

### تبیین مؤلفه‌های شغل مناسب زنان مبتنی بر رویکرد فازی

علی اصغر سعدآبادی<sup>۱</sup>

فاطمه سادات فهری<sup>۲</sup>

کیارش فرتاش<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۷

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مؤلفه‌های شغل مناسب بانوان با رویکرد فازی از طریق استخراج مؤلفه‌های ناظر بر موانع اشتغال و پیشرفت زنان به همراه راهکارهای متناظر آن است. نوع این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع اکتشافی است؛ ماهیت تحقیق نیز آمیخته است. جامعه آماری، کلیه خبرگان و متخصصان علمی و اجرایی در حوزه مسائل زنان و اشتغال آن‌ها است که ۳۴ نفر از خبرگان در حیطه فوق به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل محتوا و داده‌کاوی مؤلفه‌های ناظر بر موانع اشتغال بانوان و راهکارهای متناظر با آن‌ها استخراج شد. سپس با استفاده از روش دلفی فازی پرسشنامه‌هایی که در اختیار خبرگان قرار گرفته بود، تجزیه و تحلیل گشت. به منظور تعیین ارتباط میان مؤلفه‌های مورد اجماع نخبگان، روش تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک (سودا) به کار گرفته شد. سپس با ادغام نقشه‌های خبرگان، مدل واحدی اتخاذ شد و در نهایت از درون مدل نهایی پژوهش، ۱۹ مؤلفه شغل مناسب بانوان که مورد اجماع خبرگان و هدف نهایی این پژوهش است، استخراج گشت که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از انعطاف‌پذیری در ساعت کار، حمایت زنان از سوی همکاران، ترمیم و احیای اعتمادبه‌نفس و خودباوری بانوان، عدم وابستگی همه مشاغل به مدارک آکادمیک دانشگاهی، وجود مهد یا مراکز نگهداری از کودکان در سازمان و وجود شغل عاری از کلیشه‌های جنسیتی و ایدئولوژی‌های مردسالارانه.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال زنان، شغل مناسب زنان، موانع اشتغال زنان، تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک (سودا)

۱. استادیار، گروه سیاست‌گذاری علم و فناوری، پژوهشکده مطالعات بنیادین علم و فناوری دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)  
a\_sadabadi@sbu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه سیاست‌گذاری علم و فناوری، پژوهشکده مطالعات بنیادین علم و فناوری دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

## مقدمه

تبادل و توازن میان کار و خانواده توسط مردان و به‌خصوص زنان، همواره یکی از مهم‌ترین سیاست‌های هر کشوری است (Johnstone & Lee, 2014). این در حالی است که میزان مشارکت زنان، در نیروی کار در سراسر جهان در حال افزایش است (Alaedini & Razavi, 2004؛ Ragels Devi & Rani, 2016). با افزایش اشتغال زنان، ترکیب وظیفه فرزندپروری آن‌ها با کارشان به چالشی بزرگ برای بسیاری از زنان تبدیل شده، به همین دلیل در سال‌های اخیر تضاد میان این دو نقش در مرکز مباحثات دانشگاهی و مردمی قرار گرفته است (Ragels & Looz, 2017؛ Devi & Rani, 2016).

درواقع همراه با دگرگونی‌هایی که در ساخت و کارکرد خانواده در جوامع مدرن انجام گرفته، پایگاه اجتماعی زنان نیز دگرگون شده است. صنعت و شهرنشینی به زنان این فرصت را داده است که در خارج از خانه به اشتغال بپردازند. روی آوردن فزاینده زنان به کار در خارج از مرزهای خانواده باعث گردیده تا آن‌ها در طول زندگی خود وظایف متعددی را عهده‌دار شوند و از آن‌ها انتظار می‌رود تا امور گوناگونی را برای حفظ انسجام خانواده انجام دهند (Torkaman & Fathi, 2017). مسئولیت روزافزون زنان برای انجام وظایف شغلی و کسب درآمد و به دنبال آن مسئولیت‌های آن‌ها در امور خانه‌داری و فرزندپروری به این معنی است که زنان دو نوبت در روز کار می‌کنند و درواقع وظایف مادری و خانه‌داری کار نوبت دوم آن‌ها محسوب می‌شود (Bruns, 2019). لذا ترکیب نقش‌های کاری و خانوادگی، مستلزم انجام مسئولیت‌ها و وظایف آن‌ها به‌گونه‌ای از سوی زنان شاغل است تا از فشار روانی که ناشی از برخورد نقش‌هاست کاسته شود (Torkaman & Fathi, 2017) زیرا همیشه این فشار برای بانوان وجود دارد که بین زن بودن و شاغل بودن یکی را انتخاب کنند (Sadeghi Fasaei & Khademi, 2015). اما در جهان امروز غلبه بر بحران‌های خانوادگی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و دستیابی به توسعه‌ی پایدار به مشارکت همه جانبه مردم نیاز دارد (Amancio, 2005) که در کشورهای پیشرفته زنان توانسته‌اند سهم خویش را از اشتغال و مشاغل حرفه‌ای در سطح وسیعی افزایش دهند (Alaedini & Razavi, 2004). از سوی دیگر یکی از عوامل مهمی که رشد اقتصادی کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، میزان جمعیت و میزان زادوولد است (Fukao et al., 2009). زنان از یک سو به‌عنوان بخشی از نیروی کار با ورود به فضای کسب‌وکار و احراز مشاغل می‌توانند به‌صورت معناداری عرضه نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهند و از سوی دیگر به‌عنوان منشأ باروری در جامعه می‌توانند با تغییر در نرخ باروری موجب نوسانات جمعیتی و عرضه نیروی کار به‌صورت مثبت یا منفی شوند (Mozayeni, Sahabi & Mamaleki, 2019).

بنابراین اگرچه زنان در خانواده دارای نقش‌های مهمی هستند، اما باید این موضوع را هم در نظر داشت که علایق، استعدادها و توانایی‌های زنان به فعالیت‌های داخل مرزهای خانه محدود نمی‌شود. زنان

این قابلیت را دارند که علاوه بر فعالیت‌های تربیتی و تولیدی در عرصه خانه و خانواده، در عرصه اجتماع نیز به فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بپردازند و از این طریق هم به بهبود اقتصاد خانواده کمک کنند و هم به بلوغ و استقلال اقتصادی و هویتی دست یابند (Rafat Jah & Kheirkhah, 2013). همچنین رد سطح کلان هم اشتغال زنان از منظر اقتصادی رشد و توسعه فراوانی را به همراه دارد، طبق گزارش اخیر موسسه جهانی مک کینزی در سال ۲۰۱۵، اگر زنان به نسبت مساوی با مردان در اقتصاد مشارکت کنند حدود ۲۸ تریلیون دلار یا ۲۶ درصد به اقتصاد سالانه جهانی در سال ۲۰۲۵ اضافه می‌کنند (Crain & Crain, 2020). از منظری دیگر طی مطالعاتی که در انجمن جامعه‌شناسی پنسیلوانیا به‌وسیله جامعه‌شناسی به نام جان اسپینیتگر انجام گرفته، زنانی که ساعت‌هایی از روز شغلی خارج از خانه دارند و قادر به ترکیب کار با تعهدات خانوادگی‌شان هستند، از سلامت بهتری نسبت به بانوانی که خارج از خانه کار نمی‌کنند، برخوردارند (Bowling, 2002). همچنان‌که تحقیقات متعدد روانشناسان، نشان داده است اشتغال مادران اگر در کارهای فرساینده و طولانی‌مدت نباشد، رشد فرزندان را تقویت می‌کند و کودکان این خانواده‌ها از عزت‌نفس بیشتر و روابط اجتماعی و خانوادگی بهتر برخوردار می‌گردند (Towhidi & Mousavi Tabar, 2019) در واقع از نظر روان‌شناختی به نظر می‌رسد که اشتیاق زنان برای اشتغال صرفاً ناشی از میل به کسب درآمد نیست؛ چنانکه در زنان طبقه متوسط و حتی مرفه نیز - که نیاز مالی چندانی ندارند - افزایش تمایل به اشتغال دیده می‌شود. برخی از تحقیقات میدانی نشان می‌دهد که زنان شاغل نسبت به زنان خانه‌دار از سلامت اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، عزت‌نفس، قدرت تصمیم‌گیری، پذیرش اجتماعی، سازگاری اجتماعی، رفاه اجتماعی، قدرت و مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های درون خانواده برخوردارند (Matin & Vogdani, 2019). اما گزارش سازمان جهانی کار، مشارکت زنان را کمتر از ۴۰ درصد کل اشتغال جهان نشان می‌دهد. علاوه بر این، بخش قابل‌توجهی از زنان شاغل (۵۷٪ آنها) به‌صورت نیمه‌وقت کار می‌کنند. لذا بر اساس گزارش‌های سازمان جهانی کار، در حال حاضر میزان مشارکت در نیروی کار برای زنان ۲۷٪ کمتر از مردان است (Koc, 2019).

از سوی دیگر حقوق زنان در همه جوامع خصوصاً کشورهای درحال توسعه به‌درستی احقاق نمی‌شود. به گفته بانک جهانی، در هیچ منطقه‌ای از جهان درحال توسعه، زنان و مردان از لحاظ حقوق قانونی، اجتماعی و اقتصادی با هم برابر نیستند (Kilgour, 2012). نرخ مشارکت زنان ایرانی در مقایسه با سایر کشورهای درحال توسعه پایین‌تر است. میزان مشارکت مردان را می‌توان تابعی از شاخص‌های اقتصادی و جغرافیایی و بعضاً سیاسی دانست. اما حد مشارکت زنان متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی و تا حدی چارچوب‌های قانونی است. با این‌که در کشورهای پیشرفته زنان سهم خویش را از اشتغال و مشاغل حرفه‌ای در سطح وسیعی افزایش داده‌اند، اما در کشورهای درحال توسعه نقش زنان در بخش کشاورزی، کارهای بی‌مزد خانه و فعالیت‌های غیررسمی بیشتر مشاهده می‌شوند (Alaedini &

Razavi, 2004). این در حالی است که بر اساس پژوهشی که کاج<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) انجام داده است بانوان در مشاغل و محیط‌های خدماتی مانند صنعت توریسم و گردشگری می‌توانند عملکرد موثرتری نسبت به مردان داشته باشند. همچنین زنان زمانی که به نیروی کار می‌پیوندند بیشتر احتمال دارد که در حرفه‌های تحت سلطه بانوان با حقوق کمتر و سطح سازمانی پایین‌تر مشغول شوند (Weiss, Parkinson & Duncan, 2015). یکی دیگر از چالش‌های بانوان در زمینه اشتغال همان‌گونه که پیش‌ازین نیز بیان شد تضاد و تعدد نقش است. در پژوهشی که براونز (۲۰۱۹) انجام داد مشخص شد که اگرچه زنان شاغل در تلاش‌اند تا بین وظیفه مادری و شغل خارج از خانه تعادل برقرار کنند، اما اولویت آن‌ها نسبت به مسائل خانوادگی و کسب درآمد متفاوت است (Raskin, 2006). لذا با توجه به مقتضیات مسؤلیت‌های خانوادگی و انتظارت پیرامون نقش زن و مادر انتظار بر این است که زنان شاغل با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خودبین آن‌ها توازن ایجاد کنند، اما در مورد مردها انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که به‌طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسؤلیت و درگیری داشته باشند. بر این اساس مردان متأهل بر سر هویت‌ها یا نقش‌های خود معامله نمی‌کنند اما زنان باید از یکی به نفع دیگری بگذرند (Rastegar Khaled, 2006). ضمن این‌که معیارهای پدرسالارانه در جایگاه شغلی زنان بدون توجه به صلاحیت و تحصیلات آن‌ها اثرگذار است و سازمان‌ها ترجیح می‌دهند مردان در سطوح بالای سازمانی قرار گیرند (Yousaf & Schmiede, 2017).

با وجود این جهت احقاق حقوق زنان در خانواده و جامعه رویکردهای مختلفی توسط اندیشمندان و فعالان این حوزه صورت گرفته است. مذهب یکی از نیرومندترین مؤلفه‌های فرهنگی در میان ایرانیان است؛ اکثریت قریب به اتفاق مردم ایران پایبند اصول مذهبی می‌باشند. اسلام هرگز امتیاز و ترجیح حقوقی برای مردان نسبت به زنان قائل نیست. اسلام با تساوی حقوق زن و مرد مخالف نیست، اما با تشابه حقوق آنان مخالف است. اسلام زن را از بندگی و بردگی مرد در خانه و مزارع و غیره رها کند و با الزام مرد به تأمین بودجه اجتماع خانوادگی، هر نوع اجبار و الزامی را از دوش زن برای تأمین مخارج خود و خانواده برداشت (Gholipour, Rahimian & Mirzamani, 2008). اما به‌طور کلی در قرون اخیر، به علت شرایط خاص اقتصادی-اجتماعی، بسیاری از محققان معتقدند که اشتغال زنان در خارج از خانه و گسترش آن امری ضروری است، زیرا در رفع مشکلات بی‌سوادی، افزایش بی‌رویهی جمعیت، متعادل کردن درآمدها، رفع مشکلات و شکاف درآمدی و غیره بسیار مؤثر است. اشتغال زنان و ایفای این نقش مهم منابع متعددی برای احساس رضایت و پاداش‌های شخصی زنان فراهم می‌آورد و موجب شکل‌گیری خودپنداری مثبت و افزایش عزت‌نفس و سلامت روانی در آنان می‌شود. برخی پژوهش‌ها بیانگر آن‌اند که اگر زنان قادر به برقراری تعادل بین مسؤلیت‌های خانگی و شغلی خود شوند

در مقایسه با زنانی که تمام وقت به خانه‌داری می‌پردازند، احساس فشار کمتری می‌کنند (Zanganeh et al., 2013).

با توجه به این که ارائه راهکار کلی برای اشتغال همه‌ی زنان بدون توجه به سن، تحصیلات، تخصص، توانایی‌های جسمی و روحی و شرایط خانوادگی میسر نیست، اما آنچه مسلم است ضرورت حمایت‌های دولت در جهت استقرار اصل شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها (Rafat Jah & Kheirkhah, 2013; Moghadam & Momeni Rad, 2018)، رعایت عدالت جنسیتی به هنگام طراحی، تفویض و ارتقا شغلی (Estiri, Tafazoli, & Soltani, 2019)، ایجاد و گسترش مهدکودک‌های قابل اعتماد در محل کار و یا افزایش خدمات عمومی مراکز مراقبت از کودکان در مقابل مراکز خصوصی و همراهی سیستم آموزشی در جهت هماهنگ کردن ساعت کار مدارس با ساعت کار ادارات، تفهیم اصل برابری مسئولیت زن و مرد در حفظ و بقای کانون خانواده (Rafat Jah & Kheirkhah, 2013; Abounouri & Gholami, 2009; Esmail pour, 2013)، تسهیل خوداشتغالی زنان (Alaedini & Razavi, 2004) است که از مهم‌ترین تدابیر برای حضور شایسته‌ی زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شود. ضمن این که کار پاره‌وقت راهی برای کمک به مادران جهت حفظ تعادل میان کار و زندگی خانوادگی است. با این حال کار پاره‌وقت اغلب به معنای ناامنی شغلی، زیان حرفه‌ای و پاداش و حقوق کمتر نیز است (Ellingsæter & Jensen, 2019). همچنین دورکاری در شرایطی که کار در محیط کار برای بانوان دشوار است (بارداری، فرزندپروری و ...) و حذف محدودیت‌های مکانی، منجر به خلق فرصت‌های جدید در بازار کار می‌شود (Micic, 2017; Looz, 2017). علاوه بر موارد بیان شده برای برطرف ساختن موانعی که در راستای فرهنگ پدرسالاری و مردسالاری در سازمان‌ها به وجود می‌آید می‌توان از طریق افزایش نسبت زنان در سمت‌های ارشد مدیریت برای کاهش تصورات قالبی جنسیتی در سازمان (Sa'di et al., 2017)، فضا سازی برای پذیرش زنان در مشاغل مدیریتی از طریق رسانه‌های جمعی، تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران به زنان از طریق توسعه آموزش، برگزاری کارگاه و سمینارهای آموزشی، ایجاد بانک اطلاعاتی متمرکز مشتمل بر گزارش توانایی‌ها و موفقیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی و کارشناسی اطلاعاتی (Taleghani, Pour Ezat & Faraji, 2009) و ایجاد امکان حضور زنان در مشاغل سطوح مدیریتی، تولیدی و دولتی (Sadeghi Fasaei & Khademi, 2015) گام‌های مؤثری برداشت.

بنابراین سؤالات و اهداف پژوهش پیشرو به ترتیب شرح زیر است؟

- موانع و مشکلات اشتغال و پیشرفت زنان در ایران چیست؟
- چه راهکارهایی برای پیشرفت و ارتقا نقش‌های زنان در خانه و محیط کار در ایران وجود دارد؟

• ویژگی‌های شغل مناسب بانوان در ایران چیست؟

لذا این پژوهش در نظر دارد با رویکردی انتقادی، نقش و جایگاه زنان در خانواده و جامعه را مورد واکاوی قرار داده، موانع و مشکلات پیش روی آن‌ها را شناسایی کرده و در نهایت با توجه به نقش مهم اشتغال زنان در توسعه و پیشرفت جوامع و همچنین حق طبیعی و قانونی آن‌ها در به‌کارگیری ظرفیت‌های خود چشم‌انداز بهتر و گسترده‌تری از این مهم را با تبیین شاخص‌های شغل مناسب بانوان ارائه دهد.

### روش پژوهش

#### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

نوع پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع اکتشافی است؛ ماهیت تحقیق نیز آمیخته است. روش پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی از نوع تحلیل محتوا و دلفی فازی و تحلیل گزینه‌های استراتژیک است. در این تحقیق سه دسته داده شامل؛ اطلاعات اسنادی برای مبانی نظری و ادبیات پژوهش، داده‌های حاصل از مصاحبه و داده‌های میدانی حاصل از پرسشنامه‌های محقق ساخته<sup>۱</sup> دلفی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه خبرگان و متخصصان علمی و اجرایی در حوزه مسائل بانوان و مشکلات مربوط به اشتغال آن‌ها است که ۳۴ نفر از خبرگان در حیطه مذکور به روش گلوله برفی انتخاب گردیدند.

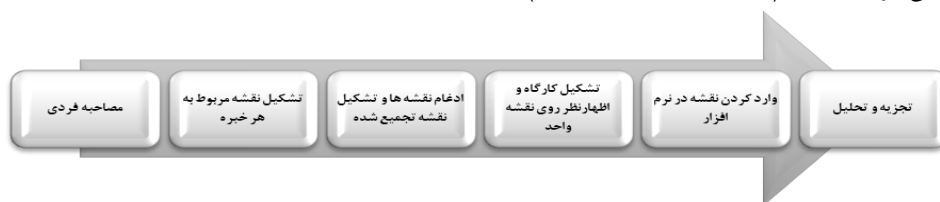
این پژوهش به شرح ذیل در سه گام دنبال خواهد شد:

گام اول: استخراج مؤلفه‌های موانع و راهکارهای اشتغال زنان: ابتدا پس از بررسی عمیق مبانی این حوزه، به‌منظور تبیین و استخراج مؤلفه‌های ناظر بر مفهوم اشتغال زنان از روش تحلیل محتوا و داده‌کاوی استفاده شده است. تحلیل محتوا یکی از روش‌های پایه‌ای و کارآمد تحلیل کیفی است (Braun, 2006) و مهارت‌های اساسی موردنیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند.

پس از استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد مفهوم اشتغال بانوان موارد مذکور طی پرسشنامه‌هایی در اختیار خبرگان اجرایی و دانشگاهی قرار خواهد گرفت و سپس با استفاده از روش دلفی فازی تحلیل و تجزیه شد. پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل توسط محقق طراحی شده است، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر کاملاً نامناسب، نامناسب، ... مناسب، کاملاً مناسب، رأی خود را ابراز نموده‌اند. خبره سنجی مؤلفه‌ها به‌منظور حصول اجماع بر روی مؤلفه‌ها از فن دلفی فازی استفاده شده است. در این پژوهش ۳۴ مصاحبه برای رسیدن به نقطه اشباع صورت گرفته است که اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه ۲۹ تکراری به نظر می‌رسید، ولی به دلیل اطمینان از رسیدن به نقطه‌ی اشباع، مصاحبه‌ها تا ۳۴ ادامه یافت.

گام دوم: صورت‌بندی و ساخت دهی مؤلفه‌های ناظر بر موانع و راهکارهای اشتغال زنان: در این گام به‌منظور تعیین ارتباط میان مؤلفه‌های مورد اجماع نخبگان از روش تحلیل و توسعه گزینه

استراتژیک (سودا) استفاده می‌شود. سودا روشی مناسب و کیفی برای حل مسائل پیچیده<sup>۲</sup> است که از نگاهت شناختی<sup>۳</sup> برای شناخت مسئله و آنچه ممکن است در مورد آن رخ دهد، استفاده می‌کند. ریشه نگاهت شناختی در روانشناسی، شناختی است که سعی در درک نحوه تفکر انسان‌ها و تعبیر آن‌ها از تجربیات خود دارد. این روش بر اساس نظریه ساختاردهی شخصی، جامعه‌شناسی تعاملات اجتماعی و تحقیق در عملیات شکل گرفته است. مراحل رویکرد تحلیل و توسعه گزینه‌های راهبردی در شکل ۱ به نمایش در آمده است (Azar et al., 2015).



شکل شماره ۱. مراحل روش تحلیل و توسعه گزینه‌های استراتژیک

در مرحله مصاحبه فردی تسهیل‌گر به‌طور مجزا با هر یک از خبرگان مصاحبه انجام می‌دهد و ذهن خبره موردنظر را به سمت مسأله هدایت می‌کند و نظرات او را ثبت می‌نماید. این مصاحبه با توجه به شرایط مسئله می‌تواند ساختاریافته، نیمه ساختاریافته و یا ساختار نیافته باشد. سپس با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده نقشه هر خبره را تشکیل می‌دهد و تمام نقطه نظرات خبره را تبدیل به نقشه می‌کند. در مرحله بعد تسهیل‌گر این نقشه‌ها را با بررسی نقشه‌های تشکیل‌شده و اظهارات همه خبرگان با هم ادغام می‌کند و نقش‌های واحد تشکیل می‌دهد که این نقشه حاصل نظرات همه خبرگان است.

بعد از این‌که نقشه واحد شکل گرفت، این نقشه به‌طور مجدد در معرض دید تمام خبرگانی که با آن‌ها مصاحبه انجام شد، قرار می‌گیرد. در این مرحله نقشه با استفاده از نقطه نظرات خبرگان ویرایش می‌شود. در مرحله نهایی تسهیل‌گر با استفاده از نرم‌افزار Decision Explorer مدل مسئله را تشکیل می‌دهد و با استفاده از آن، مدل مسئله را تجزیه و تحلیل می‌کند.

#### یافته‌ها

در این پژوهش ابتدا از طریق توزیع پرسشنامه "موانع اشتغال و پیشرفت شغلی زنان در ایران" میان خبرگان، از میان ۹۳ مؤلفه استخراجی پژوهشگر ۲۷ مؤلفه مورد اجماع خبرگان قرار گرفت. سپس برای مقابله با این موانع و ارائه راهکار جهت دستیابی بانوان به جایگاه شغلی مناسب پرسشنامه دیگری تحت

1 SODA

2 Messy problem

3 Cognitive mapping

عنوان "راهکارهای پیشرفت و ارتقا نقش‌های زنان در خانه و محیط کار" توزیع شد که در این بخش نیز ۱۰۲ راهکار برای خبره سنجی ارائه گشت که ۶۴ مورد آن به دلیل تشابه، نداشتن موضوعیت در کشور ایران و عدم اجماع خبرگان حذف گردید. در انتها بعد از جمع‌آوری آرای خبرگان و انجام فراگرد دلفی فازی نتایج زیر حاصل شد که به شرح زیر است:

جدول شماره ۱. مؤلفه‌های مانع اشتغال و ارتقا شغلی زنان

کد	مؤلفه	حد پایین	حد وسط	حد بالا	اعداد فازی زدایی شده	منبع
	ساعت کار طولانی	0	9/59 3	9/80 3	8/02 9	Rafat Jah & Kheirkhah 2013 Kodagoda 2018
	تبعیض در استخدام، ارتقا و حقوق و مزایا	8/16 9	9/47 7	9/82 7	9/31 7	Weiss, parkinson & D uncan 2015 Alaedini & Razavi 2004; Baratali Yousefi & Mirshah Jafari 2010
	خشونت علیه زنان	0	9/54 1	9/79 7	7/99 4	Weiss, parkinson & D uncan 2015
	امنیت شغلی پایین	0	9/58 1	9/80 6	8/02 1	
	تعارض شغلی و تعارض نقش در خانه و محیط کار	0	9/61 8	9/83 1	8/05 0	Rafat Jah & Kheirkhah 2013; Rastegar Khaled Kodagoda :2006 2018 Looz 2017; Sadeghi Fasaee & Khademi 2015 Esmail pour 2013 Zanganeh et.al. 2013
	بارداری، زایمان، فرزندپروری	0	9/58 1	9/82 1	8/02 4	Looz 2017 Rafat Jah & Kheirkhah 2013 Alaedini & Razavi 2004
	ترک محیط کار برای حمایت از فرهنگ الزام و اجبار زنان برای مادر	0	9/44 0	9/77 7	7/92 3	Kodagoda 2018 Ahmadnia 2004



					خوب بودن	
<b>Rafat Jah &amp; Kheirkhah 2013 Sadeghi Fasaei &amp; Khademi 2015 Alaedini &amp; Razavi 2004 Gholipour, Rahimian &amp; Mirzamani 2008</b>	7/79 1	9/72 5	9/25 6	0	حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری و مشروعیت بخشی فرهنگی	
<b>Moinian 2015</b>	7/99 8	9/78 9	9/55 0	0	در نظر گرفتن مرد به‌عنوان هنجار نوع بشر در زبان	
<b>Asadzadeh et.al. 2017</b>	8/71 2	9/46 4	8/85 8	7/37 3	عدم تمایل مردان به پذیرفتن بخشی از مسئولیت‌های خانواده	
<b>Nersisians &amp; Afghahi 2011</b>	7/91 9	9/82 9	9/42 1	0	فرایند نامطلوب جامعه‌پذیری جنسیتی	
<b>Norouzi 2004</b>	9/40 1	9/81 9	9/56 0	8/34 8	جداسازی جنسیتی مشاغل	
<b>Moinian 2015</b>	9/39 1	9/79 8	9/55 1	8/34 5	تأثیر نظام آموزشی در ایجاد تصورات قالبی جنسیتی مربوط به اشتغال	
<b>Moinian 2015</b>	7/96 5082	9/78 4882	9/50 1402	0	تصورات قالبی جنسیتی درباره زنان در متون ادبی کهن و مثل‌های عامیانه	
<b>Alaedini &amp; Razavi 2004</b>	7/77 1	9/72 2	9/22 5	0	مهاجرت از روستا به شهر و افزایش تعدد زنان بی‌مهارت	
<b>Alaedini &amp; Razavi 2004</b>	9/35 2	9/77 5	9/51 1	8/29 5027	کمبود امکانات آموزشی فنی و حرفه‌ای به زنان	
<b>Alizadeh 2010</b>	9/19 5	9/75 3	9/35 3	8/00 7	بالا تر بودن نرخ بی‌سوادی در زنان	
<b>Alizadeh 2010</b>	7/93 7	9/75 2	9/46 7	0	پایین بودن درصد متخصصین و دارندگان مدارج علمی در بانوان	

					نسبت به مردان	
<b>Alizadeh 2010</b>	7/88 9	9/73 9	9/40 0	0	عدم آگاهی زنان از زمینه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی موجود برای اشتغال	
<b>Alizadeh 2010</b>	7/74 8	9/69 1	9/19 9	0	اشتغال در مشاغلی که ادامه نقش سنتی زنان است	
<b>Perugini &amp; 2019 vladisljevic</b>	9/30 4	9/80 0	9/46 5	8/16 3	پایین آمدن سطح توقعات زنان در رضایت شغلی به دلیل هنجارها، ترجیحات و استانداردهای اجتماعی	
<b>Sharbatian 2009</b>	8/02 4	9/83 3	9/57 7	0	موانع بیولوژیکی و شخصیتی با تأکید بر ناتوانی فیزیکی و بنیه جسمی	
<b>Sadeghi Fasaei &amp; Khademi 2015</b>	8/02 7	9/83 2	9/58 2	0	نداشتن اعتماد به نفس و نابآوری زنان نسبت به خودشان	
<b>Alavizadeh, Shamsedini &amp; Hoseini 2017</b>	8/00 4	9/82 8	9/54 9	0	پایین بودن سطح ریسک زنان	
<b>Alaedini &amp; Razavi 2004</b>	9/22 5	9/76 2	9/38 4	8/05 4	عدم تمایل و عدم امکان شب‌کاری	
<b>Alavizadeh, Shamsedini &amp; Hoseini 2017</b>	7/92 9	9/81 0	9/44 1	0	نبود جایگاه مناسب در سیاست‌های کشور در رابطه با اشتغال زنان	
<b>Norouzi 2004</b>	8/00 8	9/81 0	9/56 0	0	عدم حمایت زنان در ایفای نقش‌های چندگانه از سوی اطرافیان	A.

طبق یافته‌های موجود در جدول عوامل متعددی در عدم دستیابی زنان به جایگاه شغلی مناسب دخیل هستند که به صورت کلی در ۳ دسته زیر قرار می‌گیرند:

❖ عوامل فردی و خانوادگی مانند تعارض نقش، عدم تمایل به شب‌کاری، موانع بیولوژیکی و شخصیتی، زایمان و فرزندپروری و عدم تمایل مردان به پذیرفتن بخشی از مسئولیت‌های خانواده؛

- ❖ عوامل سازمانی مانند تبعیض در استخدام، ارتقا، حقوق و مزایا، کمبود امکانات آموزشی فنی و حرفه‌ای به زنان و جداسازی جنسیتی مشاغل؛
- ❖ عوامل فرهنگی مانند تأثیر نظام آموزشی در ایجاد تصورات قالبی جنسیتی مربوط به اشتغال، حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری و مشروعیت بخشی فرهنگی و تصورات قالبی جنسیتی درباره زنان در متون ادبی کهن و مثل‌های عامیانه؛

جدول شماره ۲. گزاره‌های ناظر بر راهکارهای پیشرفت جایگاه زنان در خانه و محیط کار

کد	مؤلفه	حد پایین	حد وسط	حد بالا	اعداد فازی زدایی شده	منبع
۱.	ایجاد امکان حضور زنان در مشاغل سطوح مدیریتی، تولیدی و دولتی	0	9/419	9/782	7/910	Sadeghi Fasaei & Khademi 2015
۲.	ایجاد بانک اطلاعاتی متمرکز مشتمل بر گزارش توانایی‌ها و موفقیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی و کارشناسی	0	9/505	9/827	7/974	Taleghani, Pour Ezat & Faraji 2009
۳.	فضاسازی برای پذیرش زنان در مشاغل مدیریتی از طریق رسانه‌های جمعی	0	9/611	9/846	8/048	Taleghani, Pour Ezat & Faraji 2009
۴.	تعریف شغل‌های جدید برای زنان علیرغم محدودیت‌های زنان در بازار کار	0	9/583	9/841	8/028	2018 Bruns
۵.	اختصاص بودجه دولتی برای مرخصی والدین برای مراقبت از فرزندان یا دادن اعتبار به والدینی که فرزندپروری می‌کنند	0	9/494	9/816	7/965	Weiss, Parkinson Duncan 2015
۶.	انعطاف زمان مرخصی برای دوره ماهیانه زنان	0	9/478	9/800	7/952	
۷.	فراهم کردن زمینه اشتغال زنان در کارهای نیمه‌وقت یا پاره‌وقت	0	9/521	9/777	7/977	Moghadam & Momenirad 2018
۸.	دورکاری در شرایطی که کار در محیط کار برای بانوان دشوار است (بارداری، فرزندپروری و ...) و حذف محدودیت‌های مکانی که منجر به خلق فرصت‌های جدید در بازار کار می‌شود	0	9/639	9/834	8/065	Looze 2017 micic 2017:

Asadzadeh et.al. 2017	9/37 0	9/797	9/529	8/30 5	حمایت ویژه از زنان در دوران بارداری در مشاغلی که ثابت شده برای آن‌ها زیان‌آور	۹
Weiss, Parkinson, Duncan 2015	8/01 4	9/803	9/571	0	امکان جابه‌جایی شغلی در مواردی که بانوان مورد تعرض و خشونت مردان قرار می‌گیرند	۱۰
Vijayarasa 2019	7/99 1	9/804	9/536	0	تشکیل کمیته‌ای برای اتخاذ قوانین، برنامه و سیاست‌هایی که منجر به حفظ حقوق زنان گردد	۱۱
Moghadam & Momenirad 2018	9/33 3	9/779	9/491	8/25 6	حمایت از زنان در بخش دولتی و توسط دولت	۱۲
Mozayeni, Sahabi & Mamaleki 2019	9/33 3	9/749	9/492	8/28 1	گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) و قابلیت‌های آن در جهت ارتقا وضعیت شغلی زنان	۱۳
Zanganeh et al, 2013	9/38 2	9/805	9/543	8/31 3	ایجاد محیط کاری منعطف از طریق مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روانشناسی، حقوقی	۱۴
Estiri, Tafazoli & Soltani 2019	9/29 7	9/740	9/457	8/21 6	رعایت عدالت جنسیتی به هنگام طراحی، تفویض و ارتقا شغلی	۱۵
Chesterman, Ross- & Smith Peters 2005	8/01 3	9/841	9/559	0	اظهار و ارزیابی مثبت بانوان از تجربه فرزند پروی و همسری خود	۱۶
Zanganeh et al, 2013	8/03 8	9/836	9/598	0	نادیده نگرفتن نقش مادری و همسری بانوان	۱۷
Moghadam & Momenirad 2018	9/38 0	9/807	9/542	8/30 9	تناسب کار با ویژگی‌های جسمی و روحی بانوان	۱۸
Zanganeh et al, 2013	9/32 7	9/776	9/483	8/25 3	آگاهی بانوان از وضعیت زنان جهان و آشنایی با حقوق حقه و نحوه احقاق آن از طریق اطلاع‌رسانی سهل‌الوصول و نو	۱۹
Estiri, Tafazoli & Soltani 2019	9/39 0	9/797	9/548	8/34 7	در اولویت قرار دادن مسئله خانواده در تفویض شغل به بانوان	۲۰

Zanganeh et al, 2013	9/450	9/824	9/609	8/437	آموزش مردان برای احترام گذاشتن به اهمیت شرکت زنان در مسؤولیت‌های خارج از خانه	۲۱
Esmailpour, 2013 Torkaman & Fathi, 2017	9/445	9/832	9/602	8/428	آموزش مردان برای همکاری در انجام مسؤولیت‌های داخل خانه / برنامه‌ریزی و حمایت همسر	۲۲
Estiri, Tafazoli & Soltani 2019	8/020	9/798	9/580	0	استفاده از تفکرات نواندیشی دینی در تبیین ساختار خانواده و نقش زنان	۲۳
Torkaman & Fathi, 2017	9/435	9/815	9/594	8/422	آموزش مدیریت زمان به زنان شاغل جهت تنظیم فرصت‌ها	۲۴
Abounouri & Gholami, 2009	9/424	9/811	9/581	8/404	موارد ممنوعیت اشتغال زنان در بعضی مشاغل را از قانون کار حذف کنند	۲۵
Ameri & Khosravi 2018	9/385	9/786	9/545	8/344	ممنوعیت کارهای سخت و شبانه برای زنان	۲۶
Ameri & Khosravi 2018	9/381	9/810	9/540	8/317	معافیت از خدمت زنان متأهل در نقاط محروم	۲۷
Balali, Sayah & Mohebi 2015	9/397	9/791	9/559	8/355	استثنا کردن بانوان دارای استعداد، انگیزه و توان لازم برای مشاغل نیازمند ویژگی‌های بیولوژیک مردانه	۲۸
Alavizadeh, Shamsedini & Hoseini 2017	7/977	9/791	9/517	0	آموزش مهارت‌های روان‌شناختی مانند جرأت‌ورزی برای مقابله با عدم ریسک‌پذیری زنان	۲۹
Taleghani, Pour Ezat & Faraji, 2009	9/297	9/798	9/458	8/153	تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران به زنان از طریق توسعه آموزشی برگزارهای کارگاه و سمینارهای آموزشی	۳۰
Taleghani, Pour Ezat & Faraji, 2009	9/441	9/823	9/601	8/419	بازنگری در نظام آموزشی موجود در مدارس و مراکز آموزشی به‌منظور تغییر نگرش تبعیض‌آمیز خانواده‌ها نسبت به دختران و پسران	۳۱
Alizadeh 2011	9/103	9/705	9/248	7/920	بررسی سبیل‌ها و شاخص‌های زن در کتاب‌ها و مستندات تاریخی جهت انتقال و یا اصلاح آن‌ها	۳۲
Baratali Yousefi & Mirshah Jafari 2010	7/714	9/678	9/152	0	ارتباطات گسترده و مؤثر بخش‌های مختلف جامعه با سیستم آموزش عالی و دانشگاه‌های کشور جهت افزایش	۳۳

					تخصص، مهارت، توانمندی، آگاهی و تحصیلات زنان و دختران جامعه	
Moghadam & Momenirad 2018	7/74 8	9/696	9/198	0	حمایت از مشاغل خانگی	۳۴
	9/40 6	9/792	9/567	8/37 6	وظایف خانه‌داری، همسرداری و فرزندپروری به‌عنوان یک شغل در قانون کار تعریف شود	۳۵
	9/23 7	9/791	9/396	8/04 6	بر اساس قوانین اسلامی (نفقه) حقوق حقه بانوان خانه‌دار محاسبه و مطابق قانون کار به آن‌ها پرداخت گردد.	۳۶
Estiri, Tafazoli & Soltani 2019	8/02 8	9/796	9/593	0	بیمه زنان خانه‌دار	۳۷
Ameri & Khosravi 2018	9/34 3	9/785	9/501	8/27 3	انواع کمک‌هزینه‌های رفاهی (ازدواج، بارداری، عائله‌مندی...)	۳۸

همان‌گونه که از جدول شماره ۲ برمی‌آید راهکارهای متعددی برای فراهم ساختن شرایط کاری مناسب اشتغال بانوان ضمن توجه به مسئولیت‌های آن‌ها در خانه وجود دارد. این راهکارها در سطوح کلان شامل اصلاح و بازسازی فرهنگ و سیاست‌های اشتغال زنان می‌شود، که از آن جمله می‌توان به ایجاد امکان حضور زنان در مشاغل سطوح مدیریتی، تولیدی و دولتی، بازنگری در نظام آموزشی موجود در مدارس و مراکز آموزشی به‌منظور تغییر نگرش تبعیض‌آمیز خانواده‌ها نسبت به دختران و پسران، تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران به زنان از طریق توسعه آموزشی برگزاری کارگاه و سمینارهای آموزشی، حمایت از زنان در بخش دولتی و توسط دولت، بررسی سمبل‌ها و شاخص‌های زن در کتاب‌ها و مستندات تاریخی جهت انتقال و یا اصلاح آن‌ها و حذف موارد ممنوعیت اشتغال زنان در بعضی مشاغل از قانون کار و ... پرداخت.

از سوی دیگر برخی راهبردها باید در سازمان‌ها و توسط مدیران و رهبران سازمانی اتخاذ گردد، به‌عنوان نمونه می‌توان به در اولویت قرار دادن مسئله خانواده در تفویض شغل به بانوان، انعطاف زمان مرخصی برای دوره ماهیانه زنان، ایجاد محیط کاری منعطف از طریق مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روانشناسی، رعایت عدالت جنسیتی به هنگام طراحی، تفویض و ارتقا شغلی، تناسب کار با ویژگی‌های جسمی و روحی بانوان اشاره کرد.

از آنجایی که وظیفه همسری و فرزندپروری زنان از اولویت بالایی هم برای زنان هم جامعه برخوردار است، تعداد زیادی از راهکارها در این خصوص ارائه شده که عبارت‌اند از: حمایت ویژه از زنان در دوران

بارداری در مشاغلی که ثابت شده برای آن‌ها زیان‌آور است، تعریف وظایف خانه‌داری، همسررداری و فرزندپروری به‌عنوان یک شغل در قانون کار، آموزش مردان برای همکاری در انجام مسئولیت‌های داخل خانه/ برنامه‌ریزی و حمایت همسر، فراهم کردن زمینه اشتغال زنان در کارهای نیمه‌وقت یا پاره‌وقت و اختصاص بودجه دولتی برای مرخصی والدین برای مراقبت از فرزندان یا دادن اعتبار به والدینی که فرزندپروری می‌کنند.

پس از طی مراحل فوق ارتباط میان مؤلفه‌های مورد اجماع نخبگان از طریق روش تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک تعیین گردید و با استفاده از کدی که به هر مؤلفه اختصاص داده شد در شکل شماره ۲ به نمایش درآمد. همان‌گونه که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌کنید مؤلفه مهاجرت از روستاها به شهرها و افزایش تعداد زنان بی‌مهارت، بیشترین راهکار را که در حیطه بازپروری مشاغل خانگی و ارزش نهادن به وظایف مادری و همسری زنان است به خود اختصاص داده‌اند. همچنین برای موانع بارداری، زایمان، فرزندپروری، عدم تمایل مردان به پذیرفتن بخشی از مسئولیت‌های خانواده، اشتغال در مشاغلی که ادامه نقش سنتی زنان است و حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری و مشروعیت بخشی فرهنگی در جایگاه مسائل فرهنگی راهکارهای متعددی ارائه گشته است. لذا می‌توان نتیجه گرفت در جامعه ایران بیشترین راهکارها برای اشتغال زنان در حوزه مشکلات مربوط به وظایف همسری و فرزندپروری آن‌ها و وجود دیدگاه‌های مردسالارانه نسبت به وظایف بانوان در داخل و خارج از خانه است. از سوی دیگر ارتباطات گسترده و مؤثر بخش‌های مختلف جامعه با سیستم آموزش عالی و دانشگاه‌های کشور جهت افزایش تخصص، مهارت، توانمندی، آگاهی و تحصیلات زنان و دختران جامعه در مقابله با موانعی چون کمبود امکانات آموزشی فنی و حرفه‌ای به زنان، بالاتر بودن نرخ بی‌سوادی در زنان و پایین بودن درصد متخصصین و دارندگان مدارج علمی در بانوان نسبت به مردان به‌عنوان راهکاری پرتکرار، می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد. درواقع یکی از عوامل اصلی غلبه مردان بر زنان در سازمان‌ها و عدم پیشرفت بانوان مسئله تحصیلات و مهارت آن‌ها است. زیرا زنان به دلیل نقش دوگانه و مسؤلیت‌هایی که در خانه دارند و نیز برخی محدودیت‌های خانوادگی و فرهنگی، به‌سختی می‌توانند در این جنبه‌ها پا به پای مردان حرکت کنند. همچنین آموزش مدیریت زمان به زنان شاغل جهت تنظیم فرصت‌ها، آموزش مردان برای همکاری در انجام مسئولیت‌های داخل خانه و آموزش مردان برای احترام گذاشتن به اهمیت شرکت زنان در مسئولیت‌های خارج از خانه در تکمیل راهکار قبلی، موانعی چون عدم تمایل مردان به پذیرفتن بخشی از مسئولیت‌های خانواده و عدم حمایت زنان در ایفای نقش‌های چندگانه از سوی اطرافیان را که در کمبود وقت زنان و افزایش بار مسؤلیت‌های آن‌ها مؤثر است، پوشش می‌دهند. بررسی سمبل‌ها و شاخص‌های زن در کتاب‌ها و مستندات تاریخی جهت انتقال و یا اصلاح آن‌ها، بازنگری در نظام آموزشی موجود در مدارس و مراکز آموزشی به‌منظور تغییر نگرش تبعیض‌آمیز خانواده‌ها نسبت به دختران و پسران، رعایت عدالت جنسیتی به هنگام طراحی، تفویض و ارتقا شغلی، ایجاد امکان حضور

زنان در مشاغل سطوح مدیریتی، تولیدی و دولتی و ایجاد بانک اطلاعاتی متمرکز مشتمل بر گزارش توانایی‌ها و موفقیت‌های زنان در پست‌های مدیریتی و کارشناسی از جمله راهکارهایی هستند که در بعد موانع فرهنگی و اصلاح باورها و تصورات غلط موجود در جامعه علیه زنان چون، تصورات قالبی جنسیتی درباره زنان در متون ادبی کهن و مثل‌های عامیانه یا در نظر گرفتن مرد به‌عنوان هنجار نوع بشر در زبان نقش به‌سزایی دارند. اگرچه برای شرح و بیان ویژگی‌های شغل مناسب بانوان باید بررسی‌های گسترده‌تر و تحقیقات جامع بی‌شماری انجام شود، با این حال در این پژوهش پس از مطالعه شرایط شغلی بانوان در داخل و خارج از خانه و طی تحلیل‌هایی که از موانع و فرصت‌های اشتغال آن‌ها به عمل آمد، نوزده ویژگی بعد از اجماع خبرگان به‌عنوان مؤلفه‌های شغل مناسب زنان برشمرده شد. تعدادی از این مخلفه‌ها را مدیران سازمان‌ها باید مدنظر داشته باشند مانند انعطاف‌پذیری در ساعت کار و آموزش ضمن خدمت برای مهارت‌آموزی بانوان؛ برخی دیگر به اصلاح فرهنگ و بازنگری استراتژی‌های سازمان مربوط می‌شود به‌عنوان مثال می‌توان به تکریم و احترام نقش و جایگاه مادری و همسری بانوان در سازمان‌ها، عدم وابستگی همه مشاغل به مدارک آکادمیک دانشگاهی و یا اختصاص ظرفیت جداگانه برای زنان در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای اشاره کرد. برخی از ویژگی‌ها نیز به اختصاص تسهیلات و امکانات به بانوان مربوط می‌شود که شامل وجود مهد یا مراکز نگهداری از کودکان در سازمان یا اختصاص زمان مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روانشناسی و حقوقی می‌شوند.

AA	Z	Y	X	W	V	U	T	S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	
																											1.
																											2.
																											3.
																											4.
																											5.
																											6.
																											7.
																											8.
																											9.
																											10.
																											11.
																											12.
																											13.
																											14.
																											15.
																											16.
																											17.
																											18.
																											19.
																											20.
																											21.
																											22.
																											23.
																											24.
																											25.
																											26.
																											27.
																											28.
																											29.
																											30.
																											31.
																											32.
																											33.
																											34.
																											35.
																											36.
																											37.
																											38.

شکل شماره ۲. الگوی مطلوب مقابله با موانع اشتغال و ارتقا زنان در ایران



در نهایت نیز با بهره‌گیری از مدل پژوهش، مؤلفه‌های شغل مناسب بانوان به‌عنوان دستاورد نهایی تحقیق استخراج و توسط خبرگان خبره سنجی گردید و در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳. مؤلفه‌های شغل مناسب بانوان

ردیف	مؤلفه	حد پایین	حد وسط	حد بالا	اعداد فازی زدایی شده
۱.	انعطاف‌پذیری در ساعت کار	8/261	9/499	9/788	9/341
۲.	انعطاف در انجام وظایف شغلی و مرخصی به بانوان در دوره بارداری و زایمان	7/981	9/341	9/736	9/180
۳.	در اولویت قرار دادن مسئله خانواده به هنگام تفویض شغل به بانوان	8/427	9/606	9/830	9/447
۴.	آموزش ضمن خدمت برای مهارت‌آموزی بانوان	8/076	9/389	9/735	9/228
۵.	حمایت زنان از سوی همکاران	8/391	9/590	9/834342	9/430
۶.	انعطاف زمان مرخصی در دوره ماهیانه زنان	0	9/568	9/809	8/014
۷.	تکریم و احترام نقش و جایگاه مادری و همسری بانوان در سازمان‌ها	8/357	9/568	9/813	9/407
۸.	ترمیم و احیای اعتماد به نفس و خودباوری بانوان	8/265	9/493	9/77	9/336
۹.	اختصاص ظرفیت جداگانه برای زنان در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای	0	9/502	9/787	7/966
۱۰.	عدم اجبار زنان برای مأموریت و شب‌کاری به هنگام تفویض شغل و دادن حق انتخاب و آزادی به آن‌ها در پذیرفتن مأموریت و شب‌کاری	8/371	9/579	9/832	9/419
۱۱.	امنیت شغلی بالا	0	9/428	9/771	7/914
۱۲.	اختصاص انواع کمک‌های هزینه رفاهی	8/057	9/348	9/706	9/193
۱۳.	در نظر گرفتن اولویت‌ها و ترجیحات بانوان متناسب با توانایی‌های آن‌ها در طراحی مشاغل برای زنان	8/136	9/428	9/786	9/272
۱۴.	معافیت از خدمت زنان متأهل در مناطق محروم در طراحی شغل	8/267	9/500	9/775	9/340

۹/۲۶۶	۹/۷۴۰	۹/۴۲۳	۸/۱۶۴	۱۵. اختصاص زمان مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روانشناسی و حقوقی
۹/۳۲۸	۹/۷۹۹	۹/۴۸۹	۸/۲۱۲	۱۶. وجود شغل عاری از کلیشه‌های جنسیتی و ایدئولوژی‌های مردسالارانه
۹/۴۶۴	۹/۸۴۳	۹/۶۲۶	۸/۴۳۴	۱۷. افزایش سطح و کیفیت رضایتمندی شغلی بانوان
۷/۹۶۰	۹/۷۸۹	۹/۴۹۳	۰	۱۸. عدم وابستگی همه مشاغل به مدارک آکادمیک دانشگاهی
۷/۷۶۴	۹/۶۵۵	۹/۲۳۲	۰	۱۹. وجود مهد یا مراکز نگهداری از کودکان در سازمان

### بحث و نتیجه‌گیری

اشتغال زنان همواره با چالش‌های فراوانی همراه بوده است، برخی از این مشکلات به دلیل مسائل فرهنگی و باورهای جنسیتی موجود در مورد وظایف زن و مرد و برخی دیگر به علت تعارض نقش میان مسئولیت‌های مادری و همسری و وظایف شغلی بانوان به وجود می‌آید. این در حالی است که زنان به‌عنوان نیمی از سرمایه انسانی جوامع، نقش مهمی در توسعه و پیشرفت همه‌جانبه یک کشور به عهده‌دارند، به همین خاطر نباید از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها در پیشبرد اهداف و منافع کشور غافل گشت. لذا پژوهش پیش رو به‌منظور ارائه ویژگی‌های شغل مناسب بانوان در ایران، پس از مرور پیشینه مطالعات صورت گرفته در خصوص اشتغال زنان، به تحقیق در خصوص موانع و چالش‌های اشتغال و پیشرفت شغلی زنان و استخراج مؤلفه‌های متناظر با آن پرداخت. سپس به دنبال حل این معضل، با مرور راهکارهای ارائه شده در خصوص رفع مشکلات اشتغال زنان، مؤلفه‌های ناظر بر این بخش را نیز استخراج کرد. در ادامه با بهره‌گیری از نظرات خبرگان این حوزه و از طریق مؤلفه‌های مورد اجماع آن‌ها در هر دو بعد موانع و راهکار و ارائه مدل مطلوب مقابله با این مشکلات، ویژگی‌های شغل مناسب بانوان را برشمرد.

درواقع زنان علاوه بر این‌که در خانواده دارای نقش پررنگی هستند، در جامعه نیز به دلیل منشأ باوروری و تربیت و پرورش فرزندان یا به‌عبارت‌دیگر نسل‌های بعدی جوامع، نقش مهمی به عهده دارند. اما این نیروی عظیم علاوه بر وظیفه مادری، دارای توانایی‌ها و تمایلاتی در جهت رشد و تعالی شخصی خویش نیز است. در این راستا فراهم کردن محیط و شغلی که آن‌ها بتوانند با آرامش و رضایت‌خاطر وظایف دوگانه خود را به انجام برسانند از الزامات سیاست‌گذاری‌های هر دولت و در رده‌های پایین‌تر، مأموریت هر سازمانی است. زیرا زنان در مسیر رشد و توسعه شغلی با چالش‌ها و موانع زیادی مواجه می‌شوند که برخی عوامل بیرونی و خارج از کنترل زنان بوده مانند انواع تبعیض‌ها در استخدام، ارتقا،

حقوق، پاداش، جداسازی جنسیتی مشاغل، خشونت علیه زنان، امنیت شغلی پایین، عدم دستیابی زنان به سطوح مدیریتی و مسائل فرهنگی چون مردسالاری و تصورات قالبی جنسیتی. بعضی از این عوامل نیز فردی هستند مانند ریسک‌پذیری پایین، عدم تمایل به شب‌کاری، موانع بیولوژیکی و شخصیتی با تأکید بر ناتوانی فیزیکی و بنیه جسمی، نداشتن اعتمادبه‌نفس و ناباوری زنان نسبت به خودشان و یا بالاتر بودن نرخ بی‌سوادی در زنان. بنابراین با توجه به مسائل ذکرشده شغلی مناسب بانوان است که ضمن در نظر داشتن اولویت‌ها و ترجیحات بانوان متناسب با توانایی‌های آن‌ها در طراحی مشاغل، عاری از کلیشه‌های جنسیتی باشد. همچنین ضمن امنیت شغلی بالا، برای مأموریت‌های خارج از شهر و شب‌کاری، اختیار و آزادی عمل بیشتری به بانوان بدهد. انعطاف در ساعت کاری و مرخصی‌های بانوان با توجه به برخی ملاحظات ( بارداری، زایمان، فرزند پروری و دوره ماهیانه زنان)، در اولویت قرار دادن مسئله خانواده به هنگام تفویض شغل به بانوان و وجود مهد یا مراکز نگهداری از کودکان در محل کار در کاهش تعارضات نقش آن‌ها می‌تواند بسیار مؤثر واقع شود. لازم به ذکر است، به هنگام طراحی شغل برای مقابله با باورهای نادرست که از فرهنگ پدرسالارانه و کلیشه‌های جنسیتی نشأت می‌گیرد، باید برای بانوان در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای ظرفیت جداگانه در نظر گرفته شود و با تکریم و احترام نقش و جایگاه مادری و همسری بانوان در سازمان‌ها و ترمیم و احیای اعتمادبه‌نفس و خودباوری، آن‌ها را در مسیر پیشرفت حرفه‌ای کمک کرد.

از سوی دیگر اگرچه وظایف خانه‌داری، همسری و فرزندپروری و به‌طور کلی مسؤولیت‌های داخل خانه از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و برای اکثریت زنان این وظایف نسبت به شغل خارج از خانه اولویت دارد؛ اما به دلیل نگاه‌های جنسیتی، این وظایف توسط مردان و حتی زنان کم‌اهمیت‌تر از شغل بیرون از خانه تلقی می‌گردند. ضمن این‌که به‌اشتباه فرض بر این است که مسؤولیت‌های داخل خانه تنها به عهده زن است و مردان فقط نقش نان‌آور و تأمین‌کننده خانه را به عهده دارند. در این راستا اگرچه پژوهش پیش‌رو جهت تبیین مؤلفه‌های شغلی مناسب بانوان در محیط کار خارج از خانه صورت گرفته است اما با توجه به مطالعات انجام‌شده، برای اصلاح نگرش موجود و ارتقا وضعیت زنان خانه‌دار در وهله اول و بانوان شاغل در مرتبه‌ی دوم، ذیل این پژوهش راهکارهای زیر نیز پیشنهاد می‌گردد:

✓ بر اساس قوانین اسلامی (نفقه) حقوق حقه بانوان خانه‌دار محاسبه و مطابق قانون کار به آن‌ها پرداخت گردد؛

✓ وظایف خانه‌داری، همسررداری و فرزندپروری به‌عنوان یک شغل در قانون کار تعریف شود؛

✓ از مشاغل خانگی حمایت شود؛

✓ زنان خانه‌دار بیمه شوند؛

✓ احترام گذاشتن به اهمیت شرکت زنان در مسؤولیت‌های خارج از خانه به مردان آموزش داده

شود؛

- ✓ همکاری در انجام مسؤولیت‌های داخل خانه به مردان آموزش داده شود؛
- ✓ از تفکرات نواندیشی دینی در تبیین ساختار خانواده و نقش زنان استفاده شود.
- درواقع ضمن فراهم بودن شرایط مناسب اشتغال بانوان در خارج از خانه، آن‌ها می‌توانند به تناسب نیاز و علایق خود، میان کار در بیرون و انجام وظایف همسررداری و مسؤولیت خطیر فرزندپروری آنچه را که به ترجیحاتشان نزدیک‌تر است، انتخاب کنند. زیرا اگرچه استقلال مالی، رشد توانمندی‌های فردی، برخی عوامل روانی مانند افزایش عزت نفس و اعتمادبه‌نفس و توسعه جوامع از پیامدهای اشتغال زنان به شمار می‌رود؛ اما خانواده محوری و تربیت فرزندان شایسته نیز اثرات قابل توجه و مهمی هم به لحاظ رشد و توسعه ملی و اقتصادی هم رعایت و حفظ موازین شرعی و اسلامی در مورد نقش و جایگاه زنان دارد.
- از سوی دیگر به نظر می‌رسد که بیشترین چالش بانوان در موضوع اشتغال به هنگام تلاقی مسؤولیت‌های کاری با وظایف فرزندپروری و خانه‌داری بروز پیدا می‌کند. زیرا غالب زنان به‌واسطه غریز فطری و محبت مادری که دارند، نمی‌توانند به مسؤولیت‌های مادری خود نسبت به وظایف شغلی اهمیت کمتر و یا حتی برابری دهند. اما انگیزه‌های عموماً مالی، اجتماعی و یا فرهنگی مانع از کناره‌گیری کامل آن‌ها از شغلشان می‌شود در نتیجه تعارض میان نقش‌هایشان به وجود می‌آید. بنابراین دولت‌ها و جوامع و در مقیاس خردتر سازمان‌ها و خانواده‌ها باید اقدامات لازم را جهت احقاق حقوق این نیروی عظیم انسانی انجام داده تا علاوه بر حفظ شأن و منزلت بانوان و مادران در جامعه و خانواده، با در نظر داشتن اولویت‌ها و ترجیحات آن‌ها، زمینه بهره‌مندی از توانایی‌ها و ظرفیت‌های این منبع مولد را در کشور فراهم کنند.
- راهکارهای ذیل برای بهبود اشتغال بانوان مطابق یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد:
- ✓ اختصاص کار پاره‌وقت، نیمه‌وقت و دورکاری یا استفاده از مزایای فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ارتقا وضعیت شغلی بانوان و خلق فرصت‌های جدید برای آن‌ها؛ (با توجه به مؤلفه‌های ۱، ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۷ در جدول شماره ۳)
- ✓ عدم وابستگی همه مشاغل به مدارک آکادمیک دانشگاهی؛ (با توجه به مؤلفه ۱۸ در جدول شماره ۳)
- ✓ معافیت از خدمت زنان متأهل از کار در مناطق محروم؛ (با توجه به مؤلفه ۱۴ در جدول شماره ۳)
- ✓ رعایت عدالت جنسیتی به هنگام طراحی، تفویض و ارتقا شغلی؛ (با توجه به مؤلفه‌های ۹، ۱۳، ۱۶ در جدول شماره ۳)
- ✓ آموزش ضمن خدمت برای مهارت‌آموزی بانوان و ارتباط با سیستم آموزش عالی و دانشگاه‌های کشور جهت افزایش تخصص، مهارت، توانمندی، آگاهی و تحصیلات زنان و دختران جامعه؛ (با توجه به مؤلفه‌های ۴ و ۱۸ در جدول شماره ۳)
- ✓ اختصاص زمان مشاوره با افراد متخصص و کارشناسان مسائل خانوادگی، روانشناسی و حقوقی؛ (با توجه به مؤلفه‌های ۸، ۱۵، ۱۷ در جدول شماره ۳)

- ✓ اختصاص انواع کمک‌های هزینه رفاهی؛ ( با توجه به مؤلفه ۱۲ در جدول شماره ۳)
- ✓ تغییر و اصلاح نگرش‌های کارکنان و مدیران به زنان از طریق توسعه آموزشی برگزاری کارگاه و سمینارهای آموزشی؛ ( با توجه به مؤلفه‌های ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۶ در جدول شماره ۳)
- ✓ آموزش مدیریت زمان به زنان شاغل جهت تنظیم فرصت‌ها. ( با توجه به مؤلفه‌های ۱، ۲، ۶ در جدول شماره ۳)

#### محدودیت‌های پژوهش

- ✓ از آنجایی که این پژوهش با رویکردی انتقادی به موضوع اشتغال زنان پرداخته است، با مشکل کمبود منابع معتبر علمی داخلی مواجه گشته، ضمن اینکه محدودیت دسترسی به منابع اطلاعات علمی بین‌المللی نیز در داخل ایران وجود دارد؛
- ✓ مشکلات مربوط به زنان و اشتغال آن‌ها، بایستی از منظر خود زنان به‌عنوان افرادی که آن را زیست کرده‌اند مورد بررسی قرار گیرد. به همین خاطر محدودیت دیگر این پژوهش دسترسی مشکل به بانوان در میان نخبگان شرکت‌کننده در مرحله مصاحبه و پر کردن پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهش بود.

#### سیاسگزاری

نویسندگان از کلیه‌ی خبرگان و متخصصان علمی و اجرایی در حوزه مسائل بانوان و مشکلات مربوط به اشتغال آن‌ها که در این ما یاری کردند، تشکر می‌نمایند.

#### References

- Abounouri, E., & Gholami, N. (2009). Women Employment Trend Versus That of Men and Factors Affecting Women's Employment Share in the Iranian Industrial Sector. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 7(1): 31-54. (In Persian)
- Ahmadnia, Sh. (2004). Employment Effects on Women Health. *Social Welfare*, 3(12): 158- 180. (In Persian)
- Alaadini, P. & Razavi, M. R. (2004). Women's participation and employment in Iran: a critical examination. *Social Welfare*, 3(12): 132-157. (In Persian)
- Alavizadeh, S. A. M., Shamsedini, A. & Hoseini, F. (2017). Studying the obstacles of rural women's employment in balavelayat village located in Kashmar city. *Sociology of Women*, 7: 195-218. (In Persian)
- Alizadeh, M. (2010). The Role of Women Employment in Social Development. *Women and Culture*, 2(5): 49-59. (In Persian)

- Alvani, M., & Zarghami fard, M. (2001) women's Role in Development. *Tadbir Journal*, 13: 63-66. (In Persian)
- Amancio, L. (2005). Reflection on science as a gendered endeavor: changes and continuities. *Social science information*, 44(1): 65-83.
- Ameri, Z., & Khosravi, A. (2018). Being Family-Oriented in Employment Laws: Opportunities and Challenges. *The Islamic Journal of Women and the Family*, 6(12): 101-127. (In Persian)
- Asadzadeh, A., Mirani, N., Ghazi khani, F., Esmail Darjani, N., & Honardoust, A. (2017). Investigating the Role of Employment and Education of Women on Economic Growth in Iran: Gravitational Search Algorithm and Firefly Algorithm Approach. *Women in Development and Policy*, 15(3): 359-381. (In Persian)
- Balali, E., Sayyah, M., & Mohebbi, S. F. (2015). Women entering male jobs: causes and consequences Qualitative exploration of experts' views. *Women in Development and Policy*, 13(3): 399-424. (In Persian)
- Baratali, M., Yousefi, A., & Mirshah Jafari, S. E. (2010). Women, Employment & Higher Education. *Journal of Higher Education*, 3(2): 79-101. (In Persian)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bowling, A. (2002). *Measuring health*, Philadelphia: Open University.
- Bruns, A. (2019). The third shift: Multiple job holding and the incarceration of women's partners. *Social Science Research*, 80: 202-215.
- Chesterman, C., Ross-Smith, A., & Peters, M. (2005). Not doable jobs! Exploring senior women's attitudes to academic leadership roles. *Women's Studies International Forum*, 28: 163- 180.
- Crain, W. M., & Crain, N. V. (2020). Regulatory Barriers to Women in Business. *Business and Public Administration Studies*, 14(2): 15-21.
- Ellingsæter, A. L., & Jensen, R. S. (2019). Politicising Women's Part-Time Work in Norway: A Longitudinal Study of Ideas. *Work, Employment and Society*, 33(3): 444-461.
- Estiri, L., Tafazoli, H., & Soltani, A. (2019). The Status of Women's Employment in the Macro Policies of the Country after the Islamic Revolution. *The Islamic Revolution Approach*, 49: 159-181. (In Persian)
- Fukaom, K., Miyagawa, T., Hak, P. K., & Hee, Rh. (2009). Estimates of Multifactor Productivity, ICT Contribution and Resource Reallocation Effects in Japan and Korea. *Rieti Discussion Paper Series 09-E-021*, 1-31.
- Gholipour, A., Rahimian, A., & Mirzamani, A. (2008). The Impact of Education and Organizational Employment of Women in Tehran. *Women in Development and politics*, 6(3): 113-132. (In Persian)

Johnstone, M., & Lee, C. (2014). Lifestyle Preference Theory: No match for young Australian women. *Journal of Sociology*, 52(2): 249-265.

Kilgour, M. A. (2012). The Global Compact and Gender Inequality: A Work in Progress. *Business & Society*, 52(1): 105 –134.

Koc, A. (2019). Do Women Make Better in Tourism and Hospitality? A Conceptual Review from A Customer Satisfaction and Service Quality Perspective. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, DOI: 10.1080/1528008X.2019.1672234.

Kodagoda, T. (2018). Working Long Hours and Its Impact on Family Life: Experiences of Women Professionals and Managers in Sri Lanka. *Indian Journal of Gender Studies*, 25(1): 108–126.

Looze, J. (2017). Why Do(n't) they leave? Motherhood and women's job mobility. *Social Science Research*, 65: 47-59.

Matin, Z., & Vogdani, F. (2019). occupation and parenting based on Supreme leader's view point. *Islamic Perspective on Educational Science*, 7(12): 83-102. (In Persian)

Micic, L. (2017). Digital Transformation and Influence on GDP. *Economics*, 5(2): 135-147.

Moeinian, N. (2017). A Sociological Study of the Effect of Gender-Stereotype Images in Occupational Discrimination over Women and the Origins of these Images in Iranian Culture. *Women & Study of Family*, 10(37): 163-179. (In Persian)

Moghadam, V., & Momenirad, F. (2019). Indices of the desirable pattern for women employment based on the historical experience of early Islam. *Islamic Economy*, 18(72): 63-94. (In Persian)

Mozayeni A. H., Sahabi, B., & Mamaleki M. (2019). Study of Cyber Space Development Impact on Women Participation in Iran's Economy (A Case on Women's employment and Fertility Rate). *Quarterly Sociology of Women*, 10(37): 301-329. (In Persian)

Nersisians, E., & Afghahi, M. (2012). Socio-Cultural Factors Hindering Women Occupying Senior Managerial Positions in Tehran University. *Sociological Review*, 19(40): 113-160. (In Persian)

Norouzi, L. (2004). Gender Differences in Employment Structures. *Women in Development and Politics*, 2(1): 165-178. (In Persian)

Pekkurnaz, D. (2020). Employment Status and Contraceptive Choices of Women with Young Children in Turkey. *Feminist Economics*, 26(1): 98-120.

Perugini, C., & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality & the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60: 129–147.

Rafat jah, M., & Kheirkhah, T. (2012). The Issues and Challenges of Women's Employment in Iran from the View Point of Working Managers. *Journal of Socio-Cultural Development*, 1(2): 130-156. (In Persian)

Raskin, P. M. (2006). Women, Work, and Family Three Studies of Roles and Identity Among Working Mothers. *American Behavioral Scientist*, 49(10): 1354-1381.

Rastegar Khaled, A. (2006). Employed Women and Strains of Domestic Works. *Journal of Daneshvar Behavior*, 13(19): 33-52. (In Persian)

Sa'di, H., Yaghoubi Farani, A., Zoleikhaei Sayyar, L., & Ghahremani, F. (2017). Analyzing the Barriers and Limitations of Rural Women Employment (Case Study: Tuyserkan County). *Journal of Research and Rural Planning*, 6(17): 35-48. (In Persian)

Sadeghi Fasaei, S., & Khademi, A. (2016). Employment of women: Meta-analysis of past four decade's studies. *Journal of Woman in Culture Arts*, 7(2): 243-256. (In Persian)

Sharbatian, M.H. 2009. Social aspects & barriers of women's employment. *Social Sciences*, 7(3): 85-95.

Taleghani, Gh. R, Pourezat, A.A., & Faraji, B. (2009). Survey on the effect of glass ceiling on decrease of women empowerment in Iran Power Development CO. (IPDC). *Journal of Public Administration*, 1(2): 89-102. (In Persian)

Towhidi, A. R., & Mousavi Tbar, Z. (2019). Principles for The Employment of Women in The Framework of Legal Rules. *Women and Culture*, 10(39): 107-123. (In Persian)

Torkaman, S., & Fathi, S. (2017). Study the Effect of Women's Employment Concerns Over the Quality of Their Lives. *Quarterly Journal of Women & Society*, 7(4): 13-25. (In Persian)

Vijayarasa, R. (2019). Making the law work for women: Standard-setting through a new Gender Legislative Index. *Alternative Law Journal*, 0(0): 1-6.

Weiss C, Parkinson D, Duncan A (2015). Living longer on less: women, paid work, and superannuation in Victoria, Australia. *SAGE Open* 5(3), <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244015597966> .

Yousaf, R., & Schmiede, R. (2017). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, 2(2): 1-13. DOI:10.1186/s40856-017-0013-6.

Zanganeh, M., Niazi, I., Mirkatooli, R., Ashouri, E., & Bagheri, R. (2013). Determining the order of importance of factors affecting job creation by entrepreneur women using topsis (case study: the co-operative section in Khorasan Razavi Province). *Pazhuheshname-ye Zanan*, 4(1): 83-110. (In Persian)



## The Explanation of appropriate job components for women based on fuzzy approach

Ali Asghar Sadabadi<sup>1</sup>

Fatemeh Fehri<sup>2</sup>

Kiarash Fartash<sup>3</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to figure out the components of appropriate job for women, due to exploit barriers to women employment and approach to confront them. In this article using data mining and content analysis the components of barriers to women employment and approach to deal with it was explored. the data was collected by Fuzzy Delphi questionnaire that was given to 34 experts. In order to demonstrate the relation between elements that were agreed on by these experts, SODA method had been implemented. Eventually with integration of expert's plans, one model was selected. through the application of that model we elicited components component of appropriate job for women which include 19 elements that were agreed by these experts and some of them are as follows: Flexibility in working hours, colleagues support women, restoration of women's self-confidence and self-esteem, independence of all professions from academic degrees, existence of kindergartens or child care centers in the organization and existence of jobs that are free from sexual stereotypes and patriarchal ideologies.

**Key Words:** women employment, appropriate job, barriers, Fuzzy Delphi, Strategic Options Development and Analysis (SODA)

---

1. Ali Asghar Sadabadi, Assistant professor, Department of Science and Technology Policy, Institute for Science and Technology Studies, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. (Corresponding Author).

2. Ph.D. Student. Faculty of Entrepreneurship, Tehran University, Tehran, Iran

3. Assistant professor, Department of Science and Technology Policy, Institute for Science and Technology Studies, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran