

زنان و اشتغال: چرا زنان مجبور به ترک کار می‌شوند؟



نویسنده: پرستو الهیاری

نشریه آزادی اندیشه، شماره ۷، تیر ۹۸، صفحه ۲۶۹ تا ۳۰۴

دانلود نسخه پی دی اف



چکیده

این سخن بسیار رایج است که زنان اهل کار کردن نیستند و به محض ازدواج کردن یا بچه‌دار شدن کار را رها می‌کنند و همین ادله‌ای اصلی است که بیشتر کاستی‌های تحصیلی و شغلی یا کمبود موقعیت‌های شغلی را برای زنان توضیح می‌دهد. این مقاله به دنبال یافتن دلایلی است که چرا زنان به‌راستی بعد از گذشتن از تمام مراحل تحصیلی، آموزش عالی، یافتن شغل و کار کردن، کار را رها می‌کنند. پژوهش

پیش‌رو در چهارچوب روش کیفی انجام شده است و در آن با ۲۱ زن ساکن ایران طی سال‌های ۹۲-۹۳ که قبلاً شاغل بودند و بعد خودخواسته سازمانشان را ترک کردند و با روش گلوله برفی و فراخوان در فضای مجازی انتخاب شدند، مصاحبه شد و متن مصاحبه‌ها کدگذاری و به روش تماتیک تحلیل گردید. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که دلایل آن‌ها مختلف و البته مکمل، شبیه قطعه‌های پازلی است که به هم متصل‌اند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. اشکالات کاری و سازمانی و فشار نقش‌های خانوادگی پررنگ‌ترین دلایلی هستند که در زیر سایه مناسبات مردانه فضای کار و البته همراه با فشار مضاعف خشونت نمادین نقش‌های زنانه بر آن‌ها، ماندن در محیط کار را برای زنان تحمل‌ناپذیر می‌کند و باعث ترک کردن کارشان می‌شود.

کلیدواژه: اشتغال زنان، ترک کردن کار، مناسبات مردانه، مسئولیت‌های خانوادگی، اشکالات کاری و سازمانی

مقدمه

کمتر پیش‌آمده که زنان از کسب و کارشان صحبت کنند، یا شاید هم صحبت‌های کاری زنان، اغلب برحسب عادت در زمینه‌های دیگر شنیده و تحلیل شده‌است. مسائل زنان بیش از یک قرن است که در تمام دنیا تبدیل به موضوع روز شده‌است و به‌صورت نظری و عملی در هر سند و قرارداد حقوقی، قانونی و اجتماعی دست‌کم چند تبصره وجود دارد که در خصوص گنجاندن تبعیض مثبت در مسئله زنان، یا در مورد فراموش نکردن مسئله زنان در آنها تذکر داده شده است. مانند «کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان» که در تاریخ هجدهم دسامبر ۱۹۷۹ میلادی به تصویب مجمع عمومی سازمان ملل متحد رسید. همچنین کمیسیون مقام زن از اولین نهادهایی که توسط شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل در ۱۹۴۶ به وجود آمد و کار آن نظارت بر وضعیت زنان و ترویج حقوق آن‌ها در سراسر دنیا است (جلالی، ۱۳۸۳). با همه این تذکرات، قوانین و تبصره‌ها همچنان سهم زنان از بازار کار و مناصب شغلی با وجود دارا بودن نیمی از جمعیت دنیا بسیار کمتر از نسبت جمعیتی آن‌ها است. عجیب‌تر آن‌که هنوز دستمزد دریافتی زنان بسیار کمتر و جایگاه شغلی آن‌ها در بازار کار پایین‌تر از مردان است و با اینکه به‌طور فزاینده به عنوان نیروی کار وارد می‌شوند، اغلب با مشاغل با دستمزد و امنیت کم و محدودیت در تحرکات اجتماعی، کار خود را به پایان می‌برند (انجلا لوسی و همکاران، ۲۰۱۱). از جمله اینکه هنوز در تمام دنیا نسبت قابل‌توجهی از زنان شاغل به‌ویژه در آسیای شرقی و جنوبی، کارشان را ترک می‌کنند (گزارش سازمان بین‌المللی کار، ژانویه ۲۰۱۴)، تا آنجا که این پدیده در برخی از جوامع تبدیل به مسئله شده است. در ایران هم به نظر می‌رسد موضوع رها کردن کار توسط زنان، مسئله پنهانی است که چندان به آن پرداخته نشده است. درعین‌حال مسئولان و گروه‌هایی در جامعه، افزایش تقاضای زنان برای کار را دلیلی برای کمبود فرصت‌های اشتغال، استخدام و گاهی نیز میزان کم دستمزد کاری (مردان) ذکر می‌کنند و این‌گونه، کاستی‌های بازار کار را توجیه می‌کنند؛ بدون اینکه به بخش دیگر موضوع یعنی مشکلات اشتغال زنان، از جمله چرایی رها کردن کار توسط آنها بپردازند.

بیان مسئله

طبق مطالعات و پژوهش‌های اخیر، شاغل بودن به کاهش و حتی از بین بردن خیلی از مسائل زنان کمک می‌کند. زنان شاغل تا حد زیادی از شاغل بودنشان خوشحال‌اند (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹)، همچنین زنان رضایت شغلی بیشتری نسبت به مردان دارند (اندرو ای. کلارک، ۱۹۹۵) و از افسردگی‌های متداول زنان خانه‌دار به دورند و احساس رضایتمندی و اعتماد به نفس بیشتری دارند. در نتیجه شاغلین زن به یکی از پیش راه‌های سلامت که رضایت فردی و شادمانی است تا حد زیادی نزدیک می‌شوند.

تغییر مناسبات اقتدار در خانواده (توسلی و همکاران، ۱۳۹۰)، یکی از پیامدهای اشتغال زنان است که می‌تواند تا حد زیادی از خشونت‌های خانوادگی جلوگیری کند. نقص‌های قانونی- اجرایی در حوزه خانواده، مثل نداشتن حق طلاق دو جانبه و افزایش میزان مهریه، با مشارکت زنان در تأمین مخارج خانواده ساده‌تر بین زوجین مطرح می‌شود و با آسیب اجتماعی و فردی کمتر اصلاح و با تغییرات منصفانه اجرا می‌شود. درآمد مستقل برای زنان، آن‌ها را تا حد زیادی از ضعف‌های اجتماعی مختلف که به دلیل نداشتن منبع مالی مستقل با آن مواجه هستند، بر حذر می‌دارد. وابستگی اقتصادی زنان به مردان که جزء پایه‌های اصلی مردسالاری است، با اشتغال زنان سست شده و تغییر ساختارهای دیگر مردسالاری را در جامعه ساده‌تر می‌کند. همه این‌ها جامعه را قدم به قدم به سوی تشکیل خانواده برابر و پیشبرد دموکراسی نزدیک‌تر می‌کند.

شناخت و فهم دلایل خود زنان برای ترک کار یکی از قدم‌هایی برای بهبود، تغییر و اصلاح ساختار و سازوکار اشتغال زنان است. در این مطالعه به دنبال یافتن پاسخ این سؤال اصلی هستیم که: «چرا زنان کارشان را ترک می‌کنند؟» و برای پاسخ به این سؤال بر روایت خود زنان از دلایلشان برای ترک سازمان یا شرکت کاری-شان تمرکز می‌کنیم. هدف از این مطالعه یافتن و برجسته کردن نقاط پنهان اشتغال زنان، با فهم و کشف دلایل خروج آنها از سازمان (محل کارشان) است. درک موارد ریز و جزئی از محیط کار و نیز از خانواده‌ای که زنان در آن تربیت شدند و خانواده‌ای که هم‌اکنون در آن زندگی می‌کنند که زنان را به ترک کردن کار سوق داده است.

(مرور ادبیات (بحث‌های نظری

پژوهش‌ها و مطالعات جهانی و ملی در مورد اشتغال زنان عموماً شامل چند شکل کلی ارائه و تحلیل آمار اشتغال، مشارکت در اقتصاد، بررسی موانع اشتغال و تحلیل کلی آن‌هاست. موانع اشتغال زنان تقریباً در دنیا مشابه است و شامل تبعیض، تقلب، فشارهای کاری، دستمزد کم، عدم ارتقای شغلی، عدم امنیت کاری و محدودیت در تحرکات اجتماعی در مطالعات جهانی می‌شود؛ همچنین تبعیض جنسیتی، موانع بیولوژیکی و شخصیتی، ناتوانی فیزیکی و بنیه جسمی، عدم دستمزد برابر، طبقه اجتماعی، سواد، حجم ساعت کار و سابقه کار، در پژوهش‌های داخلی بیان شده است. پرننگ‌ترین موانع ذکر شده در تحقیقات، فرهنگ نظام مردسالار به‌طور مستقیم و تأثیرات آن بر فرهنگ خانواده و لذا عدم مشارکت مردان در کارهای خانوادگی است. در پژوهش‌های مرور شده، نظریه‌هایی که به توضیح و تحلیل مفاهیم می‌پردازند شامل: نظریه‌های شبکه، جذب اجتماعی، ادراک و عقاید قالبی، نقش اجتماعی و همچنین نظریه نوکلاسیک، تجزیه شدن بازار کار و نظریه‌های جنسیتی است.

علاءالدینی و رضوی (۱۳۸۲)، ویژگی‌های جنسیتی تحولات - اوایل دهه ۸۰ - بازار کار در ایران را با تحلیل داده‌های سرشماری ۱۳۷۵ بررسی کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که جمعیت شاغل دارای تحصیلات بالا، از دیگر دسته‌ها افزایش سریع‌تری داشته‌اند - ولی سطح بالاتر تحصیلات زنان منجر به سطح بالاتر مشارکت و اشتغال آن‌ها نشده است. بعد از حدود یک دهه، وضعیت فعالیت و اشتغال زنان این بار با تأکید بر سرشماری ۱۳۸۵، توسط یزدخواستی و احمدی (۱۳۸۶) بررسی شده است. شواهد سرشماری مانند سابق، افزایش چشمگیر بیکاری زنان را نسبت به بیکاری مردان تأیید می‌کند. علاوه بر آن این پژوهش با توجه به افزایش زنان پذیرفته‌شده و فارغ‌التحصیل در مراکز آموزش عالی، افزایش تعداد بیکاران زن را هم پیش‌بینی می‌کند.

راووداد (۱۳۸۳) در مجموع استادان دانشگاه‌های دولتی تهران، با انجام مصاحبه حضوری به این یافته رسیده است که بین آنچه زنان متخصص علاقه‌مند به انجام آن هستند و امکاناتی که در عمل برای تحقق این علاقه در اختیارشان قرار می‌گیرد فاصله وجود دارد. او ریشه اصلی فاصله‌ها را وجود تبعیض جنسیتی تبیین کرده است که فرصت‌های شغلی را بیشتر در اختیار مردان قرار می‌دهد. مشابه این مطالعه هم قبلاً در دانشگاه برکلی کالیفرنیا توسط ماری آن منسون و همکارش (۲۰۰۲) انجام شده است. منسون و گلدن با اینکه از نظریه «بازنمایی ناقص زنان» یاد می‌کنند، ولی ثابت بودن شکاف بین درصد زنان و مردان عضو هیئت‌علمی را با وجود افزایش نسبی تعداد زنان دانشگاهی و نیز زنانی که مدرک دکترا گرفتند مؤید بازنمایی ناقص زنان می‌دانند؛ همچنین آنها گسترده‌تر شدن شکاف بین دستمزد زنان و مردان را با نظریات دیگری مانند «کار در برابر خانواده» و یا «سقف شیشه‌ای» توضیح می‌دهند. این دو به زمان بچه‌دار شدن، در زندگی زنان دانشگاهی و طی کردن مراحل بعد تا رسیدن به هیئت‌علمی پرداخته‌اند و در تحقیق خود به این رسیده‌اند که بچه‌داری و خانه‌داری برای زنان دانشگاهی در ادامه کار تحصیلی و شغلی آن‌ها موانع مهمی هستند. همچنین شربتیان (۱۳۸۶)، نوروزی (۱۳۸۳) و ابوذری و غلامی (۱۳۸۸) علاوه بر عدم توجه به آموزش زنان، تمایز کاری میان اشتغال «زنان/ مردان» را هم در گروه موانع اجتماعی اشتغال زنان بیان می‌کنند.

همچنین عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان هم بررسی شده و صادقی و عماد زاده (۱۳۸۳) آن را تحلیل کرده‌اند. آن‌ها بیان می‌کنند که افزایش تحصیلات عالی زنان، افزایش تولید داخلی و حجم سرمایه‌گذاری، سهم اشتغال زنان را در بازار کار افزایش می‌دهد. در عوض میان میزان اشتغال و سطح تحصیلات زنان با کاهش نرخ رشد جمعیت، رابطه معکوسی وجود دارد. دقیقاً به ازای ۱ درصد افزایش در نرخ باروری، ۰.۳٪ درصد اشتغال زنان کاهش می‌یابد. همچنین بهرامی تاش و هوگلاند (۲۰۱۱) نیز ۶۰٪ از افزایش مشارکت در اشتغال زنان بین سال‌های ۱۹۸۶ و ۲۰۰۶ را به کاهش باروری نسبت دادند.

از تحقیقاتی که تأثیر اشتغال زنان را بر کیفیت زندگی خود آن‌ها بررسی و تحلیل کرده، پیمایش کمی جواهری و همکاران (۱۳۸۹) است. در این تحقیق رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و کیفیت زندگی زنان تأیید شده است. در مقاله آن‌ها میانگین نمره‌ی پاسخگویان درباره رضایت از شاغل بودن در مقیاس ۱ تا ۵، ۳/۶ است که بیش از حد متوسط خرسند هستند. همچنین در نمونه تحقیق دیگری در بریتانیا، به دلایل (خوشحال‌تر بودن زنان نسبت به مردان در کار می‌پردازد. (کلارک، ۱۹۹۵)

رسانه‌ها و کتب درسی و آموزشی هم نقش پررنگی در ثابت کردن کلیشه نقش‌های سنتی زنان دارند. فروتن (۱۳۹۰) تمام کتاب‌های درسی دوره ابتدایی، راهنمایی و اکثر کتاب‌های عمومی رشته‌های مختلف دوره دبیرستان سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ را با روش تحلیل محتوای ظاهری در قالب کلمات و تصاویر بررسی کرده است. نتایج پژوهش فروتن مشخص می‌کند که الگوی سنتی تفکیک نقش‌های جنسیتی داخل و خارج خانه و مدل «مرد نان‌آور خانوار» به‌وضوح در این کتاب‌های درسی بازنمایی شده است.

حضور زنان در دنیای خارج از خانه، تعاملات خانوادگی و روابط زن و مرد را تغییر داده است. توسلی و سعیدی (۱۳۹۰) در تحقیق خود مشخص کرده‌اند که میزان دسترسی زن و مرد به درآمد و تحصیلات، می‌تواند اقتدار به نفع هر یک از آن‌ها را در خانواده افزایش بدهد.

نکته‌ای که به‌طور معمول در این تحقیقات به چشم می‌خورد توصیف و حتی در مواردی ترویج کلیشه نقش سنتی «زن خانه‌دار/ مرد نان‌آور» است؛ بدون تلاش زیادی برای جلوگیری از بازتولید آن. مقاله‌هایی که اشتغال و زنان از کلیدواژه‌هایشان هستند، بر این تأثیر اشتغال زنان بر فرزندان، بر همسر، بر اختلافات خانوادگی، بر نابسامانی جامعه، بر طلاق، بر فقر، بر اعتیاد، بر بزه‌کاری فرزندان و ... فارغ از پرداختن به خود زن و مسائل مرتبط با او؛ مثل خودشکوفایی، انگیزه، تمایل، رضایت شخصی و دیگر متغیرهای فردی زن، جدا از نقش‌های از پیش تعریف‌شده. عجیب است که حتی تأثیر نرخ باروری که در هر صورت محصول دو جنس زن و مرد است، تقریباً در هیچ‌یک از تحقیقات داخلی بر زندگی و اشتغال و تحصیل مردان، به‌طور خاص با تأکید بر واژه «مرد»، بررسی نشده است. تاکنون در تحقیقات داخلی، مطالعات بیشتر راجع به اشتغال و بالندگی و دیگر موضوعات اجتماعی فردی، همه برای انسانی که به‌طور بديهی مرد فرض شده‌اند، بوده است؛ و نیز به‌تازگی حواشی استثنایی به نام زن، که تأثیرش بر بقیه حوزه‌ها اهمیت دارد مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ آن هم نه به عنوان فاعل در اصل اجتماع و پدیده‌ها و مسائل آن.

در ادبیات جهانی پرداختن به موضوع کار زنان کمابیش پر سابقه تر از ایران هستند شده است. تحقیقی در سال ۱۹۸۹ موضوع جنسیت در خانواده را از سه منظر ازدواج، کار و وظایف والدینی بررسی کرده و حدود ۲۵ سال قبل دستمزد و کار خانوادگی و تعامل و مشارکت در وظایف والدینی را پیشنهاد می‌کند (تامپسن و واکر، ۱۹۸۹). در پژوهش دیگری از مغرضانه بودن تحلیل‌ها و مدل‌های زنانه- مردانه تلقی کردن شغل‌ها در جامعه‌شناسی کار انتقاد می‌شود و استفاده از مدل مرد به منزله کارمند را به‌عنوان تنها مدل استاندارد، تحریف‌شده می‌نامد (فلدبرگ و گلن، ۱۹۷۹). مقاله دیگری به دلیل تقسیم‌کاری در زندگی زناشویی، دستمزد پرداختی به زنان قبل و بعد از ازدواج و کمبود نقل و انتقالات کافی سرمایه مالی به زنان می‌پردازد و چشم‌انداز اقتصادی برای زنان را همچنان ضعیف می‌داند و تغییراتی در قوانین کار زنان و سیاست‌های اجتماعی و تعهد مردان به مسئولیت‌های برابر بچه‌داری را توصیه می‌کند (هلدن و اسمک، ۱۹۹۱). بالاخره پرنستن (۱۹۹۴) دلایل خروج زنان از شغل‌های فنی و مهندسی را فشار کاری به دلایل خانوادگی و عدم تخصیص ترفیع شغلی به زنان در آن شاخه بیان می‌کند. هانت (۲۰۱۰) نیز در تحقیق مشابه، دلایلی مشابه پرنستن برای خروج زنان از رشته‌های علوم و مهندسی ذکر می‌کند و البته نارضایتی از دستمزد را هم به آن‌ها اضافه می‌کند. در مقابل و حدود یک دهه بعد پژوهشی در استرالیا در دانشکده مدیریت منابع انسانی دلایل خروج زنان را بررسی کرده (متز، ۲۰۱۱) و به مجموعه‌ای از عوامل می‌رسد که زنان را تحت فشار سازمان‌هایشان و در ساختار مردسالارانه نشان داده و البته

رفتارهای غیردوستانه و تبعیض‌آمیز و فرهنگ مردانه که در مسئولیت‌های خانوادگی هم جاری است را جز دلایل خروج زنان از کار بیان می‌کند. لوسی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی برای ارزیابی گذار کشورهای در حال توسعه، شاخص‌هایی مثل تحصیلات و تجربه، تعهد و وظیفه، محدودیت‌ها و انباشت‌های دارایی را به‌عنوان عوامل باثبات در نتایج بازار کار معرفی می‌کنند و تعصب اجتماعی تبعیض‌آمیز و قوانین ضد زن را عامل اصلی ماندن زنان در شغل‌های نامناسب معرفی می‌کنند.

روش تحقیق

این مطالعه بر اساس روش کیفی، استقهامی - اکتشافی، با استفاده از فن مصاحبه‌ی با سؤال انجام شده است. با تک‌تک مشارکت‌کنندگان در مکان موردنظر آن‌ها (۸ مورد در خانه خودشان، ۶ مورد در خانه من، ۴ مورد در کافی‌شاپ یا فضای باز، دو مورد از طریق اسکایپ و دو مورد به‌ناچار تلفنی)، بدون حضور شخص سوم و بدون استفاده از تسهیلگر در طول زمانی ۳۰ تا ۱۸۰ دقیقه مصاحبه انجام شد، ضمن آنکه با موافقت آنها تمام مصاحبه ضبط شد. عموماً ابتدا سؤال‌های ساخت‌یافته برای آمادگی زمینه کار و آشنایی با مشارکت‌کننده طرح شد. مثل اینکه (خودت را معرفی کن، چند سال داری؟ مجردی یا متأهل؟ با کی زندگی می‌کنی؟ تحصیلاتت چیست؟ و شغلت چه بود؟) برای نزدیک‌تر شدن به عمق تجربه‌های مشارکت‌کنندگان، بعد از سؤال‌های آشنایی از آن‌ها خواستم که داستان ترک کارشان را تعریف کنند با این پرسش که چه شد از کارت بیرون آمدی؟ مشارکت‌کنندگان تجربیات خود را شرح دادند و توصیف کردند. من مشاهده‌گر و همدل به دنبال جزئیات و وضوح معنا، از خلال روایت‌های آنها سؤال‌هایی را برای تکمیل کردن و شاید واکاوی دلایل گسترده‌تر پرسیدم. در آخر هم از آن‌ها خواستم توضیح بدهند که در چه صورتی حاضر بودند در کار بمانند تا میزان ناچاری آن‌ها را از ترک کار بفهمم.

با بررسی و جستجوی سؤال اصلی در تحقیقات انجام‌شده به موضوع مشترکی در بسیاری از تحقیقات جهانی (ماری آن منسون و مارک گلدن، ۲۰۰۲) و (ایزابیل متز، ۲۰۱۱) رسیدم که به یافته‌ای اشاره داشتند که به نظریه «کار در برابر خانواده» شناخته می‌شود و بیان می‌کند که انعطاف‌ناپذیری محیط‌های کاری، طبیعت چنان جوامعی است که تحت نظارت و تسلط مردان ایجاد شده و زنان را ناچار به انتخاب بین کار و خانواده می‌کند. با این دید، یکی از محورهای مطالعه را مسئولیت‌های خانوادگی و نقش مادری در نظر گرفتم. علاوه بر آن در تمام تحقیقات موضوعات دیگری نیز در کنار دلایل مذکور وجود دارد که به ویژگی‌ها و فضای کاری اشاره دارند. بنابراین محور اصلی سؤال‌ها را در چهار محور اصلی زیر استوار کردم.

- انگیزه‌های کار
- مسئولیت‌های خانوادگی و نقش مادری
- نوع و ویژگی‌های کار
- فضای کاری

در محور انگیزه‌های کار، زمان (سن مخاطب در آغاز به کار و اکنون) و دلیل آغاز به کار، سنجش

انگیزه مالی کار کردن، سنجش وضعیت فرهنگی- اقتصادی خانواده، بررسی سابقه اشتغال زنان در خانواده و واکنش خانواده و نزدیکان به کار کردن فرد بررسی می‌شود. در محور مسئولیت‌های خانوادگی و نقش مادری، تعهد مردان خانواده به مسئولیت‌های برابر خانوادگی، تعهد همسر به مسئولیت‌های برابر بچه‌داری، فشار کاری خانواده بعد از تولد فرزند، اشتیاق و انگیزه کار بعد از تولد فرزند و حفظ سرمایه کاری بعد از زایمان سنجیده می‌شود. محور نوع و ویژگی‌های کار بیشتر به انتخاب شغل و انطباق آن با علائق شخصی، علاقه‌مندی به جنسیت فضای کاری، انگیزه ارتقا و پیشرفت شغلی می‌پردازد. فضای کاری نیز همین‌طور که از اسمش پیداست، فضای کاری را از جنبه ارتباطها، زمان کار، قوانین داخلی سازمان‌ها و توجه به فعالیت و کار زنان مورد پرسش قرار می‌دهد.

در این مطالعه داده‌ها به روش تماتیک تحلیل شدند. روند کار به این صورت بود که مصاحبه‌ها را به‌طور کامل با اضافه کردن حالات مشارکت‌کنندگان (احساسات و حرکات صورت) هنگام گفتگو پیاده کردم. کدگذاری برای تمام مصاحبه‌ها انجام و تم‌ها (مقوله) و زیرتم‌های ابتدایی از کدها استخراج شد. پس از اصلاح کدها، تم‌ها و زیرتم‌های کلی و مشترک بین تمام مصاحبه‌ها گردآوری و بعد از بررسی و ارزیابی دو کارشناس (کارشناس ارشد جامعه‌شناسی و دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی) در دو نوبت و به‌صورت رفت و برگشتی، تم‌ها و زیرتم‌های کلی اصلاح‌شده، تقلیل داده و تحلیل آن‌ها آغاز شد.

در این تحقیق کد و واحد معنا را با این تعریف استفاده کردم: برچسبی که برای دیتا اکسترکت یا واحد معنا در تحلیل محتوای کیفی انتخاب می‌شود را کد گویند. واحد معنا، کلمات، جملات، یا پاراگراف‌هایی هستند که متضمن جنبه‌هایی مرتبط با همدیگر از رهگذر محتوا و زمینه‌شان هستند. کدها پیوندی است که پژوهشگر میان داده‌ها و مقولات یا [تم‌ها] برقرار می‌کند (لیندلف و تیلور، ۱۳۸۸: ۲۷۴). نمونه‌ای از ساختن کدها و زیرتم‌ها از متن مصاحبه‌ها در جدول شماره ۱ آورده شده است:

جدول ۱

مصاحبه‌شونده	دلایل ترک کردن / (data extract) واحد معنا	کد	زیرتم
۰۰۹	<u>می‌خواهم وقتی می‌آیم خونه غذای گرم داشته باشم نمی‌دانم فلان داشته باشم و... نداشت بروم</u>	مخالفت همسر	مانع‌تراشی همسر
۰۱۲	<u>شما ساعت ۲ بیا اداره، دقیقاً بعد از ساعت اداری گفتم آن موقع من بیایم چی کار؟ گفت بیا حرف بزنیم. تاکسی خوب گیر... نمی‌آمد</u>	پیشنهاد ناامن	ناامنی جنسی
۰۱۲	<u>گفت بیا حرف بزنیم. تاکسی خوب گیر نمی‌آمد... باز با خوش‌بینی تمام گفتم اشکال نداره و می‌روم و رفتم و تمام مدت هم حس بدی داشتم و می‌گفتم کاش اتفاق بدی برای من نیفتد</u>	حس ناامنی	ناامنی

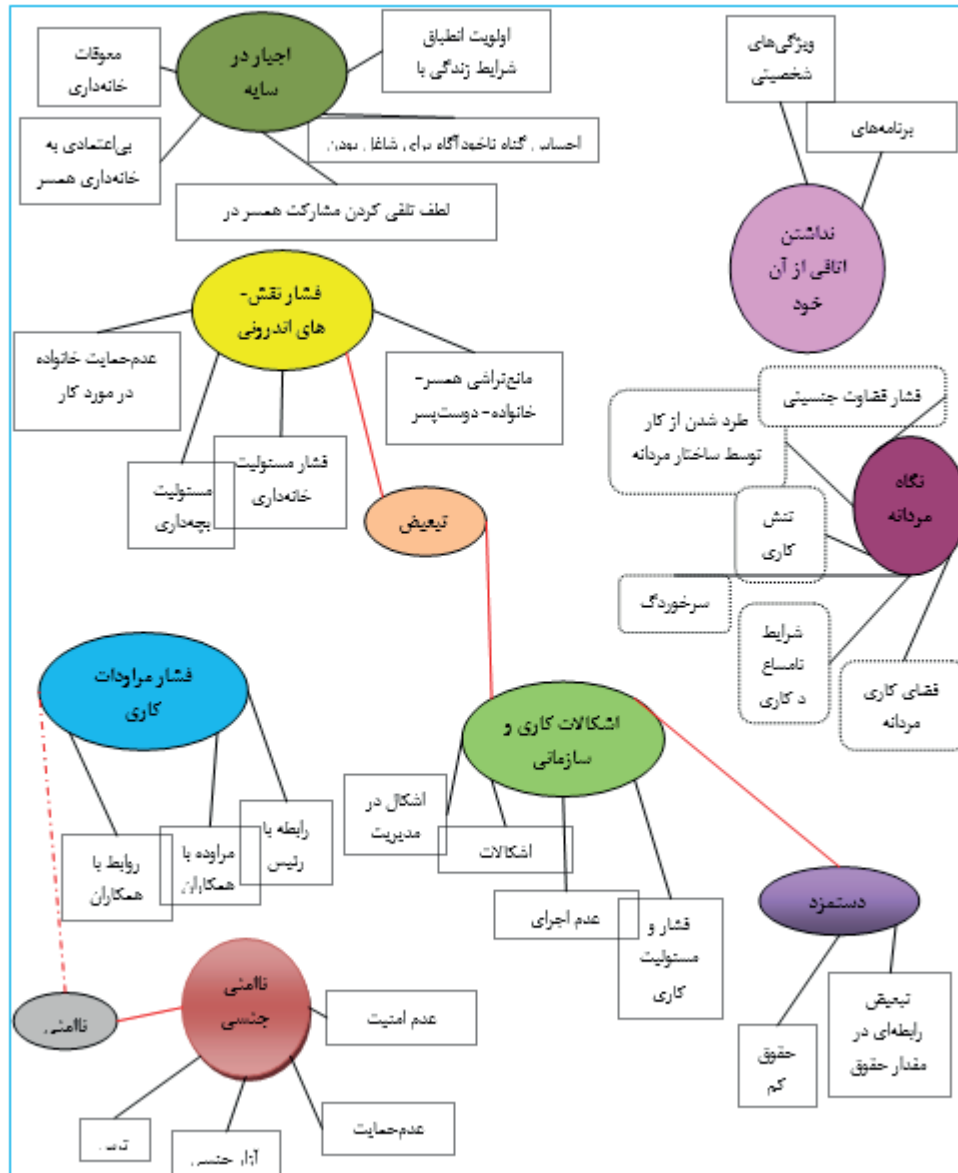
نمونه‌گیری

مصاحبه‌ها با ۲۳ زن ساکن ایران، طی سال‌های ۹۲-۹۳ که قبلاً شاغل بودند، ولی خودخواسته کارشان را ترک کردند انجام شد. قبل از مصاحبه‌ها با بیش از ۵۰ زن که ویژگی‌های تحقیق را داشتند، سؤال اصلی مطالعه را مطرح کردم و هدف آن را توضیح دادم. ۵۰ نفر مذکور با سؤال و پرس‌وجو از افراد مختلف برای معرفی نمونه‌هایی که ویژگی گروه مورد تحقیق را دارند و با روش گلوله برفی و فراخوان در شده‌اند. با روش گلوله برفی فقط موفق به انتخاب ۸ نفر شدیم، بنابراین شبکه‌های اجتماعی شناسایی برای تکمیل نمونه‌های تحقیق از روش فراخوان در شبکه‌های اجتماعی (فیس‌بوک، گوگل پلاس) استفاده شد بدین طریق بقیه نمونه‌ها با میل شخصی درخواست مشارکت در تحقیق را پذیرفته و برای مصاحبه تماس گرفتند و از بین آنها انتخاب نهایی صورت گرفت.

از بین آن‌ها ۲۶ زن داوطلب شرکت در پژوهش شدند. از آن تعداد با ۲۳ نفر قرار برای مصاحبه هماهنگ شد و در نهایت ۲۱ مصاحبه برای تحلیل انتخاب و پیاده شد. زنان مشارکت‌کننده بدون توجه به نوع شغل و به‌صورت نمونه‌گیری نظری، با آگاهی از تکراری نبودن بیش از اندازه یک شغل خاص، همچنین بدون توجه به سن و از گروه‌های سنی مختلف انتخاب شده‌اند.

در مورد نوع شغل زنان، دو بخش آموزش و سلامت (بهداشت و درمان) که بیشترین تعداد زنان شاغل در ایران را داراست به‌طور عمدی مورد توجه قرار گرفت که در بین نمونه‌ها از هرکدام حداقل یک نمونه با شغل‌های ذکر شده باشند. موضوع دیگری که در این نمونه‌ها وجود دارد و شایان ذکر است، چهار مورد بازنشستگی زودتر از موعد یا با خرید سال‌های باقی‌مانده تا سن بازنشستگی است که این موارد را هم به

دلیل همپوشانی ویژگی‌های آن‌ها با ویژگی‌های ترک کار، جزء نمونه‌های تحقیق آورده‌ام. همچنین سه نفر از مصاحبه‌شوندگان از زنان مطلقه، به دلیل محدودیت‌های اقتصادی و واکنش‌های اجتماعی خاص به شرایط آن‌ها، به‌عنوان بخشی از زنان شاغل، برای جامع شدن تحقیق، انتخاب شدند. جدول شماره ۱ در قسمت ضمایم مشخصات زنان مشارکت‌کننده، تحصیلات، وضعیت خانوادگی و وضعیت اشتغال هم‌اکنون آن‌ها را نشان می‌دهد.



نقشه تماتیک

یافته‌ها و تحلیل

ارتباط‌تمها و زیرتمها در نقشه تماتیک آورده شده است که تصویر کلی از تحلیل این پژوهش را نشان می‌دهد. سه تم اصلی که بیشترین تکرار را در صحبت‌های مشارکت‌کنندگان داشت، تم‌های مربوط به «اشکالات سازمانی و کاری»، «نقش‌های اندرونی» و «نگاه مردانه» است، که با اندکی اختلاف بسته به

هر فرد از سایر تم‌ها در مصاحبه‌ها پررنگ‌تر بیان می‌شود. در ادامه تم‌های این پژوهش توضیح داده می‌شود.

اشکالات سازمانی و کاری

اشکالات سازمانی و کاری، در این گزارش عبارت از اجرا نشدن قوانین کاری مثل بیمه، قرارداد، زمان کار و شرح وظایف نامشخص کار برای هر فرد، نپرداختن اضافه‌کاری تا شرایط نامساعد کاری و اشکال در مدیریت کاری است که به نسبت بسیار زیادی در صحبت‌های مشارکت‌کنندگان تکرار می‌شود. «ما قرارداد نداشتیم تو این کارمان» (عذرا) گرچه به نظر می‌آید اشکالات سازمانی و بوروکراتیک کل بازار کار را شامل می‌شود و فراتر از جنسیت، همه افراد شاغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ ولی درعین حال برای زنان فشارهای دیگری مانند مناسبات مردانه محیط کار و تسری این فشارها در خانواده و بقیه فشارهای کاری هم وجود دارد که چنین مواردی را برای زنان سخت و پرفشار می‌کند. همچنان نکته‌ی دیگری هم مطرح است که باعث می‌شود زنان در چنین شرایطی کار را ترک کنند، همین‌طور که شاید بتوان صحبت‌های سودابه را با این نظر تحلیل کرد؛ عدم اجبار شاغل بودن و نداشتن مسئولیتی در قبال تأمین هزینه خانواده است؛ نکته‌ای که به نظر می‌رسد توقعات کلیشه‌ای از «مرد نان‌آور»، نه تنها باعث تبعیض‌ها و نابرابری‌های علیه زنان شده است بلکه مردان را هم مجبور به ماندن و تحمل شرایط بد و غیرسالم بوروکراتیک کرده است چون مسئولیت تأمین مادی خانواده، عرفی و قانونی با آنهاست. همچنان که در بررسی الگوی سنتی تفکیک نقش‌های جنسیتی در کتاب‌های درسی، (الگوی «مرد نان‌آور» به‌وضوح در آنها بازنمایی شده است (فروتن، ۱۳۸۹).

(در نهایت کار ایشون [همسر] باید زندگی را بچرخاند از نظر مالی (سودابه)

تعداد زنان شاغل کمتر از یک‌پنجم مردان شاغل در سرشماری سال ۱۳۹۰ اعلام شد، در مقابل تعداد زیاد زنان جویای کار بیانگر عدم وجود موقعیت شغلی برای زنان است که در یافته‌های این پژوهش نیز این واقعیت نشان داده می‌شود. در اغلب موارد فرصت شغلی برای زنان بسیار محدود است. در نتیجه این تحقیق شغل زنان بیشتر به‌ناچار و علی‌رغم علاقه و تحصیلات آنها انتخاب شده و اشکالات بسیاری را برایشان به همراه آورده است. مانند کار غیرمفید، فرسایشی، غیرخلاقانه، صوری، نامربوط به تخصص و تجربه فرد که در صحبت‌های زینب، ایوا، سلین، وفا، مهتاب، مهین، الهام، ساناز، فیروزه و... بارها به این موارد اشاره شده است.

من با فوق‌لیسانس بالاترین مدرک را داشتم تو تمام کارمندی‌های آنجا. بعد آنجا داشتم تلفن جواب می‌دادم. ((زینب))

یا اگر هم کار مربوط به تحصیلات فرد بوده، به دلیل اشکالات مدیریتی و سازمانی منجر به فشار شدید. مسئولیت‌های کاری شده است.

زمان تحویل پروژه خیلی کم بود. بعد از تو انتظار داشتند تو همان زمان کم بهترین کار را تحویل بدهی (عذرا) (که هیچ ایرادی نداشته باشد).

یافته‌های این تحقیق با پژوهشی در ایالات متحده آمریکا، مشابه است. در آن پژوهش پرنستن (۲۰۰۶) بیان می‌کند: زمانی که نرخ ناچیزشماری مهارت افراد بالا می‌رود، زنان متخصص بیشتر از مردان، عدم تطابق بین مهارت‌های خویش و میزان ارزش‌گذاری سازمان و همچنین تبعیض‌های محیط کاری را درک می‌کنند و اغلب دو برابر مردان شغلشان را رها می‌کنند.

نگاه مردانه

نکته قابل‌توجه در این یافته‌ها، فشار بسیار شدیدی است که زنان علی‌رغم اشتراک در رودرو بودن با مشکلات مدیریتی، سازمانی، قانونی و اجرایی با مردان شاغل، برخلاف آن‌ها و به‌تنهایی متحمل می‌شوند. فشار مناسبات و فضای به‌شدت مردانه کار به‌طور علنی و البته غیرعلنی و ضمنی زنان را از محیط کار پس می‌زند و باعث رانده شدن و طرد شدن آن‌ها از کار می‌شود. در پژوهش متز (۲۰۱۱) در بخش بانکداری استرالیا، این‌طور بیان می‌شود که باوجود این‌که بانکداری با تعداد زیاد زنان شاغل در بانک، هنوز در تسلط زنان است ولی همچنان با سلسله‌مراتب مردانه کنترل می‌شود. طبق یافته‌های این تحقیق نیز زنان در هر شغلی و هر صنفی که کار می‌کنند، همواره باید در اثبات دائمی توانایی و مهارت خود باشند، اغلب در انواع روابط کاری به دلیل مردانه بودن مناسبات و فشار قضاوت جنسیتی همیشگی دچار تنش زیاد می‌شوند و بی‌اعتنایی و عدم توجه به تخصص و قابلیت‌های آن‌ها به‌تدریج احساس سرخوردگی را برایشان به همراه می‌آورد. مهتاب، ایوا، سهیلا، ساناز، حنا، سلین و زینب همه نمونه‌های مشخص بسیاری را در ارتباط با این مفاهیم روایت کردند. برای نمونه

(می‌دانست کار را خوب انجام داده کار به بهترین نحو انجام داده ولی خوب هیچ ابراز نمی‌کرد. (مهتاب

مرتب به تو این چیز ممکن است داده بشود که تو بر اساس لیاقت‌هایت [اینجا] کار نمی‌کنی تو چون (دختری، چون خوشگلی، چون فلانی... (حنا

(تو یک جمع مردانه، زنی و دائم می‌خواهی اثبات کنی که من از شما بهتر کار می‌کنم. (شیرین

به نظر می‌آید فضای کار، اندک روزنه‌ها را هم برای زنان تاب نمی‌آورد و بیش از پیش احساس عدم تعلق زنان به آن فضا را بازتولید می‌کند. مناسبات مردانه همواره در حال تولید روابط غیررسمی در فضای کار است که بخش اعظم کار از طریق همین روابط غیررسمی پیش برده می‌شود. زنان تقریباً هرگز به این روابط غیررسمی به دلایل مختلف راه ندارند. از آن دلایل، جنس روابط غیررسمی و گاه پرخطر بودن آن برای زنان است. در این یافته‌ها برای زنان، نگرانی از مخدوش کردن اعتبار فردی در رقابت‌های کاری شدید وجود داشت (ساناز)، درحالی‌که مردان گاهی فضای رقابت را به محیطی دور از دسترس زنان و در مکان‌های غیررسمی هدایت کردند که ساختن رابطه‌های قوی به‌موازات رابطه کاری، برگ برنده آن‌ها شد چنان‌که محیط‌های پر ریسک برای زنان عملاً امکان رقابت را از آن‌ها گرفت.

می‌رفت خانه نماینده هامون. خیلی راحت پای منقلشان می‌نشست. خیلی راحت... خب من نمی‌توانستم (این کار را بکنم. (ساناز

تو بحث‌های داخلی خودشان ... مثلاً نقشه می‌کشیدند برای یک نفر که بیاندزانش یا کی را بیاورند جای

(کی بگذارند (ایوا

علاوه بر این، بی‌احترامی و توهین و حتی عادی شدن توهین در محیط کار، اکثر زنان را اذیت کرده است. کوچک‌شمردن همیشگی زنان در بازار کار یا دست‌کم گرفتن ارزش کاری آن‌ها، ویژگی تاریخی فضای کار مردسالار است که باعث طرد شدن زنان می‌شود و در شرایطی موجب دست‌کشیدن آن‌ها از مبارزه و ثابت کردن توانایی‌های خویش است.

بین زمان تحویل پروژه خیلی کم بود. بعد از تو انتظار داشتند تو همان زمان کم‌بهترین کار را تحویل (بدهی که هیچ ایرادی نداشته باشد... ایرادی داشت بدترین توهین‌ها را بهت می‌کردند. (عذرا

به نظر می‌رسد زنان این پژوهش اغلب زیر نگاه مردانه کار می‌کردند و فشار این وضعیت، یکی از وزنه‌های سنگین تصمیم آن‌ها برای ترک کار است.

فشار چرخه‌ی اندرونی

مسئولیت بچه‌داری، خانه‌داری، مانع‌تراشی خانواده- همسر- دوست‌پسر و عدم حمایت خانواده در مورد کار، زیرمجموعه‌های مفهوم فشارهای اندرونی را تشکیل می‌دهند.

در صحبت‌های مفصل با زنان یافتیم که «مادری» گرچه به نظر «یک» واژه است ولی به تدریج مفاهیم انبوهی بر آن تلنبار شده و خواسته و ناخواسته آن را در بر گرفته که بسیار پیچیده‌تر از زایش است که تنها جنس زن قادر به انجامش است، با این وجود جالب است توضیح دهم که در هیچ‌کدام از مصاحبه‌ها، اتفاقاً فرزند آوری دلیل ترک کار ذکر نشده است و در عوض اگر هم بچه دلیل بوده، حواشی فرزند آوری و بچه‌داری است نه خود عمل زایش و مفهوم مادری. همه مفاهیمی که به مادری و بچه و تربیت و پرورش و تر و خشک‌کردن و ... مربوط می‌شوند را در اینجا با کد «مسئولیت بچه‌داری» می‌خوانم تا با مفهوم دقیق «مادری» اشتباه نشود.

مریم به‌طور مستقیم می‌گوید که به خاطر نگهداری از فرزندش و چیزهای دیگر از کار بیرون آمده است و البته او خودش مفهوم «خانه‌نشین شدن» را بیان می‌کند که حاکی از نارضایتی او به خاطر ترک کردن کارش است.

(به خاطر نگهداری از غزل و این‌ها خانه‌نشین شدیم. (مریم

این‌طور نیست که مردان نتوانند کارهای خانه را انجام دهند، بلکه مردم فکر می‌کنند که انجام کارهای خانه برای مردان درست نیست» (آلبوت و والاس ۱۳۸۱). همچنین نویسنده‌ای در یکی از داستان‌هایش مانند نسرین، الهام، مریم، منصوره، سهیلا، شیرین، سودابه و مهین به‌خوبی به مفهوم متکثر خانه‌داری برای زنان اشاره می‌کند: «خانم‌های امروزی در خانه نقش یک هماهنگ‌کننده، مسئول روابط عمومی، آشپز، جلاد، مدرس از مقطع پیش‌دبستانی تا دانشگاه، مشاور خانواده، راننده‌ی سرویس، آخرین زنجیره‌ی ارتباط خانوادگی، کارپرداز، مربی پرورشی و بانک را به همراه مسئولیت‌های خانوادگی (غیرکلیدی ایفا می‌کنند» (گل‌سرخ، ۱۳۹۲).

طبق صحبت‌های مشارکت‌کنندگان اگر پدر یا هر شخص دیگری بخشی از این وظایف را انجام دهد، صرفاً به مسئول واقعی، «زن» کمک می‌کند. حتی ابهام بین «وظیفه» [به معنی، چیزی که برای کسی هر روز مقرر باشد (لغت‌نامه دهخدا)]، یا «مسئولیت» [به معنی، مسئولیت چیزی با کسی بودن؛ به گردن او و در عهده‌ی او و در ضمان و پایبندی او بودن (لغت‌نامه دهخدا)]، نامیدن خانه‌داری و بچه‌داری از زبان مشارکت‌کنندگان بلا تکلیفی در مواجهه با آن کارها را نشان می‌دهد. همچنین احتمال وجود باور زنانه بودن کارهای اندرونی را تقویت می‌کند. باور شکننده‌ای که نه زنان را قاطع و مصمم در خانه نگه می‌دارد و نه پذیرای کامل نقش مدرن زن شاغل می‌شود که قسمتی از مسئولیت‌های نقش زن سنتی را تفویض کنند و کارهای خانوادگی را به مشارکت بگذارند.

(می‌گفت خودت بچه خواستی مشکلاتش را هم خودت تحمل کن. (سهیلا

در پژوهشی کمی بین ۳۸۴ نفر، در شاخص کارهای خانه، فقط خرید مایحتاج روزانه، رفتاری برابانه را نشان می‌دهد و به صورت اشتراکی بین زوجها انجام می‌شود؛ دو رفتار آشپزی و امور تأسیسات خانه، رفتاری بسیار جنسیتی یا «زنانه» - «مردانه» را نمایان می‌کند (جلایی پور و گرامیان نیک، ۱۳۹۰). موضوعی که یافته‌های این پژوهش هم آن را تأیید کرد. باور دیگر اعضای خانواده (همسر، پدر یا مادر) هم گاهی چنین است که این وظیفه یا مسئولیت مختص زن است؛ عملاً مسئولیت‌های خانوادگی را کاری «زنانه» قلمداد می‌کنند.

من از طرف پدر همسر و مادر خودم هم خیلی تحت فشار بودم، که [با لحن متفاوت، برای نقل قول] این (بچه مظلومه...، بزرگش کن... (ساناز

حتی برخی از محققین (شریتیان، ۱۳۸۶) نیز در مطالعه خویش، برگشتن به نقش‌های سنتی، مجموعه‌ای از نقش‌های همسری- مادری- خانه‌داری را توصیه کرده و نقش مادری را ارجح بر تمام نقش‌های زنان یادآوری می‌کند.

در پژوهشی که در آن ۴۱۰ تبلیغات تلویزیونی ملی ایران تحلیل محتوا شد، آمارهای به دست آمده در نهایت نشان داد که استفاده از زنان در آگهی‌ها برای فروش بهتر کالا و خدمات، باعث پررنگ‌تر نمایانده شدن نقش کلیشه‌ای وی - کار در منزل و مکمل نقش مرد - شده است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۱). تأثیر رسانه‌های اغلب چنان همه‌گیر و گسترده است که سهیلا به‌طور مستقیم به این موضوع اشاره می‌کند و همه وظایف بچه‌داری را با مفهوم مهر مادری توصیف می‌کند.

مرتب هم تو مجله، توی روزنامه، تو ... درس‌های خودمان روانشناسی، روان‌پزشکی می‌خواندیم به هر صورت بچه‌ها اگر که محروم بشوند از آن مهر و محبت مادری به هر صورت یک سری از مسائل ممکن (است پیدا کنه. (سهیلا

گره نقش‌های سنتی بر کلافی بافته شده که نقش نه‌چندان خوشایندش هر بار، تودرتو و گره در گره خودش را باز- می‌بافد و دیدن و یافتن مسئله اصلی را سخت‌تر و پیچیده‌تر می‌کند. «مانع‌تراشی همسر، خانواده و دوست‌پسر» از موضوعات تکرارشونده به‌عنوان دلیل ترک کار در گفت‌وگوهای مشارکت‌کنندگان است (ساناز و الهام، حنا، مهتاب، منصوره، سهیلا، شیرین و...). همچنین نوعی از

مانع‌تراشی که آنرا «مانع‌تراشی خاکستری» می‌نامم، وجود دارد که در آن طرف مقابل جسارت مخالفت علنی و صریح را نشان نمی‌دهد، ولی در مقابل باورهای سنتی جامعه و بعضاً در مقابل باورهای ترک‌خورده خود فرد (زن به‌عنوان مفعول، و همسر- خانواده به‌عنوان فاعل) نیز شجاعت حمایت از اشتغال زن را ندارد.

خب یک بداخلاقی خاص خودش را داشت... من وقتم را بیشتر روی بچه می‌گذاشتم، ۶ کیلو اضافه وزن پیدا کرده بودم.... بعد همه‌اش در آمد و رفت بین خانه خودمان و مادرش بودیم...دائم حرفش این (بود که روزهایی که تو نبودی، من همیشه به‌موقع می‌رسیدم (ساناز

از طرف دیگر، معمولاً خانواده‌ها نیز هم‌نوا با دیگر ساختار مردانه کار و جامعه، حمایت کافی از زنان شاغل نمی‌کنند؛ بلکه گاهی در موارد فشار زیاد بر آن‌ها، زنان را به سکوت، پذیرش و درنهایت ترک کار تشویق می‌کنند. برای تأیید این موضوع در سؤال دیگری در همین پژوهش، از زنان مورد مصاحبه در مورد نظر خانواده‌هایشان، راجع به شاغل بودن یا نبودن آن‌ها سؤال کردم. به اتفاق تمام زنانی که به‌طور خاص مردان خانواده‌شان (پدر، همسر، برادر) نیز از شاغل بودن آن‌ها حمایت کردند، مدتی بعد از این مصاحبه‌ها دوباره مشغول کار کردن شدند. به نظر می‌رسد فضای مردانه پرفشار، حمایت قوی مردان را نیز طلب می‌کند؛ گرچه حتماً مواردی نیز یافت می‌شود که زنان، فقط با حمایت‌های زنان خانواده و یا حتی بدون آن بر فشارهای فضای کار غلبه می‌کنند.

اجبار در سایه

در کنار تمام رشته‌های پیچ‌درپیچ و مناسبات پر تاریخ اندرونی، مفاهیم دیگری هم در صحبت‌های زنان وجود دارد که نتیجه فرایند جامعه‌پذیری یا بازتولید فرهنگ غالب مردسالارانه است، این باور برای خود زنان هم بدیهی جلوه می‌کند که وظایف و مسئولیت بچه‌داری و خانه‌داری را مختص زن می‌دانند و نگران از دست دادن تنها نقش پذیرفته‌شده خویش هستند. به نظر می‌رسد همین باور و نگرانی، زنان را به خانه‌داری همسر بی‌اعتماد می‌کند (فیروزه، مریم، نسرین، الهام، مهتاب، مهین). «یعنی نه این‌که نخواهد کمک کند... آن کار را قبول نداشتم.» (نسرین). بورديو چنین وضعیتی را «خشونت نمادین» می‌نامد و آن را چنین تعریف می‌کند: «خشونت نمادین، خشونت تحمیل‌کننده اطاعت‌هایی است که نه فقط به مثابه اطاعت درک نمی‌شوند، بلکه با اتکا بر «انتظارات جمعی» و باورهای از لحاظ اجتماعی درونی شده (فهمیده می‌شوند). نظریه خشونت نمادین، همچون نظریه جادو، بر یک نظریه باوری و یا بهتر بگوییم بر یک نظریه بازتولید باورها استوار است» (بورديو، ۱۹۹۴) نمونه‌های زیادی از زنان این پژوهش با چنین مفهومی از خشونت نمادین روبرو هستند و به‌صورت درونی شده، وظایف خانواده را زنانه تلقی می‌کنند و حتی مشارکت همسر در چنان وظایفی را لطف تلقی می‌کنند (مهین). یا حتی در زمان‌های نبودن در خانه، به دلیل شاغل بودن، همه معوقات خانه‌داری و بچه‌داری را با فشار مضاعف بر خویش جبران می‌کنند (مهتاب، مهین). یا مانند دکتر شیرین از فشار و احساس گناه برای نبودن در خانه به خاطر کار رنج می‌برند.

یک احساس گناه ناخودآگاه داریم از این‌که ساعت‌هایی تو خانه نیستیم. و همین احساس ناخودآگاه که تو ضمیرمان هست باعث می‌شود که آن ساعت‌هایی که تو خانه‌ایم، همش در حال سرویس دادن به بقیه

(باشیم. هیچ هم فرقی نمی‌کند که در چه مقطع کاری، شغلی، تحصیلی، فرهنگی هستیم. (شیرین

از طرف دیگر زنان مترصد عدم تعادل بین نقش زن شاغل و نقش‌های دیگر، اولویت را به مسئولیت‌های خانوادگی می‌دهند. به صورتی که حتی برخی از آن‌ها مانند بهناز قبل از قرار گرفتن در نقش همسر-مادر، تصور روبه‌رو شدن با مسئولیت‌های سنتی را دارند و حتی اگر شاغل باشند و مجرد، خودشان را در حال دورخیز ترک کردن کارشان برای پذیرش کامل نقش همسر-مادر قرار می‌دهند.

من به این نتیجه رسیدم که شاید این مادر دیگر درگیر مسائل خودش شده است، کارش و اسش اولویت داشت.... آن چیزی که تو ذهنم هست، حتی اگر به آن برسیم و بچه‌دار بشوم، قطعاً [کار را] ولش می‌کنم. (مطمئنم. (بهناز

نداشتن اتاقی از آن خود

در این تم مشارکت کنندگان از موضوعاتی مانند قصد ادامه تحصیل، نداشتن اوقات فراغت، تامین مالی از راه دیگر، تردید در دستیابی به ایده‌آل‌های شغلی، برگشت به محل اولیه زندگی و ... صحبت کردند و این موضوعات را دلیل ترک کار خود بیان کردند، که آنها را تحت نام برنامه‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی دسته بندی کردم. گرچه این موارد با مفهوم موضوعات فردی معرفی می‌شوند، ولی پس هرکدام از این مفاهیم انبوهی از نابرابری‌های جنسیتی وجود دارد. حتی برنامه‌های شخصی زنان مانند نداشتن اوقات فراغت کافی، جامعه‌ی مردانه‌ای را نمایان می‌کند که زنان از فرصت‌های فراغت از ساعات کاری، سهم چندانی ندارند. (هاشمی و همکاران ۱۳۸۷) علاوه بر عدم دسترسی آزادانه به مکان‌های ورزشی، امنیت شهری هم برای زنان به نحوی است که استفاده از فضاهای شهری را برای آن‌ها با مخاطره روبرو می‌کند (بمانیان و همکاران ۱۳۸۷). در صحبت‌های اغلب زنان این پژوهش، دوری راه جزء مخاطرات همیشگی است.

به نظر می‌رسد فضای کلی کار در ایران به نحوی است که زنان معمولاً به آن احساس تعلق نمی‌کنند و سهمی برای خود در آن نمی‌بینند. گویا فضای کار، جایی برای نمود علایق، بروز استعدادها و توانایی‌ها و در یک کلام اتاقی از آن خودشان به زنان نمی‌دهد.

نرگس، منصوره، حسنیه و فیروزه در روایت از زندگی کاری خویش نیاز مالی را در انگیزه‌های کاری برجسته می‌کنند که بسته به برطرف شدن آن نیازها و وجود عوامل دیگر، «موضوعات فردی» به عاملی پیرنگ-تر برای ترک کار آن‌ها می‌شود.

(برای خرج تحصیلم کار می‌کردم. (فیروزه

منصوره، حسنیه و نرگس هر سه در روند طلاق و جدایی، برای تأمین مخارج روزمره زندگی، مجبور به کار کردن می‌شوند. در مورد نرگس اگر از راه دیگری تأمین مالی شود، علاقه به کار کردن ندارد و با دلایل مختلف شخصی مثل کم بودن مهارت، درس خواندن و برگشتن به محل زندگی اصلی، کار را رها می‌کند.

خیلی محیطش برایم جذاب نبود... یک سال و خرده‌ای بود اصلاً از شوهر سابقم پولی نگرفته بودم، آن سکه‌ها را... نمی‌داد... بعد آن را پیگیری کردم... چند تا سکه ازش گرفتم... به خاطر همین سر کار (نمی‌رفتم). دوست نداشتم بروم سر کار واقعاً (نرگس)

فشار مراودات کاری

طبق یافته‌های این پژوهش فشار حاصل از مراودات کاری بعد از تم‌های پیش‌گفته یکی دیگر از دلایل ترک کار زنان است. مراوده بین زنان با دیگر همکاران فارغ از جنسیت، مراوده با همکاران مرد، مراوده با رئیس یا مسئول بالادستی کار سه دسته شکایت‌های مربوط به مراودات است که موجب ترک کار زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش شده است.

فیلم‌های سینمایی شوکران و زیرپوست شهر و سریال خواب‌و بیدار نمونه‌هایی از فیلم‌های صداوسیما و سینمای ایران هستند که بر روابط کاری زنان با همکاران متمرکز بوده‌اند و در جایگاه رسانه‌ای، ارزش‌های عرفی تبعیض‌آمیز را نمایان و تقویت می‌کنند (قدوسی، ۱۳۹۲). روابط شغلی زنان در ایران اغلب جزء پررنگ‌ترین موضوعات مطرح است. خود زنان، اجتماع و بازار کار معمولاً نسبت به این مراودات حساس‌اند، حتی معیار ارزشی خاصی برای آن در نظر می‌گیرند. مثل این‌که گفته می‌شود شغل معلمی و پرستاری برای زنان خوب است. عرف جامعه مطابق ارزش‌های مردسالاری و بر طبق نقش‌های سنتی، به دلیل مراودات زنان در آن شغل‌ها، حضور آن‌ها در بخشی از مشاغل را نادرست می‌داند و محدود می‌کند.

اضطراب و نگرانی فضای کاری یا شاید هم ترس از دست دادن فرصت است که باعث شده زنان نتوانند این مراودات را کنترل و مدیریت کنند؛ گرچه متقی و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی بیان می‌کنند که زنان شاغل به نسبت‌های متفاوتی ترس از موفقیت دارند و همین ترس باعث اضطراب و نگرانی می‌شود. درحالی‌که سابقه شاغل شدن دوباره برخی از مشارکت‌کنندگان (ساناز، بهناز، عذرا، حنا و مریم) بعد از مصاحبه‌های این پژوهش، ترس از موفقیت در اشتغال را در آن‌ها جوری تصویر نمی‌کند (که مانع از دوباره برگشتن آن‌ها به فضای کار شود). (جدول شماره ۲ در ضمیمه)

من اصلاً احساس آرامش تو کار خیلی کم داشتم، احساس اضطراب تو کار خیلی داشتم، همه‌اش [باید] (مواظب باشم، کارم را آن‌قدر خوب انجام بدهم که خانم ... نیاید به هم گیر بدهد. (بهناز)

تحقیقات دیگر نیز بر این نکته تأکید می‌کنند که مراودات کاری زنان با مراودات کاری مردان متفاوت است و مردان شبکه روابط اجتماعی قوی‌تری را در محیط کار تجربه می‌کنند... مردان دائماً شبکه روابط اجتماعی خود را قوی‌تر می‌کنند، درحالی‌که زنان طبق همین بررسی، اگر ساعات اضافی برای حضور در محل کار داشته باشند، که معمولاً این‌طور نیست و باید برای رسیدگی به امر فرزندان (خانواده، هرچه زودتر محل کارشان را ترک کنند) (توسلی و نجار نهاوندی، ۱۳۸۷).

عدم امنیت جنسی

موضوعات جنسی شبیه بقیه جوامع، متأسفانه همچنان جزء دلایلی است که زنان، گرچه به سختی ولی به‌هرحال از آن نیز یاد می‌کنند. بنا بر گزارش کمیسیون بررسی وضعیت زنان در سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۳ بین ۳۰٪ تا ۵۰٪ زنان قربانی آزار جنسی در تمام فضاها، از جمله فضای کاری CSW هستند. با در نظر گرفتن این نکته که هنوز درصد بسیار بالایی از آزار گزارش نمی‌شود. عدم امنیت جنسی، آزار جنسی، عدم حمایت، ترس، عشق یک‌طرفه، درخواست جنسی، درخواست جنسی در مقابل مزد مالی و سوءاستفاده از شرایط مطلقه بودن از مواردی است که زنان در این مطالعه به آن‌ها اشاره کردند. اصرار اذیت کننده، بی‌اعتمادی به مردان، ترس از تعرض مردان، نادیده گرفتن حقوق بدیهی انسان و نگرانی از رفتار جنسی مردان همه عدم امنیت جنسی زنان را نمایان می‌کند. حتی ماندن در شرایط ناامن جنسی، ترس عمیقی در آن‌ها به وجود آورده است که نمونه‌هایی مانند فیروزه، زینب و حسنیه برای همیشه ترجیح می‌دهند کار را رها کنند.

من اصلاً هیچی دیگه باب طبعم نبود... کلاً به مرد جماعت بی‌اعتمادی داشتم که اصلاً نمی‌توانستم قبول کنم که... چیز بودند، ثبات اخلاقی نبود بین مردا... به خاطر همین... واقعاً من یک نوع ترس دارم و (دوست ندارم باهاشون کارکنم). (فیروزه)

در نهایت آزار جنسی وجود دارد که بهناز، فیروزه، نرگس، حسنیه، مهتاب، حنا و زینب راجع به آن صحبت کردند. تهدید، ایجاد مزاحمت در محل زندگی خانوادگی، آزار روانی، درخواست جنسی و تجاوز جنسی مواردی است که زنان را به شدت رنجانده و ترسانده است. علاوه بر آن، عدم حمایت مدیران و همکاران و حتی قانون در مقابل آزار و اذیت، و همچنین جدی نگرفتن اعتراض‌های فعالانه زنان نسبت به این خشونت‌ها از سوی مدیران‌شان شرایطی را به وجود آورد که در آن زنان تنها مجبور به ترک محیط کارشان شدند.

یک کسی آنجا بود که خیلی به من علاقه داشت... خیلی اذیت می‌کرد... تهدیدهایی که نمی‌ذارم زندگی کنی. (نمی‌ذارم آب خوش از گلویت پایین برود. (بهناز)

(بعد آن آقا با اینکه زنش تو شرکت بود... یک روز علناً به من چیز کرد گفت و اینا (نرگس)

(یکهو گفت بیا حضوری پولتو بگیر خیلی یکهو وحشت کردم خیلی دیگه توهین‌آمیز بود (زینب)

سوءاستفاده از شرایط زندگی خصوصی زنانی مثل نرگس و حسنیه که مطلقه هستند، بیشتر از زنان دیگر پیش می‌آید و آن‌ها را آزار می‌دهد. به طوری که این تم در روایت‌های نرگس و حسنیه از رنگ بیشتری نسبت به بقیه برخوردار است.

خوب اصلاً هر کی شناسنامه آدم را می‌دید این طوری می‌کرد... هر کی می‌دید خوب یعنی سر کار این (طوری معمولاً دیگر... (نرگس)

(همه آدم‌ها هم تا من را می‌بینند مزاحم می‌شوند (حسنیه)

باوجود اینکه تعداد کدهای تجاوز کمتر از آنی است که به عنوان وزنه بزرگ و خشن دلایل اصلی ترک کردن کار زنان بتوان آن را برجسته کرد، ولی خودداری زنان از صحبت کردن از تابوهای جنسی مثل این حتی در چنین پژوهش کیفی، وجود بیش از این آمار را محتمل می‌کند. در یافته‌های من نیمی از زنان به موضوعات جنسی اشاره کردند، گرچه شاید در صحبت‌های دوتایی درحالی‌که صدایشان ضبط می‌شد ترجیح دادند بیشتر و عیان‌تر از این کدها نگویند. با این حال حسنی به‌طور کامل با تعریف تجاوز جنسی وحشتناکی به او، داستانش را شروع کرد و مهتاب و فیروزه و زینب هم هرکدام به داستان تعرضی مشابه با ناراحتی و سختی فراوان اشاره کردند.

من دستم را رو دستگیره در که می‌آورم پایین ایشان دستشان را می‌گذارد رو در. آن اتفاقی که نباید بیفتد (افتاد و ایشان خیلی خودشان را به من نزدیک کردند و من خیلی بدم اومد از این حرکت) (حسنی)

دستمزد مالی

دستمزد مالی مشکل اغلب زنان شاغل است؛ گرچه خیلی از زنان با این وجود همچنان در شغل‌های خود حضور دارند و فعالیت می‌کنند. به نظر می‌رسد حتی اگر نامناسب بودن دستمزد زنان، موضوع قابل‌تعمیم به اکثر زنان شاغل باشد، اما همچنان مسئله اصلی و اولیه اشتغال زنان نیست چون به هر ترتیب، جمعیت فراوانی از زنان طبق آمار رسمی و غیررسمی هنوز در بازار کار هستند و کار را به خاطر حقوق کم ترک نکرده‌اند.

حقوقی که می‌دهند خیلی پایین است و واقعاً ارزش این‌که شما بخواهی بابت آن پول بروی سر کار از (صبح تا غروب) ندارد]... (نسرین)

زنانی هم که دستمزد کم را از اولین دلایل ترک کارشان ذکر کردند، بعضاً سابقه کاری چندین ساله یا حتی چند ۱۰ ساله داشتند. یعنی سال‌های زیادی، بین بودن در بازار کار، یا ترک کار، ماندن با شرایط بد را انتخاب کردند. ولی به تدریج با فشار نابرابری و تبعیض دستمزد، بازار کار را به لقای آن بخشیدند. شاید همین ترجیح ماندن با شرایط بد، جزء علت‌های تکرار باز تولید چرخه دستمزد پایین به زنان، ترک زودرس کار و به دنبال آن استخدام کمتر و به همین ترتیب دور پرفشار نابرابری اشتغال برای زنان باشد.

ناامنی

ناامنی با اینکه جزء زیرم‌های مختلف آمده است، اما در اکثر مصاحبه‌ها خود این مفهوم به‌طور کلی و به‌کرات آورده شد تا جایی که بشود آن را به عنوان احساس کلی و غالب بر اکثر زنان شاغل این پژوهش، در نظر گرفت. فشار شدید فضای ناامن جنسی، قانونی و ساختاری در سخنان مشارکت‌کنندگان، فضای تاریک و سردی را تصویر می‌کند که سختی و استهلاک هرکدام از بیست‌ویک تجربه این تحقیق کاملاً در آن ملموس می‌شود.

(بدترین احساسم این بود که امنیت نداشتم. (بهناز)

این می‌خواهد پول من را بده، نمی‌خواهد بده. می‌خواهد سوءاستفاده کند. نمی‌خواهد کنه این حجم اینا را

(نخواهم هی اذیت شوم. (زینب

اگر یک کلمه از صحبت ها را بگویم آقا من همچین مشکلی دارم، درد دل حتی بکنم آن فردا بر علیه من استفاده می شود پیش بچه های دیگر، به خاطر همین هم من هیچی نمی گویم آنقدر نا امن است. یک (جوری است (فیروزه

انقدرش ناراحت شد و گفت آقای فلانی به همه این تعرض را کرده اگر تو نمی گفتی من نمی خواستم به (احدی بگویم که این سر من هم این بلا را آورده (حسنیه

تبعیض

تبعیض آخرین مقوله پرتعداد در بین صحبت های مشارکت کنندگان این تحقیق است. به جز تبعیض جنسیتی که در لابه لای این مطالعه چندین بار تکرار می شود، تبعیض های سنی و سابقه ای و تبعیض رابطه ای در پرداخت حقوق هم وجود دارد که گویا از اشکالات بازار کار ایران است.

با پسرها خیلی چیزتر بودند... [محترمانه تر]...اره...حالا نمی دانم به خاطر مدرکشان بود یا... [رئیس] با (پسرها خیلی رابطه اش خوب تر بود. (الهام

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش سعی به اکتشاف و فهم دلایلی دارد که باعث می شود زنان، سازمان یا شرکتی را که در آن کار می کردند ترک کنند. همچنین سعی در گسترش مطالعات قبلی که در زمینه ی فهم و شناخت و آگاهی بخشی از موانع حضور زنان در بازار کار و هویت کاری زنان انجام شده، دارد. در این تحقیق، ۲۱ زن که قبل از انجام پژوهش شاغل بودند و خودخواسته کارشان را ترک کردند، مشارکت کردند و روایت و دلایل خود را از تجربه ترک کردن کارشان با این سؤال «چرا کارشان را ترک کردند؟» در اختیار این پژوهش قرار دادند. در این پژوهش معلوم شد که دلایل عمده، فشارهای مختلف در محیط کار، شامل اشکالات کاری و سازمانی، نگاه مردانه، مراودات کاری و موقعیت شغلی متزلزل آنها و فشار نقش های اندرونی و موضوعات فردی (که چه بسا حاصل شده از این همه فشار است) و در کنار هم قرار گرفته شان است که به سادگی زنان را به رها کردن کارشان وادار می کند. به نظر می رسد فضای کاری برای زنان به شدت فرساینده است و فشار از جنبه های مختلف، شرایط را برای زنان تحمل ناپذیر می کند.

علاوه بر چند دلیل عمده بالا، دلایل دیگری هم وجود دارد که نمی توان هیچ کدام از آنها را انکار کرد؛ مانند عدم امنیت جنسی، اجبار در سایه، دستمزد مالی، ناامنی و تبعیض. درعین حال مجموع این دلایل، لایه های عمیقی از موانع در راه گسترش اشتغال و ثبات حضور زنان در شغل شان را شکل می دهد.

اشکالات کاری و سازمانی و نگاه مردانه از دلایل پررنگ زنان برای ترک کارشان بود که پژوهش می کند و نشان می دهد که مجموعه ای از عوامل که باعث استرالیایی یافته های این تحقیق را تأیید تحت فشار بودن زنان از سوی سازمان شان می شود، به عنوان دلیل اصلی زنان برای ترک کردن محیط کارشان مطرح است (متز، ۲۰۱۱). همچنین طبق یافته های این تحقیق مشخص شد که فشار روانی بر

زنان در بازار کار بسیار بیشتر از مردان است ولی ساختار مردانه بازار کار باعث شده زنان کمتر لب به اعتراض بکشایند، و آنان را به سمت ترک کار سوق می‌دهد. همان طور که تحقیقی در بریتانیا نیز موید این یافته است که بین زن و مردی با شرایط مشابه، شغل مشابه و تجربه یکسان که باید در واقع رضایت شغلی یکسان را گزارش کنند؛ برخلاف انتظار زنان کمتر از مردان مجادله و ابراز نارضایتی می‌کنند (اندرو. ای کلارک ۱۹۹۵). به نظر می‌آید در شرایط نامساعد، مردان بیشتر و سریع‌تر به شرایط پرفشار کاری اعتراض می‌کنند، درحالی‌که زنان شاید به دلایل ساختار مردسالارانه و پذیرش نقش فرودست، کمتر لب به اعتراض یا شکایت از کارفرما، رئیس یا مدیر می‌کشایند؛ درحالی‌که زنان بیشتر (از مردان می‌توانند تفاوت‌ها و تبعیض‌های محیط کاری را درک کنند (آنه ای. پرستن، ۲۰۰۶).

چرخه فشار اندرونی یکی دیگر از دلایل زنان برای ترک کارشان است. در این یافته‌ها اندرونی به مجموع وظایف بچه‌داری، وظایف خانه‌داری، مانع‌تراشی خانواده و عدم حمایت خانواده در مورد کار گفته می‌شود. مجموع وظایف خانواده و نگرش‌های کلیشه‌ای نسبت به زنان از طرف جامعه، خانواده و حتی باور خود زنان فشارهای زیادی را بر آنها تحمیل می‌کند که موجب ترک کردن سازمان/ شرکت توسط زنان می‌شود. تحقیقات کمی گذشته در ایران نیز تا حدودی وجود کلیشه‌های جنسیتی را تأیید می‌کند و آن را به نحوی دیگر جز ویژگی‌های بازار کار زنان می‌پذیرد. از جمله پژوهشی راجع به تحلیل سرشماری سال ۱۳۷۵، اختصاص بیشتر شغل‌های به اصطلاح «زنانه» را به زنان توصیف می‌کند و آن را تأییدکننده نظریه‌های جنسیتی در گرایش زنان به جذب در مشاغل زنانه که انعکاسی از نقش خانگی آنهاست می‌داند (نوروزی، ۱۳۸۳). همچنین مطالعه‌ای که در استرالیا بین کارمندان بانک انجام شده نیز چنین فشاری را تأیید می‌کند و «مسئولیت‌های خانوادگی» را شاه کلید توضیح دلایل خروج زنان از سازمان‌ها (به حساب می‌آورد) متز، ۲۰۱۱).

خانه‌داری و بچه‌داری از نقش‌های سنتی است که طبق این تحقیق «زنانه» تصور کردن آن، فشاری بر زنان مشارکت‌کننده در این مطالعه آورده و آنها را وادار به ترک سازمان‌شان کرد. آموزش اجتماعی و رسانه‌ها در ساختن و بازتولید کلیشه‌های سنتی نسبت به زنان، تأثیر بسیاری دارند. بارها در رسانه‌ها به مردان توصیه می‌شود که برای داشتن زندگی عادلانه‌تر بهتر است که به زنان در وظایف خانه‌داری آنها کمک کنند. از جمله آن که مدیرعامل مرکز فرهنگی- پژوهشی زنان اعتقاد دارد که تمام کارهای داخل خانه با زن است: «بهترین وضعیت این است که تمام کارهای خارج از خانه با مرد و مدیریت منزل شامل مهمانی رفتن، ارتباط با همسایه‌ها، مدیریت خانه و همه اتفاقاتی که در آن رخ می‌دهد با زن باشد. ... کارهای ذاتی برای مردان شامل کار بیرون از خانه، خرید و این قبیل کارها می‌باشد و مدیریت کارهای خانه بر عهده زن است» (رمضانعلی، ۱۳۹۲). حتی نخبگان و روشنفکران هم اغلب نقش‌ها و قالب‌های کلیشه‌ای سنتی را در مورد زنان متصور هستند. رامین جهانگللو، استاد فلسفه‌ی سیاسی و پژوهشگر، در پاسخ این سؤال که اولین چیزی که بعد از کلمه‌ی زن به ذهن او متبادر می‌شود، چیست؟ می‌گوید: «عشق!» (زن معمار جامعه مردسالار، ۱۳۸۳) و در مورد انتظارات فردی و اجتماعی از همسرش، محبت و عشق به خود او به عنوان همسر و به فرزندش به عنوان مادر را برمی‌شمرد (همان). سایه بزرگ مردسالاری روی تمام این سخنان سیطره دارد و تقریباً هیچ کجا رسیدگی به وظایف خانه‌داری را به عنوان مشارکت در کار خانواده بر نمی‌شمردند و همیشه سخن از «کمک به زنان» است. همین سخن رایج که مردان بعد از فوت همسرشان به کسی نیاز دارند که به آنها برسد و کارهایشان را

منظم کند، یعنی همسر (زن) به‌عنوان کارمند همیشگی برای سِمَت خانه‌داری مورد نیاز است و اگر یکی رفت، لازم است به‌سرعت جایگزین شود.

طبق یافته‌های این مطالعه، گره کور مانع‌تراشی‌های خانواده وقتی سفت‌تر می‌شود که زنان، عدم رضایت همسر و خانواده‌شان و حتی جامعه را بدیهی فرض می‌کنند و درخواست ایجاد شرایط برابر در خانواده برای اشتغال را حق خودشان نمی‌دانند؛ یا اگر هم حق خودشان بدانند، اولویتی برایش نسبت به خانه‌داری و بچه‌داری نمی‌بینند؛ فرایند جامعه‌پذیری، پذیرش فشارهای مسئولیت خانه‌داری و بچه‌داری را در زنان درونی کرده است. درحالی‌که این وضعیت برایشان ناخوشایند و نامطلوب است و درواقع اغلب زیر ضرب کار می‌کنند و مورد خشونت نمادین قرار می‌گیرند. مشخص می‌شود که تربیت جنسیتی یا آموزش جنسیتی که در فرایند اجتماعی شدن افراد جامعه انجام می‌شود، و موجب خشونت نمادین بر زنان می‌شود، خانواده‌ها را نیز به‌عنوان مانع اشتغال زنان درگیر می‌کند و مانع‌تراشی آن‌ها جز دلایل ترک کردن کار زنان می‌شود. وضعیت کشاکش بین کار و زندگی برای زنان، موضوعی است که در تحقیقات جهانی نیز مورد مطالعه قرار گرفته است و نتایج آن تحقیقات شبیه کار ماست. در این خصوص بنا بر تحقیق جهانی، مردان در کار خویش به پیشرفت شخصی و حقوق مادی اهمیت بیشتری می‌دهند و زنان به جذاب بودن کار توجه دارند. اما درعین‌حال زنان کار را با زندگی روزمره خویش تطبیق می‌دهند و دائماً در حال ایجاد تعادل بین کار و زندگی هستند. درحالی‌که در مردان، کار دارای استقلال است که ارتباطی با مسائل دیگر زندگی روزمره آن‌ها ندارد. از این رو، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، سن و جنس (ILO 2002-2010) آن‌ها و ارتباط عاطفی با همسر، در یافتن شغل زنان و ماندگاری آن نقش دارد.

بر پایه این پژوهش این‌طور استنباط می‌شود که هنوز زنان با فضا و بازار کار احساس غریبگی می‌کنند و بازار کار از آن زنان نشده است. درواقع به نظر می‌رسد جامعه خود-خواسته زنان را برای محیط‌های غیر خانوادگی و کاری تربیت نمی‌کند و آن‌ها را از فضای کار طرد می‌کند. موضوعی که علاءالدینی و رضوی (۱۳۸۲) هم به آن در تحقیقی اشاره می‌کنند، بنا بر مطالعه آنها میتوان چنین برداشت کرد که دولت با ایجاد محدودیت در مشارکت کامل زنان در جامعه و همچنین فسخ برخی از قوانین قبلی که از حقوق زنان دفاع می‌کرد، در پی از پیش تعیین کردن نقش زنان در جامعه است.

در این پژوهش مشخص شد که موضوعات فردی دلیل دیگری برای ترک کار زنان است. که شاید بتوان با نداشتن مهارت اشتغال‌پذیری آن را توضیح داد. مهارتی که شاید فشار محیط مردانه کار و نقش‌های اندرونی، به زنان اجازه کسب آن را در محیط کار نمی‌دهد. اصطلاح اشتغال‌پذیری سازه روانی-اجتماعی است که از سه بعد انطباق‌پذیری، هویت شغلی و سرمایه انسانی-اجتماعی تشکیل شده است ((جواهری، سراج زاده و رحمانی، ۱۳۸۹).

شاید در بازبینی کدهای این پژوهش توسط فرد دیگر، یا با افزایش نمونه‌های مشارکت‌کننده، وزن این تم‌ها جابه‌جا شود. در حال به نظر می‌رسد که بازوی پرزوری که بیش از بقیه موانع، زنان را به ترک کارشان وادار کرده است، سه مقوله اشکالات کاری و سازمانی، فشار چرخه اندرونی و نگاه مردانه است.

پرستو اله یاری، کارشناس مهندسی کامپیوتر و پژوهشگر مستقل ساکن تهران*

منبع‌ها:

- ابوت، پاملا، والاس، کلو (۱۳۸۰)، ترجمه منیژه نجم عراقی، «جامعه‌شناسی زنان»، تهران، نشر نی، صص ۱۱۴ و ۱۱۵
- ابوذری، اسماعیل، غلامی، نجمه (بهار ۱۳۸۸)، «بررسی روند اشتغال زنان در مقایسه با مردان و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان بر بخش صنعت ایران»، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۷، شماره ۱
- اسدی، عباس، عبدی، ندا (۱۳۹۱)، «نقش و عملکرد زن در تبلیغات بازرگانی تلویزیون ایران، تحلیل محتوای پیام‌های بازرگانی شبکه ۳ سیما در مهر، آبان و آذر ۱۳۹۱»، پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۳، شماره ۲، پاییز و زمستان ۹۱: ۱-۲۰
- برناردز، جان (۱۳۸۸)، ترجمه حسین قاضیان، «درآمدی به مطالعات خانواده»، تهران، نشر نی، چاپ دوم
- بمانیان، محمدرضا، رفیعیان، مجتبی، ضابطیان، الهام (۱۳۸۷)، «امنیت تردد زنان در فضاهای شهری و سنجش مشارکتی آن‌ها در بخش مرکزی شهر تهران»، علمی- پژوهشی تحقیقات زنان، سال ۲، شماره ۴: ۳۹-۵۶
- توسلی، افسانه، سعیدی، وحیده (۱۳۹۰) «تأثیر اشتغال زنان بر ساختار قدرت در خانواده‌های شهر ایوانکی»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۹، شماره ۳
- توسلی، غلام عباس، نجار نهاوندی، مریم (۱۳۸۷)، «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت»، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳: ۳۹-۶۰
- جلالی، محمود (۱۳۸۳) «حقوق بشر زنان در حقوق بین‌المللی و حقوق ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۶۶: ۱۱۵
- جلالی پور، حمیدرضا، گرامیان نیک، محمد (۱۳۹۰)، «نگاهی به مدرنیته در ایران از دریچه روابط شخصی؛ ارزیابی مفهوم «رابطه ناب» گیدنز»، علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، بهار و تابستان ۱۳۹۰: ۱۹-۵۲
- جواهری، فاطمه، سراج زاده، سید حسن، رحمانی، ریتا (۱۳۸۹) «تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی)»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲
- چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، پاییز ۱۳۹۲، مرکز آمار ایران

- راوودراد، اعظم (۱۳۸۳) «مقایسه نقش شغلی زنان و مردان متخصص: فاصله‌ی نظر و عمل»،
مطالعات زنان، سال ۲، شماره ۵
- رمضانعلی، میثم (۱۳۹۲)، مصاحبه با وبسایت زنان پرس
<http://zananpress.com/archives/49311>
- شربیتان، محمدحسن (۱۳۸۶/۸)، «بررسی ابعاد و موانع اجتماعی اشتغال زنان»، پیک نور،
سال ۷، شماره ۳
- صادقی، مسعود، عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۳) «تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال
زنان ایران» پژوهش زنان، دوره ۲، شماره ۱
- عظیمی نژادان، شبلم (۱۳۸۳)، «زن، معمار جامعه مردسالار»، صص: ۱۱۷-۱۵۸، تهران،
اختران
- علاءالدینی، پویا، رضوی، محمدرضا (۱۳۸۲) «وضعیت مشارکت و اشتغال زنان در ایران»،
برنامه‌ریزی شهری و سیاست‌گذاری توسعه دانشگاه تهران
- عمرانیان، معصومه، شیخ الاسلامی، راضیه (۱۳۹۱) «نقش سبک‌های دل‌بستگی در ارضای
نیازهای اساسی روان‌شناختی فرزندان با توجه به وضعیت اشتغال مادر»، زن در فرهنگ و هنر، دوره ۴،
شماره ۲
- فروتن، یعقوب (۱۳۹۰)، «بازنمایی الگوهای اشتغال زنان در متون درسی ایران»، زن در
توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۲
- فنی، زهره (۱۳۹۰) «زنان در بازار کار شهری؛ مطالعه تطبیقی شهرهای تهران و مونتreal»،
جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه شهید بهشتی
- کار، مهرانگیز (۱۳۸۴) «زنان در بازار کار ایران»، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات
زنان، چاپ سوم
- گل‌سرخ، فیروزه، ۱۳۹۲، «مشق شب»، ماهنامه داستان همشهری، دوره جدید، شماره ۳۱،
دی ۱۳۹۲ صص: ۷۵-۷۹
- متقی، محمدحسین، موسی پور، نعمت‌الله، ارجمند کرمانی، شهناز (۱۳۸۳)، «علل ترس از
موفقیت در زنان شاغل»، مطالعات زنان، سال ۲، شماره ۵
- نوروژی، لادن (۱۳۸۳) «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، پژوهش زنان، دوره ۲، شماره
۱
- هاشمی، سید ضیاء، صدیق سروسرستانی، رحمت‌الله، خواجه افضل، نسرین (۱۳۸۷)، «تحلیل

جامعه‌شناختی سیاست‌های ایران در ورزش زنان، با تأکید بر دوره پس از انقلاب اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد از دانشگاه تهران: ۱۴۳

- هاشمی، سید علی، (۱۳۸۱) «اشتغال زنان و هزینه‌های آن از دیدگاه بنگاه اقتصادی»، پایان‌نامه فوق‌لیسانس برنامه‌ریزی از موسسه عالی، پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۴: ۱۱۲-۱۳۷
- یزدخواستی، بهجت، احمدی، وکیل، (۱۳۸۶) «بررسی وضعیت فعالیت و اشتغال زنان در ایران با تأکید بر سرشماری ۱۳۸۵» دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان، مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان) دوره ۱ شماره ۳: ۹-۳۲
- An. Manson, Mary and Golden, Marc 2002, "Do babies matter? The Effect of family formation on the life long careers of academic men and women", Academe
- Bahramitash, Roksana, Hooglund, Eric, 2011, "Gender in Contemporary Iran, Pushing the Boundaries", NewYork, Routledge
- Bourdieu, Pierre "Practical reason on the theory of action", Stanford university press, 1998, page 111
- C. Holden, Karen, Smock, Pamela J., 1991, "The Economic Costs of Marital Dissolution: Why Do Women Bear a Disproportionate Cost?", Annual Review of Sociology, Vol. 17, (1991), pp. 51-78
- E. Clark, Andrew, 1997, "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", Labour Economics, Volume 4, Issue 4, December 1997, Pages 341-372
- E. Preston, Anne 2006, "Why have all the women gone?", National Academy of Engineering
- L. Feldberg, Roslyn, Glenn, Evelyn Nakano, 1979 "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work" Social Problems University of California Press, Vol. 26, No. 5 (Jun., 1979), pp. 524-538
- Luci, Angela, Jütting, Johannes, Morrisson, Christian, 2011, "Why Do So Many Women End Up in 'Bad Jobs'? A Cross-country Assessment for Developing Countries", European Journal of Development Research advance online publication 15 December 2011; doi: 10.1057/ejdr.2011.54

- Metz, Isabel 2011, "Women leave work because of family responsibility: fact or fiction?", Asia Pacific journal of Human Resources
- Neri, Andrea, Conte, Martina Lo, Casadio, Piero, 2012, "Balancing Work and Family: New Mothers' Employment Decisions During Childbearing", AIEL Series in Labour Economics, Part 1, 39-52, DOI:10.1007/978-3-7908-2106-2_3
- Oldrup, Helene, 1999, "Women Working off the Farm: Reconstructing Gender Identity in Danish Agriculture", Sociologia Ruralis, Volume 39, Issue 3, pages 343-358
- Oosten, Van, 2013, "Sexual Harassment in the Workplace: Within the Spectrum of Sexual Violence", Chatham house, <http://www.aglobalvillage.org/journal/issue10/gender-economics/sexual-harassment-in-the-workplace-renate-van-oosten/>
- Salehi Esfahani, Hadi, Shajari, Parastoo, 2012 "Gender, Education, Family, Structure, and the allocation of labor In Iran", Middle East Development Journal, Vol. 4, No. 2, (125008)
- Thompson, Linda, Walker, Alexis J., 1989, "Gender in Families: Women and Men in Marriage, Work, and Parenthood", Journal of Marriage and Family, Vol. 51, No. 4 (Nov., 1989), pp. 845-871