

وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه‌ای موردی

دکتر ابراهیم صالحی
عمران
استادیار دانشگاه
مازندران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروه‌های عمده آموزشی است. با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی برای انجام دادن این مطالعه انتخاب شد. جامعه پژوهش کلیه دانش‌آموختگان زن دانشگاه مازندران (۱۳۳۶ نفر) در تمام گروه‌های آموزشی هستند. نمونه تحقیق ۲۹۲ نفر بودند که از این میان ۱۷۷ نفر پرسشنامه‌ها را ارسال کردند. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است. تحلیل نتایج به کمک آمارهای توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که ۵۶/۹ درصد از دانش‌آموختگان زن دانشگاه شاغل و ۴۳ درصد بیکار بودند. از بین این زنان شاغل ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بودند. از بین نمونه تحقیق، ۸۴ درصد زنان دانش‌آموخته رشته‌های فنی و مهندسی، ۵۶ درصد رشته‌های علوم انسانی، ۵۰ درصد رشته‌های علوم پایه و در نهایت، ۳۸ درصد رشته‌های علوم کشاورزی توانستند به کار مشغول شوند؛ عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب شده در دوران تحصیل در دانشگاه، وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی و مهارت‌های عملی کسب شده در دوران تحصیل در دستیابی زنان به شغل مؤثر بوده است. همچنین، عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان، آشنا نبودن با کارفرمایان و نبود استخدام در بخشهای دولتی، نبود اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر، از دیدگاه دانش‌آموختگان به عنوان موانع جذب در بازار کار تلقی می‌شوند که از لحاظ نظری می‌توان نظریه سرمایه‌انسانی را مورد نقد قرار داد.

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

Employment Status of Female Graduates : A Case Study

Dr. Ebrahim Salehi
Mazandaran University

This research is designed to study the employment's situation among female graduates in different majors. The Sample of study includes ۲۹۲ graduates from university of Mazandaran. The data has been collected by questionnaire and then it has been analyzed by descriptive and inferential procedures. The research results show that ۵۶٫۹ percent of female graduates were employed and ۴۳ percent were unemployed. Among employed, ۵۶ percent worked in service sector, ۳۲٪ in industry and ۱۰ percent were employed in agriculture sector. In addition ۸۴ percent of the individual field of studies were technical and engineering, ۵۶ percent humanities, ۵۰ percent basic sciences, and ۳۸ percent agriculture sciences. Factors affecting women's employment in labor market were: instructional qualities, labor market's needs, and practical skills. Also, female graduates faced with the following obstacles: too many graduates, limited relations with employers, and lack of information about labor market's needs.

Keywords: Graduates, Higher Education, Employment Women and Human Capital Theory.

مقدمه

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

۱. Salehi

آموزش عالی کشور پذیرفته شده و ثبت نام کرده‌اند [روزانه، شبانه و فراگیر] که از این تعداد ۱۱۶۹۲۷ نفر (۵۳ درصد) زن و ۱۰۴۴۱۰۹ نفر (۴۷ درصد) مرد هستند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳).

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

تعداد فارغ التحصیلان			تعداد دانشجویان			سال تحصیلی
درصد	دختر	کل	درصد	دختر	کل	
۲۵/۹	۳۰۵۱	۱۱۷۶۹	۲۴/۷	۱۶۹۴۹	۹۷۲۶۸	۱۳۴۸-۱۳۴۹
۲۷/۸	۴۷۹۸	۱۷۲۵۰	۲۱/۵	۱۹۰۲۷	۷۴۷۰۸	۱۳۴۹-۱۳۵۰
۳۱/۲	۱۲۳۶۷	۳۹۶۰۸	۳۰/۹	۴۹۵۱۰	۱۶۰۳۰۸	۱۳۵۶-۱۳۵۷
۲۸/۸	۱۰۲۳۳	۳۵۵۵۹	۳۰/۵	۵۴۲۴۸	۱۷۵۶۸۵	۱۳۵۷-۱۳۵۸
۳۵/۳	۳۲۳۶۶	۹۱۰۵۱	۳۸/۲	۲۳۸۶۸۷	۶۲۵۳۸۰	۱۳۷۶-۱۳۷۷
۳۸/۲	۴۰۴۳۳	۱۰۵۹۳۷	۴۲	۲۶۷۶۵۰	۶۳۸۹۱۳	۱۳۷۷-۱۳۷۸
۵۰/۹۴	۳۷۸۰۲	۷۴۱۹۷	۵۶	۲۹۸۳۷۱	۵۳۵۱۷۲	۱۳۸۱-۱۳۸۲

منبع: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳

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

(رضایی رشتی^۲، ۱۹۸۹؛ پویا^۳، ۱۹۹۹؛ چیت ساز قمی، ۱۳۷۸؛ فراستخواه، ۱۳۸۳). مسئله اساسی پژوهش حاضر پاسخگویی به پرسشهای زیر است:

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

در بررسی رابطه میان آموزش عالی، بازار کار و اشتغال که از مقوله‌های اقتصاد آموزش و پرورش^۴ هستند، دیدگاههای نظری مختلفی وجود دارد که چارچوب مناسبی برای تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر است (صالحی، ۱۳۸۳؛ شولتز^۵، ۱۹۹۳؛ وودهال^۶، ۱۹۷۳؛ ساخاروپولوس^۷، ۱۹۸۸؛ آرچر^۸، ۱۹۸۲). این نظریه‌ها شامل نظریه هزینه فایده^۹، نظریه انتخاب عمومی^{۱۰}، نظریه تضاد^{۱۱} (جدال)، نظریه فمینیست‌ها^{۱۲} و نظریه سرمایه انسانی^{۱۳} است. نظریه سرمایه انسانی با توجه به پایه‌ای بودن آن مبنای نظری تحلیل یافته‌های این پژوهش قرار گرفته است. این نظریه پایه تحلیل اقتصادی بعد عرضه و تقاضای آموزش عالی محسوب می‌شود، به نحوی که مارتین کارنوی (۱۹۹۵) از آن با عنوان نظریه مبنایی^{۱۴} ذکر می‌کند. در نظریه سرمایه انسانی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی به عنوان تلاش اساسی انسان برای

۲. Rezai - Rashti

۳. Poya

۴. Economics of Education

۵. Schultz

۶. Woodhall

۷. Psacharopoulos

۸. Archer

۹. Cost Benefit Theory

۱۰. Public Choice Theory

۱۱. Conflict Theory

۱۲. Feminist Theory

۱۳. Human Capital Theory

۱۴. Paradigm

دستیابی به امنیت اجتماعی و توانگری مطرح است، زیرا به طور کلی فرض شده است که آموزش عالی در طول زمان به کسب درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (هیگس و لودر^{۱۵}، ۱۹۹۱). در این نظریه همچنین، فرض می‌شود که در اقتصاد بازار اختلاف در به دست آوردن درآمد انعکاسی از اختلاف در بهره‌وری است. بازار کار از یک طرف به مهارتها و توانایی‌های افراد اشاره دارد و از طرف دیگر، بیانگر تقاضای کارفرمایان برای به کارگیری انواع مهارتهاست که از طریق نظامهای آموزشی عرضه می‌شود.

به هر حال، آموزش عالی در بحثهای نظریه سرمایه‌انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد. در این نظریه به منابع انسانی به عنوان «نگهدارندگان سرمایه» [به وسیله مهارتهایی که از طریق آموزش عالی کسب می‌کنند] نگریسته می‌شود که ظرفیت سرمایه‌گذاری در خودشان را دارند (کارابل و هلسی^{۱۶}، ۱۹۷۷). برای آنها خدمات آموزشی شکلی از مصرف نیست، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری مؤلّد در ذخیره نیروی انسانی است (ساخاروپولوس و وودهال، ۱۹۸۵). نظریه سرمایه‌انسانی به طور مفهومی دارای دو جنبه «عمومی و فردی» یا «کلان و خرد» با نرخهای برگشت اجتماعی و خصوصی است (تمبون^{۱۷}، ۱۹۹۹). از دیدگاه کلان این نظریه، همان طور که ویندولف تحلیل می‌کند، می‌تواند قسمتی از نظریه مدرنیسم^{۱۸} باشد که فرض می‌شود دانشگاهها به طور سریع همزمان با رشد اقتصادی و پیشرفت تکنیکی و نیاز جامعه به نیروی انسانی خیره توسعه پیدا کرده‌اند (ویندولف^{۱۹}، ۱۹۹۷). در این دیدگاه، رابطه‌ای مستقیم بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش‌دیده و گسترش دانشگاهها تصور می‌شود. میزان ثبت‌نام در دانشگاهها در دوره‌های رشد اقتصادی افزایش می‌یابد و برعکس، در دوره‌های رکود اقتصادی محدود می‌شود. در تعبیر خرد از نظریه سرمایه‌انسانی که در طول سیاستهای جدید آزادیخواهانه در کشورهایی مثل انگلستان، آمریکا و نیوزلند توسعه پیدا کرد، بر میزان بازگشت خصوصی آموزش عالی به وسیله افراد تأکید خاصی می‌شود. در این تعبیر، فرض شده است که انسانها با هدف نفع‌طلبی برای آموزش عالی تلاش و وقت صرف و به سرمایه‌گذاری در آن

۱۵. Hughes and Lauder

۱۶. Karabel and Halsey

۱۷. Tembon

۱۸. Modernism

۱۹. Windolf

اقدام می‌کنند، زیرا در ادبیات موجود پیشنهاد شده است که دسترسی به شغل و درآمدهای فردی با افزایش سالهای تحصیل افزایش می‌یابد (هاربسون^{۲۰}، ۱۹۷۳).

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

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

۲۰. Harbison

۲۱. Bouden

۲۲. Klees

۲۳. Kivinen and Ahola

۲۴. Risk investment

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

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

۲۵. Power

۲۶. Jayaweera

۲۷. Fagerlin and Saha

۲۸. Blaug

۲۹. Easton

۳۰. Institutional Approach

روش

با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی برای انجام دادن این مطالعه انتخاب شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانش‌آموختگان زن در گروه‌های آموزش علوم کشاورزی، علوم پایه، علوم انسانی و فنی و مهندسی است که تعداد آنها در سالهای ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، ۱۳۳۹ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری با در نظر گرفتن سهم گروه‌های مختلف آموزشی مورد مطالعه، طبقه‌ای انتخاب شد. انتخاب نمونه تصادفی و برای تعیین تعداد نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است.

روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه صورت پذیرفت. سؤالات پرسشنامه نیز به دو صورت بازپاسخ و بسته‌پاسخ بود که با استفاده از آنها سعی شد تا عواملی که سبب بیکاری یا جذب زنان در بازار کار شده است، تحلیل شود. از آنجایی که ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه بوده است، قبل از ارسال پرسشنامه از نظرهای تکمیلی همکاران و اجرای آزمایشی بر روی تعدادی از دانش‌آموختگان برای افزایش روایی و اعتبار آن استفاده شد. گفتنی است که پرسشنامه از طریق پُست به آدرس دانش‌آموختگان فرستاده شد که در نهایت، ۱۷۷ پرسشنامه به شرح خصوصیات نمونه واقعی تحقیق دریافت شد (جدول ۲).

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

جدول ۲ - تعداد و درصد نمونه تحقیق بر حسب نوع دانشکده

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

یافته‌ها

الف. دستیابی دانش‌آموختگان زن دانشگاه به اشتغال

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

جدول ۳- موقعیت شغلی دانش‌آموختگان زن

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

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

جدول ۴- نوع اشتغال دانش‌آموختگان زن

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

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

جدول ۵- اشتغال دانش‌آموختگان برحسب بخشهای مختلف

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

ب. اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروههای عمده آموزشی

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

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

جدول ۶- اشتغال دانش‌آموختگان زن در گروه‌های عمده آموزشی

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

جدول ۷ - آزمون معنی دار بودن

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

ج. عوامل مؤثر در جذب دانش‌آموختگان زن به بازار کار

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

وضعیت بازار کار، مهارت‌های قابل یادگیری در خارج از دانشگاه و تعداد کم دانش‌آموختگان در بازار کار بررسی شود که نتایج این نظر خواهی در جدول ۸ خلاصه شده است.

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

خبر		بلی		نوع پاسخ	گویه‌ها
		درصد	فراوانی		
۲۸	۲۶	۷۲	۶۷		مهارت‌های عملی کسب شده در دانشگاه
۱۲	۱۱	۸۸	۸۳		دانش‌های نظری کسب شده در دوره‌های آموزشی دانشگاه
۲۲	۲۰	۸۸	۷۲		وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی
۵۱	۴۵	۴۹	۴۴		آشنایی با کارفرمایان
۴۳	۳۹	۵۷	۵۱		داشتن اطلاعات از وضعیت بازار کار
۳۶	۳۳	۶۴	۵۹		مهارت‌های قابل یادگیری در خارج از دانشگاه
۸۶	۷۹	۱۴	۱۳		تعداد کم دانش‌آموختگان در بازار کار

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

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

د. موانع ورود به بازار کار برای دانش‌آموختگان زن

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

جدول ۹- موانع ورود به بازار کار برای دانش‌آموختگان زن

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

۵۰	۴۰	۵۰	۴۰	روز آمد نبودن مطالب درسی دانشگاهی
۷	۶	۹۳	۸۱	تعداد زیاد دانش‌آموختگان
۶۷	۲۸	۶۷	۵۷	نبودن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار

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

بحث و نتیجه‌گیری

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

۳۲. Demand Side

۳۳. Supply Side

برون دانشگاهی است. اما آنچه از این بررسی حاصل شد، شناخت ویژگی‌ها و نظرهای نیروی انسانی تربیت شده توسط یکی از مراکز دانشگاهی کشور است که نتایج آن را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

از بین ۱۶۷ نفر دانش‌آموختگان زن دانشگاه، ۵۶/۹ درصد شاغل و ۴۳ درصد آنها بیکار بودند.

از بین دانش‌آموختگان شاغل، ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بودند.

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

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

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

پیشنهادها

۱. از آنجا که بیشترین درصد اشتغال زنان در بخش خدمات است، پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی اقتصادی، بخش خدمات توسعه بیشتری یابد تا زمینه‌های مساعدتری برای جذب دانش‌آموختگان زن فراهم آید.
۲. داده‌های حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان زن رشته‌های فنی و مهندسی فرصت بیشتری برای جذب در بازار کار داشتند. لذا، توسعه رشته‌های فنی و مهندسی نیز می‌تواند زمینه‌های بهتری را برای اشتغال زنان فراهم آورد.
۳. با توجه به تأثیرگذاری مهارت‌های عملی در کنار تحصیل در دانشگاه در جذب دانش‌آموختگان زن به اشتغال، تأکید می‌شود که آموزش‌های غیررسمی و کوتاه‌مدت بعضی از مهارت‌ها در دوران تحصیل در دانشگاه نیز مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش عالی قرار گیرد.
۴. بسیاری از دانش‌آموختگان اشتغال را در بخش دولتی جستجو می‌کنند و عدم اشتغال به کار را ناشی از عدم جذب دستگاه‌های دولتی به نیروهای جدید می‌دانند. لذا، پیشنهاد می‌شود که زمینه‌هایی برای تغییر نگرش دانشجویان برای کار در بخش خصوصی فراهم آید؛ به عبارت دیگر، اشتغال در بخش‌های خصوصی نیز باید مورد توجه دانش‌آموختگان قرار گیرد و آنها تنها راه اشتغال را استخدام در بخش دولتی نبینند.
۵. از آنجا که نبود اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر جزو موانع است، پیشنهاد می‌شود که مراکزی در دانشگاه تأسیس شود تا اطلاعات کامل و جامعی از وضعیت اشتغال به کار در دو بخش دولتی و خصوصی در اختیار دانشجویان قرار گیرد.

یادداشتها

- [۱] در نظریه سرندکردن (Screening theory) آموزش صرفاً نوعی امتیازعلمی (Credential) است که کارفرمایان با استفاده از آن به انتخاب کارگران می پردازند و سطح حقوق و دستمزد نسبی آنان را تعیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر، آموزش فقط وسیله‌ای برای تشخیص کارگران با توانایی‌های برتر و صفات مشخص [مانند انگیزه، تلقی نسبت به کار، اقتدار، یا نوین سازی] است (سا خارو پولوس، ۱۹۸۸).
- [۲] نظریه تقطیع بازار کار (Labour market segmentation) به رفتار کارفرمایانی اشاره دارد که نیروی کار را بر حسب نژاد، جنسیت و یا عوامل دیگر طوری تقسیم می‌کنند که امکان بهره‌کشی از آنها و پرداخت دستمزد کمتر با اخراج بدون دردسر آنها فراهم باشد.

منابع

الف. فارسی

۱. اعزازی، شهلا (۱۳۸۱)؛ **علل و پیامدهای اجتماعی حضور دختران در دانشگاه**؛ مجموعه مقاله‌های همایش آموزش، اشتغال زنان و توسعه ملی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، صص. ۴۵-۱۷.
۲. باقری، شهلا (۱۳۸۲)؛ **اشتغال زنان در ایران**؛ تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی، اجتماعی زنان.
۳. پیراهری، نیره (۱۳۸۱)؛ **موانع اشتغال زنان**؛ مجموعه مقاله‌های همایش آموزش، اشتغال زنان و توسعه ملی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، صص. ۸۱-۶۳.
۴. چیت ساز قمی، محمد جواد (۱۳۷۸)؛ «دانش‌آموختگان آموزش عالی و اشتغال»؛ **فصلنامه پژوهش**، شماره اول، صص. ۷۰-۵۵.
۵. سفیری، خدیجه (۱۳۷۷)؛ **جامعه‌شناسی اشتغال زنان**؛ تهران: مؤسسه انتشاراتی تبیان.
۶. شادی طلب، ژاله (۱۳۸۲)؛ «مشارکت اجتماعی زنان»؛ **پژوهش زنان**؛ فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، دوره ۱، شماره ۷، صص. ۱۴۱-۷۶.

۷. صادقی، مسعود و مصطفی عماد زاده (۱۳۸۳)؛ «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایرانی»؛ پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۲۲-۵.
۸. صالحی، ابراهیم (۱۳۸۳)؛ تغییرات بازار کار، توسعه آموزش عالی و سرمایه اجتماعی؛ مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد اول، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۹. صالحی، ابراهیم (۱۳۸۳)؛ «دیدگاه‌های نظری توسعه آموزش عالی»؛ دانشور رفتار، سال یازدهم، شماره ۵، صص. ۶۸-۵۵.
۱۰. علمی، زهرا (۱۳۸۳)؛ «سیاست‌های اقتصادی کلان و بازار کار زنان در ایران»؛ پژوهش زنان، دوره ۲، شماره ۲، صص. ۳۷-۱۷.
۱۱. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۳)؛ «زنان، آموزش عالی و بازار کار»؛ پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۱۶۳-۱۴۷.
۱۲. کارنوی، مارتین (۱۹۹۵)؛ گذشته و حال اقتصاد آموزش و پرورش؛ ترجمه مرتضی امین‌فر (۱۳۸۰)، دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت، جلد اول، صص. ۵۷-۳۹.
۱۳. میرزایی، حسین (۱۳۸۳)؛ «عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان ایران»؛ پژوهش زنان: فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۲، شماره ۱، صص. ۱۱۳-۱۳۲.
۱۴. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۲)؛ آمار آموزش عالی ایران، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

ب. لاتین

۱. Archer, M. S. (۱۹۸۲); *The Sociology of Educational Expansion: Take off, Growth and Inflation in Educational Systems*; London: SAGE Publications.

۲. Blaug, M. (۱۹۸۵); "Where are We Now in the Economics of Education?"; *Social Education*, Vol. ۵۶, No. ۲, pp. ۶۳-۷۶.
۳. Boudon, R. (۱۹۷۷); Education and Social Mobility: a Structural Model; in Karabel, J. and A. H. Halsey (eds); *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press, pp. ۱۸۶-۱۹۶.
۴. Eastom, P. & S. Klees (۱۹۹۰); "Education and the Economy: Considering Alternative Perspectives"; *Prospects*, Vol. ۲۰, No. ۴, pp. ۴۱۳-۴۲۸.
۵. Fagerlind, I. & L. G. Saha (۱۹۸۹); *Education and National Development: A Comparative Perspective*; ۳rd edn. Pergamon Press, Oxford.
۶. Halsey, A. H. et al. (۱۹۹۷); *Education, Culture, Economy, Society*; Oxford, London: Oxford University Press, P. ۹ & ۲۵۵.
۷. Harbison, F. H. (۱۹۷۳); *Human, Culture, Economy, Society*; Oxford, London: Oxford University Press, P.۳.
۸. Hughes, D. & H. Lauder (۱۹۹۱); "Human Capital Theory and the Wastage of Talent in New Zealand"; *New Zealand Journal of Educational Studies*, Vol. ۲۶, No. ۱, pp. ۵-۲۰.
۹. Jayaweera, S. (۱۹۹۷); "Women, Education, and Empowerment in Asia"; *Gender and Education*, Vol. ۹, No. ۴, pp. ۴۱۱-۴۲۳.
۱۰. Karabel, J. & A. H. Halsey (۱۹۷۷); Educational Research: A Review and Interpretation, in Karabel, J. and A. H. Halsey (eds); *Power and Ideology in Education*; New York: Oxford University Press, pp. ۱-۸۹.
۱۱. Kivinen, O. & S. Ahola (۱۹۹۹); "Higher Education as Human Risk Capital"; *Higher Education*, Vol. ۳۸, pp. ۱۹۱-۲۰۸.

۱۲. Klees, S. J. (۱۹۸۶); Planning and Policy Analysis in Education: What Can Economics Tell Us?"; *Comparative Education Review*, Vol. ۳۰, No. ۴, pp. ۵۷۴-۶۰۷.
۱۳. Poya, M. (۱۹۹۹); *Women, Work, and Islamism*; London & New York: Zed Book Ltd. Press.
۱۴. Psacharopoulos, G. (۱۹۸۸); *Education and Development: a Review*; Washington, DC: World Bank.
۱۵. Psacharopoulos, G. & M. Wood Hall (۱۹۸۵); *Education for Development*; New York: Oxford University Press.
۱۶. Rezai-Rashti, M. G. (۱۹۸۹); Iran, in Kelly, G. P. (ed) *International Handbook of Women's Education*; U. S. A. New York: Greenwood Press, pp. ۴۵۵- ۴۷۸.
۱۷. Salehi, E. (۲۰۰۱); *A Study of the Expansion of Higher Education in Iran with Particular Reference to Women's Participation*; A Ph.D Thesis, Bath: Bath University.
۱۸. Salehi. E. (۲۰۰۲); "Expansion of Higher Education and Women's Participation in Iran"; *Journal of Humanities of the Islamic Republic of Iran*, Vol. ۹, No. ۴, pp. ۱-۱۴.
۱۹. Schultz, T. Paul (۱۹۹۳); Returns to Women's Education; In King Elizabeth M. And Hill M. Anne (eds); *Women's Education, in Developing Countries*; Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press.
۲۰. Tembon, M. (۱۹۹۹); Educational Financing Strategies in Developing Countries: the Case of Cameroon and Uganda, in Leads, F. E. and A. W. Little (eds); *Education, Cultures, and Economics: Dilemmas for Development*; New York and London: Falmer Press, P. ۲۰۷.

۲۱. Windolf, P. (۱۹۹۷); *Expansion and Structural Change: Higher Education in Germany, the United States, and Japan, ۱۸۷۰-۱۹۹۰*; Oxford: Westview Press.
۲۲. Woodhall, M. (۱۹۷۳); "Investment in Women: A Reappraisal of the Concept of Human Capital"; *International Review of Education*, Spring, pp. ۹-۲۹.