

The Type of Men's Belief in Women's Employment: A Qualitative Study in Yazd City

Shahsavari, M.^I, Alimondegari, M.^{II}, Kalateh Sadati, A.^{III}

<https://dx.doi.org/10.22084/CSR.2022.24190.1963>

Received: 2021/05/01; Accepted: 2021/09/26

Type of Article: **Research**

Pp: 9-44

Abstract

Women's employment is one of the most important social and cultural issues that still faces obstacles and challenges. One of the most important components in this regard is the attitude of men towards women's employment. The aim of the present study is to analyze men's perception and attitudes towards women's employment. The study was conducted in 2019 in Yazd and the study method is Grounded Theory (GT) of Strauss and Corbin. Based on data saturation criteria and research ethics, 21 men entered the study using Purposeful and theoretical sampling and semi-structured interviews. Data analysis was performed by open, axial and selective coding, which finally led to the extraction of 38 concepts, 7 main categories and 1 core category. The main categories of the research include: causal factors (traditional socialization, unequal gender structures), contextual factors (facilitating platforms for employment acceptance, appropriateness and feminization of the environment and working conditions), intervening factors (value redefinition of women's jobs), strategies (action compatible and incompatible with the acceptance of women's employment) and consequences (opportunities and threats of accepting women's employment). The study found that despite widespread social change, most participants accepted women's jobs with its social concerns. This acceptance, which was explored in the present study as the conditional belief, is most concerned with the social and cultural contexts on the one hand, and the nature of the job and the context in which women work. Therefore, conditional belief defines women in certain job areas, which, while paying attention to the cultural components of society, does not overshadow the main roles of women in the family. Social and cultural policies are proposed in order to distribute and expand women's jobs related to social and cultural contexts on the one hand and to preserve the integrity of the family on the other.

Keywords: Women Employment, Masculinity, Conditional Belief, Family, Yazd City.

I.M.A. Student in Demography, Department of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

II. Associate Professor in Demography, Department of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran, (Corresponding Author). **Email:** m.alimondegari@yazd.ac.ir

III. Associate Professor in Sociology, Department of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

Citations: Shahsavari, M.; Alimondegari, M. & Kalateh Sadati, A., (2023). "The Type of Men's Belief in Women's Employment: A Qualitative Study in Yazd City". *Two Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 11(21): 7-44 (doi: 10.22084/csr.2022.24190.1963)

Homepage of this Article: https://csr.basu.ac.ir/article_4773.html?lang=en

1. Introduction

One of the characteristics of Iran's labor market is the low participation rate of women. There are various reasons in this context, the most important of which are cultural and social contexts that are rooted in the institutions, traditions and values of the society (Mousavi, 2005). Based on the cultural structure of today's Iranian society, especially the laws related to work and family, as well as social tradition and custom, a man is considered the breadwinner. Therefore, women's participation in the labor market and women's economic activities is not considered necessary, while considering the value and structural changes of recent decades, including the increase in the level of education of girls and the increase in the share of girls admitted to universities, the increase in the average age of marriage, The transformation of the family structure from extended to nuclear, reducing the size of the household and reducing the purchasing power of the head of the household, the rapid increase in the participation of women in the coming years is certain (Refat Jah and Khairkhah, 2012). In the laws of some countries, women are allowed to work with their husband's permission. Men can prevent the employment of their wives. In Iran, although men cannot directly prevent their wives from working, they can indirectly impose restrictions on her employment or job type (Mousavi, 2005). Since the family is the most important social institution in Iranian society, the issue of women's employment is closely related to men's attitude towards this issue. The purpose of conducting this qualitative research is to discover the type of belief and view of men towards women's employment and its consequences in Yazd city. In this regard, the researchers sought answers to the following questions: What is the point of view of men regarding women's employment in a traditional and cultural context that emphasizes gender division of labor and women's responsibilities as mothers and wives? In an environment where men's consent is necessary to carry out any women's activities, what conditions and contexts are the basis for men's view of women's employment? Faced with a phenomenon that requires the adoption of different strategies to reduce work and family conflicts, what strategies do men use to manage and balance in this field?

2. Materials and Methods

The study was conducted in 2019 in Yazd and the study method is Grounded Theory (GT) of Strauss and Corbin. Based on data saturation criteria and research ethics, 21 men entered the study using Purposeful and theoretical

sampling and semi-structured interviews. This research has used the audit technique as well as member validation, both of which are validated by Patton (2002). Data analysis was performed by open, axial and selective coding.

3. Discussion

The core category is “men’s conditional belief in women’s employment”, which was obtained from the combination of 7 main categories. Traditional socialization and unequal gender structures were chosen as causal conditions. Platforms facilitating the acceptance of women’s employment and the feminization of the environment and working conditions were determined as background conditions. Value redefining of women’s job was identified as an intervening condition of conditional belief. Some men have a positive view of women’s employment and believe that the necessary platform should be provided for women’s activity and employment in various fields and away from gender discrimination. Some men oppose women’s employment without providing a logical reason, and some believe that women should be housewives and men should be breadwinners. Because a woman has more talent for domestic work and a man is capable of doing hard work and social activities outside the home. But most of the participants have a conditional view of women’s employment. In this view, women’s employment and participation is acceptable, but it is conditional so that the job does not overshadow the woman’s role as a mother and child-rearing, as well as her role as a wife and housewife. As a result of this view, women are limited to certain jobs that have less working hours and while being active in the community, they also have to take care of their traditional roles. The participants’ strategy in dealing with women’s employment is in the form of men’s adaptive and incompatible actions with the acceptance of women’s employment and the category of opportunities and threats as the consequences of accepting women’s employment from the men’s point of view in Yazd city.

In general, the findings showed that men accepted the issue of women’s employment. From men’s point of view, women’s employment increases women’s skills and self-confidence. Working women are more successful in raising children than non-working women. Women’s employment is suitable for their mental health and also improves their ability to face social issues, while it can be considered a financial contribution to the family economy. However, according to the participants, women’s employment is accompanied by limitations. Men’s special view of women and the sexualization of women’s

jobs is one of the most important limitations. The most important concern that some participants had about women's jobs was that their jobs would harm the role of women in the family. In addition, some social and cultural values are considered an obstacle for women's progress in various fields.

4. Conclusion

In general, it can be concluded from the interviews that the level of men's opposition to women's participation outside the home has decreased compared to the past. In this study, men's agreement with women's work outside the home is more related to informal, part-time and non-permanent jobs that are flexible and compatible with household duties. It is in this situation that men do not have to pay the cost of keeping the child and doing housework. Therefore, to improve men's insight into women's employment and to help women play a more effective role in creating a more dynamic society and more prosperous and lively families; It is suggested to approve and implement practical and coordinated programs at different policy and management levels of the society.

In this regard, the ability of social media and virtual space can be greatly used to inform the society and get the support of the family. Also, by creating equal conditions for getting a job, promoting the view of gender equality and moderation in playing family roles to regulate fair relations between men and women in the family sphere, we can hope for more favorable results in this field. Considering the different cultural, economic and social contexts of different provinces of Iran, it is suggested to carry out mixed method research on the type of belief of men about women's employment for a better understanding of the issue.

Acknowledgments

This article is an extract from the Master's thesis, which was carried out with the financial support of the Center for Strategic Studies and Research of the Ministry of Sports and Youth (General Directorate of Sports and Youth of Yazd Province).

نوع باور مردان به اشتغال زنان؛ مطالعه‌ای کیفی در شهر یزد

مریم شاهسواری^I، ملیحه علی‌مندگاری^{II}، احمد کلاته ساداتی^{III}

شناسه دیجیتال (DOI): <https://dx.doi.org/10.22084/CSR.2022.24190.1963>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۹-۴۴

چکیده

اشتغال زنان یکی از موضوعات مهم اجتماعی و فرهنگی است که هم‌چنان با موانع و چالش‌هایی مواجه است. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در این زمینه نوع نگاه مردان به اشتغال زنان است که هدف پژوهش حاضر، واکاوی این نوع نگاه در بین مردان یزدی است. مطالعه در سال ۱۳۹۸ در شهر یزد انجام شد و روش مطالعه، نظریه زمینه‌ای اشتراوس و کوربین است. با معیار اشباع داده‌ها و رعایت اخلاق پژوهش، ۲۱ مرد به روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری و با مصاحبه نیمه ساختاریافته وارد مطالعه شدند. تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد، که در نهایت منجر به استخراج ۳۸ مفهوم، ۷ مقوله اصلی و ۱ مقوله هسته‌ای شد. مقوله‌های اصلی پژوهش شامل: عوامل علی (جامعه‌پذیری سنتی، ساختارهای نابرابر جنسیتی)، عوامل زمینه‌ای (بسترهای تسهیل‌کننده پذیرش اشتغال، تناسب و زنانه شدن محیط و شرایط کاری)، عامل مداخله‌گر (بازتعریف ارزشی شغل زنان)، استراتژی‌ها (کنش سازگارانه و ناسازگارانه با پذیرش شغل زن) و پیامدها (فرصت‌ها و تهدیدهای پذیرش اشتغال زن)، می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که با وجود تغییرات وسیع اجتماعی، بیشتر مشارکت‌کنندگان، شغل زنان را همراه با دغدغه‌های اجتماعی مورد پذیرش دارند. این پذیرش که در مطالعه حاضر تحت عنوان مقوله هسته باور مشروط بر ساخت گردید از یک سو به زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی و از سوی دیگر به ماهیت شغل و بستری که زن در آن مشغول است مربوط است؛ لذا، باور مشروط، زنان را در محدوده‌های شغلی خاصی تعریف می‌کند، که ضمن توجه به مؤلفه‌های فرهنگی جامعه، نقش‌های اصلی زنان در خانواده را تحت الشعاع قرار ندهد. سیاست‌گذاری‌های اجتماعی و فرهنگی در جهت توزیع و بسط مشاغل زنانه مرتبط با بسترهای اجتماعی و فرهنگی از یک سو و حفظ کیان خانواده از سوی دیگر پیشنهاد می‌گردد.

کلیدواژگان: اشتغال زنان، مردانگی، باور مشروط، خانواده، شهر یزد.

I. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جمعیت‌شناسی، گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

II. دانشیار گروه جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول).

Email: m.alimondegari@yazd.ac.ir

III. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

ارجاع به مقاله: شاهسواری، مریم، علی‌مندگاری، ملیحه؛ و کلاته ساداتی، احمد، (۱۴۰۱). «نوع باور مردان به اشتغال زنان؛ مطالعه‌ای کیفی در شهر یزد». پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۱۱(۲۱): ۷-۴۴. (doi: 10.22084/csr.2022.24190.1963)

صفحه اصلی مقاله در سامانه نشریه: https://csr.basu.ac.ir/article_4773.html?lang=fa

۱. مقدمه

زن و مرد ارکان جامعه هستند و بدون مشارکت یکسان آن‌ها در تمام عرصه‌های زندگی هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند به درستی پیشرفت کند. تا آنجا که به توانایی‌های زنان مربوط می‌شود، آن‌ها کمتر از مردان نیستند. از عصر حجر، زنان به‌طور مساوی با مردان در زندگی اقتصادی-اجتماعی مشارکت داشته‌اند، اما مشارکت زنان در نیروی کار به اندازه‌ای که کار مردان اهمیت داشته، توجهی نشده است. موقعیت زنان به‌عنوان شهروند درجه دو با فرصت‌های شغلی محدودی که برای آن‌ها در دسترس است، تقویت می‌شود. با توجه به این‌که بیشتر زنان مجبورند در بخش غیررسمی و غیرسازماندهی شده که شامل همه انواع کارها مانند: چارچوب کاری معمولی، کار در شرکت‌های خانوادگی و صنایع دستی خصوصی، مدارس خصوصی می‌شود، کارکنند مشارکت آن‌ها نامرئی باقی می‌ماند (مقصود^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

تمایزگذاری بین مردان و زنان بسته به جنس خود، تاریخ طولانی دارد و در قالب‌های مختلف در همه جوامع وجود داشته است. امروزه انتظار می‌رود مردان و زنان به‌دنبال رفتارهای خاصی باشند که مخصوص جنسیت آن‌ها باشد (بادناس^۲، ۲۰۱۵). یکی از حوزه‌های تمایز، شغل است. مشاغل با توجه به ماهیت شغلی و بستری که شاغل در آن فعالیت دارد، دربرگیرنده موانع و چالش‌های جنسیتی خاص خود است. از همین جهت است که «اوکلی»^۳ (۱۹۸۲) براین نظر است که تقسیم کار جنسیتی ساخته و پرداخته اجتماع است و ربطی به تفاوت‌های طبیعی دو جنس ندارد؛ یعنی شغل‌ها مهر مردانه یا زنانه می‌خورند (آبوت، ۱۳۹۵: ۱۷۲).

با وجود تغییرات اجتماعی و فرهنگی زیاد که امروزه به جنسیت‌زدایی از مشاغل کمک کرده، اما شغل درموارد مهمی یک امر جنسیتی است که ارزش‌های حاکم بر نظام اجتماعی تعیین‌کننده محدودده‌های جنسیتی مشاغل می‌باشد. یکی از تغییرات مهم در دنیای مدرن، ورود زنان به بازار کار و به‌طور خاص بازار کار مدرن است. زنان از نقش‌های سنتی شغلی خود جدا شده و مبتنی بر شرایط جدید اجتماعی وارد بازار کار شده، حقوق دریافت می‌کنند و تلاش می‌کنند که نوعی استقلال مالی در این زمینه داشته باشند؛ اگرچه در طول بیست سال گذشته ۳۷۰،۵ میلیون زن وارد بازار کار شده‌اند، ولی هم‌چنان زنان فقط ۳۹،۸٪ از کل نیروی کار جهان را شامل می‌شوند (علیقلی، ۱۳۹۵: ۶۸).

با وجود گرایش به سمت برابری بیشتر، برخی کشورها هنوز زنان را از مشاغل خاصی منع می‌کنند. این امر، به‌ویژه در صنایعی مانند تولید، کشاورزی، حمل‌ونقل، معدن، ساختمان، انرژی و آب رایج است. در گزارش بانک جهانی بیان شده که ۱۰۴ اقتصاد با

قوانین کار وجود دارند که انواع مشاغلی را که زنان می‌توانند انجام دهند، و زمان و مکان مجاز به کار کردن را محدود می‌کنند. تخمین زده می‌شود که این امر بر انتخاب شغل ۲۷ میلیارد زن تأثیر می‌گذارد. نوع تبعیض علیه زنان از کشوری به کشور دیگر متفاوت است؛ برای نمونه در ۵۹ کشور علیه آزار جنسی زنان در محل کار هیچ قانونی وضع نشده است. در ۴ کشور زنان را از ثبت شرکت منع می‌کنند. در ۱۸ کشور، شوهران حق قانونی دارند که از کار کردن همسرشان جلوگیری کنند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۸).

وضعیت اشتغال زنان در ایران نیز متمایز از این وضعیت نیست و به نظر می‌رسد که اشتغال زنان در ایران هنوز از وضعیت مطلوب فاصله داشته باشد. براساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در پاییز ۱۳۹۸، نسبت اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر در ایران ۱۴/۵٪ و نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر ۱۷/۵٪ گزارش شده که این شاخص‌ها در همین سال برای مردان به ترتیب ۶۴/۷٪ و ۷۱٪ گزارش شده است. گفتنی است که در اغلب کشورهای پیشرفته صنعتی، میزان مشارکت زنان در بازار کار بیش از ۷۵٪ است (فروتن، ۱۳۸۷)؛ بنابراین می‌توان گفت که یکی از مشخصه‌های بازار کار ایران میزان پایین مشارکت زنان است. دلایل مختلفی در این زمینه مطرح است که مهم‌ترین آن بسترهای اجتماعی و فرهنگی است. عوامل فرهنگی-اجتماعی که ریشه در نهادهای سنت‌ها و ارزش‌های جامعه دارد (موسوی، ۱۳۸۴). براساس ساختار فرهنگی جامعه امروز ایران، به‌ویژه قوانین مربوط به کار و خانواده، هم‌چنین سنت و عرف اجتماعی، مرد نان‌آور خانه تلقی می‌گردد؛ از این‌رو، مشارکت زنان در بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی زنان ضروری به‌شمار نمی‌آید. درحالی‌که با توجه به دگرگونی‌های ارزشی و ساختاری دهه‌های اخیر، ازجمله افزایش سطح تحصیلات دختران و نیز افزایش سهم پذیرفته‌شدگان دختر در دانشگاه‌ها، افزایش میانگین سن ازدواج، دگرگونی ساختار خانواده از نوع گسترده به هسته‌ای، کاهش بعد خانوار و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، افزایش سریع میزان مشارکت زنان در سال‌های آتی قطعی می‌باشد (رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۱).

از آنجایی‌که خانواده مهم‌ترین محور ساخت‌وساز اجتماعی در جامعه ایران است، موضوع اشتغال زنان ارتباط تنگاتنگی با نگرش مردان نسبت به این موضوع دارد. همان‌طور که «رفعت‌جاه» بر این نظر است که هرچه حضور زنان در اجتماع فعال‌تر و مؤثرتر باشد، کشور پیشرفته‌تر و توسعه‌یافته‌تر خواهد بود، اما میزان نقش و مشارکت زنان در هر جامعه، به‌ویژه در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی تا حد زیادی وابسته به برخورد و نگرش آن جامعه نسبت به زن می‌باشد (رفعت‌جاه، ۱۳۹۱). نوع نگاه به فعالیت و اشتغال زنان تا آنجا اهمیت دارد که «کار» (۱۳۷۲) بیان می‌کند: اصولاً،

نگاه‌های منفی نسبت به اشتغال زنان، مسأله بسیار مهمی است که حتی در میان خود زنان نیز به صورت عمیق و نهفته دیده می‌شود، که در مواردی تا آنجا پیش می‌رود که توانایی‌های خود را دست‌کم می‌گیرند.

به صورت میانگین زنان باید مشارکتی حدود ۴۷٪ در اقتصاد داشته باشند. طبق گزارش بانک جهانی در سال ۲۰۱۷ م.، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در قطر در میان کشورهای OECD بالاترین عدد را ثبت کرده و ۵۸٪ بوده است. این در حالی است که نرخ مشارکت اقتصادی زنان در عراق نیز ۱۹٪ عنوان شده است. کویت، بحرین و امارات به ترتیب با نرخ مشارکت ۴۷، ۴۴ و ۴۱٪ بیشترین مشارکت را بعد از قطر در منطقه داشته‌اند. این در حالی است که مشارکت اقتصادی زنان ایرانی هنوز به ۲۰٪ نرسیده است (معاونت امور زنان و خانواده، ۱۳۹۸). مشکل اشتغال زنان ریشه‌ای بوده که در آن فرهنگ، رسم و عادات نیز نقش دارند، طرز تلقی و نگرش جامعه به وظایف زنان، تبعیض و طرز نگرش جامعه به زنان، فرهنگ مردسالاری، درونی‌شدن نگرش در زنان از مهم‌ترین موانع فرهنگی اشتغال زنان در ایران محسوب می‌شود (روانبخش و امینی سابق، ۱۳۹۷).

با وجود ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، نگاه به اشتغال زنان در کشور ما در سال‌های اخیر همراه با تغییرات گسترده‌ای در نگرش بوده است. بر مبنای این نگرش، زن تنها دریافت‌کننده نیست، بلکه تولیدکننده، مشارکت‌کننده و در عین حال برخوردارشونده امکانات به دست آمده در فرآیند توسعه نیز می‌باشد (توسلی و رفیعی خوانی، ۱۳۸۷: ۷). شهری شدن موجب می‌شود که زنان تمایل کمتری به شاغل شدن در مشاغل سنتی داشته باشند و از مشاغلی که همراه با نقش‌های سنتی زنانه است، دوری کنند (ریبیعی و یزدخواستی، ۱۳۹۸: ۱). با وجود این به نظر می‌رسد که در مؤلفه نگرش، واکاوی نوع نگاه مردان نسبت به اشتغال زنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا همان‌طور که گفته شد طبق گزارش سازمان جهانی اقتصاد (۲۰۱۸)، در قوانین برخی کشورها اجازه اشتغال زن با شوهر است و مردان می‌توانند مانع اشتغال همسر خود شوند. در کشور ایران شوهر نمی‌تواند مانع اشتغال زن باشد اما طبق ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند»؛ بنابراین هرچند مردان به طور مستقیم نمی‌توانند مانع اشتغال همسر خود شوند، اما به طور غیرمستقیم می‌توانند بر اشتغال یا نوع شغل وی محدودیت‌های اعمال کنند (موسوی، ۱۳۸۴).

مرور مطالعات انجام‌شده در زمینه اشتغال زنان حاکی از آن است که گرچه پژوهش‌های کمی زیادی در موضوع اشتغال زنان در ایران و سایر کشورها صورت گرفته،

اما در زمینه «نوع نگاه و باور مردان به اشتغال زنان»، مطالعات محدودی هم در حوزه پژوهش‌های کیفی در دنیا انجام شده و در ایران نیز وضع به همین گونه است؛ از این رو، به جهت کمبود دانش و معرفتی که در این زمینه وجود دارد، ضرورت پرداختن به آن را، به ویژه مطالعه‌ای کیفی که به طور جامع هم بر شرایط زمینه‌ای و هم راهبردهای مدیریت پیامدها پرداخته باشد بیشتر نشان می‌دهد. هم‌چنین نوعی ضرورت پژوهشی برای سیاست‌گذاران اجتماعی و فرهنگی وجود دارد که با دیدگاه مردان نسبت به اشتغال زنان آشنا باشند، تا بتوانند در جهت رفع موانع یا اصلاح رویه‌های موجود برای اشتغال زنان گام بردارند.

استان یزد و به ویژه شهر یزد از جمله شهرهایی است که در زمینه‌های مختلف توسعه و پیشرفت‌های خوبی را طی سالیان اخیر تجربه کرده و در حوزه آموزش و اشتغال زنان نیز روند رو به رشدی داشته است؛ از سوی دیگر، تأکید بر پای‌بندی به ارزش‌های مذهبی سنتی و خانوادگی اهمیت به ازدواج و فرزندآوری تمایل کم به تأخیر در زمان وقوع این دو پدیده با وجود افزایش مشارکت آنان در آموزش و بازار کار از ویژگی‌های بارز آن است (عسکری ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف کشف نوع باور و نگاه مردان یزدی به اشتغال زنان و پیامدهای آن به روش کیفی انجام شد و پژوهشگر به دنبال پاسخ به این پرسش‌ها بود که در یک فرهنگ و یا بستری که ارزش‌های سنتی و فرهنگی تداوم دارد و بر تقسیم کار جنسیتی و مسئولیت‌های مادری و همسری زنان تأکید می‌شود و هم‌چنین موافقت مردان در انجام هرگونه فعالیت زنان ضروری است، دیدگاه مردان در رابطه با اشتغال زنان چگونه است؟ چه شرایط و بستری زمینه‌ساز نوع خاص نگاه مردان به اشتغال زنان در شهر یزد است؟ در مواجهه با پدیده‌ای که نیازمند اتخاذ استراتژی‌های مختلف برای کاهش تعارضات شغلی و خانوادگی است، مردان یزدی چه راهبردهایی برای مدیریت و تعادل بخشی در این زمینه به کار می‌گیرند؟

۲. پیشینه نظری

جایگاه نظریه در مطالعات کیفی متفاوت از مطالعات کمی است. پژوهشگران کیفی به طور کلی معتقدند پژوهشگر قبل از جمع‌آوری داده‌ها، ذهن خود را از نظریه‌ها خالی نگه دارد و در حد امکان بدون پیش‌فرض‌های نظری وارد میدان شود (افراسیابی و مداحی، ۱۳۹۵: ۱۸۶). چارچوب مفهومی برای کمک به باز بودن ذهن محقق نسبت به مسایل و مقوله‌های مورد پژوهش هستند و آگاهی محقق را در مورد موضوع مورد پژوهش بالا می‌برند؛ از این رو، در اینجا به طور مختصر برخی نظریه‌هایی که راهنمای مفهومی و نظری مطالعه حاضر نیز بوده‌اند اشاره می‌شود.

اعتقادات مربوط به نقش‌هایی که برای هر جنس مناسب است در هر جامعه وجود دارد و زن و مرد نیز ظاهراً باید با نقش تعیین شده تناسب مطلوبی داشته باشند. کلیشه‌های جنسیتی اغلب برای حمایت از نقش‌های جنسی سنتی استفاده می‌شود و آن‌ها با فرهنگ پیرامون مرتبط هستند، یعنی آن‌ها عقاید شناختی درباره تفاوت بین مردانگی و زنانگی را منعکس می‌کنند که اعضای یک فرهنگ خاص در آن سهیم هستند (بست^۵، ۲۰۰۴: ۱۱). کلیشه‌های جنسیتی با انتساب زنان به ویژگی‌های خاصی که مردان از آن برخوردار نیستند، روزانه تکثیر می‌شوند و بالعکس. زنان به عنوان خانه‌دار و مردان به عنوان رئیس و نان‌آور خانواده، کلیشه‌هایی هستند که مناسب بودن مشاغل مختلف برای زنان و مردان را بیان می‌کنند (شریر^۶، ۱۹۹۸).

«پارسونز» با توجه به الگوی نقش‌ها، دو نقش متفاوت را در خانواده مطرح می‌کند؛ از نظر او مرد نقش ابزاری^۷ و زن نقش بیانگر^۸ دارد. نقش ابزاری بیشتر شامل حالات مردانه و نقش بیانگر شامل حالات زنانه است؛ به اعتقاد او، این تقسیم نقش باعث حفظ وحدت خانوادگی می‌شود (اعزازی، ۱۳۸۷: ۱۲۰). تصور می‌شود که دنیای زنان نوع خاصی از کار را شامل می‌شود، یعنی مراقبت از دیگران (درمورد بدن، ذهن و روحیه) و حفظ روابط، در حالی که دنیای مردان بر فکر فردی، پیشرفت و موفقیت براساس رقابت و سلسله‌مراتب تأکید می‌کند (مایر، ۱۹۹۷). «گاتک»^۹ و همکاران در دیدگاه جنسیتی نقش می‌گویند چون به طور سنتی از زنان بیشتر این انتظار می‌رود که به فکر موقعیت باثبات خانواده که در برگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان و محیط زندگی و رسیدگی به کارهای خانه است باشند و نه به عهده گرفتن نقش نان‌آوری، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود (رستگارخالد، ۱۳۸۲: ۱۱۵). نظریه‌های نابرابری جنسیتی چنین تبیین می‌کند که مردان و زنان نه تنها موقعیت‌های متمایزی در جامعه دارند، بلکه در موقعیت‌های نابرابری هم قرار گرفته‌اند. این نابرابری از سازمان اجتماعی جامعه ناشی می‌گردد و این‌که زنان در مقایسه با مردان از قدرت کمتری برخوردارند (ریتزر، ۱۳۸۰: ۲۷۴۰). ویژگی اصلی سازمان‌ها مردسالاری (هارن و پارکین^{۱۰}، ۱۹۹۲) و بسیاری از کلیشه‌هایی است که به زنان تحمیل شده، که پیامدهای منفی برای اشتغال زنان دارد و مانع پیشرفت زنان در سلسله‌مراتب سازمانی می‌شود (رود و کلرمن^{۱۱}، ۲۰۰۷). تمام فمینیست‌ها اعم از لیبرال موج اول تا فمینیست‌های مارکسیستی سوسیالیست و رادیکال در موج دوم بر این نکته اتفاق نظر دارند که تبعیض جنسیتی درمورد زنان محکوم است و ریشه‌های آن را در پندارهای مردسالارانه جوامع سنتی می‌دانند. «مک‌دونالد»^{۱۲} استدلال می‌کند که در طول قرن بیستم انقلابی در سطوح برابری جنسیتی در نهادهای فرد محور و سطح کلان جامعه در کشورهای پیشرفته

رخ داده است. این قرن از نقطه‌ای که زنان منزلتی دون پایه در نهادهای فردمحور، مانند تحصیلات رسمی و اشتغال در بازار کار داشتند آغاز شد و با سطوح بسیار بالایی از برابری جنسیتی فراگیر در این نهادها پایان یافت. سطوح بالای برابری که توسط زنان به عنوان افراد کسب شده بود با سطوح پایین برابری زنان در نهاد خانواده ترکیب شد. به گونه‌ای که از زنان انتظار می‌رود با تحصیلات بالا و مشارکت در کار مزدی، نقش‌های مادری و همسری را نیز ایفا کنند. این ناهماهنگی در برابری جنسیتی بین نهادهای فردمحور و خانواده محور، موجب می‌شود زنان فرزندان کمتری از آن چه واقعاً تمایل دارند بیاورند. نتیجه این امر برای جامعه نرخ بسیار پایین باروری است (مک‌دونالد، ۲۰۰۰: به نقل از رضایی، ۱۳۹۳: ۷۹-۷۸). «کوک» و «رسو»^{۱۳} (۱۹۸۴) در مدلی از فشار انتظارات نقش‌های خانوادگی و کاری، این‌گونه مطرح کرده‌اند که حمایت اجتماعی همسران از یک‌دیگر، می‌تواند فشار ناشی از تعارض بین نقش و اضافه بار نقش شغلی را جبران کند (سیدان و خلیفه‌لو، ۱۳۸۷: ۹۷-۹۸). با مرور نظریات مطرح شده می‌توان دو دیدگاه را در رابطه با اشتغال زنان مشاهده نمود. دیدگاه‌های موافق با اشتغال زنان چون نظریه فمینیسم که معتقدند زن به عنوان یک انسان دارای حق و حقوق مساوی با مرد است و عواملی جهت توانمند شدن زنان و مشارکت آن‌ها در جامعه مهم‌ترین عوامل کاهش نابرابری جنسیتی خواهد بود و برخی نظریات که دیدگاهی مشروط به اشتغال زن دارند؛ مانند کارکردگرایی و نقش‌های جنسیتی که تفاوت بیولوژیکی و نقشی زنان را برای حفظ نظم و بقای جامعه ضروری می‌دانند و معتقدند هر یک از دو جنس باید نقش‌های مطابق با توانایی‌هایشان بر عهده گیرند.

۳. پیشینه تجربی

«رازقی نصرآباد» (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان زمینه‌های تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله‌ای با آن، در میان زنان شاغل در شهرداری تهران با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام داده است. نتایج تحقیق زمینه‌های تعارض در ۸ خرده مضمون و ۳ مضمون اصلی «رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی»، «الزامات شغلی بالا» و «رهاشدگی و در حاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری» قرار می‌گیرد. در مجموع درحالی‌که ابتکارات سیاست‌گذاری می‌تواند در کمک به زنان برای سازگاری نقش‌های دوگانه مؤثر باشد، بسیاری از زنان هنوز این مسائل را در سطح فردی یا شخصی حل می‌کنند و احساس می‌کنند سیاست‌های اتخاذ شده از سوی سازمان کافی نیست و یا ضمانت اجرایی ندارد و به همین دلیل به طور ملموس بر زندگی آن‌ها تأثیر نگذاشته است.

«حسین‌پور» و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به واکاوی فهم خانه‌داری به عنوان یک شغل و چالش‌های آن از نگاه زنان خانه‌دار شهر قم پرداختند. براساس یافته‌های این تحقیق، اساسی‌ترین چالشی که زنان با آن روبه‌رو بوده‌اند، هنجارهای مردسالارانه‌ی نهادینه است. دلایلی که سبب به‌وجود آمدن این مسأله شده است را می‌توان در تصورات قلبی و کلیشه‌های جنسیتی و تداوم سنت‌های پیشین، جامعه‌پذیری متفاوت مردان و زنان، ایدئولوژی تقسیم کار جنسیتی، ارتباطات اجتماعی محدود زنان و هم‌چنین عدم ارزش‌گذاری کارخانگی جستجو کرد.

«ادیب» و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به تبیین جامعه‌شناختی رضایت از زندگی براساس تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای آن در بین زنان متأهل شهرداری تهران پرداختند. نتایج این پیمایش حاکی از آن است که تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به همراه استرس کاری، فرسودگی جسمی، تعجیل و تأخیر در کارها، درگیری خانوادگی، کاهش حمایت‌های اجتماعی در خانه و محل کار، کاهش رضایت از شغل و ساختار قدرت در خانه در مجموع موجب کاهش رضایت از زندگی زنان می‌شوند که حمایت‌های اجتماعی، ساختار قدرت و رضایت از شغل تاحدی موجب تعدیل اثرات و پیامدهای منفی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه می‌شوند.

«صادقی» و «شهبابی» (۱۳۹۸) در پژوهشی به واکاوی معنا و ارزش‌های مادری و تعارض کار و مادری بین زنان شاغل تحصیل‌کرده دانشگاهی پرداختند. نتایج در پنج مقوله اصلی شامل: حس منحصر به فرد مادری، مادری شیوه پذیرش اجتماعی و رهایی از ننگ نازایی، تغییر معنا و ارزش مادری، تصویر متناقض زن شاغل به منزله مادر ایده‌آل و تعارض کار و مادری ارائه و درباره آن بحث شده است. «بلالی» و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی که بر روی زنان ۲۵-۵۰ ساله در سطح شهر همدان انجام دادند به بررسی رابطه بین تجربه تضاد نقش با تعارضات خانوادگی، پرداختند. نتایج نشان داد که ایفای نقش مادری و نگرش مثبت مردان به اشتغال زنان در سطح متوسط به بالاست؛ هم‌چنین احساس تضاد نقش در زنان، در سطح متوسط قرار دارد و جامعه‌پذیری جنسیتی، رابطه مثبت و مستقیم با تجربه تضاد نقش در زنان دارد. نتایج بررسی «سیدان» و «رضایی‌ازغندی» (۱۳۹۳)، در مطالعه‌ای نگرش دانشجویان مرد شهرستان تربت حیدریه نسبت به اشتغال زنان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بالا رفتن سرسام‌آور هزینه‌های زندگی، اشتغال زنان را اجتناب‌ناپذیر ساخته و یافته‌ها نیز مبین موافقت مردان با درآمدزایی زنان است. مطالعه «خواجوی‌نوری» (۱۳۹۲)، که به فرآیند جهانی‌شدن فرهنگی و نگرش مردان به نقش زنان در جامعه در شهر شیراز پرداخته است، بیانگر آن است که متغیرهای بازانديشی، سبک زندگی ورزشی، سبک

زندگی علمی-فرهنگی، آگاهی از جهانی شدن و فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی با نگرش مدرن مردان به نقش زنان رابطه‌ی معنادار مثبت، ولی سبک زندگی سنتی و وسایل ارتباط جمعی داخلی رابطه‌ی منفی داشته‌اند. مطالعه‌ی رفعت‌جاه (۱۳۹۱) با عنوان «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی در شهر تهران» نشان داد که مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان باور داشتند. اما زنان بر ضرورت اقتصادی و مردان بر ضرورت اجتماعی اشتغال زن تأکید بیشتری داشتند. «لهسائی‌زاده» (۱۳۸۰)، عوامل مؤثر بر نگرش مردان نسبت به نقش زنان در شهر شیراز را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد بین منزلت شغلی و نگرش مردان به اشتغال زنان رابطه‌ی معناداری مشاهده شد. مردان با تحصیلات بالا نسبت به نقش زنان در جامعه نگرش مثبت‌تری دارند. بین سن، درآمد، وضعیت تأهل و بُعد خانوار با نگرش به نقش زنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. همان‌طور که گفته شد مطالعه در زمینه نگرش مردان نسبت به اشتغال زنان در ایران انجام نشده است. «اسد»^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تأثیر ازدواج نسبتاً زود هنگام بر اشتغال زنان در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ازدواج کاهش می‌دهد. بسیاری از این تأثیرات ناشی از کاهش احتمال کار مزدی خصوصی است که زنان تمایل به ترک آن در ازدواج دارند.

«غایی»^{۱۵} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ناهنجاری کار و آموزش زنان در هند»، مشخص می‌کند که مردسالاری علت خروج بخش زیادی از زنان با سطح بالای تحصیلات از نیروی کار در کشور هند است. پس آموزش به شکل فعلی به تنهایی ممکن است برای تحریک رشد در میزان مشارکت نیروی کار زنان در هند کافی نباشد. «امه حبیب» و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «ادراک زنان شاغل در مورد نگرش عمومی نسبت به کار آن‌ها در پاکستان»، به این نتیجه دست یافتند که با افزایش تعداد زنان شاغل در نیروی کار، نگرش عمومی نسبت به کار زنان در پاکستان تغییر مثبت داشته است. «بودوار» و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی نگرش مردان نسبت به زنان شاغل در عربستان سعودی پرداختند؛ یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مردان سعودی نگرش‌های بسیار سنتی نسبت به زنان شاغل دارند. علاوه بر این، افراد مجرد، بیکار، جوان و تحصیل‌کرده سعودی، نسبت به افراد متأهل، شاغل، پیر و دارای تحصیلات کمتر، رفتارهای سنتی کمتری نسبت به زنان شاغل نشان می‌دهند. سن مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده نگرش مردان نسبت به زنان شاغل بود. «مصطفی»^{۱۸} (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان می‌دهد که دانشجویان امارات متحده عربی در قیاس با

نسل‌های قدیمی نسبت به مدیران زن نگرش متفاوتی دارند. هم‌چنین بین درک مردان و زنان از نقش زنان و مشارکت در جامعه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این مطالعه پیش‌بینی می‌کند که مدرنیته ممکن است نگرش مردسالاری نسبت به مدیران زن در جهان عرب را کاهش دهد. «ساکالی» و «بیگدان»^{۱۹} (۲۰۰۲) در پژوهشی بررسی کردند که چگونه مردسالاری، تبعیض جنسی و جنسیت بر نگرش دانشجویان دانشگاه‌های ترکیه نسبت به مدیران زن تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که شرکت‌کنندگان مرد نسبت به زنان شرکت‌کننده نگرش مثبت‌تری نسبت به زنان دارند. علاوه بر این، کسانی که نگرش مطلوب‌تری به مردسالاری داشتند تبعیض جنسیتی بیشتری نسبت به مدیران زن داشتند تا کسانی که مردسالاری را مطلوب نمی‌پنداشتند.

نتایج پژوهش «بایری» و همکاران^{۲۰} (۱۹۹۱) با عنوان نگرش مردان لیبرایی نسبت به تغییر نقش‌های سنتی زنان، نشان داد که مردان جوان با تحصیلات بالا نسبت به تغییر نقش‌های سنتی زنان و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های گوناگون اجتماعی، سیاسی و تصمیم‌گیری‌های درون خانواده نگرشی مثبت دارند. در پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه اشتغال زنان بر روی مطالعه نوع نگاه مردان بر اشتغال زنان کمتر تأکید شده و بیشتر این پژوهش‌ها با روش‌های کمی به بررسی علل و عوامل تأثیرگذار بر اشتغال زنان پرداخته و فرضیات خود را به آزمون گذاشته بودند. نقطه قوت پژوهش حاضر ناشی از نوع روش تحلیل (کیفی) و موضوع مورد مطالعه (نوع نگاه مردان به اشتغال زنان) است.

۴. روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر با استفاده از روش کیفی و با رویکرد نظریه زمینه‌ای^{۲۱} (داده بنیاد)، در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در شهر یزد انجام شد. استفاده از روش نظریه زمینه‌ای بیشتر در مواردی انجام می‌گیرد که در رابطه با موضوع پژوهش، نظریه‌ای موجود نیست و محقق تلاش دارد به مفهوم‌سازی و در سطحی بالاتر نظریه‌پردازی در این زمینه اقدام کند. از آنجایی که نوع دید و نگاه مردان به اشتغال زنان موضوعی است که در کشور ایران مفهوم‌سازی نظری نشده است، در مطالعه حاضر از روش نظریه زمینه‌ای «اشتراوس» و «کوربین» استفاده شد. این روش نسبت به روش «گلیزر» و «اشتراوس» به محقق قدرت خلاقیت بیشتری می‌دهد و این امر باعث می‌شود محقق بتواند در مفهوم‌سازی گسترده عمل بیشتری داشته باشد.

مشارکت‌کنندگان پژوهش، مردان یزدی بودند. برای دستیابی به حداکثر تنوع تلاش شد از نظر سن، وضع تأهل، تحصیلات، نوع شغل، مشارکت‌کنندگان مختلفی وارد تحقیق شوند. داده‌ها در فاصله زمانی اسفندماه ۱۳۹۷ تا اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۸ به روش

مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان ابتدا از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد، اما با ادامه روند پژوهش سعی شد چنانچه در جریان نظریه آشکار شده نیاز به نمونه با طبقه اجتماعی خاصی باشد مصاحبه با وی در اولویت کار قرار گیرد. پژوهشگری که از اصول نمونه‌گیری نظری استفاده می‌کند، نمی‌تواند از پیش تعیین کند که چه چیزی و چه جایی برای نمونه انتخاب می‌شود. نمونه‌ها زمانی که مورد نیاز باشند انتخاب می‌گردند. به جای این‌که قبل از تحقیق ویژگی‌های آنان مشخص گردد. تنها هنگامی که یک الگوی جدید و یا مقوله‌ها ممکن در داده‌ها دیگر یافت نگردد در این نقطه است که به اشباع نظری دست می‌یابیم. که در این نقطه فرآیند نمونه‌گیری نظری به اتمام می‌رسد و تعداد افراد نمونه تکمیل گردیده است (ان جی و هس، ۲۰۰۸: ۵).

پژوهش حاضر در مصاحبه ۱۶ نفر به اشباع نظری دست یافت، اما برای اطمینان از پیدا نشدن مقوله جدید مصاحبه‌ها تا ۲۱ نفر ادامه یافت (جدول ۱). در محدوده این تحقیق، مصاحبه‌ها به صورت چهره‌به‌چهره انجام شد که با رضایت مشارکت‌کنندگان ضبط و سپس به متن تبدیل گردید. مصاحبه‌ها با پروتکل از قبل تعیین شده انجام شد که پرسش‌های آن براساس اهداف پژوهش مشخص شده بود. در زمینه رعایت شأن و حقوق مشارکت‌کنندگان و اخلاق پژوهش، به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات مربوط به هویت آن‌ها به هیچ عنوان در اختیار دیگری قرار نخواهد گرفت و از اعداد به جای اسامی برای اشاره به مشارکت‌کنندگان استفاده شد. هم‌چنین براساس اصل برخورداری از حق انتخاب نیز افراد نمونه در پژوهش حاضر از روند کار اطلاع داشتند و هم‌چنین در همکاری و یا عدم همکاری در پژوهش مختار بودند و حق اعلام انصراف از ادامه همکاری را داشتند. بعد از انجام مصاحبه‌ها، تحلیل داده‌ها با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای در سه مرحله انجام گرفت: ۱. کدگذاری باز (یافتن مقولات مفهومی در داده‌ها در سطح اولیه‌ای از انتزاع)، به این معنا که پس از چندبار گوش کردن مصاحبه‌ها و ثبت دقیق مصاحبه‌ها به صورت دست‌نویس، خواندن متن مصاحبه‌ها با دقت و مشخص نمودن عبارات و جملات معنادار، برای هر جمله یک مفهوم متناسب در نظر گرفته شد و سپس مفاهیم مشابه و مشترک مشخص و در یک مقوله واحد قرار داده شد؛ ۲. کدگذاری محوری (یافتن ارتباطات بین مقوله‌ها)، به این معنا که میان مقولات اصلی و مقوله‌های فرعی آن‌ها پیوند داده و در مرحله؛ ۳. کدگذاری گزینشی (مفهوم‌سازی و گزارش این ارتباطات در سطح بالاتری از انتزاع)، مقوله‌های مورد استفاده به صورت منطقی کنار هم قرار گرفت و سپس مقوله هسته انتخاب شد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مردان مشارکت‌کننده یزدی در پژوهش، ۱۳۹۸ (نگارندگان، ۱۳۹۸).

نام	سن	وضعیت تاهل	تحصیلات پاسخ‌گو	تحصیلات همسر	شغل پاسخ‌گو	شغل همسر	تعداد فرزندان	طول مدت ازدواج
مشارکت‌کننده ۱	۳۸	متاهل	دکترا	کارشناسی	استاد دانشگاه	مدیر مرکز	۲	۱۰
مشارکت‌کننده ۲	۲۷	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	مغازه‌دار	فروشنده	-	۲
مشارکت‌کننده ۳	۲۷	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	مغازه‌دار	مغازه‌دار	-	۳
مشارکت‌کننده ۴	۵۳	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	بیمه‌گر	مشاور	۲	۲۸
مشارکت‌کننده ۵	۵۲	متاهل	دکترا	کارشناسی ارشد	استاد دانشگاه	کارمند	۲	۲۲
مشارکت‌کننده ۶	۳۲	متاهل	کارشناسی ارشد	کارشناسی	وکیل	مزون لباس	-	۲
مشارکت‌کننده ۷	۳۷	متاهل	کارشناسی	کاردانی	کارمند	مریبه مهد	۲	۱۰
مشارکت‌کننده ۸	۳۵	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	کارمند	صنایع دستی	۲	۷
مشارکت‌کننده ۹	۳۱	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	شیرینی‌پز	مریبه مهد	۱	۵
مشارکت‌کننده ۱۰	۳۲	متاهل	دکترا	کارشناسی	استاد دانشگاه	گفتار درمان	۲	۲
مشارکت‌کننده ۱۱	۳۶	متاهل	کارشناسی ارشد	کاردانی	کارمند	خانه‌دار	۲	۱۲
مشارکت‌کننده ۱۲	۵۱	متاهل	کارشناسی ارشد	دیپلم	رئیس بانک	خیاط	۲	۲۵
مشارکت‌کننده ۱۳	۴۱	متاهل	کارشناسی	دکترا	معاون اداره	استاد دانشگاه	-	۸
مشارکت‌کننده ۱۴	۳۸	متاهل	دیپلم	کارشناسی	عکاس	مریبه باشگاه	۱	۱۰
مشارکت‌کننده ۱۵	۴۲	متاهل	دکترا	کارشناسی ارشد	مدیر عامل	معلم	۲	۱۴
مشارکت‌کننده ۱۶	۲۵	مجرد	دیپلم	-	گل فروش	-	-	-
مشارکت‌کننده ۱۷	۲۸	مجرد	کارشناسی ارشد	-	حسابدار	-	-	-
مشارکت‌کننده ۱۸	۲۹	مجرد	کارشناسی ارشد	-	مددکار	-	-	-
مشارکت‌کننده ۱۹	۳۰	مجرد	کارشناسی	-	کارمند	-	-	-
مشارکت‌کننده ۲۰	۲۶	مجرد	کارشناسی ارشد	-	کارمند	-	-	-
مشارکت‌کننده ۲۱	۲۶	مجرد	کارشناسی ارشد	-	کارمند	-	-	-

این تحقیق از تکنیک ممیزی و هم‌چنین اعتبارسنجی توسط اعضا؛ که از موارد اعتبارسنجی مورد نظر «پاتن»^{۲۳} (۲۰۰۲) است، بهره برده است؛ البته باید به این نکته توجه داشت که اعتبارسنجی توسط اعضا با روش دوم سنجش اعتبار از دیدگاه استراوس و کوربین (مشارکت‌کنندگان باید خود را در داستانی که گفته می‌شود بازشناسند) هم‌سو می‌باشد. در تکنیک ممیزی، کدهای داده شده توسط دو محقق که به روش نظریه زمین‌ای مسلط بودند به اشتراک و مباحثه گذاشته شده و در نهایت کد داده شده، مورد تأیید یا تغییر قرار گرفت. برای ارزیابی شیوه اعتبارسنجی توسط اعضا، نیز یافته‌ها با چندتن از مشارکت‌کنندگان در میان گذاشته شد، به این صورت که سیر داستان را می‌خواندند، سپس نظر و تأییدشان از مدل و نتیجه نهایی را بیان می‌کردند.

۵. یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها نشان داد که مشارکت‌کنندگان در نگاه کلی موضوع اشتغال زنان را

پذیرفته‌اند. از نظر مشارکت‌کنندگان اشتغال زنان باعث افزایش مهارت آن‌ها، افزایش اعتماد به نفس در زنان می‌شود و به‌طور کلی به نظر می‌رسد که زنان شاغل نسبت به غیرشاغل‌ها فرزندان موفق‌تری دارند. اشتغال زنان برای سلامت روحی آن‌ها نیز مناسب است و نیز باعث ارتقای توانمندی آن‌ها در مواجهه با موضوعات اجتماعی می‌شود؛ ضمن این‌که می‌تواند کمک مالی به اقتصاد خانواده محسوب گردد. با وجود این، اشتغال زنان از نظر مشارکت‌کنندگان در تحقیق همراه با محدودیت‌هایی است. نگاه خاص مردان به زنان و جنسی شدن شغل زنانه، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌هاست. علاوه بر این، مفاهیم و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی نیز مانعی برای رشد زنان محسوب می‌گردد. مهم‌ترین دغدغه‌ای که برخی از مشارکت‌کنندگان راجع به شغل زنان داشتند این بود که شغل آن‌ها باعث آسیب به نقش زن در خانواده شود. در مجموع تعداد ۳۸ مفهوم استخراج شد و با کدگذاری گزینشی، ۷ مقوله اصلی کشف شد.

جدول ۲. مفاهیم، مقوله‌های اصلی مرتبط با مقوله هسته باور مشروط مردان به اشتغال زنان (نگارندگان، ۱۳۹۸).

مقوله هسته	مقوله‌های اصلی	مفاهیم
باور مشروط مردان به اشتغال زنان	جامعه‌پذیری سنتی	نقش‌های تعریف شده، باورهای جنسیتی به ایفای نقش، طبیعت مردانه برای سرپرستی خانواده، تفاوت نسلی، زندگی به فرمان دیگران، ارزش‌های مشروط دین، حق دخالت مرد در اشتغال همسر، بازنمایی نقش‌های سنتی در رسانه.
	ساختارهای نابرابر جنسیتی	ساختار ناکارآمد سازمانی، ساختارهای جنسیتی نابرابر ساز اشتغال، شی‌وارگی جنسی شغل، جذابیت‌های زنانه.
	نگرش مثبت آموخته شده به اشتغال زن	تجربه‌های مثبت خود و دیگران، پذیرش تغییرات فرهنگی، رسانه‌ای شدن جامعه، مشاغل مهارت محور.
	تناسب و زنانه شدن محیط و شرایط کاری	مشاغل تداوم بخش نقش خانگی، مشاغل خویش فرما، مشاغل متناسب با ویژگی‌های روحی و جسمی، محیط کاری اخلاقی، امنیت جنسی در محیط کار.
	بازتعریف ارزشی شغل زنان	توسعه انسانی و اقتصادی فارغ از جنسیت، باز تعریف ارزش‌های جنسیتی حاکم، منبع اقتصادی نبودن درآمد زن.
	کنش سازگارانه و ناسازگارانه با پذیرش شغل زن	تعامل مبتنی بر توافق، تصمیم‌گیری مشارکتی، عدم تعامل در امور خانواده، جدی نگرفتن اشتغال زن، حمایت ابزاری، حمایت عاطفی، فعالیت‌های جایگزین اشتغال.
	فرصت‌ها و تهدیدهای پذیرش اشتغال زن	تعارض بین نقش مادری و اشتغال، متزلزل شدن نهاد خانواده، آسیب‌های روحی و جسمی، چالش‌های استقلال مالی زنان، سلامت روان، ارتقاء مهارت‌های اجتماعی زنان، توانمندی در مهارت‌های تربیتی.

۱-۵. جامعه‌پذیری سنتی

گذار جامعه از بافت سنتی به مدرن، الزام تغییراتی در ساختارها و نگرش‌های کهن را ایجاد می‌کند. محیط پژوهش، جامعه‌ای سنتی است که نگاه متفاوتی به زنان و مردان دارد و بالتبع نقش‌های متفاوت نیز برای آنان در نظر می‌گیرد. این نوع نگاه سبب شده عده‌ای معتقد باشند که اشتغال، حق مسلم مردان است و حضور زنان در بازار کار زمینه بیکاری بیشتر مردان را فراهم کند؛ برای نمونه، مشارکت‌کننده دوازده (۵۱ ساله، رئیس بانک) در این زمینه می‌گوید: «من مخالف اشتغال زنان هستم چون خانم‌های که شاغل هستند جای آقایونی که نون بیار خانواده هستند رو گرفتند و به همین خاطر نمی‌تونند تشکیل خانواده بدن، چون خانم‌ها اومدند سرکار».

یکی از تقویت‌کننده‌های جامعه‌پذیری سنتی، رسانه است. برخی مشارکت‌کنندگان معتقدند رسانه‌های داخلی در مورد زمینه‌سازی پذیرش اشتغال زنان و همراهی و حمایت از آن‌ها در بخش‌های مختلف جامعه ایرانی اقدام قابل توجهی را صورت نداده‌اند و در واقع فضای غالب در رسانه‌های داخلی، پرداختن به نقش سنتی زنان است. مشارکت‌کننده هفده (۲۸ ساله، حسابدار) می‌گوید: «با رسانه می‌تونیم تغییر ایجاد کنیم؛ مثلاً در امریکا می‌بینیم که کتاب کلبه عمو تم موجب جنبش سیاهان می‌شه و کتاب جنس دوم سیمون دوبوار منجر به جنبش زنان در جهان شد. در ایران هم تلاش‌هایی شده؛ مثلاً فیلم ملی و راه‌های نرفته‌اش، یا فیلم دیگری بود به اسم تابستان داغ، که پدر خانواده توی این فیلم همش سعی می‌کنه به زن بگه که بچه داره این طور می‌شه، اون طور می‌شه و زن نباید بیرون از خونه کار کنه که به نظرم چندان منطقی نیست. کسانی مثل پوران درخشنده، منیژه حکمت و نرگس آبیاری هستند که در حوزه زن دارن فیلم می‌سازن و می‌تونند تأثیرگذار باشند، اما هنوز به اون صورت رسانه ملی نتونسته تأثیرگذار باشه».

برخی از مشارکت‌کنندگان نیز در میان ارزش‌های سنتی به ارزش‌های مشروط دین اشاره می‌کردند که اهمیت را به نقش زنان در منزل می‌دهد. مشارکت‌کننده نه (۳۱ ساله، شیرینی‌ساز) می‌گوید: «بینید شرایط کشورهای غربی با کشورهای اسلامی فرق داره. چیزهای که ما معتقد بهشون هستیم باید رعایت بشه متأسفانه در محیط کار برای خانم‌ها اون شرایطی که اسلام گفته رعایت نشده و درست شرایط غرب رو حکم فرما کردند. همسرم خودش می‌خواست سر کار بره ولی من نداشتم، چون محیط مناسب و سالم و دلخواه من و متناسب با اعتقادات جامعه رو نتونستیم پیدا کنیم و بعدها توی مهدکودک من خودم براش کار پیدا کردم. من دلم نمی‌خواد خانمم در محیط کار با مردهای زیادی ارتباط داشته باشه و همان طور که دین ما گفته نگه‌داری از بچه شرعاً

و قانوناً در دست مادری و بعد از به دنیا آمدن بچه مون از خانمم خواستم کارش رو کنار بذاره».

۲-۵. ساختارهای نابرابر جنسیتی

مفهوم ساختارهای نابرابر جنسیتی در این پژوهش بازگوکننده این نکته است که هنگامی که منابع عمده ثروت و قدرت در انحصار یک جنسیت قرار داشته باشد سیستمی از سلسله مراتب جنسیتی به وجود خواهد آمد. استفاده از امتیازات و مزایای این سیستم، احتمال افزایش موقعیت برتر و کنترل بیشتر بر منابع و فرصت‌ها را برای یک جنس فراهم آورده و در نهایت در سطح خرد و کلان اجتماعی منجر به برتری یک جنس در رابطه با جنس دیگر می‌گردد. از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی اشتغال از منظر مردان یزدی، رفتار تبعیض‌آمیز در زمینه اشتغال زنان و ضعف ساختاری و مدیریتی در بازار کار در جامعه ماست. مشارکت‌کننده بیست (۲۶ ساله، کارمند) می‌گوید: «برخی مکان‌ها چون هنوز فرهنگش جان‌فشارده مثل شرکت‌های خصوصی، رفتارهای درخور شأنی با خانم‌ها ندارن. من قبلاً توی شرکت کار می‌کردم دیدم خانم‌هایی که آنجا کار می‌کنند هم به لحاظ مالی تحت فشارند، چون هر جور با آن‌ها قرارداد می‌بندند و رفتارها هم رفتارهای جنسیتی بود؛ مثلاً مدیر اونجا کسانی را جذب می‌کرد که از اندام ظاهری خوبی برخوردار باشند».

از مفاهیم دیگری که تبعض علیه زنان در جامعه و محل کار را بازگو می‌کرد، شی‌وارگی جنسی شغل است؛ بدین معنی که زنان شاغل در محیط‌های کاری خصوصی و دولتی ممکن است به دلیل ساختار مردانه آن با آزارهای جنسی که صرفاً به برخورد و لمس فیزیکی محدود نیست و حتی به صورت کلامی هم (مانند: شوخی و متلک و کنایه‌های جنسی و آزارهای غیرکلامی و نگاه‌های هیز و معنادار) ممکن است روبه‌رو شوند. این فرآیند زن را به دوگانگی تن شی‌شده و تنی که نیروی کار دارد، گرفتار می‌سازد؛ اما رویکرد زن همان رویکرد محافظه‌کارانه برای پنهان کردن آزار جنسی مردان است. مشارکت‌کننده هجده (۲۹ ساله، مددکار) در این مورد می‌گوید: «در طول روز هستند زنانی که به مرکز ما مراجعه می‌کنند چه در اماکن عمومی و چه در محیط کار که توسط همکاران مرد یا رئیس خودشان مورد آزار جنسی قرار گرفتن، ولی متأسفانه اکثراً این موارد رو مخفی می‌کنند».

نگاه ابزاری به زنان نیز در همین مقوله جای می‌گیرد. مشارکت‌کننده هفده (۲۸ ساله، حسابدار) معتقد است برای حفظ کرامت انسانی نباید سمت مشاغلی که از ظاهر افراد استفاده ابزاری می‌شود رفت. او نظر خود را این‌گونه توضیح داد: «در مورد

نوع کار ترجیح‌م این است که به خاطر جنسیت طرف و سوءاستفاده‌های جنسی فرد استخدام نشه و این برای کرامت انسانی چه مرد چه زن خیلی جالب نیست؛ مثلاً ما در نشریه دانشجویی که کار می‌کردیم و یه میز می‌داشتیم دم سالن کلاس‌ها که نشریه رو ببینن و خیلی‌ها مثلاً دبیر انجمن ناخودآگاه سعی می‌کردن خانوم‌های که از لحاظ تیپ و استایلشون مطابقت بیشتری با مد روز دارن رو کنار این میزها بذارن و چیزی که دیده می‌شد افراد بیشتری کنار این میزها جمع می‌شدن و حداقل برای جلب توجه این‌ها نشریه رو می‌خریدن».

مشارکت‌کننده هفت (۳۷ ساله، کارمند) از سوءاستفاده از زنان در مشاغل آزاد و خصوصی سخن می‌گوید: «شغل‌های بازاری و دست‌فروشی مناسب زنان نیست شاید مشکل مالی داشته باشند، ولی در کل به نظرم کاری که در شأن یک خانوم باشه بتونه اجرا کنه خیلی بهتره... می‌بینی خیلی از مغازه‌دارها اطلاعیه‌زدن که به یک خانوم مجرد نیازمندیم. توی شغلای آزاد زنان بیشتر در معرض دید هستنند و اذیت می‌شن؛ مثلاً دیدیم که مشتری عمداً رفته در مغازه و به خانوم متلک گفته».

۳-۵. نگرش مثبت آموخته‌شده به اشتغال زن

نگرش مثبت آموخته‌شده شامل پرورش دادن نگاه به جهان و هر آن‌چه در آن هست، از منظری مثبت است. این مقوله به عواملی اشاره دارد که سهولت در پذیرش اشتغال زنان را فراهم می‌کند. این بسترها بر نوع جامعه‌پذیری فرد در پذیرش حق اشتغال زنان اثرگذار بوده و دیدگاه فرد در این زمینه را مثبت کرده و وسعت می‌بخشد. بسیاری از مشارکت‌کنندگان عواملی چون: نوع تربیت والدین و یا تجربه حضور مادر، خواهر و همسر در فعالیت‌های بیرون از منزل را موجب گرایش مثبت یا منفی آنان به اشتغال زنان دانسته‌اند و برخی نیز به تغییرات دنیای مدرن که اشتغال زنان را نسبت به دوران گذشته پذیراتر کرده، اشاره و باور داشته‌اند. مشارکت‌کننده هفده (۲۸ ساله، حسابدار) در مورد تجربه‌ای که از اشتغال مادرش دارد، این‌طور توضیح می‌دهد: «تجربه‌ای که من داشتم این بود که مادرم شاغل بوده و دوتا شیفت‌کاری داشت، یه هفته شیفت صبح بود و یه هفته شیفت شب و پدرم هم شیفت صبح بود... من خودم اون موقع دوم راهنمایی بودم و داداش کوچیک‌ترم هم بود و صبحایی که هم مادرم هم بابام باید می‌رفتن سرکار من باید بیدار می‌شدم و برادرم رو صبحونه می‌دادم و مسئولیت برادر کوچیک‌ترم رو هم داشتم و به همین دلیل مسئولیت‌پذیرتر هم شده بودم و به لحاظ حضور زنان در مشاغل بیرون خانه خیلی کلیشه جنسیتی توی ذهنم نیست».

مشارکت‌کننده پانزده (۴۲ ساله، مدیر عامل) نیز چنین می‌گوید: «مادرم همیشه

طرفدار این بود که عروس هاش شاغل باشند. مادرم بچه‌های خواهرم رو با وجود این که حوصله بچه‌داری نداشت، نگه می‌داشت فقط برای این که خواهرم درس بخونه و بعد از تحصیل هم به تشویق مادرم رفت سرکار... به نظرم اون چیزی که آدم از بچگیش می‌بیند و باهاش بزرگ می‌شه ذهنیت آدم رو جهت می‌ده و فکر می‌کنم نقش مادرم در ایجاد ذهنیت مثبت من به اشتغال زن بیشترین تأثیر رو داشته».

برخی مشارکت‌کنندگان چنین تحلیل می‌کردند که ما از یکسری چیزها وحشت می‌کنیم، چون تجربه نکردیم. اگر بیذیریم که تغییر جزء جامعه هست و جامعه خودش مکانیسم‌های جبرانی رو فراهم می‌کند، راحت‌تر پذیرای اشتغال زنان خواهیم بود. در این پژوهش برخی مشارکت‌کنندگان معتقدند که در جامعه به توانایی زنان چندان بها داده نشده و آنان را معمولاً در مشاغل رده پایین و ساده که نیاز به تخصص چندانی ندارد استخدام می‌کنند که از نظر آن‌ها زنان باید از حضور در این مشاغل ساده که موجب بیگاری کشیدن از زنان می‌شود، پرهیزند و به مشاغل ورود پیدا کنند که در حوزه رشته تحصیلی و تخصصی آنان باشد.

۵-۴. تناسب و زنانه‌شدن محیط و شرایط کاری

از تحلیل گزاره‌ها و مفاهیم به دست آمده از مصاحبه‌ها، مقوله‌های مشاغل خدماتی و مراقبتی، مشاغل متناسب با ویژگی‌های روحی و جسمی، محیط کاری اخلاقی، امنیت جنسی در محیط کار استخراج شد و از ترکیب این زیرمقوله‌ها، مقوله اصلی تناسب و زنانه‌شدن محیط و شرایط کاری حاصل شد. به استناد مصاحبه‌های انجام شده می‌توان گفت محیط کار باید سالم باشد. منظور از محیط سالم، محیطی است که فرهنگ حاکم بر آن زمینه سلامت و امنیت روحی و جسمی کارمندان را فراهم کند و هم‌چنین خلاقیت و کارایی کارمندان و در نتیجه سازمان را ارتقاء بخشد. محیط کاری مناسب برای زنان از دیدگاه مشارکت‌کنندگان مرد تعریف متفاوتی داشت؛ به طور کلی اگر شرایط محیط کاری را به دو بخش فیزیکی و روانی تقسیم کنیم، برخی تأکید بیشتری بر روحیات لطیف زنانه و عدم تناسب آن با محیط‌های خشن و به‌باور آنان مردانه داشتند و بعضی بر تفاوت فیزیکی مرد و زن و جسم ظریف و شکننده زنان و در نتیجه عدم سازگاری آنان با محیط‌های صنعتی و تولیدی و فضاهای سخت کاری تأکید داشتند و عده‌ای دیگر نیز شغل مناسب زنان را محدود به شغل‌های خاص مثل پرستاری و معلمی می‌دانند. برخی از مردان معتقد بودند حضور همکاران زن در محیط‌های کاری زنانه می‌تواند باعث افزایش آرامش و اعتماد به نفس زنان شود. این افراد معمولاً رواج بسیاری از مشکلات اخلاقی و فرهنگی جامعه را به حضور زنان در محیط‌های کاری

نامناسب و ناسالم نسبت می‌دهند. مشارکت‌کننده سه (۲۷ ساله، مغازه‌دار) چنین می‌گوید: «کلاً هر کاری رو من برای خانم‌ها نمی‌پسندم. محیط مختلط و مخصوصاً کارهای شیفت شب اصلاً دوست ندارم. خانومم دوست داشت رشته پزشکی بخونه، ولی من چون دوست نداشتم اجازه ندادم چون محیط بیمارستان محیطیه که مرد و زن خیلی باهم راحتن. چون باید ارتباط داشته باشی با جنس مخالفت به نظر من یه مشکلاتی ممکنه پیش بیاد هر چند طرف هم خوب باشه».

مشارکت‌کننده ده نیز چنین نظر خود را در مورد شغل مناسب زنان بیان کرد: «در کارهای معلمی و پرستاری به نظرم زنان بهتر از مردان ظاهر می‌شوند».

۵-۵. بازتعریف ارزشی شغل زنان

یکی از مقوله‌های اصلی این پژوهش بازتعریف ارزشی شغل زنان است که از سه مقوله فرعی توسعه انسانی و اقتصادی فارغ از جنسیت، بازتعریف ارزش‌های جنسیتی حاکم و منبع اقتصادی نبودن درآمد زن حاصل شده است. این مقوله از دیدگاه‌های آن دسته از مشارکت‌کنندگان که نگاه مثبتی به اشتغال زنان دارند و معتقد به برقراری عدالت جنسیتی در این زمینه هستند، به دست آمده است. در مجموع برای حضور زنان در حوزه‌های مختلف، از جمله اشتغال باید به رفع موانع فرهنگی، سنتی و اجتماعی و اقتصادی در سطح خرد و کلان اقدام نمود. از طریق عدالت آموزشی، به ویژه برای نسل جدید، ایجاد شرایط مساوی جهت احراز شغل، ترویج دیدگاه برابری جنسیتی و اعتدال در ایفای نقش‌های خانوادگی، تنظیم مناسب و عادلانه روابط زن و مرد در حوزه خانواده می‌توان به نتایج مطلوبی در این زمینه دست یافت. مشارکت‌کننده پنج (۵۲ ساله، استاد دانشگاه) معتقد است اشتغال زنان تبعاتی داره که باید به تدریج پذیرفته شود نه این که به عنوان مانعی برای پیشرفت زنان و جامعه قرار گیرد؛ او چنین می‌گوید: «در مجموع سعی من اینه که بپذیرم وقتی خانمم شاغله پس تبعاتی هم داره، مثلاً وقتی ایشون می‌خواد مأموریت بره من نمی‌تونم بگم که نرو. چون از اول پذیرفتم خانوم رو با شغلش و این درست نیست که وقتی شخصی می‌تونه به پیشرفت مملکت کمک کنه مانعش بشم. همسرم گاهی بخاطر شغلش مأموریت‌های چندروزه می‌ره و من سعی می‌کنم برنامه هارو در نبود ایشون پیش ببرم».

مشارکت‌کننده سیزده (۴۱ ساله، معاون اداره) در مورد ساختار شکنی نقشی خود و همسرش می‌گوید: «توی زندگی ما خیلی از کارهای که کار مردونه محسوب می‌شه رو همسرم انجام می‌ده. خیلی وقت‌ها خریده‌ها به عهده اونه بستگی داره کدوممون در دسترس باشیم. سعی کردیم که کارهارو تقسیم کنیم. تو خونه ما نظم سنتی که مرد

کار بیرون‌رو انجام بده و زن کار خونه‌رو برقرار نیست و اتفاق خاصی هم نیفتاده، کارهارو باهم انجام می‌دیم و مشکلی هم توی زندگیمون نداریم و این داره الان توی خیلی از زندگی‌ها تجربه می‌شه و به نظر میاد وضعشون از شکل سنتی خانواده بدتر نیست».

۵-۶. کنش سازگاران و ناسازگاران با پذیرش شغل زن

در سازگاری بین زن و مرد درون خانواده عوامل مختلفی مؤثرند. امروزه زنان علاوه بر ایفای نقش در خانواده، پذیرای مسئولیت‌های اشتغال بیرون از منزل نیز هستند. چگونگی کنار آمدن مردان با این شرایط بسیار مهم است. برخی با پذیرش اشتغال زن و قبول شرایط کاری او جهت کاستن از فشار دوچندان نقش همسر به تعامل با او در مدیریت منزل و تربیت فرزندان و هم‌چنین تصمیم‌گیری مشارکتی در زمینه‌های مختلف زندگی مشترک می‌پرداختند. مشارکت‌کننده پانزده (۴۲ ساله، مدیر) در این مورد چنین می‌گوید: «همسر من شاغله واقعاً اگر ایشون هیچ کاری رو توی خونه انجام نده من هیچ اعتراضی ندارم؛ چه خونه تمیز باشه، چه کثیف باشه. معتقدم به همون اندازه که ایشون سهم داره توی کارهای خونه منم سهم دارم. اگر که ایشون بگن که من نمی‌رسم نهار بپزم و یا این‌که خونه‌رو مرتب کنم قرار نیست از طرف من اعتراضی مطرح بشه که این وظیفته و باید انجام بدی. من معتقدم چون هر دو شاغل هستیم رسیدن به امور خانه و خانواده وظیفه هر دوی ماست».

اشتغال زنان در بیرون از منزل نیاز به حمایت از طرف جامعه و خانواده دارد و این حمایت در خانواده بیشتر متوجه همسر آنان می‌شود. برخی مردان به کنش حمایتی از زنان پرداختند و جهت کمتر شدن بار نقش‌های چندگانه همسر شاغل خود و ایجاد آسایش بیشتر او درون خانواده به استخدام پرستار یا خدمه منزل اقدام کردند. مشارکت‌کننده چهارده (۳۸ ساله، عکاس) در زمینه حمایت عاطفی از همسرش می‌گوید: «من خودم علاوه بر این‌که در کارهای منزل کمک حال همسر هستم، حداقل در ماه دو-سه بار کارگر می‌گیرم که کارهای خونه‌رو انجام بده و همسر من از این لحاظ استرس کمتری رو تحمل کنه... گاهی به خاطر شغلش و دوری از بچه‌ها احساس گناه می‌کنه، من ترغیبش کردم که به مشاور مراجعه کنه و همین پیشنهاد باعث شد بهتر با این قضایا کنار بیاد».

در مقابل با کنش سازگاران، از مجموع دو مقوله عدم تعامل در امور خانواده و جدی نگرفتن اشتغال زن کنش ناسازگاران حاصل شد. برخی از مردان از انجام کارهای که در عرف آن‌را زنانه تلقی می‌کنند، هراس دارند. مشارکت‌کننده هشت (۳۵ ساله، متأهل، کارمند) می‌گوید: «من خودم هیچ‌وقت حاضر نیستم آشپزی کنم یا ظرف بشورم و کلاً

کارهای خونه‌رو انجام بدم چون این کارها زنونه است و اگر کسی متوجه بشه می‌گن که طرف زن ذلیله».

۵-۷. فرصت‌ها و تهدیدهای پذیرش اشتغال زنان

این مقوله از ترکیب چند مقوله فرعی که نشان‌دهنده پیامدهای مثبت و منفی اشتغال زنان از منظر مردان است، حاصل گردید. مشارکت‌کنندگان به شغل زنان به مثابه نوعی فرصت نگاه می‌کردند و در عین حال آن را نوعی تهدید هم برای خانواده می‌دانستند؛ به طور کلی برخی مشارکت‌کنندگان معتقدند، خستگی از کار داخل و بیرون از خانه سبب می‌شود زن در روابط زناشویی، ارتباطات عاطفی با همسر و فرزندان، کمتر فعال شود و این خود به مخاطراتی در روابط خانوادگی می‌انجامد و آرامش و انسجام خانواده را دچار تزلزل می‌کند و از طرفی دیگر موجب دل‌زدگی و احساس گناه و عذاب وجدان از عدم رسیدگی به این وظایف می‌شود. از مجموع مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان می‌توان چنین برداشت کرد اشتغال طولانی مدت زنان مهم‌ترین نیاز زن که سلامتی و آسایش جسمی و آرامش روحی است را نادیده می‌گیرد و این وضعیت می‌تواند ثبات زناشویی زوجین را هم متأثر سازد. مشارکت‌کننده دوازده (۵۱ ساله، رئیس بانک) در مورد تأثیر اشتغال بر فرسودگی جسمی و روحی زنان چنین می‌گوید: «خانم‌ها جسمشون ضعیف‌تره و زودتر خسته می‌شن. ما زمانی که کار داریم تو بانک اگه به آقایون بگی که تا ساعت ۶ باید بمونن و به کارهای جامونده رسیدگی کنند می‌مونن. ولی خانم‌ها حاضر نیستند که بمونند. خانم‌ها تو کار به لحاظ جسمی زودتر فرسوده می‌شن».

مشارکت‌کننده سه (۲۷ ساله، مغازه‌دار) می‌گوید: «من و خانومم چون هر دو سرکار می‌رییم از سرکار می‌ایم هر دو خسته‌ایم و گاهی حوصله هم دیگه رو نداریم. هر کدوم خستگی‌ها و درگیری‌های خودمون رو داشتیم و ممکنه به اندک چیزی به پر و پای هم بیچیم. من اگر زمانی از لحاظ مالی مشکلی نداشته باشم، اجازه نمی‌دم خانومم سرکار بره».

مشارکت‌کننده ده (۳۲ ساله، استاد دانشگاه) در مورد لزوم حضور مادر در کنار فرزندان چنین می‌گوید: «همسر من شغلش رو خیلی دوست‌داره ولی کارش سخت و انرژی‌بره به همین دلیل صبر کرده که بچه‌ها که کمی بزرگ‌تر شدند و از آب و گل دراومدند دوباره برگردن سراغ کارش. چون واقعاً سخته بچه کوچیک مادر کنارش نباشه».

از طرفی دیگر، برخی مشارکت‌کنندگان معتقدند اشتغال زن در جامعه موجب شادابی و سلامت روحی، حس اعتماد به نفس، احساس مفید بودن و داشتن استقلال مالی زن می‌شود و این ویژگی‌های مثبت نه تنها موجب شکوفایی بهتر استعدادهای زن

می‌شود، بلکه زمینه رشد اجتماعی بهتر اعضای خانواده و به‌ویژه فرزندان را فراهم می‌کند. مشارکت‌کننده یازده (۳۶ ساله، کارمند) از عدم تمایل همسرش برای اشتغال در بیرون منزل ناراضی است و می‌گوید: «همسر من حاضر نیست سرکار بره و از خیلی چیزها چون تو جامعه نیست بی‌خبره، اخبار رو دنبال نمی‌کنه، رانندگی بلد نیست، کوچه-خیابون هارو نمی‌شناسه و این خودش ضعفه. با این شرایط مردی که می‌خواهد خانومش رو به یه جمعی ببره احساس ضعف و شکست می‌کنه».

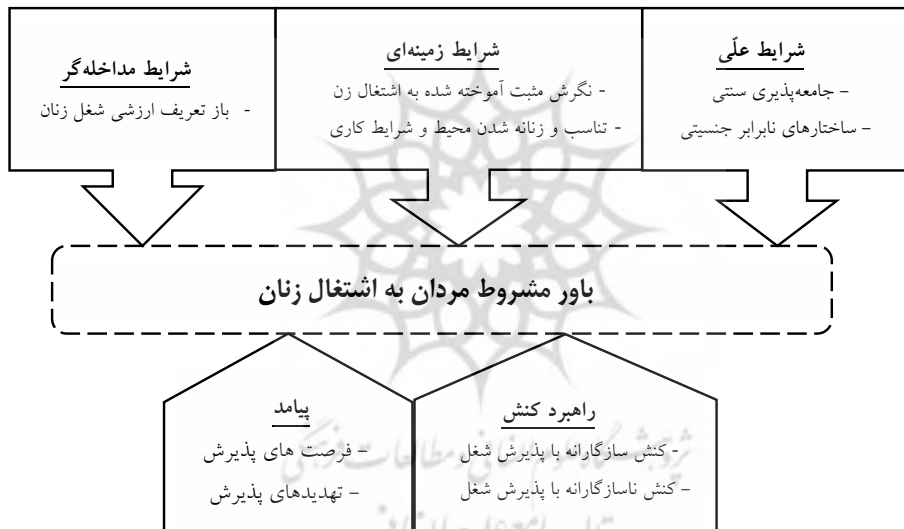
مشارکت‌کننده چهار (۵۳ ساله، بیمه‌گر) درمورد پیامد اجتماعی اشتغال زن چنین می‌گوید: «خانم‌ها وقتی توی اجتماع هستند اطلاعاتشون روز به روز بیشتر می‌شه، به تقلبات و تخلفات اجتماع «گاه می‌شوند. اگر که داخل اجتماع باشند می‌تونند به راحتی خیلی اطلاعات رو کسب می‌کنند همسر من برای این که زن توی خونه نباشه کلیه امور بیرون خونه رو خودش انجام می‌ده برای این که با اجتماع آشناتر باشه ایشون هیچ روزی توی خونه نیست».

مشارکت‌کننده هفت (۳۷ ساله، کارمند)، درمورد مزایای اشتغال همسرش در بیرون از منزل می‌گوید: «به لحاظ اقتصادی ما دو تا درآمد داریم و وضعیتمون خیلی مناسب‌تر از زمانیه که فقط من کار می‌کردم. خانم من با کار کردنش درآمد خونوادگی مون رو بالا می‌بره، جدای از این یه شخصیت اجتماعی کامل داره. اون تیپ کلیشه‌ای خانم‌ها که زیاد حرف می‌زنن، اهل خریدند دیگه اون تیپ نیست. به نظرم این تیپ کلیشه‌ای محصول همون نگاه که مرد کار کنه و زن توی خونه باشه. وقتی خانم خودش کار کنه نیاز به ارتباط گرفتن و حرف زدن می‌ره در راستای کارش و نیازهای خرید و غیره وارد حیطه کاری می‌شه و آدم لذت می‌بره از زندگی کردن».

۵-۸. مدل پارادیمی پژوهش

بر اساس شکل ۱، مقوله هسته پژوهش «مردانگی و باور مشروط به اشتغال زنان» است. جامعه‌پذیری سنتی و ساختارهای نابرابر جنسیتی به عنوان شرایط علی، بسترهای تسهیل‌کننده پذیرش اشتغال زنان و تناسب و زنانه شدن محیط و شرایط کاری به عنوان شرایط زمینه‌ای و بازتعریف ارزشی شغل زنان به عنوان شرایط مداخله‌کننده باور مشروط تعیین شده است. برخی از مردان نگاه مثبتی به اشتغال زنان دارند، به این معنا که معتقدند باید بستر لازم برای فعالیت و اشتغال زنان در زمینه‌های مختلف و به دور از تبعیض جنسیتی فراهم باشد. گاهی بدون ارائه دلیل منطقی با اشتغال زن به مخالفت می‌پردازند. برخی معتقدند که زن باید خانه‌دار و مرد نان‌آور خانواده باشد؛ زیرا زن، استعداد بیشتری برای کارهای خانگی دارد و مرد توانمند برای انجام کارهای سخت و

فعالیت‌های اجتماعی بیرون از منزل است؛ اما بیشتر مردان دیدگاه مشروطی به اشتغال زنان دارند. در این دیدگاه، اشتغال و مشارکت زنان مورد پذیرش ولی مشروط است؛ به‌گونه‌ای که شغل، نقش مادری زن و تربیت فرزند و نقش همسری و خانه‌داری وی را تحت الشعاع خود قرار ندهد. در نتیجه این دیدگاه، زنان به مشاغل خاصی محدود می‌شوند که دارای ساعت کاری کمتری هستند و در عین فعالیت در اجتماع به نقش‌های سنتی خود نیز رسیدگی کنند. استراتژی مشارکت‌کنندگان در مواجهه با اشتغال زنان به صورت کنش سازگارانه و ناسازگارانه مردان با پذیرش اشتغال زن و مقوله فرصت‌ها و تهدیدها نیز به عنوان پیامدهای پذیرش اشتغال زنان از دیدگاه مردان یزدی در مدل پارادایمی نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش (نگارندگان، ۱۳۹۸).

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، نوع نگاه مردان یزدی به اشتغال زنان مورد واکاوی قرار گرفت و مقوله هسته به دست آمده از پژوهش «باور مشروط» مردان به اشتغال زنان است. در پاسخ به این پرسش که چه عواملی در نوع نگاه مردان به اشتغال زنان نقش ایفا می‌کند؟ مشخص شد که سه دسته شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر، این باور مشروط را فراهم

ساختند. شرایط علی جامعه‌پذیری سنتی و ساختارهای نابرابر جنسیتی نقش مهمی بر مشروط شدن نگاه مردان به اشتغال زن و درنهایت تمایل مردان به حضور زنان در مشاغل زنانه (تناسب و زنانه شدن شغل) دارند به نظر می‌رسد محیط مذهبی-سنتی، اعتقادات و ارزش‌های دینی و باورهای فرهنگی حاکم بر شهر یزد بر نوع دیدگاه مردان در رابطه با شغل زنان نقش دارد و محدوده فعالیت‌های اقتصادی که آنان برای زنان مناسب می‌دانند را مشخص می‌کند. «بودوار» و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان می‌دهند که یکی از معیارهای مهم برای اشتغال زنان از منظر مردان عربستان سعودی این است که کار زن مغایر با آموزه‌های دینی اسلام نباشد. «فروتن» (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود نشان داده است که به دلیل الگوی غالب «مرد نان‌آور خانواده» در دین اسلام، سطح اشتغال زنان مسلمان پایین‌تر است. از دیدگاه بیشتر مشارکت‌کنندگان پژوهش اشتغال زن موجب عدم پذیرش وظایف سنتی توسط زن و یا رسیدگی کمتر به این وظایف تعریف شده می‌شود. جهت تأیید مقوله جامعه‌پذیری سنتی می‌توان به تحقیق بلالی و همکاران (۱۳۹۵) که معتقد است جامعه‌پذیری جنسیتی، رابطه مثبت و مستقیم با تجربه تضاد نقش در زنان دارد، اشاره کرد. هم‌چنین می‌توان به یافته‌های غایی (۲۰۱۸) که بیان می‌کند مردسالاری علت خروج بخش زیادی از زنان هندی با سطح بالایی تحصیلات از نیروی کار است، اشاره نمود. ساختارهای نابرابر جنسیتی از موانع مهم اشتغال زنان است که نتایج پژوهش «هرندی» و «فلاح محسن‌خانی» (۱۳۸۵) نیز این موضوع را نشان داده است؛ که معتقدند هنوز در اغلب موارد زنان از موقعیت‌های برابر با مردان در بازار کار برخوردار نیستند. شی‌وارگی جنسی شغل از دیگر یافته‌های این پژوهش بود که نشان می‌داد احتمال آزار جنسی زنان در محیط کار از موانع مهم عدم موافقت مردان با اشتغال زنان است. این نتایج در یافته پژوهش «امه‌حبیه» و همکاران (۲۰۱۶) که معتقدند چالش‌های برای زنان نیز در قالب تبعیض جنسیتی و آزار و اذیت در محل کار مشهود است، نیز قابل مشاهده است.

هم‌چنین برخی از مردان به دلیل توانایی جسمی کمتر زنان و روحیه لطیف و شکننده آنان حضور زنان در مشاغل سخت و صنعتی را موجب فرسایش جسمی و روحی زنان و در نتیجه، نامناسب برای آنان می‌دانند. این نتیجه در یافته‌های تحقیق «کوهپایی» و همکاران (۱۳۹۴) نیز به دست آمده که نشان می‌دهد میانگین سلامت عمومی زنانی که در مشاغل صنعتی مشغول هستند در مرز وضعیت هشدار قرار دارد. این نوع دیدگاه مؤید تبیین زیست‌شناختی نظریه تفاوت جنسی است که معتقدند عوامل بیولوژیک باعث تفاوت در شخصیت و خلق و خوی دو جنس می‌گردد. این خصوصیات زنان را برای کارهایی چون: پرستاری، آموزگاری و نگه‌داری از کودکان مناسب می‌سازد. تمرکز زنان

شاغل ایرانی در بخش‌های آموزش و بهداشت مؤید نظریه‌های جنسیتی و نظریه تجزیه شدن بازار کار است که بر گرایش زنان به جذب در مشاغل زنانه، که انعکاسی از نقش خانگی آنان است، تأکید دارند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش که در مورد دیدگاه مردان در ارتباط با راه‌کارهای پیوند فعالیت‌های زنان در بیرون و درون منزل بود، استراتژی مشارکت‌کنندگان در ارتباط با اشتغال زنان شامل کنش سازگارانه و حمایتی و یا کنش ناسازگارانه و عدم حمایتی بود. نگرش منفی مردان به اشتغال زنان و احساس تعارض نقش مادران شاغل موجب ناسازگاری مردان و ممانعت آنان از اشتغال همسر می‌شود. در تأیید این یافته می‌توان به پژوهش «جارالهی» (۱۳۷۴) که نشان داده است به دلیل غلبه الگوی سنتی در خانواده‌ها همکاری شوهران در امور خانه‌داری بسیار ناچیز است، اشاره کرد. در مقابل برخی با پذیرش فرهنگ اشتغال به همکاری و تعامل با همسر در امور منزل و بیرون منزل می‌پردازند و معتقدند که برای جلوگیری از فشار مضاعف بر زنان توجه به این نوع همکاری الزامی است. نوع کنش مردان در ارتباط با اشتغال همسرشان مؤید نظریه‌های فشار انتظارات است که بر گرایش مردان به حمایت اجتماعی و نقشی از همسر و در نتیجه کاهش فشار روانی بر زن و یا نبود حمایت و سازگاری با همسر در انجام وظایف خانه‌داری و در نتیجه ناتوانی زنان در انجام نقش‌های متعدد تأکید دارد.

در جمع‌بندی نوع دیدگاه مردان یزدی از پیامدهای اشتغال زنان، یافته‌ها به دو مقوله فرصت‌ها و تهدیدهای پذیرش اشتغال زن اشاره دارد؛ فرصت‌ها و پیامدهای مثبتی چون: شأن اجتماعی بالاتر، دیدگاه اجتماعی وسیع‌تر، ظرفیت بیشتر در مواجهه با مشکلات، درک بهتر خانواده و مدیریت بهتر خانه، ایجاد حس اعتماد به نفس در زن، استقلال رأی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری برای زن. هم‌چنین درک بهتر زنان شاغل از مسائل و مشکلات خانواده، مشارکت آنان در مخارج خانواده، کمک تحصیلی مؤثرتر به فرزندان و استقلال فرزندان از دیگر پیامدهای مثبت موافقت با اشتغال زنان است. از طرفی، کنش ناسازگار موجب حجم کاری زیاد به دلیل ایفای نقش‌های چندگانه که فشار روانی و جسمی دو چندان را بر زنان شاغل وارد می‌کند، عدم تناسب ساعت کاری زیاد با مسئولیت‌های مادری و همسری، عدم رسیدگی به امور منزل و خانه‌داری از جمله پیامدهای منفی اشتغال زنان به بیان بیشتر مردان مشارکت‌کننده بود. اعتقاد مردان به ناتوانی زنان شاغل در رسیدگی هم‌زمان به مسئولیت‌های نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی مؤید فرضیه تکرر نقش از رویکرد کمیابی نقش است که می‌گوید در تقسیم کار سنتی امور خانواده، مسئولیت اولیه امور خانه‌داری و نیز نگاه‌داری فرزندان به‌رغم

اشتغال زن در بیرون از خانه هم‌چنان به عهده زن است؛ چنین امری موجب خستگی شدید، فرسودگی و درنهایت بیماری زنان شده، زمینه بروز تضاد نقش و بار اضافی نقش را فراهم می‌کند. برخی از این پیامدهای مثبت و منفی اشتغال زنان در نتایج مطالعه «رازقی» و همکاران (۱۳۹۴) و «صادقی» و «شهابی» (۱۳۹۸) نیز به دست آمده است.

ازطرفی دیگر، در خلال مصاحبه‌ها به مقوله‌های چون: دیدگاه مثبت والدین و درمیان گذاشتن تجارب موفقیت‌آمیز زنان شاغل با سایر زنان جامعه و هم‌چنین گذار جامعه از وضعیت سنتی به مدرن و پذیرش تدریجی تغییرات مدرن در جامعه که تسهیل‌کننده اشتغال زنان هستند، اشاره شده است. «خواجه نوری» (۱۳۹۲) نیز در یافته‌های پژوهش خود به چنین موضوعی اشاره کرده است که آگاهی از جهانی شدن و فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی با نگرش مدرن مردان به نقش زنان رابطه معنادار مثبت دارد. درنهایت این عوامل منجر به بازتعریف ارزشی شغل زنان می‌شوند که به معنی رسیدن به حق اشتغال فارغ از جنسیت، یعنی برابری زن و مرد در اشتغال است که به این منظور باید برابری جنسیتی در استخدام در انواع مشاغل رعایت شود؛ هم‌چنین برای رسیدن به اشتغال مطلوب باید به تفاوت‌های فیزیولوژیکی زنان و مردان در پذیرش مشاغل توجه کرد، زیرا برخی از مشاغل ویژگی‌های مردانه و زنانه دارد و نباید انتظار داشت که هر دو جنس بتوانند همه مشاغل را به خوبی انجام دهند. این دیدگاه مؤید بخشی از تبیین اجتماعی نظریه تفاوت جنسی است. توصیه‌ای که برخی از مشارکت‌کنندگان درباره موقعیت زنان شاغل دارند و بر محور نیاز به احترام به زنان دور می‌زنند، از پیشنهادهای مهم این پژوهش در زمینه اصلاح نوع نگاه مردان و بهبود عملکرد زنان شاغل است.

به‌طورکلی از خلال مصاحبه‌ها می‌توان برداشت کرد که میزان مخالفت مردان با مشارکت زنان در بیرون از خانه نسبت به گذشته کاهش یافته است؛ اما منظور مردان از کار بیرون منزل در این مطالعه، بیشتر پرداختن به کار غیررسمی، پاره‌وقت و غیردائمی می‌باشد که انعطاف‌پذیر است و با وظایف خانگی تناسب دارد، در این شرایط است که مردان مجبور نیستند که هزینه نگه‌داری بچه و غذای آماده و انجام امور منزل بدهند. مردان به لحاظ وظیفه‌ای که در تأمین معاش خانواده دارند باید دستمزد بیشتری دریافت کنند و از امنیت شغلی بیشتری برخوردار باشند، بنابراین کار برای زن کمتر از مرد اهمیت دارد.

به‌طور خلاصه از نظر بیشتر مردان متأهل مشارکت‌کننده در پژوهش، زن تنها در صورتی مجاز به کار بیرون از منزل است که سه شرط تضمین شود؛ اول، مراقبت از خانواده حرف اول را می‌زند. دوم، فقط در شرایط خاصی که در تعارض با آداب و رسوم و

آموزه‌های دینی موجود نباشد، کار کند. سوم، او محدود به کار در محیط و مشاغل است که برای او مناسب باشد.

واقعیت این است که نقش حساس زنان در تولید و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هنوز در جامعه ما پنهان و یا کم‌رنگ است؛ به طوری که یا به چشم نیامده و یا بهای کمتری به آن داده شده است، ولی این یک واقعیت انکارناپذیر است که با اشتغال، مشارکت، کارآفرینی و تقویت توانمندی‌های هرچه گسترده‌تر زنان در توسعه اقتصادی، زمینه مناسبی برای بروز و ظهور استعدادها و قابلیت‌های بالقوه این گروه که نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند، پدید می‌آید. اشتغال زنان مانند سایر پدیده‌ها با پیامدهای مثبت و منفی همراه است؛ اما باید توجه داشت که، این عوامل و شرایط مختلف هستند که این پیامدها را جهت می‌دهند و باعث کاهش و افزایش جنبه‌های مثبت و منفی آن می‌شوند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای بهبود نوع نگاه جامعه، به‌ویژه مردان به اشتغال زنان و کمک به نقش‌آفرینی مؤثر و مفیدتر زنان در ایجاد جامعه‌ای پویاتر و خانواده‌هایی بالنده و بانشاط‌تر، در سطوح مختلف سیاست‌گذاری و مدیریتی جامعه برنامه‌هایی کاربردی و هماهنگ تصویب و اجرا شود. در این راستا می‌توان از قابلیت رسانه‌های ارتباط جمعی و فضای مجازی جهت آگاه‌سازی جامعه و تنویر اذهان و جلب حمایت خانواده بهره‌های زیادی برد. هم‌چنین از طریق بسترسازی و ایجاد شرایط مساوی جهت احراز شغل، ترویج دیدگاه برابری جنسیتی و اعتدال در ایفای نقش‌های خانوادگی جهت تنظیم مناسب و عادلانه روابط زن و مرد در حوزه خانواده به نتایج مطلوب‌تری در این زمینه دست‌یافت. با توجه به بسترهای متفاوت فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی استان‌های مختلف ایران، انجام پژوهش‌های ترکیبی در زمینه نوع باور مردان به اشتغال زنان جهت فهم بهتر موضوع پیشنهاد می‌شود.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است که با حمایت مالی-علمی مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی وزارت ورزش و جوانان (اداره کل ورزش و جوانان استان یزد) انجام شده است.

پی‌نوشت

1. Maqsood
2. Badenas
3. Oakely

4. World Economic Forum
5. Best
6. Schreiber
7. Instrumentale role
8. Exprecisiveness role
9. Gutek
10. Hearn and Parkin
11. Rhode and Kellerman
12. McDonald
13. Cook and Rousseau
14. Assaad
15. Ghai
16. Ume Habiba
17. Budhwar & et al.
18. Moštafa,
19. Sakalli & Beydogan
20. Biri & et al.
21. Grounded theory
22. Ng, K. & Hase
23. Patton

کتابنامه

- استراوس، آنسلم؛ و کوربین، جولیت، (۱۳۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ادیب، آدینه؛ ساروخانی، باقر؛ و وثوقی، منصور، (۱۳۹۹). «تبيين جامعه‌شناختی رضایت از زندگی براساس تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای آن در بین زنان متأهل شهرداری تهران». پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۹(۱۶): ۶۰-۳۷.
- رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی، (۱۴۰۱). «زمینه‌های تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله‌ای با آن: مورد مطالعه زنان شاغل در شهرداری شهر تهران». زن در توسعه و سیاست، ۲۰(۱): ۱۳۱-۱۶۴.
- صادقی، رسول؛ و شهابی، زهرا، (۱۳۹۸). «تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران». جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۱): ۹۱-۱۰۴.
- بلالی، اسماعیل؛ بختیاری‌سفر، زهره؛ محمدی، اکرم؛ و محقق، حسین، (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان». جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷(۴): ۱۱۷-۱۳۲.
- کوهپایه، علیرضا؛ خندان، محمد؛ عرب، زهرا؛ مبینی‌زاده، وجیهه؛ و مومنیان، سمیه، (۱۳۹۴). «بررسی وضعیت سلامت روان زنان شاغل در صنایع استان قم در سال

۱۳۹۳: فرصت‌ها و چالش‌ها». مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۴ (۸): ۷۰۰-۶۹۱.

- موسوی، کمال‌الدین، (۱۳۸۴). «بار تکفل و عوامل فرهنگی-اجتماعی مؤثر بر آن با تأکید بر مسأله اشتغال زنان». مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۳ (۸): ۳۱-۴۶.
- حسین‌پور، فاطمه؛ علیزاده‌اقدام، محمدباقر؛ و عباس‌زاده، محمد، (۱۴۰۰). «فهم خانه‌داری به‌عنوان یک شغل و چالش‌های آن از منظر زنان خانه‌دار شهر قم». برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۳ (۴۶): ۹۵-۱۳۷.

- اعزاززی، شهلا، (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی خانواده با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر. تهران: روشنفکران و مطالعات زنان، چاپ ششم.

- افراسیابی، حسین؛ و مداحی، جواد، (۱۳۹۵). «بازنمایی و تبیین نقش اوقات فراغت در اعتیاد به سیگار در میان دانشجویان». برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۲۶: ۱۷۹-۲۱۶.

- آبوت، پاملا؛ و والاس، کلر، (۱۳۹۵). جامعه‌شناسی زنان. ترجمه منیژه نجم‌عراقی، تهران: نشر نی.

- توسلی، افسانه؛ رفیعی‌خونانی، فاطمه، (۱۳۸۷). «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان به اشتغال در خارج از منزل (کارمندان زن سازمان بیمه خدمات درمانی)». پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۲ (۲): ۵-۳۳.

- جاراللهی، عذرا، (۱۳۷۴). «اثر اشتغال زنان کارگر بر میزان مشارکت زوجین در امور خانواده». علوم اجتماعی، ۴ (۷ و ۸): ۱۳۶-۱۵۰.

- حیدری، آرمان؛ و دهقانی، حمیده، (۱۳۹۵). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلوار). جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۳ (۸): ۷۳-۹۵.

- خواجه‌نوری، بیژن؛ پرنیان، لیلا؛ و همت، صغری، (۱۳۹۲). «جهانی شدن فرهنگی و نگرش مردان به نقش زنان (مطالعه موردی مردان شهر شیراز)». نشریه زن در فرهنگ و هنر، ۵ (۳): ۴۳۳-۴۴۷.

- رازقی‌نصرآباد، حجه بی‌بی؛ علی‌مندگاری، ملیحه؛ و محمدی‌پور ندوشن، علی، (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد)». نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۰ (۱۹): ۱۶۵-۱۹۳.

- رستگارخالد، امیر، (۱۳۸۵). «زنان شاغل و تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش‌های شغلی- خانوادگی آنان». مباحث بانوان شیعه، ۸: ۳۶-۷.
- رستگارخالد، امیر، (۱۳۸۲). سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- رضایی، صفرعلی، (۱۳۹۳). «رابطه اشتغال زنان و باروری در ایران براساس نتایج سرشماری‌های کشور، با تأکید بر سرشماری سال ۱۳۹۰». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
- رفعت‌جاه، مریم؛ و خیرخواه، فاطمه، (۱۳۹۱). «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی». مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، (۲)۱: ۱۳۰-۱۵۶.
- روان‌بخش، صدیقه؛ و امینی‌سابق، زین‌العابدین، (۱۳۹۷). «بررسی ابعاد و موانع فرهنگی اشتغال زنان روستایی». چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- ربیعی، کامران؛ و یزدخواستی، بهجت، (۱۳۹۸). «مدرنیزاسیون و تغییر نگرش: مقایسه و تحلیل نگرش زنان شهری و روستایی به انواع مشاغل (مورد مطالعه: استان اصفهان)». پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۸ (۱۴): ۱۲۷-۹۹.
- ریترز، جرج، (۱۳۸۰). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.
- سیدان، فریبا؛ و خلیفه‌لو، عباس، (۱۳۸۷). «خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده». مطالعات زنان، (۲)۶: ۸۹-۱۱۰.
- سیدان، ابوقاسم؛ و رضایی‌ازغندی، الهه، (۱۳۹۳). «بررسی نگرش دانشجویان مرد شهرستان تربت‌حیدریه نسبت به اشتغال زنان». دوازدهمین کنگره پژوهشی سالیانه دانشجویان علوم پزشکی شرق کشور، همایش ملی جایگاه و نقش زنان در مدیریت جهادی.
- عسکری‌ندوشن، عباس؛ عباسی‌شوازی، محمد جلال؛ و پیری‌محمدی، مریم، (۱۳۹۵). «سن ایده آل ازدواج و عوامل تعیین‌کننده آن در شهر یزد». مطالعات راهبردی زنان، ۱۹(۷۳): ۳۵-۶۳.

- علیقلی، منصوره، (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین مشارکت زنان در نیروی کار و توسعه اقتصادی کشورهای اسلامی». مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۴(۲): ۶۳-۸۶.
- فروتن، یعقوب، (۱۳۸۷). «رهیافتی جمعیت‌شناختی به اشتغال زنان: با ملاحظاتی بر وضعیت ایران». نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۳(۶): ۱۹۳-۱۷۱.
- کار، مهرانگیز، (۱۳۷۲). زنان در بازار کار ایران. تهران: انتشارات روشنگران.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی، (۱۳۸۰). «عوامل مؤثر بر نگرش مردان نسبت به نقش زنان در جامعه (مطالعه موردی شهر شیراز)». مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۶(۲) (پیاپی ۳۲): ۹۹-۱۳۰.
- مرکز آمار ایران، (۱۳۹۸). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری: ۳.
- هرندی، فاطمه؛ فلاح‌محسن‌خانی، زهره، (۱۳۸۵). «بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران (با استفاده از نماگرهای کار شایسته)». برنامه‌ریزی و بودجه، ۱۱(۵): ۷۷-۹۹.

- Assaad, R.; Krafft, C. & Selwaness, I., (2022). "The Impact of Marriage on Women's Employment in the Middle East and North Africa". *Feminist Economics*, 28(2): 247-279.

- Badenas-Flora, G., (2015). "A qualitative study of male and female perceptions in differences in the working and domestic sphere: A comparison of the French and Finnish cultures". *Intercultural Communication- Department of Communication*: 88.

- Best, D. L., (2004). "Gender stereotypes". in: Ember, C.R. and Ember, M. (Eds), *Encyclopedia of Sex and Gender: Men and Women in the World's Cultures*, Volume I: Topics and Cultures A-K, Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, NY.

- Biri, El-W.; Brian F. P. & T-Neal, G., (1991). "An analysis of the correlates of men's attitude toward women's roles in Libya". *International Journal of Sociology of the Family*, 21: 129-144.

- Budhwar, P. S.; Mellahi, K.; Elamin, A. M. & Omair, K., (2010). *Males'*

attitudes towards working females in Saudi Arabia. Personnel Review.

- Foroutan, Y., (2008). "Women's employment, religion and multiculturalism: Socio-demographic emphasis". *Journal of Population Research*, 25(1): 63-90.

- Ghai, S., (2018). *The anomaly of women's work and education in India*. No. 368, Working Paper.

- Hearn, J. & Parkin, P. W., (1992). "Gender and organizations: a selective review and a critique of a neglected area". in: Mills, A.J. and Tancred, P. (Eds), *Gendering Organizational Analysis*, Sage Publications, Newbury Park, CA.

- Maier, M., (1997). "We have to make a MANAGEMENT decision': Challenger and the dysfunctions of corporate masculinity". in: Prasad, P., Mills, A.J., Elmes, M. and Prasad, A. (Eds), *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*, Sage Publications, Newbury Park, CA.

- Maqsood, R. A. K. H. S. H. A. N. D. A.; Chaudhry, B.; Zia, Q. & Cheema, A., (2005). "Problems of employed women at Faisalabad-Pakistan". *Journal of Agriculture & Social Sciences*, 1(3): 245-247.

- McDonald, P., (2000). "Gender equity, social institutions and the future of fertility". *Journal of Population Research*, 17(1): 1-16

- Mostafa, M. M., (2005). "Attitudes towards women managers in the United Arab Emirates: The effects of patriarchy, age, and sex differences". *Journal of Managerial Psychology*, 20(6): 522-540.

- Ng, K. & Hase, S., (2008). "Grounded suggestions for doing a grounded theory business research". *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(2): 155-170.

- Rhode, D. L. & Kellerman, B., (2007). "Women and leadership: the state of play". in: Kellerman, B. and Rhode, D.L. (Eds), *Women and Leadership: The State of Play and Strategies for Change*, John Wiley & Sons, New York, NY

- Sakalli-Ugurlu, N. & Beydogan, B., (2002). "Turkish college students' attitudes toward women managers: The effects of patriarchy, sexism, and gender differences". *The Journal of psychology*, 136(6): 647-656.
- Schreiber, P. J., (1998). "Women's career development patterns". *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80: 5-13.
- Ume Habiba, R. A. & Rasheed, A., (2016). "Public Attitude towards Women's Employment: Perceptions of Working Women in Urban Pakistan". *Middle-East Journal of Scientific Research* 24 (8): 2444-2449.

