

دکتر اعظم راودراد*

**مقایسه‌ی نقش شغلی
زنان و مردان متخصص:
فاصله‌ی نظر و عمل**

* دانشیار و عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه تهران
ravadrad@ut.ac.ir

چکیده

در این مقاله، موقعیت حرفه‌ای زنان و مردان متخصص در ایران مقایسه شده‌است. جامعه‌ی آماری تحقیق، مجموعه‌ی استادان دانشگاه‌های دولتی تهران است. تحقیق به روش پهنانگر و با پرسش‌نامه در مصاحبه‌ی حضوری انجام گرفت. برای تبیین نتایج، چهارچوب نظری فمینیسم لیبرال به کار گرفته شد.

مهم‌ترین یافته‌ی تحقیق این است که میان آنچه زنان متخصص علاقه‌مند به انجام آن هستند و امکاناتی که در عمل، برای تحقق این علاقه‌ها در اختیارشان قرار می‌گیرد فاصله وجود دارد. ریشه‌ی اصلی این فاصله وجود تبعیض جنسیتی در محل کار است که فرصت‌های شغلی را بیش‌تر در اختیار مردان قرار می‌دهد.

کلیدواژه‌ها

زنان متخصص؛ تبعیض جنسیتی؛ نگرش زنان؛ فاصله‌ی نگرشی؛

مقدمه

در این مقاله، رابطه‌ی میان نظر و عمل در رابطه با نقش شغلی زنان و مردان متخصص بررسی شده‌است. هدف از این مقایسه، نشان دادن وضعیت شغلی زنان استاد دانشگاه در مقایسه با هم‌کاران مرد است و این که علی‌رغم وجود شعارهای برابری زن و مرد و اذعان بر لزوم وجود فرصت‌های شغلی مساوی برای زنان و مردان (نظر)، چه‌گونه این فرصت‌ها بیش‌تر به مردان اختصاص داده شده‌است (عمل).

روند تحقیق ابتدا با این فرض آغاز شد که در جامعه‌ی ما بین نظر و عمل در رابطه با نقش‌های اجتماعی زنان فاصله وجود دارد و دلیل آن هم از یک سو، اظهار نظرهای مثبت مسئولان و صاحب منصبان درباره‌ی اهمیت نقش و پایگاه اجتماعی زنان در جامعه است، و از سوی دیگر، آگاهی به این که بر خلاف این اظهارات خوش‌بینانه، عملاً زنان در جامعه محدودیت‌های زیادی برای ایفای نقش‌های تشویق‌شده متحمل می‌شوند. به بیان دیگر، تأکید بر اهمیت نقش زن در جامعه در گفت‌وگوها و بیانات رسمی و غیر رسمی، باعث شده که زنان و مردان از زن انتظار ایفای نقش‌هایی خاص داشته‌باشند (نظر)، در حالی که هنوز شرایط عملی امکان ایفای این نقش‌ها در جامعه فراهم نشده‌است (عمل). همین مسئله، به پدید آمدن فاصله میان نقش‌های مورد انتظار و نقش‌های محقق زنان در جامعه می‌انجامد.

آنچه انجام این تحقیق را موجه ساخت پیش‌فرض‌هایی بود که در تجربه‌ی اجتماعی و نیز مطالعات خاص به دست آمده‌بود. پیش‌فرض‌هایی مثل این که شدت و عمق تغییراتی که به طور عینی و واقعی در موقعیت زنان پدید آمده نسبت به تغییرات ذهنی و دیدگاه اعضای جامعه در مورد زن بسیار کم‌تر است. یعنی به نظر می‌رسد جایگاه زن در ذهنیت جامعه بالاتر از جایگاه زن در عینیت آن است. در این راستا، این تحقیق، گامی است کوتاه در میان گام‌های برداشته‌شده‌ی پیشین و گام‌های بلندی که آینده‌گان برخواهندداشت.

طرح مسئله

مسئله‌ی اشتغال زنان دیرگاهی است که مورد نگرش جامعه‌شناسانی قرار گرفته که به موضوع برابری اجتماعی میان زن و مرد علاقه دارند. یکی از حوزه‌هایی که بر وجود نابرابری صحنه می‌گذارد حوزه‌ی اشتغال است. مطالعات نشان داده که زنان، همواره در مشاغلی متمرکز شده‌اند که زنانه تعریف شده و به لحاظ اقتصادی کم ارزش‌تر، و عمدتاً دارای دست‌مزدی کم است، مانند پرستاری، معلمی و کارهای خدماتی. (آبوت و والاس، ۱۹۷:۱۳۸۱؛ گیدنز، ۱۳۷۶:۱۸۹). اما در طول زمان، زنان به مشاغلی تخصصی‌تر نیز در جامعه راه یافتند و توانستند به سطوح بالای این مشاغل نیز ارتقا یابند. اگر چه این در مقایسه با وضعیت اشتغال خود زنان، پیش‌رفتی مهم به شمار می‌آید، ولی در مقایسه با جایگاه مردان در مشاغل تخصصی مشابه، به نظر می‌رسد زنان هنوز باید راهی دراز برای رسیدن به برابری شغلی بیمایند.

اگر چه در قوانین کار بین‌المللی و همچنین قوانین کار در ایران اساساً اصول عدم تبعیض شغلی علیه زنان، فرصت‌های مساوی و رفتار برابر، و برابری مزد حاکم است (علویون، ۱۳۸۱)، اما آنچه در عمل رخ می‌دهد با این اصول متفاوت است و زنان شاغل همواره در معرض انواع تبعیض‌ها و نابرابری‌های شغلی قرار می‌گیرند. همان طور که گرت تأکید می‌کند، مفسران در این مطلب اتفاق نظر دارند که دست‌مزد زنان در مقایسه با مردان بسیار پایین‌تر است. دلیل آن هم این است که بخش‌هایی که زنان در آن متمرکز اند، در زمره‌ی کم‌دستمزدترین کارها است. از سوی دیگر، «زنان در هفته ساعات کم‌تری کار می‌کنند، اضافه‌کاری کم‌تری دارند و کم‌تر در شیفت‌های نامعمول می‌مانند» (گرت، ۱۳۸۰:۱۲۸). به دلیل تمایز جنسیتی در بیش‌تر مشاغل، عملاً «نه تنها احتمال اشتغال مردان از زنان بیش‌تر است، بلکه همچنین مردان اکثراً مشاغل پرنفوذ و دارای مهارت و حقوق بالا را در اختیار دارند» (همان: ۱۲۵).

در جوامع امروزی، با تأثیر جنبش‌های مختلف حمایت از حقوق زنان، تغییراتی در دیدگاه زنان و مردان درباره‌ی نقش و وظیفه‌ی هر یک از زن و مرد در خانواده و جامعه، به دست آمده‌است (آزاد ارمکی و غفورنیا، ۱۳۸۰). علی‌رغم این تغییر نگرش، آنچه در عمل رخ می‌دهد، همان تقسیم کار سنتی است که در آن نقش اصلی زن، مادری و همسری، و نقش اصلی مرد نان‌آوری به شمار می‌آید. این تقسیم کار، موجب می‌شود که تمامی توان و انرژی زن در درون خانه صرف گردد. حتی اگر با توافق هر دو، زن بیرون از خانه به کار پردازد، کار وی ثانوی و غیر ضروری تلقی، و همواره در رویارویی با وظایف خانه‌گی، که بسیار هم پیش می‌آید، تضعیف می‌شود. نتیجه، موقعیت فروتر زنان در محیط کار در مقایسه با مردان است.

اگر چه مطالعات نشان می‌دهد اقشار دانش‌آموخته و متخصصان دانشگاهی بیش از اقلاری هم‌چون کارگران با تحصیلات حدود دیپلم از آرمان‌های برابری زن و مرد دفاع می‌کنند (راووداد، ۱۳۸۱)، اما این دفاع هنوز به تغییری اساسی در عمل نینجامیده‌است. این وضعیت که موقعیت خانواده‌گی کاملاً متفاوتی برای زنان و مردان نشان می‌دهد، در عین حال، بر وضعیت شغلی زنان اثر می‌گذارد و زمینه‌ی روابط شغلی تبعیض‌آمیز را هر چه بیشتر فراهم می‌کند. همان طور که گیلنر هم اشاره می‌کند، یکی از عوامل عمده‌ی اثرگذار بر زنده‌گی شغلی زنان، این ادراک مردانه است که برای کارمندان زن، کار در مرتبه‌ی دوم بعد از بچه‌دار شدن قرار دارد. این، باعث می‌شود که همواره برای امکان استخدام کارمند زن در مصاحبه‌ها از داشتن یا نداشتن بچه سؤال شود، در حالی که مردان هرگز با سؤال‌هایی این‌چنین روبه‌رو نمی‌شوند. همین نگرش‌ها در مورد ارتقای شغلی زنان هم وجود دارد و هم‌چون مانعی در این راستا عمل می‌کند. این نکته نیز جالب است که تحقیق در بریتانیا نشان داده که زنان معدودی که در سمت‌های ارشد مدیریتی بودند همه بدون فرزند بودند (هومانز، نقل از گیلنر، ۱۳۷۶:۱۹۲).

با توجه به این که میزان فعالیت زنان در ایران بسیار پایین، و در سال ۱۳۸۰ تنها ۱۲ درصد بوده (نوروزی و هاشمی، ۱۳۸۰)، روشن است که در محیط‌های کاری، اغلب، اکثریت با مردان است. همان طور که گفته شد، عملاً در خانواده‌ها شغل زن نسبت به وظایف دیگر او ثانوی است، و به احتمال زیاد، آن‌جا که با وظایف خانواده‌گی وی در تضاد باشد تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد و کارآیی زن را در محیط کاری کم می‌کند. در عوض، عکس این حالت در مورد مردان صادق است، چون شغل آن‌ها به ندرت با وظایف خانواده‌گی‌شان در تعارض قرار می‌گیرد. بنابراین، بی‌تردید، عقل‌ابزاری مناصب و پست‌های مدیریتی را که نیازمند تعهد بی‌قید و شرط و تمام وقت است به کسانی که تعهدشان را میان خانه و کار تقسیم کرده‌اند نمی‌سپارد. پس هر جا امکان شغلی جدیدی باشد، مدیران و صاحب‌منصبان، که معمولاً مرد اند، آن را به هم‌جنسان خود می‌دهند. به قول آبوت و والاس «مدیریت برای زنان هم مثل مردان شغلی پرمسئولیت و پرتنش است، ولی در مورد زنان، به خلاف مردان، زنده‌گی خانواده‌گی به جای پشتی‌بانی از آینده‌ی شغلی، در واقع سد راه آنان است» (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۱۹۸).

در حقیقت، به نظر می‌رسد دو عامل موقعیت خانواده‌گی زنان و روابط شغلی تبعیض‌آمیز رابطه‌ی تنگاتنگ باهم داشته و هر دو از عاملی بزرگ‌تر که مسلط است، یعنی دیدگاه پدرسالارانه‌ی حاکم بر جامعه متأثر باشند. «حرف این است که باورهای عامه درباره‌ی ماهیت خانواده، فرصت مشارکت در جامعه‌ی بزرگ‌تر و کسب برابری با مردان را از زنان می‌گیرد» (همان: ۱۱۵).

آگاهی از تحقیقاتی که در این باره انجام شده است می‌تواند به مقایسه‌ی نتایج کمک نماید. مقایسه‌ی نتایج تحقیقات دیگر که در پیشینه‌ی تحقیقاتی بدان‌ها اشاره خواهد شد با نتایج تحقیق حاضر، نشان خواهد داد که آیا مسائل زنان متخصص، ویژه‌ی جامعه‌ی ایران است یا این مسائل به دلیل داشتن ویژه‌گی جنسیتی، در جهان عمومیت دارد.

پیشینه‌ی تحقیقی موضوع

تحقیقات زیادی در سراسر دنیا درباره‌ی رابطه بین زنان و مردان و نقش‌های جنسیتی در حوزه‌ی عمومی و خصوصی انجام شده‌است. با اوج‌گیری جنبش‌های فمینیستی، شمار این تحقیقات رو به فزونی است و ابعاد مختلفی از موضوع بررسی شده‌است. این تحقیقات، دربرگیرنده‌ی مواردی است همچون مواد قانونی و مشابهت‌ها یا تبعیض‌های موجود در قانون (Rubio-Marín, 2003)، روابط قدرت درون خانواده (Ishida, 2003)، تبعیض جنسی در پرداخت ماهیانه‌ی بازنشسته‌گی (Leitner, 2001)، و روابط جنسیتی در فرهنگ‌های مختلف (Thakur, 1998).

در رابطه با موضوع مورد بحث ما، یعنی تبعیض جنسیتی میان زنان و مردان شاغل متخصص نیز چند مقاله بر پایه‌ی تحقیق منتشر شده‌است. برای نمونه، گینتر^۱ (۲۰۰۳) در مقاله‌ئی با عنوان «آیا MIT استثناست؟: تفاوت‌های دست‌مزد در رشته‌ی علوم در دانشگاه‌ها»، به بررسی نابرابری‌های شغلی میان استادان زن و مرد در دانشگاه‌های آمریکا می‌پردازد. انگیزه‌ی تحقیق وی گزارشی بود که در خبرنامه‌ی دانشگاه MIT درباره‌ی تبعیض جنسیتی میان استادان آمده‌بود. گینتر آمار و اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیقی فراگیر را درباره‌ی دانش‌مندان دارای مدرک دکترا (SDR)، در ۱۹۷۳ و ۱۹۹۷، دوباره تجزیه و تحلیل و آن را با یافته‌های تحقیقات دیگر در این زمینه مقایسه کرد. آنچه او به طور کلی دریافت، نشان‌گر این بود که حقوق استادان زن و مرد در ۱۹۷۳ نابرابر، و تا سال ۱۹۹۷ نیز تغییر کمی در این برخورد تبعیض‌آمیز ایجاد شده‌بود. وی نتیجه می‌گیرد که آنچه در گزارش MIT در مورد نابرابری دست‌مزدهای استادان (به تفکیک استادیار، دانش‌یار و استاد) آمده، در مورد دانشگاه‌های دیگر نیز همچنان است.

اما در مورد دلایل این امر، وی در کنار عوامل کمتر مؤثری همچون وابسته‌گی زنان به تعهدات خانوادگی، تولید کمتر علمی از جانب زنان، مدل

1. Ginther

اقتصادی انحصارگر در بازارهای کار دانشگاهی (که استخدام مردان را ترجیح می‌دهد)، و کیفیت متفاوت کار زنان و مردان، به عاملی مؤثرتر یعنی تبعیض جنسیتی اشاره می‌کند. به عقیده‌ی وی، بعضی گروه‌ها، یعنی مردان، فرصت‌های بیشتری نسبت به دیگران، یعنی زنان، به دست می‌آورند. دریافت‌کننده‌گان فرصت‌ها، قوی و محرومین از فرصت‌ها ضعیف می‌شوند. وی معتقد است که این تبیین در مورد وضعیت موجود در MIT هم درست است.

در مطالعه‌ی دیگر که درباره‌ی نگرش نسبت به زنان مدیر در چهار کشور انجام شد، سه محقق (Srinivas, S.; Allen, R.W.; Sakamoto, S., 1999) بر روی ۶۸۲ نفر از مدیران و متخصصین در کشورهای آمریکا، هند، ژاپن و مکزیک تحقیقی انجام دادند و نگرش‌های آن‌ها را نسبت به مدیریت زنان بررسی و مقایسه کردند. اثر عوامل مختلفی چون قانون، فرهنگ و توسعه‌ی اقتصادی، در سطح کلان و تحصیلات، خودباوری و دست‌یاری در سطح خرد بر این نگرش‌ها مورد توجه قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که در کل، نگرش مثبت نسبت به زنان به عنوان مدیر، در آمریکا از سه کشور دیگر بیشتر است و مکزیک، ژاپن و هند به ترتیب در رتبه‌های بعد جای دارند.

در همین گزارش، موارد دیگری به عنوان پیشنهادی تحقیق طرح شده که بازگویی آن در اینجا به روشن‌تر شدن موضوع کمک می‌کند:

در ۱۹۹۹، دست‌مزد متوسط هفته‌گی زنان کارگر در آمریکا، ۷۶ درصد دست‌مزد هفته‌گی مردان کارگر، و در مورد زنان دارای مشاغل اجرایی، اداری و مدیریتی ۶۸/۴ درصد بوده‌است.

در ۱۹۹۸، کم‌تر از ۵ درصد موقعیت‌های اجرایی آمریکا در دست زنان بوده و فقط چهار نفر از هر هزار زن سمتی در حد مدیر ارشد اجرایی^۱ داشته‌اند.

نویسنده‌گان، در واşkافی ادبیات موضوع و همچنین یافته‌های تحقیق، به دلایل مختلفی از قول تحلیل‌گران دیگر اشاره می‌کنند که چنین است:

- زمان درازی که برای کسب تجربه لازم است تا فرد بتواند به سطوح بالای مدیریت راه یابد و این، علت کم بودن زنان مدیر است.

1. CEO (Chief Executive Officer)

- بازار دوگانه‌ی کار عامل اصلی تفاوت است زیرا در این بازار، زنان در مشاغل درجه دوم و پستی‌بانی حضور دارند در حالی که مردان در مشاغل درجه یک و اجرایی فعال اند.

- تبعیض جنسیتی در محل کار، عامل اصلی این تفاوت است.

نویسندگان مقاله از میان دلایل بالا دلیل سوم را درست‌تر دانسته و معتقد اند که تبعیض بیش از عوامل دیگر، کم بودن زنان مدیر را توضیح می‌دهد. به گفته‌ی ایشان، تبعیض، بازتاب رفتاری نگرش‌ها و عقاید منفی است درباره‌ی کسانی که نسبت به گروه غالب متفاوت اند (در نژاد، ملیت، قومیت، ناتوانی، سن، مذهب و سوگیری جنسی). نگرش‌ها می‌تواند بر رفتار تأثیر داشته‌باشد. اگر این نگرش‌ها نسبت به فرد یا گروهی منفی باشد (مثل نگرش نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان در تحقیق مورد بحث)، نتیجه در موقعیت‌های شغلی می‌تواند این باشد که در فراهم آوردن فرصت‌های شغلی برابر اختلال ایجاد کند و باعث تبعیض شود.

بنابراین، در بررسی یافته‌های تحقیق مورد بحث، نویسندگان معتقد اند که شاید نگرش‌های منفی یا مخالف از سوی تصمیم‌گیرنده‌گان سازمانی نقشی مهم در تبعیض شغلی‌ئی داشته باشد که زنان هر چهار کشور مورد مطالعه با آن روبه رو هستند. حتی در آمریکا نیز که در دو دهه‌ی گذشته پیش‌رفتگی قابل توجه در این زمینه داشته، به‌ندرت می‌توان گفت که زنان موفق شده‌اند سقف شیشه‌ئی را در مشاغل بالای اجتماعی بشکنند. وضعیت زنان در سه کشور دیگر به‌مراتب بدتر از این است.

نتیجه‌ئی که نویسندگان از بحث خود می‌گیرند این است که اگر چه وجود قوانین برابری‌خواهانه بسیار مهم است، اما مهم‌تر از آن این است که باید نگرش‌های کلی جامعه تغییر یابد تا قانون کارآیی داشته‌باشد. به عقیده‌ی آن‌ها درسی که از آمریکا می‌شود گرفت این است که اگر به زنان فرصت مساوی داده شود، آن‌ها بیش از هر چیز دیگر می‌توانند نگرش‌هایی مثبت درباره‌ی زنان به عنوان مدیر در میان زنان و مردان ایجاد نمایند.

دبیرخانه‌ی شورای دارایی کانادا مطلبی با عنوان «نگاه به آینده: چالشی در موانع فرهنگی و نگرشی نسبت به زنان در خدمات دولتی» (۱۹۹۵)، منتشر کرده که در بخشی از آن به موضوع معیارها و استانداردهای دوگانه نسبت به کار زنان و مردان اشاره شده است. این متن که بر اساس جمع‌بندی یافته‌های تحقیقی با این موضوع نوشته شده، تأکید می‌کند که در ادبیات موضوع این معیارهای دوگانه به خوبی مستند شده است. معیارهای دوگانه را می‌توان رفتارهای تبعیض‌آمیز تعبیر کرد. برای نمونه، شماری از مطالعات نشان داده‌اند که زنان ناچار اند سخت‌تر از مردان کار کنند، سطوح بالاتری از توانایی را به نمایش بگذارند، و انتظارات بیشتری را برآورده سازند تا بتوانند در کارشان پیشرفت نمایند.

نه تنها درباره‌ی زنان بر اساس استانداردهای مهارت‌های اجرایی‌شان داوری می‌شود، بلکه از آن‌ها انتظار می‌رود که به رفتارهای در سنت تثبیت‌شده‌ی زنانه هم تن دهند (مثلاً خشن نباشند). در متن یادشده، به نقل از لالوند^۱ نویسنده‌ی مقاله‌ی «راه رفتن روی شیشه‌ی شکسته» آمده است که ۸۶ درصد از زنان رده‌بالای شاغل در خدمات دولتی که وی آن‌ها را بررسی کرده، احساس می‌کرده‌اند که نسبت به مدیران مرد هم‌قطارشان انتظارات بیشتری از آنان می‌رود. وی همچنین نشان داد که وقتی زنان رفتاری پذیرفته‌شده از جانب مردان (مثل داد زدن و عصبانی شدن) انجام می‌دهند جوری دیگر برداشت می‌شود و پذیرفته نیست. نیز، بر اساس این تحقیق، مردان اجازه داشتند که خطا کنند در حالی که همین شانس از زنان دریغ می‌شد.

در تحقیقی دیگر که در این متن بدان استناد شده، به نقل از لینز^۲ ماینیه‌رو، آمده است که در گفت‌وگو با ۵۵ زن اجرایی رده‌بالا، بسیاری اذعان کرده بودند که یکی از عناصر اصلی موفقیت آن‌ها علاقه به سخت کار کردن بوده است. به عقیده‌ی آن‌ها زنان برای موفقیت باید دو برابر مردان کار کنند.

1. Lalonde
2. Lisa Mainiero

آن‌ها ساعات طولانی کار و از دست دادن اوقات فراغت آخر هفته‌ها و تعطیلات را دربارهی خود گزارش کرده‌بودند.

در حقیقت، این معیارهای دوگانه به قاعده تبدیل شده‌است. قاعده‌ئی که در آن این گونه گمان می‌رود که مردان عموماً توانایی‌هایی بیش از آنچه تا کنون نمایش داده‌اند دارند، در حالی که زنان فقط زمانی در شغل خود رشد می‌کنند که عملاً نشان داده‌باشند توانایی‌های بیش‌تری از شغل فعلی‌شان دارند. در ایران هم، در یک بررسی تجربی بر روی ۱۰۰۳ نفر از زنان و مردان شاغل در تهران، معلوم شد که نسبت دست‌مزد زنان به مردان ۸۰ درصد است (سفیری، ۱۳۷۷:۶۷). البته این نابرابری‌ها قانونی نیست، بلکه بیش از هر چیز به نگرش‌ها و تأثیر عملی این نگرش‌ها در محیط کار مربوط می‌شود.

مطالب آمده در پیشینه‌ی تحقیقی موضوع را با توجه به رویکرد مقاله‌ی حاضر می‌توان به دو بخش اساسی تقسیم نمود: بخش نخست، با تأکید بر بحث استانداردهای دوگانه و تأثیر نگرش‌های منفی نسبت به زنان شاغل بر تبعیض جنسیتی در محل کار، در واقع به حوزه‌ی نظر مربوط می‌شود که یکی از سوالات اصلی در این مقاله است؛ بخش دوم، آمار و اطلاعاتی است درباره‌ی تبعیض شغلی موجود در مورد زنان متخصص در این تحقیق‌ها که به حوزه‌ی عمل مربوط می‌شود و این نیز سؤال اصلی این مقاله است.

نتایج تحقیق حاضر، می‌تواند یافته‌های تحقیقات گفته‌شده‌ی دیگر را تکمیل نماید. از سوی دیگر، در این تحقیق، هر دو حوزه‌ی نظر (نگرش‌های زنان و مردان متخصص) و عمل (وضعیت واقعی شغلی آنان) مورد توجه قرار گرفته و از این نظر جامع‌تر است.

چهارچوب نظری

چه‌گونه می‌توان آن‌چه را که در پیشینه‌ی تحقیقاتی گفته‌شد توضیح داد. نظریه‌هایی که به این مسائل پرداخته‌اند کدام است و سرانجام کدام نظریه

بهتر می‌تواند به تبیین یافته‌های تحقیق حاضر کمک نماید. لازم به یادآوری است که مفهوم نقش و به‌ویژه نقش جنسیتی مفهوم کلیدی در این مقاله است. تغییر و تحول پایگاه و نقش، بسته‌گی به نوع تغییر و تحول در ساخت کلی جامعه دارد. نقش و پایگاه زنان در طول تاریخ تغییراتی را در حوزه‌ی خانواده و جامعه پذیرفته‌است. نظریه‌های جامعه‌شناختی زیادی به شرح نقش‌های جنسیتی و رابطه‌ی آن با نقش‌های اجتماعی پرداخته‌اند.

لیندسی (۱۹۹۴) در توضیح این نظریه‌ها به سه نظریه‌ی اصلی اشاره می‌کند: کارکردگرایی، نظریه‌ی تضاد، و نظریه‌ی کنش متقابل نمادی. اما وی تأکید می‌کند که در کنار نظریه‌های یادشده که پیش‌تر بر نقش‌های محقق تکیه دارند، نظریه‌ی دیگر وجود دارد که بر به عهده گرفتن نقش‌ها از سوی زن و مرد، تقسیم کار عادلانه‌ی جنسی، و حذف خشونت جنسی تکیه می‌کند. این نظریه که فمینیسم خوانده می‌شود دارای سه اصل اساسی است: ۱- تمرکز بر عامل جنسیت در بحث؛ ۲- توجه به روابط اجتماعی مبتنی بر جنسیت به عنوان مشکلی که با نابرابری، تضاد و فشار درآمیخته‌است؛ ۳- پذیرش این که روابط اجتماعی مبتنی بر جنسیت، نه طبیعی و تغییرناپذیر، که پی‌آمد نیروهای فرهنگی، اجتماعی و تاریخی است (لیندسی، ۱۹۹۴: ۱۲). نظریه‌ی فمینیسم، خود شاخه‌های گوناگونی دارد که از نظر میزان تغییرات مورد تقاضا در رابطه با نقش‌های جنسیتی در جامعه با هم متفاوت اند.

همان‌طور که فریدمن^۱ (۲۰۰۱) هم اذعان می‌کند، تفکراتی که در موضوع زن و نقش وی در جامعه وجود دارد به اندازه‌ی متنوع، مختلف و گاه متضاد است که نمی‌توان به آسانی آن‌ها را در میان طبقه‌بندی‌ها قرار داد. نظریات فمینیستی در طیفی چنان گسترده جای دارد که برای مثال در بعد مذهب، از یک سو کاملاً سکولار است هم‌چون نظریه‌ی فمینیسم سوسیالیست، و از سوی دیگر، بسیاری از زنان مسلمان نظریات فمینیستی خود را در چهارچوب اسلام پی می‌گیرند (کوک، ۲۰۰۱). بنابراین طبقه‌بندی دیدگاه‌های فمینیستی کاری

1. Freedman
2. Cooke

تقلیل‌گرایانه به حساب می‌آید. این نکته در نظریه‌ی فمینیستی دیدگاه^۱ نیز آمده‌است. هاردینگ^۲ (۲۰۰۴) در مقدمه‌ی مجموعه مقالات نظریه‌ی فمینیستی دیدگاه اعلام می‌کند که «این نظریه به عنوان راهی برای توان‌مند کردن گروه‌های تحت ستم، ارزش دادن به تجربیات آن‌ها و حرکت به سوی شکل دادن به نظریه‌های مخالف با آن چه به عنوان نظریه‌ی گروه مسلط رایج است، ارائه شده‌است» (هاردینگ، ۲۰۰۴:۲۰). هاردینگ و هم‌چنین دیگر نویسنده‌گان فصل‌های مختلف کتاب مورد بحث معتقد به انواع دیدگاه‌های فمینیستی هستند که حتا ممکن است با رویکردهای شناخته‌شده و مطرح فمینیستی متفاوت و گاه متضاد باشد. در حقیقت، تأکید کتاب بر دیدگاه اقلیت‌هاست. از یک سو، زنان به طور کلی اقلیتی بزرگ‌اند که زیر فشار جریان غالب قرار دارند، و از سوی دیگر، در میان همین گروه، اقلیت‌هایی دیگر هم هستند که هنوز صدای‌شان آن طور که باید به گوش عموم نرسیده‌است. اقلیت‌هایی چون زنان غیر غربی، زنان سیاه‌پوست، و زنان جهان سوم که در این کتاب فصولی به دیدگاه‌های آنان اختصاص داده شده‌است.

اما از آن‌جا که به هر رو، برای توضیح و تبیین مسائل ناچار به طبقه‌بندی هستیم، با توجه به نکات گفته‌شده، لازم است که همواره نسبی بودن آن‌ها را در نظر داشته‌باشیم. در این‌جا هم، با توجه به مبانی فکری نگارنده‌ی مقاله، می‌توان گفت که فمینیسم لیبرال بیش از شاخه‌های دیگر فمینیسم قابلیت به‌کارگیری برای توضیح نتایج تحقیق را دارد.

مبانی نظری فمینیسم لیبرال در چندین کتاب بحث و با شاخه‌های دیگر فمینیسم مقایسه شده‌است (دانوان^۳، ۲۰۰۰؛ زالوسکی^۴، ۲۰۰۰؛ فریدمن، ۲۰۰۱؛ لیندسی، ۱۹۹۴).

دانوان پنج نکته را به عنوان اصول اولیه‌ی فمینیسم لیبرال مطرح برمی‌شمارد: ۱- ایمان به عقلانیت؛ ۲- باور این که روح و توان عقلی زنان و مردان یک‌سان است؛ ۳- باور این که آموزش مؤثرترین وسیله برای تغییرات

1. Feminist Standpoint Theory
2. Harding
3. Donovan
4. Zalewski

اجتماعی است؛ ۴- نگرش به فرد به عنوان کسی که گذشته از دیدگاه دیگران، حقیقت را خود می‌یابد، و عقلانی عمل می‌کند؛ ۵- عقیده به لزوم برخورداری زنان از حقوق طبیعی انسان‌ها به طور کلی (دانوون، ۲۰۰۰:۲۳).

همان گونه که لیندسی می‌گوید: «فمینیسم لیبرال، میانه‌روترین فمینیسم است و بر این اصل ساده استوار است که همه‌ی مردم یکسان آفریده شده‌اند و نباید به خاطر جنسیت خود از این برابری محروم شوند» (لیندسی، ۱۹۹۴:۱۴). این شاخه‌ی فمینیسم معتقد است که از بین رفتن جنسیت‌گرایی و تبعیض، به سود مردان نیز هست. زیرا در این صورت، زنان سطح اشتغال خود را به فعالیت‌های بیرون از خانه ارتقا می‌دهند و مردان نیز در بخشی از زمان خود به انجام کارهای درون خانه می‌پردازند. هیچ کدام از گروه زنان و یا مردان در جامعه بر یکدیگر برتری ندارند بلکه با هم همکاری می‌کنند. زنان می‌توانند با مردان رقابت داشته‌باشند و در نقش‌های دیگری جز خانه‌داری با مردان سهیم شوند (همان).

انتخاب رویکرد فمینیسم لیبرال به این دلیل است که این رویکرد متضمن باور به وجود تبعیض نسبت به زنان، به‌ویژه در سطح اجتماعی است. اما شاید در برخی حوزه‌های اجتماعی، و با توجه به قوانین یکسان کار برای زنان و مردان، به نظر برسد که چنین تبعیضی وجود ندارد؛ به‌ویژه این نکته در مورد مشاغل تخصصی، هم‌چون شغل مورد نظر این تحقیق، یعنی تدریس در دانشگاه، صادق است. با استفاده از این رویکرد، می‌توان نخست وجود یا عدم وجود تبعیض را بررسی کرد؛ دوم، نقش جنسیت را در باورها نسبت به مسئولیت‌های شغلی زنان، در حوزه‌ی نظر آزمون نمود؛ و سوم، نتیجه‌ی نگرش غالب جامعه را در حوزه‌ی عمل، یعنی وجود فرصت‌ها و امکانات شغلی برابر یا نابرابر مطالعه نمود.

فرضیه‌های پژوهش

با انتخاب نظریه‌ی فمینیستی لیبرال، دو فرضیه‌ی زیر تدوین گردیده‌است:

۱- بین جنس پاسخ‌گویان و نظرشان درباره‌ی مسئولیت‌های شغلی زنان رابطه وجود دارد.

۲- بین جنس پاسخ‌گویان و عمل‌کرد شغلی‌شان رابطه وجود دارد.
با مقایسه‌ی نتایج این دو فرضیه، می‌توان به پرسش‌های اصلی تحقیق پاسخ داد:

۱- آیا نگرش‌های زنان و مردان متخصص درباره‌ی نقش و وظایف اجتماعی و شغلی زنان یکسان است؟
۲- این نگرش‌ها در عمل چه تأثیری بر ایفای وظایف اجتماعی و شغلی زنان گذاشته‌است؟

روش تحقیق

طرح پژوهشی مبنای این مقاله با روش پیمایشی اجرا شده‌است. محل تحقیق، شهر تهران و به طور مشخص، مراکز دانشگاهی دولتی این شهر بوده‌است. نمونه‌ی آماری، ۲۹۱ نفر متخصص، ۱۱۳ زن و ۱۷۸ مرد است که با فرمول کوکران و به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای دسترسی به واحدهای نمونه با استفاده از اعداد صفر تا ۹، با قرعه‌کشی ۳۰ دانشکده از دانشگاه‌های شهر تهران انتخاب، و پرسش‌نامه‌ها با مراجعه‌ی مستقیم به استادان این دانشکده‌ها به صورت حضوری، و در مواردی هم غیر حضوری، تکمیل شد.

ویژه‌گی‌های کلی پاسخ‌گویان

فراوانی استادان در گروه‌های مختلف سنی در جدول ۱ آمده‌است.

جدول ۱- فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سن

گروه‌های سنی	تعداد	درصد
۲۱ تا ۳۱ سال	۱۵	۵/۲
۳۲ تا ۴۲ سال	۱۱۳	۳۸/۸
۴۳ تا ۵۳ سال	۱۱۲	۳۸/۵
۵۴ تا ۶۴ سال	۳۳	۱۱/۳
بی پاسخ	۱۸	۶/۲
جمع	۲۹۱	۱۰۰/۰

بیش‌تر پاسخ‌گویان مدرک دکترا داشته‌اند (۶۸/۰ درصد)، و بعد از آن دارنده‌گان مدرک فوق لیسانس (۲۶/۸ درصد) و دارنده‌گان مدرک لیسانس (۳/۸ درصد) قرار دارند (جدول ۲).

جدول ۲- فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	تعداد	درصد
لیسانس	۱۱	۳/۸
فوق لیسانس	۷۸	۲۶/۸
دکترا	۱۹۸	۶۸/۰
بی پاسخ	۴	۱/۴
جمع	۲۹۱	۱۰۰/۰

۵۱/۵ درصد پاسخ‌گویان در شغل خود سمت ندارند و بقیه در سمت‌هایی چون مدیر و معاون دانشکده، سرپرست و مسئول واحد و مسئولیت‌های دیگر داخل و خارج دانشگاه فعال اند (جدول ۳).

بیش‌تر پاسخ‌گویان از رشته‌های فنی-مهندسی، علوم پایه، ادبیات و علوم انسانی، و کم‌ترین درصد از رشته‌های آسیب‌شناسی، بهداشت مواد غذایی، و صنایع غذایی بوده‌اند (جدول ۴).

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب نوع سمت در شغل

درصد	تعداد	عنوان سمت
۱۹/۶	۵۷	مدیر و معاون دانشکده
۹/۳	۲۷	سرپرست و مسئول واحد
۱/۴	۴	مسئولیت‌های دیگر داخل دانشکده
۲/۱	۶	مسئولیت‌های دیگر خارج دانشکده
۵۱/۵	۱۵۰	بدون سمت
۱۶/۲	۴۷	بی پاسخ
۱۰۰	۲۹۱	جمع

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب رشته‌ی تحصیلی

درصد	تعداد	رشته‌ی تحصیلی
۲/۴	۷	حقوق و علوم سیاسی
۵/۸	۱۷	جامعه‌شناسی (علوم اجتماعی)
۵/۵	۱۶	معماری و هنر
۲۵/۸	۷۵	فنی-مهندسی
۱۳/۱	۳۸	علوم پایه
۱۱/۳	۳۳	ادبیات و علوم انسانی
۵/۵	۱۶	الهیات
۲/۷	۸	تربیت بدنی
۳/۴	۱۰	مدیریت
۲/۷	۸	روان‌شناسی
۰/۷	۲	بهداشت مواد غذایی
۶/۲	۱۸	دام‌پزشکی
۱/۰	۳	صنایع غذایی
۲/۷	۸	اقتصاد
۰/۳	۱	آسیب‌شناسی
۱۰/۷	۳۱	بی پاسخ
۱۰۰/۰	۲۹۱	جمع

یافته‌های تحقیق

رابطه میان جنس پاسخ‌گویان و نظرشان درباره‌ی مسئولیت‌های شغلی زنان

برای یافتن درستی فرضیه‌ی نخست، پرسش‌هایی مطرح شد که عمدتاً درباره‌ی دو موضوع ضرورت داشتن سمت در شغل برای زنان و اولویت مأموریت‌های شغلی بود. نتیجه‌ی بررسی سؤا‌ها و جمع‌بندی آن برای توضیح رابطه میان جنس و نظر درباره‌ی مسئولیت‌های شغلی زنان چنین است:

در مورد این سوال که «آیا ضروری است که زنان شاغل در شغل خود دارای سمت باشند؟»، ۴۸/۱ درصد (۱۲۵ نفر) پاسخ خیر و ۴۲/۳ درصد (۱۱۰ نفر) پاسخ آری داده‌اند و بقیه نیز (۹/۶ درصد، ۲۵ نفر) آن را مشروط به شرایط خاص دانسته‌اند. در آزمون کی‌دو با سطح معناداری ۰/۰۱۲ وجود رابطه بین نظر درباره‌ی ضرورت داشتن سمت زنان با جنس تأیید شده‌است. به این معنا که زنان بیشتر از مردان با ضرورت داشتن سمت در شغل برای زنان موافق‌اند و بر عکس، مردان کمتر از زنان داشتن سمت در شغل را برای زنان ضروری می‌دانند.

داشتن سمت در شغل، فرد را به برقراری ارتباط با صاحب‌منصبان دیگر ملزم می‌سازد. این ارتباط، در گسترش آشنایی فرد با حوزه‌ی کاری و آشنایی بیشتر دیگران با وی نقش دارد که به نوبه‌ی خود می‌تواند زمینه‌های افزایش سرمایه‌ی اجتماعی و ارتقای بیشتر شغلی را فراهم آورد. اما از آن‌جا که مردان متخصص، معمولاً از نظر شغلی در جایگاه تصمیم‌گیری در این باره قرار دارند، عدم اعتقاد آنان به ضرورت داشتن سمت در شغل برای زنان، می‌تواند به شیوه‌ی نهادی مانع ارتقای شغلی زنان گردد.

پس از موضوع سمت در شغل، موضوع مأموریت‌های شغلی مبنای مقایسه قرار گرفت. مأموریت‌های شغلی اساتید دانشگاه معمولاً به شکل سفر برای

شرکت در هم‌آیش‌ها و کنفرانس‌های داخلی و خارجی، و هم‌چنین استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و انجام امور تحقیقاتی مشترک با سازمان‌های داخلی و خارجی است. در این زمینه، سؤال‌هایی طرح شد که می‌تواند نشان‌دهنده‌ی نظر جامعه‌ی مورد بررسی درباره‌ی اولویت مأموریت‌های شغلی برای زنان باشد. سپس با مقایسه با وضعیت واقعی مأموریت‌های شغلی زنان در رابطه با مردان، چه‌گونه‌گی برابری حقوق در این حوزه نیز بررسی شده‌است.

در مورد این پرسش که «در رفتن به مأموریت‌های شغلی داخلی اولویت باید با چه کسانی باشد؟»، بیش‌تر پاسخ‌گویان (۶۲/۷ درصد، ۱۷۳ نفر) که شاغلان متخصص زن و مرد بودند به امکان مساوی اشاره کرده‌اند. این در حالی است که ۳۶/۶ درصد (۱۰۱ نفر) اولویت را به مردان و فقط ۰/۷ درصد (۲ نفر) اولویت را به زنان داده‌اند.

در بررسی همین سؤال به تفکیک جنس برای سنجش تأثیر عامل جنس در این نظر، آزمون کی دو با سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود رابطه بین جنس و نظر درباره‌ی مأموریت داخلی را تأیید کرد. بنابراین، در حالی که ۸۲/۶ درصد از زنان به امکان مساوی اشاره داشته‌اند، فقط ۴۹/۷ درصد مردان این گزینه را انتخاب نموده‌اند. در عوض ۴۹/۷ درصد دیگر مردان اولویت مأموریت شغلی را به مردان داده‌اند، در حالی که ۱۶/۵ درصد زنان این اولویت را برای مردان پذیرفته‌اند. نکته‌ی جالب این که تنها ۰/۹ درصد زنان و ۰/۶ درصد مردان اولویت مأموریت‌ها را از آن خانم‌ها دانسته‌اند (جدول ۵).

جدول ۵- توزیع نظر پاسخ‌گویان درباره‌ی اولویت مأموریت شغلی داخلی به تفکیک جنس

اولویت جنس	مردان		زنان		امکان مساوی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۱۸	۱۶/۵	۱	۰/۹	۹۰	۸۲/۶	۱۰۹	۱۰۰/۰
مرد	۸۳	۴۹/۷	۱	۰/۶	۸۳	۴۹/۷	۱۶۷	۱۰۰/۰
جمع	۱۰۱	۳۶/۶	۲	۰/۷	۱۷۳	۶۲/۷	۲۷۶	۱۰۰/۰

سطح معناداری در آزمون کی دو = ۰/۰۰۰

دیده می‌شود که دیدگاه زنان، غیرجنسیتی‌تر از مردان است و زنان بسیار بیش‌تر از مردان به تساوی در رفتن به مأموریت داخلی اشاره کرده‌اند. اما در مرحله‌ی بعد که بین زن و مرد انتخابی شده‌است، دیده می‌شود که زنان نیز همانند مردان اولویت مأموریت را به مردان داده‌اند و تنها درصدی ناچیز از هر گروه این اولویت را برای زنان تعیین کرده‌اند. این مطلب، خود بیان‌گر تداوم دیدگاهی است که دوری زن را از خانواده، حتی برای چند روز، به معنای حذف وظایف خانواده‌گی وی می‌داند و آن را مردود می‌شمارد. این دیدگاه، اگر چه در مردان قوی‌تر است، اما جایگاهی در میان خود زنان نیز دارد. این می‌تواند برآمده از موقعیت خانواده‌گی زنان باشد و تأثیر آن در موقعیت شغلی نیز تثبیت‌نگرشی است که زنان را از عرصه‌های مدیریتی حذف می‌کند.

در مورد مأموریت شغلی خارجی، ۶۱/۲ درصد به امکان مساوی و ۳۸/۸ درصد به مردان اشاره کرده‌اند و در هیچ مورد به زنان اشاره‌ی نشده‌است. توزیع نتایج این سؤال به تفکیک جنس می‌تواند نشان‌دهنده‌ی تفاوت نظر زن و مرد باشد (جدول ۶).

جدول ۶- توزیع نظر پاسخ‌گویان درباره‌ی اولویت مأموریت شغلی خارجی به تفکیک جنس

اولویت جنس	مردان		زنان		امکان مساوی		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۱۴	۱۲/۸	۰	۰/۰	۹۵	۸۷/۲	۱۰۹	۱۰۰/۰
مرد	۹۴	۵۵/۶	۰	۰/۰	۷۵	۴۴/۴	۱۶۹	۱۰۰/۰
جمع	۱۰۸	۳۸/۸	۰	۰/۰	۱۷۰	۶۱/۲	۲۷۸	۱۰۰/۰

سطح معناداری در آزمون کی‌دو = ۰/۰۰۰

آزمون کی‌دو با ۹۹ درصد اطمینان وجود رابطه میان جنس و نظر پاسخ‌گویان را در این زمینه نیز تأیید می‌کند. همان‌طور که در جدول دیده می‌شود در حالی که بیش‌تر زنان (۸۷/۲ درصد) از امکان مساوی نام برده‌اند، اکثر مردان (۵۵/۶ درصد) این اولویت را برای مردان در نظر گرفته‌اند.

این نشان می‌دهد که میان نظر زنان و مردان درباره‌ی انجام مأموریت شغلی به صورت مسافرت از جانب زنان تفاوت وجود دارد و بیش‌تر مردان این امکان را از آن خود می‌دانند.

نکته‌ی جالب توجه در تحلیل این جدول، تغییر درصدهای پاسخ‌ها به نحوی معنادار است. اگر چه هنوز بیش‌تر زنان در مورد مأموریت خارجی به امکان مساوی اشاره کرده‌اند، ولی در مقایسه با مأموریت‌های داخلی، پاسخ‌گویان زن بیش‌تری این گزینه را انتخاب کرده‌اند. در عوض، در حالی که تقریباً نیمی از مردان اولویت رفتن به مأموریت‌های داخلی را برای مردان در نظر گرفته‌اند، این نسبت در مورد مأموریت خارجی افزایش یافته‌است. معنای این تغییرات این است که اختلاف پاسخ‌گویان زن و مرد درباره‌ی اولویت رفتن به مأموریت خارجی افزایش یافته و در این مورد، مردان بیش از مورد قبل معتقد به لزوم اولویت دادن به مردان برای مأموریت‌های خارجی هستند. این، نشان می‌دهد که با توجه به نقش کم مدیریت زنان، رفتن زن به مأموریت شغلی داخلی امکان عملی بیش‌تری نسبت به رفتن به مأموریت‌های خارجی دارد. در این‌جا موقعیت خانواده‌گی زن و همین‌طور نابرابری‌های شغلی، نقشی تشدیدکننده ایفا می‌کند.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میان نگرش زنان و مردان درباره‌ی مسئولیت‌های شغلی زنان تفاوت وجود دارد. زنان عمدتاً تفاوتی میان زن و مرد در لزوم انجام مأموریت‌های شغلی نمی‌بینند، در حالی که از نظر اکثر مردان مأموریت‌های شغلی، به‌ویژه مأموریت‌های خارجی باید توسط مردان انجام گیرد.

رابطه بین جنس پاسخ‌گویان و عمل‌کرد شغلی‌شان

منظور از عمل‌کرد شغلی، چه‌گونه‌گی توزیع و استفاده از امکانات و فرصت‌ها برای زنان و مردان است. همان‌طور که در بخش پیشین گفته‌شد، دو مورد از امکانات و فرصت‌ها عبارت است از داشتن سمت در شغل، که خود به

برقراری ارتباط با افراد صاحب قدرت و نفوذ کمک می‌کند، و رفتن به مأموریت‌های شغلی که، به‌ویژه برای اساتید دانشگاه که مأموریت‌های‌شان علمی است، یاری‌دهنده در رشد و بالنده‌گی آنان در سطح ملی و بین‌المللی است. در بخش پیش‌نشان داده‌شد که نگرش‌های پاسخ‌گویان زن و مرد درباره‌ی این امکانات متفاوت است. وجود همین تفاوت باعث می‌شود که در عمل، زنان، علی‌رغم عقیده به استفاده از امکانات شغلی مساوی برای هر چه بهتر انجام دادن مسئولیت‌های کاری، کمتر از مردان موفق به استفاده از این امکانات گردند. دلیل این مطلب هم این است که همان‌طور که در جدول ۷ دیده‌می‌شود، مناصب مدیریتی مردان در دانشگاه‌ها بسیار بیش از زنان است.

جدول ۷- توزیع وضعیت پاسخ‌گویان از نظر داشتن سمت در شغل به تفکیک جنس

سمت / جنس	ندارد		دارد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۷۱	۶۸/۳	۳۳	۳۱/۷	۱۰۴	۱۰۰/۰
مرد	۷۹	۴۸/۸	۸۳	۵۱/۲	۱۶۲	۱۰۰/۰
جمع	۱۵۰	۵۶/۴	۱۱۶	۴۳/۶	۲۶۶	۱۰۰/۰

سطح معناداری در آزمون کی‌دو = ۰/۰۰۲

آزمون کی‌دو نشان داد که بین متغیر داشتن سمت در شغل و جنس رابطه‌ی معنادار وجود دارد. توصیف این رابطه به این ترتیب است که ۵۱/۲ درصد از مردان شاغل متخصص، سمتی در شغل خود دارند، اما این نسبت برای خانم‌های شاغل متخصص، تنها ۳۱/۷ درصد است، یعنی ۲۰ درصد کم‌تر از مردان. از مقایسه‌ی این نتیجه با نتیجه‌ی پرسش پیش‌مشخص می‌شود که وقتی ۴۸ درصد پاسخ‌گویان داشتن سمت را برای زن ضروری نمی‌دانند، نتیجه‌ی عملی این طرز فکر پایین بودن میزان زنان شاغل دارای سمت نسبت به مردان است. بنابراین، طبیعی است که همان‌طور که نتایج بررسی نشان می‌دهد، مافوق بیش‌تر متخصصین دارای سمت، یعنی ۸۹/۳ درصد

آنها (۲۴۳ نفر) مرد، و فقط مافوق ۷/۱۰ درصد از پاسخ‌گویان (۲۹ نفر) زن بود. این مقایسه نشان می‌دهد که نخست، به طور کلی پاسخ‌گویان ضرورتی برای تصدی مناصب مدیریتی توسط زنان نمی‌بینند، اگر چه در مقایسه با جنس، زنان کمتر با این نظر موافق‌اند. دوم، این دیدگاه در عمل موجب شده که مناصب و مشاغل مدیریتی ابتدا در اختیار مردان قرار گیرد و در صورت خالی ماندن پست، زنان را به آن بگمارند.

این مطلب نشان می‌دهد که اگر چه شعار برابری حقوق اجتماعی زن و مرد در جامعه‌ی مورد بررسی، به‌ویژه به خاطر داشتن تحصیلات بالا، شعاری پذیرفته است، اما در عمل، اثر نگذاشته و موجب برابر شدن فرصت‌های شغلی برای زن و مرد نشده است. شاید گفته‌شود که به طور کلی تعداد مردان استاد از زنان بیشتر است و این تفاوت طبیعی است؛ اما با توجه به این که در جامعه‌ی نمونه‌ی مورد بررسی تحقیق، تعداد مردان و زنان بررسی‌شده تقریباً با هم مساوی است، این توجیه برای نابرابری شغلی درست نیست.

اما نظر زنان و مردان درباره‌ی مسئولیت‌های شغلی زن و مرد، تأثیر خود را در عمل خواهد گذاشت. برای بررسی این تأثیر، لازم است بینیم عملاً مأموریت‌های شغلی چه‌گونه سازمان‌دهی می‌شود. آزمون کی‌دو رابطه‌ی معنادار میان رفتن به مأموریت شغلی، تعداد مأموریت و طول دوره‌ی مأموریت، با جنس نشان داد. در میان زنان و مردان متخصص مورد بررسی ۷/۵ درصد (۱۸۹ نفر) تا به حال به مأموریت شغلی رفته‌اند و ۵/۳۲ درصد (۹۱ نفر) به مأموریت نرفته‌اند. تفکیک این نتایج به جنس، گویای تأثیر نظر فوق در عمل است. به این ترتیب که در برابر ۷۳/۵ درصد از مردان که تا به حال به مأموریت شغلی رفته‌اند، ۵۸/۲ درصد زنان از این موقعیت برخوردار بوده‌اند. به عبارت دیگر، در حالی که تنها ۵/۲۶ درصد از مردان گفته‌اند که تا کنون به مأموریت شغلی نرفته‌اند، ۸/۴۱ درصد زنان چنین چیزی را اعلام داشته‌اند. بنابراین، می‌توان گفت تأثیر عامل جنس که در سوالات مربوط به نظر مشخص شده بود باعث شده که زنان کمتر از مردان به مأموریت شغلی بروند.

تا اینجا روشن شد که در عمل، مردان بیش از زنان به مأموریت‌های شغلی داخلی و خارجی می‌روند. اما در مطلب بالا تعداد مأموریت‌ها مشخص نشده‌است و بنابراین نشان نمی‌دهد که تفاوت میان فراوانی مأموریت‌های زنان و مردان چه‌گونه است. این تفاوت خود می‌تواند نشان‌دهنده‌ی چه‌گونه‌گی توزیع فرصت‌های شغلی نیز باشد. بیش‌تر پاسخ‌گویان (۵/۵۴ درصد، ۹۲ نفر) بیش از ۵ بار مأموریت داشته‌اند. توزیع این نتیجه به تفکیک جنس نشان می‌دهد که از این نظر نیز امکان بیش‌تر برای مردان وجود دارد، چنان که ۴/۶۰ درصد مردان تا به حال بیش از ۵ بار به مأموریت شغلی رفته‌اند؛ در حالی که تنها ۱/۴۳ درصد زنان بیش از ۵ بار مأموریت شغلی داشته‌اند. البته این نکته قابل توجه است که در میان خود زن‌ها، بیش‌ترین تعداد کسانی که به مأموریت شغلی رفته‌اند، مأموریت‌شان بیش از ۵ بار بوده‌است. این مطلب خود نشان‌دهنده‌ی این است که برای زنانی که به دو دلیل موقعیت کاری مناسب (احتمالاً داشتن سمت در شغل) و موقعیت خانواده‌گی مناسب می‌توانند به مأموریت شغلی بروند، چنین امکانی در محیط کار وجود دارد. اما به هر حال، میزان آن از میزان امکانی که مردان دارند کم‌تر است.

همچنین از نظر طول مدت مأموریت، ۵/۴۷ درصد (۷۷ نفر) مأموریت بیش از ۵ روز داشته‌اند و مدت مأموریت بقیه کم‌تر بوده‌است. هم‌چنین نوع آخرین مأموریت ۵/۶۲ درصد (۱۱۵ نفر) از پاسخ‌گویان، مأموریت داخلی و ۲/۳۳ درصد (۶۱ نفر) مأموریت خارجی بوده‌است. تفکیک این نسبت‌ها به جنس نشان‌دهنده‌ی عمل‌کرد زنان و مردان در ایفای نقش شغلی‌شان است. بیش از نیمی از مردان، طول دوره‌ی آخرین مأموریت شغلی خود را بیش از ۵ روز اعلام نموده‌اند؛ در حالی که ۴/۴۱ درصد زنان آخرین مأموریت‌شان بیش از ۵ روز طول کشیده‌است. در عوض، زنان بیش از مردان مأموریت‌های شغلی کوتاه‌تر از ۵ روز داشته‌اند (جدول ۸).

جدول ۸- توزیع وضعیت پاسخ‌گویان
از نظر تعداد روزهای آخرین مأموریت به تفکیک جنس

تعداد روزها	۱ تا ۲ روز		۳ تا ۵ روز		بیش از ۵ روز		جمع
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
زن	۱۳	۲۲/۴	۲۱	۳۶/۲	۲۴	۴۱/۴	۵۸
مرد	۲۰	۱۹/۲	۳۱	۲۹/۸	۵۳	۵۱/۰	۱۰۴
جمع	۳۳	۲۰/۴	۵۲	۳۲/۱	۷۷	۴۷/۵	۱۶۲

سطح معناداری در آزمون کی‌دو = ۰/۰۲۸

اگر چه آزمون کی‌دو رابطه‌ی میان نوع مأموریت شغلی و جنس را تأیید نکرده، اما تحلیل درصدهای جدول نشان می‌دهد که میزان مأموریت‌های خارجی انجام‌شده توسط مردان ۱۱ درصد بیش از زنان است. به این ترتیب که ۳۰ درصد از زنان و ۴۱ درصد از مردان، آخرین مأموریت خود را خارجی اعلام کرده‌اند. مقایسه‌ی این نتیجه با نظر مردان در مورد اولویت مأموریت خارجی برای مردان و همین طور این نکته که مافوق بیش از ۸۹ درصد پاسخ‌گویان مرد بوده، به‌خوبی توضیح‌دهنده‌ی علت مسئله است. در حالی که بیش‌تر زنان معتقد اند در مأموریت‌های خارجی، که خود شاخصی برای ایفای نقش شغلی است، زنان و مردان باید از امکان مساوی برخوردار باشند، اما در عمل، زنان امکان کم‌تری در این زمینه پیدا می‌کنند.

به طور کلی، در این تحقیق، در مورد وضعیت شغلی زنان و مردان متخصص (استاد دانشگاه)، معلوم شد که نخست، زنان کم‌تر از مردان دارای سمت در شغل خود هستند؛ دوم، زنان کم‌تر از مردان به مأموریت شغلی می‌روند و وقتی هم که می‌روند نخست، بیش از مردان به مأموریت شغلی داخلی و کم‌تر به مأموریت شغلی خارجی می‌روند و دوم، طول دوره‌ی مأموریت‌شان معمولاً کم‌تر از طول دوره‌ی مأموریت مردان است.

از مقایسه‌ی نتایج فوق می‌توان به علت این تفاوت در رابطه‌ی میان نظر و عمل پی برد. اگر چه زنان در نظر، بیش‌تر از مردان به امکان مساوی و

توزیع فرصت‌های شغلی بر اساس شایسته‌گی‌های فردی معتقد اند، ولی چون در عمل، این مردان اند که با نظر بیش‌تر مثبت به هم‌کاران مرد خود در مناصب مدیریتی و تصمیم‌گیری قرار دارند، تصمیم‌گیری‌ها به نفع مشارکت بیش‌تر مردان است.

حال، چنان‌چه توجه نماییم که دو عامل داشتن مشاغل اجرایی از یک سو و شرکت در سمینارها و مجامع علمی داخلی و خارجی از سوی دیگر در ارتقای شغلی استادان دانشگاه نقشی عمده ایفا می‌کند، می‌توان تصور نمود که با این نابرابری که حداقل در این دو مورد مطالعه‌شده میان موقعیت شغلی زنان و مردان عضو هیئت علمی دانشگاه وجود دارد، چه‌گونه فرصت‌های رشد سازمانی برای زنان نسبت به مردان محدود می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق معلوم شد که زنان شاغل متخصص، انتظار ایفای نقشی بیش از آن‌چه در حال حاضر انجام می‌دهند از خود دارند، ولی به علت غلبه‌ی تفکر مردانه در محیط شغلی و به‌ویژه مدیریتی، به نقش‌هایی کم‌تر از میزان انتظار خود بسنده می‌کنند. اما مردان متخصص، اگر چه موافق مشارکت اجتماعی و شغلی زن در جامعه هستند، ولی این موافقت را مشروط به حفظ اولویت نقش شغلی خودشان، و درجه‌ی دوم تلقی نمودن شغل زنان نموده‌اند و به همین دلیل هم، چون عملاً مردان بیش‌تر در سطوح مدیریتی حضور دارند بین این نظر و عمل‌کردشان در رابطه با آن فاصله‌ی چندانی وجود ندارد. پس عامل جنس در نظر و عمل پاسخ‌گویان و هم‌چنین فاصله میان نظر و عمل اثر گذاشته‌است. بر این اساس، نخست، نظر زنان و مردان شاغل متخصص درباره‌ی وظایف شغلی زنان با هم متفاوت است؛ دوم، عمل‌کرد این دو گروه جنسی در این زمینه متفاوت است که در آن عملاً مردان وظایف شغلی کلیدی‌تری دارند. به عبارت دیگر، بین زنان و مردان در امکان ایفای

نقش‌های شغلی به صورت دل‌خواه و مورد انتظار تفاوت وجود دارد و این تفاوت به لحاظ نگرشی، در میان جامعه‌ی زنان، مردود و در میان جامعه‌ی مردان. مورد بررسی پذیرفته‌است. این تفاوت نگرش باعث می‌شود که هم‌کاری متقابل میان دو گروه جنسی در محیط کار تحت‌الشعاع عامل جنسیت قرار گیرد و در بسیاری مواقع، مانع ایجاد هم‌دلی لازم برای هم‌کاری مؤثر و ثمربخش شود.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که نگرش‌های زنان و مردان در مورد نقش‌ها و وظایف اجتماعی زنان با هم متفاوت است. به عبارتی، نگرش زنان تغییر کرده، در حالی که نگرش مردان ثابت مانده‌است. برخی از محققان در کشورهای دیگر، مدعی گرفتن نتیجه‌ئی عکس این اند. سارا دلامونت^۱ (۲۰۰۱) در کتابی با عنوان **آیا زنان تغییر کرده‌اند و مردان نه؟**، به بررسی این موضوع پرداخته که آیا واقعاً فاصله‌ی نگرشی میان زنان و مردان وجود دارد؟ وی که تحقیق‌های موجود در جامعه‌ی انگلستان را در مورد دو جنس در دوره‌های مختلف سنی، شامل کودکی، بلوغ و بزرگسالی مورد بررسی مجدد قرار داده تا به سوال خود با استفاده از آمار پاسخ گوید، وجود فاصله را رد می‌کند. وی در همین کتاب، برای پیش‌برد استدلال‌های خود به کتاب‌هایی اشاره می‌کند که در آنها بر وجود این فاصله تأکید شده و در حقیقت، مبنای شکل‌گیری کلیشه‌ی تغییر زنان و عدم تغییر مردان در جامعه‌ی انگلیسی شده‌است. این کتاب‌ها چنین است: **مردان در حال تغییر** نوشته‌ی دنچ^۲ (۱۹۹۶)، و **شکاف یک قرون** نوشته‌ی هارمن^۳ (۱۹۹۳). برای نمونه، در **شکاف یک قرون**، هارمن معتقد است که زنان، قرن بیستم را پشت سر گذاشته‌اند و زنان قرن بیست‌ویکمی از راه رسیده‌اند، در حالی که مردان هنوز یک قرن عقب اند و در همان قرن بیستم مانده‌اند. این ادعا، بدین معناست که مردان هنوز سعی می‌کنند همانند پیشینیان خود در عصر صنعتی و پسا صنعتی زنده‌گی کنند، در حالی که زنان در تفکر خود تجدید نظر کرده‌اند (به نقل از دلامونت، ۲۰۰۱: ۶).

1. Sara Delamont

2. Dench, G.: **Transforming Men**. New Bunswick, NJ. Transaction Books.

3. Harman, H.: **The Century Gap**. London, Vermilion.

دپلومات با استفاده از آمار گفته شده با نظریه‌هایی همانند نظریه‌ی فوق مخالفت کرده و معتقد است که در انگلستان، زنان و مردان بسیار شبیه به پیشینیان خود در ۱۹۵۱ و حتی پدربزرگ‌های‌شان در ۱۸۹۳ رفتار می‌کنند، یعنی اکثراً ازدواج می‌کنند، به خانواده‌های‌شان نزدیک هستند، بیش‌تر عمرشان را کار می‌کنند و مانند آن. هنوز هم زنان بیش‌تر کارهای خانه‌گی و وظایف عاطفی خانواده را انجام می‌دهند. مردان در همه‌ی طبقات اجتماعی، هنوز بهترین مشاغل آن طبقه را در اختیار دارند. هنوز هم، هم‌چون سالهای ۱۸۹۳ و ۱۹۵۱، طبقه‌ی اجتماعی و فقر، تعیین‌کننده‌های قوی‌تری از جنسیت برای شانس‌های زنده‌گی است. در حقیقت، مردان تغییر نکرده‌اند؛ این بخش از کلیشه درست است، اما زنان هم تغییری نکرده‌اند. اگر چه خواسته‌های زنان و آرزوهای‌شان ارتقا یافته، ولی در عمل تغییری در سازمان کار به نفع زنان پدید نیامده است (همان: ۱۱۱).

این نتیجه‌گیری نویسنده درباره‌ی جامعه‌ی انگلستان است که البته قدری هم متناقض است. نخست این که کلیشه می‌گوید نگرش‌های زنان تغییر کرده و از آن مردان نه. نویسنده‌ی کتاب برای اثبات یا رد آن به واقعیت و موقعیت‌های اجتماعی زنان و مردان پرداخته است و آن‌ها را در مقایسه با هم بی‌تغییر می‌داند و کلیشه را رد می‌کند. روشن است که تغییر نگرش‌های زنان و ثابت ماندن نگرش‌های مردان که سطح نظری مطالعه را شکل می‌دهد، خود موجب عدم تغییر عملی در وضعیت زنان می‌شود؛ چرا که مردان تصمیم‌گیرنده‌گان درباره‌ی فرصت‌های شغلی مختلف و هم‌چنین شیوه‌ی زنده‌گی زنان و مردان در مقایسه با هم هستند و بازار کار را نیز در اختیار دارند. اما می‌توان گفت با وجود فاصله‌ی نگرشی میان زنان و مردان، این امکان وجود دارد که در آینده، با افزایش زنان در بازار کار و پست‌های مدیریتی، عملاً تغییری پدید آید و در نتیجه‌ی آن، نگرش مردان نیز دگرگون شود. اما در حال حاضر، به نظر می‌رسد این گفته هنوز هم قابل دفاع باشد که زنان، به لحاظ نگرش (و نه در موقعیت‌های عملی زنده‌گی) نسبت به وظایف زن و

مرد و انتظارات جامعه از آنها، تغییر کرده‌اند و مردان نه. دوم این که بحث فوق به جامعه‌ی انگلستان مربوط می‌شود، اما در تحقیق حاضر که مربوط به قشر دانش‌آموخته و استاد دانشگاه در ایران و به طور مشخص تهران است، وجود این فاصله‌ی نگرشی تأیید شده‌است.

وجود فاصله‌ی نگرشی میان زنان و مردان نشان‌دهنده‌ی تأثیرپذیری بیشتر زنان از دگرگونی‌های فرهنگی سال‌های اخیر است که در آن موضوع احقاق حقوق زن و به‌دست‌آوردن برابری اجتماعی با مرد اهمیتی ویژه دارد. به طور کلی، لزوم کار بیشتر بر روی تغییر نگرش مردان در این موضوع حس می‌شود، چرا که با توجه به اصل توجه انتخابی، ادراک انتخابی و نگاه‌داشت انتخابی در علم ارتباطات که می‌گوید انسان به موضوعاتی در محتوای رسانه‌ها و پیام‌ها توجه می‌کند که بدان علاقه داشته‌باشد، و از میان آن، بخش‌هایی را خوب درک می‌کند که درباره‌ی آن انگیزه داشته‌باشد، و سرانجام، از میان درک‌شده‌ها آن‌هایی را به خاطر می‌سپارد که برای‌اش اهمیتی ویژه داشته‌باشد، طبیعی است که زنان به موضوعات جدید برابری و احقاق حقوق زن زودتر و بیشتر توجه داشته‌باشند و اگر فعالیت فرهنگی برای هم‌تراز نمودن آگاهی زن و مرد در این زمینه صورت نگیرد، این جدایی و تفاوت نگرش‌ها می‌تواند به ایجاد فاصله‌ی فرهنگی و اجتماعی میان زن و مرد در خانواده‌ها، و پدید آمدن تنش بیانجامد. بنابراین، به نظر می‌رسد یک نتیجه‌ی کاربردی این تحقیق، لزوم بالا بردن سطح آگاهی‌های مردان جامعه در رابطه با مسائل جدید زنان است. این، مطلبی است که در نوشته‌های پیشین نگارنده نیز بدان اشاره شده‌است: «یکی از راه‌کارهای مؤثر برای گسترش نقش زنان در توسعه، و همچنین به‌رسمیت‌شناخته‌شدن نقشی که از گذشته تا کنون در این امر داشته‌اند، در کنار کار فرهنگی بر روی زنان و دادن آگاهی‌های لازم به آن‌ها، کار فرهنگی با هدف تغییر نگرش مردان است» (راووداد، ۱۳۷۹).

تغییر نگرش مردان، می‌تواند موجب شود که آن‌ها بتوانند با همسران خود همراهی و هم‌دلی بیشتری داشته‌باشند و در این رابطه، زنان متخصص هم

در نظر و عمل بتوانند از هم‌کاری همسران‌شان بهره‌مند گردند. با این کار، از تنش‌های متنوع و متعددی جلوگیری می‌شود که در درازمدت می‌تواند به از هم پاشیده‌شدن خانواده و طلاق‌های عاطفی بیانجامد. منظور از طلاق عاطفی، وضعیتی است که در آن اعضای خانواده بی‌حس هم‌دلی، صرفاً در کنار یک‌دیگر و در یک جا زنده‌گی می‌کنند. در واقع، هر کس برای خودش برنامه‌ی زنده‌گی جداگانه دارد و هیچ‌گونه احساس انس و الفت نیز به‌ویژه بین زن و شوهر وجود ندارد. آن‌چه می‌تواند مانع بروز چنین موقعیتی در خانواده‌ها گردد، در کنار سایر عوامل ممکن، همین بالا بردن سطح آگاهی‌های مردان و نزدیک نمودن آن به سطح آگاهی‌های زنان در خصوص نقش و پایگاه زن در خانواده و جامعه است.

در تأیید این مطلب، یکی از انتقادات باری ثورن را نسبت به جامعه‌شناسی مرسوم خانواده بیان می‌کنیم که درباره‌ی طبیعی نبودن تقسیم کار جنسیتی موجود در خانواده است. وی معتقد است که این تقسیم، ساخته‌ی اجتماع و بنابراین قابل تغییر است. برای مثال، این طور نیست که مردان نتوانند کارهای خانه را انجام دهند، بلکه مردم فکر می‌کنند که انجام کارهای خانه برای مردان درست نیست (به نقل از آبوت و والاس، ۱۳۸۱).

حال با توجه به این انتقاد، اگر وظایف خانواده‌گی و اجتماعی زنان و مردان تعدیل شود، به این ترتیب که زن و مرد هر دو در انجام کارها و تعهدات و مسئولیت‌های خانه‌گی و خانواده‌گی سهیم باشند و هر دو نیز به فعالیت‌های اجتماعی بپردازند، از نظر موقعیت خانواده‌گی وضعیتی برابر پیدا می‌کنند که نتیجه‌ی آن، اعتماد بیشتر به مسئولیت‌پذیری زنان و در نتیجه، امکان کاهش تبعیض و نابرابری شغلی خواهد بود. در چنین موقعیت تعدیل‌یافته‌ئی است که هر یک از زن و مرد می‌تواند با توجه به نوع شغل دیگری و میزان اهمیت آن برای بهبود وضعیت خانواده، وظایف خانواده‌گی بیشتر یا کم‌تری را فارغ از جنسیت به عهده بگیرد.

این، همان است که در نظریه‌ی فمینیسم لیبرال بر آن تأکید می‌شود و تحقیق حاضر نشان داد که همان طور که این نظریه می‌گوید زنان و مردان دارای توان یکسان هستند. وجود شمار زیادی از زنان دانشگاهی در مناصب و پست‌های مدیریتی، و نیز مشارکت فعال ایشان در محافل علمی داخلی و خارجی، به‌خوبی نشان‌دهنده‌ی توانایی آنان در انجام کارهایی است که تا پیش از این بیش‌تر مردانه تلقی می‌شده‌است. این مطلب، خود نشان‌دهنده‌ی صحت نظریه‌ی فمینیسم لیبرال در این زمینه است که علی‌رغم این توانایی‌های برابر، شرایط و محیط اجتماعی به سود مشارکت بیش‌تر مردان سازمان یافته و همین امر موجب کم‌تر بودن نسبت زنان به مردان در این فعالیت‌ها است. اگر محیط اجتماعی در راستای تعدیل نابرابری‌ها تغییر نماید، می‌توانیم شاهد به‌کارگیری حداکثر ظرفیت نیروی انسانی جامعه و در نتیجه، حرکت سریع‌تر آن به سوی توسعه باشیم.

Archive of SID

منابع

- ۱- آبوت، پاملا؛ والاس، کلا. ۱۳۸۱. جامعه‌شناسی زنان. ترجمه‌ی منیژه نجم عراقی. نشر نی.
- ۲- آزاد ارمکی، تقی؛ غفورنیا، نفیسه. ۱۳۸۰. «برابری جنسیتی در حوزه‌ی سیاسی». پژوهش زنان. شماره ۲.
- ۳- بلیک، رید؛ هارولدرسن، ادوین. ۱۳۷۸. طبقه‌بندی مفاهیم در ارتباطات. ترجمه‌ی مسعود اوحدی. سروش.
- ۴- راودراد، اعظم. ۱۳۷۹. «تحلیلی بر نقش زن در توسعه با تأکید بر اشتغال». نامه‌ی علوم اجتماعی. شماره ۱۵. بهار و تابستان ۱۳۷۹.
- ۵- راودراد، اعظم. ۱۳۸۱. مقایسه‌ی نقش محقق و مورد انتظار زنان تهرانی. معاونت پژوهشی دانشگاه تهران.
- ۶- سفیری، خدیجه. ۱۳۷۷. جامعه‌شناسی اشتغال زنان. مؤسسه‌ی فرهنگی-انتشاراتی تبیان.
- ۷- علویون، سید محمدرضا. ۱۳۸۱. کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار. انتشارات روشن‌گران و مطالعات زنان.
- ۸- گرت، استفانی. ۱۳۸۰. جامعه‌شناسی جنسیت. ترجمه‌ی کتابیون بقایی. نشر دیگر.
- ۹- گیلدنز، آنتونی. ۱۳۷۶. جامعه‌شناسی. ترجمه‌ی منوچهر صبوری. نشر نی.
- ۱۰- نوروزی، لادن؛ هاشمی، علی. ۱۳۸۰. «تحلیل جنسیتی بازار کار ایران و ضرورت اصلاح برنامه‌ی سوم توسعه». پژوهش زنان. شماره ۲.
- 11- *Cooke, Miriam*. 2001. **Women Claim Islam: Creating Islamic Feminism through Literature**. Routledge. London and New York.
- 12- *Delamont, Sara*. 2001. **Changing Women, Unchanged Men?; Sociological Perspectives on Gender in a Post-industrial Society**. Open University Press. Buckingham, Philadelphia.
- 13- *Donovan, Josephine*. 2000. **Feminist Theory; The Intellectual Traditions**. Continuum. New York, London.
- 14- *Freedman, Jane*. 2001. **Feminism**. Open University Press. Buckingham. Philadelphia.
- 15- *Ginther, Donna K*. 2003. "Is MIT an Exception? Gender Pay Differences in Academic Science". **Bulletin of Science, Technology and Society**. Vol. 23. No. 1. February 2003. 21-26

- 16- *Harding, Sandra* (Ed.). 2004. **The Feminist Standpoint Theory Reader**. Routledge. New York and London.
- 17- *Ishida, Junichiro*. 2003. "The Role of Intrahousehold Bargaining in Gender Discrimination". **Rationality and Society**. Vol. 15 (3). 361-380.
- 18- *Leitner, Sigrid*. 2001. "Sex and Gender Discrimination within EU Pension System". **Journal of European Social Policy**. Vol. 11 (2). 99-115.
- 19- *Lindsay, L*. 1994. **Gender Roles: A Sociological Perspective**. Routledge. London.
- 20- *Rubio-Marin*. 2003. "Women and the Cost of Transition to Democratic Constitutionalism in Spain". **International Sociology**. Vol. 18 (1). March. 239-257.
- 21- *Srinivas, Shanthi; Allen, Robert W.; Sakomoto, Shiori*. 1999. "Cross Cultural Study of Attitudes toward Women as Managers in Four Countries".
from: <http://www.sba.muohio.edu/abas/1999/srinivish.pdf>
- 22- *Thadur, Ravini*. 1998. "Change and Continuity: Orthodox Discourse on Gender Relations in China". In *Tan Chung* (Ed.), **Across the Himalaya Gap: An Indian Quest for Understanding China**. Gyan Publishing house.
- 23- *Treasury Board of Canada Secretariat*. 1995. "Looking to the Future: Challenging the Cultural and Attitudinal Barriers to Women in the Public Service".
from: http://collection.nlc-bnc.ca/100/201/301/tbs-sct/tb_manual-ef/pubs_pol/hrpubs/TB-852/LF18-27E.html
- 24- *Zalewski, Marysia*. 2000. **Feminism after Postmodernism: Theorising through Practice**. Routledge. London and New York.