

# Factors Affecting Job Opportunities with an Emphasis on Skilled and Efficient Workforce



Monire Mahdizade<sup>1</sup>, \*Fateme Sadrnabavi<sup>2</sup>

1. MA Student of Social Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University Mashhad Branch, Mashhad, Iran
2. Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University Mashhad Branch, Mashhad, Iran



**Citation:** Mahdizade, M., & Sadrnabavi, F. (2023). [Factors Affecting Job Opportunities with an Emphasis on Skilled and Efficient Workforce]. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 11 (1), 668-684. <https://doi.org/10.30507/JMSP.2022.337024.2407>

<https://doi.org/10.30507/JMSP.2022.337024.2407>

20.1001.1.23452544.1402.11.41.6.2



**Funding:** See Page 159

**Received:** 11/04/2022

**Accepted:** 29/06/2022

**Available Online:** 21/03/2023

**Article Type:** Research paper

## Key words:

Career opportunities for educated women; skilled and efficient workforce; women's employment policies.

## ABSTRACT

The current paper focuses on the status of women's employment in the constitution, 20-year perspective, legal position of women in law, their responsibilities, and the general policies for women's employment in Islamic republic of Iran. The purpose of the study is to investigate the effective factors of job opportunities for educated women, focusing expert workforce and their efficiency among female students in higher education of Mashhad Islamic Azad University. The paradigm was confirmatory and comparative. The research method was survey, and to collect the data, a questionnaire was employed. This study selected grouped sampling from 313 female students in the master program. The findings indicated that as gender stereotypes and gender inequality increases in a society, the job opportunity of female students in higher education decreases. Also, the analysis of contextual variables showed that the major and the marital status had a significant positive relationship with job opportunities. Moreover, age and income was not effective very much.

**JEL Classification:** O1, O12, O15, O16, O17.

## \* Corresponding Author:

**Fateme Sadrnabavi, PhD**

**Address:** Islamic Azad University Mashhad Branch, Mashhad


**Tel:** +98(939)4487161

**Email:** Sadrnabavi@mshdiau.ac.ir

## عوامل مؤثر بر فرصت‌های شغلی با تأکید بر نیروی کار متخصص و کارآمد

منیره مهدی‌زاده<sup>۱</sup>، \* فاطمه صدرنبوی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران  
 ۲. استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

 20.1001.1.23452544.1402.11.41.6.2

## چیکید

تاریخ دریافت: ۲۲ فروردین ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۸ تیر ۱۴۰۱

تاریخ انتشار: ۱ فروردین ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

## کلیدواژه‌ها:

فرصت‌های شغلی زنان  
 تحصیل کرده، نیروی  
 کار متخصص و کارآمد،  
 سیاست‌های اشتغال  
 زنان.

پژوهش حاضر با توجه به اهمیت جایگاه اشتغال زنان در قانون اساسی کشور، سند چشم‌انداز بیست‌ساله، جایگاه زنان در منشور حقوق و مسئولیت‌های آنان و همچنین سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. هدف از این پژوهش بررسی عوامل اثرگذار در فرصت‌های شغلی زنان تحصیل کرده، با تأکید بر نیروی کار متخصص و کارآمد در بین دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد مشهد بوده است. پارادایم پژوهش از نوع اثبات‌گرا و با رویکرد قیاسی است. روش تحقیق پیمایشی است و برای گردآوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. این تحقیق در میان ۳۱۳ دانشجوی زن در مقطع کارشناسی ارشد به‌روش نمونه‌گیری «طبقه‌ای متناسب با حجم» اجرا شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد هرچه کلیشه‌های جنسیتی و نابرابری جنسیتی در جامعه بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در میان دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی کمتر است و هرچه حمایت‌های خانواده، جامعه، دوستان و همکاران بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در میان دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی بیشتر خواهد بود. همچنین براساس بررسی متغیرهای زمینه‌ای، رشته تحصیلی و وضعیت تأهل بر فرصت‌های شغلی گروه مورد نظر تأثیر مثبت و معنادار دارد و متغیرهای سن و سطح درآمد سرپرست خانوار در گروه هدف بی‌اثر بوده است.

طبقه‌بندی JEL: O1, O12, O15, O16, O17

\* نویسنده مسئول:

دکتر فاطمه صدرنبوی

نشانی: مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

تلفن: ۹۸(۹۳۹)۴۴۸۷۱۶۱+

پست الکترونیک: Sadrnabavi@mshdiau.ac.ir

## ۱. مقدمه

اشتغال ضرورتی گریزناپذیر برای زندگی سالم و رشد و خودبسنده‌گی جامعه است. در مقابل، بیکاری عاملی مهم در بروز آسیب‌های فردی و اجتماعی به‌شمار می‌آید. با افزایش بیکاری بر میزان جرم، ناهنجاری و ناامنی در خانواده و جامعه افزوده می‌شود و در نهایت سلامت نظام اجتماعی با اختلال و نابسامانی‌های فراوان مواجه می‌گردد. از این‌رو اشتغال‌زایی و بیکاری‌زدایی یکی از مناسب‌ترین روش‌های تأمین سلامت جامعه و خانواده و مبارزه با جرایم، آسیب‌ها و ناامنی‌های فردی و اجتماعی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶). اشتغال از موضوعات اساسی در اقتصاد کشورهاست؛ به‌گونه‌ای که آمار بالای اشتغال از شاخص‌های مهم توسعه‌یافتگی جوامع است (ابطحی، ۱۳۹۵).

آموزش و اشتغال زنان در سطح جهان کماکان محل مناقشه بوده و در عین حال، با تبعیض و نابرابری همراه بوده است. سهم زنان در اشتغال و میزان مشارکت آن‌ها در نقش‌های مدیریتی بسیاری از کشورهای در حال توسعه و نیز ایران به مراتب کمتر از سهم مردان است (صالحی، ۱۳۹۷، به نقل از قیطاسی و عزیززی، ۱۳۹۹).

مسئله بیکاری در ایران به دلیل پیامدهای آن در ایجاد ناهنجاری‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای تمام احاد جامعه نگران‌کننده است و از آنجا که زنان نیمی از پیکره جامعه را تشکیل می‌دهند و سرمایه‌گذاری‌های زیادی از محل منابع ملی برای تربیت این نیروی انسانی متخصص در کشور صورت گرفته، بی‌توجهی به پدیده و معضل بیکاری در زنان دانشگاهی آن‌هم در مقاطع تحصیلی بالاتر، پیامدهای وسیع‌تری به دنبال خواهد داشت (مولدر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از کشاورز، ۱۳۹۴).

هرچند در طول دهه‌های اخیر به دلیل بروز مسائل گوناگون، مانند جنگ تحمیلی، کشور ما در مسیر رشد و توسعه با چالش‌ها و موانع متعددی روبه‌رو شده است، آرمان‌های محوری آن دستخوش تغییر نشده و برنامه‌ریزان همواره بر اساس ارزش‌های اعتقادی حاکم، در راستای تحقق کامل آن‌ها کوشیده‌اند. یکی از اهداف والای نظام، استقرار عدالت اجتماعی است. در همین راستا، ارتقای جایگاه زنان در جامعه و بهبود شاخص‌های توسعه انسانی از آرمان‌های نظام در برنامه‌های ملی قرار گرفته است. موضوع اشتغال زنان و افزایش میزان حضور آنان در مراکز علمی - تحقیقاتی، افزایش تمایل به حضور در بازار کار و عرضه روزافزون نیروی کار تحصیل کرده زن، موجبات این امر را فراهم کرده که اشتغال زنان در سطح موضوعات محوری و کلیدی جامعه تغییر ماهیت یابد (موحدی، ۱۳۸۵).

براساس آمار منتشرشده از سوی مرکز آمار ایران، طی ۹ سال، از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵،

1. Molder

جمعیت زنان دارای مدرک دانشگاهی و تحصیلات تکمیلی از ۳,۴۷۸,۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۷ به ۵,۷۴۰,۰۰۰ نفر در سال ۱۳۹۵ رسیده است. از بین این جمعیت تحصیل کرده، فقط ۱,۷۴۲,۰۰۰ نفر دارای شغل و باقی یعنی حدود ۴ میلیون نفر بیکار یا غیرفعال بوده‌اند. از سوی دیگر در برخی آمارهای مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری زنان دارای مدرک کارشناسی ارشد، دکتری و بالاتر از نرخ بیکاری در میان بقیه زنان بیشتر است. این آمار در شرایطی ارائه می‌شود که یکی از دغدغه‌های اجتماعی، ناتوانی بازار کار در جذب دانش‌آموختگان آموزش عالی و محروم بودن از شغل برای این قشر دارای تحصیلات عالی است. این مسئله در همه گروه‌های اجتماعی در ایران نمود دارد؛ اما آمارها حاکی از این است زنان دارای تحصیلات دانشگاهی به‌خصوص در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در این میان بیشتر گرفتار بیکاری شده‌اند (قیطاسی و عزیزی، ۱۳۹۹).

با وجود رشد و پیشی گرفتن تعداد دانش‌آموختگان زن، هنوز تحول شگرفی در نظام اشتغال کشور روی نداده است؛ به‌طوری که میانگین سهم زنان دانشگاهی از اشتغال حدود ۱۳ درصد است و درصد بسیار کمی از این مشارکت در سطوح کلان قانون‌گذاری و مدیریت است. نابرابری سهم زنان در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها نیز مشهود است؛ به‌طوری که سهم ۱۹ درصدی زنان در این عرصه در سال پیروزی انقلاب، تا سال ۱۳۹۱ فقط ۳ درصد رشد داشته است؛ در حالی که نرخ افزایش تعداد دانشجویان دختر در همین بازه زمانی چهل برابر (۴۰۰ درصد) بوده است. این ناهمسانی محصول ناهماهنگی سطوح مشارکتی است (همان).

برای توسعه همه‌جانبه و پایدار کشور ضروری است به این سرمایه انسانی توجه اساسی شود. از آثار و نتایج این توجه و تمرکز افزون بر توسعه، کاهش کج‌روی‌های اجتماعی و تحولات فرهنگی خواهد بود (ولی‌شعار، ۱۳۹۳).

بر اساس سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور در افق ۱۴۰۴، جامعه ایران برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی خواهد بود. رسیدن به این هدف مستلزم تغییر رویکرد از اقتصاد مبتنی بر منابع به اقتصاد مبتنی بر دانش و اهمیت یافتن موضوع دستیابی به توسعه پایدار است (حسینی، ۱۳۹۶).

توجه به فرصت‌های شغلی زنان تحصیل کرده یکی از اولویت‌هایی است که باید به آن توجه و بر آن تأکید شود؛ زیرا جامعه امروز ما با ایجاد امنیت اجتماعی و فراهم کردن امکان دسترسی به آموزش، با نرخ روزافزون باسوادی و عرضه نیروی کار دانش‌آموخته دانشگاهی زن به بازار کار روبه‌روست و روزبه‌روز بر جمعیت زنان باسواد جویای کار افزوده می‌شود و یکی از سیاست‌های دولت نیز باید ایجاد فرصت‌های شغلی برای این بخش از نیروی کار فکری جامعه باشد (همان).

در محاسبات آماری، نرخ مشارکت اقتصادی مردان همواره بیشتر از نرخ مشارکت اقتصادی زنان برآورد شده است. در مجامع بین‌المللی نیز، به این مسئله به‌عنوان نوعی تبعیض اجتماعی نگریسته می‌شود. تدقیق در اهمیت جایگاه اشتغال زنان در اصل ۳، ۲۱ و ۲۸ قانون اساسی کشور و جایگاه زنان در منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در بندهای ۱۰۲، ۱۰۴ و ۱۰۵ آن و همچنین سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران (مواد ۲ تا ۱۰) نشان‌دهنده لزوم توانمندسازی اقتصادی زنان، به‌خصوص زنان تحصیل‌کرده و در مفهومی مشخص‌تر موضوع ارتقای وضعیت اشتغال و پیشرفت زنان تحصیل‌کرده است (علی‌عسگری، ۱۳۸۴). بنابراین بررسی عوامل اثرگذار در فرصت‌های شغلی زنان تحصیل‌کرده می‌تواند گامی مهم در رشد و توسعه پایدار کشور باشد.

فرضیات تحقیق عبارت است از:

۱. عامل فرهنگی (باورهای سنتی و مذهبی درباره شغل و جنسیت) و عوامل اجتماعی (حمایت‌های اجتماعی و نابرابری جنسیتی) در فرصت‌های شغلی فارابی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد مشهد تأثیر دارد؛
۲. باورهای سنتی و مذهبی در خصوص شغل و جنسیت در فرصت‌های شغلی فارابی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی تأثیر دارد؛
۳. حمایت‌های اجتماعی در فرصت‌های شغلی فارابی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی تأثیر دارد؛
۴. نابرابری جنسیتی در فرصت‌های شغلی فارابی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی تأثیر دارد؛
۵. رشته تحصیلی، سن، وضعیت تأهل و سطح درآمد سرپرست خانوار در فرصت‌های شغلی فارابی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی تأثیر دارد.

## ۲. پیشینه تحقیق

بیشتر تحقیقات مرتبط با موضوع این مقاله در سه رویکرد جامعه‌شناسانه، روان‌شناسانه و مدیریتی انجام شده است.

رویکرد جامعه‌شناسانه: **قیطاسی (۱۳۹۹)** نقش زنان دانشگاهی را در توسعه پایدار و همه‌جانبه بررسی کرده و دریافته است که زنان دانشگاهی در رشد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و سیاسی کشور نقش مهمی دارند. **معینیان (۱۳۹۶)** با هدف بررسی تأثیر کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض شغلی با تمرکز بر جامعه ایران بیان کرده است که از عوامل مهم و مؤثر در تبعیض شغلی، کلیشه‌های جنسیتی رایج در فرهنگ عمومی است که این تصورات قالبی ساخته‌وپرداخته نظام آموزشی و ادبیات کهن است. **گلشنی (۱۳۹۴)** در

پژوهشی با موضوع شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های شغلی در نظام بانکداری به این نتیجه دست یافت که کمک به اقتصاد خانواده، کسب استقلال اقتصادی، اعتماد به نفس، توسعه نیروی انسانی و جایگاه و منزلت اجتماعی باعث اشتغال زنان در نظام بانکداری نمی‌شود. در تحقیقی دیگر، مستی (۱۳۹۴) رابطه وضعیت اشتغال زنان را با سلامت اجتماعی بررسی و اظهار کرده است که بین شرایط اشتغال زنان و سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد. هوک<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان نابرابری جنسیتی در دولت رفاه، جداسازی جنسیتی در کارخانه، به این نتایج دست یافت که بسترهای ملی و شهروندی ویژگی‌های نابرابری جنسیتی در خانه را از طریق روش‌هایی در سطح فردی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهد. میلر، لاری، لویس و رابل<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با موضوع دسترسی به کلیشه‌های جنسیتی، دریافتند که دختران بیشتر با کلیشه‌های مربوط به ظاهر و پسران با کلیشه‌هایی مربوط به عمل و فعالیت توصیف می‌شوند.

رویکرد روان‌شناسانه: بیشتر تحقیقات با این رویکرد مربوط به مسیر شغلی است. شفیع‌آبادی، عابدی، اکبرزاده، نیلفروشان و عیسی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل، اشاره کردند عواملی مانند شخصیت، علایق، ارزش‌ها، فضای محیط آموزشی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، خانواده، الگو، خودپنداره، خودپنداره تحصیلی، تجارب رشدی، برنامه‌ریزی، مهارت‌های فراشناختی، علوم آمادگی، فقدان اطلاعات، اطلاعات متناقض، اطلاعات کم، کسب اطلاعات به‌روش نادرست، انگیزه پیشرفت، نیازمندی مذهب، مهارت تصمیم‌گیری درک رابطه، پیشرفت تحصیلی برنامه‌ریزی شغلی، نگرش مثبت به شغل و آموزش مهارت در کسب اطلاعات شغلی، شناخت تأثیر شغل‌ها و شناخت تأثیر نیازهای جامعه در ماهیت و ساختار شغل نقش مهمی در رشد افراد در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل ایفا می‌کنند. سان آلی لیم و سوکی‌یوری یو<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در بررسی‌ای با عنوان حمایت روانی، تحصیلی و فرهنگی والدین، دریافتند که والدین باید به عزت‌نفس فرزندانشان کمک کنند و محیطی را برای آن‌ها فراهم آورند تا بتوانند عاقلانه مسیر شغلی خود را در این جامعه در حال تغییر بیابند. مفهوم عملی مهم در اینجا این است که برای تقویت آمادگی شغلی نوجوانان فقط حمایت کردن کافی نیست، بلکه باید با ارتقای اعتماد به نفس نوجوانان به آن‌ها کمک کنیم شغلشان را با تکیه بر ارزش‌ها و استعدادهايشان برگزینند. علاوه بر این، وجود تفاوت‌های جنسیتی در مسیر رشد بلوغ شغلی به تطبیق این مداخلات نیاز دارد. بومبوللا، دیل و ایاز و کیامارو<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر درازمدت حمایت والدین بر

2. Hook

3. Miller, Lurye, Iosuis & Ruble

4. Sun Ali Lim & Sukkyuryou

5. Bombowela, Dealwis & cbamaru

بلوغ شغلی نوجوانان با هدف شغلی عوامل مؤثر در پیشرفت شغلی نوجوانان نشان دادند ارتقای شغلی نوجوانان را می‌توان از طریق ملاحظات مناسب در دوران نوجوانی با در نظر گرفتن این تفاوت‌های جنسیتی افزایش داد.

رویکرد مدیریتی: بیشتر تحقیقات انجام‌شده با این رویکرد درباره مانع‌های ارتقای شغلی زنان تحصیل‌کرده با توجه به موانع سازمانی، سقف شیشه‌ای، فرهنگ حاکم، دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی اشاره‌شده است. زارع (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با موضوع آسیب‌شناسی تصدی، ماندن و ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های دولتی و خصوصی به این نتیجه رسیده است که موانع سازمانی، اجتماعی، فرهنگی، فردی و سیاسی در میزان دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی تأثیر می‌گذارد. دلاور (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان آسیب‌شناسی حضور اندک بانوان در عرصه مدیریتی نظام آموزش عالی، این مسئله را بررسی کرده است که چرا با وجود حضور چشمگیر زنان در رده‌های مختلف نظام آموزش عالی، تصدی‌گری آنان در مشاغل مدیریتی اندک است. او آسیب‌شناسی و موانع این حضور را براساس روش اسنادی بررسی کرده و مهم‌ترین موانع را به این ترتیب برشمرده است: موانع درونی، مسئولیت‌های خانوادگی و خانه‌داری، قوانین و مقررات، بی‌عدالتی، فشار بیشتر، ویژگی‌های مردانی مدیر و سبک مدیریت زنان. پروجینی<sup>۶</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود اظهار کرده زنانی که در زمینه‌هایی با برابری جنسیتی زیاد پرورش یافته‌اند، انتظارات خود را به‌طور فزاینده‌ای برابر با هم‌تایان مرد می‌دانند. پر واضح است در این زمینه به‌دلیل اهمیت موضوع تحقیقات زیادی انجام شده که در آن‌ها، از دیدگاه‌های خاصی به مشکلات زنان پرداخته شده است (مانند: غیاثی راوری، ۱۳۹۶؛ شکرپیگی، ۱۳۹۶، حسینی، ۱۳۹۶؛ فتحی، ۱۳۹۵؛ خادمی و صادقی فسایی، ۱۳۹۴؛ بحرینی، ۱۳۹۴؛ غضنفری، ۱۳۹۴؛ بخارایی، ۱۳۹۴؛ ولی‌شعاری، ۱۳۹۳؛ آزاده و مهرآبادی، ۱۳۹۳؛ مرشدی، ۱۳۹۳؛ کشاورز، ۱۳۹۴؛ کلانتری و فقیه‌ایمانی، ۱۳۹۳؛ صالحی‌پور، ۱۳۹۲؛ احمدی، ۱۳۹۲؛ کریمی موعازی، ۱۳۹۲؛ دلاور و مظفری، ۱۳۹۱؛ زارعی، ۱۳۹۱؛ نرسیسیانس و افقهی، ۱۳۹۱؛ Peterson, 2012; Hook, 2010; Fuwa, 2004; Elias & Hans, 2008; Karlton, 2000; Coawn & Warren, 1994). هیچ‌یک از پژوهش‌هایی که با رویکرد جامعه‌شناختی به مسئله اشتغال زنان تحصیل‌کرده پرداخته‌اند، عوامل فرهنگی و اجتماعی مورد نظر را از زاویه فرصت‌های شغلی نکاویده‌اند. بنابراین در این پژوهش، بر تأثیر عامل فرهنگی (باورهای سنتی و مذهبی درباره شغل و جنسیت)، عوامل اجتماعی (حمایت‌های اجتماعی خانواده، جامعه، دوستان و همکاران، و نابرابری جنسیتی) و متغیرهای زمینه‌ای (سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی و سطح درآمد سرپرست خانوار) در فرصت‌های شغلی گروه هدف تمرکز شده است.

6. Perugini



### ۳. چارچوب نظری

برای بررسی فرصت‌های شغلی، بر نظریه منابع و نظریه توانمندسازی زنان تمرکز شده است. براساس نظریه منابع، تحصیلات و اشتغال زنان به توانمندی بیشتر آن‌ها در ساختار خانواده منجر می‌شود (حسینی، ۱۳۹۶). در نظریه توانمندسازی زنان، هدف افزایش قدرت زنان است؛ ولی قدرت به معنای برتری فردی بر فرد دیگر نیست، بلکه اکتفا به قدرت درونی خود است (لانگه، ۱۳۷۲، ص. ۱۸). برای سنجش باورهای سنتی و مذهبی در خصوص جنسیت و شغل از نظریه نابرابری جنسیتی بوردیو و نظریه تبعیض جنسیتی دووجهی فیسک<sup>۷</sup> استفاده شده است. از نظر بوردیو، شکلی از علت چرخشی در نظام نابرابری جنسیتی جوامع مدرن وجود دارد؛ به گونه‌ای که ساختارهای عینی اجتماعی باورهای فردی را شکل می‌دهد و افراد بر پایه این باورها به گونه‌ای عمل می‌کنند که نظم اجتماعی جنسیتی تقویت می‌شود (حسینی، ۱۳۹۷). نظریه دووجهی فیسک نقش سنتی و بسته زنان در خانواده، محدود کردن آنان در پیشرفت در کار و جاه‌طلبی، سپردن تمام مسئولیت‌های خانه و پرورش فرزند و مراقبت از آنها به زنان و شناساندن آنان به عنوان افرادی مطیع و وابسته به حمایت شوهران را — حتی اگر سابقه کار داشته و آن را فدای مسئولیت‌های خانه و فرزند کرده باشند — نشان می‌دهد (Fiske, Chen & Lee, 2009, p. 765). در بررسی تأثیر مؤلفه حمایت‌های اجتماعی (خانواده، جامعه، دوستان و همکاران) در فرصت‌های شغلی گروه نام‌برده، از نظریه فرسایش و نظریه طرف‌داران حقوق اجتماعی زنان و نظریه تعاملی استفاده شده است. «نظریه فرسایش نشان می‌دهد زمانی که شاهد دیرکرد فرهنگی هستیم، زیرساخت‌ها دگرگون می‌شوند، در حالی که عناصر روستا، تحول نمی‌یابند یا سرعت تحول آن‌ها اندک است» (ساروخانی، ۱۳۹۶، ص. ۲۳۰). طرف‌داران حقوق اجتماعی زنان معتقدند وضعیت زنان در خانواده جزئی از سیستم کل اجتماعی است که آن‌ها را تابع مردان کرده است. نظریه تعاملی بحث می‌کند که موقعیت فروتر زنان صرفاً نتیجه نابرابری‌های ناشی از جنس، نژاد یا طبقه نیست، بلکه برآیند موقعیتی است که از روابط هم‌زمان و درهم‌آمیخته بین این عوامل به وجود آمده است (همان‌جا).

تأثیر نابرابری جنسیتی در فرصت‌های شغلی گروه مورد تحقیق، با استفاده از نظریه نابرابری جنسیتی بلومبرگ و شاخص‌های نظریه‌های نابرابری جنسیتی فمینیست‌ها بررسی شده است. بلومبرگ جایگاه زنان را در قیاس با مردان در جوامع مختلف شرح می‌دهد. او معتقد است قدرت اقتصادی به وسیله آنچه آن را میزان تخفیف می‌نامد، شکل می‌گیرد که

7. Fiske



در جریان آن، قدرت زنان کاهش یا افزایش خواهد یافت (Tarner, 1999).

چهار مضمون، شاخص نظریه های نابرابری جنسیتی می باشد: نخست آنکه زنان مردان نه تنها موقعیت های متفاوتی در جامعه دارند، بلکه در موقعیت های نابرابری قرار گرفته اند. زنان در مقایسه با مردانی که در همان جایگاه اجتماعی زنان جای دارند، از منافع مادی، منزلت اجتماعی قدرت و فرصت های تحقق نفس کمتری برخوردارند. این جایگاه اجتماعی می توانند بر طبقه، نژاد، شغل، موقعیت، دین، آموزش و ملیت و یا هر عامل مهم اجتماعی دیگر مبتنی باشد. دوم آنکه این نابرابری از سازمان جامعه سرچشمه می گیرد و از هیچ گونه تفاوت مهم زیست شناختی یا شخصیتی میان زنان و مردان ناشی نمی شود. سومین مضمون نظریه نابرابری این است که هر چند افراد انسانی ممکن است از نظر استعدادها و ویژگی هایشان با یکدیگر تا اندازه ای تفاوت داشته باشند، اما هیچ گونه الگوی تفوق طبیعی مهمی وجود ندارد که دو جنس را از هم متمایز سازد؛ نابرابری جنسیتی برای آن وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برای برآوردن نیاز به تحقق نفس برخوردارند؛ در حالی که هر دو در این نیاز سهیم اند. چهارم اینکه همه نظریه های نابرابری فرض را بر این می گیرند که هم مردان و هم زنان می توانند در برابر ساختارها و موقعیت های اجتماعی برابانه تر، واکنش آسان و طبیعی از خود نشان دهند؛ به عبارت دیگر، آن ها بر این عقیده اند که دگرگون ساختن موقعیت زنان امکان پذیر است (ریترز، ۱۳۹۳، ص. ۴۷۳).

#### ۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر در فرصت های شغلی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی با تأکید بر نیروی کار متخصص و کارآمد در شهر مشهد انجام شده است. بدین منظور، عامل فرهنگی (باورهای مذهبی و سنتی در خصوص شغل و جنسیت)، عوامل اجتماعی (حمایت های اجتماعی جامعه، خانواده، دوستان و همکاران، و نابرابری جنسیتی) و متغیرهای زمینه ای (وضعیت تأهل، سن، رشته تحصیلی و سطح درآمد سرپرست خانوار) بررسی شده است. پژوهش از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری از میان دانشجویان کارشناسی ارشد زن دانشگاه آزاد مشهد انتخاب شده که با استفاده از ابزار پرسش نامه، در میان ۳۱۳ دانشجو نمونه گیری انجام شده است. روش نمونه گیری «طبقه ای متناسب با حجم» است. در فرایند پرسشگری حتی المقدور تلاش شد پرسش نامه ها در هر دانشکده به طور متوازن در رشته های گوناگون توزیع گردد.

$$n = \frac{T^2 \cdot pq}{d^2} = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2} = 312.18$$

حجم نمونه: 312.18

$$n = \frac{T^2 \cdot pq}{d^2} = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2} = 312.18$$

به دست آمده است.

پایایی:<sup>۸</sup> از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

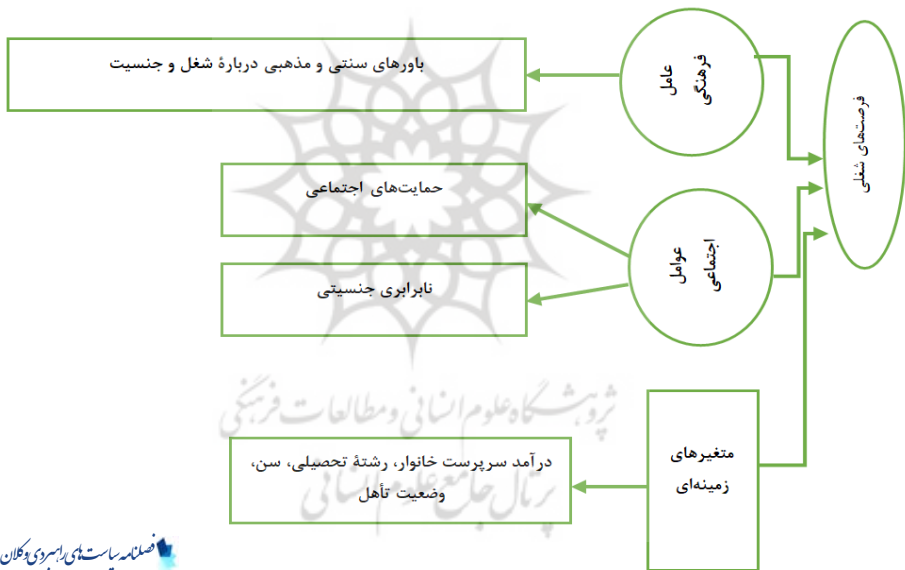
جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

تعداد آیتم‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۴۸	۰٫۸۲۵

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

روایی: تحقیق حاضر از دو نوع روایی صوری و محتوایی برخوردار بوده است.

#### ۱-۴. الگوی بررسی



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

#### ۲-۴. تعریف مفاهیم

کلیشه‌های جنسیتی: در تحقیق حاضر، کلیشه‌های جنسیتی همهٔ تصوراتی است که جامعه بدون هیچ پایه و اساسی از زنان انتظار دارد که به‌گونه‌ای خاص فکر و رفتار کنند؛ در غیر این صورت، با قضاوت‌های منفی و طردشدگی مجازات می‌شوند. این قضاوت‌ها همچون

8. reliability

مانعی عمل می‌کند و اجازه نمی‌دهد زنان در رفتار و افکارشان آزادی داشته باشند و در بهترین شرایط قرار گیرند (ابوحمره، ۱۳۹۶).

حمایت‌های اجتماعی: در تحقیق حاضر، تمام حمایت‌هایی است که از جانب خانواده، جامعه، دوستان و همکاران شکل می‌گیرد تا دانشجوی زن دارای تحصیلات تکمیلی بتواند در جامعه در ارتباطی امن و با فرصت‌هایی برابر به شغل مورد نظرش دست یابد (کاکایی، ۱۳۹۵).

نابرابری جنسیتی: در تحقیق حاضر، منظور رفتارها و موقعیت‌های نابرابری است که باعث می‌شود زنان دارای تحصیلات عالی به شغل مورد نظرشان دست نیابند.

فرصت‌های شغلی: در تحقیق حاضر، فرصت‌های مطلوب شغلی است که برای دانشجوی زن دارای تحصیلات تکمیلی می‌تواند وجود داشته باشد تا با توجه به رشته تحصیلی خود وارد بازار کار شود و در مقابل آن مزد و جایگاه اجتماعی دریافت کند (آزاده و مهرآبادی، ۱۳۹۳).

## ۵. یافته‌های تحقیق

### ۵-۱. آمار توصیفی مشخصات دموگرافی وضعیت شرکت‌کنندگان

وضعیت سنی شرکت‌کنندگان: شکل ۱ نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۴ تا ۳۰ سال است.



شکل ۱. وضعیت سنی شرکت‌کنندگان

وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان: با توجه به شکل ۲، ۳۹،۹ درصد متأهل و بقیه مجرد هستند.



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۲. وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان

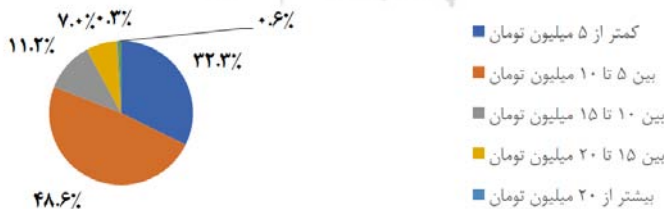
وضعیت تحصیلی شرکت‌کنندگان: شکل ۳ نشان می‌دهد بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان مربوط به گروه علوم پایه است.



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۳. فراوانی رشته تحصیلی شرکت‌کنندگان

سطح درآمد سرپرست شرکت‌کنندگان: بیشترین فراوانی مربوط به سطح درآمد کمتر از ۵ میلیون تومان در ماه است.



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۴. وضعیت درآمدی سرپرست شرکت‌کنندگان

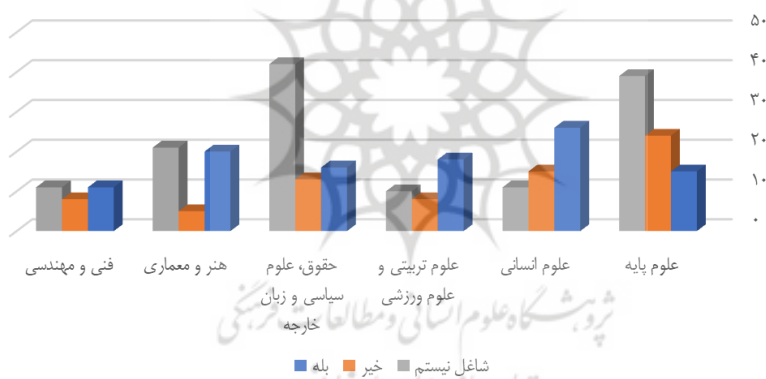
وضعیت اشتغال شرکت‌کنندگان: با توجه به شکل ۵، ۵۷٫۲ درصد شاغل و ۴۲٫۸ درصد بیکار هستند.



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۵. نمودار دایره‌ای وضعیت اشتغال شرکت‌کنندگان

وضعیت مرتبط بودن شغل با رشته تحصیلی شرکت‌کنندگان: بیشترین ارتباط بین شغل و رشته تحصیلی مربوط به گروه هنر و معماری است.



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۶. نمودار میله‌ای وضعیت مرتبط بودن شغل با رشته تحصیلی

## ۵-۲. برازش مدل

منظور از برازش مدل این است که چقدر مدل با داده‌های مربوطه سازگاری دارد. لذا در این قسمت، برازش مدل مفروض پژوهش ارزیابی شده است تا از سازگاری آن با داده‌های پژوهش اطمینان حاصل گردد و در نهایت پاسخ سؤالات پژوهش استنتاج گردد. بررسی برازش مدل مفهومی در دو مرحله صورت گرفت. نخست ارزیابی برازش بخش اندازه‌گیری مدل و دوم ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل که در ادامه به تفصیل درباره آن‌ها بحث شده است.

## جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

GFI	RMSRA	NFI	CFI	CMIN/DF	مجذور کای	شاخص
۰.۹۹۶	۰.۰۷۷	۰.۹۹۵	۰.۹۹۹	۰.۵۰۳	۲۰.۱۴	مدل مفهومی

## فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

با توجه به جدول ۲، از تمام شاخص‌ها این‌گونه استنباط می‌شود که مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار ارتباط شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود. اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد، مؤید این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی درباره آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نکته مهم این است که اگر پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیری کمتر از ۰/۴ مواجه شدیم، باید آن شاخص‌ها (سوالات پرسش‌نامه) را اصلاح یا از مدل تحقیق حذف کنیم.

## جدول ۳. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی و روایی هم‌گرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ Alpha>0.7	ضریب پایایی ترکیبی CR>0.7	میانگین واریانس استخراجی AVE>0.05
فرصت‌های شغلی	۰/۷۵۴	۰/۸۴۴	۰/۵۷۶
باورهای سنتی	۰/۸۲۱	۰/۸۷۱	۰/۵۲۹
نابرابری جنسیتی	۰/۷۹۱	۰/۸۵۷	۰/۵۴۷
حمایت اجتماعی	۰/۸۰۳	۰/۸۶۴	۰/۵۵۹

## فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE در بازه مربوطه قرار گرفته است، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی هم‌گرای مدل پژوهش را تأیید کرد.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی متغیرهای فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	شرح	ضریب	خطای استاندارد	ناحیه بحرانی	p		
فرضیه اول	فرصت‌های شغلی	->-	باورهای سنتی	-۰/۰۴۲	۰/۱۲۶	۲/۶۲۲	۰/۰۰۵
فرضیه دوم	فرصت‌های شغلی	->-	نابرابری جنسیتی	-۰/۱۶۱	۰/۰۴۸	۳/۳۷۶	۰/۰۰۰
فرضیه سوم	فرصت‌های شغلی	->-	حمایت اجتماعی	۰/۳۷۷	۰/۱۰۰	۳/۷۶۴	۰/۰۰۰

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

با توجه به **جدول ۴**، علامت ضریب رگرسیونی نشان از تأثیر مثبت یا منفی دوجه‌دوی متغیرها دارد. براساس مقدار ناحیه بحرانی و مقدار  $p$ ، باورهای سنتی در فرصت‌های شغلی تأثیر معنادار دارد ( $p=۰/۰۰۵$ )؛ نابرابری جنسیتی در فرصت‌های شغلی تأثیر معنادار دارد ( $p=۰/۰۰۰$ )؛ حمایت‌های اجتماعی در فرصت‌های شغلی تأثیر معنادار دارد ( $p=۰/۰۰۰$ ).

### ۵-۳. نتایج فرضیه‌ها

**فرضیه اصلی:** با توجه به **جدول ۴** و ضرایب رگرسیونی و همچنین مقدار ناحیه بحرانی، نتایج حاکی از این است که متغیرهای باورهای سنتی و نابرابری جنسیتی و بیکاری تأثیر معنادار و منفی در فرصت‌های شغلی فراروی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد مشهد دارد و متغیر حمایت‌های اجتماعی (جامعه، خانواده، دوستان و همکاران) دارای تأثیر مثبت و معنادار در گروه نام‌برده است.

**فرضیه اول:** با توجه به **جدول ۴** و ضریب رگرسیونی، تأثیر متغیر باورهای سنتی در فرصت‌های شغلی برابر با  $-۰/۰۴۲$  است. همچنین مقدار ناحیه بحرانی برای این ضریب برابر با  $۲/۶۲۲$  است که نشان می‌دهد این ضریب در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. به‌طور کلی مطابق نتایج برآورد مدل، باورهای سنتی فرصت‌های شغلی را به‌شکل منفی و معنادار تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌عبارتی هرچه کلیشه‌های جنسیتی بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی کمتر است.

**فرضیه دوم:** با توجه به **جدول ۴** و ضریب رگرسیونی، تأثیر متغیر نابرابری جنسیتی



در فرصت‌های شغلی برابر با ۰/۱۶۱- است. همچنین مقدار ناحیه بحرانی برای این ضریب برابر با ۳/۳۷۶ و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از معنادار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد دارد. به‌طور کلی براساس نتایج برآورد مدل، نابرابری جنسیتی فرصت‌های شغلی را به‌شکل منفی و معنادار تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌عبارتی هرچه نابرابری‌های جنسیتی بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی کمتر است.

**فرضیه سوم:** با توجه به **جدول ۴** و ضریب رگرسیونی، تأثیر متغیر حمایت اجتماعی در فرصت‌های شغلی برابر با ۰/۳۹۲ است. همچنین مقدار ناحیه بحرانی برای این ضریب برابر با ۴/۰۳۳ و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان می‌دهد این ضریب در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. به‌طور کلی نتایج برآورد مدل حاکی از این است که حمایت‌های اجتماعی فرصت‌های شغلی را به‌شکل مثبت و معنادار تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌عبارتی هرچه حمایت‌های اجتماعی بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی بیشتر است.

افزون بر این فرضیه‌ها، بررسی شد که آیا رشته تحصیلی، سن، وضعیت تأهل و سطح درآمد سرپرست خانوار در فرصت‌های شغلی فراروی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی تأثیر می‌گذارد یا خیر. برای آزمون این فرضیه‌ها از مدل رگرسیون ساده استفاده شد. این مدل به‌صورت زیر است:

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$$

جدول ۵. نتایج ضرایب رگرسیونی مدل برازش‌یافته

مدل	ضریب	خطای استاندارد	ناحیه بحرانی	P
ضریب ثابت	۱۵.۱۲۸	۷۱۲.	۲۱.۲۶۰	۰۰۰.
سن	۰.۱۰-	۱۷۰.	۰.۵۸-	۹۵۴.
وضعیت تأهل	۷۵۵.-	۳۳۴.	۲.۲۵۸-	۰۲۵.
رشته تحصیلی	۲.۵۹	۰.۵۰.	۱۸.۵۶	۰۰۰.
سطح درآمد سرپرست خانوار	۲۰۳.	۱۸۹.	۱.۰۷۴	۲۸۴.

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

براساس **جدول ۵**، از آنجا که p برای متغیر تصادفی وضعیت تأهل کمتر از ۰/۰۵ است، متغیر وضعیت تأهل اثر مثبت در فرصت‌های شغلی دارد؛ افزون بر این متغیر، رشته تحصیلی نیز از آنجا که p کمتر از ۰/۰۵ است، اثر مثبت در فرصت‌های شغلی دارد. از سوی دیگر از

آنجا که  $p$  برای متغیرهای سن و سطح درآمد سرپرست خانوار کمتر از  $0/05$  نیست، این دو متغیر در فرصت‌های شغلی تأثیر ندارد.

## ۶. نتیجه

### ۶-۱. جمع‌بندی کلی

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر در فرصت‌های شغلی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی با تأکید بر نیروی کار متخصص و کارآمد در شهر مشهد انجام شد. بدین منظور، تأثیر عامل فرهنگی (باورهای سنتی و مذهبی درباره شغل و جنسیت)، عوامل اجتماعی (حمایت‌های اجتماعی خانواده، جامعه، دوستان و همکاران، و نابرابری جنسیتی) و متغیرهای زمینه‌ای (سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی و سطح درآمد سرپرست خانوار) مورد بررسی و سنجش قرار گرفت.

پژوهش از نوع پیمایشی بود که با رویکرد قیاسی انجام شد. جامعه آماری تحقیق از بین دانشجویان کارشناسی‌ارشد زن دانشگاه آزاد مشهد انتخاب شد. جمع‌آوری اطلاعات با ابزار پرسش‌نامه از نوع سؤالات بسته در طیف لیکرت بود و در میان ۳۱۳ دانشجوی نمونه‌گیری شد. روش نمونه‌گیری «طبقه‌ای متناسب با حجم» بود. در فرایند پرسشگری حتی‌المقدور تلاش شد در هر دانشکده پرسش‌نامه به شکل متوازن در رشته‌های گوناگون توزیع گردد. ملاک ارزشیابی پرسش‌نامه روایی صوری و محتوایی بود و برای بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق  $0/825$  به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی لازم در ابزار تحقیق است.

در برازش مدل متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق از مدل مفهومی، مجذور کای،  $RMSRA$ ،  $NFI$ ،  $CFI$ ،  $CMIN/DF$  و  $GFI$  استفاده شد که به ترتیب هریک از آن‌ها رابطه بین متغیرها، متوسط باقی‌مانده‌های بین هم‌بستگی / کوواریانس مشاهده‌شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه و نیز مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها را به شکل مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. نتایج نمایاننده برازش مطلوب است. از تمام شاخص‌ها این‌گونه استنباط شد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و  $AVE$  همگی در بازه مربوطه قرار گرفته است، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی هم‌گرایی مدل پژوهش را تأیید کرد.

طبق یافته‌های پژوهش، هرچه کلیشه‌های جنسیتی و نابرابری جنسیتی بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی کمتر است؛ هرچه حمایت‌های اجتماعی (جامعه، خانواده، دوستان و همکاران) بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی دانشجویان زن تحصیلات

تکمیلی بیشتر است؛ همچنین متغیرهای وضعیت تأهل و رشته تحصیلی تأثیر مثبت و معنادار در فرصت‌های شغلی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دارد و متغیرهای سن و سطح درآمد سرپرست خانوار در فرصت‌های شغلی دانشجویان زن تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد مشهد تأثیر ندارد.

## ۲-۶. تطبیق نتایج با نظریات و تحقیقات دیگر پژوهشگران

کلیشه‌های جنسیتی در تحقیق حاضر همه تصوراتی است که جامعه بدون هیچ پایه و اساسی از زنان انتظار دارد که به‌گونه‌ای خاص فکر و رفتار کنند؛ در غیر این صورت، با قضاوت‌های منفی و طردشدگی مجازات می‌شوند. این قضاوت‌ها همچون مانعی است که اجازه نمی‌دهد زنان در رفتار و افکارشان آزادی داشته باشند و در بهترین شرایط قرار گیرند. نتایج این تحقیق نشان داد هرچه کلیشه‌های جنسیتی بیشتر باشد، فرصت‌های شغلی در زنان تحصیل کرده کمتر خواهد بود که با نظریه تبعیض جنسیتی دووجهی فیسک و یافته‌های تحقیق معینیان (۱۳۹۶) و میلر و دیگران (۲۰۰۹) مطابقت دارد.

حمایت‌های اجتماعی در این پژوهش تمام حمایت‌هایی است که از جانب خانواده، جامعه، دوستان و همکاران شکل می‌گیرد تا دانشجوی زن دارای تحصیلات تکمیلی بتواند در ارتباطی امن و با فرصت‌هایی برابر به شغل مورد نظرش دست یابد. نتایج این بخش با نظریه طرفداران حقوق اجتماعی زنان و نظریه تعاملی و همچنین نظریه فرسایش و تحقیقی که قربانی (۱۳۹۰) انجام داده است، تناسب دارد.

نابرابری جنسیتی در تحقیق حاضر به همه رفتارها و موقعیت‌های نابرابری اشاره می‌کند که باعث می‌شود زنان دارای تحصیلات عالی به شغل مورد نظرشان دست نیابند. نتیجه این بخش با نظریه نابرابری بلومبرگ و نظریه نابرابری جنسیتی فمینیست‌ها و همچنین نتایج تحقیقات شکر بیگی (۱۳۹۶) و فودا (۲۰۰۴) مطابقت دارد.

فرصت‌های شغلی در تحقیق پیش‌رو دستیابی به فرصت‌های مطلوبی است که برای دانشجوی زن دارای تحصیلات تکمیلی وجود دارد تا با توجه به رشته تحصیلی خود وارد بازار کار شود و در مقابل آن مزد و جایگاه اجتماعی دریافت کند. نتایج این بخش با نظریه توانمندسازی زنان و نظریه منابع و یافت‌های تحقیق گلشنی (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

## ۳-۶. جمع‌بندی نهایی

برای دستیابی به اهداف توسعه و رهایی از بیکاری باید نیازها، امکانات و محدودیت‌ها را شناخت و با استفاده کارآمد و بهینه از آن‌ها و با برقراری عدالت اجتماعی و نگاه به آینده، برای تغییر وضع موجود چاره‌ای اندیشید و بستر لازم برای رشد و خلاقیت در زنان تحصیل کرده را ایجاد کرد. با شناسایی فرصت‌های شغلی و اختصاص آن‌ها به زنان دارای

تحصیلات تکمیلی که برای رشد و تربیت آنان هزینه‌های بسیاری صورت گرفته است، می‌توان در جهت اهداف توسعه‌یافتگی گام‌هایی مؤثر برداشت.

معضل اشتغال زنان، به‌خصوص زنان دارای تحصیلات عالی، یکی از شاخص‌های سنجش میزان توسعه‌یافتگی در کشورهاست. از یک سو کشور ایران به دوران سال‌خوردگی نزدیک می‌شود و رسیدن به این مرحله یعنی وابستگی و از سوی دیگر در مسیر توسعه نوپا قرار دارد؛ بنابراین استفاده از تمام نیرو کار، اعم از زن و مرد، برای رسیدن به پیشرفت ضرورتی گریزناپذیر است. در مسیر توسعه، چاره‌ای نیست جز ایجاد ساختارهای مناسب برای به‌کارگیری نیروهایی که بتوانند با اتکا به دانش و مهارت و استفاده از فناوری مناسب هرچه سریع‌تر شکاف بین توسعه‌یافتگی و توسعه‌نیافتگی را پر کنند.

بحث مشارکت اقتصادی و اهمیت بهره‌مندی از سرمایه‌های اجتماعی و نیروی انسانی کشور همواره مورد توجه مسئولان بوده و بسیاری از قوانین و سیاست‌های مصوب در نظام جمهوری اسلامی ایران در همین راستا تدوین شده است که در صورت اجرای دقیق آن‌ها و پیگیری مستمر بر روند اجرا، می‌توان انتظار بهبود و ارتقای وضعیت شغلی زنان تحصیل کرده را داشت.

از سوی دیگر قوانین آسان‌کننده وضعیت اشتغال زنان منوط به پذیرش فرهنگی و فرهنگ‌سازی لازم در این خصوص است تا بتواند بسیاری از موانع اقتصادی زنان را مرتفع سازد.

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده فرهنگ نابرابر یا به بیان بهتر، فقدان فرهنگ فعالیت و مهارت‌آموزی و البته تجربه‌ورزی شغلی میان دختران در زندگی شهری است. دختر جوانی که در فرهنگ ایران در سنین نوجوانی و بعضاً جوانی مشغول به کار شود، با عنوان شخصی که در شرایط ضعیف اقتصادی خانواده قرار دارد، مورد خطاب و قضاوت قرار می‌گیرد؛ در حالی که هر نوجوانی قبل از انتخاب رشته تحصیلی، باید در شرایط مناسب، تجربیاتی را از شغل‌های متفاوت به‌دست آورد تا ضمن شناخت دقیق‌تر استعدادها و توانایی‌هایش و آشنایی با بازار کار، رشته تحصیلی خود را دقیق‌تر و آگاهانه‌تر انتخاب کند. دانشجوی جوانی که با ناپختگی رشته‌ای را برگزیده و در پایان دوره تحصیلاتش بعد از چند سال صرف وقت و هزینه، بدون کسب مهارت و تجربه با معضل بیکاری روبه‌رو می‌شود، یا به مهاجرت می‌اندیشد یا با افسردگی و ناکامی مواجه می‌گردد. درنهایت این ناکامی گریبان‌گیر جامعه می‌شود و ناهنجاری‌های دیگری می‌آفریند. با توجه به این مهم، به‌نظر می‌رسد فرهنگ‌سازی به‌منظور ایجاد بستری مناسب برای کسب تجربه شغلی در نوجوان و جوانان دختر می‌تواند به موفقیت و ایجاد فرصت‌های مناسب شغلی آتی در آنان مفید واقع گردد.

## ۷. پیشنهادها

- ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید بر استفاده از توسعه فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان؛
- آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار؛
- بهبود محیط جامع کسب‌وکار و ارتقای شاخص‌های آن؛
- توجه ویژه به کاهش نرخ بیکاری؛
- پذیرش فرهنگی اشتغال دختران و زنان.

## ملاحظات اخلاقی

### حامی مالی

این مقاله حامی مالی ندارد.

### مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت کرده‌اند.

### تعارض منافع

بنابه اظهار نویسندگان، در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

### تعهد کپی‌رایت

طبق تعهد نویسندگان، حق کپی‌رایت (CC) رعایت شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## References

- Abtahi, A. (2016). *Qualitative analysis of effective factors on the role of occupation advisor in employment and business market from the perspective of advisory jobs*. MA thesis of occupational advisory, Faculty of education and psychology, Allameh Tabatai University. (Persain)
- Abuhamzeh, S. (2017). *A sociological analysis of gender biases in female discrimination in families*. MA thesis of sociological studies, Faculty of humanities and social sciences, Mazandaran University. (Persain)
- Ahmadi, Z. (2013). *Analyzing the relationship between female education and social capital of families*. MA thesis of psychology, Faculty of psychology and educational sciences, Islamic Azad University, Central branch. (Persain)
- Ali Asgari, F. (2005). *An introduction to socio-cultural council of female*. Tehran: Socio-cultural council of female. (Persain)
- Azadeh, M., & Mehrabadi, S. (2014). Analyzing the reasons of female attitudes in higher education. *Social Studies of Women*, 12(2). (Persain)
- Babayi Zaklili, M. (2006). Female challenges for management promotions in public organizations. *Journal of Humanities Teachers, Management Special Issue*, 10(46), 45-81. (Persain)
- Baratali, M., Youseif, A., & Mirshahjafari, E. (2010). Women, employment, and higher education. *Higher Education in Iran*, 3(2), 79-101. (Persain)
- Bayreini, M. (2015). The status of female employment from the perspective of Islam. *Journal of Women and Family*, 2(5), 11-12. (Persain)
- Bokharayi, A. (2015). Analyzing the sociocultural factors affecting gender discrimination: the case of married women between 20 to 49 in Isfahan. *Journal of Socio-Cultural Studies*, 4(3), 59-82. (Persain)
- Bombuwela, P. M., & De Alwis, A. Ch. (2017). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations – case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19. <http://doi.org/10.7441/joc.2017.02.01>
- Carlton, M. (2000). Motivation and school readiness kindergarten children dissertation abstracts in ternational section. *Humanities & Social Sciences*, 60(11), 38-39.
- Coawn, G., & Warren, L. (1994). Dependency gendered-stereotyped traits. *Sex Roles*, 3(9/10), 254-269.

- Delavar, A., Mozafari, A., & Goasiayi, M. (2012). A comparative study of the attitudes towards future jobs among MA students of relation sciences and MA students of sociology. *Press Studies*, 8(20), (Persain)
- Delavar, P., & Gholami, S. (2015). *A pathological study on the low presence of women in the management of higher education*. Conference of Women and Management in Higher Education. (Persain)
- Elias, M., & Haynes, N. M. (2008). Social competence, social support and academic achievement among school children. *Journal of School Psychology Quarterly*, 23(4), 474-495.
- Fathi, S., & Torkman, S. (2016). Analyzing the impact of female employment on their quality of life. *Women and Society*, 7(4), 13-26 (Persain)
- Fiske, S., Chen, Z., & Lee, T. (2009). Ambivalent and power-related gender role ideology and marriage. *Sex Roles*, 60(11-12), 765-778.
- Fuwa, M. (2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American Sociological Review*, 69, 751-761.
- Ghazanfari, Z. (2015). *Analyzing the employment and unemployment situation of educated female in some provinces and the role of population, and social and economic factors*. MA thesis, Faculty of humanities and social studies, Kharazmi University. (Persain)
- Ghiasi Ravari, H., & Behyan, Sh. (2018). *Analyzing the role of gender discrimination in education on economic development of Iran*. The fifth International Conference of Psychology, Educational Sciences, and Lifestyle, Qazvin, Iran. (Persain)
- Ghiasi, Sh., & Azizi, N. (2020). The role of academic women in sustainable development. *Women and Culture*, 45, 15-16. (Persain)
- Ghorbani, S., & Rafatjah, M. (2011). The impact of social capital on improving female occupation. *Women in Development and Politics, Female Research*, 9(1), 117-147 (Persain)
- Golshani, A. (2015). *Identifying the challenges and opportunities of job for women in banking system*. MA thesis, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University of Shahroud. (Persain)
- Griřtiano, P. (2019). *Gender inequality and the gender job satisfaction paradox in Europe*. Marko Vladislavgeric.
- Hasanzadeh, R. (2006). Analyzing the role of higher education and university in social and economic development of women. *Studies in Curriculum Development*, 3(12), 71-86 (Persain)



- Hosseini, N. (2018). *The feeling of gender discrimination and social and cultural factors among female students of Mashhad Azad University*. MA thesis of Research, Faculty of Humanities, Mashhad Azad University. (Persain)
- Hosseini, P. (2017). *Analyzing the effective factors of employment of graduated women*. MA thesis, Faculty of humanities, Science and Cultural University. (Persain)
- Hook, J. (2010). Gender inqulty in welfare state: Sex segregation in house work, 1965-2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480- 1533.
- Kakayi, F. (2018). The relationship of child upbringing with optimism and education development of students. *Development of Psychology*, 7(12), 385-395. (Persain)
- Karantari, A., & Faghih Imani, F. (2014). Meta-analysis of studies on gender discrimination. *Women in Culture and Art*, 5(1). (Persain)
- Karimi Moughazi, Z. (2013). The economic factors of female employment in Iran. *Socio-Psychological Studies on Women*, 11(3). 53-80. (Persain)
- Keshavarz, Kh. (2015). The conflict between women access to higher education and their involvement in job market. *Journal of Sociocultural Development*, 4(1), 107-202. (Persain)
- Khademi, A., & Sadeghi Fasayi, S. (2015). Meta-analysis of four decades of research on female employment. *Women in Culture and Art*, 7(2), 243-256. (Persain)
- Mašti, E. (2015). The relationship between women's employment and social health: the case of women in Maragheh. *Journal of Studies in Sociology*, 7(24), 117-133. (Persain)
- Moghadas Jafari, M., Dorosti, A., & Yousef Jamal, Z. (2010). Analyzing the female orientation in higher education: the case of Ilam. *Social Studies*, 4(10), 31-60. (Persain)
- Moinian, N. (2017). A sociological study on gender frameworks in occupational discrimination against women and its effective factors on this perspective in Iranian culture. *Women and Family Studies*, 10(37), 163-179. (Persain)
- Movahedi, B. (2006). Women and employment in Islamic republic of Iran. *Journal of Women Message*, 176. (Persain)
- Miller, C., Lurye, L., Iosuis, K., & Ruble, N. (2009). Accessibility of gender stereotype po-mains: developmental and gender differences in children. *Senroles*, 60, 810-871.
- Narsisians, E., & Faghihi, M. (2012). Social and culture factors of female accessibility to university in higher levels of management. *Journal of Studies in Sociology*, 19(1), 113-160. (Persain)

- Patterson, M. (2012). Self \_ perceived gender typicality, gender \_ typed attributes, and gender stereotype endorsement in elementary \_ school\_ aged children. *Sex Roles*, 67, 420-434.
- Ritzer, G. (2014). *Contemporary sociology theories* (translated into Farsi by Mohsen Salasi). Tehran: UN. (Persain)
- Sarookhani, B. (2017). *An introduction to sociology of family*. Tehran: Soroosh Press. (Persain)
- Shafi Abadi, A., Abadi, M., Akbarzadeh, M., Nilforooshan, P., & Isa, A. (2015). Analyzing the benefits of emotional intelligence in the education-employment path of the first grade students of high school. *Journal of Occupational and Organizational Advisory*, 8(27), 96-123. (Persain)
- Shafie Abadi, A. (2017). *Employment advisory and theories of job selection*. Tehran: Roshd. (Persain)
- Shekarbeigi, A. (2017). Gender discrimination and its relation to women in Bookan and Miandoab. *Female Studies*, 8(21), 47-67. (Persain)
- Sun Ali Lim & Sukkyuryou (2017). Long-term effect of parents' support on adolescents' career maturity. *Journal of Career Development*, 46(1), skyou@hufs.ac.kr <https://doi.org/10.1177/0894845317731866>
- Tarner, J. (1999). *The structure of sociological theory*. Publisher: Wadsworth, 1999. ISBN: 053413842x, 9780534138424, Place of Publication: California, Homewood.
- Zarei, M. (2012). *The effect of social capital on women's employment*. MA thesis, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabatabai University. (Persain)

شهرستان گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی