

(مقاله پژوهشی)

اشتغال فرساینده / التیامبخش: مطالعه‌ای کیفی دربارهٔ چالش‌های کاریابی مددجویان زن کمیتهٔ امداد امام خمینی در شهر مشهد

احمدرضا اصغریور ماسوله^{۱*}، فریبا فیروزی^۲ و غلامرضا صدیق اورعی^۳

چکیده

فرایند شغلیابی و نگاهداشت موقعیت شغلی متأثر از عناصر متعدد از جمله جنس است. زنان، و به‌ویژه زنانی که سرپرست خانواده‌اند، با دغدغه‌های فراوان در فرایند جست‌وجو و حفظ موقعیت شغلی مواجه‌اند. این پژوهش، که مشارکت‌کنندگان آن زنان سرپرست خانوار مددجوی کمیتهٔ امدادند، تلاش نموده، با بهره‌مندی از روش نظریهٔ زمینه‌ای، ادراکی از فرایند کاریابی و تجربه‌زیستهٔ این گروه از زنان در فرایند شغلیابی ارائه کند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد موقعیت‌های شغلی زنان مطالعه‌شده در عمدهٔ موارد به شکلی فرساینده و متزلزل است که کمتر می‌توان آن را روشن‌گر آیندهٔ مددجو دانست. در زندگی این زنان چالش‌هایی که در این فرایند بروز و ظهور می‌کند بیش از نقاط قوت احتمالی است. آنان به دلیل فعالیت شغلی بیش از سنین بازنشستگی مرسوم دچار فرسایش جسمی و روحی می‌شوند و وضعیت جسمی‌شان در آینده در معرض خطر قرار می‌گیرد. به‌علاوه، این زنان در محیط کار با چالش‌هایی مواجه می‌شوند که ویژهٔ زنان است و محیط کاری را برای آنان نایمن می‌کند. این ناامنی ایشان را برای پذیرش موقعیت شغلی مردد می‌کند. در نتیجه، تأکید بر آموزش‌هایی با محوریت مهارت‌آموزی پایدار به‌منزلهٔ یکی از راهبردهای اثربخش بر بهبود اوضاع ایشان گزارش می‌شود.

کلیدواژگان

زنان خودسرپرست، شغلیابی زنان سرپرست خانوار، کاریابی، کمیتهٔ امداد امام خمینی، مشهد.

asgharpour@um.ac.ir

Fariba.firouzi@gmail.com

seddighourae@um.ac.ir

۱. استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسندهٔ مسئول)

۲. کارشناس ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد

۳. استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۸

بیان مسئله

فقر از پدیده‌هایی است که به دلیل درهم‌تنیدگی و کشاکشی که با سایر متغیرها دارد پدیده‌ای تک‌بعدی نیست، بلکه پدیده‌ای کلان و چندبعدی است که با دیدگاه‌های مختلف و نه صرفاً وجه اقتصادی باید به آن پرداخته شود (دمورو، ماتزیوتا و پارتو^۱، ۲۰۱۰: ۴). این امر بیانگر آن است که ارتباط میان متغیرهای اجتماعی چندسویه است و متغیرهای مختلف یکدیگر را تبیین می‌کنند. اهمیت پرداختن به مسئله فقر کاملاً واضح است، زیرا تعدیل آن می‌تواند در کاهش بسیاری از معضلات و نابهنجاری‌هایی که سلامت روانی و اجتماعی افراد را تهدید می‌کند مؤثر واقع شود.

در همین زمینه، دولت‌ها به موازات منابع خود خط‌مشی‌هایی را برای مقابله با محرومیت اقتصادی ترسیم می‌کنند که هر یک جنبه‌های مختلفی از فقر را پوشش می‌دهند (اعمی، خدادادکاشی و موسوی، ۱۳۸۹: ۱۰). یکی از سیاست‌های موجود تأسیس سازمان‌های حمایتی است. در ایران، گسترش سازمان‌های حمایتی پس از انقلاب، با توجه به محوریت یافتن رویکردهای عدالت‌خواهی به جهت مقابله با محرومیت اقتصادی، افزایش یافته است (نظرپور، اشراقی و خواجه‌سعید، ۱۳۹۲: ۴۵). کمیته امداد یکی از سازمان‌های مهم حمایتی به شمار می‌رود که با هدف ساماندهی وضعیت معیشت اقشار محروم بنا شده است (قلی‌پور و رحیمیان، ۱۳۹۰: ۳۰؛ جلیلیان و پاپ‌زن، ۱۳۹۸: ۶۸؛ محبوبی، کیانوش و عابدی، ۱۳۹۷: ۴۸).

این سازمان برنامه‌های مختلفی از جمله پرداخت مستمری را برای کمک به خروج مددجویان از چتر حمایتی در نظر می‌گیرد (پرتال کمیته امداد^۲، ۱۳۹۹). اما این شیوه از کمک‌رسانی به دلیل افزایش انتظارات و محدودیت منابع صرفاً در کوتاه‌مدت می‌تواند راهگشا باشد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۸۰). بر این اساس، راهبردهایی که بر مبنای شغل‌یابی سازوکارهایی را طراحی می‌کنند، در رسیدن به خودکفایی اثربخشی بیشتری دارند (عنابستانی و محمودی، ۱۳۹۸: ۱۳۵؛ محترم، محبوبی و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۷: ۸۰؛ چراغی، چراغی و پورافکاری، ۱۳۹۳: ۲۰۵).

در این زمینه، برنامه کاربایی یکی از صورت‌های اشتغال‌زایی در کمیته امداد است که انتظار می‌رود بر توانمندسازی اقتصادی مددجویان تأثیر مثبت داشته باشد. معمولاً مددجویانی به مراکز کاربایی معرفی می‌شوند که امکان خوداشتغالی و فعالیت‌های خانگی به دلیل شرایط نامناسب برای آن‌ها مهیا نبوده یا مهارت و توانمندی مشخصی ندارند و نتوانسته‌اند شغلی مناسب بیابند. مطابق با آمارهای کمیته امداد خراسان رضوی در سال ۱۳۹۷، از میان ۳ هزار و ۲۴۸ مددجو، ۶۱۷ نفر موفق به یافتن شغل از طریق مراکز کاربایی شده‌اند (کمیته امداد، ۱۳۹۷).

1. De Muro, Mazziotta & Pareto
2. <https://portal.emdad.ir>

در تحقیق حاضر، در پی بررسی و واکاوی چالش‌های زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار در فرایند کاریابی و شغلیابی هستیم. با توجه به اینکه زنان، و بالاخص زنان سرپرست خانوار، به دلیل باورداشت‌های فرهنگی نادرست در فرایند جست‌وجوی شغل با موانع و عوامل بازدارنده بیشتری مواجه‌اند، لازم است چنین موانعی شناسایی شوند تا بتوان راه‌حلهایی برای مرتفع‌شدن آن‌ها اندیشید. بنابراین، اهمیت و ضرورت انجام‌دادن این پژوهش از این حیث است که موانع کاریابی، که خود تهدیدی بر امنیت اقتصادی زنان سرپرست خانوار است، نه تنها زیست فردی آنان را مختل می‌کند، بلکه در سطحی کلان‌تر چرخه فقر را نیز به دنبال خواهد داشت. به همین دلیل، نیاز است این موانع شناخته و راه‌حلهایی درخور برای آن اندیشیده شود. بنابراین، در این پژوهش در پی آنیم تا فرایند کاریابی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار مددجو کمیته امداد را کنکاش و واکاوی کنیم.

زمینه تجربی و نظری مسئله پژوهش

در این بخش، به پژوهش‌های مرتبط با مسئله تحقیق به‌طور اجمالی پرداخته می‌شود. در بخش نخست، به تحقیقاتی که در زمینه اشتغال و چالش‌های شغلی زنان بوده اشاره می‌شود. در بخش دوم نیز، پژوهش‌های حوزه کاریابی به‌منزله یکی از منابع جست‌وجوی شغل مورد بحث قرار خواهد گرفت. شایان ذکر است، پژوهشی که به‌طور خاص مسئله کاریابی را در زنان مددجو کمیته امداد بررسی کرده باشد یافت نشد. لذا، تحقیقاتی که بیشترین قرابت را با مسئله تحقیق دارند مورد اشاره قرار گرفته‌اند.

اشتغال به‌منزله پدیده‌ای چندبُعدی

زنان تشکیل‌دهنده نیمی از جمعیت در هر جامعه بوده و یکی از عناصر مهم در دستیابی هر جامعه به توسعه به شمار می‌روند و نمی‌توان حضور آنان در محیط‌های اجتماعی و مشارکت اقتصادی‌شان را انکار کرد (عباسی و رضایی، ۱۳۹۹: ۲۱۰؛ رئیسی، نجفی و باقری، ۱۳۹۲: ۱۴۰). از این‌رو، اشتغال آنان امروزه در کشور یکی از مسائل به‌نسبت پیچیده است (عباسی و رضایی، ۱۳۹۹: ۲۱۰). پژوهش فروتن و شجاعی (۱۳۹۸) نشان می‌دهد در کشور ما هنوز حضور زنان در فضاهای شغلی با میزان تحصیلات دانشگاهی آنان تطابق ندارد و این مسئله بیانگر آن است که پتانسیل‌های موجود پاسخ‌گوی حضور درصد زیادی از زنان برای ادغام در بازار کار نیست. البته، پایین‌بودن مشارکت اقتصادی زنان به این مسئله نیز ارجاع دارد که هنجارهای سنتی هیچ‌گاه از زنان سلب نشده و دیدگاه عمومی جامعه نشان از ثانوی‌بودن اشتغال برای زنان دارد (صادقی، سعیدی و شفیع، ۱۳۹۷: ۶۵). زیرا مسئولیت‌های متعددی که زنان شاغل

عهده‌دار می‌شوند آن‌ها را دچار تعارض و گران‌باری نقش می‌کند (آقابخش، صداقتی و آرزو، ۱۳۸۹: ۲۵؛ چپل^۱، ۲۰۰۱: ۱۶۰).

اما کسب درآمد عاملی مهم است که سهم آن را در اشتغال زنان سرپرست خانوار نمی‌توان نادیده گرفت. این مهم برای گروهی از زنان، که وظیفه تأمین معاش خانواده را برعهده دارند، مسئله‌ای حیاتی است و آورده اقتصادی حاصل از اشتغال برای بهبود معاش آنان اثرگذار خواهد بود، زیرا گرفتار شدن به فقر در خانوارهایی که زنان اداره می‌کنند بیشتر رخ می‌دهد (علی‌مندگاری، رازقی و اشرفی، ۱۳۹۷: ۱۷۰). بنابراین، زمینه‌سازی برای اشتغال پایدار زنان سرپرست خانوار، که با بحران‌های مالی شدید مواجه‌اند، می‌تواند به امر فقرزدایی و خودکفایی آنان کمک کند (زارع و صفری، ۱۳۹۸: ۱۵۰).

مطالعات مرتبط با فرایند کاریابی و پایداری شغلی

بیکاری یکی از تجربه‌های استرس‌زا و بیمارگونه‌ای است که افراد جویای کار به آن دچار می‌شوند (کوئن، کله، ون ویانن، زیکیک و نائوتا^۲، ۲۰۱۰: ۱۳۰؛ وانبرگ، کنفر و روتوندو^۳، ۱۹۹۹: ۸۹۷) و تبعاتی از جمله واکنش‌های جسمی، فقدان و کاهش درآمد، اضطراب و افسردگی را به دنبال دارد (نفکه، اتو و هیدالگو^۴، ۲۰۱۶: ۱۳۰). به همین دلیل، تلاش برای کاریابی و درنهایت یافتن شغل تلاشی برای رفع پیامدهای نامطلوب حاصل از بیکاری است (بوسول، زیمرمن و سویدر^۵، ۲۰۱۲: ۱۳۰).

تلاش برای یافتن شغل یکی از فرایندهای جدایی‌ناپذیر در زندگی حرفه‌ای افراد محسوب می‌شود (کوته، ساکس و زیکیک^۶، ۲۰۰۶: ۲۳۵) که با استفاده از منابع مختلف برای شغل‌یابی مسیرهای متفاوتی پیش روی فرد قرار می‌گیرد (کراسلی و هایپاوس^۷، ۲۰۰۵: ۲۶۰؛ کوئن، کله، ون ویانن، زیکیک و نائوتا، ۲۰۱۰: ۱۳۰؛ لیندسی، گریگ و مک کوئید^۸، ۲۰۰۵: ۵۵). افراد جویای کار به دلیل بالا بردن میزان موفقیت خود می‌توانند راهبردهای متفاوت همچون منابع رسمی و غیررسمی مانند شبکه‌های اجتماعی، مراکز کاریابی، دوستان، خانواده و شبکه‌های تعاملی را دنبال کنند (بوسول، زیمرمن و سویدر، ۲۰۱۲: ۱۳۱؛ کوهن و اسکترود^۹، ۲۰۰۰: ۱۲۷). هریک

1. Chapple
2. Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta
3. Wanberg, Kanfer, & Rotundo
4. Neffke, Otto, & Hidalgo
5. Boswell, Zimmerman, & Swider
6. Côté, Saks, A, & Zikic
7. Crossley & Highhouse
8. Lindsay, Greig & McQuai.
9. Kuhn, & Skuterud

از این راهبردها می‌تواند مسیر شغلی متفاوتی را پیش روی فرد قرار دهد و با قاطعیت نمی‌توان گفت کدام یک از استراتژی‌ها موفقیت‌آمیزتر است. اما نتایج برخی تحقیقات ناظر بر آن است که جست‌وجوی شغل از طریق کانال‌های غیررسمی و پیوندهای ضعیف موفقیت بیشتری را برای فرد حاصل می‌کند (کالیندو، کاب‌کلارک و اولندورف^۱، ۲۰۱۵: ۹۰؛ براون و کنراد^۲، ۲۰۰۱: ۴۳۵؛ لیندسی، گریگ و مک‌کوئید، ۲۰۰۵: ۵۷).

مطالعات مرتبط با کاربایی مددجویان

در این بخش، به چند پژوهش که در زمینه کاربایی مددجویان پرداخته‌اند اشاره می‌شود. معرفی مددجویان به مراکز کاربایی به‌منزله یکی از برنامه‌های اصلی اشتغال در کمیته امداد (جلیلیان و پاپزن، ۱۳۹۸: ۸۱؛ محترم، محبوی و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۴: ۷۷)، از راهبردهای عمومیت‌یافته شغلی است (ون‌هافت، وانبرگ و ون‌هوی^۳، ۲۰۱۳: ۵). این راهبرد برای مددجویانی که از سرمایه، تحصیلات یا توانمندی کافی برای خوداشتغالی برخوردار نیستند گزینه مطلوبی محسوب می‌شود (شکوهی، رئیسی و یعقوبی، ۱۳۹۷: ۲۵۰).

در فرایند کاربایی نیز، زنان با مشکلات و چالش‌هایی همچون بیماری و ناتوانی جسمی، که توان آنان را برای انجام‌دادن مشاغل و فعالیت‌های یدی و طاقت‌فرسا کاهش می‌دهد، مراقبت از کودک یا پرستاری از سایر اعضای خانواده، به‌ویژه والدین سالمند، مسئولیت‌های متعدد خانوادگی و محدودیت‌های خانواده برای کار بیرون از منزل، بی‌اعتمادی کارفرما، تبعیض در پرداخت دستمزد، مزاحمت در محیط شغلی و پیشنهادهای جنسی و دریافت پیشنهاد ازدواج موقت (فیروزآبادی و صادقی، ۱۳۸۹: ۹۹؛ قلی‌پور و رحیمیان، ۱۳۹۰: ۳۵) مواجه می‌شوند که موجب از دست دادن برخی موقعیت‌های شغلی (میرزایی، عبداللهی و کمربگی، ۱۳۹۰: ۸۵) برای آنان می‌شود. با این حال، مراکز کاربایی یکی از درگاه‌هایی است که می‌تواند به فرایند یافتن شغل صورت رسمی‌تری بدهد و افراد جویند کار را در این امر یاری رساند (صادقی، دوستانی و هادی، ۱۳۹۸: ۸۰).

جمع‌بندی مرور پیشینه

چالش‌های شغلی زنان مددجو به‌منزله گروه هدف تحقیق

تحقیقاتی که مورد خوانش قرار گرفته‌اند مطرح می‌کنند با توجه به اهمیت اشتغال و اثربخشی

1. Caliendo, Cobb-Clark, & Uhlendorf
2. Brown, & Konra.
3. Van Hoof, Wanberg & Van Hoya

فراوانی که بر ابعاد مختلف زیست انسان برجای می‌گذارد، افراد جویای کار از طریق راهبردها و استراتژی‌های مختلف به شغل‌یابی اقدام می‌کنند. در این میان، برنامه‌کاریابی یکی از روش‌های متداول شغل‌یابی است. در تحقیقاتی که بررسی شده‌اند، پژوهشی که برنامه‌کاریابی را از منظر افراد جویای کار اقشار مختلف بررسی کرده باشد یافت نشد و عمدتاً به برنامه‌کاریابی به‌عنوان برنامه‌ای عمومی برای شغل‌یابی پرداخته شده و به ضعف‌های آن اشاره شده است. اما در این تحقیق برآنیم ابعاد مختلف برنامه‌کاریابی را از منظر مددجویان زن تحت پوشش کمیته‌امداد بررسی و تحلیل کنیم تا از این طریق تفهیم بیشتری پیرامون چالش‌های زنان در فرایند شغل‌یابی حاصل شود.

ملاحظات مفهومی

هدف پژوهش کیفی ادراک کنش‌های عاملان در بسترهای اجتماعی است. بر این اساس، محققان بدون استفاده از نظریه‌های از پیش موجود به بررسی پدیده موردنظر می‌پردازند و این تحقیقات غالباً خود به پیدایش نظریات جدید منجر می‌شود. اما کرسول^۱ (۲۰۱۳) حساسیت و به‌کارگیری نظریه‌ها را در روشن‌شدن زوایای نظری موضوع را مؤثر می‌داند. با همین استدلال، در این بخش به‌طور خلاصه مجموعه مفاهیم و دیدگاه‌هایی که در فهم پدیده بررسی‌شده یاری‌گر است ارائه می‌شود.

پیوندهای ضعیف یکی از مفاهیم مهمی است که در فرایند کاریابی ثمربخش واقع می‌شود. بوردیو علاوه بر تأکید به تراکم پیوندها و میزان سرمایه اجتماعی به تداوم یافتن آن نیز تأکید دارد (فیلد، ۱۳۸۵: ۲۸). پیوندهای ضعیف، که گرانووتر از آن یاد می‌کند، فرصتی را در اختیار کارجویان قرار می‌دهد تا اطلاعات مبسوط‌تری درباره مجموعه‌ای از فرصت‌ها بیابند (فیلد، ۱۳۸۵: ۷۸). گرانووتر (۱۹۸۳) نیز اذعان دارد که استفاده از پیوندهای ضعیف در دستیابی به مشاغل بالاتر نقش دارد. پیوندهای ضعیف شرایطی را فراهم می‌کند که فرد به منابعی فراتر از منابع و اطلاعات موجود در حلقه‌های اجتماعی نزدیک خود دست پیدا می‌کند. حتی چنین پیوندهایی می‌تواند آغازگری برای رخداد پدیده‌های منسجم باشد.

مفهوم دیگر قابل اشاره محدودیت‌ها و چالش‌های ساختاری است که زنان در فرایند کاریابی و حتی در حین مشغولیت به فعالیت شغلی با آن مواجه‌اند. زنان به دلیل پیشامدهایی از جمله بارداری و فرزندآوری بیشتر دچار غیبت از محل کار می‌شوند و همین مسئله رغبت کارفرمایان برای آموزش‌های مکمل به ایشان را تعدیل می‌کند. البته نقش مردان در محدود کردن حضور زنان در فضاهای شغلی را نیز نمی‌توان نادیده انگاشت. از این‌رو که حضور روزافزون زنان در

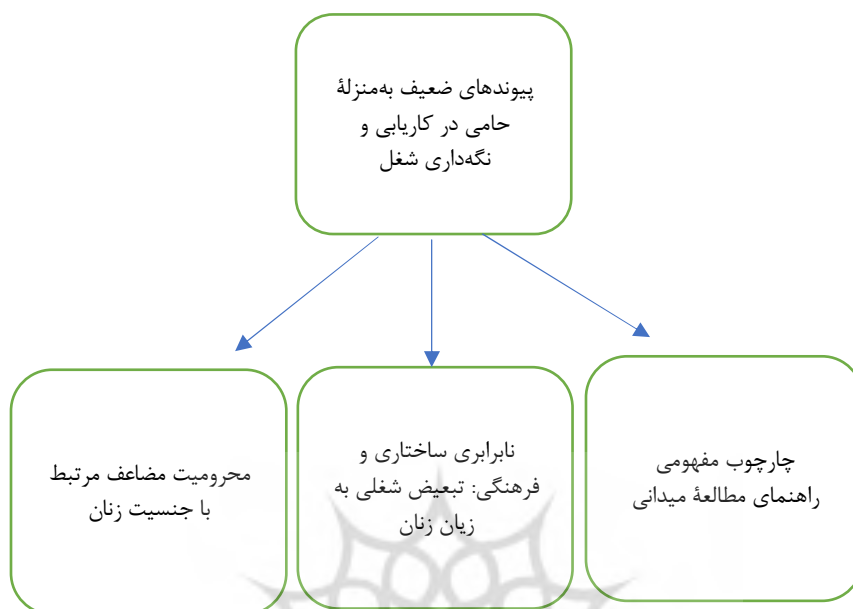
^۱. Creswell

موقعیت‌های شغلی تهدیدی برای مردان محسوب می‌شود و این‌گونه از طریق پرداخت دستمزد کمتر به زنان و بروز مزاحمت‌های جنسی به نوعی شاهد کناره‌گیری ناگزیر زنان از بازار کار هستیم. فارلی معتقد است زمانی که مردان حضور زنان در بازار کار را هنجاری پذیرفته‌شده ندانند، بروز رفتارها و اعمالی مبتنی بر انتظارات جنسی بیشتر است (کار، ۱۳۸۴: ۲۶ و ۲۷). یک مسئله دیگر این است که زنان سرپرست خانوار در سطح تقریباً بالایی از فقر و نداشتن قدرت قرار دارند که به سرپرستی خود و افراد تحت تکفل محکوم شده‌اند (کرمانی، ۱۳۹۵: ۱۰) و نگرانی از فرزند، در عین بدیهی بودن نیاز این افراد به منبع درآمد، چالش برانگیز است. با افزایش زنان سرپرست خانوار در کشورهای در حال توسعه اما سیاست‌گذاری در زمینه حمایت از این زنان برای مراقبت از فرزند پیشرفت نداشته است (کار، ۱۳۸۴: ۸۸).

مفهوم دیگری که باید به آن اشاره کرد فقر مضاعفی است که زنان سرپرست خانوار با آن مواجه می‌شوند. معمولاً گرفتار شدن به فقر در خانوارهایی که زنان سرپرستی خانواده را برعهده دارند در مقابل خانواده‌هایی که مردان سرپرست هستند بیشتر رخ می‌دهد. با بروز فقر، زن سرپرست خانواده یا فرزندان از روی استیصال وارد بازار کار غیررسمی می‌شوند و بدین طریق آسیب‌های اجتماعی گوناگون و معضلات اخلاقی و رفتاری نیز آنان را تهدید کند (حبیب‌نژاد و سلمانی، ۱۳۹۸: ۱۱؛ راغفر و سلیمان، ۱۳۹۵: ۵۸). این مسئله به این دلیل رخ می‌دهد که زنان شاغل در قاطبه مواقع از دستمزد و مزایای کمتری در مقایسه با مردان برای انجام‌دادن کار برابر برخوردارند. همچنین، به دلیل تفکرات و باورداشتهای فرهنگی نامطلوبی که در جامعه رواج دارد، عرصه برای اشتغال زنان خودسرپرست محدود بوده و به‌طور کلی وضعیت اشتغال زنان شکننده و فاقد امنیت کافی است (علی‌مندگاری، رازقی و اشرف، ۱۳۹۷: ۱۷۰).

جمع‌بندی ملاحظات نظری

پیوندها و دایره ارتباطاتی گسسته‌تر یکی از عناصری است که در فرایند جست‌وجوی شغل می‌تواند مفید واقع شود. به گونه‌ای که، پیوندها و روابط مبسوط‌تر، اما در عین حال سست‌تر، می‌تواند منابع اطلاعاتی افراد را قوی‌تر کند. برخورداری از پیوندهای ضعیف در امر کاریابی نیز از طریق معرفی فرصت‌های شغلی بیشتر مشهود خواهد بود. همچنین، چالش‌های ساختاری که زنان در فرایند جست‌وجوی شغل با آن مواجه‌اند، تا زمانی که مردان حوزه شغلی را منحصر به خود بپندارند، عنصری جدایی‌ناپذیر از اشتغال زنان است و این‌گونه بروز رفتارهایی مبتنی بر مزاحمت، که زنان را در تنگنا قرار می‌دهد، به هنجاری نانوشته تبدیل خواهد شد. مفهوم دیگری که در تناظر با چالش‌های ساختاری قرار می‌گیرد، چالش‌های اقتصادی است که زنان سرپرست خانوار بیشتر به آن گرفتار می‌شوند و علتش هم می‌تواند ناملایماتی باشد که در محیط‌های شغلی وجود دارد و هم اینکه عدم دریافت‌های حمایتی نیز خود مزیدی بر علت خواهد بود.



تصویر ۱. مدل چارچوب مفهومی

روش تحقیق

رویکرد و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تحقیق حاضر، از استراتژی کیفی بهره برده شده است. محققان معمولاً در رویکرد کیفی مترصد واکاوی تجربه‌زیسته افراد پیرامون مسئله مطالعه شده هستند و فرد شرایط و پیشامدها را داستان‌وار روایت می‌کند (کرسول، ۱۳۹۴: ۵۷). روش نظریه زمینه‌ای به‌منزله روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. این روش رویکردی سیستماتیک و هدفمند به منظور ساختن تئوری است (بریان و چارماز، ۲۰۰۷: ۱). به همین منظور، در این روش محقق کار خود را با استفاده از نظریات پیشین در آن حوزه آغاز نمی‌کند، بلکه با استفاده از داده‌های مستخرج به تدوین نظریه اقدام می‌کند (استراوس و کربین، ۱۳۹۱: ۳۴). در این پژوهش، با استفاده از تکنیک کدگذاری سه‌مرحله‌ای استراوس و کربین، داده‌ها تحلیل شده‌اند.

1. Bryant & Charmaz
2. Strauss & Corbin

جامعه مطالعه شده و نمونه تحقیق

جامعه هدف این پژوهش مددجویان کمیته امدادند. در این میان، مددجویان زن، که سرپرستی خانواده را برعهده دارند، به عنوان نمونه‌های تحقیق بررسی خواهند شد. با توجه به استفاده از رویکرد کیفی، حجم نمونه از پیش انتخاب نشده، بلکه در فرایند تحقیق و با رسیدن به درجه اشباع تعیین شده است. بر این اساس، با دوازده زن سرپرست خانوار و خودسرپرست که در بازه سنی ۲۰ تا ۴۵ سال قرار داشته و از طریق نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت گرفته است.

جدول ۱. ویژگی‌های زمینه‌ای مددجویان

ردیف	نام	سن	تحصیلات	وضعیت تأهل	تاریخ مصاحبه
۱	الهام	۲۶	لیسانس	مجرد	۱۴۰۰/۱/۲۵
۲	مریم	۳۴	لیسانس	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۱/۲۶
۳	راحله	۴۰	پنجم ابتدایی	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۵
۴	ستایش	۳۳	دیپلم	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۵
۵	فائزه	۲۸	دیپلم	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۵
۶	زیبا	۲۹	دیپلم	مجرد	۱۴۰۰/۲/۲
۷	سمیه	۲۹	سیکل	مجرد	۱۴۰۰/۲/۲
۸	مینا	۲۶	کاردانی	مجرد	۱۴۰۰/۲/۳
۹	سارا	۲۹	دوم دبیرستان	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۲۳
۱۰	محبوبه	۴۴	دیپلم	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۲۱
۱۱	مرضیه	۴۲	دوم راهنمایی	طلاق گرفته	۱۴۰۰/۲/۲۸
۱۲	شیما	۲۹	کاردانی	مجرد	۱۴۰۰/۳/۱

تکنیک گردآوری داده‌ها

در ابتدا، با مراجعه به واحد منطقه ۵ کمیته امداد در شهر مشهد، فهرستی از مددجویان زن که در دو سال اخیر تجربه استفاده از برنامه‌های اشتغال (برنامه کاریابی) را داشته‌اند دریافت شده است. سپس، به صورت هدفمند، با نمونه‌های حاضر که مایل به بازگویی تجربه زیسته خود بوده‌اند مصاحبه تلفنی (هر مصاحبه یک الی یک ساعت و ۳۰ دقیقه) انجام شده است (به دلیل اینکه پژوهش حاضر در دوران همه‌گیری کرونا انجام شده و از سوی دیگر عمده مددجویان اشتغال تمام وقت داشته‌اند، امکان انجام دادن مصاحبه حضوری میسر نبوده است). برخی نمونه‌ها نیز که پاسخ‌گو نبودند از فرایند نمونه‌گیری کنار گذاشته شدند. از مصاحبه‌اپیزودیک به عنوان ابزار گردآوری استفاده شده است. در این شیوه از مصاحبه، هدف این نیست که

به صورت تصنعی به تجربیات پرداخته شود. بلکه از شکل‌های تجربی که به موقعیت وابسته‌اند شروع می‌کند (فلیک^۱، ۱۳۹۴: ۲۰۲ و ۲۰۳). در گام بعد، مصاحبه‌ها به متن تبدیل شد و با ورود به نرم‌افزار MAXQDA، تحلیل شد.

ارزیابی نظریه زمینه‌ای

اعتباریابی در پژوهش کیفی فعالیتی است برای تصدیق یافته‌هایی که پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان توصیف کرده‌اند. در نظریه زمینه‌ای نیز بر اعتباریابی تأکید شده است (کرسول، ۱۳۹۴: ۲۵۳).

برای ارزیابی موفقیت محققان به ملاک‌های استراوس و کربین در بررسی یک تحقیق نظریه زمینه‌ای به شرح ذیل ارجاع داده شده است (استراوس و کربین، ۱۳۹۱: ۲۸۵):

۱. فرایند نمونه‌گیری مورد بحث قرار گرفته است؛
۲. از خلال مفاهیم اولیه، مفاهیم محوری شناسایی و تلاش شد ارتباط روشنی با یکدیگر داشته باشند؛
۳. رویدادها، پیشامدها و کنش‌هایی که به مقولات ظهور یافته اشاره داشته‌اند، در قالب شواهدی برای هر مقوله ذکر شده است؛
۴. تلاش شده نظریه منتج از مقولات حاصله نمایانگر پراکندگی و شباهت‌های تجارب مشارکت‌کنندگان باشد؛
۵. در بخش یافته‌ها، مدل ارائه شده نمایانگر روابط میان مقولات است.
۶. مقوله مرکزی از تأمل و تدقیق در مقولات محوری و مباحثه میان محققان به صورت تدریجی حاصل شده است.

یافته‌ها

در این بخش، به یافته‌ها و نتایج تحقیق پرداخته می‌شود که حاصل گفت‌وگو با مددجویان زن جویای شغل بوده است. پس از گردآوری و تحلیل داده‌ها، در نهایت ۴۰۷ مفهوم اولیه و ۱۵ کد محوری و یک مقوله مرکزی استخراج شد که در جدول ۲، به‌طور اجمالی، ارائه شده است.

^۱. Flick

جدول ۲. خلاصه مقولات تحقیق

مقوله مرکزی	مقولات عمده (محوری)	گزیده‌ای از مقولات فرعی (خرده مقولات)
اشتغال زنان به‌مثابه امری فرسایشی/ التیام‌بخش	شکندگی اقتصادی خانواده خاستگاه	کاستی در تأمین هزینه‌ها دریافت نکردن حمایت مالی
	سرپرستی اجباری خانواده و نیاز مبرم به منبع درآمدی	تمایل نداشتن به دریافت حمایت مالی از سوی خانواده نداشتن سرپرست
	افزایش تدریجی نیازهای غیرمعیشتی	تمایل به استقلال مالی تلاش برای ارتقای مادی
	فعال شدن پیوندهای ضعیف تسهیل‌گر فرایند شغل‌یابی و تأکید بر حفظ موقعیت شغلی	بهره‌مندی از کمک‌های دایره تعاملی متناسب نبودن حقوق و مزایا با فعالیت شغلی
	نازل بودن منابع درآمدی تعدیل‌گر انگیزه شغلی	ترک موقعیت شغلی به دلیل نازل بودن منبع درآمدی
	ترجیحات کارفرما مانعی بر شغل‌یابی	متغیر سن مانعی بر انتخاب موقعیت شغلی ویژگی‌های جسمی محدودکننده دایره انتخاب شغل
	ادراک صحیح کارفرما بهبودبخش شرایط نیروی کار	نگاه مکانیکی و ابزاری به نیروی کار کارگر به‌مثابه ابزاری برای دستیابی به اهداف کلان
	متعهد نبودن به مفاد قانون کار تهدیدی بر آینده شغلی نیروی کار	کوچک بودن بنگاه‌های اقتصادی تمایل نداشتن کارفرما به بیمه شغلی کارگر اعمال مسئولیت بیش از توان و ظرفیت کارگر
	مراجعه به مراکز کار یابی به‌عنوان صورتی رسمی از راهبردهای شغل‌یابی	محدود بودن مشاغل معرفی شده امکان دسترسی به انواع گوناگون مشاغل
	ترک موقعیت شغلی در هنگام مواجهه با پیشنهادهای نامتعارف	مغایرت پیشنهادهای دریافتی با چارچوب‌های اخلاقی تمایل نداشتن به ازدواج موقت ترجیح به جست‌وجوی مجدد شغل تجربه نامطلوب از ازدواج پیشین

مقوله مرکزی	مقولات عمده (محوری)	گزیده‌ای از مقولات فرعی (خرده‌مقولات)
فقدان حاشیه امن و دریافت پیشنهادهای نامتعارف		مردانه‌بودن محیط شغلی
		سوء استفاده کارفرما از نیروی کار زن
		بدون همسر
فرسایش جسمی و روحی تهدیدی بر کارآمدی شغلی		منزلت پایین جایگاه‌های شغلی
		استیصال مالی زن
		بالابودن حجم کاری
بسط تعاملات اجتماعی و تعدیل تشویش‌های ذهنی		طولانی‌بودن بعد مسافت محیط کار و محل سکونت
		حساسیت فعالیت شغلی
		بسط نسبی تعاملات اجتماعی
بسط تعاملات اجتماعی و تعدیل تشویش‌های ذهنی		کاهش نسبی تلاطم‌های روحی
		تطبیق خود با شرایط موجود
		خودکفایی و احساس مسئولیت‌پذیری مضاعف
دستیابی به استقلال اقتصادی نسبی		کاهش نیاز مالی به خانواده
		امکان برنامه‌ریزی برای آینده فرزند

مقوله مرکزی: «اشتغال زنان به مثابه امری فرسایشی / التیام‌بخش»

فرایند انتخاب شغل به‌منزله یکی از تصمیمات مهم همیشه با سهولت و بر مبنای علایق و مطلوبیت‌های افراد رقم نمی‌خورد، بلکه با توجه به موقعیت و شرایطی که افراد در آن قرار دارند صورت متفاوتی پیدا می‌کند. نخستین عاملی که می‌توان گفت افراد را به سوی شغل‌یابی سوق می‌دهد بعد اقتصادی شغل است که به تأمین نیازهای فردی و اجتماعی در افراد منجر می‌شود. اما برخی گروه‌های اجتماعی، همچون زنان سرپرست خانوار و اقشار آسیب‌پذیر، با چالش‌های به مراتب بیشتری در مقایسه با سایر گروه‌ها در امر شغل‌یابی مواجه‌اند. این افراد در شرایط اقتصادی تقریباً نابسامان و ناپایداری به سر می‌برند که نیاز به کسب درآمد را در آنان بدیهی و منطقی می‌کند. آنان بیشتر عهده‌دار مشاغلی می‌شوند که حجم کاری بالایی دارد و تزلزل و ناپایداری نیز در آن مشاهده می‌شود. در چنین وضعیتی، فرد ناگزیر به انتخاب موقعیت شغلی‌ای دست می‌زند تا از طریق آن بخشی از چالش‌ها و مسائل مالی خود را مرتفع کند. اما با توجه به خصایص موقعیت‌های شغلی امکان‌رهایی از شرایط ناپایدار تقریباً وجود ندارد، بلکه صرفاً مرهمی بر آسیب‌هایی است که مددجو با آن‌ها درگیر است. این‌گونه می‌توان گفت موقعیت شغلی در اقشار آسیب‌پذیر، که در بحران‌های مالی گرفتارند، در اکثر مواقع

تسکین بخش موقتی آلام آنان بوده و از منظری بلندمدت نمی‌توان به آن به‌منزلهٔ عنصری کارآمد در جهت بهبود چالش‌های اقتصادی نگریست.

شرایط علی

۱. شکنندگی اقتصادی خانوادهٔ خاستگاه

شرایط حاکم بر خانوادهٔ خاستگاه یکی از عناصر اساسی است که زیست فرزندان را در شرایط کنونی و در آینده متأثر می‌سازد. زمانی که بحران‌های مالی و ضعف و ناپایداری شرایط اقتصادی شدت می‌گیرد و روزه‌ای برای بهبود آن وجود ندارد، انتظار می‌رود فرزندان نیز به‌عنوان عضوی از خانواده کنش اقتصادی داشته باشند و حداقل تلاش خود را برای همراهی با خانواده ابراز کنند، زیرا در صورت ارتقا پیدا نکردن وضعیت موجود بازتولید چرخهٔ فقر و محرومیت اقتصادی و اجتماعی در نسل‌های آینده امری گریزناپذیر است. مددجویانی که چنین وضعیتی را تجربه کرده‌اند اغلب از سنین نوجوانی اولین کنش‌های خود مبتنی بر کسب درآمد را عمدتاً با مشاغل فصلی و پاره‌وقت آغاز می‌کنند. شرایط این خانواده‌ها معمولاً به گونه‌ای است که اغلب پدر به مشاغل کاذب یا کم‌درآمد اشتغال داشته و مادر نیز خانه‌دار بوده یا به موازات آن به فعالیت‌های خانگی و غیررسمی می‌پردازد و معاش خانواده از این طریق تأمین می‌شود. بر این اساس، محدودبودن توان مالی خانواده تأمین نیازهای فرزندان را به صورت چشمگیر کاهش می‌دهد و آن را به حداقل می‌رساند.

زیبا:

راهنمایی که بودم، تابستون که مدارس تعطیل بود، داخل کارخونه و شرکت این‌ها کار می‌کردم. وقتی موقعیت خانواده رو می‌دیدم، مجبور بودم به خاطر خرج تحصیل برم سر کار سه ماه که بتونم لباس و کتاب بگیرم. که دو روز دیگه نگم به من پول بدن چون نداشتن واقعاً.

مرضیه:

از سیزده- چهارده سالگی مشغول به کار شدم. تو باغ‌ها کار می‌کردم. باغ میوه و این‌ها بود. بعد ازدواج کردم. یک فاصله‌ای افتاد. اون زمان سیزده‌سالگی به خاطر بحث‌های مالی بود. به خانواده می‌دادم اون پول رو. پدرم حساسیت داشت به کار بنایی. بنده‌خدا نمی‌تونست کار کنه.

کنش‌های اقتصادی مبتنی بر کمک‌رسانی به خانواده را صرفاً نمی‌توان به دورهٔ زمانی خاصی منحصر دانست. بلکه، همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد، اوضاع اقتصادی در بلندمدت نیز بر زندگی شخصی فرزندان اثر می‌گذارد و چه‌بسا مسیر زندگی آنان را دگرگون می‌کند. لذا، برخی مددجویان در سنین جوانی نیز همچنان یکی از کنش‌گران اصلی در خانواده به شمار می‌روند که با لمس بحران‌های مالی، که همواره با خانواده آمیخته شده است، بخش درخور توجهی از تلاش خود برای درآمدزایی را معطوف به کمک‌رسانی به خانواده می‌دانند و کسب درآمد به دلیل اثر حیات‌بخشی که در زندگی دارد در مرکزیت قرار می‌گیرد.

مینا:

من کلاً رفتنم به سر کار یعنی کمک به خانواده. خواهرم یک مدت نامزد بود، جدا شد. اون هم اومد پیش ما. شرایط اقتصادی هم خیلی بد شده بود. دیگه نمی‌تونستم تو خونه باشم. دوباره مجبور شدم برم سر کار. خواهرم خونه رو اداره می‌کنه. باز من می‌رم سر کار. اجاره‌خونه، خرج خورد و خوراک و این‌ها همه چیز گردن خودمه. در کل از روی اجبار دارم کار می‌کنم. باید خرج خانواده رو بدم. کارگری کردن که لذت نداره. من مجبور نباشم خب کار نمی‌کنم. شرایط زندگی و شرایط اقتصادی ایجاب می‌کنه.

الهام:

مادرم مددجوی امداد بوده. اون حقوق امداد چیزی نبود که بخواد کفاف زندگی ما رو بده. ما پنج تا بچه هستیم. مادرم کار می‌کردن تا زمانی که باز ما خودمون رفتیم کار کردیم و تونستیم خودمون رو اداره کنیم.

زیبا:

پدرم فوت شد، من شدم سرپرست خانواده. مادرم سرپرسته، ولی پلاتین تو پاشه. سنش بالاست نمی‌تونه کار کنه.

۲. سرپرستی اجباری خانواده و نیاز مبرم به منبع درآمدی

مددجویان در زمره اقشار آسیب‌پذیر قرار دارند و بحران مالی مسئله‌ای دائمی و نهادینه‌شده در زندگی آنان به‌شمار می‌رود. لذا، هدف اصلی خود از اشتغال را جبران کاستی‌ها و فشارهای اقتصادی می‌دانند و دیگر دستاوردهای مثبت که اشتغال می‌تواند برای افراد شاغل در پی داشته باشد در حاشیه قرار می‌گیرد. بنابراین، استیصال مالی مسئله‌ای بسیار قوی برای ورود خودخواسته یا ناخواسته مددجویان به بازار کار است. زنان سرپرست خانوار، که عمدتاً فرزند دارند و حمایت‌های خانوادگی و اجتماعی چندانی ندارند، عمدتاً به دلیل پیشامدهای ناگواری که در زندگی خانوادگی خود تجربه کرده‌اند ناگزیر به اشتغال روی آورده‌اند. این دسته از زنان به دلیل متارکه، فوت یا متواری شدن همسر عهده‌دار سرپرستی خانواده شده‌اند و معمولاً در شرایط اقتصادی نابسامانی روزگار می‌گذرانند و متعاقب آن چالش‌های روانی و اجتماعی نیز بر آن‌ها متحمل می‌شود. لذا این مسئله کسب درآمد را برای ایشان کاملاً توجیه‌پذیر و ضروری می‌کند.

مریم:

دیدم نمی‌شه روی بابام فشار می‌آد. نمی‌تونه خرج من و بچه‌م رو بده که. خودم می‌رفتم سر کار. خب درآمدش پایین بود.

سارا:

من قبلاً خونه‌دار بودم. بعد از طلاق رفتنم مطب دکتر. الان دو سال و نیمه که کار می‌کنم.

هم به خاطر بحث‌های مالی و هم به خاطر آیندهٔ پسر من به خاطر اینکه دستم پیش کسی دراز نباشه تصمیم گرفتم برم کار یابی. اگر بچه نداشتم، خوب شاید برای خودم گاهی کار می‌کردم. کار ثابت و این‌جوری دیگه احتمالاً انجام نمی‌دادم.

ستایش:

خب من طلاق گرفتم. برای همین اومدم سمت امداد. دو تا کلینیک جدا می‌رفتم. به‌رحال شرایط سخته. مستأجر هم هستیم. اجاره‌خونه... برای همین باید دو جا می‌رفتم.

شرایط مداخله‌گر

۱. افزایش تدریجی نیازهای غیر معیشتی

مردان همواره وظیفهٔ تأمین معاش خانوار را برعهده داشته‌اند و لذا تلاش آن‌ها برای شغل‌یابی و درآمدزایی پاسخی است بر هنجار نقشی که مطابق با عرف رایج در جامعه و سنت‌های حاکم برعهدهٔ آنان بوده و حتی با افزایش مشارکت اقتصادی زنان این مسئولیت از آنان سلب نشده است. به همین دلیل، اشتغال در مردان صرفاً پوشش‌دهندهٔ نیازهای شخصی آنان نیست، بلکه در بعدی کلان‌تر، یعنی تأمین خانواده، بازخورد آن ملموس و مشهود است. اما دلایلی که زنان را به شغل‌یابی سوق می‌دهد همواره به نیازهای مالی و معیشتی معطوف نبوده است. یک گروه از افراد، به‌ویژه دخترانی که با خانوادهٔ خاستگاه زندگی می‌کنند و خانوادهٔ ایشان نیز تحت پوشش نهادهای حمایتی است، با اینکه وظیفهٔ کمک به خانواده را دارند، تأمین نیازهای فردی خود را نیز به موازات نیازهای خانوادگی دارای اهمیت می‌دانند. آنان این‌گونه اذعان می‌دارند چگونه حضور و نوع پوشش فرد در محیط‌های اجتماعی و شغلی با افزایش سن اهمیت بیشتری می‌یابد و حتی به یکی از معیارهای کارفرمایان برای پذیرش کارجو تبدیل می‌شود و جزء نموده‌ها و نشانگانی می‌شود که شأنیت فرد با آن سنجیده می‌شود. از این‌رو، اهتمام به خواسته‌های فردی به موازات نیازهای خانوادگی در سنین جوانی قابل اهمیت بوده و یکی از دلایل شغل‌یابی به‌شمار می‌رود.

سمیه:

نیازی که من می‌خواستم اون‌ها نمی‌تونستن برای من برطرف کنن و من خودم باید می‌رفتم. چون مامانم این‌ها نیاز داشتن باید من سر کار می‌رفتم. نیاز خب هم لباس و هم جهیزیه و نیازهای یک دختر که خودتون می‌دونید. دیدم این‌ها نمی‌تونن نیازهای من رو برطرف کنن، رفتم سر کار. پولی که امداد می‌داد نیاز من رو رفع نمی‌کرد.

زیبا:

دیگه وقتی بزرگ‌تر می‌شی، مخارجت بیشتر می‌شه. دیگه تو با هر لباسی نمی‌تونی بری بیرون. باید خودت رو درست کنی. برای همین نمی‌شد.

۲. فعال‌شدن پیوندهای ضعیف تسهیل‌گر فرایند شغل‌یابی و مؤثر بر حفظ

موقعیت شغلی

بهره‌مندی و کمک‌خواهی از دایره تعاملی و خویشاوندی یکی دیگر از راهبردهایی است که افراد را در فرایند شغل‌یابی یاری می‌کند. استفاده از این راهبرد تا حد زیادی منوط به گسترده‌بودن دایره تعاملی افراد است تا از این طریق روابط متقابل نه صرفاً در سطح پیوندهای قوی و عمیق، بلکه در سطح پیوندهای ضعیف نیز گسترش یابد و این‌گونه گستره دامنه تعاملات افزایش یابد. وجود چنین بستر تعاملی برای مددجویان را نمی‌توان نفی کرد، بلکه فراوانی کمتر آن از این حیث است که شبکه تعاملی افرادی که به‌عنوان مددجو شناخته می‌شوند عمدتاً چندان گسترده نیست. از یک‌سو، افرادی که در شبکه حمایتی و خویشاوندی مددجویان قرار دارند اغلب در موضعی چندان بالاتر قرار ندارند. همچنین، مددجویان زن، به‌ویژه زنانی که از همسر خود جدا شده‌اند، اغلب به دلیل غلبه باورهای فرهنگی نامطلوب و ارزش‌نگاری منفی که نسبت به آنان وجود دارد برای کاهش آسیب‌های روانی ناشی از این مسئله عامدانه ارتباطات خود را محدود می‌کنند. اما در مواردی چند که افراد از طریق پیوندهای ضعیف و شبکه تعاملی موفق به یافتن موقعیت شغلی شده‌اند، تا حدی شدت آسیب‌ها و ناملایماتی را که در محیط‌های کاری متوجه زنان است تلطیف شده است.

زیبا:

بعد از دیپلم رفتم سمت گاراژدارها تو دفتر باربری کار می‌کردم. اونجا محیطش مردونه بود. کسی که رئیس من بود مادرش بعضی وقت‌ها می‌اومد اونجا. مادرش بهش سپرده بود هوای من رو داشته باشه. حتی وقتی سرویس می‌خواستم برم، همراهم می‌اومد تا کسی دنبالم نیاد یک وقت.

مرضیه:

این کارهای تو خونه رو یک بنده‌خدایی که آشنا بود گفت چی کار می‌کنی با دو تا بچه. گفت یک بنده‌خدایی تسبیح می‌ده برو بیار باز غنیمته.

فائزه:

کارگاه خیاطی که کار می‌کردم صاحبش خانم بود. من با پسرش تو یک بازه‌ای آشنا شده بودیم. من رو معرفی کرد به مادرش. دیگه طوری بود که واقعاً رابطه ما رابطه کاری بود. این آقا واقعاً کمکم کرد.

۳. نازل‌بودن منابع درآمدی، تعدیل‌گر انگیزه شغلی

آورده مالی حاصل از فعالیت شغلی به دلیل اینکه ابزاری تأمین‌کننده برای نیازهای معیشتی به شمار می‌رود، فارغ از سایر دستاوردهای شغلی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار

است. اما متناسب نبودن حقوق و مزایا با نوع و حجم کاری یکی از مسائلی است که مددجویان شاغل به آن اشاره داشته‌اند. مشاغلی که این افراد برعهده دارند در عمده موارد از نوع یدی و فرسایشی بوده و طبیعتاً مستلزم صرف انرژی و زمان زیادی است. از این رو، آسیب‌های جسمانی ناشی از شغل نیز امری بدیهی است. اما در مقابل، جز در موارد معدود منبع درآمدی با فعالیت انجام‌شده در تناسب نیست و یکی از دلایل این مسئله اجرانکردن کامل مفاد قانون کار از سوی کارفرمایان است. اما از آنجا که موقعیت‌های شغلی محدود بوده و نیاز مبرم به داشتن شغل نیز برای مددجویان آشکار است، این افراد تا زمانی که موفق به یافتن موقعیت شغلی مطلوب‌تر نشوند به ترک شغل اقدام نمی‌کنند. این امر نه تنها آنان را در تأمین نیازهای معیشتی در تنگنا قرار می‌دهد، بلکه نارضایتی شغلی، کاهش رضایت و کیفیت کار را نیز به دنبال دارد.

زیبا:

ما عادت کردیم. این هم یک نوع بردگیه. داریم می‌گیم یک آب‌باریکه‌ای هست هر ماه می‌آد. فرقی نمی‌کنه از کجا و چه جوری. از ما دارن بیگاری می‌کشن دیگه.

مرضیه:

الان دیگه خیلی اذیتم. الان همین کارهای تولیدی بافت زمستونی که می‌ریم بهشون گفتم حقوقم رو زیاد کنید، نکردن. حداقل برچی دو و نیم بدن که من بتونم پس‌انداز کنم. بعد سر همین اعتصاب کردم. چند روزی هست نرفتم. گفتم هر وقت حقوقم رو زیاد کنید برمی‌گردم سر کارم. الان دو سه روزی هست که نمی‌رم. کارمم خب نشسته نیست. سرپرستیه. باید سرپا باشم همه‌ش. یک و هشتصد هم با شرایطی که من دارم خیلی کمه.

ستایش:

کلینیک بیمه هم نبود. درآمدش چهارصد و خرده‌ای پونصد بود. مجبوری دیگه وقتی کار دیگه‌ای نیست، مجبوری. از بیکاری که بهتره.

۴. ترجیحات کارفرما، مانعی بر شغل یابی

برخی شرط‌های شغلی صورت عمومی دارد و اما برخی دیگر به تناسب موقعیت شغلی تعریف می‌شود. یکی از شرط‌هایی که برای استخدام و به‌کارگیری کارجو مورد توجه کارفرمایان است تناسب سن و موقعیت شغلی است. متغیر سن در برخی مشاغل، که نیازمند صرف انرژی و توانی مضاعف است، بسیار مورد توجه کارفرما قرار دارد، زیرا حضور در چنین محیط‌های کاری که به توانایی فیزیکی بالایی نیاز دارد برای فردی که جوان است و در سالیان ابتدایی حضور خود در فعالیت‌های حرفه‌ای قرار دارد بیشتر امکان‌پذیر است و هرچه سن فرد افزایش می‌یابد، توانایی بدنی نیز رو به تحلیل می‌رود. بنابراین، می‌توان این‌گونه تبیین کرد که نیروی کار که سن بالاتر از حد تعیین‌شده دارد و از توان جسمی و ظرفیت ذهنی پایین‌تری برخوردار است

برای کارفرما جذابیت چندانی ندارد و در ایفای نقش خود در جهت پیشبرد امور شغلی به صورت هرچه تمام‌تر نمی‌تواند قوی ظاهر شود.

مرضیه:

بعد دیگه امداد رفتم برای کار چند جا معرفی کردن تو شهرک صنعتی بود که خب سن پایین می‌خواستن.

شیما:

کاریابی یک‌بار من رو فرستاد شرکت جامعه قسمت رفوگری. بعد گفتن برای این قسمت زیر ۲۵ سال می‌خوایم. هم اینکه گفتن شما چشم‌هاتون ضعیفه.

مریم:

جاهای دیگه معرفی کردن یک جا شرکت اسباب‌بازی که گفتن قدتون کوتاه به دستگاه مسلط نیستید. جاهای دیگه زیر سی سال می‌خواستن. دیگه گفتم تو خونه باشم همین کار رو انجام بدم بهتره. هر جا یک ادایی دارن.

اهمیت برخورداری از سابقه کار یکی دیگر از پیش‌شرط‌هایی است که برخی کارفرمایان بر آن تأکید دارند و این مسئله برای همه افراد جویای کار صادق نیست. زنان مددجو کمیته امداد عمدتاً به دلیل پیشامدهای خانوادگی که بر آن‌ها حادث شده است مترصد شغل‌یابی هستند و از این‌رو، معمولاً آنان پیش از این فاقد شغل و معمولاً خانه‌دار بوده‌اند و پیشینه و سابقه شغلی نیز ندارند. با اینکه سابقه شغلی تأثیر مهمی در کیفیت و خروجی شغل دارد، چنین شرطی برای زنانی که پیش از این خانه‌دار بوده و کمتر تجربه حضور در فضاهای عمومی و شغلی را داشته‌اند یکی از موانع شغل‌یابی محسوب می‌شود.

سمیه:

چون تجربه هم پیدا کرده بودم، رفتم صحبت کردم. چون می‌دونست سابقه کاری تو یک قنادی معتبر دارم، دیگه قبول کرد گفت بیا.

الهام:

اول یک جا رفتم (آپادانا) تولید اسباب‌بازی. ولی گفتن حتماً باید سابقه کار داشته باشی برای حسابداری.

شیما:

من خودم دوست داشتم تو همین حوزه کامپیوتر باشه. ولی هر جا می‌رفتم، سابقه کار می‌خواستن. دیگه مجبور شدم یک کاری پیدا کنم که اصلاً ربطی به رشته‌م نداشت.

شرایط زمینه‌ای

۱. ادراک صحیح کارفرما بهبود بخش شرایط نیروی کار

کسب سود و منفعت حداکثری مسئله‌ای است که برای کارفرما اهمیت بسیار دارد. این مهم بدون مشارکت و مسئولیت‌پذیری افرادی که در ساختار شغلی جای دارند تحقق پیدا نمی‌کند. برای تحقق اهداف مادی روابط میان این دو گروه در بسیاری مواقع ساختار مکانیکی دارد. بدین صورت که برای تحقق اهداف مادی کارفرما، کارگر باید مطابق با هنجارهای وضع شده در ساختار شغلی عمل کند. در چنین ساختاری، نگاه کارفرما به کارگر از منظر مکانیکی بوده و جنبه حمایتی کمتر در آن به چشم می‌خورد. این‌گونه به‌رغم آنکه جنبه اقتصادی شغل برای کارگر اولویت اصلی را دارد، از سوی دیگر نیز محیط کاری برای فرد ملال‌آور می‌شود و جنبه رشد فردی و اجتماعی در آن حاصل نمی‌شود.

مینا:

من بعد از دانشگاه یک کارخونه می‌رفتم این قدر شرایطش سخت بود، فکر می‌کنن یک حقوق طبق قانون کار می‌دن و یک بیمه می‌کنن دنیا رو به کارگر دادن. این قدر درک و شعور ندارن که ما برای چی می‌آیم سر کار. بقیه تا می‌اومدن کار رو می‌دیدن، فرار می‌کردن. اونجا به چهره یک دختر ۲۵ ساله نگاه می‌کردی، فکر می‌کردی ۴۰ سالشه.

زیبا:

اون اول تازه وارد شده بودم. آشنا نبودم. برام جالب نبود. نگران بودم کارفرما بگه چرا این قدر کم زدی، چرا این قدر کندی. نیاز به سرعت داشت.

الهام:

زمانی که کارفرما نیروی جوون می‌گیره، دیگه به فکر این نیست که چه بلایی داره سرش می‌آد. از نظر جسمی دیگه حال مناسبی نداشتم و گفتم بگردم دنبال کاری که شرایطش بهتر باشه.

۲. متعهدنبودن به مفاد قانون کار، تهدیدی بر آینده شغلی نیروی کار

در برخی موارد، قوانین شغلی به دلیل اهمال کاری یا سوددهی نامطلوب برای کارفرما به‌طور کامل اجرا نمی‌شود و لذا بیشترین اثر منفی چنین اقدامی متوجه کارگر و حیات شغلی وی می‌شود. یکی از قوانین بارز کسب و کار، که در برخی محیط‌های شغلی نادیده گرفته شده و اجرا نمی‌شود، پرداخت نکردن حق بیمه برای کارگر است. این مسئله نه تنها ثبات و پایداری شغلی را در زمان حال دچار تقلیل می‌کند، بلکه آینده شغلی را نیز با مخاطره همراه می‌کند. پرداخت حق بیمه برای فردی که مدت‌زمانی شاید قریب به سی سال کار کرده و در این فرایند فرسایش جسمی و روحی نیز متوجه او بوده است می‌تواند آینده زندگی وی را از حیث مالی تضمین کند و از دغدغه‌های اقتصادی وی تا حدی بکاهد. این‌گونه زمانی که فرد به‌صورت رسمی از موقعیت

شغلی برخوردار باشد، کمتر در معرض اخراج یا تعدیل نیرو قرار می‌گیرد و حس اطمینان عملکرد شغلی فرد را نیز به صورت مثبت تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. اما در میان مشاغلی که مددجویان برعهده داشتند، ثبات و پایداری شغلی کمتر به چشم می‌خورد. این امر ناظر بر تنظیم قراردادهای کوتاه‌مدت از جانب کارفرمایان است که موجب می‌شود کارجو به راحتی و در زمانی نامعلوم از سوی کارفرما اخراج شود. در چنین وضعیتی، وقتی فرد بیمه شغلی نداشته باشد، با توجه به انجام دادن فعالیت‌های شغلی فرسایشی در معرض بیماری‌های جسمانی مزمن قرار دارد که این مسئله در طولانی‌مدت شرایط آنان برای ادامه فعالیت شغلی را ناممکن می‌کند و زمانی که دیگر فرد قادر به ادامه شغل نباشد، نه تنها امنیت اقتصادی برای وی حاصل نمی‌شود، بلکه مفلوک‌تر نیز خواهد شد.

شیما:

بیمه که نمی‌کردن. حقوقش هم هر جا متفاوت می‌گفتن. هفتصد هشتصد می‌گفتن. قانون کار نبود. برای هشت ساعت کار.

مریم:

الان که تو خونه کار می‌کنیم بیمه‌مون رو قطع کردن. الان خودم دارم پول بیمه رو می‌دم.

راحله:

یک کارگاه خیاطی از طرف کاربایی رفتم پنج ماه کار کردم، بیمه هم کرد، ولی خودش من رو بیرون کرد. می‌گفت شما بیشتر از این نمی‌تونی کار کنی. به بچه‌های کارگاه گفته بود خانم ... برای من سود نداره.

راهبردها

۱. مراجعه به مراکز کاریابی به عنوان صورتی رسمی از راهبردهای شغل‌یابی

مراکز کاریابی در واقع واسطه‌ای میان کارفرما و کارجو هستند و به نوعی به فرایند جست‌وجوی شغل صورتی بروکراتیک می‌دهند. مراجعه به مراکز کاریابی تنها گزینه پیش روی افراد و مددجویان برای یافتن شغل نیست، بلکه این افراد ممکن است پیش از این نیز کنش‌هایی را در جهت یافتن شغل انجام داده باشند، اما موفقیت و ثمربخشی به دلایل متعدد برای ایشان حاصل نشده باشد. موفقیت در شغل‌یابی، با توجه به اینکه فرصت‌های شغلی معمولاً محدود است، به عواملی از جمله خصوصیات و توانمندی‌ها و عقبه کاری افراد وابستگی بسیار دارد و فراوانی کنش‌های فعالانه می‌تواند فرصت دستیابی به موقعیت شغلی را نیز بیشتر کند.

مریم:

به کاریابی ایران معرفی شدم از طرف کمیته. الان فکر کنم دو سال می‌شه وارد شدم. شغل اپراتور تلفن رو بهم معرفی کردن.

سمیه:

من دنبال کار که می‌گشتم، رفتم کمیته. اون‌ها بهم پیشنهاد دادن... کاریابی ایران ما رو معرفی کردن... بعد این‌ها باز من رو معرفی کردن به این کار قنادی.

مینا:

خودم بعدش رفتم کاریابی. فکر می‌کردم چه خبره. بعد رفتم گفتن شرایط استخدامش خیلی سخته. مجبور شدم کل زندگی‌م رو براشون تعریف کنم برای استخدام. همه زندگی رو بگم که من واقعاً احتیاج دارم.

۲. آگهی‌های شغلی به منزله راهبردی کم‌هزینه در فرایند شغل‌یابی

موفقیت در شغل‌یابی عموماً با اتکا به یک راهبرد و برنامه کمتر حاصل می‌شود و نیاز است برای دستیابی به آنچه فرد مدنظر دارد از راهبردهایی که در دسترس‌اند بهره گرفته شود. آگهی‌های شغلی که در بسترهای مختلف افراد به آن دسترسی پیدا می‌کنند یکی از راهبردهای کم‌هزینه و قابل دسترس است که قاطبۀ افراد امکان جست‌وجوی موقعیت شغلی از این وادی را دارند. استفاده از آگهی‌های شغلی امروزه با توجه به گسترش فضای مجازی برای همگان قابل دسترس‌تر بوده و فرد با جست‌وجوی ساده در درگاه‌های اینترنتی امکان یافتن فرصت‌های شغلی متنوع را پیدا می‌کند. چنین بسترهایی برای افرادی که دایرة تعاملی و حمایتی وسیعی ندارند گزینه نسبتاً مطلوبی محسوب می‌شود.

الهام:

اولین تجربه کاری‌م تو یک کارگاه نبات‌سازی و این‌ها بود که از طریق روزنامه پیدا کردم. کارها رو از تو روزنامه و دیوار پیدا می‌کنم بیشتر.

ستایش:

قبل از درمانگاه رفتم تو یک دفتر حقوقی. این رو از تو آگهی دیوار پیدا کردم.

سمیه:

کار بعدی رو که تو شیرینی‌فروشی بود خودم پیدا کردم از تو دیوار. خودم دوست داشتم تو این کار قنادی و این‌ها باشه. چون تجربه هم پیدا کرده بودم.

۳. ترک موقعیت شغلی هنگام مواجهه با پیشنهادهای نامتعارف

یکی از خطرهایی که زنان را در محیط‌های شغلی تهدید می‌کند مواجهه آنان با پیشنهادهایی از جانب مردان در فضای کاری است که احساس ناامنی را به زنان القا و سلامت روان آنان را با مخاطره مواجه می‌کند. مواجهه زنان با پیشنهادهایی که خارج از تعهدات شغلی است و همچنین زمانی که در استیصال مالی قرار دارند آنان را در دوگانه‌ای مبنی بر پذیرش یا عدم

پذیرش قرار می‌دهد. از یک‌سو پذیرش پیشنهاد به هر نحو که باشد ممکن است با رویکردهای اخلاقی فرد منطبق نباشد و از سوی دیگر عدم پذیرش نیز تبعاتی از جمله ترک موقعیت شغلی یا عدم پذیرش موقعیت شغلی را به‌ناچار به دنبال دارد.

سارا:

من یک جای دیگه هم رفتم، ولی آقا- سنش هم خیلی زیاد بود- ولی رک و پوست‌کنده بهم گفت بیا صیغه بشو. خودم نمی‌خواستم. از چاله تازه دراومده بودم، باز خودم رو بندازم تو چاه. من اگر جای دیگه هم می‌رفتم که بحث این پیشنهادها می‌شد، با وجود نیاز مالی می‌اومدم بیرون.

ستایش:

از طرف همون وکیل که تو دفترش کار می‌کردم یک حرف‌هایی می‌زد که صلاح ندیدم بمونم. یک جایی می‌رم برای کار دنبال حاشیه و این‌ها نیستم. اگر قبول نکردم اون پیشنهاد رو می‌دونستم بالاخره یک کاری پیدا می‌شه آخر.

پیامدها

۱. فقدان حاشیه امن و دریافت پیشنهادهای نامتعارف

زنان با حضور مداوم در محیط‌های اجتماعی، و به‌ویژه محیط‌های شغلی، به دلیل باورهای سنتی که زنان را سکان‌دار محیط خصوصی تلقی می‌کند با چالش‌هایی مواجه می‌شوند که آمیخته با اعتقادات و باورهای سنتی و فرهنگی است که فضای عمومی را جایگاهی برای مردان می‌دانند، زیرا این‌گونه زن ایدئال از آنچه مردان به صورت سنتی در ذهن خود ساخته‌اند فاصله پیدا می‌کند. شاید بتوان گفت یکی از واکنش‌ها به حضور زنان در فضاهای شغلی خدشه‌دار شدن امنیت آنان توسط مردان در بطن همین فضاهاست. زنان شاهد تهدیداتی در فضاهای شغلی هستند که البته با توجه به موقعیت شغلی و فضای حاکم بر محیط شغلی متغیر است و برخی ممکن است هیچ‌گاه آن را تجربه نکنند. چنین تهدیداتی عمدتاً حول پیشنهادهای جنسی و غیرجنسی و ازدواج موقت است که زنان از سوی مردان در فضاهای شغلی و مشابه آن دریافت می‌کنند. از زنان در چنین وضعیتی انتظار آن است که پذیرای خواسته‌ها یا ارائه‌دهنده خدماتی باشند که کاملاً مغایر با تعهدات شغلی و اخلاقی است. بسیاری از زنان بروز خواسته‌ها و تمایلات جنسی و غیرجنسی در محیط کار را با اخلاقیات و شخصیت خود مغایر می‌دانند و به پذیرش آن تمایلی ندارند و داشتن شغل و کسب درآمد سالم را هدف اصلی خود از اشتغال عنوان می‌دارند. بدین ترتیب، وجود چنین مسائلی در فضاهای کاری نه تنها امنیت شغلی زنان را خدشه‌دار و آنان را در پذیرش و حفظ موقعیت شغلی- به‌رغم نیاز مالی- دچار تردید می‌کند و مجبورشان می‌کند به فرایند کاریابی را مجدد طی کنند، بلکه امنیت اجتماعی و روانی آنان را جریحه‌دار می‌سازد.

فائزه:

دکتر مطب بهم پیشنهاد می داد. پیشنهاد ازدواج موقت. واسه آدمی که مجرد خب مجرد دیگه. ولی آدمی که متأهله همچین قابل درک نیست که ازدواج مجدد و اینها. چون من خودم به خاطر خیانت‌هایی که بهم شده بود جدا شدم و برام سخت بود که با کسی همچین کاری رو بکنم. همچین شأن و شخصیتی ندارم.

سارا:

من اون چیزهایی که باعث می شه سر یک کار بمونم اینه که محل کارش مطمئن باشه. واضح می گم. یک جا بری مطلقه باشی، به یک چشم دیگه بهت نگاه می کنن.

حضور هم‌زمان مردان و زنان در فضاهای شغلی براساس آنچه زنان شاغل اذعان دارند یکی از عواملی است که احتمال بروز کنش‌های غیراخلاقی و خارج از عرف را افزایش می‌دهد و زنان معمولاً ترجیحشان بر این است که در محیط‌های شغلی ای فعالیت داشته باشند که توسط زنان اداره شود یا اینکه حضور مردان در آن کمتر باشد. تا از بروز آسیب‌های اخلاقی که تهدیدکننده امنیت روانی زنان است جلوگیری شود. همچنین، زنانی که فاقد همسرند یا به دلیل متارکه و مواردی از این قبیل به خانواده مبدأ بازمی‌گردند، معمولاً به صورت مستقل و منفرد نمی‌توانند در فرایند شغل‌یابی تصمیم‌گیری کنند، بلکه دیدگاه خانواده نیز در این امر دخیل است و حوزه اختیارات آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

زیبا:

زنانه بودن محیط کار مهمه، چون بهم امنیت می‌ده. چون از نگاهای مردها خوشم نمی‌آد. نگاه این‌ها باعث می‌شه امنیت نداشته باشم. همه‌ش احساس کنم زیر ذره‌بین این‌ها هستم. تو اگه چادر هم سرت باشه، باز هم بهت نگاه می‌کنن. پس بهتره جدا باشه.

سمیه:

خودم دوست ندارم جای مردانه باشم. اینجا که الان هستم همه خانم هستن. خانم که همه باشن دیگه خودتون می‌دونید شرایطش راحت‌تره. می‌تونن راحت‌تر حرف بزنی.

راحله:

من خودم می‌خواستم حتماً جایی باشه که خانم باشن تو محیط کار. خانواده هم می‌گفتن جایی باشه که خانم‌ها باشن.

۲. فرسایش جسمی و روحی تهدیدی بر کارآمدی شغلی

تأثیر فعالیت‌های فیزیکی فرسایشی بر سلامت جسم و روان به اشکال مختلف قابل مشاهده است. تحلیل قوای جسمانی در طولانی‌مدت یکی از آثار اشتغال و به‌ویژه مشاغل یدی به شمار می‌رود. گاهی افراد به دلایلی همچون پایین‌بودن سطح تحصیلات و توانمندی و استیصال مالی ناگزیر به پذیرش مشاغلی می‌شوند که فرد باید حجم بالایی از فعالیت یدی را با ساعت کاری

طولانی انجام دهد و این مسئله از توان فیزیکی و جسمانی افراد می‌کاهد. در نهایت، بروز و ظهور چالش‌های جسمی، آن هم در سنین جوانی و زمانی که انتظار می‌رود فرد در اوج کارآمدی از نظر شغلی قرار داشته باشد، موجب می‌شود نه تنها انجام دادن امور شغلی با محدودیت مواجه شود، بلکه در مواردی امکان ادامه فعالیت شغلی نیز از فرد سلب می‌شود.

زیبا:

الان دیگه کار نمی‌کنم جایی. از برج دوی پارسال کمرم رو عمل کردم. دیگه افتادم. کلاً به مرور درد اومد به کمرم. شبانه‌روز قرص می‌خوردم. از برج هشت سال ۱۳۹۸ بیکارم.

الهام:

اونجا هم که چون کارش سخت بود بیشتر رو پا و امی ستادم. فعلاً یکی از پاها رو عمل کردم. زمانی اومدم بیرون که دیگه درد اومده بود سراغم.

کاهش توان جسمی و از دست دادن موقعیت شغلی برای فردی که در زمره مددجویان سازمان‌های حمایتی قرار می‌گیرد به دلیل موقعیت اقتصادی نابسامانی که فرد در آن گرفتار شده به راحتی امکان‌پذیر نیست. این افراد معمولاً در مواجهه با بیماری‌های جسمی که مانعی برای فعالیت آن‌ها محسوب می‌شود به دنبال درمان‌های موقتی‌اند تا امکان ادامه فعالیت شغلی از آنان سلب نشود، زیرا از دست دادن شغل برای این قشر که مشاغل آن‌ها ناپایدار بوده و معمولاً فاقد بیمه و بازنشستگی است، زنگ خطری برای آینده زندگی آنان محسوب می‌شود و تلاششان بر این است که معمولاً تا زمانی که قادر به کار کردن باشند به شغلشان به هر صورتی ادامه دهند تا بستر تأمین معاش آن‌ها بسته نشود.

شیما:

کار ما این‌طوره که از زمانی که وارد کارخونه می‌شیم تا زمانی که می‌آیم کلاً سرپا هستیم. حالا چرخ‌کارها می‌تونن معمولاً بشینن. من تو قسمت برش هستم با دستگاه.

محبوبه:

کارتن‌سازی جزء مشاغل سخت و زیان‌آور. صدای دستگاه می‌آد، دستگاه‌های سنگین هست. اصلاً کلاً دستگاه‌هایی که برای گوش و چشم و سلامتی ضرر داشته باشه جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شه.

مرضیه:

الان دیسک کمر دارم. آرتروز زانو دارم. کف پام ساییده شده. نمی‌تونم زیاد سرپا و ایستم. کارم هم خب نشسته نیست، سرپرستیه. باید سرپا باشم همه‌ش. قبلاً انرژی داشتم. الان ندارم. خیلی اذیت می‌شم.

چالش‌های شغلی را صرفاً نمی‌توان بر امور عینی و ملموس ارجاع داد، بلکه هر موقعیت شغلی علاوه بر اینکه بُعد جسمی هر فرد را متأثر می‌کند، می‌تواند از حیث روحی و انگیزشی نیز بر فرد تأثیر مثبت و منفی بر جای بگذارد. در این زمینه، حجم کاری و سهولت و دشواری کار بر این امر

اثرگذار است. حساسیت و دقت ویژه‌ای که برخی بخش‌های کار می‌طلبد فشار جسمی و روحی مضاعفی را به افراد منتقل می‌کند و درهم‌تنیدگی مسائل اقتصادی با چنین چالش‌هایی محیط کاری را به فضایی ملال‌آور تبدیل می‌کند و علاقه و اشتیاق شغلی را کاهش می‌دهد.
مینا:

غیر از کارش که روزی ۱۲۰۰ تا آمار می‌دادن اصلاً گل زدن رو این چینی‌ها این قدر سخت بود. آمارت رو نگه می‌داشتن. اگر نمی‌تونستی، فردا باید تکمیل می‌کردی. آمار امروز هم اضافه می‌شد. گل اگر یک ذره سردتر بود، خراب می‌شد. خیلی ظریف‌کاری داشت. فشار روحی‌ش خیلی زیاد بود. من عصرها تو سرویس همیشه گریه می‌کردم. این قدر که متنفر بودم از اون کار.

راحله:

تمام سختی‌ش این بود که سرعت دستم بالا نبود. سختی‌های خودش رو داشت، چون چرم بود. چرم سخت‌تره تا پارچه. چرم خب دست آدم کندتره می‌خواد تمیز و دقیق دربیاد. پارچه نه دیگه، زیر چرخ می‌کنی می‌ره.

یکی از چالش‌های زنان شاغل تنظیم وظایف خانوادگی و حرفه‌ای است. تعدد وظایف و هنجارها نقش زنان را با گران‌باری نقش مواجه می‌کند و این مسئله برای زنان سرپرست خانوار، از این رو که تک‌والدند، بیشتر رخ می‌دهد. لذا با همه این تفاسیر ساعت کاری یکی از متغیرهای بسیار مهم در کیفیت زندگی زنان شاغل به شمار می‌رود. متعادل بودن ساعت کاری می‌تواند انرژی لازم را به فرد برای پیشبرد امور بدهد و در سوی مقابل نیز بالابودن و نامتعادل بودن ساعت کاری کاهش توان جسمی و روحی، فرسایش شغلی و از کارافتادگی زودرس را، که توان ادامه فعالیت شغلی را از فرد سلب می‌کند، محتمل می‌سازد.

زیبا:

گفتم کارهای بهیاری و این‌ها رو بدم، ولی گفتن کار این‌جوری ندارن. اگر کار می‌خوای، همین جا برو. گفتم نمی‌تونم برم. کاره‌اش توی شهرک صنعتی بود. بهشون گفتم خیلی دوره من ۵ صبح باید بلند بشم. هوا تاریکه، چه جوری برم؟ تاکسی خطرناکه. اتوبوس هم نیست.

راحله:

خانم سرپرست گفت نیروی شب می‌خوایم. شب لازم داریم. گفتم بهش نمی‌تونم دو تا بچه کوچیک دارم. دو تا بچه رو تو خونه بذارم خودشون رو بدبخت می‌کنن. همون جا گفت فردا صبح دیگه نیا.

۳. بسط تعاملات اجتماعی و تعدیل تشویش‌های ذهنی

یکی از پیامدهای مثبت اشتغال، به‌ویژه برای افرادی که پیش از این فاقد شغل بوده‌اند یا حضور پرننگی در فضاهای اجتماعی نداشته‌اند، بهبود تعاملات اجتماعی است. بهبود مناسبات اجتماعی موجب شکل‌گیری تعاملاتی از جنس روزمره و روابط سست‌تر می‌شود که زنان فاقد شغل کمتر آن

را تجربه می‌کنند و در چنین موقعیتی زنان شاغل این فرصت را دارند که صورتی از روابط برون‌گروهی و شهروندی را که متفاوت از روابط درون‌خانوادگی است تجربه کنند. همچنین، حضور در محیط‌های اجتماعی اغلب موجب می‌شود فرد مدت‌زمانی از تشویش‌های ذهنی خود رها و آرامش خاطر نسبی برای وی حاصل شود. البته همه این موارد نسبی بوده و مطابق با موقعیت و فضای شغلی و ویژگی‌های فردی افراد شاغل نتیجه متفاوتی خواهد داشت.

مریم:

خب این کارم رو دوست دارم. وقتی کار می‌کنم، فکرم از جاهای دیگه خالی می‌شه. نمی‌شد برم به خانواده بگم یه کم به من پول بدین. این جوری دستم تو جیب خودمه. تا جایی که بتونم کمک نمی‌گیرم از خانواده، مگه اینکه دیگه چی بشه. این کار رو دوست دارم، چون هم شرایطش خوبه، هم پیش‌دخترم هستم. فعلاً این کار رو ترجیح می‌دم.

ستایش:

مهم‌ترین چیز این کار اینه که از نظر روحی حالم رو بهتر کرده. محیطش خوبه. جو صمیمی داره و حاشیه نداره اینجا.

۴. تقویت تاب‌آوری و خودکارآمدی حاصل از اشتغال

تقویت احساس مسئولیت‌پذیری و ادراک مطلوب از اوضاع حاکم خانوادگی یکی از نکات مثبتی است که می‌تواند به حل هرچه بهتر مسائل در خانواده‌ها کمک کند. ادراک از وضعیت موجود خانوادگی که بر زندگی فردی فرزندان نیز سایه می‌افکند و تلاش آن‌ها برای کمک به خانواده، فارغ از چالش‌هایی که برای ایشان دارد، یکی از نقاط روشن در زندگی این افراد به شمار می‌رود. مواجهه با اوضاع نامطلوب و درک هرچه بهتر از آن فرد را به این وامی‌دارد که خود را برای مقابله با پیشامدهایی که زندگی خانوادگی را تهدید می‌کند مسئول بداند و قدرت و توانایی بیشتری برای مقابله با پیشامدهای منفی و نابسامانی‌هایی که در طول زندگی رخ می‌دهد پیدا کند. میزان تاب‌آوری این افراد نیز افزایش می‌یابد، زیرا بیش از سایر اقشار کاستی و ناملایمات زندگی را تجربه کرده‌اند. درواقع، حضور مداوم در محیط‌های شغلی و اینکه فرد به این آگاهی می‌رسد که با اشتغال و داشتن درآمد می‌تواند تعدیل‌گر بخشی از چالش‌های خانوادگی و برآورنده بخشی از نیازهای فردی باشد، احساس مثبت و خوشایندی از اشتغال در وی متجلی می‌سازد.

زیبا:

وقتی می‌ری کار می‌کنی، تحملت اون قدر زیاد می‌شه که بتونی اون شرایط رو تحمل کنی. سختی زندگی و نداشتن درآمد باعث می‌شه تحمل کنی. از کار کردن حس خوبی داشتم. چون احساس می‌کردم از پس مشکلاتم برمی‌آم.

الهام:

آدم بالاخره تو هر خانواده‌ای متوجه می‌شه که کمبودهایی هست، باید کمک کنه. به نظرم زندگی تو این خانواده‌ها آدم رو از همون اول مسئولیت‌پذیر می‌کنه.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ادراک فرایند کاربایی زنان سرپرست خانوار مددجوی کمیته امداد با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای انجام شده است. هدف محققان این بوده است تا به تفهیم تجربه زیسته این گروه از زنان از فرایند شغل‌یابی دست یابند. مقولات مستخرج در مدلی پارادایمیک گنجانده شده است تا بدین ترتیب تصویری منسجم‌تر برای تبیین پدیده مورد نظر حاصل شود.



تصویر ۲. مدل نظری اشتغال فرساینده/ التیام بخش در میان مددجویان زن سرپرست خانوار کمیته امداد امام خمینی

یافته‌های تحقیق نشان داد زنان سرپرست خانوار در فرایند کارایی با چالش‌ها و تناقضات بسیار مواجه می‌شوند. شرایطی که پس از اشتغال برای زنان حادث می‌شود به عوامل مختلفی همچون، نوع شغل مربوطه، محیط کاری و همچنین ویژگی‌های زمینه‌ای خود زنان مانند سطح تحصیلات و مهارت آنان وابسته است. همان‌طور که مقوله مرکزی تحقیق نشان می‌دهد، تغییراتی که اشتغال برای زنان سرپرست خانوار موجب می‌شود در دو بعد متقابل از یکدیگر دسته‌بندی می‌شود. این گروه از زنان که به هر نحو وظیفه تأمین معاش خانواده به آن‌ها واگذار شده است، قاعدتاً اولویت اصلی خود از شغل‌یابی را کسب آورده اقتصادی می‌دانند تا از این طریق بتوان مرهمی بر پیشامدهای ناگواری نهاد که ابعاد مختلف زیست را به صورت منفی و نامطلوب متأثر می‌سازد. بنابراین، در ابتدا دیگر وجوه موقعیت شغلی همچون منزلت شغلی، فراغت مؤثر از وظایف و کارهای خانگی کمتر مورد اهتمام قرار می‌گیرد. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیقات اکبری، قاسمی و آقابابایی (۱۳۹۷) و رفعت‌جاه و ربیعی (۱۳۹۵) مطابقت دارد. بنابراین، آنان به جهت مرتفع نمودن نیازهای اقتصادی خانوار به پذیرش مشاغلی ناگزیر می‌شوند که حجم نسبتاً بالایی از وظایف را به آنان تحمیل می‌کند. مبادرت به مشاغلی که به نوعی جنبه فرسایشی بودن در آن‌ها پررنگ است و نمود زیادی دارد شاید در کوتاه‌مدت مسئله‌ساز نباشد، اما یافته‌های پژوهش نشان داد زنانی که به چنین فعالیت‌هایی مشغول‌اند در طولانی‌مدت فرسایش جسمی بر آن‌ها غلبه می‌کند و این مسئله تداوم اشتغال آنان را در آینده خدشه‌دار می‌سازد. تحلیل قوای فیزیکی و بروز بیماری‌ها و ناملایمت‌های جسمی از آثار اشتغال فرسایشی است.

بعد دیگری که در مقوله مرکزی نهفته این است که فعالیت اقتصادی که زنان مطالعه‌شده به آن مشغول‌اند در طولانی‌مدت چندان قابل اتکا نیست. با توجه به یافته‌هایی که به دست آمده، مشاغل معمولاً ناپایدارند و ثبات کافی ندارند. تحصیلات و سطح مهارت و همچنین شرایط خانوادگی مانند داشتن فرزند خردسال و به‌طور کلی ساختار بازار کار موجب می‌شود کمتر امکان یافتن موقعیت شغلی باثبات برای ایشان فراهم شود. اشتغال و درآمدزایی با توجه به مختصات شغلی که این افراد دارند شاید موقتی باشد و در دوره‌ای کوتاه فرد بتواند بخشی از چالش‌ها و نابسامانی‌های اقتصادی خانواده را به صورت مختصر مرتفع کند. بنابراین، اشتغال برای زنان سرپرست خانوار با توجه به شرایطی که مطرح شد عنصری التیام‌بخش بر مرهم‌های آنان در بازه زمانی نه‌چندان طولانی است، زیرا موقعیت شغلی به آنان مجالی برای رشد چندان را نمی‌دهد، اما درعین حال بخشی از نیازهای مادی نیز مرتفع می‌شود. به همین دلیل، در پدیده مرکزی، که برآیند مقولات محوری تحقیق است، تعبیری دوگانه از اشتغال زنان از حیث فرساینده‌بودن و التیام‌بخش بودن ارائه شده تا بدین نحو هر دو سویه مفهوم اشتغال برای زنان سرپرست خانوار تبیین شود.

به‌علاوه، یافته‌های تحقیق ناظر بر آن است در زنانی که از پیوندهای خویشاوندی برای

یافتن موقعیت شغلی بهره گرفته‌اند تا حدی از رخدادهایی که فضای شغلی را ناپایمن می‌کند کاسته و فضای شغلی تلطیف‌تر شده است. یافته‌های کنراد و برون (۲۰۰۱) و لیندسی، گریگ و مک کوئید (۲۰۰۵) نیز مؤید این بخش از نتایج است.

بنابراین، با توجه به آنچه در فرایند پژوهش به دست آمده، پیشنهاد می‌شود طرح‌های خودکفایی و توانمندسازی زنان تحت پوشش سازمان‌های حمایتی از جمله دوره‌های مهارت‌آموزی، آن هم به صورت هدفدار، برای مددجویان و به‌ویژه فرزندان آنان با جدیت هرچه تمام‌تر پیگیری شود، زیرا برخورداری از مهارت‌های حداقلی مجالی را فراهم می‌کند تا از این طریق امکان اقدام به فعالیت‌ها و کسب‌وکار مستقل افزایش و نیاز فرد به جست‌وجوی شغل کاهش یابد. همچنین، یکی دیگر از پیشنهادها فراهم کردن فضایی برای نگهداری از سالمندان اقشار ضعیف به صورت رایگان یا نرخ مناسب است، زیرا این‌گونه بخشی از چالش‌های زنان در کارایی تا حدی مرتفع می‌شود. پیشنهاد اجرایی دیگر فراهم کردن فضاهای شغلی با ابزارهای شغلی برای مددجویان فاقد سرمایه مالی است؛ تا از این طریق زنانی که امکان اشتغال بیرون از منزل برای ایشان مهیا نیست با اشتغال در منزل کسب درآمد از آنان سلب نشود. به‌علاوه، اشتغال‌های خانوادگی یا ایجاد محیط‌های شغلی و کارگاهی که زنان آن را اداره می‌کنند می‌تواند مأمنی را فراهم کند تا زنان مددجو فرصتی برای کسب درآمد بیابند.

منابع

- احیاکننده، منیژه؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ سودانی، منصور (۱۳۸۷). «تأثیر مشاوره شغلی به شیوه مشاوره شغلی دیویس بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، س ۱۰، ش ۳۸، ص ۱-۲۴.
- استراوس، انسلم؛ کربین، جولیت (۲۰۱۲). *مبانی پژوهش کیفی فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*، ترجمه ابراهیم افشار، تهران: نی.
- اعمی‌بنده قرایی، حسن؛ خدادادکاشی، فرهاد؛ موسوی‌جهرمی، یگانه (۱۳۹۸). «ارزیابی تأثیر پرداخت یارانه بر کاهش فقر در ایران»، *پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، س ۲۷، ش ۸۹، ص ۷-۲۷.
- آقابخش، حبیب‌الله؛ صداقتی‌فرد، مجتبی؛ آرزو، وحید (۱۳۸۹). «مطالعه وضعیت بهداشت روانی زنان مطلقه و همسرزاده کمیته امداد امام خمینی (ره) و بررسی مقایسه‌ای آن در سال ۱۳۸۹»، *پژوهش اجتماعی*، س ۳، ش ۸، ص ۱۹-۴۲.
- بابایی‌فرد، اسدالله (۱۳۹۳). «عوامل اجتماعی مرتبط در فشارهای زندگی زنان سرپرست خانوار»، *رفاه اجتماعی*، س ۱۴، ش ۵۴، ص ۱۱۱-۱۴۵.
- جلیلیان، نسرین؛ پاپ‌زن، عبدالحمید (۱۳۹۸). «موانع و محدودیت‌های موفقیت طرح‌های خودکفایی و کارآفرینی کمیته امداد امام خمینی، مورد زنان سرپرست خانوار دهستان هرسه، شهرستان اسلام‌آباد غرب»، *اقتصاد فضا و توسعه روستایی*، س ۸، ش اول، ص ۶۵-۷۸.

- چراغی، حجت‌الله؛ چراغی، اسدالله؛ پورافکاری، نصرالله (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر وام‌های خوداشتغالی بر اشتغال پایدار مددجویان کمیته امداد امام خمینی شهرستان آبدانان»، *توسعه اجتماعی*، ۹، ش ۲، ص ۲۰۳-۲۱۶.
- حبیب‌نژاد، احمد؛ سلمانی‌سبینی، مرضیه (۱۳۹۸). «الگوی شایسته فقرزدایی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر مفهوم آزادی مسئولانه»، *فصل‌نامه حقوق/داری*، ۷، ش ۲۰، ص ۳۵-۹.
- راغفر، حسین؛ سلیمانی، مهدی (۱۳۹۵). «توانمندسازی و فقرزدایی از زنان مطلقه و همسر فوت‌شده در شهرستان سلسله»، *زن در توسعه و سیاست*، ۱۴، ش اول، ص ۵۱-۶۸.
- رزمجو، منوچهر؛ مقصودی، طهماسب (۱۳۹۸). «طراحی الگوی پایدارسازی کسب‌وکار خرد اجتماعی مددجویان کمیته امداد امام خمینی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۶، ش اول، ص ۲۳-۳۹.
- رئیس، رقیه، نجفی، بهاء‌الدین؛ باقری، پژمان (۱۳۹۲). «بررسی اثربخشی عضویت زنان در شرکت‌های تعاونی روستایی بر افزایش اشتغال و کاهش فقر در خانواده اعضا براساس مدل لاجیت»، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۱، ش ۴، ص ۱۳۵-۱۶۴.
- رمضانی، ابوالفضل، ربیعی، علی؛ زاهدی، محمدجواد؛ فیروزآبادی، احمد (۱۳۹۷). «مقایسه جهت‌گیری‌های کارآفرینی اجتماعی و خیریه‌ای بر جنبه‌های مختلف فقر در نهادهای حمایتی شهر مشهد»، *مجلس و راهبرد*، ۲۵، ش ۹۶، ص ۱۷۹-۲۱۲.
- زارع، رضا؛ صفری دشتکی، محمد (۱۳۹۸). «طراحی و تبیین مدل کارآفرینی اجتماعی با رویکرد توانمندسازی زنان سرپرست خانوار (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس)»، *زن در توسعه و سیاست*، ۱۷، ش اول، ص ۱۴۷-۱۷۱.
- شکوهی، جواد؛ رئیس، حفصه؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۷). «شناسایی و اولویت‌بندی استراتژی‌های توسعه کارآفرینی اجتماعی در حوزه زنان سرپرست خانوار (مورد مطالعه: استان سیستان و بلوچستان)»، *زن و جامعه*، ۹، ش ۳، ص ۲۴۵-۲۶۹.
- صادقی، سهیلا؛ خادمی، عاطفه (۱۳۹۴). «فراتحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان»، *زن در فرهنگ و هنر*، ۷، ش ۲، ص ۲۴۳-۲۵۶.
- صادقی، سهیلا؛ علی‌اصغر، سعیدی؛ شفیعی، زینب (۱۳۹۷). «بازگشت به خانه: مطالعه کیفی خوداشتغالی و کنش کارآفرینانه زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی»، *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۹، ش ۳۴، ص ۶۳-۹۴.
- صادقی، احمد؛ دوستانی، پریسا؛ هادی، مرضیه (۱۳۹۸). «شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی: یک پژوهش کیفی»، *مشاوره کاربردی*، ۹، ش اول، ص ۷۲-۸۶.
- عباسی اسفجیر، علی‌اصغر؛ رضایی روشن، هدی (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب خاورمیانه»، *زن و جامعه*، ۱۱، ش ۴۲، ص ۲۰۷-۲۲۶.
- علی‌مندگاری، ملیحه؛ رازقی نصرآباد، حجیه؛ اشرفی گنجویی، سمانه (۱۳۹۷). «وضعیت اقتصادی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش نهادهای حمایتی: مطالعه‌ای کیفی در شهر شیراز»، *انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۳، ش ۲۵، ص ۱۶۵-۱۹۲.
- عنابستانی، علی‌اکبر؛ محمودی، حمیده (۱۳۹۸). «تحلیل اثر وام‌های کمیته امداد امام خمینی بر

- اشتغال پایدار روستاییان مورد: شهرستان مشهد، «اقتصاد فضا و توسعه روستایی، س ۸، ش ۳، ص ۱۲۹-۱۵۰».
- فروتن، یعقوب؛ شجاعی قلعه‌نی، مینا (۱۳۹۸). «رویکرد اجتماعی به اشتغال زنان در ایران»، *جامعه‌شناسی ایران*، س ۲۰، ش ۴، ص ۳۳-۵۷.
- فلیک، اووه (۱۳۹۴). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی.
- فیروزآبادی، احمد؛ صادقی، علیرضا (۱۳۸۹). «مطالعه ابعاد طرد اجتماعی زنان روستایی سرپرست خانوار در رابطه با وضعیت اشتغال و اقامت»، *زن در توسعه و سیاست*، س ۸، ش ۲، ص ۹۳-۱۱۴.
- فیلد، جان (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی*، ترجمه احمدرضا اصغرپور ماسوله، انتشارات اینترنتی.
- قاراخانی، معصومه (۱۳۹۷). «سیاست اجتماعی نامتوازن در ایران (آموزش و اشتغال زنان)»، *جامعه‌پژوهی فرهنگی*، س ۹، ش ۲، ص ۷۳-۹۴.
- قلی‌پور، آرین؛ رحیمیان، اشرف (۱۳۹۰). «رابطه عوامل اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار»، *رفاه اجتماعی*، س ۱۱، ش ۴۰، ص ۲۹-۶۲.
- کرسول، جان (۱۳۹۴). *پویش کیفی و طرح پژوهش*، ترجمه حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی، تهران: صفار.
- کرمانی، مهدی (۱۳۹۵). *توانمندسازی زنان سرپرست خانوار؛ از نظریه تا عمل*، تهران: مؤسسه شهر نشر (سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران).
- محبوبی، محمدرضا، کیانوش، پرستو؛ عابدی سروستانی، احمد (۱۳۹۷). «موانع توانمندسازی مددجویان در طرح‌های اشتغال‌زای کشاورزی کمیته امداد امام خمینی در استان گلستان»، *مددکاری اجتماعی*، س ۷، ش اول، ص ۴۶-۵۵.
- محترم، سمیه؛ محبوبی، محمدرضا؛ عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۴). «نقش نهادهای حمایتی در توسعه کارآفرینی: مطالعه طرح‌های اشتغال‌زای کمیته امداد امام خمینی»، *کارآفرینی در کشاورزی*، س ۲، ش ۴، ص ۷۵-۹۲.
- میرزایی، محمد؛ زهرا، عبداللهی؛ کمریگی، خلیل (۱۳۹۰). «بررسی رابطه میان عوامل اجتماعی و امنیت اجتماعی زنان سرپرست خانوار (مورد مطالعه: زنان شهر ایلام)»، *مطالعات امنیت اجتماعی*، س ۲۸، ص ۷۹-۱۰۸.
- نظری‌پور، محمدتقی، اشراقی، فرشته؛ خواجه‌سعید، زهره (۱۳۹۲). «اثر بانک‌داری اسلامی و رشد اقتصادی بر فقر و نابرابری اقتصادی در کشورهای منتخب اسلامی»، *مطالعات کمی در مدیریت*، س ۴، ش ۲، ص ۴۳-۵۸.
- Boswell, W. R., Zimmerman, R.D., & Swider, B. W (2012). "Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives", *Journal of Management*, 38(1): PP 129-163.
- Brown, D.W., & Konrad, A.M (2001). "Granovetter was right: The importance of weak ties to a contemporary job search", *Group & Organization Management*, 26(4): PP 434-462.
- Caliendo, M, Cobb-Clark, D.A., & Uhlendorff, A (2015). "Locus of control and job search strategies", *Review of Economics and Statistics*, PP 97(1): 88-103.

- Chapple, K (2001). "Time to work: Job search strategies and commute time for women on welfare in San Francisco", *Journal of Urban Affairs*, 23(2): PP 155-173.
- Côté, S., Saks, A.M., & Zikic, J (2006). "Trait affect and job search outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 68(2): PP 233-252.
- Crossley, C.D., & Highhouse, S (2005). "Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction", *Journal of Economic Psychology*, 26(2): PP 255-268.
- De Muro, P. Mazziotta, M. & Pareto, A (2011). "Composite indices of development and poverty: An application to MDGs", *Social indicators research*, PP 104(1): PP 1-18.
- <http://portal.emdad.ir> (1397). 1400,03,31.
- Koen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A.E., Zikic, J., & Nauta, A (2010). "Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*, 77(1): PP 126-139.
- Kuhn, P., & Skuterud, M (2000). "Job search methods: Internet versus traditional" *Monthly Lab. Rev.*, 123, 3.
- Lindsay, C., Greig, M., & McQuaid, R. W (2005). "Alternative job search strategies in remote rural and peri-urban labour markets: the role of social networks", *Sociologia Ruralis*, 45(1-2): PP 53-70.
- Neffke, F. M., Otto, A., & Hidalgo, C (2018). "The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search", *Journal of Urban Economics*, 108, PP:124-140.
- Van Hooft, E. A., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G (2013). "Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality", *Organizational Psychology Review*, 3(1), PP 3-40.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M (1999). "Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment", *Journal of Applied psychology*, 84(6): P 897.