

(مقاله پژوهشی)

برساخت جنسیت در فضای کسب و کار (واکاوی تجارب دانش آموختگان شاغل در شهر تهران)

فاطمه منصوریان راوندی^{۱*}، نرگس نیکخواه قمصری^۲، محمد گنجی^۳، سوسن باستانی^۴

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی و طرح نظرات زنان و مردان دانش آموخته شاغل و چگونگی برساخت جنسیت در فضای کسب و کار است. این پژوهش ضمن اجتناب از نگاه تک بعدی و جزیره‌ای در تحلیل موضوع اشتغال و جنسیت، از روش نظریه داده‌محور استفاده نموده است. داده‌های کیفی با کمک ابزار مصاحبه نیمه‌ساخت یافته و با روش نمونه‌گیری هدفمند از ۲۲ نفر از زنان و مردان دانش آموخته شاغل در شهر تهران و با نرم‌افزار MAXQDA و روش نظریه داده‌محور تفسیر شده است. مدل پارادایمی حاصل از تفسیر نظرات جامعه هدف این پژوهش نشانگر آن است که در تعامل با مجموعه‌ای از شرایط همچون شرایط علی (مناسبات جنسیتی حاکم بر فضای کار، باورهای جنسیتی و قواعد ساخت‌دهنده)، شرایط زمینه‌ای (چالش‌های فضای کار، ماهیت فضای کار و حمایت شبکه‌های ارتباطی)، شرایط مداخله‌گر (آشنایی با جایگاه حرفه‌ای، کیفیت شغلی و پارادوکس دانشگاه و بازار کار)، و پدیده هسته (ساخت جنسیتی اشتغال) معنا می‌یابد. زنان شاغل وقتی در شرایط دسترسی نابرابر به فرصت‌ها و منابع قرار می‌گیرند، با استراتژی کنشگری فعال خود می‌توانند نحوه دسترسی به منابع را تغییر دهند؛ اما این به معنای آزادی مطلق نیست و ساختار حاکم بر فضای کار با قواعد و منابعی مانند مناسبات جنسیتی، باورهای جنسیتی، قواعد ساخت‌دهنده، فقدان حمایت شبکه‌های ارتباطی، فضای کار آمرانه، چالش‌های محیط کار و تناقض بین خروجی دانشگاه و نیازهای بازار کار، کنش آنها را تغییر داده و با محدود کردن زنان، الزام‌آور بودن خود را نشان می‌دهد. مردان همچون زنان به وجود نوعی سلطه مردانه در کار، وجود قوانین تبعیض‌آمیز، چالش‌های فضای کار، و پارادوکس دانشگاه و بازار کار در به حاشیه راندن زنان اذعان داشتند. بر مبنای این نتایج و نگاه چندمتغیره به برساخت جنسیت در فضای کار، دست یافتن زنان به امکان مشارکت بیشتر و سوق یافتن فضای کار به سمت بی‌سالاری جنسیتی، در تعامل با بازاندیشی در سیاست‌گذاری‌های اشتغال، اصلاح نگرش مدیران، و برقراری توازن قدرت در خانواده امکان‌پذیر خواهد شد.

کلیدواژگان

جنسیت، اشتغال دانش آموختگان، فضای کسب و کار، ساخت جنسیتی اشتغال

۱. دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران دانشگاه کاشان. (نویسنده مسئول) finansoriyan@yahoo.com
 ۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان. n_nikkhah_gh@yahoo.com
 ۳. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان. m.ganji@kashanu.ac.ir
 ۴. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه الزهراء. bastani-Susan@yahoo.com
- تاریخ دریافت: ۱۷ تیر ۱۴۰۰ - تاریخ پذیرش: ۲۷ دی ۱۴۰۰

مقدمه

تجربه دهه‌های اخیر کشورهای در حال توسعه نشان می‌دهد که افزایش سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، به‌ویژه آموزش زنان، زمینه لازم برای دستیابی به رشد اقتصادی بالاتر و رفاه اجتماعی بیشتر را مهیا می‌سازد؛ لذا تمام افرادی که دغدغه این مهم را داشتند از ابعاد مختلف به بررسی آموزش زنان پرداختند؛ زیرا این عقیده در بین آنها مشترک بود که با تخصیص بیشتر منابع به آموزش زنان، نه تنها برابری و عدالت اجتماعی محقق خواهد شد، آموزش زنان موجب ارتقای سطح بهره‌وری، تولید بیشتر و درآمد بالاتر نیز خواهد شد؛ چراکه توسعه هر جامعه‌ای به چگونگی وضعیت زنان و جایگاه همه‌جانبه آنان از نظر آموزشی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی مرتبط است (عمادزاده، ۱۳۸۲: ۱۱۶). همچنین در گزارش توسعه بانک جهانی در سال ۲۰۱۲ با نام برابری جنسیتی و توسعه، به حضور زنان در آموزش عالی اشاره شده و نقش آنان در کاهش نابرابری‌ها بسیار مهم در نظر گرفته شده است (گزارش توسعه بانک جهانی، ۲۰۱۲: ۱۰۶). از این رو نقش آموزش عالی و گرایش جهانی زنان به حضور در آن، سبب شده برهم‌کنشی جدید بین این دو پدیده آید که طی این فرایند از یک‌سو زنان با تعریف و نگرشی که از آموزش عالی در ذهن دارند در آن حضور یافته و کاستی‌های خود را پوشش می‌دهند و از سوی دیگر آموزش عالی با ارتقاء سطح زنان آموزش‌دیده و مهارت‌آموخته، نرخ نیروی کار ماهر و نیز شهروندان دانش‌آموخته را به‌عنوان عوامل مؤثر در چرخه توسعه افزایش داده و نقش مهمی در پیشبرد اهداف توسعه‌ای کشورها ایفا می‌نمایند (فریدونی، ۱۳۹۳: ۳۵).

با وجود تلاش زنان ایرانی برای کسب موقعیت‌های برابر، گذشت چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، اجرای پنج برنامه توسعه‌ای و در نیمه‌راه اجرای سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام، جایگاه زنان همچنان متأثر از عدم تعادل جنسیتی بوده (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۰) و پیشرفت آنان در عرصه‌های گوناگون مانند آموزش، بهداشت، مشارکت اقتصادی و سیاسی به یک اندازه نبوده است و نوعی عدم توازن در دسترسی زنان و مردان به فرصت‌ها و منابع به‌چشم می‌خورد؛ زنان بیشتر به فرصت‌های اجتماعی و فرهنگی، و مردان بیشتر و با تفاوت معناداری به فرصت‌ها و منابع اقتصادی و سیاسی دسترسی دارند.

گزارش‌های جهانی و همچنین آمارهای داخلی نشان‌دهنده عدم تعادل جنسیتی در بازار کار بوده است. طبق گزارش سازمان جهانی کار^۲ (۲۰۲۰) در حالی که نرخ مشارکت زنان و مردان باسواد در سن کار در فعالیت‌های اقتصادی ایران به ترتیب ۱۴/۱ و ۶۷/۹ درصد بوده است، متوسط مشارکت زنان و مردان در جهان به ترتیب ۴۱ و ۶۹ درصد اعلام شده است؛ از این رو طی سال‌های اخیر، این موضوع به‌عنوان مسئله مهم اجتماعی هدف پژوهش‌های متعددی قرار گرفته است؛ به طوری که علاوه بر جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روان‌شناختی این مسئله شایان توجه بوده و در پی آن

1. Gender Equality and Development
2. International Labour Organization

پژوهشگران حوزه‌های گوناگون به بررسی و تحقیق در اطراف ابعاد این مسئله پرداخته‌اند. پژوهش‌هایی که به مسئله جنسیت و اشتغال پرداخته‌اند، در حوزه داخلی و خارجی، صرفاً به پیامدهای آشکار و منفی اشتغال، کاهش اشتغال زنان با وجود دسترسی به آموزش عالی، تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی تأکید نموده و تجربه زیسته در فضای کسب‌وکار کمتر مورد توجه این پژوهش‌ها بوده است (امینی، ۱۳۸۳؛ باغستانی، ۱۳۹۲؛ فیض‌پور و همکاران، ۱۳۹۳؛ کشاورز، ۱۳۹۴؛ گیب و لوتپوو^۱، ۱۹۹۶؛ هالتین^۲، ۱۹۹۸؛ فایرستون و همکاران^۳، ۱۹۹۹؛ بندرن و هیودن^۴، ۲۰۰۶؛ کوبرس و مارک^۵، ۲۰۱۱؛ سنیتا سنگر^۶، ۲۰۱۴؛ جولیان پاپینی، ۲۰۱۸؛ ماریا دل کارمن تریانا^۸، ۲۰۱۸؛ آناکترین کونبرگ^۹، ۲۰۱۹؛ آنیتا راج و همکاران، ۲۰۲۰).

باید توجه داشت که براساس مطالعات انجام‌شده در حوزه جنسیت و بازار کار، شاید بتوان یک‌سری عوامل و موانع مؤثر بر حضور زنان در بازار کار و آثار مثبت و منفی اشتغال را مطرح و راهکارهایی را ارائه نمود؛ کمالینکه این مسئله‌مندی طی سال‌های متوالی موجب شکل‌گیری نظریه‌های گوناگون در عرصه نظری و اقدامات متفاوت و مقطعی در عرصه عملی و اجرایی شده است، هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی نشانی از بررسی واقعیت تجربی موجود، که مبتنی بر فهم تجربیات فردی زنان و مردان دانش‌آموخته و شیوه درک، تفسیر و معناسازی آنان از حضور در فضاهای کاری متفاوت و روایت آنها از مسائل مرتبط با «هویت حرفه‌ای» خویش در جامعه ایرانی باشد، ندارند؛ لذا به‌واسطه روایت‌هایی از زندگی شغلی، می‌توان به ترسیم الگوی مفهومی از وضعیت اشتغال در بین دانش‌آموختگان در آن فضا رسید. تجربه حضور در فضای کار برای زنان و مردان، بخشی از فرایندی بوده که به تعبیر گیدنز می‌توان آن را نوعی سیاست شخصی و سیاست زندگی دانست که در آن زنان و مردان دانش‌آموخته سعی دارند جایگاه خود را در آن فضا خلاصانه بازتعریف کنند؛ همچنان‌که در پارادایم تفسیرگرایی، بر خلاقیت انسان و توانایی معناسازی وی تأکید می‌شود و او را سوژه‌ای فعال و بازاندیش در زندگی روزمره می‌داند (طیبی‌نیا، ۱۳۹۶: ۱۰). براساس آنچه گفته شد و بر مبنای مطالعات موجود، پرسش‌های زیر، ذهن محققان این پژوهش را، پژوهشگر به‌عنوان یک دانش‌آموخته، به خود معطوف ساخته است:

دانش‌آموختگان شاغل در شهر تهران فضای کار را چگونه درک و تفسیر می‌کنند؟ در جریان معناسازی فضای کار کدام مفاهیم، موضوعات و ایده‌ها برای دانش‌آموختگان شاغل زن و مرد مطرح شده است؟ با چه مسائل و چالش‌هایی برای حضور در فضای کار مواجه هستند و براساس آن چگونه با

1. Geib and Lueptow
2. Hultiny
3. Firestone at el
4. Bendern and Heywoodn
5. Cuberes, D. & Marc T.B
6. Sunita Sangar
7. Julianne Payne
8. Maria del Carmen Triana
9. Anne-Kathrin Konerg
10. Anita Rajae at el

فضای کار برخوردار می‌کنند؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

منطق روش‌شناسی تفسیری برمبنای رویکرد استقرایی نقش نظریه را در پژوهش کم‌اهمیت‌تر می‌داند. هرچند برخی با این استدلال که پژوهشگر کیفی باید با ذهنی باز به میدان پژوهش برود، مخالف کاربرد نظریه در این‌گونه تحقیقات هستند، عده‌ای دیگر موافق نسبی کاربرد نظریه به‌عنوان راهنمای افق نظری پژوهش در تحقیقات کیفی هستند که براساس آن گشایش ذهنی پژوهشگر و طرح سؤالات اساسی برمبنای ابعاد محوری و چارچوب مفهومی مطرح می‌شود (فترمن^۱، ۱۹۹۵: ۳۹). همچنین اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) با تأکید بر «حساسیت نظری»، به این موضوع اشاره می‌کنند که نظریات می‌توانند با ایجاد حساسیت، ذهن پژوهشگر را نسبت به روندها، وقایع و مفاهیم برانگیزانند و راهگشای محقق در تفسیر داده‌های خام باشند.

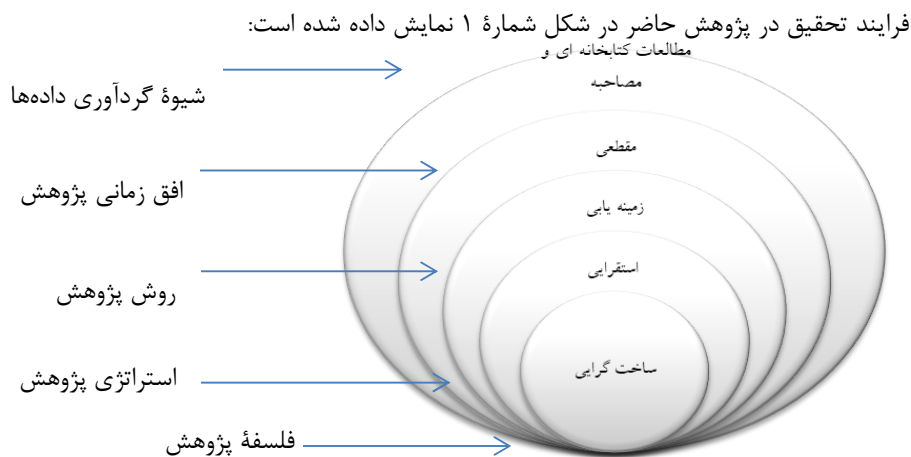
مبنتی بر هدف اصلی این پژوهش، رویکرد نظری ساخت‌یابی مورد توجه قرار گرفت. آنتونی گیدنز، مدل خود را برمبنای تحرک و استقلال انسان و تعامل اجتماعی و ساماندهی نهادها مطرح کرده و بر اساس این ساخت‌یابی، رابطه بین کارگزار - سیستم را رابطه‌ای پویا مفروض می‌گیرد. به اعتقاد گیدنز، سه عنصر در عملکردهای اجتماعی نقش اساسی ایفا می‌کنند: ۱. توانایی ارتباط معنادار، ۲. اخلاق، ۳. منابع قدرت. «عملکرد^۲» مطابق با انتظار، بدون مهارت، خلاقیت در ارتباط و توجه به هنجارهای اخلاقی ممکن نخواهد بود. «عامل^۳» به واسطه ذخایر معرفتی خود، منظور عامل مقابل خود را درک و بر اساس هنجارهای اخلاقی منطبق بر آن عمل می‌کند؛ اما عنصر مهم دیگر در عملکرد، امکان عمل است؛ یعنی توانایی انجام کار، و آن میسر نمی‌شود مگر به کمک منابعی که به انسان قدرت انجام کار را می‌دهند (کسل، ۱۳۸۷: ۱۹). عملکردها بر «قواعد و منابع» مبتنی‌اند و مفهوم «ساختار^۴» در معنای اصلی آن به قواعد و منابع مربوط می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۷: ۱۷). ساختار را به‌نوعی ویژگی مقیدکننده حیات اجتماعی در نظر می‌گیرند؛ اما در واقع ساختار چاره‌ساز نیز هست. در اینجا شباهت ساختار با زبان کاملاً آشکار است: «آنچه را که می‌توانیم بگوییم محدود می‌کند، اما این امکان را فراهم می‌آورد که چیزی بگوییم» (کرایب، ۱۳۸۵: ۱۴۳). در مقابل، همان‌گونه که ساخت به عامل امکان عمل می‌دهد، ساخت نیز بدون «عامل‌های انسانی» نمی‌تواند بازتولید شود. «گیدنز معتقد است اگر مردم به راه‌های نهادینه‌شده انجام امور «ساخت‌ها» بی‌اعتنایی نمایند و یا آنها را به‌نحو متفاوتی بازسازی کنند، ساخت‌ها قابل تغییر و حتی جایگزینی‌اند» (گیدنز، ۱۳۸۹: ۱۵). عملکردهای کنشگران زن و مرد در فضای کسب‌وکار، از آغاز تا انتها شرایطی را بازتولید می‌کند که آن عملکردها را امکان‌پذیر می‌سازد. این

1. Fetterman
2. practice
3. agent
4. structure

عملکردها اگرچه در قالب برنامه‌های قانونمند به صورت طبیعی انجام می‌شوند، با مهارت‌های شناختی که به کمک کنشگران انجام می‌شود فاصله دارند و دسترسی به قواعد و منابع موجود در فضای کار، به بازاندیشی عملکرد کنشگران زن و مرد مرتبط می‌شود.

مرور دیدگاه نظری در این حوزه، این موضوع را یادآور می‌شود که ضرورت بسط بیشتری برای تطبیق با شرایط بومی ایران وجود دارد؛ همچنین مرور سیستماتیک پژوهش‌های حوزه اشتغال دانش‌آموختگان نشان داد نیمی از تحقیقات انجام‌گرفته صرفاً به توصیف وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان پرداخته‌اند و تنوع موضوعات در این تحقیقات کم و ناچیز است؛ این مسئله خلأ بنیادین نظریه در حوزه اشتغال دانش‌آموختگان را در پی دارد؛ چراکه ارائه فضای نظری جدید و منطبق با شرایط سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کشور می‌تواند مبنایی نظری ارائه دهد و اکثر پژوهش‌هایی که در این حوزه صورت گرفته‌اند، فاقد بنیان نظری بوده و صرفاً به ارائه تعاریفی از اشتغال و بیکاری و ارتباط وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان و آموزش عالی پرداخته‌اند. همچنین برخی نظریه‌ها همچون نظریه سرمایه انسانی، با شرایط حاضر بازار کار ایران تطابق ندارد و ضرورت دارد جهت بسط نظریه‌های موجود، نظریه‌ها از درون داده‌ها استخراج و هرچه بیشتر به واقعیت نزدیک‌تر شود و فهم و آگاهی را در این حوزه تقویت نماید (منصوریان راوندی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۶۷).

روش تحقیق



شکل ۱- فرایند پژوهش حاضر

از آنجاکه مطالعه تجارب ذهنی دانش‌آموختگان شاغل، واقعیتی پیچیده بوده و شناخت آن نیازمند تبیین و تفهم است، تلاش می‌شود با شیوه استدلال استقرایی و با کمک مصاحبه و متون موجود درباره

برساخت جنسیت در فضای کار و شرایط ایجاد چنین ساختی، اطلاعات دستاوردی درباره تجربه زنان و مردان دانش‌آموخته شاغل در فضای کار جمع‌آوری شود. به‌ویژه آگاهی از انگیزه‌های درونی و طرز تفکر و نگرش آنان درباره فضای کار، رجوع به جهان ذهنی آنها و معناکاوی را ضروری می‌سازد. این در حالی است که نگاه از بیرون، محقق را از فهم درست آنها محروم می‌سازد و لذا هدف از به‌کارگیری روش کیفی در این پژوهش، شناخت چگونگی برساخت جنسیت در فضای کار است؛ در نتیجه مناسب‌ترین روش در این پژوهش، نظریه داده‌محور^۱ است؛ چراکه از یک‌سو به این سؤال پاسخ می‌دهد که چه کسانی، چگونه، در چه زمان، چرا و با چه پیامدهایی ساخت جنسیت در فضای کار را ایجاد کرده و تغییر می‌دهند و از سوی دیگر درک معنای برساخت جنسیت در فضای کار از نظر دانش‌آموختگان شاغل و ارائه مدل نظری داده‌محور در رابطه با جنسیت و چگونگی ساخت آن در فضای کار را امکان‌پذیر می‌سازند. جمعیت پژوهش موردنظر شامل گروه‌های گوناگون از زنان و مردان دانش‌آموخته مراکز آموزش عالی است که حداقل پنج سال در فضای کار شهر تهران مشغول فعالیت هستند. فعالیت در این فضا اعم از فعالیت در سازمان‌های عمومی و خصوصی در بخش خدمات است.

جدول شماره ۱ اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان تحقیق

مهاجرت به تهران برای اشتغال	رضایت شغلی	رشته شغلی	نوع استخدام	نوع کار	نوع محل کار	سابقه کار	مدیرک تحصیلی	آخرین مدرک تحصیلی	وضعیت تأهل	سن	جنسیت	مصاحبه‌شونده
خیر	نسبتاً بالا	کارشناس پروژه	رسمی	تمام‌وقت	دولتی	۱۰ سال	کارشناسی	کارشناسی ارشد	مجرد	۳۳	مرد	۱
خیر	نسبتاً پایین	کارشناس آمار	پیمانی	پاره‌وقت	دولتی	۶ سال	کارشناس ارشد	دکتری	متاهل	۳۲	زن	۲
بله	پایین	روابط عمومی	قراردادی	تمام‌وقت	خصوصی	۵ سال	کارشناسی	کارشناسی	مجرد	۲۷	زن	۳
بله	متوسط	پژوهشگر مستقل	قراردادی	پاره‌وقت	خصوصی	۱۰ سال	کارشناس ارشد	دانشجوی دکتری	متاهل	۴۰	زن	۴
خیر	نسبتاً بالا	فرهنگی	قراردادی	پاره‌وقت	خصوصی	۷ سال	کارشناس ارشد	کارشناسی	مجرد	۳۴	زن	۵
خیر	نسبتاً بالا	روابط عمومی	رسمی	تمام‌وقت	دولتی	۱۵ سال	کارشناسی	کارشناسی ارشد	متاهل	۴۲	زن	۶
خیر	نسبتاً بالا	رسانه	قراردادی	پاره‌وقت	خصوصی	۷ سال	کارشناس ارشد	دانشجوی دکتری	متاهل	۳۲	زن	۷
بله	پایین	پرستار	قراردادی	تمام‌وقت	دولتی	۵ سال	کارشناسی	کارشناسی	مجرد	۲۷	مرد	۸

1. Grounded Theory

۹	مرد	۴۱	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	کارشناسی	۱۷ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	مهندس عمران	متوسط	بله
۱۰	مرد	۳۷	مجرد	کاردانی	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	۱۳ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	کارشناس منابع انسانی	نسبتاً پایین	خیر
۱۱	زن	۴۳	متاهل	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	کارشناسی	۲۰ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	مدیریت	متوسط	خیر
۱۲	مرد	۴۱	متاهل	کارشناسی ارشد	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	۱۳ سال	دولتی	تمام وقت	رسمی	آموزشی - پژوهشی	نسبتاً پایین	بله
۱۳	زن	۳۴	مجرد	کارشناسی	کارشناسی	کارشناسی	۸ سال	دولتی	تمام وقت	پیمانی	کارشناس	نسبتاً پایین	خیر
۱۴	مرد	۲۸	متاهل	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	کارشناسی	۸ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	مدیر پروژه	نسبتاً بالا	خیر
۱۵	زن	۳۱	متاهل	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	۶ سال	دولتی	تمام وقت	قراردادی	کارشناس	نسبتاً بالا	بله
۱۶	زن	۳۵	مطلقه	کاردانی	کاردانی	کاردانی	۱۲ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	مدیر داخلی	نسبتاً بالا	خیر
۱۷	زن	۴۳	متاهل	کارشناسی	کارشناسی	کارشناسی	۷ سال	دولتی	تمام وقت	قراردادی	پرستار	متوسط	خیر
۱۸	زن	۳۷	مجرد	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۰ سال	خصوصی	تمام وقت	قراردادی	کارشناس	متوسط	بله
۱۹	زن	۴۵	مجرد	دانشجوی دکتری	کاردانی	کاردانی	۲۰ سال	دولتی	تمام وقت	رسمی	هیئت علمی	متوسط	خیر
۲۰	مرد	۲۸	متاهل	کارشناس ارشد	کارشناس ارشد	کارشناسی	۵ سال	خصوصی	پاره وقت	بدون قرارداد	کارشناس	بالا	خیر
۲۱	مرد	۳۲	متاهل	دانشجوی دکتری	کارشناسی	کارشناسی	۸ سال	دولتی	تمام وقت	رسمی	دستیار معاون	بالا	خیر
۲۲	زن	۴۰	مجرد	دکتری	کارشناسی	کارشناسی	۱۸ سال	دولتی	تمام وقت	رسمی	معاون شعبه	بالا	خیر

نمونه‌گیری در این پژوهش، مبتنی بر نمونه‌گیری «معیار محور یا هدفمند» است که بر مبنای معیار گزینش از پیش تعیین شده است؛ لذا انتخاب مشارکت‌کنندگان بر اساس موضوع، مسئله و هدف اصلی پژوهش و مبتنی بر تنوع حداکثری نمونه‌ها در حوزه‌های فکری و موقعیتی می‌باشد

روش تحلیل داده‌ها

فرایند تحلیل نظریه داده محور

در نظریه داده محور از سه مرحله کدگذاری برای تحلیل داده‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس نرم افزار MAXQDA12 استفاده می‌شود که به ترتیب عبارت‌اند از: کدبندی باز، محوری، انتخابی یا گزینشی که در شکل شماره ۲ تشریح می‌شود (ایمان، ۱۳۹۳: ۸۳-۸۱):

1. proposed sampling



در نهایت براساس کدگذاری صورت‌گرفته، تعداد ۱۵۲۰ کد حاصل از کدگذاری باز (انتزاع سطح اول) به ۴۰ زیرمقوله (انتزاع سطح دوم) و ۱۸ مقوله اصلی (انتزاع سطح سوم) طبقه‌بندی شدند.

جدول شماره ۳: معیارهای جای‌گذاری مقوله‌ها، در مواضع پارادایمی

موضوع پارادایمی	معیار قرار گرفتن در مواضع پارادایمی
علی	سبب‌ساز و اثرگذار
مداخله‌گر	شدت و عمق تأثیر ارتباط با مقوله هسته
زمینه‌ای	تأثیر و نسبت بافتاری - تاریخی با مقوله هسته
عمل / تعامل	عکس‌العمل منفی، مثبت یا منفعلانه در قبال وضعیت پیش‌آمده
پیامدی	خروجی روابط میان مقوله‌ها

شایان ذکر است تمامی مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، محوری، و انتخابی به‌صورت متداخل انجام می‌گیرد و به این صورت است که با استخراج کدهای توصیفی و مقایسه مستمر آنها، محقق به کد محوری رهنمون شده و به تدریج مجموعه مقولات کامل و کامل‌تر شده و با تفسیر و مقوله‌بندی آنها در سطح بالاتر، مقوله هسته ظهور یافته است.

اعتبار و روایی

جهت ارزشیابی و اعتبارسنجی از معیار زمینه تجربی پژوهش، که در رویکرد سیستماتیک به‌عنوان گزارش روندها و فرایندها و چگونگی‌های اجرای تحقیق بر آن تأکید شده است، استفاده می‌شود (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۴: ۲۸۴). برای تکمیل بحث ارزشیابی اعتمادپذیری داده‌ها در رویکرد کیفی، به معیارهایی که مؤسسان رویکرد سیستماتیک برای اعتبار پژوهش مطرح نموده‌اند و نحوه به‌کارگیری این معیارها، در قالب سؤال و پاسخ‌هایی بر مبنای پژوهش حاضر اشاره می‌شود:

ملاک ۱: آیا مفاهیم تولید شده‌اند؟ بله؛ مفاهیم در این پژوهش ریشه در داده‌ها دارد و در بخش تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی تشریح شده‌اند. از داده‌های حاصل از این پژوهش ۱۵۲۰ گزاره خام، ۵۱ مفهوم سطح اول و ۱۸ مفهوم سطح دوم استخراج شده است.

ملاک ۲ و ۳: آیا مفاهیم به‌صورت منظم مرتبط شده‌اند و به‌نحو مطلوب پرورده شده‌اند؟ بله؛ مفهوم‌پردازی‌ها منظم بوده و پیوند بین مفاهیم برقرار شده است؛ توالی و فرایند آن گزارش شده است؛ مقوله‌ها غنای مفهومی دارند و سعی شده است به‌گونه‌ای منسجم با یکدیگر پیوند خورده باشند. جدول شماره ۴ کدگذاری داده‌ها در زیرمقوله و مقوله محوری را نشان داده است.

ملاک ۴ و ۵: آیا گوناگونی‌ها در نظریه منظور شده‌اند؟ بله؛ طیف وسیعی از مقوله‌ها در ارتباط با مقوله هسته در این پژوهش مورد تأکید بوده‌اند. همچنین در بخش نمونه‌گیری نظری ملاک‌های متفاوتی برای پوشش دادن نمونه‌ها استفاده شده است که در قسمت نمونه‌گیری نظری به آن اشاره شد. پدیده هسته‌ای در این پژوهش در ارتباط با شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی تعریف و با این شرایط در تحلیل تنیده شده است. قدرت تبیین با توجه به تنوع روابط میان مقوله‌ها و تأثیری که بر پیامدها و نوع عمل/تعامل دارند، لحاظ می‌شود.

ملاک ۶: آیا فرایند به حساب آمده است؟ بله؛ پژوهش حاضر مبتنی بر یک فرایند بوده و در جدول کدگذاری محوری و نوع مقوله‌ها، روندها و توالی مقوله‌ها و منتهی شدن به یک مدل پارادایمی نشان داده شده است.

ملاک ۷: آیا یافته‌های نظری اهمیت دارد؟ اگر بله تا چه حد؟ بله؛ در این پژوهش سعی شده است قابلیت تحلیلی به واسطه ارتباط دادن مقولات به دفعات مکرر و مطالعه مصاحبه‌ها و رفت‌وبرگشت مکرر بین داده‌ها حاصل گشته و حساسیت نظری محقق به مسئله موردپژوهش افزایش یابد. همچنین در نگارش پژوهش سعی شده است تحلیل‌ها گویا و مبتنی بر خلاقیت باشد. همچنین تلاش شده عوامل مرتبط با ساخت جنسیتی و برهم‌کنشی آنها مبسوط بیان شود.

ملاک ۸: آیا نظریه، آزمون زمان را از سر می‌گذارند و وارد مباحث و اندیشه‌های گروه‌های اجتماعی و حرفه‌ای می‌شود؟ (همان: ۲۸۸-۲۸۵). بله؛ ورود مدل پارادایمی و نظریه در این پژوهش به حوزه بحث در اجتماعات علمی موردنظر پژوهشگران مرتبط بوده است و تدوین آن در قالب انتشار مقاله و مطرح نمودن در میان جامعه علمی، موردنظر محققان این پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از مصاحبه با ۲۲ نفر از دانش‌آموختگان شاغل در بخش‌های خصوصی و دولتی موردبررسی قرار گرفته و حدوداً ۲۵ ساعت مصاحبه ضبط و محتوای آن مستند و پیاده شده است. براساس آن در مرحله اول ۱۵۲۰ گزاره استخراج و ۴۰ زیرمقوله محوری با الصاق کدهای مفهومی به گزاره‌های خام در مرحله دوم، در مرحله سوم ۱۶ کد محوری اصلی حاصل از کدگذاری (انتزاع سطح دوم) و در نهایت یک مقوله انتخابی و پدیده اصلی مقوله‌بندی شده است. در جریان پژوهش، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده معرفی و روابط آشکارشده میان آنها بر مبنای مدلی پارادایمی طراحی شده است. همچنین فرایندی که به برهم‌کنش میان شرایط سه‌گانه علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر و کشف مقوله هسته منجر شده است، به واسطه درک روابط نظام‌مند بین مقوله‌ها در مواضع سه‌گانه الگوی پارادایمی تشریح خواهد شد؛ لذا یافته‌های پژوهش حول مضامین ظهوریافته در جریان پژوهش سازمان و در ارتباط نظام‌مند آنها تحلیل و نتیجه‌گیری پژوهش آشکار می‌شود.

جدول شماره ۴ مفاهیم اصلی استخراج شده از مصاحبه‌ها

ردیف	زیرمقوله	مقوله محوری	نوع مقوله	مقوله هسته
۱.	صفات زنانه	باورهای جنسیتی	علی	
۲.	صفات مردانه			
۳.	قوانین محیط کار	قواعد ساخت‌دهنده	علی	
۴.	قوانین حمایت‌کننده زنان			
۵.	نحوه اجرای قانون در محیط کار	مناسبات جنسیتی	علی	
۶.	ارزش‌گذاری برحسب جنسیت			
۷.	هژمونی مردانه	آشنایی با جایگاه حرفه‌ای	مداخله‌گر	
۸.	تلقی از فضای کار			
۹.	هدف‌گذاری معطوف به اشتغال	پارادوکس دانشگاه و بازار کار	مداخله‌ای	
۱۰.	پیامد تحصیل در دانشگاه			
۱۱.	اولویت آموزش‌های نظری	کیفیت شغلی	مداخله‌ای	
۱۲.	فرصت‌های پیشرفت			
۱۳.	امنیت شغلی	ماهیت فضای کار	زمینه‌ای	
۱۴.	رضایت شغلی			
۱۵.	محیط کار امرانه	حمایت شبکه‌های ارتباطی	زمینه‌ای	
۱۶.	محیط کار خلاقانه			
۱۷.	روابط درون محیط کار	چالش‌های محیط کار	زمینه‌ای	
۱۸.	روابط خارج از محیط کار			
۱۹.	ضعف ساختار نظارتی	ناسازگی شغل و خانواده	پیامدی	
۲۰.	محافظه‌کاری در محیط کار			
۲۱.	بی‌اخلاقی در محیط کار	فرودستی زنان در محیط کار	پیامدی	
۲۲.	فرسودگی شغلی			
۲۳.	ناهماهنگی نقش‌های شغلی و خانوادگی	سیاست‌گذاری‌های اشتغال	راهبردی	
۲۴.	کار مضاعف زنان			
۲۵.	نگاه منفعلانه به زنان	بازاندیشی در سیاست‌گذاری‌های اشتغال	راهبردی	
۲۶.	بی‌توجهی به شایستگی‌های زن			
۲۷.	محدودیت‌های زنان در محیط کار	اصلاح نگرش مدیران	راهبردی	
۲۸.	تلاش مضاعف زنان برای اثبات خود			
۲۹.	اصلاح سیاست‌های جنسیتی اشتغال	کنشگری فعال در محیط کار	راهبردی	
۳۰.	فرهنگ‌سازی برای اصلاح نگرش‌های جنسیتی			
۳۱.	توسعه فضاهای کاری جدید	توازن ساخت قدرت		
۳۲.	توسعه مشاغل خانگی			
۳۳.	لزوم اشتغال در دوران دانشجویی	توازن ساخت قدرت		
۳۴.	اعتماد به نیروهای جوان			
۳۵.	آموزش مدیران	توازن ساخت قدرت		
۳۶.	مواجهه فعال با فضای کار			
۳۷.	استراتژی‌های فردی	توازن ساخت قدرت		
۳۸.	توانمندی‌های فردی			
۳۹.	افزایش قدرت تصمیم‌گیری زن در خانواده	مشارکت زن در مدیریت اقتصادی خانواده		
۴۰.	مشارکت زن در مدیریت اقتصادی خانواده			

ساخت جنسیتی اشتغال

پدیده هسته در تعاملات میان زمینه‌های مؤثر بر تجربه دانش‌آموختگان شاغل از جنسیت در فضای کار و ساخت جنسیتی اشتغال است. بر ساخت جنسیت در فضای کار در ارتباط با برهم‌کنشی عمیق سایر مقوله‌ها با این مقوله موضوعیت یافت. شرایط علیت‌ساز ساخت جنسیتی مبتنی بر شرایط ساختاری است که ریشه در فرهنگ مردسالار داشته و در تعبیر این پژوهش شامل باورهای جنسیتی، مناسبات جنسیتی و قواعد ساخت‌دهنده است که بر مبنای آن هویت جنسیتی و تعریف زن و مرد از خود و دیگری را رقم زده و مبنای تعاملات می‌گردد؛ لذا نمی‌توان آن را فی‌نفسه در سطح فردی دریافت؛ چراکه ساختی برساختی است که در تبادل با فضای کار، بقای کارکردی خود و جامعه را تداوم می‌بخشد. جنسیت در بافتی خاص مانند فضای کار، مشتمل بر نقش‌های اجتماعی و فرهنگی برساخت‌یافته برای زنان و مردان است و چگونگی روابط نابرابر قدرت بین این دو جنس را نشان می‌دهد؛ همچنین اساساً از طریق تعاملات انسانی در زندگی اجتماعی تولید و بازتولید می‌شود و به‌عنوان بخشی از نظم و بافت زندگی اجتماعی مطرح می‌شود. اما در فضای کار، جنسیت برساختی اجتماعی است که در این معنا، اهمیت آن از فرایندهای اجتماعی - تاریخی نظیر مناسبات جنسیتی برخاسته از هژمونی مردانه و ارزش‌گذاری مبتنی بر جنسیت نشئت می‌گیرد و با برساخت متضادش (زنانه / مردانه) شناخته می‌شود. برساخت جنسیتی در عین اختصاص به هویت فرد و گروه، متضمن جایگاه آنها در نظام اجتماعی و مواجهه وضعیتی‌شان با قواعد ساخت‌دهنده مبتنی بر روابط نابرابر قدرت است؛ لذا ساخت جنسیتی اشتغال مقوله‌ای ثابت نبوده و به لحاظ تعاملات کنشگران با یکدیگر و با ساخت‌های مزبور، صورت و محتوای آن در طی زمان و مکان و بسته به وضعیت تبادل خرده‌نظام‌های اجتماعی تغییر می‌کند. الگوهای روابط جنسیتی در فضای کار و نهادینگی جنسیت در این فضا مبین الگویی تام و تمام از روابط جنسیتی است که فرایند، اعمال، تصورات، ایدئولوژی‌ها و توزیع قدرت در بخش‌های مختلف زندگی اجتماعی را نمایان می‌سازد.

نتایج پژوهش نشان داد که ساخت جنسیتی اشتغال، به‌عنوان مقوله هسته، با عوامل اثرگذار و مرتبط تشدیدکننده یا تخفیف‌دهنده و شرایط زمینه‌ای معنی می‌یابد. ساخت جنسیتی اشتغال متأثر از باورهای جنسیتی در فضای کار اعم از وجود ویژگی‌هایی همچون ترسو بودن، استرسی بودن، فهم پایین‌تر، مهارت پایین‌تر، مطیع بودن، و متواضع بودن برای زنان؛ و فریبکاری، جسور بودن، و توانایی جسمی بیشتر برای مردان تعریف می‌شود.

با توجه به نهادینه شدن باورهای مبتنی بر جنسیت دوگانه، افزایش سطح تحصیلات زنان، و دستیابی به جایگاه برابر، در قبال محدودیت حضور در بوروکراسی ناچیز انگاشته می‌شود؛ به‌گونه‌ای که تفویض اختیار به زنان به دلایل متعددی چون عدم قطعیت در همکاری و ناتوانی آنان در پیگیری و جلب نظر همکاران به‌سختی امکان‌پذیر بوده است. به‌واسطه درونی شدن فرهنگ مردسالار و حس برتری‌طلبی، تعلق امتیازات، حق مسلم مردان دانسته شده و استمرار این وضعیت، دسترسی نابرابر به

فرصت‌ها را رقم می‌زند. از سوی دیگر، درونی کردن باورهای جنسیتی در زنان، اعتماد درونی به بروز توانایی‌ها را کاهش داده و با تقویت هنجارها و ارزش‌های مردسالار امکان هر تغییری را غیرممکن می‌سازد و نتیجه آن بازتولید موقعیت فرودست زنان در جایگاه نابرابر در فضای کار و «تلقی دیگری» از زن در فضای کار می‌شود. در ادامه برخی مصاحبه‌ها به‌عنوان نمونه به‌صورت مستند ارائه می‌شود.

مصاحبه‌شونده شماره ۴ (زن، دانشجوی دکتری و پژوهشگر) در این زمینه می‌گوید: «هم نیست که تو پژوهشگر لایقی هستی یا نه، زن و مرد با معیار یکسان داوری نمی‌شدن، زن‌ها با پوششون و مطیع بودنشون قضاوت می‌شن؛ مردایی که از نظر شغلی از زنان پایین‌تر هستن، از نظر تحصیلات، متوسل می‌شن به این کلمات، مثلاً می‌گن بله دیگه زنه، خرخونه، فقط درس می‌خونه، قرار نیست فردا بره سر کار، خرج زن و بچه دربیاره، توی محیط کار می‌گن خانوما رو اگه چیزی بگی فوری گریه می‌کنن».

ساخت جنسیتی اشتغال براساس وجود قوانینی که آن را ساخت می‌دهند، نظیر قوانین تبعیض‌آمیز در محیط کار و ناعادلانه بودن آنها، قوانین حمایتی چون مرخصی طولانی‌مدت زایمان و اجرای سلیقه‌ای قانون در محیط کار تعریف می‌شود. ساخت جنسیت در فضای کار با چگونگی تنظیم قواعد و نحوه اجرای آن معنا می‌یابد؛ درحالی‌که بر اساس قوانین موجود دولت موظف به فراهم نمودن عدالت در دستیابی به فرصت‌های شغلی است، با درنظر نگرفتن حقوق ابتدایی زنان شاغل و حتی گروه‌های خاص، این قوانین به تثبیت و بازتولید نابرابری مبتنی بر ایدئولوژی مردسالارانه منجر می‌شود. گاهی قانون‌گذار با نام حمایت از سهم زنان، حمایت‌های قانونی را همچون مرخصی‌های زایمان درنظر می‌گیرد اما کارکرد پنهان چنین قوانینی به حاشیه راندن زنان از فضای کار منجر می‌شود. کارفرمای خصوصی با قطع همکاری، از اجرای این‌گونه قوانین اجتناب کرده و کارفرمای دولتی با اجرای آن، محدودیت‌ها و شرایط خاصی را برای زنان اعمال می‌کند. مردان شاغل مصاحبه‌شونده نیز به این موضوع اذعان داشتند که فرصت‌های قانونی حمایت‌گر با کند کردن پیشرفت شغلی زنان و فاصله گرفتن زنان از محیط کار همراه بوده است.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ (مرد، دانشجوی دکتری و دستیار معاون) تجربه خود را از اعمال قانونی که به تبعیض بین حقوق دریافتی زن و مرد منجر می‌شود، می‌گوید: «ما وقتی استخدام شدیم، فیش حقوقی‌مان رو گذاشتیم کنار هم، بعد من بیشتر گرفتیم از همکار خانوم، گفت که خب همه چیزامون یکی هست ولی تو توی یه مورد داری بیشتر از من حقوق می‌گیری، گفتیم عائله‌مندی هست، فرض بر این هست که ازدواج کردم دارم تأمین می‌کنم زنم رو شما می‌بینید که من دویست تومن بیشتر می‌گیرم، ایشون حق عائله‌مندی نمی‌گرفت و زن نمی‌تونه حق عائله‌مندی بگیره».

همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۴ (زن، دانشجوی دکتری و پژوهشگر مستقل) تجربه خود را این‌گونه ابراز می‌کند: «من خودم خوندم توی آیین‌نامه‌ها که اگه سازمانی هفت تا خانم بیشتر داشته باشه، باید یه اتاقی رو به مهدکودک اختصاص بدن، ولی سیاست مرکز این نبود، سیاستشون این بود که

به زن میدان نندن، مردایی که اونجا بودن این سیاست رو داشتن».

نحوه اجرای قانون جنسیت، ساخت و فرصت را برای حضور و ماندگاری برابر زن و مرد در فضای کار محدود می‌سازد. این درحالی است که برخی اوقات نیز قوانین باوجود امتیازاتی که ممکن است در ظاهر برای زنان داشته باشند، به‌واسطه کارکرد پنهان خود، شرایط نابرابری در فضای کار ایجاد می‌کنند.

جنسیت در فضای کار به‌واسطه مناسبات اجتماعی چون ارزش‌گذاری برحسب جنسیت و هژمونی مردانه برساخت می‌شود. درک جنسیت، به‌منزله واقعیتهای انسانی - اجتماعی، در چارچوبی تحلیلی از نظام اجتماعی است که نشان می‌دهد جنسیت چگونه در هم‌آیندی با سایر متغیرهای اجتماعی، تجربیات فردی - جمعی را تکوین می‌دهد. مصاحبه‌شوندگان (اعم از زن و مرد) در مصاحبه‌هایشان به استدلال‌هایی اشاره می‌کردند که دلالت بر برساختی بودن تفاوت جنسیتی زنان و مردان در فضای کار و نقش باورهای جنسیتی و مناسبات جنسیتی در این زمینه داشت. مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ (مرد، کارشناس ارشد و مدیر پروژه) می‌گوید: «یه دوره‌ای قرار بوده یه مسئولیتی رو به یه خانومی بدیم، که اون مسئولیت نیاز به ارتباط با اداره‌ها و سازمان‌های مختلف داشت و می‌دونستیم این سازمان‌ها با خانوم کار نمی‌کنه (به‌خاطر نگرش‌های خاصی که داشتند) و ناچار بودیم اگه قرار هست با اون سازمان خاص مکاتبه بشه، اسم اون خانوم رو به‌عنوان مسئول نیاریم و خب این بده، خوب نیست [حذف اسم مدیرعامل زن]، اون خانوم مسئولیت رو داشت، جاهای دیگه رفت‌وآمد داشت، اما اون یکی دو تا اداره خاص، نامه که می‌زدیم، اسم ایشون رو نمی‌نوشتیم، یا خالی می‌داشتیم یا اسم دیگه‌ای می‌نوشتیم که بتونیم تعامل کنیم».

بازتولید جلوه‌های بیرونی ستم بر زنان، به حاشیه راندن زنان از بازار کار را در سپهر عمومی به‌واسطه تقویت ارزش‌گذاری‌های جنسیت‌مدارانه و تفوق مردانه در فضای کار تداوم داده و تغییر روابط در عرصه قدرت را موجب می‌شود. نگاه جنسیت‌گرایانه از ورود به بازار کار تا ارتقا در پست‌های بالاتر بر فضای کار حاکم بوده و به اشکال متفاوت حضور اقتصادی و اجتماعی زنان را در فضای کار تحت تأثیر قرار می‌دهد. این موضوع از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان در هر دو جنس مطرح می‌شود که شکل‌گیری اقتصاد مردسالار و سیستم ایدئولوژیک مبتنی بر آن، حضور زن را بر نمی‌تابد و گاهی در شرکت‌هایی با محیط کار خلاقانه، پنهان نمودن هویت حرفه‌ای یک زن برای تعامل با بازار مردسالار امری محتمل است. مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ (زن، دانشجوی دکتری و معاون بانک) سلطه مردانه در فضای کار را این‌گونه تجربه کرده است: «من رفتم کارگزینی، گفتن ما اگه یه خانوم و یه آقا داشته باشیم، بخوایم ارتقا بدیم، همه امتیازاتشون هم یکی باشه، ما می‌ذاریم برای آقا، نوع دیدگاهش اینجوری بود که یه آقا نان‌آور یه خانواده است، ما ارجحیتمون اینه که به اون آقا حقوق بیشتر بدیم».

مدیران و کارفرمایان با نگاه جنسیت‌گرایانه سعی در انتصاب مردان داشته و با همین نگاه زنان را به حاشیه رانده و با قرار دادن آنها در پست‌های حاشیه‌ای، آنها را از متن تحولات و تصمیم‌گیری‌های

سازمانی دور می‌کنند. این در حالی است که همین نظام مردسالار در برهه‌هایی از زمان با توجه به نیاز بازار به نیروی کار زن در پیوند با شرایط تاریخی، به اشکال متفاوت مشارکت اقتصادی بر زندگی زنان تأثیر گذاشته است. تشویق زنان به حضور در بازار کار یا خانه‌نشینی، ترجیح به استخدام زن به‌واسطه حقوق پایین‌تر، منضبط، قانع و مطیع‌تر بودن تحت تأثیر نیازهای بازار کار به نیروی کار زنان قرار داشته است.

ساخت جنسیتی اشتغال با تغییر وضعیت در آشنایی با جایگاه حرفه‌ای، تقویت یا تضعیف می‌شود. این مفهوم به معنای انگیزه‌ها و انتظاراتی که فرد از فضای کار دارد، تلقی از فضای کار و هدف وی از اشتغال در نظر گرفته می‌شود. مردانه و زنانه شدن جایگاه‌ها در فضای کار مبتنی بر تلقی‌های متفاوت به آن و جایگاه حرفه‌ای کنشگر و انتظارات و موفقیت‌های شغلی است. آشنایی با این جایگاه برحسب عواملی چون محیط کار، تخصص، انگیزه حرفه‌ای شدن، انگیزه حضور و تداوم همکاری معنا می‌یابد. درجات متفاوتی از شناخت به هویت حرفه‌ای، نگرش کنشگر فضای کار را به اینک دسترسی به فرصت‌های این محیط را عادلانه می‌یابد یا غیرعادلانه، تغییر می‌دهد و برساخت جنسیت در فضای کار تحت تأثیر این عامل تقویت یا تضعیف می‌شود.

مصاحبه‌شونده شماره ۱ (مرد، کارشناس ارشد و کارشناس کنترل پروژه) کسب هویت حرفه‌ای را در پیوند با دست یافتن به استقلال اقتصادی معنا می‌کند: «اولویت یک مرد اینه که مسائل اقتصادی خانواده را تأمین کنه. در آینده حتی اگر ازدواج هم نکنه، فرقی هم نمی‌کنه، چه زن چه مرد دوست دارن مستقل باشن از لحاظ تصمیم‌گیری و مالی و این بعد مالی را پررنگ می‌کنه».

ساخت جنسیتی اشتغال با نوع آموزش‌های تخصصی دانشگاه به‌عنوان عامل تخفیف یا تشدیدکننده تعریف می‌شود. تخصص و مهارت می‌تواند فضای کار را به نفع زنان تغییر داده و به سمت ایجاد ساختی مبتنی بر عدالت و بهره‌مندی از فرصت‌ها و منابع در فضای کار سوق دهد. چگونگی توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های دانش‌آموختگان در دانشگاه از یک‌طرف و شکاف بین خروجی دانشگاه و آنچه مورد انتظار بازار کار است از سوی دیگر، جنسیت را در فضای کار برساخت می‌کند. زنان به‌واسطه محدودیت‌های ساختار مردسالار، جذب رشته‌هایی اکثراً فاقد مهارت موردنیاز در بازار کار شده و مردان جذب در رشته‌هایی با اولویت ورود به بازار کار می‌شوند و این موضوع، نوع دسترسی به فرصت‌ها را در فضای کار تحت تأثیر قرار می‌دهد. هرچند این تعارض در سپهر عمومی، خصلتی عام دارد و گاهی مردان نیز این تضاد را تجربه می‌کنند اما همان‌گونه که گفته شد، در مداخله‌گری آن برای عدم دسترسی زنان به فرصت‌ها و منابع به‌واسطه نظام ایدئولوژیک این مسئله خاص‌تر می‌شود. ورود زنان به رشته‌های اشباع‌شده در بازار کار موضوعی است که مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ (زن، دکتری و معاون بانک) به آن اشاره می‌کند: «طرفیت دانشگاه‌ها رو براساس نیازسنجی و ظرفیت اونا انجام بده، الان می‌بینی خانوم‌ها توی یه رشته‌هایی وارد می‌شن که اصلاً اشباع شده در بازار کار، اصلاً بازار کاری وجود نداره».

ساخت جنسیتی اشتغال با ارتقاء شاخص‌های کیفیت شغلی با اتکا به عدالت در محیط کار معنا

می‌یابد که تعهد و بهبود عملکرد در آن فضای کاری و در نقطه مقابل آن کیفیت شغلی نامطلوب، جنسیت را در موضعی نابرابر در فضای کار ساخت می‌دهد. شرایط جنسیتی حاکم بر فضای کار با مداخله شرایط امنیت شغلی و رضایت شغلی تغییر می‌یابد. وجود این شرایط در محیط کار، فضا را به سمت ایجاد فرصت‌های برابر سوق می‌دهد و فقدان آن، محدودیت دسترسی به منابع را رقم می‌زند. تعدیل حصر امتیازات و تحقق مشارکت اقتصادی و اجتماعی زنان، مستلزم ارتقاء شاخص‌های کیفیت شغلی و مطلوب شدن آن‌هاست.

ساخت جنسیتی اشتغال با ماهیت آمرانه یا خلاقانه اشتغال تعریف می‌شود. فضای آمرانه بستری برای برساخت جنسیت در فضای کار و ماهیت خلاقانه به‌عنوان بستر محدودکننده ساخت جنسیت در فضای کار در نظر گرفته می‌شود. ایجاد فضایی برکنار از قواعد و مناسبات جنسیتی، امکان رشد و دسترسی به فرصت‌ها را فراهم می‌سازد. فضای کار بوروکراتیک، سلسله‌مراتبی، و مبتنی بر مدیریتی آمرانه، با قواعد از پیش تعیین شده، امکان تغییر در وضعیت موجود را ناممکن و فشار برای منطبق شدن اعضا با آن ساختار و محدودسازی دسترسی به منابع را تقویت می‌کند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ (مرد، کارشناسی ارشد و کارشناس آموزشی) به سخت بودن تلاش یک زن برای ارتقا در محیطی دولتی اشاره می‌کند: «توی سیستم ما هم این امکان نبود، سیستم این سازمان بسته‌اس، فضای باز راحت نیست که بتونی بجنگی، به نوعی توی این سیستم خیلی سخته جنگیدن، به خصوص برای یه خانوم، کار کردن با این‌ها خیلی سخته، یعنی همش جنگندگی، شما در نهایت این مسیر رو باید بری، ولی به جای اینکه این خط مستقیم رو بری، باید هزار تا ماریپیج رو بری تا بتونی به هدفت برسی، لذا توی این سیستم سخت بود واقعاً کار کردن، و خب یه خانوم نمی‌تونست تحمل کنه، هم توانایی چالشی نیاز داشت؛ واقعاً چالش‌هاش مردافکن بود».

ساخت جنسیتی اشتغال در بستر شبکه روابط بین زنان و مردان در فضای کار نیز معنا می‌یابد. دسترسی به شبکه‌های ارتباطی درون محیط کار و خارج از محیط کار و رقم زدن سرمایه اجتماعی متفاوت، برساخت جنسیت در اشتغال را تغییر می‌دهد. به عبارت دیگر بین زنان و مردان در دسترسی به منابع و موقعیت‌های استراتژیک و مهم، به‌واسطه تنوع و تعدد پیوندها تبعیضاتی وجود دارد و این زنان هستند که هدف اصلی این تبعیض‌ها قرار می‌گیرند. فقدان حمایت این شبکه‌های ارتباطی در فضای کار، پررنگ بودن آن میان زنان (همان‌گونه که زنان مصاحبه‌شونده به آن اذعان داشته‌اند) در قالب بی‌اعتمادی به توانایی‌های یکدیگر و کاهش تأثیر شبکه‌های ارتباطی آنان بر روند تغییرات در سازمان، زمینه برساخت جنسیت را در فضای کار تقویت می‌کند. وقتی زنان به شبکه‌های ارتباطی دسترسی پیدا می‌کنند، به‌طور معمول ارتقای سریع‌تر و دیگر مزایا را برای آنها ممکن می‌سازد، اما محدودیت‌ها موجب می‌شود شبکه‌ها برای زنان اثربخش نباشند. اهمیت شبکه‌های غیررسمی در بسیاری از ادبیات مربوط به قدرت سازمانی ذکر شده است. باوجود تلاش برای ایجاد برابری زنان و مردان در محیط کار، اکثریت زنان در سطوح پایین متمرکز شده‌اند و به شبکه‌ها و ارتباطاتی که منجر

به قدرت و پیشرفت می‌شود، دسترسی کمتری دارند و تعداد کمی از زنان به سطوح عالی دست می‌یابند. مصاحبه‌شونده شماره ۶ (زن، کارشناس ارشد، روابط عمومی) می‌گوید: «خود خانوم‌ها به خودشون اعتماد ندارن، خانوم ترجیح می‌ده به آقایون رأی مثبت بده، جایی که قرار باشه انتخاب بشه، فکر می‌کنن خانوم‌ها نمی‌تونن انتخاب کنن، درست بلد نیستن انجام بدن، یه سری روحیات رقابت منفی که خانوم‌ها دارن باید کمتر بشه، به آقایون خیلی بیشتر اعتماد دارن تا به خانومای دیگه».

ساخت جنسیتی اشتغال با توجه به چالش‌های محیط کار از جمله ضعف ساختار نظارتی، محافظه‌کاری در محیط کار، فرسودگی شغلی و بی‌اخلاقی در محیط کار، معنا شده و بر اساس نوع چالش‌های ایجادشده در آن بافت تغییر می‌یابد. باوجود خصلت عمومی مسائل و چالش‌های موجود در فضای کار این مسئله برای زنان خاص‌تر می‌شود. وجود بی‌اخلاقی در محیط کار و ترس از آزار جنسی، سلطه مردان بر فضاهای عمومی را یادآور شده و وجود خشونت‌ها، تحرک زنان را در سپهر عمومی محدود و موجب بازدارندگی آنان می‌شود. هرچند آزارهای جنسی در محیط‌های عمومی رایج‌تر است، تهدید دائم وجود این‌گونه آسیب‌ها در فضای کار، محدودسازی دسترسی به منابع و فرصت‌ها را تقویت می‌کند؛ چراکه نمایش مناسبات قدرت و بی‌قدرتی در فضای کار برساخت شده است. از سوی دیگر، اگرچه فرسودگی روحی و روانی در محیط کار خصلتی عمومی دارد، زمانی که در بطن ساختاری نابرابر قرار بگیرد، آسیب‌پذیری و محدودسازی زنان بیشتر به‌چشم می‌خورد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ (زن، کارشناسی ارشد، مدیر) از تجربه محدودیت‌های فضای کار این‌گونه می‌گوید: «دروناً از کاری که کردم راضیه، چون کم نداشتیم، ولی نه بیروناً [از شرایط جامعه در بر خورد با زن] راضی نیستیم، به‌خاطر اینکه هر جا که بوده نه تنها سد بوده، بلکه ضربه هم بوده، من ضربه خوردم به‌واسطه محیط کارم، همکاری آقا با دید سنتی که داشتند همیشه زن رو پایین‌تر حساب می‌کردن و اصلاً کار زن‌ها به چشمشون نمی‌اومد».

برساخت جنسیت در فضای کار با پیامدهای برآمده از شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای در تناظر است. پیامدهای ناشی از وضعیت ایجادشده در دو بخش فرودستی زنان در محیط کار و ناسازگی شغل و خانواده قابل توضیح است و به‌عنوان پیامدهایی مطرح می‌شود که وضعیت حاضر زنان دانش‌آموخته در فضای کار را یادآور می‌شود؛ که برائز وجود باورهای جنسیتی، ساختار مبتنی بر جنسیت و ایدئولوژی مردسالارانه، جنسیتی شدن قواعد، کیفیت شغلی نامطلوب، فقدان حمایت شبکه‌های ارتباطی، کنشگر منفعل در فضای کار، محیط کار آمرانه، محیط کار ناامن و چالش‌ساز، شناخت ضعیف در مورد جایگاه حرفه‌ای، و پارادوکس دانشگاه و بازار کار ایجاد شده است. دسترسی نابرابر با تضعیف موقعیت زنان در فضای کار و طرد آنها از پست‌های مدیریتی همراه شده و موقعیت فرودست زنان را در فضای کار تثبیت می‌کند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ (زن، کارشناسی، کارشناس ممیزی) به بی‌توجهی به شایستگی‌های زنان اشاره می‌کند که باوجود شایستگی تنها در صورتی می‌توانند ارتقاء بگیرند که سفارش بشوند و عملاً به شایستگی‌های آنان توجه چندانی نمی‌شود: «یه تعداد سرممیز هست، شاید

یک پنجم، هستن کسایی که مهارت داشته باشن، اما خب به تعداد هم پشتوانه داشتن، یعنی سفارش شدن، نه اینکه حتماً مثل آقایون، اما یکی بود که ممکن بود سرممیزیش دوباره به تعویق بخوره، خیلی خانوم خوبیه ها، اما اینکه اگه فلان معاون هی سفارشش رو نمی‌کرد، می‌گفتن این مهارت داره و اینا، ممکن بود توی اولویت‌های بعدی باشه، اما خب با تأکیدات اونا پوئن مثبت اومد بالا و پست گرفت.»

تلاش مضاعف زنان برای اثبات خود و دستیابی به منابع و امکانات، گویای تضعیف جایگاه آنان در فضای کار است. دسترسی نابرابر به فرصت‌ها، تعارضات زندگی شغلی و خانوادگی را نیز سبب می‌شود؛ چراکه منابع محدود، ارزشمندی فعالیت اقتصادی زنان را زیر سؤال برده و کشمکش بر سر دستیابی به آن، زنان را در موقعیت متعارض بین زندگی شغلی و خانوادگی قرار می‌دهد.

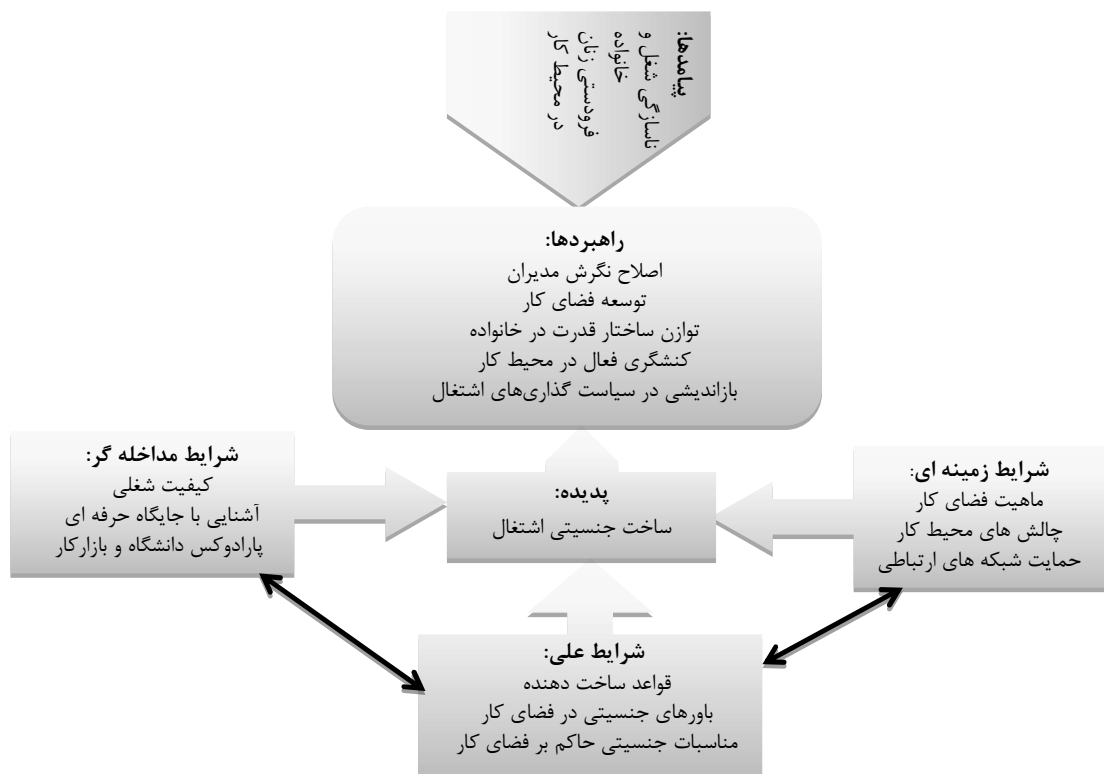
مرور مستندات موجود و واکاوی اظهارات شاغلین دانش‌آموخته مؤید این واقعیت بوده که بخشی از تحقق تجربه فضای کار عدالت‌محور و فراتر از الزام نقش‌های جنسیتی، با تعامل‌های راهبردی مبتنی بر ساختار و به‌واسطه کنش‌هایی چون بازاندیشی در سیاست‌گذاری‌های اشتغال و توسعه فضای کار امکان‌پذیر بوده و بخشی دیگر با رویکرد عاملیتی کنشگری فعال زنان در فضای کار. بازاندیشی در سیاست‌های جنسیتی اشتغال، فرهنگ‌سازی برای اصلاح نگرش‌های جنسیتی، تغییر سیاست‌های بازار کار و آموزش عالی و هم‌سوسازی این سیاست‌ها، با این شرایط محقق می‌شود: در وهله اول با سیاست‌های کاهش تعارضات میان انجام مسئولیت‌های اجتماعی زنان، و به‌طور خاص اشتغال آنها، با مسئولیت‌های خانوادگی و فردی در محیط خانواده، و تأکید بر حضور نیروی کارآمد انسانی فارغ از نگاه جنسیتی و تلاش برای زدودن کلیشه‌های جنسیتی؛ در وهله بعدی با سرمایه‌گذاری در رشته‌هایی با بازده درآمدزایی و آینده کاری مطمئن و تشویق دختران به تحصیل در رشته‌های کاربردی و سیاست‌های آموزشی همسو با نیازهای بازار کار. بدون تغییر نگاه افراد به جنسیت، نمی‌توان به برابری جنسیتی امیدوار بود و این تحول هم جز به دگرگونی شرایط زیست انسانی - اجتماعی ممکن نمی‌نماید. از محدودیت حضور زنان در مشاغل و پست‌های سیاسی که بگذریم، نیم‌نگاهی به آگهی‌های استخدام، نشانگر ظرفیت نابرابر استخدام زنان و مردان و همچنین نابرابری امکانات و امتیازات در فضای کار است که مبین بازتولید نابرابر سالاری جنسیتی به‌صورت جدید و متنوع است. درک ابعاد پنهان نابرابر سالاری به معنای شکستن سکوت در برابر امتیازات سلسله‌مراتبی است. پذیرش این ایده که فعالیت‌های خانگی همانند فعالیت‌های شغلی، کار محسوب شوند و وابستگی متقابل این فعالیت‌ها با هم، بازاندیشی رابطه متقابل میان ساختار خانواده و فضای کار را امکان‌پذیر می‌سازد. لذا بازاندیشی مداوم تعامل میان مردان و زنان در فضای کار، تقسیم‌کار متعادل‌تر در فضای کار را ایجاد می‌کند.

از سوی دیگر، نقش کنشگری فعال را در فضای کار نمی‌توان نادیده گرفت. هرچند ساخت جنسیتی اشتغال تحت تأثیر ساختار (دانش، مهارت، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) است، زنان و مردان دانش‌آموخته شاغل، به‌عنوان عاملان قدرتمند، تسلیم محض این ساختارها نیستند و نوع کنش خود را براساس نتایج حاصل از بازاندیشی در این فضا تعیین می‌کنند. بر مبنای نظر گیدنز، کنشگر انسانی با

توجه به استعداد بازاندیشی‌اش نه تنها موجود خودآگاهی است، بلکه در نظارت بر جریان مستمر فعالیت‌ها و شرایط ساختار نیز دخالت می‌کند. لذا کنشگران در فضای کار به‌عنوان عاملانی هستند که به‌صورت مداوم و پویا اندیشه‌ها و افکار فردی خود را در رابطه دیالکتیکی با متن اجتماعی‌شان منعکس می‌کنند و نحوه تعامل بین کنشگر و ساختارها می‌تواند از فرایندهای برساخت جنسیتی هویت حرفه‌ای محسوب شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲ (زن، دکتری و کارشناس آمار) از تجربه خود برای کنشگر فعال شدن در حوزه کاری بعد از گذشت چند سال می‌گوید: «بعد از شش سال یاد گرفتم چالشی باشم، از حق خودم دفاع کنم، از کارم دفاع کنم، اگر کسی از کارم ایراد گرفت، باهاشون صحبت کنم. این فکر می‌کنم خیلی مهمه که کسی بتونه از کارش دفاع کنه، مخصوصاً خانم‌ها، چون راحت حقشون توی محیط کار پایمال می‌شه، نوع برخورد اطرافیان و سوءاستفاده‌ای که می‌شه، مثلاً کار داری، می‌دونن کار داری، یه کار دیگه میارن، اینم انجام بده، بعد آخر کار می‌بینم که به اسم خودشون می‌ره، کارو تو انجام می‌دی به اسم یکی دیگه تموم می‌شه».

براساس آنچه گفته شد، در ادامه این بخش تلاش شده است به سؤال اصلی تحقیق، پیرامون درک و تجربه کنشگران دانش‌آموخته شاغل در فضای کار از جنسیت و مناسبات و برهم‌کنشی بین شرایط شکل‌دهنده این تجربه، براساس تحلیل داده‌های کیفی در قالب روش تحلیل نظریه داده‌محور پاسخ داده شود. در جدول شماره ۴ مفاهیم اصلی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها براساس نوع مقولات، مشاهده می‌شود.

مقولات عمده استخراج‌شده در مرحله کدگذاری محوری در قالب مدل پارادایمی پیشنهادشده، توسط اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) در شکل شماره ۵ مشاهده می‌شود که شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدهای پدیده مرکزی مورد مطالعه است. تلاش می‌شود در ادامه روابط اجزای مدل پارادایمی فوق‌الذکر تجزیه و تحلیل شود.



شکل ۵- مدل پارادایمی پژوهش

این شرایط ممکن است خرد یا کلان باشند؛ با گذشت زمان جابه‌جا شوند و تغییر کنند؛ بر یکدیگر اثر بگذارند؛ و در امتداد ابعاد مختلف با یکدیگر به طرق گوناگون ترکیب شوند (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۴: ۱۵۳). مدل فوق نشان می‌دهد «ساخت جنسیتی اشتغال دانش‌آموختگان» تحت تأثیر مجموعه‌ای از شرایط خاص قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

مسئله جنسیت و بازار کار، عوامل، موانع و پیامدهای مثبت و منفی حضور زنان در بازار کار طی سال‌های اخیر توجه پژوهشگران در حوزه‌های مختلف را برانگیخته و ایشان از دیدگاه‌های متفاوت سعی در بررسی این موضوع داشته‌اند. اما همان‌طور که در بیان مسئله این مقاله تشریح شد، اقدامات مقطعی

و گذرا که بر مبنای این پژوهش‌ها صورت پذیرفته، نتیجه قابل توجهی نداشته است؛ چراکه مبتنی بر واقعیت تجربی زندگی شغلی زنان و مردان نبوده و آنچه بر مبنای این نتایج، مسئله این پژوهش قرار گرفت، کشف لایه‌های پنهان روابط و تعاملات موجود در فضای کار از دیدگاه کنشگرانی بود که این فضا را درک کرده بودند؛ همچنین عامل مهم در این پژوهش دانش‌آموختگی آنها بود که فهم و تجربه فضای کار را نسبت به کسانی که تجربه دانشگاهی نداشتند، متفاوت می‌ساخت.

در مطالعه رویکرد نظری، ساخت‌یابی آنتونی گیدنز و ساختارگرایی مورد توجه قرار گرفت و این حساسیت نظری برای پژوهشگر ایجاد شد که دسترسی به فرصت‌های نابرابر در فضای کار، پدیده‌ای صرفاً فردی و ناشی از کنش فردی و یا منبعت از ساختار جامعه نیست، بلکه در رابطه‌ای دوسویه بین فرد و جامعه شکل می‌یابد و برساخت پدیده اجتماعی در تعامل ساختارهای اجتماعی و عاملیت ظهور می‌یابد. براساس این ذهنیت نظری و برای بسط و توسعه آن در شرایط فعلی جامعه ایران، دسترسی به داده‌های اولیه و کشف لایه‌های پنهان و تعاملات بین ساختار و عاملیت در فضای کار جز از طریق ورود به میدان تحقیق و با استفاده از مصاحبه‌های عمیق و تحلیل آنها میسر نمی‌شد.

براساس نتایج حاصل از واکاوی داده‌های میدانی، عاملیت و ساختار هر دو در ساخت جنسیتی اشتغال دخیل هستند و این ساخت در ارتباط با آنها تفسیر و تبیین می‌شود. شاغلین دانش‌آموخته، به‌عنوان کنشگران خلاق و فعال در فضای کار، وقتی در شرایط دسترسی نابرابر به فرصت‌ها و منابع قرار می‌گیرند، به‌واسطه توانایی کنشگری فعال می‌توانند نحوه دسترسی به این منابع را تغییر دهند؛ به عبارت دیگر کنشگران شاغل این قدرت را دارند که با شایستگی و کنشگری فعال، نحوه حضور و ماندگاری خود را در فضای کار تغییر دهند، اما این کنشگران از آزادی مطلق برخوردار نیستند؛ چراکه مناسبات و باورهای جنسیتی، قواعد ساخت‌دهنده، فقدان حمایت شبکه‌های ارتباطی، فضای کار آمرانه، چالش‌های محیط کار و تضاد بین عرضه دانشگاه و تقاضای بازار کار به‌عنوان قواعد تعیین‌کننده کنش، عمل می‌کنند و نحوه دسترسی شاغلین دانش‌آموخته را به منابع تحت تأثیر قرار می‌دهند. فشارهای ناشی از این عوامل، انتخاب‌های کنشگران زن در فضای کار را محدود کرده و زن شاغل را مجبور به ماندن در فضایی می‌کند که با محاسبات عقلانی وی حین ورود به بازار کار سازگار نیست و این موضوع الزام‌آور بودن نقش ساختارها را نشان می‌دهد. این وضعیت در پژوهش فایرستون و همکاران (۱۹۹۹) نیز قابل مشاهده بوده است؛ این پژوهشگران تأثیر ایدئولوژی نقش جنسیتی را در تفکیک جنسیتی بازار و تغییر در دست یافتن به منابع، مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش هم شاهد آن بودیم که تسلط هنجارهای جنسیتی مبتنی بر نقش مردانه، دسترسی زنان را به فرصت‌ها و موانع محدود کرده و محدودیت‌های سازمانی آن را تشدید می‌کند. همچنین پژوهش کورتیس (۲۰۰۵) در یافته‌های خود به موضوع پیش‌داوری‌های جنسیتی و در اقلیت قرار دادن زنان در جایگاه‌های مدیریتی، و بر لزوم صفات مردانه به‌عنوان ویژگی اصلی یک مدیر تأکید کرده است.

بر مبنای آنچه گفته شد، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر به‌عنوان منابعی تعریف می‌شوند که

کنشگران در فضای کار برای رسیدن به قدرت از آنها استفاده می‌کنند، البته قدرت نه به‌عنوان یک منبع، بلکه به‌مثابه بسیج همه منابعی که به کنشگران قدرت انجام امور را می‌دهد. کنشگران در فضای کار در تعامل با هم از منابع استفاده می‌کنند. این منابع می‌تواند حمایتی باشد که به‌واسطه شبکه‌های ارتباطی کسب می‌کنند و یا حاصل نوع ماهیتی باشد که بر فضای کار حاکم است. مردان در این فضا از این منابع بهره‌مند می‌شوند و با شکل دادن کنش زنان، قدرت را از آن خود می‌کنند.

اگرچه زنان و مردان دانش‌آموخته شاغل، شرایط خود را در دسترسی به منابع و امکانات در فضای کار ارزیابی کرده‌اند، اما در نهایت تعاملات آنها در محیط کار است که این دسترسی را بر ساخت می‌نماید. همچنین این تعاملات می‌تواند تبعیض سیستماتیک را در قالب مناسبات و باورهای جنسیتی، قواعد ساخت‌دهنده، چالش‌ها، ماهیت آمرانه، تضاد بین خروجی دانشگاه و نیاز بازار کار و فقدان شبکه ارتباطی حمایت‌گر در فضای کار، بر ساخت کرده و ضمن بازتولید نابرابری، فرصت‌های توسعه پایدار و امکان استقرار نظام اجتماعی مبتنی بر بی‌سالاری و نبل به عدالت جنسیتی در آن فضا را محدود سازد. این موضوع در پژوهش ترایانا و همکاران (۲۰۱۸) و آنا کاترین کونبرگ (۲۰۱۹) نیز مورد توجه بوده و هنجارهای فرهنگی، قوانین کار و تفاوت‌های جنسیتی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای مؤثر بر تبعیض جنسیتی درک‌شده در محل کار شناسایی شده‌اند. همچنین تاج مزینانی و همکاران (۱۳۹۷) نیز به این نکته اشاره کرده‌اند که هر چند قانون‌گذار به تغییر هنجارها و نقش زنان و ایجاد عدالت و انتقال قدرت به آنها توجه نموده است، اما در ساخت‌دهی به قواعد، اولویت اصلی حفظ هنجارها و نقش‌ها بر مبنای تفاوت‌های بین زن و مرد بوده است.

از سوی دیگر توجه و تقویت مقولاتی چون کیفیت شغلی و ایجاد ماهیت کاری مبتنی بر خلاقیت، ساخت جنسیتی اشتغال را تضعیف می‌کند. در واقع توسعه و تحول جایگاه زنان و مردان دانش‌آموخته در فضای کار، معطوف به توسعه و تحول ساختارهای اجتماعی و تعاملات فضای کار است که به‌واسطه آن، شاغلین فرصت مشارکت و تصمیم‌گیری می‌یابند. هر چند زنان در آن فضا با چالش‌هایی چون ضعف ساختار نظارتی و بی‌اخلاقی در محیط کار و وجود ساختار بوروکراتیک مواجه هستند، اما در کنش‌های فردی خود سعی داشته‌اند با استراتژی کنشگری فعال در محیط کار، کارایی و عملکرد خود را ارتقاء دهند. پیوند امر فردی و امر اجتماعی در تفسیر زنان شاغل از شرایط وابسته به متن اجتماعی بوده و براساس آن تفسیر، نحوه دسترسی آنها به منابع در فضای کار تغییر کرده است. اما این نحوه دسترسی امری صرفاً فردی نیست، بلکه شرایط ساختار اجتماعی نیز نوع این دسترسی را تغییر می‌دهد. هر چند زنان دانش‌آموخته خواهان رسیدن به موقعیت شغلی بهتر و تلاش برای ماندگاری در فضای کار هستند، اما استراتژی‌های فردی جدای از شرایط اجتماعی نیستند و دسترسی به منابع در فضای کار برای زنان بر اثر تحولات ساختاری جامعه تغییر می‌پذیرد و جنسیت در چنین تعاملاتی بر ساخت می‌شود.

با ارزیابی نتایج حاصل از پژوهش، آنچه مورد توجه است میزان تأثیرگذاری تعامل میان عاملیت فردی و قدرت ساختارها بر زندگی زنان و مردان شاغل دانش‌آموخته است. تأکید زنان و مردان به وجود

نابرابری در دسترسی به فرصت‌ها در فضای کار و تلاش زنان برای دست یافتن به برابری فرصت‌ها و ایجاد امکان مشارکت بیشتر در فضای کار، نشان از عاملیتی است که در میانهٔ موانع ساختاری سعی در تحقق بخشیدن به آن دارند و تعدیل این شرایط در تعامل با بازانديشي در سياست‌گذاري‌هاي اشتغال، اصلاح نگرش مديران و برقراري توازن قدرت در خانواده امکان‌پذير خواهد بود. نکتهٔ قابل توجه اين است که کنشگري فعال زنان در فضای کار در میانهٔ ساختار و محیط زندگی حاکی از آن است که باوجود بودن در ساختارها و تداوم‌بخشي آنها، اسير ساختارها نبوده و با تحقق بخشیدن عاملیت‌شان، تعاملی خلاق میان ساختارها و عاملیت برقرار می‌کنند.

در تعامل راهبردی شرایط در الگوی پارادایمی این پژوهش، می‌توان گفت تجربهٔ زنان و مردان دانش‌آموخته به این مرحله رسیده که تفکرات و باورهای جنسیتی در ارتباط با زنان را باید کنار گذاشت؛ چراکه زنان با شناخت و آگاهی اکتسابی که در فرایند حضور در دانشگاه و بازار کار و نفوذ در تعاملات اجتماعی به‌دست آورده‌اند، سعی در تغییر شرایط مبتنی بر کلیشه‌ها، هنجارها و ارزش‌های جنسیتی حاکم بر فضای کار کرده‌اند. شناخت تعاملات موجود در فضای کار، قابلیت‌ها و چالش‌های زنان، گامی مؤثر در ترسیم تصویری به‌دور از کلیشه‌های جنسیتی از حضور زنان در فضای کار را امکان‌پذیر خواهد ساخت و به‌واسطهٔ این ارزیابی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری بهینه برای زنان محقق می‌شود.

درنهایت این پژوهش، علاوه بر تمرکز بر رویکرد ساختاربندي در برساخت جنسیت در فضای کار، این موضوع را یادآور شد که مسئلهٔ اشتغال زنان و مردان دانش‌آموخته و حل نابرابری‌های موجود در فضای کار، صرفاً نه از زاویهٔ مناسبات قدرت که با توجه به کاهش چالش‌های ناشی از بی‌اخلاقی، فقدان نظارت و فرسودگی شغلی، برقراری تعادل بین خروجی دانشگاه و نیازهای بازار کار، ایجاد فضای مبتنی بر خلاقیت و تخصص و مهارت، شبکه‌های حمایت‌گر و امثالهم صورت می‌پذیرد. انتظار می‌رود ضمن حل عمقی این مسائل، ضوابط مردانهٔ حاکم بر جامعه به‌سمت بی‌سالاری جنسیتی سوق پیدا کند؛ چراکه علاوه بر ارزیابی مستمر زنان از شرایط خود در فضای کار و برساخته شدن مسیر تعاملات اجتماعی منتخب آنها به‌واسطهٔ تعامل در فضای کار، با مدیریت ساختار مبتنی بر عدالت جنسیتی نیز می‌توان به بهبود وضعیت زنان دانش‌آموختهٔ شاغل امید داشت. درواقع توسعه و تحول کنشگري فعال زنان در فضای کار، مستلزم توسعه و تحول ساختارهای اجتماعی و تعاملاتی است که زنان در آن فرصت مشارکت پیدا می‌کنند و کنش آنان در این فضا وابسته به نوع تعاملات موجود و منطبق با فضای کار است.

منابع

- [۱] اشتراوس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۴). *مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه مبانی*، ترجمه ابراهیم افشار، تهران: نی.
- [۲] امینی، علیرضا (۱۳۸۳). «رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار»، *پژوهش زنان*، ۲(۱): ۱۴۶-۱۳۳.
- [۳] ایمان، محمدتقی (۱۳۹۴). *مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی*، چ ۳، قم: حوزه و دانشگاه.
- [۴] باغستانی، اعظم (۱۳۹۲). «بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و عوامل مؤثر بر آن (سه دانشگاه فنی مهندسی شهر تهران)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- [۵] طیبی‌نیا، مهری (۱۳۹۶). *دانشگاه، هویت و سیاست زندگی زنان*، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- [۶] علی‌پور، پروین؛ زاهدی، محمدجواد؛ ملکی، امیر و جوادی یگانه، محمدرضا (۱۳۹۶). «بازنمایی کشمکش‌های گفتمانی عدالت جنسیتی در برنامه‌های توسعه جمهوری اسلامی ایران»، *مجله رفاه اجتماعی*، ۶۶(۳): ۱۰۷-۱۴۸.
- [۷] عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۲). «اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش زنان»، *مجله پژوهش زنان*، ۱(۳): ۱۴۰-۱۱۵.
- [۸] فریدونی، سمیه (۱۳۹۳). *روایت دختران از زندگی دانشگاهی: تبیین نظریه بومی تواناسازی زنان از طریق آموزش عالی*، تهران: جامعه‌شناسان.
- [۹] فیض‌پور، محمدعلی؛ صالحی فیروزآبادی، گلسا و مؤید، بابک (۱۳۹۳). «بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران»، *پژوهش‌نامه زنان*، ۵(۲): ۸۹-۱۰۹.
- [۱۰] کرایب، یان (۱۳۹۸). *نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس*، ترجمه عباس مخبر، تهران: آگه.
- [۱۱] کسل، فیلیپ (۱۳۹۲). چکیده آثار آنتونی گیدنز، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: ققنوس.
- [۱۲] کشاورز، خدیجه (۱۳۹۴). «مطالعه زمینه‌های شکاف میان دسترسی زنان به آموزش عالی و حضور آنان در بازار کار»، *فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی*، ۴(۱): ۷۷-۲۰۲.
- [۱۳] گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). *تجدد و تشخص (جامعه و هویت شخصی در عصر جدید)*، ترجمه ناصر موفقیان، تهران: نی.
- [۱۴] گیدنز، آنتونی (۱۳۸۹). *جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.
- [۱۵] منصوریان راوندی، فاطمه؛ گنجی، محمد و نیکخواه قمصری، نرگس (۱۳۹۸). «فراتحلیل کیفی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان در ایران»، *فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۲(۱): ۱۷۴-۱۴۷.
- [16] Bendern, K.A. Heywoodn, J. S. (2006). "Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings" *Journal of Political Economy*, 53 (2): 253-279.
- [17] Cortis, Rachele and Vincent Cassar. (2005). "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement. self-esteem and attitudes" *Women in Management Review*. 20 (3): 149-164.
- [18] Cuberes, D. & Marc T.B. (2011). *Gender Inequality and Economic Growth*. World Development Report 2012, Gender Equality and Development.

- [19] Fetterman, David, M.(1995). *Ethnography: Step by Step*. Sage Publications.
- Firestone, J. M., Harris, R. J., & Lambert, L. C. (1999). "Gender role ideology and the gender based differences in earnings" *Journal of Family and Economic Issues*, 20 (2): 191-215.
- [20] Geib,A. Lueptow,B.L (1996). *Gender Sterotypes,and Work*. In: *Dubeck, Paula J and kathryn Borman* (eds): *Women and Work. A Handbook*. New York, London. Garland Publishing: 243-246.
- [21] Hultin, M. (1998). "Gender Differences in Workplace Authority: Discrimination and the Role of Organizational Leaders" *Acta Sociologica*, 41 (2-3): 99-113.
- [22] Kronberg, A. K. (2019). "Workplace Gender Pay Gaps: Does Gender Matter Less the Longer Employees Stay?" *Work and Occupations*, 47(1) :3-43.
- [23] Payne, J. (2018). "Manufacturing Masculinity: Exploring Gender and Workplace Surveillance" *Work and Occupations*, 45 (3): 346-383.
- [24] Raj,A. Johns,N. Jose, R. (2020). "Gender Parity at Work and Its Association With Workplace Sexual Harassment" *Workplace Health & Safety*, 68 (6): 279-292.
- [25] Sangar,S. (2014). "Women's Declining Employment with Access to Higher Education" *Higher Education for the Future* 1(2): 155-171.
- [26] Triana, M.C, Jayasinghe, M & Pieper, J.R. (2018). "Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context" *Journal of Management*, 45 (6): 2419-2447.
- [27] World Bank. (2012). *World development report for 2012: Gender Equality and Development*, the World Bank Ltd, Washington DC.