



Original Research Paper

Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences

Somayeh Fereidouni ^{*1}

¹ Assistant Professor, Institution for Research and Planning in Higher Education

ARTICLE INFO

Received: Nov. 8, 2022

Revised: Feb. 14, 2023

Accepted: Mar. 1, 2023

KEYWORDS

female labor market
gender stereotypes
discrimination
employers' choice

* Corresponding Author

✉ fereidouni@irphe.ac.ir

☎ +98 21 22010616

How to Cite this article:

Fereidouni, S., (2023). Gender stereotypes and their footprint on female labor market: The origin of choices and preferences, *Journal of University Studies*, 1(3), 113-136. doi: 10.22035/jous.2023.5010.1031

URL:

http://www.jous.ir/article_450.html

Copyright:

© The Authors. This is an open access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

ABSTRACT

Female employment, which has always been a very important and challenging issue around the world, is not an exceptional to Iran. Over the past two decades, Iranian females have become the most important costumers of higher education. A large number of social activists and even some governments have worked to facilitate females' employment. However, the rate of female employment in Iran has been significantly less than the global average. It seems that, there are some missing elements, which are rooted in social beliefs. This research has been designed based on interpretive paradigm, qualitative approach and thematic analysis method, in order to respond to this main question: Why despite increasing female university students and graduates, there is no significant change in the rate of females' employment? The research participants included 46 female and male high school students (who were about to enter higher education) and 35 female higher education students from 9 Iranian provinces. Findings showed that gender-based norms in defining females' role and responsibilities, especially about employment, have highlighted students' beliefs. On the other hand, female higher education students have defined employment as an ornamental good. They also defined the important role of university as an opportunity for them to social presence, which provides intellectual independence as well. In line with Becker's Theory, gender beliefs and female points of views about employment and university have serious share to build employers' tastes, which can lead to the separation of females from labour market.



INTRODUCTION

Female employment has been one the hottest debates around the world, to which, Iran is not an exceptional. Almost in 2 decades, Iranian females have overwhelmed higher education, with majority disciplines seeing their formidable presence. Several social activists have been trying their best to help female enter the labour market. Some governments throughout the last decade passed laws to facilitate females' employment. However, the rate of female employment in Iran has been significantly less than the global rate. Therefore the main goal of this research is to respond to the question as: Why despite increasing female university students and graduates, there is no significant change in the rate of female employment?

METHODOLOGY

A content analysis approach with an interpretive paradigm was adopted with the aim of understanding the point of views of students related to male and female's roles and responsibilities, female employment and employment atmosphere. The main question of the research is that why has the employment rate of women not increased in proportion to their growth in university? For that matter, 81 Iranian students (both males and females) from nine provinces of Iran were interviewed via semi-structured questionnaire. They were encouraged to talk about their experiences about their attitude towards female employment, some gender stereotypes and what they meant to them. The trustworthiness of the current research has been checked with four components of dependability, conformability, credibility and transferability.

FINDINGS

According the research findings in the first part, all students' narratives were categorized based on two themes: 'gender stereotypes' and 'meaning of females' employment'. Also, in the second part, the experiences of female students in higher education were divided into five themes: 'university as a only choice', 'social presence', ' social advantage', ' experience of independence' and ' building new values framework'. Findings show that among participants, gender bases play the main role in order to defining females' roles and responsibilities especially in the field of employment. In addition, among female participations, employment was considered a luxurious thing. They perceived university as a social institution that provide the possibility of social presence for them and the new values framework.

CONCLUSION

A review of the findings showed that gender stereotypes were alive among the participants who were Iranian teenagers. Plenty of these stereotypes about being female or male, gender-based roles and responsibilities are not on biological differences but on social, educational, cultural or religious characteristics. However, there are some people who objected to these views and believed that these

differences were basically wrong. Many participants also objected to what they considered to be discrimination against women which included the norms governing on family education and laws as the most important factor of discrimination. In this perspective, public space belongs to men, and women and girls are trained for private spaces, and in order to shape such education, families consider different values and principles to educate girls and boys.

What occurs in Iran and its footprint is seen in the beliefs of the participants in the research should be sought in three axes of the media, legal documents and content of textbooks. The gender analysis of legal documents, textbooks and the investigation of the representation of women presence in the content of various media indicate that all three axes emphasize the transfer of gender stereotypes, predefined roles of women, gender segregation in employment, among others. Seemingly, there is a space full of stereotypes the perception of which can show why most of the participants from different Iranian cities have beliefs with gender stereotypes. In such a space, with many stereotypes, women's employment is becoming a serious challenge, and indicates its footprint in the low female employment rate.

Becker claims that the white males, who are the most employers, have a "taste for discrimination" which makes them prefer to work with other white men, rather than with people of a different race or gender. According to Becker's theory, certain groups of workers like females are segregated from better jobs because they are less acceptable socially rather than lacking ability. Employers may also believe that particular characteristics, such as gender and race, correlate with those values and norms which characterise the primary employment segment.

What constituted the fundamental question in the theory of Becker and related to the creation of the taste is what can be used as the missing link in the Iranian labor market and women's employment and can provide a clearer description of the space. It seems that what mostly prevents women from market and employment is not only the structure and rules, but also gender perceptions concerning various affairs of women, and in particular their roles and responsibilities, which seriously affects their employment. The study emphasizes that in the space where the participants of this study, along with many other research findings in Iran, emphasize the prevalence of gender stereotypes, it is no longer possible to isolate the employment from these beliefs. It seems that the wide range of stereotypes, according to Becker, is the non-economic factors that shape the employer's tastes to exclude women from the job market. In the meantime, several studies confirm the link between gender stereotypes and discrimination in the labor market

Finally, in line with Becker's theory, gender-based beliefs and participants' views on employment, as well as university play a key role in the formation of the tastes or preferences of employers and even employees, and can lead to the separation of educated girls from the labor market.



University Studies

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023

NOVELTY

The novelty of this article is applying of Becker's theory in describing the employment situation of women in Iran.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.



University Studies

Extended Abstract

BIBLIOGRAPHY

- Abedini, M., Liaghatdar, M.J., & Mansouri, S. (2015). Representations of Gender Roles in the Textbooks of Sixth Year of Primary School in Iran. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 20, 19-34.
- Abroshan, M., & Arjomandi, S. (2016). Representation of Gender Stereotypes in the Compiled Persian Textbooks of Iranian Elementary Schools. *Iranian Journal of Educational Society*, 1(2), 7-40. doi: 10.22034/ijes.2016.43668
- Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*. 23(10), 88-100.
- Akinlolu, M. (2022). Gender Stereotypes and Career Choices: A Cross-Sectional Study on a Group of South African Students in Construction Programs. *Acta Structilia*, 29(2), 83-115. doi: 10.18820/24150487/as29i2.4
- Ali Norowzi, R., Ghasemi, V., & Mohammad Taghi Nejad, R. (2015). Comparative Content Analysis of Picture Books by Iran and Syria, with Emphasis on the Role of Gender Inequality. *Journal of Applied Sociology*, 26(1), 17-38.
- Arnania, K. T. (2010). Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity? *Problems and Perspectives in Management*, 8(2), 84-93.
- Banifatemeh, H., & Mahbod, N.. (2010). Grandstands of Ideas of Student about Women's Job. *Journal of Social Sciences*, 4(8), 23-45.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp0630a
- Cao, C., Duan, H., & NG, L.L. (2023). The Impact of Gender Inequality in Higher Education on Female Employment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 2355-2361. doi: 10.54097/ehss.v8i.4718
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). *Successful Qualitative Research a Practical Guide for Beginners*. Sage Publication. Inc.
- Elmi, Z. (2004). Major Economic Policies and Female Labour Market in Iran. *Woman in Development & Politics*, 2(2), 17-37.
- Eringa, K., Caudron, L., Rieck, K., Xie, F., & Gerhardt, T. (2015). How Relevant are Hofstede's Dimensions for Inter-Cultural Studies? A Replication of Hofstede's Research among Current International Business Students. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 187-198. doi: 10.1080/22243534.2015.11828344
- Fereidouni, S. (2018). *Reflection on Female Situation in Educational Documents in Iran; Gender Analysis of Educational Documents Bases on Females and Higher Education* [Research Proposal]. Female Studies Department, Institute for Cultural and Social Studies, Tehran, Iran.



University Studies

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



- Gonzalez, M. Jose., Cortina, C., & Rodriguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. doi: 10.1093/esr/jcy055
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.
- Heydari, A., & Dehghani, H. (2017). A Qualitative Study on Consequences of Married Women's Employment and Its Moderators: School Teachers in Delvar City. *Sociology of Social Institutions*, 3(8), 73-95.
- Hosseini, H., & Dashti, M. (2012). A Study of Gender Stereotypes in the Iranian Literature: The Case of Al-e-Ahmad's Fictions. *Media*, 7(1), 25-45.
- Ikeda, S. (2018). The Nature and Limits of Gary Becker's Theory of Racial Discrimination. *The Review of Australian Economics*, 31(3), 403-417. doi: 10.1007/s11138-018-0420-9
- Kangethe, N, Lyria, K., & Nyamanga, A. (2014). The Gender Socialization Question in Education: Influence on Boys' and Girls' Academic Achievement. *European Scientific Journal*, 10(19), 279-294.
- Kkhayati, M., Movahedi, R., Hejazi, E., & Karimi, S. (2020). Psychological Reasons of Employment among Female Agricultural Graduates in Hamedan. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 12(53), 111-138. doi: 10.22092/jaear.2021.343460.1743
- Maadani, S., & Nezhadfallah, M. (2014). The Effect of Women's Employment on Family. *Journal of Behavioral Sciences*, 6(20), 153-173.
- MacAdams, R.H (1997). Comment: Accounting for Norms. *Journal of Wisconsin Law Review*, 625, 625-637.
- Maguir, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-By-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 9(3), 3351-3364.
- Mehran, G., Naraghizadeh, A., & Malekzadeh, S. (2017). The Role of Gender Stereotypes of the 1st Grade High School Persian Language and Literature Textbooks in Choosing the Field of Study of Male and Female Students. *Educational Innovations*, 16(1), 43-66.
- Moini Far, H. S. (2009). Gender Prototype Representation in Media: Case Study of Hamshahri's Events Page. *Journal of Iranian Cultural Research*, 2(3), 167-197. doi: 10.7508/ijcr.2009.07.008
- Molla, E. (2016). The Role of School in Gender Socialization. *European Journal of Educational Sciences, EJES*, 3(1), 1-7.
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 3: Sampling, Data Collection and Analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. doi: 10.1080/13814788.2017.1375091

- Movahedi, R., Zoleikhaie Sayyar, L., & Baghery, M. (2019). The Skills Affected Employment Intention and Employability of Graduate Women in Hamedan Province. *Woman in Development & Politics*, 17(3), 389-411. doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612
- Naderi Mahdeei, K., Zolikhahi Sayyar, L., & Pouya, M. (2023). Employability of Female University Students: A New Strategy for Enhancing Womens Presence in the Labour Market. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(4), 21-50.
- Nahvi, A., & Ghorbani, M. (2012). Investigating the Factors Affecting Women's Participation in the Labor Market: Case Study: The City of Mashhad. *Women and Family Studies*, 5(17), 147-158.
- Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J., & Phillips, M. (eds.). (2013). *British Social Attitudes: The 30th Report*, London: NatCen Social Research, Available at www.bsa-30.natcen.ac.uk
- Rustagi, P. (2010). Continuing Gender Stereotypes or Signs of Change: Occupational Pattern of Women Workers. *The Indian Journal of Labour Economics*, 53(3), 481-500.
- Sadeghi Fasai, S., & Karimi, Sh. (2005). Gender Stereotypings in Iranian Television Drama (Mar.2004-Mar.2005). *Woman in Development & Politics*, 3(3), 59-89.
- Sagafi, Z., & Rad, F. (2014). Examine the Relationship between Gender Stereotypes and Social Participation among Female Students of Islamic Azad University of Miyandoab. *Sociological Studies*, 7(22), 25-45.
- Salleh, I. S., Ali, N. S. M., Yusof, K. M., & Jamaluddin, H. (2017). Analysing Qualitative Data Systematically Using Thematic Analysis for Deodoriser Troubleshooting in Palm Oil Refining. *Chemical Engineering Transactions*, 56, 1315-1320.
- Sarani, Z., Keshtegar, B., & Keshavars Hadad, Gh. (2015). The Participation of Married Women in Iranian Labor market: Logit Non-Linear Modeling. *Economic Modelling*, 8(27), 115-134.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Sharbatian, M. H. (2009). Social Aspects and Barriers of Women's Employment. *Peyk-e Noor*, 7(3), 85-95.
- Torkaman, S., & Fathi, S. (2017). Study the Effect of Women's Employment Concerns over the Quality of Their Lives. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 7(28), 13-26.
- Vendrik, M. C., & Schwioren, C. (2010). Identification, Screening and Stereotyping in Labour Market Discrimination. *Journal of Economics*, 99, 141-171. doi: 10.1007/s00712-009-0106-
- World Bank. (2018). Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (modelled ILO estimate). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Zwiech, P. (2009). Discrimination against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories. *Economics & Sociology*, 2(1), 96-104. doi:10.14254/2071-789X.2009/2-1/9



University Studies

Vol. 1
Issue 3
Spring 2023



مقاله پژوهشی

باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: خاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها

سمیه فریدونی*

^۱ استادیار گروه آینده‌پژوهشی و نظریه‌پردازی در آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران

چکیده

موضوع اشتغال زنان، همچنان‌که در سطح جهانی همواره موضوعی بسیار مهم و چالش‌برانگیز بوده است، در ایران هم از این نگاه مستثنی نیست. در حدود دو دهه گذشته، دختران بزرگ‌ترین مشتریان آموزش عالی در ایران شده‌اند، بسیاری از رشته‌ها ظاهری دخترانه به خود گرفته‌اند، بسیاری از فعالان اجتماعی زنان برای ورود زنان به بازار اشتغال تلاش کرده‌اند، و برخی دولت‌ها هم در دهه اخیر تلاش‌هایی در این زمینه داشته‌اند. با این حال، نرخ اشتغال زنان، به‌ویژه زنان دانش‌آموخته، در ایران همچنان بسیار پایین‌تر از آمارهای جهانی است. به نظر می‌رسد که عوامل مفقود دیگری وجود دارند که شاید ریشه در باورهای اجتماعی در حوزه اشتغال زنان دارند. این پژوهش، با طراحی تحقیقی در سپهر فلسفی تفسیرگرایی و با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوای تماتیک، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که چرا در عین افزایش آمار دختران دانش‌آموخته، همچنان تغییر چشمگیری در ورود آن‌ها به بازار کار دیده نمی‌شود. یافته‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با ۴۶ دختر و پسر دانش‌آموز دبیرستانی در معرض ورود به آموزش عالی و ۳۵ دختر دانشجوی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد از ۹ استان گیلان، خراسان جنوبی، هرمزگان، تهران، خراسان رضوی، خوزستان، قم، سیستان و بلوچستان و کردستان نشان می‌دهند که هنجارهای مبتنی بر جنسیت برای تعریف نقش و مسئولیت‌های زنان، به‌ویژه در حوزه اشتغال، جایگاه جدی در میان باور مشارکت‌کنندگان دانش‌آموخته دارند. از سوی دیگر، دختران دانشجوی هم به اشتغال به‌عنوان کالای زینتی نگاه می‌کنند و مهم‌ترین نقش دانشگاه را در فراهم آوردن امکان حضور و بروز اجتماعی خود جست‌وجو می‌کنند که به آن‌ها نظام ارزشی جدید مبتنی بر استقلال فکری می‌دهد. هم‌راستا با نظریه گری بکر، باورهای مبتنی بر جنسیت و نگاه دختران به مفهوم اشتغال و نقش دانشگاه، نقش جدی در شکل گرفتن ذائقه‌ها یا رجحان‌های کارفرمایان و حتی کارکنان بازی می‌کنند و می‌توانند به جدا ماندن دختران دانش‌آموخته از بازار کار منتهی شوند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰

واژگان کلیدی:

بازار کار زنان
کلیشه‌های جنسیتی
گرایش به تبعیض
رجحان‌های کارفرمایان

* نویسنده مسئول

feraidouni@irphe.ac.ir ✉

۰۲۱-۲۲۰۱۰۶۱۶ ☎

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

فریدونی، سمیه (۱۴۰۲). باورهای مبتنی بر جنسیت و ردپای آن‌ها در بازار کار دختران دانش‌آموخته: خاستگاه انتخاب‌ها و ترجیح‌ها. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۳(۱)، ۸۵-۱۱۲.

doi: 10.22035/jous.2023.5010.1031

URL:

http://www.jous.ir/article_450.html

کپی‌رایت:

© نویسندگان / دسترسی به متن کامل مقاله

بر اساس قوانین کپی‌رایت کامانز 4.0 CC BY

آزاد است.

۱. مقدمه و بیان مسئله

تاریخ دگرگونی‌ها در حوزه حضور زنان در فضای اجتماع، و به‌ویژه در بازار کار، پر است از تلاش‌هایی که زنان برای به دست آوردن موفقیت‌هایی هرچند کوچک داشته‌اند (زویکا، ۲۰۰۹) که تغییر در آمارهای جهانی و حضور زنان در موقعیت‌های چشمگیر، مانند نخست‌وزیری، ریاست جمهوری و پارلمان و غیره، نمونه‌هایی از این موفقیت‌ها است. آمارهای بانک جهانی نشان می‌دهند که زنان در سطح جهان، در سال ۲۰۲۳، ۴۷.۷ درصد از نیروی کار را تشکیل می‌دهند. اما نگاهی به آمارهای ایران حرکت بسیار کندی را برای حضور زنان در بازار کار نشان می‌دهد؛ به طوری که بنابر آمار مرکز آمار ایران، سهم اشتغال زنان از بازار کار در سال ۱۴۰۱ تنها ۱۱.۴ درصد، یعنی بسیار کمتر از نصف آمار جهانی، است، در حالی که زنان ایرانی بیش از یک دهه است که نرخ قابل توجه ورود به آموزش عالی را از آن خود کرده‌اند و با توجه به برخی از سیاست‌های محدودکننده، مانند پذیرش جنسیتی و بومی‌گزینی، همچنان در رشته‌ها و گرایش‌های مختلف مشغول به تحصیل شده‌اند. اما به دنبال آمارهایی که نرخ پایین اشتغال زنان در ایران را نشان می‌دهند، آمارهای بیکاری دختران تحصیل کرده ایرانی نیز نگران‌کننده هستند، به طوری که نرخ بیکاری دختران تحصیل کرده سه برابر مردان تحصیل کرده اعلام شده است. آخرین آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی برای سال ۱۴۰۱ نشان می‌دهد که دختران فارغ‌التحصیل سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ نرخ اشتغال ۳۴/۷۱ درصد را به خود اختصاص داده‌اند؛ یعنی چیزی در حدود ۷۰ درصد این جمعیت بیکار هستند.

حال، سؤال اصلی پژوهش این است که چرا در دوره‌ای که مطالبات زنان بیشتر از هر موقع دیگری در جامعه ایران پررنگ شده است و گروه‌های مختلفی هم برای این موضوع تلاش می‌کنند، تأثیرات چشمگیری در بازار کار زنان، حتی آن‌هایی که دانش‌آموخته دانشگاهی هستند، دیده نمی‌شود.

شاید این‌گونه به نظر برسد که برای پاسخ به این سؤال، باید به سراغ دختران بیکار رفت و از آن‌ها پرسید که چرا نتوانسته‌اند موقعیت شغلی پیدا کنند و حتی چرا نخواسته‌اند که در بازار کار باشند. و یا شاید می‌شد به سراغ صاحبان مشاغل رفت و از آن‌ها پرسید که چرا زنان در بازار کار حضور کم‌رنگی دارند. در این حوزه پژوهش‌های گوناگونی انجام شده است (سارانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۴؛ نحوی و قربانی، ۱۳۹۱؛ علمی، ۱۳۸۳). یافته‌های این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که باید کمی به عقب بازگشت؛ به همان‌جا که ریشه‌های اعتقادی افراد شکل می‌گیرد و در انتخاب‌ها و



رجحان‌های آن‌ها در آینده نقش دارد و ذائقه‌های^۱ آن‌ها را برای زمانی که خود استخدام‌کننده یا استخدام‌شونده می‌شوند می‌سازد، که مدرسه و دانشگاه از آن جمله‌اند (کاگتته^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ مولا^۳، ۲۰۱۶). این دو نهاد شاید بیش از هر نهاد اجتماعی دیگری باورهای دختران و پسران ما را در حوزه جنسیت شکل می‌دهند و می‌توانند به‌وجودآورنده یا از بین‌برنده هنجارهای مبتنی بر جنسیت باشند. همچنین، ردپای همین باورها را می‌توان به‌عنوان مبانی شکل‌دهنده ترجیح‌ها، ذائقه‌ها، نقش‌ها و هنجارهای جنسیتی افراد جست‌وجو کرد و آن‌ها را در نوع و موقعیت اشتغال کنونی زنان در ایران بازجست. در جامعه‌ای که میزان گرایش به مهاجرت در میان گروه‌های مختلف قابل توجه است (صرفی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳) و توجه نکردن به ظرفیت‌های زنان به‌عنوان بخش بزرگی از تحصیل‌کردگان می‌تواند به از دست رفتن این ظرفیت‌ها منجر شود، مطالعاتی از این دست از اهمیت بالایی برخوردارند. از این‌رو، پژوهش حاضر در فضای واکاوی باورهای دانش‌آموزان و دانشجویان نسبت به اشتغال زنان و ارزش‌ها و ضدارزش‌های پیرامون آن از منظر مشارکت‌کنندگان طراحی شد.

۲. پیشینه پژوهش

خیاطی و همکاران پژوهشی را با عنوان «سبب‌های روان‌شناختی اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی در همدان» در سال ۱۳۹۹ منتشر کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که روند افزایش پذیرش دختران در دانشگاه‌ها نسبت به پسران و محدودیت‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی موجود برای آن‌ها در دستیابی به شغل، مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دختر را نسبت به پسر پیچیده‌تر کرده است. بنابراین، هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های فردی و اجتماعی دختران و زنان دانش‌آموخته کشاورزی برای اشتغال‌پذیری است که به روش کیفی انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مهم‌ترین مقوله‌های روان‌شناختی فردی مؤثر بر اشتغال زنان دانش‌آموخته، انگیزه شغلی، مهارت کارآفرینانه و محدودیت فردی، همچنین مهم‌ترین مقوله‌های روان‌شناختی اجتماعی شامل هنجارها و باورهای فرهنگی، اعتماد و امنیت اجتماعی و مشارکت اجتماعی هستند. نتایج تحقیق گویای آن بود که بازنگری در سیاست‌های دولت، اصلاح دیدگاه‌ها و باورها، اصلاح الگوی رفتاری و آموزش‌های کاربردی و آگاهی‌بخش، در دسته اصلی‌ترین عوامل تأثیرگذار برای بهبود شرایط اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی زن قرار می‌گیرند.

1. taste
2. Kangethe
3. Molla
4. Sarfi



موحدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان» بر این باورند که با توجه به این که سرمایه‌گذاری در خور توجهی برای رشد و ارتقای سطح دانش افراد تحصیل کرده، از جمله زنان، در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام می‌گیرد، بنابراین اهمیت موضوع اشتغال آن‌ها بیش از پیش آشکار می‌شود. آن‌ها افزایش اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را به استفاده مطلوب از سرمایه‌های انسانی کشور مرتبط می‌دانند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط مشاغل موجود در بازار کار با رشته تحصیلی و مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در استان همدان در حد ضعیف ارزیابی شد و محتوای آموزشی دانشگاه‌ها پیوستگی و همپوشانی ضعیفی با نیازهای بازار کار داشتند. همچنین، متغیرهای سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، تمایل به اشتغال با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن رابطه مثبت و معناداری را گزارش می‌کنند. نهایت آن‌که بانوان دانش‌آموخته استان همدان برای احراز مشاغل موجود نیازمند کسب مهارت‌هایی از قبیل مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارت‌های فردی مثل تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های فنی و تخصصی و مهارت‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی هستند.

«اثرات نابرابری جنسیتی در آموزش عالی بر اشتغال زنان» عنوان پژوهشی است که توسط کائو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) منتشر شده است. در این پژوهش نشان داده می‌شود که نابرابری‌های جنسیتی در آموزش عالی به نابرابری در اشتغال زنان هم منتهی می‌شود. این پژوهشگران بر این باورند که تفاوت میان زنان و مردان در مرتبه‌های تحصیلی جزء عواملی است که آینده توسعه اشتغال زنان دانش‌آموخته را محدود می‌کند. در این پژوهش، آینده انتخاب‌های شغلی زنان دانش‌آموخته از طریق بررسی باورهای مبتنی بر جنسیت در آموزش عالی واکاوی شده است. عواملی مانند برنامه درسی و انتخاب‌های زنان در آموزش عالی و همچنین کاستی در برابری جنسیتی در آموزش عالی از جمله عواملی هستند که اشتغال زنان دانش‌آموخته را با چالش مواجه کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش مهم‌ترین عامل برای بهبود اشتغال زنان را افزایش برابری جنسیتی در آموزش عالی، به‌ویژه از طریق آگاهی در مسیر فرایند یاددهی - یادگیری، می‌داند.

ادراکات مبتنی بر جنسیت می‌تواند آرزوها و انتظارات و همچنین مسیر تحصیل دانشگاهی و شغلی را برای جوانان تعیین کند. این ادعایی است که آکین‌لولو^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان «باورهای

مبتنی بر جنسیت و انتخاب‌های شغلی» مطرح می‌کند. این پژوهش نقش باورهای مبتنی بر جنسیت و همین‌طور موقعیت اقتصادی - اجتماعی را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار اشتغال زنان دانش‌آموخته مورد ارزیابی قرار داده است. این پایش بر روی ۲۲۹ دانشجوی، که به‌صورت تصادفی انتخاب شده‌اند، صورت گرفته است و یافته‌های پژوهش در این جمعیت نشان می‌دهند که دریافت باورهای مبتنی بر جنسیت در میان زنان بیشتر از مردان بر رفتاری مرتبط با انتخاب شغل تأثیر می‌گذارد. همچنین، این پژوهش تفاوت معناداری را بین باورهای جنسیتی در میان موقعیت‌های طبقه‌های اجتماعی - اقتصادی کم‌برخوردار و نیمه‌برخوردار نشان می‌دهد. با توجه به این که جنسیت و باورهای مبتنی بر آن، بر بسیاری از رفتارها و نگاه‌های افراد اثربخش هستند، در بسیاری از مطالعات، جنسیت به‌عنوان یکی از متغیرهای اصلی جمعیت‌شناختی در ارزیابی‌ها در نظر گرفته می‌شود (آینی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

«نقش باورهای مبتنی بر جنسیت در استخدام: یک پژوهش میدانی» عنوان پژوهش گونزالز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) است. آن‌ها در این پژوهش تبعیض کارفرمایان براساس باورهای مبتنی بر جنسیت و همچنین برخی پیش‌داوری‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. پژوهشگران چهار نوع اطلاعات مربوط به سوابق کاری را برای ۱۳۷۲ مورد شغل ارسال کردند. این سوابق کاری در دو دسته برای زنان و مردان آماده شده بودند. در یک گروه، داوطلبان روزه کاری کاملاً یکسانی داشتند؛ به این معنا که تنها تفاوت در جنس این داوطلبان بود و برای زن و مرد در گروه اول، سوابق کاری یکسانی ارسال شده بود. در دسته دوم، داوطلبان، علاوه بر جنس، در موقعیت والدی با دو گزینه صاحب فرزند و بدون فرزند هم با یکدیگر متفاوت بودند. یافته‌ها نشان می‌دهند که در موقعیت برابر، کارفرمایان تمایل به استخدام مردان داشتند، در حالی که اگر زنان مدارک بسیار بالاتری ارائه می‌کردند و به‌صورت چشمگیری بیشتر واجد شرایط بودند، کارفرمایان در مقایسه با مردان آن‌ها را برای استخدام می‌پذیرفتند.

پژوهش‌های گزارش شده، مانند بسیاری دیگر از پژوهش‌ها، باورهای مبتنی بر جنسیت و نقش آن در اشتغال دختران دانش‌آموخته را بسیار جدی می‌دانند؛ همان باورهایی که در مورد اشتغال زنان شکل می‌گیرند و نه تنها در میان دختران جویای کار، بلکه در میان کارفرمایان هم وجود دارند و فضای اشتغال زنان را با چالش مواجه می‌کنند. این پژوهش بر این هدف است که باورهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش را در مورد اشتغال زنان جویا شود و بتواند فرایندی را ترسیم کند که ریشه شکل‌گیری این باورها روشن‌تر شود؛ زیرا در این صورت است که می‌توان به طراحی سیاست‌های اثرگذار در تسهیل فضای اشتغال دختران دانش‌آموخته امیدوار بود.

1. Aeni
2. Gonzalez



۳. روش شناسی

در این پژوهش، پژوهشگر با طراحی پژوهشی از نوع کیفی در سپهر فلسفی تفسیرگرایی، و با روش شناسی تحلیل محتوای تماتیک، به دنبال این بود که باور دختران و پسران دانش آموز و دختران دانشجو را درباره دریافت آن‌ها از نقش‌های زنانه و مردانه، کار زنان، فضای اشتغال و آنچه تحت عنوان مسئولیت‌های زنان و مردان عنوان می‌شود پیدا کند تا از این طریق به سؤال اساسی پژوهش پاسخ دهد: این‌که چرا در عین افزایش آمار دختران دانش‌آموخته، همچنان تغییر چشمگیری در ورود آن‌ها به بازار کار دیده نمی‌شود. تحلیل محتوای موضوعی فرایندی است که از طریق آن الگوها و موضوعات موجود در داده‌های کیفی شناسایی می‌شوند (بارون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). البته، تحلیل محتوای موضوعی بیشتر به‌عنوان یک روش مورد استفاده قرار می‌گیرد (بارون و کلارک، ۲۰۱۳) و هدف آن شناخت موضوعات مهم و جالب از درون داده‌های کیفی و خلاصه کردن آن‌ها است تا پژوهشگر بتواند پدیده مورد بررسی را با استفاده از موضوعات به‌دست آمده شرح دهد (مگوایر و دلهورنت^۲، ۲۰۱۷). تحلیل محتوای موضوعی روش بسیار پرکاربردی در تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌رود و شاخه‌ای از روش‌ها است که بر تعیین الگوهای معنایی در میان داده‌ها برای پاسخ دادن به پرسش‌های پژوهش تأکید دارند. این الگوها از طریق فرایندهای دقیق شش‌گانه شناسایی می‌شوند که عبارت‌اند از: آشنایی و نزدیکی با داده^۳، کدگذاری اولیه^۴، جست‌وجو و توسعه تم‌ها^۵، بازبینی تم‌ها^۶، شناسایی و نام‌گذاری تم‌های نهایی^۷، و نگارش گزارش نهایی (صالح^۸ و همکاران، ۲۰۱۷).

۸۱ مشارکت‌کننده با دو راهبرد گزینش هدفمند مشارکت‌کنندگان و همچنین نمونه‌گزینی با حداکثر تنوع^۹، از ۹ استان گیلان، خراسان جنوبی، هرمزگان، تهران، خراسان رضوی، خوزستان، قم، سیستان و بلوچستان و کردستان در چهار منطقه محروم، کم‌برخوردار، نیمه‌برخوردار و برخوردار انتخاب شدند. سپس محقق با حضور در آن استان‌ها، با دانش‌آموزان دبیرستانی در مقاطع ده و یازده و همچنین دانشجویان دختر در مقاطع کارشناسی (ترم‌های



1. Barun & Clark
2. Delahunt & Maguir
3. data familiarization
4. initial code generation
5. theme searching and development
6. themes revision
7. theme definition and naming
8. Saleh
9. maximum variation sampling

آخر) و کارشناسی ارشد، در مورد سؤال پژوهش مصاحبه کرد. این مصاحبه‌ها هم به صورت گروه‌های کانونی متمرکز و هم به صورت انفرادی انجام شدند و در سطح استان‌ها نیز، با کمک گرفتن از کارشناسان پژوهشی هر استان، نهایت تلاش بر این قرار گرفت که تنوعات لازم به لحاظ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی و عواملی از این دست تا حد ممکن مورد توجه باشد. این امر سبب شد مشارکت‌کنندگان هم غنی از اطلاعات باشند و هم تنوع و دامنه تکثر آن‌ها در بافت براساس مؤلفه‌هایی مانند سن، جنس، طبقه اقتصادی، قومیت، مذهب و عواملی از این دست مورد توجه باشد تا مشارکت‌کنندگان انتخابی و موقعیت‌های آن‌ها بتواند اطلاعات مورد نیاز برای درک جامع از پدیده مورد مطالعه را فراهم آورد. این همه از یک سو سبب افزایش صحت کار^۱ و از سوی دیگر زمینه‌ساز انتقال‌پذیری^۲ در پژوهش حاضر شده‌اند. بازه زمانی انجام این پژوهش بین سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ است. همچنین، بنابه رویکرد کیفی پژوهش، نمی‌توان از ابتدا حجم ثابتی برای مشارکت‌کنندگان تعریف کرد. زمانی پژوهشگر به این نتیجه می‌رسد که مصاحبه‌ها و جمع‌آوری داده کافی است، که احساس کند داده‌ها تکراری شده‌اند. این مرحله را «نقطه اشباع»^۳ می‌نامند (موزر و کورستجنس^۴، ۲۰۱۸، بخش سوم). اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	نام استان	هنرستان دخترانه	هنرستان پسرانه	دبیرستان دخترانه	دبیرستان پسرانه	کارشناسی کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد
۱	خراسان جنوبی	۲	۲	۲	۲	-	-
۲	هرمزگان	۲	۱	-	۳	-	-
۳	گیلان	۱	۲	۲	۱	۳	۶
۴	تهران	۲	۲	-	۱	-	-
۵	خراسان رضوی	۲	۲	۳	۳	-	-
۶	خوزستان	۲	۳	۳	۳	-	-
۷	قم	-	-	-	-	-	۶
۸	سیستان و بلوچستان	-	-	-	-	۷	۳
۹	کردستان	-	-	-	-	۳	۷

1. trustworthiness
2. transferability
3. saturation point
4. Moser & Korstjens

صحت پژوهش حاضر با چهار مؤلفه اعتمادپذیری^۱، تأییدپذیری^۲، اعتبار^۳ و انتقال‌پذیری^۴ (موزر و کرسجنس، ۲۰۱۸، بخش چهارم) بررسی شده است. برای این منظور، در پژوهش حاضر از روش بازگرداندن نتایج حاصل از پژوهش به مشارکت‌کنندگان^۵، صاحب‌نظران^۶، مکتوب کردن مدون فرایند پژوهش و بررسی مداوم آن^۷، تهیه خودنگاشت در سراسر فرایند پژوهش و مراجعه مستمر به آن‌ها و راهکارهایی از این دست استفاده شده است که همه در کنار هم امکان انتقال‌پذیری پژوهش حاضر را نیز ارتقا داده‌اند. علاوه بر این، ارتباط مداوم پژوهشگر با بافت پژوهشی و داده‌های به‌دست‌آمده و دوباره‌اندیشی^۸ مداوم بر یافته‌ها و نیز طبقات حاصل‌شده در پژوهش فضایی را فراهم می‌آورد که مسیر پژوهش در قالب یک کلیت پویا و منسجم دیده شود که قابلیت بازایی و پیشرفت مستمر را داشته باشد.

پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها توسط پژوهشگر، براساس فرایند انجام تحلیل محتوای تماتیک، مرحله کدگذاری انجام شد. این کدگذاری در سه سطح باز^۹، انتخابی^{۱۰} و محوری^{۱۱} انجام گرفت که کدهای محوری همان تم‌های پژوهش هستند. در نخستین مرحله که کدگذاری باز نامیده می‌شود، پژوهشگر بارها و بارها داده‌های گردآوری‌شده را مرور کرد و از زوایای گوناگون به آن‌ها توجه نمود تا مفاهیم مستتر در آن‌ها را بازشناسی کند و بدون هیچ محدودیتی، مفاهیم را به‌صورت هدفمند و متناسب با موضوع پژوهش شناسایی و نام‌گذاری کرد. دسته‌بندی و مقایسه مفاهیم استخراج‌شده از دل داده‌ها در دو مرحله بعد اتفاق افتاد. در کدگذاری محوری، فرایند اختصاص کد به مفاهیم موجود در داده‌ها از حالت کاملاً باز خارج شد و شکلی گزیده به خود گرفت. در مرحله کدگذاری انتخابی، پژوهشگر با توجه به کدها و مفاهیم شناسایی‌شده در دو مرحله قبل، فرایند کدگذاری را استحکام بیشتری بخشید و تم‌های مربوط به مسئله پژوهش را، که خانواده مطلوب از دیدگاه دانش‌آموزان است، استخراج کرد. در نهایت، نگارش گزارش نهایی به‌عنوان آخرین مرحله تحلیل محتوای تماتیک انجام شد.

1. dependability
2. conformability
3. credibility
4. transferability
5. member checking
6. peer review
7. audit trail
8. reflection
9. open coding
10. selective coding
11. axial coding

۴. یافته‌ها

همان‌طور که در بخش شرح مشارکت‌کنندگان پژوهش آورده شد، دو دسته مشارکت‌کننده در این پژوهش شرکت داشته‌اند که باورهای آن‌ها در مورد اشتغال زنان و نگرش‌های پیرامون آن در مصاحبه‌ها مورد توجه بوده است. گروه نخست دختران و پسران در سال‌های پایانی دبیرستان یا همان متوسطه دوم بوده‌اند، و گروه بعدی دانشجویان دختر در سال پایانی مقطع کارشناسی و همچنین کارشناسی ارشد. در ادامه، یافته‌های مربوط به این دو گروه در بخش‌های جداگانه شرح داده می‌شوند؛ زیرا توجه به این تفاوت می‌تواند در پاسخ به سؤال پژوهش نقشی جدی داشته باشد.

۴-۱. دریافت دختران و پسران دانش‌آموز از اشتغال زنان و باورهای پیرامون آن

در مجموع، براساس آنچه مشارکت‌کنندگان در این گروه گفته‌اند، یافته‌های حاصل از پژوهش را می‌توان در دو تم اصلی با نام‌های کلیشه‌های جنسیتی و مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن دسته‌بندی کرد، که این تم‌ها و کدهای محوری و باز زیرمجموعه آن در جدول شماره (۲) نشان داده شده‌اند.

جدول ۲. دریافت دختران و پسران دانش‌آموز از اشتغال زنان و باورهای پیرامون آن

ردیف	تم	کدهای محوری	کدهای باز
		تفاوت‌های زن و مرد	<ul style="list-style-type: none"> • درک و عقلانیت • عاطفه و محبت • وفاداری به والدین • آسیب‌پذیری
۱	کلیشه‌های جنسیتی	تبعیض بین زن و مرد در خانواده و جامعه	<ul style="list-style-type: none"> • نگاه جامعه و قانون به زن و مرد • مردسالاری یا تمرکز بر نقش زن‌ها در تقویت آن • درک متفاوت از آزادی برای دختران و پسران • هنجارهای خانوادگی و تربیتی درباره دختر و پسر • تعلق فضای عمومی به مردان • نگرش مردان به زنان • نگرش زنان به زنان
		تقسیم کار جنسیتی زن و مرد	<ul style="list-style-type: none"> • اولویت کاری مرد برای مشاغل بیرون از خانه • اولویت کاری زن برای فعالیت‌های درون خانه • تأثیرات نگرش‌های اجتماعی بر تقسیم کار جنسیتی
		غیرت	-
		زن به‌عنوان آغازکننده اشتباه	-
		صداهایی از اعتراض و تکاپو برای تغییر	<ul style="list-style-type: none"> • عبور از تقسیم کار جنسیتی • وضع قوانین همسان زنان و مردان





ردیف	تم	کدهای محوری	کدهای باز
		پیش‌زمینه‌های تربیتی	-
		پیش‌زمینه‌های اجتماعی	-
۲	مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن	شغل مناسب برای زن	<ul style="list-style-type: none"> • آسیب ندیدن فعالیت‌های درون خانه • مشاغل پاره‌وقت با امکان دورکاری • شناخت همسر از محل کار • زنانه بودن محیط کار • امن بودن شغل
			<ul style="list-style-type: none"> • حذف اشتغال به‌دلیل ازدواج • مسئولیت مرد در تأمین مالی خانواده • لزوم رضایت شوهر برای اشتغال • ارجحیت اشتغال بر ازدواج برای زنان

کلیشه‌های جنسیتی. اگر کلیشه‌های جنسیتی را مجموعه‌ای از باورهای مشترک فرهنگی درباره رفتار، صفات شخصیتی و سایر ویژگی‌های مردان و زنان بدانیم، که نه به‌واسطه تفاوت‌های بیولوژیک، بلکه ناظر بر تفاوت‌های نشئت‌گرفته از هنجارها و ارزش‌های فرهنگی است، آن‌گاه بسیاری از آن‌چه مشارکت‌کنندگان می‌گویند و گاه در باور آن‌ها ریشه کرده است، به همین کلیشه‌های جنسیتی باز می‌گردد.

نخستین محور در این حوزه به تفاوت‌های زن و مرد بازمی‌گردد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعتقاد دارند که زنان و مردان با هم متفاوت هستند و بسیاری از تفاوت‌های رفتاری دیگری که چه در اجتماع و چه در خانواده رخ می‌دهند، ناشی از همین تفاوت بنیادین بین زنان و مردان هستند. دختران دانش‌آموز بر این باورند که زنان در «درک و عقلانیت»، «عاطفه و محبت»، «وفاداری به والدین» و «آسیب‌پذیری» از پسران متمایز می‌شوند. دختری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «به‌خاطر این‌که مردها دیرتر از زن‌ها به بلوغ فکر می‌رسند، بنابراین می‌توانیم نتیجه بگیریم که دختر عقلش بیشتر می‌رسد.» پسری هم از دبیرستانی در اهواز در مقابل دوستانش که می‌گویند زنان عقلانیت ضعیف‌تری دارند می‌گوید: «اگر درست می‌گویید، پس چرا دخترها زودتر به سن بلوغ می‌رسند و مرد در ازدواج باید سن بالاتری داشته باشد؟ این همه یعنی این‌که زن عاقل‌تر است.» دختر دیگری در دبیرستانی در مشهد می‌گوید: «چون خانم‌ها احساسی‌تر تصمیم می‌گیرند و شرایط و جو بیرون را نمی‌دانند، اما مردها می‌توانند منطقی تصمیم بگیرند و از روی عواطف نیست و اجتماع را هم بیشتر دیده‌اند، بنابراین مردها عقلانیت بیشتری دارند و بهتر

می‌توانند تصمیم بگیرند.» دختر دیگری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «زن ضعیف است. به خاطر همین دختر نمی‌تواند خیلی کارها را بکند، مثلاً برود استادیوم آزادی! خب بالأخره دختر با پسر متفاوت است دیگر.»

تبعیض بین زن و مرد در خانواده و جامعه و دلایل آن مهم‌ترین بخش در کلیشه‌های جنسیتی است که شامل گلایه‌های دختران از تبعیض‌های متفاوتی است که چه در خانواده و چه در جامعه، بین آن‌ها و پسران اعمال می‌شود.

دختران بر این باورند که نخستین عامل تفاوت و تبعیض بین زن و مرد به نگاه جامعه و قانون به زن و مرد باز می‌گردد. در این نگاه اجتماعی که مبتنی بر گزاره‌های قانونی نیز می‌شود، زن جایگاه پایین‌تری نسبت به مرد پیدا می‌کند. دختری از دبیرستانی در بیرجند می‌گوید: «جایگاه مرد را در جامعه دو تا کرده‌اند، مثلاً در ارث دو تا می‌گیرند و این باعث شده که مردها فکر کنند که جامعه دست آن‌ها است و حقوق بالاتری دارند، در حالی که حقوق مرد و زن یکی است. چون از قدیم بوده، الان خرافاتش هست. اما مردها نظر خودشان را بالاتر می‌دانند.»

از جمله عوامل دیگری که دختران آن را به‌عنوان مبنای بسیاری از تبعیض‌های بین زن و مرد می‌دانند، مفهومی است که از آن با عنوان مردسالاری یاد می‌کنند. دختر دیگری از هنرستانی در اهواز می‌گوید: «بی‌احترامی به زن زیاد است. چرا؟ چون مردسالاری زیاد است، یعنی این‌که به حرف زنش بها نمی‌دهد و حرف خودش است. بیشتری‌ها این باور را دارند که فقط حرف مرد درست است و حرف زن را قبول ندارند.» این دختر برای تعریف مردسالاری می‌گوید: «اصلاً همین مسئله که بین همه افراد خانواده، فقط مرد را به‌خاطر جنسیت رئیس خانواده در نظر می‌گیرند، به‌خاطر تفکر مردسالارانه و جنسیتی است.» دختران از نقش زن‌ها در تقویت مردسالاری سخن می‌گویند. گویا زنان خود عامل انتقال باورهایی هستند که مردسالاری را موجه جلوه می‌دهند و آن را در نسل‌ها جاری می‌سازند.

از جمله دلایل دیگری که دختران به‌عنوان عامل تبعیض بین خود و پسران معرفی می‌کنند «درک متفاوت از آزادی برای دختران و پسران» است. این‌گونه به نظر می‌رسد که آزادی برای دختران و پسران متفاوت است و همین باعث شکایت بسیار دختران است. آن‌ها از این‌که نمی‌توانند مانند پسران دوران نوجوانی خود را بگذرانند گله دارند و حتی از پدران و مادرانشان که آن‌ها را مجری این تبعیض‌ها می‌دانند بسیار آزرده هستند. دختر دیگری از دبیرستانی در مشهد می‌گوید: «دخترها برای همه‌چیز باید اجازه بگیرند. برادرم همیشه بیرون است با دوستاش. اما من



نمی‌توانم. همیشه باید صبر کنم تا پدرم من را بیرون ببرد. خدا کند که مردها نباشند که ما راحت بتوانیم بیرون برویم. همه ناامنی از مردها می‌آید.» اما دختران می‌گویند نقش مادران در اعمال محدودیت‌های بیشتر برای دختران نقشی اساسی و قابل‌اعتنا است. دختری از دبیرستانی در شهر شادگان می‌گوید: «من فکر می‌کنم مادرم بیشتر مانع است. او همیشه می‌خواهد که من خانه باشم و اصلاً اجازه‌هایی که به برادرم می‌دهد را به من نمی‌دهد و من مطمئنم که این نظر پدرم نیست.» دختران مؤلفه جالبی را به‌عنوان اساس درک آزادی‌های متفاوت بین خود و پسران مطرح می‌کنند که «مفهوم آبرو و تأثیر آن بر محدودیت‌های دختران» است. در این برداشت، دختر به‌عنوان بخش اعظمی از آبروی خانواده شناخته می‌شود که اگر خطایی از او سر بزند، آبروی خانواده بر باد خواهد رفت و هیچ‌کس قابل‌جبران نیست، در حالی‌که برای اشتباهات پسر چنین تصویری وجود ندارد.

همچنین، دختران بر این باورند که محدودیت‌های دختران و درک متفاوت از آزادی بین دختر و پسر، که به تبعیض‌های وسیعی بین آن‌ها منجر شده است، مهم‌ترین پیامد خود را در حوزه ناتوانی‌های اجتماعی برای دختران نشان می‌دهد. دختری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «فکر می‌کنند جامعه برای دختر خطرناک است، در صورتی که همین فکر آن‌ها که اجازه نمی‌دهند دختر در جامعه باشد اشتباه است و دختر باید در جامعه باشد و تجربه کسب کند. دانشگاه و کار همان جامعه بزرگ است و این شرایط را برای ما درست می‌کند که با افراد بیشتر و متفاوت و با فرهنگ‌های مختلف ارتباط داشته باشیم یا در جامعه فعالیت شویم.»

دختران حاضر در پژوهش معتقدند بسیاری از تبعیض‌های بین زن و مرد ریشه در «هنجارهای خانوادگی و تربیتی درباره دختر و پسر» دارد. آن‌ها معتقدند که دختر و پسر طوری بار می‌آیند که برای رفتارهای نامناسب در برابر زن پذیرنده هستند و آن را درست می‌پندارند. در نتیجه اصرار دارند که خانواده‌ها برای نوع تربیت خود به‌ویژه درباره پسران به بازنگری و آموزش نیاز دارند. دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید «پسری که در خانواده این‌طور تربیت شده که از خواهرش بالاتر است پس فردا در جامعه هم خودش را از زنان بالاتر می‌بیند و نمی‌تواند مدیر زن را تحمل کنند چون سلسله مراتب‌های خانوادگی در اجتماع هم تکرار می‌شود.»

«تعلق فضای عمومی به مردان»، از نظر دختران، عامل بعدی برای تبعیض است. پسران آزادانه از فضاهای عمومی و بیرون از خانه بهره می‌برند، در صورتی که دخترها نمی‌توانند و حتی از نظر دختران، آن‌قدر مردان فضای عمومی را متعلق به خود می‌دانند که حتی عامل ناامنی برای دختران هم شده‌اند.

«نگرش مردان به زنان» و «نگرش زنان به زنان» دو عامل دیگری هستند که دختران آن را در تبعیض بین خود و پسران بسیار مؤثر می‌دانند. آن‌ها می‌گویند مردها دختران را از خود پایین‌تر می‌دانند. دختری می‌گوید: «مردها زن را ضعیف می‌بینند و ارزش خودشان را از زن بالاتر می‌بینند. در کل جهان هم هست. این فکر چنان قوی است که حتی زن‌ها هم همین‌طور فکر می‌کنند که از مردها ضعیف‌تر هستند. حتی برخی مردها که فکر می‌کنند روشنفکر هم هستند، فکر می‌کنند که زن هم باید بیرون و هم داخل خانه کار کند؛ یعنی در هر حال کار خانه متعلق به زن است.»

کلیشه جنسیتی دیگری را که براساس گفته‌های مشارکت‌کنندگان می‌توان درباره آن سخن گفت «تقسیم کار جنسیتی زن و مرد» و نوع درک دختران و پسران از آن است. در این درک از تقسیم کار جنسیتی، «اولویت کاری مرد برای مشاغل بیرون از خانه» و «اولویت کاری زن برای فعالیت‌های درون خانه» شناخته می‌شود. آن‌گاه بر این اساس، اگر مردی درون خانه وظایفی را بر عهده بگیرد، یا نشانه لطف او است و یا نقص در مردانگی، و اگر زنی به مشاغل اجتماعی مشغول باشد، باید بتواند امورات منزل را در اولویت قرار دهد و با انجام بدون نقص آن‌ها، فضایی برای خود ایجاد کند که بابت کار بیرون از منزل سرزنش نشود. دختری از هنرستانی در بندرعباس می‌گوید: «کار مرد بیرون است. مثلاً فقط پدرم می‌تواند بیرون کار کند و مادرم در خانه است، پس لازم نیست که مرد در خانه هم کار کند.» دختری دیگری هم به یکی از دوستانش که طرفدار کار کردن و همکاری مرد در منزل است پاسخ می‌دهد: «اگر این‌طور می‌گویی [یعنی اگر باور داری مرد باید داخل خانه کار کند] آن وقت زن هم باید برود بیرون کار کند. مرد مسئول کارهای بیرون از خانه است و زن هم مسئولیت کارهای خانه را بر عهده گرفته است. نمی‌شود که مرد بیرون کار کند، بعد هم که خانه می‌آید کارهای زنش را انجام دهد.» پسری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «پدر من حرف خوبی می‌گوید: پول زن عین چماغه، بری می‌زنه تو سرت، بیای می‌زنه تو سرت. پس زن نباید کار کند و مرد باید خرجش را بدهد. زن فقط برای کار خانه است.» البته، در این بین برخی دخترها و پسرها هم اعتراض دارند و این نگاه را از اساس غلط می‌دانند.

از کلام دختران و پسران چنین برمی‌آید که تأثیرات نگرش‌های اجتماعی بر تقسیم کار جنسیتی زن و مرد امری غیرقابل انکار است؛ یعنی علاوه بر این که تقسیم کار جنسیتی بین زنان و مردان ایجاد شده، در سطح وسیعی، حتی در بین دختران و پسران نسل حاضر، نیز پذیرفته شده است. آنچه تحت عنوان «غیرت» در این بخش آورده شده کلیشه دیگری است که در کلام دختران دیده می‌شد. دختران مفهوم غیرت را در قالب نگاه حمایت‌کننده و نگهدار و پشتیبان مرد برای زن



معرفی می‌کنند و با این نگاه، بسیاری از رفتارهای مردان در اعمال محدودیت برای زنان را مجاز تلقی می‌کنند. این دختران بین مفهوم غیرت و تعصب تمایز قائل هستند و معتقدند که تعصب همان شک و بدبینی بد و بیمارگونه است، در حالی که غیرت ریشه در مردانگی و ارزش‌های خوب مرد دارد. حتی بسیاری از آسیب‌های اجتماعی را ناشی از کم شدن غیرت مردها و کاهش مدیریت آن‌ها بر زنان می‌دانند. دختری از هنرستانی در بندر خمیر در تعریف غیرت می‌گوید: «غیرت ارزش قائل شدن برای کسی است که دوستش دارید. نمی‌گذارید هر کجا برود و با هر کس بچرخد که بیشتر برای مرد خوب است.» دیگری در همان هنرستان می‌گوید: «غیرت ندارد، یعنی برایشان مهم نیست وقتی زنشان با یک مرد دیگر معاشرت می‌کند و حرف می‌زند.» اما همین دخترانی که بسیاری از آن‌ها غیرت را نیکو می‌دانند، افراط در آن را دست‌وپا گیر و ناراحت‌کننده می‌دانند و از آن با عنوان تعصب یا غیرت بی‌جا نام می‌برند.

«زن به‌عنوان به‌آغازکننده اشتباه» کلیشه بعدی است که از کلام مشارکت‌کنندگان برآمده است. گویا این‌گونه به نظر می‌رسد که همیشه زنان باید از خود مراقبت کنند که اتفاقی در جامعه رخ ندهد و مشکلی پیش نیاید. جالب است که این کلیشه تا حدی در اجتماع تقویت شده است که حتی برخی از همین دختران هم آن را می‌پذیرند و با همکلاسی‌های خود وارد بحث می‌شوند. مثلاً وقتی دختری از دبیرستانی در تالش می‌پرسد که «چرا در جامعه ما پسر باید اجازه داشته باشد که به دختر متلک بگوید؟»، دختر دیگری در پاسخ به او می‌گوید: «چون وقتی دختر با آن وضع سر و لباس بیرون می‌آید، پسر هم خوشش می‌آید و متلک می‌ندازد.»

با این‌همه که از نظر گذشت و کلیشه‌های جنیستی متفاوتی که گاه دختران با آن مخالف هستند و آسیب‌های آن را درک کرده‌اند و گاه هم آن‌ها را پذیرفته‌اند، در بین همین دختران، با نگاه‌های متفاوت، «صداهایی از اعتراض و تکاپو برای تغییر» شنیده می‌شود. در این بخش، آن‌چه بیشتر در کلام دختران دیده می‌شود اصرار آن‌ها بر عبور از تقسیم کار جنسی و طراحی زندگی مبتنی بر همکاری و هم‌عرضی و مساوات است. مثلاً دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «من فکر می‌کنم وقتی مهمانی داریم و همه در تکاپو هستند، اگر مرد هم گوشه‌ای از کار را بگیرد و سبزی پاک کند، اتفاقی نمی‌افتد و ایرادی ندارد. همکاری خیلی مهم است.» در کنار اعتراض به تقسیم کار جنیستی، دختران درخواست جدی برای وضع قوانین همسان برای زنان و مردان دارند که آن‌ها را بسیار آزار می‌دهد. دختری از دبیرستانی در آبادان از محقق می‌پرسد: «خانم، چرا زن باید از مرد ضعیف‌تر باشد. در قرآن می‌گوید که زن و مرد یکسان هستند، اما در جامعه این‌طور

نیست. مثلاً درباره حجاب، زن و مرد هر دو باید حجاب را رعایت کنند، اما اگر مرد با شلوارک بیاید، به او کاری ندارند، اما به زن گیر می دهند. چرا این همه قانون ها فرق می کند.»

مفهوم شغل برای زنان و باورهای پیرامون آن. تعداد زیادی از دختران و پسران شرکت کننده در مطالعه حاضر به اشتغال زن در بحث های مختلف اشاره می کنند و اختلاف نظرهای جدی بین خود آن ها در این حوزه وجود دارد. اما بسیاری از آن ها که درباره اشتغال زنان حرف زده اند، نگاه به اشتغال زنان و جایگاه آن را در ذهن افراد و جامعه امروزی، محصول «پیش زمینه های تربیتی» و «پیش زمینه های اجتماعی» می دانند. دختری از هنرستانی در مشهد می گوید: «وقتی که همیشه در خانه حق با پدر بوده، انتظار داریم زنان را در مشاغل مختلف مدیریتی قبول کنند. خود زنان هم قبول ندارند، چه برسد به مردان.» دختر دیگری از دبیرستانی در شهر شادگان بر این باور است: «این که در جامعه مدیر زن را نمی توانند تحمل کنند و او را در سطح معاون فقط می پذیرند، از خانواده می آید که در خانواده دیده اند مادر نظر داده، اما پدر کار خودش را کرده است.»

دختران و پسران مشارکت کننده در پژوهش «شغل مناسب برای زن» را با مؤلفه های مختلف تعریف می کنند؛ یعنی می گویند هر شغلی برای زنان زمانی می تواند خوب باشد که «آسیب ندیدن فعالیت های درون خانه» برای زنان تضمین شود؛ زیرا همگی نخستین وظیفه و کارکرد زن را در انجام امورات منزل می دانند. پسری از دبیرستانی در رشت می گوید: «امورات منزل برای زنی که بیرون از خانه کار می کند نباید آسیب ببیند. باید طوری مدیریت کند که کارهای خانه انجام شود و ساعت کارش را باید برای کار خانه تنظیم کند.»

«مشاغل پاره وقت با امکان دورکاری»، از نظر مشارکت کنندگان، بهترین کاری است که زنان می توانند انجام دهند، چون کمک می کند هم نیازهای متفاوت آن ها پاسخ داده شود و هم به امور منزل برسند. «شناخت همسر از محل کار»، «زنانه بودن محیط کار» و «امن بودن شغل» مؤلفه های دیگر شغل مناسب برای زنان هستند. پسری از هنرستانی در قاین می گوید: «زنی که در بیرون کار می کند، باید بدانیم که کجا کار می کند.» پسر دیگری در همان هنرستان ادامه می دهد: «مردهای محل کار را بشناسیم و با آن جا آشنا باشیم.»

«نگرش زنان به مفهوم اشتغال و لزوم آن» مؤلفه جالبی است که می تواند تصویری روشن تر از فضای اشتغال زنان در ایران و برخی چرایی های آن نشان دهد. این گونه به نظر می رسد که دختران را می توان براساس نوع نگرشی که به اشتغال زنان و چرایی آن دارند، در دو گروه اساسی قرار داد. نخست عده ای که شغل را برای زن آن قدر مهم می دانند که فکر می کنند چه امروز و چه در آینده،



به خاطر شاغل بودن، حتی ممکن است از ازدواج با مردی که تمام مؤلفه‌های مناسب را داشته باشد پرهیز کنند، تنها به دلیل آن که آن‌ها را از کار کردن در بیرون از منزل منع کند. دسته دوم هم دخترانی هستند که اگر اشتغال به تنها مانع ازدواج تبدیل شود، از اشتغال چشم می‌پوشند که اتفاقاً دسته بزرگ‌تری را هم در بر می‌گیرند؛ اگرچه این دسته هم لزوم تحصیل و توانایی دختران را نادیده نمی‌گیرند و به آن اشاره می‌کنند، به این معنا که تنها کاربرد تحصیل کردن را یافتن شغل نمی‌دانند. مثلاً دختری می‌گوید: «من درسم را حتماً می‌خوانم. شاید تا وقتی با او هستم کار نکنم، اما باید بتوانم اگر به هر دلیلی او نبود، مثل فوت کردن یا هر چیزی، از پس خودم و زندگی بچه‌هایم بربیایم.» دخترانی که اعتقاد به «حذف اشتغال به دلیل ازدواج» دارند، معتقدند که «مسئولیت مرد در تأمین مالی خانواده» است و دلیلی ندارد که آن‌ها خود را برای این مهم به زحمت بیندازند. دختری از دبیرستانی در تهران می‌گوید: «اگر کار خوبی داشته باشد که بتواند یک خانواده را بپرچاند، چرا باید کار کنم.» همچنین، این دختران «لزوم رضایت شوهر برای اشتغال» را جزئی از اساس زندگی می‌دانند و معتقدند که بدون رضایت مرد، زن اجازه ندارد هیچ‌کاری انجام دهد. در نهایت، مهم‌ترین دلیل این دختران برای این که از اشتغال دست خواهند شست مبتنی بر باور «تقسیم کار جنسیتی» است.

دسته دوم از دختران که «ارجحیت اشتغال بر ازدواج» را عنوان می‌کنند، داشتن شغل را حق طبیعی خود می‌دانند؛ اگرچه واقعیت این است که این دسته از دختران جمعیت قابل توجهی را از مجموع مشارکت‌کنندگان در پژوهش به خود اختصاص نمی‌دانند. این دختران نخست بر «لزوم استقلال زن» در دو بُعد مالی و فردی اشاره دارند. دختری از هنرستانی در مشهد می‌گوید: «هر زنی باید مستقل باشد و روی پاهای خودش بایستد. اگر نتوانم کار کنم، یک جور می‌شود. اگر بخواهم بعد از او هم کاری کنم، با چیزی آشنایی ندارم و نمی‌توانم کاری انجام بدهم.» این دختران همچنین بر «اجتماعی شدن و ارتقای منزلت اجتماعی زنان از طریق اشتغال» تأکید دارند و معتقدند که اشتغال فرصتی برای ورود به جامعه و شناخت آن است؛ در عین این که بر این باورند که زنانی که شاغل هستند، منزلت اجتماعی متفاوتی دارند و از تجربه و آگاهی بیشتری هم برخوردارند. این دختران همچنین به شدت «اعتراض به تقسیم کار جنسیتی» دارند و آن را مردود می‌دانند. دختر دیگری از هنرستانی در رشت می‌گوید: «این درست نیست که تمام فشار مالی خانواده بر عهده پدر باشد. یک خانم هم می‌تواند در کنار مردش کار کند و به درآمد خانواده کمک کند، مثل یک مرد.» از سوی دیگر، این دختران «اعتراض به نادیده انگاشتن نقش‌های

متفاوت زنان» دارند که به راحتی در خانواده و جامعه از نظرها دور می ماند و عامل تبعیض علیه زنان شمرده می شود. دختر دیگری از دبیرستانی در اهواز می گوید: «در همین استان ما، موفق ترین مدیران مدرسه خانم ها هستند و حتی مدیر منطقه آموزش و پرورش که زن است هم بسیار موفق تر از بقیه است. اما کسی این ها را نمی بیند، فقط می گویند زن باید مادر خوبی باشد و همسر خوبی باشد. یا می گویند زن نمی تواند مدیر باشد. واقعاً این حرف ها از کجا می آید؟ مگر ما با زنان بقیه کشورهای جهان چه فرقی می کنیم که آن ها می توانند مدیر باشند و هزار تا کار دیگر بکنند و ما نه!» همچنین، این دختران معتقدند که اشتغال باعث «به ثمر رسیدن تحصیلات» و «مفید بودن برای اجتماع» است، در عین این که مرد باید آن قدر آگاه باشد که «احترام به عقاید فردی» از اصول زندگی او باشد و به خودش اجازه ندهد در چنین اموری برای زن تعیین تکلیف کند.

۲-۴. دریافت دختران از زندگی دانشگاهی

یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی که می تواند شکل دهنده باورهای دختران ما در خصوص اشتغال باشد همانا نهاد دانشگاه است. نهاد دانشگاه، با کارویژه مهم تربیت شهروند مولد، نقشی جدید در هنجارهای اجتماعی پیرامون اشتغال زنان دارد. از این رو، در این بخش، یافته های مصاحبه حول این مهم قرار گرفته است که قصد دختران از تجربه دانشگاه و همچنین دریافت آن ها از این تجربه چیست. آیا در این تجربه جایی برای آماده شدن به منظور ورود به بازار کار به چشم می خورد یا خیر. مجموع کدهای محوری این بخش در جدول شماره (۳) قابل مشاهده است.

جدول ۳. دریافت دختران از زندگی دانشگاهی

ردیف	تم	کدهای محوری
		دانشگاه به مثابه تنها انتخاب
		حضور و بروز اجتماعی
۱	تجربه زندگی دانشگاهی دختران	مزیت اجتماعی
		تجربه استقلال
		شکل گیری نظام ارزشی جدید

از یافته های حاصل از مصاحبه ها چنین بر می آید که مهم ترین انگیزه دختران از ورود به دانشگاه را می توان در عبارت کوتاهی دید که به دفعات تکرار شده است: «دانشگاه تنها انتخاب دختران است.» بسیاری از دختران دانشجوی مشارکت کننده در پژوهش، به ویژه آن ها که در دوره



کارشناسی مشغول به تحصیل هستند، وقتی با این سؤال مواجه می‌شدند که چرا به دانشگاه آمده‌اید، و یا زمانی که درباره امکان انتخاب‌های دیگر خود صحبت می‌کردند، بارها و بارها به این عبارت اشاره داشته‌اند. آن‌ها می‌پرسند مگر برای دخترها انتخاب دیگری هم وجود دارد؟ و یا این که اگر درس نخوانیم و دانشگاه نرویم، چه کنیم؟ گویا از همین ابتدا، دانشگاه به یک مفهوم جدید در جامعه ایرانی تبدیل می‌شود؛ مفهومی که در قالب نقش خاص خود به‌عنوان تنها انتخاب برای دختران، دخترانی که نه فقط در شهرهای کوچک محروم، بلکه در شهرهای بزرگ و با امکانات بیشتر هم زندگی می‌کنند، کارکرد جدیدی پیدا می‌کند.

یافته‌ها نشان می‌دهند که دانشگاه ابزاری می‌شود که دختران می‌توانند نخستین فضای ممکن برای حضور و بروز اجتماعی را تجربه کنند و در این فرایند، برای خود هویت جدیدی بیافرینند. دختر دانشجویی در شهر سنندج، که در مقطع کارشناسی درس می‌خواند، می‌گوید: «به‌واسطه دانشگاه می‌توانم وارد اجتماع شوم.» دختر دیگری از رشت، که در مقطع کارشناسی رشته شیمی درس می‌خواند، می‌گوید: «دخترها وقتی دانشگاه می‌آیند تازه احساس می‌کنند که می‌توانند زندگی کنند؛ معنای زندگی را می‌فهمند و این که زندگی چیست.»

دانشگاه به‌عنوان یک «مزیت اجتماعی» محسوب می‌شود که دختران می‌انگارند پس از ورود به آن، نه تنها وجهه خود را در جامعه بهبود می‌بخشند، بلکه می‌توانند در قالب یک دختر دانشجوی به فرصت‌های جدیدی دست یابند که امکان به حساب آمدن آن‌ها در اجتماع را فراهم می‌آورد و برای آن‌ها آزادی‌هایی را به همراه می‌آورد که پیش از این معنا نداشته است. دختری که در دانشگاه سردشت مقطع کارشناسی را می‌گذراند چنین بیان می‌کند: «جایگاه اجتماعی‌ای که می‌خواستم به دست بیاورم و پرستیژ آن [از طریق دانشگاه امکان داشت.]» یا دختر دیگری که در مقطع کارشناسی ارشد در شهر تهران درس می‌خواند می‌گوید: «دانشگاه آمدن باعث می‌شود رفتار اطرافیان و اجتماع با ما تغییر کند و به حرف‌های ما گوش بدهند.» از سوی دیگر، این موقعیت اجتماعی همراه خود مقتضیاتی را به همراه دارد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، که دختران به آن بسیار رغبت نشان می‌دهند، تجربه ارتباطاتی جدید و متفاوت و به‌ویژه ارتباط با جنس مخالف است.

«تجربه استقلال» دستاورد دیگری است که دختران در زندگی دانشگاهی آن را کسب می‌کنند. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهند که دختران در اکثر خانواده‌ها به‌صورتی وابسته و بدون قدرت تصمیم‌گیری تربیت می‌شوند. فضای خانوادگی و آموزشی آن‌ها را به سمت وابستگی به جنس مرد، که می‌تواند پدر باشد و یا همسر آینده، سوق می‌دهد. آن‌ها یاد نگرفته‌اند مستقل بیندیشند، برای

خود تصمیم بگیرند، برای علایقشان تلاش کنند، و خود را قوی و صاحب فکری مستقل بدانند. از این رو، بسیار زیاد بر این مؤلفه تأکید می‌ورزند که انگیزه‌شان از رفتن به دانشگاه به دست آوردن استقلال فردی، اتکای به نفس و استقلال فکری است تا محتاج کسی نباشند و بتوانند با مردان در جامعه برابری کنند. یکی از این دخترها، که مقطع کارشناسی ارشد را در شهر چابهار می‌گذراند، می‌گوید: «دانشگاه باعث شده است پدرم فکرم را قبول کند و اجازه بدهد بعضی از تصمیماتم را خودم بگیرم.» در این میان، هرچند بسیار بر استقلال تأکید می‌کنند، استقلال مالی در میان گفت‌وگوهای آن‌ها بسیار کم دیده می‌شود و بیشتر به استقلال فکری اشاره می‌کنند.

در میان گفته‌های دختران دانشجو، این‌گونه شنیده می‌شود که نقش دانشگاه در «شکل‌گیری یک نظام ارزشی جدید» نقشی قابل‌اعتنا است. در این جایگاه، دانشگاه، با پدید آوردن یک بینش جدید برای دختران، آن‌ها را قادر می‌سازد تا با رویکرد دیگری به دنیا و پدیده‌ها و وقایع آن بنگرند و خود را ارزیابی کنند و طی یک فرایند شناختی، برای خود هویت جدیدی تعریف کنند که این هویت نو تأثیری به‌سزا در باقی عمر آن‌ها ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد که شکل‌گیری این نظام ارزشی جدید ناشی از تجربه اجتماعی دختران در دانشگاه است. در واقع، دانشگاه به‌مثابه یک اجتماع مطلوب، با ویژگی‌های منحصربه‌فرد برای دخترانی که انتخاب دیگری برای تجربیات اجتماعی سالم و ورود به جامعه ندارند، تمام دستاوردهای دیگر را برای آن‌ها به همراه دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مروری بر یافته‌ها نشان می‌دهد که کلیشه‌های جنسیتی همچنان در میان دسته اول مشارکت‌کنندگان، که نوجوانان دانش‌آموز بودند، پابرجا است. بسیاری از این کلیشه‌ها درباره زن بودن یا مرد بودن و نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به جنسیت، نه مبتنی بر تفاوت‌های بیولوژیک، بلکه براساس ویژگی‌های اجتماعی، تربیتی، فرهنگی و مذهبی شکل گرفته‌اند؛ اگرچه در این بین افرادی هم هستند که به این نگاه‌ها معترض‌اند و معتقدند که این تفاوت‌ها از اساس اشتباه است و بسیاری از مشارکت‌کنندگان نسبت به آنچه تبعیض علیه زنان می‌دانند اعتراض می‌کنند. آن‌ها هنجارهای حاکم بر تربیت در خانواده‌ها و قوانین را مهم‌ترین عوامل تبعیض علیه زنان معرفی می‌کنند. در این نگاه، فضای عمومی به مردان تعلق دارد و زنان و دختران برای فضاهای خصوصی تربیت می‌شوند و برای شکل دادن به چنین تربیت‌هایی، خانواده‌ها برای تربیت دختران و پسران ارزش‌ها و اصول متفاوتی دارند. همچنین، مشارکت‌کنندگان در تعریف شغل مناسب برای زنان و



مردان هم اصول متفاوتی را بیان می‌کنند. بسیاری از آن‌ها مشاغل بیرون از خانه را برای مردان و مشاغل درون خانه را مختص زنان می‌دانند. آن‌ها می‌اندیشند که دختران نخست باید به امور منزل برسند و خود را طوری تنظیم کنند که وظایف درون خانه آن‌ها آسیب نبیند؛ یعنی اگرچه شغل بیرون از منزل کم‌کم برای زنان پذیرفته شده است، اما همچنان اولویت کاری آن‌ها با وظایف درون منزل است. گویا شغل برای زن به مثابه کالای لوکسی تعریف می‌شود که فقدان آن هم در زندگی زنان مشکل‌چندانی ایجاد نمی‌کند، چون آن‌ها وظایف مهم‌تری مانند رسیدگی به همسر و فرزند و فعالیت‌های درون منزل دارند و اشتغال جنبه‌ای تزئینی و تفریحی برای زنان پیدا می‌کند که این یافته‌ها نیز همسو با پژوهش‌هایی پیشین ایرانی در زمینه اشتغال زنان است (ثقفی و راد، ۱۳۹۳؛ حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵؛ ترکمن و فتحی، ۱۳۹۵؛ معدنی و نژادفلاح، ۱۳۹۳؛ بنی‌فاطمه و مهبد، ۱۳۸۹؛ شربتیان، ۱۳۸۸).

حال سؤال اساسی این است که باورهای مبتنی بر جنسیت در دانش‌آموزان مشارکت‌کننده در پژوهش از کجا می‌آید و هم‌زمان دختران دانشجو هم چرا تنها بر تجربه اجتماعی تأکید دارند و اشتغال جای پررنگی در میان تجربه‌های آن‌ها ندارد؟ این نگرش‌ها و تجربه‌ها را از کجا به دست آورده‌اند و این‌ها در آینده آن‌ها و انتخاب‌های شغلی آن‌ها چه تأثیری خواهد گذاشت؟

آن‌چه در ایران اتفاق می‌افتد و ردپای آن در باورهای مشارکت‌کنندگان در پژوهش هم دیده می‌شود را شاید بتوان در سه محور رسانه، اسناد قانونی و محتوای کتاب‌های درسی جست‌وجو کرد. تحلیل جنسیت اسناد قانونی (فریدونی، ۱۳۹۷)، تحلیل جنسیت کتاب‌های درسی (نوقانی و رحمتی، ۲۰۱۰؛ مهران و همکاران، ۱۳۹۵؛ آبروشن و ارجمندی، ۱۳۹۱؛ محمدتقی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴؛ عابدینی و همکاران، ۱۳۹۳) و بررسی بازنمایی حضور زن در محتوای رسانه‌های مختلف (حسینی و دشتی، ۱۳۹۱؛ معینی‌فر، ۱۳۸۸؛ صادقی و کریمی، ۱۳۸۴) نشان می‌دهد که این هر سه محور بر انتقال باورهای مبتنی بر جنسیت، نقش‌های از پیش تعریف‌شده برای زنان، جداسازی جنسیتی مشاغل و عواملی از این دست تأکید دارند. گویا فضایی پر از کلیشه‌ها ساخته شده است که درک آن می‌تواند نشان دهد که چرا بیشتر مشارکت‌کنندگان از شهرهای مختلف ایران باورهایی منتسب به جنسیت دارند. از سوی دیگر، همین اسناد و کتاب‌های درسی و محتوای رسانه هم محدودیت‌های زنان و نقش دانشگاه به‌عنوان یک جهش در حضور اجتماعی زنان را پررنگ می‌کنند. در همین محتوا هم، لزومی بر اشتغال دختران دانش‌آموخته دیده نمی‌شود و همچنان نخستین مسئولیت زنان در خانواده و مراقبت از فرزند و



تأمین آرامش خانواده یا، به عبارت دیگر، در نقش‌های خانگی تعریف می‌شود. در چنین فضایی، بدیهی است که اشتغال زنان خود به چالشی جدی تبدیل شود و ردپای خود را در نرخ پایین اشتغال زنان نشان دهد.

برای شرح این واقعه، می‌توان از نظریه اقتصادی گری بکر^۱ سود جست؛ چراکه برجسته‌ترین توصیف نئوکلاسیک از تبعیض، براساس فعالیت‌ها و پژوهش‌های بکر شکل گرفته است. بکر ادعا می‌کند که مردان سفیدپوست، همان‌ها که بیشترین جمعیت کارفرمایان و استخدام‌کنندگان را تشکیل می‌دهند، «ذائقه‌ای برای تبعیض»^۲ دارند که باعث می‌شود ترجیح دهند در مقایسه با مردان رنگین‌پوست و حتی زنان، با سایر مردان سفیدپوست کار کنند (ایکدا^۳، ۲۰۱۸). براساس نظریه بکر، گروه‌های خاصی از کارمندان، مانند زنان، از شغل‌های بهتر جدا می‌شوند، زیرا به لحاظ اجتماعی، توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها کمتر پذیرفته شده است و بسیاری از کارفرمایان و استخدام‌کنندگان بر این باورند که ویژگی‌های خاص شخصیتی، مانند جنسیت یا نژاد، با ارزش‌ها و هنجارهایی که عامل مرتبط شدن و مشارکت کارکنان با محیط کار می‌شود مرتبط است. اما با این‌همه، آن‌چه دشوار است شرح چرایی این ماجرا است که زنان در بازار کار منافع و سود کمتری دارند و یا حتی حضور کمتری را هم تجربه می‌کنند. بکر بر آن است که نشان دهد چگونه ذائقه‌های کارفرمایان برای تبعیض، بر تصمیم‌گیری اقتصادی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (ایکدا، ۲۰۱۸). اما این تئوری نشان نمی‌دهد که این ذائقه‌ها از کجا شکل می‌گیرند و پابرجا می‌مانند و این همان جایی است که مؤلفه‌های غیراقتصادی نقش خود را در شکل‌گیری این ذائقه‌ها و همچنین تصمیمات اقتصادی برآمده از این ذائقه‌ها نشان می‌دهد.

نگاهی به روند جهانی اشتغال زنان نشان می‌دهد که علی‌رغم تمام این گرایش‌ها به تبعیض، نرخ اشتغال زنان روند روبه‌رشدی دارد. نظریه‌های مختلفی این امر را توجیه می‌کنند. مثلاً تغییر در ساختارهای حرفه‌ای و اشتغال در کشورها، افزایش موقعیت‌های تحصیلی، کاهش نرخ فرزندآوری و مسئولیت‌های خانه‌داری، افزایش تقاضا برای کار، پذیرش عمومی همگانی برای تحصیل، آموزش و اشتغال زنان و عواملی از این دست، در طبقه عواملی قرار می‌گیرند که توانسته‌اند مشارکت زنان در بازار کار را افزایش دهند (روستاگی^۴، ۲۰۱۰). این مؤلفه‌های همراستا

1. Gary Backer
2. taste for discrimination
- 3 Ikeda
- 4 Rustagi



با تحولات جهانی، در جامعه ایران هم رخ داده است. نرخ باروری کاهش یافته، ساختارهای دولتی و حاکمیتی تا اندازه‌ای تغییر کرده، آموزش زنان به‌ویژه در دوره‌های دانشگاهی به‌طور چشمگیری افزایش داشته، و ساختارهای خانوادگی هم رو به تغییر گذاشته‌اند. اما با این همه، همچنان نرخ اشتغال زنان در ایران نسبت به روند جهانی به‌طرز چشمگیری پایین‌تر است و شکاف جنسیتی و تبعیض در بازار کار در انواع مختلف آن در ایران رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، مشارکت زنان در بازار کار طی سی سال گذشته به‌صورت چشمگیری در بیشتر نقاط جهان افزایش یافته، اما این نرخ در ایران طی دهه‌های گذشته ثابت مانده، اگرچه جمعیت ایران از ۴۰ میلیون نفر در سال ۱۳۵۸ به ۸۱ میلیون نفر در سال‌های اخیر رسیده است.

آن‌چه سؤال اساسی در نظریه بکر بود و به دلایل ایجاد ذائقه‌ها مربوط می‌شد، همان چیزی است که می‌تواند به‌عنوان حلقه مفقوده در بازار کار ایران و اشتغال زنان به کار آید و توصیف روشن‌تری از فضا ارائه کند. چنین به نظر می‌رسد که آن‌چه بیش از همه باعث کنار ماندن زنان از بازار کار و اشتغال شده نه تنها ساختار و قوانین، بلکه باورهای مبتنی بر جنسیت پیرامون امورات مختلف زنان و به‌ویژه نقش‌ها و مسئولیت‌های آنان است که ردپایی جدی در اشتغال آن‌ها دارد. این پژوهش بر این مهم تأکید دارد: در فضایی که مشارکت‌کنندگان این پژوهش، در کنار بسیاری از یافته‌های پژوهشی دیگر در ایران، بر شیوع باورهای جنسیتی در جامعه تأکید دارند، آن‌گاه دیگر نمی‌توان فضای اشتغال را از این باورها جدا دانست. این‌گونه به نظر می‌رسد که دامنه گسترده‌ای از کلیشه‌ها، به تعبیر بکر، همان عوامل غیراقتصادی هستند که ذائقه‌های کارفرمایان را شکل می‌دهند تا زنان از بازار کار کنار گذاشته شوند. در این میان، پژوهش‌های متعددی ارتباط بین کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض در بازار کار را هم تأیید می‌کنند (هیلمن و ایگلی^۱، ۲۰۰۸؛ وندریک و شوویرن^۲، ۲۰۱۰؛ روستاگی، ۲۰۱۰).

کلیشه‌های جنسیتی باورهای اجتماعی و فرهنگی‌ای هستند که افراد را به‌سمت دریافت‌های سنتی از نقش‌ها و عملکردهای مردانه^۳ یا زنانه^۴ سوق می‌دهند. بقای چنین باورهایی می‌تواند بر روی انتخاب‌های زنان در مورد تحصیل و شغل اثر بگذارد و همچنین به جداسازی جنسیتی در بازار کار منتهی شود (ارینگا^۵ و همکاران، ۲۰۱۵) و این همان وجه از استخدام است که بر

1. Eagly & Heilman
2. Schwieren & Vendrik
3. masculine
4. feminine
5. Eringa



کلیشه‌های جنسیتی استوار می‌شود. از این رو، یافته‌های این مقاله بر آن‌اند تا توجه‌ها را از قوانین و تلاش برای تغییر آن‌ها، که چند مدت است دغدغه اصلی بسیاری از فعالان زنان در ایران شده، به سمت باورها تغییر دهند و ادعا کنند که نقش باورهای مبتنی بر جنسیت هم می‌تواند بسیار اثرگذار باشد. این اثرگذاری از آن جهت اهمیت می‌یابد که تغییر در باورهای مبتنی بر جنسیت و عبور از آن‌ها، می‌تواند مسیر را برای تغییر قوانین، به‌عنوان مهم‌ترین پشتوانه اشتغال زنان، تسهیل کند؛ زیرا این باورها و کلیشه‌ها هستند که مانعی جدی حتی برای مواجهه و تغییر قوانین به شمار می‌روند؛ زیرا زمانی که ارتباط بین استخدام‌کنندگان به‌صورت سنتی توسعه می‌یابد، کلیشه‌های ساخته‌شده به‌عنوان یکی از سخت‌ترین موانع در مسیر بهبود برابری جنسیتی و تضمین به دست آوردن آن در زمینه اشتغال نقش بازی می‌کنند (ارینگا و همکاران، ۲۰۱۵)؛ زیرا همین کلیشه‌ها هستند که به ذائقه‌های کارفرمایان بدل شده‌اند و از یک سو شرایط اشتغال را برای زنان دشوار کرده‌اند و از سوی دیگر تغییر آن‌ها به تلاشی سخت و مداوم و مبتنی بر تغییر هنجارها و باورهای اجتماعی مربوط می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که تلاش برای تغییر ذائقه‌ها تلاشی بلندمدت و نیازمند برنامه‌ریزی در ابعاد مختلف ساختاری و اجتماعی است تا بتواند از یک سو زمینه را برای اشتغال زنان در سطوح مختلف فراهم آورد و از سوی دیگر جداسازی جنسیتی در مشاغل را از بین ببرد؛ زیرا جداسازی جنسیتی بازار کار مخصوصاً به حوزه‌هایی تمایل دارد که از گذشته و به‌صورت سنتی در تسلط مردان بوده‌اند که این دسته از مشاغل به مهارت‌ها و خصیصه‌هایی نیاز دارند که این مهارت‌ها و خصیصه‌ها نیز از گذشته مردانه تلقی می‌شدند. همچنین، در ایران این دسته از باورهای سنتی در جامعه قوت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا بسیاری از جداسازی‌ها در رشته‌های دانشگاهی نیز براساس همین باورها و کلیشه‌ها اتفاق می‌افتد که سبب شده است زنان از تحصیل در برخی رشته‌ها بازمانند، که این رشته‌ها غالباً مردانه خوانده می‌شوند و یا فضاهای کاری آن‌ها را به مردان متعلق می‌دانند.

آنچه برای تحلیل اشتغال زنان در ایران ضروری است درک کلیشه‌ها و ردپای عمیق آن‌ها بر انتخاب‌ها و ترجیح‌ها است که در نظریه بکر هم تأیید می‌شود. دختران ما هنوز خانه‌محور^۱ و فامیل‌محور^۲ هستند و پسران ما هم به دنبال چنین دخترانی می‌گردند. براساس نظریه ترجیحات بکر^۳،

1. home-centered
2. family-centered
3. preference theory

زنان پس از ازدواج اولویت خود را به بخش خصوصی زندگی می‌دهند. این زنان حتی تا جایی پیش می‌روند که از مشاغل با پرداخت خوب هم دست می‌کشند، اگر این مشاغل به‌عنوان مزاحمی برای بخش خصوصی آن‌ها در زندگی به حساب بیاید، مگر این‌که خانواده با مشکل اقتصادی مواجه شود و آن‌ها بخواهند باری از دوش خانواده بردارند (روستاگی، ۲۰۱۰). این‌ها همه داده‌های هستند که در پژوهش حاضر تأیید شده‌اند و مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره می‌کنند. از این‌رو، در شرایطی که ذائقه‌ها براساس باورها شکل داده شده‌اند، این افراد، چه در نقش استخدام‌کننده و چه در نقش استخدام‌شونده، انتخاب‌های مبتنی بر ذائقه‌هایی دارند که به گفته بکر، به تبعیض گرایش دارد. آن‌ها همچنان مردان را در نقش نان‌آور^۱ و زنان را در نقش انجام‌دهنده امور خانه^۲ می‌بینند. از این‌رو، مشاغل را هم بر این اساس تعریف و دسته‌بندی می‌کنند و زمانی که از منظر باورها، زنان در جایگاه دوم برای اشتغال قرار دارند، کمتر قانونی است که بتواند به‌تنهایی این موقعیت را تغییر دهد. اقتصاد مدرن چیزهای زیادی را از دست می‌دهد، وقتی دلایلی وجود دارد که ذائقه‌ها را در میان مردم براساس کلیشه‌های جنسیتی و نقش‌های سنتی شکل می‌دهد (مک‌ادامز^۳، ۱۹۹۷). برای تغییر در بازار کار، باید به دنبال تغییر ذائقه‌ها رفت و این ذائقه‌ها از طریق مبانی شکل‌دهنده آن‌ها تغییر می‌کنند که مهم‌ترین آن‌ها همان کلیشه‌های جنسیتی هستند (آرنانیا^۴، ۲۰۱۰).

همان‌طور که پیش از این هم گفته شد، برخی پژوهش‌ها، مانند پژوهش کائو و همکاران (۲۰۲۳)، نشان می‌دهند که تغییرات چشمگیر در نرخ اشتغال زنان ارتباط مستقیمی با تغییر باورها و رفتارها درباره زنان و مردان و نقش‌های جنسیتی آن‌ها دارد. اما این‌گونه به نظر می‌رسد که این تغییر در میان نوجوانان ایرانی مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر چندان مناسب نبوده است و هنوز از آسیب‌های جدی رنج می‌برد. نمی‌توان این حقیقت را هم نادیده گرفت که در برخی موارد باورها تغییر کرده است، ولی ما برای بهبود شرایط اشتغال زنان باید مرحله جدی‌تری را آغاز کنیم که همانا تغییر در رفتارها و انتخاب‌ها است؛ اگرچه باورها و رفتارها اثری متقابل بر یکدیگر دارند (پارک^۵ و همکاران، ۲۰۱۳).

1. Breadwinner
2. homemaker
3. MacAdams
4. Arnanian
5. Park

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد که به‌منظور بهبود شرایط اشتغال زنان دانش‌آموخته در بازار کار، نیاز است تا تلاش‌ها بر تغییر باورها هم متمرکز شود تا دامنه این تغییر به رفتارها هم کشیده شود. آن‌گاه، از این طریق می‌توان انتخاب‌ها و ترجیح‌های افراد مختلف در جامعه را در حوزه زنان تغییر داد. در این بین، آن‌چه بیش از همه می‌تواند به کار بیاید تلاش برای تغییر باورها از طریق آموزش در مدارس و همچنین تجربه دختران در دانشگاه است.

یافته‌های این پژوهش و تحلیل‌های پیرامون آن نشان می‌دهند که اگرچه بهبود قوانین و ساختارها بسیار مهم و ضروری است، اما گاه لازم است که قدم را فراتر نهاد و فقط به قانون فکر نکرد، بلکه باید به سمت تغییر باورها و رفتارها رفت. این باورها و رفتارها هستند که ذائقه‌های افراد را در مقام استخدام‌کننده یا استخدام‌شونده می‌سازند و تا زمانی که این انتخاب‌ها تغییر نکنند، هیچ قانونی به‌تنهایی نمی‌تواند فضا را برای اشتغال زنان در سطح مطلوبی تغییر دهد.

- آبروشن، مصطفی؛ و ارجمندی، صدیقه (۱۳۹۴). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در کتاب‌های فارسی دوره پنج‌ساله ابتدایی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، (۲)۱، ۳۹-۷. doi: 10.22034/ijes.2016.43668
- بنی‌فاطمه، حسین؛ و مهبد، نازیلا (۱۳۸۹). جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان. فصلنامه علوم اجتماعی، (۸)۴، ۲۳-۴۵.
- ترکمن، سولماز؛ و فتحی، سروش (۱۳۹۵). تحلیل اثرهای اشتغال بر کیفیت زندگی آنان: مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. زن و جامعه، ۲۸، ۲۶-۱۳.
- ثقفی، زهره؛ و راد، فیروز (۱۳۹۳). بررسی رابطه کلیشه‌های جنسیتی با مشارکت اجتماعی در بین دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی شهر میاندوآب. مطالعات جامعه‌شناختی، (۲۲)۷، ۴۵-۲۵.
- حسینی، سیدحسن؛ و دشتی، منصوره (۱۳۹۱). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در رسانه: مطالعه ادبیات داستانی آل‌احمد. رسانه، (۱)۷، ۶۷-۲۷.
- حیدری، آرمان؛ و دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۸، ۹۵-۷۰.
- خیاطی، مهرناز؛ موحدی، رضا؛ حجازی، الهه؛ و کریمی، سعید (۱۳۹۹). سبب‌های روان‌شناختی اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی در همدان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵۳، ۱۳۸-۱۱۱. doi: 10.22092/JAEAR.2021.343460.1743
- سارانی، زینب؛ کشته‌گر، بهروز؛ و کشاورز حداد، غلامرضا (۱۳۹۳). مشارکت زنان متأهل در بازار کار ایران: مدل‌سازی غیرخطی تابع لاجیت. مدل‌سازی اقتصادی، (۲۷)۸، ۱۳۴-۱۱۵.
- شربتیان، محمدحسن (۱۳۸۸). بررسی ابعاد و موانع اجتماعی اشتغال زنان. پیک نور، (۳)۷، ۹۵-۸۵.
- صادقی‌فسایی، سهیلا؛ و کریمی، شیوا (۱۳۸۴). کلیشه‌های جنسیتی سریال‌های تلویزیونی ایرانی (سال ۱۳۸۳). زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، (۳)۳، ۸۹-۵۹.
- عابدینی بلترک، میمنت؛ لیاقت‌دار، محمدجواد؛ و منصوری، سیروس (۱۳۹۳). بازنمایی نقش‌های جنسیتی در کتاب‌های درسی سال ششم دوره ابتدایی ایران. زن و جامعه، ۲۰، ۳۹-۱۹.
- علمی، زهرا (۱۳۸۳). سیاست‌های اقتصادی کلان و بازار کار زنان در ایران. پژوهش زنان، (۲)۲، ۳۷-۱۷.
- علی‌نوروزی، رضا؛ قاسمی، وحید؛ و محمدتقی‌نژاد، رعنا (۱۳۹۴). تحلیل محتوای مقایسه‌ای تصاویر کتاب‌های درسی ایران و سوریه با تأکید بر نابرابری نقش‌های جنسیتی. جامعه‌شناسی کاربردی، (۱)۲۶، ۳۸-۱۷.



فریدونی، سمیه (۱۳۹۷). واکاوی جایگاه زن در قوانین آموزشی ایران: تحلیل جنسیت اسناد قانونی آموزش با محوریت زنان و آموزش عالی (طرح پژوهشی). گروه مطالعات زنان، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران.

معدنی، سعید؛ و نژادفلاح، مریم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اشتغال زنان بر خانواده. علوم رفتاری، ۶(۲۰)، ۱۷۳-۱۵۳.
معینی فر، حشمت السادات (۱۳۸۸). بازنمایی کلیشه‌های جنسیتی در رسانه: مطالعه موردی صفحه حوادث روزنامه همشهری. تحقیقات فرهنگی ایران، ۲(۳)، ۱۹۷-۱۶۷. doi: 10.7508/ijcr.2009.07.008

مهران، گلنار؛ نراقی‌زاده، افسانه؛ و ملک‌زاده، شیما (۱۳۹۵). بررسی نقش کلیشه‌های جنسیتی کتاب‌های ادبیات فارسی و زبان فارسی سال اول دبیرستان در انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان دختر و پسر. نوآوری‌های آموزشی، ۱۶(۱)، ۶۶-۴۳.

موحدی، رضا؛ زلیخایی سیار، لیلا؛ و باقری، معصومه (۱۳۹۸). مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان. زن در توسعه و سیاست، ۱۷(۳)، ۴۱۱-۳۸۹. doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612

نادری مهدی، کریم؛ زلیخانی سیار، لیلا؛ و پویا، مهرداد (۱۴۰۱). واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۴)، ۵۰-۲۱.

نحوی، ابوزر؛ و قربانی، محمد (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار: مطالعه موردی شهر مشهد. زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۷)، ۱۵۸-۱۴۷.

Aeini, B., Zohouri, M., & Mousavand, M. (2023). Iranians and Privacy Preservation on Social Media: A Systematic Review. *Positif Journal*, 23(10), 88-100.

Akinlolu, M. (2022). Gender Stereotypes and Career Choices: A Cross-Sectional Study on a Group of South African Students in Construction Programs. *Acta Structilia*, 29(2), 83-115. doi: 10.18820/24150487/as29i2.4

Arnania, K. T. (2010). Gender Stereotypes and Gender Feature of Job Motivation: Differences or Similarity? *Problems and Perspectives in Management*, 8(2), 84-93.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp0630a

Cao, C., Duan, H., & NG, L.L. (2023). The Impact of Gender Inequality in Higher Education on Female Employment. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 8, 2355-2361. doi: 10.54097/ehss.v8i.4718

Clarke, V., & Braun, V. (2013). *Successful Qualitative Research a Practical Guide for Beginners*. Sage Publication. Inc.

Eringa, K., Caudron, L., Rieck, K., Xie, F., & Gerhardt, T. (2015). How Relevant are Hofstede's Dimensions for Inter-Cultural Studies? A Replication of Hofstede's Research among Current International Business Students. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 187-198. doi: 10.1080/22243534.2015.11828344



- Gonzalez, M. Jose., Cortina, C., & Rodriguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. doi: 10.1093/esr/jcy055
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.
- Ikeda, S. (2018). The Nature and Limits of Gary Becker's Theory of Racial Discrimination. *The Review of Australian Economics*, 31(3), 403-417. doi: 10.1007/s11138-018-0420-9
- Kangethe, N, Lyria, K., & Nyamanga, A. (2014). The Gender Socialization Question in Education: Influence on Boys' and Girls' Academic Achievement. *European Scientific Journal*, 10(19), 279-294.
- MacAdams, R.H (1997). Comment: Accounting for Norms. *Journal of Wisconsin Law Review*, 625, 625-637.
- Maguir, M., & Delahunt. B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-By-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 9(3), 3351-3364.
- Molla, E. (2016). The Role of School in Gender Socialization. *European Journal of Educational Sciences, EJES*, 3(1), 1-7.
- Moser, A., & Korstjens. I. (2018). Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 3: Sampling, Data Collection and Analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. doi: 10.1080/13814788.2017.1375091
- Park, A., Bryson, C., Clery, E., Curtice, J., & Phillips, M. (eds.). (2013). *British Social Attitudes: The 30th Report*, London: NatCen Social Research, Available at www.bsa-30.natcen.ac.uk
- Rustagi, P. (2010). Continuing Gender Stereotypes or Signs of Change: Occupational Pattern of Women Workers. *The Indian Journal of Labour Economics*, 53(3), 481-500.
- Salleh, I. S., Ali, N. S. M., Yusof, K. M., & Jamaluddin, H. (2017). Analysing Qualitative Data Systematically Using Thematic Analysis for Deodoriser Troubleshooting in Palm Oil Refining. *Chemical Engineering Transactions*, 56, 1315-1320.
- Sarfi, M., Sarfi, T., Aris, S., Zohouri, M., & Aeini, B. (2023). Religion and Migration: An Iranian Survey. *Migration Letters*, 20(S4), 470-480.
- Vendrik, M. C., & Schwierien, C. (2010). Identification, Screening and Stereotyping in Labour Market Discrimination. *Journal of Economics*, 99, 141-171. doi: 10.1007/s00712-009-0106-
- World Bank. (2018). Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (modelled ILO estimate). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Zwiech. P. (2009). Discrimination against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories. *Economics & Sociology*, 2(1), 96-104. doi:10.14254/2071-789X.2009/2-1/9

