

تفکیک جنسیتی شغلی در میان کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اهواز

مریم مختاری^{۱*}، عبدالله فاضلی^۲

چکیده

امروزه، پدیده تفکیک جنسیتی در محیط‌های کاری حساسیت فزاینده‌ای یافته است. بر این اساس، واکاوی دلایل بروز چنین پدیده‌ای اهمیت اساسی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی پدیده تفکیک جنسیتی شغلی با تأکید بر نقش ارزش‌های شغلی در بروز چنین پدیده‌ای انجام گرفته است. این پژوهش با روش پیمایشی و در زمستان ۱۳۹۳ انجام شده است. جامعه آماری شامل ۷۲ نفر از کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهرستان اهواز و نیروهای ستادی اداره کل کتابخانه‌های عمومی خوزستان هستند که پرسش‌نامه پژوهش به شکل سرشماری بین همه آنان توزیع شد. نتایج نشان داد که میزان اهمیت ارزش‌های شغلی در دو بعد ارزش‌های بیرونی و درونی، بین زنان و مردان یکسان است، ولی تفاوت ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های توازن کار/زندگی بین زنان و مردان به‌طور آماری معنادار است. بدین صورت که ارزش‌های اجتماعی و توازن کار/زندگی نزد زنان اهمیت بیشتری در مقایسه با مردان دارد. در کل، نتایج تأییدکننده دیدگاه‌های نظری به شکل کاملی نبود و نیاز به بازنگری در این دیدگاه‌ها را آشکار کرد.

کلیدواژگان

ارزش‌های اجتماعی، تفکیک جنسیتی شغلی.

Mokhtari1380@yahoo.com

۱. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج

۲. استاد مدعو دانشگاه پیام نور خوزستان و کارمند نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان
a.fazelli@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۶/۳

مقدمه و بیان مسئله

امروزه، برابری جنسیتی در ابعاد گوناگون اجتماعی اقتصادی نه تنها به منزله ضرورت اخلاقی، بلکه به مثابه راهی به سوی آبادانی و پیشرفت ملت‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. شواهد انکارناپذیری وجود دارد که نشان می‌دهد در همه دنیا برابری جنسیتی موجب تسریع رشد اقتصادی، تقویت دولت‌ها، کاهش فقر و ایجاد امنیت اجتماعی می‌شود [۹، ص ۱۲]. یکی از ابعاد برابری جنسیتی را می‌توان برحسب برابری فرصت‌های اشتغال، نوع مشاغل و سطح پرداخت برای مقدار مساوی کار بین زنان و مردان بیان کرد. در صورت نبود تبعیض جنسیتی در بازار کار، شرایط ورود افراد به این بازار، جایگاه آنان در این بازار و میزان ثبات شغلی آن‌ها، تابعی از جنسیت نخواهد بود [۴، ص ۵]. بازار کار مدرن را می‌توان با حضور فراگیر تفکیک جنسیتی شغلی مشخص کرد. تفکیک جنسیتی به متمرکز کردن زنان و مردان در مشاغل، حرفه‌ها و محیط‌های کاری متفاوت ارجاع دارد (هورتون، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، تفکیک جنسیتی به توزیع نامتوازن مشاغل بین زنان و مردان ارجاع دارد [۷].

در ایران، هرچند توزیع زنان و مردان در سلسله‌مراتب شغلی، که معیاری مهم از رفتار برابر در اشتغال است، وضعیت نسبتاً مناسب و روند روبه‌رشدی دارد که حاکی از بهبود فزاینده نگاه بازار کار به توانایی زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی است، بررسی توزیع مشاغل اجرایی و مدیریتی در کل شاغلان و شاغلان زن نشان می‌دهد که سهم درخور توجهی از زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی در غالب موارد به دلیل بر خورداری از فرصت‌های برابر با مردان نیست، بلکه به این دلیل است که برای این نوع مشاغل (مانند مدیریت مؤسسات آموزشی دخترانه) زنان تنها گزینه ممکن‌اند [۴، ص ۸].

نهاد کتاب‌خانه‌های عمومی خوزستان یکی از سازمان‌های فعال در حوزه فرهنگی است که در پایان سال ۱۳۸۳ از بدنه اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان جدا شد و از آن پس به منزله یک نهاد عمومی غیردولتی به فعالیت خود ادامه می‌دهد. زنان در این سازمان بخش عمده نیروی انسانی را تشکیل می‌دهند، اما به نظر می‌رسد که آنان فقط در جایگاه‌های شغلی خاص به کار گرفته شده‌اند و در سطوح بالای مدیریتی این سازمان حضور چندانی ندارند. نیل به اهداف سازمانی نیازمند حضور، مشارکت و استفاده از استعداد همه کارکنان سازمان اعم از زن و مرد است و بی‌توجهی به استعدادها و قابلیت‌های زنان، سازمان‌ها را در نیل به اهداف و آرمان‌های خود با مانع روبه‌رو می‌کند.

بر این اساس، پژوهش حاضر سعی دارد که به بررسی نوع مشاغل زنان و مردان در اداره کتاب‌خانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتاب‌خانه‌های عمومی خوزستان بپردازد. این بررسی با هدف یافتن پاسخی برای دو سؤال است که آیا در اداره کتاب‌خانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتاب‌خانه‌های عمومی خوزستان تفکیک جنسیتی شغلی وجود دارد؟ و آیا می‌توان علت آن را

در ارزش‌های شغلی زنان و مردان جست‌وجو کرد؟ برای این منظور، پژوهش حاضر از دو نظریهٔ سرمایهٔ انسانی و جامعه‌پذیری استفاده می‌کند.

پیشینهٔ تجربی پژوهش در داخل و خارج از کشور

در ایران، پژوهش‌های اندکی دربارهٔ ارزش‌ها و نقش آن‌ها در مسئلهٔ تفکیک جنسیتی شغلی انجام گرفته است. عمدهٔ پژوهش‌هایی که با موضوع تفکیک جنسیتی انجام شده‌اند، بر برنامه‌ها و طرح‌های دولت و سازمان‌های حاکمیت در جداسازی زنان و مردان در سازمان‌ها و فضاهای عمومی جامعه تمرکز دارند. در واقع، در این نوع پژوهش منظور از تفکیک جنسیتی اقدام به جداسازی زنان و مردان است که با اهداف معینی از پیش برنامه‌ریزی شده است و با آنچه در پژوهش حاضر بررسی می‌شود متفاوت است. در این پژوهش، به نقش ارزش‌های اجتماعی در ایجاد و گسترش تفکیک جنسیتی شغلی پرداخته می‌شود. فرایندی که در اینجا مورد بحث است، کوتاه‌مدت و برنامه‌ریزی شده نیست که از سوی شخص یا گروهی اعمال شود، بلکه مقوله‌ای فرهنگی است که به شکلی نه‌چندان آشکار، تولید و بازتولید می‌شود.

با این توضیحات، اکنون به پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه در داخل کشور پرداخته می‌شود، هرچند که این پژوهش‌ها از لحاظ نظری و فرضیه‌های مطرح‌شده با پژوهش حاضر یکسان نیستند، از این منظر که به موضوع ارزش‌های جنسیتی و ترجیحات زنان و مردان در انتخاب مشاغل می‌پردازند، با پژوهش حاضر مرتبط‌اند. نتایج حاصل از پژوهش صداوسیما جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۶) نشان می‌دهد که اولویت ارزش‌های شغلی از نظر پاسخ‌گویان، شامل: به‌دست‌آوردن احترام اجتماعی، مفیدبودن برای مردم، به‌دست‌آوردن پول زیاد، برای مردان است. برای زنان نیز، بعد از خانه‌داری، شغل تدریس محبوبیت دارد. حدود ۴۳ درصد از مردان مشاغل فنی و تخصصی، پزشکی، مهندسی، خلبانی و پژوهشگری را به‌عنوان شغل دلخواه خود را نام برده‌اند [۳]. یافته‌های تحقیق رستمی (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، مهارت‌های شغلی، تفکیک جنسیتی کار و سیاست‌های حاکم بر جامعه بر عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی تأثیر مثبت و معنادار و متغیر عوامل فردی بر عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی تأثیر منفی و معنادار داشت [۲]. پژوهش یزدی و حسینیان (۱۳۸۴) نشان داد که از بین مقیاس ارزش‌های شغلی سوپر با هفت بعد پیشرفت، استقلال، نوع‌دوستی، منزلت اجتماعی، بازخورد اقتصادی، امنیت و خلاقیت در دانشجویان دختر میزان ارزش‌های پیشرفت، نوع‌دوستی، امنیت و خلاقیت به‌طور معنادار با دانشجویان پسر تفاوت دارد. میزان ارزش‌های شغلی به غیر از پیشرفت و بازخورد اقتصادی بین رشته‌های مختلف تحصیلی متفاوت است [۵]. نتایج پژوهش بلالی، سیاح و محبی (۱۳۹۴) نیز نشان داد که مشارکت‌کنندگان در مورد ورود زنان به مشاغل مردانه دیدگاه‌های پیامد‌گرای مثبت‌گرا، پیامد‌گرای منفی‌گرا و تلفیقی داشتند. تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی زنان و تحقق عدالت

اقتصادی و اجتماعی از دلالت‌های مثبت ورود زنان به مشاغل مردانه ذکر شده‌اند. همچنین، جداسازی مشاغل زنان مانع پرورش استعدادهای آن‌ها، تقویت باورهای جنسیتی در جامعه و عدم تعادل اقتصادی-جنسیتی قلمداد شده است. اما پیامدگرایان منفی‌گرا ورود زنان به مشاغل مردانه را مترادف با فاصله‌گیری زنان از دنیای زنانه، عدم تعادل هویتی و شخصیتی، فرسودگی جسمی و روانی، کاهش فرصت ازدواج، ناامنی اخلاقی و جنسی برای زنان درگیر در این مشاغل و بازخوردهای اجتماعی مردانه دانسته‌اند [۱]. اما پژوهش‌های انجام‌شده خارجی در زمینه تفکیک جنسیتی ارتباط بیشتری به کار حاضر دارند که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها پرداخته می‌شود. براساس پژوهش بوش (۲۰۱۱)، ارزش‌های توازن کار/زندگی^۱، یعنی ارزش‌هایی که بر سازگاری بین وظایف شغلی و خانوادگی تأکید دارند، بین مردان و زنان تفاوت ندارند. براساس یافته‌های این پژوهش، ارزش‌های شغلی اجتماعی^۲ بیشترین تأثیر را بر تفکیک جنسیتی شغلی دارند؛ در این پژوهش، منظور از ارزش‌های شغلی اجتماعی، ارزش‌هایی است که برای مشاغل دارای محتوای اجتماعی مانند مشاغلی که متضمن ارتباط بیشتر با سایر افراد است، اهمیت بالاتری قائل‌اند. این‌گونه ارزش‌ها برای زنان مهم‌ترند و هم بین مردان و هم زنان، ترجیحات برای مشاغل زنانه را افزایش می‌دهند. بنابراین، این نوع از ارزش‌های شغلی، نقش مهمی در رفتن افراد به سوی مشاغل متعارف یا نامتعارف جنسیتی دارند. مدل‌های نقشی والدین نیز تا حدی ترجیحات شغلی متعارف یا نامتعارف جنسی را، به‌خصوص در میان افرادی که رابطه خوبی با والدین خود دارند، تبیین می‌کنند [۷]. پژوهش لولونی و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که زنان با احتمال بیشتری در مقایسه با مردان، درآمد، امنیت شغلی، کار پاره‌وقت و استقلال را به‌منزله اولویت‌های ارزشی شغلی خود انتخاب می‌کنند و مردان با احتمال بیشتری نسبت به زنان، اقتدار، پرستیژ، علاقه، فرصت ارتقا، خدمت به دیگران و احساس پیشرفت را به‌منزله اولویت‌های ارزشی شغلی خود انتخاب می‌کنند [۱۱]. نتایج پژوهش ویک (۲۰۱۱) نشان داد که ارزش‌های شغلی اجتماعی هم در میان مردان و هم زنان بالاترین میزان را دارد. پس از آن نیز، به ترتیب سه مقیاس ارزشی سلامت و شرایط کاری و دگرخواهی قرار گرفتند. همچنین، گویه‌ای که بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد، داشتن رئیس منصف و فهیم بود [۱۶]. نتایج پژوهش کارتمیل (۱۹۹۹) در مورد عوامل تأثیرگذار بر تفکیک جنسیتی در سطح کلان، نشان داد که ۷۳ درصد از واریانس تفکیک جنسیتی را می‌توان با متغیرهای توسعه اقتصادی نسبی، نرخ باروری، اندازه بخش خدمات و میانگین سرمایه انسانی زنان تبیین کرد [۸]. استاین و کاتز (۱۹۹۹) در پژوهش خود درباره ارزش‌های شغلی مردم افریقای جنوبی نشان دادند که نیروی کار در اقتصاد جدید، کمتر از سوی پاداش‌های مادی، منزلت و پیشرفت تحریک می‌شوند و در عوض آنان به دنبال فرصت‌های توسعه استعدادهای فردی و رشد و ارتقای استقلال فردی هستند. همچنین، نتایج این

1. work/life-balance values
2. social work values

پژوهش نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی در ارزش‌های شغلی وجود دارد. بدین صورت که امنیت شغلی برای مردان مهم‌تر از زنان است. برعکس، داشتن همکاران خوب برای زنان مهم‌تر از مردان است. در زمینه درآمد و احساس انجام یک کار مفید نیز بین دو جنس تفاوتی وجود نداشت [۱۴]. لیبس و لوسون (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه دو گروه از ارزش‌ها (ارزش‌های خانوادگی و ارزش‌های مربوط به قدرت) و تعهد شغلی و حداکثر دستمزد قابل انتظار پرداختند. نتایج پژوهش وی نشان داد مردانی که انتظار حداکثر دستمزد را دارند، به ارزش‌های مربوط به قدرت بیشتر از زنان و به ارزش‌های مربوط به خانواده کمتر از زنان اهمیت می‌دهند. همچنین، هم در بین زنان و هم مردان، افرادی که اهمیت بیشتری به قدرت می‌دادند، انتظار دریافت حداکثر دستمزد را داشتند و افرادی که اهمیت بیشتری برای خانواده قائل می‌شدند، تعهد شغلی پایینی نشان می‌دادند. کاهش تعهد شغلی بین زنان، سبب کاهش انتظار دریافت حداکثر دستمزد شد و اهمیت ارزش‌های خانوادگی نزد مردان، افزایش انتظار دریافت حداکثر دستمزد را به همراه داشت. با ذکر این تحقیقات تجربی، در ادامه به نظریه‌های مربوط به تفکیک جنسیتی شغلی پرداخته می‌شود [۱۰].

چارچوب نظری

در پژوهش حاضر از رویکرد فردگرایانه^۱ در حوزه تفکیک جنسیتی شغلی استفاده می‌شود. این رویکرد به‌طور کلی بر این عقیده است که توانایی‌ها، مهارت‌ها و ترجیحات جنسی زن و مرد متفاوت‌اند، بنابراین آن‌ها برای مشاغل متفاوتی نیز مناسب‌اند. به عبارت دیگر، این رویکرد، عوامل تفکیک جنسی را در زندگی پیشاشغلی افراد می‌بیند. براساس این رویکرد، ترجیحات شغلی جنسیتی معینی وجود دارد که به گرایش‌ها و انتخاب‌های شغلی متفاوتی منجر می‌شود [۱۷]. درواقع، زنان و مردان قبل از ورود به بازار کار باهم تفاوت دارند. آنان براساس این تفاوت‌ها به انتخاب شغل دست می‌زنند [۱۵]. بر این اساس، ایده اصلی این رویکرد آن است که «این فرد است که شغل خود را انتخاب می‌کند». این رویکرد نظریه‌های مختلفی دارد که در پژوهش حاضر بر دو نظریه جامعه‌پذیری و سرمایه انسانی تأکید می‌شود.

۱. رویکرد فردگرایانه با دو رویکرد دیگر یعنی رویکرد کنش متقابل و رویکرد نهادی در حوزه تفکیک جنسیتی در مشاغل قابل مقایسه است؛ براساس رویکرد کنش متقابل عواملی که تبیین می‌کنند مردم چگونه و چرا مشاغلی خود را برگزیده و انجام می‌دهند، کمتر به انتخاب‌های کارکنان و بیشتر به ساختار فرصت شغلی و کنش‌های کارفرمایان بستگی دارد. از این منظر، روابط اجتماعی کار-شامل مواجهه‌های بین کارفرمایان و کارکنان و بین خود کارکنان- و ساختار مشاغل و محیط‌های کاری است که نحوه تداوم فرایند تفکیک جنسیتی شغلی را تبیین می‌کند، براساس رویکرد نهادی نیز تفکیک جنسیتی از سوی نیروها و عوامل نهادینه‌شده‌ای حفظ می‌شود. این نیروها و عوامل نهادینه‌شده، حیات مخصوص به خود را دارند، زیرا درون ساختار رسمی سازمان‌های کاری (شغلی) جای دارند. ساختار بازارهای کار داخلی و تکنولوژی از عواملی است که به تداوم تفکیک جنسی کمک می‌کند [۱۵].

نظریه جامعه‌پذیری بر ترقی تأکید می‌کند که به وسیله آن‌ها مردان و زنان خصوصیات، توانایی‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های متفاوتی را در خود تقویت می‌کنند؛ تا جایی که این فرایند رخ می‌دهد، انتظار می‌رود که زنان و مردان رویکرد متفاوتی به کار داشته باشند، انتخاب‌های متفاوتی داشته باشند و در نتیجه در انواع خاصی از مشاغل به کار مشغول شوند. براساس این نظریه، جامعه‌پذیری متفاوتی که پسران و دختران تجربه می‌کنند سبب می‌شود که هر جنس انتخاب‌های شغلی متفاوتی داشته باشد. تا زمانی که چنین فرایندی وجود داشته باشد، تفکیک جنسی نیز در نتیجه آن وجود خواهد داشت [همان].

براساس نظریه جامعه‌پذیری افراد «انتخاب می‌کنند» و این انتخاب‌ها به واسطه تجارب قبلی آنان (به خصوص تجارب دوران کودکی) شکل می‌گیرد. ترجیحات و جهت‌گیری‌ها، طی دوره کودکی فرا گرفته می‌شوند. ساختارهای جامعه‌ای در این مرحله از رشد، به همراه ارزش‌ها و هنجارهایی که راهنمای عمل هستند، در افراد درونی می‌شوند [همان]. نقش‌ها و ترجیحات جنسیتی نیز در همین فرایند جامعه‌پذیری درونی می‌شوند. مسئولیت‌های تاریخی در قبال خانواده (برای زنان) و شغل (برای مردان)، که طی فرایند نوسازی گسترش یافت [۶]، به درونی شدن ارزش‌ها و هنجارهای جنسیتی و بنابراین ترجیحات و جهت‌گیری‌های جنسیتی برای مشاغل خاصی در افراد منجر شد (مارینی و برینتون، ۱۹۸۴). زنان به سبب فراگیری مسئولیت‌های مربوط به خانواده و نیازهای خانوار، طی فرایند جامعه‌پذیری، توانایی شغلی زنانه^۱ را در خود درونی کردند: کار خانگی، توانایی‌های اجتماعی خاص مانند همدلی یا ارتباط با دیگران را می‌طلبید. در چنین شرایطی، زنان در جامعه‌پذیری دوران نوجوانی یاد می‌گیرند که ارزش‌های شغلی اجتماعی (مانند کمک به دیگران یا داشتن ارتباط با دیگران در محیط کار) بالاتری داشته باشند. از آنجا که مشاغل دارای محتوای شغلی اجتماعی مرتبط با خانواده و کار خانگی عمدتاً در بخش‌های زنانه بازار کار (مانند پرستار یا مربی کودکستان) یافت می‌شوند، این ارزش‌های شغلی اجتماعی تبیین می‌کنند که چرا زنان مشاغل متعارف زنانه را ترجیح می‌دهند.

از طرف دیگر، از آنجا که مردان جهت‌گیری قوی‌تری در مقایسه با زنان نسبت به شغل دارند و زمان بیشتری را به مشاغل خود اختصاص می‌دهند، انتظار می‌رود که آنان اهمیت بیشتری به مشاغل خودشکوفاً^۲ بدهند. بنابراین، تلویحاً می‌توان انتظار داشت که مردان در مقایسه با زنان ارزش‌های شغلی درونی بالاتری داشته باشند. بدین معنا که آنان علاقه بیشتری به مشاغلی دارند که جالب‌اند و به آنان فرصت به‌کارگیری دانش تخصصی و کار مستقل را می‌دهند. در مقابل، انتظار می‌رود که زنان خودشکوفایی را بیشتر در محیط خانواده ببینند تا

1. feminine work capacity

2. self-fulfilling

کار [۷]. بنابراین، براساس نظریه جامعه‌پذیری، باید انتظار داشت که ارزش‌های شغلی اجتماعی میان زنان و ارزش‌های شغلی درونی بین مردان بیشتر گسترش یابند.

درحالی‌که نظریه جامعه‌پذیری انتخاب‌های شغلی را پیامد افزایش مواجهه افراد با والدین، همسالان و دیگران می‌داند، اقتصاددانان به شکل خیلی محدودتری در مورد موضوعاتی مانند انتخاب‌های شغلی و کارکنان جنسیتی‌شده بحث می‌کنند. آنان استدلال می‌کنند که افراد ابتدا توسط محاسبه اقتصادی برانگیخته می‌شوند و بر این اساس به دنبال کاستن از هزینه‌ها و افزودن بر پاداش‌های ترجیح یک شغل بر شغل دیگرند. برای فهم اینکه چگونه این امر را می‌توان در مورد موضوعات جنسی به کار بست، باید به مفهوم سرمایه انسانی توجه کرد. سرمایه انسانی به اموری اشاره دارد که بهره‌وری یک فرد را در سازمان افزایش می‌دهد [۱۵].

براساس نظریه سرمایه انسانی، تصمیمات شغلی نتیجه محاسبات عقلانی هزینه-سود هستند [۶]. در این نظریه، تفکیک جنسیتی شغلی با تفاوت در سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تبیین می‌شود. نظریه‌پردازان سرمایه انسانی بیان می‌کنند که افراد در سرمایه انسانی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند و این کار را از طریق کنش‌هایی نظیر افزایش تحصیلات خود و آموزش ضمن خدمت انجام می‌دهند. به‌علاوه، این نظریه‌پردازان اعتقاد دارند که افراد به لحاظ اقتصادی عقلانی هستند؛ یعنی سعی می‌کنند از سرمایه‌گذاری‌های بد یا نامطلوب اجتناب کنند و به سمت سرمایه‌گذاری‌هایی بروند که مزایای (پاداش) آن‌ها بر هزینه‌هایشان می‌چربد: زنان و مردان (به‌طور متوسط) انواع مختلفی از سرمایه‌گذاری در حوزه سرمایه انسانی دارند. در نتیجه، در بازار کار، زنان و مردان را نمی‌توان واقعاً جایگزینی برای یکدیگر دانست. آن‌ها به شکل متفاوتی به هریک از مشاغل نگاه می‌کنند و بنابراین به سمت انواع متفاوتی از مشاغل می‌روند. آنان دلیل این امر را فرزندآوری می‌دانند. به اعتقاد آنان، فرزندآوری، استراتژی‌های سرمایه‌گذاری زنان در حوزه سرمایه انسانی را با کشاندن زنان به سوی مشاغلی که آنان را بابت به دنیا آوردن بچه و بزرگ کردن آن جریمه نمی‌کنند، تغییر می‌دهد. اما از آنجا که مردان نه بچه به دنیا می‌آورند و نه مسئولیت اولیه‌ای در قبال بچه‌ها برعهده دارند، نوع متفاوتی از سرمایه انسانی را ایجاد می‌کنند [۱۵].

بر این اساس، زنان، در مقایسه با مردان، تمرکز بیشتری بر مسائل خانوادگی دارند. از این رو، برای زنان، تحصیلات و آموزش شغلی منفعت کمتری دارد و این امر بدین معناست که نسبت متفاوتی از زنان و مردان در مشاغل و حوزه‌های شغلی معینی حضور می‌یابند و بنابراین تفکیک شغلی جنسیتی نتیجه انتخاب‌های عقلانی افراد است [۷]. از این رو، زنان به سمت مشاغلی می‌روند که میزان مرخصی‌های بیشتری دارند و با مسئولیت‌های خانوادگی سازگارند و تناسب بیشتری با بچه‌داری و تربیت بچه دارند. در نظریه سرمایه انسانی، چنین مشاغلی را مشاغل

متعارف زنانه^۱ می‌نامند و ارزش‌هایی را که سبب گرایش به سمت این‌گونه مشاغل می‌شوند ارزش‌های شغلی توازن کار/ زندگی می‌نامند. از طرف دیگر، جهت‌گیری مردان بیشتر به سمت خود شغل است و از آنجا که آنان نقش نان‌آور خانه را ایفا می‌کنند، بیشتر به سمت مشاغل دارای درآمد باثبات، فرصت ارتقا و درآمد بالا می‌روند. چنین ارزش‌هایی را ارزش‌های شغلی بیرونی می‌گویند و مشاغلی که چنین ارزش‌هایی را داشته باشند مشاغل متعارف مردانه می‌نامند [۱۵]. بنابراین، براساس نظریه سرمایه انسانی، انتظار می‌رود که ارزش‌های بیرونی میان مردان و ارزش‌های شغلی توازن کار/ زندگی میان زنان بیشتر گسترش یابد.

اهداف پژوهش

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی تفکیک جنسیتی شغلی براساس مقایسه ارزش‌های شغلی میان کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است.

اهداف فرعی

- بررسی ارزش‌های شغلی اجتماعی میان کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان؛
- بررسی ارزش‌های شغلی درونی میان کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان؛
- بررسی ارزش‌های شغلی بیرونی میان کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان؛
- بررسی ارزش‌های شغلی توازن کار/ زندگی میان کارکنان زن و مرد کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.

فرضیه‌های پژوهش

۱. مردان، در مقایسه با زنان، ارزش‌های شغلی بیرونی بالاتری دارند (نظریه سرمایه انسانی)؛
۲. مردان، در مقایسه با زنان، ارزش‌های شغلی درونی بالاتری دارند (نظریه جامعه‌پذیری)؛
۳. زنان، در مقایسه با مردان، ارزش‌های شغلی اجتماعی بالاتری دارند (نظریه جامعه‌پذیری)؛
۴. زنان، در مقایسه با مردان، ارزش‌های شغلی توازن کار/ زندگی بالاتری دارند (نظریه سرمایه انسانی).

1. typical women's occupations

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است که تعداد آن‌ها ۷۲ نفر است. این پژوهش به روش سرشماری انجام گرفته و برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه جمعاً ۱۵ سؤال دارد که ۳ سؤال مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی و بقیه مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش است. متغیرهای این پژوهش شامل ارزش‌های شغلی بیرونی و درونی، توازن کار/زندگی و اجتماعی هستند. برای هر یک از این متغیرها سه گویه طراحی شده است. گویه‌های پرسش‌نامه که در قسمت تعاریف متغیرها ارائه شده‌اند از پژوهش بوش (۲۰۱۱) با عنوان «عوامل مؤثر بر تفکیک جنسیتی شغلی: ارزش‌های شغلی و ترجیحات جنسیتی (نا)متعارف نوجوانان» استخراج شده‌اند. سطح سنجش همه گویه‌ها طیف پنج‌قسمتی لیکرت است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آنجا که توزیع داده‌ها نرمال است، از آزمون پارامتریک T با نمونه‌های مستقل استفاده شده است.

اعتبار و پایایی

در پژوهش حاضر، جهت بررسی میزان پایایی پرسش‌نامه پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ، که همسانی درونی بین گویه‌ها را می‌سنجد، استفاده شد. برای این منظور، ابتدا تعداد ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری انتخاب و سپس پرسش‌نامه پژوهش بین آن‌ها توزیع شد. نتایج نشان داد که ضریب آلفا برای ارزش‌های شغلی بیرونی برابر با ۰/۸۲، ارزش‌های شغلی بیرونی برابر با ۰/۷۳، ارزش‌های شغلی اجتماعی برابر با ۰/۸۰ و ارزش‌های توازن کار/زندگی برابر با ۰/۸۹ است. برای اعتبار پرسش‌نامه نیز از روش اعتبار صوری استفاده شد؛ بدین صورت که پرسش‌نامه در معرض داوری و قضاوت متخصصان قرار گرفت و آنان بر این نظر بودند که گویه‌های پرسش‌نامه برای سنجش مفاهیم مورد نظر گویه‌های مناسبی‌اند.

تعاریف متغیرهای پژوهش

ارزش‌های شغلی به معنای ارزش‌هایی است که افراد هنگام انجام دادن یک نقش شغلی خاص، به‌منزله امری مهم یا مطلوب ارزیابی می‌کنند [۱۳].

ارزش‌های شغلی درونی: این ارزش‌ها بر اهمیت خود کار یا شغل، علاقه به شغل و استقلال (شغلی) متمرکز می‌شوند [۱۲]. در پژوهش حاضر، این ارزش‌ها با سه گویه میزان اهمیت شغل دارای پرستیژ، میزان اهمیت شغل جالب و مورد علاقه و میزان اهمیت شغلی که اجازه انجام کار مستقل را به فرد بدهد، سنجیده می‌شوند.

ارزش‌های شغلی بیرونی: این ارزش‌ها بر اهمیت منابع ابزاری مانند درآمد و امنیت شغلی تمرکز دارند [۱۲]. در پژوهش حاضر، این ارزش‌ها با سه گویه میزان اهمیت شغل دارای امنیت شغلی، درآمد بالا و شغلی که فرصت پیشرفت را برای فرد فراهم آورد، سنجیده می‌شوند.

ارزش‌های شغلی اجتماعی: این ارزش‌ها شامل ترجیح مشاغل دارای محتوای کاری اجتماعی (نظیر کمک به سایر مردم) هستند [همان]. در پژوهش حاضر، این ارزش‌ها با سه گویه میزان اهمیت شغلی که برای جامعه مهم باشد، شغلی که متضمن کمک به سایر افراد باشد و شغلی که متضمن تماس و ارتباط زیاد با سایر افراد باشد، سنجیده می‌شوند.

ارزش‌های توازن کار/زندگی: این ارزش‌ها بر سازگاری بین خانواده و کار مانند اوقات فراغت زیاد و کار پاره‌وقت تأکید دارند [همان]. در پژوهش حاضر، این ارزش‌ها با سه گویه میزان اهمیت شغلی که اجازه دهد فرد مسئولیت‌های خانوادگی خود را (در قبال فرزندان، همسر و والدین) نیز اجرا کند، شغلی که شرایط ایمن و سالمی داشته باشد و شغلی که امکان استفاده از اوقات فراغت را به فرد بدهد، سنجیده می‌شوند.

جدول ۱. جامعه آماری برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

نام متغیر	طبقات	درصد
تحصیلات	جنسیت	زن ۱۲٫۸ مرد ۴۰
	کاردانی و پایین‌تر	۵۴٫۲
	کارشناسی	۳۶٫۶
سابقه خدمت	ارشد و بالاتر	۳۲٫۸
	کمتر از ۱۰ سال	۶۷
	بین ۱۰ تا ۲۰	۲۵٫۷
نوع شغل	بیشتر از ۲۰	۷
	ستادی	۱۰
	غیرستادی	۹۰

جدول ۱، سه متغیر تحصیلات، سابقه و نوع شغل را برحسب متغیر جنسیت، یعنی متغیر اصلی پژوهش، نشان می‌دهد. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود، زنان تحصیلات بالاتری در مقایسه با مردان دارند. حدود ۵۴/۲ درصد زنان مدرک کارشناسی دارند؛ درحالی‌که این میزان بین مردان ۳۶/۶ درصد است. همچنین، ۳۲/۸ درصد از زنان مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر دارند؛ درحالی‌که این رقم بین مردان ۲۳/۳ درصد است. در مورد متغیر سابقه خدمت نیز، همان‌گونه که مشاهده می‌شود، به‌طور کلی مردان سابقه بیشتری در مقایسه با زنان دارند. حدود ۶۷ درصد زنان کمتر از ۱۰ سال سابقه دارند؛ درحالی‌که این میزان بین مردان ۴۰ درصد است. حدود ۲۵/۷ درصد زنان بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه دارند؛ درحالی‌که این رقم بین مردان ۴۳/۳ درصد است و فقط ۷ درصد از زنان بالای ۲۰ سال سابقه دارند. درحالی‌که این میزان بین مردان ۱۶/۷ درصد است. در مورد نوع مشاغل

نیز به‌طور کلی می‌توان گفت که زنان عموماً در مشاغل غیرستادی یعنی در کتابخانه‌ها و مردان در مشاغل ستادی یعنی اداره کل مشغول‌اند. فقط ۱۰ درصد زنان در مشاغل ستادی حضور دارند و ۹۰ درصد بقیه در مشاغل غیرستادی فعالیت دارند؛ درحالی‌که این رقم برای مردان به ترتیب ۵۳/۳ و ۴۶/۷ درصد است. این آمار و ارقام به‌خوبی بیانگر پدیده تفکیک جنسیتی در نهاد کتابخانه‌های عمومی اهواز^۱ است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، زنان با اینکه تحصیلات بالاتری نسبت به مردان دارند، اغلب در کتابخانه‌ها که بخش غیرستادی (صف) سازمان محسوب می‌شوند، مشغول به کارند؛ درحالی‌که مردان با تحصیلات پایین‌تر در مشاغل ستادی (اداره کل) مشغول به کارند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: مردان، در مقایسه با زنان، ارزش‌های شغلی بیرونی بالاتری دارند.

نتایج آزمون T نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های شغلی بیرونی زنان برابر با ۱۳/۷۱ و مردان برابر با ۱۳/۴۶ است. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره T برابر ۲/۹۱۶ و سطح معناداری $\text{sig}=0/312$ است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه محقق مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین ارزش‌های شغلی بیرونی زنان و مردان رد می‌شود. بدین معنا که اموری مانند امنیت شغلی، درآمد بالا و شغلی که فرصت پیشرفت را برای فرد فراهم آورد، هم بین مردان و هم بین زنان، اهمیت یکسانی دارند و زنان نیز مانند مردان برای این امور اهمیت و ارزش قائل‌اند. این نتایج در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون T مربوط به ارزش‌های شغلی بیرونی و جنسیت

جنس	فراوانی	میانگین	آماره T	سطح معناداری
زن	۷۰	۱۳/۷۱	۲/۹۱۶	۰/۳۱۲
مرد	۳۰	۱۳/۴۶		

فرضیه ۲: مردان، در مقایسه با زنان، ارزش‌های شغلی درونی بالاتری دارند.

نتایج آزمون T نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های شغلی درونی زنان برابر با ۱۱/۶۵ و مردان برابر با ۱۰/۹۲ است. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره T برابر ۱/۵۴۶ و سطح معناداری حاصل $\text{sig}=0/165$ است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه محقق مبنی بر وجود تفاوت معنادار ارزش‌های شغلی بیرونی زنان و مردان تأیید نمی‌شود. بدین معنا که اموری مانند پرستیژ شغلی، جالب‌بودن و مورد علاقه بودن شغل و شغلی که اجازه انجام‌دادن

۱. منظور از نهاد کتابخانه‌های عمومی اهواز، کتابخانه‌های عمومی شهر اهواز و نیروهای ستادی اداره کل کتابخانه‌های عمومی خوزستان است.

کار مستقل را به فرد بدهد، هم بین مردان و هم بین زنان به یک اندازه اهمیت دارند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین نمره کسب‌شده زنان و مردان در این ارزش‌ها نسبت به ارزش‌های بیرونی پایین‌تر است. این امر حاکی از اهمیت کمتر ارزش‌های درونی برای زنان و مردان است. این نتایج در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون T مربوط به ارزش‌های شغلی درونی و جنسیت

جنس	فراوانی	میانگین	آماره t	سطح معناداری
زن	۷۰	۱۱٫۶۵	۳٫۵۴۶	۰٫۱۶۵
مرد	۳۰	۱۰٫۹۲		

فرضیه ۳: زنان، در مقایسه با مردان، ارزش‌های شغلی اجتماعی بالاتری دارند.

نتایج آزمون T نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های شغلی اجتماعی زنان برابر با ۱۲٫۴۳ و مردان برابر با ۹٫۷۶ است. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره T برابر ۵٫۳۸۱ و سطح معناداری حاصل ($\text{sig}=۰٫۰۰۰$) نیز مطلوب است. پس این فرضیه در سطح ۰٫۰۱ تأیید می‌شود. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین زنان در زمینه ارزش‌های اجتماعی به‌طور معناداری بیشتر از مردان است. بدین معنا که زنان در مقایسه با مردان اهمیت بسیار بیشتری برای شغلی قائل‌اند که برای جامعه مهم باشد، متضمن کمک به سایر افراد باشد و متضمن تماس و ارتباط زیاد با سایر افراد باشد. این نتایج در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون T مربوط به ارزش‌های شغلی اجتماعی و جنسیت

جنس	فراوانی	میانگین	آماره T	سطح معناداری
زن	۷۰	۱۲٫۴۳	۵٫۳۸۱	۰٫۰۰۰
مرد	۳۰	۹٫۷۶		

فرضیه ۴: زنان، در مقایسه با مردان، ارزش‌های شغلی توازن کار/زندگی بالاتری دارند.

نتایج آزمون T نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های شغلی توازن کار/زندگی زنان برابر با ۱۲٫۲۷ و مردان برابر با ۸٫۴۲ است. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره T برابر ۸٫۶۵۳ و سطح معناداری حاصل ($\text{sig}=۰٫۰۰۲$) مطلوب است. پس این فرضیه در سطح ۰٫۰۱ تأیید می‌شود. بر این اساس، می‌توان بیان کرد که میانگین زنان در ارزش‌های توازن کار/زندگی به‌طور معناداری بالاتر از مردان است. بدین معنا که زنان در مقایسه با مردان اهمیت و اولویت بسیار بالاتری برای ارزش‌هایی قائل‌اند که بر سازگاری بین خانواده و کار تأکید دارند. بنابراین، زنان اهمیت بیشتری برای شغلی که اجازه دهد فرد مسئولیت‌های خانوادگی خود را (در قبال فرزندان، همسر و والدین) نیز اجرا کند، شغلی که شرایط ایمن و سالمی داشته باشد و شغلی که امکان استفاده از اوقات فراغت را به فرد بدهد، قائل‌اند. میانگین پایین این‌گونه ارزش‌ها برای

مردان (۸/۴۲) بیانگر آن است که مردان اهمیت چندانی برای این گونه امور قائل نیستند. این نتایج در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. نتایج آزمون T مربوط به ارزش‌های شغلی توازن کار / زندگی و جنسیت

جنس	فراوانی	میانگین	آماره T	سطح معناداری
زن	۷۰	۱۲,۲۷	۸,۶۵۳	۰,۰۰۲
مرد	۳۰	۸,۴۲		

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی و مقایسه ارزش‌های شغلی مردان و زنان شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر اهواز و اداره کل کتابخانه‌های عمومی خوزستان انجام گرفت. نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان یکی از سازمان‌هایی است که بخش عمده نیروی انسانی آن را زنان تشکیل می‌دهند. حدود ۷۰ درصد کارکنان این سازمان زنان هستند. اما آنچه در اینجا نیازمند توجه و بررسی است، این است که در سلسله‌مراتب سازمانی، زنان در جایگاه‌های پایین‌تری نسبت به مردان قرار داشته‌اند. مشاغل دارای اقتدار و مشاغلی که حقوق و مزایای بالاتری دارند، در اختیار مردان قرار گرفته است. در مقابل، زنان در مشاغلی که حقوق و مزایای پایین‌تر و همچنین اقتدار کمتری در سلسله‌مراتب سازمانی دارند، مانند کتاب‌داران و منشی مسئولان اداره‌ها، مشغول به کارند. با وجود اینکه زنان به لحاظ تحصیلات جایگاه بالاتری نسبت به مردان دارند، حضور آنان در مشاغل ستادی بسیار کمتر از مردان است. این امر به‌تنهایی بیانگر شکل‌گیری فرایند زنانه‌شدن حرفه کتابداری از یک سو و مردانه‌شدن مشاغل ستادی از سوی دیگر است. این دو فرایند را می‌توان عوامل اصلی تفکیک جنسیتی در نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان محسوب کرد. مشاغل ستادی نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان اغلب مشخصه‌هایی مانند اقتدار بیشتر، حقوق و مزایای نسبتاً بالاتر و ساعات کار ثابت و بیشتری دارند. این مشاغل عمدتاً در اختیار مردان قرار گرفته‌اند. در مقابل، مشاغل غیرستادی، یعنی شغل کتابداری و مسئول کتابخانه، ویژگی‌هایی مانند حقوق و مزایای کمتر، ساعات کار منعطف‌تر و اقتدار کمتری دارند. این مشاغل عمدتاً در اختیار زنان است. بر این اساس، می‌توان از وجود پدیده تفکیک جنسیتی شغلی در درون سازمان کتابخانه‌های عمومی اهواز به‌منزله مسئله‌ای اجتماعی و سازمانی نام برد.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نیز حاکی از آن است که زنان در مقایسه با مردان، اهمیت بسیار بیشتری به ارزش‌های شغلی توازن کار / زندگی می‌دهند. در این راستا، نظریه سرمایه انسانی نیز تأکید دارد افرادی که خانواده و مسئولیت‌های خانوادگی را برعهده دارد، به پذیرش مشاغلی تمایل دارند که اجازه چنین فعالیت‌هایی را به آن‌ها بدهد. در پژوهش حاضر نیز، افرادی که به چنین ارزش‌هایی اهمیت می‌دادند، شغل کتابداری را انتخاب کرده بودند؛ شغلی که زمان و ساعات کمتر و همچنین

آزادی بیشتری را در تغییر و جابه‌جایی ساعات کار به فرد می‌دهد. این انتخاب به تفکیک جنسیتی در سازمان منجر شده است؛ به گونه‌ای که بخش غیرستادی سازمان، یعنی همان کتابخانه‌ها، را اغلب زنان تشکیل داده‌اند. به نظر می‌رسد که همین فرایند سبب تفکیک جنسیتی بیشتر در سازمان می‌شود و با زنانه‌شدن حرفه کتابداری، از طرفی مردان را به سمت مشاغل ستادی یعنی اداره کل و از طرف دیگر زنان را به سمت مشاغل غیرستادی (کتابداری) سوق می‌دهد. از یافته‌های دیگر پژوهش حاضر، اهمیت بیشتر ارزش‌های شغلی اجتماعی بین زنان در مقایسه با مردان است. همان‌گونه که بیان شد، این‌گونه ارزش‌ها بر مطلوب‌بودن اموری مانند همدلی، ارتباط بیشتر با مردم و کمک به سایر افراد جامعه تأکید دارند. براساس نظریه جامعه‌پذیری انتظار می‌رود که زنان اهمیت بیشتری برای این نوع از ارزش‌ها قائل شوند. نتایج پژوهش حاضر نیز بیانگر همین امر است. زنان به‌واسطه اهمیتی که به این‌گونه ارزش‌ها می‌دهند، طبیعتاً به سمت مشاغلی می‌روند که فرصت همدلی بیشتر و ارتباط و کمک به مردم را به آن‌ها بدهند. شغل کتابداری یکی از این مشاغل است. این شغل در مقایسه با مشاغل ستادی، ارتباط مستقیم و بسیار بیشتری با ارباب رجوع و مردم دارد و بنابراین یکی از دلایل تمرکز زنان در این شغل را می‌توان به پای‌بندی آنان به ارزش‌های شغلی اجتماعی دانست. از یافته‌های دیگر پژوهش حاضر، اهمیت «یکسان» ارزش‌های شغلی بیرونی مانند درآمد، پرستیژ و امنیت شغلی نزد مردان و زنان است. نظریه سرمایه انسانی استدلال می‌کند که ایفای نقش نان‌آوری از سوی مردان سبب می‌شود که آنان اهمیت بیشتری به این نوع از ارزش‌ها بدهند. بر اساس این نظریه، از آنجا که مردان نقش نان‌آور خانه را ایفا می‌کنند، بیشتر به سمت مشاغل دارای درآمد باثبات، فرصت ارتقا و درآمد بالا می‌روند. اما پژوهش حاضر نشان داد که زنان نیز به اندازه مردان به این ارزش‌ها اهمیت می‌دهند. شاید بتوان یکی از دلایل این امر (اهمیت بالای ارزش‌های بیرونی نزد زنان) را تغییر نقش آنان دانست. در جامعه ما، تأمین نیازهای اقتصادی خانواده فقط برعهده مردان نیست و زنان نیز با ورود به حوزه اشتغال بخشی از مسئولیت تأمین نیازهای مادی و اقتصادی خانواده را برعهده گرفته‌اند. درواقع، شاید بتوان ادعا کرد که آنچه نظریه سرمایه انسانی از آن با عنوان «نقش نان‌آوری مرد» یاد می‌کند اکنون دیگر مختص به مردان نیست و زنان نیز تاحدی چنین نقشی دارند. بر این اساس، زنان نیز، مانند مردان، به دنبال مشاغلی دارای درآمد و پرستیژ بالاتر، ثبات شغلی و امنیت شغلی هستند. بنابراین، پاسخ این سؤال را که چرا در سازمانی مانند نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان هنوز مشاغل و جایگاه‌های بالاتر در اختیار مردان قرار دارند و زنان چنین موقعیت‌هایی ندارند باید در جای دیگری (غیر از ارزش‌های زنان) یافت. به نظر می‌رسد نظریه‌هایی مانند «سقف شیشه‌ای» و «طرز اجتماعی» می‌توانند کمک بسیاری به درک و فهم این پدیده کنند. اما تفکیک جنسیتی شغلی هر علتی که داشته باشد، پیامدی آشکار در کتابخانه‌های عمومی اهواز و اداره کل کتابخانه‌های خوزستان داشته است؛ مشاغل ستادی درآمد و پرستیژ بالاتری در مقایسه با مشاغل غیرستادی دارند. این‌گونه مشاغل اغلب از سوی مردان اشغال

شده‌اند که این امر به شکل‌گیری فرایند «مردانه شدن» این مشاغل در اداره کل کتابخانه‌های عمومی خوزستان منجر شده است.

آخرین یافته این پژوهش، اهمیت «یکسان» ارزش‌های شغلی درونی در میان مردان و زنان است. همان‌گونه که بیان شد، این ارزش‌ها بر اهمیت خود کار یا شغل، علاقه به شغل و استقلال (در شغل) تأکید دارند. نظریه سرمایه انسانی استدلال می‌کند مردان به این نوع ارزش‌ها اهمیت بیشتری می‌دهند، زیرا به‌طور کلی مردان به کار و امور مربوط به آن و زنان به خانواده و نیازهای خانوادگی تمایل دارند. بر این اساس، انتظار می‌رود که ارزش‌هایی که به خود شغل مربوط می‌شوند بین مردان اهمیت بیشتری دارند. اما یافته پژوهش حاضر، برخلاف این استدلال، نظریه سرمایه انسانی است. به نظر می‌رسد که زنان در کنار خانواده و ارزش‌های مربوط به آن، به شغل و استقلال شغلی و ارزش‌های مرتبط با آن نیز نظر دارند و برای آن اهمیت قائل‌اند. طبیعتاً علل این موضوع را باید در تغییر جایگاه زنان در جامعه و ورود آنان به حوزه‌های مختلفی مانند آموزش عالی و همراه با آن ورود به بازار کار و اهمیت یافتن کار و شغل نزد آن‌ها دانست.

براساس نتایج پژوهش حاضر، به‌طور کلی می‌توان ادعا کرد نظریه جامعه‌پذیری و سرمایه انسانی به شکل کامل نمی‌توانند علل تفکیک جنسیتی در مشاغل را بیان کنند و این دو نظریه به اصلاح و بازنگری نیاز دارند. استدلال‌های این نظریه‌ها در مورد زنان تا حدی درست است و همان‌گونه که این نظریه‌ها بیان کرده‌اند، زنان برای ارزش‌های شغلی توازن کار/زندگی و ارزش‌های اجتماعی اهمیت بیشتری قائل‌اند، ولی برخلاف استدلال‌های این نظریه‌ها، یافته‌های پژوهش حاضر آشکار کرد که ارزش‌های شغلی بیرونی و درونی نزد زنان نیز، مانند مردان، اهمیت دارند. در مورد پدیده تفکیک جنسیتی شغلی در نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان نیز باید بیان کرد که ارزش‌های شغلی قطعاً در این شکل‌گیری و تداوم آن نقش دارند، ولی علاوه بر این ارزش‌ها، فرایندهای دیگری نیز در بروز چنین پدیده‌ای دست‌اندرکارند. پژوهش‌های آتی می‌توانند به منظور بررسی دقیق‌تر این پدیده بر سایر نظریه‌هایی تفکیک جنسیتی شغلی تمرکز کنند.

در پایان، تأکید می‌شود که تفکیک جنسیتی در صورتی که استعدادها و توانایی زنان را نادیده گیرد و با اختصاص مشاغل پایین‌تر سلسله‌مراتب سازمانی به زنان، سبب به حاشیه رفتن آنان شود، می‌تواند از مظاهر بی‌عدالتی سازمانی در نظر گرفته شود و سازمان را از نیل به اهداف خود باز دارد. بنابراین، مهم‌ترین پیشنهادی که می‌توان مطرح کرد این است که جهت انتخاب افراد برای پست‌های سازمانی دستورالعملی تدوین شود که در آن بر خصوصیات اکتسابی افراد مانند سطح تحصیلات، تجربه کاری، توانایی‌های مدیریتی و... تأکید شود و خصوصیات انتسابی افراد مانند جنسیت مبنایی برای انتخاب پست و سمت قرار نگیرد.

منابع

[۱] بلالی، اسماعیل؛ سیاح، مونس؛ محبی، سیده فاطمه (۱۳۹۴). «ورود زنان به مشاغل مردانه: دلایل و

- پیامدها و اکاوی کیفی آرای کارشناسان»، فصل‌نامه زن در توسعه و سیاست، س ۱۳، ش ۳، ص ۴۲۴-۳۹۹.
- [۲] رستمی، سونا (۱۳۹۳). «شناسایی مشکلات و موانع موجود در مسیر ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی در سازمان مدیریت صنعتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور تهران.
- [۳] صداوسیما جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۶). «نظرسنجی از مردم تهران درباره ارزش‌های شغلی».
- [۴] هرنندی فاطمه؛ فلاح محسن؛ خانی، زهره (۱۳۸۵). «بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران (با استفاده از نماگرهای کار شایسته)»، فصل‌نامه برنامه و بودجه، س ۱۱ ش ۵، ص ۹۹-۷۷.
- [۵] یزدی، منور؛ حسینیان، سیمین (۱۳۸۴). «مقایسه ارزش‌های شغلی زنان و مردان تحصیل‌کرده دانشگاهی قبل از ورود به بازار کار»، اندیشه‌های نوین تربیتی، س اول، ش اول، ص ۶۱-۵۱.
- [6] Becker, Gary S. (1975). «Human Capital». 2nd Edition. New York: Columbia University Press.
- [7] Busch, Anne (2011). «Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A) Typical Occupational Preferences of Adolescents». DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities To Inequalities. Working Paper.
- [8] Cartmill, Randi S. (1999). «Occupational Sex Segregation in Global Perspective: Comparative Analyses of Developed and Developing Nations». Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison. CDE, Working Paper No. 99-12.
- [9] Dervis, K (2005). «Gender Equality». New York: United Nations Development Program.
- [10] Lips, Hilary Lawson, Katie (2009). «Work Values, Gender, and Expectations About Work Commitment and Pay: Laying the Groundwork for the Motherhood Penalty?», Sex Roles. V 61, N 9-10, pp 667-676.
- [11] Lulu Nie, M.S. et al (2014). «Gender, Family, Socioeconomic Status, and Work Values in China», *American International Journal of Social Science*. Vol. 3, No. 2. pp 53-65.
- [12] Lueptow, Lloyd B. 1980. «Social Change and Sex-Role Change in Adolescent Orientations Toward Life, Work, and Achievement: 1964-1975», *Social Psychology Quarterly* 43: pp 48-59.
- [13] Rosenberg, Morris. 1957. *Occupations and Values*. New York: Arno Press.
- [14] Steyn, C & Kotze, H (2004). «WORK VALUE CHANGE IN SOUTH AFRICA BETWEEN 1995 AND 2001: RACE, GENDER AND OCCUPATIONS COMPARED», *South African Journal of Labour Relations*. N 3449.
- [15] Wharton, Amy S. (2005). *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*. London. Blackwell.
- [16] Wijk, Katarina (2011). «Work Values among Swedish Male and Female Students University of Gävle», *Office for Education and Research University of Gävle*, Research Report Series. N 1.