

خانواده و ارتقای شغلی زنان:

بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی

زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده

دکتر فریبا سیدان

استادیار دانشکده‌ی علوم انسانی و اقتصادی، دانشگاه الزهر

سرپه عباس خلیفه‌لو

کارشناس ارشد مطالعات زنان

نماینده

زنان و مردان در بازار کار، نه تنها از نظر میزان مشارکت و بی‌کاری، بلکه از لحاظ نوع شغل، درآمد حاصل از کار، و ارتقای شغلی هم دارای شرایطی متفاوت اند.

در این پژوهش، عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی، با تأکید بر خانواده، مورد بررسی قرار گرفته‌است و جامعه‌ی آماری را زنان ۳۰ تا ۴۰ ساله، شاغل، همسر دار، و دارای فرزندی تشکیل می‌دهند، که از کل شاغلان زن در ۵۰ اداره‌ی دولتی شهرستان اسکو انتخاب شده‌اند و جمعاً بیش از ۱۲۰ نفر اند. ابزار پژوهش نیز پرسش‌نامه است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های معناداری استفاده شده‌است.

یافته‌ها نشان می‌دهد میزان ارتقای شغلی زنان این شهرستان از میزانی متوسط برخوردار بوده و عوامل خانوادگی بیش از سایر عوامل در عدم ارتقای شغلی زنان مؤثر است. میزان ارتقای شغلی زنان پاسخ‌گو، از کیفیت نقش، فشار نقش، تقسیم جنسیتی کار در خانه، تقاضاهای ساختاری خانواده، اضطراب، و ویژگی‌های مدیریتی، به طور مستقیم، و از متغیرهای افسردگی، استرس، خستگی شغلی، تهیه‌سازی انرژی فرد، سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر، و محرک‌های تنش‌زای خانوادگی، به طور غیرمستقیم و از طریق فشار نقش تأثیر می‌پذیرد. عوامل سازمانی در این میان نقشی ندارد.

واژگان کلیدی

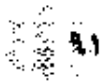
ارتقای شغلی؛ زنان؛ خانواده؛ نقش؛

مهم‌ترین عاملی که سرعت و آهنگ رشد و توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند باید بتوانند از نیروی انسانی خویش، اعم از زن و مرد، به بهترین شکل استفاده کنند. جامعه‌ی انسانی از زنان و مردانی تشکیل شده‌است که در روابط اجتماعی متقابل قرار گرفته‌اند و هر یک از دو جنس، در عین وابستگی به یک‌دیگر، نقش و کارکردی خاص بر عهده دارد؛ بر همین اساس، زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیری مستقیم در پیشرفت و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی جامعه دارند و راهبردهای یک جامعه‌ی توسعه‌یافته، باید حتماً بر پایه‌ی مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی، سیاسی، و اجتماعی بنا شود.

اصولاً در جوامع در حال توسعه، زنان، به دلیل آن که بیش‌تر یا در بخش غیررسمی مشغول به کار اند و یا با همسر خود کار می‌کنند، از نظر شغلی در مقام‌هایی پایین‌تر قرار می‌گیرند و حضور بسیار اندک آنان با تحصیلات عالی در سمت‌های بالای اداری، بیان‌گر همین نابرابری جنسیتی در زمینه‌ی ارتقای شغلی است. وضعیت اشتغال زنان، با تأثیرپذیری از عواملی گوناگون، مانند نابرابری میان زن و مرد و تبعیض در جامعه، مشکلات و فشارهایی را به زنان شاغل تحمیل می‌کند و در نهایت با کاهش کارایی و انگیزه، مانع اشتغال و پیشرفت شغلی آنان می‌شود.

در سال‌های اخیر، مشارکت زنان در کشور ما بسیار مورد توجه قرار گرفته و در کنار تأکید بر مسئولیت خانوادگی زنان، ارتقای شغلی آنان نیز از مشاغل پایین‌تر به شغل‌های میانی قابل‌مشاهده است؛ هرچند که در مشاغل سطح بالای مدیریتی، روند افزایش زنان شاغل بسیار کند و آهسته بوده و کشور ما از آن دسته کشورهای است که زنان‌اش هنوز با موقعیتی که توانایی رسیدن به آن را در خود می‌بینند فاصله‌ی زیاد دارند.

فرهنگ اقتدارگرا و مردسالار، که همواره رواج‌دهنده‌ی باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی بوده‌است و از ابتدا تربیت و اجتماعی شدن دختران را با تضعیف اعتماد به نفس و تعمیق حس حقارت و خودکم‌بینی همراه می‌سازد؛ کم‌بود آگاهی زنان در ابعاد مختلف حقوق خانوادگی، اجتماعی، حرفه‌ی، و فردی؛ عدم مشارکت در تشکلهای صنعتی-حرفه‌ی و فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، و سیاسی؛ کمی تنوع فرصت‌های شغلی و در نتیجه محدود بودن گستره‌ی اشتغال زنان به مشاغل کم‌اهمیت و دارای شرایط بد و دشوار؛ هنجارهای رایج در زمینه‌ی تقسیم کار، که باعث وجود نوعی مرزبندی جنسیتی میان کار زنان (خانهداری) و مردان (امور بیرون منزل) می‌شود و با ایجاد انتظارات مختلف و فراوانی نقش و مسئولیت زنان در قالب همسر، مادر، خانه‌دار، و شاغل، آنان را دچار نوعی تعارض نقش و فشارهای ناشی از آن می‌کند؛ و نیز ناامنی‌های اجتماعی، که سفرهای بین‌شهری و اقامت



در هتل‌ها و مکان‌های سالم (که لازمه‌ی حضور فعال زنان در جامعه است) را دچار مشکل کرده، از جمله دلایلی است که به استمرار وجود ساخت نابرابر کمک می‌کند و بر وضعیت شغلی زنان تأثیری منفی دارد؛ از سوی دیگر، ویژگی‌های فردی مانند اعتماد به نفس، شکیبایی، وقت‌شناسی، نفوذ کلام، اعتقاد به کار گروهی، توانایی سازمان‌دهی، و از این دست توانایی‌های شخصیتی، سازه‌هایی است که بر اشتغال زنان و موقعیت شغلی آنان تأثیری مثبت می‌گذارد.

بنا بر اطلاعات جمعیت‌شناختی، هر چه میزان باروری (به دلیل جوانی جمعیت) افزایش یابد، اشتغال و ارتقای شغلی زنان کاهش می‌یابد. بر پایه‌ی پژوهش‌ها، تنها ۲۳/۸ درصد از زنان دارای سه فرزند یا بیشتر به فعالیت شغلی می‌پردازند، در حالی که ۵۷/۷ درصد زنان دارای یک یا دو فرزند شاغل اند (مرکز آمار ایران ۱۳۷۵). وضعیت تأهل نیز در این امر بی‌تأثیر نیست و زنان مجرد، نسبت به زنان همسر دار، از آزادی عمل بیشتری برای اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی-اجتماعی برخوردار اند (همان).

تحصیلات نیز عامل قابل‌توجه دیگر در اشتغال و ارتقای شغلی زنان است. بر پایه‌ی آمارهای رسمی (همان)، ۷۴/۲ درصد زنان کشور باسواد اند و درصد قابل‌ملاحظه‌ی از جمعیت دانشجویی را زنان تشکیل می‌دهند؛ با این وجود، سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی، نسبت به کل اشتغال زنان، و نیز درصد مدیران زن با تحصیلات عالی، نسبت به مدیران زن بدون تحصیلات عالی، بسیار محدودتر است.

تاریخ اشتغال زنان ایران در اواخر دوره‌ی قاجاریه و زمانی که استفاده از کارگران روزمزد به صورت امروزی متداول شده بود، حضور زنان را به صورت روزمزد، و سپس با اصلاحات صورت‌گرفته در قرن بیستم، حضور آنان را در مدارس، دانشگاه‌ها، و مشاغل چون پرستاری، معلمی، و منشی‌گری نشان می‌دهد (مهبادی ۱۳۸۰: ۳۲۰). تعداد زنان شاغل از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۵۵ به طور مداوم افزایش یافته و پس از کاهش در دهه‌ی ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵، دوباره حالتی افزایشی پیدا کرده است؛ اما به‌رغم آن که نسبت شاغلان زن به کل شاغلان، از ۱۳/۹۵ درصد در سال ۱۳۷۶، به ۱۵/۴۸ درصد در سال ۱۳۷۹ افزایش یافته و نسبت شاغلان مرد به کل شاغلان نیز، از ۸۶/۰۵ درصد در سال ۱۳۷۶، به ۸۹/۵۲ درصد در سال ۱۳۷۹ رسیده است (همان: ۳۲۲). آمار مدیران دستگاه‌های دولتی، سهم ۳ درصدی زنان و بهره‌ی ۹۷ درصدی مردان را از جای‌گاه قدرت و دست‌یابی به کرسی‌های مدیریتی نشان می‌دهد.

در پژوهش حاضر، عوامل خانوادگی، فردی، و سازمانی مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده و توجه به دگرگونی

ساختار آن از خانواده‌ی گسترده به خانواده‌ی هسته‌یی دارای پیوندهای قوی خویشاوندی و عاطفی، و نیز جدا شدن محل زندگی از محل کار، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

این پژوهش با نشان دادن عوامل بروز نابرابری در ارتقای شغلی زنان، که با نگاه داشتن آن‌ها در سطوح پایین شغلی، مانع تحرک عمودی آنان می‌شود، به روشن شدن وضعیت ارتقای زنان در سطوح مختلف شغلی کمکی شایان می‌کند و در سیاست‌گذاری بهتر، دستیابی به عدالت اجتماعی، و رشد و شکوفایی بیشتر توانمندی‌های زنان مؤثر است.

اهداف پژوهش

در این مطالعه، که هدف کلی آن بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو، با تأکید بر خانواده، است، بر آن ایم که افزون بر فهم میزان ارتقای شغلی زنان در اداره‌های دولتی این شهرستان، دریابیم:

- آیا میان میزان ارتقای شغلی و عوامل خانوادگی، مانند کیفیت نقش، فشار نقش، اضطراب، تقسیم جنسیتی کار در خانه، و تقاضاهای ساختاری خانواده رابطه وجود دارد؟
- آیا میان میزان ارتقای شغلی و عوامل فردی، مانند جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی و ویژگی‌های مدیریتی رابطه وجود دارد؟
- آیا میان فشار نقش و عوامل خانوادگی، مانند سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر و محرک‌های تنش‌زای خانوادگی رابطه وجود دارد؟
- آیا میان فشار نقش و پی‌آمدهای فشار نقش مانند استرس، افسردگی، تهی‌سازی انرژی فرد، و خستگی شغلی رابطه وجود دارد؟
- آیا میان عوامل سازمانی و ارتقای شغلی زنان رابطه وجود دارد؟

زمینه‌ی پژوهش

از نظر سازمان جهانی کار، جهانی شدن، در کنار به ارمغان آوردن فرصت‌های بی‌سابقه‌ی اقتصادی، به نابرابری‌ها نیز عمق بخشیده و بر ناامنی‌های شخصی افزوده است. این مسأله، هرچند که هم زنان و هم مردان را تحت تأثیر قرار داده‌است، اما رنج زنان را از بی‌کاری و فقر حاصل از نابرابری‌های جنسیتی بیش‌تر کرده‌است؛ زیرا آنان، که نیمی از نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، در کارهایی مشغول فعالیت اند که با کم‌ترین دست‌مزد و حمایت،

عمدتاً بر پایه‌ی کلیشه‌های جنسیتی شکل گرفته‌است. علت این پدیده در گذشته، نبود آموزش و تجارب کافی بوده اما اکنون نیز با این وجود که برخی زنان در عرصه‌های مذکور پیشرفت‌هایی قابل توجه داشته‌اند و توانسته‌اند با دستیابی به سطوح بالای آموزشی و تحصیلی، دیوارها و سقف‌های شیشه‌یی را بشکنند، هنوز سهم آنان از فعالیت در سطوح مدیریتی، به طوری غیرقابل قبول پایین است و نبود ارتقا، به صورت عمودی و افقی، یکی از مسائل مهم در این زمینه است؛ به گونه‌یی که بیشتر زنان، سطوح پایین شغلی را تجربه می‌کنند و تنها یک درصد از موقعیت‌های سطح بالای مدیریتی را به خود اختصاص می‌دهند (سازمان جهانی کار^۱ ۲۰۰۴).

در خدمات مالی و حرفه‌یی عمومی نیز، هر چند زنان در مقایسه با سایر بخش‌ها عمل کرد بهتری دارند، اما هنوز سهم آنان از دست‌یابی به مشاغل مدیریتی به شدت محدود است. بر اساس آمارهای منتشرشده از سوی سازمان جهانی کار، این پدیده در بیشتر کشورهای جهان وجود دارد، اما در کشورهای جهان سوم، سقف شیشه‌یی به سطوح پایین سازمانی، و در کشورهای پیشرفته، به سطوح بالای مدیریتی نزدیک است (سازمان جهانی کار ۲۰۰۳). وجود دیدگاه‌های سنتی در زمینه‌ی نقش‌های اجتماعی و اقتصادی زنان، که دربرگیرنده‌ی مسئولیت‌های اساسی در خانواده است، و نیز نظام‌های آموزشی و رسانه‌های جمعی، که سوگیری‌های جنسیتی معینی را نهادینه می‌کنند و به عمل‌کردهای مبتنی بر تبعیض نسبت به زنان تداوم می‌بخشند (سازمان جهانی کار ۲۰۰۳)، از جمله علل این مسأله به شمار می‌رود.

پژوهش‌های صورت‌گرفته در ایران نیز شواهد مذکور را تأیید می‌کنند. میرغفوری (۱۳۸۵) با بررسی عوامل شخصی، سازمانی، فرهنگی، و اجتماعی پدیدآورنده‌ی سقف شیشه‌یی، سه عامل را در هر یک از این چهار گروه مؤثر می‌داند؛ در گروه عامل‌های فرهنگی، باور نداشتن مدیران و سرپرستان به زنان، وجود فرهنگ مردسالار، و باور جامعه به مشارکت نداشتن زنان در کارها؛ در گروه عامل‌های اجتماعی، نبود حمایت اجتماعی، تعارض نقش‌ها، و اعتقاد به نان‌آوری مرد؛ در گروه سازمان، نبود کارهای مناسب برای زنان، نبود الگوی مدیران موفق زن، و وجود سدهای ارتباطی میان زنان و مردان در سازمان؛ و در گروه عوامل شخصی، عدم خودباوری، احساساتی بودن، و ناتوانی زنان از انجام کارهایی که نیازمند دوری از خانواده است، بیش‌ترین تأثیر را داشته‌اند.

پژوهش عبداللهی (۱۳۸۱) در مورد موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح بالای مدیریت در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران نشان داد که نگرش‌های فرهنگی جامعه، مانع اصلی پیشرفت زنان در حوزه‌ی مدیریت است.

^۱ International Labor Organization (ILO)

پهلوان (۱۳۸۴) در پژوهشی به نام «بررسی موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان ادارات دولتی شهرستان رامسر»، به این نتیجه رسیده‌است که دو متغیر میزان تحصیلات و داشتن مسئولیت خانوادگی، نسبت به سایر عوامل، رابطه‌ی بیش‌تری با دستیابی به پست‌های مدیریتی داشته‌اند و در این ارتباط، شدت تأثیرگذاری عوامل مذکور، نسبت به سایر متغیرهایی که در قالب فرضیه تأیید شده‌اند (نگرش زنان به توانایی‌های خود و انگیزه‌ی پیشرفت)، بیش‌تر بوده‌است.

افشاری و شیانی (۱۳۸۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که تقسیم سنتی کار در خانواده، که خود ناشی از گرایش‌های فرهنگی جامعه است، و نیز حاکمیت این تقسیم به جای تقسیم مشارکتی، باعث شده‌است که تابع عرضه‌ی کار زنان، بی‌ثبات‌تر از مردان باشد؛ از طرفی افزایش تعداد فرزندان، وجود فرزندان در سنین پایین، و عدم دسترسی به خدمات مکمل کار خانه، در بی‌ثبات‌تر شدن تابع عرضه‌ی کار زنان بی‌تأثیر نبوده و باعث گرایش آنان به سمت مشاغل متناسب با تابع عرضه‌ی کار خانه، برای مقابله با عوامل بی‌ثباتی شده‌است.

زاهدی (۱۳۸۲) در پژوهش خود عوامل فرهنگی، مانند پوشش و هتجاره‌های فرهنگی-اجتماعی را در عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی مهم یافته‌است. وی مسئولیت‌های خانوادگی، عوامل سازمانی، مانند سیاست‌های منابع انسانی و قوانین و مقررات دستیابی به مشاغل مدیریتی، و عواملی فردی چون مهارت‌ها و تمایلات فردی را نیز موانعی مهم در ارتقای شغلی زنان می‌داند.

چهارچوب نظری پژوهش

موقعیت زنان در بازار کار و نیز در خانه و خانواده با یک‌دیگر مرتبط، و جزئی از نظام کلی اجتماعی است که در آن کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان، به زنان اختصاص دارد. گرایش زنان به مشاغل زنانه، انعکاسی از نقش‌های خانگی آنان است و همان گونه که در بیش‌تر جوامع، کار خانگی زن، کم‌ارزش پنداشته شده‌است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش شمرده می‌شوند. گرایش‌های نظام ارزیابی شغلی در تعیین ارزش کار به گونه‌ی است که در برخی مشاغل، به ویژگی‌های مردانه مثل نیروی جسمانی، بیش از مهارت و شکیبایی اهمیت می‌دهد و ویژگی‌هایی مثل ماهیت مراقبتی داشتن، نیاز به مهارت‌های مرتبط و نزدیک با کارهای خانگی، نیاز به مهارت‌های دستی، نیاز به صداقت و درستی، و نیاز به زیبایی ظاهری را برای زنان مناسب‌تر می‌داند و موجب کلیشه‌ی شدن آن‌ها می‌شود

(پرستاری، آموزگاری، پزشکی، مددکاری اجتماعی، آشپزی، و دیگر)؛ از سوی دیگر، برخی از خصوصیات زنان همانند بی‌رغبتی به نظارت بر دیگران، تمایل کمتر به سفر، بی‌رغبتی به کارهای مخاطره‌آمیز، دستورپذیری بیشتر، و شکایت کمتر از کار، به همراه برخی تمایلات آن‌ها مانند انجام کار در محیط منزل (به منظور همراه کردن شغل با کار خانه و تربیت فرزندان) و علاقه‌ی بیشتر به کارهای تکراری نیز منجر به مردانه شدن برخی مشاغل (مدیریت، نظارت، مأموریت اجرایی دولت و مانند آن) و اختصاص کارهایی با درآمد کمتر و مهارت پایین‌تر (و در نتیجه پیشرفت کمتر) به زنان می‌شود.

از نظر برخی از فمینیست‌های لیبرال، مسائلی نظیر کار جنسی، وجود دو عرصه‌ی عمومی و خصوصی (که مردان پیش‌تر در عرصه‌ی نخست و زنان در عرصه‌ی دوم جای دارند)، و نوع اجتماعی کردن دختران به گونه‌ی است که آنان در بزرگسالی نقش‌هایی متناسب با جنسیت‌شان ایفا کنند، عرصه‌ی خصوصی، رشته‌ی بی‌پایان از انتظارات و وظایف خانه‌داری، مراقبت از کودکان، و خدمات عاطفی به مردان است، که بی‌اجر و مزد و بی‌ارزش تلقی می‌شوند، و در مقابل، پاداش‌های واقعی زندگی اجتماعی مانند پول، منزلت، قدرت، آزادی، فرصت‌های رشد، و بالا بردن ارزش شخصی، در عرصه‌ی عمومی قرار دارند. نظام مردسالار، که از دست‌رسی زنان به عرصه‌ی عمومی جلوگیری می‌کند و بار مسئولیت‌های خصوصی را به گردن آنان می‌اندازد، در همه‌ی سطوح جامعه وجود دارد. به نظر هارت‌من^۱ (۱۹۷۹) نظام مردسالار با حذف زنان از پیش‌تر مشاغل، باعث می‌شود آنان در حرفه‌های عرضه‌شده دست‌مزدی کمتر دریافت کنند و همچنان در درون خانواده به مرد متکی باشند.

سقف شیشه‌ی نیز مانعی نامرئی و تحمیلی در برابر ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها است و از آن جا که شرایط کار، پیش‌تر در اطراف علائق مردانه، به عنوان کارمندان و کارفرمایان، دور می‌زند، اغلب از نقش‌ها، رفتارها، و دیدگاه‌های زنان حمایت نمی‌شود؛ افزون بر آن که زنان با موانعی مثل مسئولیت‌های خانوادگی، مادری، و همسری نیز روبه‌رو اند و نگرش منفی نسبت به توانایی زنان با این مانع افزون‌تر می‌شود. بر پایه‌ی نظریه‌ی انتظارات اجتماعی دوکس‌بری و هیگینز^۲، این مسأله که از زن انتظار است تمایلات و تعهدات کاری را طوری تنظیم و تعدیل کند که با کاستن از تقاضاهای کاری بتواند تقاضاهای خانواده را برآورده سازد، در نگرش مدیران تأثیر منفی داشته، از دست‌یابی به پست‌های بالاتر برای زنان جلوگیری می‌کند (رستگار ۱۳۸۲: ۱۲۲)؛ از سوی دیگر، بین مدل خانوادگی، که مسئولیت

^۱ Hurtmann, Heidi I.

^۲ Duxbury, Linda E., and Christopher Alan Higgins

جسمی و ذهنی افراد ازدواج کرده بهتر از افراد مجرد و طلاق گرفته است تأیید می‌شود؛ هرچند که تنها شوهرانی که نگرش‌های موافق حقوق زنان دارند، با مشارکت در کارهای خانه‌داری و نگاه‌داری فرزندان، از فشار مضاعف همسران‌شان می‌کاهند.

تجربه‌های به‌دست‌آمده در یک نقش ممکن است از طریق فرآیند ریزش، بر تجربه‌های به‌دست‌آمده از نقش دیگر تأثیر بگذارد و نگرش‌ها یا رفتارهای فرد در یک قلمرو (خانواده) نیز با انتقال به قلمروی دیگر (شغل) می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد؛ در این صورت، هم پی‌آمدهای منفی (تنش‌های خانوادگی) و هم پی‌آمدهای مثبت (افزایش رضایت از ازدواج) با نقش‌های چندگانه هم‌بستگی پیدا می‌کند و این روی‌کرد، بین میزان سرمایه‌گذاری زمانی، و انرژی فرد در خانواده و کار، رابطه (مثبت یا منفی) برقرار می‌سازد. بر پایه‌ی دیدگاه نقش‌های جنسیتی گاتک، سیرل، و کلیپ^۱ (۱۹۹۱)، ساعت‌هایی که در حوزه‌ی نقش‌های جنسیتی خود فرد می‌گذرد، نسبت به ساعت‌های صرف‌شده در حوزه‌ی نقش‌های مربوط به جنس دیگر، کم‌تر به مثابه‌ی تحمیل در نظر گرفته می‌شود؛ بر این اساس، زنان در ساعاتی که صرف کار خانه می‌کنند تحمیلی را حس نمی‌کنند (چون به طور سنتی از زنان چنین انتظار می‌رود)، اما ساعاتی را که صرف فعالیت‌های نقش مربوط به جنس مخالف می‌کنند تأثیر روانی بیشتری بر ادراک و احساس آنان از تعارض خانواده-کار و فشار ناشی از آن خواهد گذاشت. اگر زنان بخواهند که به هر قیمت شغل خود را حفظ کنند، به عنوان افرادی تلقی می‌شوند که به امور خانوادگی خود اهمیت لازم را نمی‌دهند و در نتیجه دچار احساس فشار، تنش، و تابه‌سامانی خواهند شد. این امر در زنانی که نیاز به کار کردن دارند تا درآمد خانواده افزایش یابد بیش‌تر است و با ایجاد استرس، احساس گناه، و آثار روانی نامطلوب موجب فرسودگی جسمانی و در نهایت مانع پیشرفت شغلی آنان می‌شود.

بر اساس دیدگاه عقلایی نقش، هر چه فرد ساعت‌های بیشتری را به وظایف خانوادگی اختصاص دهد، تداخل خانواده و شغل را بیش‌تر احساس خواهد کرد و از آن جا که زنان، در مقایسه با مردان و بر حسب تقسیم جنسیتی کار، تمایل یا اجبار بیش‌تری برای گذراندن ساعت‌های زیادتر در خانه و رسیدگی به امور خانوادگی دارند، تداخل خانواده و شغل را بیش‌تر تجربه می‌کنند.

بیلی و بیلی^۲ (۱۹۸۹) که با استفاده از اصل تقسیم جنسیتی و سنتی کار توضیح می‌دهند زنان چه‌طور تعهدات خانوادگی خود را توزیع می‌کنند، معتقد اند رفتار اشخاص در

^۱ Gutek, Barbara A., Sabrina Searle, and Lilian Klepa

^۲ Bielby, William T., and Denise D. Bielby

حوزه‌ی خانواده، بر حسب تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرد و ارزش‌های تخصیص‌داده‌شده به این رفتارها نیز به وسیله‌ی هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شود؛ بر این اساس، با توجه به مقتضیات مسئولیت‌های خانوادگی و خواسته‌های موجود پیرامون نقش زن و مادر، انتظار بر این است که زنان شاغل با معامله کردن بر سر نقش‌های دوگانه‌ی خود، بین آن‌ها توازن ایجاد کنند؛ در حالی که هنجار و سنت در مورد نقش‌های شوهر و پدر هنوز ایجاب نمی‌کند که به طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت داشته‌باشند؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار، زنان را مجبور می‌کند از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً تعارض بیشتر و پیشرفت شغلی کم‌تری را تجربه می‌کنند.

از نظر وی‌دانوف¹ (۱۹۸۷)، خصایص ساختار خانوادگی باعث اشتغال ذهن به فعالیت‌های خانوادگی و اتلاف انرژی در روابط خانوادگی می‌شود. زمان صرف‌شده در کارهای خانوادگی و به‌ویژه ساعت‌هایی که با فعالیت‌های مربوط به مراقبت از فرزندان پیوسته است، احتمال دخالت با ساعت‌های کار را بالا می‌برد و به افزایش بار اضافی نقش و تهی‌سازی انرژی فرد کمک می‌کند؛ از سوی دیگر زنانی که شوهران‌شان ساعت‌های طولانی کار می‌کنند، سهم بیشتری از فعالیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودک را بر عهده می‌گیرند و در نتیجه برای هماهنگ‌سازی برنامه‌ی زمانی کار با وظایف خانوادگی‌شان دچار مشکل می‌شوند و این مسئله احتمال دستیابی به پست‌های بالاتر را برای آنان کاهش می‌دهد. محرک‌های تنش‌زای خانوادگی، که شامل تنش‌های والدینی و تنش‌های ازدواج است، مستقیماً به تعارض کار و مسائل خانوادگی مربوط است و از آن جا که زنان به طور سنتی، به دلیل عدم پاسخ به تقاضاهای نقش خانوادگی مجازات‌های سنگین‌تری را متحمل می‌شوند، وجود این محرک‌های تنش‌زا در نقش خانوادگی زندگی فرد می‌تواند به تندخویی، احساس خستگی، و دل‌مشغولی با مشکلات موجود در حوزه‌ی آن نقش منجر شود و در نهایت افزایش افسردگی و ناراحتی روحی را پدید آورد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین کیفیت نقش و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۲- بین فشار نقش و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۳- بین تقسیم جنسیتی کار در خانه و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

¹ Voydanoff, Patricia

- ۴- بین تقاضاهای ساختاری خانواده و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۵- بین اضطراب و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۶- بین جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۷- بین ویژگی‌های مدیریتی و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۸- بین محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و فشار نقش زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۹- بین سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر و فشار نقش زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۱۰- بین تهمی‌سازی انرژی و فشار نقش زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۱۱- بین میزان خستگی شغلی و فشار نقش زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۱۲- بین عوامل سازمانی و میزان ارتقای شغلی زنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

تعاریف مفاهیم

فشار نقش- به احساس فشار روانی ناشی از مشکل در اجرای انتظارات نقش گفته می‌شود (کلاین و وایت ۱۹۹۶:۹۹). این متغیر با شاخص‌هایی چون میزان احساس فشار روانی به هنگام انجام وظایف نقش‌های مختلف خانوادگی و شغلی و با توجه به طیف لیکرت اندازه‌گیری شده‌است.

کیفیت نقش- منظور از کیفیت نقش، به‌درستی انجام دادن وظایف نقش‌های مختلف است، که با رضایت بیشتر از آن نقش همراه است (کلاین و وایت ۱۹۹۶:۹۹). این متغیر با توجه به شیوه‌ی انجام وظایف نقش‌های مختلف و میزان احساس رضایت از آن سنجیده، و با طیف لیکرت اندازه‌گیری شده‌است.

سرایت نقش- تداخل وظایف مربوط به نقش‌های مختلف با یک‌دیگر، سرایت نقش نامیده می‌شود و برای سنجش آن از شاخص‌هایی چون گرفتن مرخصی‌های متعدد برای رسیدگی به وظایف مربوط به نقش‌های خانوادگی و رسیدگی به کارهای اداری در منزل، به صورت طیف لیکرت، استفاده شده‌است.

تفکیک جنسیتی نقش- نقش‌هایی که به زن یا شوهر اختصاص دارد و بیشتر بر اساس ویژگی‌های سنتی جنسیتی تقسیم می‌شود (استیل و کید^۱ ۲۰۰۱:۱۳۴). این متغیر با توجه به انجام هر یک از وظایف نقش‌های مختلف خانوادگی به وسیله‌ی خودم/همسر/هر دو/سایرین مورد سنجش واقع شده‌است.

^۱ Steel, Liz, and Warren Kiddl



تقاضاهای ساختاری خانواده- این متغیر با سه شاخص ساعت‌های کار همسر، تعداد و سن فرزندان، و چرخه‌ی زندگی شغلی، با توجه به طیف لیکرت، اندازه‌گیری شده‌است. **ارتقای شغلی-** ارتقای شغلی، جای‌گزین شدن فرد در شغلی با مسئولیت و اختیارات بالاتر و اهمیت بیش‌تر است (الوانی، زاهدی، و فقیهی ۱۳۷۶). در این مطالعه، ارتقا با توجه به شاخص‌هایی چون ترفیع سریع، دست‌مزد بالا، واگذاری مشاغل چالش‌برانگیز، و ارزیابی مطلوب سنجش شده‌است (آدیر^۱ ۱۳۸۴: ۴۲).

جامعه‌پذیری- فرآیندی است که بر پایه‌ی آن، شخصیت افراد، تحت تأثیر محیط، خصوصاً نهادهای تربیتی، خانوادگی، و دینی شکل می‌گیرد (آبرکرامی، هیل، و ترنر^۲ ۱۳۶۰). در این پژوهش، جامعه‌پذیری جنسیتی با توجه به طیف اسپنس و هلمریخ^۳ (۱۹۷۸) مورد سنجش واقع شده‌است.

روش‌شناسی

این پژوهش، بر اساس سطح شناخت، پژوهشی تبیینی است و بر اساس هدفی که دنبال می‌کند پژوهشی بنیادی است؛ یعنی در پی آزمون نظریه‌ها، تبیین روابط بین پدیده‌ها، و افزودن به مجموعه‌ی دانش موجود در زمینه‌ی موضوع مورد مطالعه است؛ همچنین، بر اساس شیوه‌ی گردآوری داده‌ها (طرح پژوهش)، پژوهشی میدانی است؛ یعنی فرضیه‌های پژوهش را می‌آزماید و روابط علی-معلولی متغیرها را تبیین می‌کند، و از نظر زمان نیز پژوهشی مقطعی است.

ابزار گرد آوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه است.

جامعه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری در این پژوهش، کل زنان ۳۰ تا ۴۰ ساله‌ی دارای فرزند و شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو (۱۲۰ نفر) است.

واحد آماری

واحد آماری، فرد است و زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو را در بر می‌گیرد. در این پژوهش به علت تمام‌شماری، نیازی به گرفتن نمونه‌ی آماری نیست و در واقع نمونه‌ی ما کل جامعه‌ی آماری است.

^۱ Adair, Carole Kaulinger

^۲ Abercrombie, Nicholas, Stephen Hill, and Bryan S. Turner

^۳ Spence, Janet Taylor, and Robert L. Helmreich

نمایه

نسیب‌های تحلیل آماری

در این پژوهش برای توصیف و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و از میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، انحراف معیار، آزمون پیرسون، آنالیز واریانس، و رگرسیون چندمتغیره نیز بهره برده شده‌است.

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی، میانگین، و انحراف معیار پاسخ‌گویان را بر حسب پایگاه اجتماعی و اقتصادی نشان می‌دهد و هم‌چنان که مشاهده می‌کنیم، بیش‌تر پاسخ‌گویان (۸۰ درصد) دارای پایگاه اجتماعی-اقتصادی میانه‌اند. بررسی میزان فشار نقش و محرک‌های تنش‌زای خانوادگی بیان‌گر آن است که این گروه از زنان، به طور متوسط و زیاد (بیش از ۵۰ درصد)، در معرض تجربه‌ی این گونه فشارها و تنش‌ها قرار دارند (جدول ۲).

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب پایگاه اجتماعی-اقتصادی

پایگاه اجتماعی-اقتصادی	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار
پایین	۱۲	۱۰	۳۹٫۴	۲٫۵۱
متوسط	۸۰	۶۷		
بالا	۲۸	۳۲		

جدول ۲- توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش

متغیر	طیف		میانگین		انحراف معیار
	کم	زیاد	میانگین		
			فراوانی	درصد	
کیفیت نقش	۱	۰٫۸	۷۲	۶۰٫۰	۹٫۳۷
فشار نقش	۸	۶٫۷	۶۹	۵۷٫۵	۱۶٫۸۶
سراپت نقش	۷	۵٫۸	۳۲	۲۶٫۷	۱۹٫۵۶
جامعه‌پذیری نقش	۷	۵٫۸	۲۶	۲۱٫۷	۲۰٫۱۷
تقسیم جنسیتی کار	۱۲	۱۰٫۸	۹۳	۷۷٫۵	۳٫۵۲
تقاضاهای ساختاری خانواده	۳۵	۲۹٫۲	۳۳	۲۷٫۵	۲۵٫۴۹
ویژگی‌های مدیریتی	۱۰-۶	۸۸٫۳	۱۴	۱۱٫۷	۱۳٫۲۰
ارتقای شغلی	۵۲	۴۳٫۳	۵۸	۴۸٫۳	۱۶٫۳۳
محرک‌های تنش	۳۹	۳۲٫۵	۴۷	۳۹٫۲	۲۰٫۶۳
استرس	۳۸	۳۱٫۷	۷۲	۶۰٫۰	۲۶٫۸۷
اضطراب	۶	۵٫۰	۲۸	۲۳٫۳	۱۷٫۴۹
افسردگی	۳	۲٫۵	۳۳	۲۷٫۵	۱۷٫۴۷

مقادیر متوسط تا زیاد احساس افسردگی، اضطراب، و استرس در زنان شاغل اسکوهی، به ترتیب برابر با ۹۷ درصد، ۹۵ درصد، و ۶۸ درصد و نشانگر وضعیت روانی نه چندان مطلوب این زنان است؛ همچنین، بیش تر این زنان در معرض جامعه پذیری برخی از ویژگی های نامطلوب نقش های جنسیتی (برابر با ۷۲ درصد) اند، که برخی از این ویژگی ها به دلیل تضاد با صفات مطلوب مدیریتی، مانع ارتقای شغلی آنان می شود (۸۶ درصد از زنان شاغل مورد بررسی در این خصوص، از مقادیر اندک خصایص مدیریتی برخوردار اند).

نتایج بررسی میزان تقسیم جنسیتی کار در خانواده و تقاضاهای ساختاری خانواده در گروه مورد مطالعه بیانگر آن است که ساختار خانوادگی این دسته از پاسخگویان، شدیداً پدرسالارانه و در ۹۰ درصد آنها تقسیم جنسیتی کار حاکم است. این زنان، به علت رویارویی با تقاضاهای فوق العاده ساختاری خانواده (به طور متوسط و زیاد ۷۰ درصد) و تحمل بار اضافی نقش، توانی برای تحرکات عمودی و افقی ندارند و با توجه به تعدد نقش و وظایف ناشی از آن، با میزانی بیش از ۹۰ درصد، با سرایت نقش نیز مواجه اند؛ بدین ترتیب، آنان با انجام وظایف خانوادگی در محیط های شغلی و برعکس، سعی بر آن دارند که بین این وظایف متعدد و گاه متضاد، تا آن جا که ممکن است تعادلی هر چند صوری ایجاد کنند.

در جدول ۳ نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته ی پژوهش مطرح شده است.

جدول ۳- همبستگی متغیرهای مستقل با ارتقای شغلی

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	معناداری
احساس فشار نقش	۰/۱۸۷	۰/۰۴۱
کیفیت نقش	۰/۲۱۰	۰/۰۱۰
جامعه پذیری جنسیتی نقش	۰/۲۳۰	۰/۰۱۳
تقسیم جنسیتی کار	۰/۳۱۹	۰/۰۰۰
اضطراب	۰/۲۲۵	۰/۰۱۴
ویژگی های مدیریتی	۰/۲۸۷	۰/۰۰۲

همچنان که مشاهده می کنیم، احساس فشار نقش در زنان با میزان ارتقای شغلی آنان همبسته است و با آن رابطه ی معنادار دارد؛ یعنی با افزایش فشار نقش زنان، از میزان ارتقای شغلی آنان کاسته می شود؛ همچنین، همبستگی کیفیت نقش با متغیر وابسته ی پژوهش نشان می دهد زنانی که از ایفای وظایف نقش های متعدد خود احساس رضایت بیشتری دارند و در این زمینه با ابراهام نقش روبه رو نیستند از میزان ارتقای شغلی بیش تری برخوردار اند؛ پس می توان گفت که وجود تعدد نقش لزوماً دارای پی آمدهای منفی نیست.

بر اساس یافته‌ی دیگر پژوهش می‌توان دریافت هر قدر زنان، بر اساس ویژگی‌های جنسیتی نقش زنانه، جامعه‌پذیرتر شوند، به دلیل محرومیت از ویژگی‌های مدیریتی، با موانع ارتقای شغلی بیش‌تری مواجه می‌شوند؛ هم‌چنین، افزایش تقاضاهای ساختاری خانواده و تقسیم جنسیتی کار برای زنانی که در خانواده‌های خود با تفکیک فوق‌العاده‌ی نقشی (حاصل وجود ساختار پدرسالارانه) مواجه اند، از دیگر موانع مهم ارتقای شغلی زنان به شمار می‌رود. از جمله پی‌آمدهای احساس فشار نقش، احساس استرس، افسردگی، و اضطراب است (جدول ۴)؛ چرا که بار اضافی نقش ناشی از تعدد نقش زنان موجب تهی‌سازی انرژی آنان شده، به همراه محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و سرایت تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر، زمینه‌ی خستگی شغلی، افسردگی، و استرس را در آنان فراهم می‌آورد.

از آن جا که فشار نقش، در سطح سنجش فاصله‌یی، و تهی‌سازی انرژی فرد، در سطح سنجش رتبه‌یی است، برای سنجش رابطه‌ی آن‌ها از آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شده‌است. بر پایه‌ی اطلاعات جدول ۵ ملاحظه می‌شود که مقدار F برابر $۱۸/۴۵۸$ با سطح معناداری $p=۰/۰۰۰$ است و چون p به‌دست‌آمده کمتر از $۰/۰۵$ است، بین فشار نقش و تهی‌سازی انرژی زنان ارتباط وجود دارد.

جدول ۴- هم‌بستگی متغیرهای مستقل با احساس فشار نقش

معناداری	ضریب هم‌بستگی	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	سرایت نقش
۰/۰۰۰	۰/۴۵۰	محرک‌های تنش‌زای نقش
۰/۰۰۲	۰/۲۷۴	استرس
۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	افسردگی
۰/۰۰۰	۰/۴۰۸	اضطراب

جدول ۵- آزمون آماری بین میزان ارتقای شغلی و تهی‌سازی انرژی فرد

معناداری	F	میانگین مربعات	درجه‌ی آزادی	مجموع مربعات	ضیح تغییرات
۰/۰۰۰	۱۸/۴۵۸	۳۰۲۶/۹۹۹	۵	۱۵۱۸۴/۹۹۴	میان‌گروهی
		۱۶۴/۵۳۰	۱۱۴	۱۸۷۵۷/۵۰۶	درون‌گروهی
			۱۱۹	۳۳۹۴۳/۵۰۰	کل

با آنالیز واریانس بین فشار نقش و خستگی شغلی نیز درمی‌یابیم میان این دو متغیر، رابطه‌یی معنادار وجود دارد. در این زمینه، F به‌دست‌آمده برابر $۱۴/۱۳۴$ با سطح معناداری $p=۰/۰۰۰$ است (جدول ۶).



جدول 6- آزمون آماری بین فشار نقش و خستگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
میان‌گروهی	۱۲۹۸۹/۰۲۵	۵	۲۵۹۲/۸۰۵	۱۴/۱۳۴	۰/۰۰۰
درون‌گروهی	۲۰۹۵۲/۴۲۵	۱۱۴	۱۸۲/۸۰۲		
کل	۲۳۹۴۲/۵۰۰	۱۱۹			

گفتنی است میان متغیر عوامل سازمانی و ارزقای شغلی زنان رابطه‌ی یافت نشد و می‌توان دریافت در منطقه‌ی مورد مطالعه، عوامل خانوادگی اصلی‌ترین عامل در عدم دستیابی زنان به ارزقای شغلی است.

رگرسیون چندگانه برای تبیین ارزقای شغلی زنان

به منظور تبیین ارزقای شغلی زنان از تحلیل رگرسیونی به روش گام‌به‌گام^۱ استفاده کردیم. بر اساس جدول ۷، ضریب رگرسیونی چندگانه برای تبیین ارزقای شغلی زنان از روی سه متغیر باقی‌مانده در مدل، که عبارت اند از تقاضاهای ساختاری خانواده، جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی، و کیفیت نقش، برابر با ۰/۴۳، ضریب تبیین برابر با ۰/۱۹، و ضریب تبیین تصحیح‌شده برابر با ۰/۱۶ به دست آمد؛ بنا بر این، به صورت واقعی و تعدیل‌یافته، ۱۶ درصد از واریانس ارزقای شغلی زنان به وسیله‌ی متغیرهای مستقل، تبیین و پیش‌بینی می‌شود. بر پایه‌ی تحلیل واریانس انجام‌شده، که در آن مقدار F برابر ۱۳/۸۱ با سطح معناداری $p = 0/000$ به دست آمده‌است، نتیجه می‌گیریم رگرسیون دارای مدل خطی است.

جدول ۷- آماره‌ی تحلیل رگرسیون چندمتغیره‌ی ارزقای شغلی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب هم‌بستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل‌شده	انحراف معیار
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده	۰/۳۰۸	۰/۰۹۵	۰/۰۸۶	۱۵/۷۸۰
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده ۲- جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی	۰/۳۹۰	۰/۱۵۲	۰/۱۳۶	۱۵/۴۵۰
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده ۲- جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی ۳- کیفیت نقش	۰/۴۳۶	۰/۱۹۲	۰/۱۶۷	۱۵/۰۷۸

منبر وابسته: میزان ارزقای شغلی

بر پایه‌ی جدول ۸ ضریب بتای تقاضاهای ساختاری خانواده برابر با ۰/۱۳، جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی برابر با ۰/۲۰، و کیفیت نقش برابر ۰/۳۳ است، که

^۱ Stepwise

بیش‌ترین سهم، به کیفیت نقش تعلق می‌گیرد. تقاضاهای ساختاری خانواده و کیفیت نقش، مربوط به عوامل خانوادگی، و جامعه‌پذیری، مربوط به عوامل فردی است.

جدول ۸- تحلیل واریانس رگرسیون چندمتغیره‌ی ارتقای شغلی

متغیرهای پیش‌بین	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده	رگرسیون	۲۸۱۷,۴۰۵	۱	۲۸۱۷,۴۰۵	۱۱,۳۰۰	۰,۰۰۱
	باقی‌مانده	۲۶۹۲۶,۹۳۸	۱۰۸	۲۴۹,۳۲۴		
	کل	۲۹۷۴۴,۳۴۳	۱۰۹			
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده ۲- جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی	رگرسیون	۴۵۳۰,۷۵۶	۲	۲۲۶۵,۳۷۸	۹,۶۱۴	۰,۰۰۰
	باقی‌مانده	۲۵۲۱۲,۵۸۸	۱۰۷	۲۳۵,۶۴۱		
	کل	۲۹۷۴۴,۳۴۳	۱۰۹			
۱- تقاضاهای ساختاری خانواده ۲- جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی ۳- کیفیت نقش	رگرسیون	۵۶۴۳,۹۶۶	۳	۱۸۸۱,۳۲۲	۸,۲۷۵	۰,۰۰۰
	باقی‌مانده	۲۴۱۰۰,۳۷۸	۱۰۶	۲۲۷,۲۶۲		
	کل	۲۹۷۴۴,۳۴۳	۱۰۹			

متغیر وابسته: میزان ارتقای شغلی

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش بیان‌گر آن است که در بسیاری از نقاط ایران، از جمله شهرستان اسکو، هنوز خانواده نقش‌های اساسی در جنبه‌های مختلف حیات اجتماعی زنان، مانند ارتقای شغلی آنان ایفا می‌کند و این بدان معنا است که حیات شغلی زنان، بیش از آن که از عوامل سازمانی تأثیر پذیرد، تحت تأثیر عوامل خانوادگی است و زنان قبل از آن که با به عرصه‌ی فعالیت‌های اجتماعی بگذارند، با نظامی مردسالارانه در درون خانواده روبه‌رو اند و در تمام دوره‌ی فعال زندگی خود، یعنی ۳۰ تا ۴۰ سالگی و در زمانی که میانگین سن فرزندان‌شان حدوداً ۱۰ سال است، با مشکلات ناشی از آن دست به‌گریبان اند.

یافته‌ی دیگر این پژوهش بیان‌گر آن است که تعدد نقش‌های زنان به صورت مطلق زیان‌آور یا سودمند نیست و فشارزایی یا خشنودکنندگی این نقش‌ها، بستگی به عوامل و شرایطی مانند کیفیت نقش خواهد داشت؛ پس بیماری‌های روانی زنان شاغل همسردار، بیش از آن که از این واقعیت که آن‌ها شاغل اند تأثیر پذیرفته‌باشد، از کیفیت نقش‌های خانوادگی و شغلی آن‌ها متأثر است.

عوامل خانوادگی مانند کیفیت نقش، فشار نقش، تقسیم کار در خانه، تقاضاهای ساختاری خانواده، و شیوه‌ی جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی در خانواده بر ارتقای شغلی زنان



مؤثر است؛ بدین معنا که بار اضافی ناشی از تعدد نقش موجب تهی‌سازی انرژی زنان می‌شود و به همراه محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و سرایت شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر، زمینه را برای خستگی شغلی، افسردگی، و استرس آماده می‌سازد. ضریب رگرسیون چندگانه برای تبیین ارتقای شغلی زنان از روی سه متغیر باقی‌مانده در مدل نشان می‌دهد تقاضاهای ساختاری خانواده، جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی، و کیفیت نقش در خانواده برابر با ۰/۴۳، ضریب تبیین برابر ۰/۱۹، و ضریب تبیین تصحیح‌شده برابر ۰/۱۶ است؛ پس به صورت واقعی و تعدیل‌یافته، ۱۶ درصد از واریانس ارتقای شغلی زنان به وسیله‌ی این متغیرها، که بیان‌گر اهمیت خانواده در ارتقای شغلی زنان اند، تبیین و پیش‌بینی می‌شود.

فشار ناشی از نقش‌های متعدد در زنان شاغل، به طور مستقیم و به وسیله‌ی متغیرهای افسردگی، استرس، خستگی شغلی، تهی‌سازی انرژی فرد، سرایت نقش، و محرک‌های تنش‌زای خانوادگی در ارتقای شغلی زنان تأثیرگذار است و ارتباط عوامل خانوادگی و فردی با میزان ارتقای شغلی نشان می‌دهد که زنان شاغل در اداره‌های شهرستان اسکو، به علت نظام مردسالار حاکم و نهادینه شدن نقش‌های جنسیتی مورد نظر این نظام، هنوز درگیر این عوامل اند. پایین بودن میانگین سن فرزندان (۱۰ سال) نیز بیان‌گر این است که این زنان در دوره‌ی فعال زندگی (۳۰ تا ۴۰ سالگی) خود در چرخه‌ی زندگی-شغلی اند (میانگین سن زنان پاسخ‌گو ۳۵ سال است) و به علت بار اضافی نقش در این دوران، احساس فشار نقش و اضطراب می‌کنند؛ اما افسردگی آنان، بیش‌تر حاصل کیفیت نقش‌های خانوادگی و شغلی است تا شاغل بودن‌شان. انتظارات نقش‌های خانوادگی و کاری، حمایت اجتماعی همسران از یک‌دیگر، رضایت ناشی از درست انجام دادن نقش والدینی، و مسائل دیگری که باعث احساس رضایت می‌شود (کیفیت نقش)، می‌تواند فشار ناشی از تعارض بین‌نقشی و اضافه‌بار نقش کاری را تا حدود زیادی جبران کند.

رفتار افراد در حوزه‌ی خانواده بر حسب تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرد و ارزش‌های تخصیص‌داده‌شده به این رفتارها نیز به وسیله‌ی هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شوند. از آن‌جا که در تقسیم سنتی کارها و امور خانه و خانواده، مسئولیت اولیه، به‌رغم اشتغال زن در بیرون از خانه، همچنان به عهده‌ی زن است، انتظار بر این است که زنان شاغل بین نقش‌های دوگانه‌ی خود توازن ایجاد کنند، که این امر موجب خستگی شدید شغلی و احساس فشار نقش در آنان می‌شود؛ در حالی که در مورد مردان، انتظار هنجاری و سنتی این است که در خانه‌داری و بچه‌داری درگیری و مسئولیتی کامل نداشته‌باشند؛ از

سوی دیگر، خصایص تقاضاهای ساختاری خانواده بر میزان فشار ادراک‌شده از ایفای چند نقش متفاوت در زنان مؤثر است و با ایجاد اشتغال ذهنی نسبت به فعالیت‌های خانوادگی و تهیه‌سازی انرژی فرد در روابط خانوادگی، امکان دستیابی به پست‌های بالاتر را برای زنان کاهش می‌دهد؛ بر این اساس، محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار، زنان را مجبور می‌کند از یک نقش به نفع دیگری بگذرند و با تحمل فشار بیشتر، که افسردگی و ناراحتی را نیز در پی دارد، به پیشرفت شغلی کم‌تری دست یابند.

تجربه‌های یک نقش ممکن است از راه فرآیند ریزش، بر تجربه‌های به‌دست‌آمده از نقش دیگر تأثیر بگذارد و باعث انتقال نگرش یا رفتار فرد از یک قلمرو (خانواده) به قلمروی دیگر (شغل) شود. در چنین وضعیتی، هم‌پی‌آمدهای منفی (تنش‌های خانوادگی) و هم‌پی‌آمدهای مثبت (افزایش رضایت از ازدواج) نقش‌های خانوادگی، با نقش‌های چندگانه هم‌بستگی پیدا می‌کند و نشان می‌دهد که بین میزان سرمایه‌گذاری زمانی و انرژی فرد در خانواده و کار رابطه‌ی مثبت وجود دارد. از نظر وی‌دانوف (۱۹۸۷)، سرایت تنش‌آمیز یک نقش و انتقال آن به نقش دیگر، انرژی لازم را برای ایفای نقش دیگر کاهش می‌دهد؛ در حالی که رضایت در یک نقش می‌تواند موجب افزایش آن در نقش دیگر شود. محرک‌های تنش‌زای خانوادگی، که شامل تنش‌های والدینی و تنش‌های ازدواج است، به گونه‌ی مستقیم و مؤثر به فشار ناشی از مسائل خانوادگی مربوط می‌شود و می‌تواند در تندخویی، احساس خستگی، و دل‌مشغولی با مشکلات، نقشی مؤثر ایفا کند.

کودک، از طریق اجتماعی شدن، ویژگی‌های نقش‌های جنسیتی خود را می‌آموزد و رفتارهای اجتماعی زنانه و مردانه الگوهایی اند که کودک از فرهنگ و از راه کنش متقابل با اطرافیان به دست می‌آورد. اجتماعی کردن کودکان نیز به گونه‌ی است که آنان بتوانند در بزرگسالی نقش‌هایی متناسب با جنسیت‌شان ایفا کنند؛ زنان از همان کودکی محدود می‌شوند تا نقش‌هایی را در بزرگسالی بپذیرا شوند که عمدتاً با مطیع بودن و فرمان‌برداری همراه است و پسران نیز می‌آموزند که برای مردانگی ارزشی مثبت قائل شوند و به زنانگی بهای کمی دهند. برخی صاحب‌نظران معتقد اند که دو ساختار بسته از تابعیت و فرمان‌برداری زنان در خانواده وجود دارد که یکی موقعیت زنان به عنوان همسران و مادران است و دیگری فرآیند جامعه‌پذیری در خانواده. این دو ساختار باعث می‌شوند زنان و مردان با درونی کردن گرایش‌های جنسیتی در خانواده و انتقال آن به فرزندان، باعث دائمی شدن سلطه‌ی مرد و مطیع بودن زن شوند. این که چه کسی در خانه کار کند یا برای مراقبت فرزندان و کارهای خانه در منزل بماند، پس از تعیین بر اساس ایدئولوژی نقش‌های جنسیت

مطلوب و تقویت از طریق بازار کار، باعث تداوم سلطه‌ی مرد و مطیع بودن زن در قلمروی کار و اشتغال می‌شود؛ بر این اساس، بدیهی است جامعه‌پذیری نامطلوب زنانه باعث می‌شود صفات مطلوب مدیریتی، که هر مدیر موفق باید دارا باشد، در زنان ایجاد نشود و ارتقای آنان نیز در سازمان فراهم نیاید.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای از بین بردن نابرابری جنسیتی، دگرگونی‌های لازم در خانواده، مدرسه، و پیام‌های رسانه‌های همگانی ایجاد شود.

منابع

- ابراکراسی، نیکلاس، استفان هیل، و ویلیام اچ. ترنر. ۱۳۶۰. *فرهنگ جامعه‌شناسی*. برگردان حسن پویان. تهران: چاپخش.
- آبوت، پاملا، و کلر والاس. ۱۳۸۰. *جامعه‌شناسی زنان*. برگردان منیره نجم عراقی. تهران: نشر نی.
- ادیر، کارول کادیتگر. ۱۳۸۴. *سقف شیشه‌یی*. برگردان سیما مهذب حسینیان. تهران: بهنام.
- افشاری، زهرا، و مریم شیانی. ۱۳۸۰. «تجزیه‌ی جنسیتی بازار کار در ایران». *پژوهش زنان* ۱(۱): ۵۰-۷۲.
- الوانی، سیدمهدی، شمس‌السادات زاهدی، و ابوالحسن فقیهی. ۱۳۷۶. *فرهنگ جامع مدیریت*. تهران: علامه.
- پهلوان، احسان. ۱۳۸۴. «بررسی موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان در ادارات دولتی شهرستان رامسر». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانش‌گاه علامه طباطبایی، تهران.
- رستگار، خالد. ۱۳۸۲. «تضاد بین نقش‌های خانوادگی و کاری». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- زاهدی، شمس‌السادات. ۱۳۸۲. «ارتقای مشارکت زنان در سطح مدیریتی». *ریحانه* ۱(۳): ۷۳-۹۴.
- عبداللهی، مرگان. ۱۳۸۱. «موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران». پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده‌ی حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
- کوزر، لویس. ۱۳۷۲. *زندگی و اندیشه‌ی بزرگان جامعه‌شناسی*. برگردان محسن ثلاثی. تهران: نشر علمی.
- مرکز آمار ایران. ۱۳۷۵. *نتایج اولیه‌ی سرشماری عمومی نفوس و مسکن ایران*. تهران: مرکز آمار ایران.
- مهابادی، سیامک. ۱۳۸۰. «نقش و جایگاه زنان در اشتغال و مدیریت». ص ۱۲ در *مجموعه‌مقالات دومین همایش توان‌مندسازی زنان*. تهران: دفتر مشارکت زنان وزارت کشور.
- میرغفوری، سیدحبیب‌الله. ۱۳۸۵. «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته‌شدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد». *مطالعات زنان* ۴(۱): ۱۰۱-۱۲۲.

- Bielby, William T., and Denise D. Bielby. 1989. "Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households." *American Sociology Review* 54(5):776-789.
- Cooke, Robert A., and Denise M. Rousseau. 1984. "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations." *Journal of Applied Psychology* 69(2):252-260.
- Gutek, Barbara A., Sabrina Searle, and Lilian Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict." *Journal of Applied Psychology* 76(4):560-568.
- Hartmann, Heidi I. 1979. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union." *Capital and Class* 8:1-33.
- International Labour Organization. 2003. *Yearbook of Labour Statistics*. 62nd Edition. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- . 2004. *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Update 2004. Geneva, Switzerland: International Labour Organization. Retrieved 18 December 2007 ([http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F267981337/Breaking Glass PDF English.pdf](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F267981337/Breaking%20Glass%20PDF%20English.pdf)).
- Klein, David M., and James M. White. 1996. *Family Theories*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publication.
- Spence, Janet Taylor, and Robert L. Helmreich. 1978. *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, and Antecedents*. Austin, TX, USA: University of Texas Press
- Steel, Liz, and Warren Kidd. 2001. *The Family*. Basingstoke, UK: Macmillan.
- Voytenoff, Patricia. 1987. *Work and Family Life*. Newbury Park, CA, USA: Sage.

نویسندگان

دکتر فریبا سیدان،

اسادیار دانشکده‌ی علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء
fariseyedana@gmail.com

دانش‌آموخته‌ی دکترای جامعه‌شناسی، دانشگاه تهران، 1383.

پژوهش‌های وی در زمینه‌ی مسائل زنان و خانواده است. وی چندین مقاله در نشریه‌های پژوهشی نگاشته و کتاب *جامعه‌شناسی مهارتی خانواده* (اسنیل و کید) را به فارسی برگردانده است.

¹ Steel, Liz, and Warren Kidd

سریه عباس خلیفه‌لو،

کارشناس ارشد مطالعات زنان
saryeh_abbasi@yahoo.com

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد مطالعات زنان، دانشگاه الزهراء.
وی مشاور امور بانوان در نسل‌داری شهرستان اسکو است.