فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی نهم، شماره‌ی ۳، زمستان ۹۹، صفحات ۹۸-۷۹

**مقاله پژوهشی**

# تحلیل جامعه‌شناختی محدودیت‌های اشتغال زنان راهنمای تور

**الهام حبیبی[۱]، محمد صادق مهدوی [۲] ، مصطفی ازکیا[۳]**

تاریخ دریافت:۱۳۹۷/۰۴/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۳

**چکیده**

با توجه به ضرورت اشتغال زنان و نقش مؤثر گردشگری در افزایش فرصت‌های شغلی، در این مقاله برآنیم تا با بهره‌گیری از تجربیات زنان راهنمای تور، محدودیت‌هایی را که این شغل برای ایشان فراهم آورده است، بررسی کنیم. روش این پژوهش کیفی و با استفاده از روش نظریه‌ی بنیانی(گرندد تئوری) بوده است. روش نمونه‌گیری، هدفمند با حداکثر تنوع(۲۱ نفر از زنان راهنمای تور (داخلی و بین‌المللی (شامل راهنمایان ورودی، خروجی)، (مجرد، متأهل، متأهل دارای فرزند، مطلقه) شهر تهران و با معیار اشباع نظری بوده است. اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها کدگذاری (باز، انتخابی و محوری) شده و مفاهیم و مقوله-های به‌دست‌آمده تجزیه و تحلیل شده‌اند. مقوله‌ی محوریِ این بررسی «محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور» است، به طوری که مقولات دیگر را در برمی‌گیرد. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که نابرابری جنسیتی، برساخت‌های جنسیتی، اعتبار شغلی پائین، بی‌ثباتی شغلی و فشارهای ساختاری و هنجاری از جمله علل به‌وجودآمودن پدیده‌ی محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور است. همچنین شرایطی نظیر تعارضات خانوادگی، تعدد و تضاد نقشی، بازتعریف نقش مادری و همسری و تقویت ویژگی‌های منتسب به مردان را می‌توان از جمله پیامدها برشمرد.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال؛ محدودیت‌ها؛ زنان راهنمای تور؛ گردشگری؛ گرندد تئوری.

[۱] دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی ، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
elham.habibi@srbiau.ac.ir
[۲] استاد گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده‌ی مسوول)، تهران، ایران
sms_mahdavi@yahoo.de
[۳] استاد گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران mazkia@ut.ac.ir

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**مقدمه و بیان مسأله**

اشتغال و دست‌یابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای هر جامعه محسوب می‌شود. اهمیت اشتغال در جوامع به گونه‌ای است که سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان همواره در پی افزایش ایجاد اشتغال و رفع بیکاری، مورد توجه قرار می‌گیرد. بیکاری به عنوان یک پدیده‌ی مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های برنامه‌ریزان بوده است.

اکنون بیش‌تر از گذشته، نگاه جهان به سوی زنان معطوف شده است؛ زیرا امروز، برای تحقق توسعه‌ی اجتماعی، تسریع فرآیند توسعه‌ی اقتصادی و محقق‌شدن عدالت اجتماعی، چنان‌چه به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر به‌سزایی در روند توسعه و افزایش کمّی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت و از این رو اشتغال زنان، در تحول همه‌ی جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد. از سویی صنعت گردشگری، صنعتی درآمدزا و محرکی برای از میان بردن فقر و بیکاری و گسترش توسعه‌ی اجتماعی است. صنعت گردشگری از این توانایی بالقوه بهره‌مند است که زنان را توانمند سازد و به آن‌ها امکان رشد شکوفایی بخشد و همچنین زمینه‌ی دسترسی بانوان را به فرصت‌های شغلی را به صورت عادلانه‌تر (در مقایسه با مردان) فراهم آورد. صنعت گردشگری در این شش مؤلفه‌ی اصلی اشتغال را فراهم می‌آورد: ۱- جاذبه‌های طبیعی، فرهنگی، صنعتی، خدماتی که اساس انگیزه و کشش گردشگران برای انتخاب مقصد و انجام سفر به شمار می‌روند. ۲- حمل ونقل و خدمات مسافری در ابعاد هوایی، زمینی، ریلی و دریایی که جابه‌جایی و تحرک گردشگران داخلی و خارجی به آن وابسته است و کمیت و کیفیت ارائه‌ی خدمات آن، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه‌ی صنعت گردشگری دارد. ۳- اقامت و هتل اساس عرضه‌ی محصولات گردشگری و انتخاب مقصد است. گردشگر از خانه‌ی خود (مبدأ) به این امید حرکت می‌کند که در مقصد برایش زمینه‌ی آسایشی و ارائه خدمات اقامتی و رفاهی فراهم شده باشد. ۴- پذیرایی و رستوران، تامین مایحتاج خوراکی و نوشیدنی وابسته به سلیقه‌ی گردشگران و کیفیت ارائه‌ی آن توسط میزبان در مقصد، چه در اقامتگاه و چه در بیرون از آن از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است؛ در حالی که برخی از کشورهای دنیا با نوع غذا و پذیرایی مخصوص خود معرفی می‌شوند. ۵- بازار، خرید سوغات و صنایع دستی بخش قابل ملاحظه‌ای از هزینه‌ی سفر و گردش را به خود اختصاص می‌دهند. ۶- خدمات اختصاصی گردشگری؛ علاوه بر خدماتی که به طور معمول در جامعه‌ی میزبان ارائه می‌شود. برخی از خدمات مثل مدیریت خاص

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

گردشگری، تورگردانی، استفاده از راهنمایان تور حرفه‌ای و آشنا به زبان میهمان، آموزش و استفاده از کارکنان حرفه‌ای به ویژه در بخش‌های اقامتی، پذیرایی و حمل ونقل؛ برنامه‌ریزی به ویژه برای تعطیلات، اوقات فراغت و فرار از یکنواختی، تبلیغات، بازاریابی، چگونگی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، بانک، بیمه، رعایت احترام و حقوق خاصی میهمانان و گردشگران و دیگر خدمات مخصوص که لازم است به گردشگران ارائه شود(ابراهیم بایسلامی،۱۳۹۵ : ۱۱).

با توجه به نقش مؤثر صنعت گردشگری در ایجاد اشتغال زنان و در جهت رسیدن به توسعه-ی پایدار در کشور، در این مقاله برآنیم تا با بهره‌گیری از اطلاعات به‌دست‌آمده و اسناد موجود در منابع معتبر، به تحلیل جامعه‌شناختی محدودیت‌های اشتغال زنان در صنعت گردشگری بپردازیم و به این پرسش‌ها پاسخ دهیم که محدودیت‌های زنان شاغل در حوزه‌ی گردشگری چیست. همچنین با استفاده از روش تئوری مبنایی(گرندد تئوری) نگرش، تجربه‌ها و نظرات مشارکت-جویان(زنان شاغل راهنمای تور) را در رابطه با موضوع پژوهش بررسی کنیم. هدف کلی این مقاله، بررسی کیفی محدودیت‌هایی است که زنان برای اشتغال و جذب در صنعت گردشگری با آن‌ها مواجه هستند و اهداف فرعی شامل بررسی علل و عوامل مؤثر بر محدودیت‌های زنان راهنمای تور در صنعت گردشگری و استراتژی‌هایی که زنان راهنمای تور در مواجهه با محدودیت‌های اشتغال در صنعت گردشگری به کار می‌گیرند و همچنین بررسی پیامدهایی که محدودیت‌های اشتغال زنان راهنمای تور در صنعت گردشگری در پی دارد، خواهد بود.

**پیشینه‌ی پژوهش**

با توجه به جست‌وجوهای صورت‌گرفته حول موضوع پژوهش، مطالعات منتشرشده عمدتاً بر تأثیرات گردشگری و بر اشتغال‌زایی و ابعاد اقتصادی آن و بر سطح کلان تمرکز دارند. برای نمونه می‌توان به پژوهش‌های داخلی همچون قدرتی(۱۳۹۴) «فراز و فرود اشتغال زنان در ایران و تفاوت آن با روندهای جهانی»، رفعت جاه(۱۳۹۲) «مسایل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی با بهره‌گیری از تجربه و تخصص مدیران اجرایی سازمان‌ها، وظیفه‌دان(۱۳۸۹) «بررسی امکانات و محدودیت‌های توسعه‌ی گردشگری در کشورهای اسلامی در قالب مدل و تاکتیک برنامه‌ریزی و ارائه‌ی راهکارها»، درباره‌ی گردشگری در کشورهای اسلامی از جمله ایران و همچنین پژوهش‌های خارجی(کادیالیا و کزواب[1](۲۰۱۳) «بررسی میزان اشتغال

[1] Kadiyalia and Kosovab

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

حاصل از سرریزهای بخش گردشگری در سایر صنایع»، آتانا وارسلانترکب[1](۲۰۱۲) «بررسی رابطه‌ی رشد اقتصادی و گردشگری در کشور ترکیه با استفاده از الگوی جدول داده ستانده»، آکمیک[2](۲۰۱۲) «ارزیابی اهمیت گردشگری بین‌المللی در کشور ترکیه»، کوکا و همکاران[3](۲۰۰۳)، «تحلیل گردشگری در تولید، درآمد، اشتغال» کوکیر و همکارانش[4]( ۲۰۰۲) «اشتغال غیر رسمی گردشگری فروشندگان در بالی اندونزی» اشاره نمود. این در حالیست که بررسی و مطالعه‌ی محدودیت‌های اجتماعی ناشی از اشتغال زنان راهنمای تور به عنوان سفیران فرهنگی کشورها، در حوزه‌ی مطالعات جامعه‌شناختی جای می‌گیرد.

همچنین مطالعات گسترده در حوزه‌ی جامعه‌شناسی زنان و اشتغال زنان نیز جامعه‌ی آماری زنان راهنمای تور را به طور اخص بررسی نکرده‌اند. کما این که اشتغال در صنعت گردشگری، ویژگی‌های خاص خود را داراست و نیاز به مطالعه‌ای جامع در این حوزه کاملاً مشهود است.

عدم وجود مطالعات کافی در این زمینه سبب شد تا در بررسی این موضع از روش گرندد تئوری بهره بگیریم. واژه‌ی گرندد(زمینه‌ای)، در این عبارت نشانگر آن است که هر نظریه و گزاره‌ای که بر اساس این روش تدوین می‌شود، بر زمینه‌ای مستند از داده‌های واقعی بنیان نهاده شده است. درواقع نظریه‌ی بنیانی روشی است برای کسب شناخت درباره‌ی موضوع مورد مطالعه و موضوع یا موضوعاتی که پیش‌تر در مورد آن‌ها پژوهش جامع و عمده‌ای صورت نگرفته و دانش ما در آن زمینه محدود است(ازکیا و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۷۰). با استفاده از روش تئوری مبنایی(گرندد تئوری) نگرش، تجربه‌ها و نظرات مشارکت‌جویان (زنان شاغل راهنمای تور) در رابطه با موضوع پژوهش را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

در این قسمت به تعاریف برخی از اصطلاحات تخصصی مربوط به مقاله‌ی حاضر پرداخته می‌شود:

گردشگری[5]

گردشگری مجموع پدیده‌ها و ارتباطات ناشی از کنش متقابل میان گردشگران، سرمایه‌ها، دولت‌ها، جوامع میزبان، دانشگاه‌ها و سازمان‌های غیر دولتی در فرآیند جذب، حمل و نقل،

[1] Atana and Arslanturkb
[2] Akkemik, K.A
[3] Kweka et.al
[4] cukier-snow et al
[5] Tourism

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

پذیرایی و کنترل گردشگران و دیگر بازدیدکنندگان است.(ویوور و اپرمن[1]، ۲۰۰۳: ۳). در عین حال، گردشگری را می‌توان یک صنعت دانست(یا مجموعه‌ای متشکل از صنایع به هم مرتبط)، همچنین مجموعه‌ای پیچیده و متشکل از پدیده‌های اجتماعی(برنز،۱۳۸۵: ۶۳). گردشگری از بزرگ‌ترین، وسیع‌ترین و سریع‌ترین صنایع در حال رشد جهان است که منبع مهم درآمد، اشتغال و سرمایه در بسیاری از کشورهاست. هرچند که توسعه‌ی سریع آن آثار زیان‌بار محیطی در بسیاری از نقاط چهان به همراه دارد. (فیلیپویک[2]، ۲۰۰۷: ۴۴) گردشگری یکی از ابزارهای رایج برای تحرک اقتصادهای بحرانی و ارتقای سطح توسعه از طریق مشاغل و سرمایه‌هاست که می‌تواند آن‌ها را پرورش دهد. تجارب گردشگری متفاوت است؛ بخشی از آن برگرفته از اشکال گوناگون گردشگری است و بخشی، به دلیل توانایی‌های متفاوت مقصد برای جذب گردشگر و فراهم‌آوردن نیازهای آن‌هاست(انگامسوم سوک و هانگ[3]، ۲۰۱۱: ۵۱۶).

(۱) راهنمای تور[4]:

بر اساس تعریف انجمن راهنمایان تور اروپا[5]، راهنمای تور کسی است که گروه‌ها و یا بازدیدکنندگان انفرادی داخلی یا خارجی را در سایت‌های تاریخی، موزه‌ها و یا بناهای یادبود یک شهر یا منطقه راهنمایی می‌کند و تفسیری الهام‌بخش و سرگرم‌کننده از میراث فرهنگی و طبیعی و محیط زیست، به زبان مورد انتخاب بازدیدکننده ارائه می‌دهد.

انواع راهنمایان تور

۱ -راهنمای داخلی: کسی که گردشگران و مسافران ایرانی را در بازدید از اماکن تاریخی، فرهنگی، طبیعی، زیارتی، سلامت و سایر جاذبه و نقاط دیدنی کشور راهنمایی کند.

۲ -راهنمای بین‌المللی (ورودی و خروجی): کسی که راهنمایی گردشگران ورودی به کشور و ایرانیان علاقمند به بازدید از سایر کشورها را بر عهده دارد و تسلط و اطلاعات کافی درباره میراث فرهنگی و طبیعی، آداب و رسوم و مقررات داخل کشور و کشور مقصد را داشته باشد و اطلاعات لازم را به زبان قابل درک برای گردشگران توضیح دهد(آیین‌نامه‌ی راهنمایان گردشگری)

[1] weaver & Opperman
[2] Filipovic
[3] ngamsomsuke&hwang
[4] Tour leader
[5] EFTGA

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**مبانی نظری**

از آن‌جا که کار کیفی از نظریه آغاز نمی‌شود، در تدوین فرضیات هم از چارچوب نظری استفاده نمی‌شود، بلکه جهت استخراج پرسش‌های پژوهش از چارچوب مفهومی کمک می‌گیریم. چارچوب مفهومی، مجموعه‌ی مفاهیم مرتبطی است که بر مفاهیم اصلی مطالعه تمرکز دارد. در این روش بر مشاهده و مصاحبه برای تولید داده‌های تجربی، جذب پژوهش در میدان پژوهش، جلب اعتماد افراد مورد بررسی و به‌کارگیری هر نوع روش مناسب برای جمع‌آوری اطلاعات تأکید می‌شود(ازکیا و ایمانی جاجرمی، ۱۳۹۰: ۲۱).

در این پژوهش، از رویکرد جامعه‌شناسی تفسیری، برای تدوین چارچوب مفهومی استفاده شده است. این رویکرد به درک و تفسیر مردم، در جایگاه عاملانی فعال در برساخت زندگی روزمره می‌پردازد. این رویکرد بر اصالت انسان در برابر محیط تأکید دارد(لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵به نقل از بوستانی و محمدپور، ۱۳۸۸) با توجه به اهداف تحقیق، به بررسی تجربه‌ی زیسته‌ی زنان راهنمای تور هنگام مواجهه با محدودیت‌های اشتغال در حوزه‌ی گردشگری پرداخته شده است. در بخش ادبیات نظری نظریاتی مانند نظریه‌های فمینیستی، نقش‌های جنسیتی، کارکردگرایی و سقف شیشه‌ای، به عنوان پیشینه‌ی نظری استفاده شده است.

**روش تحقیق**

این پژوهش به واسطه‌ی رویکرد کیفی، به دنبال پاسخ‌گویی به مسأله است. پژوهش کیفی، مجموعه‌ای از فنون تفسیری است که به دنبال توصیف، رمزگشایی، ترجمه و درک معانی و پدیده‌های محیط اجتماعی هستند(لیندلف و تیلور، ۱۳۸۸: ۵۲) با توجه به این که موضوع پژوهش حاضر محدودیت‌هایی است که اشتغال در حوزه‌ی گردشگری برای زنان راهنمای تور به وجود می‌آورد، در گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش گرندد تئوری استفاده شده است. شروع مصاحبه با سوالاتی کلی درباره‌ی زندگی روزمره‌ی مصاحبه‌شونده، از قبیل توصیف، شرایط زندگی و شغلی بود. سپس، به سوالات عمیق‌تری درباره‌ی کنش و واکنش‌های آنان و ارتباطات روزمره و نیز سوالاتی درباره‌ی نحوه‌ی واکنش خانواده، مسافران و گردشگران و کارفرمایان به صورت ساده‌شده پرداخته شد. سوالات به صورت نیمه‌ساختاریافته و به گونه‌ای پرسیده شد که مصاحبه‌شونده، توانایی جهت‌دادن به مسیر بحث را داشته باشد و ذهنیت مصاحبه‌کننده، کم‌تر بر روند مصاحبه سایه افکند. مصاحبه‌ها گاه یک تا دو ساعت و گاهی در طی برگزاری تورهای یک روزه صورت گرفت تا محقق به عمق یافته‌های مورد نظر دست یابد.

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

مکان مصاحبه‌های حضوری اغلب فضاهای شغلی(آژانس یا دفاتر خدمات گردشگری) در قسمت‌های مختلف شهر تهران بوده است. پس از هر جلسه، مصاحبه‌ها به صورت نوشتاری پیاده می‌شد و محقق، تا جایی که امکان داشت، مفاهیم را یعنی همان نام‌گذاری برای متن مصاحبه که به هدف پژوهش نزدیک بود، انتخاب و استخراج می‌کرد؛ سپس، مجموعه‌ای از مفاهیم نزدیک به هم جهت حرکت به سمت انتزاع نظری مقولات استخراج شد و نامی جامع‌تر بر این مفاهیم گذاشته شد که هم تمام آن مجموعه را به لحاظ نظری دربرگیرد و هم انتزاعی‌تر باشد(کدگذاری محوری). در نهایت، مقوله‌ی محوری با در نظر گرفتن این نکته که تمام مقولات و مفاهیم را بتوان حول محور آن و در راستای یک نظریه شرح داد بیرون کشیده شد(کدگذاری انتخابی).

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری هدفمند است، نمونه‌ها به واسطه‌ی محقق از میان زنان راهنمای تور ساکن در شهر تهران انتخاب شده‌اند. کوشش شده از تمام گروه‌های راهنمایان(ورودی، خروجی) و راهنمایان (مجرد، متأهل، متأهل دارای فرزند و مطلقه) انتخاب شود تا پراکندگی و ویژگی‌های مختلف جامعه هدف را در بر گیرد و صرفاً با نمونه‌هایی با پایگاه و ویژگی‌های مشترک مصاحبه نشود. نمونه‌ها به تعداد ۲۱ نفر، به واسطه‌ی پژوهش‌گر، به آنان پیشنهاد مصاحبه شده و در صورت اظهار تمایل به این پیشنهاد، مصاحبه صورت گرفته است. در پژوهش حاضر علاوه بر نمونه‌گیری هدفمند، پس از شکل‌گیری مفاهیم اولیه و آشکارشدن ابعادی از موضوع برای محقق، شکل‌دهی بخشی از سوالات در مصاحبه‌های بعدی براساس تمرکز بر این ابعاد صورت گرفته است که در نتیجه به غنی‌سازی مفاهیم قبلی و همچنین شکل‌گیری مفاهیم جدید انجامیده است. این روند در مراحل بعدی، هنگام مقوله‌بندی‌ها ادامه داشت و به حذف، ادغام و تغییر بعضی مفاهیم، انجامید. هنگام گزارش‌نویسی، محقق به انتخاب متن‌ها و قسمت‌هایی از مصاحبه‌ها و نظریات مرتبط با آن‌ها دست زده است(نمونه‌گیری نظری) تا در نهایت اشباع نظری (دست‌یافتن به نوعی از تکرار در داده‌ها) حاصل شده است.

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

جدول شماره‌ی یک- مشخصات مشارکت‌کنندگان

| شماره | نام | سن | وضعیت تاهل | مقطع و رشته تحصیلی |
|---|---|---|---|---|
| ۱. | فخری | ۶۵ | مطلقه | ارشد روانشناسی |
| ۲. | فروزان | ۵۷ | مجرد | دکترای جامعه شناسی |
| ۳. | هیمیا | ۳۷ | مجرد | ارشد مترجمی زبان انگلیسی |
| ۴. | هدیه | ۲۸ | مجرد | ارشد مترجمی زبان آلمانی |
| ۵. | آمیتیس | ۳۶ | مجرد | مهندسی عمران |
| ۶. | الهام | ۴۵ | متاهل دارای فرزند | کارشناسی گردشگری |
| ۷. | مهرناز | ۳۳ | مجرد | ارشد مدیریت جهانگردی |
| ۸. | معصومه | ۴۳ | مجرد | ارشد مدیریت جهانگردی-بازاریابی |
| ۹. | مهسا | ۳۵ | متاهل | ارشد برنامه ریزی توریسم |
| ۱۰. | ژاله | ۳۸ | متاهل دارای فرزند | دانشجوی ارشد تاریخ |
| ۱۱. | پروین | ۵۸ | متاهل دارای فرزند | کارشناسی فیزیک |
| ۱۲. | یلدا | ۲۹ | مجرد | ارشد مدیریت جهانگردی-بازاریابی |
| ۱۳. | سپیده | ۳۲ | مجرد | مهندسی علوم و صنایع غذایی |
| ۱۴. | مهرانه | ۴۰ | مجرد | ارشد میکروبیولوژی |
| ۱۵. | غزاله | ۳۲ | مجرد | کارشناس زیست شناسی |
| ۱۶. | فریده | ۴۵ | مطلقه | کارشناس مترجمی زبان انگلیسی |
| ۱۷. | سارا | ۳۹ | متاهل دارای فرزند | ارشد مدیریت جهانگردی |
| ۱۸. | مهرنوش | ۳۴ | مجرد | کارشناس حسابداری |
| ۱۹. | رویا | ۳۱ | مجرد | مترجمی زبان انگلیسی |
| ۲۰. | فرزانه | ۴۲ | مطلقه | ارشد علوم اجتماعی، پژوهشگری اجتماعی |
| ۲۱. | تکوه | ۴۹ | متاهل دارای فرزند | کارشناس زبان انگلیسی |

## روش‌های ارزیابی پژوهش

در حالی‌که «هدف گراندد تئوری مشخص‌کردن شرایطی است که موجب یک سلسله کنش/کنش متقابل ویژه مربوط به پدیده و پیامدهای حاصل از آن می‌شود. یافته‌ها فقط به آن شرایط خاص قابل تعمیم اند»(استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۸۷). برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد[1](معادل پایایی[2] و روایی[3] در تحقیقات کمی) از سه تکنیک متعارف و مرسوم(پاتن[4]،۲۰۰۲؛ سیلورمن[5]، ۲۰۰۵؛ کوال و برینمن [6]۲۰۰۹) زیر استفاده گردید:

[1] Trustworthiness
[2] Reliability
[3] Validity
[4] Patton
[5] Silverman
[6] Kval &Brinckman

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

- **کنترل یا اعتباریابی توسط اعضا:** در این روش از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا یافته‌های کلی را ارزیابی کرده و در مورد آن نظر دهند که یافته‌های به‌دست‌آمده مورد تأیید مشارکت‌کنندگان بود.
- **مقایسه‌های تحلیلی:** در این روش به داده‌های خام رجوع شد تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی شود.
- **استفاده از تکنیک ممیزی:** در این زمینه پنج متخصص در حوزه‌ی گراندد تئوری(از اساتید دانشگاه)، بر مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات نظارت داشتند.
- نگارنده به دنبال ایده‌ی اصلی جمله یا پاراگراف مصاحبه می‌باشد. این روش تحلیل بسیار زمان‌بر می‌باشد و نیاز است چندین بار متن مصاحبه خوانده شود. مثلاً مفاهیم و خرده مقولات و مقولات انتخاب‌شده در این مقاله، بارها توسط اساتید حوزه‌ی جامعه‌شناسی و نیز با مراجعه به کتاب‌های تخصصی واژگان جامعه‌شناسی، مورد بازبینی و تجدید نظر و مشورت واقع شده است تا اطمینان نسبی از درستی انتخاب مقوله‌ی مورد نظر حاصل گردد.

یافته‌ها (مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده از اطلاعات)

نتیجه‌ی کدگذاری سه مرحله‌ای اطلاعات گردآوری‌شده، استخراج ۹۶ مفهوم و ۱۸ مقوله بود. مطابق فرآیند روش‌شناختی که شرح داده شد، طی سه مرحله‌ی کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری، از درون اطلاعات اولیه، رمزها و مفاهیم مشخص و استخراج شدند و سپس، در مصاحبه‌های بعدی، مفاهیم جدید اضافه و به غنای مفاهیم قبلی افزوده شد تا در نهایت... مقوله برای مفهوم به دست آمد. در مرحله‌ی بعد، مفاهیم در قالب مقولات قرار گرفتند تا این که ... مقوله برای این پژوهش به دست آمد. مقوله‌ها نیز برای ارائه در مدل پارادایمی در شش دسته‌ی ذیل حول مقوله‌ی هسته قرار گرفتند:

- **پدیده**
- **شرایط علّی**
- **عوامل بسترساز**
- **شرایط مداخله‌گر**
- **راهبردها**
- **پیامدها**

**جدول شماره‌ی دو- مفاهیم، مقولات و مقوله‌ی محوری استخراج‌شده از داده‌های کیفی**

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

| محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور | | |
|---|---|---|
| مفاهیم | مقولات | |
| تبعیض جنسیتی | برساخت‌های جنسیتی | شرایط علّی |
| تلاش مضاعف برای اثبات توانمندی | | |
| تلاش برای جبران اوقات خارج از منزل | | |
| تحمل فشار ناشی از کار | | |
| تفاوت جنسیتی | نابرابری جنسیتی | |
| تبعیض و نابرابری در حقوق و دستمزد | | |
| استثمار | | |
| نظام مردسالاری | | |
| محدودیت‌های ناشی از وضعیت | ناباوری به توانمندی مدیریتی زنان | |
| وجود باورهای نادرست | | |
| پرستیژ پائین شغلی از نگاه عامه مردم | اعتبار شغلی پایین | |
| فقدان امنیت شغلی | | |
| مقطعی بودن شغل | بی‌ثباتی شغلی | |
| فصلی بودن شغل | | |
| ساعات طولانی شغل | | |
| فساد اقتصادی | فشارهای ساختاری و هنجاری | |
| وجود محدودیت‌های قانونی و حقوقی برای زنان | | |
| عدم برخورداری از بیمه | | |
| فساد ساختاری در محیط کار | | |
| رابطه سالاری | سقف شیشه‌ای | شرایط مداخله‌گر |
| عدم وجود شایسته‌سالاری | | |
| موانع شغلی | | |
| عدم امکان ارتقای شغلی | | |
| تحمیل نظر خانواده بر فرد | تنگناهای نگرشی در خانواده | |
| عدم وجود بستر مناسب برای حرکت در جهت علائق | | |
| عدم تمایل همسر برای مشارکت اجتماعی | | |
| کمبود منابع آموزشی | کمبود منابع آموزشی و مهارتی | |
| بین رشته‌ای بودن گردشگری | | |

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

| | | |
|---|---|---|
| کمبود اساتید متخصص گردشگری | | |
| لزوم مراقبت مضاعف | تلاش مضاعف برای اثبات خود | راهبردها |
| تکیه به توانمندی های فردی | | |
| شناخت استعداد و علائق | | |
| ترجیح جلب رضایت مشتری | | |
| کنترل رفتار | | |
| ایستادگی و مقاومت در برابر نگاه جنسی | تحمل فشار ناشی از تعدد نقشی | |
| عدم قبول نقش‌های جنسیتی | | |
| ترجیح تجرد | تدبیر (انعطاف‌پذیری) برای جلوگیری | |
| نگاه جنسی به زنان | احساس نابرابری و تبعیض در محیط کاری | |
| ارجحیت جنسیتی | | |
| آسیب‌پذیری زن نسبت به مرد | | |
| وجود فضای مردسالاری | | |
| نگاه نامناسب به زنان | | |
| اجبار به پذیرش قوانین نا نوشته | | |
| عدم وجود قوانین حمایتی در شغل | | |
| تبعیض و نابرابری در حقوق و دستمزد | | |
| قائم به ذات بودن | اتکای بخود | پیامدها |
| خودشکوفایی | | |
| آسیب‌پذیری | | |
| مداومت در سفر | تعارضات خانوادگی | |
| ساعات کاری طولانی | | |
| فشرده‌شدن وظایف خانه‌داری و مادری | | |
| عدم حضور در مراسم و مناسبات خانوادگی | | |
| تداخل وظایف سنتی همسری با شغل | تعدد و تضاد نقشها | |
| تداخل شغل با وضایف مادری | | |
| مسوولیت رسیدگی به والدین | | |
| دوری از خود | خودسانسوری و تظاهر | |
| بازنمایی جلوی صحنه | | |
| نقش بازی کردن | | |

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

| | | |
|---|---|---|
| عدم تطابق با ظاهر زنانه | | |
| ایجاد تعادل نقشی | بازتعریف نقش مادری و همسری | |
| مقابله با کلیشه‌های وظایف همسری | | |
| مقابله با کلیشه‌های وظایف مادری | | |
| ترجیح تجرد | | |
| جسوربودن | تقویت ویژگی‌های منتسب به مردان (جسارت، مدیریت و ...) | |
| ریسک‌پذیری | | |
| قوی‌بودن از نظر جسمی | | |
| مدیریت | | |
| قدرتمند بودن | | |

**پدیده‌ی محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور**

به صورت کلی می‌توان گفت که نابرابری‌های جنسیتی و برساخت‌های جنسیتی که از کودکی و دوران اجتماعی‌شدن در خانواده در ابعاد مختلف وجودی دختران شکل می‌گیرد، با رشد و تکامل و ورود به سایر عرصه‌های جامعه به وسیله‌ی فشارهای ساختاری و هنجاری موجود در زنان نهادینه می‌شود. همچنین محدودیت‌های قانونی و حقوقی در جنبه‌های مختلف باعث می‌شود که زنان راهنمای تور با محدویت‌های شغلی مواجه باشند. در جامعه‌ای که نابرابری جنسیتی در بسیاری از وجوه دیده می‌شود، شاهد ترجیح جنس مذکر بر مؤنث هستیم. همچنین چالش‌ها و تنگناهایی که در خانواده‌ی این زنان وجود دارد و فشارهای هنجاری موجود و آسیب‌پذیری زنان در مقابل این مقولات، به نوعی آن‌ها را بیش‌تر جهت ایجاد محدودیت‌های شغلی زنان آماده می‌کند.

*مهسا: مثل همه جا، فضای دنیا مردانه است و به همین دلیل راه برای رسیدن به سطوح مدیریت سخت است. حتی تو انجمن صنفی با این که همه زن هستند، می‌گویند ما را زیر دست مدیر زن نگذار. چون کار در گردشگری با سفر عجیبن است پس نگاه جنسیتی هم خودنمایی می‌کند. بارها مجبور شدم که به همسفرانم یادآوری کنم که لبخندم جزئی از کارم است و به تو ربطی ندارد.*

**شرایط علّی مربوط به پدیده‌ی محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور**

محقق، با تجزیه و تحلیل داده‌های اولیه‌ی مستخرج از مصاحبه و کدگذاری‌های سه مرحله‌ای، به عوامل چندی برای پاسخ‌گویی به علت ایجاد پدیده‌ی پذیرش نابرابری در زنان راهنمای

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

تور رسیده که عبارت‌اند از: ۱- برساخت‌های جنسیتی۲- نابرابری جنسیتی ۳-اعتبار شغلی پائین ۴- بی‌ثباتی شغلی ۵-فشارهای ساختاری و هنجاری.

در توضیح این عوامل، می‌توان گفت برساخت‌های جنسیتی و برساخت‌های اجتماعی از دلایل ایجاد محدودیت‌های شغلی در زنان است. هر جامعه‌ای تعیین‌کننده‌ی انتظارات افراد آن از جنس‌های مختلف است. به عبارتی، برساخت‌های اجتماعی مجموعه‌ای از باورهای فرهنگی و اجتماعی شکل‌گرفته در ذهن افراد جامعه است. باورهایی که قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی را به افراد، یعنی زن و مرد نسبت می‌دهند و خانواده، نهادهای آموزشی، گروه‌های همسالان، رسانه‌ها و دیگر نهادهای فرهنگی و اجتماعی در شکل‌گیری و تشدید باورهای یادشده مؤثرند.

*معصومه: فضا خیلی مردانه است و باید تلاش کنی تا خودت را ثابت کنی. چون زنان دستمزد کم‌تری نسبت به مردان طلب می‌کنند، یک حالت استثمار وجود دارد.*

از دیگر علل محدودیت‌های شغلی می‌توان به اعتبار شغلی پایین(پرستیژ پائین شغلی از نگاه عامه‌ی مردم و فقدان امنیت) و بی‌ثباتی شغلی اشاره نمود. زنان به دلیل ترس از دست دادن شغل و ... به اجبار شرایط نامناسب و بی‌عدالتی و نابرابری اعمال‌شده از سمت کارفرما را تحمل می‌کنند. همچنین محدودیت‌های ناشی از وضعیت بیولوژیک باعث به وجود آمدن باورهای نامناسب در جامعه نسبت به عملکرد مدیریتی زنان راهنمای تور شده است.

*معصومه: شرکت‌ها و آژانس‌ها بیش‌تر دوست دارن با مردها کار کنند. چون ثابت هستند و ماندگارترند و دوران بارداری و بچه‌داری و ... ندارند. اما روی زنان مقطعی حساب می‌کنند. با این که خیلی بهتر و حرفه‌ای‌تر از مردان کار می‌کنند.*

*ژاله: مشکل این است که با بچه خیلی سخت می‌شود کار کرد. چون درآمد به صورت روزمزد هست و در دوران بارداری به خاطر استرس و تهدیدها و مسوولیت سنگین خیلی صلاح نیست که تور ببری و بعدش درآمدت رو از دست می‌دهی و بیمه هم نداری.*

**زمینه‌ی مربوط به پدیده‌ی محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور**

زنان راهنمای تور(ورودی، خروجی و داخلی) شهر تهران در سال ۹۶

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**شرایط مداخله‌گر مربوط به پدیده‌ی محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور**

علاوه بر شرایط علّی و زمینه‌های به وجود آمدن آن رویکرد، عوامل مداخله‌گر زیر نیز نقش به‌سزایی در محدویت‌های شغلی زنان راهنمای تور دارند. از جمله: ۱- وجود سقف شیشه‌ای ۲- تنگناهای نگرشی در خانواده ۳-کمبود منابع آموزشی و مهارتی.

از شرایطی که منجر به تشدید محدودیت‌های شغلی زنان راهنمای تور می‌شود، وجود سقف شیشه‌ای است؛ به نحوی که فساد ساختاری موجود در جامعه(وجود مافیا، ترجیح روابط بر ضوابط ، عدم شایسته‌سالاری، عدم امکان ارتقای شغلی و موانع شغلی) باعث افزایش محدودیت‌های شغلی زنان می‌گردد. عامل دیگر تشدیدکننده، تنگناهای نگرشی در خانواده است. همچنین کمبود منابع آموزشی در اختیار زنان، باعث افزایش محدودیت آن‌ها می‌شود. با توجه به وجود این فشارها، منابع آموزشی و مهارتی کم‌تری در اختیار زنان قرار می‌گیرد و آن‌ها به طور برابر از فرصت‌های آموزشی، برخوردار نیستند. همین امر موجب می‌شود که در فضای شغلی نیز رابطه‌ی سالاری حاکم شود و زنان مجبور شوند برای کسب جایگاه خود و برای رسیدن به مهارت‌های شغلی به نحو ویژه‌ای تلاش کنند.

*پروین: چون حقوق کم‌تری به خانم‌ها می‌دهند و می‌توانند به خانم‌ها زور بگویند، ترجیح می‌دهند که خانم‌ها بیش‌تر تور ببرند؛ اما از لحاظ قوای بدنی و شرایط فیزیکی، آقایون ارجحیت دارند.*

**راهبردهای مربوط به پدیده‌ی پذیرش نابرابری**

زنان راهنمای تور از مکانیزم‌های متنوعی برای مواجهه با این محدودیت‌ها استفاده می‌کردند که این عوامل شامل ۱-تلاش مضاعف برای اثبات توانمندی خود ۲- تحمل فشار ناشی از نقش ۳- تدبیر(انعطاف‌پذیری) برای جلوگیری از تداخل نقش ۴-احساس نابرابری و تبعیض در محیط کاری.

زنان راهنمای تور اذعان می‌دارند که در این شغل باید برای اثبات توانمندی‌های خود به دیگران فشار تلاش‌های مضاعف را بر دوش بکشند و با توانمندی‌های فردی سعی می‌کنند بر نابرابری‌های موجود غلبه کنند و توان مدیریتی خود را برای موفقیت در پیش بگیرند. همچنین به دلیل تعدد و تداخل نقش‌ها ناگزیر به انعطاف برای جلوگیری از تداخل نقش‌ها می‌شوند. هرچند به دلیل تضاد نقش‌های خانوادگی در بین این زنان، آن‌ها تجرد را ترجیح می‌دهند و اذعان می‌دارند راهنمایان مجرد سهولت بیش‌تری در اجرای تور دارند.

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

*شکوه: اگر همراهی همسرم نبود من نمی‌توانستم در این شغل دوام بیاورم. خوشبختانه همسر من دید خوبی نسبت به شغل من دارد. همیشه همراه است حتی وقتی در خانواده مشکلی به وجود می‌آید که حضور من نیاز هست، اما خودم در سفر و سرکار هستم، همیشه جای من را پر می‌کند.*

**پیامدهای مربوط به پدیده‌ی پذیرش نابرابری**

۱-اتکای به خود ۲- تعارضات خانوادگی ۳- تعدد و تضاد نقش ۴- بازتعریف نقش مادری و همسری ۵-تقویت ویژگی‌های منتسب به مردان.

از جمله پیامدهای محدودیت‌های اشتغال زنان، اتکای به خود است. زنان در مواجهه با محدودیت‌ها به توانمندی‌های خود تکیه کرده و همین عامل، باعث بروز خودشکوفایی در زمینه‌های مختلف و کشف استعداد و علایق آن‌ها می‌گردد. همچنین تعدد و تضاد نقشی(تضاد با مادری و همسری) باعث به وجود آمدن تعارضات خانوادگی ایشان می‌گردد.

زنان راهنمای تور برای داشتن زندگی زناشویی موفق، مجبور به بازتعریف وظایف همسری و مادری می‌شوند؛ به نحوی که با همراهی و حمایت همسر از الگوی وظایف سنتی فاصله گرفته و به توافق برسند. آن‌ها همچنین در مواردی مجبور می‌شوند که نقش بازی کنند. به طور مثال گاهی این زنان به دلیل عدم پذیرش خانواده‌ی همسر، شغل خود را پنهان می‌کنند. زنان در این شغل مجبور به خودسانسوری و تظاهر می‌شوند.

*هیمیا: هماهنگی شغل با وظایف خانه برای یک راهنما بسیار سخت است. برای خانواده خیلی سخت است که کنار بیایند. چون اگر بخواهی موفق باشی همیشه نیستی. اگر بخواهی راحت‌تر باشی، بهتر است مجرد باشی چون این کار با وظایف سنتی زناشویی همخوانی ندارد.*

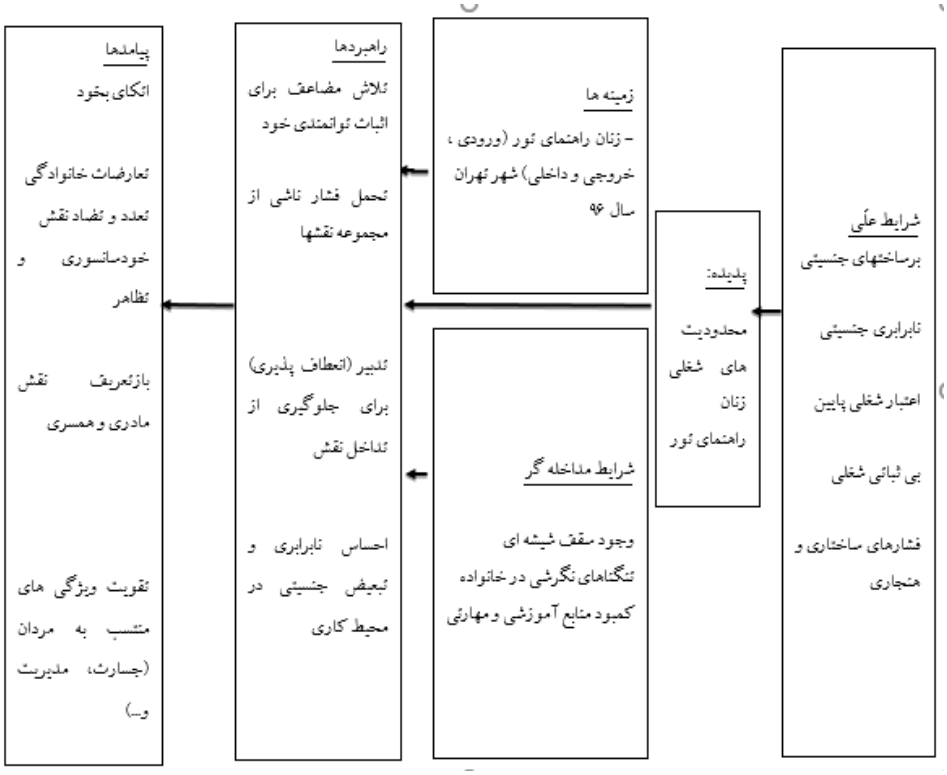
*مهسا: گاهی دلم می‌خواست آرایش کنم یا لباسی که دوست دارم را بپوشم اما این کار را نکردم. به عنوان یک زن مجاز نیستین که خودتون باشید و فقط باید توی اون قالب‌ها کار کنین. سختی کار از یک طرف و سختی شکافتن قالب‌ها از طرف دیگر. باید ظاهر زنانه‌ام را کنار بگذارم و فقط با تفکر زنانه کار کنم. حتی دوست دیگرم با خانواده‌ی شوهرش هماهنگ می‌کند. قبل از سفر میرن می‌بیننشون بعد از سفر هم میرن می‌بیننشون، اما شغلش را پنهان کرده.*

زنان راهنمای تور اذعان می‌دارند که در این شغل از ویژگی ذاتی زنانه و مادرانه نظیر مراقب‌بودن، جزیی‌بینی، دقت و ظرافت، روحیه‌ی مداراگرایانه و انعطاف رفتاری بهره می‌گیرند؛ اما از دیگر سو اذعان می‌دارند که برای غلبه بر نابرابری‌های موجود و جهت نزدیک‌شدن به

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

کلیشه‌های مردانه به تقویت ویژگی‌های منتسب به مردان نظیر جسارت، مدیریت، اعتماد به نفس، قوی‌بودن پرداخته‌اند.

مجموعه پیامدهای فوق، نتیجه‌ی راهبردهایی بود که زنان راهنمای تور به کار گرفته بودند.




**نمودار شماره‌ی یک- مدل پارادایمی محدودیت‌های اشتغال زنان راهنمای تور**

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**بحث و نتیجه‌گیری**

در این پژوهش، دیدگاه‌های زنان راهنمای تور در مورد محدودیت‌های اشتغال زنان در صنعت گردشگری با استفاده از روش تحقیق کیفی گرندد تئوری مورد بررسی قرار گرفت. هدف از انجام این پژوهش، شناخت نظرات و دیدگاه‌های زنان، در مورد محدودیت‌های اشتغال زنان راهنمای تور و همچنین شناسایی تجربیات و بررسی شکل‌گیری این شناخت در فرآیند تجربه‌ی وضعیت‌های متفاوت توسط افراد مختلف از طریق مدل نظری یا الگوهای پارادایمی بود. عناصر این مدل از داده‌های تحقیق که بر اساس روش گرندد تئوری و از طریق مصاحبه و مشاهده و مطالعات اسنادی جمع‌آوری شده بودند، برگرفته شد. در این روش هیچ مفهوم و فرضیه‌ای که از پیش تعیین شده باشد، بر داده‌ها تحمیل نشد. تلاش شد تا نظریه بر اساس داده‌ها ساخته شود و با رفت و آمدهای مکرر و مداوم میان مقوله‌های ساخته‌شده و داده‌ها، اصلاح مقوله‌ها و جست‌وجوی اطلاعات جدید، رهیافت‌های ساخته‌شده بنیانی واقعی باشد. گردآوری اطلاعات در میدان در قالب انجام مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان که همان زنان شاغل راهنمای تور بودند؛ یکی از مهم‌ترین ابزارهای گردآوری داده‌ها بود و این مزیت را داشت که به محقق اجازه‌ی آشنایی نزدیک و عمیق با موضوع مطالعه داده شود. از نکات حائز اهمیت در مصاحبه‌های انجام‌شده این است که مشارکت‌کنندگان متأهل و یا دارای فرزند در این شغل، ناچارند که به واسطه‌ی سفرهای طولانی، فشار مضاعفی برای رسیدگی به نقش مادری و همسری بر خود وارد کنند و مخصوصاً برای مادرانی که فرزند تا سن قبل از مدرسه دارند، این امر دشوارتر هم می‌گردد و مجبور می‌شوند برای چندین سال از شغل فاصله بگیرند. همان گونه که مشخص است به دلیل شرایطی نظیر ساعات و روزهای متمادی در سفر بودن، هماهنگی وظایف سنتی با سختی همراه است. در صورتی که زنان به واسطه‌ی ادامه‌ی شغل، ناچار به طلاق نشوند، مجبور به نوعی بازتعریف وظایف همسری و مادری می‌گردند.

به واسطه‌ی عدم آگاهی کافی جامعه نسبت به این شغل و به واسطه‌ی فضای باز و متنوع این شغل، دید مناسبی به زنان شاغل راهنمای تور وجود ندارد. پذیرش خانواده‌ها برای این که فرزندشان در این شغل و مدام در سفر و در ارتباط با افراد مختلف باشد، معمولاً پائین است. درواقع برخی از زنان به دلیل وجود همین تنوع و آزادی و گریز از فضای محدود خانواده به این شغل روی می‌آورند. اکثر مشارکت‌کنندگان از تجربه‌ی وجود نگاه جنسیتی سخن می‌گویند. برخی از مسافران مرد فکر می‌کنند که چون راهنما زن است، هر نوع توقع یا درخواستی می‌توانند داشته

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

باشند و یا این که انتظار دارند به واسطه‌ی نوع شغل راهنمای تور، باید کلاً آزاد باشد و تعهد اخلاقی نداشته باشد. از طرف دیگر در بین زوج‌های مسافر نیز دید مناسبی وجود ندارد و معمولاً خانم‌ها نسبت به زنان راهنمای تور حساس هستند و حتی راهنمایان باید مکالمات خود را تنظیم کرده و روی صحبت خود را با خانم قرار دهند تا حساسیت ایجاد نشود. از دیگر موارد وجود دید نامناسب، عدم اعتماد مسافران به راهنمای زن است و برخی از مسافران فکر می‌کنند که یک زن نمی‌تواند به تنهایی مسوولیت‌های گروه را در شهرهای مختلف کشور، یا در کشورهای خارجی و یا در مسیرهای صعب‌العبور به عهده بگیرد. در این موارد راهنما متحمل فشار می‌گردد و برای جبران ناچار است تلاش مضاعفی را انجام دهد تا توانمندی‌های خود را به اثبات برساند. زنان راهنمای تور از موانعی صحبت می‌کنند که ناشی از محدودیت‌های عرفی و سنتی موجود می‌باشد که همین امر موجب شده است تا برای اثبات خود تلاش مضاعف داشته باشند. به دلیل وجود ساعات کاری طولانی، روزها و گاهی هفته‌های متمادی به واسطه‌ی سفرها، زنان راهنمای تور از فعالیت‌های سنتی فاصله می‌گیرند و به واسطه‌ی این شغل در نقش‌های مادری و همسری‌شان تعارض به وجود می‌آید.

به طور کلی می‌توان گفت زنان راهنمای تور مورد مطالعه، به عنوان فرد کنشگر، هزینه‌های ناشی از محدودیت‌هایی نظیر (احساس نابرابری و تبعیض جنسیتی در محیط کاری، تعارضات خانوادگی، تعدد و تضاد نقش) را متحمل می‌شوند.

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**منابع**

۱. ابراهیم بایسلامی، غلام‌حیدر(۱۳۹۵) **صد هتل، صد کسب و کار**، تهران: انتشارات ماهواره.

۲. ازکیا، مصطفی و حسین ایمانی جاجرمی(۱۳۹۰) **روش‌های کاربردی تحقیق کاربرد نظریه‌ی بنیانی**، تهران: نتشارات کیهان.

۳. ازکیا، مصطفی؛ احمد رش، رشید و کامبیز پارتازیان(۱۳۹۶) **روش‌های تحقیق کیفی از نظریه تا عمل**، جلد دوم، چاپ اول، تهران: انتشارات کیهان.

٤. استراوس ، آنسلم و جولیت کوربین(۱۳۹۰) **اصول روش تحقیق کیفی**، ترجمه‌ی بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

٥. برنز، پیتر(۱۳۸۵) **درآمدی بر مردم‌شناسی گردشگری**، ترجمه‌ی هاجر هوشمندی، افکار، سازمان میراث فرهنگی و گردشگری، تهران: پژوهش‌کده‌ی مردم‌شناسی.

٦. بوستانی، داریوش و احمد محمدپور(۱۳۸۸) «بازسازی معنایی جهت‌گیری جنسیتی پسران نسبت به دختران»، **نشریه‌ی مطالعات راهبردی زنان**، ۱۱ (۴۴): از صفحه ۱۴۲ تا ۱۷۲

۷. رفعت جاه ، مریم و فاطمه خیرخواه(۱۳۹۲) «مسایل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، **فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی -فرهنگی**، سال اول، شماره‌ی دوم: از صفحه ۱۳۰ تا ۱۵۶

۸. طاعتی، آرام(۱۳۷۸) «بررسی راهکارهای مشارکت مؤثر زنان در سطوح مدیریت برنامه ۵ ساله‌ی دوم کشور»، تهران: **مجموعه مقالات همایش نظام اداری و توسعه**. نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی

۹. قدرتی، حسین(۱۳۹۴) «فراز و فرود اشتغال زنان در ایران و تفاوت آن با روندهای جهانی»، **فصل‌نامه‌ی توسعه‌ی اجتماعی(توسعه‌ی انسانی سابق)**، ۹ (۳): از صفحه ۲۹ تا ۵۲

۱۰. لیندلف، تامس و برایان تیلور(۱۳۸۸) **روش‌های تحقیق کیفی در علوم ارتباطات**، ترجمه‌ی عبداله گیویان، تهران: همشهری.

۱۱. وظیفه‌دان، آلانجا؛ رهبری، سمیه و بهار زرین(۱۳۸۹) «بررسی امکانات و محدودیت‌های توسعه‌ی گردشگری در کشورهای اسلامی در قالب مدل و تاکتیک برنامه‌ریزی و ارائه‌ی راهکارها»

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]

**مجموعه مقالات چهارمین کنگره‌ی بین‌المللی جغرافی‌دانان جهان اسلام**.گردآورنده : دانشگاه سیستان و بلوچستان و تحت حمایت سیویلیکا.

۱۲. (آیین‌نامه‌ی راهنمایان گردشگری)، سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
http://rc.majlis.ir/fa/law/show/949880

13. Akkemik, K.A. (2012). Assessing the importance of international tourism for the Turkish economy: ***A social accounting matrix analysis***. Tourism Management. 33(4): 790–801.

14. Atana, S. and Arslanturkb, Y. 2012. Tourism and economic growth nexus: An Input Output Analysis in Turkey. ***Procedia - Social and Behavioral Sciences***. 62: 952-956.

15. Cukier-Snow, Judith et al. (2002), "Tourism employment perspectives from

16. Filipović, Milanka. (2007). The analytic hierarchy process as a support for decision making, spatium, ***institute of architecture and urban planning of Serbia.***

17. Kadiyalia, V. and Kosovab, R. 2013. Inter-industry employment spillovers from tourism inflows**.** ***Regional Science and Urban Economics***. 43(2): 272-281.

18. Kweka, J. , Morrissey, O. and Blake, A. (2003), The economic potential of tourism in Tanzania**.** ***Journal of international Development***. 15: 335-351.

19. Kweka, J., Morrissey, O. and Blake, A. (2003), The economic potential of tourism in Tanzania. ***Journal of international Development***. 15: 335-351.

20. Lincoln, Y. S. and E. G. Guba (1985) Naturalistic Inquiry, Thousand Oaks, CA: Sage.

21. Ngamsomsuke, Waraporn and Tsorng-Chyi Hwang and Chi-Jui Huang. (2011). Sustainable cultural heritage tourism indicators, I***nternational Conference on Social Science and Humanity***, IACSIT Press, Vol 5.

22. Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet (1990), Basics of Qualitative Research: ***Grounded Theory Procedures and Techniques***, Sage..

23. Weaver, David and Martin Oppermann. (2000). Tourism management, first Edition, ***John wiley & Sons Australia***

[ Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-21 ]