

Analysis of Factors Affecting the Distribution of Women's Employment Opportunities

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Maryam Goudarzi¹
Afsaneh Varastefar^{2*}
Ali Baghai Sarabi³

How to cite this article

Maryam Goudarzi, Afsaneh Varastefar, Ali Baghai Sarabi, Analysis of Factors Affecting the Distribution of Women's Employment Opportunities. *Islamic Life Style*. 2022; 6(2):301-317

1. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Department of Social Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran (Corresponding Author).

3. Department of Sociology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: afsaneh304@gmail.com

Article History

Received: 2022/04/29
Accepted: 2022/08/21

ABSTRACT

Purpose: Distributing employment opportunities fairly between men and women in offices and organizations is always considered one of the basic challenges. The purpose of the current research is to analyze the factors affecting the distribution of women's employment opportunities in Tehran municipality using the foundational data theory. In order to collect data in this research, which was conducted in a qualitative way, the interview was continued until reaching "theoretical saturation" and with the extension that was in the work, the main categories also appeared, showing the adequacy of the sample size.

Materials and Methods: according to the purpose of the research and the logical framework that governs it in this research, based on the contextual theory emerging from the qualitative field of data analysis and interpretation using the interview method, in a theoretical or purposeful way among the interviewees from among the employees of Tehran Municipality. were selected and 8 people were selected purposefully and based on theoretical saturation. Data analysis has been done in three stages of open, central and selective coding.

Findings: Based on data analysis, 248 primary concepts, 105 core codes and 33 selective codes were identified.

Conclusion: In line with the interpretation of the data, coding was done in three stages, open, central and selective, and the paradigmatic model of allocation anomie in the distribution of women's job opportunities in Tehran municipality was extracted.

Keywords: Job Opportunities, Gender Equality, Sexization of Jobs, Gender Segregation of Jobs

تحلیل عوامل موثر بر توزیع فرصت‌های شغلی زنان

مریم گودرزی^۱

گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

افسانه وارسته‌فر^{۲*}

گروه علوم اجتماعی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

علی بقایی‌سرابی^۳

گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: توزیع فرصت‌های شغلی به صورت عادلانه بین زنان و مردان، در ادارات و سازمانها همواره یکی از چالش‌های اساسی محسوب می‌شود. هدف از پژوهش حاضر تحلیل عوامل موثر بر توزیع فرصت‌های شغلی زنان در شهرداری تهران با استفاده از نظریه داده بنیاد است. برای جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق که به روش کیفی انجام شد مصاحبه تا رسیدن به "اشباع نظری" ادامه پیدا کرده و با تمددی که در کار بود مقوله‌های اصلی نیز ظاهر گشته و کفایت از حجم نمونه را نشان می‌داد.

مواد و روش‌ها: با توجه به هدف تحقیق و چارچوب منطقی حاکم بر آن در این پژوهش بر اساس نظریه زمینه‌ای برآمده از حوزه کیفی تحلیل و تفسیر داده‌ها با استفاده از روش مصاحبه، به شیوه نظری یا هدفمند مصاحبه‌شوندگان از بین کارکنان شهرداری تهران انتخاب شدند و تعداد ۸ نفر به صورت هدفمند و بر اساس اشباع نظری انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شده است.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل داده‌ها ۲۴۸ مفهوم اولیه، ۱۰۵ کد محوری و ۳۳ کد گزینشی شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: در راستای تفسیر داده‌ها، کدگذاری در سه مرحله باز، محوری و انتخابی انجام شد و مدل پارادایمی آنومی تخصیص در توزیع فرصت‌های شغلی زنان در شهرداری تهران استخراج شد.

واژگان کلیدی: فرصت‌های شغلی، برابری جنسیتی، جنسیت‌زدگی مشاغل، تفکیک جنسیتی مشاغل

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۳۰

*نویسنده مسئول afsaneh304@gmail.com

مقدمه

پژوهش حاضر حاوی دو مفهوم پیچیده «توزیع فرصت‌های شغلی» و «برابری جنسیتی» است. سخن گفتن از فرصت‌های شغلی در شهر تهران به‌ویژه شهرداری تهران کار آسانی نیست. زیرا در برخی از مطالعات و ادبیات موجود مفهوم فرصت‌های شغلی به معنای وجود تعادل و سازگاری بین عرضه و تقاضای نیروی کار تعریف شده و در برخی دیگر، به معنای زمانی است که تمامی رشته‌های شغلی از فرصت‌های برابری در جامعه و بازار کار برخوردار باشند و هم‌چنین در چارچوب سازمانی، زمانی که طبقات شغلی گسترده و مشاغل خاص در داخل سازمان در میان کلیه کارکنان به‌دور از تفکیک جنسیتی و نابرابری، و کلیشه‌های جنسیتی توزیع گردد، تعریف شده است. درحالی‌که به نظر می‌رسد در عمل کارکنان، مدیران و کارشناسان نیروی انسانی، دامنه این مفهوم خیلی محدود؛ و اسیر کلیشه‌های جنسیتی، تفکیک جنسیتی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های نامناسب و غیر کارشناسانه بوده است. از این‌رو، شناسایی صحیح، واقعی و کارشناسانه این مفهوم در جامعه، بازار کار و سازمان‌ها اهمیت پیدا می‌کند. در خلال زمانی که به این پژوهش اختصاص یافت، این فرصت فراهم گردید که با تعدادی از کارکنان، مدیران و کارشناسان نیروی انسانی ارتباط حاصل گردد. بخشی از آنان پذیرفتند که در این پژوهش همکاری کنند. سعی شده است تا همه آنچه به کمک این عزیزان حاصل گردیده، در این مقاله مطرح شود. از سوی دیگر، با توجه به آن‌که این افراد حداقل بخشی از عمر کاری خود را در شهرداری تهران می‌گذارند، امکان مواجهه با آنان و بهره‌گیری از تجربیاتشان، برای پژوهشگر فراهم شده است.

مفهوم بعدی، برابری جنسیتی است که از گذشته تاکنون چالش‌برانگیز و تأثیرگذار بوده است، اما با بررسی نظریه‌ها و فرصت شریک شدن در تجربه زیسته این افراد، که برخی از آنان به‌مثابه کارکنان، مدیران (ستاد و صف) و کارشناسان نیروی انسانی قابل دسته‌بندی هستند، نشان داد که توزیع فرصت‌های شغلی و برابری جنسیتی اگرچه بسیار مهم به نظر می‌رسد، اما مفهوم ساده‌ای نیست، زیرا این دو ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. به‌طوری‌که یکی از ابعاد برابری جنسیتی را می‌توان برحسب برابری فرصت‌های اشتغال، نوع مشاغل و سطح پرداخت برای مقدار مساوی کار، بین زنان و مردان بیان نمود. با توجه به وضعیت جامعه ایران نخستین سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود این است، به‌رغم پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه‌ی تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی در میان نیروی کار به‌ویژه زنان در کشور حاصل شده است، چرا توزیع فرصت‌های شغلی در بین نیروی کار، به‌ویژه زنان، هنوز نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌ها در شهرداری تهران را به خود اختصاص دهند؟ برای پاسخ به این سؤال نیاز به یک تحلیل جامعه‌شناختی بود و این مقاله عمدتاً در جستجوی درک این مفاهیم عمیق و پیچیده است که در زندگی کاری زنان در شهرداری تهران رخ داده است.

منظور از برابری جنسیتی این است که نقش زنان و مردان به‌صورت برابر در جامعه به رسمیت شناخته و ارزش‌گذاری شود. به سخن دیگر، برخورداری زنان و مردان از شرایط برابر برای دستیابی به حقوق اجتماعی، فرصت مشارکت و سهم شدن در توسعه و

فرهنگ‌های گوناگون، دلالت بر عدم وجود تقسیم‌کار جنسیتی طبیعی و ثابت دارد. دوم اینکه تحقیقات نشان داده که برای درک نقش‌های جنسیتی در تولید، نیازمند شناخت نقش‌های جنسیتی در خانوار هستیم. اگر به بویایی نقش زنان در توسعه، اعتقاد داشته باشیم، باید به ترکیب نقش تولیدمثل با کار تولیدی زنان در قلمرو خانه و در فضای جامعه، توجه کرد. سومین یافته مهم این است که توسعه اقتصادی آثار گوناگون بر مردان و زنان داشته و اثر آن بر زنان با استثناهایی، اغلب منفی بوده است. بنابراین با توجه به نتایج بررسی در پیشینه و پژوهش‌های داخلی و خارجی می‌توان بیان کرد، از آنجاکه پژوهش‌های فوق‌الذکر با بهره‌گیری یکی از روش‌های کمی یا کیفی سعی کرده‌اند، فرصت‌های شغلی و نابرابری/برابری جنسیتی را موردبررسی قرار دهند و کمتر روش ترکیبی را مدنظر قرار داده‌اند، از این رو، این مطالعه درصدد بررسی فرصت‌های شغلی با تأکید بر برابری جنسیتی در شهرداری تهران با استفاده از روش ترکیبی برآمده است. به عبارتی، پژوهش‌گر با بهره‌گیری از روش داده بنیاد در نظر دارد، ماهیت توزیع فرصت‌های شغلی را با تأکید بر برابری جنسیتی و روابط آن با متغیرهای زمینه‌ای را در بین نیروی کار مشغول به خدمت در شهرداری تهران موردبررسی قرار دهد و گامی را در جهت توسعه مرزهای دانش در این حوزه بردارد. به سخن دیگر، پژوهش‌گر درصدد توسعه دانش موجود در زمینه‌ی چگونگی و چرایی توزیع فرصت‌های شغلی در جامعه طرفدار نظام مردسالاری در حوزه جامعه‌شناسی است. همچنین در اغلب پژوهش‌های به‌عمل‌آمده در داخل و خارج از کشور، موضوع پژوهش بیشتر به نابرابری حقوق و دستمزد مربوط بوده است، و کمتر به مؤلفه‌های دیگر برابری جنسیتی توجه شده است، درحالی‌که این مطالعه در نظر دارد، توزیع فرصت‌های شغلی را با توجه به برابری جنسیتی و در دامنه‌ای گسترده‌تر از این نوع (حقوق و دستمزد) در میان کارکنان مشغول به خدمت در شهرداری تهران موردبررسی جامعه‌شناسانه قرار دهد. همچنین، جامعه پژوهش در این مطالعه، علاوه بر کارکنان شهرداری تهران، مدیران، کارشناسان نیروی انسانی و خبرگان را نیز دربر می‌گیرد. شایان‌ذکر است از آنجاکه اغلب مطالعات به‌طور عام به نیروی کار پرداخته‌اند و کمتر این دو متغیر را در ارتباط باهم موردبررسی قرار داده‌اند، پژوهش‌گر در این مطالعه تلاش کرده است، توزیع فرصت‌های شغلی را با تأکید بر برابری جنسیتی مورد شناسایی، تحلیل و تبیین قرار دهد و تا حدودی این خلأ را پر کند. به‌علاوه از آنجاکه اغلب این مطالعات در حوزه اقتصاد و توسعه اقتصادی صورت گرفته‌اند، از این رو، پژوهش‌گر سعی کرده است، از دیدگاه جامعه‌شناسی این موضوع را، شناسایی، تحلیل و تبیین کند.

مواد و روش‌ها

در این تحقیق، از میان انواع روش‌های مختلف کیفی، "روش نظریه‌ی بنیانی" انتخاب و استفاده شده است. این روش از جمله روش‌هایی برای پژوهشگر است که قصد شناخت منظم دیدگاه‌ها و معانی افراد در یک موقعیت خاص را دارند. این روش با خصوصیات نظیر درگیری کامل پژوهشگر با موضوع مطالعه و امکان به‌کارگیری روش‌های متعدد و چندگانه جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها و امکان

برخورداری از منافع توسعه و شرکت در فرایند برنامه‌ریزی است و هم‌چنین، وجود هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و برداشت‌های ضروری به‌منظور کسب موقعیت یکسان برای زنان و مردان در جامعه است (۱). هم‌چنین در کنار برابری جنسیتی، شاید اساسی‌ترین مسئله مطالعه نابرابری اجتماعی است. زیرا نابرابری نهادینه‌شده و ساختارمند بین گروه‌هایی از افراد که مجموعه‌ای از باورهای نظام‌مند، آن‌ها را ایجاد و بازتولید می‌کند، مشروعیت یافته و نسبتاً تثبیت شده است؛ در این صورت احتمالاً انتظار کمی برای محو آن وجود خواهد داشت (۲).

یافته‌های موردبررسی نشان می‌دهد نابرابری‌های شغلی زنان در اشکال گوناگون مانند تفکیک شغلی یعنی گمارده شدن بیشتر زنان در مشاغل دارای دستمزد و منزلت پایین‌تر، اشتغال بیشتر زنان (نسبت به مردان) در مشاغل نیمه‌وقت و غیره وجود دارد. به‌علاوه زنان در مسیر ارتقای شغلی، احراز و حفظ سمت‌های بالای مدیریتی با موانع بسیار بیشتری (نسبت به مردان) مواجه هستند که از این موانع به‌عنوان سقف شیشه‌ای یاد می‌شود (۳).

با برقراری توازن در دسترسی مردان و زنان به منابع اجتماعی و اقتصادی و فراهم آوردن شرایطی که آنان بتوانند به‌صورت عادلانه در همه زمینه‌ها مشارکت فعالانه داشته باشند. از سوی دیگر، برابری جنسیتی در توزیع فرصت‌های شغلی در ابعاد گوناگون اجتماعی و اقتصادی؛ نه تنها به‌عنوان ضرورت اخلاقی، بلکه به‌عنوان راهی به‌سوی آبادانی و پیشرفت ملت‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد (۴).

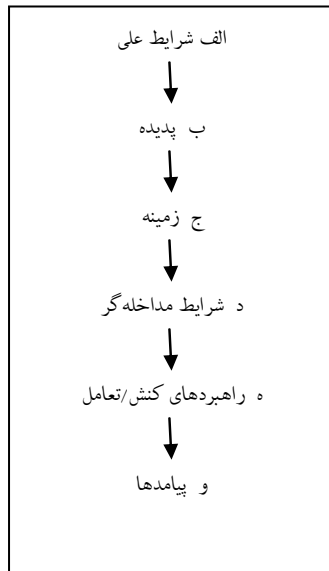
بر اساس گزارش منتشرشده از سوی سازمان ملل متحد، شکاف دستمزد میان زنان و مردان در طول ۷۰ سال گذشته برطرف نشده و همچنان این نابرابری ادامه دارد به‌طوری‌که در حال حاضر به‌طور میانگین، حقوق دریافتی زنان در سراسر جهان، ۷۷ درصد میزانی است که مردان دریافت می‌کنند. طبق آمارهای اعلام‌شده از سوی مرکز آمار ایران تفاوت فاحشی بین نرخ مشارکت اقتصادی مردان و زنان وجود دارد، چنان‌که این نرخ برای مردان ۶۴٫۱ درصد و برای زنان ۱۴٫۹ درصد است. این امر بیانگر وجود توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی بین نیروی فعال در جامعه است. در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری نیز وضعیت نامناسب‌تر است، درحالی‌که بیش از ۳۳ درصد از کارکنان دولت را زنان تشکیل می‌دهند. اما تنها ۵/۲ درصد از پست‌های مدیریتی قوه مجریه در اختیار زنان است (۵). به‌طوری‌که تنها کمتر از ۳ درصد از مدیران کشور زن هستند و در سطوح عالی مدیریتی این میزان کاهش می‌یابد.

برخی از پژوهشگران در حوزه علوم اجتماعی تلاش کرده‌اند، مشارکت زنان در ساختار اقتصادی کشور (۶) و همچنین نابرابری جنسیتی (۷)، یا برابری جنسیتی را موردبررسی قرار دهند.

از سوی دیگر، مسئله‌ای که در پیشینه تحقیق در ایران حائز اهمیت است، بررسی چستی وضعیت اشتغال نیروی کار به‌ویژه زنان در بازار کار از سوی پژوهشگران بوده است (۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) و چگونگی اشتغال نیروی کار کمتر پرداخته شده است.

از سوی دیگر، با مطالعه پیشینه تحقیق می‌توان سه موضوع اساسی را دریافت: نخستین موضوع شناخت این نکته است که همه جوامع انسانی، تقسیم مشخصی از نیروی کار بر پایه جنس را به وجود آورده و پذیرفته‌اند، هرچند تفاوت وظایف مردانه و زنانه در

دارند. مفاهیم برگرفته از این طریق را نمونه‌گیری نظری می‌خوانند. در این نوع نمونه‌گیری، محقق هم در میدان مطالعه و هم در فرایند کدبندی داده‌ها (مرحله‌ی کدگذاری باز و نیز مرحله‌ی کدگذاری محوری) از مفاهیم، معانی و رویدادها نمونه‌گیری می‌کند. این فرایند تا زمان اشباع داده‌ها ادامه می‌یابد (۱۴)



شکل ۱. الگوی روابط میان پدیده‌ها و مفاهیم اشتروس و کوربین

احراز کیفیت پژوهش

گوبا و لینکلن (۱۶) به‌جای استفاده از واژگان اعتبار و روایی کمی از معیار "اعتماد‌پذیری یا قابلیت اعتماد" جهت ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می‌کنند. قابلیت اعتماد به بیانی ساده، میزانی است که در آن می‌توان به یافته‌های یک تحقیق کیفی متکی بود و به نتایج آن‌ها اعتماد کرد. گوبا و لینکلن (۱۶) معتقدند که معیار قابلیت اعتماد دربرگیرنده چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط زیر است: ۱- باورپذیری ۲- اطمینان‌پذیری ۳- تأییدپذیری ۴- انتقال‌پذیری

بدین ترتیب، اعتماد‌پذیری هر چهار معیار یادشده را در بر می‌گیرد و به‌عنوان میزانی تعریف می‌شود که در آن یک محقق می‌تواند مخاطبان را متقاعد سازد که یافته‌های وی ارزش توجه کردن دارند. (۱۷) در این پژوهش تلاش شد در مصاحبه، اولاً نمونه‌های مناسبی انتخاب گردند تا معیار مقبولیت بر اساس توافق متخصصان تأمین گردد؛ ثانیاً مراحل تحقیق روشن و مشخص باشند و از سوی دیگر با تأیید آن از سوی اهل فن به‌گونه‌ای می‌توان به اعتبار توافقی نزدیک گردید. این توافق زمینه کسب ملاک مشروعیت تحقیق بر اساس استحکام و جامعیت را نیز تا اندازه‌ای پوشش می‌دهد و نهایتاً اینکه شفافیت و قابل فهم بودن مطالب تحقیق، به‌عنوان شاخصی دیگر کیفیت تحقیق را افزایش می‌دهد.

تحلیل‌های مجدد و رفت و برگشت زیاد میان نظریه (تحلیل داده‌ها) و میدان (گردآوری داده‌ها) که آن را روش زیگزاکی می‌نامند، می‌کوشد تا شناخت نظری دقیقی از پدیده مورد مطالعه برای تحقیق فراهم کند. در این روش تأکید بر مصاحبه و مشاهده برای تولید داده‌های تجربی، جذب محقق در میدان، جلب اعتماد افراد مورد مطالعه و به‌کارگیری هرگونه روش مناسب برای گردآوری اطلاعات است.

تئوری زمینه‌ای با ایده‌های اولیه راجع به یک سؤال تحقیق شروع شده و به تولید گزارش راجع به نتایج ختم می‌شود. این‌گونه نگرش به مسئله را می‌توان «رهیافت نشانه‌محور» نام نهاد. این درک فرایند محور، به فرد امکان می‌دهد تا در قیاس با طرح‌های خطی، اصول معرفت‌شناختی «درون‌فهمی» را با حساسیت بیشتر دریابد (۱۳).

این روش تحلیل برای نظریه‌پردازی در حوزه‌هایی به‌کار می‌رود که با رویه‌های کمی اثباتی دشوار است. نظریه‌ی زمینه‌ای مسئله‌محور است و مبتنی بر ارتباط دادن مراحل و گام‌هایی است که به ایجاد ساختار نظری یک مسئله کمک می‌کنند. در فرایند ساخت نظریه‌ی زمینه‌ای، مطابق نظر استراوس و کوربین (۱۴) داده‌های گردآوری‌شده به مفاهیم کدگذاری شده تبدیل و در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی یا انتخابی به هم متصل می‌شوند (۱۵). از نظر استراوس و کوربین، نظریه‌ی زمینه‌ای رویه‌ای برای مفهوم‌بندی داده‌ها (کدگذاری باز)، مقوله‌بندی و ارتباط دادن بین مقولات (کدگذاری محوری)، ساخت "داستان" که مقولات را به یکدیگر مرتبط می‌سازد (کدگذاری انتخابی) و پایان بخشیدن به آن با مجموعه‌ای گفتمانی از قضایای نظری (مدل پارادایمی) است.

در این شیوه، محقق ابتدا با بررسی داده‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها در قالب داده‌های متنی و مشاهده‌ای و نیز با ارجاع به سؤال یا سؤالات تحقیق تحلیل را آغاز می‌کند. سپس مراحل کدگذاری را به تفکیک سؤال یا سؤالات تحقیق شروع می‌کند. در مرحله اول یا کدگذاری باز، محقق به بررسی متون (دست‌نوشته‌ها، یادداشت‌ها و اسناد) برای دریافت مفاهیم مکون در اطلاعات می‌پردازد. محقق، با استفاده از رهیافت مقایسه‌های ثابت، می‌کوشد تا مفاهیم را اشباع سازد. وی به دنبال مواردی می‌گردد که مفاهیم را بازنمایی کند و تا زمانی که اطلاعات جدیدی پیدا نشود این کار را ادامه می‌دهد. این مفاهیم شامل زیرمقولات یا مفاهیمی است که آن‌ها را ذخایر می‌نامند. این ذخایر نمایانگر رویکردهای متعدد درباره‌ی زیرمقولات است. به‌علاوه، این ذخایر دارای ابعادند؛ یعنی روی یک پیوستار قرار دارند. در این مرحله تقلیل داده‌ها صورت می‌گیرد. کدبندی باز ممکن است سطر به سطر باشد که به هریک از سطرها یا جملات مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کد یا مفهوم باید حداکثر فضای مفهومی و معنایی آن‌ها را پر کند. در این مرحله تمام اطلاعات کدبندی می‌شوند. در هر مرحله از تولید کد، محقق می‌تواند برای هر کد اولیه شرح‌واژه‌ی مختصری بنویسد و در ساخت مقولات عمده از آن استفاده کند. در فرایند کدگذاری باز، محقق باید بر اساس حساسیت نظری مفاهیمی را دنبال کند که در فرایند تحلیل ارزش بازنمایی و تحلیل بیشتری

1. Trustworthiness

یافته‌ها

با توجه به کلیه مطالب ذکر شده در اینجا باید به یافت مقوله‌ی هسته‌ای دست زد، مقوله‌ی خورشیدواری که بتوان روابط منظم آن با سایر مقولات و پدیده‌ها را در آن دید و محوری بودن آن را در قدرت تبیین بالای آن و اشباع نسبی و تفسیری‌اش، ساخته و پرداخته کرده و نشان داد. مقولاتی که در کدگذاری محوری معرفی و با یکدیگر مرتبط می‌شوند. در این بخش هم باید به پدیده اصلی نام داد و به عنوان یک مقوله، به تدریج آن را به سایر مقوله‌ها مرتبط کرد. پس از تنظیم مقوله‌ها در پارادایم نهایی، پژوهشگر می‌تواند قضیه‌ی فرضی مربوط به رابطه میان مقوله‌ها را یادداشت کند. با این قضیه، فرد می‌تواند به داده‌ها یا میدان جمع‌آوری داده‌ها برای اعتباربخشی بیشتر دوباره مراجعه کند.

کدگذاری

تجزیه و تحلیل داده‌ها به سه رویه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی، انجام می‌شود. محقق در طول انجام مطالعه در شهرداری تهران به طور مداوم در حال رفت و برگشت بین این سه مرحله است و توالی در آن‌ها مهم نیست. بعد از هر مصاحبه کدگذاری باز انجام می‌گیرد تا مصاحبه‌های بعدی با دید تکوین یافته‌تری از مفاهیم و مقولات باشد، در ادامه کدگذاری محوری و سرانجام فرایند کدگذاری انتخابی و ارائه مقوله هسته یا مرکزی پژوهش طرح می‌شود. در این مرحله پژوهشگر پس از طراحی پرسشنامه هدفمند برای پاسخ به سوالات تحقیق و با توجه به شناخت از شهرداری تهران اقدام به شناسایی افراد آگاه در زمینه توزیع فرصت‌های شغلی و یا افرادی که در این خصوص تجربه داشته‌اند نمود. برخی از مصاحبه‌شوندگان به صورت انتخابی و برخی به صورت داوطلبانه در پژوهش حاضر شرکت نمودند. برای بررسی داده‌های خام و انجام کدگذاری باز ابتدا مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها برای کدگذاری جملات یا پاراگراف‌ها تحلیل خط به خط ۱ می‌شوند. پژوهشگر به دنبال ایده اصلی جمله یا پاراگراف مصاحبه می‌باشد و نیاز به خوانش دقیق متن دارد. بعد از ورود داده‌های خام به یک جدول، طبقه‌بندی آن‌ها صورت پذیرفت تا کلیه داده‌های شبیه به هم که به مفهوم یا مفاهیم مشابه اشاره می‌کنند در کنار یکدیگر قرار گیرند. سپس مفاهیم مربوط به آن داده استخراج گردید.

مقوله سازی

در این مرحله، سعی زیادی شد تا مخرجی مشترک از مفاهیم حاصل و تعداد مقولات، خلاصه شده و شمولی‌تر گردد. معیارهایی نظیر: مرکزیت یک مقوله نسبت به مقولات دیگر، فراوانی وقوع آن مقوله در داده‌ها، جامعیت و سهولت ربط آن به سایر مقوله‌ها، روشنی دلالت‌های آن برای یک نظریه عام‌تر، حرکت آن به سمت قدرت نظریه‌ای هنگامی که جزئیات مقوله آشکار می‌شود برای تعیین مقوله‌ی هسته‌ای در نظر گرفته شد. در اینجا به یافت مقوله‌ی هسته‌ای دست زدیم، مقوله‌ی خورشیدواری که بتوان روابط منظم

آن با سایر مقولات و پدیده‌ها را در آن دید و محوری بودن آن را در قدرت تبیین بالای آن و اشباع نسبی و تفسیری‌اش، ساخته و پرداخته کرده و نشان داد، سپس طبق مدل پارادایمی، مقولاتی که در کدگذاری محوری معرفی و با یکدیگر مرتبط می‌شوند در این بخش به سایر مقوله‌ها مرتبط خواهند شد. در این بخش نخست با توجه به فهرست مقوله‌ها توجه شد که کدام یک از آن‌ها برای در برگرفتن تمام آن‌هایی که در داستان توصیف شده‌اند، به اندازه کافی انتزاعی است لذا با توجه به اینکه ظاهراً هیچ مقوله‌ی یگانه‌ای به اندازه کافی وسیع نبود تا نام مقوله اصلی را به خود بگیرد سعی در انتخاب نامی برای پدیده‌های اصلی شد که مفهومی مناسب و در برگیرنده‌ی خط اصلی داستان باشد.

تدوین مدل پارادایمی

مدل پارادایمی تحقیق نشان دهنده جریان فرایندها و فعالیت‌هایی است که در بستر مطالعه اتفاق افتاده است. پژوهشگر با تجزیه و تحلیل داده‌های اولیه مستخرج از مصاحبه‌ها، مفاهیم اصلی و کلیدی مرتبط با موضوع را با کمک ذینفعان، ذینفها و خبرگان شناسایی نمود. در این پژوهش یک پدیده محوری شناسایی و در مرکز توجه مدل پارادایمی قرار گرفت تا سایر مقوله‌ها به آن مرتبط شوند و فعالیت‌ها حول محور آن شکل گیرد.

در واقع پژوهشگر کوشید در کدگذاری باز به پدیدآوردن مقوله‌ها بپردازد و در کدگذاری محوری مقوله‌ها را به طور نظام‌مند بهبود داده و با زیرمقوله‌ها پیوند داده شوند. نهایتاً در مرحله سوم از کدگذاری که کدگذاری گزینشی و ارائه مدل پارادایمی پژوهش بود به مدل پارادایمی «آنومی تخصیص» دست یافتیم.

مدل پارادایمی آنومی تخصیص

مهمترین و کانونی‌ترین مفهومی که در این پژوهش از ادراکات و تجارب زیسته کارکنان شهرداری تهران در خصوص توزیع فرصت‌های شغلی زنان (با استفاده از تحلیل داده‌ها) احصاء شد مفهوم آنومی تخصیص است.

در این بخش تلاش شد برای ترسیم مدل پارادایمی «آنومی تخصیص» به عنوان مقوله هسته‌ای، از مفاهیم و خرده مقولات استخراج شده در کدگذاری باز استفاده و ارتباط آن را با سایر مقولات نشان داده شود. هدف محقق در این بخش دست‌یافتن به ماهیت مشترک در تجارب افراد گوناگون بود که در نهایت به توضیح تجربه‌های زیسته آنان پرداخته شد.

پژوهشگر در پاسخ به دو سوال اصلی تحقیق یعنی:

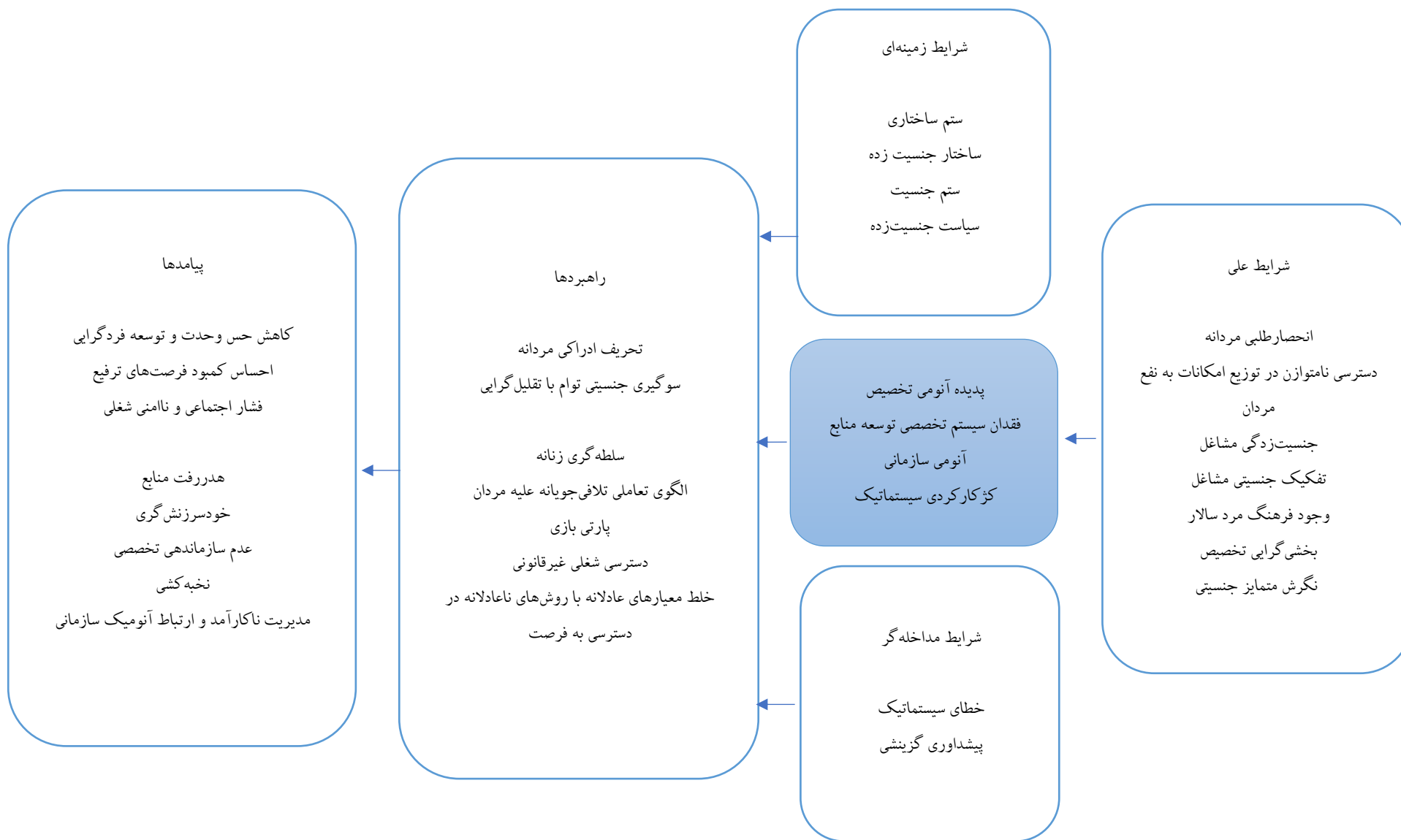
توزیع فرصت‌های شغلی زنان، از منظر درک و تجربه زیسته کارکنان شهرداری تهران چگونه است؟

و ۲. علل اجتماعی توزیع فرصت‌های شغلی زنان از منظر درک و تجربه زیسته کارکنان شهرداری تهران چیست؟

به دو درک متفاوت از توزیع فرصت‌های شغلی زنان رسید و با تجزیه و تحلیل داده‌های اولیه‌ی حاصل از مصاحبه‌ها و کدگذاری-ها، درک و تجربه زیسته کارکنان را نسبت به توزیع فرصت‌های شغلی زنان در شهرداری تهران مورد بررسی قرار داد. مشاهده شد که تخصیص آنومی‌وار فرصت‌های شغلی زنان در شهرداری تهران را می‌توان بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان به دو حوزه مرتبط دانست:

نابرابری ناشی از انحصارطلبی مردانه که از عواملی چون فرهنگ مردسالار نشأت گرفته و منجر به بازتولید تفکرات مردانه و بروز نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار به نفع مردان می‌شود. این تفکرات در خانواده توسط خود زنان بازتولید شده و به قولی زنان معمار جامعه مردسالار هستند.

نابرابری ناشی از نظام اداری رانت‌زده با بهره‌مندی از دسترسی‌های شغلی غیرقانونی و خلط معیارهای عادلانه در دسترسی به فرصت‌های شغلی و در نتیجه توزیع نابرابر فرصت‌های شغلی را برای زنان در بر خواهد داشت.



شرح داستان «آنومی تخصیص»

یکی از سوالات اصلی پژوهش حاضر "توزیع فرصت‌های شغلی زنان، از منظر درک و تجربه زیسته کارکنان شهرداری تهران" بوده است و پژوهشگر پس از تجزیه و تحلیل داده‌های ناشی از مصاحبه‌ها و در مرحله کدگذاری محوری که به دنبال یافتن ارتباط خرده مقولات (شرایط علی، زمینه، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها) بود به پدیده محوری آنومی تخصیص دست یافت. آنومی، بی‌ثباتی ناشی از استانداردهای نامتعارف و ارزش‌های نامعقول و بی‌هدفی را توصیف می‌کند. به عبارت دیگر آنومی زمینه-ساز نابسامانی‌های اجتماعی است؛ جایی که در آن مرز قواعد و الگوهای رفتار اصولی و غیراصولی در هم می‌شکند و پیامد آن شکل‌گیری رفتارهای انحرافی و نهایتاً بروز بحران در سازمان اجتماعی می‌شود. پژوهشگر مشاهده کرد کارکنان در شهرداری تهران معتقدند هنجارهای معمول با واقعیت‌های معمول که آن‌ها انتظار دارند در ستیز است. هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را در سازمان از دست داده و قواعد و قوانین مشخصی برای پیروی وجود ندارند. در انتصابات ملاک‌ها، معیارها، روندها و فرایندها هرج و مرج گونه و گاهی ناشناخته و در صورت وجود مبهم و آنومی‌وار هستند. پژوهشگر تخصیص نابرابر، نابسامان و غیر اصولی در توزیع فرصت‌های شغلی را آنومی تخصیص نامید و سایر مقولات را حول محور آن تبیین نمود.

آنچه دسترسی نابرابر به فرصت‌ها را موجه جلوه می‌دهد دسترسی به فرصت‌ها مبتنی بر تفاوت در استعدادها، توانائی‌ها و تخصص‌های افراد است که اصلی مورد پذیرش است لکن تخصیص آنومی‌وار فرصت‌ها منجر به پیامدهایی می‌شود که در ادامه به آن‌ها می‌پردازیم.

پژوهشگر دریافت زنان در شهرداری تهران با تلاش در افزایش مهارت‌های خود توانسته‌اند شرایط کاری خود را بهبود بخشند و بسیاری نیز به واسطه رابطه با صاحبان قدرت به جایگاه مطلوبی دست یافته‌اند هرچند این نوع پیشرفت در بین مردان در شهرداری تهران بسیار گسترده‌تر است.

زنان شاغل به باز تعریف هویت خویش در سایهٔ دگرگونی‌های کلان اجتماعی پرداختند، اما روند تغییر نقش‌های سنتی زنان، فرایندی بی‌چالش نبوده است. آن‌ها در فرایند هویت‌یابی خویش همچنان با ساختار نابرابری جنسیتی دست به گریبان‌اند اما بی‌عدالتی جنسیتی در یکی از مهمترین سازمان‌های پایتخت کشور چیزی نیست که انتظارش از یک کشور در حال توسعه می‌رود. اینگونه است که وقتی برای پژوهش در خصوص توزیع فرصت‌های شغلی زنان، به کارکنان شهرداری تهران مراجعه می‌شود چیزی که بیشترین نمود را از بی‌عدالتی‌هایی که آنان تجربه کرده‌اند می‌دهد بیشتر در قالب جملاتی چون «بی‌عدالتی جنسیتی»، «عدم اهمیت به پیشرفت»، «عدم توزیع عادلانه‌ی درآمد‌ها و منابع»، «عدم وجود زمینه‌های تخصصی برای کار»، «عدم شایسته‌سالاری»، «نادیده‌انگاری قانون و مقررات و رقابت مثبت در رویه‌های سازمانی و شغلی»، «اهمیت نزدیکی به گروه‌های قدرت»، و «اهمیت بالای پارتی و لابی‌گری» است. اکثریت مشارکت‌کنندگان از ناراضی‌شان نسبت به جنبه‌های مختلف بی‌عدالتی سخن گفتند و اذعان داشتند که در

شهرداری تهران عموماً خلاقیت و استعداد زنان کشف نشده و توسعه نمی‌یابد و بی‌توجهی به توانمندی‌ها بارز است و همانطور که اشاره شد داده‌های مستخرج از مصاحبه‌ها در این خصوص در مقوله‌ی "آنومی تخصیص" جای داده شد.

مفاهیمی که آنومی تخصیص را شکل دادند شامل: ۱- فقدان سیستم تخصیصی توسعه منابع انسانی ۲- کژکارکردی سیستماتیک و ۳- آنومی سازمانی می‌باشند.

یکی از مصادیق آنومی تخصیص در شهرداری تهران "فقدان سیستم تخصیصی توسعه منابع انسانی" می‌باشد.

انسان به عنوان رکن اساسی توسعه سازمانی، در چارچوب فعالیت-های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقشی مهم و پراهمیت است. امروزه رشد و توسعه سازمان‌ها، در گرو به کارگیری درست سیستم‌های توسعه منابع انسانی است. انسان به عنوان یک عنصر پیچیده برای حفظ موجودیت و بقای سازمان‌هاست و توجه به منابع انسانی، به عنوان یک ابزار نیرومند در تغییر و تحولات سازمانی حائز اهمیت است. به نظر می‌رسد که بزرگترین سرمایه سازمان-های موفق سرمایه انسانی است. حال در شرایطی که سیستمی تخصیصی برای رشد، توسعه و بالندگی کارکنان وجود ندارد، ترفیعات براساس شایستگی افراد انجام نمی‌شود و در صورت عدم انتخاب فردی شایسته ناراضی‌تی و بی‌تفاوتی ایجاد خواهد شد.

مشخص نبودن راه‌های ترقی، فقدان شایسته‌سالاری و عدم تطبیق رشته تحصیلی با نقش افراد در سازمان باعث کم‌انگیزگی و عدم کارایی می‌شود. همچنین عدم وجود معیارها و شاخص‌های سنجش شایستگی در حوزه منابع انسانی یکی دیگر از دلایل اساسی آنومی‌وار بودن توزیع فرصت‌های شغلی در میان کارکنان در شهرداری تهران می‌باشد در واقع در تخصیص منابع انسانی نیز آنومیک عمل می‌شود.

مدیر اداره برنامه‌ریزی، آقا، فوق لیسانس: واقعیت امر اینجاست که در شهرداری اصولاً سیستمی وجود ندارد که افراد را نسبت به توانایی‌ها و ظرفیت‌هایشان شناسایی کرده و از آنها استفاده مطلوب را به عمل آورد، سیستمی که در ایران چه در شهرداری و چه بقیه ارکان دولتی حاکم است یک سیستم معیوب و از کار افتاده است که افراد را به نسبت قربت با مدیران طبقه‌بندی می‌کنند نه توانایی-های آن‌ها، متأسفانه عدم وجود شایسته‌سالاری و عدم ایجاد انگیزه و زمینه برای رشد کارکنان از لحاظ آموزشی عاملی است که فرصت‌های شغلی را برای یک حلقه محدودی از مدیران نگه می‌دارد. در این شرایط من اعتقاد دارم فرد باید توانایی‌های خود را افزایش داده و منتظر اتفاقاتی باشم که فرصت را برایم ایجاد کند.

مسئول اداره رفاه، آقا، دکتری: به نظر بنده بحث شانس یکسان به هیچ وجه وجود ندارد در مجموعه اگر وصل به گروه یا تیم حاضر باشی، شانس بالاتری برای دستیابی به فرصت‌ها داری در غیر اینصورت به سختی می‌توانی این مرحله را طی کنی، بروی کاغذ یا بخشنامه و دستوالعمل‌ها معیارهای فراوانی وجود دارد اما وقتی به

کارشناس متخصص امور کارکنان، خانم، لیسانس: از نظر تخصصی و از نظر جنسیتی قطع به یقین آنومیک بودن یک سازمان قطعاً پیش می‌آید ممکن است تخصصی در اختیار خانمی باشد اما جایگاه شغلی آن در اختیار آقایون خواهد بود.

توصیف اجزای مدل پارادایمی «آنومی تخصیص»

در این قسمت به تشریح عناصر مدل نظریه‌ای می‌پردازیم و در توضیح خط اصلی داستان درباره هر کدام از مقوله‌های فرعی در مدل پارادایمی نهایی و موقعیت آن‌ها به عنوان شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به طور مفصل‌تری صحبت می‌شود.

شرایط علی مربوط به پدیده «آنومی تخصیص»:

افراد مشارکت کننده در این تحقیق، اکثریت بی‌عدالتی جنسیتی را در سازمان شهرداری تهران پذیرفته‌اند و معتقدند که «بالاخره نابرابری جنسیتی در همه بخش‌های جامعه ایران وجود دارد و در همه ادارات و سازمان‌ها این نوع نگاه غالب است». این نظرات قابل رد نیست زیرا که طبق آمارهای داخلی و حتی طبق گزارش شاخص جهانی شکاف جنسیتی ۲۰۲۰ یک نمای کلی از وضعیت فعلی شکاف جنسیتی جهانی را ارائه می‌دهد. بر اساس نتایج این گزارش، ایران ۱۴۸ امین کشور جهان در شاخص جهانی شکاف جنسیتی بوده است. اما باید اذعان داشت این بی‌عدالتی فقط در حوزه تفاوت‌های جنسیتی نبوده و کلیه کارکنان (زنان و مردان) از تجربه‌های زیسته خود در توزیع نابرابر فرصت‌های شغلی سخن گفتند. لکن این نابرابری‌ها با توجه به شرایط علی و زمینه‌ای موجود برای زنان بیشتر قابل لمس و درک بوده است.

پژوهشگر پس از تجزیه و تحلیل داده‌های اولیه که از مصاحبه‌ها استخراج نمود، به عوامل و شرایط علی که به ظهور پدیده «آنومی تخصیص» انجامید رسیده است که عبارتند از:

انحصارطلبی مردانه: ۱- دسترسی نامتوازن در توزیع امکانات به نفع مردان ۲- جنسیت‌زدگی مشاغل ۳- تفکیک جنسیتی مشاغل ۴- وجود فرهنگ مردسالار

بخشی‌گرایی تخصیص: ۱- نگرش متمایز جنسیتی

"دسترسی نامتوازن در توزیع امکانات به نفع مردان" به مثابه اولین عامل موثر در آنومی تخصیص:

با عنایت به اینکه زنان نقش مهمی در زمینه مشارکت‌های اقتصادی و اجتماعی دارند و طی سال‌های اخیر، سهم زنان در مشاغل از روند روبه رشدی برخوردار بوده است اما از امکانات و درآمدی کمتر نسبت به مردان برخوردارند و ارزش کار آنان کمتر از مردان در نظر گرفته می‌شود همچنین در مقایسه با مردان از فرصت‌های شغلی کمتری برخوردارند. اکثر مردان مدیریت را کار مردانه می‌دانند و معتقدند که توانایی و کارایی زنان در کار کمتر از مردان است و هنوز نگاه جنسیتی حاکم بر جامعه این است که زنان توان انجام کارهای سنگین را به لحاظ بدنی ندارند.

عمل می‌رسد همه آنها نادیده گرفته می‌شود و فقط در اکثر موارد کارها رابطه‌ای انجام می‌شود و به ندرت و خیلی خیلی کم از طریق قانونی و ضابطه‌ای کار انجام می‌شود.

یکی دیگر از مصادیق آنومی تخصیص در شهرداری تهران " کژکارکردی سیستماتیک " می‌باشد.

هر نظامی در جامعه کارکرد خاصی دارد که به سایر نظام‌ها متکی و با آنها مرتبط است. وقتی این نظام‌ها درست کار می‌کنند، به ثبات اجتماعی می‌انجامد. نابسامانی در یک یا چند نظام منجر به بی‌ثباتی اجتماعی می‌شود. ساختار کژکارکرد بازدارنده توسعه، پیشرفت و تعالی در سازمان شهرداری تهران می‌باشد. در واقع برخی از کژکارکردی‌های مشاهده شده در این سازمان به صورت نظام‌مند و ساختاری ایجاد شده که اعتراض در برابر آن ممکن نیست.

مدیر دفتر مدیرعامل، آقا، فوق لیسانس: به نظر من اعتقادی برای فراهم کردن شرایط برابر برای زنان و مردان وجود ندارد و هر اقدامی که انجام می‌گیرد یا بر حسب ضرورت در مشاغل است که می‌بایست زنان انجام دهند یا بازی‌های سیاسی برای پز عدالت محوری

مدیر روابط عمومی، خانم، دکتری: از داشتن شهری زیست پذیر و دوست داشتنی برای همه افراد فاصله می‌گیریم چرا که در نهاد تصمیم ساز شهر (شهرداری تهران) نتوانستیم معیارهای تصمیم‌گیری را از همه افراد گردآوری کنیم بیشترین پیامد این است که تا بارانی می‌بارد یا اتفاقی در جامعه می‌افتد از ابتدایی‌ترین وظایف بازمی‌مانند و خلل ایجاد می‌شود در مدیریت شهری

یکی دیگر از مصادیق آنومی تخصیص در شهرداری تهران " آنومی سازمانی " می‌باشد.

سازمان‌ها یا محیط‌های کار به عنوان پدیده‌های اجتماعی- انسانی می‌توانند دچار ناهنجاری، تعارض و ابهام هنجاری شوند در این شرایط سازمان ارزش‌هایش را به طور شفاف بیان نمی‌کند، ضعف همبستگی در کلیت آن مشاهده می‌شود و به آسانی دستخوش بی-اخلاقی می‌شود. در حقیقت این آشفتگی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، در سازمان کارآمدی خود را از دست می‌دهد. پژوهشگر پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مقوله‌های به‌دست آمده مرتبط با این مفاهیم را آنومی سازمانی (Organizational anomie) نامید.

کارشناس منابع انسانی، خانم، لیسانس: توزیع نابرابر فرصت‌های شغلی موجب عدم توازن و تعادل در شهر و اداره شهر می‌شود، کارکنان در جایگاهی که باید نیستند. می‌بینیم که در مدیریت تهران هم دچار مشکلات عدیده شدیم.

هستند. با وجود این به نظر می‌رسد که بانوان شاغل در شهرداری تهران سعی فراوان برای غلبه بر موانع کرده و به موفقیت‌هایی نیز دست یافته‌اند لکن همچنان تفکیک جنسیتی مشاغل در جریان است.

معاون مالی و اداری، آقا، فوق‌لیسانس: برخی مشاغل می‌باشد که می‌بایست فقط توسط زنان تصدی گردد، مردان از عهده آن‌ها برنمی‌آیند. یا به خاطر راحت بودن سایر خانم‌ها مثلاً شهروندان زن یا همکاران زن بهتر است دست خانم‌ها باشند.

مدیر امور قراردادها، خانم، لیسانس: در بعضی قسمت‌های شهرداری مثل آتش‌نشانی یا اتوبوسرانی اجازه نمی‌دهند خانم‌ها پست خاصی داشته باشند. چون خانم‌ها از نظر توان بدنی و محدودیت‌هایی که دارند نمی‌توانند انجام دهند.

"وجود فرهنگ مردسالار" به مثابه چهارمین عامل موثر در آنومی تخصیص:

مردسالاری یک نظام اجتماعی است که توسط مردان هدایت و رهبری می‌شود و در آن‌ها زنان نقش ثانویه و انفعالی دارند. این جوامع نقش‌های جنسیتی سنتی را ترویج می‌کنند، به گونه‌ای که زنان می‌بایست وظایف خانگی را بر عهده گیرند در حالی که مردان مسئولیت تأمین معیشت خانواده را بر عهده دارند.

ایدئولوژی مردسالارانه با مجموعه‌ای از نظریات و ایده‌های مختلف همراه است که تسلط مرد را بر زنان توجیه می‌کند و آن را به تفاوت‌های طبیعی و ذاتی بین زن و مرد نسبت می‌دهد. پژوهشگر مشاهده کرد این ایدئولوژی در شهرداری تهران در جریان است و گاه‌ا توسط برخی مردان به زنان شاغل گوشزد می‌شود.

کارشناس متخصص کارگزینی، خانم، لیسانس: ۹۹ درصد مدیران ارشد مرد هستند حالا در منطقه این مدیر ارشد است که تصمیم می‌گیرد شما کجا کار کنی چقدر اضافه کار بگیرد اصلاً به کار خانم‌ها اعتقاد داشته باشد یا نه. مدیری داشتیم که همیشه تا مشکل کوچکی توی کار خانم‌ها پیش می‌آمد می‌گفت شمارو چه به کار، برو بچه‌هاتو بزرگ کن به مجردها هم می‌گفت خانه‌داری یاد بگیر که ازدواج کنی.

مدیر امور قراردادها، خانم، فوق‌لیسانس: نگاه مردسالارانه حاکم بر رده‌های مختلف و حاکم بر برخی از ضوابط و قوانین است. قانون دست‌نوشته مردان هست. نمونه ساده اینکه خانم‌ها حق دریافت یکسری بهره‌وری‌ها و شیکاری رو ندارند چون معتقدند زن‌ها مسئول معیشت خانواده نیستند.

همانطور که اشاره شد یکی دیگر از مقولاتی که از شرایط علی پژوهش می‌باشد بخشی‌گرایی تخصیص است که شامل نگرش متمایز جنسیتی می‌باشد.

"نگرش متمایز جنسیتی" به مثابه عامل موثر بر آنومی تخصیص: پژوهشگر بنابر مصاحبه‌های صورت گرفته دریافت نگرش جنسیتی غالب، ناشی از هنجارهایی است که در جامعه مورد پذیرش آحاد مردم است. از گذشته محوریت مردان رویه‌ای پذیرفته شده بوده و تاکنون ادامه دارد و نقش‌های جنسیتی سنتی را ترویج می‌کنند، حال اگر فرد یا افرادی تمایل به برابری نسبی توزیع فرصت‌های شغلی در شهرداری تهران داشته باشند و زنان را به عنوان نیروی متخصص

مدیر منابع انسانی، آقا، فوق‌لیسانس: شرایط برای آقایان بهتر است آن‌ها می‌توانند از حقوق بهتری بهره‌مند شوند، اضافه کاری بیشتر بمانند، شیکاری می‌گیرند که برای خانم‌ها اصلاً وجود ندارد و بانوان را در یک سری کارهای فنی، یا در سطح شهر نمی‌توان استفاده کرد به خاطر جنس و نوع کار در بدنه شهرداری.

کارشناس متخصص روابط عمومی، خانم، لیسانس: بله امکانات و شرایط خاصی برای مردان در سیستم وجود دارد که زنان فاقد آن هستند. اضافه کار به آقایان بیشتر می‌دهند اما خانم‌ها اجازه ندارند بیشتر بمانند. تعطیل کاری یا مزایای دیگر برای آقایان هست حتی جمعه‌ها، ولی برای خانم‌ها نیست.

"جنسیت‌زدگی مشاغل" به مثابه دومین عامل موثر در آنومی تخصیص:

مشاغل جنسیتی، نوعی از مشاغل است که در آن جنسیت، در کنار سایر شرایط، به عنوان شرط احراز شغل محسوب می‌شود؛ این شرایط می‌تواند به صورت آشکارا یا پنهان در دسترسی به فرصت‌های شغلی در شهرداری تهران مدنظر قرار گیرند. یافته‌ها نشان دادند که اکثر مشارکت‌کنندگان معتقدند که تقسیم کار کلان جامعه‌ی ایران، براساس جنسیت است و این امر به مردان قدرت بیشتری جهت تأمین منافع خود اعطا می‌کند و موجب می‌شود مردان نسبت به زنان منابع و امکانات بیشتری دریافت کنند و این نفع منجر به تفاوت در قدرت بین زنان و مردان در سطوح کلان و خرد می‌شود.

مدیر املاک، خانم، لیسانس: به دلیل تفاوت فیزیکی زنان و مردان و محدودیت‌هایی که در برخی مشاغل و همچنین شرایط خاصی که در جامعه وجود دارد زنان از پذیرش مشاغل اجرایی باز مانده و بیشتر این مشاغل به آقایان اختصاص داده می‌شود.

مدیر منابع انسانی، آقا فوق‌لیسانس: در کل شهرداری سازمانی مردانه است و بیشتر کارها برای مردها مناسب‌ترند یا فقط و فقط مردها می‌توانند در آن خدمت کنند.

"تفکیک جنسیتی مشاغل" به مثابه سومین عامل موثر در آنومی تخصیص:

تفکیک جنسیتی مشاغل به این واقعیت اطلاق می‌شود که مردان و زنان در انواع مختلف شغل‌ها که مبتنی بر برداشت‌های رایج درباره‌ی شغل‌های برانده‌ی مردان و زنان است، تجمع یافته‌اند. تفکیک شغلی دارای مؤلفه‌های عمودی و افقی دانسته می‌شود. تفکیک عمودی به تجمع زنان در مشاغلی اطلاق می‌شود که فاقد اقتدار و مجال پیشرفت است، در حالی که مردان موقعیت‌های پراقتدارتر و پرنفوذتری را اشغال می‌کنند. تفکیک افقی به تجمع مردان و زنان در مقوله‌های شغلی متفاوت اطلاق می‌شود. برای مثال، زنان عمدتاً مشاغل خانگی و مشاغل دفتری یکنواخت و تکراری را به خود اختصاص می‌دهند، در حالی که مردان مشاغلیدی ماهرانه و نیمه‌ماهرانه را پر می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶۳).

تصورات قالبی جنسیتی درباره‌ی زنان در شهرداری تهران نیز عمدتاً به همین‌گونه مشاهده شد؛ بنابراین در مجموع زنان برای کسب فرصت‌های بهتر شغلی با موانع بیشتری نسبت به مردان روبه‌رو

زنان را تقویت کرده است که آثار آن در بکارگیری و تخصیص فرصت‌های شغلی در شهرداری تهران نیز مشهود است.

کارشناس متخصص امور کارکنان، خانم، لیسانس: عدم آموزش صحیح در مورد عدالت جنسیتی از کودکی تا بزرگسالی در خانواده-ها، مدارس و حتی دانشگاه‌ها وجود دارد.

مدیر گزینش، آقا، فوق لیسانس: آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها، محیط‌های کاری و فضاهای شهری همه و همه برتری جنس مرد را مورد توجه قرار می‌دهند.

"سیاست جنسیت‌زده" به مثابه شرایط زمینه‌ای موثر بر آنومی تخصیص:

با آنکه موانع اقتصادی و فرهنگی از حضور گسترده زنان در بازار کار جلوگیری می‌کنند، اما زنان که در زمره نیروی کار هستند به فشارهایی برای رفع این موانع دست زده و در عین حال، راهبردهایی را به کار می‌برند تا به ارتقاء، مشارکت اجتماعی، فرصت‌های شغلی و دسترسی به منابع اقتصادی نائل شوند؛ با این حال ملاحظه می‌کنیم گفتمان غالب در سیاست و فرهنگ جامعه چون: اولویت نقش مادری و همسری بر نقش‌های اجتماعی زنان، مرد سرپرست خانوار، اشتغال مضر برای خانواده و ... بر سایر گفتمان‌ها سیطره دارند.

مدیر منابع انسانی، آقا، فوق لیسانس: دلیل برابری یا نابرابری می‌تواند سیاسی باشد. ما در حوزه سیاست خیلی از زنان بهره نمی‌گیریم به دلیل تفکرات مذهبی و عمدتاً سنتی. ببینید در رده‌های ارشد کشور هم زنان محدودی هستند که فعالیت می‌کنند. در شهرداری هم قطعاً همینطور است.

کارشناس متخصص کارگزینی، خانم، لیسانس: در فرهنگ ما و در دین ما خانواده و محیط خانه بهترین و امن‌ترین مکان برای خدمت زنان هست. اعتقاد مردان این است که زنی که بیرون از خانه فعالیت کند نمی‌تواند ۱۰۰ خودش را برای خانواده بگذارد. در حکومت دینی هم عقیده همین است. سیاستمداران ما هم اغلب دینی هستند و معتقدند که جایگاه زن در خانه است اگر تعداد کمی از زنان را هم می‌بینیم برای نشان دادن به دنیا و مردم است که یعنی ما آیت‌های مربوط به توسعه را رعایت می‌کنیم.

شرایط مداخله‌گر مربوط به پدیده‌ی «آنومی تخصیص»:

شرایط مداخله‌گر شرایطی هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند و راهبردها از آن‌ها متأثر می‌شوند. علاوه بر دو عامل مذکور (علی و زمینه‌ای) عامل مداخله‌گر خطای سیستماتیک، شامل پیشداوری گزینشی نیز در پیدایش آنومی تخصیص در توزیع فرصت‌های شغلی موثر بوده است.

"پیشداوری گزینشی" به مثابه شرایط مداخله‌گر موثر بر آنومی تخصیص:

نتیجه‌گیری‌هایی که در فرایند مرتبط با تصمیم‌گیری (Decision Making) ممکن است به شکلی غیرمنطقی صورت گیرند. افراد همیشه یک سری ترجیحات مشخص دارند و سعی می‌کنند در

در نظر گرفته و از توان فنی و اجرایی آن‌ها نیز بهره‌مند گردند تحت عنوان "نگرش متمایز جنسیتی" از آن نام می‌برند.

معاون مالی و اداری، آقا، فوق لیسانس: مدیرانی داریم که به خانم‌ها بیشتر اعتماد دارند از این جهت که خانم‌ها بسیار کمتر از مردها دست به تقلب و اقدامات غیرقانونی می‌زنند.

مسئول اداره رفاه، آقا، دکتری: در شرکت واحد اتوبوسرانی در طول مدت مدیریت آقای بیژنی زن‌ها هم به عنوان راننده استخدام شدند چون او به زن‌ها خیلی بها می‌داد.

شرایط زمینه‌ای مربوط به پدیده‌ی «آنومی تخصیص»:

شرایط زمینه‌ای، شرایطی است که راهبردها و اقدامات تحت آن، به اداره پدیده می‌پردازند، در واقع بسترهای مختلف تاریخی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است که قواعد و الگوهای رفتاری در آن شکل می‌گیرند. در این پژوهش شرایط زمینه‌ای عبارتند از:

ستم ساختاری: ۱- ساختار جنسیت‌زده

ستم جنسیت: سیاست جنسیت‌زده

ساختار، الگویی است تعیین‌کننده اقدامات و تصورات افراد جامعه و همچنین مجموعه‌ای از روابط و پیوندهایی است که میان افراد، گروه‌ها و طبقات مختلف یک جامعه برقرار می‌باشد؛ شهرداری تهران نیز به مثابه یک ساختار اجتماعی بوده و رفتارهای اجتماعی تعریف شده‌ای بنا بر باورهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کارکنان در آن در جریان است. با توجه به لزوم وجود سلسله مراتب در سازمان‌ها وجود لایه‌های متفاوت قدرتی نیز در آن‌ها اجتناب‌ناپذیر است که در موارد بسیار منجر به توزیع ناعادلانه قدرت می‌شود که زمینه‌ی حکمرانی برخی بر برخی دیگر را فراهم می‌سازد.

"ساختار جنسیت‌زده" به مثابه شرایط زمینه‌ای موثر بر آنومی تخصیص:

ساختار اجتماعی و فرهنگی همه‌ی جوامع انسانی به شدت متأثر از تفاوت‌های جنسیتی است که اغلب علمی یا طبیعی نمایانده می‌شوند، اما در واقع برساخته‌ی اجتماع هستند و به ویژه متأثر از تصورات قالبی و ایدئولوژی‌های جنسیتی هستند در واقع ساختارهای اجتماعی با کلیشه‌ها و اندیشه‌های قالبی جامعه را سامان می‌دهند و بخش اعظم نقش‌های جنسیتی زنان و مردان به کلیشه‌های جنسیتی مرتبط است چراکه فرصت‌ها و تجربیات زندگی و ارزیابی و شناخت فرد از چگونگی عملکردش در اجتماع نیز از قالب‌های جنسیتی و نوع تعریف آن‌ها تأثیر می‌گیرند.

در منطق بسیاری از افراد، زنان در بیشتر حوزه‌های جامعه از منزلت اجتماعی مناسبی برخوردار نیستند و اعتقاد بر این است که نمی‌توان مسئولیت‌های مهم جامعه را به آنان واگذار کرد؛ حتی بعضی از اوقات به کار گماردن زنان در پست‌های مدیریتی توسط مسئولین بیشتر به صورت نمایشی و تبلیغاتی است و کمتر بر پایه منطق برابری به این مسأله نگریسته می‌شود. اندیشه‌های یکسونگر و انحصاری، نحوه حضور در اجتماع و در کل گفتمان غالب در مسیر تاریخ به سود زنان نبوده است و از منظر تاریخی این جریان‌ها نگاه منفی به

این سوگیری‌های جنسیتی مجموعه‌یی از باورهای فرهنگی و اجتماعی شکل گرفته در ذهن مردان به معنای برتری‌شان بر زنان تابعی از فرهنگ، سنت و اعتقادات جامعه توأم با تقلیل‌گرایی به معنای کوچک و کم‌اهمیت جلوه دادن توانایی‌ها، تخصص‌ها و عدم توانایی مدیریت توسط بانوان در بخش‌های مدیریتی است از جمله:

مدیر امور مالی، آقا، فوق‌لیسانس: خانمی بود که مثلاً دکتری شهرسازی می‌خوند ولی کلاً خیلی راهکاری نبوده، ادم اجرایی نبوده و توانست راهکاری بده، خانم که نباید در بحث شهرسازی و معماری کار کند.

مدیر گزینش، آقا، فوق‌لیسانس: به بعضی از خانم‌ها سمت‌های مدیرکلی و شهردار منطقه هم دادند که مشکل تخلف پیدا کرد و کمیته انضباطی هم رفت. خانم‌ها هم خیلی مشتتشی از تخلف نیستند.

"الگوی تعاملی تلافی جویانه علیه مردان" به مثابه راهبرد آنومی تخصیص:

پژوهشگر در بحث راهبردهایی که زنان در برابر پدیده آنومی تخصیص اتخاذ می‌کنند به استخراج مقوله سلطه‌گری زنانه (female domination) دست یافت که از مقوله فرعی الگوی تعاملی تلافی جویانه علیه مردان نشأت گرفت. آنچه از مفهوم سلطه‌گری برداشت می‌شود، تلاش یک شخص برای کنترل دیگران و قرار گرفتن در مرتبه بالاتر سلسله مراتب مبنی بر سلطه، در جوامع است؛ اساس نظریه‌های جنسیتی بر آن است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار، خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. لکن در پژوهش حاضر پژوهشگر به پدیده سلطه-گری از نوع زنانه آن برخورد که بر اساس آن برخی از بانوان در شهرداری تهران نه تنها سلطه‌پذیر نیستند بلکه به سلطه‌گری نیز می‌پردازند.

کارشناس منابع انسانی، خانم، فوق‌لیسانس: یک سری خانم‌ها با استفاده از ابزار زنانه خود پست می‌گیرند و ظرفیت آن را ندارند.

مدیر گزینش، آقا، فوق‌لیسانس: برعکس گذشته خانم‌ها EQ بالاتری دارند و از آن به نفع خودشان استفاده می‌کنند یا بهتر است بگوییم سواستفاده می‌کنند.

مدیر منابع انسانی، آقا، فوق‌لیسانس: بعضی زنان با عشوه‌گری به خواسته‌های خود می‌رسند، مثل خانوم ۲۴-۵ ساله‌ای که بدون هیچ تجربه‌ای و با عشوه‌گری در سال دوم خدمتش مدیر ارشد ما شد و هر توهینی که می‌شد به پرسنل خودش کرد.

"دسترسی شغلی غیرقانونی" به مثابه راهبرد آنومی تخصیص: در مسیر ارتقاء شغلی هر فرد می‌بایست شرایط دستیابی به فرصت-های شغلی مناسب به طور قانونی و سیستماتیک مطابق با دستورالعمل‌ها موجود و لازم‌الاجرا بودن آن نیز بر همگان روشن

تصمیم‌گیری مسائل را ساده‌تر کنند و معمولاً از یک سری الگوها و الگوریتم‌های از پیش تعیین شده بهره می‌جویند. آن‌ها تمایل دارند به اطلاعاتی توجه کنند که نگرش‌های پیشین آن‌ها را تقویت کرده و از اطلاعاتی که در تناقض با نگرش‌های پیشین آن‌ها قرار دارد، خودداری می‌نمایند. در واقع پیشداوری گزینشی منجر می‌شود افراد به اطلاعاتی که در اختیارشان قرار دارد گرایش پیدا کرده و از آن‌ها برای تصمیم‌گیری‌های خود که بر مبنای باورها و نگرش‌هایشان است بهره‌مند شوند. لذا تصمیم‌گیری‌ها منجر به خطای سیستماتیک شده و در کارکرد سیستم خلل ایجاد می‌نماید.

مدیر گزینش، آقا، فوق‌لیسانس: در صورتی که فردی دارای پرونده‌هایی در واحدهای نظارتی باشد، چه به غلط و یا درست، تاثیر به سزایی در عدم امکان پیشرفت او و کسب موقعیت‌های بهتر برای او دارد.

مدیر دفتر مدیرعامل، آقا، فوق‌لیسانس: گاهی سال‌ها فردی از کسب موقعیت بهتر شغلی باز می‌ماند به دلیل سوگیری مدیران نسبت به یک نفر

راهبردهای مربوط به پدیده «آنومی تخصیص»: پس از تحلیل مصاحبه‌های جمع‌آوری شده از تجربیات زیسته شرکت‌کنندگان از برابری یا نابرابری جنسیتی در توزیع فرصت‌های شغلی زنان منجر به پدیده آنومی تخصیص در شهرداری تهران، راهبردهای آنان در دسته‌هایی به شرح ذیل ظهور پیدا کرد:

تحریف ادراکی مردانه: ۱- سوگیری جنسیتی توأم با تقلیل‌گرایی سلطه‌گری زنانه: ۱- الگوی تعاملی تلافی جویانه علیه مردان پارتی بازی: ۱- دسترسی شغلی غیرقانونی ۲- خلط معیارهای عادلانه با روش‌های ناعادلانه در دسترسی به فرصت‌ها

پژوهشگر بنابر مشاهدات خود مایل است راهبردهای کارکنان را در توزیع فرصت‌های شغلی زنان به دو دسته ۱- استراتژی و راهبردهای مردان در برابر پدیده آنومی تخصیص و ۲- استراتژی و راهبردهای زنان در برابر پدیده آنومی تخصیص تقسیم‌بندی نماید. برخی نیز تلاش می‌کنند به دنبال مسیری میانبری برای دسترسی به موقعیت و فرصت‌های بهتر باشند.

"سوگیری جنسیتی توأم با تقلیل‌گرایی" به مثابه راهبرد آنومی تخصیص:

پس از مصاحبه‌ها و تحلیل آن‌ها پیدایش نوعی سوگیری که منجر به استنباط غیرمنطقی از سوی مردان نسبت به توانایی‌ها و تخصص بانوان بود نمایان شد. رفتار و کنش انسان‌ها تابعی از دنیای ادراکی آن‌ها از پدیده‌هاست و ادراک نیز بر مفروضات انسان درباره محیط و جامعه‌ای که عضو آن هستند مبتنی است. مردان اغلب شخصیت، رفتار و اعمال بانوان را به شکلی تحریف شده درک کرده و با وجود نگرش‌ها و باورهای از پیش تعیین‌شده‌ای فعالیت‌های زنان را مورد ارزیابی زود هنگام قرار می‌دهند.

هدر رفت منابع: ۱- خودسرزنش‌گری ۲- عدم سازماندهی تخصصی ۳- نخبه‌کشی ۴- مدیریت ناکارآمد و ارتباط آنومیک سازمانی "احساس کمبود فرصت‌های ترفیع" به مثابه پیامد آنومی تخصیص: پژوهشگر مشاهده نمود از پیامدهای آنومی تخصیص احساس کمبود فرصت‌های ترفیع می‌باشد و بر اساس توزیع فرصت‌ها به شکل آنومیک، انسجام اجتماعی کاهش یافته و افراد رشد و ارتقای خویش را منحصرأ در تنزل یا عدم حضور دیگری و یا دستیابی از طرق غیرقانونی و خارج از عرف می‌بینند. با توجه به دستیابی کمتر زنان به فرصت‌های شغلی حس کمبود فرصت‌ها و ناامیدی به آینده شغلی بهتر در زنان بیشتر از مردان مشاهده شد.

کارشناس متخصص روابط عمومی، خانم، لیسانس: همه ما برای ارتقاء گروه منتظریم و گرفتاریم تا یک نفر بازنشست شود یا خدایی نکرده فوت کند که ما به پست و جایگاه او دست پیدا کنیم و فرصت‌ها گاه‌اندک بوده که با بازنشستگی، انتقال و تنزیل افراد و ایجاد مشاغل جدید بوجود می‌آید.

"فشار اجتماعی و ناامنی شغلی" به مثابه پیامد آنومی تخصیص: خرده مقوله فشار اجتماعی و ناامنی شغلی از پیامدهای آنومی تخصیص است. می‌توان گفت ناامنی شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان احساس می‌کنند ثبات شغلی آنان در خطر است. در شهرداری تهران ملاحظه شد افرادی که از عدم امنیت و اطمینان نسبت به حفظ شغل خود رنج می‌برند فشاری را متحمل می‌شوند که در افراد ایجاد تنش یا پریشانی می‌کند. برخی موارد اشاره شده توسط مشارکت‌کنندگان عبارتند از:

مدیر روابط عمومی، خانم، دکتری: به دلیل نداشتن امنیت شغلی هر کارمند حس می‌کند جایگاهی که دارد با مصائبی به دست آمده و مورد تهدید قرار می‌گیرد که حتی با دیدن و لمس این نابرابری‌ها و معضلات، مسائلی ساطع می‌شود.

کارشناس منابع انسانی، خانم، فوق لیسانس: فرصت شغلی برای من بسیار کم بوده و ناچارم هر جا که دستور بدهند کار کنم، با این هزینه‌ها باید زندگی را گذرانم، بیرون از شهرداری هم اوضاع کار خوب نیست ناچارم کنار بیایم.

"خودسرزنش‌گری" به مثابه پیامد آنومی تخصیص: در بررسی‌ها و تحلیل مصاحبه‌ها پژوهشگر دریافت یکی دیگر از پیامدهای آنومی تخصیص هدررفت منابع است که سبب شده در نتیجه آن خودسرزنش‌گری در برخی از مشارکت‌کنندگان دیده شود. این افراد یک سرزنشگر و منتقد درونی دارند که بدون در نظر گرفتن شرایط محیطی خودشان را مقصر عدم توسعه شغلی خویش می‌دانند.

کارشناس متخصص روابط عمومی، خانم، لیسانس: تلاش من بیشتر در راستای پیشرفت در زمینه تحصیلی خودم بوده، شاید طی این همه سال بهتر بود حوزه دیگری را امتحان می‌کردم.

باشد لکن بنابر اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌ها مشخص شد علی‌رغم وجود برخی دستورالعمل‌ها و قوانین راه‌هایی غیرقانونی و خارج از شیوه‌نامه‌ها برای برخی افراد در دسترسی به فرصت‌های بهتر شغلی وجود دارد که پژوهشگر آن‌را تحت عنوان دسترسی شغلی غیرقانونی نام نهاد. نمونه‌هایی از مواردی که مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره نمودند به شرح ذیل می‌باشند:

کارمند بازرگانی، آقا، فوق لیسانس: رشد و تحول دستخوش پارتی-بازی و رابطه مدیران ارشد دستگاه می‌شود، در صورتی که شما در تیم خوبی قرار بگیری جای رشد زیادی داری.

مدیر روابط عمومی، خانم، دکتری: در حالتی که عدالت اجتماعی وجود داشته باشد، افراد هر چقدر توانایی‌ها و مهارت‌هایشان بیشتر باشد از فرصت‌های بیشتری برخوردارند ولی در این شرایط هر چقدر به حلقه مدیریتی نزدیک‌تر باشید از شانس بیشتری برخوردار هستید حتی با وجود عدم صلاحیت و مدرک و تخصص مرتبط.

"خلط معیارهای عادلانه با روش‌های ناعادلانه برای دسترسی به فرصت شغلی" به مثابه راهبرد آنومی تخصیص:

پژوهشگر در تحقیق حاضر و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشاهده کرد علی‌رغم وجود برخی قوانین و دستورالعمل‌ها که برای کلیه کارکنان شهرداری تهران لازم‌الاجرا است، امکانات و معیارهای نانوشته‌ای وجود دارد که در دسترس برخی از کارکنان می‌باشد، لذا عده‌ای علاوه بر خودتوسعه‌گی، به وضوح در پی یافتن راهی برای اتصال به گروه‌های قدرت و پارتی بازی به منظور دسترسی به فرصت‌های نابرابر هستند که به تعبیر پژوهشگر منجر به "خلط معیارهای عادلانه با روش‌های ناعادلانه برای دسترسی به فرصت‌های شغلی" می‌شود. نمونه‌هایی از مواردی که مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره نمودند به شرح ذیل می‌باشند:

مدیر امور قراردادهای، خانم، لیسانس: برخی از این معیارها که می‌توانند معیارهای عادلانه و منطقی باشند توانمندی‌ها، تحصیلات و قابلیت‌های فردی افراد هستند اما برخی دیگر نظیر وجود آشنا و افراد ذی نفوذ در سیستم، پرداخت رشوه و رانت برای دریافت فرصت‌های شغلی، جنسیت و ... از سایر عوامل دخیل در دستیابی به فرصت‌های شغلی هستند که به صورت ناعادلانه‌ای وجود دارند. مسئول اداره رفاه، آقا، دکتری: بعضی از ارتقاء گروه‌ها هست که برای همه یکسان است مثلاً بر اساس سابقه کاری یا مدرک تحصیلی و بعضی ارتقاء گروه‌ها صلاحیت‌دیدی هست. ما نمی‌دانیم روی چه حسابی به بعضی‌ها تعلق می‌گیرد به بعضی‌ها نه، و اصلاً بر اساس کدام اصل و منطق است. پیامدهای مربوط به پدیده‌ی «آنومی تخصیص»:

توزیع و تخصیص آنومی‌وار فرصت‌های شغلی پیامدهای متعدد داشته است که برخی مورد اشاره مشارکت‌کنندگان قرار گرفته است این پیامدها عبارتند از:

کاهش حس وحدت و توسعه فردگرایی: ۱- احساس کمبود فرصت‌های ترفیع ۲- فشار اجتماعی و ناامنی شغلی

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل جامعه‌شناختی توزیع فرصت‌های شغلی (با تأکید بر برابری جنسیتی در شهرداری تهران) با استفاده از نظریه زمینه‌ای یا داده بنیاد انجام شده است. هنگامی که فردی نابرابری شغلی را تجربه می‌کند، آگاه است که در دوران کاری خود با ساختار نابرابری جنسیتی دست به گریبان خواهد بود. تفکیک جنسیتی مشاغل، ایدئولوژی‌های جنسیتی، جنسیت‌زدگی مشاغل و حضور پابرجای کلیشه‌های جنسیتی، عوامل ریشه‌ای و زمینه‌ساز توزیع نابرابر شغلی در محیط کاری می‌باشند. وجود این ساختار نابرابر به توزیع نابرابر قدرت و فرصت به نفع عده‌ای رقم می‌خورد و احساس محرومیت، کاهش عاملیت و انگیزه و ارتباط آن‌میک شرکت‌کنندگان در پژوهش را با سازمان منجر شده است. کلیشه‌های جنسیتی در سطح جامعه، آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها و هم در کنش‌های متقابل اجتماعی فراگیر شده‌اند و بر درک کنشگران از جنسیت در تمامی عرصه‌های زندگی‌شان تأثیرگذار است. بر این اساس ویژگی‌های رفتاری که در سازمان از فرد انتظار می‌رود محصولی از فرایند اجتماعی شدن است که مشاغل را نیز زنانه و مردانه توصیف می‌کنند.

در سطوح ارشد مدیریت شهرداری غالباً در نظر دارند شرایط کاری را برای بانوان با انجام امور روتین به یک روال ثابت و با کمترین تلاش و خلاقیت نگاه دارند. برای شرایط خوشایند خویش از هر گونه رانت و لابی‌گری استفاده کرده و خویشان خود را بر کارها گمارده‌اند. از مصلحت‌آیندگان خود که همانا شرایط برقراری شایسته‌سالاری است و بهره‌مندی از تخصص افراد علمی و خلاق در مناصب و امور برای پیشرفت واقعی سازمان، جلوگیری به عمل آورده‌اند و شرایط پایه‌ریزی توسعه را از افراد توانمند جامعه دریغ کرده‌اند.

ایدئولوژی جنسیت‌زده‌ی مردسالار، جامعه‌پذیری جنسیتی شده ناشی از ساختار جنسیت‌زده و سیاست جنسیت‌زده مبتنی بر ارجحیت اشتغال مردان، دسترسی نامتوازن در توزیع امکانات و شغل را به نفع مردان منجر شده است. همچنین نگرانی مدیران از مسئولیت‌های ناشی از ازدواج و بارداری، زنان را در رده‌های آخر برای کاندید شدن در پست‌های مدیریتی و کلیدی قرار می‌دهد و آنان را از احراز مشاغلی که دارای پایگاه بالاتر و دستمزد بیشتری هستند محروم می‌کند؛ این برتر انگاشتن نقش مادری و همسری نسبت به نقش اجتماعی بانوان به شیوه‌ای سیستماتیک به تقویت مردسالاری در توزیع فرصت‌ها منجر می‌شود. شرایط به گونه‌ای است که اعتراض در برابر آن ممکن نیست و شرایط غالبی وجود دارد که «عدم امکان انتخاب» را از گذشته تاکنون برای آنها مهیا کرده و باز خورد مثبتی برای انتخاب‌شان از کارمندی در شهرداری تهران فراهم نیست.

پژوهشگر مشاهده نمود فقدان شایسته‌سالاری که از عوامل مهم در بهره‌وری نیروی انسانی در جهان امروز است سبب گردیده افراد انگیزه خود را برای رقابت سازنده جهت نیل به ارتقای فردی و سازمانی از دست داده‌ان که در این فضا آنومی سازمانی، رشد نامتوازن، عدم انطباق فرد با سازمان، سیاست‌گذاری نامناسب، کاهش اعتماد و مدیریت ناکارآمد اجتناب ناپذیر است.

"عدم سازماندهی تخصصی" به مثابه پیامد آنومی تخصیص:

در خرده مقوله عدم سازماندهی تخصصی می‌بینیم عدم تناسب تخصص و شغل مورد تصدی به وفور در شهرداری تهران دیده می‌شود؛ انتظار می‌رود برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی از افراد متخصص بهره جست. مدیر امور قراردادها، خانم، لیسانس: افراد توانمندی داریم که در رشته شغلی خودشان ماهر محسوب می‌شوند اما به دلیل گوشه‌شینی و کناره‌گیری از مرکز هرگز دیده نمی‌شوند و امکان پیشرفت ندارند. در کل خیلی اجازه نمی‌دهند خانم‌ها نزدیک به مراکز قدرت شوند.

"نخبه‌کشی" به مثابه پیامد آنومی تخصیص:

در خرده مقوله نخبه‌کشی می‌بینیم افرادی تأثیرگذار و پیشرو که در حوزه‌های مختلف متخصص هستند و تولیدات ذهن آن‌ها موجب پیشرفت و توسعه جامعه می‌شود گاهی به حاشیه رانده می‌شوند، که هم مردان و هم زنان دچار آن هستند لکن پژوهشگر این پدیده را در شهرداری تهران بین زنان شاغل بیشتر مشاهده نمود. مدیر دفتر مدیرعامل، آقا، فوق لیسانس: شهرداری با این تعداد نیرو و ادم‌های فوق متخصص زیادی دارد اما متأسفانه اکثر اون‌ها رو یا کنار می‌گذارند یا سمت‌های کارشناس ساده میدن. بخصوص در بحث مربوط به برنامه‌ریزی خانم‌ها در اینجا خیلی قوی عمل کردند. خانمی که معاون برنامه‌ریزی شد و ما تازه بعد از ۱۵ سال کار فهمیدیم اصلاً کار معاونت برنامه‌ریزی چی هست، ولی زیرآبشو زدن.

"مدیریت ناکارآمد و ارتباط آن‌میک سازمانی" به مثابه پیامد آنومی تخصیص:

ناکارآمدی فقدان موفقیت در انجام وظایف و یا انجام آن در سطح غیر قابل قبول تعریف شده است و مدیران ناکارآمد مدیرانی هستند که عملکرد ضعیف و سطح پایینی در مدیریت سازمان دارند لذا منجر به سست شدن همبستگی سازمانی شده که در چنین شرایطی تعهدات کارکنان نسبت به یکدیگر و نسبت به سازمان نادیده گرفته می‌شود. پژوهشگر بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان در شهرداری تهران مشاهده نمود تخصیص فرصت‌های شغلی به صورت آن‌میک در نتیجه‌ی مدیریت ناکارآمد بوده و ارتباطات سازمانی نیز در سطح ضعیفی از همبستگی قرار داده است.

مدیر املاک، خانم، لیسانس: قطعاً توزیع فرصت‌ها نابرابر است و برابری وجود ندارد که پیامد دارد و مهمترین پیامد که با چشم می‌بینیم ایجاد بی‌انگیزگی در سازمان، شرکت، منطقه و ... می‌شود و روحیه خدمتی را تضعیف می‌کند.

کارشناس منابع انسانی، خانم، فوق لیسانس: نابرابری موجب از بین رفتن انگیزه، پایین آمدن راندمان کاری، هدر رفتن نیروی انسانی می‌شود که به وفور می‌بینیم.

از گردونه شانس برای دستیابی به فرصت‌های شغلی بهتر خارج می‌کنند. برخی از مدیران با اشتغال زنان خارج از خانواده مخالفند و با نگاهی به نظریه تفکیک نقش پارسونز که معتقد است تفاوت نقش زن و شوهر در خانواده ناشی از تفاوت‌های زیستی آنان است و نقش مرد، ابزاری و نقش زن، احساسی - عاطفی است و زنان بنا بر وضعیت بیولوژیکی‌شان در تولیدمثل، غریزه پرورش دیگران را دارند که این غریزه آن‌ها را برای ایفای نقش پراحساس در خانواده هسته‌ای کاملاً شایسته می‌سازد. درمی‌یابیم معتقدند مادر باید به نقش عاطفی خود برسد و وجود تفکیک نقش بین زن و مرد الزامیست.

بر اساس توزیع فرصت‌ها به شکل آنومیک، احساس ناامنی و فشار اجتماعی به شدت در مشارکت‌کنندگان و با شدت بیشتری در بین زنان شاغل دیده شده و در نتیجه‌ی احساس کمبود فرصت‌های ترفیع، انسجام اجتماعی کاهش یافته و افراد رشد و ارتقای خویش را منحصراً در تنزل یا عدم حضور دیگری و یا از طرق غیرقانونی و خارج از عرف می‌بینند. در این مسیر عده‌ای از افراد که مستعدتر و متخصص‌تر هستند و توانایی‌ها و علایق متفاوت دارند و می‌توانند از نظر موقعیت اقتصادی - اجتماعی نیز متفاوت باشند بنابر اصل تفاوت‌گذاری هوچشیلد می‌توانند موقعیت بهتری در سلسله مراتب نابرابری بدست آورند. در این شرایط کارکنان برای دستیابی به مصالح شخصی و تحقق اهداف شغلی خود بدون لحاظ کردن دیگران به صورت خودمدار و خودخواهانه صرفاً به دنبال تامین منافع خویش بوده که این امر منجر به نبود احساس تعهد و بی‌توجهی به منافع جمعی خواهد شد. همانطور که در بحث کنش عقلانی معطوف به هدف و بر مشاهده می‌شود، می‌توان گفت زمانی که حس وحدت و همبستگی در فرد کاهش و فردگرایی افزایش می‌یابد، هم اهداف و هم وسایل دستیابی به هدف برحسب محاسبه دقیق سود و زیان صورت می‌گیرد.

به نظر می‌رسد افرادی که در طبقات پایین‌تر سلسله مراتب قدرت و موقعیت قرار دارند به علت کم بودن فرصت‌هایی که در اختیارشان می‌باشد قادر نیستند تمام توانایی و استعداد‌های خود را شکوفا یا ارائه کنند و در نتیجه‌ی احساس حقارت امکان دارد غیر اخلاقی رفتار کرده و باعث هدررفت منابع و امکانات نیز بشوند. همان‌گونه که یافته‌های این بررسی نشان می‌دهد زنانی که از طریق دسترسی‌های شغلی غیر قانونی حمایت‌های اجتماعی بالاتری دارند از فرصت‌های شغلی بهتری برخوردارند و عده‌ای نیز با بهره‌مندی از سرمایه‌ی جنسی خود به عنوان ابزاری برای دستیابی به فرصت‌های مناسب شغلی سعی در گذر از محدودیت‌ها و نابرابری‌ها دارند. بنابر نظر کاترین حکیم در حال حاضر سرمایه جنسی هم برای زنان هم برای مردان همان ارزشی را دارد که سایر دارایی‌های شخصی (سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی و سرمایه فرهنگی) از آن بهره‌مند هستند. در جوامع و دوره‌هایی که زنان دسترسی محدودی به سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و انسانی دارند، این سرمایه برای زنان نقش حیاتی پیدا می‌کند ممکن است به همین دلیل باشد که زنان در طی تاریخ تلاش بیشتری برای دستیابی به این سرمایه می‌کرده‌اند و بر شیوه‌ای که به افراد نگریسته می‌شود، درباری آن‌ها قضاوت می‌شود و با آن‌ها برخورد می‌شود، تأثیر فرایندها دارد (۱۸). پژوهشگر در این تحقیق مشاهده کرد برخی زنان

با بهره‌مندی از نظر مرتون می‌توان گفت وضعیت آنومیک اغلب با نابرابری فرصت‌ها دارای همبستگی است که واکنش به فقدان فرصت، اغلب ارتباط آنومیک سازمانی را نمایان می‌شود. آن چه نابرابری در فرصت‌ها را موجه جلوه می‌کند فرصت مبتنی بر تفاوت در توانایی و استعداد است بدین معنی که برخی از مشاغل که برای جامعه و پایداری آن ضرورت بیشتری دارد، برای احراز آن هم افرادی با قابلیت‌های ویژه و توانمندی و استعداد بالاتر لازم است، اما آنچه منجر به ناهم‌نوایی افراد و ایجاد ارتباط آنومیک می‌شود امتیازات مبتنی بر ساختارهای نابرابر و دسترسی‌های نامتوازن در توزیع شغل است که فرصت‌ها را نابرابر تقسیم می‌کند. پس می‌توان گفت آنومی تخصیص بدین معناست که در وضعیت موجود هنجارهای معمول جامعه با آنچه در واقعیت وجود دارد در ستیز قرار گرفته و معیارهای روشنی برای رفتار و عمل کارکنان برای ارتقاء و کسب فرصت‌های شغلی مناسب وجود ندارد، افراد دارای قدرت یا متصل به گروه‌های قدرت به درستی از قوانین پیروی نمی‌کنند و تخصیص فرصت‌های مناسب و بالاخص در سطوح ارشد مدیریتی به صورت آنومیک انجام می‌شود.

همچنین با بازگشت به نظریه فشربنندی جنسیتی چافز در بحث مربوط به طبیعت سازمان کاری می‌بینیم که زنان به طور ملموسی در وظایف ارزشمند سهم نداشته، دیگران به راحتی جایگزین آنان می‌شوند و تفکیک جنسیتی در مشاغل وجود دارد. چافز (۱۹۸۸) می‌گوید هیچ‌گاه وضعیتی وجود نداشته است که در آن زنان بر مبنایی نظام‌مند و طولانی‌مدت بر مردان تسلط داشته باشند تا به این ترتیب جوامع در پیوستاری از برابری تقریبی تا نابرابری شدید به نفع مردان باهم تفاوت داشته باشند.

از جمله موضوعات مهم در حوزه توزیع فرصت‌های شغلی، تهیدات سیاسی و قانونی اندیشیده شده، جهت تحقق وضعیت مطلوب در نظام توزیع فرصت‌ها است. سیاست‌زدگی را می‌توان دخالت غیرسازنده نظام قدرت و سیاست در دستگاه مدیریتی کشور و جایگزین نمودن معیارهای سیاسی به جای معیارهای شایستگی تعریف نمود. در سیاست جنسیت‌زده، تصمیمات بیش از آن که مبتنی بر رویکردهای علمی و منافع عمومی شهروندان باشند، ریشه در رویکردهای ایدئولوژیک و شخصی مدیران دارد، وقتی مدیران با تأکید بر سیاست‌های جنسیتی انتخاب می‌شوند، توانایی‌های مدیریتی آن‌ها در درجات دوم یا چندم اهمیت قرار می‌گیرد و کیفیت مدیریت تنزل پیدا می‌کند. دلامانت نیز معتقد است تقریباً همیشه سیاست مطابق با منافع مردانه تعریف شده است.

در این پژوهش منظور از سیاست‌گذاری فرآیندی است که منجر به استفاده بهینه از کلیه منابع برای رسیدن به اهداف موردنظر سازمان بزرگ شهرداری تهران می‌شود. در دل این مفهوم تصمیم‌گیری مدیران ارشد نهفته است و هر تصمیمی ناظر بر یک انتخاب است. لذا مدیران با دیدگاه‌های شخصی، مذهبی، حزبی و سیاسی متفاوت در موقعیت‌های مختلف اقدام به انتخاب و بکارگیری زنان و یا به حاشیه راندن آنان می‌کنند. برخی از آنان با تحلیل قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و آسیب‌پذیری‌های موجود، امکانات را برای حضور موثر زنان و ایجاد فضای مناسب به سمت وضعیت مطلوب فراهم ساخته اما برخی به محض دست‌یافتن به سطوح تصمیم‌ساز آنان را

آن در نهایت هدر رفت منابع انسانی و اقتصادی را مشاهده خواهیم کرد.
موازین اخلاقی
در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری حین پژوهش رعایت شد.
تعارض منافع
نویسندگان اعلام میکنند هیچگونه تضاد منافی ندارند.

References

1. Barkhoda Seyyed Jamal (2017), in a research entitled "Identification and explanation of equal employment opportunities in education organization, University of Kurdistan, Faculty of Humanities and Social Sciences"
2. Shakuri, Ali. social inequality; Types, causes and consequences. Tehran: Tehran University Press, 2016.
3. Moini Jazni, Elham (2010). Opportunities and challenges facing women journalists in the country from the perspective of female journalists, Islamic Azad University and Ahad Central Tehran, Faculty of Psychology and Social Sciences, Department of Social Communication Sciences, Master's Thesis, Journalism Orientation, Supervisor: Shiva Horosh Fard.
4. Panahi, Mohammad Hossein; Kamel Qalibaf, Athena. Political participation strategies among female activists, teachers, students and workers. Social Sciences Quarterly (Allameh Tabatabai), Winter 2019, Number 91: 113-156
5. Esfidani, Mohammad Rahim (1391). Obstacles to women's access to management positions, Women's Research Quarterly, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, No. 4.
6. Salmasizadeh, Mohammad (2017). Investigating gender development in the first Pahlavi period with an emphasis on women's educational opportunities. Journal of Economic Sociology and Development, No. 1: 97-99

با استفاده از جذابیت‌های ظاهری و اجتماعی موفق به کسب موقعیت‌های و فرصت‌های شغلی مناسب می‌شوند و آن را تحت عنوان سلطه‌گری زنانه نام برد چرا که پس از کسب فرصت مدنظرشان به اعمال فشار علیه سایر کارکنان می‌پردازند.
همچنین با وجود هدررفت منابع، خودسرزنشگری در برخی از مشارکت‌کنندگان دیده شد. این افراد یک سرزنشگر و منتقد درونی دارند که بدون در نظر گرفتن شرایط محیطی، خودشان را مقصر عدم توسعه شغلی خویش می‌دانند. بنابر مدل فشار-کفایت لاوتون و ناهمو با این مضمون که رفتار و رضایت فردی، مشروط به ایجاد تعادل دینامیکی بین خصوصیات مورد مطالبه از محیط اطراف (فشار) و توانایی فرد در برآوردن این مطالبه (کفایت) می‌باشد لذا افرادی که کفایت کمی در مواجهه با فشارهای محیطی قوی دارند، در مقایسه با افرادی که کفایت بالایی در مواجهه با فشارهای ضعیف محیطی دارند، بیشتر احتمال دارد تا رفتاری ناهنجار داشته باشند.
پس زمانی که فرد پیشرفت در نردبان ترقی برای خود متصور نیست از راه‌های گوناگون ممکن است به سرکوب خود یا دیگران بپردازد که خودسرزنشگری در زنان شهرداری تهران می‌تواند یکی از آنها باشد.

با وجود افرادی تاثیرگذار و پیشرو که در حوزه‌های مختلف متخصص هستند و تولیدات ذهن آن‌ها موجب پیشرفت و توسعه جامعه می‌شود آن‌ها گاهی به حاشیه رانده می‌شوند، که هم مردان و هم زنان دچار آن هستند البته این پدیده در بین زنان بیشتر مشاهده می‌شود. زنان به واسطه جنسیت خود، در مسیر پیشرفت دچار انسداد اجتماعی شده و همانطور که توماسکوچ دوی اشاره می‌کند انسدادهای اجتماعی، هنگامی که شغلی برای مردان جذاب‌تر و خوشایندتر باشد محتمل‌تر خواهد بود. بنابراین، زنان باید به مشاغل ناخوشایندتر بپردازند، درحالی‌که مشاغل بهتر به مردان تعلق می‌گیرد. متخصصین و نخبگان زن در صورت استمرار این پدیده از حیطة تخصصی خود خارج شده و یا بهره لازم را از آن نمی‌برند و گاهی ناچار می‌شوند به کارهای دون شان خود بپردازند، گاهی نیز تصمیم به خروج از حوزه محل خدمت می‌گیرند و آن را از خود بی‌بهره می‌سازند. در این زمان است که پخمگان جای نخبگان را گرفته و در مدارج ارشد مدیریتی جایگاه می‌گیرند و در نهایت هدر رفت منابع انسانی و اقتصادی را مشاهده خواهیم کرد. نظام اداری ناکارآمد منابع انسانی نمی‌تواند اثربخش بوده و نتایج مطلوب بدست نخواهد آمد در نتیجه منجر به بروز چالش‌های بسیاری خواهد شد. نظام اداری در شهرداری تهران نیز از این امر مستثنی نبوده و فرصت‌ها را به صورتی آنومی‌وار تخصیص داده است.

آنچه مشهود است، تبعیض و نابرابری نمودی آشکار از بی‌عدالتی است که پیامدها و آثار مخربی بر نیروی کار و در نتیجه سازمان دارد. در سازمانی که فرصت‌ها به صورت آنومی‌وار توزیع گردد و روحیه همکاری در افراد به طرز چشمگیری دچار نقصان شده، فرصت اظهار توانمندی‌ها پیدا نمی‌شود و افراد قابلیت‌های خود را فراموش خواهند کرد و با توجه به خدماتی بودن شهرداری تهران، عامل انسانی مهم‌ترین منبع قابل اتکا به خدمت‌رسانی به شهروندان است. مدیریت کارآمد سرمایه‌های انسانی به طور موثر در بهبود خدمات ارائه شده و کیفیت آن‌ها کمک می‌کند که بدون وجود

15. Maxwell, J. A. (2004). Using Qualitative Methods for Causal Explanation. *Field Methods*, 16, 243-264.
16. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1985). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252
17. Mohammadpour, Ahmed; (1388). Quality assessment in qualitative research: principles and strategies of validation and generalizability, *Social Sciences Quarterly* No. 48, 10-12.
18. Hakim, Catherine (2012). *Sexual capital and its role in society's power relations*, translated by Jila Sarabi, Amsterdam.
7. Herandi, Fatima; Fallah Mohsen Khani, Zahra (2015). Investigating the status of gender inequality in Iran's labor market (using competent indicators), program and budget magazine, number 100: 77-99.
8. Golshani, Ashraf (2015). Identifying challenges and job opportunities facing women in the banking system, Islamic Azad University, Shahrood Science and Research Campus, Faculty of Humanities, Master's Thesis, Supervisor: Tehmina Natiq.
9. Safari, Afsana (2013). Identification of barriers to women's career advancement and its relationship with their career advancement in management positions in Kermanshah Social Security Organization, Payam Noor University, Economics and Management Accounting Department, Master's Thesis, Public Administration (Transformation Orientation), Supervisor: Majid Zamahni.
10. Ghorbanipour, Khursheed, and Saberi, Zainab. (2011). entrepreneurship of graduate women; Obstacles and challenges. National conference of entrepreneurship and management of knowledge-based businesses in Babolsar.
11. Moinian, Narmine. (2016). A sociological look at the role of gender stereotypes in job discrimination against women and background factors affecting the formation of these stereotypes in Iranian culture, *Women and Family Studies Quarterly*, 10(37): 163-179
12. Nehawi, Abu Dhar; Ghorbani, Mohammad (1391). Investigating factors affecting women's participation in the labor market of Mashhad, *Women and Family Studies*, Volume 5(17): 147-158.
13. Flick, Uwe (1387). *An introduction to qualitative research*. Translated by Hadi Jalili. Tehran: Ni publication: 113
14. Corbin, J. and Staruss, A. (2007). *Basics of Qualitative Research*. Third Edition. London: Sage Publications.