

فصلنامه تعالی منابع انسانی

سال دوم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

صفحات ۴۱-۶۵

نوع مقاله: پژوهشی

شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت؛ مطالعه موردی زنان شاغل در شهرک‌های صنعتی شهرستان آران و بیدگل

فاطمه دلداده آرانی^۱، سید محمدرضا داودی^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت در شهرک‌های صنعتی شهرستان آران و بیدگل است. رویکرد حاکم بر این تحقیق کیفی، روش تحلیل محتوا، تکنیک جمع آوری اطلاعات مصاحبه عمیق و ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته است. جامعه آماری این تحقیق کلیه ی زنان شاغل در شهرک های صنعتی شهرستان آران و بیدگل است که تعدادشان ۳۴۰۷۸ است و حجم نمونه با روش گلوله برفی و نیز بر مبنای قاعده اشباع اتخاذ شده که در نهایت ۳۲ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. داده‌های تحقیق، به وسیله روش تحلیل محتوا تحلیل شد. یافته‌های تحقیق: مهم‌ترین موانع در پاسخ مصاحبه شوندگان، موانع فردی، موانع خانوادگی و موانع اجتماعی شناخته شدند که این مضامین هر کدام دارای زیر مضمون‌هایی هستند. الف) موانع فردی ۱. عدم رضایت از شغل ۲. مشکلات روانی. ب) موانع خانوادگی، ۱. ارتباط با همسر ۲. ارتباط با فرزندان ۳. ارتباط با اطرافیان. پ) موانع اجتماعی ۱. مشکلات آموزشی. ۲. مشکلات محیط کار ۳. مشکلات محیط جامعه.

کلید واژگان: صنعت، اشتغال زنان، موانع فردی اشتغال، موانع خانوادگی اشتغال، موانع اجتماعی اشتغال.

^۱ دانشجوی دکتری، کارآفرینی (آموزش عالی)، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

در جهان امروز غلبه بر بحران های خانوادگی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و دستیابی به توسعه ی پایدار مردم نیاز به مشارکت همه جانبه مردم نیاز دارد. نتایج مطالعات اخیر نشان می دهد که در بازار کار پرقابرت امروز سازمان هایی به موفقیت دست می یابند که بدون توجه به جنس کارکنان خود از استعدادها و تواناییهای آنان بهترین بهره را ببرند (آمانسیو^۱، ۲۰۰۵). در کشورهای توسعه نیافته، زنان امید اول برای ارتقای خانواده ها و رشد و توسعه جامعه خود هستند. موفقیت زنان در این جوامع نه تنها موجب سود اقتصادی کشور می شود بلکه موجب اجتماع و فرهنگی است (سیمور^۲، ۲۰۰۱). تأثیر مستقیم بهبود و توسعه صنایع بر رفاه و آسایش جامعه بیانگر نقش انکار نشدنی صنایع در ایجاد جامعه ایده آل است. مفهوم آن این است که لازمه داشتن جامعه ای پویا و ایده آل، بهبود وضعیت صنایع است. وضعیت کنونی صنایع کشور چنگی به دل نمی زند و صاحبان صنایع با چالش ها و مشکلات عدیده ای از جمله کمبود منابع انسانی مواجه هستند. منابع انسانی بزرگ ترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است (شفیع آبادی، ۱۳۸۵) منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه شهرک های صنعتی محسوب می شود که اساسی ترین نقش در اعتلای نام شرکت صنعتی و دستیابی به اهداف برنامه راهبردی شرکت را دارا می باشند. از این رو یکی از مهم ترین برنامه ریزی ها، ساماندهی و سازمان دهی منابع انسانی است. شناسایی مشکلات نیروی انسانی کمک بسزایی به برطرف کردن نقصان ها و ضعف ها و در نتیجه بهبود کسب و کار و دستیابی به اهداف سازمانی می کند.

با توجه به تغییراتی که در سال های اخیر در دنیای مشاغل رخ داده است، شاهد تغییر روزافزون در جنبه های گوناگون زندگی شغلی و شخصی افراد هستیم. بارت^۳ (۲۰۰۴) بیان می کند برخلاف نسل های گذشته که تنها کسب درآمد و وظیفه مرد به شمار میرفت و یکی از زوجین مشغول به کار بود، امروزه در بیشتر خانواده ها هر دو زوج در خارج از خانه مشغول به کار هستند و شاهد افزایش خانواده های هر دو سر شاغل هستیم. در نیمه دوم قرن بیستم تغییراتی در نقش زنان به وجود آمد. در آمریکا تعداد زنان شاغل از ۳/۵ میلیون در سال ۱۹۷۰ به ۶۳/۷ میلیون نفر در سال ۱۹۹۸ و در سال ۲۰۰۶ به ۷۰/۶ میلیون نفر رسید. (با یالوبوک و مونگا^۴، ۲۰۰۰). مطالعه اشتغال زنان به عنوان یک پدیده پیچیده با آثار فردی، اجتماعی و خانوادگی متنوع، از اهمیت زیادی برخوردار است. ورود زنان به حوزه اشتغال همواره فراز و نشیب های خاص خود را داشته است، همیشه این فشار برای زنان وجود دارد که بین زن بودن و شاغل بودن تصمیم بگیرند. اشتغال از نگاه گیدنز به معنای انجام دادن وظایفی است که از یک سو، متضمن صرف کوشش های فکری و جسمی باهدف تولید کالا یا خدمات و از سوی دیگر، با دریافت دستمزد همراه است (گیدنز، ۱۳۸۷).

1. Amancio

2. Seymour

3. Barnett

4. Bayalobook and Monga

اشتغال زنان به عنوان یک پدیده اجتماعی از جهات مختلف حائز اهمیت است. از یک سو، استفاده از استعدادهای عظیم انسانی در وجود زنان عامل اهمیت اشتغال زنان است و از سوی دیگر، فعالیت زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه، تأثیرات فرهنگی و اقتصادی قابل ملاحظه‌ای دارد. به علاوه، انجام فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی منحصر به فرد توسط زنان با توجه به ویژگی‌های خاص آنان به حضور بانوان در تمامی عرصه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، موجب شده است. در مشاغل و صنایع، متوجه می‌شویم که زنان و کارگران با ترتیبات کاری با ثبات کمتر می‌توانند وظایف کمتری را از خانه انجام دهند (پراسل و همکاران، ۲۰۲۲). در دهه‌های اخیر زنان با خروج از گستره خصوصی و ورود به گستره عمومی و عرصه‌هایی از کار که پیش از این در سلطه مردان بود، سهم زیادی از نیروی کار جوامع را به خود اختصاص داده‌اند و تقریباً در همه جای دنیا اشتغال زنان خارج از خانه رو به فزونی است. زنان هنوز هم اکثریت اعظم کارهای بی‌مزد درون خانه یا اجتماع را انجام می‌دهند مانند مراقبت از کودکان و سالمندان، تهیه غذای خانواده، حفظ محیط‌زیست و مساعدت داوطلبانه به گروه‌های آسیب‌پذیر و نا برخوردار. زنان، از اولین پگاه حیات جمعی بشر، در تمام عرصه‌های اجتماعی، نقشی مؤثر و تعیین‌کننده داشته‌اند و بر اساس نظر بسیاری از محققان و مردم‌شناسان، سنگ بنای تمدن‌های مادی جوامع در پی فراگیری کشاورزی و زراعت توسط زنان نهاده شده است و شاید بتوان گفت که تداوم، پیشرفت و تکامل جامعه اولیه انسانی، بیشتر مدیون تلاش‌ها، کوشش‌ها، مجاهدت‌ها و زحمات بی‌دریغ زنان بوده است تا مردان! شهرستان آران و بیدگل در شمالی‌ترین قسمت استان اصفهان واقع شده است شهری کویری است و جمعیت رو به جوان دارد. شهرستان آران و بیدگل دارای دو شهرک صنعتی (هلال و سلیمان) است که در زمینه فرش فعالیت می‌کنند شغل اکثر مردم آن با توجه به وجود این دو شهرک فنی و درزمینه صادرات فرش ماشینی است و بیشتر زنان در این دو شهرک صنعتی مشغول به فعالیت هستند. اکثر زنان این شهرستان در زمینه‌ی شغل خود با موانع و چالش‌هایی روبرو هستند. بر همین اساس در این مقاله به شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت در شهرک‌های صنعتی شهرستان آران و بیدگل می‌پردازیم. به عبارت دیگر سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که چالش‌ها و موانع پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت، کدام‌اند؟

چارچوب مفهومی

چارچوب مفهومی در بررسی‌های کیفی به جای استفاده از چهارچوب نظری برای تدوین و آزمون فرضیات، از چهارچوب مفهومی جهت استخراج پرسش یا پرسش‌های تحقیق استفاده می‌شود. چهارچوب مفهومی مجموعه مفاهیم به هم مرتبطی را شامل می‌شود که بر مفاهیم و موضوع‌های عمده مورد مطالعه تمرکز دارد و آنها را در قالب یک نظام منسجم و مرتبط معنایی به همدیگر پیوند می‌دهد. در تحقیق حاضر از رویکرد جامعه‌شناسی تفسیری یا

تفسیر گرایی اجتماعی استفاده شده است؛ بنابراین، چارچوب مفهومی مقاله حاضر از نظریه های فمینیستی، نظریه های اقتصادی، نظریه برابری جنسیتی^۱ و نظریه گذار دوم جمعیتی^۲ بر گرفته شده است.

گفتنی است که رویکردهای فمینیستی نگاه مشابهی به فرایند مادری و نقش مادری برای زنان ندارند. برخی از فمینیست ها، صرف تولید مثل و مادری را باری بر دوش زنان می دانند. این گروه کلید آزادی و راه رهایی زنان از این بار ظالمانه را جلو گیری از فرزندآوری با استفاده از فناوری جدید پیشگیری از موالید می دانند. دسته دیگری از نظریه پردازان فمینیست، نگاه معتدل تری به پدیده مادری دارند، ولی معتقدند زنان باید سطح آگاهی های خود را افزایش دهند و در مورد فرزندآوری شان آگاهانه تصمیم بگیرند (دوبووار^۳، ۱۳۸۰، فریدمن^۴، ۱۳۸۱؛ تانگ^۵، ۱۳۸۷). به طور خلاصه، نظریات فمینیستی مادر شدن را مانعی بر سر راه آزادی و استقلال زنان می داند و معتقد است مادر شدن زنان را از مشارکت در حوزه های اجتماعی محروم می کند و سبب می شود مادر همیشه ناراضی باشد، در نتیجه مادر شدن نباید وظیفه طبیعی زن شناخته شود و این خود زن است که باید در این باره حق انتخاب داشته باشد.

موسسات آموزشی، شرکت های معدنی و سازمان های حرفه ای تلاش می کنند تا زنان را به این صنعت جذب کنند تا به یک صنعت فراگیر جنسیت دست یابند. چنین تلاش هایی تا حدی به دلیل داده های قابل اعتماد ناکافی در مورد چالش های پیش روی معدنچیان زن، حداقل سود را به همراه داشته است (کانسیک و همکاران، ۲۰۲۱).

دستیابی به توسعه زمانی محقق میشود که در برنامه های توسعه، اولویت اصلی به توسعه ی منابع انسانی داده شود. در این راستا، باید بخشی از سهم سرمایه گذاری دولت در توسعه ی منابع انسانی به زنان که نیمی از جمعیت جوامع را تشکیل می دهند، اختصاص یابد. تا پیش از دهه ی ۱۹۷۰ زنان را کنشگران مهم در فعالیت اقتصادی نمیدانستند و معمولاً مشارکت آن ها در پروژه ها نادیده گرفته می شد؛ اما از دهه ۱۹۷۰، تغییراتی در نگرش نسبت به نقش زنان در فعالیت های اقتصادی پدید آمد (نامدار، ۱۳۸۹). اعلام سال ۱۹۷۵ به عنوان «سال جهانی زن» نمونه ای از این تغییرات بود که توجه جهانیان را به نقش انکارناپذیر زنان در توسعه جلب کرد و برای تلاش در رفع تبعیض از زنان، انگیزه های لازم را در سازمان های بین المللی و بسیاری از حکومت ها به وجود آورد (ساورخانی، ۱۳۸۵) و به تدریج این امر پذیرفته شد که توسعه ی اقتصادی بدون مشارکت زنان میسر نیست و یکی از راه های گسترش درآمد ناخالص ملی جوامع، از طریق افزایش و گسترش فعالیت اقتصادی زندان در حوزه ی عمومی کار، همپای مردان، شکل می گیرد (شربتیان، ۱۳۸۷). آمارهای موجود نشان می دهد که علیرغم آنکه زنان ایرانی از نظر شاخص های بهداشتی و آموزشی در مجموع شرایطی به مراتب بهتر از کشورهای منطقه دارند؛ اما از نظر حضور در بازار کار و سهم درآمدی، در میان کشورهای در حال توسعه رتبه ی پایینی دارند. این موضوع ماحصل وجود برخی موانعی است که بر سر راه اشتغال زنان

¹ Gender equity

² Second demographic transition

³ Dubovar

⁴ Friedman

⁵ Tang

و فعالیت اقتصادی آن‌ها خارج از محیط خانواده محدودیت ایجاد کرده است (عزتی، ۱۳۸۷). فرصت‌های زیادی برای زنان در صنعت وجود دارد، اما تحلیل دقیق‌تر آن نشان می‌دهد که زنانی که وارد این صنعت می‌شوند با نگرش‌های جنسیتی، تبعیض و خواسته‌های غیرواقعی مواجه می‌شوند (نوربرگ و جوانسون، ۲۰۲۱). به عبارتی دیگر، اشتغال زنان یکی از اهرم‌های مؤثر در توسعه و مشارکت اجتماعی آن‌ها به شمار می‌رود. یکی از مشکلات اساسی فراروی زنان علیرغم افزایش سطح سواد و تحصیلات، ارتقاء سطح مهارت‌ها و تخصص‌هاست. علاوه بر روحیه عدم باور برخی زنان نسبت به توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود در کنار نابرابری فرصت‌های شغلی موجب عدم دسترسی آنان به پست‌های مدیریتی به‌ویژه در سطح کلان می‌شود. به طوری که در سرشماری سال ۱۳۷۵ تعداد شاغلان مرد بیش از ۷ برابر شاغلان زن بوده است. با آنکه نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند، لیکن سهم زنان در کل اشتغال کشور در سال‌های اخیر کمتر از ۱۰٪ بوده است. (خداداد حسینی و بهاری فر؛ ۱۳۸۵).

با توجه به متغیرهای چالش‌های اشتغال و متغیرهای کیفیت زندگی به نظر می‌رسد مدل مشاوره مسیر شغلی زنان باید بگونه‌ای باشد که چالش‌های اشتغال زنان مشغول در صنایع را در سه حیطه فردی، خانوادگی و سازمانی بهبود بخشد. چالش‌های سازمانی زنان شاغل می‌تواند منجر به رکود مسیر شغلی آنها شده و دیدگاه اکت می‌تواند در ارتباط با چالش‌های سازمانی زنان شاغل و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت مداخلات لازم برای توسعه سازمانی را برنامه‌ریزی کند و با استفاده از برنامه مشاوره مسیر شغلی با رویکرد اکت به تصریح دغدغه زنان شاغل کمک کند. (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰) رویکرد اکت می‌تواند به زنان شاغل در بهبود دو بعد یعنی چالش فردی و خانوادگی زنان شاغل در صنعت کمک نماید. با این رویکرد بستری برای زنان شاغل در صنعت فراهم می‌شود تا به احساسات و اهداف خود از اشتغال در محیط‌های صنعتی ذهن آگاهی پیدا کرده و درک کنند که آنها تنها برای دریافت حقوق زحمت نمی‌کشند بلکه آنچه دریافت می‌کنند به آنها اجازه می‌دهد استقلال خود را حفظ کرده و در تامین مایحتاج فردی و خانوادگی مستقل عمل نمایند. از سوی دیگر جلسات مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر اکت این فرصت را برای زنان شاغل ایجاد می‌کند که صندلی قربانی بودن را ترک کرده و نقش عامل در زندگی خانوادگی و کاری خود داشته باشند یعنی بتوانند از طریق انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، زندگی کاری و خانوادگی خود را به چنگ در آورند. به نظر می‌رسد رویکردهای مشاوره مسیر شغلی تا حدود زیادی خود مفهوم سازی شده زنان شاغل را در مسیر شغلی و خانوادگی تقویت می‌نماید و همین امر منجر به تفکر و رفتاری خشک و غیر انعطاف‌پذیری روانی شده و زنان را بیشتر در غالب نقش قربانی نگه می‌دارد. آنچه این جلسات ارایه می‌دهد شیوه متفاوت ارتباط با افکار در زمینه چالش‌های فردی، خانوادگی، سازمانی، پرورش حساسیت و آگاهی هیجانی، توجه نسبت به رنج خود و دیگران شامل همکاران و اعضای خانواده، توانایی کشف دلایل رنج خود و خرد ورزی و تعهد نسبت به التیام بخشی، پیشگیری از رنج و نهایتاً انعطاف‌پذیری روان‌شناختی می‌باشد.

چنانچه بسته مشاوره مسیر شغلی مورد مطالعه، به بهداشت روانی زنان طریق درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش، متمرکز شود ذهن آگاهی، آگاهی هیجانی، خودارزیابی ها، برجسب زدنه ای آزار دهنده، توجه به رنج خود و دیگران، تحمل پریشانی، دیدگاه غیر قضاوتی و آزادسازی از تله های ذهنی مورد توجه قرار گیرد (فلکس من^۱، ترجمه معین و همکاران، ۱۳۹۶).

علیرغم پیشرفت زنان در دستاوردهای آموزشی در چند دهه اخیر در سراسر جهان، پیشرفت آنها به پیشرفت یکسان در همه زمینه های کاری تبدیل نشده است. بسیاری از مشاغل هنوز به شدت از نظر جنسیتی جدا هستند، که نه تنها به گزینه های نابرابر برای افراد کمک می کند، بلکه به تبعیض و طرد آشکار نیز کمک می کند. صنعت ساخت و ساز یک نمونه معمولی از یک سایت کاری است که به شدت تحت سلطه یک جنسیت است. درصد کارهای ساختمانی که توسط زنان انجام می شود بسیار کم است، بین ۹ تا ۱۳ درصد، و در طول سال ها کم و بیش در همان سطح باقی مانده است، اگرچه برخی از کشورها افزایش جزئی را مشاهده می کنند. طبق گزارش انجمن ملی زنان در ساخت و ساز، مشارکت زنان در ایالات متحده در سال ۲۰۱۴، ۸٫۹ درصد و در سال ۲۰۱۸، ۹٫۹ درصد بود. ارقام برای بریتانیا و استرالیا در سال ۲۰۱۸ به ترتیب ۱۲٫۵٪ و ۱۲٪ بود. اکثریت زنانی که در ارقام فوق الذکر حضور دارند نیز برای انجام کارهای اداری استخدام شده اند. نوربرگ و جوانسون (۲۰۲۱).

نظریه پردازی درباره اشتغال زنان

به طور کلی در راستای تبیین اشتغال زنان، نظریات را می توان در دودسته طبقه بندی کرد:

الف: نظریه و دیدگاه های جنسیتی

ب: نظریه های نابرابری شغلی

در دسته اول، نظریاتی همچون رویکردهای فمینیسم لیبرال، کارکردگرایان، فمینیست های رادیکال، فمینیست های سوسیالیستی، فمینیست های پست مدرن و فمینیست های اسلامی را قرارداد.

دسته دوم نظریات نیز شامل، تئوری نئوکلاسیک، تئوری تجزیه شدن بازار کار و تئوری های جنسیت میشود (تیموری: ۱۳۸۴).

اشتغال زنان بیشتر بر نظریه مارکسیستی استوار بوده است. متدولوژی مارکس مفهوم سازی سرکوب زنان را به عنوان یک پیامد مشهود روابط ساختاری پایه بین زن و مرد، در مباحثی مانند نیروی کار، قشر بندی اقتصادی- اجتماعی و تقسیم کار جنسیتی امکان پذیر می کند. (گیدنز، ۱۳۸۷): این نظریه در درک نحوه ارتباط میان نهاد خانواده و سرمایه داری و اینکه چگونه کار خانگی زنان بی ارزش قلمداد شده و عموماً کسالت بارترین و کم مزدترین کارها به زنان واگذار می شود (تانگ، ۱۳۸۶) کمک کننده است. در نظریه مارکسیستی، سرمایه داری نظامی است که علاوه بر روابط دادوستد، مبتنی بر مناسبات قدرت است. هرگاه سرمایه داری، نظامی مبتنی بر داد و ستد تصور شود، به صورت

¹ Flaxman

جامعه‌ای کالایی یا بازاری توصیف می‌شود که در آن همه چیز از جمله نیروی کار بهایی دارد و بنیان همه معاملات بر مبادله است. در عوض هنگامی که سرمایه‌داری را نظامی مبتنی بر مناسبات قدرت تصور کنیم به صورت جامعه‌ای توصیف می‌شود که در آن همه معاملات شکل استثماری دارند. (تانگ: ۱۳۸۶). در این دیدگاه مشخصاً مسأله زن بر اساس نیاز سرمایه در استثمار نیروی کار و جست‌وجوی مدام در یافتن نیروی کار ارزان شکل می‌گیرد و زن کارگر برای تأمین معاش خود و خانواده‌اش وارد مناسبات حیات اقتصادی جامعه می‌شود (زعفرانچی: ۱۳۸۸) ورود زنان به عنوان نیروی کار ارزان به بازار کار تحت سیطره سرمایه‌داری، توأم با استثمار و بهره‌کشی بوده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرجی سبکبار و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "تحلیل چالش‌های مشارکت زنان در مدیریت نواحی روستایی (مورد مطالعه: دهستان لواسان کوچک شمیرانات)" بیان کردند مشارکت به عنوان یکی از شاخص‌های مهم توسعه پایدار شناخته می‌شود. طی دهه‌های گذشته مشارکت زنان به شکل قابل توجهی در فرایند برنامه‌های توسعه در دستور کار قرار گرفته شده است. چراکه صاحب نظران معتقد هستند بدون مشارکت فعال زنان در تمامی عرصه‌ها هیچ توسعه‌ای کامل و پایدار نخواهد بود. هدف از پژوهش حاضر شناسایی و تحلیل مهمترین موانع و چالش‌های پیش روی مشارکت زنان در مدیریت روستاهای دهستان لواسان کوچک است. روش شناسی این مقاله به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و شیوه تحلیل از نوع توصیفی - تحلیلی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد هشت عامل؛ ساختارهای اجتماعی، ویژگی‌های فردی زنان، عدم مهارت و آگاهی کافی، دسترسی محدود، فرهنگ و سنت، نابرابری در فرصت‌ها، محدودیت تردد و جبر و وابستگی به عنوان مهمترین موانع و چالش‌های مشارکت زنان در مدیریت روستایی دهستان لواسان کوچک شناسایی شده‌اند.

خادمی ویاسری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "فرا تحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده" بیان کردند تعادل کار- خانواده به هم‌زمانی تحقق نقش‌های خانوادگی و شغلی اشاره دارد. بدون شک، محتوا و چگونگی پرداخت نظام سیاست‌گذاری به این موضوع، از اصلی‌ترین عوامل اثرگذار جهت تحقق وضعیت مطلوب نظام اشتغال زنان و تحقق تعادل سازنده بین کار و خانواده در زندگی زنان محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی روند و گرایش‌های سیاست‌گذاری اشتغال زنان و چگونگی توجه این نوع سیاست‌ها به تعادل کار- خانواده در خصوص زنان با استفاده از روش فراتحلیل انجام شده است. در این پژوهش، فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های به‌عمل آمده در حوزه اشتغال زنان و توجه به میزان ارتباط آن‌ها در ایجاد تعادل میان حوزه‌های کاری و خانواده نشان می‌دهد که حوزه سیاست‌گذاری نتوانسته به صورت نظام‌مند به تحقق اهدافی مانند تعادل میان اشتغال و خانواده کمک کند و همچنین بر مبنای اصل کرامت زنان و توجه به منزلت‌زایی برای زنان به

ساماندهی امر اشتغال پردازد؛ لذا سیاست‌های اتخاذی طی این سال‌ها در یک آشفستگی مبنایی و محتوایی به سر می‌برد که در نسبت با زن تراز انقلاب اسلامی نیست.

عابدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت" بیان کردند پژوهش حاضر با هدف مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش در چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری زنان در صنعت ایران اجرا شد. یافته‌ها نشان داد مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر تعهد و پذیرش در چالش‌های اشتغال زنان تاثیر معنی دار اما بر کیفیت زندگی کاری تاثیر معنی داری ندارد.

فروتن و شجاعی قلعه‌نی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "رویکرد اجتماعی به اشتغال زنان در ایران" بیان کردند روند فزاینده میزان اشتغال زنان و مشارکت آنان در بازار کار یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های جوامع معاصر محسوب می‌گردد به طوری که از آن به عنوان یکی از مهم‌ترین جلوه‌های انقلاب در نقش‌های جنسیتی یاد می‌شود. بررسی و تبیین تاریخی روند شتابان اشتغال زنان در جهان نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر آن، افزایش نگرش مثبت نسبت به اشتغال زنان در خارج از خانه بوده است. بر همین اساس، در این تحقیق برخی از مهم‌ترین الگوها و تعیین‌کننده‌های مرتبط با نحوه نگرش به اشتغال زنان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در عین حال، این الگوی کلی تحت تأثیر دو دسته متغیرهای تعیین‌کننده شامل متغیرها و تعیین‌کننده جمعیت شناختی (مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، محل سکونت و سطح تحصیلات) و متغیرهای مرتبط با مؤلفه‌های دین و دین‌داری است.

بوزرجمهری و معصومی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی موانع و چالش‌های پیش روی زنان در بازاریابی فرآورده‌های لبنی (مطالعه موردی: مناطق روستایی دهستان سرچهان، شهرستان بوانات)" بیان کردند فرآورده‌های لبنی از مهم‌ترین مواد غذایی تمام جوامع به شمار می‌آید و سهم مهمی در اقتصاد و توسعه جوامع روستایی دارد. زنان روستایی و عشایری کشور ما در تولید این محصولات نقش پررنگی ایفا می‌کنند؛ اما سیستم فروش و بازاریابی آن با اهداف توسعه پایدار اقتصاد روستایی ناسازگار است و آنان را با موانع و مشکلات زیادی مواجه ساخته است. هدف پژوهش حاضر، بررسی موانع و چالش‌های پیش روی زنان روستایی در بازاریابی فرآورده‌های لبنی در دهستان سرچهان شهرستان بوانات استان فارس است. تاکنون پژوهش جامعی به شیوه کیفی و تحلیلی درباره موانع و چالش‌های پیش روی زنان در بازاریابی فرآورده‌های لبنی در شهرستان بوانات انجام نشده است. در این زمینه برای کاهش موانع، بیشترین مشارکت‌های مردمی با تأسیس شرکت تعاونی دامداران در منطقه توصیه شده است.

صادقی و شهاب (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران" بیان کردند زنان شاغل در فرایند مادری با مسائل و چالش‌های عدیده‌ای مواجهند. آن‌ها با مادرشدن، در

معرض نقش‌های چندگانه و فشارهای ناشی از آن‌ها قرار می‌گیرند. در این راستا، هدف از این مقاله فهم ادراک و تجربیات زنان شاغل تحصیل کرده دانشگاهی از فرایند مادری و چالش‌های مرتبط با آن است. نتایج پژوهش در چهار مقوله شامل پارادوکس سختی و لذت‌بخشی مادری، هویت‌یابی نقشی چندگانه، فشار نقشی مادری و شاغلی و موانع شغلی مادری و فرزندآوری استخراج و بحث شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد زنان شاغل تحصیل کرده به دلیل داشتن مسئولیت‌های چندگانه اعم از مادری، همسری، شاغلی و در برخی موارد حتی دانشجویی و فراهم‌نبودن حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی لازم، همچنین تجربه مادری به مراتب سخت‌تر و مسائل و چالش‌های بیشتری در این زمینه، در مقایسه با سایر زنان با مشکلات بیشتری مواجهند. به‌طور کلی، با وجود همه مشکلات پیش روی زنان شاغل مادری برای آنان اهمیت و ارزش بالایی دارد، اما این نیاز و ارزش با توجه به شرایط شغلی و اجرانشدن سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی از مادران شاغل عمدتاً در یک فرزند خلاصه می‌شود.

پراسل^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان " کارهایی که می‌توان از خانه انجام داد: شواهدی مبنی بر تنوع در بین مشاغل و صنایع " بیان کردند با استفاده از نظرسنجی‌های بزرگ و معرف جغرافیایی از ایالات متحده و بریتانیا، ما تنوع در درصد وظایفی که کارگران می‌توانند از خانه انجام دهند را ثبت می‌کنیم. ما سه بعد ناهمگونی را که قبلاً نادیده گرفته شده بودند برجسته می‌کنیم. اولاً، سهم وظایفی که می‌توان از خانه انجام داد، هم در بین مشاغل و هم در صنایع به طور قابل توجهی متفاوت است. توزیع سهم وظایفی که می‌توان از خانه انجام داد در میان مشاغل، صنایع، و جفت‌های شغل و صنعت، سیستماتیک و به‌طور قابل توجهی در بین کشورها و امواج نظرسنجی سازگار است. دوم، با پیشرفت همه‌گیری، سهم کارگرانی که می‌توانند همه وظایف را از خانه انجام دهند، در مشاغلی که سهم قبلی در آن‌ها بالا بود، بیشتر شده است. ثالثاً، حتی در مشاغل و صنایع، متوجه می‌شویم که زنان و کارگران با ترتیبات کاری با ثبات کمتر می‌توانند وظایف کمتری را از خانه انجام دهند. با استفاده از روش‌های یادگیری ماشینی، معیار کار از خانه را به همه جفت‌های شغل-صنعت تفکیک شده گسترش می‌دهیم.

سنت‌آنا^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان " زنان حرفه‌ای در گذار به انقلاب صنعتی چهارم: یک گاز برزیلی " بیان کردند تعداد فزاینده‌ای از مطالعات با هدف درک شیوه‌های تبعیض آمیز مرتبط با مدیریت متخصصان زن انجام شده است. با هدف گسترش این بحث‌ها در چارچوب انقلاب صنعتی چهارم، این مقاله به بررسی نتایج یک نظرسنجی کمی می‌پردازد که با ۴۵۲۱۷ متخصص (شامل زن و مرد) از شرکت‌های برزیلی شرکت‌کننده در اتحاد برای توانمندسازی زنان انجام شده است. ابتکار زنان سازمان ملل نتایج نشان می‌دهد که زنان همچنان در سطوح بالای

¹ Prassl

² Sant'Anna

سلسله مراتبی سازمان‌ها کمتر حضور دارند و مشارکت کمی در زمینه‌های حرفه‌ای مورد تقاضا در زمینه صنعت ۴,۰ دارند.

کانسیک^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "ایجاد یک صنعت معدنی فراگیر جنسیتی: کشف چالش‌های ذینفعان زن معدن" بیان کردند صنعت معدن جهانی تحت سلطه مردان است. در ایالات متحده، زنان ۱۳ درصد از نیروی کار معدن و ۱۶ درصد از برنامه‌های کالج مرتبط با معدن را تشکیل می‌دهند. روندهای مشابه در سطح جهانی وجود دارد. موسسات آموزشی، شرکت‌های معدنی و سازمان‌های حرفه‌ای تلاش می‌کنند تا زنان را به این صنعت جذب کنند تا به یک صنعت فراگیر جنسیت دست یابند. چنین تلاش‌هایی تا حدی به دلیل داده‌های قابل اعتماد ناکافی در مورد چالش‌های پیش روی معدنچیان زن، حداقل سود را به همراه داشته است. برای ارائه داده‌های تجربی برای هدایت چنین تلاش‌هایی، ما یک نظرسنجی برای درک دلایل مشارکت کم زنان در صنعت با شرکت‌کنندگان از غنا، ایالات متحده آمریکا، ایرلند، کانادا و سایر کشورها انجام دادیم. این نظرسنجی به دنبال شناسایی چالش‌های پیش روی ذینفعان زن معدن و در دسترس بودن امکانات پشتیبانی برای رسیدگی به این چالش‌ها بود. پرسشنامه‌های باز و بسته از طریق بسترهای آنلاین اجرا شد. پاسخ‌ها با استفاده از آمار خلاصه و به صورت کیفی با استفاده از تحلیل موضوعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. حدود ۳۸ درصد از پاسخ دهندگان از شغل فعلی خود ابراز رضایت کردند. نرخ بالای نارضایتی ناشی از حقوق کمتر در مقایسه با هم‌تایان مرد (۲۹٪)، تبعیض جنسیتی (۵۳٪)، آزار جنسی (۳۷٪) و تقاضاهای جنسی در حین استخدام (۱۷٪) است. موانع کلیدی برای بخش معدن شامل جنسیت در هفت موضوع از جمله تبعیض، آزار و اذیت، ایدئولوژی‌های جنسیتی و عدم حمایت گروه بندی شده است. ما یک مدل نقشه ذهنی چهار طرفه را پیشنهاد می‌کنیم که نیازمند تعهد دولت، شرکت‌ها، اتاق‌های معادن و کارمندان برای اطمینان از یک صنعت معدنی فراگیر جنسیتی است.

نوربرگ و جوانسون^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "زنان و زنان" ایده آل": نمایندگی زنان در صنعت ساختمان" بیان کردند افزایش مشارکت زنان برای رفع کمبود نیروی کار در صنعت ساختمان و همچنین برای ارتقای برابری و کارایی ضروری است. علیرغم ابتکاراتی که برای استخدام زنان صورت گرفته است، این صنعت همچنان یکی از صنایع تفکیک جنسیتی در جهان است. افزایش دانش در مورد جنسیت به عنوان مورد نیاز برای تغییر وضعیت موجود شناسایی شده است. هدف این مطالعه کمک به بینش‌های جدید در مورد جنسیت در ساخت و ساز با بررسی اینکه چگونه زنان در صنعت به طور غیرمستقیم نشان داده می‌شوند و چگونه در مورد محل کار خود صحبت می‌کنند، است. این بر اساس تجزیه و تحلیل متون از وب است. موتور جستجو WebCorpLive برای بازیابی و مرتب‌سازی مطالب برای فعال کردن تجزیه و تحلیل زبانی استفاده شد. این مطالعه نشان می‌دهد که اگرچه پیام کلی در مطالب این است

¹ Kansake

² Norberg & Johansson

که فرصت‌های زیادی برای زنان در صنعت وجود دارد، اما تحلیل دقیق‌تر آن نشان می‌دهد که زنانی که وارد این صنعت می‌شوند با نگرش‌های جنسیتی، تبعیض و خواسته‌های غیرواقعی مواجه می‌شوند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به روش کیفی و شیوهی تحلیل محتوا انجام شد؛ که در آن به تبیین تجربیات و نظرات زنان شاغل درباره شناسایی چالش‌های پیش روی آنان در حوزه صنعت پرداخته شده است.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته که روش راهنمای مصاحبه عمومی نیز نام دارد، استفاده شد. مصاحبه عمومی راهنمای موضوعات، فهرست سؤالات، یا موضوعات مرتبط با پژوهش است؛ و این آزادی را به مصاحبه‌گر می‌دهد تا به بررسی و پرسش سؤالاتی بپردازد که روشن‌سازی موضوعات خاص را به دنبال دارد. محور سؤالات پژوهش بر مبنای یک سؤال حاصل تجربه واقعی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت بود. این سؤال به بررسی تجربیات واقعی زنان در رابطه با چالش‌های پیش روی آنان در اشتغال بود. سؤال عبارت بود از: چالش‌های شما برای کار کردن در حوزه صنعت چیست؟ یا چه موانعی بر سر راه اشتغال در حوزه صنعت برای شما وجود دارد؟ نمونه‌ها شامل ۳۲ زن شاغل بود که به صورت هدفمند انتخاب شدند. نمونه شامل زنان شاغل در حوزه صنعت آران و بیدگل بودند که حداقل کارکرد آنان یک سال بود. فرآیند نمونه‌گیری به روش گلوله برفی تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. مصاحبه‌ها به صورت فردی و حضوری انجام شد. زمان مصاحبه با هر شرکت‌کننده حدود چهل و پنج دقیقه تا یک ساعت به طول انجامید. در ابتدا به شرکت‌کنندگان پژوهش گفته شد که علاقه‌مند به چالش‌ها و موانع پیشروی کار کردن آنان در حوزه صنعت هستیم. در این پژوهش به منظور رعایت اصول اخلاقی، موارد ذیل مدنظر قرار گرفت: ۱. اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌ها بدون ذکر نام استفاده شد. ۲. محرمانه بودن اطلاعات در اول مصاحبه‌ها ذکر شد. ۳. اطمینان داده شد که هیچ‌گاه از اطلاعات به دست آمده علیه مشارکت‌کنندگان استفاده نخواهد شد. همچنین به منظور حفظ صحت و استحکام داده‌ها در این پژوهش و کاهش احتمال داده‌های نادرست از سوی مشارکت‌کنندگان، سؤالات تحقیق به شیوه‌های مختلف و با توضیحات جانبی پرسیده شد. درگیری طولانی مدت پژوهشگران با موضوع پژوهش، ارتباط خوب و اختصاص زمان کافی برای مصاحبه، رعایت حداکثر گوناگونی شرکت‌کنندگان و استفاده از تلفیق در جمع‌آوری اطلاعات (مصاحبه - مشاهده و بررسی اسناد موجود)، انجام شد و به این ترتیب اعتبار داده‌ها مشخص گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری، بر اساس و نظر استرواس و کورین استفاده شد که ویژگی‌های آن شامل نمونه‌گیری نظری و هدفمند، مقایسه مداوم، کدگذاری و توسعه مفهوم است. از این روش زمانی استفاده می‌شود که با اینگونه سؤالات مواجه باشیم: آیا تجربیات زندگی بهترین منبع اطلاعات برای پدیده مورد بررسی است؟ این روش مشتمل بر کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. پس از انجام مصاحبه و ضبط، نوشتن سطر به سطر گفته‌های شرکت‌کنندگان صورت گرفت و واژه‌ها و عبارات عینی شرکت‌کنندگان مشخص شد. سپس نسخه مکتوب شده چندین نوبت برای آشنایی با داده‌ها خوانده شد و فراوانی

هرکدام به طور جداگانه ثبت گردید. سپس کدهای اولیه و فراوانی هرکدام مشخص شد و مقایسه کدها صورت گرفت. کدهای باز در طبقاتی با عنوان کد محوری جای گرفت و از مجموع کدهای محوری مشابه، کدهای انتخابی استخراج شدند.

سوالات پژوهش

بررسی تجربیات واقعی زنان در رابطه با چالشهای پیش روی آنان در اشتغال؟
چالشهای شما برای کار کردن در حوزه‌ی صنعت چیست؟
موانعی بر سر راه اشتغال در حوزه‌ی صنعت برای شما وجود دارد؟

یافته های پژوهش

در این پژوهش ۳۲ نفر از زنانی که بیشتر از یک سال از کار کردن آنها می گذشت مورد مصاحبه قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته با مشارکت کنندگان، در مرحله کدگذاری باز ۶۴ مفهوم اولیه، در مرحله کدگذاری محوری ۸ مفهوم و در نهایت در مرحله انتخابی ۳ مقوله استخراج شد.
یافته های تحقیق در دو بخش ارائه گردید. بخش اول شامل داده های توصیفی تحقیق و بخش دوم ارائه یافته ها و داده های کیفی تحقیق بود. ابتدا داده های توصیفی شامل ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در تحقیق (جدول ۱) و سپس یافته های تحقیق ارائه شد.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

6	فراوانی	منشی و مسئول دفتر	وضعیت شغل
4	فراوانی	اپراتور دستگاه و فنی	
4	فراوانی	طراح فرش	
5	فراوانی	حسابدار	
4	فراوانی	مدیر فروش	
4	فراوانی	تبلیغات و بازاریابی	
2	فراوانی	گرافیک کامپیوتری	
3	فراوانی	خدماتی و آشپز	سن
12	فراوانی	30-20	
13	فراوانی	40-30	
7	فراوانی	50-40	
4	فراوانی	زیر دیپلم	تحصیلات
4	فراوانی	دیپلم	
6	فراوانی	فوق دیپلم	
11	فراوانی	لیسانس	
5	فراوانی	فوق لیسانس	

شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت

2	فراوانی	دکتری	
19	فراوانی	متأهل	وضعیت تأهل
13	فراوانی	مجرد	

بررسی داده‌های به‌دست‌آمده از پاسخ مصاحبه‌شوندگان به سؤال تحقیق، (کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مربوط به داده‌های به‌دست‌آمده)، در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲: جملات و عبارات مهم شرکت‌کنندگان، کدهای باز، محوری و انتخابی

		کدها
خانوادگی	ارتباط با فرزندان	خلاصه اظهارات معنی‌دار
		1 کاهش نقش وساطتی مادر بین پدر و فرزندان در مواقع بحرانی
		2 تأثیرپذیری کودکان از الگوی غیر جنسیتی نقشها و تزلزل در زندگی آینده آنها
		3 مشکلات عاطفی کودک در سه سال اول ناشی از محرومیت از حضور مادر
		4 کنترل بیشتر فرزندان به دلیل استرس شغلی
		5 تعامل کمتر با فرزندان.
		6 فقدان کنترل و نظارت بر فرزندان به‌ویژه در سنین رشد
		7 محرومیت کودکان از مراقبت مادر
		8 عدم حضور در خانه در مواقع ضروری (بیماری فرزندان)
	9 دوگانگی در تربیت فرزندان (نگهداری توسط غیر مادر)	
	ارتباط با همسران	10 عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآورده کردن نیاز عاطفی و جسمی همسر.
		11 خستگی زیاد از محل کار و انتقال خستگی به منزل
		12 کاهش وابستگی عاطفی به همسر به دلیل ارضای عاطفی در خارج از منزل
		13 تغییر در ساختار مدیریتی و تصمیمگیری خانواده
		14 کمبود وقت برای برقراری ارتباط مؤثر با همسر.
		15 کاهش وابستگی به همسر
		16 افزایش کشمکشهای خانوادگی
		17 استقلال مالی زن
		18 کاهش احساس مسئولیت مرد در قبال زندگی
		19 ایجاد حس رقابت بین زن و مرد
	ارتباط با اطرافیان	20 نداشتن وقت کافی برای سر زدن به پدر مادرها
		21 عدم حضور در مواقع بیماری بزرگ‌ترها.
		22 عدم توجه به مشکلات خانواده دو طرف
		23 دلخوری اقوام و اطرافیان همسر و گله‌گذاری همیشگی
24 نداشتن وقت کافی برای ارتباط و جمع شدن با دوستان		

مشکلات فردی	مشکلات روانی	25 فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده
		26 فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقشها
		27 فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی
		28 رفتار عصبی و روانی به دلیل خستگی زیاد
		29 حس افسردگی به خاطر مشکلات زیاد در کار
		30 مزاحمت همکاران مرد و آسیب‌های روانی آن
		31 انعطاف‌ناپذیری زمان کار
مشکلات فردی	عدم رضایت از شغل	32 لذت نبردن از شغل در صورت عدم تناسب بارو حیهی زنانه
		33 تضعیف صفات زنانه در برخی مشاغل سخت
		34 تقویت صفات مردانه
		35 تحقیر شخصیت زنان در برخی مشاغل پست
		36 عدم بازده فرهنگی و رشد شخصیتی در بعضی مشاغل
		37 سخت بودن شغل و آسیب‌پذیری جسمی
		38 ناراضی بودن از دستمزد در مقایسه با مردان
مشکلات اجتماعی و محیطی	مشکلات محیط کار	39 طولانی مدت بودن ساعات کار
		40 ایجاد روابط نزدیک و صمیمی بیش از حد بین مردان و زنان
		41 افزایش فساد در محیط کار و جامعه
		42 افزایش آسیب‌های اجتماعی
		43 گسترش بی‌حجابی در محیط کار متناسب با فضای کارگاه
		44 ایجاد حس رقابت بین زنان برای بیشتر دیده شدن
		45 تفکیک شغلی در محیط کار
	مشکلات آموزشی	46 کمبودهای آموزشی برای زنان برای ارائه شغل مناسب
		47 عدم سرمایه‌گذاری برای آموزش خاص زنان
		48 محدود کردن فرصت رشد و خلاقیت در اشتغال برای زنان
		49 کمبود آموزش هم نقش اشتغالزایی و هم نقش مادری برای زنان
		50 عدم توجه به پتانسیل اجتماعی و اقتصادی زنان
		51 بی‌توجهی به رشد و شکوفایی توانمندی‌های زنان

عوامل محیط جامعه	52	دستیابی زنان به مشاغل کم اعتبار
	53	عدم توجه به تخصص و مهارت زنان
	54	افزایش سن ازدواج به دلایل مختلف
	55	عدم درک مسائل زنان و کمک به حل مشکلات آنان
	56	تفکیک شغلی در بین زنان و مردان
	57	عدم تأمین اجتماعی زنان
	58	عدم وجود کار مناسب درخور شأن و شخصیت زنان
	59	اختصاص شغل‌های پایین به زنان (منشی، دفتری و ...)
	60	اختصاص درآمد پایین به زنان
	61	بهره‌کشی از زنان
	62	نداشتن امنیت شغلی
	63	افزایش بیکاری مردان
	64	کاهش متوسط دستمزد

بحث و نتیجه گیری

امروزه توانمندی‌های اشتغال زنان در عرصه توسعه اجتماعی و اقتصادی نقش بسزایی دارد و ساختار جوامع، حتی ایران را هم تغییر داده است. این ساختار در دهه‌های اخیر موجب تغییر نظام ارزشی و فرهنگی جامعه شده است و پایگاه اجتماعی زنان را تغییر داده و هویتی جدید به آن‌ها داده است و رابطه جدید اجتماعی میان اعضای خانواده به وجود آورده است. نقش مادری، تربیت فرزندان، رسیدن به امور خانه و خانواده تعدیل یافته و ساختار سنتی و فرهنگی خانواده ایرانی بسیار تغییر کرده است. عرصه حوزه عمومی جامعه وارد ساختار جدیدی شده است که در آن زنان به دنبال ابراز هویت و نیاز عاطفی خود در جامعه بوده‌اند؛ بر این اساس، اشتغال یک عنصر مهم برای دختران و زنان جامعه برای ابراز هویت جنسی شده است. توسعه اقتصادی بدون مشارکت اشتغال‌زایی زنان در حال حاضر میسر نیست و یکی از راه‌های گسترش درآمد ناخالص ملی جوامع، از طریق افزایش و گسترش فعالیت‌های اقتصادی زنان در عرصه حوزه عمومی کار جامعه، همپای مردان، شکل می‌گیرد. با این حال، هنوز موانعی بر سر راه گسترش اشتغال‌زایی زنان وجود دارد که در این پژوهش به بررسی موانع و چالش‌ها از دیدگاه زنان شاغل منطقه صنعتی آران و بیدگل پرداخته شده است.

در رابطه با موانع و چالش‌های پیشروی اشتغال زنان در شهرک صنعتی آران و بیدگل به سه موانع کلی می‌توان اشاره نمود که موانع فردی (مشکلات روانی، عدم رضایت از شغل) خانوادگی (ارتباط با همسران، فرزندان و اطرافیان) و موانع اجتماعی (مشکلات محیط کار، مشکلات آموزشی و مشکلات محیط جامعه) را در برمی‌گیرد. در رابطه با

موانع فردی یکسری چالش‌ها پیشروی زنان است که به‌طور مثال استهلاک قوای روحی و جسمی زنان: اشتغال تمام‌وقت بانوان که طبق قانون کار ۴۴ ساعت در هفته و یا ۸ ساعت در روز است - گاه با طی مسافت آمدورفت به ۱۰ ساعت در روز بالغ می‌گردد. صرف این زمان با در نظر گرفتن حفظ فعالیت‌های خانگی، به فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی زنان میانجامد و به‌علاوه، آستانه‌ی تحمل آنان را کاهش می‌دهد. خانه به‌عنوان پناهگاه و پایگاهی امن برای افراد خانواده به حساب می‌آید و در صورتی که زنان پس از سپری کردن یک روز کاری پر دغدغه، در منزل نیز با فضایی متشنج و عاری از محبت و عاطفه‌ی خانوادگی روحی و جسمی آن‌ها دوچندان شده و از دیگر تبعات این موضوع، روی آوردن بیشتر به محیط کار یا بازماندن از که خود حاصل کمبود حضور زن به‌عنوان منبع آرامش خانواده در خانه است - روبه‌رو شوند، خستگی‌های فضای خانه مسئولیت‌های خانوادگی خواهد بود و این موضوع باعث ایجاد یک چرخه‌ی معیوب خواهد شد.

انتقال خستگی به منزل یکی از مشکلات در سطح فردی است که وقتی که مادر خانواده به دلیل خستگی و کمبود انرژی لازم، نسبت به برآورده کردن انتظارات و توقعات همسر و فرزندانش احساس ضعف و ناتوانی کند، نوعی احساس گناه و سرخوردگی در وی به وجود می‌آید که باعث تشدید خستگی و سپس ناکارآمدی وی می‌گردد. در چنین شرایطی اعضای خانه به تدریج از یکدیگر دور شده و شکاف عاطفی میان آن‌ها ایجاد می‌شود (شکوهی، ۱۳۹۲).

در سطح فردی زنان دچار مشکلات روانی و فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده، فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها، فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی، رفتار عصبی و روانی به دلیل خستگی زیاد، حس افسردگی به خاطر مشکلات زیاد در کار همچنین انعطاف‌ناپذیری زمان کار به دلیل عدم تناسب با ویژگی‌های ذاتی زنان باعث عدم رضایت شغلی و احیاناً اختلال در کیفیت انجام مسئولیت شغلی و خانوادگی خواهد شد (گرنٹ^۱، ۱۳۸۱). افرادی که بر زمان‌بندی کاری خود کنترل دارند، بهتر می‌توانند وظایف شغلی خود را با وظایف خانوادگی هماهنگ سازند. همچنین کسانی که در انتخاب شیوه‌ها و روش‌های انجام کار دارای استقلال عمل هستند، بهتر می‌توانند اثرات منفی ناشی از فشار کار را بر زندگی خانوادگی خویش محدود سازند، مزاحمت همکاران مرد و آسیب‌های روانی آن، لذت نبردن از شغل در صورت عدم تناسب بارو حیه‌ی زنانه و نیز مولفه دیگر عدم رضایت از شغل، شامل: تضعیف صفات زنانه در برخی مشاغل سخت، تقویت صفات مردانه، تحقیر شخصیت زنان در

^۱. Grant

برخی مشاغل پست، عدم بازده فرهنگی و رشد شخصیتی در بعضی مشاغل، سخت بودن شغل و آسیب پذیری جسمی است. بدیهی است که در صورت نامناسب بودن شغل، فرد با رضایت کامل به انجام آن نمی‌پردازد و از لحاظ روحی و روانی نیز آرامش نداشته، احساس تضاد و تناقض خواهد داشت. از ویژگی‌های این گونه مشاغل ساعات کاری زیاد، خستگی مضاعف ناشی از آن و آسیب جسمی زن در اثر کار یکنواخت و مداوم است. از طرفی به دلیل سوء مدیریت و عدم نظارت، مشکلاتی مانند عدم تناسب دستمزد با کار، نداشتن بیمه، عدم پرداخت به موقع حقوق، وضعیت نامناسب فرهنگی محیط کار و اخراج‌های بی‌دلیل، به زنان شاغل در این گروه تحمیل می‌شود.

فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری از فرزند و خانواده از دیگر موانع اشتغال در سطح فردی است. مادران شاغلی که زمان زیادی دور از خانه به سر می‌برند، به دلیل اینکه احساس می‌کنند نمی‌توانند در زمان لازم به نحوهی دلخواه و با آرامش وظایف خانوادگی‌شان را انجام دهند و خواسته‌های فرزندانشان را برآورده کنند، همواره نوعی استرس، اضطراب و احساس گناه را در درون خود تجربه می‌کنند.

در رابطه با مشکلات روانی (فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها) استوارت رابینسون در نتیجه‌ی تحقیق خود بیان می‌دارد که مشارکت زنان در نیروی کار موجب افزایش میزان استرس در میان آن‌ها می‌شود و هاستن^۱ دریافته است زنانی که بیرون از خانه کار می‌کنند، به‌ناچار با استرس‌های ناشی از تغییر و تنوع نقش‌های خویش نیز سروکار دارند. از جمله پیامدهای استرس شغلی که می‌توان به آن اشاره نمود، مشکلات جسمی و روحی شامل اضطراب، تنش و گوشه‌گیری است (فرهادیان، ۱۳۸۹).

برخی تحقیقات حکایت از این دارند که زنانی که به کار درازای دستمزد می‌پردازند، به دلایلی چون حجم بیشتر کار، افزایش انتظارات و مسئولیت‌های بیشتر و استرس ناشی از ایفای چند نقش توأمان، ممکن است از نظر سلامت در وضعیت نامطلوب‌تری نسبت به زنانی که صرفاً به نقش‌های سنتی همسری و مادری می‌پردازند، قرار گیرند (گرت، ۱۳۸۱) پرداختن به علائق شخصی و اختصاص زمانی برای تفریح از عواملی است که می‌تواند فشار روحی را کاهش دهد. اما بنا بر یک نظرسنجی، زنان شاغل نسبت به زنان خانه‌دار، زمان کمتری برای پرداختن به تفریح و علائق خود دارند.

اختلاط و تزاخم با همکاران مرد یکی از مشکلات و آسیب‌های اشتغال زنان است. حضور اجتماعی زنان در فضاهای مشترک کاری با مردان، به‌خصوص در فضاهایی که اغلب برای زنان نامناسب هستند، احتمال ایجاد تزاخم با همکاران مرد را افزایش می‌دهد. این امر ممکن است برای زنان آسیب‌های جدی روحی در پی داشته باشد؛

^۱. Hastan

به طوری که حتی گاه این مسئله سبب غیبت های مکرر زنان در محل کار و یا ترک شغل از طرف آنها میشود. همچنین از آنجایی که زنان نسبت به مردان حساسیت روحی و عاطفی بیشتری دارند، مسائلی مانند برخورد نامناسب ارباب رجوع که می تواند از اتفاقات معمول کاری محسوب شود، بر آنها تأثیر منفی بیشتری گذاشته و موجب ایجاد استرس، ناراحتی و افسردگی میگردد.

طولانی مدت بودن ساعات کار، ایجاد روابط نزدیک و صمیمی بیش از حد بین مردان و زنان، افزایش فساد در محیط کار و جامعه، افزایش آسیب های اجتماعی، گسترش بی حجابی در محیط کار متناسب با فضای کارگاه ایجاد حس رقابت بین زنان برای بیشتر دیده شدن، تفکیک شغلی در محیط کار لذا در رابطه با مشکلات محیط کار، اشتغال زن در مکان هایی که مرد و زن با یکدیگر کار می کنند، موجب عادی سازی روابط بین زن و مرد شده و در نتیجه، خانواده دیگر یگانه محل تعامل عاطفی بین زن و مرد نخواهد بود و گرمی و شور و نشاط خانوادگی تضعیف شده و فضای خانواده گرفتار تعامل نارسا و ناقص عاطفی می شود، به گونه ای که حتی تقسیم مساوی وظایف و نقشهای مربوط به اداره ی منزل و امور تربیتی فرزندان بین زن و شوهر، نتواند ضایعات ناشی از چنین تعاملی را جبران کند (صدیق اورعی، ۱۳۸۸). یکی از موانع اجتماعی اشتغال زنان مسئله آموزش است. باید بر روی این مسئله سرمایه گذاری خاصی کرد و با رفع کمبودهای آموزشی زمینه را برای ارائه شغل مناسب، دستمزد کافی و فرصت رشد و خلاقیت در اشتغال، فراهم کرد. باید در جامعه عصر حاضر به مادران و زنان جامعه هم نقش مادری و همسری و هم نقش اشتغالزایی در عرصه عمومی جامعه را آموزش داد. باید برای اینکه سایر اعضای خانواده به زن و اشتغال او به عنوان یک پتانسیل اجتماعی و اقتصادی نگاه کنند آموزش های لازم را داد و در جهت رشد و شکوفایی توانمندی های زن همت به خرج داد.

از دیگر عوامل محیط جامعه دستیابی زنان به مشاغل کم اعتبار، عدم توجه به تخصص و مهارت زنان، افزایش سن ازدواج به دلایل مختلف، عدم درک مسائل زنان و کمک به حل مشکلات آنان، تفکیک شغلی در بین زنان و مردان، عدم تأمین اجتماعی زنان، عدم وجود کار مناسب درخور شأن و شخصیت زنان، اختصاص شغل های پایین به زنان (منشی، دفتری و ...)، اختصاص درآمد پایین به زنان، بهره کشی از زنان، نداشتن امنیت شغلی، افزایش بیکاری مردان، کاهش متوسط دستمزد لذا از پیامدهای اشتغال در محیط کار مختلط و نامناسب برای زنان میتوان به افزایش آسیب های اجتماعی و عدم تأمین امنیت آنان اشاره کرد. گزارش هایی در مورد آگاهی های خصوصی استخدام زنان نشان می دهد که درصد بالایی از زنان جویای کار، پس از استخدام در محیط کار خود با فقدان امنیت و آرامش مواجه می شوند. متأسفانه برخی کارفرماها با سوءاستفاده از فقر و نیاز زنان شاغل و ارعاب به داشتن مدرکی علیه

آنان، ایشان را تحت فشار قرار می‌دهند. این بحران در حالی به وجود آمده که نهاد نظارتی از جانب حاکمیت بر این موضوع پرآسیب برای زن و خانواده نظارت ندارد. این در حالی است که باوجود فراوانی اذیت و آزار بانوان در محیط‌های کاری، شکایتهای لفظی فراوانند، اما شکایت قانونی در مواردی از این دست به ندرت به چشم پایین است می‌خورد (آزار جنسی در محیط کار زنان شاغل غربی، ۱۳۸۳). چهار دلیل عمده در توجیه این سکوت وجود دارد: ۱- حفظ آبرو ۲- تنگناهای اقتصادی و ترس از دست دادن کار ۳- دشوار بودن اثبات ادعا برای اثبات چنین اتهامی؛ زیرا شاکی باید شاهد داشته باشد، یا مدارک محکمی ارائه دهد. ۴- مردانه بودن محیط‌های دادرسی از کلانتری گرفته تا دادگاه و دادسرا که یک زن در چنین محیط‌های مردانه‌ای به سختی میتواند کارش را پیش ببرد (صادقی فسایی و همکاران، ۱۳۸۹).

از طرفی، مجازاتی که برای این نوع از جرائم در نظر گرفته شده قدرت بازدارندگی لازم را ندارند و مجرم با بازگشت سریع به محل جرم نه تنها متنبه نمی‌شود، بلکه به راحتی می‌تواند شاکی را از محل کار اخراج کند و به کار خود ادامه دهد و دست‌های ناتوان قانون در این زمینه نمی‌تواند گره‌ای از مشکلات زنان قربانی باز کند.

بدیهی است که در نظام عرضه و تقاضا، زمانی که عرضه‌ی نیروی کار فراوان باشد، با توجه به محدودیت تقاضا از قیمت و ارزش آن کاسته می‌شود. به‌ویژه اینکه در عرصه‌ی اشتغال، زنان معمولاً با توقع کمتر و انضباط و فرمان‌پذیری بیشتری ظاهر می‌شوند و به همین جهت کارفرما در شرایط مشابه ترجیح خواهد داد که نیروی کار ارزان‌تر و کم‌حاشیه‌تری را به کار بگیرد. ورود گسترده‌ی زنان به عرصه‌ی مشاغل به‌ویژه شغل‌های اداری و خدماتی که دامنه‌ی اشتراک متقاضیان زن و مرد در آن وسیع است، به شکل محسوسی بر میانگین سطح دستمزدها و شرایط جذب تأثیر می‌گذارد. زمانی که در یک‌روند کلی، متوسط دستمزدها کاهش یابد، در واقع از میزان درآمد خانواده‌هایی که از این مشاغل ارتزاق می‌نمایند کاسته خواهد شد (شیری و همکاران، ۱۳۸۸). ونیز دیگر مانع اجتماعی کمبودهای آموزشی برای زنان برای ارائه شغل مناسب، مشکلات آموزشی، عدم سرمایه‌گذاری برای آموزش خاص زنان، محدود کردن فرصت رشد و خلاقیت در اشتغال برای زنان، کمبود آموزش هم‌نقش اشتغال‌زایی و هم‌نقش مادری برای زنان، عدم توجه به پتانسیل اجتماعی و اقتصادی زنان، بی‌توجهی به رشد و شکوفایی توانمندی‌های زنان

از دیگر موانع اجتماعی، تفکیک شغلی در جامعه است. در هر سازمان و محل کاری، با توجه به جنسیت، کارکنان جدا از یکدیگر در حوزه‌های کاری فعالیت می‌کنند. در عرصه فعالیت‌های خدماتی و دفتری از نیروهای زن بیشتر استفاده می‌شود؛ درحالی‌که در عرصه فعالیت حمل‌ونقل از این قشر کمتر استفاده می‌شود که این مسئله ناشی از ویژگی‌های زیستی و فرهنگی بوده، قابل‌مطالعه است؛ به‌طور کلی زنان در عرصه اشتغال به سمت دستیابی به مشاغل کم‌اعتبار

سوق یافته‌اند، این سطح اعتبار شغلی بر دستمزد آنان تأثیر گذاشته است. در عرصه برخی از فعالیت‌های اشتغال، زنان در کارهای مهارتی و چابکی مانند لباس دوزی و غیره از تحمل زیادی برخوردارند. همچنین، به دلیل انضباط و اطاعت بیشتر از مردان و توقع کمتر نسبت به افزایش دستمزد، بیشتر مورد استثمار و بهره‌کشی اقتصادی در جامعه امروز قرار می‌گیرند. از بعد دیگر، گرایش دختران و همسران جوان به فعالیت در حوزه عمومی کار، باعث شده است که برخی از خانواده‌های ایرانی با این امر موافق نباشند و تمایل چندانی به حضور زنان در این عرصه نداشته باشند و کار کردن در جامعه را نوعی ناهنجاری در نظر گیرند و معتقد به این باشند که حضور زنان در منازل برای تربیت و اجتماعی کردن کودکان، نگهداری از فرزندان، رسیدگی به امور تحصیلی فرزندان، پرداختن به امور روزانه زندگی و غیره بسیار مؤثرتر است تا اینکه در بازار کار به فعالیت مشغول باشند.

از دیگر مشکلات میتونه مشکلات خانوادگی که شامل ارتباط با فرزندان، کاهش نقش وساطتی مادر بین پدر و فرزندان در مواقع بحرانی، تأثیرپذیری کودکان از الگوی غیر جنسیتی نقش‌ها و تزلزل در زندگی، آینده آن‌ها، مشکلات عاطفی کودک در سه سال اول ناشی از محرومیت از حضور مادر، کنترل بیشتر فرزندان به دلیل استرس شغلی، تعامل کمتر با فرزندان، فقدان کنترل و نظارت بر فرزندان به‌ویژه در سنین رشد، محرومیت کودکان از مراقبت مادر، عدم حضور در خانه در مواقع ضروری (بیماری فرزندان)، دوگانگی در تربیت فرزندان (نگهداری توسط غیر مادر، عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآورده کردن نیاز عاطفی و جسمی همسر، مشکلی دیگر در ارتباط با همسران است چرا که خستگی زیاد از محل کار و انتقال خستگی به منزل و نیز کاهش وابستگی عاطفی به همسر به دلیل ارضای عاطفی در خارج از منزل، تغییر در ساختار مدیریتی و تصمیم‌گیری خانواده، کمبود وقت برای برقراری ارتباط مؤثر با همسر، کاهش وابستگی به همسر، افزایش کشمکش‌های خانوادگی، استقلال مالی زن، کاهش احساس مسئولیت مرد در قبال زندگی، ایجاد حس رقابت بین زن و مرد، نداشتن وقت کافی برای سر زدن به پدر مادرها، ارتباط با اطرافیان عدم حضور در مواقع بیماری بزرگ‌ترها، عدم توجه به مشکلات خانواده دو طرف، دلخوری اقوام و اطرافیان همسر و گله‌گزاری همیشگی، نداشتن وقت کافی برای ارتباط و جمع شدن با دوستان، فرضاً در سطح خانوادگی، درزمینه‌ی ارتباط با همسر، کاهش وابستگی عاطفی به همسر به دلیل ارضای عاطفی در خارج از منزل است که زنی که خارج از منزل کار می‌کند، ساعات زیادی را با همکارانش سپری کرده و تقریباً از نظر نیاز روانی به مصاحبت و احتمالاً درد دل کردن، راضی به منزل برمی‌گردد؛ بنابراین کمتر نیاز دارد که به گفت‌وگو و صحبت با همسرش بپردازد. علاوه بر آن، زمان کافی نیز برای برقراری ارتباطات کلامی و عاطفی آن‌ها در منزل نخواهد بود و

لذا ممکن است صحبت‌های منزل محدود به شکایت از مشکلات و یا حرف‌های ضروری گردد و همین امر می‌تواند عاملی باشد تا میان زن و همسرش فاصله‌ی عاطفی ایجاد کند (پریور، بی‌تا، ۱۳).

ایجاد رقابت بین زن و شوهر یکی دیگر از مشکلات در سطح خانوادگی است. چنانچه مراقبت‌های اخلاقی کافی وجود نداشته باشد، این احتمال وجود دارد که اشتغال زنان خطر رقابت بین زن و شوهر را افزایش داده و در نتیجه به تفاهم و همدلی آن‌ها آسیب برساند، چراکه مرد به‌عنوان مدیر خانواده، نان‌آور خانه محسوب می‌شود و اگر زن نیز به موازات او مسئولیت نان‌آوری را بر عهده بگیرد و به الگوی مطلوب اداری خانواده طبق دستورات و احکام اسلام توجه نشود، ممکن است میان زن و شوهر رقابت به وجود آید و با تداخل محدوددهی تکالیف و مسئولیت‌های خانوادگی، یکدیگر را شریک زندگی خود ندانند؛ به‌طوری‌که روابط آن‌ها در محیط زندگی همانند محیط کار و مشابه روابط دو همکار شود (ساروجانی، ۱۳۸۶).

در رابطه با کاهش زمان ارتباطگیری با اعضای خانواده در سطح خانواده باید گفت که زنان شاغل فرصت کمتری برای برقراری تعامل مناسب با اعضای خانواده دارند که این مسئله به‌صورت ویژه روی دوران کودکی و نوجوانی فرزندان و بر روابط آنان با همسرانشان تأثیرگذار است (علی محمدی، ۱۳۸۷). دوران کودکی مهم‌ترین زمان پرورش عاطفی فرزند است و عدم حضور مادر به‌ویژه در سه سال ابتدایی زندگی، کودک را با مشکلات عاطفی مواجه می‌سازد. کودک باید احساس کند که مادر همواره برای پاسخگویی به نیازهای وی در کنارش قرار دارد. مادران شاغل به این دلیل که بخش قابل‌توجهی از وقت مفید خود را به کار مشغولند و طبعاً از فرزندان خود دور هستند یا دست‌کم به‌موقع نمی‌توانند به نیازهای آن‌ها پاسخ دهند، احساس عدم اعتماد نسبت به اطرافیان را در کودک به وجود می‌آورند؛ که این امر ممکن است مراحل بعدی رشد کودک را نیز دچار مشکل نماید (گاردنر، ۱۳۸۷). در دوران نوجوانی نیز عدم حضور پدر و مادر در خانه سبب می‌شود زمانی که فرزندان به نظارت والدین نیازمندند، آنان را در کنار خود احساس نکنند. از این‌رو زمینه‌ی آسیب‌پذیری آنان به دلیل فقدان هدایت و نظارت والدین افزایش می‌یابد؛ چنانچه آمار بزه کاری فرزندان در خانواده‌هایی که مادر در آن حضور ندارد، بیشتر است (ساروخانی، ۱۳۸۶). همچنین در زندگی زناشویی این زنان، امکان بروز کمبودهای عاطفی بیشتر است، زیرا فرصت کمتری برای برقراری ارتباط کلامی و عاطفی با همسر دارند و حتی ممکن است ارتباط آنان محدود به نصیحت کردن یکدیگر یا شکایت از مشکلات شود (محتشمی، ۱۳۸۷).

نتیجه گیری و پیشنهادات

- سطوح حکومتی و قانون گذاری به منظور بازگشت زنان به جایگاه حقیقی خود یعنی تربیت کودکان و مدیریت خانواده و همچنین در سطح اجتماعی، جامعه باید شرایطی برای دسترسی بهتر زنان به شغل مناسبشان و امنیت بالای شغلی ایجاد نماید.

- نیاز به استفاده بهتر از این نیروی عظیم انسانی، زنان نه فقط به صورت رسمی و به شکل استخدام اداری، بلکه بیشتر به صورت استفاده از وقت های اضافی روزانه آنها در کارگاه های تولیدی و منطقیهای، شوراهای محلی و فعالیت های مختلف ضمن درآمدزا بودن، در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه به کار گمارده شوند
- بالا بردن میزان آگاهی میان سیاست گذاران نسبت به نقش محوری زنان در اجتماع ضرورتی اجتناب ناپذیر است.
- نیاز به مدیریتی با جهت گیری مثبت و افزایش دسترسی زنان به منابع مالی و اعتباری دولتی برای راه اندازی کسب و کارهای جدید.

- یافته ها بیانگر آن بودند که عملکرد رسانه ها از دیدگاه زنان به نوعی کم اهمیت جلوه دادن توانایی های زنان است لذا بر این اساس باید این دیدگاه در راستای برجسته سازی مقام و توانایی زنان در عرصه های مدیریتی و صنعتی تغییر پیدا کند.

محدودیت ها

- در راستای انجام پژوهشهای آتی، پژوهش حاضر بنابر ماهیت کیفی خود با محدودیت هایی روبه رو بود از جمله عدم امکان مطالعه با موارد و نمونه گسترده تر که این امر با روش کمی میسرتر است. لذا پیشنهاد میشود محققان آینده بر اساس نتایج کیفی حاضر، مطالعات تکمیلی با روش کمی انجام دهند.

منابع

- بوزرجمهری، خدیجه؛ معصومی، مهدی. ۱۳۹۷. بررسی موانع و چالش‌های پیش روی زنان در بازاریابی فرآورده‌های لبنی (مطالعه موردی: مناطق روستایی دهستان سرچهران، شهرستان بوانات). فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه‌ریزی فضایی (جغرافیا). ۳. پریور، علی، بیتا، خانواده و شادکامی، انتشارات فجر.
- چیدری، زهرا (۱۳۹۲) «جایگاه اشتغال زنان در سبک زندگی اسلامی»، <https://hawzah.net>.
- حیدریان، حمیرا (۱۳۸۴) مجرد زیستن دختران، آمارها، عوامل و پیامدها، مجله پیام زن، شماره ۱۶۵.
- خادمی، عاطفه، یاسری، زینب. (۱۴۰۰). فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده. زن در توسعه و سیاست، ۱۹(۱)، ۱-۲۰.
- دمیرچی، نسرين (۱۳۹۲) «اشتغال زنان، فرصتها و تهدیدها» مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
- زنان بحرانی ندارند (۱۳۸۱) گفت و گو با دلالت برزی. فصلنامه ریحانه (مرکز امور مشارکت زنان) سال اول، دوره اول، شماره ۱، زمستان ۸۱، ص ۱۵۲.
- ساروخانی، محمدباقر (۱۳۸۶)، مقدم‌های بر جامعه‌شناسی خانواده، تهران، انتشارات سروش.
- شریتیان، محمدحسن (۱۳۸۷) «تاملی بر مبانی فرهنگ شهروندی و ارائه راهکارهایی برای گسترش آن». مجله علمی ترویجی مطالعات فرهنگ اجتماعی خراسان، ش ۸ و ۹، ص ۱۱۹-۱۵۴.
- شکوهی ستا، رعنا (۱۳۹۲) «بایدها و نبایدهای اشتغال زنان» مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
- شیخی، محمدتقی (۱۳۸۰)؛ جامعه‌شناسی زنان و خانواده، تهران، شرکت سهامی انتشار، ص ۱۱۵.
- شیری، یحیی، رحمانی، لیلا (۱۳۸۸) «تجزیه و تحلیل و تخمین تابع تقاضا برای نیروی کار در استان کرمانشاه» فصلنامه برنامه و بودجه، شماره ۱۰۸.
- صادقی رسول؛ شهاب زهرا. ۱۳۹۶. مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران. مطالعات و تحقیقات اجتماعی ایران. 4. 714-723.
- صادقی فسایی، سهیلا، مهسا، رجب لاریجانی (۱۳۸۹) «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار» فصلنامه زن در توسعه و سیاست دوره ۸، شماره ۳.
- صدیق اورعی، غلامرضا (۱۳۸۸) اشتغال زنان، پیام زن، دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، شماره ۴۹.
- عابدی، محمد رضا؛ محمدی، سارا؛ نیلفروشان، پریسا؛ عریضی، حمیدرضا. ۱۴۰۰. اثربخشی مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت مشاوره شغلی و سازمانی 9-24، 13(1)، عزتی، مرتضی (۱۳۸۷) "سرمايه مذهبی: ماهیت، عناصر تشکیل و آثار آن"، همایش اقتصاد اسلامی و توسعه،
- علیمحمدی، کاظم (۱۳۸۷) اشتغال یا خانهداری کدام یک، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- فرجی سبکبار، حسنعلی، طهماسی، بهمن، سلیمی فاطمه. تحلیل چالش‌های مشارکت زنان در مدیریت نواحی روستایی (مورد مطالعه: دهستان لواسان کوچک شمیرانات). مطالعات جغرافیایی مناطق کوهستانی ۱۴۰۰، ۲(۶): ۵۱-۶۹
- فروتن، یعقوب؛ شجاعی قلعه نی، مینا. ۱۳۹۸. رویکرد اجتماعی به اشتغال زنان در ایران. جامعه‌شناسی ایران، شماره ۴، ص ۳۳ تا

فرهادیان، فاطمه (۱۳۸۹) «پیامدهای منفی اشتغال زنان»، مجله پیام زن، شماره ۲۱۸
 فلسفی، محمدتقی، بیبا، گفتار فلسفی؛ کودک از نظر وراثت و تربیت، تهران، هیئت نشر معارف اسلامی.
 کشوادی، طاهره (۱۳۸۶)، خانواده موفق (۴)، اقتصاد در خانواده، تهران، دفتر انتشارات دانشگاه پیام نور.
 گاردنر، ویلیام (۱۳۸۷)، جنگ علیه خانواده، قم، دفتر تحقیقات و مطالعات زنان و خانواده.
 گرت، تونی (۱۳۸۱)، زن بودن، ترجمه: فروزان گنج یزاده، تهران، انتشارات ورجاوند.
 گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷)، جامعه شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی
 محتشمی، بتول (۱۳۸۷) «اشتغال زنان، بایدها و نبایدها»، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳
 میشل، آندره (۱۳۷۸)، جامعه‌شناسی خانواده و ازدواج. ترجمه: ف، اردلان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
 نامدار، م. (۱۳۸۹)، عوامل مؤثر بر اشتغال زنان همراه با ورود فناوریهای نوین در عرصه اقتصاد روستایی (مطالعه موردی: کمباینداران استان فارس). روستا و توسعه، سال ۱۳، شماره ۲، صص ۱۲۸-۱۰۳.
 نگاهی به حقوق زنان در خانواده ۲» (۱۳۸۲) نشریه زن شرقی، سال اول، شماره ۲ و ۳.

Amancio, L. (2005) «Reflection on Science as a gendered endeavor: Changes and continuities », *Social Science Information*, 44(1): 65-83.

Creating a gender-inclusive mining industry: *Uncovering the challenges of female mining stakeholders, Resources Policy*, Volume 70

Kansake, Bruno Ayaga .Sakyi-Addo, *Georgette Barnes .Dumakor-Dupey*, Nelson Kofi.2021.

Norberg, Cathrine · Johansson, Maria .2021. «Women and “Ideal” Women”: The Representation of Women in the Construction Industry. *Gender Issues* (2021) 38:1–24

Prassl ,AbiAdams-. Boneva, Teodora. Golinc, Marta. Rauhd, Christopher .2022. **Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries.** *Labour Economics*.24.

Sant’Anna,A. Diniz,D. Neto,A. Santos,C. Lima-Souza,E.2022. **Professional women in the transition to the Fourth Industrial Revolution: a brazilian gaze.** *revistas.pucsp.br*

Seymour, N. (2001) «Women entrepreneurs in the developing world», August, Coffman Center for **entrepreneurial leadership**, Digest number: 1-04.

Identify the challenges facing women working in industry; Case study of women working in Aran and Bidgol industrial towns

Fatemeh Deldadeh Arani¹, Sayyed Mohammad Reza Davoodi²

Abstract

Women's employment is one of the effective levers in their development and social participation, but the existence of some barriers to women's employment and their economic activity outside the family environment has limited their employment. The purpose of this study is to identify the challenges facing women working in the field of industry in the industrial towns of Aran and Bidgol. In other words, the main question of the present study is what are the challenges and obstacles facing women working in the field of industry? The dominant approach to this qualitative research is the content analysis method, in-depth interview data collection technique, and semi-structured interview data collection tools. The statistical population of this study is all women working in Aran and Bidgol industrial towns, whose number is 34078 and The sample size was adopted by the snowball method and also based on the saturation rule, which in the end 32 people were considered as the sample size. The research data were analyzed by the content analysis method.

Findings: The findings showed that the most important barriers to the interviewees' response were individual barriers, family barriers, and social barriers, each of which has sub-themes.

A) Personal barriers 1. Dissatisfaction with the job 2. Psychological problems.

B) Family barriers, 1. Communication with spouse 2. Communication with children 3. Communication with others.

C) Social barriers 1. Educational problems. 2. Problems of work environment 3. Problems of community environment.

keywords: Industry, women's employment, individual barriers to employment, family barriers to employment, social barriers to employment

¹ PhD Candidate of, Department of Entrepreneurship (higher education), Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

² Assistant Professor. Department of Management ,Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.(
Responsible author)
Smrdavoodi@ut.ac.ir