

بررسی دیدگاه مدیران گاوداری‌های شیری استان تهران درباره‌ی به‌کارگیری زنان در مزرعه

Exploring the viewpoints of dairy farm managers in Tehran province regarding employing women in the farm

سمیه پورسلیمان^۱، کاظم کریمی*^۲، محمد رضا سلیمانپور^۳

دریافت: ۱۴۰۱/۷/۱۴

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۷

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی دیدگاه مدیران گاوداری‌های شیری استان تهران درباره‌ی به‌کارگیری زنان در مزرعه است. پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و نوع آن پیمایشی است که به روش همبستگی و تحلیل رگرسیونی انجام گرفته است. تحقیق به صورت میدانی و به وسیله‌ی پرسش‌نامه انجام گرفته است. بر اساس آخرین گزارش مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، تعداد گاوداری‌های شیری صنعتی تهران ۱۰۱۲ واحد بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۳۰ تعیین شد. به منظور تأیید روایی پرسش‌نامه از پرسش‌نامه‌های مختلف و نظر اساتید استفاده شد و به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن از ۳۰ پرسش‌نامه‌ی تکمیل شده ۰/۸۱۶ به دست آمد. از ۱۳۰ پرسش‌نامه‌ی ارسالی، ۸۵ عدد دریافت شد و آنالیز بر روی آن‌ها انجام گرفت. نتایج نشان داد در واحدهای مورد مطالعه تنها یک مدیر زن در شهرستان کرج وجود داشت، با بزرگ شدن و احد، ظرفیت و کارکنان دارای تحصیلات مرتبط افزایش یافت، دام پروران دماوند دید بهتری نسبت به توانایی زنان داشتند. بهره‌مندی از آموزش‌های تخصصی در دام پروران سبب افزایش استفاده از کارکنان مجرب در واحدها شده بود، دام پروران تحصیل کرده میانگین سن پایین‌تری داشته و دام پروران کم‌سواد نگرش بهتر نسبت به کار زنان در مزرعه و اعتقاد بالاتری به توانمندی زنان در مدیریت داشتند، دام‌پرورانی که رشته‌ی تحصیلی مرتبط با علوم دامی داشتند، جوان‌تر و کم‌تجربه‌تر بوده، کارکنان کم‌تجربه‌تر را استخدام کرده بودند. دام‌پرورانی که اعتقاد به توانمندی برابر زنان با مردان داشتند بیشتر زنان را در کارهای سخت (مدیریت و کارگری) به کار گرفته و تمایل بالاتری به به‌کارگیری زنان در مزرعه داشتند.

کلمات کلیدی: اشتغال، نگرش، توانمندی زنان، مدیریت زنان، دام‌پروری.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد علوم دامی واحد ورامین-پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران

^۲ استادیار گروه علوم دامی، واحد ورامین-پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران.

^۳ استادیار گروه علوم دامی، واحد ورامین-پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران.

*نویسنده مسئول مکاتبه کننده: karimikazem@gmail.com

مهم‌ترین عاملی که سرعت و آهنگ رشد و توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند باید بتوانند از نیروی انسانی خویش، اعم از زن و مرد، به بهترین شکل استفاده کنند. زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت جامعه، تأثیری مستقیم در پیشرفت و توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی جامعه دارند و راهبردهای یک جامعه‌ی توسعه‌یافته، باید حتماً بر پایه‌ی مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بنا شود (سیدان و عباس خلیفه لو، ۱۳۸۷). زنان، نقش تعیین‌کننده‌ای در کارهای تولیدی و مشاغل اجتماعی دارند؛ اما این جمعیت انبوه با داشتن قابلیت‌های فراوان هنوز هم جایگاه خود را در بیشتر کشورهای جهان به‌ویژه کشورهای درحال توسعه به‌عنوان شهروندان فعال و برخوردار از استعداد مشارکت در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به دست نیاورده‌اند و کماکان فعالیت‌های زنان در محاسبات اقتصادی مدنظر قرار نمی‌گیرد و از آنان به‌عنوان نیروی کار نامرئی یاد می‌شود (اویسی، ۱۳۸۹). در هر یک از مراحل توسعه و تحول، نابرابری و شکاف جنسیتی تعدیل می‌شود و تغییرات این شکاف به یکی از مهم‌ترین شاخص‌های اندازه‌گیری کننده جهت تعیین وضعیت جامعه موردنظر از حیث سطح توسعه و پیشرفت تبدیل می‌شود. بزرگ و عمیق بودن آن نیز به‌نوبه‌ی خود می‌تواند موجب تأخیر یا کندی سیر تحول و پیشرفت شود. توزیع عادلانه‌تر موقعیت‌ها و منابع میان زنان و مردان موجب رشد اقتصادی و بهره‌وری می‌گردد. بررسی مقایسه‌ای کشورها نشان می‌دهد، کشورهایی که در آموزش دختران سرمایه‌گذاری می‌کنند از نرخ رشد بالاتری برخوردار هستند (آذربایجانی و مصطفایی، ۱۳۹۰).

بر طبق داده‌های مرکز آمار ایران، در سال ۱۳۶۵ زنان به ترتیب در بخش‌های خدمات، کشاورزی و صنعت مشغول به کار بودند. در سال ۱۳۷۵ سهم بخش صنعت بیشتر از بخش کشاورزی بود. در سال ۱۳۸۵ از سهم بخش خدمات کاسته شده و به بخش کشاورزی افزوده شد اما هنوز شاغلین در بخش خدمات بیش از دو بخش دیگر بودند. در مورد مردان نیز بخش خدمات بیشترین درصد شاغلان را داشت (قدرتی، ۱۳۹۳). بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی در ایران در سرشماری سال ۱۳۷۵، آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار سال ۱۳۷۹ و آمارگیری از اشتغال و بیکاری سال ۱۳۸۲، نشان داد که تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان محدود است و درآمد به‌دست‌آمده از کار زنان، حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان بسیار کم‌تر است. این تفاوت درآمدی در روستاها و در سطوح تحصیلی پایین بیشتر دیده می‌شود، به‌گونه‌ای که متوسط درآمد سالانه‌ی مردان در مناطق روستایی و شهری به ترتیب ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان بوده است (ابو نوری و غلامی، ۱۳۸۷).

ایران در دهه‌های اخیر با افزایش قابل توجه درصد زنان در دانشگاه‌ها مواجه بوده است، به‌طوری‌که در سال ۱۳۸۵، ۵۱/۱ درصد از دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، زنان بوده‌اند؛ اما از سوی دیگر افزایش سهم اشتغال زنان نسبت به مردان، به‌موازات

افزایش تحصیلات آنها نبوده است در مقایسه‌ای که بین ۲۲ کشور خاورمیانه از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۸ صورت گرفت، رشد اشتغال زنان در ایران با مقدار ۱/۸ برابر در رتبه‌ای اول قرار داشت. از نظر اشتغال زنان در سال ۱۹۹۰ میلادی، در بین کشورهای خاورمیانه، ایران پس از کشورهای ترکیه، اسرائیل و عراق قرار داشت. در این سال به ازای هر صد نفر مرد شاغل، ۲۱ نفر زن مشغول به کار بودند. در سال ۲۰۰۸ نیز ایران پس از کشورهای ترکمنستان، آذربایجان، ارمنستان و کویت قرار داشت. بدین ترتیب ایران جایگاه مناسبی در بین کشورهای خاورمیانه نداشت (قدرتی، ۱۳۹۳). به دلیل کثرت تعداد دانش‌آموختگان به‌ویژه زنان (۷۰ درصد) در رشته‌های کشاورزی معضل بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی که البته بیشتر چهره‌ی زنانه هم به خود گرفته است به‌طور جدی مطرح است. به‌ویژه این‌که اشتغال زنان در بخش کشاورزی با محدودیت‌ها و محذوریت‌های فرهنگی و اجتماعی نیز مواجه هست. البته جای ذکر است که تعداد قابل‌توجهی از دانش‌آموختگان زن رشته‌ی کشاورزی هم به علت ناتوانی‌ها و ضعف قابلیت‌های علمی و عملی و تجربی و فیزیولوژیکی واجد شرایط کارکردن در بخش کشاورزی نیستند و در پدید آوردن معضل بیکاری خود سهم به‌سزایی دارند (یوسف زادگان، ۱۳۸۷). از سال‌های تحصیلی ۱۳۸۴-۱۳۸۳ تا ۱۳۸۸-۱۳۸۷ حدود ۸۹۰ هزار دانش‌آموخته در بخش کشاورزی از دانشگاه‌های آزاد و دولتی فارغ‌التحصیل شده‌اند. بر اساس بررسی‌های سازمان نظام‌مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی در سال ۱۳۹۳، ۳۸۴۳۸ نفر از دانش‌آموختگان بخش کشاورزی بیکار هستند. آمار نرخ بیکاری دانش‌آموختگان، نشان‌گر مشکلات ساختاری در بازار کار کشور و نامتناسب بودن سامانه برنامه‌ریزی در نظام آموزش عالی با نیازهای بازار کار است (زلالی و همکاران، ۱۳۹۳). وجود نارسایی‌هایی چون جذب پایین دانش‌آموختگان کشاورزی در سازمان‌های دولتی، مهاجرت دانش‌آموختگان روستایی به مناطق شهری و اشتغال دانش‌آموختگان در مشاغل غیر مرتبط از بحران‌های پیش روی نظام آموزش کشاورزی در بخش اشتغال است. به عبارتی روشن‌تر وضعیت این نارسایی‌ها روزبه‌روز در حال وخیم‌تر شدن بوده که لازم است تدابیری در راستای رفع این بحران‌ها اندیشیده شود. خوشبختانه روند چالش‌هایی چون مدرک‌گرایی دانش‌آموختگان، روحیه‌ی پشت‌میزنشینی در میان آنان، نبود شناخت کافی از رشته‌های کشاورزی پیش از ورود به دانشگاه و نبود روحیه خوداشتغالی نزد دانش‌آموختگان رو به بهبود است هرچند برای رسیدن به موقعیتی مطلوب و آرمانی نیاز به تلاش و توجه بیشتری از سوی مسئولان نظام دارد. درنهایت نبود گرایش در دانش‌آموختگان به انجام کارها و امور مربوط به کشاورزی و دام‌پروری چالشی است که نظام آموزش عالی با آن روبه‌رو بوده و کم‌توجهی به آن ممکن است غیرمتخصصان را بیشتر به این عرصه وارد کند (زلالی و همکاران، ۱۳۹۳).

با شاهد گرفتن مطالعات فوق روشن است که مشارکت زنان در بازار کار، کار آیی و درآمد آنان در کاهش فقر و بهتر شدن فرآیند زندگی فرزندان و رشد اقتصادی مؤثر است. کسب درآمد و کنترل بیشتر زنان بر منابع و افزایش کار آیی آنان در تحصیلات و سلامت منجر به بالا رفتن سطح زندگی فرزندان و یک انتقال بین نسلی از طریق افزایش ظرفیت تولیدی نسل آتی و درنهایت

کاهش مجدد فقر و رشد اقتصادی می‌شود. در این تحقیق سعی داریم به بررسی دیدگاه مدیران و مالکان گاوداری‌های شیری استان تهران درباره‌ی اشتغال زنان در مزرعه و مسائل و مشکلات مربوط به آن بدانیم. با توجه به این‌که بزرگ‌ترین دغدغه دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی و نیز دولت‌مردان کشور افزایش فرصت‌های شغلی است، لذا پی بردن به راه‌کارهای عملی جهت ایجاد اشتغال بسیار حائز اهمیت است.

پیشینه‌ی تحقیق:

- زراءزاد و منتظر حجت (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی مشارکت اقتصادی، اشتغال و بیکاری زنان ایران در دوره‌ی ۱۳۸۱-۱۳۵۵ پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که علی‌رغم پیشرفت‌های نسبی طی دهه‌های گذشته، میزان فعالیت و اشتغال زنان در ایران نسبت به مردان ایران و زنان کشورهای دیگر پایین‌تر است. این حقیقت که میزان فعالیت زنان برای مدت چهل سال بدون تغییر باقی‌مانده است، نیاز به توجه جدی دارد. با این وجود، هنوز به اهمیت و لزوم شرکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و مشارکت مستقیم در تولید ملی به دلایل زیادی توجه شایسته‌ای نشده است.

- میرسردو (۲۰۱۳): در پژوهشی به بررسی موقعیت‌های آموزشی زنان در ایران، در طول یک‌صد سال گذشته و به تجزیه و تحلیل موانع زنان در دستیابی به فرصت‌های آموزشی برابر با مردان در این دوره پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد سطح آموزش از نظر اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی پایین است. موانع آموزش در راه برابری جنسیتی فقدان دانش و آگاهی، اجتماعی، فرهنگی سیاسی و محیط اقتصادی تعیین‌شده است. در بعد سیاسی، تمرکز بر روی ساختار فرهنگی - اجتماعی دولت‌ها و نگرش فرمان‌داران در مورد زنان، توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها است. در نهایت، این نتیجه به دست آمد که استراتژی‌ها و سیاست‌های دولت در راستای کاهش تقاضای شکاف جنسیتی در آموزش در رأس قرار دارد.

- اکبری و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی نگرش دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینای همدان نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی پرداختند. از بین ۸۰۰ نفر دانشجوی رشته‌های کشاورزی دانشکده کشاورزی که جامعه آماری تحقیق را تشکیل می‌دادند، تعداد ۲۱۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای به‌عنوان نمونه‌های آماری تحقیق انتخاب شدند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، هفت عامل زیر در بهبود آینده شغلی دانشجویان رشته‌های کشاورزی، به ترتیب بیشترین نقش را دارا بودند. این عوامل عبارت‌اند از توانمندی‌های تخصصی دانشجو، ارتباط دانشگاه با مراکز کاری، فرصت‌های شغلی موجود، رضایت‌مندی سطح دانش دوران تحصیل، سیاست‌های دولت در زمینه‌ی اشتغال، تسهیلات و امکانات موجود و علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط با رشته‌های کشاورزی.

مواد و روش‌ها

از دیدگاه طبقه‌بندی تحقیقات بر مبنای هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و از لحاظ نوع، پیمایشی است که به روش همبستگی و تحلیل رگرسیونی انجام گرفته است. در توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های مرکزی (میانگین، فراوانی و نما) استفاده شده است. متغیر وابسته‌ی این دیدگاه مدیران و مالکان گاوداری شیری نسبت به به‌کارگیری زنان در مزرعه است. این متغیر از طریق تلفیق نتایج پنج گویه بر مبنای طیف لیکرت سنجیده شد (تمایل، نگرش، موانع، رضایت‌مندی شغلی، توانایی کار در بخش‌های مختلف دام‌پروری). موارد این طیف شامل خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بوده که برای این موارد، به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. متغیرهای مستقل تحقیق شامل ویژگی‌های فردی گاو داران و مشخصات گاوداری شامل سطح سواد و سن، ظرفیت دام‌پروری و مانند آن بود.

جامعه‌ی آماری موردنظر در این پژوهش شامل مدیران و مالکان واحدهای صنعتی شیری استان تهران است که از آن‌ها به‌عنوان دام‌پرور یاد می‌شود. مالکان واحدها افرادی هستند که علاوه بر مالکیت گاوداری شیری کار پرورش دام را نیز بر عهده داشته و مدیران افرادی هستند که تنها پرورش دام را در گاوداری بر عهده‌دارند. بر اساس آخرین آمار ارائه‌شده توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۲، تعداد دام‌پروری‌های صنعتی استان تهران ۱۰۱۲ واحد بوده است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه‌ی آماری ($n=130$) به دست آمد. از تعداد بیش از ۱۳۰ پرسش‌نامه که به دام‌پروری‌ها فرستاده شد ۸۵ پرسش‌نامه کامل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای-اسنادی و میدانی استفاده شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی حاوی ۷ بخش و ۷۸ سؤال باز و ۵ گزینه‌ای بود. برای تأیید روایی یا اعتباربخشی به پرسش‌نامه ضمن آن‌که در قالب مطالعات کتابخانه‌ای از پرسش‌نامه‌های مختلف که در این زمینه یا زمینه‌های مشابه با آن در دسترس بود استفاده گردید، از پرسش‌نامه‌ی رضایت‌مندی شغلی که توسط جهاد کشاورزی تدوین شده بود نیز استفاده شد. درنهایت پرسش‌نامه در اختیار استادان مشاور و راهنما قرار گرفت و با دریافت نظرات و اصلاحات ایشان، پرسش‌نامه‌ی نهایی تدوین شد. قابلیت پایایی یا اعتماد پرسش‌نامه یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است که نشان‌دهنده‌ی این است که ابزار اندازه‌گیری تا چه اندازه نتایج یکسانی در شرایط مشابه به دست می‌دهد. در این مطالعه از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی استفاده شد و این ضریب از اطلاعات ۳۰ پرسش‌نامه‌ی پر شده به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ بر اساس ۵۵ پرسش که در طیف لیکرت طراحی شده بودند ۰/۸۱۶ محاسبه شد که نشان‌دهنده‌ی پایایی بالای پرسش‌نامه است (ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸ قابل قبول است).

جدول ۱- تفاوت فرا سنج‌های مختلف مدیریتی در مناطق جغرافیایی مورد مطالعه

Table 1: The difference of different management parameters in the studied geographical areas

معنی داری	SEM	محدوده‌ی جغرافیایی				فرا سنج	
		تهران و قم	کرج	ورامین	دماوند		
۰/۴۷۱	۱/۳۶	۱۸	۴	۴۶	۴	تعداد	سن مدیر
		۴۵/۲۸	۳۹/۷۵	۴۵/۴۶	۵۲/۵۷	میانگین	
۰/۰۰۰**	۰/۰۱۳	۱۹	۴	۴۹	۵	تعداد	جنسیت دام‌پرور
		۱ ^b	۱/۲۵ ^a	۱ ^b	۱ ^b	میانگین	
۰/۳۴۷	۱/۳۳	۱۶	۲	۴۳	۴	تعداد	میزان تجربه‌ی دام‌پرور
		۲۲/۲۵	۹	۱۹/۵۳	۲۳/۷۵	میانگین	
۰/۰۰۰**	۱/۹۸	۱۹	۴	۴۷	۵	تعداد	تعداد کل کارکنان
		۹/۹۵ ^b	۴۷/۷۵ ^a	۱۰/۷۲ ^b	۳/۴۰ ^b	میانگین	
۰/۰۶۳	۰/۸۴	۱۷	۲	۴۳	۴	تعداد	میانگین تجربه‌ی کارکنان
		۹/۴۱	۷/۵	۱۴/۱۹	۱۲/۵	میانگین	
۰/۰۸۵	۰/۰۱۱	۱۹	۴	۴۹	۵	تعداد	نگرش دام‌پرور به اشتغال زنان
		۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۵۵	میانگین	
۰/۴۱۳	۰/۰۱	۱۹	۴	۴۹	۵	تعداد	موانع اشتغال زنان در مزرعه
		۰/۶۷	۰/۶۹	۰/۶۳	۰/۶۶	میانگین	
۰/۵۳۶	۰/۰۱۱	۱۹	۴	۴۹	۵	تعداد	رضایت‌مندی شغلی دام‌پرور
		۰/۵۷	۰/۵۸	۰/۵۶	۰/۵	میانگین	
۰/۰۰۲**	۰/۰۲	۱۹	۴	۴۸	۵	تعداد	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی ^۱
		۰/۴۷ ^{c,b}	۰/۳۸ ^c	۰/۵۷ ^{b,a}	۰/۷۴ ^a	میانگین	
۰/۳	۰/۰۱	۱۹	۴	۴۸	۵	تعداد	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های تغذیه و بهداشت ^۲
		۰/۵۲	۰/۳۸	۰/۵۳	۰/۵۵	میانگین	
۰/۵۷۷	۰/۰۱	۱۹	۴	۴۸	۵	تعداد	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش اداری ^۳
		۰/۶۶	۰/۶۷	۰/۷	۰/۷۸	میانگین	
۰/۰۲۵*	۰/۰۲	۱۹	۴	۴۸	۵	تعداد	اعتقاد به توانمندی زنان در زایشگاه و گوساله دانی
		۰/۴۹ ^{b,a}	۰/۳ ^b	۰/۶ ^a	۰/۵ ^{b,a}	میانگین	
۰/۳۸۴	۰/۰۲	۱۹	۴	۴۷	۵	تعداد	اعتقاد به توانمندی زن در شیردوشی
		۰/۶۴	۰/۵۵	۰/۷۲	۰/۷۲	میانگین	
۰/۰۰۱**	۰/۲۶	۱۹	۴	۴۷	۴	تعداد	تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط
		۱/۷۹ ^b	۶ ^a	۱/۴۵ ^b	۰/۷۵ ^b	میانگین	
۰/۵۶۷	۰/۱۵	۱۹	۴	۴۷	۵	تعداد	تعداد زنان شاغل در مزرعه
		۰/۱۱	۰/۲۵	۰/۵۵	۰	میانگین	
۰/۵۸۶	۰/۰۲	۱۹	۴	۴۹	۵	تعداد	تمایل دام‌پرور به استخدام کارشناس زن
		۰/۵۲	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۶۴	میانگین	
۰/۰۰۰**	۲۶۸/۴۹	۱۰	۳	۳۱	۲	تعداد	ظرفیت اسمی
		۱۲۸۸ ^b	۴۸۳۳/۳۳ ^a	۵۶۸/۰۳ ^b	۳۰۰ ^b	میانگین	
۰/۰۰۰**	۱۴۱/۸۰	۱۲	۳	۴۴	۲	تعداد	ظرفیت فعلی
		۸۱۴/۱۷ ^b	۳۷۶۶/۶۷ ^a	۴۰۳/۵۹ ^b	۴۵ ^b	میانگین	

** ۰/۰۱ < معنی داری * ۰/۰۵ < معنی داری < ۰/۰۱

۱. بخش مدیریت: مدیر فنی، مدیر مزرعه، مدیر تولید، بخش تغذیه و بهداشت: انبار خوراک، سم چینی، مسئول تغذیه، مسئول بهداشت، ۳. بخش اداری: بخش آمار و ثبت مشخصات، مدیر فروش، مدیر خرید، بر اساس نتایج تحقیق حاضر که در جدول ۱ آورده شده است، فرا سنج‌های جنسیت دام پرور، تعداد حسابدار کل کارکنان و تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط، اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مختلف مدیریتی و در ظرفیت مزرعه (اسمی و فعلی)، در بین چهار منطقه‌ی جغرافیایی مورد بررسی دارای تفاوت معنی‌دار بودند (، تمایل دام $P >$)، اما در سایر فرا سنج‌های بررسی شده تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P < 0.05$) (۰/۰۱ < P)، پروران کرج و دماوند به به کارگیری زنان در مزرعه نسبت به دام پروران شهرستان‌های دیگر بیشتر بود، هرچند تفاوت میان آن‌ها معنی‌دار نبود.

جدول ۲- ارتباط فرا سنج‌های مرتبط با به کارگیری زنان در مزرعه با وضعیت آموزش دام‌پرور

Table 2: Correlation of meta-parameters related to the employment of women in the farm with the status of animal husbandry education

معنی‌داری	SEM	وضعیت دام‌پرور از نظر آموزش‌های تخصصی				فرا سنج
		آموزش ندیده		آموزش دیده		
		میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	
۰/۰۰۶**	۱/۲۳	۵۱/۵۲	۲۳	۴۲/۸۸	۶۰	سن دام‌پرور
۰/۲۷	۰/۰۱۱	۱/۰۴	۲۴	۱/۰۰	۶۳	جنسیت دام‌پرور
۰/۱۹	۱/۲۲	۲۳/۱۴	۲۱	۱۸/۸۹	۵۳	میزان تجربه‌ی دام‌پرور
۰/۹۲	۲/۵	۱۵/۳۸	۲۴	۱۵/۶۲	۶۱	تعداد کارکنان
۰/۰۱۸*	۰/۷۸	۱۰/۷۹	۱۹	۱۲/۰۹	۵۵	میانگین تجربه‌ی کارکنان
۰/۹۱	۰/۱	۰/۴۹	۲۴	۰/۴۸	۶۳	نگرش دام‌پرور به اشتغال زنان
۰/۵۱	۰/۱۲	۰/۶۷	۲۴	۰/۶۴	۶۳	موانع اشتغال زنان در مزرعه از دیدگاه دام‌پرور
۰/۶۸	۰/۱	۰/۵۵	۲۴	۰/۵۶	۶۳	رضایت‌مندی شغلی دام‌پرور
۰/۷۵	۰/۱۸	۰/۵۲	۲۴	۰/۵۳	۶۲	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی
۰/۳۶	۰/۱۴	۰/۴۸	۲۴	۰/۵۳	۶۲	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های تغذیه و بهداشت
۰/۴	۰/۱۷	۰/۶۴	۲۴	۰/۶۹	۶۲	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش اداری
۰/۸۱	۰/۲۳	۰/۵۶	۲۴	۰/۵۵	۶۲	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش زایشگاه و گوساله دانی
۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۶۴	۲۴	۰/۷	۶۱	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش شیردوشی
۰/۴	۲/۳	۱/۴۳	۲۳	۲/۰۵	۶۱	تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط
۰/۹۵	۱/۳۹	۰/۴۶	۲۴	۰/۴۳	۶۱	تعداد زنان شاغل در مزرعه
۰/۳۲	۰/۲	۰/۵۲	۲۴	۰/۵۸	۶۳	تمایل دام‌پرور به استخدام زنان در مزرعه

** ۰/۰۱ < معنی‌داری * ۰/۰۵ < معنی‌داری < ۰/۰۱

گرچه ظاهراً نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در شهرستان کرج مدیران زن بیشتری فعال هستند، اما با توجه به این که فقط یک زن مدیر این شهرستان در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، تکرار تحقیق و بحث و بررسی بیشتر بر روی آن ضروری به نظر می‌رسد. با بزرگ شدن دام داری تمایل به تخصصی کردن کارها و واگذاری آن‌ها به متخصصین بیشتر می‌شود. دام پروران شهرستان دماوند دید بهتری به توانایی زنان در مدیریت نسبت به مناطق دیگر داشتند، هرچند در عمل زنان را برای مدیریت واحدهایشان به کار نگرفته بودند که دلیل آن می‌تواند کمبود متخصصین کشاورزی زن در شهرستان‌ها و روستاها و یا تبلیغات بد رسانه‌های خبری درباره کشاورزی و بزرگ‌نمایی تنگناهای زندگی روستایی و کشاورزی و نداشتن دانش و مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان کشاورزی باشد (کانن، ۲۰۰۵).

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۲، دو فرا سنج‌های سن دام‌پرور و میانگین تجربه‌ی کارکنان بین دام‌پرورانی که آموزش‌های تخصصی دیده بودند و سایر دام پروران دارای تفاوت معنی‌دار بودند. دام‌پرورانی که آموزش‌های تخصصی دیده بودند میانگین سن پایین‌تری نسبت به دام‌پرورانی داشتند که آموزش‌های تخصصی ندیده بودند ($P < 0/01$).

جدول ۳- ارتباط فرا سنج‌های مرتبط با به‌کارگیری زنان در مزرعه با میزان تحصیلات دام‌پرور

Table 3- Correlation of meta-parameters related to the employment of women in the farm with the level of education of livestock breeders

معنی‌داری	SEM	میزان تحصیلات										
		دانشگاهی		دیپلم		راه‌نمایی		ابتدایی		بی‌سواد		
		تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	
۰/۰۰**	۱/۲۳	۴۱/۱۸	۵۵	۵۱/۱۰	۲۰	۵۳/۲۰	۵	۶۸/۳۳	۳	۵۰	۱	سن دام‌پرور
۰/۹۷۳	۰/۰۱۱	۱/۰۲	۵۸	۱	۲۱	۱	۵	۱	۳	۱	۱	جنسیت دام‌پرور
۰/۰۰**	۱/۲۱۷	۱۷/۵۹	۵۱	۲۲/۵۶	۱۶	۲۵/۷۵	۴	۴۲	۳	۳۰	۱	میزان تجربه‌ی دام‌پرور
۰/۱۶۷	۲/۴۷۷	۱۷/۸۲	۵۷	۷/۵۷	۲۱	۷/۸	۵	۳۷	۳	۶	۱	تعداد کارکنان
۰/۰۳۷*	۰/۷۶۸	۱۰/۹	۴۹	۱۳/۵۵	۲۰	۱۳	۵	۱۵	۱	۳۰	۱	میانگین تجربه‌ی کارکنان
۰/۰۳۶*	۰/۰۱	۰/۴۹	۵۸	۰/۴۸	۲۱	۰/۳۵۶	۵	۰/۵۶	۳	۰/۴۹	۱	نگرش دام‌پرور به اشتغال زنان
۰/۷	۰/۰۱	۰/۶۵۹	۵۸	۰/۶۵	۲۱	۰/۶۸	۵	۰/۵۹	۳	۰/۵۵	۱	موانع اشتغال زنان در مزرعه از دیدگاه دام‌پرور
۰/۷۹	۰/۰۱	۰/۵۵	۵۸	۰/۵۵	۲۱	۰/۵۲	۵	۰/۶	۳	۰/۶۳	۱	رضایت‌مندی شغلی دام‌پرور
۰/۰۴۳*	۰/۰۱	۰/۵۳	۵۸	۰/۵۴	۲۱	۰/۲۸	۴	۰/۶۴	۳	۰/۶۶	۱	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی
۰/۵۵۹	۰/۰۱	۰/۵۳	۵۸	۰/۴۹	۲۱	۰/۴۲	۴	۰/۵۶	۳	۰/۶	۱	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش تغذیه و بهداشت
۰/۴۸۲	۰/۰۱	۰/۶۸	۵۸	۰/۶۷	۲۱	۰/۵۵	۴	۰/۷۶	۳	۰/۸	۱	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش اداری
۰/۱۶۱	۰/۰۲	۰/۵۷	۵۸	۰/۴۷	۲۱	۰/۴۵	۴	۰/۷۶	۳	۰/۷	۱	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش زایشگاه و گوساله دانی
۰/۱۱۶	۰/۰۲	۰/۷۲	۵۸	۰/۶۲	۲۱	۰/۴۵	۴	۰/۸	۳	۰/۶	۱	اعتقاد به توانمندی زنان در شیردوشی
۰/۱۲۸	۰/۲۴۹	۲/۲۸	۵۷	۰/۸۹	۱۹	۰/۸	۵	۲/۳۳	۳	۰	۱	تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط
۰/۶۱۶	۰/۱۴۹	۰/۵۸	۵۷	۰/۵	۲۱	۰/۶	۵	۰	۳	۰	۱	تعداد زنان شاغل
۰/۳۹۴	۰/۰۲	۰/۵۸	۵۸	۰/۵۲	۲۱	۰/۴۴	۵	۰/۵۳	۳	۰/۴	۱	تمایل دام‌پرور به به‌بارگیری کارشناس زن در مزرعه

** ۰/۰۱ < معنی‌داری * ۰/۰۵ < معنی‌داری < ۰/۰۱

میانگین تجربه‌ی کارکنان دام‌پروری‌هایی که دام پروران آن‌ها آموزش‌های تخصصی دیده بودند نسبت به کارکنان دام‌پروری‌هایی که دام پروران، آموزش‌های تخصصی ندیده بودند بالاتر بود ($P < 0/05$)، در سایر فرا سنجه‌های ارزیابی‌شده تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P > 0/05$). دام‌پرورانی که از آموزش‌های تخصصی بهره برده بودند تمایل بیشتری به استخدام زنان در مزرعه داشته و به توانایی زنان را در بخش‌های مدیریتی، تغذیه و بهداشت، اداری و شیردوشی بالاتر از دام‌پرورانی می‌دیدند که آموزش‌های تخصصی ندیده بودند، علی‌رغم آن‌که تفاوت بین این فرا سنجه‌ها معنی‌دار نبود. بهره بردن از آموزش‌های تخصصی در میان دام پروران باعث جذب نیروهای مجرب‌تر گردید، هرچند میانگین سنی آن‌ها پایین‌تر بود، همان‌طور که بر اساس نظر برخی محققین از ویژگی‌های آموزش نیروی انسانی افزایش بهره‌وری نیروی کار و سرمایه است و همچنین بسط و توسعه‌ی آموزش زمینه‌ی رشد اقتصادی بیشتر را فراهم می‌کند (دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس، ۱۳۷۸).

با نگاهی به جدول ۳ می‌توان به این نتیجه رسید که از میان فرا سنجه‌های مختلف مدیریتی، فرا سنجه‌های سن دام‌پرور و میزان تجربه‌ی دام‌پرور در سطوح مختلف تحصیلاتی دام پروران دارای تفاوت معنی‌دار بودند ($P < 0/01$)، همچنین فرا سنجه‌های میانگین تجربه‌ی کارکنان، نگرش دام‌پرور به اشتغال زنان و اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی در سطوح مختلف تحصیلاتی پروران دارای اختلاف در سطح ۰/۰۵ بودند ($P < 0/01 < P < 0/05$)، دام پروران دارای تحصیلات دانشگاهی بیشترین تمایل را به به‌کارگیری زنان در مزرعه داشتند، هرچند تفاوت معنی‌دار نبود، اما در سایر فرا سنجه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P > 0/05$).

دام پروران جوان‌تر تحصیلات بالاتر و دام پروران مسن‌تر سطح تحصیلات پایین‌تری داشتند، میانگین سن دام پروران بی‌سواد ۶۸/۳۳ سال و میانگین سن دام‌پرورانی که تحصیلات دانشگاهی داشتند ۴۱/۱۸ سال بود. میانگین میزان تجربه‌ی دام‌پرورانی که بی‌سواد بوده و تحصیلات ابتدایی داشتند به‌طور معنی‌داری از باقی دام پروران بیشتر بود. دام پروران بی‌سواد و دارای سواد ابتدایی نگرش بهتری نسبت به دام پروران دارای سواد راهنمایی به اشتغال زنان در مزرعه و اعتقاد بالاتری به توانایی زنان در بخش‌های مدیریتی داشتند. با بالا رفتن سطح سواد به سمت دیپلم و دانشگاهی نگرش بهبودیافته اما بازهم دام پروران بی‌سواد و دارای سواد ابتدایی دارای نگرش بهتری بودند، به نظرمی رسد آموزش کشاورزی افزون بر انتقال شایستگی‌های فنی باید به دانشجویان در به دست آوردن ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت مرتبط با رشته و تخصص خود کمک کند (پاتل ات آل، ۲۰۰۱). دام‌پرورانی که تا مقطع راهنمایی تحصیل کرده بودند بدترین نگرش را به اشتغال زنان در مزرعه داشتند، پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران بیش از عوامل اقتصادی معلول نگرش‌های فرهنگی و سنت موجود در جامعه است (صفا کیش و فلاح خانی، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد که رویکردها به دام‌پروری در حال تغییر است، به‌گونه‌ای که درگذشته افراد با تحصیلات کم‌تر به دام‌پروری گرایش نشان

می‌دادند اما هم‌اکنون کسانی که وارد این حرفه می‌شوند عمدتاً دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، ضمن این‌که تحصیلات دانشگاهی آنان مرتبط با زمینه‌ی کاریشان است، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره‌ی ۳ هرچند در ظاهر افراد کم‌سواد نگرش بهتری به اشتغال زنان در مزرعه داشتند، اما باید بررسی دقیق‌تری صورت بگیرد تا مشخص شود آیا زنان با اختیار و رضایت‌مندی در این واحدها مشغول به کارند یا به دلیل این‌که فرمان بری بهتر و حقوق کم‌تری دارند.

جدول ۴- ارتباط فرا سنج‌های مرتبط با به‌کارگیری زنان در مزرعه با رشته‌ی تحصیلی دام‌پرور

Table 4- Correlation of meta-parameters related to the employment of women in the farm with the field of study of animal husbandry

معنی‌داری	SEM	رشته‌ی تحصیلی دام‌پرور				فرا سنج
		غیر مرتبط با دام‌پروری		مرتبط با دام‌پروری		
		میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	
۰/۰۰**	۱/۲۳	۵۱/۳۶	۳۶	۴۰/۶۲	۴۷	سن دام‌پرور
۰/۵	۰/۰۱	۱/۰۳	۳۷	۱	۵۰	جنسیت دام‌پرور
۰/۰۱**	۱/۲۱	۲۴/۰۳	۳۱	۱۷/۲۶	۴۳	میزان تجربه‌ی دام‌پرور
۰/۸۲	۲/۵	۱۴/۱۴	۳۷	۱۶/۶۵	۴۸	تعداد کارکنان
۰/۰۱**	۰/۷۷	۱۲/۹۴	۳۱	۱۰/۹۱	۴۳	میانگین تجربه‌ی کارکنان
۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۴۸	۳۷	۰/۴۸	۵۰	نگرش دام‌پرور نسبت به اشتغال زنان در مزرعه
۰/۶۶	۰/۰۱	۰/۶۵	۳۷	۰/۶۵	۵۰	موانع اشتغال زنان در مزرعه از دیدگاه دام‌پرور
۰/۷۶	۰/۰۱	۰/۵۵	۳۷	۰/۵۵	۵۰	رضایت‌مندی شغلی دام‌پرور
۰/۶۵	۰/۰۱۹	۰/۵۱	۳۶	۰/۵۳	۵۰	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی
۰/۵	۰/۰۱۵	۰/۵	۳۶	۰/۵۳	۵۰	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های تغذیه و بهداشت
۰/۶۲	۰/۰۲	۰/۶۶	۳۶	۰/۶۹	۵۰	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش اداری
۰/۶	۰/۰۲	۰/۵۳	۳۶	۰/۵۷	۵۰	اعتقاد به توانمندی زنان در زایشگاه و گوساله دانی
۰/۱۷	۰/۰۲۶	۰/۶۳	۳۶	۰/۷۳	۴۹	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش شیردوشی
۰/۲۳	۰/۲۵	۱/۴۴	۳۶	۲/۲۱	۴۸	تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط
۰/۸۴	۰/۱۵	۰/۳۵	۳۷	۰/۵	۴۸	تعداد زنان شاغل در مزرعه
۰/۴۱	۰/۰۲	۰/۵۳	۳۷	۰/۵۸	۵۰	تمایل دام‌پرور به استخدام کارشناس زن در مزرعه

** ۰/۰۱ < معنی‌داری * ۰/۰۵ < معنی‌داری < ۰/۰۱

با نگاهی به جدول ۴ مشخص می‌شود که فرا سنج‌های سن دام‌پرور و میانگین تجربه‌ی کارکنان بین دام‌پرورانی که در رشته‌های تحصیلی مرتبط با دام‌پرور تحصیل کرده بودند و بقیه‌ی دام‌پروران تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/01$)، همچنین فرا سنج‌های

میزان تجربه‌ی دام‌پرور بین دام‌پروران دارای رشته‌ی تحصیلی مرتبط و بقیه‌ی دام‌پروران دارای تفاوت معنی‌دار بود ($0/05 < P < 0/1$)، دام‌پرورانی که رشته‌ی تحصیلی مرتبط با دام‌پروری داشتند میانگین سن پایین‌تر و تعداد بیشتر داشتند، میزان تجربه‌ی کم‌تری داشتند. میانگین تجربه‌ی کارکنان واحدهایی که مدیران جوان‌تر داشتند کم‌تر بود. دام‌پرورانی که در رشته‌های مرتبط با علوم دامی تحصیل کرده بودند تمایل بالاتری به استخدام زنان در مزرعه داشته باوجوداینکه تفاوت بین آن‌ها معنی‌دار نبود. در سایر فرا سنج‌های موردبررسی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P > 0/05$).

پیشرفت فن‌آوری‌ها هرروز زمینه‌ی فرصت‌های شغلی را تغییر داده و شغل‌های جدیدی را ایجاد می‌کند، این امر نیاز به دانش‌آموختگان کارآفرین و خود اشتغال را روزبه‌روز افزایش می‌دهد (حسین پور و رضایی، ۱۳۸۹).

جدول ۵- ارتباط فرا سنج‌های مرتبط با به‌کارگیری زنان در مزرعه با موقعیت به‌کارگیری زنان در مزرعه

Table 5: Correlation of meta-metrics related to the employment of women in the farm with the position of employment of women in the farm

معنی‌داری	SEM	موقعیت به‌کارگیری زنان												فرا سنج
		کارگری		مدیریت		شیردوشی		حسابداری		آمار و ثبت مشخصات		گوساله دانی		
		میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین	تعداد	
۰/۷۶	۲/۳۳	۳۶	۱	۳۹	۱	۴۶/۷۵	۴	۴۲/۳۳	۳	۴۲	۴	۳۵/۳۳	۳	سن دام‌پرور
.	۰/۰۶۳	۱	۱	۲	۱	۱	۴	۱	۳	۱	۴	۱	۳	جنسیت دام‌پرور
۰/۷۶	۱/۹۷	۱۵	۱	۱۰	۱	۲۰	۳	۱۶/۶۷	۳	۱۰/۷۵	۴	۱۴/۶۷	۳	میزان تجربه‌ی دام‌پرور
۰/۶۸	۰/۰۲۶	۰/۶۱	۱	۰/۵۶	۱	۰/۴۹	۴	۰/۴۵	۳	۰/۴۳	۴	۰/۵۳	۳	نگرش دام‌پرور به اشتغال زنان در مزرعه
۰/۴۰۸	۰/۰۳	۰/۴۲	۱	۰/۷۶	۱	۰/۶۶	۴	۰/۵۵	۳	۰/۶۲۵	۴	۰/۶۳	۳	موانع اشتغال زنان در مزرعه از دیدگاه دام‌پرور
۰/۸۵	۰/۰۲۵	۰/۵۳	۱	۰/۵	۱	۰/۵۵	۴	۰/۴۷	۳	۰/۴۵	۴	۰/۵۳	۳	رضایتمندی شغلی دام‌پرور
۰/۷۴	۰/۰۳۷	۰/۵۳	۱	۰/۴۶	۱	۰/۵۹	۴	۰/۵۱	۳	۰/۴۱	۴	۰/۴۸	۳	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های مدیریتی
۰/۷۴	۰/۰۳۹	۰/۴	۱	۰/۵	۱	۰/۵۸	۴	۰/۵	۳	۰/۴۷	۴	۰/۶۳	۳	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش‌های تغذیه و بهداشت
۰/۴۱	۰/۰۴۹	۰/۹	۱	۰/۴	۱	۰/۶۶	۴	۰/۶۱	۳	۰/۶۱	۴	۰/۸۱	۳	اعتقاد به توانمندی زنان در بخش اداری
۰/۵۹	۰/۰۵۵	۰/۷	۱	۰/۲	۱	۰/۶۶	۴	۰/۵۶	۳	۰/۵	۴	۰/۵۳	۳	اعتقاد به توانمندی زنان در زایشگاه و گوساله دانی
۰/۰۸**	۰/۰۶	۱	۱	۱	۱	۰/۷	۴	۰/۵۳	۳	۰/۵	۴	۰/۸۶	۳	اعتقاد به توانمندی زنان در شیردوشی
۰/۸۴	۰/۵۱	۱	۱	۱	۱	۲/۷۵	۴	۱	۳	۲/۵	۴	۱	۳	تعداد زنان شاغل در مزرعه
۰/۰۹*	۰/۰۴	۰/۸	۱	۰/۸	۱	۰/۶۵	۴	۰/۶۶	۳	۰/۶	۴	۰/۳۳	۳	تمایل دام‌پرور به استخدام کارشناس زن

** ۰/۰۱ < معنی‌داری * ۰/۰۵ < معنی‌داری < ۰/۰۱

بر اساس نتایج تحقیق حاضر که در جدول شماره‌ی پنج آورده شده است فرا سنج‌های اعتقاد دام‌پرور به توانمندی زنان در شیردوشی و تمایل دام‌پرور به استخدام کارشناس زن دارای تفاوت معنی‌دار بودند ($P < 0/01$)، اما بین سایر فرا سنج‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P > 0/05$).

بر اساس نتایج دو گروه دام‌پرور قابل تشخیص است، دام‌پرورانی که زنان را در بخش‌های مدیریت و کارگری به کار گرفته‌اند و توانایی زنان را برابر با مردان می‌دانند و آن‌ها را برای کارهای یدی استخدام می‌کنند، این دام‌پروران ظاهراً به توانایی زنان اعتقاد

بالاتری دارند و آن‌ها را با مردان برابر می‌دانند. دسته‌ی دوم دام‌پرورانی که زنان را در بخش اداری استخدام کرده و به توانایی زنان اعتقاد دارند ولی نه به اندازه‌ی مردان. دام‌پروران گروه اول تمایل بیشتری نسبت به گروه دوم برای به‌کارگیری زنان در مزرعه‌دارند. در سال‌های اخیر شاهد ورود زنان به مشاغل بوده‌ایم که مختص مردان بوده و احتمال گسترش آن نیز وجود دارد، به دلیل اهمیت این مسئله توجه مسئولان امر و متخصصان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده و نظرهای مخالف و موافقی درباره‌ی آن بیان شده است؛ برخی درباره‌ی اشتغال زنان به محدود شدن حضور زنان در برخی از مشاغل رأی می‌دهند و برخی دیگر تصدی انواع مشاغل را از زنان طلب می‌کنند (باقری و شاهمرادی زواره، ۱۳۹۵) که نتایج این تحقیق با یافته‌های جدول ۵ هم‌خوانی دارد.

یافته‌های کلی

۱. در میان دام‌پروران واحدهای مورد مطالعه تنها یک مدیر زن و در شهرستان کرج وجود داشت، با بزرگ شدن دام‌داری بدیهی است که تعداد کارکنان افزایش می‌یابد، هم‌چنین تعداد کارکنان دارای تحصیلات مرتبط نیز زیاد می‌شود، تمایل به تخصصی کردن کارها و واگذاری آن به متخصصین زیاد می‌شود، در بین شهرستان‌های مورد مطالعه دام‌پروران دماوند دید بهتری نسبت به توانایی زنان در مدیریت داشتند و دام‌پروران ورامینی دید بدتری داشتند.

۲. بهره‌مندی از آموزش‌های تخصصی در دام‌پروران سبب افزایش استفاده از کارکنان مجرب در واحدهای تحت نظارت آن‌ها گردید.

۳. دام‌پروران تحصیل‌کرده میانگین سن پایین‌تری داشته و دام‌پروران کم‌سواد نگرش بهتر نسبت به کار زنان در مزرعه و اعتقاد بالاتری به توانمندی زنان در مدیریت داشتند.

۴. دام‌پرورانی که رشته‌ی تحصیلی مرتبط با علوم دامی داشتند، جوان‌تر و کم‌تجربه‌تر بوده، کارکنان کم‌تجربه‌تر را استخدام کرده بودند.

۵. دام‌پرورانی که اعتقاد داشتند توانمندی زنان برابر با مردان است عمدتاً زنان را در کارهای سخت (مدیریت و کارگری) به کار گرفته و تمایل بالاتری به به‌کارگیری زنان در مزرعه داشتند، در مقابل دام‌پرورانی که توانمندی زنان را کم‌تر از مردان می‌دیدند آنان را برای کارهای ساده‌تر به کار گرفتند.

Referenses

منابع

۱. آذربایجانی، ک. و مصطفایی، ه. ۱۳۹۰. اثر نابرابری جنسیتی بر رشد اقتصادی و بهره‌وری کل عوامل تولید در کشورهای منتخب (۲۰۰۳-۱۹۹۶). فصلنامه‌ی تحقیقات اقتصادی راه‌اندیشه، صفحه‌ی ۸۴.

۲. ابو نوری، ا. و غلامی، ن. ۱۳۸۷. بررسی روند اشتغال زنان در مقایسه با مردان و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان در بخش صنعت ایران. *نشریه‌ی مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، سال هفتم، شماره‌ی یکم، ۱۳۸۸، صفحه‌ی ۳۱.
۳. اکبری، ر. موحدی، ر. و کوچکیان، حورا. ۱۳۸۸. بررسی نگرش دانشجویان کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه بوعلی سینای همدان). *نشریه‌ی پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*، سال دوم، شماره‌ی ۱۳۸۸، صفحه‌ی ۹۲.
۴. اویسی، ز. ۱۳۸۹. نقش اشتغال زنان در توسعه‌ی روستایی با تأکید بر ابعاد اقتصادی و اجتماعی.
۵. چکیده نتایج آمارگیری از تعاونی‌های گاوداری صنعتی کشور، ۱۳۹۲.
۶. حسینی پور، ا؛ و رضایی، م. ۱۳۸۹. بررسی گرایش دانشجویان کشاورزی به کارآفرینی. *نشریه‌ی توسعه‌ی کارآفرینی*، سال ۳، شماره‌ی ۱۰، صفحات ۱۳۵-۱۵۳.
۷. باقری، ش. و شاهمرادی زواره، ر. ۱۳۹۵. بررسی تجربه‌ی زیسته‌ی حضور زنان در مشاغل مردانه، مطالعه‌ی موردی زنان آتش‌نشان و راننده‌ی تاکسی ون شهر تهران. *نشریه‌ی پژوهش‌نامه‌ی زنان*، پژوهش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۷، شماره‌ی ۲، صفحه‌ی ۲۰ و ۲۱.
۸. دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس. ۱۳۷۸. جایگاه و کارکرد تحقیقات در برنامه‌ی اول و دوم. *مجلس پژوهش*، شماره‌ی ۲۰، سال ۶، صفحه‌ی ۲۶۶.
۹. زراءنژاد، م. و منتظر حجت، ا. ۱۳۸۳. نگاهی به مشارکت اقتصادی زنان در ایران. *نشریه‌ی پژوهش‌نامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی*، سال پنجم، شماره‌ی هفدهم، ۱۳۸۴، صفحه‌ی ۷۸.
۱۰. زلالی، ن. خسروی پور، ب. و زارع، عادل. ۱۳۹۳. تنگناها و چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی. *فصلنامه‌ی پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، صفحه‌ی ۷۳.
۱۱. صفاکیش، م. و فلاح محسن خانی، ز. ۱۳۹۵. بررسی عدم مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار ایران. *نشریه‌ی بررسی‌های آمار رسمی ایران*، سال ۲۷، شماره‌ی ۱، صفحه‌ی ۱۰۳.
۱۲. قدرتی، ح. ۱۳۹۳. فرازوفروود اشتغال زنان در ایران، *فصلنامه‌ی توسعه‌ی اجتماعی*، دوره‌ی ۹، شماره‌ی ۳، بهار ۹۴، صفحه‌ی ۲۹.

۱۳. یوسف زادگان، ن. ۱۳۸۷. بررسی وضعیت و علل عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان زن رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی واحد علوم و تحقیقات. ۱۳۸۷. نشریه ی ترویج و اقتصاد کشاورزی، سال اول، شماره ی ۲، ص ۸۱. تابستان ۱۳۸۷. تهران.

۱۴. موحدی، ر. ۱۳۸۳. آموزش کشاورزی: چالش‌ها و فرصت‌ها. همدان، انتشارات شوق دانش. ۱۳۸۳.

15. **Cannon, J. G. (2005).** Perceptions of the influence of the Virginia governor's school for agriculture on VGSA Alumni. (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University).
16. **Cochran, W. G. (1977)** Sampling Techniques. John Wiley & Sons, New York, USA.
17. **Mirsardoo, M.** Analysis of the Position of Women's Education in Iran during the Past One Hundred Years; An Interdisciplinary Approach. International Journal of Social Sciences (IJSS), Vol.3, No.2, 2013, page 39.
18. **Patel, K.B., Maina, M, Haggmann, J., & Woomer, P.L. (2001).** Curriculum development and transformation in rural development and natural resource management. Paper presented at the strategy workshop of the Rockefeller Foundation's Bellagio Center, Italy.

Exploring the viewpoints of dairy farm managers in Tehran province regarding employing women in the farm

Somayye Poursoleiman⁴, Kazem Karimi*⁵, Mohammad Reza Soleimanpour⁶

Resieved: 2022/10/06

Accepted: 2023/10/27

ABSTRACT

This study explored the viewpoints of dairy farm managers in Tehran province regarding employing women in the farm. The study is survey research and from the goal point of view, it is applied research, which has been done in the method of correlation and regression analysis. The study is field research and has been done by questionnaire. Based on the latest report by Iran Statistic Centre, there were 1012 industrial dairy farms in 2013 and using Cochran formula and random sampling, the sample size has been determined as 30. To confirm the validity of the questionnaire, different questionnaires, and professors' opinions were used and also to determine the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha was applied and the value calculated as 0.816 based on 30 completed questionnaires. Out of 130 sent questionnaires, 85 were received completed and got analyzed. The result showed that among studied livestock breeders, there was only one female manager in Karaj. As the unit grew, the number of employees with related educational degrees increased. Livestock breeders in Damavand had a better vision towards women capabilities. With the benefits of specialized training for livestock breeders, the use of specialized personnel in units was increased. The average of educated livestock breeders' age was lower and less educated livestock breeders had a better vision of women working in the farms and they had a higher conviction about the capabilities of women in management. Livestock breeders who have been educated in fields related to animal science were younger and less experienced and they employed less experienced personnel. Livestock breeders who believed women and men have equal capabilities, employed women in tougher works (management and labor work) and tended to employ women in farms more.

Keywords: Employment, Vision, Women capabilities, Women management, Livestock farming

⁴ , MSc student in Animal Sciences, Islamic Azad University, Varamin-Pishva branch.

⁵ Assistant Professor, Departement of Animal Sciences, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Iran.

⁶ Assistant Professor, Departement of Animal Sciences, Varamin Pishva Branch, Islamic Azad University, Varamin, Iran.

*Corresponding author: karimikazem@gmail.com