

پیامدها و دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت)

نسرین چراغی^{۱*}، رفیق حسنی^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۲۸ صص: ۱۵۴-۱۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۶

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی پیامدها و دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت) می‌باشد. استفاده از نظریه زمینه‌ای برای رسیدن به این هدف در نظر گرفته شد. موضوع و هدف اصلی پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد. از این رو، با اتخاذ یک طرح اکتشافی از نوع کیفی به اجرا درآمد. میدان تحقیق زنانی بودند که در مشاغل مردانه فعالیت داشتند. نمونه-گیری به شیوه‌ی هدفمند و مشارکت‌کنندگان به روش گلوله برفی و نظری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از یک منشور مصاحبه نیمه ساختار یافته با شش سؤال استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کد گذاری که شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی است، استفاده شد. بیشترین مشکلات آنان «ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی شغلی و تبعیض جنسیتی» بوده است. پاسخ دهندگان، احترام گذاشتن، تشویق کردن، توجه بیشتر زنان به مشتری، بی‌تفاوتی نسبت به زنان را مهم‌ترین واکنش مشتریان نسبت به اولین برخورد با زنان و واکنش سایر هم‌صنفی‌ها بیان کردند. زنان از بعد اجتماعی، مدیریت خوب و تصدی در پست‌های اجرایی، قدرت، امنیت شغلی، بعد اقتصادی، بعد فرهنگی، بعد اجتماعی و نیاز به حضور در جامعه را از مزایای ورود زنان به مشاغل مردانه دانسته بودند. عوامل روحی و روانی، مسائل ارتباطی، دور بودن از خانواده، وقت ناکافی برای خانواده، آسیب‌های فیزیکی، سوءاستفاده رفتاری را می‌توان به عنوان آسیب‌های ورود زنان به این مشاغل مطرح نمود.

واژه‌های کلیدی: زنان، مشاغل مردانه، تبعیض جنسیتی، امنیت شغلی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحدسنندج، دانشگاه آزاداسلامی، سنندج، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحدسنندج، دانشگاه آزاداسلامی، سنندج، ایران.

* نویسنده مقاله: nasrin_c@yahoo.com

مقدمه:

یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشور وضعیت زنان و نوع مشارکت آنان در فعالیت‌های اقتصادی می‌باشد. زیرا توسعه تنها در ارتباط با تایید ناخالص ملی و سطح درآمد سرانه سنجیده نمی‌شود، بلکه عواملی مانند وضع سیاسی، اجتماعی و مشارکت همگانی افراد، به خصوص زنان، نیز بر این فرآیند مؤثر است (Gardner, 2007). بنابراین، نحوه برخورد و رفتار جامعه با زنان از شاخص‌های مهم توسعه سیاسی و اجتماعی در یک کشور است. همین نحوه برخورد است که شرایط را برای حضور فعال و مشارکت مؤثر زنان فراهم و سبب می‌شود تا زمینه برای مشارکت بیشتر زنان و بهره‌گیری جدی‌تر از قدرت، تفکر، ابداع و خلاقیت آنها فراهم شود. قبل از عصر صنعتی، عموم مردم از جمله زنان در داخل یا اطراف محل سکونتشان به کار می‌پرداختند. زنان ساعاتی از وقتشان را به کار در امور کشاورزی، دامداری، ریسندگی، و بافندگی در محیط خانه یا اطراف آن مشغول بودند و این امر عادی و طبیعی به نظر می‌رسید، اما اشتغال زنان در مفهوم جدیدش به فعالیت‌های اقتصادی‌اشان در ساعات معین و دور از محیط خانه تعریف می‌شود؛ از این روی در جامعه مسئله‌ای با عنوان اشتغال زنان پدید آمده است (Zaferanchi, 2009).

در سال‌های اخیر مشارکت جدی‌تر زنان در فعالیت‌های اقتصادی و کسب و کار رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است. زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی از انگیزه‌های گوناگونی برخوردارند که مهم‌ترین آنها انگیزه اقتصادی با هدف بهبود وضع خانواده، حفظ استقلال فردی، احساس امنیت، گسترش روابط اجتماعی می‌باشد (Rosenbaum, 1997) حضور زنان در عرصه اجتماعی موجب شده که شاهد شکل‌گیری نظریه‌های مختلف در عرصه نظری و اقدامات متفاوت و مقطعی در عرصه عملی و اجرایی باشیم. شواهد علمی و روانشناسی نیز حاکی از آن است که زن در کارهای ظریف موفق‌تر از مرد بوده است و با ویژگی‌های مذکور می‌تواند نقش همسری را به خوبی ایفا کند و همچنین مربی خوبی برای فرزندان باشد و بنیان خانواده را استحکام بخشد. لازم به ذکر است که وظایف همسری و مادری مانع از حضور اجتماعی زنان نیست و جامعه در برخی مشاغل نیاز به حضور زنان دارد (Shayegan, Kaldi, and Askari Tabatabaei, 2013).

در جامعه ایران گرایش زنان به مشاغل مردانه، از جمله پدیده‌های اجتماعی نوظهور است که در سال‌های اخیر دیده می‌شود. با توجه به تفاوت‌های زیستی و روانی زن و مرد و لطافت و ظرافت ویژگی‌های زنانه، اشتغال زنان باید از جهت نوع، کمیت و کیفیت به گونه‌ای باشد که طبیعت زنانه را دستخوش تغییر و تخریب نکند. به طور کلی اشتغال تحت تأثیر ویژگی‌های جنسیتی قرار گرفته و عناوینی با نام مشاغل مردانه و مشاغل زنانه ایجاد شده است. در نتیجه این تقسیم‌بندی، برای ورود زنان به یک سری از مشاغل در جامعه ما ممنوعیت‌های قانونی یا اجتماعی ایجاد شده است. از

آن جا که این مسئله در جامعه تأثیرگذار است، توجه مسئولان امر و متخصصان امور اجتماعی را به خود جلب کرده است. در نهایت، آن چه در جامعه مشاهده می‌شود اتخاذ سیاست‌های مبهم و تصمیم‌گیری‌های متعارض در این عرصه است (Bagheri and Shahmoradzavareh, 2016). هم‌چنین با پیشرفت تکنولوژی و ساده‌سازی برخی از کارها و اعزام مردان به جنگ‌های جهانی محدوده فعالیت‌های زنان در جوامع گسترش یافت. اشتغال زنان یکی از این عرصه‌های مهم است که همواره شاهد آشفته‌گی و بی‌سامانی‌هایی بوده است. اساساً اشتغال زنان ایرانی موقعیت نسبتاً شکننده‌ای را نشان می‌دهد. ورود زنان به حوزه اشتغال همواره فرازونشیب‌های خاص خود را داشته است، همیشه این فشار برای زنان وجود دارد که بین زن بودن و شاغل بودن تصمیم بگیرند (Kalantari and Faghih Imani, 2011). بنابراین سوال این است که چرا زنان به شغل مردانه اشتیاق نشان می‌دهند و علت گرایش زنان به این شغل چیست؟

بررسی حضور زنان در محیط‌های مردانه به دلایل زیر ضروری و از اهمیت خاصی برخوردار است. اولاً زنان از جایگاه ویژه‌ای در حیات اجتماعی جامعه برخوردار هستند. ثانیاً در جوامع سنتی مانند ایران اهمیت این موضوع هنوز از جوامع صنعتی نیز بیشتر است، چراکه موانع اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی و به تبع آن اقتصادی در مسیر حضور زنان در فضای عمومی زندگی در ایران بیشتر از کشورهای صنعتی پیشرفته است. زنان از طرفی به دلایل گوناگون، از جمله انقلاب اطلاعاتی، هر چه بیشتر در معرض فعالیت‌های گوناگون در محیط‌های مردانه قرار می‌گیرند. نتیجه این تحولات تغییر جایگاه زن در خانواده و افزایش مشارکت زنان در تمام حوزه‌های زندگی اجتماعی است. بررسی حضور زنان در محیط‌های مردانه در ایران حتی در مقایسه با دیگر کشورهای جهان سوم و حتی اسلامی از ضرورت و اهمیت خاص برخوردار است.

پرسش اصلی تحقیق:

دلایل و پیامدهای ورود زنان به مشاغل مردانه چیست؟

پرسش‌های فرعی پژوهش:

- ۱- به عنوان یک زن، آیا فکر نمی‌کنید که شغل شما به طور سنتی مردانه است؟
- ۲- نسبت به حضور شما در یک شغل سنتی مردانه، سایر هم‌صنفی‌های شما چه واکنشی نشان می‌دهند؟
- ۳- مشتریان شما در اولین برخورد چه واکنشی از خود نشان می‌دهند؟
- ۴- مزایای ورود زنان به این مشاغل سنتی مردانه را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
- ۵- آسیب‌های ورود زنان به این مشاغل سنتی مردانه را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

پیشینه‌ی پژوهش:

اگرچه در سال‌های اخیر پژوهشی درباره‌ی حضور زنان در مشاغل مردانه وجود ندارد، می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که به بررسی حضور زنان در برخی مشاغل خاص پرداخته‌اند.

(Zahedi, 2006) در کتابی با عنوان «جایگاه شغلی زنان در دانشگاه» انجام شده و در آن آمار مربوط به وضعیت زنان دانشگاه در دو مقطع ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ مقایسه شده است. و تغییرات حاصل در سه مقوله‌ی افزایش مشکلات، تغییر نکردن مشکلات دسته‌بندی شده است. اطلاعات به‌دست آمده نشان می‌دهد که هر چند تعداد زنان در دانشگاه و میزان برخورداری آنان و امکانات افزایش یافته است؛ اما در مقایسه با سال مینا، میزان رضایت و امنیت شغلی و میزان تصدی آن‌ها در پست‌های اجرایی یافته است.

در پژوهشی (Nowrozi, 2004) با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی» انجام شده که شامل سه بخش تبعیض افقی، تبعیض عمودی و تفاوت در دست‌مزد است که فقط بخش اول آن به پژوهش حاضر مرتبط است. در این بخش با ارائه‌ی آماری از سال ۱۳۷۵ به محدودیت تنوع شغلی زنان در ایران اشاره کرده است. طبق آمار آن، بخش‌های عمده‌ی اشتغال زنان عبارتند از ۳/۲۸ درصد در بخش بافندگی، ۲۶ درصد در بخش آموزش، ۶/۱۶ درصد در بخش کشاورزی ۶/۷ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی مشغولند و فقط ۳/۲۲ درصد از زنان در سایر بخش‌ها فعالیت می‌کنند و در نهایت نتیجه گرفته است که تمرکز زنان شاغل ایرانی در بخش آموزش و بهداشت مؤید نظریه‌های جنسیتی است که بر گرایش زنان به جذب در مشاغل زنانه، که انعکاسی از نقش خانگی آنان است، تأکید دارند.

در پژوهشی (Ahmadi, 2008) با عنوان «چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی» نوشته که با روش کمی و پر کردن پرسش‌نامه از سوی ۳۸۸ زن و مرد از کارکنان نیروی انتظامی صورت گرفته است، عوامل شرعی، جسمی، فرهنگی، قانونی و جنسیتی را به منزله‌ی مشکلات در این مشاغل بیان کرده است.

در پژوهشی (Javaheri and Dariapoor, 2008) با عنوان «مشکلات شغلی زنان عضو هیأت علمی دانشگاه» نوشته که به صورت کمی و با جمع‌آوری پرسش‌نامه از ۲۹۰ نفر از زنان عضو هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی (غیر پزشکی) انجام شده است، به این نتیجه رسیده است که بیشترین مشکلات آنان «ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی، شغلی و تبعیض جنسیتی» بوده است. از میان متغیرهای جمعیتی، فقط سن، قومیت و مرتبه‌ی دانشگاهی در مواردی محدود با مشکلات زنان ارتباط دارد. افزون بر این، تداخل نقش‌ها و تبعیض جنسیتی با رضایت از کار و رضایت از سازمان، رابطه‌ای معنادار و منفی دارد.

پایان نامه‌ای با عنوان «زنان در مشاغل کاذب» نوشته (Ajorlo, 2010) با روش کیفی به بررسی تجربه‌ی زیسته‌ی زنان در مشاغل کاذب (دست فروشی مترو) پرداخته است. این پژوهش دلایل حضور زنان در این شغل را بررسی کرده است و به ساختن تیپولوژی از آن‌ها پرداخته است. در این تحقیق، مهم‌ترین دلایل گرایش زنان در مترو، به ترتیب، فضای زنانه، درآمد بالا و انعطاف‌پذیری این شغل بیان شده است. در ادامه دست فروشان را در پنج گروه دست فروشان سرپرست خانوار، همیاران خانواده، دست فروشی و عادت، دست فروشی و تفنن و دست فروشان دروغین جای داده و وجه تمایز گروه‌های برشمرده را در نیازها، عادت و لذت بیان کرده است.

در پژوهشی (Danesh, 2010) با عنوان «مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی» به بررسی مشاغل مناسب برای زنان از دیدگاه صاحب نظران پرداخته است. به همین منظور، ۲۰۰ نفر از صاحب نظران (۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد از رشته‌های مختلف، پرسش‌نامه‌ی خودساخته‌ای را تکمیل کرده‌اند، در نهایت با توجه به نظرهای پاسخگویان، مشاغل به سه دسته‌ی مشاغل کاملاً مناسب، مشاغل نسبتاً مناسب و مشاغل نامناسب برای زنان تقسیم شده است. مشاغل کاملاً مناسب: آموزشی، درمانی، امور دفتری و اداری، پاسخگویی تلفنی زیاد و فعالیت‌های پژوهشی. مشاغل نسبتاً مناسب: مالی و حسابداری، نمایندگی مجلس، تولیدی، مدیریتی، فنی و مهندسی، و مشاغل نامناسب: مأموریت‌های مکرر، قضاوت‌های انتظامی، شیفتی و حمل و نقل شده است.

در پژوهشی (Shayegan, Kaldi, and Askari Tabatabaei, 2013) تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر گرایش زنان به مشاغل مردانه (مطالعه‌ی موردی: دختران دانشجوی دانشکده‌ی پلیس زن دانشگاه علوم انتظامی و دانشکده‌ی علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی) دریافتند که بین تبلیغ رسانه‌های جمعی، ویژگی‌های روحی و روانی زنان، نیاز جامعه‌ی اسلامی به حضور پلیس زن با گرایش زنان به مشاغل مردانه، هم‌چون شغل پلیس، رابطه وجود دارد.

در پژوهشی (Bergman, 2003) با عنوان «ارزیابی فرهنگ سازمان کار زنان» مشکلات ۴۴۶ نفر از زنان سوئدی شاغل در دانشگاه‌ها، بیمارستان‌ها، و محیط‌های صنعتی بررسی شد. نتیجه‌ی این تحقیق نشان داد، زنانی که در محیط‌های مردانه اشتغال دارند، بیش از آن‌ها که در محیط‌های زنانه کار می‌کنند، از نگرش‌های جنسیتی رنج می‌برند.

در تحقیقی (Hale, 2013) با عنوان «بررسی انتقادی نقش زنان در تولید» تاریخچه‌ی ورود زنان به مشاغلی که در کارخانه‌ها در انحصار مردان بوده است، بررسی شد. در این پژوهش به عوامل جنگ جهانی دوم و ورود مردان به ارتش به منزله‌ی عامل مهم ورود زنان به این مشاغل اشاره شده است. این پژوهش پس از بررسی حضور زنان برای نخستین بار در مشاغلی مانند ساخت هواپیما، نشان داد موفقیت زنان در این مشاغل حتی بیشتر از مردان بوده است.

مبانی نظری:

نظریه‌ی فرسایش زودرس:

گرچه زن از نظر شرعی مجاز است علاوه بر ارائه‌ی خدمات خانگی و پرورش و تربیت فرزند، فعالیت اقتصادی و اجتماعی بیرون از خانه داشته باشد، اما آیا توان تکوینی نیز بر این کار دارد؟ آیا می‌تواند علاوه بر حضور فعال و با نشاط در خانه و اشتغال به کارهای طاقت فرسای آن، ساعات مشخصی را در کارخانه، کارگاه، ادارات دولتی، و مراکز قدرت و تصمیم‌گیری حضور چشم-گیر داشته باشد؟ آیا برای زنان میسر است در دو عرصه‌ی خصوصی و عمومی تلاش و فعالیت داشته باشند؟ خدمات خانگی و رسیدگی به همسر و فرزند کار ارزشمند و اشتغال به کارهای اجتماعی در بیرون از خانه نیز مجاز است؛ اما آیا پرداختن به هر دو به طور کامل و بدون کم و کاست برای زن ممکن است یا انجام یکی سبب بازماندن یا کاهش توجه به دیگری می‌شود؟ بی‌شک ایفای هر دو نقش به‌طور کامل برای زن در عمل میسر نیست؛ زیرا محدودیت زمانی به زن اجازه نمی‌دهد در ساعاتی که به فعالیت اقتصادی و اجتماعی اشتغال دارد، به کودک خود رسیدگی کند و خواسته‌های همسر و خانه را هم برآورد. محدودیت در قدرت نیز سبب می‌شود زن پس از انجام وظیفه‌ی اجتماعی و بازگشت از محل کار، با تنی رنجور و روانی خسته در خانه حاضر شود، در نتیجه نتواند نقش همسری و مادری را به خوبی ایفا کند. شواهد تجربی نیز بیانگر آن است که اشتغال زن به امور اقتصادی و اجتماعی وی را از ایفای نقش خانگی باز داشته یا از توجه او به خانه و خانواده می‌کاهد. زنی که شاغل است و مسئولیت اجتماعی بر عهده دارد، اگر ناچار باشد تمام وظایف خانه را طبق سنت‌ها بپذیرد و انجام بدهد، قطعاً دچار تعارض می‌شود، اگر ما به این موضوع توجه نکنیم و مسئولیت خانه و خارج از خانه را بر عهده‌ی زن بگذاریم، شاهد فرسایش زودرس زنان خود خواهیم بود. در سال‌های آینده شاهد زنانی خواهیم بود که دیگر تعادل حیاتی ندارند؛ چون بار سنگین دوگانه را نمی‌توانند تحمل کنند. از طرفی زنان سعی می‌کنند کارهای خانه و بیرون از خانه را به بهترین شکل انجام دهند و هم‌چنان با تقبل کارهای منزل، باعث صرفه‌جویی در درآمد خانواده می‌شوند و از این راه، رفاه بیشتری به همسر و فرزندان می‌بخشند؛ ولی آنان غافلند که این از خود گذشتگی موجب خستگی و فرسودگی بیش از توان آن‌ها می‌شود. مسلماً اگر در کنار این‌گونه زنان همسری مهربان وجود داشته باشد، با درایت و کمی همکاری مرد در منزل، روحیه‌ی زن تازه و شاداب نگه داشته می‌شود، در غیر این صورت، زن به تنهایی در زیر فشار بار مسئولیت‌های گوناگون زندگی خرد می‌شود. اگر بنا باشد زن در اجتماع مشاغل بزرگ داشته باشد و با قدرت و صلابت این وظایف را ایفا کند و سپس به خانه بیاید و نقش یک زن عاطفی و جنس دوم را ایفا کند، دچار تعارض می‌شود. همه‌ی این اعترافات

بیانگر آن است که جمع میان این دو نقش مشکل است. به همین سبب جامعه‌شناسان ازدواج و مسئولیت‌های خانگی را یکی از عوامل مؤثر در کاهش کار زنان و از موانع اشتغال آنان معرفی کرده‌اند. (Ahmad Taheri, 2005).

نظریه‌ی کاپلا:

کاپلا جامعه‌شناس آمریکایی عقیده دارد که از آن‌جا که زنان به خاطر طبیعت بچه‌دار شدن خود دائم در حال ورود و خروج به بازار کار می‌باشند، زندگی کاری آن‌ها ناپایدار است و این امر باعث می‌شود که تجربه اندوختگی آن‌ها مستمر و با دوام نباشد؛ یعنی در فرصت‌های خارج از کار (مرخصی) بسیاری از تجارب خود را نیز از دست می‌دهند. در مواردی آن‌ها به عنوان نیروی کاری نیمه ماهر و غیر ماهر طبقه‌بندی می‌شوند و به این خاطر در سال ۱۹۸۳ اجرت آن‌ها در یک کار برابر در بریتانیا ۷۴ درصد مردان برآورد شده است. این در حالی است که با تغییر تکنولوژی طی سال‌های اخیر و با دفاعیاتی که از حقوق زنان به عمل آمده، موقعیت کار، اشتغال و اعتبار آن‌ها در سال‌های آخر قرن بیستم تا حد زیادی بهبود یافته است. زنان، به خصوص در جوامع توسعه یافته در دو دهه‌ی آخر قرن بیستم موقعیت متفاوت نسبت به هر زمانی در گذشته، به ویژه در جوامع صنعتی به دست آورده‌اند. این وضعیت کم و بیش در حال ورود به کشورهای غیر صنعتی نیز می‌باشد (Sheikhi, 2001).

نظریه‌ی تواناسازی:

این چهارچوب نظری عمدتاً بر اساس شرایط کشورهای در حال توسعه و تجربه‌ی سازمان‌های مؤثر در مسائل زنان طراحی شده است. محور اصلی این نظریه، تغییر ساختار و شرایطی است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند. این نظریه بر پیش فرض‌های زیر استوار است:

ارتقاء توان زنان برای اتکا به خود، موجب افزایش قدرت آن‌ها می‌شود. قدرت، نشانه‌ی برتری فرد بر فرد نیست؛ بلکه کنترل موانع مادی و غیرمادی می‌تواند به توزیع عادلانه‌تر و برابری کمک کند. از نظر طرفداران این نظریه، برآورده ساختن نیازهای اساسی، از حقوق اولیه‌ی تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند. بنابراین زنان باید بیاموزند که با خودباوری و پذیرش مسئولیت، چه در خانواده و چه در جامعه شرکت کنند. نظریه‌ی تواناسازی مانند نظریه‌ی رفاه، به نقش باروری زنان توجه دارد و برای بهبود آن معتقد به ارائه‌ی خدمات است و دو نقش دیگر زنان یعنی نقش تولیدکننده و مشارکت‌کننده در تصمیم‌گیری‌های جامعه را نیز مورد تأکید قرار می‌دهد.

نظریه‌ی رفاه:

نظریه‌ی رفاه از قدیمی‌ترین نظریه‌ها و به‌طور کلی متداول‌ترین سیاست‌های توسعه‌ی اجتماعی در جهان سوم و به‌طور اخص در رابطه با امور زنان است. این دیدگاه به‌طور کلی تمرکز حضور را بر نقش زنان به‌عنوان متولدکننده و به‌عرصه رساننده‌ی بچه نهاده بود. در حالی که مرد را به‌عنوان تولیدکننده‌ی محض پذیرفته و مادر و کودک را به‌عنوان جفت جدا ناپذیر مد نظر داشت. این دیدگاه بر نقش‌های مادری و خانه‌داری زنان تأکید می‌کند و در صدد نوعی یاری کردن به زنان در زمینه‌های بهداشتی، تغذیه، تنظیم خانواده و از این نوع موارد است (Heshmati, 2002).

نظریه‌ی فقر زدایی:

نظریه‌ی فقر زدایی بیان می‌کند که نابرابری اقتصادی بین زنان و مردان به فرمانبری و پایین‌تر بودن زنان ربط ندارد؛ بلکه نتیجه‌ی فقر است. بنابراین تأکید روی از بین بردن عدم تساوی بین زن و مرد، به‌از بین بردن نابرابری‌های اقتصادی تغییر جهت می‌دهد. نظریه‌ی مذکور بر این فرض استوار است که فقر زن و عدم برابری او با مرد نتیجه عدم دسترسی به تملک زمین، سرمایه و تبعیض موجود در بازار کار است (Heshmati, 2002).

نظریه‌ی کارایی:

نظریه‌ی کارایی از دیدگاه صاحب‌نظران نقش زنان در توسعه، در حال حاضر یکی از مهم‌ترین نظریه‌هاست. طبق این نظریه، تمرکز از روی «زن» برداشته شده و بر «توسعه» نهاده شده است. با این فرض که افزایش شرکت زنان در امور اقتصادی در جهان سوم به‌طور خودکار منجر به افزایش برابری خواهد شد. این نظریه تا حد زیادی بر قابل انعطاف بودن کار زنان چه در نقش خانه‌داری و پرورش دهندگان نسل آینده و چه در فعالیت‌های اجتماعی تأکید می‌کند (Heshmati, 2002).

روش‌شناسی

آنچه روش و فن مورد استفاده در هر پژوهش را تعیین می‌کند، مسأله‌ی پژوهش است. در هر پژوهشی جهت‌گیری‌های کلی وجود دارد که راهنمای تفکر، عمل و انتخاب جهت پژوهشی پژوهشگر است که رویکرد نامیده می‌شود (Creswel, 2009). از آن‌جا هدف اصلی تحقیق، پیامدها و دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه است؛ استفاده از روش کیفی پدیدارشناسی توصیفی برای رسیدن به این هدف در نظر گرفته شد. پدیدارشناسی یک مقوله‌ی فلسفی و روش تحقیق است که برای درک

پدیده‌ها از طریق تجارب انسانی گسترش یافته است. میدان تحقیق زنانی است که به مشاغل مردانه گرایش دارند. نمونه‌گیری به‌شیوه‌ی هدفمند و مشارکت‌کنندگان به روش گلوله برفی و نظری دعوت شدند. برخلاف روش‌های نمونه‌گیری احتمالی که در آن‌ها هدف تعمیم نتایج از یک نمونه معرف به کل جامعه‌ی مورد پژوهش است، در روش‌های کیفی چنین هدفی مد نظر نیست و معیار توصیف یا تبیین یک پدیده به مشروح‌ترین شکل ممکن است. بنابراین معیاری معرفی می‌شود که در آن رسیدن به حداکثر اطلاعات در مورد پدیده به عنوان نقطه‌ی پایان در نظر گرفته می‌شود. این معیار در زمینه‌ی پژوهش‌های کیفی، اشباع نامیده می‌شود. اشباع داده یا اشباع نظری رویکردی است که در پژوهش‌های کیفی برای تعیین کفایت نمونه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. اشباع نظری زمانی حاصل می‌شود که داده‌های اضافی، کمکی به تکمیل و مشخص کردن یک مقوله‌ی نظری نمی‌کنند و نمونه‌ها از آن پس مشابه به نظر می‌رسند. در این پژوهش داده‌های حاصل از مصاحبه با ۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است که برخی از مشخصات آن‌ها به شرح زیر است. از لحاظ مدرک تحصیلی ۶ نفر لیسانس و ۲ نفر فوق لیسانس و ۲ نفر دیپلم از لحاظ سابقه همگی کمتر از ۱۰ سال بودند. پژوهشگر پس از مصاحبه‌ی تکمیلی با مشارکت‌کنندگان، فرآیند تمامی مصاحبه‌ها را یادداشت‌برداری کرد. تمام مشارکت‌کنندگان از قبل و به وسیله‌ی تماس تلفنی در جریان هدف و سؤالات مصاحبه قرار گرفتند و پس از پیگیری و اعلام موافقت افراد و تعیین مکان و زمان ملاقات، مصاحبه برگزار شد. در این پژوهش، روش جمع‌آوری داده‌ها یک پروتکل مصاحبه‌ی نیمه ساخت‌مند بود. مصاحبه‌ها با زنان به صورت نیمه ساختار یافته و فردی در محل کار آن‌ها انجام شد. مصاحبه‌ها رو در رو و عمیق بود که با طرح پرسش‌های باز بین ۳۰ تا ۴۰ دقیقه انجام شد؛ هدف مصاحبه، کسب اطلاعات عمیق از مشارکت‌کنندگان در رابطه‌ی عوامل و پیامدهای گرایش زنان به مشاغل مردانه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری که شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی است، استفاده شد. در کدگذاری باز، پژوهشگر به صورت مشخص به نام‌گذاری و مقوله‌بندی پدیده‌ها از راه بررسی دقیق داده‌ها می‌پردازد. در این مرحله، نخستین گام تحلیلی اساسی اولیه برداشته می‌شود و بقیه‌ی تجزیه و تحلیل و پیوندها به دنبال آن می‌آید (Strauss and Corbin, 1998). طبقه‌بندی و مقوله‌پردازی در کدگذاری باز، به کاهش تعداد واحدهایی می‌انجامد که باید با آن‌ها کار کنیم. در این مرحله (کدگذاری محوری) با برقراری پیوند میان مقوله‌ها، اطلاعات به شیوه‌های جدیدی با یکدیگر پیوند می‌یابند. فرآیند کدگذاری باز و محوری، به پیدایش مجموعه‌ای از مقولات که الگوی ارتباط خاص میان هر مقوله و زیر مقوله‌های مشخص شده است، می‌انجامد. کدگذاری انتخابی، آخرین مرحله‌ی کدگذاری است که در آن مقوله‌ی اصلی انتخاب شده و پیوند آن با دیگر مقوله‌ها مشخص می‌شود (Strauss and Corbin, 1998).

اعتبارسنجی داده‌ها

با این که برخی از پژوهشگران کیفی بحث در مورد اعتبار و روایی داده‌ها و نتایج پژوهش را به طور سنتی مربوط به پژوهش‌های کمی می‌دانند (Johnson & Christensen, 2008)، اما واقعیت این است که در پژوهش‌های کیفی نیز صحت و اعتبار داده‌ها و یافته‌ها بخشی بسیار با اهمیت از فرآیند پژوهش است (Creswell, 2009).

روش‌های مختلفی برای اعتبارسنجی وجود دارد که در پژوهش حاضر از دو روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (حلقه‌های بازخورد) و مرور توسط خبرگان غیرشرکت‌کننده در پژوهش (دو نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه)، استفاده و پس از دریافت نظرات اصلاحی و مشاوره‌ی لازم با استاد راهنما ویرایش لازم انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش:

رویکرد پژوهش: موضوع و هدف اصلی پژوهش حاضر در زمره‌ی پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد. از این رو، با اتخاذ پارادایمی تفسیری یک طرح اکتشافی^۱ از نوع کیفی به اجرا درآمد. از آن جا که پژوهشگران بر آن بودند که بفهمند چگونه مشارکت‌کنندگان به گونه‌ای متفاوت با فرایند ورود به مشاغل مردانه روبرو شده‌اند، از این رو، نظریه‌ی زمینه‌ای یا داده بنیاد جهت گردآوری داده‌ها انتخاب شد.

میدان تحقیق و شیوه‌ی نمونه‌گیری:

در پژوهش کیفی، فرایند تعریف جامعه فرایندی چرخه‌ای دارد؛ یعنی، اغلب، جامعه‌ی تحقیق با توجه به عنوان پژوهش به طور قیاسی تعریف می‌شود، آن گاه این تعریف در طی پژوهش هم‌زمان با گردآوری داده‌ها ممکن است به طور استقرایی پالایش شود (Henink, Hutter, & Bailey, 2011). در این پژوهش، نخست سه گروه از مشاغل از میان مشاغل مردانه انتخاب شد. گروه نخست که محقق به سراغ آن‌ها رفت، زنان راننده بودند. گروه دوم که در مشاور املاک مشغول بودند و گروه سوم زنان مصالح فروش در سطح شهر کرمانشاه بودند. برای نمونه‌گیری و انتخاب نمونه از تکنیک نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد. سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی و شرکت‌های خصوصی، مشاورین املاک و همچنین اتحادیه‌ی صنفی مربوط به مصالح فروشان اطلاعات دقیقی از این افراد در اختیار داشتند و حاضر به ارائه‌ی اطلاعات مربوطه نیز نبودند. بنابراین بهترین روش نمونه‌گیری برای محقق، روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی بود. محقق نخست با مراجعه به مشاورین املاک که یک

زن مدیر آن بود و مصالح فروشان نمونه‌های اولیه را پیدا کرده و به صورت گلوله برفی به نمونه‌های بعدی رسید.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها:

جهت گردآوری داده‌ها از یک منشور مصاحبه‌ی نیمه ساختار یافته با شش سؤال استفاده شد. مصاحبه‌ها در زمان فراغت مشارکت‌کنندگان و در محیطی به دور از هر نوع عامل مزاحم صورت می‌گرفت. اصل رازداری و محرمانه ماندن اطلاعات در تمام مراحل پژوهش رعایت گردید. مدت مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۴۰ دقیقه متغیر بود.

داده‌های کیفی با داده‌های کمی تفاوت‌های اساسی دارند، بنابراین آن‌ها را باید با روش‌های تحلیلی خاص روش‌شناسی کیفی تحلیل کرد. تحلیل داده‌های کیفی عبارت است از جست‌جوی الگوها در داده‌ها. از آن‌جا که تحقیق کیفی به مطالعه‌ی پیچیدگی‌ها و معنی و ابعاد وسیع زندگی اجتماعی می‌پردازد، روش‌های متعدد و متفاوتی نیز برای تحلیل داده‌های کیفی پیشنهاد شده است (Mohammadpour, 2011).

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و محوری استفاده شده است. کدگذاری باز قصد دارد داده‌ها در قالب مفاهیم آورده شود. به این منظور، نخست داده‌ها از هم مجزا می‌شوند. عبارت‌ها بر اساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند تا مفاهیم (کدها) به آن ضمیمه شوند. قدم بعدی آن است که این کدها بر اساس پدیده‌های کشف شده در داده‌ها، که مستقیم به پرسش تحقیق مربوط می‌شوند، دسته‌بندی شوند. مقوله‌های به‌دست آمده دوباره به کدهایی مربوط می‌شوند که اکنون انتزاعی‌تر از کدهای مرحله‌ی نخست‌اند. نتیجه‌گذاری کدهای باز فهرستی از کدها و مقولات خواهد بود که به متن ضمیمه شده‌اند. مرحله‌ی بعدی کدگذاری محوری است که عبارت است از پالایش و تفکیک مقوله‌های به‌دست آمده از کدگذاری باز. از میان انبوه مقوله‌های به‌دست آمده از کدگذاری باز آن‌هایی که به نظر می‌رسد بیش از سایر مقولات در مراحل بعد به کار می‌آیند، گزینش می‌شوند. هر چند این مقولات با عبارات بیش‌تری منطبق باشند، بر غنایشان افزوده و در پایان روابط میان این مقوله‌ها با سایر مقوله‌ها تشریح می‌شوند (Flick, 2009).

نخست مصاحبه‌ها چندین بار به صورت خط به خط مطالعه و کدگذاری شد. در مرحله‌ی بعد کدهای به‌دست آمده بر اساس ارتباطی که با پرسش‌ها دارند، دسته‌بندی شدند و در این مرحله مقوله‌ها نمایان شدند. در نهایت پژوهشگر با کدگذاری همه‌ی مصاحبه‌ها به مقولات دست یافت که بستر تحلیل نهایی برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش را فراهم کرد.

یافته‌ها:

داده‌هایی که از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش و طی مصاحبه‌ی عمیق و ژرف‌نگر گردآوری شد، طی سه مرحله (کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، که مطابق با سؤالات پژوهش در ادامه ارائه می‌شوند. در راستای پرسش‌های پژوهش، چند سؤال از شرکت‌کنندگان پیرموان پیامدها و علل گرایش زنان به مشاغل مردانه در طول مصاحبه‌ها پرسیده شد، شرکت‌کنندگان در مصاحبه، با جواب‌های مختلف و متنوعی به این سؤالات پاسخ دادند. در این تحقیق با سه نفر از رانندگان، سه نفر از مشاورین املاک و چهار نفر از مصالح فروشان مصاحبه شد. ۵۰ درصد از این زنان متأهل بودند. از لحاظ تحصیلات نیز ۸۰ درصد از این زنان مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس داشتند که می‌توان گفت تحصیلات بالا با مردانه بودن این مشاغل ارتباط دارد.

جدول ۱- مشخصات مصاحبه شونده‌گان

ردیف	تحصیلات	شغل	سال شروع به کار (سال)	سابقه- کاری (سال)	سن	وضعیت تاهل	تعداد فرزندان
۱	دیپلم	مصالح فروشی	۱۳۹۵	۲	۳۵	متاهل	۲
۲	لیسانس	مربی رانندگی	۱۳۸۶	۱۰	۴۲	متاهل	۱
۳	لیسانس	مربی رانندگی	۱۳۹۶	۱	۲۷	مجرد	-
۴	دیپلم	مشاور املاک	۱۳۹۲	۴	۲۴	مجرد	-
۵	لیسانس	مصالح فروش	۱۳۹۰	۶	۲۶	متاهل	-
۶	لیسانس	مصالح فروشی	۱۳۹۶	۳	۳۱	مجرد	۱
۷	لیسانس	فروشنده کاشی و سرامیک	۱۳۹۵	۱	۲۵	مجرد	۱
۸	فوق لیسانس	مربی رانندگی	۱۳۹۰	۶	۳۴	متاهل	۲
۹	لیسانس	مشاور املاک	۱۳۹۶	۶ ماه	۲۶	مجرد	-
۱۰	فوق لیسانس	مشاور املاک	۱۳۹۶	۱۰ ماه	۲۹	متاهل	-

نتایج سوالات کیفی:

سؤال ۱ - علل و عوامل مؤثر گرایش به این شغل چیست؟ چرا به این عرصه وارد شده‌اید؟

الف - بعد اقتصادی:

علل گرایش زنان با توجه به داده‌های این پژوهش در دو بعد مشخص شده‌اند: الف - بعد اقتصادی؛ ب - عدم شغل متناسب با رشته.

با توجه به گرانی و بالا بودن هزینه‌های زندگی، به خصوص در کلان شهرها، زنان نیز باید برای چرخیدن چرخ خانواده‌ها درآمدزایی کنند و به همین دلیل است که نیاز به کار بیرون از خانه‌ی زنان بیشتر از قبل احساس می‌شود. یکی از مهم‌ترین چالش‌های بازار کار در ایران، افزایش فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان آموزش عالی در کشور و جذب آنان در بازار کار است. در این میان، افزایش حضور زنان و دختران در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تمایل زنان به داشتن تحصیلات عالی و رشد قابل توجه دانش‌آموختگان دختر دانشگاه‌ها در کشور، به عنوان چالشی در رابطه با بازار کار و مباحث اشتغال، بیکاری و دستمزد مطرح است که در ادامه به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود.

برای مثال، یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد: « همسرم درآمد آن چنان نداشت که کارگر بگیرد، تصمیم گرفتم کمک کنم. نزدیک دو سال به عنوان منشی کمک می‌کنم، خیلی هم راضی‌ام. با این‌که دو تا بچه دارم خیلی سخته، به خاطر این‌که به شوهرم کمک کردم که خرج اضافه روی دست شوهرم نباشه. محیطش مردانسه یه کم سخت است ولی با کمک خدا همه چیز خوب می‌باشد. شاید باور نکنید اما وقتی مغازه را باز کردیم درآمد زیادی نداشتیم شاید نزدیک به ده هزار تومن، حتی نداشتیم خرجی به بچه‌هام بدیم اما خدا رو شکر الان خیلی راضی‌ام و با کمک شوهرم همه چیز درست شده. البته اول خدا و بعد کمک و همیاری و کمک به همدیگر». (مشارکت‌کننده‌ی کد شماره ۱)

یا مشارکت‌کننده‌ی دیگری این‌گونه گفت: « با توجه به نابسامانی اجتماعی و نبود شغل مناسب با تحصیلات و اقتصاد ضعیف، این شغل را انتخاب کردم و یکی از دلایل این‌که این شغل متعلق به خودم بوده و صاحب این کار به اصطلاح نمی‌تواند به خاطر کار چشم داشت داشته باشد. در این شغل به راحتی می‌توان در صورتی که با شخص نابابی مواجه شد تغییر محل کار داد و همیشه به مربی آموزشگاه‌ها احتیاج دارند». (مشارکت‌کننده‌ی کد شماره ۵)

ب- عدم شغل مناسب با رشته

همچنین یکی دیگر از دلایل گرایش زنان به مشاغل مردانه، «ب- عدم شغل مناسب با رشته عنوان شده است». نقش مرد به عنوان یک برطرف کننده مشکلات و برآورنده نیازها و تأمین کننده می‌بایست زندگی دیگر از بین رفته است. او نه فقط به تنهایی قادر به حل مسائل نیست؛ بلکه بیشتر موارد کمک رسانی زن به صورت یک وظیفه تلقی می‌شود. (نیاز مالی) زنان باید دوش به دوش مردان بایستند تا از پس خیلی از مشکلات برآیند.

برای مثال یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد:

«قبلا در راستای رشته‌ی تحصیلی مهندس فناوری اطلاعات فعالیت داشتم اما متأسفانه به دلیل نبود شغل مناسب در راستای تحصیلات دانشگاهی مجبور به گذراندن زندگی در شغل نامرتب شدم. مربی آموزش رانندگی را به دلیل علاقه‌ی بسیار به رانندگی انتخاب کردم و از نظر بنده خانم‌ها در هر کاری که بخواهند می‌توانند بهترین باشن». و یا داشتن فعالیت در محیط اجتماعی، یادگیری حرفه کاری و هم‌چنین علاقه‌مندی، نیاز مالی، افزایش میزان سابقه کار، ترجیح می‌دهند به مشاغل مردانه وارد شوند». (مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۴)

جدول ۲- کدهای مربوط به علل و گرایش زنان به مشاغل مردانه(سخت)

سوال	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	نامگذاری عوامل
۱. علل و عوامل مؤثر گرایش به این شغل چیست؟ چرا به این عرصه وارد شده‌اید؟	- همیاری به شوهر - امرار معاش - عدم شغل مناسب - نیاز مالی - عدم شغل مرتبط با رشته - عدم شغل مناسب - نیاز مالی - عدم بازار کار رشته - عدم شغل مناسب با رشته	بعد معیشتی بیکاری	نیاز مالی	بعد اقتصادی

سؤال ۲- آیا فکر نمی‌کنید که به‌طور سنتی چنین شغلی مخصوص آقایان بوده؟ دلایل خود را لیست نمایید.

الف- تبعیض جنسیتی و عوامل تقسیم کار:

باتوجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های داده شده از مصاحبه کنندگان از نظر مشارکت کنندگان عواملی از جمله «تبعیض جنسیتی و عوامل تقسیم کار یکی دیگر از عوامل است با توجه به وضعیت بیکاری در کشور به نظر اولویت کار و استخدام می‌بایست با آقایان باشد، به این دلیل که اگر آقا که عرفاً نان آور خانه هست کار و در آمد داشته باشد مطمئناً به موقع تشکیل خانواده می‌دهد و مشکلات اجتماعی متعدد حل خواهد شد».

یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد که «محیطش مردانه است. سخته. همیشه همیشه مردا کار کنن. زنان باید کارهای سخت انجام بدهند. از قبل این کار مردانه بوده. بیشتر با مرد سر و کار دارم به این خاطر برای زن یه کم سخت است (مشارکت کننده کد شماره ۳)».

ب- نیاز به اجتماعی شدن و اقتضای شغل:

هم‌چنین یکی دیگر از دلایل سنتی بودن این مشاغل دیدگاه‌ها، نیاز زنان به اجتماعی شدن و اقتضای شغل عنوان شده است. بدین معنی که جایگاه زنان در نظام خلقت برای پرورش فرزندان سالم از لحاظ جسمی و به خصوص روحی و روانی در نظر گرفته شده است که به لحاظ ارزشی با توجه به پیشرفت علوم نیز بالاترین منابع تمام کشورها منابع انسانی آن کشور بوده و در حال حاضر ثروت ملل را نیز از نیروی انسانی فرهیخته و عالم در نظر می‌گیرند، لذا زنان هر جامعه‌ای با توجه به مقام مادری می‌توانند در تعالی آن جامعه تأثیر مطلق داشته (دیدگاه مخالف و مردانه بودن کار) و در واقع اصلی‌ترین نقش در تعالی جامعه به عهده‌ی زنان برای پرورش فرزندان دارای سلامت کامل و تحویل به جامعه است و ظرافت بانوان برای وظیفه‌ای خطیر از طرف خالق به‌وجود آمده است بر این اساس مقام زنان والاتر و بالاتر از آن است که در خطوط تولید قرار گیرند.

یکی دیگر از مشارکت کنندگان بیان کرد: «آموزش و یادگیری بانو و آقا ندارد. دقیقاً سال‌ها همین طور است؛ ولی بعد از آمدن سر کار و مشغول شدن متوجه شدم که حتی چنین کارهایی نیاز به سلیقه و ظرافت زنانه دارد. چون این شغل در محیط خانه به کار برده می‌شود (وسایلیش) که تا قسمت زیادی به سلیقه‌ی زن نیاز دارد و مربوط است و بعد از آشنایی کامل با فن و فوت آن علاقه‌مند به ماندن شدم». (مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۲)

دیدگاه یکی دیگر از مشارکت کنندگان این بود که «زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور دارای نقش روز افزون و فزاینده‌ای در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌باشند و نقش

تعیین کننده‌ای در بهبود و ارتقای رشد و توسعه اقتصادی ایفا می‌کنند از طرف دیگر، ارتقای نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منجر به دستیابی به فرصت‌های بیشتر برای رشد و توسعه اقتصادی می‌گردد». هم‌چنین یکی دیگر از مشارکت‌گندگان بیان کرده که «آموزش و یادگیری بانو و آقا ندارد. در سال‌های اخیر بانوان رانندگی را به طور معمول زیاد انجام می‌دهند و جزو یکی از یادگیری‌های لازم زندگی شده است و با توجه به این که بانوان با مریدان خانم راحت‌تر هستند، به همین دلیل نیاز به مربی خانم نیز هست. یادگیری با محیطی آرام تر و با توجه به محرم بودن، خانم‌ها با آرامش و تسلط بیشتر رانندگی را یاد می‌گیرند. (دیدگاه موافق و زنانه بودن: نیاز زنان به اجتماعی شدن). یا «به دلیل نیاز اجتماعی حضور زنان در مشاغلی که در قدیم به این شکل بوده است که آقایان از آن استفاده بیشتری می‌کنند و پیشرفت علم علی‌الخصوص فضای مجازی ایجاد می‌کند که زنان نیز حتی اگر شده بالاجبار وارد عرصه‌ی کاری مردان نیز بشوند». (مشارکت‌کننده‌ی کد شماره‌ی ۶)

جدول ۳- کدهای مربوط به دیدگاه‌های سنتی در رابطه به حضور زنان در مشاغل مردانه (سخت)

سؤال	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	نامگذاری عوامل
۲- آیا فکر نمی‌کنید که به طور سنتی چنین شغلی مخصوص آقایان بوده؟ دلایل خود را لیست نمایید.	<ul style="list-style-type: none"> - سنتی بودن، سنتی نبودن - نیاز به مربی خانم، مردانه بودن، علاقه - نیاز شغل به ظرافت زنانه، است، مختص آقایان، سنتی نیست، - نیاز زنان به اجتماعی شدن 	مردانه زنانه	جنسیت	عوامل تقسیم کار

سؤال ۳- مشتریان شما در اولین برخورد چه واکنشی از خود نشان می‌دهند؟ آن‌ها را ذکر کنید؟ با توجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های داده شده از مصاحبه، از نظر مشارکت‌کنندگان عواملی از جمله «دیدگاه منفی و مثبت، دوگانگی افکار، عدم خودباوری زنان، تضاد دیدگاه‌ها و بی‌اعتنایی» را مهم‌ترین دلایل واکنش مشتریان دانسته بودند. امروزه یکی از مهم‌ترین مباحث در حوزه‌ی مسایل

زنان، مسأله‌ی تحصیلات و حضور آنان در عرصه‌های اجتماعی - اقتصادی از جمله نقش و حضور زنان در بازار کار است.

برای مثال یکی از مشارکت‌کنندگان گفت: «اکثرا خیلی تعجب می‌کنند. و می‌گویند اولین زن مصالح فروشیه که می‌بینیم. خیلی تعریف و تشویق می‌کنن، آفرین میگن، زن موفقی که به همسرش کمک می‌کنه. با کارخانه‌دار خودم صحبت می‌کنم که مصالح چی می‌خوایم خیلی استقبال می‌کنن». دارای دید و واکنش مثبت هستند و با فعالیت خانم‌ها در این محیط موافق‌اند چون این شغل‌ها دارای پیشرفت روزافزون در محیط‌های مختلف از نظر وجود و فعالیت خانم‌ها است» و یا «متأسفانه در جامعه این باور غلط وجود دارد که زنان رانندگان خوبی نیستند اما با توجه به آمار قبولی و رضایت کارآموزان هم صنفی‌ها بر این باورند که زنان نیز می‌توانند مربی‌های خوبی باشند». و همچنین «دارای دید و واکنشی مثبت هستند و با فعالیت خانم‌ها در این محیط موافق‌اند چون این شغل‌ها دارای پیشرفت روزافزون در محیط‌های مختلف از نظر وجود و فعالیت خانم‌ها است و بسیار خوب و قابل احترام و از حضور یک خانم در کنار حرفه‌ی کاری خود مشتاق». (مشارکت‌کننده‌ی کد شماره‌ی ۷)

جدول ۴- کدهای مربوط به واکنش هم صنفی‌ها نسبت به زنان در مشاغل مردانه (سخت)

سؤال	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	نامگذاری عوامل
۳- نسبت به حضور شما در این شغل، سایر هم صنفی‌های شما چه واکنشی نشان می‌دهند؟	- خوشحال بودن - مردان بهتر تعلیم می‌دهند - آقایان بهترند - خوش برخورد - راحت‌ترند - دید مثبت - راغب‌ترند - توجه بیشتر زنان به مشتری - بی‌اعتنائی - عدم خودباوری زنان	دید مثبت دید منفی	۱- تضاد دیدگاه‌ها	دوگانگی افکار

سؤال ۴- نسبت به حضور شما در این شغل، سایر هم صنفی‌های شما چه واکنشی نشان می‌دهند؟
باتوجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های داده شده از مصاحبه، از نظر مشارکت‌کنندگان عواملی از جمله «دیدگاه مدرن و سنتی، زنانه بودن کار، نفی‌کننده‌ها، احترام گذاشتن، تشویق کردن، توجه

بیشتر زنان به مشتری، بی تفاوتی نسبت به یکدیگر» را مهم‌ترین دلایل واکنش سایر هم‌صنفی‌ها به حضور زنان دانسته بودند. در ایران با توسعه‌ی آموزش عالی در سال‌های پیش و پس از انقلاب و گسترش دانشگاه‌ها و فضاهای آموزشی و به موازات آن ارتقای فرهنگ عمومی جامعه و توجه بیشتر به حقوق زنان و دختران، امکان بیشتری برای حضور دختران در دانشگاه‌ها پدید آمده است. نابرابری‌های جنسیتی دارای اثر منفی بر توسعه انسانی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی است زن و مرد دو نیروی مکمل برای تولید نسل و بقای بشریت‌اند. اگر از حقوق مساوی برخوردار نباشند، مشکلات خویش را به همراه خواهند داشت. بازدهی کار زنانی که وارد بازار کار شده‌اند بسیار موفقیت‌آمیز بوده و در بعضی از مواقع به خاطر نظم، دقت و پشتکاری که داشته‌اند از مردان هم رشته خود پیشی گرفته‌اند.

یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرده: «در ابتدا ممکن است به حرف ما اعتنایی نکنند، مخصوصاً در زمینه‌ی املاک زیاد حرف خانم‌ها را جدی نمی‌گیرند؛ اما بعد از این‌که اطلاعات زیادی را در اختیارشان می‌گذارم و مشاوره‌ی خوبی به آن‌ها می‌دهم و پیگیر کار آن‌ها هستم اعتماد و استقبال می‌کنند، متأسفانه در جامعه این باور غلط وجود دارد که زنان رانندگان خوبی نیستند؛ اما با توجه به آمار قبولی و رضایت کارآموزان هم صنفی‌ها بر این باورند که زنان نیز می‌توانند مربی‌های خوبی باشند و یا خانم‌ها چون بهتر انتخاب می‌کنند.

جدول ۵- کدهای مربوط به واکنش مشتریان نسبت به حضور زنان در مشاغل مردانه(سخت)

سؤال	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	نامگذاری عوامل
۴- مشتریان شما در اولین برخورد چه واکنشی از خود نشان می‌دهند؟ آنها را ذکر کنید؟	- تشویق کردن - تعریف کردن - دید مثبت - تعجب برانگیز بودن -راندگی نامناسب زنان - بهتر بودن راندگی مردان - احترام گذاشتن	۱- حمایت- کننده ۲- نفی- کننده	دوگانگی نظرات	دیدگاه‌های سنتی و مدرن

از این لحاظ آقایان هم از این‌که یک زن در کنارشان هست که از او مشاوره و کمک بگیرند، قطعاً راضی‌تر هستند و راحت‌تر انتخاب و اطمینان می‌کنند و هم‌چنین مشتری‌ها با دید و نظر مثبت از نظر خانم‌ها حمایت می‌کنند و اتفاقاً به نظر ما احترام می‌گذارند و سلیقه‌ی ما را در انتخاب کالای مورد نظرشان دخیل می‌کنند و هیچ‌کس تا به حال به خاطر این‌که محیط زنانه است و شاید

باب میل ایشان نباشد پیش نیامده که از خرید صرف نظر کند و به محل مردانه مراجعه کند». (مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۸)

سؤال ۵ - مزایای ورود زنان به این مشاغل را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

باتوجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های داده شده از مصاحبه، از نظر مشارکت کنندگان عواملی از جمله:

الف - « بعد اجتماعی، مدیریت خوب، قدرت، امنیت اقتصادی، بعد اقتصادی، بعد فرهنگی، و نیاز به حضور در جامعه» را مهم‌ترین دلایل مزایای ورود به مشاغل مردانه و ارزیابی آن دانسته بودند. (stanny,2007) از کارشناسان اقتصادی و نویسنده‌ی کتاب «غلبه بر کم درآمدی: یک برنامه‌ی پنج مرحله‌ای برای یک زندگی غنی تر»^۱ معتقد است خانم‌هایی که شاغل هستند، اغلب به دلیل حقوق اندکی که دریافت می‌کنند، مدیریت مالی بهتر دارند. آن‌ها همان بودجه‌ی کم را هم استفاده کرده و هم پس انداز می‌کنند. اشتغال در بیرون از منزل به زنان کمک می‌کند تا از تخصص و تحصیلات خود بهره ببرند که این مسأله در امنیت روانی و احساس کارآمدی شان بسیار مؤثر است. برای مثال یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد: «آرامش اجتماعی را به همراه خواهد آورد. و خانم‌هایی که راننده می‌شوند، مجبور نیستند کنار خیابان در انتظار ماشین بمانند و گاهی با تعرض همراه بشوند. و این باعث می‌شود که کارآموزان و مربیان نیز از عهده‌ی مشکلات اقتصادی خود برآمده و یک امنیت نسبی اخلاقی برایشان به همراه داشته باشد».

بیشتر زنان مایل نیستند برای رفع نیازهای مالی خود دائم از شوهرانشان تقاضای پول کنند. آن‌ها میل دارند خود بخشی از احتیاجات خانواده را تأمین کنند. در این رابطه می‌گوید: «این‌که زنان ما قوی هستند و از پذیرفتن هر شغلی برمی‌آیند. قوی‌تر شدن زنان و حرفه‌ای بودن آن‌ها و جایگاه زنان از جا و مرتبه‌ی بالاتری برخوردار خواهند شد که می‌توانند در هر محیطی به صورت خوب و حرفه‌ای وارد عمل شوند حتی شرایط سخت. «و یا کسب درآمد و حل کردن مسائل مالی و اقتصادی. استقلال زنان در جامعه و نشان دادن حقوق مساوی بانوان و آقایان. گرچه شغل مربیگری از هیچ مزایای دولتی و خصوصی خاص اعم از بیمه، بنزین برخوردار نیست». (مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۸)

ب- خوداتکایی

هم‌چنین یکی دیگر از دلایل مزایای ورود زنان به مشاغل مردانه و ارزیابی آن خوداتکایی عنوان شده است.

¹ Overcoming Underearning(R): A Five-Step Plan to a Richer Life

یکی از مشارکت کنندگان می‌گوید: «بیشتر زنان مایل نیستند برای رفع نیازهای مالی خود دایم از شوهرانشان تقاضای پول کنند. آن‌ها میل دارند خود بخشی از احتیاجات خانواده را تأمین کنند. برای مثال یکی از مشارکت کنندگان بیان کرده که خودکفایی، حضور اجتماعی، اثبات نمودن این‌که در جوامع امروزی شغل‌هایی از این قبیل می‌توانند توسط زنان انجام شوند». (مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۹)

جدول ۶- کدهای مربوط به ارزیابی زنان در مشاغل مردانه(سخت)

سؤال	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	نامگذاری عوامل
۵- مزایای ورود زنان به این مشاغل را چگونه ارزیابی می‌کنید؟	- مدیریت خوب - راهنمایی بهتر مشتری - نیاز اقتصادی - قوی‌تر شدن - امنیت اقتصادی - کسب درآمد، حضور در جامعه - اعتماد بیشتر - خانم‌ها راحت‌ترند	- مدیریت بهتر - بعد اقتصادی - جامعه پذیری	خود اتکایی - نیاز اجتماعی	بعد اجتماعی و بعد فرهنگی

سؤال ۶- آسیب‌های ورود زنان به این مشاغل را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

با توجه به تحلیل محتوی پاسخ‌های داده شده از نظر مشارکت کنندگان، عواملی از جمله «عوامل روحی و روانی: مسائل ارتباطی: دور بودن از خانواده، وقت ناکافی برای خانواده، آسیب‌های فیزیکی: نداشتن استراحت، مزاحمت تلفنی و سوءاستفاده رفتاری» را مهم‌ترین آسیب‌های ورود زنان به مشاغل مردانه دانسته بودند.

برای مثال، یکی از مشارکت کنندگان بیان کرد: «آسیب فیزیکی زیادی به همراه دارد. من جمله آرتروز گردن و ساییدگی زانو، بی‌تحریکی که باعث تصلب شرایین می‌شود و عدم آرامش اعصاب به خاطر مشکلات اجتماعی و اما به خاطر این‌که دور از محیط خانواده غالباً به سر می‌بریم شاهد آسیب‌های روحی به محیط خانواده و بچه‌ها هستیم؛ اما به علت مشکلات اقتصادی مجبور به ادامه این راه می‌باشیم. زنانی که در خارج از خانه کار می‌کنند، دچار برخی آسیب‌های فیزیکی از جمله سردرد، کمردرد، پا درد می‌شوند در اکثر موارد زنانی که در خارج از منزل کار می‌کنند،

در معرض برخی آسیب‌های اجتماعی قرار می‌گیرند؛ از جمله نگاه‌های مردان و نوع لباس پوشیدن آن‌ها و معذب بودن آن‌ها سرکار و مراقبت از رفتار و اعمالشان» و یا زن علاوه بر کار خارج از خانه، ناچار است که عمده‌ترین کارهای داخل خانه را نیز خودش انجام دهد؛ زیرا مردان هنوز کاملاً عادت نکرده‌اند که در کارهای خانه، خود را شریک زن بدانند. در نتیجه زنی که در خارج از خانه کار می‌کند، زودتر دچار تحلیل قوای بدنی و روحی می‌شود شاید زودتر از نظر جسمی فرسوده می‌شوند. استرس‌ها و ناراحتی‌های محیط کاری که مخصوص مردان است اکنون به زنان نیز وارد می‌شود و زمان کافی برای همسر و فرزندان و اوقات فراغت کافی و نداشتن استراحت را ندارند» و هم‌چنین «ممکن است آسیب‌های کلی که هر زن در اجتماع دارد مانند مزاحمت‌های تلفنی اتفاق بیفتد».

(مشارکت کننده‌ی کد شماره‌ی ۱)

جدول ۷- کدهای مربوط به آسیب‌های ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت)

نامگذاری عوامل	کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	سؤال
عوامل روحی و روانی	- مسائل ارتباطی - آسیب فیزیکی	- آسیب فیزیکی - مسایل- خانوادگی - سواستفاده رفتاری	- نداشتن استراحت - وقت ناکافی برای خانواده - آسیب جنسی - پوشش - آسیب فیزیکی - دور بودن از خانواده - مزاحمت تلفنی - سواستفاده رفتاری	۶- آسیب‌های ورود زنان به این مشاغل را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

علل ورود زنان به مشاغل مردانه به صورت خلاصه وار در جدول ۷ در قالب خرده مقوله‌ها و مقوله‌های عمده ذکر شده است.

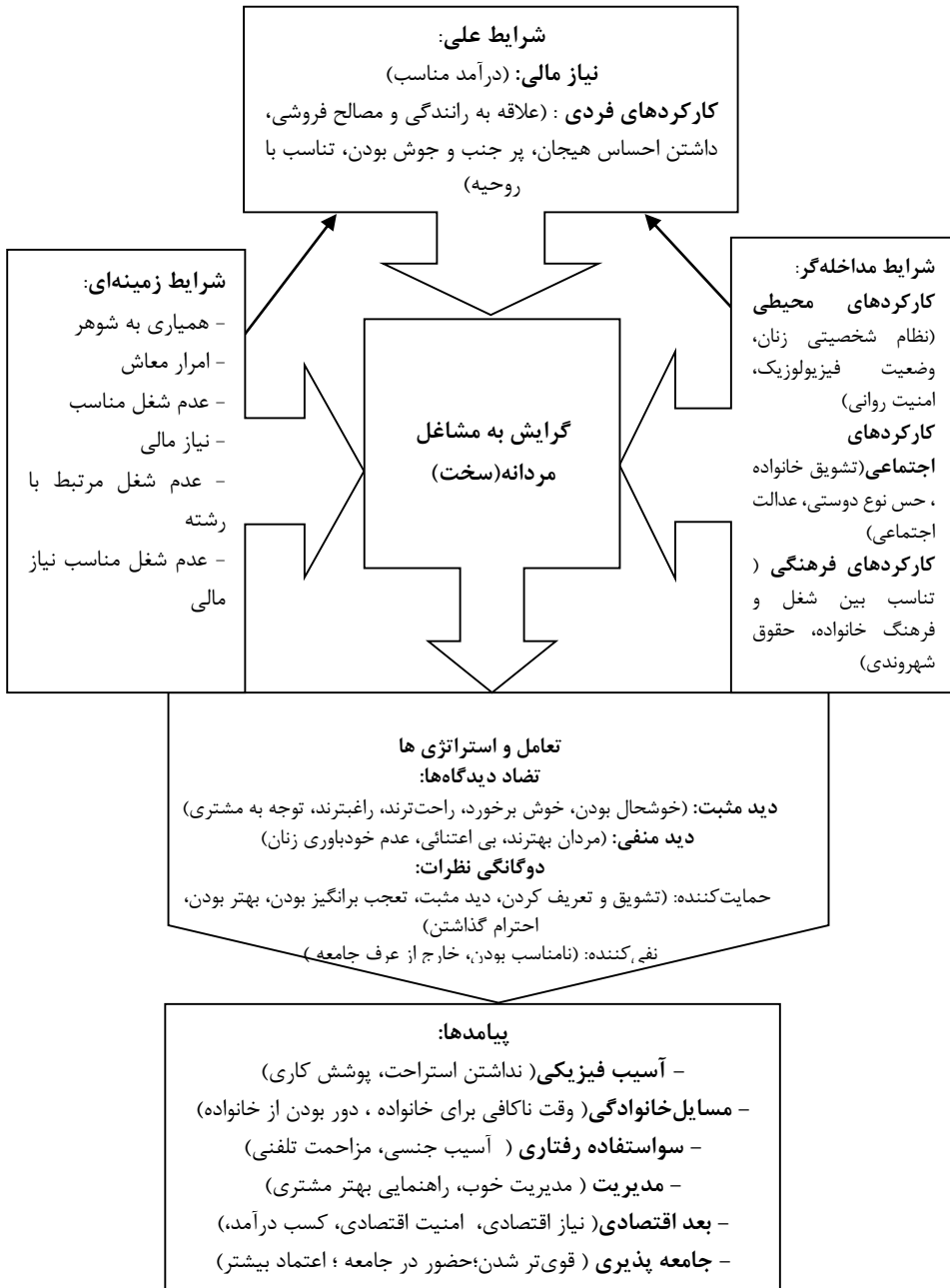
علت ورود زنان به مشاغل مردانه:

باتوجه به تحلیل محتوای پاسخ‌های داده شده، از نظر مشارکت کنندگان، مهم‌ترین علل و عوامل گرایش زنان به مشاغل مردانه در جدول زیر آمده است.

جدول ۸- کدگذاری باز، محوری و گزینشی مؤلفه‌های ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت)

مقوله هسته	مقوله‌های عمده	خرده مقوله‌ها	مفاهیم-کد
علل و عوامل گرایش به مشاغل مردانه	نیاز مالی	درآمد مناسب	مشکلات و مسائل مالی
	کارکردهای محیطی	نظام شخصیتی زنان وضعیت فیزیولوژیک امنیت روانی	تناسب کار با ویژگی- های شخصیتی
	کارکردهای فردی	علاقه به رانندگی و مصالح فروشی داشتن احساس هیجان پر جنب و جوش بودن تناسب با روحیه	انگیزش و علاقه به انجام کار
	کارکردهای اجتماعی	تشویق خانواده حس نوع دوستی عدالت اجتماعی	انزجار از بیکاری و پیدا نکردن شغل مناسب
	کارکردهای فرهنگی	تناسب بین شغل و فرهنگ خانواده حقوق شهروندی	بعد فرهنگی
	کارکردهای فیزیکی	سابقه حضور یکی از مردان در محیط کار قدرت و نیروی خلاق زنان	اثبات توانایی زنان و همکاری

مدل پارادایمی «گرایش زنان به مشاغل سخت(مردانه)» در تصویر شماره ۱ یک مشاهده می‌شود.



تصویر ۱- مدل پارادایمی گرایش زنان به مشاغل سخت(مردانه)

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس یافته‌های پژوهش، مشارکت کنندگان، بعد اقتصادی و عدم شغل مناسب با رشته، تبعیض جنسیتی و عوامل تقسیم کار، نیاز و انگیزه زنان به اجتماعی شدن و اقتضای شغل، حضور در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را به عنوان عواملی برای سنتی بودن این مشاغل را به عنوان عواملی برای گرایش زنان به مشاغل مردانه قلمداد کردند مهم‌ترین دلایل گرایش زنان در مترو به ترتیب فضای زنانه، درآمد بالا و انعطاف پذیری این شغل بیان شده است. در ادامه دست فروشان را در پنج گروه دست فروشان سرپرست خانوار، همیاران خانواده، دست فروشی و عادت، دست فروشی و تفنن و دست فروشان دروغین جای داده و وجه تمایز گروه‌های برشمرده را در نیازها، عادت و لذت بیان کرده است (Ayorlo, 2010).

نتایج یکی دیگر از تحقیقات نشان می‌دهد زانی که در محیط‌های مردانه اشتغال دارند بیش از آن‌ها که در محیط‌های زنانه کار می‌کنند از نگرش‌های جنسیتی رنج می‌برند. (Bergman, 2002). عوامل شرعی، جسمی، فرهنگی، قانونی و جنسیتی را به منزله‌ی مشکلات در شغل پلیس از سوی زنان بیان کرده است (Ahmadi, 2008). بیشترین مشکلات آنان «ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی شغلی و تبعیض جنسیتی» بوده است. از میان متغیرهای جمعیتی فقط سن، قومیت و مرتبه‌ی دانشگاهی در مواردی محدود با مشکلات زنان ارتباط دارد. افزون بر این، تداخل نقش‌ها و تبعیض جنسیتی با رضایت از کار و رضایت از سازمان رابطه‌ای معنادار و منفی دارد (Javaheri and Daryapour, 2008). نتایج این یافته با نتایج تحقیقات (; Nowrozi, 2004 ; Javaheri and Daryapour, 2008; Ahmadi, 2008 Bergman, 2002) همسو است و نتایج مطالعات قبلی را تأیید می‌کند. بخشی از علل گرایش زنان به مشاغل مردانه را می‌توان در روحیه و انگیزه‌ی اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان و داشتن انگیزه‌ی استقلال اقتصادی تبیین کرد. افزایش گرایش به اشتغال در بین زنان در شرایطی که بازار کار زنان از نظر تنوع کار و فرصت‌های شغلی محدود است، زنان را به سوی بازار کار مردانه و مشاغل مردانه سوق می‌دهد. هم‌چنین، وضعیت اقتصادی خانواده‌ها و نیاز به کسب درآمد و نیاز خانواده‌ها به دو بازوی نان‌آور جهت تأمین معاش و داشتن دغدغه‌ی معیشت و احساس نیاز مادی و عدم دسترسی به مشاغل اداری، دفتری و متناسب با تخصص و توانایی و وضعیت جسمی و روانی زنان و عدم تنوع و کم تنوعی فرصت‌های شغلی برای زنان (محدودیت‌های شغلی زنان)، عرضه‌ی نیروی کار زنان بیشتر از تقاضای بازار و دستمزد کم مشاغل زنانه از دیگر سو، علت گرایش زنان به سمت مشاغل مردانه است.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پاسخ دهندگان، احترام گذاشتن، تشویق کردن، توجه بیشتر زنان به مشتری، بی تفاوتی نسبت به زنان را مهم‌ترین واکنش مشتریان نسبت به اولین برخورد با زنان و واکنش سایر هم‌صنفی‌ها بیان کردند. در پژوهشی با عنوان «بررسی انتقادی نقش زنان در تولید» تاریخچه‌ی ورود زنان به مشاغل که در کارخانه‌ها در انحصار مردان بوده است، بررسی شد. در این پژوهش به عامل جنگ جهانی دوم و ورود مردان به ارتش به منزله‌ی عامل مهم ورود زنان به این مشاغل اشاره شده است. این پژوهش از بررسی حضور زنان برای نخستین بار در مشاغل مانند ساخت هواپیما، نشان داد موفقیت زنان در این مشاغل حتی بیش از مدیران بوده است (Hale, 2013).

نتایج این یافته با نتایج تحقیقات (Ahmadi, 2008; Hale, 2013) همسو است و نتایج مطالعات قبلی را تأیید می‌کند. سیاست‌گذاری اجتماعی در مورد این موضوع نیازمند مطالعات علمی است. زن امروز با زن دیروز فرق دارد. تمدن جدید، تکنولوژی، عصر ماهواره و کامپیوتر همه چیز را در هم ریخته است. زن امروز برای خودش صاحب جایگاه ویژه‌ای شده است. او امروز منبع تولید درآمدی است که در اقتصاد خانواده نقش مؤثری دارد و به مرز خودکفایی و استقلال رسیده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پاسخ دهندگان، بعد اجتماعی: مدیریت خوب و تصدی در پست-های اجرایی، قدرت، امنیت شغلی، بعد اقتصادی، بعد فرهنگی، بعد اجتماعی و نیاز به حضور در جامعه را از مزایای ورود زنان به مشاغل مردانه دانست. نتایج این یافته با نتایج تحقیقات (Zahedi, 2006; Shaygan, Kaldi, and Askari Tabatabaei, 2013) همسو است و نتایج مطالعات قبلی را تأیید می‌کند. بنابراین زنان در پست‌های مدیریتی و اجتماعی می‌توانند نقش مهمی برای پیشبرد کار ایجاد کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پاسخ دهندگان، عوامل روحی و روانی: مسائل ارتباطی: دور بودن از خانواده، وقت ناکافی برای خانواده، آسیب‌های فیزیکی: نداشتن استراحت، مزاحمت تلفنی: سوءاستفاده‌ی رفتاری را می‌توان به عنوان آسیب‌های ورود زنان به این مشاغل را ارزیابی نمودند.

تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی زنان و تحقق عدالت اقتصادی و اجتماعی از دلالت‌های مثبت ورود زنان به مشاغل مردانه ذکر شده‌اند. هم‌چنین، جداسازی مشاغل زنان مانع پرورش استعدادهای آن‌ها، تقویت باورهای جنسیتی در جامعه و عدم تعادل اقتصادی جنسیتی قلمداد شده است. اما پیامدگرایان منفی‌گرا ورود زنان به مشاغل مردانه را مترادف فاصله‌گیری زنان از دنیای زنانه، عدم تعادل هویتی و شخصیتی، فرسودگی جسمی و روانی، کاهش فرصت ازدواج، ناامنی اخلاقی و جنسی برای زنان درگیر در این مشاغل و بازخوردهای اجتماعی مردانه دانسته‌اند. نتایج این یافته با نتایج تحقیقات (Moradi, 2011) همسو است و نتایج مطالعات قبلی را

تأیید می‌کند. بنابراین وجود فرصت‌های شغلی با سودآوری بیشتر در کارهای مردانه و گاه تمایل کارفرمایان به جذب زنان در برخی مشاغل، برای پایین آوردن هزینه‌ی تولید و کم بودن دستمزد پرداختی به زنان و حتی داشتن استقلال عمل در این نوع مشاغل، زنان را به فعالیت در این نوع مشاغل سوق می‌دهد. در نتیجه مشاغلی مانند مصالح فروشی، فروشندگی کاشی و سرامیک، مسافركشی و... که در راستای کار زنان نیست ولی به دلیل بیکاری، نیاز و مشکلات اقتصادی به آن روی آورده و معمولاً دور از محیط زندگی و خارج از شهر می‌باشد مجبورند هر روز مسافتی طولانی را برای به‌دست آوردن حقوقی ناچیز طی نمایند. در نتیجه از آن نوع مشکلاتی هستند که به دلیل همسر و مادر بودن و هم‌چنین وظایف خانه‌داری و... به عنوان مشاغل سخت شناخته شده و ناچاراً زنان به آن روی می‌آورند که بیشتر در راستای کار مردان می‌باشد.

References:

- Ahmadi, M.H. (2008). Police Women's Challenges in Police Jobs. Journal of Police Knowledge, 37, 54 – 87.
- Ahmad Taheri, N. (۲۰۰۵). Woman on the two ways home and market. Women's Social Culture Magazine, Family and Lifestyle, 160.
- Ayorlo, S. (2010). Women in false occupations, case study of hand sales women in the subway. M. A level thesis. Faculty of Social Sciences. Tehran university.
- Bagheri, SH. , Shahmoradi Zavareh, R. S. (2016). Investigating the lives of women present in men's occupation case study women's firefighter and women taxi drivers in Tehran. women's research center. research institute for human sciences and cultural studies, 2(7), 19-44.
- Bergman, B, (2002). The Validation of the Women Workplace Culture Questionnaire: Gender Related Stress and Health for Swedish Working Women. Sex Roles A Journal of Research, 1 Sep. 2003, Sited in: <http://www.Goliath/ecnext.Com>.
- Bogatti, S. (2003). Introduction to Grounded Theory. Retrived from <http://www.analytictech.com/mb870/introGT.htm>.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Danesh, E . (2010). The study of needs, motivations and women's right occupations in government departments. Woman in development and politics., 29, 211-236.
- Flick, E, (2009). An Introduction to Qualitative Research, Translation by Hadi Jalili, First edition, Tehran : Ney.
- Gardner, W. , (2007). War against Family, translation of Masoumeh Mohammadi. tehran, .Office of Women's Studies and Research.

- Hale, L.(2013). A Critical Analysis of Women in Manufacturing. Race, Gender & Class, 20(1/2)281-293.
- Henink, M. Hutter, I. & Bailey, A. (2011). Qualitative Research Methods. London. Sage Publication Ltd Martínez-Salgado C. Sampling in qualitative research: basic principles and some controversies. Ciencia & Saude Coletiva, 17 (3): 613-619.
- Heshmati, N. (2002). the study of barriers to female admissions in mid-level posts of education management from the perspective of highschool managers And undergraduate school of Mazandaran girls. humanities and social sciences research,2(5),13-34.
- Javaheri, F. & Daripour, Z. (2008). Job problems of women faculty members. In Development and Politics (Women's Research), 6 (2), 79-106.
- Johnson, R.B. and Christensen, L.B. (2008). Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches. 3rd Edition, Sage Publications, Inc., Lose Angeles.
- Kalantari, A. & Faghih Imani, F. (2011). A meta-analysis on gender inequality. Woman in Development and Politics, 12 (4), 507-523.
- Mohammadpour, A. (2011). Qualitative Research Method: (Practical Steps and Procedures in Qualitative Methodology) . Tehran. Sociologists' Pub Persian.
- Moradi, G. (2011). Using Female Students of Cosmetics and Effective Sociological Factors, Journal of Women in Development and Politics2, 88-93.
- Nowruzzi, L. (2004). Gender differences in job structure. Woman in Development and Politics, 2 (1), 165-178.
- Rasekh ,K. & Saidi, N. (2011). Investigating women's presence and power in men's social settings. Journal of Women and Culture,13(4),19-30.
- Rosenbaum, H. (1997). Family as meaning of structure against society. translated by Mohammad Sadegh Mahdavi, First Edition, Tehran, University Publication Center.
- Shayegan, F, Kaldi, A & Askari Tabatabaei, Z. (2013). Investigating the Factors Affecting the Inclination of Women to Men's Occupation (Case Study: Female Students at the Police Department of the University of Police and Social Sciences Faculty, Allameh Tabatabaei University). Social Development Studies, 20, 43-56.
- Sheikhi, M.T. (2001.) Sociology of Women and Family. Tehran: Publishing Joint Stock Company.
- Stanny, B.(2007). Overcoming Underearning(R): A Five-Step Plan to a Richer Life. HarperBusiness.
- Strauss, A. , & Corbin, J. (1998). Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks, CA Sage Publications, Inc.

-Zaferanchi, L.S. (2009). Women's employment (Proceedings and dialogues), Tehran, Center of women affairs and the republic presidential family. Hooray, 33 .

-Zahedi, SH. (2006). Women's job position at university: tehran: Nashr Now.