



Woman in Development and Politics

Ranking of Factors Influencing the Productivity of Employed Women Using the Analytic Hierarchy Process (AHP) Approach

Roghayeh Pouran¹ | Hamideh Mohammadi²

1. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: r.pouran@alzahra.ac.ir
2. Second-level Student of Jurisprudence and Principles, Fatemeh al-Zahra Seminary for Women, Tehran, Iran. E-mail: hamidehmo1402@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received: 16 August 2025 Received in revised form: 9 October 2025 Accepted: 23 October 2025 Published online: 23 October 2025 Keywords: <i>Formal Employment of Women,</i> <i>Preservation of the Family Foundation,</i> <i>Productivity of Employed Women,</i> <i>Women's Economic Participation.</i>	The productivity of employed women pertains to their engagement and contributions to economic activities, the generation of goods and services, and the creation of economic value within a society, shaped by numerous factors impacting various aspects of their existence. In this analytical and descriptive study, we initially delineated the conceptual framework of factors impacting the productivity of employed women across individual, familial, institutional, organizational, and cultural-social dimensions, employing library research methodologies. Subsequently, utilizing a modified Delphi method through a structured questionnaire and drawing upon the expertise of specialists (married women possessing higher education beyond a diploma and a minimum of 10 years of professional experience), we identified ten key factors from a set of thirty-five criteria rooted in the aforementioned conceptual framework. These factors were organized into three criteria: women's economic participation, formal employment, and family stability. Subsequently, these factors were prioritized through the application of the Analytical Hierarchy Process (AHP) methodology utilizing Expert Choice software. The results suggest that, when considering the weights of factors within the framework of the three criteria, job security, legal permits, institutional quality, and working conditions are among the most significant factors impacting the productivity of employed women. The influence of family expansion does not occupy a prominent position in the hierarchy of factors impacting the productivity of working women. This phenomenon may be ascribed to the growing tendency of women to participate in socio-economic activities and the necessity to generate income, resulting in a diminished inclination towards family expansion (marriage and childbearing).
Cite this article: Pouran, R., & Mohammadi, H. (2025). Ranking of Factors Influencing the Productivity of Employed Women using the Analytic Hierarchy Process (AHP) approach. <i>Women in Development and Politics</i>, 23(3), 601-627. DOI: https://doi.org/10.22059/jwdp.2025.400703.1008564	
 © The Author(s). DOI: https://doi.org/10.22059/jwdp.2025.400703.1008564 Publisher: The University of Tehran Press.	



انتشارات دانشگاه تهران

زن در توسعه و سیاست

رتبه‌بندی عوامل مؤثر در بهره‌وری زنان شاغل با رویکرد فرایند سلسله‌مراتبی (AHP)

رقیه پوران^۱ | حمیده محمدی^۲^۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: r.pouran@alzahra.ac.ir^۲. طلبه سطح دوم رشته فقه و اصول، مدرسه علمیه خواهران فاطمه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: hamidehmo1402@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	بهره‌وری زنان شاغل به مشارکت و سهم زنان در فعالیت‌های اقتصادی، تولید کالا و خدمات و ایجاد ارزش اقتصادی در یک جامعه اشاره دارد و تحت تأثیر عوامل مختلف حاکم بر ابعاد مختلف زندگی آنان قرار دارد. در این پژوهش تحلیلی-توصیفی، ابتدا با استفاده از روش مطالعه کتابخانه‌ای، چارچوب مفهومی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل در ابعاد فردی، خانوادگی، نهادی و سازمانی و نیز فرهنگی و اجتماعی شناسایی شد. سپس با استفاده از روش دلفی تعدیل شده و به شیوه پرسشنامه، با استفاده از نظرات خبرگان (زنان متأهل دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم و حداقل ۱۰ سال سابقه شغلی)، از میان ۳۵ معیار استخراج شده براساس مدل مفهومی فوق، ۱۰ عامل مهم اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل در قالب سه معیار مشارکت اقتصادی زنان، اشتغال رسمی و حفظ بنیان خانواده معرفی شد. بعد از آن، با به‌کارگیری روش تحلیل فرایند سلسله‌مراتبی (AHP) و استفاده از نرم‌افزار Expert Choice این عوامل رتبه‌بندی شدند. نتایج نشان داد با تلفیق وزن عوامل در قالب سه معیار فوق، سه عامل امنیت شغلی، مجوزهای قانونی و کیفیت نهادی و نیز شرایط شغلی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل محسوب می‌شوند. به‌علاوه، عامل گسترش خانواده جایگاهی قابل‌انتظار در رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل ندارد. به این ترتیب شاید بتوان گفت به‌دلیل گرایش روزافزون زنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی-اقتصادی و نیاز به کسب درآمد، تمایل به گسترش خانواده (تأهل و فرزندآوری) کاهش یافته است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۴	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۱۹	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱	
کلیدواژه‌ها:	
اشتغال رسمی زنان،	
بهره‌وری زنان شاغل،	
حفظ بنیان خانواده،	
مشارکت اقتصادی زنان.	

استناد: پوران، رقیه و محمدی، حمیده (۱۴۰۴). رتبه‌بندی عوامل مؤثر در بهره‌وری زنان شاغل با رویکرد فرایند سلسله‌مراتبی (AHP). زن در توسعه و سیاست، ۲۳ (۳)،

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2025.400703.1008564> ۶۰۱-۶۲۷DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2025.400703.1008564>

© نویسندگان.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

در دهه‌های اخیر، نقش زنان در بازار کار و سهم آن‌ها در فعالیتهای اقتصادی به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران در سراسر جهان قرار گرفته و در این ارتباط، حوزه‌های موضوعی جدیدی به مطالعات نظری و تجربی وارد شده است. یکی از این مباحث، بهره‌وری زنان شاغل است. بهره‌وری^۱ در زمینه اشتغال به میزان خروجی^۲ (کالا یا خدمات) تولیدشده توسط یک فرد یا گروه در یک دوره زمانی مشخص، نسبت به ورودی‌های صرف‌شده^۳ (زمان، تلاش، منابع و...) اشاره دارد. این مفهوم می‌تواند به‌صورت کمی (برای مثال تعداد محصول تولیدشده) یا کیفی (برای نمونه کیفیت خدمات ارائه‌شده) اندازه‌گیری شود (Abtahi & Kazemi, 2000: 57). وقتی این مفهوم به زنان شاغل تعمیم داده می‌شود، با در نظر گرفتن پیچیدگی‌های نقش‌های خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی زنان، تعریف علمی بهره‌وری زنان شاغل نیازمند رویکردی چندوجهی است که فراتر از صرفاً خروجی‌های کاری اندازه‌گیری می‌شود.

پژوهش‌های اخیر در حوزه اقتصاد توسعه و کار، بر اهمیت عوامل مختلفی در تبیین بهره‌وری زنان شاغل تأکید کرده‌اند. برخی از این مطالعات، تفاوت بهره‌وری زنان و مردان را در بازارهای کار و به‌ویژه در مشاغل سطح بالا، به نابرابری جنسیتی و تفاوت در سرمایه انسانی آن‌ها نسبت می‌دهند که به دستمزد و مسئولیت کمتر زنان منجر می‌شود (Polachek, 1981; Goldin & Rouse, 2000; Black & Strahan, 2001). مطالعات جدید نیز نقش ویژگی‌های روان‌شناختی و غیرشناختی مانند اعتماد به نفس، ریسک‌گریزی، پذیرش رقابت و مهارت‌های بین‌فردی را در نظر می‌گیرند (Gneezy et al., 2009; Bertrand, 2011; Huang & Kisgen, 2013; Blau & Kahn, 2017).

بهره‌وری زنان شاغل از یک طرف، به‌عنوان نیروی کار شاغل در سازمان‌ها، به عوامل سازمانی و اجتماعی منتسب است. از طرف دیگر، به‌عنوان یک عضو از خانواده با مسئولیت‌ها و نقش‌های وی در خانواده مرتبط است. طبق برخی مطالعات، حضور زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی با پیامدهای اجتماعی مختلفی همراه بوده است. از آن جمله می‌توان به کاهش نرخ باروری و رشد جمعیت (Bloom et al., 2017; Salatin et al., 2018; Milovanović, 2023; Dorri, 2022) و نرخ بالای طلاق و فروپاشی اجتماعی (Ameri & Khosravi, 2018) اشاره کرد.

1. Productivity

2. Outputs

3. Inputs

اشاره کرد. چنین نتایجی این ایده را در ذهن تداعی می‌کند که بهره‌وری زنان شاغل در پاره‌ای از موارد با معیار حفظ بنیان خانواده در تعارض قرار می‌گیرد. همچنین برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند تمایل به خودشکوفایی زنان، انعطاف‌پذیری، آزادی و استقلال فعالیت‌های غیررسمی نسبت به مشاغل رسمی و مزدگیری، از عوامل مهم گرایش روزافزون زنان به این‌گونه فعالیت‌ها است (Ferrín, 2023; Dencker et al., 2021). شلتون^۱ (۲۰۰۶) معتقد است تزامم اشتغال زنان و نقش‌های مادری و همسری از عوامل گرایش زنان به اشتغال غیررسمی است. علمی و همکاران (۱۴۰۲)، کریمی موغاری (۱۳۹۳) و ممیز و همکاران (۱۳۹۲) نیز این ادعا را درمورد گرایش زنان ایرانی به مشاغل غیررسمی یا فعالیت‌های کارآفرینانه بررسی کردند؛ بنابراین از یک طرف، مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی با انگیزه‌های مختلف، روند رو به رشدی داشته است و از طرف دیگر، توجه به حفظ بنیان خانواده یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی است که در مواجهه با اشتغال زنان، قابل‌بحث است و اثرگذاری آن بر بهره‌وری زنان قابل‌بررسی است. به این ترتیب، بهره‌وری زنان شاغل تحت‌الشعاع عوامل چندبعدی است. براین اساس، خلأ انجام یک پژوهش تحلیلی-توصیفی برای ارائه چارچوب نظری و تحلیلی جامع درمورد رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل، ضروری به‌نظر می‌رسد. پژوهش حاضر با توجه به مطالعات نظری و تجربی، به دنبال ارائه چارچوب تحلیلی جامعی برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل است.

در این راستا به‌منظور دستیابی به هدف پژوهش، در بخش دوم پیشینه پژوهش از ابعاد نظری و تجربی بررسی و مدل مفهومی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل مدنظر پژوهش استخراج شده است. در بخش سوم، روش پژوهش تشریح می‌شود. در بخش چهارم، یافته‌های پژوهش متناسب با مدل تحلیلی پژوهش ارائه می‌شود و درنهایت، به بحث و جمع‌بندی و ارائه توصیه‌هایی برای سیاست‌گذاران و تصمیم‌سازان پرداخته شده است.

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. پیشینه نظری

به‌طور کلی بهره‌وری زنان شاغل به مشارکت و سهم زنان در فعالیت‌های اقتصادی، تولید کالاها و خدمات و ایجاد ارزش اقتصادی در یک جامعه اشاره دارد. این مفهوم فراتر از صرفاً اشتغال زنان و مشتمل بر عواملی مانند کیفیت و ماهیت مشاغل، سطح درآمد، دسترسی به منابع و توانایی زنان در

1. Shelton

تصمیم‌گیری‌های اقتصادی است. چارچوب نظری پژوهش حاضر، بهره‌وری زنان شاغل را متأثر از شرایط و عوامل مختلف فردی، خانوادگی، سازمانی و نهادی و نیز اجتماعی و فرهنگی معرفی می‌کند. در ادامه، برخی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل ذیل هریک از موارد فوق، شناسایی و تحلیل شده‌اند.

۲-۱-۱. عوامل فردی

• سلامت جسمی و روانی

بیماری‌های جسمی و استرس بهره‌وری را کاهش می‌دهند؛ بنابراین، سلامت جسمی و روانی، پایه و اساس بهره‌وری است. سن، مشکلات سلامت باروری، دسترسی به خدمات بهداشتی مناسب و همچنین چالش‌های سلامت روان (مانند استرس ناشی از تعادل کار-زندگی و تبعیض) می‌توانند بر توانایی زنان برای انجام وظایف شغلی و بهره‌وری آن‌ها تأثیر مستقیم بگذارند. سرمایه‌گذاری در سلامت زنان، از طریق ارائه خدمات بهداشتی باکیفیت و سیاست‌های حمایتی از سلامت روان در محل کار می‌تواند بهره‌وری آن‌ها را بسیار افزایش دهد (Basil Hans, 2009: 16). سازمان‌هایی مانند سازمان جهانی بهداشت و سازمان بین‌المللی کار در گزارش‌های خود به ارتباط سلامت نیروی کار و بهره‌وری اشاره می‌کنند.

• آموزش و مهارت‌آموزی

آموزش و مهارت‌آموزی، سرمایه‌انسانی را ارتقا می‌دهد و با بهبود فرصت‌های شغلی، سازگاری با تغییرات بازار کار و فناوری به زنان کمک می‌کند تا به مشاغل با بهره‌وری بالاتر و دستمزد بهتر دست یابند. برخی مطالعات بر نقش آموزش و مهارت‌آموزی در افزایش سرمایه‌انسانی زنان و بهبود فرصت‌های شغلی آن‌ها تمرکز دارند؛ برای مثال، بکر^۱ (۱۹۶۴) در نظریه سرمایه‌انسانی خود، بر اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش برای افزایش بهره‌وری افراد تأکید می‌کند. سرمایه‌گذاری در آموزش زنان، نه تنها نتایج فردی را بهبود می‌بخشد، بلکه رشد اقتصادی را در سطح کلان نیز تقویت می‌کند؛ برای مثال، زنان ملل متحد^۲ (۲۰۲۲) در گزارش خود با عنوان «پیشرفت در اهداف توسعه پایدار» تأکید می‌کند که آموزش به‌ویژه، در رشته‌های STEM^۳ (علوم، فناوری، مهندسی و

1. Becker

2. UN Women

3. Science, Technology, Engineering and Mathematics

ریاضیات) و مهارت‌های دیجیتال، برای توانمندسازی اقتصادی زنان در اقتصادهای در حال گذار حیاتی است. آموزش همچنین، توانایی زنان را برای سازگاری با تغییرات بازار کار و نوآوری افزایش می‌دهد (ILO, 2021: 93). صادقی و عمادزاده (۱۳۸۳) نیز نشان دادند مهم‌ترین عامل مؤثر در اشتغال زنان در بازار کار ایران، میزان تحصیلات آنان است.

۲-۱-۲. عوامل خانوادگی

• مسئولیت مراقبت از خانواده

بار سنگین مسئولیت‌های خانگی و مراقبت از کودک یا سالمند می‌تواند زمان و انرژی زنان را برای کار حرفه‌ای محدود کند و یکی از بزرگ‌ترین موانع بهره‌وری آن‌ها است. «مراقبت بدون دستمزد» زمان و انرژی زنان را محدود می‌کند و اغلب به کاهش ساعات کاری، انتخاب مشاغل کم‌درآمدتر یا حتی خروج کامل از بازار کار منجر می‌شود. آلون و همکاران (۲۰۲۰) و دل‌بوکا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نشان می‌دهند چگونه افزایش نیاز به مراقبت در دوران پاندمی، بر دوش زنان سنگینی کرده و مشارکت آن‌ها در نیروی کار را تحت تأثیر قرار داده است. سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی^۲ (۲۰۲۱) نیز در گزارشی بر لزوم تقسیم عادلانه‌تر مسئولیت‌های مراقبت تأکید دارد.

• دسترسی به مراقبت باکیفیت و مقرون به صرفه از کودک

دسترسی به خدمات باکیفیت و مقرون به صرفه مراقبت از کودکان (مهدکودک و پرستار) به زنان کمک می‌کند تا با کاهش بار مسئولیت مراقبت از کودک از دوش آنان، با آرامش خاطر در بازار کار مشارکت کنند و امکان حضور تمام‌وقت در بازار را بیابند (Olasehinde, 2024: 4). سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی (۲۰۲۱) در گزارش خود بر اهمیت سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های مراقبت از کودک برای افزایش مشارکت زنان در نیروی کار تأکید می‌کند. مطالعه مارشال و همکاران^۳ (۲۰۱۳) نیز بر پرداخت یارانه مراقبت از کودکان، به خانواده‌های کم‌درآمد دارای مادران شاغل تأکید دارند.

1. Del Boca et al.

2. OECD

3. Marshal et al.

۲-۳. عوامل نهادی و سازمانی

• مجوزهای قانونی و کیفیت نهادی

مجوزهای قانونی و کیفیت نهادی مکمل یکدیگر هستند و هردو برای ایجاد محیطی ضروری هستند که در آن نیروی کار، از جمله زنان، بتوانند به پتانسیل کامل اقتصادی خود دست یابند (Acemoglu & Robinson, 2012: 186). نهادهای کارآمد می‌توانند هزینه‌های تراکنش مرتبط با راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکار را بسیار کاهش دهند که این امر به‌ویژه برای کارآفرینان زن که اغلب در مقیاس کوچک‌تر فعالیت می‌کنند، سودمند است (Coase, 1937: 395). نهادهای باکیفیت و شفاف، با کاهش عدم قطعیت و افزایش اعتماد به سیستم، زنان را تشویق می‌کنند تا با اطمینان بیشتری در مهارت‌ها و کسب‌وکارهای خود سرمایه‌گذاری کنند (North, 1990: 48). به‌علاوه، مطالعات متعدد نشان داده‌اند که تضمین حقوق مالکیت زنان بر زمین و دارایی و دسترسی برابر به خدمات مالی می‌تواند کارآفرینی زنان را تقویت کند و به آن‌ها امکان دهد تا کسب‌وکارهای خود را توسعه و بهره‌وری خود را افزایش دهند (UN Women, 2015: 23).

• دسترسی به فناوری و مهارت‌های دیجیتال

در عصر دیجیتال، دسترسی به فناوری و مهارت‌های دیجیتال برای مشارکت کامل و مولد در بازار کار ضروری است. توانایی کار از راه دور، دسترسی به پلتفرم‌های آنلاین کاری، افزایش کارایی از طریق ابزارهای دیجیتال به زنان کمک می‌کند تا از فرصت‌های نوین شغلی (مانند دورکاری و پلتفرم‌های آنلاین) بهره‌مند شوند و کارایی خود را در مشاغل سنتی افزایش دهند. سازمان بین‌المللی نیروی کار (۲۰۲۱) در گزارش خود به رشد پلتفرم‌های کار دیجیتال و نیاز به مهارت‌های مرتبط اشاره می‌کند که برای زنان فرصت‌ها و چالش‌هایی را به همراه دارد. زنان ملل متحد (۲۰۲۲) نیز بر اهمیت کاهش شکاف دیجیتال جنسیتی برای حصول اطمینان از عدم عقب‌ماندگی زنان در اقتصاد دیجیتال تأکید دارد.

• امنیت شغلی

امنیت شغلی عبارت است از احساس اطمینان به حفظ شغل در سازمان و تداوم آن در آینده. امنیت شغلی می‌تواند تأثیرات دوجانبه‌ای بر بهره‌وری داشته باشد؛ با کاهش اضطراب و بهبود تمرکز و انگیزش در کار، بهره‌وری را افزایش دهد (Moghimi & Soltani, 2019: 22) یا کم‌کاری و عدم

تعهد در کار ایجاد کند و بهره‌وری را تضعیف کند. براین اساس، امنیت شغلی متغیر تعیین‌کننده‌ای در بهره‌وری به‌شمار می‌رود.

زنان متأثر از جنسیت و ساختارهای خانوادگی و اجتماعی ممکن است با چالش‌های ویژه‌ای در دسترسی به امنیت شغلی روبه‌رو شوند که بر سلامت آن‌ها به‌عنوان فرد شاغل و نیز کارایی سازمانی‌شان تأثیرگذار است (Smith et al., 2020: 490). امنیت شغلی از چهار طریق می‌تواند به بهبود بهره‌وری زنان شاغل منجر شود: ۱. کاهش اضطراب و استرس مربوط به آینده شغلی و افزایش سطح تمرکز و دقت در کار (Häggglund, 2018: 422; De Witte, 1999: 12)؛ ۲. تقویت تعهد سازمانی و افزایش انگیزه انجام وظایف (Aryee et al., 2012: 471)؛ ۳. بهبود سلامت روانی و جسمی و تسهیل تعادل بین کار و زندگی به‌ویژه در میان زنانی که اغلب با مسئولیت‌های خانوادگی هم‌زمان روبه‌رو هستند (Haynes & Lazenby, 2019: 163)؛ ۴. زنان ممکن است به‌واسطه امنیت شغلی، دسترسی به آموزش و فرصت‌های پیشرفت را بهبود بخشند که به بهره‌وری بلندمدت سازمانی کمک می‌کند (Ng & Feldman, 2010: 170). دباغی (۱۴۰۰) معتقد است وقتی زنان از امنیت شغلی برخوردارند، احتمال بیشتری وجود دارد که به امکانات کارآفرینی دسترسی پیدا کنند و درنهایت، بهره‌وری آنان افزایش خواهد یافت.

• سیاست‌های مرخصی والدین

سیاست‌های مرخصی والدین، به‌ویژه مرخصی زایمان و مرخصی پدری با حقوق، نقشی کلیدی در حمایت از زنان پس از تولد فرزند و حفظ آن‌ها در نیروی کار دارد. این سیاست‌ها به زنان اطمینان می‌دهند که پس از بازگشت به کار، شغل خود را از دست نخواهند داد و امکان بازگشت تدریجی به کار فراهم می‌شود. مرخصی پدری نیز از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا با تشویق مردان به مشارکت در مراقبت از فرزندان، بار نامتناسب مسئولیت بر دوش زنان کاهش می‌یابد (Valentova, 2018: 4). گزارش شاخص زنان شاغل^۱ (۲۰۲۲) به تأثیر مثبت مرخصی پدری بر مشارکت زنان در بازار کار اشاره می‌کند. به‌علاوه، نرخ بهینه تعداد روزهای مرخصی والدین، تأثیر زیادی بر وضعیت اشتغال و درآمد مادران شاغل در بلندمدت دارد (Frodermann et al., 2023: 1).

از طرف دیگر، جدا از اینکه در قوانین اساسی برخی کشورها اصل مستثقلی بر موضوع خانواده و لزوم حمایت از نهاد خانواده اختصاص داده شده است، برخی صاحب‌نظران معتقدند حتی بدون وجود چنین اصلی در قانون اساسی، سیاست‌های دولت‌ها به‌ویژه در موضوع اشتغال باید حافظ نهاد خانواده

باشد (57: Mashhadi & Mousavi, 2025)؛ بنابراین، مجوزهای قانونی و نهادی در اشتغال زنان و نیز شرایط شغلی از عوامل مهم بهره‌وری زنان شاغل محسوب می‌شود که در قالب عواملی نظیر انعطاف‌پذیری کار، مسئولیت‌های مراقبت از خانواده، دسترسی به مراقبت از کودک باکیفیت و مقرون‌به‌صرفه و سیاست‌های مرخصی والدین که پیش‌تر توضیح داده شد، قابل بررسی است.

• انعطاف‌پذیری کار

انعطاف‌پذیری در تعداد ساعات و موقعیت ایفای شغل (مانند دورکاری، ساعات کاری منعطف، کار فشرده) برای زنان، به‌ویژه آن‌هایی که مسئولیت مراقبت از خانواده را برعهده دارند، بسیار مهم است. این عامل به زنان کمک می‌کند تا تعادل بیشتری بین کار و زندگی شخصی برقرار کنند که به‌نوبه خود موجب کاهش استرس، افزایش رضایت شغلی و حفظ حضور آن‌ها در محیط کار می‌شود و در مجموع، موجبات تطبیق کار با مسئولیت‌های خانوادگی، کاهش تعارض کار-زندگی، افزایش رضایت شغلی برای زنان را فراهم می‌کند. آلون و همکاران^۱ (۲۰۲۰) به تفصیل به نقش انعطاف‌پذیری و دورکاری در مدیریت تعادل کار-زندگی در دوران بحران پاندمی کووید-۱۹ پرداخته‌اند. عامری و خسروی (۱۳۹۷) نیز اذعان کرده‌اند در وضع قوانین و سیاست‌های مربوط به اشتغال، وضعیت و جایگاه خانواده، تقویت بنیان خانواده، خانواده‌محوری در عرصه نظام حقوقی و سیاست‌گذاری اشتغال کشورها لازم است تمهیداتی اندیشیده شود.

۲-۱-۴. عوامل فرهنگی و اجتماعی

• تبعیض جنسیتی در بازار کار

تبعیض جنسیتی شامل شکاف دستمزد جنسیتی، موانع ترفیع (سقف شیشه‌ای) و تبعیض در استخدام و اخراج است. این تبعیض‌ها به‌طور مستقیم بهره‌وری زنان را کاهش می‌دهند؛ زیرا از تخصیص بهینه استعدادها جلوگیری می‌کند و زنان را از دستیابی به پتانسیل کامل خود باز می‌دارد (Cuberes & Teignier, 2012; Blau, 2024). سازمان‌هایی مانند سازمان بین‌المللی نیروی کار و سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، به‌طور مداوم بر وجود شکاف‌های دستمزدی و تبعیض‌های ساختاری در بازار کار تأکید می‌کنند.

1. Alon et al.

• هنجارهای اجتماعی و فرهنگی

هنجارهای اجتماعی و فرهنگی، انتظارات و باورهای جمعی درمورد نقش‌ها و رفتارهای مناسب برای مردان و زنان را شکل می‌دهند. این هنجارها می‌توانند بر تصمیم‌گیری‌های زنان درمورد تحصیلات، انتخاب شغل و مشارکت در نیروی کار تأثیر عمیقی بگذارند (Abdulla & Serikbayeva, 2024: 16). هنجارهای محدودکننده‌ای که زنان را به نقش‌های سنتی خانه‌داری سوق می‌دهند، می‌توانند مانع حضور زنان در مشاغل دارای بهره‌وری بالا شوند. گزارش‌های توسعه‌ای زنان سازمان ملل و بانک جهانی اغلب به تأثیر انتظارات سنتی از نقش‌های جنسیتی و محدودیت‌های اجتماعی برای فعالیت زنان در برخی مشاغل یا بخش‌ها بر توانمندسازی اقتصادی زنان اشاره دارند.

۲-۲. پیشینه تجربی

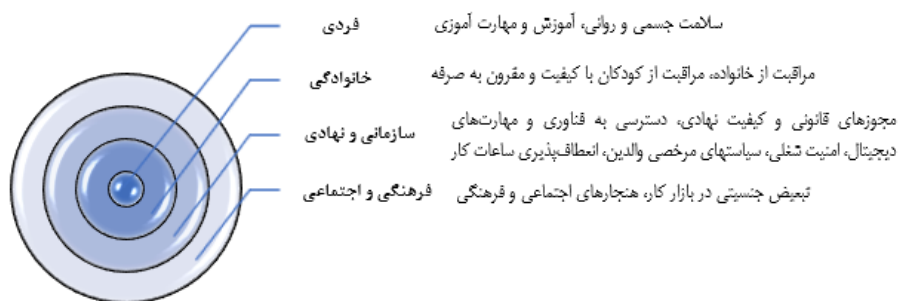
توبان و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند کاهش شکاف دستمزد بین مردان و زنان و کاهش نابرابری جنسیتی در آموزش در کشور هلند موجب افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و رشد تولید ناخالص داخلی در این کشور شده است. فنگ و همکاران^۱ (۲۰۲۲) با استفاده از داده‌های بنگاه‌های در سطح بین‌المللی دریافتند بنگاه‌های تحت رهبری زنان در کشورهایی با کیفیت نهادی بهتر، برابری جنسیتی بیشتر و فرهنگ فردگرایانه قوی‌تر رایج‌تر هستند.

در داخل کشور پژوهش‌هایی در حوزه عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی کار به‌صورت کلی و بدون توجه به جنسیت، انجام شده و عمدتاً هدف اقتصادی، مبنای بررسی‌ها بوده است. امینی و حجازی آزاد (۱۳۸۶) سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و ارتقای کیفیت آن را از عوامل اصلی افزایش بهره‌وری دانستند و تأثیر سطح بهداشت و سلامتی نیروی کار بر بهره‌وری را از طریق شاخص‌های امید به زندگی، سرمایه فیزیکی سرانه و درصد تولید بالفعل به تولید بالقوه بر بهره‌وری نیروی کار ایران مثبت ارزیابی کردند. محمودزاده و اسدی (۱۳۸۶) و آسایش و شکیبایی (۱۳۹۳) اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری نیروی کار و راسخ جهرمی (۱۳۹۴) اثر آن را بر بهره‌وری نیروی کار صنایع ایران مثبت و معنی‌دار ارزیابی کردند. همچنین دانشمند و ستاری‌فر (۱۳۹۷) تأثیر میزان برخورداری از اینترنت را بر بهره‌وری نیروی کار ایران در بلندمدت، مثبت و معنی‌دار دانستند.

گلرد (۱۳۸۷) در پژوهشی با تأکید بر بهره‌وری زنان کارآفرین، شاخص‌های رشد در فروش و نوآوری در تولید، روش تولید و نوآوری در بازار و همچنین تأمین نیازهای اقتصادی خانواده، کسب

1. Fang et al.

قدرت و اعتبار در جامعه، دستیابی به رضایت شغلی، رفاه خانواده و ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و شغلی را در زمره شاخص‌های تعیین‌کننده بهره‌وری زنان کارآفرین ایرانی ارزیابی کرد. درنهایت، براساس پژوهش‌های نظری و تجربی مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل
منبع: یافته‌های پژوهش

مطابق پیشینه تجربی پژوهش، عمده مطالعات انجام‌شده تاکنون به بررسی اثرگذاری عوامل معدودی بر بهره‌وری نیروی کار به‌ویژه زنان شاغل پرداخته‌اند؛ بنابراین، خلأ پژوهشی جامع در حیطه عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل احساس می‌شود. به‌علاوه، در پژوهش حاضر این عوامل با استفاده از نظرات خبرگان رتبه‌بندی می‌شود.

۳. روش‌شناسی پژوهش

در بسیاری از مسائل تصمیم‌گیری، گاهی چندین معیار برای اتخاذ تصمیم مناسب در نظر گرفته می‌شود. در این شرایط با مسائل تصمیم‌گیری چندمعیاره مواجه هستیم که به دو زیرمجموعه تصمیم‌گیری چندشاخصه^۱ و چندهدفه^۲ تقسیم می‌شود. فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، زیرمجموعه مدل‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه و یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای وزن‌دهی و ارزش‌گذاری تصمیمات است. پایه این روش برای وزن‌دهی به تصمیمات، استفاده از روش مقایسه زوجی است که با کمک نرم‌افزار Expert Choice انجام می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها در تصمیم‌گیری چندشاخصه «پرسشنامه خبره» یا «ماتریس تصمیم» است (Habibi & Afridi, 2022: 125). در این پژوهش

1. Multiple Attribute Decision Making (MADM)

2. Multiple Objective Decision Making (MODM)

پرسشنامه خبره براساس مقایسه‌های زوجی طراحی شده است. در ادامه، ضمن شرح مختصری از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، به ارائه مدل تحلیلی پژوهش حاضر پرداخته شده است.

۳-۱. روش تحلیل فرایند سلسله‌مراتبی (AHP)

فرایند سلسله‌مراتبی (AHP) به گونه‌ای طراحی شده است که با ذهن و طبیعت بشری مطابق دارد. در این روش، انعطاف‌پذیری زیادی وجود دارد و هم‌زمان می‌توان در آن از متغیرهای کمی و کیفی استفاده کرد. قابلیت درک آسان بدون نیاز به متخصصان، ارائه ساختاری برای همکاری و مشارکت گروهی در تصمیم‌گیری استفاده از هر دو بعد نگرش سیستمی و تحلیل جزء به جزء برای حل مسائل و دارابودن مقیاس اندازه‌گیری از دیگر ویژگی‌های این روش است. برای به کارگیری روش AHP در حل مسئله تصمیم‌گیری، مراحل چهارگانه باید سپری شود (Qudsi pour, 2019: 103).

تشکیل درخت سلسله‌مراتبی: این درخت متشکل از سه سطح است. سطح اول بیانگر هدف تصمیم و سطح دوم متشکل از عواملی است که ملاک مقایسه گزینه‌ها به شمار می‌آیند. سطح آخر، بیانگر گزینه‌هایی است که با یکدیگر مقایسه می‌شوند؛

مقایسه‌های زوجی: در این مرحله معیارها به صورت دویه دو مقایسه می‌شوند؛

استخراج اولویت‌ها از جدول‌های مقایسه گروهی و انتخاب بهترین گزینه: در این مرحله وزن نسبی عوامل هر سطح از سطوح سلسله‌مراتب مدل محاسبه می‌شود. بدین منظور از مفهوم نرمال‌سازی و میانگین موزون استفاده و پس از نرمال کردن، از مقادیر هر سطر میانگین موزون گرفته می‌شود. مقادیر حاصل از میانگین موزون نشان‌دهنده اولویت (درجه اهمیت) گزینه رقیب است؛

محاسبه نرخ سازگاری^۱ (CR): مکانیسمی که میزان اعتماد به اولویت‌های به دست آمده را نشان می‌دهد. اگر CR کمتر از ۰/۱ باشد، سازگاری مقایسه‌ها قابل پذیرش است.

در این مقایسه‌ها، تصمیم‌گیرندگان از قضاوت‌های شفاهی استفاده خواهند کرد؛ به طوری که عنصر i با j مقایسه می‌شود. به پیروی از اصغرپور (۱۳۷۷)، فرض کنید $C = \{C_j | j = 1, 2, \dots, n\}$ مجموعه معیارها باشد. همان‌طور که در رابطه ۱ نشان داده شده است، نتیجه مقایسه زوجی روی n معیار در یک ماتریس $n \times n$ خلاصه می‌شود که در آن هر درایه a_{ij} ($i, j = 1, 2, \dots, n$) نسبت وزن معیار است. در روش AHP گروهی، مقایسه‌های زوجی به جای یک تصمیم‌گیرنده توسط چندین تصمیم‌گیرنده انجام می‌گیرد و نظرات تمام تصمیم‌گیرندگان لحاظ می‌شود. در تصمیم‌گیری گروهی می‌توان طبق رابطه ۲، از میانگین هندسی برای عناصر ماتریس استفاده کرد.

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & \cdots & a_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{n1} & \cdots & a_{nn} \end{bmatrix} \quad a_{ij}=1, a_{ij}=1/a_{ji}, a_{ij} \neq 0 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$a_{ij} = (\prod_{l=1}^k a_{ijl})^{\frac{1}{k}}; \quad i, j=1, 2, \dots, n \quad \text{رابطه (۲)}$$

که در آن k تعداد تصمیم‌گیرندگان است. در گام آخر، فرایند ریاضی یا نرمال کردن و یافتن وزن‌های نسبی برای هر ماتریس شروع می‌شود. وزن‌های نسبی یا بردار ویژه (رابطه ۳) تعیین می‌شود.

$$A' \omega = \lambda_{\max} \omega \quad \text{رابطه (۳)}$$

اگر مقایسه‌های زوجی کاملاً سازگار باشند، ماتریس A رتبه ۱ دارد و $\lambda_{\max} = 1$. در این مورد، وزن‌ها می‌توانند با نرمال کردن هریک از سطرها یا ستون‌ها به‌دست آیند. شایان ذکر است که کیفیت خروجی AHP کاملاً به رابطه سازگاری قضاوت‌های مقایسه‌های زوجی وابسته است. سازگاری با رابطه بین ورودی‌ها $A: a_{ij} \times a_{jk} = a_{ik}$ تعریف می‌شود. شاخص سازگاری (CI) برابر است با:

$$C.I. = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{(n-1)} \quad \text{رابطه (۴)}$$

$$C.I.R. = C.I. / I.I.R \quad \text{رابطه (۴)}$$

نسبت سازگاری نهایی (C.R.I) زمانی استفاده می‌شود که ارزیابی کاملاً سازگار باشد.

۲-۳. مدل تحلیلی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحلیلی-توصیفی، مبتنی بر تحلیل فرایند سلسله‌مراتبی است. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز ابتدا به شیوه کتابخانه‌ای شاخص‌ها و معیارهای مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل شناسایی شدند. سپس در قالب پرسشنامه خبرگان و توزیع آن بین اعضای دلفی، اقدام به بررسی و اولویت‌بندی عوامل مذکور شده است. مدل مفهومی پژوهش که در شکل ۱ خلاصه شده است، بیانگر شاخص‌ها و معیارهای مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل است که با استفاده از مطالعات نظری و تجربی پژوهش به‌دست آمده است.

جدول ۱. مشخصات گروه خبرگان در پژوهش حاضر

ردیف	مدرک تحصیلی	حوزه فعالیت	سابقه (سال)	سن
۱	دکتری حرفه‌ای	متخصص زنان / استاد دانشگاه	۳۲	۵۰-۶۰
۲	دکتری حرفه‌ای	پزشک عمومی	۱۵	۴۰-۵۰
۳	دکتری تخصصی	استاد دانشگاه	۲۷	۵۰-۶۰
۴	کارشناسی ارشد	پژوهشگر	۱۰	۳۰-۴۰

ردیف	مدرك تحصیلی	حوزه فعالیت	سابقه (سال)	سن
۵	کارشناسی ارشد	کارمند بانک	۱۴	۳۰-۴۰
۶	کارشناسی	معلم	۲۱	۴۰-۵۰
۷	مهندس صنایع	شرکت غذایی	۱۳	۴۰-۵۰
۸	کارشناسی	معلم (بازنشسته)	۳۰	۵۰-۶۰
۹	کارشناسی ارشد	بازار مالی	۲۰	۴۰-۵۰
۱۰	دکتر داروساز	مدیر داروخانه	۲۳	۵۰-۶۰
۱۱	دکتری حرفه‌ای	دندان‌پزشک	۱۷	۴۰-۵۰
۱۲	کارشناسی	فعال بازرگانی	۱۲	۳۰-۴۰
۱۳	کارشناسی	بازاریاب	۱۰	۳۰-۴۰
۱۴	دیپلم	آرایشگر	۲۰	۳۰-۴۰
۱۵	کارشناسی	مستندساز	۱۱	۳۰-۴۰

منبع: یافته‌های پژوهش

جامعه آماری این پژوهش در ابتدا شامل ۳۰ نفر از زنان شاغل و خبره با سابقه کار حداقل ده سال در حیطه‌های مختلف شغلی، متأهل و حداقل ۳۰ ساله بوده است. به علت تعاملی بودن پرسشنامه پانل خبرگان، در مراحل بعدی تعداد شرکت کنندگان در پانل کاهش یافت و در نهایت، با حضور ۱۵ نفر از خبرگان با مشخصات مندرج در جدول ۱، معیارها و عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل شناسایی شد. تمامی جامعه خبرگان این پژوهش دارای تحصیلات دانشگاهی است، به جز یک مورد خاص که نماینده افراد متخصص با تحصیلات غیردانشگاهی در جامعه خبرگان است که خبرگی آنان نه ناشی از تحصیلات دانشگاهی، بلکه به دلیل سابقه فعالیت اقتصادی وی در حوزه شغلی است.

۳-۲-۱. مرحله اول

ابتدا معیارهای بهره‌وری زنان شاغل (۳۵ معیار) در قالب پرسشنامه به اعضای پانل داده شد. در این پرسشنامه با استفاده از سؤالات باز، نظر خبرگان درمورد تأیید یا رد پیشنهادها یا ارائه معیارهای جدید مورد سنجش قرار گرفت و چالش‌های احتمالی پیش‌روی اجرای آن و راهکارهای پیشنهادی پرسیده شد. در قالب روش دلفی، نظرات پانل خبرگان دریافت و به روش تحلیل موضوعی تحلیل شد. بعد از آن، معیارهای اصلاح‌شده در قالب پرسشنامه به اعضای پانل خبرگان داده شد تا موافقت یا مخالفت خود را با نظر تجمیع‌شده گروه درمورد معیارهای پیشنهادی بهره‌وری زنان شاغل اعلام کنند.

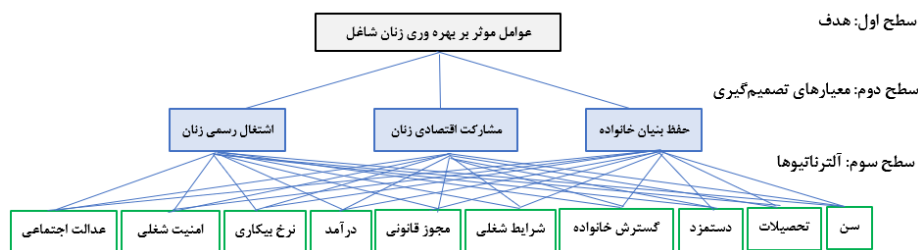
۳-۲-۲. مرحله دوم

با تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مرحله اول، معیارهایی که مبنای تصمیم‌گیری در سطح دوم فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی در این پژوهش هستند به صورت ۱. حفظ بنیان خانواده، ۲. مشارکت اقتصادی زنان و ۳. اشتغال رسمی زنان تعیین شدند. طبق مدل مفهومی پژوهش که در بخش قبل ارائه شد و روش دلفی، بهره‌وری زنان در سه معیار کلی خلاصه شد. اول، عوامل خانوادگی نظیر تأهل، فرزندآوری و مسئولیت مراقبت از خانواده و عوامل مرتبط با آن در یک معیار واحد «حفظ بنیان خانواده» دیده می‌شود. دوم، زنان متأثر از انگیزه‌هایی نظیر استقلال اقتصادی، کسب درآمد و برابری جنسیتی فارغ از نوع کار به دنبال «مشارکت اقتصادی» هستند و سوم، ضمن پیگیری هدف مشارکت اقتصادی، نوع شغل و داشتن امنیت شغلی و ضمانت‌های قانونی نیز برای آنان حائز اهمیت است؛ بنابراین «اشتغال رسمی زنان» به عنوان معیاری جداگانه در ارتباط با بهره‌وری زنان شاغل لحاظ شده است.

۳-۲-۳. مرحله سوم

در نهایت، از میان ۳۵ عامل شناسایی شده در پرسشنامه اولیه توسط پانل خبرگان، ده عامل برای بررسی اثرگذاری بر بهره‌وری اقتصاد در حوزه زنان شناسایی و برخی عوامل با یکدیگر تجمیع و در قالب گزاره کلی‌تر بیان شدند (آلترناتیوهای سطح سوم). این عوامل عبارت‌اند از: ۱. سن؛ ۲. مهارت و تحصیلات؛ ۳. شرایط شغلی و نوع کار از منظر ساعات و انعطاف‌پذیری؛ ۴. دستمزد؛ ۵. مجوزهای قانونی؛ ۶. درآمد خانواده؛ ۷. گسترش خانواده (تأهل و فرزندآوری)؛ ۸. نرخ بیکاری؛ ۹. امنیت شغلی؛ و ۱۰. عدالت اجتماعی. در نهایت، هر ده عامل ذیل سه معیار شناسایی شده در سطح دوم دسته‌بندی شدند.

با توجه به مراحل سه‌گانه فوق، درخت تصمیم سلسله‌مراتبی پژوهش به صورت شکل ۲ ترسیم شده است.



شکل ۲. درخت تصمیم سلسله‌مراتبی پژوهش

۴. یافته‌های پژوهش

پس از مشخص شدن معیارها و عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل و مرتب کردن آن در قالب درخت تصمیم شکل ۱، در ادامه با استفاده از نرم‌افزار Expert Choice، فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی انجام شده است.

براین اساس، برای مقایسه معیارها و گزینه‌ها باید مقایسه‌های نسبی به کمیت تبدیل شوند. نتایج ماتریس مقایسه‌های زوجی در جدول ۲ آمده است. در این ماتریس مقدار هر عنصر بیانگر درجه اهمیت معیار سطر مورد نظر به ستون آن است.

جدول ۲. ماتریس مقایسه‌های زوجی گروهی معیارها

حفظ بنیان خانواده	سطح مشارکت اقتصادی	اشتغال رسمی زنان	
۵	۷	۱	اشتغال رسمی زنان
۹	۱	۱/۷	سطح مشارکت اقتصادی زنان
۱	۱/۹	۱/۵	حفظ بنیان خانواده

منبع: یافته‌های پژوهش

عدد ۷ در سطر دوم از ستون سوم جدول ۲ به این معنی است که از نظر تصمیم‌گیرنده فرضی، مشارکت اقتصادی ۷ برابر اشتغال رسمی زنان در بهره‌وری زنان شاغل اهمیت دارد. عدد اول سطر سوم (۱/۷)، معکوس عدد ۷ است و به معنای این است که عامل اشتغال رسمی زنان یک‌هفتم سطح مشارکت اقتصادی زنان ارجحیت دارد. به علاوه، عدد ۵ در سطر دوم از ستون چهارم به این معنا است که از نظر تصمیم‌گیرنده فرضی، حفظ بنیان خانواده ۵ برابر اشتغال رسمی زنان در بهره‌وری زنان شاغل دارای اولویت است. قطر ماتریس، واحد است و به معنی ارجحیت برابر یک عامل نسبت به خودش است.

پس از تعیین وزن نسبی معیارها توسط خبرگان، وزن هر معیار نسبت به معیار دیگر تعیین می‌شود. به دلیل اینکه شیوه مورد نظر برای این پژوهش، روش تصمیم‌گیری چندمعیاره گروهی است و از روش‌های تقریبی (روش میانگین حسابی) برای محاسبه وزن استفاده شده است. ارزش وزنی هریک از معیارها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. وزن معیارهای تصمیم‌گیری

معیارهای ارزیابی	ضریب هریک از معیارها
اشتغال رسمی	۰/۰۷۷
سطح مشارکت اقتصادی	۰/۲۳۱
بنیان خانواده	۰/۶۹۲

منبع: یافته‌های پژوهش

مفهوم ناسازگاری به این معنا است که نسبت‌های داده‌شده در معیارها و گزینه‌ها با یکدیگر تناسب لازم را داشته باشند. برای کاربردی بودن ماتریس مقایسه‌های زوجی، ناسازگاری ماتریس‌ها نباید از ۱۰ درصد بیشتر باشد. نتایج مقایسه زوجی براساس معیار سطح مشارکت اقتصادی زنان در جدول ۴ آمده است. با محاسبات انجام‌شده، ضریب ناسازگاری ماتریس مقایسه‌های زوجی وزن‌ها که در جدول ۴ آمده ۰/۰۳ است که از ۱۰ درصد نیز کمتر است. در جدول ۵ ضریب ناسازگاری ماتریس‌ها و ضریب ناسازگاری کل مشاهده می‌شود.

جدول ۴. ماتریس مقایسه زوجی گروهی گزینه‌ها براساس معیار سطح مشارکت اقتصادی زنان

عدالت اجتماعی	نرخ بیکاری	امنیت شغلی	گسترش خانواده	درآمد خانواده	سن	مجوزهای قانونی	شرایط شغلی	مهارت و تحصیلات	دستمزد
۱/۲	۳	۲	۱	۱/۲	۱/۲	۱/۵	۱/۳	۱/۴	دستمزد
۲	۸	۶	۳	۲	۳	۱/۲	۲		مهارت و تحصیلات
۱	۸	۶	۳	۲	۲	۱/۲			شرایط شغلی و محیط کار
۲	۸	۶	۳	۴	۵				مجوزهای قانونی
۱/۲	۶	۳	۲	۱/۲					سن
۱/۲	۷	۳	۲						درآمد خانواده
۱/۳	۴	۳							گسترش خانواده
۱/۷	۱								امنیت شغلی
۱/۵									نرخ بیکاری
									عدالت اجتماعی

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۵. مقادیر ضریب ناسازگاری ماتریس مقایسه‌های زوجی گروهی معیار

معیار	ضریب ناسازگاری (درصد)
اشتغال رسمی زنان	۰/۰۳
سطح مشارکت اقتصادی زنان	۰/۰۳
حفظ بنیان خانواده	۰/۰۵
مهم‌ترین عامل در بهره‌وری (کل)	۰/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

درنهایت، با توجه به وزن نسبی معیارها نسبت به یکدیگر و بردارهای وزنی گزینه‌ها، امتیاز تک‌تک گزینه‌ها محاسبه شده و اولویت‌بندی عوامل انجام گرفته است که نتایج آن در جدول ۶ آمده است. عدد هر خانه بیانگر وزن عامل متناظر ذیل معیار مربوطه است؛ برای مثال، وزن عامل دستمزد ذیل معیارهای اشتغال رسمی، سطح مشارکت اقتصادی و حفظ بنیان خانواده به‌ترتیب ۰/۲۳۸،

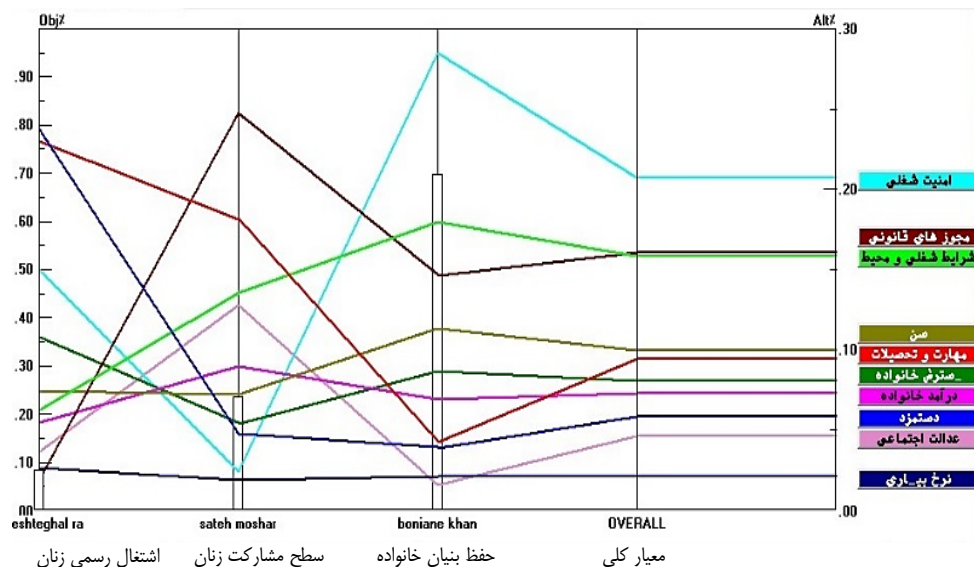
۰/۰۴۸ و ۰/۰۳۹ است. امتیاز تلفیقی عامل دستمزد با توجه به بردارهای وزنی گزینه‌ها (عوامل) ۰/۰۵۹ است. این امتیاز در کنار امتیاز نهایی سایر گزینه‌های (عوامل) مندرج در این ستون، تعیین‌کننده جایگاه آن در رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل است؛ بنابراین، نتایج تلفیق و ترکیب امتیاز معیارها و گزینه‌هایی که از ماتریس مقایسه‌های زوجی حاصل شدند، نشان می‌دهد عوامل امنیت شغلی، مجوزهای قانونی، شرایط شغلی و محیط کار، سن و مهارت و تحصیلات از اولویت‌های اول تا پنجم در اثرگذاری بر بهره‌وری زنان شاغل محسوب می‌شوند (جدول ۶).

جدول ۶. وزن نسبی معیارها و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل

نام معیار	اشتغال رسمی	سطح مشارکت اقتصادی	حفظ بنیان خانواده	امتیاز	اولویت
دستمزد	۰/۳۳۸	۰/۰۴۸	۰/۰۳۹	۰/۰۵۹	۸
مهارت و تحصیلات	۰/۲۳۰	۰/۱۸۲	۰/۰۴۳	۰/۰۹۴	۵
شرایط شغلی و محیط کار	۰/۰۶۳	۰/۱۳۶	۰/۱۸۰	۰/۱۸۵	۳
مجوزهای قانونی	۰/۰۱۹	۰/۲۴۷	۰/۱۴۷	۰/۱۶۱	۲
سن	۰/۷۴	۰/۰۷۲	۰/۱۱۴	۰/۱۰۰	۴
درآمد خانواده	۰/۰۵۵	۰/۰۹۰	۰/۰۶۹	۰/۰۷۳	۷
گسترش خانواده	۰/۱۰۸	۰/۰۵۴	۰/۰۸۷	۰/۰۸۱	۶
امنیت شغلی	۰/۱۵۰	۰/۰۲۴	۰/۲۸۵	۰/۲۰۷	۱
نرخ بیکاری	۰/۰۲۷	۰/۰۱۹	۰/۰۲۱	۰/۰۲۱	۱۰
عدالت اجتماعی	۰/۰۳۷	۰/۱۲۸	۰/۰۱۶	۰/۰۴۶	۹

منبع: یافته‌های پژوهش

همچنین به منظور تسهیل مقایسه نتایج، نمای ترسیمی جدول ۶ در قالب نمودار حاصل از خروجی نرم‌افزار به صورت شکل ۳ آمده است.



شکل ۳. خروجی نرم‌افزار در خصوص رتبه‌بندی عوامل و معیارهای تصمیم در مدل پژوهش

۵. بحث

به‌طور کلی و با تلفیق امتیازهای مربوط به معیارهای سه‌گانه مورد نظر مدل تحلیلی و براساس یافته‌های پژوهش (شکل ۳ و جدول ۶)، عوامل امنیت شغلی، مجوزهای قانونی و شرایط شغلی و محیط کار به‌ترتیب از اولویت‌های اول تا سوم مؤثر بهره‌وری زنان محسوب می‌شوند و نسبت به سایر گزینه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردارند. سن، مهارت و تحصیلات در اولویت‌های چهارم و پنجم مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل قرار دارد.

چنانچه معیار حفظ بنیان خانواده به‌طور مجزا مورد تأکید قرار بگیرد، امنیت شغلی، شرایط شغلی و محیط، مجوزهای قانونی، سن و گسترش خانواده به‌ترتیب از پارامترهای تعیین‌کننده در بهره‌وری زنان شاغل محسوب می‌شود.

در چارچوب معیار اشتغال رسمی زنان، دستمزد، مهارت، تحصیلات و امنیت شغلی به‌ترتیب از مهم‌ترین عوامل بهره‌وری زنان شاغل به‌شمار می‌رود.

درنهایت، ذیل معیار افزایش مشارکت اقتصادی زنان، مجوزهای قانونی، شرایط شغلی و محیط و عدالت اجتماعی در زمره مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل قرار گرفته است؛ بنابراین،

بسته به اینکه معیار بررسی بهره‌وری زنان متأثر از کدام انگیزه زنان از کار و فعالیت اقتصادی باشد، عوامل نسبتاً متفاوتی در اولویت اثرگذاری بهره‌وری آنان قرار خواهد گرفت.

۶. نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به منظور شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان، در گام نخست، از بین زنان متأهل ۳۰ ساله به بالا، با حداقل ۱۰ سال سابقه کار در فعالیت‌های مختلف و حداقل تحصیلات کارشناسی، پانل تخصصی خبرگان ایجاد شد. پس از سه مرحله تبادل نظر میان ۳۰ نفر از خبرگان و عدم همراهی برخی از افراد در ادامه فرایند دلفی، نظرات ۱۵ نفر باقی‌مانده مبنای اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل قرار گرفت. همچنین با توجه به اینکه ماهیت پژوهش تحلیلی-توصیفی است، پس از طی فرایند مطالعات کتابخانه‌ای و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان با استفاده از مطالعات نظری و تجربی و با بهره‌گیری از نظرات دلفی خبرگان، به منظور رتبه‌بندی معیارها از روش تحلیل فرایند سلسله‌مراتبی (AHP) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد چنانچه هر سه معیار حفظ بنیان خانواده، اشتغال رسمی و ارتقای مشارکت اقتصادی زنان هم‌زمان لحاظ شود، ارتباط تنگاتنگی میان عوامل اثرگذار بر بهره‌وری زنان شاغل با امنیت شغلی، مجوزهای قانونی و کیفیت نهادی و نیز شرایط شغلی از نظر انعطاف‌پذیری ساعات کار، مرخصی والدین و کیفیت دسترسی به مراقبت کودکان وجود دارد و این عوامل از عواملی نظیر سن و مهارت و تحصیلات، درآمد و عدالت اجتماعی (از حیث تبعیض جنسیتی) اهمیت بیشتری دارند. نکته قابل تأملی که در اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل در این پژوهش به چشم می‌خورد این است که عامل گسترش خانواده، جایگاهی قابل‌انتظار در رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری زنان شاغل ندارد. دلیل این امر را شاید بتوان چنین تحلیل کرد که به دلیل گرایش روزافزون زنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی-اقتصادی و نیاز به کسب درآمد، تمایل به گسترش خانواده (تأهل و فرزندآوری) کاهش یافته است. کاهش شدید نرخ رشد جمعیت در سال‌های اخیر نمود عینی این بحث است. درواقع، یافته‌های پژوهش بر این واقعیت تأکید می‌کند. براین اساس، همسو با دغدغه سیاست‌گذاران و تصمیم‌سازان کشور، چنانچه قرار است هدف اشتغال زنان و افزایش مشارکت اقتصادی آنان هم‌زمان با هدف حفظ بنیان خانواده و به تبع آن جلوگیری از کاهش نرخ باروری زنان و رشد جمعیت دنبال شود، یافته‌های این پژوهش دلالتی است بر اینکه اولاً امنیت شغلی در اشتغال زنان اهمیت ویژه‌ای دارد و این امر به‌ویژه در دورانی که به دلایلی نظیر بارداری، شیردهی و مراقبت از کودک نیاز به استفاده از مرخصی‌های کوتاه‌مدت دارند،

بسترهای قانونی و نهادی ویژه‌ای در راستای تسهیل انعطاف در ساعات کار و شکل ایفای شغل مورد نیاز است. دوم آنکه در سطوح عالی نیز به‌منظور ایجاد زمینه ورود زنان به عرصه‌های تصمیم‌سازی کلان نیاز به تصویب و اخذ مجوزهای قانونی هست که بتواند بسترهای مناسب برای ارتقای کمی و کیفی حضور زنان در فعالیتهای اجتماعی را فراهم کند. با ایجاد عدالت اجتماعی و رفع تبعیض جنسیتی، زنان نیز می‌توانند وارد حوزه‌های تصمیم‌سازی کلان شوند. همچنین از این فرصت می‌توان برای شناسایی و رفع خلأهای نهادی و قانونی مناسب به‌منظور ارتقای بهره‌وری در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی بهره گرفت.

۷. تعارض منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Abdulla, K., & Serikbayeva, B. (2024). Gender gaps in labor market outcomes in a resource-dependent country. *Resources Policy*, 90, 104685. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2024.104685>
- Abtahi, H., & Kazemi, B. (2000). *Productivity* (2nd Ed.). Tehran: Institute of Business Studies and Research. (In Persian)
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*. ASEAN Economic Bulletin.
- Ahadinia, N. (2005). Strategies for Increasing Productivity. *Tadbir*, 157, 43-48. <https://sid.ir/paper/465965/fa> (In Persian)
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *NBER Working Paper*.
- Ameri, Z., & Khosravi, A. (2018). Being Family-Oriented in Employment Laws: Opportunities and Challenges. *Islamic Journal of Women and the Family*, 6(12), 101-127. (In Persian)
- Amini, A., & Hejazi Azad, Z. (2007). An Analysis and Assessment of Health Contribution to Increasing Labor Productivity: A Case Study of Iran. *Iranian Journal of Economic Research*, 9(30), 137-163. (In Persian)

- Aryee, S., Chen, Z., Lin, X., Li, L., & Harris, C. (2012). The impact of job security on employee outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 469-490.
- Asayesh, F., & Shakibai A. (2014). The Effect of ICT on Labor Productivity in Iran Industries. *Quarterly Journal of Fiscal and Economic Policies*, 2(6), 49-66. <http://qjefp.ir/article-1-85-fa.html> (In Persian)
- Asgarpour, M. J. (1998). *Multiple criteria decision making*. Tehran: University of Tehran Press. (In Persian)
- Basil Hans, V. (2009). Women, Health and Productivity; Some Issues in India's Development. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1311962>
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier.
- Black, S. E., & Strahan, P. E. (2001). The division of spoils: Rent-sharing and discrimination in a regulated industry. *American Economic Review*, 91(4), 814–831.
- Blau, F. D. (2024). Gender Inequality in the Labor Market: Continuing Progress?, *NBER Working Paper No. 33266*.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Bloom, D. E., Canning, D., Fink, G. & Jocelyn E. (2007). Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend. *Finlay NBER Working Paper No. 13583*.
- Chamcham, J., Zarafshan, K. & Hasanmoradi, N. (2013). Effective factors of working force productivity in agricultural Jihad in the province of lorestan. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 6(1), 111-128. (In Persian)
- Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386-405.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2012). Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity. *Sheffield Economic Research Paper Series (SERP)*, 2012017.

- Dabaghi, H. (2021). Interaction between Women Entrepreneurship and Economic Security. *Economic Security Studies Quarterly Journal*, 1(3), 107-142. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27831213.1400.3.3.5.8> (In Persian)
- Daneshmand, A., & Sattarifar, M. (2018). The Effect of Internet Use on Labor Productivity in. *Economics Research*, 18(68), 75-98. <https://doi.org/10.22054/joer.2018.8688> (In Persian)
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: A review of the literature. *International Studies of Management & Organization*, 29(1), 10-31.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., P. & Rossi, M. (2020). Women's and men's work-life balance during COVID-19. *IZA Discussion Paper*.
- Dorri Najafabadi, Z., Mehrara, M., Ghaffari, F. & Hojabr Kiani, K. (2022). Investigating the Impact of Women's Employment on Fertility. *Journal of Econometric Modelling*, 7(2), 153-181. <https://doi.org/10.22075/jem.2022.26483.1709> (In Persian)
- Elmi, Z. M., Ahmadi Lighvani, H., & Gilak Hakimabadi, M. T. (2023). Determinants of Labor Force Participation in Iran with a Gender Approach: Application of Becker's Time Allocation Model. *Journal of Population Association of Iran*, 18(35), 235-273. <https://doi.org/10.22034/jpai.2023.2002907.1283> (In Persian)
- Fang, S., Goh, C., Roberts, M., Xu, L. C., & Zeufack, A. (2022). Female entrepreneurs and productivity around the world: Rule of law, network, culture, and gender equality. *World Development*, 154, 105846.
- Frodermann, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. (2023). Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers. *Labour Economics*, 80, 102296. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102296>
- Gelard, P. (2008). Productivity of Iranian Women Entrepreneurs. *Iranian Journal of Trade Studies*, 12(46), 179-209. (In Persian)
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*.
- Gneezy, U., Leonard, K. L., & List, J. A. (2009). Gender differences in competition: Evidence from a matrilineal and a patriarchal Society. *Econometrica*, 77(5), 1637-1664.

- Goldin, C. D., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of “Blind” auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715–741.
- Habibi, A. & Afridi, S. (2022). *Multi-Criteria Decision Making (Definitive and Fuzzy)*. Tehran: Narvan Danesh. (In Persian)
- Häggglund, M. (2018). Job security and performance: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(4), 420-428.
- Haynes, N. R., & Lazenby, R. (2019). Work-life balance and mental health: A gendered perspective. *Gender, Work & Organization*, 26(2), 161-178.
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108 (3), 822–839.
- ILO (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *International Labour Organization*.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Karimi Moghari, Z., & Jahantigh, E. (2014). Factors affecting the informal employment of young women in Iran. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 12(3), 115-140. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2015.1490> (In Persian)
- Kim, S., & Development, L. (2017). Gender, family responsibilities, and job security: Implications for productivity. *Journal of Women in Management*, 9(2), 87-101.
- Mahmoudzadeh, M., & Asadi, F. (2007). The effects of information and communication technology on labor productivity growth in Iran's economy. *Journal of Business Research*, 43, 153-184. (In Persian)
- Marshall, N. L., Wagner Robeson, W., Tracy, A. J., Frye, A., & Roberts, J. (2013). Subsidized child care, maternal employment and access to quality, affordable child care, *Early Childhood Research Quarterly*, 28(4), 808-819. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2013.07.008>

- Mashhadi, A., & Mousavi, M. (2025). Constitutionalization of the Family: A Comparative Study of the Family Position in the Constitutions of Islamic and European Countries. *The Islamic Journal of Women and the Family*, 12(4), 53-73. <https://doi.org/10.22034/ijwf.2024.18614.2268> (In Persian)
- McKinsey & Company and LeanIn.Org. (Annual reports). *Women in the Workplace*.
- Milovanović, M. (2023). The Relationship between Fertility and Female Participation in the Labor Force in OECD Countries 2000–2020: It Is (Again) Negative. *Central European Economic Journal*, 10(57), 254–274.
- Moghim, N., & Soltani, H. (2019). Explaining the relationship between job security and competitive advantage with the productivity of employed women in the airline Aseman. *Journal of Woman and Society*, 38, 19- 38. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20088566.1398.10.38.2.3> (In Persian)
- Momayyez, A., Ghasemi, S. A., & Ghasemi, S. F. (2013). Study of effective factors in the development of women's entrepreneurship. *Roshdefanavari*, 9(35), 15-22. (In Persian)
- Mosadeghrad, A M., & Rahimi-Tabar, P. (2019). Health system governance in Iran: A comparative study. *Razi Journal of Medical Sciences*, 26(9), 10-28. <http://rjms.iums.ac.ir/article-1-5261-fa.html> (In Persian)
- Ng, E. S. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age, tenure, and job security to workplace engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 167-178.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- OECD (2021). *The OECD Gender Initiative: An Overview*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Olasehinde, T. (2024). *Access to Affordable Childcare and Its Effect on Employability for Parents of Special Needs Children*. <https://www.researchgate.net/publication/384903400>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *The OECD Gender Initiative: An Overview*.

- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 60–69.
- Qudsipour, H. (2019). *Analytical Hierarchy Process* (13th Ed.). Tehran: Amirkabir University of Technology (Tehran Polytechnic), Publishing Center.
- Qudsipour, S. H. (2000). *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Amirkabir University of Technology (Tehran Polytechnic) Publishing Center. (In Persian)
- Rasekh Jahromi, E. (2015). The effects of ICT on employment and labor productivity in Iran's economy. *Digital and Smart Libraries Researches*, 2(3), 73-80. (In Persian)
- Rezagholizadeh, M., & Aghaei, M. (2017). Human Capital and Labor Productivity in Iranian Provinces. *Journal of Economic Research (Quarterly Review of Economic Issues and Policies)*, 17(1-2), 59-76. <http://ejip.ir/article-1-974-fa.html> (In Persian)
- Sadeghi Amroabadi, B., & Boudaghi, A. (2021). Identifying and Ranking Factors Affecting Women's Economic Participation in Khuzestan Province with an Emphasis on Interpretive Structural Modeling. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.22034/jeds.2021.40691.1430> (In Persian)
- Sadeghi, M., & Emadzadeh, M. (2004). An analysis of economic factors affecting womens employment in Iran. *Woman in Development & Politics*, 2(1), 5-22. (In Persian)
- Salatin, P., Rostami Ankas, S., & Mohammadi, S. (2018). The Effect of Fertility on the Female Labor Force Participation Rate in Selected Countries: A Panel Data Approach. *Women and Family Studies*, 41(A), 7-22. <https://civilica.com/doc/1281889> (In Persian)
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: new insights into the work–family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285–297.
- Smith, J., Brown, P., & Lee, A. (2020). Job security and productivity among women: An empirical study. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 489-506.
- Tubman, A., Neubert M., Haan, P., & Kaikai, A. (2021). Economic Factors Influencing Female Work Participation. *SSRN Electronic Journal*.

- UN Women. (2015). *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies. Realizing Rights*.
- UN Women. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2022*.
- Valentova, M. (2018). The impact of parental leave policy on the intensity of labour-market participation of mothers: Do the number of children and pre-birth work engagement matter? *Journal of European Social Policy*, 29(1), 095892871877682.
- Women in Work Index. (2022). PwC. www.pwc.com