فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی۱، تابستان۹٤، صفحات ۱۷۷-۲۰۲

مطالعه‌ی زمینه‌های شکاف میان دسترسی زنان به آموزش عالی و حضور آنان در بازار کار

خدیجه کشاورز[۱]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۲۱

چکیده

پس از انقلاب سال ۱۳۵۷، زنان در حوزه‌ی تحصیلات عمومی و عالی، به رشد قابل توجّهی دست یافتند امّا در زمینه‌ی فعّالیّت اقتصادی، آمار اشتغال زنان هم‌چنان نسبت به دوران پیش از انقلاب تغییرات چندانی نکرده است. تلاش برای فهم این شکاف و جستجوی راه حل‌هایی برای کاهش آن به‌ویژه آن جا که رسالت آموزش عالی را مدّنظر دارد، هدف این مقاله به‌شمار می‌آید. هم‌چنین، بررسی این شکاف به میانجی بازخوانی اسناد موجود و نیز خوانش و تفسیر روایت‌های به‌دست آمده از خلال مصاحبه با زنان تحصیل‌کرده یا شاغل به تحصیل و متخصّصان، روش این تحقیق است. بر اساس نتایج این تحقیق انتخاب رشته‌ی تحصیلی، عدم انتقال مهارت کافی برای ورود به بازار کار، ضعیف بودن هویّت شغلی در نزد دختران، وجود تبعیضات ساختاری در جامعه و نیز قدرتمندی تقسیم کار مبتنی بر جنس، از دلایل این شکاف است.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، زنان، اشتغال.

[۱] دکترای جامعه‌شناسی از مدرسه‌ی مطالعات عالی علوم اجتماعی پاریس keshavarz.nahid@gmail.com

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

مقدّمه

پس از انقلاب سال ۱۳۵۷، زنان در حوزه‌ی تحصیلات عمومی و عالی، به رشد قابل توجّهی دست یافتند؛ به گونه‌ای که در سال تحصیلی ۱۳۸۰-۱۳۷۹، برای نخستین بار در تاریخ ایران، دختران در کنکور دانشگاه‌ها از پسران پیش افتادند و ۵۰/۵ درصد از پذیرفته‌شدگان در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی را تشکیل دادند (مؤسّسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۰). هم‌چنین با وجود بحث‌هایی که درباره‌ی موافقت یا مخالفت با حضور رو به رشد زنان در دانشگاه‌ها درگرفت، آمارهای منتشر شده نشان می‌دهند که در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱، زنان هم‌چنان ۵۵ درصد از کلّ دانشجویان شاغل به تحصیل در مراکز آموزش عالی دولتی را تشکیل می‌دهند. هرچند سهم زنان شاغل به تحصیل در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غیردولتی به طرز معناداری کم‌تر است. زنان ۳۹/۸ درصد از کلّ دانشجویان این مراکز را در این سال تشکیل می‌دهند (گزارش ملّی آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۱: ۹۴ و ۹۵). از سوی دیگر در زمینه‌ی فعّالیّت اقتصادی، آمار اشتغال زنان هم‌چنان نسبت به دوران پیش از انقلاب تغییرات چندانی نکرده است. در سال ۱۳۵۵، زنان شاغل ۱۳/۸ درصد نیروی کار را تشکیل می‌دادند (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۲۶۰) که این رقم در سال ۱۳۸۵، برابر با ۱۳/۹ درصد بوده است (دفتر آمارهای جمعیّت، نیروی کار و سرشماری، ۱۳۸۶).

این در حالی است که در بیش‌تر کشورهای جهان، حضور گسترده‌ی زنان در آموزش به‌ویژه آموزش عالی به حضور گسترده‌تر آن‌ها در عرصه‌های اشتغال منجر شده است؛ به‌عنوان نمونه در کشورهای اروپایی شاهد ورود گسترده‌ی زنان به بازار کار در سی سال گذشته بوده‌ایم. هرچند این حضور در بستری از تداوم نابرابری و تناقض میان گسترش مشاغل زنان و تداوم تقسیم کار جنسی در حوزه‌ی بخش‌های فعّالیّت و زمینه‌ی خود فعّالیت‌ها، تناقض میان پیشرفت گسترده‌ی سطح تحصیلات و حضور ضعیف آن‌ها در پست‌های مهم، تناقض بین پیشرفت‌های قانونی به سمت گسترش برابری میان زن و مرد و تداوم نابرابری به‌ویژه میان درآمد زنان و مردان بالیده است (مولدر[1]، ۲۰۰۰).

با وجود این، مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد که عرضه‌ی نیروی کار در این کشورها تحت تأثیر سطح تحصیلات آن‌هاست؛ به‌طوری که عرضه‌ی نیروی کار زنان فارغ‌التحصیل آموزش عالی

[1] Meulders

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

در اروپا ۳۳ درصد بالاتر از زنان تحصیل‌نکرده برای گروه زنان ۲۵ تا ۴۹ ساله است. به عبارتی، میزان فعّالیّت برای زنان دانشگاه‌رفته ۸۶ درصد و برای زنان تحصیل‌نکرده نیز ۵۳ درصد است (همان).

از طرف دیگر، مطالعه‌ای که به سفارش کریستین لاگارد رئیس صندوق بین‌المللی پول انجام شده و از سوی این سازمان منتشر گردیده است، نشان می‌دهد «مبارزه با نابرابری در اشتغال زنان و مردان به رشد اقتصادی کمک می‌کند، از فقر می‌کاهد و صندوق‌های بازنشستگی را از ورشکستگی رهایی می‌بخشد». بنا به نتایج این تحقیق اگر زنان به اندازه‌ی مردان در بازار کار فعّال بودند، تولید ناخالص داخلی آمریکا ۵ درصد، ژاپن ۹ درصد و مصر ۳۴ درصد افزایش می‌یافت. بر اساس همین نتایج، تنها ۴۰ درصد زنان جهان کار می‌کنند اگرچه بیش‌ترِ کار بدون دستمزد را زنان انجام می‌دهند. زنان نخستین کسانی هستند که از بحران‌های اقتصادی متضرّر می‌شوند و همیشه نسبت به مردان در ازای کار برابر، دستمزد کم‌تری دریافت می‌کنند. با این حال، مبارزه علیه این نابرابری‌ها بر اقتصاد به‌ویژه اقتصاد کشورهای در حال توسعه تأثیر خواهد گذاشت. بنا بر نظر اقتصاددانان صندوق بین‌المللی پول، ۸۶۵ میلیون زن می‌توانند در اقتصاد کشورهای خود سهیم باشند که ۸۱۲ میلیون نفر از آن‌ها متعلّق به کشورهای در حال توسعه یا در حال ظهور هستند (صندوق بین‌المللی پول[1]، ۲۰۱۵).

با توجّه به نتایج تحقیقات انجام‌شده، می‌توان دریافت که میانگین حضور زنان در بازار کار ایران از میانگین جهانی بسیار پایین‌تر است، حال آن که منابع و انرژی بسیاری صرف تحصیل زنان می‌شود بدون آن که از مهارت‌های آموخته‌شده‌ی آن‌ها به‌درستی در بازار کار استفاده گردد. این در حالی است که کشور ما به‌شدّت دچار افول تولید ناخالص ملّی، افزایش فقر و کاهش رشد اقتصادی است و با توجّه به تحقیق انجام‌شده از سوی صندوق بین‌المللی پول، حضور زنان در بازار کار می‌تواند به شکل معناداری به بهبود وضعیّت کشور ما کمک کند.

از سوی دیگر، یکی از گزارش‌های سازمان یونسکو که به مسأله‌ی زنان و آموزش عالی در جهان می‌پردازد، خاطر نشان می‌کند مأموریّت اساسی مؤسّسات آموزش عالی گسترش دانش و آموزش برای توسعه‌ی شهروندی است. از نظر این گزارش، مسأله تنها دانستن آن چه که آموزش داده می‌شود و چرایی آن‌ها نیست، بلکه مسأله این است که کجا و چگونه می‌توان دانش‌های به‌دست آمده را به‌کار برد. بنا بر نتایج این گزارش، اهمّیّت آموزش عالی در ایجاد تغییرات، انطباق

[1] FMI

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

دادن خود با تغییرات و کمک به برطرف کردن نیازهای اجتماعی و ارتقای برابری و اتّحاد است (هولدن رونینگ[1]، ۲۰۰۱: ۱۵). با نگاه به وضعیّت زنان در آموزش عالی و بازار کار، این پرسش پیش می‌آید که آموزش عالی در ایران تا چه حدّی توانسته به تعهّدات جهانی خویش مبنی بر توجّه به تغییرات و کمک به برطرف کردن نیازهای اجتماعی فارغ‌التحصیلان خود، عمل کند؟

در این تحقیق، بی آن که ادّعایی برای تعمیم یا نتیجه‌گیری فراگیر یافته‌ها داشته باشیم، می‌کوشیم با تکیه بر نتایج مصاحبه‌ی عمیق با ۱۵ زن دانش‌آموخته که اغلب ساکن شهر تهران هستند و نیز با مطالعه‌ی اسناد موجود، پاسخ‌هایی برای پرسش‌های فرعی زیر پیشنهاد کنیم:

۱ - چه عواملی توضیح‌دهنده‌ی شکاف عمیق میان تحصیل و اشتغال زنان در ایران است؟

۲ - چرا جامعه‌ی ایران نمی‌تواند از مهارت‌های زنان به شکل مناسبی استفاده کند؟

۳ - رسالت آموزش عالی در این باره چیست و آیا سیاست‌های آموزش عالی در جهت رفع این شکاف‌ها عمل می‌کند؟

۴ - روایت‌های دانش‌آموختگان آموزش عالی در توضیح این شکاف چیست؟

مبانی نظری پژوهش

نگارنده مسأله‌ی خود را در بستر جامعه‌ی ایران واکاویده و با استناد به مصاحبه‌های عمیق، تحلیل اوّلیّه‌ی خود را از مسأله‌ی موجود در معرض گفتگو با برخی از نظریّه‌های این حوزه قرار داده است. در جریان فراخواندن این نظریّه‌ها ضمن استفاده از بخشی از ادبیّات نظری آن‌ها - که از دل مواجهه با مسائلی مشابه با مسأله‌ی این پژوهش درآمده- تلاش شده تا به فهمی زمینه‌مند از شکاف میان تحصیل و اشتغال زنان در مواجهه با جامعه‌ی خود دست یابیم.

مرور ادبیّات

تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که در برخی کشورها از جمله فرانسه، تقاضای تحصیلات عالی در دانشگاه با درآمد دانشجو یا خانواده‌ی او ارتباط دارد؛ به‌عنوان نمونه در سال ۱۹۹۹-۱۹۹۸ دانشجویان ثبت‌نام شده در دانشگاه‌های فرانسه اکثراً از خانواده‌های مدیران بالا یا معلّمان (۳۵/۳ درصد) و نیز مشاغل متوسّط (۱۷/۸ درصد) بوده‌اند، حال آن که سهم دانشجویان برخاسته از

[1] Holden Rønning

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

خانواده‌های کارمند یا کارگری کم‌تر (۱۳/۶ درصد) بوده است. تفاوت‌های اجتماعی در طول دوره‌ی تحصیلی بیش‌تر می‌شود؛ به‌گونه‌ای که سهم فرزندان مدیران ارشد و معلّمان از ۳۲/۲ درصد در سیکل اوّل، به ۴۵/۲ درصد در سیکل سوم می‌رسد. این در حالی است که سهم دانشجویان برخاسته از قشرهای کارگری از ۱۴/۳ درصد در سیکل اوّل، به ۶/۱ درصد در سیکل سوم کاهش می‌یابد (دووئه[1]، ۲۰۰۵: ۱۱۲). نتایج تحقیقی که بر روی تقاضای تحصیلات عالی و جذّابیّت‌های مناطق فرانسوی برای دانشجویان در سال ۲۰۰۵ منتشر شده، از دو الگو برای تحلیل رفتار دانشجویان در انتخاب رشته‌ی دانشگاهی سخن می‌گوید؛ در الگوی اوّل که الگوی صلاحیّت خوانده شده است، آموزش می‌تواند به‌عنوان سرمایه‌گذاری با هدف افزایش درآمدهای آینده یا همچون فایده‌ی مصرفی پایدار برای بهبود رضایت آینده از زندگی یا همانند فایده‌ی مصرفی ناپایدار مثلاً به دلیل جذّابیّت‌های زندگی دانشجویی، تقاضا شود. در این الگو، رفتار دانشجو همچون جستجوی صلاحیّت در دو بازار یعنی بازار زندگی و بازار نخبگان، تحلیل می‌شود. بازار زندگی به‌عنوان فواید فوری زندگی دانشجویی (تفریحات، ملاقات‌ها و جستجوی شریک جنسی) معرّفی می گردد، در حالی که بازار نخبگان به دانشجویان اجازه می‌دهد مدارکی به‌دست آورند که به آن‌ها فرصت دسترسی به یک پایگاه اجتماعی پراهمّیّت و درآمدهای مهم را می‌دهد تا از زندگی مرفّهی برخوردار شوند. دانشجویان میان امتیازات حال و آینده قضاوت می‌کنند. با وجود این، آن‌ها به‌طور نسبی اهمّیّت بیش‌تری به امتیازات زمان حال می‌دهند؛ در نتیجه شاهد پایین آمدن موفّقیّت در امتحانات و یا انتقال ثبت‌نام از رشته‌های «دشوار» به سمت رشته‌های «آسان» هستیم (همان: ۱۱۳). در الگوی دوم نیز که از آن با عنوان داوری میان بهره‌وری و ریسک یاد می‌شود، دانشجو میان هزینه‌ی تحصیل و ریسک عدم موفّقیّت در کسب دیپلم داوری می‌کند. این موازنه در قضاوت برای همه یکسان نیست؛ زیرا هزینه‌ی تحصیل برای دانشجویی که منابع لازم برای تحصیل را در اختیار ندارد یا باید آن را قرض کند، بسیار بالاتر است تا برای دانشجویی که خانواده‌اش می‌تواند هزینه‌های وی را به عهده گیرد (همان: ۱۱۴).

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد اگر فاصله میان حقوق مدیران و کارگران کم باشد یا کم شود، کار فوری برای دانشجویان نسبت به تحصیلات دانشگاهی جذّاب‌تر می‌شود. بنابراین تقاضای آموزش با بهره‌وری تحصیلات در بازار کار در افزایش درآمد و پتانسیل حمایت‌گرایانه‌ی تحصیلات در مقابل بیکاری ارتباط دارد و افزایش بیکاری می‌تواند موجب تشویق جوانان به باقی

[1] Dévoué

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

ماندن در سیستم آموزش شود (همان). بنا بر نتایج این تحقیق، ۵۵ درصد از دانشجویان دانشگاه‌ها در سال ۲۰۰۲ در فرانسه، زن بوده‌اند. در سال ۲۰۰۰ نیز زنان اکثریّت را در رشته‌های مربوط به زبان و زبان‌شناسی (۷۴ درصد)، ادبیّات (۷۳ درصد)، داروسازی (۶۷ درصد) و پزشکی (۵۶ درصد) تشکیل می‌داده‌اند. زنان تحصیلات دانشگاهی را همچون سرمایه‌گذاری‌ای که به بهبود شرایط آن‌ها به‌ویژه در پشت سر گذاشتن مشکلات تبعیض و تفکیک شغلی در بازار کار کمک می‌کند، بر می‌گزینند. با این حال، هم‌چنان تبعیض با مدارک تحصیلی بالاتر نیز وجود دارد (همان).

بکر[1] در سال ۱۹۹۱ نشان داده که استراتژی‌های دانشجویان و والدین آن‌ها با توجّه به رابطه‌ی وابستگی متقابل میان بازار کار و ازدواج پیچیده‌تر می‌شود. طولانی شدن دوران تحصیلات زنان موجب می‌شود که امکان ازدواج آن‌ها با مردی که توانایی برآورده کردن نیازهای آنان را داشته باشد، کاهش یابد. برخورداری زن از مدرک تحصیلی بسیار بالا می‌تواند به ناتوانی او در بازار ازدواج منتهی شود. بنابراین، این گروه از زنان در مقایسه با دیگران، اغلب تنها می‌مانند. برای مردان، سرمایه‌گذاری تحصیلی بسیار مهم است؛ زیرا فرصت‌های آن‌ها را برای کار افزایش می‌دهد و در بازار ازدواج نیز آن‌ها را به‌طور بالقوّه جذّاب‌تر می‌کند (همان: ۱۱۵).

درصد مهمّی از زنان در کشورهای غربی در بازار کار، به کار اشتغال دارند. بسیاری از آن‌ها خواستار به رسمیّت شناخته‌شدن فعّالیّت‌های شغلی خود- که در نگاه آن‌ها بخش مهمّی از هویّت شخصی آنان را تشکیل می‌دهد- هستند. آن‌ها این مسأله را که تنها به‌عنوان دارنده‌ی نقش‌های همسری و مادری شناخته شوند یا زندگی آن‌ها صرفاً به نقش‌های خانوادگی تقلیل یابد، رد می‌کنند (دوبار[2]، ۲۰۰۰). این امر بدین معنا نیست که آن‌ها تمایل به کناره‌گیری از فعّالیّت‌های خانگی دارند، بلکه برعکس، همه‌ی تحقیقات انجام‌شده در بلژیک و دیگر کشورهای پیرامون نشان می‌دهد زنان حتّی هنگامی که به‌طور تمام وقت کار می‌کنند، اکثر وظایف خانگی را انجام می‌دهند. اصطلاح «روز دوگانه»[3] برای زنان به این امر اشاره دارد که آن‌ها در طی روز و پس از اتمام کار درآمدی، در خانه به انجام کار خانگی مشغول می‌شوند (مارکه[4]، ۲۰۰۳).

آیا راه حلّی برای گام برداشتن در مسیر یک تقسیم کار متعادل‌تر وجود دارد؟ اگر راه حلّی وجود داشته باشد، پذیرش این ایده است که فعّالیّت‌های خانگی همانند فعّالیّت‌های شغلی، کار

[1] G .S. BECKER
[2] Dubar
[3] Double journée
[4] Marquet

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

محسوب می‌شوند و هر دوی این فعّالیّت‌ها با هم وابستگی متقابل دارند. از این جا بازاندیشی رابطه‌ی متقابل میان ساختار خانوادگی و نظام تولید ممکن می‌شود. بنابراین شایسته است که ارتباطات میان مردان و زنان و ارتباطات میان فضای خصوصی و شغلی، به‌طور مداوم و توامان مورد بازاندیشی قرار گیرد؛ به‌عنوان نمونه اگر به دنبال تقسیم کار جنسی متعادل‌تری هستیم، مرخصی مادری مشکلی است که تاکنون راه حل‌های ارائه‌شده برای آن، به اندازه‌ی کافی روابط متقابل میان ساختارهای خانوادگی و نظام تولید- هم‌چنان‌که ارتباطات متقابل میان فعّالیّت‌های مردان و زنان- را در نظر نگرفته است. درست است که مرخصی مادری از سوی شرکت‌ها به زنان داده می‌شود و دوره‌ی این مرخصی به دنبال سال‌ها مطالبه و پیگیری، افزایش یافته است امّا نتایج این افزایش چه بوده است؟ در فضای شغلی، زنان شاهد ضعیف شدن موقعیّت خود هستند. اگرچه زن تحت حمایت قانون است و مرخصی مادری یک حق است، واقعیّت‌ها نشان می‌دهد که تبعیضات جنسی در استخدام کاملاً واقعی هستند و بسیاری از کارفرمایان به این بهانه که حاملگی و پس از آن نگهداری از فرزندان، زنان را به‌طور موقّت از کار دور می‌کند و بهره‌وری آن‌ها را کاهش می‌دهد، از استخدام زنان خودداری می‌کنند. در چنین موردی چگونه می‌توانیم به دنبال تقسیم کار جنسی متعادل‌تری باشیم؟ به‌طور جدّی به‌نظر می‌رسد با اعطای مرخصی به والدین- با دوره‌ی برابر برای پدران و مادران- از زمان تولّد فرزند، هم مرد یکی از امتیازات خود را در بازار کار از دست می‌دهد که به نفع زن است و هم زن اندکی از رابطه‌ی ممتاز خود با فرزندش را رها می‌کند و این امکان را به مرد می‌دهد که برای رابطه‌ی پدری خود بیش‌تر سرمایه‌گذاری کند. بدین ترتیب، تعادل میان دو جنس در هر یک از دو فضا اندکی بیش‌تر می‌شود و این امر به نظر ما به نفع کودک است (همان).

جان کلود کافمن، جامعه‌شناس فرانسوی، به‌خوبی نشان داده است که سنگینی الگوهای والد بودن و نیز سنگینی عادت‌ها می‌تواند اشکال مقاومت بسیار مؤثّری ایجاد کند. اگرچه زوج‌های جوانی که امروزه زندگی مشترک تشکیل می‌دهند، دارای اراده‌ای واقعی برای سهیم شدن متعادل در کارهای خانگی هستند، این هدف- که نسبت به گذشته در میان زوج‌ها بیش‌تر است- در واقعیّت بسیار کم تحقّق می‌یابد. اغلب اوقات، دختر بازنمایی‌هایی را درونی کرده که شامل اعتقادات و عملکردهایی است که او را به دام می‌اندازند. معنای تمیزی و کثیفی، نظم و بی‌نظمی و... او را بسیار بیش‌تر از پسر به عمل وا می‌دارد (جمع‌کردن لباس‌های به هم ریخته، شستن ظرف‌ها، گردگیری و تمیز کردن حمام). بنابراین سرانجام تقسیم کار به ضرر دختر تمام می‌شود.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

در حالی که به نظر کافمن، عادت‌ها بسیار زود تثبیت می‌شوند؛ دو یا سه بار کافی است. پس از آن جهان زندگی روزبه‌روز اعتبار می‌یابد، چیزها شکل می‌گیرند و سرانجام باور می‌کنیم که این‌ها عادی است. هم‌چنین، چیزها بسیار دشوارتر از آن تغییر می‌یابند که ناگفته‌ها همانند حامی امور روزمرّه عمل می‌کنند و زندگی زناشویی و خانوادگی را شکل می‌دهند (همان).

فرانسوا دو سنگلی[1] در پژوهشی تحت عنوان «خوشبختی و بدبختی زن شوهردار»[2] به تحلیل تأثیرات ازدواج بر زندگی شغلی زنان پرداخته است. این تحقیق، این ایده را که زنان طبقه‌ی متوسّط و بالا شغلی را دنبال می‌کنند که موجب خودشکوفایی آن‌ها شود و زنان طبقه‌ی فرودست نیز شغلی را دنبال می‌کنند که مجبور به انجام آن هستند، رد می‌کند. سنگلی نشان داده که بهای زندگی زناشویی برای زنان نسبت به مردان بسیار بالاتر است؛ زیرا یک زن با مدرک تحصیلی برابر با مرد، به محض ورود به رابطه‌ی زناشویی، سرمایه‌گذاری کم‌تری در کار حرفه‌ای خویش کرده، خود را بیش‌تر وقف خانواده می‌کند. به تعبیر سنگلی، مردان متأهّل نسبت به بقیه بهره‌وری بیش‌تری در بازار کار به‌دست می‌آورند؛ به عبارتی، میزان این بهره‌وری چنین است: مردان متأهّل بیش‌تر از مردان مجرّد، زنان مجرّد بیش‌تر از زنان متأهّل، مردان متأهّل بیش‌تر از زنان متأهّل و مردان مجرّد بیش‌تر از زنان مجرّد. در واقع، این امر با سرمایه‌گذاری گسترده‌ی زنان در فضای خانوادگی قابل توضیح است؛ امری که به ضرر کار حرفه‌ای زن پس از ازدواج است، امّا برعکس به نفع موقعیّت حرفه‌ای شوهر اوست (سنگلی، ۱۹۸۷).

فرانسین دسکری[3] و کریستین کوربی[4] در مقاله‌ای با عنوان «زنان، خانواده و کار: مسائل و چالش‌های آشتی»[5] که بر اساس نتایج تحقیقات آن‌ها بر روی مادران شاغل در شهر مونترال نوشته شده، از داده‌های تحقیق خود مبتنی بر تقسیم جنسیّتی کار در خانواده‌های نمونه‌های ارزیابی‌شده، اظهار شگفتی کرده‌اند. بنا به نوشته‌ی آن‌ها اگرچه مردان در بازار کار فضایی را به زنان داده و حضور آنان را در فضای حرفه‌ای پذیرفته‌اند، تعداد اندکی از آن‌ها به طور واقعی شیوه‌ی مشارکت در خانه‌های خود را تغییر داده و خواستار یک تقسیم کار خانگی عادلانه‌تر هستند. زوج امروزی هم‌چنان زوج نامتقارن است؛ بدین معنا که اگرچه روزبه‌روز شاهد افزایش مشارکت زنان در مسؤولیّت‌های مالی خانواده هستیم، این امر با سرمایه‌گذاری مردان در زندگی خانوادگی همراه

[1] François de Singly
[2] Fortune et Infortune de la femme mariée
[3] Francine Descarries
[4] Christine Corbeil
[5] Femmes, famille et travail: enjeux et défis de la conciliation

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

نبوده است (دسکری و کوربیل، ۱۹۹۴: ۱۹-۲۲). این دو محقّق اظهار داشته‌اند که با وجود پیشرفت‌های مشاهده شده، تفاوت میان ساعات کار اختصاص داده شده در منزل نه تنها موجب بی‌عدالتی میان همسران می‌شود بلکه تأثیرات مستقیم بر درآمد مادران شاغل دارد؛ زیرا آن‌ها ترجیح می‌دهند ساعات کم‌تری را به کار درآمدی اختصاص دهند. نباید فراموش کرد که حتّی اگر پدران و همسران از اراده‌ی لازم برای تغییر برخوردار باشند، ساختار جنسیّتی‌شده‌ی بازار کار و فرهنگ سازمان‌دهی، باعث ایجاد موانعی جدّی در راه از میان رفتن این عدم تقارن است (همان: ۲۲).

تحقیق دیگری نشان می‌دهد که مادری تأثیرات متفاوتی بر زندگی شغلی مادران ایجاد می‌کند. مادر شدن می‌تواند زنان را بدان جا رساند که کار خود را به‌طور موقّت یا دائم رها کنند. هم‌چنین می‌تواند آن‌ها را به سمت تغییر شغل یا فعّالیّت هدایت کند و موجب توقّف پیشرفت شغلی یا درآمدی آن‌ها شود. این تأثیرات با درجاتی متفاوت در بیش‌تر کشورهای اروپایی دیده می‌شود و گواه تأثیرات منفی مادری بر ارتقای شغلی زنان است. برعکس، پدر شدن تأثیرات مثبتی بر شغل مردان دارد؛ زیرا پدران بیش‌تر و در شرایط بهتری نسبت به مردان بدون فرزند کار می‌کنند (مولدر، امبلت، مارون و گائل[1]، ۲۰۱۰: ۷).

باید توجّه داشت که پژوهش‌های اشاره شده در بستری مورد بررسی قرار گرفته‌اند که «هویّت شغلی» برای مردان و زنان اهمّیّت غیرقابل انکاری دارد. حال آن که به نظر نگارنده برای بررسی چالش مورد بحث در این پژوهش، باید کم‌اهمّیّت پنداشتنِ «هویّت حرفه‌ای» در جامعه‌ی ایرانی و به تبع آن، فشار ناشی از این اصل بر جامعه‌ی زنان- با تحمیل ایدئولوژیکِ اولویّت هویّت خانوادگی برای آنان- در نظر گرفته شود و با این پیش‌زمینه، چالش مورد بحث در جامعه‌ی ایرانی روایت گردد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد اتنوگرافیک و به‌عنوان پژوهشی کیفی به اجرا درآمده است. روش اصلی گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌ی عمیق با ۱۵ زن دانش‌آموخته دانشگاه بوده و در انتخاب نمونه‌ها به مشخّصه‌هایی مانند سن، سطح تحصیلات، رشته‌ی تحصیلی و خاستگاه اجتماعی و

[1] Meulders, Humblet, Maron et Gaëlle

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

اقتصادی توجّه شده است. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع و تکرار شدن داده‌ها در خلال مصاحبه‌ها ادامه یافت. زمان هر مصاحبه دو ساعت بوده است و مصاحبه‌شوندگان به صورت فردی در مصاحبه شرکت داشته‌اند. پس از انجام مصاحبه‌ها، با رویکردی تفسیری، فهم این زنان از شکاف میان تحصیلات و اشتغال زنان، استخراج و تحلیل شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

وضعیّت حضور زنان در آموزش عالی

انتخاب رشته‌ی تحصیلی

به‌نظر می‌رسد آموزش عالی ایران با وجود فراهم کردن شرایطی برای دسترسی بیش‌تر زنان به آموزش عالی، تاکنون از ایجاد مهارت‌های لازم در زنان برای کسب موقعیّت‌های شغلی در بازار کار، ناتوان بوده است. همان‌گونه که آمار زنان شاغل به تحصیل در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ نشان می‌دهد، بیش‌ترین تعداد دانشجویان زن شاغل در مراکز آموزش عالی دولتی کشور با ۵۶/۳ درصد (گزارش ملّی وزارت آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۱: ۹۴) در گروه علوم انسانی قرار داشته‌اند. این در حالی است که مشاهدات تجربی نشان می‌دهد بازار کار برای این رشته‌ها بسیار ناکافی است. از سوی دیگر، شاهد تجمّع زنان در گروه علوم پایه شامل رشته‌های ریاضی، فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی هستیم؛ به‌گونه‌ای که در سال تحصیلی ۹۲-۹۱، ۶۸/۴ درصد از دانشجویان شاغل به تحصیل در این رشته‌ها در دانشگاه‌های دولتی را زنان تشکیل می‌داده‌اند (همان). با نگریستن به روند حضور زنان در رشته‌های تحصیلی مختلف در کشورهای توسعه‌یافته، درمی‌یابیم که اگرچه شاهد گسترش حضور زنان در همه‌ی جای دنیا در رشته‌های علوم انسانی هستیم، روند تجمّع زنان در رشته‌های علوم پایه در ایران با روند جهانی مطابقت ندارد. یکی از مسائل آموزش عالی در کشورهای غربی عدم رغبت زنان به رشته‌های تحصیلی ریاضی و فیزیک است؛ امری که سیاست‌گذاران حوزه‌ی آموزش عالی به‌ویژه متخصّصان حسّاس به نابرابری‌های جنسیّتی را به چاره‌اندیشی واداشته است. به‌عنوان نمونه، از دید گزارشی که به مسأله‌ی برابری زن و مرد در آموزش عالی کشور فرانسه در سال ۲۰۰۶ پرداخته، مهم‌ترین نابرابری عدم گرایش دختران جوان به رشته‌های علمی و تکنیکی بوده است. بنا بر این گزارش، «هنوز هم تعداد زنان در برخی رشته‌های تحصیلی از جمله رشته‌های ریاضی، فیزیک، علوم و تکنولوژی اطّلاعات و ارتباطات و مهندسی در مدارس و دانشگاه‌ها بسیار کم‌تر از مردان است. در حالی که زنان ۵۷ درصد جمعیّت

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

دانشگاه‌ها را در برمی‌گیرند، تنها ۲۷ درصد از دانشجویان علوم بنیادی و عملی و نیز تنها ۲۵ درصد از دانشجویان مدارس مهندسی را تشکیل می‌دهند»[1].

به‌نظر می رسد رغبت زنان ایرانی به این رشته‌ها به دلیل عدم رغبت مردان به حضور در این رشته‌ها و نیز عدم توجّه دختران به فرصت‌های شغلی این رشته‌ها در هنگام انتخاب رشته باشد؛ زیرا بازار کار این رشته‌ها در جامعه‌ی ایران بسیار بسته است. آن‌گونه که برخی فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها در ایران اظهار می‌کنند، دختران در زمان انتخاب رشته کم‌تر به بازار کار می‌اندیشند، در نتیجه فرصت وانهاده از سوی مردان توسّط زنان تصاحب شده است. باید خاطر نشان کرد این انتخاب‌ها و فرصت‌ها در بطن مناسباتی شکل می‌گیرد که به‌شدّت جنسیّتی است و انتظارات متفاوتی از زن و مرد در پذیرش نقش‌های اجتماعی می‌رود؛ به‌عنوان نمونه نرگس، دانشجوی مقطع دکتری شیمی، درباره‌ی انتخاب رشته‌ی خود می‌گوید: «ما ورودیمان ۵۰ نفر بودیم که تنها ۱۳ نفر پسر بودند. من فکر می‌کنم که کشور ما به مهندس احتیاج دارد و نه به علوم پایه. به همین دلیل علوم پایه‌ای‌ها بیکار می‌مانند. وزارت علوم اصلاً نمی‌سنجد که جامعه چه احتیاجی دارد و برای آن احتیاجات رشته تعریف کند. ولی از طرفی ما خانم‌ها هم جاه‌طلبی مالی زیادی نداریم. من اصلاً به کار فکر نمی‌کردم ولی من رشته‌ام را دوست داشتم و یادم می‌آید که معلّم شیمی‌ام به من گفت که تو کار پیدا نمی‌کنی و گفتم که اشکال ندارد. ولی فکر می‌کنم که کم‌تر پسری ممکن است که بگوید که اشکال ندارد که کار پیدا نکند. به همین دلیل پسرها در رشته‌هایی می‌روند که زود بازده‌تر است و زودتر پول گیرشان می‌آید» (مصاحبه با نرگس، ۱۳۹۳).

مریم، دانشجوی مقطع دکتری شیمی فیزیک دانشگاه تهران، نیز در این باره می‌گوید: «پسرها خیلی به شغل فکر می‌کنند و آن‌ها بیش‌تر به رشته‌های کاربردی فکر می‌کنند. در نتیجه قبولی دخترها در رشته‌های علوم پایه خیلی آسان‌تر می‌شود. مثلاً من ورودی ۷۹ شیمی دانشگاه تهران بودم. از ۵۰ نفر، ۷ نفر پسر بودند. از این تعدادی که فارغ‌التحصیل می‌شوند، برای لیسانس‌ها خیلی کار هست در کارخانه‌های دارویی، غذایی، صنایع شیمیایی ولی محیط کارِ کارخانه شاید مناسب زنان نباشد و در نتیجه خیلی دخترها علاقه‌ای ندارند. به همین دلیل بیش‌تر دخترها هستند که تمایل دارند ادامه تحصیل دهند تا شاید کار دیگری پیدا کنند» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳).

[1] Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, 2006

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

به حضور بالای ۵۷/۳ درصدی زنان در رشته‌های کشاورزی و دام‌پزشکی (گزارش ملّی وزارت آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۱: ۹۴) نیز می‌توان اشاره کرد. این رشته‌ها در بازار کار جنسیّتی‌شده و کشاورزی سنّتی ایران، چندان بازار کاری برای دختران ندارد. از سوی دیگر به روایت برخی فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها، بسیاری از دختران فارغ‌التحصیل این رشته‌ها نیز به کار در این حوزه‌ها که کاری دشوار، نیازمند صرف وقت بسیار و مهارت و ریسک است، علاقه‌ای نشان نمی‌دهند. فیروزه، ۴۲ ساله مهندس کشاورزی از دانشگاه تهران، که در یکی از روستاهای شهرستان آباده گل‌خانه‌ای احداث کرده است، درباره‌ی تجربه‌ی خود می‌گوید: «بخش عمده‌ی این شغل مسأله‌ی امنیّت فیزیکی است. تو باید به بیابان بروی و با کارگرهای مرد سر و کلّه بزنی و پس از مدّتی این‌ها می‌خواهند که به حریم تو تجاوز کنند و تو احساس امنیّت نمی‌کنی. از سوی دیگر، تو باید در توانت باشد که کار فیزیکی انجام دهی. برای این که کارگر از تو حساب ببرد باید بتوانی بیل بزنی چون در غیر این صورت آن‌ها تو را جدّی نمی‌گیرند. از سوی دیگر، مسأله سرمایه‌گذاری است؛ در خانواده‌های ایرانی راحت‌تر به پسر خانواده سرمایه‌یشان را می‌دهند. مثلاً اگر من مرد بودم، پدرم همه کشاورزی‌اش را به من می‌داد تا سرپرستی کنم ولی الان من با بدبختی از پدرم ۳۰۰۰ متر زمین گرفته‌ام. من مجبور شدم با وام شروع کنم و این موضوع خیلی جلوی پیشرفت کارم را گرفت. گرچه من حمایت پدرم را داشتم، ولی وقتی به مشکل بر می‌خوردم مثلاً قسط‌های وامم به تعویق می‌افتاد. در حالی که اگر پسر بودم حمایت را از همان اوّل داشتم. مثلاً می‌توانستم بذر و یا کود را به‌موقع بخرم و در هزینه‌های تولیدم صرفه‌جویی کنم. از سوی دیگر، جامعه هم به مردان اعتماد بیش‌تری دارد. مثلاً اگر من می‌خواستم سم را نسیه بگیرم، حتماً باید خودم را ثابت کنم. بارها خوش حسابی‌ام را به آن‌ها نشان دهم تا به من نسیه دهند، ولی کافی است برادر من برود و بگوید فرزند فلان کس است تا به او نسیه بدهند» (مصاحبه با فیروزه، ۱۳۹۴).

به گفته‌ی فیروزه از ۵۰ نفر هم‌کلاسی‌های دانشگاهی او، به جز وی تقریباً هیچ کس وارد کار مستقیم کشاورزی نشده است. برخی از آن‌ها در ادارات جذب یا در مزارعی ناظر شده‌اند. به عقیده‌ی او نگاه کارمندان جهاد کشاورزی بسیار جنس‌زده است. آن‌ها ترجیح می‌دهند کارشناس مرد استخدام کنند. او از تجربه‌ی خود می‌گوید که با وجود نیاز جهاد کشاورزی شهرستان وی به کارشناس آب و خاک و متخصّص بودن او در این زمینه، مسؤول آن جا ترجیح می‌داد نیروی مرد استخدام کند؛ زیرا از نظر آن مسؤول، کارهای آب و خاک بیش‌تر صحرایی است به همین دلیل

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

اعزام نیروی مرد ترجیح دارد. حال آن که به عقیده‌ی فیروزه، جهاد کارشناسان خود را همراه با راننده اعزام می‌کند و نه تنها هیچ خطری زنان را تهدید نمی‌کند، بلکه حضور یک کارشناس زن می‌تواند بسیاری از کلیشه‌های جنسیّتی را از ذهن روستاییان بزداید (همان).

یکی از عواملی که می‌تواند بعدها به عدم موفّقیّت دانشجویان در پیدا کردن شغل منجر شود، عدم شناخت از رشته‌ی تحصیلی‌ای است که انتخاب کرده‌اند. در ایران دانشجویان، کم‌تر بنا بر علاقه یا شناختی که از یک رشته‌ی تحصیلی دارند، به انتخاب آن رشته مبادرت می‌کنند. فاطمه، مشاور خانواده و مدرّس دانشگاه آزاد و علمی کاربردی، در این باره می‌گوید: «تجربه‌ای که من دارم این است که در رشته‌های مختلف اکثر بچّه‌ها چه در رشته‌های فنّی و چه انسانی و چه هنری در ترم سه و چهار پشیمان می‌شوند. این‌ها شناختی از خود و رشته‌ای که می‌خواهند بخوانند ندارند و در نتیجه ما مدام با افت تحصیلی، مشروط شدن و نیمه‌کاره رها کردن تحصیل در بچّه‌ها مواجه می‌شویم» (مصاحبه با فاطمه، ۱۳۹۳).

کاهش کیفیّت دانشگاه‌ها و توجّه به کمّیّت

این موضوع که کیفیّت دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر به‌شدّت افت کرده، امری است که بسیاری از صاحب‌نظران به آن اذعان دارند. در دهه‌های اخیر با گسترش دانشگاه‌های خصوصی و پولی همانند دانشگاه آزاد، غیرانتفاعی، پیام نور و دانشگاه‌های علمی کاربردی و هم‌چنین افزایش سطح پذیرش دانشگاه‌های دولتی، عملاً با کاهش کیفیّت دانشگاه‌ها روبه‌رو هستیم؛ به‌عنوان نمونه از مجموع ۱۱۷۶۸۴۱ دانشجوی پذیرفته‌شده در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تنها ۱۴/۲۵ درصد در مؤسّسات آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ۳/۷۳ درصد در مؤسّسات وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ثبت‌نام کرده‌اند و بقیه به ترتیب در مراکز زیر ثبت‌نام شده‌اند: ۳۲/۳۲ درصد در دانشگاه آزاد، ۱۷/۱۸ درصد در دانشگاه جامع علمی کاربردی، ۱۳/۵۶ درصد در دانشگاه‌های پیام نور، ۱۳/۰۱ درصد در مؤسّسات آموزش عالی غیرانتفاعی، ۵/۲۶ درصد در دانشگاه فنّی و حرفه ای و ۶۹. درصد نیز در مراکز وابسته به سایر دستگاه‌های اجرایی (مؤسّسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال تحصیلی ۹۲-۹۱: ۵۳).

هرچند کاهش کیفیّت دانشگاه‌ها هم زنان و هم مردان در برمی‌گیرد، امّا در بستری از تبعیض و تقسیم کار جنسیّتی‌شده، عملاً زنان در بازار کار به فرصت‌های کم‌تری دست می‌یابند. مریم، دانشجوی مقطع دکتری شیمی فیزیک دانشگاه تهران، در این باره می‌گوید: «یکی از مشکلات

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

بزرگ آموزش عالی که شامل همه‌ی دانشجوها می‌شود، کاهش کیفیّت تحصیلی و توجّه به کمّیّت در ده سال اخیر است؛ یعنی، در این سال‌ها دانشگاه‌های آزاد، پیام نور، غیرانتفاعی و پردیس‌های خودگردان دانشگاه‌های معتبر دولتی به شکل گسترده‌ای توسعه یافته‌اند و با این کار تعداد زیادی فارغ‌التحصیل در کشور به‌وجود می‌آورند که شاید به‌ندرت برای جذب شدن در فضاهای کاری شایستگی دارند» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳). او درباره‌ی این کاهش کیفیّت، به تجربه‌ی خود در مواجهه با دانشجویانِ فاقد مهارت و سواد لازم در مقطع دکتری اشاره می‌کند: «یکی از مشکلات آموزش عالی این مدرک‌گرایی و تیتر است. من تدریس خصوصی می‌کنم. خانمی ۳۵ ساله با من تماس گرفت. او دانشجوی دکتری شیمی فیزیک دانشگاه آزاد یکی از شهرستان‌ها بود. از من خواست که جزوه‌ی استادش را که خود جزوه در سطح دانش مقطع لیسانس بیش‌تر نبود، به او یاد بدهم. برای من حتّی یاد دادن چنین جزوه‌ای به او مشکل بود. او دو بچّه داشت. خانه‌اش در تهران بود و ۷۰ میلیون به دانشگاه در طول ۴ سال می‌پرداخت. هیچ علاقه و استعدادی در زمینه‌ی علم شیمی فیزیک نداشت و حیرت من این بود که چرا او می‌خواهد دکتری بخواند» (همان).

یکی از نقدهای مریم درباره‌ی کاهش کیفیّت دانشگاه‌ها این است که شرایطی فراهم آمده است که دانشجویان به هنگام فارغ‌التحصیلی از صلاحیّت لازم برای اخذ مدرک برخوردار نیستند: «الان نمی بینم دانشجویی وارد دانشگاه شود و نتواند مدرکش را بگیرد؛ یعنی، دانشگاه‌ها آن سخت‌گیری گذشته را ندارند. در واقع، دانشگاه برای برخی از دخترها به‌ویژه شرایطی را فراهم می‌کند که آزادتر باشند. راحت‌تر بتوانند با پسرها معاشرت کنند؛ امری که در واقع در جامعه‌ی ما به تأخیر افتاده است. من پیشنهاد می‌کنم که استادهای مطرح و سطح بالا اجازه ندهند دانشجوها همین طور بیایند بالا وگرنه ما در آینده یک فاجعه خواهیم داشت» (همان).

نداشتن مهارت کافی برای ورود به بازار کار

مسأله‌ای که بسیاری از زنان شاغل به تحصیل و فارغ‌التحصیل و نیز برخی مدرّسان به آن اذعان دارند، این است که دانشگاه مهارت‌های کافی را برای کار در اختیار دانشجویان دختر و پسر قرار نمی‌دهد و همان‌گونه که گفته شد، در بسترهای موجود این امر بیش‌تر دختران را از بازار کار دور می‌کند. فیروزه، فارغ‌التحصیل مهندسی کشاورزی و کشاورز، در این باره می‌گوید: «در دانشگاه‌های ما نه تنها از مسائل جنسیّتی هیچ صحبتی نمی‌شود که ما زنان بعدها در مواجهه با کارمان به‌شدّت به آن‌ها نیازمندیم، بلکه در مورد کار هم توضیحی داده نمی‌شود. یک دانشجوی کشاورزی سه

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

واحد درس عملی دارد که در یک تابستان یک زمین ۱۰۰ متری به او می‌دهند که فقط آن را کشت می‌کند و کارگران حتّی آب دادن به زمین را تقبّل می‌کنند. در نتیجه دانشجو اصلاً کارگر را نمی‌بیند که یاد بگیرد با او چگونه باید رفتار کند. از مسائلی که مربوط به کشاورزی در دنیای واقعی است، هیچ نمی‌فهمد. الان ما در کشورمان بحران آب داریم. اصلاً در کلاس‌های ما محیط زیست در نظر گرفته نمی‌شود. اصلاً نگاه به آینده دیده نمی‌شود و همین‌ها کشاورزی ما را به بن‌بست رسانده است و ما هیچ توانی برای کار در شرایط امروز نداریم» (مصاحبه با فیروزه، ۱۳۹۴).

منیره، دانشجوی مقطع دکتری ادبیّات فرانسه دانشگاه شهید بهشتی، درباره‌ی کاربردی نبودن آموزش‌های دانشگاه‌ها می‌گوید: «سیستم آموزش عالی ما کاربردی نیست. دخترها می‌خواهند یا استاد دانشگاه و یا معلّم شوند. دخترها برایشان شغل‌های دیگر متصوّر نیست. پسرها به دلیل جنسیّتشان رانت‌هایی دارند که ما از آن محروم هستیم. دخترها بلد نیستند که خارج از آن قاعده‌ی مشخّص پول بگیرند و کار کنند و قرارداد ببندند. من دوستی دارم که رساله‌ی دکتری‌اش را در نورولوژی با ۲۰ دفاع کرده و جذب هیأت علمی نشد و دو سال است که برگشته به شهرش مراغه. او رشته‌ای نخوانده که بتواند خودش کار کند. خانواده‌ای که چهار سال برای این دختر پول فرستاده، حالا انتظار ندارد که او برگردد به خانه و سربارشان شود». او می‌افزاید: «آموزش عالی آمده و رشته‌هایی را ایجاد کرده که اصلاً جامعه به آن نیاز ندارد. این فرد باید هیأت علمی شود وگرنه کاری برایش نیست. مثلاً کسی که شیمی خوانده، شش سال از ۸ صبح تا ۸ شب وقتش را در آزمایشگاه گذرانده، مقاله‌هایش که به نام استادها ثبت شده، اگر او جذب دانشگاه نشود چه چیزی در انتظارش است؟» (مصاحبه با منیره، ۱۳۹۳)

فاطمه، مشاور خانواده و مدرّس دانشگاه آزاد و علمی کاربردی، درباره‌ی عدم مهارت دانشجویان فارغ‌التحصیل می‌گوید: «برخی از خانم‌ها وقتی وارد بازار کار می‌شوند، مهارت‌های کافی ندارند. دختران برای این که مدرکی به‌دست بیاورند به دانشگاه می‌روند و نه برای این که کاری پیدا کنند. مثلاً من در یک مرکز مشاوره‌ی دانشگاهی کار می‌کردم. خانمی که دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه تربیّت مدرس بود، برای انجام کارورزی به مرکز ما مراجعه کرد. به این خانم، ما مراجعه‌کنندگانی را معرّفی کردیم. پس از دو هفته مراجعه‌کنندگان حاضر نبودند با او ادامه دهند. ما پیگیری کردیم و آن‌ها گفتند که به نظرشان او روان‌شناس خوبی نبوده است. در واقع این خانم مقاطع تحصیلی را در یک دانشگاه معتبر طی کرده بود، ولی مهارت‌های لازم به‌عنوان یک روان‌شناس را کسب نکرده بود. او حداقل مهارت‌های خودشناسی را نداشت. خودش معترف

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

بود که به دلیل پرستیژ دکتری رفته به دنبال دکتری روان‌شناسی و در آخر هم سرخوردگی زیادی پیدا کرده بود» (مصاحبه با فاطمه، ۱۳۹۳).

ضعیف بودن هویّت شغلی نزد دختران

به‌نظر می‌رسد داشتن تحصیلات دانشگاهی به‌عنوان سبک زندگی برای دختران جوان بیش‌تر از ضرورت آینده‌نگری برای شغل اهمّیّت دارد و هویّت تحصیلی بیش‌تر از هویّت شغلی برای زنان ارزش به‌شمار می‌آید. منیره در این باره می‌گوید: «من فکر می‌کنم که دخترها برای کار کردن خیلی جدّی نیستند. هم‌اتاقی من که دانشجوی سال آخر دکتری است و همیشه از زمان فوق لیسانسش کار کرده، یک جمله دارد که می‌گوید "خدا نیامرزد کسی را که گفت زن برود و کار کند". او دکترای نورولوژی دارد. او درس خواندن را دوست دارد و کار کردنش را دوست ندارد. من دختر دیگری را می‌شناسم که پست‌دکتری شیمی در دانشگاه شهید بهشتی می‌خواند. می‌گوید من اگر دختر داشته باشم، نمی‌گذارم بیش‌تر از لیسانس درس بخواند چون زن برای کار بیرون ساخته نشده است. دخترها آمده‌اند درس بخوانند و سطح اجتماعی‌شان را بالا ببرند و فکر می‌کنند که الان برعکس شده چون سنّشان گذشته است و برخی شانس‌های ازدواجشان را از دست داده‌اند. از سوی دیگر، خانواده‌ها هم خیلی اصرار ندارند که دختر پول دربیاورد. نهایت این است که می‌گویند دختر باید از نظر مالی مستقل شود نه این که پول بیاورد خانه و خرج خانه را درآورد» (مصاحبه با منیره).

هم‌چنین مهم نبودن هویّت شغلی موجب می‌شود بسیاری از زنان پس از ازدواج و به‌ویژه پس از بچّه‌دار شدن آن گاه که میان وظایف شغلی و وظایف خانه‌داری خود چالش می‌بینند، کار را کنار بگذارند و تقسیم کار یعنی «کار بیرون با مرد و کارِ خانه با زن» را بپذیرند. مریم، فوق لیسانس ادبیّات نمایشی از دانشگاه تهران، که سودای نویسندگی دارد، در این باره می‌گوید: «سال ۸۳ بود که من می‌خواستم مهر از پایان‌نامه‌ام دفاع کنم. به این نتیجه رسیدم که بهتر است برای آرامشم ازدواج کنم. من فکر کردم چون می‌خواهم نویسنده باشم با کسی ازدواج کنم که لازم نباشد برای پول کار کنم. من می‌خواستم تهران باشم ولی به این فکر نمی‌کردم که می‌توانم از طریق فوق لیسانسم هم کار کنم» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳).

نبود الگوی مناسب برای دختران

یکی از بحث‌های مهم گزارش یونسکو درباره‌ی وضعیّت زنان در آموزش عالی که قبلاً در این مقاله به آن پرداخته شد، پیشنهاد حضور زنان در سطوح مدیریّت دانشگاهی و پست‌های

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

تصمیم‌گیری است. بر اساس این گزارش، دسترسی زنان به پست‌های بالا به آنان امکان می‌دهد تا حساسیّت ویژه‌ی جنسیّتی و عدالت اجتماعی را در مؤسّسه‌هایی که به آن‌ها تعلّق دارد، ایجاد کنند. بنا بر این گزارش، زنان باید بفهمند که چقدر مهم است که سهمی فعّال در مدیریّت دانشگاه‌ها به عهده گیرند. هدف ویژه‌ی برخی برنامه‌های یونسکو، آگاهی دادن به زنان درباره‌ی امتیازاتی است که گرفتن پست‌های دارای مسؤولیّت برای آنان به دنبال دارد؛ به‌دست آوردن مهارت‌هایی که در حوزه‌ی روابط میان کارکنان و ارتباطات می‌تواند تجربه‌های آن‌ها را غنی کند، به آن‌ها مهارت‌های جدیدی بدهد و شخصیّت آن‌ها را غنا بخشد. این امر به زنان کمک می‌کند تا دیده شوند. هم‌چنین به آن‌ها الگوهایی برای پیروی می‌دهد و می‌تواند تغییراتی در دیدگاه‌ها به‌وجود آورد و محیط‌هایی به نفع خانواده ایجاد کند. زنان باید به این اعتماد دست یابند که مهارت‌های آن‌ها برای زنان دیگر و اطرافیانشان بسیار مؤثّر است (هولدن رونینگ، ۲۰۰۱: ۱۶-۱۷).

این در حالی است که آموزش عالی خود به‌شدّت گرفتار این تفکیک جنسیّتی است و زنان اندکی را در پست‌های بالای علمی و اجرایی خود به‌کار گمارده است؛ به‌عنوان نمونه طبق آمارهای سال ۱۳۹۲ از ۲۴۰۳ استاد تمام‌وقت شاغل در دانشگاه‌های دولتی تنها ۲۰۴ استاد یعنی رقمی در حدود ۸/۶۶ درصد، زن هستند. درصد زنان آموزشگر دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی در رده‌های پایین‌تر به ترتیب عبارت است از: دانشیاری ۱۴/۴۸ درصد، استادیاری ۲۰/۷۸ درصد، مربّی ۳۰/۲۱ درصد و مربّی آموزشیار ۳۳/۱۵ درصد. با نگاهی به آمارها درمی‌یابیم که حضور زنان در دانشگاه‌های غیرانتفاعی و دانشگاه آزاد، از دانشگاه‌های دولتی نیز کم‌رنگ‌تر است؛ به‌گونه‌ای که استادان تمام‌وقت زن در دانشگاه‌های غیرانتفاعی تنها ۲/۵ درصد و در دانشگاه‌های آزاد تنها ۳/۶۳ درصد استادان شاغل را تشکیل می‌دهند (مؤسّسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال تحصیلی ۹۲-۹۱ : ۱۱۱).

به‌نظر می‌رسد آموزش عالی نه تنها برای شکاف میان تحصیل و اشتغال زنان بلکه برای تغییر ساختار به‌شدّت جنسیتی خود برنامه‌ای ندارد. این امر نشان‌دهنده‌ی بی‌توجّهی آموزش عالی به این مسأله است که آموزش انسان‌ها برای محیطی که خواهان استفاده‌ی کامل از مهارت‌های آن‌ها نیست، عملاً کنشی غیراقتصادی و اتلاف منابع است (هولدن رونینگ، ۲۰۰۱).

در نبودِ الگوهای مناسب، دختران برای در هم شکستن کلیشه‌هایی که آن‌ها را برای دنیایی کاملاً جنسیّتی و تفکیک‌شده آماده می‌سازد، نیرو و شجاعتی در خود نمی‌بینند؛ به‌گونه‌ای که حتّی در برخی دانشکده‌ها که دختران بیش از ۶۰ درصد دانشجویان را تشکیل می‌دهند، هیچ زنی در

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

میان اعضای هیأت علمی آن‌ها دیده نمی‌شود و زنان تنها در سطوحی همچون کارمندان دفتری، منشیان رؤسا یا خدمتکاران نقش ایفا می‌کنند. حال آن که حضور زنان در سطوح بالای دانشگاهی می‌تواند به دانشجویان درباره‌ی حقوق اجتماعی و سیاسی آن‌ها آگاهی دهد؛ آن‌ها را توانمند سازد؛ افق دیدشان را وسیع‌تر کند و امکان پیشبرد دو نوع وظیفه را به اثبات رساند و نشان دهد که زنان می‌توانند هم به‌عنوان متخصّص در خدمت جامعه و هم همسر و مادری موفّق باشند.

وجود تبعیضات آشکار و پنهان در استخدام و ارتقای دختران

بیش‌تر زنان مورد مطالعه از مواجهه با تبعیضات در محیط‌های آموزشی و شغلی سخن گفته‌اند؛ امری که ارتقای آن‌ها را در محیط‌های آموزشی دشوارتر می‌کند و مانع دست‌یابی آن‌ها به شغل مورد نظر می‌شود؛ به‌عنوان نمونه، منیره از اولویّت‌های استخدامی برای مردان می‌گوید: «من هیچ شغل با پرستیژی ندیدم که اولویّت با مردان نباشد. من در خوابگاه هستم. همه دخترهایی که در رشته‌های مهندسی هستند وقتی آن ها را می‌گیرند که مردی نباشد». او هم‌چنین از «شرط تأهّل» برای جذب هیأت علمی سخن می‌گوید؛ شرطی که اگرچه شامل هر دو جنس می‌شود امّا در جامعه‌ای که زنان در امر ازدواج بیش‌تر انتخاب‌شونده هستند تا انتخابگر، استرس و فشار زیادی بر زنان وارد می‌کند: «کسی که دکتری می‌خواند تمام آرزویش این است که هیأت علمی شود و شما برای او شرط تأهّل می‌گذارید و بنابراین دانشجوهای دکتری تمام دغدغه‌شان این است که متأهّل شوند. یکی از چیزهایی که دخترهای دکتری در خوابگاه می‌گویند این است که ما پیر شده‌ایم. پسرها دنبال زن ۲۵ ساله هستند. ما اشتباه کردیم چون کسی به ما نگفت که ازدواج کنیم و ازدواج مهم‌تر از ادامه تحصیل است». این در حالی است که تجربه‌ی بسیاری از زنان مورد مطالعه نشان می‌دهد که در هنگام جذب دانشجوی دکتری، استادان به دنبال دختران مجرّد هستند. منیره در این باره می‌گوید: «استادان ترجیح می‌دهند که دختران مجرّد را بردارند چون آن‌ها بهتر کار می‌کنند، فرصت بیش‌تری دارند و همیشه می‌توانند کنار دست استاد باشند».

مریم، دانشجوی مقطع دکتری شیمی فیزیک، نیز از تجربه‌ی خود برای مصاحبه‌ی آزمون دکتری می‌گوید: «من برای آزمون دکتری برای پنج دانشگاه تهران تعیین رشته کرده بودم. در یکی از دانشگاه‌ها، گفتند اوّل با استاد صحبت کنید اگر او شما را پذیرفت، بعد بیایید. برای مصاحبه‌ی علمی این استاد تمام سوابق من از دبیرستان تا فوق لیسانس را با علاقه دنبال کرد و بعد که من گفتم ازدواج کرده‌ام و بچّه دارم، او گفت نه، رشته‌ی شما به من نمی‌خورد. وضع تحصیلی خانوادگی من، معدّل دبیرستان، مدرسه، معدّل لیسانس، فوق لیسانس، مقالات و پروژه همه به نظر

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

او بسیار عالی می‌آمد ولی بعد که من گفتم ازدواج کرده‌ام، گفت نه. خوشبختانه دانشگاه تهران این برخورد را با من نداشت، ولی این تجربه در ذهن من مانده است. این مورد تنها شامل من نبود و خیلی از دوستانم نیز چنین تجربه‌ای داشتند».

از سوی دیگر، دختران از تبعیض در اعطای برخی فرصت‌ها مانند فرصت‌های مطالعاتی و نیز از تبعیض در هنگام گزینش برای فوق‌لیسانس و دکتری سخن می‌گویند؛ به‌عنوان نمونه نادیا، دانشجوی مقطع دکتری حقوق جزای دانشگاه شهید بهشتی، این پرسش را مطرح می‌کند که چرا تعداد دختران در تحصیلات تکمیلی کم می‌شود: «در حوزه‌های کاری و پژوهشی خیلی وقت‌ها این موضوع که تو زن هستی برایت مانع ایجاد می‌کند. در دوره‌ی دکتری در برخی از دانشگاه‌ها در گزینش بین مرد و زن تبعیض هست. رشته‌ی ما رشته‌ی مردانه‌ای دیده می‌شود. من مصاحبه‌ام اوّل شدم ولی برخی خانم‌ها که لب مرز بودند، آقایان را برمی‌داشتند. یا در رشته‌ی حقوق خصوصی در دانشگاه خودمان استادی هست که مخالف دکتری خواندن خانم‌هاست. نه به این معنی که خانم‌ها توان دکتری خواندن را ندارند، بلکه به این دلیل که می گوید مملکت چهار سال خرج خانم‌ها می‌کند، ولی خانم‌ها به‌راحتی بعد از ازدواج دنبال کار نمی‌روند. به همین دلیل تا چندین سال حقوق خصوصی این جا خیلی سخت دانشجوی دختر جذب می‌کرد و یا اگر ازدواج کرده بود که باز هم این قضیّه سخت‌تر بود» (مصاحبه با نادیا، ۱۳۹۳).

با توجّه به نمونه‌های فوق، دانشگاه‌های ما به جای آن که مسأله‌ی شکاف میان تحصیل و اشتغال زنان را مسأله‌ی دانشگاه بدانند و برای رفع آن چاره‌جویی کنند، عملاً خود نیز به تداوم تبعیض‌ها کمک می‌کنند و راه را بر رشد و ترقّی زنان می‌بندند.

بنا به تجارب زنان مورد مطالعه، تبعیض تنها شامل فرصت‌های آموزشی یا شغلی نمی‌شود، بلکه تبعیض در اعطای امکانات رفاهی نیز راه را بر ارتقای زنان می‌بندد؛ به‌عنوان نمونه ملیحه، دانشجوی مقطع دکتری شیمی، از دشواری اعطای خوابگاه متأهّلین به زنان متأهّل سخن می‌گوید؛ امری که شرایط تحصیل را برای مادران بسیار دشوار می‌کند: «من دوستی داشتم که دانشجوی دکتری بود و بچّه‌ی پنج ساله داشت و بهش خوابگاه نمی‌دادند که بچّه‌اش را بیاورد. سال سوم تازه بهش خوابگاه دادند. شوهرش خیلی همراه بود و یک شب بچّه بهانه‌ی او را گرفته بود و شوهرش از شمال بچّه را آورده بود خوابگاه و خوابگاه اجازه نمی‌داد که او بیرون برود و بچّه‌اش را ببیند». مقرّرات سخت‌گیرانه‌ی خوابگاه‌ها نسبت به زنان دانشجو گاه وضعیّت تحقیرآمیزی را برای آن‌ها رقم می‌زند. طبق مقرّرات خوابگاه‌ها پسران بسیار جوان هر ساعتی که بخواهند می‌توانند به

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

خوابگاه وارد یا از آن خارج شوند، در حالی که زنان در هر سنّی که باشند باید ساعت ۹ شب وارد خوابگاه شوند و پس از آن نیز به هیچ وجه حقّ خارج شدن از خوابگاه را ندارند. این امر موجب خشم زنان دانشجو به‌ویژه دانشجویان مقطع دکتری است که گاه حدود ۴۰ سال سن دارند.

دانشجویان رشته‌های علوم پزشکی تنها دانشجویانی هستند که به دلیل اجبار به گذراندن طرح، حداقل برای دوره‌ای همه موظّف به انجام کار هستند. به روایت مریم، ۴۳ ساله و متخصّص رادیولوژی: «در رشته‌های پزشکی، دندان‌پزشکی و داروسازی معمولاً زنان کار می‌کنند، ولی ممکن است از همه‌ی توانشان استفاده نکنند. مثلاً برخی از پزشکان که شوهرانشان پزشک‌های با درآمدهای بالا هستند، ممکن است دلشان نخواهد زنشان کار کند. ولی در رشته های دیگر مثلاً مامایی یا پرستاری یا رشته‌های بهداشت، طرحشان را می‌گذرانند ولی بعد اگر همسر پزشک پیدا کنند که پردرآمد باشد کار نمی‌کنند». هم‌چنین او از تبعیض‌هایی سخن می‌گوید که به دلیل سهمیه‌ی زنان، عملاً طرح اجباری زنان پزشک را از دو سال به هشت سال تبدیل کرده و شدیداً مورد اعتراض پزشکان زن قرار گرفته است: «همه‌ی رشته‌های پزشکی در تخصّص اگر سهمیه‌ی زنان داشته‌اند، هشت سال مجبور به تعهّد هستند که حقوقی با تعرفه‌ی دولتی بگیرند و حقّ مطب هم ندارند. این در حالی است که ما می‌توانیم ضمن انجام تعهّدات خود در مطب هم کار کنیم و توان آن را داریم. یعنی یک پزشکی که در ۴۰ سالگی تخصّص گرفته، بعد از هشت سال تعهّد مجبور است در ۵۰ سالگی تازه مطب داشته باشد و بهره‌ای از کارش نمی‌برد» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳). همین تبعیض‌ها برخی زنان را از ادامه‌ی کار بازداشته است. این در بستری است که ایدئولوژی تقسیم کار جنسیّتی بسیار قوی است، هویّت شغلی زنان ضعیف است و جامعه امکانات لازم را برای آسان‌تر کردن پیوند میان زندگی حرفه‌ای و زندگی خصوصی زنان مهیّا نکرده است.

این باور که مردان نان‌آور خانواده هستند و به همین دلیل اولویّت شغلی باید با آن‌ها باشد، باوری است که حتّی در میان استادان دانشگاه نیز وجود دارد و عملاً فرصت‌های شغلی را در اختیار مردان قرار می‌دهد. مریم، دانشجوی مقطع دکتری شیمی فیزیک، در این باره می‌گوید: «ما دانشجوهای فوق لیسانس و دکتری در یک آزمایشگاه هستیم. شش نفر در این آزمایشگاه هستیم، ولی حتّی نگاه‌های استادهای ما این است که اگر موقعیّتی پیش بیاید، پسرها هستند که واقعاً به کار و درآمد نیاز دارند و نه دخترها» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳).

این تبعیض‌ها در بستری است که کارفرمایان نیز انتظار دارند در ازای کار برابر، زنان درآمد کم‌تری تقاضا کنند. نرگس، دانشجوی مقطع دکتری شیمی، در این زمینه می‌گوید: «در قانون کار

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

حقوق زن و مرد برابر است و برخی کارفرماها برایشان فرقی نمی‌کند که نیروی کارشان زن باشد یا مرد ولی انتظار دارند که زن‌ها حقوق کم‌تری دریافت کنند». این در حالی است که به باور زنان مورد مطالعه، در بسیاری از رشته‌ها زنان بسیار دقیق هستند و خیلی خوب کار می‌کنند. به گفته‌ی نرگس: «درصد زیادی از خانم‌ها خیلی دقیق کار می‌کنند و عدّه‌ی بسیار کمی ممکن است که سهل‌انگار باشند، ولی آن عدّه‌ی کم خیلی پررنگ می‌شوند. من در جایی که بودم می‌خواستند مردهای بیش‌تری استخدام کنند، ولی این قدر زن‌هایی که تقاضا فرستاده بودند، سزاوارتر بودند که آن‌ها مجبور شدند که زن استخدام کنند» (مصاحبه با نرگس، ۱۳۹۳).

با شنیدن روایت دختران از تبعیض‌ها درمی‌یابیم که جوّی از ناامیدی حتّی آن دسته از دخترانی را که به مراتب بالای علمی رسیده‌اند، در برگرفته است. آن‌ها امید چندانی به پیشرفت شغلی خود ندارند و از بی‌احترامی در محیط کار نگرانند. برخی از آنان از این که نتوانسته‌اند میان زندگی حرفه‌ای و شخصی خود توازن برقرار کنند، بیمناک هستند و برخی نیز به سبب فرصت‌های از دست رفته‌ی خود برای ازدواج و تشکیل زندگی ناراحتند. در جامعه‌ای که هنجارهای انتخاب همسر در میان مردان هم‌چنان بر ویژگی‌های فیزیکی زنان تأکید بسیار دارد، زنان تحصیل‌کرده خود را در بازار ازدواج هم در موقعیّت فروتر نسبت به زنانِ کم‌تر تحصیل‌کرده و جوان‌تر می‌بینند و بدین ترتیب فشار بسیاری بر این زنان وارد می‌شود.

قدرتمندی تقسیم کار مبتنی بر جنس

با وجود افزایش حضور زنان در دانشگاه‌ها هم‌چنان ایدئولوژی تقسیم کار جنسیّتی که کارِ خانه را وظیفه‌ی زنان و نان‌آوری را وظیفه و نقش مردان می‌داند، در جامعه‌ی ایران پررنگ است. به‌نظر می‌رسد بازتولید این ایدئولوژی حتّی در دانشگاه‌ها که مکانی مدرن به‌شمار می‌آیند، هم‌چنان تداوم دارد. وجود این ایدئولوژی و نبودِ برخی زمینه‌های ساختاری برای حضور زنان شاغل به‌ویژه به هنگام داشتن کودک، چالش میان زندگی خصوصی و حرفه‌ای را عمیق‌تر کرده است تا حدّی که در بسیاری از موارد، زنان شاغل به هنگام داشتن فرزند از شغل خود کناره می‌گیرند؛ امری که بازگشت آن‌ها را به زندگی حرفه‌ای پس از چند سال دشوار می‌کند.

اکثر زنان متأهّلِ مورد مطالعه، کار خانگی را وظیفه و مسؤولیّت خود دانسته‌اند و اگرچه برخی از این زنان از مشارکت همسران خود در کار خانگی سخن گفته‌اند، این مشارکت را کمک و لطف آن‌ها به‌شمار آورده‌اند. بنابراین، انجام مسؤولیّت‌های خانوادگی به‌ویژه هنگامی که پای مسؤولیّت‌های مربوط به کودکان در میان است، تقریباً از نظر همه‌ی زنان مورد مطالعه، مسؤولیّت

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

آن‌ها محسوب می‌شده و برای بیش‌تر آن‌ها باعث کناره‌گیری موقّت یا دائمی از بازار کار شده است.

مریم که دارای پسری پنج ساله است و دغدغه‌ی اصلی زندگی او نویسندگی است، ازدواج و بچّه‌دار شدن را عاملی می‌داند که باعث کند شدن تیغش شده است: «من از یک طرف دوست داشتم کار کنم ولی از طرف دیگر بچّه تمام وقت مرا می‌گرفت. من سعی می‌کردم زود بیدار شوم ولی او هم زود بیدار می‌شد و کار من اصلاً تعطیل می‌شد. کنار این‌ها این غصّه بود که نمی‌توانم به کار اصلی‌ام برسم. حتّی نمی‌توانستم مطالعه بکنم» (مصاحبه با مریم، ۱۳۹۳).

بر اساس روایت‌های زنان مورد مطالعه، به‌نظر می‌رسد وجود ایدئولوژی‌ای که بر تقسیم جنسیّتی کار تأکید می‌کند و نیز درونی شدن این ایدئولوژی در زنان و مردان، بر دیرپایی این تقسیم کار تأثیر فراوان دارد. البتّه می‌توان از این نیز فراتر رفت و بر پایه‌ی روایت‌ها و تجربه‌های زیسته‌ی زنان چنین اظهار کرد که حتّی اگر این ایدئولوژی، تصلّب و مشروعیّت خود را در باورهای زنان از دست داده باشد، باز هم آن‌ها تسلیم وضعیّتی می‌شوند که زنان را نسبت به شوهران خود، فرودست می‌خواهد؛ زیرا به‌عنوان نمونه، وجود فرصت‌های نابرابر برای زنان و مردان در جامعه در دسترسی به کار و درآمد، خود در ادامه و تقویت این الگو در خانواده‌های مورد بررسی، نقش مهمّی دارد. از سوی دیگر، شرایط جامعه‌ی ایران به‌عنوان جامعه‌ای در حال گذار نیز به تشدید تقسیم کار جنسیّتی میان زنان و مردان کمک می‌کند. برخی هنجارهای مبتنی بر برابری زن و مرد در خانواده‌های ایرانی پذیرفته شده ولی پذیرش این هنجارها همگام با پذیرش هنجارهایی که خواستار تقسیم کار عادلانه‌تر میان زنان و مردان در خانواده و اجتماع است، نبوده است. وجود هنجارهای متناقض با برابری نه تنها در مسؤول دانستنِ زنان در کار خانگی تبلور می‌یابد، بلکه زنان نیز در موارد متعدّدی پذیرفته‌اند که مسؤولیّت نان‌آوری با مردان است. این امر در شرایط امروزین گاه موجب اختلال در خانواده‌ها می‌شود. از طرف دیگر، وجود معیارهای متفاوت زنان و مردان درباره‌ی شیوه‌ی انجام کار خانگی موجب می‌شود که الگوی زنانه دانستن کار خانگی و تربیت کودکان تقویت یابد. این در حالی است که نهادهای جامعه‌ی ایران نیز توانایی لازم را برای انطباق با شرایط امروز زنان تحصیل‌کرده ندارند؛ به‌عنوان نمونه، مراکز نگهداری کودکان اندک و گران هستند و مدارس دولتی در مقطع دبستان تنها تا ساعت ۱۲ ظهر کار می‌کنند. همه‌ی این عوامل دست به دست هم داده و موجب شده‌اند تا بسیاری از زنان تحصیل‌کرده عملاً کار بیرون از منزل را پس از بچّه‌دار شدن رها کنند. لیلا، مدرّس کارآفرینی در دانشگاه علمی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

کاربردی و فوق‌لیسانس کارآفرینی، از مشاهدات خود درباره‌ی همکاران متأهّل می‌گوید: «خانم‌هایی که الان کار می‌کنند به‌ویژه زنان متأهّل همه خسته، غمگین و مضطرب هستند. چون سیکل زندگی یک زن متأهّل این طوری است که سعی می‌کنند زود بیدار شوند. بچّه‌ها را آماده کنند و ببرند مدرسه و بعد بیایند سر کار. بعد خیلی مضطرب هستند که ظهر به بچّه‌ها برسند. برخی این بچّه‌ها را به سر کار می‌آورند تا بعدازظهر با هم بروند و بعد اضطراب دارند که حالا کارِ خانه‌شان را چه کنند» (مصاحبه با لیلا، ۱۳۹۳).

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج پژوهش با تکیه بر روایت دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف در ایران، در این تحقیق بازخوانی شده و نشان داده است، شکاف میان تحصیل و اشتغال زنان در زمینه‌ای گسترش می‌یابد که درصد گسترده‌ای از دختران عملاً به رشته‌هایی سوق داده شوند که بازار کار مناسبی در کشور برای آن‌ها وجود ندارد. شاید بتوان گفت دختران در این جا الگویی را دنبال می‌کنند که بیش‌تر بر فایده‌ی مصرفی پایدار برای بهبود رضایت آینده از زندگی و یا فایده‌ی مصرفی ناپایدار تکیه دارد و کم‌تر به دنبال سرمایه‌گذاری در رشته‌هایی است که کاری درآمدزا را در آینده برای آن‌ها رقم زند. در دانشگاه نیز عملاً مهارت‌های مورد نیاز برای حضور مؤثّر در بازار کار در اختیار دانشجویان قرار نمی‌گیرد. به دلیل مردانه بودن ساختارهای دانشگاه حتّی در بطن دانشگاه نیز الگوهای موفّقی که توانسته باشند موفّقیّت شغلی را با زندگی خانوادگی تلفیق دهند، برای دختران کم‌تر قابل ارائه هستند. موارد یادشده، در بستری از تبعیض‌ها به همراه ایدئولوژیِ شدیداً جنس‌گرا که بر دنیاهای متفاوت برای زنان و مردان تأکید می‌کند، عملاً شرایطی را فراهم می‌سازد که در بازار کار بحران‌زده و ناکارآمد جامعه‌ی ایران، فرصت‌های اندکی برای حضور زنان باقی می‌ماند.

سازمان همکاری و توسعه‌ی اقتصادی[1] در گزارشی درباره‌ی اقدامات خود برای برابری زن و مرد در آموزش، کار و کارآفرینی در کشورهای عضو، در سال ۲۰۱۱ پیشنهادهایی برای بهبود وضعیّت برابری زن و مرد در آموزش و اشتغال در کشورهای عضو و کشورهای در حال توسعه ارائه داده است که به‌نظر می‌رسد برخی از آن‌ها می‌تواند برای جامعه‌ی ما نیز مفید باشد. این پیشنهادها و راه حل‌ها عبارتند از: بازبینی برنامه‌های درسی و سیاست‌های آموزشی برای اجتناب از

[1] OCDE

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

انتقال کلیشه‌های مبتنی بر جنس؛ تشویق دختران به تحصیل در رشته‌های علوم دقیقه، تکنولوژی، ریاضی و مهندسی؛ ایجاد تعادل در میان بدنه‌ی مدرّسان به معنای حضور بیش‌تر مدرّسان زن؛ قرار دادن زنان در مشاغلی که عموماً از سوی مردان اداره می‌شوند؛ بهبود کیفیّت آموزش و ارتقای مدیریّت مؤثّر منابع برای بهبود نتایج تحصیلی دختران و پسران (همان: ۳). هم‌چنین پیشنهادهای سازمان به کشورهای عضو برای بهبود وضعیّت زنان در عرصه‌ی اشتغال، مشتمل بر اعطای انگیزه‌های مالی به والدین به‌ویژه مادران برای پرداختن به فعّالیّتی درآمدزا است. این انگیزه‌ها عبارتند از: اعطای کمک‌هایی در طول دوران نوزادی کودک به شکل مرخصی استحقاقی به والدین و نیز خدمات نگهداری پیش از دبستان به کودکان برای آن که والدین به‌ویژه مادران بتوانند به کار بپردازند، تشویق مردان به استفاده‌ی بیش‌تر و طولانی‌تر از حقّ مرخصی والدین و تشویق پدران به صرف وقت بیش‌تر برای کودکان خود. این امر به زنان اجازه می‌دهد که بیش‌تر بتوانند با بازار کار ارتباط برقرار کنند و تصوّر کارفرمایان را از تعهّد شغلی زنان بهبود بخشند. هم‌چنین به آن‌ها امکان می‌دهد تا سهم برابرتری را در درآمد و مسؤولیّت‌های خانوادگی به عهده گیرند (همان: ۶ و ۷).

همان‌گونه که در پیشنهادهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیز می‌بینیم، به‌نظر می‌رسد رواج تقسیم کاری مشارکتی‌تر می‌تواند به افزایش اشتغال زنان کمک کند. کوشش برای زدودن کلیشه‌هایی که زن و مرد را به دو دنیای جداگانه منتسب می‌کند، باید از همان کودکی در دستور کار برنامه‌ریزان آموزشی و دیگر نهادهای اجتماعی قرار گیرد. هم‌چنین تلاش‌ها باید برای تشویق سرمایه‌گذاری بیش‌تر مردان در زندگی خانوادگی و سرمایه‌گذاری بیش‌تر زنان در زندگی حرفه‌ای باشد. یکی از پیشنهادهای سازمان همکاری و توسعه‌ی اقتصادی برای بهبود برابری زنان و مردان در اشتغال، مبارزه‌ی فعّالانه‌تر علیه اشکال تبعیض و توسعه‌ی حقوق زنان است. برخی پیشنهادهای سازمان برای کشورهای در حال توسعه مانند تضمین حقوق مالکیّت و ارث زنان و شناخت مناسب آن‌ها از حقوق خود، می‌تواند برای کشور ما که گرفتار توسعه‌ی ناموزون در زمینه‌های مختلف است، مفید باشد. بنا به این گزارش، عدم دسترسی به منابع و آگاهی کم زنان می‌تواند تأثیرات منفی بر امنیّت غذایی خانواده‌ها داشته باشد؛ آسیب‌پذیری زنان را در مقابل فقر و خشونت تشدید کند؛ زنان را از دسترسی به وام‌های بانکی و خدمات مالی بازدارد و قدرت تصمیم‌گیری آن‌ها را کاهش دهد. اصلاحاتی مانند ثبت مالکیّت زمین و بازبینی قانون ارث، حقوق مالکیّت زنان را تضمین می‌کند و پیش‌بینی مکانیسم‌هایی برای تضمین این حقوق می‌تواند آینده‌ی شغلی بسیاری از زنان را بهبود بخشد (همان).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

هم‌چنان‌که در یافته‌های تحقیق ملاحظه شد، یکی از مشکلاتی که زنان را از دست‌یابی به بازار کار باز می‌دارد، کمبود مهارت‌هایی است که بازار کار به آن‌ها نیاز دارد. بنابراین، مهارت‌های کارآفرینی و آگاهی‌بخشی درباره‌ی امکاناتی که زنان با استفاده از آن‌ها می‌توانند خود آغازگر کاری شوند، یکی از ضروریّات جامعه‌ی امروز ماست. در مصاحبه با برخی دانش‌آموختگان در طول این تحقیق مشاهده شد که برخی از آن‌ها آن گاه که می‌بینند مهارت کسب‌شده در دانشگاه نمی‌تواند زندگی آن‌ها را تأمین کند، خود با تلاش و مطالعه توانسته‌اند کاری برای خود تعریف کنند و در حال حاضر نیز احساس رضایت و تا حدودی امنیّت دارند.

با مطالعه‌ی روایت‌های زنان، ضرورت ایجاد مهدها و مکان‌هایی برای نگهداری کودکان که ارزان، در دسترس و قابل اعتماد باشند و در آن جا به کودکان اهمّیّت داده شود، آشکار می‌گردد. در حال حاضر، مهدهای قابل اعتماد و منطبق با ارزش‌های تربیتی نوین که مبتنی بر دیده شدن و احترام به کودکان است، گران و دور از دسترس بسیاری از خانواده‌ها هستند. در بسیاری موارد، زنان با انتخابی عقلانی تصمیم می‌گیرند به جای فرستادن کودکان خود به مهدهایی که گاه مستلزم هزینه کردن همه‌ی درآمد آن‌هاست، خود دست از کار بشویند؛ امری که نه تنها در بسیاری از موارد به نفع کودکان و زنان نیست، بلکه امکان بازگشت زنان را به محیط کار دشوار می‌سازد. شاید این توصیه‌ی شریل سندبرگ را باید به گوش جان سپرد که زنان و مردان باید برای سال‌های آغازین کودکی فرزندان خود سرمایه‌گذاری کنند و حتّی اگر همه‌ی درآمد یکی از آن‌ها صرف فرستادن کودکان به مهد یا استخدام پرستار شود، به آن به چشم سرمایه‌گذاری برای آینده بنگرند (سندبرگ، ۱۳۹۳). در واقع، باقی ماندن در بازار کار به نفع کودکان، خانواده و کشور است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

منابع

۱. سندبرگ، شریل (۱۳۹۳) **موفّقیّت حرفه‌ای زنان، آسیب‌ها و راهکارها**، ترجمه‌ی آزاده آزادنژاد. تهران: اوان.

۲. شادی‌طلب، ژاله (۱۳۸۱) **توسعه و چالش‌های زنان ایران**، تهران: قطره.

۳. مرکز آمار ایران (۱۳۸۶) **دفتر آمارهای جمعیّت، نیروی کار و سرشماری**.

۴. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۲-۱۳۹۱) **آمار آموزش عالی ایران**، گروه پژوهش‌های آماری و فناوری اطّلاعات.

5. Descarries, Francine, Corbeil, Christine. (1994). «Femmes, famille et travail: enjeux et défis de la conciliation», Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi, Site web pédagogique: **http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/** Dans le cadre de la collection: "Les classiques des sciences sociales", consulté : le 10 janvier 2015.

6. Dubar , Claude. (2000). , **La crise des identités: l'interprétation d'une mutation**, Paris, PUF.

7. Marquet, Jacques. (2003). «Les défis de la famille contemporaine», **Sociologue, professeur à l'Unité d'anthropologie et de sociologie (UCL) et à l'Institut d'études de la famille et de la sexualité** (UCL).

8. Singly, François de. (1987). **Fortune et infortune de la femmes mariée**, Paris, PUF.

9. Dévoué Elina Marie. (2005). «Demande d'ensignement supérieur et attractivité des régions françaises pour les étudiants (1990-2002)», **Revue d'Economie Régionale et Urbaine**, février 2005, pp 109-124.

10. Holden Rønning Anne (2001), «LES FEMMES, L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LE DEVELOPPEMENT», **RAPPORT D'EVALUATION DU PROJET SEXENNAL DE RESEAUX UNITWIN ET CHAIRES UNESCO**, 53 p.

11. Meulders D, Humblet P, Maron L ,Gaëlle A, (2010), **Politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale**, Gent, Academia Press.

12. Meulders.D. (2000). «LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL» in : **www.laicite.org/article.php?theroot=4&theid=0003**, consulté: le 5 juin 2015.

13. Raport de FMI (2015), «pourquoi faut-il encourager le travail des femmes?» in: **http://www.terrafemina.com/emploi-a-carrieres/actu/articles/31158-fmi-pourquoi-faut-il-encourager-le-travail-des-femmes-.html**, consulté: le 10 juin 2015.

14. Rapport sur l'initiative de l'OCDE pour la parité: l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. (2011). **Réunion du Conseil au niveau des ministres Paris**, 25-26 mai 2011.

15. Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, remis à Monsieur François Goulard, Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche par le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche mis en place le 26 janvier 2006, 78 p.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]