

ورود زنان به مشاغل مردانه: دلایل و پیامدها واکاوی کیفی آرای کارشناسان

اسماعیل بلالی^۱، مونس سیاح^۲، سیده فاطمه محبی^{۳*}

چکیده

جنسیت، به منزله یکی از عناصر تعیین کننده فرهنگی و اجتماعی، بسیاری از ابعاد حیات جمعی زنان همچون اشتغال آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند بر نوع مشاغل زنان و مردان در جامعه تأثیرگذار باشد. امروزه، جداسازی جنسیتی مشاغل در ایران به تدریج در حال برداشته شدن است، اما سیاست‌گذاری اجتماعی در مورد این موضوع نیازمند مطالعات علمی است. از این رو، در این مطالعه با استفاده از روش کیفی و بحث گروهی متمرکز، دیدگاه‌های ۱۹ نفر از کارشناسان مسائل زنان و خانواده درباره پدیده «ورود زنان به مشاغل مردانه» و دلایل آن، مورد پرسش و بحث قرار گرفته است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل تماتیک نشان داد مشارکت‌کنندگان در مورد این پدیده دیدگاه‌های پیامدگرای مثبت‌گرا، پیامدگرای منفی‌گرا و تلفیقی داشتند. تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی زنان و تحقق عدالت اقتصادی و اجتماعی از دلالت‌های مثبت ورود زنان به مشاغل مردانه ذکر شده‌اند. همچنین، جداسازی مشاغل زنان مانع پرورش استعدادهای آن‌ها، تقویت باورهای جنسیتی در جامعه و عدم تعادل اقتصادی-جنسیتی قلمداد شده است. اما پیامدگرایان منفی‌گرا ورود زنان به مشاغل مردانه را مترادف فاصله‌گیری زنان از دنیای زنانه، عدم تعادل هویتی و شخصیتی، فرسودگی جسمی و روانی، کاهش فرصت ازدواج، ناامنی اخلاقی و جنسی برای زنان درگیر در این مشاغل و بازخوردهای اجتماعی مردانه دانسته‌اند.

کلیدواژه‌ها

اشتغال زنان، جداسازی جنسیتی مشاغل، مشاغل زنانه، مشاغل مردانه، مطالعه کیفی.

balali_e@yahoo.com

sayyah@sharif.ir

mohebi_sf@yahoo.com

۱. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه بوعلی سینای همدان

۲. استادیار دانشگاه صنعتی شریف

۳. دانشجوی دکتری مسائل اجتماعی ایران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۱۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۲۵

مقدمه و طرح مسئله

از دهه ۱۹۷۰، اقتصاد جهانی در عصری از تنظیم بازار و رشد فزاینده نیروی کار بوده است؛ به گونه‌ای که تکنولوژی‌های جدید، سیستم‌های جدید کنترل کار و اشکال تغییر یافته سازماندهی کار به الگوهایی تغییر یافته از مشارکت نیروی کار در سراسر جهان منجر شده است. از این رو، برخی معتقدند شروع قرن جدید پایانی خواهد بود بر قرن مردان کارگر در معنایی واقعی و عینی، به این معنا که زنان مثل مردان مسئول بسیاری از مشاغل خواهند بود [۱۴، ص ۵۸۳].

در جوامع نوین، تحولات زیادی در عرصه‌های مختلف رخ داده است که بنیان‌های زندگی اجتماعی پیشین را کاملاً دگرگون کرده و روابط انسانی نیز تحت تأثیر این تغییر و تحولات اشکال نوینی پیدا کرده است. نمونه بارز آن، تغییر نقش و مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف جامعه است. حضور پررنگ زنان در همه سپهرهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، موضوعی است که در بیشتر جوامع سنتی در حال گذار در حال روی دادن است. پرداختن به مشارکت اقتصادی زنان در قالب یکی از ابعاد مشارکت در ایران نیز به منزله نمونه‌ای از این جوامع، موضوعیت می‌یابد. در دهه‌های اخیر، توجه به موقعیت و وضعیت زنان، بیش از سالیان گذشته، در برنامه‌ریزی‌های اجتماعی و برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی کشور گنجانده شده و مشارکت زنان در همه عرصه‌ها به منزله شاخص توسعه و پیشرفت کشور مورد توجه و ارزیابی کارشناسان و متخصصان قرار گرفته است. در برنامه ششم توسعه اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی کشور نیز شاخص‌هایی مانند سلامت، اشتغال، بهداشت، آموزش، تأمین اجتماعی و توانمندسازی زنان در حوزه اقتصادی مورد دقت و توجه قرار گرفته و ارتقای بسترها و زمینه‌های لازم برای حضور فعال و مؤثر زنان در عرصه‌های اشتغال و معیشت کشور و ایفای نقش در جهت توسعه عدالت و پیشرفت جامعه مدنظر قرار گرفته است. با این وصف، جنسیت از مؤلفه‌هایی است که در تحلیل وضعیت اشتغال مدنظر قرار می‌گیرد. جنسیت به منزله یکی از عناصر تعیین کننده فرهنگی و اجتماعی، بسیاری از ابعاد حیات جمعی زنان همچون اشتغال و اقتصاد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و حتی بر نوع مشاغل خاص زنان و مردان در جامعه تأثیر می‌گذارد و نرخ مشارکت اقتصادی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. براساس آمار ارائه شده از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران در سال ۱۳۹۳ برابر با ۱۲٫۷ درصد بوده است^۱ که در مقایسه با نرخ اشتغال مردان نرخ پایینی است. اما، به روایت شواهد آماری در سال‌های اخیر، زنان در برخی مشاغل^۲ که به صورت سنتی جزء قلمرو و تسلط مردان شناخته شده، مشغول به کار

۱. تابناک مورخ ۱۱ مرداد ۱۳۹۴.

۲. برای نمونه، در حال حاضر از ۱۲۰۰ مشاور املاک دارای پروانه کسب، ۸۰۰ نفر زن پروانه کسب دارند و از دختران و زنان به‌عنوان مباشر و مشاور املاک در دفاتر استفاده می‌شود (صراط، ۲۰ فروردین ۱۳۹۳).

شده‌اند و روزبه‌روز ورود زنان به این حوزه در حال افزایش است. بررسی این پدیده از حیث دلایل و پیامدها حائز اهمیت بسیاری است. متأسفانه در ایران مطالعه‌ای جامع که به بررسی این پدیده از دیدگاه صاحب‌نظران این حوزه پرداخته باشد، انجام نشده است. علاوه بر این، اغلب مطالعات انجام‌شده کمی و پیمایشی‌اند. از این‌رو، بررسی کیفی نظرهای کارشناسان، حوزه‌های مغفول در این موضوع بوده و است. نگاه به این پدیده از منظر کارشناسان حوزه زنان و خانواده مورد بحث و اختلاف نظر است و هریک از منطری خاص پدیده مذکور را تحلیل و تبیین می‌کنند. با توجه به تفاوت آرا و نظریات کارشناسان و پژوهشگران درباره علل و تأثیرات این پدیده در ابعاد مختلف، هدف این مطالعه بررسی و تحلیل دیدگاه‌های کارشناسان در مورد پدیده ورود زنان به مشاغل مردانه^۱ و توجه به ابعاد مختلف این پدیده و شناسایی علل و عوامل مؤثر بر پیدایی آن و راهبردها و راهکارهای مربوطه است.

پیشینه مطالعاتی

با توجه به اهمیت موضوع اشتغال زنان، پژوهش‌های متعددی در این زمینه به انجام رسیده است. در مروری بر مطالعات داخلی در مبحث جنسیت و اشتغال، موضوعات ذیل تاحدودی در راستای موضوع این مطالعه است:

تحقیق شیبانی و افشاری (۱۳۸۰) جهت بررسی ویژگی‌های بازار کار زنان در ایران، مطالعه آمینی (۱۳۸۳) در مورد شغل‌های پرتراکم و پیامدهای آن برای زنان، پژوهش نوروزی (۱۳۸۳) در خصوص تحلیل جنسیتی ساختار شغلی بازار کار ایران و محدودیت تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان، تحقیق میرشجاعی و ارضروم چیلر (۱۳۸۸) درباره نامتعادل بودن بازار کار از بعد جنسیتی به‌منزله یکی از مختصات بازار کار ایران و پژوهش فیض‌پور و همکاران (۱۳۹۳) جهت بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در بین سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ که حاکی از گرایش بازار کار به سمت بازار کار مردانه بوده است.

درباره موضوع گرایش زنان به مشاغل مردانه، که از پدیده‌های اجتماعی در سال‌های اخیر است، تحقیقات اندکی در داخل کشور انجام شده است. شایگان و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی درصد پاسخ‌گویی به این سؤال اصلی برآمدند که چه عواملی بر گرایش زنان به مشاغل مردانه همچون شغل پلیس مؤثر است. در این تحقیق، رابطه بین تبلیغ رسانه‌های جمعی، ویژگی‌های روحی و روانی زنان، نیاز جامعه اسلامی به حضور پلیس زن با گرایش به این شغل تأیید شده است. در مورد بحث‌های نظری پیرامون تأثیر جنسیت در تقسیم‌بندی مشاغل، نادری قمی و

۱. دو معیار و ضابطه برای تعریف مشاغل به زنانه و مردانه وجود دارد: معیار کمی و معیار کیفی. معیار کمی شامل درصد شاغلان مشغول به کار در نوع خاصی از شغل‌اند. در معیار کیفی، مشاغل زنانه مشاغلی‌اند که با ایده جامعه نسبت به زن بودن انطباق داشته باشند [۲].

فهمی (۱۳۹۳) در تحقیق خود مطرح می‌کنند که تأثیر «جنسیت» بر مشاغل بر دو گونه است: گاه جنسیت هیچ ارتباطی به مشاغل ندارد، بلکه از شرایط محیط کار محسوب می‌شود. در مواردی، جنسیت به‌منزله خصیصه درون‌شغلی محسوب می‌شود. چنین مشاغلی، جنسیتی^۱ می‌شود و رعایت جنسیت در کنار سایر شرایط کار ضرورت دارد (برای نمونه در فرهنگ اسلامی مرد نمی‌تواند آرایشگر زنان باشد).

مطالعات تجربی گرهارد و الشیخ^۲، انگلند و همکارانش^۳، مک فرسون و هیرش^۴ در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ در ایالات متحده نشان داد که با کنترل تفاوت‌ها در سرمایه انسانی، حرکت از یک شغل کاملاً مردانه به یک شغل کاملاً زنانه به کاهشی بین ۴، ۸ و ۹ درصدی در دستمزدهای زنان منجر می‌شود. جریمه دستمزدی برای مردانی که از یک شغل کاملاً مردانه به یک شغل کاملاً زنانه حرکت می‌کنند نیز بالاتر بوده و بین ۹ و ۱۰/۹ درصد گزارش شده است [۱۴، ص ۶]. مطالعات متوالی انجام‌شده نشان می‌دهد که نرخ‌های منفی مشارکت زنان در نیروی کار محصول کلیشه‌های جنسیتی مخالف است. هیلمن و اوکیموتو در مطالعه خود نشان دادند که زنان موفق در مشاغل مربوط به مردان به‌منزله افرادی ناراضی از کار خود ارزیابی شده‌اند. آن‌ها در مطالعه دوم خود دریافتند که زنان مدیر موفق به‌منزله افرادی بسیار دوست‌داشتنی ارزیابی شده‌اند. زنان مجبورند ثابت کنند که ویژگی‌هایی را که به‌مثابه بخشی از کلیشه‌های تجویزی آن‌ها در نظر گرفته می‌شوند، دارند [۱۷، ص ۲۷]. مطالعات انجام‌شده از سوی کریمر^۵ و فلملی^۶ نشان می‌دهند که تحصیلات، درآمد خانواده و حضور و سن فرزندان تعیین‌کننده‌های اولیه مشارکت نیروی کار زنانند [۱۲، ص ۴۳۱]. استروبر و آرنولد^۷ نیز در مطالعه خود دریافتند که تحویل‌داران بانکی مرد متناسب با تحصیلات خود پاداش دریافت نکرده‌اند و در طی زمان، این کار به یک شغل زنانه تغییر یافته است [۱۳، ص ۴]. رسکین و روس^۸ در مطالعه‌شان نتیجه گرفتند کاهش جذابیت نسبی مشاغلی که قبلاً مشاغل مردانه در نظر گرفته می‌شدند باعث تغییر موقعیت این مشاغل مردانه در صفت‌بندی کارگران مرد برای مشاغل می‌شوند [۱۳، ص ۹]. تام^۹ نشان داد که وارد کردن سرمایه انسانی متخصص در معادلات دستمزد، باعث کاهش تأثیرات منفی زنانه‌شدن شغلی می‌شود [۱۵، ص ۹]. در مجموع، می‌توان گفت که مروری بر

۱. نوعی از مشاغل که در آن جنسیت، در کنار سایر شرایط، به‌عنوان شرط احراز شغل محسوب می‌شود مشاغل جنسیتی نامیده می‌شوند [۹].

2. Gerhard and El Cheikh
3. England et al
4. MacPherson and Hirsch
5. Cramer
6. Felmler
7. Strober and Arnold
8. Reskin and Roos
9. Tam

مطالعات انجام شده، به ویژه مطالعات داخلی، نشان می‌دهد که اغلب مطالعات انجام شده از دیدگاهی اقتصادی به این قضیه پرداخته‌اند. همچنین اغلب با روش کمی انجام شده‌اند. بر این اساس، تاکنون پژوهشی در زمینه ورود زنان به مشاغل عرفاً مردانه با روش کیفی انجام نشده است و از این منظر، این مطالعه بدیع و جدید است.

تبیین‌های نظری مرتبط با شغل و جنسیت

با توجه به تفاوت‌های پارادایمی دو روش کمی و کیفی، در بررسی‌های کیفی به جای استفاده از چارچوب نظری برای آزمون فرضیات، از چارچوب مفهومی برای استخراج سؤالات، ایجاد حساسیت نظری مفهومی جهت کمک به باز بودن ذهن محقق نسبت به مسائل و مقوله‌های پژوهش شده استفاده می‌شود. در این تحقیق کیفی، هیچ‌گونه چارچوب یا مدل نظری و فرضیات مبتنی بر آن طرح و آزموده نمی‌شود.

تبیین‌های متعددی در خصوص ارتباط بین جنسیت و مشاغل وجود دارد که برخی آن را در دو دسته کلی تبیین‌های فرهنگی و تبیین‌های اقتصادی قرار می‌دهند [۱۲، ص ۳]. تبیین‌های فرهنگی نظیر فرضیه کم‌ارزش‌نمایی، تبیین‌های اقتصادی نظیر نظریه سرمایه انسانی. البته برخی نیز به تبیین‌های اجتماعی نظیر نظریه جامعه‌پذیری، نظریه شکاف جنسیتی در اقتدار و فرضیه تفاضل‌های جبرانی^۱ و تبیین‌های روان‌شناختی اجتماعی اشاره کرده‌اند [۱۲، ص ۷].

تبیین‌های فرهنگی

تبیین‌های فرهنگی بر این نکته تأکید می‌کنند که دستمزدهای پایین در مشاغل زنانه محصول سوگیری‌های اجتماعی^۲ علیه کارهایی است که اغلب زنان انجام می‌دهند. همچنین، ترکیب جنسیتی مشاغل تأثیری مستقیم بر دستمزدها دارد [۱۲، ص ۱]. در واقع، تبیین‌های فرهنگی بر نقش ایدئولوژی و سنت در تعریف اینکه چه مشاغل و مهارت‌هایی ارزشمند، مفید و مطلوب‌اند، تأکید می‌کنند [۱۲، ص ۷].

فرضیه کم‌ارزش‌نمایی

فرضیه کم‌ارزش‌نمایی^۳ مدعی است که کار زنان از سوی ساختارهای اجتماعی کم‌ارزش تلقی می‌شود و تبعیض علیه افراد صورت نمی‌گیرد، بلکه علیه انواع مشاغلی صورت می‌گیرد که آن‌ها

1. compensating differentials hypotheses
2. social biases
3. the devaluation hypothesis

انجام می‌دهند. از این رو، کاری که عموماً زنان انجام می‌دهند، به دلیل باورهای سنتی عمیقاً ریشه‌دار، در مقایسه با کار مردان، معمولاً کم‌ارزش ارزیابی خواهد شد [۱۲، ص ۸].
در دیدگاه «ارزش‌گذاری کمتر»، اگر شغلی عمدتاً از سوی زنان پر شود، کارگران آن شغل را کم‌ارزش، کم‌تقاضا، یا به لحاظ پرداخت دستمزد کم‌ارزش در نظر می‌گیرند [۱۳، ص ۳].

تبیین‌های اقتصادی

تبیین‌های اقتصادی بر ویژگی‌های زنان، یا در بهترین حالت، خانواده‌های بلافصل آن‌ها، به‌منزله منبعی از تغییرات در تصمیم‌گیری مرتبط با مشارکت در نیروی کار متمرکز می‌شوند [۱۲، ص ۴۳۱].

نظریات سرمایه انسانی

نظریات سرمایه انسانی معمول‌ترین و تثبیت‌شده‌ترین تبیین‌های اقتصادی برای تفاوت در پرداخت بین مردان و زنان‌اند. براساس نظریات سرمایه انسانی، تفاوت‌های جنسیتی در مشارکت و دستمزد نتیجه ترجیحات خاص جنسیتی عطف به سرمایه‌گذاری‌های نیروی کار و نیز تخصیص منابع بین خانه و محل کارند [۱۵، ص ۸].

دیدگاه بیکر

دیدگاه بیکر^۱ با عنوان اقتصاد جدید خانه بر اهمیت تخصیص شدن خانه‌داری در میان همسران تأکید می‌کند و ایده اصلی آن این است که مردان در کار بادستمزد و در مشاغلی که مهارت‌های خاصی لازم دارد تخصص می‌یابند؛ در صورتی که زنان در بچه‌داری و مشاغلی که با نقش مادری ارتباط مهربانانه‌ای دارند و تلاش و آموزش کمتری لازم دارند، تخصص می‌یابند. کارفرمایان نیز دستمزدهای پایین‌تری به مشاغل تحت سلطه زنان می‌دهند، زیرا بهره‌وری حاشیه‌ای آن‌ها نسبت به مشاغل تحت سلطه مردان پایین‌تر است [۱۴، ص ۱۰].

نظریه بیکر بر این نکته اشاره می‌کند که اگر زنان انتظار دارند زمان کمتری در بازار کار صرف کنند، منابع کمتری به تحصیلشان، آموزش‌های مرتبط با شغل و وظایف در کار نسبت به مردان اختصاص خواهند داد و به جای آن، تلاش‌های خود را در فعالیت‌های خانواده و مرتبط با خانه‌داری سرمایه‌گذاری خواهند کرد. مینسر و پولچک^۲ بر این نکته اشاره دارند که زنان برای به حداکثر رساندن عایدات دوره زندگی خود ممکن است کار در بخش‌ها و موقعیت‌هایی از اقتصاد را انتخاب کنند که در آن‌ها ترتیبات کاری منعطف‌تر، دستمزدهای آغازین بالاترین،

1. Becker
2. Mincer and Polachek

نرخ‌های استهلاک پایین‌ترین و دستمزدها کمترین وابستگی را به تجربه کاری دارد. با این وصف، در طولانی‌مدت و در مقام مقایسه، دستمزدهای پایین‌تری پیشنهاد می‌کنند [۱۴، ص ۸].

تبیین‌های جامعه‌شناختی

نظریات جامعه‌پذیری و عرضه نیروی کار خانگی^۱

نظریات جامعه‌پذیری بر این نظرند که نظم پدرسالارانه جامعه باعث ایجاد تفاوت‌هایی در جامعه‌پذیری پسران و دختران می‌شود و افراد به گونه‌ای تربیت می‌شوند که با هویتی جنسیتی شده که تحت سلطه استانداردهای فرهنگی است، هم‌نوا شوند. به تبع آن، مردان و زنان به شکلی نابرابر در بازار کار توزیع می‌شوند، زیرا ترجیحاتی را برای مشاغل بروز می‌دهند که با خصایص و مهارت‌هایشان مطابقت دارد و نیز به این دلیل که گذر از مرزهای جنسیتی توانایی اجتماعی دارد [۱۵، ص ۱۰].

نظریه تفاوت جنسیتی در منابع قدرت

تبیین دیگر در این زمینه مربوط به منابع قدرت است. براساس این فرضیه، انتظار می‌رود که هنجارهای اجتماعی در تعامل با منابع قدرت عمل کنند و در چانه‌زنی بر سر دستمزد به‌مثابه منبعی مهم عمل کنند [۱۴، ص ۸].

نظریه «جذابیت نسبی» و اثر دومینویی

«جذابیت نسبی» به این نکته اشاره دارد که مشاغل با دستمزد پایین (یا رو به افول)، مشاغلی زنانه خواهند شد. در دیدگاه آن‌ها، پدرسالاری چنان عمل می‌کند که مردان اولین انتخاب مشاغل را دریافت می‌کنند. کارگران مرد با کارفرمایان مرد ساخت‌وپاخت می‌کنند تا نظام تفوق مردانه را نگه دارند. آن‌ها از این می‌ترسند که زوال تفوق مردانه در طبقات کارگر به اثر دومینویی^۲ از طریق طبقات بالاتر و به تبع آن به خطر انداختن موقعیت خودشان منجر خواهد شد. علاوه بر این، اگر کارفرمایان، کارگران مرد را بر زن در استخدام برای مشاغل خوب ترجیح ندهند، آن‌ها با خطر مجازات‌ها از طرف کارگران، مشتریان و سایر اعضای جامعه مواجه خواهند شد. بدین صورت که شکستن هنجارهای پدرسالارانه تنبیه خواهد شد. در نتیجه، زنان در مشاغلی تمرکز می‌یابند که مردان آن‌ها را نمی‌خواهند، حداقل مطلوبیت و دستمزد پایینی دارند [۱۳، ص ۸].

1. domestic labour supply theories
2. domino effect

شکاف جنسیتی در اقتدار

از آنجا که مشاغل دربردارنده اقتدار بر دیگران به لحاظ تاریخی پاداش دستمزد داشته است، شکاف جنسیتی در اقتدار در مکان کار همچنین می‌تواند تبیین‌کننده اثر زنانه‌شدن مشاغل بر دستمزدها باشد. مردان تمایل دارند نسبت به زنان موقعیت‌های مدیریتی و نظارتی بیشتری را اشغال کنند و ادغام زنان در مشاغل مدیریتی (به‌ویژه در سطوح بالاتر مدیریتی) کند بوده است.

فرضیه تفاضل‌های جبرانی

این فرضیه بر این نکته اشاره دارد که مشاغل تحت سلطه مردان ممکن است پاداشی دستمزدی داشته باشد؛ بدین دلیل که شرایط مخاطره‌انگیزتری دارند. شرایط نامطلوب کار می‌تواند اشکال متعددی به خود بگیرد؛ مثل در معرض خطرها، سرما و گرما و نیز کار در هوای بیرون بودن، احتمال مجروح شدن یا مرگ و مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زای بالا. از این رو، تفاضل‌های جبرانی حد واسطه رابطه بین زنانه‌شدن مشاغل و دستمزدها هستند [۱۱، ص ۱۵].

تبیین‌های روان‌شناسی اجتماعی

روان‌شناسان اجتماعی بر نقش استدلال‌های شناختی و خطاهایی ادراکی که به‌رغم عناصر کارکردی‌شان می‌توانند به آگاهی معیوب درباره رخدادهای اجتماعی و کنشگران درگیر در آنها منتهی شوند، تأکید می‌کنند [۲۵، ص ۱۷]. آن‌ها بر نقش کلیشه‌های جنسیتی در ادراکات ما از محل کار و افراد عمل‌کننده درون آن اشاره دارند. منظومه خصایص و ویژگی‌هایی که به نظر می‌رسد به شکلی منحصربه‌فرد مردان و زنان را وصف می‌کنند، با عنوان کلیشه‌های توصیفی^۱ نامیده می‌شوند. این کلیشه‌ها در افرادی به کار گرفته می‌شود که در محیط‌های کاری قرار دارند و مبنایی برای استنباط ویژگی‌های ثابت و درونی آن‌ها می‌شوند. در نقطه مقابل کلیشه‌های توصیفی، کلیشه‌های تجویزی^۲ اشاره به مجموعه‌ای از خصایص و ویژگی‌ها دارند که وصف می‌کنند مردان و زنان چگونه «باید» باشند. از این رو، ادراکات از افراد هم‌زمان تحت هدایت تظاهرات شناختی از خصایص و ویژگی‌های مبتنی بر دسته‌ای که بدان تعلق دارند و نیز باورهای هنجاری در مورد اینکه چه چیزی برای آن‌ها مناسب یا نامناسب است، معطوف به مقوله‌های جنسیتی‌شان قرار دارد [همان].

روش‌شناسی تحقیق

به لحاظ پیچیدگی‌های فرهنگی و اجتماعی موضوع تحقیق، اجرای تحقیق از طریق پارادایم اثبات‌گرایی و روش‌های کمی ممکن نیست و بهترین رویکرد روش‌شناختی، مطالعه کیفی است. با

1. descriptive stereotypes
2. prescriptive stereotypes

استفاده از روش کیفی می‌توان پیچیدگی مسئله‌های اجتماعی را شناسایی کرد و چندوجهی و چندبعدی بودن مسئله و پویایی آن را دریافت. از آنجا که تحقیق کیفی بر فرایند معنا و فهم تمرکز می‌کند، یافته‌های تحقیق کیفی توصیف غنی و عمیقی دارد و از طریق تحلیل کیفی می‌توان به استنتاج و استخراج نظریه از بستر زمینه مطالعه شده رسید. همچنین، به دلیل جدید و بدیع بودن موضوع و ناشناخته بودن ابعاد موضوع تحقیق و ضرورت تبادل نظر و گردآوری نظریات مختلف کارشناسان و صاحب‌نظران در این خصوص، برای جمع‌آوری داده‌ها از روش بحث گروهی متمرکز^۱ استفاده شده است. از طریق این روش، می‌توان با کندوکاو در تفاوت آرا و تفسیرهای کارشناسان، دیدگاه‌ها و ادراکات مختلف در زمینه آن پدیده را درک و شناسایی کرد. روش بحث گروهی متمرکز، روش بی‌نظیری در پژوهش‌های کیفی است که شامل بحث درباره مجموعه‌ای از موضوعات مشخص با گروهی از پیش‌تعیین شده است. هدف اساسی بحث گروهی متمرکز، شناسایی دیدگاه‌های متفاوت، حول موضوع پژوهش و فهم مسائل از دیدگاه شرکت‌کنندگان است [۱۱، ص ۳۲]. در این مطالعه، نمونه‌گیری هدفمند (مبتنی بر هدف) است. مصاحبه گروهی با ۱۹ نفر از کارشناسان مسائل زنان و خانواده در ۴ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، در فاصله دی‌ماه تا اسفندماه ۱۳۹۳، در دفتر انجمن زنان اندیشمند اسلام برگزار شد. اغلب شرکت‌کنندگان آثار علمی و پژوهشی نظیر تحقیق، مقاله، گفت‌وگو و یادداشت در وبسایت‌ها، نشریات و خبرگزاری‌ها داشتند و عمدتاً عضو سازمان‌های غیردولتی زنان بودند. مشارکت در مطالعه به صورت داوطلبانه بود و اهداف مطالعه به همه شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و موافقت شفاهی از آنان گرفته شد. همچنین، به مشارکت‌کنندگان اطلاع داده شد که هر زمانی که مایل باشند می‌توانند از مطالعه خارج شوند. رعایت گمنامی کامل در طی بحث‌های گروهی متمرکز و مصاحبه‌ها رعایت شد. سؤالات محوری در این بحث گروهی در دو محور کلی متمرکز بود: محور اول ارزیابی آرای کارشناسان درباره ورود زنان به مشاغل مردانه و محور دوم علل ورود زنان در سال‌های اخیر در این مشاغل. محقق در این بحث گروهی، به‌عنوان تسهیل‌گر، موضوع را به اعضای گروه‌ها معرفی، سؤال‌های ویژه‌ای مطرح و بحث را هدایت و موضوع‌های خارج از بحث را کنترل کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش «تحلیل تماتیک» انجام شد. این نوع تحلیل عبارت است از تحلیل مبتنی بر استقرای تحلیلی که در آن محقق از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی درون داده‌های و برون داده‌های به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست می‌یابد [۷]. تحلیل تماتیک عبارت است از عمل کدگذاری و تحلیل داده‌ها با این هدف که داده‌ها چه می‌گویند. تحلیل تماتیک در وهله اول به دنبال الگویابی در داده‌هاست. زمانی که الگویابی از داده‌ها به‌دست آمد، باید حمایت‌تمی یا موضوعی از آن صورت گیرد. به عبارتی، تم‌ها از داده‌ها نشئت می‌گیرند. در این مطالعه، پس از دستیابی به متن گفتارهای مشارکت‌کنندگان، محققان چندین بار متن را مرور کردند تا برداشت کلی در مورد متن به‌دست آید. سپس در سطح اول از فرایند کدگذاری با تأکید بر محتوای آشکار و ضمنی موجود در

داده‌های متنی، جملات و پاراگراف‌های واحد تحلیل شناسایی شد. به هر واحد تحلیل، یک کد اصلی اختصاص داده شد و کدهای ذیل آن‌ها مشخص شد. سپس کدها براساس تفاوت‌ها و تشابهات به طبقه تقییل یافت. بسته به ارتباط بین زیرطبقه‌ها، تعداد زیادی از زیرطبقه‌ها در طبقات دیگری سازماندهی شد. در فرایند کدگذاری، کدها به صورت مکرر از سوی تیم تحقیق کنترل و در صورت تضاد، با بحث و گفت‌وگو این عدم هماهنگی برطرف شد. پس از طبقه‌بندی، طبقه‌ها به صورت الگوی مفهومی معنادار کنار هم گذاشته شد و ارتباط بین طبقات شناسایی و کدهای اصلی ظاهر شدند. به منظور تعیین اعتبار داده‌ها در پژوهش، از بررسی مداوم داده‌ها، تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری آن، مرور کدهای استخراج‌شده از سوی مشارکت‌کنندگان، بررسی روند تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو تن از پژوهشگران تحقیق کیفی و درگیری مداوم و طولانی مدت با داده‌ها استفاده شد. در این مطالعه، از اعداد به جای نام شرکت‌کنندگان استفاده شد. در جدول ۱، مشخصات مشارکت‌کنندگان در بحث گروهی به تفکیک رشته تحصیلی و سطح تحصیلات، شغل سن و وضعیت تأهل ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در بحث گروهی

شماره	رشته	سطح تحصیلات	شغل	سن	وضعیت تاهل
۱	جامعه‌شناسی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۴	متاهل
۲	جامعه‌شناسی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۳۹	مجرد
۳	جامعه‌شناسی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۵	متاهل
۴	جامعه‌شناسی	دکتری	مدرس دانشگاه	۴۷	متاهل
۵	جامعه‌شناسی	دکتری	کارشناس	۴۰	مجرد
۶	جامعه‌شناسی	ارشد	کارشناس	۳۹	متاهل
۷	جامعه‌شناسی	ارشد	پژوهشگر مؤسسه	۳۵	مجرد
۸	روان‌شناسی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۴	متاهل
۹	روان‌شناسی	دکتری	مشاور	۴۸	متاهل
۱۰	روان‌شناسی	دکتری	مشاور	۴۰	متاهل
۱۱	روان‌شناسی	ارشد	دبیر آموزش پرورش	۳۱	مجرد
۱۲	الهیات و علوم قرآنی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۸	متاهل
۱۳	الهیات و علوم قرآنی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۳	متاهل
۱۴	الهیات و علوم قرآنی	دکتری	مدرس حوزه	۴۰	متاهل
۱۵	حقوق خصوصی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۴	مجرد
۱۶	فقه و حقوق اسلامی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۵۳	متاهل
۱۷	فقه و حقوق اسلامی	ارشد	مدرس حوزه	۳۵	مجرد
۱۸	حقوق عمومی	ارشد	مشاور قوه قضائیه	۳۷	متاهل
۱۹	حقوق عمومی	دکتری	هیئت علمی دانشگاه	۴۹	متاهل

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، کارشناسان از رشته‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، الهیات، فقه و حقوق و رشته حقوق و بیشتر عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها یا مدرس حوزه و تعدادی نیز پژوهشگر و کارشناس و مشاور هستند. میانگین سنی اعضای گروه ۴۲ سال است و عمدتاً متأهل‌اند. تحلیل نظرهای مشارکت‌کنندگان مشخص کرد وضعیت تأهل و سن تأثیری در نوع پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان ندارد.

یافته‌ها و نتایج

قبل از ورود به تحلیل داده‌ها، شایان ذکر است که کلیه یافته‌ها جنبه اکتشافی دارد و به هیچ‌وجه قابل تعمیم نیست. اگرچه بعضاً با چارچوب‌های نظری تطابق دارد و در مرحله تحلیل داده‌ها، ادبیات نظری موضوع می‌تواند به‌منزله چارچوب‌های ارجاعی مورد استناد قرار گیرد. یافته‌های این بررسی در قالب علل و پیامدها دسته‌بندی و تحلیل شده‌اند. اما این علل و پیامدها براساس دسته‌بندی‌ای که بین نظریات مشارکت‌کنندگان در بحث گروهی وجود دارد تنظیم و قالب‌بندی شده‌اند. همچنین، حین بحث درخصوص یافته‌ها در صورت لزوم از نظریات اشاره‌شده در مباحث نظری بهره گرفته شده است.

دیدگاه مشارکت‌کنندگان درباره ورود زنان به مشاغل مردانه

پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان به سه سؤال تحقیق، اهداف سه‌گانه مطالعه را محقق کرد. در این مطالعه، درباره سؤال اول، مشارکت‌کنندگان ارزیابی خود را از ورود زنان به مشاغل مردانه مطرح کردند. دیدگاه‌ها در این خصوص کاملاً متفاوت از یکدیگر است و در سه طبقه اصلی شامل دیدگاه‌های پیامدگرایان مثبت‌گرا، پیامدگرایان منفی‌گرا و رویکرد تلفیقی دسته‌بندی شد. دلالت‌های معنایی هر یک از نظریات در تم‌های ذیل استخراج شد:

پیامدگرایان مثبت‌گرا

پیامدگرایان مثبت‌گرا از علت‌ها و پیامدهایی برای ورود و عدم ورود زنان به مشاغل مردانه سخن گفته‌اند که در جدول ۲ نقل قول‌های مربوطه و دلالت‌های معنایی آن‌ها مشخص شده‌اند. برخی از این دلالت‌ها به گونه‌ای‌اند که جداکردن آن‌ها به‌منزله علت یا پیامد ممکن نیست. بر این اساس، در قالب کلی، علل و پیامدها دسته‌بندی شده‌اند؛ مثلاً، شغل به‌منزله منبع تعالی فردی هم می‌تواند علت ورود زنان به مشاغل و هم پیامد آن باشد. با این وصف، در جدول‌های ارائه‌شده این دلالت‌ها را در قالب مضامین ذیل دسته‌بندی کرده‌ایم:

دلالت‌های مثبت معنایی

بحث ورود زنان به مشاغل زنان از دیدگاه پیامدگرایان مثبت‌گرا عمدتاً مرتبط با پیامدهایی اجتماعی است که این ورود برای زنان دارد و شامل تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی، ایجاد عدالت اجتماعی و اقتصادی به نفع زنان در جامعه می‌شوند. جدول ۲ برخی دلالت‌هایی معنایی این گروه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. دلالت‌های مثبت معنایی پیامدگرایان مثبت‌گرا

دلالت‌های مثبت معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
شغل منبع تعالی و توانایی‌های فردی زنان	— پرورش استعدادها و توانایی‌های فردی زنان علاقه‌مند به مشاغل مردانه — افزایش اعتماد به نفس و جرأت فعالیت در عرصه‌های سخت — ایجاد انگیزه در زنان جهت کسب تجربه کاری و موفقیت در رقابت با مردان و پویایی شغلی	مشاغلی مانند هوانوردی و... فرصت خوبی را برای پرورش استعدادها و هدایت علایق در اختیار بانوان قرار می‌دهد (مشارکت‌کننده شماره ۱۵) از آنجا که این مشاغل عمدتاً سخت و گاه پیچیده است، از دیدگاه افرادی که در این مشاغل وارد شده‌اند، این نوع کارها به آن‌ها اعتماد به نفس داده است و با انگیزه و در رقابت با مردان کار می‌کنند (مشارکت‌کننده شماره ۱۸)
شغل منبعی برای بسط توانایی‌های ارتباطی	— افزایش سطح مسئولیت‌پذیری، افزایش دقت و انضباط در محیط کار — تلطیف فضاهای کاری خشن و مردانه به جهت حضور زنان	به نظر من ورود زنان به این نوع شغل‌ها و حرفه‌ها سطح مسئولیت‌پذیری و سخت‌کاری را در بین بانوان افزایش می‌دهد (مشارکت‌کننده شماره ۵) دقت و انضباط از مزایای به کارگیری زنان در مشاغلی است که تاکنون مردانه تصور شده است (مشارکت‌کننده شماره ۱)
شغل منبع ایجاد عدالت اجتماعی برای زنان	— ایجاد تغییرات قانونی جهت تسهیل ورود سایر زنان به این مشاغل و عادی‌سازی آن — زمینه‌ای برای ورود زنان به شبکه‌های اجتماعی ذی‌نفوذ مردان و تسهیم در قدرت مردان — کسب اعتبار و منزلت برای زنان شاغل در این حرفه‌ها به جهت اعتباردهی جامعه به	اغلب مشاغل مردانه منزلت اجتماعی بالاتری نسبت به مشاغل عرفاً زنانه دارد و ورود زنان در مشاغل مردانه باعث کسب اعتبار اجتماعی برای زنان خواهد شد (مشارکت‌کننده شماره ۹).

ادامهٔ جدول ۲. دلالت‌های مثبت معنایی پیامدگرایان مثبت‌گرا

دلالت‌های مثبت معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
	مشاغل مردان	
	- توجه و دیده‌شدن زنان در این مشاغل	اساساً اینکه زنان بتوانند در انواع مشاغل
	- حذف محدودیت‌های جنسیتی و برقراری برابری جنسیتی و ایجاد تغییرات فرهنگی	مردانه ورود پیدا کنند، می‌تواند باعث برابری جنسیتی زنان و مردان شود (مشارکت‌کنندهٔ شمارهٔ ۱۹)
	- دریافت دستمزد و حقوق مشابه مردان	شواهد در بازار کار نشان می‌دهد حقوق و
	- داشتن شغل واقعی به جای داشتن مشغولیت‌های زنانه	مزایای مشاغل مردانه بیشتر از شغل زنانه است و ورود زنان به این نوع مشاغل حداقل دستمزد زنان را مشابه مردان می‌کند (مشارکت‌کنندهٔ شمارهٔ ۱۸)
شغل منبعی برای عدالت اقتصادی برای زنان	- ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر برای زنان به جهت تنوع مشاغل مردانه و آزادی عمل زنان در انتخاب شغل	از آنجا که تنوع شغلی مشاغل زنانه کم است، زنانی که وارد این نوع مشاغل می‌شوند در واقع به تنوع شغلی دست می‌یابند (مشارکت‌کنندهٔ شمارهٔ ۴)
	- بهره‌مندی زنان از سود و مزایای اقتصادی فعالیت‌های مردانه و...	

همان‌گونه که مندرجات جدول ۲ نیز نشان می‌دهد، از دید افراد شرکت‌کننده در بحث، ورود زنان به مشاغل مردانه تبعات مثبت فردی و روان‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی دارد؛ بدین معنا که باعث تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی زنان می‌شود و منبعی برای تحقق عدالت اقتصادی و اجتماعی است. مخالفت با ورود زنان از دیدگاه این گروه از کارشناسان نیز پیامدهایی منفی دارد که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهد شد.

دلالت‌های منفی جداسازی جنسیتی

برخی از پیامدگرایان مثبت‌گرا به پیامدهای منفی متصور از جداسازی مشاغل زنان از مردان اشاره کردند و مخالف هرگونه جداسازی جنسیتی مشاغل بودند. براساس آرای کارشناسان، جداسازی مشاغل زنان ممانعت از پرورش استعدادهای آن‌ها، تقویت کلیشه‌های جنسیتی در جامعه و عدم تعادل اقتصادی- جنسیتی در بازار کار خواهد شد.

جدول ۳. دلالت‌های منفی معنایی جداسازی جنسیتی مشاغل

دلالت‌های منفی معنایی	تم‌ها
نامتعادل بودن اقتصادی- جنسیتی	- تشدید فاصله و نابرابری اقتصادی بین زنان و مردان و بروز آثار نامطلوب آن - ایجاد یک نوع عدم تعادل جنسیتی در بازار کار - افزایش هرچه بیشتر انعطاف‌ناپذیری بازار و کاهش توان اقتصادی برای تعدیل تغییرات
ممانعت از پرورش استعدادهاى زنان	- اجحاف به زنان در پرورش استعدادهاى شغلى - دشوارسازی بروز خلاقیت در بین هریک از دو جنس
تقویت کلیشه‌های جنسیتی در جامعه	- حذف زنان یا کم‌رنگ کردن حضور آنها در یکسری مشاغل - دادن امتیاز خاص به مشاغل مردانه و عدم اختصاص امتیاز به مشاغل زنانه براساس عرف جامعه - تشدید و بازتولید باورهای جنسیتی در مورد مناسب بودن زنان در برخی مشاغل و نامناسب بودن حضورشان در مشاغل مردانه

نقد فلسفه تقسیم‌بندی جنسیتی مشاغل از دیدگاه این گروه

گروهی از پیامدگرایان مثبت‌گرای ورود زنان به مشاغل مردانه معتقد بودند که تفکیک جنسیتی مشاغل برساخت اجتماعی است. به اعتقاد مشارکت‌کننده شماره ۵: «امروزه به جهت نفوذ تفکر مدرن در جامعه، زنان هم‌پای مردان در جامعه کار می‌کنند و جنسیت در کار، مفهومی ندارد. مردانه و زنانه بودن مشاغل به سنت و تاریخ مربوط است که طی سال‌های آینده این نگاه شاید حتی برای جامعه ایران، کهنه و دور از ذهن به نظر برسد.» از منظر این گروه، جنسیت از یک جنبه امری زیست‌شناختی و جسمانی است و از جنبه‌ای دیگر برساختی اجتماعی است که براساس انتظارات فرهنگی، نقش‌های زنانه و مردانه را از یکدیگر تفکیک می‌کند. بنابراین، با تغییرات فرهنگی این تقسیم‌بندی هم کم‌رنگ می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۹ هم می‌گوید: «درک و برداشت از مفاهیم 'زنانه' و 'مردانه' از مواردی است که در طول زندگی کسب می‌گردد و امروزه در حال دگرگونی است و مضمون تازه‌ای را بر مبنای تغییرات و تحولات جامعه به خود خواهد گرفت.» از دیدگاه ایشان، تقسیم‌بندی مشاغل به «مردانه» یا «زنانه» تقسیم‌بندی درستی نیست. هر شغل با توجه به ویژگی‌های افرادی که آن شغل را انتخاب می‌کنند، سنجیده می‌شود. یکی از کارشناسان اجتماعی (شماره ۷) هم معتقد است: «هر انسانی خصوصیت‌های خاص خود را دارد و نمی‌توان گفت که رانندگی برای زنان دشوارتر از مردان است. در مشاغل، نباید جنس زن و مرد به رسمیت شناخته شود و به همین نسبت ورود زنان به این مشاغل نباید مسئله اجتماعی محسوب شود.»

عدم محدودیت قانونی و حقوقی در انتخاب شغل

ادله دیگری از طرف طیف پیامدگرایان مثبت‌گرا مطرح شد که عمدتاً جنبه حقوقی داشت. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۱۵) در این باره می‌گوید: «از لحاظ قانونی محدودیتی برای کارهایی که عرفاً مردانه تلقی شده است یا در برداشته‌های عامیانه آن‌ها را مردانه می‌شمارند، وجود ندارد. برابر قانون اساسی، هر کس می‌تواند هر شغلی را که بخواهد برگزیند و نمی‌توان او را در انتخاب شغل ممنوع و محدود کرد. نه می‌توان فردی را (چه مرد و زن) از داشتن شغل دلخواه او محروم کرد و نه می‌توان در آن شغل، تفکیک جنسیتی قائل شد.» مشارکت‌کنندگانی که موافق ورود زنان در مشاغل مردانه بودند بیان داشتند که خط‌کشی‌های جنسیتی در عرصه شغل و بازار کار ایران دو رویکرد اصلی دارد: رویکرد عرفی و رویکرد قانونی. یکی از کارشناسان حقوقی (شماره ۱۸) در این باره می‌گوید: «تعداد مشاغلی که مطابق قانون برای زنان ممنوع شده‌اند، بسیار اندک است (مانند: قضاوت، خلبانی و طبق قانون، تردد و اشتغال زنان حتی اگر صاحب پروانه کسب نیز باشند، در داخل قهوه‌خانه‌ها و کافی‌شاپ‌ها ممنوع است یا فعالیت بانوان در دفاتر مشاور املاک ممنوع است. هرچند سه‌چهارم پروانه‌های کسب مشاوران املاک به نام زنان صادر شده است) که البته آن‌ها هم تغییرات قانونی داشته است؛ ولی مشاغلی که عرفاً برای زنان ممنوع شده، بسیار زیاد است که باید این محدودیت‌های عرفی شکسته شود.» به اعتقاد وی، محدودیت کار در کافی‌شاپ‌ها و مشاغلی از این دست محدودیتی مضاعف برای فعالیت کاری زنان و دور کردن آن‌ها از جامعه ارزیابی می‌شود. مشارکت‌کننده دیگر (شماره ۵) هم می‌گوید: «هرچند در اغلب جوامع عرف جامعه در تعیین شغل مردانه و زنانه تأثیرگذار است، اقتضائات اجتماعی نیز می‌تواند عرف را تغییر دهد. امروزه عرف جامعه نیز منعطفانه اصل ورود زنان به مشاغل مردانه را پذیرفته و برخی خانواده‌ها به تدریج اجازه می‌دهند دخترشان یا همسرشان در چنین مشاغلی مشغول به کار شوند و با این موضوع مشکلی ندارند. باید از منظر حقوقی و قانونی و مسائل شرعی در خصوص ورود زنان به برخی مشاغل به اصطلاح مردانه با توجه به اقتضائات زمان بازنگری صورت گیرد.»

پیامدهای ورود از دیدگاه پیامدگرایان منفی‌گرا

در برابر دیدگاه پیامدگرای مثبت‌گرا، گروهی از مشارکت‌کنندگان در بحث گروهی مخالف ورود زنان به مشاغل مردانه بودند و رویکرد این گروه اگرچه در برخی موارد بر دلایل ورود زنان متمرکز است، در اغلب موارد بر پیامدهای منفی ورود زنان به مشاغل متمرکز بود. بر این اساس می‌توان گفت که این دیدگاه عمدتاً دیدگاه پیامدگرای منفی است. این گروه برای رویکرد خود استدلال‌های مختلفی را طرح کردند که در یک بررسی می‌توان این دلایل را بدین شرح دسته‌بندی کرد:

ضرورت التفات به تفاوت‌های زن و مرد

از دلایل مطرح‌شده برای مخالفت برخی از مشارکت‌کنندگان بحث با ورود زنان به مشاغل مردانه، ضرورت التفات به تفاوت‌های زن و مرد بود. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۱۴) بیان می‌دارد: «اساس خلقت انسان‌ها بر تفاوت زن و مرد بنا نهاده شده است. شرایط و استعدادها ویژه زنان، که به صورت ذاتی با مردان متفاوت است، آنان را مهبیای پذیرش نقش‌هایی خاص کرده است. تفاوت‌های میان مرد و زن امری فطری و عقلانی است و واضح است که هر کاری که از عهده مردان برمی‌آید، نباید و نمی‌توان برای زنان تجویز کرد.» یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۱۷) هم معتقد است: «با ورود زنان به مشاغل مردانه، سنت لایتغیر الهی، که اساس خلقت انسان‌ها را براساس تفاوت زن و مرد بنا نهاده است، مورد تشکیک قرار می‌گیرد و عملاً به نوعی کارآمدی خلقت متفاوت زن و مرد مورد سؤال خواهد گرفت؛ درحالی‌که تفاوت خلقت فلسفه دارد.»

دلالت‌های مثبت جداسازی جنسیتی مشاغل

برخی از پیامدگرایان منفی‌گرای ورود زنان به مشاغل مردانه معتقد بودند که حضور زنان در مشاغل زنانه هم به لحاظ عرفی و شرعی پذیرفتنی‌تر است و هم بازدهی زنان در آن عرصه‌ها بیشتر است. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ معتقد است: «یک‌سری از مشاغل هستند که اگر دست زنان باشند بهتر است، زیرا توانمندی زنان در این کارها به اثبات رسیده است.» مشارکت‌کننده شماره ۱۶ هم بیان می‌کند: «تفکیک جنسیتی در برخی مشاغل خوب است و این به خاطر نوع مشاغل و ماهیت کارهایی است که می‌طلبند دست مردان یا زنان باشد؛ مثلاً آموزش و پرورش به دلیل داشتن روحیه دلسوزی برای بانوان بهتر است. شغل‌های زنانه که با روحیات و خلق‌وخوی زنان بیشتر هماهنگ هستند خیلی کمتر از شغل‌های دیگر زنان را دچار تعارض در نقش می‌کند.» یکی دیگر از اعضای جلسه (شماره ۱۱) هم مطرح می‌کند: «بسیاری از مشاغل مردانه و زنانه دارد و نباید انتظار داشته باشیم که هر دو جنس بتوانند همه مشاغل را به خوبی انجام دهند و در آن موفق هم باشند. باید به ویژگی‌های خاص هر یک از دو جنس احترام بگذاریم و جایگاه مرد و زن را بهتر بشناسیم.»

دلالت‌های منفی ورود زنان به مشاغل مردانه

گروه پیامدگرایان منفی‌گرای ورود زنان به مشاغل مردانه بر دلالت‌های منفی این پدیده تأکید کردند و این پدیده را با فاصله‌گیری زنان از دنیای زنانه، عدم تعادل هویتی و شخصیتی مترادف دانستند و فرسایش جسمی و روانی، کاهش فرصت ازدواج، ناامنی اخلاقی و جنسی برای زنان درگیر در این مشاغل و بازخوردهای اجتماعی مردانه را از دلالت‌های دیگر این پدیده برای زنان دانستند:

جدول ۴. دلالت‌های منفی ورود زنان به مشاغل مردانه

دلالت‌های منفی معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
فاصله‌گیری زنان از دنیای زنانه	<ul style="list-style-type: none"> - از دست دادن ظرافت‌های رفتاری و عواطف زنانه - ایجاد ویژگی‌های رفتاری حرفه‌های مردانه در زنان - ایجاد خوی و خصلت‌های مردانه و خشن - ناسازگاری مشاغل مردانه با روحیه زنانه - کاهش رفتارهای صحیح زنانه 	<p>اشخاص به لحاظ روان شناختی با شغلشان هویت‌یابی می‌کنند و عجین شدن زنان در مشاغل مردانه به آن‌ها روحیه مردانه می‌دهد (مشارکت‌کننده شماره ۱۱).</p> <p>این نوع مشاغل باعث ایجاد ویژگی‌ها و روحیات مردانه در زنان می‌شود و اصولاً با لطافت زنانه سازگاری ندارد (مشارکت‌کننده شماره ۱۳).</p>
عدم تعادل هویتی و شخصیتی	<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد تعارض شخصیتی به جهت انجام‌دادن امور معایر با جنسیت خود - ایجاد فاصله بین فرد با خانواده و جامعه - فاصله‌گیری رفتاری از دنیای زنانه و ایجاد تحول نامناسب هویتی - جابه‌جایی نقش‌ها و دوگانگی در رفتارهای زنان شاغل در مشاغل مردانه - ایجاد تصویری مردانه از خود 	<p>وقتی خانمی به این مشاغل سخت و مردانه وارد می‌شود با هویت زنانه‌اش دچار تعارض می‌شود (مشارکت‌کننده شماره ۱۱).</p> <p>فضای محیط‌های کاری مردانه گاهی بین زن و خانواده فاصله ایجاد می‌کند (مشارکت‌کننده شماره ۲).</p>
فرسایش جسمی و روانی	<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد تنش‌های روانی، استرس و فشار کاری در زنان - تهدید سلامت روانی زنان - ایجاد فشارهای فیزیکی در مشاغل نیازمند به هیبت و انرژی مردانه - فرسوده‌شدن زنان از نظر نیروی بدنی - تهدید سلامت جسمی و ایمنی زنان 	<p>حضور زنان در مشاغل مردانه مساوی است با صرف زمان و انرژی زیاد از زنان برای رقابت با مردان در این مشاغل (مشارکت‌کننده شماره ۶).</p> <p>زنان در مشاغلی که نیاز به نیرو و توان مردانه دارد باید دارای هیبت و قدرت مردانه باشند (مشارکت‌کننده شماره ۱۰).</p>
کاهش فرصت ازدواج زنان	<ul style="list-style-type: none"> - کاهش فرصت‌های ازدواج و شانس ازدواج دختران شاغل در مشاغل مردانه 	<p>برخی از پسران از ازدواج با دختری که شغلش عرفاً جزء مشاغل مردانه به حساب می‌آید دوری می‌کنند (مشارکت‌کننده شماره ۶).</p>

ادامه جدول ۴. دلالت‌های منفی ورود زنان به مشاغل مردانه

دلالت‌های منفی معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
اختلال در نقش مادری و همسری	<ul style="list-style-type: none"> - کاهش شادابی، طراوت و نشاط مورد نیاز برای حضور در خانه و ایفای نقش‌های مادری و همسر - تأخیر در زمان مادر شدن و از دست دادن مفهوم مادری و همسری به‌عنوان نقش‌های اصلی زنان - سرریز شدن مشکلات محیط کاری مردانه بر نقش‌های خانوادگی 	<p>بیشتر زنانی که در این مشاغل وارد می‌شوند فشار بیشتری را به جهت محیط‌های مردانه تحمل می‌کنند و مردوار مجبور به تحمل‌اند (مشارکت‌کننده شماره ۱۷).</p> <p>برخی از مشاغل سخت و محیط‌های کاری نامناسب از نظر فیزیکی و مواد شیمیایی در محیط کار فرزندآوری آن‌ها را به تأخیر می‌اندازد (مشارکت‌کننده شماره ۱۴)</p>
ایجاد محیط ناآرام در خانواده	<ul style="list-style-type: none"> - تأثیر بر روابط خانوادگی و دور نمودن آرامش از محیط خانواده - تعامل نامناسب با همسر و فرزندان به جهت وجود واکنش‌های مردانه - مخالفت همسر و والدین با انتخاب این مشاغل 	<p>خیلی از زنان علاوه بر اینکه برای انتخاب شغل با مخالفت خانواده خود مواجه می‌شوند، مجبورند خود نیز فشارهای روحی و دوری از خانواده را تحمل کنند (مشارکت‌کننده شماره ۱۲).</p>
نامنی اخلاقی و جنسی	<ul style="list-style-type: none"> - مواجهه زنان با انواع ناهنجاری‌های اجتماعی و مزاحمان نوامیس عمدتاً در محیط‌های کاری مردانه و گسترش فساد و فحشا در جامعه - شیوع تبعات منفی ورود زنان به مشاغل مردانه در بین همه افراد جامعه - امکان سوء استفاده‌های متفاوت مالی و قانونی از زنان در این مشاغل و محیط‌ها نظیر فعالیت‌های غیرقانونی و کلاهبرداری و خلافت‌کاری و... 	<p>ورود زنان به عرصه‌های شغلی مردان گاهی موجب تشدید روزافزون مزاحمت می‌شود (مشارکت‌کننده شماره ۸).</p> <p>حضور زنان در عرصه‌هایی که لطافت‌های زنانه در آن رعایت نمی‌شود و جایگاه مناسبی برای زن نیست، نه تنها صحیح نیست، بلکه باعث رواج فساد و فحشا در جامعه می‌شود و چون نظارت بر این مشاغل ضعیف است، امنیت و آرامش از زنان شاغل سلب می‌شود (مشارکت‌کننده شماره ۱۴).</p>
بازخورد‌های اجتماعی مردانه	<ul style="list-style-type: none"> - عدم واگذاری مسئولیت‌های مهم یا تخصصی به زنان در محیط‌ها و مشاغل مردانه - عدم پذیرش زنان از سوی همکاران مرد در مشاغل و محیط‌های مردانه - نیازمندی مکرر زنان جهت حمایت شدن از سوی همکاران مرد در انجام دادن مأموریت‌ها و وظایف کاری - عدم توانایی زنان در رقابت با مردان با توجه به مردانه‌بودن برخی محیط‌های کاری 	<p>از آنجا که مشاغل مردانه از مدت‌ها قبل در دست مردان بوده است، ورود خانم‌ها در این عرصه با مشکل مواجه است و پذیرش وجود ندارد (مشارکت‌کننده شماره ۲).</p> <p>بانوانی که در این مشاغل مشغول به کار می‌شوند حداقل در ابتدای کار نیازمند حمایت همکاران مردند (مشارکت‌کننده شماره ۶).</p>

ادامه جدول ۴. دلالت‌های منفی ورود زنان به مشاغل مردانه

دلالت‌های منفی معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
عدم تعادل در بازار کار	— کاهش حضور زنان در مشاغل مختص زنان و کاهش فرصت‌های شغلی مردان در مشاغل مردانه — کاهش فرصت‌های شغلی برای مردان و ایجاد خطر بیکاری آنان	ورود زنان به مشاغل مردانه موجب جابه‌جایی فرصت‌های شغلی، کاهش مشاغل برای هر دو جنس و ایجاد عدم تعادل جنسیتی در مشاغل می‌شود (مشارکت‌کننده شماره ۱۳).
	— خالی ماندن برخی عرصه‌ها و فعالیت‌های زنانه از حضور زنان توانمند — برهم خوردن توازن اجتماعی و رشد ساختاری نامناسب جامعه	با ورود زنان به این مشاغل گرایش عمومی به این نوع شغل‌ها ایجاد می‌شود و مشاغل زنانه با کم‌اقبالی مواجه می‌شود (مشارکت‌کننده شماره ۱۰).

دیدگاه تلفیقی یا مشروط

این گروه معتقدند که اشتغال حق همه افراد جامعه، اعم از زن و مرد، است و ترکیب جنسیتی یک شغل بر درک یکسان بودن زنان با مردان و بر تصمیمات انتخاب شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. دیدگاه این گروه در حد فاصل بین موافقت کامل و مخالفت کامل با ورود زنان در مشاغل مردانه است. در واقع، این گروه ورود زنان به مشاغل مردانه را مشروط به رعایت ضوابط خاص و تمهید امکانات متناسب با شرایط فردی و خانوادگی زنان می‌دانند. با توجه به تفاوت‌های انکارناپذیر بیولوژیک بین زنان و مردان و اینکه در فرهنگ و عرف جامعه ایران نوعی تقسیم کار برحسب جنسیت وجود دارد و ماهیت برخی از کارهایی که از سوی زنان یا مردان انجام می‌شود با یکدیگر متفاوت است، باید تلاش شود این نوع مشاغل سنگین و خشن در بین جامعه زنان تبلیغ، تشویق و ترویج نشود و از همگانی‌شدن و عادی‌سازی ورود زنان در این مشاغل در رسانه‌های عمومی قبل از تمهید شرایط ضروری اجتناب کرد. همچنین، این گروه معتقدند که باید به شرایط مخاطبان و مراجعان این نوع مشاغل توجه کرد، زیرا اغلب زنان به دلیل شرایط اضطرار و کمبود فرصت‌های شغلی مناسب زنان، در این نوع مشاغل ورود پیدا کرده‌اند. بنابراین، باید ضمن افزایش فرصت‌های شغلی متناسب با شرایط زنان از ظرفیت زنان در مشاغلی که خاص خودشان است، استفاده کامل صورت گیرد.

جدول ۵. دلالت‌های معنایی مشروط‌گرایان

دلالت‌های معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
الگوسازی مناسب جنسیتی در رشته‌های مردانه	— ملاحظات جنسیتی در رشته‌های تحصیلی آموزش عالی — استثناکردن زنان دارای استعداد، انگیزه و توان لازم برای مشاغل مردانه در رشته‌های عرفاً مردانه — اطلاع‌رسانی از شرایط شغلی مربوط به رشته‌های عرفاً مردانه	— باید الگوهای جنسیتی مناسبی را در آموزش و تحصیلات عالی در نظر داشت و این الگوها را در عرصه اشتغال نیز تسری داد (مشارکت‌کننده شماره ۱۴).

ادامه جدول ۵. دلالت‌های معنایی مشروط‌گرایان

دلالت‌های معنایی	تم‌ها	روایت‌هایی از مشارکت‌کنندگان
پیش‌بینی شرایط مناسب شغلی در مشاغل مردانه	- ایجاد وحدت رویه بین دستگاه‌های قانونی و اجرایی کشور در مورد ورود زنان به مشاغل مردانه - آسیب‌زدایی و نظارت بیشتر بر محیط‌های کاری مردانه - استثناکردن زنان از انجام‌دادن کارهای سخت و خشن و سنگین و شیفت شب در مشاغل مردانه	- نباید از فعالیت آن دسته از زنانی که دارای استعداد، انگیزه و توان لازم برای مشاغل مردانه هستند ممانعت کرد و از سوی دیگر با توجه به شرایط و اقتضائات محیط‌های کاری مردانه باید تلاش کرد این محیط‌ها را از نظر آسیب‌های احتمالی فرهنگی-اجتماعی ایمن کرد و از مسائل و آسیب‌های مشاغل مردانه تا حد امکان آسیب‌زدایی کرد (مشارکت‌کننده شماره ۲).
تحدید منطقی ورود زنان به مشاغل مردانه	- تعریف باید‌ها و نباید‌ها و حد و حدود ورود زنان به مشاغل مردانه - عدم تشویق و ترغیب رسانه‌ای برای ورود زنان به مشاغل مردانه - استفاده از ظرفیت زنان در مشاغل زنانه و تحدید ورود مردان به این مشاغل	- باید از همگانی‌شدن و عادی‌سازی ورود زنان در این مشاغل در رسانه‌های عمومی قبل از تمهید شرایط ضروری اجتناب کرد (مشارکت‌کننده شماره ۴).

دیدگاه مشارکت‌کنندگان درباره علل و عوامل گرایش زنان به مشاغل مردانه

محور دیگری که در جلسات بحث گروهی مورد پرسش قرار گرفت، علل و عوامل گرایش و اقبال برخی از زنان به مشاغل مردانه بود. علل مطرح‌شده از سوی مشارکت‌کنندگان در مضامین ذیل طبقه‌بندی شد.

علل فرهنگی

با نفوذ جریان‌های مدرنیته و نیز طرح دیدگاه‌های فمینیستی و نظریه برابری زن و مرد حتی در عرصه‌های اقتصادی و شغلی و اجحاف خواندن دوری زنان از برخی مشاغل، گفتمان جدیدی در جامعه مطرح شد که اشتغال مردانه و زنانه معنا ندارد و تقسیم‌بندی کارها به زنانه و مردانه تبعیض و نابرابری شغلی است؛ و در هر کاری باید شرط علاقه و پرورش استعدادها مدنظر باشد. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۱۷) بیان می‌کند: «اعمال فشارها و تعهدات بین‌المللی در سپردن شغل‌های مردانه به زنان در راستای طرح حمایت از حقوق زنان و ایجاد تساوی جنسیتی مؤثر بوده است؛ به‌طوری‌که ورود زنان را به این حوزه‌های شغلی تسهیل کرده و به‌عنوان افتخار اجتماعی و نشانه پیشرفت اجتماعی یاد شد که بستر و زمینه پرورش استعداد‌های زنان را فراهم می‌کند.»

علل روان‌شناختی

از نظر برخی از کارشناسان گرایش به مشاغلی از این تیپ می‌تواند عللی روان‌شناختی داشته باشد. یکی از مشارکت‌کننده‌ها (شماره ۸) معتقد است: «برخی زنان دارای شخصیت و منش رفتاری مردانه هستند و از مشاغل دارای هیجان استقبال می‌کنند و درصدد اثبات توانمندی زنان هم‌پای مردان هستند و آرزوی ورود به بازار کار مردانه را دارند.» یکی از اعضای جلسه (شماره ۱۰) نیز مطرح کرد: «علت گرایش برخی از زنان به شغل‌های مردانه در علاقه‌مندی آن‌ها به سدشکنی و تابوشکنی در جامعه و به‌دست‌آوردن شهرت در عرصه‌های شغلی است.»

علل اقتصادی

بخشی از علل گرایش زنان به مشاغل مردانه را می‌توان در همه‌گیری روحیه و انگیزه اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان و داشتن انگیزه استقلال اقتصادی تبیین کرد. مشارکت‌کننده شماره ۳ می‌گوید: «افزایش گرایش به اشتغال در بین زنان در شرایطی که بازار کار زنان از نظر تنوع کار و فرصت‌های شغلی محدود است، زنان را به سوی بازار کار مردانه و مشاغل مردانه سوق می‌دهد.» همچنین، وضعیت اقتصادی خانواده‌ها و نیاز به کسب درآمد و نیاز خانواده‌ها به دو بازوی نان‌آور جهت تأمین معاش و داشتن دغدغه معیشت و احساس نیاز مادی و عدم دسترسی به مشاغل اداری، دفتری و متناسب با تخصص و توانایی و وضعیت جسمی و روانی زنان و عدم تنوع و کم‌تنوعی فرصت‌های شغلی برای زنان (محدودیت‌های شغلی زنان)، عرضه نیروی کار زنان بیشتر از تقاضای بازار و دستمزد کم مشاغل زنانه از دیگر سو، علت گرایش زنان به سمت مشاغل مردانه است. مشارکت‌کننده دیگر (شماره ۱۹) مطرح می‌کند: «وجود فرصت‌های شغلی با سودآوری بیشتر در کارهای مردانه و گاه تمایل کارفرمایان به جذب زنان در برخی مشاغل، برای پایین‌آوردن هزینه تولید و کم‌بودن دستمزد پرداختی به زنان و حتی داشتن استقلال عمل در این نوع مشاغل، زنان را به فعالیت در این نوع مشاغل سوق می‌دهد.» همچنین، از نظر مشارکت‌کننده شماره ۶: «نیاز به تأمین آتیه و اوضاع و احوال نامساعد اقتصادی و اجبار و فشار اقتصادی نیز از علل اقتصادی گرایش زنان به این نوع مشاغل است.»

علل اجتماعی

در سال‌های اخیر، از سوی برخی سازمان‌ها یا از سوی عده‌ای از افراد، ورود زنان به پاره‌ای از مشاغل مردانه با طرح دلیل ضرورت اجتماعی آن مشاغل، نظیر پلیس زن، آتش‌نشان زن، خلبان زن و... به مطالبه‌گری اجتماعی تبدیل شده است. از نظر مشارکت‌کننده شماره ۵: «انگیزه داشتن پرستیژ و منزلت اجتماعی، که برخی مشاغل مردانه با خود به همراه دارد، و

رغبت ورود به شبکه‌های اجتماعی مردانه در جذب شدن زنان به مشاغل مردانه مؤثر بوده است.» یکی از کارشناسان حقوقی (شماره ۱۹) معتقد است: «سیاست‌های غیررسمی و عملکردهای موجود در محیط‌های کاری مردانه که تبعیضات جنسی را به نفع مردان رقم می‌زند، به طور غیرمستقیم بر گرایش زنان در مشاغل مردانه مؤثر است و تغییرات اجتماعی، حضور زنان در عرصه‌ها و فضاها را اجتناب‌ناپذیر و نحوه اشتغال زنان را دگرگون می‌کند.» یکی از اعضای جلسه (شماره ۴) هم معتقد است: «با دگرگونی تدریجی سبک زندگی، زنان و دختران جوان برای سلامت، سرگرمی و فعالیت‌های شغلی اهمیت بیشتری قائل می‌شوند و دیگر برای آن‌ها نوع شغل و اینکه شغل به منزله مردانه تلقی شود مهم نخواهد بود، بلکه شاغل بودن مهم است.» امروزه، جامعه و واقعیت اجتماعی، اعضای جامعه را به سمت تشویق زنان برای اشتغال و الگو قرار دادن زنانی که در کارهای مردانه مشغول‌اند سوق می‌دهد.

علل حقوقی

گرایش و اقبال به این مشاغل با رویکرد حقوقی هم در جلسه مطرح شد. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۱۸) بیان داشت: «برخی بانوان با انجام دادن امور سنگین و مردانه در محیط‌های مردانه به دنبال احقاق حقوق خود هستند. از سوی دیگر، سکوت قانون در مورد ورود زنان به برخی مشاغل یا خلأ قانونی در مورد صدور پروانه کسب یا سایر مجوزهای مربوط به برخی مشاغل عرفاً مردانه یا صدور گواهی‌نامه‌های مربوط به گذراندن دوره‌های آموزشی در برخی مشاغل نظیر کشتیرانی-خلبانی و... برای زنان، زمینه ورود آنان را به این مشاغل تسهیل کرده است.»

جمع‌بندی و پیشنهادها

در جلسات بحث گروهی، دیدگاه کارشناسان و مشارکت‌کنندگان در مورد ورود زنان به عرصه مشاغل مردانه در سه طبقه پیامدگرای مثبت‌گرا، پیامدگرای منفی‌گرا و بینابینی‌ها تقسیم‌بندی شد. دیدگاه‌های پیامدگرای مثبت‌گرا و پیامدگرای منفی‌گرا از نظر نگرش‌های نظری و فلسفی و نگرش‌های پیامدی و تبعی در مورد ورود زنان به مشاغل مردانه تفاوت‌های جدی داشتند، اما دیدگاه سوم، دیدگاهی بینابین و البته مشروطی را مطرح کرد. از نظر پیامدگرایان منفی‌گرا اغلب نظریات اشاره‌شده در مباحث نظری بر این نکته تأکید دارند که نظم پدرسالارانه، باورهای سنتی عمیقاً ریشه‌دار، کلیشه‌های جنسیتی و ایدئولوژی مردسالارانه موجب توزیع نابرابر مشاغل بین مردان و زنان می‌شوند و بر همین اساس بی‌عدالتی‌های اقتصادی و اجتماعی در خصوص مشاغل زنانه وجود دارد. از نظر این کارشناسان، حضور زنان در

مشاغل مردانه باعث حذف این محدودیت‌ها از جامعه شده و خواهد شد و جامعه را به سوی جامعه‌ای دارای توزیع برابر و عادلانه مشاغل برای هر دو گروه زنان و مردان هدایت خواهد کرد. بر این اساس، می‌توان چنین استنتاج کرد که این کارشناسان معتقدند این حضور باعث شکستن یا تلطیف باورهای سنتی، نظم موجود، کلیشه‌های موجود و ایدئولوژی‌های ناقض حقوق زنان خواهد شد و فضا را برای حضور مثبت زنان فراهم خواهد کرد. کارشناسانی که از دیدگاه حقوقی به مسئله ورود زنان نگاهی داشتند، از حیث قوانین منعی برای حضور زنان نمی‌دیدند و این حق را برای زنان قائل بودند که می‌توانند به‌عنوان حق شهروندی به این مشاغل وارد شوند.

اغلب نظریات و تبیین‌های فرهنگی معتقدند امروزه عرف و سنت و ایدئولوژی به‌تدریج در حال باز کردن فضای بازار کار برای زنان است و این امر موجب تعالی توانایی‌های زنان خواهد شد. بر این اساس، می‌توان آرای این گروه از کارشناسان را نقطه مقابل دیدگاه‌های نظری مطروحه دانست.

دیدگاه پیامدگرایان منفی‌گرا از بسیاری جهات شبیه تبیین‌های فرهنگی، فرضیه کم‌ارزش‌نمایی، نظریه سرمایه انسانی، دیدگاه بیکر، نظریه تفاوت جنسیتی در منابع قدرت، نظریه جذابیت نسبی، شکاف جنسیتی و فرضیه تفاضل‌های جبرانی و نظریه کلیشه‌هاست. در این دیدگاه، بر مطابقت مشاغل زنانه با ایدئولوژی‌های موجود، باورهای سنتی، کار مرتبط با تخصص و روحیه زنان، حفظ هویت زنانه تأکید شده و خروج از این باورها و کلیشه‌ها و نظم پدرسالارانه را باعث عدم تعادل در بازار کار می‌دانند. این گروه به دلیل اعتقاد به نظم و ایدئولوژی‌های موجود، خروج از عرف و شرع را معادل آسیب‌های بسیاری برای خود زنان هم می‌دانند که می‌توان از کاهش فرصت ازدواج و فرسودگی جسمی و روانی و مواردی از این قبیل اشاره کرد؛ مثلاً، در نظریه جامعه‌پذیری به این نکته اشاره شد که گذر از مرزهای جنسیتی برای زنان توانایی اجتماعی دارد یا در نظریه تفاوت جنسیتی در منابع قدرت بر ارتباط هنجارهای اجتماعی با منابع قدرت اشاره شده است. این گروه به بازخوردها و واکنش‌های مردانه، ناامنی جنسی و اخلاقی، کاهش شانس ازدواج، فاصله‌گیری از دنیای زنانه و... به‌منزله توان‌های اجتماعی و نیز تعامل قدرت با هنجارهای موجود که در اختیار مردان است، اشاره کرده‌اند. دیدگاه تلفیقی یا مشروط نیز از برخی جهات موافق دیدگاه‌های نظری و از جهاتی دیگر مخالف آن‌هاست. از یک طرف، این گروه موافق ورود زنان به مشاغل مردانه هستند که مخالف دیدگاه‌های نظری‌ای است که معتقدند ساختارهای مردانه نمی‌گذارند زنان وارد این مشاغل شوند. از طرف دیگر، از این حیث سعی دارند برخی تقسیم‌بندی‌های جنسیتی در مشاغل لحاظ شوند و موافق دیدگاه‌های نظری هستند که معتقدند نظم پدرسالارانه و متعامل با قدرت مردانه باعث حضور نیافتن زنان در برخی مشاغل و

تقسیم‌بندی جسیتی زنان در برخی مشاغل و مردان در مشاغل دیگر خواهد شد. این گروه معتقد بودند که حق اشتغال یکی از مصادیق حقوق اولیه افراد، مستقل از جنسیت، به‌شمار می‌آید و نباید مانع از فعالیت شغلی افرادی شد که دارای استعداد و توانایی این نوع مشاغل‌اند، اما به جهت قاعده کلی تفاوت‌های انکارناپذیر زن و مرد در نظام خلقت نباید سیاست‌گذاری‌های اجتماعی به سمت تشویق این نوع مشاغل گرایش داشته باشد و باید زمینه مشاغل متناسب با شرایط فردی و خانوادگی زنان گسترش یابد و آسیب‌های فرهنگی اجتماعی فضاها و محیط‌های کاری مردانه را طی برنامه‌ریزی‌های اجتماعی کاهش داد. آنان با اشاره به الزامات اشتغال زنان در شرایط فعلی جامعه بیان کردند که در شرایط کنونی لازم است به ضرورت‌ها و اضطرارهای اجتماعی برای اشتغال زنان، افزایش تقاضا برای ورود به بازار کار به دلیل شرایط سخت اقتصادی خانواده‌ها، کم‌شدن فرصت‌های شغلی فارغ از جنسیت، کاهش فاحش درآمد خانوارها، افزایش آمار زنان سرپرست خانوار به جهت ازدیاد طلاق و افزایش تعداد دختران جوان خودسرپرست به جهت داشتن تحصیلات عالی و افزایش زنان بدسرپرست به سبب افزایش تعداد مردان معتاد و زندانی و کمبود نقدینگی برای کارآفرینی و... توجه کرد. هرچند انتخاب‌های شغلی افراد از یک طرف با عوامل فردی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهای افراد و از طرف دیگر با شرایط خانوادگی و پایگاه اجتماعی-اقتصادی خانواده و شبکه روابط اجتماعی آنان ارتباط دارد، اکثر مشاغل مردانه را زنانی انتخاب می‌کنند که شرایط نامناسب اقتصادی دارند و نتوانسته‌اند شغل دیگری بیابند.

مشارکت‌کنندگانی که دیدگاهی بینابین داشتند نیز به افزایش فرصت‌های مشاغل زنانه برای زنان معتقد بودند و بیان داشتند لازم است از ورود مردان در مشاغلی که بیشتر مراجعان و مخاطبان آن‌ها زنان‌اند، نظیر فروشندگی لباس‌های خاص زنان و... جلوگیری شود. همچنین، لازم است در مورد ورود زنان به مشاغلی که (به جهت محیط کار، مراجعان و مخاطبان شغلی، ویژگی‌های جسمی و روانی شغل، شرایط خشن شغلی و سختی‌های کار و...) مردانه محسوب می‌شوند، از سوی دستگاه‌های قانونی و اجرایی کشور وحدت رویه‌ای اتخاذ شود. قبل از هرگونه بسترسازی، جذب و تشویق بانوان، ضرورت‌ها، بایدها و نبایدها و حد و حدود این مشاغل تعریف شود و هیچ‌گونه نقطه ابهامی برای ایفاگران این مشاغل و دیگر افراد جامعه باقی نماند. علاوه بر این، هرچند افراد متناسب با میزان تحصیلات، علاقه و توانایی خود حرفه‌ای را برمی‌گزینند، لازم است جهت حفظ امنیت و انضباط شغلی، دختران را با مشکلات کاری رشته‌های تحصیلی دارای صبغه مردانه آشنا کرد. همچنین، با توجه به این اصل که شرایط شغلی در برخی مشاغل از نظر فردی، خانوادگی و اجتماعی می‌تواند برای زنان آسیب‌زا باشد، لازم است رسانه‌های جمعی این نوع مشاغل را به‌منزله الگوهای شغلی زنان تبلیغ نکنند.

درنهایت، با توجه به اینکه اشتغال زنان در مشاغل مردانه با توجه به اضطرارهای کنونی در

مقایسه با بیکاری و فقر زنان و نیز ورود آن‌ها به کسب درآمد از راه‌های غیرشرعی و غیرقانونی بسیار ارزشمندتر است، بهتر است در فضای فرهنگی-اجتماعی و رسانه‌ای کشور به مثبت‌بودن ورود زنان در مشاغل قانونی فارغ از بحث جنسیت تأکید شود.

منابع

- [۱] امینی، علی‌رضا (۱۳۸۳). «رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار»، پژوهش زنان، دوره ۲، ش اول.
- [۲] پیر بوردیو و کاترین پورتوون. همیشه جای یک سیبیل خالی است، ترجمه ناصر فکوهی. قابل دسترس در سایت: <http://anthropology.ir/node/1711>
- [۳] رستگارخالد، امیر (۱۳۹۳). «سیاست اجتماعی هماهنگی در مورد زنان نداریم»، ایسنا، شنبه ۱۸ مرداد.
- [۴] شایگان، فریبا و همکاران (۱۳۹۲). «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان به مشاغل مردانه (مطالعه موردی: دختران دانشجوی دانشکده پلیس زن دانشگاه علوم انتظامی و دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی)»، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، س ۵، ش ۴، پاییز.
- [۵] شیبانی، ابراهیم؛ افشاری، زهرا (۱۳۸۰). «اثر رشدبخشی بر اشتغال زنان در ایران (با استفاده از روش داده-ستانده)»، تحقیقات اقتصادی، ش ۵۹.
- [۶] فیض‌پور، محمدعلی و همکاران (۱۳۹۳). «بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران»، پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، س ۵، ش ۲، پاییز و زمستان، صص ۸۹-۱۰۹.
- [۷] محمدپور، احمد (۱۳۸۸). «تحلیل داده‌های کیفی: رویه‌ها و مدل‌ها»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی انجمن انسان‌شناسی ایران، س ۲، ش ۱۰، بهار و تابستان.
- [۸] میرشجاعی، فخری؛ ارضوم چیلر، نسرين (۱۳۸۸). «تحلیلی بر شاخص‌های بازار کار در سال ۱۳۷۸»، تازه‌های اقتصاد، س ۷، ش ۱۲۵.
- [۹] نادری قمی، محمدمهدی؛ فهیمی، رجبعلی (۱۳۹۳). «معرفی مشاغل جنسیتی از منظر اسلام»، دوفصل‌نامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، س ۴، ش ۱ (پیاپی ۹)، پاییز و زمستان، ص ۷۷.
- [۱۰] نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، پژوهش زنان، دوره ۲، ش ۱.
- [۱۱] هنینک، مونیک (۱۳۹۲). راهنمای بین‌المللی پژوهش گروه متمرکز برای علوم اجتماعی و علوم بهداشتی، ترجمه ایرج فیضی و مهسا طاهران، تهران: تیسرا.
- [12] Cotter, David A., Hermsen, Joan M., Vanneman, Reeve (2001)

- Women's Work And Working Women, The Demand for Female Labor, GENDER & SOCIETY, Vol. 15 No. 3, June, pp 429-452
- [13] England, P., Allison, P. D. and Wu, Y. (2007) "Does Bad Pay Cause Occupations to Feminize, Does Feminization Reduce Pay, and how Can We Tell with Longitudinal Data?" Social Science Research, 36: pp 1237-1256
- [14] Murphy and Oesch, Emily and Daniel Oesch (2015) The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin, available at <http://www.diw.de/soeppapers>, No. 731-2015,
- [15] Perales, Francisco (2010) Occupational Feminization, Specialized Human Capital and Wages: Evidence from the British Labour Market, ISER Working Paper Series, No. 2010-31 online at: www.iser.essex.ac.uk
- [16] Standing, Guy, (1999) Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited, World Development Vol. 27, No. 3, pp 583±602,
- [17] Welle, Brian, Heilman, Madeline E., (2005) Formal and Informal Discrimination against Women at Work, The Role of Gender Stereotypes: This paper will appear as a chapter in Dirk Steiner, Stephen W. Gilliland & Dan Skarlicki (Eds.), Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations. Vol. 5. Westport, CT: Information Age Publishers.