مسائل و چالش های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی

مریم رفعت‌جاه[1]، فاطمه خیرخواه[2]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۲/۳۰

چکیده

در فرهنگ ایرانی، فعالیت اقتصادی زنان ضروری دانسته نمی شود، زیرا مرد نان‌آور خانواده به شمار می‌آید. از طرف دیگر توانایی‌های زنان به فعالیت‌های خانگی محدود نمی‌شود و این قابلیت را دارند که در عرصه‌ی اجتماع نیز به فعالیت بپردازند و اشتغال برای آنان صرف‌نظر از استقلال مالی، دارای اهمیت اجتماعی و روانشناختی است. به علاوه دست‌یابی به توسعه‌ی پایدارمستلزم مشارکت همه‌ی آحاد مردم است. از این رو در پژوهش حاضر بر آن شدیم که با بهره‌گیری از تجربه و تخصص مدیران اجرایی سازمان‌ها، موانع و مشکلات اشتغال زنان را شناسایی و راه‌کارها و شرایط مناسب برای اشتغال بهینه زن ایرانی معرفی کنیم. این مدیران به‌گونه‌ی هدف‌مند از میان مدیران شاغل در سازمان‌های شهر تهران انتخاب شدند. روش تحقیق ترکیبی(کمّی و کیفی) بوده و داده‌ها با پرسش‌نامه و مصاحبه گردآوری شده است. بر اساس یافته‌ها همه‌ی 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. هم‌چنین نظر غالب مدیران اعم از زن و مرد این بود که اشتغال زنان هم خود آنان و هم جامعه را منتفع می‌سازد، از این رو شایسته است موانع ساختاری و فرهنگی اشتغال آنان رفع و شرایط مناسب برای اشتغال بهینه‌ی آنان فراهم شود.

واژه‌های کلیدی: اشتغال زنان، توسعه‌ی انسانی، امنیت اقتصادی، انعطاف‌پذیری ساعات کار، دگرگونی ساختاری خانواده.

مقدمه

در جهان امروز غلبه بر بحران‌های خانوادگی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و دست‌یابی به توسعه‌ی پایدار به مشارکت همه جانبه‌ی مردم نیاز دارد. نتایج مطالعات اخیر

۱- استادیار گروه انسان‌شناسی دانشگاه تهران(نویسنده مسؤول) rafatjah@ut.ac.ir

۲- کارشناس ارشد مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

نشان می‌دهد که در بازار کار پر رقابت امروز سازمان‌هایی به موفقیت دست می‌یابند که بدون توجه به جنس کارکنان خود از استعدادها و توانایی‌های آنان بهترین بهره را ببرند (آمانسیو، ۲۰۰۵:٦٦).

در کشورهای توسعه‌نیافته، زنان امید اول برای ارتقای خانواده‌ها و رشد و توسعه جامعه خود هستند. موفقیت زنان در این جوامع نه تنها موجب سود اقتصادی کشور می‌شود بلکه موجد منافع اجتماعی و فرهنگی است(سیمور،۲۰۰۱:۲). اما با وجود مزایایی که مشارکت زنان برای دست‌یابی به توسعه‌ی پایدار دارد، آمار و ارقام شاغلان در ایران نشان می‌دهد که نابرابری جنسی به موقعیت حاشیه‌ای زنان در بازار کار منتهی می‌شود و از استعدادها و توان‌مندی‌های این قشر به خوبی استفاده نمی‌شود .

پژوهش نوروزی (۱۳۸۳) نشان می‌دهد که طی سال‌های ۷٦ تا ۸۰ ، به رغم میزان روزافزون جمعیت زنان دارای تحصیلات بالا، میزان دست‌یابی زنان به پست‌های سازمانی در بخش‌های دولتی تقریبا نصف مردانی است که تحصیلات مشابه با آنان داشته‌اند. به علاوه تنوع شغلی زنان نیز محدود بوده است، به گونه‌ای که بخش عمده‌ای از زنان تحصیل‌کرده در مشاغل زنانه‌ای مانند بهداشت و آموزش اشتغال دارند.

محدودیت فرصت‌ها و حیطه‌های شغلی برای زنان و تفاوت در میزان دستیابی به موقعیت‌های شغلی به ویژه در رده‌های بالای مدیریتی میان زنان و مردان دارای تحصیلات مشابه، (نوروزی،۱۳۸۰ و ۱۳۸۳، دانش،۱۳۸۰) گویای آن است که جامعه ما فضا و شرایط مناسبی برای حضور فعّال زنان ایجاد نکرده و انگیزه‌ها، علایق و نیازهای آنان را نادیده گرفته است.

از این‌رو با در نظر گرفتن نیاز زنان به تحصیل و اشتغال از یک‌سو و اهمیت توجه به نیازها و انگیزه‌های آنان برای حفظ و ارتقای سلامت جسمی و روانی آنان از سوی دیگر که سهم عمده‌ای در تحقق رفاه خانواده، فرزندپروری، بازدهی شغلی و پیشرفت جامعه دارد. هدف این پژوهش واکاوی موانع و چالش‌های اشتغال زنان و شناسایی شرایط مناسب و بهینه برای مشارکت زنان در فعالیت‌های شغلی و سازمانی است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

تاریخ‌چه‌ی فعالیت‌های تولیدی زنان

فعالیت تولیدی زن در خانه و اجتماع در طول تاریخ فراز و نشیب‌های زیادی را پشت‌سر گذاشته است؛ اما با ظهور انقلاب صنعتی در غرب بود که تحولات چشمگیری در حوزه‌ی کار اقتصادی زنان روی داد و همین امر موجب شد تا وضعیت زنان در جهان غرب، تغییر اساسی یابد. اصلی‌ترین علل این تغییرات عبارت‌اند از: انتقال تدریجی تولید از خانه به کارخانه و تفکیک عرصه‌ی عمومی و خصوصی؛ رشد صنعت و تکنولوژی و تحول فرهنگی ایجاد ساختارهای جدید سیاسی، فرهنگی و اقتصادی (دورانت،۱۳۷٤ ، ج ۵۳:۹)

در واقع در این زمان «کار» که پیش از این برای زن و مرد مفهوم یکسانی داشت و عمدتاً برسیستم کشاورزی متکی بود و هر کس بنا به توان‌مندی‌های خود در زمینه‌ی تولید، فعالیت‌های اقتصاد کشاورزی را سامان می‌داد، به «اشتغال»تبدیل شد(همان:۵۸). تفاوت کار با اشتغال در آن است که اشتغال به فعالیتی اطلاق می‌شود که به‌منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می‌گیرد(علویون،۱۹:۱۳۸۱)؛ درحالی‌که کار معنایی عام دارد و هر فعالیتی را دربرمی‌گیرد. اما در عصر تولید صنعتی، شکل جدیدی از اشتغال پدید آمد که سه ویژگی دارد: انجام فعالیت‌های تولیدی به شکلی منظم و در ساعات و زمانی مشخص، دریافت مزد در قبال ساعات کار و وجود فاصله میان محل کار و محل زندگی که گاه از آن به فاصله گرفتن مصرف از تولید تعبیر می‌شود (ابوت و والاس،۱۱٦:۱۳۸۰). این گونه بود که اختصاص دست‌مزد به کار مردان آن هم در جامعه‌ای که در آن ارزش‌های مادی غلبه داشت به منزلت و اقتدار بیش‌تر مردان در جامعه منتهی شد و رفته رفته کار خانگی به کاری بدون اجر و کم اهمیت بدل شد.

انقلاب صنعتی ابتدا در غرب و سپس با گسترش مدرنیته در سراسر جهان، اوضاع شهرها و روستاها را به کلی دگرگون و زارعان و صنعتگران خرد را در خود جذب کرد. به گونه‌ای که بسیاری از روستاییان از روستاها به شهرها مهاجرت کردند و به زندگی شهری و کارگری روی آوردند. پیامد گریزناپذیر این جریان، استقلال نسبی در کار و جدا شدن محیط‌های کاری زنان و مردان و سوق دادن اعضای خانواده به کار انفرادی شد.

نخستین زنان اروپایی که در دوره‌ی پیش از جنگ به محیط‌های کاری کارخانه‌ها راه یافتند زنان فقیری بودند که ناچار بودند با مزد اندک و کار طاقت‌فرسای کارخانه‌ها بسازند. بعد

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

از جنگ‌های جهانی و درپی بی‌سرپرست شدن بسیاری از خانواده‌ها، سیل زنان و کودکان بی‌سرپرست به کارخانه‌ها سرازیر شد؛ اما با وجود نیاز مبرم کارفرمایان به نیروی کار به سبب کثرت مراجعه‌ی زنان برای کار، هم‌چنان دستمزد زنان، پایین و شرایط کار برای آنان طاقت‌فرسا و با سوءاستفاده‌های گوناگون مالی و جنسی توأم بود (نوری، ۱۳٤۰: ۱٤۷).

زنان در بازار کار ایران صدسال بعد از زنان جوامع صنعتی جهان، حضور یافتند، زیرا با وجود فرایند مدرنیزاسیون، بازار کار ظرفیت جذب نیروی کار زنان را نداشته است. به خصوص که نیروی کار زنان در مقایسه با نیروی کار مردان، فاقد آموزش و تخصص هم بوده است. از این قرار تحولات کند و آهسته اقتصادی توأم با ریشه‌های تناور سنتی که در ایران همواره با اشتغال زنان مخالفت کرده است، زن را از بازار کار دور نگاه‌داشته و در مراحلی که زن به طور جدّی در بازار کار حضور یافته است نیز سدها و موانع سنتی و حقوقی به شکل‌ها و صورت‌های خاص بر سر راهش قرار گرفته است (کار، ۱۳۷۸: ۱۰۱) . اگر درباره‌ی اشتغال مردان عوامل جمعیتی مانند ساختار سنی جمعیت، روند مهاجرت، میزان رشد جمعیت و میزان عرضه و تقاضای نیروی کار، تعیین‌کننده است، در زمینه‌ی اشتغال زنان، عرف و هنجارهای اجتماعی است که راه‌گشای آنان به بازار و عرصه فعالیت‌های اقتصادی و یا بازدارنده‌ی حضور آنان در بخش عمده‌ای از فعالیت‌های شغلی است.

بر اساس سرشماری‌های مرکز آمار ایران، سهم زنان در نیروی کار از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۵۵ ابتدا روندی صعودی را طی کرده و از۹/۷ درصد درسال ۱۳۳۵ به ۱۳/۷ درصد در سال ۱۳۵۵ افزایش یافته است و سپس روندی نزولی را درپیش گرفته و به ۸/۸ درصد در سال ۱۳٦۵ رسیده و پس از آن در طی دو دهه‌ی اخیر میان ۹ تا ۱۲ درصد در نوسان بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۲۷:۱۳۸۵). بخش اعظم این شاغلان نیز در رده‌های شغلی پایین قرار دارند. شاخص‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که با وجود افزایش سهم زنان در آموزش عالی، کاهش میزان موالید، افزایش سن ازدواج، توسعه‌ی شهرنشینی و افزایش تقاضای کار زنان که بیش‌تر آنان تحصیل کرده هستند، جامعه‌ی ما نتوانسته از نیروی کار بالقوه‌ی زنان به صورتی کارآمد استفاده و آنان را به عرصه‌های شغلی هدایت کند(کاظمی پور،۱۳۸۵: ٤).

بر اساس بسیاری از پژوهش‌ها که در زمینه‌ی اشتغال زنان انجام شده، اشتغال زنان و ایجاد امکانات مناسب برای فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان به گونه‌ای که متناسب با نیازها و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

علایق و مرحله‌ی زندگی آنان باشد، می تواند آنان، خانواده‌ها و جامعه را از فواید زیادی برخوردار کند و به بلوغ شخصیتی و اقتصادی، اجتماعی آن‌ها منتهی شود. در این زمینه و برای شناسایی شرایط بهینه و مطلوب برای اشتغال زنان در ایران ضروری است که پژوهش‌هایی صورت گیرد تا از طرفی چالش‌ها و مسائل اشتغال زنان ایرانی را شناسایی و از سوی دیگر شرایط و وضعیتی مناسب برای فعالیت‌های اجتماعی و شغلی برای آنان معرفی کند.

بیان مسأله

شرکت زنان در فعالیت اقتصادی از آغاز پیدایش بشر واقعیتی انکارناپذیر بوده است و زنان از قدیم‌الایام سهم عمده‌ای در تولید ملی داشته‌اند. از این گذشته امروز این واقعیت نیز کمابیش پذیرفته شده که در دوره‌ی کنونی چنان‌چه شرایط مناسبی برای کار زنان فراهم باشد آنان می‌توانند فراتر از نقش‌های سنتی خود عمل کنند و با مشارکت در بازار کار موجب افزایش سطح تولید و درآمد سرانه‌ی ملی و در نتیجه افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه شوند.

بر اساس ساختار فرهنگی جامعه‌ی امروز ایران، به ویژه قوانین مربوط به کار و خانواده، هم‌چنین سنت و عرف اجتماعی، مرد نان‌آور خانه تلقی می‌شود. از این رو مشارکت زنان در بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی زنان ضروری به شمار نمی‌آید. در حالی که با توجه به دگرگونی‌های ارزشی و ساختاری دهه‌های اخیر از جمله 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 است. از طرف دیگر زنان در خانواده دارای نقش‌های مهمی هستند که به ویژه در دوره‌ی مادری فعال ضروری است بدان اهتمام ورزند. با این حال علایق و توانایی‌های زنان به فعالیت‌های درون خانگی محدود نمی‌شود و این قابلیت را دارند که علاوه بر فعالیت‌های تربیتی و تولیدی در عرصه‌ی خانه و خانواده، در عرصه‌ی اجتماع نیز به فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بپردازند و از این طریق هم به بهبود اقتصاد خانواده کمک کنند و هم به بلوغ و استقلال اقتصادی و هویتی دست یابند. هم از این رو شایسته است برای ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب زنان، با توجه به سطح سواد و مهارت آنان برنامه‌ریزی شود و با ایجاد شرایط فرهنگی مناسب، زمینه‌ی بروز و ظهور

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

استعدادها و توان‌مندی‌های زنان در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی فراهم گردد. با توجه به تقابل دیدگاه سنتی و مدرن و مسأله و چالش عمده‌ی زندگی زنان امروز که به اشتغال یا عدم اشتغال آنان مربوط می‌شود در این کار پژوهشی سعی شده تا با مصاحبه با افراد متخصص و مدیران اجرایی در سطوح عالی مدیریتی، مسائل و چالش های مربوط به اشتغال زنان مورد مطالعه قرار گیرد؛ ابتدا عوامل و پیامدهای اشتغال زنان شناسایی و سپس براساس آن الگوی بهینه‌ای برای اشتغال زن ایرانی معرفی شود که بر اساس آن زنان بتوانند به موازات نقش‌های خانوادگی به ایفای نقش‌های اجتماعی بپردازند.

اشتغال زنان؛ ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی

در برنامه‌های توسعه، زنان اغلب هدف یا بهره‌ور توسعه‌ی تلقی می‌شوند و در موارد بسیار اندکی کارگزار توسعه به شمار می‌آیند. با این همه آمارها از چیز دیگری حکایت دارند. برای مثال آمارهای جهانی دهه‌ی ۱۹۹۰ حاکی از آن است که اگرچه زنان ٦٧ درصد ساعات کار جهان را انجام می‌دهند. اما فقط ۱۰ درصد در آمد جهان را به دست می‌آورند. زنان دو سوم بی‌سوادان جهان را تشکیل می‌دهند و هم‌چنین کمتر از یک درصد ثروت جهان را در اختیار دارند. این آمارها نشان می‌دهد که زنان هم‌اکنون از لحاظ اقتصادی بیش از آن‌چه که معمولاً تشخیص داده می‌شود نقش ایفا می‌کنند. از این‌رو برنامه‌ریزی برای توسعه‌ی پایدار و انسانی مستلزم توجه به مشارکت گسترده‌ی زنان و انجام اصلاحات لازم برای تسهیل شرایط مشارکت زنان در عرصه‌ی فعالیت‌های تولیدی است (کولایی، ۱۳۸۵: ٣٦).

از طرف دیگر به نظر می‌رسد که از دید زنان کار بیرون از خانه در مقایسه با کارهای خانگی از اعتبار و ارزش بالاتری برخوردار است. این اعتبار، احتمالاً از آن‌جا ناشی می‌شود که شأن و منزلت انسانی، امروزه با ارزش‌های مادی قرین شده و از آن‌جا که تصور عمومی بر این است که صرفاً کار بیرون از منزل یا کار در ازای درآمد، مولد ارزش‌های اقتصادی است در نتیجه به امور خانه‌داری که مولّد درآمد و دارای ارزش اقتصادی تصور نمی‌شود کمتر بها داده می‌شود. هم از این روست که بسیاری از زنان خانه‌دار، اشتغال زنان را امری مثبت و مطلوب تلقی می‌کنند و به ایفای نقش‌های شغلی تمایل نشان می‌دهند(نوری، ۱۳۸۱ :۳۵).

هرچند اشتغال برای زنان اهمیتی فراتر از کسب استقلال مالی و دست‌یابی به امنیت

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

اقتصادی دارد و آنان از این طریق می‌خواهند تا با استفاده از توانایی‌های‌شان از نقش‌های خانگی خود فراتر روند و به شأن و منزلت اجتماعی و اعتماد به نفس بیش‌تری در جامعه دست یابند، مسأله‌ی عمده‌ای که در اثر اشتغال زنان بروز می‌کند فشارهای چندگانه‌ای است که کارهای خانگی، مادری و وظایف شغلی بر جسم آنان و تضادهای نقشی ناشی از آن بر روان آن‌ها وارد می‌کند. در صورت تداوم و عدم چاره جویی برای این معضل، هم سلامت جسمی و روانی زنان به خطر می‌افتد و هم کارکردهای خانواده مختل می‌شود. از این رو مطالعه‌ی موضوع اشتغال زنان با توجه به انگیزه‌ها و عوامل و آثار مهمی‌که بر جسم و روان زنان، روابط زناشویی، مادری، اقتصاد خانواده و اقتصاد ملی بر جای می‌گذارد، در خور واکاوی جدّی است و جست وجوی الگویی بهینه برای اشتغال زنان با توجه به سن، تأهل و مرحله‌ی زندگی خانوادگی‌شان ضروری می‌نماید.

منابع پژوهشی و دیدگاه پژوهشگران عرصه‌ی اشتغال زنان در ایران

در زمینه‌ی اشتغال زنان و تأثیرات آن بر خانواده و اجتماع، پایان‌نامه‌ها و کتب بسیاری نوشته شده است که در هر یک از آن‌ها به یکی از ابعاد تأثیرگذاری اشتغال زنان اشاره شده و در آن‌ها آثار مثبت و منفی اشتغال در هر یک از زمینه‌های فوق مطرح و موانع و راهکارهایی نیز بیان شده است.

زمانی در تحقیقی با عنوان «تأثیر اشتغال زنان معلم بر زندگی خانوادگی» می‌نویسد: فرزندان زنان شاغل مادر خود را در امور مختلف مورد مشورت قرار می‌دهند و از تجربیات اجتماعی بالای مادران برخوردار می‌شوند، دارای عزت نفس بیش‌تری هستند و در زمینه‌ی تحصیلی نیز پیشرفت بیش‌تری دارند. هم‌چنین مسؤولیت‌پذیری، و مواجهه‌ی هوشمندانه و خلّاق با مشکلات، در زنان شاغل بیش‌تر پرورش یافته است و در تصمیم‌گیری مسائل مربوط به خانواده و زناشویی سهم بیش‌تری ایفا می‌کنند. زمانی هم‌چنین به مشکلات این زنان از جمله کمبود فرصت برای رسیدگی به امور خانه و خانواده، محرومیت از استراحت کافی و خستگی‌های جسمی و تنش‌های روانی ناشی از تعدد نقش‌ها اشاره می کند(زمانی، ۱۳۸۱ : ۱۰۱).

فروتنی در تحقیقی با عنوان «تأثیرات اشتغال زنان بر مناسبات زناشویی» می‌نویسد: بر

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

اساس تئوری مبادله، زن و شوهرهایی که تقسیم کارهای خانگی در میان آنان به طور منصفانه‌تری انجام می‌گیرد و در امور خانه، هم‌کاری و تشریک مساعی دارند از ناراحتی‌های روحی کمتری رنج می‌برند و رضایت‌مندی آنان از زندگی زناشویی‌شان در سطح بالایی قرار دارد. از این گذشته برخی ویژگی‌های شغلی مانند زیاد بودن ساعات کار و یا ناهم‌زمانی ساعات کار زن و شوهر که باعث می‌شود آنان وقت و انرژی کمتری را به زندگی خانوادگی و زناشویی خویش اختصاص دهند، علاوه بر کاهش کیفیت زندگی زناشویی، موجب افزایش احتمال ناپایداری خانواده می‌شود. هم‌چنین در آن دسته از خانواده‌هایی که توافق و هم‌سازی بیشتری در خصوص اقتصاد خانوادگی مبتنی بر دو نان‌آور وجود دارد و هم‌چنین خانواده هایی که کارهای خانگی را به طور منصفانه و عادلانه تقسیم می‌کنند، اشتغال زنان با چالش‌ها و مشکلات کمتری مواجه است (فروتنی، ۱۳۸۰ : ۲٥٤).

نظریه‌های اجتماعی، اقتصادی اشتغال زنان

۱- رویکردهای جامعه شناختی

الف- نظم‌گرایان

پارسونز از جامعه شناسان ساختارگراست که بر ضرورت تفکیک نقش‌ها و تقسیم کار تأکید کرده است و آن را لازمه‌ی رسیدن به پیشرفت اقتصادی و صنعتی می‌داند. از نظر او «همان‌طور که نظام اجتماعی براساس تخصص و تفکیک نقش‌ها و پایگاه‌های اجتماعی بنا شده، در خانواده نیز که خود یک نظام اجتماعی کوچک است بایستی نقش‌ها و کارکردهای اعضا به ویژه زن و مرد بر حسب خصوصیت‌های ذاتی و طبیعی آن‌ها مشخص و از هم متمایز باشد تا خانواده کارکرد مثبت و بهینه داشته باشد. او معتقد است که تخصیص و تفکیک نقش‌ها به حفظ نظام خانوادگی کمک می‌کند و مبنای اجتماعی کردن کودک است. مرد رئیس خانواده است و نقش نان‌آوری را برعهده دارد و زن نقش کدبانوی خانواده را ایفا می‌کند»(اعزازی، ۱۳۸۲: ٦۹).

به نظر پارسونز زن وقتی شاغل است رقیب شوهرش می‌شود و نقش‌ها و وظایف هریک درهم می‌آمیزد و مختل می‌شود و نظام خانواده را به هم می‌ریزد (میشل، ۱۳٥٤: ۷۲).

دورکیم نیز هم‌چون پارسونز در تبیین دگرگونی ساختار جامعه از شکل مکانیک به

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

شکل ارگانیک بر هم‌بستگی اجتماعی تأکید کرده است. وی منشأ هم‌بستگی زناشویی را در تقسیم جنسی کار می‌داند. وی در کتاب تقسیم کار اجتماعی اظهار می‌کند که تفاوت میان نیروی زن و مرد در جوامع اولیه بسیار کمتر از چیزی بوده که امروزه مشاهده می شود. در این جوامع وظایف زنان، تفاوت چندانی با وظایف مردان نداشته و زن و مرد مانند هم زندگی می‌کردند هرچه به زمان حال نزدیک‌تر می‌شویم، با توسعه‌ی خانواده‌های هسته‌ای، پیوندهای زناشویی مهم‌تر و تعهدات مربوط به آن بیش‌تر می‌شود. به موازات این تغییرات ، تقسیم جنسی کار ابعاد گسترده‌تری می‌یابد. تا جایی که امروز(البته در زمان حیات دورکیم یعنی دوره‌ی اولیه‌ی صنعتی‌شدن در قرن ۱۹) زندگی بیش‌تر زنان وقف خانواده شده و زنان بیش‌تر به نقش‌های عاطفی و مردان به وظایف فکری می‌پردازند. دورکیم نیز چون پارسونز معتقد است انسجام جامعه براساس تقسیم جنسی کار تأمین خواهد شد (اعزازی، ۱۳۸۲: ٦٧).

ب- توسعه‌گرایان

تفاوتی که در نظریه‌های گوناگون توسعه وجود دارد به نقشی که به انسان در توسعه داده می‌شود، مربوط است. در نظریه‌هایی که مبتنی بر رشد اقتصادی است، انسان نیروی کار است و در خدمت تولید بیش‌تر. این نظریات معمولاً به رفاه مادران از آن جهت توجه دارند که آن‌ها تولیدکننده و نگه‌دارنده‌ی نیروی کار هستند و به زنان از آن جهت که تأمین کننده‌ی نیروی کار ارزان هستند توجه می‌شود. این نظریه‌ها معمولاً با تشویق زنان به کسب استقلال مالی و حقوق سیاسی برابر همراه است .

در دسته‌ی دیگری از نظریه‌های توسعه، زنان بخش محروم جامعه هستند که باید از برنامه‌های توسعه منتفع شوند. این نظریات بر تساوی انسان‌ها نظر دارد و در پی رفع بی‌عدالتی است. در این نظریات معمولاً رفاه خانواده مورد توجه است، ولی تجربه ثابت کرده است که رفاه خانواده لزوماً امنیت و رفاه را برای زنان تضمین نمی‌کند.

اما بر اساس نظریه‌های مبتنی بر توسعه‌ی پایدار، زنان نه تنها در زمره‌ی محرومان و مصرف‌کننده‌ی برنامه‌های توسعه شمرده نمی‌شوند، بلکه عامل توسعه هستند. بدین ترتیب آنان در زمره‌ی سیاست‌گذاران، طراحان، برنامه‌ریزان، و به عبارت دیگر مدیر و هم‌چنین بهره‌ور منافع توسعه، به شمار می‌آیند. یعنی بخشی از آحاد ملت‌اند که از حقی برابر مردان در منابع

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

اقتصادی کشور برخوردارند (طاعتی، ۳۹:۱۳۸۷).

۲- رویکردهای اقتصادی

این رویکردها را می توان در سه دیدگاه عمده جای داد:

تئوری های نئوکلاسیک، تئوری‌های تقسیم‌بندی بازارکار[1]، و تئوری‌های جنسیت[2].

الف- در تئوری‌های نئوکلاسیک برای تبیین مسأله‌ی اشتغال زنان و تفاوت جایگاه زن و مرد در بازار کار، از عوامل اقتصادی استفاده می‌شود. بر اساس این دیدگاه زنان به سبب بهره‌وری کمتر در مقایسه با مردان ازجایگاه و درآمد نازل‌تری برخوردارند. یکی از مفروضات اقتصاددانان کلاسیک آن است که در شرایط رقابتی به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود. بهره‌مندی کمتر زنان از آموزش، دوری متناوب آنان از کار به دلیل مسایل مربوط به بارداری و پرورش کودک، و کم‌تر بودن تجربه و مهارت شغلی آنان به دلیل همین دوری متناوب از محیط کار، عواملی است که از نظر متفکران نئوکلاسیک موجب می‌شود تا زنان از سرمایه‌ی انسانی کمتری بهره‌مند شوند و درنتیجه بهره‌وری پایین‌تر و جایگاه نازل‌تری در بازار کار، داشته باشند. این تئوری بخشی از مسائل مربوط به اشتغال زنان از جمله نقش‌های متعدد و مسؤولیت‌های خانوادگی را توضیح می‌دهد؛ اما بخش‌های مهمی از آن را مغفول می‌گذارد و به مسائل و موانع اجتماعی و فرهنگی مرتبط با اشتغال زنان اشاره‌ای نمی‌کند(کار، ۱۵:۱۳۷۹).

ب- در تئوری‌های تقسیم‌بندی بازار کار فرض اساسی این است که جنسیت یکی از مهم‌ترین عواملی است که بازار کار را به دو بخش جداگانه تقسیم می‌کند. در بخش زنانه‌ی بازار کار، تعداد مشاغل به صورت تصنعی و غیرواقعی محدود می‌شود. این محدودیت موجب بروز تراکم در «بخش زنانه‌ی بازار» کار می‌شود و این نکته دلیل اصلی پایین بودن جایگاه شغلی و دست‌مزدهای زنان است. هم‌چنین تفکیک جنسیتی بازار کار موجب می‌شود تا زنان نتوانند در به دست آوردن تعداد زیادی از مشاغلی که «مردانه» شناخته شده‌اند با مردان رقابت

1 - Segmentation of labor market
2 - Gender theories

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

کنند. این امر، با توجه به تعداد بیش‌تر مشاغل مردانه، دست‌مزدهای مردان را بالاتر از زنان نگه می‌دارد(انکر، ۱۹۹۸ :۱۵-۲۳ و سازمان ملل متحد، ۱۹۹۷: ۷-۱۱). این تئوری‌ها گرچه شناختی از نابرابری‌های جنسی در اشتغال به دست می‌دهند. باز هم کاملاً روشن نمی‌کنند که چرا جنسیت در چنین ابعاد گسترده و پایداری عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده است. برخی از متفکران عقیده دارند که علت اصلی، احتمالاً بیرون از قلمرو اقتصاد قرار دارد و عواملی هم‌چون «تعصب در رسوم اجتماعی» و تفاوت در «فرایند اجتماعی شدن» و دستیابی نابرابر به «فرصت‌های آموزشی» را مسؤول تبعیض‌آمیز بودن محیط‌های شغلی برای زنان به شمار می‌آید(امینی، ۱۳۸۳: ۱۳۵).

پ- تئوری‌های جنسیتی، تفاوت در شخصیت اجتماعی را از طریق سه مدل، بیولوژیکی، فرهنگی ـ اجتماعی و اجتماعی ـ زیستی توضیح می‌دهد. تفاوت‌های فیزیکی میان دو جنس، از سوی بسیاری از محیط گرایان نیز تصدیق می‌شود. اما درک طبیعت زیست شناختی جنسیت و روندی که بر اساس آن، گروه‌بندی‌های جنسیتی ایجاد می‌شود، پیچیده و مشکل است. این پیچیدگی از تعامل عوامل زیست شناختی و اجتماعی و تأثیرپذیری پدیده‌های بیولوژیکی از عوامل اجتماعی و فرهنگی ناشی می‌شود(فاین گولد، ۲۸:۱۹۹۶)

صاحب‌نظران تئوری‌های مبتنی بر جنسیت، بر اهمیت اشتغال و استقلال مالی در رشد شخصیت فرد تأکید کرده و معتقدند که وضعیت تابعیت و وابستگی زنان در موقعیت‌های گوناگون مانند بازار کار ، خانه و خانواده، با یک‌دیگر مرتبط و جزیی از یک سیستم اجتماعی کلی است که در آن زنان تابع مردان هستند. در چنین نظامی تشکل‌های حرفه‌ای مردانه در محدود کردن فرصت‌های شغلی زنان که تهدیدی برای مشاغل مردان به حساب می‌آید نقش دارند. دست‌مزدهای پایین‌تر در این نظام، زنان را به مردان وابسته نگاه می‌دارد و انجام کارهای خانگی به دست آنان را موجّه می‌سازد و به این ترتیب کارِخانگی به ویژه مراقبت از کودک به زنان اختصاص می‌یابد. در کشورهای صنعتی نیز حتی هنگامی که زنان در خارج از خانه کار می کنند، باز هم کار خانگی و مراقبت از کودک جزو مسؤولیت‌های زنان است. این مسأله در کشورهای توسعه نیافته حادتر است. مسؤولیت‌های دوگانه‌ی زن در خانه و در بازار کار نیز خود بر ناتوانایی‌های زنان در بازار کار می‌افزاید و مشکل را تشدید می‌کند. تئوری‌های جنسیتی همچنین تأکید می‌کند که «مشاغل زنانه» مانند آموزگاری و پرستاری انعکاسی از نقش

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

خانگی زنان است؛ هم‌چنان که در بیش‌تر جوامع کارخانگی زنان کم ارزش‌تر تلقی می‌شود، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم ارزش شمرده می‌شوند. در واقع ممکن است مهارت‌های مورد نیاز برای برخی مشاغل زنان از مشاغل مردان بیش‌تر باشد، اما دست‌مزد کمتری داشته باشد. علاوبر این‌ها، نظام‌های ارزشیابی شغلی در تعیین «ارزش کار» گرایش به آن دارند که به کیفیاتی که عموماً منتسب به مردان است، مانند نیروی جسمانی، بیش از خصوصیات زنانه مانند چابک دستی و شکیبایی بها بدهند (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱٦۹).

چنان که دیده می‌شود به جز تئوری‌های نئوکلاسیک که از تبیین بخش مهمی از مسایل اشتغال زنان ناتوانند، دو تئوری دیگر اساسی‌ترین عوامل مؤثر بر کمّ و کیف اشتغال زنان را مسایلی می‌دانند که عمدتا جنبه‌ی ذهنی و فرهنگی دارد و از نوع تفسیر کنشگران از مفهوم زن و جایگاه زن در جامعه ناشی می‌شود.

چهارچوب مفهومی

ما در این تحقیق برای بررسی مسائل اشتغال زنان از تلفیقی از نظریات مطرح شده بهره گرفتیم. چارچوب نظری مورد استفاده از محورهای نظری عمده‌ی زیر بنا شده است:

زنان به علت برخورداری کمتر از سرمایه‌های مادی و انسانی دارای بهره‌وری نسبتاً پایینی هستند؛ زیرا ازدواج ، حاملگی و پرورش کودک موجب ترک شغل و عدم کسب مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای می‌شود. از این گذشته مشاغل زنان غالباً در راستای نقش‌های خانوادگی آنان قرار دارد و بُعد مراقبتی در آن غلبه دارد و بیش‌تر شامل کارهایی است که درآمد کمتر، مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتری را به همراه دارد. تعدّد و گاه تضاد نقش‌ها و مسؤولیت‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و هم‌چنین عوامل فرهنگی و اجتماعی در این وضعیت مؤثر بوده است. اما با وجود همه‌ی مشکلات و موانع یاد شده، در شرایط کنونی، هم خود زنان و هم شماری از مردان اشتغال زن را هم در رشد و پیشرفت خود او و هم در رشد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه مهم می شمارند.

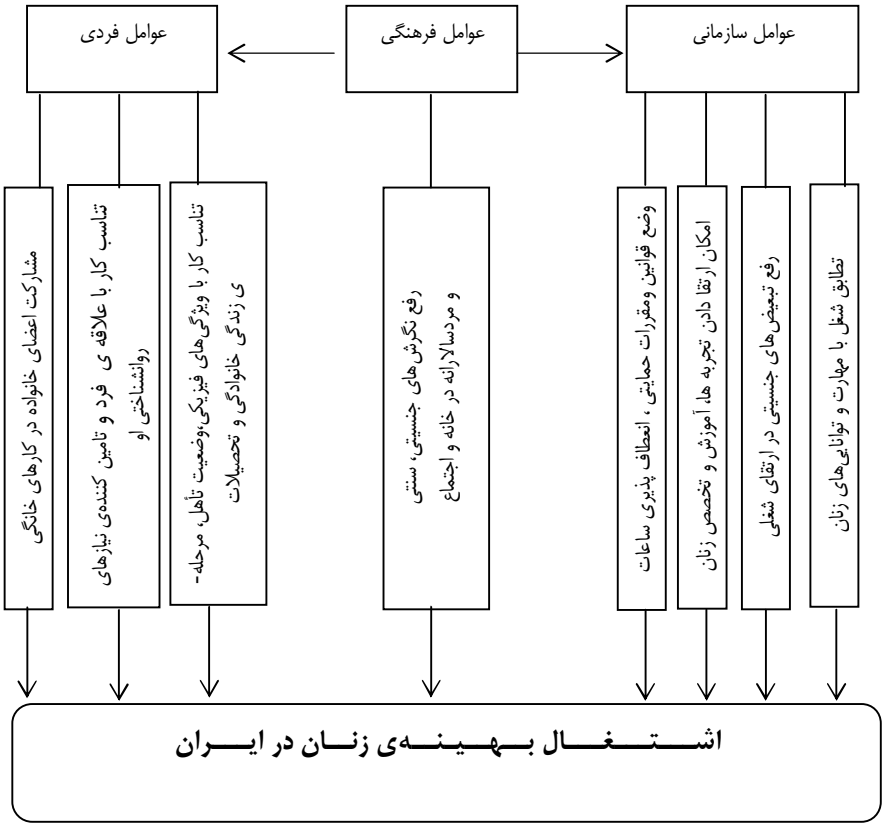
با وجود اهمیتی که اشتغال زن در رشد فردی و توسعه‌ی اجتماعی – اقتصادی جامعه دارد، تحقق آن مستلزم بازنگری در ساختار سنتی خانواده و مشارکت بیش‌تر سایر اعضای خانواده در کارهای خانگی هم‌چنین تناسب فعالیت‌های شغلی با مرحله‌ی زندگی خانوادگی،

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

علایق و ترجیحات و ارتقا دادن توان‌مندی‌های زنان است، به گونه‌ای که مردان و زنان بتوانند در کنار یک‌دیگر و با هم‌دلی و همکاری هم نقش‌های خانوادگی و هم نقش‌های حرفه‌ای خود را به خوبی ایفا کنند.

مدل نظری تحقیق

برای دستیابی به یک الگوی بهینه برای اشتغال زنان کشور باید مجموعه‌ای از عوامل فردی(روانشناختی)، فرهنگی، اجتماعی و سازمانی مورد توجه قرار گیرد. در مدل زیر سعی شده است عوامل نامبرده در قالب یک دسته‌بندی سه‌گانه به صورت نظام‌مند معرفی و درج شود.



[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

روش‌شناسی

روش تحقیق در این بررسی، ترکیبی(کمّی، کیفی) است و داده‌ها با مصاحبه‌ی حضوری با مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی گردآوری شده است. این مدیران که آرای آنان را درباره‌ی الگوی بهینه‌ی اشتغال زنان در قالب شش محور عمده جویا شدیم به گونه‌ای هدف-مند از میان مدیران شاغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی در شهر تهران که سنی بالاتر از ۳۵ سال و تحصیلاتی بالاتر از لیسانس داشتند انتخاب شدند و در مجموع شامل ۵۷ نفر(۳۲ نفر زن و ۲۵ نفر مرد) بوده اند.

در محورهای مصاحبه عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی مرتبط با اشتغال زنان را به بحث گذاشتیم این محورها به شرح زیر بوده است:

۱- اشتغال زنان در جامعه ما چه ضرورتی دارد؟

۲- انگیزه‌ی زنان در اشتغال به کار در خارج از خانه چیست؟

۳- در جامعه‌ی ما اشتغال زنان با چه مسائل و موانعی مواجه است؟

٤- آثار مثبت و منفی اشتغال زنان را چه می‌بینید؟

۵- وضعیت اشتغال زنان را در جامعه‌ی امروز چگونه می بینید؟

٦- راه‌کارهای پیشنهادی شما برای اشتغال زنان در جامعه امروز ایران چیست؟

پس از ثبت نوشتاری پاسخ‌هایی که در هر محور مصاحبه ارائه شده است ، با وارسی‌های مکرّر آن‌ها، مقوله‌های مشترک از میان پاسخ‌ها استخراج شده و مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل کمی و کیفی قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

از نظر مدیران به ویژه مدیران زن مهم‌ترین و ضروری‌ترین علت اشتغال زنان مسائل و مشکلات مالی و اقتصادی خانواده است. شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه و گرانی و تورم باعث شده که مردان نتوانند به تنهایی از عهده‌ی هزینه‌های روزافزون خانواده برآیند. جالب آن که بیش از ۸۰ درصد مدیران زن بر این عامل و ضرورت مشارکت زنان در تأمین معیشت خانواده تأکید داشتند؛ درمقابل تنها ٤۸ درصد مردان این عامل را در ضرورت اشتغال زن ذکر

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

کرده اند .

جدول شماره (۱) - دیدگاه مدیران دربارهی عوامل مؤثر در ضرورت اشتغال زنان به تفکیک جنس

	ضرورت اشتغال زنان از دید پاسخ گویان	زنان		مردان		کل	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱	عوامل اقتصادی	۲۷	۸۴/۴	۱۲	۴۸	۳۹	۶۸/۴
۲	دستیابی به جایگاه و منزلت برابر با مردان	۱۶	۵۰	۹	۳۶	۲۵	۴۳/۸
۳	تسریع روند توسعهی کشور	۱۵	۴۷/۹	۹	۳۶	۲۴	۴۲/۱
۴	کسب هویت اجتماعی، اعتماد به نفس و خودباوری	۹	۱۲/۳	۱۰	۴۰	۱۹	۳۳/۳
۵	توانایی و مهارت بیشتر زنان در برخی از مشاغل	۱۰	۳۱/۲	۸	۳۲	۱۸	۳۱/۶
۶	ارتقا یافتن سطح فرهنگی زنان و فرزندان آنان	۱۶	۵۰	-	-	۱۶	۲۸/۱
۷	به کار گرفتن تحصیلات و مهارت تخصصی زنان	۷	۲۱/۹	۱	۴	۸	۱۴/۰

از نظر ٤٠ درصد مدیران مرد، احراز هویت و کسب اعتماد به نفس پس از عامل اقتصادی، مؤثرترین عامل در اشتغال زنان بوده است و آنان اذعان داشتند که زنان در اثر حضور در عرصههای اقتصادی اعتماد به نفس بیشتری کسب میکنند و توان بیشتری برای ابراز خود و مشارکت در تصمیمگیریهای خانواده خواهند یافت. اما تنها ۱۲ درصد از مدیران زن اشتغال زنان را به جهت کسب هویت اجتماعی و اعتماد به نفس و رسیدن به خودباوری ضروری دانستند. به نظر آنان اشتغال زنان در وهلهی نخست به جهت مسائل و مشکلات اقتصادی(فردی و خانوادگی) سپس به علت دستیابی به جایگاه و منزلتی هم ردیف مردان و ارتقای سطح فرهنگی خود و فرزندانشان و در مرحلهی بعدی به جهت شتاب روند توسعهی کشور ضرورت دارد.

در پاسخ به پرسش دوم مصاحبه دربارهی اینکه انگیزهی زنان از اشتغال در خارج از خانه چیست؟ ۷۸ درصد زنان مدیر اعتقاد داشتند که برای زنان شاغل آن چه بیش از کسب درآمد اهمیت دارد، استقلال مالی است؛ چرا که آنان را برای مقابله با خطرات و مشکلاتی که احتمال دارد در آینده آنان و فرزندانشان با آن مواجه شوند از جمله فوت همسر، طلاق و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

مشکلاتی مانند آن مجهز می کند. با این حال نسبت مدیران مردی که این انگیزه را برای اشتغال زنان ذکر کردند کمتر از زنان و حدود ٦٠ درصد بوده است. به علاوه مردان اعتقاد داشتند که استقلال مالی زنان، این پیامد را نیز دارد که سبب اقتدار بیش‌تر آنان در خانواده می‌شود و آستانه‌ی تحمل آن‌ها را در مواجهه با بدرفتاری همسر کاهش می‌دهد و موجب نافرمانی در مقابل همسر می‌شود و در صورتی که زن از نظر مراتب اخلاقی و دینی به مراتب بالا دست نیافته باشد اشتغال او تهدیدی برای دوام و پایداری خانواده خواهد بود. هم‌چنین ۵۰ درصد از مدیران زن و ٤٠ درصد از مدیران مرد اعتقاد داشتند که یکی از انگیزه‌های مهم اشتغال برای زنان کسب هویت اجتماعی، ارتقای منزلت اجتماعی و تحقق بخشیدن به توانایی‌های آنان است. از این گذشته ۲۵ درصد مدیران زن، به کار گرفتن دانش و مهارت‌های کسب شده را انگیزه‌ی مهم اشتغال زنان ذکر کردند و ٤٠ درصد مردان به تأثیر انگیزه خدمت به جامعه در اشتغال زنان اشاره داشتند.

جدول شماره‌ی (۲) -دیدگاه مدیران درباره‌ی انگیزه‌ی اشتغال زنان به تفکیک جنس

انگیزه‌ی اشتغال زنان از نظر مدیران	زن		مرد		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
استقلال مالی	۲۵	۸۷	۱۵	۶۰	۴۰	۷۰/۲
کسب هویت اجتماعی	۱۶	٪۵۰	۱۰	۴۰	۲۶	۴۵/۶
خدمت به جامعه	۹	۲۸	۱۰	۴۰	۱۹	۱۹/۳
بهره‌مندی از تحصیل و تخصص	۸	٪۲۵	–	–	۸	۱۴/۰
افزایش اطلاعات و کسب تعالی	۲	۶/۳	۳	۱۲	۵	۸/۸

جدول شماره‌ی(۳) – دیدگاه مدیران درباره‌ی مهم‌ترین موانع و مسائل اشتغال زنان به تفکیک جنس

موانع و مسائل اشتغال زنان از دید مدیران	زن		مرد		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مشکلات و مسائل خانه و بچه‌ها	۱۵	۴۶/۹	۸	۳۲	۲۳	۴۰/۳
وجود نگرش سنتی و منفی به کار زنان	۱۲	۳۷/۵	۱۱	۴۴	۲۳	۴۰/۳
وجود تبعیض و نابرابری شغلی	۱۳	۴۰/۶	۴	۱۶	۷	۲۹/۸
ساعات کار انعطاف ناپذیر و طولانی	۴	۱۲/۵	۶	۲۴	۱۱۴	۲۴/۷
مردسالاری و عدم همکاری مرد در خانه	۶	۱۸/۷	۷	۲۸	۱۳	۲۲/۸
ناسالم بودن محیط کار	۶	۱۸/۷	–	–	۶	۱۰/۵

در مقوله‌ی مهم‌ترین مسائل و موانع اشتغال زنان هم مردان و هم زنان مدیر به

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

مشکلات مربوط به خانه و بچه ها و وجود نگرش منفی به کار زنان در جامعه اشاره کرده‌اند. با این تفاوت که زنان بر مشکلات مربوط به خانه و بچه‌ها و مردان روی نگرش منفی به کار زنان در جامعه تأکید بیش‌تری داشتند. مهم‌شمردن مسائل و مشکلاتی که در صورت اشتغال زن در زمینه‌ی تربیت فرزندان و نگهداری آن‌ها پیش می‌آید بر این استدلال متکی بوده که چون تربیت و نگهداری فرزند جزء مهم‌ترین وظایف زنان است، اشتغال آنان باعث لطمه خوردن به خانه و خانواده و فرزندان می‌شود.

از دیدگاه مدیران زن بعد از دو عامل یاد شده در بالا وجود تبعیض و نابرابری در محیط‌های شغلی و عدم واگذاری مشاغل سطوح بالا به زنان، مهم‌ترین مسأله و چالش اشتغال زنان است؛ به گونه ای که ٤٠ درصد آنان به این مسأله اشاره کرده‌اند، اما مدیران مرد در مجموع توجه کمتری به این مسأله داشتند و تنها ١٦ درصد آنان به این عامل به عنوان یک مسأله اشاره کرده‌اند.

جدول شماره‌ی(٤) - دیدگاه مدیران در مورد آثار مثبت و منفی اشتغال زنان به تفکیک جنس

آثار مثبت و منفی اشتغال زنان	زن		مرد		کل	
از دیدگاه مدیران	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
افزایش پیشرفت و توسعه در جامعه	۷	۲۱/۹	۸	۳۲	۱۵	۲۶/۳
استقلال مالی	۱۴	۴۳/۷	–	–	۱۴	۲۴/۶
سلامت و نشاط روحی	۸	۲۵	–	–	۸	۱۴/۰
عدم رسیدگی به امور فرزندان	۲۳	۸۱/۹	۱۳	۵۲	۳۶	۶۳/۱۵
صدمه زدن به روح و جسم	۱۲	۳۷/۵	۵	۲۰	۱۸	۲۹/۸
خستگی جسمی و تنش‌های روانی	۷	۲۲	۷	۲۸	۱۴	۲۴/۶
بروز اختلاف در منزل	–	–	۶	۲۴	۶	۱۰/۵

جالب آن‌که عدم همکاری مردان در انجام امور خانه و فرزندان به عنوان یکی از مشکلاتی که زنان شاغل با آن مواجهند بیش‌تر مورد توجه مدیران مرد قرار داشته؛ به گونه‌ای که در مقابل۱۸ درصد مدیران زن که به این مشکل اشاره کرده‌اند، ۲۸ درصد مردان این مسأله را یادآور شده‌اند. هم‌چنین مدیران مرد دوبرابر مدیران زن به طولانی و نامناسب بودن ساعات کار توجه داشته و آن را به عنوان یکی از مشکلات اشتغال زنان ذکر کرده‌اند و در نهایت برخلاف مدیران مرد که هیچ یک به ناسالم بودن محیط کار اشاره‌ای نکردند حدود ۱۹ درصد مدیران زن این عامل را به عنوان یکی از مشکلات اشتغال زنان مطرح کردند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

یک سوم مدیران مرد و یک پنجم مدیران زن و به طور متوسط حدود یک چهارم مدیران، یکی از آثار مثبت اشتغال زنان را افزایش پیشرفت، توسعه و رفاه اجتماعی و اقتصادی در جامعه دانسته‌اند. نزدیک به نیمی از مدیران زن کسب درآمد و استقلال مالی زن را از پیامدهای مهم اشتغال زنان ذکر و تأکید کرده‌اند که کار آنان هم به بهبود وضعیت خودشان و هم به رفاه بیش‌تر خانواده کمک می‌کند در صورتی که مدیران مرد اصلاً اشاره‌ای به این امر نکردند. هم‌چنین ۲۵ درصد مدیران زن معتقد بودند که کار زنان در بیرون از خانه، موجب افزایش سلامت روانی آنها می‌شود زیرا وجود آنان را مفید و مؤثر جلوه می دهد و موجب احساس ارزش‌مندی در آنها می‌شود. در حالی‌که هیچ یک از مدیران مرد توجهی به این جنبه نشان نداده‌اند. با این حال غالب مدیران مورد مصاحبه معتقد بودند که در شرایط کنونی و با وضعیتی که در ساختار خانواده (عدم مشارکت مردان در کارهای خانگی و تربیت فرزند)، در سازمان‌ها و شرایط کاری(ساعات کار نامناسب، انعطاف‌ناپذیر و طولانی و تبعیض‌های شغلی) و در نگرش‌های فرهنگی نسبت به اشتغال زنان وجود دارد، آثار منفی اشتغال زنان بیش‌تر از آثار مثبت آن است. بیش‌تر قریب به اتفاق مدیران مشکل محرومیت فرزندان از مراقبت، توجه و رسیدگی کافی را مطرح کردند. جالب آن که مدیران زن بر این مسأله تاکید بیش‌تری داشتند و ۸۲ درصد آنان به این مشکل توجه کرده‌اند؛ چرا که به نقش مهم زنان در مراقبت و تربیت فرزند باور داشتند. مدیران مرد نیز این پیامد منفی را برای اشتغال زنان ذکر کرده‌اند، اما نسبت مردانی که به این مسأله توجه کردند کمتر و ۵۲ درصد آنان را شامل می‌شود. هم‌چنین بیش از یک سوم زنان مدیر یعنی ۳۷ درصد آنان معتقد بودند که خستگی‌های ناشی از کار و مسؤولیت‌های متعدد سبب می‌شود که آنان از توجه به جسم و روح خود غافل شوند و برای رفاه افراد خانواده از اصلی‌ترین نیازهای خود چشم‌پوشی کنند.

۲۸ درصد مدیران مرد و ۲۲ درصد مدیران زن معتقد بودند که این خستگی سبب عصبی شدن زنان شاغل و بالا گرفتن امکان بروز اختلاف در خانه می‌شود. با این حال مدیران زن اعتقاد داشتند یکی از عوامل بروز این وضعیت عدم توجه مردان به مشکلات زنان شاغل و مسؤولیت‌های سنگین و زیادی است که بر دوش دارند؛ از این رو هم‌دلی و هم‌یاری همسران درخانه می‌تواند به تعدیل این وضعیت و کاهش تنش‌های جسمی و روانی در طرفین بینجامد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

جدول شماره‌ی (۵) - دیدگاه مدیران درباره‌ی وضعیت کنونی اشتغال زنان در جامعه‌ی ما به تفکیک جنس

وضعیت کنونی اشتغال زنان از دیدگاه مدیران	زن		مرد		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
وجود تبعیض های جنسیتی و عدم شایسته‌سالاری	۱۳	۴۰/۶	۷	۲۸	۲۰	۲۵/۱
بهبود نسبی روند اشتغال زنان	۸	۲۵	۶	۲۴	۱۴	۲۴/۶
ناسالم بودن محیط های کاری	۸	۲۵	۲	۸	۱۰	۱۷/۵
تمرکز در بخش ثانویه‌ی بازار کار و در مشاغل زنانه	۸	۲۵	۱	۴	۹	۱۵/۹
ساعت کار نامناسب و طولانی	۷	۲۱/۹	۱	۴	۸	۱۴/۰۳

از نظر یک چهارم مدیران مورد مصاحبه وضعیت اشتغال زنان در سال‌های اخیر در ایران بهبود یافته و زمینه‌های کاری زنان قدری مساعدتر شده است. با این همه ٤٠ درصد مدیران زن و ۲۰ درصد مدیران مرد به وجود تبعیض‌های شغلی در انتصاب‌ها و غلبه‌ی نگرش‌های جنسیتی و عدم شایسته‌سالاری در بازار کار ایران اشاره کرده‌اند. هم‌چنین ۲۵ درصد مدیران زن بر این باور بودند که تمرکز نیروی انسانی زن در بخش ثانویه بازار کار و مشاغل زنانه باعث ارزان بودن کار آن‌ها می‌شود. علاوه براین مدیران زن به سبب تجربیات شغلی خود بر نامناسب بودن و طولانی و انعطاف ناپذیر بودن ساعات کار زنان در بازار کار تأکید داشته و ناسالم بودن محیط های کاری را برای زنان به ویژه در بخش خصوصی در ترسیم وضعیت اشتغال زنان مطرح کردند.

جدول شماره‌ی (٦) - شرایط بهینه‌ی اشتغال زنان از دیدگاه مدیران به تفکیک جنس

شرایط بهینه‌ی اشتغال از دیدگاه مدیران	زن		مرد		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
رفع تبعیض و واگذاری مشاغل به متخصصان شایسته	۲۰	۶۲/۵	۱۴	۵۶	۳۴	۵۹/۶
کار متناسب با شرایط روحی و جسمی زنان	-	-	۹	۳۶	۹	۱۵/۸
محیط مناسب شغلی برای زنان	-	-	۴	۱۶	۴	۷/۰
اظهارنشده	۸	۲۸	۲	۸	۱۰	۱۷

در پاسخ نظرخواهی از مدیران درباره‌ی این که در شرایط کنونی برای بهینه شدن وضعیت اشتغال زنان در ایران چه پیشنهادهایی دارند؟ نزدیک به دو سوم مدیران زن و بیش از نیمی از مدیران مرد به ضرورت رفع تبعیض در کسب مشاغل و توجه به میزان تخصص و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

شایستگی افراد در احراز سمت‌ها تأکید داشتند .

از طرف دیگر، پیشنهاد یک سوم مدیران مرد واگذاری مشاغل خاص به زنان بود؛ یعنی مشاغلی که با مقتضیات جسمی و روحیات آنان سازگار باشد و ۱٦درصد آنان این پیشنهاد را داشتند که زنان در محیط‌های کاری متناسب با نقش‌ها و ویژگی‌های زنانه به کار گمارده شوند.

اما مدیران زن با تأکید بر این که زنان از عهده‌ی همه نوع کاری برمی‌آیند پیشنهادشان رفع محدودیت از حیطه‌های شغلی زنان بود و معتقد بودند که بهتر است زنان نیز چون مردان حق انتخاب داشته و بتوانند بر اساس علاقه، شایستگی و تخصص و آموزشی که احراز کرده‌اند حیطه‌ی شغلی خود را انتخاب کنند و توانایی‌های خود را تحقق بخشند.

تحلیل یافته‌ها و پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش

۱- از نظر مدیران مورد مصاحبه، اشتغال زنان در وهله‌ی نخست به سبب آثار اقتصادی آن یعنی کمک به اقتصاد خانواده و شتاب روند توسعه‌ی کشور از طریق به کار گرفتن مهارت، توان‌مندی و دانش آنان، و سپس به لحاظ آثار اجتماعی آن در دستیابی زنان به جایگاه و منزلت بالاتر و کسب هویت اجتماعی و ارتقای اعتماد به نفس و خودباوری در زنان ضرورت دارد. اما اولویت‌بندی این عوامل نزد زنان و مردان مدیر متفاوت بود. بدین معنا که نسبت مردان مدیری که برای اشتغال زنان به آثار و کارکردهای اجتماعی آن اشاره کردند، بیش‌تر از زنان مدیر بود (٤٠ درصد در مقابل ۱۲ درصد). در عوض زنان مدیر به آثار و فواید اقتصادی اشتغال زنان (٨٤ درصد در مقابل ٤٨ درصد) و دستیابی زنان به جایگاه اقتصادی اجتماعی بالاتر(۵۰ درصد در مقابل ۳٦ درصد) تأکید کردند.

۲- در پاسخ به پرسش دوم مصاحبه درباره‌ی انگیزه‌ی اشتغال زنان، غالب مدیران مهم‌ترین انگیزه را استقلال مالی و سپس کسب هویت اجتماعی و در مرحله‌ی بعد خدمت به جامعه برشمردند. اما درباره‌ی این محور هم اولویت‌بندی مردان و زنان مدیر متفاوت بوده است به گونه‌ای که نسبت مردان مدیری که استقلال مالی را مهم‌ترین انگیزه‌ی زنان برای اشتغال می‌دانستند، کمتر از زنان بوده (۸۷ درصد در مقابل ٦۰ درصد) و در عوض نسبت مردانی که انگیزه‌ی خدمت به جامعه را در این امر مؤثر دانستند بیش‌تر از زنان(٤۰ درصد در مقابل ۱۹ درصد) بوده است. از این گذشته یک چهارم مدیران زن انگیزه‌ی اشتغال زنان را به

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

کار گرفتن تحصیلات و تخصص‌شان ذکر کرده‌اند، اما هیچ یک از مردان به این عامل توجهی نکرده‌اند.

۳- در مقوله‌ی مهم‌ترین مسائل و موانع اشتغال زنان، مدیران مورد مصاحبه در وهله نخست به مشکلات خانوادگی و فرهنگی(نگرش منفی به کار زنان)، سپس به مشکلات سازمانی(تبعیض‌های شغلی و ساعات کار طولانی و انعطاف ناپذیر) و سرانجام به عدم همکاری همسر اشاره کرده‌اند. در این میان مردان بیشتر به مشکلات فرهنگی(نگرش منفی به کار زنان و عدم همکاری مرد در خانه) و نامناسب بودن ساعات کار تأکید کرده‌اند؛ در حالی که زنان برای مشکلات خانوادگی(کار خانگی و بچه‌ها) و مشکلات سازمانی(وجود تبعیض و ناایمنی در محیط کار) اهمیت بیش‌تری قائل بوده‌اند.

٤- در زمینه‌ی آثار مثبت و منفی اشتغال زنان تفاوتی که میان دیدگاه مدیران مرد و زن وجود دارد، بیشتر از موارد مشابه است و در مجموع زنان مدیر دیدگاه مثبت‌تری به اشتغال زنان ابراز کرده‌اند و آن‌چه بیش از همه از سوی آنان ذکر شده، استقلال مالی است؛ در حالی که مردان اصلاً به این امر اشاره نکرده‌اند(٤٤ درصد در مقابل هیچ). به علاوه یک چهارم زنان مدیر اشتغال را موجب سلامت و نشاط روحی بیش‌تر زنان دانسته‌اند؛ در حالی که مردان اصلاً به این امر اشاره نکرده‌اند. در عوض یک چهارم آنان امکان بروز اختلاف در منزل در صورت اشتغال زن را مطرح کرده‌اند. تنها اثر مثبت مورد توافق مردان و زنان مدیر برای اشتغال زنان افزایش پیشرفت و توسعه‌ی اجتماعی بوده است. هم‌چنین زنان و مردان مدیر، در خصوص افزایش خستگی جسمی و تنش‌های روانی در زنان شاغل توافق داشتند. در نهایت مهم‌ترین اثر منفی اشتغال زنان از دیدگاه زنان و مردان مدیر عدم رسیدگی به امور فرزندان بوده که زنان تأکید بیش‌تری بر آن داشته‌اند(۸۲ درصد درمقابل۵۲ درصد).

۵- در خصوص وضعیت اشتغال زنان در شرایط کنونی، از نظر یک چهارم مدیران زن و مرد مورد مصاحبه، روند اشتغال زنان در سال‌های اخیر در ایران بهبود یافته و زمینه‌های کاری نیز برای زنان قدری مساعدتر شده است. در مجموع تصویری که زنان مدیر از وضعیت اشتغال زنان در ایران ترسیم می‌کردند ناخوشایندتر بود و آن‌ها بیش‌تر از مردان مدیر به وجود تبعیض‌های جنسیتی و عدم شایسته‌سالاری در محیط‌های کاری تأکید داشتند (٤١ درصد در مقابل ۲۸ درصد) و به مراتب بیش‌تر از مردان، از ناسالم بودن محیط‌های کاری و تمرکز مشاغل

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

زنان در بخش ثانویه‌ی بازار کار و در مشاغل زنانه و نامناسب بودن ساعات کار زنان شکوه داشتند.

٦- در پاسخ به این پرسش و نظرخواهی از مدیران درباره‌ی این‌که در شرایط کنونی برای بهینه شدن وضعیت اشتغال زنان در ایران چه پیشنهادهایی دارند نزدیک به دوسوم مدیران زن و بیش از نیمی از مدیران مرد به ضرورت رفع موانع سازمانی (در تخصیص مشاغل و ارتقای شغلی) تأکید داشتند .از طرف دیگر پیشنهاد ۳٦ درصد مدیران مرد واگذاری مشاغل خاص به زنان بود یعنی مشاغلی که با مقتضیات جسمی و روحیات آنان سازگار باشد و ١٦ درصد آنان این پیشنهاد را داشتند که زنان در محیط‌های کاری متناسب با نقش‌ها و ویژگی‌های زنانه به کار گمارده شوند. اما مدیران زن با تأکید بر این که زنان از عهده‌ی همه نوع کاری برمی‌آیند پیشنهادشان رفع محدودیت از حیطه‌های شغلی زنان بود و معتقد بودند که بهتر است زنان نیز چون مردان حق انتخاب داشته باشند و بتوانند بر اساس علاقه، شایستگی و تخصص و آموزشی که احراز کرده‌اند حیطه شغلی خود را انتخاب کنند و توانایی‌های خود را تحقق بخشند.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها، همه‌ی مدیران اشتغال زنان را به علت فواید اقتصادی و اجتماعی آن ضروری می‌دانستند؛ اما مردان بیش‌تر به ضرورت اجتماعی و زنان بیش‌تر به ضرورت اقتصادی اشتغال زنان تأکید کردند. در زمینه‌ی انگیزه‌ی اشتغال زنان، مدیران مورد مصاحبه در مجموع به استقلال مالی، رسیدن به منزلت و هویت اجتماعی و خدمت به جامعه اشاره کردند. اما زنان برای انگیزه‌ی استقلال مالی و مردان برای انگیزه‌ی خدمت به جامعه اهمیت بیش‌تری قائل شدند. در خصوص مسائل و مشکلات اشتغال زنان، مدیران مورد مصاحبه در وهله‌ی نخست به مشکلات خانوادگی و فرهنگی و سپس به مشکلات سازمانی اشاره کرده‌اند. در این میان مردان بیش‌تر، مشکلات فرهنگی و نامناسب بودن ساعات کار و زنان مشکلات خانوادگی و مشکلات سازمانی را مطرح کردند.

درباره‌ی آثار و پیامدهای اشتغال زنان، همه‌ی مدیران اعم از زن و مرد، به تأثیر اشتغال زنان در توسعه‌ی اجتماعی باور داشتند؛ اما زنان مدیر دیدگاه مثبت‌تری به اشتغال زنان ابراز

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

کردند و مهم‌ترین آثار آن را استقلال مالی و افزایش سلامت روانی زنان دانستند؛ با این حال مردان مدیر هیچ اشاره‌ای به این موارد نکرده و در عوض امکان بروز اختلاف در منزل را یادآور شدند. در نهایت مهم‌ترین اثر منفی اشتغال زنان از دیدگاه هر دو جنس کاهش فرصت رسیدگی به امور فرزندان بوده است که زنان نگرانی بیش‌تری از آن ابراز کردند. در مجموع زنان مدیر تصویر ناخوشایندتری از وضعیت کنونی اشتغال زنان در ایران ترسیم کردند و بیش‌تر از مردان به وجود تبعیض جنسیتی در بازار کار تأکید کردند و به مراتب بیش‌تر از مردان، از ناایمنی محیط‌های کاری، تبعیض‌های شغلی و فقدان حمایت‌های اجتماعی شکوه داشتند. در نهایت بیش‌تر مدیران مورد مصاحبه معتقد بودند برای بهبود وضعیت اشتغال زنان در ایران باید موانع خانوادگی(تقسیم جنسی کار خانگی)، فرهنگی و سازمانی، برطرف شده و حمایت‌های اجتماعی گسترش یابد. با این حال بیش از یک سوم مدیران مرد به تقسیم جنسیتی کار در عرصه‌ی اجتماع باور داشتند. اما مدیران زن با تأکید بر این که زنان از عهده‌ی همه نوع کاری برمی‌آیند پیشنهادشان رفع محدودیت از حیطه‌های شغلی زنان بود.

با جمع‌بندی نظرهای شاغلان پست‌های مدیریتی، در خصوص مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران و الگوی بهینه برای اشتغال زن ایرانی، به نتایج زیر دست یافتیم:

همه‌ی مدیران به عدم ممنوعیت و بلکه جواز فعالیت اقتصادی واجتماعی زن مسلمان اعتقاد داشتند و در عین حال بر اهمیت نقش مادری و این‌که اشتغال زنان نباید مصالح خانواده را تحت الشعاع قرار بدهد تأکید می کردند.

از این گذشته بیش‌تر مدیران اعم از زن و مرد تأکید داشتند که زنان می توانند فراتر از نقش های خانگی و سنتی خود عمل کنند و از طریق فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی در پیشرفت و توسعه‌ی کشور سهم داشته باشند. این دیدگاه یعنی تأکید بر توان‌مندی زنان در عرصه‌های شغلی و برابری استعدادهای آنان با مردان در صورت مهیا شدن شرایط لازم، مؤیّد نظریه‌ی کارایی است.

اما بیش‌تر مدیران نظریه‌ی پارسونز مبنی بر ضرورت تفکیک نقش‌ها در خانواده و جامعه و این ایده‌ی او را که اشتغال زنان توازن خانواده را به‌هم می‌زند تأیید نکردند و در عوض همکاری و همیاری زن و مرد در عرصه‌های اقتصادی و خانوادگی را مطلوب دانستند و معتقد بودند که وجود تورم، گرانی و مشکلات اقتصادی در جامعه و پیرو آن در خانواده و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

دشواری و سنگینی بار تأمین نیازهای اقتصادی خانواده و مسؤولیت نان‌آوری بر دوش مردان، توجیه کننده‌ی حضور بیش‌تر زنان در عرصه‌های اقتصادی و تشریک مساعی مردان در انجام امور خانه و تربیت فرزند است.

نظریه‌ی عدالت نیز که بر اساس آن زنان صرفاً بهره‌وران توسعه هستند و تنها از طریق نقشی که در تولید و تربیت نیروی انسانی دارند می توانند در رشد اقتصادی مؤثر باشند مورد پذیرش و تأیید مدیران نبود.

مدیران مرد متأهل تا حدودی و هرچند به صورت ضمنی نظریه‌ی تقسیم جنسیتی بازار کار را تأیید می‌کردند. چنان‌که پیش‌تر ذکر شد بر اساس این نظریه، مشاغلی با توانایی‌ها و علایق زنان سازگار است که در راستای کار خانگی آنان و انعکاسی از آن باشد و در مجموع مردان توانایی و علاقه‌ی بیش‌تر و محدودیت کمتری برای کار و فعالیت اقتصادی دارند، از این‌رو باید در اولویت قرار داشته باشند. به اعتقاد این مدیران مشاغل زنان باید در حیطه‌ی مهارتی آنان و متناسب با روحیات و شرایط جسمی آنان باشد.

هم‌چنین مدیران مرد نظریه‌ی تفاوت‌های بیولوژیکی مبنی بر این‌که زنان به لحاظ بارداری و شیردهی، فاقد قدرت هستند و در نتیجه لازم است که تحت سرپرستی، نظارت و حمایت مردان باشند را تأیید کردند. اما این نظریه را هیچ یک از مدیران زن تأیید نکردند.

در نهایت بر اساس دیدگاه مدیران و یافته‌های پژوهش به این جمع‌بندی رسیدیم که برای اشتغال زن ایرانی نمی‌توان الگوی واحدی ارائه کرد، بلکه برای کارآمد بودن این الگو باید مقتضیات مربوط به سن، وضعیت تأهل و مرحله‌ی زندگی زنان در آن لحاظ شود.

راه‌کارهای پیشنهادی برای بهبود وضعیت اشتغال زنان در ایران

بر اساس رویکردهای جامعه‌شناختی رویکرد زنان به اشتغال خارج از خانه تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی قرار دارد. اگر اهداف یک جامعه متعالی و خواهان رشد و توسعه‌ی فردی و اجتماعی در همه‌ی زمینه‌ها باشد، برای گام نهادن در مسیر توسعه‌ی پایدار، توسعه‌ای که کاملاً با نیازها و خواسته‌های واقعی مردم و با اهداف و آرمان‌های جامعه سازگار باشد، مشارکت همه‌ی آحاد جامعه اعم از زن و مرد ضروری است.

الگوهای فرهنگی مرتبط با نقش ها و رفتار زنان در جوامع متفاوت است و به عوامل گوناگونی بستگی دارد.این الگوها که عمدتاً مبتنی بر ارزش ها و هنجارهای فرهنگی هستند،

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

دارای دوام و ماندگاری نسبی است و در لایه‌های گوناگون فرهنگ از جمله در آداب و رسوم و عرف اجتماعی و در ساختارهای خانوادگی، سیاسی، اقتصادی و حتّی زبان‌شناختی جایگیر می‌شوند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند؛ از این‌رو تغییر نظام‌های ارزشی در کوتاه‌مدت امکان‌پذیر نیست. هم از این رو است که پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که با وجود حضور و مشارکت زنان در عرصه‌های شغلی در سه دهه‌ی اخیر هنوز هم در جامعه نیمه سنتی/ نیمه مدرن ایران مسأله‌ی اشتغال زن و حضور او در عرصه‌ی عمومی حل ناشده ، بحث برانگیز و چالش‌زا باقی‌مانده است.

تفکیک‌های جنسیتی از عمیق‌ترین لایه‌های ذهنی کنشگران اجتماعی آغاز می‌شود و دامنه‌ی خود را تا بارزترین ساختارهای اجتماعی مانند نهادهای خانواده ، آموزش، و اقتصاد می‌گستراند. بر اساس این تفکیک‌ها عرصه‌های اجتماعی(سیاسی و اقتصادی) به مردان و عرصه‌ی خانواده یعنی مراقبت از فرزندان و کارهای خانگی به زنان اختصاص می‌یابد.

با وجود ریشه‌های عمیق تفکیک‌های جنسیتی در فرهنگ و ذهنیت کنشگران ایرانی، بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که ورود نوگرایی و نوسازی و تغییرات ساختاری ناشی از آن باعث کم‌رنگ شدن تفکیک‌های جنسیتی ، هم در ذهنیت افراد و هم در موقعیت‌های عینی جامعه شده است (عبداللهیان،۱۳۸۳:٦٨،رفعت جاه،۱۳۸۷:۱۳۹). این تغییرات با آن که قابل توجه‌اند، به معنای آن نیستند که مسائل و موانع اشتغال زنان درخانواده و جامعه رفع شده باشد.

از این‌رو به نظر می‌رسد ایجاد زمینه‌ی فرهنگی و ساختاری مناسب برای اشتغال بهینه‌ی زنان به زمان بیش‌تری نیازمند است. هنوز همه‌ی افراد چه مرد و چه زن، در پذیرش نقش‌های جدید زنان تردید دارند و بسیاری از زنان شاغل اظهار می‌کنند که در ایفای نقش‌های خانوادگی و شغلی‌شان دچار تضاد می‌شوند.

اشتغال ثمربخش زنان مستلزم کار فرهنگی در جهت رفع نگرش‌های جنسیتی در خانواده و در اجتماع است. اقدامات حمایتی دولت در این زمینه برای تسهیل و شتاب مشارکت زنان و از میان برداشتن موانع جنسیتی در کسب شغل و ارتقای شغلی ضروری است.

گرچه ارائه‌ی راهکار کلی برای اشتغال همه‌ی زنان بدون توجه به سن، تحصیلات و تخصص و توانایی‌های جسمی و روحی و شرایط خانوادگی معقول نیست، آن‌چه مسلم است ضرورت حمایت‌های دولت در جهت استقرار اصل شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها، برابری

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

حقوق و مزایا برای همه‌ی شاغلان (بدون در نظر گرفتن جنس)، ایجاد و گسترش مهدکودک-های قابل اعتماد در محل کار و همراهی سیستم آموزشی در جهت هماهنگ کردن ساعات کار مدارس با ساعات کار ادارات، هم‌چنین تفهیم اصل برابری مسؤولیت زن و مرد در حفظ و بقای کانون خانواده است که از مهم‌ترین تدابیر برای حضور شایسته‌ی زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شود.

منابع

ابوت، پاملا و کلر والاس(۱۳۸۰) **جامعه‌شناسی زنان**، ترجمه‌ی منیژه نجم‌عراقی،تهران: نشر نی.

اعزازی، شهلا (۱۳۸۲) **جامعه‌شناسی خانواده**، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.

آمار آموزش عالی ایران(۱۳۸۵) **وزارت علوم،تحقیقات و فناوری**، موسسه‌ی پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

امینی، علی‌رضا (۱۳۸۳) «رویکرد جنسیتی و عدم تعادل کلی در بازار کار»، **پژوهش زنان**، شماره‌ی ٤.

دورانت، ویل(۱۳۷٤) **تاریخ تمدن**، ج ۹، ترجمه‌ی سهیل آذری، چاپ چهارم، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

رفعت جاه، مریم (۱۳۸۷) **تأملی در هویت زن ایرانی**،تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

رفعت جاه، مریم (۱۳۸۷) «کلیشه های جنسیتی و مسائل اجتماعی فرهنگی زنان»، **مجموعه مقالات همایش زن و پژوهش**، تهران: مرکز مطالعات زنان دانشگاه تهران.

زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۱) «تغییرات جایگاه شغلی زنان در یک دهه»، **پژوهش زنان**، شماره‌ی ٤.

زمانی، فریبا (۱۳۸۳) **بررسی تاثیر اشتغال زنان معلم شهر تهران بر زندگی خانوادگی آنان**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، پژوهشکده‌ی علوم اجتماعی.

طاعتی، آرام (۱۳۷۸) «بررسی راهکارهای مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریت برنامه‌ی ۵ ساله دوم کشور»، **مجموعه مقالات همایش نظام اداری و توسعه**، تهران.

عبداللهیان، حمید (۱۳۸۳) «نسل‌ها و نگرش‌های جنسیتی: سنجش آگاهی از تعارض در نگرش‌های جنسیتی»، **پژوهش زنان**، دوره‌ی ۲، ش۳،

علویون، سیدمحمدرضا(۱۳۸۱) **کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار**، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.

فروتن، یعقوب (۱۳۸۰) «تأثیرات اشتغال بر روی مناسبات زناشویی»، **پژوهش زنان**، شماره ۳.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]

کار، مهرانگیز (۱۳۷۹) **زنان در بازار کار ایران**، تهران: انتشارات روشنگران و مرکز مطالعات زنان.

کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۸۵) **چالش‌های اشتغال زنان تحصیل‌کرده در ایران**، پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

کولایی، الهه (۱۳۸۵) **نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی**، تهران: دانشگاه تهران.

میشل، آندره (۱۳۵٤) **جامعه شناسی خانواده و ازدواج**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

نوروزی، لادن و هاشمی، علی (۱۳۸۰) «تحلیل جنسیتی بازار کار ایران و ضرورت اصلاح برنامه سوم توسعه»، **پژوهش زنان**، دوره‌ی ۱، شماره‌ی ۲، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

نوروزی، لادن (۱۳۸۳) «تفاوت های جنسیتی در ساختار شغلی»، **زن در توسعه و سیاست**، دوره ی۱، شماره‌ی ۸.

نوری، جعفر(۱۳۸۱) **مقایسه‌ی وضعیت سلامت عمومی مادران شاغل و خانه‌دار شهر تهران و رابطه‌ی آن با کارکرد خانواده**، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

نوری، یحیی (۱۳٤۰) **حقوق و حدود زن در اسلام**، چاپ چهارم، تهران: شمس.

Amancio, L. (2005)« Reflection on Science as a gendered endeavor: Changes and continuities» , **Social Science Information**, 44(1): 65-83 .

Anker, R. (1998**) Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World**, Geneva, ILO.

Emslie, C. Hunt, K. Macintyre S. (1999) «Problematizing Gender Work and Health», **Social and Medicine**, Vol. 48, 33-48.

Feingold, A. (1996) « Cognitive Gender Differences: Where Are They, And Why Are They There» , **Learning and Individual Differences**, Vol. 8.

Lewis, L. (2005) « Excitement, Adoration, Grading or Different Sexes», **http//www.Femenista.com**

Seymour, N. (2001) « Women entrepreneurs in the developing world» ,**August, Coffman Center for entrepreneurial leadership**, Digest number: 1-04.

United Nations, United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific (1997) « Employment for Women, Gender Issues in Employment Policy» , **Social Development Newsletter** 36.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-18]