل مرتبط با اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه طلب می‌کند که موضوع از جوانب مختلف بررسی و تحلیل شود تا دلایل و عوامل مؤثر در جذب به بازار کار برای برنامه‌ریزان آموزشی روشن شود. لذا، در تحقیق حاضر سعی شده است تا در خصوص نظر دانش‌آموختگان زن در رشته‌های مختلف دانشگاهی در باره عوامل نظیر مهارت‌های عملی کسب شده در دوران تحصیل، دانش‌های نظری کسب شده در دوران تحصیل، وجود داشتن زمینه‌های شغلی خوب متناسب با رشته تحصیلی، آشنایی با کارفرمایان، داشتن اطلاعات از وضعیت بازار کار، مهارت‌های قابل یادگیری در خارج از دانشگاه و تعداد کم دانش‌آموختگان در بازار کار بررسی شود که نتایج این نظر خواهی در جدول ۸ خلاصه شده است.

جدول ۸- بررسی عوامل مؤثر در جذب دانش‌آموختگان زن به بازار کار

خیر		بلی		نوع پاسخ	گویه‌ها
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۲۸	۲۶	۷۲	۶۷		مهارت‌های عملی کسب شده در دانشگاه
۱۲	۱۱	۸۸	۸۳		دانش‌های نظری کسب شده در دوره‌های آموزشی

دانشگاه				
۲۲	۲۰	۸۸	۷۲	وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی
۵۱	۴۵	۴۹	۴۴	آشنایی با کارفرمایان
۴۳	۳۹	۵۷	۵۱	داشتن اطلاعات از وضعیت بازار کار
۳۶	۳۳	۶۴	۵۹	مهارت‌های قابل یادگیری در خارج از دانشگاه
۸۶	۷۹	۱۴	۱۳	تعداد کم دانش‌آموختگان در بازار کار

با جمع‌بندی پاسخ دانش‌آموختگان می‌توان نتیجه گرفت که ۸۸/۳ درصد، ۸۸/۳ و ۷۲ درصد از دانش‌آموختگان به ترتیب عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب شده در دوران تحصیل در دانشگاه، وجود داشتن زمینه‌های شغلی مناسب با رشته تحصیلی، مهارت‌های عملی کسب شده در دانشگاه را در دستیابی به شغل مؤثر دانستند. علاوه بر این، ۶۴ درصد از آنها مهارت‌های اکتسابی خارج از دانشگاه و ۵۶/۷ درصد داشتن اطلاعات مربوط به وضعیت بازار کار را در جذب در بازار کار مؤثر دانستند. فقط ۱۴ درصد از دانش‌آموختگان زن با تعداد کم فارغ‌التحصیلان در بازار کار به‌عنوان عامل مؤثر جذب موافق بودند و همچنین، ۴۹/۴ درصد از آنها آشنایی با کارفرمایان را در دستیابی به شغل مؤثر دانستند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت آموزش و وجود زمینه‌های مناسب برای جذب در بازار کار نقش مؤثری در جذب دانش‌آموختگان به بازار کار دارد. لذا، از دیدگاه تئوریک به نظر می‌رسد که الگوی برنامه‌ریزی نیروی انسانی مقبولیت بیشتری در نزد دانش‌آموختگان زن دارد.

علاوه بر عوامل یادشده، در بررسی سؤالات باز پاسخ پرسشنامه عواملی چون پشتکار داشتن (۸ مورد)، تمایل به انجام دادن کار و کسب مهارت‌های جانبی مثل آشنایی با علوم کامپیوتری و زبان انگلیسی (۱۲ مورد) نیز جزو عوامل مؤثر جذب زنان در بازار کار ذکر شد که اهمیت مهارت‌های فنی و حرفه‌ای^{۳۱} و کوتاه مدت متناسب با بازار کار را نشان می‌دهد و متأسفانه، در برنامه رسمی درسی دانشگاهها کمتر دیده می‌شود.

د. موانع ورود به بازار کار برای دانش‌آموختگان زن

همان‌طور که ذکر شد، بسیاری از دانش‌آموختگان زن دانشگاه قادر به یافتن شغل پس از فارغ‌التحصیلی نیستند. لذا، برای آشنایی با موانع اشتغال در باره عواملی نظیر آشنا نبودن با کارفرمایان (نبود پارتنری)، عدم تناسب رشته آموزشی با نیازهای شغلی در شهر و استان، کمبود تجربه عملی در دانشگاه، ازدواج و مشکلات مربوط به نگهداری فرزندان، مخالفت خانواده با کار کردن خارج از منزل، تبعیض جنسیتی در بازار کار، علاقه به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر از کارشناسی، روزآمد نبودن مطالب درسی دانشگاهی، تعداد زیاد دانش‌آموختگان و نبودن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار نظرخواهی شد که نتایج آن به شرح جدول ۹ است.

جدول ۹- موانع ورود به بازار کار برای دانش‌آموختگان زن

گویه ها	نوع پاسخ	بلی		خیر	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
آشنا نبودن با کارفرمایان (نبود پارتی)		۹۲	۸۱	۷	۸
عدم تناسب رشته آموزشی با نیازهای شغلی شهر و استان		۶۵	۵۶	۳۰	۴۵
کمبود تجربه عملی در دانشگاه		۵۵	۴۷	۳۸	۴۵
ازدواج و مسائل مربوط به نگهداری فرزندان		۲۳	۱۹	۶۳	۷۷
مخالفت خانواده با کار کردن در خارج از منزل		۱۱	۹	۷۶	۸۹
تبعیض جنسیتی در بازار کار		۶۴	۵۵	۳۱	۳۶
علاقه به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر از کارشناسی		۳۷	۳۱	۵۳	۶۳
روز آمد نبودن مطالب درسی دانشگاهی		۵۰	۴۰	۴۰	۵۰
تعداد زیاد دانش‌آموختگان		۹۳	۸۱	۶	۷
نبودن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار		۶۷	۵۷	۲۸	۶۷

بنابراین، با ملاحظه نظرهای این گروه از دانش‌آموختگان عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان (۹۳ درصد)، آشنا نبودن با کارفرمایان (۹۲ درصد)، نبودن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار (۶۷ درصد) و عدم تناسب رشته آموزشی با نیازهای شغلی شهر و استان (۶۵ درصد) اهمیت زیادی در عدم جذب زنان به بازار کار محسوب می‌شوند. برعکس، اکثر زنان عواملی نظیر مخالفت خانواده با کار کردن در خارج از منزل، ازدواج و مسائل مربوط به نگهداری فرزندان و علاقه به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر تحصیلی را جزو موانع دستیابی به اشتغال ذکر نکرده‌اند. در ضمن، از نظر دانش‌آموختگان زن عواملی نظیر نبودن استخدام در بخش دولتی (۱۲ مورد) و آشنا نبودن با کارفرمایان (۷ مورد) نیز جزو عوامل مؤثر در عدم دستیابی به شغل ذکر شده‌اند. بنابراین، اکثر دانش‌آموختگان منتظرند تا نهادهای دولتی آنها را استخدام کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی باید از یک طرف به بعد عرضه^{۳۲} نیروی انسانی از سوی سیستم‌های آموزش عالی و از طرف دیگر، به بعد تقاضای^{۳۳} نیروی انسانی در جامعه توجه شود؛ به عبارت دیگر، کمیت و کیفیت آموزشهای ارائه شده در دانشگاهها تنها به یک بعد از ساختار تربیت نیروی انسانی متخصص می‌پردازد. این در حالی است که بخش مهم و اساسی دیگری به نام نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است که زمینه ورود و جذب نیروی انسانی را به جامعه فراهم می‌آورد. لذا، بررسی وضعیت اشتغال زنان موضوع دو وجهی است که نیازمند مطالعه شرایط مختلف درون دانشگاهی و برون دانشگاهی است. اما آنچه از این

32. Demand Side

33. Supply Side

بررسی حاصل شد، شناخت ویژگی‌ها و نظرهای نیروی انسانی تربیت شده توسط یکی از مراکز دانشگاهی کشور است که نتایج آن را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:
از بین ۱۶۷ نفر دانش‌آموختگان زن دانشگاه، ۵۶/۹ درصد شاغل و ۴۳ درصد آنها بیکار بودند.

از بین دانش‌آموختگان شاغل، ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بودند.
از بین نمونه تحقیق؛ یعنی دانش‌آموختگان زن شاغل، ۸۴ درصد مربوط به رشته‌های فنی و مهندسی، ۵۶ درصد مربوط به رشته‌های علوم انسانی، ۵۰ درصد مربوط به رشته‌های علوم پایه و در نهایت ۳۸ درصد مربوط به رشته‌های علوم کشاورزی بودند. در بررسی عوامل مؤثر در جذب به بازار کار، دانش‌آموختگان زن معتقد بودند که عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب شده در دوران تحصیل در دانشگاه، وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی و مهارت عملی به دست آمده از آموزش در دستیابی آنها به شغل مؤثر بوده‌اند. این نتایج با یافته‌های صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳)، میرزایی (۱۳۸۳) و فراستخواه (۱۳۸۲) مطابقت دارد که افزایش تحصیلات و آموزش زنان، احتمال ورود آنان را به بازار کار افزایش می‌دهد. این یافته‌ها به برنامه‌ریزان آموزش عالی یادآوری می‌کند که در برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی نظریه‌های تقاضاگرایی را جایگزین نظریه‌های عرضه‌گرایی سازند.

عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان، آشنا نبودن با کارفرمایان و نبود استخدام در بخشهای دولتی، نبودن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای شغلی در استان و شهر نیز از دیدگاه دانش‌آموختگان به عنوان مانع جذب در بازار کار تلقی شده‌اند. لذا، این نتایج با یافته‌های کلینز (۱۹۸۶)، کیوینن و آهول (۱۹۹۹)، کارابل و هلسی (۱۹۷۷) و تحقیقات جایورا (۱۹۹۷) نیز همخوانی دارد. از لحاظ نظری می‌توان دیدگاههای انتقادی مانند توجه به مفهوم قدرت و همچنین، نظریه تقطیع بازار کار را در تحلیل یافته‌های تحقیق مدنظر قرار داد.

بنابراین، وضعیت اشتغال زنان نیز از نظر درصد اشتغال و زمینه و رشته‌های آموزشی جذب شده در بازار کار شبیه سایر دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی است؛ به عبارت دیگر، چنانچه رشته تحصیلی دانش‌آموختگان با نیازهای بازار کار و اشتغال همخوانی داشته باشد یا به عبارتی، بین ابعاد عرضه و تقاضای نیروی انسانی هماهنگی وجود داشته باشد، زنان نیز آسان‌تر می‌توانند به دنیای اشتغال وارد شوند.

پیشنهادها

۱. از آنجا که بیشترین درصد اشتغال زنان در بخش خدمات است، پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی اقتصادی، بخش خدمات توسعه بیشتری یابد تا زمینه‌های مساعدتری برای جذب دانش‌آموختگان زن فراهم آید.
۲. داده‌های حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان زن رشته‌های فنی و مهندسی فرصت بیشتری برای جذب در بازار کار داشتند. لذا، توسعه رشته‌های فنی و مهندسی نیز می‌تواند زمینه‌های بهتری را برای اشتغال زنان فراهم آورد.

۳. با توجه به تأثیرگذاری مهارتهای عملی در کنار تحصیل در دانشگاه در جذب دانش آموختگان زن به اشتغال، تأکید می‌شود که آموزشهای غیررسمی و کوتاه‌مدت بعضی از مهارتها در دوران تحصیل در دانشگاه نیز مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش عالی قرار گیرد.

۴. بسیاری از دانش آموختگان اشتغال را در بخش دولتی جستجو می‌کنند و عدم اشتغال به کار را ناشی از عدم جذب دستگاههای دولتی به نیروهای جدید می‌دانند. لذا، پیشنهاد می‌شود که زمینه‌هایی برای تغییر نگرش دانشجویان برای کار در بخش خصوصی فراهم آید؛ به عبارت دیگر، اشتغال در بخشهای خصوصی نیز باید مورد توجه دانش آموختگان قرار گیرد و آنها تنها راه اشتغال را استخدام در بخش دولتی نبینند.

۵. از آنجا که نبود اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر جزو موانع است، پیشنهاد می‌شود که مراکزی در دانشگاه تأسیس شود تا اطلاعات کامل و جامعی از وضعیت اشتغال به کار در دو بخش دولتی و خصوصی در اختیار دانشجویان قرار گیرد.

یادداشتها

[۱] در نظریه سرندکردن (Screening theory) آموزش صرفاً نوعی امتیاز علمی (Credential) است که کارفرمایان با استفاده از آن به انتخاب کارگران می‌پردازند و سطح حقوق و دستمزد نسبی آنان را تعیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر، آموزش فقط وسیله‌ای برای تشخیص کارگران با توانایی‌های برتر و صفات مشخص [مانند انگیزه، تلقی نسبت به کار، اقتدار، یا نوین‌سازی] است (ساخارو و پولوس، ۱۹۸۸).

[۲] نظریه تقطیع بازار کار (Labour market segmentation) به رفتار کارفرمایانی اشاره دارد که نیروی کار را بر حسب نژاد، جنسیت و یا عوامل دیگر طوری تقسیم می‌کنند که امکان بهره‌کشی از آنها و پرداخت دستمزد کمتر با اخراج بدون دردسر آنها فراهم باشد.

منابع

الف. فارسی

۱. اعزازی، شهلا (۱۳۸۱)؛ **علل و پیامدهای اجتماعی حضور دختران در دانشگاه**؛ مجموعه مقاله‌های همایش آموزش، اشتغال زنان و توسعه ملی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، صص. ۴۵-۱۷.
۲. باقری، شهلا (۱۳۸۲)؛ **اشتغال زنان در ایران**؛ تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی، اجتماعی زنان.
۳. پیراهری، نیره (۱۳۸۱)؛ **موانع اشتغال زنان**؛ مجموعه مقاله‌های همایش آموزش، اشتغال زنان و توسعه ملی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، صص. ۸۱-۶۳.

۴. چیت ساز قمي، محمد جواد (۱۳۷۸)؛ «دانش آموختگان آموزش عالي و اشتغال»؛ **فصلنامه پژوهش**، شماره اول، صص. ۷۰-۵۵.
۵. سفيري، خديجه (۱۳۷۷)؛ **جامعه شناسي اشتغال زنان**؛ تهران: مؤسسه انتشاراتي تبیان.
۶. شادي طلب، ژاله (۱۳۸۲)؛ «مشارکت اجتماعي زنان»؛ **پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقيقات زنان**، دوره ۱، شماره ۷، صص. ۱۴۱-۷۶.
۷. صادقي، مسعود و مصطفي عماد زاده (۱۳۸۳)؛ «تحليلي بر عوامل اقتصادي مؤثر در اشتغال زنان ايراني»؛ **پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقيقات زنان دانشگاه تهران**، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۲۲-۵.
۸. صالحی، ابراهيم (۱۳۸۳)؛ **تغييرات بازار کار، توسعه آموزش عالي و سرمايه اجتماعي**؛ مجموعه مقالات همایش آموزش عالي و توسعه پایدار، جلد اول، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ريزي آموزش عالي.
۹. صالحی، ابراهيم (۱۳۸۳)؛ «ديگاه های نظری توسعه آموزش عالي»؛ **دانشور رفتار**، سال یازدهم، شماره ۵، صص. ۶۸-۵۵.
۱۰. علمی، زهرا (۱۳۸۳)؛ «سياست های اقتصادي کلان و بازار کار زنان در ايران»؛ **پژوهش زنان**، دوره ۲، شماره ۲، صص. ۳۷-۱۷.
۱۱. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۳)؛ «زنان، آموزش عالي و بازار کار»؛ **پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقيقات زنان دانشگاه تهران**، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۱۶۳-۱۴۷.
۱۲. کارنوی، مارتین (۱۹۹۵)؛ **گذشته و حال اقتصاد آموزش و پرورش**؛ ترجمه مرتضی امین فر (۱۳۸۰)، **دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش**، پژوهشکده تعلیم و تربیت، جلد اول، صص. ۵۷-۳۹.
۱۳. میرزایی، حسین (۱۳۸۳)؛ «عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادي زنان ايران»؛ **پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقيقات زنان دانشگاه تهران**، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۱۳۲-۱۱۳.
۱۴. وزارت علوم، تحقيقات و فناوري (۱۳۸۲)؛ **آمار آموزش عالي ايران**، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه ريزي آموزش عالي.

ب. لاتین

1. Archer, M. S. (1982); *The Sociology of Educational Expansion: Take off, Growth and Inflation in Educational Systems*; London: SAGE Publications.
2. Blaug, M. (1985); "Where are We Now in the Economics of Education?"; *Social Education*, Vol. 56, No. 2, pp. 63-76.

3. Boudon, R. (1977); *Education and Social Mobility: a Structural Model*; in Karabel, J. and A. H. Halsey (eds); *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press, pp. 186-196.
4. Eastom, P. & S. Klees (1990); "Education and the Economy: Considering Alternative Perspectives"; *Prospects*, Vol. 20, No. 4, pp. 413-428.
5. Fagerlind, I. & L. G. Saha (1989); *Education and National Development: A Comparative Perspective*; 2nd edn. Pergamon Press, Oxford.
6. Halsey, A. H. et al. (1997); *Education, Culture, Economy, Society*; Oxford, London: Oxford University Press, P. 9 & 255.
7. Harbison, F. H. (1973); *Human, Culture, Economy, Society*; Oxford, London: Oxford University Press, P.3.
8. Hughes, D. & H. Lauder (1991); "Human Capital Theory and the Wastge of Talent in New Zealand"; *New Zealand Journal of Educational Studies*, Vol. 26, No. 1, pp. 5-20.
9. Jayaweera, S. (1997); "Women, Education, and Empowerment in Asia"; *Gender and Education*, Vol. 9, No. 4, pp. 411-423.
10. Karabel, J. & A. H. Halsey (1977); *Educational Research: A Review and Interpretation*, in Karabel, J. and A. H. Halsey (eds); *Power and Ideology in Education*; New York: Oxford University Press, pp. 1-89.
11. Kivinen, O. & S. Ahola (1999); "Higher Education as Human Risk Capital"; *Higher Education*, Vol. 38, pp. 191-208.
12. Klees, S. J. (1986); *Planning and Policy Analysis in Education: What Can Economics Tell Us?*; *Comparative Education Review*, Vol. 30, No. 4, pp. 574-607.
13. Poya, M. (1999); *Women, Work, and Islamism*; London & New York: Zed Book Ltd. Press.
14. Psacharopoulos, G. (1988); *Education and Development: a Review*; Washington, DC: World Bank.

15. Psacharopoulos, G. & M. Wood Hall (1985); *Education for Development*; New York: Oxford University Press.
16. Rezai-Rashti, M. G. (1989); Iran, in Kelly, G. P. (ed) *International Handbook of Women's Education*; U. S. A. New York: Greenwood Press, pp. 455- 471.
17. Salehi, E. (2001); *A Study of the Expansion of Higher Education in Iran with Particular Reference to Women's Participation*; A Ph.D Thesis, Bath: Bath University.
18. Salehi. E. (2002); "Expansion of Higher Education and Women's Participation in Iran"; *Journal of Humanities of the Islamic Republic of Iran*, Vol. 9, No. 4, pp. 1-14.
19. Schultz, T. Paul (1993); Returns to Women's Education; In King Elizabeth M. And Hill M. Anne (eds); *Women's Education, in Developing Countries*; Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press.
20. Tembon, M. (1999); Educational Financing Strategies in Developing Countries: the Case of Cameroon and Uganda, in Leads, F. E. and A. W. Little (eds); *Education, Cultures, and Economics: Dilemmas for Development*; New York and London: Falmer Press, P. 207.
21. Windolf, P. (1997); *Expansion and Structural Change: Higher Education in Germany, the United States, and Japan, 1870-1990*; Oxford: Westview Press.
22. Woodhall, M. (1973); "Investment in Women: A Reappraisal of the Concept of Human Capital"; *International Review of Education*, Spring, pp. 9-29.