

## مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی\*

عصمت دانش\*\*

**چکیده:** هدف این پژوهش، تعیین نیازها، انگیزه‌ها و شناخت مشاغل مناسب زنان است. روش پژوهش، ارزش‌یابی است. بدین منظور از دو جامعه‌ی آماری - ۷۶۲ نفر به صورت تصادفی از میان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و ۲۰۰ نفر از میان صاحب‌نظران در دسترس - استفاده می‌شود. ابزارهای پژوهش، دو پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که از دید زنان شاغل این پژوهش، برای ایجاد شرایط مطلوب و بالا بردن انگیزه‌ی مشارکت زنان باید به نیازهای زیستی، روانی و اجتماعی آن‌ها توجه جدی شود. از دید صاحب‌نظران این پژوهش، برای اشتغال زنان هفت رسته‌ی شغلی کاملاً مناسب، یازده رسته‌ی شغلی نسبتاً مناسب و شش رسته‌ی شغلی نامناسب هستند. ۹۵/۹۲ درصد از صاحب‌نظران به‌دلایلی مانند استفاده از نیروی عظیم زنان در توسعه‌ی کشور، با اشتغال زنان موافق و ۴/۰۸ درصد آن‌ها - آن‌هم فقط مردان - به‌دلایلی نظیر محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر، مخالف اشتغال زنان هستند. نتیجه‌گیری: توجه به نیازها و خواسته‌های منطقی زنان و تخصیص مشاغل مناسب با طبیعت و روحیات زنان باعث افزایش انگیزه و ارتقای کمی و کیفی اشتغال آن‌ها می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال، انگیزه، بخش‌های دولتی، زنان، نیازها.

### مقدمه

غلبه بر بحران‌های خانوادگی، اقتصادی، فرهنگی، قومی و سیاسی جهان امروز و دست‌یابی به توسعه‌ی پایدار نیاز به مشارکت همه‌جانبه‌ی مردم دارد. نتایج مطالعات اخیر نشان می‌دهد که سازمان‌هایی در بازار کار پرقابلیت امروز طعم موفقیت را می‌چشند که بدون توجه به جنس<sup>۱</sup> کارکنان خود، از استعدادها و توان‌مندی‌های موجود آن‌ها بهترین بهره را ببرند (آمانسیو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۶۶). زنان در کشورهای درحال توسعه، امید اول برای ارتقای خانواده‌ها و رشد و توسعه‌ی کشورهای خود هستند. موفقیت زنان در این جوامع نه تنها سبب سود اقتصادی

\* این مقاله برگرفته از نتایج طرح پژوهشی است که با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی و معاونت آموزش و پژوهش مرکز امور مشارکت زنان (نام آن به مرکز امور زنان و خانواده تغییر یافته است) انجام شده است.

Esmat\_Danesh@yahoo.com

\*\* دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۰۳/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۱/۲۷

1. Gender  
2. Amancio

کشور می‌شود، بلکه منافع اجتماعی و فرهنگی نیز ایجاد می‌کند (سیمور، ۲۰۰۱: ۲). اما با وجود مزایایی که مشارکت زنان برای دستیابی به توسعه پایدار دارد، آمار و ارقام شاغلان در ایران نشان می‌دهد که نابرابری جنسی به موقعیت حاشیه‌ای زنان منتهی شده است و از استعدادها و توان‌مندی‌های این قشر به خوبی استفاده نمی‌شود. یکی از این موارد نتایجی است که کارشناسان دفتر امور فرهنگ و جوانان معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست‌جمهوری با مطالعه آمارهای مربوط به شاخص‌های پیشرفت زنان طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۵ گزارش کرده‌اند. طبق این گزارش، درصد فعالیت اقتصادی مردان ۳/۵ برابر زنان است و در این دوره ۸۸ درصد از سهم درآمدی کشور متعلق به مردان بوده است. میزان اشتغال مردان چهار درصد رشد داشته در حالی که اشتغال زنان ۰/۲ درصد کاهش یافته است. در همین سال‌ها رشد اشتغال مردان در بخش کشاورزی ۴۵ درصد و این رشد برای زنان ۳۸ درصد بوده در حالی که میزان اشتغال در بخش خدمات برای مردان ۲۵ درصد کاهش یافته، حضور زنان در این بخش ۲۲ درصد افزایش داشته است (کانون زنان ایرانی، ۱۳۸۷: ۱).

نتیجه‌ی پژوهش لادن نوروزی، در طی سال‌های ۷۶ تا ۸۰ نیز حاکی از آن است که به رغم میزان روزافزون حجم جمعیت زنان دارای تحصیلات بالا، نابرابری جنسی در بخش‌های دولتی مشهود و میزان دستیابی زنان به موقعیت‌های سازمانی تقریباً نصف مردانی است که تحصیلات مشابه با آنان را دارند. همچنین تنوع شغلی برای زنان محدود است و مشاغل به دو گروه زنانه و مردانه تعریف و اجرا می‌شود به گونه‌ای که در جامعه‌ی کنونی بخشی عمده از جمعیت کل زنان تحصیل کرده همچنان در مشاغل زنانه‌ی آموزش و بهداشت اشتغال دارند (علیقلی، ۱۳۸۸: ۱).

تفاوت در میزان دستیابی به پست‌های سازمانی به ویژه‌ده‌های بالای تصمیم‌گیری و مدیریتی میان زنان و مردان دارای تحصیلات مشابه، بیانگر آن است که جامعه فضایی مناسب برای حضور فعال زنان ایجاد نکرده و انگیزه‌ها<sup>۳</sup> و نیازهای<sup>۴</sup> آن‌ها را نادیده گرفته است (دانش، ۱۳۸۰: ۱۲). پژوهش جانعلی‌زاده چوب‌بستی، مقیمی و امینی (۱۳۸۷: ۶۵) نیز نشان می‌دهد که دستیابی کمتر زنان به موقعیت‌های سازمانی تأثیر زیادی در تفاوت انگیزه، اهداف، علایق، سلیقه‌ها و کارآمدی دو جنس دارد. در سال‌های پیشین نیز توزیع اشتغال زنان به همین منوال بوده است. به‌عنوان مثال؛ عفتی در سال ۱۳۷۴ دریافت در تمام بخش‌های خرد و کلان کشور میزان اشتغال زنان در بسیاری از مشاغل حذف یا به سطوح پایین‌تر تنزل داده شده است

3. Motive

4. Needs

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۱۳

(دانش و سلیمی‌نیا، ۱۳۸۶: ۳۸). به اعتقاد ویگینس<sup>۵</sup> (۲۰۰۳: ۲) دستیابی به برابری انسانی یا اقتصادی تا زمانی که سوگیری جنسی به هر شکلی وجود داشته باشد هرگز امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین برای رسیدن به توسعه‌ی انسانی باید با تبعیض در پرداخت‌ها در مشاغل مشابه و قرار گرفتن ناعادلانه‌ی زن در مرتبه‌ی دوم به دلیل «حق نخست‌زادگی» مرد مقابله کرد. لوئیس<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) با تعریف پدیده‌ای به نام «سقف شیشه‌ای»<sup>۷</sup> - که عبارت از نگرش‌ها و تعصب‌های سنتی و منفی است و مانع ارتقای زنان و سایر گروه‌های اقلیت، فراتر از یک سطح معین در سلسله‌مراتب سازمانی می‌شود- می‌گوید که آنچه زنان را از بالا رفتن در پست‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌ها باز داشته، وجود «سقف شیشه‌ای» است.

از این رو با در نظر گرفتن نیاز زنان به تحصیل و اشتغال از یک سو و اهمیت توجه به نیازها و انگیزه‌های آنان برای حفظ و ارتقای سلامت جسمی-روانی آن‌ها از سوی دیگر - که سهمی عمده و چشم‌گیر در تحقق رفاه خانواده، فرزندپروری، بازدهی شغلی و پیشرفت جامعه دارد- هدف پژوهش حاضر است که با پاسخ‌گویی به سؤال‌های بخش نخست، نیازها و انگیزه‌های زنان و با پاسخ‌گویی به سؤال‌های بخش دوم، مشاغل مناسب آنان را در بخش‌های دولتی شناسایی کند.

#### سؤال‌های پژوهش در بخش نخست

۱. توجه به کدام یک از نیازهای زیست‌شناختی-روان‌شناختی-جامعه‌شناختی، انگیزه‌ی مشارکت را در زنان بیشتر افزایش می‌دهد؟
۲. آیا شرایط مطلوب برای ایجاد سیستم‌های انگیزشی<sup>۸</sup>، توجه به نقش زنان در تولید مثل و محو تبعیض علیه زنان است؟

#### سؤال‌های پژوهش در بخش دوم

۱. صاحب‌نظران و متخصصان، چه مشاغلی را برای زنان ایرانی مناسب می‌دانند؟ چه مشاغلی را نامناسب می‌دانند؟
۲. آیا متخصصان به طور کلی با اشتغال زنان در سازمان‌های دولتی موافقتند؟ به چه دلایلی با کار دولتی زنان موافق یا مخالفند؟

5. Wegynes

6. Birth right

7. Lewis

8. Glass Ceiling

9. Motivation

## مبانی نظری

پژوهش‌های پیشین: با آن که در گذشته، و به‌ویژه در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی در ارتباط با اشتغال زنان انجام شده، اما به‌طور خاص و مستقیم مطالعات کمتری در مورد «نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان» صورت گرفته است. از این رو با توجه به بدیع بودن پژوهش حاضر، در این قسمت به پژوهش‌هایی اشاره می‌شود که به‌نحوی با این پژوهش مرتبط باشند. پژوهش ستلز، کورتینا، مالی و استوارت<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۶) نشان داد باورها و گرایش‌هایی که زنان را کمتر از مردان شایسته و لایق می‌داند و فعالیت‌های زنان را کم‌ارزش‌تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند نه تنها مانع ارتقای شغلی زنان به موقعیت‌های معتبر و مدیریتی می‌شود، بلکه انگیزش درونی و احساس شایستگی و کارآمدی آن‌ها را نیز تخریب می‌کند. همچنین پژوهش رومیتو و والپاتو<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که توجه نکردن به نیازها و توان‌مندی‌های زنان و سوگیری جنسی در تخصیص وظایف که ممکن است به‌صورت محدودیت در دستیابی به منابع قدرت، امتیازات، انتصابات، ترفیع‌ها و نفوذ در مراتب عالی سازمانی جلوه‌گر شود، باعث محروم شدن زنان از موقعیت‌ها و امتیازات شغلی و منتهی به افت انگیزه و منزوی شدن آنان می‌شود. پژوهش جانعلی‌زاده چوب‌بستی، مقیمی و امینی (۱۳۸۷: ۴۷) نیز بر توجه نکردن به نیازها و توان‌مندی‌های زنان و سوگیری جنسی صحه می‌گذارد که می‌تواند باعث کاهش انگیزه‌ی کار و پیشرفت در زنان شود. پژوهش مذکور مشخص شد که تعداد زنان هیئت علمی دانشگاه اصفهان تقریباً یک‌دهم (۱۰/۳۵ درصد) تعداد مردان این دانشگاه هستند. به‌علاوه، با آن که موقعیت علمی آنان تفاوتی معنادار با موقعیت علمی مردان هیئت علمی ندارد، اما به لحاظ سازمانی اختلافی بارز بین آن‌ها وجود دارد. پژوهش جواهری و داریارپور (۱۳۸۷: ۷۹) نیز نشان داد که تعداد زیادی از زنان دانشگاهی ایران با دو مشکل عمده‌ی «تبعیض جنسی» و «ناهماهنگی انتظارات نقش‌های خانوادگی و شغلی» مواجه هستند که بر سطوح عاطفی، نگرش و عمل کرد آن‌ها تأثیری منفی می‌گذارد و رابطه‌ای منفی با رضایت از کار و رضایت از سازمان دارد.

نتایج پژوهش سفیری (۱۳۷۷) و جزنی (۱۳۸۰) نشان داد که زنان به دلایلی از جمله: مسئولیت‌های زندگی خانوادگی، کارکرد غلط نظام تولیدی، هنجارهای اجتماعی و قبول مسئولیت‌های مالی خانواده از

<sup>10</sup>. Settles, Cortina, Malley & Stewart

<sup>11</sup>. Romito & Volpato

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۱۵

طرف مردان، کمتر جذب بازار کار می‌شوند و اگر شغلی انتخاب کنند بیشتر از میان مشاغلی است که به کار خانه‌داری و بچه‌داری آن‌ها لطمه‌ای نزند.

مردم برخی از کشورهای پرجمعیت جهان از جمله بنگلادش، برزیل، چین، مصر، هند، اندونزی، مکزیک و نیجریه بر این باورند که زن باید در خانه بماند و به وظیفه‌ی مادری و کارهای خانه بپردازد. از سوی دیگر، مطالعات انجام‌شده در این کشورها نشان می‌دهد که اعتماد والدین به معلمان زن بیشتر است و حضور زنان معلم سبب افزایش نام‌نویسی در مدارس می‌شود (ولفگانگ ولمن، به نقل از دانش و سلیمی‌نیا، ۱۳۸۶: ۵۱). پژوهش کتابی یزدخواستی و فرخی راستایی (۱۳۸۲: ۱۶) نشان داد که بر اساس تفکر رایج در جامعه، زن و مرد از نظر ویژگی‌های جسمانی و روانی دو موجود مختلف هستند که باید نقش‌هایی متفاوت را بر عهده بگیرند و به این امر در تربیت دختر و پسر معمولاً توجه می‌شود. بنابراین مردان مشاغلی را که با طبیعت زن ناسازگار است برای آن‌ها مناسب نمی‌دانند و زنان نیز شغلی را انتخاب می‌کنند که امکان رسیدگی به امور خانه و بچه‌داری را از آنان سلب نکند. پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۳: ۷۲)، بر اساس مدل فشار نقش شغلی کاراسک<sup>۱۲</sup> نشان داد که بی‌پهره بودن زنان از حمایت دوجانبه‌ی نقش‌های کاری و خانوادگی و تأکید بر نقش‌های سنتی همسری و مادری زنان در تعهد به حضور در خانه، مانع می‌شود که زنان شاغل همان کنترلی را که مردان بر توزیع وقت و انرژی خود دارند، داشته باشند.

پایین بودن میزان مشارکت زنان تنها مختص به دانشگاه‌ها و ایران نیست، بلکه در دیگر صحنه‌های علمی و اجتماعی و تصمیم‌گیری و در کل جهان نیز مشاهده می‌شود. در سطح جهانی فقط ۹/۹ درصد کل پست‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری به زنان اختصاص دارد. آمارهای مؤسسه‌ی ملی علوم آمریکا نشان می‌دهد که توزیع زنان تحصیل‌کرده بیشتر در سطوح آموزشی و خدماتی است و در سطوح بالای اجرایی فقط ۲۰ درصد از پست‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری به زنان اختصاص دارد (فرهمند، ۱۳۸۲: ۲۳۲). کم تنوعی فرصت‌های شغلی و تبعیض در دست‌مزدها مشکل دیگر زنان است که باعث افت انگیزه‌ی آن‌ها می‌شود. با آن که در چند سال اخیر نرخ حضور دختران در دانشگاه بیش از ۶۵ درصد است، اما ۵۰ درصد آنان بعد از فارغ‌التحصیلی بیکارند و از ۵۰ درصد بقیه در مشاغل متناسب با استعدادها و تخصص آن‌ها استفاده نمی‌شود و امکان دست‌یابی زنان به مشاغل رده‌های بالای تصمیم‌گیری،

---

<sup>12</sup>. Karask

۲۱۶ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۸۹

مدیریتی، و سیاسی خیلی کم است (کانون زنان ایرانی، ۱۳۸۶: ۱). قابل تأمل‌ترین آمار، سهم بالای اشتغال زنان در بخش‌های خدماتی و کارمندی است به طوری که سهم زنان در اشتغال به عنوان نیروی کارمند، از ۱۵/۵ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۲۹/۹ درصد در سال ۱۳۸۴ رسیده و در زمینه‌ی خدمات، در حال حاضر با رشدی ۱۵ درصدی حدود ۴۵ درصد را به خود اختصاص داده است. ضمن آن که تنها حدود ۲۳ درصد از جمعیت زنان شاغل در ادارات دولتی مشغول به کارند و بیش از ۷۵ درصد آن‌ها در بخش خصوصی و بالطبع در مشاغل فعالیت می‌کنند که کمتر اجازه‌ی ارتقای جایگاه را به یک زن کارمند می‌دهد. از سوی دیگر، تعداد زیادی از افراد که مخالف کارکردن همسر یا دخترشان در بیرون از خانه هستند بخش‌های خصوصی را محیطی ناامن می‌دانند و مانع از کارکردن زنان در این محیط‌ها می‌شوند (شبعه‌آنلاین، ۱۳۸۷: ۲).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که زنان تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و حقوقی، نمی‌توانند به راحتی وارد صحنه‌های مختلف جامعه شوند و بدون تبعیض از حقوق طبیعی خود برخوردار باشند (عارفی، ۱۳۸۳: ۲۰۲). خبرگزاری جمهوری اسلامی، ایرنا (۱۳۸۸)، نیز می‌نویسد اکنون حدود ۶۵ درصد صندلی‌های دانشگاه‌ها توسط زنان اشغال شده، در حالی که مشارکت زنان در بازار کار کشور کمتر از ۱۳ درصد است. این نابرابری گسترده نشان می‌دهد زنان - به ویژه زنان دارای تحصیلات دانشگاهی - با مشکلات زیادی برای حضور فعال در بازار کسب و کار مواجه هستند. اطلاعات موجود در کشور نشان می‌دهد که زنان در بخش دولتی در دو حوزه‌ی آموزش و پرورش و بهداشت متمرکزند و تعداد مشاغل که زنان می‌توانند در جامعه‌ی روستایی انتخاب کنند شش گروه شغلی و در کل کشور حدود ده گروه شغلی است (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۶) حال آن که مردان بیش از ۳۶ گروه شغلی دارند. هرچند در سال‌های اخیر تعداد زنان در بخش‌های دولتی افزایش یافته است، اما اکثریت آنان در بخش‌های بهداشت و آموزش و پرورش متمرکزند (عارفی، ۱۳۸۳: ۲۰۲).

**چارچوب نظری:** برای انگیزش، نظریه‌ها و رویکردهای مختلفی ارائه شده است که به برخی از آن‌ها که ارتباط بیشتری با اشتغال دارد اشاره می‌کنیم. پیروان رویکرد رفتارگرایی<sup>۱۳</sup>، انگیزش را وابسته به کسب تقویت و اجتناب از درد می‌دانند. بنابراین در این رویکرد پیامدهای اعمال، هدایت‌کننده و کنترل‌کننده‌ی آن‌ها هستند و انگیزانه‌ها یا مشوق‌ها<sup>۱۴</sup> که شیء رویداد یا محرک هستند رفتار را برمی‌انگیزند یا بازمی‌دارند

<sup>13</sup>. Behavioristic approach

<sup>14</sup>. Incentives

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۱۷

(وولفک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۴: ۳۵۳). تقویت‌کننده‌ها برای همه یکسان نیستند و برای یک فرد نیز تأثیری یکسان در تمام زمان‌ها ندارند (شایدل و شیولسون<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۷: ۴۵۶).

در روی‌کرد شناختی<sup>۱۷</sup>، انگیزش از اندیشه‌های فرد سرچشمه می‌گیرد و رفتارها توسط هدف‌ها، نقشه‌ها، انتظارات و نسبت دادن‌های فرد ایجاد و هدایت می‌شود. بنابراین انگیزش درونی بیشتر از انگیزش بیرونی مورد تأکید این دسته از روان‌شناسان است و منشأ پاداش در انگیزش درونی در کاری نهفته است که انجام می‌گیرد (آیرونس<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۸: ۳۶). *انگیزش شایستگی*<sup>۱۹</sup> یکی از مفاهیم روی‌کرد شناختی و به این معنی است که «افراد برانگیخته می‌شوند تا با محیط خود به‌طور مؤثر برخورد کنند، بر دنیای خود مسلط شوند و اطلاعات را به‌طور مؤثر پردازش کنند. افراد این کارها را برای ارضای نیازهای زیستی انجام نمی‌دهند، بلکه به این دلیل این کارها را انجام می‌دهند که برای تعامل مؤثر با محیط دارای انگیزش درونی هستند (سانتروک<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۴: ۴۱۷)».

در روی‌کرد *انسان‌گرایی*<sup>۲۱</sup>، مانند روی‌کرد شناختی، به‌جای تأکید بر تقویت و تنبیه به‌عنوان منبع اصلی انگیزش، به توانایی فرد برای رشد شخصی، آزادی انتخاب هدف‌های زندگی و ویژگی‌های مثبت مانند حساس بودن نسبت به دیگران تأکید می‌شود. بنابراین در این دیدگاه برای ایجاد انگیزش باید احساس شایستگی، خودمختاری و عزت نفس را در افراد افزایش داد (سیاسی، ۱۳۸۰: ۲۱۸). یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان انسان‌گرا *آبراهام مازلو*<sup>۲۲</sup> است که انگیزش را با توجه به نیازها به‌صورت سلسله‌مراتبی مطابق با شکل ۱ به دو دسته طبقه‌بندی کرده است: نیازهای کمبود یا کاستی<sup>۲۳</sup> و نیازهای رشد یا بالندگی<sup>۲۴</sup>. مازلو دسته‌ی اول را نیازهای اساسی<sup>۲۵</sup> و دسته‌ی دوم را فراینیازها<sup>۲۶</sup> نام‌گذاری کرده است.

---

15. .Wolfolk

16. .Seidel & Shavelson

17. .Cognitive approach

18. .Irons

19. .Competence

20. .Santrock

21. .Humanistic approach

22. .Maslow

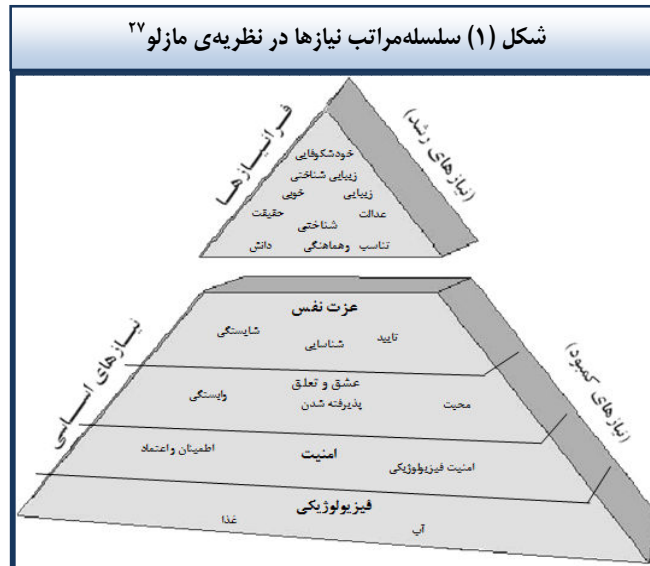
23. .Deficiency needs

24. .Growth

25. .Basic

26. .Metaneeds

شکل (۱) سلسله‌مراتب نیازها در نظریه‌ی مازلو<sup>۲۷</sup>



هر یک از این دو دسته نیاز شامل تعدادی طبقه به شرح زیر است. نیازهای اساسی شامل چهار دسته نیاز است: ۱. بدنی یا زیستی - فیزیولوژیکی مانند نیاز به هوا، غذا، آب و استراحت که مقدم بر سایر نیازها هستند. ۲. نیازهای ایمنی، شامل داشتن محیطی امن و به دور از تهدید. ۳. نیازهای عشق یا تعلق. ۴. نیاز به عزت نفس یا احترام به خود که شامل احساس شایستگی و کفایت و مهارت است، یعنی نیاز فرد به ایجاد تصویری مثبت از خودش در دیگران (سیف، ۱۳۸۷: ۲۳۲). فرایندها یا نیاز به خودشکوفایی<sup>۲۸</sup>، عالی‌ترین نیازها و نیاز آدمی به درک حقایق امور و درک زیبایی است و به بروز و ظهور استعدادها و ذوق او میدان می‌دهد. این نیاز منشأ کشف مجهولات و ایجاد علوم و فنون و هنرهای زیبا است (فتسکو و مککور<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۵: ۱۶).

کارل راجرز<sup>۳۰</sup> نیز انسان‌گرایی است که معتقد بود انسان با تمایل بنیادین به شکوفا کردن، حفظ و غنی‌سازی موجود (خود) برانگیخته می‌شود. نیاز به شکوفایی با آن که شامل تمام نیازهای فیزیولوژیکی و روان‌شناختی است، بیشتر جنبه زیست‌شناختی دارد و همچنین مسئول همه‌جانبه‌ی رشد است که تحت عنوان

<sup>۲۷</sup>. سلیمی‌نیا، ۱۳۸۳: ۸۶.

<sup>۲۸</sup>. Self actualization

<sup>۲۹</sup>. Fetesco & McClure

<sup>۳۰</sup>. Rogers



مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۱۹

بالیدگی<sup>۳۱</sup> قرار می‌گیرد. در جریان بالیدن این تمایل ماهیتاً بیشتر روان‌شناختی می‌شود و تأثیر یادگیری تجربه را منعکس می‌کند (شولتز، ۱۳۸۷: ۲۱۱).

در رویکرد تحلیلی، هنری مورای<sup>۳۲</sup> بیش از تمام نظریه‌پردازان تحلیل‌گرا مفهوم نیازها را تحلیل کرده و از آن به‌منظور تبیین انگیزش و رفتار سود جسته است. او به ۲۷ نوع نیاز ثانویه و روان‌زادی اشاره می‌کند. از میان فهرست نیازهای مورای، نیاز به قدرت<sup>۳۳</sup>، پیوندجویی<sup>۳۴</sup> و به‌ویژه پیشرفت<sup>۳۵</sup> بیشترین پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده‌است. از نظر مورای؛ نیاز، سازه و به‌عنوان نماینده‌ی یک نیرو است که ادراک، اندریافت، توجیه عقلی، معنای ضمنی<sup>۳۶</sup> و عمل فرد را به‌گونه‌ای سازمان می‌دهد که موقعیت ناخشنودکننده‌ی فعلی را تغییر دهد (دانش و سلیمی‌نیا، ۱۳۸۵: ۳۷۸).

رویکرد انتظار ضریب‌ارزش<sup>۳۷</sup>، رویکرد انگیزشی دیگری است که هم جنبه‌ی رفتاری و هم شناختی دارد. طبق فرمول این نظریه: «انگیزش = انتظار موفقیت × ارزش تشویقی موفقیت». میزان انگیزش افراد - یعنی زمان یا کوششی که مایلند صرف انجام تکلیف یا کاری بکنند - بستگی به انتظار موفقیت و ارزش تشویقی آن موفقیت دارد. ضرب شدن این دو عامل خاصیتش این است که با افزایش سطح هر عامل، میزان نتیجه یعنی انگیزش افزایش می‌یابد. درمقابل، هرگاه یکی از دو عامل صفر باشد نتیجه صفر و انگیزش نیز صفر خواهد شد (آندرسون و بورک<sup>۳۸</sup>، ۲۰۰۰: ۱۶۶).

فرمول بالا به مفهوم خودکارآمدی بندورا<sup>۳۹</sup> بنیان‌گذار نظریه‌ی شناختی-اجتماعی نزدیک است (گرین و آزدو<sup>۴۰</sup>، ۲۰۰۷، ۳۳۴). به اعتقاد بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی یا خودکارآمدپنداری<sup>۴۱</sup> عبارت از باور شخص به توانایی‌هایش در انجام یک رفتار برای رسیدن به هدف است. به‌علاوه، به فرمول انتظار ضریب‌ارزش

---

31. Maturation

32. Murray

33. Power

34. Affiliation

35. Achievement

36. Connotation

37. Expectancy \* value (Valance)

38. Anderson & Bourk

39. Bandura

40. Greene & Azevedo

41. Self- efficacy or Perceived Self- efficacy

عامل هزینه<sup>۴۲</sup> نیز اضافه می‌شود. ارزشی که شخص برای یک کار قایل است، هم به برآورد او از ارزش آن کار وابسته است و هم به هزینه‌ای که صرف انجام آن می‌شود. در رابطه با هزینه‌ی کار، فرد مقدار کوشش یا سایر منابع مورد نیاز را برای انجام موفقیت‌آمیز کار برآورد می‌کند (فستکو و مککورن<sup>۴۳</sup>، ۲۰۰۵: ۱۷۲).

نظریه‌ی/انگیزه یا نیاز به پیشرفت یکی دیگر از نظریه‌های مهم انگیزشی است. که منظور از آن، اشتیاق فرد برای کسب موفقیت یا شرکت در فعالیت‌هایی است که موفقیت در آن‌ها به کوشش و توانایی شخصی وابسته است (اسلاوین<sup>۴۴</sup>، ۲۰۰۶: ۳۲۶). واضح این نظریه دیوید مککلند<sup>۴۵</sup> و پژوهش‌های او بر راه‌هایی متمرکز است که مدیران می‌توانند در افراد انگیزه‌ی موفقیت ایجاد کنند. برخی از این راه‌کارها عبارتند از: دادن مشاغل مناسب به افراد، تعیین مسئولیت شخصی برای آن‌ها، تعیین اهدافی دست‌یافتنی، دادن پسخوراند<sup>۴۶</sup> دقیق درباره‌ی موفقیت و شکست و در اولویت قرار دادن افراد شایسته (دانش و صباغیان، ۱۳۸۵: ۲۷۱).

### روش تحقیق

روش پژوهش از نوع ارزش‌یابی است. در این روش لازم است نوعی قضاوت بر حسب هدف‌ها یا ارزش‌های پذیرفته‌شده که به دقت تعریف شده‌اند توسط کسانی که در آن حیطه تجربه دارند یا توسط متخصصانی صورت گیرد که بهترین راه رسیدن به هدف‌ها را می‌دانند. روش ارزش‌یابی در پی یافتن قوانین کلی نیست، بلکه در پی یافتن پاسخ برای پرسش‌های مطرح‌شده در پژوهش است. در این نوع پژوهش‌ها به چند نوع اطلاعات نیاز داریم: نوع اول این اطلاعات حاصل تجزیه و تحلیل شرایط موجود است: - تعداد مشاغل مناسب زنان چند تا است؟ زنان در کدام‌یک از سازمان‌های فوق در مشاغل فوق خدمت می‌کنند؟ - نوع دوم اطلاعات، مربوط به اطلاعات مورد نیاز است: - شرایط مطلوب برای ایجاد انگیزه در زنان شاغل برای توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی کدامند؟ چه وضعیتی را می‌توان بهترین شرایط تلقی کرد؟ نوع سوم اطلاعات، مربوط به روش‌های رسیدن به هدف‌هایی است که با تجزیه و تحلیل اطلاعات مرحله‌ی اول و دوم تعیین شده است. این تجزیه و تحلیل مستلزم شناخت تجارب افرادی است که در این

42. Cost

43. Festco & McClure

44. Slavin

45. McClelland

46. Feedback

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۲۱

موقعیت‌ها قرار داشته‌اند و همین‌طور شناخت عقاید متخصصانی که احتمالاً بهترین راه رسیدن به هدف‌ها را می‌دانند. پس از جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل از طریق شمارش و طبقه‌بندی داده‌ها و همچنین محاسبه‌ی میانگین‌ها، انحراف معیارها، نمره‌های حداقل و حداکثر، درصدها و تنظیم جدول‌ها صورت می‌گیرد (بست، ۱۳۸۰: ۴۲ و ۱۳۷). چون این پژوهش مطالعه‌ی موردی است نتایج آن قابل تعمیم نیست، اما در حد مطالعه‌ی موردی نتایج نظرسنجی از ۷۶۲ زن شاعلی در بخش‌های دولتی در مورد نیازها و انگیزه‌های‌شان و نیز ۲۰۰ متخصص در مورد مشاغل مناسب و نامناسب زنان، می‌تواند قابل اعتنا باشد.

### جامعه‌ی آماری و نمونه‌ی پژوهش

در پژوهش حاضر دو جامعه‌ی آماری مطالعه شد. جامعه‌ی اول مربوط به زنان شاغل در بخش‌های دولتی بود که برای شناسایی نیازها و سیستم‌های انگیزشی و نیز موانع و مشکلات موجود بر سر راه این سیستم‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند. این جامعه که مشمول قوانین استخدامی بودند با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جای‌گذاری انتخاب شدند. اطلاعات به‌دست‌آمده از سال‌نامه‌ی آماری کشور نشان داد که ۸۷ درصد افراد این جامعه‌ی آماری در دو وزارتخانه‌ی آموزش و پرورش و بهداشت هستند. چون احتمال داشت که مسائل اشتغال زنان در این دو وزارتخانه با مسائل اشتغال زنان در سایر وزارتخانه‌ها متفاوت باشد، این جامعه‌ی آماری به دو جامعه‌ی مجزای I و II تقسیم شد. برای تعیین حجم نمونه از هر جامعه، چون اندازه‌ی نمونه باید با توجه به واریانس متغیر مورد مطالعه تعیین شود و این پژوهش یک مطالعه چندمتغیره است، بنابراین باید بر اساس متغیری که بیشترین واریانس را دارد اندازه‌ی نمونه را بیابیم. چون متغیرهای مورد مطالعه دومقداره هستند، اندازه‌ی نمونه با استفاده از فرمول زیر به‌دست آمد:

$$n = \frac{Za^2 \frac{p(1-p)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} (Za^2 \frac{p(1-p)}{d^2} - 1)}$$

بدین ترتیب بر اساس محاسبات دقیق آماری، اندازه‌ی جامعه‌ی I، ۳۸۴ زن شاغل در وزارت آموزش و پرورش و وزارت بهداشت، و اندازه‌ی جامعه‌ی II، ۳۷۸ زن شاغل در سایر وزارتخانه‌ها و مجموع این دو جامعه، ۷۶۲ نفر شد. پاره‌ای از اطلاعات مربوط به این زنان از این قرار است که زنان با مدرک لیسانس و دیپلم به ترتیب بیشترین درصد (۳۷/۹ و ۳۶/۵) را به‌خود اختصاص داده‌اند و اکثر آن‌ها (۶۷/۷) متولد تهران هستند. سن آن‌ها در محدوده‌ی ۵۸-۲۰ سال قرار داشت و ۶۶/۵ درصد آن‌ها متأهل بودند. به

۲۲۲ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹

ترتیب؛ بیشترین درصد پست‌های سازمانی زنان شاغل در بخش‌های دولتی به کارکنان امور آموزشی- کتابداری (۲۷/۹۵)؛ کارشناس- کارمند (۲۵/۳۳)؛ کارکنان امور دفتری- اپراتوری (۲۴/۱۵) و کمترین درصد (۱/۳۱) به کارکنان مشاغل علمی- فنی- تخصصی- مترجمی اختصاص داشت.

جامعه‌ی دوم، صاحب‌نظران بودند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس دویست نفر (۱۰۰ مرد و ۱۰۰ زن) انتخاب شدند. میانگین سن صاحب‌نظران زن و مرد به ترتیب ۳۹/۸ در محدوده ۲۴-۵۸ و ۳۷/۶ در محدوده ۲۳-۶۲ سال قرار داشت. جدول ۱ رشته، میزان تحصیلات و شغل متخصصان را نشان می‌دهد.

جدول (۱): توزیع ۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد متخصص برحسب رشته و میزان تحصیلات و شغل

متغیر	رشته/تخصص	درصد زنان	درصد مردان	درصد کل
رشته‌ی تحصیلی	علوم پزشکی	۲۰	۸	۱۴
	فنی مهندسی	۲۴	۲۰	۲۲
	روان‌شناسی	۱۴	۱۴	۱۴
	جامعه‌شناسی	۱۴	۱۴	۱۴
	مدیریت	۱۰	۳۲	۲۱
	سایر	۱۸	۱۲	۱۵
میزان تحصیلات	لیسانس	۴۰	۳۲	۳۶
	فوق لیسانس	۱۰	۱۴	۱۲
	دکترا	۵۰	۵۴	۵۲
شغل	رئیس	۱۰	۲۲	۱۶
	پزشک	۸	۴	۶
	کارشناس	۴۶	۲۸	۳۷
	نماینده مجلس	۴	۱۶	۱۰
	استاد دانشگاه	۳۲	۳۰	۳۱

### ابزار پژوهش

وسایل و ابزار اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر در این پژوهش شامل دو پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته بود: الف. پرسش‌نامه‌ی درون‌سازمانی: این پرسش‌نامه متشکل از ۳۶ سؤال پنج‌گزینه‌ای و بر اساس مقیاس لیکرت بود. هم‌چنین دارای یک سؤال باز توضیحی و هفت گویه‌ی چهار الی شش‌گزینه‌ای بود. پاره‌ای از سؤال‌های این پرسش‌نامه موانع و مشکلات اشتغال زنان و پاره‌ای دیگر نیازهای زیستی- فیزیولوژیکی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی را می‌سنجید. ابتدا روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ی فوق مورد تأیید متخصصان روان‌سنجی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی قرار گرفت. سپس برای افزایش

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۲۳

روایی و اعتبار، در مطالعه‌ای پیش‌آزمایشی<sup>۴۷</sup>، پرسش‌نامه در اختیار شصت نفر زن شاغل قرار گرفت. پس از رفع اشکالات، فرم نهایی آن تهیه شد. برای تعیین اعتبار آن از روش آزمون-بازآزمون<sup>۴۸</sup> به فاصله‌ی یک هفته و برای تعیین اعتبار درونی از روش آلفا کرونباخ استفاده شد. ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۷ بود. نمونه‌ای از سؤال‌های پرسش‌نامه‌ی درون‌سازمانی این بود:

خیلی زیاد	زیاد	تاحدودی	کم	خیلی کم	به نظر شما زنان تا چه حد می‌توانند از عهده‌ی مشاغل مربوط به امور دفتری و اداری در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی برآیند؟
۵	۴	۳	۲	۱	

**ب. پرسش‌نامه‌ی برون‌سازمانی:** این پرسش‌نامه متشکل از بیست سؤال در مورد مشاغل مناسب در بخش‌های دولتی بود که بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تهیه شده بود. به‌علاوه، این پرسش‌نامه دارای دو سؤال توضیحی نیز بود. ابتدا روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید متخصصان روان‌سنجی، روان‌شناس و جامعه‌شناس قرار گرفت. سپس برای افزایش روایی و اعتبار آن، در مطالعه‌ای پیش‌آزمایشی بیست نفر صاحب‌نظر (۱۰ مرد و ۱۰ زن) این پرسش‌نامه را تکمیل کردند. پس از رفع اشکالات، فرم نهایی آن تهیه شد. برای تعیین اعتبار آن از روش آزمون-بازآزمون به فاصله‌ی یک هفته و برای تعیین اعتبار درونی آن از آلفا کرونباخ استفاده شد. ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۵ بود. نمونه‌ای از سؤال‌های پرسش‌نامه‌ی برون‌سازمانی این بود:

خیلی زیاد	زیاد	تاحدودی	کم	خیلی کم	بسط و اجرای قانون کار نیمه‌وقت برای زنان چقدر با افزایش انگیزه‌ی اشتغال آن‌ها رابطه دارد؟
۵	۴	۳	۲	۱	

## روش اجرا

برای اجرای پرسش‌نامه‌ی درون‌سازمانی ۱۲ دانشجوی کارشناسی و کارشناسی ارشد از رشته‌های روان‌شناسی و اقتصاد و برای اجرای پرسش‌نامه‌ی برون‌سازمانی پنج دانشجوی دیگر کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی آموزش‌های لازم را برای اجرای پرسش‌نامه‌های برون و درون‌سازمانی دریافت و به سازمان‌ها، اداره‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات مورد نظر مراجعه کردند.

47. Pilot study

48. Test-retest

### تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم

**نیاز:** نیازهای انسان از هر نوع که باشد حالتی از کمبود است که وقتی به درجه‌ای از شدت برسد در فرد ایجاد تنش می‌کند و با توجه به شرایط و عوامل محیطی، خواسته‌هایی را به وجود می‌آورد که فرد برای ارضای آن وادار به حرکت و تلاش می‌شود. با ارضای نیاز، در فرد انگیزه ایجاد می‌شود و ارضا نشدن آن فرد را دچار یأس و ناکامی می‌کند. نیازهای ارضانشده‌ی افراد شاغل ممکن است به رفتارهای نامناسب نظیر عقب‌نشینی خارجی (ترک شغل)، پرخاش‌گری، عقب‌نشینی داخلی (غیبت) و جز آن منتهی شود (دانش، ۱۳۸۰: ۱۰۱). در این پژوهش نیازهای زنان شاغل در بخش‌های دولتی از طریق پرسش‌نامه‌ی درون‌سازمانی مطالعه و تعیین شد.

**انگیزش و انگیزه:** انگیزش به نیروی ایجادکننده، نگهدارنده و هدایت‌کننده‌ی رفتار گفته می‌شود. انگیزه به صورت نیاز یا خواستی ویژه تعریف شده است که موجب انگیزش می‌شود. بنابراین انگیزش عامل کلی مولد رفتار، اما انگیزه علت اختصاصی یک رفتار خاص به حساب می‌آید (اودانل، ریو و اسمیت<sup>۴۹</sup>، ۲۰۰۹: ۲۰۲). در این پژوهش از طریق پرسش‌نامه‌ی درون‌سازمانی زمینه‌های انگیزش زنان شاغل در بخش‌های دولتی مطالعه و تعیین شد.

**مشاغل مناسب زنان:** منظور مشاغلی است که از یک‌سو از نظر فرهنگ جامعه‌ی ایران برای زنان مناسب و از سوی دیگر، با توانایی‌های زنان منطبق است. این مشاغل از طریق پرسش‌نامه‌ی برون‌سازمانی، شناسایی و تعیین می‌شوند.

### یافته‌های تحقیق

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که اولاً شدت نیازها بین جامعه‌ی I و جامعه‌ی II مشابه است و ثانیاً برای ارتقای کمی و کیفی اشتغال زنان باید به همه‌ی نیازهای زیستی- روانی- اجتماعی آن‌ها توجهی ویژه کرد. در مورد نیازهای زیستی- فیزیولوژیکی، شدت نیازهایی که به ایجاد و افزایش انگیزه‌ی مشارکت زنان در توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و شغلی منتهی می‌شود بر اساس بالاترین میانگین‌ها عبارتند از: ایجاد مهدکودک در محل کار بانوان شاغل، تقسیم کارهای خانه به‌طور عادلانه بین افراد خانه، شناور بودن

<sup>49</sup>. O'Donnel, Reeve & Smith

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۲۵

ساعات کار، افزایش مرخصی زایمان و کاهش ساعات کار مادران شیرده، بسط و اجرای قانون کار نیمه‌وقت و سرانجام توجه به نیازهای مالی. درگوبه‌های بخش دوم این پرسش‌نامه در گوبه‌ی انگیزه و هدف اصلی زنان از اشتغال، بالاترین درصد به داشتن استقلال فردی و پشتوانه‌ی مالی و در گوبه‌ی تولد فرزند، بالاترین درصد به سپردن فرزند به فردی معتمد از خانواده یا مهدکودک اختصاص داشت.

جدول (۲) یافته‌های توصیفی نیازهای زیستی- روانی- اجتماعی زنان شاغل در بخش‌های دولتی به تفکیک جامعه‌ی I (۳۸۴ نفر) و جامعه‌ی II (۳۷۸ نفر) و کل جامعه (۷۶۲ نفر)

نیازها	سؤال	جامعه	میانگین	میانگین کل	انحراف معیار
زیستی- فیزیولوژیکی و امنیت فیزیولوژیکی	نیاز مالی به‌عنوان عامل و انگیزه‌ی اصلی اشتغال زنان	I II کل	۳/۸۷ ۳/۸۶ ۳/۸۶	۴/۲۰	۰/۷۳
	تأثیر شناور بودن ساعات کار، افزایش مرخصی زایمان و کاهش ساعات کار مادران شیرده در انگیزه‌ی زنان به اشتغال	I II کل	۴/۱۶ ۴/۰۳ ۴/۱۰		
	تأثیر قانون کار نیمه‌وقت بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۰۰ ۳/۹۰ ۳/۹۵		
	تأثیر ایجاد مهدکودک در محل کار بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۵۸ ۴/۵۳ ۴/۵۶		
	تأثیر تقسیم کارهای خانه بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۵۵ ۴/۵۵ ۴/۵۵		
	روانشناختی (نیازهای اساسی: نیازهای کمبود)	برخورداری زنان شاغل از احترام بیشتر در خانه	I II کل		
تأثیر امنیت شغلی بر انگیزه‌ی زنان به اشتغال		I II کل	۴/۴۲ ۴/۴۷ ۴/۴۴		
تأثیر موافقت شوهر بر انگیزه‌ی اشتغال		I II کل	۳/۴۶ ۳/۵۳ ۳/۵۰		
تأثیر امکان دستیابی زنان به مشاغل رده‌های بالا		I II کل	۴/۴۳ ۴/۰۸ ۴/۲۵		
تأثیر امکان دستیابی زنان به مشاغل سیاسی		I II کل	۴/۰۷ ۳/۹۷ ۴/۳۳		

۲۲۶ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۸۹

ادامه‌ی جدول (۲) یافته‌های توصیفی نیازهای زیستی- روانی- اجتماعی زنان شاغل در بخش‌های دولتی به تفکیک جامعه‌ی I (۳۸۴ نفر) و جامعه‌ی II (۳۷۸ نفر) و کل جامعه (۷۶۲ نفر)

نیازها	سؤال	جامعه	میانگین	میانگین کل	انحراف معیار
روان‌شناسی (نیازهای رشد یا فرآیندها)	تأثیر آزادی انتخاب شغل بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۳۰ ۴/۲۶ ۴/۲۸	۴/۱۸	۱/۰۵
	تأثیر آموزش فنی و حرفه‌ای و ضمن خدمت بر ارتقای انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۰۹ ۴/۰۵ ۴/۰۷		
	تأثیر محو اعمال روش‌های دوگانه بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۳/۴۸ ۳/۶۰ ۳/۵۴		
	تأثیر امکان رشد و شکوفایی استعدادهای زنان بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۱۹ ۴/۲۰ ۴/۲۰		
	تأثیر امکان استفاده از مهارت‌های تخصصی زنان بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۴۰ ۴/۳۷ ۴/۳۸		
	تأثیر گزینش زنان بر اساس قوانین و شایستگی آن‌ها بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۶۵ ۴/۶۴ ۴/۶۴		
نیازهای جامعه‌شناسی	تأثیر اصلاح محتوای کتب درسی برای ارائه‌ی شخصیت شایسته‌ی زن بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۳/۳۵ ۳/۴۹ ۳/۵۱	۳/۹۶	۰/۹۶
	تأثیر مراکز مشاوره‌شغلی و حرفه‌ای بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۰۵ ۳/۷۸ ۳/۹۲		
	تأثیر ارائه‌ی الگوهای مناسب شغلی از رسانه‌های گروهی بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۰۵ ۳/۸۵ ۳/۹۵		
	تأثیر تشکلهای زنان بر ارتقای انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۲۳ ۴/۲۰ ۴/۲۱		
	تأثیر معرفی و تشویق زنان نمونه بر انگیزه‌ی اشتغال	I II کل	۴/۲۰ ۴/۲۳ ۴/۲۱		



مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۲۷

در مورد نیازهای روان‌شناختی در قسمت نیازهای اساسی یا نیازهای کمبود، به ترتیب بالاترین میانگین‌ها عبارت بودند از: وجود امنیت شغلی، امکان دستیابی زنان به مشاغل سیاسی، امکان دستیابی زنان به مشاغل رده‌های بالا، برخورداری زنان شاغل از احترام بیشتر در خانه، موافقت و همراهی شوهر با اشتغال همسرش. بالاترین میانگین‌های مربوط به نیازهای روان‌شناختی در قسمت نیازهای رشد یا فرایندها، به ترتیب عبارت بودند از: گزینش زنان بر اساس قوانین و شایستگی، استفاده از مهارت‌های تخصصی زنان، آزادی انتخاب شغل، امکان رشد و شکوفایی استعدادهای زنان، آموزش فنی و حرفه‌ای و ضمن خدمت، و محور اعمال روش‌های دوگانه بین زنان و مردان در شرایط مساوی.

در مورد نیازهای جامعه‌شناختی، بالاترین میانگین‌ها عبارت بودند از: تشکلهای زنان، معرفی و تشویق زنان نمونه، ارائه‌ی الگوهای مناسب شغلی از رسانه‌های گروهی، مراکز مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای، اصلاح محتوای کتب درسی برای ارائه‌ی شخصیت شایسته‌ی زن. بنابراین در پاسخ به سؤال اول پژوهش، براساس بالاترین میانگین‌ها می‌توان گفت که توجه به نیازهای زیستی-فیزیولوژیکی در مرتبه‌ی اول؛ نیازهای روان‌شناختی (کمبود) در مرتبه‌ی دوم؛ نیازهای روان‌شناختی (فرانیاژ) در مرتبه‌ی سوم و نیازهای جامعه‌شناختی در مرتبه‌ی آخر قرار دارد. در پاسخ به سؤال دوم پژوهش می‌توان گفت که در حقیقت سؤالاتی که در مقوله‌ی نیازهای زیستی-فیزیولوژیکی مطالعه شد (جدول ۲)، به‌گونه‌ای به نقش زن در تولید مثل نیز اشاره دارد تحلیل یافته‌های مربوط به این نیازها نشان می‌دهد، توجه به این نیازهای پایه می‌تواند شرایطی مطلوب را به‌وجود آورد که به ایجاد و ارتقای انگیزه‌ی اشتغال در زنان منتهی شود.

در پاسخ به قسمت دوم سؤال ۲ پژوهش، با مطالعه‌ی پاسخ‌های زنان می‌توان دریافت که در حال حاضر ۹۷ درصد زنان معتقدند که امتیازات شغلی، ترفیع و توزیع امکانات در اختیار مردان شاغل است؛ امکان دسترسی آن‌ها به مشاغل رده‌های بالای تصمیم‌گیری، مدیریتی و سیاسی کم است؛ از مهارت‌های تخصصی آن‌ها استفاده نمی‌شود؛ ملاک گزینش آن‌ها به میزان اندکی بر اساس قوانین و شایستگی است؛ و اکثر هم‌کاران مرد لیاقت شغلی آن‌ها و جامعه نیز توانایی‌های آن‌ها را قبول ندارند. بنابراین به عقیده‌ی زنان شاغل این پژوهش، شرایط مطلوب برای ایجاد سیستم‌های انگیزشی، محور تبعیضی است که بر اساس جنس آن‌ها صورت می‌گیرد. برای پاسخ به سؤال ۳ و ۴ پژوهش، داده‌های پرسش‌نامه‌ی برون‌سازمانی تحلیل و در جدول‌های ۶-۳ ارائه شد.

۲۲۸ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹

جدول (۳) مشاغل کاملاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی از دید صاحب‌نظران

مشاغل	میانگین		
	۱۰۰ متخصن زن	۱۰۰ متخصن مرد	کل متخصن (۲۰۰ نفر)
آموزشی	۴/۹۰	۴/۷۶	۴/۸۳
درمانی	۴/۵۰	۴/۶۰	۴/۵۵
امور دفتری و اداری	۴/۳۸	۴/۱۸	۴/۲۸
پاسخ‌گویی تلفنی زیاد	۴/۱۶	۴/۲۹	۴/۲۳
علمی و پژوهشی	۴/۴۲	۳/۹۰	۴/۱۶
آموزشی تخصصی	۴/۴۲	۳/۸۶	۴/۱۴
خدماتی	۳/۹۰	۴/۳۰	۴/۱۰

جدول ۳ نشان می‌دهد که به ترتیب: هفت مقوله‌ی شغلی آموزشی، درمانی، امور دفتری و اداری، پاسخ‌گویی تلفنی زیاد، علمی و پژوهشی، آموزشی تخصصی و خدماتی، از نظر متخصن برای اشتغال زنان در بخش‌های دولتی کاملاً مناسب هستند. البته صاحب‌نظران زن، مشاغل علمی-پژوهشی و آموزشی تخصصی را که معمولاً مشاغل دانشگاهی است بیشتر از صاحب‌نظران مرد برای زنان مناسب می‌دانند. در مقابل، صاحب‌نظران مرد مشاغل خدماتی را که غالباً مشاغل شبه‌خانوادگی هستند بیشتر از صاحب‌نظران زن برای زنان مناسب اعلام کرده‌اند. افزون بر این، در پاسخ به سؤال‌های باز در پرسش‌نامه، متخصن، تمام مشاغلی که نیاز به توانایی کلامی بالایی دارند نظیر وکالت، مشاغل ارتباطی، محیط زیست، صنایع دستی، طراحی و جز آن، مشاغلی که با طبیعت زن و مادر بودن سازگار هستند، و مشاغلی که نیاز به دقت ویژه، پشتکار زیاد و پذیرش مسئولیت زیاد دارند را برای زنان مناسب می‌دانند.

جدول (۴): مشاغل نسبتاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی از دید صاحب‌نظران

مشاغل	میانگین		
	۱۰۰ متخصن زن	۱۰۰ متخصن مرد	کل متخصن (۲۰۰ نفر)
مالی و حسابداری	۴/۱۴	۳/۶۸	۳/۹۱
نماینده‌گی مجلس	۴/۲۸	۳/۳۷	۳/۸۲
ارباب رجوع زیاد	۳/۷۰	۳/۳۹	۳/۵۴
تولیدی	۳/۸۱	۳/۰۶	۳/۴۴
مدیریتی و اجرایی	۳/۷۰	۳/۰۴	۳/۳۷
نظامی	۳/۲۸	۳/۲۶	۳/۲۷
فنی و مهندسی	۳/۷۰	۳/۸۲	۳/۲۶
فرمانداری،....	۳/۵۲	۲/۵۲	۳/۰۲

جدول (۵): مشاغل نامناسب برای زنان در بخش‌های دولتی از دید صاحب‌نظران

مشاغل	میانگین	
	۱۰۰ متخصص زن	کل متخصصان (۲۰۰ نفر)
مأموریت‌های مکرر	۳/۱۸	۲/۸۹
قضات	۳/۲۷	۲/۷۳
انتظامی	۲/۸۶	۲/۷۳
شیفتی	۲/۵۸	۲/۳۹
امور حمل و نقل	۲/۴۶	۲/۲۷

جدول ۴ نشان می‌دهد که هشت مقوله‌ی شغلی از نظر صاحب‌نظران این پژوهش، مشاغل نسبتاً مناسب برای زنان در بخش‌های دولتی هستند که عبارتند از: مالی و حسابداری، نمایندگی مجلس، مشاغل با ارباب رجوع زیاد، تولیدی، مدیریتی و اجرایی، نظامی، فنی و مهندسی، فرمانداری، استانداری، وزارت و ریاست جمهوری است. در این جدول تفاوت‌های جالب توجهی در مشاغل رده‌های بالای تصمیم‌گیری در دیدگاه صاحب‌نظران زن و مرد دیده می‌شود، این‌گونه که صاحب‌نظران مرد کمتر از صاحب‌نظران زن مشاغلی چون نمایندگی مجلس، مالی و حسابداری و سپس در مشاغل مدیریتی و اجرایی، فرمانداری، استانداری، وزارت و ریاست جمهوری را برای زنان مناسب اعلام کرده‌اند.

جدول ۵ مشاغل نامناسب برای زنان در بخش‌های دولتی را از نظر متخصصان این پژوهش نشان می‌دهد که عبارتند از: مشاغلی با مأموریت‌های مکرر داخل و خارج کشور، قضات، مشاغل انتظامی نظیر پلیس، شیفتی و همچنین مشاغلی که نیاز به نیروی بدنی زیاد دارند، کارهای سخت و خشن، نگهبانی، باربری، امور جنایی، پزشکی قانونی، رانندگی خصوصاً بین‌شهری و هر آن‌چه که با طبیعت زن ناسازگار است. جدول مذکور نشان می‌دهد که صاحب‌نظران زن نیز مانند صاحب‌نظران مرد مشاغل انتظامی نظیر پلیس، شیفتی و امور حمل و نقل را مناسب زنان نمی‌دانند، اما بر خلاف صاحب‌نظران مرد که قضات و مشاغلی را که مأموریت‌های مکرر داخل و خارج کشور دارند برای زنان نامناسب می‌دانند، صاحب‌نظران زن مشاغل فوق را برای زنان نسبتاً مناسب می‌دانند. همچنین مطالعه داده‌ها نشان داد که ۹۵/۹ درصد صاحب‌نظران با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی موافقت می‌کنند.

جدول ۶ نیز بیان‌گر آن است که مهم‌ترین دلیل موافقت صاحب‌نظران – که بیشترین درصد را از نظر صاحب‌نظران زن (۲۵/۸۸) و مرد (۲۷/۷۱) به‌خود اختصاص داده است – این است که زنان نیمی از جمعیت کشورند و برای توسعه‌ی جامعه باید از توانایی‌هایی این نیروی عظیم بهره‌مند گشت. وجود امنیت بیشتر برای زنان، دلیل دیگر موافقت صاحب‌نظران زن (۱۴/۱۲) و مرد (۲۴/۰۹) با اشتغال زنان در

۲۳۰ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹

بخش‌های دولتی بود. همچنین وجود امکانات بیشتر برای آن‌ها در سازمان‌ها و بخش‌های دولتی بر اساس نقش زن در فرزندپروری (صاحب‌نظران زن ۱۱/۷۶ و صاحب‌نظران مرد ۱۵/۶۶)، بهبود و سامان بخشیدن به وضعیت سازمان‌های دولتی از طریق بهره‌گیری از دقت و مسئولیت‌پذیری خاص زنان (صاحب‌نظران زن ۱۱/۷۶ و صاحب‌نظران مرد ۱۳/۲۵)، و تأمین نیازهای فردی و اجتماعی زنان (صاحب‌نظران زن ۵/۸۸ و صاحب‌نظران مرد ۱۰/۸۴) از دلایل دیگر موافقت آنان با اشتغال زنان است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود درصد موافقت صاحب‌نظران مرد در مقوله‌های فوق، به‌ویژه وجود امنیت در بخش‌های دولتی، بیشتر از صاحب‌نظران زن است. داشتن حیثیت اجتماعی بیشتر از طریق اشتغال در سازمان‌های دولتی و جلوگیری از احساس یوچی و بیهودگی (صاحب‌نظران زن ۸/۲۳ و صاحب‌نظران مرد ۲/۴۰)، هم‌گام و هم‌سطح شدن با مردان (صاحب‌نظران زن ۱۴/۱۱ و صاحب‌نظران مرد ۳/۶۱) برخی از استدلال‌های دیگر صاحب‌نظران این پژوهش است. در مقوله‌های اخیر، درصد موافقت صاحب‌نظران زن به‌ویژه در مقوله‌ی هم‌گام و هم‌سطح شدن با مردان، بیشتر از صاحب‌نظران مرد است.

جدول (۶): دلایل موافق بودن صاحب‌نظران با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی جنس

درصد	فراوانی	پاسخ‌گویان	صاحب‌نظران	دلایل موافق بودن
۲۵/۸۸	۲۲	۸۵	زن	استفاده از توانایی‌های زنان برای توسعه‌ی جامعه
۲۷/۷۱	۲۳	۸۳	مرد	
۲۶/۷۸	۴۵	۱۶۸	کل	
۱۱/۷۶	۱۰	۸۵	زن	بهبود یافتن وضعیت سازمان‌های دولتی به‌دلیل دقت و مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان
۱۳/۲۵	۱۱	۸۳	مرد	
۱۲/۵	۲۱	۱۶۸	کل	
۸/۲۳	۷	۸۵	زن	ایجاد حیثیت اجتماعی بیشتر برای زنان با مشاغل دولتی
۲/۴۰	۳	۸۳	مرد	
۵/۳۵	۹	۱۶۸	کل	
۱۱/۷۶	۱۰	۸۵	زن	حمایت بیشتر دولت از خانم‌ها؛ مرخصی زایمان و غیره
۱۵/۶۶	۱۳	۸۳	مرد	
۱۳/۶۹	۲۳	۱۶۸	کل	
۸/۲۳	۷	۸۵	زن	جلوگیری از احساس یوچی و بیهودگی
۲/۴۰	۲	۸۳	مرد	
۵/۳۵	۹	۱۶۸	کل	
۱۴/۱۱	۱۲	۸۵	زن	هم‌گام و هم‌سطح شدن زنان با مردان
۳/۶۱	۳	۸۳	مرد	
۸/۹۲	۱۵	۱۶۸	کل	

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۳۱

ادامه‌ی جدول (۶): دلایل موافق بودن صاحب‌نظران با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی جنس

درصد	فراوانی	پاسخ‌گویان	صاحب‌نظران	دلایل موافق بودن
۱۴/۱۲	۱۲	۸۵	زن	وجود امنیت بیشتر برای زنان در سازمان‌های دولتی
۲۴/۰۹	۲۰	۸۳	مرد	
۱۹/۰۴	۳۲	۱۶۸	کل	
۵/۸۸	۵	۸۵	زن	تأمین شدن نیازهای فردی و اجتماعی زنان
۱۰/۸۴	۹	۸۳	مرد	
۸/۳۳	۱۴	۱۶۸	کل	

در کل، تعداد و درصدی اندک از صاحب‌نظران (۴/۰۸ درصد) در این پژوهش با اشتغال زنان موافق نبودند- که آن‌هم فقط مربوط به دیدگاه صاحب‌نظران مرد بود- و دلیل موافقت نکردن آن‌ها با اشتغال زنان؛ یکی محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر (۲/۲۸ درصد) و دیگری ایجاد فساد اخلاقی با وجود زنان در محیط کار (۱/۸۰ درصد) به صورت غیبت کردن و اشغال تلفن‌های اداره برای راز دل‌گویی عنوان شده بود.

### نتیجه‌گیری

پاسخ به سؤال (۱) پژوهش حاضر نشان داد که توجه به نیازهای زیست‌شناختی- روان‌شناختی- جامعه‌شناختی زنان تا حد زیادی انگیزه‌ی اشتغال را در آن‌ها افزایش می‌دهد. یکی از مهم‌ترین نیازهای زیستی- فیزیولوژیکی و امنیت فیزیولوژیکی زنان شاغل بر اساس بالاترین میانگین‌ها عبارت بود از: ایجاد مهدکودک در محل کار بانوان شاغل. این نیاز، دغدغه‌های زنان شاغل را نمایان می‌کند که مایلند در زمان حضور در محل کار خود از فرزندان‌شان به‌طور مناسب نگهداری شود. توجه نکردن به این نیاز بنیادین ممکن است در زنان استرس ایجاد کند، از انگیزه‌ی اشتغال آن‌ها بکاهد و بر کمیت و کیفیت کار آن‌ها تأثیری منفی بگذارد.

حدود ۲/۲۸ درصد صاحب‌نظران مرد این پژوهش به علت محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر با اشتغال زنان مخالف بودند. هم‌خوان با این یافته مردم برخی از کشورهای پرجمعیت جهان بر این باورند که زن باید در خانه بماند و به وظیفه‌ی مادری و کارهای خانه بپردازد. از سوی دیگر، در این کشورها اعتماد والدین به معلمان زن بیشتر است و حضور زنان معلم سبب افزایش نام‌نویسی در مدارس می‌شود (ولفگانگ ولمن، به نقل از دانش و سلیمی‌نیا، ۱۳۸۶: ۵۱). نتیجه‌ای که از مطالعه‌ی فوق می‌توان گرفت این است که تناقض‌های زیادی در انتظارات جامعه از زن و نقش‌هایی نهفته است که باید ایفا کند که نه تنها استرسی مضاعف را بر زنان وارد می‌آورد، بلکه بهره‌مندی افراد را از توانایی‌های نیمی از جامعه

محروم می‌سازد. حال آن که یکی از دلایل موافقت صاحب‌نظران این پژوهش با اشتغال زنان این بود که با بهره‌گیری از دقت و مسئولیت‌پذیری خاص زنان می‌توان وضعیت سازمان‌های دولتی را بهبود و سامان بخشید (جدول ۶). بنابراین لازم است با ایجاد مهدکودک‌های استاندارد در محل کار بانوان، هم استرس آن‌ها را کاهش داد و هم از استعدادهای و تخصص‌های آن‌ها استفاده کرد. نیاز دیگر زنان این پژوهش، تقسیم عادلانه‌ی کارهای خانگی بین افراد خانه بود که نشان‌دهنده‌ی بار مضاعف ناشی از انجام وظایف شغلی از یک سو و وظایف خانگی و خانواده از سوی دیگر بود که هم‌خوان با مدل فشار نقش شغلی کاراسک (رستگارخالد، ۱۳۸۳: ۷۲) نیاز آن‌ها را به حمایت شدن از سوی خانواده می‌رساند. به همین اعتبار می‌توان نتیجه‌گرفت که عاملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش تعارض و افزایش انگیزه‌ی شغلی زنان دارد، حمایت خانوادگی است.

نیاز زیستی - فیزیولوژیکی دیگر؛ شناور بودن ساعات کار، افزایش مرخصی زایمان و کاهش ساعات کار مادران شیرده بود. آموت<sup>۵۰</sup> (۱۹۹۹: ۴۴۷) در مورد شناور بودن ساعات کار عنوان می‌کند که برنامه‌ی کار انعطاف‌پذیر از میزان ساعات کار هفتگی نمی‌کاهد، بلکه زمان شروع و پایان روزانه‌ی هر یک از کارکنان را انعطاف‌پذیر می‌سازد و به آنان فرصت می‌دهد که کار هفتگی خود را با شرایط زندگی‌شان تنظیم کنند. افزایش مرخصی زایمان و کاهش ساعات کار مادران شیرده نیز سلامتی و بهداشت روانی مادران شاغل را تأمین می‌کند و بر شیوه‌ی فرزندپروری و تعامل عاطفی مادر و کودک تأثیر مثبت می‌گذارد. نیاز دیگر، بسط و اجرای قانون کار نیمه‌وقت بود که توجه به این نیاز نیز می‌تواند از فرسودگی ناشی از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی بکاهد. نیاز مالی، یکی دیگر از نیازهای زیستی - فیزیولوژیکی زنان شاغل بود. بدیهی است که برآورده شدن این نیاز نه تنها برای زنان استقلال و پشتوانه‌ی مالی را به ارمغان می‌آورد، بلکه تا اندازه‌ای از مشکلات اقتصادی خانواده نیز می‌کاهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود کلیه‌ی نیازهای زیستی - فیزیولوژیکی زنان شاغل این پژوهش حول محور نگهداری فرزند، رسیدگی به امور خانواده و وظایف خانه‌داری دور می‌زند. بنابراین توجه نکردن به این نیازها، انگیزه‌ی اشتغال و کیفیت و کمیت کار زنان را کاهش می‌دهد. پژوهش‌ها (سفیری، ۱۳۷۷؛ جزنی، ۱۳۸۰) نیز نشان می‌دهد که محدودیت‌ها و مشکلات خانوادگی ممکن است علت اساسی دست نیافتن زنان به مناصب مدیریتی و رده‌های بالای شغلی باشد زیرا زنان حفظ و انسجام خانواده را به داشتن شغل ترجیح می‌دهند. یافته‌ی دیگر در مورد نیازهای روان‌شناختی، ایجاد شرایطی مطلوب از طریق محو تبعیض بر اساس جنس بود. که ۹۷ درصد زنان شرکت‌کننده در این پژوهش خواستار آن بودند.

50. Aamodt

مطالعه‌ی نیازها، انگیزه‌ها و مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی ۲۳۳

در مورد مشاغل مناسب زنان در بخش‌های دولتی، در کل از نظر صاحب‌نظران، هفت مقوله‌ی شغلی کاملاً مناسب (جدول ۳)؛ و هشت مقوله‌ی شغلی برای اشتغال زنان در بخش‌های دولتی نسبتاً مناسب هستند (جدول ۴). تحلیل بیشتر این نتایج نشان می‌دهد که صاحب‌نظران مرد در مقایسه با صاحب‌نظران زن از میان مشاغل، مشاغل شبه‌خانوادگی را بیشتر از مشاغل مدیریتی و رده‌های بالای تصمیم‌گیری برای زنان مناسب می‌دانند. از آن‌جا که مردان غالباً در رده‌های بالای تصمیم‌گیری قرار دارند بنابراین می‌توانند دیدگاه خود را اعمال کنند. به همین دلیل که اطلاعات موجود در کشور هم نشان می‌دهد که زنان در بخش دولتی در دو حوزه‌ی آموزش و پرورش و بهداشت متمرکزند (شادی‌طلب، ۱۳۸۱: ۶)، که شبه‌خانوادگی و مشاغل زنانه تعریف شده‌اند. نگاهی به توزیع زنان در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی بیان‌گر آن است که احساس تبعیض و نیازهای کمبودی که زنان شاغل این پژوهش دارند با واقعیت منطبق است. تعداد مشاغلی که زنان در کل کشور می‌توانند انتخاب کنند، حدود ده‌گروه شغلی است در حالی که مردان بیش از ۳۶ گروه شغلی دارند و با آن‌که در سال‌های اخیر تعداد زنان در بخش‌های دولتی افزایش یافته است، اما اکثریت آنان در بخش‌های بهداشت و آموزش و پرورش متمرکزند (عارفی، ۱۳۸۳: ۲۰۲). کم بودن تنوع شغلی و تبعیض در دست‌مزدهای زنان، در واقع نادیده‌گرفتن نیازها و استعدادهای آنان است که باعث از بین رفتن انگیزه و روی آوردن آنان به مشاغل رده‌های پایین می‌شود. خبرگزاری جمهوری اسلامی، ایرنا (۱۳۸۸) می‌نویسد اکنون حدود ۶۵ درصد صندلی‌های دانشگاه‌ها توسط زنان اشغال شده است اما در بازار کار کشور، مشارکت زنان کمتر از یک‌پنجم حضور آن‌ها در دانشگاه‌های کشور است.

مسئله دیگر سهم بالای اشتغال زنان در بخش‌های خدماتی و کارمندی است و مشکل دیگر این است که فقط حدود ۲۳ درصد از جمعیت زنان شاغل در ادارات دولتی مشغول به کارند و بیش از ۷۵ درصد آن‌ها در بخش خصوصی فعالیت می‌کنند که اولاً کمتر اجازه‌ی ارتقاء به یک زن کارمند را می‌دهد و ثانیاً مردانی که مخالف کارکردن همسر یا دخترشان در بیرون از خانه هستند شرکت‌های خصوصی را محیطی ناامن برای کار کردن زنان می‌دانند و مانع از کار کردن آن‌ها می‌شوند (شیعه‌آنلین، ۱۳۸۷: ۲). در همین راستا تحلیل دلایل صاحب‌نظران به‌ویژه صاحب‌نظران مرد این پژوهش که با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی موافق بودند، می‌تواند بر وجود امنیت محیط شغلی صحنه بگذارد. اکثر صاحب‌نظران، یعنی ۹۵/۹۲ درصد آن‌ها، با اشتغال زنان در بخش‌های دولتی موافق بودند.

نگاهی به نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مشاغل نامناسب برای زنان در بخش‌های دولتی از نظر متخصصان این پژوهش - به‌ویژه صاحب‌نظران مرد- با یافته‌های کتابی یزدخواستی و فرخی راستایی (۱۳۸۲: ۱۶) همخوان و تقریباً شامل تمام مشاغلی است که با تفکر رایج جامعه و نوع تربیت دختران ایرانی مغایر و از سوی دیگر با طبیعت زنان ناسازگار است و بعضاً به کار خانه‌داری و بچه‌داری آن‌ها لطمه می‌زند بالاترین میانگین‌های مربوط به نیازهای رشد یا فرایندها (جدول ۲) بیانگر آن است که تمامی این نیازها دلالت بر رعایت عدالت اجتماعی، حق انتخاب، ارائه‌ی خدمات، ارتقای دانش و خودشکوفایی دارند. همچنین بالاترین میانگین‌های نیازهای جامعه‌شناختی زنان (جدول ۲) نشان می‌دهد که ارضای این نیازها می‌تواند به آگاه‌کردن زنان از فرصت‌های برابر شغلی، حقوق، انتقال دانش و مهارت و کشف استعدادهای آنان کمک کند و چهره‌ی واقعی زنان را به خودشان و جامعه بشناساند و به خودباوری در زنان و تغییر نگرش سنتی به زنان منجر شود.

**محدودیت‌ها:** این پژوهش محدودیت زمان اتمام طرح ظرف یک سال را داشت که این محدودیت منجر به محدود شدن مکان پژوهش - در شهر تهران - و محدود آزمون‌ها به زنان شاغل در بخش‌های دولتی شد. **پیشنهادهات:** زمانی بیش از یکسال برای چنین طرح‌هایی در نظر گرفته و چنین پژوهش‌هایی در کل کشور یا حداقل در شهرهای بزرگ دیگر نیز انجام شود. لازم است علاوه بر زنان شاغل در بخش‌های دولتی، از زنان شاغل در بخش‌های غیردولتی و زنان غیرشاغل و متخصص در جستجوی کار نیز پژوهش به عمل آید.

## منابع

- Aamodt, M. G.** (1999) "Applied industrial organization psychology", Wad worth, Pub.
- Ali Gholi, H** (2010) "Unemployment and Women's employment", [if\\_id@yahoo.de/http://www.fpm.ir/archive/no\\_171/farsi/articles/01.htm](http://www.fpm.ir/archive/no_171/farsi/articles/01.htm).
- Amancio, L.** (2005). "Reflections on science as a gendered endeavour: Changes and continuities", *Social Science Information*, 44(1): 65-83.
- Anderson, L. W., & Bourke, S. F.** (2000). "Assessing affective characteristics in the schools", Mahawah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Arefi, M.** (2005). "The study of women's viewpoint to social participant and recognition its effective variables", *Quarterly Journal of Culture and Research*, Center of women's participant affairs, Winter, 9: 199-219.
- Bandura, A.** (2001). "Social cognitive theory: An agentic perspective", *Annual Review of Psychology*, 32: 1-26.



- Best, J. W.** (2002). "Research in education", Translators: H. P. Sharifi & N. Talaghani, Tehran, Roshed publications.
- Danesh, E.** (2002). "The study of suitable strategies for development of women's employment opportunities in governmental sectors", Deputy head of research at Shahid Beheshti University & Deputy head of Training and Research at Center of Women and Family Affairs.
- Danesh, E.** (2004). "Women's working/employment and their issues from different viewpoints", Tehran, Daryay-e-Andisheh publications (Compilation).
- Danesh, E., & Saliminia, N.** (2007). "Group "A" Murray's needs in 3-10 years old children of working Vs. housewife mothers", International Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, Winter, 12(4): 371-379.
- Danesh, E., & Zahra Sabbaghian.** (2007) "Women's employment motivation system", Specialized Quarterly Journal of Shi'ite women, Summer, 3 (8): 253-289.
- Danesh, E., & Saliminia, N.** (2008) "An investigation into suitable jobs for professional women in governmental sectors from experts' point of view", Quarterly Journal of career & organization counseling. Winter, 1(1): 37-55.
- Farahmand, M.** (2004) "Woman and science production", Quarterly Journal of Culture, Winter, 48: 221-235.
- Fetesco, T., & McClure, J.** (2005) "Educational psychology: An integrated approach to classroom decisions", New York: Pearson.
- Greene, A. J., & Azevedo, R.** (2007) "A theoretical review of Winne & Hadwin's model of self-regulated learning: New perspective and direction", Review of Educational Research, 77 (3): 334-372.
- Iran Statistic Center** (2007) <http://www.sid.ir>
- Islamic Republic news service of Iran (IRNA)** (2009.3.9) "Job creation is the important strategy for women's occupation development", <http://www.irna.com> & <http://www.iran-newspaper.com/>
- Irons, A** (2008) "Enhancing learning through formative assessment and feedback", London: Routledge.
- Janalizadeh Choobbasti, H., Moghimi, A., & Amini, M.** (2008) "A sociological explanation of the professional status of academic women", Quarterly Journal of Pajohesh Zanan, Summer, 6(2): 47-77.
- Javaheri, F., & Dariapour, Z.** (2008) "Occupational problem facing female University faculty members", Quarterly Journal of Pajohesh Zanan, Summer, 6(2): 79-106.
- Jazani, N.** (2002) "A view on gender analysis in Iran", Tehran, Research assistance of Shahid Beheshti University.
- Kanon-e Zanan Irani** (2008) "Women have most shares in services sector", <http://www.sid.ir>.
- Kanon-e Zanan Irani** (2009) "88% country income belong to men", <http://www.sid.ir>

- Ketabi, M., Yazdkhasti, B., & Farrokhi Rastabi, Z** (2003) "Women's employment for participation in development", Quarterly Journal of Pajohesh Zanan, Fall, 1(7): 5-30.
- Lewis, L** (2005) "Excitement, Adoration; Grudging, Admiration, or, Different Sexes", [http:// www. Feminista.com](http://www.Feminista.com).
- O'Donnel, A. M., Reeve, J., & Smith, J. K** (2009) "Educational pshchology: Reflection for action", USA, Wiley.
- Rastegar Khaled, A** (2004) "Work/Family relation: Gender differences in receiving social support", Quarterly Journal of Pajohesh Zanan, Summer, 2(2): 55-75
- Romito, P., & Volpato, C** (2005) "Women Inside and Outside academia: A struggle to access knowledge, legitimacy and influwnce", Social Science Information, 44(1): 41-63.
- Safiri, Kh** (1999) "An investigation of quantitative and qualitative aspects for women's employment and its relation with economic development", PhD thesis in sociology, Tehran, Faculty of Human Science, Tarbiat Modarres University.
- Saif, A. A** (2009) "Modern educational Psychology: Psychology of learning and instruction", 6<sup>th</sup>. Edition, Tehran, Doran publications.
- Saliminia, N.** (2005) "Comparing 3-10 Years Old Children of Working and Nonworking Mothers, with Respect to Murray needs and presses Measured by C.A.T. test", MA thesis in Personality Psychology. Faculty of Psychology, Islamic Azad University, Branch Karaj.
- Santrrok, J. W** (2004) "Educational psychology", 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Schultz, D. P** (2009) "Theories of personality", translators: Y. Karimi, F. Jomehry, S. Naghshbandi, B. Goodarzi Malayeri, H. Bahirae, M. R. Nikkhou, Tehran, arasbaran publications.
- Seidel, T., & Shavelson, R. J** (2007) "Teaching effectiveness research in the past decade: The role of theory and research disentangling meta-analysis in result", Review of Educational Research, 77(4), 454-499.
- Settles, I. H., Cortina, L.M., Malley, J., & Stewart, A. J** (2006) "The climate for women in academic science: The good, the bad and the changeable", Psychology of Women Quarterly, 30: 47-58.
- Seymour, N** (2001) "Women entrepreneurs in The developing word", August, Coffman center for entrepreneurial leadership, Digest number: 01-04.
- Shadi Talab, J** (2003) "Gender and development", Hamshahri newspaper, No. 2794-2795.
- Shiite online** (2010.1.31) "15% development of Women's employment in Iran", [http:// www. shia-online.ir/article.asp?id=2050](http://www.shia-online.ir/article.asp?id=2050)
- Siasie, A. A.** (2002) "Theories of personality or psychological schools", Tehran, University publications.
- Slavin, R. E** (2006) "Educational psychology. Theory, research & practice", 8<sup>th</sup> ed. New York: Pearson.
- Zanan Iran** (2009) "The last status of women's employment in Islamic Republic of Iran", [info@iranwomen.org](mailto:info@iranwomen.org).