

بررسی مشاغل مناسب زنان شاغل در بخش‌های دولتی از دید صاحب‌نظران

دکتر عصمت دانش^۱، نرگس سلیمی‌نیا^۲

چکیده

در این پژوهش کاربردی و توسعه‌ای، به منظور ارتقای کمی و کیفی اشتغال زنان در بخش‌های دولتی، مشاغل مناسب آنها در این بخش‌ها از دید صاحب‌نظران شناسایی و تعیین شد. روش پژوهش ارزشیابی و جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر از صاحب‌نظران در دسترس و ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها این نتایج به دست آمد: از دید صاحب‌نظران این پژوهش برای اشتغال زنان، ۷ رسته شغلی کاملاً مناسب، ۱۱ رسته شغلی نسبتاً مناسب و ۶ رسته شغلی نامناسب هستند. ۹۵/۹۲ درصد از صاحب‌نظران به دلایلی مانند استفاده از نیروی عظیم زنان در توسعه کشور با اشتغال زنان موافق و ۴/۰۸ درصد - آنهم فقط متخصصان مرد - به دلایلی نظیر محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر، مخالف اشتغال زنان بودند.

کلید واژه‌ها: بخش‌های دولتی، زنان، اشتغال، صاحب‌نظران، مشاغل، مناسب

مقدمه

تفاوت بین اعضای یک جامعه پهنه‌ای بسیار گسترده دارد که از ویژگی‌های طبیعی آغاز می‌شود و به ویژگی‌های اقتصادی-اجتماعی منتهی می‌گردد. اگر در جامعه‌ای ویژگی‌های طبیعی افراد بر پایه ملاک‌های فرهنگی اجتماعی ارزیابی شود و بر این اساس برخی ویژگی‌ها ارزشمند و برخی بی‌ارزش تلقی گردد، یا حتی اگر برخورداری از برخی ویژگی‌های طبیعی به دستیابی به موقعیت‌های مطلوب منزلت-قدرت منجر شود، تفاوت طبیعی به نابرابری اجتماعی تبدیل می‌شود (احمدی و گروسی، ۱۳۸۳: ۶).

یکی از ویژگی‌های طبیعی افراد، جنس^۱ آنهاست که در بیشتر جوامع بر پایه معیار فرهنگی - اجتماعی ارزیابی می‌شود. در این بستر فکری، معمولاً زنان کم ارزش‌تر از مردان پنداشته می‌شوند و موقعیت‌های فرو دست منزلت - قدرت را به دست می‌آورند. در سال‌های اخیر، جنس در کنار قومیت، به یکی از پایه‌های اساسی نابرابری اجتماعی تبدیل شده است و شکل‌های گوناگونی از نابرابری جنسی در سطح جهان دیده می‌شود (همانجا).

هنوز در بیشتر کشورهای، به خصوص در کشورهای در حال توسعه، سطح اشتغال زنان از مردان کمتر است. در این کشورها میلیون‌ها زن با موانع فرهنگی، اجتماعی و ساختاری مواجهند و مشکلات متعددی مانند تبعیض شغلی، فقدان سرمایه، منابع و قدرت اقتصادی را تحمل می‌کنند و در خانواده و جامعه قربانیان اصلی خشونت فیزیکی، روانی و اقتصادی به شمار می‌روند (سیمور^۲، ۲۰۰۱: ۲).

در کشور ما نیز با آنکه زنان ۴۹/۲٪ جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند، بیش از ۶۵ درصد ظرفیت دانشگاه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند؛ بنابراین تعداد چشمگیری از آنها دارای تحصیلات عالی و مهارت‌های چشمگیر هستند. نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی در سال‌های اخیر به ۲۱ درصد رسیده است. نرخ بیکاری کل زنان در کشور در سال ۱۳۸۳، ۱۲/۵ درصد بوده که از رقم مشابه ۸/۴ برای مردان بیشتر است (گلرد، ۱۳۸۴: ۱۰۲).

افزون بر آن، نگاهی به توزیع اشتغال زنان در بخش‌های مختلف جامعه نیز حاکی از آن است که میزان اشتغال زنان در بسیاری از مشاغل حذف و یا به سطوح پایین تنزل داده شده است. کم تنوعی فرصت‌های شغلی برای زنان پدیده‌ای است که در کلیه تقسیم‌بندی‌های شغلی در سطح کلان و در زیر بخش‌ها (بخش خصوصی و دولتی)، منطقه‌ای (شهری و روستایی) و بخش مدرن و سنتی و جز آن مشاهده می‌شود. جدای از مرزبندی‌های مرئی و نامرئی که به انگیزه‌ها و تفکرات خود زنان و توقع آنان از شغل برمی‌گردد، عرف جامعه نیز شغل‌های محدودی را برای زنان ایجاد و تشویق می‌کند (عفتی، ۱۳۷۴: ۱۶۷-۱۶۵). طبق قانون اساسی می‌توان گفت که فاصله زیادی از نقطه‌ای که زن ایرانی در آنجا قرار گرفته تا وضعیت مطلوب وجود دارد.

بسیاری از مسائل فوق را می‌توان به تسلط نظام ارزشی پدرسالارانه در نظام اقتصاد مدرن نسبت داد که به دستمزد کمتر زنان حتی در مشاغل مشابه با مردان، به اشتغال زنان در مشاغل «زنانه» یا «شبه خانوادگی» مانند معلمی، پرستاری و امور خدماتی، به آسیب‌پذیر بودن زنان

1. Sex

2. Seymour

شاغل در دوران بحران اقتصادی و به تحمل بار مضاعف خانه‌داری و اشتغال برای زنان شاغل منتهی شده است (سرحدی و مطیع، ۱۳۷۲: ۱۳۸؛ ثابت، ۱۳۷۳: ۵۸).

ویگینس^۱ (۲۰۰۳) معتقد است تا زمانی که سوگیری جنسیتی به هر شکلی وجود داشته باشد، هرگز دستیابی به برابری انسانی یا برابری اقتصادی امکان‌پذیر نخواهد بود. برای رسیدن به توسعه انسانی باید به مقابله با تبعیض در پرداخت‌ها در مشاغل مشابه، قرار گرفتن ناعادلانه زن در مرتبه دوم به دلیل «حق نخست زادگی»^۲ مرد ادامه داد، و از «سقف شیشه‌ای»^۳ عبور کرد. لوپس^۴ (۲۰۰۵) بر این باور است که آنچه زنان را از بالا رفتن در پست‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌ها باز داشته، وجود پدیده‌ای به نام «سقف شیشه‌ای» است. «سقف شیشه‌ای» نگرش‌ها و تعصب‌های سنتی و منفی است که مانع ارتقای زنان و سایر گروه‌های اقلیت، فراتر از یک سطح معین در سلسله مراتب سازمانی می‌شود.

از این رو با توجه به اینکه تنها با مشارکت یکپارچه زنان در تمام زمینه‌ها، در شرایط مساوی مردان است که توسعه تمام و کمال یک کشور، رفاه جهانی و عدالت اجتماعی برقرار می‌شود، هدف پژوهش حاضر آن است که با پاسخگویی به پرسش‌های زیر، مشاغل مناسب زنان را در بخش‌های دولتی شناسایی کند.

پرسش‌های پژوهش

۱. مشاغل مناسب برای زنان ایرانی از دید صاحب‌نظران و متخصصان کدامند؟
۲. مشاغل نامناسب برای زنان ایرانی از دید صاحب‌نظران و متخصصان کدامند؟
۳. آیا متخصصان به طور کلی با اشتغال زنان در سازمان‌های دولتی موافق هستند؟
۴. به چه دلایلی متخصصان با کار دولتی زنان موافقت می‌کنند؟
۵. به چه دلایلی متخصصان با کار دولتی زنان مخالفند؟

پیشینه پژوهش

دیدگاه‌ها و پژوهش‌های پیشین را در ارتباط با پرسش‌های پژوهش حاضر از نظر جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و روان‌شناختی اسلامی مرور می‌کنیم.

1. Wegynes
2. Birth right
3. Glass Ceiling
4. Lewis

(۱) از دیدگاه جامعه‌شناختی، لیبرال فمینیست‌ها، تفاوت‌های در خور توجه میان دو جنس را نتیجه اجتماعی شدن و «شرطی‌سازی جنسی»^۱ می‌دانند و نه ذاتی. آنها معتقدند تقریباً از لحظه تولد با پسرها و دخترها، به شیوه‌های متفاوتی رفتار می‌شود که این شیوه‌ها احتمالاً زنان را از پرورش تمام استعدادهایشان به عنوان انسان باز می‌دارد (ابوت و والاس، ۱۳۷۶: ۹۳). مارکسیسم فمینیست‌ها از طبقه، به ویژه خانواده، به عنوان اولین نهاد جامعه که تقسیم نابرابر کار اجتماعی بین زن و مرد در آن صورت می‌گیرد، انتقاد کردند (جگر و یانگ^۲، ۱۹۹۸: ۱۲۵). رادیکال فمینیست‌ها، در برابر برخورد تحقیرآمیزی که در جامعه نسبت به زنان وجود دارد، می‌کوشند تا همه خصوصیات زنانه را ستایش کنند. یکی از شعارهای رادیکال فمینیسم این است که «آینده مؤنث است»^۳ (مندل^۴، ۱۹۹۵: ۴۴). سوسیال فمینیست‌ها نیز معتقدند که این شعار که «جای زنان همه جاست» تنها یک فراخوان برای تغییر وضع نیست بلکه توصیفی جهت‌دار از وضعیت موجود است.

بتی فریدان^۵ در کتاب رمز و راز مؤنث^۶ بر احساس تباه شدن زنان تأکید کرده است. در سال ۱۹۶۶، فریدان و شماری از زنان که از بی‌دست و پایی دولت آمریکا در به اجرا گذاشتن مفاد قانون تساوی حقوق زنان سال ۱۹۶۴، سرخورده شده بودند، «سازمان ملی زنان»^۷ را پایه‌گذاری کردند. دستور کار این سازمان چنین بود «اقدام در جهت وارد کردن زنان در مشارکت کامل در جریان کلی جامعه آمریکا و تحقق تمام مزایا و حقوق ناشی از مشارکت واقعاً مساوی با مردان» (ویلفورد، ۱۳۷۸: ۵۴-۵۲).

ظرف یکسال «سازمان ملی زنان» لایحه قانون مساوی برای زنان را منتشر ساخت. این لایحه بر اجرای تمام قوانین مربوط به پرهیز از تبعیض جنسی تأکید می‌کرد و خواستار فرصت‌های مساوی برای زنان و ایجاد مهدکودک و از همه بحث انگیزتر، رعایت حقوق زنان برای صاحب اختیار بودن در بخش تولید مثل زندگی خویش بود (بالترا^۸، ۱۹۹۰: ۶۲).

1. Sex-role Conditioning
2. Jagger, Young
3. The future is female
4. Mandel Mystique
5. Betty Freidan
6. The Feminine
7. National Organization for Women (Now)
8. Bulter

با تمام این تحولات، پژوهشگران فمینیست در حال حاضر معتقدند که در جامعه علیه زنان تبعیض اعمال می‌شود و با زنان در مقایسه با مردان به گونه‌ی دیگری رفتار می‌کنند و بدون توجه به تمایلات، منابع، توانایی‌ها و نیازهای فردی برای آنان محدودیت‌های خاص مقرر می‌کنند. زنان از حقوق برابر با مردان و از برخی آزادی‌هایی که مردان از آنها برخوردارند محرومند. از این گذشته، درباره‌ی مردان بر مبنای شایستگی‌شان به عنوان انسان داوری می‌شود ولی درباره‌ی زنان براساس موفقیت‌هایشان به عنوان زن قضاوت می‌کنند، یعنی زنان برای دنبال کردن علائق‌شان از حقوق یکسان با مردان محرومند (اوستین^۱، ۲۰۰۵: ۲۷).

(۲) از دیدگاه روان‌شناختی، برخی از روان‌شناسان به خاطر تفاوت آناتومی بین زن و مرد، شایستگی زنان را زیر سؤال می‌برند. برای نمونه، فروید عقیده داشت که زنان به دلیل فقدان احلیل از نظر فیزیولوژی و آناتومی بدنی محکوم هستند که پست‌تر و ضعیف‌تر از مردان باشند یا چنین احساسی داشته باشند (منصور و دادستان، ۱۳۷۸: ۲۶). در مورد عقیده یونگ به زنان در کل می‌توان گفت، یونگ هم با وجود پذیرفتن دو جنبه‌ی مردی و زنی در هر انسانی، نیمه‌ی مرد را قاطع، هوشمند و نیمه‌ی زن را غیرمنطقی، وابسته، آسیب‌پذیر و شکننده می‌دانست (شارف^۲، ۲۰۰۴: ۱۱۷). کارن هورنای که اولین و شاید بهترین منتقد اندیشه‌های فروید درباره‌ی زنان بود، در مقابل غبطه‌ی احلیل فروید، مفهوم غبطه‌ی رحمی را برای مردان مطرح ساخت و اعتقاد داشت غبطه‌ی رحمی در جنس مذکر چه بزرگسال و چه کودک به صورت ناهشیار منجر به بروز رفتارهایی در تحقیر کردن و کوچک شمردن زنان از سوی مردان می‌شود که این طرز رفتار باعث می‌شود بسیاری از زنان خود را حقیرتر از مردان بدانند (آلن^۳، ۱۹۹۴: ۱۱۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که متأسفانه زنان دهه‌ی ۱۹۹۰ هنوز نیز با همان مشکلاتی که هورنای در دهه‌ی ۱۹۳۰ برای یافتن شغل مناسب، ازدواج موفق و مادر شدن داشت، مواجهند (شولتز^۴، ۱۳۷۸: ۱۸۷). در مقابل روان‌شناسان وجودگرا بر ظرفیت انسان‌ها در خودآگاهی و توانایی آنها برای انتخاب‌های خودآگاهانه در جهت تحقق آنها تأیید می‌کنند. از جمله نظریه پردازان وجودگرا، سیمون دوبووار بود که با انتشار کتاب جنس دوم (دیگری) ۱۹۳۹ گستره‌ی نوینی در تکوین نظریات این نظریه‌پردازان به وجود آورد و ذاتی بودن تفاوت بین زن و مرد را مردود شناخت. بحث دوبووار این بود که زنان متوجه شوند

1. Austin
2. Sharf
3. Allen
4. Schultz

موقعیت درجهٔ دوم‌شان را به عنوان دیگری «مردان» بر آنها تحمیل کرده‌اند و آنها نیز این موقعیت را در دل پذیرفته و به آن تن داده‌اند (موسوی، ۱۳۷۸: ۱۶).

(۳) در روان‌شناسی اسلامی زنان و مردان حقیقتی یکسان دارند. در این دیدگاه، از خرافات و الفاظ و برخورد‌های جاهلانۀ جوامع بشری پیش از اسلام و دیدگاه‌های سودجویانه در طی تاریخ نسبت به زنان انتقاد شده و در روایات و آیات قرآن با اشاره به جنبه‌های عاطفی شخصیت زن بر نقش اجتماعی زنان در جامعه تأکید زیادی شده است (طباطبایی، ۱۳۷۰: ۳۲۷). اما به رغم تعالیم رهایی بخش اسلام، طبق بررسی‌های به عمل آمده در سال تحصیلی ۱۳۷۵-۷۶ از میان ۲۵۳۹۱ نفر عضو هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های ما فقط ۴۹۲۷ نفر (۱۹/۴ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند (وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۷۶: ۵۰). البته پایین بودن میزان مشارکت زنان تنها مختص به دانشگاه‌ها نیست، بلکه در دیگر صحنه‌های علمی و اجتماعی و تصمیم‌گیری مانند پست‌های مدیریتی، وزارت و معاونت، نمایندگی مجلس و مشاوران عالی رتبه و جز آن نیز مشاهده می‌شود که منشأ آن نو بودن حضور زنان در صحنه‌های علمی - اجتماعی، کمبودهای آموزش عالی زنان، موانع متعدد تاریخی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و خانوادگی است (ایرجی‌زاد، ۱۳۷۹: ۲۲). غفاری (۱۳۷۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بیش از ۸۵ درصد از کل جمعیت فعال کشور را مردان تشکیل می‌دهند و پایین بودن نرخ مشارکت زنان در بازار کار ناشی از موانع و محدودیت‌های فرهنگی، اجتماعی و عرف موجود در جامعه، عدم توانایی اقتصادی کشور برای ایجاد فرصت‌های شغلی کافی و تفاوت چشمگیر در حقوق و مزایای مردان نسبت به زنان است. پژوهش‌ها و آمار بیانگر آنند که در جامعهٔ اسلامی ما نرخ اشتغال زنان در کشور ما (۶۱٪) اندکی بیشتر از ممالکی چون عربستان سعودی و بنگلادش (۶٪) است. در حالی که کشوری مانند ویتنام با نرخ اشتغال ۴۸٪ برای زنان، بیشترین زمینهٔ اشتغال در بخش‌های عمدهٔ اقتصادی کشور را ایجاد کرده است (ساحلی، ۱۳۷۰: ۶ و ۹).

فرآیند روش‌شناختی

در این پژوهش برای دستیابی به داده‌های علمی در جنبه‌های کاربردی و توسعه‌ای از روش ارزشیابی استفاده شد. پژوهش ارزشیابی روشی است که به کاربرد یافته‌ها توجه دارد و با فراهم آوردن انبوهی از داده‌ها و اطلاعات با ارزش در حیطه مورد نظر سهم عمده‌ای در گسترش دانش دارد. در این روش لازم است نوعی فضای قضاوت برحسب هدف‌ها یا ارزشهای پذیرفته شده، که به دقت تعریف شده‌اند توسط کسانی که در آن حیطه تجربه دارند یا توسط متخصصانی که بهترین راه رسیدن به هدف‌ها را می‌دانند صورت گیرد. روش ارزشیابی در پی یافتن قوانین کلی

که ممکن است به سایر موقعیت ها گسترش داده شود نیست، بلکه در پی یافتن پاسخ به پرسشهای مطرح شده در پژوهش است. در این روش برای پاسخگویی به مسأله تحقیق یا طرح ریزی برنامه کار به یک یا چند نوع اطلاعات نیاز داریم. پس از جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل از طریق شمارش و طبقه بندی داده ها و همچنین محاسبه میانگین ها، انحراف معیارها، نمره های حداقل و حداکثر، درصدها و تنظیم جدول ها صورت می گیرد (بست، ۱۳۸۰: ۴۲ و ۱۳۷).

جامعه آماری این پژوهش کلیه صاحب نظران بودند که از طریق نمونه گیری در دسترس هدفمند ۲۰۰ صاحب نظر (۱۰۰ مرد و ۱۰۰ زن) از اعضاء هیئت علمی دانشگاه ها بودند یا از میان افرادی انتخاب شدند که در یکی از رشته های علمی دارای درجه دکتری و کارشناسی ارشد یا کارشناسی بودند و همگی سوابق و تجربه مدیریتی، اجرایی یا سمت های تصمیم گیری داشتند، که نگرش آنها نسبت به مشاغل مناسب زنان در بخش های دولتی از طریق تکمیل پرسشنامه ای ارزیابی شد. جدول های ۱ و ۲ پاره ای از مشخصات متخصصان را نشان می دهد.

جدول ۱. توزیع متخصصان بر حسب جنس و سن

جنس	تعداد	میانگین سن	انحراف معیار	حداقل سن	حداکثر سن
زن	۱۰۰	۳۹/۸	۷/۸	۲۴	۵۸
مرد	۱۰۰	۳۷/۶	۹/۹	۲۳	۶۲
جمع کل	۱۰۰	۳۸/۷	۸/۹	-	-

ابزار پژوهش

وسایل و ابزار اندازه گیری متغیرهای مورد نظر در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته به نام پرسشنامه برون سازمانی بود. این پرسشنامه متشکل از ۲۰ پرسش در مورد مشاغل مناسب در بخش های دولتی برای زنان بود و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تهیه شد، که اعداد ۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=تاحدودی، ۴=زیاد و ۵=خیلی زیاد بود و افزون بر این، دارای ۲ پرسش توضیحی نیز بود. پرسشنامه ابتدا در مطالعه ای پیش آزمایشی^۱ در مورد ۲۰ صاحب نظر (۱۰ مرد و ۱۰ زن) اجرا و پس از رفع اشکالات و محاسبه آلفا کرونباخ که ۰/۹۵ بود فرم نهایی تهیه شد.

جدول ۲. توزیع نمونه‌ها (N=۲۰۰) برحسب رشته و میزان تحصیلات و شغل

درصد مردان	درصد زنان	رشته تحصیلی	درصد کل
۸	۲۰	علوم پزشکی	۱۴
۲۰	۲۴	فنی مهندسی	۲۲
۱۴	۱۴	روان‌شناسی	۱۴
۱۴	۱۴	جامعه‌شناسی	۱۴
۳۲	۱۰	مدیریت	۲۱
۱۲	۱۸	سایر	۱۵
۳۲	۴۰	لیسانس	۳۶
۱۴	۱۰	فوق لیسانس	۱۲
۵۴	۵۰	دکتری	۵۲
۲۲	۱۰	رئیس	۱۶
۴	۸	پزشک	۶
۲۸	۴۶	کارشناس	۳۷
۱۶	۴	نماینده مجلس	۱۰
۳۰	۳۲	استاد دانشگاه	۳۱

فصلنامه پژوهش‌های علمی و سازمانی دوره ۱۱ شماره ۱ زمستان ۱۳۸۶

روش اجرا

برای نظرخواهی از ۲۰۰ صاحب‌نظر از طریق پرسشنامه برون سازمانی، ۵ دانشجوی کارشناسی ارشد از رشته‌های روان‌شناسی و اقتصاد دانشگاه شهید بهشتی آموزشی‌های لازم را جهت اجرای پرسشنامه دریافت کردند و به دانشگاه‌ها و مؤسسات مورد نظر مراجعه نمودند. پس از تکمیل و تصحیح پرسشنامه‌ها و وارد کردن داده‌ها به رایانه، یافته‌ها برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت.

طرح تحلیل داده‌ها

روش پژوهش از نوع برآوردی برای دستیابی به داده‌های علمی در جنبه‌های کاربردی و توسعه‌ای است. در این نوع پژوهش‌ها، برای پاسخگویی به مسئله پژوهش یا طرح‌ریزی برنامه کار به چند نوع اطلاعات نیاز داریم. پس از جمع‌آوری اطلاعات چندگانه، تجزیه و تحلیل از طریق شمارش و طبقه‌بندی داده‌ها و همچنین محاسبه میانگین‌ها، انحراف معیارها، نمره‌های حداقل و حداکثر، درصدها، تنظیم جدول‌ها صورت می‌گیرد.

نتایج آماری و تحلیل داده ها

تحلیل آماری داده ها با استفاده از SPSS برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش صورت گرفت و به نتایج زیر منتهی شد.

جدول ۳. مشاغل کاملاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی براساس نظر متخصصان

مشاغل	میانگین	
	۱۰۰ متخصص زن	۱۰۰ متخصص مرد
آموزشی	۴/۹۰	۴/۷۶
درمانی	۴/۵۰	۴/۶۰
امور دفتری و اداری	۴/۳۸	۴/۱۸
پاسخگویی تلفنی زیاد	۴/۱۶	۴/۲۹
علمی و پژوهشی	۴/۴۲	۳/۹۰
آموزشی تخصصی	۴/۴۲	۳/۸۶
خدماتی	۳/۹۰	۴/۳۰

طبق داده‌های جدول ۳، از نظر متخصصان این پژوهش، به ترتیب هفت مقوله شغلی آموزشی، درمانی، امور دفتری و اداری، پاسخگویی تلفنی زیاد، علمی و پژوهشی، آموزشی تخصصی و خدماتی برای اشتغال زنان در بخش‌های دولتی کاملاً مناسب هستند. افزون بر این در پاسخ به پرسش‌های باز موجود در پرسشنامه متخصصان، تمام مشاغلی که با طبیعت زن بودن و مادر بودن سازگارند، مشاغلی که نیاز به دقت ویژه، پشتکار زیاد و پذیرش مسئولیت زیاد دارند، مشاغلی که نیاز به توانایی کلامی بالایی دارند نظیر وکالت، مشاغل ارتباطی، محیط زیست، صنایع دستی، طراحی و جز آن را برای زنان مناسب می‌دانند.

جدول ۴. مشاغل نسبتاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی براساس نظر متخصصان

مشاغل	میانگین	
	۱۰۰ متخصص زن	۱۰۰ متخصص مرد
مالی و حسابداری	۴/۱۴	۳/۶۸
نماینده مجلس	۴/۲۸	۳/۳۷
ارباب رجوع زیاد	۳/۷۰	۳/۳۹
تولیدی	۳/۸۱	۳/۰۶
مدیریتی و اجرایی	۳/۷۰	۳/۰۴

۳/۲۷	۳/۲۶	۳/۲۸	نظامی
۳/۲۶	۳/۸۲	۳/۷۰	فنی و مهندسی
۳/۰۲	۲/۵۲	۳/۵۲	فرمانداری، ...

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می کنید، هشت مقوله شغلی مالی و حسابداری، نمایندگی مجلس، مشاغل با ارباب رجوع زیاد، تولیدی، مدیریتی و اجرایی، نظامی، فنی و مهندسی، فرمانداری، استانداری، وزارت و ریاست جمهوری از نظر صاحب نظران این پژوهش مشاغل نسبتاً مناسب برای زنان در بخش های دولتی هستند.

جدول ۵. مشاغل نامناسب برای زنان در بخش های دولتی براساس نظر متخصصان

مشاغل	میانگین	
	۱۰۰ متخصص زن	۱۰۰ متخصص مرد
مأموریت های مکرر	۳/۱۸	۲/۶۰
قضاوت	۳/۲۷	۲/۲۰
انتظامی	۲/۸۶	۲/۶۰
شیفتی	۲/۵۸	۲/۲۰
امور حمل و نقل	۲/۴۶	۲/۰۸

طبق جدول ۵، مشاغل نامناسب برای زنان در بخش های دولتی از نظر متخصصان این پژوهش عبارت اند از: مشاغل با مأموریت های مکرر داخل و خارج کشور، قضاوت، مشاغل انتظامی نظیر پلیس، شیفتی و همچنین مشاغل که نیاز به نیروی بدنی زیاد دارند، کارهای سخت و خشن، نگهبانی، باربری، امور جنایی، پزشکی قانونی، رانندگی به ویژه بین شهری و هرآنچه با طبیعت زن ناسازگار است.

جدول ۶. موافق بودن یا نبودن متخصصان با اشتغال زنان در بخش های دولتی

منخصصان	فراوانی	بدون پاسخ	درصد فراوانی	
			موافق	مخالف
زن	۹۶	۴	۱۰۰	۰
مرد	۱۰۰	۰	۹۲	۸
کل	۱۹۶	۴	۹۵/۹۲	۴/۰۸

طبق یافته های جدول ۶، بیشتر صاحب نظران این پژوهش یعنی ۹۵/۹۲ درصد آنها با اشتغال زنان در بخش های دولتی موافقت می کنند.

جدول ۸. دلایل موافق نبودن متخصصان با اشتغال زنان در بخش های دولتی

درصد فراوانی		فراوانی		تعداد پاسخگویی ن	دلایل موافق نبودن
خیبر	بلی	خیبر	بلی		
۱۰۰	۰	۸۵	۰	زن ۸۵	محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر
۹۰/۳۶	۹/۶۴	۷۵	۸	مرد ۸۳	
۹۵/۳۴	۴/۷۶	۱۶۰	۸	کل ۱۶۸	
۱۰۰	۰	۸۵	۰	زن ۸۵	ایجاد فساد اخلاقی در محیط کار
۹۶/۳۸	۳/۶۲	۸۰	۳	مرد ۸۳	
۹۸/۲	۱/۸۰	۱۶۵	۳	کل ۱۶۸	

همانطور که در جدول ۶ پیشتر ملاحظه شد ۴/۰۸ درصد از کل صاحب‌نظران - که آن هم فقط مربوط به دیدگاه متخصصان مرد بود- در این پژوهش با اشتغال زنان موافق نبودند و در جدول ۸ می بینیم ۴/۷۶ درصد آنها به دلیل، محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر؛ و ۱/۸۰ درصد آنها به دلیل ایجاد فساد اخلاقی در محیط کار به صورت غیبت کردن، اشغال تلفن های اداره برای راز دل‌گویی با اشتغال زنان مخالف بودند.

بحث و نتیجه گیری

کانون و محور اصلی توجه در توسعه انسانی «مردمی» کردن فرایند توسعه و توجه به قابلیت‌ها و خلاقیت‌های همه اقشار جامعه به ویژه اقشار آسیب‌پذیر و حاشیه‌ای جامعه است. در این میان عنایت ویژه به موقعیت زنان به عنوان نیمی از منابع انسانی جامعه و به منظور اتخاذ سیاست‌هایی برای بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعداد‌های آنها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

در پاسخ به نخستین پرسش یافته‌های حاصل از نظرخواهی از صاحب‌نظران این پژوهش نشان داد که هفت مقوله شغلی آموزشی، درمانی، امور دفتری و اداری، پاسخگویی تلفنی زیاد، علمی و پژوهشی، آموزشی تخصصی و خدماتی برای اشتغال زنان در بخش‌های دولتی کاملاً مناسب؛ و هشت مقوله شغلی مالی و حسابداری، نمایندگی مجلس، مشاغل با ارباب رجوع زیاد، تولیدی، مدیریتی و اجرایی، نظامی، فنی و مهندسی، فرمانداری، استانداری، وزارت و ریاست جمهوری از نظر صاحب‌نظران این پژوهش مشاغل نسبتاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی هستند.

در حالی که اطلاعات موجود در کشور نشان می‌دهد که زنان شاغل در بخش دولتی در دو حوزه آموزش و پرورش و بهداشت متمرکزند. براساس اطلاعات موجود، تعداد مشاغلی که زنان در جامعه روستایی می‌توانند انتخاب کنند، شش گروه شغلی و در کل کشور حدود ده گروه شغلی است (شادی طلب، ۱۳۸۱: ۶)، حال آنکه مردان بیش از ۳۶ گروه شغلی دارند. هر چند در سال‌های اخیر تعداد زنان در بخش‌های دولتی افزایش یافته است، اما اکثر آنان در بخش‌های بهداشت و آموزش و پرورش متمرکزند (عارفی، ۱۳۸۳: ۲۰۲).

در همین خصوص، بررسی‌های به عمل آمده توسط مانی (۱۳۷۹: ۳۹) نیز مبین آن است که شغل معلمی بیش از مشاغل دیگر آن هم تا سطح دبیرستان به زنان اختصاص داده شده است. در بخش کارفرمایان نرخ رشد شاغلان زن در دوره ۱۳۷۰ - ۱۳۶۵ منفی هفت (۷-) بوده است. حال آنکه از دید صاحب‌نظران این پژوهش، که نظرخواهی از آنها بر اساس نگرش‌هایی است که در زمان حاضر و وضعیت کنونی دارند که هرگز فرصت اشتغال در رده‌های بالای تصمیم‌گیری، مدیریتی در سطح کلان و سیاسی به زنان داده نشده است، با این همه، آنها مشاغل متنوعی را حتی در رده‌های بالای تصمیم‌گیری برای زنان مناسب دانسته‌اند.

در پاسخ به دومین پرسش پژوهش مشخص شد مشاغل نامناسب برای زنان در بخش‌های دولتی از نظر متخصصان این پژوهش شامل مشاغلی با مأموریت‌های مکرر داخل و خارج کشور، قضاوت، مشاغل انتظامی نظیر پلیس، شیفتی و همچنین مشاغلی که نیاز به نیروی بدنی زیاد دارند، کارهای سخت و خشن، نگهداری، باربری، امور جنایی، پزشکی قانونی، رانندگی به ویژه بین شهری و هر آنچه که با طبیعت زن ناسازگار است، می‌باشد. در این مورد، کتابی و همکاران (۱۳۸۲: ۱۶) اظهار می‌دارند براساس تفکر رایج در جامعه، زن و مرد به عنوان دو موجود متفاوت از نظر ویژگی‌های جسمانی و روانی باید نقش‌های متفاوتی را برعهده بگیرند و این امر در تربیت دختر و پسر معمولاً مورد توجه قرار می‌گیرد. بنابراین مردان مشاغلی را که با طبیعت زن ناسازگار است برای آنها مناسب نمی‌دانند و زنان نیز از میان مشاغل، شغلی انتخاب می‌کنند که به کار خانه‌داری و بچه‌داری آنها لطمه‌ای وارد نسازد و امکان رسیدگی به امور خانه را از آنان سلب نکند. نگاهی به نتایج به دست آمده در این پژوهش درباره مشاغل نامناسب برای زنان نشان می‌دهد که تقریباً تمام مشاغلی که صاحب‌نظران برای زنان نامناسب دانستند، از یکسو با تفکر رایج جامعه و نوع تربیت دختران ایرانی مغایر است و از سوی دیگر با طبیعت زنان ناسازگار است و بعضاً به کار خانه‌داری و بچه‌داری آنها لطمه وارد می‌کند.

در پاسخ به پرسش سوم و چهارم پژوهش، مشخص شد که بیشتر صاحب‌نظران این پژوهش یعنی ۹۵/۷ درصد آنها با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی موافقت می‌کنند. مهم‌ترین دلیل موافقت آنها

بر این پایه استوار است که زنان نیمی از جمعیت کشورند و برای توسعه جامعه باید از توانایی‌های این نیروی عظیم سود جست. بخشی از استدلال‌های دیگر عبارت بودند از وجود حیثیت اجتماعی، امنیت و امکانات بیشتر برای زنان در بخش‌های دولتی بر اساس نقش زن در فرزندپروری، بهبود و سامان بخشیدن به وضعیت سازمان‌های دولتی از طریق بهره‌گیری از دقت و مسئولیت‌پذیری خاص زنان. اما به رغم تأثیر متقابل مثبتی که اشتغال زنان در بخش‌های دولتی می‌تواند داشته باشد، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و حقوقی، زنان نمی‌توانند به راحتی وارد صحنه‌های مختلف جامعه شوند و بدون تبعیض از حقوق طبیعی خود برخوردار گردند (عارفی، ۱۳۸۳: ۲۰۲). نتایج پژوهش دیگری نیز نشان می‌دهد، جمعیت شاغل کل کشور در سال ۱۳۴۵ حدود ۶ میلیون بوده که در سال ۱۳۷۰ حدود ۱۲ میلیون شده است. بین سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۷۰ جمعیت زنان شاغل بین یک میلیون تا یک میلیون و دویست هزار نفر نوسان داشته، یعنی با دوبرابر شدن جمعیت شاغل در کل کشور عملاً اتفاقی در جمعیت زنان شاغل روی نداده است (شادی طلب، ۱۳۸۱: ۶).

از سوی دیگر، طبق آمار در دسترس، سطح تحصیلات زنان در اغلب دوره‌های تحصیلی افزایش یافته است. اشتیاق زنان به تحصیلات عالی در سال‌های ۸۰ - ۱۳۷۶ بیش از مردان بوده است و جالب‌تر آنکه در سال ۱۳۷۵ معادل ۰/۱۳ درصد از جمعیت در حال تحصیل زنان در خارج از کشور به تحصیل مشغول بوده‌اند در حالی که این رقم برای مردان ۰/۰۵ درصد است (مانی، ۱۳۷۹: ۶۰ و ۶۱). به رغم این ارقام و سرمایه‌گذاری چشمگیری که برای تحصیلات و توانمندسازی زنان صورت می‌گیرد، از این نیروی کارآمد استفاده مطلوب نمی‌شود. به عنوان مثال، از مجموع مربیان دانشگاه‌ها ۴۸٪، از کل استادیارها ۱۵٪ و از کل دانشیارها و اساتید ۷/۴٪ را به خود اختصاص داده‌اند (شادی طلب، ۱۳۸۱: ۶). در حالی که یکی از مهم‌ترین دلایل صاحب‌نظران برای اشتغال زنان در بخش‌های دولتی استفاده از نیرو، تخصص، توانایی‌ها و استعدادهای خاص زنان که نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند بود. به گونه‌ای که با همگام و هم سطح کردن زنان با مردان بتوان زمینه‌های رشد و اعتلای کشور را فراهم آورد. بنابراین برای دستیابی به این اهداف مهم باید تدابیر مناسبی برای استفاده از توانایی‌های زنان در مشاغل مختلف که در طی هزاران سال تاریخ جایگاهی بی‌ثبات داشته‌اند تدارک ببینیم. آنچه در تدارک این تدابیر بیش از همه نقش دارد تغییر نگرش سنتی در مورد نقش زنان و همچنین برداشت‌های تحریف شده مذهبی درباره فعالیت شغلی زنان است.

در پاسخ به پرسش پنجم (آخر)، یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که حدود ۹/۰۹ درصد صاحب‌نظران مرد با اشتغال زنان به دلیل محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر

مخالفتند. همخوان با این یافته بر اساس پژوهش ولفگانگ و ولمن هنوز هم در برخی از کشورها به ویژه در مناطق روستایی حق آموزش و تحصیل زنان نادیده گرفته می‌شود. به عنوان مثال در سه استان مصر ۹۸ درصد کسانی که در این مورد از آنها پرسش شده فقط به آموزش پسران توجه داشته‌اند. و تنها ۲ درصد از آنها آموزش و تحصیل دختران را با اهمیت دانسته‌اند. از سوی دیگر مطالعات انجام شده در این کشورها نشان می‌دهد که اعتماد والدین به معلمان زن بیشتر است و حضور زنان معلم سبب افزایش نام نویسی در مدارس می‌شود، اما هر چه پایه‌های تحصیلی بالاتر می‌رود از تعداد معلمان زن کاسته می‌شود (دفتر همکاری‌های علمی بین‌المللی، ۱۳۷۹: ۱۳). نتیجه‌ای که از مطالعه فوق می‌توان گرفت این است که تناقض‌های زیادی در انتظارات جامعه از زن و نقش‌هایی که باید ایفا کند نهفته است که نه تنها استرس مضاعفی را بر زنان وارد می‌آورد، بلکه بهره‌مندی افراد را از توانایی‌های نیمه از جامعه محروم می‌سازد. نتایج پژوهش حاضر مبنی بر مخالفت ۱۸٪ از صاحب‌نظران مرد با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی مبنی بر این استدلال که در محیط کار فساد اخلاقی ایجاد می‌شود! هر چند از سوی سه صاحب‌نظر مرد عنوان شده، اما چون عمده‌تأ تصمیم‌گیری‌ها و نقش‌های کلیدی در ایران در دست مردان است، امکان دارد به حضور کم‌رنگ زنان در بازار کار منجر شود. به عنوان مثال فلیچی (۱۳۷۹) بر اساس مطالعاتی که انجام داد، به این نتیجه دست یافت که سهم جمعیت فعال زنان از کل جمعیت فعال در تمام سال‌ها از ۱۳۴۵ تاکنون کمتر از ۱۵ درصد بوده است. ضمن آنکه این سهم در اغلب کشورهای جهان بین ۳۵ تا ۴۵ درصد بوده است. به عبارت دیگر، اقتصاد کشور در طول ۳۵ سال گذشته در ایجاد فرصت‌های شغلی برای زنان کار اساسی صورت نداده است. این پژوهشگر نتیجه می‌گیرد که این وضعیت برای جامعه عواقب نامطلوب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی را به دنبال دارد. بنابراین لازم است سیاست‌های مناسبی با به توجه به بازار کار زنان اتخاذ شود.

برخی دولت‌ها از جمله ژاپن، چین، آلمان، شیلی، دانمارک، اتریش و جز آن ضمن اصلاح قوانین کار خود و ایجاد تسهیلات مربوط به مرخصی زایمان، کارفرمایان را از انجام تبعیض علیه زنان به دلیل نقش بازآفرینی آنان منع کرده‌اند. در فرانسه پس از تصویب قانون کار ۳-۱۳۳- L در ۱۳ ژوئیه ۱۹۷۱ قراردادهای جمعی ضرورتاً شامل مقرراتی می‌شد که با اصل کار مشابه، دستمزد مشابه و یا با اشتغال زنان و جوانان متناسب بود (بن سعدون، به نقل از خورسند، ۱۳۷۹: ۱۵۷).

بنابراین باید از طریق محو تبعیض و تنوع شغلی امکان همکاری دو جنس زن و مرد به صورت مکمل بودن (برابر) فراهم گردد، البته نه در قالب دو جنس برتر و پست‌تر یا دو نیروی

متخاصم. در مکمل بودن برابر وظایف زن و مرد چه در نقش‌های خانوادگی و چه در نقش‌های اجتماعی، وزن‌های یکسانی دارند.

منابع

- ابوت، پاملا، و والاس، کلر. (۱۳۷۶). *در آمدی بر جامعه شناسی نگرش‌های فمینیستی*. ترجمه مریم خراسانی و حمید احمدی. تهران: دنیای مادر.
- احمدی، حبیب، و گروسی، سعیده. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر برخی عوامل اجتماعی و فرهنگی بر نابرابری جنسی در خانواده های شهر کرمان و روستاهای پیرامون آن. *مطالعات زنان*. زمستان، سال دوم، شماره ۶، ۵-۳۰.
- ایرجی‌زاد، اعظم. (۱۳۷۹). *بررسی مشارکت کیفی زنان در آموزش عالی*. زن، دانشگاه، فردای بهتر. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- بن سعدون، نامی. (۱۳۷۸). *حقوق زن از آغاز تا امروز*. ترجمه گیتی خورسند. کتابخانه ملی ایران.
- ثابت، زهرا. (۱۳۷۳). *نقش اجتماعی زنان در روستای تکرم*. پایان‌نامه کارشناسی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- دفتر همکاری‌های علمی و بین‌المللی وزارت آموزش و پرورش. (مرداد و شهریور ۱۳۷۹). *نقش مربیان زن در آموزش ۹ کشور بر جمعیت جهان*. خبرنامه. سال سوم، شماره ۱۷ و ۱۸: ۱۳.
- ساحلی، مهری. (۱۳۷۰/۹/۹). افزایش انگیزه‌های اشتغال در زنان. *زن روز*، شماره ۱۳۴۰.
- سرحدی، فاطمه، و مطیع، ناهید. (۱۳۷۲). *بررسی اجتماعی-اقتصادی نقش زنان گرگان*. تهران: مرکز مطالعات برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی.
- شادی طلب، زاله. (۱۳۸۱). جنسیت و توسعه. *روزنامه همشهری*. شماره ۲۷۹۴-۲۷۹۵.
- شولتز، دوان. (۱۳۷۸). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. ج ۴. نشر ارسباران.
- طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۷۰). *تفسیر المیزان*. بنیاد علمی و فرهنگی علامه طباطبایی.
- عارفی، مرضیه. (۱۳۸۳). *بررسی دیدگاه زنان نسبت به مشارکت اجتماعی و شناسایی متغیرهای اثر گذار بر آن*. فصلنامه فرهنگی و پژوهشی مرکز امور مشارکت زنان. زمستان، شماره ۹، ۱۹۹-۲۱۹.
- عفتی، محمد. (۱۳۷۶). *بررسی موانع موجود در زمینه اشتغال زنان در ایران*. تهران: دانشگاه الزهرا.
- غفاری، مریم. (۱۳۷۹/۱۱/۱۵). *حضور کم‌رنگ زنان در بازار کار*. *روزنامه همشهری*. سال نهم، شماره ۲۳۳۲.
- کتابی، محمود، و یزدخواستی، بهجت، و فرخی راستایی، زهرا. (۱۳۸۲). *توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه*. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش زنان. دوره ۱، سال ۳، شماره ۷، پاییز، ۵-۳۰.
- گلرد، پروانه. (۱۳۸۴). عوامل مؤثر در توسعه کار آفرینی زنان ایرانی. *فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش زنان*، بهار، دوره ۳، شماره ۱۲۳-۱۰۱.
- مانی، محمد علی. (اسفند ماه ۱۳۷۹). *شناسایی و تبیین وضعیت موجود اشتغال زنان در بخش‌های دولتی، معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی و معاونت آموزش و پژوهش مرکز امور مشارکت زنان*.
- مطیع، ناهید. (۱۳۷۶ - آ). *فمینیسم در ایران: در جستجوی یک رهیافت بومی*. *مجله زنان*، سال ۶، شماره ۳۳: ۲۵-۳۰.
- منصور، محمود، و دادستان، پریخ. (۱۳۷۸). *روان‌شناسی ژنتیک ۲*. تهران: انتشارات رشد.

موسوی، معصومه. (۱۳۷۸). تاریخچه مختصر تکوین نظریه های فمینیستی. بوتن مرجع درباره فمینیسم، انتشارات بین‌المللی الهدا.
 وزارت فرهنگ و آموزش عالی. (۱۳۷۶). آمار آموزش عالی کشور. تهران.
 ویلفورد، ریک. (۱۳۷۸). فمینیسم. مترجمه م. قائد. بوتن مرجع درباره فمینیسم. مرکز مطالعات فرهنگی. بین المللی. مدیریت مطالعات اسلامی.

- Allen, B.P. (1994). *Personality theories*. By Allyn and Bacon. A Division of Simon & Schuster. Ins. 160 Gould street. Needham Heights, Ma 02194.
- Austin, V. (2005). *What's holding you back? : 8 critical choices for women's success*. Basic Books.
- Bulter, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Jaggar, A. M. & Young, I.M. (1998) . *A Companion to feminist philosophy*. Black well.
- Lewis, L. (2005). *Excitement, Adoration; Grudging, Admiration, or, Different Sexes*. [http:// www. Feminista.Com](http://www.Feminista.Com)
- Mandel, N. (1995). *Feminist issues: Race, class and sexuality*, Yourk University.
- Seymour, N. (2001). Women entrepreneurs in The developing word. August, Coffman center for entrepreneurial leadership. *Digest*, No:01-04.
- Sharf, R. (2004). *Theories of psychotherapy and counselling : concepts and cases*. Second edition. U.S.A. Publisher Craig Barth.
- Wegynes, J. (2003). Gender revolution: *Working toward parity through removal of linguistic gender bias*, <http://womyn web. Net/gender3. htm>.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی