



## بررسی تاثیر آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) بر عزت نفس زنان سرپرست خانواز «کانون مهر» به منظور آماده سازی آنان برای ورود به بازار کار

تهیه و تنظیم :

دکتر شهناز طباطبایی - دکتر سیمین مسینیان

### چکیده:

این مقاله به بررسی تاثیر آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) بر عزت نفس زنان سرپرست خانواز پرداخته و پژوهشهایی که در این زمینه در سایر کشورها انجام شده را مطرح کرده است. همچنین، این فرضیه اصلی مطرح شده که آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) باعث افزایش میزان عزت نفس زنان سرپرست خانواز می شود.

از دیدگاه پژوهشگران این نوع آموزش تاثیر مثبت و به سزایی در افزایش میزان عزت نفس زنان دارد و باعث ایجاد نگرشهای مثبت در زنان نسبت به قابلیتها و توانایی های خود می شود. در عین حال آگاه سازی شغلی، اطلاعات لازم را برای آنها جهت ورود به بازار کار فراهم کرده و باعث می شود زنان از زاویه متفاوتی به مساله بیکاری خود نگر بسته و تلاش در جهت رفع آن بنمایند. در بیان اهمیت و ضرورت تحقیق می توان به نرخ پایین مشارکت زنان، عدم آگاهی آنان از حقوق (اجتماعی و اقتصادی) خود برای استفاده از امکانات محدود موجود در محیط جهت راه اندازی تجارتهای مقیاس کوچک، تاکید سازمان بین المللی کار به آگاه سازی نیروی کار نسبت به توانایی ها و قابلیتهای فردی و حقوق قانونی خود و بلاخره

### مقدمه

کمبود طرحهای پژوهشی - کاربردی جهت ترویج و توسعه آموزشهای آگاه سازی (فردی و شغلی) در میان زنان جوینده کار اشاره نمود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه زنان سرپرست خانواز حرفه آموز «کانون مهر» (۲۵۰ نفر) و گروه نمونه نیز شامل ۹۵ نفر بود (۴۵ نفر گروه کنترل و ۵۰ نفر گروه آزمایش).

در این پژوهش حرفه آموزان زن در دو رشته خیاطی و کارهای دستی اشتغال به حرفه آموزی داشتند و تحت آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) ۱۰ جلسه ای (هر جلسه دو ساعت) قرار گرفتند. ابزار پژوهش حاضر نیز عبارتند از: الف) پرسشنامه محقق ساخته جهت جمع آوری اطلاعات فردی و ویژگیهای حرفه ای و شغلی، ب) پرسشنامه عزت نفس کوپراسمیت (فرم بزرگسال - ۲۵ سوال ی). نتیجه این پژوهش نشان داد که پس از آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) و استفاده پس از آزمون تفاوت معناداری در عزت نفس زنان سرپرست خانواز و آمادگی آنان جهت ورود به بازار کار مشاهده گردید و فرضیه پژوهش حاضر تایید شد.

واژگان کلیدی: آگاه سازی (فردی و شغلی)، عزت نفس، آماده سازی و بازار کار.

در میان مراحل مختلف رشد، گذر از مرحله بزرگسالی یک مرحله مهم در زندگی تمامی افراد انسان، به ویژه زنان است. آنان علایق زیادی دارند که یکی از آنها دسترسی به کار و اشتغال است. پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و روانشناسی بیکاری در میان زنان زیان آورتر و خطرناکتر از سایر گروههای جامعه است. بیکاری در میان زنان به عنوان تهدیدی برای استقلال اقتصادی و اجتماعی آنان به شمار می آید. بیکاری (به ویژه بیکاری زنان) ممکن است در اشکالی نظیر ضعف بهداشت جسمانی و روانی<sup>(۱)</sup>، کمبود اعتماد به نفس<sup>(۲)</sup> و عزت نفس<sup>(۳)</sup> آشکار شود (کول من و آنتونیوکسی، ۱۹۸۳؛ وورچل و گوچی تالس، ۱۹۸۵؛ جانسون، ۱۹۹۷؛ و هاوکس و گرین، ۱۹۹۷).

علل بازدارنده زیادی در سطح ملی وجود دارند که باعث کاهش نرخ مشارکت زنان در بازار کار می شوند، برخی از آنها عبارتند از: (۱) پایین بودن جایگاه زنان در بیشتر موقعیتها (از جمله موقعیتهای شغلی) در مقایسه با جایگاه مردان که این نابرابری ها از سازمان جامعه سرچشمه می گیرد (لرستانی، ۱۳۸۲)، (۲) وجود شرایط نابرابر در بازار کار برای زنان، پایین

بودن مهارت‌های حرفه ای آنان، و مهم تر از همه عدم سازگاری بازار رسمی با شرایط و مسوولیت های خانوادگی که در جهان سوم عمدتاً به عهده زنان می باشد. (۳) محرومیت زنان در مقایسه با مردان برای استفاده از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار و روی آوردن آنها به فعالیت در اقتصاد غیررسمی که بر سختی وضعیت زنان در بازار کار و در زندگی اجتماعی آنها می افزاید. (۴) تغییر در الگوهای زندگی خانوادگی که در کشورهای در حال توسعه روبه افزایش است (جباری، ۱۳۸۲).

با نگاهی گذرا به برخی از بررسی های بعمل آمده توسط پژوهشگران ملی و سازمانهای بین المللی می بینیم که در سطح جهانی (به ویژه در کشورهای در حال توسعه) کودکان زیادی بنا بر دلایلی، با یکی از والدین خود (معمولاً مادر) زندگی می کنند و در عین حال جوامع زیادی با افزایش نرخ طلاق مواجهند و این موضوعات زنان را آسیب پذیرتری سازد و معمولاً در جوامعی که زنان برای مراقبت از کودکان مسوول هستند، فرصت حضور در بازار کار را به منظور پرورش کودکان از دست می دهند. علاوه بر این، بیوگی تجربه مشابه اکثر زنان متأهل است که بیانگر رشته ای از ناامنی‌های ویژه از جمله از دست دادن درآمد همسر، احترام و پایگاه در خانواده و اجتماع است. بنابراین، در سراسر جهان نرخ خانوارهای «زن سرپرست» در کشورهای در حال توسعه رو به افزایش است. در این کشورها، فقدان منابع برای حمایت اجتماعی و اقتصادی از زنان، کمبود برنامه ریزی های آموزشی، مراکز فنی و حرفه ای و مربیان ماهر و کارآموده به منظور ارایه خدمات آموزشی (تخصصی و کاربردی) به آنان، برخی از مشکلاتی هستند که زنان با آن مواجهند. (جباری، ۱۳۸۲، تقویم آموزشی، ۱۳۸۲).

در بیان ضرورت و اهمیت تحقیق می توان گفت، تاکید سازمان بین المللی کار (ILO) (۴) بر ترویج و توسعه برنامه های آگاه سازی (فردی و شغلی) به منظور بسط و گسترش کار

شایسته<sup>(۵)</sup> در میان کشورهای مختلف جهان به ویژه کشورهای در حال توسعه (گزارش هیات مدیره سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۴)، اجرای چنین پژوهشی را ضروری و مهم می سازد. این سازمان از طریق مقاله نامه شماره ۱۱۱ مصوب ۱۹۵۸ درخصوص منع تبعیض (در اشتغال و حرفه)، اعلام می دارد که هرگونه تمایز، حذف یا رجحانی که براساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملی یا منشا اجتماعی موجب خنثی شدن یا ایراد لطمه‌ای به برابری فرصت و رفتار در اشتغال و حرفه گردد، تبعیض تلقی می شود و دسترسی به آموزش حرفه‌ای و دسترسی به اشتغال و مشاغل خاص، شرایط کار و استخدام، در دامنه شمول این مقاله نامه قرار می گیرد. کشورهای عضو (مثل ایران) که به این مقاله نامه ملحق شده اند، متعهدند تا هرگونه مقررات قانونی و هرگونه دستورالعمل‌ها یا اقدامات اداری را که با سیاست مزبور ناسازگار است لغو و اصلاح نمایند و قوانینی را وضع و آن گونه برنامه‌های آموزشی را ترویج کنند (سپهری، ۱۳۸۱) بنابراین، اجرای پژوهش حاضر که به منظور ایجاد شرایط مناسب و مساوی برای زنان در جهت استفاده از فرصت‌های آموزشی و شغلی در راستای اجرای مقاله نامه مذکور است نیز اهمیت خاصی برخوردار می باشد.

بعلاوه، طبق نتایج طرح آمار گیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۲)، افراد شاغل در مجموع ۳۳/۱ درصد (۵۶/۴ درصد مرد و ۸/۷ درصد زن) و افراد بیکار در مجموع ۴/۳ درصد (۶/۴ درصد مرد و ۲/۲ درصد زن) را تشکیل داده اند. این آمار بیانگر آن است که نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی در مقایسه با مردان بسیار پایین است.

با توجه به دلایل فوق، این تحقیق یکی از جدیدترین و ابتکاری ترین پژوهشهایی است که آخرین اهداف سازمان بین المللی کار (ILO) را در جهت تساوی جنسیت در اشتغال و حرفه و توسعه کار شایسته دنبال می کند. علاوه بر این،

حاوی آموزش‌های جدید روانشناسی نظیر آگاه سازی (فردی و شغلی) است که در راستای پرورش روحیه و فرهنگ کارآفرینی برای جامعه زنان سرپرست خانوار گام بر می دارد.

از سوی دیگر، طبق بررسی های بعمل آمده در برخی از کشورها، عزت نفس زنان در مقایسه با مردان پایین تر است (اسمیت، ۱۹۷۸؛ اسراگز و مستروپایر، ۱۹۸۳؛ اسکالوایک، ۱۹۸۶). در مطالعه دیگری دولی و پرایوز (۱۹۹۷) گزارش کردند که مردان جوینده کار جوان و فاقد تحصیلات دانشگاهی که عزت نفس بالا داشتند در مقایسه با زنان جوان همتای خود که عزت نفس پایین داشتند، توانستند در بازار کار از مزایای بیشتری بهره مند گردند. محمودی مظفر (۱۳۷۶)، نیز در پژوهشی میزان عزت نفس زنان و مردان ایرانی را مورد بررسی قرارداد و به این نتیجه رسید که میزان عزت نفس مردان از زنان بالاتر است.

پایین بودن عزت نفس دختران ایرانی و بالا بودن عزت نفس پسران ایرانی می تواند بر مبنای اجتماعی شدن و پذیرش نقش جنسیتی در فرهنگ ایرانی توضیح داده شود. بوجود آمدن هویت یک وظیفه اولیه رشد در دوران بزرگسالی است و در این مرحله دختران و پسران نقش های مختلفی را که شامل نقش جنسیتی نیز می شود «با مفهوم خود»<sup>(۶)</sup> یکپارچه می سازند. نقش زنانگی به طور سنتی به صورت ماهیت بهم پیوسته و منسجم در ارتباط با عملکرد بین فردی، تاکید بر وظایفی چون همسری و بزرگ کردن کودک دارد، در حالیکه برای مردان وظایفی چون نمایندگی، وساطت، استقلال و رقابت را که باعث افزایش عزت نفس آنها می شود با خود به همراه می آورد (ناکس و سایرین، ۱۹۹۸).

همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، زنان به دلیل نقش جنسیتی که از دوران کودکی و از خانواده و فرهنگ خود کسب کرده اند، مسوولیت نگهداری و مراقبت از کودکان را به عهده دارند، هنگامی که آنها همسران خود را بنابر دلایلی از دست می دهند و خود بار

مسوولیت زندگی را بر دوش می کشند، با مشکلات و موانع زیادی می بایست دست و پنجه نرم کنند. از آنجا که اغلب در جامعه و خانواده منبع حمایتی برای زنان وجود ندارد و بار تمامی مشکلات را خود می بایست بر دوش کشند، فقدان منبع حمایت و مشکلات عدیده زندگی به ویژه مشکلات اقتصادی بر عزت نفس آنها تاثیر گذاشته و بتدریج میزان عزت نفس آنها کاهش می یابد و نمی توانند از منابع محدود موجود در جهت یافتن مسیر درست خود برای کسب مهارت‌های شغلی و ورود موفقیت آمیز به بازار کار برخوردار گردند. از اینرو، انجام این پژوهش با هدف آموزش آگاه سازی (فردی شغلی) به زنان سرپرست خانوار و افزایش میزان عزت نفس آنها به منظور آماده سازی آنها برای ورود به بازار کار، ضروری بنظر می رسد.

### اهداف پژوهش

اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

الف- بررسی و شناسایی زنان سرپرست خانوار که عزت نفس پایین دارند.  
ب- آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) به منظور ارتقا سطح عزت نفس زنان سرپرست خانوار جهت آماده سازی آنان برای ورود به بازار کار.

فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه: آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) باعث افزایش میزان عزت نفس زنان سرپرست خانوار می شود.

### پیشینه پژوهش

**پریتی و بینگهام (۱۹۸۳)**، در پژوهشی که روی کارگران زن شاغل، بیکار و مجدداً اشتغال یافته انجام دادند، فرض کردند که کارگران زن شاغل در مقایسه با کارگران زن بیکار نمرات عزت نفس بیشتری بدست خواهند آورد. آنها کارگران زن را که شامل: ۳۴ نفر شاغل، ۲۰ نفر بیکار و ۲۳ نفر مجدداً اشتغال یافته با میانگین سن ۴۸/۵ سال با اجرای تست عزت نفس روزنبرگ و پرسشنامه

جمعیتی (دموگرافیکی) مورد بررسی و مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که سطح عزت نفس آزمودنی های شاغل بالاتر از آزمودنی های بیکار بود و سطح عزت نفس آزمودنی های مجدداً اشتغال یافته بین دو گروه فوق قرار داشت و به طور معناداری متفاوت از دو گروه دیگر نبود.

**کول من و آنتونیوکسی (۱۹۸۳)**، اثر شرایط اشتغال را بر عزت نفس، بهداشت روانی و جسمانی ۲۸۹ نفر از زنان در دامنه سنی ۴۰-۵۹ سال (۲۰۶ نفر شاغل در خارج از منزل و ۱۸۳ نفر خانه دار) مورد آزمایش قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که فراخوانده های زن شاغل عزت نفس بالاتر و اضطراب کمتر از زنان خانه دار همتای خود داشتند. علاوه بر این، زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه دار بهداشت جسمانی و روانی بهتری را گزارش کردند. آنها مطابق یافته های پژوهش پیشنهاد می کنند که کار می تواند به عنوان یک نیروی مستحکم کننده و توازن دهنده برای زنان در طی دورانهای بحرانی در سراسر زندگی آنها عمل کند.

**پتون ونولر (۱۹۸۴)**، در تحقیق خود، میزان عزت نفس، افسردگی و منبع کنترل ۵۷ نفر از پسران و ۵۶ نفر از دختران دانش آموز دبیرستانی با میانگین سن ۱۴/۵ سال با تقدم برآنهايي که ترک تحصیل کرده بودند را مورد آزمایش و اندازه گیری قرار دادند و مجدداً ۵ ماه بعد برای ارزشیابی اثرات بیکاری بر آنها از مقیاسهای فوق برای آزمودنی ها استفاده کردند. نتایج پژوهش اثرات بیکاری را بر بیکاران با افزایش نمرات افسردگی و منبع کنترل بیرونی و کاهش نمرات عزت نفس تایید نمود. سپس، گروه نمونه پژوهش تحت آموزش آگاه سازی فردی و راهنمایی شغلی قرار گرفتند و جهت ورود به بازار کار آماده شدند، مجدداً برای آنها تستهای فوق الذکر اجرا شد. این دفعه نتایج پژوهش نشان داد که میزان افسردگی و منبع کنترل بیرونی آنها کاهش یافته و عزت نفس آنها افزایش یافته بود.

**بالا ولاکشیمی (۱۹۹۲)**، در مطالعه ای عزت نفس ادراک شده ۱۵۰ نفر از زنان فارغ التحصیل شاغل و ۱۵۰ نفر از زنان فارغ التحصیل بیکار ۴۰-۲۴ ساله را در هندوستان مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که عزت نفس ادراک شده زنان شاغل به طور معناداری بالاتر از زنان بیکار بوده علاوه بر این، میزان عزت نفس در میان انواع مشاغل زنان متفاوت بود، بطور مثال، بالاترین میزان عزت نفس را زنان مدرس کالج و دانشگاه و پایین ترین میزان عزت نفس را زنان پرستار گزارش نمودند.

**جکس و همکاران (۱۹۹۴)**، عزت نفس را به عنوان میانجی ما بین بیکاری و فشارهای روانی فرض کرده و مورد آزمایش قرار دادند. آنها فرض کردند که قوی ترین ارتباط بین بیکاری و فشارهای روانی در میان آنهایی که حداقل میزان عزت نفس را دارند، مشاهده خواهد شد. آزمودنی های آنها شامل: ۱۹۵ نفر بیکار و ۱۳۷ نفر شاغل بود که پرسشنامه های عزت نفس، اضطراب و افسردگی و رضایت از زندگی را تکمیل کرده بودند. نتایج پژوهش دلالت داشت بر وجود ارتباط متوسط بین بیکاری و فشارهای روانی.

بعلاوه، یافته ها نشان دادند که عزت نفس ارتباط بین بیکاری و اضطراب را تعدیل می کند. پژوهشگران نتیجه گیری کردند که در مورد زنان بیکار با سطوح بالای اضطراب و افسردگی همراه بود و صرفاً در میان زنانی که عزت نفس پایین داشتند، مشاهده شد.

**نیوبری و نیوبری (۱۹۹۹)**، گزارشی نمودند که اکثریت زنان معلول و برخی از زنان غیر معلول نیکاراگوئه ای در فقر زندگی می کردند. آنها منفک از جامعه (ایزوله)، بی سواد و بیکار بودند. از سال ۱۹۹۱، یک برنامه اقدام جهانی که به وسیله « پروژه سولایدز»<sup>(۷)</sup> حمایت شده بود با هدف ایجاد تغییر مثبت در موقعیت زندگی و عزت نفس این زنان شروع به کار کرد. این برنامه اقدام جهانی یک برنامه فراگیر عملی برای ۸۰۰ نفر از زنان

از مجموع ۱۲۵ نفر تست شده لیست ۹۵ نفری که عزت نفس پایین داشتند تهیه گردید و از میان آنها ۵۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند و تحت آموزش «آگاه سازی فردی و شغلی» به مدت ۱۰ جلسه (۲ ساعته) قرار گرفتند و ۴۵ نفر به عنوان گروه کنترل در نظر گرفته شده بودند. پس از اتمام دوره آموزشی، مجدداً برای گروه نمونه تست عزت نفس اجرا شد. سپس داده های جمع آوری شده حاصل از دو مرتبه اجرای تست عزت نفس با استفاده از بسته بندی SPSS ۱۰ و فرمول t مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند.

#### ۲) جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۵۰ نفر از زنان سرپرست خانوار حرفه آموز در دامنه سنی ۵۰-۲۰ سال که عضو و تحت پوشش کانون مهر<sup>(۸)</sup> بودند.

از بین ۲۵۰ نفر تعدادی معادل ۱۲۵ نفر به تصادف انتخاب شدند و تست عزت نفس برای آنها اجرا شد. سپس از میان ۹۵ نفری که عزت نفس پایین داشتند ۴۵ نفر به عنوان گروه کنترل و ۵۰ نفر (در دامنه سنی ۲۴-۴۸ سال با میانگین سن ۳۴ سال) به عنوان گروه آزمایش در نظر گرفته شدند و تحت آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) به مدت ۱۰ جلسه (۲ ساعته) قرار گرفتند.

#### ۳) ابزار پژوهش

ابزار پژوهش حاضر عبارتند از:

الف) پرسشنامه محقق ساخته اطلاعات فردی و قابلیت های حرفه ای و شغلی: این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال بود که اطلاعات مورد نیاز محققین را در ارتباط با مشخصات فردی و شرایط حرفه ای و شغلی آزمودنیها فراهم نمود. ب) پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت فرم کوتاه ویژه بزرگسال ۲۵ سوالی (چاپ پنجم - تجدید نظر شده ۱۹۸۷): این پرسشنامه به وسیله کوپر اسمیت (۱۹۷۵) از روی فرم اصلی تست عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۶۷)، تهیه شده است.

از دیدگاه سازمان بین المللی کار (۲۰۰۴)، تکیه بر بعد آگاه سازی (فردی و شغلی) برای جویندگان کار بسیار پر اهمیت است. اشتغالزایی از طریق برنامه های آموزشی و مبارزات «آگاه سازی» با تاکید خاص بر گروه های هدف ویژه نظیر: زنان، جوانان و افراد معلول در حال توسعه و گسترش است. این سازمان مبارزات «آگاه سازی» را برای استفاده از رسانه های گروهی برای دسترسی به تعداد بیشتری از زنان جوینده کار و مطلع نمودن آنها از مزایای بهتر و مطمئن تر محیط های کاری در حال سازماندهی است. در زمینه مبارزات آگاه سازی این سازمان، می توان به اهمیت آموزش «آگاه سازی» در غنا اشاره کرد، جایی که فعالیت آگاه سازی از طریق رادیو و تلویزیون، زنان را برای بهبود شرایط کار در محیط کار با هدف افزایش تولید و رقابت تشویق کرده است. از یک سو، تلاش های «آگاه سازی» از طریق رسانه های گروهی در ارایه پیام های ساده در زمینه کیفیت مشاغل برای شمار زیادی از مراکز کاری مؤثر بوده است. از سوی دیگر، آموزش های روانشناسی در زمینه خود شناسی، اعتماد به نفس و عزت نفس برای زنان تاثیر به سزایی در جهت افزایش فعالیت های اقتصادی و اجتماعی آنها در بازار کار داشته است.

#### روش پژوهش

۱) روش آماری و نحوه جمع آوری داده ها  
متغیرها: در پژوهش حاضر «آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی)» متغیر مستقل (اثر گذار) و «عزت نفس» متغیر وابسته (اثر پذیر) است. سرپرست خانوار بودن، حرفه آموز بودن، جویای کار بودن و داشتن عضویت در کانون مهر برای زنان متغیرهای کنترل بودند. این تحقیق به صورت پیش آزمون - پس آزمون با یک گروه نمونه (زنان سرپرست خانوار) انجام شده است. برای گروه نمونه مزبور (۱۲۵ نفر) قبل از شروع آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) تست عزت نفس کوپر اسمیت (فرم کوتاه بزرگسالان - ۲۵ سوالی) اجرا شد. سپس

معلول و غیرمعلول در انواع مختلف فعالیتها نظیر: (۱) سواد آموزی، (۲) آموزش آگاه سازی، (۳) آموزش های حرفه ای چون نان پزی، آرایشگری، صنایع دستی و لباسدوختی، (۴) راهنمایی شغلی و حرفه ای، (۵) ساختن سطح شیب دار<sup>(۸)</sup> «در محلهای رفت و آمد و زندگی زنان معلول»، (۶) ارایه وسایلی نظیر صندلی چرخدار، اعضای مصنوعی و عینک، (۷) دسترسی به مراقبتهای بهداشتی و (۸) توسعه و ترویج برنامه های انجمن ملی زنان بود. این برنامه، زنان را قادر ساخته بود که با سایر گروه های زنان ارتباط برقرار کنند و در صورتیکه این گروهها ضعیف بودند، به آنها کمکهای مفید و مؤثری ارایه می کردند تا آنها را به سطح گروه خودشان برسانند. لازم به ذکر است که عزت نفس زنان شرکت کننده در این برنامه به وسیله پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت در ابتدا و مجدداً در انتهای برنامه های آموزشی اندازه گیری و با یکدیگر مقایسه شد. نتایج نشان دادند که به طور قابل ملاحظه و مهمی عزت نفس زنان (خواه معلول و خواه غیر معلول) پس از اجرای برنامه مزبور افزایش یافته بود. علاوه بر این، یافته های پژوهش آشکار کردند زنان معلولی که شاغل شدند یا به طور مستقل (از طریق استفاده از مهارتهای کسب شده مبتنی بر دوره های آموزشی فنی و حرفه ای و عملی) کار می کردند در مقایسه با سایر گروه های زنان معلول از عزت نفس بالاتری برخوردار بودند.

رابینسون (۲۰۰۰)، با انجام پژوهشی بر روی ۵۰۰ نفر شرکت کننده، اهمیت و اثر مثبت اشتغال همراه با دستمزد را بر میزان عزت نفس و بهبود کیفیت زندگی زنان، جوانان و افراد معلول گزارش کرد و سطوح بالای ناکامی را در جستجوهای آنان برای یافتن کار نیز نشان داد. مطالعه او نیاز به استراتژی توزیع اطلاعات مؤثر و بیشتر برای کارفرمایان و کارگران و به ویژه برای کارفرمایان در ارتباط با دسترسی به سیستم های حمایتی و استفاده بهینه از شاغلین زن، جوانان و معلولین را به اثبات رساند.

#### ۴-جلسات آموزشی " آگاه سازی فردی و شغلی "

جلسات آموزشی در ۱۰ جلسه (۲ ساعته) به طور کلی با هدف آرایه آموزش به افراد جهت خودشناسی، پذیرش و تقویت توانایی ها، قابلیت‌ها و نقاط مثبت خود، افزایش اطلاعات شغلی، کسب مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی جهت ورود به بازار کار اجرا شد.

ابتدای معرفی اعضا به یکدیگر و بیان هدف از تشکیل دوره آموزشی برای شرکت کنندگان؛ آموزش‌های فردی در ارتباط با شناخت ویژگی‌های مثبت رفتاری و شخصی؛ آموزش‌های فردی در ارتباط با شناخت ویژگی‌های منفی رفتاری و شخصی؛ بررسی و شناسایی توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد، نقاط قوت و علاقمندی آنها، درعین حال نقاط ضعف و عدم علاقمندی آنها در انجام کارها و فعالیت‌های مختلف؛ آموزش ارتباطات اجتماعی و توسعه روابط بین فردی؛ نمایش فیلم آموزشی در ارتباط با روابط اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و زندگی؛ معرفی و توضیح درباره مطالب کتاب‌های مناسب در زمینه خود شناسی؛ آرایه توصیه‌های لازم جهت کسب آرامش در موقعیت‌های اضطراب آور؛ آرایه آموزش‌هایی در ارتباط با نوشتن درخواست کار؛

پژوهشگر (۱۳۷۸) میزان پایایی این تست را از طریق تست - تست مجدد با فاصله زمانی دوهفته مورد سنجش قرارداد که میزان آن ۰/۸۳ بود.

میزان اعتبار این تست نیز توسط برخی از روان شناسان و پژوهشگران تایید شده است (کوپر اسمیت، ۱۹۶۷؛ کوکینس، ۱۹۷۳؛ ۱۹۷۴؛ ۱۹۷۸؛ شاور و راینسسون، ۱۹۷۳؛ دونالسون، ۱۹۷۴؛ سایمون و سایمون، ۱۹۷۵). بعلاوه، میزان اعتبار تست عزت نفس کوپر اسمیت فرم بزرگسال ۲۵ سوال آتی از طریق تحلیل عاملی توسط طباطبایی (۱۳۷۸) مورد بررسی و سنجش قرار گرفت. پژوهشگر این تست را برای ۱۷۰ نفر (شاغل = ۱۰۰ نفر و بیکار = ۷۰ نفر) در دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال در شهر تهران اجرا نمود. نتایج پژوهش نشان دادند که این تست شامل پنج مقیاس به نام‌های: عزت نفس خانوادگی، خودکم بینی، عزت نفس عمومی، عزت نفس اجتماعی و اطمینان به خود می باشد. بنابراین، نتایج نشان دادند که این تست وسیله ای پایا و معتبر برای جمع آوری اطلاعات درباره عزت نفس افراد ایرانی است.

از دیدگاه کوپر اسمیت (۱۹۶۷)، عزت نفس عبارت است از احساس خود ارزشمندی فرد نسبت به خودش. در واقع عزت نفس نگرش تاییدکننده یا غیر تایید کننده فرد را از خودش بیان میکند و دلالت بر حیطه ای دارد که فرد توانایی، اهمیت، موفقیت و ارزشمندی خود را باور دارد. از دیدگاه برخی دیگر از روان شناسان، عزت نفس به ادراک فرد از احساس خود ارزشمندی، حرمت به خود و اطمینان به خود اطلاق می شود. دیدگاه‌های مثبت و منفی خود درباره خودش، حیطه عزت نفس او را در برمیگیرد (بوداکن و سرنو، ۱۹۷۵، بروکنر، ۱۹۸۸، وول فولک، ۱۹۹۳)، گاهی اوقات واژه عزت نفس به جای واژه های اعتماد به نفس و مفهوم خود به کار می رود (بورگاتا و مونت گومری، ۲۰۰۰). اعتماد به نفس به باوری که یک فرد می تواند از نتایج خاصی بدست بیاورد، ارجاع می شود. گرچه، افراد با عزت نفس بالا به خود مطمئن هستند ولی گاهی اوقات دیده شده که برخی از افراد برای دستیابی به یک هدف کاملاً به خود مطمئن هستند ولی احساس خوبی نسبت به خودشان در این رویکرد ندارند (فلسون، ۱۹۹۲، بورگاتا و مونت گومری، ۲۰۰۰).

در زمینه پایایی<sup>(۱۰)</sup> و اعتبار<sup>(۱۱)</sup> تست عزت

نفس کوپر اسمیت می توان به پژوهش‌های ذیل اشاره نمود: کوپر اسمیت (۱۹۷۵)، در پژوهشی فرم بزرگسالان تست عزت نفس را برای ۲۲۶ نفر از دانشجویان کالج در دامنه سنی ۱۶-۳۴ سال با میانگین سن ۲۱/۵ سال در کالیفرنیا شمالی اجرا نمود. طبق نتایج پژوهشی میزان آلفای کرونباخ برای گروه‌های مختلف دانشجویان از ۰/۸۵ تا ۰/۷۸ درجه بندی شده بود. در مطالعه دیگری طباطبایی (۱۳۷۸) فرم بزرگسال تست عزت نفس را برای دو گروه اجرا کرد، گروه اول شامل ۱۷۰ نفر (شاغل = ۱۰۰ نفر و بیکار = ۷۰ نفر) و گروه دوم نیز شامل ۱۷۷ نفر (شاغل = ۱۰۰ نفر و بیکار = ۷۷ نفر) در دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال در شهر تهران بودند. طبق نتایج بدست آمده، آلفای کرونباخ برای هر دو گروه ۰/۸۰ بوده و علاوه بر این،

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی و درصد فراوانی زنان سرپرست خانوار بر حسب وضعیت تاهل و شرایط حرفه آموزشی

جمع کل	شرایط حرفه آموزشی		وضعیت تاهل
	کارهای دستی	خیاطی	
۱۴ (۰/۰۲۸)	۵ (۰/۰۱۰)	۹ (۰/۰۱۸)	۱- همسر فوت شده
۲۰ (۰/۰۴۰)	۱۱ (۰/۰۲۲)	۹ (۰/۰۱۸)	۲- مطلقه
۹ (۰/۰۱۸)	۲ (۰/۰۴)	۷ (۰/۰۱۴)	۳- متارکه
۷ (۰/۰۱۴)	۷ (۰/۰۱۴)	-	۴- دارای همسر معتاد
۵۰ (۰/۰۱۰۰)	۲۵ (۰/۰۵۰)	۲۵ (۰/۰۵۰)	جمع کل

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی و درصد فراوانی زنان سرپرست خانوار بر حسب گروههای سنی و سطح تحصیلات

جمع کل	سطح تحصیلات				گروههای سنی
	لیسانس و بالاتر	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم	
۱۸ (۰/۰۳۶)	۴ (۰/۰۸)	۷ (۰/۰۱۴)	۵ (۰/۰۱۰)	۲ (۰/۰۴)	۲۴-۲۹ سال
۱۳ (۰/۰۲۶)	-	-	۶ (۰/۰۱۲)	۷ (۰/۰۱۴)	۳۰-۳۵ سال
۱۰ (۰/۰۲۰)	۱ (۰/۰۲)	۱ (۰/۰۲)	۲ (۰/۰۴)	۶ (۰/۰۱۲)	۳۶-۴۱ سال
۹ (۰/۰۱۸)	۱ (۰/۰۲)	۱ (۰/۰۲)	۱ (۰/۰۲)	۶ (۰/۰۱۲)	۴۲ سال و بیشتر
۵۰ (۰/۰۱۰۰)	۶ (۰/۰۱۲)	۹ (۰/۰۱۸)	۱۴ (۰/۰۲۸)	۲۱ (۰/۰۴۲)	جمع کل

آموزش جهت تهیه «شرح حال» و توضیح درباره اینکه چه مواردی در شرح حال نوشته شود از جمله علایق شغلی، صلاحیتهای فردی، ذکر مشاغل که قبلاً در آنها اشتغال به کار داشته اند؛ آرایه نمونه ای از «شرح حال» به شرکت کنندگان جهت آشنایی بیشتر با آن؛ توضیح درباره آرایه شرح حال همراه با درخواست شغلی از سوی آنها به عنوان متقاضی کار به کارفرمایان در مواقع لازم؛ آموزشهایی در ارتباط با شناسایی مشاغل؛ آموزش و آرایه نمونه سؤالاها و پاسخهای رایج در جلسات مصاحبه استخدامی؛ آموزش درباره نحوه پاسخگویی در شرایط مصاحبه شغلی؛ به افراد شرکت کننده یاد داده شد هنگامی که در مورد نقاط ضعف آنها سوال می کنند با صداقت جواب دهند؛ معرفی مراکز کارایی دولتی و خصوصی به شرکت کنندگان و چگونگی تکمیل و ارسال فرم های جویندگی کار جهت اشتغال به کار یا استفاده از تسهیلات اشتغالزایی به منظور مستقل شدن زنان سرپرست خانوار و شروع یک کار کوچک تجاری، (تولیدی یا خدماتی)؛ آموزش و توجیه افراد جهت بیان تواناییها و قابلیتهای خود جهت تقاضای کار.

### پردازش داده ها و تحلیل یافته ها

به منظور توصیف داده های پژوهش ابتدا فراوانی و درصد فراوانی برای گروه نمونه منظور گردید که در جداول شماره ۱ و ۲ منعکس شده است. همانطوریکه جدول شماره ۱ نشان می دهد از تعداد کل ۵۰ نفر زنان سرپرست خانوار حرفه آموز (کانون مهر) تعداد ۱۴ نفر یعنی ۲۸٪ همسر فوت شده، (۱۸٪ در رشته خیاطی و ۱۰٪ در رشته کارهای دستی)، ۲۰ نفر یعنی ۴۰٪ مطلقه (۱۸٪ در رشته خیاطی و ۲۲٪ در رشته کارهای دستی)، ۹ نفر یعنی ۱۸٪ متراکه (۱۴٪ در رشته خیاطی و ۴٪ در رشته کارهای دستی) و بلاخره ۷ نفر یعنی ۱۴٪ دارای همسر معتاد (که این ۱۴٪ در رشته کارهای دستی) مشغول به حرفه آموزی بودند. بعلاوه جدول فوق نشان می دهد که درصد

طبق یافته های جدول شماره ۳، تفاوت معناداری در عزت نفس زنان سرپرست خانوار حرفه آموز قبل و بعد از آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) مشاهده شده است ( $P < 0/01$  و  $t = -12/42$ )، همانطوریکه یافته ها نشان می دهد میزان عزت نفس زنان قبل از آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) پایین است ولی بعد از آموزش مزبور میزان عزت نفس آنها به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است. بنابر نتیجه بدست آمده، فرضیه این تحقیق تایید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

نتیجه پژوهش حاضر نشان می دهد که عزت نفس زنان سرپرست خانوار حرفه آموز پس از آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) افزایش یافته است. نتیجه این پژوهش مطابق با نتایج پژوهشهای پرفیتی و بینگهام (۱۹۸۳)؛ کول من و آنتونیوکسی (۱۹۸۳)؛ بتون ونولر (۱۹۸۴)؛ بالا و لاکشمی (۱۹۹۲)؛ جکس و همکاران (۱۹۹۴)؛ نیوبری و نیوبری (۱۹۹۹)؛ رابینسون (۲۰۰۰)؛ و سازمان بین المللی کار (۲۰۰۴) می باشد. پرفیتی و بینگهام (۱۹۸۳) گزارش کردند که عزت نفس افراد شاغل بالاتر از افراد بیکار است. کول من و

بیشتری (۴۰٪) از زنان سرپرست خانوار حرفه آموز در گروه مطلقه و درصد کمتری (۱۴٪) از این زنان در گروه دارای همسر معتاد قرار داشتند.

جدول شماره ۲ نشانگر آن است که از تعداد کل ۵۰ نفر زنان سرپرست خانوار حرفه آموز (کانون مهر) به عنوان گروه نمونه پژوهش حاضر، تعداد ۱۸ نفر یعنی ۳۶٪ در دامنه سنی ۲۴-۲۹ سال، تعداد ۱۳ نفر یعنی ۲۶٪ در دامنه سنی ۳۰-۳۵ سال، تعداد ۱۰ نفر یعنی ۲۰٪ در دامنه سنی ۳۶-۴۱ سال و ۹ نفر یعنی ۱۸٪ در دامنه سنی ۴۲ و بیشتر قرار داشتند.

علاوه بر این جدول فوق نشان می دهد که درصد بیشتری از زنان سرپرست خانوار جوان (۲۹ تا ۲۴ ساله) از سطح تحصیلات بالاتری (لیسانس) و جمعیت زنان سرپرست خانوار مسن تر (در دامنه سنی ۴۲ سال و بیشتر) از سطح تحصیلات پایین تری (زیر دیپلم) برخوردار بودند.

مقایسه تفاوت میانگین بین نمرات عزت نفس زنان سرپرست خانوار حرفه آموز (کانون مهر) که به صورت پیش آزمون- پس آزمون با استفاده از تست عزت نفس بزرگسالان کوپراسمیت اجرا شده است در جدول شماره ۳ آرایه می گردد.

جدول شماره ۳- مقایسه تفاوت میانگین بین نمرات عزت نفس زنان سرپرست خانوار حرفه آموز (به صورت پیش از موزن - پس از موزن)				
متغیر	میانگین (M)	انحراف استاندارد (SD)	t	سطح معناداری
۱- عزت نفس	۱۱/۴۶	۳/۹۵	-۱۲/۴۲	۰/۰۱
۲- عزت نفس	۱۷/۴۶	۳/۲۴		
			N=۵۰	df= ۴۹

نگرفته است. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر ضرورت و اهمیت آموزش «آگاه سازی (فردی و شغلی)» را نشان می دهد. هر چند این بررسی فقط در یکی از مراکز توانمند سازی زنان اجرا شده و قابل تعمیم به کل جامعه ایران نمی باشد ولی انجام تحقیقات بیشتری را در این زمینه طلب می کند. از اینرو، توسعه و افزایش آموزشهای حرفه ای و شغلی به زنان توصیه می گردد و موارد ذیل به عنوان سایر پیشنهادات ارائه می گردد.

۱- تهیه و اجرای برنامه های آموزشی (آگاه سازی، فنی و حرفه ای و کارآفرینی) به طور منسجم و یکپارچه برای زنان (به ویژه زنان سرپرست خانوار).

۲- ارائه طرحهای کاربردی به منظور تاسیس مراکز آموزشی ویژه زنان که مجهز به وسایل جدید و مدرن بوده و ارائه دهنده آموزشهای تخصصی مبتنی بر نیاز بازار کار به آنان باشد.

۳- توسعه و ترویج مطالعات پژوهشی - کاربردی در زمینه اشتغال و بیکاری زنان، آگاه سازی و توانمند سازی زنان و بلاخره پژوهشهایی در سطح ملی جهت تشویق و هدایت زنان برای ورود به بازار کار پیشنهاد می گردد.

#### «پانوشتهها»

- ۱-Physical and Mental Health
- ۲-Self- Confidence
- ۳- Self- Esteem
- ۴-International Labour Organization
- ۵- Decent Work
- ۶- Self- Concept
- ۷- SOLIDS Project
- ۸- Ramp
- ۹- کانون مهر: یک موسسه خیریه است و وظایف و مسوولیت های آن شامل مدد رسانی به زنان سرپرست خانوار و فرزندان آنهاست و در عین حال در زمینه مشاوره، آموزشهای فنی و حرفه ای، کارهای هنری و کارآفرینی برای زنان سرپرست خانوار فعالیت می کند.
- ۱۰- Reliability
- ۱۱- Validity

گروه زنان سرپرست خانوار مشکلات خاص خود را دارند، بطور مثال شرایط اجتماعی و اقتصادی بسیار ضعیف، فقدان حمایت اجتماعی، اولویت های حرفه ای مردان نسبت به این زنان از سوی مدیران برخی از مراکز کاری به ویژه در بخش صنعت و بلاخره نیازهای روانشناسی خاصی که این گروه از زنان دارند. این شرایط فشارزا و تهدید آمیز همراه با تجربیات منفی حاصل از بیکاری، عزت نفس این زنان را کاهش داده و میزان آسیب پذیری آنان را افزایش می دهد.

بنابراین این گروه (زنان سرپرست خانوار حرفه آموز) می توانند به عنوان گروه هدف خاص (به علت داشتن مشکلات ویژه، درجه بالایی از آسیب پذیری، نیازهای روانشناسی و قرار گرفتن در معرض مخاطراتی چون سو استفاده و سایر انحرافات اجتماعی) ملزم و محق به دریافت حمایتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از سوی دولت ج.ا.ا. باشند.

علاوه براین، می توان نتیجه گیری کرد که: تاثیر آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) بر میزان عزت نفس زنان سرپرست خانوار بسیار مثبت و مفید است و این نوع آموزش باعث افزایش عزت نفس زنان سرپرست خانوار می شود. علاوه بر این، آگاه سازی (فردی و شغلی) در جهت آماده سازی آنان برای ورود به بازار کار نیز مفید و مؤثر است (سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۴). در ایران، تحقیقاتی در ارتباط با بررسی مقایسه ای عزت نفس زنان و مردان انجام شده ولی متأسفانه هیچ تحقیقی در زمینه بررسی تاثیر آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) بر عزت نفس جویندگان کار(زن) به منظور افزایش میزان عزت نفس آنها انجام

آنتونیوکسی (۱۹۸۳)، نیز اعلام نمودند زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه دار همتای خود از عزت نفس بالاتری برخوردارند و به اثر مثبت اشتغال بر عزت نفس، بهداشت روانی و جسمانی زنان نیز اشاره نمودند. پتون ونولر(۱۹۸۴)؛ نیوبری و نیوبری (۱۹۹۹)؛ رایبسون (۲۰۰۰)؛ و سازمان بین المللی کار (۲۰۰۴) نیز نتیجه تحقیق حاضر را تایید کرده و تاثیر پر اهمیت آموزش آگاه سازی (فردی و شغلی) را بر (افزایش) میزان عزت نفس افراد (به ویژه زنان) گزارش کرده اند.

تفاوت میانگین بین نمرات عزت نفس زنان در دو بار اجرای تست عزت نفس بزرگسالان می تواند به برخی از دلایل محیطی و روانشناسی مربوط باشد. این موضوع، از یک سو مربوط به آن است که زنان خیلی کمتر از مردان بیان کننده عواطف مثبت خود هستند و آنان بر خلاف مردان سعی نمی کنند خود را به شیوه های اجتماع پسندانه مطرح نمایند (پولس - لانچ و همکاران، ۱۹۹۸).

از سوی دیگر دسترسی به فرصتهای شغلی در بازار کار آزاد برای مردان بیکار بیش از زنان بیکار موجود است و کارفرمایان و مدیران واحدهای صنعتی و شرکتهای خصوصی استخدام مردان را به زنان ترجیح می دهند (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۹۵). از اینرو منطقی است که استنتاج کنیم زنان بیکار (خواه دارای مهارت، خواه فاقد مهارت) در مقایسه با مردان عزت نفس کمتری نشان می دهند.

نتیجه حاصل از پژوهش حاضر می تواند «چرایی» این موضوع را (یعنی پایین بودن میزان عزت نفس زنان حرفه آموز) از زاویه دیگری مورد بررسی و ملاحظه قرار دهد.

23) Patton, W. and Noller, P.(1984).Unemployment and youth: A longitudinal study. Australian Journal of Psychology, 36(3): 399- 413.

24) Robinson, J.E.(2000).Access to employment for people(Women, youth and disabled):Findings of a consumer led project .Disability and Rehabilitation,22(5):246-253.

25)Smith, I.D. (1978). Sex differences in self- concept revisited. Australian Psychologist, 13 (2): 161-166.

26) Scruggs, T.E. and Mastropieri, M.A.(1983).Self. esteem differences by sex and ethnicity. Journal of Instructional Psychology,10 (4):177- 180.

27) Skaalvik, E.M.(1986).Sex differences in global self-esteem: A research review. Scandinavian Journal of Educational Research, 30 (4): 167-179.

28) Stratton, P. and Hayes, N.(1996).A students dictionary of psychology. Of psychology. Universal Book Stall: New Delhi, India.

29) Wool folk, E.A. (1993). Educational psychology. (5 th Ed).Allyn and Bacon, Boston.

30) Shaver and Robinson (1973). Dimensions of Self - Esteem. In Coopersmith , S.(1987). Self - Esteem Inventories.(Fifth print). Consulting Psychologists Press. Inc, Palo Alto, California.

31) Simon, W.E. and Simon, M.G. (1975). Self - esteem, intelligence and standardized academic achievement. Psychology in the Schools, 32: 97-100.

32) Tabatabaei, Y.A.Sh. (1999). The reliability, validity and factor analysis of Coopersmith Self - Esteem Inventory Adult Form (25 - Items) On normal employed and unemployed women and men in Tehran City. Review in Psychology, vol. 8(3) - 25 - 29.

33) Tabatabaei, Y.A.Sh.(2003).Study of self- esteem and mental health of orthopaedically handicapped in relation to their employment in Iran. Unpublished Ph.D.Thesis, Panjab University- Chandigarh- India.

34)Worchel S. and Goethals G.R.(1985).Adjustment pathways to mpersonal growth. Prentice - Hall. INC. Englewood Clifs: New Jersey.

35)World Health Organization (1995). Global strategy on occupational health for all (GSOHA ).The Way to health at work. In recommendation of the second meeting of the WHO collaborating centers in occupational health. (11-14 October 1994) Beijing , china.

Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press Inc, freeman: san Francisco.

8) Coopersmith, S. (1975). Developing motivation in young children. Counsulting psychologists press Inc. Palo Alto, California.

9) Coopersmith, S. (1987). Self. Esteem Inventories. Consulting Psychologists Press Inc. Palo Alto, California.

10) Dooley, D. and Prause , J.A.(1997). Unemployment theories-Costs of unemployment- who pays. University of California, Irvine, Department of Psychology and Social Behaviour.

11) Donaldson, T. S. (197 4). Affection testing in the Alum Rock Voucher schools. Rand corporation.

12) Felson,R.B.(1992). Self- concept. In Borgatta, E.F.and Montgomery, R.J.V.(Eds.). Encyclopedia af Sociology. Macmillan: New york.

13) Howkes , R. and Green. W. (1997). Creating Jobs. Focus on employment .Journal of Psychology, 9(1): 69- 80.

14) Johnson, K. (1997).A different aspect of the term employment.Focus on employment. Journal of Psychology, 9(1): 69- 80.

15) Jex, S.M. et al. (1994). Self - esteem as a moderator of the impact of unemployment. Journal of Social Behaviour and Personality, 9 (1):69-80.

16) Knox et al. (1998). Adolescents possible selves and their relationship to global self - esteem. Sex Roles: A Journal of Research, July 1998.

17) Kokenes, B. (1973). A factor analytic study of the Coopersmith Self - Esteem Inventory. Unpublished Ph.D.Thesis. Northern Illinois University.

18) Kokenes, B. (1974). Grade level differences in factors of self - esteem Deveopment Psychology.10: 954 - 958.

19) Kokenes, B. (1978). A factor analytic study of the coopersmith Self- Esteem Inventory. Journal of Adolescence .13: 149 - 155.

20) Newbury, J. and Newbury, B.(1999).I never believed we could do so many things Nicaragua: Enabling the women .One World Action - for a just and equal world, 13:5-9.

21) Polce-Lynch, M. et al.(1998).How Contemporary influences and gender relate to adolescent self-esteem. Manuscript Submitted for publication. Virginia Common wealth University, Richmond, V.A.

22)Perfetti, L.J. and Bingham,W.C.(1983). Unemployment and self- esteem in metal refinery workers. Vocational Guidance Quarterly.31(3): 195-202

« منابع فارسی »

۱- لرستانی ، فریبرز (۱۳۸۲)، «جنش اجتماعی زنان ایران»، فصلنامه پژوهش زنان ، مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران ، دوره ۱، شماره ۶

۲- جباری، حبیب (۱۳۸۲)، «نگرشی جنسیتی به تامین اجتماعی»، فصلنامه پژوهش زنان، مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران ، دوره ۱، شماره ۶

۳- سازمان آموزش فنی و حرفه ای (۱۳۸۲)، تقویم آموزشی، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای.

۴- سپهری، محمد رضا(۱۳۸۱)،حقوق بنیادین کار، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران.

۵- مرکز آمار ایران (۱۳۸۲)، ویژگیهای اشتغال و بیکاری خانوار، انتشارات مرکز آمار ایران.

۶- محمودی مظفر، مجید (۱۳۷۶)، «بررسی مقایسه ای عزت نفس حرفه آموزان در ابتدا و انتهای دوره آموزش فنی و حرفه ای»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ، ایران.

۷- گزارش هیات مدیره سازمان بین المللی کار(۲۰۰۴)، ۲۸۹ امین اجلاس هیات مدیره، کمیته اشتغال و سیاست اجتماعی: ارتقا اشتغال شایسته از طریق کارآفرینی، انتشارات دفتر بین المللی کار، ژنو، مترجم، شهناز طباطبایی ، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران.

« منابع انگلیسی »

1)Bala,M.and Lakshmi, Dr.(1992).Perceived self in educated employed and educated unemployed women. International Journal of Social Psychiatry , 38(4): 257-261

2) Bodoken , E.M, and Sereno, K.K.(1975). Transfer and understanding of human communication. University of Southern California: Houghton Mifflin Company: Boston.

3) Brockner, J., (1988). Self- esteem at work. Lexington, M.A:Lexington Books.

4) Borgatta, E.F. and Mantgomery, R.J.V.(2000). Encyclopedia of Sociology, (2 nd Ed.). Vol. 4 .Macmillan Refrence USA- an imprint of the Gale Group: New york.

5) Bridle, M.J.(1985).Comparison of the Tennesee self- Esteem Scale and the Rosenberg self- Esteem Scale. Psychological Abstracts,72(1):224.

6) Coleman, L.M. and Antonucci, T.C. (1983).Impact of work on women at midlife. Developmental Psychology, 19(2):290-294

21) Corsini , R.J. (1999).The Dictionary of Psychology, Brunner Mazel, USA.

7) Cooper smith, S. (1967). The antecedents of self- esteem.