

بررسی تعارض های شغلی زنان شاغل در نظام دیوان سالاری (مورد مطالعه: اداره‌های منتخب شهر همدان)

اسدالله نقدی، دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران*
خاطره ترکمان، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

چکیده

نظام‌های دیوان‌سالاری از ارکان توسعه کشورها محسوب می‌شوند. برای کارآمدی این نظام، داشتن نیروی منابع انسانی از شروط لازم و بنیادین است. حضور زنان در سال‌های اخیر در سازمان‌ها روبه‌گسترش بوده است؛ اما در کنار گسترش مشارکت اجتماعی زنان از جمله حضور در بازار کار و استخدام در سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی، تعارض‌های شغلی نیز برای زنان روبه‌افزایش بوده است. روش پژوهش حاضر، پیمایش با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته است. جامعه آماری، کل زنان شاغل سازمان‌های دولتی شهر همدان بوده که حدود ۴۵۰۰ نفر است که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۳۵۰ نفر و افراد مدنظر از زنان شاغل در سه سازمان منتخب (دانشگاه بوعلی، سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه علوم پزشکی) بوده است. اعتبار ابزار گردآوری داده با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۲ بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین تعارض شغلی و مشکلات خانوادگی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین کلیشه‌های جنسیتی، سرمایه فرهنگی، داشتن فرزند، تأهل، حمایت‌های اجتماعی و مشکلات خانوادگی با تعارض شغلی زنان شاغل، ارتباط معنی‌داری وجود دارد

واژه‌های کلیدی: اشتغال، زنان، تعارض شغلی، جنسیت، دیوان‌سالاری

مقدمه و بیان مسأله

امروزه مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی بخشی از حقوق اجتماعی آنان تلقی می‌شود؛ اما موانع فرهنگی و اجتماعی بسیاری در این راه وجود دارد. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، نیروی انسانی یکی از منابع اصلی و محرک توسعه است. تجربه کشورهای توسعه‌یافته نیز مؤید این امر است که بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی در هر اجتماعی روند توسعه را تسهیل می‌کند؛ بنابراین اگر بهره‌گیری درست منابع انسانی از فرصت‌های مناسب همواره یکی از پارامترهای توسعه است، لازمه تحقق این مهم، فراهم‌شدن زمینه مشارکت عادلانه همه اقشار جامعه از جمله زنان است.

گرچه اعتقاد بر آن است که جوامع باید از استعداد زنان در پیشبرد اهداف خود استفاده کنند؛ موانع نگرشی مختلف باعث بهره‌نگرفتن مناسب جامعه از جمعیت زنان می‌شود. پژوهش‌های اخیر نشان‌دهنده افزایش میزان به‌کارگیری زنان به‌عنوان نیروی کار است و تقریباً زنان در مشاغل قرار گرفته‌اند که قبلاً مردانه تصور می‌شد؛ اما همچنان در سازمان‌ها، الگوی مناسب برای موفقیت را الگوی رفتار مردانه می‌دانند (الوانی، ۱۳۷۴). جوان‌بودن جمعیت، گرایش بیشتر زنان به تحصیلات عالی و سنتی‌بودن جامعه، از جمله ویژگی‌های ساخت اجتماعی در ایران است، به‌گونه‌ای که این ساختارها با ساختارهای موجود در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته متفاوت است (آراسته، ۱۳۸۵: ۹۴). روند حضور اجتماعی زنان در دهه‌های اخیر همواره روبه‌افزایش بوده است، از جمله در سال‌های اخیر به دلایل متعدد، نرخ ورودی دختران به آموزش عالی گسترش در خور توجهی یافته است. نتیجه طبیعی این امر، حضور هرچه بیشتر آنان در آینده نظام دیوان‌سالاری و سایر عرصه‌های اجتماعی کشور خواهد بود.

همراه با افزایش حضور اجتماعی زنان، مشارکت آنان در بدنه نظام اداری نیز روبه‌افزایش است، به‌خصوص در ایران تصور عمومی بر این است که امنیت شغلی برای زنان در

بخش اداری در مقایسه با سایر بخش‌های اقتصادی و خدماتی بالاتر است. هرچند برخی پژوهشگران یادآور شده‌اند که هم مردان و هم زنان اعتقاد دارند کار برای زن کمتر از مرد اهمیت دارد و مردان به‌لحاظ وظیفه‌ای که در تأمین معاش خانواده دارند، باید دستمزد بیشتری دریافت کنند و امنیت شغلی بیشتری داشته باشند (ابوت و والاس، ۱۳۸۳: ۱۷۲). زنان در بسیاری از مشاغل به‌طور عمده در مراتب پایین شغلی دیده می‌شوند، حال آنکه مردان درصدی از مراتب بالای شغلی را در قبضه خود دارند. زنان بیشتر نیمه‌وقت کار می‌کنند، در حالی که شمار زیادی از مردان کار تمام وقت دارند؛ در نتیجه زنان اغلب از شرایط شغلی همسان با مردان یا حتی از حمایت‌های قانونی اشتغال برخوردار نمی‌شوند (ابوت و والاس، ۱۳۸۳: ۱۸۷). به گفته امینه احمد، زنان در سطح وسیعی ناسازگاری و تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی را تجربه می‌کنند: ۲۸ درصد در سطح بالا، ۴۰ درصد در سطح متوسط و ۳۲ درصد نیز در حد کمی این تضادها را تجربه کرده‌اند (Ahmad, 1995)

مشارکت اجتماعی زنان در عرصه‌های مختلف در ایران در دهه‌های گذشته روبه‌افزایش بوده است. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های این دگرگونی‌های اقتصادی و اجتماعی، حضور و مشارکت زنان در سازمان‌ها و نظام دیوان‌سالاری است. این دگرگونی بسیار مهم و حیاتی است. اگرچه در سال‌های نخست حضور زنان چنین گسترده نبوده است؛ اکنون بخش در خور توجهی از کارکنان اداره‌ها را زنان تشکیل می‌دهند؛ اما این گذار مثل هر تغییر اجتماعی دیگری با چالش‌ها و تعارض‌های متعددی همراه بوده است. زنان برای نخستین بار از کانون‌های سنتی مانند خانواده راهی عرصه‌های رسمی جامعه شدند و به‌عنوان بخشی از نیروی انسانی فعال، نقش‌های گوناگون را بر عهده گرفتند.

مقدمه حضور زنان در نظام اداری کشور، دستیابی آنان به سواد و تحصیل است. با افزایش میزان آگاهی و تحصیلات دانشگاهی، جایگاه و موقعیت زنان در خانواده و اجتماع

نویسن، هنوز تا حدودی محتاط است، طبیعی است که فرهنگ سازمانی از این محیط پیرامونی به تعبیر هافستد و ادگار شاین متأثر باشند؛ به‌عنوان نمونه پست‌های مدیریتی سطوح عالی و میانی سازمان‌ها عموماً "مردمحور" تعریف می‌شوند. محصول این تعامل اجتماعی، احساس یا تجربه تبعیض جنسیتی در زنان در درون سازمان‌ها است. یکی از اجزای تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی، نوع نگاه به جایگاه زنان در ساختار اداری است.

بر اساس آمار سال ۱۳۹۰ در بازار کار کشور از ۲۴ میلیون شاغل موجود در کشور فقط ۵ میلیون نفر زن هستند و از ۳ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر بیکار کشور یک میلیون و ۲۰۰ هزار نفر زن هستند؛ به عبارتی آمار زنان بیکار کشور ۳۴ درصد است. در این زمینه یکی از مقام‌های وزارت کار هشدار داده است که در آینده با درخواست ۲/۵ برابری زنان برای حضور در بازار کار مواجه خواهیم شد. نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال‌های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ از ۴۱/۱ به ۱۲/۶ درصد تقلیل یافته است.

بیشترین سهم مشارکت زنان در بخش‌های دولتی به‌ترتیب به وزارتخانه‌های آموزش و پرورش (۶۹/۷ درصد) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۴/۴۳ درصد) مربوط است که نشان‌دهنده تمرکز زنان در دو شغل آموزگاری و پرستاری است که در واقع ادامه همان مشاغل زنانه خانگی محسوب می‌شوند. این در حالی است که سهم مشارکت زنان در سایر وزارتخانه‌ها بین ۰/۰۲ (وزارت امور خارجه) تا ۴/۹ درصد (وزارت امور اقتصادی و دارایی) است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۱).

مبانی نظری

نظریه یادگیری اجتماعی^۱

باندورا^۲ در توضیح فراگیری رفتارهای اجتماعی و نقش‌های جنسیتی بیان می‌کند کودک از دو روش، رفتارهای اجتماعی و

دگرگون شده است، اما همچنان نبود تعادل جنسیتی و نابرابری‌های بازار کار^۳ هم در عرضه و هم در تقاضا که ریشه در هنجارها، نگرش‌ها و ساختارهای اجتماعی و خانوادگی کشور دارند^۴ به قوت خود باقی است؛ بنابراین اگر سیاست‌ها و برنامه‌های کارآفرینی مناسب با این ساختارها نباشد، با شکست مواجه خواهد شد (گلرد، ۱۳۸۳: ۱۳۳).

اما در کنار گسترش مشارکت اجتماعی زنان از جمله ورود به بازار کار و استخدام در سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی، تعارض‌های شغلی نیز برای زنان روبه‌افزایش بوده است. تغییر در ضروریات اجتماعی و نیاز اقتصادی خانواده، داشتن شغل بیرون از خانه را برای زنان امکان‌پذیر کرده و مشاغل نیمه‌وقت، انعطاف لازم را برای تلفیق کار و خانواده پدید آورده است. شاخص توسعه انسانی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد زنان به‌گونه‌ای فزاینده در توسعه اقتصادی مشارکت دارند؛ اما با وجود دراختیارداشتن دانش و تجربه لازم برای مشارکت، نابسامانی نقش‌های جنسیتی در مراحل مختلف، جامعه‌پذیری، ارتقاء پیشرفت حرفه‌ای آنان را آسان‌تر نکرده است. در خانواده‌های سنتی دیروز و امروز که از قانون کار بر اساس جنسیت پیروی می‌کنند، تصویری قالبی به زنان القا می‌شود که در اثر آن توانایی‌های بالقوه آن‌ها سرکوب می‌شود (متقی و موسی‌پور، ۱۳۸۳: ۴۱).

در جامعه ایران به‌طور کلی و در مقیاس کوچک‌تر در استان همدان، پدیده مشارکت زنان در عین حال که یک فرصت برای زنان محسوب می‌شود، با چالش‌های فراوان در درون و بیرون سازمان‌ها مواجه است. از یکسو ساختار نیمه‌سنتی جامعه (همدان) در برابر مشارکت اجتماعی زنان، با احتیاط برخورد می‌کند و هنوز با حضور و مشارکت زن در کنار مرد در عرصه‌های عمومی به دیده تردید می‌نگرد و گاه درمقابل آن مقاومت می‌کند. از سوی دیگر در درون سازمان‌ها نیز چالش‌های بسیاری وجود دارد. اگر بپذیریم که ساختار فرهنگی - اجتماعی شهرهایی مانند همدان در برابر تغییرات

^۱ Social Learning Theory

^۲ Albert Bandura

توانا تر می‌کند. زمینه اجتماعی و زمینه خانوادگی در دستیابی به سرمایه فرهنگی تأثیر دارند و سرمایه فرهنگی نیز بر دستاوردهای علمی و شغلی تأثیر خواهد داشت. برخورداری از نظرها و عقاید شخصی نیز ثمره تحصیلات و مهارت‌های اکتسابی فرد است.

کلیشه‌های جنسیتی^۴ سندرا بم^۵

کلیشه‌ها در تشکیل خودپنداری افراد در بزرگسالی نقش دارند و راهنمایی برای رفتار افراد هستند. شواهد زیادی وجود دارد که کلیشه‌ها معمولاً آسیب‌رسان هستند. این فرایند قوی، هم کسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که کلیشه‌ها را تحمیل می‌کنند و هم کسانی را که هدف کلیشه‌ها هستند. کلیشه‌های جنسیتی به میزان زیادی بی‌دقتی دارند و بازنمایی‌کننده دقیق تفاوت‌های واقعی زنان و مردان نیست (خمسه، ۱۳۸۳: ۱۲۱).

نظریه چافتز^۶

چافتز، نقش تعاریف اجتماعی را در تولید و بازتولید و نابرابری جنسیتی شرح داده است. او توضیح می‌دهد چگونه جامعه با تقسیم کار، منابع و امکانات بیشتری در اختیار مردم قرار داده است. چافتز در بررسی نابرابری‌های جنسیتی، نقش نیروهای اجباری و اختیاری قشربندی جنسیتی را بررسی می‌کند.

نظریه بازار کار دوگانه

بنابراین تفاوت‌های جنسیتی تنها ناشی از ویژگی‌های ذاتی نیست، بلکه بخشی از آن ناشی از نوع شغل‌هایی است که به زنان واگذار می‌شود (امینی، ۱۳۸۳؛ Deckens, 1987). برخی پژوهشگران بر اساس وجود تفکیک و تقسیم برپایه جنس در سطح مشاغل معتقدند جنس را یک عامل تفکیک بازار شغل باید به حساب آورد. شاید وجود دو بازار نسبتاً جدا از هم

نقش‌های جنسیتی را یاد می‌گیرد: نخست از راه آموزش مستقیم و به تعبیر دیگر، شرطی‌سازی کودک به کمک عوامل تقویت‌کننده که در آن کودک با پاداش و تنبیهی که دریافت می‌کند، نسبت به رفتارهای جنسیتی شرطی می‌شود و آن‌ها را فرا می‌گیرد. دوم، از راه تقلید که گاه از آن با عناوین همانندسازی یا سرمشق‌گیری یاد می‌شود و در آن رفتارهای جنسیتی را والدین و دیگر عوامل جامعه‌پذیری (اعضای بزرگ‌تر خانواده، سایر بزرگسالان، آموزگاران، گروه همسالان و رسانه‌های جمعی) الگوسازی می‌کنند و کودک از این الگوها تقلید و پیروی می‌کند (بستان، ۱۳۸۵: ۱۴-۱۳).

نظریه سرمایه فرهنگی^۱

سرمایه فرهنگی را اولین بار پیر بوردیو^۲ و ژان کلود پسون^۳ مطرح کردند. سرمایه فرهنگی، گرایش‌ها و عادات دیرپا که در فرایند جامعه‌پذیری حاصل می‌شوند و نیز اهداف فرهنگی ارزشمند نظیر صلاحیت‌های تحصیلی و فرهیختگی را شامل می‌شود (نوغانی، ۱۳۸۶: ۷۷). بوردیو، واژه سرمایه فرهنگی را به عنوان منبع فکری کنترل‌کننده افکار و رفتار انسان می‌شناسد که شامل دو بخش است: نخست، مدارک تحصیلی و مهارت‌های فرهنگی، دوم، مجموعه ارزش‌ها، هنجارها و اخلاقیات انسان که از بدو تولد از خانواده و محیط اجتماعی پیرامون خود آموخته است (طرح‌واره). به اعتقاد او، سرمایه‌های فرهنگی چیزی است که در درون انسان درونی و حک شده، بخشی از جسم انسان می‌شود و انسان آن را با خود حمل می‌کند و کنترل‌کننده و هدایت‌کننده رفتار و اعمال انسان‌ها است (بوردیو، ۱۹۸۹، به نقل از منادی، ۱۳۸۳: ۱۶). آموزش و تحصیلات یکی از زمینه‌های زیربنایی تقویت و آگاهی فرد است. یکی از ابعاد آموزش، دامنه فرصت‌ها، انتخابات و اختیاراتی است که پیش روی انسان قرار می‌دهد و افراد را نسبت به اندیشه‌های نو پذیراتر و در انتخاب‌های زندگی

⁴ Gender schema

⁵ Bem, S.

⁶ Chafetz

¹ Cultural Capital

² Bourdieu

³ G.C.Pasron

نظریات زن‌گرا

این گروه نظریه‌پردازان معتقدند کار، جنسیتی شده است و کار زنان به‌طور نظام یافته‌ای به‌عنوان یک امر ضد ارزشی، تحت فشار استثمار قرار گرفته است. در فمینیسم لیبرال بر اساس اصول پایه‌ریزی‌شده، زنان بی‌فایده هستند؛ زیرا آن‌ها از نظر دستیابی به موقعیت‌ها با مردان برابر نیستند. فمینیست‌های رادیکال سعی می‌کنند این ستم بر زنان را با تأکید بر تجارب زنان با قدرت مردسالاری پرننگ جلوه دهند. (Cahn, 1994; Clarke, 1998; Griffin, 1998; Lenskyi, 1995). این دیدگاه در حالی که درک ما را از چگونگی رخ دادن نابرابری‌های جنسیتی افزایش می‌دهد همچنین نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری جنسیت حاصل فرایند جامعه‌پذیری است که علاوه بر دوران کودکی در دوران بلوغ نیز ادامه می‌یابد. با آنکه روابط جنسیتی اجتماعی و هویت کودک به‌عنوان دختر یا پسر، همزمان با یادگیری زبان شکل می‌گیرد و به‌عنوان «واقعیت» شناخته می‌شود؛ جامعه‌پذیری با پایان‌گرفتن سنین کودکی به پایان نمی‌رسد. دختران و پسران در سن بلوغ، بار دیگر به دوره جستجوی هویت جنسیتی پا می‌گذارند.

باید خطر «فرضیه صفر» را به جان خرید؛ یعنی نباید تعلق به یکی از دو جنسیت را طبیعی دانست، بلکه تفاوت جنسیتی را سازه‌ای فرهنگی به شمار آورد. هاگمان^۱ وایت معتقد است در این میان می‌توان تفاوت‌های هورمونی و بدنی را نادیده گرفت. نتیجه این نظریه آن است که روابط جنسیتی موجود در جامعه تغییردانی و تعمیم‌دانی به کل ساختار جامعه است (هاگمان^۱ وایت، ۱۹۸۸: ۲۳۱ به نقل از بروک و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۵۷).

نظریه جامعه‌پذیری جنسیتی^۱

تأثیر عوامل معین نظیر رفتار والدین و رسانه‌های گروهی در فرایند جامعه‌پذیری جنسیتی بر تجارب آینده، تأثیری عمیق می‌گذارد. مجموعه انتظاراتی درباره رفتاری که برای افراد

یکی برای مردان و دیگری برای زنان به‌علت مزد کم زنان باشد. تا زمانی که انتخاب شغل برای زنان محدود است و برای مشاغل زنانه، داوطلب زیاد وجود دارد، انتظار می‌رود در مشاغل زنانه تراکم وجود داشته باشد و در نتیجه مزد مشاغل حرفه‌ای زنان پایین خواهد بود (زنجانی‌زاده، ۱۳۷۰). مفهوم دوگانه بازار کار برای ظاهر کردن بخشی از کوشش‌ها برای فهمیدن پدیده تبعیض در ایالات متحده امریکا است که اکنون سطح وسیعی از موضوعات را می‌پوشاند. بازارهای کار با گروه‌بندی‌های حرفه‌ای مشخص می‌شوند و به نظر می‌رسد دوگانگی در اجرای اولیه و ثانویه آن‌ها است. در بخش اولیه، خصوصیات کار این است: شرایط کار خوب، مزد زیاد، فرصت‌هایی برای پیشرفت در امور کاری و از همه مهم‌تر ثبات شغلی. در بخش ثانویه، کارگران در همه جنبه‌ها وضعشان بدتر است؛ از جمله نداشتن ثبات شغلی، مزد پایین، شرایط بد کاری و ... (سفیری، ۱۳۷۷: ۵۷).

نظریه‌های نئوکلاسیک

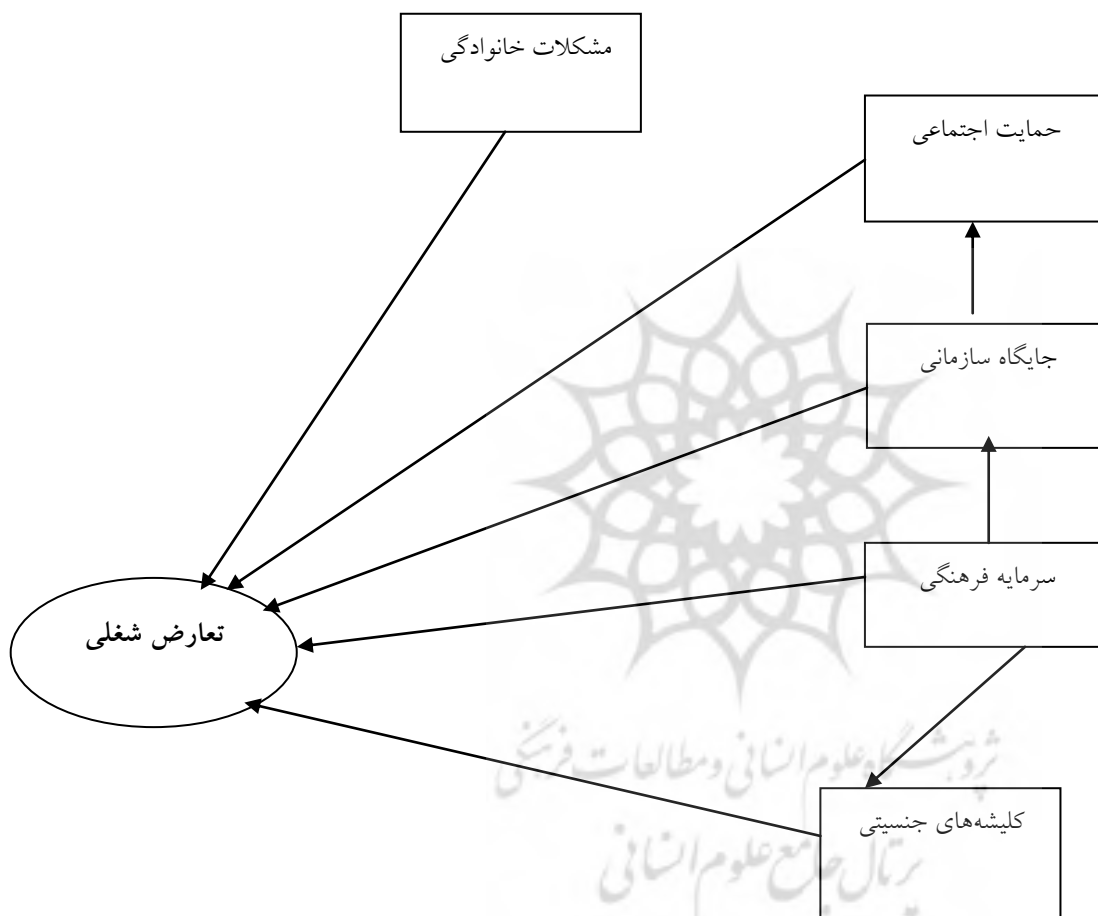
این نظریه، تفاوت‌های جنسیتی و دلیل درآمد کمتر از کار زنان را در مقایسه با مردان تشریح کرده و متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعت‌های کار، غیبت از کار، جابه‌جایی در کار و چگونگی تأثیر این متغیرها در بهره‌وری نیروی کار و عرضه آن را بررسی می‌کند. یک فرض نئوکلاسیک اقتصاددان‌های جدید خانواده این است که خانواده منابع (وقت و پول) خود را به‌روش عقلایی بین افراد خانواده تقسیم می‌کند و این امر سبب می‌شود که زنان سرمایه‌های مادی و انسانی کمتری در سنین پایین دریافت کنند و هنگامی که سن آن‌ها بیشتر می‌شود، برای نگهداری کودکان در خانه بمانند. بر اساس این نظریه، زنان، سرمایه انسانی کمتری نسبت به مردان دارند و تخصیص بهینه منابع ایجاب می‌کند که در منزل و مردان در بازار کار کنند (امینی، ۱۳۸۳).

¹ Gender Socialization Theory

رویکرد ریزش

این رویکرد معتقد است تأثیرات یک نقش به نقش‌های دیگر افراد ریزش می‌کنند. افراد شاغل احساسات و نگرش‌های خود را در محیط‌های کاری به فضای خانوادگی نیز منتقل می‌کنند و برعکس (Lambert, 1999).

دارای آن جنسیت، مناسب تلقی می‌شود. این انتظارات با توجه به نحوه تعریف «مردانگی» و «زنانگی» فرق دارد. اگر مبنای جنسیت را کاملاً بیولوژیک ندانیم، آنگاه لازم است عوامل اجتماعی یا محیطی را بررسی کنیم که در کنش متقابل با عوامل بیولوژیک به رشد هویت جنسیتی و نقش جنسیتی منجر می‌شوند (گرت، ۱۳۸۵: ۳۳).



نمودار ۱- مدل نظری استخراج شده از چارچوب نظری

فرضیه‌ها و پرسش‌های پژوهش

۱. بین سرمایه فرهنگی زن و احساس تعارض شغلی رابطه وجود دارد.
۲. بین حمایت اجتماعی (اطرافیان) و تعارض نقش زنان رابطه وجود دارد.
۳. آیا تفاوت معنی‌داری از بعد تعارض‌های شغلی زنان در
۴. بین وضعیت اقتصادی خانواده و تعارض نقش زنان رابطه وجود دارد.
۵. بین مسائل و مشکلات خانوادگی و تعارض نقش زنان، رابطه وجود دارد.
۶. جایگاه سازمانی زن، چه تأثیری بر تعارض شغلی او دارد؟

۷. کلیشه‌های جنسیتی چه تأثیری بر احساس تعارض دارند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، پیمایشی با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته است. جامعه آماری، کل شاغلان سازمان‌های دولتی زن شهر همدان که حدود ۴۵۰۰ نفر است که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۳۵۰ نفر و افراد مورد پژوهش از زنان شاغل در سه سازمان منتخب (دانشگاه بوعلی، سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه علوم پزشکی) بوده است. اعتبار ابزار گردآوری داده با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۲ به دست آمد.

سرمایه فرهنگی را بورديو دربرگیرنده تمایلات فرد می‌داند که در خلال اجتماعی شدن در آن‌ها انباشته می‌شود و سبب گرایش به اشیای فرهنگی و جمع شدن محصولات فرهنگی نزد فرد می‌شود. سرمایه فرهنگی به دانش، صلاحیت و گرایش فرهنگی افراد برمی‌گردد. در این پژوهش، تحصیلات، مصرف موسیقی، ذائقه‌های هنری و زیبایی‌شناسی شامل مصرف کتاب و خرید و مالکیت آثار هنری، شاخص‌های استفاده‌شده برای سنجش سرمایه فرهنگی بوده است. همچنین از مؤلفه‌های درآمد، تحصیلات و شغل برای سنجش وضعیت اقتصادی زنان استفاده شد.

برای سنجش حمایت اجتماعی، از دیدگاه مثبت والدین، همسر و برادر نسبت به اشتغال زن و کمک به او بهره گرفته شد.

کلیشه‌های جنسیتی نیز با گویه‌هایی مستخرج از نظر باندورا و بم درخصوص مقایسه یک‌سری گویه‌های مربوط به توانایی یا ناتوانی سازمانی زنان برای مثال، زنان عاطفی هستند و به درد مدیریت نمی‌خورند، سنجیده شده است.

جایگاه سازمانی با موقعیت خانم شاغل در نوع استخدام، سابقه و سلسله‌مراتب سازمانی فرد پاسخگو محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

وضعیت تأهل زنان شاغل در نمونه مورد بررسی ۱۷/۴ درصد، مجرد و ۸۲/۶ درصد از کارمندان متأهل هستند. بررسی سن کارمندان در واحدهای نمونه نشان می‌دهد ۵/۴ درصد از کارمندان در گروه سنی ۲۷-۲۳ سال هستند و ۳۰/۰ درصد از کارمندان در گروه سنی ۳۲-۲۸ سال هستند و ۲۴ درصد از کارمندان در گروه سنی ۴۲-۳۸ سال هستند. ۳۰/۹ درصد از کارمندان در گروه سنی ۳۷-۳۳ سال و ۱۶/۹ درصد از کارمندان در گروه سنی ۴۸-۴۳ سال و بیشترین فراوانی در گروه سنی ۳۳ تا ۳۷ سال بوده است. توزیع فراوانی فرزند کارمندان در واحدهای نمونه در میان زنان شاغل، ۷۱/۷ درصد دارای فرزند و ۲۸/۳ درصد از آن‌ها فرزند نداشته‌اند. بررسی وضعیت تحصیلات کارمندان نشان می‌دهد تحصیلات ۱۱/۷ درصد دیپلم، ۱۶/۳ درصد از آن‌ها فوق دیپلم و ۵۷/۴ درصد، مدرک لیسانس و تنها ۱۴/۳ درصد، تحصیلات فوق لیسانس و ۰/۳ تحصیلات بالاتر دارند؛ به عبارت دیگر بیشتر زنان شاغل در واحدهای نمونه، تحصیلات لیسانس دارند. علت بالابودن توزیع تحصیلی زنان به‌نوع اداره‌های انتخابی مربوط است که در سازمان‌های آموزشی نسبت و سطح تحصیلات بالاتر است.

جدول ۱- توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارمندان در نمونه انتخابی

میزان تحصیلات	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۴۱	۱۱/۷	۱۱/۷
فوق دیپلم	۵۷	۱۶/۳	۲۸/۰
لیسانس	۲۰۱	۵۷/۴	۸۵/۴
فوق لیسانس	۵۰	۱۴/۳	۹۹/۷
بالاتر	۱	۰/۳	۱۰۰/۰
جمع	۳۵۰	۱۰۰/۰	

برای بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و نگرش جنسیتی آن‌ها از آزمون کای اسکور استفاده شد. محاسبات انجام‌شده نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون

بین تعارض شغلی زنان شاغل و وضعیت تأهل آنها از آزمون t-test استفاده شد و نتایج نیز مؤید معنی‌داری تفاوت بین زنان مجرد و متأهل است.

جدول ۳- مقایسه تعارض شغلی زنان شاغل و برحسب وضعیت تأهل

تعارض شغلی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	مقدار p
وضعیت تأهل					
متاهل	۲۸۹	۱/۳۵	۰/۴۷	۲/۴۲	۰/۰۰۰
مجرد	۶۲	۱/۱۹	۰/۴۰		

مقدار $t = ۲/۴۲$ به دست آمد و با توجه به سطح معنی‌داری ($p = ۰/۰۰۰$) نشان‌دهنده تعارض شغلی زنان شاغل و وضعیت تأهل آنها است. برای بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و وضعیت اقتصادی آنها از آزمون one-way anova استفاده شده و نتایج در جدول زیر منعکس شده است.

جدول ۴- مقایسه تعارض شغلی زنان شاغل بر وضعیت اقتصادی

تعارض شغلی زنان شاغل	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	مقدار p
وضعیت اقتصادی					
پایین	۳۲۹	۱/۳۲۵۲	۰/۴۶۹۱۷	۲/۰۶	۰/۱۲۸
متوسط	۱۹	۱/۳۱۵۸	۰/۴۷۷۵۷		
بالا	۲	۲/۰۰۰۰	۰/۰۰۰		

مشکلات خانوادگی آنها از آزمون کای اسکور استفاده می‌کنیم. محاسبات انجام شده نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برابر $۳۴/۲۶$ با ۱ درجه آزادی است که با توجه به مقدار سطح معنی‌داری که $۰/۰۰۰$ است، فرض صفر رد می‌شود ($p < \alpha = 0.05$)؛ یعنی بین تعارض شغلی زنان

برابر $۱۰/۹۳$ با ۱ درجه آزادی است که با توجه به مقدار سطح معنی‌داری که $۰/۰۰۰$ است، فرض صفر رد می‌شود ($p < \alpha = 0.05$)؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد بین تعارض شغلی زنان شاغل و کلیشه‌های جنسیتی آنها، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲- رابطه بین کلیشه جنسیتی و تعارض شغلی زنان

کلیشه جنسیتی	تعارض		کل
	ندارد	دارد	
وجود ندارد	۷	۳۵/۴۶۶	۵۳
وجود دارد	۱۷/۴	۱۸۹	۵۳/۰
	۱۰۸	۱۹۹/۴	۲۹۷
	۹۷/۶	۲۳۵	۲۹۷/۰
	۱۱۵	۲۳۵/۰	۳۵۰
جمع	۱۱۵/۰	۲۳۵/۰	۳۵۰/۰

نتایج و یافته‌های این بررسی نشان داد زنانی دچار تعارض بیشتری در شغل بوده‌اند که از کلیشه‌های جنسیتی بیشتری هم در زندگی رنج می‌برند. برای بررسی وجود رابطه

بر اساس داده‌های جدول فوق $F = ۰/۱۲۸$ با درجه آزادی ۲ است و با توجه به سطح معنی‌داری ($P = ۰/۱۲۸$) که بزرگ‌تر از $۰/۰۵$ است؛ بنابراین بین تعارض شغلی زنان شاغل و وضعیت اقتصادی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. برای بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و

یافته‌ها نشان می‌دهد زنان دارای تعارض کمتر افراد، سرمایه فرهنگی بیشتری دارند. برای بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و داشتن فرزند از آزمون t-test استفاده کرده و نتایج زیر به دست آمد.

جدول ۷- مقایسه تعارض شغلی زنان شاغل و برحسب داشتن فرزند

مقدار p	مقدار t	انحراف استاندارد	تعارض شغلی		
			فرزندی داشتن	فرزندی ندادن	کل
۰/۰۰۰	۲/۱۶	۰/۴۸	۲۵۱	۹۹	۳۳۴
		۰/۴۳	۹۹	۱۶	۱۱۵

محاسبات انجام شده مقدار $t = ۲/۱۶$ نشان داد و با توجه به سطح معنی داری ($p = ۰/۰۰۰$) که کوچک‌تر از $۰/۰۵$ است؛ بنابراین بین تعارض شغلی زنان شاغل و داشتن فرزند، رابطه معنی داری وجود دارد. یکی از شاخص‌های مؤثر بر میزان و نوع تعارض شغلی، جایگاه سازمانی افراد است. برای بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و جایگاه سازمانی از آزمون کای اسکور استفاده کردیم. محاسبات انجام شده نشان داد مقدار آماره آزمون برابر $۳/۰۶$ با ۲ درجه آزادی است. از این رو با توجه به مقدار سطح معنی داری که $۰/۲۱۶$ است، فرض صفر اثبات می‌شود؛ یعنی بین تعارض شغلی زنان شاغل و جایگاه سازمانی، رابطه معنی داری وجود ندارد. از سوی دیگر همان‌گونه که در فرضیه‌ها و پرسش‌ها هم مشاهده شد، نوع و میزان حمایت اجتماعی از زنان نیز بر متغیر مورد بررسی یعنی تعارض شغلی زنان مؤثر است برای بررسی این رابطه از آزمون one-way anova استفاده شد و نتایج زیر حاصل شده است.

شاغل و مشکلات خانوادگی آن‌ها، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵- رابطه بین مشکلات خانوادگی و تعارض شغلی زنان شاغل

مشکلات خانوادگی	تعارض		کل
	ندارد	دارد	
وجود دارد	۹۹	۲۳۵	۳۳۴
وجود ندارد	۱۶	۰	۱۶
	۵/۳	۱۰/۷	۱۶/۰
	۱۱۵	۲۳۵	۳۵۰
جمع	۱۱۵/۰	۲۳۵/۰	۳۵۰/۰

افرادی که تعارض بیشتری در شغلشان داشته‌اند، کسانی هستند که مشکلات خانوادگی بیشتری نیز داشته‌اند. برای آزمون این رابطه بین تعارض شغلی زنان شاغل و سرمایه فرهنگی آن‌ها از آزمون کای اسکور استفاده شد. محاسبات انجام شده نشان داد مقدار آماره آزمون برابر $۱۳۵/۶$ با ۱ درجه آزادی است که با توجه به مقدار سطح معنی داری که $۰/۰۰۰$ است، فرض صفر رد می‌شود ($\alpha = 0.05 < p$ - مقدار)؛ یعنی بین تعارض شغلی زنان شاغل و سرمایه فرهنگی آن‌ها، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶- رابطه بین سرمایه فرهنگی و تعارض شغلی زنان شاغل

سرمایه فرهنگی	تعارض		کل
	ندارد	دارد	
وجود ندارد	۸	۱۷۲	۱۸۰
وجود دارد	۵۹/۱	۶۳	۱۲۰/۹
	۱۰/۷	۱۱۴/۱	۱۷۰/۰
	۱۱۵	۲۳۵	۳۵۰
جمع	۱۱۵/۰	۲۳۵/۰	۳۵۰/۰

جدول ۸- مقایسهٔ تعارض شغلی زنان شاغل بر حمایت اجتماعی

تعارض شغلی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	مقدار p
حمایت اجتماعی	۷۶	۱/۲۸۹۵	۰/۴۵۶۵۳	۷۱/۱۱	۰/۰۰۰
پایین					
متوسط	۲۰۸	۱/۴۱۳۵	۰/۴۹۳۶۴		
بالا	۶۶	۱/۱۰۶۱	۰/۳۱۰۲۷		

بررسی وجود رابطه بین تعارض شغلی زنان در اداره‌های مختلف از آزمون one-way anova استفاده شد و نتایج زیر به دست آمد.

داده‌های به دست آمده، مقدار $F=۱۱/۷۱$ با درجه آزادی ۲ است و با توجه به سطح معنی‌داری ($P=۰/۰۰۰$) که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین تعارض شغلی زنان شاغل و حمایت اجتماعی، رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. برای

جدول ۹- مقایسهٔ تعارض شغلی زنان شاغل در اداره‌های مختلف

تعارض شغلی زنان شاغل	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	مقدار p
حمایت اجتماعی	۱۱۷	۱/۲۳	۰/۴۲۳	۷/۳۳	۰/۰۰۱
آموزش و پرورش					
دانشگاه بوعلی سینا	۱۱۷	۱/۲۹	۰/۴۵۹		
علوم پزشکی	۱۱۶	۱/۴۵	۰/۵۰۰		

رگرسیون وارد شدند که سهم هر متغیر از تبیین متغیر وابستهٔ تعارض مشخص شود. متغیرهای مدل عبارتند از: کلیشهٔ جنسیتی، وضعیت تأهل، مشکلات خانوادگی، سرمایهٔ فرهنگی، داشتن فرزند، حمایت اجتماعی و نوع سازمان.

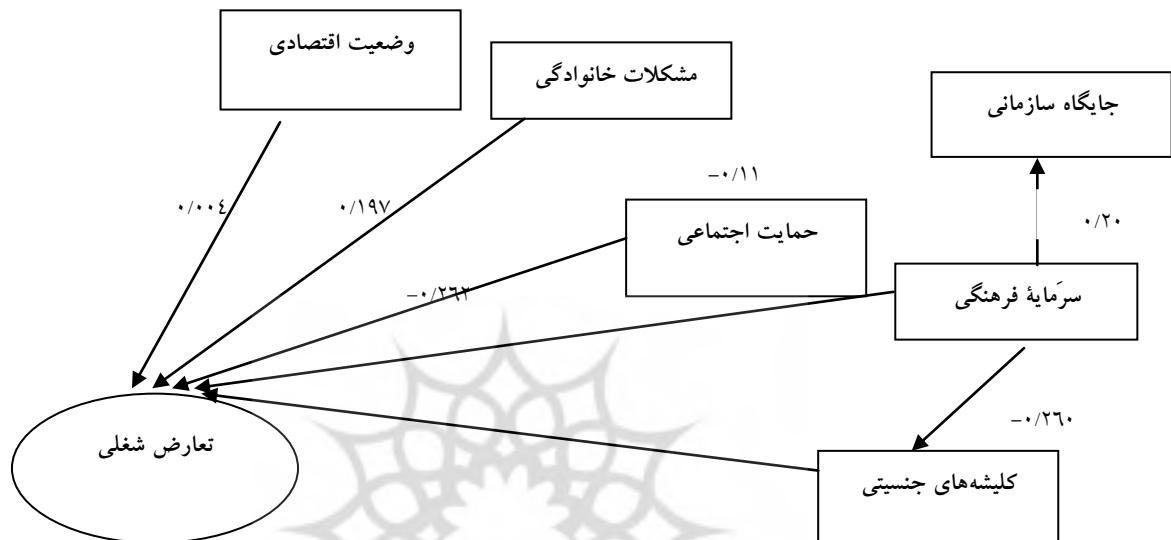
با توجه به محاسبات انجام شده مقدار $F=۷/۳۳$ با درجه آزادی ۲ و با توجه به سطح معنی‌داری ($P=۰/۰۰۱$) که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که بین تعارض شغلی زنان شاغل در اداره‌های مختلف، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. در نهایت کلیهٔ متغیرها در یک مدل

جدول ۱۰- نتایج تحلیل رگرسیونی تأثیرات متغیرهای مختلف

مقدار p	T	Beta	انحراف استاندارد	B
۰/۰۰۳	۲/۹۴۶		۰/۲۰۶	۰/۶۰۸
۰/۰۲۵	۲/۲۵۴	۰/۰۹۰	۰/۰۵۲	۰/۱۱۸
۰/۰۰۰	۴/۷۲۰-	۰/۲۶۲-	۰/۰۴۱	۰/۱۹۳-
۰/۰۰۰	۴/۹۹۲	۰/۱۹۷	۰/۰۸۹	۰/۴۴۳
۰/۰۲۸	۲/۲۰۰	۰/۰۷۶	۰/۰۲۳	۰/۰۵۰
۰/۰۴۵	۲/۰۱۶-	۰/۱۱۱-	۰/۰۵۷	۰/۱۱۶-
۰/۰۰۰	۱۳/۲۷۵	۰/۵۳۶	۰/۰۳۸	۰/۵۰۴
۰/۰۰۰	۳/۷۸۵-	۰/۲۰۳-	۰/۰۶۴	۰/۲۴۱-

سرمایه فرهنگی بیشتر، تعارض شغلی کمتری تجربه می‌کنند که این نیز به دلیل حمایت‌های اداری، اجتماعی و خانوادگی است که این گروه از زنان دریافت می‌کنند. مدل علی متغیرهای وارد شده در مدل تحلیل مسیر به شرح زیر بوده است:

سرانجام سعی شده است با ترسیم مدل تحلیل مسیر ضمن محاسبه تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم و در کل، تأثیر کل محاسبه شود. باتوجه به جدول فوق می‌توان دریافت که از بین متغیرهای مذکور، سرمایه فرهنگی بیشترین تأثیر را بر تعارض شغلی زنان شاغل دارد؛ به عبارت دیگر زنان دارای



نمودار ۲- تحلیل تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل

کلیشه‌های جنسیتی، سرمایه فرهنگی، داشتن فرزند، تأهل، حمایت‌های اجتماعی و مشکلات خانوادگی با تعارض شغلی زنان شاغل، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی زنانی که کلیشه‌های جنسیتی ضعیف‌تری نسبت به دیگران داشته‌اند، کمتر دچار تعارض شغلی هستند. زنان کارمندی که سرمایه فرهنگی و حمایت‌های اجتماعی بالاتری دارند نیز از موقعیت اداری بهتری برخوردارند و در نتیجه راحت‌تر با چالش‌های سازمانی کنار می‌آیند و کمتر تعارض شغلی را تجربه می‌کنند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد در شهر همدان هنوز خانواده نقش اساسی در جنبه‌های مختلف حیات اجتماعی زنان مانند تعارض شغلی ایفا می‌کند؛ یعنی حیات شغلی زنان به شدت تحت تأثیر عوامل خانوادگی است و زنان قبل از آن که پا به عرصه فعالیت‌های اجتماعی بگذارند، با نظامی مردسالارانه در درون خانواده روبه‌رو هستند و در تمام دوره

بر اساس داده‌های نمودار فوق، میان زنان دارای سرمایه فرهنگی و جایگاه سازمانی زنان، رابطه مثبت وجود دارد؛ به عبارت دیگر زنان دارای سرمایه فرهنگی بالاتر معمولاً جایگاه سازمانی بالاتری را کسب می‌کنند؛ اما برعکس، زنانی که در محیط کاری آن‌ها یا سابقه خانوادگی، کلیشه‌های جنسیتی را تجربه کرده‌اند، از تعارض بیشتری رنج می‌برند. همچنین ارتباط سرمایه فرهنگی و حمایت اجتماعی و تعارض، منفی است؛ زیرا افزایش سرمایه فرهنگی، تعارض شغلی زنان را کاهش می‌دهد. زنان دارای مشکلات و اختلافات خانوادگی، نرخ بالاتری از تعارض را تجربه می‌کنند. وضعیت اقتصادی، تأثیر دارد؛ اما این اثر مهم و مؤثر نیست.

جمع‌بندی و نتیجه

همان‌گونه که یافته‌های این بررسی نشان می‌دهد بین

زندگی با کلیشه‌های جنسیتی بمباران می‌شوند. این اطلاعات در کتاب‌ها و تلویزیون فراگیر و جاری است و با انتظارات وابسته به جنس والدین، بزرگسالان و کودکان دیگر به کودک منتقل می‌شود که بر درک آن‌ها از جنسیت در سراسر زندگی اثر گذار است.

منابع

آراسته، ز. (۱۳۸۵). «زنان کارآفرین ایرانی، ساختارهای فرهنگی - اجتماعی مؤثر در ایجاد کسب و کارهای کارآفرینانه»، *مجله پژوهش زنان*، دوره ۴، ش ۱ و ۲ (۱۴)، ص ۹۳-۱۱۹.

ابوت، پ. و والاس، ک. (۱۳۸۳). *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه: نجم عراقی، م.، تهران: نشر نی.

احمدنیا، ش. (۱۳۸۲). *جامعه‌پذیری دختران در شرایط امروز، ویژه‌نامه نگاه (وزارت آموزش و پرورش)*.

احمدی، ا. (۱۳۸۱). *بررسی تأثیر خانواده بر نگرش جنسیتی فرزندان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.

الوانی، م. (۱۳۷۴). «نظریه بی‌نظمی یا نظم غایی»، *مدیریت دولتی*، ش ۳۱، ص ۲۹-۴۰.

مرکز آمار ایران. (۱۳۹۱). *نتایج آمارگیری نیروی کار*، مرکز آمار ایران.

امینی، ع. (۱۳۸۳). «رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار»، *فصلنامه پژوهش زنان*، دوره ۲، ش ۱، ص ۱۳۳-۱۴۶.

بروک، بریگیته و دیگران. (۱۳۸۵). *جامعه‌پذیری: زنان و مردان چگونه ساخته می‌شوند؟*، ترجمه مرسده صالحپور، برگرفته از کتاب: *فمینیسم و دیدگاه‌ها* تالیف اعزازی، ش. تهران: روشنگران و مطالعات زنان، ص ۳۲۳.

فعال زندگی خود یعنی در طول اشتغال با مشکلات ناشی از آن دست به گریبان هستند.

بین تعارض شغلی و مشکلات خانوادگی، تفاوت معنی‌داری وجود داشت؛ یعنی فرد نه تنها از خانواده تأثیر می‌پذیرد، بلکه مشکلات فردی هر کس نیز می‌تواند در تعارض یا عدم تعارض فرد مؤثر باشد؛ اما ناگفته نماند که ویژگی‌های فردی نیز ناشی از خانواده و جامعه‌پذیرکردن افراد در خانواده است، پس ناگفته پیداست خانواده یکی از عوامل مهمی است که در تعارض فرد تأثیر زیادی دارد. عوامل فردی - خانوادگی مانند تعدد نقش‌ها و فشار ناشی از آن، داشتن فرزند، ویژگی‌های جسمانی نامطلوب، انگیزه پیشرفت پایین، ترس از موفق‌نشدن، وضعیت تحصیلی و شغلی نامطلوب والدین بر تعارض شغلی زنان مؤثر است. این بدان معناست که بار اضافی ناشی از تعدد نقش، موجب تهی‌سازی انرژی زنان می‌شود و به همراه محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر، زمینه را برای خستگی شغلی، افسردگی و استرس آماده می‌کند. سطح بالای معنی‌داری، نشان‌دهنده اهمیت مشکلات خانوادگی در تعارض شغلی زنان شاغل است.

این مسائل همگی ناشی از یادگیری الگوهای جنسیتی است. نظریه‌های یادگیری اجتماعی و رشد شناختی هر دو بر مشاهده به‌عنوان یکی از عوامل مهم یادگیری الگوهای جنسیتی تأکید دارند. بر اساس این نظریه، کودکان در مواقع مناسب از رفتارهای هم‌جنس خود تقلید می‌کنند. ویژگی‌های متفاوتی که در هر جامعه بر اساس جنسیت از افراد انتظار می‌رود، محصولی از فرایند اجتماعی‌شدن جنسی است که بر اساس آن «مردان برای مردانگی و زنان برای زنانگی» مطابق با تعریف‌های موجود در هر جامعه، اجتماعی می‌شوند. بدون شک کودکان و بزرگسالان درباره‌ی نگاه تعریف‌شده با فرهنگ که زن و مرد به چه معنی است، اشتراک دارند. کلیشه‌های جنسیتی هم در فرهنگ وسیع‌تر و هم در کنش‌های متقابل اجتماعی فرا گرفته می‌شوند و کودکان از ابتدای

- خمسه، ا. (۱۳۸۳). «بررسی طرحواره‌های نقش جنسیتی و کلیشه‌های فرهنگی در دانشجویان دختر»، *مطالعات زنان*، ۲، ش ۶، ص ۱۱۵.
- خمسه، ا. (۱۳۸۳). «مطالعه و بررسی مقدماتی طرحواره‌های نقش جنسیتی به‌منظور هنجاریابی مقدماتی پرسشنامه نقش جنسیتی بم و مقدمه تدوین پرسشنامه نقش جنسیتی بر اساس معیارهای فرهنگ ایران»، *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان دوره ۲، ش ۶، ص ۱۱۵ - ۱۳۴*.
- راورد راد، ا. (۱۳۷۹). «تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۱۵، ص ۳-۲۷.
- ریاحی، ا. (۱۳۸۶). «عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی»، *پژوهش زنان*، دوره ۵، ش ۱، ص ۱۰۹-۱۳۶.
- سفیری، خ. (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*، تهران: انتشارات تبیان.
- گرت، ا. (۱۳۸۵). *جامعه‌شناسی جنسیت*، ترجمه: بقایی، ک.، تهران: نشر دیگر.
- منادی، م. (۱۳۸۳). «تأثیر تصورات و تعاریف مشابه زوجین در رضایت از زندگی زناشویی از دیدگاه زنان»، *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان (مطالعات زنان)*، دوره ۲، ش ۴، ص ۵-۴۰.
- نوغانی، م.؛ ایمانیان، م. و حسینی، ک. (۱۳۸۶). «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتب با آن»، *مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ش ۹، ص ۱۴۳-۱۷۱.
- گلرد، پ. (۱۳۸۳). «نگاهی جامعه شناختی به موقعیت زنان در عصر صفوی»، *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، دوره ۲، ش ۲، ص ۱۳۳.
- متقی، م.؛ موسی پور، ن. و ارجمند کرمانی، ش. (۱۳۸۳). «علل ترس از موفقیت در زنان شاغل»، *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان (مطالعات زنان)*، دوره ۲، ش ۵، ص ۳۹-۶۴.
- بستان، ح. (۱۳۸۵). «بازنگری نظریه‌های نقش جنسیتی»، *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، دوره ۴، ش ۲، ص ۵-۳۱.
- Ahmad, A. (1995) Role Conflict and Copying Behavior of Married Working Women *Journal of Social Science and Humanity*, 2(3): 97-104
- Cahn, Susan K. (1994) *Coming on strong gender and sexuality in twentieth - centurg women's sport*, Harvard University Press Cambridge, Massabusetts, London, England.
- Chan, W. (1994) A Feminist Critique of Self-Defense and Provocation in Battered Women's Cases in England and Wales *Women & Criminal Justice*, 6(1):39-65.
- Deckens, W.T. (1987) *A Goodness of fit test of dual labor market theory*. National bureau of economic research. Cambridge.
- Griffin, P. (1998) *Strong Women, Deep Closets: Human Kinetics: Windsor, Ontario*.
- Lambert, S. J. (1991) The Combined Effects of Job and Family Characteristics and the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers *Journal of Organizational Behavior*, 12: 341-363.
- Lenskyi, K. (1995) Whats Sport Got to Which It , *Canadian Women Studies*, 15(4):6-10.