

Investigating The Impacts of Women's Political Participations on Gender Role Schemas

Article Info

Authors:

Samaneh Shaterzadeh Yazdi¹
Majid Tavasoli Roknabadi^{2*}
Seyyed Hossein Athari³

Keywords:

Gender Role Schemas, Women, Political Organizations, Non-Political Organizations

Article History:

Received: 2022-04-21
Accepted: 2022-09-28
Published: 2022-12-01

Correspondence:

Email: tavasoli@gmail.com

Abstract

Purpose: Employment can affect on gender role schemas. The present study was conducted with the aim of comparison the gender role schemas of women working in political and non-political executive organizations.

Methodology: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was comparative. The research population was women working in political and non-political executive organizations of Mashhad city in 2019 year. The sample consisted of 114 women working in political organizations who were selected by census sampling method and 384 women working in non-political organizations who were selected by cluster sampling method. The research instrument was a short form of gender role schema inventory (Bem, 1981) whose validity was confirmed by experts' opinion and its total reliability was obtained 0.86 by Cronbach's alpha method. Data were analyzed by tests of Chi-square, Fisher and independent t in SPSS-22 software.

Findings: Findings showed that women working in political and non-political executive organizations based on Chi-square test in terms of education and marriage, based on Fisher test in terms of birth province, birth city, job category and based on independent t-test in terms of mean age and work experience there were no significant difference ($P > 0.05$). Other findings showed that the mean score of masculine gender role schemas of women working in political executive organizations was significantly higher than women working in non-political executive organizations ($P < 0.05$), but there were no significant difference in terms of mean scores of feminine gender role schemas and social utility schemas ($P > 0.05$).

Conclusion: The results showed that masculine gender role schemas in women are affected by employment in political and non-political executive organizations.

-
1. PhD Student in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
 2. Associate Professor in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
 3. Associate Professor in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law and Political Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
-

بررسی تاثیر مشارکت سیاسی زنان بر طرحواره‌های نقش جنسیتی

سمانه شاطرزاده یزدی^۱، مجید توسلی رکن آبادی^{۲*}، سید حسین اطهری^۳

چکیده

هدف: اشتغال می‌تواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی تاثیر بگذارد. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی انجام شد.

روش: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقایسه‌ای بود. جامعه پژوهش زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ بودند. نمونه پژوهش ۱۱۴ نفر از زنان شاغل در سازمان‌های سیاسی بودند که با روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب و ۳۸۴ نفر از زنان شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش فرم کوتاه سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی (بم، ۱۹۸۱) بود که روایی آن با نظر متخصصان تایید و پایایی کل آن با روش آلفای کرونباخ ۰٫۸۶ بدست آمد. داده‌ها با آزمون‌های کای اسکوئر، فیشر و تی مستقل در نرم‌افزار SPSS-22 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون کای اسکوئر از نظر تحصیلات و تأهل، بر اساس آزمون فیشر از نظر استان تولد، شهر تولد، رده شغلی و رضایت شغلی و بر اساس آزمون تی مستقل از نظر میانگین سنی و سابقه کار تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > 0/05$). یافته‌های دیگر نشان داد میانگین نمره طرحواره‌های نقش جنسیتی مردانه زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین آن در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی بود ($P < 0/05$)، اما آنها از نظر میانگین نمره طرحواره‌های نقش جنسیتی زنانه و طرحواره‌های مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > 0/05$). **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که طرحواره‌های نقش جنسیتی مردانه در زنان تحت تاثیر اشتغال در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی است.

کلید واژه‌ها: طرحواره‌های نقش جنسیتی، زنان، سازمان‌های سیاسی، سازمان‌های غیرسیاسی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ دانشجوی دکتری رشته علوم سیاسی، گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ دانشیار گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)..
tavasoli1@gmail.com

^۳ دانشیار گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

مقدمه

زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند و شرکت آنها در فعالیت‌های اقتصادی از آغاز پیدایش بشر واقعیتی انکارناپذیر بوده است و زنان سهم عمده‌ای در تولید ملی داشتند. با وقوع انقلاب صنعتی در اروپا و تبدیل کارهای خانگی به کارخانه‌ها و تبدیل نیروی انسان به نیروی ماشین، تحولاتی اساسی در شکل و مفهوم کار بوجود آمد و فعالیت اقتصادی زنان در مقابل دریافت مزد از خانه به کارخانه کشیده شد؛ به طوری که قرن نوزدهم را می‌توان قرن حضور نظام‌مند زنان در مشاغل تعریف شده دولتی و خصوصی نامید (پورآتشی و زمانی، ۱۴۰۰). از اوایل دهه ۱۹۰۰ زنان برای دستیابی به فرصت برابر در اشتغال و ارتقای شغلی تلاش کردند و در قرن بیستم جهت‌گیری اشتغال زنان از شغل‌های سنتی به سمت مشاغل غیرسنتی و مردانه تغییر یافت (فالکونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). اشتغال زنان به معنای حضور گسترده آنان در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی-هنری، سیاسی-اجتماعی و در خارج از خانه در ساعاتی معین است. این حضور گاه به‌طور انعطاف‌پذیر و محدود و متناسب با ساختار روحی و روانی زنان است و توأم با حفظ سلامت کانون خانواده و عدم آسیب‌پذیری تربیت فرزندان و با انگیزه به دوش کشیدن قسمتی از بار اقتصادی خانواده انجام می‌گیرد و گاه فعالیت‌های زنان در عرصه‌های مختلف در ساعات معین خارج از محیط خانه به شکل انعطاف‌ناپذیر در کارخانه‌ها، اداره‌ها و غیره که ساختار و نوع عملکرد خانواده را دستخوش تغییر قرار خواهند داد، صورت می‌پذیرد (کهریزی و مرادی، ۱۳۹۴). امروزه زنان بیش از پیش به‌صورت فعال به نقش‌های حرفه‌ای رومی‌آوردند و این مهم تقاضاهای نقشی مضاعف را برای آنان به دنبال خواهد داشت. بر این اساس، برجسته‌شدن نقش‌های اجتماعی افراد به‌واسطه گستردگی حیات اجتماعی یکی از عوامل کم‌رنگ‌کننده مرزبندی‌های میان حوزه خانوادگی و اجتماعی است. دگرگونی در نهادهای خانواده و کار و نیز جدایی این دو نهاد در جامعه جدید، پیدایش نظام تولید کارخانه‌ای و عقلانی و عمومی‌شدن ارزش‌یافتن این دو در جامعه نوین ضرورت حضور زنان در خارج از خانه به‌منظور اشتغال و دستیابی به درآمد و کوچک‌شدن خانواده و انتقال کارکردهای اقتصادی، تولیدی، آموزشی و تربیتی آن به نهادهای دیگر موجب شد که اهمیت و اولویت نقش‌های خانوادگی در جامعه قدیم جای خود را به اهمیت و اولویت نقش‌های حرفه‌ای در جامعه جدید بدهد و نقش‌های خانوادگی جایگاه ممتاز خود را در تعیین هویت فردی اشخاص به سود نقش‌های شغلی از دست بدهد. بنابراین توجه به نقش و جایگاه زنان در نهاد خانواده به‌عنوان اصلی‌ترین نهادی که برجسته‌ترین نقش‌های زنانه در آن متجلی می‌شود برای سیاست‌گذاران در اولویت قرار دارد (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰). با ورود زنان به بازار کار و عهده‌دارشدن نقش‌هایی به جزء نقش همسری و مادری آنها با نقش‌های متعددی روبرو شدند که گاه ممکن است تعارض‌ها و تنش‌هایی برای آنها بوجود آورد و در نتیجه سلامت روانی آنها را نیز تهدید کند و گاهی برعکس ممکن است به‌خاطر ورود به جامعه و افزایش تعاملات اجتماعی اثرهایی مثبت برای آنها داشته باشد و کیفیت زندگی آنها را بالا ببرد (ترکمن و فتحی، ۱۳۹۵). نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و بی‌گمان زنان در این فرایند نقش مهم را عهده‌دار هستند و در حالی که در کشورهای پیشرفته زنان سهم خویش را از اشتغال و مشاغل حرفه‌ای در سطحی گسترده افزایش دادند، اما در کشورهای در حال توسعه نقش زنان در کارهای بی‌مزد خانه و فعالیت‌های غیررسمی بیشتر مشاهده می‌شود و این در حالی است که حدودی نیمی از جمعیت ایران را زنان و دختران تشکیل می‌دهند (کریومببگل، مائرتنز و وولنی^۲، ۲۰۲۰).

ورود زنان به محیط اجتماعی و ایجاد فرصت‌های شغلی و گزینش آنها برای شغل‌های موجود در جامعه سبب تنوع نقش‌های آنان در اجتماع و خانواده و تعدد روابط اجتماعی و تعلقات گروهی شده است. این پدیده موجب تغییر دیدگاه‌ها و نگرش آنان شده و زنان شاغل دارای فرصت‌ها و موقعیت‌های بیشتری بوده و به لحاظ سلاقی و علائق و شرایط و نیازها دارای سبک و شیوه‌های زندگی متفاوتی می‌باشند (کردی و هادیزاده، ۱۳۹۱). بنابراین، به نظر می‌رسد که اشتغال زنان می‌تواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان^۳ تاثیر بگذارد و این طرحواره‌ها برگرفته از نظریه طرحواره نقش جنسیتی بم^۴ می‌باشد که به طرح این موضوع می‌پردازد که چگونه افراد در جامعه از کودکی رشد باورها و نگرش‌های درباره آنچه که معنای زنانه یا مردانه می‌دهد را کسب

۱. Falconi

۲. Krumbiegel, Maertens & Wollni

۳. Female Gender Role Schema

۴. Bem's Gender Schema Theory

می‌کنند و از آن برای طبقه‌بندی اطلاعات، تصمیم‌گیری و مدیریت رفتار خود استفاده می‌کنند (بم، ۱۹۸۱). طرحواره هسته اصلی افکار، باورها و نگرش‌های انسان و بازنمایی دانش‌ها، عقاید، عواطف و نگرش‌ها درباره افراد، اشیاء، وقایع و موقعیت‌ها است (مویا و مویا-گاروفانو^۱، ۲۰۲۱). در تعریفی دیگر می‌توان گفت که طرحواره حفظ و ثبات دیدگاهی درباره خود، اشیاء، وقایع و دیگران است؛ حتی اگر آنها نادرست و تحریف‌شده باشند (لوپس و لیوپیان^۲، ۲۰۲۰). طرحواره‌های نقش جنسیتی مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌ها درباره هویت مردانه و زنانه است که طبق آن افراد اطلاعات و رویدادها را بر اساس جنسیت یا نقش‌های جنسیتی پردازش و تفسیر می‌کنند (سیگنور، سیمینچوک و استراچان^۳، ۲۰۲۱). طرحواره‌های نقش جنسیتی با خودپنداره ارتباط دارد و با توجه به تاثیر خودپنداره بر نحوه رفتار فرد با خود و دیگران، این طرحواره‌ها می‌توانند بر فرایند پردازش اطلاعات جنسیتی و هدایت رفتار تاثیر بگذارند (لیمونز و پارزینگر^۴، ۲۰۰۷). به‌طور کلی چهار طرحواره نقش جنسیتی شامل زنانگی، مردانگی، دوگانگی جنسیتی و نامتمایز یا خنثی وجود دارد و هر مرد یا زنی می‌تواند واجد تعدادی از ویژگی‌های هر دو طرحواره زنانگی و مردانگی باشد. زنانگی و مردانگی به درجه‌ای اطلاق می‌شود که افراد ویژگی‌های سنتی مرتبط با مردان و زنان را برآورده می‌سازند (اندندیجک و پورتنگن^۵، ۲۰۲۲). از نظر بم^۶ (۱۹۸۱) افرادی که علاوه بر برخورداری از طرحواره مردانگی و زنانگی از طرحواره دوگانگی جنسیتی برخوردارند به لحاظ نقش‌های اجتماعی در مقایسه با افرادی که صرفاً دارای طرحواره مردانگی یا زنانگی هستند از سلامت روانی بالاتری برخوردار می‌باشند (به نقل از استار و زیوربریکن^۷، ۲۰۱۷).

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی در گروه‌های مختلف انجام‌شده و در این زمینه پژوهشی بر روی زنان شاغل در سازمان‌های سیاسی و غیرسیاسی یافت نشد. برای مثال نتایج پژوهش اسپانیر، کامرون و تیننبیوم^۸ (۲۰۲۲) درباره کلیشه‌های جنسیتی در مجلات کودکان خردسال نشان داد مجلاتی که هدف آنها دختران هستند بیشتر به مد و خانه و مجلاتی که هدف آنها پسران هستند بیشتر به شغل می‌پردازند. کوئینگ^۹ (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که زنان بیشتر طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی اشتراکی و اجتناب از مسلط بودن داشتند، اما مردان طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی عاملیت، مستقل، ظاهر مردانه و علاقه به علم و فناوری و اجتناب از ظاهر ضعیف، احساساتی، خجالتی و زنانه داشتند. در پژوهشی دیگر دراک، پرمیوکس و توماس^{۱۰} (۲۰۱۸) گزارش کردند که هم مردان و هم زنان گزارش کردند که زنان افرادی احساساتی، ملایم و حساس و مردان افرادی غالب، نیرومند و منطقی هستند. طبرسا، امیرخانی و نانی (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سه شاخص اول مشاغل سیاسی شامل نیاز به چانه‌زنی و لابی‌گری سیاسی، نیاز به لحاظ‌کردن ارزش‌های دینی و ملی و ضرورت پاسخگویی سیاسی و سه شاخص اول مشاغل اداری شامل ضرورت پاسخگویی حرفه‌ای شغل، تخصصی بودن فعالیت شغل و ضرورت پاسخگویی قانونی شغل بودند. در پژوهشی دیگر نورانی سعدالدین و همکاران (۱۳۹۶) گزارش کردند که میانگین طرحواره نقش جنسیتی زنانه و مردانه در زنان گروه بدون همسرآزاری بیشتر و میانگین طرحواره مطلوبیت اجتماعی در زنان گروه بدون همسرآزاری کمتر بود.

امروزه زنان نقش قابل توجهی در انجام مشاغل مختلف را برعهده دارند و حتی در مشاغل سیاسی نیز مشغول به فعالیت می‌باشند. یکی از متغیرهای روانشناختی قابل بررسی در گروه‌های مختلف طرحواره‌های نقش جنسیتی است و به نظر می‌رسد که بین زنان شاغل در سازمان‌های مختلف از نظر طرحواره‌های مذکور تفاوت وجود داشته باشد و اشتغال بتواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی تاثیر بگذارد. بنابراین، ضروری است تا طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در سازمان‌های سیاسی و غیرسیاسی با هم مقایسه شود. چون که انجام این پژوهش و پژوهش‌های مشابه می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان خانواده در طراحی برنامه‌هایی مناسب جهت بهبود طرحواره‌های نقش جنسیتی و تدوین قوانین درباره مشاغل زنان کمک کند. یکی از خلأهای

1. Moya & Moya-Garofano

2. Lewis & Lupyan

3. Signore, Semenchuk & Strachan

4. Lemons & Parzinger

5. Endendijk & Portengen

6. Bem

7. Starr & Zurbriggen

8. Spinner, Cameron & Tenenbaum

9. Koenig

10. Drake, Primeaux & Thomas

موجود با توجه به اهمیت طرحواره‌های نقش جنسیتی عدم یافتن پژوهشی درباره مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در گروه‌های مختلف و انجام پژوهش‌های اندک درباره طرحواره‌های نقش جنسیتی در ایران است. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی انجام شد.

روش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقایسه‌ای بود. جامعه پژوهش زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ بودند. تعداد زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی شهر مشهد ۱۱۹ نفر بودند و به دلیل عدم موافقت ۵ نفر جهت شرکت در پژوهش، حجم نمونه ۱۱۴ نفر لحاظ شد که همه آنها با روش نمونه‌گیری سرشماری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین، با توجه به نسبت جمعیت زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی به زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی، حجم نمونه برای زنان شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی ۳۸۴ نفر لحاظ شد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. بنابراین، حجم کل نمونه ۴۹۸ نفر (۱۱۴ زن شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و ۳۸۴ زن شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی) بود. در روش نمونه‌گیری سرشماری همه افراد جامعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند، اما در روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ابتدا آمار دستگاه‌های اجرایی غیرسیاسی و تعداد زنان شاغل در آنها تهیه و تعدادی از آنها با روش تصادفی انتخاب و همه زنان شاغل در آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. لازم به ذکر است که معیارهای ورود به مطالعه در هر دو بخش زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی شامل سابقه کار ۱ الی ۲۵ سال، عدم تغییر پست سازمانی در یک سال گذشته، عدم مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم دریافت خدمات روانشناختی در ۶ ماه گذشته و عدم سابقه بیماری جسمانی که باعث آسیب شغلی شود و معیارهای خروج از مطالعه در هر دو بخش شامل تکمیل ابزارهای پژوهش به‌صورت ناقص و انصراف از تکمیل کردن آنها بودند.

روند اجرای پژوهش این‌طور بود که بعد از تصویب پروپوزال و دریافت کد اخلاق، هماهنگی اولیه جهت انجام پژوهش با سازمان‌های سیاسی و غیرسیاسی شهر مشهد به عمل آمد. در مرحله بعد اقدام به نمونه‌گیری در هر دو بخش زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی شد و برای زنان نمونه ضمن بیان اهمیت و ضرورت پژوهش به آنان درباره رعایت نکات اخلاقی اطمینان خاطر داده شد و موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش گرفته شد. در نهایت، از آنها خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش که در زیر توضیح داده می‌شوند به‌طور کامل و صادقانه پاسخ دهند.

در این پژوهش از دو ابزار استفاده شد. ابزار اول، فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی طراحی شده توسط پژوهشگران و شامل تحصیلات، تأهل، استان تولد، شهر تولد، رده شغلی، رضایت شغلی، میانگین سنی و سابقه کار بود. ابزار دوم، فرم کوتاه سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی^۱ طراحی شده توسط بوم (۱۹۸۱) با ۳۰ گویه بود که دارای سه خرده‌مقیاس طرحواره نقش جنسیتی مردانه، طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی (هر کدام ۱۰ گویه) است. هر گویه با توجه به طیف لیکرت هفت نقطه‌ای از کاملاً غلط با نمره یک، غلط با نمره دو، تقریباً غلط با نمره سه، نمی‌دانم با نمره چهار، تقریباً درست با نمره پنج، درست با نمره شش و کاملاً درست با نمره هفت نمره‌گذاری و نمره هر خرده‌مقیاس با میانگین نمره گویه‌های سازنده آن مقیاس محاسبه و دامنه نمرات هر خرده‌مقیاس یک الی هفت است. بوم (۱۹۸۱) روایی همگرای فرم کوتاه سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی را با فرم بلند سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی (۶۰ گویه‌ای) در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار گزارش و پایایی آنها را پژوهش‌های مختلف با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹۰ گزارش کرد. همچنین، کربلایی و کرمی (۱۳۹۸) پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای سه خرده‌مقیاس طرحواره نقش جنسیتی مردانه ۰/۷۴، طرحواره نقش جنسیتی زنانه ۰/۸۳ و طرحواره مطلوبیت اجتماعی ۰/۷۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، روایی فرم کوتاه سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی با نظر ۱۵ نفر از خبرگان (اعضای هیأت‌علمی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه علوم پزشکی مشهد تایید و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های طرحواره نقش جنسیتی مردانه، طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی به‌ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۷۶ بدست آمد.

^۱ . Short Form of Gender Role Schema Inventory

داده‌های حاصل از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و فرم کوتاه سیاهه طرحواره‌های نقش جنسیتی با آزمون‌های کای اسکوئر، فیشر و تی مستقل در نرم‌افزار SPSS-22 در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها

ریزشی در نمونه‌های هیچ‌یک از دو گروه زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی اتفاق نیفتاد و تحلیل‌ها برای ۴۹۸ نفر (۱۱۴ زن شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و ۳۸۴ زن شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی) انجام شد. نتایج مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی تحصیلات و تأهل زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون کای اسکوئر در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی تحصیلات و تأهل زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون کای اسکوئر

متغیرها	سطوح	شاغل در سازمان‌های سیاسی	شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی	آماره X^2	معنی‌داری
		تعداد (درصد)	تعداد (درصد)		
تحصیلات	کارشناسی	۶۱ (۵۳/۵۱)	۲۵۸ (۶۷/۱۹)	۲/۹۸	۰/۲۰
	کارشناسی ارشد	۴۴ (۳۸/۶۰)	۱۰۱ (۲۶/۳۰)		
	دکتری	۹ (۷/۸۹)	۲۵ (۶/۵۱)		
تأهل	مجرد	۲۲ (۱۹/۳۰)	۵۱ (۱۳/۲۸)	۳/۷۵	۰/۲۹
	متأهل	۸۹ (۷۸/۰۷)	۳۱۷ (۸۲/۵۵)		
	مطلقه	۳ (۲/۶۳)	۱۰ (۲/۶۰)		
	بیوه	۰ (۰)	۶ (۱/۵۷)		

همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون کای اسکوئر از نظر تحصیلات و تأهل تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > ۰/۰۵$). نتایج مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی استان تولد، شهر تولد، رده شغلی و رضایت شغلی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون فیشر در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی استان تولد، شهر تولد، رده شغلی و رضایت شغلی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون فیشر

متغیرها	سطوح	شاغل در سازمان‌های سیاسی	شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی	معنی‌داری
		تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	
استان تولد	خراسان	۹۶ (۸۴/۲۱)	۳۳۱ (۸۶/۲۰)	۰/۵۲
	غیرخراسان	۱۸ (۱۵/۷۹)	۵۳ (۱۳/۸۰)	
شهر تولد	مشهد	۷۰ (۶۱/۴۰)	۲۵۸ (۶۷/۱۹)	۰/۶۱
	غیرمشهد	۴۴ (۳۸/۶۰)	۱۲۶ (۳۲/۸۱)	
رده شغلی	مدیر	۱۱ (۹/۶۵)	۳۷ (۹/۶۴)	۱/۰۰
	کارشناس	۱۰۳ (۹۰/۳۵)	۳۴۷ (۹۰/۳۶)	

رضایت شغلی	بله	۸۶ (۷۵/۴۴)	۲۷۶ (۷۱/۸۸)	۰/۴۹
	خیر	۲۸ (۲۴/۵۶)	۱۰۸ (۲۸/۱۲)	

همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است، زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون فیشر از نظر استان تولد، شهر تولد، رده شغلی و رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > 0/05$). نتایج مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی میانگین سنی و سابقه کار زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی میانگین سنی و سابقه کار شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل

متغیرها	شاغل در سازمان‌های سیاسی		شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی	
	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	آماره t	معنی‌داری
میانگین سنی	۳۹/۰۵ (۵/۵۹)	۳۹/۷۴ (۷/۱۷)	۰/۸۸	۰/۳۵
سابقه کار	۱۴/۵۱ (۶/۷۳)	۱۵/۴۸ (۷/۶۶)	۱/۱۵	۰/۲۸

همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل از نظر میانگین سنی و سابقه کار تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > 0/05$).

بررسی پیش‌فرض‌های آزمون تی مستقل نشان داد که فرض نرمال بودن میانگین نمرات هر سه طرحواره‌های نقش جنسیتی مردانه، نقش جنسیتی زنان و مطلوبیت اجتماعی بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به دلیل معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ رد نشد. همچنین، فرض همگنی واریانس‌ها برای هر سه طرحواره مذکور بر اساس آزمون لوین به دلیل معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ برقرار بود. در نتیجه، برای مقایسه گروه‌ها از نظر طرحواره‌های نقش جنسیتی می‌توان از آزمون تی مستقل استفاده کرد. بنابراین، نتایج مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل

متغیرها	شاغل در سازمان‌های سیاسی		شاغل در سازمان‌های غیرسیاسی	
	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	آماره t	معنی‌داری
طرحواره نقش جنسیتی مردانه	۵/۲۱ (۰/۶۸)	۴/۹۳ (۰/۷۷)	۳/۳۰	۰/۰۰
طرحواره نقش جنسیتی زنانه	۶/۱۱ (۰/۶۲)	۶/۰۳ (۰/۶۳)	۱/۱۹	۰/۲۳
طرحواره مطلوبیت اجتماعی	۵/۲۵ (۰/۴۸)	۵/۲۱ (۰/۵۰)	۰/۶۳	۰/۵۳

همان‌طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل از نظر طرحواره نقش جنسیتی مردانه تفاوت معنی‌داری داشتند و میانگین طرحواره نقش جنسیتی مردانه زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی به‌طور معنی‌داری بیشتر از میانگین آن در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی بود ($P < 0/001$), اما آنها از نظر طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌داری نداشتند ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری

به نظر می‌رسد که نوع شغل بر طرحواره‌های نقش جنسیتی تاثیر دارد و بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون کای اسکوئر از نظر تحصیلات و تأهل، بر اساس آزمون فیشر از نظر استان تولد، شهر تولد، رده شغلی و رضایت شغلی و بر اساس آزمون تی مستقل از نظر میانگین سنی و سابقه کار تفاوت معنی‌داری نداشتند. در تشریح و تبیین این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که داشتن شغل سیاسی و غیرسیاسی نمی‌تواند تاثیر معنی‌داری بر تحصیلات، تأهل، استان تولد، شهر تولد، رده شغلی، رضایت شغلی، میانگین سنی و سابقه کار داشته باشد و افراد صرف‌نظر از اینکه در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی مشغول به کار باشند از لحاظ میانگین شبیه به یکدیگر هستند و از لحاظ آماری بین آنها تفاوت معنی‌داری وجود نخواهد داشت.

یافته‌های دیگر پژوهش حاضر نشان داد که زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس آزمون تی مستقل از نظر طرحواره نقش جنسیتی مردانه تفاوت معنی‌داری داشتند و میانگین طرحواره نقش جنسیتی مردانه زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی به‌طور معنی‌داری بیشتر از آن در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی بود، اما آنها از نظر طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌داری نداشتند. درباره مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی در زنان مشاغل مختلف (اعم از سیاسی و غیرسیاسی) پژوهشی یافت نشد، اما نتایج پژوهش اسپانیر و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد مجلاتی که هدف آنها دختران بود بیشتر به مد و خانه و مجلاتی که هدف آنها پسران بود بیشتر به شغل پرداختند. کوئینگ (۲۰۱۸) گزارش کرد که زنان بیشتر طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی اشتراکی و اجتناب از مسلط‌بودن داشتند، اما مردان طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی عاملیت، مستقل، ظاهر مردانه و علاقه به علم و فناوری و اجتناب از ظاهر ضعیف، احساساتی، خجالتی و زنانه داشتند. دراک و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که هم مردان و هم زنان گزارش کردند که زنان افرادی احساساتی، ملایم و حساس و مردان افرادی غالب، نیرومند و منطقی هستند. طبرسا و همکاران (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی سه شاخص اول مشاغل سیاسی را شامل نیاز به چانه‌زنی و لابی‌گری سیاسی، نیاز به لحاظ‌کردن ارزش‌های دینی و ملی و ضرورت پاسخگویی سیاسی و سه شاخص اول مشاغل اداری را شامل ضرورت پاسخگویی حرفه‌ای شغل، تخصصی‌بودن فعالیت شغل و ضرورت پاسخگویی قانونی شغل معرفی کردند. در پژوهشی دیگر نورانی سعدالدین و همکاران (۱۳۹۶) گزارش کردند که میانگین طرحواره نقش جنسیتی زنانه و مردانه در زنان گروه بدون همسرآزاری بیشتر و میانگین طرحواره مطلوبیت اجتماعی در زنان گروه بدون همسرآزاری کمتر بود.

در تشریح و تبیین تفاوت طرحواره نقش جنسیتی مردانه در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی و بیشتر بودن طرحواره نقش جنسیتی مردانه در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی در مقایسه با زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی می‌توان استنباط کرد که اشتغال زنان در مشاغل مردانه‌تر مانند اشتغال در سازمان‌های اجرایی سیاسی می‌تواند موجب تغییر طرحواره نقش جنسیتی مردانه در آنان گردد؛ به‌طوری که آنها با توجه به شرایط محیط کاری ممکن است گرایش بیشتری به سمت تقویت طرحواره‌های نقش جنسیتی مردانه پیدا نمایند. بنابراین، به نظر می‌رسد که اشتغال در سازمان‌های اداری سطوح بالا از قبیل سازمان‌های اجرایی سیاسی مستلزم ویژگی‌های مردانه یا مردانه-زنانه باشد که بر اساس طرحواره‌های نقش جنسیتی به‌صورت طرحواره‌ها یا کلیشه‌های جنسیتی در جوامع و فرهنگ‌های مختلف شکل گرفته است. علاوه بر آن، از نظر بوم (۱۹۸۱) با اینکه جنسیت تحت تاثیر عوامل زیستی است، اما بر زنانگی و مردانگی عوامل دیگری نیز موثر هستند و آمادگی برای استناد به یک طرحواره به‌جای طرحواره دیگر اشاره به دسترسی شناختی طرحواره دارد و ادراک محصول اثر متقابل بین اطلاعات ورودی و طرحواره‌های قبلی ادراک‌کننده می‌باشند. نکته مهم دیگر اینکه انعطاف‌ناپذیری طرحواره‌های جنسیتی بیشتر ریشه در ساختارهای اجتماعی دارد و کلیشه‌های فرهنگی در برابر آن از قدرت کمتری برخوردار است؛ به‌طوری که از نظر وی موقعیت فرد در ساختار اجتماعی می‌تواند شکل‌دهنده باورها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی فرد باشد، لذا اشتغال زنان در بیرون از منزل و به‌ویژه اجرای نقش‌های مربوط به سنخ ناهماهنگ با جنس خود در کنار انجام سایر نقش‌های سنتی خود در خانواده باعث تغییر طرحواره جنسیتی مردانه در زنان می‌شود. در نتیجه، زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی علاوه بر حفظ نقش جنسیتی زنانه به ناچار جهت‌سازگاری با محیط‌های کاری سازمان‌های اجرایی سیاسی نقش جنسیتی مردانه

متناسب با محیط کاری را کسب کرده و آنها را از خود نشان می‌دهند. با توجه به مطالب مطرح شده می‌توان انتظار داشت که میزان طرحواره نقش جنسیتی مردانه در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی به‌طور معنی‌داری بیشتر از زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی باشد.

همچنین، در تشریح و تبیین عدم تفاوت بین طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی می‌توان استنباط کرد که اشتغال در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی هنگامی که با طرحواره‌های نقش جنسیتی زنانه و مطلوبیت اجتماعی افراد شاغل تفاوت قابل توجهی نداشته باشد. می‌توان انتظار داشت بین افراد شاغل در سازمان‌های مختلف در این خصوص تفاوت معنی‌داری نباشد. از آنجایی که برای زنان طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی برخلاف طرحواره نقش جنسیتی مردانه، طرحواره‌هایی سازگار و متناسب با جنسیت آنها می‌باشد و بر این اساس نوع مشاغل اعم از سیاسی و غیرسیاسی نمی‌تواند بر آن تاثیر بگذارد. بنابراین، منطقی است که زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌داری نداشته باشند. به عبارت دیگر، برای زنان طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی جزء طرحواره‌های مناسب با سبک‌زندگی و شغل آنها می‌باشد و زنان هنگامی که در شغل‌های مختلف مشغول به کار هستند، لزومی به تغییر اساسی در آنها نمی‌بینند. با توجه به مطالب مطرح شده می‌توان انتظار داشت که بین میزان طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی در زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی تفاوت معنی‌داری وجود نداشته باشد.

به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بر اساس طرحواره نقش جنسیتی مردانه تفاوت معنی‌داری داشتند، اما از نظر طرحواره نقش جنسیتی زنانه و طرحواره مطلوبیت اجتماعی تفاوت معنی‌داری نداشتند. بنابراین، طرحواره نقش جنسیتی مردانه در زنان تحت تاثیر اشتغال در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی بود. این نتایج برای متخصصان و برنامه‌ریزان خانواده دارای تلویحات کاربردی بسیاری است و آنان در سیاست‌گذاری آموزشی و بهداشتی خود به‌عنوان چشم‌اندازی مناسب می‌توانند از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه جهت بهبود وضعیت خانواده و به‌ویژه نقش زنان و مادران بهره‌برداری کنند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به تک‌جنسیتی بودن نمونه پژوهش، استفاده از ابزارهای خودگزارشی برای گردآوری داده‌ها و محدود شدن جامعه پژوهش به زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی اشاره کرد. بنابراین، انجام پژوهش بر روی مردان، استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته یا ساختاریافته برای گردآوری داده‌ها و انجام پژوهش بر روی زنان و مردان سایر شهرها پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر مقایسه طرحواره‌های نقش جنسیتی مردان و زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی می‌باشد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از مسئولان سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی شهر مشهد به دلیل همکاری با پژوهشگر و از زنان شاغل در سازمان‌های اجرایی سیاسی و غیرسیاسی به دلیل شرکت در پژوهش و همچنین از جناب آقای دکتر مسعود کاشانی و سرکار خانم دکتر اعظم سالارحاجی بابت راهنمایی‌های ارزشمندشان صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Bem SL. (1981). Bem sex role inventory: Professional manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. [[Link](#)]
- Drake CE, Primeaux S, Thomas J. (2018). Comparing implicit gender stereotypes between women and men with the implicit relational assessment procedure. *Gender Issues*; 35: 3-20. [[Link](#)]
- Endendijk JJ, Portengen CM. (2022). Children's views about their future career and family involvement: Associations with children's gender schemas and parents' involvement in work and family roles. *Frontiers in Psychology*, 12(789764): 1-11. [[Link](#)]
- Falconi AM, Weber AM, Cullen MR, Stefanick ML, Michael YL, Darmstadt GL. (2020). Shifts in women's paid employment participation during the World War II era and later life health. *Journal of Adolescent Health*; 66(1): 42-50. [[Link](#)]
- Kahrizi M, Moradi A. Ethical challenges of women being employed for family (Comparative analysis of Islam and Feminism and providing solutions). *Research Quarterly in Islamic Ethics*; 8(28): 23-40. [[Link](#)]
- Karbalaie M, Karami J. (2020). Prediction of self-efficacy based on resiliency, perceived gender discrimination and gender role schemas of women. *Quarterly Social Psychology Research*; 9(36): 73-88. [[Link](#)]
- Khademi A, Yaseri Z. (2021). Women's employment in the issue of work-life balance (review of the policy process of the Islamic Republic of Iran). *Woman in Development & Politics*. 19(1): 1-20. [[Link](#)]
- Koenig AM. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology*; 9(1086): 1-13. [[Link](#)]
- Kordi H, Hadizadeh S. (2013). A survey on employed and non-employed women lifestyle. *Quarterly Journal of Woman & Society*. 3(12): 21-42. [[Link](#)]
- Krumbiegel K, Maertens M, Wollni M. (2020). Can employment empower women? Female workers in the pineapple sector in Ghana. *Journal of Rural Studies*; 80: 76-90. [[Link](#)]
- Lemons MA, Parzinger M. (2007). Gender Schemas: A Cognitive Explanation of Discrimination of Women in Technology. *Journal of Business and Psychology*; 22(1): 91-98. [[Link](#)]
- Lewis M, Lupyan G. (2020). Gender stereotypes are reflected in the distributional structure of 25 languages. *Nature Human Behaviour*; 4(10): 1021-1028. [[Link](#)]
- Moya M, Moya-Garofano A. (2021). Evolution of gender stereotypes in Spain: From 1985 to 2018. *Psicothema*; 33(1): 53-59. [[Link](#)]
- Nourani Saadoldin Sh, Baharshahi S, Esmaily H, Asgharipour N. (2017). Comparison of gender schemas of couples in women with and without spouse abuse referred to Health Care Centers in Mashhad in 2015. *The Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*; 20(2): 21-30. [[Link](#)]
- Pouratashi M, Zamani A. (2021). Sociological analysis of female students' awareness about women's employment in Islamic society (Case study: Female students at Tehran University). *Quarterly of Social Studies Research in Iran*; 10(2): 561-586. [[Link](#)]
- Signore A, Semenchuk BN, Strachan SM. (2021). Self-compassion and reactions to a recalled exercise lapse: The moderating role of gender-role schemas. *Journal of Sport and Exercise Psychology*; 43(6): 477-487. [[Link](#)]
- Spinner L, Cameron L, Tenenbaum HR. (2022). Gender stereotypes in young children's magazines. *Mass Communication and Society*; In Press. [[Link](#)]
- Starr C, Zurbriggen EL. (2017). Sandra Bem's gender schema theory after 34 years: A review of its reach and impact. *Sex Roles*; 76(9-10): 1-13. [[Link](#)]

- Tabarsa GhA, Amirkhani T, Nani S. (2018). Identifying and prioritizing the indicators for distinguishing between political and administrative jobs. Quarterly Journal of Public Organizations Management; 6(4): 93-106. [[Link](#)]
- Torkaman S, Fathi S. (2017). Study the effect of women's employment concerns over the quality of their lives. Quarterly Journal of Woman & Society. 7(28): 13-26. [[Link](#)]
- Zizevskaia E, Shchukina M. (2018). Gender schemas in perception of gender neutral images. Psychology and Culture; 11(1): 151-163. [[Link](#)]

