

بررسی سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان دختر دانشگاه صنعتی شریف

با تأکید بر نقشهای چندگانه بانوان

مونس سیاح^۱

گلناز شجاعتی^۲

مژگان مؤمنی ازندریانی^۳

پروانه آقائی دیزج^۴

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی سرنوشت شغلی بخشی از زنان جامعه استعدادهای برتر و ارائه تصویری از شرایط و فضای موجود اشتغال در بین بانوان نخبه بود. **روش:** تحقیق حاضر از گروه تحقیقات پیگیری و با توجه به تمرکز آن بر وضع موجود، پیمایشی است. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته و جامعه آماری آن، «دختران پذیرفته شده در دانشگاه صنعتی شریف در سال ۱۳۸۳» بود. **یافته‌ها:** کمی بیش از ۵۷ درصد بانوان این نمونه شاغل بوده‌اند. عمده ترین عوامل اشاره شده برای عدم اشتغال بقیه این جامعه؛ تأهل، وجود فرزندان و نیز عدم تناسب مشاغل مرتبط با رشته، با شرایط خاص بانوان بود. رابطه بین دو متغیر «تأهل» و «وضعیت اشتغال»، همچنین رابطه بین «وجود گزینه‌های اشتغال مناسب برای بانوان» و «رشته تحصیلی» معنادار بود. **نتیجه گیری:** فضاها شغلی موجود به طور عموم با نقشهای چندگانه بانوان در تعارض اند. چشم انداز شغلی بسیاری از رشته‌ها برای بانوان نامناسب است و بسیاری از دختران، به خصوص دختران نخبه، به علت نداشتن اطلاعات کافی از چشم انداز رشته‌ها، بهترین سالهای عمر خود را در رشته‌ای سرمایه گذاری می کنند که در آینده امکان بهره‌وری مناسب برای فرد و جامعه در آن بسیار کم است. لذا لازم است برای استفاده بهینه از سرمایه توانایی‌های بانوان نخبه در خانواده و نیز جامعه، آمایش جنسیتی و مدیریت جنسیتی در مدل پذیرش برخی رشته‌های دانشگاهی لحاظ شود.

واژگان کلیدی: سرنوشت شغلی بانوان نخبه، دانش‌آموختگان دختر، اشتغال دانش‌آموختگان، آمایش بر اساس

جنسیت.

دریافت مقاله: ۹۹/۱۱/۰۲؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۳/۲۱

۱. دکتری الهیات، دانشیار گروه معارف اسلامی دانشگاه صنعتی شریف.

۲. کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار، دانشگاه صنعتی مالک اشتر (نویسنده مسئول) تهران، ایران. نشانی: تهران، بزرگراه شهید بابایی، لویزان، دانشگاه

صنعتی مالک اشتر / شماره: ۲۲۹۳۵۳۴۱. Email: golnaz.shojaati@gmail.com

۳. دکتری ریاضی کاربردی، دانشگاه خواجه نصیر طوسی.

۴. دانشجوی دکتری.

الف) مقدمه

آموزش منابع انسانی عامل کلیدی در فرایند رشد و توسعه فناوری و اقتصادی جوامع است. آموزش صحیح از یک سو قابلیت نیروی انسانی را ارتقا می‌بخشد و از سوی دیگر، نیروی کار را برای استفاده بهتر از فناوری جدید تولید مهیا می‌سازد و به این ترتیب، راه رشد و توسعه فناوری و اقتصادی را برای کشورها هموار می‌کند (رضانی باصری، ۱۳۹۸). توانایی‌های پیشرفته، دانش و مهارت‌های نیروی انسانی در یک بازار جهانی، منابع قابل توجهی از مزیت رقابتی است؛ به همین دلیل، سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی، راه خوبی برای همگام شدن با چالش‌ها و افزایش نتایج مطلوب است (الکده، ۲۰۲۰). نیروی انسانی تحصیل‌کرده از اساسی‌ترین عوامل تولیدی و اقتصادی هر کشور است. به وضوح کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خود را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثر بهره‌برداری کند، قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگر را توسعه بخشد (گوستاو، ۲۰۰۷). یکی از عوامل مهم که تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهره‌وری و نقش مؤثری در افزایش آن دارد، آموزش است. فنون و طرح‌های جدید ارتقای بهره‌وری نمی‌تواند بدون پرسنل آموزش‌دیده، ایجاد و به کار گرفته شوند. نیروی انسانی بر اساس امکانات، مهارت‌ها، دانش و نگرش خویش که از آموزش کسب کرده است، در مراحل مختلف می‌تواند نقش بسزایی در بهبود و افزایش بهره‌وری داشته باشد (نصیری، ۱۳۸۲). با این وجود، بی‌توجهی به تحلیل نیروی انسانی متخصص در کشور عملاً باعث شده است که:

۱) وضعیت تقاضای نیروی کار متخصص در کشور چه از نظر حجم و چه از نظر رشته‌های تخصصی مورد نیاز نامعلوم باشد.

۲) عرضه نیروی انسانی متخصص، مستقل از تقاضا شکل بگیرد و هیچ‌گونه سازوکاری برای در نظر داشتن سطح و کیفیت تقاضا و تغییرات آن در طول زمان، در عرضه نیروی انسانی متخصص ایجاد نشود. لذا درصد قابل توجهی از دانش‌آموختگان دانشگاهی دچار بیکاری و در جستجوی کار می‌باشند که جامعه زنان نیز از این موضوع مستثنا نیست (ملکپور و محمدی، ۱۳۹۲). کشورهایی که در مسیر توسعه سازنده قرار دارند، به این مهم پی برده‌اند که ضرورت ایجاد جامعه سالم در گرو وجود زنان فعال و مؤثر در جامعه است. آموزش زنان و مشارکت آنان نقش مهمی در توسعه کشور دارد؛ به طوری که حدود نیمی از جمعیت شاغلان را زنان تشکیل می‌دهند (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۶). باید اذعان داشت که به دلیل چند بعدی بودن نقش زنان در جامعه، وضعیت تحصیلی و شغلی ایشان از حساسیتهای ویژه‌ای برخوردار است و سیاست‌گذاری‌های مناسب و متناسب با شرایط و اقتضانات خاص بانوان در حوزه تحصیل و اشتغال آنان، مقدمه‌ای برای یک سرمایه‌گذاری اجتماعی مهم تلقی می‌شود. (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵)

در ایران، دلایل متعددی از جمله عدم آمایش و نیازسنجی، عدم ارتباط صحیح بین محتوای آموزش عالی و نیازهای محلی، منطقه‌ای و ملی، عدم تعادل در بازار کار متخصصان و فزونی گرفتن عرضه بر تقاضا در برخی از

1. Alqudah

۲. Gustave

رشته‌های تحصیلی و همچنین توزیع نامتناسب جمعیت دانش‌آموخته در سطح مناطق مختلف کشور، پدیده بیکاری فزاینده دانش‌آموختگان را به عنوان یک معضل و مشکل به وجود آورده است. (ملکیور و محمدی، ۱۳۹۲)

درصد بیکاری زنان جوان از مردان جوان بالاتر است؛ در حالی که با توجه به افزایش سواد دختران و نیز درصد پذیرفته‌شدگان دختر در دانشگاهها، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش بعد خانوار و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، افزایش سریع نرخ مشارکت زنان در سالهای آتی قطعی است و باید برای ایجاد فرصتهای شغلی مناسب، با توجه به سطح سواد و مهارت آنان برنامه‌ریزی شود (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۶). چنانچه برنامه‌ریزی و جهت‌دهی دقیق و منسجمی برای استفاده بهینه از توانمندی‌های بانوان - که بیش از نیمی از ورودی‌های آموزش عالی را تشکیل می‌دهند - وجود نداشته باشد، نمی‌توان انتظار بهره‌وری مناسب و بالا از نظام آموزش عالی را داشت. امروزه آموزش عالی باید در برابر آینده شغلی دانش‌آموختگان و هزینه‌های فراوانی که هر ساله برای تحصیل دانشجویان صرف می‌شود، پاسخگو باشد؛ باید مشخص شود که دوره‌های آموزش عالی چه نتایج مفیدی برای جامعه دارد و آیا موجب می‌شود تا دانش‌آموختگان با مهارتهای مورد نیاز جامعه به مشاغل حیاتی دست یابند؟ (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۱)

۱. سؤالات پژوهش

این تحقیق می‌کوشد به بررسی سرنوشت شغلی زنان نخبه دانش‌آموخته در دانشگاه صنعتی شریف به عنوان نمونه‌ای در جامعه استعدادهای برتر پردازد و درصد پاسخ به پرسشهای ذیل است:

- سرنوشت شغلی بانوان نخبه در جامعه آماری مورد مطالعه به چه صورت است؟
- بانوان جامعه پژوهش چه عواملی را موجب عدم اشتغال خویش می‌دانند؟
- آیا بین رشته تحصیلی و وجود گزینه‌های مناسب برای اشتغال بانوان رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. مبانی نظری اشتغال و حضور اجتماعی بانوان

از آنجا که وضعیت تحصیل و اشتغال زنان آثار و پیامدهای متنوعی دارد، تکیه بر یک نظریه واحد نمی‌تواند جنبه‌های متفاوت آن را پوشش دهد. از این رو، در ادامه تلاش شده است تا در چارچوبی تلفیقی، از رهیافتهای نظری مختلف بهره‌برداری و پیامدها و نتایج تحصیل و اشتغال بانوان در سطوح مختلف اجتماع بررسی شود.

برای بررسی دقیق‌تر ابعاد و پیامدهای اشتغال و حضور اجتماعی بانوان در این مقاله، به نقشهای فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان توجه شده و پژوهشهای موجود - که پیامدهای مثبت و منفی در هر سه سطح را بررسی کرده‌اند - مرور شده است.

یک) پیامدهای اشتغال زنان در سطح فردی

برخی از مهم‌ترین آثار حضور در عرصه اشتغال در این سطح به ترتیب ذیل است.

تغییرات نگرشی: انسانها در موقعیتهای مختلف اجتماعی و قلمروهای مختلف زندگی، به درجات متفاوت، سنت‌گرا و نوگرا می‌باشند. اشتغال و تحصیلات دانشگاهی یکی از مؤلفه‌های اصلی نوسازی جامعه است و نگرشهای سنتی زنان را در جهت نوگرایی تغییر خواهد داد و این فرصت را به آنان می‌دهد تا به جستجوی معانی جدیدی برای

خود و زندگی خویش بردارند. این تغییر نگرش به اندازه‌ای حائز اهمیت است که می‌تواند هویت، ارزشها، شخصیت و رفتار اجتماعی زنان را دستخوش دگرگونی سازد. (سیاح، ۱۳۹۷)

تغییرات هویتی: هویت هر آن چیزی است که رابطه ما را با خودمان مشخص می‌سازد. هویت جایی است که احساس ما درباره خودمان به طور مداوم در میان، بر فراز و از خلال فاعلیتهای متفاوت و بسیار متغیر (باز) ساخته می‌شود (زینگشیم،^۱ ۱۳۸۹). زنان با آگاهی نسبت به حقوق خود و بالا بردن سطح سواد و تعامل در جوامع کاری، نقش پررنگ‌تری در جوامع بر عهده گرفته‌اند و به تبع آن، سبک زندگی خویش را تغییر داده‌اند. در پی این تحولات و تغییرات عدیده، در ایجاد هویت فردی و جمعی آنان نیز نسبت به قبل، تغییرات فراوانی مشاهده می‌شود. (معروف‌پور و همکاران، ۱۳۹۷)

گرایش به ارزشهای مدرن ممکن است هویت زنان را تغییر دهد و باعث افزایش خودتکایی و خودمرجعی آنان شود. مهم‌ترین خصیصه هویت فردی در دوره مدرن، افزایش قدرت تصمیمگیری فرد در خصوص تعیین زندگی خویش است. در نتیجه حضور در میادین اجتماعی، زنان با چشم‌اندازها و تجربه‌های تازه‌ای مواجه می‌شوند؛ به اندیشیدن، داوری و ارزیابی خود می‌پردازند و فرصت تازه‌ای برای کنشهای جمعی پیدا می‌کنند و می‌توانند در تغییر سرنوشت خود مؤثر باشند (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰). گلابی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای موردی روی تمام زنان بالای ۱۵ سال شهر تبریز، تأثیر تحصیلات را بر هویت مدرن و پست‌مدرن آنان در ابعاد مختلف بررسی کرده و نتیجه گرفته است که تحصیلات فرصتهایی را برای زنان ایجاد می‌کند که از طریق آن می‌توانند پلی بین نقشهای حوزه عمومی و خصوصی برقرار سازند و توان خود را در جامعه نشان دهند.

تغییرات شخصیتی: تحصیلات و اشتغال زنان، ویژگی‌هایی مانند تفکر انتقادی، تأمل در خویشتن، انتقادپذیری، انعطاف‌پذیری، واقع‌گرایی، خودکنترلی و آمادگی برای تشریک مساعی با دیگران را وارد نظام شخصیتی آنان می‌سازد و از این حیث به آنان منش متفاوت می‌دهد. اشتغال زنان باعث افزایش آگاهی و بینش اجتماعی و ایجاد روحیه اعتماد به نفس، رشد، استقلال فکری و روحی آنان می‌شود. (علیزاده، ۱۳۸۶)

دو) پیامدهای سطح میانی

خانواده اولین و مهم‌ترین واحد اجتماعی است که میان سطح فردی و خرد (کنشگر انسانی) و سطح کلان (نظامهای جامعه) قرار می‌گیرد. از این رو، به منظور بررسی و شناسایی آثار اشتغال زنان لازم است به پیامدهای آن در سطح ارزشها، مناسبات و تعاملات خانوادگی توجه شود و تأثیر آن بر برخی ارزشها و هنجارهای مربوط به حوزه خانواده، نوع ارتباط با نسل پیش (والدین)، با نسل بعد (فرزندان) و با همسر بررسی شود.

ارزش و هنجارهای مربوط به خانواده: پژوهشهای انجام‌شده در این زمینه مؤید این اندیشه است که افزایش تحصیلات و پذیرش نقشهای اجتماعی، برخی اولویتها و معیارهای سنتی در زمینه سن ازدواج، معیارهای انتخاب همسر، فرزندآوری و منفی بودن طلاق را در معرض تغییر قرار می‌دهد. برای مثال، مطالعه‌ای که با استفاده از تحلیل

1. Zingsheim

ثانویه اطلاعات بر گرفته از داده‌های طرح جهانی انجام شده (و در آن نمونه ۲۵۰۰ نفره از زن و مرد ایرانی مشارکت داشته‌اند)، نشان داده که میانگین شاخص خانواده گرایی در ایران (بر مبنای مقیاس ۱۰-۰) ۸/۴ می‌باشد که حد بالایی است. اما اهمیت ارزشهای سنتی در حوزه روابط خانوادگی با بالا رفتن تحصیلات تضعیف می‌شود. (آزاد ارملی و ملکی، ۱۳۸۶)

محققان در مطالعات متعددی به این نتیجه رسیده‌اند که اشتغال مادر به خودی خود اثرات مستقیم ثابت، اعم از مثبت یا منفی بر رشد و نتایج آموزشی کودکان دارد. هنگامی که یک مادر خانهدار است، معمولاً خودش همیشه مراقب فرزندان است؛ اما وقتی یک مادر شاغل است، او یا پدر باید از فرزندان مراقبت کنند یا از سایر امکانات کمک بگیرند که ممکن است پیامدهایی برای کودک داشته باشد (بیشوی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). افزایش تحصیلات زنان نه تنها زمان فرزندآوری و تعداد آن را تغییر می‌دهد، بلکه بر شیوه تربیت فرزندان نیز تأثیر می‌گذارد. (ترابی و شیدانی، ۱۳۹۸)

تعامل زنان با نسل پیش (والدین): یک جنبه از تفاوت میان زنان و نسل پیش از آنها ناظر به تفاوت جایگاه آنان در سلسله مراتب ساختار قشر بندی جامعه است. تحصیلات دانشگاهی زنان زمینساز یافتن مشاغل تخصصی است و احتمال تحرک اجتماعی آنان و جایگاهشان را در ساختار اجتماعی نسبت به نسل پیش از خود ارتقا می‌بخشد. در این شرایط، این نگرانی پیش می‌آید که این تفاوت پایگاه موجب شکاف ارتباطی نیز باشد. (چلبی، ۱۳۸۷)

گفتنی است که تفاوت‌های میان دو نسل فقط و به طور کامل نتیجه افزایش تحصیلات نیست، بلکه دسترسی پذیری رسانه‌های جمعی، به خصوص رسانه‌های فرامرزی (قلمرویی که والدین کمتر به آن راه دارند) و برتری سواد رسانه‌ای نسل جوان، عامل متمایزکننده مهمی است. علاوه بر این، شرایط فرهنگی اجتماعی متفاوتی که دو نسل در آن رشد کرده‌اند، به طور طبیعی موجب تفاوت‌های ارزشی و نگرشی خواهد شد. (اعظم آزاده، ۱۳۸۶)

تعامل نقشهای خانوادگی و شغلی: یکی دیگر از جنبه‌های اشتغال زنان که ممکن است بر مناسبات خانوادگی تأثیر داشته باشد، اثر آن بر چگونگی تعامل میان انتظارات نقش شغلی و نقش خانوادگی و شیوه مدیریت بر آن است. نظریه پردازان، با عنوان تعارض کار - خانواده یا خانواده - کار، به مسائل اشتغال زنان، به ویژه زنان شاغل متأهل پرداخته‌اند.

تعارض کار - خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقشهای خانوادگی کاهش می‌دهند. تعارض خانواده با کار نیز هنگامی رخ می‌دهد که خواسته‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقشهای کاری کاسته می‌شود. روشن است که در هر دو حالت، تداخل خواسته‌های متعارض نقشهای شغلی - خانوادگی، انجام الزامهای ناشی از آنها را دشوار می‌سازد (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵). به طور خلاصه درباره نوع و کیفیت تعامل میان نقشهای خانوادگی و نقشهای شغلی می‌توان به دو گروه از نظریه‌ها اشاره کرد که با رویکرد خوش بینانه و بدبینانه به این موضوع پرداخته‌اند. (سیاح، ۱۳۹۷)

رویکردهای بدبینانه

نخستین نظریه پردازان نقش، اغلب به جنبه‌ها و پیامدهای منفی نقشها توجه می‌کردند. یکی از مفروضات مهم در نظریه‌های اولیه نقشهای اجتماعی این بود که تعدد روابط با دیگران، منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است (سیبر آسم، ۱۹۷۴). بر همین اساس در بررسی‌های مرتبط با رابطه متقابل کار-خانواده، با قبول فرض کمبود امکانات شخصی لازم برای حفظ تعهدات شغلی، معمولاً افراد روی پیوستار تعهد به کار در مقابل تعهد به خانواده جای داده می‌شدند. در این دیدگاه، ایجاد توازن بین تعهدات فرد به فعالیتهای مختلف، اساساً به عنوان موضوعی تجربی در نظر گرفته نمی‌شد. (آری و لاک، ۱۹۹۶)

رویکردهایی مانند تکثر نقش، تضاد نقش و فشار بار اضافی نقش، بیان می‌کنند که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان باعث می‌شود زنان شاغل از نظر سلامت نسبت به زنانی که فقط به نقشهای سنتی می‌پردازند، در وضعیت نامطلوب‌تری قرار گیرند (حیدری و دمقانی، ۱۳۹۵). فرضیهٔ کمیابی^۳ مدعی است که زمان و انرژی افراد، محدود و معین و ثابت است. این منابع محدود نیز می‌بایست به طور مجزا بین نقشهای مختلف تقسیم شود. اضافه شدن هر نقش جدید به مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی است. از آنجا که افراد انرژی و زمان کافی در اختیار ندارند تا برای ایفای تعهدات نقشی‌شان اختصاص دهند، صرفاً می‌توانند به یک نقش به هزینهٔ سایر نقشها متعهد شوند (رستگار خالد، ۱۳۸۴). علاوه بر نظرات یاد شده، برخی متفکران در قالب فرضیهٔ تقارب^۴ به تأثیر اشتغال بر سبک زندگی زنان توجه و بیان کرده‌اند که زنان همچنان که به طور روزافزون به درون دنیای مردانه^۵ گام می‌نهند، خود را بیش از پیش در معرض استرسهای مرتبط با اشتغال قرار داده و با اتخاذ نوعی سبک زندگی مردانه به تدریج سلامت خود را در معرض مخاطره قرار می‌دهند. (احمدنیا، ۱۳۸۰)

رویکردهای خوش بینانه

رویکرد تجمع یا انباشتگی نقش بر این پایه استوار است که انباشت نقشها، پیامدها و منافع مثبتی برای سازمان، خود و نظام نقشهای کنشگر به همراه دارد و به ویژه در تأمین امنیت وجودی آنها مؤثر است. هرچه تعداد نقشهای فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنادار و رفتار بسامان که لازمهٔ سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است، تقویت می‌شود (فتحی‌پور و رسولزاده اقدم، ۱۳۹۶). رویکرد تجمع نقش، به منابع بالقوهٔ نقشهای چندگانه تأکید دارد؛ به این معنا که اگر فردی تعهد زیادی به همهٔ نقشهای خود داشته باشد، می‌تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقشهای خود را توسعه بخشد. بر این اساس، احساس تعهد، انرژی و زمان لازم را برای همهٔ کارها به وجود خواهد آورد. در مواردی

1. Sieber Asm

2. Aryee & Luk

3. Scarcity Hypothesis

4. Convergence Hypothesis

5. Male World

مونس سیاح و همکاران ♦ ۴۵۱

که این توانایی وجود داشته باشد که الزامات نقشهای مختلف به طور هماهنگ با یکدیگر ادغام شوند، این وضعیت می تواند منشأ احساس موفقیت و رضایت شود. (راکسبورگ، ۱۹۹۹)

همان طور که ملاحظه می شود، درباره نوع و کیفیت تعامل میان نقشهای شغلی و خانوادگی، اجماع فکری وجود ندارد. این امر تا حد زیادی به توانایی شخصیتی زنان برای مدیریت بر اقتضانات نقشهای متفاوت و میزان همدلی و همفکری همسر و خانواده شان با آنان بستگی دارد. هر چه منابع حمایت اجتماعی فرد بیشتر باشد، تعارض کار- خانواده کمتری را احساس خواهد کرد. همچنین، تعارض خانواده- کار با میزان ساعات کاری همسر، تمایل همسر به کار بیرون منزل و تمایل خود فرد به کار ارتباط معناداری دارد. (فاتحی زاده و همکاران، ۱۳۸۶)

تعامل بین همسران: معمولاً در همه جوامع بین همسران یک نوع توزیع قدرت و به تبع آن، تقسیم کار جنسیتی وجود دارد (جوهری، ۱۳۹۲). مشارکت شوهر در کارهای خانه می تواند فشار نقش را برای همسر شاغل کاهش دهد و عدم مشارکت می تواند این فشار نقش را افزایش دهد و بر عملکرد روان خانواده تأثیر بگذارد (نامی، ۲۰۰۲). ساینواک^۳ (۱۹۷۷) در مطالعه خود درباره زوجهایی که هر دو شاغل اند، دریافت که وقتی شوهران انتظارات سنتی نقش را حفظ می کنند و زمانی که تفکیک قابل ملاحظه ای در الگوهای تخصیص وظایف وجود دارد، اختلال در عملکرد خانواده ایجاد می شود.

شریعتمدار و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی بر اساس تجربه زیسته زنان شاغل و خانه دار دریافتند هر دو گروه در هشت تجربه، شامل رضایت از رابطه با همسر، نقش حمایتی همسر، رضایت از زندگی، رضایت از رابطه با خانواده (های) اصلی، رضایت از داشتن فرزند، برنامه ریزی برای صاحب فرزند شدن، غنی تر شدن معنای زندگی با صاحب فرزند شدن، برقراری ارتباط سازنده متقابل، مشترک اند؛ اما در زمینه زمان با هم بودن، فاعلیت، انطباق و لذت گرایی تجارب متفاوتی دارند. بررسی تجارب زیسته برای زنان خانه دار، انفعال و لذت گرایی و برای زنان شاغل، گرانباری نقش، کمبود زمان با خانواده بودن و کمبود میزان توجه به خود را مشخص کرد.

سه) پیامدهای سطح کلان

در این قسمت، آثار افزایش تحصیلات زنان و ورود آنان به حوزه اشتغال، بر اساس یک دسته بندی متعارف از خرده نظامهای اصلی جامعه که عبارتند از نظام اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، ردیابی می شود.

حوزه اجتماع: با برخورداری زنان از تحصیلات عالی، میزان مشارکت آنان در تعاملات اجتماعی ارتقا پیدا می کند و فرصتهای بیشتری برای اشتغال در محیط خارج از خانه برای آنان فراهم می شود (برای و محسنی تبریزی، ۱۳۸۹). تحصیلات از طریق خودتکایی اقتصادی و خودمرجعی، رشد شخصیت زنان را افزایش می دهد؛ حالتی که فرد دارای شخصیتی با یک نظام تمایلات تفکیک شده و منسجم هنجاری است و در عین حال دارای اخلاق مسئولیت

1. Roxburgh

2. Tomy

3. Maximiliane Szinovacz

۴۵۲ ♦ طراحی الگوی شجاعت مدیریتی در سازمانهای دولتی

در یک نظم اجتماعی منفک و منسجم، همزمان در جهت منافع فردی و جمعی به صورت خلاق، نقاد و سازنده حرکت می‌کند. (چلی، ۱۳۸۷)

حوزه فرهنگ: فعالیت اقتصادی زنان رابطه مستقیمی با کاهش فقر و افزایش رفاه اجتماعی دارد. با افزایش فرصتهای شغلی برای زنان، سطح فرهنگ و آموزش جامعه ارتقا می‌یابد. زنان درآمد مستقل کسب می‌کنند و وضعیت تغذیه و بهداشت خانواده بهبود پیدا می‌کند. (آریانا و همکاران، ۱۳۹۸)

حوزه سیاست: از آنجا که افزایش تحصیلات و اشتغال زنان معیارهای فرد برای تعریف یک جامعه مطلوب را ارتقا می‌بخشد، در نتیجه بر میزان اعتماد و رضایت آنان از نظام سیاسی جامعه اثر می‌گذارد. صدیق و دغاقله (۱۳۸۷) در پژوهشی نشان داده‌اند که ارزیابی نخبگان از وجود عدالت در جامعه در مقایسه با مردم عادی بدبینانه‌تر است. از نگاهی دیگر، افزایش تحصیلات زنان، آنان را از موقعیتهای حاشیه‌ای و انزوا خارج می‌سازد و فعالیتهای آنان در عرصه سیاسی و حضور فعال در جنبشهای اجتماعی را تشدید می‌کند و به این ترتیب، ضریب تأثیرگذاری زنان در جامعه تقویت خواهد شد. اطلاعات به دست آمده از یک پژوهش که حاصل نظرات ۹۵۰۰ نفر از زنان ساکن استانهای مختلف کشور است، حاکی از آن است که زنان تحصیلکرده‌تر، کمتر سرنوشت‌گرا و کمتر دچار احساس بیقدرتی سیاسی‌اند. (تبریزی، ۱۳۸۳)

حوزه اقتصاد: زنان تحصیلکرده از این منظر که می‌توانند نیروی کار ماهری باشند، بر اقتصاد کشور مؤثرند. بهبود در کیفیت نیروی انسانی موجب می‌شود که نیروی کار جامعه به شکل ماهرتر، تواناتر و مولدتر عمل کند (آقایی و همکاران، ۱۳۹۲). به هر حال، با فرض ثابت گرفتن سایر شرایط، برخورداری زنان از تحصیلات تخصصی، موجب به جریان افتادن قدرت عاملیت آنان در حوزه تولید، سازماندهی، طراحی و نوآوری می‌شود. البته تحصیلات در صورتی به رشد اقتصادی بیشتر می‌انجامد که از افراد تحصیلکرده برای افزایش بهره‌وری در تولید، یا پاسخگویی به نیازهای روزافزون اقتصاد استفاده شود. (تقوی، ۱۳۸۵)

جنبه دیگری از آثار اقتصادی تحصیل و اشتغال زنان می‌تواند به نوع و میزان مصرف کالا در بین آنان ارتباط پیدا کند. این احتمال وجود دارد که نوع و میزان مصرف کالا در زنان، تحت تأثیر تغییرات نگرشی و ارزشی، از یک نظم جدید تبعیت کند (فکومی، ۱۳۸۹). گفتنی است که با توجه به اصول حاکم بر شخصیت زن، خاستگاه و منشأ تمایز بین اشتغال زن و مرد و نیز تفاوت‌های زیستی، رفتاری و اقتصادی و همچنین تفاوت‌های تشریحی سبب می‌شود که در اندیشه دینی با وجود آنکه اشتغال به عنوان یک حق برای زنان محسوب می‌شود، ولی هرگز به عنوان تکلیف اقتصادی بر ایشان تحمیل نمی‌شود. (خیری، ۱۳۸۵)

از مرور پژوهشهای نظری متنوع به شرحی که گذشت، مشخص می‌شود که تحصیل و در نهایت اشتغال زنان، چهره‌ای دوسویه داشته و دستاوردها و در عین حال هزینه‌هایی برای آنان دارد. پیامدهای اشتغال، بسته به کیفیت بسترهای خانوادگی، سازمانی و اجتماعی، متفاوت است و وابسته به توانایی‌ها و امکانات مادی، رویکردهای شناختی و عوامل عاطفی زنان به شکلهای مختلف بروز نموده و مدیریت می‌شود.

۳. پیشینه پژوهش

در مقالاتی که در زمینه پیگیری سرنوشت شغلی دانشجویان وجود دارد، وضعیت اشتغال دانشجویان در رشته‌های مختلف بررسی شده؛ اما به سرنوشت شغلی زنان در رشته‌های فنی بسیار کم پرداخته شده است. در مطالعه عسکری و همکاران (۱۳۹۹)، وضعیت شغلی ۱۰۸ نفر از دانش‌آموختگان سالهای ۱۳۹۱ تا ۹۵ رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد توسط پرسشنامه بررسی شد. بالاترین میانگین پاسخهای پرسشنامه، مربوط به بعد توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای، تناسب برنامه درسی و آموزشی اساتید با اشتغال و پایین‌ترین میانگین مربوط به ایجاد تمهیدات لازم برای اشتغال توسط دانشگاه بوده است.

علیزاده و همکاران (۱۳۹۸) وضعیت دانش‌آموختگان رشته زبان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد را در یک دوره ده ساله (۱۳۸۵-۱۳۹۵) بررسی کردند. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، ۸۳ درصد از دانش‌آموختگان این رشته جذب بازار کار شده‌اند و تفاوت معناداری در رابطه با میزان اشتغال به کار با جنسیت و همین‌طور مقطع تحصیلی افراد دیده نشد. در ۸۰ درصد از افراد، ارتباط شغلی با رشته تحصیلی وجود داشته است.

بیگدلی و همکاران (۱۳۹۱) در «بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران» نشان دادند که بین رشته تحصیلی، اشتغال و تناسب شغلی، ارتباط معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که در رشته‌هایی مثل روان‌شناسی بالینی، مشاوره، کتابداری و کودکان استثنایی، وضعیت اشتغال و تناسب شغلی بهتر از رشته‌های دیگر است. اما در خصوص رشته‌هایی مثل تکنولوژی آموزشی و مدیریت آموزشی، وضعیت اشتغال و تناسب شغلی نامطلوب است و رابطه بین میانگین تحصیلی و نوع اشتغال با رشته تحصیلی معنادار نبوده است.

خدایی و همکاران (۱۳۹۰)، در بررسی تناسب رشته تحصیلی و شغلی متقاضیان ورود به تحصیلات تکمیلی سال ۱۳۸۵، وضعیت ارتباط شغلی - تحصیلی ۱۲۷۶۷۰ نفر از پنج گروه عمده آموزشی را بررسی کردند. نتایج نشان داد بیشترین ارتباط شغلی - تحصیلی مربوط به دانش‌آموختگان گروه هنر با ۷۲ درصد و پس از آن، گروه علوم انسانی با ۷۰٫۵ درصد است. همچنین دانش‌آموختگان زن در گروه علوم انسانی و دانش‌آموختگان مرد در گروه هنر، بالاترین میزان ارتباط شغلی - تحصیلی را اعلام داشته‌اند.

سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۸) به تحلیل سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۲ رشته مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند و مشخص کردند هشت درصد افراد با وجود تمایل به اشتغال، بیکار مانده‌اند. در این مقاله بیان شده گرچه این درصد کم است، اما با نگاهی دیگر می‌توان چنین تفسیر کرد که با توجه به بیکاری این گروه از میان دانش‌آموختگان دانشکده مهندسی دانشگاه فردوسی - که از دانشگاه‌های برجسته است - تقریباً همین درصد یا بالاتر از کل دانش‌آموختگان دانشکده‌های مهندسی سراسر ایران موفق به اشتغال نشده باشند. در این صورت، این میزان بیکاری در مجموع چه به لحاظ اقتصادی (هدر رفتن سرمایه آموزش عالی) و چه به لحاظ مسائل روان‌شناختی افراد، مسئله‌ای قابل تأمل است.

۴۵۴ ♦ طراحی الگوی شجاعت مدیریتی در سازمانهای دولتی

در بیشتر پژوهشهای انجام شده در زمینه اشتغال زنان، بر عوامل مؤثر و آسیب‌شناسی اشتغال بانوان و بررسی پیامدهای آن بر خانواده و جامعه، بدون در نظر گرفتن هماهنگی زمینه تحصیلات با اشتغال تأکید شده است. اشتغال بانوان تحصیل کرده اگرچه در برخی پژوهشها بررسی شده، اما همخوانی شغل با تحصیلات در بانوان نخبه و همچنین همخوانی شرایط تحصیلی و شغلی رشته‌های فنی با اقتضانات زندگی بانوان، موضوع مغفول اغلب پژوهشهای موجود است.

برخی پژوهشها در حوزه اشتغال زنان نشان می‌دهند که جنسیت، عاملی معنادار در موقعیت حرفه‌ای است؛ یعنی جنسیت باعث می‌شود تا زنان در مقایسه با مردان امکان دسترسی کمتری به مشاغل دارای منزلت بالا و پردرآمد داشته باشند. با این حال در بسیاری از کشورها، افزایش سطح تحصیلات و مهارت‌های زنان، شاخصی اساسی برای مشارکت روزافزون آنان در بازار کار است. در ایران با وجود کاهش میزان بیسوادی زنان و افزایش چشمگیر حضور دختران در دانشگاهها، نرخ بیکاری زنان تحصیل کرده به مراتب بیش از مردان است. (کشاورز، ۱۴۰۰)

صالحی (۱۳۸۵) وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه مازندران را بررسی کرده است. او با استفاده از پرسشنامه در یک نمونه ۱۷۷ نفری به این نتیجه رسیده که تقریباً ۵۷ درصد از دانش‌آموختگان زن این دانشگاه شاغل‌اند. ۸۴ درصد زنان دانش‌آموخته رشته‌های فنی و مهندسی و ۵۰ درصد رشته‌های علوم پایه توانسته‌اند به کار مشغول شوند؛ عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب‌شده دوران تحصیل در دانشگاه، وجود زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی و مهارت‌های عملی کسب‌شده در دوران تحصیل، در دستیابی زنان به شغل مؤثر بوده است. همچنین، از دیدگاه دانش‌آموختگان، عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان، آشنا نبودن با کارفرمایان و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر، به عنوان موانع جذب در بازار کار تلقی می‌شوند.

پورقاسم (۱۳۸۱) به بررسی وضعیت و مشکلات اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی پرداخته که به مراکز خدمات اشتغال تحت پوشش وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۷۹ مراجعه کرده‌اند و بین دو گروه از افرادی که موفق شده‌اند کار پیدا کنند و افرادی که هنوز موفق به پیدا کردن کار نشده‌اند، مقایسه‌ای انجام داده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مشکل عمده زنان برای راهیابی به بازار کار، مسئولیت‌پذیری چندگانه آنهاست و گاه ممکن است تضاد نقشها باعث کناره‌گیری آنان از فعالیتهای اقتصادی- اجتماعی شود. البته عدم هماهنگی و ارتباط کامل بین نظام آموزش عالی و بازار کار و عدم توجه به نیازهای روحی و ظرفیت جسمی زنان در برخی رشته‌های دانشگاهی باعث می‌شود که زنان در صحنه اجتماعی حضور فعال نداشته باشند.

رزمی (۱۳۷۸) اشتغال دانش‌آموختگان زن در رشته مدیریت را بررسی کرده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین اشتغال دانش‌آموختگان زن در رشته مدیریت و تخصصشان، رابطه مثبتی به چشم نمی‌خورد؛ اما رابطه کاملاً مثبتی بین کارآمدی زنان و احراز منصبهای مدیریتی وجود دارد.

در رشته‌های مختلف دیگر همچون کتابداری، پرستاری و... نیز تحقیقاتی در این رابطه انجام شده است؛ اما در رشته‌های فنی و مهندسی و در حوزه نخبگان، تحقیقی که به طور مستقیم در رابطه با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان

باشد کمتر به چشم می‌خورد؛ به ویژه حوزه بانوان جامعه استعدادهای برتر، حوزه‌ای است که تاکنون به آن پرداخته نشده و میزان تناسب شغل با رشته‌های این افراد بررسی نشده که این مطالب از نوآوری‌های این مقاله به حساب می‌آید.

ب) روش تحقیق

تحقیق حاضر از گروه تحقیقات پیگیری و با توجه به تمرکز آن بر وضع موجود، پیمایشی است. به منظور بررسی تحقیقات گذشته و تدوین مقدمه و کلیاتی در رابطه با موضوع، از روش مطالعه اسنادی یا کتابخانه‌ای استفاده شده است.

۱. جامعه آماری

در خصوص نحوه و دلایل انتخاب جامعه هدف، توجه به این موضوع ضروری است که برای نیل به اهداف این پژوهش لازم بود مدت زمان مورد نیاز برای تغییر مسیرهای احتمالی در طول حیات حرفه‌ای و تخصصی فرد از زمان ورود وی به دانشگاه سپری شده باشد. به این معنی که بتوان اذعان داشت که فرد زمان کافی برای اتخاذ تصمیمات کلیدی و سرنوشت‌ساز در این راه را داشته است. بازه سنی ۲۰ تا ۳۰ سالگی معمولاً بازه‌ای است که افراد ضمن روبه‌رو شدن با حقایق اجتماعی و حرفه‌ای، ممکن است بارها مسیر تخصصی خود را تغییر دهند. همچنین این بازه سنی برای بانوان، پرچالش‌ترین دوره زندگی خانوادگی از حیث تشکیل زندگی مشترک و باروری محسوب می‌شود. به همین دلیل، سنجش وضعیت افراد پیش از رسیدن به ۳۰ سالگی نمی‌تواند به درستی گویای سرنوشت حقیقی جامعه نخبگانی باشد؛ زیرا همچنان استقرار و ثبات وضعیت افراد محقق نشده است. بر این اساس، از بین دانشگاه‌های برتر کشور، دانشگاه صنعتی شریف به سبب برخورداری از تراز نخبگی بالا و همچنین در دسترس بودن انتخاب شد و از جمع دانش‌آموختگان این دانشگاه نیز دانش‌آموختگان ورودی ۱۳۸۳- که بیش از ۱۰ سال از اتمام تحصیل ایشان از مقطع کارشناسی در دانشگاه گذشته است- به عنوان جامعه هدف انتخاب شدند. جامعه آماری در این تحقیق با توجه به هدف آن، «دختران پذیرفته شده در دانشگاه صنعتی شریف در سال ۱۳۸۳» است. جدول ۱، جامعه آماری تحقیق را به تفکیک رشته نشان می‌دهد.

جدول ۱: جامعه آماری پژوهش به تفکیک رشته

رشته	برق	ریاضی	شیمی	صنایع	عمران	فیزیک	کامپیوتر	شیمی نفت	مکانیک	مواد	هوافضا	جمع
تعداد	۳۱	۳۱	۳۲	۲۸	۳۳	۳۳	۳۸	۵۸	۱۲	۱۲	۱۳	۳۰۱

۲. روش نمونه‌گیری

برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران با سطح خطای پنج درصد استفاده شده است. طبق این فرمول، در این جامعه با جمعیت ۳۰۱ نفر، حجم نمونه برابر با ۱۶۹ نفر از سطح اطمینان ۹۵ درصد برخوردار است. از آنجا که جامعه آماری از رشته‌های تحصیلی متفاوتی تشکیل شده است و به نظر می‌رسد افراد با رشته‌های یکسان از نظر صفات متغیر تحقیق همگن‌تر باشند، در نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. هرچند پرسشنامه برای

افراد در رشته‌های مختلف یکسان ارائه شده، اما پاسخ هر فرد در فضای رشته خود او و در قیاس با افراد هم‌رشته، تحلیل می‌شود؛ لذا نظر و دیدگاه مخاطب در خصوص رشته‌های دیگر به سبب عدم کفایت اطلاع ایشان، نه درخواست شده و نه معتبر تلقی شده است.

۳. ابزار

ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته است و به طور کلی به سنجش متغیرهای مربوط به اشتغال بانوان مانند «درصد شاغلان در هر رشته»، «رابطه اشتغال و تأهل»، «میزان تطابق شغل با مقتضیات زندگی زنانه»، «میزان ساعات کاری در هفته و انعطاف آن» و ... می‌پردازد.

۴. سنجش روایی و پایایی پرسشنامه

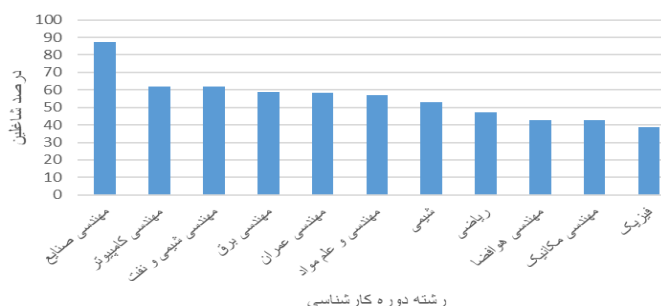
به منظور سنجش روایی پرسشنامه، اهداف و سؤالات تحقیق به همراه نسخه اولیه آن در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و کارشناسان در زمینه تحقیق گذاشته شد تا نظر اصلاحی خود را درباره سؤالات پرسشنامه ارائه دهند. پس از جمع و اعمال نظرات و پیشنهادها، نسخه اصلاح‌شده پرسشنامه توسط تعدادی از افراد جامعه هدف به صورت نمونه تکمیل شد. پس از دریافت بازخورد، تغییرات مختصری در برخی سؤالات اعمال شد. سپس مجدد نسخه جدید پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت تا آن را پس از تعدیلات و اعمال دیدگاهها بررسی و مرور کنند. جمع‌آوری نظرات نهایی نشان داد که پرسشنامه به خوبی قادر به سنجش خصیصه‌های مطرح‌شده در بخش اهداف و سؤالات تحقیق می‌باشد و دارای روایی قابل قبولی است. در بررسی پایایی پرسشنامه نیز در بدو امر ۶۲ نفر از اعضای جامعه، سؤالات طراحی شده با مقیاس لیکرت پنج‌طیفی را پاسخ دادند. پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با نرم‌افزار اس.پی.اس. بررسی شد. نتایج اولیه نشان داد که سؤالات کیفی مرتبط با تحصیل و اشتغال که برای سنجش سؤالات پژوهش طراحی شده‌اند، از ضریب آلفای کرونباخ ۰,۷۵۸ برخوردارند که نشان می‌دهد سؤالات این بخش از همبستگی قابل قبولی برخوردارند و از این رو پرسشنامه پایاست.

ج) یافته‌ها

در تحلیل پرسشهای پژوهش از آماره‌های توصیفی مربوط استفاده شده است. همچنین با توجه به اسمی بودن متغیرها از آزمون آماری χ^2 برای بررسی استقلال یا همخوانی متغیرهای مرتبط با اشتغال استفاده شده است. یافته‌های پژوهش به شرح ذیل قابل ارائه است.

۱. درصد شاغلان هر رشته

در ابتدای امر، وضعیت شغلی دانش‌آموختگان به تفکیک رشته‌های مختلف تحصیلی بررسی شد. آمارهای موجود نمودار ۱ را تولید کردند.



نمودار ۱: درصد شاغلان هر رشته

بر اساس نمودار ۱، مشاهده می‌شود که در میان رشته‌های مختلف موجود در دانشگاه، بیشترین تعداد شاغلان خانم به ترتیب مربوط به رشته‌های مهندسی صنایع، مهندسی کامپیوتر و مهندسی شیمی و نفت و کمترین میزان شاغلان مربوط به دانش‌آموختگان رشته‌های فیزیک، مهندسی مکانیک و هوافضا است. نتایج نشان می‌دهند که ۵۷,۱۵ درصد از بانوان جامعه استعدادهای برتر مورد مطالعه در این پژوهش شاغل‌اند. در میان ۴۲,۸۵ درصد از بانوانی که شاغل نیستند، عمده‌ترین عوامل اشاره شده برای عدم اشتغال، تأهل، وجود فرزندان و نیز عدم تناسب مشاغل مرتبط با رشته با شرایط بانوان است.

۲. اشتغال و وضعیت تأهل

اگرچه آزمون χ^2 ارتباط بین دو متغیر رشته دوره کارشناسی و وضعیت شغلی را تأیید نمی‌کند، اما نتایج نشان می‌دهد که بین وضعیت تأهل و شاغل بودن، ارتباط معناداری وجود دارد. در واقع؛ نتایج نشان می‌دهند که مجردان نسبت به متأهلان در یافتن شغل موفقتر بوده‌اند.

جدول ۲: ارتباط متغیرهای رشته کارشناسی و تأهل با اشتغال

آزمون χ^2	تعداد	درجه آزادی	ارزش χ^2	سطح معناداری
رشته تحصیلی	۱۶۹	۱۰	۱۱,۰۷۷	۰,۳۵۲
وضعیت تأهل	۱۶۹	۱	۳,۸۲۷	۰,۰۵

۳. میزان اهمیت منقطع بودن ساعت کاری

بین دو متغیر وضعیت شغلی (شاغل یا غیر شاغل) و اهمیت انعطاف‌پذیر بودن ساعت کاری، ارتباط معناداری وجود ندارد و فارغ از شاغل یا غیر شاغل بودن افراد، موضوع ساعت کاری منقطع، دغدغه همه بوده است.

جدول ۳: ارتباط بین متغیر وضعیت شغلی و میزان اهمیت منقطع بودن ساعت کاری برای بانوان

آزمون χ^2	تعداد	درجه آزادی	ارزش χ^2	سطح معناداری
وضعیت شغلی * میزان اهمیت انعطاف پذیر بودن ساعت کاری	۱۶۹	۴	۷,۱۹۴	۰,۱۲۶

از سوی دیگر، نتایج نشان می‌دهند که وضعیت تأهل بر میزان اهمیت منقطع بودن ساعت کاری در انتخاب شغل برای بانوان نیز اثرگذار بوده و این موضوع برای متأهلان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

جدول ۴: ارتباط بین متغیر وضعیت تأهل و میزان اهمیت منقطع بودن ساعت کاری

آزمون χ^2	تعداد	درجه آزادی	ارزش χ^2	سطح معناداری
وضعیت تأهل * میزان اهمیت انعطاف پذیر بودن ساعت کاری	۱۶۹	۴	۱۲,۱۳۵	۰,۰۱۶

۴. وجود گزینه‌های شغلی مناسب برای بانوان در هر رشته

۴۵۸ ♦ طراحی الگوی شجاعت مدیریتی در سازمانهای دولتی

مناسب بودن گزینه‌های اشتغال برای بانوان دانش‌آموخته در هر رشته، موضوع مهم دیگری است که در این سؤال بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهد دانش‌آموختگان رشته‌های مهندسی صنایع و کامپیوتر، بیشترین رضایت را نسبت به گزینه‌های اشتغال متناسب با خانمها و دانش‌آموختگان رشته‌های مهندسی هوافضا و عمران، کمترین رضایت را از وضعیت گزینه‌های اشتغال مناسب بانوان در رشته خود اعلام کرده‌اند. جدول ۵ نشان‌دهنده معنادار بودن رابطه دو متغیر میزان تناسب گزینه‌های اشتغال موجود برای بانوان و رشته تحصیلی است.

جدول ۵: ارتباط بین دو متغیر رشته تحصیلی با وجود گزینه‌های شغلی مناسب برای بانوان در آن رشته

آزمون χ^2	تعداد	درجه آزادی	ارزش χ^2	سطح معناداری
گزینه‌های شغلی مناسب	۱۶۹	۴۰	۷۰٫۶۶۶	۰٫۰۰۲

۵. تناسب شغل با مقتضیات زندگی زنانه

در این سؤال، از افراد شاغل، میزان تناسب شغلشان با مقتضیات زندگی زنانه پرسیده شده است. در رشته‌های مهندسی برق، مهندسی هوافضا، مهندسی صنایع، ریاضی و فیزیک، گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد برای تناسب شغل یا مقتضیات زندگی زنانه، اصلاً انتخاب نشده‌اند. اکثر بانوان شاغل در رشته مهندسی برق اذعان داشته‌اند که میزان تناسب شغلشان با مقتضیات زندگی زنانه کم است. در رشته مهندسی هوافضا، مسئله جدی‌تر است؛ به طوری که همه افراد اعلام کرده‌اند که شغلشان با مقتضیات زندگی زنانه تناسب کم یا خیلی کمی دارد. در این میان، مهندسان صنایع رتبه سوم را از نظر نامتناسب بودن شغل با مقتضیات زندگی زنانه اظهار داشته‌اند. نتایج آزمون χ^2 نشان‌دهنده معنادار بودن رابطه دو متغیر رشته تحصیلی و میزان تناسب شغل با مقتضیات زندگی زنانه است.

جدول ۶: ارتباط دو متغیر رشته تحصیلی و میزان تناسب شغل با مقتضیات زندگی زنانه

آزمون χ^2	تعداد	درجه آزادی	ارزش χ^2	سطح معناداری
تناسب شغل با زندگی زنانه	۹۶	۴۰	۵۸٫۲۲۶	۰٫۰۳۱

د) بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله رابطه بین رشته تحصیلی دوره کارشناسی و اشتغال، معنادار نبود و از این نظر، مشابه نتایج پژوهش رزمی (۱۳۷۸) است که بیان می‌کند بین اشتغال دانش‌آموختگان زن در رشته مدیریت و تخصصشان، رابطه مثبتی به چشم نمی‌خورد و از سویی با نتایج بیگدلی و همکاران (۱۳۹۱) متفاوت است. بیگدلی بیان می‌کند در رشته‌هایی مثل روان‌شناسی بالینی، مشاوره، کتابداری و کودکان استثنایی، وضعیت اشتغال و تناسب شغلی بهتر از رشته‌های دیگر است. اما در خصوص رشته‌هایی مثل تکنولوژی آموزشی و مدیریت آموزشی، وضعیت اشتغال و تناسب شغلی نامطلوب است و رابطه بین میانگین تحصیلی و نوع اشتغال با رشته تحصیلی معنادار نبوده است؛ اما باید در نظر داشت که با توجه به متفاوت بودن رشته‌های تحصیلی در این مقالات، نمی‌توان به صورت کامل این نتایج را با یکدیگر مقایسه کرد.

نتایج نشان داد که ۵۷٫۱۵ درصد از بانوان جامعه استعدادهای برتر مورد مطالعه در این پژوهش شاغل‌اند. صالحی در پژوهش موردی خود در دانشگاه مازندران بیان کرد ۸۴ درصد زنان دانش‌آموخته رشته‌های فنی و مهندسی

مشغول به کار شده‌اند (صالحی، ۱۳۸۵). صرف نظر از وضعیت بازار کار در سالهای متفاوت این دو تحقیق، وجود ۴۲،۸۵ درصد از بانوان غیر شاغل در سطح استعداد برتر (دانشگاه شریف) بعد از گذشت بیش از ۱۰ سال از اتمام دوره کارشناسی، نشان‌دهنده عدم توانمندی جامعه برای به خدمت گرفتن این سرمایه عظیم انسانی است. رابطه بین رشته تحصیلی و میزان تناسب شغل با مقتضیات زندگی زنانه در این تحقیق مثبت شده است؛ بختیار نصرآبادی و نوروزی (۱۳۸۴) نیز در بررسی ۱۰ ساله وضعیت شغلی و آموزشی دانش آموختگان دانشگاهی بیان می‌کنند بین وضعیت شغلی و متغیرهای جنسیت و تأهل رابطه وجود دارد و کارایی تا حدودی به رشته دانشگاهی مربوط می‌شود. پورقاسم (۱۳۸۱) نیز در تحقیق خود نتیجه گرفته است که مسئولیت‌پذیری چندگانه، بی‌توجهی به نیازهای روحی و ظرفیت جسمی زنان در برخی رشته‌های دانشگاهی باعث می‌شود که زنان در صحنه اجتماعی حضور فعال نداشته باشند. این امر نشان می‌دهد که فضاهای شغلی موجود عموماً با نقشهای چندگانه و شرایط بانوان در تعارض‌اند. سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود بیان کرده‌اند که به طور کلی دانش آموختگان رشته مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد، از رشته تحصیلی‌شان رضایت نداشتند. از یافته‌های این پژوهش نیز مشخص است که چشم‌انداز شغلی بسیاری از رشته‌ها برای بانوان مناسب نیست.

مسئله بسیار مهم دیگر، اهمیت منقطع بودن ساعت کاری است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فارغ از شاغل بودن افراد، مسئله منقطع بودن ساعت کاری دغدغه همه بانوان این جامعه است؛ هر چند اهمیت این امر برای بانوان متأهل بیش از مجردان است. کاغذچی و همکاران نیز بیان می‌کنند حدود نیمی از بانوان در رشته‌های فنی مهندسی عقیده دارند که زنان به طور متوسط بیشتر از مردان ترک شغل دارند و علت عمده آن را ساعت کار طولانی، مسائل زنان متأهل و فرهنگ مردسالاری حاکم بر خانواده عنوان کرده‌اند. (کاغذچی و همکاران، ۱۳۸۳)

محدودیت‌های تحقیق

با توجه به شرایط بانوان، از جمله اقتضات تأهل و فرزندآوری و همچنین اطمینان از وجود فرصت کافی برای تحصیل در مقاطع بالاتر، این پژوهش روی دانش آموختگان سال ۱۳۸۳ انجام شد. مهم‌ترین محدودیت تحقیق، پیدا کردن راه دسترسی و جلب اعتماد و توجه مخاطبان برای پاسخگویی به پرسشها بود. به علت مهاجرت عده زیادی از دانش آموختگان، دسترسی به ایشان با سختی فراوان همراه شد؛ به طوری که محققان مجبور به برنامه‌نویسی پیمایشی جستجوگر برای یافتن آنها شدند و این فرایند، زمان پیش‌بینی شده برای انجام تحقیق را به شدت افزایش داد.

پیشنهادها

چنانکه از یافته‌های این پژوهش برمی‌آید، لازم است برای استفاده از سرمایه توانایی‌های بانوان نخبه، سیاست‌گذاری‌های متفاوتی انجام شود. یک جهت این سیاست‌گذاری، لزوم توجه به مسئولیت‌های چندگانه بانوان در جامعه و زندگی خانوادگی است. با عنایت به این امر می‌توان فضای شغلهای موجود را به منظور سهولت حضور بانوان بازنگری کرد و با اعمال تغییراتی مانند انعطاف در ساعت کاری بانوان، میزان بهره‌وری آنان را در این شغلها بالاتر برد. سوی دیگر سیاست‌گذاری، توجه به مدل پذیرش تحصیلی و آمایش جنسیتی در بعضی رشته‌هاست. همان‌گونه که از یافته‌های این پژوهش مشخص است، چشم‌انداز شغلی بسیاری از رشته‌ها برای بانوان نامناسب است و بسیاری از دختران، به خصوص دختران نخبه، به سبب عدم آگاهی کافی از این موضوع، بهترین سالهای عمر خود

۴۶۰ ♦ طراحی الگوی شجاعت مدیریتی در سازمانهای دولتی

را در رشته‌ای سرمایه‌گذاری می‌کنند که در آینده امکان بهره‌وری مناسب برای فرد و جامعه در آن بسیار کم است. لذا لازم است برای استفاده بهینه از سرمایه انسانی و توانایی‌های بانوان نخبه در خانواده و نیز جامعه، آمایش جنسیتی و مدیریت جنسیتی در مدل پذیرش برخی رشته‌های دانشگاهی لحاظ شود و بدین ترتیب، زمینه ورود بانوان به رشته‌هایی فراهم شود که امکان بهره‌وری از توانایی‌های آنان برای خود ایشان و جامعه بالاتر باشد. همچنین ضروری است که با ارائه آمار و اطلاعات از آینده شغلی هر رشته به دخترانی که در شرف انتخاب رشته دانشگاه‌اند، فضای آینده و چشم‌انداز اشتغال رشته‌های مدنظر برای آنان تبیین شود تا بتوانند با در دست داشتن اطلاعات جامع و کامل به انتخاب این رشته‌ها اقدام کنند. بدیهی است این تحقیق می‌تواند مقدمه‌ای برای پژوهشهای آینده به منظور ارائه پیشنهادهایی در راستای بهره‌مندی حداکثری از توان و ظرفیت این گروه از جامعه به بهترین روش و در جایگاه صحیح و بهینه باشد.



منابع

- احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰). «برخی عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان». نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ش ۴: ۷۱-۸۳.
- آریانا، آزاده؛ زهرا دستیار و علی توسلی (۱۳۹۸). «نقش زنان کارآفرین در توسعه و تحول کشور: بررسی موردی استان هرمزگان». کارآفن، ش ۴۶: ۱۰۱-۱۲۰.
- آزاد ارمکی، تقی و امیرملکی (۱۳۸۶). «تحلیل ارزشهای سنتی و مدرن در سطوح خرد و کلان». نامه علوم اجتماعی، ش ۳۰: ۹۷-۱۲۱.
- آقایی، مجید؛ مهدیه رضاقلیزاده و فریده باقری (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استانهای ایران». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱: ۲۱-۴۴.
- اسدزاده، احمد؛ نینا میرانی، فروغ قاضیخانی، نجمه اسمعیل درجانی و عطیه هنردوست (۱۳۹۶). «بررسی نقش اشتغال و تحصیل زنان بر رشد اقتصادی ایران». زن در توسعه و سیاست، ش ۳: ۳۸۱-۳۵۹.
- اعظم آزاده، منصوره (۱۳۸۶). «جهت‌گیری فرهنگی در قشربندی سنی». مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت معلم، ش ۴: ۳۲-۵.
- بختیار نصرآبادی، حسنعلی و رضا نوروزی (۱۳۸۴). «بررسی وضعیت شغلی، آموزشی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در یک دوره ده ساله ۱۳۶۵-۱۳۷۵». مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، ش ۱۹: ۸۹-۶۹.
- براری، مرضیه و علیرضا محسنی تبریزی (۱۳۸۹). «تدقیق در پیامدهای اجتماعی تحصیلات عالی در زنان: زنان شهر تهران». تحقیقات زنان، ش ۱.
- بیگدلی، مژگان؛ محمدرضا کرامتی و عباس بازرگانی (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۳: ۱۱۱-۱۳۱.
- پورقاسم، ش. (۱۳۸۱). بررسی وضعیت و مشکلات اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی جویای کار شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- تبریزی، علیرضا (۱۳۸۳). «سنجش میزان فائولتسم و رابطه آن با احساس کارآمدی و احساس بی‌قدرتی سیاسی در بین زنان بالغ شهری کشور». نامه پژوهش فرهنگی، ش ۹: ۱۶۹-۱۲۱.
- ترابی، ف. و ر. شیدانی (۱۳۹۸). «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان ۴۹-۱۵ ساله ساکن شهر تهران به فرزندآوری کمتر». مطالعات زن و خانواده، ش ۴: ۶۷-۳۱.
- تقوی، مهدی (۱۳۸۵). «تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران». پژوهشنامه اقتصادی، ش ۳: ۱۵-۴۳.
- جواهری، فریبا (۱۳۹۲). «بررسی تأثیرات افزایش تحصیلات دانشگاهی زنان در ایران با تکیه بر آینده‌پژوهی». شورای فرهنگی اجتماعی زنان.

۴۶۲ ♦ طراحی الگوی شجاعت مدیریتی در سازمانهای دولتی

- چلبی، مسعود (۱۳۸۷). «بررسی جامعه‌شناسی عوامل مؤثر بر شادمانی در سطح خرد و کلان». *جامعه‌شناسی ایران*، ش ۱-۲.
- حیدری، آرمان و حمیده دهقانی (۱۳۹۵). «واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلوور)». *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ش ۸: ۱۰۳-۷۳.
- خادمی، عاطفه و زینب یاسری (۱۴۰۰). «فرا تحلیل سیاستگذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده». *زن در توسعه و سیاست*، ش ۱: ۲۰-۱.
- خیرری، یوسف (۱۳۸۵). «اشتغال زنان و پیامدهای آن». *بانوان شیعه*، ش ۹.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۴). «گسترش نقشهای زنان در جهت حمایت‌های شغلی - خانوادگی». *جامعه‌شناسی ایران*، ش ۴: ۱۲۶-۱۶۵.
- رضایی باصری، عباس (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر آموزش منابع انسانی بر توسعه فناوری و اقتصادی جوامع با تأکید بر جامعه ایران». *راهبرد توسعه*، ش ۹: ۹۷-۱۲۰.
- زینگشیم، جیسون (۱۳۸۹). «طرح و گسترش نظریه هویت جهشی: تحول، تعدد، تجسد و عاملیت». *ترجمه بهزاد و بهناز دوران*. برگ فرهنگ، ش ۲۲: ۱۶۷-۱۳۰.
- سعیدی رضوانی، م؛ م. محمدحسین زاده و ح. باغلی (۱۳۸۸). «تحلیل سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان رشته مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد». *کنفرانس آموزش مهندسی* در ۱۴۰۴. تهران. ۱۲-۱.
- سیاح، مونس (۱۳۹۷). *نگرش سیستمی به اشتغال زنان*. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده.
- شریعتمدار، آسبه؛ نورعلی فرخی و دینا رجایی قاضی‌لو (۱۴۰۰). «رضایت از زندگی و رضایت زناشویی برخاسته از تجارب زیسته زنان شاغل و خانه‌دار؛ یک مطالعه پدیدارشناسی». *روان‌شناسی کاربردی*، ش ۵۷: ۱۱۵-۹۶.
- صالحی، عمران (۱۳۸۵). «وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه‌ای موردی». *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ش ۱۲: ۶۰-۴۱.
- صدیق سروسنتانی، رحمت‌الله و عقیق دغاقله (۱۳۸۷). «مقایسه شهروندان معمولی و نخبگان جامعه در مورد عدالت اجتماعی». *نامه علوم اجتماعی*، ش ۱۶: ۴۷-۲۳.
- عسکری، روح‌اله؛ محمدرضا شیخی چمان، سمانه انتظاریان اردکانی و الهام میانکوهی (۱۳۹۹). «سرنوشت شغلی رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی از دیدگاه دانش‌آموختگان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد». *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ش ۴: ۳۰۵-۲۹۵.
- علیزاده، مرجان (۱۳۸۶). «نقش اشتغال زنان در توسعه». *زن و فرهنگ*، ش ۵: ۵۹-۴۹.
- علیزاده، علی؛ ابوالقاسم قوام و الهام اخلاقی باقوجری (۱۳۹۸). «بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان گروه آموزشی زبان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد». *زبان‌شناسی و گویش‌های خراسان*، ش ۲۱: ۱۶۰-۱۴۱.
- فاتحی‌زاده، مریم؛ اعظم نقوی و مرضیه سلطانی (۱۳۸۶). «بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده زنان شاغل». *مشاوره شغلی و سازمانی*، ش ۱: ۱۳۳-۱۲۱.

- فتحی‌پور، پری و صمد رسول‌زاده اقدم (۱۳۹۶). «بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز». *مطالعات جامعه‌شناسی*، ش ۳۶: ۴۸-۳۱.
- فکوهی، ناصر (۱۳۸۹). «چشم‌انداز فرهنگ عمومی و نظام دانشگاهی». *مطالعات فرهنگی دانشگاه تهران*، ش ۲۱: ۳۵-۲۲.
- کاغدچی، طاهره؛ گلناز کامرانی و منصوره سلیمانی (۱۳۸۳). «ارزیابی اشتغال زنان در رشته‌های فنی و مهندسی». *آموزش مهندسی ایران*، ش ۲۴: ۷۳-۵۹.
- کشاورز، خ. (۱۴۰۰). «بررسی نگاه دانشجویان دختر به بازار کار ایران». *مجله بین‌المللی علوم انسانی*، ش ۸۳: ۶۹.
- گلابی، فاطمه (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر تحصیلات زنان بر هویت آنان (مطالعه موردی شهر تبریز)». *زنان و خانواده*، ش ۲۷: ۸۳-۱۱۲.
- معروف‌پور، مینا؛ خدیجه سفیری، افسانه توسلی و ساسان ودیعه (۱۳۹۷). «ارائه الگوی تعارض هویتی زنان». *زن و مطالعات خانواده*، ش ۳۸: ۶۷-۴۳.
- ملک‌پور، علی و فواد محمدی (۱۳۹۲). «بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار». *کار و جامعه*، ش ۱۵۷: ۳۷-۲۴.
- نصیری، معصومه (۱۳۸۲). «علل بازده توسعه اجتماعی در زنان ایران از منظر آموزش عالی و اشتغال». *اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور*.
- Alqudah, D.M. (2020). "The Impact of Education and Training on the Performance". *Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal for Education and Science Publications (MECSJ)*, 1-18.
- Aryee, S. & V. Luk (1996). "Balancing two major parts of adult life experience work and family identity among dual earner couple's human relations". *Studies sex roles Regression analysis families & family life dual career couples social research families & family life Employment*.
- Bishnoi, S.; P. Malik & P. Yadav (2020). "A Review of Effects of Working Mothers on Children's Development". *Research trends in home science and extension*, 43-56.
- Gustave, S. (2007). "Gender equity interventions on access in a Sirlankan university". *The Open University of Sirlanka*, 41-51.
- Roxburgh, S. (1999). "Exploring the work and family relationship". *journal of family Issue Beverly Hillis*.
- Sieber Asm, D. (1974). *Toward a theory of role accumulation*. Bureau of applied social research Columbia university. American Sociological.
- Szinovacz, M. (1977). "Role Allocation, Family Structure and Female Employment". *Journal of Marriage and the Family*, 781-791.
- Tomy, P. (2002). "Impact of women's employment on family and marriage: A survey of literature". *Social Change*, 47-57.

- Aghaei, M.; M. Rezagholizadeh & F. Bagheri (2013). **“The effect of human capital on economic growth: The case of Iran’s provinces”**. *IRPHE*; 19(1): 21-44.
- Ahmadnia, Shirin (2001). **“Some socio-cultural factors affecting the limited participation of women”**. *Iranian Journal of Sociology (ISA)*, 4: 71-83.
- Alizadeh, M (2007). **“The Role of Women’s Employment in Development”**. *Journal of Women and Culture*, 5: 49-59.
- Alizadeh, A.; A. Qavam & B.E. Akhlaqi (2019). **“Survey of employment status of graduates of the Department of Linguistics, Ferdowsi University of Mashhad”**. *Journal of Khorasan Linguistics and Dialects*, 21: 141-160.
- Aryana, A.; Z. Dastyar & A. Tavasoli (2019). **“Entrepreneur women’s role in the development and evolution of the country (Case Study: Hormozgan province)”**. *Karafan*, 46: 101-120.
- Asadzadeh, A.; N. Mirani, F. Ghazikhani, N. Esmail Darjani & A. Honardoust (2017). **“Investigating the role of employment and education of women on economic growth in Iran: Gravitational search algorithm and Firefly algorithm approach”**. *Women in Development & Politics*, 15(3): 359-381.
- Askari, R.; M. Sheikhi Chaman, S. Entezarian Ardakani & E. Miankuhi (2020). **“Career fate of health services management from the perspective of graduates of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd”**. *Quarterly Journal of Management Strategies in the Health System*, 4: 295-305.
- Azad Armaki, T. & A. Maleki (2007). **“Analysis of traditional and modern values at micro and Macro Levels”**. *Social Science Letter*, 30: 97-121.
- Azam Azadeh, M. (2007). **“Cultural orientation in Sunni stratification”**. *Social issues of Iran*, 4: 5-32.
- Bakhtiar Nasrabadi, H. & R. Norouzi (2005). **“Study of job and educational status of university graduates in a ten-year period 1365-1375”**. *Journal of Humanities, University of Isfahan*, 19: 69-89.
- Barary, M. & A. Mohseni Tabrizi (2010). **“Investigating the Social Consequences of Higher Education in Women: Women in Tehran”**. *Women's Research*, 1.
- Bigdeli, M.; M. Keramati & A. Bazargani (2012). **“Study of the relationship between the field of study and the employment status of graduates of the Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran”**. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 3: 111-131.
- Chalabi, M (2008). **“Sociological study of factors affecting happiness at the micro and macro levels”**. *Sociology of Iran*, 1-2.
- Fakuhi, N. (2010). **“Perspectives on Public Culture and the Academic System”**. *Journal of Cultural Studies, University of Tehran*. 21: 22-35.
- Fatehizadeh, M.; A. Naqvi & M. Soltani (2007). **“Investigating the Relationship between Social Protection and Labor Conflict - Families of Working Women”**. *Job and organizational counseling*, 1: 2-4.
- Fathipour, P. & A.S. Rasoulzadeh (2017). **“Study of work-family-work conflict among women working in government institutions in Tabriz. Sociological Studies**, 36: 31-48.

- Golabi, F. (2014). **“Study of the effect of women's education on their identity (Case study of Tabriz)”**. *Journal of Women and Family*, 27: 83-112.
- Heidari, A. & H. Dehghani (2016). **“Qualitative analysis of the employment outcomes of married women and its modifying contexts (studied by education teachers in Delvar)”**. *Sociology of Social Institutions*, 8: 73-103.
- Javaheri, F. (2013). **“Study of the effects of increasing women's university education in Iran based on futures studies”**. *Women's Socio-Cultural Council*.
- Kaghizchi, T.; G. Kamrani & M. Soleimani (2004). **“Evaluation of women's employment in technical and engineering fields”**. *Iranian Journal of Engineering Education*, 24: 59-73.
- Keshavarz, Kh. (2010). **“Study of female students' views on the Iranian labor market”**. *International Journal of Humanities*, 69-83.
- Khademi, E. & Z. Yaseri (2021). **“Meta-analysis of the policies of the Islamic Republic of Iran on the issue of women's employment with emphasis on work-family balance”**. *Women in Development and Politics*, 1: 1-20.
- Kheiri, U. (2006). **“Women's Employment and Its Consequences”**. *Shiite women*, 9.
- Maroofpour, M.; Kh. Safiri, A. Tavassoli & A. Vadih (2018). **“Presenting a model of women's identity conflict”**. *Journal of Women and Family Studies*, 38: 43-67.
- Malekpour, A. & F. Mohammadi (2013). **“Study of the fields and barriers to employment of undergraduate university graduates in the humanities of Bijar City”**. *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Work and Society*, 157: 24-37.
- Nasiri, M. (2003). **“Causes of social development efficiency in Iranian women from the perspective of higher education and employment”**. *The first conference on employment and the higher education system of the country*.
- Pourqasem, Sh. (2002). **Investigating the employment situation and problems of women with higher education seeking work in Tehran**. Master Thesis in Sociology. Tehran: Tarbiat Modares University.
- Rastegar Khalid, A. (2005). **“Expanding Women's Maps for Job-Family Support”**. *Sociology of Iran*, 4: 126-165.
- Ramezani Baseri, A. (2019). **“Study of the effect of human resource training on technological and economic development of societies with emphasis on Iranian society”**. *Journal of Development Strategy*, 97-120.
- Saeedi Rezvani, M.; M. Mohammad Hosseinzadeh & H. Baghgoli (2009). **“Analysis of career destiny of engineering graduates of Ferdowsi University of Mashhad”**. *Engineering Education Conference in 1404*. Tehran. 1-12.
- Sayyah, M. (2018). **A systemic approach to women's employment**. Tehran: Women and Family Socio-Cultural Council.
- Salehi, O. (2006). **“Employment Status of Female Graduates: A Case Study”**. *Research and Planning in Higher Education*, 12: 41-60.

- Shariatmadar, A.; N. Farrokhi & D. Rajaei Ghazi Lu (2021). **“Life Satisfaction and Marital Satisfaction from the Living Experiences of Working Women and Housewives: A Phenomenological Study”**. *Applied Psychology*, 57: 96-115.
- Siddiq Sarvestani, R. & A. Daghaqleh (2008). **“Comparison of Ordinary Citizens and Elites of the Society on Social Justice”**. *Social Science Letters*, 16: 23-47.
- Tabrizi, Alireza (2004) **“Measuring the rate of fatalism and its relationship with the feeling of efficiency and the feeling of political powerlessness among adult women in the country”**. *Cultural Research Letter*, 9: 121-169.
- Taqawi, M. (2006). **“The Impact of Human Capital on Economic Growth in Iran”**. *Economic Research Journal*, 3: 15-43.
- Torabi, F. & R. Shidani (2019). **“Study of factors affecting the tendency of women aged 15-49 living in Tehran to have fewer children”**. *Women and Family Studies*, 31-67.
- Zingshim, J. (2010). Behzad and Behnaz Doran: **“Designing and Expanding the Theory of Mutant Identity: Transformation, Multiplicity, Incarnation and Operation”**. *Barg Culture*, 22: 130-167.

