

بررسی تجربه زیسته حضور زنان در مشاغل مردانه مطالعه موردی زنان آتش‌نشان و زنان راننده تاکسی ون شهر تهران

شهلا باقری*

راضیه سادات شاهمرادی زواره**

چکیده

اشتغال زنان، در مفهوم جدید آن، فعالیت اقتصادی ایشان در ساعات‌های معین و دور از محیط خانه تعریف می‌شود که هر روز ابعاد وسیع‌تری به خود می‌گیرد. مسئله از آن‌جا آغاز می‌شود که اشتغال تحت تأثیر ویژگی‌های جنسیتی قرار گرفته و عناوینی با نام مشاغل مردانه و مشاغل زنانه ایجاد شده است. در نتیجه این تقسیم‌بندی، برای ورود زنان به یک‌سری از مشاغل در جامعه ما ممنوعیت‌های قانونی یا اجتماعی ایجاد شده است. از آن‌جا که این مسئله در جامعه تأثیرگذار است، توجه مسئولان امر و متخصصان امور اجتماعی را به خود جلب کرده است. در نهایت، آن‌چه در جامعه مشاهده می‌شود اتخاذ سیاست‌های مبهم و تصمیم‌گیری‌های متعارض در این عرصه است؛ بنابراین در این پژوهش تفکیک جنسیتی افقی مشاغل و به همین منظور تجربه زیسته زنان حاضر در مشاغل مردانه بررسی شده است. روش تحقیق کیفی است و داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق جمع‌آوری شده است. پس از کدگذاری مصاحبه‌ها نتایج در چند گروه گردآوری شد و علل ورود زنان به مشاغل مردانه، مشکلات زنان در این مشاغل، و کارکردهای حضور زنان در مشاغل مردانه نتیجه‌گیری شده است. در نهایت، به نظر می‌رسد چستی تجربه زیسته زنان حاضر در مشاغل مردانه با توجه به تیپولوژی مشاغل متفاوت است.

کلیدواژه‌ها: تفکیک جنسیتی مشاغل، تفکیک افقی، مشاغل مردانه، تجربه زیسته.

* دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)، sbagheri@khu.ac.ir

** کارشناس ارشد مطالعات زنان، دانشگاه تهران، rs_shahmoradi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۷/۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱/۲۵

۱. مقدمه

قبل از عصر صنعتی، عموم مردم از جمله زنان در داخل یا اطراف محل سکونتشان به کار می‌پرداختند. زنان ساعاتی از وقتشان را به کار در امور کشاورزی، دامداری، ریسندگی، و بافندگی در محیط خانه یا اطراف آن مشغول بودند و این امر عادی و طبیعی به نظر می‌رسید، اما اشتغال زنان در مفهوم جدیدش به فعالیت‌های اقتصادی ایشان در ساعات معین و دور از محیط خانه تعریف می‌شود؛ از این روی در جامعه مسئله‌ای با عنوان اشتغال زنان پدید آمده است (زعفرانچی، ۱۳۸۸: ۳۳۹). مسئله از آنجا آغاز می‌شود که شغل‌ها تحت تأثیر ویژگی‌های جنسیتی قرار گرفته و عناوینی با نام مشاغل مردانه و مشاغل زنانه پدید آمده است. در نتیجه این تقسیم‌بندی، برای ورود زنان به یک‌سری از مشاغل ممنوعیت‌های قانونی یا اجتماعی وضع شده است؛ البته به تدریج و در نتیجه مبارزاتی که در راستای دست‌یابی به برابری و رفع تبعیض شغلی از طریق جنبش‌های فمینیستی انجام شد و هم‌چنین با پیشرفت تکنولوژی و ساده‌سازی برخی از کارها و اعزام مردان به جنگ‌های جهانی، محدوده فعالیت زنان در برخی جوامع گسترش یافت.

مشاغل بر اساس جنسیت به دو طریق تقسیم‌بندی می‌شوند:

۱. تفکیک افقی: بسیاری از زنان شاغل در گروه محدودی از مشاغل زنانه مشغول به کارند که به آن تفکیک جنسیتی افقی می‌گویند. به نظر کاترین حکیم (۱۹۷۲) بازار کار بر حسب جنسیت به صورت افقی تفکیک شده است؛ بدین معنا که زنان در مشاغل معدودی متمرکز شده‌اند. بنا بر یافته‌های مارتین و رابرتز (۱۹۸۴) ۶۳ درصد از زنان به حرفه‌هایی اشتغال دارند که خاص زنان است و ۸۱ درصد از مردان در حرفه‌های خاص مردان کار می‌کنند (آبوت، ۱۳۸۰: ۱۹۱)؛

۲. تفکیک عمودی: در مشاغل یا حرفه‌های مشترک میان زنان و مردان، مردان به داشتن پست‌های عالی‌تر و زنان به داشتن پست‌های پایین‌تر در سلسله‌مراتب شغلی گرایش دارند (تفکیک عمودی) (علویون، ۱۳۸۱: ۱۳۳).

در این پژوهش تفکیک افقی مشاغل بررسی می‌شود و هر جا از واژه تفکیک جنسیتی مشاغل استفاده می‌شود منظور تفکیک جنسیتی افقی است.

جامعه ایران در این زمینه ساختار خاص خود را دارد. اگرچه حضور زنان در مشاغل به نسبت برخی از کشورها محدودتر است، اما در سال‌های اخیر شاهد ورود زنان به مشاغلی بوده‌ایم که پیش از آن مختص مردان بوده است و احتمال گسترش آن نیز وجود دارد. از آنجا که این مسئله در جامعه تأثیرگذار است، توجه مسئولان امر و متخصصان امور اجتماعی

را به خود جلب کرده و نظرهای موافق و مخالفی درباره آن بیان شده است؛ بنابراین برخی درباره اشتغال زنان به محدود شدن حضور زنان در برخی از انواع اشتغال‌های رای می‌دهند و برخی دیگر تصدی انواع و اقسام اشتغال از طریق زنان را طلب می‌کنند. این اختلاف موجب اتخاذ سیاست‌های مبهم و نامشخص در این عرصه شده است. برای مثال برای برخی از این مشاغل مانند رانندگی اتوبوس و آتش‌نشانی، که با محدودیت‌های قانونی مواجه بود، در دوره‌ای برای زنان مجوز صادر شد، اما پس از مدتی مجوزها لغو شد یا در برخی مشاغل مانند رانندگی تاکسی محدودیت‌های قانونی و اجتماعی برطرف شد و حضور زنان در آن گسترش یافت، اما انجام کارهای کارشناسی در این باره و تعیین محدوده مناسب اشتغال زنان و بررسی اثرها و پیامدهای حضور آنان و مشکلاتشان در این مشاغل برای تصمیم‌گیری درست در امر سیاست‌گذاری درباره حضور زنان در مشاغل مردانه ضروری است.

روایت تجربه زیسته زنانی که مشاغل مردانه دارند برای آگاهی از چگونگی زندگی روزمره و تجربیات آنان بستر مناسبی فراهم می‌کند که در این پژوهش بررسی می‌شود. از این رو هدف اصلی این پژوهش توصیف و ارزیابی تجربه زیسته زنان در مشاغل مردانه است؛ بنابراین پرسش‌های تحقیق بدین قرار است:

۱.۱ پرسش اصلی تحقیق

تجربه زیسته زنان در مشاغل مردانه چگونه است؟

۲.۱ پرسش‌های فرعی تحقیق

۱. دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه چیست و چرا این مشاغل را انتخاب کرده‌اند؟
۲. مشکلات زنان در این گونه مشاغل چیست و چگونه این مشکلات را مدیریت می‌کنند؟
۳. حضور در مشاغل مردانه برای زنان حاضر در این مشاغل و جامعه چه کارکردهایی دارد؟
۴. میزان رضایت زنان حاضر در مشاغل مردانه تا چه اندازه است و آیا تمایل آن‌ها به ترک این شغل است یا ادامه آن؟

۲. پیشینه پژوهش

اگرچه در سال‌های اخیر پژوهشی درباره حضور زنان در مشاغل مردانه وجود ندارد، می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که به بررسی حضور زنان در برخی مشاغل خاص پرداخته‌اند.

در پژوهشی با عنوان «ارزیابی فرهنگ سازمان کار زنان» مشکلات ۴۴۶ نفر از زنان سوئدی شاغل در دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها، و محیط‌های صنعتی بررسی شد. نتایج این تحقیق نشان داد زنانی که در محیط‌های مردانه اشتغال دارند بیش از آن‌ها که در محیط‌های زنانه کار می‌کنند از نگرش‌های جنسیتی رنج می‌برند (Bergman, 2002).

در تحقیقی با عنوان «بررسی انتقادی نقش زنان در تولید» تاریخچه ورود زنان به مشاغلی که در کارخانه‌ها در انحصار مردان بوده است بررسی شد. در این پژوهش به عامل جنگ جهانی دوم و ورود مردان به ارتش به منزله عامل مهم ورود زنان به این مشاغل اشاره شده است. این پژوهش پس از بررسی حضور زنان برای نخستین بار در مشاغلی مانند ساخت هواپیما، نشان داد موفقیت زنان در این مشاغل حتی بیش از مردان بوده است (Hill, 2013).

در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش و موقعیت زنان محقق در مراکز پژوهشی کشور» مشکلات زنان شاغل در بخش پژوهش و میزان و ماهیت مشارکت زنان محقق در سطوح مردان در دانشگاه پنج برابر زنان است. بیش‌ترین تعداد هیئت علمی و پژوهشگران زن متعلق به رشته‌های علوم انسانی است. هیچ‌یک از دانشگاه‌ها مدیر زن نداشتند و فقط حدود ۲ درصد از مراکز تحقیقاتی خصوصی مدیر زن داشتند. درصد زنان محقق در مراکز تحقیقاتی دولتی ۲۵ درصد، در دانشگاه‌ها ۱۱/۷۳ درصد، و در مراکز تحقیقاتی خصوصی ۱۰/۲۷ درصد است. در این تحقیق درباره بررسی علل فقدان مشارکت علمی - تحقیقی زنان به عواملی مانند چندگانگی وظایف و نقش‌های زنان، جداسازی زنان و مردان در محیط کار، عدم خودباوری زنان، عوامل تبلیغاتی در زمینه نقش غیراقتصادی زنان، و تلقی مادری و همسرمداری به عنوان وظیفه اصلی زنان اشاره شده است (زمانی فراهانی، ۱۳۷۹).

پژوهشی دیگر با عنوان «جایگاه شغلی زنان در دانشگاه» انجام شده و در آن آمار مربوط به وضعیت زنان دانشگاهی در دو مقطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ مقایسه شده است و تغییرات حاصل در سه مقوله افزایش مشکلات، کاهش مشکلات، و تغییر نکردن مشکلات دسته‌بندی شده است. اطلاعات به دست آمده نشان می‌دهد که هرچند تعداد زنان در دانشگاه و میزان برخورداری آنان از امکانات افزایش یافته است، اما در مقایسه با سال مبنا میزان رضایت و امنیت شغلی و میزان تصدی آن‌ها در سمت‌های اجرایی کاهش یافته است (زاهدی، ۱۳۸۵).

در سال ۱۳۸۳ مقاله‌ای نیز با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی» منتشر شده است که شامل سه بخش تبعیض افقی، تبعیض عمودی، و تفاوت در دست‌مزد است که فقط بخش اول آن به پژوهش حاضر مرتبط است. در این بخش با ارائه آماری از سال

۱۳۷۵ به محدودیت تنوع شغلی زنان در ایران اشاره کرده است. طبق آمار آن، بخش‌های عمده اشتغال زنان عبارت‌اند از: ۲۸/۳ درصد زنان در بخش بافندگی، ۲۶ درصد در بخش آموزش، ۱۶/۶ درصد در بخش کشاورزی، و ۶/۷ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی مشغول‌اند و فقط ۲۲/۳ درصد از زنان در سایر بخش‌ها فعالیت می‌کنند و در نهایت نتیجه گرفته است که تمرکز زنان شاغل ایرانی در بخش‌های آموزش و بهداشت مؤید نظریه‌های جنسیتی است که بر گرایش زنان به جذب در مشاغل زنانه، که انعکاسی از نقش خانگی آنان است، تأکید دارند (نوروزی، ۱۳۸۶).

پژوهشی با عنوان «چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی» نوشته محمدحسین احمدی، که با روش کمی و پیر کردن پرسش‌نامه از سوی ۳۸۸ زن و مرد از کارکنان نیروی انتظامی صورت گرفته است، عوامل شرعی، جسمی، فرهنگی، قانونی، و جنسیتی را به منزله مشکلات زنان در این مشاغل بیان کرده است (احمدی، ۱۳۸۷).

پژوهشی با عنوان «مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه» نوشته فاطمه جواهری و زهرا داریاپور، که به صورت کمی و با جمع‌آوری پرسش‌نامه از ۲۹۰ نفر از زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی (غیرپزشکی) انجام شده است، به این نتیجه رسیده است که بیش‌ترین مشکلات آنان «ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی و شغلی و تبعیض جنسیتی» بوده است. از میان متغیرهای جمعیتی فقط سن، قومیت، و مرتبه دانشگاهی در مواردی محدود با مشکلات زنان ارتباط دارد. افزون بر این، تداخل نقش‌ها و تبعیض جنسیتی با رضایت از کار و رضایت از سازمان رابطه‌ای معنادار و منفی دارد (جواهری و داریاپور، ۱۳۸۷).

پایان‌نامه‌ای با عنوان «زنان در مشاغل کاذب» نوشته سمیه آجرلو با روش کیفی به بررسی تجربه زیسته زنان در مشاغل کاذب (دست‌فروشی مترو) پرداخته است. این پژوهش دلایل حضور زنان در این شغل را بررسی کرده و به ساختن تیپولوژی از آن‌ها پرداخته است. در این تحقیق مهم‌ترین دلایل گرایش زنان به شغل دست‌فروشی در مترو به ترتیب فضای زنانه، درآمد بالا، و انعطاف‌پذیری این شغل بیان شده است. در ادامه دست‌فروشان را در پنج گروه دست‌فروشان سرپرست خانوار، هم‌یاران خانواده، دست‌فروشی و عادت، دست‌فروشی و تفنن و دست‌فروشان دروغین جای داده و وجه تمایز گروه‌های برشمرده را در نیاز، عادت، و لذت بیان کرده است (آجرلو، ۱۳۸۹).

در پژوهشی با عنوان «مطالعه نیازها، انگیزه‌ها، و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی» محقق به بررسی مشاغل مناسب برای زنان از دیدگاه صاحب‌نظران پرداخته است.

به همین منظور، ۲۰۰ نفر از صاحب نظران (۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد از رشته های مختلف) پرسش نامه خودساخته ای را تکمیل کرده اند. در نهایت با توجه به نظرهای پاسخ گویان، مشاغل به سه دسته مشاغل کاملاً مناسب، مشاغل نسبتاً مناسب، و مشاغل نامناسب برای زنان تقسیم شده است. مشاغل کاملاً مناسب: آموزشی، درمانی، امور دفتری و اداری، پاسخ گویی تلفنی زیاد، و فعالیت های پژوهشی؛ مشاغل نسبتاً مناسب: مالی و حساب داری، نمایندگی مجلس، تولیدی، مدیریتی، فنی و مهندسی، و نظامی؛ و مشاغل نامناسب: مأموریت های مکرر، قضاوت، انتظامی، شیفیتی، و امور حمل و نقل عنوان شده است (دانش، ۱۳۸۹).

در برخی از این تحقیقات مشکلات زنان فقط در یک شغل خاص بررسی شده است که نگرش های جنسیتی و ناهماهنگی نقش های خانوادگی و شغلی زنان از بیش ترین آن ها بوده است و در برخی دیگر به مشاغلی که مناسب زنان است و زنان بیش ترین فعالیت را در آن دارند بیان شده است که مشاغل آموزشی و درمانی در همه آن ها مشترک است، اما در این تحقیقات هدف آن است که پژوهش به صورت جامع تری انجام شود و تجربه زیسته زنان را در مشاغل مردانه (دو شغل به عنوان نمونه برگزیده شده است) بررسی کند که پیش از این انجام نشده است.

۳. چهارچوب نظری

بر خلاف روش های کمی که محقق می کوشد در جریان فرایند تحقیق نظریه ای را بیازماید، در روش های کیفی مطابق با ماهیت اکتشافی آن فرایند تحقیق از نظریه خاصی آغاز نمی شود، بلکه سعی بر آن است که با اتخاذ رویکردی پدیدارشناسانه و با مطالعه فراگردهای اجتماعی، دریافتی نظری از موضوع حاصل شود که بر مبنای آن بتوان فرضیه هایی را تولید کرد؛ البته این که در روش های کیفی محقق کارش را با نظریات معینی به معنای آنچه در روش های کمی مد نظر است آغاز نمی کند به معنای گسستن کامل وی از جهت گیری های نظری نیست؛ بلکه این جهت گیری ها از آغاز تحقیق و در مراحل گوناگون همراه وی است و در نهایت، دیدگاه ها و نظریه های جامعه شناختی در امر تحلیل داده ها به نحوی ارجاعی و استنادی لحاظ می شود (مارشال و راس من، ۱۳۸۶: ۱۹۷). در این بخش تلاش شده است که نظریه های مرتبط با موضوع بررسی شود.

برخی از جامعه شناسان معتقدند زن و مرد به صورت طبیعی انسان هایی با ویژگی های متفاوت اند و این تفاوت ها خوب است؛ زیرا هریک از آن ها قابلیت هایی دارند که دیگری

فاقد آن است و اگر مردان و زنان از توان‌مندی‌های خود آگاه شوند، جامعه نیز قادر خواهد بود با برنامه‌ریزی مناسب از این قابلیت‌ها استفاده کند و به اهداف خود دست یابد. این افراد که معتقدند زنان خلق و خوبی متمایز از مردان دارند و تفاوت‌های میان آن‌ها پایه‌ای بیولوژیک دارد، برآنند زنان را باید از برخی کارها کنار گذاشت؛ زیرا تفاوت‌های جنسیتی آن‌ها را از پذیرش مسئولیت و تحمل فشار ناتوان می‌کند. یکی از این اندیشمندان ژان ژاک روسو (Jean-Jacques Rousseau) است. روسو به دوگونگی جنسیتی انسان اعتقاد داشت؛ یعنی معتقد بود «مرد خردورز» و «زن عاطفی» مکمل یک‌دیگرند (تانگ، ۱۳۹۱: ۳۴). جامعه‌شناس دیگری که در این جرگه قرار دارد تالکوت پارسونز است. تالکوت پارسونز معتقد بود زنان و مردان باید در مشاغل متفاوتی به کار گرفته شوند تا جامعه متوازن و متعادل شود و هر فرد کار مناسبی پیدا کند. پیروان تالکوت پارسونز نیز با بهره‌گیری از آثار او استدلال کردند که تفکیک صفات مردانه و زنانه ماهیتی زیست‌شناختی و طبیعی دارد نه فرهنگی و ساختگی.

این دیدگاه که رفتار زن و مرد با غرایز یا عوامل بیولوژیکی همگانی تعیین می‌شود شواهد موجود درباره نقش‌های جنسیتی را در جوامع گوناگون به چالش کشیده است. این شواهد حاکی از تنوع فوق‌العاده‌ای در نقش‌های جنسیتی در جوامع گوناگون است. هم‌چنین در زمان‌های گوناگون شیوه‌های متفاوتی از مردانگی و زنانگی در زندگی روزمره مشاهده می‌شود و انتظارات خاصی که بر زنان و مردان در هر زمانی تحمیل شده است متفاوت از دوره‌های قبل از آن است؛ مثلاً در قرن نوزدهم بسیاری از دانشمندان کشورهای غربی بر این باور بودند که اگر زنان ادامه تحصیل بدهند، ویژگی‌های زن بودن را از دست می‌دهند؛ یعنی در انجام وظایف زن بودن دچار مشکل خواهند شد و چنین زنانی حتی ممکن است برخی خصوصیات زیستی خود مانند باروری را از دست بدهند. در واقع باور این بود که هر زنی برای داشتن توان باروری به انرژی فراوانی نیاز دارد و اگر این انرژی را در راه کسب علم و رفتن به دانشگاه صرف کند، توان خود برای باروری را از بین برده است (هولمز، ۱۳۸۷: ۴۵). بست و برک (Brike and Best) به نقل از کلارک (Clarke, 1873) می‌گویند آموزش زنان امری ناپسند است؛ زیرا ظرفیت زاد و ولد آن‌ها به شدت آسیب می‌بیند، امری که غایت اصلی زندگی زنان است (گرت، ۱۳۷۹: ۱۳)؛ در حالی که این اعتقادات در جامعه امروز بی‌معنی به نظر می‌رسد.

برخی جامعه‌شناسان معتقدند تصور ما از زن یا مرد بودن به شرایط خاص جامعه و فهم ما از دو جنسیت در هر دوره زمانی بستگی دارد. به عبارت دیگر، جنسیت سازه اجتماعی

است. جامعه‌شناسان به سازه اجتماعی جنسیت توجه بسیاری دارند و در پی آن‌اند که روشن کنند چگونه جامعه هویت خاصی از زن بودن یا مرد بودن را خلق می‌کند. در واقع الگوسازی رفتاری از طریق نهادهای اجتماعی و تعاملات روزمره‌ای به وجود می‌آید که ما توجه چندانی به آن‌ها نداریم (هولمز، ۱۳۸۷: ۷۷). طبق تعریف گیدنز، جامعه‌پذیری عبارت است از فرایند الگوپذیری افراد در جامعه که از طریق پیوندهای بادوام نخستین با دیگران به‌ویژه والدین به وجود می‌آید؛ به طوری که فرد به رعایت هنجارها، ارزش‌ها، و فرهنگ حاکم بر جامعه می‌پردازد (گیدنز، ۱۳۸۷: ۱۹۷). جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی، که خود نوعی از جامعه‌پذیری است، به این معناست که چگونه دختران و پسران امتیازها و رفتارهای مناسب از نظر جنسیت را، که بر نگرش جنسیتی‌شان اثر می‌گذارد، فرامی‌گیرند. به عبارت دیگر، جامعه‌پذیری جنسیتی درحقیقت تلقین کردن ارزش‌های جنسیتی شده به ذهن کودکان از هنگام تولد است (هام و مگبل، ۱۳۸۲: ۴۱۶). فمینیست‌ها مهم‌ترین طرف‌داران این نظریه‌اند. آنان معتقدند از آن‌جا که منشأ تفاوت‌های زن و مرد ساختگی است، زنان می‌توانند و باید در همه مشاغل ورود پیدا کنند و تفکیک مشاغل به مردانه و زنانه نوعی تبعیض جنسیتی است.

برخی از دانشمندان فمینیست‌ها را به دلیل این نظریه‌ها محیط‌گرایان افراطی خوانده‌اند؛ زیرا معتقدند هویت انسان محصول انحصاری تربیت و جامعه‌پذیری است. از طرف دیگر، فمینیست‌ها هیچ‌گاه بطلان نظریه‌های رقیب را، که بر تفاوت‌های زیست‌شناختی زنان و مردان تأکید دارند، نشان نداده‌اند؛ بلکه در بهترین حالت در جنبه‌های افراطی این نظریه‌ها تردید کرده‌اند (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۸: ۱۶۸). نکته دیگر آن است که حتی اگر این تفاوت‌ها ساختگی باشد، نمی‌توان یک‌شبه آن‌ها را از میان برداشت و در وجود زن امروز نهادینه شده است؛ پس نسبت دادن ویژگی‌هایی به وی، که به صورت واقعی یا ساختگی کسب کرده است، او را دچار تعارض و سردرگمی خواهد کرد. الشتاین (Elshtain, J. B)، جامعه‌شناس معاصر، عقیده داشت که در فمینیسم لیبرال گرایش به مبالغه درباره شمار زنانی که می‌خواهند شبیه مردان شوند وجود دارد و انتقاد دیگر او این بود که لیبرال فمینیست‌ها در اشتباه‌اند که با سر دادن هلهله شادی برای چیزی که به قول خود امریکایی‌ها سگ‌دو زدن است نظر می‌دهند که زنان باید ارزش‌های سنتی مردانه را در خود پرورش دهند.

تئوری‌های جنسیتی بازار کار نیز در قالب سه تئوری به بیان تفاوت‌های زنان و مردان در بازار کار پرداخته‌اند. نخستین آن‌ها تئوری‌های نئوکلاسیک است. تئوری‌های نئوکلاسیک برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و این‌که چرا درآمد حاصل از کار زنان کم‌تر از مردان

است به متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار تأکید می‌کند، که این متغیرها بهره‌وری کار و عرضه کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کار، ۱۳۷۹: ۱۵). بنا بر تئوری نئوکلاسیک، درآمد زنان به این علت کم‌تر از مردان است که آنان از سرمایه انسانی کم‌تری، که عمدتاً محصول آموزش و پرورش است، بهره‌مند می‌شوند و از این رو بهره‌وری کاری پایین‌تری هم دارند؛ برای مثال گفته می‌شود به دلیل این‌که برخی از زنان برای ازدواج، حاملگی، و پرورش کودک شغلشان را رها می‌کنند کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت آن‌ها ندارند. هم‌چنین انگیزه پدر و مادر و خود زنان هم برای سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پرورش حرفه‌ای کم‌تر است، اما منتقدان این تئوری بیان می‌کنند آموزش متزاید زنان به هیچ‌وجه به کاهش نابرابری بر پایه جنسیت در بازار کار منجر نمی‌شود. تحقیقاتی که در امریکای لاتین انجام شده است نشان می‌دهد که میزان بالای آموزش زنان وضعیت آنان را در بازار کار بهبود نبخشیده، اما سبب شده است میزان سواد در مشاغل زنانه افزایش یابد (کار، ۱۳۷۹: ۱۶).

مورد دیگر، تئوری بازار کار دوگانه (dual labor market theory) است که میان دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود: ۱. مشاغلی که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیش‌تر، و فرصت‌های پیش‌رفت وضع نسبتاً خوبی دارند؛ ۲. مشاغلی که با مزد کم، تأمین کم‌تر، و محدودیت امکان پیش‌رفت روبه‌رویند. در مشاغل بخش نخست ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیش‌تری که در زنان مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آن‌ها به مشاغل بخش دوم بیش‌تر است؛ از این رو حتی اگر کیفیت‌های قبل از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کار گماردن مردان (با فرض داشتن ثبات شغلی بیش‌تر) در مشاغل اولیه بیش از زن‌هاست، مشاغلی که امکان پیش‌رفت بعدی در آن از لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای، و ترفیع بیش‌تر است. نکته‌ای که از این تئوری برمی‌آید این است که رفتار با کارگران با خصوصیت‌های پایداری شغلی آن‌ها مرتبط است. از آن‌جا که غیبت و جابه‌جایی در مشاغل فاقد پیش‌رفت و سطح پایین، که زن‌ها معمولاً در آن‌ها متراکم می‌شوند، بیش‌تر است؛ از این رو می‌توانیم به‌جای آن‌که تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بدانیم، دست‌کم قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط کنیم (کار، ۱۳۷۹: ۲۳).

هرچند نگرش بازار کار دوگانه در روشن کردن چگونگی توزیع شغل میان زنان و مردان سهم دارد؛ با وجود این، جدایی بر پایه جنسیت در بخش‌های اول و دوم را تبیین

نمی‌کند. در واقع برخی مشاغل هم مردانه‌اند، هم زنانه (پرستاری، تدریس). در ضمن مشاغل مردانه‌ای وجود دارد که توانایی و مهارت کمی می‌خواهد، از جمله درباری (باقری، ۱۳۸۲: ۱۲). از طرف دیگر نظریه تقطیع بازار کار بعضی از خصوصیات نابرابری جنسیتی را مشخص می‌کند، اما دلایلی را که جنسیت می‌تواند هم بعد ثابت و هم بخشی شدن بازار کار تلقی شود روشن نمی‌کند و از آن‌جا که نظریه‌های اقتصادی نتوانسته‌اند علت آن را روشن کنند، مسائل واقعی بخشی شدن بازار کار پیش‌داوری‌هایی است که آداب و رسوم و سنت‌ها آن را تقویت می‌کنند و نیز تبعیض غیرمستقیم که در روند اجتماعی شدن و تربیت ظاهر می‌شود. این متغیرهای فرهنگی به‌طور کلی در نظریه‌های اقتصادی نادیده گرفته شده‌اند؛ در حالی که قادرند موضوع بررسی باشند (باقری، ۱۳۸۲: ۱۲)؛ بنابراین تئوری‌های جنسیتی سومین دیدگاه نظری است که به فمینیست‌ها متعلق است. نکته اصلی تئوری‌های جنسیتی این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یک‌دیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردانند (کار، ۱۳۷۹: ۲۵). نظریه‌های فمینیستی بر اهمیت عوامل فرهنگی و اجتماعی در تحدید دسترسی زنان به بازار کار تأکید دارند (مامسن، ۱۳۸۷: ۱۹۴). موضوع دیگری که طرف‌داران تئوری جنسیتی مطرح کرده‌اند مزاحمت‌های جنسیتی است. به باور فارلی (Farele)، این نوع مزاحمت‌ها عامل مهمی در جابه‌جایی کارگران زن است؛ زیرا دست کشیدن از کار چاره اصلی این نوع گرفتاری است. وی هم‌چنین می‌گوید این مزاحمت‌ها در جداسازی مشاغل بنا بر جنسیت افراد و تداوم آن تا حدود زیادی مؤثر بوده است (علویون، ۱۳۸۱: ۹۸).

تئوری‌های جنسیتی هم‌چنین تأکید می‌کنند که گرایش مشاغل زنانه، نظیر آموزگاری، پرستاری، نظافت، و پذیرایی انعکاسی از نقش خانگی زنان است و درست همان‌طور که در بیش‌تر جوامع کار خانگی زنان کم‌ارزش است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش تلقی می‌شوند. در واقع ممکن است مهارت لازم برای بعضی از مشاغل زنان از مشاغل مردان، که مزد بیش‌تری برای آن پرداخت می‌شود، کم‌تر نباشد، اما این مشاغل به‌دلیل این‌که زنان در آن مهارت بیش‌تری کسب کرده‌اند دست‌کم گرفته می‌شود (کار، ۱۳۷۹: ۲۷).

گفتنی است دیدگاه مزبور به‌دلیل مطلق‌انگاری در نحوه نگرش به نقش‌های جنسیتی و شغلی زنان و فقدان انعطاف‌پذیری لازم در نقش‌های طبیعی و فیزیولوژیک زنان، در حکم واقعیت و نه زحمت، در تبیین مسائل بازار کار نیز دچار مشکل است (باقری، ۱۳۸۲: ۱۴).

۴. روش تحقیق

این تحقیق با رویکرد اکتشافی و به منظور کشف تجربه زیسته پا به میدان گذاشت؛ بنابراین از روش کیفی استفاده شد و داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق گردآوری شد.

۱.۴ نمونه تحقیق و شیوه نمونه‌گیری

در این تحقیق نخست دو گروه از مشاغل از میان مشاغل مردانه انتخاب شد. گروه نخست، که محقق به سراغ آن‌ها رفت، زنان آتش‌نشان بودند. در ایران در حال حاضر فقط ده زن آتش‌نشان در ایستگاه بانوان شهر کرج مشغول به کارند و با همه ده نفر مصاحبه شد؛ فلیک این روش را گردآوری کامل نامیده است. گروه دوم زنانی‌اند که در خطوط تاکسیرانی به رانندگی و مشغول‌اند. نمونه‌گیری از میان زنان راننده و شهر تهران انجام شد. در این‌جا از تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. سازمان‌های مربوطه (سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی و شرکت‌های خصوصی تحت نظر آن) اطلاعات دقیقی از این افراد در اختیار نداشتند و حاضر به ارائه اطلاعات محدود خود نیز نبودند؛ بنابراین بهترین روش نمونه‌گیری برای محقق روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود. محقق نخست با مراجعه به خطوط مختلف تاکسیرانی نمونه‌های اولیه را پیدا کرد و سپس به صورت گلوله برفی به نمونه‌های بعدی رسید.

۲.۴ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های کیفی با داده‌های کمی تفاوت‌های اساسی دارند؛ بنابراین آن‌ها را باید با روش‌های تحلیلی خاص روش‌شناسی کیفی تحلیل کرد. تحلیل داده‌های کیفی عبارت است از جست‌وجوی الگوها در داده‌ها. از آن‌جا که تحقیق کیفی به مطالعه پیچیدگی‌ها و معانی و ابعاد وسیع زندگی اجتماعی می‌پردازد، روش‌های متعدد و متفاوتی نیز برای تحلیل داده‌های کیفی پیشنهاد شده است (محمدپور، ۱۳۹۲: ۶۶).

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شده است. کدگذاری باز (open coding) قصد دارد داده‌ها را در قالب مفاهیم درآورد. به این منظور، نخست داده‌ها از هم مجزا می‌شوند. عبارت‌ها بر اساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند تا مفاهیم (کدها) به آن‌ها ضمیمه شوند. قدم بعدی آن است که این کدها بر اساس پدیده‌های کشف‌شده در داده‌ها، که مستقیماً به پرسش تحقیق مربوط می‌شوند، دسته‌بندی شوند. مقوله‌های به دست آمده دوباره به کدهایی مربوط می‌شوند که اکنون انتزاعی‌تر از

کدهای مرحله نخست‌اند. نتیجه کدگذاری باز فهرستی از کدها و مقولات خواهد بود که به متن ضمیمه شده‌اند. مرحله بعدی (کدگذاری محوری) عبارت است از پالایش و تفکیک مقوله‌های به‌دست آمده از کدگذاری باز. از میان انبوه مقوله‌های به‌وجود آمده از کدگذاری باز آن‌هایی که به‌نظر می‌آید بیش از سایر مقولات در مراحل بعد به‌کار می‌آیند گزینش می‌شوند. هرچه این مقولات با عبارات بیش‌تری منطبق باشند، بر غنایشان افزوده می‌شود و در پایان روابط میان این مقوله‌ها با سایر مقوله‌ها تشریح می‌شود (فلیک، ۱۳۹۱: ۳۲۹-۳۳۵). نخست مصاحبه‌ها چندین بار به‌صورت خط به خط مطالعه و کدگذاری شد. در مرحله بعد کدهای به‌دست آمده بر اساس ارتباطی که با پرسش‌ها دارند دسته‌بندی شدند و در این مرحله مقوله‌ها نمایان شدند. درنهایت با کدگذاری همه مصاحبه‌ها به مقولاتی دست یافتیم که بستر تحلیل نهایی برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق را برایمان فراهم کرد.

۳.۴ یافته‌ها

۱.۳.۴ خصوصیات جمعیتی پاسخ‌گویان

در این تحقیق با ده نفر از زنان آتش‌نشان و دوازده نفر از زنان راننده تاکسی ون مصاحبه شد. ۷۲ درصد از این زنان متأهل بودند. از لحاظ تحصیلات نیز ۷۳ درصد از این زنان مدرک تحصیلی فوق دیپلم یا پایین‌تر داشتند که می‌توان نتیجه گرفت مردانه بودن این مشاغل به‌دلیل تحصیلات بالا نبوده است.

۲.۳.۴ علت ورود زنان به مشاغل مردانه

با توجه به نظر مصاحبه‌شوندگان مقولات زیر به‌دست آمد:

جدول ۱. علت ورود زنان به مشاغل مردانه

مقوله ۲	مقوله ۱	مشارکت‌کننده	مفهوم - کد
علت ورود به شغل	تناسب کار با ویژگی‌های شخصیتی	۲/۵/۹/۱	انزجار از کار اداری
		۲	حس هیجان‌خواهی
		۲/۳/۷/۱	فعال و پر جنب و جوش بودن از کودکی
		۵/۱	بازی‌های پسرانه
		۱	تشویق خانواده با توجه به ویژگی‌های شخصیتی
		۵/۳	حس نوع‌دوستی / علاقه به نجات انسان‌ها
		۲/۵/۴/۷/۹/۶	تناسب با روحیه / تطابق با ویژگی‌های شخصیتی

		۷	علاقه به کارهای فنی
		۵/۴	علاقه به کارهای مردانه
		۲۲/۱۰	علاقه به رانندگی
		۱۳	علاقه به بچه‌ها
	سابقه حضور یکی از مردان خانواده	۱۴/۱۲/۵/۸۲	سابقه حضور یکی از مردان خانواده
	ورود به صورت اتفاقی	۶/۵/۴/۲	ورود به کار بدون آشنایی با عملیاتی بودن
		۱۵	خرید ون برای مسافرت
		۱۹/۱۵	ورود به خط با اجبار
		۲۲	ورود به کار به صورت اتفاقی
		۱۹	ورود به کار بدون تصمیم قبلی - خرید ون از جانب همسر
		۱۶	کمک به همسر در کار بدون تصمیم قبلی
		۱۷	خرید ون برای اجاره دادن
	نیاز مالی	۱۹/۱۸/۱۷/۱۲/۱۱/۱۰	نیاز مالی
		۱۷	درآمد کم کارهای دیگر
۱۲		درآمد خوب کار	
۱۷/۱۴		دنبال کار - پیدا نکردن شغل مناسب بعد از طلاق	

در نتیجه می‌توان علت ورود زنان به مشاغل مردانه را در چهار مورد خلاصه کرد:

الف) تناسب با ویژگی‌های شخصیتی: یکی از دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه این است که در آن شغل ویژگی‌ای وجود دارد که این زنان به آن علاقه‌مندند؛ به همین دلیل از میان انبوه مشاغل این شغل را انتخاب کرده‌اند. برای مثال درباره زنان آتش‌نشان ویژگی‌های «کمک به دیگران و تحرک بالای کار» باعث جذب زنان شده است یا درباره شغل راننده ون، اگرچه فقط سه نفر آن را ذکر کردند، اما «علاقه به رانندگی و علاقه به با بچه‌ها بودن (در قالب سرویس مدرسه)» عامل پذیرش این کار است. علاقه آن‌ها به شغل باعث شده است مردانه بودن شغل برای آن‌ها اهمیتی نداشته باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود این ویژگی‌ها مردانه نیستند؛ برای مثال حس نوع‌دوستی و کمک به دیگران طبق گفته روان‌شناسان در زنان قوی‌تر است.

ب) سابقه حضور یکی از مردان خانواده در این شغل: یکی دیگر از دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه سابقه حضور یکی از مردان خانواده در آن شغل است. این امر هم عامل پیش‌نهاد این شغل از جانب آن مرد به زن است. هم‌چنین عامل سهولت دسترسی زن به آن شغل است و شرایط ورود به کار را فراهم می‌کند و باعث می‌شود زنان گمان‌کنند حامی و

پشتوانه‌ای در آن شغل دارند و به آن آشناترند؛ بنابراین از میان مشاغل دیگر آن را انتخاب می‌کنند. این امر هم در میان زنان آتش‌نشان و هم زنان راننده ون مشاهده می‌شود؛ سلماز در این باره می‌گوید:

خیلی دنبال کار رفتم یا سن رو مد نظر قرار می‌دادن یا می‌گفتن باید این چنین و آن چنان باشی، شرایط کار تو کشور ما رو که می‌دونید، دیدم راهی ندارم برادر و شوهر خواهرم ون داشتن. اینا گفتن یه سواری داشته باشی می‌تونی باهاش کار کنی. دیگه ثبت نام کردیم ...

ج) ورود کاملاً اتفاقی و بدون تصمیم قبلی به شغل مردانه: تعدادی از این زنان بدون هیچ برنامه‌ریزی قبلی در جرگه زنان حاضر در مشاغل مردانه قرار گرفتند؛ برای مثال ۴۰ درصد از زنان آتش‌نشان اظهار داشتند که وقتی آگهی استخدام را در روزنامه دیدند، از آن‌جا که تیترا اصلی «جذب نیروی زن برای سازمان آتش‌نشانی» بوده، گمان می‌کردند که در بخش اداری این سازمان قرار است استخدام شوند و بعد از طی آزمون‌ها و قبولی در آن‌ها و در آغاز دوره آموزشی تازه متوجه شده‌اند که قرار است وارد بخش عملیات شوند یا ۲۵ درصد از زنان راننده ون، این ماشین را برای مصرف شخصی (مسافرت و گردش - سرویس مدرسه) خریداری کرده بودند؛ زیرا به آن‌ها گفته شده بود فقط پرداخت شارژ ماهیانه به سازمان تاکسیرانی کافی است و لازم نیست وارد خط بشوند. فرزانه می‌گوید:

من همسرم شیمیایی هستن، ما زیاد از تهران خارج می‌شدیم، چهارشنبه ظهرها معمولاً بچه‌ها رو برمی‌داشتیم از تهران خارج می‌شدیم. ماشین سواری سخت بود. این ماشین‌ها که تبلیغش اومد گفتیم خوب از این ماشین‌ها بخریم بچه‌ها راحت باشن. تلویزیون داشت تبلیغ می‌کرد. همسرم اتفاقاً مأموریت بودن تهران نبودن. بهش گفتم تلویزیون یه همچین چیزی داره تبلیغ می‌کنه آدرسش هم تو روزنامه نوشته. روز بعدش هم روزنامه رو گرفتیم با دو تا پسرار رفتیم نمایشگاه اون‌جا دیدیم ردیف چیدن مدل‌های مختلف. اون زمان قرار بود پلاک A بشه، قرار نبود پلاک تاکسی بشه. موقع ثبت نام به اون آقای که داشت ثبت نام می‌کرد گفتم ما ماشین رو برا مسافرتامون می‌خوایم. ایشان گفت اشکال نداره، شما ۵۰ تومن شارژ شرکت رو بدید، کاری به شما نداریم. گفتم من معلم من اصلاً قرار نیست برم با این ماشین کار کنم‌ها ...

د) نیاز مالی زنان: این مورد فقط در میان زنان راننده ون مشاهده شد. زنان آتش‌نشان به یکی از سه دلیل فوق وارد این کار شده‌اند. ۵۹ درصد زنان راننده ون به دلیل نیاز مالی وارد این شغل شده‌اند.

۳.۳.۴ چالش‌های زنان در مشاغل مردانه

چالش‌هایی که زنان در مشاغل مردانه با آن مواجه‌اند با توجه به جدول زیر در چهار محور خلاصه می‌شود:

جدول ۲. چالش‌های زنان در مشاغل مردانه

زنان آتش‌نشان			
مقوله ۲	مقوله ۱	مشارکت‌کننده	مفهوم - کد
چالش‌های مشاغل مردانه	تعارض در سیاست‌گذاری‌ها	۱۵/۱۴/۴/۳/۱	مبهم بودن سیاست‌ها - سیاست یک بوم و دو هوا
		۳/۱	بی‌توجهی مسئولان
	تعدد نقش‌ها	۴/۳/۲	مشکل شیفت کاری و نگهداری از بچه
		۱۹/۱۵/۱۲	خستگی مفرط
	مشکلات ویژه شغل	۲/۱۰/۱	استرس ناشی از صدای زنگ
		۱۰/۹/۷/۶/۱	مشاهده صحنه‌های ناگوار
		۱۰/۶/۵/۲/۱	آلودگی‌های محیطی
		۲۲/۱۹/۱۶	کمردرد - پادرد - گردن‌درد
		۱۹/۱۸/۱۲/۱۱/۱۰	مشکل در تعمیر ماشین و ناتوانی در انجام کارهای فنی
	محیط مردانه	۲۱/۱۷/۱۶/۱۵/۱۴/۱۱	الفاظ و فحش‌های بد همکاران مرد
		۲۲/۱۹/۱۸/۱۷/۱۱	نگاه بد همکاران و مسافران مرد
		۲۲/۱۸/۱۷/۱۶/۱۲	رفتار شبیه مردان در محیط کار - از بین رفتن زنانگی
		۲۱/۱۸/۱۶/۱۳	ارتباط نداشتن با همکاران مرد - استراحت در ماشین

الف) مشکلات ویژه شغل: هریک از مشاغل مردانه با توجه به شرایط ویژه‌ای که دارند چالش‌های خاصی را برای زنان ایجاد می‌کنند. زنان راننده ون به دلیل نشستن‌های طولانی با مشکلاتی نظیر دست درد، کمردرد، و گردن درد مواجه‌اند و زنان آتش‌نشان مشکلاتی نظیر ورود به محیط‌های آلوده، استرس ناشی از صدای زنگ، و مشاهده صحنه‌های ناگوار را تجربه می‌کنند؛ البته این مشکلات برای مردان نیز وجود دارد و نمی‌توان آن‌ها را جنسیتی دانست و هر دو جنسیت استراتژی‌های مشابهی را در مقابل آن به کار می‌گیرند، اما در برخی موارد اشاره شده است که به دلیل ویژگی‌های جسمی خاص زنان، برخی از این مشکلات تأثیرات خاصی بر جسم آنان می‌گذارد؛ برای مثال یکی از زنان آتش‌نشان به تأثیر استرس ناشی از صدای زنگ بر جنین زنان باردار اشاره کرد (زنان باردار به مأموریت اعزام نمی‌شوند، اما در شیفت کاری حضور دارند و در

معرض صدای زنگ خطرند) یا یکی از زنان راننده ون به یائیسگی زودرس زنان به دلیل نشستن‌های طولانی اشاره کرد.

نکته دوم آن است که مشکلات جسمی و روحی برای بیش‌تر مشاغل به شکل‌های گوناگون وجود دارد و نمی‌توان آن‌ها را خاص مشاغل مردانه دانست.

نکته سوم آن است که درباره حمل وسایل سنگین در شغل آتش‌نشانی، که اغلب دلیل مردانه بودن این کار بیان می‌شود، شکایتی از جانب این زنان وجود نداشت؛ زیرا طبق اظهارات آن‌ها، حمل وسایل سنگین در مأموریت‌ها را مردان انجام می‌دهند.

ب) تعدد نقش‌ها: تعدد نقش‌ها یکی از مسائلی است که همه زنانی که نقش‌های مختلف شغلی، مادری، و همسری دارند با آن درگیرند. درباره مشاغل مردانه به دلیل ساعات کار طولانی و انجام کار سخت در بیرون از خانه اغلب فرصت و توان کافی برای زنان باقی نمی‌گذارد. زنان آتش‌نشان به صورت ۲۴ ساعت کار و ۴۸ ساعت استراحت کار می‌کنند و دو شب از هفته را در محل کار سپری می‌کنند. ۵۰ درصد از زنان آتش‌نشان متأهلی که فرزند دارند به مشکل تعارض نقش‌های شغلی و مادری اشاره کرده‌اند. محبوبه در این باره می‌گوید:

همسر من نظامیه. طوره که الان که استراحتشه به موقع زنگ می‌زنن بیا بعد چون من نمی‌تونستم هماهنگ کنم با مسئولینم بگم مثلاً من فلان ساعت میرم فلان ساعت میام، الان مثلاً به بچه‌ها گفتم من ساعت یک میرم، مامانم مجلس داره بچه رو باید نگه دارم، چون نمی‌تونستم، مسئولین هم راه نمیومدن با من، ولی بیش‌ترین سختی که کشیدم در دورانی بود که بچه‌دار شدم از همون ابتدا. من ۲۴ ساعت بچه رو تنها می‌دارم، پسره، شیطونی می‌کنه، اذیت می‌کنه، بعضی اوقات مادرم می‌گه خسته شدم، با پسره بحث می‌کنه، دعوا می‌گیرن، بعضی اوقات هم با هم خونین. بعضی اوقات مادرم بره جایی، مسافرت بره، شهرستان بره، واقعاً می‌مونم بچه رو کجا بذارم، مجبورم یا ببرم خونه عمش یا مادر بزرگش، مادرم اذیت می‌شه.

درباره زنان راننده ون هم چنین مشکلاتی وجود دارد، آن‌ها ساعات کار طولانی و خستگی مفرط ناشی از کار را در تعارض با نقش‌های خانوادگی خود می‌دانند.

ج) تعارض در سیاست‌گذاری‌ها: یکی از مشکلاتی که زنان حاضر در مشاغل مردانه با آن مواجه‌اند تصمیمات ضد و نقیض درباره نحوه حضور زنان در این مشاغل است؛ برای مثال پس از جذب ده زن آتش‌نشان در سال ۱۳۸۱، که با پی‌گیری هفت‌ساله مدیرعامل آتش‌نشانی کرج برای صدور مجوز صورت گرفته بود، در سال‌های بعد این مجوز لغو شد و نیروی زن دیگری به آن‌ها افزوده نشد؛ بنابراین امکان ورود به بخش اداری برای آن‌ها در

دوره‌هایی که نیازمند آن‌اند ممکن نیست؛ در حالی که این امکان برای مردان آتش‌نشان فراهم است. افزون بر آن، این زنان بیان کرده‌اند که هر روز اخبار متفاوتی درباره وضعیت استخدامشان می‌شنوند و از آینده شغلی خود بی‌خبرند (خود زنان آتش‌نشان با کار بیش از ۳۸ سالگی موافق نیستند و خواستار بازنشستگی با ۱۵ سال سابقه کارند). همچنین مسئولان وضعیت این زنان طی این یازده سال را بررسی نکرده‌اند و با تقدیر از آن‌ها در جشنواره‌های مختلف مخالفت شده است. سپیده می‌گوید:

خوب شما به مجوزی رو دادین نیومدین پی‌گیری کنید که بعد ده سال آیا اینا زنده‌ان؟ اون انتظاری که نسبت به مسئولین داشتیم برآورده نشده، ما هممون از عاقبت کار می‌ترسیم، هممون دوست داریم با همین لباس بازنشست شیم، خودمون خواستیم خودمون هم دوست داریم خوب به پایان برسه، نه این‌که از گوشه و کنار هر روز استرس داشته باشی که ایستگاه رو تعطیل می‌کنن، نیرو هم استخدام نمی‌کنن که ما خیالمون راحت شه که بگیم به گروه بعد از ما هستن، همش این آخریا دچار استرس هستیم که چی می‌خواد بشه، هر روز با این به جمله میایم سر کار ...

درباره زنان راننده و نیز این تصمیمات ضد و نقیض مشاهده می‌شود؛ به طوری که در هنگام ثبت نام به برخی از آنان گفته شده است زنان لازم نیست وارد خط بشوند و در دوره‌ای دیگر به آن‌ها دستور داده شده که باید در خط حضور یابند یا با وجود ثبت نام برخی از این زنان برای ماشین و ن، در هنگام تحویل دهی به آن‌ها گفته شده صدور کارنامه و ن برای زنان ممنوع شده است.

(د) مشاغل مردانه، محیط مردانه: اگرچه امروزه در تعداد زیادی از مشاغل زنان و مردان در محیط‌های مختلط در کنار یک‌دیگر فعالیت می‌کنند، اما واژه خاصی که می‌توان درباره مشاغل مردانه به کار برد محیط مردانه است. در این محیط اغلب یک یا دو زن در کنار تعداد زیادی از مردان فعالیت می‌کنند.

اگرچه در همه مشاغل مردانه تعداد مردان بسیار بیش‌تر از زنان است، اما در برخی از این مشاغل محیط‌های کاری مختلط و در برخی جداگانه است؛ برای مثال زنان آتش‌نشان در ایستگاه آتش‌نشانی در یک طبقه کاملاً جداگانه از مردان سپری می‌کنند و فقط در هنگام آموزش‌ها و عملیات با مردان برخورد دارند و زمان‌های دیگر را در محیطی زنانه (در هر شیفت کاری سه زن در کنار هم هستند) سپری و استراحت می‌کنند، اما زنان راننده و ن در تمام طول روز در محیطی مردانه قرار دارند و اغلب تنها زن در آن محیط‌اند؛ بنابراین از این نظر مشکلات خاصی متوجه آنان می‌شود که در ادامه بیان شده است:

۱. فرهنگ مردانه: یکی از مشکلاتی که زنان در محیط مردانه با آن مواجه‌اند، رفتار نامناسب مردان در این محیط است. آن‌ها بدون توجه به حضور زنان رفتاری را که در فرهنگ مردانه خود معمول می‌دانند انجام می‌دهند؛ به‌ویژه اگر پشتوانه فرهنگی ضعیفی داشته باشند. نمونه این کار در محیط مردانه‌ای که زنان راننده تاکسی ون در آن درگیرند مشهود است. درگیری‌های مکرر مردان با یک‌دیگر و به‌کار بردن الفاظ نامناسب و فحش‌های ناموسی بدون توجه به حضور زنان از جمله آن مشکلات است. این رفتار موجب اذیت زنان راننده می‌شود. کبری ۵۰ ساله در این باره می‌گوید:

من واقعاً برام سنگین بود اون‌جا قاطی مردا یک فحش‌هایی به هم می‌دن. زیر و بالای زن همو به باد میدن؛ یعنی نمی‌دونید برای یک مسافر ۲۰۰۰ تومن چی کار می‌کنن.

۲. انزوای طلبی: زنان در چنین محیط‌هایی تا حد ممکن خود را در حاشیه قرار می‌دهند. طبق گفته زنان راننده ون آن‌ها همه زمانی که در خطاند را در ماشین خود و در انزوا به‌سر می‌برند و هرگونه اختلاط با مردان را مشکل‌آفرین می‌دانند. آن‌ها به‌ناچار ساعات زیادی از روز را به‌صورت نشسته و بدون ارتباط با دیگران به‌سر می‌برند؛ حتی در برخورد با مسافران سکوت را ترجیح می‌دهند. فروغ ۳۸ ساله می‌گوید:

دکتر به من گفت هر دو ساعت یه بار پیاده شو یه استراحت بکن، ولی خوب یه وقتایی پیش میومد که اصلاً نمی‌شد، محیط اون‌جا آن‌قدر نامناسب بود، خدای آدم‌های خوبی بودن، ولی من خودم معذبم، از وقتی می‌رفتم تو خط همین‌جور تو ماشین می‌شستم منتظر مسافر هم که بودم همین‌جور تو ماشین بودم. هی کتاب می‌خوندم، قرآن می‌خوندم، جدول حل می‌کردم، از ماشین اصلاً پیاده نمی‌شدم. همین باعث می‌شد که من بیش‌تر خسته بشم، وقتی میومدم خونه دیگه نا نداشتم.

۳. دوری از رفتار زنانه، کاهش زنانگی: طبق گفته رانندگان ون آن‌ها برای جلوگیری از ایجاد هرگونه غرض‌ورزی و توجه مردان در محیط مردانه ناچارند تا آن‌جا که امکان دارد از رفتارهای زنانه دوری کنند. افزون بر آن برای رقابت با مردان در آن محیط باید شبیه آنان رفتار کنند. این دوری از رفتار زنانه و توسل به رفتار مردانه در ساعات‌های طولانی کار موجب کاهش حس زنانگی آن‌ها در چند ساعت باقی‌مانده در محیط خانه شده است. برای مثال حمیده می‌گوید:

الان با هجده تا آقا هر روز سر و کار دارم، هم سن کم داریم، هم سن بالا داریم، جرئت نمی‌کنم یه کرم بزنم که مطلقاً حس زن بودن رو در من نداشته باشن. خوب این اولین لطمه‌اش رو داره به خود من می‌زنه. چهارده ساعت می‌خوام زن نباشم، بعد می‌خوام پیام

تو خونه که اول پیام جارو کنم و ظرف بشورم و فرصتی ندارم باز برای ذهنیت زن بودن خودم، بعد هم سرم از من انتظار زن بودن داره، متأسفانه این انتظار برآورده نمی‌شه. واقعاً، یعنی الان این حس دیگه صد درصد، یعنی الان من دیگه حالت مردونه دارم، یعنی اون ظرافت‌ها، یعنی تقریباً یادم رفته، بعد می‌خوام اون اداها رو هم دربیارم، مثلاً به لباس بازتر بپوشم، خجالت می‌کشم. احساس خاصی بهم دست می‌ده. می‌گم برای چی، یعنی فکر می‌کنم الان باید سرپوش بذارم رو این حس مبادا فردا صبح می‌رم این حسم تو ذهنم بمونه، بعد مثلاً به حالتی باشه؛ مثلاً به دفعه زیاد بخندم یا مثلاً به شوخی خاصی بکنم، به خدا جرئت نمی‌کنم این حس رو داشته باشم ...

۴. نگاه جنسیتی: بررسی پدیده آزار جنسی زنان از سوی مردان در مشاغل گوناگون در مقالات مختلف مطرح شده است، اما درباره مشاغل مردانه و زنانی که در این مشاغل حاضرند به دلیل حضور اکثریتی مردها و اقلیتی زنان این موارد بیش‌تر مشاهده شده است. مارلین فرنچ در کتابش چند نمونه را بیان می‌کند. طبق شهادت زنانی که در شرکت‌های آتش‌نشانی آمریکا کار می‌کنند، آن‌ها به قدری آزار جنسی می‌بینند که خطری برای زندگی‌شان به‌شمار می‌رود. به گفته فرنچ، کمیسونی در اروپا اخیراً کوشید بداند چرا تعداد بسیار کمی از زنان در مشاغل ساختمانی کار می‌کنند. در مصاحبه‌ای که با زنان کارگر در مشاغل ساختمانی انجام شد معلوم شد محیط شغلی آن‌ها همیشه محل جنگ و نزاع است، مردان در مقابل زنان ادرار می‌کردند، عکس‌های زننده‌ای در توالت آنان نصب می‌کردند، به زنی که مشغول کار با سیم‌های برق بود آب می‌پاشیدند و زنی را که مشغول بالا بردن آجر و بار سنگین از پله‌ها بود لمس کرده و نوازش می‌کردند. یک زن جوشکار علیه کارخانه کشتی‌سازی‌ای که در آن کار می‌کرد به دلیل آزار و اذیت جنسی اقامه دعوی کرد. ۶ زن و ۸۴۶ مرد در این کارخانه در مقام متخصص ماهر کار می‌کردند. زنان مجبور بودند به تقویم‌هایی که روی دیوارها نصب شده و عکس‌ها و مطالب مستهجنی بر آن کشیده و نوشته شده بود نگاه کنند. مردان تمام مدت با حرف‌های رکیک آن‌ها را مسخره و اذیت کرده یا نیشگون می‌گرفتند (فرنچ، ۱۳۷۳: ۲۱۲-۲۱۵). یکی از این موارد مربوط به آزار جنسی زنان آتش‌نشان بود که در کشور ما به دلیل در نظر گرفتن محیطی جداگانه در ایستگاه آتش‌نشانی برای زنان، با چنین مشکلی مواجه نیستند. زنان راننده به دلیل آن‌که در محیط مردانه فعالیت می‌کنند چنین مشکلاتی را تجربه کرده‌اند که محقق نام آن را به‌جای آزار جنسی، نگاه جنسیتی می‌گذارد؛ زیرا آزار جنسی معنای خاص خود را دارد و آن‌چه این زنان تجربه کرده‌اند صرفاً بیان جملاتی از زبان مردان خطاب به آنان بوده است. این امر به‌ویژه درباره زنان مجرد بیش‌تر است (این پیش‌نهادهای گاهی از سوی مسافران بوده است).

۴.۳.۴ کارکردهای حضور زنان در مشاغل مردانه

درباره کارکردهای حضور زنان در مشاغل مردانه مفاهیم زیر به دست آمد:

جدول ۳. کارکردهای حضور زنان در مشاغل مردانه

مقوله ۲	مقوله ۱	مشارکت کننده	مفهوم - کد
کارکردهای حضور زنان در این شغل	کارکردهای فردی	۹/۳	افزایش صبر
		۱۲/۱۰/۷/۵	افزایش اعتماد به نفس
	کارکردهای اجتماعی	۶/۲	اثبات توانایی زنان
		۹/۸/۷/۵/۴/۲/۱	مطابقت حضور زنان با هنجارهای شرعی جامعه/ لزوم حضور زنان در جامعه اسلامی
	کارکردهای سازمانی	۷/۴/۱	بازده بیش تر کار در تعامل دو جنسیت
		۱/۴	ریزبینی زنانه
		۱/۹/۵	هم دلی بیش تر زنان
		۱/۵	جثه ظریف تر
		۱۵/۱۴/۱۳/۱۲/۱۰	امنیت زنان با راننده ون

با توجه به جدول فوق می توان کارکردهای حضور زنان در مشاغل مردانه را در سه محور خلاصه کرد:

الف) کارکرد فردی، افزایش اعتماد به نفس: به گفته زنان حاضر در این مشاغل، نتیجه مثبت حضور زنان در مشاغل مردانه افزایش اعتماد به نفس آنهاست. این زنان به دلیل آن که از عهده کاری برآمده اند که پیش از این در انحصار مردان بوده است احساس توانمندی می کنند.

ب) کارکرد سازمانی، بازده بیش تر در نتیجه استفاده از ویژگی های هر دو جنسیت: بر اساس اظهارات زنان شاغل در مشاغل مردانه، حضورشان در این شغل ها باعث حل برخی از مشکلات گذشته شده است؛ برای مثال زنان آتش نشان اظهار کرده اند که جثه ظریف تر آنها برای عبور از محل های باریکی که آقایان نمی توانند از آن عبور کنند مناسب تر است یا ریزبینی زنانه آنها باعث مشاهده نکات ریزی شده است که از دید مردان دور مانده است. منصوره ۳۳ ساله در این باره می گوید:

مثلاً برای عبور از جای باریک با توجه به جثه ای که داریم ما خیلی راحت تر رد می شیم، خیلی بوده مأموریت های این جوری که طرف سکنه کرده افتاده پشت در، در رو باز کردن آقا نتونسته رد شه، ما به راحتی کتمون رو درآوردیم از لای در رفتیم تو یا وقتی اتفاقی برای

بچه‌ها می‌فته به آقا نمی‌تونه خیلی راحت با بچه‌ها ارتباط برقرار کنه، خانوم‌ها خیلی راحت می‌تونن ارتباط برقرار کنن و تو اون شرایط آرومش کنن.

زنان راننده و نيز بيان کرده‌اند به دليل ارتباط بهتر با بچه‌ها در انجام سرویس مدارس موفق‌تر بوده‌اند.

ج) کارکرد اجتماعی، تأمین نیازهای زنان به دست زنان (همانگ با هنجارهای شرعی جامعه): یکی از کارکردهای بسیار مهم حضور زنان در انواع مشاغل تأمین نیازهای زنان به دست زنان است که در راستای دستورات دین اسلام و رعایت هنجارهای شرعی جامعه است و به همین دلیل موجبات امنیت، آسایش، و راحتی زنان جامعه و دل‌گرمی مردان جامعه را، که همسران و پدران آن‌ها هستند، فراهم می‌کند. درباره‌ی مشاغل مردانه این امر مغفول مانده است. برای مثال هنگام نجات یک زن، که در لحظه‌ی حادثه پوشش مناسبی نداشته است، وجود زنان آتش‌نشان بسیار مهم است. سپیده در این باره می‌گوید:

یا حادثه داشتیم رفتیم، من سریع رفتم سمت خانومی که تو تصادف دچار خون‌ریزی شدید شده، به محض این‌که او دم علائم حیاتی رو بررسی کنم، دیدم یه دست محکم اومد روی شونم منو گرفت به حالتی که بخواد پرت کنه به من گفت دست نزن به زن من، که من گفتم آقا تو چرا به من دست می‌زنی؟ که گفت شما خانومی عیب نداره، عیب نداره. بعد که کارم تموم شد ازش پرسیدم اگه من آقا بودم چه اتفاقی می‌افتاد؟ گفت من حاضرم زنم بمیره، ولی مرد نامحرم بهش دست نزنه؛ یعنی این اوج زمانی بود که ما رسیدیم به این نتیجه که یکی از دلایلی که باید تو جامعه اسلامی باشیم به چشم خودمون دیدیم. تو اون صحنه شاید من اگه آقا بودم نمی‌تونستم بهش دست بزنم و بر اثر شدت خون‌ریزی که داشت، در دم از دست می‌رفت و همین خانم بودن من باعث شد که یک نفر زنده بمونه.

وجود راننده زن برای رفت و آمدهای جمعی زنان موجبات امنیت و آسایش آنان را فراهم خواهد کرد. این نکات از میان سخنان مشارکت‌کنندگان به دست آمده است.

۵.۳.۴ رضایت شغلی زنان در مشاغل مردانه

مشاغل مردانه و رضایت از آن: یک گروه رضایت شغلی بالایی دارند و تمایل دارند به شغلشان ادامه دهند. این گروه در پاسخ به این پرسش که آیا شغلشان را به زنان دیگر پیش‌نهاد می‌کنید، جواب مثبت دادند.

مشاغل مردانه و فرار از آن: گروه دیگر از شغلشان راضی نیستند و تمایل دارند آن را ترک کنند. این گروه را اجبارهای قانونی یا مالی در این شغل نگه داشته است و در صورت رفع آن شغلشان را رها خواهند کرد.

پرسشی که در این جا مطرح می‌شود این است که منابع رضایت یا نارضایتی این زنان چیست؟ در بخش رضایت شغلی اشاره شد که نظرهای متفاوتی درباره منابع رضایت شغلی وجود دارد و مواردی نظیر پول، همکاران، اجرای موفقیت‌آمیز کار، و خود کار را از منابع آن دانسته‌اند.

در این تحقیق، دلایل رضایت شغلی را می‌توان خود کار و اجرای موفقیت‌آمیز آن دانست. زنان آتش‌نشان دلایلی نظیر نجات انسان‌ها در کار، هیجان‌انگیز بودن کار، و کسب تجارب فراوان در طول کار، و هم‌چنین از پس کار برآمدن را بیان کرده‌اند و زنان راننده دلایلی مانند علاقه به رانندگی و علاقه به بچه‌ها را برشمرده‌اند. هم‌چنین درباره رضایت نداشتن از شغل بر اساس توضیحات زنان نتیجه‌گیری می‌شود مهم‌ترین دلیل شرایط کاری است؛ برای مثال برخی از زنان راننده ون ابراز کرده‌اند که اگرچه پول حاصل از کار مناسب است و به رانندگی علاقه‌مندند و موفقیت در کار را نیز تجربه کرده‌اند، با توجه به شرایط نامناسب کاری و به‌ویژه محیط مردانه آن، ترجیح می‌دهند این شغل را ترک کنند.

۶.۳.۴ تیپولوژی مشاغل مردانه

مشاغل مردانه بر حسب منزلت اجتماعی و تخصص به دو گروه کلی تقسیم می‌شود: ۱. مشاغل مردانه‌ای که در ایران منزلت اجتماعی بالایی دارند و نیازمند تخصص‌اند، مانند آتش‌نشانی، خلبانی، پلیس که آن‌ها را مشاغل رده اول نام‌گذاری کرده‌ایم. شغل آتش‌نشانی، که در این تحقیق بررسی شد، از مشاغل رده اول است؛ ۲. مشاغل مردانه‌ای که در ایران منزلت اجتماعی پایینی دارند و نیاز به تخصص ندارند؛ از جمله کارگر ساختمانی و رفتگری که در این تحقیق آن‌ها را مشاغل رده دوم نامیده‌ایم. شغل رانندگی تاکسی ون نیز از مشاغل رده دوم است.

این دسته‌بندی از آن روی مهم است که به‌نظر می‌رسد میان این دو گروه از مشاغل و موارد ذکرشده در این فصل روابطی وجود دارد که در ادامه به‌اختصار در جداول بیان می‌شوند:

جدول ۴. رابطه میان سن و تیپولوژی مشاغل مردانه

نوع شغل	میانگین سنی زنان در هنگام ورود	میانگین سنی زنان در حال حاضر
مشاغل مردانه رده اول	۲۰/۲	۳۱/۳
مشاغل مردانه رده دوم	۴۲/۲	۴۶/۴

جدول ۵. رابطه میان علت ورود به شغل و تیپولوژی مشاغل مردانه

جمع کل (%)	سایر علل (%)	نیاز مالی (%)	علت ورود به شغل نوع شغل
۱۰۰	۱۰۰	۰	مشاغل مردانه رده اول
۱۰۰	۴۱	۵۹	مشاغل مردانه رده دوم

جدول ۶. رابطه میان نوع شغل و تمایل به ترک آن

جمع کل (%)	تمایل به ادامه شغل (%)	تمایل به ترک شغل (%)	آینده شغلی نوع شغل
۱۰۰	۹۰	۱۰	مشاغل مردانه رده اول
۱۰۰	۱۵	۷۵	مشاغل مردانه رده دوم

۵. نتیجه گیری

پس از طی مراحل تحقیق در این مرحله شایسته است پرسش های تحقیق مرور و پاسخ نهایی آن ها بیان شود. از جمع بندی پاسخ پرسش های فرعی می توان به این پرسش اصلی پاسخ گفت که تجربه زیسته زنان در مشاغل مردانه چگونه است؟

در پاسخ به پرسش دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه می توان این دلایل را در چهار دسته بیان کرد: ۱. تناسب با ویژگی های شخصیتی، ۲. سابقه حضور یکی از مردان خانواده در این شغل، ۳. ورود به صورت اتفاقی و بدون نیت قبلی، و ۴. نیاز مالی. نمی توان فرضیه برخی از صاحب نظران مبنی بر ورود با اجبار آن ها به این مشاغل را تأیید کرد و نمی توان ورود همه آن ها به این مشاغل را از روی علاقه دانست. پس از بررسی یافته ها، به نظر می رسد که بیش تر زنان به دلیل نیاز مالی وارد مشاغل مردانه رده دوم نظیر رانندگی تاکسی و ن می شوند و تعداد اندکی به دلیل تمایلات شخصی نظیر علاقه به رانندگی این شغل را انتخاب می کنند، اما در مشاغل رده اول نظیر آتش نشانی بیش تر زنان با متناسب دانستن شغل با ویژگی های شخصیتی خود آن را برگزیده و ادامه داده اند و به نظر محقق دلیل گسترش حضور زنان در مشاغل مردانه در ایران در سال های اخیر گسترش آموزه های فمینیستی در این باره نیست. با وجود آن که به نظر می رسد در جوامع غربی هجوم زنان به مشاغل مردانه تحت تأثیر جنبش های فمینیستی باشد، اما در این تحقیق صد درصد مشارکت کنندگان تحت تأثیر این نظریات وارد این مشاغل نشده اند.

در مقاله حاضر به چالش‌هایی که زنان در مشاغل مردانه تجربه کرده‌اند توجه شد و در نهایت این چالش‌ها در چهار گروه کلی جمع‌بندی شد: ۱. مشکلات جسمی و روحی ویژه شغل، ۲. تعارض در سیاست‌گذاری‌ها، ۳. تعدد نقش‌ها، و ۴. محیط مردانه. از جمع‌بندی نظریات مشارکت‌کنندگان در بخش چالش‌ها نتیجه‌گیری شد که اولاً با آموزش‌های مناسب قبل از ورود به شغل و تمرین آن‌ها در طول شغل، می‌توان برخی تفاوت‌های جنسیتی را تعدیل کرد و ثانیاً در همکاری میان دو جنسیت در مشاغل مردانه می‌توان کارهای سنگین‌تر را به مردان واگذار کرد. همان‌طور که طبق گفته زنان آتش‌نشان آن‌ها ملزم به حمل بارهای سنگین نیستند. هم‌چنین تجربه زیسته زنان موفقیت صد درصدی آنان در این عرصه را نشان می‌دهد؛ به‌نظر می‌رسد در دو شغل بررسی شده نمی‌توان تفاوت‌های جسمانی را دلیلی برای ممنوعیت ورود زنان به این مشاغل دانست.

در بخش کارکردها به مزایای حضور زنان در مشاغل مردانه اشاره شد. مهم‌ترین کارکرد از نظر محقق، تأمین نیازهای زنان جامعه به‌دست زنان و هم‌گامی با هنجارهای شرعی جامعه است. برای مثال وجود زنان آتش‌نشان در برخی از مأموریت‌ها نجات‌دهنده زنان بوده است؛ زیرا همسران زنان حادثه‌دیده یا خود آن‌ها از کمک‌رسانی مردان به آن‌ها ممانعت می‌کردند یا زنی که در حمام دچار حادثه شده و با مشاهده زنان آتش‌نشان به‌جای مردان آن‌ها را در آغوش گرفته و اشک شوق ریخته بود. با مشاهده این موارد به‌نظر می‌رسد حضور زنان در برخی مشاغل مردانه ضروری است.^۱ همین‌طور درباره دختران دبیرستانی که با وجود راننده ون زن به‌جای مرد، بسیاری از مشکلاتشان حل شده و زنانی که با آسودگی خیال و احساس امنیت با زنان راننده ون به مسافرت رفته‌اند.

در بررسی رضایت شغلی زنان حاضر در مشاغل مردانه، محقق احتمال می‌دهد میان رضایت شغلی و نوع مشاغل مردانه رابطه وجود داشته باشد. به‌نظر می‌رسد رضایت شغلی زنان در میان زنان حاضر در مشاغل رده اول مانند آتش‌نشانی بالا بوده و تمایل آنان به ماندگاری در این شغل تا بازنشستگی باشد و در مشاغل رده دوم مانند رانندگی ون، اگرچه تعداد معدودی از زنان حاضر رضایت شغلی دارند، اما رضایت شغلی در بیش‌تر این زنان پایین بوده و تمایل بیش‌تر زنان به ترک آن است.

در نهایت به‌نظر می‌رسد چپستی تجربه زیسته زنان حاضر در مشاغل مردانه، با توجه به نوع این مشاغل، که جزو مشاغل رده اول یا رده دوم است، متفاوت است. زنانی که طبق درک از خود و استعدادهایشان تمایل دارند وارد این مشاغل شوند باید بتوانند آن را انتخاب کنند و در بعضی موارد حتی حضور آنان ضروری است. اگرچه به‌نظر می‌رسد حضور زنان

در برخی از مشاغل رده دوم فقط به دلیل نیاز مالی بوده و با توجه به چالش‌هایی که برای زنان ایجاد خواهد کرد به نفع آنان نیست.

پی‌نوشت

۱. صدور مجوز استخدام زنان در آتش‌نشانی در سال ۱۳۸۱ نیز بعد از حادثه گازگرفتگی در استخر زنانه و ایجاد فضای نامناسب به دلیل کم‌کسانی مردان صورت گرفت.

کتاب‌نامه

- آبوت، پاملا و کلر والاس (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- آجرلو، سمیه (۱۳۸۹). «زنان در مشاغل کاذب (مطالعه موردی زنان دست‌فروش مترو)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- احمدی، محمدحسین (۱۳۸۷). «چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی»، فصل‌نامه *دانش انتظامی*، دوره دهم، ش ۱ (مسلسل ۳۷).
- باقری، شهلا (۱۳۸۲). *اشتغال زنان، درآمدی بر عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته*، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- تانگ، رزماری (۱۳۹۱). *نقد و نظر: درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- جوهری، فاطمه و زهرا داریاپور (۱۳۸۷). «مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه»، *پژوهش زنان*، دوره ششم، ش ۲.
- دانش، عصمت (۱۳۸۹). «مطالعه نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی»، فصل‌نامه *زن در توسعه و سیاست*، دوره هشتم، ش ۲.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۵). *جایگاه شغلی زنان در دانشگاه*، تهران: نشر پیوند نو.
- زعفرانچی، لیلاسادات (۱۳۸۸). *اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفت‌وگوها)*، تهران: مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- زمانی‌فراهانی، حمیرا (۱۳۷۹). *بررسی نقش و موقعیت زنان محقق در مراکز پژوهشی کشور*، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- زیبایی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۸۸). *هویت و نقش‌های جنسیتی*، تهران: مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- علویون، محمدرضا (۱۳۸۱). *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- فرنج، مارلین (۱۳۷۳). *جنگ علیه زنان*، ترجمه توراندخت تمدن، تهران: انتشارات علمی.

- کار، مهرانگیز (۱۳۷۹). *زنان در بازار کار ایران*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- گرت، استفانی (۱۳۷۹). *جنسیت در زندگی روزمره*، ترجمه کتابون بقایی، تهران: نشر دیگر.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- مارشال، کاترین و گرچن ب راس من (۱۳۸۶). *روش تحقیق کیفی*، ترجمه علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۲). *ضد روش: روش تحقیق کیفی*، ج ۲، تهران: جامعه‌شناسان.
- مامسن، جنت هنشل (۱۳۸۷). *جنسیت و توسعه*، ترجمه زهره فنی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، *پژوهش زنان*، دوره دوم، ش ۱.
- هام، مگی و سارا گمبل (۱۳۸۲). *فرهنگ نظریه‌های فمینیستی*، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران: نشر توسعه.
- هولمز، ماری (۱۳۸۷). *جنسیت در زندگی روزمره*، ترجمه محمدمهدی لیبی، تهران: نشر افکار.

Bergman, Bodile and Hallberg (2002). "The Validation of the Women Workplace Culture Questionnaire: Gender Related Stress and Health for Swedish Working Women"; *Sex Roles: A Journal of Research*, 1 Sep. 2003, Sited in: <http://www.Goliath/ecnext.Com>.

