

بررسی تجربی شکاف دستمزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران

حمیدرضا عریضی*

طرح مسئله: صنعت جدید بر نقش زنان از طریق مشاغل تولیدی تأثیر گذارده است. با افزایش تعداد زنانی که به بازار کار وارد می‌شوند، آشکار می‌گردد که جایگاه آنان با مردان یکسان نیست. هدف پژوهش حاضر تحلیل ساختارهای دستمزد و نقش این ساختارها در شکاف مبتنی بر جنسیت است. بخصوص این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین زن و مرد در مواردی که دستمزد یکسان دارند، تفاوتی در دانش، مهارت و تواناییهایشان دیده می‌شود؟

روش: شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر ۹۸ مرد از یک شرکت اتومبیل‌سازی و ۹۸ زن از مجتمع‌های صنایع نساجی به ترتیب در تهران و اصفهان بود. آنها از نظر دستمزد، تحصیلات و سابقه استخدام هم‌تاسازی شدند و ابعاد شغلی آنان با یکدیگر بر حسب دانش، مهارت و استعداد (KSA) مقایسه شد. ابزار تحلیل شغل پرسشنامه تحلیل سمت (PAQ) بود.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که پس از هم‌تاسازی، زنان از نظر KSA برتر از مردان بودند. به این معنی که زنان با دانش، مهارت و استعداد مشابه، دریافت کمتری از نظام جبران خدمات صنایع کشور دارند. رابطه بین افزایش دستمزد و بهبود مهارت، دانش و استعداد شغلی (KSA) در بین مردان بیش از زنان بود.

نتایج: چون انتظار می‌رود KSA زنان در آینده افزایش یابد، توجه به عدالت جنسیتی در محیط کار برحسب KSA اهمیت یافته است.

کلیدواژه‌ها: ابعاد شغلی، تحلیل شغلی، دانش و مهارت و توانایی شغلی، شکاف دستمزدی جنسیتی

* دکتر روانشناسی، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان <dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir>

مقدمه

یکی از دلایل توزیع متفاوت شغلی بین زنان و مردان را تفاوت توانایی نسبی آنان در انجام دادن مشاغل مختلف برشمرده‌اند (Johnson, et al, 1998: 73) به همین دلیل تصور می‌شود که زنان دارای توانایی شغلی کمتری بوده، به تبع آن باید دستمزد کمتری دریافت کنند؛ حتی ورتایمر (Wertheimer, 1976: 183) تصور می‌کند زنان پس از آسان شدن کارها و تقلیل آن به کارهای کم‌مهارت و سبک، توانستند به بازار کار بپیوندند (به نقل از مشیرزاده، ۲۰۳).

در پژوهش حاضر با هم‌تاسازی حقوق و دستمزد زنان و مردان به مقایسه توانایی، دانش و مهارت‌های شغلی آنها (KSA) در دو نمونه کوچک پرداخته شده است پس از آن این موضوع بررسی شده است که رابطه بین افزایش KSA و افزایش حقوق و دستمزد آنها چقدر است و سرانجام شاخص عدم تشابه شغلی محاسبه شده است. پاسخ به سؤال اول و دوم در متن بررسی شکاف جبران خدمات است به عبارت دیگر فرضیه پژوهش این است در شرایط حقوق و دستمزد برابر، زنان از نظر توانایی، دانش و مهارت شغلی برتر هستند که معادل این فرضیه است که با توانایی، دانش و مهارت برابر (برابری در منابع درونی)، توزیع منابع بیرونی (حقوق و دستمزد) به صورت نابرابر به سود مردان است. پاسخ به سؤال سوم در متن بررسی جداسازی شغلی بین زن و مرد است به عبارت دیگر آیا شایستگی و استحقاق افراد (Barry, 1987: 1999) در مقایسه زن و مرد ملاک انتخاب آنان برای مشاغل است؟ مقاله حاضر را می‌توان پاسخ به تمایز رفاه و منابع در نظر گرفت. رفاه به معنی ارضا شدن ترجیح و نیاز است در حالی که منابع هم شامل منابع مادی (ثروت، پس‌انداز) و هم منابع درونی (استعدادها، قابلیت‌ها و شایستگی‌ها) است (فیتز پاتریک، ۱۳۸۱: ۶۰) منابع درونی شامل فرایندهای ذهنی و اطلاعات مربوط به مشاغل، رفتارهای کاری و... و منابع بیرونی شامل دستمزد است.

(۱) سوابق پژوهشی

یکی از ویژگیهای اقتصادی سیاسی جدید شکاف پرداخت و جبران خدمات در بین دو جنس است (Blau, 1998: 15). بکر (Becker, 1957) برای نخست بار شکاف جبران خدمات بین کارکنان زن و مرد را بر مبنای پیش‌داوری و تبعیض، تبیین کرد. وی که دارای همسری ایرانی است برای همین تحلیل درخشان خود در سال ۱۹۸۲ جایزه نوبل اقتصاد را از آن خود کرد.

تفسیر مبتنی بر سرمایه انسانی از جانب مینسر و همکاران (Mincer, et al, 1974: 78) و پولچک (Polachek, 1981: 63) تفاوت جنسیتی در برون‌داد اقتصادی را بر مبنای تفاوت در بهره‌وری بین دو جنس توضیح می‌دهد که ادامه تفاسیر اقتصاددانان قرن نوزدهم از تقسیم جنسیتی در درون خانواده است که پایه آن انتظار زندگی کاری ناپیوسته و کوتاه‌تر به دلیل نقش زنان در خانواده است که نمی‌توانند در تحصیلات رسمی و آموزش شغلی همپای مردان سرمایه‌گذاری کنند که نتیجه آن سرمایه‌گذاری کمتر در منابع سرمایه انسانی و کاهش درآمد آنان است. کلاین (Klein, 1965: 108) تصور می‌کند که یکی از دلایل نابرابری حقوق و دستمزد زنان و مردان در این است که زنان در مشاغل متناسب با مهارت و توانایی و دانش خود به کار گمارده نمی‌شوند. پژوهشها در مورد شکاف جنسیتی در جبران خدمات بر عوامل وابسته به جنس^۱ تمرکز یافته است که منظور ویژگیهای KSA یا دانش، مهارتها و استعدادها وابسته به زنان و مردان در مشاغل است (Blau, et al, 1995: 534, Blau, et al, 1992: 83, Blau, 1998: 16). در مقاله حاضر از این به بعد KSA به جای دانش، مهارت و استعدادهای مورد نیاز در مشاغل به کار رفته است، برخی پژوهشها نشان داده است که دانش، مهارتها و استعدادهای مشابه در زنان نسبت به مردان مشمول دستمزد کمتری می‌شود که همین مبنای نابرابری در حقوق و دستمزد می‌گردد (Katz, et al, 1992: 49). فمینیستهای

1. Gender-Specific Factors

لیبرال تأکید دارند که زنان باید در مقابل کار برابر، دستمزد برابر با مردان دریافت کنند (کتابی و دیگران، ۱۳۸۴: ۶). مارکس برای نخست بار در انتقاد از نظریه ارزش ارسطو این موضوع را مطرح می‌کند که اصل برابری نه یک اصل توزیعی عدالت که اصل برابر تولیدکنندگان کالا است (روبین، ۱۳۸۳: ۲۰۸).

مشکلات روش‌شناختی در پژوهشها برای مقایسه KSA و رابطه آن با شکاف دستمزدی بین دو جنس به این دلیل در ایران وجود داشته است که اساساً ابزار پایا و روا برای تحلیل مشاغل که دارای کاربرد در ارزشیابی مشاغل باشند تا همین اواخر وجود نداشته است. دو نوع تفاوت بین بخشها (مثلاً دولتی و خصوصی) و طبقات، مشکل زمینه شکاف جبران خدمات زنان و مردان را پدید می‌آورند (Asplund, 1993: 1996).

کالندر (Callender, 1996) تفاوت الگوهای اشتغال و میزان دستمزد را در انگلستان بررسی کرده است. در دهه ۱۹۹۰ حدود ۰/۸۸ مشاغل پاره‌وقت را زنان و ۰/۳۵ را مردان برعهده داشته‌اند و اشتغال آنان از نظر دستمزد کمتر و شرایط احراز سخت‌تر است. والبی (Walby, 1997: 35) نشان داده است که زنان هم از نظر افقی و هم از نظر عمودی از نظر شغلی از مردان جدا شده‌اند. منظور از افقی این است که بیشتر کارهای دفتری، منشی‌گری، فروشندگی و مشاغل موجود در بخش خدمات را انجام می‌دهند و عمودی یعنی احتمال باقی ماندن آنها در رده‌های پایین نردبان کارراهه^۱ بیش از مردان است. پاسکال (Pascal, 1997: 73) نشان داده است که زنان در شرایط برابر از نظر دانش مهارت و استعداد شغلی دستمزدهای پایین‌تری دریافت می‌دارند. توزیع زنان در مشاغل در کل به نحوی است که در شرایط شغلی برابر با یک مرد، معمولاً از صلاحیتهای علمی و تخصصی بالاتری برخوردار بوده‌اند (مشیرزاده، ۱۳۸۳: ۴۱۶). در پژوهش حاضر ارائه داده‌های تجربی برای بحثی است که وی به صورت نظری ارائه داده است.

1. Career Ladder

یکی از مزایای ارزشیابی مشاغل بر مبنای پرسشنامه‌های عمومی شغل از قبیل پرسشنامه تحلیل سمت^۱ این است که در آن تأثیر تفاوت طبقات مشاغل بر حقوق و دستمزد نظارت می‌شود. زیرا عوامل اساسی مشترک مربوط به سرمایه انسانی از قبیل دانش، توانایی، مهارت در همه مشاغل را با یک ابزار یکسان مورد سنجش قرار می‌دهد.

چیپلین (Chiplin, B, 1979) برای سنجش تبعیض در دو جنس در دستمزد و حقوق پیشنهاد می‌کند که رابطه افزایش در سرمایه انسانی با افزایش حقوق و دستمزد در دو جنس مقایسه شود. گیبونز و همکاران (Gibbons, et al, 1992: 522) پیشنهاد می‌کنند که برای تفاوت حقوق و دستمزد بین زنان و مردان باید به مطالعه تفاوت سرمایه انسانی یا دانش، مهارت، توانایی بین آنها پرداخت. برای مقایسه حقوق دستمزد زنان و مردان می‌توان این تفاوت را در یک شغل مثل وود و همکاران (Wood, 1993: 421) یا مؤلفه مشترک در مجموعه‌ای از مشاغل بررسی کرد که در پژوهشهای حاضر رویکرد دوم به کار گرفته شده است.

واضح است که رویکرد اول را فقط در مشاغلی می‌توان مورد استفاده قرار داد که شاخص عدم تشابه شغلی^۲ (IOD) آنها صفر باشد (شاخص عدم تشابه شغلی را می‌توان با فرمول (۱) نشان داد):

$$D - \sum_j |wt_{mj} - wt_{fj}| / 2 \quad (1)$$

که در آن بخشی از هر جنس است (M مرد و F زن) که در شغل J به کار اشتغال دارند. مقدار D از صفر (مردان و زنان هر دو می‌توانند به شغل گمارده شوند) تا یک (مردان و زنان در یک شغل به کار نمی‌پردازند) در نوسان است (Jacobs, et al, 1992: 49). مزیت بررسی مؤلفه‌های مشترک در مجموعه‌ای از مشاغل آن است که

1. Position Analysis Questionnaire
2. Dissimilarity Index of Occupation

تفاوت حقوق و دستمزد بر مبنای کاری که افراد انجام می‌دهند مشخص می‌شود (Groschen, 1991: 469).

ولبی (Walby, 1997: 28) این بحث را مطرح می‌کند که با کاهش جداسازی شغلی، برابری دستمزدها بیشتر میسر می‌شود و نسبت به ۱۵۰ سال گذشته اینک زنان بیشتری در بخش رسمی اقتصاد فعالند. مردان بیشتری کارهای زنانه انجام می‌دهند و زنان بیشتری مشاغل جدید به دست می‌آورند. مشاغل کارخانه‌ای که عمدتاً به مردان تعلق داشت کمتر شده است در حالی که خدمات غیردستی جایگزین آنها، عمدتاً از جانب زنان صورت می‌گیرد بنابراین به جای آنکه تحول به سوی کارهای غیردستی را نشانه مرگ طبقه کارگر بدانیم باید آن را صرفاً بیانگر زنانه شدن^۱ بازار کار و طبقه کارگر در نظر بگیریم (فیتز پاتریک، ۱۳۸۱: ۲۱۵).

یک متغیر مهم در پژوهش حاضر، دستمزد کارکنان بوده است. مفهوم دستمزد به صورتهای مختلف، میزان دستمزد یا میزان پایه به ازای یک ساعت کار یا یک واحد از تولید، ساعتی، هفتگی، ماهانه یا سالانه باشد که علاوه بر میزان دستمزد از تعداد ساعات کار انجام شده نیز تأثیر می‌پذیرد. مفهوم دیگر برای دستمزد پرداخت خانه بر دستمزد (صافی) است که عبارت است از مبلغ واقعی که پس از کسر مالیات بر درآمد، تأمین اجتماعی و بیمه از کارفرما دریافت می‌شود (رئیس‌دانا، ۱۳۸۴).

۲) روش

۲-۱) فرضیه‌های پژوهش

فرضیه کلی: پس از هم‌تاسازی دستمزد، از نظر KSA (دانش، مهارت و توانایی) مرتبط با شغل، زنان نسبت به مردان بالاتر هستند.

1. Feminization

- فرضیه‌های فرعی: پس از همتاسازی دستمزد، زنان از نظر صلاحیت و شایستگی در فرایندهای ذهنی و اطلاعات مرتبط با شغل نسبت به مردان بالاتر هستند.
- الف) پس از همتاسازی دستمزد، زنان از نظر رفتارهای کاری مرتبط با شغل نسبت به مردان بالاتر هستند.
- ب) پس از همتاسازی دستمزد، زنان از نظر پذیرش مسئولیت مرتبط با شغل نسبت به مردان بالاتر هستند.
- ج) پس از همتاسازی دستمزد، زنان از نظر بروندهای کاری شغل نسبت به مردان بالاتر هستند.
- د) پس از همتاسازی دستمزد، زنان از نظر ارتباطات بین فردی در شغل نسبت به مردان بالاتر هستند.

۲-۲) جامعه آماری

شرکت‌کنندگان مرد از بین کارکنان شرکت اتومبیل‌سازی در تهران و شرکت‌کنندگان زن از بین کارکنان کارخانه‌های نساجی در اصفهان انتخاب شده‌اند. شاخص عدم تشابه شغلی (IOD) در شرکت اتومبیل‌سازی یک و در کارخانه‌های نساجی ۰/۸۷ بوده است به این ترتیب در هر دو صنعت، مشاغل تا حد زیادی وابسته جنس^۱ بوده است. مهم‌ترین مشخصه دموگرافیک (متغیر همتاسازی) یعنی حقوق و دستمزد به دو صورت ساعتی و ماهانه برای کارکنان محاسبه شد. در شرکت اتومبیل‌سازی ۲۸۲ شغل و در کارخانه‌های نساجی ۱۴۳ شغل تحلیل گردید. دو متغیر دیگر همتاسازی یعنی سنوات خدمت و تحصیلات با توجه به ارتباط با حقوق و دستمزد به سهولت امکان همتاسازی را فراهم آورد. به این ترتیب امکان همتاسازی بین ۹۸ شغل فراهم آمد که از نظر حقوق و دستمزد (با دامنه صد هزار ریال) و تحصیلات

1. Gender Specific

(با دامنه یک سال تحصیلی) و سنوات خدمت (با دامنه یک سال)، متغیرهای هم‌تاسازی بوده‌اند. با توجه به پژوهش نیلی و نفیسی (۱۳۸۲)، تمامی کارکنان با سطح تحصیلی راهنمایی و دبیرستان در نظر گرفته شدند که بر طبق آن پژوهش به جای آموزش عالی با تمرکز بر ابتدایی و راهنمایی، سبب رشد اقتصادی خواهد شد؛ هرچند مقاله آنان مورد نقد هادی زنوز (۱۳۸۲) قرار گرفته است. میانگین سنوات تحصیلی کارکنان ۷/۲ و ۶/۸ با انحراف معیار ۱/۸ و ۱/۹ سال و میانگین سنوات خدمت آنها ۶/۸ و ۹/۲ سال (با انحراف معیار ۲/۴ و ۳/۲) بود به ترتیب در کارخانه اتومبیل‌سازی و نساجی میانگین حقوق و دستمزد به ترتیب ۲۴۲۰۰۰۰ و ۱۷۱۹۰۰۰ ریال در ماه با انحراف معیار ۸۹۶۲۰۰ و ۴۳۷۴۰۰ ریال در ماه بود. از بین کارمندان مرد ۹۱ نفر (۰/۹۳) و از بین کارمندان زن ۸۹ نفر (۰/۹۱) ازدواج کرده بودند. از بین کارکنان مرد ۷۴ نفر (۰/۷۶) و از بین کارکنان زن ۸۳ نفر (۰/۸۵) دارای فرزند بودند.

درواقع یافته‌های مربوط به صنایع نساجی از کارخانه‌های سنتی و جدید که ماشینی هستند (مانند دهق) به دست آمده است. زنان در کارخانه‌های نساجی جدید (خودکار) از نظر درصد بیشترند و مردان در کارخانه‌های سنتی اکثریت کارکنان را تشکیل می‌دهند در کارخانه‌های سنتی، مردان در بخشهای تعمیر و نگهداری، سرشیفتی و سوپروایزری به کار مشغولند در حالی که زنان در فعالیتهای اپراتوری (مثلاً اپراتورینگ مشتمل بر بوبین پیچی، بافندگی، فلاپر، شش لاکنی و هشت لاکنی) فعالیت می‌کنند و یا نظارت بر دستگاه بافت و نخ دارند. برای افزایش مشاغل در صنعتی نساجی (که بسیار کمتر از صنایع متناظر اتومبیل‌سازی است)، ناگزیر فعالیتهای متنوع که تحت یک عنوان مثلاً اپراتورینگ (یا کاردینگ) در صنایع نساجی طبقه‌بندی شده است را برای هر یک از وظایف شغلی که تحت عنوان کلی اپراتورینگ آمده است را با عنوان شغلی جداگانه‌ای تحلیل نموده‌ایم.

۲-۳) ابزار جمع‌آوری اطلاعات

۲-۳-۱) ابزار سنجش دستمزد

در پژوهش حاضر دو مفهوم دستمزد ماهانه و دستمزد ساعتی به کار رفته است. با توجه به دشواری محاسبه مزایای جنسی (Smeeding, 1983) در سنجش دستمزد فقط دستمزد رسمی مبنای محاسبات پژوهشهای حاضر بوده است. اطلاعات مربوط به آن از آرشیو رایانه‌ای شرکتها به دست آمده است. این اطلاعات به صورت شش ماه آخر دست‌یافتنی بود. برای دستمزد ساعتی بر تعداد ساعات و برای دستمزد ماهانه بر تعداد ماهها (۶) تقسیم گردیده است.

۲-۳-۲) پرسشنامه تحلیل سمت

پرسشنامه تحلیل سمت از پرکاربردترین و دقیق‌ترین ابزارهای تحلیل شغل است که مک کورمیک و همکاران (McCormick, et al, 2001) آن را ابداع کرده‌اند و در ایران هم عریضی (۱۳۸۵) آن را ترجمه و به همت عریضی و نوری (۱۳۸۵)، پایایی سنجی و اعتباریابی شده است. و در تحقیقات متعدد در شرکت ملی گاز ایران (نوری و عریضی، ۱۳۸۵) و شرکت اتومبیل‌سازی سایپا (عریضی ۱۳۸۵) مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۱۸۷ سؤال است که به صورت مصاحبه انجام شد و شرکت‌کنندگان در تحقیق به آن سؤالا در حدود سه ساعت پاسخ دادند. این پرسشنامه دارای ابعاد رفتارهای کاری، مسئولیتها، نظارت، صلاحیتها و شایستگیها است. در تحلیل عاملی ۳۳ عامل از آن به دست می‌آید که در روشهای آماری به آن اشاره خواهد شد. این گزارش نخستین پژوهش انجام شده در یک مجله در ایران است که از مهم‌ترین ابزار تحلیل شغل در جهان که سند ملی دولت آمریکا به شمار می‌رود، استخراج شده است.

۲-۴) روشهای آماری

روشهای آماری مورد استفاده در تحلیل مشاغل براساس پرسشنامه تحلیل سمت عبارت از تحلیل عامل و تحلیل خوشه‌ای است. در تحلیل عاملی، مؤلفه‌های اصلی مشاغل به دست می‌آید که واریانس تبیین شده توسط آنها از ۰٫۷۰ بیشتر بوده است و در تحلیل خوشه‌ای با همگن‌سازی و دسته‌بندی عوامل، ابعاد اصلی مشاغل به دست می‌آید که به صورت کمی و براساس فاصله اقلیدسی و نیز گرافیکهای تحلیل خوشه‌ای، عوامل متجانس با یکدیگر دسته‌بندی می‌شود (McCormick, et al, 2001: 38, 49).

با توجه به محدودیت فضای ارائه مقاله در اینجا ابتدا اشاره‌ای به این دو روش آماری کرده سپس عوامل به دست آمده و ابعاد شغلی مشخص می‌شود:

تحلیل عاملی، الگویی را برای مجموعه بزرگی از داده‌ها فراهم می‌سازد که موجب ساده‌تر کردن آنها می‌شود. هرگاه حوزه مورد بررسی بسیار پیچیده باشد آن گونه که در امور زندگی واقعی انسان دیده می‌شود که شرایط نظارت‌شده آزمایشگاهی وجود ندارد، تحلیل عاملی با تعیین و مشخص کردن متغیرهای مهم، حوزه مورد بررسی را تقلیل و خلاصه می‌کند. به عبارت دیگر هدف از تحلیل عامل، تلخیص و تقلیل ماتریس همبستگی و رسیدن به عواملی است که بتوان متغیرهای مختلف را در قالب آن عوامل، که حامل اشتراکات است به سهولت تفسیر کرد (فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴).

تحلیل خوشه‌ای فنی برای تشکیل گروههای همگون در مجموعه بزرگی از داده‌ها است در این روش برخلاف روش تحلیل تشخیصی، تعداد گروهها مشخص نیست و عضویت گروهی برای همه مشاهده‌ها نامعلوم است و هدف آن مرتب کردن داده‌ها و تشخیص گروهها (خوشه‌ها)ی مشابه است. این روش برای تشخیص زیرمجموعه‌های مشاغل در تحلیل شغل و شکل‌دهی به ابعاد شغلی کاربرد دارد. هدف این تحلیل نیز مانند تحلیل عاملی، تقلیل داده‌ها برای تفسیر بهتر آنها است اما برخلاف تحلیل عاملی که در پی گروه‌بندی متغیرها (سؤالات) است در این تحلیل، هدف گروه‌بندی افراد می‌باشد. همچنین می‌توان با استفاده از تحلیل خوشه‌ای پس از تحلیل عاملی به

متجانس سازی عواملی که با یکدیگر تشکیل یک خوشه یا دسته را می دهند پرداخت، که هدف تحلیل خوشه‌ای در پژوهش حاضر، کاربرد اخیر است. (برای بحث مفصل تر ر.ک. فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴: ۱۷۹ به بعد).

عریضی و نوری (۱۳۸۵) با تحلیل عاملی پرسشنامه تحلیل سمت، ۳۳ عامل به دست آوردند که به صورت مستقل و (واریماکس) و به صورت بردارهای متعامد به دست آمد. بارهای عاملی از ۰/۳۹ تا ۰/۸۷ بر روی ۳۳ عامل بوده است که با توجه به دسته بندی این عوامل در تحلیل خوشه‌ای و نیز تحلیل محتوای سؤالات در هر یک از عوامل، همگی معنی دار می باشند. واریانس تبیین شده توسط این عوامل ۰/۸۷ می باشد. همچنین این عوامل مشابه عواملی است که قبلاً توسط (McCormick, et al, 2001) به دست آمده است و شاهدی بر اعتبار همگرایی عوامل به دست آمده و نیز دسته بندی آنها است.

تحلیل خوشه‌ای، ابعاد پنجگانه‌ای را مشخص ساخت که به ترتیب بعد اول، ورودی اطلاعات و شامل عوامل تفسیر احساسات، استفاده از منابع اطلاعاتی متعدد، نگاه کردن به ابزارها و یا مواد برای اطلاعات، ارزیابی یا داوری درباره احساسات، آگاهی از شرایط محیطی و استفاده از حواس متعدد بود. بعد دوم فرایندهای ذهنی نام گرفت و شامل دو عامل تصمیم گیری و پردازش اطلاعات بود. بعد سوم برونداد کاری نامیده شد و شامل ۹ عامل بود که به ترتیب استفاده از ماشین، انجام فعالیتهای مستلزم حرکت عمومی بدن، مهار ماشینها و فرایندها، اجرای فعالیتهای فنی و ماهرانه، اجرای فعالیتهای دستی نظارت شده، استفاده از وسایل متنوع، اجرای فعالیتهای دستی، هماهنگی جسمی عمومی و سرانجام هماهنگی بخشهای مجزای بدن بود. بعد چهارم، ارتباطات با افراد دیگر نامیده شد که شامل قضاوت، تماس شخصی کلی، نظارت و هماهنگی و فعالیتهای مرتبط، مبادله اطلاعات مرتبط با شغل و تماسهای شخصی عمومی بود. بعد پنجم، بافت شغلی نامیده شد که شامل سه عامل محیط نامطبوع، درگیر بودن در موقعیتهایی با تقاضاهای شخصی و خصوصی و موقعیتهای شغلی آسیب رسان بود. پژوهش حاضر در متن دو گزارش شرکت اتومبیل سازی و کارخانه‌های نساجی که در

جمع ۴۲۵ شغل در گزارش بیش از ده هزار صفحه تحلیل شده‌اند انجام گرفته است. متغیر اصلی، هم‌تاسازی حقوق و دستمزد کارکنان بود که در جمع، امکان هم‌تاسازی بین ۱۹۶ شغل فراهم شد. با توجه به اینکه طیف پاسخ ۵ درجه‌ای، پرسشنامه تحلیل سمت است در هر یک از ابعاد و عوامل بین دو عامل هم‌تاسازی (یک مرد و یک زن با حقوق و دستمزد یکسان)، مقایسه در هر یک از عوامل شغلی انجام گرفت. پرسشنامه تحلیل سمت به طور گسترده‌ای برای ارزشیابی شغلی با این روش به کار رفته است (مثلاً، Robinson, et al, 1974). می‌توان با کمک این روش برای بررسی شکاف جبران خدمات کارکنان زن و مرد استفاده کرد (Carrera, 1998: 589, Campbell, 1996: 129). همچنین توانایی، دانش و مهارت‌های شغلی با استفاده از بروندهای PAQ محاسبه شده و مورد مقایسه قرار گرفته است. این سه مؤلفه مبنای تشکیل خانواده‌های شغلی براساس دانش، مهارت و توانایی (KSA) می‌باشند (Taylor, et al, 1978) برای محاسبه میانگین و انحراف نمره هر فرد ابتدا در هر یک از سؤال‌های نمره افراد محاسبه با یکدیگر جمع‌بندی می‌شود و بر تعداد عوامل تقسیم می‌گردد به این ترتیب همواره عددی بین ۵ تا ۱ به دست می‌آید. برای مقایسه افراد در هر یک از متغیرهای مربوط به ابعاد، عوامل و توانایی، دانش و مهارت شغلی (KSA) از آزمون t وابسته استفاده می‌گردد. تنها نتایج معنی‌دار در بخش یافته‌ها ارائه شده است. همچنین نمره متوسط (۳) در وسط طیف لیکرتی برای بررسی رابطه بین حقوق و دستمزد و ابعاد و عواملی شغلی و KSA مورد استفاده قرار گرفته است. به این ترتیب تفاوت با میانگین حقوق و دستمزد به عنوان شاخص نمره ملاک و تفاوت با میانگین ابعاد و عوامل شغلی و KSA به عنوان شاخص نمره پیش‌بینی در نظر گرفته شده است.

۳ یافته‌ها

میانگین نمره مردان شاغل در همه ابعاد و عوامل شغلی و KSA در مقایسه‌های بین گروهی با استفاده از t مستقل، تفاوت معنی‌داری را با زنان نشان نداد. اما پس از هم‌تاسازی حقوق و دستمزد این تصویر کاملاً دگرگون شد.

به دلیل اختصار، فقط یافته‌ها پس از هم‌تاسازی ۹۸ شغل (بین زوج مشاغل مردانه در اتومبیل‌سازی و مشاغل زنانه در صنعت نساجی و پارچه‌بافی) ارائه می‌شود. توجه به این نکته مهم است که در تحلیل یافته‌های شغلی نمی‌توان از روشهای رگرسیون چندگانه استفاده کرد به این دلیل که در رگرسیون پراکندگی داده‌ها اهمیت دارد در حالی که داده‌های تحلیل شغل توسط شیوه‌های مختلف مشاهده شغلی و پرسشنامه تحلیل سمت باید همگرا بوده، نتایج یکسانی از آن حاصل شود (عریضی، ۱۳۸۱). به همین دلیل شیوه معمول آلفای کروناخ برای پایایی‌سنجی کاربرد نداشته و به جای آن ضریب توافق محاسبه شده است (عریضی و نوری، ۱۳۸۵). به دلیل اینکه برخی از سؤالها بی‌ارتباط با شغل مورد نظر بوده است (در کارخانه اتومبیل‌سازی یا نساجی)، و آزمودنی به جای طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای، گزینه نامربوط انتخاب کرده است در این موارد حتی اگر شغل هم‌تا شده نظیر پاسخ مربوط دریافت کرده باشد گزینه موردنظر حذف گردیده است. به همین دلیل درجات آزادی (DF) درجه اول همواره برابر $N-1=97$ نمی‌باشد.

با وجود چولگی و کشیدگی اندک داده‌ها، آزمون t وابسته پایا^۱ بوده و از آن استفاده گردیده است (استانلی و گلاس، ۱۳۶۸) در ستون آخر، تفاوت همبستگی بین دو متغیر افزایش KSA و ابعاد و مؤلفه‌های شغلی از میانگین طیف لیکرتی و افزایش در حقوق و دستمزد میانگین در دو گروه با استفاده از فرمول زیر که (Z_r) فیشر در صورت محاسبه گردیده است آورده شده است:

$$\frac{Z_{r_1} - Z_{r_2}}{\sqrt{\frac{r}{n_1 - 3} - \frac{r}{n_2 - 3}}}$$

همان طور که در جدول ۱ دیده می‌شود، میانگین زنان پس از هم‌تاسازی حقوق و دستمزد در پرسشنامه تحلیل سمت در همه زیر بعدهای رفتارهای کاری و مسئولیتها در

1. Robust

گزارش شرح شغل بیشتر است برعکس افزایش حقوق نیز تقریباً در همه موارد نسبت به میانگین در مردان بیشتر است. البته این تفاوتها فقط در زیر بعدشناختی و شرایط کاری در رفتارهای کاری معنی دار نیست اما در عامل مسئولیت فقط در امنیت دیگران معنی دار است اما بجز دو بعد حسی و روابط اجتماعی، رابطه بین افزایش حقوق و مؤلفه شغلی در مردان بیشتر است.

جدول ۱: آمارهای سؤالات مرتبط با ابعاد رفتارهای کاری و مسئولیتها در گزارش شرح شغل با همسازی دستمزدها

رتبه	(Z_{R_1})	(Z_{R_2})	دستمزد ماهانه			دستمزد ساعتی			زیر بعد	بعد کلی	
			t	میانگین مردان	میانگین زنان	t	DF	میانگین مردان			میانگین زنان
۱/۱	۰/۳۷	۰/۲۱	۳/۹	۲/۲۷	۳/۲۲	۳/۸*	۹۷	۲/۴۷	۳/۱۵	حسی	رفتارهای کاری
۲/۰۶*	۰/۴۱	۰/۱۱	۳/۱	۲/۶۲	۳/۲۵	۲/۸*	۹۷	۲/۸۳	۳/۲۷	ادراکی	
۲/۰۶*	۰/۳۹	۰/۰۹	۱/۲	۲/۷۳	۲/۸۳	۰/۹۲	۹۷	۲/۹۱	۲/۷۵	شناختی	
۲/۴۸	۰/۴۳	۰/۰۷	۳/۷*	۲/۳۹	۳/۰۹	۳/۰*	۹۷	۲/۷۶	۳/۱۱	هماهنگی حسی حرکتی	
۲/۸۲*	۰/۵۶	۰/۱۵	۲/۹*	۲/۹۶	۳/۷۶	۲/۷*	۹۷	۳/۱۷	۳/۶۲	فیزیک و جسمی	
۰/۸۲	۰/۲۱	۰/۰۹	۷/۳**	۲/۵۱	۳/۹۲	۷/۱**	۹۷	۲/۴۹	۳/۸۱	روابط اجتماعی	
۳/۳*	۰/۶۲	۰/۱۴	۱/۳	۳/۰۸	۲/۹۸	۰/۸۷	۹۷	۳/۱۱	۲/۹۶	شرایط کاری	
۲/۳۴*	۰/۷۲	۰/۳۸	۱/۴	۳/۲۷	۳/۱۱	۰/۵۶	۹۷	۳/۱۱	۳/۰۸	نظارت	مسئولیتها
۰/۵۵	۰/۱۹	۰/۱۱	۱/۲	۳/۲۶	۳/۰۷	۰/۶۲	۹۷	۳/۲۲	۳/۰۱	هماهنگی	
۱/۹۳	۰/۴۹	۰/۲۱	۲/۳*	۳/۴۱	۲/۷۹	۲/۱	۹۶	۳/۱۶	۲/۷۶	امنیت دیگران	
۲/۵۵*	۰/۵۲	۰/۱۵	۱/۵	۳/۱۱	۲/۷۶	۱/۰	۹۳	۳/۰۹	۲/۸۳	داراییهای مادی	
۳/۲۴	۰/۶۴	۰/۱۷	۱/۴	۳/۱۷	۳/۱۱	۰/۹۲	۹۴	۳/۱۴	۲/۹۴	مسئولیتهای عمومی	

(Z_{R_1}) ضریب همبستگی فیشر بین مقدار زیربعدها بیش از میانگین طیف با افزایش در میانگین حقوق و دستمزد زنان و

** = $P < ۰/۰۱$

* = $P < ۰/۰۵$

(Z_{R_2}) همان در مردان است

در جدول ۲ تفاوت نمره‌ها در سؤالات مرتبط با بعد ورودی اطلاعات و فرایندهای ذهنی با هم‌تاسازی دستمزدها در ابعاد گزارش شده عملکرد و آموزش آورده شده است. همان‌طور که دیده می‌شود، زنان از نظر سرمایه انسانی در بعد تفسیر احساسات و استفاده از حواس متعدد در اطلاعات و فرایندهای ذهنی پس از هم‌تاسازی دستمزدها در هر دو نوع سنجش دستمزد ساعتی و ماهانه بر مردان برتری دارند و در آگاهی از شرایط محیطی این برتری در دستمزد ساعتی دیده می‌شود اما رابطه بین افزایش دستمزد و تواناییهای مربوط به فرایندهای ذهنی و ورودی اطلاعات فقط در تصمیم‌گیری و آن هم به نفع مردان وجود دارد.

جدول ۲: آمارهای سؤالات ورودی اطلاعات و فرایندهای ذهنی با هم‌تاسازی دستمزدها در گزارش عملکرد و آموزش پرسشنامه تحلیل سمت

تفاوت زن	(Z_{R_1})	(Z_{R_2})	دستمزد ماهانه			دستمزد ساعتی			مؤلفه
			t	بستگی مردان	بستگی زنان	t	بستگی مردان	بستگی زنان	
۰/۴۱	۰/۰۸	۰/۱۴	۴/۶	۱/۹۸	۳/۲۸	۷/۱**	۱/۹۶	۳/۲۲	تفسیر احساسات
۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۵	۳/۱۱	۳/۲	۰/۹	۲/۹۳	۳/۱۲	استفاده از منابع اطلاعاتی متعدد
۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۶	۲/۹۹	۳/۱۱	۱/۴	۲/۸۳	۳/۰۸	نگاه به ابزار و مواد برای اطلاعات
۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۰۱	۳/۰۸	۳/۰۹	۰/۱۷	۲/۹۲	۳/۰۶	ارزیابی داوری در مورد احساسات
۰/۳۴	۰/۱۷	۰/۱۲	۱/۲	۳/۰۷	۳/۱۶	۳/۱**	۲/۷۳	۳/۱۱	آگاهی از شرایط محیطی
۰/۶۲	۰/۲۲	۰/۱۳	۴/۱	۲/۸۶	۳/۰۲	۷/۲	۲/۶۳	۲/۹۴	استفاده از حواس متعدد
۲/۲**	۰/۴۱	۰/۰۹	۲/۷	۳/۲۶	۲/۹۱	۲/۶	۳/۱۱	۲/۸۲	تصمیم‌گیری
۱/۷	۰/۳۱	۰/۰۶	۱/۸	۳/۱۲	۳/۰۱	۱/۹	۳/۰۸	۲/۹۱	پردازش اطلاعات

Df در سنجش t وابسته در همه مؤلفه‌ها برابر ۹۸ است. * = $P < ۰/۰۵$ ** = $P < ۰/۰۱$

در جدول ۳ تفاوت بین مؤلفه‌های شغلی در ابعاد برونداد کاری، ارتباطات با افراد دیگر و بافت شغلی ارائه شده است چنانکه دیده می‌شود در اکثر مؤلفه‌ها تفاوت عمده‌ای بین نتایج در اتومبیل‌سازی و صنایع نساجی و پارچه‌بافی^۱ در برونداد کاری دیده نمی‌شود. بلکه جالب توجه اینکه در بدو امر به نظر می‌رسد فعالیت‌های مربوط به برونداد کاری باید در صنایع اتومبیل‌سازی بیشتر باشد و بنابراین میانگین مهارت‌های مربوط به آن در سطح بالاتری قرار گیرد.

اطلاعات مربوط به مشاغل اتومبیل‌سازی از سالن نوشتار و سالن رنگ یکی از شرکتهای مهم اتومبیل‌سازی در تهران به دست آمده است. برای هم‌تاسازی مشاغل از ابتدا مشاغل سرکارگری و کارشناسی حذف شد به این ترتیب امکان هم‌تاسازی حقوق و دستمزد بین کارگران مرد سالن مونتاژ و سالن رنگ با کارکنان زن صنایع نساجی فراهم گردید. به دلیل اینکه تحلیل شغل از نظر هزینه و بودجه بسیار گران است (هر تحلیل شغل حداقل سیصد هزار تومان هزینه دارد)، ناگزیر یافته‌های پژوهش حاضر به کمک آرشیو یافته‌های قبلی در دو صنعت اتومبیل‌سازی و نساجی به دست آمده است که حرفه نساجی به طور کلی شامل مشاغل نظیر ریسندگی، بافندگی، تکمیل، رنگرزی و چاپ می‌شود.

همان‌طور که دیده می‌شود پس از هم‌تاسازی حقوق و دستمزد، میانگین نمره‌های زنان و مردان در دو مؤلفه شغلی ارتباطات با افراد دیگر در زنان بیشتر است (در نظارت و مبادله اطلاعات شغلی) در حالی که در بافت شغلی، تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان دیده نمی‌شود اما رابطه ابعاد با افزایش حقوق و دستمزد در هماهنگی بخش‌های مجزای بدن، هماهنگی جسمی عمومی و موقعیت شغلی آسیب‌رسان در مردان بیشتر است.

1. Textile

جدول ۳: تفاوت بین برونداد کاری، ارتباط با افراد دیگر و بافت شغلی پس از هم‌تاسازی دستمزدهای زنان و مردان در نسبت با افزایش دستمزد

فرد	(Z_{r_1})	(Z_{r_2})	دستمزد ماهانه		دستمزد ساعتی			مؤلفه	ابعاد	
			t	بافت شغلی مردان	t	بافت شغلی زنان	بافت شغلی زنان			
۱/۳۸	۰/۴	۰/۲	۰/۴	۲/۸۳	۳/۰۷	۱/۷	۲/۹۴	۳/۱۵	استفاده از ماشین	برونداهای کاری
۱/۳۸	۰/۳	۰/۱	۰/۳	۳/۰۷	۳/۳۲	۰/۹	۳/۰۱	۳/۲۱	انجام دادن فعالیت‌های عمومی بدن	
۲/۰۶	۰/۴	۰/۱	۰/۰۴	۳/۴۶	۳/۳۴	۰/۳	۳/۵۴	۳/۸۶	مهار ماشین و فرایند	
۲/۷۴	۰/۴	۰/۰۳	۰/۰۱	۳/۲۴	۳/۲۲	۰/۱	۳/۳۹	۳/۱۷	انجام دادن فعالیت فنی و ماهرانه	
۲/۰۷	۰/۵	۰/۲	۰/۰۱	۳/۱۷	۳/۳۹	۰/۵	۳/۲۶	۳/۷۵	فعالیت‌های دستی مهار شده	
۱/۳۸	۰/۴	۰/۲	۰/۰۴	۳/۲۹	۳/۲۲	۰/۴	۳/۰۱	۳/۱۶	استفاده از فعالیت‌های متنوع	
۲/۷۶*	۰/۵	۰/۱	۰/۰۲	۳/۵۶	۳/۱۶	۰/۳	۳/۴۹	۳/۳۱	فعالیت‌های دستی عادی	
۲/۷۶*	۰/۵	۰/۱	۰/۷	۳/۲۹	۳/۰۲	۰/۰۱	۳/۲۳	۳/۴۲	هماهنگی جسمی عمومی	
۲/۲۸*	۰/۴	۰/۰۷	۰/۵	۲/۷۴	۲/۱۷	۰/۰۳	۲/۱۷	۲/۲۷	هماهنگی بخش‌های مجزای بدن	
۱/۳۶	۰/۳	۰/۱	۰/۰۲	۳/۰۷	۳/۱۷	۱/۰۴	۲/۹۲	۳/۲۶	قضاوت	
۲/۰۷	۰/۴	۰/۱	۰/۲	۳/۵۳	۳/۹۲	۱/۰۶	۳/۸۴	۴/۱۵	تماس شخصی کلی	
۱/۳۸	۰/۴	۰/۳	۳/۴	۲/۴۳	۳/۳۶	۲/۲*	۲/۲۶	۳/۳۲	نظارت و هماهنگی	
۲/۰۶	۰/۳	۰/۰۴	۷/۱	۲/۵۶	۴/۵۲	۳/۱*	۲/۷۲	۴/۳۳	مبادله اطلاعات شغلی	
۱/۳۷	۰/۲	۰/۰۱	۰/۰۹	۲/۳۷	۲/۶۲	۰/۳	۲/۰۱	۲/۲۷	تماس‌های شخصی دیگر	
۲/۰۶	۰/۳	۰/۰۲	۰/۰۲	۳/۷۳	۳/۹۴	۱/۹	۳/۸۲	۴/۲۲	محیط فشارآور	بافت شغلی
۱/۳۷	۰/۲	۰/۰۱	۰/۱	۳/۶۲	۳/۵۲	۰/۲	۳/۲۸	۳/۱۹	موقعیت با تقاضای شخصی	
۲/۷۴*	۰/۴	۰/۰۲	۰/۲	۳/۴۹	۳/۸۳	۰/۴	۳/۲۳	۳/۶۲	موقعیت شغلی آسیب‌رسان	

** = P < ۰/۰۱

* = P < ۰/۰۵

۴) بحث و نتیجه گیری

دیوید هریسون (David Harison, 1376: 192) به نقل از راجرز (Rogers, 1980: 9) می نویسد در مطالعات توسعه، مردان با کل جامعه انسانی مترادف در نظر گرفته می شوند. وان آلن (Van Allen, ۱۹۷۶) به نقل از (Harison: 191) معتقد است که نظریه مدرنیسم، زنان را به عنوان عوامل مهم در توسعه در نظر نگرفته است و منافی که در جریان مدرنیسم برای زنان فرض شده، جنبه تخیلی دارد. در واقع به جای رهایی از پدرسالاری، آن را رونق بخشیده است (McCormack, 1981: 18). مک کورمک (McCormack, 1981) نابرابری ساختاری مردان و زنان را از دلایل مهم عدم موفقیت این نظریه ها می داند. یکی از نابرابریهای ساختاری در حیطه حقوق و دستمزد است. در پژوهش حاضر نشان داده شده که هرچند زنان از نظر شایستگیها (KSA) با مردان تفاوت معناداری ندارند پس از همتاسازی، زنان و مردان، زنان از نظر حقوق و دستمزد در سطح بالاتری از نظر شایستگیها (KSA) قرار می گیرند. برای رهایی از نابرابری جنسی در محیط کار می توان مشاغل را تحلیل شغل کرد و عملکردی را بر مبنای تحلیل شغل مورد سنجش قرار داد و پرداخت حقوق و دستمزد را بر مبنای سنجش عملکرد اصلاح شده انجام داد. مشاغلی که در پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گرفتند از نظر فنی و عملکردی جنبه های تقریباً مشابهی دارند و نمی توان آنها را مشاغل زنانه - مردانه نامید، زیرا در مقابل مشاغل یقه آبی (یدی)، و یقه سفید (دفتری)، مشاغل یقه صورتی نیز مطرح شده است؛ یعنی بخشی از مشاغل دفتری که زنان آنها را انجام می دهند که هرچند مستلزم مهارتهای خاصی است، دستمزد کمتری نسبت به مشاغل مشابه اما مردانه دارد (Ameron, 1993: 64). هر دو نوع مشاغل، از مشاغل یقه آبی بوده اما پس از همتاسازی دستمزدها، سطح دانش و مهارت و توانایی زنان بالاتر به دست آمد که نشاندهنده شکاف دستمزدی بر مبنای تفکیک جنسیتی است. این شکاف دستمزدی غیر از دو نوع رده مشاغل کم درآمد و پردرآمد است که زنان به دلیل KSA پایین در مشاغل کم درآمد به کار می پردازند (فالودی، ترجمه زاهدی، ۱۳۷۲، ص ۲۰).

شناسایی شایستگی (KSA) در مشاغل، سبب کاهش نابرابری جنسی ساختاری حقوق و دستمزد خواهد شد. (Aeber, et al, 1995 الف و ب). مثلاً می‌توان از شیوه دستمزد مبتنی بر دانش و مهارت و استعداد استفاده کرد که عوامل مرتبط با آن در تحلیل شغل به دست آمده است. این شیوه توسط لاولر، موهرمین و لدفورد (۱۹۹۲) به نقل از ریجو ترجمه حسین‌زاده، لبادی و صالحی: ص ۲۴۱) طراحی شده است و در آن کارکنان برای میزان کاری که می‌توانند انجام دهند حقوق دریافت می‌کنند نه به خاطر مقامی که در آن شغل دارند. مورای و گرهارت (۱۹۹۸) به نقل از ریجو ترجمه حسین‌زاده و دیگران: (۲۴۱) نشان داده‌اند که کارکنان و بخصوص زنان از شیوه دستمزد مبتنی بر KSA رضایت بیشتری از کار خود دارند. کارتا و همکاران (Carretta, 1998: 591) نشان داده است که برای کاهش نابرابریهای ساختاری مبتنی بر جنسیت باید عملکرد کارکنان براساس KSA حاصل از تحلیل شغلی پاداش داده شود. کالینیکوس (Callinicos, 2000) نشان داده است که برای ایجاد برابری در ساختار حقوق و دستمزد باید جهت‌گیری به سمت دانش، مهارت و استعداد شغلی (KSA) باشد. در پژوهش حاضر دیده شد که با مبتنی ساختن حقوق و دستمزد بر مبنای شایستگی، وضعیت زنان بهبود خواهد یافت. البته زبان مورد استفاده در متون مربوط به سرمایه انسانی و ادبیات رفاه اجتماعی متفاوت است و کالینیکوس که از ادبیات رفاه اجتماعی سود می‌جوید از واژه منابع درونی به جای KSA استفاده می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر در مقابل با تفاسیر (Mincer, et al, 1974, Polacheck, 1981) می‌باشد زیرا مشخص شد که تفاوت در برونداد اقتصادی فقط منوط به تفاوت در بهره‌وری در جنس نیست زیرا در پژوهش حاضر دیده شد که KSA زنان و مردان پس از هم‌تاسازی حقوق و دستمزد، نابرابر و به سود زنان است؛ یعنی در شرایط دستمزد برابر، زنان سرمایه انسانی بیشتری دارند. به عبارت دیگر هرچند زنان در آموزش و مهارت و دانش همپای مردان سرمایه‌گذاری می‌کنند، برونداد اقتصادی کمتری دارند. همچنین دیده

شده رابطه KSA و افزایش دستمزد در مردان بیش از زنان است. نسبت درآمد زنان به مردان در آغاز ورود به یک شغل ۰/۸۵ است اما زنان و مردان به طور مساوی در شغل خود ترقی نمی‌کنند و در نتیجه بر میزان اختلال درآمدها افزوده می‌شود (Marini et, al: 588)؛ حتی در مواردی که زن و مردی با پایه تحصیلات و KSA مشابه وارد کار در مؤسسه واحدی می‌شدند، مردان به سهولت ترفیع می‌یافتند و به رتبه ارشدی می‌رسیدند و به تبع آن درآمدهایشان افزایش می‌یافت؛ امری که زنان از آن محروم می‌مانند (Barrett, 1976; 90).

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های (Katz, et al, 1992) هماهنگ است زیرا زنان با KSA مشابه، حقوق و دستمزد کمتری دریافت می‌کنند و این نتیجه‌گیری یونونگ (Jonung, 1998: 39) را تأیید می‌کند که زنانی که وارد حوزه عمومی تولید می‌شوند به دلیل تفوق قبلی ایدئولوژی خانگی، همچنان نسبت به مردان نیروی کار ارزان‌تری هستند. این یافته به وضوح با ماده ۷ مقیاس بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تناقض دارد که بر طبق آن زنان برای کار مساوی با مردان باید دستمزد مساوی دریافت کنند (عبادی، ۱۳۸۳: ۱۴۶). یک یافته فرعی پژوهش حاضر تشویق به اجرای پروژه‌ها و تحقیقات منابع انسانی است زیرا به تبع آن علت ساختاری نابرابری در حقوق و دستمزد مشخص شده، سرمایه انسانی برجسته‌تر خواهد شد. همان طور که آمارتیاسن (آمارتیاسن، ۱۳۸۴: ۴۳۹) نوشته است، تفاوت‌های موجود در استعدادهای طبیعی افراد گوناگون در واقع بسیار کمتر از آن است که ما از آن آگاهیم و تیزهوشیهای متفاوتی که افراد بالغ را در حرفه‌های متفاوت از بقیه متمایز می‌سازد در بسیاری موارد معلول تأثیر تقسیم کار است نه علت آن.

در پژوهش حاضر نیز تفاوت معنی‌داری بین KSA زنان و مردان به دست نیامد. اما پس از هم‌تاسازی حقوق و دستمزد، KSA زنان در بسیاری از مؤلفه‌ها در تحلیل شغل بیش از مردان بود که نشان‌دهنده نابرابری ساختاری بین حقوق و دستمزد زنان و مردان است. هرچند در این مقاله با توجه به اهمیت KSA در تحلیل مشاغل فقط کارکرد افراد

در تولید موردنظر قرار گرفت، مؤلف مقاله با این عبارت آماریاسن به نقل از آدام اسمیت موافق است (آمارتیاسن: ۴۴۰).
آدام اسمیت در مباحثاتش با دیوید هیوم این فرصت را یافت بر این نکته تأکید کند که نگاه به انسان فقط به عنوان کارکردش در تولید، به معنی بی‌اعتبار کردن طبیعت انسانی اوست. انسانها، صرفاً عوامل تولید نیستند بلکه هدف این تلاشها نیز هستند.



- رئیس‌دانا، فریبرز. (۱۳۸۴)، *دستمزد در کتاب فرهنگ علوم اجتماعی*، نوشته جولیوس گولد، ویلیام کولب، انتشارات مازیار، چاپ دوم، تهران.
- روبین، ایزاک ایلیچ. (۱۳۸۳)، *نظریه ارزش مارکس*، نشر مرکز، تهران.
- سن، آمارتیا. (۱۳۸۴)، *توسعه یعنی آزادی* (محمدسعید نوری)، نشر نی، تهران.
- عبادی، شیرین. (۱۳۸۳)، *تاریخچه و اسناد حقوق بشر در ایران*، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۱)، «چرا نمی‌توان از رگرسیون چندگانه و چند متغیره برای پیش‌بینی در تحلیل داده‌های مربوط به شغل استفاده کرد؟» *مجموعه مقالات سومین هفته پژوهش در جمهوری اسلامی در دانشگاه اصفهان*.
- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۱)، *تحلیل مشاغل کارکنان زن صنعت نساجی و پارچه‌بافی اصفهان*، طرح پژوهشی، معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.
- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۵)، *تحلیل مشاغل کارکنان شرکت اتومبیل‌سازی سایپا، شرکت اتومبیل‌سازی سایپا*.
- عریضی، ح. ر. نوری، ا. (۱۳۸۵)، *اعتباریابی و روایی‌سنجی پرسشنامه تحلیل سمت، مقاله در مرحله داوری*.
- فالوری، پس. (۱۳۷۲)، «اگر زنان با مردان برابرند پس چرا؟» (زاهدی) *زنان*، سال ۲، صص ۲۵-۲۰.
- فراهانی، ح. عریضی، ح. ر. (۱۳۸۴)، *روشهای پیشرفته در علوم انسانی*، حسن شمس‌آوری، انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- فیتز پاتریک، تونی. (۱۳۸۱)، *نظریه رفاه* (هرمز همایون‌پور)، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و گام نو، تهران.
- کتابی، محمود. یزدخواستی، بهجت، فرخی راستایی، زهرا. (۱۳۸۴)، «پیش‌شرطها و موانع توانمندسازی زنان: مطالعه موردی زنان شهر اصفهان» *مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان*، جلد ۱۹، شماره ۲، صص ۲۰-۱.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۱)، *جامعه‌شناسی، پیش‌درآمد انتقادی* (ابوطالب فنایی)، انتشارات دانشگاه شیراز، شیراز.
- مشیرزاده، حمیرا. (۱۳۸۳)، *از جنبش تا نظریه اجتماعی: تاریخ دو قرن فمینیسم*، نشر شیرازه، تهران: چاپ دوم.
- نوری، ابوالقاسم. عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۳)، *تحلیل مهارتهای روان‌شناختی مدیران شرکت گاز ایران*، شرکت ملی گاز ایران.
- نیلی، مسعود. نفیسی، شهاب. (۱۳۸۲)، «رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی با

- تأکید بر نقش توزیع تحصیلات نیروی کار» (مورد ایران سالهای ۱۳۷۹-۱۳۴۵). فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، شماره ۱۷، صص ۱-۳۱.
- هادی زنوز، بهروز. (۱۳۸۲)، «نقد بر رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی با تأکید بر نقش توزیع تحصیلات»، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، شماره ۱۷، صص ۲۳-۴۴.
- Arber, S. Ginn, J. (1995b), **the mirage of Gender Equality: occupational success within the labour market and within mirage**. *British Journal of Sociology*, 46(1): 21-43.
- Arber, S. Ginn, J. (1995a), **Connecting. Gender and Ageing**, Milton Keynes: open University press.
- Asplund, R. (1993), **Essays on Human Capital and Earnings in Finland**: the Research Institute of the Finnish Economy. Helsinki.
- Asplund, R. (1996), **The male-female wage gap in the Nordic countries**, in E. Wadensjo (ed). *The Nordic labour Markets*, Amsterdam: North-Holland.
- Asplund, R. (1993), **Essays on Human Capital and Earnings in Finland**: The Research Institute of the Finnish Economy. Helsinki.
- Barry, N. (1987), **The New Right**. London: Croom Helm.
- Barry, N. (1999), **Welfare**. 2 nd, E, Milton Keynes: open University press.
- Barretl, N. S. (1976), **Economic Independence for Women**. Beverley Hills. Sage.
- Becker, G. S. (1957), **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago press.
- Blau, F. D. Kahn, L. M. (1992), **The gender earnings gap: learning from international comparisons**. *American Economic Review*, 82, 2L. 533-538.
- Blau, F. D. Ferber, M. A. (1992), **The Economics of women, men and work**, 2nd ed., Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Blau, F. D. (1998), **The Gender pay Gap**. In women's work and wages (Eds. *Person, I and Jonung, C*). Routledge, London.
- Callender, C. (1996), **Women and employment in Hallett, c. (ed). Women and social policy**, Hemel Hempstead: Harvester wheatsheaf.
- Callinicos, A. (2000), **Equality**. Combridge: Polity.

References

منابع

- Carretta, T. R. Doubt, T. W. (1998), **Group differences in the role of g and prior job knowledge in the acquisition of subsequent job knowledge.** *Personality and individual Differences*, 24(5), 585-593.
- Campbell, J. P. (1996), **Group differences and personnel decisions: validity, fairness and affirmative action.** *Journal of Vocational Behavior*, 49(2), 122-158.
- Chiplin, B. (1979), **An evaluation of sex discrimination: some problems and a suggested reorientation,** in (C. B. Lloyd, Eds). Women in the lag our market, New York: Columbia University press.
- Gibbons, R. Katz, L. F. (1992), **Does Unmeasured ability explain inter-industry wage differentials,** *Review of economic studies*, 59, 3, 515-535.
- Groshen E. (1991), **The structure of the female / male wage differential, is it who you are, what you do, or where you work?** *Journal of Human Resources*, 26, 3, 457-472.
- Jacobs, J. (1989), **Long-term trends in occupational segregation by sex.** *American Journal of sociology*. 95. pp. 37-49.
- Jacobs, J. Lim, S. (1992), **Trends in occupational and industrial sex segregation in 56 contries works and occupations,** 198, pp. 1-57.
- Joung, C. (1998), **Occupational segregation by sex and changeover time.** In women's work and wages (Eds. Persson and Jonung). Routledge. London.
- Johnson, G. E. Stafford, F. P. (1998), **Women's work and wages:** Routledge.
- Katz, L. D. Murphy, K. M. (1992), **Changes in relative wages, 1963-1987, supply and demand factors.** *Quarterly Journal of Economics*, 107, 35-78.
- Kline, V. (1965), **Britain's married women workers,** Rout ledge and kegan paul Ltd.
- Marini, M. M. Fan K, P. L. (2001), **The Gender Gap in Earnings Career Entry.** *American Sociological Review*, 62, p. 588.
- Mc Cormick, e. J. Mecham, R. C. Jeanneret, p. R. (2001), **Technical manval for the Position Analysis Questionnaive,** 3 rd Edition, PAQ Services, Inc.
- Mc Cormick, T. (1981), **Development with equity for women,** In N. Black,

References

منابع

- (ed) Women and work change: Equity Issues in Development (Beverly Hills, Ca: sage), pp. 15-30.
- Mincer, J. Polachek, S. W. (1974), **Family investments in Human capital: earning of women**, *Journal of political Economy*, 82, 2 pt. 76-108.
 - Pascall, G. (1997), **Social policy: A new feminist Analysis**, London, Routledge.
 - Polachek, S. (1981), **Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure**. *Review & Economics and statistics*, 63, 60-69.
 - Robinson, D. D. Wahlstrum, O. W. Mecham, R. C. (1974), **Comparison of job evaluation methods: a policy capturing approach using PAQ**. *Journal of Applied Psychology*, 59, 633-637.
 - Smeeding. T. M. (1983), **The size distribution of wage & nonwage compensation**. In Triplett. J. E. (eds). The measurement of labor cost. pp. 47-93. NBER studies.
 - Tajfel, H. (1981), **Human groups and social categories**, Cambridge, England: Cambridge University press.
 - Taylor, L. P. Colbert, G. A. (1978), **Empirically derived job families as a foundation for the study of behavior in organizations**, *personnel psychology*, 31, 341-353.
 - Wertheimer, B. M. (1976), **Search for a Partnership behavior**, Sage.
 - Wood, R. G. Corcoran, M. E. Courant, P. N. (1993), **Pay differences among the highly paid: the male-female earnings gap in lawyer's salaries**, *Journal of Labor Economics*, 11, 3: 417-441.