

## رتبه‌بندی عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کارآفرین با استفاده از تکنیک تاپسیس (مطالعه موردی: بخش تعاون استان خراسان رضوی)

میشم زنگانه\*

عیسی نیازی\*\*، راحیل میرکتولی\*\*\*، الهام عاشوری\*\*\*\*، رامین باقری\*\*\*\*\*

### چکیده

هدف از این مطالعه رتبه‌بندی عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کارآفرین بخش تعاون استان خراسان رضوی است. پس از مطالعه پیشینه تحقیق و بررسی ابعاد مختلف گرایش زنان به اشتغال، نخست درخت تصمیم‌گیری سلسله‌مراتب عوامل مؤثر در کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان شناسایی شد. سپس، با استفاده از تکنیک تاپسیس (TOPSIS) و روش وزن‌دهی آنتروپی شانون، عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان رتبه‌بندی شد. نتایج این مطالعه بیانگر آن است که یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های زنان برای اشتغال، رفع نیازهای مادی است. بر این اساس، شغل درآمدزا برای زنان نیازهای مالی آنان را رفع می‌کند و کمکی اقتصادی در بهبود وضعیت مالی خانواده است. عامل جلوگیری از افسردگی در زنان رتبه آخر را در بین گزینه‌های مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کسب کرده است.

**کلیدواژه‌ها:** اشتغال‌زایی، تعاون، زنان، تکنیک تاپسیس (TOPSIS)، کارآفرینی.

\* کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی شرق گلستان  
maisam.zanganeh@gmail.com

\*\* دانشجوی دکتری آینده‌پژوهی، دانشگاه تهران  
eesa.niazi@gmail.com

\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی سمنان  
rahil.m63@gmail.com

\*\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی سمنان  
e.ashouri@gmail.com

\*\*\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی شرق گلستان  
raminb112@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۹/۲۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۰/۷

## ۱. مقدمه

نگاهی به آمارهای ارائه‌شده کشور در سه دهه گذشته نشان می‌دهد که به علت وجود موانعی اجتماعی (همچون بی‌سوادی و پایین بودن سطح سواد و تبعیض جنسیتی)، موانع قانونی (نظیر قوانین ناظر بر خانواده و قوانین مربوط به اشتغال زنان)، عوامل اقتصادی (مانند رکود و رونق اقتصادی)، مهاجرت از روستا به شهر، اعتقاد به غیر اقتصادی بودن نقش زنان، کم‌تنوعی فرصت‌های شغلی، بالابودن هزینه نیروی کار زنان برای کارفرمایان، و محدودیت‌های فرهنگی و سنتی سهم مشارکت زنان در اشتغال و بازار کار بسیار کمتر از مردان است. توجه به وضعیت اشتغال زنان و هدایت آن‌ها به بازار کار می‌تواند زمینه بهره‌گیری بهتر جامعه از این نیروی بالقوه را فراهم آورد. به همین دلیل، شناخت عواملی که زمینه‌ساز مشارکت هر چه بیشتر این جمعیت توانمند در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی کشور باشد، از اولویت ویژه‌ای برخوردار است.

در زمینه علل و عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال تاکنون تحقیقات مختلفی انجام شده است، هرندی و جمشیدی (۱۳۸۷) به این نتیجه رسیدند که با افزایش سن و سطح تحصیلات احتمال اشتغال زنان به نحو معناداری افزایش می‌یابد. صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) با مطالعه الگویی در دوره ۱۳۴۵-۱۳۸۰ با استفاده از روش OLS نشان می‌دهند که افزایش تحصیلات عالی زنان احتمال یافتن شغل در بازار کار را برای آنان بالا می‌برد. همچنین، افزایش تولید ناخالص داخلی و حجم سرمایه‌گذاری سهم اشتغال زنان را در بازار کار افزایش می‌دهد. عزیزی و آذرکمند (۱۳۸۹) با استفاده از روش میدانی و اسنادی به تحلیل و بررسی وضعیت آموزش و اشتغال زنان به‌منزله عنصری مهم در ایجاد و پیشرفت تمدن پرداخته‌اند. همچنین، رستمی (۱۳۸۳) به بررسی وضعیت اشتغال زنان استان مازندران در بخش صنایع دستی می‌پردازد و تأثیر تحصیلات، موقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی، و اقتصادی را در کیفیت حضور زنان در این بخش ارزیابی می‌کند.

با توجه به روند کلی یک تحقیق علمی، باید گفت تحقیق حاضر نیز پس از بررسی ابعاد مختلف گرایش زنان به اشتغال، آن را به صورت مسئله تحقیق درآورده و سعی کرده است عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال را با استفاده از تکنیک تاپسیس در بخش تعاون استان خراسان رضوی بررسی و رتبه‌بندی کند. از آن‌جا که تاکنون تحقیقی با این روش عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال در بخش تعاونی را بررسی نکرده است، این پژوهش بدیع است و دامنه متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه نیز گسترده است. تا به حال اکثر

محققان بر چند عامل محدود، که در گرایش زنان به اشتغال مؤثر بوده، تمرکز داشته اند، ولی در این پژوهش تأثیر ۱۲ متغیر در زیرمجموعه چهار عامل کلی در گرایش زنان به اشتغال در بخش تعاونی بررسی و مطالعه خواهد شد.

## ۲. پیشینه نظری

زنان در بازار کار از نظر نوع شغل، موقعیت اشتغال، و میزان درآمد با شرایط متفاوتی نسبت به مردان مواجه اند. برای تحلیل و تبیین این تفاوت‌ها نظریه‌هایی شکل گرفته است؛ نظریه‌هایی که اصلی‌ترینشان نظریه نئوکلاسیک، نظریه تفکیک‌شدن بازار کار، و نظریه جنسیت است.

نظریه نئوکلاسیک برای تبیین تفاوت‌های جنسیتی و اختلاف درآمد بین کار زنان و مردان به متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جمعیتی، آموزش‌های عمومی، غیبت، و جابه‌جایی از کار اشاره می‌کند و این عوامل را در میزان بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌داند. نظریه‌های تفکیک بازار کار بر آن‌اند که بین دو گروه از مشاغل تفاوت وجود دارد: ۱. مشاغل گروه اول که از نظر پرداخت مزد، تأمین بیشتر، و فرصت‌های بیشتر وضع نسبتاً خوبی دارند؛ ۲. مشاغل گروه دوم که با مزد کم‌تر، تأمین کم‌تر، و محدودیت در زمینه امکان پیشرفت مواجه اند. در مشاغل گروه اول ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد بنابراین، عامل جابه‌جایی در کار زنان احتمال جذب آن‌ها را به مشاغل گروه دوم بیشتر می‌کند (کار، ۱۳۷۳).

نظریه‌های مبتنی بر جنسیت بر آن‌اند که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم اجتماعی است؛ سیستمی که در آن زنان تابع مردان‌اند (همان).

درباره اشتغال زنان دیدگاه‌های مختلفی مطرح است که برخی از این دیدگاه‌ها مخالف اشتغال زنان و برخی موافق آن‌اند. برخی از محققان و نظریه‌پردازان با بیان دلایلی، جنبه‌های منفی اشتغال زنان را بررسی کرده‌اند. این گروه با تأکید بر وظایف فطری مادری و مسئولیت زن در قبال خانواده و فرزندان، به لزوم شاغل نبودن زنان و حضور دائم آنان در خانه تأکید می‌کنند. به طور کلی، نظریات و نتایج تحقیقات این گروه را می‌توان در دو دسته جای داد: الف) عده‌ای از آنان معتقدند که زنان رسالتی فطری دارند و آن تربیت فرزند، شوهرداری، و رسیدگی به امور خانه است و پدر خانواده با داشتن شغل و درآمد رهبر

اصلی خانواده محسوب می‌شود و اگر زن شغل نان‌آوری را به عهده گیرد، خطر رقابت با شوهر به میان می‌آید؛ مسئله‌ای که برای وحدت و هماهنگی خانواده زیان‌آور است (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۱/۱۶۹).

ب) از سوی دیگر، تحقیقات بیانگر این امر مهم است که با افزایش اشتغال زنان درصد باروری و میزان مولید و تولید نسل کاهش می‌یابد. در این باره کلر (Keleher, ۱۹۹۱) می‌گوید: چنین به نظر می‌آید که کارکنان ۲۰ میلیون شغل در معرض خطرهای تولیدمثلی هستند؛ خطرهایی که بیشترشان ناپیداست و اثر آن‌ها ممکن است سال‌ها بعد ظاهر شود. به طور مسلم خانم‌های باردار و جنین آن‌ها از این‌گونه عوارض در امان نخواهند ماند (علی‌بی، ۱۳۷۸: ۳۱۶).

اورلانیس در گزارشی که به کنفرانس جهانی در سال ۱۹۵۸ ارائه داد، این بحث را به طور جدی پیگیری کرد که اشتغال زنان در شرایط مساوی با مردان موجب کاهش نرخ مولید می‌شود. وی می‌گوید: در میان عوامل اجتماعی که در نرخ مولید اثر می‌گذارد مهم‌ترین آن‌ها وضع زنان است. وی اضافه می‌کند که نرخ باروری در میان زنان کارگر شوروی ۱۳۸ در هزار، و در میان زنان کارگر بیکار ۱۹۹۹ در هزار است. او از این ارقام نتیجه می‌گیرد که ورود زنان به کار اجتماعی عامل اصلی کاهش مولید است (انصاری، ۱۳۸۰: ۱۰۵).

ساروخانی و مجدآبادی (۱۳۷۴) در مطالعه‌ای بیان کردند که اشتغال در بیرون از خانه سبب بروز مشکلاتی از قبیل نگهداری فرزند، غیاب زن در خانه، و مشکلات روانی و جسمانی می‌شود.

حاتمی و اخوی‌راد (۱۳۶۲) در پژوهشی نتیجه‌گیری کردند که اکثر افراد اثر کار زن را در میزان باروری تأیید می‌کنند؛ مسئله‌ای که عامل اصلی آن کمبود وقت برای مراقبت از فرزند است.

نکته دیگر این که زنان امروز، با وجود استقلال مالی، فشارهایی را که زنان دیروز در زندگی زناشویی تحمل می‌کردند، نمی‌پذیرند و اغلب به خود می‌گویند: «من مجبور نیستم چنین شرایطی داشته باشم. من می‌توانم یک زندگی را اداره کنم» (اسلون فیدر، ۱۳۷۷: ۹۸).

گروه دیگر از مخالفان اشتغال زنان معتقدند که به علت تعدد نقش، افزایش وظایف زنان، الحاق کار خارج از خانه به کار منزل، و ایجاد تحمل و خستگی ناشی از این سنگینی مسئولیت سلامت روانی و جسمانی مادر به خطر می‌افتد. بارچ و بارفت (۱۹۸۶) طی تحقیقاتی نتیجه‌گیری می‌کنند که:

در این رابطه طرفداران فرضیه کمبود معتقدند ایفای نقش‌های مهم و گوناگون مثل نقش‌های مادری و همسری و شغلی، موجب فرسودگی و فشار در زنان شاغل شده، در نتیجه سلامت روان آنان و حوزه‌های مربوط به آنان را تهدید می‌نماید. همچنین بر اساس این فرضیه هر نقش اضافه به افزایش فشار بر وقت و انرژی فرد منجر می‌شود، نقش‌های عمده مانند نقش مادری، نقش‌های شغلی و همسری نیاز به امکانات، تلاش و زمان اساسی دارند، فرد نمی‌تواند تمامی تقاضاهای نقش‌های متفاوت را برآورد. بنابراین احساس می‌کند فقط به یکی از حوزه‌ها می‌تواند تعهد قوی داشته باشد. بنابراین بر اساس این تئوری اشتغال به ویژه اشتغال تمام‌وقت برای زنان پیامدهای منفی جسمانی و روان‌شناختی از قبیل احساس گناه و اضطراب خواهد داشت (خسروی، ۱۳۷۸: ۱۰۸-۱۱۱).

طرفداران اشتغال زنان معتقدند که باید مقدمات لازم برای فعالیت و اشتغال زنان در عرصه‌های مختلف فراهم شود. اشتغال زنان از مسائل مهم همه‌جوامع است؛ چراکه اگر زنان در امور جامعه مشارکت داشته باشند، هم به منزله نیمی از جمعیت غیر فعال می‌شوند، هم با دیدی دیگر به تربیت فرزندان خود که آینده‌سازان نسل فردا هستند، می‌پردازند. همچنین به علت نیاز جامعه، سطح دانش و آگاهی آنان بالا می‌رود و در نتیجه نقش استعمار را از بین خواهند برد.

به طور کلی در قرون اخیر، به علت شرایط خاص اقتصادی-اجتماعی، بسیاری از محققان معتقدند که اشتغال زنان در خارج از خانه و گسترش آن امری ضروری است، زیرا در رفع مشکلات بی‌سوادی، افزایش بی‌رویه جمعیت، متعادل کردن درآمد‌ها، رفع مشکلات و شکاف درآمدی، و غیره بسیار مؤثر است (یزدخواستی، ۱۳۷۲: ۷۵).

همچنین، پیش‌بینی طرفداران اشتغال زنان در زمینه تأثیر اشتغال در خودپنداری زنان متأهل این است که اشتغال زنان و ایفای این نقش مهم منابع متعددی برای احساس رضایت و پاداش‌های شخصی زنان فراهم می‌آورد و موجب شکل‌گیری خودپنداری مثبت و افزایش عزت‌نفس و سلامت روانی در آنان می‌شود.

برخی پژوهش‌ها بیانگر آن‌اند که اگر زنان قادر به برقراری تعادل بین مسئولیت‌های خانگی و شغلی خود شوند، در مقایسه با زنانی که تمام‌وقت به خانه‌داری می‌پردازند، احساس فشار کمتری می‌کنند (خسروی، ۱۳۷۸: ۱۲۲).

جواهری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به تحلیل اثر اشتغال زنان در کیفیت زندگی آنان پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق آنان نشان می‌دهد که بین معرف‌های مختلف وضعیت شغلی، تنوع‌پذیری، و تناسب شغل با مهارت و تخصص با کیفیت زندگی رابطه‌ای مثبت

برقرار است. در واقع افرادی که از وضعیت شغلی مناسب‌تری برخوردارند کیفیت زندگی مناسب‌تری هم دارند. علاوه بر این، رابطه میان خوشنودی شغلی و کیفیت زندگی زنان نیز تأیید شده است. جعفرنژاد و اسفیدانی (۱۳۸۴) در مقاله خود، وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت (مطالعه موردی ایران) را بررسی کرده‌اند. بررسی آنان نشان داد که یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی که به‌منزله معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی است. به‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام شده است، زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات بسیاری مواجه‌اند. این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده و صاحب‌نظران نتوانسته‌اند آن‌گونه که باید، پاسخی برای آن بیابند.

باقری (۱۳۸۵) به بررسی مهم‌ترین عوامل اجتماعی-اقتصادی تأثیرگذار در اشتغال زنان در ایران طی چهار دهه پرداخته و این عوامل را در قالب دو دسته عمده اجتماعی و اقتصادی مورد توجه قرار داده است. وی در نتایج خود بیان کرده است که تحصیلات زنان با میزان اشتغال آنان رابطه معناداری داشته است. صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳)، در مقاله «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران»، نشان دادند که افزایش تحصیلات زنان در میزان اشتغال آنان در بازار کار تأثیرگذار است.

هادیان و حیدرپور (۱۳۷۸) عوامل مؤثر در اشتغال زنان را در سه سطح: فردی (سن و تحصیلات)، خانوادگی (وضعیت تأهل، تعداد بچه‌های زیر شش سال و ...)، و محیطی بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که در سطح فردی بین سن و تحصیلات زنان و احتمال اشتغال آنان رابطه مستقیم برقرار است. احتمال اشتغال در زنان مجرد بیشتر از زنان متأهل است. تعداد کل بچه‌های در حال حاضر زنده و تعداد بچه‌های زیر شش سال با احتمال اشتغال زنان رابطه معکوس دارد.

اوپنهايمر (۱۹۷۳) به مطالعه اثر متغیرهای جمعیتی در اشتغال زنان ایالات متحده آمریکا پرداخت و این‌که چطور عوامل اقتصادی، اجتماعی، و جمعیتی طی زمان و در تعامل با هم الگوهای مشارکت زنان در نیروی کار را تغییر می‌دهند. وی نشان داد که بیشتر مشارکت اقتصادی زنان قبل از ازدواج و همچنین قبل از فرزندآوری بوده است. از سن ۳۵ سالگی و با بزرگ‌شدن فرزندان و به مدرسه‌رفتن آن‌ها زنان دوباره فرصت حضور در بازار کار را پیدا می‌کنند.

لیونز (۱۹۹۲) معتقد است که تجربیات تحصیلی زنان برای گسترش دامنه شغلی آنان در آینده ضروری است. بر اساس رویکرد وی، موفقیت شغلی و حرفه‌ای زنان در گرو کسب تجربیات تحصیلی است (هاشمی، ۱۳۸۱). هاشیموتو و میلر (۱۹۹۹) به نقل از مختاری‌پور و دیگران (۱۳۸۶) در نتایج تحقیق خود دریافتند که عامل تعیین‌کننده در وضعیت بازار کار تحصیل‌کرده‌ها، ویژگی‌های شخصی آنان از جمله سطح تحصیلات است. در برخی از مطالعات انجام‌شده در خصوص اشتغال زنان (علیزاده، ۱۳۷۵؛ ولزر، ۱۹۸۸)، نحوه تأثیرگذاری رشته تحصیلی متفاوت ارزیابی شده است. علیزاده (۱۳۷۵) در تحقیقی که با عنوان «بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان عالی و فنی - حرفه‌ای در ایران» انجام داد، به این نتیجه رسید که وضعیت بازار کشور به گونه‌ای است که اگر تعداد بسیاری از فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و مهندسی، کشاورزی، و پزشکی میزان دستمزد و حقوق جاری را بپذیرند، می‌توانند شاغل شوند، ولی در گروه علوم انسانی و هنر با پذیرش میزان دستمزد و حقوق جاری نیز مشکل بیکاری خواهد بود. ولزر (۱۹۸۸) در تحقیق خود با عنوان «بیکاری و فرصت‌های شغلی فارغ‌التحصیلان» به این نتیجه رسید که بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان رشته‌های ادبیات و فیزیک نسبت به سایر رشته‌ها به مراتب بیشتر است.

در برخی از مطالعات انجام شده در خصوص اشتغال زنان، نحوه تأثیرگذاری عامل سن متفاوت ارزیابی شده است (باقری، ۱۳۸۵؛ هرنیدی و جمشیدی، ۱۳۸۷؛ سیان موره، ۲۰۱۰؛ کولیک، ۲۰۰۰). باقری (۱۳۸۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که با افزایش سن احتمال اشتغال زنان افزایش می‌یابد و میزان بیکاری در گروه سنی ۱۵-۲۴ ساله از همه بیشتر است. کولیک (۲۰۰۰) بیان می‌کند که زنان مسن‌تر به علت فارغ‌بودن از بسیاری از مسائل خانوادگی، که زنان جوان با آن‌ها مواجه‌اند، با فراغت بیشتری به بررسی فرصت‌های شغلی در بازار کار می‌پردازند و بنابراین، اشتغال بیشتری دارند. هرنیدی و جمشیدی (۱۳۷۸) بیان می‌کنند که با افزایش سن، احتمال اشتغال زنان افزایش می‌یابد. سیان موره (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای در مورد زنان انگلستان نشان داد افزایش سن، سبب محرومیت بیشتر زنان در دست‌یابی به فرصت‌های شغلی می‌شود.

متغیرهای سن، وضع تأهل، داشتن فرزند، و تعداد فرزندان به‌منزله عوامل جمعیتی تأثیرگذار و متغیرهای سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، مهاجرت، و طول عمر به‌منزله عوامل اجتماعی تأثیرگذار در اشتغال زنان فارغ‌التحصیل در نظر گرفته شده‌اند. انتخاب این متغیرها بر اساس مطالعات پیشین و داده‌های در دسترس انجام گرفته است. با توجه به

مطالعات مرتبط با سن و اشتغال، نظریه انتخاب عقلانی، نظریات مرتبط با سرمایه انسانی، و نظریات فمینیستی، فرضیات زیر آزمون می‌شوند:

- با افزایش سن میزان اشتغال افزایش می‌یابد؛

- زنانی که هرگز ازدواج نکرده‌اند، نسبت به سایر زنان از فرصت اشتغال بالاتری برخوردارند؛

- با افزایش سطح تحصیلات، احتمال اشتغال زنان افزایش می‌یابد؛

- زنان فارغ‌التحصیل در رشته‌هایی که برای آنان دارای بازار کار بهتری است (نظیر علوم تربیتی)، نسبت به زنان فارغ‌التحصیل در سایر رشته‌ها از فرصت اشتغال بالاتری برخوردارند؛

- احتمال اشتغال زنان مهاجر بیشتر از زنان غیر مهاجر است؛

- بین میزان اشتغال زنان و میزان باروری آن‌ها رابطه معکوس برقرار است.

گلرد (۱۳۸۴) در تحقیق خود عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی زنان ایرانی را بررسی کرد. نتایج بیانگر آن است که زنان کارآفرین با شبکه اولیه ارتباطی رابطه‌ای قوی دارند و عوامل و شرایط محیطی کشور برای توسعه کسب و کار زنان شرایط مساعد و سوق‌دهنده‌ای محسوب نمی‌شود و زنان ایرانی در توسعه کارآفرینی با موانع محیطی جدی مواجه‌اند.

مرکز امور مشارکت زنان (۱۳۸۰) در پژوهشی به بررسی سازوکارهای مناسب در ایجاد فرصت‌های اشتغال زنان در بخش‌های دولتی طی دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۰ پرداخته است. در این تحقیق ارتقای کمی و کیفی اشتغال زنان در بخش‌های دولتی از طریق بازنگری سیاست‌های فعلی اشتغال زنان و مهندسی مجدد ساختار آن برآورد و ارزش‌یابی شده است (وزارت کشور، مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۰).

براون و هرسی طی مطالعه‌ای نشان دادند که، علاوه بر داشتن شغل، ارتباط صمیمی و مطمئن با اشخاص دیگر از استرس منجر به افسردگی پیش‌گیری می‌کند (موسوی، ۱۳۷۸: ۳۵۸).

محققان کاهش بار تکفل فرد نان‌آور خانواده را از دیگر نتایج و آثار مثبت اشتغال زنان می‌دانند. بدین معنا که:

در کشورهای صنعتی هر فرد متکفل زندگی یک نفر است. در حالی که در کشورهای در حال توسعه هر فرد متکفل زندگی چهار نفر می‌باشد. کاسته‌شدن بار تکفل میزان درآمد سرانه را بالا می‌برد و یکی از شاخص‌های توسعه میزان بار تکفل است (عربی، ۱۳۸۰).

افشاری و شیبانی (۱۳۸۰)، با استفاده از روش داده - ستانده، ضریب اشتغال زنان را در



بخش‌های مختلف اقتصاد (در دو بخش دولتی و خصوصی) بر پایه میزان سواد و مهارت محاسبه کردند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تداوم فرایند خصوصی‌سازی در ایجاد شغل برای زنان با تحصیلات عالی محدود است، اما اثر آن در ایجاد شغل برای زنان دارای آموزش متوسط و پایین‌تر، مثبت است؛ به گونه‌ای که زنان بی‌سواد در بخش صنعت (منسوجات)، زنانی که تحصیلات متوسط دارند در بخش بهداشت، و زنان دانش‌آموخته در دو بخش آموزش عالی و آموزش و بهداشت بالاترین ضریب اشتغال را دارند.

افشاری و شبیانی (۱۳۸۲) همچنین ضریب اشتغال زنان (با سطوح مختلف تحصیلی و مهارت‌های مختلف) را در بخش‌های مختلف صنعت و در سه بخش دولتی، خصوصی، و تعاونی با استفاده از تکنیک داده - ستانده محاسبه کردند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بالاترین ضریب اشتغال به زیربخش‌های ماهی و آبزیان، قند و شکر، پوشاک، محصولات دارویی، و برق اختصاص دارد و زیربخش‌های ماهی، پوشاک، برق، توتون، تنباکو، و سیگار، به ترتیب دارای بزرگ‌ترین ضریب اشتغال زنان در بخش دولتی است.

نوروزی (۱۳۸۳) با بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی (تنوع شغلی، ارتقای شغلی، و درآمد حاصل از کار) در ایران، با استفاده از روش توصیفی و تحلیل‌های آماری نتایج سرشماری ۱۳۷۵، آمارگیری از هزینه درآمد خانوار ۱۳۷۹، و آمارگیری از اشتغال و بیکاری ۱۳۸۲، نشان می‌دهد که تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان محدود است و درآمد حاصل از کار زنان، حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان، بسیار کمتر است. این تفاوت درآمدی در روستاها و در سطوح تحصیلی پایین، بیشتر دیده می‌شود؛ به گونه‌ای که، متوسط درآمد سالانه مردان در مناطق روستایی و شهری، به ترتیب ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان بوده است.

صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳)، با بررسی عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران در بازه زمانی ۱۳۴۵-۱۳۸۰، نشان می‌دهند که افزایش تحصیلات عالی احتمال یافتن شغل در بازار کار را برای زنان بالا می‌برد؛ یعنی افزایش تولید ناخالص داخلی و حجم سرمایه‌گذاری سهم اشتغال زنان را در بازار کار افزایش خواهد داد.

تاریخ تشکیل نخستین شرکت تعاونی بانوان در خراسان رضوی به سال ۱۳۶۷ بازمی‌گردد که شرکت تعاونی تولیدی خدماتی با ۱۴ نفر عضو پا به عرصه فعالیت گذاشت. تشکیل تعاونی‌های بانوان با رشدی نه‌چندان مطلوب ادامه داشته، اما پس از تشکیل وزارت تعاون و شکل‌گیری ادارات تعاون استان‌ها، تعاونی‌های بانوان از رشد چشمگیری برخوردار

شده است؛ به نحوی که تا پایان سال ۱۳۸۳ تعداد ۹۷۳ تعاونی فعال و در دست اجرا با ۴۴۷۹۷ نفر عضو فعالیت داشته‌اند. در حال حاضر و پس از تفکیک استان‌های خراسان، تعداد تعاونی‌های بانوان استان خراسان رضوی ۱۶۸۶ شرکت تعاونی با ۳۳۳۹۵۰ نفر عضو است که نشان‌دهنده علاقه‌مندی بانوان به فعالیت در عرصه تولیدی و خدمات، به‌ویژه در بخش تعاون، است. در حال حاضر مجموع اعضای زن در کل تعاونی‌های استان بیش از ۳۳۷۹۸۲ نفر است. حضور بانوان در تعاونی‌ها، علاوه بر کمک به رونق اقتصادی، راهی به سوی استقلال فرهنگی، اقتصادی، و اجتماعی بانوان بوده که صد البته در این راه مسائل و مشکلات فراوانی پیش روی آن‌هاست.

نیهار رآن جان و سآن جای کومار (۲۰۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «الگوی نقش نیروی کار در ایالت‌ها و مناطق هندوستان» نشان دادند که ایالت‌های فقیرتر تمرکز بیشتری بر کارگران دارند. در بخش کشاورزی حضور زنان بسیار چشمگیر بوده است. با وجود این، به‌رغم افزایش میزان مشارکت زنان وضعیت اقتصادی آنان بهبود نیافته است.

لینگ یانگ (۲۰۰۰) در مقاله‌ای به بررسی آموزش، میزان مشارکت زنان متأهل، باروری آن‌ها، و رشد اقتصادی پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که فزاینده‌بودن هزینه‌های داشتن فرزند باعث کاهش تمایل زنان به مادرشدن و افزایش تمایل آن‌ها به فعالیت اقتصادی شده است. همچنین، مدل ارائه‌شده در این مقاله با استفاده از آمارهای اجتماعی تایوان نشان می‌دهد که در مراحل مختلف توسعه اقتصادی هر چه هزینه‌های آموزش بیشتر باشد، میزان مشارکت زنان بالاتر است و افزایش مشارکت زنان سهم مهمی در رشد پایدار اقتصادی دارد. امیل دلونو (۲۰۰۲) در تحقیقی به مطالعه میزان کل باروری و مشارکت زنان در انگلستان و ایتالیا پرداخته است. در این بررسی، فرضیه رابطه بیکاری با میزان مشارکت و باروری زنان در دو کشور ایتالیا و انگلستان آزمون شده است.

همان گونه که ملاحظه می‌شود، نظرها درباره موضوع اشتغال زنان بسیار متفاوت است. همچنین، مطالعات قبلی درباره علل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال، عموماً بر یک‌سری از متغیرهای سطح کلان تمرکز کرده‌اند یا متغیرهای محدودی را برای تبیین گرایش زنان به اشتغال در نظر گرفته‌اند. این مطالعه هم با طرح این سؤال که عوامل اصلی مؤثر در گرایش زنان به اشتغال کدام است آغاز شده و هدف اصلی آن مطالعه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال است. در این پژوهش دوازده متغیر در چهار بُعد اقتصادی، اجتماعی، روانی، و قانونی با استفاده از تکنیک تاپسیس رتبه‌بندی شده است.

### ۳. هدف تحقیق

با توجه به مطالب بیان شده در مورد ضرورت و اهمیت اشتغال زنان، اهداف اصلی این تحقیق عبارت‌اند از:

۱. شناسایی عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کارآفرین؛
۲. رتبه‌بندی عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کارآفرین، با استفاده از روش تاپسیس.

### ۴. روش تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه روش توصیفی - کاربردی و کمی (تحلیلی - ریاضی) است. به این صورت که اطلاعات جمع‌آوری شده نخست، با روش‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل می‌شوند سپس، با استفاده از روش تاپسیس (که در ادامه درباره آن توضیح داده می‌شود) عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی رتبه‌بندی می‌شود. امروزه یکی از روش‌هایی که در اولویت‌بندی کاربرد فراوانی دارد و در زمینه‌های مختلف از آن بهره می‌جویند روش تحلیل تاپسیس است.

### ۵. مزایای روش تاپسیس

- معیارهای کمی و کیفی در ارزیابی به صورت هم‌زمان دخالت دارند؛
- تعداد درخور توجهی معیار در نظر گرفته می‌شود؛
- این روش به‌سادگی و با سرعت مناسب اعمال می‌شود؛
- عملکرد سیستم به صورت مطلوب و قابل قبول است؛
- مطلوبیت شاخص‌های مورد نظر در حل مسئله، به طور یکنواخت افزایشی یا کاهش‌ی است (یعنی هر چه مقدار شاخص بیشتر می‌شود و بالعکس)؛
- اطلاعات ورودی را می‌توان تغییر داد و نحوه پاسخ‌گویی سیستم را بر اساس این تغییرات بررسی کرد؛
- روابط مورد استفاده برای نرمالیزه کردن اطلاعات، محاسبه فواصل، و روش تعیین اوزان شاخص‌ها به صورت اختیاری بوده، قابل تطبیق با نوع اطلاعات موجود در مسئله است؛
- اولویت‌بندی در این روش با منطق شباهت به جواب ایدئال انجام می‌شود. بر این

اساس که گزینه انتخابی کوتاه‌ترین فاصله را از جواب ایدئال و دورترین فاصله را از بدترین جواب داشته باشد؛

- اگر بعضی از معیارها از انواع هزینه‌ای باشند و هدف کاهش آن‌ها و برخی دیگر از نوع سود باشند و هدف افزایش آن‌ها باشد، روش تاپسیس به‌آسانی جواب ایدئال را - که ترکیبی از بهترین مقادیر قابل دست‌یابی همه معیارهاست - می‌یابد؛
- روش تاپسیس فاصله بهترین جواب و بدترین جواب را با در نظر گرفتن نزدیکی مبنی بر جواب بهینه، به طور هم‌زمان در نظر می‌گیرد.

## ۶. جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق مشتمل است بر زنان فعال در بخش تعاونی استان خراسان که مؤسس شرکت تعاونی تولید بوده‌اند و از مسائل و مشکلات زنان در این بخش آگاهی دارند. همچنین، برخی از متخصصان و اساتید دانشگاهی که از مسائل اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی آگاهی دارند.

## ۷. نمونه آماری

چون اندازه جامعه آماری بزرگ بود، در این پژوهش نمونه‌ای از زنان کارآفرین در استان خراسان رضوی انتخاب شدند. با استفاده از فرمول کوکران اندازه نمونه مورد نیاز تخمین زده شد. تعداد جامعه آماری در این تحقیق ۳۳۷۹۸۲ نفر است که بر اساس خطای ۰/۰۵ و دقت ۰/۹۵ تعداد ۳۸۴ نفر به منزله نمونه مورد نیاز است. به همین سبب ۳۸۴ زن شاغل در بخش تعاونی در استان خراسان رضوی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ای تنظیم شد که در آن از عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال در بخش تعاونی سؤال شد. فرمول کوکران:

$$n = \frac{N t^2 p q}{N d^2 + t^2 p q} = \frac{337982(1/96)^2(0.5 \times 0.5)}{337982(0.05)^2 + (1/96)^2(0.5 \times 0.5)} \approx 384$$

تعداد نمونه مورد نیاز برای پژوهش ۳۸۴ پرسش نامه است. به منظور پوشش تعداد نمونه مورد نیاز، ۳۹۰ پرسش نامه در بین زنان توزیع شد که از این تعداد ۳۸۵ پرسش نامه برگشت داده شد و قابل استفاده بود. بنابراین، نرخ برگشت پرسش نامه ۹۹ درصد است.

### ۸. درخت سلسله مراتب تصمیم گیری

با منابع تحقیق و مباحث مربوط به عوامل کارآفرینی و اشتغال زایی زنان، درخت تصمیم گیری زیر طراحی و تدوین شد. در این درخت تصمیم گیری، عوامل کارآفرینی و اشتغال زایی زنان در بخش تعاونی استان خراسان رضوی به چهار عامل اصلی و دوازده عامل فرعی تقسیم می شود. عوامل اصلی عبارت اند از:

- عوامل اقتصادی که دارای دو زیرمجموعه است: ۱. نیاز اقتصادی، ۲. ارتقای سطح زندگی؛
- عوامل روانی که دارای سه عامل فرعی است: ۱. غلبه بر تحقیرگرایی، ۲. افزایش عزت نفس، ۳. جلوگیری از افسردگی؛
- عوامل اجتماعی دارای سه زیرمجموعه است: ۱. افزایش زنان تحصیل کرده، ۲. ترس از آینده و طلاق، ۳. زمینه مناسب اقتصادی؛
- عوامل قانونی که دارای چهار زیرمجموعه است: ۱. قانون اساسی، ۲. قانون مدنی، ۳. قانون کار، ۴. قوانین اجتماعی.



شکل ۱. درخت تصمیم گیری

## ۹. وزن‌دهی به روش آنتروپی شانون

قبل از اجرای مراحل محاسباتی روش تاپسیس بر اساس مبانی نظری تحقیق، نخست باید ضرایب اهمیت شاخص‌ها تعیین شود. در این تحقیق برای وزن‌دهی به شاخص‌ها از روش آنتروپی شانون (Shannon Entropy) بر مبنای ماتریس تصمیم‌گیری ذکر شده استفاده می‌شود. وقتی که داده‌های ماتریس تصمیم‌گیری به طور کامل مشخص شده باشند، روش آنتروپی می‌تواند برای ارزیابی وزن‌ها به کار رود.

آنتروپی در نظریه اطلاعات یک معیار عدم اطمینان است که به وسیله توزیع احتمال مشخص  $p_i$  بیان می‌شود. اندازه‌گیری این عدم اطمینان به وسیله شانون به صورت زیر بیان شده است.

$$E_i = S(p_1, p_2, \dots, p_n) = -k \sum_{i=1}^n p_i \ln p_i \quad (i = 1, 2, \dots, m) \quad \text{رابطه ۱}$$

در این رابطه،  $k$  مقدار ثابت است. از آنجا که رابطه فوق در محاسبات آماری به کار می‌رود، آنتروپی توزیع احتمال  $p_i$  نامیده می‌شود. واژگان آنتروپی و عدم اطمینان در یک مفهوم به کار می‌روند. زمانی که  $p_i$ ها مساوی با یکدیگر باشند (برای مقادیر  $j$  و  $i$  داده شده) در این صورت  $p_i = \frac{1}{n}$  (آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۴۳).

در یک ماتریس تصمیم‌گیری  $p_{ij}$  می‌تواند برای ارزیابی گزینه‌های مختلف به کار رود. در ماتریس تصمیم‌گیری این تحقیق  $m$  گزینه و  $n$  شاخص (معیار) مد نظر است.

جدول ۱. ماتریس تصمیم‌گیری

	$X_1$	$X_2$	...	$X_n$
$A_1$	$r_{11}$	$r_{12}$	...	$r_{1n}$
$A_2$	$r_{21}$	$r_{22}$	...	$r_{2n}$
$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$
$A_m$	$r_{m1}$	$r_{m2}$	...	$r_{mn}$

نتایج ماتریس بالا برای شاخص  $j$  ( $p_{ij}$ ) به شرح زیر است:

$$p_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sum_{i=1}^n r_{ij}}; j = 1, \dots, n \quad \forall \quad \text{رابطه ۲}$$

آنروپی  $E_j$  به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m p_{ij} \ln p_{ij}, \forall j \quad \text{رابطه ۳}$$

و  $K$  به منزله مقدار ثابت به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$K = \frac{1}{Ln(m)}$$

که مقدار  $E_j$  را بین صفر و یک نگه می‌دارد.

در ادامه مقدار  $d_j$  (درجه انحراف) محاسبه می‌شود که بیان می‌کند شاخص مربوطه ( $j$ ) چه میزان اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری در اختیار تصمیم‌گیرنده قرار می‌دهد. هر چه مقادیر اندازه‌گیری شده شاخصی به هم نزدیک‌تر باشند، نشان‌دهنده آن است که گزینه‌های رقیب از نظر آن شاخص تفاوت چندانی با یکدیگر ندارند. بنابراین، نقش آن شاخص در تصمیم‌گیری باید به همان اندازه کاهش یابد (همان).

$$d_j = 1 - E_j, \forall j \quad \text{رابطه ۴}$$

سپس، مقدار وزن  $W_j$  محاسبه می‌شود که در آن بهترین وزن انتخاب می‌شود:

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{i=1}^n d_j}; \forall j \quad \text{رابطه ۵}$$

با تنظیم ماتریس تصمیم‌گیری، با استفاده از معیارهای درخت تصمیم‌گیری و نظر پاسخ‌گویان، وزن هر یک از شاخص‌ها و معیارها با استفاده از روابط ۳ الی ۵ محاسبه می‌شود.

## ۱۰. تکنیک تاپسیس

هوانگ (Hwang) و یون (Yoon) این روش را در سال ۱۹۸۱ ارائه کردند. در این روش  $m$  گزینه به وسیله  $n$  شاخص ارزیابی می‌شوند و هر سال را می‌توان به منزله یک سیستم هندسی شامل  $m$  نقطه در یک فضای  $n$  بعدی در نظر گرفت. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که گزینه انتخابی باید با راه‌حل ایدئال مثبت (بهترین حالت ممکن،  $A_i^+$ ) کمترین فاصله و با راه‌حل ایدئال منفی (بدترین حالت ممکن،  $A_i^-$ ) بیشترین فاصله را داشته باشد. فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص به طور یکنواخت افزایشی یا کاهش‌ی است. حل هر مسئله به روش تاپسیس شامل شش مرحله است که به شرح زیر مشخص شده‌اند:

۱. ماتریس D به کمک نرم اقلیدسی به یک ماتریس بی‌مقیاس شده تبدیل می‌شود؛

$$r_{ij} = \frac{r_{ij}}{\left(\sum_{i=1}^m r_{ij}\right)^{\frac{1}{2}}}, (j=1, \dots, n) \quad \text{رابطه ۶}$$

ماتریس به دست آمده ND نامیده می‌شود.

۲. ماتریس بی‌مقیاس موزون محاسبه می‌شود:

$$V = N_D \times W_{n \times n} \quad \text{رابطه ۷}$$

که در آن V ماتریس بی‌مقیاس شده موزون و W یک ماتریس قطری از وزن‌های به دست آمده برای شاخص‌هاست.

۳. راه‌حل ایدئال مثبت ( $A_i^+$ ) و راه‌حل ایدئال منفی ( $A_i^-$ ) مشخص می‌شود:

گزینه ایدئال مثبت

$$= A^+ = \{(\max_j V_{ij} | j \in j_1), (\min_j V_{ij} | j \in j_2) | i = 1, 2, \dots, n\}$$

گزینه ایدئال منفی

$$= A^- = \{(\min_j V_{ij} | j \in j_1), (\max_j V_{ij} | j \in j_2) | i = 1, 2, \dots, m\}$$

$$A_i^+ = \{v_1^+, v_2^+, \dots, v_n^+\}$$

$$A_i^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$$

۴. اندازه فاصله بر اساس نرم اقلیدسی به ازای راه‌حل ایدئال منفی و گزینه مثبت و همین اندازه به ازای راه‌حل ایدئال مثبت و گزینه منفی به صورت زیر محاسبه خواهد شد:

$$d_i^+ = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2 \right\}^{\frac{1}{2}}, (i = 1, 2, \dots, m)$$

$$d_i^- = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2 \right\}^{\frac{1}{2}}, (i = 1, 2, \dots, m)$$

۵. نزدیکی نسبی  $A_i$  به راه‌حل ایدئال به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$c_i = \frac{d_i^-}{(d_i^- + d_i^+)}, (i = 1, 2, \dots, n) \quad \text{رابطه ۸}$$

چنانچه  $A_i = A_i^+$  باشد، آن‌گاه  $d_i^+ = 0$  و  $c_i = 1$  می‌شود و در صورتی که  $A_i = A_i^-$  باشد، آن‌گاه  $d_i^- = 0$  و  $c_i = 0$  خواهد شد؛ بنابراین، هر گزینه  $A_i$  به راه‌حل ایدئال نزدیک‌تر باشد،



مقدار  $C_i$  آن به یک نزدیکتر خواهد بود.

۶. رتبه‌بندی عوامل کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی در این مرحله انجام می‌شود. بر اساس ترتیب نزولی  $C_i$  می‌توان عوامل کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی را بر اساس بیشترین اهمیت رتبه‌بندی کرد (همان: ۱۲۶-۱۲۸).

### ۱۱. روش جمع‌آوری داده‌ها و ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی خواهد بود که با استفاده از ابزار پرسش‌نامه که محقق آن را ساخته است، و با مراجعه به پاسخ‌گویان نمونه آماری، جمع‌آوری خواهد شد. این پرسش‌نامه حاوی دوازده سؤال درباره عوامل کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی است که در جداول ۲ و ۳ نشان داده شده است. همچنین، ابزار اندازه‌گیری این پرسش‌نامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است که از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده است.

### ۱۲. روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

در تحقیق حاضر به منظور محاسبه و برآورد میزان پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. اگر مقدار آلفای کرونباخ از ۰/۷۰ بیشتر باشد، پایایی سؤالات قابل قبول است. به منظور محاسبه پایایی پرسش‌نامه، پس از آماده‌شدن آن تعداد ۱۰ پرسش‌نامه در بین زنان کارآفرین توزیع شد و پس از جمع‌آوری مقدار آلفای کرونباخ آن محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۵۳۳ است که نشان‌دهنده درجه پایایی و قابلیت اعتماد بالای پرسش‌نامه است.

### ۱۳. نتایج و یافته‌ها

#### ۱۳.۱ وزن عوامل و شاخص‌ها

در این تحقیق با استفاده از روش آنتروپی شانون و بر مبنای ماتریس تصمیم‌گیری، این ضرایب محاسبه شدند و  $K$  به منزله مقدار ثابت - که برابر است با ۰/۲۹۴۱ - به صورت زیر محاسبه می‌شود:

۱۰۰ رتبه‌بندی عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کارآفرین ...

$$K = \frac{1}{Ln(m)} = \frac{1}{\ln 30} = \frac{1}{3.4} = 0.2941$$

که مقدار  $E_j$  را بین صفر و یک نگه می‌دارد.

بر اساس نتایج، عامل نیاز اقتصادی زنان با وزن ۰/۰۳۹۱ در پایین‌ترین رتبه از نظر وزن قرار دارد. وزن کمتر نشان‌دهنده این است که اثر عامل برای همه گزینه‌ها و پاسخ‌گویان یکسان و اهمیت آن در تصمیم‌گیری برای انتخاب گزینه ناچیز است. در ادامه وزن هر یک از عوامل به این صورت است:

- عامل ارتقای سطح زندگی زنان با وزن ۰/۰۵۶۱ در رتبه دوم؛
- عامل زمینه مناسب اقتصادی با وزن ۰/۰۶۱۳ در رتبه سوم؛
- عامل افزایش زنان تحصیل‌کرده با وزن ۰/۰۶۶۶ در رتبه چهارم؛
- عامل غلبه زنان بر تحقیرگرایی با وزن ۰/۰۷۰۱ در رتبه پنجم؛
- عامل قوانین اجتماعی با وزن ۰/۰۷۷۱ در رتبه ششم؛
- عامل افزایش عزت‌نفس زنان با وزن ۰/۰۸۱۲ در رتبه هفتم؛
- عامل قانون اساسی با وزن ۰/۰۸۶۴ در رتبه هشتم؛
- عامل قانون کار با وزن ۰/۰۹۱۱ در رتبه نهم؛
- عامل ترس زنان از آینده و طلاق با وزن ۰/۱۱۸۶ در رتبه دهم؛
- عامل جلوگیری از افسردگی در زنان با وزن ۰/۱۲۱۵ در رتبه یازدهم؛
- عامل قانون مدنی با وزن ۰/۱۳۰۸ در رتبه دوازدهم.

جدول ۲. نتیجه محاسبات آنتروپی شانون

عوامل	$E_j$ آنتروپی هر شاخص	Dj درجه انحراف هر شاخص	Wj وزن نرمال‌شده هر شاخص
نیاز اقتصادی زنان	۰/۹۹۳۳	۰/۰۰۶۷	۰/۰۳۹۱
ارتقای سطح زندگی زنان	۰/۹۹۰۴	۰/۰۰۹۶	۰/۰۵۶۱
غلبه زنان بر تحقیرگرایی	۰/۹۸۸۰	۰/۰۱۲۰	۰/۰۷۰۱
افزایش عزت‌نفس زنان	۰/۹۸۶۱	۰/۰۱۳۹	۰/۰۸۱۲
جلوگیری از افسردگی در زنان	۰/۹۷۹۲	۰/۰۲۰۸	۰/۱۲۱۵
افزایش زنان تحصیل‌کرده	۰/۹۸۸۶	۰/۰۱۱۴	۰/۰۶۶۶
ترس زنان از آینده و طلاق	۰/۹۷۹۷	۰/۰۲۰۳	۰/۱۱۸۶
زمینه مناسب اقتصادی	۰/۹۸۹۵	۰/۰۱۰۵	۰/۰۶۱۳
قانون اساسی	۰/۹۸۵۲	۰/۰۱۴۸	۰/۰۸۶۴
قانون مدنی	۰/۹۷۷۶	۰/۰۲۲۴	۰/۱۳۰۸

قانون کار	۰/۹۸۴۴	۰/۰۱۵۶	۰/۰۹۱۱
قوانین اجتماعی	۰/۹۸۶۸	۰/۰۱۳۲	۰/۰۷۷۱
مجموع		۰/۱۷۱۲	

#### ۱۴. رتبه‌بندی عوامل به روش تاپسیس

به منظور حل این مدل نخست، ماتریس تصمیم‌گیری به کمک نرم اقلیدسی به ماتریس بی‌مقیاس موزون  $Nd$  تبدیل شد. سپس، بر اساس ضرایب شاخص‌های به‌دست‌آمده، ماتریس قطری  $w$  ماتریس بی‌مقیاس‌شده موزون ( $V$ ) محاسبه شد. پس از محاسبه ماتریس بی‌مقیاس‌شده، ضرایب وزن عوامل که به کمک روش آنتروپی شانون به دست آمده بود، بر عوامل اعمال شد و ماتریس بی‌مقیاس‌شده موزون ( $V$ ) محاسبه شد. پس از انجام دادن مراحل فوق، می‌بایست راه حل ایدئال مثبت و راه حل منفی تعیین می‌شدند که با استفاده از روابط تشریح‌شده، محاسبات مورد نیاز این امر انجام شد. گام بعدی برای رتبه‌بندی عوامل، محاسبه اندازه فاصله بر اساس نرم اقلیدسی به ازای راه‌حل ایدئال منفی و راه‌حل ایدئال مثبت است که نتایج محاسبات در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. عناصر مجموعه  $d_i^-$  منفی و مثبت

اندازه فاصله مثبت $d_i^+$			اندازه فاصله منفی $d_i^-$		
ردیف	عامل	مقدار $d_i$	ردیف	عامل	مقدار $d_i$
۱	نیاز اقتصادی زنان	۰/۰۹۰۶	۱	نیاز اقتصادی زنان	۰/۱۴۳۲
۲	ارتقای سطح زندگی زنان	۰/۲۰۰۰	۲	ارتقای سطح زندگی زنان	۰/۱۷۹۲
۳	غلبه زنان بر تحقیرگرایی	۰/۳۷۶۳	۳	غلبه زنان بر تحقیرگرایی	۰/۱۷۶۹
۴	افزایش عزت‌نفس زنان	۰/۴۰۳۵	۴	افزایش عزت‌نفس زنان	۰/۲۳۰۷
۵	جلوگیری از افسردگی در زنان	۰/۸۴۶۶	۵	جلوگیری از افسردگی در زنان	۰/۳۷۷۲
۶	افزایش زنان تحصیل‌کرده	۰/۲۳۹۰	۶	افزایش زنان تحصیل‌کرده	۰/۲۱۶۳
۷	ترس زنان از آینده و طلاق	۰/۳۲۸۶	۷	ترس زنان از آینده و طلاق	۰/۲۴۶۴
۸	زمینه مناسب اقتصادی	۰/۲۵۲۲	۸	زمینه مناسب اقتصادی	۰/۱۸۶۳
۹	قانون اساسی	۰/۴۸۷۰	۹	قانون اساسی	۰/۲۸۶۷
۱۰	قانون مدنی	۰/۸۲۹۷	۱۰	قانون مدنی	۰/۴۱۹۲
۱۱	قانون کار	۰/۳۵۲۷	۱۱	قانون کار	۰/۳۵۶۴
۱۲	قوانین اجتماعی	۰/۲۸۳۷	۱۲	قوانین اجتماعی	۰/۲۵۶۱

گام آخر در تکنیک تاپسیس محاسبه مقدار  $C_i$  هر یک از عوامل است. با استفاده از

اندازه فاصله بر اساس نرم اقلیدسی به ازای راه‌حل ایدئال منفی و راه‌حل ایدئال مثبت مقدار شاخص محاسبه شد. در نهایت بر اساس شاخص  $C_i$  عوامل مؤثر در اشتغال‌زایی زنان در استان خراسان رضوی رتبه‌بندی شد.

در جدول ۴ مقدار  $C_i$  هر یک از عوامل مشخص شده است. امتیاز هر عاملی بیشتر باشد تأثیر و اهمیت آن عامل در اشتغال‌زایی زنان بیشتر است. بر اساس نتایج مشخص شد که در بین عوامل اثرگذار در اشتغال‌زایی زنان استان خراسان، عامل نیاز اقتصادی زنان با شاخص ۰/۶۱۲۶ در رتبه اول اهمیت قرار دارد. رتبه دیگر عوامل به شرح زیر است:

- عامل قانون کار با شاخص ۰/۵۰۲۶ در رتبه دوم؛
  - عامل افزایش زنان تحصیل‌کرده با شاخص ۰/۴۷۵۲ در رتبه سوم؛
  - عامل قوانین اجتماعی با شاخص ۰/۴۷۴۴ در رتبه چهارم؛
  - عامل ارتقای سطح زندگی زنان با شاخص ۰/۴۷۲۵ در رتبه پنجم؛
  - عامل ترس زنان از آینده و طلاق با شاخص ۰/۴۲۸۵ در رتبه ششم؛
  - عامل زمینه مناسب اقتصادی با شاخص ۰/۴۲۴۸ در رتبه هفتم؛
  - عامل قانون اساسی با شاخص ۰/۳۷۰۵ در رتبه هشتم؛
  - عامل افزایش عزت‌نفس زنان با شاخص ۰/۳۶۳۷ در رتبه نهم؛
  - عامل قانون مدنی با شاخص ۰/۳۳۵۶ در رتبه دهم؛
  - عامل غلبه زنان بر تحقیرگرایی با شاخص ۰/۳۱۹۸ در رتبه یازدهم؛
  - عامل جلوگیری از افسردگی در زنان با شاخص ۰/۳۰۸۲ رتبه آخر را در بین گزینه‌های مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کسب کرده است.
- همان گونه که گفته شد، عوامل روانی کمترین اهمیت را در اشتغال‌زایی زنان دارند و عوامل اقتصادی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی استان خراسان رضوی دارند. در جدول ۵ اولویت‌بندی عوامل به تفکیک عامل‌های اصلی مشاهده می‌شود.

جدول ۴. عناصر مجموعه  $C_i$  و رتبه عوامل

رتبه عامل	عامل	مقدار $C_i$
۱	نیاز اقتصادی زنان	۰/۶۱۲۶
۲	قانون کار	۰/۵۰۲۶

میثم زنگانه و دیگران ۱۰۳

۳	افزایش زنان تحصیل کرده	۰/۴۷۵۲
۴	قوانین اجتماعی	۰/۴۷۴۴
۵	ارتقای سطح زندگی زنان	۰/۴۷۲۵
۶	ترس زنان از آینده و طلاق	۰/۴۲۸۵
۷	زمینه مناسب اقتصادی	۰/۴۲۴۸
۸	قانون اساسی	۰/۳۷۰۵
۹	افزایش عزت نفس زنان	۰/۳۶۳۷
۱۰	قانون مدنی	۰/۳۳۵۶
۱۱	غلبه زنان بر تحقیرگرایی	۰/۳۱۹۸
۱۲	جلوگیری از افسردگی در زنان	۰/۳۰۸۲

جدول ۵. رتبه بندی عوامل به تفکیک عوامل اصلی

۰/۶۱۲۶	نیاز اقتصادی زنان	۱	عامل اقتصادی
۰/۴۷۲۵	ارتقای سطح زندگی زنان	۵	
۰/۵۰۲۶	قانون کار	۲	عوامل قانونی
۰/۴۷۴۴	قوانین اجتماعی	۴	
۰/۳۷۰۵	قانون اساسی	۸	
۰/۳۳۵۶	قانون مدنی	۱۰	
۰/۴۷۵۲	افزایش زنان تحصیل کرده	۳	عوامل اجتماعی
۰/۴۲۸۵	ترس زنان از آینده و طلاق	۶	
۰/۴۲۴۸	زمینه مناسب اقتصادی	۷	
۰/۳۶۳۷	افزایش عزت نفس زنان	۹	عوامل روانی
۰/۳۱۹۸	غلبه زنان بر تحقیرگرایی	۱۱	
۰/۳۰۸۲	جلوگیری از افسردگی در زنان	۱۲	

### ۱۵. نتیجه گیری

اشتغال زنان با ایجاد دگرگونی های بنیادی در ساخت جامعه، نظام ارزش های سنتی، توزیع نقش ها، و پایگاه های زن و مرد در روابط خانوادگی، ثبات خانوادگی، تضعیف خانوادگی، و از جمله در مسائل مربوط به کودکان تأثیر بسزایی بر جای گذاشته است. تقسیم وظایف و

نقش‌های افراد خانواده و تسخیر فضاها‌ی اجتماعی به دست آنان به دگرگونی خانواده منجر شده و تعادل جدیدی در خانه و خانواده به وجود آورده است (دانش، ۱۳۸۲). تغییر ساختار فرهنگی به همراه تغییر اجتماعی در رابطه با اشتغال زنان بسیار ضروری است و به تغییر نگرش زنان و مردان به خانه، خانواده، و تربیت فرزندان در جنبه‌های مختلف منجر می‌شود. همچنین، اشتغال زنان در خانواده نقش مهمی را در جنبه‌های عاطفی و سازگاری‌های کودکان ایفا می‌کند و می‌تواند در رشد و شخصیت آن‌ها مؤثر واقع شود (توکلی، ۱۳۷۵).

در اشتغال زنان، نگرش‌های اجتماعی رایج به زنان نقش مؤثری را در خانواده ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، دامنه این عوامل نهاد اجتماعی را دربر می‌گیرد. از مهم‌ترین نهاد‌های اجتماعی می‌توان بر کانون خانواده تأکید کرد که طیف وسیعی از فرایندهای اجتماعی را رقم می‌زند. بنابراین، آموزش‌های خانواده می‌تواند موجبات بهسازی نگرش به اشتغال زنان را فراهم کند (نیکجو، ۱۳۷۹).

در گذشته، بیشتر مادران خانه‌دار بودند و تعداد مادران شاغل اندک بود؛ به همین علت، اشتغال مادران از جمله عواملی است که امروزه توجه جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است. بنابراین، از آن‌جا که مادران کمتر در محیط خانواده حضور دارند و در جامعه به‌منزله نیروی شاغل در نظر گرفته می‌شوند، تلاش می‌کنند که از ظرفیت‌ها و توانمندی‌هایشان استفاده کنند و محیط مساعدتری را برای تربیت فرزندان فراهم کنند (جارالهی، ۱۳۷۱).

دستاوردهای مادی و معنوی تمدن بشری فرهنگ نامیده می‌شوند و تمامی نمادهای مرتبط با ساختارها و کارکردهای اجتماعی به‌منزله معرفه‌ای از فرهنگ شناخته می‌شوند. فرهنگ‌پذیری به اقدامی اطلاق می‌شود که در آن یک فرد مهاجر می‌آموزد که چگونه باید دستاوردهای مادی و معنوی یک تمدن را شناسایی کند و الگوهای مورد قبول جامعه را پذیرا باشد؛ در حقیقت می‌آموزد که ارزش‌ها و رغبت‌های اجتماعی در چه زمینه‌هایی نهفته است (نیکجو، ۱۳۷۹). تربیت نسل جوان از فرهنگ و مطالعات بوم‌شناسی مستقل نیست؛ چنان که در مباحث جامعه‌شناختی از تأثیرگذاری فرهنگی به‌منزله عامل زمینه‌ای یاد می‌شود. نظریه فون برنر در زمینه تأثیرات ساختارهای اجتماعی به‌منزله سیستمی کلان در نهاد خانواده و سیستم جزئی حائز اهمیت است و معرف این حقیقت است که ساختارهای اجتماعی از طریق فرهنگ شکل می‌گیرند و کارکردهای اجتماعی را بر مبنای ارزش‌ها، آداب، رسوم و سنن فرهنگی به وجود می‌آورند.

این مسئله‌ای است که در زمینه اشتغال زنان باید به آن پرداخت و تعیین کرد که چه عواملی می‌تواند زمینه‌ساز گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل باشد. تحقیقات متعددی در حیطه گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل انجام شده است، از جمله تحقیق ساروخانی (۱۳۷۰) که درباره عوامل احتمالی مؤثر در اشتغال زنان است؛ تحقیق وی نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی یکی از عوامل است که می‌تواند در گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل مؤثر واقع شود. همچنین، در تحقیق مسجدیان (۱۳۷۱) ارتباط بین وضعیت اشتغال و احساس رضایت زنان بررسی شده است که اشتغال زنان می‌تواند باعث احساس رضایت شود. از سوی دیگر، در تحقیق دانش (۱۳۷۱) نیز به ارتباط اشتغال زنان با عواملی همچون تصمیم‌گیری در خانواده و هدایت خانواده پرداخته شده است. بنابراین، با رجوع به تحقیقات و منابع در حیطه موضوع این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که در گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل عوامل متعددی دخالت دارند. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به رویکرد روان‌شناسی - اجتماعی به اشتغال زن اشاره کرد. در این رویکرد به موانع شخصیتی، فیزیولوژیکی، فرهنگی، اقتصادی، و اجتماعی در راه اشتغال زنان در خارج از منزل اشاره شده است.

از سوی دیگر، از دیدگاه جامعه‌شناسی، شغل نقشی اجتماعی به شمار می‌رود که فرد از طریق آن می‌تواند در برابر ارزش‌ها، هنجارها، و الگوهای رفتاری مشخص ایفای نقش کند و به انتظاراتی که از وی می‌رود پاسخ دهد. از دیدگاه روان‌شناسی نیز شغل رفتاری در برابر پاسخ به نیازهای فرد محسوب می‌شود که مجموعه‌ای از سلیقه‌ها، انگیزه‌ها، و تمایلات را دربر گرفته است و در صورت کسب قدرت و هدف موجب فعالیت در فرد می‌شود. با تأکید بر نظریه عدالت، مطرح می‌شود که در این دیدگاه استقلال مالی زن بسیار مهم تلقی شده است و زنان از جمله شرکت‌کنندگان فعال در فرایند توسعه‌اند و از طریق نقش‌های تولیدی، باروری، نگهداری، و پرورش نیروی انسانی نقش بسزایی را در رشد اقتصادی ایفا می‌کنند.

همچنین، نظریه‌های توسعه نیز - که مانند نظریه عدالت به استقلال مالی زنان تأکید می‌کند - حقوق سیاسی را مطرح می‌کنند؛ به این معنا که زنان باید از برنامه‌های توسعه منفعت ببرند. در نهایت، با مرور منابع، رویکردها، نظریه‌ها، و پیشینه تحقیقات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور می‌توان گفت: در زمینه عوامل مؤثر در گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل عوامل گوناگونی مطرح شده است.

بر اساس نتایج مشخص شد که در بین عوامل اثرگذار در اشتغال‌زایی زنان استان خراسان، عامل نیاز اقتصادی زنان با شاخص ۰/۶۱۲۶ در رتبه اول اهمیت قرار دارد. به نظر می‌رسد با توجه به وضعیت اقتصادی اکثر خانواده‌ها و نیاز اقتصادی شدید آن‌ها، کسب رتبه اول دور از انتظار نیست. همان گونه که ملاحظه می‌شود، نیاز اقتصادی از اهمیت بیشتری در احراز شغل برخوردار است. این نتیجه مؤید نتایج خدیجه سفیری (۱۳۷۷) و اکبر شعاری‌نژاد (۱۳۷۱) است. همچنین، عامل قانون کار با شاخص ۰/۵۰۲۶ در رتبه دوم اهمیت است. تأثیر قانون کار در اشتغال‌زایی زنان می‌تواند بسیار تعیین‌کننده باشد. قانون کار می‌تواند در محدودکردن فرصت اشتغال یا برعکس، در جهت بازکردن مسیر اشتغال زنان عامل مؤثری باشد.

تحقیقات نشان می‌دهد که زنان شاغل نسبت به زنان خانه‌دار تحصیلات بالاتری داشته‌اند. به این معنا که تحصیلات بالاتر شانس دسترسی به شغل را افزایش می‌دهد. همچنین، می‌توان گفت اشتغال نیز در ایجاد انگیزه برای ادامه تحصیل و ارتقای شغل نقش مؤثری دارد (خسروی، ۱۳۷۸). در این تحقیق عامل افزایش زنان تحصیل کرده با شاخص ۰/۴۷۵۲ در رتبه سوم قرار دارد، افزایش زنان تحصیل کرده عاملی است در جهت کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان به‌ویژه در بخش تعاونی که در این پژوهش این عامل رتبه سوم را کسب کرده است. نتیجه نظر علی اکبر شعاری‌نژاد (۱۳۷۱) و مایکل تودارو (۱۳۶۸) را تأیید می‌کند. عامل قوانین اجتماعی با شاخص ۰/۴۷۴۴ در رتبه چهارم قرار دارد. این عامل هم می‌تواند در جهت اشتغال زنان به صورت عامل محدودکننده فرصت اشتغال عمل کند. در بسیاری از مواقع باورها و هنجارهای اجتماعی در مقابل کار و پیشه زنان بازدارنده است. بنابراین، تغییراتی که در باورها و هنجارهای اجتماعی در رابطه با اشتغال زنان ایجاد می‌شود، می‌تواند در اشتغال‌زایی زنان مؤثر باشد. رتبه عوامل دیگر به ترتیب از این قرار است:

عامل ارتقای سطح زندگی زنان با شاخص ۰/۴۷۲۵ در رتبه پنجم؛

عامل ترس زنان از آینده و طلاق با شاخص ۰/۴۲۸۵ در رتبه ششم؛

عامل زمینه مناسب اقتصادی با شاخص ۰/۴۲۴۸ در رتبه هفتم؛

عامل قانون اساسی با شاخص ۰/۳۷۰۵ در رتبه هشتم؛

عامل افزایش عزت‌نفس زنان با شاخص ۰/۳۶۳۷ در رتبه نهم قرار دارد.

همان گونه که ملاحظه می‌شود، عوامل روانی در اشتغال‌زایی زنان نقش خیلی مهمی ندارد (حداقل در این تحقیق چنین است) و نسبت به عوامل دیگر رتبه پایین تری را



کسب کرده است.

عامل قانون مدنی با شاخص ۰/۳۳۵۶ در قیاس با عوامل و گزینه‌های دیگر اهمیت کمتری در اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی استان خراسان رضوی دارد و در رتبه دهم قرار دارد؛ عامل غلبه زنان بر تحقیق‌گرایی با شاخص ۰/۳۱۹۸ در رتبه یازدهم؛ عامل جلوگیری از افسردگی در زنان با شاخص ۰/۳۰۸۲ رتبه آخر را در بین گزینه‌های مؤثر در اشتغال‌زایی زنان کسب کرده است. همان گونه که ملاحظه می‌شود، عوامل اقتصادی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در اشتغال‌زایی زنان در بخش تعاونی استان خراسان رضوی دارند.

## ۱۶. پیشنهادهای اجرایی

راهکارهای ذیل برای توسعه کارآفرینی و اشتغال‌زایی زنان پیشنهاد می‌شوند:

- یکی از مهم‌ترین موارد اشتغال‌زایی در حوزه زنان ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب با شرایط زنان جامعه ماست. به نحوی که در حین انجام‌دادن فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، اهمیت نقش آنان در خانواده نیز از نظر نقش مادری و همسری نادیده گرفته نشود.

- اعتقاد زنان ما بر آن است که تحولات و شرایط موجود جهانی سبب شده است که زمینه‌های مناسب اشتغال برای زنان فراهم شود. از سوی دیگر، افزایش آگاهی اجتماعی و دسترسی به اطلاعات روز از مهم‌ترین نیازهای زنان اجتماع ما محسوب می‌شود. بنابراین، با توجه به تغییرات جهانی و اطلاعات نوین روز می‌توان زمینه اطلاع‌رسانی سهل‌الوصول و نوینی را برای زنان جامعه فراهم کرد تا بدین ترتیب آنان علاوه بر آشنایی با حقوق اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی خود، امکان آگاهی از وضعیت زنان جهان را نیز به دست آورند که بر این اساس افزایش علمی و توان عملی انجام کار آنان به گونه‌ای با استانداردهای جهانی هماهنگ و مطابق شود. بدین ترتیب هم امکان بهره‌وری بهینه از قابلیت‌های این نیروی عظیم فراهم خواهد شد، هم از ظلم مضاعف و تضييع حقوق اجتماعی ناشی از ناآگاهی‌های فردی (با روشن‌گری و آگاه‌سازی و آشنایی آنان با حقوق حقه و نحوه احقاق آن) جلوگیری به عمل می‌آید. ضمانت اجرایی این امر نیز در دستان دولت و دستگاه قضایی است.

با توجه به این که زنان از اشتغال به‌منزله عاملی برای تعامل اجتماعی نام برده‌اند، به نظر

می‌رسد نیاز به مرادوات اجتماعی و تعاملات گروهی در آنان امری شایان توجه و تعیین‌کننده است. بنابراین، ضروری است که محیط‌های کاری به گونه‌ای امکان این مرادوات را برایشان فراهم کند تا از تبدیل‌شدن آنان به موجوداتی اداری و ماشینی جلوگیری به عمل آید. یعنی در حین انجام کار، زمانی نیز به ایجاد جلسات گروهی، امکان مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روان‌شناسی، حقوقی و ... اختصاص یابد و دسترسی به این افراد در محیط‌های کاری فراهم شود تا در حین انجام وظایف، زمانی مناسب به تخلیه روانی و بازیابی آرامش فکری آنان اختصاص یابد. بدین وسیله امکان افزایش توان فکری و عملی کار فراهم می‌شود، روحیه فردی و در پی آن روحیه جمعی نیز فراهم خواهد شد.

- یکی دیگر از نتایج تحقیق، نقش اشتغال زنان در افزایش روحیه فعالیت‌های جمعی و گروهی، افزایش اعتمادبه‌نفس، افزایش امید به زندگی، و ... است. بر این اساس، می‌توان گفت پاره‌ای از تمایلات زنان به اشتغال، علاوه بر کسب درآمد و توان مالی، تقویت بُعد روحی و روان‌شناسی خودشان است. به این معنی که آن‌ها اشتغال را زمینه‌ساز ایجاد مرادوات اجتماعی، تقویت روحیه، ایجاد اعتمادبه‌نفس، و ... می‌دانند. با توجه به این نکات و در نظر گرفتن اهمیت بُعد مالی و اقتصادی اشتغال، باز هم می‌توان به اهمیت و نقش بنیادین دولت در ایجاد تعاونی‌های خاص زنان و حمایت از آنان اشاره کرد. این تعاونی‌ها علاوه بر ارتقای سطح علمی - اجتماعی و ایجاد درآمد و بنیه مالی برای اعضا، سبب تقویت روحیه تعامل جمعی می‌شود و احساس مفید و مؤثر بودن در جامعه را تقویت می‌کند و بالطبع سلامت روانی و افزایش اعتمادبه‌نفس را نیز به دنبال دارد. تعاونی‌های ویژه بانوان می‌توانند با زمینه‌یابی موضوع فعالیت در حوزه‌های گوناگون تأثیرات فردی و جمعی مثبت و انکارناپذیری به جای بگذارند.

- با توجه به این‌که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که عامل اقتصادی و خانواده بیشتر از دیگر عوامل در گرایش زنان به اشتغال خارج از منزل تأثیر دارد، توصیه می‌شود در ارتباط با اشتغال زنان در خارج از منزل، برنامه‌ریزی اصولی انجام شود.

## منابع

اسلون فیدر، شرلی (۱۳۷۷). *بار سنگین زنان شاغل*. ترجمه مینا اعظامی، تهران: البرز.

- افشاری، زهرا و ابراهیم شببانی (۱۳۸۰). «پیش‌بینی تحولات بازار کار زنان در ایران»، طرح پژوهشی. انصاری، محمداسماعیل (۱۳۸۹). «جایگاه جنسیت در مدیریت و توسعه»، مجموعه مقالات دومین همایش توانمندسازی زنان.
- آذر، عادل و علی رجب‌زاده (۱۳۸۸). «تصمیم‌گیری کاربردی (رویکرد MADM)»، تهران: نگاه دانش.
- آذر، عادل و منصور مومنی (۱۳۸۸). «آمار و کاربرد آن در مدیریت»، ج ۲، تهران: سمت.
- آراستی، زهرا (۱۳۸۵). «زنان کارآفرین، ساختارهای فرهنگی - اجتماعی مؤثر در ایجاد کسب‌وکارهای کارآفرینانه»، فصل‌نامه پژوهش زنان، دوره چهارم، ش ۱ و ۲.
- پیشگاهی فرد، زهرا و ام‌البنین پوب (۱۳۸۸). «آینده پژوهی وضعیت اشتغال زنان در منطقه خاورمیانه با تأکید بر جایگاه ایران، زن در توسعه و سیاست»، فصل‌نامه پژوهش زنان، ش ۷، ۳ (پیاپی ۲۶).
- حاتمی، فرزانه و ابوالفضل اخوی راد (۱۳۶۲). «بررسی دیدگاه زنان شاغل نسبت به تأثیر اشتغال بر تربیت و سلامت فرزندان، میزان باروری و انجام وظایف در خانه»، تهران: صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، مرکز تحقیقات اجتماعی و ارزشیابی برنامه‌ها.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). «روش تحقیق در مدیریت»، تهران: بازتاب.
- خسروی، زهره (۱۳۸۸). «نقش تأهل و اشتغال بر خودپنداری زنان ایرانی»، مجموعه مقالات همایش زن در یافته‌های نوین پژوهشی، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء (س).
- رستمی، مصطفی (۱۳۸۳). «بررسی وضعیت اشتغال زنان استان مازندران در بخش صنایع دستی (منطقه شاخص: شهرستان ساری)»، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، ش ۴، ۱۳ (ویژه اقتصاد).
- ساروخانی، باقر (۱/۱۳۷۰). «جامعه‌شناسی خانواده»، تهران: سروش.
- ساروخانی، باقر (۲/۱۳۷۰). «دایرةالمعارف علوم اجتماعی»، تهران: کیهان.
- ساروخانی، باقر و اسماعیل مجدآبادی (۱۳۸۷). «بررسی مسائل اشتغال زنان»، طرح پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز، مسئول طرح محمددین هایلی.
- سرمد، زهره و دیگران (۱۳۸۴). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری»، تهران: آگاه.
- سکاران، اوما (۱۳۸۱). «روش‌های تحقیق در مدیریت»، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- صادقی، مسعود و مصطفی عمادزاده (۱۳۸۳). «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان ایران»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ش ۲، ۱.
- عربی، فرانک (۱۳۸۰). «نقش زنان متخصص در اجتماع»، مجموعه مقالات همایش زنان، توسعه و تعدد نقش‌ها، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.
- عزیزی، پروانه و رزا آذرکمند (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر آموزش در اشتغال زنان با تأکید بر ایران»، آمایش (فصل‌نامه جغرافیایی)، ش ۳، ۸.
- علاء‌الدینی، پویا و محمدرضا رضوی (۱۳۸۵). «وضعیت مشارکت و اشتغال زنان در ایران»، فصل‌نامه

- علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، س ۳، ش ۱۲.  
موسوی، مرضیه (۱۳۸۸). «زنان و افسردگی»، مجموعه مقالات همایش زنان در یافته‌های نوین پژوهشی، دانشگاه الزهرا (س).  
نوروزی، لادن (۱۳۸۸). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، پژوهش زنان.  
هرندی، فاطمه و فرشید جمشیدی (۱۳۸۷). «چگونگی اثرپذیری احتمال اشتغال زنان متأهل نقاط شهری و روستایی از ویژگی‌های فردی و خانوادگی»، فصل‌نامه دانش و توسعه، س ۱۵، ش ۲۳.  
یزدخواستی، بهجت (۱۳۷۲). زنان و تغییرات اجتماعی (نگرش‌ها و بینش‌ها طی ۱۴ سال انقلاب اسلامی)، اصفهان: نشر مانی.

- Aly, Y. H. and I. A. Quisi (۱۹۹۶). 'Determinants of Women Labour Force Participation in Kuwait: A Logit Analyses', *The Middle East Business and Economic Review*, Vol. ۸, No. ۲.  
Basset, Peny (۱۹۹۴). 'Declining Female Labour Force Participation', *Perspective on Labour and Income*, Vol. ۶, No. ۲, Summer.  
Cagatay, N. and S. Ozler (۱۹۹۵). 'Feminization of the Labor Force: The Effects of Longterm Development', *World Development*.  
Calan, Tim et al. (۱۹۹۸). 'Female Labour Supply and Income Inequality in Ireland', cited from <[www.may.ie/ecedemic/economics/Polf/N۷۹۰۶۹۸](http://www.may.ie/ecedemic/economics/Polf/N۷۹۰۶۹۸)>.  
Canton, E. and R. Venniker (۲۰۰۱). *Higher Education Reform: Getting The Incentives Right*, Netherland: CHEPS.  
Del Boca and Aaberge, D. Rolf and Colombino, Ugo and Ermisch, John and Francesconi, Marco and Pasqua, Silvia and Strom, Steinar (۲۰۰۲). *Labour Market Participation of Women and Fertility: The Effect of Social Policies*, Available in: <[www.frdp.org/images/customer/Paper\\_delboca.pdf](http://www.frdp.org/images/customer/Paper_delboca.pdf)>.  
Hartog and Henrie Tte Maassen Van Den Brink (۲۰۰۷). *Human Capital Advances in Theory and Evidence*, Cambridge University Press, cited from <[www.Cambridge.org/۹۷۸۰۵۲۱۸۷۳۱۶۱](http://www.Cambridge.org/۹۷۸۰۵۲۱۸۷۳۱۶۱)>.  
Jayaweera, S. (۲۰۰۰). 'Women, Education and Empowerment in Asia', *Gender and Education*, Vol. ۹, No. ۴.  
Kozel, V. and H. Alderiman (۱۹۹۰). 'Factors Determining Work Participation and Labour Supply Decisions in Pakistan's Urban Areas', *The Pakistan Development Review*, Vol. ۲۹, No. ۱.  
Moghadam, Valentine (۲۰۰۲). 'Enhancing Woman's Economic Participation in the MENA Region', in Heba Handoussa and Zafiriz Tzannatos (eds.), *Employment Creation and Social Protection in Middle East and North Africa*, Cairo and New York: The American University in Cairo Press.  
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (۲۰۰۰). *Human Capital Investment (an International Comparison)*, Centre for Educational Research and Innovation.  
Sprague, A. (۱۹۹۸). 'Post War Fertility and Female Labour Force Participation Rates',

*Economic Journal*, ۹۸.

Statistical Center of Iran and UNFPA (۲۰۰۱). *Socio · Economic Characteristics of Women in Iran: ۱۹۸۶-۱۹۹۶*, Tehran: Statistical Center of Iran.

Sultana, N., H. Nazli, and R. Malik (۱۹۹۴). 'Determinants of Women Time Allocation in Selected Districts of Rural Pakistan', *The Pakistan Development Review*, Vol. ۳۳, No. ۴.

Zareen, Negvi and Shahnaz Labna (۲۰۰۲). 'How do Women Decide to Work in Pakistan?', Available in: <[www.zareen/zareen/papers/rsp/women's pea paper. rft](http://www.zareen/zareen/papers/rsp/women's%20paper.rft)>.

Zarra Nezhad, Mansoor (۱۹۹۸). 'Employment of Women in Iran', *SOAS Economic Digest*, Issue ۲, No. ۲.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی