

بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم

محمد مهدی رجائیان

عضو هیات علمی، دانشگاه صنعتی سجاد

پریچهر باقرپور*

کارشناس مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی سجاد

چکیده

در این پژوهش از روش پویایی‌شناسی به منظور بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان بهره‌گیری شد. ابتدا وضعیت اشتغال زنان بررسی شد و با مرور پژوهش‌های پیشین و نظریات موجود و شناسایی برخی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال زنان، اثرات متقابل آن‌ها به صورت حلقه‌های بازخوردی، در یک مدل پویا (دینامیکی) ارائه شد. این مدل دیدگاهی جامع و سیستمی به موضوع اشتغال زنان برای سیاست‌گذاران و پژوهشگران این عرصه را فراهم می‌آورد. همچنین در صورت تأمین داده‌های کمی، می‌توان با استفاده از مدل ارائه شده در این پژوهش به سناریوسازی و شبیه‌سازی مدل نیز اقدام کرد که در این صورت پیش‌بینی نرخ مشارکت اقتصادی زنان تحت سیاست‌های مختلف، امکان‌پذیر خواهد شد و می‌توان از آن به مبنای شبیه‌سازی اثرات سیاست‌های مدنظر استفاده کرد.

واژگان کلیدی

مدل پویا (دینامیکی) اشتغال زنان؛ اشتغال زنان؛ نگرش سیستمی؛ نظریات جنسیتی؛ نظریات مارکسیستی

* نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۷/۱۰

تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۲/۱۳

مقدمه و بیان مسئله

منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. آنچه که مسلم است کشوری که نتواند مهارت‌ها، دانش و ادراک مردم را گسترش دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری استفاده کند، قادر به توسعه نخواهد بود (سپهری و روستا آزاد، ۱۳۹۰: ۴۱). در حالی که زنان حدود نیمی از جمعیت را به خود اختصاص می‌دهند، عمدتاً در برنامه‌های اقتصادی و توسعه در کشورهای در حال توسعه به طور کافی به آن‌ها توجه نشده است. توجه به این نیروی انسانی عظیم می‌تواند در بالا بردن سطح تولید و بهره‌وری بیش‌تر و رشد و توسعه کشور نقش به‌سزایی داشته باشند (سفیری، ۱۳۷۷). سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در این عرصه مستلزم شناخت همه جانبه و دقیقی از متغیرها و روابط پیچیده آن‌ها در این سیستم اقتصادی و اجتماعی است که در این پژوهش بررسی می‌شود.

بررسی اشتغال زنان از مسائل عصر جدید است. کوچک شدن خانواده، افزایش سطح دانش، بهبود وضع بهداشت و گسترش مباحث آزادی و ارتقاء حقوق زنان، زمینه‌ساز این امر بوده است. توسعه، به‌ویژه در زمینه اقتصادی از چالش‌های اساسی پیش روی اغلب جوامع است. توجه به وضعیت اشتغال زنان و هدایت آن‌ها به بازار کار می‌تواند زمینه بهره‌گیری بهتر جامعه از این نیروی بالقوه و دستیابی به توسعه را فراهم آورد. اشتغال زنان از جمله سیستم‌های پیچیده اقتصادی - اجتماعی است که سیاست‌گذاری‌های به‌ظاهر مؤثر در جهت تقویت نرخ مشارکت زنان می‌تواند به علت اثرات جانبی یا بازخوردهای به‌وجود آمده از طرف سایر اجزای سیستم نتیجه کاملاً معکوسی به بار آورد. به عنوان مثال سیاست‌های حمایتی از زنان از قبیل افزایش مدت مرخصی زایمان می‌تواند به کاهش تمایل کارفرمایان برای استخدام یا نگهداشتن نیروی کار زن منتهی شود. همچنین اثرات کوتاه مدت و بلند مدت سیاست‌ها می‌تواند کاملاً معکوس باشد که در بسیاری از پژوهش‌ها نادیده گرفته شده است.

با توجه به تلاش کشورهای در دست‌یابی به توسعه همه‌جانبه، در سال‌های اخیر، مطالعات متعددی درباره موقعیت زنان در سطوح ملی و منطقه‌ای، میزان اشتغال آن‌ها و عوامل بازدارنده فعالیت زنان، نگرش‌ها و تمایلات زنان و نقش زنان در توسعه با هدف تأثیرگذاری بر افکار عمومی ملت‌ها، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان برای حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان

به اشتغال بیش‌تر انجام شده است (غفاری، ۱۳۸۴). همچنین بعد از دهه ۱۹۶۰، توجه به رویکرد توسعه انسانی شاخص‌های سنجش توسعه را دستخوش دگرگونی ساخت (قدیمی و همکاران، ۱۳۸۶) به طوری که امروزه اشتغال زنان از مهم‌ترین معیارهای سنجش درجه توسعه‌یافتگی کشورها محسوب می‌شود.

آماري که در بخش‌های بعدی مقاله ارائه خواهد شد به روشنی نیاز به توجه به اشتغال زنان در کشور را نمایان می‌کند. با وجود پژوهش‌های متعدد در شناخت عوامل مؤثر بر اشتغال زنان، پژوهش‌هایی که این مجموعه عوامل را به صورت یکپارچه و با نگرش سیستمی در نظر گرفته باشند، بسیار محدود هستند. بدون وجود چنین مدل‌های یکپارچه و سیستمی، سیاست‌گذاران فاقد پشتوانه علمی لازم برای درک ابعاد مختلف سیستم خواهند بود و ابزاری برای پیش‌بینی اثرات مختلف تصمیمات خود در کوتاه مدت و بلند مدت در اختیار نخواهند داشت.

هدف اصلی این پژوهش ایجاد یک نگرش سیستمی نسبت به اشتغال زنان به وسیله ارائه مدلی جامع و پویا از متغیرهای مؤثر و روابط علت و معلولی یا بازخوردی موجود در این سیستم برای پشتیبانی از سیاست‌گذاران و پژوهشگران این حوزه است. این هدف کلی ضمن دستیابی به اهداف فرعی زیر محقق شده است:

- گردآوری متغیرهای اصلی مؤثر بر اشتغال زنان
- بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی مؤثر بر اشتغال زنان مبتنی بر پژوهش‌های پیشین
- ایجاد یک مدل جامع اشتغال زنان که بتواند بازخوردها و پویایی‌های موجود در این سیستم را نشان دهد.
- فراهم آوردن دیدگاه جامع و ابزاری برای سیاست‌گذاران حوزه اشتغال زنان برای پشتیبانی ایشان در اتخاذ تصمیمات بهتر
- توجه دادن پژوهش‌گران این حوزه به لزوم نگرش سیستمی و ایجاد مبنایی برای پژوهش‌های بیش‌تر در این راستا

روش پژوهش

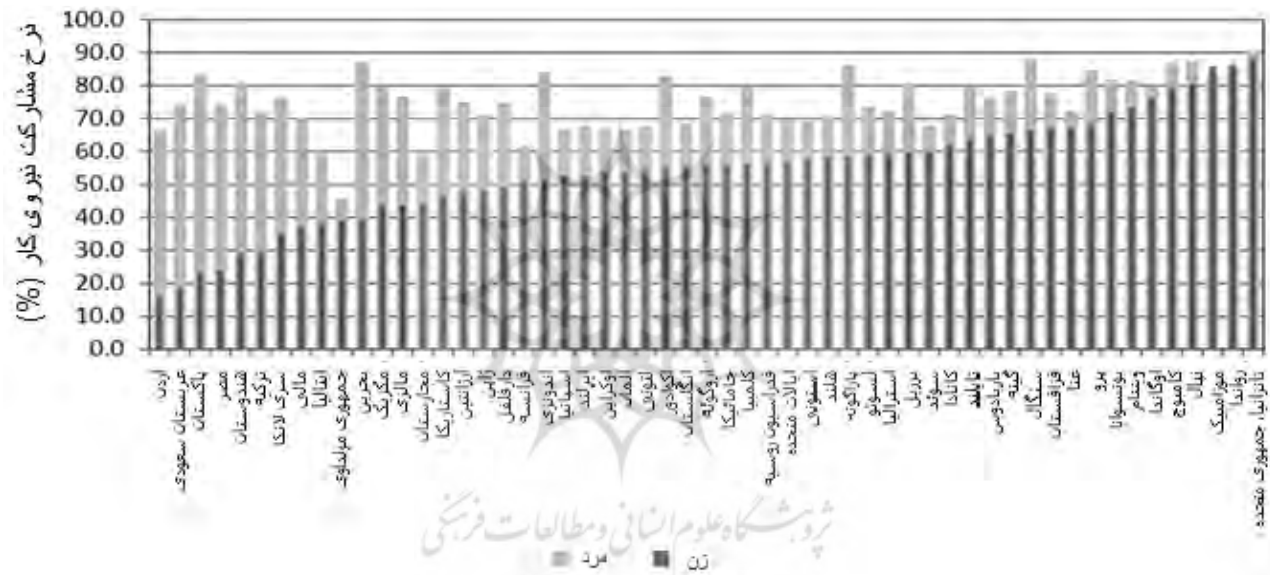
سیستم‌های اقتصادی- اجتماعی (از جمله سیستم اشتغال زنان) به علت تعدد اجزاء و ارتباطات و وابستگی‌های متقابل این اجزاء سیستم‌هایی بسیار پیچیده هستند. سیستم‌های پویا متدولوژی است که از تلاش‌های اولیه جی فورستر^۱ برای به‌کارگیری اصول بازخورد و کنترل مهندسی در سیستم‌های اجتماعی ایجاد شد (استرمن، ۲۰۰۰). پویایی‌شناسی سیستم یک متدولوژی برای مطالعه و مدیریت سیستم‌های پیچیده و دارای بازخورد است و دیدگاه و مجموعه‌ای از ابزارهای مفهومی فراهم می‌آورد که ما را قادر به فهم ساختار و پویایی سیستم‌های پیچیده می‌کند. هر جریان رفت و برگشت بین علت و معلول یک بازخورد است، ساختارسیستم که متشکل از روابط علت و معلولی یا همان بازخوردهای موجود در یک سیستم است، با نموداری به نام نمودارعلی حلقوی (CLD^۲) نمایش داده می‌شود. نمودار دیگری که ساختارسیستم را با جزئیات بیش‌تر نشان می‌دهد و برای شبیه‌سازی کامپیوتری به کار می‌رود، نمودار انباشت و جریان است (رجائیان، ۱۳۸۸). در این پژوهش پس از مرور ادبیات موضوع، از روش پویایی‌شناسی سیستم‌ها بهره برده شده است.

بررسی وضعیت اشتغال زنان در جهان

نیروی کار جهانی زن در سال ۲۰۱۲، ۱٫۳ میلیارد تخمین زده شده است. این مقدار حدود ۳۹/۹٪ از کل نیروی کار ۳/۳ میلیاردی است (سازمان جهانی کار، ۲۰۱۲). شکل ۱ نشان می‌دهد که نرخ مشارکت زنان در سال ۲۰۱۲، ۱۶٪ در اردن و نزدیک به ۹۰٪ در تانزانیا بوده است.

1 Jay Forrester

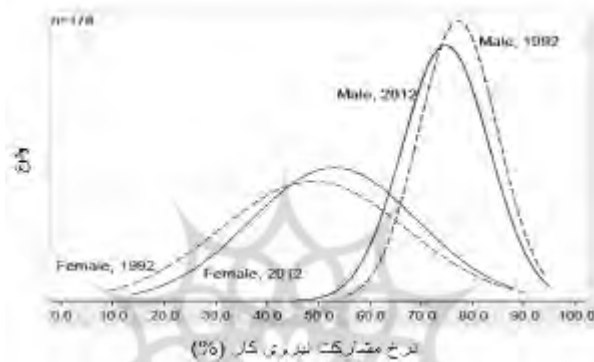
2 Casual Loop Diagram



شکل ۱: نرخ مشارکت نیروی کار به تفکیک جنسیت (سازمان جهانی کار ۲۰۱۲)

1. ILO, *Estimate and projections of the economically active population (APEP)*, 6th edition (July 2012 update)

در شکل ۲ نرخ مشارکت نیروی کار زنان و مردان و شکاف بین آنها، در دو نقطه از زمان نشان داده شده است. این شکاف با فاصله افقی بین دو کوهان به تصویر کشیده شده است. مشاهده می‌شود که شکاف جهانی در نرخ مشارکت در بازار کار بین سال‌های ۱۹۹۲ و ۲۰۱۲ کاهش یافته است.



شکل ۲: توزیع نرخ مشارکت نیروی کار زن و مرد، سال‌های ۱۹۹۲ و ۲۰۱۲ (سازمان جهانی کار)^۱

واضح است که، درهمگرایی نرخ مشارکت نیروی کار، با افزایش نرخ مشارکت زنان در سراسر جهان و تغییر در مشارکت مردان به صورت ناهمگن‌تر در کشورها پیشرفت یافته وجود داشته است.

جدول ۱ این همگرایی را به سه نقطه در زمان (سال‌های ۱۹۹۲، ۲۰۰۲ و ۲۰۱۲) تجزیه می‌کند. این جدول نشان می‌دهد که در سطح جهان، هر دو نرخ مشارکت نیروی کار زن و مرد بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۲ در حال سقوط بوده است. و بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۲ تقریباً ثابت بوده است.

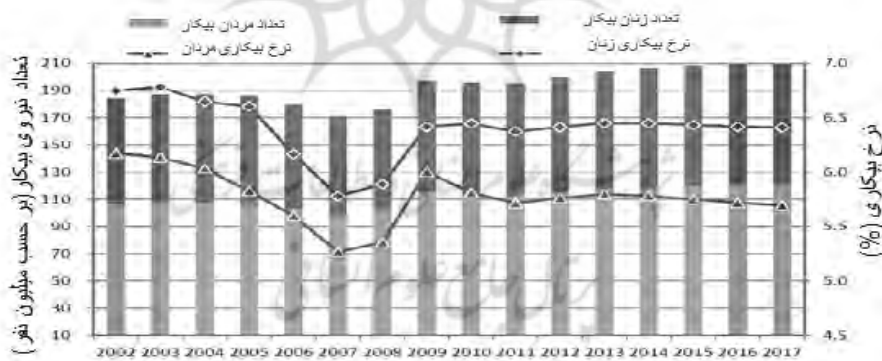
1. ILO, *EAPESP*, 6th edition (July 2012 update)



جدول ۱: شکاف جنسیتی در نرخ مشارکت نیروی کار، به صورت منطقه‌ای ۱۹۹۲، ۲۰۰۲، ۲۰۱۲ (سازمان جهانی کار)^۱

منطقه	نرخ مشارکت نیروی کار مرد (%)			نرخ مشارکت نیروی کار زن (%)			شکاف (%)		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012	1992	2002	2012
جهانی	80.2	78.1	77.1	52.4	52.1	51.1	27.9	26.1	26.0
اقتصادهای توسعه یافته و اتحادیه اروپا	71.8	69.4	67.5	50.3	51.7	52.8	21.5	17.7	14.7
خاورمیانه	77.6	73.8	74.3	13.3	17.2	18.7	64.3	56.6	55.5

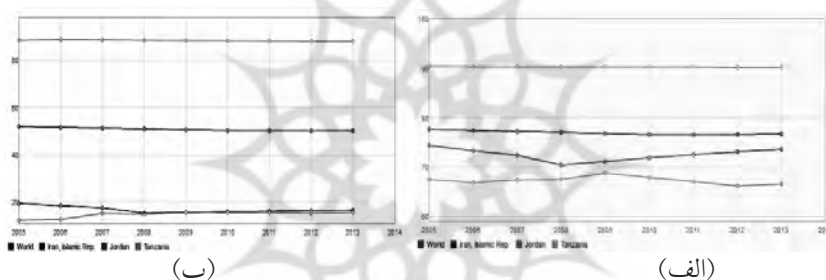
در شکل ۳ تعداد بیکاران و نرخ بیکاری به تفکیک جنسیت نشان داده شده است. با توجه به نمودار شکاف جنسیتی در بیکاری از سال ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۷، به طور میانگین در حدود ۰/۵٪ ثابت بوده است. نرخ بیکاری برای زنان در سال ۲۰۰۷، ۵/۸٪ و برای مردان ۵/۳٪ است. این شکاف در سال ۲۰۱۱ به ۰/۷٪ رسیده است. نرخ بیکاری برای زنان در سال ۲۰۱۱، ۶/۴٪ و برای مردان ۵/۷٪ است. پیش‌بینی سازمان بین‌المللی کار، کاهش جالب توجهی را در این شکاف، در سال ۲۰۱۳ یا حتی در سال ۲۰۱۷ نشان نمی‌دهد.



شکل ۳: بیکاری به تفکیک جنسیت ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۷ (سازمان جهانی کار)^۲

1. ILO, *Trends Econometric Models*, July 2012
2. ILO, *Trends econometric models*, July 2012.

در شکل ۴ نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان و مردان بالای ۱۵ سال، در سطح جهانی و در کشورهای اردن، ایران و تانزانیا نشان داده شده است. در این نمودار (الف) کشور تانزانیا به عنوان یکی از کشورهایی که دارای بیشترین نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان است، نشان داده شده است. در مقابل کشور اردن یکی از کشورهایی است که کمترین نرخ مشارکت در بازار کار را برای زنان دارد. در این میان نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان در ایران نیز بسیار پایینتر از سطح جهانی و نزدیک به اردن است. با مقایسه دو نمودار الف و ب درمی‌یابیم که در مناطق یاد شده همواره نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان در مقایسه با مردان پایینتر است. این امر نشان‌دهنده شکاف جنسیتی موجود در مشارکت در بازار کار است.



شکل ۴: نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان و مردان بالای ۱۵ سال بر حسب درصد (سایت بانک جهانی)^۱

نظر به اینکه زنان نسبت به مردان از نظر موقعیت اجتماعی، نوع شغل و درآمد حاصله از آن، در شرایط متفاوتی قرار داشته و دارند، لذا برای تبیین رفتار آن‌ها در بازار کار نظریات مختلفی ارائه شده که هر یک به ابعاد ویژه و عوامل مؤثر خاصی توجه کرده‌اند. در این بخش، عمده‌ترین نظریات در رابطه با بازار کار زنان در دو حوزه اقتصادی و جامعه‌شناختی بررسی می‌شود.

1. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS/countries?display=graph>
<http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS/countries?display=graph>



نظریات اقتصادی

نظریات نئوکلاسیک: به اعتقاد نئوکلاسیک‌ها مزد پرداختی به هر فرد با ارزش نهایی او متناسب است و لذا کارفرمایان تا جایی حاضر به استخدام کارگران هستند که بازده نهایی دریافتی حاصل از کار، بیش از مزدی باشد که پرداخت می‌کند. از آنجا که عوامل متعددی وجود دارند که سبب می‌شوند تا بهره‌وری و کارایی زنان نسبت به مردان پایین‌تر باشد، لذا در بازار کار همواره یک اختلاف درآمدی میان زنان و مردان وجود داشته باشد. از دیدگاه نئوکلاسیک‌ها تبعیض میان زنان و مردان در بازار کار امری طبیعی و تفاوت درآمدی آن‌ها با توجه به توضیحات نظریه کاملاً سازگار است (انکر و هین، ۱۳۷۹: ۱۵-۱۶). از آنجا که این نظریه بر عامل سرمایه انسانی در تبیین خود تأکید می‌کند، اهمیت زیادی دارد. بر اساس این نظریه توسعه تحصیلات و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و افزایش سطح مهارت‌های زنان در چارچوب سیاست‌های اشتغال در بهبود وضعیت زنان و کاهش فاصله آن‌ها با مردان در بازار کار و به خصوص در زمینه مزد و کسب درآمد تأثیر مهمی خواهد داشت. (همان، ۱۳۷۹: ۱۸).

از عمده‌ترین انتقادات وارد بر نظریه درباره این پیش فرض آن است که فرصت‌های شغلی را برای زنان و مردان شرکت‌کننده در بازار کار یکسان می‌داند، در حالی که واقعیت این گونه نیست و تأکید بر بازده نهایی در موقعیتی که تمامی امکانات و شرایط برای هر دو جنس یکسان نیست چندان موجه به نظر نمی‌رسد.

نظریه تجزیه شدن بازار کار: به نظر انکر و هین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار را می‌توان پالایش نظریه‌های نئوکلاسیکی منظور کرد (همان، ۱۳۷۹: ۲۰). از عمده‌ترین نظریه‌های مرتبط با تجزیه شدن بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است. به اعتقاد گروهی از نظریه‌پردازان ما باید بین دو گروه از مشاغل تفاوت قائل شویم. یک گروه مشاغلی هستند که از وضعیت خوبی بهره‌مند هستند. ویژگی این گروه داشتن دستمزدهای بالا، امنیت شغلی، فرصت پیشرفت و ترقی در آینده، مرخصی‌های سالانه مرتب و امکان بازخرید خدمت است. گروه دوم مشاغلی است که دارای دستمزدهای پایین، امنیت شغلی کم‌تر، امکان پیشرفت محدود و امثال آن هستند (همان، ۱۳۷۹: ۲۰-۲۱).

نظریه‌های جامعه‌شناختی

نظریه‌نوسازی: به نظر طرفداران این دیدگاه رشد تکنولوژی که ناشی از افزایش روند صنعتی شدن است، باعث تغییر ساختار شغلی، فرصت‌های تحصیلی و ترکیب خانواده در اقتصاد پولی می‌شود. اقتصاد جدید ملازم با صنعتی شدن موجب ایجاد صنایع خدماتی و رشد مشاغل طبقه متوسط شده که اشتغال زنان از ویژگی‌های آن است. تحول ساختار اقتصادی همزمان با ارتقاء فرصت‌های تحصیلی، کاهش باروری و کارکردهای تحول یافته خانواده از یک واحد تولیدکننده به یک واحد مصرف کننده، تقاضاهای بیش‌تر برای کارگران را موجب شده است (مقدم، ۱۹۹۰: ۲۵).

نظریات جنسیتی: آنچه که نظریه‌های فمینیستی به عنوان نکته اصلی مطرح می‌کنند، این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند (انکر، هین، ۱۳۷۹: ۲۳-۲۴). یک موضوع کلیدی در این نظریات، اختصاص کار خانگی به خصوص مراقبت کودک به زن‌ها است. این نظریه‌ها تأکید می‌کنند که گرایش به «مشاغل زنانه» برای این است که انعکاسی از نقش خانگی زنان (نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت، پذیرایی) است و درست همان‌طور که در بیش‌تر جوامع کار خانگی زن‌ها کم ارزش‌تر شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم ارزش هستند. این دیدگاه به مشارکت مساوی مردان و زنان در درجات کامل زندگی اجتماعی و خصوصی توجه کرده و معتقد است که فعالیت‌ها و فرصت‌ها باید به طور آزاد بین نقش‌های ابزاری و بیانی هر دو آن‌ها باشد (مصفا، ۱۳۷۵: ۸۴).

نظریات مارکسیستی: به اعتقاد مارکسیست‌ها سازمان‌های اقتصادی و عملکرد اقتصادی در نظام سرمایه‌داری شکل دهنده انقیاد زنان در خانواده هستند. القای مالکیت خصوصی به خانواده فرصت توسعه روابط مساوات‌گرایی را می‌دهد. مارکس و انگلس اعتقاد دارند که استقلال سیاسی به تنهایی نمی‌تواند پایه‌ای برای مساوات کامل جنسی باشد. لذا آن‌ها به مشارکت زنان در نیروی کار توجه می‌کنند. مارکسیسم از جمع‌گرایی به عنوان یک راه حل برای مشکل تنش‌های زنان در جامعه امتناع کرده و می‌خواهد توسعه سیاسی و اقتصادی به زنان با عوض شدن نظام کلی جامعه همراه باشد و وضعیت زنان را تابع یک تغییر مهم‌تر در جامعه می‌دانند (مصفا، ۱۳۷۵: ۸۴).



در زمینه اشتغال زنان مطالعات زیادی انجام شده است. در این جا به اهم پژوهش‌هایی اشاره می‌شود که متغیرهای کلیدی و رابطه آن‌ها را معرفی کرده‌اند.

لینگ یانگ^۱ (۲۰۰۰) در مقاله‌ای به بررسی آموزش، میزان مشارکت زنان متأهل، باروری و رشد اقتصادی اقدام کرده است. نتایج نشان می‌دهد که فزاینده بودن هزینه‌های فرصت داشتن فرزند، باعث کاهش تمایل زنان به فرزنددار شدن و افزایش تمایل آن‌ها به فعالیت اقتصادی شده است. همچنین مدل ارائه شده در این مقاله با استفاده از آمارهای اجتماعی تایوان نشان می‌دهد که افزایش مشارکت زنان سهم مهمی در رشد پایدار اقتصادی دارد.

اسپریگ^۲ (۱۹۹۸) ارتباط بین نرخ مشارکت نیروی کار زنان و نرخ باروری آن‌ها را در گروه‌های سنی بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که نرخ باروری زنان رابطه معکوس با نرخ مشارکت آن‌ها در بازار کار دارد. او با توجه به آثار درآمدی و آثار جانشینی درباره دستمزدها به این نتیجه رسیده که با افزایش متوسط درآمد مردان، نرخ مشارکت زنان کاهش و نرخ باروری آن‌ها افزایش می‌یابد. ولی با افزایش متوسط درآمد زنان، نرخ مشارکت آن‌ها افزایش و نرخ باروری کاهش می‌یابد. همچنین او نتیجه گرفته است که در دوره‌هایی که دستمزد زنان نسبت به مردان افزایش می‌یابد، مشارکت آن‌ها افزایش و نرخ باروری کاهش می‌یابد. همچنین پژوهش‌های اسپریگ نشان می‌دهد که متغیر آموزش عامل بسیار مهمی در افزایش اشتغال زنان است. اگر زن کار بیش‌تر را بر فرزند بیش‌تر ترجیح دهد، سطح آموزش خود را ارتقاء می‌دهد، زیرا احتمال پیدا کردن شغل مناسب با افزایش میزان آموزش و سطح تحصیلات بیش‌تر می‌شود و نرخ مشارکت افزایش و نرخ باروری کاهش می‌یابد.

بریسکو و ویلسون^۳ (۱۹۹۲: ۲۰۱-۲۱۷) بر تأثیر مثبت دستمزد واقعی و تولید ناخالص داخلی و اثر منفی نرخ بیکاری بر نرخ مشارکت صحنه می‌گذارند.

فرجادی و فلیچی (۱۳۷۷) با استفاده از روش اقتصادسنجی، نرخ مشارکت نیروی کار زنان و مردان را برآورد کرده‌اند. در این الگو، نرخ مشارکت نیروی کار تابعی از نرخ بیکاری، پوشش تحصیلی، تورم، دارندگان مدرک دانشگاهی، شاغلان بخش‌های مختلف اقتصادی و

-
1. Ling yang
 2. Sprague
 3. Brisco and Wilson

تولید ناخالص داخلی سرانه در نظر گرفته شده است.

صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) در مقاله‌ای با عنوان تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران، برای شناخت عوامل مؤثر در اشتغال زنان، تعیین نقش هر یک از متغیرها در جذب زنان تحصیل کرده به بازار کار، از یک الگوی اقتصادسنجی استفاده کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد بین میزان مولید و اشتغال زنان رابطه منفی، و بین درصد دختران ثبت‌نام شده در دوره متوسطه عمومی از کل ثبت‌نام و میزان اشتغال رابطه منفی است. افزایش تولید ناخالص داخلی اثر مثبتی بر اشتغال زنان دارد. رابطه تحصیلات عالی با اشتغال مثبت است و با افزایش تحصیلات، فرصت‌های شغلی مناسب‌تری پیدا می‌شود. نسبت سرمایه‌گذاری به تولید ناخالص داخلی هم باعث افزایش اشتغال می‌شود.

مطالعات لیبویتز و کلرمن^۱ (۱۹۹۵) درباره اشتغال مادران آمریکایی دارای فرزند پیش دبستانی، متغیرهای جمعیتی و اقتصادی و حاصل ضرب این متغیرها با زمان را در مدل آورده‌اند. پژوهش بین ۵۵۰ خانوار، شامل مادران ازدواج کرده زیر سه سال انجام شده است. مدل بدون روند زمانی نشان می‌دهد که افزایش فرزندان احتمال اشتغال زن را کم می‌کند. با افزایش سطح تحصیلات، احتمال اشتغال بالا می‌رود. افزایش درآمد مردان و افزایش نرخ بیکاری، احتمال اشتغال زنان را کاهش و فرصت درآمدی بالاتر زنان، احتمال اشتغال آن‌ها را افزایش می‌دهد.

غفاری (۱۳۷۷) در مقاله‌ای تحت عنوان « زنان، اشتغال یا خانه‌داری کدامیک » معتقد است که کمبود کار برای زنان در جامعه بیش‌تر علل فرهنگی و اجتماعی دارد. به نظر او نبود قوانین روشن در دفاع از زن، کمبود شغل، ناپایداری ازدواج، فقدان سیستم تأمین اجتماعی و بالاخره کم سواد و بی سواد از عواملی است که باعث تقویت روحیه محافظه‌کاری و پذیرش جایگاه محدود زن ایرانی و تداوم آن شده است.

به باور بامداد (۱۳۷۷: ۲۲۳-۲۲۴) بهبود وضعیت اقتصادی - اجتماعی جامعه با افزایش میزان‌های اشتغال زنان همراه است. همچنین وجود تبعیضات فرهنگی و تفاوت‌های اجتماعی میان زن و مرد، مانع جدی در افزایش مشارکت اقتصادی زنان است. در نهایت افزایش مشارکت اقتصادی زنان تابعی از عامل توسعه اجتماعی - اقتصادی است.

1. Leibowitz and Klerman

شادی طلب و کمالی (۱۳۸۱) در مطالعه خود، مشارکت اجتماعی زنان را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن بوده است که تنگناهای ساختاری و خانوادگی از بارزترین موانع مشارکت اجتماعی زنان بوده است.

لیپ و دیجک^۱ (۲۰۰۲) در مطالعه خود اشتغال زنان را در ۶ کشور شرق و شمال اروپا بررسی کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که مادر بودن و حضور فرزندان اثر مهمی بر اشتغال زنان در کشورهای مورد مطالعه داشته است.

اور^۲ و همکاران (۱۹۷۹) در مطالعه خود نتیجه گرفته‌اند که درآمد شوهر، تحصیل زن، سن در هنگام ازدواج، اندازه خانوار در مراحل متفاوت زمانی و اشتغال زودرس زنان بر اندازه اشتغال زن در فاصله‌های زمانی بعدی اثر می‌گذارد. این پژوهش بیان می‌کند که تغییر در درآمد شوهر با احتمال اینکه زن مشغول به کار شود، ارتباط منفی پایداری دارد.

پژوهش کریمی موعاری و همکاران (۱۳۹۲) در مورد عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران، متغیرهای سطح تحصیلات زنان، مولید و ارزش افزوده صنعت را به عنوان تأثیرگذارترین متغیرها از بین موارد مورد بررسی معرفی کرد. برخی پژوهش‌ها، به عنوان مثال پژوهش اعظم آزاده و مهرآبادی (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که دستیابی به فرصت‌های شغلی بهتر و استقلال اقتصادی از مهم‌ترین عوامل گرایش دختران به تحصیلات عالی است. به عبارت دیگر می‌توان گفت تأثیر مثبت افزایش تحصیلات بر دستیابی به فرصت‌های شغلی بیش‌تر و بهتر توسط خود زنان نیز درک شده است.

همچنین سطح تحصیلات، علاقه مندی به پیشرفت و اعتماد به نفس در پژوهش حاجی نوروز و همکاران (۱۳۹۳) به عنوان سه عامل دارای بیش‌ترین اولویت در پیشرفت شغلی زنان معرفی شده‌اند.

مدل‌سازی: براساس متدولوژی پویاشناسی سیستم‌ها، مدل‌های علت - معلولی بر اساس پژوهش‌های انجام شده درباره رفتار سیستم و نیز با الهام از نظریه‌های موجود در حوزه ادبیات مسئله شکل می‌گیرد. در این بخش ابتدا متغیرهای موجود در مدل معرفی و سپس مدل علت - معلولی تدوین و به طور کامل شرح داده شد.

-
1. Lipped&Dijk
 2. Ewer, Crimmins&Richard

متغیرهای موجود در مدل

جدول ۲: تعریف برخی از متغیرهای موجود در مدل

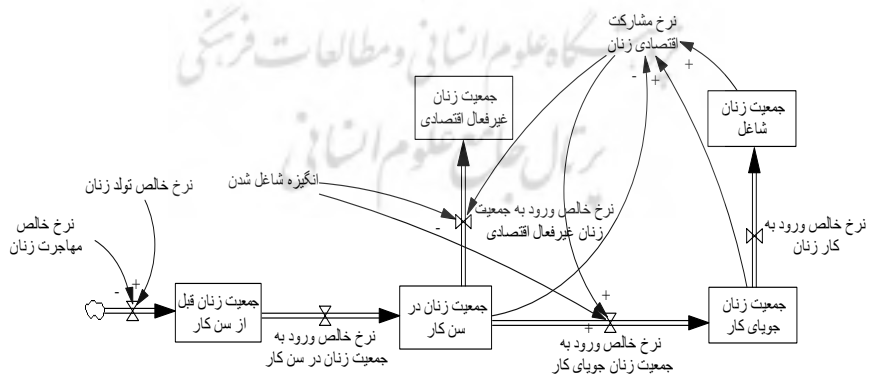
تعریف	نام متغیر
نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضرب در ۱۰۰	نرخ بیکاری
نسبت جمعیت شاغل به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضرب در ۱۰۰	نرخ اشتغال
نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر) به جمعیت در سن کار، ۱۰ ساله و بیشتر (یا ۱۵ ساله و بیشتر)، ضرب در ۱۰۰	نرخ مشارکت اقتصادی
نسبت مولد زنده متولد شده یک سال به عموم زنان واقع در سن باروری در میانه همان سال، ضرب در ۱۰۰۰	نرخ باروری
تفاضل نرخ تولد و نرخ مرگ	نرخ خالص تولد
تفاضل نرخ مهاجرت به داخل و نرخ مهاجرت به خارج	نرخ خالص مهاجرت
تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع طبق تعریف، در هیچ یک از گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت غیر فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.	جمعیت زنان غیر فعال اقتصادی
تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کار را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند.	جمعیت زنان شاغل
طبق تعریف سازمان جهانی کار افراد زیر ۱۵ سال در سن کار قرار نمی‌گیرند.	جمعیت زنان قبل از سن کار
طبق تعریف سازمان جهانی کار افراد ۱۵ ساله و بیشتر در سن کار قرار می‌گیرند.	جمعیت زنان در سن کار
تولید ناخالص داخلی را می‌توان به عنوان ارزش کل همه کالاها و خدمات تولید شده در داخل مرزهای یک کشور بخصوص برای یک مدت زمان معین (معمولاً ۱ سال) دانست.	تولید ناخالص داخلی
از تقسیم درآمد ملی یک کشور (تولید ناخالص داخلی) به جمعیت آن، بدست می‌آید.	درآمد سرانه
افزایش تولید یک کشور در یک سال خاص در مقایسه با مقدار آن در سال پایه	رشد اقتصادی

سایر متغیرهای موجود در مدل عبارت هستند از: جمعیت زنان جویای کار، انگیزه شاغل شدن، نیاز به شغل، احتمال موفقیت، احتمال یافتن شغل، احتمال موفق بودن در کار، سطح متوسط شایستگی‌های زنان برای کار، تجربه کاری، سطح تحصیلات، زمان در دسترس برای تحصیل، زمان اختصاص یافته به تحصیل، زمان صرف شده برای کار در منزل بدون مزد، وسایل صرفه‌جویی کننده در کار، درآمد خانوار، درآمد مطلوب خانوار، کمبود مالی، نیاز مالی فرد، نیاز به استقلال مالی، نیاز اجتماعی، اندازه خانوار، زمان در دسترس برای کار، فرصت‌های شغلی برای زنان، سرانه هزینه زندگی، هزینه نیروی کار زن، باورهای غلط فرهنگی، اجتماعی

و مذهبی نسبت به اشتغال زنان، قوانین کار به نفع زنان، متوسط درآمد زن، متوسط درآمد مرد، دستمزد زن، تقاضای زنان برای شغل، جمعیت مردان در سن کار، جمعیت مردان قبل از سن کار، جمعیت مردان شاغل، جمعیت مردان غیر فعال اقتصادی، جمعیت مردان جویای کار.

شرح مدل

به منظور بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان در مرحله اول ما با جمعیتی از زنان در سن کار مواجه هستیم، جمعیتی که نرخ خالص تولد و همچنین نرخ خالص مهاجرت می‌توانند در افزایش یا کاهش آن مؤثر باشند. جمعیت زنان در سن کار به دو گروه تقسیم می‌شوند، گروه اول آن دسته از زنانی هستند که تمایل به انجام دادن فعالیت‌های اقتصادی نداشته و طبق تعاریف جزء جمعیت غیرفعال اقتصادی محسوب می‌شوند، به عبارت دیگر در هیچ یک از گروه‌های شاغلین یا بیکاران قرار نمی‌گیرند. گروه دوم را جمعیتی از زنان تشکیل می‌دهند که تمایل به انجام دادن فعالیت‌های اقتصادی دارند و جویای کار هستند. تنها بخشی از جمعیت زنان جویای کار، وارد بازار کار شده و شاغل محسوب می‌شوند و بقیه جزء جمعیت بیکار محسوب می‌شوند. از عوامل تأثیرگذار بر نرخ خالص تغییر این دو گروه جمعیتی انگیزه شاغل شدن و نرخ مشارکت اقتصادی زنان است. همچنین نرخ خالص ورود به کار برای زنان سبب تغییر در جمعیت زنان شاغل می‌شود که عوامل متعدد مؤثر بر آن در ادامه بررسی خواهند شد.



شکل ۵: نمودار علی-حلقوی ۱

۱. نرخ مشارکت اقتصادی:

طبق تعریف نرخ مشارکت اقتصادی از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$100 \times [\text{جمعیت در سن کار} / \text{جمعیت فعال (شاغل و بیکار)}] = \text{نرخ مشارکت اقتصادی}$$

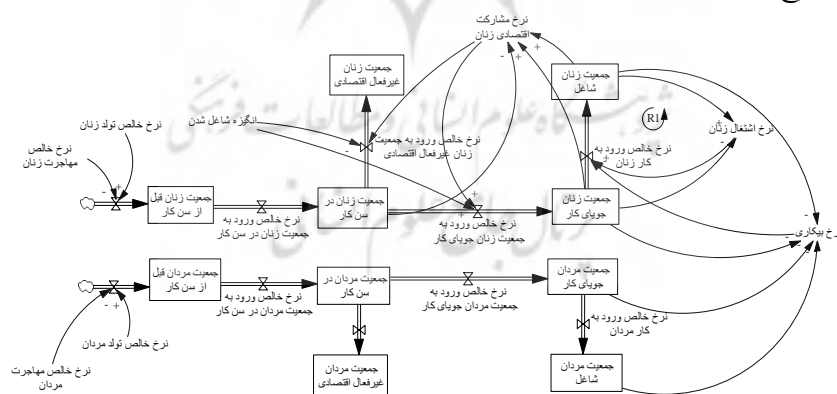
بنابراین، جمعیت زنان شاغل، جمعیت زنان جویای کار و جمعیت زنان در سن کار بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان تأثیر می‌گذارند. از طرفی این نرخ می‌تواند بر شیر ورودی به جمعیت زنان غیرفعال اقتصادی و جمعیت زنان جویای تأثیرگذار باشد. هر چه نرخ مشارکت اقتصادی زنان بیش‌تر باشد، نرخ خالص ورود به جمعیت زنان جویای کار بیش‌تر و نرخ خالص ورود به جمعیت زنان غیرفعال اقتصادی کم‌تر می‌شود.

۲. نرخ اشتغال زنان:

طبق تعریف نرخ اشتغال از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$[\text{جمعیت فعال (شاغل و بیکار)} / \text{جمعیت شاغل}] = \text{نرخ اشتغال}$$

بنابراین، جمعیت زنان شاغل و جمعیت زنان جویای کار بر نرخ اشتغال زنان تأثیر می‌گذارند. حلقه R1 نشان می‌دهد که با افزایش نرخ اشتغال زنان خالص ورود به کار نیز افزایش خواهد یافت و بنابراین، جمعیت زنان شاغل نیز افزایش می‌یابد که خود عاملی برای افزایش نرخ اشتغال زنان است.



شکل ۶: نمودار علی - حلقوی ۲



۳. نرخ بیکاری:

طبق تعریف نرخ بیکاری از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$100 \times [\text{جمعیت فعال (شاغل و بیکار)} / \text{جمعیت بیکار}] = \text{نرخ بیکاری}$$

از آنجا که معمولاً زنان به عنوان نیروی کار درجه دوم محسوب می‌شوند و مرد به عنوان نان‌آور خانه تلقی می‌شود، با افزایش نرخ بیکاری اولین گروهی که کار خود را از دست می‌دهند، معمولاً زنان هستند. بنابراین، با افزایش نرخ بیکاری، نرخ خالص ورود به کار برای زنان کاهش خواهد یافت.

علاوه بر این دو فرضیه اساسی تحت عنوان فرضیه عدم تشویق نیروی کار^۱ و فرضیه کارگر اضافی^۲ وجود دارد. فرضیه عدم تشویق نیروی کار بیان‌کننده یک ارتباط منفی بین نرخ بیکاری و نرخ مشارکت نیروی کار است. به عبارت دیگر با افزایش نرخ بیکاری، امید یافتن شغل کاهش یافته و نرخ مشارکت نیز کاهش می‌یابد و بالعکس. فرضیه کارگر اضافی بیان‌کننده یک ارتباط مثبت بین نرخ بیکاری و نرخ مشارکت نیروی کار است. به عبارت دیگر بیکاری یکی از اعضاء خانواده ممکن است، به جستجوی سایر اعضاء خانوار برای پیدا کردن شغل به منظور ثابت نگه داشتن درآمد خانوار منجر شود. البته در اغلب مطالعات ارتباط منفی بین نرخ بیکاری و نرخ مشارکت تأیید می‌شود. در شکل ۸ این ارتباط منفی نشان داده شده است. با افزایش نرخ بیکاری، احتمال یافتن شغل کاهش می‌یابد و از این طریق سبب کاهش احتمال موفقیت و در نتیجه کاهش انگیزه برای شاغل شدن می‌شود. کاهش انگیزه شاغل شدن بر نرخ‌های ورود به جمعیت زنان غیرفعال اقتصادی و جمعیت زنان جویای کار تأثیر می‌گذارد و از این طریق سبب کاهش نرخ مشارکت زنان می‌شود.

۴. انگیزه شاغل شدن:

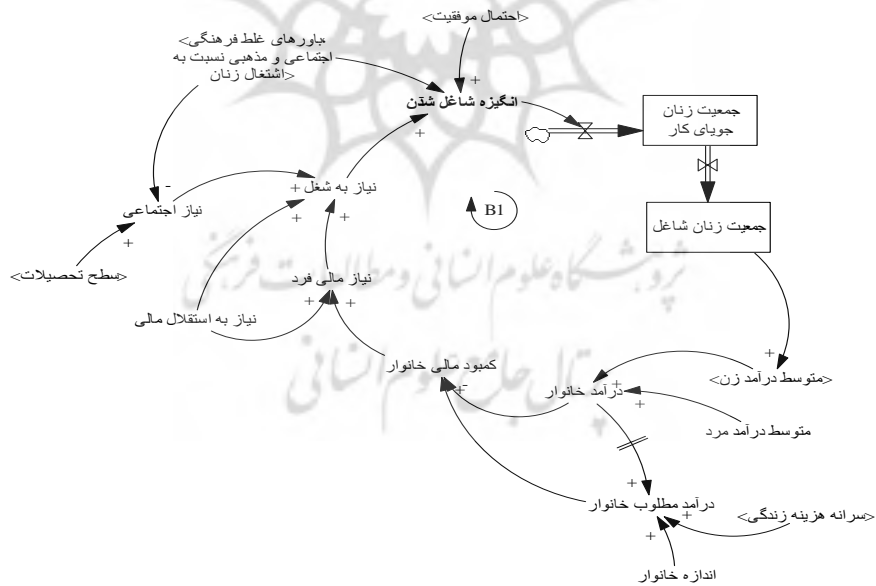
- نیاز به شغل:

می‌دانیم که عوامل متعددی بر انگیزش افراد مؤثر هستند. مهم‌ترین عامل ایجاد انگیزه، نیاز است. نیاز در باور ما، به معنای کمبودی درونی است که به پیامدی جاذب منجر می‌شود. نیاز

-
1. discouraged – Worker hypothesis
 2. Additional – Worker Effect

ارضاء نشده تنشی به وجود می‌آورد که تمایلات فرد را تحریک می‌کند. این انگیزه به رفتاری جستجوگر منجر می‌شود تا اهدافی ویژه را پیدا کند، که اگر به دست آید، نیاز را برآورده می‌کند و تنش را کاهش می‌دهد (استیفن پی و همکاران، ۱۳۷۹: ۳۱۲).

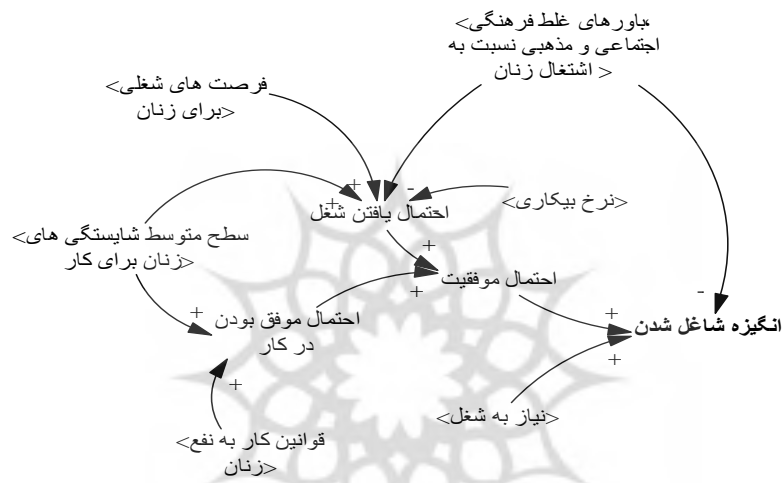
به علت اختلاف در درآمد خانوار و درآمد مطلوب، کمبود مالی شکل می‌گیرد. این کمبود مالی سبب می‌شود تا فرد نیاز مالی را حس کند، هر چه نیاز مالی فرد افزایش یابد، نیاز او به شغل نیز بیش‌تر خواهد شد که این نیاز دلیلی برای ایجاد انگیزه در فرد، برای اشتغال می‌شود. با افزایش انگیزه زنان، نرخ خالص ورود به جمعیت زنان جویای کار افزایش یافته و در نهایت می‌تواند سبب افزایش جمعیت زنان شاغل شود. با افزایش این جمعیت متوسط درآمد زن افزایش می‌یابد و این امر سبب می‌شود که درآمد خانوار افزایش یافته و کمبود مالی خانوار کاهش یابد. در این صورت نیاز تا حدی برآورده شده و تنش کاهش می‌یابد (حلقه B1). علاوه بر نیاز مالی، نیاز به استقلال مالی، نیاز اجتماعی زن به اشتغال و... می‌توانند بر احساس نیاز به شغل تأثیرگذار باشند.



شکل ۷: تأثیر عوامل مختلف بر انگیزه شاغل شدن

• احتمال موفقیت:

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر انگیزه شاغل شدن، احتمال موفقیت است که شامل احتمال پیدا کردن شغل و احتمال موفقیت در کار است. در شکل ۸ این دو متغیر و عوامل مؤثر بر آنها نشان داده شده است.



شکل ۸: تأثیر عوامل مختلف بر انگیزه شاغل شدن

علاوه بر دو عامل نیاز به شغل و احتمال موفقیت، باورهای غلط فرهنگی، اجتماعی و مذهبی نسبت به اشتغال زنان نیز بر عامل انگیزه تأثیرگذار است.

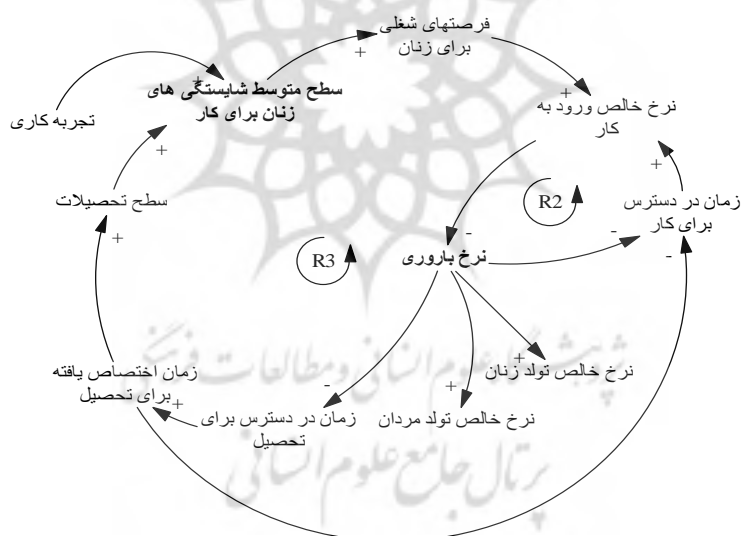
۵. سطح متوسط شایستگی های زنان برای کار:

در شکل ۹ مشاهده می شود که با افزایش سطح متوسط شایستگی های زنان برای کار، فرصت های شغلی برای زنان افزایش می یابد و سبب افزایش در نرخ ورود به کار آنها می شود. دو عامل مهم در افزایش سطح متوسط شایستگی ها برای کار، بهره مندی از تحصیلات و تجربه کاری است. تأثیر متغیر سطح تحصیلات در زیر شرح داده شده است.

• سطح تحصیلات:

با بالا رفتن سطح تحصیلات زنان از تحصیلات متوسطه به بالا، احتمال مشارکت آن‌ها در بازار کار افزایش می‌یابد. احتمال مشارکت در بازار کار برای زنان دارای تحصیلات متوسطه، ۷۳٪ و زنان دارای آموزش عالی ۵۱٪ بیش‌تر از زنان بی‌سواد یا دارای تحصیلات ابتدایی و راهنمایی است. پس با افزایش سطح تحصیلات، احتمال کاریابی برای زنان بیش‌تر می‌شود (غفاری، ۱۳۷۷).

تأثیر این متغیر در شکل ۹ مشاهده می‌شود. با افزایش زمان اختصاص یافته برای تحصیل، از طرفی با افزایش سطح تحصیلات نرخ خالص ورود به کار افزایش خواهد یافت. اما از طرف دیگر افزایش زمان اختصاص یافته به تحصیل، سبب کاهش زمان در دسترس برای کار می‌شود و از این طریق نرخ خالص ورود به کار را کاهش می‌دهد.



شکل ۹: تأثیر شایستگی‌ها برای کار و نرخ باروری بر اشتغال زنان

۶. نرخ باروری:

با افزایش نرخ باروری زنان ناگزیر به صرف وقت بیش‌تر در خانواده و نگهداری از



کودکان می‌شوند که علاوه بر اثر مستقیم بر کاهش مشارکت آن‌ها در نیروی کار، از طریق کاهش در میزان تحصیلاتشان نیز موجب کاهش فرصت‌های شغلی و در نتیجه کاهش میزان مشارکت آن‌ها در بازار کار خواهد شد (موسایی و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر ولر^۱ (۱۹۹۷) زمانی که به‌طور بالقوه به بازار کار اختصاص داده می‌شود، همان زمانی است که از اختصاص آن به کودک اجتناب می‌شود.

ریدر و وستاف^۲ (۱۹۶۵) اظهار می‌دارند که زنانی که کار می‌کنند به دلیل علاقه به کار کردن، انتظار داشتن فرزند کم‌تری دارند (موسایی و همکاران، ۱۳۸۹). هاروی و جیمز^۳ (۱۹۹۶) اظهار می‌دارند که به علت طبیعت ناسازگار اشتغال زنان و باروری، این نرخ وابسته به اینکه زنان در نیروی کار مشارکت داشته باشند یا خیر، ممکن است بسیار متفاوت باشد. از این رو اشتغال به‌طور معنادار در بچه‌دار شدن زنان مؤثر خواهد بود. بنابراین، افزایش نیروی کار زنان عاملی مهم و تأثیرگذار در کاهش نرخ باروری خواهد بود.

حلقه R2 نشان می‌دهد که با کاهش نرخ باروری، زمان در دسترس برای کار افزایش یافته و در نتیجه نرخ خالص ورود به کار نیز افزایش می‌یابد. حلقه R3 تأثیر غیرمستقیم بر نرخ خالص ورود به کار را نشان می‌دهد. افزایش نرخ باروری با کاهش دادن زمان در دسترس برای تحصیل و در نتیجه جلوگیری از افزایش سطح تحصیلات، سبب کاهش شایستگی‌ها برای کار و کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان خواهد شد و از این طریق نرخ خالص ورود به کار برای زنان کاهش می‌یابد.

۷. زمان در دسترس برای کار:

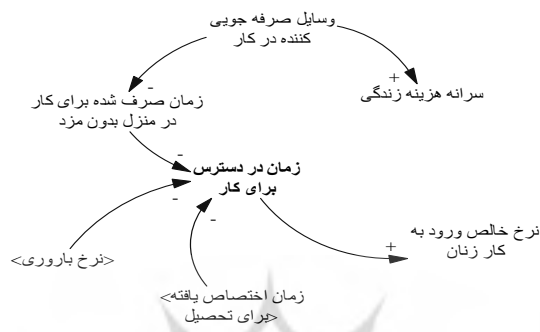
یکی از عوامل مؤثر بر نرخ خالص ورود به کار زنان، زمان در دسترس برای کار است. زمان صرف‌شده برای کار بدون مزد در منزل، نرخ باروری و زمان اختصاص یافته برای تحصیل از عمده متغیرهای مؤثر بر زمان در دسترس برای کار است. وسایل صرفه‌جویی‌کننده در کار مانند ماشین لباس‌شویی، جاروبرقی و ... سبب انجام سریع‌تر وظایفی می‌شوند که به‌طور سنتی بیش‌تر برعهده زنان گذاشته شده‌اند. بنابراین، مدت

۱. Weller

۲. Ryder and Westoff

۳. Harvey and James

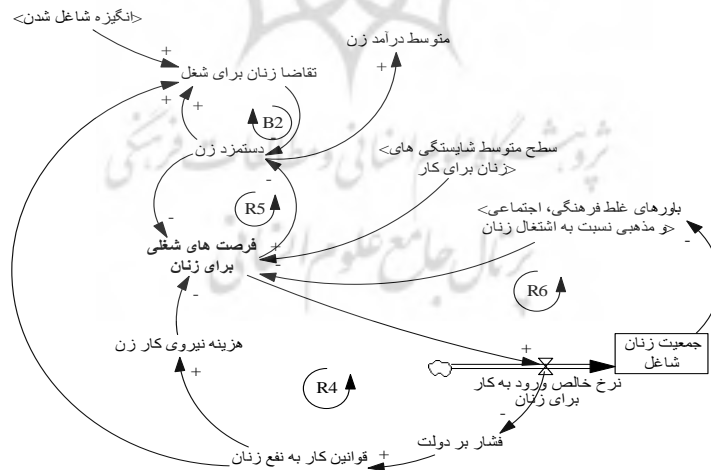
زمانی که زنان صرف امور خانه می‌کنند، کاهش یافته و زمان بیشتری را برای کار در دست دارند.



شکل ۱۰: تأثیر عوامل مختلف بر زمان در دسترس برای کار

۸. فرصت‌های شغلی برای زنان:

عوامل متعددی بر فرصت‌های شغلی برای زنان تأثیر می‌گذارند. در شکل ۱۱ تأثیر این عوامل نشان داده شده است. متغیرهایی که نیاز به توضیح داشته‌اند در زیر آورده شده‌اند.



شکل ۱۱: تأثیر عوامل مختلف بر فرصت‌های شغلی زنان



• هزینه نیروی کار:

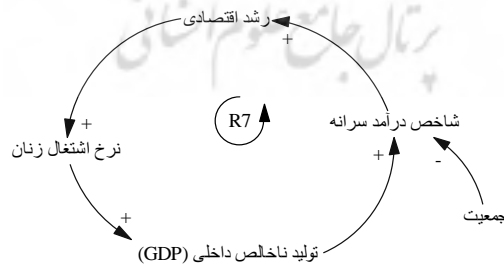
در بازار کار، هزینه نیروی کار شامل دستمزد، حق بیمه سهم کارفرما، هزینه استخدام و اخراج و... است. حال اگر قوانین و امتیازاتی ویژه برای هر یک از گروه مردان یا زنان در نظر گرفته شود، هزینه نیروی کار را برای بنگاه افزایش می‌دهد. مثلاً برای زنان، حق شیردهی، مرخصی‌های بیش‌تر، ایجاد مهد کودک، ارجاع کارهای متناسب با شرایط بارداری بدون تغییر دستمزد آن‌ها و ... هزینه نیروی کارزن را افزایش می‌دهد. حلقه R4 نشان می‌دهد که افزایش هزینه‌های نیروی کار زن، فرصت‌های شغلی او را کاهش خواهد داد و در نهایت به کاهش نرخ خالص ورود به کار برای زنان منجر می‌شود. با کاهش یافتن این نرخ، قوانین کار به نفع زنان افزایش خواهد یافت و مجدداً هزینه نیروی کار زن افزایش می‌یابد.

• تقاضای زنان برای شغل:

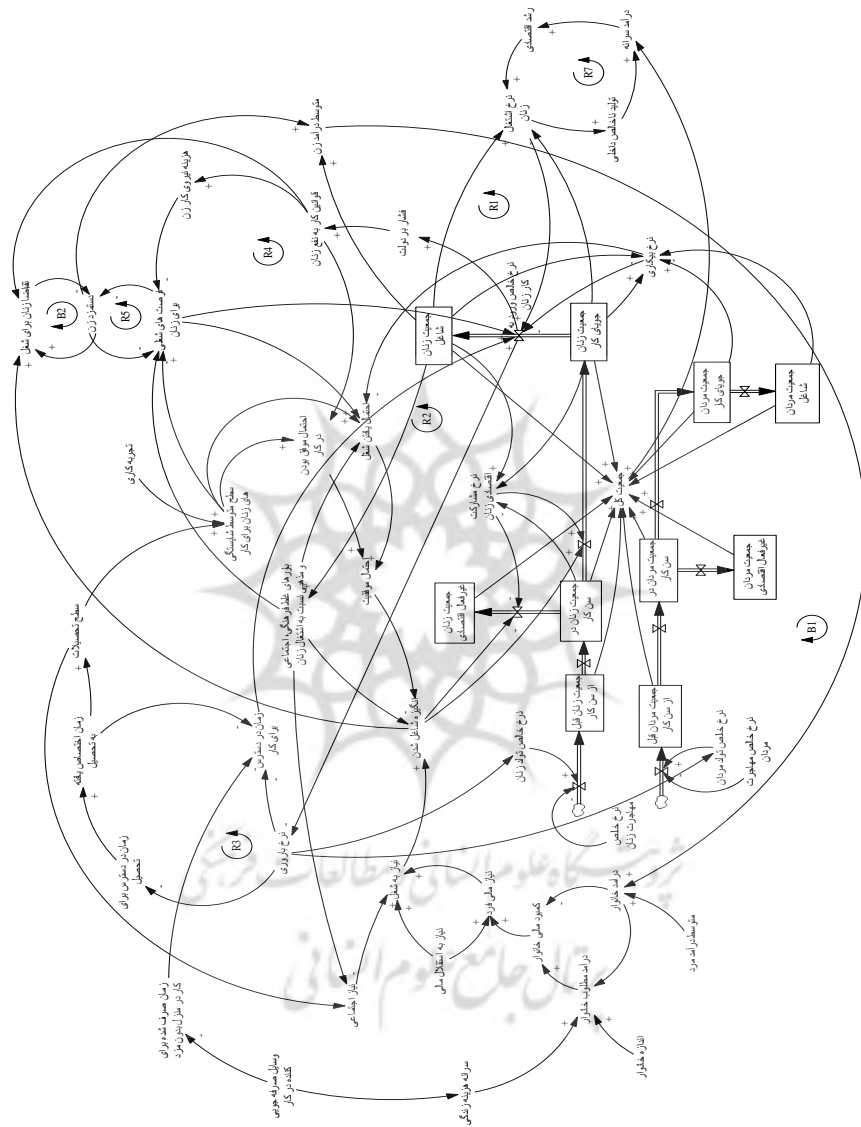
به طور کلی افزایش تقاضا سبب کاهش دستمزد می‌شود (حلقه B2). و با افزایش سطح دستمزد، فرصت‌های شغلی کاهش می‌یابند (حلقه R5) و بالعکس. به علاوه تمرکز زنان در برخی مشاغل که بیش‌تر زنانه نامیده می‌شوند (مانند پرستاری، معلمی و ...)، بیش از سایر مشاغل است. این امر سبب می‌شود تا با افزایش تقاضا برای مشاغل خاص، سطح دستمزد زنان پایین بیاید.

۹. رشد اقتصادی:

در شکل ۱۲ مشاهده می‌شود که با افزایش نرخ اشتغال زنان تولید ناخالص داخلی و در نتیجه درآمد سرانه افزایش می‌یابد و این امر سبب افزایش رشد اقتصادی می‌شود. به علاوه با افزایش رشد اقتصادی نرخ اشتغال زنان افزایش خواهد یافت.



شکل ۱۲: تأثیر اشتغال زنان بر رشد اقتصادی



شکل ۱۳: نمودار علی - حلقوی نهایی



بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تلاش شد تا مدل دینامیکی جامعی به منظور بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان ارائه شود. در این مدل بیش‌تر به جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی اشتغال زنان توجه شده است. استفاده از نگرش سیستمی درک وسیع‌تری نسبت به بازخوردهای مثبت و منفی و عوامل مقاومت در برابر سیاست در رابطه با اشتغال زنان ایجاد می‌کند. سیاست‌گذاری با نگاه خطی اگرچه ممکن است در کوتاه مدت مشکل را تا حدی حل کند، اما در بلند مدت مشکل را حادتر خواهد کرد. مقاومت در برابر سیاست به این دلیل به وجود می‌آید که ما اغلب کل محدوده بازخوردهایی را که در سیستم ما عمل می‌کنند، درک نمی‌کنیم. به عنوان مثال مدل ارائه شده نشان می‌دهد که با اعمال قوانین کار به نفع زنان از طرفی احتمال موفقیت در کار برای زنان افزایش یافته و انگیزه آن‌ها برای شاغل شدن نیز افزایش می‌یابد و اثر افزایشی بر نرخ مشارکت زنان خواهد داشت. اما از سوی دیگر این قوانین با افزایش هزینه نیروی کار زن، تمایل کارفرمایان را برای استخدام نیروی کار زن کاهش داده و سبب کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان می‌شود. با کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان، احتمال یافتن شغل نیز کاهش یافته و این امر با کاهش انگیزه زن و نهایتاً سبب کاهش نرخ مشارکت اقتصادی زنان می‌شود.

نگرش سیستمی نسبت به اشتغال زنان، به درک و سیاست‌گذاری بهتر در این حوزه منجر می‌شود و در صورت تأمین داده‌های کمی، می‌توان با استفاده از مدل ارائه شده در این پژوهش به سناریوسازی و شبیه‌سازی مدل نیز اقدام کرد که در این صورت پیش‌بینی نرخ مشارکت اقتصادی زنان تحت سیاست‌های مختلف، امکان‌پذیر خواهد شد.

پیشنهادات برای ادامه پژوهش به شرح زیر است:

این پژوهش گامی اولیه برای دستیابی به مدلی همه‌جانبه و معتبر در زمینه اشتغال زنان است و پژوهش‌هایی با محورهای زیر می‌تواند در توسعه آن تأثیر چشمگیری داشته باشد.

- توسعه و بازنگری مدل علی-حلقوی با تکیه بر پژوهش‌های نوین اقتصادی و اجتماعی

- تهیه مدل انباشت و جریان

- جمع‌آوری آمار و ارقام برای شبیه‌سازی مدل
- تست مدل به صورت کمی
- سناریوسازی و شبیه‌سازی مدل





منابع

- استیفن پی. رابینز و دیوید ای. دی سنزو (۱۳۷۹). *مبانی مدیریت*، چاپ دهم. ترجمه محمد اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی اعظم آزاده، منصوره، فلاح مهرآبادی، سمیه (۱۳۹۳). بررسی علل گرایش دختران به تحصیلات عالی، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، سال ۱۲، شماره دوم.
- انکر، ریچارد. هین، کاترین (۱۳۷۹). *نظریه‌های نابرابری جنسی، ضمیمه بازار کار در ایران*، ترجمه پروین رئیسی، تهران: روشنگران.
- بامداد، شیدا (۱۳۷۶). «بررسی عوامل مؤثر بر میزان های اشتغال زنان در ۲۵۲ شهرستان کشور - سال ۱۳۷۵»، تهران: سازمان برنامه و بودجه، مجموعه مباحث و مقالات همایش تدوین برنامه سوم توسعه.
- حاجی نوروز، سهیلا، مهرعلیزاده، یدالله و کراهی مقدم، سیروس (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان (موردکاوی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان خوزستان)، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، سال ۱۲، شماره دوم.
- رجائیان، محمدمهدی (۱۳۸۸). *شیبه سازی سیستم‌های پویا با نرم افزار Vensim*، مشهد: فرایاز.
- سپهری، مهران و روستاآزاد، رضا (۱۳۹۰). *ایران ۱۴۰۴ و الزامات پیشرفت سرمایه انسانی کشور*، جلد اول. چاپ اول. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*، چاپ اول. تهران: تیان.
- شادی‌طلب، ژاله و کمالی، افسانه (۱۳۸۱). *مشارکت اجتماعی زنان، فصلنامه پژوهش زنان*، دوره ۱، شماره ۴.
- صادقی، مسعود و عمارزاده، مصطفی (۱۳۸۳). *تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان*، تهران، نشریه پژوهش زنان، دوره دوم، شماره ۱، مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران.
- غفاری، مریم (۱۳۷۷). «زنان اشتغال یا خانه داری کدامیک؟» تهران: *روزنامه همشهری*، سال ششم، شماره ۱۵۲۱.
- غفاری، غلامرضا (۱۳۸۴). *زنان و توسعه اجتماعی، مجله حقوق زنان*، شماره ۱۰، تهران: جهاد دانشگاهی، واحد تربیت معلم.

- فرجادی، غلامعلی و فلیحی، نعمت (۱۳۷۷). پروژه نیروی انسانی، آموزش و بازار کار، گزارش ششم، تهران: مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
- قدیمی اکرم، منوچهری قشقایی، آزیتا و قاسمی، مه‌ری (۱۳۸۶). وضعیت زنان در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و آثار آن در اشتغال آن‌ها، *مجله علمی و پژوهشی مطالعات زنان*، سال اول، شماره سوم.
- کریمی موغاری، زهرا، نظیفی نائینی، مینو و عباسپور، سحر (۱۳۹۲). عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، سال ۱۱، شماره سوم.
- مصفا، نس‌رین (۱۳۷۵). مشارکت سیاسی زنان در ایران، تهران: مؤسسه چاپ و وزارت امور خارجه.
- موسایی، میثم، مهرگان، نادر و رضایی، روح‌الله (۱۳۸۹). نرخ باروری و مشارکت زنان در نیروی کار. زن در توسعه و سیاست، (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲.
- Brisco, G. & R. Wilson (1992). "Forecasting Economic Activity Rates" *International Journal of Forecasting*, Vol 8.
- Ewer, Phyllis, A., Crimmins Eileen, Oliver Richard (1979). An Analysis of Relationship between Husbands' Income, Family Size and Wife's employment in the Early Stages of Marriage, *Journal of Marriage and the Family*, Vol 44, No 4.
- ILO Global Employment Trends for Women (2012) . International Labour Office – Geneva.
- Harvey s. & James, Jr. (1996). *the impact of Female Employment on the Likelihood and Timing of Second and Higher Order Pregnancies*; University of Hartford.
- Leibowitz, A. & Klerman, J.A, (1995). "Explaining Change in Married Mothers Employment Overtime", *Demography*, Vol. 32, No. 3.
- Ling yang, H., (2000). "Education Married Woman's Participation, Fertility and Economic Growth", *Journal of Economic Development*, Vol.25, No. 2.
- Lipped, T. Van & List Van Dijk (2002)."Comparative Research on Women's Employment." Annual Reviews.
- Sprague, A. (1998). "Post War Fertility and Female Labor Force Participation Rates" *Economic Journal*.
- Sterman John D. (2000). *Business Dynamics System Thinking and Modeling for a Complex World*, McGraw-Hill.
- Weller, R.H. (1997). Wife's Employment and Cumulative Family Size in the United states, 1970 and 1960; *Demography*, Vol. 14, pp. 43-65.



نویسندگان

rajaeian@sadjad.ac.ir

محمد مهدی رجائیان

عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی سجاد، دانشجوی دکترای مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی در دانشگاه کوئینزلند جنوبی استرالیا، دانش آموخته مدیریت (ام بی ای) و مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی شریف. مؤلف کتاب‌های مبانی سیستم‌های اطلاعاتی، نشر هم‌پا، ۱۳۸۷ و شبیه‌سازی سیستم‌های پویا با نرم افزار Vensim، نشر فرایاز، ۱۳۸۸.

p_bagherpour@yahoo.com

پریچهر باقرپور

دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی سجاد، دانش آموخته کارشناسی مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی سجاد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی