

## اثر رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان: نقش تعدیل‌کننده‌ی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری

فاطمه شنیدی<sup>۱</sup>، نسرين ارشدي<sup>۲\*</sup>

### چکیده:

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری بود.

**روش:** جامعه‌ی آماری این پژوهش تمامی کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز بود. از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۳۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرها از پرسش‌نامه‌های رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی (کلونوف و لندرین، ۱۹۹۵)، عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۲۲)، سرسختی روان‌شناختی (کیامرثی، نجاریان و مهربابی زاده هنرمند، ۱۳۷۷) و تاب‌آوری (کونر و دیویدسون، ۲۰۰۳) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تعدیل‌گر انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند که رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی زنان می‌باشند. علاوه بر این، سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری هر دو توانستند رابطه بین رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی و عملکرد شغلی را تعدیل کنند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به اینکه سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری دو متغیر آموزش‌پذیرند، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی در جهت پرورش و توسعه‌ی این دو متغیر صورت گیرد.

**واژگان کلیدی:** رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی، عملکرد شغلی، سرسختی روان‌شناختی، تاب‌آوری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روانشناسی دانشگاه شهید چمران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران، \* نویسنده‌ی مسئول: nArshadi@scu.ac.ir

## The Effect of Sexism Events On Women's Job Performance: Moderating Role of psychological Hardiness and Resiliency

Shanbedi, F.; Arshadi, N.

### Abstract:

**Introduction:** The purpose of this study was to investigate the effect of sexism eventson on women's job performance with moderating role of psychological hardiness and resiliency.

**Method:** The statistical population was all of female employees of Shahid Chamran University. 230 employees were selected from the population by simple random sampling method. The instruments used in this study include Schedule of Sexist Events (Klonoff, & Landrine, 1995), job performanc (Paterson, 1922), psychological hardiness (Kyamrsy, Najarian, & Mehrabizadeh, 1999) and resiliency (Connor, & Davidson, 2003) questionnaires. Pearson correlation coefficient and moderating regression analysis used for data analysis.

**Results:** The results of the regression analysis showed that Sexism Events predicted women's job performance. In addition, psychological hardiness and resiliency moderated the relationship between job performance and Sexism Events.

**Conclusion:** So, given that psychological hardiness and resiliency are trainable variables, training programs suggested to develop these two variables.

**Keywords:** Sexism Events, Job Performance, Psychological Hardiness, Resiliency.

### مقدمه

امروزه یکی از مهم‌ترین مسائل جوامع انسانی مسئله‌ی رعایت حقوق زنان، حفظ منزلت والای آنان و پرهیز از برخوردهای تبعیض آمیز و مبتنی بر جنسیت زنان است. تبعیض جنسیتی علیه زنان، نگرشی است که در اغلب جوامع، به واسطه‌ی تفاوت‌های جسمانی آنان با مردان وجود داشته است و منجر به عدم تعادل جامعه، کند شدن آهنگ رشد و عملکرد و عدم دستیابی به جامعه‌ای آرمانی می‌گردد.

تبعیض<sup>۱</sup> از جنبه‌ی کلی بیانگر تمیز در توجه و ادراک یا تفاوت قائل شدن میان چیزهاست؛ اما اصطلاحاً انواع برخوردهای مطلوب و نامطلوب گروه‌های اجتماعی با کسانی را می‌رساند که فاقد ارتباط یا حداقل ربط به رفتار آنان است (برون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). هدف تبعیض جنسیتی عمدتاً زنان هستند و

<sup>1</sup> Discrimination

<sup>2</sup> Brown

آن‌ها بیشترین آسیب را از تجربه‌های تبعیض‌آمیز جنسیتی می‌بینند (کلونوف، لندنی، کمپبل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ سوئیم، ایکین، هال و هانتز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱)؛ تبعیض جنسیتی یک رویداد شایع است که زنان مکرراً آن را تجربه می‌کنند (کیم، لی و سونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ لیپر و برون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ سوئیم و همکاران، ۲۰۰۱). تبعیض جنسیتی می‌تواند به دو شکل متضاد رخ دهد: تبعیض جنسیتی خصمانه که شامل این باور است که زنان تهدیدی برای موقعیت مردان هستند و حاوی احساس منفی و خصومت‌آمیز نسبت به زنان و از زنان به‌عنوان تهدیدی برای جایگاه مردان یاد می‌کنند؛ تبعیض جنسیتی عطف‌آمیز نیز نشان‌دهنده‌ی باور مثبت درباره‌ی صفات زنان است که اساساً زنان را برای نقش زیردست مناسب می‌داند به طوری که زن را موجودی لطیف و پاک توصیف می‌کند که برای تکامل مرد لازم است (گلیک و فسک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

کلونوف و لندرین<sup>۶</sup> (۱۹۹۵) رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی را اقدامات یا رویدادهای تبعیض‌آمیزی که برای زنان به خاطر زن بودنشان اتفاق می‌افتد تعریف کرده‌اند. پژوهشگران با بررسی انواع رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی گزارش‌شده توسط زنان، آن‌ها را در سه طبقه گروه‌بندی کرده‌اند: ۱- اظهارات تبعیض‌آمیز و پیش‌داوری مرتبط با تصورات قالبی نقش‌های جنسیتی سنتی؛ ۲- رفتار غیرمنصفانه و تحقیرآمیز؛ ۳- توجه جنسی ناخواسته و ناخوشایند یا ابرازنگری جنسی (سوئیم و همکاران، ۲۰۰۱). یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای مورد توجه مطالعات مدیریت منابع و رفتار سازمانی قرار گرفته و در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است مسئله‌ی عملکرد شغلی<sup>۷</sup> و عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی مؤثر بر آن از جمله رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی است. عملکرد شغلی به‌عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان که به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند تعریف شده است (استیلا و رسل<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱). طی سال‌ها پژوهشگران، عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان را مورد مطالعه و پژوهش قرار داده‌اند. عملکرد شغلی به‌منظور دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین‌شده، توسعه‌ی محصولات، ارائه‌ی خدمات کیفی و کسب مزیت رقابتی، دارای اهمیت بوده و باعث افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود. اهمیت عملکرد شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک، هم برای سازمان‌ها و هم برای کارکنان، کاملاً واضح است (ویسوسواران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). دلیل اهمیت شناخت انواع نگرش‌ها و رفتارهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و مطالعه‌ی تجربیات

<sup>1</sup> Klonoff, Landne & Campbell

<sup>2</sup> Swim, Aikin, Hall & Hunter

<sup>3</sup> Kim, Lee & Sung

<sup>4</sup> Leaper & Brown

<sup>5</sup> Glick & Fiske

<sup>6</sup> Klonoff & Landrine

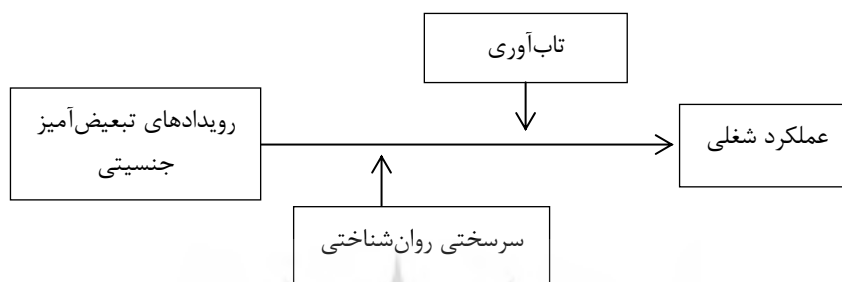
<sup>7</sup> job performance

<sup>8</sup> Sethela & Rosli

<sup>9</sup> Viswesvaran

زنان در این زمینه، بیانگر تأثیر منفی این تبعیض بر سلامت روان و کارایی زنان است. تبعیض جنسیتی، می‌تواند به افزایش استرس، اضطراب و افسردگی بینجامد (فاستر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ کلونوف و همکاران، ۲۰۰۰؛ سوئیتم و همکاران، ۲۰۰۱) و در حوزه‌های مختلف به کاهش عملکرد منجر شود (هاید و کلینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱) برخوردهای تبعیض آمیز بر آسایش و راحتی زنان تأثیر می‌گذارد و به افزایش اضطراب در آنان منجر می‌شود (سوئیتم و همکاران، ۲۰۰۱).

امروزه رویکرد غالب در حوزه‌های مختلف پژوهشی علاوه بر بررسی روابط بین متغیرها، وارد کردن متغیرهایی است که می‌توانند اثر منفی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی را خنثی یا به حداقل برسانند. به این منظور در پژوهش حاضر سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌گر رابطه‌ی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی مطرح شده‌اند. شکل ۱ نشان‌دهنده‌ی روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر است.



شکل ۱- روابط میان متغیرهای پژوهش

جوزف، ویلیامز و یولی<sup>۳</sup>، (۱۹۹۷) معتقدند بین رویدادهای تنش‌زا و اختلالات روان‌شناختی، متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود این رویدادها تأثیر متفاوتی بر افراد داشته باشند که یکی از این متغیرها سرسختی روان‌شناختی و دیگری تاب‌آوری است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بلایای طبیعی، تنیدگی‌های روان‌شناختی را به دنبال دارند که با بیماری‌های جسمی و روانی مرتبط هستند. سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری از جمله متغیرهایی هستند که می‌توانند تنیدگی‌ها و آثار نامطلوب آن‌ها را تعدیل نمایند.

سرسختی روان‌شناختی یک ساختار چندمؤلفه‌ای است که همه افراد به درجاتی از آن برخوردارند. این مؤلفه، ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان است که شامل سه مؤلفه‌ی تعهد، مهار و مبارزه‌جویی (چالش‌جویی) است. تعهد به باور افراد به ارزش و اهمیت وجودی خود، ارزش قائل شدن برای خود و فعالیتی که انجام می‌دهند و در نتیجه تمایل به درآمیختگی در جنبه‌های زندگی همچون شغل، خانواده و روابط بین فردی، اشاره دارد. مؤلفه‌ی مهار، مفاهیم هستی‌گرایانه‌ی

<sup>1</sup> Foster

<sup>2</sup> Hyde & Kling

<sup>3</sup> Joseph, Williams & Yule

مسئولیت شخصی و خودتعیین‌کنندگی را منعکس می‌کند؛ و بیان می‌دارد که افراد می‌توانند رویدادهای زندگی را پیش‌بینی و کنترل کنند و قادرند با تلاش، آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. اشخاصی که چالش‌جویی بالایی دارند، موقعیت‌های منفی یا مثبتی که به سازگاری مجدد نیاز دارد را فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش (زنگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

تاب‌آوری به فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت باتجربه‌های تلخ و ناگوار در زندگی گفته می‌شود (مارتین و مارش<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد علی‌رغم قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می‌تواند عملکرد اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند (حسینی قمی و سلیمی بجزستانی، ۲۰۱۲).

برخی از پژوهش‌ها نیز، بین تاب‌آوری و سرسختی با اضطراب و افسردگی رابطه‌ی منفی معناداری نشان داده‌اند و گویای آن هستند که افراد تاب‌آور، می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار چیره شوند (انزلیچت، ارنسون، گود و مک کی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). سرسختی و تاب‌آوری از منابع درون فردی هستند که می‌توانند سطوح استرس و ناتوانی را در شرایط ناگوار تعدیل نمایند و اثرات منفی استرس را کم‌رنگ‌تر جلوه دهند (توگاد و فردریکسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). نتایج مطالعات کبراری و پادپلا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱ حاکی از این است که تاب‌آوری در محیط آموزشی به‌عنوان احتمال موفقیت بسیار بالا در مدرسه و سایر موقعیت‌های زندگی به‌رغم مشکلات و دشواری‌های محیطی به‌شمار می‌آید. در محیط آموزشی؛ دانش‌آموزان دارای تاب‌آوری، به‌رغم موانع و مشکلات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح بالایی موفق می‌شوند. انزلیچت و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که افراد تاب‌آور و سرسخت می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار و خستگی‌های جسمانی و عاطفی ناشی از کار چیره شوند و در نتیجه‌ی فرایند تاب‌آوری، اثرات ناگوار، اصلاح یا تعدیل و یا حتی ناپدید می‌گردند و سلامت روان حفظ می‌شود. حفظ سلامت روان شناختی و سازگاری در شرایط استرس و موقعیت‌های ناگوار در افراد دارای سرسختی و تاب‌آوری بالا منجر به افزایش کارایی، عملکرد و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (ماستن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱).

علی‌رغم اثرات منفی تبعیض جنسیتی بر سلامت جسمی و روانی زنان، در کشور ما مطالعات اندکی به بررسی این تأثیرات پرداخته‌اند. با توجه به خلأ تحقیقاتی موجود، محققان در این تحقیق این موضوع را در قالب یک پژوهش علمی مورد بررسی قرار داده‌اند تا با ارائه‌ی نتایج آن در این مقاله، بستر مناسبی برای تحقیقات بیشتر و استفاده کاربردی برای مدیران سازمان‌های کشور فراهم

<sup>1</sup> Zhang

<sup>2</sup> Martin & Marsh

<sup>3</sup> Inzlicht, Aronson, Good & McKay

<sup>4</sup> Tugade & Fredrickson

<sup>5</sup> Cabrera & Padilla

<sup>6</sup> Masten

آورند؛ بنابراین در راستای پیش‌بینی‌های مطرح‌شده، هدف از اجرای این پژوهش این است تا مشخص نماییم که آیا رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی زنان است و سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری قادر به تعدیل اثر رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی هستند یا خیر؟

## روش

جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی کارکنان زن دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۷۷۱ نفر تشکیل داده‌اند. در این پژوهش ۲۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها بین آن‌ها توزیع گردید، از میان پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه به‌طور کامل بازگردانده شد (نرخ بازگشت ۰/۸۶).

## ابزار

**پرسش‌نامه‌ی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی<sup>۱</sup>:** در این پژوهش جهت سنجش تبعیض جنسیتی از پرسش‌نامه‌ی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی کلونوف و لندری (۱۹۹۵) استفاده گردید. این پرسش‌نامه در ایران توسط یعقوبی، حسنی و کاظمی (۱۳۹۲) ترجمه و اعتباریابی گردید. این ابزار یک پرسش‌نامه خودسنجی و حاوی ۲۰ گویه است که در مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (۱=هرگز =۷ همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. بر اساس تحلیل عاملی کلونوف و لندری (۱۹۹۵) سوالات این پرسش‌نامه، فراوانی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی تجربه‌شده توسط زنان را در چهار حوزه‌ی تحقیر تبعیض آمیز جنسی و پیامدهای آن، تبعیض جنسیتی در روابط دور، تبعیض جنسیتی در روابط نزدیک و تبعیض جنسیتی در محیط کار، ارزیابی می‌کنند. بر اساس گزارش کلونوف و لندری (۱۹۹۵) پرسش‌نامه از ثبات درونی بالا (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲) و پایایی بالایی که به روش دونیمه کردن به‌دست آمده ( $r=0/87$ ) بهره‌مند بود. یعقوبی هشجین و الهی پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ را ۰/۹۲ گزارش دادند. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه شد.

**مقیاس درجه‌بندی نموداری<sup>۲</sup>:** در این پژوهش جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان از مقیاس درجه‌بندی نموداری پاترسون<sup>۳</sup> (۱۹۲۲) استفاده شده است. این پرسش‌نامه ۱۰ ماده دارد که به هر ماده روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می‌شود. ارشدی (۱۳۸۶) این پرسش‌نامه را ترجمه و برای اجرا تنظیم نمود. این مقیاس از سوی وی به یک مقیاس

<sup>1</sup> The Schedule of Sexist Events

<sup>2</sup> Graphic Rating Scale

<sup>3</sup> Paterson

خودسنجی عملکرد تبدیل گردیده است. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضرایب پایایی این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند. ارشدی (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ و ضریب اعتبار آن را ۰/۶۴ ذکر کرده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ به‌دست آمد.

**پرسش‌نامه‌ی سرسختی اهواز<sup>۱</sup>:** پرسش‌نامه‌ی سرسختی اهواز یک مقیاس خودگزارشی مداد - کاغذی ۲۷ ماده‌ای است. این مقیاس به‌وسیله تحلیل عوامل و توسط کیامرثی، نجاریان و مهرابی زاده هنرمند (۱۳۷۷) در یک نمونه‌ی ۵۲۳ نفری از دانشجویان دانشگاه اهواز ساخته شده و سرسختی را مورد سنجش قرار می‌دهد. آزمودنی به هر ماده روی یک مقیاس ۴ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۴ (همیشه) پاسخ می‌دهد و ماده‌های ۶، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۷ و ۲۱ دارای بار عاملی منفی هستند و به شیوه‌ی معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. احراز نمره‌ی بالا در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده‌ی روان‌شناختی بالا در فرد است. این پرسش‌نامه دارای ضریب بازآزمایی ۰/۷۸ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ است. در پژوهش شاکری نیا (۱۳۸۸) آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده، ۰/۸۹ بود. کیامرثی و همکاران (۱۳۷۷) ضرائب پایایی پرسش‌نامه را به دو روش باز آزمایی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۶ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ محاسبه گردید.

**پرسش‌نامه‌ی تاب‌آوری<sup>۲</sup>:** این پرسش‌نامه را کونر و دیویدسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۷۹ - ۱۹۹۱ در زمینه‌ی تاب‌آوری تهیه نمودند. این پرسش‌نامه، ۲۵ گویه دارد و بر مبنای طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین نمره‌ی کل مقیاس، حداقل ۲۵ و حداکثر ۱۰۰ است. پایایی پرسش‌نامه‌ی تاب‌آوری کانر و دیویدسون، بر اساس پژوهش محمدی (۱۳۸۴)؛ به نقل از کیانی (۱۳۸۹) با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به‌دست‌آمده است. نمرات بالا در این مقیاس تاب‌آوری بالا را نشان می‌دهد. نتایج مطالعه‌ی مقدماتی مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس، پایایی<sup>۴</sup> و روایی<sup>۵</sup> آن را تأیید کرده است. محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ محاسبه گردید.

<sup>۱</sup> Hardiness Inventory ahwaz

<sup>۲</sup> Resilience Scale

<sup>۳</sup> Connor & Davidson

<sup>۴</sup> Reliability

<sup>۵</sup> Validity

## یافته‌ها

یافته‌های مربوط به میانگین و انحراف معیار اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱- ویژگی‌های توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	عملکرد شغلی	۳۹/۸۳	۵/۲۴		
۲	رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی	۵۳/۷۲	۲۱/۰۴	-۰/۱۲	
۳	تاب‌آوری	۷۸/۷۲	۱۰/۵۹	۰/۲۶**	-۰/۲۶**
۴	سرسختی روان‌شناختی	۸۱/۸۱	۹/۰۴	۰/۳۵**	-۰/۱۴*

\* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

\*\* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱

در خصوص نقش تاب‌آوری و سرسختی روان‌شناختی بر تعدیل رابطه‌ی بین رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی با عملکرد شغلی از روش تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شده که نتایج آن در جدول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی اثر تعدیل تاب‌آوری بر رابطه‌ی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی و عملکرد شغلی

متغیرهای پیش‌بین	شاخص‌ها			R <sup>2</sup>
	گام اول	گام دوم	گام سوم	
رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی	$\beta = ۰/۲۳$	$\beta = ۰/۲۴$	$\beta = -۰/۶۲$	۰/۰۵۴
تاب‌آوری	-	$\beta = -۰/۰۴$	$\beta = -۰/۰۵$	۰/۰۵۶
رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی * تاب‌آوری	-	-	$\beta = -۰/۵۶$	۰/۰۸۰

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

با توجه به نتایج جداول ۲، ضریب استاندارد رگرسیون تعامل رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی با تاب‌آوری برای عملکرد شغلی ( $\beta = -۰/۵۶, p \leq ۰/۰۵$ ) معنادار بود؛ بنابراین اثرات رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی با تاب‌آوری بالاتر، کمتر خواهد بود. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تعامل رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی و تاب‌آوری توانسته واریانس تبیین شده‌ی متغیر



وابسته را کاهش دهد؛ بنابراین تاب‌آوری می‌تواند رابطه‌ی بین رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و عملکرد شغلی را تعدیل کند.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی اثر تعدیل سرسختی روان‌شناختی بر رابطه‌ی رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و عملکرد شغلی

متغیرهای پیش‌بین	شاخص‌ها			R <sup>2</sup>
	گام اول	گام دوم	گام سوم	
رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی	$\beta = -0/11$	$\beta = -0/13$	$\beta = -0/11$	0/11
سرسختی روان‌شناختی	—	$\beta = 0/25$	$\beta = 0/31$	0/73
رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی * سرسختی روان‌شناختی	—	—	$\beta = 0/19$	0/16

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

با توجه به نتایج جداول ۳، ضریب استاندارد رگرسیون تعامل رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی با سرسختی روان‌شناختی برای عملکرد شغلی ( $\beta = 0/19, P \leq 0/05$ ) معنادار بود؛ بنابراین، اثرات رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی با سرسختی روان‌شناختی بالاتر، کمتر خواهد بود. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تعامل رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و سرسختی روان‌شناختی توانسته واریانس تبیین‌شده‌ی متغیر وابسته را کاهش دهد؛ بنابراین سرسختی روان‌شناختی نیز می‌تواند رابطه‌ی بین رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی و عملکرد شغلی را تعدیل کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی اثر رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی و تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری بود. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند که رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی زنان می‌باشند. علاوه بر این، سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری هر دو توانستند با کاهش مقدار واریانس عملکرد شغلی، رابطه‌ی بین این متغیر و رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی را تعدیل کنند. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که تبعیض جنسیتی به‌عنوان یک منبع استرس شایع در جامعه وجود دارد و این منبع استرس صدمات و آسیب‌های زیادی بر عملکرد شغلی زنان دارد؛ زنان انواع متفاوتی از رفتارهای تبعیض‌آمیز را از طرف جامعه دریافت و تجربه می‌کنند و فقدان رضایت از وجود چنین رفتارهایی کاملاً واضح است که با

نتایج پژوهش‌های دیگر (کلونوف و لندرین، ۱۹۹۵؛ برگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶) همسو است. شمار زیادی از مطالعات نیز به بررسی تأثیر تهدید تصورات قالبی بر عملکرد زنان در حوزه‌هایی مانند ریاضیات و علم پرداخته‌اند (اسپنسر، استیل و کوئین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ کوئین و اسپنسر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ بن زیو، فین و اینزلیشت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵؛ کار و استیل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش، رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی در محیط کار منجر به کاهش عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. نتایج مطالعه چانر و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) در پاکستان حاکی از رابطه‌ی منفی میان تبعیض جنسیتی در محیط کار و رضایت شغلی و انگیزه، عملکرد و نیز تعهد و اشتیاق نسبت به شغل بود و رابطه‌ی مثبتی را بین تبعیض جنسیتی و سطح استرس نشان داد.

در رابطه با نقش تعدیل‌کننده‌ی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون تعدیل‌گر نشان دادند که این دو متغیر می‌توانند تأثیرات منفی رویدادهای تبعیض آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی را تعدیل کنند. با توجه به آنچه در بخش‌های قبلی گفته شد، سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری به‌عنوان یک سپر محافظتی و ضربه‌گیر عمل می‌کنند که علاوه بر نقش محافظتی، می‌توانند به‌عنوان منابعی روان‌شناختی قلمداد شوند که توان بالقوه‌ی افراد را در مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا افزایش دهند. این منابع روان‌شناختی، الگوهای رفتاری و توانایی‌هایی را در اختیار افراد قرار می‌دهند تا بتوانند با موقعیت‌ها و شرایط استرس‌زا مقابله کنند و در عین حال، عملکرد خود را حفظ کنند.

بر اساس الگوی حفظ منابع<sup>۷</sup>، افراد تلاش می‌کنند تا چیزهایی را که برایشان ارزشمندند به دست آورند و آن را حفظ کنند و یا از آن‌ها محافظت نمایند. به اعتقاد هابفول<sup>۸</sup> (۲۰۱۰)، منابع به فرد کمک می‌کنند تا با فشار روانی، استرس و تعارضات تجربه‌شده سازگار شوند. این منابع به‌عنوان یک تکیه‌گاه برای فرد به حساب می‌آیند؛ فرد با تکیه بر آن‌ها احساس می‌کند که قادر است با شرایط استرس‌زا و تعارضات ایجادشده مقابله کند و آن‌ها را به نحو مطلوبی مدیریت کند. کلونوف و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند زنانی که سطوح بالای تبعیض جنسیتی را تجربه می‌کنند، نشانه‌های روان‌شناختی (افسردگی، اضطراب، بدنی سازی، وسواس، بی‌اختیاری و حساسیت بین فردی) بیشتری را نسبت به مردان نشان می‌دهند. محققان بین تاب‌آوری و مشکلات روان‌شناختی رابطه‌ای معنادار و منفی را گزارش کرده‌اند و چنین بیان می‌دارند که این سازه می‌تواند به‌عنوان عامل میانجی بین سلامت روان و بسیاری دیگر از متغیرها قرار گیرد و با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند در برابر عوامل

<sup>1</sup> Berg

<sup>2</sup> Spencer, Steele & Quinn

<sup>3</sup> Quinn & Spencer

<sup>4</sup> Ben-Zeev, Fein & Inzlicht

<sup>5</sup> Carr & Steele

<sup>6</sup> Chanr, et al

<sup>7</sup> Conservation of Resources model

<sup>8</sup> Hobfoll

استرس‌زا، اضطراب‌آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان‌شناختی آن‌ها می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آن‌ها غلبه نمایند (کانر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). با توجه به تأثیرات نامطلوبی که تبعیض جنسیتی بر عملکرد شغلی زنان دارد به نظر می‌رسد به‌کارگیری راهبردهایی در جهت کاهش این رفتارها و اثرات نامطلوب آن‌ها ضروری است. می‌بایست به دنبال برنامه‌هایی جهت افزایش ویژگی‌هایی همانند سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری بود که این دو متغیر می‌توانند تأثیرات منفی رویدادهای تبعیض‌آمیز جنسیتی بر عملکرد شغلی را تعدیل کنند. گام بعدی آموزش دادن به زنان در جهت کاهش تصورات قالبی باشد که سبب می‌شود زنان همواره در معرض پیش‌داوری و رفتارهایی تبعیض‌آمیز قرار داشته باشند که مانع از رسیدن آن‌ها به جایگاه‌های بالاتر اجتماعی است. آموزش‌ها باید باهدف فرهنگ‌سازی و تأثیر درازمدت در جامعه به‌صورت پیوسته در سطح خانواده، مدرسه و رسانه‌ها انجام شوند. حمایت کم‌تر از اندیشه‌های تبعیض‌آمیز با بالا بودن سطح سلامت، ثروت و میزان تحصیلات رابطه دارد (نیپر، ثوریسدوتیر و جاست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

اثربخشی پاسخ‌های مقابله‌ای در برابر تبعیض جنسیتی در کاهش میزان بروز رفتارهای تبعیض‌آمیز و همچنین در کاهش اثرات نامطلوب آن تأیید شده است (کیسر و میلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ آیرس، فریدمن و لیپیر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹)، بنابراین پیشنهاد می‌شود استفاده از چنین پاسخ‌هایی به زنان آموزش داده شود. مورد سؤال قرار دادن فرد مسئول رفتار تبعیض‌آمیز، پاسخ‌های مستقیم کلامی و غیرکلامی - دربرگیرنده‌ی رفتارهایی همانند تکان دادن سر، نگاه‌های خشمگین و ابراز ناراحتی - از جمله پاسخ‌های مقابله‌ای کارا به شمار می‌روند (هایرس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر آگاه بودن زنان به مسئله‌ی تبعیض جنسیتی وعدم رضایت آنان از وجود نگرش‌ها و رفتارهای تبعیض‌آمیز در جامعه و نظر به اینکه جامعه به صدمه‌های واردشده به زنان از انواع تبعیض‌ها بی‌توجهی کرده است بر لزوم مطالعه و پژوهش بیشتر در این زمینه تأکید می‌شود.

## منابع

حسینی قمی، طاهره و سلیمی بجستانی، حسین. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر استرس مادران دارای فرزندان مبتلابه سرطان در بیمارستان امام خمینی (ره) تهران. روان‌شناسی سلامت، دوره ۱، شماره ۴، صفحه ۹۷-۱۰۹.

<sup>1</sup> Conner

<sup>2</sup> Napier, Thorisdottir & Jost

<sup>3</sup> Kaiser & Miller

<sup>4</sup> Ayres, Friedman & Leaper

<sup>5</sup> Hyres

Ayres, M. M., Friedman, C. K., & Leaper, C. (2009). Individual and situational factors related to young women's likelihood of confronting sexism in their everyday lives. *Sex Roles*, 61(4), 49-460.

Ben-Zeev, T. F., Fein, S., & Inzlicht, M. (2005). Arousal and stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 174-181.

Berg, S. H. (2006). Everyday sexism and posttraumatic Stress disorder in women: A correlational study. *Violence Against Women*, 12, 970-988.

Brown, C. S. (2006). Bias at school: perceptions of racial/ethnic discrimination among Latino and European American children. *Cognitive Development*, 21(4), 401-419.

Cabrera, N. L., & Padilla, A. M. (2011). Entering and succeeding in the "culture of college": The story of two Mexican heritage. *Journal of Behavioral sciences*, 26 (2), 152-157.

Carr, P. B., & Steele, C. M. (2009). Stereotype threat and inflexible perseverance in problem solving. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 853-859.

Conner, K. M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *Journal of Clinical Psychology*, 67 (2), 46-49.

Connor, L., & Davidson, M. (2003). An inventory for resilience construct. *Personality & Individual Differences*, 35, 41-53.

Foster, M. D. (2000). Positive and negative responses to personal discrimination: Does coping make a difference. *The Journal of social psychology*, 93-106.

Glick, P., & Fiske, S. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118.

Hobfoll, S. E. (2010). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hyde, J. S., & Kling, K. C. (2001). Women, motivation and achievement. *Psychology of women Quarterly*, 25, 364-378.

Hyres, L. L. (2007). Resisting prejudice every day: "exploring women's assertive responses to anti-black racism, anti-semitism, heterosexism, and sexism". *Sex Roles*, 56, 1-12.

Inzlicht, M., Aronson, J., Good, C., & McKay, L. (2006). A particular resiliency to threatening environments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 323-336.

Joseph, S., Williams, R., & Yule, W. (1997). Understanding post-traumatic stress: A psychological perspective on PTSD and treatment. West Sussex: Wiley.

Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 168-178.

Kim, H., Lee, J. K., & Sung, S. (2013). The effects of family-friendly practices and gender discrimination on job attitudes: the moderating role of supervisor support. *The International Journal of Human*, 24, 3921-3938.

Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist Discrimination May Account for Well-Known Gender Differences in Psychiatric Symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 93-99.

Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 439-472.

Leaper, C., & Brown, C. (2008). Perceived experiences with sexism among adolescent girls. *Child Development*, 685-704.

Martin, A. J. & Marsh, H. (2014). Academic resilience and its psychological and educational correlation: a construct validity approach, *psychology in the schools*, 43, 267-281.

Masten A. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 56, 227-238.

Napier, J. L., Thorisdottir, H., & Jost, J. T. (2010). The joy of sexism: a multinational investigation of hostile and benevolent justifications for gender inequality and their relations to subjective well-being. *Sex Roles*, 62, 405-419.

Paterson, D. G. (1922). The Scott company graphic rating scale. *Journal of personnel research*, 1, 361-376.

Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (2001). The interference of stereotype threat with women's generation of mathematical problem-solving strategies. *Journal of Social Issues*, 1, 55-71.

Sethela, J. & Rosli, M. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the Service Sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 1(2), 95-105.

Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Perceived experiences with sexism among adolescent girls. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.

Swim, J., Aikin, K., Hall, W., & Hunter, B. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57, 31-53.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social Psychology*, 86(2), 320-333.

Viswesvaran C. (2001). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. *Handbook of industrial, work & organizational psychology*, 2, 110-126.

Zhang, L. (2011) Hardiness and the Big Five personality traits among Chinese university students. *Learning and Individual Differences*, 21(1), 109-113.

پرتال جامع علوم انسانی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی