

اجتماعی
روان‌شناختی
زنان
مطالعات

سال ۷، شماره‌ی ۱

بهار ۱۳۸۸

شماره‌ی پیاپی ۱۹

فصل‌نامه‌ی علمی-پژوهشی

دانشگاه الزهرا

پژوهشکده‌ی زنان

دانشگاه الزهرا

دکتر زهره خسروی

دکتر خدیجه سفیری

صاحب امتیاز

مدیر مسئول

سرمدبیر

وفا سرمست

پانته‌آ محقق

محمدحسین هاشمی

اشرف موسوی‌لر

کبری مهربایی کوشکی

طراح و ویراستار

ویراستار فارسی

ویراستار انگلیسی

طراح جلد

کارشناس نشریه

انتشارات دانشگاه الزهرا

فصلی

۱۳۴/۱۴۰۶

۳/۲۹۱۰/۱۱۱۹

۱۵۰۰

ناشر

ترتیب انتشار

شماره‌ی پروانه‌ی انتشار

شماره‌ی علمی-پژوهشی

شمارگان

<http://www.jws.ir/>

وب‌گاه

تهران، میدان ونک، خیابان ونک

۱۹۹۳۸۹۱۱۷۶

۸۸۰۵ ۸۹۲۶

۸۸۰۴ ۹۸۰۹

۲۰۸۰ داخلی ۸۸۰۴ ۴۰۵۱-۹

women_rc@alzahra.ac.ir

نشانی

کد پستی

تلفن

فکس

تلفن عمومی

پست الکترونیک

درجه‌ی علمی-پژوهشی فصل‌نامه‌ی *مطالعات زنان*،
در ۲/۲/۱۳۸۸، با شماره‌ی ۳/۱۱/۲۴، از سوی
وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری، تمدید شد.

فصل‌نامه‌ی *مطالعات زنان* در پایگاه‌های داده‌ی زیر نمایه می‌شود:

- مرکز منطقه‌ی اطلاع‌رسانی علوم و فن‌آوری (www.srlst.com)
- پایگاه اطلاعات علمی، جهاد دانشگاهی (www.sid.ir)
- پایگاه مجلات تخصصی، مرکز تحقیقات علوم اسلامی (www.noormags.com)
- پایگاه اطلاعات نشریات کشور (www.magiran.com)

هیئت تحریریه

استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه الزهرا	دکتر زهرا افشاری
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران	دکتر احمد جعفرنژاد
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه الزهرا	دکتر زهره خسروی
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم	دکتر حکیمه دبیران
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران	دکتر زهرا رهنورد
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد	دکتر هما زنجانی‌زاده
استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه تهران	دکتر باقر ساروخانی
استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه الزهرا	دکتر خدیجه سفیری
استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه الزهرا	دکتر فاطمه علایی رحمانی
استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه ساوث‌همپتون، انگلستان	دکتر کاتلین کندال
استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه ساوث‌وست میسوری سیتی، آمریکا	دکتر شهین گرامی
استاد و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی	دکتر محمدمصدق مهدوی
دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه الزهرا	دکتر گلنار مهران

داوران این شماره

عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا	دکتر پروین احمدی
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا	دکتر مهناز اخوان
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا	دکتر زهرا افشاری
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا	دکتر محمدعلی بابایی
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا	دکتر حسین راغفر
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا	دکتر خدیجه سفیری
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه الزهرا	دکتر فریبا سیدان
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه تهران	دکتر جمید عبدالهیان
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا	دکتر مژده وزیری
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا	دکتر کیانوش هاشمیان
عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا	دکتر منیره یزدی

خواننده‌ی گرامی

برای خرید فصل‌نامه‌ی *مطالعات زنان*، فرم زیر را پر کنید و به نشانی تهران، میدان ونک، دانشگاه الزهراء^س، پژوهشکده‌ی زنان، دفتر فصل‌نامه‌ی *مطالعات زنان* بفرستید. همچنین، بهای اشتراک شماره‌های درخواستی را به حساب شماره‌ی ۹۰۰۲۵، نزد بانک ملی، شعبه‌ی دانشگاه الزهراء^س واریز و فیش بانکی آن را به پیوست ارسال کنید.

بهای اشتراک:

سالانه ۲۰'۰۰۰ ریال

تک‌شماره ۷'۵۰۰ ریال

برگ درخواست اشتراک



لطفاً نام این سازمان / این‌جانب را در
فهرست مشترکان فصل‌نامه‌ی *مطالعات زنان* ثبت و به تعداد نسخه‌ی مجله را
از سال شماره‌ی تا سال شماره‌ی به نشانی زیر ارسال کنید.

نشانی:

.....

.....

شماره تلفن:

فهرست

- ۷ نظریه‌ی مبنایی جامعه‌پذیری دوران کودکی و تصور بدنی زنان:
بررسی زنان تحت عمل جراحی زیبایی بینی در شهر شیراز
دکتر حلیمه عنایت
مریم مختاری
- ۳۱ بررسی روند اشتغال زنان، در مقایسه با مردان،
و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان در بخش صنعت ایران
دکتر اسمعیل ابونوری
نجمه غلامی
- ۵۵ بررسی رابطه‌ی هوش عاطفی و سلامت عمومی در مدیران زن شهر اصفهان
دکتر فاطمه بهرامی
مهناز جوکار، رزگار قادرپور
- ۶۹ رابطه‌ی کارراهه‌ی شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی:
بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی
دکتر حمیدرضا عریضی سامانی
منیرالسادات ذاکر فرد، دکتر ابوالقاسم نوری
- ۹۵ بررسی نگرش کارمندان زن آموزش و پرورش کرج
به وضعیت مشارکت زنان در تصمیم‌گیری
علی شیرین
فاطمه فامیل تخمه‌چی
- ۱۱۷ تأثیر ادراک دشواری کار بر کیفیت زندگی پرستاران
زهره محمدی
دکتر مسعود حسین‌چاری
- ۱۳۳ بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده
بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل
مرضیه ملکپها
دکتر ایران باغبان، دکتر مریم فاتحی‌زاده

یادآوری به نویسندگان

- مقاله، تایپ‌شده و حداکثر ۶۰۰۰ واژه باشد.
- مقاله‌های رسیده نباید پیش‌تر در مجله‌های فارسی‌زبان داخل یا خارج کشور چاپ شده‌باشد.
- نام کامل، رتبه‌ی دانشگاهی یا جای‌گاه علمی (به فارسی و انگلیسی)، نشانی الکترونیکی، و خلاصه‌یی از زندگی‌نامه‌ی علمی نویسنده(گان) آورده‌شود.
- چکیده‌ی مقاله حداکثر در ۲۰۰ واژه به زبان‌های فارسی و انگلیسی، همراه با واژگان کلیدی نوشته‌شود.
- فرستادن دو نسخه از مقاله الزامی است و مقاله‌های رسیده بازگردانده نمی‌شود.
- متن تایپ‌شده‌ی کامل و نهایی مقاله و چکیده‌ی آن، به صورت فایل سازگار با Microsoft® Word یا متن Unicode با مقاله فرستاده‌شود.
- در متن مقاله، هر جا که لازم بود، نام نویسنده(گان)، سال انتشار، و صفحه‌ی منبع درون پرانتز نوشته و در مورد اصطلاحات و نام‌های خارجی، اصل آن در پانویس آورده‌شود.
- منابع به ترتیب الفبایی نام خانوادگی در پایان مقاله با نگارش زیر آورده‌شود:
کتاب‌ها: نام خانوادگی، نام نویسنده. سال انتشار. نام کتاب، شماره‌ی جلد. نوبت چاپ. نام برگرداننده به فارسی. محل انتشار: نام ناشر.
مقاله‌ها: نام خانوادگی، نام نویسنده. سال انتشار. «عنوان مقاله.» نام مجله دوره/سال(شماره): شماره‌ی صفحات.
- برای آگاهی از شیوه‌ی درست آماده‌سازی مقاله و روش نگارش منابع بنگرید به <http://styles.jws.ir/> **شیوه‌نامه‌ی مطالعات زنان** در
- **مطالعات زنان** ترجیح می‌دهد نوشتارهایی را چاپ کند که دست‌آورد پژوهش‌های ایرانی درباره‌ی مسائل زنان در ایران باشد.
- نشریه در ویرایش مقاله‌های رسیده، بدون تغییر در محتوای آن آزاد است.
- مسئولیت مطالب آمده در مقاله‌ها، به عهده‌ی نویسنده(گان) است.

نظریه‌ی مبنایی جامعه‌پذیری دوران کودکی و تصور بدنی زنان: بررسی زنان تحت عمل جراحی زیبایی بینی در شهر شیراز

دکتر حلیمه عنایت*

استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز

مریم مختاری

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز

چکیده

در پژوهش حاضر، خلق نظریه‌ی مبنایی در مورد نقش جامعه‌پذیری دوران کودکی در شکل‌گیری تصور بدنی زنان موردنظر است. تصور بدنی، ادراکات و احساساتی است که افراد در مورد بدن و ظاهر خویش دارند و دو بعد سرمایه و ارزیابی را در بر می‌گیرد. این پژوهش—که بر آن است تا از میان عوامل گوناگون مؤثر در شکل‌گیری تصور بدنی زنان، به نقش جامعه‌پذیری دوران کودکی بپردازد—به صورت کیفی، و بر پایه‌ی راه‌برد نظریه‌ی مبنایی انجام پذیرفته‌است و نمونه‌ی آن را ۲۰ نفر از زنان ۱۸ تا ۳۲ ساله، که بین سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۷، در شهر شیراز، تحت عمل جراحی زیبایی بینی قرار گرفته‌اند، تشکیل می‌دهند. نتایج پژوهش، با استفاده از مصاحبه‌ی عمیق با گروه نمونه، که به صورت هدف‌مند انتخاب شده‌اند، سه الگوی رفتاری تحقیرآمیز، تفاوت جنسیتی، و تبعیض جنسیتی در خانواده را به عنوان شرایط علی معرفی می‌کند و جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر را دست‌آورد این سه الگو می‌داند.

واژگان کلیدی

تصور بدنی زنان؛ جامعه‌پذیری دوران کودکی؛ تفاوت جنسیتی؛ تبعیض جنسیتی؛

امروز با تغییرات اجتماعی، دگرگونی‌های زیادی در زمینه‌ی نیازها و فعالیت‌ها پدید آمده‌است و به نظر می‌رسد با کاسته شدن از محدودیت‌های زمانی و مکانی، مرزها کمرنگ شده‌اند. بدن نیز یکی از موضوعاتی است که با تغییرات اجتماعی در بستر زمان، دچار دگرگونی شده‌است و توجه به این دگرگونی، ما را به مفهومی با عنوان تصور بدنی رهنمون می‌سازد. این مفهوم برای اولین بار به وسیله‌ی شیلدر^۱ (۱۹۵۰) و با چشم‌اندازی روان‌شناسانه، به صورت «تصویری از بدن‌مان که ما در ذهن‌مان شکل می‌دهیم و شیوه‌ی که بدن برای‌مان آشکار می‌شود» (ص ۱۱) تعریف شد. این مفهوم دارای دو بعد اصلی سرمایه‌ی تصور بدنی^۲ و ارزیابی تصور بدنی^۳ است، که سرمایه‌ی تصور بدنی، به بازتاب درجه‌ی اهمیت رفتاری و شناختی‌ی که مردم به بدن و ظاهرشان نسبت می‌دهند می‌پردازد، و ارزیابی تصور بدنی، به درجه‌ی خشنودی یا ناخشنودی از بدن و ظاهر آنان مربوط می‌شود (کش و پروژنسکی^۴ ۲۰۰۲). شکل‌گیری این دو بعد، راه‌بردهای کنش/کنش متقابل افراد در پیوندهای اجتماعی مرتبط با بدن و یا ظاهر فیزیکی آنان را معلوم می‌کند.

طرح مسأله و اهمیت پژوهش

زنان به عنوان بخشی مهم از جامعه، دارای ادراکات، احساسات، و تصوراتی اند که نیاز به شناخت دارد و با توجه به این که آموخته‌های دوران کودکی می‌تواند در پیدایش تصور بدنی زنان عاملی تعیین‌کننده باشد، بررسی رویه‌ی جامعه‌پذیری در این دوران و چه‌گونگی شکل‌گیری تصور بدنی بر اساس این جامعه‌پذیری، می‌تواند به فهم گرایش زنان به جراحی‌های زیبایی کمک کند.

تصور زن از بدن خود می‌تواند پی‌آمدهایی را به بار آورد که اثری شگرف در سلامت خانواده و نیز جامعه و توسعه‌ی آن داشته‌باشد؛ در واقع، هرچند اقدام به جراحی زیبایی، به‌خودی‌خود نمی‌تواند مسأله باشد، اما گرایش‌های بیش‌ازاندازه در این باره و اهمیت زیاد به ظاهر و بدن در زندگی زن، وی را از تقویت دیگر وجوه فکری و موفقیت‌های اجتماعی دور می‌کند؛ بنا بر این، از آن جا که هنوز نهاد خانواده در تربیت و جامعه‌پذیر کردن افراد، نهادی اصلی به شمار می‌آید، توجه به جامعه‌پذیری دوران کودکی درباره‌ی تصور بدنی، می‌تواند به توان‌مندسازی خانواده‌ها برای ارائه‌ی الگوی درست رفتاری به دختران کوچک

¹ Schilder, Paul

² Body Image Investment

³ Body Image Evaluation

⁴ Cash, Thomas F., and Thomas Pruzinsky



کمک کند تا به وسیله‌ی آن، دختران، تصور بدنی را به گونه‌ی ادراک کنند که تلاش و موفقیت خود را در گروهی توجه کامل ذهن به سوی آن ندانند.

در شهر شیراز، آمار و ارقامی مشخص در زمینه‌ی گرایش به جراحی زیبایی وجود ندارد، اما گفت‌وگوی غیررسمی پژوهش‌گر با برخی از منشی‌های مطب. متخصصان جراحی زیبایی بینی نشان داد که این متخصصان در طول یک ماه، بیش از ۱۰۰ عمل جراحی زیبایی بینی انجام می‌دهند و این میزان جراحی، بیان‌گر بالا بودن سرمایه و ارزیابی تصور بدنی زنان در شهر شیراز است.

هدف پژوهش

هدف از انجام پژوهش حاضر، ارائه‌ی نظریه‌ی مبنایی درباره‌ی جامعه‌پذیری دوران کودکی و تصور بدنی زنان در شهر شیراز است و برای دستیابی به این هدف، پژوهش بر آن است که به سوال‌های زیر پاسخ دهد:

- ۱- الگوهای رفتاری خانواده‌ها درباره‌ی شکل‌گیری تصور بدنی زنان چیست؟
- ۲- راه‌بردهای کنش/کنش متقابل افراد، به عنوان نوع تصور بدنی آنان (که دست‌آورد الگوهای رفتاری جامعه‌پذیری دوران کودکی است) چیست؟
- ۳- پی‌آمدهای تصور بدنی به‌دست‌آمده از جامعه‌پذیری دوران کودکی چیست؟

مطالعه‌های پیشین

موضوع تصور بدنی زنان، هم در سطح پژوهش‌های بین‌المللی و هم در ایران، موضوعی نسبتاً جدید است و پژوهش‌هایی اندک درباره‌ی آن صورت گرفته‌است. پژوهش علمدار ساروی و قلعه‌بندی (۱۳۸۳)، با عنوان «ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان انجام جراحی زیبایی»، پژوهش سازمان ملی جوانان (۱۳۸۳)، با عنوان «دختران جوان و تصویر ذهنی از بدن»، پژوهش سازمان ملی جوانان (۱۳۸۴)، با عنوان «دختران جوان و دغدغه‌ی تناسب اندام»، پژوهش آقباری (۱۳۸۴)، با عنوان «بررسی جامعه‌شناختی آرایش و جراحی‌های زیبایی شهر تهران»، و پژوهش فرزانه (۱۳۸۵)، با عنوان «زنان و فرهنگ بدن: عوامل مؤثر بر گرایش به جراحی‌های زیبایی»، پژوهش‌های صورت‌گرفته‌ی داخلی است و پژوهش مارک^۱ (۲۰۰۱)، با عنوان «پزشکی شدن زیبایی زنانه: مطالعه‌ی جراحی زیبایی»، پژوهش شارما و بلک^۲ (۲۰۰۱)، با عنوان «ظاهر خوب، احساس بهتر: زیبایی‌درمانی به عنوان کار عاطفی»، پژوهش جونتز و

¹ Mark, Marie Elizabeth

² Sharma, Ursula, and Paula Black

باکینگ‌هام^۱ (۲۰۰۵)، با عنوان «عزت نفس، به عنوان یک تعدیل‌گر: اثر مقایسه‌ی اجتماعی بر تصور بدنی زنان»، پژوهش بیکر-پیتز^۲ (۲۰۰۸)، با عنوان «نشانه یا راه‌حل؟ معنای متعارف جراحی زیبایی برای زنان»، و پژوهش لو^۳ (۲۰۰۸)، با عنوان «تجربه‌یی برای بدن مدرن: استفاده از جراحی زیبایی توسط زنان چینی» نیز از جمله پژوهش‌های خارجی است که در این زمینه انجام شده‌است و مشابهت‌های بسیاری با نمونه‌های داخلی دارد، اما در نقد هر دوی آن‌ها می‌توان گفت که به جامعه‌پذیری دوران کودکی و پیوند آن با تصور بدنی توجه نکرده‌اند.

دوران کودکی

تصور بدنی، نه یک حادثه‌ی گذرا، بلکه پدیده‌یی است که با گذشت زمان به وجود می‌آید و با جامعه‌پذیری پیوند می‌خورد. برخی می‌گویند «جامعه‌پذیری، نوعی گفت‌وگوی تعاملی است، زمانی که افراد تلاش می‌کنند به اعضای گروه مبدل شوند» (جیمز، جنکس، و پروت^۴ ۱۳۸۳: ۶۸) و برخی فرهنگ‌پذیری را مترادف خوبی برای جامعه‌پذیری در سال‌های آغازین زندگی می‌دانند: «این عبارت به طور ضمنی بر این موضوع دلالت دارد که کودکان، فرهنگ گروه‌های انسانی که خود را درون آن می‌یابند، قبول، و به تدریج آن را جذب و کسب می‌کنند. آن‌ها را باید به عنوان موجوداتی دانست که برای برقراری ارتباط تدریجی و آرام با انسان‌ها، دارای پتانسیل لازم اند» (ریچی و کولر^۵ ۱۹۶۴: ۱۱۷). در حقیقت، کودک به دنیای پیرامون خویش می‌نگرد، با خود می‌اندیشد، و خود را با تفسیری شخصی از آنچه که روی می‌دهد، هماهنگ می‌کند. اریکسون^۶ بر آن است که سن کودکی تا ۱۲ سالگی ادامه می‌یابد و پس از آن دوره‌ی نوجوانی آغاز می‌شود؛ بر این اساس، هرچند هویت زنانه از دوران کودکی شروع به شکل گرفتن می‌کند و دختران پس از آشنا شدن با واژه‌های مرتبط با دنیای زنانه، در جهت پاسخ‌گویی به عواطف و نیازهای درونی خویش پیش می‌روند، اما در عمل، دست‌یابی به این هویت، در پهنه‌ی بزرگ جامعه امکان‌پذیر می‌شود.

¹ Jones, April M., and Justin T. Buckingham

² Baker-Pitts, Catherine

³ Luo, Wei

⁴ James, Allison, Chris Jenks, and Alan Prout

⁵ Ritchie, Oscar W., and Marvin R. Koller

⁶ Erikson, Erik Homburger (1902-1994)



روش پژوهش

روش پژوهش حاضر روشی کیفی، و بر پایه‌ی راه‌برد نظریه‌ی مبنایی^۱ است. گلینزر و اِستروس^۲ (۱۹۶۷) معتقد اند نظریه‌ی مبنایی روشی استقرایی است که از داده‌هایی که به گونه‌ی منظم، از پژوهش اجتماعی به دست آمده‌است، نظریه تولید می‌کند.

جدول ۱- مشخصات شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر

نام	سن	تأهل	شغل	تحصیلات
مژگان	۱۸	مجرد	غیر شاغل	دیپلم
فرخنده	۱۸	مجرد	دانش‌جو	کارشناسی
اکرم	۱۹	مجرد	دانش‌جو	کارشناسی
مژده	۱۹	مجرد	غیر شاغل	دیپلم
ساناز	۲۰	مجرد	غیر شاغل	کارشناسی
آذر	۲۱	مجرد	غیر شاغل	کارشناسی
پوران	۲۲	مجرد	منشی مطب	فوق دیپلم
سحر	۲۲	مجرد	غیر شاغل	فوق دیپلم
فاطمه	۲۳	همسر دار	خانه‌دار	فوق دیپلم
مهین	۲۳	همسر دار	خانه‌دار	دیپلم
ماندانا	۲۴	مجرد	کارمند	کارشناسی
مهسا	۲۴	مجرد	غیر شاغل	کارشناسی
زهرا	۲۵	همسر دار	آرایش‌گر	فوق دیپلم
فرزانه	۲۶	مجرد	مربی مهدکودک	کارشناسی
مرجان	۲۶	مجرد	کار در مغازه	کارشناسی
سمیه	۲۷	مجرد	ماما	کارشناسی
مریم	۲۷	مجرد	کارمند	کارشناسی
زیبا	۳۰	همسر دار	خانه‌دار	دیپلم
مینا	۳۰	همسر دار	خانه‌دار	دیپلم
مرضیه	۳۲	همسر دار	معلم	کارشناسی

در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری نظری و هدف‌مند^۳ استفاده شد و بنا بر اشباع نظری، مصاحبه با ۲۰ نفر، کافی به نظر آمد. برای گردآوری داده‌ها نیز از روش مصاحبه‌ی عمیق استفاده شده‌است. به دلیل این که بیش‌تر متخصصان زیبایی بر این باور اند که بهتر است جراحی‌های زیبایی در فاصله‌ی سنی ۱۸ تا ۳۵ سال صورت گیرد تا نتیجه‌ی جراحی با دگرگونی‌های بدنی سازگار باشد، شرکت‌کنندگان در این پژوهش، زنان ۱۸ تا ۳۲ ساله‌ی بودند که در شهر شیراز تحت جراحی زیبایی قرار گرفتند (در ادامه، جدول مربوط به مشخصات شرکت‌کنندگان، با نام مستعار، آورده می‌شود).

¹ Grounded Theory

² Glaser, Barney G., and Anselm L. Strauss

³ Purposive

در مفهوم‌پردازی این پژوهش، از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. «نمونه‌گیری نظری بر اساس مفاهیمی صورت می‌گیرد که در خلال تحلیل آشکار می‌شوند و با نظریه در حال شکل‌گیری تناسب دارد» (گلیزر و اشتروس ۱۹۶۷:۲۰۲). از آن جا که در تحلیل داده‌ها از سه نوع کدگذاری باز، محوری، و انتخابی استفاده می‌شود، نمونه‌گیری در هر سه مرحله انجام گرفت.

ابزار تحلیلی مورداستفاده در تحلیل داده‌ها پارادایم است. این ابزار تحلیلی، به شرایط کنش/کنش متقابل و پی‌آمدهای رخداد یک پدیده توجه دارد و با استفاده از این ابزار، نظریه‌ی مبنایی در زمینه‌ی جامعه‌پذیری دوران کودکی مرتبط با تصور بدنی به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس تحلیل انجام‌گرفته، در مرحله‌ی کدگذاری باز، ۱۴ مفهوم، و در کدگذاری محوری و از بررسی دقیق‌تر و پیوند بین مفاهیم، سه مقوله‌ی فرعی و یک مقوله‌ی هسته از این مصاحبه‌ها به دست آمد.

بیان پیوند جامعه‌پذیری دوران کودکی در خانواده و تصور بدنی پدیدآمده در بین زنان، شامل عوامل علی، مداخله‌گر، زمینه، و پی‌آمدهای مربوط به آن است، که در تصمیم فرد بر انجام عمل جراحی زیبایی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم نقش دارد (نتیجه‌ی این رابطه، ارائه‌ی یک مدل پارادایمی است که در پایان آورده می‌شود). مقوله‌ی هسته، جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر در دوران کودکی است و سه مقوله‌ی به‌دست‌آمده نیز الگوی رفتاری تحقیرآمیز در خانواده، الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی، و الگوی رفتاری تبعیض‌آمیز در خانواده را در بر می‌گیرد.

الگوی رفتاری تحقیرآمیز در خانواده

الگوی رفتاری موجود در خانواده‌ها، ذهنیتی زیباگرایانه به افراد می‌بخشد و به عنوان یک پس‌زمینه‌ی ذهنی، در رفتارهای بعدی آن‌ها تأثیرگذار است. بر پایه‌ی مصاحبه‌ی انجام‌گرفته، یکی از انواع الگوهای رفتاری، که با فرزندان به کار گرفته می‌شود، الگوی رفتاری تحقیرآمیز است. این الگو گاه به وسیله‌ی افراد خانواده و به صورت انگشت گذاشتن روی عیوب ظاهری انجام می‌شود و گاه نیز بر پایه‌ی تجربه‌ی است که از دیدن رفتار مادران و پدران دیگر با فرزندان‌شان به دست می‌آید. الگوی رفتاری تحقیرآمیز، دست‌آورد مفاهیمی مانند طعن و کنایه، سرکوب اعتماد به نفس، تضعیف روحیه، و القابی است که



برخی از خانواده‌ها برای کودکان گذارده‌اند و باعث شکل‌گیری رفتارهای بعدی آنان شده‌اند. بیش‌تر شرکت‌کنندگان بر این باور اند که رفتار تحقیرآمیز خانواده‌ها نسبت به فرزندان، ذهنیتی منفی نسبت به خود را در فرد پدید می‌آورد و شش نفر نیز بیان کرده‌اند که این تجربه در مورد خودشان رخ داده‌است و گاهی مورد تمسخر قرار گرفته‌اند. طعن و کنایه (به عنوان یک برجسب) در دوران کودکی، نوعی الگوی رفتاری است که با کوچک شمردن فرد، شرایطی ناخوشایند را فراهم می‌کند و بر راه‌بردهای کنش/کنش متقابل فرد در آینده تأثیری منفی می‌گذارد. مینا، شرکت‌کننده‌ی همسر دار ۳۰ساله‌ی است که به تجارب طعن و کنایه و تضعیف روحیه‌ی که در دوران کودکی و به گونه‌ی غیرمستقیم در روابط دیگر خانواده‌ها درک کرده‌است اشاره می‌کند و می‌گوید:

«به نظرم تو خانواده‌ها به خیلی نکات ریز توجه ندارن. اونا گاهی اوقات حرف‌هایی می‌زنن که رو بچه اثری بیش‌تر از یه شوخی ساده داره؛ مثلاً، زمانی که می‌خوان شوخی کنن، می‌گن برو با این دماغات! یه پوزخند کوچک به ظاهر بچه باعث می‌شه اعتماد به نفس‌اش کم بشه. خب، این حرف یعنی تو زیبا نیستی؛ زیبایی مهم‌ه؛ تو باید اگه بتونی چهره‌ت رو تغییر بدی؛ و چیزهای دیگه‌ی که تو ذهن بچه به وجود می‌آد.»

مژگان، که خود طعن و کنایه را در دوران کودکی تجربه کرده‌است، می‌گوید:

«بله، خاطره از دوره‌ی کودکی، حقیقتاً می‌تونم بگم که بوده؛ مثلاً، گاهی با برادر بزرگ‌ترم که دعوا می‌شد، با یه نگاه به بینی من، به من می‌فهموند که ساکت شو با این بینی‌ت! یا گاهی این رو مستقیم بهم می‌گفتن. خب، این روی من اثر می‌داشت.»

بر این اساس، می‌توان گفت طعن و کنایه به کودک، نوعی خشونت روانی در خانه به شمار می‌آید و کودک را نسبت به ظاهر خود حساس می‌سازد. دیگر شرکت‌کننده‌ی که به تجربه‌ی مستقیم تحقیر و تضعیف روحیه در دوران کودکی اشاره می‌کند، مریم است. او از خاطرات دوران کودکی خود این گونه می‌گوید:

«کلاً تو روابط خویشاوندی ما، روی ظاهر خیلی تأکید می‌شه. به‌خصوص دختر بچه‌ها، از همون بچگی، اگه زیبایی کمی داشته‌باشن، چندان مورد توجه نیستن. منم یه جورایی از بچگی که یادم می‌آد، تو ذوقم می‌زدن که تو خوشگل نیستی! حتا الان هم روابط طوری‌ه که دختر بچه اگه عیبی تو صورت‌اش باشه، با طعن و کنایه‌ی اطرافیان متوجه می‌شه و براش به حالت عقده در می‌آد. با این طعن و کنایه، گاهی روحیه‌م

ضعیف می‌شد و تو روابط اعتماد به نفس کافی نداشتی. بعداً هم که چیزهای دیگه توی محیط اطرافام من رو نسبت به ظاهر حساس‌تر کرد.»

فرزانه، شرکت‌کننده‌ی مجردی است که به خاطره‌ی از دوران کودکی خود اشاره می‌کند و می‌گوید:

«بازی‌هایی که با برادر و خواهرام داشتیم، گاهی به دعوا ختم می‌شد. من یه چیزی می‌گفتم؛ اونا هم یه چیزی! گاهی که خیلی از دست هم عصبانی می‌شدیم، دست می‌داشتیم رو نقطه‌ضعف هم‌دیگه؛ مثلاً، بچه که بودم، یادم‌ته وقتی با برادرم دعوا می‌شد، بهام می‌گفت (دماغ‌کنده؛ بینی‌عقابی!) این تو روحیه‌م تأثیر می‌داشت.»

سمیه‌ی ۲۷ساله و مجرد، به سرخورده‌گی‌ها و سرکوب اعتماد به نفس در دوران کودکی اشاره می‌کند:

«از دوره‌ی کودکی، چیزی که خاطر من هست، عیبی بوده که تو خونه به من نسبت داده می‌شد. خب، من که خالق ظاهر خودم نیستم. مثلاً من چون چشم کشیده‌آست، بهام می‌گفتن چشم‌ژاپنی. یا بینی‌م که بزرگ بود، می‌گفتن دماغ‌کنده! با این حرف، آدم رو تو ظاهر می‌کشونن و آدم سرخورده می‌شه. هر چی بزرگ‌تر می‌شیم، این عیب برامون بزرگ‌تر می‌شه و فکرش بیش‌تر.»

درددل‌های دوستانه و بازگویی خاطرات دوستان، دیگر صحبت مرتبط با وجود الگوی تحقیق‌آمیز در برخی خانواده‌ها است، که *ساناز* به آن اشاره می‌کند:

«البته خودم از دوره‌ی بچگی خاطره‌ی که تونسته باشه رو ذهن‌ام اثر بذاره ندارم، اما می‌تونم بگم که رفتار بعضی خانواده‌ها با بچه‌هاشون رفتار درستی نیست. همین که عیبی رو رو بچه می‌ذارن، خودش یک عیب رفتاری بزرگ‌ترها‌آست. من دوستام رو به خاطر دارم که گاهی از این موضوع پیش من درددل می‌کرد. اون می‌گفت قبلاً که کوچک‌تر بوده، تو خونه بهش می‌گفتن (برو دماغات رو جمع کن). با این نیش و کنایه، دوستام می‌گفت از خودم بدم می‌آمد. البته، این برای من هم ناراحت‌کننده بود و متأثر می‌شدم.»

مرضیه به افت اعتماد به نفس در دوران کودکی اشاره دارد:

«من دوره‌ی بچگی، خیلی بازیگوش بودم و زیاد اذیت می‌کردم. شاید همین باعث می‌شد تو خونه، بزرگ‌ترها متوسل بشن به این که من رو یه جور ساکت کنن. یادم‌ته بچه که بودم، وقتی حرف گوش نمی‌دادم، بزرگ‌ترها به من گاهی می‌گفتن



(دماغ)! همین حرف‌ها بود که اوایل من رو نسبت به شکل ظاهری بینی‌م حساس کرد.»

بیان نازیبایی به وسیله‌ی اطرافیان سبب می‌شود تا اعتماد به نفسی که فرد می‌تواند از کودکی برای خویش ذخیره کند سرکوب شود و توانایی جبران از منابع دیگر را هم نیابد؛ به این ترتیب، طعن و کنایه، به عنوان یک برچسب در دوران کودکی، نوعی تحقیر کودک است که بعدها بر راهبردهای کنش/کنش متقابل فرد اثر می‌گذارد. برخی از شرکت‌کنندگان بیان کرده‌اند که در دوران کودکی و در بین هم‌سن‌وسالان، بر روی یک‌دیگر القابی را می‌گذاشته‌اند که گاه جنبه‌ی تحقیرآمیز داشته و فرد با گرفتن آن لقب احساس ناخشنودی می‌کرده‌است. فاطمه، یکی از شرکت‌کنندگان همسردار، اثر تجربه‌ی دوران کودکی بر رفتار جوانی را این گونه توضیح می‌دهد:

«ما بچه که بودیم، تو بازی‌ها یا موقع دعوا، برای هم لقب می‌ذاشتیم؛ اگه یکی کوچولو بود به‌اش می‌گفتیم (فللی)، یا اگه چاق بود می‌گفتیم (غول)؛ یا (دماغ)؛ هر کدوم از این صفت‌ها تا مدت طولانی می‌موند و بزرگ که می‌شدیم می‌گفتن (یادت نه بچه که بودی به‌ات چی می‌گفتیم؟). خب همین خاطرات با هر کسی می‌مونه و بعداً به نوعی روی رفتار اثر می‌ذاره.»

این گونه تجربه‌ها، هرچند برای خود فرد روی نداده‌است، اما وی درمی‌یابد که القاب گذارده‌شده، ویژگی‌های فردی را، که در پیوندهای اجتماعی دارای اهمیت‌اند، مورد خطاب قرار می‌دهد. مژده با اشاره به رفتار تحقیرآمیز در برخی خانواده‌ها می‌گوید:

«من بارها شاهد بودم که تو بعضی خانواده‌ها، راحت به جای اسم دخترشون، عیب ظاهری‌ش رو می‌گن؛ مثلاً، من دوره‌ی بچگی یه دوست داشتم، می‌رفتم خونه‌شون، مامان‌اش که از دست‌اش عصبانی می‌شد اسم (خپله) روش گذاشته‌بود. اون هم جلوی من خجالت می‌کشید. خب، همین لقب‌ها باعث می‌شه آدم به ظاهر خودش اهمیت بده، وگرنه، تحقیر می‌شه.»

به این ترتیب می‌توان گفت الگوی رفتاری تحقیرآمیز در خانواده‌ها، نقشی اساسی در پیدایش تصور آرمان‌گرایانه نسبت به ظاهر را در بین افراد شرکت‌کننده داشته‌است و آنان با یادآوری خاطرات و تجربه‌های خود در این باره، درستی این مسأله را تأیید کرده‌اند.

الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی

جامعه‌پذیری دوران کودکی، در پیوند مستقیم با جنسیت قرار دارد. منظور از جنسیت، خصوصیات رفتاری تعریف‌شده‌ای است که به لحاظ اجتماعی، مرتبط با زنانگی و مردانگی، و همراه با فرضیه‌ها، باورها، و انتظارات درباره‌ی هر یک از این دو مقوله است (لیپا^۱ ۲۰۰۲). مادران و پدران به شیوه‌هایی مختلف، مانند نمونه قرار دادن^۲، تقویت، و آموزش متفاوت خواهران و برادران درون خانواده، می‌توانند در جامعه‌پذیری جنسیتی درون خانواده و پیدایش روابط جنسیتی بین فرزندان اثر بگذارند. برانون^۳ (۲۰۰۲) می‌گوید: «بچه‌ها اغلب در سن دوسالگی در ورطه‌ی برجسب زدن جنسیت می‌افتند. در حدود سه‌سالگی قادر اند تا خودشان را به طور صحیح توصیف کنند و در یک هویت جنسیتی قرار دهند. در حدود پنج الی شش‌سالگی هم قادر می‌شوند تا بین دختر و پسر، بر مبنای توانایی شناختی‌شان درک اختلافات بین دختر و پسر، تمایز قائل شوند.» (ص ۱۳۴).

تفاوت انگاشتن جنس دختر از پسر در خانواده‌ها و تأکید بر ظاهر دخترچه، موضوعی است که بیش‌تر شرکت‌کنندگان آن را بیان کرده‌اند، اما شش نفر، از آن به عنوان تجربه‌ی شخصی و مستقیم یاد کرده و در گرایش آنان به زیبایی بیش‌تر و تغییر چهره مؤثر دانسته‌اند.

الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی ظاهرگرایانه، شامل زیبایی به عنوان صفت دخترچه، تحسین دخترچه‌ها به خاطر ظاهر خوب، اظهار دل‌نگرانی‌های مادر و پدر نسبت به ظاهر دخترچه‌ها، و مقایسه‌ی دخترچه‌ها با الگوهای زیباپنداشته‌ی موجود است. مینا، که نگاهی تیزبینانه به روابط جنسیتی در خانواده‌ها داشته، بر این باور است که نوع رفتارهای اولیه در خانواده‌ها بر رفتارهای بعدی اثر می‌گذارد. او می‌گوید:

«حتا توی خانواده‌ی خود ما، من می‌دیدم که بابا و مامان با برادران و ما خواهرها متفاوت رفتار می‌کنن. یک مقداریش طبیعی^۴ نه. از همون اول که می‌خوان دختر را صدا بزنن، مثلاً می‌گن تو چه قدر ناز ای؛ اما به پسر می‌گن شجاع ای! به زیبایی دختر خیلی توجه می‌کنن. من خودم می‌تونم بگم چهره‌ی نسبتاً زیبایی دارم و فقط بینی‌م ایراد داشت. از ظاهر من خیلی تو جمع تعریف می‌شد. همین خودش به من یاد می‌داد که چه قدر زیبایی برا یه دخترچه نسبت به پسرچه مهم^۵ نه.»

¹ Lippa, Richard A.

² Modelling

³ Brannon, Linda



مهسا، شرکت‌کننده‌ی ۲۴ساله‌ی مجرد نیز در تفاوت رفتاری مادر و پدر با دختربچه‌ها و پسربچه‌ها چنین می‌گوید:

«من از بچگی یادم‌ته که به ظاهر دختر زیاد توجه می‌شد تا ظاهر پسر؛ مثلاً، آگه به پسربچه بخوره زمین می‌گن تو مرد ای، نباید گریه کنی؛ اما به دختر که می‌رسن فقط ظاهر و قیافه‌ش مهم‌ته. خود من از همون موقع یاد گرفتم که زیبایی‌م مهم‌ته، چون دختر ام؛ مثلاً، یادم‌ته یکی از آشناهامون که دختربچه‌ی کوچکی داشت به‌اش می‌گفتن: (بینی دخترت به پدرش رفته؛ بزرگ‌ته)، می‌گفت: (نگید! بزرگ که شد، می‌رم عمل‌اش می‌کنم). خب، بچه هم که بزرگ شد به همین توجه می‌کنه».

با برجسته کردن ویژگی‌های ظاهر بچه و تأکید بر بدن وی، جامعه‌پذیری او بدین صورت شکل می‌گیرد که توجه به زیبایی جنس دختر را مهم‌تر از توجه به توانایی او می‌داند.

همان‌گونه که کنایه‌ها می‌تواند جنبه‌ی رفتاری تحقیرآمیز داشته‌باشد، تعریف و تمجید از ظاهر دختربچه نیز می‌تواند نشان‌دهنده‌ی تفاوت بین دو جنس باشد و در نوجوانی و جوانی این پس‌زمینه‌ی ذهنی را برای فرد پدید آورد که با ظاهر زیبا می‌توان اعتماد به نفس بیشتری در جامعه پیدا کرد. زیبا، ۳۰ساله، همسردار، و دارای چهره‌ی زیبا، با یادآوری دوران کودکی، به برجسته بودن صفت زیبایی خود اشاره می‌کند:

«یادم‌ته بچه که بودم، مامان و بابام همیشه از ظاهرم تعریف می‌کردن. خوشگلی من بین بچه‌های فامیل بیش‌تر مطرح بود. بزرگ‌ترها ظاهر ما رو با هم مقایسه می‌کردن. همین، هم به من اعتماد به نفس می‌داد و هم من رو به داشتن زیبایی بیش‌تر حساس می‌کرد.»

پوران، ۲۲ساله و مجرد، نیز مانند زیبا به خاطره‌ی حساس شدن نسبت به ظاهر، از همان دوران کودکی، اشاره می‌کند:

«من موقعی که بچه بودم، [هر وقت] وارد جمعی می‌شدم، می‌گفتن: (پوران خوشگل اومد). من همیشه به زیبایی‌م بین بچه‌های دیگه می‌بالیدم. حالا هم برای یه جراحی کوچک روی بینی‌م اومدم.»

نمایش زیبایی بچه در جمع و تلاش‌های مادر و پدر، به‌ویژه مادر، برای زنانه کردن دختر بچه، پدیدآورنده‌ی یک فضای جامعه‌پذیری جنسیتی است، که در آن ظاهر جنس زن دارای اهمیت است. اکرم، ۱۹ساله، از دوران کودکی متوجه تفاوت رفتار مادر و پدر با وی، نسبت به برادرانش، بوده‌است و می‌گوید:

«من از وقتی یادم می‌آد، پدر و مادرم که با هم صحبت می‌کردند، می‌گفتن: «اکرم بزرگ که شد بینی‌ش رو عمل می‌کنیم تا خوب بشه». اون‌ها من رو تشویق کردن و به‌راحتی هم هزینه‌ی اون رو متقبل شدند.»

به طور کلی، مقایسه‌ی افراد با یک‌دیگر، با پدید آوردن گونه‌ی رقابت، فرد را برای دارا شدن ویژگی موردنظر حساس می‌کند، اما از میان گزینه‌های مختلف، مانند ضریب هوشی، توانایی‌های عملی، نوع کار و گونه‌های دیگر، یکی از مهم‌ترین وجوه مقایسه در مورد دختران، مقایسه‌ی ظاهر است. مرجان، در مرور خاطره‌های دوران کودکی خود به مقایسه‌ی ظاهر دخترها به وسیله‌ی بزرگ‌ترها اشاره می‌کند و می‌گوید:

«من فکر می‌کنم این بزرگ‌ترها که بین بچه‌ها تفاوت‌ها رو مطرح می‌کنن و بچه‌ها رو حساس می‌کنن. راجع به خودم، یادم‌ته موقعی که بچه بودم، مامان و بابام درباره‌ی ظاهرم به‌ام می‌گفتن: «تو از بقیه‌ی دوست‌ها خوشگل‌تر ای». به این خیلی اهمیت می‌دادن. خب، این، هم به من اعتماد به نفس می‌بخشید و هم من رو عادت می‌داد به مقایسه‌ی ظاهر خودم با دیگران.»

از آن جا که در تصاویر رسانه‌ی، معمولاً از زنان زیبا استفاده می‌کنند، خانواده‌ها به مقایسه‌ی دختر بچه‌ها با تصاویر موجود، یعنی تصاویری که به علت نداشتن عیب ظاهری، به عنوان یک الگوی زیبایی شناخته‌شده و مورد توجه دیگران اند، گرایش دارند. سحر، به فیلم‌ها و سریال‌هایی که مادران و پدران تماشا می‌کنند اشاره می‌کند و می‌گوید:

«یادمه بچه که بودم، من رو با هنرپیشه‌های سریال‌های تلویزیونی مقایسه می‌کردن. آخه من ظاهرم خوبه، فقط بینی‌ام عیب داشت. من رو شبیه بچه‌های خوش‌چهره تو تلویزیون می‌دونستن و بهم می‌گفتن. من دیگه همیشه دقت می‌کردم به هنرپیشه‌ها و حساس می‌شدم روی چهره‌هاشون.»

مانانا نیز خاطره‌ی مانند خاطره‌ی سحر دارد و می‌گوید:

«من دوره‌ی بچگی‌هام خیلی لاغر بودم. مامان‌ام همیشه می‌گفت: «غذا بخور تا شکل فلان هنرپیشه بشی». می‌گفت: «مثل اون ای؛ فقط لاغر ای». این به خاطره‌آست که [برای] همیشه توی ذهن من مونده. من یاد گرفتم که به ظاهرم توجه داشته‌باشم.»



بر پایه‌ی آن‌چه گفته‌شد، مقایسه‌ی دختربچه‌ها با الگوهای زیباپنداشته‌شده‌ی موجود، نوعی وسوسه‌ی همانندگردی را با آنان پدید می‌آورد؛ یعنی با پدید آوردن نوعی تصور بدنی منفی نسبت به ظاهر خود و تقویت ذهنیت آرمان‌گرایانه، آنان را به سوی دستیابی به گونه‌ی دل‌خواه روانه خواهدکرد، اما توجه به این نکته ضروری است که در این همانندسازی، تنها، ظاهر دختربچه، و نه دیگر ویژگی‌های روحی و فکری او، مورد تأکید قرار می‌گیرد.

الگوی رفتاری تبعیض جنسیتی در خانواده

یادگیری اجتماعی، گاهی از مرز تفاوت فراتر رفته، به تبعیض جنسیتی می‌انجامد. تبعیض جنسیتی همان تصورات قالبی جنسیتی است که با روا داشتن آن بر جنس زن، تبعیض در رفتارها آغاز می‌شود. این اصطلاح، به عنوان یک شکل از ساده‌سازی مفرط^۱ و یک منبع قدرت‌مند داوری درباره‌ی دیگران در نظر گرفته‌شده‌است (لیپ‌من^۲ ۱۹۹۲). تبعیض، که در همه‌ی عرصه‌ها وجود دارد، در دوران کودکی به ظاهر و زیبایی دختر برمی‌گردد و با در نظر گرفتن زیبایی به عنوان یک صفت دخترانه، گاه فشارهایی را بر فرد وارد می‌کند. تعدادی از شرکت‌کنندگان به وجود تبعیض علیه دختران، در برابر پسران، در خانواده‌ها اشاره می‌کنند و باور به احترام بیشتر به پسر بچه، اهمیت داشتن فرزند پسر، و توجه به ظاهر دختر بچه و بی‌اهمیتی به ظاهر پسر بچه‌ها را نشانه‌ی وجود الگوی رفتار تبعیض‌آمیز در برخی خانواده‌ها می‌دانند. فاطمه، با اشاره به وجود الگوی تحقیرآمیز در برخی خانواده‌ها و احترام بیشتر به پسر بچه، به دلیل پسر بودن‌اش، می‌گوید:

«تو اکثر خانواده‌ها، متولد شدن پسر، خوش‌آیندتر از متولد شدن دختر^۳ه. حتا خانواده‌یی که چند دختر داشته‌باشن و یه پسر، به پسر احترام بیشتری می‌دارن. همین رو من یه دلیل روی آوردن یه زن یا دختر به کارهای کم‌اهمیت‌تر، مثل اهمیت ظاهر نسبت به پیشرفت‌های بزرگ می‌دونم.»

مهین نیز می‌گوید:

«بچه که بودم، می‌دیدم که به پسرها احترام بیشتری می‌دارن. همین، به نظرم، به ما می‌تونسته یاد بده که دختر براش چی مهم^۴ه و پسر چی!»

¹ Oversimplification

² Lippmann, Walter

وجود این تفاوت در میزان احترام، با تقویت احساس نابرابری در دختران، به آنان می‌بازراند که به سوی نقش‌های جنسیتی زنانه‌ی تعریف‌شده حرکت کنند. آن‌ر به برتر انگاشتن پسر از سوی مادر و پدر این گونه اشاره می‌کند:

«ببینید! من معتقد ام که رفتارهای والدین، که به پسر اهمیت بیشتری می‌دن، به ما به طور غیرمستقیم می‌فهمونه که من باید به موضوع زیبایی ظاهری‌م اهمیت بدم یا نه. من چند سال تک‌فرزند بودم، اما خانواده‌م دوست داشتن که برادر داشته‌باشم. من کم‌کم می‌فهمیدم که حتماً ضعیف‌تر ام.»

دختران با انگاشتن خود به عنوان جنس ضعیف‌تر، در دوره‌های بعدی زندگی، خود را به رفتارهای زنانه‌ی تعریف‌شده خو می‌دهند و کم‌ترین‌ها را برای خود راحت‌تر می‌پذیرند. به گفته‌ی برخی از شرکت‌کنندگان، گاهی تبعیض فراتر از احترام است و به گونه‌ی روشن، به بی‌اهمیت جلوه‌دادن ظاهر پسر و برعکس، مهم دانستن ظاهر دختر در رفتارها گرایش می‌یابد. فرخنده در بیان خاطرات دوران کودکی، به وجود تبعیض بین دختر و پسر اشاره کرده، می‌گوید:

«درست‌ه که الان من به خاطر یه سری مسائل که جدیداً برام به وجود اومد، تصمیم جدی برای جراحی گرفتم، اما واقعاً فکرش را که می‌کنم، می‌بینم که اصلاً انگار ما دخترها باید به ظاهر خودمون توجه کنیم و حتا این طبیعی‌ه. بچه که بودم، خیلی وقت‌ها یادم‌ه که برای بینی‌م، هرچند به شوخی، تو ذوقام می‌زدن. می‌گفتن: (دختر باید بینی‌ش ظریف باشه)، اما اگه پسر بودم، اصلاً مهم نبود که بینی‌م چه شکلی‌ه.»

ماندانا، با اشاره به تفاوت‌های بین دختر و پسر، بر تبعیض بین دو جنس تأکید می‌کند و می‌گوید:

«اولاً که از بچگی بین دختر و پسر فرق می‌ذارن، که پسر عزیزتر‌ه. اگه یکی بچه‌ی اول‌اش پسر باشه، دیگه استرس نداره که بچه‌ی دوم‌اش چی باشه. بعد از اون هم، یادم‌ه که بچه که بودم بیشتر ظاهر من دغدغه‌ی مادرم بود؛ مثلاً، مادرم به‌ام می‌گفت: (ظاهر دختر خیلی مهم‌ه که چه طوری باشه. تو دختر ای). هر وقت به خودم نمی‌رسیدم، به‌ام می‌گفت: (برو با این قیافه‌ت). این یعنی موقعی که بزرگ می‌شیم، ظاهر، تو زندگی خیلی مؤثر‌ه.»



مریم نیز خاطرات خود را، با اشاره به تبعیض، این گونه ادامه می‌دهد:

«پسر بچه، اگر هم که زشت باشه، کسی چیزی نمی‌گه. اما دختر بچه که زیبایی کم داشته باشه، خیلی دوس‌اش ندارن؛ یعنی جذاب بودن یه دختر بچه از نظر ظاهری خیلی مهم‌ه؛ طوری که دختر بچه‌ی زیباتر، اغلب لوس می‌شه و خیلی اعتماد به نفس بالایی داره؛ اما بچه‌هایی که زیبایی کم‌تری دارن گوشه‌گیر می‌شن».

زهرا/ نیز در کنار اشاره به الگوی تحقیرآمیز در خانواده‌ها، به تبعیض جنسیتی اشاره می‌کند:

«ببینید! به نظرم، دعوای بین بچه‌ها می‌تونه روشن کنه که ما به عنوان یک زن، چرا به ظاهر اهمیت می‌دیم. یادم‌ه که موقعی که بچه بودم، [هر وقت] با برادرم دعوا می‌شد و من یه عیبی رو صورت‌اش می‌داشتم، می‌گفت: (من پسر ام، مهم نیست). خب، این رو از دوروبری‌ها یاد گرفته بود دیگه. همین خودش، من رو تحت تأثیر قرار داده که دنبال رفع عیب ظاهری‌م باشم».

به این ترتیب، یادگیری اجتماعی، از همان کودکی، نوعی یادگیری است که در راستای ساختن دنیای مردانه و زنانه پیش می‌رود؛ به عبارتی دیگر، دنیای زنانه و مردانه، که طبیعتاً متفاوت از یک‌دیگر اند، به صورتی که فرهنگ آن‌ها را می‌سازد نیز از یک‌دیگر متفاوت می‌شوند و باورها و انتظاراتی متفاوت را می‌آفرینند.

مقوله‌ی هسته: جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر در دوران کودکی

با توجه به نوع الگوی رفتاری که در خانواده‌ها وجود دارد، فرزندان می‌فهمند که باید چه رویه‌ی رفتاری را جهت کنار آمدن با اوضاع و احوال زندگی خویش به کار گیرند؛ مثلاً، در الگوی رفتاری تحقیرآمیز، فرد با قرار گرفتن در شرایط ناخوشایند، یاد می‌گیرد که در پیوندهای اجتماعی، بدن وی تا چه اندازه ارزشمند است و همین امر باعث می‌شود در راه‌بردهای کنش/کنش متقابل، دچار روحیه‌ی ضعیف شود. از دیگر راه‌بردهای کنش/کنش متقابل، که در نتیجه‌ی الگوی رفتاری تحقیرآمیز پدید می‌آید، تمرکز فکر بر ظاهر است؛ در واقع، رفتار خانواده‌ها سبب می‌شود تا کودک در دوره‌های بعدی زندگی و در پیوندها، از روحیه‌ی ضعیف برخوردار باشد و کنش/کنش متقابل وی بر آن شالوده استوار شود.

الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی در خانواده‌ها، از دیگر ویژگی‌های جامعه‌پذیری جنسیتی دوران کودکی است، که در پیوند با تصور بدنی، منجر به انتخاب راه‌بردهای کنش/کنش متقابل خاص می‌شود. با مقایسه‌ی که اطرافیان در مورد ظاهر دختر دارند، در وی یک نوع

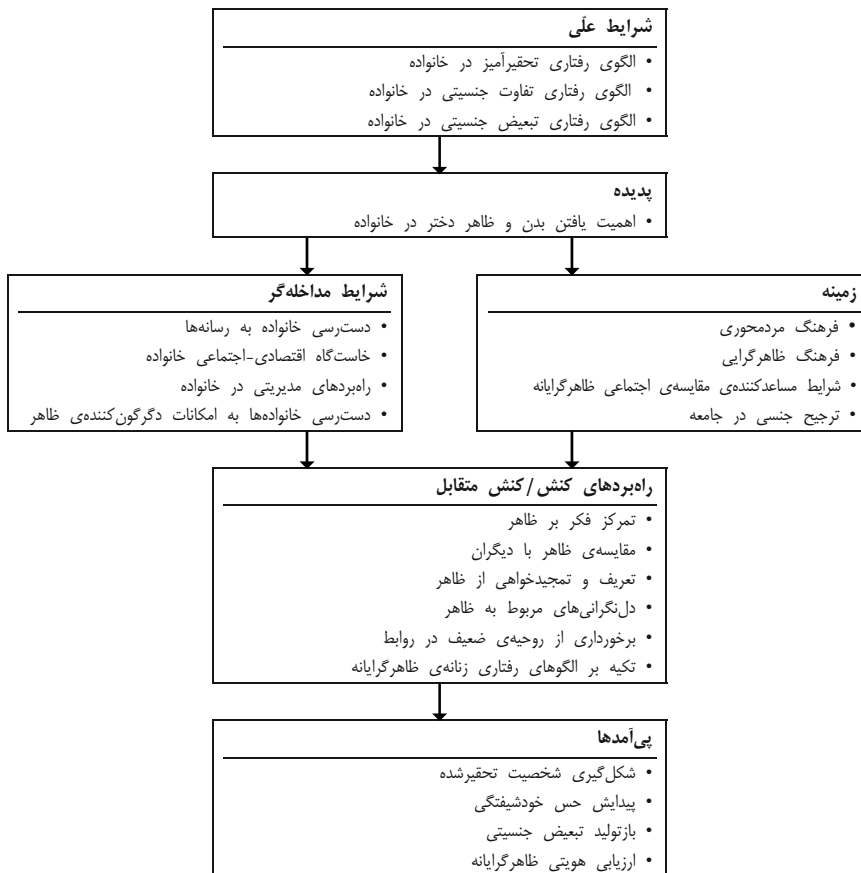
تصور بدنی پدید می‌آید که به ارزیابی بدن و ظاهر خویش، در ارتباط با دیگران می‌پردازد، یا نشان دادن دل‌نگرانی را به عنوان راه‌برد کنش/کنش متقابل به کار می‌گیرد؛ زیرا او اظهار دل‌نگرانی از ظاهر دختر بچه راه، به عنوان بخشی از الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی، که به وسیله‌ی مادر و پدر نشان داده می‌شود، درک کرده است. تعریف و ستایش پی‌درپی از ظاهر دختر بچه نیز، راه‌برد کنش/کنش متقابل تعریف و تمجیدخواهی از ظاهر را پدید می‌آورد و به عبارت دیگر، او در روابط بعدی خویش، در جست‌وجوی هرچه بیش‌تر تعریف و ستایش از ظاهر و بدن به وسیله‌ی اطرافیان است.

سومین نوع الگوی رفتاری در خانواده، تبعیض جنسیتی است. با درک تبعیض بین پسر و دختر و اهمیت یافتن ظاهر دختر، فرد در کنش/کنش متقابل، بر الگوهای ظاهرگرایانه تأکید می‌کند و این انتخاب، نتیجه‌ی نوعی یادگیری با ابزار مجازات و تقلید است.

افزون بر الگوهای رفتاری، به عنوان شرایط علیّ به وجود آورنده‌ی اهمیت بدن و ظاهر دختر در خانواده، زمینه و بستر و شرایط مداخله‌گر نیز در به وجود آمدن این پدیده نقش دارند. در خانواده‌یی که فرهنگ مردمحوری حاکم است و فقط مرد به عنوان دارنده‌ی برخی مسئولیت‌ها و توانایی‌ها تعریف می‌شود، بستر تبعیض علیه زن، در راستای گرایش به الگوهای رفتاری کلیشه‌یی فراهم می‌آید؛ افزون بر آن، دسترسی خانواده‌ها به رسانه‌های سرشار از نمایش بدن و ظاهر زن از یک سو و در دسترس بودن امکانات دگرگون‌کننده‌ی ظاهر از سوی دیگر، زمینه را برای گرایش به ظاهر در الگوی رفتاری جامعه‌پذیر کردن کودکان آماده می‌سازد. خاستگاه اقتصادی-اجتماعی خانواده نیز از شرایط مداخله‌گر پدیدآورنده‌ی تصور بدنی در کودکان است. گفته‌های افراد برآمده از خاستگاه اقتصادی-اجتماعی پایین، در الگوی رفتاری تحقیرآمیز و یا تبعیض جنسیتی جای می‌گیرد؛ حال آن که افراد با خاستگاه اقتصادی-اجتماعی بالاتر، به الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی و تحسین و تشویق ظاهر دختر بچه در جمع اشاره می‌کنند. راه‌بردهای مدیریتی خانواده، از دیگر شروط مداخله‌گری است که در شیوه‌ی جامعه‌پذیر کردن دختر بچه‌ها و برجسته‌سازی نقش بدن و ظاهر در زندگی فرد اهمیتی ویژه دارد. این گفته که پدر یا مادر در برخورد با من و برادرم به دو گونه‌ی متفاوت، با تأکید بر ظاهر، عمل می‌کنند، در واقع گزینش یک راه‌برد مدیریتی خاص در خانواده است که آن را از راه‌برد مدیریتی برابری‌خواهانه جدا می‌سازد.



فرآیند جامعه‌پذیری مرتبط با شکل‌گیری تصور بدنی، برای زنان دارای پی‌آمدهایی است؛ مثلاً، بر اثر وجود الگوی رفتاری تحقیرآمیز در برخی خانواده‌ها و پیدایش راه‌برد کنش/کنش متقابل، تمرکز فکر بر ظاهر و برخورداری از روحیه‌ی ضعیف در روابط، شخصیتی تحقیرشده را شکل می‌دهد و با تولید ناخشنودی بدنی، فرد را خواستار تغییر چهره می‌سازد. پیدایش حس خودشیفتگی نیز دیگر پی‌آمدهای الگوی رفتاری خانواده‌ها در جامعه‌پذیری جنسیتی است، که در نتیجه‌ی تعریف و تمجیدهای مربوط به ظاهر و اهمیت بدن صورت می‌گیرد. خانمی که در دوران کودکی، به خاطر ظاهر خویش مورد تشویق و ستایش پی‌درپی قرار گرفته‌است، به افزایش زیبایی ظاهری خویش برای دریافت تحسین بیش‌تر گرایش پیدا می‌کند.



با تکیه به الگوهای رفتاری ظاهرگرایانه‌ی زنانه در میان افراد، تبعیض جنسیتی، چرخه‌ی نابرابری‌های میان زن و مرد به لحاظ جای‌گاه‌های اختصاص‌یافته برای هر یک از آن‌ها، و نگرش‌های حاکم بر دو جنس، در نسل‌های بعدی بازتولید می‌شود و ارزیابی هویتی ظاهرگرایانه، پی‌آمد نهایی این جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر است؛ بر این اساس، زمانی که فرد می‌خواهد هویت خویش را مورد بازاندیشی و ارزیابی قرار دهد، نگاهی ظاهرگرایانه خواهد داشت.

بدین ترتیب، با توجه به آنچه که گفته شد و بر پایه‌ی الگوی رفتاری شناخته‌شده در پژوهش حاضر و نیز پیوند مقوله‌های فرعی با یکدیگر، جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر، به عنوان مقوله‌ی هسته معرفی شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نظریه‌ی مبنایی نظریه‌ی برآمده از داده‌هایی است که به گونه‌ی نظام‌مند گردآوری شده‌اند و طی فرآیند پژوهش، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند (گلنزر و اشتروس ۱۹۶۷). سه الگوی رفتاری گزارش‌شده‌ی رایج در برخی خانواده‌ها، که بر فرزندان اعمال می‌شود، بیان‌گر نوع روابط سطح خرد اجتماعی است که در نتیجه‌ی آن، کودک حامل بار معنایی می‌شود و به وسیله‌ی آن، خویش و دنیای خویش را مورد ارزیابی و تفسیر قرار می‌دهد؛ در حقیقت، خانواده به صورت یک خرده‌نظام اجتماعی درمی‌آید که هر فرد سال‌های آغازین زندگی خود را در آن می‌گذراند. نوع رابطه‌ی میان افراد خانواده، که در کنار یکدیگر گروهی نخستین را تشکیل می‌دهند، چهره‌به‌چهره، صمیمی، نزدیک، و غیررسمی است و کودک خانواده نیز، با قرار گرفتن در یک رابطه‌ی بین‌نسلی و درون‌نسلی، و نیز پیوند با عناصر فن‌سالارانه‌ی پیرامون، پرورش می‌یابد؛ بر این اساس، الگوی رفتاری شکل می‌گیرد که جدا از الگوی رفتاری خرده‌نظام‌های دیگر است.

با توجه به این که جامعه‌پذیری دوران کودکی، نوعی یادگیری است، نظریه‌ی مبنایی، به سوی روشن کردن شیوه‌ی یادگیری اجتماعی مرتبط با شکل‌گیری تصور بدنی در کودکان درون خانواده، پیش می‌رود. باندورا^۱، بر یادگیری اجتماعی دوران کودکی تأکید دارد و می‌گوید «این نظریه بر اهمیت تجربه‌های اولیه در تعیین الگوهای رفتاری بعدی تأکید دارد. نظریه‌ی یادگیری اجتماعی شرح می‌دهد که چه‌گونه بچه‌ها رفتارهای‌شان را بر پایه‌ی اصول یادگیری، شامل تقویت^۲، مجازات^۳، و تقلید^۱ مدل‌ها شکل می‌دهند» (اوهیامبو^۲ ۱۹۹۴: ۱۵).

^۱ Bandura, Albert

^۲ Reinforcement

^۳ Punishment



باندورا (۱۹۸۶)، به عنوان نظریه‌پرداز یادگیری اجتماعی، فرض می‌کند که رفتار فرد در یک محیط اجتماعی، کنش اجتماعی وی را با اعضای که در آن محیط اجتماعی قرار دارند، تحت تأثیر قرار می‌دهد. با وام گرفتن مفاهیم موجود در نظریه‌ی یادگیری اجتماعی و هماهنگ‌سازی آن با الگوهای رفتاری به‌دست‌آمده از جامعه‌پذیری دوران کودکی مرتبط با شکل‌گیری تصور بدنی، می‌توان چنین دلیل آورد که هر یک از پایه‌های این یادگیری، نوعی ابزار به شمار می‌آید؛ ابزاری که به وسیله‌ی آن‌ها، الگوهای رفتاری درون خانواده در کودکان مؤثر واقع شده، به شکل‌گیری تصور بدنی خاص در آینده کمک می‌کند. الگوی رفتاری تحقیرآمیز، فرد را در شرایطی ناخوشایند قرار می‌دهد و به او می‌آموزد جای‌گاه بدن و ظاهر در روابط، تا چه اندازه ارزش‌مند است. شرکت‌کننده‌ی که تحقیر ظاهر را تجربه کرده، به نوعی مجازات روحی را متحمل شده‌است؛ زیرا او بدن و ظاهر را دربرگیرنده‌ی معنایی می‌داند که به فرد هویت می‌بخشد و او را در پیوندها، کم‌ارزش یا ارزش‌مند می‌سازد؛ پس در این راستا، لقب‌دهی، به عنوان جداکننده‌ی افراد از یک‌دیگر، می‌تواند در صورت منفی بودن و مجازات‌گونه بودن، به امری طاقت‌فرسا تبدیل شود.

جامعه‌پذیری جنسیتی گرایش دارد تا از درک نقش‌های فعال مادر و پدر، که به گونه‌ی مستقیم ارزیابی می‌شوند، به دست آید؛ پس ابزارهای تقویت و تقلید، به‌خصوص با الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی حاکم در خانواده‌ها، به کار گرفته می‌شوند. بر پایه‌ی نظریه‌ی یادگیری اجتماعی، عاملان اجتماعی در پیدایش نگرش‌های جنسیتی، خصوصیات، و رفتارها از راه آموزش متفاوت دو جنس تأثیر دارند؛ به عبارت دیگر، بچه‌ها نگرش‌های جنسیتی، خصوصیات، و رفتارها را به این دلیل کسب می‌کنند که آن‌ها تقویت شده‌اند تا در راستای شیوه‌های جنسیتی‌شده عمل کنند. تفاوت جنسیتی در دوران آغازین زندگی فرد، دست‌کم سؤال‌هایی را در دوره‌ی نوجوانی و جوانی برای وی پدید می‌آورد، که با یافتن پاسخ‌هایی متناسب با فرهنگ موجود، تصور بدنی خاصی را به دست می‌دهد. این نوع تفاوت، عمدتاً از تفاوت در رفتار و گفتار، و نه میزان اهمیت بدن دختر و پسر، شروع می‌شود و پیدایش آن در طی یادگیری می‌تواند با دو ابزار تقویت (پاداش) و تقلید انجام گیرد. تقویت، به عنوان یک ابزار یادگیری اجتماعی، به گونه‌ی است که کودک درمی‌یابد هرچه بیش‌تر صفت دل‌خواه را دارا باشد، بیش‌تر مورد تشویق قرار می‌گیرد. این امر به نوبه‌ی خود در دوره‌ی نوجوانی و جوانی، پایه‌ی برای اعتماد به نفس یافتن فرد می‌شود.

¹ Imitation

² Odhiambo, Onyango Joyce

مجازات یا تنبیه را می‌توان ابزار اصلی در یادگیری الگوی رفتاری تبعیض جنسیتی به شمار آورد. احترام بیش‌تر به پسرپچه‌ها و یا بی‌اهمیت دانستن ظاهر پسرپچه، در مقابل زشت شمردن ظاهر دخترپچه، نوعی یادگیری اجتماعی را برای کودکان پدید می‌آورد که ابزار آن مجازات است؛ زیرا دخترپچه یاد می‌گیرد که از یک سو اهمیت ظاهر وی بیش از اهمیت ظاهر پسرپچه است و از سوی دیگر، پسر، با هر ظاهری، بارزتر از دختر به شمار می‌آید.

بر پایه‌ی آنچه گفته‌شد، سه الگوی رفتاری یادشده، با به‌کارگیری سه ابزار مجازات، پاداش، و تنبیه، به گونه‌ی نامحسوس، جامعه‌پذیری دوران کودکی فرد را می‌سازند؛ الگوی رفتاری تحقیرآمیز، به‌وجودآورنده‌ی تصویری بدنی می‌شود که بر اساس آن درجه‌ی اهمیت بدن و ظاهر در پیوندهای اجتماعی افزایش می‌یابد و ارزیابی تصور بدنی با ناخشنودی بدنی همراه می‌شود؛ با الگوی رفتاری تفاوت جنسیتی، سرمایه‌ی تصور بدنی فرد در راه‌بردهای کنش/کنش متقابل به گونه‌ی افزایش پیدا می‌کند که به سوی نوعی تعریف و تمجیدخواهی از ظاهر در روابط پیش می‌رود؛ افزون بر آن که مقایسه‌ی ظاهر خویش با دیگران و دل‌نگرانی درباره‌ی آن، از دیگر شاخص‌های سرمایه و ارزیابی تصور بدنی وی می‌شود؛ و با حضور الگوی رفتاری تبعیض جنسیتی در خانواده، سرمایه‌ی تصور بدنی فرد افزایش می‌یابد و فرد را به سوی ناخشنودی بدنی و در نتیجه، اقدام به تغییر بدن و ظاهر خویش در دوره‌های بعدی زندگی روانه می‌کند.

الگوهای رفتاری شرح‌داده‌شده، در خانواده‌های دارای فرهنگ مردمحور و ظاهرگرا روی می‌دهد و رواج الگوهای رفتاری شکل‌گرفته بر پایه‌ی ظاهر و تبعیض جنسیتی را آسان می‌سازد. در این فرهنگ، مادر، به عنوان عامل کلیدی جامعه‌پذیری دختر، اهمیت ظاهر دختر را، به حکم دختر بودن، برای وی برجسته ساخته، آن را به عنوان یک خرده‌فرهنگ زنانه به او منتقل می‌کند؛ از سوی دیگر، خانواده‌هایی که رسانه‌های سرشار از نمایش بدن در آن‌ها حضور دارند نیز، با گسترش فن‌آوری‌های جراحی زیبایی ظاهر، واقعیت را به گونه‌ی وارونه نشان می‌دهند؛ بدین ترتیب، اصلی‌ترین پی‌آمدی که جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر به همراه دارد این است که نوعی ارزیابی هویتی ظاهرگرایانه از خویش در دختران پدید می‌آورد. آن‌ها درمی‌یابند که تجربه‌ی ناشی از تفاوت جسمانی، شاخص مهم هویت است و بدین ترتیب با توجه ویژه به بدن و ظاهر در ارزیابی هویت، بدن جولان‌گاه عرضه‌ی هویت می‌شود.

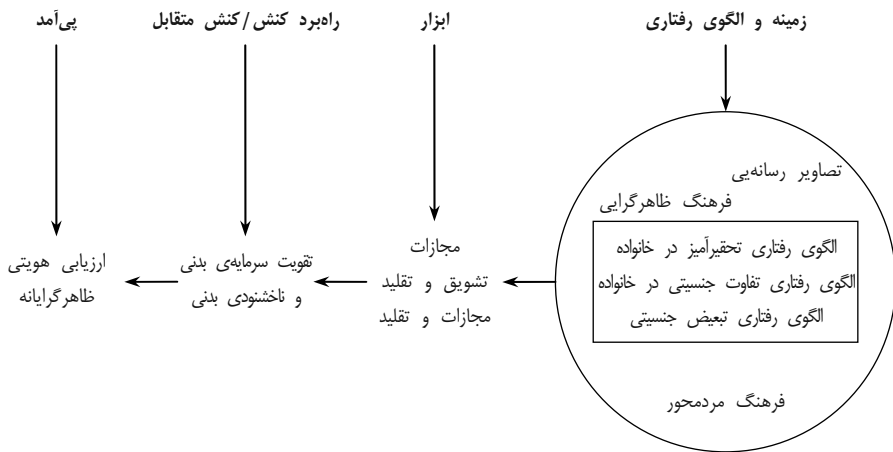


نکته‌ی دیگر آن که این فرآیند، همواره، آن گونه که *باندورا* گفته‌است روی نمی‌دهد. *باندورا* بر اهمیت یادگیری مشاهده‌یی تأکید دارد؛ یعنی یادگیری رفتاری جدید، که از راه مشاهده‌ی رفتار دیگران و پی‌آمدهای مثبت یا منفی این رفتارها روی می‌دهد (باندورا ۱۹۷۷). به باور وی، کودکان پس از مشاهده‌ی رفتارهای اطرافیان، آن را با اصول یادگیری، درونی می‌کنند و این مشاهده را برای یادگیری رفتارهای زنانه و مردانه‌ی مناسب، به منظور توانایی در تمایز قائل شدن میان رفتار زنانه و مردانه‌ی قابل‌مشاهده‌یی که شامل پاداش و تنبیه است، به کار می‌گیرند (باندورا ۱۹۸۶)؛ بر این اساس، مشاهده‌ی رفتار، خصلتی انفعالی به رفتار کودکان می‌بخشد؛ در حالی که در طرح نظریه‌ی مبنایی حاضر، کودکان به عنوان بخشی از جامعه، که دارای احساسات و توان دریافت و تفسیر اند، در نظر گرفته‌می‌شوند؛ به عبارت دیگر، یادگیری، بیش از آن که دست‌آورد مشاهده باشد، حاصل آموزش و اجرای پی‌درپی است و نمایش ظاهر دخترچپه نیز فرصتی برای فرا گرفتن، تفسیر کردن، و بازتولید رفتارهای آموخته‌شده به شمار می‌رود. کودکان با خود می‌اندیشند، تفسیر می‌کنند، و سپس با هویتی خاص خود را می‌شناسند. دوران کودکی دورانی است که کودک میان شدن و بودن قرار دارد و در قالب کنش‌گری اجتماعی، به تجزیه و تحلیل رفتار اطرافیان می‌پردازد. او رفتارهای دوران کودکی را رفتارهایی گذرا به شمار نمی‌آورد و با یافته‌های دنیای پیرامون، برای خویش دنیایی را پدید می‌آورد و آن را ملکه‌ی ذهن خویش می‌سازد.

نکته‌ی موردتوجه در نظریه‌ی حاضر این است که پذیرفتن ظرافت و لطافت زنانه، به عنوان یک تفاوت جسمانی نسبت به جنس مرد، امری انکارنشده‌ی است، اما آنچه که در زمینه‌ی جامعه‌شناسی بدن موجب حساسیت نسبت به این تفاوت‌ها می‌شود، این است که بدن و ظاهر زن، تبدیل به نمادی ویژه برای تمایز از مرد شده‌است؛ حال آن که این دو موجود باید در کنار یک‌دیگر دنیای اجتماعی را بسازند. انسان دارای یک «خود» است؛ «خود»ی که بخش‌های مختلفی مانند ویژگی‌های ظاهری، شخصیتی، و اجتماعی را در بر می‌گیرد و به وسیله‌ی آن، هم می‌توان در کنش متقابل با دیگر انسان‌ها قرار گرفت و هم از دیگران متفاوت شد. این که کدام‌یک از بخش‌های «خود»، پایه‌ی شناخت هویت قرار گیرد، نکته‌ی قابل‌توجه به شمار می‌آید؛ اگر زن بر مبنای ویژگی‌های ظاهری تعریف شود یا بر پایه‌ی این ملاک مورد ارزیابی قرار گیرد و بدن او جولان‌گاه هویت شود، در مسیر توسعه‌ی انسانی جامعه باید درنگ کرد.

با توجه به آنچه گفته شد، نظریه‌ی مبنایی پژوهش حاضر با پی بردن به جامعه‌پذیری جنسیتی معطوف به ظاهر در دوران کودکی، به ارائه‌ی یک قضیه و مدل نظری با این مفهوم می‌پردازد که:

«هرچه جامعه‌پذیری جنسیتی در دوران کودکی، بیش‌تر معطوف به ظاهر باشد، سرمایه‌ی تصور بدنی و ناخشنودی بدنی در دوران نوجوانی و جوانی نیز بیش‌تر می‌شود.»



نمودار ۲- مدل نظری نهایی

منابع

- آقایاری، سحر. ۱۳۸۴. «بررسی جامعه‌شناختی آرایش و جراحی‌های زیبایی شهر تهران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد.
- جیمز، آلیسون، کریس جنکس، و آلن پروت. ۱۳۸۳. *جامعه‌شناسی دوران کودکی*. برگردان علی‌رضا کرمانی و علی‌رضا ابراهیم‌آبادی. تهران: نشر ثالث.
- سازمان ملی جوانان. ۱۳۸۳. «دختران جوان و تصویر ذهنی از بدن». طرح پژوهشی. دفتر مطالعات و پژوهش‌ها، سازمان ملی جوانان، تهران.
- سازمان ملی جوانان. ۱۳۸۴. «دختران جوان و دغدغه‌ی تناسب اندام». طرح پژوهشی. دفتر مطالعات و پژوهش‌ها، سازمان ملی جوانان، تهران.



- علمدار ساروی، مریم، و میرفرهاد قلعه‌بندی. ۱۳۸۳. «ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان انجام جراحی زیبایی.» *اندیشه و رفتار* ۹(۴):۱۱-۱۷.
- فرزانه، حمیده. ۱۳۸۵. «زنان و فرهنگ بدن: عوامل مؤثر بر گرایش به جراحی‌های زیبایی.» پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- Baker-Pitts, Catherine. 2008. "Symptom or Solution? The Relational Meaning of Cosmetic Surgery for Women." PhD Dissertation, New York University, New York, NY, USA.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice-Hall.
- . 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice-Hall.
- Brannon, Linda. 2002. *Gender: Psychological Perspectives*. Boston, MA, USA: Allyn and Bacon.
- Cash, Thomas F., and Thomas Pruzinsky, eds. 2002. *Body Image: A Handbook of Theory, Research, and Clinical Practice*. New York, NY, USA: Guilford Press.
- Glaser, Barney G., and Anselm L. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. London, UK: Weidenfeld and Nicolson.
- Jones, April M., and Justin T. Buckingham. 2005. "Self-Esteem as a Moderator of the Effect of Social Comparison on Women's Body Image." *Journal of Social and Clinical Psychology* 24(8):1164-1187.
- Lippa, Richard A. 2002. *Gender, Nature, and Nurture*. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lippmann, Walter. 1992. *Public Opinion*. New York, NY, USA: Harcourt, Brace, and Co.
- Luo, Wei. 2008. "Aching for the Modern Body: Chinese Women's Consumption of Cosmetic Surgery." PhD Dissertation, The University of Utah, Salt Lake City, UT, USA.
- Mark, Marie Elizabeth. 2001. "The Medicalization of Feminine Beauty: A Study of Cosmetic Surgery." PhD Dissertation, The City University of New York, New York, NY, USA.
- Odhiambo, Onyango Joyce. 1994. "Gender Role Socialization in a Selected Preschool Educational Program in Nairobi, Kenya." PhD Dissertation, University of Alberta, Edmonton, Alberta, Canada.
- Ritchie, Oscar W., and Marvin R. Koller. 1964. *The Sociology of Childhood*. New York, NY, USA: Appleton Century Crofts.
- Schilder, Paul. 1950. *The Image and Appearance of The Human Body: Studies in the Constructive Energies of the Psyche*. New York, NY, USA: International Universities Press.
- Sharma, Ursula, and Paula Black. 2001. "Look Good, Feel Better: Beauty Therapy as Emotional Labour." *Sociology* 35(4):913-931.

نویسندگان

دکتر حلیمه عنایت،

استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز
ha_enayate@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه پنجاب^۱، چندیگر، هندوستان، ۱۳۸۱.
گرایش پژوهشی وی در زمینه‌ی جامعه‌شناسی خانواده، جامعه‌شناسی زنان، و جنسیت است. از
نوشته‌های وی می‌توان «جهانی شدن و خانواده»، «نگرش زنان به نابرابری‌های جنسیتی»، «اشتغال
و عزت نفس زنان»، و «سرمایه‌ی اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان» را نام برد.

^۱ Panjab University, Chandigarh, India

مریم مختاری،

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز
mokhtari1380@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه شیراز.
وی در انجام چند طرح پژوهشی مشارکت و انجام یک طرح پژوهشی را نیز بر عهده داشته‌است.
از وی هم‌چنین چهار مقاله در فصل‌نامه‌های علمی-ترویجی چاپ شده‌است.

بررسی روند اشتغال زنان در مقایسه با مردان، و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان در بخش صنعت ایران

دکتر اسمعیل ابونوری*

استاد گروه اقتصاد، دانشگاه مازندران

نجمه غلامی

دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه مازندران

چکیده

در این پژوهش، روند اشتغال زنان، در مقایسه با مردان، و نیز عوامل مؤثر بر اشتغال آن‌ها، با استفاده از اطلاعات مقطعی و به تفکیک صنایع به وسیله‌ی نشانه‌های ISIC دورقمی، در دوره‌ی زمانی ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴، مورد مطالعه قرار گرفته‌است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که صنایع «مواد غذایی و آشامیدنی» و «تولید منسوجات»، نسبت به سایر صنایع، دارای بیش‌ترین تعداد کارکنان زن بوده‌است؛ بیش‌ترین رشد نسبی شاغلان زن در صنعت انتشار، چاپ، و تکثیر رسانه‌های ضبط‌شده صورت گرفته‌است؛ کارگران ماهر، دارای بیش‌ترین سهم، و مهندسان و تکنسین‌ها دارای کم‌ترین سهم در صنایع کشور اند؛ و شاغلان زن در قسمت غیرتولیدی، بیش‌ترین سهم، و شاغلان زن تکنسین و مهندس کم‌ترین سهم (اغلب کم‌تر از ۱۰ درصد) اشتغال زنان را در بیش‌تر صنایع ایران به خود اختصاص داده‌اند. برای ارزیابی عوامل مؤثر بر اشتغال زنان، سهم بنگاه‌هایی که با مدیریت خصوصی اداره می‌شوند (شامل دولتی یا خصوصی)، متوسط جبران خدمات شاغلان زن بنگاه، و فن‌آوری تولید (کاربر یا سرمایه‌بر) بنگاه در درصد اشتغال صنعتی زنان، با استفاده از داده‌های ترکیبی برآورد شده‌است و نتایج نشان می‌دهد در صناعی که درصد بیش‌تری از بنگاه‌های آن‌ها با مدیریت خصوصی اداره می‌شوند، اشتغال زنان به طوری معنادار بیش‌تر است. افزایش متوسط جبران خدمات شاغلان زن، در بیش‌تر صنایع، موجب افزایش نسبت اشتغال زنان شده‌است؛ به گونه‌ی که اثر آن در ۱۵ صنعت (عموماً در صناعی با ماهیت کاری ظریف و مهارت‌های متوسط و نسبتاً پایین) مثبت، و در چهار صنعت معنادار بوده‌است. در صنعتی که بنگاه‌های آن با فن‌آوری کاربر اداره می‌شوند، نسبت اشتغال زنان به طوری معنادار بیش‌تر است.

واژگان کلیدی

ساختار اشتغال؛ شیوه‌ی مدیریت؛ متوسط جبران خدمات؛ فن‌آوری تولید؛ بخش صنعت؛ ایران؛

بر پایه‌ی گزارش سازمان جهانی کار^۱ (۲۰۰۷)، سهم زنان در اشتغال صنعتی خیلی کم‌تر از مردان بوده و در طول ۱۰ سال گذشته کاهش نیز یافته‌است. در سال ۲۰۰۶، سهم زنان از کل اشتغال صنعتی در جهان ۱۷/۲ درصد بوده، که از این مقدار، سهم اقتصادهای توسعه‌یافته و اتحادیه‌ی اروپا ۱۲/۴ درصد، اروپای مرکزی و شرقی (غیر از اتحادیه‌ی اروپا) ۱۹/۷ درصد، آسیای شرقی ۲۴/۷ درصد، جنوب شرقی آسیا و اقیانوس آرام ۱۵/۴ درصد، آسیای جنوبی ۱۷/۷ درصد، آمریکای لاتین و جزایر دریای کارائیب^۲ ۱۴/۳ درصد، آفریقای شمالی و خاورمیانه ۱۱/۷ درصد، و صحرای آفریقای ۵/۵ درصد بوده‌است.

جداسازی مشاغل یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های بازار کار است، که گستره‌ی آن بر همه‌ی مناطق دنیا و همه‌ی سطوح توسعه‌ی اقتصادی حاکم است. این وضعیت و وجود نابرابری جنسیتی در بازار کار، که به معنای بازماندن بخش وسیع نیروهای فعال جامعه از بسیاری از مشاغل و هدر رفتن منابع انسانی است، یکی از عوامل اصلی انعطاف‌ناپذیری این بازار و ناکارایی اقتصادی آن برای تعدیل دگرگونی‌ها است؛ پس توجه به وضعیت اشتغال زنان و هدایت آن‌ها به بازار کار مناسب می‌تواند زمینه‌ی بهره‌گیری بهتر جامعه از این نیروی بالقوه را فراهم سازد.

در این پژوهش، روند اشتغال زنان، در مقایسه با مردان، و نیز عوامل مؤثر بر اشتغال زنان، با استفاده از ریزداده‌های کارگاه‌های صنعتی کشور^۳، به صورت داده‌های ترکیبی^۴، ارزیابی شده‌است.

مروری بر پژوهش‌های انجام‌گرفته در مورد اشتغال زنان، در مقایسه با مردان

در بازار کار، زنان و مردان از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال، میزان مشارکت، و درآمد به‌دست‌آمده از کار شرایطی متفاوت دارند. بنا بر آنچه که آنکر^۵ (۱۹۹۸)، کار (۱۳۷۹)، و نوروزی (۱۳۸۳) می‌گویند، برای تبیین وضعیت زنان در بازار کار، سه گروه نظریه قابل ارائه است:

۱- نظریه‌ی نئوکلاسیک- بر پایه‌ی نظریه‌ی نئوکلاسیک، متغیرهایی مانند مسئولیت خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعت‌های کار، غیبت از کار، و جابه‌جایی در کار، در میزان بهره‌وری و عرضه‌ی نیروی کار مؤثر اند و از دلایل اساسی

^۱ International Labour Office (ILO)

^۲ Caribbean

^۳ لازم به گفتن است که اطلاعات خام کارگاه‌های صنعتی، مربوط به کارگاه‌های ۱۰ نفر کارکن و بیش‌تر برای سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴ است، که از مرکز آمار ایران، به تفکیک سال‌ها، خریداری شده‌است.

^۴ Panel Data

^۵ Anker, Richard



تفاوت‌های (تبعیض‌های) جنسیتی و محدودیت مالی اشتغال و درآمد به‌دست‌آمده از کار زنان به شمار می‌آیند. باور نئوکلاسیک‌ها بر آن است که سیاست‌گذاران، برای کاهش تبعیض، باید به متغیرهایی غیر از متغیرهای بازار کار توجه کنند و برای آموزش زنان، ایجاد مهارت در شغل‌های غیرسنستی برای آنان، تنظیم خانواده، افزایش مسئولیت مردان، سهم برابر زنان و مردان در نگاه‌داری و تربیت کودک، و کارهای خانگی سیاست‌گذاری کنند؛ هم‌چنین، با سازمان‌دهی دوباره‌ی زمان کار، موارد ممنوعیت اشتغال زنان در بعضی مشاغل را از قانون کار حذف کنند.

۲- نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار^۱ - یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار، نظریه‌ی بازار کار دوگانه است، که مشاغل را به دو دسته تقسیم می‌کند؛ مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر، و فرصت‌های پیشرفت، وضعیتی نسبتاً خوب دارند، و مشاغل بخش دوم، که با مزد کم، تأمین کمتر، و محدودیت امکان پیشرفت همراه اند. در مشاغل بخش اول، مهارت کارگران، متناسب با نیازهای واحد اقتصادی موردنظر است و در نتیجه‌ی نیاز کارفرما به ثبات، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود. در این بخش چون ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و در زنان جابه‌جایی بیش‌تری دیده‌می‌شود، احتمال جذب زنان کمتر است و حتی اگر کیفیت نیروی انسانی در هنگام ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کار گماردن مردها در مشاغل این بخش، که امکان پیشرفت در آنها، از لحاظ مزد، آموزش حرفه‌یی، و ترفیح زیادتر است، بیش از زن‌ها است.

۳- نظریه‌های جنسیتی^۲ - در نظریه‌های جنسیتی فرض اصلی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده به یک‌دیگر هم‌بسته و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن زنان دنباله‌روی مردان اند. تأکید این نظریه‌ها بر این است که گرایش مشاغل زنانه، انعکاسی از نقش خانگی آنها است و همان گونه که در بیش‌تر جوامع، کار خانگی کم‌ارزش انگاشته‌می‌شود، این مشاغل و مهارت‌ها نیز در بازار کار کم‌ارزش به حساب می‌آیند؛ افزون بر این، گرایش نظام‌های ارزیابی شغلی در تعیین ارزش کار بر این است که به ویژگی‌های مردانه، مانند نیروی جسمانی، بیش از مهارت و شکیبایی اهمیت داده‌می‌شود. وجود خصوصیتی نظیر دستورپذیری بیش‌تر، شکایت کم‌تر از کار، علاقه‌ی بیش‌تر به کارهای تکراری، و نیاز کم‌تر به درآمد (زنان معمولاً دومین نان‌آور

¹ Segmentation of Labour Market Theories

² Gender (Feminist) Theories

خانواده محسوب می‌شوند) در زنان، منجر به اختصاص کارهایی با درآمد کم‌تر، مهارت پایین‌تر، و نیز تأمین اجتماعی و پیشرفت کم‌تر به آنان می‌شود.

درخواست برای نیروی کار

همان گونه که مک‌کونل، برو، مک‌فرسون^۱ (۲۰۰۳)، و ارن‌برگ و اسمیت^۲ (۲۰۰۶) گفته‌اند، بنگاه‌ها برای تولید کالا و خدمات، به ترکیب عوامل مختلف تولید، یعنی سرمایه و نیروی کار می‌پردازند. ترکیب سرمایه و نیروی کار در تولید کل به سه عامل درخواست تولید بنگاه، نیروی کار و سرمایه، و فن‌آوری موجود در بازار بستگی دارد و تغییر هر یک از این عوامل بر درخواست نیروی کار بنگاه مؤثر است.

تغییر در دست‌مزد نیروی کار، باعث پیدایش دو اثر مقیاس و جانشینی می‌شود؛ بدین معنا که افزایش دست‌مزد، موجب افزایش هزینه‌ی نیروی کار در تولید خواهد شد و در نتیجه، کارفرمایان تمایل خواهند داشت تا از طریق تغییر در فن‌آوری (به صورت استفاده از سرمایه‌ی بیش‌تر و کار کم‌تر)، هزینه‌های تولید بنگاه را کاهش دهند؛ در این صورت، به علت حرکت فن‌آوری تولید به سوی فن‌آوری سرمایه‌بر (اثر جانشینی)، اشتغال موردتوجه^۳ کاهش خواهد یافت؛ زیرا در فرآیند تولید، افزایش دست‌مزد باعث می‌شود تا سرمایه، جای‌گزین نیروی کار شود و به بیان دیگر، افزایش قیمت محصول، که در پی افزایش هزینه‌ی تولید و به دلیل افزایش دست‌مزد پیش می‌آید، کاهش درخواست محصول را به دنبال خواهد داشت و در نتیجه‌ی چنین امری، کارفرمایان، سطح تولید و اشتغال را کاهش خواهند داد (اثر مقیاس).

از طرف دیگر، تغییر قیمت سرمایه نیز بر درخواست نیروی کار مؤثر است؛ به این ترتیب که کاهش در قیمت سرمایه (با فرض ثابت ماندن سایر عوامل) باعث کاهش هزینه‌های تولید می‌شود و کاهش در هزینه‌های تولیدی نیز با افزایش تولید، درخواست را برای نیروی کار افزایش خواهد داد؛ بر این اساس، اثر مقیاسی کاهش در قیمت سرمایه، منجر به افزایش در درخواست برای نیروی کار در هر سطح دست‌مزدی می‌شود و با توجه به اثر جانشینی و بیش‌تر شدن تمایل بنگاه‌ها در به‌کارگیری فن‌آوری سرمایه‌بر (به علت ارزان بودن سرمایه)، سرمایه‌ی بیش‌تر جای‌گزین نیروی کار می‌شود؛ بدین ترتیب، کاهش قیمت سرمایه دو اثر متضاد بر درخواست نیروی کار ایجاد می‌کند و هرچه اثر مقیاسی بزرگ‌تر باشد، درخواست برای نیروی کار افزایشی بیش‌تر خواهد یافت.

¹ McConnell, Campbell R., Stanley L. Brue, and David Macpherson

² Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith

³ Desired employment



مطالعات تجربی

شیبانی و افشاری (۱۳۸۰) با استفاده از روش داده-ستانده، به محاسبه‌ی ضریب اشتغال زنان در بخش‌های مختلف اقتصاد، در دو بخش دولتی و خصوصی و بر پایه‌ی میزان سواد و مهارت پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تداوم فرآیند خصوصی‌سازی در ایجاد شغل برای زنان- با تحصیلات عالی محدود است، اما اثر آن در ایجاد شغل برای زنان- دارای آموزش متوسط و پایین‌تر، مثبت است؛ به گونه‌ی که زنان بی‌سواد در بخش صنعت (منسوجات)، زنان با تحصیلات متوسط در بخش بهداشت، و زنان دانش‌آموخته در دو بخش آموزش عالی و آموزش و بهداشت دارای بالاترین ضریب اشتغال اند.

افشاری و شیبانی (۱۳۸۲) ضریب اشتغال زنان با سطوح مختلف تحصیلی و مهارت‌های مختلف را در بخش‌های مختلف صنعت و در سه بخش دولتی، خصوصی، و تعاونی، با استفاده از تکنیک داده-ستانده محاسبه کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بالاترین ضریب اشتغال به زیربخش‌های ماهی و آبزیان، قند و شکر، پوشاک، محصولات دارویی، و برق اختصاص دارد و زیربخش‌های ماهی، پوشاک، برق، توتون، تنباکو، و سیگار، به ترتیب، دارای بزرگ‌ترین ضریب اشتغال زنان در بخش دولتی است.

صنوی (۱۳۸۳) با بررسی توانایی‌های اشتغال‌زایی بخش صنعت ایران در دوره‌های ۱۳۵۰ تا ۱۳۷۸ و با استفاده از برآورد تابع درخواست نیروی کار و ماتریس رشد درخواست کار به روش خطی و لگاریتمی در بخش‌های صنعتی کشور، به این نتیجه رسیده‌است که زیربخش صنایع پوشاک و چرم و زیربخش نساجی، بیش‌ترین ضریب اشتغال و بالاترین توان اشتغال‌زایی را داشته و صنایع فرآورده‌های نفتی از کم‌ترین توان بالقوه‌ی اشتغال‌زایی برخوردار بوده‌است.

نوروزی (۱۳۸۳) با بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی (تنوع شغلی، ارتقای شغلی، و درآمد به‌دست‌آمده از کار) در ایران، به وسیله‌ی استفاده از روش توصیفی و تحلیل‌های آماری نتایج سرشماری ۱۳۷۵، آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار ۱۳۷۹، و آمارگیری از اشتغال و بی‌کاری ۱۳۸۲، نشان می‌دهد که تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان محدود است و درآمد به‌دست‌آمده از کار زنان، حتا در سطوح تحصیلی برابر با مردان، بسیار کم‌تر است. این تفاوت درآمدی در روستاها و در سطوح تحصیلی پایین بیش‌تر دیده‌می‌شود؛ به گونه‌ی که متوسط درآمد سالانه‌ی مردان در مناطق روستایی و شهری، به ترتیب، ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان بوده‌است.

صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) با بررسی عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان ایران در دوره‌ی ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۰ نشان می‌دهند افزایش تحصیلات عالی، احتمال یافتن شغل در بازار

کار را برای زنان بالا می‌برد؛ یعنی، افزایش تولید ناخالص داخلی و حجم سرمایه‌گذاری، سهم اشتغال زنان را در بازار کار افزایش خواهد داد.

ساختار اشتغال زنان در بخش صنعت

در جدول ۱، روند تغییرات تعداد کارگاه‌های صنعتی، به تفکیک صنایع (با کد ISIC)^۱ مختلف و از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴ نشان داده شده است. در این سال‌ها، صنعت «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، به ترتیب، با ۲۵۴۱، ۲۴۶۱، ۳۵۱۲، ۳۶۱۹، ۳۶۰۸، و ۳۵۳۸ کارگاه، دارای بیش‌ترین تعداد کارگاه، و صنایع «تولید محصولات از توتون، تنباکو، و سیگار» و «صنعت بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی» دارای کم‌ترین تعداد کارگاه بوده است.

جدول ۱- تعداد کارگاه‌های صنعتی، به تفکیک صنایع (۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴)

کد ISIC	صنایع	تعداد کارگاه					
		۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱	۱۳۸۲	۱۳۸۳	۱۳۸۴
۱۵	صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۱۹۵۴	۱۹۱۴	۲۵۳۵	۲۷۰۰	۲۶۷۳	۲۶۸۱
۱۶	تولید محصولات از توتون، تنباکو، و سیگار	۱	۲	۲	۲	۲	۲
۱۷	تولید منسوجات	۱۵۴۳	۱۵۱۱	۱۷۶۱	۱۷۳۸	۱۶۶۲	۱۶۲۶
۱۸	تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن، و ساخت کالا از پوست خردار	۱۳۲	۱۴۴	۳۷۰	۲۹۵	۲۳۳	۲۰۶
۱۹	دبانی و عمل‌آوری چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، یراق، و کفش	۱۹۰	۱۷۴	۳۷۵	۳۱۱	۲۷۴	۲۳۸
۲۰	تولید چوب و محصولات چوبی و چوب‌پنبه و کالا از نی و حصیر	۱۳۳	۱۳۰	۲۲۸	۲۰۳	۱۶۹	۱۵۱
۲۱	تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۱۸۰	۱۸۶	۲۸۲	۲۸۵	۲۹۶	۲۹۵
۲۲	انتشار، چاپ، و تکثیر رسانه‌های ضبط‌شده	۱۸۲	۱۷۳	۴۲۷	۳۷۴	۳۳۲	۳۱۴
۲۳	صنایع تولید زغال کک، پالایش‌گاه‌های نفت، و سوخت‌های هسته‌ای	۶۰	۶۷	۸۶	۹۶	۱۱۸	۱۱۵
۲۴	تولید مواد و محصولات شیمیایی	۶۵۸	۶۴۹	۷۹۹	۸۲۷	۸۷۹	۹۱۵
۲۵	تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۵۴۸	۵۳۶	۸۳۰	۸۸۸	۸۶۹	۸۸۵
۲۶	تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی	۲۵۴۱	۲۴۶۱	۳۵۱۲	۳۶۱۹	۳۶۰۸	۳۵۳۸
۲۷	تولید فلزات اساسی	۳۲۲	۳۳۲	۵۴۶	۵۶۷	۵۷۳	۵۷۲
۲۸	تولید محصولات فلزی کارخانه‌ای به‌جز ماشین‌آلات و تجهیزات	۷۵۷	۷۳۶	۱۳۲۰	۱۳۳۹	۱۲۶۵	۱۲۶۲
۲۹	تولید ماشین‌آلات و تجهیزات	۸۵۱	۷۹۸	۱۱۸۸	۱۲۴۱	۱۱۸۵	۱۱۴۴
۳۰	تولید ماشین‌آلات اداری، حساب‌گر، و محاسباتی	۳۶	۳۲	۵۰	۴۹	۳۹	۳۶
۳۱	تولید ماشین‌آلات تولیدکننده و انتقال برق و دستگاه‌های برقی	۳۲۶	۳۳۴	۴۸۳	۵۲۱	۴۸۹	۴۸۷
۳۲	تولید رادیو، تلویزیون، و دستگاه‌های وسایل ارتباطی	۵۹	۵۲	۷۷	۸۲	۷۷	۷۶
۳۳	تولید ابزار پزشکی، ابزار دیدمانی، ابزار دقیق، ساعت مچی، و انواع ساعت	۱۱۷	۱۱۴	۱۶۷	۱۸۲	۱۷۶	۱۶۷
۳۴	تولید وسایل نقلیه موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر	۲۹۳	۳۱۷	۵۸۵	۶۷۵	۷۰۰	۶۸۳
۳۵	تولید سایر وسایل حمل و نقل	۸۸	۱۰۱	۱۶۱	۱۷۱	۱۹۹	۱۷۶
۳۶	تولید مبلمان و ساخته‌های طبقه‌بندی‌نشده در جای دیگر	۲۲۶	۲۲۲	۵۱۳	۴۷۲	۴۵۳	۴۳۹
۳۷	بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی	۳	۲	۸	۱۲	۱۲	۱۰
جمع تعداد کارگاه‌های صنعتی		۱۱۲۰۰	۱۰۹۸۷	۱۶۳۰۵	۱۶۶۴۹	۱۶۲۸۳	۱۶۰۱۸

منبع: مرکز آمار ایران (۱۳۸۴)

^۱ International Standard Industrial Classification (of all economic activities)



تعداد شاغلان تولیدی و غیرتولیدی مرد و زن، به تفکیک صنایع مختلف و از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴، در جدول ۲ آمده است. همان طور که در این جدول مشاهده می‌شود، از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۲، سه صنعت «مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید منسوجات» و «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، نسبت به سایر صنایع، بیشترین شاغلان مرد را کشور داشته‌اند و در سال‌های ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴، این فرآیند در صنایع «مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، و «تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر» مشاهده شده است. بیشترین تعداد شاغلان زن در این ۶ سال، در «صنایع مواد غذایی و آشامیدنی» و «صنعت تولید منسوجات» مشغول به کار بوده‌اند.

جدول ۲- تعداد شاغلان تولیدی و غیرتولیدی، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۷۹-۱۳۸۴)

کد ISIC	۱۳۷۹		۱۳۸۰		۱۳۸۱		۱۳۸۲		۱۳۸۳		۱۳۸۴	
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
۱۵	۱۱۹۲۹	۱۱۷۶۱۸	۱۳۱۱۱	۱۱۵۵۵۷	۱۴۸۱۶	۱۳۶۷۱۴	۱۸۲۴۰	۱۳۶۲۶۵	۱۹۸۴۰	۱۴۳۳۹۲	۱۴۳۳۹۲	۲۰۹۷۸
۱۶	۴۶۱	۶۶۹۹	۳۵۱	۹۲۶۳	۲۲۰	۷۰۳۴	۱۷۵۸	۸۶۹۷	۱۵۸۲	۹۰۲۲	۴۱۱	۵۱۰۲
۱۷	۱۰۳۵۶	۱۳۳۷۱۹	۱۰۸۲۸	۱۲۴۵۰۱	۱۰۲۱۱	۱۱۵۹۵۸	۱۱۲۷۴	۱۰۶۸۰۶	۱۲۲۴۸	۹۹۱۳۷	۱۰۷۹۳	۹۳۶۱۴
۱۸	۱۹۶۴	۳۰۸۵	۲۰۱۱	۳۱۴۰	۲۸۷۸	۵۹۸۱	۲۹۹۱	۵۵۹۴	۲۳۰۷	۴۸۸۱	۲۷۴۹	۳۸۵۶
۱۹	۶۴۳	۱۲۶۳۸	۵۵۱	۱۲۳۷۹	۵۶۶	۱۳۲۰۱	۴۰۳	۹۲۰۷	۷۷۷	۷۷۷	۴۸۹	۷۲۵۰
۲۰	۲۱۴	۸۵۶۶	۲۱۴	۸۷۳۳	۲۸۴	۹۸۴۳	۲۱۱	۸۹۳۱	۱۹۷	۷۸۹۰	۱۴۰	۷۳۳۵
۲۱	۱۰۲۴	۱۳۸۷۸	۱۳۳۳	۱۴۳۸۳	۱۵۹۹	۱۶۷۰۴	۱۶۵۷	۱۶۹۳۳	۲۰۰۳	۱۶۰۹۶	۲۱۱۷	۱۶۷۸۶
۲۲	۷۴۶	۹۳۷۰	۷۶۳	۹۱۷۱	۱۵۴۲	۱۴۸۲۳	۱۹۲۱	۱۴۸۳۳	۱۲۳۷	۱۲۰۸۳	۱۳۳۴	۱۱۶۱۲
۲۳	۳۸۷	۱۶۲۲۹	۴۰۱	۱۶۸۴۲	۵۵۹	۱۷۰۷۵	۶۵۷	۱۵۸۲۷	۵۵۲	۱۵۹۳۷	۵۳۲	۱۴۴۷۸
۲۴	۶۷۸۷	۵۷۲۴۴	۷۶۴۱	۵۸۴۴۶	۸۷۶۴	۶۱۹۸۹	۸۷۳۹	۶۱۹۲۲	۹۱۶۷	۶۱۸۵۶	۹۳۲۰	۶۴۳۳۳
۲۵	۳۲۶۸	۳۳۴۵۰	۲۴۴۸	۳۳۷۱۰	۲۹۴۳	۳۹۸۲۶	۳۵۹۰	۴۴۰۰۹	۴۱۴۹	۴۲۵۳۶	۴۲۱۲	۴۳۳۴۰
۲۶	۵۹۴۸	۱۲۰۶۲۴	۶۸۱۴	۱۲۰۸۵۰	۷۹۷۸	۱۳۹۷۳۸	۸۱۲۲	۱۴۵۳۸۳	۸۶۶۶	۱۴۴۶۸۰	۸۵۰۷	۱۴۰۵۲۹
۲۷	۱۳۳۱	۶۹۴۰۴	۱۳۳۳	۶۹۳۰۳	۱۵۹۱	۷۳۳۷۷	۱۶۶۲	۷۲۵۷۶	۱۹۲۲	۷۳۱۹۴	۲۰۴۱	۷۲۳۰۸
۲۸	۱۸۱۱	۴۸۲۴۰	۱۹۵۰	۴۷۲۹۶	۲۴۷۰	۶۲۰۵۵	۲۷۲۶	۶۵۷۹۸	۳۱۲۱	۶۵۴۰۶	۳۸۰۲	۶۵۶۴۲
۲۹	۳۰۲۱	۶۹۷۵۶	۳۳۷۶	۷۰۴۵۸	۴۴۱۲	۸۳۷۵۴	۴۶۲۰	۸۱۶۰۱	۴۶۰۶	۷۹۷۳۰	۵۰۶۷	۷۸۸۶۶
۳۰	۳۵۶	۱۲۳۶	۳۱۹	۱۲۲۶	۵۶۶	۱۹۵۹	۶۹۳	۲۰۴۲	۸۶۷	۲۰۴۵	۸۰۲	۲۱۲۷
۳۱	۴۲۱۰	۲۹۶۵۹	۳۹۷۱	۳۳۹۲۱	۴۷۰۶	۳۸۶۷۸	۶۸۵۹	۳۱۶۶۲	۷۹۰۰	۲۸۳۹۵	۸۴۹۰	۳۷۶۹۰
۳۲	۲۱۲۱	۷۹۸۹	۲۰۲۸	۸۰۸۹	۲۱۲۰	۹۰۳۳	۳۳۷۱	۸۰۹۹	۲۲۲۴	۷۶۳۰	۱۹۳۱	۶۹۷۰
۳۳	۲۱۲۲	۷۳۴۴	۲۹۶۱	۸۱۲۰	۲۶۰۴	۹۰۳۴	۲۷۲۷	۱۰۰۷۷	۲۹۲۹	۱۰۳۵۹	۲۹۸۹	۹۲۴۶
۳۴	۲۴۴۳	۵۷۱۰۷	۴۴۵۳	۶۴۰۹۱	۴۱۶۷	۸۲۰۸۴	۴۸۲۸	۹۶۳۲۲	۶۱۴۹	۱۰۱۲۸۴	۵۹۰۱	۱۰۴۳۵۹
۳۵	۲۹۹	۱۲۲۰۶	۵۲۲	۱۵۸۱۰	۶۷۴	۲۱۳۳۷	۱۱۳۳	۲۳۶۷۶	۱۰۱۲	۲۳۳۸۵	۱۰۱۶	۲۳۶۶۷
۳۶	۸۴۰	۸۱۳۳	۷۸۶	۹۵۵۴	۱۰۳۰	۱۶۶۴۳	۱۲۹۰	۱۶۳۳۵	۱۲۰۷	۱۵۸۱۵	۱۲۶۱	۱۶۴۱۳
۳۷	.	۶۵	.	۴۸	.	۱۰۱	۱۵	۱۷۲	۱۹	۱۸۸	۲۸	۱۷۸

رشد نسبی شاغلان مرد و زن در صنایع مختلف کشور، در جدول ۳ نشان داده شده است. صنایع «بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی»، «تولید پوشاک، عمل

آوردن، رنگ کردن، و ساخت کالا از پوست خردار»، و «تولید میلمان و ساخته‌های طبقه‌بندی‌نشده در جای دیگر»، به ترتیب، با ۱/۱۰۴، ۰/۹۰۵، و ۰/۷۴۲، بیش‌ترین رشد نسبی شاغلان مرد را در سال ۱۳۸۱، نسبت به سال ۱۳۸۰ و در مقایسه با سایر تغییرات نسبی اشتغال سال‌های یادشده، داشته‌اند. در همین راستا بیش‌ترین رشد نسبی شاغلان زن، مربوط به صنعت «انتشار، چاپ، و تکثیر رسانه‌های ضبط‌شده» و با رشد نسبی ۱/۰۲۱ است.

جدول ۳- رشد نسبی شاغلان تولیدی و غیرتولیدی، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۷۹-۱۳۸۴)

کد ISIC	رشد نسبی										
	۱۳۸۰-۱۳۸۱		۱۳۸۱-۱۳۸۲		۱۳۸۲-۱۳۸۳		۱۳۸۳-۱۳۸۴		رشد متوسط		
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۱۵	۰/۱۰	-۰/۰۲	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۰۹	-۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۰۴
۱۶	-۰/۲۴	۰/۳۸	-۰/۳۷	-۰/۱۴	۶/۹۹	۰/۲۴	-۰/۱۰	۰/۰۴	-۰/۴۴	-۰/۰۲	-۰/۰۵
۱۷	۰/۰۵	-۰/۰۶	-۰/۰۶	-۰/۰۷	۰/۱۰	-۰/۰۸	۰/۰۹	-۰/۰۷	-۰/۰۶	۰/۰۱	-۰/۰۷
۱۸	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۳۳	۰/۹۰	۰/۰۴	-۰/۰۶	-۰/۲۳	۰/۱۹	-۰/۲۱	۰/۰۷	۰/۰۵
۱۹	-۰/۱۴	-۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۷	-۰/۲۹	-۰/۳۰	۰/۸۳	-۰/۲۰	-۰/۳۷	-۰/۰۵	-۰/۱۱
۲۰	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۳۷	۰/۳۳	-۰/۲۶	-۰/۰۹	-۰/۰۷	-۰/۱۲	-۰/۲۹	-۰/۰۸	-۰/۰۳
۲۱	۰/۳۴	۰/۰۴	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۴	-۰/۰۳	۰/۲۱	-۰/۰۱	-۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۰۱
۲۲	۰/۰۲	-۰/۰۲	۱/۰۲	۰/۶۲	۰/۲۵	-۰/۰۳	-۰/۲۶	۰/۰۷	-۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۰۴
۲۳	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۳۹	۰/۰۱	۰/۱۸	-۰/۰۷	-۰/۱۶	۰/۰۱	-۰/۰۴	۰/۰۷	-۰/۰۲
۲۴	۰/۱۳	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۶	-۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۵	-۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۲
۲۵	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۲۰	۰/۱۸	۰/۳۱	۰/۱۱	۰/۰۸	-۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۰۵
۲۶	۰/۱۶	۰/۰۰	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۷	-۰/۰۰	-۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۳
۲۷	۰/۰۳	-۰/۰۰	۰/۱۶	۰/۰۶	۰/۰۴	-۰/۰۱	۰/۱۶	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۰۱
۲۸	۰/۰۸	-۰/۰۲	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۰۶	۰/۱۵	-۰/۰۱	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۰۶
۲۹	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۳۵	۰/۱۷	۰/۰۵	-۰/۰۱	-۰/۰۰	-۰/۰۲	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۰۲
۳۰	-۰/۱۰	-۰/۰۱	۰/۷۷	۰/۶۰	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۲۵	۰/۰۰	-۰/۰۷	۰/۱۸	۰/۱۱
۳۱	-۰/۰۶	۰/۱۱	۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۴۶	-۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۰۵
۳۲	-۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۱۲	۰/۱۲	-۰/۱۰	-۰/۰۶	-۰/۰۶	-۰/۱۳	-۰/۰۲	-۰/۰۳
۳۳	۰/۴۰	۰/۱۱	-۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۰۸	۰/۰۲	-۰/۱۱	۰/۰۷	۰/۰۵
۳۴	۰/۸۲	۰/۱۰	-۰/۰۶	۰/۳۰	۰/۱۶	۰/۱۷	۰/۲۷	۰/۰۵	-۰/۰۴	۰/۱۹	۰/۱۳
۳۵	۰/۷۵	۰/۳۰	۰/۲۹	۰/۳۵	۰/۶۸	۰/۱۱	-۰/۱۱	-۰/۰۲	۰/۰۰	-۰/۰۲	۰/۱۳
۳۶	-۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۳۱	۰/۷۴	۰/۲۵	-۰/۰۲	-۰/۰۶	-۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۱۳
۳۷	—	-۰/۲۶	—	۱/۱۰	—	۰/۷۰	۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۴۷	—	۰/۲۲

همان گونه که دیده می‌شود، شاغلان زن در تغییرات نسبی سال‌های ۱۳۷۹ به ۱۳۸۰، ۱۳۸۰ به ۱۳۸۱، ۱۳۸۱ به ۱۳۸۲، ۱۳۸۲ به ۱۳۸۳، و ۱۳۸۳ به ۱۳۸۴، در بیش‌تر صنایع، رشد مثبت داشته‌اند؛ در حالی که، در تغییرات نسبی سال‌های ۱۳۸۱ به ۱۳۸۲، ۱۳۸۲ به ۱۳۸۳، و ۱۳۸۳ به ۱۳۸۴، در بیش‌تر صنایع،



۱۳۸۳، و ۱۳۸۳ به ۱۳۸۴، شاغلان مرد، در مقایسه با شاغلان زن، در بیش‌تر صنایع رشد منفی داشته‌اند و به طور کلی می‌توان گفت که رشد نسبی شاغلان زن در بیش‌تر صنایع، بیش‌تر از مردان بوده‌است. بیش‌ترین رشد متوسط شاغلان مرد، مربوط به صنایع «بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی»، «تولید مبلمان و ساخته‌های طبقه‌بندی‌نشده در جای دیگر»، «تولید سایر وسایل حمل و نقل»، و «تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر» بوده‌است و برای شاغلان زن این روند در صنایع «تولید سایر وسایل حمل و نقل»، «تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر»، و «ماشین‌آلات اداری، حساب‌گر، و محاسباتی» دیده‌می‌شود.

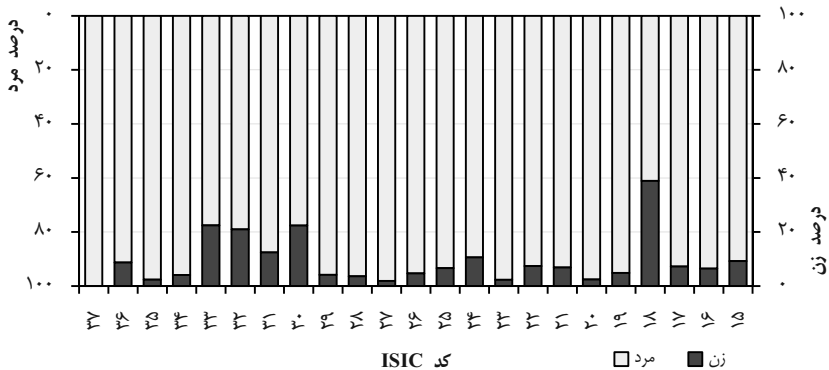
صنعت ایران در سال ۱۳۷۹، تعداد ۹۰۵'۶۱۰ نفر شاغل داشته‌است که ۶۷۸ درصد را زنان و ۹۳/۲۲ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. این تعداد در سال ۱۳۸۴، به ۱۰۶۱۳۱۹ نفر افزایش یافته و سهم زنان به ۸۷/۹۴ درصد رسیده‌است.

در جدول ۴ و نمودارهای ۱ تا ۶، سهم اشتغال زنان و مردان در هر صنعت نشان داده شده‌است. از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۱، سه صنعت «مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید منسوجات»، و «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، بیش‌ترین شاغلان را نسبت به سایر صنایع کشور داشته‌اند و از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۴، این روند در چهار صنعت «مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید منسوجات»، «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، و «تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر» مشاهده شده‌است.

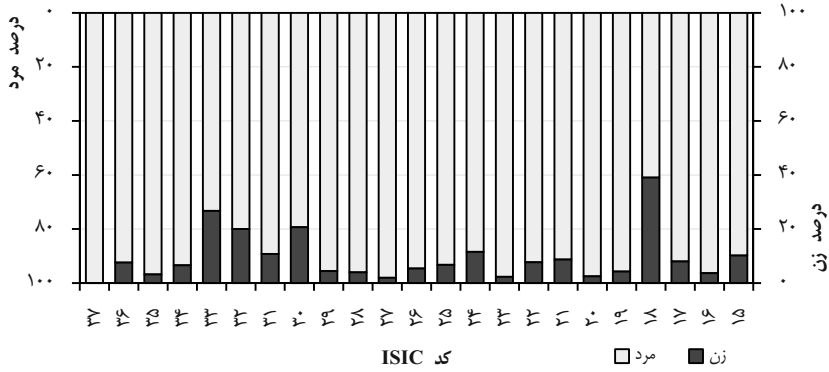
همان گونه که دیده‌می‌شود، سهم اشتغال زنان در اشتغال صنعتی ایران بسیار ناچیز و معمولاً زیر ۱۰ درصد بوده‌است. به‌غیر از سال ۱۳۸۱، در چهار صنعت «تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن، و ساخت کالا از پوست خردار»، «تولید ماشین‌آلات اداری، حساب‌گر، و محاسباتی»، «تولید رادیو، تلویزیون، و دستگاه‌های وسایل ارتباطی»، و «تولید ابزار پزشکی، ابزار دیدمانی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی، و انواع دیگر ساعت»، سهم اشتغال زنان بالای ۲۰ درصد بوده‌است و در سال ۱۳۸۱، این روند در سه صنعت «تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن، و ساخت کالا از پوست خردار»، «تولید ماشین‌آلات اداری، حساب‌گر، و محاسباتی»، و «تولید ابزار پزشکی، ابزار دیدمانی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی، و انواع دیگر ساعت» مشاهده می‌شود.

جدول ۴- تعداد و درصد شاغلان تولیدی و غیرتولیدی، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۷۹-۱۳۸۴)

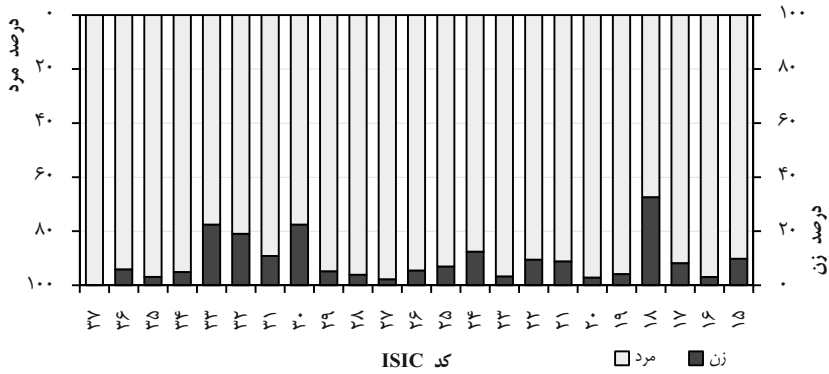
کد ISIC	۱۳۷۹		۱۳۸۰		۱۳۸۱		۱۳۸۲		۱۳۸۳		۱۳۸۴	
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
۱۵	۹,۲۱	۹۰,۷۹	۱۰,۱۹	۸۹,۸۱	۹,۷۸	۹۰,۲۲	۱۱,۲۹	۸۸,۷۱	۱۲,۲۲	۸۷,۷۸	۱۲,۶۶	۸۷,۳۴
۱۶	۶,۴۴	۹۳,۵۶	۳,۶۵	۹۶,۳۵	۳,۰۳	۹۶,۹۷	۱۶,۸۱	۸۳,۱۹	۱۴,۹۲	۸۵,۰۸	۷,۴۶	۹۲,۵۴
۱۷	۷,۲۴	۹۲,۷۶	۸,۰۰	۹۲,۰۰	۸,۰۹	۹۱,۹۱	۹,۵۵	۹۰,۴۵	۱۰,۹۴	۸۹,۰۶	۱۰,۱۴	۸۹,۶۶
۱۸	۲۸,۹۰	۶۱,۱۰	۳۹,۰۴	۶۰,۹۶	۳۲,۴۹	۶۷,۵۱	۳۴,۸۴	۶۵,۱۶	۳۲,۱۰	۶۷,۹۰	۴۱,۶۲	۵۸,۳۸
۱۹	۴,۸۴	۹۵,۱۶	۴,۲۶	۹۵,۷۴	۴,۱۱	۹۵,۸۹	۴,۱۹	۹۵,۸۱	۹,۵۴	۹۰,۴۶	۶,۳۲	۹۳,۶۸
۲۰	۲,۴۴	۹۷,۵۶	۲,۵۰	۹۷,۵۰	۲,۸۰	۹۷,۲۰	۲,۳۱	۹۷,۶۹	۲,۴۴	۹۷,۵۶	۱,۸۸	۹۸,۱۲
۲۱	۶,۸۷	۹۳,۱۳	۸,۷۱	۹۱,۲۹	۸,۷۴	۹۱,۲۶	۹,۲۸	۹۰,۷۲	۱۱,۰۷	۸۸,۹۳	۱۲,۵۲	۸۷,۴۸
۲۲	۷,۳۷	۹۲,۶۳	۷,۶۸	۹۲,۳۲	۹,۴۲	۹۰,۵۸	۱۱,۷۸	۸۸,۲۲	۹,۲۹	۹۰,۷۱	۱۰,۲۴	۸۹,۷۶
۲۳	۲,۳۲	۹۷,۶۸	۲,۳۳	۹۷,۶۷	۳,۱۷	۹۶,۸۳	۳,۹۸	۹۶,۰۲	۳,۳۵	۹۶,۶۵	۳,۵۴	۹۶,۴۶
۲۴	۱۰,۵۷	۸۹,۴۳	۱۱,۵۶	۸۸,۴۴	۱۲,۳۹	۸۷,۶۱	۱۲,۰۳	۸۷,۹۷	۱۲,۹۱	۸۷,۰۹	۱۲,۶۶	۸۷,۳۴
۲۵	۶,۶۱	۹۳,۳۹	۶,۷۷	۹۳,۲۳	۶,۸۸	۹۳,۱۲	۸,۰۶	۹۱,۹۴	۸,۸۹	۹۱,۱۱	۹,۰۵	۹۰,۹۵
۲۶	۴,۷۰	۹۵,۳۰	۵,۲۸	۹۴,۶۲	۵,۴۰	۹۴,۶۰	۵,۲۹	۹۴,۷۱	۵,۶۵	۹۴,۳۵	۵,۷۱	۹۴,۲۹
۲۷	۱,۸۸	۹۸,۱۲	۱,۹۴	۹۸,۰۶	۲,۱۳	۹۷,۸۷	۲,۳۴	۹۷,۷۶	۲,۵۶	۹۷,۴۴	۲,۷۵	۹۷,۲۵
۲۸	۳,۶۲	۹۶,۳۸	۳,۹۶	۹۶,۰۴	۳,۸۳	۹۶,۱۷	۳,۹۸	۹۶,۰۲	۴,۵۷	۹۵,۴۳	۵,۴۸	۹۴,۵۲
۲۹	۴,۱۵	۹۵,۸۵	۴,۴۴	۹۵,۵۶	۵,۰۶	۹۴,۹۴	۵,۳۶	۹۴,۶۴	۵,۴۶	۹۴,۵۴	۶,۰۴	۹۳,۹۶
۳۰	۲۲,۲۶	۷۷,۶۴	۲۰,۶۵	۷۹,۳۵	۲۲,۴۲	۷۷,۵۸	۲۵,۳۴	۷۴,۶۶	۲۹,۷۷	۷۰,۲۳	۳۷,۳۸	۷۲,۶۲
۳۱	۱۲,۴۳	۸۷,۵۷	۱۰,۷۶	۸۹,۲۴	۱۰,۸۵	۸۹,۱۵	۱۵,۴۱	۸۴,۵۹	۱۷,۰۶	۸۲,۹۴	۱۸,۳۸	۸۱,۶۲
۳۲	۲۰,۹۸	۷۹,۰۲	۲۰,۰۵	۷۹,۹۵	۱۹,۰۱	۸۰,۹۹	۲۲,۶۵	۷۷,۳۵	۲۲,۵۷	۷۷,۴۳	۲۱,۶۹	۷۸,۳۱
۳۳	۲۲,۴۲	۷۷,۵۸	۲۶,۷۳	۷۳,۲۸	۲۲,۳۷	۷۷,۶۳	۲۱,۱۳	۷۸,۸۷	۲۲,۱۰	۷۷,۹۰	۲۴,۴۳	۷۵,۵۷
۳۴	۴,۱۰	۹۵,۹۰	۶,۵۹	۹۳,۴۱	۴,۸۳	۹۵,۱۷	۴,۷۷	۹۵,۲۳	۵,۷۲	۹۴,۲۸	۵,۳۵	۹۴,۶۵
۳۵	۲,۳۹	۹۷,۶۱	۳,۲۰	۹۶,۸۰	۳,۰۶	۹۶,۹۴	۴,۵۷	۹۵,۴۳	۴,۱۷	۹۵,۸۳	۴,۲۹	۹۵,۷۱
۳۶	۸,۶۹	۹۱,۳۱	۷,۶۰	۹۲,۴۰	۵,۸۳	۹۴,۱۷	۷,۳۶	۹۲,۶۴	۷,۰۹	۹۲,۹۱	۷,۱۳	۹۲,۸۷
۳۷	۰,۰۰	۱۰۰,۰۰	۰,۰۰	۱۰۰,۰۰	۰,۰۰	۱۰۰,۰۰	۸,۰۲	۹۱,۹۸	۹,۱۸	۹۰,۸۲	۱۳,۵۹	۸۶,۴۱



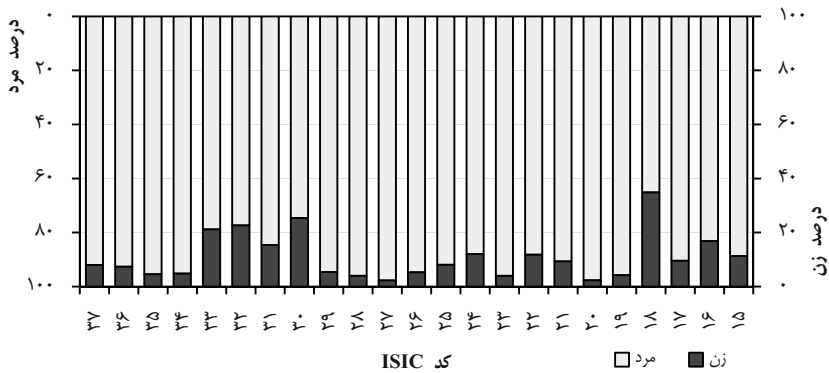
نمودار ۱- سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۷۹)



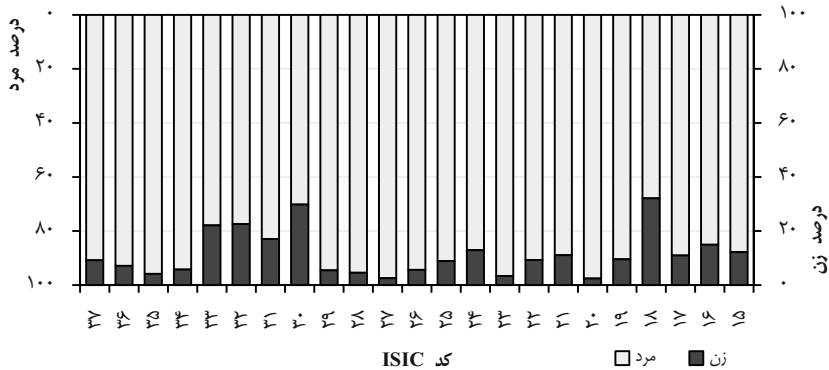
نمودار ۲ - سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۸۰)



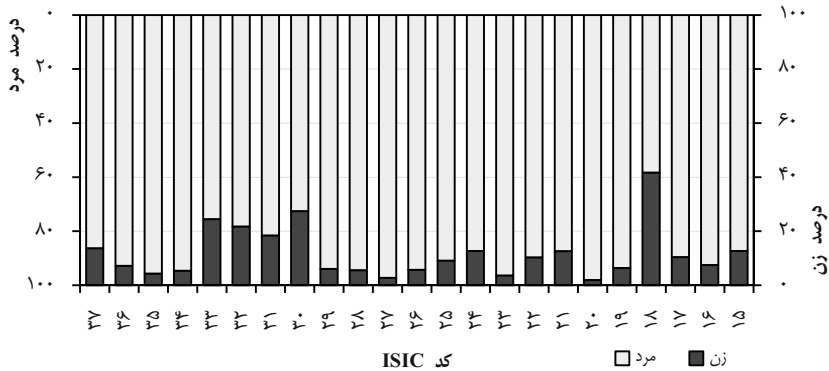
نمودار ۳ - سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۸۱)



نمودار ۴ - سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۸۲)



نمودار ۵- سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۸۳)



نمودار ۶- سهم اشتغال زنان و مردان، به تفکیک صنایع (۱۳۸۴)

پراکندگی شاغلان در بخش صنعت، بر اساس سطح مهارت، به تفکیک زن و مرد

همان گونه که در پژوهش صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) آمده است، سیمون کوزرتس باور دارد که مفهوم سرمایه، که تنها شامل سرمایه فیزیکی و کالایی می شود، مفهومی ناقص است و باید شامل سرمایه انسانی و فیزیکی نیز باشد. او معتقد است که سرمایه انسانی هر کشور صنعتی پیشرفته، ابزارها و ادوات صنعتی آن کشور نیست، بلکه اندوخته دانش به دست آمده از آزمایش ها و نیز کارآموزی افراد آن کشور در به کار بردن آن دانش است. از دیدگاه وی، سرمایه گذاری در آموزش، منبعی مهم برای تشکیل سرمایه های انسانی، مانند توانا ساختن نیروی کار و پیشرفت دانش فنی در تولید، به شمار می آید. *نوروزی*



(۱۳۸۳) و شولتز^۱ (۱۹۶۱) بر این باور اند که افزایش سطوح آموزشی، تولید مادی را بالا می‌برد و لیونز^۲ (۱۹۹۲) نیز معتقد است که تجربه‌های تحصیلی زنان برای گسترش دامنه‌ی شغلی و موفقیت حرفه‌یی آنان در آینده ضروری است؛ بر این اساس، موضوعی که مطرح می‌شود این است که شاغلان در بخش صنعت ایران، در چه سطحی از مهارت اند و آیا صنایع ایران در سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴، بیش‌تر از افراد متخصص استفاده کرده‌است یا از کارگران ساده.

سهم اشتغال در بخش صنعت، به تفکیک جنس و سطح مهارت، در جدول‌های ۵ تا ۱۰ نشان داده شده‌است. با توجه به این جدول‌ها می‌توان بیان کرد بیش‌تر صنایع ایران، از کارگران ماهر به نسبت بیش‌تری استفاده کرده‌اند و تکنسین‌ها و مهندسان سهمی بسیار ناچیز داشته‌اند. در این میان سهم شاغلان مرد ماهر، در مقایسه با زنان، بیش‌تر بوده‌است و زنان تنها در قسمت فعالیت‌های غیرتولیدی^۳ سهمی بیش‌تر داشته‌اند. کم‌ترین سهم نیز مربوط به مردان و زنان تکنسین و مهندس است، که اغلب به کم‌تر از ۱۰ درصد می‌رسد؛ به عنوان مثال، سهم مجموع کارگران ماهر (زن و مرد)، از کل شاغلان صنعت شماره‌ی ۱۵ در سال ۱۳۷۹، برابر ۲۱ درصد بوده؛ در حالی که این سهم در سال ۱۳۸۴ به ۲۸ درصد افزایش یافته‌است. در سال ۱۳۷۹، در این صنعت، حدود ۷۹ درصد از زنان در سطح مهارت‌های ساده، ماهر، تکنسین، و مهندس، و ۲۱ درصد در بخش غیرتولیدی اشتغال داشته‌اند. این ساختار در سال ۱۳۸۴، به صورت ۷۶ درصد و ۲۴ درصد درآمده‌است.

^۱ Schultz, Theodore W.

^۲ Lyons, N. P.

^۳ شاغلان غیرتولیدی شامل شاغلان اداری، مالی، ترابری، خدمات، و دفتر مرکزی است.

جدول ۵- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۷۹)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکسین	مهندس	غیر تولیدی	جمع
۱۵	زن	۵,۳۹	۱,۱۳	۰,۱۸	۰,۵۴	۱,۹۷	۹
	مرد	۳۹,۳۰	۲۰,۳۰	۲,۴۱	۲,۴۱	۲۶,۳۶	۹۱
	جمع	۴۴,۶۹	۲۱,۴۳	۲,۵۹	۲,۹۵	۲۸,۳۳	۱۰۰
۱۶	زن	۰,۹۸	۱,۳۳	۰,۱۰	۰,۱۵	۳,۸۸	۶
	مرد	۴۱,۹۸	۲۲,۳۵	۲,۷۱	۴,۹۴	۲۱,۵۸	۹۴
	جمع	۴۲,۹۶	۲۳,۶۷	۲,۸۱	۵,۱۰	۲۵,۴۶	۱۰۰
۱۷	زن	۳,۶۲	۲,۴۳	۰,۰۳	۰,۰۸	۱,۰۷	۷
	مرد	۳۳,۰۱	۲۸,۲۳	۱,۸۵	۱,۲۷	۱۸,۴۱	۹۳
	جمع	۳۶,۶۳	۳۰,۶۶	۱,۸۸	۱,۳۵	۱۹,۴۸	۱۰۰
۱۸	زن	۲۰,۳۲	۱۳,۰۱	۰,۱۲	۰,۲۰	۵,۲۵	۳۹
	مرد	۱۸,۸۹	۲۳,۳۹	۰,۴۳	۰,۴۰	۱۸,۰۰	۶۱
	جمع	۳۹,۲۱	۳۶,۴۰	۰,۵۳	۰,۵۹	۲۳,۲۵	۱۰۰
۱۹	زن	۱,۶۳	۱,۶۹	۰,۰۷	۰,۱۴	۱,۳۲	۵
	مرد	۳۴,۶۳	۴۰,۲۹	۱,۰۵	۰,۸۲	۱۸,۳۶	۹۵
	جمع	۳۶,۲۶	۴۱,۹۸	۱,۱۲	۰,۹۶	۱۹,۶۸	۱۰۰
۲۰	زن	۰,۹۰	۰,۲۲	۰,۰۱	۰,۰۰	۱,۳۱	۲
	مرد	۳۱,۶۵	۲۵,۵۸	۱,۵۹	۱,۹۰	۲۶,۸۳	۹۸
	جمع	۳۲,۵۵	۲۵,۸۰	۱,۶۱	۱,۹۰	۲۸,۱۴	۱۰۰
۲۱	زن	۳,۴۸	۰,۲۸	۰,۰۷	۰,۳۶	۲,۶۸	۷
	مرد	۳۰,۲۴	۲۰,۹۴	۴,۹۳	۲,۷۱	۲۴,۳۱	۹۳
	جمع	۳۳,۷۱	۲۱,۲۳	۵,۰۰	۳,۰۷	۲۶,۹۹	۱۰۰
۲۲	زن	۰,۷۶	۱,۴۶	۰,۱۹	۰,۱۷	۴,۷۹	۷
	مرد	۲۳,۳۱	۲۷,۸۳	۱,۷۹	۱,۷۵	۲۷,۹۵	۹۳
	جمع	۲۴,۰۷	۲۹,۲۹	۱,۹۸	۱,۹۲	۳۲,۷۴	۱۰۰
۲۳	زن	۰,۰۰	۰,۰۸	۰,۰۱	۰,۲۰	۲,۰۲	۲
	مرد	۱۳,۱۰	۲۷,۱۲	۱۹,۹۶	۷,۴۴	۳۰,۰۶	۹۸
	جمع	۱۳,۱۰	۲۷,۲۱	۱۹,۹۷	۷,۶۴	۳۲,۰۸	۱۰۰
۲۴	زن	۳,۷۷	۱,۳۷	۰,۲۸	۰,۹۵	۴,۲۰	۱۱
	مرد	۲۵,۲۲	۲۲,۱۸	۶,۹۳	۷,۰۰	۲۸,۱۱	۸۹
	جمع	۲۸,۹۹	۲۳,۵۵	۷,۲۰	۷,۹۵	۳۲,۳۰	۱۰۰
۲۵	زن	۲,۵۸	۱,۱۲	۰,۰۴	۰,۲۳	۲,۶۴	۷
	مرد	۳۴,۲۳	۲۸,۴۲	۴,۴۴	۲,۸۲	۲۳,۶۸	۹۳
	جمع	۳۶,۸۱	۲۹,۵۴	۴,۴۸	۳,۰۴	۲۶,۳۲	۱۰۰
۲۶	زن	۲,۹۵	۰,۴۷	۰,۰۴	۰,۰۸	۱,۱۶	۵
	مرد	۴۳,۸۲	۲۵,۶۰	۲,۲۵	۲,۰۱	۲۱,۶۳	۹۵
	جمع	۴۶,۷۷	۲۶,۰۷	۲,۲۹	۲,۰۹	۲۲,۷۸	۱۰۰
۲۷	زن	۰,۰۶	۰,۰۷	۰,۰۳	۰,۱۴	۱,۵۷	۲
	مرد	۲۳,۹۰	۳۳,۸۳	۷,۶۴	۴,۵۳	۲۸,۲۲	۹۸
	جمع	۲۳,۹۶	۳۳,۹۱	۷,۶۷	۴,۶۸	۲۹,۷۸	۱۰۰
۲۸	زن	۰,۴۷	۰,۲۴	۰,۰۷	۰,۲۳	۲,۵۱	۴
	مرد	۳۱,۰۷	۳۴,۸۱	۴,۸۴	۴,۸۴	۲۰,۸۲	۹۶
	جمع	۳۱,۵۴	۳۵,۰۵	۴,۹۰	۵,۱۷	۲۳,۳۳	۱۰۰
۲۹	زن	۰,۴۹	۰,۳۸	۰,۱۱	۰,۲۹	۲,۸۷	۴
	مرد	۲۹,۳۸	۳۳,۵۸	۴,۸۰	۴,۶۶	۲۳,۴۳	۹۶
	جمع	۲۹,۸۷	۳۳,۹۶	۴,۹۱	۴,۹۵	۲۶,۳۰	۱۰۰
۳۰	زن	۱,۰۱	۵,۴۰	۲,۲۲	۱,۵۷	۱۲,۰۶	۲۲
	مرد	۱۰,۳۶	۲۱,۷۳	۷,۴۷	۱۴,۸۹	۲۳,۱۸	۷۸
	جمع	۱۱,۳۷	۲۷,۱۴	۹,۸۰	۱۶,۴۶	۳۵,۲۴	۱۰۰
۳۱	زن	۵,۳۶	۲,۲۲	۰,۱۸	۰,۴۲	۳,۲۴	۱۲
	مرد	۲۶,۲۲	۲۹,۹۷	۵,۶۴	۵,۰۷	۲۰,۶۶	۸۸
	جمع	۳۱,۵۹	۳۲,۲۰	۵,۸۳	۵,۴۸	۲۳,۹۱	۱۰۰
۳۲	زن	۴,۹۹	۹,۲۰	۰,۸۳	۱,۲۲	۴,۷۵	۲۱
	مرد	۱۶,۱۹	۲۷,۱۸	۴,۶۰	۵,۱۴	۲۵,۹۱	۷۹
	جمع	۲۱,۱۸	۳۶,۳۸	۵,۴۳	۶,۳۶	۳۰,۶۵	۱۰۰
۳۳	زن	۷,۹۵	۸,۶۲	۰,۴۰	۰,۴۰	۵,۰۴	۲۲
	مرد	۲۲,۲۲	۲۵,۴۰	۴,۸۸	۳,۷۶	۲۱,۲۲	۷۸
	جمع	۳۰,۲۸	۳۴,۰۲	۵,۲۸	۴,۱۶	۲۶,۲۶	۱۰۰
۳۴	زن	۰,۳۷	۰,۵۵	۰,۱۲	۰,۲۱	۲,۸۶	۴
	مرد	۲۹,۴۴	۲۶,۹۹	۳,۵۷	۴,۰۹	۳۱,۸۲	۹۶
	جمع	۲۹,۸۱	۲۷,۵۴	۳,۶۹	۴,۲۹	۳۴,۶۸	۱۰۰
۳۵	زن	۰,۲۱	۰,۱۱	۰,۰۴	۰,۱۸	۱,۸۵	۲
	مرد	۳۱,۶۵	۲۶,۷۰	۳,۹۸	۵,۰۹	۲۰,۱۹	۹۸
	جمع	۳۱,۸۶	۲۶,۸۱	۴,۰۲	۵,۲۷	۲۲,۰۴	۱۰۰
۳۶	زن	۴,۵۷	۰,۵۲	۰,۲۴	۰,۱۲	۳,۲۴	۹
	مرد	۴۳,۴۸	۲۴,۳۹	۲,۰۴	۲,۳۷	۱۹,۰۴	۹۱
	جمع	۴۸,۰۵	۲۵,۰۰	۲,۲۸	۲,۳۹	۲۲,۲۸	۱۰۰
۳۷	زن	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰
	مرد	۵۳,۸۵	۲۹,۲۳	۱,۵۴	۰,۰۰	۱۵,۳۸	۱۰۰
	جمع	۵۳,۸۵	۲۹,۲۳	۱,۵۴	۰,۰۰	۱۵,۳۸	۱۰۰



جدول ۶- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۸۰)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکنسین	مهندس	غیرتولیدی	جمع
۱۵	زن	۶,۰۰	۱,۲۱	۰,۲۰	۰,۶۱	۲,۱۸	۱۰
	مرد	۳۸,۰۸	۲۱,۶۶	۲,۹۴	۲,۷۸	۲۴,۳۶	۹۰
	جمع	۴۴,۰۷	۲۲,۸۷	۳,۱۴	۳,۳۹	۲۶,۵۳	۱۰۰
۱۶	زن	۱,۱۰	۱,۰۴	۰,۰۴	۰,۲۹	۱,۱۸	۴
	مرد	۳۲,۴۱	۴۲,۷۶	۱,۹۱	۲,۴۵	۱۶,۸۱	۹۶
	جمع	۳۳,۵۱	۴۳,۸۰	۱,۹۶	۲,۷۵	۱۷,۹۸	۱۰۰
۱۷	زن	۴,۲۲	۲,۳۹	۰,۰۴	۰,۰۹	۱,۲۶	۸
	مرد	۳۱,۶۷	۳۹,۷۶	۲,۰۸	۱,۴۶	۱۷,۰۳	۹۲
	جمع	۳۵,۸۹	۴۲,۱۵	۲,۱۲	۱,۵۵	۱۸,۲۹	۱۰۰
۱۸	زن	۱۵,۱۴	۱۷,۱۶	۰,۱۹	۰,۱۰	۶,۴۵	۳۹
	مرد	۱۷,۵۵	۲۵,۹۹	۰,۲۵	۰,۴۱	۱۶,۵۶	۶۱
	جمع	۳۲,۶۹	۴۳,۱۶	۰,۴۴	۰,۵۰	۲۳,۰۱	۱۰۰
۱۹	زن	۱,۳۳	۱,۵۲	۰,۰۵	۰,۱۴	۱,۲۲	۴
	مرد	۳۶,۵۹	۳۹,۱۴	۱,۱۴	۰,۹۱	۱۷,۹۵	۹۶
	جمع	۳۷,۹۲	۴۰,۶۶	۱,۲۰	۱,۰۵	۱۹,۱۷	۱۰۰
۲۰	زن	۰,۵۸	۰,۲۸	۰,۰۱	۰,۰۴	۱,۵۹	۳
	مرد	۲۹,۴۳	۳۶,۱۱	۲,۸۵	۲,۴۹	۲۶,۶۳	۹۷
	جمع	۳۰,۰۱	۳۶,۳۸	۲,۸۶	۲,۵۳	۲۸,۲۱	۱۰۰
۲۱	زن	۴,۰۱	۰,۸۸	۰,۱۲	۰,۱۷	۲,۵۳	۹
	مرد	۳۰,۰۴	۲۳,۷۵	۵,۹۰	۳,۰۳	۲۸,۵۶	۹۱
	جمع	۳۴,۰۵	۲۴,۶۳	۶,۰۲	۳,۲۱	۳۱,۰۹	۱۰۰
۲۲	زن	۰,۸۴	۱,۱۶	۰,۱۱	۰,۱۰	۵,۴۸	۸
	مرد	۲۸,۴۵	۳۷,۸۴	۲,۰۱	۱,۸۶	۲۷,۱۶	۹۲
	جمع	۲۹,۲۸	۳۹,۰۰	۲,۱۲	۱,۹۶	۳۲,۶۳	۱۰۰
۲۳	زن	۰,۰۱	۰,۰۱	۰,۰۵	۰,۲۸	۱,۹۷	۲
	مرد	۱۴,۸۲	۲۶,۲۴	۱۹,۷۷	۸,۶۳	۲۸,۲۱	۹۸
	جمع	۱۴,۸۳	۲۶,۲۵	۱۹,۸۲	۸,۹۱	۳۰,۱۹	۱۰۰
۲۴	زن	۳,۶۸	۲,۰۵	۰,۳۵	۰,۹۳	۴,۵۴	۱۲
	مرد	۲۲,۶۰	۲۱,۴۴	۹,۶۹	۷,۲۰	۲۷,۵۲	۸۸
	جمع	۲۶,۲۸	۲۳,۴۹	۱۰,۰۴	۸,۱۳	۳۲,۰۶	۱۰۰
۲۵	زن	۲,۲۸	۱,۳۶	۰,۰۷	۰,۲۵	۲,۸۱	۷
	مرد	۳۲,۹۹	۳۱,۷۱	۲,۹۳	۲,۷۹	۲۱,۸۲	۹۳
	جمع	۳۶,۲۶	۳۳,۰۷	۳,۰۰	۳,۰۵	۲۴,۶۳	۱۰۰
۲۶	زن	۳,۲۸	۰,۵۰	۰,۰۵	۰,۱۳	۱,۴۳	۵
	مرد	۴۲,۷۸	۲۶,۵۵	۲,۷۶	۲,۵۸	۱۹,۹۵	۹۵
	جمع	۴۶,۰۵	۲۷,۰۵	۲,۸۰	۲,۷۲	۲۱,۳۷	۱۰۰
۲۷	زن	۰,۰۸	۰,۰۷	۰,۰۴	۰,۱۴	۱,۶۱	۲
	مرد	۲۴,۹۹	۲۵,۰۵	۸,۸۰	۴,۶۶	۲۴,۵۴	۹۸
	جمع	۲۵,۰۷	۲۵,۱۲	۸,۸۴	۴,۸۱	۲۶,۱۶	۱۰۰
۲۸	زن	۰,۳۴	۰,۳۱	۰,۰۹	۰,۲۱	۳,۰۱	۴
	مرد	۳۰,۷۳	۳۴,۲۷	۵,۳۰	۴,۷۸	۲۰,۹۶	۹۶
	جمع	۳۱,۰۷	۳۴,۵۸	۵,۳۹	۴,۹۹	۲۳,۹۷	۱۰۰
۲۹	زن	۰,۶۵	۰,۳۳	۰,۰۸	۰,۲۰	۲,۲۰	۴
	مرد	۲۸,۱۵	۳۳,۵۲	۴,۶۹	۵,۰۹	۲۴,۱۰	۹۶
	جمع	۲۸,۸۰	۳۳,۸۵	۴,۷۷	۵,۲۹	۲۶,۲۹	۱۰۰
۳۰	زن	۰,۵۲	۵,۶۳	۰,۹۱	۲,۳۹	۱۱,۲۰	۲۱
	مرد	۱۴,۶۹	۲۱,۹۴	۷,۹۰	۱۳,۵۹	۲۱,۲۳	۷۹
	جمع	۱۵,۲۱	۲۷,۵۷	۸,۸۰	۱۵,۹۹	۳۲,۴۳	۱۰۰
۳۱	زن	۳,۷۱	۲,۳۱	۰,۴۳	۰,۵۴	۳,۷۸	۱۱
	مرد	۲۸,۳۷	۲۹,۲۰	۵,۱۳	۴,۵۵	۲۱,۹۹	۸۹
	جمع	۳۲,۰۸	۳۱,۵۰	۵,۵۶	۵,۰۹	۲۵,۷۷	۱۰۰
۳۲	زن	۴,۴۴	۸,۶۲	۰,۷۶	۱,۲۹	۴,۹۳	۲۰
	مرد	۲۰,۰۹	۲۴,۴۵	۴,۳۰	۵,۶۴	۲۵,۴۷	۸۰
	جمع	۲۴,۵۲	۳۳,۰۷	۵,۰۶	۶,۹۴	۳۰,۴۰	۱۰۰
۳۳	زن	۸,۴۴	۱۲,۴۹	۰,۵۴	۰,۴۷	۴,۷۸	۲۷
	مرد	۲۱,۵۳	۲۲,۴۱	۳,۹۶	۴,۱۷	۲۱,۲۱	۷۳
	جمع	۲۹,۹۷	۳۴,۹۰	۴,۵۰	۴,۶۴	۲۵,۹۹	۱۰۰
۳۴	زن	۱,۳۴	۰,۴۵	۰,۲۳	۰,۸۴	۳,۶۳	۷
	مرد	۲۸,۵۳	۲۹,۷۳	۴,۵۰	۸,۰۷	۲۲,۵۸	۹۳
	جمع	۲۹,۸۸	۳۰,۱۸	۴,۷۳	۸,۹۱	۲۶,۲۱	۱۰۰
۳۵	زن	۰,۰۶	۰,۰۵	۰,۰۴	۰,۲۰	۲,۸۵	۳
	مرد	۲۵,۰۶	۳۷,۰۶	۴,۴۶	۵,۱۰	۲۵,۱۳	۹۷
	جمع	۲۵,۱۱	۳۷,۱۱	۴,۴۹	۵,۳۰	۲۷,۹۹	۱۰۰
۳۶	زن	۳,۳۲	۱,۲۷	۰,۰۷	۰,۲۴	۲,۷۱	۸
	مرد	۴۰,۰۲	۳۰,۰۳	۲,۱۷	۲,۴۲	۱۷,۷۷	۹۲
	جمع	۴۳,۳۴	۳۱,۳۰	۲,۲۳	۲,۶۶	۲۰,۴۷	۱۰۰
۳۷	زن	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	-
	مرد	۶۰,۴۲	۲۰,۸۳	۰,۰۰	۰,۰۰	۱۸,۷۵	۱۰۰
	جمع	۶۰,۴۲	۲۰,۸۳	۰,۰۰	۰,۰۰	۱۸,۷۵	۱۰۰

جدول ۷- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۸۱)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکسین	مهندس	غیر تولیدی	جمع
۱۵	زن	۵/۴۱	۱/۴۴	۰/۱۶	۰/۶۴	۲/۱۲	۱۰
	مرد	۲۴/۲۲	۲۶/۲۶	۳/۲۰	۳/۰۴	۲۳/۴۱	۹۰
	جمع	۳۹/۶۳	۲۷/۸۰	۳/۳۶	۳/۶۸	۲۵/۵۳	۱۰۰
۱۶	زن	۱/۱۶	۱/۱۲	۰/۴۰	۰/۱۷	۳	۳
	مرد	۳۴/۴۵	۴۶/۸۶	۲/۵۶	۳/۳۲	۹/۷۷	۹۷
	جمع	۳۵/۶۱	۴۸/۰۴	۲/۶۹	۳/۷۲	۹/۹۴	۱۰۰
۱۷	زن	۳/۶۸	۲/۶۶	۰/۰۴	۰/۱۴	۱/۵۷	۸
	مرد	۳۳/۷۱	۳۸/۱۳	۱/۹۷	۱/۶۷	۱۶/۴۳	۹۲
	جمع	۳۷/۳۹	۴۰/۷۹	۲/۰۲	۱/۸۰	۱۸/۰۰	۱۰۰
۱۸	زن	۷/۸۳	۲۰/۶۳	۰/۱۸	۰/۱۲	۳/۷۱	۳۲
	مرد	۹/۵۷	۲۴/۳۳	۰/۴۹	۰/۷۲	۱۲/۴۱	۶۸
	جمع	۱۷/۴۱	۴۴/۹۶	۰/۶۷	۰/۸۵	۱۶/۱۲	۱۰۰
۱۹	زن	۰/۹۴	۱/۵۳	۰/۰۵	۰/۰۸	۱/۵۱	۴
	مرد	۲۶/۸۵	۵۲/۰۵	۱/۲۱	۱/۴۱	۱۴/۳۷	۹۶
	جمع	۲۷/۷۹	۵۳/۵۸	۱/۲۶	۱/۴۹	۱۵/۸۸	۱۰۰
۲۰	زن	۰/۴۵	۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۶	۱/۹۷	۳
	مرد	۲۵/۸۹	۴۲/۳۴	۳/۰۴	۲/۷۰	۲۳/۲۳	۹۷
	جمع	۲۶/۳۵	۴۲/۶۵	۳/۰۶	۲/۷۶	۲۵/۱۹	۱۰۰
۲۱	زن	۳/۳۸	۱/۱۹	۰/۲۱	۰/۳۸	۳/۵۷	۹
	مرد	۲۳/۳۱	۳۴/۸۸	۵/۶۲	۳/۵۸	۲۳/۸۶	۹۱
	جمع	۲۶/۷۰	۳۶/۰۷	۵/۸۴	۳/۹۷	۲۷/۴۳	۱۰۰
۲۲	زن	۰/۷۵	۲/۲۲	۰/۴۵	۰/۴۰	۵/۴۹	۹
	مرد	۲۱/۸۳	۴۲/۱۹	۲/۵۸	۳/۱۰	۲۰/۸۷	۹۱
	جمع	۲۲/۵۸	۴۴/۵۲	۳/۰۴	۳/۵۰	۲۶/۳۷	۱۰۰
۲۳	زن	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۴۴	۲/۵۲	۳
	مرد	۱۳/۲۵	۲۴/۷۴	۱۰/۱۲	۸/۱۰	۳۰/۶۲	۹۷
	جمع	۱۳/۳۳	۲۴/۸۱	۱۰/۱۸	۸/۵۴	۳۳/۱۳	۱۰۰
۲۴	زن	۳/۱۹	۲/۴۹	۰/۷۱	۱/۱۳	۴/۸۷	۱۲
	مرد	۲۰/۹۴	۲۴/۸۷	۷/۸۵	۷/۶۱	۲۶/۳۴	۸۸
	جمع	۲۴/۱۲	۲۷/۳۵	۸/۵۶	۸/۷۵	۳۱/۲۱	۱۰۰
۲۵	زن	۱/۹۶	۱/۲۵	۰/۱۶	۰/۳۵	۳/۱۶	۷
	مرد	۲۸/۹۱	۳۸/۸۴	۳/۶۴	۳/۱۷	۱۸/۵۶	۹۳
	جمع	۳۰/۸۷	۴۰/۰۹	۳/۷۹	۳/۵۲	۲۱/۷۲	۱۰۰
۲۶	زن	۳/۳۸	۰/۵۸	۰/۰۸	۰/۱۳	۱/۲۳	۵
	مرد	۴۰/۳۴	۲۹/۷۱	۲/۳۹	۲/۱۹	۱۹/۹۷	۹۵
	جمع	۴۳/۷۲	۳۰/۲۹	۲/۴۷	۲/۳۲	۲۱/۲۰	۱۰۰
۲۷	زن	۰/۱۶	۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۱۶	۱/۶۷	۲
	مرد	۲۱/۳۰	۳۷/۱۱	۸/۶۲	۴/۹۳	۲۵/۹۱	۹۸
	جمع	۲۱/۴۶	۳۷/۲۰	۸/۶۷	۵/۰۹	۲۷/۵۸	۱۰۰
۲۸	زن	۰/۱۸	۰/۴۰	۰/۱۰	۰/۲۲	۲/۹۲	۴
	مرد	۲۴/۶۰	۴۳/۳۹	۴/۸۹	۴/۹۵	۱۸/۴۴	۹۶
	جمع	۲۴/۷۸	۴۳/۶۹	۴/۹۹	۵/۱۷	۲۱/۳۶	۱۰۰
۲۹	زن	۰/۶۹	۰/۶۱	۰/۱۴	۰/۳۰	۲/۳۳	۵
	مرد	۲۲/۳۹	۴۰/۹۱	۴/۳۸	۵/۲۸	۲۲/۰۸	۹۵
	جمع	۲۲/۹۸	۴۱/۵۲	۴/۵۲	۵/۵۸	۲۵/۴۱	۱۰۰
۳۰	زن	۰/۶۷	۶/۲۲	۱/۴۲	۴/۲۴	۹/۸۶	۲۲
	مرد	۹/۲۳	۲۴/۷۱	۷/۸۸	۱۴/۹۳	۲۰/۸۳	۷۸
	جمع	۹/۹۰	۳۰/۹۳	۹/۳۱	۱۹/۱۷	۳۰/۶۹	۱۰۰
۳۱	زن	۲/۶۳	۲/۳۳	۰/۳۶	۰/۴۸	۴/۰۵	۱۱
	مرد	۲۳/۴۱	۳۴/۶۶	۵/۰۳	۵/۴۵	۲۰/۶۰	۸۹
	جمع	۲۶/۰۴	۳۷/۹۸	۵/۳۹	۵/۹۳	۲۴/۶۵	۱۰۰
۳۲	زن	۲/۴۶	۸/۰۴	۰/۸۷	۱/۳۳	۶/۳۱	۱۹
	مرد	۱۴/۵۴	۳۰/۹۷	۵/۰۷	۶/۸۱	۲۳/۶۱	۸۱
	جمع	۱۷/۰۰	۳۹/۰۱	۵/۹۴	۸/۱۳	۲۹/۹۲	۱۰۰
۳۳	زن	۷/۵۳	۷/۱۷	۰/۵۶	۰/۸۴	۶/۲۷	۲۲
	مرد	۱۶/۹۵	۳۰/۱۹	۵/۴۶	۶/۳۰	۱۸/۷۳	۷۸
	جمع	۲۴/۴۸	۳۷/۳۶	۶/۰۲	۷/۱۴	۲۵/۰۰	۱۰۰
۳۴	زن	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۲۸	۰/۲۳	۲/۶۳	۵
	مرد	۲۰/۹۴	۳۴/۴۲	۴/۷۶	۷/۳۴	۲۷/۷۲	۹۵
	جمع	۲۱/۵۰	۳۵/۰۴	۵/۰۴	۸/۰۷	۳۰/۳۵	۱۰۰
۳۵	زن	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۰۵	۰/۴۲	۲/۳۹	۳
	مرد	۲۸/۹۵	۳۴/۲۲	۶/۳۰	۵/۱۵	۲۲/۳۲	۹۷
	جمع	۲۸/۹۹	۳۴/۳۹	۶/۳۴	۵/۵۷	۲۴/۷۱	۱۰۰
۳۶	زن	۲/۰۷	۰/۸۷	۰/۱۰	۰/۱۷	۲/۶۳	۶
	مرد	۲۷/۳۹	۴۶/۸۹	۲/۱۲	۲/۳۷	۱۵/۴۱	۹۴
	جمع	۲۹/۴۵	۴۷/۷۶	۲/۲۱	۲/۵۳	۱۸/۰۴	۱۰۰
۳۷	زن	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰
	مرد	۳۲/۶۷	۵۹/۴۱	۰/۰۰	۰/۹۹	۶/۹۳	۱۰۰
	جمع	۳۲/۶۷	۵۹/۴۱	۰/۰۰	۰/۹۹	۶/۹۳	۱۰۰



جدول ۸- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۸۲)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکنسین	مهندس	غیرتولیدی	جمع
۱۵	زن	۵,۸۷	۱,۸۴	۰,۲۱	۰,۷۷	۲,۶۱	۱۱
	مرد	۲۲,۶۷	۲۷,۴۲	۳,۰۰	۳,۰۱	۲۲,۶۲	۸۹
	جمع	۲۸,۵۴	۲۹,۲۶	۳,۲۰	۳,۷۸	۲۵,۲۳	۱۰۰
۱۶	زن	۴,۰۳	۳,۹۴	۱,۲۰	۱,۳۰	۶,۳۵	۱۷
	مرد	۳۴,۴۰	۲۱,۹۷	۴,۱۱	۷,۳۳	۱۵,۳۷	۸۳
	جمع	۳۸,۴۳	۲۵,۹۱	۵,۳۱	۸,۶۳	۲۱,۷۲	۱۰۰
۱۷	زن	۴,۸۱	۲,۹۸	۰,۰۷	۰,۱۶	۱,۵۳	۱۰
	مرد	۲۳,۶۲	۳۷,۲۴	۱,۹۲	۱,۸۲	۱۵,۸۵	۹۰
	جمع	۲۸,۴۳	۴۰,۲۳	۱,۹۸	۱,۹۸	۱۷,۳۸	۱۰۰
۱۸	زن	۱۰,۶۹	۲,۰۱۰	۰,۳۵	۰,۱۴	۳,۵۵	۳۵
	مرد	۱۲,۱۸	۴۰,۵۵	۰,۸۲	۰,۶۵	۱۰,۹۶	۶۵
	جمع	۲۲,۸۸	۴۰,۶۵	۱,۱۶	۰,۷۹	۱۴,۵۱	۱۰۰
۱۹	زن	۱,۶۶	۱,۱۷	۰,۰۵	۰,۰۹	۱,۲۲	۴
	مرد	۲۶,۷۴	۵۴,۵۴	۱,۵۴	۱,۶۹	۱۱,۳۰	۹۶
	جمع	۲۸,۴۱	۵۵,۷۰	۱,۵۹	۱,۷۸	۱۲,۵۲	۱۰۰
۲۰	زن	۰,۳۷	۰,۵۱	۰,۰۰	۰,۰۴	۱,۳۸	۲
	مرد	۲۶,۸۸	۴۴,۵۱	۲,۳۶	۲,۷۰	۲۱,۲۴	۹۸
	جمع	۲۷,۲۵	۴۵,۰۲	۲,۳۶	۲,۷۵	۲۲,۶۲	۱۰۰
۲۱	زن	۳,۷۹	۱,۵۵	۰,۱۶	۰,۳۶	۳,۴۱	۹
	مرد	۲۷,۵۱	۳۰,۸۶	۳,۱۹	۳,۱۸	۲۵,۹۸	۹۱
	جمع	۳۱,۳۱	۳۲,۴۱	۳,۳۵	۳,۵۴	۲۹,۳۹	۱۰۰
۲۲	زن	۰,۷۳	۲,۳۹	۰,۸۱	۱,۴۲	۶,۴۳	۱۲
	مرد	۱۷,۱۵	۴۲,۲۹	۳,۳۷	۳,۶۴	۲۱,۷۷	۸۸
	جمع	۱۷,۸۸	۴۴,۶۸	۴,۱۸	۵,۰۶	۲۸,۲۰	۱۰۰
۲۳	زن	۰,۰۰	۰,۰۸	۰,۰۵	۰,۶۲	۳,۲۳	۴
	مرد	۱۰,۹۷	۲۶,۱۶	۸,۰۶	۸,۳۴	۲۲,۴۸	۹۶
	جمع	۱۰,۹۷	۲۶,۲۴	۸,۱۱	۸,۹۶	۲۵,۷۱	۱۰۰
۲۴	زن	۳,۱۸	۲,۲۷	۰,۵۴	۱,۱۵	۴,۸۹	۱۲
	مرد	۲۰,۷۳	۲۴,۲۲	۸,۳۲	۷,۰۸	۲۷,۶۲	۸۸
	جمع	۲۳,۹۱	۲۶,۴۹	۸,۸۶	۸,۲۴	۳۲,۵۱	۱۰۰
۲۵	زن	۲,۶۵	۱,۴۹	۰,۱۱	۰,۴۰	۳,۴۱	۸
	مرد	۲۹,۷۳	۲۶,۹۶	۴,۰۴	۳,۶۲	۱۷,۵۸	۹۲
	جمع	۳۲,۳۸	۲۸,۴۵	۴,۱۶	۴,۰۲	۲۰,۹۹	۱۰۰
۲۶	زن	۳,۲۵	۰,۴۴	۰,۰۶	۰,۱۱	۱,۲۳	۵
	مرد	۴۰,۱۳	۳۰,۰۲	۲,۷۶	۲,۴۲	۱۹,۲۷	۹۵
	جمع	۴۳,۴۸	۳۰,۴۶	۲,۸۲	۲,۵۳	۲۰,۷۰	۱۰۰
۲۷	زن	۰,۰۶	۰,۰۶	۰,۰۴	۰,۱۲	۱,۹۵	۲
	مرد	۱۶,۰۳	۴۰,۶۱	۹,۵۴	۵,۴۳	۲۶,۱۵	۹۸
	جمع	۱۶,۰۹	۴۰,۶۸	۹,۵۸	۵,۵۵	۲۸,۱۱	۱۰۰
۲۸	زن	۰,۴۵	۰,۴۰	۰,۱۱	۰,۳۱	۲,۷۱	۴
	مرد	۲۷,۳۸	۴۱,۵۱	۵,۵۲	۵,۰۷	۱۶,۵۴	۹۶
	جمع	۲۷,۸۳	۴۱,۹۰	۵,۶۳	۵,۳۸	۱۹,۲۶	۱۰۰
۲۹	زن	۱,۰۴	۰,۳۹	۰,۱۲	۰,۳۷	۳,۴۳	۵
	مرد	۲۴,۶۵	۲۸,۵۴	۵,۳۲	۵,۶۴	۲۰,۵۰	۹۵
	جمع	۲۵,۶۹	۲۸,۹۳	۵,۴۴	۶,۰۱	۲۳,۹۳	۱۰۰
۳۰	زن	۱,۲۲	۱,۰۵۳	۲,۱۶	۳,۶۲	۷,۷۱	۲۵
	مرد	۵,۸۹	۲۶,۲۵	۱۱,۳۷	۱۶,۲۳	۱۴,۹۲	۷۵
	جمع	۷,۲۰	۲۶,۷۸	۱۳,۵۳	۱۹,۸۵	۲۲,۶۳	۱۰۰
۳۱	زن	۶,۹۲	۳,۹۶	۰,۳۸	۰,۷۰	۳,۴۵	۱۵
	مرد	۲۱,۹۲	۳۳,۶۴	۶,۶۱	۵,۵۳	۱۶,۹۰	۸۵
	جمع	۲۸,۸۴	۳۷,۶۰	۶,۹۹	۶,۲۳	۲۰,۳۵	۱۰۰
۳۲	زن	۳,۱۵	۸,۸۲	۰,۷۵	۱,۴۹	۸,۴۳	۲۳
	مرد	۱۵,۹۰	۲۴,۶۶	۵,۱۹	۴,۸۰	۲۶,۸۰	۷۶
	جمع	۱۹,۰۵	۳۳,۴۸	۵,۹۴	۶,۲۹	۳۵,۲۳	۱۰۰
۳۳	زن	۵,۷۳	۸,۹۸	۰,۶۳	۰,۸۴	۴,۹۴	۲۱
	مرد	۱۷,۰۲	۳۲,۲۷	۶,۵۸	۵,۰۸	۱۷,۹۲	۷۹
	جمع	۲۲,۷۵	۴۱,۲۵	۷,۲۱	۵,۹۳	۲۲,۸۶	۱۰۰
۳۴	زن	۰,۵۰	۰,۷۳	۰,۱۲	۰,۲۷	۳,۱۵	۵
	مرد	۲۵,۱۰	۲۶,۳۲	۴,۶۹	۵,۲۰	۲۲,۹۲	۹۵
	جمع	۲۵,۶۰	۲۷,۰۴	۴,۸۲	۵,۴۷	۲۶,۰۷	۱۰۰
۳۵	زن	۰,۸۳	۰,۲۳	۰,۱۳	۰,۴۲	۳,۸۷	۵
	مرد	۲۹,۶۹	۳۳,۶۶	۶,۶۸	۵,۷۲	۱۹,۶۹	۹۵
	جمع	۳۰,۵۲	۳۳,۹۸	۶,۸۱	۶,۱۵	۲۳,۵۵	۱۰۰
۳۶	زن	۱,۶۲	۲,۰۵	۰,۱۴	۰,۳۸	۳,۱۷	۷
	مرد	۳۰,۶۰	۴۱,۵۸	۲,۰۸	۳,۱۷	۱۵,۲۰	۹۳
	جمع	۳۲,۲۲	۴۳,۶۳	۲,۲۳	۳,۵۵	۱۸,۳۷	۱۰۰
۳۷	زن	۵,۸۸	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۲,۱۴	۸
	مرد	۲۴,۷۶	۴۴,۹۲	۱,۶۰	۱,۰۷	۹,۶۳	۹۲
	جمع	۴۰,۶۴	۴۴,۹۲	۱,۶۰	۱,۰۷	۱۱,۷۶	۱۰۰

جدول ۹- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۸۳)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکسین	مهندس	غیر تولیدی	جمع
۱۵	زن	۶/۵۱	۱/۹۳	۰/۲۸	۰/۸۳	۲/۶۷	۱۲
	مرد	۳۴/۵۰	۳/۱۹	۳/۱۹	۳/۲۶	۲۰/۷۵	۸۸
	جمع	۴۱/۰۱	۲۸/۰۲	۳/۴۶	۴/۰۹	۲۳/۴۲	۱۰۰
۱۶	زن	۱۱/۴۸	۱/۵۴	۰/۲۳	۰/۱۳	۱/۵۵	۱۵
	مرد	۳۰/۰۲	۱۷/۶۳	۶/۲۹	۱۰/۲۹	۱۰/۸۴	۸۵
	جمع	۵۱/۵۰	۱۹/۱۷	۶/۵۲	۱۰/۴۲	۱۲/۳۹	۱۰۰
۱۷	زن	۵/۲۵	۳/۵۴	۰/۱۵	۰/۲۱	۱/۷۹	۱۱
	مرد	۳۳/۲۸	۳۶/۲۳	۲/۴۸	۱/۹۶	۱۵/۱۱	۸۹
	جمع	۳۸/۵۴	۳۹/۷۷	۲/۶۳	۲/۱۶	۱۶/۹۰	۱۰۰
۱۸	زن	۱۳/۹۵	۱۳/۱۱	۰/۲۵	۰/۱۱	۴/۶۷	۳۲
	مرد	۲۳/۹۴	۳۱/۲۹	۰/۹۲	۰/۸۳	۱۰/۹۲	۶۸
	جمع	۳۷/۹۰	۴۴/۳۹	۱/۱۷	۰/۹۵	۱۵/۶۰	۱۰۰
۱۹	زن	۲/۰۵	۵/۳۴	۰/۲۰	۰/۱۶	۱/۷۹	۱۰
	مرد	۲۹/۱۴	۴۶/۵۴	۱/۵۷	۱/۲۹	۱۱/۹۳	۹۰
	جمع	۳۱/۱۹	۵۱/۸۸	۱/۷۷	۱/۴۵	۱۳/۷۲	۱۰۰
۲۰	زن	۰/۵۹	۰/۱۶	۰/۰۱	۰/۰۷	۱/۶۰	۲
	مرد	۲۹/۵۴	۴۱/۰۷	۲/۵۰	۲/۸۳	۲۱/۶۳	۹۸
	جمع	۳۰/۱۳	۴۱/۲۳	۲/۵۱	۲/۹۱	۲۳/۲۲	۱۰۰
۲۱	زن	۴/۰۸	۲/۱۷	۰/۱۴	۰/۴۴	۴/۲۴	۱۱
	مرد	۲۹/۳۵	۳۲/۸۱	۳/۴۳	۳/۳۳	۲۰/۰۲	۸۹
	جمع	۳۳/۴۳	۳۴/۹۸	۳/۵۷	۳/۷۷	۲۴/۲۶	۱۰۰
۲۲	زن	۰/۵۱	۱/۷۵	۰/۲۶	۰/۹۸	۵/۷۹	۹
	مرد	۱۶/۵۲	۴۶/۶۴	۱/۶۶	۲/۷۹	۲۳/۱۰	۹۱
	جمع	۱۷/۰۳	۴۸/۳۹	۱/۹۲	۳/۷۶	۲۸/۸۹	۱۰۰
۲۳	زن	۰/۰۲	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۴۷	۲/۷۶	۳
	مرد	۱۶/۰۵	۲۶/۹۵	۱۳/۰۱	۸/۳۴	۲۳/۳۱	۹۷
	جمع	۱۶/۰۷	۲۶/۹۵	۱۳/۱۱	۸/۸۱	۲۵/۰۷	۱۰۰
۲۴	زن	۳/۴۱	۲/۴۶	۰/۵۶	۱/۱۹	۵/۲۹	۱۳
	مرد	۲۳/۳۸	۲۴/۱۸	۷/۱۵	۷/۶۶	۲۴/۷۳	۸۷
	جمع	۲۶/۷۹	۲۶/۶۳	۷/۷۱	۸/۸۴	۳۰/۰۲	۱۰۰
۲۵	زن	۲/۸۹	۱/۸۷	۰/۱۵	۰/۴۲	۳/۵۵	۹
	مرد	۳۰/۳۸	۳۳/۹۳	۲/۷۷	۳/۶۱	۱۹/۳۲	۹۱
	جمع	۳۳/۲۶	۳۵/۸۱	۲/۹۲	۴/۰۳	۲۲/۹۸	۱۰۰
۲۶	زن	۳/۴۲	۰/۵۲	۰/۱۰	۰/۱۳	۱/۴۷	۶
	مرد	۴۰/۰۰	۲۹/۵۱	۳/۱۵	۲/۶۶	۱۹/۰۴	۹۴
	جمع	۴۳/۴۲	۳۰/۰۳	۳/۲۵	۲/۷۹	۲۰/۵۱	۱۰۰
۲۷	زن	۰/۰۵	۰/۰۰	۰/۱۱	۰/۲۹	۲/۰۱	۳
	مرد	۲۷/۰۳	۳۱/۳۴	۸/۰۷	۶/۰۸	۲۴/۹۲	۹۷
	جمع	۲۷/۰۸	۳۱/۴۳	۸/۱۸	۶/۳۷	۲۶/۹۴	۱۰۰
۲۸	زن	۰/۵۵	۰/۵۳	۰/۱۰	۰/۲۵	۳/۱۴	۵
	مرد	۲۸/۳۱	۲۸/۷۱	۵/۰۰	۴/۵۹	۱۸/۸۳	۹۵
	جمع	۲۸/۸۶	۲۹/۲۴	۵/۱۰	۴/۸۴	۲۱/۹۶	۱۰۰
۲۹	زن	۱/۰۰	۰/۴۰	۰/۱۳	۰/۳۶	۲/۵۶	۵
	مرد	۲۶/۵۷	۳۶/۴۰	۵/۴۷	۵/۵۶	۲۰/۵۳	۹۵
	جمع	۲۷/۵۷	۳۶/۸۰	۵/۶۰	۵/۹۲	۲۴/۱۰	۱۰۰
۳۰	زن	۱/۹۲	۱۰/۹۵	۱/۱۰	۶/۲۲	۹/۵۸	۳۰
	مرد	۸/۴۸	۱۲/۳۸	۶/۱۵	۱۳/۲۹	۲۹/۹۸	۷۰
	جمع	۱۰/۴۱	۲۳/۳۸	۷/۲۵	۱۹/۵۱	۳۹/۵۶	۱۰۰
۳۱	زن	۸/۱۸	۲/۷۶	۰/۲۷	۰/۷۹	۳/۹۶	۱۷
	مرد	۲۰/۹۸	۳۲/۰۴	۶/۱۰	۴/۹۲	۱۸/۹۰	۸۳
	جمع	۲۹/۱۶	۳۵/۷۹	۶/۴۷	۵/۷۱	۲۲/۸۷	۱۰۰
۳۲	زن	۶/۱۶	۵/۴۲	۱/۴۳	۱/۶۹	۷/۸۶	۲۳
	مرد	۱۷/۹۷	۱۸/۵۲	۵/۳۳	۶/۲۲	۲۹/۳۹	۷۷
	جمع	۲۴/۱۳	۲۳/۹۴	۶/۷۶	۷/۹۲	۳۷/۲۵	۱۰۰
۳۳	زن	۷/۱۷	۸/۲۶	۰/۷۰	۰/۸۶	۵/۱۱	۲۲
	مرد	۱۷/۹۴	۲۸/۳۸	۶/۹۶	۵/۴۷	۱۹/۱۵	۷۸
	جمع	۲۵/۱۱	۳۶/۶۴	۷/۶۶	۶/۳۳	۲۴/۲۶	۱۰۰
۳۴	زن	۰/۸۹	۰/۶۹	۰/۱۸	۰/۳۸	۳/۵۷	۶
	مرد	۲۵/۹۴	۳۶/۴۸	۶/۰۹	۶/۱۰	۱۹/۶۷	۹۴
	جمع	۲۶/۸۳	۳۷/۱۷	۶/۲۷	۶/۴۹	۲۳/۲۴	۱۰۰
۳۵	زن	۰/۲۴	۰/۲۸	۰/۲۰	۰/۶۶	۲/۷۹	۴
	مرد	۲۵/۲۷	۳۷/۳۵	۸/۳۶	۶/۷۹	۱۸/۰۶	۹۶
	جمع	۲۵/۵۱	۳۷/۶۳	۸/۵۶	۷/۴۵	۲۰/۸۵	۱۰۰
۳۶	زن	۲/۵۶	۰/۹۸	۰/۱۷	۰/۱۹	۳/۲۰	۷
	مرد	۲۲/۳۹	۲۸/۹۹	۲/۵۳	۳/۱۵	۱۵/۸۴	۹۳
	جمع	۲۴/۹۵	۲۹/۹۷	۲/۷۰	۳/۳۴	۱۹/۰۵	۱۰۰
۳۷	زن	۶/۲۸	۰/۹۷	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۹۳	۹
	مرد	۳۸/۶۵	۳۹/۶۱	۱/۴۵	۱/۴۵	۹/۶۶	۹۱
	جمع	۴۴/۹۳	۴۰/۵۸	۱/۴۵	۱/۴۵	۱۱/۵۹	۱۰۰



جدول ۱۰- درصد شاغلان بر پایه‌ی مهارت، به تفکیک صنایع و جنس (۱۳۸۴)

کد ISIC	جنس	ساده	ماهر	تکنسین	مهندس	غیرتولیدی	جمع
۱۵	زن	۶/۵۱	۲/۰۰	۰/۳۱	۰/۸۶	۲/۹۸	۱۳
	مرد	۳۴/۱۲	۲۵/۵۷	۳/۴۲	۳/۲۵	۲۰/۹۶	۸۷
	جمع	۴۰/۶۳	۲۷/۵۷	۳/۷۴	۴/۱۱	۲۳/۹۵	۱۰۰
۱۶	زن	۱/۴۱	۰/۲۰	۱/۴۱	۱/۸۳	۲/۵۹	۷
	مرد	۲۶/۹۴	۱۴/۳۵	۱۳/۴۲	۱۲/۶۱	۲۵/۲۳	۹۳
	جمع	۲۸/۳۵	۱۴/۵۵	۱۴/۸۴	۱۴/۴۴	۲۷/۸۳	۱۰۰
۱۷	زن	۴/۷۱	۳/۴۹	۰/۱۵	۰/۲۱	۱/۷۸	۱۰
	مرد	۳۵/۲۸	۳۵/۲۵	۲/۴۵	۲/۰۰	۱۴/۵۷	۹۰
	جمع	۳۹/۹۹	۳۸/۸۴	۲/۶۰	۲/۲۱	۱۶/۳۵	۱۰۰
۱۸	زن	۱۳/۱۹	۲۲/۳۵	۰/۶۸	۰/۳۵	۵/۰۶	۴۲
	مرد	۱۲/۲۳	۳۲/۸۸	۱/۰۶	۰/۷۰	۱۱/۵۱	۵۸
	جمع	۲۵/۴۲	۵۵/۲۳	۱/۷۴	۱/۰۴	۱۶/۵۶	۱۰۰
۱۹	زن	۱/۲۳	۲/۴۰	۰/۰۶	۰/۱۷	۲/۳۵	۶
	مرد	۲۳/۹۲	۵۴/۳۱	۱/۶۳	۱/۵۵	۱۲/۲۸	۹۴
	جمع	۲۵/۲۵	۵۶/۷۱	۱/۶۹	۱/۷۲	۱۴/۶۳	۱۰۰
۲۰	زن	۰/۲۹	۰/۲۳	۰/۰۱	۰/۰۱	۱/۲۳	۲
	مرد	۳۲/۴۲	۳۹/۲۴	۲/۷۲	۲/۸۸	۲۰/۷۵	۹۸
	جمع	۳۲/۷۳	۳۹/۵۷	۲/۷۳	۲/۸۹	۲۲/۰۸	۱۰۰
۲۱	زن	۵/۴۷	۲/۲۱	۰/۲۵	۰/۵۱	۴/۰۸	۱۳
	مرد	۲۸/۸۹	۲۸/۷۹	۶/۲۸	۳/۶۰	۱۹/۹۰	۸۷
	جمع	۳۴/۳۶	۳۱/۰۱	۶/۵۴	۴/۱۲	۲۳/۹۸	۱۰۰
۲۲	زن	۰/۵۷	۲/۴۷	۰/۳۹	۱/۱۴	۵/۶۷	۱۰
	مرد	۲۲/۰۸	۳۹/۸۳	۲/۰۷	۲/۹۵	۲۲/۸۴	۹۰
	جمع	۲۲/۶۵	۴۲/۳۰	۲/۴۶	۴/۰۸	۲۸/۵۱	۱۰۰
۲۳	زن	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۲۰	۰/۵۵	۲/۶۰	۴
	مرد	۱۵/۸۶	۳۰/۹۵	۱۰/۵۷	۹/۰۳	۳۰/۰۵	۹۶
	جمع	۱۵/۹۸	۳۱/۰۲	۱۰/۷۷	۹/۵۸	۳۲/۶۵	۱۰۰
۲۴	زن	۳/۱۸	۲/۰۵	۰/۵۹	۱/۱۶	۵/۶۷	۱۳
	مرد	۲۳/۹۲	۲۲/۸۵	۷/۴۳	۷/۶۸	۲۵/۴۷	۸۷
	جمع	۲۷/۱۰	۲۴/۹۰	۸/۰۲	۸/۸۴	۳۱/۱۴	۱۰۰
۲۵	زن	۳/۱۹	۱/۵۹	۰/۱۷	۰/۲۹	۳/۷۱	۹
	مرد	۲۹/۸۹	۳۴/۸۰	۴/۱۱	۳/۶۵	۱۸/۴۹	۹۱
	جمع	۳۳/۰۸	۳۶/۳۹	۴/۲۹	۴/۰۴	۲۲/۲۰	۱۰۰
۲۶	زن	۳/۲۶	۰/۶۱	۰/۰۸	۰/۱۶	۱/۵۹	۶
	مرد	۳۹/۰۶	۳۰/۲۲	۳/۲۷	۲/۶۶	۱۸/۸۷	۹۴
	جمع	۴۲/۳۲	۳۰/۹۳	۳/۴۵	۲/۸۲	۲۰/۴۷	۱۰۰
۲۷	زن	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۳۲	۲/۱۴	۳
	مرد	۲۴/۱۱	۳۱/۳۳	۱۰/۲۵	۵/۵۴	۲۵/۹۳	۹۷
	جمع	۲۴/۱۸	۳۱/۴۵	۱۰/۴۵	۵/۸۶	۲۸/۰۶	۱۰۰
۲۸	زن	۰/۸۲	۰/۴۳	۰/۱۳	۰/۲۳	۳/۷۸	۵
	مرد	۳۰/۲۹	۳۸/۳۹	۵/۰۷	۴/۹۳	۱۵/۸۴	۹۵
	جمع	۳۱/۱۱	۳۸/۸۲	۵/۲۰	۵/۲۵	۱۹/۶۳	۱۰۰
۲۹	زن	۰/۹۹	۰/۲۶	۰/۲۳	۰/۴۰	۲/۰۶	۶
	مرد	۲۷/۸۲	۳۵/۵۲	۶/۳۴	۵/۸۱	۱۸/۴۶	۹۴
	جمع	۲۸/۸۱	۳۵/۸۹	۶/۵۷	۶/۲۱	۲۲/۵۲	۱۰۰
۳۰	زن	۲/۰۱	۸/۶۰	۱/۷۸	۶/۵۲	۸/۴۷	۲۷
	مرد	۹/۹۴	۱۴/۸۲	۶/۶۶	۱۳/۰۱	۲۸/۲۰	۷۳
	جمع	۱۱/۹۵	۲۳/۴۲	۸/۴۳	۱۹/۵۳	۳۶/۶۷	۱۰۰
۳۱	زن	۸/۷۸	۴/۴۵	۰/۴۷	۰/۷۸	۳/۹۰	۱۸
	مرد	۲۲/۶۷	۲۸/۵۹	۵/۹۷	۴/۹۳	۱۹/۴۶	۸۲
	جمع	۳۱/۴۵	۳۳/۰۴	۶/۴۴	۵/۷۱	۲۳/۳۶	۱۰۰
۳۲	زن	۵/۶۳	۵/۷۷	۱/۲۷	۱/۸۸	۷/۱۵	۲۲
	مرد	۱۵/۲۰	۲۴/۶۶	۷/۰۲	۶/۲۴	۱۵/۱۸	۷۸
	جمع	۲۰/۸۳	۳۰/۴۳	۸/۳۰	۸/۱۱	۲۲/۳۳	۱۰۰
۳۳	زن	۷/۹۳	۹/۷۵	۰/۹۱	۱/۰۱	۴/۸۴	۲۴
	مرد	۲۰/۶۶	۲۴/۶۸	۷/۶۳	۵/۱۷	۱۷/۴۲	۷۶
	جمع	۲۸/۵۹	۳۴/۴۳	۸/۵۴	۶/۱۸	۲۲/۲۶	۱۰۰
۳۴	زن	۰/۹۵	۰/۶۹	۰/۱۵	۰/۲۹	۳/۱۷	۵
	مرد	۲۴/۴۲	۲۸/۹۴	۶/۷۴	۶/۶۸	۱۷/۸۷	۹۵
	جمع	۲۵/۳۷	۲۹/۶۴	۶/۸۹	۷/۰۷	۲۱/۰۳	۱۰۰
۳۵	زن	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۱۶	۰/۸۴	۲/۷۷	۴
	مرد	۲۳/۸۳	۲۹/۹۵	۷/۱۳	۷/۵۶	۱۷/۲۴	۹۶
	جمع	۲۴/۰۷	۳۰/۲۲	۷/۲۹	۸/۴۰	۲۰/۰۱	۱۰۰
۳۶	زن	۱/۸۳	۱/۵۲	۰/۱۸	۰/۲۵	۳/۳۵	۷
	مرد	۳۳/۳۰	۳۸/۷۷	۲/۳۲	۲/۷۹	۱۵/۶۸	۹۳
	جمع	۳۵/۱۳	۴۰/۳۰	۲/۵۰	۳/۰۴	۱۹/۰۳	۱۰۰
۳۷	زن	۱۳/۱۱	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲/۴۹	۱۴
	مرد	۲۱/۳۶	۵۲/۹۱	۰/۰۰	۰/۴۹	۱۱/۶۵	۸۶
	جمع	۳۴/۴۷	۵۲/۹۱	۰/۰۰	۰/۴۹	۱۲/۱۴	۱۰۰

برآورد تابع سهم اشتغال زنان در بخش صنعت

برای برآورد تابع سهم اشتغال زنان در بخش صنعتی ایران، از داده‌های تلفیقی میان‌صنعتی در دوره‌ی ۱۳۷۹-۱۳۸۴ استفاده شده‌است، که در آن تعداد صنعت در سال t است:

$$WES_{it} = \alpha + \beta.LRA_{it} + \sum \lambda_j.PM_{it} + \sum \gamma_j.ME_{it} + u_{it}$$

تعداد صنعت با کد ISIC دورقمی، ۲۳ و تعداد سال در دوره‌ی مورد مطالعه ۶ بوده‌است. در این تابع، WES ، LRA ، PM و ME ، به ترتیب، درصد اشتغال زنان، شاخص کاربری صنعت (نسبت کار به سرمایه^۱ در هر صنعت)، درصد مدیریت خصوصی کارگاه‌ها در هر صنعت، و متوسط جبران خدمات شاغلان زن در هر صنعت است و u نیز جمله‌های اختلال مشاهدات را نشان می‌دهد. گفتنی است که داده‌های مربوط به این متغیرها از داده‌های خام کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر به دست آمده، که به تفکیک سال‌ها از مرکز آمار ایران خریداری شده‌است.

همان گونه که در بازننگری ادبیات این پژوهش آمده‌است، تغییر در فن‌آوری بنگاه (صنعت) و سطح دست‌مزد، از جمله عوامل مؤثر بر درخواست نیروی کار است؛ افزون بر آن، شواهد جاری در بازار کار ایران نیز نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، مدیران بخش خصوصی به دلیل خصوصیات موجود در فرهنگ زنان، مانند مسئولیت‌پذیری، دقت و حوصله، وجدان کار، و رعایت احترام به مافوق، به صورت نسبی و با فرض ثابت ماندن سایر عوامل، تمایل بیشتری به استخدام نیروی کار زنان داشته‌اند؛ بنا بر این، در این مطالعه اثر این متغیرها بر اشتغال زنان برآورد و تفسیر شده‌است.

برای رفع مشکل خودهم‌بستگی در الگو، با معرفی جمله‌ی $AR(1)$ از روش حداقل مربعات تکراری^۲ استفاده شده‌است و در نتیجه، شاخص دوربین واتسون حدود ۲/۲۵ به دست آمده، که بیان‌گر نبود خودهم‌بستگی است. با توجه به \bar{R}^2 ، الگوی برآوردشده، حدود ۰/۹۵ از تغییرات سهم اشتغال زنان را در بخش صنعت ایران توضیح می‌دهد. آماره‌ی F الگو بیان‌گر معنادار بودن الگوی برآوردشده است و جدول ۱۱ نتایج به‌دست‌آمده را نشان می‌دهد.

^۱ سرمایه‌ی که در نظر گرفته شده‌است، ماشین‌آلات، ابزار و وسایل کار بادوام، لوازم و تجهیزات اداری، وسایل نقلیه، ساختمان و تأسیسات (بدون زمین)، و نرم‌افزارهای کامپیوتری را در بر می‌گیرد.

^۲ Iterative Least Squares



جدول ۱۱- نتایج برآوردی عوامل مؤثر بر درصد اشتغال زنان

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	28.923340	6.341932	-4.560652	0.0000
LRA?	2.15.E+08	60489228	3.548166	0.0007
15-PM15	0.358365	0.076133	4.707079	0.0000
16-PM16	0.984808	0.136483	7.215624	0.0000
17-PM17	0.321046	0.071483	4.491192	0.0000
18-PM18	0.627308	0.065992	9.505869	0.0000
19-PM19	0.289018	0.094793	3.048922	0.0033
20-PM20	0.308924	0.076211	4.053549	0.0001
21-PM21	0.347277	0.077381	4.487890	0.0000
22-PM22	0.438193	0.085474	5.126625	0.0000
23-PM23	0.394514	0.087245	4.521912	0.0000
24-PM24	0.442266	0.077025	5.741832	0.0000
25-PM25	0.340023	0.073215	4.644163	0.0000
26-PM26	0.347922	0.073930	4.706089	0.0000
27-PM27	0.313420	0.070533	4.443569	0.0000
28-PM28	0.300557	0.069070	4.351488	0.0000
29-PM29	0.311596	0.073965	4.212742	0.0001
30-PM30	0.448374	0.066810	6.711191	0.0000
31-PM31	0.325818	0.069865	4.663555	0.0000
32-PM32	0.548761	0.081630	6.722532	0.0000
33-PM33	0.626217	0.080392	7.789554	0.0000
34-PM34	0.345770	0.068854	5.021810	0.0000
35-PM35	0.460583	0.129608	3.553659	0.0007
36-PM36	0.345568	0.068141	5.071331	0.0000
37-PM37	0.270177	0.062763	4.304717	0.0001
15-ME15	3.07E-07	1.67E-07	1.832191	0.0714
16-ME16	-2.87E-07	5.85E-08	-4.903754	0.0000
17-ME17	3.25E-07	1.53E-07	2.124957	0.0373
18-ME18	1.94E-08	1.63E-07	0.119497	0.9052
19-ME19	2.94E-07	3.16E-07	0.930359	0.3556
20-ME20	4.25E-08	1.39E-07	0.305452	0.7610
21-ME21	1.87E-07	1.30E-07	1.435594	0.1558
22-ME22	-6.08E-08	1.25E-07	-0.486021	0.6286
23-ME23	-5.91E-08	5.77E-08	-1.023161	0.3100
24-ME24	-1.57E-08	8.02E-08	-0.195543	0.8456
25-ME25	1.25E-07	1.31E-07	0.949134	0.3460
26-ME26	2.49E-08	1.41E-07	0.176884	0.8601
27-ME27	1.25E-08	4.51E-08	0.277449	0.7823
28-ME28	9.15E-08	9.46E-08	0.966715	0.3372
29-ME29	9.97E-08	1.09E-07	0.914198	0.3639
30-ME30	3.30E-07	6.63E-08	4.980961	0.0000
31-ME31	4.00E-07	8.89E-08	4.501848	0.0000
32-ME32	-6.63E-08	8.40E-08	-0.789013	0.4329
33-ME33	-3.87E-07	1.58E-07	-2.451961	0.0169
34-ME34	-4.30E-09	3.58E-08	-0.120153	0.9047
35-ME35	-2.64E-07	2.03E-07	-1.300872	0.1978
36-ME36	2.29E-08	1.07E-07	0.214245	0.8310
37-ME37	1.06E-06	1.12E-07	9.438345	0.0000
AR (1)	-0.469702	0.090911	-5.166614	0.0000
R ²	0.973083			
Adjusted R ²	0.953508			
S.E. of regression	1.856312			
F-statistic	49.70852			
Prob. (F-statistic)	0			
Mean dependent var.	10.48663			
S.D. dependent var.	8.609135			
Sum squared resid.	227.429			
Durbin-Watson stat.	2.245805			

برآورد شده با استفاده نرم افزار Eviews

همان طور که مشاهده می‌شود، درصد مدیریت خصوصی بنگاه به تفکیک صنایع، به گونه‌ی مثبت و معنادار بر درصد اشتغال زنان اثرگذار بوده و با توجه به ضرایب برآوردی، شدت این اثرگذاری در صنایع مختلف متفاوت است؛ به طوری که در صنعت «توتون،

تنباکو، و سیگار» بیشترین اثر را داشته‌است و با افزایش یک‌درصدی در شیوه‌ی مدیریت خصوصی بنگاه، درصد اشتغال زنان حدود ۹۸ درصد افزایش می‌یابد. متوسط جبران خدمات شاغلان زن در صنایع «توتون، تنباکو، و سیگار» و «تولید ابزار پزشکی، ابزار دیدمانی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی، و انواع دیگر ساعت» دارای اثری منفی و معنادار است؛ یعنی با افزایش متوسط جبران خدمات شاغلان زن، درصد اشتغال زنان کاهش می‌یابد. متوسط جبران خدمات شاغلان زن در صنایع ۱۷، ۳۰، ۳۱ و ۳۷، به طور مثبت و معنادار بر درصد اشتغال زنان اثرگذار بوده است، اما در بقیه‌ی صنایع دارای اثری معنادار نیست.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، روند اشتغال زنان، در مقایسه با مردان، و نیز عوامل مؤثر بر اشتغال آن‌ها، با استفاده از اطلاعات مقطعی، به تفکیک صنایع با کدهای ISIC دورقمی و در دوره‌ی زمانی ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴، مورد مطالعه قرار گرفته‌است. یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن است که در دوره‌ی موردبررسی، صنعت «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، در مقایسه با بقیه‌ی صنایع ایران، دارای بیشترین تعداد کارگاه است و در مقابل، صنایع «تولید محصولات از توتون، تنباکو، و سیگار» و «بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی» دارای کمترین تعداد کارگاه اند.

از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۲، صنایع «تولید مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید منسوجات»، و «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی» و در سال ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴، صنایع «تولید مواد غذایی و آشامیدنی»، «تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی»، و «تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری، تریلر، و نیم‌تریلر» دارای بیشترین شاغلان مرد بوده‌اند. بیشترین شاغلان زن نیز در صنایع «تولید مواد غذایی و آشامیدنی»، و «تولید منسوجات» مشغول به کار بوده‌اند. صنایع «بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی»، «تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن، و ساخت کالا از پوست خردار»، «تولید مبلمان و ساخته‌های طبقه‌بندی‌نشده در جای دیگر»، بیشترین رشد نسبی شاغلان مرد را داشته‌اند و بیشترین رشد نسبی شاغلان زن، مربوط به صنعت «انتشار، چاپ، و تکثیر رسانه‌های ضبط‌شده» بوده‌است. در بیش‌تر صنایع ایران، شاغلان مرد ماهر و شاغلان زن غیرتولیدی، سهم بیش‌تری از اشتغال را به خود اختصاص داده‌اند. کمترین سهم اشتغال، در طول دوره‌ی مورد مطالعه و



در تمام صنایع، اغلب، کم‌تر از ۱۰ درصد و مربوط به شاغلان مرد و زن تکنسین و مهندس بوده‌است.

برای ارزیابی عوامل مؤثر بر اشتغال زنان، سهم بنگاه‌هایی که با مدیریت خصوصی اداره می‌شوند (شامل دولتی یا خصوصی)، متوسط جبران خدمات شاغلان زن بنگاه (میانگین دریافتی‌ها)، و فن‌آوری تولید (کاربر یا سرمایه‌بر) بنگاه، در درصد اشتغال صنعتی زنان، با استفاده از داده‌های ترکیبی برآورد شده‌است. در صنایعی که درصد بیش‌تری از بنگاه‌های آن‌ها با مدیریت خصوصی اداره می‌شوند، و نیز صنایعی که بنگاه‌های آن با فن‌آوری کاربر اداره می‌شوند، نسبت اشتغال زنان به طوری معنادار بیش‌تر است. افزایش متوسط جبران خدمات شاغلان زن نیز در بیش‌تر صنایع، موجب افزایش نسبت اشتغال زنان شده‌است؛ به گونه‌ایی که در ۱۵ صنعت (عموماً در صنایعی با ماهیت کاری ظریف و مهارت‌های متوسط و نسبتاً پایین) این اثر مثبت، و در چهار صنعت معنادار بوده‌است.

منابع

- افشاری، زهرا، و ابراهیم شبیانی. ۱۳۸۲. «بررسی ساختار اشتغال صنعتی زنان در ایران با استفاده از تکنیک داده-ستانده جهت ارائه‌ی راه‌کارهایی برای ایجاد شغل برای زنان.» *مطالعات زنان* (۱): ۵۵-۸۵.
- شبیانی، ابراهیم، و زهرا افشاری. ۱۳۸۰. «اثر رشدبخشی بر اشتغال زنان در ایران (با استفاده از روش داده-ستانده).» *تحقیقات اقتصادی* ۳۷: ۵۹-۶۳.
- صادقی، مسعود، و مصطفی عمادزاده. ۱۳۸۳. «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران.» *پژوهش زنان* (۱): ۲-۲۲.
- صفوی، بیژن. ۱۳۸۳. «بررسی قابلیت‌های اشتغال‌زایی بخش صنعت ایران.» *پژوهش‌های اقتصادی ایران* ۱۹: ۱۴۳-۱۶۷.
- کار، مهرانگیز. ۱۳۷۹. *زنان در بازار کار ایران*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- مرکز آمار ایران. ۱۳۸۴. *داده‌های خام مربوط به نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیش‌تر (سال‌های ۱۳۷۹-۱۳۸۴)*. تهران: مرکز آمار ایران.
- نوروزی، لادن. ۱۳۸۳. «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی.» *پژوهش زنان* (۱): ۱۶۵-۱۷۸.
- Anker, Richard. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, Switzerland: International Labour Office (ILO).
- Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith. 2006. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 9th ed. Boston, MA, USA: Pearson/Addison Wesley.

- International Labour Office (ILO). 2007. *Global Employment Trends for Women, Brief, March 2007*. Geneva, Switzerland: Employment Trends, ILO.
- Lyons, N. P. 1992. "Women's Education." Pp. 1520–1523 in *Encyclopedia of Educational Research*, edited by Marvin C. Alkin. 6th ed. New York, NY, USA: MacMillan.
- McConnell, Campbell R., Stanley L. Brue, and David Macpherson. 2003. *Contemporary Labor Economics*. 6th ed. Boston, MA, USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Schultz, Theodore W. 1961. "Investment in Human Capital." *American Economic Review* 51(5):1–17.

نویسندگان

دکتر اسمعیل ابونوری،

استاد گروه اقتصاد، دانشگاه مازندران

e.abounoori@umz.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی دکترای اقتصادسنجی و آمار اجتماعی، دانشگاه کنت^۱، انگلستان، ۱۳۶۶.
وی ۲۵ سال پیشینه‌ی تدریس در دوره‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد، و دکترا دارد و بیش از
۵۰ مقاله‌ی فارسی و دو مقاله‌ی انگلیسی در نشریه‌های علمی-پژوهشی نگاشته‌است. از وی
همچنین چندین کتاب و ترجمه به چاپ رسیده‌است که از آن میان می‌توان *آمار توصیفی و کاربرد*
آن را نام برد.

¹ University of Kent, Kent, England

نجمه غلامی،

دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه مازندران

n.gholami63@yahoo.com

بررسی رابطه‌ی هوش عاطفی و سلامت عمومی در مدیران زن شهر اصفهان

دکتر فاطمه بهرامی*

استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان

مهناز جوکار

دانشجوی دکتری مشاوره‌ی خانواده، دانشگاه اصفهان

رزگار قادرپور

کارشناس ارشد مشاوره‌ی خانواده، دانشگاه اصفهان

چکیده

امروز با توجه به دوگانگی نقش زنان در جامعه و عوامل تهدیدکننده‌ی سلامت روان آن‌ها، بررسی عوامل اساسی اثرگذار در این امر، برای کمک به برنامه‌ریزی در جهت پیش‌گیری و بهبود اختلالات روانی، ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین این عوامل، توجه به ابعاد مختلف هوش عاطفی و پیوند آن با اختلالات روانی است. بار/اون از هوش عاطفی به عنوان عاملی مهم در شکوفایی توانایی‌های افراد برای دستیابی به موفقیت در زندگی یاد می‌کند و آن را با سلامت عاطفی، و در مجموع، سلامت روانی مرتبط می‌داند.

پژوهش پیش رو بر آن است که با شیوه‌ی علی-مقایسه‌ی، به بررسی پیوند بین ابعاد مختلف هوش عاطفی و سلامت عمومی در زنان بپردازد. جامعه‌ی آماری پژوهش را همه‌ی زنان کارمند شهر اصفهان، و حجم نمونه را ۳۰ نفر از آن‌ها، که به طور تصادفی انتخاب شدند، تشکیل می‌دهند. ابزار اندازه‌گیری نیز «پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی» و «آزمون هوش عاطفی» است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین بعضی از عوامل هوش عاطفی (مهارت‌های بین‌فردی، روابط بین‌فردی به همراه آگاهی از عاطفه‌ی دیگران، و انعطاف‌پذیری) و وجود نشانه‌های جسمی و روانی (اضطراب، افسردگی، و اختلال جسمی و روانی به طور کلی) رابطه‌ی معکوس وجود دارد و زنانی که هوش عاطفی بالاتری دارند، بهتر با اختلالات جسمی و روانی کنار می‌آیند.

واژگان کلیدی

هوش عاطفی؛ سلامت عمومی؛ زنان؛

امروز نیازهای اقتصادی و نیز جنبش‌های دفاع از حقوق زنان، باعث شده‌است که زنان با حرکت به سوی یک زندگی فعال حرفه‌یی، بیش از پیش وارد بازار کار شوند؛ اما هرچه در سلسله‌ی مراتب سازمانی پیش می‌رویم، با کاسته شدن از شمار آنان، این باور که مشکلات زیادی در راه ایفای نقش مدیریت برای زنان وجود دارد تقویت می‌شود. کار در محیطی که اکثریت با مردان است موجب می‌شود مدیران زن، افزون بر تنیدگی‌های ناشی از خانه و خانواده، با فشار و تنش به مراتب بیش‌تر از مردان هم‌کار خود روبه‌رو شوند و به همین دلیل است که پژوهش‌ها نشان می‌دهند میزان گسترش اختلالات روانی در زنان، تقریباً دو برابر بیش از مردان است (خسروی ۱۳۷۱؛ نوربالا و هم‌کاران ۱۳۸۱).

توانایی کنترل هیجان‌ها، از جمله عواملی است که با کنترل فشارهای روانی، تأثیری به‌سزا در سلامت روان زنان خواهد‌گذاشت. بر پایه‌ی بررسی‌های انجام‌شده، کسانی که دارای مهارت‌هایی عاطفی مانند شناخت عواطف شخصی، به کار بردن درست هیجان‌ها، برانگیختن خود، شناخت عواطف دیگران، و حفظ ارتباط اند، در رویارویی با فرساینده‌ترین دشواری‌ها نیز توانایی و نرمش خود را حفظ می‌کنند. گل‌من^۱ (۲۰۰۱) می‌گوید فردی که از نظر بهره‌ی هوشی در سطحی بالا ولی بدون هوشیاری عاطفی است، تقریباً کاریکاتوری از یک آدم خردمند است؛ به این معنا که در قلمرو ذهن، چیره‌دست، ولی در دنیای شخصی خویش ناتوان است. به باور وی، هوش شناختی^۲، تنها ۲۰ درصد پیشرفت را توجیه می‌کند و باقی‌مانده‌ی آن به وسیله‌ی هوش عاطفی^۳ و هوش اجتماعی^۴ قابل‌توجیه است.

بار-اون^۵ (۱۹۹۷) هوش عاطفی را نمایشی از توانایی‌های غیرشناختی و نیز کفایت‌ها و مهارت‌هایی می‌داند که توانایی فرد را برای موفقیت و رویارویی با فشارها و درخواست‌های محیطی افزایش می‌دهد. از نظر وی، هوش عاطفی به پنج گستره قابل‌تقسیم است (بار-اون و پارکر^۶ ۲۰۰۰):

- ۱- هوش عاطفی درون‌فردی: خودآگاهی درون‌عاطفی، خودابرازی (قاطعیت)، عزت نفس، خودشکوفایی، و استقلال.
- ۲- هوش عاطفی بین‌فردی: پیوندهای بین‌فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی.
- ۳- توانایی سازگاری: حل مسأله، آزمون واقعیت، و انعطاف‌پذیری.
- ۴- مدیریت تنش: تحمل تنش و کنترل تکانه.
- ۵- هوش عاطفی خلقی: شادمانی و خوش‌بینی.

¹ Goleman, Daniel

² Cognitive Intelligence

³ Emotional Intelligence

⁴ Social Intelligence

⁵ Bar-On, Reuven

⁶ Bar-On, Reuven, and James D. A. Parker



پژوهش‌ها نشان می‌دهد هوش عاطفی را، بر خلاف هوش شناختی که نسبتاً ثابت و تغییرناپذیر است، می‌توان از راه آموزش بهبود بخشید (گل‌من ۱۹۹۵؛ چرنیس و گل‌من^۱ ۲۰۰۱). نظریه‌های مختلفی که در زمینه‌ی هوش عاطفی بیان شده نشان می‌دهد که هوش عاطفی بالا باعث می‌شود افراد از لحاظ عاطفی احساسی بهتر را تجربه کنند (سارنی^۲ ۱۹۹۰) و رضایت بیشتری از زندگی داشته‌باشند (پالمر، دونالدسون، و استو^۳ ۲۰۰۲). پژوهش‌های تجربی نیز نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی معکوس هوش عاطفی و افسردگی است. افراد با هوش عاطفی بالا می‌توانند از توانایی‌هایشان برای فهم و کنترل هیجان‌ها و نیز ایجاد خلق مثبت بالا استفاده کنند. چیاوچی، چان، و بایگار^۴ (۲۰۰۱) در پژوهش خود دریافتند که بین عزت نفس و هوش عاطفی ارتباط وجود دارد و کسانی که هوش عاطفی بالاتری دارند، می‌توانند تأثیرات مثبت محیط خود را به بالاترین اندازه برسانند و در واقع، محیطشان را به گونه‌ی سامان بخشند که خلق مثبت بیشتری را تجربه کنند.

پن‌بیکر^۵ (۱۹۹۰) در پژوهش خود دریافته‌است که باز بودن و بیان اندیشه‌ها برای دیگران، قدرت درمانی دارد و کسانی که هوش عاطفی بالاتری دارند، به درمان‌های روان‌شناختی بهتر پاسخ می‌دهند؛ زیرا می‌توانند هیجان‌های خود را بشناسند و با درک آسان‌تر رابطه‌ی میان افکار و احساسات‌شان، بهتر با آن‌ها رو به رو شوند. وی در پژوهش خود نشان داده‌است که وقتی آزمودنی‌ها احساسات و افکار خود را در مورد وقایع تنش‌زای پیرامون‌شان بنویسند، بهبودی بیشتری در وضعیت روانی‌شان ایجاد می‌شود؛ بنا بر این، اگر فرد بتواند احساسات‌اش را به شیوه‌ی سازگارانه بیان کند، توانایی کاهش آثار ناخوشایند روان‌شناختی و جسمانی فشارهای روانی را نیز خواهدداشت.

اکسترمر و فرناندز-بروکال^۶ (۲۰۰۶) در پژوهش خود نتیجه‌گیری می‌کنند که افراد با هوش عاطفی بالاتر، از سلامت روانی بالاتری نیز برخوردار اند. مه‌یر، کاروزو، و سالووی^۷ (۱۹۹۹) و مه‌یر و سالووی^۸ (۱۹۹۷) نیز بر این باور اند که هوش عاطفی، برای سازگاری جسمی و روان‌شناختی افراد، عاملی بسیار ضروری است.

از سوی دیگر، پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که افراد با بیان عاطفی پایین، بسیار بیش‌تر از افراد معمولی از خدمات پزشکی استفاده می‌کنند؛ زیرا کسانی که دارای هوش عاطفی پایین اند، تنش‌های خود را به صورت نشانه‌های جسمی نشان می‌دهند و همراه با

^۱ Cherniss, Cary, and Daniel Goleman

^۲ Saarni, Carolyn

^۳ Palmer, Benjamin, Catherine Donaldson, and Con Stough

^۴ Ciarrochi, Joseph, Amy Y. C. Chan, and Jane Bajgar

^۵ Pennebaker, James W.

^۶ Extremera, Natalio, and Pablo Fernandez-Berrocá

^۷ Mayer, John D., David Caruso, and Peter Salovey

^۸ Mayer, John D., and Peter Salovey

سبک ارتباطی ضعیف، تمایل به جسمی‌سازی نیز در آن‌ها دیده می‌شود (جیوازیاوی و هم‌کاران^۱ ۱۹۹۹).

تیلور، باگی، و پارکر^۲ (۱۹۹۱) گزارش داده‌اند که بیماران روان-تنی به گونه‌ی گسترده از بیان احساسات‌شان رنج می‌برند و ساکس^۳ (۱۹۹۸) نیز بیان می‌کند که چه‌گونه ناتوانی از بیان احساسات، منجر به بیماری‌های روان-تنی می‌شود. بیمارانی که به‌سختی می‌توانند احساسات خود را بیان کنند، به تمرکز بر حقایق بیرونی غیرانعطاف‌پذیر گرایش دارند، از رفتار کردن بر اساس احساسات‌شان جلوگیری می‌کنند، توانایی سازگاری‌شان آسیب دیده‌است، نمی‌دانند که چه می‌خواهند و چه چیزی برای آن‌ها اهمیت دارد، احساس بی‌ارزشی می‌کنند، نمی‌توانند به گونه‌ی مناسب و با گفتن «نه»، به درخواست‌های اجتماعی بی‌رویه پاسخ منفی بدهند، و معمولاً با دوری جستن—و نه واکنش مستقیم—با موقعیت‌های تنش‌زا رو به رو می‌شوند. این افراد، حتا در فرآیند درمان روان‌شناختی نیز به سؤال درمان‌گر درباره‌ی احساسات‌شان، به صورت «نمی‌دانم» (به این معنا که پاسخ خوبی ندارم، می‌ترسم، یا من نمی‌خواهم به تجربه‌هایم نگاه کنم) پاسخ می‌دهند (کندی-مور و واتسون^۴ ۱۹۹۹).

مهیر و سالووی^۵ (۱۹۹۷) نیز در پژوهش خود درباره‌ی ارتباط هوش عاطفی و پاسخ به تنش گزارش داده‌اند که افراد با هوش عاطفی بالا هنگام برخورد با تنش، پاسخ‌های جسمی و روانی بهتری نشان می‌دهند.

میکولاچیچک و هم‌کاران^۶ (۲۰۰۷) با بیان نتایج پژوهش‌های خود، توانایی‌های شناختی را پیش‌بینی‌کننده‌ی خوب برای نشان دادن سازگاری افراد با موقعیت‌های تنش‌زا نمی‌دانند و بر این باور اند که هوش عاطفی در این زمینه نقشی اساسی ایفا می‌کند و پایین بودن آن نشانه‌ی خطر ابتلا به بیماری‌های نوروتیک است. پژوهش‌های دیگر نیز نشان داده‌اند هوش عاطفی بالا، برای بهبود بیماری‌های روانی، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوب است (سپین و هم‌کاران^۷ ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش آلیسون^۷ (۲۰۰۷)، که به بررسی هوش عاطفی بیماران افسرده و مضطرب پرداخته‌است، نشان داد افراد دارای اضطراب و افسردگی شدید، هوش عاطفی بسیار پایینی دارند. ناتوانی در بیان هیجان‌ها، با خلق منفی روزانه و نیز نشانه‌های افسردگی پیوند دارد و کسانی که هوش عاطفی پایینی دارند، حتا اگر از تجربه‌های عاطفی منفی خود آگاه باشند،

^۱ Jyväsjarvi, Simo, Matti Joukamaa, Erkki Väisänen, Pekka Larivaara, Sirkka-Liisa Kiveläb, and Sirkka Keinänen-Kiukaanniemi

^۲ Taylor, Graeme J., R. Michael Bagby, and James D. Parker

^۳ Sachse, Rainer

^۴ Kennedy-Moore, Eileen, and Jeanne C. Watson

^۵ Mikolajczak, Moira, Olivier Luminet, Cecile Leroy, and Emmanuel Roy

^۶ Sapin, Christophe, Bruno Fantino, Marie-Laure Nowicki, and Paul Kind

^۷ Alison, B.



در هماهنگ کردن آن‌ها دچار مشکل اند و به دلیل نداشتن تفسیر درست از تهدیدهای پیرامون، دچار تنشی بیش‌تر می‌شوند. این افراد در هنگام اندوه، برای توضیح چه‌گونگی تنش‌شان مشکل دارند (مه‌یرز^۱ ۱۹۹۵؛ نیوتون، هاوی‌لند، و کنترادا^۲ ۱۹۹۶) و به دلیل تجربه‌ی هیجان‌های منفی، احتمالاً بیش‌تر به مشکلات روحی و روانی دچار می‌شوند (گات‌من^۳ ۱۹۹۴؛ گات‌من ۱۹۹۹؛ گل‌من ۱۹۹۵؛ گل‌من ۱۹۹۷).

همان گونه که در آغاز نیز اشاره شده‌است، گرایش روزافزون زنان به دنیای کار و تلاش آن‌ها برای بالا بردن سطوح شغلی خود، هم‌زمان با ایفای نقش‌های چندگانه، می‌تواند سلامت روان آن‌ها را بیش از پیش تهدید کند و این در حالی است که پژوهش‌های تازه بیان‌گر آن است که سلامت روان زنان درگیر در نقش‌های پرشمار، تنها هنگامی فراهم خواهد شد که آن‌ها تجربه‌ی عاطفی مثبتی از موقعیت خود داشته‌باشند و بتوانند بین این نقش‌ها توازن برقرار کنند (بریانت و کنستانتین^۴ ۲۰۰۶؛ باتلر و کنستانتین^۵ ۲۰۰۵).

با توجه به این که زنان برای رویایی با مشکلات، از روش مقابله‌ی متمرکز بر هیجان یا جست‌وجوی حمایت اجتماعی استفاده می‌کنند و یکی از پایه‌های اساسی زندگی آنان، داشتن ارتباط، حمایت متقابل، و هم‌دلی با دیگران است (شر و لورنس^۶ ۲۰۰۰) و نیز با توجه به این که پژوهش‌های انجام‌گرفته، به طور کلی، بیان‌گر پیوند انکارناپذیر میزان هوش عاطفی و امکان دچار شدن به اختلالات روانی و پیش‌بینی درمان آن‌ها است، انجام پژوهش‌های زمینه‌ی و بررسی رابطه‌ی ساختاری ابعاد مختلف این دو مفهوم اساسی (هوش عاطفی و اختلالات روانی) در زنان شاغل، به‌ویژه برای متخصصان بهداشت روان، مفید است. این پژوهش‌ها می‌تواند در جهت برنامه‌ریزی برای پیش‌گیری و درمان اختلالات روانی و به‌کارگیری روش‌های افزایش ابعاد مختلف هوش عاطفی، متناسب با مشکل روانی قابل‌پیش‌بینی یا مشاهده‌شده، راه‌گشا باشد.

هدف و فرضیه‌ی پژوهش

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی ساختاری ابعاد مختلف هوش عاطفی و سلامت عمومی، به منظور کمک به طرح‌ریزی راه‌بردها و برنامه‌های پیش‌گیری از اختلالات روانی مدیران زن است. فرضیه‌ی اصلی پژوهش نیز وجود رابطه‌ی مستقیم و مثبت میان ابعاد مختلف هوش عاطفی و سلامت عمومی است.

¹ Myers, Lynn B.

² Newton, Tamara L., Jeannette M. Haviland, and Richard J. Contrada

³ Gottman, John Mordechai

⁴ Bryant, Rhonda M., and Madonna G. Constantine

⁵ Butler, S. Kent, and Madonna G. Constantine

⁶ Sherr, Lorraine, and Janet St. Lawrence

روش پژوهش

جامعه‌ی آماری، نمونه، و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را همه‌ی کارمندان زن شهر اصفهان تشکیل می‌دهند، که به طور تصادفی، ۳۰ نفر از مسئولان امور بانوان در مؤسسه‌های مختلف، به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند و با استفاده از آزمون‌های «پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی» و «آزمون هوش عاطفی» مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

آزمون هوش عاطفی^۱ - این آزمون در سال ۱۹۹۶-۱۹۹۷ به وسیله‌ی کوپیر^۲ (۱۹۹۶) ساخته، و به سه عامل اصلی مهارت‌های بین‌فردی (شامل روابط بین‌فردی، هم‌دلی، انعطاف‌پذیری، و قدرت فردی)؛ مهارت‌های درون‌فردی (شامل آگاهی از عاطفه‌ی خود و ابراز عاطفی)؛ و آگاهی از عاطفه‌ی دیگران تقسیم شده‌است. روایی این آزمون را پژوهش‌گران تأیید کرده‌اند و اعتبار آن به وسیله‌ی بازآزمایی ۰/۸۵ به دست آمده‌است (بهرامی ۱۳۸۱).

آزمون سلامت عمومی^۳ - این پرسش‌نامه برای اولین بار به وسیله‌ی گلدبرگ^۴ (۱۹۷۲)، ساخته شده‌است و فرم ۲۸سوالی آن، که برای تمامی افراد جامعه طراحی شده، با دارا بودن چهار مقیاس نشانه‌های بدنی، اضطراب و بی‌خوابی، ناکارآمدی اجتماعی، و افسردگی، هم‌بستگی خوبی را با تشخیص بالینی نشان می‌دهد. در این آزمون، نمره‌ی کلی هر فرد از حاصل جمع نمره‌های چهار زیرمقیاس به دست می‌آید. کافی، بواله‌ری، و پیروی (۱۳۷۷) در بررسی پایایی این آزمون، آلفای کرون‌باخ ۰/۸۹ را گزارش داده‌اند. حقیقی و هم‌کاران (۱۳۷۸) نیز در بررسی روایی این آزمون به کمک مقیاس «SCL-90-R»^۵، برای چهار خرده‌مقیاس نشانه‌های جسمی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی، و افسردگی، به ترتیب، آلفای کرون‌باخ ۰/۸۶، ۰/۷۲، و ۰/۸۲ را به دست آورده‌اند. یعقوبی، نصر، و شاه‌محمدی (۱۳۷۴) و حسینی (۱۳۷۴) با نقطه‌ی برش ۳۳، حساسیت آن را ۰/۸۶ گزارش داده‌اند و تقوی (۱۳۸۰) نیز اعتبار دوباره‌سنجی، تنصیفی، و آلفای کرون‌باخ این آزمون را، به ترتیب، ۰/۷۰، ۰/۹۳، ۰/۹۰، و روایی هم‌زمان آن را با «پرسش‌نامه‌ی بیمارستان میدلسکس»^۶ ۰/۵۵ بیان کرده‌است.

¹ EQ Map

² Cooper, Robert K.

³ General Health Questionnaire

⁴ Goldberg, David P.

⁵ Symptom Checklist-90-Revised

⁶ Middlesex Hospital Questionnaire (MHQ)



یافته‌ها

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نشان داده‌است که بین هوش عاطفی و نشانه‌های اختلال جسمی و روانی در آزمودنی‌ها هم‌بستگی منفی وجود دارد ($r = -0.38$ و $p < 0.05$)؛ یعنی هرچه آزمودنی‌ها هوش عاطفی بالاتری داشته‌باشند، از سلامت عمومی بیش‌تری برخوردار اند (جدول ۱).

جدول ۱- هم‌بستگی بین سازه‌های مختلف هوش عاطفی و نشانه‌های اختلال جسمی و روانی

نشانه‌های اختلال		مهارت‌های بین‌فردی		مهارت‌های درون‌فردی		آگاهی از عاطفه‌ی دیگران		هوش عاطفی (کلی)	
		<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
نشانه‌های جسمی		0.633	-0.95	0.204	-0.239	0.204	-0.26	0.873	-0.32
اضطراب و بی‌خوابی		*0.34	-0.43	0.537	-0.170	0.325	-0.86	*0.34	-0.42
ناکارآمدی اجتماعی		0.077	-0.346	0.340	-0.840	0.329	-0.188	0.110	-0.315
افسردگی		*0.47	-0.386	0.507	-0.26	0.221	-0.230	*0.01	-0.590
نشانه‌های جسمی و روانی (کلی)		*0.25	-0.422	0.103	-0.309	0.730	-0.260	*0.46	-0.380

جدول ۱ هم‌چنین هم‌بستگی هر یک از عوامل هوش عاطفی و سلامت عمومی را با یک‌دیگر نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، میان مهارت‌های بین‌فردی و اضطراب ($r = -0.43$ و $p < 0.34$)، افسردگی ($r = -0.386$ و $p < 0.47$)، و اختلال جسمی و روانی به‌طور کلی ($r = -0.422$ و $p < 0.25$) هم‌بستگی منفی وجود دارد؛ از سوی دیگر، آزمون تحلیل برازش نیز نشان داده‌است که حدود ۲۶ درصد واریانس سلامت عمومی را روابط بین‌فردی تعیین می‌کند (جدول ۲) و این در حالی است که عامل روابط بین‌فردی، به همراه آگاهی از عاطفه‌ی دیگران، جمعاً می‌تواند ۳۸ درصد واریانس نشانه‌های جسمی را تعیین کند. روابط بین‌فردی ۲۶ درصد واریانس مربوط به اختلالات اضطرابی، و قدرت بین‌فردی و انعطاف‌پذیری نیز، به ترتیب، ۲۰ درصد و ۳۱ درصد واریانس ناکارآمدی اجتماعی و افسردگی را تعیین می‌کنند.

جدول ۲- آزمون تحلیل برازش

متغیر مستقل	عامل پیش‌بینی‌کننده	<i>R</i>	<i>R</i> ^۲	<i>SE</i>
نشانه‌های جسمی	روابط بین‌فردی و آگاهی از عاطفه‌ی دیگران	-0.61	0.38	1.63
اضطراب	روابط بین‌فردی	-0.50	0.259	1.40
ناکارآمدی اجتماعی	قدرت بین‌فردی	-0.45	0.200	2.92
افسردگی	انعطاف‌پذیری	-0.56	0.316	1.50
نشانه‌های جسمی و روانی (کلی)	روابط بین‌فردی	-0.51	0.264	5.37

بحث

فرضیه‌ی هوش عاطفی، که دارای توانایی‌هایی برای خودگردانی هیجان، تدبیر ماهرانه‌ی روابط، و از همه مهم‌تر، بهبود یافتن به روش یادگیری است، دیدگاهی جدید را درباره‌ی پیش‌بینی عوامل مؤثر بر موفقیت و همچنین پیش‌گیری زود هنگام از اختلالات روانی فراهم می‌کند و تکمیل‌کننده‌ی علوم شناختی، علوم اعصاب، و رشد است. (گل‌من و هم‌کاران^۱ ۲۰۰۲) متخصصان، فرآیندی پنج مرحله‌ی را برای آموزش و تقویت هوش عاطفی پیشنهاد کرده‌اند، که بسیار با اهمیت است.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش درباره‌ی ارتباط معکوس میان هوش عاطفی و اختلالات روانی، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش‌های چیاوچی، چان، و بایگار (۲۰۰۱)، تیلور، باگی، و پارکر (۱۹۹۱)، ساکس (۱۹۹۸)، و موارد دیگر در این زمینه هم‌سو است. افرادی که هوش عاطفی بالاتری دارند، به خود متکی‌تر اند، نگرشی مثبت‌تر دارند، و گرایش آن‌ها برای رویارویی با مشکلات بیشتر است. این افراد در موقعیت‌های تنش‌زا کم‌تر احساس تنهایی کرده، برای حل مشکل موجود از منابع فردی و اجتماعی خود بیش‌ترین سود را می‌برند. این نتایج با بررسی‌های جین و سینها^۲ (۲۰۰۵)، که رابطه‌ی مثبت و حتا پیش‌بینی سلامت عمومی به وسیله‌ی هوش عاطفی را نشان می‌دهد، هماهنگ است. هوش عاطفی بالا به فرد این امکان را می‌دهد تا توانایی کنترل موقعیت تنش‌زا را به دست آورد و از دخالت عوامل ناخوشایند درونی و بیرونی، هم‌چون ناامیدی، خستگی، فشار روانی نزدیکان، و دیگر عوامل مزاحم محیطی پیش‌گیری کند (گریس و هم‌کاران^۳ ۲۰۰۵).

نتایج پژوهش حاضر هم‌چنین نشان می‌دهد که روابط بین‌فردی، مهم‌ترین عامل در تبیین سلامت عمومی است. این نتایج با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش‌های بیجستر، بوسما، و یوکسون^۴ (۱۹۹۴)، ویلیامز و زادرو^۵ (۲۰۰۱)، سگرین^۶ (۱۹۹۸)، اسپیتزبرگ^۷ (۲۰۰۳)، اندریتزن-پیساروک، کلارک، و سولانو^۸ (۱۹۹۲)، و ریچیو، تروک‌موتون، و دی‌پائولا^۹ (۱۹۹۰) در این زمینه هماهنگ است. هوش عاطفی می‌تواند چهارچوبی مناسب برای بررسی سازش‌یافتگی اجتماعی و عاطفی افراد در برهم‌کنش‌های بین‌فردی آنان به شمار آید (سالوی، مه‌یر، و کروزو^{۱۰} ۲۰۰۲). کسانی که روابط اجتماعی خوبی دارند، می‌توانند به‌آسانی با دیگران

¹ Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee

² Jain, Ajay K., and Arvind K. Sinha

³ Gerits, Linda, Jan J. L. Derksen, Antoine B. Verbruggen, and Michael Katz

⁴ Bijstra, Jan O., Harke A. Bosma, and Sandy Jockson

⁵ Williams, Kipling D., and Lisa Zadro

⁶ Segrin, Chris

⁷ Spitzberg, Brian H.

⁸ Inderbitzen-Pisaruk, Heidi, M. L. Clark, and Cecilia H. Solano

⁹ Riggio, Ronald E., Barbara Throckmorton, and Steven DePaola

¹⁰ Salovey, Peter, John D. Mayer, and David Caruso



ارتباط برقرار کنند، واکنش‌ها و احساسات آن‌ها را به‌زودی دریابند، آنان را رهبری کنند و سازمان‌دهنده‌ی خوبی باشند. آن‌ها بگومگوها را به‌سادگی پایان می‌دهند و به دلیل آن که حالت روحی خوبی در دیگران پدید می‌آورند، دوست‌داشتنی‌اند. افرادی که روابط بین‌فردی خوبی دارند، بهتر می‌توانند پشتیبانی‌های محیط و اجتماع را به سوی خود بکشانند و همین مسئله منجر به دور ماندن از حالت‌های افسردگی و گرایش به خودکشی در آن‌ها می‌شود (چپاروچی، چان، و بایگار ۲۰۰۱). چنین افرادی از شادابی، نشاط، سرزندگی، و استقلال بیش‌تری در کار خود برخوردار اند و با ایستادگی بهتر در برابر تنش، در زندگی پیشرفت می‌کنند (سارنی ۱۹۹۸)؛ در مقابل، کسانی که روابط بین‌فردی خوبی ندارند، چون ارتباط اجتماعی سستی برقرار می‌کنند، احتمالاً از لحاظ اجتماعی رانده خواهند شد. آن‌ها عموماً از اضطراب شدید، نگرانی‌های زیاد، و نیز افسردگی و احساس تنهایی شکایت می‌کنند (گل‌من ۱۹۹۵؛ اسپیتزبرگ ۲۰۰۳).

یکی دیگر از سازه‌های هوش عاطفی، که در این پژوهش به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌ی افسردگی و ناکارآمدی اجتماعی شناخته شده‌است، انعطاف‌ناپذیری است. این نتایج با نتایج بررسی‌های هولاهان و موس^۱ (۱۹۹۰) و آستین، ساکلوفس‌کب، و ایگانس^۲ (۲۰۰۵) درباره‌ی رابطه‌ی هوش عاطفی و انعطاف‌پذیری بالا، و نشانه‌های جسمی و افسردگی کم‌تر، هماهنگ است. همان گونه که گل‌من (۲۰۰۱) نیز اشاره کرده‌است، افراد دارای هوش عاطفی بالا، انعطاف‌پذیری بالایی دارند، از نظر اجتماعی متعادل‌تر اند، و هیچ گرایشی به ترس یا نگرانی ندارند. آن‌ها هرگز در دوستی‌ها و روابط بین‌فردی‌شان کم‌رویی و زیاده‌روی ندارند، از هر کس انتظاری متناسب با وی را دارند، و افراد پیرامون‌شان را همان گونه که هستند می‌پذیرند؛ بنا بر این، از نظر اجتماعی کارآمدتر اند و کم‌تر دچار افسردگی خواهند شد؛ در مقابل، افراد با هوش عاطفی پایین، در دوستی‌ها و روابطشان زیاده‌روی و کم‌رویی دارند و به دلیل خواسته‌های بی‌جا از دیگران، دوست دارند همه بر پایه‌ی نظر آن‌ها عمل کنند؛ در نتیجه، چون عملاً به درخواست‌هایشان پاسخ مثبت داده نمی‌شود، تنش‌های بیش‌تری را دریافت خواهند کرد.

پاسخ به این سؤال که آیا از بین عوامل هوش عاطفی، عامل روابط بین‌فردی، در مورد مردان نیز می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامت روان باشد یا خیر، به کمک پژوهش‌های مشابه در این زمینه با جنسیت متفاوت آزمودنی‌ها قابل پاسخ‌گویی است.

¹ Holahan, Charles J., and Rudolf H. Moos

² Austin, Elizabeth J., Donald H. Saklofske, and Vincent Eganc

با توجه به یافته‌های این پژوهش در مورد اهمیت هوش عاطفی، پیوند آن با سلامت روان، و همچنین توانایی بهبود آن از راه یادگیری، تلاش برای آموزش و بهبود این سازه‌ی اساسی سلامت روان لایه‌های مختلف جامعه، به‌ویژه زنان، با هدف پیش‌گیری و درمان اختلال‌های روانی، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. امروز در بیش‌تر جوامع پیشرفته، که در آن‌ها کلاس‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی، ابراز وجود، انعطاف‌پذیری، مدیریت تنش، و موارد مشابه بر پا می‌شود، افراد آموزش‌های لازم را در زمینه‌ی کنترل خود و محیط، افزایش عزت نفس، مهارت‌های مقابله‌یی، و گسترش منابع و شبکه‌های اجتماعی را به دست می‌آورند. در جامعه‌ی ما نیز نیاز به برپایی این دوره‌ها و انجام پژوهش‌های لازم در زمینه‌ی اثرگذاری آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

منابع

- بهرامی، فاطمه. ۱۳۸۱. «بررسی و مقایسه‌ی آموزش مسئولیت‌پذیری به شیوه‌ی خودنظمی مثبت و یادگیری مبتنی بر خود به دانش‌آموزان راهنمایی». طرح پژوهشی، آموزش و پرورش اصفهان، اصفهان.
- تقوی، سیدمحمدرضا. ۱۳۸۰. «بررسی روایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی (GHQ)». *مجله‌ی روان‌شناسی* ۵(پیاپی ۲۰): ۳۸۱-۳۹۸.
- حسینی، رشید. ۱۳۷۴. «بررسی شیوع اختلالات روانی جوانان ۱۵ تا ۲۵ ساله‌ی مناطق روستایی طالقان در استان تهران». پایان‌نامه‌ی تخصصی روان‌پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی ایران، تهران.
- حقیقی، جمال، یوسف‌علی عطاری، سیدعلی سینا رحیمی، و لیلا سلیمانی‌نیا. ۱۳۷۸. «رابطه‌ی سرسختی و مؤلفه‌های آن با سلامت روان دانش‌جویان پسر دوره‌ی کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز». *مجله‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز* ۶(۳-۴): ۱-۱۸.
- خسروی، شمس‌علی. ۱۳۷۱. «بررسی اپیدمیولوژی اختلالات روانی در مناطق شهری و روستایی بروجن چهار محال بختیاری». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران.
- کافی، سیدموسی، جعفر بوالهروی، و حمید پیروی. ۱۳۷۷. «بررسی رابطه‌ی وضع تحصیلی و سلامت روانی دانش‌جویان». *اندیشه و رفتار* ۳(۴): ۵۹-۶۶.
- نوربالا، احمدعلی، کاظم محمد، سیدعباس باقری یزدی، و محمدمتقی یاسمی. ۱۳۸۱. «بررسی وضعیت سلامت روان در افراد ۱۵ سال و بالاتر در جمهوری اسلامی ایران». *حکیم* ۵(۱): ۱-۱۱.



- یعقوبی، نورالله، مهدی نصر، و داوود شاه‌محمدی. ۱۳۷۴. «بررسی همه‌گیرشناسی اختلالات روانی در مناطق شهری و روستایی شهرستان صومعه‌سرا، گیلان، ۱۳۷۴» *اندیشه و رفتار* ۱(۴):۵۵-۶۵.
- Alison, B. 2007. "How is your EQ?" Retrieved 12 March 2008 (<http://ezinearticles.com/?hows-youEQ?&id=648048>).
- Austin, Elizabeth J., Donald H. Saklofskeb, and Vincent Eganc. 2005. "Personality, Well-Being, and Health Correlates of Trait Emotional Intelligence." *Personality and Individual Differences* 38(3):547-558.
- Bar-On, Reuven. 1997. *Bar-on Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi Health Systems, Inc.
- Bar-On, Reuven, and James D. A. Parker, eds. 2000. *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- Bijstra, Jan O., Harke A. Bosma, and Sandy Jockson. 1994. "The Relationship between Social Skills and Psycho-social Functioning in Early Adolescence." *Personality and Individual Differences* 16(5):767-776.
- Bryant, Rhonda M., and Madonna G. Constantine. 2006. "Multiple Role Balance, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Women School Counselors." *Professional School Counseling* 9(4):265-271.
- Butler, S. Kent, and Madonna G. Constantine. 2005. "Collective Self-Esteem and Burnout in Professional School Counselors." *Professional School Counseling* 9(1):55-62.
- Cherniss, Cary, and Daniel Goleman, eds. 2001. *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- Ciarrochi, Joseph, Amy Y. C. Chan, and Jane Bajgar. 2001. "Measuring Emotional Intelligence in Adolescents." *Journal of Personality and Individual Differences* 31(7):1105-1119.
- Cooper, Robert K. 1996. *EQ Map Interpretation Guide*. San Francisco, CA, USA: AIT and Essi Systems.
- Extremera, Natalio, and Pablo Fernandez-Berrocal. 2006. "Emotional Intelligence as Predictor of Mental, Social, and Physical Health in University Students." *The Spanish Journal of Psychology* 9(1):45-51.
- Inderbitzen-Pisaruk, Heidi, M. L. Clark, and Cecilia H. Solano. 1992. "Correlates of Loneliness in Midadolescence." *Journal of Youth and Adolescence* 21(2):151-167.
- Gerits, Linda, Jan J. L. Derksen, Antoine B. Verbruggen, and Michael Katz. 2005. "Emotional Intelligence Profiles of Nurses Caring for People with Severe Behaviour Problems." *Personality and Individual Differences* 38(1):33-44.
- Goldberg, David P. 1972. *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire: A Technique for the Identification and Assessment of Non-Psychotic Psychiatric Illness*. London, UK: Oxford University Press.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, NY, USA: Bantam.
- , ed. 1997. *Healing Emotions: Conversations with the Dalai Lama on Mindfulness, Emotions, and Health*. Boston, MA, USA/London, UK: Shambhala Publications, Inc.

- . 2001. "An EI-Based Theory of Performance." Pp. 27–44 in *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, edited by Cary Cherniss and Daniel Goleman. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. 2002. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA, USA: Harvard Business School Press.
- Gottman, John Mordechai. 1994. *What Predicts Divorce?: The Relationship between Marital Processes and Marital Outcomes*. Hillsdale, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- . 1999. *The Marriage Clinic: A Scientifically-Based Marital Therapy*. New York, NY, USA: W. W. Norton.
- Holahan, Charles J., and Rudolf H. Moos. 1990. "Life Stressors, Resistance Factors, and Improved Psychological Functioning: An Extension of the Stress Resistance Paradigm." *Journal of Personality and Social Psychology* 58(5):909–917.
- Jain, Ajay K., and Arvind K. Sinha. 2005. "General Health in Organizations: Relative Relevance of Emotional Intelligence, Trust, and Organizational Support." *International Journal of Stress Management* 12(3):257–273.
- Jyväsjärvi, Simo, Matti Joukamaab, Erkki Väisänenb, Pekka Larivaarab, Sirkka-Liisa Kiveläb, and Sirkka Keinänen-Kiukaanniemi. 1999. "Alexithymia, Hypochondriacal beliefs, and Psychological Distress among Frequent Attenders in Primary Health Care." *Comprehensive Psychiatry* 40(4):292–298.
- Kennedy-Moore, Eileen, and Jeanne C. Watson. 1999. *Expressing Emotion: Myths, Realities, and Therapeutic Strategies*. New York, NY, USA: The Guilford Press.
- Mayer, John D., David Caruso, and Peter Salovey. 1999. "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for Intelligence." *Intelligence* 27(4):267–298.
- Mayer, John D., and Peter Salovey. 1997. "What Is Emotional Intelligence?" Pp. 3–33 in *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, edited by Peter Salovey and David J. Sluyter. New York, NY, USA: Basic Books.
- Mikolajczak, Moira, Olivier Luminet, Cecile Leroy, and Emmanuel Roy. 2007. "Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor Structure, Reliability, Construct, and Incremental Validity in a French Speaking Population." *Journal of Personality Assessment* 88(3):338–353.
- Myers, Lynn B. 1995. "Alexithymia and Repression: The Role of Defensiveness and Trait Anxiety." *Personality and Individual Differences* 19(4):489–492.
- Newton, Tamara L., Jeannette M. Haviland, and Richard J. Contrada. 1996. "The Face of Repressive Coping: Social Context and the Display of Hostile Expressions and Social Smiles." *Journal of Nonverbal Behavior* 20(1):3–22.
- Palmer, Benjamin, Catherine Donaldson, and Con Stough. 2002. "Emotional Intelligence and Life Satisfaction." *Personality and Individual Differences* 33(7):1091–1100
- Pennebaker, James W. 1990. *Opening Up: The Healing Power of Confiding in Others*. New York, NY, USA: William Morrow.
- Riggio, Ronald E., Barbara Throckmorton, and Steven DePaola. 1990. "Social Skills and Self-Esteem." *Personality and Individual Differences* 11(8):799–804.



- Saarni, Carolyn. 1990. "Emotional Competence: How Emotions and Relationships Become Integrated." Pp. 115–182 in *Socioemotional Development: Nebraska Symposium on Motivation, 1998*, edited by Ross A. Tompson. Lincoln, NE, USA: University of Nebraska Press.
- . 1998. "Issues of Cultural Meaningfulness in Emotional Development." *Developmental Psychology* 34(4):647–652.
- Sachse, Rainer. 1998. "Goal-Oriented Client-Centered Psychotherapy of Psychosomatic Disorders." Pp. 295–327 in *Handbook of Experiential Psychotherapy*, edited by Leslie S. Greenberg, Jeanne C. Watson, and Germain O. Lietaer. New York, NY, USA: Guilford Press.
- Salovey, Peter, John D. Mayer, and David Caruso. 2002. "The Positive Psychology of Emotional Intelligence." Pp. 159–171 in *Handbook of Positive Psychology*, edited by C. R. Snyder and Shane J. López. New York, NY, USA: Oxford University Press.
- Sapin, Christophe, Bruno Fantino, Marie-Laure Nowicki, and Paul Kind. 2004. "Usefulness of EQ-5D in Assessing Health Status in Primary Care Patients with Major Depressive Disorder." *Health and Quality of Life Outcomes* 2(1):20. Retrieved 25 July 2008 (<http://www.hqlo.com/content/2/1/20>).
- Segrin, Chris. 1998. "Interpersonal Communication Problems Associated with Depression and Loneliness." Pp. 212–242 in *Handbook of Communication and Emotion: Research, Theory, Applications, and Contexts*, edited by Peter A. Andersen and Laura K. Guerrero. San Diego, CA, USA: Academic Press.
- Sherr, Lorraine, and Janet St. Lawrence, eds. 2000. *Women, Health, and Mind*. New York, NY, USA: John Willey and Sons, Ltd.
- Spitzberg, Brian H. 2003. "Methods of Interpersonal Skill Assessment." Pp. 93–134 in *Handbook of Communication and Social Interaction Skills*, edited by John O. Green and Brant R. Burlison. Mahwan, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Taylor, Graeme J., R. Michael Bagby, and James D. Parker. 1991. "The Alexithymia Construct: A Potential Paradigm for Psychosomatic Medicine." *Psychosomatics: Journal of Consultation Liaison Psychiatry* 32(2):153–164.
- Williams, Kipling D., and Lisa Zadro. 2001. "Ostracism: On Being Ignored, Excluded, and Rejected." Pp. 21–53 in *Interpersonal Rejection*, edited by Mark R. Leary. New York, NY, USA: Oxford University Press.

نویسندگان

دکتر فاطمه بهرامی،

استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان
dr.f-bahrami@edu.ui.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی دکترای مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۱.
پژوهش‌های وی در زمینه‌ی زنان، دل‌بستگی زوجین، دل‌بستگی کودکان و بزرگسالان، و درمان‌های
فراشناختی است. وی نگارنده‌ی کتاب *درمان رفتاری-فراشناختی اختلالات دوقطبی* و مترجم هشت
کتاب دیگر است که از آن میان می‌توان *فرآیندهای دل‌بستگی در زوج‌درمانی و خانواده‌درمانی،
اختلالات هیجانی، و فراشناخت* را نام برد. از وی همچنین، بیش از ۳۰ مقاله‌ی فارسی و هفت
مقاله به زبان انگلیسی در نشریات پژوهشی چاپ شده‌است.

مهناز جوکار،

دانش‌جوی دکتری مشاوره‌ی خانواده، دانشگاه اصفهان
joukar.m@gmail.com

کارشناس مشاوره، مرکز مشاوره‌ی دانش‌جویی، دانشگاه شیراز.
پژوهش‌های وی در زمینه‌های شناخت‌درمانی، کتاب‌درمانی، مشاوره‌ی تلفنی، و زوج‌درمانی است.

رزگار قادرپور،

کارشناس ارشد مشاوره‌ی خانواده، دانشگاه اصفهان
rzgar.ghaderpour@gmail.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد مشاوره‌ی خانواده، دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸.
پژوهش‌های وی در زمینه‌های تعارض زوجین و سبک زندگی است و تا کنون چهار مقاله‌ی فارسی
و یک مقاله به زبان انگلیسی در نشریات پژوهشی از وی چاپ شده‌است.

رابطه‌ی کارراهه‌ی شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی

دکتر حمیدرضا عریضی سامانی*

استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

منیرالسادات ذاکر فرد

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

دکتر ابوالقاسم نوری

دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

چکیده

در این پژوهش، رابطه‌ی میان کارراهه با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته‌است. بدین منظور و برای سنجش جهت‌گیری کارراهه، از ۲۴۵ زن و مرد کارشناس پژوهش و توسعه در سازمان‌ها و صنایع خواسته‌شد تا پرسش‌نامه‌ی کوتاه مقیاس جهت‌گیری کارراهه‌ی شالین را تکمیل کنند و سپس برای ارزیابی تعهد سازمانی و اقتدار شغلی آنان، به ترتیب، مقیاس تعهد سازمانی باففور و وکسلر و نیز مقیاس اقتدار شغلی نیک‌سون مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج پژوهش بیان‌گر وابستگی بالاترین میانگین‌ها با جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی است و در روابط میان عوامل نیز، اقتدار شغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش خالص، و کارآفرینی، هم‌بستگی معناداری را نشان می‌دهد؛ همچنین، رابطه‌ی میان انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی نیز معنادار است. در تمام جهت‌گیری‌های کارراهه، میان زنان و مردان تفاوتی معنادار وجود دارد و تنها در جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، سبک زندگی، و خدمت، زنان میانگینی بالاتر از مردان را به دست آورده‌اند.

با توجه به یافته‌های پژوهشی، پیشنهاد شده‌است که برای زنان و مردان تازه‌استخدام‌شده در سازمان‌ها، کارراهه‌ی دوجانبه طراحی شود، تا افراد از همان آغاز، در مسیر دو کارراهه‌ی فنی و مدیریتی قرار گیرند.

واژگان کلیدی

کارراهه؛ اقتدار شغلی؛ تعهد سازمانی؛ واحد پژوهش و توسعه؛ سازمان‌های صنعتی؛

امروز فعالیت‌های پژوهش و توسعه به عنوان ابزارهای ایجاد و پشتیبانی منافع رقابتی در بازارهای جهانی شناخته شده‌اند و سازمان‌ها و صنایع برای باقی ماندن در این رقابت و نیز افزایش کارکرد خود، باید در این فعالیت‌ها سرمایه‌گذاری کنند. روشن است که هر اندازه سازمان‌ها و صنایع به فن‌آوری وابسته‌تر شوند، اهمیت رقابت در حرفه‌های پژوهش و توسعه^۱ و نیز بهره‌برداری و مدیریت اثربخش این حرفه‌ها افزایش می‌یابد؛ بر این اساس، هدف پژوهش پیش رو، نشان دادن رابطه‌ی میان کارراهه و تعهد کارکنان و نیز رابطه‌ی میان کارراهه و قدرت شغلی است. با توجه به این فرض که اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به‌درستی تنظیم شود افراد در دوران شغلی خود کارراهه‌ی متناسب با علائق‌شان خواهند داشت، مسأله‌ی پژوهش حاضر این است که آیا میان کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی وجود دارد یا خیر.

به نظر می‌رسد افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها با نیازهاشان هماهنگ است، تلاش می‌کنند که دانش و مهارت خود را در طول کارراهه بهبود بخشند (گرین‌هاوس، کالانان، و گادشاک^۲ ۲۰۰۰)؛ بنا بر این، با بیش‌تر شدن احساس همانندسازی و وابستگی به سازمانی که این موقعیت را در اختیار آن‌ها قرار داده‌است، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت. در مسیر پیشرفت شغلی، جهت‌گیری‌های فنی و مدیریتی عاملی مهم و غیروابسته به جنس است (هارلی و جیان‌آنتونیو^۳ ۱۹۹۹)؛ اما در حالی که هم زنان و هم مردان، دارای گرایش به پیشرفت در جهت‌گیری فنی یا مدیریتی اند، مسیر پیشرفت شغلی در جهت مدیریت، بیش‌تر در اختیار مردان قرار می‌گیرد؛ به این ترتیب، بخشی از زنان که کارراهه‌ی فنی به آن‌ها عرضه می‌شود ولی استعداد و علائق آن‌ها در جهت مدیریت است، در کارراهه‌ی فنی نمره‌ی کم‌تر به دست می‌آورند و از سوی دیگر، به دلیل ناامیدی از رشد در جهت کارراهه‌ی مدیریتی (در جوامعی که فرصت رشد در جهت کارراهه‌ی مدیریتی برای آنان وجود ندارد)، در این کارراهه نیز دارای نمره‌ی کم می‌شوند (درهر و اش^۴ ۱۹۹۰). هدف این پژوهش، نشان دادن این وضعیت دوگانه و دیگر جهت‌گیری‌های شغلی برای زنان و مردان و نیز نشان دادن رابطه‌ی کارراهه‌ی شغلی با تعهد سازمانی و اقتدار شغلی است، تا به وسیله‌ی آن، مسیر کارراهه‌ی شغلی برای زنان در فعالیت‌های پژوهشی، مدیریت پژوهش، و پژوهش در صنعت هموار شود.

¹ Research and Development (R&D)

² Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, and Veronica M. Godshalk

³ Hurley, Amy E., and Cristina M. Giannantonio

⁴ Dreher, George F., and Ronald A. Ash



پیشینه‌ی نظری پژوهش

در این قسمت، با بازنگری پژوهش‌های پیشین، به معرفی کوتاه مفاهیم کارراهه‌ی شغلی، اقتدار شغلی، و تعهد سازمانی می‌پردازیم و با توجه به اهمیت نردبان کارراهه‌ی دوگانه در کاهش تبعیض در محیط کار علیه زنان، در ادامه‌ی نوشتار، به این مسأله نیز اشاره خواهیم کرد.

کارراهه‌ی شغلی

کارراهه‌ی شغلی^۱، برگردانی فارسی است (مهداد ۱۳۸۵؛ نوری و گرگانی ۱۳۸۷)، که با دقت بسیار، به گونه‌ی ساخته‌شده که هجای اول آن در زبان فارسی و انگلیسی برابر باشد. این واژه به معنای زنجیره‌ی از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. به دلیل آن که رشد پی در پی فرصت‌های کارراهه برای کارشناسان پژوهش و توسعه، بر نیاز به بررسی بیش‌تر این مورد تأکید کرده‌است (آریه^۲ ۱۹۹۲؛ ایگباریا و سیگل^۳ ۱۹۹۲؛ کاتز، تاش‌من، و آلن^۴ ۱۹۹۵)، مفهوم کارراهه، به عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آن‌ها کار می‌کنند، از هر دو جنبه‌ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کارراهه‌ی بیرونی^۵ شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله‌ی آن‌ها پیشرفت می‌کند (گرین‌هاوس و کالانان^۶ ۱۹۹۴) و به صورت شاخص‌های سازمانی کارراهه تعریف شده‌است؛ در حالی که کارراهه‌ی درونی^۷ دربرگیرنده‌ی گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات کارراهه، و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد، و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته‌باشد. یکی از سازه‌های مهم در کارراهه‌ی درونی، گرایش کارکنان به جهت‌گیری یا لنگرگاه کارراهه^۸ است. لنگر، نقطه‌ی معین است که اجازه نمی‌دهد فرد، زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن جا بازمی‌گرداند (آرنولد^۹ ۲۰۰۱)؛ بنا بر این، مثلاً فردی که دارای لنگرگاه امنیت است، همواره در جست‌وجوی آن است و مثلاً مشاغل دولتی را، به دلیل ثبات شغل، ترجیح می‌دهد. با این گرایش، فرد، خودپنداره‌ی خود را در پیکر اصطلاحات کارراهه تعریف می‌کند (شین^{۱۰} ۱۹۹۶).

¹ Career

² Aryee, Samuel

³ Igarria, Magid., and Sidney R. Siegel

⁴ Katz, Ralph, Michael Tushman, and Thomas J. Allen

⁵ External Career

⁶ Greenhaus, Jeffrey H., and Gerard A. Callanan

⁷ Internal Career

⁸ Career Anchor

⁹ Arnold, John

¹⁰ Schein, Edgar H.

شین (۱۹۹۶)، پس از مطالعه‌ی طولی بر روی مسیر شغلی گروهی از مدیران و دانش‌جویان بنیاد فن‌آوری ماساچوست^۱ و ایجاد مفهوم جهت‌گیری‌های کارراهه، آن را به هشت نوع تقسیم کرده‌است:

۱- **شایستگی کارکردی یا فنی** - افراد دارای این جهت‌گیری، بر چه‌گونگی فنی کار تمرکز می‌کنند و گرایش برای حرکت به سوی مدیریت ندارند.

۲- **شایستگی مدیریتی** - افراد با این جهت‌گیری، به سرپرستی، رهبری، و مدیریت افراد علاقه‌مند اند. آن‌ها با مسائل به صورت تحلیلی برخورد می‌کنند و در جست‌وجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی شخصی خود به سر می‌برند. *گران‌روز*^۲ (۲۰۰۷) نشان داد که در میان کارکنان زن و مرد چین، گرایش به پیشرفت در هر دو کارراهه‌ی شایستگی فنی و مدیریتی دیده‌می‌شود و از این نظر تفاوتی معنادار میان آن‌ها وجود ندارد.

۳- **استقلال/نبود وابستگی** - افراد دارای این جهت‌گیری، به جست‌وجوی کاری می‌پردازند که به آن‌ها اجازه دهد از تنگنای سازمان آزاد باشند.

۴- **امنیت/ثبات** - این جهت‌گیری، هم شامل امنیت جغرافیایی و هم امنیت شغلی و سازمانی است. برای برخی افراد، ثبات کاری عاملی کلیدی در تصمیم‌گیری و پیشرفت شغلی است.

۵- **احساس خدمت/فداکاری** - افراد دارای این جهت‌گیری، کار را به خاطر هدفی بزرگ‌تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند. کارهایی مانند پرستاری، معلمی، مشاوره، و مددکاری اجتماعی برای این افراد مناسب‌تر است.

۶- **چالش خالص** - افراد دارای این جهت‌گیری نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشده‌ی چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل به موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت، و خودآزمایی پی در پی و ثابت است.

۷- **سبک زندگی یک‌پارچه** - افراد با این جهت‌گیری، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده‌ی فردی خود گرایش دارند.

۸- **نوآوری کارآفرینانه** - افراد دارای این جهت‌گیری، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته‌می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس شروع یک کار جدید بازرگانی، کار کردن در آزمایش‌گاه پژوهشی،

¹ Massachusetts Institute of Technology (MIT)

² Granrose, Cheryl Skromme



ایفای نقشی مهم در گروه‌های پروژه‌یی، و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد می‌تواند انگیزشی مهم باشد.

فهم جهت‌گیری کارراهه‌ی کارکنان پژوهش و توسعه، در واکنش آن‌ها به فرصت‌های مختلف رشد کارراهه مهم است (آریه و لئونگ^۱ ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲؛ کوهن و ال‌سواد^۲ ۲۰۰۱). بر پایه‌ی نظر در *لورن*^۳ (۱۹۸۹)، گرایش افراد به نوع جهت‌گیری، به این شکل مشخص می‌شود که «من از کار خود می‌خواهم که درک مرا در مورد این که چه کسی هستم و چه فردی ممکن است باشم نشان دهد.» (ص ۴۵۶). جهت‌گیری کارراهه با شکل‌دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های کارکنان به تجارب شغلی‌شان اثر می‌گذارد (شین ۱۹۹۶) و در تصمیم تغییر از یک شغل به شغل دیگر دخالت می‌کند.

اندازه‌گیری جهت‌گیری‌های مسیر شغلی یک فرد، جهت‌گیری‌های مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌کند و آگاهی در این مورد به سازمان کمک می‌کند تا از یک سو برای پاسخ به نیازهای افراد، مشاغل را دوباره طراحی کند و از سوی دیگر درباره‌ی دگرگونی‌های مسیر شغلی آن‌ها برنامه‌ریزی کند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی تعاریفی گوناگون دارد. برخی دیدگاه‌ها، شدت دل‌بستگی به سازمان، و برخی دیگر هماهنگی میان اهداف شخصی و سازمانی با ارزش‌ها (عریضی ۱۳۸۵) را تعهد سازمانی می‌دانند. *بالفور* و *وکسلر*^۴ (۱۹۹۶) در طبقه‌بندی جدید خود سه نوع تعهد را به صورت تعهد مبادله‌یی^۵، تعهد همانندسازی‌شده^۶، و تعهد پیوستگی^۷ معرفی کرده‌اند. تعهد مبادله‌یی، به عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی، فرآیندی محاسباتی است، که فرد با آن به محاسبه‌ی منافع خود، مانند حقوق و مزایا، ترفیع‌ها، پایگاه اجتماعی، و دسترسی به شبکه‌ی اجتماعی که وی را به سازمان پیوند زده‌است، می‌پردازد. در تعهد همانندسازی‌شده، که در آن میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم‌انداز شغلی، تصور سیاسی، مشارکت در تصمیم‌های سرپرستی، استخدام، و آموزش، نقشی جدی دارند، کارکنان تمام سطوح سازمان مایل اند در تصمیم‌های مربوط به کار و نقش خود در سازمان مشارکت کنند. در تعهد پیوستگی، پیوند

¹ Aryee, Samuel, and Chong Chee Leong

² Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad

³ Derr, C. Brooklyn, and André Laurent

⁴ Balfour, Dany L., and Barton Wechsler

⁵ Exchange Commitment

⁶ Identification Commitment

⁷ Affiliation Commitment

فرد با سازمان، از راه فرآیندهای منطقی و عقلانی مطرح می‌شود (عریضی سامانی، علی‌محمدی، و گل‌پرور ۱۳۸۶).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هدایت درست کارراهه‌ی شغلی^۱ کارکنان، به تعهد سازمانی بیش‌تر آن‌ها می‌انجامد (استورجس و هم‌کاران^۲ ۲۰۰۵) و دلیل آن را نیز قراردادی روان‌شناختی^۳ می‌دانند، که بر پایه‌ی آن، افراد گمان می‌کنند چون سازمان، آن‌ها را به‌درستی در نردبان کارراهه هدایت کرده‌است، باید به آن متعهد بمانند. ماورر و لیبسترو^۴ (۲۰۰۸) نشان دادند که کارراهه، پشتیبانی از فرصت‌هایی شغلی است که سبب افزایش تعهد کارکنان می‌شود؛ بر این اساس، اگر زنان احساس کنند که با حذف کارراهه‌ی مدیریتی، فرصت‌های شغلی از آنان گرفته‌شده‌است، تعهد کم‌تری نسبت به آن خواهند داشت.

نردبان کارراهه‌ی دوگانه

پیشینه‌ی فعالیت‌های پژوهش و توسعه، ناکارآمدی کارراهه‌ی سنتی فنی و مدیریتی را نشان داده‌است، زیرا در روی‌کرد سنتی، کارکنان فنی در مسیر کارراهه‌ی فنی به پیش می‌روند و مدیران صنایع نیز در مسیر کارراهه‌ی مدیریتی، و مستقل از کارراهه‌ی فنی قرار دارند. کارراهه‌ی یک‌جانبه، بیش‌تر، جهت‌گیری مدیریتی را برای مردان در نظر می‌گیرد، در حالی که پژوهش‌ها نشان داده‌است میان زنان و مردان در جهت‌گیری‌ها تفاوت وجود دارد و هرچند مردان در جهت‌گیری‌های مدیریتی و چالش‌خالص از زنان بالاتر اند، زنان در جهت‌گیری سبک زندگی نمره‌ی بالاتر از مردان به دست آورده‌اند (ایگباریا، کاسیسه، و سیلور^۵ ۱۹۹۹).

معرفی نردبان کارراهه‌ی دوگانه^۶ (فنی و مدیریتی)، که در آن ساخت یک نردبان کارراهه‌ی دوگانه برای مدیریت فنی در صنایع پیشنهاد شده‌است، برای نخستین بار، به وسیله‌ی اپستین^۷ (۱۹۸۵) صورت گرفت. در این کارراهه‌ی دوگانه (موازی)، افراد می‌توانند در نردبان کارراهه‌ی دوجانبه‌ی قرار گیرند که تساوی میان دو جنس مرد و زن را نیز بهتر تأمین می‌کند، زیرا در مسیر کارراهه مشخص می‌شود که هر یک از دو جنس مرد و زن به کدام پیشرفت شغلی (فنی یا مدیریتی) نیاز دارند.

¹ Career Management

² Sturges, Jane, Neil Conway, David Guest, and Andreas Liefhoghe

³ Psychological Contract

⁴ Maurer, Todd J., and Michael Lippstreu

⁵ Igarria, Magid, Suleiman K. Kassiech, and Milton Silver

⁶ Dual Career Ladder

⁷ Epstein, K. A.



فرضیه‌های پژوهش

با توجه به این که جهت‌گیری مناسب کارراهه، از یک سو سبب پیشرفت شغلی فرد، و از سوی دیگر، موجب قدردانی سازمان از وی، به دلیل این پیشرفت، می‌شود، احتمالاً تعهد مبادله‌ی با همه‌ی اشکال کارآفرینی پیوند دارد؛ در حالی که افراد با سازمان‌هایی همانندسازی می‌کنند که به آن‌ها استقلال و امنیت بدهند و فرصت‌هایی را برای نوآوری و کارآفرینی فراهم سازند. تعهد همانندسازی میان راهنمایان شغلی و کارآموزان نیز وابسته به استقلال و کارآفرینی است؛ مخصوصاً برای افرادی که دارای ویژگی شخصیتی پذیرا بودن تجربه و امنیت اند (توربان و داورتی^۱ ۱۹۹۴).

بر اساس آنچه گفته شد، می‌توان سه فرضیه را برای پژوهش تنظیم کرد:

- ۱- در جهت‌گیری‌های کارراهه، میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد.
- ۲- میان کارراهه‌ی شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- میان کارراهه‌ی شغلی و اقتدار شغلی رابطه وجود دارد.

اقتدار شغلی

اولمستد و کریستن‌سن^۲ (۱۹۷۳، برگرفته از ویدون^۳ ۱۹۸۲)، بصیرت شغلی را میزان آزادی و استقلالی که کارکنان در انجام فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار ادراک می‌کنند، تعریف کرده‌اند، که این عامل برای کارکنان متخصص بسیار اساسی است. مفهوم نزدیک به این تعریف، که در برخی از پژوهش‌ها (نیکسون^۴ ۱۹۸۵) به جای آن به کار می‌رود، اقتدار شغلی است. اقتدار شغلی به این معنا است که فرد احساس کند قدرت تصمیم‌گیری در مورد جنبه‌های مختلف شغل خود را دارد. اگر کارکنان بتوانند در مورد شغل خود تصمیم‌گیری کنند، سطوح بیش‌تری از اقتدار شغلی در آن سازمان پدید خواهد آمد (ویدون ۱۹۸۲)؛ پس اقتدار شغلی در سازمان‌هایی که دارای شمار بیش‌تری از کارکنان متخصص و فن‌آوری پیچیده است، احتمالاً بیش‌تر دیده می‌شود. بصیرت شغلی در تحلیل شغل، نزدیک به مفهوم اقتدار شغلی در نگرش‌های شغلی، و استقلال شغل در طراحی شغل است (با توجه به ابزار استفاده‌شده در پژوهش حاضر، از این پس واژه‌ی اقتدار شغلی به کار می‌رود).

با توجه به این که کارراهه‌ی فنی و مدیریتی، کارآفرینی، چالش خالص، و استقلال برای مردان، و خدمت، امنیت شغلی، و سبک زندگی، برای زنان عرضه شده‌است، مدل

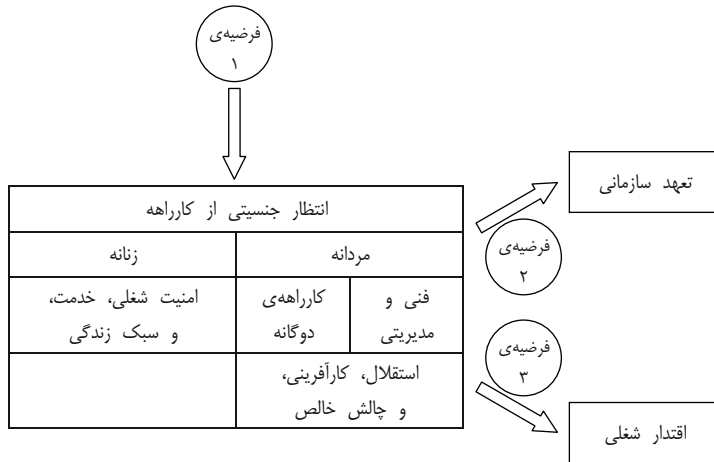
¹ Turban, Daniel B., and Thomas W. Dougherty

² Olmstead, Joseph A., and Harold E. Christensen

³ Whiddon, Beverly

⁴ Nixon, Regina

مفهومی زیر نشان می‌دهد که کارراهه‌ی شغلی در وضعیت موجود جامعه، تا اندازه‌ی بی‌ صورت جنسیتی ارائه شده و یافته‌های تجربی پژوهش حاضر، برای بررسی این مدل مفهومی است.



نمودار ۱- مدل پژوهش و جهت‌گیری فرضیه‌ها در قالب آن

پیشینه‌ی تجربی پژوهش

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که میان موفقیت کارراهه با میزان ترک شغل پایین، خشنودی، و تعهد بالا رابطه‌ی وجود دارد که در نتیجه‌ی آن، نیازهای شغلی افراد و جهت‌گیری‌های کاری آن‌ها بهتر فهمیده می‌شود (رایت^۱، ۱۹۹۰).

بر پایه‌ی برخی پژوهش‌ها، جهت‌گیری کارراهه بر موفقیت مسیر شغلی اثرگذار است (گولد و پنی^۲، ۱۹۸۴؛ رنس، تولبرت، و استراوسر^۳، ۱۹۸۸؛ آریه^۴، ۱۹۹۲)؛ مثلاً، دانزیگر، راجمن-مور، و ونسی^۴ (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند که رایج‌ترین جهت‌گیری کارراهه در نمونه‌ی آن‌ها، جهت‌گیری فنی است.

شین^۵ (۱۹۹۶) می‌گوید کارکنان، ارزش‌ها و کارراهه‌هایی متفاوت را پی‌گیری می‌کنند؛ یعنی در حالی که بعضی از کارکنان به پیشرفت و آزادی، بیش از دیگر ارزش‌ها توجه دارند، برای برخی، ارزش اصلی، انگیزش درونی کار است و برای برخی دیگر، بالاترین

¹ Wright, Penny L.

² Gould, Sam, and Larry E. Penley

³ Rynes, Sara L., Pamela S. Tolbert, and Pamela G. Strausser

⁴ Danziger, Nira, Dalia Rachman-Moore, and Rony Valency



ارزش معناداری کار، امنیت و تعادل در زندگی است. پژوهش‌ها نشان داده‌است که هماهنگی میان خواسته‌ها و گرایش‌های کارکنان و مشاغل آن‌ها، با خشنودی شغلی، خشنودی از کارراهه، تعهد سازمانی، و گرایش کم‌تر برای رها کردن سازمان رابطه دارد (ایگباریا، گرین‌هاوس، و پارسورامان^۱ ۱۹۹۱)؛ در حالی که هماهنگ نبودن، با عواملی مانند ناخشنودی و تمایل به ترک کار هم‌بسته است. بر پایه‌ی پژوهش‌ها، میان گسترش کارراهه و کارایی کارکنان و نیز میان مهارت‌های موردنیاز مدیریت، یعنی مهارت‌های خودآگاهی و شناخت محیطی و بین‌فردی، با مدیریت کارراهه رابطه‌ی معنادار وجود دارد (زارعی ۱۳۸۰؛ عباسی ۱۳۸۱). در برخی از پژوهش‌ها، جنبه‌هایی خاص از کارراهه‌ی درونی و بیرونی مهندسان و کارشناسان پژوهش و توسعه مورد مطالعه قرار گرفته‌است؛ مثلاً در پژوهش کاستادیو^۲ (۲۰۰۰) مشخص شد جهت‌گیری اصلی کارراهه‌ی معلمان خدمت است، و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) در پژوهشی نشان دادند که جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی در کارشناسان پژوهش و توسعه قوی‌تر است. در پژوهش آپلین^۳ (۱۹۸۲)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، برک^۴ (۱۹۸۳)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، برک و دسکا^۵ (۱۹۸۷؛ ۱۹۸۸)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، اسلابرت^۶ (۱۹۸۷)، برگرفته از ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)، کریپو و هم‌کاران^۷ (۱۹۹۲)، و دلانگ^۸ (۱۹۸۲) نشان داده‌شده‌است که گروه‌های شغلی دندان‌پزشکان، مهندسان، وکلا، مدیران، مشاوران، و کارکنان نظام‌های اطلاعاتی به بیش‌تر جهت‌گیری‌های کارراهه گرایش دارند، اگرچه در برخی از پژوهش‌ها، یکی از آن‌ها به عنوان جهت‌گیری عمده مشخص شده‌است؛ مثلاً دلانگ نشان داده‌است که جهت‌گیری اصلی در دندان‌پزشکان، چالش خالص و نوآوری کارآفرینانه است. بک و لاپو^۹ (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان صنعت مهمان‌داری، مجموعه‌ی گوناگون از جهت‌گیری‌ها را دارند و عامل عمده‌ی تفاوت معنادار بین میانگین نمره‌های آنان، جنسیت است. پژوهش گسترده‌ی وین^{۱۰} (۲۰۰۳)، برگرفته از صادقی (۱۳۸۴) بر روی کارکنان نظام‌های اطلاعاتی نیروی هوایی ایالات متحده‌ی آمریکا نشان داد امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی هماهنگ، جهت‌گیری‌های غالب این افراد است و خشنودی شغلی، متأثر از تناسب نوع شغل و جهت‌گیری کارراهه است. در این پژوهش، هم‌بستگی میان جهت‌گیری‌ها نشان

¹ Igbaria, Magid, Jeffrey H. Greenhaus, and Saroj Parasuraman

² Custodio, Lily P.

³ Applin, Michael R.

⁴ Burke, Ronald J.

⁵ Burke, Ronald J., and Gene Deszca

⁶ Slabbert, L.

⁷ Crepeau, Raymond G., Connie W. Crook, Martin D. Goslar, and Mark E. McMurtrey

⁸ Delong, Thomas J.

⁹ Beck, Jeffrey, and Joseph M. La Lopa

¹⁰ Wynne, Peter

داده‌است هم‌بستگی مثبت معناداری میان جهت‌گیری فنی، امنیت شغلی، و امنیت جغرافیایی و نیز جهت‌گیری مدیریتی، خدمت، و چالش خالص وجود دارد.

جهت‌گیری‌های کارراهه‌ی کارشناسان پژوهش و توسعه از آن جهت که به گونه‌ی معنادار با متغیرهایی مانند خشنودی و تعهد رابطه دارد مهم است. دانزیگر، راج-من-مور، و ولنسی (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که در کارراهه‌ی فنی و امنیت، میان زنان و مردان تفاوت وجود دارد و نیز شغل فرد و جهت‌گیری کارراهه‌ی او بر خشنودی شغلی وی مؤثر است. عبادی (۱۳۸۴) در پژوهشی نشان داده‌است که تبیین کارراهه‌ی معلمان، بر انگیزش آن‌ها برای کار تأثیر دارد. صادقی (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود نشان داد که رابطه‌ی معنادار میان نیازهای شخصیتی و ارزش‌های کاری با جهت‌گیری‌های کارراهه وجود دارد، اما میان گرایش‌های شغلی با جهت‌گیری‌ها رابطه‌ی وجود ندارد. گاتیکر و لاروود^۱ (۱۹۹۰) نشان داده‌اند که اطلاعات جمعیت‌شناختی با پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی رابطه دارد. مفهوم هم‌پوشانی شخص و محیط، که در زمینه‌ی سازگاری کاری، فشار روانی، و طراحی شغلی مورد بررسی قرار گرفته‌است، در نقطه‌ی مرکزی این پژوهش قرار دارد و نتیجه‌ی آن هماهنگی پاداش‌های کاری با نیازها و ترجیح‌های کارکنان، و نیز هم‌پوشانی تقاضاهای شغلی کارکنان با مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها بوده‌است. پی‌آمدهای منفی نبود هماهنگی شخص با شغل، استرس، ناخشنودی شغلی، و از خودبیگانگی است. ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان (۱۹۹۱) در پژوهشی نشان دادند که هماهنگی جهت‌گیری کارراهه و نوع شغل، با عواملی مانند خشنودی از کارراهه، تعهد سازمانی، و گرایش به ماندن رابطه دارد. در پژوهشی نشان داده‌شده‌است که تعهد سازمانی، اقتدار شغلی، و دل‌بستگی شغلی، با جهت‌گیری‌های کارراهه‌ی چالش خالص و کارآفرینی هم‌بستگی مثبت دارند (ایگباریا، کاسیسه، و سیلور ۱۹۹۹) و پژوهش دیگر نیز نشان می‌دهد خشنودی از کارراهه، با خشنودی از دوره‌های آموزشی (عریضی و هم‌کاران ۱۳۸۷) و جهت‌گیری کارراهه با خشنودی شغلی (کشته‌گر ۱۳۷۹) رابطه دارد. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌است که گرایش به ترک خدمت با تعهد سازمانی رابطه‌ی منفی دارد (بالفور و وکسلر ۱۹۹۶) و تدریس حسنی (۱۳۷۲) نیز در پژوهش خود نشان داد که میان خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، و تعهد سازمانی، با میل به ماندن و کارکرد شغلی در میان دانشجویان معلم ضمن خدمت رابطه وجود دارد. واندن‌برگ و لنس^۲ (۱۹۹۶)، برگرفته از عریضی، علی‌محمدی، و گل‌پرور (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان دادند که تعهد سازمانی، خشنودی شغلی را پیش‌بینی می‌کند و رابطه‌ی میان آن‌ها مثبت است. رابطه‌ی مثبت این دو متغیر

^۱ Gattiker, Urs E., and Laurie Larwood

^۲ Vandenberg, Robert J. and Charles E. Lance



در پژوهش‌هایی دیگر نیز گزارش شده‌است (کوک و وال^۱، ۱۹۸۰؛ مک‌فارلین و سوئینی^۲، ۱۹۹۲؛ بالفور و وکسلر ۱۹۹۶). آریه (۱۹۹۲) نشان داده‌است درک پاداش‌ها در میان افراد با جهت‌گیری‌های گوناگون کارراهه، متفاوت است. دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با عواملی مانند کارکرد، پیوندی مستقیم دارد و با بالارفتن آن‌ها کارکرد سازمانی نیز بالا می‌رود (چن، سیلورتون، و هونگ^۳ ۲۰۰۶). ماتیو و زایاک^۴ (۱۹۹۰)، برگرفته از چن، سیلورتون، و هونگ (۲۰۰۶) در یک فراتحلیل نشان دادند که دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی تأثیری مستقیم بر کارکرد دارد. همایونی (۱۳۸۲) در پژوهشی نشان داد که میان درک پرستاران از رفتارهای اقتداربخش سرپرستاران و درک اقتدار شغلی خود رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهش‌های انجام‌شده در میان کارشناسان فنی، مانند برنامه‌نویسان سامانه‌های اطلاعاتی، نشان داده‌اند که جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تصدی سازمانی، و تصدی شغلی، با جهت‌گیری کارراهه هم‌بستگی دارد (ایگباریا، گرین‌هاوس، و پارسورمان ۱۹۹۱؛ کیریو و هم‌کاران ۱۹۹۲). صادقی (۱۳۸۴) در مورد متغیرهای جمعیت‌شناختی و جهت‌گیری‌های کارراهه نشان داده‌است که تنها رابطه‌ی عامل تحصیلات با زیرمقیاس امنیت شغلی معنادار است و میان جنسیت، سن، و پیشینه‌ی خدمت با جهت‌گیری‌ها رابطه‌ی معنادار وجود ندارد. ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) در پژوهشی نشان داده‌اند که میان زنان و مردان در جهت‌گیری‌ها تفاوت وجود دارد و مردان در جهت‌گیری‌های مدیریتی و چالش‌خالص از زنان بالاتر اند و زنان نیز در جهت‌گیری سبک زندگی از مردان قوی‌تر اند. جاج و هم‌کاران^۵ (۱۹۹۵) نیز به نتایج مشابه در مورد موفقیت‌های کارراهه دست یافتند.

یافته‌های پژوهشی در مورد هماهنگی جهت‌گیری کارراهه و مشاغل کارکنان، نوعی پشتیبانی منطقی را برای این فرضیه پدید می‌آورد که جهت‌گیری کارراهه با پی‌آمدهای آن هم‌بستگی دارد؛ بنا بر این، پژوهش حاضر رابطه‌ی میان جهت‌گیری کارراهه و پی‌آمدهای مثبت آن، هم‌چون تعهد و اقتدار شغلی را در میان کارشناسان پژوهش و توسعه مورد بررسی قرار داده‌است.

¹ Cook, John D., and Toby D. Wall

² McFarlin, Dean B., and Paul D. Sweeney

³ Chen, Jui-Chen, Colin Silverthorne, and Jung-Yao Hung

⁴ Mathieu, John E., and Dennis M. Zajac

⁵ Judge, Timothy A., Daniel M. Cable, John W. Boudreau, and Robert D. Bretz Jr.

روش پژوهش

نمونه و روش اجرای پژوهش

نمونه‌ی این پژوهش را ۲۴۵ نفر (۱۹۱ مرد و ۵۴ زن) از کارشناسان واحدهای پژوهش و توسعه‌ی شرکت‌های صنعتی صنایع، تولید قطعه‌های خودرو، پلی‌اکریل، پلی‌مر، ساخت تلویزیون و قطعه‌های الکترونیکی، مواد شیمیایی، فولاد، و فن‌آوری نانو تشکیل داده‌اند، که از مجموع کل جامعه‌ی ۱۷۲۶ نفری پژوهش، به صورت تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران^۱ انتخاب شدند. میانگین سنی مردان ۳۱/۲۴، و زنان ۲۹/۱۷ سال، با انحراف معیار به ترتیب، ۱۰/۳۹ و ۹/۴۸ است. نخست برای بررسی پایایی بازآزمایی و پایایی آلفای کرون‌باخ ابزارها، پرسش‌نامه‌ها بر روی ۴۰ نفر، به صورت تصادفی، اجرا شد. شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌است و همان گونه که مشاهده می‌شود، پایایی بازآزمایی و پایایی آلفای کرون‌باخ در همه‌ی ابزارها قابل قبول است. بالاترین پایایی بازآزمایی مربوط به جهت‌گیری امنیت شغلی با ۰/۹۱، و پایین‌ترین آن تعهد پیوستگی و جهت‌گیری سبک زندگی با ۰/۷۶ است. در مورد پایایی آلفای کرون‌باخ هم بالاترین پایایی مربوط به جهت‌گیری امنیت شغلی و اقتدار شغلی با ۰/۸۹ و پایین‌ترین آن مربوط به تعهد مبادله‌یی با ۰/۷۲ است. بیش‌ترین میانگین نیز در جهت‌گیری امنیت شغلی دیده می‌شود (۴/۰۲).

پژوهش حاضر از نوع رابطه‌یی است، که بر اساس آن رابطه، جهت‌گیری کارراه، به عنوان متغیر پیش‌بین، با متغیرهای تعهد سازمانی و اقتدار شغلی، به عنوان متغیرهای ملاک، مورد سنجش قرار گرفته‌است. در پژوهش‌های رابطه‌یی، اصطلاح متغیر مستقل و وابسته به کار نمی‌رود، چون متغیر مستقل متغیری است که در آن دست‌کاری و مداخله‌هایی صورت می‌گیرد که مختص پژوهش‌های آزمایشی است (گال، بورگ، و گال^۲؛ ۱۳۸۲؛ گال، بورگ، و گال^۳؛ ۱۳۸۳؛ عربی و فراهانی^۳؛ ۱۳۸۷). در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی، تحلیل واریانس، و تحلیل رگرسیون استفاده شده‌است.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از مقیاس‌های زیر استفاده شده‌است:

۱- مقیاس جهت‌گیری کارراه^۳ - مقیاس جهت‌گیری کارراه در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ی کوتاه مقیاس ساخته شده به وسیله‌ی شین (۱۹۸۵) است، که ایگباریا و بارودی^۱

^۱ Formula for Cochran's Critical Values

^۲ Gall, Meredith Damien, Walter R. Borg, and Joyce P. Gall

^۳ Career Anchors Inventory



(۱۹۹۳) آن را تنظیم کرده‌اند و شامل ۲۵ سؤال با طیف لیکرتی پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «با کمک مهارت‌های خود، محیط پیرامون خود را به جهانی بهتر برای زندگی و کار تبدیل می‌کنم.»). در این مقیاس، هشت جهت‌گیری کارراهه (فنی، مدیریتی، استقلال، امنیت شغلی، خدمت، چالش خالص، سبک زندگی، و کارآفرینی) مشخص می‌شود.

۲- مقیاس تعهد سازمانی^۲ - مقیاس تعهد سازمانی در این پژوهش، مقیاس تعهد سازمانی *بالفور* و *وکسلر* (۱۹۹۶) و شامل ۹ سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «من از این کار در این سازمان احساس غرور می‌کنم.»)، که هر سه سؤال آن، یکی از ابعاد تعهد (هماندسازی‌شده، مبادله‌یی، و پیوستگی) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

۳- مقیاس اقتدار شغلی^۳ - مقیاس اقتدار شغلی شامل سه سؤال با طیف لیکرت پنج‌درجه‌یی است (برای مثال؛ «تصمیم‌گیری بادقت در کار، برای من مهم است.»)، که برای سنجش آن از مقیاس «اقتدار شغلی» *نیک‌سون* (۱۹۸۵) استفاده شده‌است. شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش در جدول ۱ آمده‌است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی و پایایی ابزارهای پژوهش

پایایی الفای کرون‌باخ	پایایی بازآزمایی	انحراف معیار	میانگین	زیرمقیاس‌ها و جهت‌گیری‌ها
۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۸۵	۳/۰۲	تعهد مبادله‌یی
۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۸۹	۳/۴۷	تعهد پیوستگی
۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۷۶	۳/۱۵	تعهد هماندسازی
۰/۸۹	۰/۸۸	۱/۲۴	۳/۲۵	اقتدار شغلی
۰/۷۷	۰/۷۷	۱/۲۴	۲/۷۳	فنی
۰/۸۴	۰/۸۳	۱/۰۹	۲/۲۷	مدیریتی
۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۹۱	۲/۳۹	استقلال
۰/۸۹	۰/۹۱	۱/۱۴	۴/۰۲	امنیت شغلی
۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۹۲	۳/۸۵	خدمت
۰/۸۴	۰/۸۲	۱/۲۶	۲/۷۶	چالش خالص
۰/۷۹	۰/۷۶	۱/۹۸	۳/۷۱	سبک زندگی
۰/۷۵	۰/۷۷	۱/۷۳	۲/۳۷	کارآفرینی
		۸/۰۹	۳۴/۲۷	سن

¹ Igarria, Magid, and Jack J. Baroudi

² Organizational Commitment Scale

³ Job Power Scale

یافته‌ها و نتایج

در جدول ۲، هم‌بستگی درونی میان جهت‌گیری‌های کارراهه نشان داده شده، که بیش‌ترین آن مربوط به جهت‌گیری‌های کارآفرینی با مدیریتی است (۰/۵۷).

جدول ۲- هم‌بستگی درونی میان جهت‌گیری‌های کارراهه

جهت‌گیری‌ها	فنی	مدیریتی	استقلال	امنیت شغلی	خدمت	چالش خالص	سبک زندگی
فنی	—						
مدیریتی	۰/۴۹*	—					
استقلال	۰/۱۳	۰/۱۷*	—				
امنیت شغلی	۰/۳۱*	۰/۲۶*	۰/۰۷	—			
خدمت	۰/۹۰*	۰/۳۶*	۰/۱۴	۰/۰۶*	—		
چالش خالص	۰/۱۳	۰/۴۱*	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۰۷	—	
سبک زندگی	۰/۲۲*	۰/۳۱*	۰/۱۷*	۰/۳۱*	۰/۲۶*	۰/۰۷*	—
کارآفرینی	۰/۴۱*	۰/۵۷*	۰/۰۹	۰/۴۹*	۰/۱۴	۰/۳۹*	۰/۰۷*

* $p < ۰/۰۵$

در جدول ۳، که هم‌بستگی میان انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی را نشان می‌دهد، همگی روابط معنادار است.

جدول ۳- هم‌بستگی میان تعهد سازمانی و اقتدار شغلی

انواع تعهد و اقتدار شغلی	تعهد پیوستگی	تعهد همانندسازی	اقتدار شغلی
تعهد مبادله‌یی	۰/۴۷*	۰/۴۶*	۰/۲۶*
تعهد پیوستگی	—	۰/۵۹*	۰/۲۱*
تعهد همانندسازی	۰/۵۹*	—	۰/۲۷*
اقتدار شغلی	۰/۲۱*	۰/۲۷*	—

* $p < ۰/۰۵$

در جدول ۴، رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با اقتدار شغلی نشان داده شده است و همان طور که دیده می‌شود، به جز جهت‌گیری‌های امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی، دیگر جهت‌گیری‌ها با اقتدار شغلی رابطه‌ی معنادار دارند.

در جدول‌های ۵ تا ۷، رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه و ابعاد خشنودی شغلی آورده شده است و همان طور که دیده می‌شود، تمام جهت‌گیری‌ها، به جز کارآفرینی و چالش خالص، رابطه‌ی معنادار را با تعهد مبادله‌یی نشان می‌دهند. در تعهد همانندسازی شده، جهت‌گیری‌های استقلال، امنیت شغلی، خدمت، و کارآفرینی رابطه‌ی معنادار دارند و در تعهد



پیوستگی نیز جهت‌گیری‌های مدیریتی، استقلال، چالش خالص، و سبک زندگی رابطه‌ی معنادار را نشان می‌دهند.

جدول ۴- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با اقتدار شغلی

جهت‌گیری‌های کارراهه	β	b	$SE\beta$	t
فنی	۰/۴۵	۱/۴۷	۰/۲۰	*۷/۴۶
مدیریتی	۰/۳۵	۱/۶۲	۰/۱۹	*۸/۵۳
استقلال	۰/۳۷	۱/۲۶	۰/۲۱	*۶/۲۷
امنیت شغلی	۰/۰۹	۰/۳۷	۰/۲۰	۱/۸۶
خدمت	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۰	۱/۱۷
چالش خالص	۰/۰۷	۱/۳۴	۰/۱۵	*۸/۹۳
سبک زندگی	۰/۳۳	۰/۴۳	۰/۳۴	۱/۲۶
کارآفرینی	۰/۳۷	۱/۲۹	۰/۱۴	*۹/۱۱

* $p < ۰.۰۵$

جدول ۵- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد مبادله‌ی

جهت‌گیری‌های کارراهه	β	b	$SE\beta$	t
فنی	۰/۲۹	۰/۰۳	۰/۲۳	*۱/۲۷
مدیریتی	۱/۰۸	۰/۴۷	۰/۱۴	*۷/۵۹
استقلال	۱/۴۲	۰/۴۱	۰/۱۷	*۸/۱۱
امنیت شغلی	۱/۳۷	۰/۳۵	۰/۱۴	*۹/۷۴
خدمت	۰/۹۵	۰/۰۷	۰/۱۶	*۶/۲۹
چالش خالص	۰/۲۹	۰/۰۲	۰/۱۵	۲/۰۷
سبک زندگی	۱/۳۴	۰/۲۴	۰/۱۸	*۷/۳۷
کارآفرینی	۰/۴۱	۰/۰۳	۰/۲۰	۲/۰۱

* $p < ۰.۰۵$

جدول ۶- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد همانندسازی

جهت‌گیری‌های کارراهه	β	b	$SE\beta$	t
فنی	۰/۶۲	۰/۰۵	۰/۶۱	۱/۰۲
مدیریتی	۰/۳۷	۰/۰۳	۰/۳۸	۰/۹۷
استقلال	۱/۱۷	۰/۲۹	۰/۱۷	*۶/۷۲
امنیت شغلی	۰/۹۹	۰/۰۴	۰/۱۴	*۷/۳۱
خدمت	۱/۲۲	۰/۲۶	۰/۱۷	*۷/۰۷
چالش خالص	۰/۴۵	۰/۰۳	۰/۵۲	۰/۸۷
سبک زندگی	۰/۴۹	۰/۰۷	۰/۲۲	۲/۱۹
کارآفرینی	۰/۹۷	۰/۰۹	۰/۲۳	*۴/۲۶

* $p < ۰.۰۵$

جدول ۷- رابطه‌ی میان جهت‌گیری‌های کارراهه با تعهد پیوستگی

جهت‌گیری‌های کارراهه	β	b	$SE\beta$	t
فنی	۰/۴۵	۰/۰۲	۰/۴۷	۰/۹۶
مدیریتی	۱/۵۶	۰/۳۸	۰/۱۹	*۸/۲۹
استقلال	۱/۸۷	۰/۴۱	۰/۲۱	*۹/۱۱
امنیت شغلی	۰/۷۷	۰/۰۴	۰/۴۴	۱/۷۷
خدمت	۰/۶۲	۰/۰۹	۰/۵۸	۱/۰۷
چالش خالص	۱/۴۲	۰/۳۳	۰/۱۷	*۸/۲۷
سبک زندگی	۰/۹۸	۰/۰۵	۰/۱۳	*۷/۶۵
کارآفرینی	۰/۲۲	۰/۰۲	۰/۲۶	۰/۸۴

$p < 0.05^*$

در جدول ۸، نتایج تحلیل واریانس جهت‌گیری‌های کارراهه، بر اساس جنسیت، آورده شده است و همان طور که مشاهده می‌شود، میانگین جهت‌گیری امنیت شغلی، هم در زنان و هم در مردان، بالاتر از دیگر جهت‌گیری‌ها است. در مقایسه‌ی دو گروه، زنان در این جهت‌گیری میانگینی بالاتر دارند و این نشان‌دهنده‌ی گرایش دو گروه برای حفظ مشاغل و دستیابی به امنیت شغلی بیشتر است؛ همچنین، پایین‌ترین میانگین در مردان مربوط به جهت‌گیری مدیریتی، و در زنان جهت‌گیری مدیریتی و کارآفرینی است. در مقایسه‌ی دو گروه، میانگین جهت‌گیری مدیریتی در زنان پایین‌تر است و گرایش کم‌تر آنان را به پست‌های مدیریتی نشان می‌دهد. نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه در همه‌ی جهت‌گیری‌های کارراهه، به جز جهت‌گیری خدمت، معنادار است و نشان می‌دهد که هر دو گروه زنان و مردان در جهت خدمت و انجام کار با اهداف بزرگ‌تر تفاوتی ندارند.

جدول ۸- نتیجه‌ی تحلیل واریانس، بر اساس جنسیت

انواع جهت‌گیری‌ها	مردان		زنان		F
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
فنی	۲/۸۶	۰/۹۵	۲/۲۶	۰/۹۲	*۵/۴۹
مدیریتی	۲/۳۴	۰/۹۱	۲/۰۱	۰/۸۷	*۴/۸۳
استقلال	۲/۴۹	۰/۸۲	۲/۰۴	۰/۹۷	*۶/۳۸
امنیت شغلی	۳/۸۶	۰/۹۸	۴/۵۶	۱/۲۶	*۹/۵۷
خدمت	۳/۸۳	۰/۷۶	۳/۸۷	۰/۷۲	۰/۷۹
چالش خالص	۲/۹۱	۰/۶۹	۲/۲۱	۰/۸۸	*۶/۲۷
سبک زندگی	۳/۵۸	۰/۹۶	۴/۱۷	۱/۰۲	*۱۱/۲۶
کارآفرینی	۲/۴۷	۰/۸۴	۲/۰۱	۰/۹۷	*۷/۲۶

$p < 0.05^*$



بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های آورده‌شده در **جدول ۱**، میانگین بالا در جهت‌گیری امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی، نشان‌دهنده‌ی اهمیتی است که کارشناسان پژوهش و توسعه به حفظ امنیت شغلی خود، خدمت به سازمان، و نیز گرایش به حفظ تعادل میان خانواده و کار دارند؛ همچنین، بالاترین میانگین در انواع تعهد، مربوط به تعهد پیوستگی و نشان‌دهنده‌ی این مسأله است که کارکنانی که گرایش خدمت بیشتر را به سازمان دارند، احساس تعهدی بالاتر را هم نسبت به آن دارند. این نتایج، با نتایج پژوهش *ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)* هم‌سو است. پایین بودن میانگین جهت‌گیری مدیریتی، نشان‌دهنده‌ی گرایش کم‌تر کارشناسان پژوهش و توسعه برای دستیابی به پست‌های مدیریتی است و می‌تواند نتیجه‌ی برگزیده شدن مدیران سازمان به وسیله‌ی مقام‌های بالاتر باشد.

همان‌طور که نتایج پژوهش در **جدول ۳** نشان می‌دهد، همه‌ی انواع تعهد، با اقتدار شغلی رابطه‌ی معنادار دارند و از آن‌جا که اقتدار شغلی به معنای گذاشتن وقت لازم در کار و آگاهی از کاری است که فرد انجام می‌دهد، به نظر می‌رسد کسی که اقتدار شغلی بیشتری داشته‌باشد، تعهد بالاتری نیز دارد.

با توجه به نتایج پژوهش در **جدول‌های ۴ تا ۷**، معنادار بودن رابطه‌ی اقتدار شغلی با جهت‌گیری‌های مدیریتی، چالش‌خالص، و کارآفرینی نشان می‌دهد کارشناسان پژوهش و توسعه به دنبال مشاغلی‌اند که مسئولیت‌پذیری، استقلال، و قدرت را برای آن‌ها فراهم آورد. آنان می‌توانند با تجربه‌ی قدرت، تصمیم‌های مشکل‌گیرند و به دنبال مسئولیت، چالش، و فرصت‌هایی برای دنبال کردن باورهای خود باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش *ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹)* هماهنگ است.

روابط معنادار تعهد مبادله‌ی با جهت‌گیری‌های فنی، مدیریتی، استقلال، امنیت شغلی، خدمت، و سبک زندگی نشان می‌دهد در صورتی که سازمان، وظایف خود را در برابر فرد انجام دهد، گرایش فرد به کار، پست‌های مدیریتی، استقلال، قدرت، خدمت به سازمان، و به دست آوردن امنیت شغلی بیشتر می‌شود؛ همچنین، معناداری روابط تعهد همانندسازی با جهت‌گیری‌های استقلال، امنیت، خدمت، و کارآفرینی نیز نشان‌دهنده‌ی آن است که اگر تعهد همانندسازی فرد بالاتر باشد و از بودن در سازمان احساس غرور کند، امنیت شغلی بیشتر، گرایش به استقلال بالاتر، و میل خدمت بیشتر را به سازمان پیدا می‌کند و اگر احساس

پیوستگی فرد نسبت به سازمان بالاتر باشد، گرایش به مدیریت در سازمان و دستیابی به استقلال نیز در او بیشتر می‌شود.

سنجش جهت‌گیری کارراهه، این توانایی را به سازمان می‌دهد تا با ایجاد هماهنگی میان نیازهای خود و افراد، مشاغل را به‌درستی بازسازی کند. این نکته هم‌چنین به عنوان منبع اطلاعاتی مفید، هم برای تصمیم‌های فردی تغییرات کارراهه و هم برای سازمان‌ها و در جهت کمک به افراد برای تغییر مسیر شغلی آن‌ها قابل‌کاربرد است (عریضی ۱۳۸۵ب؛ دلانگ ۱۹۸۲؛ ایگباریه، گرین‌هاوس، و پارسورامان ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲)؛ بنا بر این، جهت‌گیری کارراهه می‌تواند مسیری را برای تلاش افراد فراهم کند. یافته‌های پژوهش (جدول ۸) نشان داد که وضع کنونی جامعه، کارراهه‌یی یک‌جانبه را برای زنان در نظر می‌گیرد (فنی)؛ در حالی که به مردان، کارراهه‌یی دوجانبه (فنی و مدیریتی) را پیشنهاد می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش لین‌گارد و لین^۱ (۲۰۰۴) هماهنگ است. آن‌ها نشان دادند که با ارائه‌ی کارراهه‌ی دوجانبه به زنان شاغل در صنایع ساختمانی استرالیا، تعهد آنان به انتخاب کارراهه^۲ افزایش یافت؛ زیرا افراد، تنها وقتی به کارراهه تعهد می‌یابند که در برابر انتخاب آزادانه (کارراهه‌ی دوگانه)، و نه اجباری، (کارراهه‌ی یک‌جانبه) قرار گیرند؛ در این حالت است که تعهد به انتخاب کارراهه، به عنوان متغیر میانجی، بین شرایط محیط کاری و تعهد سازمانی قرار می‌گیرد. در شرایطی که زنان در هر دو جهت‌گیری فنی ($p < 0.05$ و $F = 5.49$) و مدیریتی ($p < 0.05$ و $F = 4.83$) از مردان عقب مانده‌اند، کارراهه‌ی دوجانبه می‌تواند آن‌ها را در مسیر شکوفایی قرار دهد، زیرا در کارراهه‌ی یک‌جانبه، زنان از همان آغاز ناگزیر به جهت‌گیری فنی اند که در افراد دارای جهت‌گیری مدیریتی، سبب کاهش نمره‌ی کارراهه‌ی فنی می‌شود.

در بررسی تفاوت مردان و زنان در جهت‌گیری‌های کارراهه، نتایج، نشان‌دهنده‌ی بالا بودن میانگین جهت‌گیری مدیریتی در مردان، نسبت به زنان، و گرایش بیشتر مردان به دستیابی به پست‌های مدیریتی است. اصطلاح سقف شیشه‌یی، که بیان‌گر موانع گوناگون در پیشرفت افراد شایسته در سازمان‌هاشان می‌شود، بهتر می‌تواند این مسأله را توضیح دهد. در این پدیده، با این که زنان پست‌هایی مدیریتی را در اختیار دارند، تنها شمار کمی از آن‌ها به مقام‌های بالاتر می‌رسند و دلایلی مانند پیش‌داوری، محیط کار غیرپشتیبان، نبود درک سازمانی، ضعف در برنامه‌ریزی شغلی، و دشواری در برقراری تعادل میان خانواده و شغل، پدیدآورنده‌ی این مسأله است. پژوهش‌هایی که در زمینه‌ی تجربه‌های کاری زنان صورت

¹ Lingard, Helen, and Jasmine Lin

² Career Choice Commitment



گرفته‌است نشان می‌دهد که زنان شاغل نوعی شکاف جنسیتی در حقوق و حضور تسلط مردانه را در فرهنگ سازمانی احساس می‌کنند (عریضی ۱۳۸۵)، که این خود باعث تقویت برخی رفتارهای متناقض با مدیریت می‌شود. در حالی که مردان برای ویژگی‌هایی مثل برتری‌جویی و استقلال تشویق می‌شوند، از زنان انتظار است که جهت‌گیری‌هایی ضعیف‌تر به پست‌های مدیریتی، نسبت به مردان، داشته‌باشند؛ هم‌چنین، این انتظار وجود دارد که دیدگاه سنتی، که زنان را خانه‌دار و مسئول نگاه‌داری کودکان می‌داند، پی‌آمدهایی را برای آنان در جهت‌گیری سبک زندگی داشته‌باشد؛ بنا بر این، به دلیل افزایش شمار زنان در رشته‌های فنی، درک این که چه‌گونه جهت‌گیری کارراهه ممکن است با جنسیت تغییر کند، مهم است. این نتایج با یافته‌های ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان (۱۹۹۱) و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هماهنگ است.

فلسفه‌ی زیربنایی نردبان کارراهه‌ی دوگانه، کشف توانایی‌های نهفته‌ی فرد در مسیر ارتقای شغلی است (آلن و کاتز^۱ ۱۹۸۶؛ آریه و لئونگ ۱۹۹۱؛ آریه ۱۹۹۲). در کارراهه‌ی دوگانه، سازمان برای کارکنان مشاغل فنی، مسیرهای کارراهه‌ی بادوامی را ایجاد می‌کند تا به وسیله‌ی آن، نکاتی را در مورد چیرگی بر مشکلات و موانع رسیدن به پست‌های مدیریتی (مانند کهنه بودن کارراهه‌ی فنی) به کارکنان فنی پیشنهاد کند. کارکنانی که جهت‌گیری مدیریتی دارند، به پست‌های مدیریت و شناخت مدیران خود توجه دارند؛ در حالی که افراد دارای جهت‌گیری فنی، به دنبال افزایش محتوای شغلی خویش اند (راثول^۲ ۱۳۸۴). کارراهه‌ی دوگانه به این مطلب اشاره می‌کند که کارشناسان پژوهش و توسعه، که نیازهای شغلی متفاوتی دارند، برای پدید آوردن انگیزه‌هایی که با ارزش‌های اصلی کارراهه‌ی آن‌ها هم‌پوشانی دارد تلاش می‌کنند و این روی‌کرد می‌تواند برای سازمان در جهت انگیزه‌مند کردن کارکنان و کاهش ترک شغل، مفید باشد و به‌خصوص برای زنان، انعطاف‌پذیری، آزادی، چالش، رشد شخصی، و فرصت‌های پیشرفت در کارراهه را ایجاد کند (اپستین ۱۹۸۵؛ آلن و کاتز ۱۹۸۶؛ گینزبرگ و بارودی^۳ ۱۹۸۸؛ ایگباریا، گرین‌هاوس، و پاراسورامان ۱۹۹۱). آریه (۱۹۹۲) گزارش داده‌است که کارشناسان پژوهش و توسعه، جهت‌گیری کارراهه‌ی مدیریتی دارند و ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) نیز در یک بررسی نشان داده‌اند که یک‌سوم کارشناسانی که پست‌های مدیریتی نداشته‌اند، به جهت‌گیری مدیریتی، و یک‌سوم آن‌ها به جهت‌گیری غیرمدیریتی گرایش داشته‌اند. یک‌سوم باقی‌مانده نیز نوعی عدم‌اطمینان را نشان داده‌اند. در این پژوهش گزارش شده‌است که شمار زیادی از کارشناسان به ادامه‌ی کار گرایش دارند و

¹ Allen, Thomas J., and Ralph Katz

² Rothwell, William J.

³ Ginzberg, Michael J., and Jack J. Baroudi

از پذیرش مسئولیت اجرایی دوری می‌کنند. شماری از آن‌ها نیز گرایش زیادی به داشتن استقلال نشان داده‌اند، که نوعی تعارض با جهت‌گیری مدیریتی است. افرادی که جهت‌گیری فنی دارند، ترجیح می‌دهند که بدون تعهد نسبت به مسئولیت‌های مدیریتی در شغل خود باقی بمانند؛ در حالی که کارکنان دارای جهت‌گیری‌های مدیریتی، به دنبال پست‌های مدیریتی اند.

با توجه به نتایج تحلیل واریانس، زنان و مردان در همه‌ی جهت‌گیری‌ها با یکدیگر تفاوتی معنادار دارند. بالا بودن میانگین کارآفرینی در مردان، نسبت به زنان، نشان می‌دهد که مردان، جسارتی بیشتر برای شروع کار دارند و بالاتر بودن میانگین جهت‌گیری استقلال در آنان نیز نشان می‌دهد که گرایش آن‌ها به خودمختاری و داشتن استقلال در کار بیشتر است؛ در حالی که زنان (همانند زندگی خانوادگی) در محیط کار نیز به پیروی و استقلال کم‌تر گرایش دارند. این نتایج با یافته‌های ایگباریا، کاسیسیه، و سیلور (۱۹۹۹) هم‌سو است. با بهبود جهت‌گیری کارراهه، تعهد سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت. با اعمال کارراهه‌ی دوگانه، زنان، بیش از قبل، در کار خود موفق خواهند شد و تحرک شغلی افزایش می‌یابد (پودلنی و بارون^۱ ۱۹۹۷)؛ همچنین، به دنبال موفقیت شغلی بیشتر زنان، سرمایه‌ی اجتماعی سازمان بهبود خواهد یافت.

برای بهبود جهت‌گیری کارراهه، می‌توان سازمان‌هایی را که به زنان کارراهه‌ی دوگانه ارائه می‌کنند (مانند آموزش و پرورش)، با سازمان‌های دیگری که به مردان کارراهه ارائه می‌دهند مقایسه کرد؛ هرچند که این نوع مقایسه‌ها نمی‌تواند تأثیر علی کارراهه را بر تعهد نشان دهد. عرضی آزمایشی نردبان کارراهه‌ی دوگانه به هر دو جنس (مانند پژوهش استورجس و هم‌کاران (۲۰۰۵)) و بررسی تأثیر آن بر متغیر تعهد سازمانی نیز می‌تواند به بهبود این جهت‌گیری کمک کند؛ هرچند که، به دلیل نگرش‌های تبعیض‌آمیز جنسیتی در سازمان‌ها و صنایع، شاید انتظار این مداخله هنوز زود باشد.

¹ Podolny, Joel M., and James N. Baron



منابع

- تدریس حسنی، داریوش. ۱۳۷۲. «بررسی رابطه‌ی بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عمل‌کرد شغلی در بین دانش‌جومعلم‌ان ضمن خدمت شرق گیلان». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- راث‌ول، ویلیام جی. ۱۳۸۴. *برنامه‌ریزی جانشینی مؤثر*. برگردان احمدرضا حراف. تهران: انتشارات شرکت ملی صنایع پتروشیمی.
- زارعی، پرویز. ۱۳۸۰. «بررسی رابطه‌ی بین توسعه‌ی مسیر شغلی و کارآیی کارکنان در یکی از صنایع کشور». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشکده‌ی مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران.
- صادقی، لاله. ۱۳۸۴. «بررسی رابطه‌ی بین نیازهای شخصیتی، ارزش‌ها، و رغبت‌های شغلی با تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی در کارکنان بخش‌های اداری، مهندسی، و اجرای طرح‌های شرکت ملی گاز ایران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عبادی، فهیمه. ۱۳۸۴. «بررسی تبیین مسیر شغلی معلم‌ان بر انگیزش آن‌ها برای کار». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران.
- عباسی، طیبیه. ۱۳۸۱. «بررسی رابطه‌ی مهارت‌های موردنیاز مدیران با مدیریت کارراهه در یکی از صنایع ایران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان.
- عریضی، حمیدرضا. ۱۳۸۵. «بررسی تجربی شکاف دست‌مزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران». *فصل‌نامه‌ی رفاه اجتماعی* ۵(۲۱): ۷۳-۹۸.
- _____ . ۱۳۸۵. «تحلیل مهارت‌های روان‌شناختی مدیران شرکت گاز استان‌های یزد، چهارمحال و بختیاری، و مازندران». طرح پژوهشی، معاونت پژوهشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عریضی، حمیدرضا، حسن درویش، نسیم سلطانیان، و شاهرخ صمیمی. ۱۳۸۷. «رابطه‌ی بین خشنودی از دوره‌های آموزشی و رضایت از کارراهه‌ی درونی در بین مهندسان شرکت گاز ایران در اصفهان». طرح پژوهشی، معاونت پژوهشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- عریضی سامانی، حمیدرضا، سهراب علی‌محمدی، و محسن گل‌پرور. ۱۳۸۶. «رابطه‌ی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با متغیرهای سازمانی پیش‌آیند و پس‌آیند مبتنی بر تحلیل مسیر». *مجله‌ی روان‌شناسی* ۱۱(۳): ۳۰۲-۳۲۲.
- عریضی، حمیدرضا، و حجت‌الله فراهانی. ۱۳۸۷. *روش‌های کاربردی پژوهش در روان‌شناسی بالینی و مشاوره*. تهران: نشر دانژه.
- کشته‌گر، عبدالعلی. ۱۳۷۹. «بررسی تبیین مسیر شغلی معلم‌ان بر افزایش رضایت شغلی آن‌ها». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده‌ی علوم اداری و مهندسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

گال، مردیت دامین، والتر بورگ، و جوئیس گال. ۱۳۸۲. *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، جلد ۱. برگردان احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمد ابوالقاسمی، محمدجواد پاک‌سرشت، علی‌رضا کیامنش، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی بیلاق، و زهره خسروی. تهران: سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

_____ . ۱۳۸۳. *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، جلد ۲. برگردان احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمد ابوالقاسمی، خسرو باقری، محمدحسین علامت‌ساز، محمدجواد پاک‌سرشت، علی دلاور، علی‌رضا کیامنش، محمد خیر، و غلامرضا خوبی‌نژاد. تهران: سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

مهداد، علی. ۱۳۸۵. *روان‌شناسی امور کارکنان*. اصفهان: انتشارات جنگل.

نوری، ابوالقاسم، و حمید گرگانی. ۱۳۸۷. *واژه‌نامه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

همایونی، فریبا. ۱۳۸۲. «بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای اقتداربخش سرپرستاران و درک اقتدار شغلی خود در بیمارستان‌های آموزشی شهر خرم‌آباد» پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد پرستاری گرایش جراحی داخلی، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران، تهران.

Allen, Thomas J., and Ralph Katz. 1986. "The Dual Ladder: Motivational Solution or Managerial Delusion?" *R&D Management* 16(2):185-197.

Arnold, John. 2001. "Careers and Career Management." Pp. 115-132 in *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol. 2: *Organizational Psychology*, edited by Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, and Chockalingam Viswesvaran. London, UK: Sage Publication, Ltd.

Aryee, Samuel. 1992. "Career Orientations, Perceptions of Rewarded Activity, and Career Strategies among R&D Professionals." *Journal of Engineering and Technology Management* 9(1):61-82.

Aryee, Samuel, and Chong Chee Leong. 1991. "Career Orientations and Work Outcomes among Industrial R&D Professionals." *Group and Organization Management* 16(2):193-205.

Balfour, Danny L., and Barton Wechsler. 1996. "Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations." *Public Productivity and Management Review* 19(3):256-277.

Beck, Jeffrey, and Joseph M. La Lopa. 2001. "An Exploratory Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members." *International Journal of Hospitality Management* 20(1):15-28.

Chen, Jui-Chen, Colin Silverthorne, and Jung-Yao Hung. 2006. "Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America." *Leadership and Organization Development Journal* 27(4):242-249.

Cohen, Laurie, and Amal El-Sawad. 2001. "Careers." Pp. 278-305 in *Contemporary Human Resource Management: Text and Cases*, edited by Tom Redman and Adrian Wilkinson. Harlow, UK: Financial Times Prentice Hall.



- Cook, John D., and Toby D. Wall. 1980. "New Work Attitude Measure of Trust, Organizational Commitment, and Personal Need Non-fulfillment." *Journal of Occupational Psychology* 53(1):39-52.
- Crepeau, Raymond G., Connie W. Crook, Martin D. Goslar, and Mark E. McMurtrey. 1992. "Career Anchors of Information Systems Personnel." *Journal of Management Information Systems* 9(2):145-160.
- Custodio, Lily P. 2000. "Career Anchors of Filipino Academic Executives." Research Paper 00-13, School of Commerce, Flinders University of South Australia, Adelaide, Australia.
- Danziger, Nira, Dalia Rachman-Moore, and Rony Valency. 2008. "The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory." *Career Development International* 13(1):7-19.
- Delong, Thomas J. 1982. "Reexamining the Career Anchor Model." *Personnel* 59(3):50-61.
- Derr, C. Brooklyn, and André Laurent. 1989. "The Internal and External Career: A Theoretical and Cross-Cultural Perspective." pp: 454-471 in *Handbook of Career Theory*, edited by Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, and Barbara S. Lawrence. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Dreher, George F., and Ronald A. Ash. 1990. "A Comparative Study of Mentoring among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions." *Journal of Applied Psychology* 75(5):539-546.
- Epstein, K. A. 1985. "The Dual Ladder: Career Paths Are Not Always Equivalent." Pp. 71-77 in *Proceedings of IEEE Conference on Developing Career: Issues for Engineers and Employers*. Boston, MA, USA: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE).
- Gattiker, Urs E., and Laurie Larwood. 1990. "Predictors for Career Achievement in the Corporate Hierarchy." *Human Relations* 43(8):703-726.
- Ginzberg, Michael J., and Jack J. Baroudi. 1988. "MIS Careers—A Theoretical Perspective." *Communications of the ACM* 31(5):586-594.
- Gould, Sam, and Larry E. Penley. 1984. "Career Strategies and Salary Progression: A Study of Their Relationships in a Municipal Bureaucracy." *Organizational Behavior and Human Performance* 34(2):244-265.
- Granrose, Cherlyn Skromme. 2007. "Gender Differences in Career Perceptions in the People's Republic of China." *Career Development International* 12(1):9-27.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Gerard A. Callanan. 1994. *Career Management*. 2nd edition. Fort Worth, TX, USA: The Dryden Press.
- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, and Veronica M. Godshalk. 2000. *Career Management*. 3rd edition. New York, NY, USA: Dryden Press.
- Hurley, Amy E., and Cristina M. Giannantonio. 1999. "Career Attainment for Women and Minorities: The Interactive Effects of Age, Gender, and Race." *Women in Management Review* 14(1):4-13.
- Igbaria, Magid, and Jack J. Baroudi. 1993. "A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation." *Journal of Management Information Systems* 10(2):131-154.
- Igbaria, Magid, Jeffrey H. Greenhaus, and Saroj Parasuraman. 1991. "Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis." *MIS Quarterly* 15(2):151-169.

- Igbaria, Magid, Suleiman K. Kassicieh, and Milton Silver. 1999. "Career Orientations and Career Success among Research and Development, and Engineering Professionals." *Journal of Engineering and Technology Management* 16(1):29-54.
- Igbaria, Magid., and Sidney R. Siegel. 1992. "An Examination of the Antecedents of Turnover Propensity of Engineers: An Integrated Model." *Journal of Engineering and Technology Management* 9(2):101-126.
- Judge, Timothy A., Daniel M. Cable, John W. Boudreau, and Robert D. Bretz Jr. 1995. "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success." *Personnel Psychology* 48(3):485-519.
- Katz, Ralph, Michael Tushman, and Thomas J. Allen. 1995. "The Influence of Supervisory Promotion and Network Location on Subordinate Careers in a Dual Ladder RD&E Setting." *Management Science* 41(5):848-863.
- Lingard, Helen, and Jasmine Lin. 2004. "Career, Family, and Work Environment Determinants of Organizational Commitment among Women in the Australian Construction Industry." *Construction Management and Economics* 22(4):409-420.
- Maurer, Todd J., and Michael Lippstreu. 2008. "Who Will Be Committed to an Organization That Provides Support for Employee Development?" *Journal of Management Development* 27(3):328-347.
- McFarlin, Dean B., and Paul D. Sweeney. 1992. "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes." *Academy of Management Journal* 35(3):629-673.
- Nixon, Regina. 1985. *Perceptions of Job Power Among Black Managers in Corporate America*. Washington, DC, USA: National Urban League.
- Podolny, Joel M., and James N. Baron. 1997. "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace." *American Sociological Review* 62(5):673-693.
- Rynes, Sara L., Pamela S. Tolbert, and Pamela G. Strausser. 1988. "Aspirations to Manage: A Comparison of Engineering Students and Working Engineers." *Journal of Vocational Behavior* 32(2):239-253.
- Schein, Edgar H. 1996. "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century." *Academy of Management Executive* 10(4):80-88.
- Sturges, Jane, Neil Conway, David Guest, and Andreas Liefvooghe. 2005. "Managing the Career Deal: The Psychological Contract as a Framework for Understanding Career Management, Organizational Commitment, and Work Behavior." *Journal of Organizational Behavior* 26(7):821-838.
- Turban, Daniel B., and Thomas W. Dougherty. 1994. "Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success." *Academy of Management Journal* 37(3):688-702.
- Whiddon, Beverly. 1982. "The Effects of Congruence on the Relationships between Participation, Job Discretion, and Staff Performance: The Case of a Social Service Organization." PhD Dissertation, College of Social Work, Florida State University, Tallahassee, FL, USA.
- Wright, Penny L. 1990. "Teller Job Satisfaction and Organization Commitment as They Relate to Career Orientations." *Human Relations* 43(4):396-381.



نویسندگان

دکتر حمیدرضا عریضی سامانی،

استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان
dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۹. وی در ترجمه‌ی دو کتاب در زمینه‌ی روش تحقیق و نگارش سه کتاب در این زمینه و هم‌چنین ترجمه‌ی کتاب *افسردگی زنان* نقش داشته است. وی ۹۳ مقاله‌ی علمی-پژوهشی در مجلات فارسی به چاپ رسانده و بیش از ۴۰ مقاله نیز به هم‌آی‌های بین‌المللی ارائه کرده‌است.

منیرالسادات ذاکر فرد،

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان
monir_zakerfard@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸. وی مدیر اجرایی نخستین کنگره‌ی ملی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده و هم‌چنین سه مقاله به هم‌آی‌های بین‌المللی از جمله سی‌امین هم‌آی‌های جهانی روان‌شناسی (۲۰۰۸، برلین) و یازدهمین هم‌آی‌های روان‌شناسی اروپایی (۲۰۰۹، نروژ) ارائه کرده‌است.

دکتر ابوالقاسم نوری،

دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان
a.nouri@edu.ui.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی روان‌شناسی حرفه‌ی از دانشگاه کوپین بلفست^۱، بلفست، ایرلند شمالی، ۱۹۸۱. پژوهش‌های وی در زمینه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و تاکنون مقالات فراوان و چندین کتاب در زمینه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از وی به چاپ رسیده که برخی از آن‌ها منابع درسی رایج است. از جمله‌ی این کتاب‌ها می‌توان *فرهنگ لغات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، *کار، فشار روانی، بیماری، و امید به زندگی* را نام برد.

^۱ Queen's University Belfast, Belfast, Northern Ireland, UK

Blank

بررسی نگرش کارمندان زن آموزش و پرورش کرج به وضعیت مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

علی شیرین*

معاون پژوهشی دفتر آموزش و پژوهش، استانداری تهران

فاطمه فامیل تخمه‌چی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش تهران

چکیده

پژوهش پیش رو، که نگرش کارمندان زن شاغل در سازمان آموزش و پرورش کرج را به وضعیت مشارکت زنان در تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار می‌دهد، بر چهار پایه‌ی اصلی بررسی میزان عوامل دانش، دسترسی به اطلاعات، قدرت، و پاداش، برای فراهم کردن مشارکت زنان در مراحل هفت‌گانه‌ی تصمیم‌گیری استوار است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع میدانی است و برای گردآوری داده‌ها نیز از پرسش‌نامه و مطالعات کتابخانه‌یی استفاده شده‌است. جامعه‌ی آماری پژوهش را ۱۳۷ زن شاغل در بخش‌های ستادی آموزش و پرورش کرج تشکیل می‌دهند، که پس از انتخاب ۸۰ نفر از آن‌ها، به عنوان حجم نمونه و به روش تصادفی ساده، پرسش‌نامه‌یی پژوهش‌گرساخته، با ۲۸ پرسش دارای مقیاس پنج‌درجه‌یی لیکرت (خیلی کم، کم، تا اندازه‌یی، زیاد، خیلی زیاد) در اختیار آن‌ها قرار گرفت. روایی پرسش‌نامه، با استفاده از آلفای کرون‌باخ، ۰/۶۴ به دست آمده‌است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد میزان آمادگی سازمانی زنان، برای مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، از نظر میزان دانش، کافی، اما از لحاظ میزان قدرت و پاداش، کم است؛ همچنین، بالا بودن دانش، دسترسی به اطلاعات، قدرت، و دریافت پاداش در زنان، می‌تواند، به ترتیب، در اجرای تصمیم‌ها، انتخاب بهترین راه حل، ارزش‌گذاری برای راه حل‌ها، و تشخیص مسائل به آنان کمک کند تا در تصمیم‌گیری‌ها، مشارکتی مناسب‌تر و مؤثرتر داشته‌باشند. در پایان پژوهش، پیشنهادهایی در زمینه‌ی فراهم کردن امکانات لازم برای دستیابی به دانش بالاتر، اجرای تصمیم‌ها، واگذاری اختیارات و توزیع قدرت، و توجه به پاداش مادی و معنوی ارائه شده‌است، که برای تدوین خط مشی مشارکت زنان در قانون پنجم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی، توجه به آن‌ها ضروری است.

واژگان کلیدی

تصمیم‌گیری؛ دانش؛ اطلاعات؛ قدرت؛ پاداش؛ مشارکت؛ آمادگی سازمانی؛

تا کنون تلاش‌های فراوانی از سوی گروه‌ها و سازمان‌های ملی و بین‌المللی، با هدف فراهم‌سازی زمینه‌های مشارکت زنان در امور انجام گرفته، که یکی از جدی‌ترین آن‌ها، گنجاندن ضرورت برابری زن و مرد در منشور سازمان ملل متحد پس از جنگ جهانی دوم است و سهمی به‌سزا در جهت بهبود وضعیت و موقعیت اجتماعی زنان در سطوح ملی و بین‌المللی داشته‌است؛ افزون بر آن، پیمان رفع تبعیض از زنان^۱ در سال ۱۹۷۹ نیز، مسئله‌ی تساوی حقوق زن و مرد و از میان بردن همه‌ی اشکال نابرابری علیه زنان را مطرح کرده‌است.

فاصله‌ی میان موقعیت زنان و مردان، به‌ویژه در موقعیت‌های مدیریتی، هر روز در جوامع مختلف بیش‌تر می‌شود و بر پایه‌ی پژوهش سازمان ملل، اگر روند کنونی ادامه یابد، زنان باید دست‌کم ۴۹۰ سال صبر کنند تا در موقعیت‌های تصمیم‌گیری با مردان برابر شوند؛ بدین ترتیب، گرچه نسبت متوسط زنان به مردان در مشاغل مدیریتی، در بیست سال گذشته و در همه‌ی قاره‌ها، افزایش یافته‌است، تا رسیدن به نسبت مساوی، به‌خصوص در قاره‌ی آسیا، فاصله‌ی زیاد وجود دارد.

در ایران، میزان حضور زنان در مدیریت‌های ارشد تنها دودرصد است و در بخش وسیعی از سطوح ارشد سازمانی اصلاً حضور ندارند (ادبی ۱۳۸۷). با توجه به اهمیت نقش زن و وجود او در حوزه‌های مختلف، و به‌خصوص در امور آموزشی، در مواد ۱۱۱، ۱۰۱، ۱۰۰، ۹۸، ۷۱، و ۵۴ قانون برنامه‌ی چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، بر توجه بیش‌تر به فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای توان‌مندسازی و تقویت نقش زنان در جامعه تأکید شده‌است؛ به گونه‌ی که ماده‌ی ۱۱۱، دولت را موظف کرده با هدف تقویت نقش زنان در جامعه، توسعه‌ی فرصت‌ها، و گسترش سطح مشارکت آن‌ها در کشور، برای تدوین، تصویب، و اجرای برنامه‌ی جامع توسعه‌ی مشارکت زنان اقدام کند (معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راه‌بردی ریاست جمهوری ۱۳۸۳).

سهم مدیران زن شاغل در جای‌گاه‌های تصمیم‌گیری، در سازمان‌های دارای سرپرستی آموزش و تربیت آینده‌سازان جامعه‌ی فردای ما، و نیز شناخت علمی و اساسی ابعاد تأثیرگذاری زنان در امر تصمیم‌گیری آموزشی، از دیگر موارد اهمیت، ضرورت، و کاربردی بودن موضوع مورد پژوهش است.

^۱ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)



مفاهیم و مراحل تصمیم‌گیری در سازمان

تصمیم‌گیری فرآیندی است که در آن، برای حل مسئله، مشکل، و یا انجام امری از میان سایر امور، راه حل یا راه‌حلهایی مناسب انتخاب شود (آقازاده ۱۳۸۱). تصمیم‌گیری در اداره‌ی امور سازمان‌ها به اندازه‌ی مهم است که برخی نویسندگان، سازمان را «شبکه‌ی تصمیم‌گیری» و مدیریت را «عمل تصمیم‌گیری» تعریف کرده‌اند (حاضر ۱۳۷۹: ۳۷). مورهد و گریفین^۱ (۱۳۸۰) تصمیم‌گیری را قلب سازمان و مدیریت می‌دانند و بر این باور اند که کارکردهای مدیریت و ابعاد سازمان را می‌توان بر پایه‌ی فراگرد تصمیم‌گیری توضیح داد؛ در واقع، تصمیم‌گیری به منزله‌ی کلید فهم پیچیدگی‌های سازمان و کارکردهای مدیریت است.

اقتداری (۱۳۷۴، برگرفته از میرکمالی ۱۳۷۹) تصمیم‌گیری را جریان‌ی پی‌درپی و همیشگی می‌داند که در تمام فعالیت‌های سازمانی وجود دارد و همه‌ی کارکنان سازمان، به‌ویژه مدیران، همیشه مشغول آن اند. تصمیم‌گیری، جوهر همه‌ی فعالیت‌های مدیریت است و در هر وظیفه‌ی به‌شکلی نمایان می‌شود. سایمون^۲ (۱۹۷۵، برگرفته از میرکمالی ۱۳۷۹) نیز تصمیم‌گیری را با مدیریت هم‌معنا می‌داند و بر این باور است که فعالیت و رفتار سازمانی، شبکه‌ی پیچیده‌ی فراگردهای تصمیم‌گیری است.

فرآیند تصمیم‌گیری را می‌توان به هشت مرحله تقسیم کرد (میرکمالی ۱۳۷۹):

۱- شناسایی مسئله- منظور از شناسایی مسئله این است که فرد بر پایه‌ی تجربه‌ها، بینش، تفکر، و یا نشانه‌ها و آثار، احساس کند که مشکلی وجود دارد و یا باید درباره‌ی چیزی تصمیم بگیرد.

۲- تعریف، تجزیه و تحلیل، و ارزش‌یابی مسئله- در این مرحله، مدیر تلاش می‌کند علل مسئله یا چیزی را که می‌خواهد درباره‌ی آن تصمیم بگیرد دریابد. تعریف یعنی توضیح دقیق اجزا و عوامل یک موضوع یا مسئله و شناختن آن.

۳- گردآوری راه‌حل‌ها یا پیش‌بینی راه‌های ممکن و موجود- پس از آن که علت‌های به‌وجودآورنده‌ی مؤثر بر یک مسئله را دریافتیم، باید به پیش‌بینی راه‌حل‌های آن بپردازیم. یک مسئله ممکن است راه‌حل‌های پرشماری داشته‌باشد، که معمولاً شناخت علل مسئله، راه‌حل‌ها را نیز نشان می‌دهد.

۴- ارزش‌یابی و مقایسه‌ی راه‌حل‌ها و تعیین ارزش و اولویت هر کدام- پس از آن که تصمیم‌گیرنده، راه‌حل‌های ممکن و موجود را گردآوری کرد، باید هر یک را به گونه‌ی جداگانه مورد ارزش‌یابی قرار دهد. برخی از راه‌حل‌ها، کم‌هزینه، کوتاه‌مدت، و

¹ Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin

² Simon, Herbert A.

عملی‌تر اند و برخی دیگر، پرخرج، بلندمدت، و نسبتاً غیرعملی به شمار می‌آیند؛ در این حالت، تصمیم‌گیرنده باید بتواند همه‌ی راه‌حل‌ها را به صورت یک نمایه و بر پایه‌ی اولویت تنظیم کند تا انتخاب بهترین راه حل ممکن شود.

۵- **انتخاب بهترین راه حل** - زمانی که ارزش نسبی هر یک از راه‌حل‌ها مشخص شد، به‌آسانی می‌توان آن راه حل و یا راه‌حلهایی را که از همه بهتر است انتخاب کرد. تصمیم، در این مرحله گرفته می‌شود.

۶- **فراهم آوردن زمینه‌های اعمال تصمیم** - هر تصمیمی نیاز به امکانات و نیروهای دارد که بدون فراهم آوردن آن‌ها، تصمیم گرفته شده با شکست روبه‌رو خواهد شد.

۷- **اعمال تصمیم** - پس از فراهم آوردن منابع و امکانات، و نیز اطمینان از یار بودن شرایط، تصمیم گرفته شده به اجرا در می‌آید.

۸- **ارزش‌یابی نتایج** - همه‌ی تصمیم‌ها بر پایه‌ی آن‌چه از قبل پیش‌بینی شده‌است به اجرا در نمی‌آید؛ بنا بر این، ارزش‌یابی نتایج، یکی از نیازهای تصمیم‌گیری است. چنان‌چه راه‌ها، امکانات، و منابع نتوانند اهداف را برآورده سازند، باید دوباره به بررسی علل و انتخاب راه‌حل‌های تازه بپردازیم.

سبک‌های تصمیم‌گیری

تصمیم‌ها در سازمان‌ها، با سبک‌هایی مختلف گرفته می‌شود (حاضر ۱۳۷۹):

۱- **تصمیم‌گیری اقتداری** - این سبک در موقعیت‌هایی به کار می‌رود که مدیر، تجربه و آگاهی لازم را برای رسیدن به نتیجه دارد و زیردستان، توانایی، گرایش، و یا جسارت آن را ندارند که در این زمینه کمکی کنند. در چنین وضعیتی، مدیر باید بدون کمک دیگران تصمیم بگیرد. سبک اقتداری به رفتار هدایت‌گر رهبر نیاز دارد و پیروان معمولاً به گونه‌ی فعال در شناسایی مسیر عمل دخالت ندارند؛ بنا بر این، در مورد تصمیم، تا وقتی که مدیر آن را با عباراتی مانند «من تصمیم گرفته‌ام که...» و «این است آن‌چه که باید انجام دهیم...» اعلام کند، چیزی به آن‌ها گفته نمی‌شود.

۲- **تصمیم‌گیری مشاوره‌ی** - این سبک در شرایطی ارزشمند است که به تشخیص مدیر، زیردستان نیز در مورد موضوع تصمیم، تا اندازه‌ی تجربه و دانش داشته‌باشند و به‌رغم آن که مایل اند کمک کنند، هنوز توانایی کافی را ندارند. در چنین حالتی، بهترین سبک این است که مدیر، پیش از تصمیم‌گیری، داده‌های آنان را به دست آورد؛ یعنی پس از انتخاب کسانی که می‌توانند در تصمیم‌گیری کمک کنند، با عباراتی مانند «شما در مورد... چه می‌دانید؟» و «مایل‌ام در زمینه‌های... داده‌هایی را به دست آورم»، از آن‌ها



یاری گیرد. در این سبک، ممکن است مدیر، برخی یا همه‌ی جنبه‌های مسئله را با زیردستان در میان گذاشته، پس از شنیدن نظر آن‌ها، خود تصمیم نهایی را بگیرد.

۳- **تصمیم‌گیری مشارکتی** - این تصمیم‌گیری بر پایه‌ی همکاری شکل می‌گیرد و در آن، مدیر و زیردستان، با هم و به منظور دستیابی به یک تصمیم مشترک کار می‌کنند. در این شرایط، مدیر می‌تواند با عبارتی مانند «بیاید فکرهايمان را روی هم بگذاریم و در مورد ... تصمیم بگیریم»، از آن‌ها کمک بگیرد.

۴- **تصمیم‌گیری تفویضی** - در شرایطی به کار می‌رود که سطح آمادگی زیردستان بالا باشد و آن‌ها تجربه و آگاهی لازم را برای تصمیم‌گیری و یا ارائه‌ی پیشنهادی شایسته داشته‌باشند.

تصمیم‌گیری در سامانه‌های آموزشی و مشکلات آن

سازمان‌های آموزشی نیز درباره‌ی مسائلی مانند مسائل دانش‌آموز، معلم، برنامه، امور تحصیلی، درگیری‌ها، و تعارض‌های موجود، با تصمیم‌گیری سر و کار دارند و دامنه‌ی این تصمیم‌گیری، در لایه‌های مختلف مدیریت آموزشی گسترش می‌یابد. مدیر مدرسه‌یی که درباره‌ی وضعیت تحصیلی و یا نافرمانی یک دانش‌آموز یا گروهی از دانش‌آموزان تصمیم می‌گیرد و تصمیمی که یک وزیر یا معاون او درباره‌ی وضعیت تحصیلی افراد کم‌درآمد جامعه می‌گیرد، به سرنوشت انسان‌ها و نسل‌های آینده‌ی جامعه مربوط می‌شود؛ پس ارزش‌یابی مدیر و معلمان از کار دانش‌آموزان و ارزش‌یابی مدیر از کار معلمان، راهنمای تعلیماتی، و مسئول منطقه‌ی آموزش و پرورش، که با انگیزش و رضایت شغلی و تحصیلی افراد پیوند دارد، در نهایت می‌تواند سرنوشت یک جامعه را رقم زند؛ در حالی که متأسفانه، عده‌ی زیاد از مدیران به خاطر ناآگاهی و یا به بهانه‌ی این که سامانه‌ی آموزشی ما یک سامانه‌ی متمرکز است و برنامه‌ها، کتاب‌ها، محتویات، و سرفصل‌های دروس تعیین شده است، خود را دارای وظیفه‌ی سنگین در داخل مدرسه نمی‌دانند و بیش‌ترین تلاش را صرف اجرای روزمره‌ی بخش‌نامه‌ها و دستورکارها می‌کنند؛ حال آن که مدیر آموزشی باید بداند با وجود تعیین کتاب‌های یکسان، معلمان از پیش‌حکم‌گرفته، و برنامه‌های از قبل تعیین شده، کار اساسی آموزش و پرورش باید درون کلاس‌های درس و داخل مدرسه انجام شود و هر روز باید درباره‌ی روش‌های آموزش، رشد استعدادها، حل مشکلات اخلاقی و رفتاری، تغییر رفتار، جلب توجه مادران و پدران به اهداف مدرسه، کمک به آن‌ها در درک مشکلات مدرسه، و مانند آن، ده‌ها تصمیم مهم گرفته‌شود (میرکمالی ۱۳۷۹).

تعریف و مفهوم مشارکت

هسته‌ی اندیشه‌ی زیرساخت مشارکت، پذیرش اصل برابری انسان‌ها است. سازمان ملل متحد، مشارکت را «دخال و درگیر شدن مردم در فراگردهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، و فرهنگی، که بر سرنوشت آنان تأثیر می‌گذارند» (طوسی ۱۳۸۱: ۶) می‌داند و از نظر وروم و یانگو^۱ (۱۹۸۸)، مشارکت عبارت است از ادراک یک نفر از میزان نفوذی که در تصمیم‌گیری دارد؛ در مقایسه با میزان نفوذ واقعی وی در تصمیم‌گیری (رهنورد ۱۳۸۱). برخی نویسندگان بر این باور اند که مشارکت، تصمیم‌گیری مشترک است؛ خواه بین مدیر و زیردست، یا مدیر و گروهی از کارکنان (لاک، شویجر، و لاتام^۲ ۱۹۸۸). گروهی دیگر نیز در تعریف مشارکت، بر «نفوذ و کنترل» تأکید می‌کنند و مشارکت را فرآیندی موردتوافق می‌دانند، که کارکنان به وسیله‌ی آن می‌توانند بر تصمیم‌های مدیریت اثر بگذارند (لیویت^۳ ۱۹۶۵؛ واکر^۴ ۱۹۷۴؛ کلارک^۵ ۱۹۹۲). در این مفهوم، تأثیرگذاری کارکنان بر تصمیم‌های مدیریتی، پایه‌ی مشارکت را تشکیل می‌دهد (فرنج، اسرائیل، و آس^۶ ۱۹۶۰) و داشتن برنامه برای مشارکت کارکنان در کار، با هدف تقویت حس مالکیت آنان نسبت به سازمان، یکی از گام‌های اساسی مدیران به شمار می‌آید. (۲۰۰۱ Ownership Associates, Inc.).

درجه‌ی مشارکت

نویسندگان مدیریت مشارکتی (وروم و یتون^۷ ۱۹۷۳؛ تیچر^۸ ۱۹۹۰؛ رهنورد^۹ ۱۹۹۸)، برای درگیر ساختن افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، روش‌های زیادی را مطرح کرده‌اند، که دربرگیرنده‌ی درجات گوناگون از مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها است و از کم‌ترین اندازه‌ی مشارکت، یعنی ابراز یک عقیده شروع می‌شود و با مشارکت کامل، که عضویت در یک تیم یا یک کمیته است، پایان می‌یابد. میزان نفوذی که کارکنان در تصمیم‌گیری سازمان خویش دارند، درجه‌ی مشارکت نامیده می‌شود و عموماً به روش رهبری مدیر وابسته است. در شیوه‌ی رهبری دستوری، کارکنان هیچ گونه نفوذ و کنترلی بر تصمیم‌های گرفته‌شده ندارند و درجه‌ی مشارکت در این روش صفر است؛ در حالی که در روش هدایتی، مدیر برای تصمیم گرفته‌شده، دلیل و استدلال آورده، به صورت تشویقی، تصمیم را به پایین سازمان

¹ Vroom, Victor H., and Arthur G. Jago

² Locke, Edwin A., David M. Schwieger, and Gary P. Latham

³ Leavitt, Harold J.

⁴ Walker, Kenneth F.

⁵ Clark, Robert

⁶ French, John R. P., Jr., Joachim Israel, and Dagfinn As

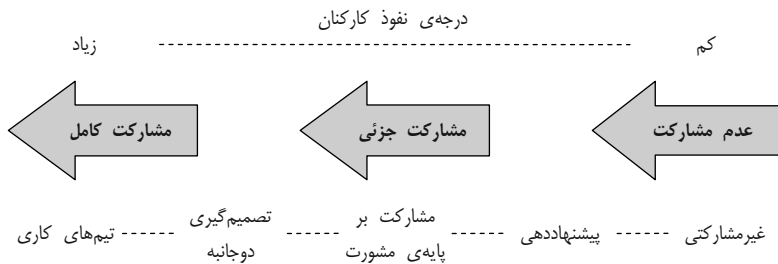
⁷ Vroom, Victor H., and Philip W. Yetton

⁸ Teicher, Julian

⁹ Rahnavard, Farajollah



انتقال می‌دهد. در مشارکت جزئی، مدیر پس از مشورت با کارکنان یا گردآوری نظر آنها به وسیله‌ی سامانه‌ی پیشنهادها، تصمیم نهایی را می‌گیرد و در مشارکت کامل، مدیر با در پیش گرفتن شیوه‌ی رهبری تفویضی، تمام حق تصمیم‌گیری را به افراد یا گروه‌های نیمه‌مستقل و خودگردان واگذار می‌کند.



نمودار ۱- پیوستار درجات مشارکت (رهنورد ۱۱۵:۱۳۸۱)

همان گونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، مشارکت را می‌توان به پنج درجه‌ی کلی تقسیم کرد؛ حالت غیرمشارکتی به وضعیتی اشاره دارد که مدیر از روش‌های دستوری و یا تشویقی استفاده می‌کند و مشارکت بر پایه‌ی پیشنهاد، حالتی را نشان می‌دهد که مدیر قبل از تصمیم‌گیری می‌تواند با سازوکارهایی مانند سامانه‌ی پیشنهادها و حلقه‌های بهبود کیفیت، نظر افراد را گردآوری کند. درجه‌ی مشارکت بر پایه‌ی مشورت به وضعیتی اشاره دارد که مدیر به وسیله‌ی نشست‌های مشترک با زیردستان، به گونه‌ی انفرادی یا گروهی، نظر آنها را درباره‌ی مسائل گوناگون می‌گیرد و سپس به تصمیم‌گیری می‌پردازد. تصمیم‌گیری دوجانبه، به درجه‌ی از مشارکت اشاره دارد که نمایندگان کارکنان و مدیریت ارشد، درباره‌ی مسائل سازمانی به تصمیم‌گیری می‌پردازند. در این درجه از مشارکت، اگر نمایندگان کارکنان و مدیریت ارشد سازمان از نظر تعداد مساوی باشند، شکلی کامل از دموکراسی سازمانی به نمایش درمی‌آید. درجه‌ی کامل مشارکت، گروه‌های کاری است که در آنها، کارکنان در گروه‌های کوچک و در چهارچوب تعیین‌شده به تصمیم‌گیری می‌پردازند. گروه‌های کاری نیمه‌مستقل و خودگردان، نمونه‌هایی از این درجه‌ی مشارکت به شمار می‌آیند (رهنورد ۱۳۸۱).

میزان مسئولیت در تصمیم‌گیری، با توجه به درجه‌ی مشارکت کارکنان، متفاوت است و به چه‌گونه‌ی تصمیم و تصمیم‌گیرندگان (کارکنان-مدیران) بستگی دارد (گالاگر^۱ ۲۰۰۲). باید

^۱ Gallagher, Thomas J.

توجه داشت یکی از مسائل مهم برای کار کردن اثربخش با مردم، شناخت تفاوت‌های فرهنگی آن‌ها در نگاه به دنیا است (گالاگر ۲۰۰۱).

مدل اثربخشی مشارکت از نظر لاولر

لاولر^۱، یکی از معتقدان برنامه‌ی مدیریت مشارکتی در قرن کنونی، عوامل مهم، حیاتی، و مؤثر در انتقال سازمان از حالت سنتی و استبدادی به وضعیت مشارکتی را در چهار زمینه‌ی اصلی دانش، قدرت، اطلاعات، و پاداش می‌داند؛ بنا بر این، یک راه مفید مرور اثربخشی برنامه‌ی مدیریت مشارکتی این است که بررسی شود آن برنامه، تا چه اندازه پاداش، قدرت، اطلاعات، و دانش را به سطوح پایین سازمان منتقل می‌کند (لاولر ۱۹۸۶)؛ همچنین، به منظور اثربخش بودن برنامه‌ها، لازم است این عوامل (پاداش، قدرت، اطلاعات، و دانش) را از راهی مشابه، به همراه توافق افراد، به کار گرفت؛ زیرا اگر فقط یک، دو، و یا سه تا از این عوامل کلیدی تأثیرگذار باشند، برنامه به سوی عدم توافق افراد (کارکنان) جریان پیدا می‌کند و اثرات زیر را در پی خواهد داشت:

- قدرت بدون دانش، اطلاعات، و پاداش ممکن است به سوی تصمیم‌های ضعیف گرایش پیدا کند.
- اطلاعات و دانش بدون قدرت، به سوی ناکامی جریان خواهد داشت؛ زیرا افراد نمی‌توانند از تجربه‌های خود استفاده کنند.
- پاداش بدون قدرت، دانش، و اطلاعات، به ناکامی و نبود انگیزش گرایش پیدا می‌کند؛ زیرا مردم نمی‌توانند پاداش‌هاشان را مؤثر ببینند.
- اطلاعات، دانش، و قدرت بدون پاداش، برای کارکرد سازمانی خطرناک است؛ زیرا هیچ اطمینانی نیست که کارکنان، قدرت خود را در راه‌هایی به کار گیرند که اثربخشی سازمانی را در بر داشته‌باشد.

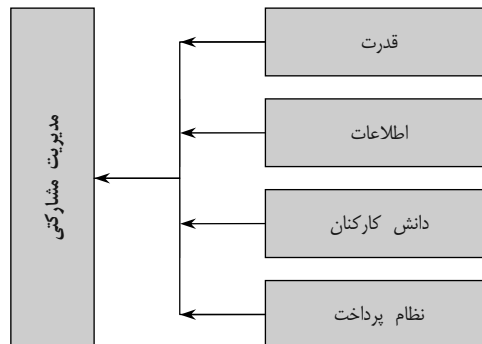
مسئله‌ی توافق کارکنان، با استفاده از مقیاس ۰ (نبود) تا ۱ (حضور کافی) برای نشان دادن درجه‌ی خصیصه (دانش، قدرت، اطلاعات، و پاداش) موجود در لایه‌های پایین سازمانی، می‌تواند به صورت یک معادله‌ی ساده بیان شود. به جای جمع مقادیر با هم، مناسب‌تر است که امتیازهای هر صفت، در هم‌دیگر ضرب شود؛ پس با توجه به آن که نبود یک خصیصه، ارزش حضور بقیه را محدود می‌کند، معادله‌ی زیر به دست می‌آید:

$$\text{اثربخشی برنامه‌ی مشارکت} = \text{پاداش‌ها} \times \text{دانش} \times \text{قدرت} \times \text{جریان اطلاعات}$$

¹ Lawler, Edward E., III.



- به طور خلاصه، برای اثربخشی هر برنامه‌ی مدیریت مشارکتی لازم است:
- قدرت در میان لایه‌های سازمانی پخش شود؛ یعنی مدیریت، برای کارکنان سازمان ارزش قائل شود، آنان را در تصمیم‌گیری‌ها، به‌ویژه در مواردی که به کارشان مربوط می‌شود، شرکت دهد، و از نظرات آنان استفاده کند.
 - اطلاعات دوطرفه و آزاد باشد؛ یعنی مدیر، اطلاعات لازم را آزادانه در اختیار افراد سازمان قرار دهد و افراد نیز در ارائه‌ی اطلاعات واقعی به سطوح بالاتر خود هیچ گونه معنی نداشته‌باشند (نظریه‌پردازان، جریان دوطرفه‌ی اطلاعات در سازمان را، اصطلاحاً جاده‌ی دوطرفه تعبیر کرده‌اند).
 - آموزش در سازمان، هم در ارتباط با مشاغل افراد و هم در مورد همه‌ی سازمان، نهادینه شود. نهادینه شدن گسترش آموزش در صورتی رخ می‌دهد که سازمان، یادگیرنده شود. آموزش در سازمان یادگیرنده، منظم و پیوسته است و در همه‌ی عمر سازمان جریان دارد (رهنورد ۱۳۸۰).
 - بر پایه‌ی شایستگی افراد، پاداش مناسب پرداخت شود.
- بر اساس این نگرش، در صورت نبود هر یک از موارد بالا، برنامه‌های مشارکتی، یا موفقیتی اندک دارند و یا بدون نتیجه (کارآیی) خواهند بود. لاولر بر این باور است که جذب استعدادها، به عنوان سرمایه‌ی انسانی، کافی نیست و لازم است هم‌زمان به استعداد افراد و کار گروهی نیز توجه شود؛ بنا بر این، مدیران موفق، توانایی‌های فردی و ظرفیت‌های سازمانی را با هم موردتوجه قرار می‌دهند (لاولر ۲۰۰۸). از آن جا که میزان ظرفیت‌های سازمانی، آمادگی سازمانی را نشان می‌دهد، پس چهار سازه‌ی مدل لاولر (دانش، قدرت، اطلاعات، و پاداش)، آمادگی سازمانی را برای فراهم کردن مشارکت بیان می‌کند (نمودار ۲).



نمودار ۲- مؤلفه‌های مشارکت از نظر لاولر

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی: میزان آمادگی سازمانی برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری سامانه‌ی آموزشی کرج، بر پایه‌ی مدل لاولر، در چه اندازه‌ی است؟

پرسش‌های فرعی:

- ۱- میزان دانش زنان، برای فراهم کردن مشارکت آنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش، چه اندازه است؟
- ۲- میزان دسترسی به اطلاعات زنان، برای فراهم کردن مشارکت آنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش، چه اندازه است؟
- ۳- میزان قدرت زنان، برای فراهم کردن مشارکت آنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش، چه اندازه است؟
- ۴- میزان دریافت پاداش درونی و بیرونی زنان، برای فراهم کردن مشارکت آنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش، چه اندازه است؟

روش پژوهش

روش این پژوهش، با توجه به هدف آن، کاربردی است؛ زیرا در این پژوهش، به شناخت و بررسی مسئله‌ی مشارکت زنان در تصمیم‌گیری، پاسخ به پرسش‌های متعدد در این قلمرو، و کشف نتایج معنادار کاربردی پرداخته شده است و از جنبه‌ی بافت و زمینه‌ی پژوهش نیز، محیط آن نهاد دولتی و چندرشته‌ی است (هدریک، بیکمن، و رگ^۱ ۱۳۷۸). روش پژوهش پیش رو، روش توصیفی و از نوع میدانی است؛ زیرا به توصیف متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. در این روش، روابط متغیرها به گونه‌ی سامان‌یافته مورد بررسی قرار می‌گیرند و متغیرهای مورد بررسی، غیرآزمایشی اند؛ یعنی به وسیله‌ی پژوهش‌گر دست‌کاری نمی‌شوند؛ به عبارت دیگر، پژوهش به صورت زمینه‌یابی نیز انجام شده است. روش زمینه‌یابی یا پیمایشی، فرآیندی پژوهشی است که به منظور گردآوری اطلاعات درباره‌ی این موضوع که گروهی از مردم چه می‌دانند، چه فکر می‌کنند، و یا چه کاری انجام می‌دهند اجرا می‌شود (دلور ۱۳۷۸).

¹ Hedrick, Terry Elizabeth, Leonard Bickman, and Debra J. Rog



جامعه و نمونه‌ی پژوهش

جامعه‌ی آماری این پژوهش، دربرگیرنده‌ی همه‌ی کارکنان زن شاغل در بخش اداری آموزش و پرورش نواحی چهارگانه‌ی شهرستان کرج و بیش از ۱۳۷ نفر است (اداره‌ی آموزش و پرورش کرج ۱۳۸۵). مهم‌ترین صفت مشترک اعضای جامعه‌ی آماری این است که به عنوان کارمند، در جامعه‌ی مورد مطالعه کار کرده‌اند و آن را می‌شناسند. حجم نمونه بر پایه‌ی جدول مورگان، ۸۰ نفر تعیین و به روش تصادفی ساده انتخاب شد. ۸۰ درصد آزمودنی‌ها تحصیلات کارشناسی و بالاتر دارند (جدول ۱): ۵۷/۵ درصد آنان دارای جای‌گاه سازمانی کارشناسی؛ و ۴۱/۱ درصد دارای شغل مرتبط با تحصیل اند.

جدول ۱- ویژگی نمونه‌ی مورد مطالعه

مقطع	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۰	۱۲/۵
فوق‌دیپلم	۶	۷/۵
کارشناسی	۵۹	۷۳/۸
کارشناسی ارشد	۵	۶/۲
جمع	۸۰	۱۰۰/۰

ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه و مطالعات کتابخانه‌ی استفاده شده‌است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده‌ی ۲۸ پرسش، با مقیاس پنج درجه‌ی لیکرت (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ی، زیاد، خیلی زیاد) است و سنجش میزان آمادگی سازمانی را برای فراهم کردن مشارکت زنان در فرآیند تصمیم‌گیری، بر پایه‌ی چهار سازه‌ی دانش مدیریتی، دسترسی به اطلاعات، قدرت، و پاداش پوشش می‌دهد. برای بررسی روایی (میزان کارایی ابزار آزمون برای اندازه‌گیری خصیصه‌ی که به منظور اندازه‌گیری آن خصیصه ساخته شده‌است)، در مرحله‌ی مقدماتی و در طی نشست‌های حضوری، پس از پخش پرسش‌نامه میان چند نفر، از آن‌ها خواسته شد اگر ابهامی در مورد پرسش‌ها وجود دارد مشخص کنند و پس از آن، بر پایه‌ی بازخوردهای دریافتی، اصلاحات لازم انجام شد. سنجش اعتبار درونی، بر پایه‌ی ضریب آلفای کرون‌باخ، ۰/۶۴ به دست آمد، که به دلیل پژوهش‌گرساخته بودن پرسش‌نامه، مورد قبول قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

با توجه به پرسش‌های پژوهش، برخی شناسه‌های مرکزی در مورد سازه‌های چهارگانه‌ی دانش، اطلاعات، قدرت، و پاداش در کارکنان، مانند مد (نما)، میانه، میانگین، انحراف معیار، و واریانس محاسبه شد. گفتنی است که سازه‌ها به صورت جداگانه، در هفت مرحله‌ی تصمیم‌گیری و با شناسه‌های مرکزی توصیف شده‌اند.

پرسش اول پژوهش: میزان دانش زنان برای فراهم کردن مشارکت آنان در سامانه‌ی تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش کرج تا چه اندازه‌ی است؟

جدول ۲- متغیرهای مؤثر در مشارکت و پرسش‌های مربوط به سنجش متغیر دانش کارکنان

شماره	پرسش
۲	زنان تا چه اندازه دانش لازم را برای تشخیص مشکلات دارند؟
۶	زنان تا چه اندازه دانش لازم را برای تجزیه و تحلیل مسائل دارند؟
۱۲	زنان تا چه اندازه از دانش کافی برای گردآوری راه حل‌ها برخوردار اند؟
۱۴	زنان تا چه اندازه از دانش خود در تعیین ارزش و اولویت هر راه حل استفاده می‌کنند؟
۲۰	تا چه اندازه از دانش زنان در امر انتخاب بهترین راه حل استفاده می‌شود؟
۲۴	دانش زنان، برای فراهم‌سازی زمینه‌های اعمال تصمیم مدیریتی، تا چه اندازه است؟
۲۶	برای اجرای تصمیم‌ها، زنان تا چه اندازه از دانش و علم برخوردار اند؟

جدول ۳- برخی شناسه‌های مرکزی میزان دانش برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

شماره‌ی سؤال	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بیشینه	کمینه	مد	میانه
۲	۳٫۰۷۵	۱٫۰۴۰	۱٫۰۸۲	۵	۱	۳	۳
۶	۲٫۷۵	۰٫۸۱۹	۰٫۶۷۰	۴	۱	۳	۳
۱۲	۳٫۷۷	۰٫۴۲۰	۰٫۱۷۶	۴	۳	۴	۴
۱۴	۳٫۸۰	۰٫۴۰۲	۰٫۱۶۲	۴	۳	۴	۴
۲۰	۲٫۰۶	۰٫۲۴۳	۰٫۰۵۹	۳	۲	۲	۲
۲۴	۳٫۰۸	۰٫۶۹۷	۰٫۴۸۵	۴	۲	۳	۳
۲۶	۳٫۸۶	۰٫۳۴۶	۰٫۱۲۰	۴	۳	۴	۴

جدول ۴- آزمون میزان دانش برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	محاسبه شده	جدول
۸۰	۳٫۲۰	۰٫۱۸۸	۰٫۰۰۰	۹٫۵۸	۱٫۶۴۵

همان گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، بیش‌ترین میانگین، مربوط به برخورداری زنان از دانش کافی برای اجرای تصمیم‌ها (۳٫۸۶) و کم‌ترین میانگین مربوط به انتخاب بهترین راه حل (۲٫۰۶) است. در آزمون t ، روی سازه‌ی دسترسی به اطلاعات در فرآیند



تصمیم‌گیری، با توجه به سطح معناداری و ادعای فرض آماری، فرض صفر، رد، و فرض پژوهش پذیرفته‌شد (جدول ۴)؛ یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که از نظر زنان، میزان دانش زنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری متوسط است و از این نظر، آمادگی سازمانی برای مشارکت زنان در فرآیند تصمیم‌گیری فراهم است.

پرسش دوم پژوهش: میزان دسترسی به اطلاعات، برای مشارکت زنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش کرج، تا چه اندازه‌یی است؟

جدول ۵- متغیرهای مؤثر در مشارکت و پرسش‌های مربوط به سنجش متغیر اطلاعات کارکنان

شماره	پرسش
۳	زنان برای تشخیص مسائل و مشکلات، از اطلاعات سازمانی سطوح مختلف استفاده می‌کنند؟
۸	ارتباط اطلاعاتی زنان با سطوح مختلف سازمان، برای تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات، به چه میزان است؟
۱۱	زنان برای پیش‌بینی و تعیین راه حل‌های ممکن برای یک مسئله، تا چه اندازه از اطلاعات استفاده می‌کنند؟
۱۵	برای ارزش‌یابی و مقایسه‌ی راه حل‌های یک مشکل، زنان از اطلاعات برخوردار اند؟
۱۸	زنان برای انتخاب بهترین راه حل موجود ممکن، تا چه اندازه از اطلاعات استفاده می‌کنند؟
۲۳	زنان در زمینه‌سازی اعمال تصمیم در حل یک مشکل، تا چه میزان از اطلاعات لازم برخوردار اند؟
۲۷	زنان در اعمال و اجرای یک تصمیم، تا چه میزان از سامانه‌ی اطلاعات استفاده می‌کنند؟

جدول ۶- برخی شناسه‌های مرکزی میزان اطلاعات برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

شماره‌ی سؤال	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بیشینه	کمینه	مد	میان
۳	۲٫۳۳	۱٫۰۶۶	۱٫۱۳۷	۴	۱	۲	۲
۸	۲٫۲۱	۰٫۴۱۱	۰٫۱۶۹	۳	۲	۲	۲
۱۱	۲٫۴۲	۰٫۷۴۲	۰٫۵۵۱	۴	۱	۳	۳
۱۵	۳٫۶۸	۰٫۴۶۶	۰٫۲۱۷	۴	۳	۴	۴
۱۸	۳٫۷۵	۰٫۶۶۵	۰٫۴۴۳	۵	۳	۴	۴
۲۳	۳٫۰۰	۰٫۸۱۱	۰٫۶۵۸	۴	۲	۳	۳
۲۷	۳٫۵۶	۰٫۴۹۹	۰٫۲۴۹	۴	۳	۴	۴

جدول ۷- آزمون میزان اطلاعات برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری t	محاسبه‌شده t	جدول
۸۰	۲٫۹۹۶	۰٫۲۶۸	۰٫۹۰۶	۰٫۱۱۹	۱٫۶۴۵

همان گونه که در جدول ۶ دیده می‌شود، بیش‌ترین نمره، مربوط به سازه‌ی دسترسی به اطلاعات در مرحله‌ی انتخاب راه حل موجود و ممکن (۳/۷۵) و کم‌ترین نمره، مربوط به سازه‌ی اطلاعات در مرحله‌ی تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات (۲/۲۱) است. در آزمون t، روی سازه‌ی دسترسی به اطلاعات در فرآیند تصمیم‌گیری، با توجه به سطح معناداری و

ادعای آماری، فرض صفر، پذیرفته، و فرض پژوهش، رد شد (جدول ۷)؛ یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت آمادگی سازمانی از نظر دسترسی زنان به اطلاعات در فرآیند تصمیم‌گیری در آموزش و پرورش کم است.

پرسش سوم پژوهش: قدرت و کنترل برای مشارکت زنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش کرج تا چه اندازه‌یی است؟

جدول ۸- متغیرهای مؤثر در مشارکت و پرسش‌های مربوط به سنجش متغیر قدرت و کنترل

شماره	سؤال
۱	زنان برای تشخیص مسائل و مشکلات موجود، تا چه اندازه از قدرت برخوردار اند؟
۵	زنان برای تجزیه و تحلیل مسائل، تا چه اندازه از قدرت برخوردار اند؟
۹	زنان برای پیش‌بینی و تعیین راه‌حل‌های ممکن، تا چه اندازه نفوذ دارند؟
۱۳	زنان مدیر سازمان، در کار ارزش‌یابی و مقایسه راه‌ها، تا چه اندازه از عامل قدرت استفاده می‌کنند؟
۱۷	زنان در انتخاب بهترین راه حل، تا چه اندازه از نفوذ لازم برخوردار اند؟
۲۲	زنان در فراهم‌سازی زمینه‌های اعمال تصمیم در مورد یک مسئله، تا چه اندازه نفوذ دارند؟
۲۵	زنان در اعمال تصمیم، تا چه اندازه نفوذ دارند؟

جدول ۹- برخی شناسه‌های مرکزی قدرت و کنترل برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

شماره‌ی سؤال	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بیشینه	کمینه	مد	میانه
۱	۱٫۴۰	۰٫۷۵۶	۰٫۵۷۲	۴	۱	۱	۱
۵	۱٫۷۶	۱٫۱۰۵	۱٫۲۲۱	۴	۱	۱	۱
۹	۱٫۷۸	۰٫۵۶۶	۰٫۳۲۱	۳	۱	۲	۲
۱۳	۲٫۶۷	۰٫۴۷۱	۰٫۲۲۲	۳	۲	۳	۳
۱۷	۱٫۹۳	۰٫۷۶۸	۰٫۵۹۰	۳	۱	۲	۲
۲۲	۲٫۰۶	۰٫۲۴۳	۰٫۰۵۹	۳	۲	۲	۲
۲۵	۲٫۰۲	۰٫۵۲۷	۰٫۲۷۷	۳	۱	۲	۲

جدول ۱۰- آزمون میزان قدرت و کنترل برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری t	محاسبه شده t	جدول
۸۰	۱٫۹۵۰	۰٫۲۶۷	۰٫۰۰۰	-۳۵٫۱۵۹	۱٫۶۴۵

همان گونه که در جدول ۹ نشان داده شده است، بیش‌ترین نمره، مربوط به سازه‌ی قدرت و نفوذ زنان برای ارزش‌یابی و مقایسه‌ی راه‌ها (۲٫۶۷)، و کم‌ترین نمره، مربوط به میزان قدرت و نفوذ زنان برای تشخیص مسائل و مشکلات موجود (۱٫۴۰) است. در آزمون t، روی سازه‌ی قدرت و نفوذ زنان در فرآیند تصمیم‌گیری، با توجه به سطح معناداری و ادعای آماری، فرض صفر، رد، و فرض پژوهش پذیرفته می‌شود (جدول ۱۰)؛



یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت آمادگی سازمانی، از لحاظ قدرت و نفوذ زنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، کم است.

پرسش چهارم پژوهش: میزان دریافت پاداش (درونی و بیرونی) زنان برای مشارکت آنان در تصمیم‌گیری سازمان آموزش و پرورش کرج تا چه اندازه‌یی است؟

جدول ۱۱- متغیرهای مؤثر در مشارکت و پرسش‌های مربوط به سنجش متغیر دریافت پاداش

شماره	سوال
۴	مسئله‌یابی و حل مسئله به وسیله‌ی زنان، تا چه اندازه سبب ارتقای آنان می‌شود؟
۷	برای تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات، تا چه اندازه به زنان ارزش داده‌می‌شود؟
۱۰	برای گردآوری راه‌حل‌های ممکن برای حل یک مشکل در سازمان، تا چه اندازه به زنان مدیر فرصت داده‌می‌شود؟
۱۶	برای تعیین ارزش و اولویت هر راه حل، تا چه اندازه جای‌گاه لازم به زنان داده‌می‌شود؟
۱۹	در انتخاب و تعیین راه حل برگزیده، تا چه اندازه از زنان مدیر سازمانی قدردانی می‌شود؟
۲۱	در فراهم آوردن زمینه‌های اعمال تصمیم، زنان تا چه اندازه از سامانه‌ی پرداخت تشویقی سود می‌برند؟
۲۸	در اعمال تصمیم‌ها، تا چه اندازه به زنان اعتبار و جای‌گاه لازم داده‌می‌شود؟

جدول ۱۲- برخی شناسه‌های مرکزی میزان دریافت پاداش برای فراهم کردن مشارکت زنان در

تصمیم‌گیری

شماره‌ی سوال	میانگین	انحراف معیار	واریانس	بیشینه	کمینه	مد	میان
۴	۲٫۷۷	۱٫۷۹۲	۳٫۲۱۴	۵	۱	۱	۲
۷	۱٫۲۷	۰٫۵۷۳	۰٫۳۲۸	۳	۱	۱	۱
۱۰	۱٫۳۱	۰٫۶۸۶	۰٫۴۷۰	۴	۱	۱	۱
۱۶	۲٫۴۶	۰٫۸۹۹	۰٫۸۰۸	۴	۱	۲	۲
۱۹	۱٫۱۳	۰٫۳۴۶	۰٫۱۲۰	۲	۱	۱	۱
۲۱	۱٫۸۳	۰٫۵۶۱	۰٫۳۱۵	۳	۱	۲	۲
۲۸	۱٫۹۳	۰٫۲۴۳	۰٫۰۵۹	۲	۱	۲	۲

جدول ۱۳- آزمون میزان دریافت پاداش برای فراهم کردن مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	t محاسبه‌شده	t جدول
۸۰	۱٫۸۱۹	۰٫۳۸۱	۰٫۰۰۰	-۲۷٫۶۷۱	۱٫۶۴۵

همان گونه که در جدول ۱۲ نشان داده‌شده‌است، در میان پرسش‌های مربوط به میزان پرداخت پاداش درونی و بیرونی برای فراهم کردن مشارکت زنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، بالاترین میانگین، مربوط به مسئله‌یابی و حل مسئله (۲/۷۷)، و کم‌ترین نمره، مربوط به میزان قدردانی از زنان در انتخاب و تعیین راه حل (۱/۱۳) است. در آزمون t ، با توجه به سطح معناداری و ادعای آماری، فرض صفر، رد، و فرض پژوهش پذیرفته‌می‌شود

(جدول ۱۳)؛ یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت آمادگی سازمانی برای فراهم کردن مشارکت زنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، از لحاظ میزان پاداش درونی و بیرونی، کم است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به توصیف و تحلیل داده‌های جامعه‌ی آماری مورد مطالعه و پایه‌های نظری، می‌توان نتایج زیر را به دست آورد:

۱- از نظر زنان، آن‌ها برای مشارکت در تصمیم‌گیری در آموزش و پرورش شهرستان کرج از دانش کافی برخوردار اند؛ یعنی آمادگی سازمانی، از لحاظ میزان دانش برای فراهم کردن مشارکت زنان در جامعه‌ی مورد مطالعه، بیش‌تر از حد متوسط است. در میان مراحل هفت‌گانه‌ی فرآیند تصمیم‌گیری، از نظر زنان، میانگین نمره‌های میزان دانش برای اجرای تصمیم‌ها، دارای بیش‌ترین مقدار (۳/۸۶) در میان سازه‌ها است؛ افزون بر آن، میانگین نمره‌های سازه‌ی دانش برای مشارکت در مرحله‌ی گردآوری راه‌حل‌ها (۳/۷۷)، ارزش‌گذاری راه‌حل‌ها (۳/۸۰)، و اجرای تصمیم‌ها (۳/۸۶)، بالاتر از میانگین نظری است؛ در حالی که میانگین نمره‌های سازه‌ی دانش در انتخاب بهترین راه‌حل (۲/۰۶)، پایین‌تر از میانگین سایر سازه‌ها و نیز میانگین نظری است؛ پس بر اساس نتایج، در چهار سازه‌ی مشارکت، زنان بر مراحل ارزش‌گذاری راه‌حل‌ها، انتخاب بهترین راه‌حل، فراهم‌سازی زمینه‌ی تصمیم‌گیری، و اجرای تصمیم، تأثیر بیش‌تری دارند. پیشنهاد می‌شود مسئولان، زنان جامعه‌ی مورد مطالعه را برای دستیابی به علم و دانش مربوط، تشویق کنند. با داشتن دانش بالاتر، توان مشارکتی زنان در مرحله‌ی اجرای تصمیم‌ها مناسب‌تر و فعال‌تر می‌شود و چه‌گونه‌ی کار بهبود می‌یابد؛ افزون بر آن، این زنان می‌توانند، به ترتیب، در تعیین راه‌حل‌ها و ارزش‌گذاری راه‌حل‌ها، تشخیص مسائل، و زمینه‌سازی اجرای تصمیم‌ها مشارکتی مناسب داشته‌باشند. پیشنهاد می‌شود در برنامه‌ی آموزشی این زنان، برای ارتقای دانش، به‌ویژه دانش چه‌گونه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی «سامانه‌ی پذیرش و بررسی پیشنهادها»، «تیم‌سازی»، «مدیریت مشارکتی»، و سایر دوره‌های مشابه، پیش‌بینی و اجرا شود.

۲- از نظر زنان، اطلاعات لازم برای مشارکت در تصمیم‌گیری، در دسترس قرار ندارد؛ یعنی سامانه‌ی اطلاعات و ارتباطات مناسب در سازمان وجود ندارد و آمادگی سازمانی از نظر دسترسی به اطلاعات برای فراهم کردن مشارکت زنان در نمونه‌ی مورد مطالعه کم



است (این نتیجه قابل‌تعمیم به کل جامعه‌ی مورد مطالعه نیست)؛ بر این اساس، با توجه به پایین بودن میانگین نمونه از حد متوسط، بهتر است پیش‌بینی مسیرهای جریان اطلاعات از پایین به بالا و از بالا به پایین، به‌ویژه طراحی سامانه‌ی اطلاعات مدیران^۱ و سامانه‌ی اطلاعات پشتیبان تصمیم‌گیری^۲، ایجاد شود.

۳- قدرت و نفوذ زنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری کم است؛ یعنی آمادگی سازمانی، از نظر قدرت و نفوذ زنان برای فراهم کردن مشارکت در جامعه‌ی مورد مطالعه، پایین است. در میان مراحل هفت‌گانه‌ی فرآیند تصمیم‌گیری، میانگین نمره‌های میزان قدرت برای ارزش‌گذاری راه حل‌ها (۲/۶۷)، دارای بیش‌ترین مقدار در میان سازه‌های قدرت و نفوذ است؛ بنا بر این، زنان با داشتن قدرت بالاتر، می‌توانند مشارکتی مناسب‌تر در ارزش‌گذاری راه حل‌ها داشته‌باشند. میانگین‌های نمره‌های سازه‌ی تأثیرگذاری قدرت و نفوذ در میزان مشارکت، در مرحله‌ی ارزش‌گذاری راه حل‌ها (۲/۶۷)، فراهم‌سازی زمینه‌های اعمال تصمیم (۲/۰۶)، و اجرای تصمیم‌ها (۲/۰۲)، پایین‌تر از میانگین نظری است و نمره‌های سازه‌ی تأثیرگذاری قدرت، در مرحله‌ی تشخیص مسائل (۱/۴۰)، پایین‌تر از میانگین سایر سازه‌ها است؛ پس می‌توان گفت تأثیر قدرت و نفوذ زنان در میزان مشارکت آنان در ارزش‌گذاری راه حل‌ها، زمینه‌سازی اعمال تصمیم‌ها، و اجرای تصمیم‌ها، نسبت به تشخیص مسائل، تجزیه و تحلیل آن‌ها، گردآوری راه حل‌ها، و نیز انتخاب راه حل برگزیده برای تصمیم‌سازی، بیش‌تر است؛ بر این اساس، با توجه به پایه‌های نظری و یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران، با دادن اختیار بیش‌تر به زنان، قرار دادن زنان توانمند در تیم‌های کاری نیمه‌مستقل و خودگردان، توجه به شمار آن‌ها در مقایسه با مردان، و اجرای دموکراسی سازمانی، توزیع قدرت را در سازمان متناسب سازند تا مشارکت زنان افزایش یابد.

۴- سامانه‌ی پاداش (درونی یا بیرونی) در فراهم کردن میزان مشارکت در تصمیم‌گیری مناسب نیست؛ یعنی آمادگی سازمانی از نظر دریافت پاداش درونی به وسیله‌ی زنان برای فراهم کردن این مشارکت کم است. در میان مراحل هفت‌گانه‌ی فرآیند تصمیم‌گیری، میانگین نمره‌های میزان پاداش (درونی، بیرونی) برای تشخیص مسائل، بیش‌ترین مقدار (۲/۷۷) را در میان سازه‌های پاداش دارا است؛ بنا بر این، در صورتی که میزان پاداش زنان مناسب باشد، آن‌ها می‌توانند در مرحله‌ی تشخیص مسائل، مشارکتی مناسب‌تر داشته‌باشند. میانگین همه‌ی نمره‌های سازه‌ی پاداش در مشارکت، در مرحله‌ی تشخیص مسائل (۲/۷۷)، ارزش‌گذاری راه حل‌ها (۲/۴۶)، زمینه‌سازی اعمال تصمیم (۱/۸۳)،

^۱ Management Information System (MIS)

^۲ Decision Support System (DSS)

و اجرای تصمیم‌ها (۱/۹۳)، پایین‌تر از میانگین نظری است و میانگین نمره‌های سازه‌ی تأثیرگذاری پاداش‌ها در مرحله‌ی انتخاب بهترین راه حل (۱/۱۳)، پایین‌تر از میانگین سایر سازه‌ها است؛ بر این اساس، می‌توان گفت تأثیر دریافت پاداش به وسیله‌ی زنان، در میزان مشارکت آنان در تشخیص مسائل، ارزش‌گذاری راه‌حل‌ها، زمینه‌سازی اعمال تصمیم، و اجرای تصمیم‌ها، نسبت به تجزیه و تحلیل مسائل، گردآوری راه‌حل‌ها، و انتخاب بهترین راه حل، بیش‌تر است. پس با توجه به پایه‌های نظری، بهتر است زنان، از نظر پاداش‌های درونی و بیرونی، بیش‌تر مورد توجه مسئولان قرار گیرند و به آن‌ها ارزش و فرصت لازم برای تقویت زمینه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری داده‌شود. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود با اجرای سامانه‌ی پذیرش و بررسی پیشنهادهای و نیز دادن پاداش مناسب به کارکنان زن، فرصت شناسایی مسائل و مشکلات سازمانی و ارائه‌ی راه‌حل‌های آن فراهم شود. روشن است که با اجرای درست سامانه‌ی ارزش‌یابی، کارکنان نیز برای مشارکت بیش‌تر تشویق می‌شوند. لازم است مدیران توجه کنند که دانش، اطلاعات، و قدرت، بدون پاداش، برای کارکرد سازمانی خطرناک است، زیرا اطمینانی نیست که کارکنان، قدرت خود را برای اثربخشی سازمان به کار گیرند.

همان‌گونه که در مباحث نظری اشاره شد، در نبود هر کدام از سازه‌های مدل لاولر، برنامه‌های مدیریت مشارکتی، یا موفقیتی اندک دارند و یا بدون نتیجه خواهند بود؛ برای مثال، قدرت بدون دانش، اطلاعات، و پاداش، می‌تواند به سوی تصمیم‌های ضعیف‌گرایش پیدا کند؛ پس مدیران باید با تقویت چهار سازه‌ی لاولر، میزان آمادگی سازمانی را برای مشارکت زنان در مراحل تصمیم‌گیری افزایش دهند تا زمینه‌ی اجرایی شدن سیاست‌های قانون برنامه‌ی چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی، برای گسترش مشارکت زنان فراهم آید؛ هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود چه‌گونه‌ی اجرای خط مشی مشارکت زنان در برنامه‌ی چهارم توسعه، به‌ویژه خط مشی‌های گفته‌شده در بند ه ماده‌ی ۹۸ و ۱۱۱، مورد ارزیابی قرار گیرند و نتایج ارزیابی در تدوین برنامه‌ی پنجم استفاده شود، زیرا بدون توجه به میزان آمادگی سازمانی دستگاه‌های اجرایی، خط‌مشی‌های تدوین‌شده برای مشارکت زنان اجرایی نخواهد شد.



منابع

- آقازاده، محرم. ۱۳۸۱. *مهارت‌های مدیریت*. تهران: نشر نی.
- اداره‌ی آموزش و پرورش کرج. ۱۳۸۵. *گزارش آمار و اطلاعات*. کرج: واحد اطلاعات و آمار، اداره‌ی آموزش و پرورش کرج، کرج.
- ادبی، بیژن. ۱۳۸۷. «سهم دودرصدی زنان از مدیریت ارشد کشور: گفت‌وگو با دکتر فاطمه پورشهسواری» *مهر کرمان* ۴:۴۲.
- حاضر، منوچهر. ۱۳۷۹. *تصمیم‌گیری در مدیریت*. تهران: حکیم.
- دلاور، علی. ۱۳۸۷. *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. تهران: انتشارات رشد.
- رهنورد، فرج‌الله. ۱۳۸۰. *مشارکت در عمل*. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- _____ . ۱۳۸۱. *مدیریت مشارکتی: تئوری و عمل*. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طوسی، محمدعلی. ۱۳۸۱. *مدیریت مشارکت‌جو: اجرای سپردن اختیار*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راه‌بردی ریاست جمهوری. ۱۳۸۳. *قانون برنامه‌ی چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران*. تهران: مرکز مدارک علمی، موزه، و انتشارات.
- مورهد، گرگوری، و ریکی گریفین. ۱۳۸۰. *رفتار سازمانی*. برگردان سیدمهدی الوانی، و غلام‌رضا معمارزاده. تهران: دفتر نشر پژوهش‌ها.
- میرکمالی، سیدمحمد. ۱۳۷۹. *رهبری و مدیریت آموزشی*. تهران: نشر یسپرون.
- هدریک، تری ئی، لئونارد بیک‌من، و دبرا جی. رگ. ۱۳۷۸. *تحقیق کاربردی: راهنمای عمل*. برگردان سیدمحمد اعرابی، و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Clark, Robert. 1992. *Australian Human Resources Management: Framework and Practice*. Sydney, Australia: McGraw-Hill.
- French, John R. P., Jr., Joachim Israel, and Dagfinn As. 1960. "An Experiment on Participation in a Norwegian Factory: Interpersonal Dimensions of Decision-Making." *Human Relations* 13(1):3-19.
- Gallagher, Thomas J. 2001. "The Value Orientations Method: A Tool to Help Understand Cultural Differences." *Journal of Extension* 39(6). Retrieved 24 June 2008 (<http://www.joe.org/joe/2001december/tt1.php>).
- _____. 2002. "Employee Participation in Decision Making in Extension: A Ladder of Participation to Reduce Cynicism." *Journal of Extension*, 40(5). Retrieved 24 June 2008 (<http://joe.org/joe/2002october/comm2.php>).
- Lawler, Edward E., III. 1986. *High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- _____. 2008. *Talent: Making People Your Competitive Advantage*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.

- Leavitt, Harold J. 1965. "Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological, and Humanistic Approaches." Pp. 1144-1170 in *Handbook of Organizations*, edited by James G. Marsh. Chicago, IL, USA: Rand McNally.
- Locke, Edwin A., David M. Schwieger, and Gary P. Latham. 1988. "Participation in Decision Making: When Should It Be Used?" *Organizational Dynamics* 14(3):65-79.
- Ownership Associates, Inc. 2001. "Ownership and Motivation: What Does Ownership Mean to Employees?" The Ownership Culture Reports, No. 4, Ownership Associates, Inc., Cambridge, MA, USA. Retrieved 3 May 2008 (<http://ownershipassociates.com/pdf/ocr4.pdf>).
- Rahnavard, Farajollah. 1998. "A Study of Variables in the Australian Public Sector Influencing Participative Decision-Making and Determining Its Degree of Success." PhD Dissertation, Flinders Institute of Public Policy and Management, Faculty of Social Science, Flinders University, Adelaide, Australia.
- Teicher, Julian. 1990. "Employee Participation and Industrial Democracy in Australian Government Employment: 1983-1988." PhD Dissertation, Faculty of Economics and Commerce, The University of Melbourne, Melbourne, Australia.
- Vroom, Victor H., and Arthur G. Jago. 1988. *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice Hall.
- Vroom, Victor H., and Philip W. Yetton. 1973. *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh, PA, USA: University of Pittsburgh Press.
- Walker, Kenneth F. 1974. "Workers' Participation in Management Problems, Practice, and Prospects." Bulletin No. 12, International Institute of Labour Studies, The International Labour Organization, Geneva, Switzerland, Pp. 3-35.



نویسندگان

علی شیرین،

معاون پژوهشی دفتر آموزش و پژوهش، استانداری تهران
alishirin1345@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
عضو شورای مطالعات و پژوهش‌های استانداری تهران؛ عضو کارگروه تحقیقات آموزش و پرورش تهران؛ دبیرکمیته‌ی علمی و هم‌آهنگی ستاد هفته‌ی پژوهش و فن‌آوری استان تهران.
پژوهش‌های وی در زمینه‌های رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است. از وی چندین مقاله در نشریه‌های پژوهشی چاپ شده‌است.

فاطمه فامیل تخمه‌چی،

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش تهران

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دفتر آموزش و پژوهش استانداری تهران، ۱۳۸۶.
وی معلم آموزش و پرورش و مدرس دوره‌های آموزشی ضمن‌خدمت کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران است.

Blank

تأثیر ادراک دشواری کار بر کیفیت زندگی پرستاران

زهره محمدی*

کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی، مدرس دانشگاه آزاد مرودشت

دکتر مسعود حسین‌چاری

استادیار دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز

چکیده

پژوهش پیش رو، به منظور پیش‌بینی کیفیت زندگی پرستاران و بر اساس ادراک دشواری کار انجام شده‌است. نمونه‌ی پژوهش را ۱۳۲ پرستار شاغل در بیمارستان‌های شهر شیراز (شامل ۱۱۴ نفر زن و ۱۸ نفر مرد) تشکیل می‌دهند و برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نیز از یک پرسش‌نامه‌ی پژوهش‌گرساخته به منظور بررسی میزان دشواری کار و مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی استفاده شد. پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرون‌باخ و روایی آن‌ها به روش تحلیل عاملی به دست آمده‌است.

نتایج نشان می‌دهد میزان سال‌های خدمت، پیش‌بینی‌کننده‌ی کیفیت زندگی در گروه موردبررسی نیست و پرستارانی که دشواری کار بیش‌تری را ادراک می‌کنند، با برخورداری کم‌تر از سلامت روان‌شناختی، نسبت به محیط زندگی خود دیدی منفی دارند. نتایج این پژوهش با توجه به یافته‌های پژوهش‌گران دیگر در این زمینه مورد بررسی قرار گرفته و پیشنهادهایی برای انجام پژوهش‌های بیش‌تر ارائه شده‌است.

واژگان کلیدی

پرستار؛ کیفیت زندگی؛ تنیدگی حرفه‌یی؛ دشواری کار؛

کیفیت زندگی مفهومی فراگیر است که سلامتی جسمانی، وضعیت روان‌شناختی، میزان استقلال، پیوندهای اجتماعی، باورهای فردی، و ارتباط با جنبه‌های برجسته‌ی محیط را در بر می‌گیرد. کیفیت زندگی بر اساس دید کلی فرد به زندگی و خشنودی یا ناخشنودی او از جنبه‌های مهم زندگی تعریف می‌شود (فرانز^۱ ۱۹۹۰) و منظور، زندگی آرمانی نیست، بلکه توجه به جنبه‌هایی از زندگی افراد است که برای آن‌ها خواستنی و نشان‌دهنده‌ی بهترین وضعیت زندگی است (براون^۲ ۱۹۹۹، برگرفته از همتیان ۱۳۸۵). ایوانز و کوپ^۳ (۱۹۸۹) بر این باور اند که مفهوم کیفیت زندگی، به برداشت و درک فرد از جای‌گاه خود در زندگی و چهارچوب اهداف و نظام ارزشی موردقبول وی بستگی دارد؛ به این معنا که کیفیت زندگی هر فرد، پی‌رو درک خاص وی از زندگی و خشنودی او از ارتباطی است که با خانواده، دوستان، و جامعه دارد. لنینگر^۴ (۱۹۹۴)، کیفیت زندگی را شکل‌گرفته بر اساس فرهنگ و عبارت از ارزش‌ها، معانی، نمادها و الگوهایی انسانی می‌داند که باید از جنبه‌ی فرهنگی مورد مطالعه قرار گیرند. هاس^۵ (۱۹۹۹، برگرفته از همتیان ۱۳۸۵) نیز کیفیت زندگی را یک سازه‌ی چندبعدی می‌داند که با توجه به بستر فرهنگی فرد و ارزش‌هایی که به آن‌ها باور دارد بررسی می‌شود. سازمان بهداشت جهانی^۶ (۱۹۹۵)، کیفیت زندگی را مرتبط با اهداف، معیارها، و علائق افراد می‌داند و آن را به صورت درک فرد از موقعیت خود در زندگی و کیفیت ارتباط با بافت فرهنگی و نظام‌های ارزشی محیطی زندگی تعریف کرده‌است. از نظر این سازمان، کیفیت زندگی دارای شش بعد سلامتی جسمانی، سلامتی روانی، میزان استقلال، روابط اجتماعی، محیط و معنویت، و مذهب و باورهای فردی است (ساکسا، اوکانل، و آندروود^۷ ۲۰۰۲) و تحت تأثیر تعامل آن‌ها قرار دارد.

بنا بر آنچه گفته شد، کیفیت زندگی برای افراد مختلف در موقعیت‌های مختلف تعبیری متفاوت دارد، اما در اصل به رضایت افراد از زندگی خود برمی‌گردد (آیت‌اللهی و رفیعی ۱۳۸۳)؛ در این میان، شماری از پژوهش‌گران (دست‌کم در برخی از تعاریف) کیفیت زندگی را امری فردی و وابسته به درک خاص شخص از جنبه‌های مختلف روانی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، مذهبی، و جنسی زندگی‌اش می‌دانند (برای نمونه، هورن‌کوئیست^۸ ۱۹۹۰؛ ژان^۹ ۱۹۹۲؛ پارس^{۱۰} ۱۹۹۴؛ سلا^{۱۱} ۱۹۹۴؛ و براون ۱۹۹۹، برگرفته از همتیان ۱۳۸۵) و برخی دیگر (مانند لنینگر ۱۹۹۴) به

¹ Ferrans, Carol Estwing

² Brown, Ivan

³ Evans, David R., and Wendy E. Cope

⁴ Leininger, Madeleine

⁵ Haas, Barbara K.

⁶ World Health Organization (WHO)

⁷ Saxena, Shekhar, Kathryn O'Connell, and Lynn Underwood

⁸ Hörnquist, Jan Olof

⁹ Zhan, Lin

¹⁰ Parse, Rosemarie Rizzo

¹¹ Cella, David F.



نقش فرهنگ و جامعه در شکل‌گیری کیفیت زندگی افراد توجه کرده‌اند؛ اما بیش‌تر پژوهش‌گران آن را یک سازه‌ی چندبعدی می‌دانند که دربرگیرنده‌ی خشنودی فرد از جنبه‌های مختلف زندگی است و با توجه به بستر فرهنگی و ارزش‌های موردقبول وی شکل می‌گیرد (ایوانز و کوپ ۱۹۸۹؛ هاس ۱۹۹۹، برگرفته از همپتان ۱۳۸۵؛ سیگس‌تاد، استری-پدرسن، و فرولند^۱ ۲۰۰۵).

بررسی‌های مختلف، بیان‌گر پیوند کیفیت زندگی- مثبت یا خشنودی از زندگی با عواملی مختلف مانند سلامت عمومی، هیجان‌های مثبت و رویارویی بهتر با منابع تنش^۲ (بخشی‌پور رودسری، پیروی، و عابدیان ۱۳۸۳)، خودکنترلی (بهرامی ۱۳۸۳)، و خودمختاری (البرزی و البرزی ۱۳۸۳) است و یکی از عواملی که بر ادراک مثبت یا منفی از این کیفیت تأثیر می‌گذارد، نوع حرفه و میزان خشنودی افراد از آن است. در زندگی همه‌ی انسان‌ها تنش‌هایی وجود دارد که به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار می‌آورد. در گستره‌ی اشتغال و اقتصاد نیز دگرگونی‌های شغلی مانند دگرگونی‌های سازمانی، تغییر حقوق و دست‌مزد، ترفیع‌های شغلی، و کاهش یا افزایش نیروی انسانی، به همراه دگرگونی‌های اجتماعی، از جمله موضوع‌هایی اند که بر فرد فشار آورده، او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش، و اضطراب می‌سازند (رابینز^۳ ۱۹۹۱، برگرفته از عطار ۱۳۷۴). کرنر^۴ (۱۹۷۳، برگرفته از عطار ۱۳۷۴) به برخی از عوامل تنش‌زا مانند ساعت‌های طولانی کار، رویارویی با تغییرات و مشکلات کاری، و جبران هزینه‌های مربوط به اشتباه‌ها و خطاهای کاری اشاره کرده و کورن‌هاوزر^۵ (۱۹۷۰، برگرفته از عطار ۱۳۷۴) نیز به گزارش پیوند معنادار بین شرایط ناخوشایند کاری، تند کار کردن، و کار زیاد و طولانی، با کاهش سلامت روان و خشنودی شغلی پرداخته‌است.

گرچه در همه‌ی مشاغل مقداری تنش وجود دارد اما پاره‌یی از مشاغل با عنوان مشاغل خطرناک یا تنش‌زا شناخته شده‌اند و افراد مشغول در آن‌ها بیش از دیگران دچار تنیدگی حرفه‌یی می‌شوند. خلبانان، کارگران سکوهای صنایع تصفیه‌ی نفت و گاز، کارمندان مراکز هسته‌یی، دندان‌پزشکان، مدیران مؤسسه‌ها، و پرستاران از جمله‌ی این افراد اند. در این پژوهش، دسته‌ی آخر، یعنی پرستاران، مورد بررسی قرار می‌گیرند.

برخی پژوهش‌گران بر این باور اند که پرستاران بیش از شاغلان در دیگر حرفه‌ها دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و بروز این حالت را به ماهیت تنش‌زایی حرفه‌ی پرستاری نسبت داده‌اند. (ماسلاچ و لی‌تر^۶ ۱۹۹۷؛ وین‌برگ و کرید^۷ ۲۰۰۰). پپلا^۸ (۱۹۹۴) از پیش‌گامان

^۱ Stigstad, Hanne Marie Høybråten, Ashbjørg Stray-Pedersen, and Stig S. Frøland

^۲ Stress

^۳ Robbins, Stephen P.

^۴ Kearns, Joseph L.

^۵ Kornhauser, Arthur

^۶ Maslach, Christina, and Michael P. Leiter

^۷ Weinberg, Ashley, and Francis Creed

^۸ Peplau, Hildegard E.

نظریه‌پردازی در پرستاری، کیفیت زندگی را یک طیف دارای دامنه‌یی از بالا تا پایین می‌داند و بر این باور است که درک فرد از کیفیت زندگی به زمان و موقعیت وابسته است؛ یعنی با تغییر در شرایط زندگی دست‌خوش دگرگونی می‌شود. پژوهشی بر روی دانش‌جویان پرستاری (مؤمن‌نسب، فرهادی، و نجفی ۱۳۸۳) نشان داد که بیش‌تر دانشجویان پرستاری از نظر توانایی رویارویی با تنش در حد میانه‌اند. کلی و کروس^۱ (۱۹۸۵) نیز گزارش دادند که پرستاران بخش قلب، در مقایسه با پرستاران سایر بخش‌ها، دارای مشکلات تغذیه و خواب بیش‌تر و تنش شغلی بالاتر اند؛ بر این اساس، عامل محیط کار، در مقایسه با دیگر عوامل، شدت تنش‌زایی بیش‌تری در مورد پرستاران دارد و مترون‌های پرستاری، که بیش از مدیران بیمارستان‌ها دچار پی‌آمدهای تنش‌های هیجانی بودند، علائم اضطرابی، اختلال در کارکرد اجتماعی، و نشانه‌های جسمانی بیش‌تری را از خود نشان می‌دادند (محمدی ۱۳۷۲؛ رئیسی و ظهیری ۱۳۷۷؛ رئیسی و توکلی ۱۳۸۱). هاشم‌زاده، اورنگی، و بهره‌دار (۱۳۷۹)، با مقایسه‌ی میان کارکنان اداری و درمانی بیمارستان‌ها دریافتند که کارکنان درمانی، سلامت روان کم‌تری دارند و این مسأله نشان می‌دهد که کارکنان بیش‌تر علاقه‌مند اند که در محیط‌های کم‌خطر و کم‌دردسر کار کنند و در محیط‌های تنش‌زاه، خشنودی کم‌تر (رابینز ۱۹۹۱، به نقل از عطار ۱۳۷۴) و علائم اضطراب و افسردگی بیش‌تری را از خود نشان می‌دهند (کوپر و مارشال^۲ ۱۹۸۶).

اگر رابطه‌ی بین تنش شغلی و خشنودی شغلی منفی باشد، انتظار است رابطه‌ی بین تنش شغلی و سلامت روان‌شناختی نیز منفی باشد (عطار ۱۳۷۴) و از آن جا که سلامت روان‌شناختی یکی از سازه‌های کیفیت زندگی است، تأثیر تنش شغلی بر کیفیت زندگی هم باید منفی باشد. با توجه به این مسأله و پایه‌های نظری و پژوهشی موجود، هدف این پژوهش تعیین تأثیر ادراک دشواری کار بر کیفیت زندگی پرستاران است؛ پس در راستای دستیابی به این هدف، باید برای سؤالات پژوهش، پاسخ‌هایی مبتنی بر واقعیت‌های عینی یافت.

سؤالات پژوهش

- ۱- آیا ادراک دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی کیفیت زندگی است؟
- ۲- آیا ادراک دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامت روانی، به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی، است؟

^۱ Kelly, James G., and Darryl G. Cross

^۲ Cooper, Cary L., and Judi Marshall



- ۳- آیا ادراک دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی سلامت جسمانی، به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی، است؟
- ۴- آیا ادراک دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی خشنودی از محیط زندگی، به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی، است؟
- ۵- آیا ادراک دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی خشنودی از روابط اجتماعی، به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی، است؟
- ۶- آیا سال‌های خدمت، پیش‌بینی‌کننده‌ی کیفیت زندگی است؟
- ۷- آیا سال‌های خدمت، پیش‌بینی‌کننده‌ی هر یک از ابعاد پیش‌گفته‌ی کیفیت زندگی است؟

روش پژوهش

آزمودنی‌ها

جامعه‌ی آماری این پژوهش را همه‌ی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر شیراز تشکیل می‌دهند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، از بین بیمارستان‌های شهر شیراز دو بیمارستان انتخاب شد و همه‌ی پرستاران این دو بیمارستان، با تعداد ۱۳۲ نفر و میانگین سنی ۳۰/۹۳، به عنوان نمونه‌ی پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. دیگر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها در جدول ۱ آمده‌است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۸۶/۴	۱۱۴	زن	جنس
۱۳/۶	۱۸	مرد	
۱۰۰	۱۳۲	کل	
۴۳/۲	۵۷	مجرد	وضعیت تأهل
۵۵/۳	۷۳	متأهل	
۱/۵	۲	مطلقه	
۱۰۰	۱۳۲	کل	
۹/۸	۱۳	ثابت	وضعیت کاری
۸۶/۴	۱۱۴	گردشی (نوبتی)	
۳/۸	۵	ذکر نشده	
۱۰۰	۱۳۲	کل	

ابزار پژوهش

برای گردآوری اطلاعات لازم، از مقیاس دشواری کار و مقیاس کیفیت زندگی استفاده شده است.

مقیاس دشواری کار

برای بررسی میزان دشواری کار، از مقیاس پژوهش‌گرساخته‌ی استفاده شد که دارای ۹ گویه‌ی درجه‌بندی‌شده به روش لیکرت است (۵ = «کاملاً موافقم» تا ۱ = «کاملاً مخالفم»). نمره‌ی کلی به دست آمده از این مقیاس، نشان‌دهنده‌ی میزان ادراک دشواری کار به وسیله‌ی پاسخ‌گو است. برای تعیین روایی محتوایی، پس از ارائه‌ی مقیاس به چند نفر از متخصصان روان‌شناسی، روایی محتوایی گویه‌ها برای سنجش دشواری کار مورد تأیید قرار گرفت؛ همچنین، از روش آماری تحلیل عاملی از نوع اکتشافی و به روش مؤلفه‌های اصلی نیز برای تعیین روایی استفاده شد. نتیجه‌ی تحلیل عاملی بیان‌گر یک عامل کلی در مقیاس بود. شاخص KMO^۱ برابر ۰/۸۷ و ضریب کرویت بارتلت^۲ برابر ۳۷۹ به دست آمد، که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و کفایت نمونه‌گیری گویه‌ها و ماتریس هم‌بستگی را نشان می‌داد. ضریب پایایی آزمون نیز با استفاده از روش آلفای کرون‌باخ، برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی مقیاس دشواری کار

بار عاملی	گویه‌ها
۰/۵۲	۱- فشار کار موجب پرخوری یا کم‌خوری من می‌شود.
۰/۶۰	۲- حجم کارها مرا دچار بی‌خوابی می‌کند.
۰/۷۶	۳- از خستگی کار احساس نفس‌تنگی می‌کنم.
۰/۶۰	۴- وقتی از سرکار بازمی‌گردم احساس خستگی می‌کنم.
۰/۷۳	۵- در محیط کار دائم احساس تنش می‌کنم.
۰/۶۴	۶- در محیط کار دائم باید جواب‌گو باشم.
۰/۵۲	۷- در محیط کار فرصتی برای استراحت وجود ندارد.
۰/۸۳	۸- حجم کارها مرا دچار افسردگی می‌کند.
۰/۷۲	۹- مقداری از مشکلات من با خانواده‌ام به دلیل نوبت‌کاری شبانه‌ی من است.
۴/۰۶	ارزش ویژه
۴۵/۱۴	درصد واریانس تبیین‌شده

^۱ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)^۲ Bartlett's Sphericity



مقیاس کیفیت زندگی^۱

این مقیاس ۲۵ گویه‌ی به وسیله‌ی گروه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی^۲ (۱۹۹۵) برای سنجش کیفیت زندگی بیماران و افراد سالم ساخته شده است. برای ساخت این مقیاس، متخصصان ۱۵ مرکز بین‌المللی گرد هم آمدند تا مقیاسی بسازند که توانایی کاربرد در تمام فرهنگ‌ها را داشته باشد. در این مقیاس، ادراکی که فرد از کیفیت زندگی خود دارد، دارای اهمیت است. این پرسش‌نامه دارای چهار خرده‌مقیاس است، که به ارزیابی چهار حوزه‌ی سلامت جسمی، سلامت روان‌شناختی، روابط اجتماعی، و محیط زندگی می‌پردازد. در این مقیاس، گویه‌های شماره‌ی ۳، ۴، و ۲۵ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. پایایی و روایی ویرایش فارسی این مقیاس به وسیله‌ی نصیری، هاشمی، و حسینی (۱۳۸۵)، مطلوب گزارش شده است؛ به گونه‌ی که پایایی بازآزمایی برای کل مقیاس ۰/۶۷، و پایایی تنصیف آن ۰/۸۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی کل و نیز خرده‌مقیاس‌ها، از روش آلفای کرون‌باخ استفاده شد. ضریب آلفای کرون‌باخ مربوط به کل مقیاس برابر ۰/۸۹ بود، که این ضریب برای ابعاد سلامت روان‌شناختی ۰/۸۳، سلامت جسمانی ۰/۷۹، روابط اجتماعی ۰/۷۵، و محیط زندگی ۰/۵۹ به دست آمد.

نتیجه‌ی تحلیل عاملی بر روی گویه‌های این مقیاس در جدول ۴ نشان داده شده است. شاخص KMO برای کل مقیاس برابر ۰/۸۳ و مقدار به‌دست‌آمده از آزمون کرویت بارتلنت نیز برابر ۱۰۹۱ و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همان گونه که از جدول ۴ برمی‌آید، سه گویه از مجموعه‌ی گویه‌ها به علت بار عاملی پایین و یا داشتن بار تقریباً برابر در بیش از یک عامل، از مجموع گویه‌ها حذف شدند و در تحلیل نهایی، از مجموع ۲۵ گویه، ۲۲ گویه مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس تحلیل عاملی انجام‌شده از نوع تأییدی و همراه با چرخش واریماکس بر روی گویه‌ها و با توجه به مقادیر ویژه و شیب نمودار اسکری، چهار عامل اصلی به دست آمد.

جدول ۳- عوامل اصلی کیفیت زندگی

عوامل اصلی	سلامت روان‌شناختی	سلامت جسمی	روابط اجتماعی	محیط زندگی
مقدار ویژه‌ی عامل	۳/۸۱	۳/۴۵	۲/۸۶	۲/۲۵
درصد واریانس تبیینی توسط عامل	۱۶/۵۷	۱۵/۰۱	۱۲/۴۷	۱۰/۲۱
درصد کل واریانس تبیین‌شده	۵۴/۲۶			

¹ The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) Assessment

² The World Health Organization Quality of Life Group (WHOQOL)

جدول ۴- بار عاملی گویه‌های مربوط به هر عامل

شماره‌ی گویه	سلامت روان‌شناختی	سلامت جسمی	روابط اجتماعی	محیط زندگی
۵	۰/۷۶			
۶	۰/۷۳			
۷	۰/۶۶			
۸	۰/۶۷			
۱۱	۰/۵۵			
۱۸	۰/۵۶			
۳		۰/۷۶		
۴		۰/۶۳		
۱۰		۰/۶۰		
۱۶		۰/۷۸		
۱۷		۰/۷۲		
۲۵		۰/۵۱		
۹			۰/۶۰	
۱۹			۰/۶۳	
۲۰			۰/۶۲	
۲۱			۰/۶۰	
۲۲			۰/۷۱	
۲۳			۰/۵۴	
۱۲				۰/۷۰
۱۳				۰/۶۲
۱۴				۰/۴۸
۲۴				۰/۴۶

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که چهار عامل به‌دست‌آمده برای کیفیت زندگی، ۵۴/۲۶ درصد از واریانس کل مهارت‌های ارتباطی را تبیین می‌کنند.

نتایج

در جدول ۵، شاخص‌های توصیفی، شامل میانگین، انحراف معیار، و حداقل و حداکثر نمره برای متغیرهای پژوهش آورده شده‌است.

جدول ۵- شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
دشواری کار	۳۳/۸۱	۶/۸۰	۱۶	۴۵	۱۳۲
کیفیت زندگی	۶۲/۲۳	۱۰/۳۲	۲۸	۸۹	۱۳۲
سال‌های خدمت	۷/۶۰	۶/۵۸	۱	۳۰	۱۳۲



هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۶ آورده شده است. همان گونه که دیده می‌شود، بین ابعاد سلامت روان‌شناختی و محیط زندگی با سال‌های خدمت هم‌بستگی مثبت، و بین دشواری کار با سال‌های خدمت هم‌بستگی منفی وجود دارد؛ همچنین، کیفیت زندگی به طور کلی و سه بعد آن دارای هم‌بستگی منفی با ادراک دشواری کار است.

جدول ۶- ماتریس هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	سال‌های خدمت	دشواری کار	کیفیت زندگی (کلی)	سلامت جسمانی	سلامت روان‌شناختی	محیط زندگی
دشواری کار	**۰/۴۶					
کیفیت زندگی (کلی)	*۰/۳۰	** -۰/۴۷				
سلامت جسمانی	۰/۰۳	** -۰/۳۵	**۰/۷۳			
سلامت روان‌شناختی	*۰/۳۵	** -۰/۵۲	**۰/۸۵	**۰/۵۰		
محیط زندگی	۰/۲۲	** -۰/۴۴	**۰/۷۲	*۰/۳۸	**۰/۵۵	
روابط اجتماعی	*۰/۳۴	۰/۱۷	**۰/۶۷	**۰/۳۳	**۰/۴۷	**۰/۳۳

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره، به صورت هم‌زمان، استفاده شد؛ یعنی ابتدا نمره‌های دو متغیر دشواری کار و سال‌های خدمت، به عنوان متغیرهای پیش‌بین (مستقل)، و نمره‌ی کلی کیفیت زندگی، به عنوان متغیر ملاک (وابسته)، وارد معادله‌ی رگرسیون شدند و سپس در تحلیل‌های جداگانه، دو متغیر پیش‌بین دشواری کار و سال‌های خدمت، با هر یک از ابعاد کیفیت زندگی، به عنوان متغیر ملاک، مورد تحلیل قرار گرفتند. بر پایه‌ی این یافته‌ها می‌توان گفت که متغیر دشواری کار و متغیر سال‌های خدمت، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای نمره‌ی کلی کیفیت زندگی نداشته‌اند (به ترتیب $\beta = -0.30, N.S.$ و $\beta = -0.22, N.S.$).

در زمینه‌ی پیش‌بینی ابعاد کیفیت زندگی، تحلیل‌ها نشان داد که بعد سلامت روانی، به صورتی معنادار و منفی، به وسیله‌ی دشواری کار پیش‌بینی می‌شود ($\beta = -0.39, p < 0.009$)، اما سال‌های خدمت، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار برای سلامت روانی نیست ($\beta = 0.26, N.S.$).

بعد سلامت جسمانی به وسیله‌ی هیچ‌کدام از متغیرهای پیش‌بین، به صورتی معنادار، پیش‌بینی نمی‌شود ($\beta = -0.27, N.S.$ و $\beta = -0.10, N.S.$).

دشواری کار، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بُعد محیط زندگی، به صورت منفی، است ($\beta = -0.36, p < 0.02$)، اما سابقه‌ی کاری آن را به صورتی معنادار پیش‌بینی نمی‌کند ($\beta = 0.16, N.S.$).

تحلیل رگرسیون در مورد بُعد خشنودی از روابط اجتماعی نشان‌دهنده‌ی نبود قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معنادار متغیرهای دشواری کار و سال‌های خدمت برای پیش‌بینی این بُعد از کیفیت زندگی است ($\beta = -0.002, N.S.$ و $\beta = 0.27, N.S.$). چکیده‌ی نتایج در جدول ۷ ارائه شده‌است.

جدول ۷- پیش‌بینی متغیرهای پژوهش بر اساس دشواری کار

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	سطح معناداری
سلامت روانی	دشواری کار	۰/۰۰۹ -۲/۷۵ ۹/۲۲ -۰/۲۷ -۰/۳۹ ۰/۳۱ ۰/۵۶
رضایت از محیط زندگی دشواری کار		۰/۰۲ -۲/۳۱ ۵/۱۰ -۰/۱۳ -۰/۳۶ ۰/۲۰ ۰/۴۵

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین ادراک دشواری کار و نیز سال‌های خدمت با کیفیت زندگی در پرستاران انجام شد و نتایج آن به طور کلی، نشان‌دهنده‌ی پیوند بین دشواری کار و کیفیت زندگی در پرستاران بود.

در زمینه‌ی همبستگی بین دشواری کار و کیفیت زندگی، نتایج، نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی منفی سلامت روان‌شناختی، سلامت جسمانی، و خشنودی از محیط زندگی، به عنوان سه بعد از ابعاد کیفیت زندگی، با دشواری کار است و تنها بعد خشنودی از روابط اجتماعی دارای همبستگی معنادار با دشواری کار نیست؛ بنا بر این، با بالا رفتن دشواری کار، کیفیت زندگی پرستاران کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین هم‌سو است (وونگ، لی‌یونگ، و سو^۱ ۲۰۰۱).

پژوهش‌های انجام‌شده در نقاط مختلف جهان نشان داده‌اند که حرفه‌ی پرستاری از جمله مشاغل سخت و تنش‌زا به شمار می‌آید (ماسلاچ و لی‌تر ۱۹۹۷؛ وین‌برگ و کرید ۲۰۰۰) و اشاره به ماهیت کار پرستاری برای تبیین این یافته راه‌گشا است. در ایران نیز بررسی‌های انجام‌شده نشان‌دهنده‌ی وضعیت کاری ناخوشایند و پایین بودن سلامت روانی پرستاران است (رئسی و ظهیری ۱۳۷۷؛ رئسی و توکلی ۱۳۸۱) و این یافته تأثیر ادراک دشواری کار بر کیفیت زندگی حرفه‌ی پرستاری و دشوار بودن آن را از لحاظ ماهیتی نشان می‌دهد. روشن است

¹ Wong, Daniel Fu Keung, Sharon Shui King Leung, and Christopher Kwok On So.



که سلامت روان‌شناختی از جمله ابعاد مهم کیفیت زندگی است، که با سلامت جسمانی پیوندی متقابل دارد و این پیوند متقابل با توجه به یافته‌ی این پژوهش، که ادراک دشواری کار را پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی برای سلامت روانی می‌داند، بیش‌تر آشکار می‌شود.

یافته‌ها نشان دادند که دشواری کار می‌تواند بعد محیط زندگی را به صورت منفی و معنادار پیش‌بینی کند و به نظر می‌رسد ادراک دشوار بودن کار و بالا بودن میزان تنش، موجب دید منفی‌تر افراد به زندگی و توجه کم‌تر آنان به جنبه‌های مثبت محیط می‌شود. شرایط ناخوشایند کاری، کم‌بود کارکنان، حقوق پایین، و نداشتن فرصت ترقی و پیشرفت، از جمله عواملی است که موجب نارضایتی کارکنان بیمارستانی می‌شوند (لادی^۱ ۲۰۰۵) و کافی نبودن تجهیزات در پاره‌یی از بیمارستان‌ها و بخش‌ها، کم‌بود یا نایاب بودن داروها، و زمان کار و چرخش آن، که پرستاران را از آهنگ زندگی جامعه جدا می‌کند، نیز از عواملی است که به افزایش تنش در پرستاران می‌انجامد (استورا^۲ ۱۳۸۶).

از دیگر نتایج پژوهش، عدم قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دشواری کار در مورد کیفیت زندگی کلی و دو بعد سلامت جسمانی و روابط اجتماعی است، که دلیل آن را می‌توان اثر هم‌بستگی سهمی و هم‌بستگی بالای ابعاد کیفیت زندگی با یک‌دیگر دانست.

در این پژوهش، هم‌سو با نظر برخی پژوهش‌گران، از جمله عطار (۱۳۷۴)، هم‌بستگی بین ادراک دشواری کار و سال‌های خدمت منفی است؛ بنا بر این، افراد باسابقه‌تر دشواری کار کم‌تری را گزارش می‌کنند؛ هرچند بعضی بررسی‌ها نیز نشان داده‌اند که با بالا رفتن سابقه‌ی کار، سلامت روان افراد شاغل کاهش می‌یابد (کلی و کوپر^۳ ۱۹۸۱) و سابقه‌ی کاری، هم‌بستگی مثبتی با احساس خستگی عاطفی دارد (پیامی ۱۳۷۹). شاید سازگاری بیش‌تر با جنبه‌های دشوار کار و نیز فرآیند ناهماهنگی شناختی، در رسیدن به چنین یافته‌یی مؤثر باشد؛ به عبارت دیگر، از آن جا که فرد نمی‌تواند هم‌زمان دو ادراک متفاوت داشته‌باشد؛ یعنی هم کار خود را دشوار بداند و هم سالیان پی در پی آن کار را ادامه دهد، منطقی به نظر می‌رسد که با افزایش سال‌های خدمت، خشنودی شغلی نیز افزایش داشته‌باشد. آشنایی با محیط کار، نزدیکی و صمیمیت با هم‌کاران در طول زمان، کسب تجربه و مدیریت زمان، دستیابی به شیوه‌های رویارویی کارآمدتر با منابع تنش‌زا، و سازگاری با شرایط کاری نیز می‌تواند توضیح دیگر این موضوع باشد؛ افزون بر آن، برخی از پژوهش‌گران گزارش داده‌اند که میزان تنش و نشانه‌های نبود سلامت روان در ابتدای اشتغال بالا بوده، سپس کاهش می‌یابد، و از آن پس دوباره با بالا رفتن سن، دچار افزایش

¹ Luddy, Nezaam

² Stora, Jean Benjamin

³ Kelly, Mike, and Cary L. Cooper

می‌شود (عطار ۱۳۷۴)؛ بدین ترتیب، از آن جا که در بررسی کنونی، میانگین سال‌های خدمت ۷/۶۰ است، این یافته را می‌توان چنین توجیه کرد که چون افراد مورد بررسی دارای چندین سال سابقه‌ی کاری بوده‌اند و فرصت سازگاری با شرایط کاری خود را داشته‌اند، دشواری کار کم‌تری را در مقایسه با شاغلان تازه‌کار تجربه می‌کنند و نیز با توجه به این که میانگین سنی آن‌ها ۳۰/۹۳ است و هنوز به سن خستگی و میان‌سالی نرسیده‌اند، تأثیر این مسأله چشم‌گیرتر است. گفتنی است که همه‌ی موارد گفته‌شده نیازمند انجام پژوهش‌هایی جداگانه است تا پشتیبانی‌های تجربی از چنین فرضیه‌هایی فراهم شود.

بر پایه‌ی یافته‌های پژوهش، هم‌بستگی بین سال‌های خدمت و کیفیت زندگی کلی، با دو بعد سلامت روان‌شناختی و روابط اجتماعی مثبت و معنادار است، اما هم‌بستگی بین این متغیر و دو بعد دیگر آن (سلامت جسمانی و محیط زندگی) معنادار نیست. این یافته را می‌توان به وسیله‌ی یافته‌ی قبلی تبیین کرد؛ به این معنا که وقتی افراد با سال‌های خدمت بالاتر، دشواری کار کم‌تری را تجربه می‌کنند، سلامت روانی آن‌ها افزایش می‌یابد و دارای کیفیت زندگی بالاتر و روابط اجتماعی رضایت‌بخش‌تری می‌شوند؛ پس به نظر می‌رسد مهم‌ترین بعد کیفیت زندگی، سلامت روان‌شناختی است و ذهن افراد به قدری درگیر سلامت روانی می‌شود که به دیگر ابعاد توجهی کم‌تر را نشان می‌دهند.

در مجموع، با توجه به آنچه تا به حال گفته‌شد، می‌توان بیان کرد که ادراک پرستاران از دشواری کار می‌تواند زمینه‌ساز انواع مشکلات روان‌شناختی برای آنان باشد؛ بنا بر این، انجام پژوهش‌های پیش‌تر در این زمینه، مخصوصاً در مورد تفاوت بین افراد نوبت‌کار و روزکار در این حرفه، مقایسه بین زنان و مردان، و نیز مقایسه‌ی پرستاران در بخش‌های مختلف بیمارستانی پیشنهاد می‌شود. گفتنی است بررسی این موارد در پژوهش پیش رو به دلیل کم بودن تعداد روزکاران و پرستاران مرد امکان‌پذیر نشد.

لازم به یادآوری است که به دلیل مشکلات انجام پژوهش در بیمارستان‌ها، گرفتاری و مشغله‌ی پرستاران، و نیز کوچک بودن حجم نمونه در این پژوهش، باید در تعمیم یافته‌ها و نتایج آن احتیاط کرد.



منابع

- استورا، جین بنجامین. ۱۳۸۶. *تنیدگی یا استرس: بیماری جدید تمدن*. ترجمه‌ی پریخ دادستان. تهران: رشد.
- البرزی، شهلا، و محبوبه البرزی. ۱۳۸۳. «بررسی رابطه‌ی خودمختاری با کیفیت زندگی در دانش‌جویان استعدادهای درخشان دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی». صص ۲۶-۲۹ در *مجموعه مقالات ارائه‌شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روان دانش‌جویان*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری.
- آیت‌اللهی، سیدمحمدتقی، و محمد رفیعی. ۱۳۸۳. «بررسی کیفیت زندگی (بعد روان‌شناختی) پرسنل دانشگاه آزاد اسلامی اراک در سال ۱۳۸۲». *فصل‌نامه‌ی اصول بهداشت روانی* ۶(۲۱-۲۲): ۶۳-۷۰.
- بخشی‌پور رودسری، عباس، حمید پیروی، و احمد عابدیان. ۱۳۸۳. «رابطه‌ی میان رضایت از زندگی، حمایت اجتماعی، و سلامت عمومی دانش‌جویان». صص ۲۸-۴۰ در *مجموعه مقالات ارائه‌شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روان دانش‌جویان*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری.
- بهرامی، فاطمه. ۱۳۸۳. «بررسی رابطه‌ی بین خودکنترلی و کیفیت زندگی در دانش‌جویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان». ص ۵۰ در *مجموعه مقالات ارائه‌شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روان دانش‌جویان*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری.
- پيامی، میترا. ۱۳۷۹. «بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت‌های ویژه». *مجله‌ی علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان زنجان* ۳۳: ۵۲-۵۷.
- رئیزی، پوران، و گلاره توکلی. ۱۳۸۱. «تأثیر استرس‌های شغلی مدیران بیمارستان‌ها و مترون‌های پرستاری بر سلامت روانی و عمل‌کرد شغلی آنان». *حکیم* ۵(۴): ۲۴۷-۲۵۴.
- رئیزی، پوران، و منصور ظهیری. ۱۳۷۷. «بررسی شیوع استرس شدید، عوامل استرس‌زا، و تأثیر آن بر عمل‌کرد مدیران بیمارستان‌ها». *اندیشه و رفتار* ۴(۲): ۴۰-۴۸.
- عطار، حمید. ۱۳۷۴. «بررسی رابطه‌ی استرس شغلی با خوشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، انستیتو روان‌پزشکی تهران، تهران.
- محمدی، محسن. ۱۳۷۲. «مطالعه‌ی استرس مدیران میانی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، تهران.
- مؤمن‌نسب، مرضیه، علی فرهادی، و سیدسعید نجفی. ۱۳۸۳. «بررسی مهارت‌های مقابله با تنش در دانش‌جویان پرستاری». صص ۲۸۳-۲۸۵ در *مجموعه مقالات ارائه‌شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روان دانش‌جویان*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری.
- نصیری، حبیب‌الله، لادن هاشمی، و سیده‌مریم حسینی. ۱۳۸۵. «بررسی کیفیت زندگی دانش‌جویان دانشگاه شیراز بر اساس مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی». صص ۳۶۵-۳۶۸ در *مجموعه مقالات ارائه‌شده در سومین سمینار سراسری بهداشت روان دانش‌جویان*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات، و فن‌آوری.

- هاشم‌زاده، ایرج، مریم اورنگی، و محمدجعفر بهره‌دار. ۱۳۷۹. «استرس شغلی و رابطه‌ی آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز.» *اندیشه و رفتار* ۶(۲-۳):۵۵-۶۲.
- همتیان، خدیجه. ۱۳۸۵. «بررسی و مقایسه‌ی نگرش افراد ناتوان ذهنی و افراد عادی نسبت به کیفیت زندگی و ابعاد آن.» پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز.
- Cella, David F. 1994. "Quality of Life: Concepts and Definitions." *Journal of Pain and Symptom Management* 9(3):186-192.
- Cooper, Cary L., and Judi Marshall. 1986. "Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health." *Journal of Occupational Psychology* 49(1):11-28.
- Evans, David R., and Wendy E. Cope. 1989. *Manual for the Quality of life Questionnaire*. North Tonawanda, NY, USA: Multi-Health Systems, Inc.
- Ferrans, Carol Estwing. 1990. "Development of a Quality of Life Index for Patients with Cancer." *Oncology Nursing Forum* 17(3 Supplement):15-21.
- Hörnquist, Jan Olof. 1990. "Quality of Life: Concept and Assessment." *Scandinavian Journal of Public Health* 18(1):69-79.
- Kelly, James G., and Darryl G. Cross. 1985. "Stress, Coping Behaviors and Recommendations for Intensive Care and Medical Surgical Ward Registered Nurses." *Research in Nursing and Health* 8(4):321-328.
- Kelly, Mike, and Cary L. Cooper. 1981. "Stress among Blue Collar Workers: A Case Study of the Steel Industry." *Industrial Management and Data Systems* 81(11/12):18-21.
- Leininger, Madeleine. 1994. "Quality of Life from a Transcultural Nursing Perspective." *Nursing Science Quarterly* 7(1):22-28.
- Luddy, Nezaam. 2005. "Job Satisfaction amongst Employees at a Public Health Institution in the Western Cape." Magister Commercii Thesis, Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape.
- Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. 1997. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- Parse, Rosemarie Rizzo. 1994. "Quality of Life: Sciencing and Living the Art of Human Becoming." *Nursing Science Quarterly* 7(1):16-21.
- Peplau, Hildegard E. 1994. "Quality of Life: An Interpersonal Perspective." *Nursing Science Quarterly* 7(1):10-15.
- Saxena, Shekhar, Kathryn O'Connell, and Lynn Underwood. 2002. "A Commentary: Cross-Cultural Quality-of-Life. Assessment at the End of Life." *The Gerontologist* 42(Special Issue III):81-85.
- Sigstad, Hanne Marie Høybråten, Asbjørg Stray-Pedersen, and Stig S. Frøland. 2005. "Coping, Quality of Life, and Hope in Adults with Primary Antibody Deficiencies." *Health and Quality of Life Outcomes* 3:31.
- The World Health Organization Quality of Life Group (WHOQOL). 1995. "The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) Assessment: Position Paper from the World Health Organization." *Social Science and Medicine* 41(10):1403-1409.



- Weinberg, Ashley, and Francis Creed. 2000. "Stress and Psychiatric Disorder in Health Care Professionals and Hospital Staff." *The Lancet* 355(9203):533-537.
- Wong, Daniel Fu Keung, Sharon Shui King Leung, and Christopher Kwok On So. 2001. "Differential Impacts of Coping Strategies on the Mental Health of Chinese Nurses in Hospitals in Hong Kong." *International Journal of Nursing Practice* 7(3):188-198.
- Zhan, Lin. 1992. "Quality of Life: Conceptual and Measurement Issues." *Journal of Advanced Nursing* 17(7):795-800.

نویسندگان

زهره محمدی،

کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی، مدرس دانشگاه آزاد مرودشت
mohamadi_edu_psy@yahoo.com

دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شیراز؛ و مشاور مرکز مشاوره‌ی امید، آموزش و پرورش شیراز.
پژوهش‌های وی در زمینه‌های هویت و زنان است.

دکتر مسعود حسین‌چاری،

استادیار دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز
hchari@shirazu.ac.ir

نماینده‌ی منطقه‌ای نظام روان‌شناسی؛ و مشاور مرکز مشاوره‌ی دانشجویی دانشگاه شیراز.
پژوهش‌های وی در زمینه‌ی فرهنگ مدرسه، مهارت‌های اجتماعی-ارتباطی، و برخی زمینه‌های روان‌شناسی مذهبی است. از وی مقاله‌های بسیاری در نشریه‌های علمی-پژوهشی به چاپ رسیده‌است.

Blank

بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل

مرضیه ملکپها*

کارشناس ارشد مشاوره‌ی شغلی، دانشگاه اصفهان

دکتر ایران باغبان

استادیار دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

دکتر مریم فاتحی‌زاده

استادیار دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

چکیده

در سال‌های اخیر، هرچند پژوهش‌های زیادی برای مطالعه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و نیز زمینه‌ها، پی‌آمدها، و تأثیر این تعارض‌ها بر افراد جامعه و سازمان‌ها انجام شده‌است، شمار کمی از آن‌ها به بررسی تأثیر مدیریت تعارض کار-خانواده و اثر آن بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار پرداخته‌اند؛ بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل دانشگاه اصفهان صورت گرفته‌است.

این پژوهش از نوع نیمه‌تجربی و همراه با گروه آزمایش و کنترل است. نمونه‌ی پژوهش را ۶۲ نفر از زنان شاغل در دانشگاه اصفهان تشکیل می‌دهند، که به گونه‌ی تصادفی، انتخاب و به گونه‌ی تصادفی، میان گروه آزمایش و کنترل (هر یک ۳۱ نفر) تقسیم شدند. در آغاز پژوهش، تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در میان دو گروه آزمایش و کنترل بررسی شد و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نت‌مایر مورد سنجش قرار گرفت؛ پس از آن، در میان گروه آزمایش و به مدت شش نشست، برنامه‌ی آموزش مدیریت تعارض اجرا شد و دوباره میزان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در میان دو گروه آزمایش و کنترل مورد سنجش قرار گرفت. نتایج، بیان‌گر تفاوت معنادار دو گروه، در زمینه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بود و نشان داد که برنامه‌ی آموزشی مدیریت تعارض، در کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار مؤثر بوده‌است.

واژگان کلیدی

تعارض کار-خانواده؛ تعارض خانواده-کار؛ مدیریت تعارض؛ زنان؛

پژوهش‌هایی که در زمینه‌ی بررسی تعارض کار-خانواده، آثار زیان‌بار آن، و مدیریت این تعارض در کشورهای درحال توسعه، مانند ایران، انجام شده، بسیار محدود است (رستگار خالد ۱۳۸۵)؛ در حالی که بیش‌تر زنان شاغل در این کشورها، با این تعارض دست به گریبان‌اند و این تعارض دارای آثاری سوء بر زندگی شغلی و خانوادگی آنان است.

این پژوهش، اولین پژوهش نظام‌مند در مورد بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل در ایران است، و در کنار بیان ضرورت انجام پژوهش، پاره‌یی از نتایج آن در این نوشتار خواهد آمد.

ضرورت انجام پژوهش

از آغاز زندگی بشر، پدیده‌ی کار و اشتغال مورد توجه بوده‌است و زنان از دیرباز، هم‌پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند (آیکان و اسکین^۱ ۲۰۰۵). با رشد فن‌آوری و صنعتی شدن جوامع، به نظر می‌رسد که تکیه‌ی خانواده‌ها، تنها به درآمد مرد، امکان‌پذیر نیست در بیش‌تر جوامع، زن نیز مانند مرد، در بیرون از خانه مشغول به کار است (وویدانوف و دانلی^۲ ۱۹۹۹). هرچند گسترش فن‌آوری، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به مهارت‌های مختلف، و بهبود وضع کار از یک سو، و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر، منجر به افزایش فعالیت زنان شده، در مقابل، آنان را با پدیده‌یی به نام تعارض کار-خانواده^۳ و خانواده-کار^۴ نیز روبه‌رو کرده‌است.

پیش از آغاز سخن درباره‌ی پدیده‌ی تعارض، باید به مفهوم نقش و مفاهیم وابسته به آن پردازیم. نقش^۵، به رفتاری گفته می‌شود که دیگران از فردی که پایگاه یا موقعیت اجتماعی خاصی را به دست آورده‌است انتظار دارند و این نقش در فردی که انجام نقش از او مورد انتظار است، ایجاد فشار نقش^۶ می‌کند. تعارض نقش^۷ نیز زمانی پدید می‌آید که فرد، درگیر انجام یک یا چند نقش. نیازمند انجام رفتارهای متناقض یا متعارض است؛ بر این اساس، تعارض کار-خانواده، شکلی از تعارض درون‌نقش است که در آن، زمان کلی اختصاص داده‌شده به شغل و نیز فشار واردآمده از سوی آن، در انجام مسئولیت‌های خانوادگی بی‌نظمی پدید می‌آورد و به همین ترتیب، تعارض خانواده-کار نیز شکلی از تعارض

^۱ Aycan, Zeynep, and Mehmet Eskin

^۲ Voydanoff, Patricia, and Brenda W. Donnelly

^۳ Work-Family Conflict

^۴ Family-Work Conflict

^۵ Role

^۶ Role Presses

^۷ Role Conflict



درون نقش تعریف می‌شود که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به خانواده و فشار واردآمده از سوی آن، در انجام مسئولیت‌های شغلی بی‌نظمی پدید می‌آورد (توماس و گانستر^۱ ۱۹۹۵). یکی از رایج‌ترین تعاریف تعارض کار-خانواده، که در بیش‌تر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود، مربوط به گرین‌هاوس و بیوتل^۲ (۱۹۸۵) است. بر پایه‌ی این تعریف، تعارض کار-خانواده، نوعی از تعارض بین‌نقشی است، که در آن فشار پدیدآمده از نقش‌های کاری و خانوادگی، از هر دو سو، ناهم‌ساز است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (رستگار خالد ۱۳۸۵). زندگی شغلی و زندگی خانوادگی، دو بخش جدایی‌ناپذیر زندگی بیش‌تر افراد جامعه به شمار می‌آیند و چنان‌چه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود، پی‌آمدهای آن نه‌تنها گریبان‌گیر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان‌ها و در سطحی بالاتر، جامعه نیز بی‌نصیب نخواهد ماند.

امروز پژوهش‌های بسیاری درباره‌ی بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده، که این نشانه‌ی اهمیت و ضرورت این دو بخش مهم زندگی است (بکر و موئن^۳ ۱۹۹۹). چنان‌چه همسران در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود دچار مشکل شوند، همه‌ی ابعاد زندگی آنان تحت تأثیر این عدم‌تعادل قرار می‌گیرد و کاهش خشنودی زناشویی، از مهم‌ترین پی‌آمدهای این دو نوع تعارض، به‌ویژه تعارض خانواده-کار، به شمار می‌آید (جعفری ۱۳۸۴). فرآیند نوسازی و صنعتی شدن جوامع، شرایط تعادل نقش‌ها را دچار بی‌نظمی می‌کند و این امر، که به معنای سست شدن پیوستگی نقش‌ها است، موجب ازدیاد و گسترش نقش‌ها می‌شود. گسترش نقش‌ها امکان انتخاب نقش‌های ناهم‌گون را افزایش می‌دهد (ویدانوف^۴ ۱۹۸۸) و به‌رغم این که ایفای نقش‌های چندگانه دارای پاداش‌هایی ویژه است، زمانی که یک شخص به طور هم‌زمان به ایفای دو یا چند نقش می‌پردازد، خصوصاً زمانی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و گاه متضاد اند، دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود (فرون، راسل، و کوپر^۵ ۱۹۹۷).

تعارض کار-خانواده، نوعی ویژه از تعارض بین نقش‌ها است که فرد را به گونه‌ی هم‌زمان، با درخواست‌های متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌سازد. نتیجه‌ی پژوهش‌های پرشمار در زمینه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نشان

¹ Thomas, Linda Thiede, and Daniel C. Ganster

² Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell

³ Becker, Penny Edgell, and Phyllis Moen

⁴ Voydanoff, Patricia

⁵ Frone, Michael R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper

می‌دهد که اولین حوزه‌ی مورد آسیب این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است و این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه دارای اهمیت است؛ برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیرکرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد، به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پی‌آمدهایی منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری، و همسری به گونه‌ی ناکارآمد، کاهش خشنودی زناشویی، و بهداشت روانی را بیش‌تر می‌کند (مارکز^۱ ۱۹۹۸). پژوهش پیش رو در پی آن است که از راه ارائه‌ی آموزش‌های لازم به گروهی از زنان شاغل، به آنان کمک کند تا به مدیریت و کنترل تعارض کار-خانواده بپردازند و با به وجود آوردن توانایی در فرد برای ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی به شیوه‌ی دل‌خواه، باعث افزایش خشنودی شغلی و زناشویی او و نیز افزایش باور خودکارآمدی در کاهش و به کمینه رساندن تعارض کار-خانواده و خانواده-کار شود.

چهارچوب نظری پژوهش

انواع تعارض کار-خانواده

کوهن^۲ (۱۹۳۷، برگرفته از رستگار خالد ۱۳۸۵) تعارض نقش را نتیجه‌ی انتظارات رفتاری متعارض یا متناقضی می‌داند که نقش یا نقش‌های فرد به وجود می‌آورد و هنگامی را که فرد قرار گرفته در این حالت، در ایفای یک نقش معین دچار مشکل شده‌است، زمان بروز فشار نقش می‌داند. وی می‌گوید که تعارض نقش‌ها از یک سو فرد را دچار حالت بی‌سازمانی^۳ می‌کند، و از سوی دیگر او را در ایفای هم‌زمان نقش‌های پرشمار خود ناتوان می‌سازد. 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 گونه‌ی 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 (وودینوف ۱۹۸۸).

^۱ Marks, Nadine F.

^۲ Kohen, Bruce

^۳ Anomie



تعارض کار-خانواده دارای سه نوع است، که به گفته‌ی گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، تعارض مبتنی بر زمان^۱، تعارض مبتنی بر فشار^۲، و تعارض مبتنی بر رفتار^۳ را در بر می‌گیرد (میلکی و پتولا^۴ ۱۹۹۹):

۱- تعارض مبتنی بر زمان - این تعارض، پی‌آمد رقابت‌های چندگانه 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. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد:

۱- فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش، ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن سازد.

۲- ممکن است وقتی شخص می‌خواهد به گونه‌ی فیزیکی، خواست‌های یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود.

ب- تعارض مبتنی بر فشار - بر پایه‌ی نظر گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، شکل دوم تعارض کار-خانواده، فشار تولیدشده‌ی نقش، در نتیجه‌ی محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها، در گستره‌ی 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؛ بدین ترتیب، زمانی تعارض مبتنی بر فشار پدید می‌آید که فشار به‌دست‌آمده از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر گذارد. ناسازگاری نقش‌ها بیش‌تر به دلیل فشار نقشی است که پیروی از خواست‌های نقش دیگر را چنان دشوار می‌سازد که فرد شاغل را به سوی افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوندهای شخصی در خانه روانه می‌کند؛ هم‌چنین، تعهد زمانی زیاد نسبت به کار نیز می‌تواند به گونه‌ی غیرمستقیم بر این نوع از تعارض تأثیر گذارد و سبب نبود یا کم‌بود پشتیبانی همسران از یک‌دیگر شود. وجود نگرش‌های زن‌آزادخواهی (فمینیستی) در مردان، رفتار عادی دل‌گرم‌کننده‌ی را نسبت به همسر پدید می‌آورد، که می‌تواند تا اندازه‌ی زیادی مانع تعارض کار-خانواده شود (میلکی و پتولا ۱۹۹۹).

پ- تعارض مبتنی بر رفتار - در این نوع تعارض، الگوهایی 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 حوزه‌ی

¹ Time-Based Conflict

² Behavior-Based Conflict

³ Strain-Based Conflict

⁴ Milkie, Melissa A., and Pia Peltola

نقش‌های خانوادگی تعارض داشته‌باشد. زمانی که فرد، به‌رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهدشد؛ بر این اساس، افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود، از انعطاف‌پذیری کم‌تری برخوردار اند، احتمالاً تعارض بین‌نقشی بیش‌تری را تجربه می‌کنند. نمونه‌ی این تعارض، شیوه‌های رفتاری مردان در کار، مانند غیرشخصی بودن، منطقی بودن، و مقتدر بودن است، که می‌تواند با رفتارهای موردانتظار همسر و فرزندان، مانند عاطفی، حساس، و صمیمی بودن ناسازگار شود (مسمر-مگنوس و ویسوس‌واران^۱ ۲۰۰۵).

برخی از زمینه‌های اجتماعی تعارض کار-خانواده

دگرگونی در نهاد خانواده و نهاد کار و نیز جدایی این دو در جامعه‌ی جدید و صنعتی، پیدایش نظام تولید کارخانه‌یی و کار آزاد و عقلانی و عمومی شدن و ارزش یافتن این دو در جامعه‌ی نوین، ضرورت حضور مردان و زنان در خارج از خانه، به‌منظور اشتغال و دستیابی به درآمد، و کوچک شدن خانواده و انتقال کارکردهای اقتصادی، تولیدی، و آموزشی و تربیتی آن به نهادهای دیگر، موجب شد که اهمیت و اولویت نقش‌های خانوادگی در جامعه‌ی قدیم، جای خود را به اهمیت و اولویت نقش‌های حرفه‌یی در جامعه‌ی جدید بدهد و نقش‌های خانوادگی، جای‌گاه ممتاز خود را در تعیین هویت فردی اشخاص، به سود نقش‌های شغلی از دست بدهند (چن و اسپکتور^۲ ۲۰۰۶). این دگرگونی ساختاری نقش‌های شغلی در جامعه‌ی جدید، در کنار سایر تغییراتی که در گذر از جامعه‌ی قدیم به جامعه‌ی نو و طی فرآیند صنعت‌گستری و نوسازی اقتصادی-اجتماعی در دیگر نهادهای اجتماعی، مانند آموزش عالی و ارتباطات جمعی پیش آمد، و نیز گسترش شهرنشینی، فرآیند نوسازی و صنعتی شدن جوامع، پیدایش دگرگونی در دو نهاد کار و خانواده و جدا شدن این دو نهاد از یک‌دیگر، قوانین کار و خانواده، و حتا جنگ، سبب شد تا زمینه‌یی مناسب برای مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی در جامعه، و به‌ویژه برابرخواهی زنان همسردار شاغل، که در پایگاه شغلی برابر و همسان با همسر مشغول به کار بودند، فراهم شود. این امر در تشدید تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی و تبدیل آن به یک مسأله‌ی اجتماعی مؤثر بود (رستگار خالد ۱۳۸۵).

¹ Mesmer-Magnus, Jessica R., and Chockalingam Viswesvaran

² Chen, Peter Y., and Paul E. Spector



زمینه‌های تعارض کار-خانواده

متغیرهای اصلی تبیین‌کننده‌ی تعارض کار-خانواده، شامل درگیری کاری، درگیری خانوادگی، انتظارات کاری، و انتظارات خانوادگی است، که هر کدام از آن‌ها، به گونه‌ی مستقیم و غیرمستقیم، با تعارض کار-خانواده پیوند مثبت دارند. درگیری کاری و انتظارات کاری، از راه افزایش تعارض کاری، بر تعارض کار-خانواده تأثیر می‌گذارند و انتظارات خانوادگی و درگیری خانوادگی نیز، از راه بالا بردن تعارض خانوادگی، بر تعارض گفته‌شده مؤثر واقع می‌شود. این متغیرها، تعارض کار-خانواده را به این صورت پیش‌بینی می‌کنند که درگیری کار-خانواده‌ی شدید، به ترتیب، به تعارض کاری و تعارض خانوادگی منجر می‌شود و به گونه‌ی مستقیم بر تعارض کار-خانواده تأثیر می‌گذارد (بندر، دوناو، و هی‌وود^۱ ۲۰۰۵).

درگیری کاری^۲ به معنای پاسخ روانی شخص به نقش کاری یا شغل کنونی خود، درجه‌ی که فرد از نظر روانی با شغل خود همسان می‌شود، و نیز به مفهوم اهمیت شغل در خودانگاره یا خودپنداره‌ی شخص است، و درگیری خانوادگی^۳ به مفهوم اهمیت خانواده در خودانگاره‌ی شخص و درجه‌ی است که شخص از نظر روانی با نقش‌های خانوادگی همسانی پیدا می‌کند. در این الگو، چنین استدلال می‌شود که درگیری شدید با نقش کار یا خانواده، با شمار ساعات‌های فعالیت در آن نقش پیوندی مثبت دارد. این ساعات‌ها از یک سو اضافه‌بار نقش را افزایش می‌دهند، و از سوی دیگر فرد را از مشکلات موجود در نقش خویش آگاه می‌سازند. این آگاهی سبب می‌شود که فرد کوششی بیش‌تر برای چیرگی بر مشکلات از خود نشان دهد و در نتیجه با فشار و تعارضی بیش‌تر در آن نقش روبه‌رو شود (وویدانوف ۲۰۰۲). پس اشخاصی که با یکی از دو نقش کاری یا خانوادگی درگیری زیادتری دارند، مرزهای کار-خانواده‌ی آنان، به زیان نقشی که با آن درگیری کم‌تری دارند، نفوذپذیر می‌شود؛ خواسته‌های یک نقش به نقش دیگر روان می‌شود؛ و در نهایت، این روند به بروز تعارض کار-خانواده می‌انجامد. انتظارات کاری یا خانوادگی زیاد، به ترتیب، به تعارض کاری و تعارض خانوادگی شدید منجر می‌شوند و به گونه‌ی مستقیم تعارض کار-خانواده را پدید می‌آورد (توماس و گانستر ۱۹۹۵).

کوک و روسو^۴ (۱۹۸۴)، انتظارات نقش را ایجاد فشار بر فرد، برای ایفای مسئولیت‌ها، الزامات، و تعهدهای دوچندان نقش تعریف می‌کنند و هیگینز، دوکس‌بوری، و ایروینگ^۵ (۱۹۹۲) نیز برای تبیین این روابط، از الگوی فشار نقش کوک و روسو استفاده می‌کنند.

^۱ Bender, Keith A., Susan M. Donohue, and John S. Heywood

^۲ Job Involvement

^۳ Family Involvement

^۴ Cooke, Robert A., and Denise M. Rousseau

^۵ Higgins, Christopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury, and Richard Harold Irving

خواسته‌های مربوط به نقش‌های کاری یا خانوادگی، از دو راه، به فشار جسمی و روانی منجر می‌شوند؛ نخست، خواسته‌های نقش در حوزه‌ی کار یا خانواده به اضافه‌بار نقش می‌انجامد، و دوم، خواسته‌های پیرامون هر کدام از این نقش‌ها، فشارهای واردشده بر زمان فرد را به نقش دیگر منتقل می‌کنند و موجب درهم‌پیچیدگی آن با خواسته‌های مربوط به انجام نقش دیگر می‌شود. پیوند مثبتی که بین خواسته‌های کاری و خانوادگی زیاد با تعارض کار-خانواده وجود دارد، بر پایه‌ی این استدلال استوار است که مقدار زمان لازم برای نقش کار یا خانواده، مقدار وقت موجود برای نقش دیگر را محدود می‌سازد؛ در نتیجه با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاص داده‌شده به نقش دیگر از دست خواهدرفت؛ از سوی دیگر، تعارض کار-خانواده وقتی بیش‌تر می‌شود که در صورت برآورده‌نشدن خواسته‌های نقش، مجازات‌هایی سنگین را برای فرد در پی داشته‌باشد. تعارض کاری، غالباً تأثیری مثبت بر تعارض خانوادگی می‌گذارد و منجر به تعارض کار-خانواده می‌شود (تن‌برون‌سل و هم‌کاران^۱ ۱۹۹۵). کان^۲ (۱۹۶۹، برگرفته از استریکلند^۳ ۱۹۷۸)، تعارض کاری را اندازه‌ی از فشارهای ناسازگار می‌داند که فرد در گستره‌ی خانواده تجربه می‌کند؛ بدین ترتیب که محرک‌های تنش‌زای کاری، مانند تغییر شغل، نبود تناسب بین شخص و شغل، و شکست شغلی، می‌تواند احساس افسردگی و تنش‌های عاطفی را پدید آورد و موجب رفتار پرخاش‌گرانه یا گوشه‌گیری فرد در خانواده شود.

پی‌آمدهای تعارض کار-خانواده

تعارض کاری و تعارض کار-خانواده، بر چه‌گونگی زندگی کاری، و تعارض خانوادگی و تعارض خانواده-کار، بر چه‌گونگی زندگی خانوادگی شخص تأثیر می‌گذارند. چه‌گونگی زندگی کاری و چه‌گونگی زندگی خانوادگی، با هم خشنودی از زندگی را پیش‌بینی می‌کنند (رابینسون و کلی^۴ ۱۹۹۸) و از نظر هیگینز، دوکس‌بوری، و ایروینگ (۱۹۹۲)، چه‌گونگی زندگی کاری، سازه‌ی فراگیر است، که سلامت شغلی فرد، یعنی حالتی که تجربه‌های کاری فرد همراه با پاداش و تکمیل، و دور از تنش و سایر پی‌آمدهای منفی است، را در بر می‌گیرد (برک^۵ ۲۰۰۴). چه‌گونگی زندگی خانوادگی نیز مفهومی است که سلامت خانوادگی فرد، یعنی حالتی که نقش‌های وی به عنوان پدر/مادر و همسر، همراه با پاداش و تکمیل، و دور از تنش و سایر پی‌آمدهای منفی است، در بر می‌گیرد. خشنودی از زندگی، از نظر مفهومی، ناشی از خشنودی فرد از داشتن زندگی شغلی و خانوادگی خوب است (فرون، راسل، و کوپر ۱۹۹۲).

^۱ Tenbrunsel, Ann E., Jeanne M. Brett, Eyal Maoz, Linda K. Stroh, and Anne H. Reilly

^۲ Kan, Lober

^۳ Strickland, Bonnie R.

^۴ Robinson, Bryan E., and Lisa Kelley

^۵ Burke, Ronald J.



مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار

اگر افراد توانایی برقراری تعادل میان مسئولیت‌ها و وظایف زندگی شغلی و خانوادگی خود را داشته‌باشند و از بروز تعارض جلوگیری کنند، شاهد آثار این تعادل در زندگی خود خواهند بود و سازمان‌ها نیز از آثار مثبت تعادلی که در زندگی کارکنان‌شان پدید آمده‌است، بی‌نصیب نخواهند ماند؛ برای مثال، اگر کارمندان بتوانند میان کار و خانواده خود هماهنگی برقرار سازند، مزایایی مانند کارکرد بهتر کارکنان و افزایش بهره‌وری آنان، انگیزش بیشتر و چرخش کمتر کارکنان، غیبت کمتر و کاهش میزان بیماری کارمندان، کاهش فشار و استرس شغلی، استخدام و نگاه‌داری بهتر کارمندان، بهبود تصویر بهتر سازمان در جامعه، و افزایش تعهد سازمانی کارکنان به دست خواهد آمد (پلک^۱ ۱۹۷۷). گفتنی است که موارد یادشده، تنها بخش‌هایی از مزایای مدیریت تعارض کار-خانواده است و مدیریت تعارض خانواده-کار نیز دارای پی‌آمدهایی مثبت، مانند افزایش خشنودی زناشویی، افزایش کیفیت و کمیت ارتباط همسران، افزایش خشنودی از زندگی، سرزندگی، یافتن معنا در زندگی، افزایش کیفیت ارتباط با کودکان و اطرافیان، افزایش شادی در زندگی، افزایش کیفیت انجام وظایف مربوط به خانه، و کاهش بیماری‌های جسمانی است (وان دالنا، ویلمسنب، و سندرس^۲ ۲۰۰۶)، که آثار آن، هم در بعد زندگی شغلی و هم در بعد زندگی خانوادگی، نمودار خواهد شد.

بیش‌تر پژوهش‌ها، برای کاهش و به‌کمینه رساندن تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، با استفاده از دو راه‌برد عمده، به اجرای برنامه‌های مداخله‌ی برای افراد شاغل روی آورده‌اند. مداخله‌های اولیه با هدف قرار دادن همه‌ی جمعیت، و مداخله‌های ثانویه برای افراد در معرض خطر در نظر گرفته‌شده‌اند (پیترز و هم‌کاران^۳ ۲۰۰۵) و باعث دگرگونی‌هایی اندک، ولی معنادار، برای بسیاری از افراد شاغل می‌شوند. مداخله‌ی اولیه برای مدیران، به منظور برقرار ساختن محیط‌های کاری سالم‌تر، و مداخله‌ی ثانویه برای کارکنان در معرض خطر، می‌تواند به شکلی مؤثر از بروز این تعارض‌ها جلوگیری کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که به‌کارگیری مداخله‌های اولیه، دارای اثراتی مثبت، هم‌چون کارکرد بهتر کارکنان و افزایش بهره‌وری آنان، انگیزش بیشتر و چرخش کمتر کارکنان، غیبت کمتر و کاهش میزان بیماری کارمندان، کاهش فشار و استرس، استخدام و نگاه‌داری بهتر کارمندان، و بهبود تصویر سازمان در جامعه است (اسنیر و هارپاز^۴ ۲۰۰۴).

¹ Pleck, Joseph H.

² Van Daalena, Geertje, Tineke M. Willemsenb, and Karin Sandersc

³ Peeters, Maria C. W., Anthony J. Montgomery, Arnold B. Bakker, and Wilmar B. Schaufeli

⁴ Snir, Raphael, and Itzhak Harpaz

حال که ادبیات پژوهش را در مورد تعارض کار-خانواده و زمینه‌های آن مرور کردیم، به بیان فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم:

۱- آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، بر کاهش تعارض کار-خانواده‌ی زنان شاغل دانشگاه اصفهان مؤثر است.

۲- آموزش مدیریت تعارض خانواده-کار، بر کاهش تعارض خانواده-کار زنان شاغل دانشگاه اصفهان مؤثر است.

در دنباله، روش به‌کاررفته در پژوهش نیز گفته خواهد شد.

روش پژوهش

پژوهش پیش‌رو، پژوهشی نیمه‌تجربی و از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون، و با گروه کنترل است. جامعه‌ی آماری پژوهش را همه‌ی زنان شاغل در دانشگاه اصفهان، در سال ۸۷-۸۶ تشکیل داده‌اند و گفتنی است که انتخاب نمونه‌ها، با توجه به ارزش‌های زیر صورت گرفت: (۱) داشتن دست‌کم مدرک تحصیلی دیپلم؛ (۲) همسر دار بودن؛ و (۳) طول مدت ازدواج بالاتر از سه سال. شرایط خروج از پژوهش نیز عبارت بود از: (۱) وجود اختلالات حاد روان‌شناختی، از جمله اختلالات روان‌پریشانه؛ (۲) مصرف داروهای روان‌پزشکی و روان‌گردان؛ و (۳) اعتیاد.

از میان همه‌ی افراد نام‌نویسی‌شده در مرکز مشاوره‌ی دانشگاه اصفهان، به گونه‌ی تصادفی، ۳۱ نفر در گروه آزمایش، و ۳۱ نفر در گروه کنترل گمارده شدند. در گروه آزمایش، متغیر مستقل، یعنی آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده اعمال شد، و در گروه کنترل، متغیر مستقل اعمال نشد؛ اما در هر دو گروه، دو بار ارزیابی، شامل پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد. باید توجه داشت که در یک پژوهش کمی، توجه به دو نکته‌ی چه‌گونگی جمع‌آوری داده‌ها و همچنین انتخاب معیارهای تعیین چه‌گونگی ابزار مورد استفاده، ضروری است.

جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌ی نت‌مایر^۱ (نت‌مایر، بولز، و مک‌مورین^۲ ۱۹۹۶) استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۰ سؤال است، که پنج سؤال اول آن، تعارض کار-خانواده، و پنج سؤال دوم آن، تعارض خانواده-کار را بررسی می‌کند.

^۱ Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales

^۲ Netemeyer, Richard G., James S. Boles, and Robert McMurrian



جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری پژوهش را زنان شاغل در دانشگاه اصفهان، با تحصیلات دست‌کم دیپلم، همسردار، و دارای طول مدت ازدواج بالاتر از سه سال تشکیل می‌دهند؛ زنانی که تعارض کار-خانواده را تجربه کرده‌اند و خواهان کنترل و مدیریت آن بودند.

جدول ۱- سرفصل محتوای نشست‌های آموزشی

نشست	عنوان نشست	دستور نشست
۱	آشنایی با قواعد و ساختار نشست‌ها	بیان قواعد و هتجاهای گروه، مروری بر ساختار نشست‌ها و آشنایی اعضا با موضوع‌های کلی مطرح‌شده در نشست‌های آینده، بررسی پیشنهاد‌های اعضا برای موضوع‌های احتمالی مطرح‌شده در نشست‌های آینده، کمک به اعضا برای مشارکت در گروه (تشویق اعضا از راه بیان پیشنهادها و نظرها)، ایجاد انگیزه در اعضا.
۲	تعارض کار-خانواده و خانواده-کار: ریشه‌ها و آسیب‌ها	آشنایی اعضا با شیوه‌ی پیدایش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، تعریف تعارض کار-خانواده، و بیان انواع تعارض کار-خانواده، خانواده-کار.
۳	تعارض کار-خانواده و خانواده-کار: منابع و زمینه‌های پدیدآورنده	بیان زمینه‌های پدیدآورنده‌ی تعارض کار-خانواده، ارائه‌ی الگوی آسیب‌شناسی تعارض کار-خانواده.
۴	تعارض کار-خانواده و خانواده-کار: پی‌آمدها و نشانه‌ها	بیان پی‌آمدها و نشانه‌های تعارض کار-خانواده، شناسایی شیوه‌ی پیدایش واکنش‌ها نسبت به تعارض
۵	تعارض کار-خانواده و خانواده-کار: ضرورت حل تعارض	آشنایی با افرادی که بیش‌تر در معرض تعارض کار-خانواده اند، آشنایی افراد با ضرورت حل تعارض کار-خانواده، خانواده-کار، و مزایای رودررویی مؤثر با این تعارض.
۶	تعارض کار-خانواده و خانواده-کار: راه‌کارهای کاهش تعارض	ارائه‌ی راه‌کارهای کاهش تعارض کار-خانواده؛ در بعد فردی: مدیریت زمان، مهارت حل مسأله، افزایش اعتماد به نفس، افزایش مهارت‌های ارتباطی همسران، نگرش‌ها و باورهای شناختی، مهارت‌های آموخته‌شده، ادراک فرد از پشتیبانی اجتماعی، تقسیم وظایف میان همسران، پشتیبانی از سوی خانواده‌ی اصلی و دیگر. در بعد اجتماعی: متوازن ساختن نقش‌های کاری و خانوادگی زنان و توزیع دوباره‌ی نقش، آموزش و پرورش و کتب درس عمومی، تبلیغات و وسایل ارتباط جمعی، و دیگر. در بعد شغلی و سازمانی: کاهش مدت زمان سپری‌شده در کار، استفاده از پشتیبانی سازمان، کاهش درگیری عاطفی با کار، و دیگر. افزودن گرایش افراد برای یافتن راه‌حل‌های دیگر.

به دلیل آشنا نبودن بسیاری از زنان شاغل با موضوع موردپژوهش، ابتدا به وسیله‌ی سامانه‌ی خودکار اداری، نامه‌یی برای آگاه کردن آنان درباره‌ی تشکیل دوره‌ی آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، زمان، مکان، چکیده‌ی نشست‌ها، و شرایط شرکت در نشست‌ها

فرستاده شد، که ۷۵ نفر به منظور شرکت در دوره‌ی آموزشی، در مرکز مشاور نام‌نویسی کردند. پس از برگزاری یک نشست مقدماتی، با جزییات بیشتر و پاسخ‌گویی به سوال‌های افراد، ۶۲ نفر آمادگی خود را برای شرکت در نشست‌ها اعلام کردند، که به گونه‌ی تصادفی، ۳۱ نفر در گروه آزمایش، و ۳۱ نفر در گروه کنترل گمارده شدند و ۱۳ نفر باقی‌مانده نیز بنا به دلایلی، از جمله ساعت برگزاری کلاس، از نام‌نویسی خودداری کردند. یک ماه پس از پایان دوره‌ی آموزشی، یک جلسه‌ی پی‌گیری نیز برگزار شد. چکیده‌ی سرفصل محتوای نشست‌های آموزشی، در جدول ۱ بیان شده است.

معیارهای تعیین چه‌گونگی ابزار اندازه‌گیری

یک ابزار اندازه‌گیری باید از اعتبار و روایی لازم برخوردار باشد و اطمینان یافتن از چه‌گونگی ابزار اندازه‌گیری در پژوهش‌های علمی، مطلبی است که به هیچ روی نباید از کنار آن گذشت.

روایی^۱ پرسش‌نامه - منظور از روایی آن است که محتوای پرسش‌نامه یا سوال‌های آمده در آن، بتواند دقیقاً موضوع موردپژوهش را بسنجد و به عبارت دیگر، عین واقعیت را به‌خوبی نشان دهد (حافظنیا ۱۳۷۷).

پایایی^۲ پرسش‌نامه - پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از روش آلفای کرون‌باخ، برای قسمت اول، ۰/۹۱، و برای قسمت دوم، ۰/۸۸ به دست آمده است. هر دو قسمت روایی پرسش‌نامه نیز به وسیله‌ی سازندگان پرسش‌نامه و به روش هم‌بستگی آن با ۱۶ سازه‌ی روان‌شناختی، مانند خشنودی از زندگی، خشنودی شغلی، تعارض نقش، و ابهام نقش بررسی شده است. نتایج این بررسی بیان‌گر آن است که خشنودی شغلی و خشنودی از زندگی، پیوندی منفی با این پرسش‌نامه دارد و تعارض نقش و ابهام نقش، دارای پیوندی مثبت با پرسش‌نامه است (هنسی^۳ ۲۰۰۵). پایایی بخش اول پرسش‌نامه در ایران، با حجم نمونه‌ی ۱۰۰ نفر، به روش آلفای کرون‌باخ، ۰/۸۲، و پایایی بخش دوم آن، ۰/۹۲ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به دلیل حجم بالای داده‌های گردآوری‌شده به وسیله‌ی پرسش‌نامه، پردازش آماری با نرم‌افزار SPSS^۴ انجام شد. در تجزیه و تحلیل داده‌های آزمون، فراوانی شناسه‌ی مرکزی، مانند

^۱ Validity

^۲ Reliability

^۳ Hennessy, Kelly D.

^۴ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)



فراوانی‌ها، میانگین‌ها، و انحراف معیار، محاسبه و استخراج شده‌است. در سطح آمار استنباطی نیز از روش تحلیل واریانس^۱ استفاده شده‌است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اولین فرضیه‌ی پژوهش، که آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده را در کاهش تعارض کار-خانواده‌ی زنان شاغل دانشگاه اصفهان مؤثر می‌داند، در **جدول ۲** آورده شده‌است. بر اساس نتایج **جدول ۲**، میانگین نمره‌های پس‌آزمون گروه آزمایش، بیش‌تر از گروه کنترل است. در گروه آزمایش، میانگین نمره‌های پس‌آزمون، نسبت به پیش‌آزمون، افزایش یافته، اما در گروه کنترل، پس‌آزمون، کم‌تر از پیش‌آزمون است.

جدول ۲- میانگین و انحراف‌معیار نمره‌ی کل تعارض کار-خانواده، در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
آزمایش	پیش‌آزمون	۱۴۲/۸۹	۳۹/۴۱	۳۱
	پس‌آزمون	۱۸۳/۴۰	۳۶/۹۳	۳۱
کنترل	پیش‌آزمون	۱۲۲/۵۲	۳۵/۵۲	۳۱
	پس‌آزمون	۱۰۳/۸۶	۳۲/۹۹	۳۱

برای بررسی تساوی واریانس‌ها، از آزمون لوین استفاده شد، که نتایج آن در **جدول ۳** آورده شده‌است. بر پایه‌ی **جدول ۳**، پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها در گروه آزمایش و کنترل تأیید شده‌است ($p = ۰/۱۳$). با توجه به رعایت این پیش‌فرض و انجام تحلیل کواریانس، نتایج در **جدول ۴** آورده شد.

جدول ۳- نتایج آزمون لوین، جهت بررسی تساوی واریانس‌ها در نمره‌ی کل تعارض کار-خانواده

متغیر	F	درجه‌ی آزادی ۱	درجه‌ی آزادی ۲	سطح معناداری
تعارض کار-خانواده	۱/۸۴	۱	۴۲	۰/۱۳

همان گونه که **جدول ۴** نشان می‌دهد، در پیش‌آزمون، هر دو مقدار F ، که برابر $۳۰/۸۷$ و $۱۵۵/۶۷$ به دست آمده‌است، در سطح $p = ۰/۰۰۰$ معنادار است. بر پایه‌ی ضریب تأثیر، $۰/۴۳$ تفاوت گروه‌ها در نمره‌های تعارض کار-خانواده در پیش‌آزمون است و $۰/۷۹$ تفاوت‌ها در عضویت گروهی، به تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده مربوط می‌شود؛ بنا بر این، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، بر کاهش تعارض کار-خانواده زنان شاغل مؤثر بوده‌است.

^۱ Analysis of Variance (ANOVA)

جدول ۴- چکیده‌ی نتایج تحلیل واریانس مربوط به نمره‌ی کل تعارض کار-خانواده،
در گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر توان آماری
پیش‌آزمون	۳۲۹/۵۹	۱	۳۲۹/۵۹	۳۰/۸۷	۰/۰۰۰	۰/۴۳
عضویت گروه	۱۶۶۱/۸۴	۱	۱۶۶۱/۸۴	۱۵۵/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۷۹
خطا	۴۳۷/۶۷	۴۱	۱۰/۶۷			
کل	۲۵۹۲۶/۰۰	۴۴				

آمار توصیفی مربوط به فرضیه‌ی دوم این پژوهش، که آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده را بر کاهش تعارض خانواده-کار زنان شاغل دانشگاه اصفهان مؤثر می‌داند، در جدول ۵ آورده شده است. بر پایه‌ی نتایج جدول ۵، میانگین نمره‌های پس‌آزمون گروه آزمایش، بیش‌تر از گروه کنترل است. در گروه آزمایش، میانگین نمره‌های پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش یافته، اما در گروه کنترل، پس‌آزمون، کمتر از پیش‌آزمون است.

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار نمره‌ی کل تعارض خانواده-کار، در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
آزمایش	پیش‌آزمون	۱۵/۴۷	۵/۱۳	۲۲
	پس‌آزمون	۱۷/۹۳	۴/۴۶	۲۲
کنترل	پیش‌آزمون	۱۴/۸	۳/۶۷	۲۲
	پس‌آزمون	۱۳/۱۰	۴/۳۱	۲۲

برای بررسی تساوی واریانس‌ها، از آزمون لوین استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۶ آورده شده است. بر پایه‌ی جدول ۶، پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها در گروه آزمایش و کنترل تأیید شده است ($p = ۰/۲۱$).

جدول ۶- نتایج آزمون لوین، جهت بررسی تساوی واریانس‌ها در نمره‌ی کل تعارض خانواده-کار

متغیر	F	درجه‌ی آزادی ۱	درجه‌ی آزادی ۲	سطح معناداری
تعارض کار-خانواده	۱/۰۹	۱	۴۲	۰/۲۱

با توجه به رعایت این پیش‌فرض، و پس از انجام تحلیل واریانس، نتایج در جدول ۷ آورده شد. همان گونه که دیده می‌شود، مقدار F برابر ۱۱۹/۲۴ در پیش‌آزمون، در سطح $p = ۰/۰۱$ و مقدار F برابر ۲۰/۵۱، در سطح $p = ۰/۰۰۰$ معنادار است. بر پایه‌ی ضریب تأثیر، ۰/۶۸ تفاوت گروه‌ها در نمره‌های تعارض خانواده-کار در پیش‌آزمون و ۰/۲۷ تفاوت‌ها



در عضویت گروهی، مربوط به تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده است؛ بنا بر این، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، بر کاهش تعارض خانواده-کار زنان شاغل مؤثر بوده است.

جدول ۷- چکیده‌ی نتایج تحلیل واریانس مربوط به نمره‌ی کل تعارض خانواده-کار در گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
پیش‌آزمون	۷۸۵/۶۴	۱	۷۸۵/۶۴	۱۱۹/۲۴	۰/۰۱	۰/۶۸	۰/۹۹
عضویت گروه	۱۳۵/۱۱	۱	۱۳۵/۱۱	۲۰/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۲۷	۰/۰۵۲
خطا	۱۴۱/۱۵	۴۱	۷۰/۵۷۵				
کل	۱۰۲/۵۱	۴۴					

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان گونه که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، در کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار مؤثر است. بررسی‌هایی که درباره‌ی تأثیر مدیریت و کاهش تعارض کار-خانواده صورت گرفته نشان می‌دهد که یکی از اولین و مهم‌ترین تأثیرات برنامه‌های مداخله‌ی به‌کارگرفته‌شده در این بررسی‌ها، کاهش میزان تعارض کار-خانواده است (لمبرت^۱ ۱۹۹۰؛ لی‌تر و دوروپ^۲ ۱۹۹۶؛ گرین‌هاوس و هم‌کاران^۳ ۱۹۹۷؛ کاسیک و اوزکی^۴ ۱۹۹۸؛ آلن و هم‌کاران^۵ ۲۰۰۰؛ کارلسون، ویلیامز، و کاسمار^۶ ۲۰۰۰؛ بارت و هایلد^۷ ۲۰۰۱؛ پاراسورامان و گرین‌هاوس^۸ ۲۰۰۲؛ گرتسی‌واچ، آلمیدا، و مک‌دانلد^۹ ۲۰۰۲؛ گرتسی‌واچ و باس^{۱۰} ۲۰۰۳؛ لورنزن^{۱۱} ۲۰۰۵؛ مونت‌گومری و کوک^{۱۲} ۲۰۰۵؛ هنسی ۲۰۰۵).

لورنزن (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که مهم‌ترین عامل پدیدآورنده‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، تأثیر خصوصیات نقش کاری و خواسته‌های ساختاری خانواده است. وی در پژوهش خود با عنوان «راهبردهای کاهش تعارض»، که بر روی ۱۷۵ آموزگار مقطع ابتدایی در ایالت ایلینویز انجام داد، نتیجه گرفت که به‌کارگیری

¹ Lambert, Susan J.

² Leiter, Michael P., and Marie Josette Durup

³ Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, Romila Singh, and Saroj Parasuraman

⁴ Kossek, Ernst Ellen, and Cynthia Ozeki

⁵ Allen, Tammy D., David E. L. Herst, Carly S. Bruck, and Martha Sutton

⁶ Carlson, Dawn S., Larry J. Williams, and K. Michele Kacmar

⁷ Barnett, Rosalind Chait, and Janet Shibley Hyde

⁸ Parasuraman, Saroj, and Jeffrey H. Greenhaus

⁹ Grzywacz, Joseph G., David M. Almeida, and Daniel A. McDonald

¹⁰ Grzywacz, Joseph G., and Brenda L. Bass

¹¹ Lorenzen, Michael

¹² Montgomery, Jack G., and Eleanor I. Cook

راه کارهای عملی و کاربردی در کاهش تعارض، می‌تواند از پی‌آمدهای منفی آن جلوگیری کند و زمانی که میزان این تعارض تجربه شده کاهش یابد، افراد با به‌کارگیری شیوه‌های درست، می‌توانند از بروز دوباره‌ی این تعارض‌ها پیشگیری کنند.

مونت‌گومری و کوک (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که با به‌کارگیری تمام منابعی که هر یک به نوعی در اختیار فرد شاغل است، می‌توان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار را کاهش داد. بنا بر نظر این پژوهش‌گران، زندگی شغلی و خانوادگی، دو پایه‌ی مهم زندگی هر فرد به شمار می‌آید و با ایجاد تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی، تقسیم درست زمان و انرژی، و تعهد فرد، می‌توان از بروز بسیاری از مشکلاتی که مهم‌ترین آن‌ها کاهش خشنودی شغلی، کاهش خشنودی زناشویی، دل‌سردی از نقش، و احساس درماندگی است، جلوگیری کرد.

هنسی (۲۰۰۵)، با اجرای برنامه‌ی فراگیر، با عنوان «گام‌به‌گام به سوی تعادل»، بر روی ۱۲۴ نفر از مددکاران اجتماعی، که دچار تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی خود بودند، بر عناصر بنیادی کاهش‌دهنده‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار تأکید کردند و راه‌بردهایی عملی را برای کاهش تعارض به آن‌ها آموزش دادند.

به دلیل آن که تعارض کار-خانواده دارای آثار و پی‌آمدهایی زیان‌بار بر زندگی شغلی و خانوادگی زنان شاغل است و مدیریت این تعارض می‌تواند از بسیاری از آثار سوء این تعارض جلوگیری کند، راه کارهای زیر به منظور مدیریت میان نقش‌های چندگانه ارائه می‌شود:

- افزایش باور خودکارآمدی.
- مدیریت زمان.
- استفاده از انواع پشتیبانی‌ها (پشتیبانی اجتماعی، پشتیبانی سازمانی؛ شامل خط‌مشی‌های سازمان، پشتیبانی سرپرست، پشتیبانی ابزاری و عاطفی همسر، و پشتیبانی از سوی خانواده‌ی اصلی).
- تقسیم وظایف میان همسران.
- اولویت‌بندی وظایف، به ترتیب اهمیت و بر پایه‌ی نیاز، و تقسیم زمان و انرژی میان وظایف.
- تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و هم‌کاری با فرد در انجام وظایف‌اش در منزل.
- رهاسازی فرد از مسئولیت‌های غیرضروری خانوادگی.



- هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی فرد.

در این پژوهش تلاش کردیم به بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل بپردازیم. از آن جا که این شناخت نیازمند مطالعه‌ی عمیق‌تر میان گروه‌های مختلف زنان با گروه‌های شغلی مختلف است، موارد زیر به عنوان پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود:

- ۱- بررسی چه‌گونگی پیدایش تعارض کار-خانواده در میان مشاغل مختلف.
- ۲- بررسی اثربخشی شیوه‌های مدیریت تعارض کار-خانواده در میان زنان با مشاغل گوناگون.
- ۳- بررسی راه‌کارهای عملی و کاربردی با پشتوانه‌ی علمی، به منظور کاهش تعارض کار-خانواده.
- ۴- بررسی پیوند میان تعارض کار-خانواده و ویژگی‌های شخصیتی.

منابع

- جعفری، فرهاد. ۱۳۸۴. «بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی پیش از ازدواج بر افزایش رضایت زناشویی زوجین پس از ازدواج». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- حافظنیا، محمدرضا. ۱۳۷۷. *مقدمه‌یی بر روش تحقیق در علوم انسانی*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- رستگار خالد، امیر. ۱۳۸۵. *کار، خانواده، جنسیت*. تهران: انتشارات شورای فرهنگی-اجتماعی زنان.
- Allen, Tammy D., David E. L. Herst, Carly S. Bruck, and Martha Sutton. 2000. "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research." *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2):278-308.
- Aycan, Zeynep, and Mehmet Eskin. 2005. "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey." *Sex Roles* 53(7-8):453-471.
- Barnett, Rosalind Chait, and Janet Shibley Hyde. 2001. "Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory." *American Psychologist* 56(10):781-796.
- Becker, Penny Edgell, and Phyllis Moen. 1999. "Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies." *Journal of Marriage and Family* 61(4):995-1007.
- Bender, Keith A., Susan M. Donohue, and John S. Heywood. 2005. "Job Satisfaction and Gender Segregation." *Oxford Economic Papers* 57(3):479-496.

- Burke, Ronald J. 2004. "Introduction: Workaholism in Organizations." *Journal of Organizational Change Management* 17(5):420–423.
- Carlson, Dawn S., Larry J. Williams, and K. Michele Kacmar. 2000. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56(2):249–276.
- Chen, Peter Y., and Paul E. Spector. 1991. "Negative Affectivity as the Underlying Cause of Correlations between Stressors and Strains." *Journal of Applied Psychology* 76(3):398–407.
- Cooke, Robert A., and Denise M. Rousseau. 1984. "Stress and strain from family roles and work-role expectations." *Journal of Applied Psychology* 69(2):252–260.
- Frone, Michale R., Marcia Russell, and M. Lynne Cooper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface." *Journal of Applied Psychology* 77(1):65–78.
- . 1997. "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4):325–335.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10(1):76–88.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, Romila Singh, and Saroj Parasuraman. 1997. "Work and Family Influences on Departure from Public Accounting." *Journal of Vocational Behavior* 50(2):249–270.
- Grzywacz, Joseph G., David M. Almeida, and Daniel A. McDonald. 2002. "Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force." *Family Relations* 51(1):28–36.
- Grzywacz, Joseph G., and Brenda L. Bass. 2003. "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit." *Journal of Marriage and Family* 65(1):248–261.
- Hennessy, Kelly D. 2005. "Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study." MA Dissertation, University of Maryland, College Park, MD, USA.
- Higgins, Christopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury, and Richard Harold Irving. 1992. "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 51(1):51–75.
- Kossek, Ernst Ellen, and Cynthia Ozeki. 1998. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research." *Journal of Applied Psychology* 83(2):139–149.
- Lambert, Susan J. 1990. "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research." *Human Relations* 43(3):239–257.
- Leiter, Michael P., and Marie Josette Durup. 1996. "Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover." *The Journal of Applied Behavioral Science* 32(1):29–47.
- Lorenzen, Michael. 2005. "Conflict Resolution and Academic Library Instruction." Retrieved 13 June 2008 (<http://www.libraryinstruction.com/conflict.html>).
- Marks, Nadine F. 1998. "Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being." *Journal of Marriage and Family* 60(4):951–966.



- 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):215-232.
- 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.
- Montgomery, Jack G., and Eleanor I. Cook. 2005. *Conflict Management for Libraries: Strategies for a Positive, Productive Workplace*. Chicago, IL, USA: American Library Association.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, and Robert McMurrian. 1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales." *Journal of Applied Psychology* 81(4):400-410.
- Parasuraman, Saroj, and Jeffrey H. Greenhaus. 2002. "Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research." *Human Resource Management Review* 12(3):299-312.
- Peeters, Maria C. W., Anthony J. Montgomery, Arnold B. Bakker, and Wilmar B. Schaufeli. 2005. "Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout." *International Journal of Stress Management* 12(1):43-61.
- Pleck, Joseph H. 1977. "The Work-Family Role System." *Social Problems* 24(4):417-427.
- 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.
- Snir, Raphael, and Itzhak Harpaz. 2004. "Attitudinal and Demographic Antecedents of workaholism." *Journal of Organizational Change Management* 17(5):520-536.
- Strickland, Bonnie R. 1978. "Internal-External Expectancies and Health-Related Behaviors." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 46(6):1192-1211.
- Tenbrunsel, Ann E., Jeanne M. Brett, Eyal Maoz, Linda K. Stroh, and Anne H. Reilly. 1995. "Dynamic and Static Work-Family Relationships." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 63(3):233-246.
- Thomas, Linda Thiede, and Daniel C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective." *Journal of Applied Psychology* 80(1):6-15.
- Van Daalena, Geertje, Tineke M. Willemsenb, and Karin Sandersc. 2006. "Reducing Work-Family Conflict through Different Sources of Social Support." *Journal of Vocational Behavior* 69(3):462-476.
- Voydanoff, Patricia. 1988. "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family." *Journal of Marriage and the Family* 50(3):749-761.
- . 2002. "Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model." *Journal of Family Issues* 23(1):138-164.
- Voydanoff, Patricia, and Brenda W. Donnelly. 1999. "Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child." *Journal of Marriage and the Family* 61(3):725-738.

نویسندگان

مرضیه ملکیها،

کارشناس ارشد مشاوره‌ی شغلی، دانشگاه اصفهان
m_malekiha@yahoo.com

وی نگارنده‌ی کتاب *تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی* است و چندین مقاله در زمینه‌ی تعارض کار-خانواده به فارسی و انگلیسی در مجله‌های علمی-پژوهشی نگاشته‌است. از وی هم‌چنین هفت مقاله‌ی مروری در زمینه‌ی مدیریت زندگی شغلی و خانوادگی چاپ شده‌است.

دکتر ایران باغبان،

استادیار دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان
i_baghban@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی دکترای مشاوره‌ی شغلی، دانشگاه آیوا^۱، آمریکا، ۱۹۸۱.
مدیر گروه مشاوره‌ی دانشگاه اصفهان.

وی نگارنده‌ی کتاب *جمعیت و تنظیم خانواده* و مترجم کتاب *مشاور مدرسه در قرن ۲۱* است. از وی ۲۱ مقاله در زمینه‌های مشاوره‌ی شغلی، خانواده، و مشاوره‌ی تحصیلی، در مجله‌های علمی-پژوهشی چاپ شده‌است.

¹ The University of Iowa, Iowa City, IA, USA

دکتر مریم فاتحی‌زاده،

استادیار دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان
m_fatehizade@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی دکترای مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
مشاور استاندار اصفهان در امور بانوان.

وی نگارنده‌ی کتاب *کودک‌آزاری* است. از وی ۳۲ مقاله به زبان فارسی و چهار مقاله به زبان انگلیسی در مجله‌های علمی-پژوهشی به چاپ رسیده‌است.

Blank

Marziyé Malekthā, MA

MA in Career Consulting, University of Esfahān

Irān Bāqbān, PhD

Assistant Professor, Department of Psychology, University of Esfahān

Maryam Fātehī-zādé, PhD

Assistant Professor, Department of Psychology, University of Esfahān

The Effect of Work-Family Conflict Management Training on Decreasing Work-Family and Family-Work Conflicts in Female Workers

Abstract

While much research has been conducted on work-family conflict, family-work-conflict, contexts, outcomes and effects of conflict on members of society and organizations, little research has been done to study the effect of work-family and family-work conflict management on career and family life. Thus the aim of this research is to survey the effect of work-family and family-work conflict management training on decrease of such conflicts in female workers residing in Esfahān. Research was quasi-experimentally designed with a control group. The sample research consists of 62 worker females from Esfahān University that were selected randomly and have been randomized between experiment group (31 members) and control group (31 members). At the start of the research, work-family and family-work conflict between experiment and control group was examined. Data collected by *Netemeyer's* "Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales," were analyzed using the SPSS. Within six meetings, work-family and family-work conflict management training program was conducted in experiment group and in the end of training program, work-family and family-work conflicts have been examined again. Result showed that there is meaningful difference between two groups in the field of work-family and family-work conflicts. Therefore, work-family conflict and family-work conflict management training program's role on decreasing work-family conflict and family-work conflict was shown to be effective.

Keywords: *Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; Conflict Management; Women.*



Zohré Mohammadī, MA

MA in Educational Psychology, Āzād University of Marvdasht

Mas'ūd Hoseynchārī, PhD

Assistant Professor, Department of Psychology, University of Shirāz

The Effect of Perceived Job Difficulty on Quality of Life among Nurses

Abstract

The purpose of this study was to determine predictability of the quality of life on the basis of perceived job difficulty. Participants were 113 nurses (95 women and 18 men) who were selected from two hospitals in Shiraz. Participants completed a researcher-made questionnaire to measure job difficulty and World Health Organization Quality Of Life scale (WHOQOL). Using *Cronbach's* Alpha Coefficient, the reliability of measures was computed, and Factor Analysis procedure was used for validation.

Results showed that psychological health and environment (as two domains of quality of life) can be significantly predicted on the basis of perceived job difficulty. But, years of service can not significantly predict quality of life, and its domains, as a whole. The nurses that perceived higher job difficulty reported lower mental health and they had negative perception about their environments. Findings are discussed in the light of previous literature and some suggestions for further researches are set forth

Keywords: *Nurse; Quality of Life; Job Stress; Job Difficulty.*

Alī Shirin, MA

Research Deputy for Training and Research, Bureau of Tehran Governor's Offices

Fātemé Fāmil Tokhmé-chī, MA

Senior Educational Specialist, Tehran Education Organization

Survey of Female Staffers Attitude at Karaj Education Organization in Comparison to Women Participation Status in Decision Making

Abstract

This research aims to investigate working women's attitude toward participation in decision making process at Karaj education organization. The core objective of the research lies in knowledge, information access, power and reward factors to promote and persuade women toward participation activities in a seven-stage decision making process. Among 137 women who are working in various staff departments of the organization, 80 of them were selected randomly.

The results of the research demonstrate that the rate of organizational readiness in light of women's knowledge for participating in decision making process is available, but in view of power and reward, the readiness of this sample society is low. In addition, women with higher knowledge could be effectively participated in implementing decisions, through gaining access to further information in selecting an optimal solution, with further power in evaluating alternatives, as well as by receiving a further rate of reward that could be effective and useful in persuading participation at the stage of diagnosis of problems. It is suggested that further participation should be offered to women with higher knowledge in decision making process. Particularly, at the stage of decision implementation in an educational system and to provide necessary facilities for their acquiring further knowledge. Through delegation of authority, power sharing, note to materialistic and abstractive rewards as well as dissemination of information in all organizational levels could be provided further possibility of participation for women in decision making process. This point has also been mentioned in the fourth economic plan act. Thus in-depth assessment of these policies aiming at formulating women's participation policy is recommended in the fifth economic, social and cultural development act.

Keywords: *Decision Making; Knowledge; Information; Power; Reward; Participation; Organizational Readiness.*



Hamid-Rezā Oreyzī Sāmānī, PhD

Assistant Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology,
University of Esfahān

Monir-sādāt Zāker Fard, MA

MA Student in Industrial and Organizational Psychology, University of Esfahān

Abolqāsem Nūrī, PhD

Associate Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology,
University of Esfahān

The Relationship of Career with Job Power and Organizational Commitment: A Case Study of Male and Female Personnel of Research and Development Units of Industrial Companies

Abstract

This research has studied the relationship of career with job power and organizational commitment in 245 male and female personnel of research and development units of industrial companies. Career orientation was measured by Schein's Career Anchors Inventory-Short Form. To measure organizational commitment and job power, Balfour and Wechsler's Organizational Commitment Scale and Nixon's Job Power Scale were applied, respectively.

The results showed that the highest means were related to job security, lifestyle and service orientations. Considering the relationships among variables, job power showed significant relationships with managerial, pure challenge and entrepreneurship orientations. Correlations among different types of organizational commitments and job power were significant. In all career orientations there were significant differences between males and females. Females had higher means in job security, lifestyle and service orientations. Based on the research findings, it has been suggested that a dual career planning may be considered for both sexes from the early stage of employment. Therefore from the beginning, a dual planning from technical and managerial careers point is considered for each individual employee in the organization.

Keywords: *Career; Job Power; Organizational Commitment; Research and Development Units; Industrial Companies.*

Fātemé Bahrāmī, PhD

Assistant Professor, Department of Consulting, University of Esfahān

Mahnāz Jowkār, MA

PhD Student in Family Consulting, University of Esfahān

Razgār Qāder-pūr, MA

MA in Family Consulting, University of Esfahān

Relationship between Emotional Intelligence and General Mental Health in the Women Manager

Abstract

In view of dual nature of some of the roles performed by women in society and with a consideration of factors threatening their mental health an attempt seems necessary to determine such factors as a contribution to planning which aims to prevent and improve mental disorders. Using a causal-comparative method, this research studies the link among different aspects of emotional intelligence and women's general health.

The relationship between emotional intelligence and general mental health was investigated in a group of women managers (30). They completed the Emotional Intelligence Scale and General Mental Health Questioner. Data showed some aspects of emotional intelligence such as interpersonal skills, emotional awareness of others and flexibility was negatively associated with anxiety, depression and generally mental disorders.

Keywords: *Emotional Intelligence; General Mental Health; Women.*



Esma'il Abūnūrī, PhD

Professor, Department of Economics, University of Māzandarān

Najmé Qolāmī, MA

MA Student in Economics, University of Māzandarān

Women Employment Trend Versus That of Men and Factors Affecting Women's Employment Share in the Iranian Industrial Sector

Abstract

This research studies women's employment trend versus that of men. Factors affecting the overall employment are also estimated using panel data corresponding to relevant industries. The estimation is based on two-digit ISIC code during 1999–2005 period. The results indicate that 'food and beverages manufacturing' and 'textiles manufacturing,' among industries, have employed the highest number of women. Yet the highest growth rate of female employee has relatively occurred in 'publishing, printing and reproduction of recorded media'. In the industrial sector, skilled workers have the highest employment ratio and the lowest ratio belongs to engineers and technicians. Most of the Iranian industries show a greater share of woman employment in non-productive sector, as far as the total women employment is concerned. The lowest woman employees' share is attributed to technician and engineering (often less than 10%). In order to evaluate effects of factors on women employment, we have considered as panel data the following: share of firms that are controlled by private management (Types of firm management: state or private), average women compensated wage, and production technology (labour intensive or capital intensive). Industries in which the majority of firms are privately managed, the women share of employment is higher. The increase in average women compensated wage in majority of the industries has caused an increase in woman employment ratio: this effect in 15 (mostly in delicate work and medium and relatively low skilled) industries and has been positive but only significant in four of them. The share of women employment among industries within which most firms use labour intensive technology has been relatively high.

Keywords: *Employment; Type of Management; Industrial Sectors; Average Wage Compensation; Production Technology; Iran.*

Halimé Enāyat, PhD

Assistant Professor, Department of Sociology, University of Shirāz

Maryam Mokhtārī, MA

PhD Student in Sociology, University of Shirāz

Grounded Theory about Childhood Socialization and Women's Body Image: A Case Study of the Women Undergone the Rhinoplasty Cosmetic Surgery in Shirāz

Abstract

Current investigation is about gender socialization process, as a basis for the women body image. The purpose of this study is creation of grounded theory about role of childhood socialization in family on women body image.

Body image is used as perceptions and emotions that people have about body and appearance of self that have two dimensions include: Body image investment and body image evaluation. Thus how much emphasis they put on body and appearance in social and individual life, has an essential role in women position toward development of a trend in society. Body image is influenced by different factors, but this research has focused on the role of childhood socialization.

Research method is qualitative and strategic which uses the analytic method of grounded theory. This research used purposeful sampling and interviews were conducted with 20 women within 18–32 years of age who had experienced rhinoplasty surgery in Shirāz.

The results, which are based on depth interview, are indicative of three categories of behavioural patterns of: contemptuous, gender difference and gender discriminatory. These have been elicited as causal conditions. In addition, one core category was also derived which was named 'appearance-based gender socialization'.

Keywords: *Women; Body Image; Childhood Socialization; Gender Difference; Gender Discrimination.*

Blank

Abstracts

- Grounded Theory about Childhood Socialization and Women's Body Image:** 160
A Case Study of the Women Undergone the Rhinoplasty Cosmetic Surgery in Shirāz
Halimé Enāyat, PhD
Maryam Mokhtārī, MA
- Women Employment Trend Versus That of Men and Factors Affecting Women's Employment Share in the Iranian Industrial Sector** 159
Esma'il Abūnūrī, PhD
Najmé Qolāmī, MA
- Relationship between Emotional Intelligence and General Mental Health in the Women Manager** 158
Fātemé Bahrāmī, PhD
Mahnāz Jowkār, MA, Razgār Qāder-pūr, MA
- The Relationship of Career with Job Power and Organizational Commitment:** 157
A Case Study of Male and Female Personnel of Research and Development Units of Industrial Companies
Hamid-Rezā Oreyzī Sāmānī, PhD
Monir-sādāt Zāker Fard, MA, Abolqāsem Nūrī, PhD
- Survey of Female Staffers Attitude at Karaj Education Organization in Comparison to Women Participation Status in Decision Making** 156
Alī Shirin, MA
Fātemé Fāmil Tokhmé-chī, MA
- The Effect of Perceived Job Difficulty on Quality of Life among Nurses** 155
Zohré Mohammadī, MA
Mas'ūd Hoseynchārī, PhD
- The Effect of Work-Family Conflict Management Training on Decreasing Work-Family and Family-Work Conflicts in Female Workers** 154
Marziyé Malekīhā, MA
Irān Bāqbān, PhD, Maryam Fātehī-zādé, PhD

Editorial Board

- Zahrā Afshārī, PhD** Professor, Al-Zahrā University
Fātemé Alāyī Rahmānī, PhD Assistant Professor, Al-Zahrā University
Hakimé Dabirān, PhD Associate Professor, Tarbiyat-e Mo'allemin University
Shahin Gerāmī, PhD Professor, South West Missouri State University (USA)
Ahmad Ja'far-nezhād, PhD Associate Professor, University of Tehrān
Cathleen Kendall, PhD Assistant Professor, Southampton University (UK)
Zohré Khosravī, PhD Associate Professor, Al-Zahrā University
MohammadSādeq Mahdāvī, PhD Professor, Shahid Beheshti University
Golnār Mehrān, PhD Associate Professor, Al-Zahrā University
Zahrā Rahnavard, PhD Associate Professor, University of Tehrān
Khadijé Safirī, PhD Professor, Al-Zahrā University
Bāqer Sārūkhānī, PhD Professor, University of Tehrān
Homā Zanjanī-zādé, PhD Associate Professor, Ferdowsi University of Mashhad

Referees

- Hamid Abdollāhiyān, PhD** University of Tehrān
Zahrā Afshārī, PhD Al-Zahrā University
Parvin Ahmadī, PhD Al-Zahrā University
Mahnāz Akhavān, PhD Al-Zahrā University
Mohammad-Ali Bābāyī, PhD Al-Zahrā University
Kiyānūsh Hāshemiyan, PhD Al-Zahrā University
Hoseyn Rāqfar, PhD Al-Zahrā University
Khadijé Safirī, PhD Al-Zahrā University
Faribā Seyyedān, PhD Al-Zahrā University
Mozhdé Vazirī, PhD Al-Zahrā University
Moniré Yazdī, PhD Al-Zahrā University

*In the Name
of God*

Women's Studies

Sociological and Psychological

Vol. 7, No. 1
Spring 2009
Serial No. 19

*A Peer Reviewed
Quarterly Journal*

Al-Zahrā University
Women's Research Centre

Publisher *Al-Zahrā University*
Chief Executive *Zohré Khosravī, PhD*
Editor in Chief *Khadijé Safirī, PhD*

Production Editor *Vafā Sarmast*
Persian Editor *Pāntéā Mohaghegh*
English Editor *Mohammad-Hoseyn Hāshemī*
Cover Designer *Ashraf Mūsavīlar*
Editorial Secretary *Kobrā Mehrābī Kūshkī*

Publication Frequency *Quarterly*
Publication Permit No. *124/1406*
Peer Review Permit No. *3/2910/1119*
Circulation *1500*

Website *<http://www.jws.ir/>*

Address *Vanak St., Vanak Sq., Tehrān, Irān*
Postcode *1993891176*
Telephone *+98 (21) 8805 8926*
Fax *+98 (21) 8804 9809*
E-mail *women_rc@alzahra.ac.ir*