

بسم الله الرحمن الرحيم

انسانی علوم اعتلای

مجله علمی-پژوهشی

پیش شماره چهارم، پاییز ۹۷

■ صاحب امتیاز

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

■ مدیر مسئول

دکتر یحیی فوزی

■ شورای سیاستگذاری

دکتر رضا داوری اردکانی، دکتر غلامرضا اعوانی،
دکتر حسینعلی قبادی، دکتر علی اصغر مصلح، دکتر
بهرز در، دکتر حمید تنکابنی،
دکتر اشرف بروجردی،
مهندس فرامرز حق شناس،
دکتر سیدمحمد رحیم ربانی زاده، دکتر یحیی فوزی،
دکتر علیرضا ملایی توانی، دکتر محمدسالار کسرائی،
دکتر جان الله کریمی مطهر، دکتر محمد رضا امیری
طهرانی زاده، دکتر طاهره کمالی زاده،
دکتر خسرو قبادی، دکتر سیدمحسن علوی پور،
دکتر فاطمه براتلو

■ شورای سردبیری

دکتر محمد منصور نژاد (دبیر شورا) دکتر مهدی
معین زاده، دکتر علیرضا ملایی توانی، دکتر
عبدالرحمن حسینی فر، دکتر فرهاد زیویار.

■ مدیر اجرایی

فاطمه نعیمی

■ مدیر فنی و هنری

یوسف بهرخ

■ نشانی مجازی

www.ihcs.ac.ir/tarheeatela

■ رایانامه

etela@ihcs.ac.ir

■ شماره تماس

۸۸۶۱۴۰۵۷ داخلی ۲۳۹

■ نشانی فصلنامه

تهران بزرگراه کردستان - خیابان دکتر صادق
آئینه‌وند (۶۴ شرقی)، کوچه ۱۲ متری احدائی،
پلاک ۶، ساختمان فرهنگ
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

فهرست مطالب

مقدمه

- ۴ بیانات مقام معظم رهبری در باره اشتغال
- ۵ بیانات رئیس جمهور درباره اشتغال

یادداشت

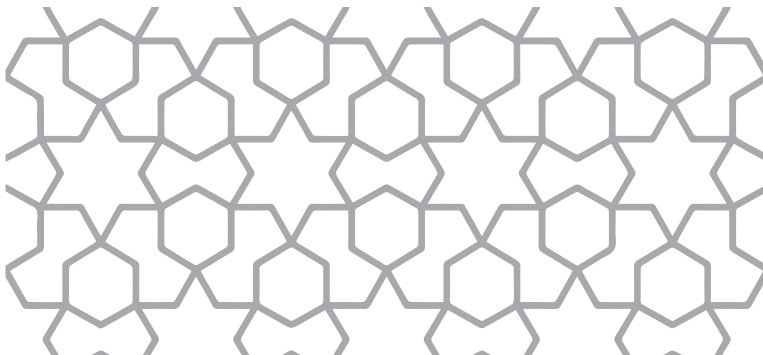
- ۶ یادداشتی از رئیس پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی (دکتر حسینعلی قبادی)
- ۷ یادداشتی از دبیر شورای سردبیری (دکتر محمد منصورنژاد)

سخنرانی

- ۱۲ نقشه راه توسعه علوم انسانی در آموزش عالی ایران: نقد و نظر
- ۱۶ تجربه میان رشته‌ای شدن علوم انسانی در جمهوری اسلامی ایران
- راهبردهای اشتغال در آموزش عالی ایران در برنامه‌های ششگانه توسعه بعد از
- ۲۰ انقلاب اسلامی (با تاکید بر علوم انسانی)

گزارش

- ۲۵ گزارشی از نخستین جشنواره قدردانی از رساله‌ها و پایان‌نامه‌های برتر علوم انسانی در زمینه تولید و اشتغال پژوهشکده علوم انسانی کاربردی اسفند ۱۳۹۶
- ۳۴ هم‌اندیشی مجریان طرح‌های مربوط به اشتغال و علوم انسانی



مقالات

■ علوم اجتماعی: حرفه، فکر و بینش بحثی در زمینه چالش‌های اشتغال علوم اجتماعی
در ایران ۳۹

■ واکاوی اشتغال زنان بر بستر خانواده (پیامدها و رویکردها) ۵۱

■ بررسی و تحلیل رابطه تحصیل و مهارت دانشجویان در رشته زبان و ادبیات فارسی و
نسبت آن با اشتغال دانش‌آموختگان» ۷۶

■ بررسی و تحلیل وضعیت تحصیلی و مهارتی دانشجویان رشته علوم سیاسی و نسبت آن
با اشتغال دانش‌آموختگان این رشته ۸۶

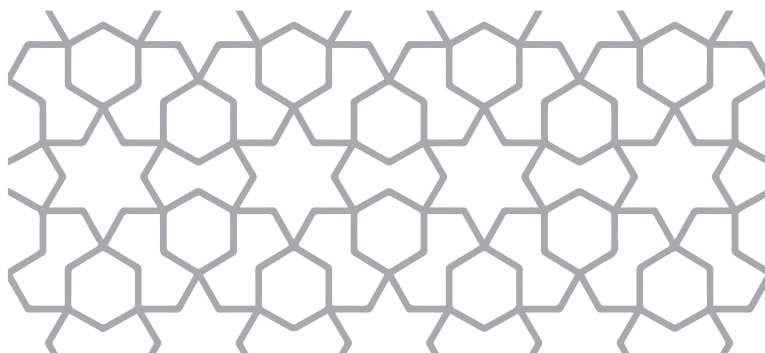
چکیده

■ چکیده طرح‌های مرتبط با موضوع اشتغال و علوم انسانی ۸۸

گفت‌وگو

■ خاستگاه‌های متعدد مشکل اشتغال ۱۰۵

■ علوم انسانی و مرکز رشد ۱۱۱





بیانات مقام معظم رهبری درباره اشتغال

داخلی؛ و اشتغال و عمدتاً اشتغال جوانان؛ اینها آن نقاط کلیدی اصلی است. اگر ما توانستیم روی این دو نقطه متمرکز بشویم و کارها را بر این اساس برنامه‌ریزی و دسته‌بندی بکنیم، تصوّر این است که کار به میزان زیادی جلو خواهد رفت و موفقیت‌های چشمگیر و محسوسی پیش خواهد آمد. اقتصاد مقاومتی عنوان کلی است، بعد تولید و اشتغال؛ این مجموع نقاطی است که بایستی همه بر روی آن متمرکز بشوند. (بیانات مقام محترم رهبری در پیام به مناسب آغاز سال ۱۳۹۶ / پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری)

اقتصاد مقاومتی یک مجموعه است؛ این مجموعه اگر فقط در زیر نام اقتصاد مقاومتی مورد توجه قرار بگیرد، ممکن است چندان منشأ اثر نباشد؛ من علاج را در این می‌بینم که این مجموعه را به نقاط مهم تقسیم کنیم و برای هر نقطه کلیدی و مهمی یک فصلی از زمان را قرار بدهیم، و از مسئولین و افراد شاخص و از آحاد مردم بخواهیم که همه همّت خود را بر روی آن نقاط کلیدی متمرکز کنند؛ به نظر من علاج در این است که این نقطه کلیدی را امسال درست شناسایی کنیم. به اعتقاد من این نقطه کلیدی عبارت است از تولید، تولید



بیانات رئیس جمهور درباره اشتغال

امروز تولید، صادرات، اشتغالزایی و تنظیم بازار بالاترین عبادت است؛ امروز شفافیت و اینکه مردم از همه چیز مطلع باشند بالاترین عبادت است و امروز انقلابی بودن همین است؛ ان شاء الله خداوند توفیق دهد این راه را ادامه دهیم و پیروزی را در آینده نزدیک شاهد باشیم. اگر امروز می‌خواهیم در برابر توطئه آمریکا ایستادگی و مقابله کنیم، باید فضای کسب و کار آرام در ایران به وجود بیاید. اگر فضای کسب و کار آرام به وجود آمد، آمریکا شکست خورده است. اگر تنش و اختلاف و ناامیدی بیشتر شد، وضع بدتر می‌شود و مشکلات افزایش می‌یابد. باید همدیگر را یاری و کمک کنیم. امروز هدف ارتقا و افزایش تولید و صادرات است. (سخنان دکتر روحانی در جلسه هیئت دولت مورخ ۱۳۹۷/۵/۲۴ / پایگاه اطلاع رسانی ریاست جمهوری)



دکتر حسینعلی قبادی

چالش‌ها و مسائل اجتماعی که می‌تواند موضوع منابع درسی باشد را مورد توجه قرار دهیم. به نظر من فاصله زیادی میان متون درسی و دنیای اشتغال، کاهش بیکاری، نشاط و شادابی جامعه و ... وجود دارد که کارکردهای اجتماعی در متون درسی خالی به نظر می‌رسد و ما باید با تلاش و تحقیق بیشتر این خلاءها را پر کنیم... ما باید بدانیم در حوزه کارآموزی اجتماعی، متون درسی علوم انسانی چه ارتباطی با ضوابط و شاکله حوزه کارآمدی اجتماعی دارد؟ فارغ التحصیلان ما چه مهارتی دارند و چکار می‌کنند و ان شاءالله با تمرکز بیشتر روی این محورها، زنده تر و بالنده تر از قبل مسائل روز اجتماعی را تحلیل کنیم. (۲۴ شهریور ۹۷/ سایت پژوهشگاه)

دکتر حسینعلی قبادی، رئیس پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، در یکصد و نود و هشتمین جلسه شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی که با حضور اعضای این شورا و مدیران طرح جامع اعتلای علوم انسانی معطوف به پیشرفت برگزار شد، اظهار کرد: نزدیک به ۲۵ سال از عمر شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی می‌گذرد که حالا باید سعی کنیم به دغدغه‌ها و مسائل اجتماعی توجه کنیم و از خودمان بپرسیم آیا کتاب‌های درسی و نظام دانشگاهی و کارکرد ما در این شورا باید مثل ۲۵ سال گذشته باشد؟ توجه داشته باشیم شورای بررسی متون یک مرجع است نه یک جریان حاشیه‌ای. بنابراین ما باید بزرگترین



دکتر محمد منصورنژاد*

شماره فصلنامه بر مباحث مربوط به اشتغال باشد، بدون اینکه از سایر موضوعات به ویژه مرتبط با طرح اعتلا غفلت نماید. از این رو از برخی از نشست‌های علمی و اجرایی پژوهشگاه گزارش‌هایی در این شماره آمده است.

برخی نکات مرتبط با اشتغال و علوم انسانی را می‌توان در این یادداشت کوتاه اشاره داشت:

الف) سطوح بحث: مشکلات بحث اشتغال در کشور از منظر یاد شده را در چند سطح می‌توان بررسی نمود: ۱) **سطح مبانی**: در اینجا ممکن است کسی بگوید: هدف علوم انسانی تربیت افراد برای ورود به بازار کار نیست، بلکه هدف تربیت انسانی است که معنای

می‌دانیم که فصلنامه اعتلای علوم انسانی مهمترین رسالتش آن است که زبان کلان پروژه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی در چند سال اخیر، یعنی «طرح اعتلای علوم انسانی» باشد و قرار است در هر شماره در کنار مباحث مرتبط با علوم انسانی و طرح اعتلا، در پرونده‌ای بر موضوع و محوری از طرح، تاکید گردد. مناسبات علوم انسانی و اشتغال یکی از مباحث مهمی است که هنوز اضلاع آن به قدر کفایت واکاوی نشده است. ملموس‌ترین بخش آن بیکاری و بلا تکلیفی دانش‌آموختگان علوم انسانی است که اصحاب علوم انسانی و همه دلسوزان این آب و خاک را رنج می‌دهد. به همین جهت قرار شد تاکید این

زندگی را بفهمد (مارک سجویک: استاد دانشگاه آرهوس دانمارک) و یا ممکن است کسی بگوید که علوم انسانی چون به مسایل اجتماعی می‌پردازد، لاجرم به شغل هم منتج می‌گردد، اما علوم انسانی موجود در ایران، در غرب تاسیس شده و برای رفع مشکلات آن شکل گرفته است. از این رو همین مبانی در حالیکه در غرب «سبب ساز» شد، اما در مثل ایران، «سبب سوز». پس علوم انسانی ایران مبانی خاص خود را می‌طلبد تا بتواند مشکل مشاغل را نیز حل کند. (دکتر جواد طباطبایی)؛ و ممکن است برخی نیز بر این باور باشند که راه حل امور از جمله اشتغال در مبانی دینی و اسلامی نهفته است، اما در عمل چون کارگزاران تاکنون به بدیل دیگری نرسیدند، مبانی بیگانه را مفروض گرفته و عملیاتی نیز می‌نمایند. از این رو دانش آموختگان در ایران امروز بیکار می‌مانند، چون به جای مبانی خودی، به مبانی بیگانه اتکا دارند؛

۲) سطح سیاست‌گذاری: ممکن است کسانی اشکال و مشکل بیکاری را نه در مبانی، که در شیوه تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بدانند. در این نگاه یا متولیان رسمی در طراحی و برنامه ریزی دچار ابهام و سردرگمی بوده و به جهت غیر تخصصی عمل نمودن، نمی‌توانند بین دانشگاه و بازار کار، ارتباط برقرار نمایند و یا به نوعی نظام دانشگاهی را برنامه ریزی می‌نمایند که به مهارت دانش آموختگان منتج نمی‌گردد تا برای رفع مشکلات، کارآمد و مفید باشند؛ و در نهایت در دهه‌های اخیر برای نظام دانشگاهی عمده‌تا «مهندسان» تصمیم می‌گیرند و این خیلی غیر طبیعی نیست که در اشتغال به دانش آموختگان علوم انسانی بی‌توجهی شود؛

۳) سطح اجرا: ممکن است گفته شود مشکل نه در

مبانی و نه در سیاست‌گذاری، بلکه اشکال در شیوه اجرایی است. در این نگاه اشکالات اجرایی هم می‌تواند به دستگاه‌های دولتی مربوط باشد، که مثلاً «رانتی» عمل می‌کنند و به جای اینکه دانش آموخته متخصص را جذب کار نمایند، به باند بازی، فامیل و طایفه گرایی و... گرایش دارند و به جای شایستگان، افراد بی‌صلاحیت پُست ها را اشغال می‌کنند. نیز اشکال می‌تواند به شرکت‌های خصوصی و غیر دولتی باز گردد، که حاضر نیستند در زمینه تخصص‌های مرتبط با علوم انسانی سرمایه گذاری نمایند، زیرا اهمیت و تاثیرات نیروی فارغ التحصیل در علوم انسانی را نمی‌دانند

ب) غایت و رسالت این فصلنامه طرح مباحث بنیادین و مفهوم بندی‌های عمیق نیست. اما اشاره به نکته‌ای درباره «مفهوم شغل و شاغل»، ضروری می‌نماید. در دهه‌های اخیر دیده شده که از سوی مراکز رسمی و دولتی، آمار تعداد شاغلین کشور، متفاوت اعلام می‌گردد (مثلاً «اشتغال به تحصیل» از سوی برخی، اشتغال به کار محسوب شده و از سوی برخی خیر!) این نکته حکایت از آن دارد که هنوز از مفاهیمی چون شغل و مهارت و... تعریف اجماعی در کشور وجود ندارد. جالب توجه آن است که حتی منابع علمی نیز هر یک تعریف خود را از مفهوم شغل داشته که البته تعریفشان ناقص نیز می‌باشد. مثلاً در شماره ۸۶ فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی (علمی پژوهشی) به نقل از کارشناسان خارجی آمده است: «شغل تعهدی است که انسان برای ادای تکالیف دراز مدت در مقابل یک موسسه دارد.» (مجموع نویسندگان: زمستان ۹۶، ص ۱۲۲) حال آنکه این تعریف ضمن اینکه به بحث مهم دستمزد اشاره ای

شهری اکنون به سمت و سویی رفته است که در کلاشهرها لازم است روزهایی از سال بیرون آمدن پیران، مریضان و کودکان ممنوع اعلام گردد و یا حتی از اساس خروج از منازل برای کار مجاز نباشد، و.... در اینگونه طرح ها سود صنعتی مثل خودروسازی و یا... لحاظ شد، اما پیوست فرهنگی - اجتماعی جدی نداشت، و گرنه نباید پس از هزینه های کلان به بن بست گرایش یافته و از آلودگی صوتی و آلودگی محیط زیست عرصه بر مردم تنگ گردد.

به نظر می رسد که برای صنایع و اشتغالات مرتبط با آن، علوم انسانی هم تقدم شانی و رتبی (ارزش مسایل فرهنگی و روحی از مسایل مادی و صنعتی بالاتر است) داشته باشد و هم در مواردی حتی تقدم زمانی (لازم باشد قبل از اقدام برای تاسیس یک صنعت، ابعاد فرهنگی و اجتماعی آن بررسی دقیق گردد).

در این مورد به وضوح دیده می شود که علوم انسانی به صورت غیر مستقیم حتی بر سایر حیطه های شغل را نیز تاثیر عمیق و سازنده داشته باشد.

د) «ماکس وبر»، در کتاب «اخلاق پروتستانی و روح سرمایه داری»، «کار» را به عنوان اولین وظیفه «کالوینستی» قلمداد نموده که باید خوب و در راه هدف های مفید و تولید، صورت پذیرد و پیوسته و دائم بوده و از کودکی آموزش داده شود (چون غریزی و فطری نیست و اکتسابی است) و حتی از نگاه او «کار فقط یک وسیله اقتصادی و امرار معاش نیست، بلکه هدفی معنوی است. آزمندی هر چند خطری برای روح انسانی است، ولی از بطلالت و بیکاری سهمگین تر نیست. میان تقوا و ثروت جویی نه تنها تضادی وجود ندارد، بلکه آن دو متحد یکدیگرند و... (وبر: ۱۳۷۱، ترجمه عبدالمعبود انصاری: نشر سمت، ص ۱۸)

ندارد، دست کم شاغلین آزاد را که طیف گسترده ای هم هستند، پوشش نمی دهد و یا در کتاب روش های ارزشیابی در بخش های دولتی و غیر دولتی (موسسه انتشارات بعثت) در همین زمینه آمده است: «شغل، مجموعه ای از وظایف و مسئولیت هایی است که انجام آنها از طرف مقام صلاحیتدار به شاغل ارجاع گردیده و مستلزم صرف تمام یا قسمتی از اوقات کاری او می باشد.» (اردبیلی: ۷۶، ص ۱۶۶) در این تعریف نیز مزد شاغل و بخش خصوصی لحاظ نشده است.

با اینکه قصد تامل مفهومی در مجله نبود، اما خالی از طرح برخی نکات قابل توجه از موضوع از جهت مفهوم بندی نیست. (دست کم مصاحبه با دکتر مقصود فراستخواه را در همین شماره مجله ببینید)

ج) بحث اشتغال با کاربردی شدن علوم انسانی نیز قرابت دارد. زیرا یکی از مظاهر کاربردی شدن می تواند آن باشد که هم برای دانش آموختگان این رشته ایجاد شغل می نماید و هم اینان می توانند خود، کار آفرینی داشته و مشاغلی تولید نمایند. حتی آنانی که می گویند هدف علوم انسانی «تربیت افراد برای ورود به بازار کار نیست» (بند قبلی) هم نمی توانند منکر این نکته شوند که اگر فارغ التحصیلان رشته های علوم انسانی شغل و منبع درآمدی نداشته باشند، این فرآیند و برآیند تحصیلی، ناکارآمد ارزیابی می گردد.

اما کاربرد علوم انسانی همواره مستقیم و نقد نیست، به عنوان نمونه یکی از موضوعات قابل بحث «نسبت علوم انسانی با صنعت» است. معنا و مصداق کاربردی شدن در علوم پایه و مهندسی روشن و ملموس است. ولی حتی در آنجا نیز اگر از علوم انسانی غفلت گردد، کارکرد و عملکرد صنایع ممکن است آسیب بیش از خدماتش باشد. مثلا گسترش صنایع حمل و نقل

به نظر می‌رسد بین دیدگاه‌های اسلامی با مراجعه به نصوص اصیل دینی در زمینه اشتغال و دیدگاه‌های پروتستان‌ها و کالوینیسیت‌ها که از سوی ماکس وبر مورد مطالعه قرار گرفته، می‌توان بررسی تطبیقی داشت و تا آنجا که نگارنده می‌داند و در برخی از آثارش (دین و توسعه فرهنگی، سیاسی و اقتصادی: جلد اول مقاله جامعه مدنی و جامعه دینی نشر علوم نوین) نیز آورده، می‌توان در قرابت آخرت و دنیا و مادیت و معنویت، نظرات بسیار مناسب و نزدیک به کتاب اخلاق پروتستانی ارایه داد. چه خوب است نوشته مستقلى در این زمینه به رشته تالیف درآید.

ه) البته این نکته نیز قابل ذکر است که مشکل بیکاری ویژه دانش آموختگان علوم انسانی نیست. زیرا اولاً دامنه مسئله اشتغال از دانش آموختگان فراتر می‌رود و بیکاری یک گره کور در سطح ملی است، و ثانیاً در دانش آموختگان نیز از اصحاب علوم انسانی فراتر می‌رود و این همه اهمیت توجه به موضوع اشتغال را حکایت می‌نماید. مثلاً به عنوان شاهدی بر دانش آموختگان و مسئله اشتغال در کشور به صورت عام، توجه به آمار زیر قابل تأمل است. برپایه آماری که دفتر مطالعات اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس در «نگاهی بر گسترش دوره‌های تحصیلات تکمیلی در ایران (۱۳۹۵-۱۳۸۵)» منتشر کرده، از سال ۹۰ تا ۹۴ شمار دانشجویان تحصیلات تکمیلی کشور رشد بیشتری نسبت به سال‌های ۸۵ تا ۹۰ داشته و در این بازه زمانی بیشترین رشد از آن دانشجویان دوره دکتری تخصصی با نرخ رشد ۱۹۱ درصدی بوده است. در این میان رشد دانشجویان دکتری تخصصی دانشگاه‌های آزاد اسلامی نمودی بسیار بیشتر نسبت به دیگر دانشگاه‌ها داشته‌اند تا آنجا که شمار این دسته از

دانشجویان در دانشگاه آزاد اسلامی از سال ۹۰-۸۹ تا ۹۵-۹۴ نزدیک به هشت برابر شده است. این آمارها دو آسیبی بزرگ را نیز در این میان نشان می‌دهند:

یکی اینکه، رشد شمار اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی کشور، به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت دانشگاه‌ها، همخوان با رشد شمار دانشجویان تحصیلات تکمیلی نبوده و اندازه آن تنها ۵۷ درصد بوده است.

دیگر آسیب اینکه، در این سال‌ها، هر چند شمار دانشجویان افزایش چشمگیر داشته است، ولی نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی نیز رو به فزونی نهاده که این امر برآمده از بی‌توازی شدید میان بازار کار و شمار دانش آموختگان دانشگاه‌ها است. <https://www.mardomsalari.ir/report>

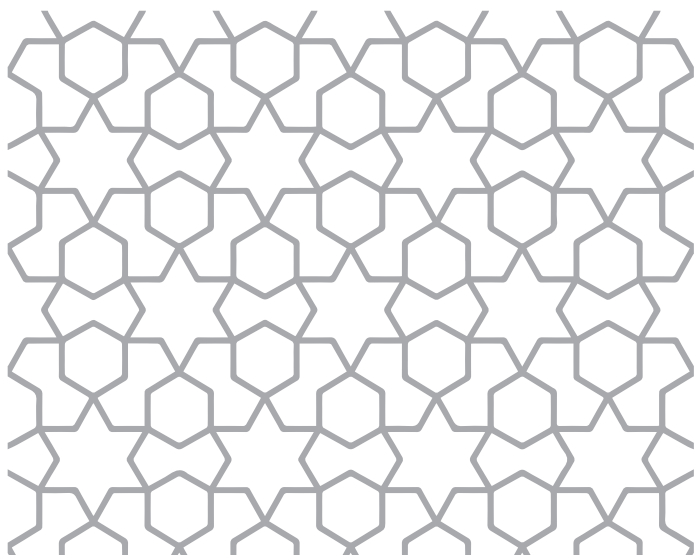
و) در نهایت امید است که مطالب این شماره از فصلنامه که حاوی مقالات، مصاحبه‌ها، گزارش‌ها، و... در زمینه علوم انسانی، با تأکید بر مسایل مربوط به اشتغال است، هم برای پژوهشگران طرح اعتلا و هم برای کسانی که در زمینه اشتغال و علوم انسانی دغدغه دارند، خالی از فایده نباشد.

پی‌نوشت

* دبیر شورای سردبیری



سخنرانی





نقشه راه توسعه علوم انسانی در آموزش عالی ایران: نقد و نظر

دکتر محمدرضا آهنجیان

روز سه شنبه ۲۷ شهریور در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی برگزار شد.

این نشست ابتدا با توضیحات مقدماتی آقای دکتر مالک شجاعی جشوقانی دبیر علمی نشست و آقای دکتر فوزی جانشین رئیس در طرح اعتلای علوم انسانی آغاز شد.

دکتر آهنجیان بحث خود را ابتدا با مرور مفاهیم مرتبط و ارائه توضیحاتی در مورد اصطلاحات، تاریخچه

دبیرخانه طرح اعتلا و ساماندهی علوم انسانی به مناسبت چهلمین سال انقلاب شکوهمند اسلامی سلسله نشست‌هایی با عنوان «بازخوانی تحلیلی چهاردهه علوم انسانی در ایران» را برگزار کرد.

اولین سخنرانی توسط آقای دکتر محمدرضا آهنجیان استاد علوم تربیتی و مدیر کل دفتر برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم با عنوان «نقشه راه توسعه علوم انسانی در آموزش عالی ایران: نقد و نظر» در



علوم انسانی را در سه دوره
چهل ساله طبقه‌بندی کردند.
ایشان معتقد است علوم انسانی
به چیزی اتلاق می‌شود که در
علوم سخت یا علوم پایه نیست.
در واقع علوم انسانی بخش
وسییعی از دانش انسجام یافته
را در برمی‌گیرد که در این
ارائه مورد تأکید و توجه است.
او در ادامه به نقشه راه اشاره
کرد. تعریف نقشه راه را برنامه
عملیاتی می‌داند که گام‌های
لازم برای تحقق هدف را تعیین
می‌کند و توسعه را رشد متوازن
و همه جانبه ابعاد سازنده یک
پدیده تعریف می‌کند. نقشه راه
توسعه، برنامه عملیاتی برای

رشد یک پدیده است که در اینجا علوم انسانی فرض
شده است.

وی اضافه کرد دانشگاه به عنوان یکی از اصلی‌ترین
نمادهای مدرن آموزش عالی است که نخستین تظاهر
آن در کشور در تأسیس دانشگاه تهران بازیابی می‌شود.
توسعه علوم انسانی بدون هم‌نوایی با بستر فرهنگی که
از انتظارات متناسب آن برخوردار باشد، ممکن نیست.
افزایش تعداد و گسترش انواع نهادهای آموزش عالی
متولی علوم انسانی در کشور ما به معنی توسعه آن

تلقی نمی‌شود.
به اعتقاد ایشان علوم انسانی در
نخستین ۴۰ سالگی (از ۱۳۱۳
تا ۱۳۵۷) با تولد و توسعه
دانشگاه‌ها به عنوان کالاهای
غریبه و لوکس همنشین بوده
است. این همنشینی در برخی
رشته‌ها مانند علوم سیاسی،
علوم اجتماعی، فلسفه و اقتصاد
منجر به شکل‌گیری گروه‌های
شبه-روشنفکر شد که به
اصطلاحات اجتماعی و سیاسی
تمایل داشتند.

نتیجه دوره اول این بود که
علوم انسانی چیزی بیشتر از
جنس یا شی نبوده، زنده نیست
و نمی‌تواند با بستر اجتماعی

ارتباط برقرار کند. در این صورت از نیازی سرچشمه
نمی‌گیرد؛ به نیاز معینی پاسخ نمی‌دهد؛ نیازی نمی‌زاید.
عنوانی که می‌توان برای نخستین چهل سالگی
گذاشت، «علوم انسانی به مثابه کالا» است. به نظر او در
این دوره دانشگاه به عنوان یک نهاد مدرن وارد جامعه
ایران می‌شود و علوم انسانی در دل دانشگاه این ارتباط
را با جامعه ایرانی پیدا می‌کند. بیرون از نگاه آموزش
عالی، سفرهای سه گانه ناصرالدین شاه به اروپا و در
کنار ورود خودرو و سینما، یک سری کتاب هم وارد

ایران شد که تقریباً سی سال پیش از آن، ترجمه آثار غربی در ایران در دوران معاصر همچون کتاب اقتصاد سیاسی از ژول ریشار از مهم‌ترین آثار علوم انسانی روز غربی در آن دوران بوده است. آن طور که در این مطالعه متوجه شدیم هیچ عمد و قصدی در ورود علوم انسانی از غرب و برای ترجمه این کتاب وجود نداشته است. دکتر آهنگیان افزود برای اینکه علوم انسانی در این دوره و در درون نظام آموزش عالی با نقشه معینی مسیر توسعه‌اش فراهم شده باشد و سند معینی برای توسعه علوم انسانی وجود داشته باشد، مشاهده نمی‌شود. در خصوص اینکه کشور به چه رشته‌های علمی نیاز دارد نیز چیزی مشاهده نشد.

وی در ادامه اظهار کرد که علوم انسانی در چهل سالگی نخست خود مواجه با توسعه دانشگاه‌ها در کشور شده است.

دومین ۴۰ سالگی علوم انسانی به مثابه ابزار تلقی شد. یعنی نگاه ابزاری به علوم انسانی (از ۱۳۵۸ تا ۱۴۰۰). علوم انسانی وظیفه پشتیبانی از بینش تغییر یافته مردم نسبت به جهان و ارزش‌ها را بر عهده گرفت. جریان‌های سیاسی فعال، خط فکری خود را با ابزار علوم انسانی ترویج کردند. نبردی بین نیروهای همفکر انقلاب اسلامی و نیروهای مخالف در گرفت. کالای علوم انسانی در مسیر موفقیت سیاسی به عنوان یک «ابزار» هویدا شد.

سه چشم انداز در دومین دوره در نظر گرفته شد. ۱- بسط آشنایی و مناقشه بر سر پذیرفتن علوم انسانی که به هر نحو وارد کشور می‌شد. ۲- بالا آمدن گفتمان سنت و تمدید تشدید نبرد سنت و مدرنیسم مخصوصاً

از طریق علوم انسانی که وارد می‌شد، مشاهده شد. ۳- نوزایی دینی و پس از آن معرفت‌افزایی مبتنی بر دین که به کمک علوم انسانی ممکن شد.

موج تحولات آگاهی‌خواهی و آگاهی بخشی برخاسته از انقلاب اسلامی ایران بیش از همه در حوزه علوم انسانی نمایان شد. طبع گرم انقلاب و تلاطم فکری ناشی از آن به رونق علوم انسانی منجر شد. در دوره دوم، بسیاری از خطوط فکری مغلوب کنار گذاشته شد و خط فکری که معروف به خط فکری انقلاب اسلامی بود، بر علوم انسانی کنترل پیدا کرد و در نیمه دوم چهل سالگی یعنی از ۲۰ سال گذشته تاکنون بحث هم زمانی رقابت کنترل در کنار یکدیگر وجود دارد.

در چهل سال دوم، در درون نظام آموزش عالی تغییرات ایجابی به وجود آمد. شکل‌گیری شورای انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۳ یکی از پایدارترین تحولات در درون نهاد آموزش عالی بود که اثرات بسیار زیادی در حوزه‌های فرهنگی از جمله آموزش عالی داشت. تأسیس دانشگاه آزاد اسلامی که نمی‌توانیم بگوئیم مستقیماً برای توسعه علوم انسانی به وجود آمد ولی نمی‌توان تصور کرد که دانشگاه آزاد اسلامی در این زمینه نقش کم رنگی داشته است. دانشگاه آزاد به یک نحو آموزش عالی را در گوشه و کنار کشور رواج داد و این میل به آگاهی‌افزایی که پس از انقلاب اسلامی ایجاد شده بود، را تأمین کرد. توسعه دانشگاه پیام نور و گسترش نظام دانشگاهی از راه دور که بنیادش در علوم انسانی گذاشته شد و بعد به سمت علوم دیگر هم سوق یافت، تأسیس پژوهشگاه‌ها و توسعه آنها



با محوریت علوم انسانی که شامل ۱۸ پژوهشگاه وابسته به وزارت علوم می شود که ۸ تا از آنها با علوم انسانی مرتبط هستند، تأسیس دانشگاه های حوزه ای که جملگی در حوزه علوم انسانی فعالیت می کنند. در حال حاضر ۲۲ دانشگاه با این ویژگی در کشور وجود دارد و همچنین توسعه دانشگاه های غیرانتفاعی از سال های آغازین دهه ۸۰ (۳۵۰) دانشگاه غیر انتفاعی تا سال ۱۳۹۲) و تشکیل شورای تحول و ارتقای علوم انسانی (۱۳۸۷) از جمله عوامل دیگر توسعه علوم انسانی در کشور بوده اند. نتیجه ای که از

نقشه جامع علمی کشور که در دهه ۸۰ تدوین شد، یک نقشه راه بود که می توان گفت به نسبت چهل سال گذشته توجه بیشتری به آن شده است.

این دوره می گیریم، گسترش رشته ها و به تبع آن گسترش موسسات آموزش عالی و پژوهشی بوده است. علوم انسانی در این چهل ساله دوم با نقشه راه همراه بوده است، اما این نقشه راه هنوز ثمره خود را ندیده است. نقش جامع علمی کشور که در دهه ۸۰ تدوین شد، یک نقشه راه بود که می توان گفت به نسبت چهل سال گذشته توجه بیشتری به آن شده است. در نظر گرفتن مختصات فیزیکی برای علوم انسانی و علوم انسانی با ابزار و صاحب یک روایت است. جریان رهبری کننده در این چهل سال وجود داشته ولی منابع پشتیبان علوم انسانی همچنان غیرقابل

اعتماد هستند. فقدان ملاک سنجش اثربخشی همچنان وجود دارد و تلاش بسیاری در کشور برای علوم انسانی می شود در حالی که سنجش اثربخشی آن بسیار دشوارتر از سایر علوم است. در مجموع باید گفت در این چهل سال، علوم انسانی در پیوندجویی با جامعه ناموفق بوده است.

سومین ۴۰ سالگی علوم انسانی به عنوان مجمع الجزایر، نگاه اقتضایی به علوم انسانی دارد) از ۱۴۰۰ تا ۱۴۴۰).

تکلیف علوم انسانی روشن نخواهد شد زیرا با ورود روزافزون مهندسان و فناوران و مداخله های موردی تکنوکرات ها به قلمرو علوم انسانی، شال چهل تکه علوم انسانی از هر سو بر سر مشتری آن قرار می گیرد و با توجیه زمینه های بین رشته ای و پاسخ به نیازهای محلی، با شدت بیشتری مورد بهره برداری های خاص قرار می گیرد.

با طرح نظرات و پرسش های صاحب نظران در حوزه علوم انسانی و پاسخ گویی آقای دکتر آهنگیان، این نشست خاتمه یافت.



تجربه میان رشته‌ای شدن علوم انسانی در جمهوری اسلامی ایران

دکتر فریدون رحیم‌زاده

در این نشست ابتدا آقای دکتر شجاعی مقدمه‌ای را درباره این بحث ایراد کردند. ایشان به توضیح مقدمه‌ای درباره موضوع میان رشته‌ای پرداختند و گفتند اولین بار در جهان در سال ۱۹۲۶ موضوع میان رشته‌ای مطرح شد، اما در ایران با کمی تأخیر از سال ۱۳۷۶ موضوع میان رشته‌ای در ایران مطرح شد و ادبیات قابل اعتنائی شکل گرفت. اولین کتاب تألیفی در این حوزه هم توسط علی خرسندی در سال ۱۳۸۷ روانه

دومین نشست این مجموعه به سخنرانی آقای دکتر فریدون رحیم‌زاده مشاور معاون فرهنگی وزارت علوم و مدیر طرح میان رشته‌ای علوم انسانی تخصیص یافت. عنوان سخنرانی ایشان «تجربه میان رشته‌ای شدن علوم انسانی در جمهوری اسلامی ایران» بود. این سخنرانی در روز سه شنبه مورخ ۱۰ مهر ۱۳۹۷ در سالن اندیشه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی برگزار شد.



بازار نشر شد. در همان سال‌ها رشته‌هایی مثل علوم اجتماعی، علوم سیاسی، فلسفه، مطالعات قرآنی، مطالعات زنان، دین پژوهی، زبان‌شناسی، ادبیات و... به مطالعات میان‌رشته‌ای راه یافتند.

سپس آقای دکتر فوزی جانشین رئیس طرح اعتلا نیز هدف برگزاری طرح اعتلا و نیز برگزاری این نشست‌ها را بیان کردند. ایشان دو هدف را در این نشست‌ها برشمردند. نخست تقویت بحث علوم انسانی در کشور و دوم بازخوانی‌ای از علوم انسانی در چهارده گذشته تا مشخص

شود که علوم انسانی در چه جایگاهی قرار داشته است و به چه سطحی قرار است برسد و در کل چه اثرگذاری در جامعه امروز ایران خواهد داشت.

پس از این مقدمه آقای دکتر رحیم‌زاده سخنان خود را شروع کردند. ایشان ابتدا چنین بیان کردند که برای اولین بار در ایران در سال ۱۳۸۴ بحث بازنگری

رشته‌های علوم انسانی مطرح شد. براساس بند د ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم توسعه، وزارت علوم مکلف شد تا رشته‌های علوم انسانی را بازنگری کند. نیازهای اجتماعی، بازار کار، تحولات علمی، توسعه میان‌رشته‌ای در حوزه علوم انسانی و برنامه‌های درسی میان رشته‌ای مفاهیمی بودند که باید بررسی می‌شدند. در این ماده آقای خرمشاد بحث میان رشته‌ای علوم را به میان آورد و اولین بار در پائیز ۱۳۸۴ بحث میان رشته‌ای به طور رسمی مطرح شد.

وی ادامه داد در آن زمان این موضوع مطرح شد که اگر قرار باشد دانشگاه به بازار هم‌نگاهی داشته باشد و رشته‌های دانشگاهی براساس بازار کار بازنگری شود، مسائل و مشکلاتی به بار می‌آید. بنابراین در همان دوران بحث‌هایی پیرامون این موضوع شکل گرفت که پس از عبور از این بحث‌ها، وزیر علوم وقت آن زمان، آقای زاهدی مکاتباتی با

دو هدف برای طرح اعتلا و نیز برگزاری این نشست‌ها در نظر گرفته شده است: نخست تقویت بحث علوم انسانی در کشور و دوم بازخوانی‌ای از علوم انسانی در چهارده گذشته تا مشخص شود که علوم انسانی در چه جایگاهی قرار داشته است و به چه سطحی قرار است برسد و در کل چه اثرگذاری در جامعه امروز ایران خواهد داشت.

همه ارگان‌ها انجام داد مبنی بر اینکه موضوع میان رشته‌ای علوم در دانشگاه‌ها دیده و به آن توجه شود. بر این اساس به تمام دستگاه‌ها از ارتش تا شهرداری‌ها مکاتبه‌ای صورت گرفت تا نیازهای خود را برای آنکه در دانشگاه‌ها دیده شوند بیان کنند. از این رو بانک مرکزی، قوه قضاییه، جهاد کشاورزی، شهرداری تهران و ... پیشنهادهایی در این باره ارائه کردند. علاوه بر این، موسسات دیگری چون دانشگاه باقرالعلوم (ع)، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، بنیاد حکمت صدرا، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه، دانشگاه امام صادق (ع)، موسسه آمریکای شمالی و اروپایی دانشگاه تهران هم در قالب نامه، گفتگو و ... پیشنهاد داده بودند تا رشته‌های جدیدی تعریف شود این درحالی است که بسیاری از این موسسات احتیاجی به تأسیس رشته نداشتند و می‌توانستند نیازهای خود را در قالب یک طرح یا پروژه تحقیقاتی تعریف می‌کردند نه یک رشته دانشگاهی.

دریافت نظرات آنان به صورت کلی به شرح زیر بود.

۱- تأسیس رشته جدید

۲- گرایش جدید

۳- تغییر یا اضافه کردن واحد درسی در ذیل رشته‌ها و یا گرایش‌های موجود.

وقتی سازمان‌ها، نهادها و ... در جریان کار قرار گرفتند که درب آموزش عالی باز شده، تقاضاهای زیادی برای تأسیس رشته به وجود آمد. چالش‌های

زیادی صورت گرفت. نخست آنکه معنا و مفهوم میان‌رشته‌ای چیست؟ اصلاً موضوع میان‌رشته‌ای به یک رشته تبدیل شده است یعنی از فلسفه نخستین خود دور شد و به یک رشته تبدیل شده است. نکته دیگر این است که آیا رویکرد پسینی به میان‌رشته‌ای باید داشته باشیم یا رویکرد پیشینی؟ یعنی پیشاپیش فارغ از هر تجربه فقط به صورت ذهنی رشته تدوین یا تصویب کنیم و یا نه میان‌رشته‌ای‌ها آنچه قرار است بعداً متولد شوند که تازه متوجه می‌شویم میان رشته‌ای است. یعنی میان‌رشته‌ای‌ها متولد می‌شوند، میان‌رشته‌ای‌ها محصول برنامه‌ریزی نیستند. دانشمندی در ذهن و در آزمایشگاه خود ابداعی می‌کند که وقتی می‌بینیم می‌گوییم چند رشته کنار هم قرار گرفته‌اند و یا نه ما بدون آنکه تبصری به هر کدام از این رشته‌ها داشته باشیم یا دغدغه این دانشمندان را داشته باشیم بدون پرسش و چالش بدون گزش ذهنی همینطوری برای خودمان تدوین کنیم و بگوییم این میان‌رشته‌ای است. پیشین یا پسین بودن به این معنا است. الگوهای پیشین به معنای افلاطونی کلمه وجود دارد و کسانی با نظر به این الگوها کارهایی می‌کنند که اسم آن می‌شود میان‌رشته‌ای. یا نه میان‌رشته‌ای متولد می‌شود و ما متوجه می‌شویم که توجه پسینی است. گویا نگاه پیشینی به میان‌رشته‌ای‌ها وجود دارد. ما میان‌رشته‌ای تدوین و تصویب می‌کنیم. چون پول، ساختار و مجوز داریم و می‌توانیم تصویب کنیم.



از سال ۸۴-۸۵ تاکنون رشته‌هایی تعیین، تصویب و تدوین و به وزارت علوم ارسال شدند. زیاد بودن این رشته‌ها باعث شد که بسیاری از آنها روی دست وزارت علوم بمانند. برخی از آنها با لابی‌گری در دستور کار قرار گرفتند اما بیشتر آنها که کسی نبود پیگیری‌شان کند، روی دست وزارت علوم ماند و این نشان می‌دهد که ساختار آموزش عالی در کشور ما ظرفیت و کشش میان رشته‌ای ندارد.

دکتر رحیم‌زاده در ادامه سخنان خود اظهار کردند که به نظر اینجانب موضوع بین

رشته‌ای به برنامه درسی تقلیل پیدا کرده است. برنامه درسی هم در کنار هم قرار گرفتن واحدهای درسی از حوزه‌های مختلف است با اسمی که ما روی آن می‌گذاریم. بنابر این بین رشته‌ای در ذهن دانشجو اتفاق می‌افتد و در استاد او. می‌توان به محققانی فکر کنیم که وقتی حرف می‌زنند بین رشته‌ای هستند اما تحصیلات بین رشته‌ای ندارند. در واقع بین رشته‌ای این است که ما از حد بحث‌های عمومی و کلی بگذریم،

موضوع بین رشته‌ای به برنامه درسی تقلیل پیدا کرده است. برنامه درسی هم در کنار هم قرار گرفتن واحدهای درسی از حوزه‌های مختلف است با اسمی که ما روی آن می‌گذاریم. بنابر این بین رشته‌ای در ذهن دانشجو اتفاق می‌افتد و در استاد او.

موضوع علوم انسانی را سوار پروژه‌های خاصی بکنیم. ما غیر علوم انسانی چیزی نداریم همه علوم انسانی است. هیچ مسئله‌ای نمی‌توان پیدا کرد که علوم انسانی موجود نتواند به آن پاسخ دهد. کارنامه علوم انسانی به لحاظ پاسخگویی به سوالات نسبت به علوم فنی و مهندسی بیشتر به درد کشور می‌خورد. مگر آنها به معضلات و مشکلات فن‌آوری و نیازهای بازار پاسخ داده‌اند که علوم انسانی عقب مانده باشد. علوم انسانی با همین وضعیت، ناظر به مسائل و پاسخگو است. در پایان جلسه دکتر رحیم‌زاده

به سوالات مطرح شده حاضران پاسخ دادند.



راهبردهای اشتغال در آموزش عالی ایران در برنامه‌های ششگانه توسعه بعد از انقلاب اسلامی (با تاکید بر علوم انسانی)

دکتر یدالله مهرعلیزاده

مورد سوابق علمی و اجرایی سخنران چنین بیان کردند: «آقای دکتر مهرعلیزاده از سوابق خوبی در علوم انسانی و در بحث مهارت و اشتغال برخوردارند. ایشان دبیر شورای سیاستگذاری اولین همایش ملی پایداری کسب و کار، عضو شورای سیاستگذاری چهارمین کنفرانس آموزش و توسعه سرمایه انسانی، معاون سازمان فنی حرفه‌ای کشور، استاد دانشگاه شهید چمران اهواز و قائم مقام معاون امور فرهنگی اقتصادی

پنجمین نشست از مجموعه نشست‌های طرح جامع علوم انسانی که با موضوع این شماره مجله همسو است سخنرانی آقای دکتر مهرعلیزاده با عنوان «راهبردهای اشتغال در آموزش عالی ایران در برنامه‌های ششگانه توسعه بعد از انقلاب اسلامی» (با تاکید بر علوم انسانی) در تاریخ ۲۹ آبان ۱۳۹۷ برگزار شد.

ابتدا آقای دکتر شجاعی دبیر علمی این نشست در



و توسعه منابع استانداری استان خوزستان هستند».

دکتر مهرعلیزاده سخنان خود را ابتدا با ارائه آمارهایی شروع کردند. ایشان اظهار کردند که در آمار ۱۳۹۷ (منبع مرکز آمار ایران) در ایران از حدود ۸۰ میلیون نفر جمعیت، جمعیت شاغل ۲۷ میلیون نفر است که طبق آمار ۳۲,۵ درصد در صنعت، ۱۸ درصد در بخش کشاورزی، حدود ۵۰ درصد در بخش خدمات مشغول به کار هستند. پیش‌بینی شده است تا سال ۱۴۰۴ حدود ۱۳ میلیون نفر بیکار در کشور داشته باشیم. دکتر مهرعلیزاده در ادامه افزودند

که در سال ۱۳۵۷ ادو اتفاق روی داد، تمام شرکت‌ها خصوصی شدند و ارتباطات خارجی قطع شد. در سال ۱۳۶۳ تصمیم بر آن شد تا اولین برنامه تدوین شود. در سال ۱۳۶۷ اولین برنامه پنج ساله تدوین شد. در برنامه سوم پنج ساله، علم و فن‌آوری و آموزش عالی برجسته و در برنامه چهارم اوج تفکر برنامه‌ریزی

شد. اقتصاد دانش بنیان مهمترین قسمت این برنامه بود. برنامه پنجم در فضای آرمان‌خواهی شکل گرفت. ولی برنامه ششم سازنده و در عقلانیت بهتری نوشته شد.

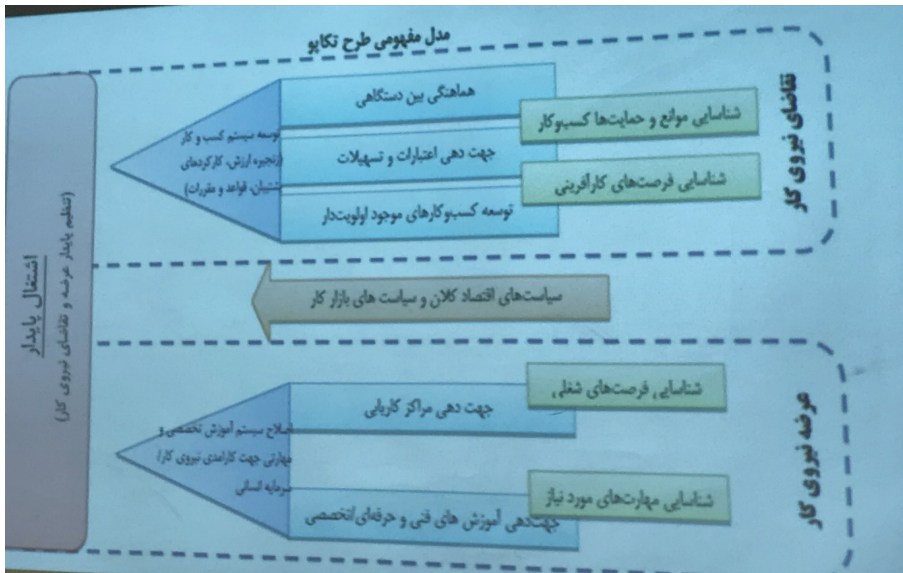
در برنامه‌هایی که نوشته شد ۴ استراتژی مشهود است:

۱- استراتژی‌های کلان اقتصادی موثر بر رشد اشتغال (هدف‌گیری بلندمدت افزایش تقاضای کل در سطح کلان اقتصاد با بهره‌گیری از سیاست‌های مالی و پولی، رشد تجارت خارجی).

۲- استراتژی‌های فعال بازار کار (در بازه زمانی کوتاه مدت

و میان مدت در بازار کار مانند اصلاح سازوکارهای جستجوی شغل، آموزش بیکاران، ایجاد شغل به طور مستقیم یا از طریق پرداخت یارانه، طرح‌های خوداشتغالی).

۳- استراتژی‌های حمایتی و منفعل بازار کار (حمایت مالی مستقیم برای بهبود معیشت کارکنان، حمایت‌های



(نمودار اول)

شرح زیر است:

۱- سیاست‌های مربوط به اصلاح قوانین و مقررات بازار کار

۲- تشکیل شورای عالی اشتغال کشور

۳- تصویب قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال

۴- وام خود اشتغالی ۳ میلیون تومانی، وام کم بهره

۵- وام به کارفرمایان (به ازای جذب یک نیروی کار جدید تا سقف ۳ میلیون تومان وام با بهره ۴ درصد).

۶- کارآفرینی و گسترش بنگاه‌های اقتصادی.

طرح‌های اشتغالی سال‌های ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ نیز به شرح زیر است:

۱- طرح بنگاه‌های زودبازده

۲- مشاغل خانگی

۳- طرح سازمان ملی مهارت

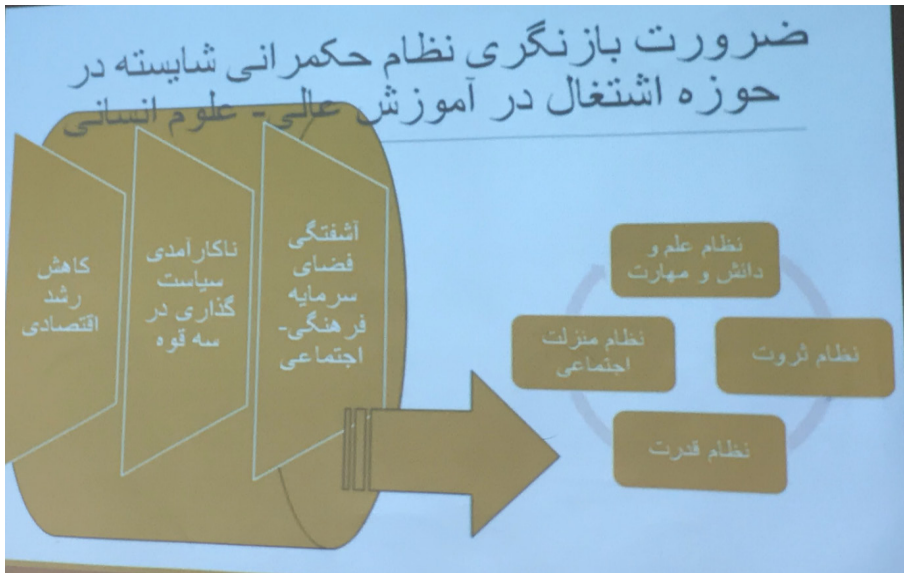
۴- کارآفرینی و گسترش بنگاه‌های اقتصادی

مالی از بیکاران، اصلاح سیستم مقرری بیکاری، پرداخت یارانه به دستمزد پایین، معافیت‌های مالیاتی، کاهش مالیات بر دستمزد، کمک به افراد با دستمزد پایین برای تامین حداقل زندگی را شامل می‌شود.

۴- استراتژی‌های تنظیمی بازار کار (تنظیم قوانین و مقررات، سیاست‌های ساختاری و توجه به موضوع‌هایی مانند چگونگی حفظ اشتغال، تغییر زمان کار، توجه به کار موقت و پاره وقت، نحوه تعیین دستمزد، حداقل دستمزد و بازنشستگی زود هنگام).

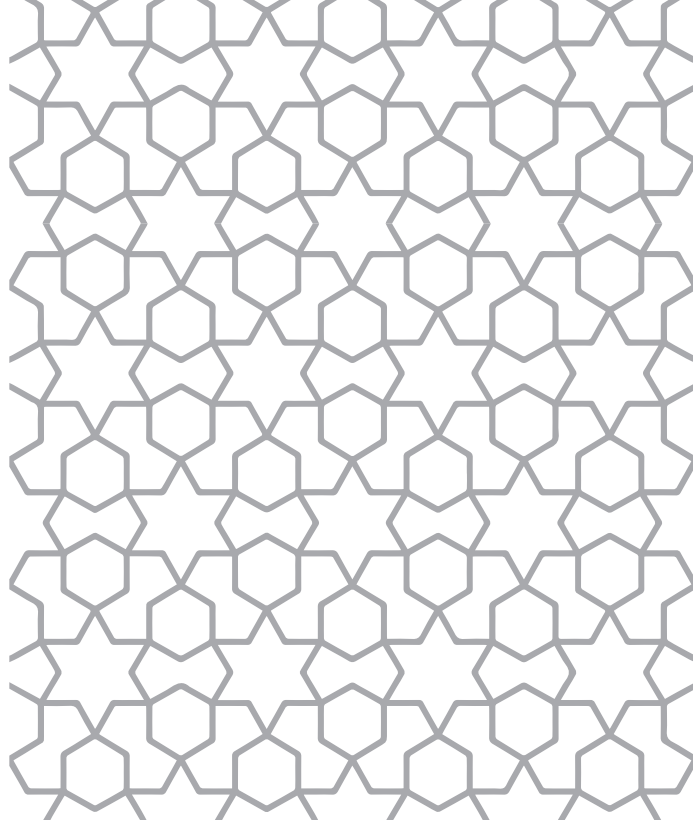
بخشی از این استراتژی‌ها روی تقاضای کل کارکردند، بخشی می‌خواهند در کوتاه مدت سازوکارهایی را پیدا کنند، بخشی حالت حمایتی دارند و بخشی هم دنبال تنظیم بازار می‌گردند. از سال ۱۳۸۴ استراتژی‌ها خود را نشان دادند.

دکتر مهرعلیزاده در ادامه سخنان خود افزودند طرح‌های اشتغال سال‌های ۱۳۷۶ لغایت ۱۳۸۴ به

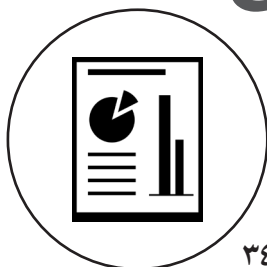


(نمودار دوم)

- طرح اشتغال ۱۳۹۱ لغایت ۱۳۹۵ (طرح تکاپو) (نمودار اول)
- در برش ملی، اشتغال دارای ۳ مولفه اصلی است:
- ۱- طرف عرضه نیروی کار که بازیگران اصلی آن نظام آموزش مهارت و تخصص هستند.
 - ۲- طرف تقاضا که دربردارنده اقتصاد کلان و بخش های اقتصادی کشور است.
 - ۳- نهادها شامل قوانین و مقررات و مولفه هایی مثل حقوق و دستمزد و مانند آن
- دکتر مهرعلیزاده طرح های اشتغال دولت ها را به شرح زیر طبقه بندی کردند:
- ۱- طرح بنگاه های کوچک و زودبازده دولت نهم و دهم
 - ۲- وام سه میلیون تومانی در دولت هفتم و هشتم
 - ۳- طرح مشاغل خانگی در دولت نهم و دهم
 - ۴- طرح تکاپو دولت یازدهم
 - ۵- طرح حرکت دولت یازدهم
- در پایان ایشان مدل نمودار دوم را ارائه کردند. نتیجه ای که دکتر مهرعلیزاده در پایان ارائه کردند به صورت زیر عنوان شد:
- ضرورت بازگشت به ماهیت اصیل دانشگاه
 - ضرورت تغییر نگاه به رابطه بین دانشگاه های ایران و بازار کار به ویژه در حوزه رشته های علوم انسانی
 - ضرورت بازنگری نقشه راه اشتغال در حوزه علوم انسانی



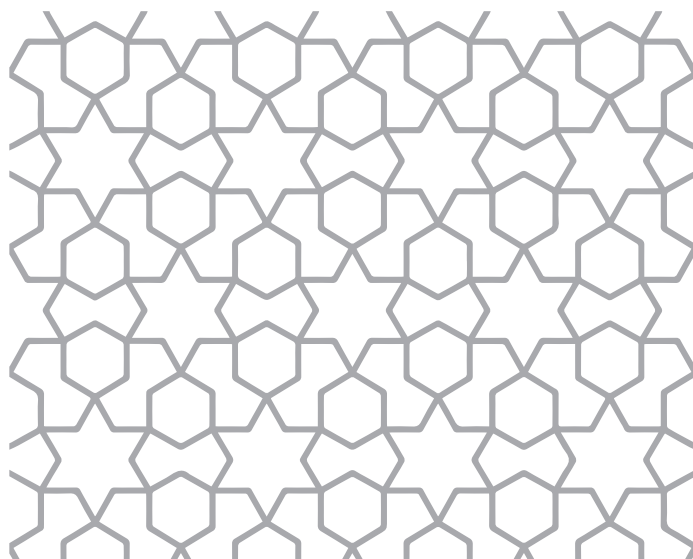
گزارش



۳۴ ▲



۲۵ ▲



گزارشی از نخستین جشنواره قدردانی از رساله‌ها و پایان‌نامه‌های برتر علوم انسانی در زمینه تولید و اشتغال پژوهشکده علوم انسانی کاربردی اسفند ۱۳۹۶

اهداف جشنواره:

- ۱- توجه ویژه به مسئله اشتغال در حوزه‌های مختلف علوم انسانی
 - ۲- تشویق نگاه سیاست‌گذارانه و کاربردی در رسائل و پایان‌نامه‌های دانشجویی
 - ۳- بسط الگوی مسئله محور و ترغیب در جهت ارائه پیشنهادات خلاقانه در جهت حل مسائل اجتماعی
 - ۴- توسعه گفتمان علوم انسانی کاربردی در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 - ۵- توجه ویژه به کارهای انجام شده مرتبط با فرهنگ و هویت ایرانی - اسلامی و ارزشمند در بازآفرینی میراث فرهنگی
 - ۶- مشارکت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی در عملیاتی کردن سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با سال «اقتصاد مقاومتی، تولید و اشتغال»
- ترکیب شورای سیاست‌گذاری:
- ریاست و معاونین پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- وزارت کار تعاون و رفاه اجتماعی
 - معاونت پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
 - معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری
 - ریاست دانشگاه آزاد اسلامی
 - ریاست دانشگاه پیام نور
 - ریاست دانشگاه علمی کاربردی
 - ریاست دانشگاه فرهنگیان
 - ریاست بنیاد ملی نخبگان
 - ریاست صندوق حمایت از پژوهشگران
- در مجموع ده جلسه شورای سیاست‌گذاری برگزار شد که برخی از جلسات به شکل چرخشی در دفاتر روسای نهادهای پشتیبان برگزار شد.
- کمیته علمی:**
- اعضای این کمیته متشکل از اعضای هیأت علمی پژوهشگاه و نیز اعضای هیأت علمی برخی از دانشگاه‌های کشور بود. این کمیته چهار جلسه برای تهیه شاخص‌های ارزیابی و داوری‌ها و کارگروه‌های مختلف داشت. بعد از احصاء رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها

سه جلسه مستمر و طولانی جهت انتخاب آثار برگزیده برگزار شد.

سایت و سامانه جشنواره به آدرس:

<http://thep.ihcs.ac.ir/>

نشست خبری:

در تاریخ ۱ بهمن ماه سال ۱۳۹۶ اولین نشست خبری جشنواره قدردانی از پایان نامه‌های برتر علوم انسانی در زمینه تولید و اشتغال در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی برگزار گردید.

این نشست خبری با حضور رئیس پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، دبیر علمی و اجرایی «اولین جشنواره ملی قدردانی از پایان نامه‌های برتر علوم انسانی در زمینه تولید و اشتغال» و جمعی از اصحاب رسانه، برگزار شد.

در ابتدای این نشست، دکتر قبادی، رئیس پژوهشگاه، با تأکید بر آموزه‌های اسلامی در مورد تأمین معیشت اظهار کردند که علم مقدم بر توسعه است و توسعه نیز موجب اشتغال پایدار می‌شود. رئیس پژوهشگاه با اشاره به اهمیت این امر ملی چنین افزودند که پژوهشگاه اراده دارد این مسیر را در سال‌های بعد ادامه دهد، نگاه کاربردی نسبت به ظرفیت و وظایف خود داشته باشد و وارد چالش‌های جدی شود.

قبادی بر بهره‌گیری از ظرفیت دانشگاه‌ها برای تولید و اشتغال تأکید کرد و یادآور شد: «نگاه علمی عامل توسعه تشکیل نهادهای دانشی و شرکت‌های دانش بنیان است که می‌توانند توسعه پایدار و تولید اشتغال را به صورت منطقی و مستمر رونق بدهد و پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی سعی دارد صدای دانشگاه در حل چالش‌های اجتماعی باشد».

وی به آمار بیکاری دانش آموخته‌ها اشاره کرد و

چنین بیان کردند در شرایطی که ۲۴ درصد دانش آموخته‌های مقاطع دکتری و کارشناسی ارشد بیکار هستند، جشنواره تقدیر از بهترین پایان نامه‌های علوم انسانی در تولید و اشتغال نقطه عطفی است که تلاش‌های دانشجویی در این زمینه را قدر می‌شناسد. دکتر قبادی همچنین با اشاره به آمار ۵۰ درصدی دانشجویان علوم انسانی از مجموع حدود ۴ میلیون دانشجوی کشور و غفلت از ظرفیت‌های علوم انسانی در اشتغال‌زایی چنین توضیح دادند که مهارت افزایی در رشته‌های مختلف علوم انسانی می‌تواند به تولید فرصت‌های شغلی منجر شود؛ برای مثال در رشته ادبیات فارسی مهارت‌هایی در زمینه ویرایش محتوایی و زبانی متون مختلف علمی و غیره، برقراری ارتباط میان هنرهای نمایشی و ادبیات و نظایر آن، دانش آموخته‌های این رشته را به شغل‌های جدید معرفی می‌کند.

اهدای فرصت‌های پسادکتری و اعتبار (گرن‌ت)‌های

پژوهشی به پایان نامه‌ها و رساله‌های برگزیده

رئیس پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی با اشاره به مشارکت نهادهای مختلف از جمله معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران کشور، برای برگزاری این جشنواره چنین بیان کردند که در این جشنواره ضمن جوایز نقدی، برگزیدگان می‌توانند از فرصت مطالعات پسادکتری و فرصت‌های پژوهشی مختلف در گروه‌های پژوهشگاه برخوردار شوند؛ ضمن اینکه اعطای گرن‌ت (پژوهانه) نیز از دیگر جوایزی است که برای آنها در نظر گرفته‌ایم.

گزارشی از آیین اختتامیه نخستین جشنواره تقدیر از

سوم رشته‌های تاریخ، جغرافیا، هنر، تربیت بدنی و غیره بود. کارگروه چهارم نیز رشته‌هایی چون فلسفه، ادبیات، زبان‌شناسی، الهیات را دربرمی‌گرفت.

در هر چهار کارگروه پایان نامه‌ها و رسائل متعددی به دست ما رسید. برخی کاملاً مرتبط به فراخوان و موضوعات جشنواره و برخی با فاصله از آن بود. دسته‌ای از پایان‌نامه‌ها مستقیماً به موضوع اشتغال و کارآفرینی پرداخته بودند و برخی دیگر خودشان و موضوع کارشان منجر به تولید و اشتغال‌زایی شده بود. هر دو گروه مورد ارزیابی قرار گرفتند. یک داوری عمومی برای همه پایان‌نامه‌ها و دو داوری اختصاصی برای پایان‌نامه‌هایی که از مرحله اول گذر کردند به انجام رسید. بیش از ۴۰ داور با ارتباط با کمیته علمی جشنواره به داوری آثار پرداختند. نتیجه این داوری‌ها پایان نامه یا رساله‌های برگزیده و یا شایسته تقدیر بود. در طول مسیر، شورای سیاست‌گذاری‌ای مرکب از حامیان ما در سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مختلف با ما همراه شدند و برخی در شکل‌دادن به جواز این جشنواره کمک نمودند. به گونه‌ای که علیرغم پاداش مادی امکانی برای ادامه کار، یا معرفی شدن کار به نهادهای مرتبط فراهم گردد. صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران ذیل معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری امکان ارائه این آثار جهت دریافت پژوهانه یا کسب کرسی‌های پست دکتری را فراهم نمودند. نتیجه داوری‌ها منجر به یک اثر برگزیده و ۵ اثر شایسته تقدیر در دوره دکتری، و ۵ اثر شایسته تقدیر در دوره کارشناسی ارشد گردید. هر شش اثر برگزیده و شایسته تقدیر در دوره دکتری علاوه بر دریافت مبالغ مادی به صندوق حمایت از پژوهشگران برای دریافت امکانات پست دکتری معرفی خواهند شد.

رساله‌ها و پایان نامه‌های برتر علوم انسانی در حوزه

تولید و اشتغال

جشنواره اول با فراخوانی در نیمه دوم سال آغاز شد. در این فراخوان خواسته شد در چند حوزه پایان‌نامه‌ها و رسائل به دبیرخانه ارسال گردند. اول آنها که دارای پیشنهادهای کاربردی (منتج از پژوهش) در حوزه تولید، اشتغال و کارآفرینی بودند. دوم پایان‌نامه‌ها و رساله‌هایی که پیشنهادهای کاربردی در حوزه سیاست‌گذاری و ارزیابی سیاست‌های فعلی مرتبط با تولید و اشتغال را در خود جای داده‌اند. سومین دسته از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها موضوعات آینده‌پژوهانه یا مرتبط با مطالعات تطبیقی با رویکرد توسعه فرصت‌های اشتغال را دربرمی‌گرفت. تمرکز جشنواره بر حوزه‌های علوم انسانی ما را برآن داشت که از طریق پایان‌نامه‌ها به دنبال شناخت و معرفی ایده‌هایی هم‌سو با فرهنگ و هویت ایرانی-اسلامی که باعث گسترش فرصت‌های اشتغال می‌شود هم باشیم. بازآفرینی میراث فرهنگی یا خلق محصولات فرهنگی در کنار اسناد سیاستی، راهبردی و تجاری نمونه‌هایی از محصولات پایان‌نامه‌های کارآفرینانه در نظر گرفته شد.

جستجوی بیش از ۱۰۰۰ اثر مرتبط و احصای ۴۰۰ اثر در دبیرخانه و دریافت ۱۰۰ رساله برگزیده از حدود ۴۰ دانشگاه شاخص از طریق فراخوان میسر شد. آثار رسیده در چهار کارگروه دسته‌بندی می‌شدند.

کارگروه اول که بیشترین عناوین مرتبط را به خود تخصیص داده بود، گرایش‌های مختلف رشته‌های مدیریت، اقتصاد، حسابداری، کارآفرینی و ... را دربرمی‌گرفت. در کارگروه دوم عناوینی از رشته‌های علوم اجتماعی، علوم سیاسی، علوم تربیتی، ارتباطات و دیگر رشته‌های مرتبط جمع‌آوری شد. کارگروه

از طرفی جهت پیشبرد بیشتر کار توسط پژوهشگران برگزیده جوایز مادی معادل تعداد ۱۰ سکه تمام بهار آزادی به برگزیده دکتری و ۵ سکه تمام بهار آزادی به برگزیده کارشناسی ارشد و به افراد شایسته تقدیر دوره دکتری و دو سکه تمام بهار آزادی به افراد شایسته تقدیر کارشناسی ارشد اهدا خواهد شد.

پایان نامه‌ها و رسائل دانشجویی نمی‌توانند بدون هدایت و راهبری اساتید توانمند و مبرز موفق عمل کنند و کاربردی شوند. از این رو در اولین جشنواره تقدیر از رساله‌ها و پایان نامه‌های برتر علوم انسانی در حوزه تولید و اشتغال از سه استاد پیشکسوت و فعال در حوزه تولید و اشتغال قدردانی خواهد شد. باشد که حضور گرمشان در سال‌های آتی جشنواره در کنار کمیته علمی و دبیرخانه زمینه ساز رونق بیشتر آن گردد. در کنار این برگزیدگان تقدیر مختصری خواهیم داشت از برخی از دانشکده‌های فعال دانشگاهی که با جشنواره در طول مدت فعالیت همکاری خوبی داشتند.

در پایان چنین باید گفت که جشنواره نخستین به مناسبت عنوان سال ۱۳۹۶ «اقتصاد مقاومتی: تولید و اشتغال» آغاز به کار نمود. اما چنانچه مشکل تولید و اشتغال با پایان مناسبت سال پایان نمی‌یابد، موضوع آن نیز برای دانشگاه امروز همچنان تازه و مسئله‌مند می‌ماند. موضوعی که نشاط نسل جوان، حس رضایت ایشان از زندگی، انگیزه‌مندی و امید به آینده به آن بی‌ارتباط نیست و کسی نیست که نداند مقابله با هر آنچه هجرت به درون و ناامیدی است و هجرت به بیرون و از کف رفتن سرمایه‌هاست جز از طریق گام نهادن در این راه میسر نیست.

اعضای دبیرخانه نخستین جشنواره تقدیر از رساله‌ها

و پایان نامه‌های برتر علوم انسانی در حوزه تولید و اشتغال با افتخار اعلام می‌دارد دبیرخانه دائمی این جشنواره در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی شروع به کار نمود و هر دو سال یکبار آیینی را برگزار خواهد نمود. جشنواره‌ای که رونقش و تداومش به حضور همه دست‌اندرکاران پژوهش نیازمند است و تلاشش افزودن بر نگاه کاربردی در علوم انسانی. شاید که از این منظر، بنیان کار ما و تولید ما بر دانایی بنا باشد و دانایان ما خود را ملزم به اثربخشی بر تولید و اشتغال نمایند.

تا زمانی که بیکاری مسئله اول اجتماعی ما باشد و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی افزون‌تر از دیگران گزارش شود و دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی در بین این سنخ از بیکاران پرشمار باشند، چنین جشنواره‌هایی می‌تواند فرصتی برای بازاندیشی به موضوع گردد. شاید که از این رهگذر ذهنی آگاه شود و جانی در صدد حل مشکلی و اقامه شغلی و بنا کردن کاری برای امروز و فردای خودش و هموطنانش گردد. جامعه ما برای گذر کردن از این بحران نیازمند انگیزه، امید و خواست فراگیر دانشگاهیان است. امید که این جشنواره در این مهم زمینه‌ساز و اثربخش ظاهر شود.

برگزیدگان جشنواره تقدیر از پایان نامه‌ها و رساله‌های برتر علوم انسانی در حوزه تولید و اشتغال

۱- کارگروه اول

- ارزیابی تاثیر خصوصی سازی بر عملکرد مالی و اقتصادی شرکت‌های واگذار شده در ایران (شایسته تقدیر ارشد اقتصاد)

و کم واکنشی) و راهبردهای سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار (شایسته تقدیر دکتری مدیریت) دکتر مهدی معدن چی زاج (مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات دکتری سال ۹۳)

۲- کارگروه دوم

• بررسی نیازهای آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم انسانی در حوزه قابلیت های عام اشتغال زای مورد انتظار بازار کار (شایسته تقدیر ارشد علوم تربیتی)

فاطمه خوشنویسان (علوم تربیتی دانشگاه اصفهان ارشد سال ۹۲)

• مطالعه مردم نگارانه مسئولیت اجتماعی شرکت ها در ادراک مردم جامعه ساکن در پیرامون منطقه ویژه انرژی پارس (عسلویه) (شایسته تقدیر دکتری جامعه شناسی)

دکتر مهتا بذرافکن (جامعه شناسی شیراز دکتری سال ۱۳۹۴)

• برنامه های توسعه و انسجام ساختاری در جمهوری اسلامی ایران (شایسته تقدیر دکتری علوم سیاسی) دکتر حمید سجادی (علوم سیاسی دانشگاه تهران دکتری سال ۹۳)

۳- کارگروه سوم

برگزیده ای در این کارگروه مشخص نشده بود.

۴- کارگروه چهارم

• مدل سازی نوای گفتار در سیستم های تبدیل متن به گفتار فارسی (شایسته تقدیر دکتری زبان شناسی) دکتر مرتضی طاهری اردلی (زبان شناسی پژوهشگاه

بهرروز عباس زاده (علوم اقتصادی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ارشد سال ۹۰)

• تحلیل اثرات بهره وری و تجارت بر اشتغال صنایع کارخانه ای ایران (شایسته تقدیر ارشد اقتصاد)

محمد فرزانه (علوم اقتصادی اصفهان ارشد سال ۹۰)

• شناسایی و طبقه بندی الزامات ورود موفق به بازار (مورد مطالعه شرکت های دانش محور با تکنولوژی پیشرفته) (شایسته تقدیر ارشد مدیریت) سید امیرحسین طبیبی ابوالحسنی (مدیریت اجرایی دانشگاه شهید بهشتی ارشد سال ۹۵)

• تدوین چارچوبی جهت تحلیل فرصت های کسب و کار فیما بین ایران و فرانسه (برگزیده دکتری مدیریت)

دکتر احسان سلطانی فر (مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران دکتری سال ۹۵)

• طراحی و تبیین مدل راهبردی رقابت پذیری برند برای ورود به بازارهای بین المللی (مورد مطالعه: صنایع غذایی کشور) (شایسته تقدیر دکتری مدیریت)

دکتر مهدی دهقانی سلطانی (مدیریت دانشگاه سمنان دکتری سال ۹۶)

• شناسایی عوامل اثرگذار بر تغییر رفتار مصرف کنندگان نسبت به کالای ملی با رویکرد بازاریابی اجتماعی در راستای اقتصاد مقاومتی (مورد مطالعه: صنعت پوشاک) (شایسته تقدیر ارشد مدیریت)

حسنعلی محسنی (معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق ارشد سال ۹۶)

• ارزیابی واکنش رفتاری سهامداران (بیش واکنشی

علوم انسانی و مطالعات فرهنگی دکتری سال ۹۴)
اساتید برگزیده در حوزه تولید و اشتغال
دکتر حسن طائی (رئیس دانشکده برنامه ریزی و
توسعه اقتصادی دانشگاه علامه طباطبائی و دانشیار)
دکتر محمدعلی مرادی (دانش آموخته اقتصاد و استاد
درس کارآفرینی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران)
دکتر سیدمصطفی رضوی (دانشکده کارآفرینی دانشگاه
تهران (موسس))



مقدمه خانم دکتر توحیدلو در جشنواره

یکی از طبیعی ترین نیازهای جامعه بشری در ایران
امروز موضوع کار و شغل است. نمی شود به قوام و
انسجام جامعه ای امید و اطمینان داشت، مگر اینکه
تولید و اشتغال پر رونق باشد. بخش زیادی از مفاهیم
و موضوعات اقتصادی و اجتماعی در ارتباط مستقیم
با این موضوع هستند. رشد اقتصادی، پیشرفت، توسعه
و تعالی جامعه انسانی به تکاپوی نهفته در پس اشتغال
و تولید اعضای آن وابسته است و از همین روست که
در تعلیم دینی و باورهای آیینی ما کار صاحب ارزش
است و بیکاری مفسده برانگیز.

تولید و اشتغال دو مفهوم درهم تنیده هستند. اشتغال
پایدار به وجود نمی آید مگر اینکه کشور از نظر تولید
به رونق و شکوفایی دست یابد. در نظام جهانی امروز،
کشوری می تواند از حاشیه بودن فاصله بگیرد و در
مقابل کشورهای مرکز حرفی برای گفتن داشته باشد
که قدرت تولیدش افزون باشد و تنها به سرمایه های
اولیه و منابع خام برای مصرف اکتفا نکرده باشد.
هرچه این تولید بیشتر، اثربخش تر و رقابت پذیرتر
باشد، توسعه یافتگی ممکن تر خواهد شد. در سال های
پیشین تولید در حد خودکفایی بسیار تبلیغ می شد
و خودکفایی معیار استقلال و رهیدن از وابستگی به
حساب می آمد. هرچند که فرامی تازیم نظم جهانی
پیشین را تغییر داده اند و معنای خودکفایی تا حدودی
تغییر کرده است، آنچه امروزه در دنیای توسعه یافته
وجود دارد تولید خدمات، مهارت ها و تکنولوژی های
رقابت پذیر و دانش بنیان به منظور بهره گیری در بهبود
شرایط جامعه است. صنایع و شرکت های بزرگ جای
خود را به صنایع کوچک و خلاقانه داده اند. خلاقیت و
نوآوری و پیشگام بودن در عرضه جهانی از معیارهای
رشد تولیدی یک جامعه خواهد بود. از این روست
که اشتغال و تولید در دنیای جدید به شدت به علم
و تکنیک وابسته شده است. اگر پیشتر دانشگاه و نهاد
علم، نیروهایی صاحب مهارت برای اشتغال تولید
می کرد، امروزه مجموعه نهاد علم موضوع و موضع
اشتغال شده است. بخش زیادی از کارهای تولیدی
و شغل های جدید به شکل مستقیم از علم برمی آید
و بعد با تکثیر و گسترش به سایر بخش ها کشیده
می شود. از این روست که دانشگاه ها نیز به گونه ای
دیگر تعلیم می دهند و نیروهایی با کیفیت متفاوت
تربیت می کنند. در نتیجه دانشگاه کارآفرین به جای

چنین وضعیتی محصول آن است. واقعیت آن است که بخش زیادی از نهادهای رسمی و غیر رسمی درگیر مشکلاتی شده‌اند که معضل آفریده است.

حل مسئله بیکاری نیازمند محقق شدن اصلاحات خرد و کلان متعددی است. حل معضلات ساختاری و رفع انواع بحران‌های ناکارآمدی و مالی از یک‌سو و ترویج فرهنگ کارآفرینانه از سوی دیگر می‌تواند گام آغازین ما برای حل مشکل باشد. دانشگاه به عنوان نهاد مرجع علم، و دانشجو به عنوان پژوهنده و کاونده مسائل مختلف باید به این موضوعات اساسی توجه داشته باشند. از این‌روست که انتظار می‌رود دانشجوی خلاق و صاحب علم به آینده شغلی‌اش و اثر اجتماعی‌ای که از پس تحصیلش بر جای می‌گذارد بیندیشد. درست به همین دلیل است که وقتی مقام معظم رهبری امسال را سال «اقتصاد مقاومتی: تولید و اشتغال» نامیدند، نقطه جشنواره حمایت از پایان‌نامه‌ها و رساله‌های علوم انسانی مرتبط با حوزه تولید و اشتغال شکل گرفت. چرا که شاید در اذهان بسیاری کار علمی علوم انسانی در ارتباط مستقیم با مسئله اشتغال نیست و دیگر اینکه بیشترین تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار از این حوزه است. اما این شروع که به بهانه عنوان سال آغاز شد، به واسطه ضرورت فرهنگ‌سازی بیشتر و تشویق و ترغیب دانشجویان به تفکر و تعمیق در این مسائل به کار خود ادامه داد و منجر به تشکیل دبیرخانه دائمی جشنواره شد.

به جهت تدقیق عنوان و تفسیر موضوع تولید و اشتغال با همه حوزه‌های علوم انسانی جلسات متعددی برگزار شد. ماحصل بررسی‌های شورای سیاست‌گذاری و کمیته علمی همایش، تعیین محورهای فراخوان جشنواره بود به گونه‌ای که بتواند انواع رشته‌های

دانشگاه پژوهنده موضوع امروز نهاد علم در دنیا است. جامعه ما نیز از نظر توان دانشگاهی و نیروی انسانی تحصیل کرده در مضیقه به حساب نمی‌آید. تعداد بالای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پتانسیل عظیمی است که برای مشاغل بعدی آفریده می‌شوند و امکان رشد دانایی‌محور را ممکن می‌سازند. اما واقعیت آن است که به نظر می‌رسد علیرغم وجود زیرساخت‌های اولیه، دانشگاه ما امروز کارکردهای خود را نمی‌تواند داشته باشد. تعداد بالای بیکاران دانشگاهی با مدارج بالا در کشور یکی از مصادیق این موضوع است. وقتی گفته می‌شود ۲۰ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیکار هستند و نرخ بیکاری دانشگاهی ۸ درصد از نرخ بیکاری جامعه بالاتر می‌رود، این یعنی از دست رفتن فرصت‌ها و سرمایه‌های انسانی. نکته حائز اهمیت آنکه بیش از نیمی از بیکاران دانشگاهی را نیز حوزه‌های علوم انسانی دربرمی‌گیرند. با کسر بخش زیادی از مشاغل کاذب یا غیر مرتبط می‌توان دریافت که در میان فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم انسانی تردید و ابهام بیشتری نسبت به آینده شغلی وجود دارد. جایابی نیروهای علوم انسانی در مشاغل مختلف و لزوم حضورشان در این مشاغل هنوز تعریف نشده است و سوال بزرگ دانش‌آموختگان این حوزه‌ها همیشه این بوده که «شما قرار است چه کاره شوید؟»

امروز مسئله بیکاری در رأس مشکلات کشور قرار گرفته است. جامعه‌ای که به لحاظ سنی و امکان فعالیت در پنجره جمعیتی قرار گرفته و صاحب پتانسیل‌های بالای اشتغال است، گرفتار چرخه محرومیتی شده که از پس بیکاری قد علم می‌نماید. دلایل مختلفی را هم به لحاظ ساختاری و هم کارکردی می‌توان برشمرد که

دانشگاهی در این دسته را دربرگیرد. محورهای همایش به شرح زیر بودند:

۱- پایان‌نامه و رساله‌هایی با پیشنهادهای کاربردی (منتج از پژوهش) در حوزه تولید، اشتغال و کارآفرینی
۲- پایان‌نامه و رساله‌های دربردارنده پیشنهادهای کاربردی در حوزه سیاست‌گذاری و ارزیابی سیاست‌های فعلی مرتبط با تولید و اشتغال

۳- پایان‌نامه یا رساله‌های آینده‌پژوهانه یا مرتبط با مطالعات تطبیقی با رویکرد توسعه فرصت‌های اشتغال
۴- پایان‌نامه و رساله‌های دربردارنده ایده‌هایی هم‌سو با فرهنگ و هویت ایرانی - اسلامی در راستای توسعه فرصت‌های اشتغال

۵- پایان‌نامه و رساله‌هایی شامل بازآفرینی میراث فرهنگی یا خلق محصولات فرهنگی، متناسب با نیازها و چالش‌های توسعه فرصت‌های اشتغال

همچنین مقرر شد اگر افرادی در کنار پایان‌نامه و رساله خود طرح یا ایده تجاری یا گزارش سیاستی و راهبردی عرضه می‌کند نیز آن را به مجموعه دبیرخانه بسپارد. با توجه به اینکه اولین سال برگزاری جشنواره بود، قرار شد که ده سال منتهی به جشنواره از این منظر مورد ارزیابی قرار گیرند، چرا که به تصور و پیش‌بینی اعضای دبیرخانه تعداد رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها باید انگشت‌شمار باشد.

بعد از اعلام فراخوان در سایت جشنواره به آدرس theiphcs.ac.ir تعدادی از آثار به دبیرخانه ارسال شد. تعدادی از رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها نیز توسط

همکاران دبیرخانه با جستجو به دست آمد. از دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها نیز خواسته شد عنوان‌های برگزیده خود را در این موضوع به دبیرخانه معرفی نمایند. ماحصل کار احصاء بیش از ۴۰۰ اثر و رسیدن حدود ۱۰۰ اثر در موضوعات و رشته‌های مختلف بود. بخشی از چکیده‌های رسائل و پایان‌نامه‌ها در انتهای همین مجموعه آورده شده است. کار داوری این آثار با همت کمیته علمی و حدود ۳۰ داور برگزیده از دانشگاه‌های مختلف به انجام رسیده که برگزیده شدگان در آیین اختتامیه معرفی شدند و از آنها تقدیر به عمل آمد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی در این جشنواره با نهادها و سازمان‌های متعددی همکاری داشته است. معاونت علمی ریاست‌جمهوری با همکاری ستاد فناوری‌های نرم و هویت‌ساز و صندوق حمایت از پژوهشگران و فناوران از ابتدای کار و در شورای سیاست‌گذاری مشارکت داشتند. معاونت پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ وزارت کار، رفاه و تعاون اجتماعی و مؤسسات تابعه و در کنار آن، کلیه مجموعه‌های دانشگاهی که در آنها پایان‌نامه یا رساله دفاع می‌شود، اعم از دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی، دانشگاه پیام نور، دانشگاه فرهنگیان و ... نمایندگان در شورای سیاست‌گذاری جشنواره داشته‌اند. ریاست شورای سیاست‌گذاری برعهده جناب آقای دکتر قبادی رییس پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی بود.

مهدی جعفری، دبیرخانه با محوریت سرکار خانم اعظم صدیق، دفتر حراست با محوریت جناب آقای مرتضی جاویدکار در این جشنواره فعالیت داشتند. مسئول هماهنگی‌های دبیرخانه اجرایی همایش برعهده سرکار خانم مژگان کوشا بود. آقایان محسن باباخانی، شهرام اصغری، سعید ساده، امیر حسن مرادخانی ثمرین، مهدی یزدان‌پناهی، مجید حدادی، محمد صالح حیدری و داوود شاهسون و همینطور خانم‌ها اعظم صادقیان، سمیه اجلی، رقیه گودرزی، سمانه خودچیانی و سعیده زندی در برگزاری این جشنواره مشارکت فعال داشتند.

ساخت کلیپ‌های جشنواره برعهده روابط عمومی و مدیر سایت و سامانه جشنواره جناب آقای حبیب صحرایی بود.

در اینجا جا دارد از یکایک اعضای برگزاری این جشنواره که در طول این مدت زحمات فراوانی کشیدند تشکر نمایم. امیدوارم این جشنواره بتواند چراغی باشد در مسیر دانشجویان و دانشگاهیان برای تأمل بیشتر در موضوع تولید و اشتغال.

سمیه توحیدلو

دبیر علمی جشنواره / اسفند ۹۶

اعضای هیات رئیسه پژوهشگاه علوم انسانی جناب آقایان دکتر سید محمد رحیم ربانی‌زاده، دکتر محمد سالار کسرابی، دکتر سید سجاده علم‌الهدی، دکتر علیرضا ملائی توانی نیز اعضای شورای سیاستگذاری به شمار می‌آمدند.

مجموعه‌ای از اساتید مبرز از حوزه‌های مختلف علوم انسانی در کمیته علمی جشنواره حاضر بودند که شامل دکتر مصطفی رضوی، دکتر محمد امین قانع‌ی راد، دکتر علی اصغر سعیدی، دکتر موسی نجفی، دکتر فاطمه براتلو، دکتر فرهاد زیویار، دکتر محمد سالار کسرابی، دکتر ابراهیم التجائی، دکتر زهرا حیاتی، دکتر مهرنوش هدایتی، دکتر حسین صافی، دکتر امیر سپنجی، دکتر آیت الله میرزایی، دکتر زهرا محققیان، دکتر زهرا مبلغ، دکتر عبدالرحمن حسنی فر بودند. مسئولیت دبیرخانه کمیته علمی را خانم سمانه قدیمی برعهده داشتند. آقای دکتر محسن سراج نیز از همکاران این مجموعه بودند.

فرآیند چندین ماهه شکل‌گیری جشنواره به همت نیروهای دبیرخانه و دبیر اجرایی جشنواره در پژوهشگاه ممکن شد. همکاران مرکز تحقیقات امام علی (ع) از پشتیبانان اجرایی جشنواره بودند که جناب آقای امیر علی معتمدیان به عنوان دبیر اجرایی در انجام کارها کوشش فراوان به عمل آوردند. به همراهی ایشان همکاران روابط عمومی با مسئولیت خانم دکتر حوریه احدی، دفتر ریاست با مدیریت دکتر سیدمحسن علوی‌پور، مدیریت اداری با محوریت جناب آقای

هم‌اندیشی مجریان طرح‌های مربوط به اشتغال و علوم انسانی

اتمام برسد در آن مرحله هم، بحث هم‌افزایی خواهیم داشت. یعنی طرح‌ها چگونه می‌توانند در واقع با هم جمع‌بندی شوند و نتیجه مناسبی از مجموعه طرح‌های متناسب با ذیل یک مسئله طراحی شود. این جلسه برای کمک به یکدیگر تشکیل شد. یعنی روش کار، نقاط تمرکزی که روی طرح وجود دارد یعنی روی رشته، دانش‌آموختگان یا بحث اشتغال یا تاریخ (جامعه‌ایرانی در بستر تاریخ)، رشته یعنی برنامه‌ریزی درسی، سرفصل‌ها و در بحث دانش‌آموختگان بحث اشتغال و اینکه به چه کاری پرداختند. از جمله محورهای دیگر، نوع داده‌ها آیا این داده‌ها اسنادی، کتابخانه‌ای، مصاحبه است. یا در بحث مهارت، آیا در هر رشته مشخصاً مهارت در آن رشته را دنبال می‌کنیم و در بحث اشتغال، آیا جامعه آماری داریم یا رویکردهای نظری و چارچوب‌های نظری و موانع ساختاری معطوف به این موضوع را در نظر گرفته‌ایم. از طرف دیگر کارهای پیشین یا کارهای دیگری که در این موضوع انجام می‌شود یعنی کارهای موازی صورت نگیرد. هدف این است که چگونه مجریان

از آنجایی که در دبیرخانه طرح اعتلا حدود ۱۰ طرح در مورد اشتغال و علوم انسانی ارائه و تصویب شده است که نسبت به کل تعداد طرح‌های تصویب شده رقم قابل توجهی است و از سوی دیگر وجود دغدغه این مسئله که طرح‌ها از نتایج مطلوبی برخوردار شوند، تصمیم بر آن شد تا جلسه‌ای در همین مورد تشکیل شود و همین‌طور جلسات بعدی هم ادامه یابد تا بتوان به این نتیجه رسید که:

- ۱- چگونه می‌توان همگرا عمل کرد و نقاط تمرکزی که وجود دارد مشخص شود.
- ۲- موانع و مشکلات مطرح شود.
- ۳- رویکردهای نظری، منابع و مستندات به اشتراک گذاشته و در این زمینه کمک‌رسانی شود.

این جلسه با حضور مجریان طرح‌های مربوط به اشتغال و علوم انسانی در روز ۱۸ مهر ۱۳۹۷ برگزار شد. در این جلسه ابتدا آقای دکتر حسنی‌فر جلسه را با مقدمه‌ای آغاز نمودند. ایشان اظهار کردند اطلاعاتی که از خروجی طرح‌ها به دست آمده ما را ملزم به این کار کرده است. در واقع بعد از آنکه طرح‌ها به

طرح می‌توانند به یکدیگر کمک کنند تا تحقیقات از دستاوردهای بهتری برخوردار شود.

در ادامه آقای دکتر ملایی چنین اظهار کردند که این نگرانی وجود دارد که هر مجری مسیرهای متفاوتی را دنبال کند. البته هر انسانی از استعدادها و توانایی‌ها و خلاقیت‌های متفاوتی برخوردار است که طبیعی است و باید دست محقق باز باشد. اما این نگرانی وجود دارد که هر کدام از مجریان مسیرهای کاملاً متفاوت را طی کنند و آن هدف نهایی را که ما در نظر داریم محقق نشود. چون قرار است از مجموعه این طرح‌ها فراتحلیلی صورت گیرد و آن فراتحلیل در اختیار مقامات کشوری و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

ما ابتدا این کار را در سه ساحت دیدیم: ۱- تاریخی (تاریخ رشته)، ۲- مهارت و برنامه‌ریزی درسی. ۳- اشتغال دانش‌آموختگان. در اینجا طرح مسئله شد که چه راهکاری باید داشته باشیم که در عین آنکه تنوع در نوع مطالعات وجود داشته باشد و میدان برای خلاقیت و شکوفایی استعداد و دغدغه‌های ذهنی همه محققان باز باشد و در عین حال کارهای هم عقیده انجام شود و در مجموع مدلهایی ارائه شود که راهگشای کار باشد. کارها را به سمت همگرایی سوق دهیم تا نتیجه بهتری از آن گرفته شود و پژوهشگاه به

عنوان مجری طرح‌ها بتواند در نهایت در پایان کار از مطالعات متعددی که صورت گرفته نتیجه کلی ارائه دهد. یکی از کارهایی که قرار است جهت هماهنگی طرح‌ها انجام دهیم این است که اگر تاریخ را هم بررسی می‌کنیم ۱- بحث مهارت و اشتغال را هم ذیل آن ببینیم یعنی بحث مهارت و اشتغال را تاریخی هم ببینیم و ۲- حتماً برای ارتقاء هر رشته راهکار و راهبرد هم ارائه شود.

از دیگر مجریان حاضر در جلسه آقای دکتر کسرابی بودند. ایشان هم پیشنهادهایی ارائه کردند. ایشان اظهار کردند که به لحاظ مدیریتی چند کار باید انجام داد. ۱- همه مجریان باید جلسات مشترک داشته باشند تا سمت و سوی کار برای همه مشخص شود. ۲- همه ناظران هم برای جلسات باید دعوت شوند. به طرح‌ها به عنوان پایان‌نامه نگاه نشود بلکه به دستاورد این طرح‌ها توجه شود. در این جلسات می‌توان از چند نظر کمک کرد. ۱- چگونه بستر نظری برای چنین کاری قرار گیرد. ادبیات نظری برای این کار در نظر گرفته شود. کار پژوهشی بزرگی صورت می‌گیرد پس می‌توان از این زاویه اطلاعاتی داد. ۲- روش کار. گزارش‌ها و داده‌های مربوط و حتی مستندات گفتگوهای شورای عالی برنامه‌ریزی دیده

شود. ۳- افرادی که در کار تدوین برنامه‌ریزی درسی بودند باید با آنها مصاحبه کرد. نکته دیگری که ایشان پیشنهاد کردند مقایسه بین المللی سرفصل‌های درسی کشورهای مختلف است. یعنی باید بررسی کرد که کشورهای دیگر چه میزان دانش آموخته بیکار دارند. آیا بیکاری ربطی به نظام آموزشی دارد یا نه. آقای دکتر انتظاری نیز نظر خود را چنین اظهار کردند که باید هر دو طرف عرضه و تقاضا را مد نظر قرار داد. بدون توجه به طرف تقاضا نمی‌توان فهمید که مهارتی وجود دارد یا نه. مهارت در بخش تقاضا شکل می‌گیرد و توسعه می‌یابد. در کشور ما روی بیکاری نمی‌توان زیاد بحث کرد. آیا آموزش عالی باعث شد بیکاری زیاد شود. آیا آموزش عالی نمی‌تواند مهارت بدهد. اشتغال دانش آموختگان به اقتصاد مرتبط است. تا اقتصاد رشد و توسعه نیابد طبیعی است که دانش آموختگان آموزش عالی و سایر نیروی انسانی شاغل نخواهند بود. می‌توانیم طرف تقاضا را از سمت طرف عرضه تحریک کنیم. یعنی می‌توان دانش آموختگان خلاق و کارآفرین تربیت کرد و بخش عمده‌ای از مهارت‌هایی که دانش آموختگان آموزش عالی کسب می‌کنند مربوط به قابلیت‌های نوآوری و کارآفرینی باشد. ما انتظار داریم که دانش آموختگان آموزش عالی علاوه بر آنکه خودشان شاغل می‌شوند برای افراد دیگر و سطوح دیگر شغل ایجاد کنند و نه اینکه خودشان دنبال شغل بگردند. اما آیا اقتصاد ما کشتش نوآوری را دارد. نوآوری به فضای سالم توسعه یافته حقوقی و سیاسی نیاز دارد. آیا این شرایط در

کشور ما وجود دارد یا نه. اشتغال دانش آموختگان آموزش عالی به ریشه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تعاملات ما با دنیا مربوط می‌شود. آقای دکتر شهابی در ادامه جلسه نظرات خود را ارائه دادند. ایشان اظهار کردند که مجموعه‌ای از شایستگی‌ها وجود دارد که در برنامه درسی گنجانده نشده است مثل مهارت زبان انگلیسی، روابط عمومی، آشنایی با نرم‌افزارهای کامپیوتری. اگر این شایستگی‌ها که در هر رشته‌ای اهمیت دارد به تدریج استخراج شود (با مصاحبه با کارفرمایان و با استاد به شواهد) و به عنوان متمم برنامه درسی مصوب شود فارغ‌التحصیل رشته‌های علوم انسانی شانس اشتغال زیادی به دست خواهند آورد. خانم دکتر ویسی که مجری طرح هستند مهارت را از این مبنا بررسی کردند که جایگاه رشته‌های علوم انسانی به ویژه جایگاه رشته باستان‌شناسی در کشور چگونه است. آیا این رشته‌ها در کشور ما از جایگاه مناسبی برخوردارند یا نه و با دانشگاه‌های کشورهای دیگر چه تفاوت‌هایی دارند. سپس ایشان اظهار کردند که برای این دانش چه مهارت‌هایی نیاز است و آیا سرفصل‌های آموزشی ما برای این رشته پاسخگوی این مهارت است یا نه. به عقیده ایشان بحث اشتغال و بیکاری با سرفصل‌های آموزشی مرتبط نیست بلکه به جایگاه آن رشته مرتبط است. در کشور ما وقتی جایگاه تعریف شده نیست شغلی هم وجود ندارد. از مجریان دیگر طرح اشتغال آقای دکتر شجاعی هستند. ایشان هم در جلسه پیشنهاد دادند که کارگاهی

در مورد اشتغال‌زایی و مهارت زیر نظر آقای دکتر انتظاری برگزار شود. مشکل زمان و مشکلات فنی را ایشان اظهار کردند و خواستار تغییراتی از نظر زمان، اعتبار طرح و از نظر فنی شدند.

خانم دکتر کمالی‌زاده نیز پیشنهادهای در مورد اجرای طرح دادند. ایشان از مشکلات تهیه آمارها و اطلاعات مربوط به اشتغال نظر دادند و پیشنهاد کردند که مشارکت جاهایی که می‌توانند به ما در تهیه آمار کمک کنند را باید جلب کرد مانند وزارت علوم، ایرانداک، سازمان برنامه و بودجه و سازمان سنجش. به عقیده ایشان نظر ناظر بر روی طرح‌ها تاثیرگذار است و نتایج طرح‌ها بر اساس نظر ناظر تغییر می‌کند نه بر اساس خواسته طرح اعتلا. ناظران باید از درون پژوهشگاه انتخاب شوند زیرا مسیر طرح اعتلا تغییر نکند.

در پایان جلسه ابتدا آقای دکتر فوزی جانشین رئیس در طرح اعتلا هدف این طرح‌ها را فقط بازشناسی تاریخی نمی‌دانند بلکه به نظر ایشان بازشناسی تاریخی فقط مقدمه است. بحث اصلی مهارت و اشتغال است و تمرکز اصلی روی این قسمت باشد. هدف این است که گزارشات توسعه و راهبردی از دل این طرح‌ها منشعب شود.

آقای دکتر قبادی رئیس طرح اعتلا نیز در خاتمه هدف نهایی را بیان کردند. تلفیق همه نتایج طرح‌ها رسیدن به یک پیوست مهارت‌آفرینی برای رشته‌های تحصیلی به اقتضای هر رشته است. ایشان فرمودند که از مسائل نظری و انتزاعی باید پرهیز کرد و باید به صورت کاربردی کار کرد.

جمع‌بندی جلسه:

آنچه از این جلسه می‌توان به طور خلاصه ارائه کرد به شرح زیر است.

۱- از منابع متنوع استفاده کنیم. منابع مختلفی که معرفی شدند. مثل خلاصه مذاکرات شورای عالی برنامه‌ریزی.

۲- بر روش کار تاکید شد. به ویژه روش مقایسه با کشورهای دیگر.

۳- بحث موضوعاتی که در هر رشته مورد تاکید بود. مثل سرفصل‌ها و برنامه‌ریزی درسی، تعداد دانش‌آموختگان و دانشجویان هر رشته.

۴- بحث اقتصاد و جامعه، بحث تقاضا و بحث اجتماعی و جایگاه رشته مطرح شد.

۵- عوامل کلی که در بحث مهارت مطرح شد. زمان انجام کار کم است.

۶- چگونه می‌توان شیوه کار را بهبود بخشید.

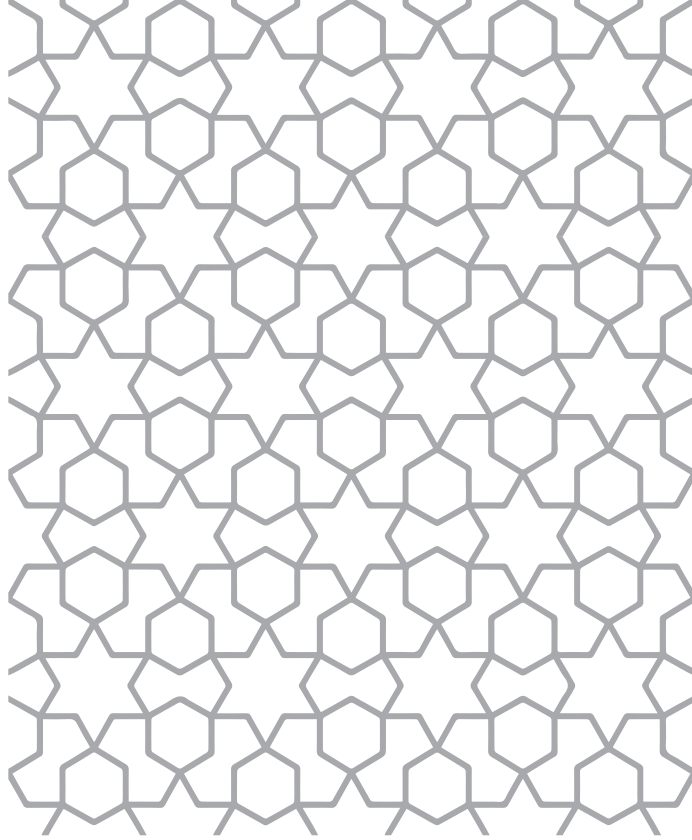
۷- اطلاعات باید به صورت سازمانی و به صورت رسمی فراهم شود.

۸- بحث آمار خصوصاً آمار اشتغال دانش‌آموختگان. این آمار یکی از حلاء‌های اطلاعاتی ما است.

۹- برای مشکل فنی کار پیشنهاد شد تا کارگاهی در این مورد برگزار شود.

۱۰- در بحث اشتغال و مهارت دانش‌آموختگان مقطع رشته، مقطع کارشناسی است.

۱۱- باید مشخص شود که جامعه نمونه فقط از دانشگاه تهران باشد یا دانشگاه‌های دیگر هم لحاظ شود تا حجم نمونه مبهم نباشد.



مقالات



٥١ ▲



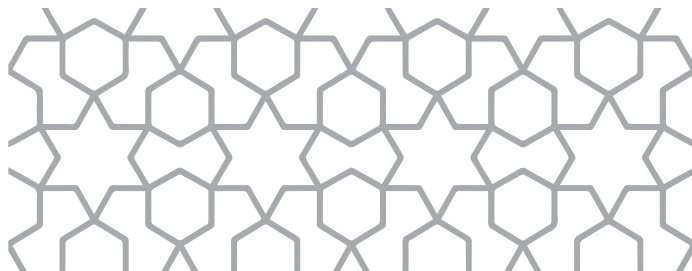
٣٩ ▲



٨٦ ▲



٧٦ ▲





علوم اجتماعی: حرفه، فکرو بینش بخشی در زمینه چالش‌های اشتغال علوم اجتماعی در ایران

دکتر نعمت‌الله فاضلی

نیز متناسب با نوع جامعه و ساختارهای سیاسی، اجتماعی و فرهنگی آن به طور اجتناب ناپذیری تولید و تکثیر می‌شود. پیتر برگر استدلال می‌کند که حتی در «جوامع ابتدایی» هم، نوعی «آگاهی جامعه‌شناسانه» وجود داشته است. او با استناد به تحقیقات پل رادین انسان‌شناس آمریکایی می‌نویسد «مفاهیم و مدارک بسیاری از تمدن‌های مختلف غیر از تمدن جوامع غربی در دست است که نشانه این است که نوعی

پرسش کاربردها و فایده‌مندی علوم انسانی را در سطوح مختلفی می‌توان طرح نمود. این پرسش در معنای عام آن به مسئله چگونگی و نوع فایده‌مندی یا کارکردهای این علوم اشاره و ارجاع دارد. در این صورت مراد ما از علوم انسانی در اینجا توجه به این دانش‌ها به منزله نوعی گفتمان است. گفتمان علوم انسانی در هر جامعه‌ای وجود دارد زیرا انسان لاجرم به نوعی آگاهی از خود و جامعه نیاز دارد و این آگاهی

آگاهی جامعه‌شناسانه در میان این تمدن‌ها نیز وجود داشته است. در واقع می‌توان به این نوع آگاهی، نام جامعه‌شناسی بدوی نیز داد» (برگر، بی تا: ۸۹).

در جامعه‌های پیشامدرن گفتمان علوم انسانی عمدتاً در قالب ادبیات، فلسفه و الهیات شکل می‌گرفت. اما در دنیای مدرن یعنی از ظهور مدرنیته به بعد، علوم انسانی و اجتماعی عهده دار آن شد.

اما فایده‌مندی علوم اجتماعی و انسانی در معنای خاص آن، مسئله صرفاً کارکردهای عام اجتماعی این علوم نیست، بلکه نحوه استفاده و کارایی این رشته‌ها برای دانش‌آموختگان آن مورد نظر است. از این دیدگاه، علوم اجتماعی و انسانی بیش و پیش از آنکه نوعی گفتمان باشد، صرفاً نوعی «رشته حرفه‌ای» است. در این مقاله ما با هر دو وجه موضوع یعنی وجه گفتمانی و رشته‌ای آن سروکار داریم.

پرسش فایده‌مندی علوم اجتماعی و انسانی موضوع تازه‌ای نیست. از ابتدای شکل‌گیری این دانش‌ها در قرن نوزدهم در جوامع صنعتی مانند بریتانیا، فرانسه، آلمان و آمریکا، یکی از بحث‌های عالمان علوم انسانی توضیح و تبیین عملکردها و کارکردهای این علوم بود. تی. بی. باتومور^۱ در فصل پایانی کتاب مشهور خود جامعه‌شناسی شرح کاملی از این موضوع ارائه می‌کند. باتومور می‌نویسد علوم اجتماعی از ابتدای شکل‌گیری‌اش توسط آگوست کنت در دهه نخست قرن نوزدهم به عنوان «فیزیک اجتماعی» شناخته می‌شد و قرار بود این علوم در کنار علوم طبیعی قرار گیرند و توانایی کنترل انسان بر محیط اجتماعی (علوم اجتماعی) و طبیعت (علوم طبیعی) را از طریق کشف قوانین این دو حوزه افزایش دهند. از این رو، از نیمه قرن نوزدهم به بعد مفهوم «مهندسی اجتماعی»^۲

و بعدها «علوم اجتماعی کاربردی»^۳ شکل گرفت و گسترش یافت. با توسعه شهرنشینی و صنعتی شدن، افزایش جمعیت و تحولات مدرن دیگر، مسائل اجتماعی مانند حاشیه‌نشینی در شهرها، بزهکاری‌ها، خودکشی، طلاق، بیکاری، و مسائل دیگر در دنیای مدرن نیز گسترش یافت و این وظیفه بر عهده عالمان علوم اجتماعی قرار گرفت که در مدیریت علمی جامعه جدید مشارکت فعال داشته باشند. از این رو، متناسب با نیازهای جدید تخصص‌ها و شاخه‌های جدید در علوم اجتماعی به وجود آمد.

ولی به رغم اهمیت ابزاری و کاربردی که علوم اجتماعی داشتند، آنچه به علوم اجتماعی از ابتدای پیدایش آن هویت و مشروعیت می‌بخشید، تفکر انتقادی و آگاهی‌های تازه‌ای بود که در نتیجه مدرنیته و مواجه انسان با دنیای جدید ایجاد شده بود و این علوم آن را تولید می‌کرد. علوم اجتماعی بخش مهمی از عقل مدرن و خرد خود بنیاد انسان مدرن بود. از این رو فایده این علوم، تولید عقلانیت جدید بود، عقلانیتی که به انسان مدرن اجازه می‌داد تا با جهان‌بینی متفاوت کلیت هستی، امور اجتماعی و وضعیت اجتماعی را فهم کند.

توسعه و گسترش این علوم در قالب رشته‌های دانشگاهی در قرن بیستم تا سال‌های دهه ۱۹۷۰ به صورت آرام و متناسب با نیازهای فکری و اجتماعی صورت می‌گرفت. اما از دهه هشتاد این علوم نه تنها در کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی، بلکه در اکثر کشورهای در حال توسعه به نحو بسیار گسترده و شتابان گسترش یافتند. اما همزمان با این توسعه، تحت تأثیر تحولات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و معرفت‌شناختی، به تدریج پرسش‌های تازه‌ای در مقابل این



علوم یا رشته‌های دانشگاهی مطرح شد و این علوم در بستر تازه‌ای قرار گرفتند که با وضعیت پیشین آنها کاملاً تفاوت داشت.

در کشورهای غربی، در دهه‌های هفتاد و هشتاد با ظهور نقدهای معرفت‌شناسانه پسامدرن نسبت به بنیان فکری و علمی علوم انسانی و اجتماعی تردیدهای جدی به وجود آمد و نه تنها «مشروعیت علمی»، بیطرفی اخلاقی و ارزشی آنها انکار گردید بلکه حتی توان این علوم در «بازنمایی واقعیت اجتماعی» با تردید روبرو شد. همچنین در همین سال‌ها،

جنبش اجتماعی نوین مانند طرفداران محیط زیست، طرفداران جنبش زنان، جنبش ضد نژادپرستی و جنبش ضد سرمایه‌داری، نقدهای سیاسی جدی بر جهت‌گیری ایدئولوژیک این علوم مطرح ساختند و این علوم را مذکر، غرب‌محور و استعماری دانستند و درصدد بازخوانی این علوم برآمدند.

از طرف دیگر، با بسط روندهای «تجاری شدن» و غلبه بیشتر ارزش‌های بازار و سرمایه‌داری بر کلیت جامعه در غرب، تمامی علوم و از جمله علوم انسانی و اجتماعی ناگزیر به سوی تجاری شدن بیشتر تحول پیدا کردند. از این رو، «اقتصاد دانش‌محور» دوره امروزی، مانع از آن شد که علوم انسانی و اجتماعی اهمیت خود را در جوامع توسعه یافته غربی از دست

بدهند. گسترش «صنعت علم» زمینه‌ای فراهم کرد تا دانشگاه‌های بزرگ غرب با پذیرش دانشجو از سراسر جهان و در تمام رشته‌ها از جمله علوم انسانی و اجتماعی، راه تازه‌ای برای استمرار گسترش آموزش‌های دانشگاهی برای این علوم پیدا نمایند.

در شرایط امروزی این علوم به خصوص شاخه‌های کاربردی آن در کشورهای غربی اهمیت بیشتری یافته و از این طریق راهی برای توجیه اجتماعی خود پیدا کرده‌اند. اما در کشورهای غیرغربی و در حال توسعه، علوم انسانی و اجتماعی

دارای تاریخ، وضعیت و سرنوشتی کاملاً متفاوت هستند

در ایران پیدایش علوم انسانی و اجتماعی، محصول مواجهه ما با دنیای غرب و تحولات علمی در این کشورها است. در نیمه قرن نوزدهم میرزا تقی خان امیرکبیر با تأسیس دارالفنون نخستین مؤسسه آموزش عالی مدرن را در ایران به وجود آورد. همان طور که از نام این مؤسسه پیداست، رسالت آن انتقال دانش‌های فنی به ایران بود. علوم انسانی و اجتماعی در این مدرسه از اهمیت برخوردار نبود و تأکید بر فنون نظامی و پزشکی بود، اگرچه تا حدودی جغرافیا، زبان‌های لاتین و متون تاریخی نیز کم‌کم مورد توجه دارالفنون قرار گرفت. در کل در این زمان ما بینشی

در ایران پیدایش علوم انسانی و اجتماعی، محصول مواجهه ما با دنیای غرب و تحولات علمی در این کشورها است.

کاملاً ابزارانگارانه نسبت به علوم جدید داشتیم. تصور ایرانیان در این دوره این بود که برای عقب نماندن از کاروان پیشرفت تمدن فرنگی، باید علم آنها را به ایران وارد نمایند. اما نسبت به جنبه‌های نظری و معرفتی علوم جدید، وقوف یا تعلق خاطری نداشتند. گسترش علم جدید در ایران با چنین تلقی آغاز شد و تا پیدایش دولت جدید و متمرکز مدرن به معنای امروزی آن یعنی زمان رضا شاه در ۱۳۰۴ ادامه پیدا کرد. روشنفکران ایرانی نیمه دوم قرن نوزدهم مانند آخوندزاده، طالبوف تبریزی و میرزا ملکم خان، اولین گروه ایرانیان بودند که با مبانی و محصولات علوم انسانی و اجتماعی جدید آشنا شدند. در نزد این روشنفکران برخی رشته‌ها مانند تاریخ و زبان و ادبیات از اهمیت بسیاری برخوردار بود. این گروه جایی در مدرسه دارالفنون نداشتند و آثار و نوشته‌های آنان به عنوان روشنگران دگراندیش نمی‌توانست در مجامع رسمی و حکومتی انعکاس یابد و تدریس شود. حتی انتشار برخی آثارشان در کشورهای دیگر مانند عثمانی، روسیه و اروپا انجام می‌شد. از این زمان است که دوگانگی بین روشنفکری عمومی و آموزش رسمی دانشگاهی در ایران شکل می‌گیرد. روشنگران این عصر توانستند زمینه فکری و معرفتی ظهور انقلاب مشروطه و نهایتاً پیروزی آن در ۱۲۸۵ را فراهم سازند. اما حتی پیروزی این انقلاب نتوانست بین عرصه روشنفکری و مجامع رسمی آموزشی و آموزش عالی در ایران پیوند برقرار سازد.

در سال ۱۳۱۳ دانشگاه تهران تأسیس و زمینه ظهور گسترده علوم جدید از جمله علوم انسانی در ایران فراهم شد. در این زمان ما همچنان بینش ابزارانگارانه به علم را داشتیم. تنها اتفاقی که در این زمان

رخ داد، پیوند بین دولت و علوم جدید است. در واقع توسعه دانشگاه در ایران در امتداد سیاست نوسازی به سبک غربی بود و وظیفه دانشگاه نیز گسترش این سیاست و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه اداری دولت بود. در این زمان علم جدید بیش از هر زمانی با حکومت گره خورد و ماهیتی سیاسی یافت.

طرح جدی فایده‌مندی علوم انسانی و اجتماعی و به خصوص موضوع اشتغال، مسئله‌ای است که در نتیجه «توده گیر»^۴ و گسترده شدن این رشته‌ها طی چند دهه اخیر به وجود آمده است، زمانی که جمع زیادی از دانش‌آموختگان رشته‌های علوم اجتماعی و انسانی نتوانستند شغل مناسب با رشته تحصیلی خود به دست آورند. تا پیش از ۱۹۸۰ که الگوی دانشگاه، الگوی «نخبه‌گرا»^۵ در دانشگاه‌های جهان حاکم بود، اساساً مسئله اشتغال برای این رشته‌ها مطرح نبود زیرا تعداد اندکی برای تحصیل در این رشته‌ها به دانشگاه‌ها می‌آمدند. برای این دانش‌آموختگان کم‌شمار نیز هم زمینه‌های شغلی به حد کافی مهیا بود. به علاوه، اشتغال و فایده‌مندی علم هم معنایی متمایز از امروز داشت. به این معنا که فایده علم انسانی بیشتر ناظر به بازده و عملکرد فکری این علوم بود نه بازده مستقیم اقتصادی و مادی آنها. رشته‌های علوم انسانی گرچه نطفه آنها در قرن نوزدهم شکل گرفت اما به مثابه رشته دانشگاهی فراگیر در نیمه اول قرن بیستم در دانشگاه‌های جهان تثبیت شدند. توسعه این علوم در نیمه اول قرن بیستم براساس و در چارچوب الگوی معینی از دانشگاه انجام گرفت که این الگو امروزه به الگوی نخبه‌گرا شهرت دارد. در این الگو هدف دانشگاه تربیت تعداد معین و محدود نخبگان مولد فکر و دانش است. در این زمان دولت -ملت‌های مدرن و امروزی در حال تثبیت



ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود بودند و هر روز نظام اداری و بوروکراسی را توسعه می‌دادند و به افراد و نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر نیاز داشتند. در این وضعیت دستگاه‌های دولتی متعدد مانند مراکز آموزشی و اداری به دانش آموختگان این رشته‌ها نیاز داشتند. طبیعتاً این وضعیت نمی‌توانست ابدی باشد و روزی دستگاه‌ها و سازمان‌ها از نظر گسترش کمی خود به حد اشباع می‌رسیدند. این حادثه ناگوار در دهه‌های اخیر به تدریج برای تمام کشورها به وقوع پیوست. اکنون

در آن لحظه به سر می‌بریم. در عین حال، پیشرفت فناوری‌ها و به خصوص صنعت نرم افزار و رایانه و صنایع الکترونیک، به تدریج نیاز به نیروی انسانی را به شدت کاهش داد. امروز بسیاری از فعالیت‌های شغلی که در گذشته نزدیک انسان‌ها انجام می‌دادند، به عهده دستگاه‌های رایانه‌ای و دیجیتال گذاشته شده است. توسعه فناوری‌های نوین نه تنها بخش مهم از مشاغل انسانی را تصاحب کرده‌اند، بلکه سطح فنی تولید کالاها و خدمات را چنان پیچیده ساخته‌اند که اشتغال مستلزم داشتند مهارت‌های بسیار فنی است و تنها عده اندکی از افراد که مجهز به مهارت‌ها و تجربه‌های فنی پیچیده امروزی هستند، فرصت شغلی در اختیار دارند. از این رو، بازار اشتغال بسیار بیش از دهه‌های گذشته

برای فهم مسئله اشتغال در رشته‌های دانشگاهی باید بینش جامع نگر یا کله‌گرا داشت. یعنی بینشی که بتواند مسئله اشتغال را در چارچوب و بافت کلیت مسائلی که این رشته‌ها با آن مواجه هستند و همچنین کلیت جامعه ایران در نظر گیرد.

رقابتی شده است. در کنار روندهای مذکور، طی چند دهه گذشته دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی هر روز گسترش یافتند و خیل انبوهی از دانش آموختگان را روانه بازار کار و جامعه کردند. این افراد که طی سال‌های تحصیل، عملاً چند سالی اشتغال را به تأخیر انداخته بودند، اکنون جویا کار هستند. در این شرایط که هر روز دانش آموختگان بیشتر و فرصت‌های شغلی کمتر می‌شود، اشتغال معمای جامعه ما شده است. چه باید کرد؟ پرسشی است که در این مقاله می‌خواهم از زوایای خاص به

آن پاسخ دهم.

برای فهم مسئله اشتغال در رشته‌های دانشگاهی باید بینش جامع نگر یا کل‌گرا داشت. یعنی بینشی که بتواند مسئله اشتغال را در چارچوب و بافت کلیت مسائلی که این رشته‌ها با آن مواجه هستند و همچنین کلیت جامعه ایران در نظر گیرد. برای تحلیل کل‌نگر چالش‌های اشتغال در رشته‌های علوم اجتماعی در ایران باید ابعاد مختلف شامل وضعیت پژوهش یا چگونگی توسعه علمی، وضعیت آموزش و چگونگی انتقال قابلیت‌ها و مهارت‌ها به دانش آموختگان، و بالاخره وضعیت یا جایگاه این رشته‌ها در جامعه را از ابعاد مختلف مانند میزان و نوع تقاضا یا انتظارات از این رشته‌ها، کارکردها و عملکردهای این رشته‌ها در

جامعه، رابطه این رشته‌ها با اقتصاد و سیاست، بررسی کرد.

مجموعه رشته‌های علوم اجتماعی شامل انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، علوم تربیتی، اقتصاد، حقوق، علوم سیاسی، جغرافیا، مدیریت و تاریخ، از نظر ویژگی‌ها و قابلیت‌های اشتغالی، وضعیت یکسان ندارند. برخی از این رشته‌ها مانند حسابداری، مددکاری، مشاوره، روان‌شناسی یا حقوق جنبه خدماتی و مصرفی بیشتری دارند و در نتیجه از نظر اشتغال وضعیت بهتری در بازار دارند. اما سایر رشته‌ها مانند جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی، مطالعات فرهنگی، علوم تربیتی و تاریخ این گونه نیستند. این علوم کمتر قابلیت خدماتی و مصرفی دارند و در نتیجه از اقبال کمتری در بازار اشتغال برخوردارند. اما علیرغم این تفاوت، می‌توان گفت تمام دانش‌آموختگان علوم اجتماعی کم و بیش با مشکل اشتغال مواجه هستند زیرا همان طور که گفتیم بازار اشتغال اشباع شده است و حجم دانش‌آموختگان چندین برابر بازار اشتغال موجود و تقاضا برای نیروی انسانی تحصیلکرده است. از این رو، برای حل این مشکل باید چاره‌ای اندیشید. راه حل اولیه که به ذهن می‌رسد معمولاً این است که بین فرصت‌های شغلی و تعداد دانش‌آموختگان نوعی تعادل برقرار شود. برای این تعادل می‌توان به کاهش تعداد دانشجویان این رشته‌ها و همچنین افزایش فرصت‌های شغلی برای این دانش‌آموختگان اندیشید. اما این راه حل ممکن نیست زیرا «تقاضای اجتماعی» برای آموزش عالی در ایران بالا است و جوانان نیازمند و متقاضی ادامه تحصیل هستند. همچنین با توجه به جمعیت انبوه دانش‌آموختگان، نمی‌توان به سهولت برای تمامی

آنها فرصت شغلی آماده ساخت. استدلال و پیشنهاد نگارنده در این مقاله این است که ما باید به کارکردهای مختلف این علوم توجه کنیم و این علوم را نه صرفاً از منظر اقتصادی یا اداری بلکه از منظر نوعی فعالیت فکری و همچنین راهی برای توسعه خلاقیت‌ها و قابلیت‌های فردی در نظر گیریم. اگر دانشگاه‌ها بتوانند به این دو کارکرد این علوم توجه کنند، در آن صورت دانش‌آموختگان این رشته‌ها، افراد قابل و توانایی هستند که برای دستیابی به شغل، کمتر به «فرصت‌های شغلی از پیش مهیا شده» می‌اندیشند، بلکه به جای آن که خود فرصت‌های شغلی شان را خلق نمایند و به جای آن که نیروی انسانی در جستجوی کار شوند، نیروی کارآفرین خواهند بود.

رشته‌های علوم اجتماعی در ایران از ابتدای تأسیس تاکنون با «رویکردی ابزارانگاره» و کاربردی صرف مطرح بوده‌اند. در این رویکرد این دانش‌ها نه به مثابه فعالیت فکری در خدمت عرصه عمومی، و نه به مثابه بینش و بصیرت در خدمت هدف‌های شخصی، بلکه صرفاً نوعی «آمار اجتماعی» در خدمت دولت یا راهی برای تربیت تکنسین اداری شناخته شده‌اند. این نحوه تلقی تقلیل‌گرایانه، پیامدهای گوناگونی برای این علوم و دانش‌آموختگان آن ایجاد کرده است. از یک سو، این نگرش باعث عدم پیشرفت تحقیقات بنیادی و توسعه نظری و مفهومی این علوم شده است؛ و از سوی دیگر، غلبه این نگرش در آموزش، باعث عدم رشد مهارت‌های بنیادی و کلیدی در دانش‌آموختگان این رشته‌ها مانند تفکر انتقادی، توان تجزیه و تحلیل، توان تهیه گزارش و نگارش و تالیف، توان مشارکت فعال در فرایندهای تولید دانش و امثال آن شده است. نتیجه کلی، این روندها، بی‌فایده‌گی و بیکاری



به شیوه‌ای که افراد مورد نظر و با حوزه‌ای محدود امرار معاش می‌کنند، چگونه اینها با «ارباب رجوع» خود، با یکدیگر و به جامعه بزرگ ارتباط می‌یابند؛ از چه مقدار آزادی و استقلال بهره‌مندند، سازمان‌یابی آنها چقدر خوب یا ضعیف است و مانند آن. ماهیت و شیوه عمل یک رشته نوع کار فکری و حرفه‌ای را که ممکن است بعدها شود، تعیین می‌کند (اینکلس، ۱۳۵۳: ۱۵۹).

بینش علوم اجتماعی

دانش آموختگان علوم اجتماعی می‌توانند در تمام سازمان‌ها و مؤسسات خدمت نمایند. از این رو، آنچه دانش آموختگان این رشته‌ها نیاز دارند، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی است که به آنها مجال مشارکت فعال و مفید در تمام مؤسسات و نهادهای جامعه را بدهد. سر جمع تمام این مهارت‌ها چیزی جز نوعی نظرگاه یا بینش نیست، بینشی که به دانش آموختگان «امکان دیدن» و «مجال نشان دادن» بسیاری از واقعیت‌ها را می‌دهد. این بینش را برخی «بینش جامعه‌شناسانه» می‌نامند اما هر یک از شاخه‌های علوم اجتماعی متناسب با گفتمان خاص خود دارای بینش خاص خود هستند. من به جای بینش جامعه‌شناختی از بینش علوم اجتماعی نام می‌برم زیرا هر یک از شاخه‌های علوم اجتماعی دارای بینش خاص خود هستند و در

دانش آموختگان رشته‌های علوم اجتماعی و احساس یأس در بین آنهاست.

مسلم این است که با توجه به تعداد چند میلیونی دانشجویان و دانش آموختگان علوم انسانی و اجتماعی ما اکنون باید از تمام قابلیت‌های حرفه‌ای، شخصی و فکری این علوم برای توسعه فایده‌مندی و اشتغال دانش آموختگان این رشته‌ها استفاده کنیم. علوم انسانی دارای دو بعد متفاوت است. از سویی به تعبیر آلکس اینکلس «رشته فکری» و از سویی دیگر «یک حرفه»‌اند. اینکلس تمایز این دو بعد را اینگونه توضیح می‌دهد.

«وقتی که یک رشته یادگیری را در نظر می‌گیریم در ذهن خویش مقدماتی داریم که افراد این رشته کار خود را بر مبنای آن قرار می‌دهند، عقاید و جریانات فکری هست که آنها را متحد یا متفرق می‌سازد، سبک‌های مشخص احتجاج و استدلالی که به کار می‌برند، نوع اطلاعاتی که مورد نظر است، شیوه جمع‌آوری آنها، و نحوه به کار بردنشان. وقتی درباره یک حرفه سخن می‌گوییم اشاره ما بیشتر به موضوعاتی چون موارد استعمال یا کاربرد مجموعه‌ای از دانش‌ها است، مثل اینکه بگوییم یاد بدهیم یا چاره کنیم یا در زمینه‌ای که این رشته را به کار می‌بندیم، آیا به شیوه‌ای عمومی دست به کار شویم یا به شکلی خصوصی، با گروه‌های بزرگ یا با یک فرد و به صورت چهره به چهره؛

عین حال بینش جامعه‌شناسانه نیز در آن بینش مستتر است. بینش علوم اجتماعی، امروزه از ضرورت‌های زمانه ماست، چیزی نیست که جامعه‌ای از آن گریز داشته باشد یا بی‌نیاز از آن باشد. به تعبیر سی‌رایت میلز «در هر عصر فرهنگی نوعی از تفکر شاخص، زندگی فرهنگی آن عصر است ... بینش جامعه‌شناسانه به صورت یک مبین عمومی عمده زمان ما در آمده است ... بینش جامعه‌شناسانه آن کیفیتی از تفکر است که با کمک آن می‌توانیم واقعیت‌های جامعه معاصر را بشناسیم - بینش جامعه‌شناسانه تنها یکی از حساسیت‌های فرهنگی نیست بلکه اساسی‌ترین آنهاست (میلز، ۱۳۶۰: ۲۹-۲۸). پیتر برگر نیز این نکته میلز را می‌پذیرد و می‌نویسد «جامعه‌شناسی از نظر ما یک تمایل همه‌گیر روشنفکری جهانی است» (برگر، بی‌تا، ۵۲). از نظر برگر جامعه‌شناسی «نوع جدیدی از آگاهی فکری و بیداری وجدان بشری می‌باشد» (برگر، بی‌تا، ۸۰). این وجدان بشری نوین نه تنها برای جامعه بلکه برای فرد سازنده است و فرد را توانمند می‌سازد جامعه‌شناس «نوعی آگاهی هوشیارانه ارائه می‌کند که حداقل فایده آن این است که تا حدی به انسان در برابر به سهولت تغییر عقیده دادن هشدار می‌دهد، آگاهی جامعه‌شناسانه در چارچوب مقایسه‌اش همچنان پیش می‌رود و به انسان‌ها فرصت می‌دهد مفاهیم مختلفی که پیش می‌آیند، مشاهده و درک نمایند» (برگر، بی‌تا، ۱۵۰).

علاوه بر این، بینش علوم اجتماعی خصلت‌رهایی بخش و انتقادی دارد و به فرد کمک می‌کند تا از زیربار روندهای استثمارگرایی و محدودیت‌های غیرانسانی و ناعادلانه نرود. «درک جامعه‌شناسانه تنها به ما کمک کرده که از نزدیک تمام اشخاص زنده یا مرده‌ای که

برگرفته ما سوار شده و تمامی اعمال را کنترل می‌کنند از نزدیک بشناسیم» (برگر، بی‌تا، ۲۰۰).

اما این بینش علوم اجتماعی به مثابه پاره‌ای از «ضرورت اجتماعی» و «نوع جدید آگاهی بشری» زمانه ما چیست؟ به گمانم هر یک از اندیشمندان بزرگ علوم اجتماعی پاسخی روشن درباره این بینش برای ما خلق کرده‌اند. پیتر برگر در کتاب کلاسیک مشهور خود «دعوتی به جامعه‌شناسی: چشم‌اندازی انسان‌گرایانه» بیان دقیق و روشن‌نگرانه‌ای از بینش علوم اجتماعی دارد. به اعتقاد او «جامعه‌شناس کسی است که قصدش درک و فهم امور با نظم و ترتیب معینی است. اساس و طبیعت رشته او علمی است» (برگر، بی‌تا، ۶۱). بنابراین، شناخت واقعیت اجتماعی با امر اجتماعی، مهمترین رسالت حرفه‌ای محقق و دانش‌آموخته علوم اجتماعی است. این واقعیت اجتماعی ابعاد مختلف دارد و هر یک از رشته‌های علوم اجتماعی از نظرگاه خاص خود، آن را جستجو می‌کنند. اما هر کسی نمی‌تواند عهده دار این رسالت باشد. برای کسب موفقیت در علوم اجتماعی فرد باید شرایط اخلاقی و روحی و اجتماعی را در خود ایجاد کند. مهمترین شرط داشتن «اشتیاق به یافتن واقعیت» است.

«بینش جامعه‌شناسی عبارت است از برخورداری وسیع، باز و آزاد با زندگانی انسان‌ها و مفاهیم‌شان. جامعه‌شناس در بهترین صورت خود باید شخصی باشد که در خود اشتیاق به یافتن واقعیت‌های فرهنگی دیگران را مشاهده نماید. او باید نسبت به تقبل ثروت‌های بی‌حد امکانات انسانی کاملاً آگاه باشد و با اشتیاق به افق‌های جدید و جهان‌های تازه‌ای از مفاهیمی که انسان‌ها در زندگی خود به کار می‌برند، بنگرد. پرده‌ها را کنار بزند و ماسک‌ها را از چهره‌ها



انجام نداده و یا چون برای شان ناخوشایند است نمی خواهند دیگران بفهمند که به این اعمال دست زده‌اند» (برگر، بی تا، ۱۰۷).

محقق علوم اجتماعی از این نظر مانند پزشک است که به تشخیص دردهای اجتماعی و معالجه آنها می پردازد. اما به تعبیر هانری مندراس تفاوت بنیادینی بین پزشک اجتماعی و پزشک جسمانی وجود دارد، اینکه «پزشک را در مورد بیماری دعوت می کنند و از او می خواهند تا سلامت بیمار را دوباره به وی بازگرداند؛ و حال آنکه جامعه شناس در

زندگی عادی اجتماعی باید دخالت کند» (مندراس، ۱۳۶۹: ۶۳). به تعبیر دیگر، محقق علوم اجتماعی باید «خودانگیخته» باشد و نسبت به جامعه احساس مسئولیت نماید. محققان علوم اجتماعی از این منظر نمی توانند منتظر «بیمار» یا «مشری» باشند بلکه خود باید به دیدار بیماران و مشتری های خود بروند. نیاز به محقق علوم اجتماعی باید توسط خود او تعریف شود. از این منظر است که می توان گفت این علوم کارآفرینی می کنند و منتظر فرصت های شغلی در جامعه نیستند. الوین گولدنر، از منطری دیگر این موضوع را توضیح می دهد. او نیز مانند هانری مندراس از استعاره پزشکی استفاده می نماید. گولدنر بین برداشت «مهندسی» و برداشت «کلینیکی» در جامعه شناسی کار بستی تمیز

بردارد» (برگر، بی تا، ۱۲۹). وجه دیگر بینش علوم اجتماعی، «اکتشاف کردن» یا به تعبیر برگر «نقاب افکنی»، «ماسک برداری» یا «پرده برداری» است. «اولین درایتی که جامعه شناسی برای ما به وجود می آورد و اولین آگاهی ای که به ما می بخشد، این است که حوادث آن طور که به نظر می آیند نیستند و حقایق ممکن است با آنچه می بینیم یا می شنویم کاملاً متفاوت باشند» (برگر، بی تا، ۷۳). «در وجدان آگاه جامعه شناس یک هدف نقاب افکنی وجود دارد. جامعه شناس صرفاً با منطق علمی خود مجبور است که هر چند

بار از نظام اجتماعی ای که مورد بحث و بررسی قرار داده است پرده برگیرد و آنچه را در پشت پرده جریان دارد آشکار سازد» (برگر ۹۹).

چنین نقاب افکنی و پرده برداری جنبه شخصی یا روانی برای محقق علوم اجتماعی ندارد «بلکه در واقع جبر روش کار جامعه شناس به حساب می آیند... جامعه شناس فقط به این علت که جامعه شناس است مجبور است از هاله های تظاهرات و تبلیغاتی که انسان ها اعمال خود را درون آنها پیچیده اند به داخل نفوذ کند» (همان). «هدف ماسک برداری جامعه شناسی در حقیقت در این نهفته است که نمودهایی که مردم در صحبت های روزمره خود نشان می دهند صحنه سازی هایی است درباره یک سری اعمالی که



قائل می‌شود. شاخص «برداشت مهندسی» این است که مسئله همان طوری که به توسط مشتری مطرح شود مورد قبول جامعه شناس واقع می‌شود و او فقط به این توجه دارد که راه‌های موثری برای حل مسئله پیدا کند؛ و برداشت کلینیکی با این واقعیت مشخص می‌شود که جامعه‌شناس (مانند یک پزشک) به تعریفی که خود مشتری از مسئله ارائه می‌دهد و ممکن است بتوان آن را فقط یکی از علائم مشکلات نهان او تلقی کرد، مقید نمی‌شود و فرض هم بر این است که مقید نشود (باتومور، ۱۳۵۷: ۳۶۷).

تشخیص مسئله مهمترین کار محقق علوم اجتماعی است اما مسئله‌های اجتماعی بر خلاف مسائل طبیعی و جسمانی، بسیار پیچیده و دارای لایه‌های معنایی تو در تو هستند. جامعه‌شناس، انسان‌شناس، محقق علوم سیاسی و متخصص علم مدیریت یا هر رشته دیگر باید بتواند در پرتو بینش نظری و دستگاه مفهومی و خلاقیت فکری اش، مسائل را شناسایی و تبیین نماید. حتی فنون روش تحقیق در این مرحله چندان برای محقق کارآمدی ندارد زیرا به تعبیر مندراس «جامعه شناس باید نخست مشکل مرد عمل را به صورت جامعه شناختی درآورد و فقط پس از این مرحله است که او می‌تواند فن تحقیق معتبری برای کار خود انتخاب کند» (مندراس، ۱۳۶۹: ۶۵)؛ و برگز از زاویه دیگر این نکته چنین توضیح می‌دهد: «آمار و ارقام به تنهایی قادر نیستند که جامعه‌شناسی را به ما بشناسانند. آنها تنها زمانی جزیی از جامعه‌شناسی می‌شوند که جامعه‌شناسانه تعبیر گشته باشند و درون چارچوب تئوریکی ای که جامعه‌شناسانه باشد به کار روند» (برگر، بی تا. ۴۹).

تجربه تاریخی موجود رشته‌های علوم اجتماعی

نشان می‌دهد که دانش آموختگان علوم اجتماعی در ایران و در هر جای دیگر جهان اگر به صرف اتکا به روش‌های آماری تحقیق و بدون تجهیز به بینش نظری علوم اجتماعی بخواهند فعالیت نمایند، عاقبت خوشی ندارند و قادر به تولید خدمت یا ثروت یا ابراز خلاقیت نخواهند بود. بینش علوم اجتماعی در تمام شاخه‌های آن نیازمند داشتن فهم تاریخی و فلسفی است. بخش مهمی از ناکامی دانش آموختگان جوان در ایران در خلف فرصت‌های کاری، ناشی عدم تسلط فکری و نظری آنهاست. این امر نیز ریشه آموزش‌های آنها دارد که بسیاری از قابلیت‌های نظری را به آنها یاد نمی‌دهند. از جمله این آموزش، ضعف بینش تاریخی و فلسفی است. ما در دهه‌های گذشته متأثر از فضای دانشگاهی آمریکای فضا علوم اجتماعی ایران متناسب با نوعی تجربه گرایی آماری توسعه دادیم و ارزش‌ها و بینش فکری آمریکایی دهه ۱۹۶۰ و ۷۰ شالوده آموزش علوم اجتماعی دانشگاهی ایران را شکل داد. در ابتدای دهه هفتاد یعنی ۱۹۶۳ پیتر برگر در نقد علوم اجتماعی آمریکا می‌نویسد «بسیاری از مطالبی که در حال حاضر به عنوان جامعه‌شناسی به دانشجویان تلقین می‌گردند چیزی جز بربریت روشنفکری نیست. البته منظورمان از بربریت در مورد آنهایی است که با جهل به تاریخ و فلسفه و کوه بینی‌های شان خود را جامعه‌شناس می‌پندارند و یا آنها که تنها به بازی با ارقام و اعداد می‌پردازند؛ و بالاخره کسانی که فقط به تحقیقات بی مورد و بی نتیجه برای کسب پول و مقام دست می‌زنند» (برگر، بی تا. ۵۱). این نقد را بسیاری از نظریه پردازان انتقادی مانند سی رایت میلز و الوین گلدنر که در این مقاله به آنها استناد جسته ایم، مطرح کرده اند. با توجه به نکاتی که گفتیم می‌توان گفت اگر



و روش‌های کاهش هزینه‌ها و افزایش تولید کالاها و خدمات است.

دانش‌آموختگان علوم اجتماعی در ایران مهمترین مشکلی که با آن روبرو هستند این نیست که فرصت شغلی ندارند، بلکه بیشتر ناتوانی آنها در به کارگیری بینش علمی در زندگی حرفه‌ای و شخصی شان است. «به نسبت شمار اندکی از

دانشجویان به کسوت جامعه شناس حرفه‌ای در می‌آیند، اما همه آنها پس از خاتمه دوره تحصیلات دانشگاهی مقام و مسئولیتی در جامعه بر عهده می‌گیرند و نقش‌های اجتماعی

گوناگونی ایفا می‌کنند. هر چه این مقام عالی تر و هر چه این مسئولیت بزرگتر باشد، فایده و اهمیت معلومات جامعه شناختی برای شخصی که داوطلب احراز این مقام و تقبل این مسئولیت است، بیشتر می‌شود. حال که باید همه در جامعه زندگی کنیم، به دیگران ملحق شویم، نقش‌های اجتماعی مان را ایفا کنیم، پیداست که معلومات جامعه شناختی کمک ارزنده‌ای برای هر نوع مسئولیت شغلی عرضه می‌کند. در مشاغلی چون روزنامه نگاری، آموزشی، بازرگانی و بازاریابی، حقوقی، اداری، برنامه ریزی، پزشکی و درمانی، انتظامی، ترویجی و تبلیغاتی و خلاصه هر جا که از برقراری رابطه با دیگران گریزی نیست، اهمیت مطالعه جامعه شناسی بیشتر می‌شود. حتی مشارکت در

هر جا انسان هست، لاجرم پیچیدگی و امر اجتماعی نیز هست. هر یک از بینشهای علوم اجتماعی اگر به نحو ماهرانه و درست به خدمت درآید، میتواند مشکل گشا، مولد و مؤثر و مثمر ثمر واقع شود.

دانش‌آموختگان علوم اجتماعی بتوانند به این بینش مجهز شوند، مورد نیاز تمام سازمان‌های مختلف در هر زمینه‌ای خواهند بود. بینش جامعه شناسانه،

انسان شناسانه، مدیریت، اقتصاد، تاریخ، روان‌شناسانه، حقوق، علوم سیاسی، و بینش در دیگر رشته‌های علوم اجتماعی ابزار فکری و مهارت ویژه‌ای برای شناخت و تحلیل واقعیت اجتماعی و انسانی در ابعاد متکثر و پیچیده آن است.

هر جا انسان هست، لاجرم پیچیدگی و امر اجتماعی نیز هست. هر یک از بینش‌های علوم اجتماعی اگر به نحو

ماهرانه و درست به خدمت درآید، می‌تواند مشکل گشا، مولد و مؤثر و مثمر ثمر واقع شود. این امر به معنای آن نیست که همه دانش‌آموختگان رشته‌های علوم اجتماعی به اندیشمندان طراز اول و نظریه پردازان برجسته تبدیل شوند. تسلط به بینش علمی درجات و مراتب گوناگون دارد. مسلماً تسلط بیشتر مطلوب‌تر و متقاضی بیشتری دارد. اما در سطحی که یک سازمان و اداره یا گروه کوچکی از افراد نیاز دارند، ضرورت ندارد که دانش‌آموختگان، نخبگان طراز اول باشند. سطح مورد نیاز سازمان‌ها عموماً نظریه پردازی نیست بلکه کاربستن و بهره‌برداری از مفاهیم، شاخص‌ها، ایده‌ها و دانش‌های موجود برای تسهیل و سامان‌دهی بهتر امور، حل مشکلات و پیدا کردن راه‌ها

- ترجمه شهره مهدوی. تهران: انتشارات روشنفکر.
- میلز، سی. رایت (۱۳۶۰). بینش جامعه‌شناختی : نقدی بر جامعه‌شناسی آمریکایی. ترجمه عبدالمعبود انصاری. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- مندراس، هانری. گوروپچ، ژرژ (۱۳۶۹). مبانی جامعه‌شناسی. ترجمه باقر پرهام. چاپ پنجم.
- نیک گهر، عبدالحسین (۱۳۷۱). مبانی جامعه‌شناسی. تهران: چاپ رایزن.

پی‌نوشت

* دانشیار، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 1- T. B. Botomore
 2- Social Engineering
 3- Applied Social Sciences
 4- massification
 5- Elitist university
 6- Peter Berger . Invitation to Sociology: A Humanistic Perspective. Publisher: Anchor; 1 edition (March 1, 1963)

زندگی خانوادگی، فامیلی، همسایگی، محله و برزن، همکاری خانه و مدرسه، اگر با شناخت اجتماعی توأم باشد موفق‌تر و موثرتر خواهد بود» (نیک گهر، ۱۳۷۱: ۴۰-۳۹).

اگر دانش‌آموختگان علوم اجتماعی بتوانند آن گونه که نیک گهر می‌نویسد بینش علمی را در نقش‌های متنوعی که در اختیار دارند به کار گیرند، جامعه هر روز فرصت‌های بیشتری برای فعالیت حرفه‌ای در اختیار آنها می‌گذارد. پایین بودن منزلت اجتماعی محققان و دانش‌آموختگان علوم اجتماعی تا حدودی نیز ناشی از ناتوانی این دانش‌آموختگان در نشان دادن و ابراز توانایی‌های حرفه‌ای شان است. همان طور که پیشتر گفتیم این امر جنبه شخصی یا اخلاقی و روانی ندارد بلکه ناشی از ناکارآمدی و ناتوانی نظام آموزش دانشگاهی ایران است. از این رو، راه حل بحران بیکاری دانش‌آموختگان علوم اجتماعی ابتدا از اصلاح آموزش علوم اجتماعی باید آغاز شود. آموزش علوم اجتماعی در ایران اگر قابلیت محور شود و دانشجویان بتوانند قابلیت‌های شناختی، ارتباطی و فنی مناسب با بینش علوم اجتماعی را فراگیرند و درونی سازند، در آن صورت خود کارآفرین می‌شوند و وابستگی چندانی به بازارکار و مشاغل آماده نخواهند داشت.

منابع

- اینکلس، آکس (۱۳۵۳). جامعه‌شناسی چیست؟ ترجمه مشفق همدانی. تهران: کتاب‌های سیمغ.
- باتومور، تی. بی. (۱۳۵۷). جامعه‌شناسی. ترجمه سید حسن منصور و سید حسن حسینی کلجاهی. تهران: شرکت سهامی کتاب‌های جیبی. چاپ سوم.
- برگر، پیترال. (بی‌تا) دعوتی به جامعه‌شناسی



واکاوای اشتغال زنان برلستر خانواده (پيامدها و رويکردها)

آمنه بختیاری*، بهاره نصیری**

چکیده

تحولات شگرف اقتصادی، اجتماعی پس از وقوع انقلاب صنعتی و گسترش روزافزون زندگی شهرنشینی با غلبه شکل دیگری از زندگی در جهان امروز و تغییر در ساختارها، نگرش‌ها و شیوه زندگی مردم، همراه و همزمان گردید که موجب ارزش‌ها، هنجارها و چارچوب‌های خاص خود شده است. وقوع چنین تحولاتی مهم به طور مستقیم و غیر

مستقیم بر روی ابعاد مختلف زندگی اجتماعی جوامع تأثیر گذاشت که این امر از یک طرف زمینه ایجاد مشاغل جدید و به کارگیری زنان در فعالیت‌های صنعتی و از طرف دیگر زمینه‌ساز تحولات جدیدی در زندگی خانوادگی در جوامع گردید. اشتغال زنان و دستیابی آنان به منابع اقتصادی حاصل کار در خارج از خانه و تسخیر فضاهای تازه اجتماعی توسط آنان، ساختار چند ساله خانواده را تغییر داد و

به ضرورت، تحولی نو در خانواده پدید آورده است. اما امروزه اوضاع حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که افزون بر نقش‌هایی همچون تدبیر منزل، تربیت فرزندان و همسر داری، که از دیر باز در حوزه مسئولیت و نقش‌های زنان بوده است، با ورود کار بازاری و افزوده شدن آن بر وظایف گذشته، تعدد نقش‌ها فشار چندانی را بر جسم و روان زنان تحمیل کرده است. فرایند یاد شده و تعدد نقش‌ها، بر ساختار جامعه، نظام ارزشی، دیدگاه‌های سنتی، پایگاه‌های اجتماعی زن و مرد، و از همه مهم‌تر بر ساختار خانواده و روابط سنتی زوج تأثیری انکارناپذیر گذارده است.

از آنجایی که نهاد خانواده سیستمی فعال و پویا است و عناصر موجود در آن برای برقراری تعادل و بقا بر روی هم تأثیر متقابل دارند، این سیستم برای تداوم سلامت و بهبود کارکرد خود با سایر سیستم‌های موجود در جامعه و فراتر از آن با جامعه جهانی ناگزیرند در ارتباط باشند. به عبارت دیگر ضمن حفظ اصول و قوانین خود از حرکت‌های مثبت موجود در جامعه جهانی بهره مند شوند. لذا به دلیل نقش مهم زنان در تربیت فرزندان و وظایف همسر داری این نکته قابل بررسی است که اشتغال زنان چه تأثیری می‌تواند بر خانواده داشته باشد.

۱- اهمیت و ضرورت مسئله

زن امروز به ویژه در جوامع در حال گذار، در دو نقش پیچیده و گاه مقابل هم به طور همزمان محکوم است. از طرفی نقش اجتماعی و شغلی، از دیگر سوی، نقش خانه‌داری و خانوادگی. بر همگان آشکار است که کانون تعدیل و تشدید این امر در ابتدا نظام خانواده است.

بنابراین از جمله مسائل و مشکلات زنان شاغل و خانواده‌های آنان در دوره کنونی، دگرگونی و چالش‌های پیش رو و در خصوص وظایف خانوادگی، سلسله مراتب قدرت و استقلال مالی زنان است به طوری که ساختار خانوادگی آنان را با تعارض، تناقض و مشکلات عدیده مواجه ساخته است. لذا با عنایت به جایگاه و موقعیت خطیر زنان شاغل در موقعیت‌های سازمانی، شغلی و برون سازمانی خانوادگی و به طور عام نقش ایشان در تحولات فرهنگی جامعه مزبور، شایسته و ضروری است، مسائل و مشکلات، ماهیت و مظاهر، جوانب مثبت و منفی تغییرات و دگرگونی در ابعاد مختلف، ساختار و روابط اعضای خانواده‌هایی که زنان آنان شاغل هستند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

۲- چارچوب مفهومی

۲-۱- خانواده

برگس و لاک در اثرشان با عنوان خانواده به سال ۱۹۵۳ نوشتند: «خانواده گروهی است متشکل از افرادی که از طریق پیوند زناشویی، همخونی و پذیرش (به عنوان فرزند) با یکدیگر به عنوان شوهر، زن، مادر، برادر در ارتباط متقابلند و فرهنگ مشترکی پدید آورده و در واحد خاصی زندگی می‌کنند (ساروخانی، ۲۵۵: ۱۳۷۰).

تعریف خانواده در طول زمان با تغییراتی همراه بوده است. از یک منظر خانواده عبارت است از «پیوند قانونی دو جنس مخالف بر پایه روابط پایا، تقدس مذهبی، روابط عمیق عاطفی که با نوعی قرارداد اجتماعی و آثار مهم فرهنگی همراه است (انگلس، ۱۹۷۳: ۱۷۱)».

در این منظر، معنای خانواده همواره با یک قرارداد



اجتماعی، پیوند حقوقی، اجتماعی و عاطفی همراه است. برخی خانواده را در مفهوم محدود آن معنی می‌کنند و قائل‌اند که از یک واحد اجتماعی، ناشی از ازدواج یک زن و یک مرد که به همراه فرزندان پدید آمده از آنان، خانواده تشکیل می‌شود. تعریف دیگری، خانواده را گروهی از افراد می‌داند که از راه خون، زناشویی و یا فرزند پروری با یکدیگر ارتباط می‌یابند و طی یک دوره زمانی نامشخص، با هم زندگی می‌کنند (چوا، ۱۹۹۹: ۹۳).

آنتونی گیدنز خانواده را گروهی از افراد می‌داند که با ارتباطات خویشاوندی مستقیماً پیوند یافته است و اعضای بزرگسال آن مسئولیت مراقبت از کودکان را بر عهده دارند. پیوندهای خویشاوندی ارتباطات میان افراد است که یا از طریق ازدواج برقرار گردیده، یا از طریق تبار است که خویشاوندان خونی (مادران، پدران، فرزندان دیگر، پدربزرگ ها و غیره) را با یکدیگر مرتبط می‌سازد (گیدنز، ۱۳۸۳: ۴۲۴).

۲-۲- اشتغال

واژه «اشتغال» در زبان فارسی به معنای «به کاری پرداختن، مشغول شدن، به کاری در شدن، به کاری سرگرم شدن» (دهخدا، ۱۳۷۳: ج ۲: ۲۲۲۶)، «پرداختن

به کاری، سرگرم شدن، سرگرمی و گرفتاری است» (معین، ۱۳۷۱: ج ۱: ۲۸۰). اشتغال در اصطلاح عبارت است از «کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود.

کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات

سروکار دارند» (گیدنز، ۱۳۸۷: ص ۵۱۷). «کار یکی از عوامل عمده تولید و متشکل است از اعمال قوه فکری یا دستی که در برابر آن مزد، حقوق، معاش یا حق‌الزحمه کسب و کار گرفته می‌شود. در گفتگوی روزانه این اصطلاح بیشتر به معنای محدودتر یعنی کارهای دستی یا به طور کلی کارهای کارگران دستی به کار می‌رود. در نظریه اقتصادی، کوشش انسانی یا فعالیت است که در جهت تولید هدایت می‌شود. به عنوان یک عامل تولید کار از مواد اولیه، سرمایه و مدیریت جدا می‌شود و فقط شامل مساعی کارگران در اشتغال است. به معنای دیگر کار، کلیه افرادی را در بر می‌گیرد که برای زیستن کار می‌کنند. این تعریف به نیروی کار یک ملت بر می‌گردد که شامل

پیوندهای خویشاوندی ارتباطات میان افراد است که یا از طریق ازدواج برقرار گردیده، یا از طریق تبار است که خویشاوندان خونی (مادران، پدران، فرزندان دیگر، پدربزرگ ها و غیره) را با یکدیگر مرتبط می‌سازد (گیدنز، ۱۳۸۳: ۴۲۴).

«جمعیت قابل اشتغال و بالای یک سن معین است» (فرهنگ، ۱۳۶۶: ۶۵۲). «کار یکی از عوامل تولید که در برگیرنده تمامی فعالیت‌های اقتصادی انسان اعم از فکری، یدلی، تخصصی و غیر تخصصی برای تولید ثروت می‌شود» (مریدی و نوروزی، ۱۳۷۳: ۵۷۴). اشتغال به کار معمولاً وضعیتی است که توسط مراجع و مراکز آماری و اقتصادی هر کشور با ذکر ویژگی‌های معین تعریف می‌شود. مثلاً مرکز آمار ایران شاغل را چنین تعریف کرده: «کلیه جمعیت ده ساله و بیشتر که در هفت روز پیش از مراجعه مأمور سرشماری به کاری اشتغال داشته‌اند ... و در این مدت [به‌طور متوسط] روزی هشت ساعت یا بیشتر کار کرده‌اند؛ شاغل محسوب می‌شوند» (همان: ۵۲). بنابراین در اصطلاح متعارف اشتغال به کارهای تمام وقت، دارای مزد و عمدتاً بیرون از خانه اطلاق می‌شود. در مجموع اشتغال به فعالیتی گفته می‌شود که به منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می‌شود. در عصر صنعتی، با شکل جدیدی از اشتغال روبه روییم که سه ویژگی دارد: ۱- انجام فعالیت در زمان مشخص و منظم، ۲- دریافت مزد در قبال ساعات کار، ۳- وجود فاصله میان محل کار و محل زندگی که گاه از آن به فاصله گرفتن مصرف از تولید تعبیر می‌شود. به کارگیری واژه اشتغال در فعالیت‌های مزدوری، خواسته یا ناخواسته، این نتیجه را در پی داشته است که فعالیت‌های بدون دستمزد، از جمله در خانه داری، کارگاه‌های خانگی بدون دستمزد و امور خیریه (گرچه آثار اقتصادی شگرفی به همراه داشته است) نادیده گرفته شوند و زنان خانه‌دار در زمره غیر فعالان جای گیرند. ناگفته پیداست که آثار روانی این دسته بندی، تحقیر فعالیت‌های خانگی و تشویق کردن زنان به رها

کردن مسئولیت‌های خانگی به نفع کار مزدوری است.

۳- چارچوب پنداشتی

۳-۱- ساختار خانواده و تفاوت نقش‌ها

ساخت خانواده، مجموعه‌ای از انتظارات عملکردی است که شیوه‌های مراوده یا میان کنش‌های اعضای خانواده را سامان می‌دهد. خانواده، نظامی است که عملکرد آن از طریق مراوده‌ای صورت می‌گیرد. این مراودات با میان کنش‌ها، الگوهایی پدید می‌آورند مبنی بر اینکه چطور، چه وقت و با چه کسی رابطه برقرار شود، به گونه‌ای که رفتار اعضای خانواده نظم می‌یابد. در این زمینه دو سیستم موجب استمرار این الگوها می‌شود. اولی همگانی و مستلزم قواعد جهانی است که بر سازمان خانواده حکومت می‌کند. مانند سلسله مراتب قدرت که باید وجود داشته باشد و در آن والدین و فرزندان از سطوح متفاوت اقتدار برخوردارند. همچنین باید نقش‌های مکمل وجود داشته باشد تا زن و شوهری که اتکای متقابل را پذیرفته‌اند به صورت یک تیم عمل کنند. سیستم دومی، خاص و مستلزم انتظارات متقابل اعضای هر خانواده از یکدیگر است. سیستم خانواده وظایف خود را از طریق زیر منظومه‌های خود متمایز و اجرا می‌کند. زیر منظومه زن و شوهری متشکل از دو بزرگ سال با جنسیت‌های مخالف است که با هدف تشکیل خانواده به هم ملحق شده‌اند. زیر منظومه زن و شوهری تکالیف یا نقش‌هایی دارد که برای عملکرد خانواده حیاتی است. این زیر منظومه، «مکملیت» و «برون سازی متقابل» است؛ یعنی زن و شوهر باید الگوهایی پدید آورند که در آن هر یک عملکرد دیگری را در بسیاری از زمینه‌ها

خانواده شکل می‌گیرد؛ حفظ اجتماع بسته به حفظ خانواده است؛ برای بقای خانواده تقسیم کار و تفکیک نقش‌ها ضرورتی بی‌بدیل است؛ و تقسیم نقش‌ها نظام سلسله مراتبی را می‌آفریند. از نگاه وی، باید اعضای خانواده نظام سلسله مراتبی را بپذیرند، و پیروی از رهبری در خانواده را باید حمایت کرد. در نظریه وی که به «اصالت حق طبیعی» شهرت یافته است، نظام سلسله مراتبی با طبیعت مردانه و زنانه هماهنگ است. طبیعت مرد به مدیریت و طبیعت زن به مدیریت پذیری متمایل است (مهدوی، ۱۳۸۳: ۱۴).

پارسونز (۱۹۹۹)، جامعه شناس مشهور آمریکایی نیز خانواده را پاره‌ای از نظام کل جامعه می‌داند که بر مبنای تفکیک نقش‌های جنسی بنا شده است. تخصص و تفکیک نقش‌ها به حفظ نظام خانوادگی و وحدت آن کمک می‌کند و مبنای اجتماعی کردن کودک است. لذا با توجه به الگوی نقش‌ها، دو نقش متفاوت را در خانواده مطرح می‌کند. به نظر او نقش مرد، دادن پایگاه اجتماعی به خانواده از طریق شغل و ایجاد امنیت برای خانواده از طریق درآمد شغلی اوست و نقش زن، ایجاد و حفظ روابط عاطفی در درون خانواده است. از دیدگاه وی تفکیک جنسیتی نقش‌ها در شکل گرفتن شخصیت کودک نقش بی‌بدیل دارد.

پارسونز در نظریه تفکیک نقش‌ها با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. به اعتقاد وی، اشتغال زن افزون بر آنکه موقعیت عاطفی وی را در خانواده متزلزل می‌سازد، به سبب رقابت شغلی زن با شوهر و ایجاد برابری با مردان به ناهماهنگی و نابسامانی خانواده می‌انجامد (جورج ریتزر، ۱۳۷۷: ۴۶۶).

حمایت و تکمیل کند. هم زن و هم شوهر باید بخشی از مجزا بودن خود را برای کسب تعلق از دست بدهند. پافشاری زن و شوهر در حفظ حقوق مستقل خود ممکن است زیر بار «به هم وابستگی» رفتن را در یک رابطه قرینه مختل سازد.

سالوادور مینوچین، روانشناس آمریکایی و متخصص خانواده درمانی، با تحلیل ساختاری درباره خانواده معتقد است تداوم و استحکام یک خانواده در گرو انجام تکالیف مکمل از سوی هر یک از اعضا، به ویژه زن و شوهر است. در غیر این صورت استرس‌های ناشی از عدم توجه به نقش‌ها، منشاء اختلال در خانواده می‌شود. بنابراین یکی از مبانی استنتاج‌ها توجه به این موضوع است که خانواده منظومه واحدی است و هر یک از اعضای آن (در اینجا منظور زن و شوهر است) تکالیف و نقش‌های ویژه دارند. لذا کارکردها و تکالیف موجود در خانواده به مشارکت طرفین (مثل رفتار جنسی و تولید مثل) و تقسیم کار در انجام وظایف، مانند تربیت و کارکرد اقتصادی بستگی دارد (مینوچین، ۱۳۷۶: ۸۷-۸۱).

مک مستر نیز الگوی خود را برای خانواده مطلوب این گونه ارائه می‌دهد که کارکردهای ضروری خانواده نقش‌هایی است که باید برای ایجاد یک خانواده سالم انجام گیرد (بارکر، ۱۳۶۶: ۱۰۰). یعنی نقش‌ها باید در قالب رفتارهای توصیه شده در مجموعه‌ای از روابط دو جانبه با دیگر اعضای خانواده تعریف شوند. در این زمینه، انجام وظیفه نیازمند این است که تخصیص نقش متناسبی صورت گیرد و اعضای خانواده فعالیت‌های خواسته شده را براساس تخصیص نقش انجام دهند. ویلهم هنریش از بنیانگذاران جامعه شناسی خانواده در قرن نوزدهم معتقد است که زیر بنای جامعه در



دلیل ارزشمندی اشتغال و کم ارزش شدن نقش‌های خانگی ترجیح می‌دهند با حفظ موقعیت شغلی، فعالیت خانگی را با همسران خود تقسیم کنند (ذکایی، ۱۳۸۶: ۱۲۳).

۳-۲- تحلیل نظریه تعارض کار- خانواده

تعارض کار- خانواده، دارای دو بعد اصلی کار- خانواده و خانواده- کار است. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهند، و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی روی می‌دهد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود. روشن است که در هر دو حالت، تداخل خواست‌های متعارض نقش‌های شغلی- خانوادگی، انجام الزام‌های ناشی از آنها را دشوار می‌سازد (ووی دانوف، ۱۹۹۸: ۷۴۹-۷۶۱).

تعارض کار- خانواده دارای سه نوع است، که به گفته گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار را در بر می‌گیرد (میلکی و پلتولا، ۱۹۹۹: ۴۷۶-۴۹۰).

۳-۲-۱- تعارض مبتنی بر زمان- این تعارض، پی‌آمد رقابت‌های چند گانه برای به چنگ آوردن زمان در اختیار فرد است؛ حال آن که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر نیز به کار گرفت.

۳-۲-۲- تعارض مبتنی بر فشار- بر پایه نظر گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، شکل دوم تعارض کار- خانواده، فشار تولید شده نقش، در نتیجه

فرضیه ای را که بارنت (۱۹۹۳)، مطرح کرد، هم‌نوا با این نظریه که تکثر نقش‌ها موجب اضطراب و فشار بیشتری بر زنان می‌شود، فرض را بر این می‌گذارد که ایفای چند نقش عمده به صورت همزمان، موجب زایل شدن انرژی محدود فرد می‌شود و در نتیجه، زنان در پاسخگویی به انتظارات و نیازهای هر دو نقش «خانوادگی و شغلی» که مستلزم توان و پاسخگویی بالا هستند، با کمبود انرژی و در نتیجه ضعف و ناتوانی روبه رو می‌شوند. فمینیست‌ها این نظر را که برابری و تقارن در خانواده بیشتر شده است، نمی‌پذیرند و برعکس، ادعا می‌کنند خانواده صحنه‌ای نابرابر است که زنان را به انقیاد کشیده و نقش آنان را تداوم می‌بخشد (کوپر، ۱۹۹۱).

پژوهش‌های جامعه‌شناسان از جمله کاستلز، مشارکت کامل زنان در مشاغل درآمدزا سهم اقتصادی زنان در بودجه خانواده با اهمیت می‌سازد، و به همین دلیل قدرت چانه زنی زنان در خانواده را به طور چشمگیری افزایش می‌دهد. در این فرض زنان می‌توانند بدون واژه از واکنش‌های تند درباره نکات مورد اختلاف بحث و امتیازگیری کنند و ساختار عمومی خانواده را به چالش بکشند (همان: ۱۲۰).

بنابراین می‌توان تغییر ساختار عمودی را به ساختاری که در آن مدیریت تقسیم شده باشد از پیامدهای اشتغال زنان دانست (کاستلز، ۱۳۸۲: ۱۰۶). معادله تغییر به این صورت است که در آغاز زنان متمایل‌اند با حفظ نقش‌های خانگی، اشتغال مدرن را نیز تجربه کنند. پس از روبه رو شدن با تعارض نقش‌های خانگی و اجتماعی؛ و تحمل فشار دوچندان، به این واقعیت پی می‌برند که نباید از خودشان انتظار «برزن» داشته باشند و به



پس از سال ۱۹۸۰ زنان بسیاری جذب بازار کار شدند و نگهداری از کودکان خود را به دیگر زنانی واگذار کردند که آنان نیز در پی کار بودند. تحت تاثیر این وضعیت، موضوع اشتغال زنان و آثار آن بر زندگی خانوادگی مطرح شد. این روند، عملکرد، سنت و دانش مادر/مادری و همسری را دوباره تعریف کرد (بلسکی، ۱۹۹۸: ۴۴۶).

در این زمینه، تصویر خانواده امروز شامل خانواده سنتی و غیر سنتی در اندازه‌ها و ساختارهای مختلف گردید. فرزندان اغلب با پدر و مادری زندگی می‌کنند که احتمالا هر

دو شاغل اند. زن و شوهری که هر دو کار می‌کنند، از نظر وقت آنقدر تحت فشارند که کمتر از زندگی لذت می‌برند، به گونه‌ای که نرخ طلاق افزایش یافته و شمار افراد خانواده رو به کاهش است، و کمتر از سه چهارم کودکان توسط پدر و مادر پرورش می‌یابند و بقیه به مهد کودک‌ها و کودکانستان‌ها سپرده می‌شوند. بنابراین وضعیت زنان و خانواده‌ها دستخوش دگرگونی‌های شگرفی شده است؛ به گونه‌ای که امروز زنان شاغل و پیامدهای اشتغال آنان بر خانواده هدف بسیاری از مطالعات و تحقیقات قرار گرفته است.

زنان هنگامی که به حقوق نسبی اجتماعی خود در حوزه شغلی دست یافتند، هم نان آور، هم همسر و هم مادر شدند؛ بدون آنکه از مزایای واقعی هیچ کدام

زمانی که فرد به رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد) مسمر و جوکالیگمن، ۲۰۰۵: ۲۱۵-۲۳۲).

محرك‌های تنش زای شغلی و خانوادگی است. این محرك‌ها، در گستره هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهایی فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی، و تندخویی را پدید می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد (همان).

۳-۲-۳- تعارض مبتنی بر رفتار- در این نوع از تعارض، الگوهای ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی

از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد. زمانی که فرد به رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد (مسمر و جوکالیگمن، ۲۰۰۵: ۲۱۵-۲۳۲). به عبارتی تعارض کار-خانواده، بر چگونگی زندگی خانوادگی و تعارضات آن تاثیر گذارده و بدین ترتیب بر سلامت خانوادگی فرد، یعنی حالتی که نقش‌های وی به عنون مادر/همسر، همراه با پاداش و تکمیل، و دور از تنش و سایر پی‌آمدهای منفی است، تاثیر می‌گذارد (راینسون، ۱۹۹۸: ۲۲۳-۲۳۸، برک، ۲۰۰۴: ۴۲۰-۴۲۳).

۳-۳- زن و تناقض نمای خانواده و اشتغال

برخوردار باشند. این پیچیدگی هنگامی رخ نمود که زنان در پی تعریف نقش خود برآمدند و در تامین معاش و خلاقیت‌ها و توانایی‌های آموزشی و شغلی با مردان به رقابت برخاستند. این در حالی بود که از جهتی نیز آنان نمی‌توانستند از روابط خانوادگی و وظایف مهمی که در شبکه ارتباطی خانواده و روابط با اعضای خانواده داشتند، غفلت ورزند. در نتیجه، رابطه بین تعهدات و مسولیت‌های کاری و خانوادگی پیچیده تر شد؛ نقش‌های جنسیتی مبهم و قدرت درون خانواده توزیع گردید؛ برنامه‌ها و فعالیت‌های خانوادگی محدود و مراقبت از فرزندان متغیرتر گردید؛ و سرپرستی و نظارت تمام وقت مادران کمتر شد؛ چنان که صرف وقت اندک، به تدریج در خانواده‌ها به صورت هنجار درآمد. به نظر می‌رسد تعارض‌های کاری- خانوادگی بین زن و شوهرهایی که هر دو کار می‌کنند بیشتر است؛ زیرا به طور متوسط، زن و شوهر شاغل، هشتاد ساعت خارج از خانه‌اند. حال آنکه در خانواده سنتی مرد فقط چهل ساعت خارج از خانه بوده است. به بیان دیگر، خانواده امروزی به بهای فرصتی برای با هم بودن و حس همبستگی در جستجوی ثبات اقتصادی بیشتر است. از سوی دیگر، با توجه به نقش سنتی و تکاملی زن، که مسئولیت تربیت و پرورش فرزندان را بر عهده دارد، اغلب زنان بین انتظارات، توقع‌ها، مسئولیت‌ها، و تعهدهای کاری و خانوادگی دچار تعارض و تناقض می‌شوند.

تحقیقات گویای آن است که کار روزانه زن خارج از خانه، شیفت اول کاری او به شمار می‌آید و در پایان روز که به خانه بر می‌گردد، شیفت دوم کاری او آغاز می‌شود. در نتیجه، زنان شاغل در هفته ۱۵۰ ساعت بیش از شوهرانشان کار می‌کنند، مسئولیت اصلی امور

خانه داری و بچه داری همچنان بر دوش زنان است. افزون بر مشکل شیفت دوم کاری برای زن، مبارزه پنهانی بین بسیاری از زنان و شوهران شاغل نیز گریز ناپذیر است. روابط نزدیک بین آن دو گاه با تنش روبه رو می‌شود و نظام خانواده نیز ناهماهنگ عمل می‌کند و در مواردی به فرسودگی روانی و افسردگی در زن می‌انجامد (نوابی نژاد، ۱۳۷۸: ۸۱).

بنا بر نظر گیلبرت (۱۹۸۵) زنان برای سهیم شدن در نقش‌های خانوادگی و کار خارج از خانه با همسرانشان آگاهانه تر تلاش می‌کنند؛ اما در عمل تلاش‌های آنان چندان به نتیجه روشنی نرسیده است. با وجود پیشرفت بسیار در زمینه نیل به هدف‌های برابرنگر در زندگی زناشویی، زن همچنان بخش بزرگی از مسئولیت نگهداری از کودک و خانه داری را بر عهده دارد. این امر مشکلاتی ناشی از بار اضافی کار را برای زنان به همراه دارد، و به صورت تعارض در نقش جنسیتی، مبارزه در قدرت و وابستگی در روابط زناشویی، تعارض در پیشرفت و رقابت، الگوهای سهیم شدن در نقش‌ها، تنش درباره مراقبت از کودک و دشواری‌های ارتباطی بین زن و شوهر رخ می‌نماید. این مسئله کیفیت زندگی خانوادگی و حفظ و بقای روابط زن و شوهر را خدشه‌دار می‌سازد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند هم مردان و هم زنان تعارض‌هایی میان مطالبات خانواده و شغل گزارش کرده‌اند. اما معمولاً مشکلات زنان بیشتر است؛ زیرا آنان درگیر دو شغل تمام وقت‌اند. به بیانی، آن گروه از زنانی که بیشتر به شغل خود وابسته‌اند و تمایل دارند زمان بیشتری را برای خود صرف کنند و هنگامی که به فعالیت‌های دیگر مشغول‌اند به کار خود فکر می‌کنند، دچار تعارض‌های شغلی- خانوادگی بیشتری

می‌شوند تا زمانی که دلبستگی شغلی کمتری داشته باشند. زنان وابسته به شغل در این باره که آیا مسئولیت خانوادگی خود را به گونه‌ای پذیرفتنی انجام داده‌اند یا خیر تا حد زیادی احساس دلواپسی و گناه می‌کنند. پژوهشگران اشاره کرده‌اند که زنان در مقایسه با مردان اختیار کمتری در زمینه کنترل مطالبات نقش دارند (بری، ۱۹۹۹: ۲۹۵-۳۱۹).

رابرت لین در کتاب زندگی سیاسی می‌نویسد: «مشارکت زنان در امور سیاسی و هر نوع وابستگی خارج از خانه به معنای دزدی از فرصت‌های خانوادگی است». پارسونز نیز در نظریه «تفکیک نقش‌ها» با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد و پیامدهای نامطلوبی برای فرزندان دارد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. به اعتقاد وی، تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری شغلی با مردان موجب از هم پاشیده شدن ساخت خانواده می‌شود و کارکرد جامعه کنونی را بر هم می‌زند.

۴-۱-۱- نظریات جامعه‌شناسی پیرامون دیدگاه منفی اشتغال زنان

الف- جامعه‌شناسان کلاسیک

بررسی نظرات جامعه‌شناسان کلاسیک نشان‌دهنده آن است که از دیدگاه کارکردگرایان و طرفداران نظریه مبادله، اشتغال زنان در خارج از خانه نه تنها بنیان خانواده را مورد تهدید قرار می‌دهد، بلکه از نظر سلامت ذهنی و عاطفی، زنان را نیز تهدید قرار می‌کند. در واقع دیدگاه جامعه‌شناسان کلاسیک را می‌توان دیدگاهی منفی نسبت به اشتغال زنان دانست.

ب- کارکردگرایان

از دید جامعه‌شناسان کارکردگرا «تنها نقش اساسی زنان در جامعه، برآوردن نیازهای جنسی مردان و فرزندزایی است و نباید تغییری در این نقش ایجاد کرد. «معنایی که جامعه‌شناسان برای تعریف قدرت به کار گرفته‌اند، از اندیشه وبر است. وبر قدرت را یک

می‌شوند تا زمانی که دلبستگی شغلی کمتری داشته باشند. زنان وابسته به شغل در این باره که آیا مسئولیت خانوادگی خود را به گونه‌ای پذیرفتنی انجام داده‌اند یا خیر تا حد زیادی احساس دلواپسی و گناه می‌کنند. پژوهشگران اشاره کرده‌اند که زنان در مقایسه با مردان اختیار کمتری در زمینه کنترل مطالبات نقش دارند (بری، ۱۹۹۹: ۲۹۵-۳۱۹).

رابرت لین در کتاب زندگی سیاسی می‌نویسد: «مشارکت زنان در امور سیاسی و هر نوع وابستگی خارج از خانه به معنای دزدی از فرصت‌های خانوادگی است». پارسونز نیز در نظریه «تفکیک نقش‌ها» با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد و پیامدهای نامطلوبی برای فرزندان دارد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. به اعتقاد وی، تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری شغلی با مردان موجب از هم پاشیده شدن ساخت خانواده می‌شود و کارکرد جامعه کنونی را بر هم می‌زند.

۴- دیدگاه‌های اشتغال زنان

به طور کلی دیدگاه‌های مختلف پیرامون اشتغال زنان را می‌توان در سه دیدگاه اصلی دسته‌بندی نمود:

۱- دیدگاه منفی نسبت به اشتغال زنان.

۲- دیدگاه مثبت نسبت به اشتغال زنان.

۳- دیدگاه مشروط نسبت به اشتغال زنان.

برای اجمال و خلاصه کردن دیدگاه‌های مختلف در مورد اشتغال زنان، به بیان نکات مهم این نظریات در قالب ذیل می‌پردازیم:

۴-۱- دیدگاه منفی اشتغال زنان

رابطه اجتماعی می‌داند که فرد در یک موقعیتی است که می‌تواند خواست خود را علی‌رغم هر مقاومتی، اعمال کند. «رابرت لین» در کتاب جامعه‌شناسی سیاسی می‌گوید: «مشارکت زنان در امور سیاسی یا هر نوع وابستگی خارج از خانه، به معنی دزدی از فرصت‌های زندگی است». از نظر «تالکوت پارسونز» زنان نباید در زندگی شغلی از الگوی مردانه پیروی نمایند و در رقابت مستقیم با مردان طبقه خود برآیند، زیرا تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد نابرابری، موجب از هم گسیختگی ساخت خانواده خواهد شد. همچنین هرگونه تغییر در نقش زنان، خطرات زیادی در پی دارد و واگذاری نقش به زنان در امور اقتصادی و سیاسی، سبب تخریب کارکردهای کنونی جامعه می‌شود (اعزاز، ۱۳۸۰: ۷۰-۶۵).

۴-۲- دیدگاه مثبت اشتغال زنان

بدین ترتیب می‌توان گفت که از دیدگاه کارکردگرایان اشتغال زنان از دو دیدگاه بر قوام خانواده مؤثر است، هم اعتبار شوهر، پدر و اعضاء دارنده قدرت اقتصادی را نابود می‌سازد و هم آن که با سیستم کلی جامعه مبتنی بر پدرمداری تباین دارد و به رغم آنان، صعود زن، تنازع خانوادگی را موجب می‌گردد که نتیجه آن بی‌سامانی خانه است (سومین مجمع بحث در مورد خانواده، بی‌تا، ۱۳۷۹: ۹۴).

در چارچوب مدل‌های رویکرد مثبت به فرضیه اعتلای نقش، نظریه بسط نقش و فرضیه تجمع، در اینجا مکانیزم تأثیرگذاری مثبت و پرفایده در نظر گرفته می‌شود. در اینجا مکانیزم تأثیرگذاری مثبت نقش اشتغال از طریق عزت نفس افزایش یافته، درآمد بیشتر، کسب حمایت اجتماعی گسترده‌تر - که با اشتغال در

ازای درآمد همبسته است - در جهت ارتقای سلامت خانواده مورد تأکید قرار می‌گیرد. آربر (۱۹۹۱) یادآور می‌شود که «اشتغال به کار زنان را باید هم به عنوان «نقشی دیگر» و هم به عنوان «متغیری ساختاری» در نظر گرفت. اشتغال - به عنوان نقشی اضافه شده - می‌تواند در بردارنده تعهدات و مسئولیت‌های بیشتر باشد، اما از سوی دیگر، زنان با جایگاهی که در بازار کار احراز می‌کنند، پاداش می‌گیرند و این امر حاکمیت بیشتر آنها را بر منافع مالی در پی دارد و به آنها این فرصت را اعطا می‌کند که به تدریج به نحو مثبتی بر شرایط زندگی خود و خانواده خود تأثیرگذار باشند».

۴-۳- نظریه مبادله

نظریه مبادله بیان می‌دارد که افرادی که از سطوح بالاتر رضایت‌مندی نکاحی برخوردارند، بیشتر زوج‌هایی هستند که در تقسیم کارهای خانه، مشترکاً سهم و نقش دارند. به عبارتی، این دیدگاه خاطرنشان می‌سازد که فشارهای مربوط به «از پس کارهای هم خانه و هم اداره بر آمدن» صدمات فراوانی بر خوشبختی و سلامتی ذهنی و عاطفی زنان وارد می‌سازد. به علاوه این دیدگاه فرایندها و طریقه‌هایی را کانون توجه قرار می‌دهد که در آن تقسیم کار خانوار به تبیین مناسبات فی مابین اشتغال زنان و کیفیت زندگی زناشویی کمک می‌کند (فروتن، ۱۳۸۰).

بارتلی و دیگران (۱۹۹۲: ۳۱۳) نیز معتقدند: «هرچند به تدریج ما در ادبیات نظری شاهد ظهور سنتزی از این دو رویکرد (مثبت و منفی) به رابطه اشتغال - سلامت خانواده، هستیم، برخی از عوامل درگیر در این رابطه همچنان



مورد غفلت واقع شده‌اند». ایشان به ضرورت در نظر گرفتن ماهیت و میزان یا حجم کار، چه در مورد کار خانگی و کار زنان در بازار رسمی اشتغال اشاره داشته و تفاوت‌های موجود از نظر وضعیت سلامت خانواده را مورد تاکید قرار می‌دهند.

۵- اشتغال مادر و رشد و پرورش کودک (تکوین وابستگی اولیه)

۵-۱- مبانی نظری روانشناسی در تجربه مادری و مراقبت از کودک متغیرهای متعدد و پیوستاری از تجربیات وجود دارد. در یک سوی این پیوستار

نهایت مطلوبیت مادری است که به مراقبت از فرزند خود می‌پردازد، و در سویی دیگر، محرومیت کامل از داشتن مادر است. اما واقعیت اغلب بین این دو انتها است (بکامینگ، کارمل، کروینگ: ۱۲۱).

بی تردید یکی از نیازهای مهم انسان برخورداری از مهر و محبت مادری است و در این زمینه، محبت مادر به منزله یک نیاز ویژه مد نظر است که در صورت برخورداری نبودن فرزندان از این موهبت، مشکلات بسیاری به بار می‌آید.

بالبی عشق مادری را در شیرخوارگی و کودکی برای بهداشت روانی مانند نقش ویتامین‌ها و پروتئین‌ها برای سلامت جسمی مهم می‌داند. بنابراین هنگام جدایی کودک از مادر سه مرحله ایجاد می‌شود:

- اعتراض: مثلاً داد و فریاد، بی قراری، لجبازی؛
- ناامیدی: مثلاً بی علاقه‌گی به دیگران، مکیدن، حرکات تکراری، جلو و عقب رفتن؛

- بی‌اعتنایی: مثلاً وابستگی به مادر از بین می‌رود. او همچنین دلبستگی کودک را به مادر پدیده‌ای نخستین می‌داند که از نیاز دیگری سرچشمه نگرفته است. این نیاز از تماس‌های مستقیم مانند در آغوش گرفتن به اشکال رمزی تحول یافته، به لحاظ زمان و مکان گسترده تر می‌شود. بنابراین به تدریج کیفیت رابطه به جای کمیت آن

اهمیت می‌یابد، که این رابطه و وابستگی به مادر، تاثیر چشمگیری در رشد شخصیت وی می‌گذارد؛ به گونه‌ای که اگر وابستگی اصلی شکل نگیرد، کودک دچار آسیب شدید روانی خواهد شد (بالبی، ۱۹۶۹: ۱۳۲).

ایبراهمسن معتقد است محبت مادر به کودک برای وی به مثابه منبع تامین نیاز روانی است. بنابر پژوهش‌ها، با توجه به اینکه نخستین سال‌های زندگی کودک، سال‌های تکوین شخصیت و تاثیر پذیری و شکل‌گیری‌اند اگر در خانواده هیجان‌ها و طغیان‌های پیاپی عاطفی روی دهد، رشد عاطفی کودک به آسانی متوقف می‌شود (ایبراهمسن، ۱۳۵۵: ۳۵). جدا کردن کودکان از مادر، برای شخصیت و وجود

بی تردید یکی از نیازهای مهم انسان برخورداری از مهر و محبت مادری است و در این زمینه، محبت مادر به منزله یک نیاز ویژه مد نظر است که در صورت برخورداری نبودن فرزندان از این موهبت، مشکلات بسیاری به بار می‌آید.



- جنسی (مقعدی) مادر به عنوان موضوع محبوب کودک در تعارض با میل کودک به ایفای کنترل بر محیط اطرافش قرار می گیرد. به طوری که در هر دو مرحله افراط و تفریط در محبت نسبت به کودک موجب عدم تحول به هنجار وی می گردد (اتکینسون و هیلگارد: ۴۵).

با توجه به این نظریه از طرفی حضور مادر برای تحول کودک ضروری است و از طرف دیگر کیفیت این رابطه در درجه نخست اهمیت قرار می گیرد. بنابراین اشتغال مادر اگر به نیازهای جسمی و روانی کودک خللی وارد نماید مانعی برای تحول کودک محسوب می شود.

وی تأثیر رابطه کودک را با مادر بر تحول او در سال اول زندگی مورد بررسی قرار داده است. براساس نظریه وی، کودک در سال اول زندگی به تدریج از عدم شناخت نسبت به محیط خارجی و منبع دریافت های گوناگون حسی خود، به یک ادراک سازمان یافته از مادر دست می یابد.

از دیدگاه این پژوهشگر، مرحله تشکیل موضوع عشق (مادر) به عنوان یک موضوع منسجم خارجی که عواطف کودک بر آن مستقر است، یک مرحله بحرانی است. فقدان نسبی یا کامل مادر، در این دوره می تواند در جهات گوناگونی از اضطراب، افسردگی و عدم آمادگی در برابر مشکلات بعدی زندگی نقشی را در پی داشته باشد (همان).

هورنای نیاز به ایمنی را جزو اساسی ترین نیازها می داند. به اعتقاد وی امنیت کودک از برخورد والدین با او تأثیر می پذیرد و عمده ترین شیوه تضعیف امنیت ما نشان ندادن گرمی و محبت به کودک است. بنابراین آنچه در رابطه مادر شاغل و فرزندش اهمیت دارد

آنان یک آسیب و تهدید به شمار می آید که بر حال و آینده آنان تأثیر می گذارد و موجب عقب ماندگی رشدشان می شود. بررسی ها نشان می دهند که بین نبود مادر با رفتار ضد اجتماعی کودک رابطه ای مستقیم وجود دارد. بدین ترتیب جدایی کودک از مادر، در کنار جنبه های جزئی و مختلف دیگر، از منظر کلان و کلی مانع رشد طبیعی کودک می شود (روتر، ۱۹۹۶: ۳۵).

ابتدا تصور می شد که مادر صرفاً منبع نیازهای تغذیه ای کودک است. اما پژوهش های روانشناختی به ویژه تحقیقات هاری هارلو، نشان داد که گرچه نیازهای تغذیه ای مهم اند، نیاز ناشی از لمس و احساس ایمنی است که طفل را به مادر وابسته می سازد.

آزمایش های معروفی که هارلو انجام داد نشان می دهند که در وابستگی مادر - فرزندی چیزی بیش از نیاز به غذا در کار است و امنیت عاطفی و دلبستگی فرزند به مادر نیازهای اساسی و عاطفی کودک را ارضا می کند، اما کیفیت این وابستگی در کودکان متفاوت است. بی تردید وابستگی در این مقام، وابستگی همراه با احساس ایمنی است نه وابستگی همراه با احساس نالایمی در کودک (سلیگمن، ۱۹۹۱: ۴۸).

ژان پیازه نیز اهمیت این تجربیات را در رشد شناختی مورد تأکید قرار داده است. تأثیر رفتار مطلوب مادرانه در کیفیت رشد اجتماعی و عاطفی کودک امری حیاتی است و نحوه آن در پذیرش طفل از سوی مادر تجلی می یابد (اتکینسون و هیلگارد، ۱۳۳۸: ۳۲).

فروید نیز در مراحل اول و دوم (دهانیو مقعدی) تحول روانی کودک بر نقش مادر تأکید نموده است و مادر را مهمترین منبع تأمین نیازهای کودک و از این رهگذر هموارکننده تحول وی می داند. در مرحله دوم روانی

- چنانچه مراقبت کودک به فرد دیگری در خانواده یا مهد کودک سپرده شود چه تغییراتی در فرایند رشد روانی و اجتماعی او پدید می آید؟

امروزه زنان بنا به شرایط اجتماعی و تطبیق با آن به مشاغل و نقش های تازه رو آورده و در عرصه فعالیت های مختلف اجتماعی، تحصیلی و شغلی به هویت های تازه و تجارب بالاتری دست یافته اند. طبیعی است این تحولات در نگرش و عملکرد نقش آنان و نیز روابط اعضای خانواده تأثیرات مهمی به وجود آورده است. چرا که آنان ناچارند علیرغم وظایف خانه داری و حضور در عرصه های اشتغال، به حفاظت از پیوندهای خانوادگی و شبکه ارتباطی درون آن بپردازند و دوری از فرزندان خود را تحمل نمایند. این جدائی که فضای حیات روانی کودکان را محدود ساخته ممکن است نوعی گرسنگی و احساس عدم ایمنی و به عبارت دیگر سوء تغذیه روانی و عاطفی را در کودکان به وجود آورد و این دغدغه اصلی مادران شاغل است.

الن گودمن (۱۹۹۵) در تحلیل و تفسیر اشتغال زنان می گوید: «ما زنان طبقه متوسط را که به خاطر فرزندان شان نیروی کار را رها می کنند، ستایش می کنیم و هیچ رهبر منصفی این زنان را محکوم نمی کند و به عنوان افراد «غیرمسئول» سرزنش نمی نماید». مهمترین مسئله ای که در پژوهش ها و بررسی های انجام گرفته در این زمینه به چشم می خورد این است که مادر یک محرک دائمی برای طفل محسوب می شود به طوری که کارشناسان معتقدند «مادران کلید اصلی آموزش صحبت با کودکان شان هستند». لذا بر طبق نظریه «مادران شاغل بازگشت به کار» زنان وقتی که هنوز فرزندان شان به سن ۹ ماه نرسیده اند بر توانایی

خلق و خوی وی است که می تواند متأثر از موقعیتی باشد که مادر در آن قرار دارد (شولتز، ۱۳۷۷).

این پدیده را می توان با استفاده از مفهوم «جابجایی» در نظام فروید نیز توضیح داد. این مفهوم یک مکانیزم دفاعی است که در آن یک برانگیختگی پرخاشگرانه به جای یک فرد قدرتمند و خطرناک نسبت به یک فرد ضعیف اعمال می شود. بنابراین ممکن است مادر ناخواسته مشکلات کاری خود را به رابطه اش با کودک منتقل کند و موجب ناامنی و آشفتگی کودک شود. (کرسینی، ۱۹۹۹).

پاریس و کاپلان (۱۹۸۰) نیز تأکید دارند که پدر و مادر دور کن اساسی خانواده هستند که با به وجود آوردن محیطی امن و سالم، رشد روانی فرزند خود را میسر می سازند (پاریس و کولپند، ۱۹۸۰: ۸۳۶).

شین (۱۹۷۸) معتقد است که عدم حضور هر یک از والدین در محیط خانواده تعادل آنها را بر هم زده و آثار سویی بر رشد طبیعی فرزندان می گذارند (شاین، ۱۹۷۸: ۳۵).

تمامی مطالعات و تحقیقات فوق بیانگر رشد اجتماعی و عاطفی و ایجاد وابستگی اولیه در کودک است که در این رابطه نقش مادر حائز اهمیت است.

۵-۲- اشتغال مادران و دلبستگی ایمن در فرزندان

بنا بر تحقیقات به دست آمده، دلبستگی اولی کودک به مادر و رابطه گرم و عاطفی با او بر رشد روانی- جسمی وی تأثیری شگرف دارد. بر این اساس، پرسش های ذیل مطرح می گردد:

- در اوضاع کنونی که زنان و مادران بیشتری به اشتغال در خارج از خانه روی می آورند چگونه این تعلق و وابستگی شکل می گیرد؟

یادگیری آنان تأثیر می‌گذارند. به عبارتی مادرانی که در طول اولین سال زندگی کودک ۳۰ ساعت در هفته کار می‌کنند، به احتمال زیاد در تعاملات مادر-فرزندی از حساسیت کمتری برخوردارند و برای بچه در ۳۶ ماهگی دارای کیفیت پایین‌تر و در بچه‌داری بی‌ثبات‌تر هستند. این می‌تواند بدین معنی باشد که وقتی مادران کار می‌کنند مهارت‌های رابطه آنها با فرزندانشان ضعیف‌تر می‌شود زیرا آنها زمان کمتری برای پرورش این مهارت‌ها داشته‌اند، حتی اگر زمانی هم به منزل بازگردند باز به دلیل خستگی ذهنی - جسمی و احیاناً احساسی توانایی آن را پیدا نمی‌کنند (زاسلو، گالاگر، ۲۰۰۶).

لذا با توجه به نقش اساسی مادر در زمینه پرورش همه جانبه کودک، به ویژه در سال‌های اولیه رشد، جای این سؤال وجود دارد که آیا زنان شاغل هنگامی که در خانه و در کنار اعضای خانواده بسر می‌برند می‌توانند کمبود زمانی را که در خانواده حضور ندارند جبران نمایند؟

یافته‌ها و تحقیقات مربوط به رابطه اشتغال مادران و تأثیر آن بر فرزندان و نگرانی از وضع احتمالی نامساعد فرزندان مادرانی که شاغل هستند به بازنگری وسیع پژوهشی در سال ۱۹۸۲ به وسیله آکادمی علوم آمریکا منجر شد. تعدادی از دانشمندان مشهور علوم اجتماعی همه شواهد و مباحثی را که حاکی از عدم اثرگذاری پایدار اشتغال مادران بر تحول کودک بود را مورد بازنگری قرار دادند. نتایج این بررسی نشان داد اشتغال مادران نمی‌تواند اثرات یکسانی، به عنوان مجموعه‌ای واحد بر کودکان داشته باشد زیرا مادران به دلایل گوناگونی کار می‌کنند.

همچنین برخی از مادران هنگامی که کودکان آنها در

سطوح گوناگون تحول هستند، آغاز به کار کرده یا این که کار را ترک می‌کنند. این در حالی است که اشتغال آنها در زمینه‌های خانوادگی و اجتماعی‌ای متفاوتی صورت می‌گیرد که در برخی موارد این نقش‌های چندگانه مورد حمایت است و در موارد دیگر از اشتغال مادران حمایت نمی‌شود. مطالعه‌ای که در دهه ۱۹۷۰ بر کودکان مادران شاغل انجام گرفت، نشان داده است اگر قبل از رسیدن کودک به ۵ سال مادر به کار تمام‌وقت اشتغال یابد، این کودکان سطوح پایینی از توجه را دریافت می‌نمایند.

لویس هافمن به بازنگری پژوهش‌های پنجاه ساله مربوط به اشتغال مادران پرداخت اکثر این پژوهش‌ها بر مبنای این فرضیه قرار داشت «که اشتغال مادران بر رشد کودک اثرات منفی دارد». هافمن با مروری بر تاریخچه این زمینه پژوهشی دریافت که مادران شاغل در مقایسه با مادران خانه‌دار، وقت کمتری را به مراقبت از کودکان خود و بچه‌داری اختصاص می‌دهند. اشتغال مادران به ویژه در دوران اولیه زندگی کودکان تأثیرات منفی بیشتری بر کودکان و روند رشد آنها دارد. الکسیس کارل جراح، فیزیولوژیست و زیست‌شناس فرانسوی می‌نویسد: «تعلیم و تربیت کودک دقتی دائمی را ایجاب می‌کند که جز به وسیله پدر و مادر تأمین نمی‌شود. زیرا والدین و مخصوصاً مادر از آغاز زندگی، خصوصیات بدنی و روانی و استعدادهای کودک را شناخته است». (هافمن، ۱۹۸۹: ۳۶).

اشتباه بزرگ جوامع امروزی این است که از سنین کودکی، کودکان را دبستان و جایگزین کانون خانواده و دامن مادر کرده است. این امر را باید معلول تساهل زنان دانست. مادرانی که کودکان خود را به



کودکستان می سپارند تا به شغل اداری و تفنن های ادبی و هنری خود بپردازند یا وقت خود را به بطالت بگذرانند، سبب خاموشی اجاق های خانوادگی که کودکان در آنها بسی چیزها فرامی گیرند، می شوند. چرا که رشد کودکانی که در میان خانواده خود به سر می برند بیشتر از اطفالی است که در مدارس شبانه روزی بین همسالان خود زندگی می کنند. بیدرو بروکز در تحقیقی، تأثیر اشتغال مادر بر عملکرد کودکان پیش دبستانی را بررسی کردند و اظهار داشتند: «بین زمان و میزان اشتغال مادر در اولین سال زندگی کودک، از نظر

عملکرد شناختی و رفتاری کودک در سه سال بعد ارتباط وجود دارد». البته در این امر زمان اشتغال مادر مهمترین عامل بود. یعنی کودکانی که مادران آنها تا ربع چهارم سال اول زندگی کودک به دنیای کار وارد نشده بودند در مقایسه با مادرانی که کار کردن را زودتر آغاز کرده بودند عملکرد بهتری داشتند. ورود مادر به دنیای کار در ربع دوم نخستین سال زندگی کودک در مقایسه با ربع اول به عملکرد شناختی و رفتاری کودک بیشترین لطمه را زده بود (اتکینسون و همکاران، ۱۳۶۶: ۵۱).

انجمن دفاع از کودکان سازمان ملل گزارش می دهد: «حدود شصت درصد مادرانی که کار می کنند، دارای فرزندان زیر شش سال هستند که از سال ۱۹۷۵ تاکنون

افزایش پنجاه درصدی داشته اند. در سال ۱۹۹۳ اکثریت زنان شاغل را مادران دارای فرزند کوچک تشکیل می دادند که ۵۴ درصد دارای فرزند کوچکتر از سه سال و ۶۴ درصد دارای کودک سه تا پنج سال بودند» (گلدن برگ، ۱۹۹۸: ۷۹).

مطابق نظر اشیپتیز، جدائی ها تا حدود هیجده ماهگی ممکن است کودک را تا مرز «افسردگی اتکایی» با نشانه های بی اشتیاهی روانی و اختلال هایی در رفتار غذایی، توقف رشد و تأخیر در تحول روانی - حرکتی پیش ببرد.

از سویی دیگر مطالعات

روان پزشکان نیز نشان داده است که اختلالات عاطفی کودکان مانند کندی در سخن گفتن، کاهش بهره هوشی، کاهش جنب و جوش، کم عمقی واکنش عاطفی، اختلال حواس، ضعف استعداد تفکر انتزاعی و... می تواند از آثار ناگوار محرومیت از مادر به حساب آید (شعاری نژاد، ۷۲).

بنابراین در مجموع می توان گفت با تعبیر «موضوع عشق و عشق به موضوع»، «اعتماد در برابر عدم اعتماد» و «استقلال عمل در برابر شرم و تردید» (تا حدود سه سالگی) اریکسون، و نیز ارائه الگوی دلبستگی بالبی (کنش حمایتی و ایمن تأمین شده توسط مادر با جانشین وی دانش اجتماعی شدن) و با تأکید بر مرحله هیجان پذیری والد در شش ماهه اول، بر روابط

داده نشود، کودک در آینده از ثبات شخصیتی سالمی برخوردار نخواهد شد و به ناسازگاری اخلاقی روی خواهد آورد.

وجود مادر در کنار کودک سبب به وجود آمدن احساس اعتماد نسبت به اطرافیان خواهد شد. این احساس برای کودک بسیار مفید است و سبب می شود تا او بهتر بتواند شکست ها را در زندگی تحمل کند و نیز اگر کودک در خانواده از رابطه عاطفی خوبی برخوردار نباشد، نمی تواند آنگونه که باید به آموزش محیط پیرامون خود بپردازد تا بتواند استعدادهای خود را ظاهر کند. تجربه نشان داده است کودکانی که در شیرخوارگاه ها بزرگ شده اند نمی توانند رابطه صمیمانه ای با اطرافیان برقرار کنند.

همچنین همدلی و ایجاد ارتباط دوستانه و صمیمانه با فرزندان راهی است برای جلوگیری از روی آوردن آنان به انحراف، جرم و بزه کاری است. مادر به عنوان کسی که رابطه مستقیمی با فرزندان خود دارد و سرپرستی درون خانواده با او است می تواند این رابطه را با فرزندان خود برقرار کند و زمینه ساز اعتماد به نفس و استقلال بیشتر در فرزندان شوند.

۶- تاثیر اشتغال زنان بر شوهران

بررسی ها نشان داده است که اشتغال روزافزون زنان، پیامدهای ناگواری بر روحیه مردان دارد. اگر زن ازدواج کند، نقش نان آوری را بر عهده گیرد، خطر رقابت با شوهر به میان می آید که برای وحدت و یکپارچگی خانواده زیان آور است. افزون بر این، هنگامی که تقاضای مرتبط با کار و نقش های خانوادگی سبب کاستی هایی در ایفای نقش های خانگی شود، احتمال بروز تنش در روابط زن و مرد

عاطفی مادر با کودک در این دوره تأکید می شود. در آموزه های اسلام نیز ملاحظه می کنیم که مادر تا هفت سال در مورد دختر و پسر نسبت به پدر در حضانت (نگهداری و تربیت اولاد) اولویت و تقدم دارد (وسائل الشیعه، ج ۱۵).

در نتیجه حضور هر چه بیشتر مادر در کنار فرزندان به ویژه در سال های آغازین، نیاز جسمی، عاطفی، روانی و شناختی فرزندان را برای رشد به هنجار شخصیت و عواطف شان فراهم می سازد و فقدان مادر به سبب اشتغال، می تواند زمینه های اختلالات گسترده را در آنان فراهم سازد.

برخی گمان می کنند که نقش مادر در تربیت از زمانی است که طفل او خوب و بد را تشخیص می دهد و تا حدی قادر به تشخیص مصالح و مفاسد امور باشد. اما از نظر اسلام تأثیر مادر بر کودک حتی به دوران بارداری و قبل از انعقاد نطفه نیز مربوط می شود.

کودک ماهه در رحم مادر، با جسم و روح او ارتباط تنگاتنگ برقرار می کند. بعد از آن تا مدت ها برای رشد و ادامه حیات خود نیاز به او دارد و طول می کشد تا بتواند به تنهایی احتیاجات خود را برطرف کند. تمام این امور نیاز به صبر و حوصله سرشاری دارد که خداوند به مادر بخشیده تا فرزندش را به سمت کمال پیش ببرد و در این وابستگی و احتیاج حکمتی نهفته است تا کودک پیوسته با مادر ارتباط داشته باشد و تحت تربیت او بزرگ شده و به کمال برسد.

کودکی که قدم به این دنیا می گذارد این حق را دارد که در کنار مادر باشد و از مهر و محبت او بهره مند شود. هرگاه گریه کرد به او جواب لازم را بدهد، در آغوش او بخوابد و یا شیر بخورد. حال اگر به درخواست های او کم توجهی شود و پاسخ لازم به واکنش های او

افزایش می یابد (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۱۱۴).

در این زمینه البته باید تحولات ارزشی در میان زنان را نیز در نظر آورد. به گفته تونی گرت، احترامی را که زنان در گذشته برای همسرانشان قائل بودند اکنون به افراد متعددی انتقال داده اند که به لحاظ حرفه ای در بازار کار مورد تحسینشان هستند؛ اما تمکین کردن از مرد گناهی مرگبار و منتهای بی احترامی به زن تلقی می شود (گرت، ۱۳۸۱: ۹۶). استقلال ستیزه جویانه زن چیزی به مردان نداده است تا از او حمایت کنند؛ به همین دلیل زنان از سوی همسرانشان نیز حمایت نمی شوند (همان: ۱۶۷). از سوی دیگر فشار ناشی از کار رسمی و کار خانگی، که خستگی زنان را در پی دارد، بر روابط جنسی زوجین تأثیرات ناخوشایندی بر جای می گذارد. روابط جنسی رضایت بخش، افزون بر آنکه بر شادابی جسمی و روانی مرد موثر است و حس اعتماد به نفس و انگیزه حمایت از همسر را در وی افزایش می دهد بر رضامندی و نشاط زن نیز تأثیری مثبت دارد. (همان: ۷۶، ۹۰، ۲۶۸).

پژوهشگران با ملاحظه تفاوت های روانی زن و مرد دریافته اند که رعایت احترام مرد در جایگاه سرپرست خانواده، به تقویت روحیه اعتماد به نفس و انگیزه حمایت از خانواده می انجامد. همچنین، می تواند تأثیر بسزایی در تقویت نیروی جنسی وی داشته باشد (همان: ۷۱، ۷۸).

کاهش ارتباط کلامی با همسر نیز از دیگر پیامدهای اشتغال تمام زنان است. اگر نیاز به برقراری ارتباط کلامی با دیگران در محیط کار برآورده گردد از انگیزه هم صحبتی با همسر کاسته می شود. همچنین فشار مضاعف به خستگی زنان و ضعف در روابط کلامی می انجامد. نکته دیگری که کانون توجه شماری از

پژوهشگران قرار گرفته، تأثیر تفاوت ساعات کار زن و مرد، مثلاً در فرض نوبت کاری یکی از آن دو، بر فعالیت های مشترک خانوادگی و روابط اعضای خانه است، که سبب می شود روند عادی زندگی روزانه همراه با صرف غذای دسته جمعی فرزندان با والدین، دور هم بودن، و هم صحبتی کاهش یابد (دیوید سال: ۱۸۱).

اگر بپذیریم که یکی از عوامل پیوندزا در روابط زناشویی احساس نیاز زن و شوهر به یکدیگر و تأمین شدن این نیاز باشد، اشتغال درآمذزای زن می تواند به کاهش وابستگی اقتصادی وی به همسر بینجامد. چنان که وجود نیاز جنسی در مرد و زن و عدم تأمین کامل آن در خانواده، کارکردهای خانواده را کاهش پیوندها را نیز سست می سازد. در واقع، جهان مدرن با وارد کردن تکنولوژی های جدید به خانواده، رواج دادن مصرف کالاهای آماده، توسعه اشتغال زنان و جدا کردن روابط جنسی از ازدواج، زمینه های نیاز زوج به یکدیگر را کم کرده است؛ بدون آنکه زمینه هایی جدید برای تقویت پیوندهای خانوادگی فراهم آورد (سگالن، ۱۳۷۵: ۱۸۱).

۷- سلامت جسمانی - روانی مادران شاغل

با توجه به اهمیت سلامت روانی - جسمانی زنان با نقش های متفاوت و کمبود پژوهش ها در این زمینه، مؤسسه ملی بهداشت روانی در سال ۱۹۸۷ مسئله سلامت روانی زنان چند نقشه را به عنوان اولویت تحقیقاتی مطرح نمود.

پژوهش های انجام شده گویای آن است که اشتغال زنان پیامدهای مثبت و منفی ای به همراه دارد. بنابراین پژوهش ها، پیامدهای مثبت اشتغال زنان عبارت اند از:



آرامش و فراغ بالا، با فرزندان خود وقت بگذرانند و نیازهای آنان را با توجه به تحصیل و اوقات فراغت آنان برآورده سازند. صرف نظر از درآمد و پایگاه اجتماعی یا وضعیت زناشویی، زنان شاغل، زمان پر مشغله‌تری را تجربه می‌کنند. بسیاری از مادران شاغل حتی در خانواده‌های دو والدینی به جای لذت بردن از بودن در خانه و در میان اعضای خانواده، مسئولیت‌های بی‌شمار و فشار کاری خسته کننده‌ای را تجربه می‌کنند.

برطبق گزارش اداره آمار آمریکا (۱۹۹۱) حدود هشت درصد کودکان مدرسه‌ای در سطح ملی به خانه‌های خالی باز می‌گردند. رها کردن بچه‌ها به صورت تنها در خانه، والدین شاغل را دچار استرس می‌کند آنها کارایی خود را به عنوان والدین از طریق «تلفن مکرر به خانه» تأمین می‌کنند.

هامیلتون و فالوت (۱۹۸۸) مطرح می‌کنند: «انتظارات ما از رفتارهای قالبی نقش جنسی، منجر به استفاده زنان از شیوه‌های مقابله‌ای متفاوتی شده است. یکی از مثال‌های انتظارات اجتماعی و نقش‌های جنسیتی مورد انتظار از زنان این است که با وجود اینکه امروزه بخش عمده‌ای از نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند هنوز هم بیشتر کارهای مربوط به خانه و مواظبت از کودکان به عهده آنان است (گیلبرت، ۱۹۹۲: ۴۳۳-۴۴۸) و حتی در کشورهای صنعتی پیشرفته با افزایش آمار اشتغال زنان هنوز زنان مایلند که نقش‌های مادری و همسری را به خوبی ایفا نمایند. در واقع اگر زنان شاغل باشند و درآمد بالایی نیز داشته باشند و بخش عمده‌ای از هزینه‌های زندگی را فراهم کنند، باز هم از آنان انتظار می‌رود و همچنین خود مایل هستند عمده‌ترین بخش فعالیت‌های خانه‌داری و مراقبت از فرزندان را انجام

۱- افزایش آگاهی، بینش اجتماعی، ایجاد روحیه اعتماد به نفس و رشد استقلال فکری- روحی زنان.

۲- کمک به فهم و درک مسائل زنان و حل مشکلات آنان همراه با حضور بیشتر ایشان در اجتماع.

۳- بالا رفتن منزلت زن در جامعه.

۴- مشارکت بیشتر زنان در تصمیم‌گیری‌ها و خروج آنان از حالت انفعالی و حضور فعال در اجتماع.

۵- آشنایی بیشتر با روش‌های افزایش بهره‌وری امکانات مادی و معنوی خانواده و تلاش در جهت افزایش بهره‌وری.

۶- افزایش توان مدیریتی زنان که کمک بسزایی در تصمیم‌گیری‌های اساسی خانواده خواهد کرد.

۷- کمک به اقتصاد خانواده.

۸- کمک به شادابی و سلامت روحی و جلوگیری از افسردگی در اثر بیکاری و یکنواختی زندگی روزمره. این تحقیقات همچنین نشان داده اند که زنان شاغل علاوه بر رویارویی با استرس‌های کاری مشابه با مردان با فشارهای اضافی چون خستگی، تفکرات کلیشه‌ای، انزوای اجتماعی و تعارض نقش‌های خانوادگی - شغلی روبرو هستند (ماتیوس، پتی و وردرون، ۱۹۸۹: ۱۰۹).

در تحقیقی که در سال ۱۹۹۹ روی زنان شاغل ۴۰-۲۴ ساله انجام گرفت، ۳۶ درصد گزارش دادند که به طور دائم تحت فشار روانی هستند، ۵۶ درصد این استرس را برخی از اوقات احساس می‌کردند، پنجاه درصد به دلیل مشغله کاری، ازدواج خود را مورد غفلت قرار داده‌اند و ۴۶ درصد گزارش دادند که گاه ناگزیرند کار خود را مقدم بر فرزندانشان بدانند.

منصفانه است بگوئیم که برای زن و مرد شاغل زمان بسیار فشرده است و آنها کمتر قادر خواهند بود با



دهند. لذا مشکلات ناشی از انجام مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی موجب تعارض نقش در زنان می‌شود (بارنت، ۱۹۹۲: ۱۱۰).

در این رابطه دو فرضیه اساسی در ارتباط با گوناگونی نقش و عملکرد روان‌شناختی در زنان وجود دارد:

- ۱- فرضیه کمبود
- ۲- فرضیه بهبود

براساس فرضیه کمبود که در برخی مطالعات به عنوان فرضیه تعارض نقش، بار اضافی نقش و یا فشار نقش نیز نامیده شده است، هر نقش اضافی منجر به افزایش فشار بر وقت و انرژی

فرد می‌شود. نقش‌های عمده مانند نقش‌های شغلی، مادری و همسری نیاز به امکانات، تلاش و زمان اساسی دارند. فرد نمی‌تواند تمامی تقاضای ناشی از نقش‌های متفاوت را برآورده سازد. لذا احساس می‌کند فقط به یکی از حوزه‌ها می‌تواند احساس تعهد قوی داشته باشد. براساس این تئوری اشتغال به ویژه اشتغال تمام وقت برای زنان پیامدهای منفی جسمانی و روان‌شناختی از قبیل احساس گناه و اضطراب خواهد داشت (باروچ و بارنت، ۱۹۸۶: ۱۱۲).

فرضیه «کمیابی» که بارنت در سال ۱۹۹۳ مطرح کرد عنوان می‌کند که تکرر نقش‌ها موجب اضطراب و فشار بیشتری بر زنان می‌شود به طوری که ایفای چند نقش عمده به صورت همزمان، موجب ضایع شدن

انرژی محدود فرد شده و در نتیجه زنان در پاسخگویی به انتظارات و نیازهای هر دو نقش «خانوادگی و شغلی» که هر دو نیز مستلزم توان و پاسخگویی بالا هستند با کمبود انرژی و در نتیجه ضعف و ناتوانی روبرو می‌شوند.

برنان و همکاران (۱۹۹۰) تلاش برای ایجاد انسجام بین نقش‌های گوناگون را عامل مهمی در سلامت روانی زنان قلمداد کرده‌اند. تی وجه و همکاران (۱۹۹۰) در پژوهش خود دریافتند زنان متأهل متخصصی که احساس می‌کردند بین نقش‌های مورد

انتظار از ایشان تعارض وجود دارد افسردگی بیشتری را گزارش کرده‌اند. گرین کلاس (۱۹۸۵) نیز در مطالعه‌ای درباره زنان مدیر در مشاغل مختلف دریافتند که میزان تداخل در زندگی شغلی و خانوادگی با سطوح افسردگی، برآشتگی و اضطراب ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

همچنین گلاس و فوجی موتو اشاره کرده‌اند که اشتغال تا زمانی که بیش از آستانه تحمل بار اضافی نباشد، موجب کاهش افسردگی در زنان می‌شود، در حالی که پس از آن موجب افزایش علائم افسردگی می‌شود (گلاس و فوجی موتو، ۱۹۹۴: ۱۹۴).

برخی پژوهشگران اشاره کرده‌اند احساس فرسودگی در مردان بیشتر با عواملی که به طور مستقیم به کار

براساس فرضیه کمبود نقش‌های عمده مانند نقش‌های شغلی، مادری و همسری نیاز به امکانات، تلاش و زمان اساسی دارند. فرد نمی‌تواند تمامی تقاضای ناشی از نقش‌های متفاوت را برآورده سازد.

آنها مربوط است، همبستگی دارد در حالی که در زنان احساس فرسودگی بیشتر با عواملی چون فشار نقش، کیفیت رابطه زناشویی و میزان حمایت اجتماعی، همبستگی دارد (گرین و پتونی و بروی، ۱۹۹۸: ۱۲۰). در واقع نقش‌های گوناگون تا یک سطح معینی از کار قادر به ارتقای سلامت جسمانی و روانی و از آن حد به بعد موجب احساس خستگی، فشار و بار زیاد می‌شوند که پیامدهای منفی را در برخواهد داشت. با توجه به اینکه بسیاری از زنان شاغل در مقایسه با مردان شاغل احساس مسئولیت و نگرانی بیشتری برای کارهای خانه می‌کنند بنابراین طبیعی است که آستانه تحمل این گروه از زنان برای درگیری‌های شغلی کاهش یابد برای مثال وجود کودکان کم سن یکی از عواملی است که آستانه آسیب‌پذیری را کاهش می‌دهد (آلبر، گیلبرت و دال، ۱۹۸۵: ۱۲۰). از سویی بار اضافی نقش موجب محدود شدن زندگی اجتماعی، روابط دوستانه و فAMILI می‌شود. در واقع زنان با نقش‌های گوناگون برای انتخاب اینکه با چه کسانی رابطه داشته باشند تحت فشار قرار می‌گیرند. این زنان به دلیل اینکه اوقات کمتری با فرزندان‌شان سپری می‌کنند احساس گناه می‌کنند به طوری که ۳۸ درصد از زنان هندی شاغل نسبت به فرزندان خود احساس گناه داشتند و ۷۴ درصد آنها از نداشتن امکانات برای نگهداری فرزندان‌شان ناراضی بودند (هارمر، آلن، گریگس بای، ۱۹۹۷: ۱۳۷). طرفداران فرضیه بهبود معتقدند نقش‌های گوناگون به دلیل اینکه منابع گوناگونی برای احساس رضایت و پاداش‌های شخصی را فراهم می‌آورند، موجب بهبود عملکرد روان‌شناختی فرد می‌شوند. براساس این فرضیه نمی‌توان ادعا کرد که در صورت لزوم ایفای

نقش‌های گوناگون به معنای فشار بیشتر است. برخی پژوهش‌ها بیانگر این امرند که در صورتی که زنان قادر به ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های خانه‌داری و شغلی خود شوند در مقایسه با زنانی که تمام‌وقت به خانه‌داری می‌پردازند احساس فشار کمتری می‌کنند شاید این مسئله به این دلیل باشد که زنانی که به طور تمام‌وقت خانه‌داری می‌کنند، امکان کمتری برای اجتماعی شدن، انجام فعالیت‌های مقبول و ارزشمند اجتماعی را که موجب افزایش و بهبود عزت نفس و شیوه‌های مقابله در فرد می‌شود را دارند (بتی، ۱۹۹۶: ۲۱۳-۲۱۴).

مطالعات گوناگون هریست و زامبرانا (۱۹۸۹) نشان داده است زنانی که فرزند کمتر از دو سال دارند جز به دلیل نیاز اقتصادی و تأمین معاش نباید کار کنند و مادرانی که دارای فرزندان زیر پنج سال هستند فقط باید به طور نیمه وقت کار کنند. ضمناً نباید فراموش کرد که کار خارج از خانه فرصت‌های بی‌شماری را در اختیار زنان قرار می‌دهد مانند فرصت‌های مالی، کسب استقلال، احساس ارزشمندی، افزایش عزت نفس، اما در عین حال فشارهای روانی زیادی را نیز بر آنان وارد می‌کند، از جمله آنکه در مورد مراقبت از فرزندان خود پیوسته دچار احساس گناه هستند، اعم از اینکه کودک توسط شخصی غیر از مادر در خانه نگهداری گردد و یا به مهدکودک‌ها و کودکستان‌ها سپرده شود. مراکز نگهداری از کودک به هر شکلی که باشد اغلب یک منبع نگران‌کننده و استرس‌زا برای بسیاری از مادرانی است خارج از خانه کار می‌کنند.

پزشکان نیز ثابت کرده‌اند استرس مداوم می‌تواند موجب بی‌خوابی شده و سیستم ایمنی را ضعیف نماید و خطر بیماری‌های عروقی کرونر قلب و سرطان‌های

اجتماعی فراهم می‌آورند، و از همه مهمتر باید گفت که در ورای تصویر زن، تصویر زوجین دیده می‌شود. هماهنگی و سازش زوجین به صورت یک احتیاج اساسی جلوه می‌کند. این سازش مدت‌ها به تعادل نقش‌های سنتی وابسته بود که خود به پایگاه‌های متفاوت و شرایط خاص هر جنس بستگی داشت. زن شاغل برای آن که در خانه باشد به کارهایی می‌پردازد که گاه مردانه خوانده می‌شوند و آیا چنین زنی می‌تواند فرصت تازه‌ای برای گفتگوی عاشقانه با شوهر یابد؟ یا آن که با آزادی‌ای که از این رهگذر به دست می‌آورد، از طریق دیگر شادی زندگی را از دست می‌دهد؟. در جوامع غربی، سازگاری موفق با شیوه زندگی زن و شوهر شاغل، شامل تغییر در انتظارات نقش جنسیتی و تغییر در سیستم خانواده و زندگی زنان و مردان است. لیکن در جامعه و نظام اسلامی که متأثر از اعتقادات مذهبی و فرهنگ سنتی است و خانواده نقش اساسی و کلیدی در تربیت نسل دارد، راه حل این تناقض و تعارض به دست سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان است. به بیان دیگر زنان شاغل با توجه به اینکه به ناچار مدتی از روز را در خارج از خانه می‌گذرانند لذا ساعاتی را از خانواده خود دور هستند در نتیجه این امر، خانواده دچار مشکلاتی خواهند شد از جمله اینکه:

۱- عدم حضور پدر و مادر در خانه سبب می‌شود فرزندان نظارت والدین را احساس نکرده از این رو تربیت آنان به ویژه در سنین رشد، با اختلال مواجه شده و زمینه آسیب‌پذیری آنان افزایش یابد. چنانکه بزهکاری نوجوانان در خانواده‌های فاقد حضور مادر بیشتر مشهود است.

۲- حضور مستمر و منظم زنان شاغل در محل کار (تمام‌وقت) با در نظر گرفتن حفظ فعالیت خانگی، به

خاصی را افزایش دهد. به عبارتی زمانی که فرد با یک موقعیت منفی یا پرفشار مواجه می‌شود مغز ماده‌ای شیمیایی (اساساً آدرنالین و کورتیزول) را آزاد می‌کند که به عنوان هورمون‌های استرس معروفند و آنها بدن را به مبارزه می‌فرستد. در این وضعیت سیستم ایمنی موقتاً از کار افتاده و همه انرژی در جهت پاسخ به استرس هدایت می‌شود. پاسخ به استرس می‌تواند بدون توجه به اینکه آیا موقعیت حقیقی است یا تصور شده انجام شود. به عبارتی افکار ساده‌ای که فرد در طول روز دارد تعیین خواهد کرد که آیا هورمون‌های استرس ترشح بشوند یا خیر؟ بنابراین یک فکر معمولی مثل «من خیلی خسته‌ام، نخواهم توانست این کار را انجام دهم...» برای فراخوانی یک پاسخ استرس‌آور کافی می‌باشد. لذا زمانی که در بیرون از خانه کار می‌کنند ممکن است بعضی استرس‌ها شامل از دست دادن فرزندان، عدم کنترل خانه و خانواده، وقت کم جهت استراحت را به همراه داشته باشند که به فراخوانی یک پاسخ استرس‌آور منجر می‌شود.

۸- نتیجه‌گیری

اشتغال زنان بیش از همه بر خانواده اثر می‌گذارد و روابط زن و شوهر و فرزندان را دگرگون می‌سازد و این امر همواره مورد توجه صاحب‌نظرانی که اشتغال زن را از دیدگاه جامعه‌شناسی بررسی نموده‌اند، قرار داشته است.

ماری روژه و پل هانری شومباردلو در کتابشان زن در جامعه هم به این نظر بی‌توجه نبوده، می‌پرسند: «این حقیقت که آزادی زن امری اجتناب‌ناپذیر است؛ موجبات بروز دگرگونی‌هایی را در تمامی روابط اجتماعی و نظام‌های ارزشی و به طور کلی تعادل

ب- تدابیر خانواده

۱. ایفای نقش مادرانه

اصولاً مادران باید بدانند که حضور مؤثر آنها در خانواده برای تربیت صحیح کودکان ارزنده است لذا اگر مادر در زمان‌هایی که با کودک خود می‌گذراند مثبت، علاقمند، عاطفی و حمایت‌کننده باشد و نسبت به نقش مادرانه خود در خانواده مسئولانه رفتار کند به مراتب می‌تواند تأثیر مثبت‌تری در خانواده داشته باشد تا زمانی که حضوری تمام‌وقت دارد اما منفی، پرخاشگر، انتقادگر و طردکننده، خشک و غیرصمیمی است.

۲. مشارکت پدر

پدر نیز می‌تواند در زمان حضور نداشتن مادر نقش مؤثری در امور خانه و خانواده داشته باشد که در این زمینه لازم است آگاهی‌های لازم به پدران داده شود. در آخر باید اذعان داشت که اشتغال زنان باید با نقش مادری آنها انطباق و سازگاری داشته باشد چرا که تأکید بر این امر به ویژه در جامعه اسلامی ما یک ضرورت مسلم و اجتناب‌ناپذیر است.

پی‌نوشت

* کارشناس پژوهشی گروه پژوهشی مطالعات زنان و دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی

Ameneh_b2000@yahoo.co.uk

** دکترای علوم ارتباطات، عضو هیات علمی گروه پژوهشی مطالعات زنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

bn.nasiri@gmail.com

فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی زنان می‌انجامد که این مسئله هم به طبیعت زنانه لطمه وارد کرده و هم به کاهش حضور خانگی آنان در ساعات حساس منجر می‌گردد.

بنابراین برای برطرف کردن مشکلات زنان شاغل باید تدابیر ویژه‌ای اندیشید که این امر در وهله اول متوجه زنان است به طوری که در فرزندآوری و اصول تربیتی کمال دقت را داشته باشند و در مرحله دوم مسئولان امور باید در حد امکان مقدماتی را فراهم آورند تا مادران بتوانند ساعات بیشتری با فرزندانشان بسر ببرند.

الف - تدابیر اجتماعی

یک بخش از مسئولیت‌هایی که ممکن است تأثیرات زیانبار اشتغال مادران را در تربیت فرزندان و نهایتاً سلامت جامعه به حداقل برساند به نهادهای اجتماعی مربوط می‌شود که شامل:

- ۱- وضع قوانین کار
- ۲- اصلاحات فرهنگی به منظور برجسته شدن و کارآمدی نقش مادری و همسری
- ۳- تشویق زنان به حضور در عرصه‌های متناسب با ویژگی‌های جنسیتی آنان در قالب طرح‌های حمایتی خاص
- ۴- پیشنهاد به متولیان امور اجتماعی و دولت، جهت دادن امتیازاتی به زنان خانه‌دار و در نظر گرفتن تسهیلاتی برای زنان شاغل.
- ۵- فراهم نمودن امکانات آموزشی و روانشناختی ضمن خدمت در جهت کاهش تعارضات و حس اعتماد به نفس و باور خود زنان که بتواند تعادلی مطلوب میان اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی به وجود آید.

- علویان، سید محمد رضا (۱۳۸۱). کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی کار، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- فرهنگ، منوچهر (۱۳۶۶)، فرهنگ علوم اقتصادی، تهران: آزاده.
- کاستلز، مانوئل (۱۳۸۲). عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ، ترجمه حسن چاوشیان، ج ۳، تهران: طرح نو.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۳)، جهان رها شده، ترجمه علمی اصغر سعیدی، تهران: نشر توسعه.
- مریدی، سیاوش؛ نوروی، علیرضا (۱۳۷۳)، فرهنگ اقتصادی، تهران: نگاه.
- معین، محمد (۱۳۷۱)، فرهنگ فارسی، تهران: امیر کبیر.
- مینوچین، سالوادور (۱۳۷۶). خانواده و خانواده درمانی، ترجمه محسن دهقانی و زهره دهقانی، ج ۲، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- نوایی نژاد، شکوه (۱۳۷۸). روانشناسی زن، تهران: انتشارات جامعه ایرانیان.
- Barnet, R.C, and rivers, c, (1992). she works/he works, p. 112.
- Barnet, RC . (1993). "Multiple roles, gender and psychological distress". pp.427- 445. In L. gold-enberger and s. breznitz (eds) handbook of stress: theoretical and clinical aspects (2nd ed) new York: the free press.
- Bartley, M.; popey, J. and plewis, I. (1992). "Domestic Condition, Paid Employment, and Women's Experience of I-Health. Sociology of health and illness 14 (3): 313-343.

منابع

- ابوت، پاملا و کلر والاس (۱۳۸۰). جامعه شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- ابیراهمسن، دیوید (۱۳۵۵). روانشناسی کیفی، ترجمه پرویز صانعی، تهران: انتشارات دانشگاه ملی تهران.
- اتکینسون، ریتا ال و همکاران (۱۳۶۶). زمینه روانشناسی هیلگارد، ج ۱، ترجمه محمد براهنی و دیگران، ج ۱، رشد، تهران: رشد.
- اعزازی، شهلا (۱۳۷۶). جامعه شناسی خانواده، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- برکر، فلیپ (۱۳۶۶). خانواده درمانی پایه، ترجمه محسن دهقانی و زهره دهقانی، تهران: رشد.
- خوانش انتقادی اشتغال زنان»، گفتگو با دکتر سید محمد صادق مهدوی، حوراء، (نشریه داخلی دفتر مطالعات و تحقیقات زنان)، ش ۸، آذر ۱۳۸۳.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)، لغت نامه دهخدا، تهران: دانشگاه تهران.
- ذکایی، محمد سعید، (۱۳۸۶). جامعه شناسی جوانان ایران، تهران: نشر آگه.
- روتر، میشل، «جدا شدن کودک از والدین و اثرات روانی آن بر کودک»، روان پزشکی کودک، ج ۱۱، شماره ۱۹۹۶۲.
- ریترز، جورج (۱۳۷۷). نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، ج ۳، تهران: انتشارات علمی.
- ساروخانی، حسن (۱۳۷۰)، مقدمه بر جامعه شناسی خانواده، تهران: انتشارات سروش.
- سال، دیوید (۱۳۸۴). مرد توانا، ترجمه سعید مرادی، تهران: انتشارات ورجاوند.
- سگال، مارتین (۱۳۷۵). جامعه شناسی تاریخی خانواده، ترجمه حمید الیاسی، ج ۲، تهران: نشر مرکز.
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۷۲). روانشناسی رشد، تهران: پیام آزادی.
- شولتز، دوان، (۱۳۷۷). روانشناسی کمال، ترجمه گیتی خوشدل، تهران، نشر نو.

- Family, Private Property and the State, New York: International Publishers.
- Gilbert, L.A, and browson,(1998). Current Perspectives on Women's Multiple roles.
 - Glass,J. and T. fujimoto(1994). House Work, Paid Work, and Depression Among Husbands and Wives, Journal of Health and Social Behavior, 35.
 - Greenglass, pantony and burue(1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teacher. Sex roles, 18, 215- 229.
 - Greenglass, E.R., and R.J.burke(1988). work and Family Precursors of Burnout in Teacher, p.120.
 - Hoffman, lois(1988). Developmental Psychology Today.
 - Karmel,E.(1984).Growing and Becoming, Washington D .C., Mcmillan press.
 - Martikainen, P. (1995). Women Employment, Marriage, Motherhood and Mortality: Atest of the Multiple Role and Role Accumulation Hypotheses. Social science and Medicine 40 (2): 199- 212.
 - Baruch, G.K. ;R.C. Barnet, and C. Rivera(1984). Life Prints: New Patterns of Love and Work for Todays Women, New York: American library.
 - Beatty(1996). Clinical Implications if Attachments.
 - Belsky, j. and T. Nezworski(1988). Clinical Implication of Attachments, Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
 - Bowlby, J.(1969). Maternal Care and Mental Health, new York, schoken books.
 - Bray, j.H,(1999). from Marriage to Remarriage and Beyond.
 - Chua,j.h, chrisman,j.j., and sharman, p. (1999). Defining Family Business by Behavior, Enterprurship Theory and Practice,93.
 - Cooper, R. (1997). The Performance Edge: new Strategies to Work Effectiveness and Competitive Advantage. Boston: Houghton- Mifflin.
 - Engels, F (1973).The Origin of the Family, Private Property and the State, New York: International Publishers.
 - Engels,F(1973). The Origin of

- tive.
- Voydanoff, patricia. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Individual Outcomes: an Integrative Model. *Journal of family issues* 23 (1): 138-164.
 - Waldron, L., weiss, CC., hughes, M.E. (1998). Interacting Effects of Multiple Roles on Women's health. *Journal of Health and Social Behavior* (39): 216- 236.
 - Zaslow, M. Jekielek. S. and M. Gollagher (2005). Work Family Mismatch through a Child Development Lens. In: *work family, health, and well-being* by Suzanne bianchilynne casper, and rosaind king (eds), mahvash, NJ: Lawrence Erlbaum associates, inc.
 - Mesmer- magnus, Jessica R., and chockalingam viswesvaran. (2005). Convergence between Measures of Work- to- Family and Family- to- Work Conflict: A meta- analytic Examination. *Journal of vocational behavior* 67 (2): 215- 235.
 - Milkie, Melissa A, and Pia peltola. (1999). Playing all the Roles: Gender and the Work Family Balancing act. *Journal of Marriage and Family* 61 (2): 476- 490.
 - Parish. T.S., and Copeland/ T.F. (1980). Locus of Control and Father Loss, the *journal of genetic psychology*, vol. 136.
 - Robinson, bryan E., and lisa Kelley. (1998). Adult Children of Workaholics: Self- concept, Anxiety, Depression, and Locus of Control. *American journal of family therapy* 26(3): 223- 238.
 - Seligman, M.E, (1991). *Learned optimism*.
 - Shina M. (1978). Father Absence and Children cognitive development, *Child Development*, vol, 43.
 - Shina M. (1988). Father Absence and children cognidren cogni-



بررسی و تحلیل رابطه تحصیل و مهارت دانشجویان در رشته زبان و ادبیات فارسی و نسبت آن با اشتغال دانش آموختگان*

دکتر یعقوب انتظاری*

۱- بیان مسئله

مسئولیت در مراکزی همچون بخش‌داری، فرمانداری، شهرداری، استانداری به عنوان کارشناس فرهنگی یا در صورت داشتن شرایط لازم در سمت بخشدار، فرماندار و ...، نویسنده، ویراستار، فعالیت در صدا و سیما (مرکز تولید) چاپ و نشر، ثبت احوال و اسناد، اشتغال در کتابخانه‌های عمومی و خصوصی - اشتغال در مراکز تحقیقاتی و پژوهشی و غیره. دانش آموختگان رشته ادبیات فارسی می‌توانند در صدا و سیما علاوه بر تهیه برنامه‌های ادبی با کسب یکسری

فارغ التحصیلان رشته ادبیات فارسی عمدتاً در بخش عمومی، بخش آموزش، رسانه‌ها، صنایع فرهنگی، صنایع خلاقیت و فعالیت‌های مربوط به ترویج فرهنگ و تمدن ایران شاغل می‌شوند. دانش آموختگان این رشته پس از فراغت از تحصیل در مقطع کارشناسی می‌توانند مسئولیت‌های مختلفی را در بخش‌های فرهنگی و اجرایی جامعه عهده‌دار شوند، از جمله خدمت در کسوت معلمی در مراکز آموزشی، قبول



توانایی‌های مورد نیاز، گوینده و مجری شوند؛ همچنین می‌توانند در مراکز چاپ و نشر کتاب به عنوان ویراستار و ناظر ادبی در سیر چاپ کتاب حضور داشته باشند.

بعضی از مطالعات (مرزبان و همکاران، ۲۰۱۴) نشان داده‌است که دانش‌آموختگان رشته زبان و ادبیات فارسی در مقایسه با رشته زبان و ادبیات انگلیسی وضعیت شایسته‌ای در نظام اشتغال ایران ندارند. به عنوان نمونه:

- در زمان نمونه‌گیری ۷۲،۲ درصد فارغ التحصیلان رشته ادبیات انگلیسی دارای شغل

بودند؛ در حالی که در زمان نمونه‌گیری تنها ۳۴،۴ درصد فارغ التحصیلان رشته ادبیات فارسی دارای شغل بودند.

- ۹۵،۸ درصد از فارغ التحصیلان شاغل رشته ادبیات انگلیسی دارای شغل غیر دولتی بودند؛ در حالی که ۷۴،۵ درصد فارغ التحصیلان رشته ادبیات فارسی شغل غیر دولتی داشتند.

- ۹۲،۱ درصد از میان دانش‌آموختگان شاغل رشته ادبیات انگلیسی شغل شان مرتبط با رشته تحصیلی شان بود؛ در حالی که تنها ۱۶،۳ درصد از دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی شغل شان مرتبط با رشته تحصیلی شان بود.

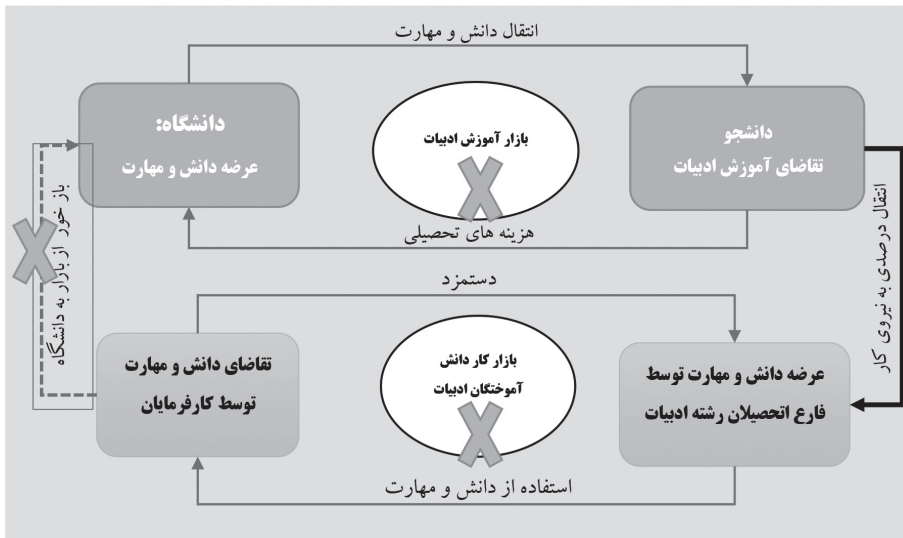
اساتید رشته زبان و ادبیات فارسی بر این باورند که

متناسب سازی واحدهای رشته ادبیات با بازارکار از ضروریات اشتغال دانش‌آموختگان این رشته است. چون نیازهای نظام اشتغال متناسب با واحدهای گذرانده شده در این رشته نیست. دانش‌آموختگان این رشته حدود ۱۴۰ واحد می‌گذرانند اما این واحدها غیر کاربردی هستند.

اشتغال‌پایدار، اثربخش و ثمربخش دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی در نظام اقتصادی، هم برای خودآنها، هم برای توسعه فعالیت‌ها و سازمان‌های علمی و فرهنگی و هم برای توسعه کشور فوق

العاده مهم است. این مهم زمانی حاصل می‌شود که هماهنگی کامل کمی و کیفی بین عرضه و تقاضای تحصیل در این رشته از یک طرف، و بین عرضه و تقاضای نیروی کار با این رشته، از طرف دیگر، وجود داشته باشد. متأسفانه، به دلیل عدم وجود بازخوردهای مناسب از نیازهای فعالیت‌ها و شغل‌ها به محتوای رشته‌های تحصیلی و برنامه‌های آموزشی در دانشگاه، این هماهنگی (بخصوص در اقتصاد ایران) به طور خودکار حاصل نمی‌شود. دولت نیز دخالت شایسته‌ای نکرده و نمی‌کند. بنابراین، علاوه بر وجود بیکاری بالا در بین دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی، عدم تطبیق بالای بین مهارت دانش‌آموختگان ادبیات فارسی و مهارت مورد نیاز فعالیت‌ها و شغل‌های

بعضی از مطالعات (مرزبان و همکاران، ۲۰۱۴) نشان داده‌است که دانش‌آموختگان رشته زبان و ادبیات فارسی در مقایسه با رشته زبان و ادبیات انگلیسی وضعیت شایسته‌ای در نظام اشتغال ایران ندارند.



شکل (۱): تطبیق و عدم تطبیق مهارت در اقتصاد آموزش عالی

- مربوط به وجود آمده است. ایجاد هماهنگی میان عرضه و تقاضای تحصیل در رشته ادبیات فارسی و عرضه و تقاضای نیروی کار دانش آموختگان ادبیات فارسی مستلزم تولید اطلاعات و دانش در این رابطه است. به نظر می‌رسد، در ایران، نه دانشگاه‌ها (به عنوان عرضه کنندگان آموزش عالی)، نه دانش آموختگان رشته ادبیات فارسی (به عنوان تقاضا کنندگان آموزش عالی و عرضه کنندگان سرمایه انسانی و نیروی کار)، نه کارفرمایان (به عنوان تقاضا کنندگان سرمایه انسانی و نیروی کار)، و نه سیاست‌گذاران اقتصاد آموزش عالی، اطلاعات، دانش و آگاهی لازم را از کمیت و کیفیت عرضه و تقاضای آموزش عالی و نیروی کار ادبیات فارسی ندارند و اساساً توجهی به آن نمی‌کنند. (شکل ۱).
- بنابراین، لازم و ضروری است که اطلاعات و دانش لازم در این رابطه تولید شود. تولید اطلاعات و دانش لازم در این زمینه نیازمند پاسخ به سؤالات زیر است.
- ۱- کمیت و کیفیت عرضه و تقاضای رشته زبان و ادبیات فارسی از سال ۱۳۷۵ تا کنون چه تغییری کرده است؟
 - ۲- زمینه‌های مناسب (فعالیت‌ها و شغل‌ها) برای اشتغال دانش آموختگان رشته زبان و ادبیات فارسی کدامند؟
 - ۳- فعالیت‌ها و شغل‌های مربوط به اشتغال دانش آموختگان رشته زبان و ادبیات فارسی از سال ۱۳۷۵ تا کنون چه تغییری کرده است؟
 - ۴- دانشگاه‌های ایران در رشته زبان و ادبیات فارسی چه نوع مهارت‌هایی را و چه سطحی از آنها را عرضه می‌کنند؟
 - ۵- دانشگاه‌های ایران در رشته زبان و ادبیات فارسی چه نوع مهارت‌هایی را و چه سطحی از آنها را باید عرضه کند؟
 - ۶- بخش‌ها و صنایع مربوط، چه نوع و سطحی از مهارت‌ها را از دانش آموختگان رشته ادبیات فارسی



تقاضا می‌کنند؟

۷- چه شکافی بین عرضه و

تقاضای مهارت‌ها در رشته زبان

و ادبیات فارسی وجود دارد؟

۸- برای کاهش شکاف یاد شده

چه راهبردها و راهکارهایی

می‌توان ارائه داد؟

پاسخ به این سؤالات نیازمند

اجرای طرح‌های رصد و

تحلیلی است.

دهند و سود بالاتری را کسب

کنند. انتظار سیاست‌گذاران نیز

براین است که اولاً با افزایش

سهم دانش‌آموختگان آموزش

عالی از اشتغال کل، رشد

اقتصادی بالاتری نصیب جامعه

شود، دانش‌آموختگان آموزش

عالی نه تنها خود شاغل شوند،

بلکه برای دیگر افراد جامعه نیز

فرصت شغلی ایجاد کنند؛^۳

ثانیاً، بطور خلاصه کارآفرینی

نوآورانه را توسعه دهند.

طبق نظریه اقتصاد آموزش عالی

هدف اصلی افراد از تقاضای

آموزش عالی دستیابی به شغل بهتر

و درآمد بالاتر در آینده است

۲- چارچوب نظری تحقیق

رسالت هر دانشگاهی کمک

به توسعه جامعه در چهار بعد اقتصادی، اجتماعی،

فرهنگی و سیاسی در چهار سطح منطقه‌ای، ملی،

بین‌المللی و جهانی^۲ است. دانشگاه‌ها این رسالت

را با توسعه ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی، سازمانی،

اجتماعی، فرهنگی، و کمک به نوآوری و کارآفرینی

نوآورانه انجام می‌دهند. انجام این مأموریت‌ها در

درجه اول وابسته به قابلیت‌هایی است که در وجود

دانشجویان نهادینه شده و در جریان زندگی و کار

در جامعه و اقتصاد نفوذ کرده و منشاء اثر می‌شوند.

چگونگی توسعه قابلیت‌ها در وجود دانشجویان و

نفوذ و تأثیرگذاری آنها در نظام اقتصادی توسط نظریه

اقتصاد آموزش عالی تحلیل شده است. طبق نظریه

اقتصاد آموزش عالی هدف اصلی افراد از تقاضای

آموزش عالی دستیابی به شغل بهتر و درآمد بالاتر در

آینده است. از طرف دیگر، کارفرمایان انتظار دارند که

با استخدام دانش‌آموختگان آموزش عالی فعالیت‌های

خود را بهبود ببخشند، بهره‌وری شرکت را افزایش

پایه نظری توسعه اشتغال دانش

آموختگان آموزش عالی در رشته‌های مختلف، نظریه

اقتصاد آموزش عالی به طور عام و اشتغال‌پذیری^۴

دانش‌آموختگان آموزش عالی به طور خاص است.

مفهوم اشتغال‌پذیری، مانند هر مفهوم علمی دیگری،

پویا است و در طول زمان متحول شده و در زمینه‌های

مختلف و به شکل‌های متفاوت استفاده شده است.

در بعضی از دوره‌ها، به دلیل افزایش بیکاری و

کاهش بهره‌وری تحصیل کرده‌ها، اهمیت بیشتری پیدا

کرده است.

واژه «اشتغال‌پذیری» در فرهنگ لغت به معنی ویژگی

و یا کیفیت قابلیت استخدام یک فرد تعریف شده است.

اما با وارد شدن در وادی تعریف شغلی، واژه مفهوم

پیچیده‌تری پیدا کرده است. از این رو تعریف‌های

متنوعی از اشتغال‌پذیری ارائه شده است. مک کوآید و

لیندسی (۲۰۰۵) و میسرا و میسرا (۲۰۱۱) بررسی نسبتاً

جامعی از این مفهوم ارائه داده‌اند. این بررسی‌ها نشان

می‌دهد که مفهوم اشتغال‌پذیری دامنه‌های متنوعی

داشته و در زمینه های مختلف مورد توجه و استفاده قرار گرفته است. بطوری که هم به افراد شاغل مربوط می شود و هم افراد بیکار جویای کار را در بر می گیرد. البته، همانگونه که آموزش ۵ با مهارت آموزی ۶ متفاوت است؛ اشتغال پذیری نیز با اشتغال تفاوت دارد. اشتغال به معنی به کار گرفته شدن ۷، معنای در معرض خطر قرار دادن، دارد. در حالی که اشتغال پذیری، به معنی قابلیت به کار گرفته شدن، حکایت از امنیت دارد. اشتغال پذیری یک مفهوم جامعی است که هم عوامل عرضه، هم عوامل تقاضا و هم عوامل زمینه ای را در بر می گیرد. بنابراین، یک مفهوم پوششی است که بسیاری از واژه های مطرح در ادبیات سیاست گذاری بازارکار در کشورها را شامل می شود. سرمایه انسانی نقش مهمی در اشتغال پذیری دانش آموختگان دارد. سرمایه انسانی دارای ۸ عنصر کلیدی است که عبارتند از دانش، بینش، نگرش، گرایش، ارزش، توانش، انگیزش و سلامت. اکثر این مؤلفه ها توسط آموزش عالی توسعه می یابد. اما آنچه بیشتر از سایر عناصر برای اشتغال اهمیت دارد، توانش یا مهارت است. طبق تعریف، مهارت توانایی است که فرد می تواند با آموزش و تمرین در طول زمان بهبود بخشد. تمرین می تواند اثر تجربیات قبلی بر عملکرد را کاهش، و اثرات نفوذ ژنتیک را افزایش دهد. بازخور از عملکرد (یا دانش از نتایج) برای بهبود اثربخشی تمرین ضروری است. در فرایند یادگیری مهارت، با گسترش تمرین میزان زمان مورد نیاز برای رسیدن به هدف یادگیری با نرخ کاهشی تنزل می یابد. این جمله از قانون قدرت یادگیری حکایت دارد که با قانون بازدهی نزولی در علم اقتصاد مطابقت دارد. تمرین انبوه (یا متمرکز) و پیوست عملکرد بهتری در کوتاه مدت به بار می آورند.

اما تمرینات دوره ای در بلند مدت عملکرد بهتری را به نمایش می گذارد. تکرار مهارت در شرایط ثابت به اندازه تمرین در زمینه های متغیر عملکرد بهتری ندارد (گلاک، ۲۰۰۸).

مهارت ها، مانند واقعیت ها و وقایع، حافظه مخصوص در مغز دارد که با تمرین بهبود می یابد. حافظه مهارت بلند مدت است و کمتر فراموش می شود. مهارت عمدتاً ناگهانه کسب و بازیابی می شود و نیاز به تکرار دارد. کدگذاری و انتقال آن به دیگری دشوار است. حافظه وقایع و واقعیت ها وابسته به حافظه مهارت است. توانایی به صحبت کردن، نوشتن و اشارات جهت انتقال اطلاعات، مهارت هایی هستند که با تکرار و تمرین بهبود پیدا می کنند. البته حافظه های اعلانی (وقایع و واقعیت ها) نیز نقش مهمی در کسب مهارت بازی می کنند. مهارت ها را به دو بخش مهارت های ادراکی - حرکتی و مهارت های شناختی می توان تقسیم کرد. مهارت حرکتی، مهارت سازمان یافته جسمی است که برای انجام کاری صورت می پذیرد، مانند حرکات ورزشی. مهارت استفاده از مغز در تصمیم گیری، برنامه ریزی، تخصیص منابع، مدیریت زمان، بودجه ریزی و دیگر مسائل، مهارت های شناختی نامیده می شود (همان).

توانش یا مهارت هایی از یک دانش آموخته که موجب می شوند وی پس فارغ التحصیلی از دانشگاه در شغل مرتبط و مورد علاقه خود شاغل شده و در بلندمدت به اشتغال پایدار همراه با عایدی خوب دست یابد و عایدی مطلوبی نسبی سازمان و جامعه خود نماید، مهارت های اشتغال پذیری گفته می شود.

واژه های مرتبط با مفهوم مهارت اشتغال پذیری و کشور مطرح کننده در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۲): واژه های مرتبط با اشتغال پذیری

کشور ترویج دهنده	واژه فارسی	واژه های انگلیسی
انگلستان	مهارت های کانونی	Core skills,
انگلستان	مهارت های کلیدی	Key skills,
انگلستان	مهارت های مشترک	Common skills
نیوزلند	مهارت های ضروری	Essential skills
استرالیا	شایستگی های کلیدی	Key competencies
استرالیا	مهارت های اشتغال پذیری	employability skills
استرالیا	مهارت های عمومی	generic skills
ایالات متحده	مهارت های پایه	Basic skills
ایالات متحده	مهارت های لازم	Necessary skills
ایالات متحده	دانش چگونگی مکان کار	workplace know-how
سنگاپور	مهارت های حیاتی توانا سازی	Critical enabling skills
فرانسه	مهارت های قابل انتقال	Transferable skills
آلمان	صلاحیت های کلیدی	Key qualifications
سوئد	اهداف میان رشته ای	Trans-disciplinary goals
دانمارک	صلاحیت های مستقل فرایندی	Process independent qualifications
آس آن	مهارت های اشتغال پذیری	Employability skills
آمریکای لاتین	شایستگی های کلیدی	Key competencies
آمریکای لاتین	شایستگی های کار	Work competencies
کمیسیون اروپا	مهارت های اشتغال پذیری	Key competencies
سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه	مهارت های اشتغال پذیری	Key competencies
سازمان بین المللی کار	مهارت های کار	work skills
سازمان بین المللی کار	مهارت های کانونی برای اشتغال پذیری	core skills for employability

Brewer (۲۰۱۳)

معنا و مفهوم مهارت‌های ذکر شده در جدول (۱) در همه منابع کاملاً یکسان نیست. باوجود این، تفاوت در تعاریف چندان بارز نیست. در همه منابع بر چند مهارتی بودن، انعطاف‌پذیری و سازگاری در بازار کار تأکید شده است. مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قابل انتقالی هستند که کسب آنها برای اشتغال در سطوح مختلف برای بیشتر افراد ضروری است (کرنز، ۲۰۰۱). امروزه در پژوهش و سیاست‌گذاری توسعه بازار کار، عموماً از مفهوم «مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری»^۸ استفاده می‌شود (کرنز، ۲۰۰۱؛ مک کنزی، ۲۰۰۱). طبق تعریف اتاق بازرگانی استرالیا، ۹ مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری، مهارت‌هایی (مانند انعطاف‌پذیری، سازگاری و مدیریت خویشتن) هستند که بخش صنعت و تجارت به آنها علاقه‌مند است و نیاز دارد (کرتز و مک کنزی، ۲۰۰۱). هاو کینز (۱۹۹۹) در مطالعه‌اش، اشتغال‌پذیری را به معنی دستیابی فرد به مهارت‌ها و قابلیت مورد نیاز برای دستیابی به یک شغل و وارد شدن به یک حرفه تعریف کرده است^{۱۰}. نایت و یورک (۲۰۰۴) در مدل «USEM ۱۱» خود اشتغال‌پذیری را براساس چهار مولفه زیر شرح داده‌اند:

- ادراک فضای کسب و کار
- شیوه‌های مهارتی (شامل بکارگیری مهارت‌ها)
- باورهای خودکارآمدی (شامل نگاه دانشجویان به خودشان)
- فراشناخت (شامل خودآگاهی و بهره‌گیری از آن در یادگیری)

یورک (۲۰۰۸) در کتاب خود، با عنوان اشتغال‌پذیری در آموزش عالی، اشتغال‌پذیری را «مجموعه‌ای از دستاوردها (مهارت‌ها، ادراکات و ویژگی‌های

شخصی) که احتمال دستیابی افراد را به شغل مورد علاقه خود را بیشتر می‌کنند و سبب موفقیت فرد در شغل‌اش می‌شوند». به نظر وی این دستاوردها منعطف دانش‌آموختگان، نیروی کار، جامعه و اقتصاد را به همراه خواهد داشت.

۳- اهداف تحقیق

با توجه مسئله بالا، هدف نهایی و اصلی طرح حاضر پیشنهاد اصلاحات مناسب در برنامه‌های درسی برای بهبود مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی در مقطع لیسانس و فوق لیسانس است. اهداف فرعی برای رسیدن به این هدف به قرار زیر است:

- بررسی تغییر کمی و کیفی عرضه و تقاضای رشته ادبیات فارسی در ایران از سال ۱۳۷۵ تاکنون؛
- بررسی و شناسایی زمینه‌های اشتغال دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی در ایران از سال ۱۳۷۵ تاکنون؛
- بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان رشته ادبیات فارسی از سال ۱۳۷۵ تاکنون؛
- بررسی و استخراج مهارت‌های بالقوه در رشته ادبیات فارسی؛
- بررسی و تحلیل نوع و سطح عرضه مهارت‌ها توسط دانشگاه‌ها در رشته ادبیات فارسی؛
- بررسی و تحلیل نوع و سطح تقاضای مهارت‌ها در رشته ادبیات فارسی توسط کارفرمایان؛
- تعیین شکاف عرضه و تقاضای مهارت‌ها در رشته ادبیات فارسی؛
- ارائه راهبردها و راهکارهایی برای پرکردن شکاف عرضه و تقاضای مهارت‌ها در رشته ادبیات فارسی^{۱۲}.

education curriculum: a university- wide initiative, Education + Training, V.42, N.2

- GAZIER, B. (1998a). Observations and recommendations, in: B. GAZIER (Ed.) Employability: Concepts and Policies, pp. 298-315. Berlin: European Employment Observatory.
- GAZIER, B. (1998b). Employability – definitions and trends, in: B. GAZIER (Ed.) Employability: Concepts and Policies, pp. 37-71. Berlin: European Employment Observatory.
- GAZIER, B. (2001). Employability: the complexity of a policy notion, in: P. WEINERT, M. BAUKENS, P. BOLLEROT ET AL. (Eds) Employability: From Theory to Practice, pp. 3-23. New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Hoyt, K.B. (1978), "Employability: Are the Schools Responsible", in L. Solomon (Ed.), Re-assessing the Link between Work and Education. New Directions for Education and Work Series, No.1, San Francisco: CA: Jossey Bass.
- KLEINMAN, M. and WEST, A. (1998). Employability and the New Deals, New Economy, 5, pp.174-179.
- Knight Peter and Mantz Yorke(2010). Employability: judging and communicating achievements. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Andrews Jane and Helen Higson(2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study Higher Education in Europe, Vol. 33, No. 4, December 2008.
- Avramenko Alex(2012). Enhancing students' employability through business simulation Education + Training Vol. 54 No. 5, 2012 pp. 355-367.
- Barrow et al(2010). Embedding Employability into a Classics Curriculum: The Classical Civilisation Bachelor of Arts programme at Roehampton University, Arts and Humanities in Higher Education 9(3)
- Betz, N.E. (1992). "Counseling Uses of Self-efficacy Theory", The career Development Quarterly, 41: 22-26.
- Beveridge, W.H. (1909), Unemployment: A Problem of Industry, London: Longmans, Green Co.
- Danson Mike and Karen Gilmore(2012). Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity, Geoforum 43 (2012) 1323-1332
- EHA(2012). Pedagogy for employability . The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Fallows Stephen and Christine Steven (2000). Building of employability Skill into the higher

منابع

- Metcalfe Janet and Alexandra Gray (2013). Employability for research postgraduates. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Misra R. Kumar and Mishra Prachee (2011). Employability Skills: The Conceptual Framework & Scale Development, The Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 46, No. 4, April 2011.
- Moreland Neil (2011). Entrepreneurship and higher education: an employability perspective. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Moreland Neil (2013). Work-related learning in higher education. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Nilsson Staffan (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. Education & Training Vol. 52 No. 6/7, 2010 pp. 540-551.
- PECK, J. and THEODORE, N. (2000). Beyond employability, Cambridge Journal of Economics, 24, pp. 729-749.
- PHILPOTT, J. (1998). Improving employability and welfare to work policies: a UK perspective, in: B. GAZIER (Ed.) Employability: Concepts and Policies, pp. 97-120. Berlin: European Employment Observatory.
- Kwok Matthew (2004). Disciplinary Differences in the Development and Use of Employability Skills of Recent University Graduates: Some Initial Findings. The University of Manitoba Winnipeg MB R3T 2N2
- Lai Wen-Tsung and Tsung-kuo Tien-Liu (2013). Evaluate the Employability of Higher Education by Fuzzy International Journal of Intelligent Technologies & Applied Stat; 2013, Vol. 6 Issue 1, p51
- Lindsay Colin et al (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets, Journal of Rural Studies 19 (2003) 187-200.
- Little Brenda et al (2011). Employability and work-based learning. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Little Brenda (2013). Employability and part-time students. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Mason Geoff (2000). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labor market outcomes? Education Economics Vol. 17, No. 1, March 2009, 1-30
- McQuaid Ronald W. and Colin Lindsay (2005). The Concept of Employability, Urban Studies, Vol. 42, No. 2, 197-219, February 2005.

gating the Employment Profile of Graduate Students of Persian and English Literature, Theory and Practice in Language Studies, Vol. 4, No. 9, pp. 1850-1861, September 2014

پی نوشت

* دانشیار گروه اقتصاد آموزش عالی مؤسسه پژوهش

و برنامه ریزی آموزش عالی

1-<http://news.bazarekar.ir/01/Fa/DynamicPages/Page.aspx?c=3&nwsId=567>

۲- مفهوم جهانی بر گستره آزادی بازار ها و مردم متکی است؛ در حالی که مفهوم بین المللی بر گستره تعامل دولت و نهادها متکی است

۳- لازم به یاد آوری است که طبق آمارهای سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰، در ایران حدود ۲۱ درصد از نیروی کار فعال کشور دارای مدرک دانشگاهی بودند.

4- Employability

5- Education

6- Training

7- to be employed

8- Generic skills for employability

9- Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)

۱۰- البته بدست آوردن یک مهارت یا قابلیت به معنای آن نیست که فرد نیاز به گذراندن دوره‌های مهارت آموزی بیشتر ندارد.

11 - Understanding, Skill, Efficacy Beliefs, Metacognitions

۱۲- این راهکارها در دو بعد اصلاح برنامه های آموزشی و درسی ؛ و نوآوری و کارآفرینی در صنایع فرهنگی، صنایع اطلاعات و صنایع خلاقیت و همچنین کارآفرینی اجتماعی ارائه خواهد شد.

- Pool Lorraine D. and Peter Sewell(2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education þ Training Vol. 49 No. 4, 2007 pp. 277-289.
- Rae, David(2001). Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum? Education +Training Vol. 49 No. 8/9, 2007 pp. 605-619.AUTHOR(S)
- Ravindra Jain and Sheelam Jain(2010). Conceptualization, Measure Development and Empirical Assessment of Career Oriented Attitudes and Employability of Technology Graduates. Vision17(2) 143-15.
- Robinson Simon(2013). Ethics and employability. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- VERHAAR, C. H. A. and SMULDERS, H. R. M. (1999). Employability in practice, Journal of European Industrial Training, 23, pp. 268-274.
- York, Mantz(2012). Employability in higher education: what it is -what it is not. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series
- Yorke Mantz and Peter Knight(2010). Embedding employability into the curriculum. The Higher Education Academy; Learning and Employability Series.
- Marzban B et al(2014). Investi-

بررسی و تحلیل وضعیت تحصیلی و مهارتی دانشجویان رشته علوم سیاسی و نسبت آن با اشتغال دانش آموختگان این رشته

دکتر شروین مقیمی زنجانی*

چارچوب نظری تحقیق

علوم سیاسی به عنوان یکی از شعب علوم اجتماعی جدید، برای تبدیل شدن به رشته ای فارغ التحصیلانش بتوانند مهارتی در آن کسب کرده و آن را به مبنای اشتغال در آینده خویش قرار دهند، نیازمند آن است در درون ساختار اجتماعی و سیاسی واجد «موضوعیت» شود. به عبارت دیگر علوم سیاسی به عنوان یک رشته دانشگاهی حامل برخی معارف و مهارت‌ها برای انتقال به دانشجویان است، از همان آغاز، با بر عهده گرفتن مشاغل مختلف در ساختار اجتماعی و سیاسی نسبتی دارد. ورود علوم سیاسی به ایران، با بحث از قانون اساسی، یعنی بحث از تعیین مناسبات مردم با حکومت و نیز تعیین مناسبات دولت ایران با دیگر دولت‌ها، پیوندی تاریخی داشت. به عبارت دیگر نیازی در عرصه اجتماعی و سیاسی احساس شده بود جوانه‌های علوم سیاسی دانشگاهی در ایران زده شد. کسب مهارت در علوم سیاسی و نهایتاً یافتن شغلی مرتبط با آن رشته در بیرون از آکادمی، مستلزم آن است امر عمومی (the Public) در زیست جهان یک قوم، به امری محوری تبدیل شود، تا فعالان عرصه عمومی

عمدتاً نیازمند مهارت‌های مندرج در رشته علوم سیاسی هستند، بتوانند دانش و مهارت خود را به عنوان کارگزاران این بخش، به انجام برسانند. از این رو فهم جایگاه علوم سیاسی در ایران، بحث مهارت آموزشی، برنامه درسی و آموزشی و اشتغال فارغ التحصیلان این رشته را باید در ذیل همین اصل مورد ملاحظه قرار داد. شرایط امکان تاسیس این رشته و سپس تحولات تاریخی آن، نسبتی تنگاتنگ با مختصات کلی انگاره «سیاست به عنوان حلال مشکلات کشور» در ذهن و زبان نخبگان ایرانی به طور اعم، و منسوبان به این رشته به معنای اخص کلمه، در طول پیش از یکصد سال گذشته دارد. به نظر ما علوم سیاسی در ایران به ویژه طی دو دهه گذشته با افزایش کمی دانشجویان آن و گروه‌های علوم سیاسی در سطح دانشگاه‌های کشور مواجه بوده‌ایم، بیشتر از گذشته «بی جایگاهی» خود را آشکار می‌کند. ما در این طرح تحقیقاتی، البته این مانع ساختاری و تعیین کننده را در نظر خواهیم داشت، با این حال کار ما در اینجا توضیح و شرح و بسط این مانع ساختاری و احتمالاً ارائه راه حل برای آن نیست. اشاره ما به این نکته از این حیث

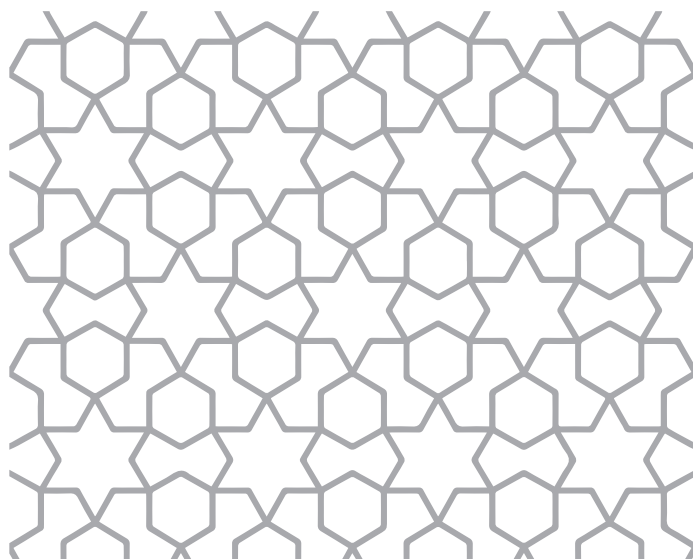
بود در طرح تحقیقاتی پیش رو، توصیف مختصات رشته علوم سیاسی، با در نظر گرفتن محدودیت‌هایی انجام خواهد شد این مانع بر سر راه بهبود وضعیت مهارت‌اندوزی و اشتغال‌زایی در علوم سیاسی ایجاد می‌کند. ما برای توصیف و تبیین وضعیت فعلی رشته علوم سیاسی از حیث مقوله کیفیت مهارت‌اندوزی و اشتغال دانش‌آموختگان، نمی‌توانیم عامل ساختاری مزبور را بر یک طرح نظری استوار است، به کلی کنار بگذاریم، زیرا در این صورت، وضعیت فعلی نمی‌تواند به خوبی توضیح داده شود. اما محور اصلی این طرح پژوهشی، ارائه گزارشی توصیفی از وضعیت رشته علوم سیاسی، طی دو دهه گذشته، از حیث مهارت‌اندوزی، برنامه‌های آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع مختلف تحصیلی است. بی‌شک برای جمع‌بندی گزارش مزبور و ارائه پیشنهاداتی برای برون‌رفت از وضع فعلی، بار دیگر باید به آن مانع ساختاری بازگردیم و پیشنهادات را با توجه به آن صورت‌بندی کنیم. مراد ما از «بی‌جایگاهی» علوم سیاسی در ایران و نهایتاً وضعیت آشفته تحصیل و مهارت‌اندوزی در دانشگاه و مآلاً بحران اشتغال در میان دانش‌آموختگان را با استفاده از یک مقایسه بهتر می‌توان توضیح داد. تحصیل در علوم سیاسی در کشوری مثل ایالات متحده‌ی آمریکا چارچوب‌های خاص خود را دارد و دانشجو می‌داند با انتخاب این رشته چه چیزی را به دست خواهد آورد. او به جای

مطالعه مباحث انتزاعی، اندیشه سیاسی، مباحث مربوط به فلسفه دولت، امپریالیسم، مارکسیسم، لیبرالیسم، جهانی‌شدن، و ... دروسی را می‌گذراند خصلتی کاملاً کاربردی دارند: مثل دانش کمپین‌سازی، انتخابات، تبلیغات، سخنرانی‌نویسی، تحلیل راهبردی، روش‌های پیشرفته آماری، روش‌های کیفی مثل مصاحبه و FGD، سیاست‌های تطبیقی و ... نگاهی به این حوزه‌های کاربردی نشان می‌دهد نسبتی وثیق میان ساختارهای اجتماعی و سیاسی ایالات متحده آمریکا، برنامه‌های درسی علوم سیاسی و نهایتاً اشتغال دانش‌آموختگان آن وجود دارد. در واقع در آنجا به واسطه «جایگاه» علوم سیاسی به لحاظ اجتماعی و سیاسی و گردش مالی عظیمی در انتخابات‌های مختلف از یک سو و مطبوعات سیاسی از سوی دیگر وجود دارد، برنامه‌های درسی به طریقی تدوین شده است دانشجو می‌تواند با گذراندن رشته علوم سیاسی مهارت‌هایی را کسب کند بعدها قادر است با تکیه بر آن شغلی را برای خود دست و پا کند. ما در این طرح پژوهشی برآنیم تا نشان دهیم معضل اشتغال دانش‌آموختگان علوم سیاسی در ایران، اگرچه ناشی از کاربردی نبودن و مهارتی نبودن برنامه‌ی درسی علوم سیاسی در دانشگاه‌ها است، اما این دو در نهایت تابعی از یک خلأ اساسی در عرصه اجتماعی و سیاسی است و آن «بی‌جایگاهی» علوم سیاسی در ایران است.



چکیده

طرح‌های مرتبط با موضوع
اشتغال و علوم انسانی



بررسی و تحلیل وضع موجود رابطه تحصیل و مهارت دانشجویان در رشته زبان و ادبیات فارسی و نسبت آن با اشتغال دانش‌آموختگان

یعقوب انتظاری^۱

چکیده

رسالت هر دانشگاهی کمک به توسعه جامعه در چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در چهار سطح منطقه‌ای، ملی، بین‌المللی و جهانی^۲ است. دانشگاه‌ها این رسالت را با توسعه ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی، سازمانی، اجتماعی، فرهنگی و کمک به نوآوری و کارآفرینی نوآورانه انجام می‌دهند. انجام این مأموریت‌ها در درجه اول وابسته به قابلیت‌هایی است که در وجود دانشجویان نهادینه شده و در جریان زندگی و کار در جامعه و اقتصاد نفوذ کرده است که منشاء اثر می‌شوند. چگونگی توسعه قابلیت‌ها در وجود دانشجویان و نفوذ و تأثیرگذاری آنها در نظام اقتصادی توسط نظریه سرمایه انسانی تحلیل شده است. طبق نظریه سرمایه انسانی هدف اصلی افراد از تقاضای آموزش عالی دستیابی به شغل بهتر و درآمد بالاتر در آینده است. از طرف دیگر، کارفرمایان انتظار دارند که با استخدام دانش‌آموختگان آموزش عالی فعالیت‌های خود را بهبود بخشند، بهره‌وری شرکت را افزایش دهند و سود بالاتری را کسب کنند. انتظار سیاست‌گذاران نیز بر این است که اولاً با افزایش سهم دانش‌آموختگان آموزش عالی از اشتغال کل، رشد اقتصادی بالاتری نصیب جامعه شود، دانش‌آموختگان آموزش عالی نه تنها خود شاغل شوند، بلکه برای دیگر افراد جامعه نیز فرصت شغلی ایجاد کنند^۳؛ ثانیاً، به طور خلاصه کارآفرینی نوآورانه را توسعه دهند.

پایه نظری این تحقیق، نظریه سرمایه انسانی به طور عام و اشتغال‌پذیری^۴ دانش‌آموختگان آموزش عالی به طور خاص است. مفهوم اشتغال‌پذیری، مانند هر مفهوم علمی دیگری، پویا است و در طول زمان متحول شده و در زمینه‌های مختلف و به شکل‌های متفاوت استفاده شده است. در بعضی از دوره‌ها، به دلیل افزایش بیکاری و کاهش بهره‌وری تحصیل‌کرده‌ها، اهمیت بیشتری پیدا کرده است. واژه «اشتغال‌پذیری» در فرهنگ لغت به معنی ویژگی و یا کیفیت قابلیت استخدام یک فرد تعریف شده است. اما با وارد شدن در وادی تعریف شغلی، واژه مفهوم پیچیده‌تری پیدا می‌کند. از این رو تعریف‌های متنوعی از اشتغال‌پذیری ارائه شده است.

- ۱- دانشیار، عضو هیئت علمی موسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی آموزش عالی
- ۲- مفهوم جهانی بر گستره آزادی بازارها و مردم متکی است؛ در حالی که مفهوم بین‌المللی بر گستره تعامل دولت و نهادها متکی است
- ۳- لازم به یاد آوری است که طبق آمارهای سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰، در ایران حدود ۲۱ درصد از نیروی کار فعال کشور دارای مدرک دانشگاهی بودند.

4- Employability

بررسی وضعیت تحصیل و مهارت دانشجویان در رشته علوم سیاسی و نسبت آن با اشتغال دانش‌آموختگان

عبدالرحمن حسینی فر^۱

چکیده

در نظر داشتن مهارت در رشته‌های علوم انسانی معانی متفاوتی دارد و صرفاً بحث داشتن تخصص برای بازار کار و اشتغال نیست؛ معنای آن می‌تواند معطوف به مهارت‌های فرهنگی و تفکری هم باشد که مستقیماً برای اشتغال ابی بکار نمی‌آید. مهارت به معنای داشتن تخصص و توانایی و هر گونه مهارت دیگری که مترتب بر هریک از رشته‌های علوم انسانی است می‌تواند موضوعی قابل بررسی و کندوکاو باشد.

در ارتباط با مهارت، محتوای آموزش و درس‌ها از یک طرف و نیازهای زمینه‌ای و بستری که جنبه تاریخی دارد از طرف دیگر در کنار بحث‌های مترتب بر دانشگاه و ویژگی‌های یک رشته که می‌تواند از هرجایی ناشی شده باشد، حلقه اتصال دانشجویان به دانش و علی‌الخصوص مهارت باشد. این ابعاد ذکر شده، چارچوبی است که دانشجویان و دانش‌آموختگان در درون آن احتمالاً می‌توانند تخصص‌های لازم را پیدا کنند و احتمالاً برای ورود به بازار کار هم مهیا شوند.

بررسی و تحلیل محتوای مفاد آموزشی تحصیلی و نیازهایی که در دوره‌های مختلف تاریخی در ارتباط با تحصیل در رشته علوم سیاسی مطرح بوده به علاوه مباحثی که در ارتباط با دانشگاه به طور عام و رشته علوم سیاسی به طور خاص ذکر شده به ویژه از حیث مهارت‌هایی که بر آن از جنبه تاریخی مترتب بوده و ایجاد کرده یا می‌تواند ایجاد کند، هدف مطالعاتی این طرح است. افزون بر این، بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان این رشته از بدو تأسیس آن و تحولاتی که تا به امروز رخ داده است، از دیگر مباحث مورد مطالعه این طرح خواهد بود.

بررسی و تحلیل وضعیت برنامه‌های آموزشی از حیث مهارت‌افزایی دانشجویان رشته علوم اجتماعی و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع گوناگون تحصیلی از آغاز تا سال ۱۳۹۵

محمدسالار کسرای^۱، آتنا غلام‌نیارمی^۲

چکیده

مسئله پروبلماتیک در این طرح، بررسی نسبت بین تحصیل، مهارت‌افزایی و اشتغال دانش‌آموختگان رشته علوم اجتماعی در جامعه ایران در سیر تاریخی آن و همچنین واکاوی برنامه‌های آموزشی این رشته از آغاز تأسیس تا سال ۱۳۹۵ است. سه محور اصلی در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است: ۱- بازخوانی تاریخچه رشته علوم اجتماعی در ایران و برنامه‌های آموزشی آن ۲- بررسی وضعیت مهارت در این رشته ۳- بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان این رشته. در نهایت، راه‌کارهایی در راستای مهارت‌افزایی و بهبود اشتغال دانش‌آموختگان این رشته با توجه به یافته‌های طرح، پیشنهاد گردیده است. در هر نظام آموزشی، یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر پیشرفت و اعتلای علوم و رشته‌های دانشگاهی مربوط به آن، بررسی و ارزیابی مستمر برنامه‌های آموزشی آن رشته علمی به ویژه از حیث مهارت‌افزایی دانش‌آموختگان است. برنامه آموزشی، حلقه اتصال دانشجویان و فراگیران هر رشته تحصیلی، به دانش و مهارت بوده و بستری است که دانش‌آموختگان در آن با کسب تخصص‌های لازم، برای ورود به بازار کار آماده می‌شوند. با ارزیابی مداوم و مستمر برنامه‌های آموزشی یک رشته دانشگاهی می‌توان به میزان مهارت‌افزایی، تخصص‌گرایی و کاربردی بودن آن پی برد و به شناختی از تناسب آن با نیازهای جاری کشور و بازار تقاضای آن دست یافت. این ارزیابی، گامی مهم و موثر در جهت اعتلای نظام آموزشی کشور و برآورده شدن صحیح نیازهای جامعه نیز خواهد بود. بنابراین واکاوی برنامه آموزشی هر رشته علمی به ویژه از حیث بررسی نسبت علم و مهارت در آن و نیز بررسی محتوای دروسی که به ارتقای مهارت‌افزایی در راستای اشتغال دانش‌آموختگان می‌انجامد، از ضرورت و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در این طرح، برای طراحی و ترسیم چارچوب و الگوی نظری، از رویکردهای جامعه‌شناختی پیرامون الگوی تولید دانش اجتماعی نظیر دیدگاه‌های بوراووی، مرتن و کوهن، دیدگاه‌های نظری تدوین برنامه‌های آموزشی نظیر اسکایرو، الگوهای رابطه علم و مهارت در برنامه‌های آموزشی مانند بارو، گریفیت و وینچ و همچنین الگوهای نسبت مهارت و اشتغال دانش‌آموختگان نظیر لین، رابینسون و لاگلین و... بهره گرفته شده است.

با بررسی و تحلیل تاریخی رشته علوم اجتماعی و برنامه‌های آموزشی آن در ایران، روند این رشته دانشگاهی را از

۱- دانشیار جامعه‌شناسی، عضو هیأت علمی پژوهشکده مطالعات اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات

فرهنگی / مجری طرح

۲- دکترای جامعه‌شناسی / همکار اصلی طرح

آغاز پیدایش تا امروز مورد ارزیابی قرار داده و با این ارزیابی، به نقاط قوت و ضعف، کاستی‌ها و پیشرفت‌ها، موانع و چالش‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها، نسبت تحصیل، مهارت و اشتغال در این رشته در بستر و زمینه اجتماعی، فرهنگی و دانشگاهی کشور ایران دست یافتیم. با استخراج این مولفه‌ها، شناختی دقیق‌تر و عمیق‌تر از وضعیت گذشته و موجود این رشته حاصل و امکان دسترسی به پتانسیل‌های بالقوه این رشته فراهم می‌گردد. با این دسترسی می‌توان گامی در جهت توانمند ساختن هر چه بیشتر رشته علوم اجتماعی برداشت و در هر دو سطح فردی و اجتماعی با شناسایی موفقیت‌های نظری، گفتمانی و نهادی آن در جهت اعتلا و ارتقای علوم انسانی و معیارهای تحول و ارتقای علوم اجتماعی بهره برد. از آنجا که این علم با انسان و جامعه سروکار دارد، اعتلای آن به پیشرفت فرد، جامعه و کشور خواهد انجامید. از سوی دیگر، با شناخت و بررسی میزان مهارت افزایی دانش‌آموختگان این رشته و بررسی وضعیت اشتغال آنان و نسبت این دو مولفه مهم با یکدیگر، راه کارهایی در جهت بهبود وضعیت دانش‌آموختگان با عنایت به یافته‌های طرح، پیشنهاد گردیده است. یافتن نسبت میان تحصیل، مهارت آموزی و اشتغال دانش‌آموختگان رشته علوم اجتماعی کمک شایانی به برنامه ریزی و سیاست گذاری‌های آینده در این حوزه خواهد نمود.

این طرح پژوهشی، مشتمل بر چهار محور اصلی بوده که هر کدام دارای چند زیربخش است. هر یک از این زیربخش‌ها، به مثابه یک پرسش در پژوهش تعریف گردیده است. بنابراین، مبتنی بر ۱۷ زیربخش تنظیم شده برای چهار محور اصلی، ۱۷ پرسش نیز طرح گردیده است. در این طرح، به دنبال بررسی این ۱۷ موضوع و پاسخگویی به ۱۷ پرسش مرتبط با آن بوده‌ایم.

روش تدوین مطالب نیز این گونه است که یافته‌های هر ۱۷ زیربخش به صورت بخشی مجزا ارائه گردیده است. در فصل پایانی طرح (فصل پنجم: جمع بندی و ارائه راهکارها)، یک نتیجه گیری نهایی ارائه و در نهایت، راهکارهایی جهت بهبود موضوع مربوطه مطرح می‌گردد.

این پژوهش از نوع مطالعات تاریخی است و روش مطالعه در آن، تاریخ نگاری انتقادی است. با عنایت به این روش مطالعه، گردآوری داده‌ها اصولاً به روش اسنادی انجام می‌گیرد. ولی در این پژوهش به منظور تکمیل هر چه بیشتر داده‌ها و همچنین درک بهتر و عمیق‌تر مبانی موضوعات پژوهش و یافتن پاسخ‌های تکمیلی و دقیق‌تر برای پرسش‌های طرح، از روش ترکیبی اسنادی- میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. در روش اسنادی با بهره‌گیری از منابع کتابخانه‌ای مکتوب و در روش میدانی با انجام مصاحبه‌های شفاهی عمیق با صاحب نظران و متخصصان این حوزه، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری گردید. داده‌های حاصل از متن پیاده شده مصاحبه‌ها، با دو روش تحلیل ساختاری و تحلیل تفسیری تجزیه و تحلیل شده است. در فصل یافته‌های پژوهش، برای گردآوری یافته‌ها و داده‌های مرتبط با محورهای اول و دوم طرح، از روش اسنادی با دو تکنیک تحلیل محتوا و یادداشت برداری مستقیم از منابع و برای محورهای سوم و چهارم طرح، از تلفیق دو روش اسنادی (با دو تکنیک تحلیل محتوا و یادداشت برداری مستقیم از منابع) و میدانی (با تکنیک مصاحبه عمقی) استفاده شده است.

بررسی و تحلیل تاریخی وضعیت برنامه‌های آموزشی از حیث مهارت‌افزایی دانشجویان رشته تاریخ و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع گوناگون تحصیلی از آغاز تا سال ۱۳۹۵

علی‌رضا ملائی توانی^۱

چکیده

به نظر می‌رسد دو دسته کلی دیدگاه نظری درباره وضعیت تاریخ و روند تاریخی آن در ایران قابل تفکیک باشد. یک دیدگاه شامل نظرات آن دسته از اندیشمندان تاریخ در ایران است که با نگاهی انتقادی معتقدند تاریخ در ایران هنوز به معنای جهانی آن شکل نگرفته و راه طولانی تا نظریه پردازی و بومی شدن در پیش دارد. دیدگاه دوم شامل نظراتی است که به وجود تاریخ در ایران دست کم به صورت نهادی و گفتمانی اعتقاد دارند و استدلال می‌کنند که بدنه رشته تاریخ در ایران شکل گرفته ولی نیاز به رشد و پیشرفت دارد. در چارچوب نظری این پژوهش از هر دو دیدگاه به تاریخ بهره برده می‌شود و از هر دو منظر به این رشته علمی نگریسته خواهد شد.

زمانی می‌توان از تأسیس یک علم سخن گفت که در شکل نهادی (در اینجا آموزش عالی) کرسی‌های خود را یافته باشد. ادبیات نظری خاص آن علم، انجمن‌ها و آثار و مکتوبات علمی آن وجود داشته و حضور دانش آن در جامعه قابل مشاهده باشد. بدین سان پرسش این است که تاریخ در ایران در شکل آکادمیک آن در چه سطحی قرار دارد و با کدام نظریه‌ها قابل تبیین است؟

چارچوب نظری تحقیق بر اساس رویکرد تاریخی به موضوع از منظر روندپژوهی به تعریف ایده دانشگاه، ایده و منطق تأسیس و تعریف رشته تاریخ در هر دوره تاریخی و نظام برنامه ریزی آموزشی آن در نسبت با شاخص‌های اقتصادی، برنامه‌های توسعه در تاریخ معاصر ایران، سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری دولتی در زمینه اشتغال و برنامه‌ریزی آموزشی در بافت تاریخی خود خواهد نگرست تا وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان رشته تاریخ و روند آن را از زمان تأسیس تا آخرین تغییرات در نظام برنامه ریزی آموزشی رشته تاریخ در سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۵ به شکل کمی و کیفی در نسبت با تحولات نظام آموزش عالی و برنامه‌های توسعه در نظام قانونگذاری و سیاست‌های حکومتی و رویه‌های دولتی در کنار تحولات بافت اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و جمعیتی جامعه ایرانی مورد بررسی قرار دهد.

۱- دانشیار، عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

استفاده از اسناد فرادستی سیاست‌های ابلاغی، برنامه‌های توسعه، دستاوردهای برنامه‌های آمایش، برنامه‌های توسعه چهارم تا ششم، گزارش‌های آماری سازمان آمار کشور از وضعیت جمعیتی، سیاست‌های آموزشی و گزارش‌های آماری نظام آموزش عالی کشور و اسناد مشابه مبنایی برای سنجش وضعیت موجود و روند شکل‌گیری آن است. در عین حال بر مبنای شاخص‌ها و مفاهیم یاد شده در بالا تلاش می‌شود این رویه‌های سیاست‌گذاری و نیز وضعیت‌های واقعی مورد نقد و بررسی قرار گیرد تا بتوان چشم‌اندازی روشن‌تر برای آینده به ویژه در جهت کارآفرینی دانش‌آموختگان رشته تاریخ متناسب با مهارت‌های حرفه‌ای کسب و کار پیش روی جامعه ایرانی در میان مدت ارائه داد.

بررسی و تحلیل وضع موجود رابطه تحصیل و مهارت دانشجویان در رشته مدیریت (صنعتی) و نسبت آن با اشتغال دانش آموختگان از سال ۱۳۷۵ به بعد

بهرز درّی^۱

چکیده

رشد فزاینده آموزش عالی کشور و افزایش نسبی جمعیت دانشجویی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، انتظار تأمین نیازهای جامعه را در تمامی عرصه‌های علمی و تخصصی افزایش داده است. برنامه‌ریزی آموزشی برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های آموزش عالی از جمله اقدامات راهبردی است. برنامه‌ریزی مناسب آموزشی برای آماده‌سازی و ایفاء نقش مؤثر دانش‌آموختگان در موقعیت‌های شغلی در بخش‌های دولتی و خصوصی نیازمند توجه توانمند به دانش‌افزایی و کسب مهارت است.

توجه به هر دو بعد آموزش و مهارت در غالب برنامه‌های آموزشی و لو اینکه در طراحی برنامه‌ها ملاحظه شود، لیکن در اجرای برنامه‌ها با کاستی‌ها و موانعی روبرو است. از طرف دیگر، نیازهای سازمان‌ها، انتظاراتی را از جامعه علمی و دانشگاهی همواره مطرح می‌کند که پاسخگویی به آن‌ها نیازمند بررسی دقیق است. این مهم در رشته‌هایی همچون مدیریت از حساسیت‌های بیشتر برخوردار است. سهم رشته‌های مدیریت از مجموعه دانشجویان و دانش‌آموختگان با حداقل ۱۰٪ کل جمعیت دانشجویی و نیاز بازار کار، حساسیت ایجاد تناسب بین دانش و مهارت با نیاز سازمان‌ها را روزافزون نموده است.

در این تحقیق سعی بر آن است که با بررسی نسبت بین دانش و مهارت مکتسبه و شرایط و کیفیت اشتغال دانش‌آموختگان مدیریت (به ویژه مدیریت صنعتی)، مسائل مهم هر دو برنامه‌ریزی آموزشی و نحوه اجرای آن و نیز نیاز سازمان‌ها و مراکز حرفه‌ای کشور در نمونه‌های معتبر احصاء و راهکارهایی برای اثربخشی برنامه‌ها و نیز آماده‌سازی سازمان‌ها برای جذب دانش‌آموختگان ارائه شود. از این رو، موقعیت مسئله^۲ باید با ملاحظه عوامل محتوایی و زمینه‌های آن به درستی تشریح شود. با تعیین جامعه هدف، از طریق ابزارهایی همچون مصاحبه و پرسشنامه، اطلاعات و داده‌های موردنیاز جمع‌آوری خواهد شد. بررسی و تحلیل محتوای اسناد بالادستی، سیاست‌ها، مقررات و برنامه‌های تدوین شده مرتبط با رشته مورد بررسی مدیریت نیز از جمله مواردی است که تبیین موضوع و دستیابی به راهکارهای اصلاحی را امکان‌پذیر خواهد ساخت.

در این تحقیق با توجه به موضوع مربوط و پیشنهاد طرح مصوب در کمیته علمی طرح اعتلا علوم انسانی معطوف به پیشرفت کشور، سؤالات تحقیق به شرح ذیل در دو بخش مطرح گردیده است. بخش اول به حوزه سازمانی

۱- دانشیار، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

2. Problem Situation

و مراکز حرفه‌ای و تخصصی و بخش دوم به حوزه‌های علمی آموزشی و مراکز و نهادهای برنامه ریزی درسی مربوط می‌شود.

الف- پرسش‌های مرتبط با نیازهای جامعه و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان:

- ۱- نیازهای جامعه، سازمان‌ها و نهادهای تخصصی و اجرایی به الگوهای کار، روش‌ها و مقررات و نیز دانش‌آموختگان از حیث کمی و کیفی چگونه است؟
- ۲- نسبت بین مهارت، تحصیل و اشتغال دانش‌آموختگان چگونه است؟
- ۳- بازار تقاضای رشته‌های مدیریت از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟
- ۴- وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته چگونه است؟ (تناسب بین شغل مورد تصدی دانش‌آموختگان از حیث دانش و مهارت آنان چگونه است؟)
- ۵- وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان از حیث جنسیت چگونه است؟
- ۶- میزان تأثیر آموخته‌های دانشگاهی (دانش و مهارت) در عملکرد شغلی چگونه است؟
- ۷- راهکارهای مناسب پاسخگویی مؤثر و مناسب جوامع علمی، دانشگاهی به نیازهای حرفه‌ای سازمان‌ها چیست؟

۸- الزامات سیاستی و عملیاتی اجرای برنامه مؤثر آموزشی و پژوهشی کدام است؟

ب- پرسش‌های مرتبط با حوزه نهادهای علمی و دانشگاهی:

- ۱- شکل‌گیری و روند گسترش رشته‌های مدیریت در دانشگاه‌های ایران چگونه بوده است؟
- ۲- فرایند تدوین برنامه‌های آموزشی در ادوار مختلف چگونه بوده است؟
- ۳- فرایند تدوین برنامه‌های آموزشی در مقاطع و گرایش‌های مختلف چگونه بوده است؟
- ۴- ساختار موضوعات و جهت‌گیری‌های اصلی در تدوین برنامه‌های آموزشی چگونه بوده است؟
- ۵- در تدوین و ارائه برنامه‌های آموزشی به چه میزان مبانی فکری و معرفتی مطرح و ارائه شده است؟
- ۶- مهم‌ترین دیدگاه‌ها، آراء و مفاهیم مختلف تدوین شده از حیث دانش و مهارت‌های مرتبط با رشته چیست؟
- ۷- تناسب بین دانش و مهارت در محتوای برنامه‌های آموزشی رشته چگونه است؟
- ۸- وضعیت و کارکرد نظام‌های آموزشی و پژوهشی رشته‌های مدیریت در نهادهای علمی و تخصصی کشور چگونه است؟

بررسی و تحلیل تاریخی وضعیت برنامه‌های آموزشی از حیث مهارت‌افزایی دانشجویان رشته فلسفه و اشتغال دانش آموختگان آن در مقاطع گوناگون تحصیلی از آغاز تا کنون

مالک شجاعی جشوقانی^۱

چکیده

بیش از سه دهه است که انجمن بین‌المللی فلسفه کاربردی (توضیح این مفهوم در بخش تعریف مفاهیم تحقیق آمده است) به فعالیت حرفه‌ای تحت این عنوان فعال است و همچنین چندین نشریه بین‌المللی نیز با همین رویکرد منتشر می‌شوند. با وجود رواج اصطلاح فلسفه کاربردی، از نظر برخی جریان‌های فلسفی، اصطلاحی پارادوکسیکال است و منزلت فلسفه به مثابه بنیادی‌ترین دانش در گستره معرفت بشری چندان نباید متوجه عرصه کاربرد و مهارت به معنایی که در علوم کاربردی مرسوم است باشد. ما در اینجا ضمن اینکه به لحاظ تاریخی به تحلیل مبانی معرفتی برنامه‌ریزی آموزشی فلسفه و تحلیل نوع تلقی سیاستگذاران این حوزه معرفتی می‌پردازیم، توجه عمده خود را به بازخوانی انتقادی تجارب برنامه‌ریزی فلسفه از منظر مهارت‌افزایی و اشتغال‌آفرینی معطوف خواهیم کرد.

۱- استادیار، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بررسی و تحلیل تاریخی وضعیت برنامه‌های آموزشی از حیث مهارت‌افزایی دانشجویان رشته باستان‌شناسی و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع گوناگون تحصیلی از آغاز تا امروز (۱۳۹۶)

مهسا ویسی^۱

چکیده

باستان‌شناسی یکی از جوان‌ترین شاخه‌های علمی در گروه علوم انسانی و قدمت آن در دنیا کمتر از دویست سال است. این علم به گذشته بشر مربوط می‌شود و یاور دانش تاریخ است و هدف از این علم یافتن گمشده‌ها، روشن ساختن تاریکی‌ها و پاسخ به چراها و چگونه‌های بی‌جواب درباره گذشته‌های پیش از تاریخ بشر است (معصومی، ۱۳۸۳: ۵). از قرن پانزدهم در ایتالیا و قرون شانزدهم و هفدهم در کشورهای شمال غربی اروپا، انجمن‌های باستان دوستی برپا شد (Orme 1981) و از اوایل قرن نوزدهم زیر بنای نظری باستان‌شناسی با سرعت گسترش یافت و باستان‌شناسی از فرضیه پردازی و گردآوری آثار باستانی در صدد تشریح و تحلیل منظم بقایای مادی برآمد و باستان‌شناسان به ارزش بالقوه برخی از آثار مادی پی بردند (Dark 1995). آغاز تحولات جدی در اهداف و روش‌های باستان‌شناسی را می‌توان در دهه ۱۹۶۰ میلادی جستجو کرد (Clarke 1965, 1968; Binford & Binford 1968). باستان‌شناسی جدید به سرعت بالید و به یکی از مهمترین مکاتب باستان‌شناسی در انگلستان و امریکا تبدیل شد (از دهه ۱۹۷۰ به بعد رویکردهای باستان‌شناسی در قالب‌ها و مکتب‌هائی چون روندگرا، پس روندگرا، تاریخ فرهنگی و مارکسیسم با دیدگاه‌های نظری خود ادامه یافتند (Dark 1995).

اما آن چه در اروپای غربی و امریکای شمالی در زمینه تحول در تفکرات باستان‌شناسی اتفاق افتاد هرگز در ایران به وقوع نپیوست (نگهبان، ۱۳۷۶: ۳۳). این علم در ایران به طور محسوس از قرن پانزدهم میلادی و زمان صفویه با ورود جهانگردان اروپایی آغاز شد (معصومی ۱۳۸۳: ۱۴). بعدها در دوران قاجار با دادن امتیاز حق کاوش‌های باستان‌شناسی در ایران به فرانسویان (معصومی ۲۵۳۵: ۳) باب جدیدی در مسائل باستان‌شناختی ایران آغاز شد که در مفاد این امتیازنامه به وضوح مشخص است که ارزش تاریخی و باستان‌شناختی اشیا کشف شده برای صاحبان امر در ایران چندان اهمیت نداشته است (غلام دوست ۱۳۹۱: ۱۴). رفته رفته علم باستان‌شناسی در ایران با تأسیس انجمن آثار ملی (بحرالعلوم ۱۳۵۵) و لغو این امتیازات فرانسوی‌ها در زمان رضا شاه (معصومی، ۲۵۳۵: ۸) و تأسیس «اداره عتیقات» (یزدانی: ۱۳۸۰)، نخستین گام‌ها در مسیر تأسیس را برداشت. در سال ۱۳۱۵ ه.ش ساخت ساختمان کنونی موزه ایران باستان به پایان رسید و دایره عتیقات هم به ساختمان موزه ایران باستان منتقل شد و مدت کوتاهی به عنوان «اداره آثار

۱- استادیار، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

باستانی» و سپس «اداره کل باستان‌شناسی ایران» و از سال ۱۳۵۰ به نام «مرکز باستان‌شناسی ایران» هدف‌های خود را دنبال کرد و امروز هم با نام سازمان میراث فرهنگی کشور انجام وظیفه می‌کند (معصومی ۱۳۸۳: ۴۱).

اما اگر به موضوع باستان‌شناسی به عنوان یک رشته دانشگاهی بنگریم، باستان‌شناسی یکی از شاخه‌های علوم انسانی است که در کشور همچون سایر رشته‌های علوم انسانی با مشکلات عمده‌ای دست به گریبان است. به نظر می‌رسد یکی از عمده‌ترین و بنیادی‌ترین ضعف‌های علوم انسانی در ایران به مسئله مهارت آفرینی و کاربرد این علوم برمی‌گردد. بیشتر تحصیل‌کردگان از کاربرد و ماهیت رشته‌هایی مانند فیزیک، شیمی، پزشکی و اقتصاد و مانند آنها، پنداری به نسبت روشن دارند. اما پندار و درک آنها از بسیاری از دیگر رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی یا مبهم است یا نادرست. شناساندن باستان‌شناسی و تاریخ و اهمیت آنها فقط در سطحی گسترده می‌تواند به پیشبرد رشته‌های علوم انسانی کمک کند (علیزاده ۱۳۸۰: ۶۱-۵۸). آن‌چه در سطح دانشگاه‌های کشور تحت عنوان یا زیر پوشش آموزش رشته باستان‌شناسی تدریس می‌شود بیشتر یک شبه باستان‌شناسی یا صورتی از باستان‌شناسی است تا باستان‌شناسی به مثابه پیکره‌ای از تخصص‌ها، دانش‌ها و رشته‌های اصیل دانشگاهی (ملاصالحی ۱۳۷۹: ۱۲).

روند شکل‌گیری این رشته در دانشگاه‌های ایران در دو دوره قابل بررسی است. دوره نخست به زمان تأسیس دانشگاه تهران باز می‌گردد که با تصویب قانون تأسیس دانشگاه تهران، این دانشگاه از شش دانشکده تشکیل یافت که یکی از آنها دانشکده ادبیات بود. دوره لیسانس دانشکده ادبیات دارای پنج رشته تحصیلی ادبیات فارسی، فلسفه و علوم تربیتی، باستان‌شناسی، تاریخ و جغرافیا، زبان خارجه (فرانسه، انگلیسی، آلمانی و روسی) بود (حجازی ۱۳۳۸: ۴۷۵). در مقایسه با مدرسه مطالعات و تحقیقات باستان‌شناسی در فرانسه که قسمتی از تشکیلات سازمانی موزه لوور بود و به نام مدرسه لوور نامیده می‌شد و فعالیت‌های آموزشی خود را از سال ۱۸۸۲ میلادی (۱۲۶۱ ه.ش) آغاز کرد، در ایران نخستین گروه از دانشجویانی که در رشته باستان‌شناسی تحصیل می‌کردند در سال ۱۳۲۰ ه.ش یعنی صد و چهل و یک سال بعد از تأسیس مدرسه لوور از یک مرکز آموزشی باستان‌شناسی ایران فارغ‌التحصیل شدند (ملک شه میرزادی ۱۳۶۶) و بعدها از آغاز سال تحصیلی ۴۴-۱۳۴۳ که رشته‌های تحصیلی در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران به صورت گروه‌های آموزشی درآمد، رشته باستان‌شناسی نیز گروهی مستقل شد (ملک شه میرزادی ۱۳۷۸: ۱).

دوره دوم حیات رشته باستان‌شناسی از پیروزی انقلاب اسلامی آغاز می‌شود و تاکنون ادامه دارد. در این دوره با پیروزی انقلاب اسلامی در مسیر آموزش و پژوهش علوم انسانی در کشور تحولات گسترده‌ای از حیث روشی، موضوعی و معرفتی اتفاق افتاده که بازنگری و برنامه‌های درسی دوره‌های کارشناسی و ایجاد مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری باستان‌شناسی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد، از جمله این تحولات است. با این حال آنچه باید مورد بررسی قرار گیرد و آن را می‌توان هدف کلی پژوهش حاضر قلمداد نمود، برنامه‌های آموزشی این رشته و سیر تحول این برنامه‌ها، روندهای پژوهشی، مبانی فکری و نظری حاکم بر برنامه‌های آموزشی، مناسبات با تحولات کشور و رهیافت‌های علمی مطالعه این رشته در طی این دو دوره و در یک جمع‌بندی کلی نسبت بین مهارت و تحصیل اشتغال دانش‌آموختگان این رشته است.

بررسی و تحلیل تاریخی وضعیت برنامه‌های آموزشی دانشجویان رشته روان‌شناسی از حیث مهارت‌افزایی و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع مختلف تحصیلی از تاسیس دانشگاه تهران تا اجرای برنامه‌های جاری آموزشی (۱۳۹۵)

اسماعیل ناصری^۱

چکیده

روان‌شناسی پیشینه‌ای طولانی اما به عنوان یک علم تاریخچه‌ای کوتاه دارد. پیشینه و تاریخ فلسفی روان‌شناسی به هزاران سال قبل بر می‌گردد. در قرن‌های چهارم و پنجم پیش از میلاد، افلاطون و ارسطو، و دیگر دانشمندان یونان باستان (شولتز و شولتز، ۱۹۹۶) و از تمدن‌های ایران، مصر و هند با بسیاری از مسائلی که روان‌شناسان امروزی با آنها سر و کار دارند دست و پنجه نرم می‌کردند؛ مسائلی مانند حافظه، یادگیری، انگیزش، ادراک، خواب دیدن، و رفتار نابهنجار. در قرون ۱۸ و ۱۹، فلسفه ماشین‌گرایی و مسئله ذهن و بدن دکارت^۲، فلسفه تجربه‌گرایی^۳ و تداعی‌گرایی^۴ لاک^۵، برکلی^۶ و هیوم^۷ در شکل‌گیری روان‌شناسی نقش موثری داشته‌اند. همچنین پیدایش روان‌شناسی تحت تاثیر کارهای دانشمندان علوم طبیعی قرن نوزدهم به ویژه در حوزه فیزیولوژی بوده است. در این بخش پژوهش‌های پسیکوفیزیک وبر^۸ و فخنر^۹ تاثیر ماندگاری بر فعالیت‌های روان‌شناسان در طی دهه‌های بعد داشته است. تاریخچه کوتاه روان‌شناسی به عنوان یک گرایش علمی دانشگاهی به تاسیس اولین آزمایشگاه روان‌شناسی در دانشگاه لایپزیک آلمان توسط ویلهلم وونت در سال ۱۸۷۹ برمی‌گردد (لاندین، ۱۹۹۶). ساختارگرایی^{۱۰} اولین رویکرد نظری غالب در روان‌شناسی بود که توسط شاگرد وونت، تیچنر پایه‌گذاری شد. تیچنر موضوع روان‌شناسی خود را تجربه هوشیار در نظر گرفت و با

۱- عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

2- Descartes

3- empiricism

4- associationism

5- Locke

6- Berkeley

7- Hume

8- Weber

9- Fechner

10- structuralism

روش درون‌نگری^۱ به مطالعه آن می‌پرداخت. ویلیام جیمز^۲، تحت تاثیر کارهای چارلز داروین^۳ و در واکنش به رویکرد ساختارگرایی، رویکرد کارکردگرایی^۴ را پایگذاری کرد که به جای تجزیه هوشیاری، به کارکرد آن توجه داشت. به موازات این دو رویکرد، روانکاوی^۵ فروید^۶ در وین و رفتارگرایی واتسون^۷ در شیکاگو شکل گرفت که چند دهه گفتمان غالب در روان‌شناسی بودند. در اواسط و اواخر قرن بیستم به ترتیب دو رویکرد انسانگرایی^۸ و شناختی^۹ پا به عرصه وجود گذاشتند و در حال حاضر رویکرد شناختی گفتمان غالب در روان‌شناسی است (شولتز و شولتز، ۱۹۹۶). آشنایی با روان‌شناسی نوین در ایران تاریخچه‌ای ۷۰ ساله دارد. اولین کتاب تالیفی روان‌شناسی در ایران توسط علی اکبر سیاسی، پدر روان‌شناسی نوین در ایران، در سال ۱۳۱۷، با عنوان علم النفس یا روان‌شناسی از نظر تربیت چاپ شد. در کنار فعالیت‌های علمی سیاسی، محمد باقر هوشیار و محمود صناعی از پیشگامان علم روان‌شناسی نوین در ایران بوده‌اند. سابقه تدریس روان‌شناسی در ایران به زمان تاسیس دانشگاه تهران در سال ۱۳۱۳ برمی‌گردد که این رشته در قالب یک کرسی تعریف شد و سیاسی سمت استادی آن را بر عهده گرفت. تاسیس اولین آزمایشگاه روان‌شناسی به سال ۱۳۱۲ برمی‌گردد که به همت اسدالله بیژن در دانشسرای عالی راه اندازی شد. گروه روان‌شناسی در سال ۱۳۴۲ تشکیل و اقدام به پذیرش دانشجو کرد. نخستین انجمن روان‌شناسی در سال ۱۳۴۷ در دانشگاه تهران تاسیس گردید و در سال ۱۳۵۴ اولین سمینار خود را با عنوان «کاربرد روان‌شناسی در شئون مختلف جامعه متحول امروز» برگزار کرد. امروزه رشته روان‌شناسی در اکثر دانشگاه‌های کشور با گرایش‌های مختلف در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تدریس می‌شود. این گرایش‌ها عبارتند از روان‌شناسی عمومی، روان‌شناسی بالینی، روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی، روان‌شناسی تربیتی، روان‌سنجی، روان‌شناسی کودک، روان‌شناسی سلامت، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، روان‌شناسی علوم اعصاب شناختی و روان‌شناسی خانواده. ۳۲ دانشگاه از دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و در مجموع ۸۵ گروه آموزشی در زمینه روان‌شناسی فعال هستند. در مجموع ۸ انجمن علمی در معاونت پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در این حوزه ثبت شده است از جمله انجمن روان‌شناسی ایران، انجمن روان‌شناسی اجتماعی ایران. نزدیک به ۳۰ نشریه تخصصی و علمی-پژوهشی در حوزه روان‌شناسی وجود دارد (یعقوبی، ۱۳۹۰). از بین مشاهیر رشته روان‌شناسی در ایران می‌توان از علی محمد کاردان، سعید شاملو، محمود منصور، پریخ دادستان (چهره ماندگار در سال ۱۳۸۱) نام برد.

- 1- introspection
- 2- William James
- 3- Charles Darwin
- 4- functionalism
- 5- pschoanalysis
- 6- frude
- 7- watson
- 8- humanistic
- 9- cognitive

تحلیل تاریخی و بازخوانی انتقادی تاریخ و روند تحول برنامه‌های آموزشی رشته علوم تربیتی در مقاطع گوناگون تحصیلی از آغاز تا امروز (۱۳۹۵ شمسی)

سید روح‌الله شهابی^۱

چکیده

دشواری در فهم چیهستی و ماهیت علوم انسانی، به تعریف چیهستی و ماهیت موضوع‌های علوم انسانی نیز تعمیم یافته است و به همین دلیل در تعریف علوم تربیتی به عنوان یکی از موضوع‌های علوم انسانی، اتفاق نظر وجود نداشته است و تعاریف از آن بر اساس پارادایم‌های مختلف علوم انسانی متفاوت بوده است. به نظر می‌رسد چگونگی نگاه به تعریف و ماهیت علوم تربیتی، تعیین‌کننده نحوه آموزش رسمی آن در کشور (برای مثال تحول برنامه آموزشی، روند مطالعات، گفتمان‌های مطرح، مبانی فکری و معرفتی، نسبت با تحولات جامعه و مانند آن) بوده است. وضعیت آموزش علوم تربیتی در کشور را می‌توان از سه منظر مورد توجه قرار داد ۱. تاریخ رشته و برنامه‌های آموزشی آن از آغاز تا به امروز، ۲. مبانی معرفتی در دوره‌های تاریخی مختلف، و ۳. نسبت با تحولات، توسعه و پیشرفت در دوره‌های تاریخی مختلف. پژوهش حاضر در فاز نخست به دنبال نیل به هدف اول یعنی بازخوانی انتقادی شکل‌گیری و تحول برنامه‌های آموزش رسمی رشته علوم تربیتی در کشور از آغاز تا امروز خواهد بود. روش مطالعه حاضر کیفی و از نوع پژوهش تاریخی و ابزار گردآوری داده‌ها، منابع کتابخانه‌ای مکتوب و نیز مصاحبه‌های شفاهی خواهد بود. بر اساس روش تحقیق تاریخی پس از توصیف زمان، مکان، چگونگی و کنش‌گران انسانی معطوف به اهداف، ارائه تبیین و نتیجه‌گیری صورت خواهد گرفت.

۱- استادیار، عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

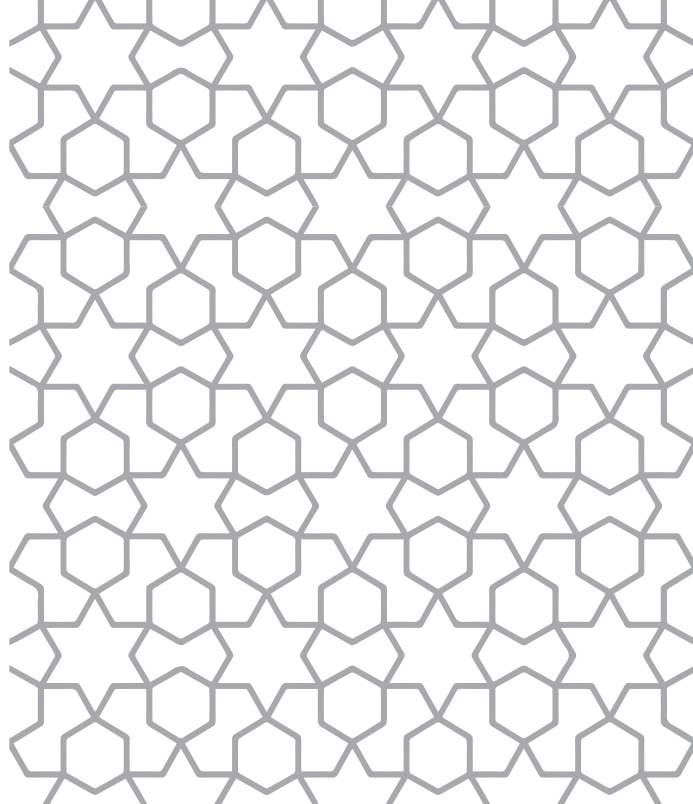
تحلیل و بررسی تاریخی و انتقادی وضعیت برنامه‌های آموزشی از حیث مهارت‌افزایی دانشجویان حوزه الهیات (مطالعه موردی رشته فلسفه و کلام اسلامی) و اشتغال دانش‌آموختگان آن در مقاطع گوناگون تحصیلی از ابتدای تأسیس این رشته در دانشگاه تا سال ۱۳۹۵

طاهره کمالی زاده^۱

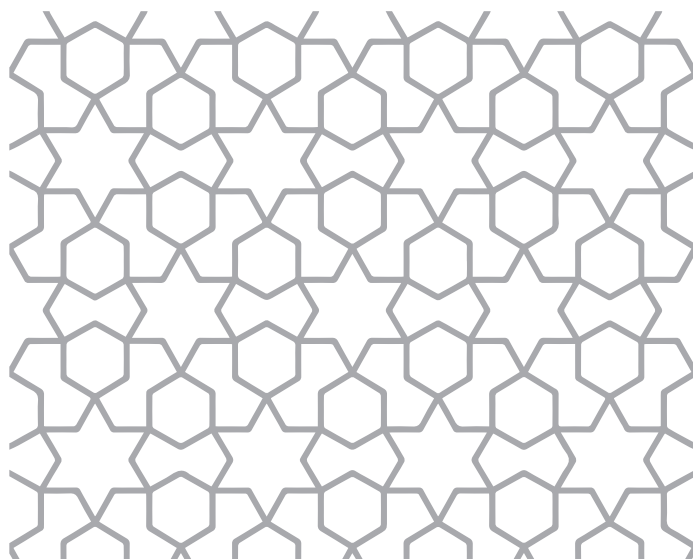
چکیده

ارزیابی مستمر امور و نسبت‌سنجی مداوم آنها در پیوند با وضعیت مطلوب موجب اصلاح، جرح و تعدیل و ارتقای آن امور خواهد شد. «الهیات» نیز آنگاه که به مثابه رشته علمی در ساحت آموزش در نهاد دانشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد از این قاعده مستثنی نیست. این ارزیابی البته مناظر و حیثیات مختلف دارد. بررسی تحولات تاریخی و انتقادی فعالیت‌های آموزشی پژوهشی رشته «الهیات، فلسفه و کلام اسلامی» در ایران معاصر از بدو تأسیس در مجموعه‌ای به عنوان «معقول و منقول» تاکنون، استخراج کارنامه آن از منظر تاثیرگذاری و کاربردی بودن برنامه‌های آموزشی، ارزیابی کارکرد دانش‌آموختگان آن از جهت مهارت و اشتغال مسئله اصلی این پژوهش است. به این منظور، بازنگری هدفمند، واقع‌بینانه و مستمر برنامه‌ها و کارکردهای آموزشی رشته دانشگاهی الهیات متناسب با نیازهای کشور به عنوان یکی از اهداف مهم طرح، مدنظر این پژوهش است. پژوهش حاضر این مسئله را در سه محور کلی ذیل بررسی می‌نماید:

محور اول: بررسی انتقادی تحولات تاریخی رشته «الهیات؛ فلسفه و کلام اسلامی»؛ محور دوم: بررسی انتقادی کمیت و کیفیت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی این رشته؛ محور سوم: بررسی و تحلیل وضعیت مهارت و اشتغال دانش‌آموختگان این رشته در طول سابقه این رشته در دانشگاه. در نهایت در این پژوهش پس از بررسی ابعاد سه گانه پیشین، راهکارهایی برای افزایش مهارت‌های دانش‌آموختگان رشته الهیات، فلسفه و کلام اسلامی و بهبود وضعیت اشتغال آنان ارائه خواهد شد. در این پژوهش گردآوری داده‌ها از رهگذر اسناد و مدارک آرشیوی، منابع کتابخانه‌ای و نیز مصاحبه و گفت و گو با متخصصان، صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران فراهم می‌شود. شیوه پردازش داده‌ها نیز توصیفی و تبیینی خواهد بود.



گفت و گو





خاستگاه‌های متعدد مشکل اشتغال

گفت و گو با دکتر مقصود فراستخواه در خصوص اشتغال

علوم انسانی و اشتغال است. شاغلین دارند از کار فاصله می‌گیرند. خواهشمند است ابتدا تعریفی از شغل و شاغل ارائه دهید؟ مشکل مفهوم‌بندی است. دولتی که می‌گوید دانشجو شاغل است از شغل یک تعریف دارد و دولت دیگر می‌گوید دانشجو شاغل نیست، تعریف دیگر. پس اول از نظر علمی شغل چه تعریفی دارد و چه کسی شاغل است؟

دکتر منصورنژاد: مستحضرید که طرح اعتلای علوم انسانی در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی در دست اجرا است. یک محور از مباحث این طرح، بحث و مسئله اشتغال است. نسبت علوم انسانی و اشتغال. علوم انسانی چه کاری برای اشتغال می‌تواند انجام دهد و وضعیت فارغ التحصیلان علوم انسانی از جهت شغلی چیست؟ بحث ما بیشتر

که واقعا کار می‌کند و براساس نیازهایش کار می‌کند. کسانی هستند با یک کار نمی‌توانند زندگی‌شان را تامین کنند، حتی بعد از ظهرها کار می‌کنند و پنجشنبه و جمعه‌ها کار می‌کنند. کار منظورم این بود به این معنا شغل در ایران مسئله است. بیکاری مهم است. و من مخصوصاً نگران دانشجویان هستم. به ویژه دانش آموختگان دانشگاهی، بیکار خیلی بالاست دانش آموخته‌های برق، مکانیک، حتی دو رقیم‌های کشاورزی که ۳۰ درصد بیکار هستند. الان ۴۰ تا ۵۰ درصد دانش آموخته بیکار داریم. این آمار را بگویم خیلی ناراحت کننده است. من از سازمان‌های معتبر تحقیقات ملی و از مرکز آمار ایران و سازمان مدیریت آمارهایی می‌داند، اختصاص به علوم انسانی هم ندارد از فنی مهندسی انتظار می‌رود، زودتر به شغل برسند اما چنین نیست. پزشک‌هایی داریم به نام و نشان می‌شناسم کار کیفی انجام دادند متأسفانه کار ندارند بیکار هستند بیکاری دانش آموختگان یک مشکل است.

دکتر منصورنژاد: مهارت را در چند جمله

بفرمایید. تعریف مهارت چیست؟

دکتر فراسخو: اصطلاحاتی داریم با نام، ability, knowledge, skill, competency. ما این مجموعه اصطلاحات را صلاحیت‌هایی می‌دانیم که کسی بتواند کار کند و تجربیات و توانایی و دانشی نسبت به خود و محیط داشته باشد. مهارت که اگر کسی داشته باشد می‌تواند مشارکت اجتماعی داشته باشد و اثربخش باشد و کارآمد می‌شود. مهارت وقتی است که کاربست دانش را در نگرش‌هایی داشته باشد و یک سلسله توانایی‌هایی داشته باشد

دکتر فراسخو: شغل معلوم است به معنای عرفی کلمه. از نظر من عرف خیلی مهم است، عرف شکل دمیده است. حتی در منابع دینی ما آمده: «وامر بالعرف»، عرف یک مأخذ هست، عرف بر اساس عقل سلیم است، عرف جنبه ارشادی دارد و اسلام بسیاری از چیزها را به جهت عرفی بودن امضا نمود. شورا را قبول کرده به عنوان عرف پسندیده و پذیرفته است. عرف مبنای بخش بزرگی از احکام است. در ادیان الهی عرف در قرآن آمده، عرف مهم است. عرف شغل، در آمارنامه‌ها در سرشماری‌ها و در تحقیقاتی که در مرکز آمار آمده چقدر نرخ مشارکت اشتغال است، چقدر بیکار داریم، چند ساعت کار در هفته، شغل به حساب می‌آورد به نظر من درست نیست. شغل همان چیزی است که در عرف می‌گوید، کسی شاغل است. شاغل نه شاغل به تحصیل، شاغل به کار، نه فعالیت داوطلبانه اجتماعی، فعالیت‌های مدنی می‌کنند، فعالیت اجتماعی می‌کنند، به شکل داوطلبانه کار می‌کنند. شغل به معنای انتفاعی، مشاغل تخصصی وجود دارد طبقه بندی مشاغل وجود دارد. مشاغل طبقه‌بندی مشخصی در همه جای دنیا دارند. مثل سازمان بین‌المللی کار ILO که مراجعه کنید و مقایسه کنید نیروی کار را labor force تعریف کردند. کسانی که در ایران کار می‌کنند بخش خصوصی، بخش دولتی، یا به شکل کارگاه‌های کوچک، یا شرکت‌ها یا به شکل تعاونی، بخش‌های اختصاصی تعریف شده است. به انواع صورت بندی‌های کاری، اداری و پیمانی و آزمایشی و رسمی اشتغالی هست. همراه پروژه‌ها است. یک چیزهایی وجود دارد که وقتی می‌گویند کار، گاهی در آن اشتغال گاهی می‌خواهند آمار بیکاری را بیاورند پایین، دروغ‌هایی وجود دارد. اصولاً کار یعنی کسی

انستگاه مهارتی که به آن post-secondary education می‌گوییم، یک آموزش پسا دوره متوسطه یعنی یکسری کاردانی در زمان قدیم بود در کشورهای دنیا خیلی جلدی می‌گیرند و خیلی مدرک‌گرایی وجود ندارد دنیا خیلی جلدی می‌گیرد. در چین، ژاپن، کره جنوبی، آلمان و ایالات متحده آمریکا خیلی توسعه پیدا کردند دوره‌های زیادی وجود دارد یک ماهه، سه ماهه، شش ماهه و... مثل فنی و حرفه‌ای در ایران، آموزش علمی کاربردی داریم، آموزش عالی فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی داریم همه اینها دانشگاه شدند بر مبنای گروه ۸ شورای انقلاب فرهنگی که دانشگاه علمی کاربردی بر اساس آن تشکیل شد فرصت محدود است، مهارت معلوم است، شغل معلوم است.

دکتر منصورنژاد: مسئله‌ای داریم بحث کاربردی کردن علوم انسانی؟ علوم انسانی چه مشکلی را از مردم حل می‌کند. مناسبات علوم انسانی و اشتغال را بفرمایید. به نظر می‌رسد این موضوع در سطوح مختلف جای بحث دارد. چقدر به مبانی باز می‌گردد، به سیاستگذاری چه، و به اجرا و غیره چه میزان مربوط است. پس از مناسبات این دو بفرمایید؟

دکتر فراستخواه: من تاکید دارم دانشگاه برای اشتغال نیست، دانشگاه‌های مختلفی هستند. دانشگاه خاصی می‌تواند اشتغال ایجاد کند همینطور دوره‌ها، هدف‌های بزرگی دارند می‌خواهند دانشمند تربیت کنند، می‌خواهند علم تولید کنند. این خودش ارزش است، علم نور است. الان همه چیز شعاری است. دانشگاه قابل تقلیل به شغل نیست. دانش آموخته

مهارت‌های زندگی فعالیت‌های انتفاعی و غیر انتفاعی، مهارت اختصاصی به شغل ندارد و مهارت در همه چیزهای زندگی، مهارت یک سلسله آگاهی‌ها و یا یک سری ارزش‌ها را بتواند به کار گیرد و یک سلسله توانایی‌هایی است که انسان را توانا می‌کند در واقع قادر می‌سازد بتواند مسئله حل کند، بتواند به کار گیرد، آن آگاهی‌ها را تولید کند، خدماتی ایجاد کند و به نیازها پاسخ دهد. مهارت مثل تعلیم و تربیت است.

دکتر منصورنژاد: با این وصف مهارت لزوماً به تحصیل گره نمی‌خورد و فرد غیر تحصیل کرده هم می‌تواند مهارت داشته باشد؟ پس گرچه از طریق علم هم مهارت به دست می‌آید، اما از غیر دانشگاه هم می‌توان مهارت کسب کرد.

دکتر فراستخواه: عرض کردم یادگیری هم همینطور است. یادگیری رسمی داریم و یادگیری غیررسمی. آموزش رسمی و غیررسمی داریم. وقتی تجربه می‌کنیم یاد می‌گیریم، وقتی کتاب می‌خوانیم یاد می‌گیریم. وقتی در دوره‌های آموزشی کوتاهی شرکت می‌کنیم، مثل فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات، یاد می‌گیریم اینها هم یادگیری اختصاص به مدرسه ندارد. یعنی حتی بعضی از متفکران مدرسه زدائی دارند. برای اینکه کسی نمی‌تواند یادگیری لازم را داشته باشند. حتی دانش‌آموزان در خارج از مدرسه بهتر یاد می‌گیرند. دانشگاه‌ها هم همینطور است دانشجویان هم خارج از دانشگاه بهتر مهارت یاد می‌گیرند. در دانشگاه مهارتی داریم مثل مهارت کاربردی تاکید من این است که دانشگاه دومرتب است، تشکیک دارد و طیفی است. ما این دانشگاه‌ها را می‌گوییم، دانشگاه علمی-کاربردی،

دانشگاه باید فردی موفق باشد، از جمله موفق در شغل. هم شغل داشته باشد و هم کار آفرین بشود. کسی که فرصت‌های شغلی تازه ایجاد می‌کند یا در شغل‌های موجود جذب شود، این مشکل را داریم. بلد نیستیم یا یک مقدار با ملت صادق نیستیم. واقعاً خودمان را داریم فریب می‌دهیم. مشکل این بحث یا قضیه، علوم انسانی اقسام مدعیان دارد. روایت ایدئولوژیک به دین آسیب زاست.

اما من از این مسائل بگذرم حقیقتی وجود دارد که علوم انسانی هم مشکلی دارد که دانش‌آموختگان نمی‌توانند راحت شغل داشته باشند، اثربخشی داشته باشند. خیلی نمی‌توانند شغل داشته باشند. نتیجه تحصیلاتشان اثر بخشی داشته باشند. چرا؟ من می‌گویم علت آن چند چیز است. یک علت این است که اصلاً آیا در ایران ساختارهای اشتغال وجود دارد؟ اقتصاد ایران اشکال دارد، اقتصاد براساس نفت چقدر آسیب پذیر است که با یک سیاست خارجی آدم‌هایی مثل ترامپ بتوانند با ما بازی کنند و افراد سودجو اقتصاد ایران را برهم بزنند. بعضی‌ها برای سودشان بازار را دچار مشکل می‌کنند. ساختار اقتصاد ما مشکل دارد. اقتصاد دستوری که بر پایه نفتی است از اول و قبل از انقلاب داشته و رانت خواری بد و بدتر شده است. ما از بد هم گذشته‌ایم. این اقتصاد و این نفرین نفت. اقتصاد، مدیریت شایسته‌ای ندارد. برنامه‌ریزی علمی برای اقتصاد نشده است، خیلی مدیریتی و دولت زده شده است. خیلی سیاسی شده است. اقتصاد بر مبنای دانش نیست. بچه‌ها می‌خواستند درس بخوانند ما اول انقلاب، دانشگاه را تعطیل کردیم و بعد آمدیم آموزش عالی را رشد دادیم و دانشگاه‌ها را زیاد کردیم. این رشد اما باید طوری باشد که وقتی

دانشجو فارغ التحصیل شد وارد جامعه شود وارد کار شود ما فکر این را نکردیم که اقتصاد ما دانش‌آموخته نمی‌خواهد و دانش‌آموخته زیاد کردند اما اقتصاد پس زد. اقتصاد ما بیمار است. برای این مدعا یکسال پیش مواردی را باید مطرح می‌کردم، اما الان متأسفانه شواهد لازم نیست. اقتصاد لنگ است ساختار اشتغال ما لنگ است. تازمانی که سیاست‌های دستمزد و سیاست‌های اقتصادی این است خیلی ما دانش‌آموخته نیاز نداریم، اقتصاد ما مبتنی بر علم نیست، پس دانش‌آموختگان ما بیکار می‌شوند. بهترین دانش‌آموختگان فلسفه بیکار می‌شوند. بهترین دانش‌آموختگان علوم سیاسی بیکار می‌شوند. بهترین دانش‌آموختگان جامعه‌شناسی بیکار می‌شوند ما باید اقتصادمان را درست کنیم.

به فرض اینکه اقتصاد را درست کردیم، اما دانشگاه را هم خراب کردیم. دانشگاه را ۴۰ سال پیش خراب کردیم. ما برنامه‌ریزی درسی دانشگاه را متمرکز کردیم. از مرکز برنامه درسی دانشگاه منحصر به سیستم متمرکز دولتی گردید. این سیستم برنامه‌ریزی کرد و به دانشگاه‌ها داد. شما دانشگاه نشسته بودید آمدند و سرفصل‌ها را دادند که شما به عنوان هیئت علمی قبول ندارید و سرفصل را مهر زدند و از مرکز گفتند باید تدریس کنید. براساس نیاز جامعه و نیاز بازار کار بررسی نشد. مردم و جامعه به چه چیز نیاز دارند دست دانشگاه را بسته‌ایم و این هیئت علمی مجری برنامه‌هایی است که ابلاغی است. پس برنامه درسی متمرکز است بر اساس نیازهای جامعه نیازسنجی نشده است. جامعه، مردم، خانواده‌های محله، اقتصاد چه نیازی دارد، دانشگاه آزادی عمل ندارد تا صحبت بکند. این هیئت علمی مجری برنامه‌هایی است که به شکل پیشین ساخته که بیشتر آن مهندسی بوده‌اند.

مشکل ریشه در اداره دارد، ریشه در فرهنگ سازمانی دارد، ریشه در سیاست و نحوه مدیریت دارد. احساس مسئولیت نمی‌کنند.

یک دلیل هم علم است. علم را ترجمه کردیم ما این سینا وار و زکریا وار با علم برخورد نکردیم، عصر اینها عصر طلایی تمدن بود. ارسطو را می‌فهمید، می‌توانست هم معلم شود. فارابی، فارابی بود، ابن سینا، ابن سینا بود و کندی، کندی بود. دانشمندان دانش به روز، دانش عمیق داشتند. ما این را هم از دست دادیم. به ترجمه‌های ظاهری و سطحی، گفتیم، علم خارجی، علم ملحد است. اسلامی کردن دانشگاه‌ها که در انقلاب فرهنگی شروع شد، متأسفانه نگاه‌های ایدئولوژیک به علم داشتند. حال آنکه علم غربی نیست، علم جهانی است. هر چند آن متون را باید انتقادی هم خواند. مرحوم عنایت هابز را می‌فهمید و هابز را نقادی می‌کرد. به هر حال ما باید توانایی داشته باشیم جهانی ببانداشیم و هم محلی ببانداشیم. یک زمان ترجمه کردیم و یک زمان نفرین فرستادیم. این هم یک داستان است. نگاه خلاق، نگاه موسس، نگاه انتقادی، همین علوم انسانی، همین جامعه‌شناسی، همین فنی و مهندسی و... حتی به نظم زمانی که احصاء العلوم فارابی نوشته می‌شد، زمانیکه آراء اهل مدینه فاضله نوشته می‌شد، زمانیکه مقدمه علم خلدون نوشته می‌شد و آن موقع دانشمند جغرافیا کتاب می‌نوشتند مثلاً جغرافیای مسعودی، مسعودی کتابی نبود که هیچ ارتباطی با محیط اطرافش نداشته باشد. هر کس کتاب را می‌خواند باید جغرافیا می‌دانست بعد می‌توانست مشکلات جامعه، مشکلات ایران را حل کند، واقعاً چه ارزش‌هایی این کتاب‌های مرجع دارد.

دانشگاهیان به شکل سیستماتیک مشارکت باید داشته باشند. باید سیستم نمایندگی و خرد جمعی باشد و متخصصان باید سازمانی داشته باشند. این مطلب از پای بست ما را ویران کرده است. وقتی به نقطه بحران رسید، حال گفتند بله، دانشگاه غربی این است، این دانشگاه ایراد دارد. باید به اینان گفت شما اصلاً اجازه ندادید تا دانشگاه راه خود را برود. این نکته دوم که دانش‌آموخته‌گان ما بیکارند چون برنامه درسی دانشگاه‌ها متمرکز است. حتی می‌توانم بگویم که دولتی هم نیست در نتیجه دومین عامل عمده است در علوم انسانی هم بیشتر است

مطلب سوم جذب هیئت علمی است. هیئت علمی ذی صلاح، شایسته که شخصیت حرفه‌ای داشته باشند، احساس مسئولیت به دانشجو بکنند، توانایی داشته باشند، با سواد باشد. اما با جذب‌های خاص و بورس‌های خاص، هیئت علمی هم به هم ریخت. هیئت علمی با کفایت باید صلاحیت داشته باشد باید ایدئولوژی داشته باشد. دانشگاه را برهم ریختیم. وقتی مدیریت علمی دانشگاه‌ها به هم ریخت، دانشگاه شکل سیاسی به خود گرفت. هیئت علمی اول باید صلاحیت داشته باشد که آن هم از بین رفت. بعد باید توسعه پیدا کند برای رسیدن به توسعه، مدیر هم باید توسعه یافته باشد. در نتیجه هیئت علمی ما در شرایط فعلی و با ویژگی‌هایی که یاد شد نمی‌تواند مشکلی حل کند. اقتصاد هم خوب باشد، دانشجو می‌تواند برای اینکه توسعه پیدا کند نیاز به مدیر دارد و این هم نشد.

بهترین برنامه را به من بدهند اقتصاد هم وضع خوبی داشته باشد باز هم کافی نیست باید توانایی خاص داشته باشد. این دانشگاه را شما ناکارآمد کرده‌اید.

با علوم انسانی مطرح است و این نکته با کاربردی شدن علم و ایجاد اشتغال نسبت دارد. جایی گفتم علوم انسانی تقدم شأنی بر صنعت دارد و در مواردی تقدم زمانی. در این زمینه هم خواستم نظر تان را بدانم.

دکتر فراستخواه: البته علوم انسانی را نباید خیلی تافته جدا بافته کنیم. همه علوم یک خانواده است. طبقه‌بندی شجره‌ای از علم داریم. یعنی ساختار درختی، ولی تصور من این است که به عنوان یک دانش‌آموز که همه علوم با هم ارتباط دارند و با هم می‌توانند مسائل بشر را حل کنند. بدون گرایش رشته‌ای. ولی در واقع علمی با طبیعت کار دارد و علمی با روح و انسان کار دارد. ولی این نکته هم واضح است که علوم انسانی مستقیم با روح بشر کار دارد و صنعت با ماده و از این رو، روح بر ماده مقدم است. وقتی طبیعت را بشناسیم ولی خود انسان را نشناسیم، طبیعی است که مشکل داریم. در صنعت، ما مدیریت و تحقیق داریم و با مسائل کار داریم. صنعت ما مونتاژ است که به علم نیازی ندارد. بخش بزرگی از صنعت در دنیا بر اساس علوم انسانی پیش می‌رود همه جای دنیا تمام کارخانه‌ها و تمام کارهای سخت مثل معدن که پشت آن علوم انسانی وجود دارد.

دکتر منصورنژاد: «ماکس وبر»، در کتاب اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری آورده است که اولین گام و اولین وظیفه‌ای که روح سرمایه‌داری را تولید کرد به این دلیل است که از نگاه دینی گفتند که کار هدف است و روح کار مقدس است. نسبت دین و اشتغال را چگونه می‌بینید؟

دکتر فراستخواه: اگر سرمایه فرهنگی سرمایه معنوی و معرفتی می‌ماند این ظرفیت‌ها می‌بود و هست، ولی وقتی تبدیل به ایدئولوژی دولتی می‌شود، جلوی کارها را می‌گیرد. یعنی نور هم حجاب می‌شود. دین هم خود حجاب می‌شود. من فکر می‌کنم از این ذخایر می‌توانستیم استفاده کنیم و کردیم.

عامل دیگر هم در بیکاری این است که علم را ناعلم کردیم. بچه‌هایی آمدند به دانشگاه، اصلاً جامعه به آنها نیاز نداشت. دوم به دانشگاهی آوردند که این دانشگاه استقلال نداشت و سوم به دانشگاهی آمدند که مدیریت آن هم دست خودش نبود و هیئت علمی خودش را نمی‌توانست انتخاب کند. چهارم اینکه هیئت علمی هم که فرض که بود مدیریت نبود که کمک کند تا توسعه یابد خود علم را هم درست حسابی نگرفتیم. روش تدریس و تحقیق را هم ببیند مثلاً در رساله‌ها. هیئت علمی ایران از همه چیز مایوس است. این آغاز سقوط در ایران است. باید امید و انگیزه در دانشجو ایجاد کنیم. استادی که امیدی ندارد طبعاً روزی این موارد به دانشجو انتقال پیدا می‌کند و بذر ناامیدی در او ایجاد می‌شود. وقتی خودت امیدواری، به دانشجو هم منتقل می‌کنی.

دکتر منصورنژاد: امروزه بحث ارتباط صنعت



علوم انسانی و مرکز رشد

گفت‌وگو با دکتر حمیدرضا دالوند
مسئول راه‌اندازی مرکز رشد پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

شرکت‌های معمولی به شرکت‌های دانش‌بنیان نگاه جدیدی است که با توجه به تحولات مختلف در حوزه صنعت، در همه جای جهان شاهد آن هستیم. در این دیدگاه به جای صاحبان سرمایه که به صورت سنتی موجب رشد و توسعه صنعت می‌شوند، اهالی دانشگاه و آنهایی که اهل علم هستند به این نتیجه رسیدند که وقتی علم را تولید می‌کنیم، علم به ثروت تبدیل می‌شود و این سود به نفع دیگران است مثلاً

نعیمی: اولین سوال اینجانب از خدمتتان در مورد این مسئله است که چه تعریفی از شرکت‌های دانش‌بنیان و مرکز رشد می‌توان ارائه کرد و در کشور در حوزه علوم انسانی و در دیگر علوم و به ویژه در پژوهشگاه علوم انسانی این شرکت‌ها و مراکز از چه اهمیتی برخوردارند؟

دکتر دالوند: مراکز دانش‌بنیان یا تغییر نگاه از

و در نهاد ریاست جمهوری توسعه یافته به ویژه در حوزه علوم فنی، مهندسی، مثل دانشگاه شریف، دانشگاه امیرکبیر که دانشگاه‌های پیشرو هستند. برای دانش‌آموختگان و اساتید این رشته‌ها فضایی در اختیار گذاشته شد. شرکت‌های کوچک نوپایی شکل گرفتند و بعضی از آنها به شرکت‌های بزرگی تبدیل شدند که با گردش مالی چشم‌گیری در کشور در حال فعالیت هستند.

نعیمی: در واقع مراکز رشد برای حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان تاسیس شد؟

دکتر دالوند: بله در واقع کسی که اهل دانش است معمولاً سرمایه اولیه‌ای ندارد تا ایده خود را به عمل تبدیل کند و به قول بازاری‌ها دامنه ریسک آنها بالا است. اگر بخواهد ایده خود را به عمل تبدیل کند اول به سرمایه اولیه و بعد به مکان و اعتبار نیاز دارد. بنابر این دولت و دانشگاه یعنی معاونت فن‌آوری نهاد ریاست جمهوری سعی کرده است راهکارهایی را پیش‌بینی کند تا دامنه ریسک را برای صاحبان ایده کم کند یا به آنها یاری رساند تا بتوانند در بازار کار دوام بیاورند یا به قول دیگر هزینه‌های آنها را کم کنند. در سال‌های قبل پارک‌های علم و فن‌آوری (پردیس‌ها) و بعد مراکز رشد و بعد مراکز نوآوری را طرح و حمایت کردند. پس این مراکز نوآوری، مراکز رشد و در ابعاد بزرگتر پارک‌های علم و فن‌آوری که فضاهایی اند که هم دامنه ریسک را برای صاحب ایده و سرمایه کم می‌کند و هم در جلب مخاطب و ایجاد بازار و اعتماد موثر هستند و کمک می‌کنند و هزینه‌های تولید را کم می‌کنند و هم اینکه موانع دست و پاگیر مثل گرفتن مجوزها و مسائل مختلف را برای این افراد کم می‌کند.

مکانیک اختراع شد و افراد دیگر سود ببرند. پس وقتی چیز جدیدی را کشف کردیم و می‌تواند به ثروت تبدیل شود خودمان آن را به ثروت تبدیل کنیم و شرکتی را بنا بر یافته‌های علمی خودمان پایه‌ریزی کنیم و در نهایت سود آن برای خودمان باشد. این شرکت‌ها را اصولاً شرکت‌های دانش‌بنیان نامیدند. یعنی بر پایه دانش‌هایی که اهل دانش تازه آن را به دست آورده است که معمولاً خود صاحبان دانش یا حلقه نزدیک به آنها مثل شاگردا یا همکاران آنها به این دست‌آوردها رسیده‌اند. معمولاً این افراد که می‌خواهند علم را به ثروت تبدیل کنند ممکن است به موانعی برخورد کنند و همچنین به امکانات و سرمایه اولیه نیاز دارند. شرکت‌هایی مثل شرکت‌های شتاب‌دهنده، شرکت‌های همکار، شرکت‌های پشتیبان و مراکز دانشگاهی به آنها کمک می‌کنند. بنابر این، این نگاه، نگاه جدیدی است که تقریباً صاحبان علم می‌خواهند در این فرایند تولید علم به ثروت نقش داشته باشند و شرکت‌های جدیدی به وجود آمد به نام شرکت‌های دانش‌بنیان. شرکت‌های دانش‌بنیان برآمده از مراکز علمی هستند و کسانی که صاحب علم‌اند از منافع این شرکت‌ها منتفع می‌شوند. استاد دانشگاه فقط اکتفا به درآمد دانشگاهی نمی‌کند بلکه از درآمدی که از تولید علم او به دست آمده نیز بهره خواهد برد. در ایران هم با توجه به شرایط جهانی که اتفاق افتاده این نگاه تقریباً طی یک دهه گذشته شکل گرفته است. مراکز دانشگاهی نیز در راستای تحقق شعار وحدت بین دانشگاه و صنعت و جامعه تقریباً به این سو می‌روند که یافته‌های علمی به دست آمده را الگوسازی و تبدیل به شرکت‌های دانش‌بنیان کنند. این اتفاق در دولت آقای روحانی شکل گرفته است.

پذیرفته و بعد این ایده‌ها حمایت شوند تا بتوانند به شرکت کوچک تبدیل و به بازار کار وارد شوند. بنابر این فضای گلخانه‌ای از ایده‌های برتر حمایت می‌کند و کوشش می‌کند تا این ایده‌ها را به شرکت تبدیل کند.

نعمی: این مراکز رشد در علوم انسانی چه جایگاهی دارد و به چه دلیل از اهمیت برخوردار است؟

دکتر دالوند: در مراکز رشد علوم مهندسی، فنی و پزشکی از آنجایی که با ملموسات روبرو هستیم کار ساده جلوه می‌دهد یعنی وقتی محصولی مثل یخچال وجود دارد می‌خواهیم یخچالی اختراع کنیم که انرژی کمتر و بازدهی بیشتر داشته باشد و جامعه بزرگی را هم دربرگیرد. زیرا همه به یخچال با کیفیت نیاز دارند. می‌توان چند شاخص را کم و زیاد کرد و محصول با کیفیت‌تری ارائه کرد. یا می‌توان بر اساس دانش و خلاقیت، ابزاری تولید کرد که مثلاً آلودگی شهری را کم کرد. پس دانش و خلاقیت به محصولی تبدیل می‌شود اما به فضایی نیاز داریم تا سرمایه‌گذاری کنیم و این محصول تولید شود.

اما در حوزه علوم انسانی محصول غیر ملموس است. مثل خودرو نیست که قابل رویت باشد و جزو نیازهای اولیه است و همه به آن نیاز دارند. اما محصولات علوم انسانی از جنس اندیشه و غیر ملموس است. ملموس آن همان کتاب یا متن یا صدایی است. پس محصولات علوم انسانی ۱- غیر ملموس است و ۲- ابعاد بسیار وسیعی دارد و ۳- مخاطب ندارد.

بنابر این به نسبت علوم فنی، پزشکی و مهندسی فروش ایده‌ها و دانش‌های علوم انسانی بسیار سخت

به این دلیل مراکز نوآوری و رشد و پارک‌های علم و فن‌آوری در دانشگاه و مراکز آموزش عالی فراهم شد. این مراکز می‌توانند خدمات به دانشجویان و اعضای هیئت علمی و افرادی که صاحب ایده هستند و دانش‌آموخته این رشته‌ها هستند ارائه کنند و در منطقه خود استقرار یابند. هم برای دانشگاه می‌توانند تولید ثروت کنند، زیرا با این اعتبار دانشگاه هم سود خواهد برد و در خودگردانی دانشگاه‌ها خیلی تاثیر خواهد داشت و هم رابطه بین دانشگاه و صنعت را از صفر شروع می‌کنند. این شرکت‌های کوچک و نوپا شکل می‌گیرند و شرکت بزرگ می‌شود و دانش‌بنیان می‌شود و به شرکت بزرگی تبدیل خواهد شد که صنعت را بگیرد چون از درون دانشگاه بیرون آمده همیشه قدرت آن وابسته به دانشگاه است و باید آخرین نگاه را بگیرد و خود مراکز نوآوری ایجاد کند و ایده‌ها را بگیرد و این روند را پیش گیرد تا به رشد صنعت کمک کند.

بنابر این تعریف، مراکز رشد شرایط ساده گلخانه‌ای‌اند که جوانه با استعدادی در آن پرورش یابد و به بازار رود بدون آنکه زیر دست و پا له شود. در واقع با دو کار یعنی با حمایت و تربیت این جوانه و با الگوی علمی شکوفا می‌شود. در نتیجه تفاوت شرکت‌های سنتی و شرکت‌های دانش‌بنیان در همین نکته است یعنی شرکت‌های دانش‌بنیان از ابتدا با الگوی علمی شکل می‌گیرند و توسعه می‌یابند.

مراکز نوآوری یا رشد و بزرگتر از آن پارک‌های علم و فن‌آوری، فضای گلخانه‌ای و حمایتی است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یا شرکت‌های بزرگ ایجاد می‌کنند تا در آنجا ایده‌های اولیه یا ایده‌های کوچک در رقابتی

است زیرا جامعه مخاطب و خریدار ما نگاه متفاوتی دارد. باید نگاه‌ها را تغییر داد. پس موانع کار در مراکز رشد هر چقدر باشد در مراکز رشد علوم انسانی دو برابر می‌شود. مراکز رشد در علوم انسانی باید به این نکته دقت داشته باشند که دستاورد علوم انسانی چیست.

علوم انسانی به دو موضوع نگاه می‌کند:

۱- مطالعه علوم انسانی در امور حاکمیت

۲- خدمات علوم انسانی

امور حاکمیتی به دولت‌ها و مسائل بنیادین برمی‌گردد، قرار نیست که مردم بخرنند، بلکه دولت‌ها باید هزینه کنند، مثل پژوهش در مورد زبان ملی و تقویت زبان ملی. دولت باید برای این کار بودجه تخصیص دهد و این جزو وظیفه دولت است و امور حاکمیتی محسوب می‌شود. اما همین دانش زبان‌شناسی که برای تربیت زبان و زبان ملی است می‌تواند خدماتی در حوزه علوم شناختی، روان‌شناسی، آموزش زبان، یادگیری زبان ارائه کند. مثل آموزش زبان یا خط به دانش‌آموزان یا پژوهش در مورد قصه‌های ایرانی که می‌توان از این پژوهش در تهیه انیمیشن استفاده کرد. یا می‌توان روی طراحی زبان کار کرد. بنابر این علوم انسانی در کنار اهداف کلان حاکمیتی، خدمات و دستاوردهایی نیز دارد که در زندگی افراد موثر می‌تواند باشد که البته علوم انسانی به تنهایی نمی‌تواند این خدمات را به جامعه مستقیم برساند باید با علم دیگر ترکیب شود. مثلاً با مطالعه لباس‌ها الگوی جدید ارائه کند. هنر فیلم‌سازی می‌تواند کمک کند تا انیمیشن ساخته شود. بنابر این در علوم انسانی می‌توان مراکز رشد را روی خدمات و دستاوردهای آن متمرکز و با علم و تکنولوژی نو ترکیب کرد. پس اگر می‌خواهیم مراکز

رشد و نوآوری علوم انسانی موفق شود باید فضایی باشد تا ایده‌هایی که دستاوردهای علوم انسانی را می‌تواند هنرمندان با علوم دیگر تلفیق کند به جامعه و نیازمندان و مخاطبان ارائه کند. پس منظور ما از مراکز نوآوری و رشد علوم انسانی جایی است که استعدادها، نوآوری‌ها، خلاقیت‌ها را پیدا کند و این ایده‌ها را حمایت و به شرکت تبدیل کند و به تدریج ذائقه جامعه را به علوم انسانی عادت بدهد و از حالت سنتی که نویسنده‌ای کتاب بنویسد و جامعه آن را مطالعه کند باید تغییر داده شود. می‌توان در قالب فیلم، نمایشنامه علوم انسانی را ارائه کرد مثلاً تاریخ را با نمایشنامه یا فیلم می‌توان عرضه کرد. البته بخش‌هایی از علوم انسانی وجود دارد که بیشتر خدماتی هستند مثل امور مالی و حسابداری که کاربردی‌تر است و خدمات بیشتری می‌تواند ارائه کنند. البته با تکنولوژی باید حتماً تلفیق شوند.

نعیمی: به چه دلیل پژوهشگاه علوم انسانی

ایجاد مرکز رشد را در پژوهشگاه ضروری

می‌داند؟

دکتر دالوند: پژوهشگاه علوم انسانی این ادعا را دارد که مرجع علوم انسانی در کشور است، پس باید در وضعیت موجود راهی را پیدا کند که از یک طرف خیل عظیم دانش‌آموختگان علوم انسانی و از طرف دیگر نیازهای جامعه و رنجی که از عدم آگاهی از دستاوردهای علوم انسانی می‌برد مد نظر قرار دهد و این وظیفه را دارد که وارد میدان شود و خلاء حاکم را برطرف کند. باید الگوسازی کند. ظرفیت و امکاناتش کم است، ولی رسالت بسیار سنگینی دارد. به این دلیل پژوهشگاه علوم انسانی به دنبال ایجاد یک مرکز

دکتر دالوند: در پژوهشگاه تقریباً یک سال است که این تلاش را کردیم تا این مرکز را ایجاد کنیم. مشکل اصلی مشکل جا و فضای لازم است که هنوز حل نشده. ظرفیت‌های خوبی داریم یعنی با شبکه نخبگانی کشور روبرو هستیم و در اختیار داریم. یکی از قدیمی‌ترین مرکز علوم انسانی هستیم. اعتبار وزارت علوم را داریم. استادان برجسته داریم که در همه حوزه‌ها فعال هستیم اما کافی نیست. مهم‌ترین مانع فضای فیزیکی است. راه‌اندازی یک مرکز رشد نیازمند فضای مناسب است تا به شرکت‌های کوچک داده شود و از آنها حمایت کنیم تا فعالیت خود را شروع کنند و هزینه‌های جانبی مثل آب و برق و مالیات نداشته باشد. هنوز نتوانستیم زمینی تهیه کنیم و این کار را انجام دهیم. البته تلاش‌هایی کردیم با نهاد ریاست جمهوری صحبت کردیم و اقداماتی برای مجوزها انجام دادیم. با شهرداری صحبت‌هایی داشتیم. البته قول‌هایی داده شده و آقای دکتر قبادی نیز قول‌هایی داده‌اند تا مهر امسال فضایی به مرکز رشد اختصاص داده شود.

نیمیه: آیا تاکنون فراخوانی برای جذب ایده‌های نو و خلاق داده شده است؟

دکتر دالوند: اقداماتی که شده در مورد طرح‌های پژوهشی داخلی پژوهشگاه صورت گرفته است. طرح‌هایی که قادر به تبدیل شدن به شرکت‌های دانش‌بنیان شوند را مد نظر قرار دادیم و استادان ما هم قول‌هایی داده‌اند و از طرف دیگر دانشجویان امید اصلی ما هستند. زیرا به دنبال شغل هستند و می‌خواهند مستقل کار کنند و در ضمن ایده‌های نوبی دارند و نیز قدرت ریسک دارند. البته جامعه مخاطب

نوآوری و رشد است که بتواند در آن ایده‌های برتر را جلب و حمایت کند و پرورش دهد و تنها به بازار عرضه نکند، بلکه باید الگوسازی هم انجام دهد و سپس به جامعه ارائه کند. مثلاً اگر بتوانیم ایده‌ای که در حوزه حل مشکلات املای زبان فارسی وجود دارد را پرورش دهیم و حمایت کنیم و به عنوان الگوی موفق مشکلات چند منطقه آموزش و پرورش (مثلاً ۱-۲-۳-۶) نزدیک پژوهشگاه را بر مبنای یافته‌های زبان‌شناسی حل کند. می‌توان در مرحله بعد در مناطق دیگر و در شهرهای دیگر هم اجرا کرد و در نهایت در کل کشور اجرا کرد.

اگر در تهران با یک شرکت (۱۰ نفر) می‌توان این ایده را عملی کرد پس در کرمان هم می‌توان شرکت ۵ نفره را تأسیس کرد. پس اگر بتوانیم الگوهای موفق را تولید کنیم و بتوانیم این الگوهای موفق را به کمک مراکز محلی فنی و حرفه‌ای مثل وزارت کار، آموزش دهیم. در شهرهای دیگر هم که فارغ التحصیل زبان‌شناسی داریم با همین الگوی آموزش املا می‌توان اشتغال‌زایی کرد تا در این حوزه فعالیت کنند، زیرا در تهران طرح اولیه انجام شده و موفق هم بوده و این الگوی موفق در شهرهای دیگر هم قابل اجرا است. پس سودی که به دست می‌آید این است که پژوهشگاه می‌تواند الگوسازی و ذائقه‌سازی کند و می‌تواند ایده‌های برتر را بگیرد و این ایده‌ها را به الگوی موفق تبدیل کند و الگوی موفق را به کمک نهادهای ذیربط ترویج و گسترش دهد.

نیمیه: تاکنون پژوهشگاه چه روندی را برای تأسیس مرکز نوآوری و رشد طی کرده و در چه مرحله و جایگاهی قرار گرفته است؟

موانع را از بین برد.

نعیمی: طرح اعتلا چگونه می‌تواند با مراکز رشد همکاری کند. در واقع مراکز رشد چه اهمیتی برای طرح اعتلا دارد و یا چه کمکی می‌تواند به طرح اعتلا بکند.

دکتر دالوند: در اساسنامه مرکز که در حال تدوین است یکی از مستندات ما طرح اعتلای علوم انسانی است و در اهدافمان هم قید شده است که در تعامل با طرح اعتلای علوم انسانی و پژوهشکده کاربردی باید کار انجام شود. در پژوهشگاه وجه نظری کار مد نظر است و در طرح اعتلا ابعاد علوم انسانی را در مقیاس بزرگتری واکاوی می‌کنیم. کوشش ما این است که محصولات ما محصولات کاربردی باشد. در واقع مرکز می‌تواند حلقه تمام شده و تکمیلی طرح اعتلا باشد. یعنی دستاوردهای طرح اعتلا که می‌تواند به جامعه عرضه و از تولید به مصرف رسانده شود. ممکن است در حوزه‌ای کار شود و با نگاه مسئله‌مندی کار می‌شود و فرق آن با طرح‌های سنتی که بیشتر بنیادی بودند این است که در طرح اعتلا مسائل علوم انسانی هدف است. وقتی طرحی مبتنی بر مسئله باشد باید مسئله‌ای را حل کند. از خود طرح، ایده‌ای استخراج می‌شود و این ایده به عنوان راهکاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. پژوهشگاه نمی‌تواند زیرا سیستم اداری اجازه نمی‌دهد. مثلاً طرحی در مورد کودکان کار یا کودکان استثنایی یا مسئله طلاق و ازدواج انجام شده و راهکارهای آن استخراج شده است. ممکن است در قالب شرکت به مرکز مشاوره‌ای تبدیل شود که یافته‌های طرح را استراتژی خود کند و شیوه‌های اجرایی آن را در جامعه توسعه دهد. پس مرکز رشد

ما تمام فارغ‌التحصیلان علوم انسانی که صاحب ایده هستند در سراسر کشور از سیستان بلوچستان تا ماکو همه مخاطب ما هستند. اول باید فضا مشخص شود و اساسنامه نوشته شود و بر اساس اساسنامه فراخوان داده شود و به نمایش گذاشته شود و از ایده‌های برتر می‌توان حمایت و روی آنها سرمایه‌گذاری کرد.

نعیمی: در حوزه علوم انسانی آیا مراکز رشد دیگری هم وجود دارد؟

دکتر دالوند: بله در این حوزه دانشگاه علامه طباطبائی مرکزی را ایجاد کرده و شروع خوبی داشته است. به این دلیل که فضای خوبی دارند. البته بیشتر در رشته‌های مالی و حسابداری که پتانسیل خوبی داشتند استفاده کردند. شرکت‌های پشتیبان خوبی مثل بانک‌ها را گرفتند. دانشگاه امام صادق هم کاری را شروع کرده است.

ایده‌های علوم انسانی در دانشگاه‌های مختلف وجود دارد مثل نمایشگاه‌های هفته پژوهش و الکامپ که اغلب شرکت‌های دانش‌بنیان هستند و بیشتر در حوزه توزیع و تجارت فعالیت می‌کنند و نگاه پایه علوم انسانی دارند مثل دیجی کالا و شرکت‌های توزیع فیلم یا شیپور که تجارتی است و در حوزه علوم انسانی فعالیت می‌کنند. یا اسنپ که خدماتی عرضه می‌کنند. همه این شرکت‌ها از جنس علوم انسانی هستند. در کل علوم انسانی ظرفیت زیادی دارد. البته اگر نگاه به علوم انسانی تغییر کند. تجارت و مدیریت و فروش داده‌ها همه از نوع علوم انسانی است. بنابر این کشور ما هم می‌تواند از ظرفیت‌های علوم انسانی استفاده کند. شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد کند و سر آغاز آنها هم مراکز رشد و نوآوری است فقط باید کار کرد و

حلقه تکمیلی طرح اعتلا و کاربردی سازی است.

نعیمی: در خاتمه اگر نظر یا صحبت خاصی دارید لطفا بفرمایید.

دکتر دالوند: به هر حال امیدواریم انسجامی در حوزه علوم انسانی در پژوهشگاه ایجاد شود و با تغییر ساختارهای سنتی که وجود دارد نگاه به علوم انسانی تغییر یابد. چه با طرح اعتلا و یا مرکز رشد. اگر استاد یا دانشجویی موفق شود ثروتی هم کسب می‌کند. با ارائه الگوی زنده می‌توان این کار را انجام داد. امیدوارم همه این فعالیت‌ها بتواند ساختار سنتی را تغییر دهد و تغییر ساختار سنتی باعث پیشرفت هم پژوهشگاه و هم جامعه خواهد شد.

