

**Women in the Employment Labyrinth:  
A Qualitative Study of Women's Strategies for  
Achieving Job Opportunities  
(Case of study: working women of Mashhad in 2018-2019)**

Mahdi Kermani<sup>\*</sup>, Fatemeh Asemani<sup>\*\*</sup>

Ali Akbar Majdi<sup>\*\*\*</sup>, Gholam Reza Hassani Darmian<sup>\*\*\*\*</sup>

**Abstract**

Women's employment has generally faced serious challenges due to different historical and cultural contexts. Analyzing women's experiences and strategies for obtaining job opportunities can be effective in clarifying these challenges. The method is qualitative, based on the grounded theory. The data were obtained through semi-structured interviews with nineteen employed women in Mashhad. The central phenomenon was formulated as "women's employment: the balance between identity, security and independence". This phenomenon is influenced by a set of contextual conditions such as "increasing unstable job opportunities in the labor market", "change in the credibility criteria of women in Iranian society" and causal conditions such as "density of women working in the peripheral social network" "role-identity challenges" and "professional skills and qualifications". intervention conditions such as "education", "marriage and

\* Assistant Professor of Sociology, Ferdowsi University of Mashhad (Corresponding Author),  
m-kermani@um.ac.ir

\*\* MSc student in social science research, Ferdowsi University of Mashhad,  
fatemeh.asemani@mail.um.ac.ir

\*\*\* Assistant Professor of Sociology, Ferdowsi University of Mashhad, majdi@um.ac.ir

\*\*\*\* Assistant Professor of Demography, Ferdowsi University of Mashhad, gh-hassani@um.ac.ir

Date received: 2022/11/25, Date of acceptance: 2023/05/28



Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

related economic experience" and "life experience in the paternal family" have also affected the central phenomenon. Against this phenomenon, women adopted strategies such as "searching the labor market", "entrepreneurial experiences", "job search based on past experiences", "relying on peripheral social networks", "exploiting sexual capital" and "referring to formal principles". The phenomenon has had consequences such as "prioritizing income over job security", "relative economic independence of women" and "gradual feminization of the labor market". The findings of the research showed a direct and positive relationship between the individual characteristics of job applicants and success in the job search process for women. In this process, all women emphasize three basic criteria, including job security, identification, and material independence.

**Keywords:** job seeking, Labor Market, Identification, Job Security, Economic Independence.

## زنان در هزارتوی اشتغال:

### بررسی کیفی راهبردهای زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی (مورد مطالعه: زنان شاغل شهر مشهد در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹)

مهدی کرمانی\*

فاطمه آسمانی\*\*، علی اکبر مجدی\*\*\*، غلامرضا حسینی درمیان\*\*\*\*

#### چکیده

اشتغال زنان، به واسطه زمینه‌های تاریخی فرهنگی و شرایط ساختاری مختلف، عموماً با چالش‌ها و موانع جدی روبرو بوده‌است. واکاوی تجارب و شناسایی راهبردهای زنان در به‌دست آوردن فرصت‌های شغلی می‌تواند در روشن ساختن این چالش‌ها و راه‌های غلبه بر آنها موثر باشد. روش انجام پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر نظریه زمینه‌ای بوده‌است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با نوزده تن از زنان شاغل در شهر مشهد به‌دست آمده‌است. مطابق با نتایج حاصل، پدیده مرکزی تحت عنوان «کاریابی زنان: موازنه میان هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی» صورت‌بندی شد. این پدیده با مجموعه‌ای از شرایط زمینه‌ای از قبیل «گسترش فرصت‌های شغلی ناپایدار در بازارکار» و «تحول در معیارهای اعتباریابی زنان در جامعه ایرانی»، شرایط علی همچون «چگالی زنان شاغل در شبکه اجتماعی پیرامونی»، «چالش‌های نقشی - هویتی» و «برخورداوری از مهارت‌ها و مدارک حرفه‌ای» و همچنین شرایط

\* استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)، m-kermani@um.ac.ir

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد، پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه فردوسی مشهد،

fatemeh.asemani@mail.um.ac.ir

\*\*\* استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، majdi@um.ac.ir

\*\*\*\* استادیار جمعیت‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، gh-hassani@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷



مداخله‌ای مانند «تحصیلات»، «تاهل و تجربه اقتصادی مرتبط با آن» و «تجربه زیسته در خانه پدری» احاطه شده بود. اتخاذ راهبردهایی نظیر «پرسه‌زنی در بازارکار»، «تجربه‌های کارآفرینانه»، «کاریابی مبتنی بر تجارب پیشین» و «تکیه بر شبکه‌های اجتماعی پیرامونی»، پیامدهایی از قبیل «اولویت‌یابی درآمد بر امنیت شغلی»، «استقلال نسبی اقتصادی زنان» و «زنانه شدن تدریجی بازارکار» به دنبال داشته است. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه مستقیم و مثبتی که میان ویژگی‌های فردی متقاضیان شغلی و موفقیت در فرایند اشتغال‌یابی مشاهده می‌شود، تمامی زنان در این فرایند بر سه معیار اساسی شامل امنیت شغلی، هویت‌یابی و استقلال مادی تأکید می‌ورزند.

**کلیدواژه‌ها:** کاریابی، بازارکار، هویت‌یابی، امنیت شغلی، استقلال اقتصادی.

## ۱. مقدمه و طرح مسئله

خودشکوفایی و رشد یکی از مهمترین احتیاجات انسان است که مازلو آن را به عنوان آخرین مرحله از سلسله مراتب نیازها در طول زندگی باز می‌شناسد. اشتغال عرصه‌ای کلیدی برای رخداد رشد و خودشکوفایی است. در نتیجه، دستیابی به فرصت‌های شغلی مطلوب عموماً دغدغه‌ای مشترک بین عاملان اجتماعی مختلف است. بنابراین دور از انتظار نیست که رقابت‌های فراوانی بر سر تصاحب چنین فرصت‌هایی روی دهد. در این بین زنان همواره از دیرباز برای به اثبات رسانیدن خود در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، همچنین دستیابی به شغل مناسب و اخذ مراتب بالاتر در موقعیت‌های شغلی، از سوی جنس مخالف دچار موانع و چالش‌های فراوانی بوده‌اند. به همین سبب فرایند دستیابی زنان به کار و جایگاه مناسب در جامعه ماهیتی بحث‌برانگیز به خود می‌گیرد (صامتی و زانوسی، ۱۳۹۲: ۸ و ۹؛ خیری‌دوست و نصیری، ۱۳۹۴: ۶۲).

با وجود اهمیت مشارکت اجتماعی و اقتصادی زنان در امر توسعه همه جانبه اما تحت تأثیر عواملی مختلف محیطی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، همواره حضور ایشان در عرصه‌هایی خارج از خانه به منظور انجام فعالیت درآمدزا محل مناقشه و با تغییراتی گسترده روبه‌رو بوده است (نظامیوند چگینی و سرایی، ۱۳۹۲: ۵؛ کریمی، جهان تیغ و ابراهیمی فائز، ۱۳۹۵: ۱۵۶؛ Bussemakers, Oosterhout, Kraaykamp, Spierings, 2017: 28). بر اساس نتایج سرشماری مرتبط با اشتغال زنان می‌توان اذعان داشت عملکرد زنان در حیطه‌های شغلی و غیرشغلی (مشارکت‌های سیاسی و جنبش‌های اجتماعی) با روندی تصاعدی روبرو بوده است.

## زنان در هزارتوی اشتغال: ... (مهدی کرمانی و دیگران) ۱۷۳

میزان مشارکت و اشتغال زنان در سال ۱۳۸۰ معادل ۱۶/۴۱ برآورده شده است. در حالی که واکاوی این متغیر در سال ۱۳۸۵ با افزایشی ۳/۱۵ درصدی همراه بوده است. این روند رو به رشد در سال ۱۳۹۰ برای مدتی با کاهشی یک درصدی مواجه شد اما در سال ۱۳۹۵ افزایشی چشمگیر معادل (۱۹/۲۹) به همراه داشت (درگاه ملی آمار ایران، ۱۴۰۱). در مشهد نیز به عنوان یکی از مهمترین کلانشهرهای ایران از جهت گستردگی مکانی، ازدیاد جمعیت، بافت فرهنگی متکثر و متنوع و روند رو به افزایش شاخص‌های توسعه انسانی و شهری نسبت به دیگر شهرها، میزان مشارکت زنان در در نیروی کار به ترتیب در سال ۱۳۸۵: ۱۲۰۰۴۴، ۱۳۹۰: ۱۱۸۹۷۶ و ۱۳۹۵: ۱۳۵۷۹۱ برآورد شده است. این آمار در حالی است که در هر یک از سال‌های ذکر شده جمعیت شاغل مردان تقریباً ۶ برابر بیشتر از زنان بوده است (درگاه ملی آمار ایران، ۱۴۰۱). تغییرات این شاخص آماری نسبت به تغییرات جمعیتی در شهر مشهد نشان‌دهنده شرایط بحرانی در این ارتباط است.

به طور کلی، هر چند فرصت‌های شغلی متأثر از برنامه‌ها و اقدامات توسعه‌ای در یک جامعه روند صعودی یا نزولی به خود می‌گیرد، اما آنچه نیاز به بررسی بیشتر دارد شیوه‌ها و راهبردهای دستیابی به این فرصت‌ها و فعالسازی آن‌ها از سوی عاملان اجتماعی مختلف است. بنابر مجموعه‌ای از شواهد که نمونه‌هایی از آن پیش‌تر مورد اشاره قرار گرفت، به نظر می‌رسد علی‌رغم همه چالش‌ها و تنگناهای موجود که عملاً مسیرهای اتصال زنان به فرصت‌های شغلی را محدود و دشوار می‌سازد، اما زنان به ویژه افراد شاغل در موقعیت‌های شغلی متوسط از حیث درآمدی و منزلتی، بر پایه ویژگی‌های فردی همچون تحصیلات و مبتنی بر مجموعه‌ای از راهبردها در تلاش برای فائق آمدن بر مشکلات پیش‌روی‌شان باشند. دستیابی به درک منسجمی از این راهبردها و شرایط حاکم بر اتخاذ آن‌ها مستلزم واکاوی ژرفانگرانه تجربه زیسته عاملان اجتماعی مورد بحث است. این تحقیق در جهت رسیدگی به چنین هدفی و مبتنی بر رویکردی کیفی صورت پذیرفته است.

## ۲. پیشینه پژوهش

مطالعات مختلف موید این واقعیت بوده‌اند که سن، تحصیلات، تاهل و وضعیت سکونت از جمله عوامل جمعیت‌شناختی است که اغلب زنان بر اساس آن در دستیابی به شغل نسبت به یکدیگر تقدم و تاخر می‌یابند. بر اساس این تحقیقات، مهمترین عوامل در ورود زنان به مشاغل غیر رسمی به ترتیب درماندگی اقتصادی (عدم توانایی در رفع نیازهای ضروری خود

یا افراد تحت تکفل)، حاشیه‌نشینی، کم سواد بودن (نظامی‌وند چگینی و سرایی، ۱۳۹۲؛ نحوی و قربانی، ۱۳۹۲؛ کریمی موعاری و جهان تیغ، ۱۳۹۳؛ میلاد علمی، زروکی و سیدمهدوی چابک، ۱۳۹۴؛ عرب مازار، علی‌پور و نیاکوک، ۱۳۹۴؛ Wakabayashi & Donato, 2005). اما در مقابل دسته‌ای دیگر از عوامل نظیر تحصیلات دانشگاهی و برخورداری از مهارت‌ها و آموزش‌های فنی و تخصصی وجود دارند، اقبال زنان را در دستیابی به مشاغل رسمی و بالادستی افزایش می‌دهد (کریمی موعاری، نظیفی نائینی و عباسپور، ۱۳۹۲؛ احمدنیا و قالیباف، ۱۳۹۶؛ Dhanaraj & Bussemakers, Oosterhout, Kraaykamp, Spierings, 2017; Mahambareb, 2019).

بخش دیگری از عوامل بازدارنده در اشتغال‌یابی زنان مرتبط با زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی است، باورهای کلیشه‌ای موجود در جوامع نسبت به زنان و جایگاه‌شان در کنار برخی اعتقادات مذهبی تحریف شده نظیر ازدواج در سنین کودکی، تعصبات خانوادگی و نادیده انگاشتن توانایی‌های زنان، مجموعه‌ای از این عوامل اند (شاطریان و اشنویی، ۱۳۹۱؛ هزار جریبی و پیله وری، ۱۳۹۱؛ فاضل‌نیا و هاشمی، ۱۳۹۴؛ درویشی فر، جسک و فیضی‌پور، ۱۳۹۵؛ تقی‌زاده، سلطانی فسقندیس و شکری، ۱۳۹۱؛ Foroutan, 2008; Nomura & Gohchib, 2012). در نقطه مقابل پژوهش‌های صورت پذیرفته با محوریت موانع اشتغال‌یابی زنان، تحقیقاتی دیگر صورت پذیرفته‌اند که به عوامل تقویت‌کننده مشارکت زنان در بازارکار اشاره داشته‌اند. رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، از جمله ابزارهایی شناسایی شده جهت کنترل و تعدیل ساختارهای سنتی هستند (تاج‌الدین و رحمتی والا، ۱۳۹۳؛ آرمین، فرازمنند و دانش، ۱۳۹۴).

نتایج دیگر این پژوهش‌ها که ویژگی‌های فردی و روانشناختی را در اشتغال‌یابی زنان موثر دانسته‌اند اشاره دارند که سهم قابل توجهی از بخت زنان برای ورود به بازارکار منوط به تلاش خودشان است. در واقع زنان با پرورش قابلیت‌های فردی خود همانند اعتماد به نفس، ایده‌پردازی و خلاقیت در کار از طریق حضور در کارگاه‌های آموزشی می‌توانند عرصه را برای بروز استعدادهای خود فراهم آورند (حسینی‌نیا، یعقوبی‌فرانی و سیدین، ۱۳۹۴؛ ملکی و عطایی، ۱۳۹۵؛ یعقوبی‌فرانی و سلیمانی، ۱۳۹۴؛ Drydak, Yousefy & Baratali, 2011; Sidiropoulou, Patnaik, Selmanovic & Bozani, 2017).

علاوه بر یافته‌های مطالعات پیشین، تحقیقاتی وجود دارند که موانع ساختاری در فرایند اشتغال‌یابی زنان را معرفی می‌کنند. عدم فراهم‌آوری فرصت‌های شغلی برای زنان، محروم ساختن زنان از تجهیزات کارآفرینانه ناشی از بی‌تدبیری مسئولین در توزیع منابع، توجه

زنان در هزارتوی اشتغال: ... (مهدی کرمانی و دیگران) ۱۷۵

محدود به زنان در وضع قوانین کار و نمایندگی تلاش‌های اقتصادی ایشان، مصادیقی از این عوامل اند (شریفی، ایروانی و دانشور عامری، ۱۳۹۴؛ رجائیان و باقرپور، ۱۳۹۴؛ یعقوبی، نجفلو و حق‌وردی، ۱۳۹۵؛ دیزجی و کتابفروش بدری، ۱۳۹۵؛ Effinger, 2012 Hennig&).

یافته‌های مطالعاتی که اثرات عوامل اقتصادی بر فرایند دستیابی به شغل زنان را مورد بررسی قرار داده‌اند، نشان می‌دهد که در دسترس بودن سرمایه و منابع مالی برای زنان و برخورداری از وام‌های بی‌بهره و بدون نیاز به وثیقه دوگانه‌ای ترغیب‌ساز و تسهیل‌کننده در جهت حضور و کارآفرینی زنان در جوامع به شمار می‌آید (جمشیدی، جمینی و نظری سرمازه، ۱۳۹۳؛ یعقوبی فرانی، سلیمانی و موحدی، ۱۳۹۳؛ بادی‌سار، سلطانی و قاسمی، ۱۳۹۷). علاوه‌براین، عامل اقتصادی نه تنها عاملی توانمندساز برای زنان است بلکه به عنوان عاملی مبنایی و زمینه‌ساز برای ارتقا برخی از عوامل پیشین مانند افزایش سطح تحصیلات، افزایش اعتماد به نفس و خطرپذیری نمود پیدا می‌کند (حیدری ساریان، ۱۳۹۱؛ جمینی، تقدیسی، علی‌پور و فیضی، ۱۳۹۴؛ علوی‌زاده، شمس‌الدینی و حسینی، ۱۳۹۵؛ Steiber& Haas, 2012).

در مجموع به نظر می‌رسد عموم تحقیقات بررسی شده بر سر اثرگذاری پنج کلان‌عامل جمعیت‌شناختی، فرهنگی اجتماعی، فردی روانشناختی، ساختاری و اقتصادی در فرایند اشتغال‌یابی و دستیابی به استقلال اقتصادی زنان اتفاق نظر دارند. اما شناسایی راهبردهای اشتغال‌یابی زنان و همچنین شرایط موثر بر اتخاذ این راهبردها یکی از کلیدی‌ترین موضوعاتی است که به شکل کم‌رنگ‌تری در این تحقیقات بدان پرداخته شده‌است، مطالعه حاضر قصد دارد مبتنی بر رویکردی کیفی و ژرفانگر به واکاوی مسئله مذکور بپردازد.

### ۳. چهارچوب مفهومی

محققان در مطالعات کیفی بر خلاف دیگر پژوهش‌ها، با بهره‌گیری از نظریه‌های جامعه‌شناختی به تنظیم، تحلیل و تفسیر داده‌های تحقیق خود به شیوه‌ای منسجم و قاعده‌مند می‌پردازند. درواقع آنان در تلاشند تا انسان‌ها را با شیوه‌ای نظام‌مند و دقیق با واقعیات جامعه روبرو سازند (کرمانی، اصغرپور ماسوله و آسمانی، ۱۳۹۸: ۶۷). این تحقیق نیز با همین رویکرد به واریسی نظریه‌های مرتبط با موضوع فرایند اشتغال‌یابی زنان می‌پردازد.

### ۱.۳ نابرابری‌های جنسیتی؛ بازدارنده حضور زنان در اخذ موقعیت‌های اجتماعی و

#### شغلی

نابرابری اجتماعی وضعیتی ساختاری را شامل می‌شود که مبین توزیع و برخورداری نابرابر افراد از منابع و فرصت‌ها است. یکی از مهمترین جلوه‌های این نظریه، رویکرد نابرابری جنسیتی است. در واقع نظریه نابرابری جنسیتی با چشم‌پوشی از تفاوت‌های زیست‌شناختی میان زنان و مردان به موقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی آنان توجه دارد. این رویکرد اشاره دارد که زنان و مردان نه تنها از لحاظ دسترسی به منابع اقتصادی در جایگاهی متفاوت قرار دارند بلکه این تفاوت و نابرابری‌های در کسب موقعیت‌های اجتماعی و شغلی نیز احساس می‌شود (ریتزر، ۱۳۹۰: ۲۹۷-۳۰۰).

نظریه فمینیست مارکسیستی به عنوان یکی از مصادیق رویکرد نابرابری جنسیتی اذعان دارد تبعیض‌های جنسیتی در جوامع مرهون تبعیت بی‌چون و چرای زنان از مردان به عنوان عاملین قدرت در خانواده است. علاوه بر این، رویکرد حاضر بر نقش نظام سرمایه‌داری و باورهای فرهنگی حاکم بر آن به عنوان یکی دیگر از عوامل نابرابری جنسیتی تاکید می‌ورزند. به عبارت دیگر، اندیشمندان نظام سرمایه‌داری را به دلایلی همچون وجود فرهنگ مردسالارانه (عدم اجازه زنان به برای ورود به بازارکار) و ایجاد چالش‌هایی برای اشتغال‌یابی زنان، به عنوان عامل بازدارنده اشتغال زنان قلمداد می‌کنند (کرمانی، اصغرپور ماسوله و آسمانی، ۱۳۹۸: ۶۸).

### ۲.۳ نظریه بازارکار دوگانه: بررسی اقتصادی ناکامی زنان در برخورداری از مشاغل

#### بالادستی

از جمله مهمترین رویکردهای اقتصادی در رابطه با بررسی تفاوت‌های جنسیتی در ساختارهای شغلی می‌توان به نظریه بازارکار دوگانه، اشاره کرد. نظریه بازارکار دوگانه بر آن است تا با توجه به ویژگی‌های شغلی، مشاغل را به دو دسته کلی بازارکار اولیه و ثانویه تقسیم کند. دسته اول به مشاغلی اطلاق می‌شود که از ویژگی‌هایی نظیر تقسیم کار بالا، میزان دشواری و تخصصی بودن امور، دستمزد فراوان و فراهم بودن زمینه پیشرفت و آینده شغلی برخوردارند و همچنین به دلیل سنخیت ویژگی‌های‌شان با خصیصه‌های ذاتی مردانه صرفاً به انحصار مردان درآمده است. اما در مقابل مشاغل ثانویه نیز وجود دارند که دارای ویژگی‌هایی همچون سهولت فعالیت‌ها، دستمزد کم و عدم انعطاف‌پذیری و بی‌ثباتی در جایگاه شغلی‌اند. این مشاغل صرفاً تحت تاثیر



موقعیت نازل متقاضیان شغل و با هدف خروج از تنگناهای اقتصادی به کار گرفته می‌شود (فیض‌پور، صالحی فیروزآبادی و ده‌مویید، ۱۳۹۳: ۹۱ و ۹۲؛ رجائیان و باقرپور، ۱۳۹۴: ۱۵). علاوه بر این رویکرد، نظریه تفاوت جنسیتی نشان می‌دهد که زنان بر اساس ویژگی‌های فیزیولوژیکی و استدلالی مبنی بر قضاوت‌های احساسی، سبک‌های برقراری روابط و خیال‌پردازی‌شان که در جوامع از آن‌ها تحت عنوان خصیصه‌های پست و حقیر یاد می‌شود، از دستیابی به موقعیت‌های شغلی با مدراج بالا باز می‌مانند (ریتزر، ۱۳۹۰: ۲۹۴).

### ۳.۳ توانمندسازی زنان؛ فرایندی تسهیل‌گر در اشتغال‌یابی آنان

توانمندسازی مجموعه فرایندها، تلاش‌ها و اقداماتی در جامعه است که برای بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء صلاحیت قشر خاصی از جامعه انجام شود. به طور کلی توانمندسازی افزایش امتیازها و بضاعت افراد و یا گروه‌های مختلف است که به آن‌ها امکان و قدرت تعامل، نفوذ و به چالش کشیدن نهادهایی که بر زندگی آن‌ها اثرگذار هستند را می‌دهد (تاج‌الدین، رحمتی والا، ۱۳۹۳: ۱۲۷؛ Cornwall, 2016: 344). توانمندسازی جزء آن دسته از مفاهیمی است که در همه حوزه‌ها به کار می‌آید اما آنچه در اینجا اهمیت دارد، توانمندسازی زنان در حوزه اقتصادی-اجتماعی است.

یکی از مهمترین نظریه‌های توانمندسازی زنان، رویکرد سارا لانگه به این مسأله است. لانگه ضمن تأکید بر برابرخواهی جنسیتی، بر فزونی سطح توسعه یافتگی جامعه به تبع توانمندسازی زنان هم نظر دارد. وی بر این اساس پنج اصل را برای میزان سطح توسعه یافتگی زنان در عرصه‌های مختلف زندگی اجتماعی و اقتصادی‌شان بیان می‌کند که عبارتند از: رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل. رویکرد دیگری که در این بحث مورد توجه قرار گرفته است، دیدگاه نایلا کبیر است. وی بر این عقیده است که توانمندسازی با توجه به سه عامل عاملیت (فرایندی است که تصمیم‌گیری و انتخاب‌ها در آن اتفاق می‌افتد)، منابع (وضعیتی که تصمیم‌گیری‌ها را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد) و دستاورد (نتایج تمامی فرایندهای فوق) سعی درافزایش توانایی‌ها دارند که در گذشته از افراد دریغ شده است (کرمانی، ۱۳۹۴: ۴۳-۴۸).

#### ۴. روش تحقیق

پژوهش حاضر با استفاده از راهبرد کیفی مبتنی بر روش‌شناسی تفسیری به بررسی تجارب و شناسایی راهبردهای زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی پرداخته است. تکنیک گردآوری داده در تحقیق پیش‌رو مصاحبه مسئله محور و نیمه ساختاریافته بوده است. در این روش از جمع‌آوری داده، محقق ابتدا با طرح سوالاتی شفاف، نظامند و در مراحل بعدی مبتنی بر روایت‌های قبلی مصاحبه‌شوندگان سعی در ترغیب ایشان برای تعریف تجربیات گوناگون مرتبط با موضوع پژوهش را دارد (Castillo-Montoya, 2016) جامعه آماری در این پژوهش زنان شاغل در موقعیت‌های شغلی متوسط از حیث درآمدی و منزلتی شهر مشهد هستند. محققان جهت اخذ نمونه از دو روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده کرده‌اند. به این ترتیب که ابتدا به افراد دارای شرایط مسئله تحقیق مراجعه و سپس توسط برخی از آن‌ها نمونه‌های دیگر یافت می‌شدند. جهت حصول به اشباع نظری، پس از انجام هر مصاحبه، داده‌ها پیاده‌سازی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا از این طریق جنبه‌های نهان داده‌ها و داده‌های غیر شفاف شناسایی شوند، پس از انجام این فرایند، داده‌ها به دو طریق مراجعه مجدد به مصاحبه‌شونده‌های پیشین جهت تکمیل مصاحبه و رعایت موارد کشف شده در مصاحبه‌های بعدی گردآوری شدند. لازم به ذکر است فرایند گردآوری داده‌ها تا مرحله اشباع و با رسیدن به درجه تکرار اظهار مصاحبه‌شوندگان، ادامه پیدا کرد. در جدول شماره یک مشخصات مصاحبه‌شوندگان آمده است.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

منبع: یافته‌های پژوهش

ردیف	نام	سن	شغل	تعداد تغییر محیط‌های شغلی	تعداد سال‌های اشتغال
۱	زهره	۴۹	پرستار	۳	۱۷
۲	مرضیه	۴۶	آبدارچی	۳	۸
۳	بیبا	۴۱	فیزیوتراپ	۷	۲۸
۴	آذر	۳۳	مهندس	۳	۱۲
۵	شیما	۳۰	پرستار	۳	۴
۶	مهناز	۲۹	بازاریاب	۱	۴
۷	حشمت	۵۰	استاد دانشگاه	۱	۱۴

۸	۴	روانشناس	۳۴	سمیه	۸
۷	۲	معلم	۲۵	الهه	۹
۷	۳	مدرس زبان	۲۶	نادیا	۱۰
۴۰	۳	مدرس	۶۲	فخری	۱۱
۷	۲	معلم	۳۰	سمانه	۱۲
۱۷	۲	فروشنده	۴۰	ملیحه	۱۳
۲۰	۵	فروشنده	۳۷	نیلوفر	۱۴
۱۲	۲	پژوهشگر	۳۲	عاطفه	۱۵
۲	۲	فروشنده	۲۲	پریسا	۱۶
۵	۴	پژوهشگر	۲۴	فریبا	۱۷
۱۱	۵	جویای کار	۳۳	سحر	۱۸
۶	۴	جویای کار	۲۳	فاطمه	۱۹

جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از روش نظریه زمینه‌ای (Ground Theory) و الگوی سه مرحله‌ای استراوس و کرین، جهت واکاوی داده‌ها بهره برده شده‌است. پس از انجام این فرایند سه مرحله‌ای (دستیابی به مقولاتی کلان‌تر و فهم روابط علت و معلولی میان آن‌ها)، می‌توان به مدل نظریه زمینه‌ای که متشکل از شرایط علی، شرایط زمینه‌ای شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها دست یافت (نوغانی، محمدی و کرمانی، ۱۳۹۸: ۱۲۲-۱۲۵).

#### ۱.۴ روایی و پایایی

پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری میزان دقت و اعتبار داده‌ها از رویکرد چهار مرحله‌ای گوبا و لینکولن استفاده کرده‌است. اعتبار، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تائیدپذیری چهار معیار اصلی این دیدگاه است (عباس‌زاده، ۱۳۹۰: ۲۳).

محققان جهت تحقق معیار اعتبار در پژوهش حاضر، ضمن مراجعات متعدد و حضور طولانی مدت در مراکز کاریابی و مشاهده مستمر رفتار کنشگران اصلی این عرصه به مثابه تقاضاگران و عرضه‌کنندگان شغل از سه مصاحبه‌شونده پیشین و سه نفر از افرادی با شرایط مشابه که در تحقیق شرکت نداشته‌اند دعوت و از آن‌ها خواسته شد که نتایج تحقیق را با تجربه خود از فرایند اشتغال‌یابی مقایسه کنند. از دیگر نکات مورد توجه محققان به منظور تحقق بخشی به معیار انتقال‌پذیری، در نظر داشتن تنوع منابع اطلاعاتی در زمان نمونه‌گیری نظری و گردآوری داده‌ها بود. برخورداری از سوابق و تجربه‌های شغلی متعدد و پایگاه‌های

اجتماعی و اقتصادی متفاوت دو شرط اصلی برای رعایت و افزایش میزان جامعیت داده‌ها در این تحقیق بود. اطمینان‌پذیری در تحقیق حاضر با اجرای فرایندی نظام‌مند به معنای کدگذاری متن مصاحبه‌ها و استفاده از نقل قول‌های مستقیم مصاحبه‌شوندگان در ارائه یافته‌ها به‌دست آمد. برای حصول معیار تاییدپذیری از دو راهبرد به کارگیری رشته سوالات باز پیرامون موضوع تحقیق در هنگام اخذ مصاحبه و تشکیل جلسات مداوم و مشورت اعضای گروه پژوهشی پیرامون چگونگی گردآوری و تجزیه و تحلیل و کاربرد داده‌ها به معنای بازبینی مجدد کدگذاری‌ها جهت سنجش صحت و انسجام مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده، استفاده شد.

## ۵. یافته‌ها

### ۱.۵ شرایط علی

۱.۱.۵ نیازهای اقتصادی مرتفع‌نشده: علی‌رغم اینکه در خانوارهای مورد مطالعه غالباً موقعیت مردان به عنوان سرپرست شناخته شده‌است، اما ارزیابی زنان از میزان توانایی سرپرستان خانوار برای تعیین مطلوبیت‌های مادی یک‌یک اعضا از جمله ایشان در مقاطع معینی به عنوان یک محرک قوی در جهت ترغیب آن‌ها به جستجوی فرصت‌های کاری عمل می‌کند. حتی گاهی سرپرستان خانوار (پدر یا همسر)، در ارتقاء سطح انتظارات زنان و به تبع آنان ترغیب ایشان به لزوم اشتغال برای حصول مطلوبیت‌هایشان، عامدانه تلاش‌هایی را صورت می‌دادند. این وابستگی جستجو و نگاه‌داشت فرصت‌های شغلی با لزوم مرتفع شدن نیازهای اقتصادی، گرایش برخی از زنان به فرصت‌های کاری پاره‌وقت و غیر ثابت علی‌رغم امکان تداوم اشتغال را توجیه می‌کند.

الهه: "من برای اینکه بتونم پول توجیبیم رو در بیارم و خودم رو به خانوادم ثابت کنم خیلی زود شروع به کار کردم... خانوادم همیشه برای کار پیدا کردن خیلی کمک می‌کردن".

۲.۱.۵ تراکم زنان شاغل در شبکه‌های اجتماعی پیرامونی: دریافت زنان مورد مصاحبه از میزان امکان‌پذیری دستیابی به فرصت‌های شغلی و حتی در نظر گرفتن دستیابی به اشتغال به‌عنوان حقی اساسی برای خود تا حد زیادی وابسته به نسبت زنان شاغل به سایر زنان و یا کلیت افراد مرتبط با پاسخگو در شبکه اجتماعی پیرامونی‌اش بوده‌است. در مواردی درک زنان از تناسب موقعیت‌های شغلی مختلف با منزلت اجتماعی ایشان نیز برآمده از مشاهدات آنان از تجارب سایر زنان در محیط اجتماعی اطراف‌شان است، به طوری که در روایت زنانی با

تجربه‌های منحصر به فرد با سایر افراد مرتبط با خود مثلاً کسانی که به عرصه‌های شغلی جدید وارد شده‌اند و یا کسانی که مسیری متفاوت با اکثریت را در پیش گرفته‌اند می‌توان نشانه‌هایی از چالش‌های منحصر به فرد به ویژه در ارتباط با دشواری در پذیرش اجتماعی موقعیت‌شان از سوی اطرافیان را شاهد بود.

مرضیه: "من اول ازدواج کار نمی‌کردم یک مدت که گذشت می‌دیدم خانم‌های موفق رو که با اعتماد به نفس در جامعه و شبکه‌های اجتماعی ابراز وجود می‌کنن، یکی از دلایل کار کردنم اینه"

**۳.۱.۵ چالش‌های نقشی - هویتی:** یکی از دغدغه‌های زنان که به عنوان عاملی بازدارنده در دستیابی ایشان به مشاغلی با مزایای مطلوب، نمود پیدا می‌کند، تعارض بین نقش‌های متفاوتی است که در موقعیت‌های مختلف خانوادگی و اجتماعی بر عهده دارند. در خانواده‌های اغلب پاسخگویان، حتی در مواردی که ظاهراً اعضای خانواده از تعلقات سنتی فاصله داشته‌اند، پیش‌فرض‌های پررنگی در ارتباط با اولویت ایفا نقش‌های خانوادگی زنان بر نقش آفرینی‌های اجتماعی به چشم می‌خورد. در چنین وضعیتی زنان ناگزیر از پذیرش اولویت‌های تحمیل شده به خود هستند. این پذیرش در بسیاری از مواقع بنا بر ملاحظات ناگفته و رویه‌هایی درونی شده توسط زنان صورت می‌پذیرد. در عین حال، برخی از زنان همچنان در تلاش برای غلبه بر این چالش و یافتن راه‌هایی برای امکان‌پذیر ساختن تلفیق اشتغال با نقش‌های خانوادگی‌شان بوده‌اند. فاطمه: "من خیلی برام کار پیش می‌اومد اما اگر شرایطم باهاشون سازگاری نداشت می‌داشتمش کنار... مثلاً کار اولم چون می‌خواست جمع‌ها هم برم و همسرم خونه بود قبول نکردم..."

**۴.۱.۵ برخورداری از مهارت‌ها و مدارک حرفه‌ای:** توسعه توانمندی‌های زنان و برخورداری آنان از مهارت‌ها و مدارک‌های حرفه‌ای در حوزه‌های متفاوت، از جمله عوامل اثرگذار بر شکل‌گیری پدیده مرکزی شناسایی شده‌است. هر چند در ظاهر این امر تا حدی بدیهی به نظر می‌رسد اما نکته قابل تامل در تجربه مستمر و متنوع برخی از زنان پاسخگو در راستای کسب مهارت‌های حرفه‌ای و اخذ مدارک رسمی برای چنین مهارت‌هایی با هدف دستیابی به فرصت‌های شغلی معین و نه الزاماً پایدار است. به عبارت دیگر پاسخگویان مورد بحث عامل مورد اشاره را به عنوان ابزاری جهت ارتقاء انعطاف‌پذیری و تسهیل فرایند تصاحب فرصت‌های شغلی متعددی می‌دیده‌اند که فارغ از میزان ثبات‌شان، مشروط به داشتن مهارتی مشخص، در دسترس ایشان قرار داشته‌است.

سمیه: "من بعد از دوران تحصیلم، گواهینامه‌های آموزشی گرفتم چون می‌دونستم تو رشته من خیلی مهمه اتفاقا هر جا می‌رفتم و روزمه ارائه می‌دادم خیلی سریع من رو با حقوق بالا قبول می‌کردن".

## ۲.۵ شرایط زمینه‌ای

**۱.۲.۵ گسترش روزافزون فرصت‌های شغلی ناپایدار در بازارکار:** در طول دهه‌های متوالی از آغاز تلاش‌ها برای نوسازی جامعه ایرانی و اقتصاد آن، بنابر قواعد ریشه‌دار تاریخی مانند بسیاری از جوامع دیگر، تبعیض‌هایی ساختاری در برابر زنان نسبت به مردان به منظور دستیابی به فرصت‌های شغلی به ویژه در ارتباط با مشاغل یقه سفید وجود داشته‌است. عموم پاسخ‌گویان، منهای درجه آگاهی‌شان نسبت به سوابق و ریشه‌های تاریخی این موضوع، مصادیقی از مواجهه با چنین تبعیض‌هایی را گزارش کرده‌اند. در عین حال، می‌توان شاهد پدیده‌ای نسبتاً نوظهور در بازارکار مبنی بر گسترش روزافزون فرصت‌های شغلی ناپایدار بود که بنابر دو ویژگی اصلی‌شان یعنی ناپایداری و درآمدزایی پایین‌تر نسبت به مشاغل دائمی، با نوعی عدم استقبال از سوی مردان مواجه بوده‌است. این کنار کشیدن مردان زمینه‌ساز حضور پررنگ‌تر زنان در بازارکار و در مواردی، امکانی برای تجربه‌اندوزی و افزایش آمادگی آن‌ها جهت رقابت برای کسب فرصت‌های شغلی بهتر بوده‌است.

فریبا: "من از دوران دانشجویی برای جمع‌آوری رزومه برای شرکت در استخدامی دائمی [بستن بهانه‌های این ساختار مرد طلب]، ارتقا توانایی‌هام و آشنایی با محیط‌های کاری ترجیح دادم برم سراغ کارهایی که کم درآمدن و نیاز به تعهد همیشگی ندارن".

**۲.۲.۵ تحول در معیارهای اعتباریابی زنان در جامعه ایرانی:** از دیگر عوامل زمینه‌ای مهم در شکل‌گیری پدیده مرکزی شناسایی شده می‌توان به میزان تحول‌پذیری معیارهای اعتباریابی زنان در جامعه اشاره کرد. به نظر می‌رسد ترکیبی از عواملی پهن‌دامنه همچون فراگیر شدن آموزش عمومی، گسترش قابل توجه آموزش عالی، عملکرد رسانه‌های به ویژه رسانه‌های مدرن اینترنتی و مواردی از این دست سبب شده‌است تا آنچه زنان و مردان با اتکاء بدان برای خود کسب اعتبار و منزلت می‌کنند، بیش از پیش به یکدیگر نزدیک شده باشد. به طوری که بسیاری از پاسخ‌گویان به ویژه افراد جوان‌تر مقوله‌هایی همچون تحصیل و اشتغال را به جهت ظرفیت آن‌ها برای تحقق استقلال و آزادی عمل ایشان در زندگی ارجح می‌نهادند. برخی از مصاحبه‌شوندگان حتی بر این نکته تأکید و تصریح مستقیم داشته‌اند که غایت منزلت و اعتبار را

زنان در هزارتوی اشتغال: ... (مهدی کرمانی و دیگران) ۱۸۳

در زندگی‌شان دستیابی به تمام موقعیت‌ها و فرصت‌هایی می‌دانند که مردان پیرامونشان از آن‌ها برخوردارند.

نیلوفر: "پدرم با کارکردن خانم‌ها مخالف بود ولی به دلیل موفقیتیم در درس و زمینه کاری راضی شد که من کار کنم ..."

### ۳.۵ پدیده مرکزی: کاریابی زنان؛ موازنه‌ای میان هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی

با توجه به گزارش مصاحبه‌شوندگان از شیوه‌های مختلف پیمودن فرایند اشتغال‌یابی و همچنین نحوه به‌کارگیری ابزارهای مؤثر در این فرایند به نظر می‌رسد که زنان در این مسیر پیگیر اهداف سه‌گانه مشترکی شامل هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی هستند. به باور عموم پاسخ‌گویان اشتغال و محیط شغلی نه تنها نقش مؤثری در شکل‌دهی تعریفی جدید و مطلوب از شخصیت ایشان داشته، بلکه گذرگاهی در راستای رساندن آنان به مقصود اصلی‌شان از اشتغال یعنی استقلال اقتصادی نیز بوده‌است. بنا به گفته اغلب زنان، امنیت شغلی نیز محور اصلی دیگری است که حساسیت زنان را به هنگام اشتغال‌یابی برمی‌انگیزد. امنیت شغلی از نظر زنان دو معنی جدای از هم را به خود می‌گیرد، معنی اول دربرگیرنده آینده‌کاری به لحاظ بازنشستگی و خدمات بیمه‌ای است و معنی دوم نیز شامل دوری از خطرات احتمالی در محیط کار ناشی از سختی و حجم کار و درخواست‌های نامطلوب کارفرما یا همکاران از فرد است. پریسا: "از وقتی که دارم کار می‌کنم نه تنها به یک استقلال مالی رسیدم، باعث شده که آدم‌ها هم روی من یک جور دیگه حساب کنن".

### ۴.۵ شرایط مداخله‌گر

۱.۴.۵ تحصیلات: بر پایه تحصیلات به عنوان یکی از عوامل اصلی مداخله‌گر در فرایند دست‌یابی به شغل، زنان مورد مصاحبه را می‌توان حداقل در دو گروه مجزا تقسیم‌بندی کرد. گروه اول را زنانی تشکیل می‌دهند که به طور معمول از آموزش‌های تخصصی یا فنی سطح بالایی بهره نبرده‌اند، اما بنا به دلایلی ناگزیر از جستجوی کار هستند. این افراد باور به عدم امکان دسترسی خود به موقعیت‌های شغلی با امتیازات بالا دارند و غالباً تلاشی نیز برای اخذ آن‌ها صورت نمی‌دهند. اما در گروه دوم زنانی حضور می‌یابند که از تحصیلات و مدارک

حرفه ای پرکاربرد در جامعه برخوردارند. این زنان نه تنها به دنبال جستجوی شغلی با بیشترین درآمد هستند بلکه تاکید دارند که فعالیت‌شان در راستای تخصص‌شان باشد.

فخری: "برای من مهم بود که در رشته‌ای که تحصیل می‌کنم کار کنم ولی خب اندازه حقوق و مزایا هم مهم بود به خاطر درسم رو تا مقطع دکتری ادامه دادم"

**۲.۴.۵ تأهل و تجربه‌های اقتصادی مرتبط با آن:** زنان مورد مطالعه، عمدتاً قرارگیری در نقش‌های همسری و مادری در زندگی زناشویی و گاهی نیز ضرورت پذیرش کامل یا مشترک مسئولیت‌های سرپرستی خانوار را از جمله دلایل اصلی برای اشتغال خود معرفی می‌کنند. به عبارت دیگر، زنان اشتغال خود را نه صرفاً دلیلی بر دستیابی به استقلال مالی بلکه آن را فرایندی مکمل و تسهیل‌کننده در جریان زندگی زناشویی خود می‌دانند.

زهره: "من بعد از فوت همسرم، برای جمع کردن یتیم‌هام مجبور شدم برم سرکار با هر شرایطی".

**۳.۴.۵ تجربه زیسته در خانه پدری:** خانواده پدری به جهت ایفای نقش‌های محوری خود در اجتماعی شدن اولیه، سهم عمده‌ای در شکل‌دهی به تصمیمات عاملان اجتماعی و هم‌چنین شیوه‌های اجرای آن در طول زندگی دارند. تجربه اشتغال زنان از چنین قاعده‌ای مستثنی نیست و تا حد زیادی متأثر از ملاحظات، چارچوب‌ها و قواعدی است که والدین برای فرزندان وضع کرده‌اند. برای نمونه رسمیت‌دهی به اولویت نقش‌های زنانه در محیط خانه و یا در نقطه مقابل تاکید بر ضرورت استقلال مالی برای دختران همچون پسران می‌تواند در جهت‌گیری‌ها و تصمیم‌گیری‌های شغلی زنان در دوره‌های مختلف زندگی‌شان باشد.

زهره: "هنوز که هنوز با اینکه یک بار ازدواج کردم، برادرم و مادرم وقتی که من جایی می‌خواهم برم کار کنم میان محل کارم رو چک می‌کنن...".

## ۵.۵ راهبردها

**۱.۵.۵ پرسه‌زنی در بازار کار:** پرسه‌زنی حضوری در بازار کار یکی از عمومی‌ترین راهبردهایی است که اکثر جویندگان شغل آن را در جریان اشتغال‌یابی حداقل یک‌بار به کار بسته‌اند. طبق یافته‌ها تحقیق می‌توان عمده استفاده‌کنندگان از این راهبرد را در دو گروه کلی تقسیم‌بندی نمود. گروه نخست را افرادی تشکیل می‌دهند که از مهارت فنی و یا مدرک تحصیلی خاصی برخوردار نبوده‌اند. این افراد اغلب جهت کسب اطلاعات در رابطه با میزان حجم کاری و برآورد روابط حاکم بر محیط کار از این راهبرد بهره‌جویی می‌کنند. اما دسته دوم



متعلق به کسانی است که غالباً به دلیل خاص بودن رشته تحصیلی‌شان قادر به دستیابی به موقعیت‌های شغلی مناسب و مطلوب نیستند، به همین سبب، برای دستیابی به شغلی خارج از تخصص بهترین راهکار را گشت‌زنی در بازارکار معرفی می‌کنند.

شیما: "رشته تحصیلی ما که تو حوزه پزشکی هست و همیشه توی روزنامه‌ها دنبال کار گشت و استخدامی هم اصلاً راحت نیست، باید هزار جا بری فرم پر کنی."

**۲.۵.۵ تجربه‌های کارآفرینانه:** رویکردهای کارآفرینانه در میان زنان گاهی برآمده از پرورش حرفه‌ای برای این منظور در محیط دانشگاه و یا شبکه اجتماعی پیرامونی آن‌ها بوده است و گاهی نیز واکنشی در برابر محدودیت‌ها و تنگناهایی بوده که آن‌ها را احاطه داشته‌است. از آنجا که اتخاذ راهبردهای مبتنی بر کارآفرینی برای اشتغالیابی مستلزم خطرپذیری و تحمل بالا برای فشارهای درونی و بیرونی است. در انتخاب‌های زنان برای ساماندهی کنشهایشان در بازارکار اولویت و عمومیت قابل توجهی نداشته‌است. هر چند تجربه‌های محدود گزارش شده از اتخاذ آن نشان‌دهنده ثمر بخشی قابل توجه این رویکرد در دستیابی به اشتغال پایدار برای زنان بوده است.

ملیحه: "من شوهرم علاقه‌ام رو به کار کردن می‌دید ولی خب دوست هم نداشت که من در محیط‌های ناآشنا کار کنم... به خاطر همین گفت برات مغازه می‌زنم کنار کارگاه خودم"

**۳.۵.۵ کاریابی مبتنی بر تجارب پیشین:** از آنجایی که مولفه‌هایی همچون امنیت و اعتماد به محل کار برای زنان از معیارهای ضروری در فرایند اشتغالیابی به شمار می‌آید، آنان ترجیح می‌دهند جهت تحقق بخشی به این مهم موقعیت‌های شغلی خود را بر اساس دو پارامتر رابطه‌محوری و یا تکیه بر موقعیت‌های شغلی گذشته انتخاب کنند. طبق اظهارات مصاحبه‌شوندگان این رویکرد مطلوب دو گروه از زنان جویای کار است. گروه نخست زنانی که عموماً در رده‌های شغلی پایینی مشغول به فعالیت هستند و از طریق افزودن به توانایی‌های خویش و جلب نظرات مراجعین، همکاران و حتی کارفرمایان سعی در هموارسازی راه برای تغییر موقعیت شغلی خود دارند. گروه دوم نیز زنانی را شامل می‌شود که بر حسب اتفاقات و دلایلی مجبور به ترک موقعیت شغلی خود شده‌اند و به سبب رابطه‌محوری و یا مبتنی بر تجربه‌های شغلی گذشته، فعالیت شغلی‌شان را در موقعیتی جدید از سر می‌گیرند.

عاطفه: "بین من همیشه برام کار، کار آورده چون کارم خوبه، من بعد از اینکه از یک کار میام بیرون همکارام برام کار پیدا می‌کنن"

#### ۴.۵.۵ تکیه بر شبکه‌های اجتماعی پیرامونی: یکی دیگر از راهبردهای حاشیه‌ای اما

تسهیل‌گر مورد استفاده زنان در فرایند اشتغال‌یابی، بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی پیرامونی است. از نظر زنان استفاده از چنین راهبردی به دلیل کم هزینه بودن به لحاظ زمانی و مکانی فرایند اشتغال‌یابی آنان را سرعت می‌بخشد و به عنوان عاملی تسهیلگر در این جریان نمود پیدا می‌کند. لازم به ذکر است که این راهبرد نیز به مانند راهبرد نخست عمده‌تا مورد استفاده دو گروه از زنان بدون مهارت و یا دارای مدرک تحصیلی در رشته‌های فاقد کاربرد قرار می‌گیرد.

آذر: "من رشته‌ام جغرافیاست و همیشه از روزنامه کار پیدا کرد... تنها راهی که داشتم این بود که گروه‌های تلگرامی کاریابی مرتبط با رشته‌ام رو پیدا کنم و عضو بشم... کار الانم از همین طریق هست"

#### ۵.۵.۵ بهره‌گیری از سرمایه جنسی: بهره‌گیری از سرمایه جنسی از دیگر راهبردهای زنان

در فرایند اشتغال‌یابی است. بنا به اظهارات مصاحبه‌شوندگان، زنان اتخاذکننده این راهبرد را می‌توان بر حسب دلایل اتکا به راهبرد حاضر را به دو گروه کلی تقسیم‌بندی نمود. گروه اول را زنانی تشکیل می‌دهند که به دلایلی همچون عدم نتیجه‌گیری از تلاش‌های پیاپی در فرایند اشتغال‌یابی و نیازمندی یا تمایل به شغلی پردرآمد و در عین حال بدون نیاز به تخصص از راهبرد حاضر استفاده می‌کنند. گروه دیگر استفاده‌کنندگان این راهبرد، زنانی را شامل می‌شوند که عمده‌تا به صورت خودآگاه و با توجیهاتی عاطفی نظیر صمیمی بودن فضای کار یا اهمیت زیبایی و سلامتی کارکنان با چنین رویکردی وارد بازارکار می‌شوند.

بیتا: "چهارمین کار من فیزیوتراپی بود... من مادرم رو می‌بردم فیزیوتراپی اونجا من به خاطر شخصیتم خیلی با همه حرف می‌زدم و می‌خندیدم، آخرین جلسه دکتر گفت شما به بیمارها روحیه می‌دین، می‌تونین به عنوان منشی و دستیار من مشغول به کار بشید... منم اولش که قبول نکردم چون اصلا بلد نبودم ولی وقتی دلیلمو فهمیدم گفت من بهتون یاد میدم، منم به خاطر پول خوبی که داشت قبول کردم"

#### ۶.۵.۵ مراجعه به مبادی رسمی: زنان عموماً راهبرد مراجعه به مبادی رسمی را به عنوان

مسیری به ظاهر معتبر و در عمل غالباً بی‌نتیجه در فرایند اشتغال‌یابی خود معرفی می‌کنند. به عبارت دیگر، آنها بهره‌گیری از این راهبرد را نه تنها وابسته به شرایط و موقعیت‌هایی هم‌چون برخورداری از مراتب تحصیلی بالا و مهارت‌ها و مدارک حرفه‌ای خاص می‌دانند بلکه بر این اعتقادند علاوه بر دارا بودن موارد فوق و یا حتی بدون آنها، می‌بایست از محرک مهم‌تر

دیگری به نام رابطه محوری برخوردار باشند. بنابراین، تکیه تمام عیار به این راهبرد از سوی زنان حائز شرایط، چندان معقول پنداشته نمی‌شود.

سحر: "من از زمانی که فارغ التحصیل شدم توی هزارتا آزمون استخدامی شرکت کردم اما هیچ کدومشون من رو نپذیرفتن چرا چون بند پ (پارتی) رو نداشتم."

### ۶.۵ شرایط پیامدی

۱.۶.۵ اولویت‌یابی درآمد بر امنیت شغلی: به طور معمول حقوق و درآمد، محصولی بی‌چون و چرا از اشتغال به شمار می‌رود که افراد بر حسب شرایط و موقعیت‌های خود درجه اهمیت آن را مشخص می‌سازند. اما گاهی عوامل اجتماعی همچون برخی از زنان مورد مطالعه هزینه‌های ضمنی قابل توجهی را فدای دستیابی به درآمد مورد نظرشان می‌کنند نمونه مشخصی از این پدیده را می‌توان در اولویت‌دهی درآمد بر امنیت شغلی در هر دو معنای برآمده از آن (آینده شغلی و سلامت جانی و اخلاقی در محل کار) مشاهده کرد.

مرضیه: "شغل اولم راننده آژانس بودم، خیلی شغل خوبی بود چون بیمه داشتیم و خانم بودیم اما خب حقوقش خیلی کم بود... منم رفتم سرویس مدرسه شدم که علاوه کار کم حقوقم زیادتر باشه."

۲.۶.۵ بازتعریف هویتی زنان بر محور اشتغال: به زعم زنان مورد مطالعه، از مهم‌ترین دستاوردهای شغلی برای آنان می‌توان به برخورداری از احساساتی همچون تایید اجتماعی و قبول‌شدگی‌شان در فضاهای خانوادگی و اجتماعی اشاره کرد. زنانی که حداقل تجربه یک‌بار رویارویی با موانع و محدودیت‌های اعمال شده از سوی خانواده برای حضور در عرصه‌های مختلف اجتماعی را داشته‌اند، بیشتر از دیگران بر این تغییرات تاکید می‌ورزند، چرا که در زمان قرارگیری در یک محیط شغلی در تلاشند تا با ارتقا موقعیت خود، این‌گونه از دستاوردها را برجسته‌تر سازند و همچنین عناوینی همچون مطلع، مستقل و مفید را جایگزین صفاتی همانند بیکار، غیر مفید و بی‌تاثیر و بدون حق و وابسته به خانواده کنند.

حشمت: "من زمانی که ازدواج کردم شوهرم با اینکه قول داده بود نمی‌داشت کار کنم، هیچ احساس مفید بودن نمی‌کردم ولی از وقتی که از همسرم جدا شدم و مشغول به کار شدم احساس می‌کنم بهبود پیدا کردم."

### ۳.۶.۵ استقلال نسبی اقتصادی زنان: باتوجه به اظهارات مصاحبه‌شوندگان، اکثر زنان با

هدف خارج شدن از چرخه خانه‌داری و همچنین فرار از برچسب‌های توهین‌آمیز و نامطلوب (بیکار یا عاملان بی‌اثر در فرایندهای اجتماعی)، که در خانواده و جامعه به آنان منصوب می‌شود، اشتغال را با تمام دشواری‌ها و موانع نظیر قرارگیری در مشاغل پایین مرتبه و دستمزد نابرابر و کم به عنوان محملی بازمی‌شناسند که نه تنها تا حدی از فشارهای اجتماعی وارد شده بر آن‌ها می‌کاهد، بلکه تضمینی نسبی بر تامین نیازهای مالی ایشان که شاید از سوی سرپرست خانواده بی‌اهمیت قلمداد می‌شود، باشد. زنان از این رخداد به عنوان استقلال اقتصادی یاد می‌کنند.

سمانه: "من از زمان دانشگاه دیگه خجالت می‌کشیدم که از پدرم پول بگیرم، به خاطر همین کارهای طولانی مدت با پول کم انجام می‌دادم..."

### ۴.۶.۵ زنانه‌شدن تدریجی بازارکار: زنان به نسبت تغییر دیدگاه‌های خانواده، گسترش

توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود و همچنین کاهش محدودیت‌ها و موانع مبتنی بر عدم حضور آنان در عرصه‌های شغلی و اجتماعی، مسیر خود را تغییر داده و قدرت بروز و حضور پیدا می‌کنند. به عبارت دیگر گسترش استعدادها و دقت زنان در فرایند کار که از مظاهر توانایی‌های زنان است باعث می‌شود تا ارگان‌ها و مراکز متقاضی نیروی انسانی بیش از پیش از زنان جهت بهبود و توسعه جایگاه خود در میان سایر رقبا استفاده کنند. البته نباید تاثیر عواملی هم‌چون کم‌توقعی زنان نسبت به مردان و همچنین کنار آمدن ایشان با برخی از تبعیض‌ها در محیط کار و مواردی از این دست را در گشایش درهای بازارکار به روی زنان و زنانه شدن تدریجی آن از نظر دور داشت.

فریبا: "من تو شرکتی که کار می‌کنم تمام نیروها خانم هستن چون مدیرم معتقد که خانم دقت بالاتر و مسئولیت پذیری بیشتری دارند."

### ۵.۶.۵ دسترسی به فرصت‌های همسریابی: یکی از پیامدهای فرعی و در عین حال

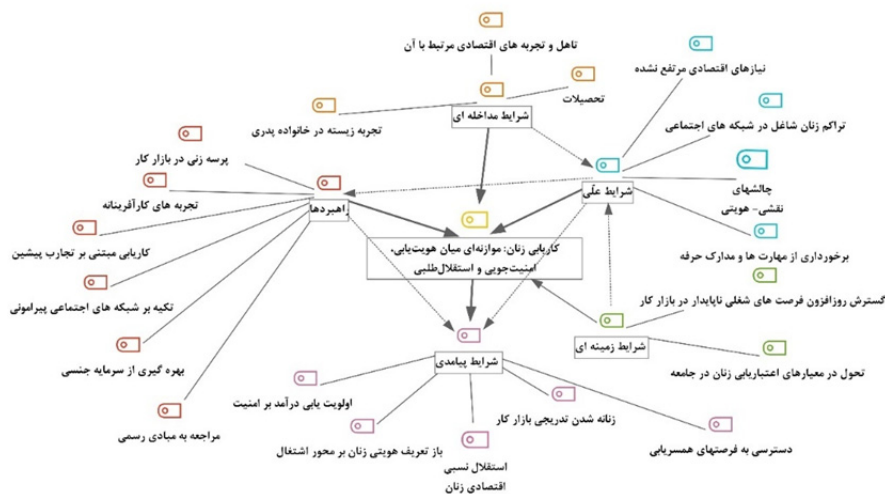
حائز اهمیت اشتغال و حضور در محیط‌های کاری برای پاسخگویان و افزایش معنادار در فرصت‌ها و گزینه‌های مطلوب برای انتخاب همسر بوده است. همانگونه که انتظار می‌رود این پیامد متوجه زنان جوان و مجرد بوده است. این افزایش فرصت هم در خود محیط شغلی و هم به واسطه اشتغال و اعتبار اجتماعی برآمده از آن در سایر عرصه‌ها امکان رخداد دارد.

نادیا: "من و همسر من تو محیط کارم آشنا شدیم، [من رفتم برای گزینش نیرو تو موسسه‌ای که برادر همسر من کار می‌کرد یک مدت که گذشت همسر من رو با خودش آورد، منو دید و بهم پیشنهاد ازدواج داد]".

## ۶. نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر بررسی تجارب و شناسایی راهبردهای زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی از طریق نظریه زمینه‌ای بوده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد زنان تحت تاثیر عواملی ایجابی و یا انگیزشی تمایل دارند به شغلی خارج از محل زندگی دست یابند. می‌توان گفت زنانی که حداقل یک بار فرایند اشتغال‌یابی را به صورت جدی و معطوف به هدف دنبال کرده‌اند، متاثر از عواملی همچون نیازهای اقتصادی مرتفع نشده، تراکم زنان شاغل در شبکه‌های اجتماعی، چالش‌های نقشی و هویتی و همچنین برخورداری از مهارت‌ها و مدارک حرفه‌ای بوده‌اند، مشابه چنین یافته‌هایی در پژوهش‌های زیبایی نژاد، ۱۳۸۸؛ صادقی و شهابی، ۱۳۹۷؛ Garikipati, 2011 نیز ارائه شده است. علاوه بر این، عواملی دیگر در قالب شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای به ترتیب مانند تحصیلات، تاهل و تجربه‌های اقتصادی مرتبط با آن، تجربه زیسته در خانواده پدری، گسترش روزافزون فرصت‌های شغلی ناپایدار در بازارکار و تحول در معیارهای اعتباریابی زنان در جامعه، دست به دست هم داده‌اند تا زمینه شکل‌گیری پدیده مرکزی تحت عنوان «کاریابی زنان؛ موازنه‌ای میان هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی» فراهم آورند پژوهش‌های دیگری همچون مطالعات کرمانی، اصغرپور ماسوله و آسمانی، ۱۳۹۸؛ Iravani, 2011؛ Coley & Lombardi, 2014 تاییدکننده این دریافت‌ها بوده است. رخداد چنین پدیده‌ای و همچنین غلبه و پاسخ‌دهی بر برخی از عوامل تحریک‌آمیز فوق مرهون اتخاذ راهبردهایی از جانب زنان نظیر پرسه‌زنی در بازارکار، تجربه‌های کارآفرینانه، کاریابی مبتنی بر تجارب پیشین، تکیه بر شبکه‌های اجتماعی پیرامونی، بهره‌گیری از سرمایه جنسی و مراجعه به مبادی رسمی است که پیامدهایی همچون زنانه‌شدن تدریجی بازارکار، استقلال نسبی اقتصادی زنان، دسترسی به فرصت‌های همسریابی، بازتعریف هویتی زنان بر محور اشتغال و اولویت‌یابی درآمد بر محور اشتغال به دنبال خواهد داشت این دریافت‌ها تا حدودی با یافته‌های تحقیقات دیگر همچون کریمی موعاری و جهان تیغ ۱۳۹۳؛ نقدی و رویین تن، ۱۳۹۵؛ Hakim, 2010 همخوانی دارد.

مدلی پارادایمی کامل و جامع از پدیده مرکزی «کاریابی زنان؛ موازنه‌ای میان هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی» را می‌توان بر حسب مقولات محوری بدست آمده، در تصویر شماره یک مشاهده کرد.



تصویر ۱. مدل پارادایمی «کاریابی زنان؛ موازنه‌ای میان هویت‌یابی، امنیت‌جویی و استقلال‌طلبی»  
منبع: یافته‌های پژوهش

در مجموع، تحقیق حاضر نشان داد زنان هر چه از تحصیلات بالاتر و مدارک و مهارت‌های فنی و تخصصی بیشتری برخوردار باشند، در فرایند اشتغال‌یابی با موفقیت بیشتر و سریع‌تر به نتیجه خواهند رسید. اما همانطور که پیش‌تر اشاره شد تمامی زنان به هنگام اشتغال‌یابی در معیارهایی اعم از امنیت شغلی، هویت‌یابی و استقلال اقتصادی یک نظر و در جهت رسیدن به آن تلاش‌هایی را صورت می‌دهند. علاوه‌براین، قرارگیری در فرایند اشتغال‌یابی و دستیابی به شغل نه تنها مزایای اقتصادی - اجتماعی به زنان اعطا می‌کند بلکه سبب آشنایی با شیوه‌های زیست مستقل و موثر در جامعه می‌شود. با عنایت به اینکه اشتغال زنان بیش از تامین درآمد مزایای موثر دیگری بر توانمندی اجتماعی، خانوادگی و روانی ایشان دارد پیشنهاد می‌شود در سیاست‌گذاری حوزه اشتغال به بسترسازی برای تجربه‌های منعطف شغلی برای زنان با درنظرداشتن اقتضائات زندگی فردی و خانوادگی بانوان و همچنین بهینه‌سازی نظام حمایت حقوقی از زنان در محیط‌های حرفه‌ای تاکید و تمرکز صورت گیرد.

## کتابنامه

- احمدنیا، شیرین و قالیباف کامل، آتنا (۱۳۹۶). زنان سرپرست خانوار در تهران: مطالعه کیفی تجربیات، چالش‌ها و ظرفیتهای آنها. *رفاه اجتماعی*. ۱۷ (۶۵). ۱۰۳-۱۳۷.
- آرمن، سید عزیز؛ فرازمنند، حسن و دانش، حمیده (۱۳۹۴). تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نرخ مشارکت زنان در نیروی کار. *توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)*. ۹ (۴). ۱۶۱-۱۸۴.
- بادسار، محمد؛ سلطانی، شیرین و قاسمی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی عزت نفس و ریسک‌پذیری در تحلیل عوامل مؤثر بر خود اشتغالی زنان روستایی. *زن و جامعه*. ۹ (۴). ۱۷-۳۸.
- تاج‌الدین، محمد باقر؛ رحمتی‌والا، لیلی (۱۳۹۳). «رسانه ملی و توانمندسازی زنان سرپرست (مطالعه موردی زنان سرپرست خانوار منطقه ۱۸). *شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*. ۱۷ (۶۵). ۱۱۹-۱۶۱.
- تقی‌زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا و شکری، عبدالحسین (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی). *زن و مطالعات خانواده*. ۵ (۱۷). ۳۳-۵۰.
- جمشیدی، علیرضا؛ جمینی، داوود و نظری سرمازه، حمید (۱۳۹۳). بررسی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده‌ی توسعه‌ی کارآفرینی زنان روستایی (مطالعه موردی: زنان روستایی بخش میان‌کوه شهرستان اردل). *زن و جامعه*. ۵ (۱۷). ۷۵-۹۴.
- جمینی، داود؛ تقدیسی، احمد؛ علی‌پور، خالد و فیضی، شیلر (۱۳۹۴). تحلیل عاملی متغیرهای پیش‌برنده و بازدارنده توسعه کارآفرینی در میان زنان روستایی شهرستان روانسر. *مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*. ۱۳ (۱). ۶۳-۸۱.
- حسینی‌نیا، غلامحسین؛ یعقوبی‌فرانی، احمد و سیدین، رضا (۱۳۹۳). سنجش عوامل مؤثر بر عملکرد کسب و کارهای زنان کارآفرین در روستاهای شهرستان میانه. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۲ (۴). ۴۴۱-۵۴۵.
- حیدری ساریان، وکیل (۱۳۹۱). اولویت‌بندی موانع مؤثر بر کارآفرینی زنان روستایی با روش (AHP)، مطالعه موردی: استان اردبیل. *مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*. ۱۰ (۳). ۱۵۹-۱۷۷.
- خیری دوست، زهرا و نصیری، بهاره (۱۳۹۴). مقایسه تطبیقی شاخص‌های توسعه زنان در ایران و کشورهای همسایه آن. *ویژه‌نامه پژوهش‌نامه زنان*. ۶ (۱). ۴۷-۶۵.
- درویشی‌فرد، علی اصغر؛ جسک، میترا و فیضی‌پور، خدیجه (۱۳۹۴). تجربه زیسته زنان شاغل در کارگاه‌های تولیدی. *مددکاری اجتماعی*. ۲ (۵). ۱۰۸-۱۷۷.
- دیزجی، منیره و کتابفروش بدری، آرش (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال زنان با تاکید بر استفاده از (ICT). *زن و مطالعات خانواده*. ۹ (۳۴). ۷۳-۹۳.

- رجائیان، محمد مهدی و باقرپور، پریچهر (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان با رویکرد پویایی‌شناسی سیستم. *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان*. ۱۳ (۲). ۷-۳۶.
- ریتزر، جورج (۱۳۹۰). *نظریه‌های جامعه‌شناختی معاصر و ریشه‌های کلاسیک آن*. ترجمه: خلیل میرزایی و علی سرابی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- زیبایی نژاد، محمدرضا (۱۳۸۸). اشتغال زنان؛ عوامل، پیامدها و رویکردها (از نگاه مدیریت اجتماعی). *اشتغال زنان؛ مجموعه مقالات دفتر مطالعات و تحقیقات زنان*. ۲۱-۱۰۴.
- شاطریان، محسن و اشنویی، امیر (۱۳۹۱). بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر اشتغال زنان شهر بادرود. *توسعه اجتماعی*. ۶ (۳). ۱۳۳-۱۴۶.
- شریفی، زینب؛ ایروانی، هوشنگ و دانشور عامری، ژیلا (۱۳۹۴). تحلیل عوامل پیش‌برنده و بازدارنده توسعه اشتغال زنان روستایی شهرستان نجف‌آباد. *زن و جامعه*. ۶ (۱). ۱-۲۰.
- صادقی، رسول و شهابی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۲۴ (۴). ۱۹-۴۱.
- صامتی، مجید و پاشا زانوسی، معصومه (۱۳۹۲). مقایسه اثر نابرابری‌های جنسیتی در اشتغال زنان و آموزش بر شاخص توسعه انسانی (۱۹۹۰-۲۰۱۰). *مطالعات روان‌شناختی- اجتماعی زنان*. ۱۱ (۴). ۷-۳۳.
- عباس‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تاملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۲۳ (۴۵). ۱۹-۲۴.
- عرب مازار، عباس؛ علی‌پور، محمد صادق و زارع نیاکوکي، یاسر (۱۳۹۳). تحلیل عوامل اجتماعی- اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران. *اقتصاد و الگوسازی*. ۴ (۱۷ و ۱۸). ۷۵-۹۱.
- علوی‌زاده، سید امیر محمد؛ شمس‌الدینی، علی و حسینی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر. *ویژه‌نامه زن و جامعه*. ۱۹۵-۲۱۸.
- فاضل‌نیا، غریب و هاشمی، رضوان (۱۳۹۴). تحلیل باورهای اجتماعی- فرهنگی بازدارنده مشارکت زنان روستایی در فرآیند برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه پایدار روستایی (مطالعه موردی: شهرستان رستم). *زن و جامعه*. ۶ (۱). ۴۱-۶۶.
- فیض‌پور، محمد علی؛ صالحی فیروزآبادی، گلستا و ده‌مویید، بابک (۱۳۹۳). بررسی سطح توسعه بازارکار به تفکیک جنسیت در ایران. *پژوهش‌نامه زنان*. ۵ (۲). ۱۹-۱۰۹.
- کرمانی، مهدی (۱۳۹۴). *توانمندسازی زنان سرپرست خانوار؛ از نظریه تا عمل*. تهران: شهر.



## زنان در هزارتوی اشتغال: ... (مهدی کرمانی و دیگران) ۱۹۳

کرمانی، مهدی؛ اصغرپور ماسوله، احمدرضا و آسمانی، فاطمه (۱۳۹۸). عملکرد زنان به عنوان عامل جبران‌کننده در اقتصاد خانوار، تحلیل کیفی روایت‌های زنان متأهل در شهر مشهد مبتنی بر نظریه زمینه‌ای. *زن و جامعه*. ۱۰ (۳۸). ۶۳-۸۶.

کریمی موغاری، زهرا و جهان تیغ، الهام (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر اشتغال غیررسمی زنان جوان در ایران. *مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان*. ۱۲ (۳). ۱۱۵-۱۴۰.

کریمی موغاری، زهرا؛ نظیفی نایینی، مینو و عباسپور، سحر (۱۳۹۲). عوامل اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران. *مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان*. ۱۱ (۳). ۵۳-۸۰.

کریمی، زهرا؛ جهانتیغ، الهام و ابراهیمی پور فائز، سهند (۱۳۹۵). جایگاه زنان در بازارکار کشورهای در حال توسعه مسلمان و غیرمسلمان (۱۹۹۵-۲۰۱۰). *پژوهش‌نامه زنان*. ۷ (۱۵). ۱۷۸-۱۵۵.

مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). *داده‌ها و اطلاعات آماری*. برگرفته از: <https://www.amar.org.ir>

ملکی، زهره و عطایی، محمد (۱۳۹۵). شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: امور مالیاتی قزوین). *مدیریت توسعه و تحول ویژه‌نامه*. ۴۵-۵۶.

میلاذعلمی، زهرا؛ زروکی، شهریار و سید مهدوی چابک، سیده مونا (۱۳۹۳). سنجش عوامل جمعیتی مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان در منطقه شهری ایران. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۲ (۴). ۵۲۵-۵۴۴.

نحوی، ابوذر و قربانی، محمد (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازارکار (مطالعه موردی شهر مشهد). *زن و مطالعات خانواده*. ۵ (۱۷). ۱۴۷-۱۵۸.

نظامیوند چگینی، زهرا و سرابی، حسن (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر مشارکت زنان شهر تهران در نیروی کار. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*. ۱۵. ۱-۴۵.

نقدی، اسدالله و رویین تن، محبوبه (۱۳۹۵). سبک‌های ذهنی و محیطی اشتغال در بین زنان شاغل در بخش غیر رسمی (مورد مطالعه پاساژهای شهر همدان). *جامعه‌شناسی سبک زندگی*. ۲ (۵). ۱۷۵-۲۱۹.

نوغانی، محسن؛ محمدی، فردین و کرمانی، مهدی (۱۳۹۸). *خلق نظریه در مطالعات کیفی (رویکرد کاربردی به نظریه زمینه‌ای)*. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.

هزار جریبی، جعفر و پيله وری، اعظم (۱۳۹۱). شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت‌های مدیریتی. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۰ (۲). ۲۵-۴۲.

یعقوبی فرانی، احمد و سلیمانی، عطیه (۱۳۹۴). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت زنان کارآفرین در استان همدان. *زن در توسعه و سیاست*. ۱۳ (۱). ۱۱۳-۱۳۰.

یعقوبی فرانی، احمد؛ سلیمانی، عطیه و موحدی، رضا (۱۳۹۳). تحلیل عوامل مؤثر بر کارآفرینی زنان روستایی. *مطالعات اجتماعی- روانشناختی زنان*. ۱۲ (۴). ۷-۴۲.

یعقوبی، جعفر؛ نجفلو، پریسا و حق‌وردی، الهه (۱۳۹۵). بررسی ابعاد مختلف خوداشتغالی و موانع آن در میان دانشجویان دختر دانشکده کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه زنجان). *زن در توسعه و سیاست*. ۱۴ (۳). ۳۴۳-۳۶۰.

مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). داده‌ها و اطلاعات آماری. برگرفته از: <https://www.amar.org.ir>

- Bussemakers, Carlijn., van Oosterhout, Kars., Kraaykamp, Gerbert., & Spierings, Niels. (2017). Women's Worldwide Education-employment Connection: A Multilevel Analysis of the Moderating Impact of Economic, Political, and Cultural Contexts. *World Development*, 99, 28-41.
- Castillo-Montoya, Milagros. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The Qualitative Report*, 21(5), 811-831.
- Coley, Rebekah Levine., & Lombardi, Caitlin McPherran. (2014). Low-income women's employment experiences and their financial, personal, and family well-being. *Family Psychology*, 28(1), 1-10.
- Cornwall, Andrea. (2016). Women's empowerment: What works?. *Journal of International Development*, 28(3), 342-359.
- Dhanaraj, Sowmya., & Mahambare, Vidya. (2019). Family structure, education and women's employment in rural India. *World Development*, 115, 17-29.
- Drydakis, Nick., Sidiropoulou, Katerina., Patnaik, Swetketu., Selmanovic, Sandra., & Bozani, Vasiliki. (2018). Masculine vs Feminine Personality Traits and Women's Employment Outcomes in Britain: A Field Experiment. *International Journal of Manpower*, 39(4), 621-630.
- Foroutan, Yaghoob. (2008). Women's employment, religion and multiculturalism: Socio-demographic emphasis. *Population Research*, 25(1), 63-90.
- Garikipati, Supriya. (2012). Microcredit and women's empowerment: Through the lens of time use data from rural India. *Development and Change*, 43(3), 719-750.
- Hakim, Catherine. (2010). Erotic capital. *European sociological review*, 26(5), 499-518.
- Iravani, Mohammad Reza. (2010). Women's Education, Employment And Unemployment In Iran. *Rajagiri Journal of Social Development*, 1(2), 31- 44.
- Nomura, Kyoko., & Gohchi, Kengo. (2012). Impact of gender-based career obstacles on the working status of women physicians in Japan. *Social science & medicine*, 75(9), 1612-1616.
- Steiber, Nadia., & Haas, Barbara. (2012). Advances in explaining women's employment patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343-367.

زنان در هزارتوی اشتغال: ... (مهدی کرمانی و دیگران) ۱۹۵

Wakabayashi, Chizuko., & Donato, Katharine. M. (2005). The consequences of caregiving: Effects on women's employment and earnings. *Population Research and Policy Review*, 24(5), 467-488.

Yousefy, Alireza., & Baratali, Maryam. (2011). Women, employment and higher education schoolings. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3861-3869.

Data Bank World Bank. *Labor force, female (% of total labor force) - Iran, Islamic Rep.* Taken From:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2021&locations=IR&start=2021&view=map>