

مدل ساختاری عوامل مؤثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی در میان

زنان شاغل شهر بهبهان

دکتر معصومه باقری^۱ و غزل باقرزاده^۲

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۳/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۱۸

چکیده:

هدف مقاله حاضر، بررسی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی در میان زنان شاغل شهر بهبهان است. روش اجرای این پژوهش به صورت پیمایشی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان زن شهر بهبهان می‌باشد، که حجم جامعه آماری برابر با ۳۷۵ نفر می‌باشد. از لحاظ زمانی این پژوهش در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ اجرا شده است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی، ابژه‌های جنسیتی، عامل‌های سقف شیشه‌ای، سرمایه فرهنگی و جامعه‌پذیری جنسیتی را بر متغیر تبعیض جنسیتی در محیط کار و همچنین تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی را بر متغیرهای جامعه‌پذیری جنسیتی، عامل‌های سقف شیشه‌ای و ابژه‌های جنسیتی را در میان زنان تأیید کرده است. شاخص‌های روایی و پایایی بخش مدل اندازه‌گیری مدل نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. به منظور بررسی برازش مدل اندازه‌گیری در بخش پایایی مدل چند شاخص مورد توجه قرار گرفت. بنابراین می‌توان گفت در بخش مدل اندازه‌گیری، متغیرهای پژوهش از پایایی و روایی کافی برخوردار می‌باشند. در بخش مدل ساختاری نیز با توجه به اعداد معناداری می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داده‌است که متغیر ابژه‌های جنسیتی و سرمایه اجتماعی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر متغیر نابرابری جنسیتی در محیط کار را دارا می‌باشند.

مفاهیم کلیدی: تبعیض جنسیتی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، ابژه‌های جنسیتی، جامعه‌پذیری جنسیتی

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

m.bagheri@Scu.ac.ir

^۲ کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران nazgolzm6677@gmail.com

مقدمه و بیان مسأله

تبعیض جنسیتی^۱ واقعیتی اجتماعی در هر برهه‌ای از تاریخ بشری بوده، هر گونه رفتار، زبان، سیاست و یا سایر کنش‌هایی که نشان‌دهنده دیدگاه ثابت، فراگیر و نهادینه شده‌ی اعضای جامعه نسبت به زنان به‌عنوان موجوداتی فرودست باشد، به معنای تبعیض جنسیتی می‌باشد. اما آیا این تبعیض امری طبیعی است، یا اجتماعی و ساخته‌ی فرهنگ جوامع بشری؟ اگر این تبعیض ساخته‌ی اجتماع است، چگونه و طی چه فرآیندهایی شکل می‌گیرد؟ در توسعه‌ی انسانی و توسعه‌ی پایدار توجه به رشد و ارتقای همه‌جانبه تک‌تک اعضای جامعه لازم و حتمی است. از این‌رو در برنامه‌های توسعه به کاهش تبعیض جنسیتی توجه می‌شود (Nabavi and Ahmadi, 2007:60). تبعیض جنسیتی عبارت است از برخورد یا عملی که بر اساس جنس افراد به تحقیر، طرد، خوار شمردن و کلیشه‌بندی آنان می‌پردازد (Shadloo, 2003:211). نابرابری اجتماعی^۲ از واقعیت‌های اجتماعی زندگی انسان‌ها در طول قرن‌های طولانی است؛ در حالی که برابری از ارزش‌ها و مطلوب‌های انسانی است که در تحقق آن تلاش‌های زیادی چه به‌صورت نظری و چه عملی صورت گرفته است. بر همین اساس است که جامعه‌شناسی بیشتر به مطالعه‌ی تبعیض‌ها و نابرابری‌های اجتماعی علاقه نشان می‌دهد؛ ولی فلسفه بیشتر به برابری توجه می‌کند. بنابراین ما هم با توجه به صبغه‌ی جامعه‌شناختی پژوهش، برای اینکه به مفهوم برابری صراحت ببخشیم، نقطه‌ی عزیمت را مفهوم تبعیض و نابرابری قرار می‌دهیم که جنبه‌ی عینی‌تری دارد. به‌طور کلی، تبعیض و نابرابری اجتماعی ناظر بر تفاوت‌هایی میان افراد یا جایگاه‌هایی است که به‌صورت اجتماعی تعریف شده و آن‌ها را اشغال کرده‌اند؛ این تفاوت‌ها بر نحوه‌ی زندگی آن‌ها به‌ویژه حقوق، فرصت‌ها و پاداش‌ها و امتیازهایی که از آن برخوردارند، تأثیر می‌گذارد. این تفاوت‌ها بیشتر ناشی از ساختاری شدن آن‌ها است؛ یعنی از میان تفاوت‌های بی‌شماری که افراد با یکدیگر دارند، تنها زیرمجموعه‌ی محدودی از آن‌ها به روابط نابرابر منجر می‌شوند که در طول زمان و در مکان‌های مختلف الگوهای ساخت یافته‌ی متعددی را از نابرابری و تبعیض ایجاد می‌کنند (Mirsandsi, 1196:10-11). در واقع، تبعیض و نابرابری جنسیتی که با پیدایش مالکیت خصوصی و کنترل مرد بر توان جنسی و فرزندآوری زن پدید آمده است، واقعیتی اجتماعی است که در هر برهه‌ای از تاریخ بشری وجود داشته است. هر گونه رفتار، زبان، سیاست یا سایر کنش‌هایی که

¹ gender inequality

² social inequality

نشان‌دهنده‌ی دیدگاه ثابت، فراگیر و نهادینه‌شده‌ی اعضای جامعه نسبت به زنان به‌عنوان موجوداتی فرودست باشد، به معنای تبعیض و نابرابری جنسیتی است (Jackson, 2003:41-42). در واقع زنان از یک سوی وارد زندگی مدرن می‌شوند و از سوی دیگر با ریشه‌های تبعیض در سنت و فرهنگ دست و پنجه نرم می‌کنند. به‌ویژه اینکه دوران جامعه‌پذیری اکثر آنان همراه با تبعیض‌های برساخته از سنت‌های مردسالارانه بوده است. اما، همان‌طور که عنوان شد، امروزه زنان به دنبال حقوق مغفول خود در جامعه‌اند. اما همچنان با سدهایی از جمله فرهنگ، خانواده و حتی رسانه مواجه‌اند که به‌طور جدی باعث کاهش اعتماد به نفسشان می‌شوند. در فرهنگ مسلط مردسالار، تأکید بسیار بر نقش مادری موجب رانده شدن زنان به خانه‌ها می‌شود و وجود تبعیض‌های فرهنگی، و به خصوص تفاوت‌های اجتماعی بین زن و مرد، مانع جدی در افزایش مشارکت اقتصادی زنان است و عامل توسعه الزاماً در بردارنده‌ی رفع تبعیضات و موانع اجتماعی و فرهنگی است. علاوه بر این، معلوم شد هر چه تبعیض جنسیتی بیشتر، تقسیم کار جنسیتی در خانواده‌ی سنتیتر خواهد بود (Ruhani and Abedi-Diznab, 2020).

بر اساس یافته‌های منتشر شده از گزارش توسعه‌ی انسانی در سال ۲۰۱۱، کشور ایران از لحاظ شاخص نابرابری جنسی با امتیاز ۰/۴۸۵ در بین کشورهای جهان دارای رتبه‌ی ۸۸ است. از نگاه صندوق جمعیت سازمان ملل، برابری جنسی زمانی حاصل می‌شود که مردان و زنان در توزیع قدرت و اثرگذاری در معادلات آن سهمی برابر داشته باشند؛ از فرصت‌های برابر و استقلال مالی از طریق کار و تجارت برخوردار شده باشند؛ دسترسی مشابهی به آموزش، فرصت‌های پیشرفت و شکوفایی استعدادها داشته باشند و مسئولیت خانه و فرزندان به‌طور مشترک میان مرد و زن تقسیم شده باشد.

نابرابری جنسی افراد، در بیشتر جوامع بر پایه‌ی معیار فرهنگی - اجتماعی^۱ ارزیابی می‌شود. در این بستر فکری، زنان معمولاً کم ارزش‌تر از مردان پنداشته می‌شوند و موقعیت‌های فرودست منزلت - قدرت را به دست می‌آورند. شکل‌های گوناگونی از تبعیض و نابرابری جنسی در سطح جهان دیده می‌شود. همچون بالا بودن شمار زنان از دست رفته که پیامد وضعیت نابسامان بهداشت، تغذیه، آموزش و آگاهی زنان است. هنوز در بیشتر کشورها، میزان آموزش و سطح اشتغال زنان از مردان کمتر است. زنان در بازار کار با انواع موانع و نابرابری‌ها روبرو هستند. در جامعه‌ای که ایدئولوژی مردسالاری بر آن حاکم بوده و مردان از موقعیت مسلط برخوردار باشند، زنان از نظر شرایط اشتغال، درآمد، تحصیل و

^۱ socio-cultural

سایر مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی اجتماعی به مراتب از مردان پایین‌تر بوده و تنها از طریق مشارکت هر چه بیشتر آنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و حضور مؤثر آنان در جامعه است که امکان فرایند توسعه را در جهت تامین عدالت اجتماعی و اقتصادی تکامل خواهد بخشید (Dehnavi, 2005:52). بنابراین پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر عوامل مؤثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی را در محیط کار مورد بررسی قرار دهد، بنابراین در این پژوهش متغیرهای سرمایه‌ی فرهنگی، سرمایه‌ی اجتماعی، ابژه‌های جنسیتی، جامعه‌پذیری جنسیتی و عامل‌های سقف شیشه‌ای به‌عنوان عوامل مؤثر بر نگرش به تبعیض جنسیتی مورد بررسی قرار خواهند گرفت، چرا که با شناخت عوامل مؤثر بر این تبعیض می‌توان با برنامه‌ای مدون، گامی استوار در جهت توانمندسازی زنان در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برداشت و حرکت جامعه را به سوی دنیای متعادل و عادلانه تسریع بخشید.

مبانی نظری پژوهش

نظریه‌های تبعیض جنسیتی

بنیان‌های اصلی تبعیض مبتنی بر تفاوت‌هایی است که جامعه در رفتار و برخورد با افراد بین آن‌ها قائل می‌شود و عمدتاً مشخصه‌ای است که به صورت ساخت یافته توسط جامعه ایجاد می‌شود که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به طبقه، نژاد (بر مبنای رنگ پوست)، قومیت و جنسیت، و ... اشاره کرد. همچنین تبعیض‌های جنسیتی به تفاوت‌های بین دو جنس یعنی زن و مرد اشاره می‌کند، که بر نحوه‌ی زندگی آن‌ها، خاصه بر حقوق و فرصت‌ها و پاداش‌ها و امتیازاتی که از آن برخوردارند، تأثیر دارد. به‌طور ویژه می‌توان گفت این مسئله به وضعیتی اشاره دارد که در آن زنان عموماً تحت سلطه‌ی مردان جامعه قرار دارند و موقعیت زنان و مردان به دو حوزه‌ی خصوصی و عمومی تفکیک شده و از یکدیگر متمایز می‌گردد. نوع متفاوت درگیری دو جنس در حوزه‌ی عمومی و زندگی اجتماعی به این‌گونه تمایزات وسعت بخشیده و به نقش اجتماعی مردان ارزش بیشتری عطا می‌کند. بنابراین، در نظریه‌ی تبعیض جنسی، تبعیض اقتصادی بین زن و مرد منبع کلی تبعیض جنسیتی است و از آنجا که مردان دسترسی بیشتری به منابع قدرت دارند، برای اعمال فشار و تداوم آن از سیستم طبقه‌بندی مبتنی بر جنسیت استفاده کرده‌اند. رندال کالینز یکی از نظریه‌پردازانی است که خانواده را مانند دیگر نهادهای جامعه، ساختاری از قدرت و سلطه و تبعیض در آن را تابعی از سرمایه‌ی فرهنگی و اجتماعی می‌داند. وی ادامه‌ی این تبعیض را وابسته به گفتگوها و آیین‌هایی می‌داند که این موارد را تعیین می‌کند.

فعالیت‌های هر زن و شوهر. فعالیت‌هایی که خود تابعی از ابزار سرکوب و ثروت مادی در اختیار آنها است (Turner, 1986:281). کالینز معتقد است که طبقه‌بندی جنسیتی در نهایت توسط میزان کنترل وسایل تولید توسط زنان و با مالکیت تولید اضافی - ارزش اضافی - تعیین می‌شود (Turner, 1998:232-234). ژانت چافتر نیز، همچنین در مورد رابطه‌ی بین قشربندی و تقسیم کار در سطح کلان جامعه بحث می‌کند و معتقد است که از طریق تقسیم کار است که مردان به منابع بیشتری دسترسی پیدا می‌کنند و همین تفاوت در منابع مادی است که به مردان قدرت و تسلط می‌بخشد؛ و موجب می‌شود مردان تسلط بیشتری بر همسران خود داشته باشند. چافتر دو نوع پذیرش تبعیض جنسیتی را پیشنهاد می‌کند. نوع اول که داوطلبانه است، مربوط به زنان خانه‌دار است که هیچ شغل و درآمدی ندارند و نوع دیگر نوع اجباری پذیرش است که شامل زنان شاغل در سازمان‌ها می‌شود که به اشکال مختلف به آنها تحمیل می‌شود (Ibid:235-236).

نظریه جامعه‌پذیری جنسیتی

جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین عوامل در ایجاد، تقویت، تثبیت و انتقال تبعیض‌های جنسیتی است، که در طی آن نسبت به دو جنس زن و مرد به گونه‌ای متفاوت برخورد می‌شود و از بدو تولد ارزش‌های تبعیض‌آمیز جنسیتی علیه زنان به اذهان کودکان تلقین می‌شود. در فرآیند جامعه‌پذیری جنسیتی پسران هویت خویش را به‌عنوان جنس اول و برتر درمی‌یابند و در مقابل دختران هویت خود را به‌عنوان جنس دوم و کهنتر می‌شناسند. به بیان دیگر زنان و مردان در فرآیند جامعه‌پذیری به گونه‌ای شکل می‌گیرند که این رفتارهای تبعیض را باور نموده و خود را با آن منطبق می‌نمایند. خانواده، مطبوعات و دیگر رسانه‌ها، مدارس و کتب درسی، محیط‌های شغلی، نگرش‌های دینی و زمینه‌های تبعیض‌گرایانه‌ی جنسیتی علیه زنان در فرآیند جامعه‌پذیری محسوب می‌شوند. همچنین صاحبان قدرت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی نیز به دلیل اینکه نابرابری‌های جنسیتی علیه زنان در حفظ و گسترش قدرت و منافع آنان مؤثر است، مؤید و مقوم این تبعیض علیه زنان هستند (Movahed and Kaidan, 2007:235-236)؛ بنابراین، عوامل جامعه‌پذیری نقش مهمی در انتقال باورهای قالبی جنسیتی و تبعیض‌های جنسیتی به عهده دارند، و در اثر جامعه‌پذیری نقش جنسیتی که در خانواده رخ می‌دهد، دختر و پسر هر یک با ناهنجاری‌های جنسیتی - هنجارهای زنانه یا مردانه - اجتماعی مواجه می‌شوند (Tanhayi and Panahi, 2009). بنابراین، بر اساس نظریه‌ی جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی،

تبعیض و نابرابری جنسیتی موجود بین دو جنس از آغاز کودکی از طریق فرآیند جامعه‌پذیری جنسیتی در پسران و دختران نهادینه می‌شود و هر فردی بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی‌اش، براساس جنس او به سوی انتخاب نقش اجتماعی‌اش جهت داده می‌شود (Azzazi, 1997). و در نهایت جامعه‌پذیری جنسیتی با نهادینه‌کردن نابرابری از یک‌سو و تداوم بخشیدن به آن در نسل‌های آینده از سوی دیگر می‌تواند در حکم بستر اصلی تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی شناخته شود (Abbott and Wallace, 2016).

نظریه ابژه‌های جنسیتی

ابژه‌های جنسیتی، مجموعه ساختار یافته‌ای از باورها در مورد ویژگی‌ها و صفات شخصیتی زنان و مردان است (Grossi, 2005: 173). ابژه‌های جنسیتی^۱، همچنین، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می‌دهند. ابژه‌های جنسیتی از طریق روند جامعه‌پذیری از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. از نظر آندره میشل^۲، ابژه‌های جنسیتی را در چهار دسته کلی «خصوصیات شخصیتی، نقش‌های مختلف در درون خانواده، نقش‌های اجتماعی و سیاسی، نقش حرفه‌ای» می‌توان جای داد. ویلیامز و بست، ابژه‌های جنسیتی را به‌عنوان باورهای فردی در مورد ارتباطات نقش مناسب میان زن و مرد تعریف می‌کنند. در همه‌ی جوامع انسانی زنان و مردان به ناگزیر روابط متقابلی با یکدیگر دارند و روزانه در برابر یکدیگر به کنش می‌پردازند. هر جامعه دیدگاه خاصی در مورد شیوه‌های ویژه ارتباط زن و مرد با یکدیگر دارد. این نظام باورها گاهی اوقات خاص و مشخص هستند و در برخی موارد عام و نامشخص می‌باشند. اما به‌طور کلی همه‌ی جوامع ارائه‌ی این نظام باورها در خصوص شیوه‌های رابطه‌ی زن و مرد را ضروری تلقی می‌کند به این ترتیب جوامع مختلف بر اساس این نظام باورها شیوه‌های رفتاری و هنجاری ارتباط زن و مرد در همه‌ی حیطه‌های زندگی اجتماعی را فراهم می‌آورد که مسلماً هر نوع سرپیچی و نافرمانی از این هنجارها مستوجب مجازات و طرد می‌باشد (Williams and Best, 1990: 87).

¹ gender stereotypes

² Andre Michel

نظریه سرمایه اجتماعی

پیر بوردیو از اولین جامعه‌شناسان و محققانی است که به تحلیل سامانمند ویژگی‌های سرمایه‌ی اجتماعی پرداخت. بوردیو سرمایه‌ی اجتماعی را مجموع مزایای بالقوه و واقعی می‌داند که ناشی از مالکیت شبکه‌ی پایدار روابط نهادینه شده بین اعضای جامعه یا به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است (*Author of the Doctrine Research*) (Institute, 2018: 52). بنابراین، از نظر بوردیو، سرمایه‌ی اجتماعی نوعی محصول اجتماعی است که از تعامل اجتماعی ناشی می‌شود (Sharipour, 2006: 31-32). و این سرمایه در طول زمان به اقشار خاصی تعلق گرفته که تسهیل در روابط و دسترسی آسان‌تر به سایر منابع را برای آنان میسر می‌سازد. از این‌رو چنانچه مردان و زنان را دو قشر متفاوت در نظر بگیریم عمدتاً مردان از سرمایه‌ی اجتماعی بیشتری برخوردارند، حال چنانچه برخوردارای زنان نیز از سرمایه‌ی اجتماعی افزایش یابد این خود زمینه‌ای را برای دسترسی بیشتر ایشان به دیگر منابع قدرت و تحول نگرش‌های زنان را فراهم می‌سازد. این مسئله نیز منجر به تلاش بیشتر آنان برای برقراری شرایط مساوی می‌گردد.

از نظر کلمن، سرمایه‌ی اجتماعی یک منبع خنثی است که هر نوع عملی را تسهیل می‌کند، اما این‌که جامعه از آن نفع می‌برد یا خیر کاملاً وابسته به کاربرد آن در یک موقعیت خاص است. جیمز کلمن این شکل از سرمایه را، سرمایه و منابعی می‌داند که افراد و گروه‌ها می‌توانند آن را از طریق پیوند با یکدیگر و با توجه به میزان و شدت ارتباطات خود به دست آورند. برخی از محققان نیز این عبارت را به‌عنوان منبعی تعریف می‌کنند که کنشگران به واسطه‌ی ارتباط با دیگر اعضا در گروه‌ها، شبکه‌ها و یا سازمان‌ها به دست می‌آورند (Smit, 2005: 4, Hassanvand, 2018: 34). همچنین به اعتقاد پاتنام منابع سرمایه‌ی اجتماعی (اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها) به‌طور معمول خود تقویت‌کننده و خود افزایش‌دهنده هستند. یک دور بازتولید‌کننده فضایل، به تعادل اجتماعی همراه با سطح بالایی از همکاری، اعتماد، مشارکت مدنی و رفاه جمعی منجر می‌شود (Mousavi and Alipour, 2012: 70). بنابراین مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی، عملی است برای کلمن تا به تشریح چگونگی امکان همکاری بین افراد بپردازد. به‌نظر می‌رسد که سرمایه‌ی اجتماعی سبب شده تا کلمن راه حلی برای این موضوع که چرا انسان‌ها به همکاری تن در نمی‌دهند ارائه کند، حتی در موقعیت‌هایی که رقابت، منافع عاجل آنان را بهتر تأمین کند (*Author of the Doctrine Research*) (the Doctrine Research Institute, 2018: 52). بنابراین، کلمن بیشتر به این امر علاقه‌مند بود که چگونه سرمایه‌ی اجتماعی موجود در خانواده و اجتماع منجر به سرمایه‌ی

انسانی برای فرد می‌شود. پس در نهایت می‌توان گفت که از نظر او سرمایه‌ی اجتماعی می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به منافع و اهداف اجتماعی به کار گرفته شود، لذا این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که سرمایه‌ی اجتماعی منجر به شکل‌گیری نگرش‌های جدیدی در افراد گردد تا در نهایت، شناخت و احساس به وجود آمده در نتیجه روابط اجتماعی، منجر به آمادگی برای عمل و رفتارهایی مؤثر در مسیر اهداف گردد.

همان‌طور که عنوان شد، پاتنام سرمایه‌ی اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت؛ منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد (*Author of the Doctrine Research Institute, 2018: 52*). همچنین، پاتنام همچنین اعتقاد دارد که شاید بتوان تداوم کلیشه‌ها از جمله کلیشه‌های جنسیتی را نتیجه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی میثاقی و محدود تلقی کرد. نهایتاً از مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی پوتنام می‌توان چنین برداشت کرد که هر چه فشردگی انجمنی یا عضویت‌های متداخل در شبکه‌های اجتماعی برای فرد بیشتر وجود داشته باشد، فرصت گسترش اعتماد و هنجارهای همیاری تعمیم‌یافته در جامعه بهتر فراهم می‌شود. همه‌ی این عوامل در گسترش سرمایه‌ی اتصالی (برون‌نگر) تأثیر خواهد داشت. این نوع سرمایه‌ی اجتماعی، از طرفی، معیارهای تعمیم‌یافته را بر می‌انگیزد و از طرف دیگر دستیابی به منابع موجود در شبکه‌های وسیع‌تر و انتشار اطلاعات را ممکن می‌سازد، که این خود می‌تواند سبب فراهم شدن امکان تغییر نگرش، شکل‌گیری نگرش‌های جدید و حمایت از حرکت‌های برابری‌خواهانه گردد.

نظریه سرمایه فرهنگی

بورديو در تعريف سرمایه‌ی فرهنگی آن را در برگیرنده‌ی تمایلات پایدار فرد می‌داند که در خلال اجتماعی شدن در او انباشته می‌شود و به بیان دیگر مهارت‌های رسمی و غیر رسمی شامل عادت‌ها و روش‌ها و سلايق، سبک زندگی افراد، شبکه‌ی ساختاریابی، مدارک تحصیلی، کیفیت تحصیلی افراد و گرایش آنان به جمع‌آوری محصولات فرهنگی و هنری نیز از شاخص‌های سرمایه‌ی فرهنگی به‌شمار می‌آیند (*Bourdieu, 2011*). بنابراین از نظر بورديو سرمایه‌ی فرهنگی تعیین‌کننده‌ی سطح پرستیژ فرهنگی و سطوح مختلف ساختار طبقاتی در جامعه است افراد همیشه توسط ترکیبی از دو سرمایه‌ی اقتصادی و فرهنگی رتبه‌بندی می‌شود، این محیط‌ها به لحاظ سطح و گستره‌ی فرهنگی از همدیگر متمایز می‌گردند در درون هر محیط رتبه‌ی بالاتر دارای فرهنگی با پرستیژ بالاتر است و همین امر

سبب تسلط و مشروعیت، سلطه‌ی صاحبان سرمایه‌ی فرهنگی می‌شود. تحلیل فرهنگی بورديو با تأکید بر سرمایه‌ی فرهنگی به‌عنوان ابزار فهم تفاوت‌های اجتماعی انجام می‌گیرد و مبادله‌ی فرهنگی را با استفاده از مفهوم سرمایه تحلیل می‌کند و با بهره‌گیری از ساختارگرایی و جامعه‌شناسی دانشی این کار را به خوبی انجام می‌دهد (Salehi Amiri and Sepehrnia, 2015). اریکسون نیز معتقد است که نابرابری‌های فرهنگی با سلسله مراتب دانش در ارتباط است و همچنین اظهار می‌دارد که فرهنگ شامل ژانرهای متعددی هست که در مقاطع مختلف زندگی آموخته می‌شود برای مثال مردم در دوران کودکی و نوجوانی شدیداً هوادار ورزش می‌شوند و پس از آن بیشتر درباب کتاب‌های علمی سطح بالا یا هنر می‌آموزند و سپس دانش خود را دربراهای تجاری و کاری به‌دست می‌آورند این بدان معنی است که خاستگاه خانوادگی، تحصیل، موقعیت گذشته طبقاتی و طبقه‌ی فعلی فرد اهمیت متفاوتی بر افراد متفاوت دارد (Piruzan, 2011).

نظریه عامل‌های سقف شیشه‌ای

هزاره‌ی سوم هزاره‌ی مدیریت زنان نامیده شده است. برخی این حضور کم‌رنگ و یا عدم حضور زنان در سطح عالی مدیریت را به عوامل درونی همچون کمبود اعتماد به نفس یا توانایی آنان ربط می‌دهند، اما برخی دیگر عوامل و موانع بیرونی همچون «سقف شیشه‌ای» را مؤثر می‌دانند. آنچه که اکنون مشهود است، زنان کماکان در دستیابی به مشاغل عالی رتبه‌ی مدیریتی با موانعی روبرو هستند. در حالی که امروزه تمام رسانه‌ها و تیتراهای خبری از موفقیت زنان سخن می‌رانند اما واقعیت آماری نشان می‌دهد که زنان هنوز جایگاه خود را در مشاغل مدیریتی پیدا نکرده‌اند و چنین به نظر می‌رسد که زنان هنوز با ذهنیت گذشته و همیشگی خود زندگی می‌کنند و شاید کلیشه‌ها هنوز هم آن‌ها را از پیشرفت باز می‌دارد. به رغم توانمندی زنان و بالا رفتن سطح دانش و آگاهی آن‌ها هنوز سهم ایشان در پست‌های مدیریتی کشور بسیار اندک است. به‌عبارتی اصطلاح «سقف شیشه‌ای» بیان‌کننده‌ی موانع گوناگونی است که مانع ترقی افراد شایسته به سطوح بالاتر در سازمان‌هایشان می‌شود. با اینکه زنان پست‌های مدیریتی فراوانی را در دست دارند اما فقط تعداد اندکی از آنان به سطوح عالی راه یافته‌اند. این اصطلاح که از دهه‌ی ۱۹۷۰ در آمریکا شکل گرفت، به مفهوم سطحی است که پس از آن، مدیران زن و سایر اقلیت‌های جامعه امکان ارتقا پیدا نمی‌کنند. در سال ۱۹۸۶ مجله‌ی وال استریت اصطلاح جدید «سقف شیشه‌ای» را ساخت تا تصویری از موانع مختلفی که زنان و گروه‌های اقلیت در

تلاش برای بهبود وضعیت شغلی خود با آن‌ها روبرو هستند، ارایه دهد (Adinger, 2005: 7-9). بر پایه‌ی پژوهش‌ها، زنان پس از ورود به سازمان‌ها، همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند؛ اما هر چه زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که عامل‌هایی نادیدنی آن‌ها را از دستیابی به مشاغل سطح بالای سازمان باز می‌دارد. این عامل‌های نادیدنی را سقف شیشه‌ای می‌نامند (Mirghfour, 2006: 105).

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

Lak and Mohagheghi Kamal, 2018 بررسی رابطه‌ی احساس نابرابری جنسیتی و رضایت از زندگی در بین دانشجویان دختر دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی نشان دادند که بین رضایت از زندگی و احساس نابرابری جنسیتی رابطه‌ی منفی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که بعد حقوقی و فرهنگی احساس نابرابری جنسیتی متغیرهای پیش‌بینی کننده‌ی معناداری برای رضایت از زندگی هستند. نتایج مطالعه حاکی از آن است که علیرغم احساس نابرابری جنسیتی زیاد و خیلی زیاد در بین دانشجویان دختر دانشگاه، رضایت از زندگی آنان متأثر از همبستگی قوی با این احساس نیست که می‌تواند تأییدکننده‌ی این موضوع باشد که احساس نابرابری جنسیتی هنوز به یک مسأله‌ی چالش‌برانگیز برای شرکت‌کنندگان مطالعه تبدیل نشده است و نابرابری‌های جنسیتی تا حدی در قالب باورها، اعتقادات و نحوه‌ی جامعه‌پذیری آنها توجیه‌پذیر است.

Hosseini & et. al., 2018 در بررسی احساس نابرابری جنسیتی و عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر آن در دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی مشهد نشان دادند که دانشجویان دختر دانشگاه آزاد احساس نابرابری جنسیتی می‌کنند و همچنین باورهای جنسیتی غالب، ایفای نقش‌های جنسیتی و رسانه‌ها رابطه‌ی مثبتی با احساس نابرابری جنسیتی دارند اما مشارکت اجتماعی رابطه‌ای منفی با احساس نابرابری جنسیتی دارد.

Shekarbeigi, 2017 در بررسی نابرابری جنسیتی و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شهر بوکان و میاندوآب به این نتیجه رسید که بین جامعه‌پذیری جنسیتی، باورهای قالبی جنسیتی و ایدئولوژی مردسالاری با نابرابری جنسیتی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

Fathi and Mokhtarpour, 2017 در تبیین نگرش زنان به شکاف جنسیتی و کسب پایگاه‌های اجتماعی در زنان ۳۰-۴۰ ساله‌ی شهر تهران نشان دادند که بین اشتغال زنان و نگرش به شکاف جنسیتی زنان رابطه‌ی معناداری برقرار است. بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی زنان و نگرش به شکاف جنسیتی رابطه‌ای معنادار برقرار است. بین جامعه‌پذیری جنسیتی زنان و نگرش به شکاف جنسیتی رابطه‌ی معناداری برقرار است و بین کلیشه‌های جنسیتی و نگرش به شکاف جنسیتی زنان رابطه‌ی معناداری برقرار می‌باشد.

Ghanbari and Fathi, 2017 در بررسی عوامل مؤثر بر تولید نابرابری جنسیتی در بین خانواده‌های شهر گرمسار نشان دادند میزان تولید نابرابری جنسیتی در بین خانواده‌های مدرن و سنتی متفاوت است؛ به طوری که خانواده‌های سنتی دارای بیشترین سهم در تولید نابرابری جنسیتی می‌باشند. در نتیجه، خانواده‌های مدرن نیز در تولید نابرابری جنسیتی سهم دارند. همچنین، تولید نابرابری جنسیتی در بین مردان نسبت به زنان بیشتر است. نتایج تبیینی تحقیق حاکی از آن است نابرابری در حوزه‌ی جنسیتی، تحت تأثیر عواملی چون جامعه‌پذیری جنسیتی، ایدئولوژی مردسالاری، سلطه‌جویی مردان و سلطه‌پذیری زنان، باورهای فرهنگی، عقاید قالبی جنسیتی است که در این بین، تأثیر سلطه‌جویی مردان نسبت به سایر عوامل بیشتر است.

Bokharaee, 2015 در بررسی تحلیلی بر عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر نابرابری جنسی (مطالعه‌ی زنان متأهل ۲۰ تا ۴۹ ساله‌ی شهر اصفهان) با هدف مطالعه‌ی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر نابرابری جنسیتی انجام شده و با تأثیر متغیرهایی چون ایدئولوژی مردسالاری، باورهای قالبی جنسیتی و جامعه‌پذیری جنسیتی بر نابرابری جنسیتی بر اساس نظریه‌های نابرابری جنسیتی چافتز و بوردیو یافته‌ها حاکی از آن است که میزان نابرابری جنسیتی به‌ویژه در ابعاد اقتصادی و فرهنگی، در حد قابل ملاحظه‌ای به نفع مردان است. از میان متغیرهای مستقل، بین عقاید قالبی جنسیتی و نابرابری جنسیتی رابطه‌ای مشاهده نشده است. همچنین بین پایبندی به ایدئولوژی مردسالارانه و نابرابری جنسیتی رابطه‌ای وجود ندارد، اما میان شیوه‌ی جامعه‌پذیری و نابرابری جنسیتی رابطه‌ی معناداری دیده می‌شود.

ب) تحقیقات خارجی

Blommaert and Spierings, 2019 در بررسی نابرابری قومیت میان زنان مذهبی در هلند (شامل زنان هلندی زبان ۱۵ تا ۴۵ ساله و زنان مذهبی مراکشی یا ترکی به‌عنوان

بزرگ‌ترین گروه‌های اقلیت مسلمان هلند) در بازار کار به این نتیجه رسیدند که زنان مذهبی مسلمان کمتر مشغول به کار هستند، مدت زمان بیشتری را برای جستجوی شغلی صرف می‌کنند و اکثریت دارای مشاغل پایین‌تری هستند. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه‌ی انسانی یک عامل کلیدی است که شکاف‌های بازار کار دینی را در برمی‌گیرد، اما سرمایه‌ی اجتماعی، ویژگی‌های خانوادگی، نگرش‌های نقش جنسیتی و حجاب نیز نقش مهمی ایفا می‌کند.

Theilwall & et. al., 2019 انتشارات جنسیتی و تحقیقاتی در هند که نابرابری‌های جنسیتی را در انتشار مقاله‌ی ژورنالی هند در سال ۲۰۱۷ برای ۱۸۶ رشته‌ی پژوهشی ارزیابی می‌کند. همچنین تفاوت‌های کلی جنسیتی در علایق دانشگاه‌ها با مقایسه اصطلاحات به کار رفته در ۲۷۷۱۰ مقاله با یک نویسنده‌ی زن و مرد اول هندی نشان دادند که در هر یک از نویسندگان زن اول حداقل ۱/۵ نویسنده‌ی اول مرد و ۲۶ زمینه‌ی گسترده و ۲/۸ نویسنده‌ی اول مرد در هر نویسنده‌ی زن اول وجود دارد. در مقایسه با ایالات متحده، هند سهم بسیار کمتری از نویسندگان زن اول دارد اما از نظر جنسیت تفاوت بین زمینه‌های گسترده‌ی کمتری دارد. در هند در زمینه‌های دندانپزشکی، اقتصاد و ریاضیات بیشتر زن هستند، اما دامپزشکی بسیار کمتر از ایالات متحده‌ی آمریکا است.

Bambah, 2015 در بررسی عوامل مؤثر بر نابرابری جنسیتی در علوم: مطالعه‌ی موردی دانشمندان زن در سیستم دانشگاه هند با استفاده از نمونه داده‌های در مقطع کارشناسی ارشد در دو دانشگاه در حیدرآباد با استفاده از دو روش کمی و کیفی برای بررسی نابرابری جنسیتی زنان در رشته‌های علمی و فناوری نشان دادند که تعصب جنسیتی در سطح مدارس در کتب درسی علوم و ریاضیات حذف شود و تصویر سنتی مرد نان‌آور و زن بودن باید از خانه‌داری اجتناب شود. برای زنان، بیشترین سال‌های تولید کار با کیفیت بالا بین ۲۵ تا ۳۵ سال است. کار علمی در این سال‌ها به دلیل پرورش فرزند دشوار است. بنابراین، افزایش محدودیت سنی برای زنان پژوهشگر مورد نیاز است تا اختلافات در برابر آن‌ها را جبران کنند. مدیریت زمان و امور مالی برای حفظ شغل علمی موفق توسط مهارت‌هایی که باید در دانشجویان زن مقطع کارشناسی ارشد آموزش داده شود.

Cailin & et. al., 2019 در بررسی نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار: تأثیرات سازمانی ساختارها، فرآیندها، شیوه‌ها و تبعیض جنسیتی تصمیم‌گیرندگان به این نتیجه رسیدند که تبعیض جنسیتی در منابع انسانی که بر ماهیت متقابل نابرابری‌های جنسیتی

در سازمان‌ها تأکید دارد. تبعیض جنسیتی در تصمیم‌گیری‌ها و تصویب شیوه‌های مرتبط با منابع انسانی از نابرابری‌های جنسیتی ساختارها، فرآیندها و عملکردهای سازمانی ناشی می‌شود که شامل رهبری، ساختار، استراتژی، فرهنگ، جو سازمانی و همچنین سیاست‌های منابع انسانی است. علاوه بر این، سطح تبعیض جنسیتی سازمانی تصمیم‌گیرندگان (تصمیمات مربوط به منابع انسانی و یا رفتار کردن به صورت تبعیض جنسیتی در حین تصویب شیوه‌ی منابع انسانی) می‌تواند بر احتمال سوگیری جنسیتی تأثیر بگذارد. تبعیض نهادی در ساختارهای سازمانی، فرایندها و این شیوه‌ها نقش برجسته‌ای را ایفا می‌کنند، زیرا آن‌ها نه تنها بر روی روش‌های منابع انسانی تأثیر می‌گذارند، همچنین زمینه‌ای برای تبعیض جنسیتی به صورت خصمانه تصمیم‌گیرندگان سازمانی فراهم می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- به نظر می‌رسد سرمایه‌ی اجتماعی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.
- ۲- به نظر می‌رسد سرمایه‌ی فرهنگی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد ابژه‌های جنسیتی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.
- ۴- به نظر می‌رسد جامعه‌پذیری جنسیتی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.
- ۵- به نظر می‌رسد عامل‌های سقف شیشه‌ای بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در شهر بهبهان انجام پذیرفته است. شیوه و روش اجراء پژوهش، پیمایش بوده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی زنان شاغل در ادارات دولتی شهر بهبهان می‌باشند که در مدت زمان تحقیق، در این شهر سکونت داشتند. جامعه‌ی آماری پژوهش ۳۸۵ نفر از زنان شهر بهبهان هستند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد؛ و برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه و آزمون فرضیات و توصیف

آماري داده‌ها از نرم‌افزار *SPSS* و *Warp PLS* استفاده شد. در اين پژوهش با توجه به اينکه تعداد جامعه‌ي مذکور ۳۸۵ نفر است اين پژوهش نمونه‌گيري ندارد.

مقياس تبعيض جنسيتي: تبعيض جنسيتي عبارت است از توزيع نابرابر سرمايه‌ي (اقتصادي، فرهنگي، نمادين و اجتماعي) بين دو جنس. بر اين اساس، جاگاه عاملان در هر حوزه به وزن نسبي سرمايه‌هايي که به همراه خود به فضاي اجتماعي موجود مي‌آورند، بستگي دارد (Bourdieu, 1984: 486). براي سنجش اين متغير از چهار گويه در فرم مقياس ليکرت استفاده شده‌است.

مقياس جامعه‌پذيري جنسيتي: جامعه‌پذيري فرايند بازتوليد نابرابري است و با نهادينه کردن نابرابري و تداوم بخشيدن به آن در نسل‌هاي بعدي مي‌توان آن را بستر اصلي نابرابري دانست. جامعه‌پذيري از درون خانواده ريشه مي‌گيرد. در اثر تربيتي که در خانواده رخ مي‌دهد، دختر و پسر هر يك با هنجارهاي زنانه يا مردانه اجتماعي مي‌شوند. رفتارهاي تبعيض‌آميز والدين از همان ابتدا با تهيه‌ي لباس و اسباب بازي با توجه به جنس شروع مي‌شود. از همان سال‌هاي اول زندگي، دختر بچه‌ها براي نقش‌هاي مشخص، جامعه‌پذير مي‌شوند. عوامل جامعه‌پذيري (خانواده، مدارس و رسانه) در انتقال عقايد قالبی نقش مهمي را بر عهده دارند. اين عوامل معمولاً از زنان تصويري مطيع، منفعل، عاطفي، و وابسته و از مردان تصويري مستقل، استوار، شايسته، توانا، و مصمم ارائه مي‌دهند. براي سنجش اين متغير از چهار گويه در فرم مقياس ليکرت استفاده شده‌است.

مقياس سرمايه‌ي اجتماعي: منظور از سرمايه‌ي اجتماعي سرمايه و منابعي است که افراد و گروه‌ها از طريق پيوند با يکديگر (و نوع اين ارتباطات) به دست مي‌آورند. وجود واژه‌ي اجتماعي در مفهوم سرمايه‌ي اجتماعي تاکيد بر اين دارد که اين منابع دارايي شخصي و فردي نيستند. اين منابع در شبکهي روابط قرار دارند. واژه‌ي سرمايه نيز تاکيد بر اين دارد که سرمايه‌ي اجتماعي مانند سرمايه‌ي انساني يا مالي مولد است: اين سرمايه شخص را قادر مي‌سازد تا ارزشي به وجود آورد، کاري انجام دهد، به هدفی نائل شود، مأموريتي را در زندگي انجام داده و نقشي در جهان ايفا کند. لذا هيچ فردي نمي‌تواند بدون سرمايه‌ي اجتماعي به موفقيت نائل شود (Amrollahi, 2011: 59). براي سنجش متغير سرمايه‌ي اجتماعي از دو بعد اعتماد اجتماعي و مشارکت اجتماعي اسفاده شده‌است.

مقياس سرمايه‌ي فرهنگي: بورديو در تعريف سرمايه‌ي فرهنگي آن را در برگرينده‌ي تمايلات پايدار فرد مي‌داند که در خلال اجتماعي شدن در او انباشته مي‌شود و به بيان ديگر مهارت‌هاي رسمي و غير رسمي شامل عادت‌ها و روش‌ها و سلايق، سبک زندگي

افراد، شبکه ساختاریابی، مدارک تحصیلی، کیفیت تحصیلی افراد و گرایش آنان به جمع‌آوری محصولات فرهنگی و هنری نی از شاخص‌های سرمایه‌ی فرهنگی به‌شمار می‌آیند (Bourdieu, 2011). برای سنجش متغیر سرمایه‌ی فرهنگی از سه بعد سرمایه‌ی فرهنگی تجسم یافته، سرمایه‌ی فرهنگی نهادینه‌شده و سرمایه‌ی فرهنگی عینیت‌یافته استفاده شده است.

مقیاس *ابژه‌های جنسیتی*^۱: ابژه‌های جنسی باورهای اجتماعی مشترکی هستند که قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی را به افراد نسبت می‌دهند. هر آنچه را که مربوط به مردان بوده خوب و مثبت و آنچه مربوط به زنان است، بد و منفی دانسته‌اند. در نتیجه این صفات به خودی خود بار مثبت یا منفی ندارند، بلکه نگرش جامعه‌ی آن‌ها را دارای بار ارزشی می‌کند. در این تحقیق منظور نگرش کارکنان درباره مجموعه ساختار یافته‌ای از باورها در مورد ویژگی‌ها و صفات شخصیتی زنان و مردان است. برای سنجش این متغیر از چهار گویه در فرم مقیاس لیکرت استفاده شده است.

مقیاس *عامل‌های سقف شیشه‌ای*^۲: سقف شیشه‌ای، نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود که زنان و گروه‌های اقلیت ورای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند. با توجه به قضاوت کلیشه‌ای یا پیش‌داوری، عامل‌های سقف شیشه‌ای باعث می‌شود که به گروهی از اعضای سیستم ویژگی‌های منفی داده شود. با بررسی ابزارهایی که برای عملیات‌سازی متغیرهای عامل‌ها «شخصی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی» ساخته شده است (Ghafouri, 2006: 112). برای سنجش این متغیر از چهار بعد عامل‌های سازمانی، عامل‌های اجتماعی، عامل‌های شخصی و عامل‌های فرهنگی در فرم مقیاس لیکرت استفاده شده است.

به منظور ارزیابی برازش مدل پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در مرحله‌ی اول برای بررسی مدل‌سازی مدل ساختاری از مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود، در بخش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای بررسی میزان پایایی متغیرهای پژوهش و از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است. همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهند تمامی شاخص‌های پایایی و روایی برای متغیرهای پژوهش از اندازه نسبتاً مناسبی برخوردار هستند.

¹ gender formal beliefs

² gender formal beliefs

جدول ۱: شاخص‌های پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

Table 1: Reliability and Validity Indicators of Research Variables

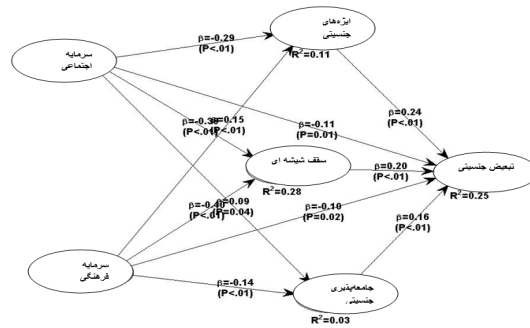
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
نگرش به تبعیض جنسیتی	۰/۷۱۲	۰/۸۲۴	۰/۵۴۲
سرمایه‌ی اجتماعی	۰/۷۲۶	۰/۸۰۱	۰/۵۰۲
جامعه‌پذیری جنسیتی	۰/۷۸۹	۰/۸۶۶	۰/۶۲۳
ابژه‌های جنسیتی	۰/۷۰۸	۰/۸۲۱	۰/۵۳۶
عامل‌های سقف شیشه‌ای	۰/۸۳۲	۰/۸۶۸	۰/۶۱۴
سرمایه‌ی فرهنگی	۰/۷۳۳	۰/۸۰۸	۰/۵۰۹

یافته‌های توصیفی

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار، ۱۵/۲۵، انحراف معیار آن ۲/۹۲۳ است که نشان‌دهنده‌ی میزان متوسطی از وجود نگرش به تبعیض در محیط کار برای زنان می‌باشد. و کمترین حد آن ۵ می‌باشد و بیشترین حد آن ۲۰ می‌باشد. میانگین سرمایه‌ی اجتماعی، ۱۹/۱۷، انحراف معیار آن ۴/۹۴۲ است که نشان‌دهنده‌ی میزان متوسطی از سرمایه‌ی اجتماعی در میان پاسخگویان می‌باشد؛ و کمترین حد آن ۸ می‌باشد و بیشترین حد آن ۳۳ می‌باشد. میانگین جامعه‌پذیری جنسیتی ۱۴/۵۶، انحراف معیار آن ۳/۲۳۷ است که نشان می‌دهد که پاسخگویان به میزان متوسطی توسط شاخص‌های جامعه‌پذیری جنسیتی، جامعه‌پذیر شده‌اند؛ و کمترین حد آن ۴ می‌باشد و بیشترین حد آن ۲۰ می‌باشد. میانگین ابژه‌های جنسیتی ۱۰/۰۵، انحراف معیار آن ۲/۹۸۱ است که نشان می‌دهد که پاسخگویان به میزان متوسطی از ابژه‌های جنسیتی تأثیرپذیر می‌باشند؛ و کمترین حد آن ۴ می‌باشد و بیشترین حد آن ۲۰ می‌باشد. میانگین و انحراف معیار متغیر عامل‌های سقف شیشه‌ای به ترتیب ۴۱/۹۴ و ۶/۷۳۶، می‌باشد، که نشان می‌دهد که پاسخگویان به میزان متوسطی از عامل‌های سقف شیشه‌ای تأثیرپذیر می‌باشند و کمترین حد آن ۲۵ می‌باشد و بیشترین حد آن ۵۵ می‌باشد. میانگین سرمایه‌ی فرهنگی، ۲۴/۱۹، انحراف معیار آن ۵/۰۱۸ است که نشان‌دهنده‌ی میزان متوسطی از سرمایه‌ی فرهنگی در میان پاسخگویان می‌باشد و کمترین حد آن ۱۴ می‌باشد و بیشترین حد آن ۴۲ می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، ضریب معناداری (P -Value) است. در صورتی که مقدار این آماره کمتر از $0/05$ باشد، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است. بنابراین با توجه به جدول ۲ و با توجه به عدد معناداری (P -Value) فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.



شکل ۱: مدل ساختاری ضرایب مسیر و معناداری متغیرهای پژوهش

Figure 1: Structural Model of Path Coefficients and Significance of Research Variables

فرضیه‌ی اول: به نظر می‌رسد سرمایه‌ی اجتماعی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

با توجه به جدول ۲ و با توجه به ضریب معناداری (P -Value) فرضیه‌ی اول پژوهش یعنی تأثیر متغیر سرمایه‌ی اجتماعی بر متغیر تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار ضریب تأثیر متغیر سرمایه‌ی اجتماعی بر متغیر تبعیض جنسیتی در محیط کار برابر با $-0/110$ می‌باشد و سطح معناداری نیز برابر با $0/014$ می‌باشد بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هر چه میزان سرمایه‌ی اجتماعی در میان پاسخگویان افزایش پیدا کند، میزان نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه‌ی دوم: به نظر می‌رسد جامعه‌پذیری جنسیتی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

همچنین، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی دوم پژوهش یعنی تأثیر متغیر جامعه‌پذیری جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار ضریب تأثیر متغیر جامعه‌پذیری جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار برابر با ۰/۱۶ می‌باشد و سطح معناداری نیز برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هر چه پاسخگویان از شاخص‌های جامعه‌پذیری جنسیتی بیشتر تأثیر پذیرفته باشند، میزان نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه‌ی سوم: به نظر می‌رسد ابژه‌های جنسیتی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی سوم پژوهش یعنی تأثیر متغیر ابژه‌های جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار ضریب تأثیر متغیر ابژه‌های جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار برابر با ۰/۲۴ می‌باشد و سطح معناداری نیز برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هر چه پاسخگویان از شاخص‌های متغیر ابژه‌های جنسیتی بیشتر تأثیر بپذیرند، میزان نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه‌ی چهارم: به نظر می‌رسد عامل‌های سقف شیشه‌ای بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی چهارم پژوهش یعنی تأثیر متغیر عامل‌های سقف شیشه‌ای بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار ضریب تأثیر متغیر عامل‌های سقف شیشه‌ای بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار برابر با ۰/۱۹ می‌باشد و سطح معناداری نیز برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هر چه پاسخگویان از عامل‌های سقف شیشه‌ای بیشتر تأثیر بپذیرند میزان نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان پاسخگویان نیز افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه‌ی پنجم: به نظر می‌رسد سرمایه‌ی فرهنگی بر نگرش زنان به تبعیض جنسیتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد.

با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی چهارم پژوهش یعنی تأثیر متغیر سرمایه‌ی فرهنگی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار ضریب تأثیر متغیر سرمایه‌ی فرهنگی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار برابر با $-0/09$ می‌باشد و سطح معناداری نیز برابر با $0/025$ می‌باشد بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هر چه پاسخگویان از سرمایه‌ی فرهنگی بیشتری برخوردار باشند نگرششان به تبعیض جنسیتی در محیط کار کاهش پیدا می‌کند.

نتایج تحلیل مسیر نیز نشان می‌دهد که، متغیر سرمایه‌ی اجتماعی اثر غیر مستقیمی برابر با $-0/11$ بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی داشته است و متغیر سرمایه‌ی فرهنگی اثر غیر مستقیمی برابر با $-0/06$ بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی دارا می‌باشد. در نهایت ضریب تعیین نشان داده است که متغیرهای پژوهش ۲۵ درصد از واریانس متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی را تبیین می‌کنند.

جدول ۲: نتایج آزمون مدل ساختاری میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

Table 2: Structural Model Test Results between Independent and Dependent Variables of the Research

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	سطح معناداری	ضرایب مسیر	مسیر
Total Effects	Indirect Effects	Direct Effects	P-Value	Path Coefficients	Path
$-0/22$	$-0/11$	$-0/11$	$0/014$	$0/11$	سرمایه‌ی اجتماعی به نگرش به تبعیض جنسیتی
$0/16$	-	$0/16$	$0/001$	$0/16$	جامعه‌پذیری جنسیتی به نگرش به تبعیض جنسیتی
$0/24$	-	$0/24$	$0/001$	$0/24$	ابژه‌های جنسیتی به نگرش به تبعیض جنسیتی
$0/19$	-	$0/19$	$0/001$	$0/19$	عامل‌های سقف شیشه‌ای به نگرش به تبعیض جنسیتی
$-0/15$	$-0/06$	$-0/09$	$0/025$	$-0/09$	سرمایه‌ی فرهنگی به نگرش به تبعیض جنسیتی

بحث و نتیجه‌گیری

تبعیض جنسیتی^۱ واقعیتی اجتماعی در هر برهه‌ای از تاریخ بشری بوده، هر گونه رفتار، زبان، سیاست و یا سایر کنش‌هایی که نشان‌دهنده دیدگاه ثابت، فراگیر و نهادینه شده‌ی اعضای جامعه نسبت به زنان به‌عنوان موجوداتی فرودست باشد، به معنای نابرابری جنسیتی می‌باشد. در این پژوهش نیز به بررسی تأثیر متغیرهای جامعه‌شناختی بر روی نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان پرداخته شده است. نتیجه‌ی فرضیه‌ی اول پژوهش (بررسی میزان سرمایه‌ی اجتماعی و تأثیر آن بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان) نشان داده است که، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی اول پژوهش یعنی تأثیر متغیر سرمایه‌ی اجتماعی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین فرضیه‌ی مورد نظر می‌توان بیان کرد که، زنان در جوامعی که از نظر سرمایه‌ی اجتماعی در سطوح بالاتری قرار دارند نسبت به افرادی که از سرمایه‌ی اجتماعی پایین‌تری برخوردارند، نگرش‌های اجتماعی متفاوتی خواهند داشت. چرا که، هر چه دسترسی زنان به منابع اقتصادی و اجتماعی بیشتر باشد، نگرش منفی‌تری (عدم پذیرش) نسبت به نابرابری‌ها خواهند داشت و بالعکس هر چه دسترسی آنان به این منابع نامتوازن‌تر و نابرابرتر باشد، نگرش آن‌ها نسبت به نابرابری‌ها مثبت‌تر خواهد بود. سرمایه‌ی اجتماعی و شبکه‌ی روابط از جمله عواملی هستند که می‌توانند منجر به ایجاد ایدئولوژی مساوات‌طلبانه‌تر در زنان گردند و نگرش آن‌ها را نسبت به نابرابری‌ها، منفی‌تر کنند. زیرا دسترسی زنان به منابع بیشتر انتظار روابط عادلانه‌تر را در مقایسه با مردان در ایشان ایجاد می‌کند و توان بیشتری را برای اعتراض به نابرابری‌ها موجب می‌شود. نظر بوردیو در رابطه با موضوع تحقیق را می‌توان به این شکل بیان کرد که گسترش روابط اجتماعی زنان می‌تواند منجر به دریافت حمایت‌های اجتماعی گسترده‌تر از سوی ایشان گردد و این خود منجر به بهبود وضعیت آنان می‌گردد. از نظر پوتنام سرمایه‌ی اجتماعی کمک‌دهنده‌ی رفتار جمعی است، یعنی هزینه‌ها را برای نقض‌کننده‌ها افزایش، معیارهای خوب دو طرفه را تقویت، جریان گردش اطلاعات مربوط به خوشنامی فعالان را تسریع، موفقیت‌های گذشته فعالیت‌های جمعی را نمایان و همانند چارچوبی برای همکاری‌های بیشتر آینده عمل می‌کند. اعتماد از عناصر ضروری برای تقویت همکاری است که حاصل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران بوده و در یک

^۱ Gender inequality

جامعه‌ی کوچک از طریق آشنایی نزدیک با دیگران حاصل می‌شود. از این‌رو، گسترش روابط اجتماعی می‌تواند به‌ویژه برای زنان منشأ تحول نگرش‌های آنان و تلاش برای فراهم نمودن شرایط اجتماعی بهتر و کاهش نابرابری‌های حاکم در جامعه باشد. یافته‌های مورد نظر با یافته‌های بخارائی (۱۳۹۴) و بلومارت و اسیرینگز (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

نتیجه‌ی فرضیه‌ی دوم پژوهش (بررسی میزان جامعه‌پذیری جنسیتی و تأثیر آن بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان) نشان داده است که، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی دوم پژوهش یعنی تأثیر متغیر جامعه‌پذیری جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین فرضیه‌ی مورد نظر می‌توان بیان کرد که، بر اساس نظریه‌ی جامعه‌پذیری نقش‌های اجتماعی، نابرابری جنسیتی موجود بین زن و مرد از آغاز کودکی از طریق فرایند جامعه‌پذیری در پسران و دختران نهادینه می‌شود و هر فردی بدون توجه به ویژگی‌های شخصیتی‌اش، و بر اساس جنسیت به سوی انتخاب نقش اجتماعی‌اش جهت داده می‌شود (Azzazi, 1997: 192). جامعه نوعی نظارت دائمی هر چند غالباً به صورت ضمنی، بر عناصر متشکله خود اعمال می‌کند تا وحدتی را که خود محصول و معرف آن است، حفظ کند. کارکردگرایان معتقدند که مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارها در یک جامعه وجود دارند که میان اکثریت اعضای جامعه‌ی مشترک بوده و رفتارهای اجتماعی اعم از رفتارهای هم‌نوا و انحرافی به وسیله‌ی این ارزش‌ها و هنجارها کنترل می‌شوند و اگر خللی در فرآیند درونی شدن هنجارها و ارزش‌های مقبول و مشترک اجتماعی یا در فرآیند جامعه‌پذیری به وجود آید، میزان هم‌نواپی کاهش می‌یابد. دورکیم گرایش به عدم هم‌نواپی را با عدم موفقیت در فرآیند جامعه‌پذیری که در آن هنجارهای اجتماعی در همه‌ی افراد درونی نمی‌شود تبیین می‌کند. پارسونز در تبیین دیدگاهش در زمینه‌ی جامعه‌پذیری جنسیت اذعان داشت که: «ایده‌ی تمایز نقش‌ها بین جنس‌های بیولوژیکی، بر پایه‌ی این واقعیت قرار دارد که تولید مثل و پرستاری اولیه‌ی کودکان، به وجود آورنده‌ی تقدم قوی و محتمل از ارتباط مادر و کودک است و به نوبه‌ی خود، ایجاد این فرض که مردی از چنین کارکردهای بیولوژیکی معاف و آزاد است، بایستی در جهت دیگری اهمیت شغلی تخصص پیدا کند» (Parsons, 1955: 23). بر اساس نظریه‌ی یادگیری اجتماعی نیز، افراد رفتارهای مربوط به جنس را از ابتدای کودکی در درون خانواده و توسط پدر و مادر، بر اساس بازخوردهای مثبت و منفی که آنها نسبت به دختر و پسر دارند را می‌آموزند و یاد می‌گیرند که توجه بیشتری به جنس داشته باشند. کودک برچسب پسر یا دختر را

متناسب با رفتاری که پاداش می‌گیرد، می‌آموزد و یاد می‌گیرد آن برچسب را به خود هم بزند و برای آن برای ارزش مثبت قایل شود. بر طبق این نظریه نحوه‌ی جامعه‌پذیری کودکان به وسیله‌ی والدین و تأثیر آن بر نگرش به نابرابری جنسیتی مورد بررسی قرار خواهد گرفت (کلهری، ۱۳۹۳). یافته‌های مورد نظر با یافته‌های شکرپیگی (۱۳۹۶) فتحی و مختارپور (۱۳۹۶) و بخارانی (۱۳۹۴) همسو می‌باشد.

نتیجه‌ی فرضیه‌ی سوم پژوهش (بررسی میزان ابژه‌های جنسیتی و تأثیر آن بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان) نشان داده‌است که، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی سوم پژوهش یعنی تأثیر متغیر ابژه‌های جنسیتی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته‌است. در تبیین فرضیه‌ی مورد نظر می‌توان بیان کرد که، فضای غالب سازمان‌ها و ادارات محصول کلیشه‌ها و باورهای نادرست جنسیتی است که در سازمان‌ها تحت عنوان سقف شیشه‌ای عمل می‌کنند. با آنکه تعداد زنان تحصیل‌کرده ماهر و مسلط بر توانایی‌های فنی و تکنولوژیکی رو به افزایش است، متأسفانه از وجود آن‌ها به دلیل ابژه‌های جنسیتی استفاده مناسب نمی‌شود. این ابژه‌های جنسیتی که پیامد ساختار و شرایط فرهنگی و اجتماعی جوامع و محصول رسوم و تعصبات اجتماعی است از طریق فرایندهای جامعه‌پذیری در فضای جامعه و سازمان حاکم شده‌اند و به صورت ناخودآگاه و به‌عنوان مهم‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان عمل می‌کنند. ابژه‌های جنسیتی از طریق فرایند جامعه‌پذیری تولید و باز تولید می‌شوند چنانکه ایجاد و آموزش این باورها و پندارها از خانواده شروع می‌شود، در نظام آموزشی مدرسه تداوم می‌یابد و نهایتاً در رسانه‌ها تبلیغ و ترویج می‌شود و جنبه‌ی باور اجتماعی، آداب، رسوم و سنت به خود می‌گیرد. از نظر هینتون، محتوای باور قالبی از بستر فرهنگی که فرد در آن پرورش یافته ریشه می‌گیرد. این باور منفی به وسیله‌ی دو صفت دیگر حمایت و تقویت می‌شوند. غیر منعطف بودن و عدم‌آمدگی برای تغییر (Hinton, 2000: 12). یافته‌های مورد نظر با یافته‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۷) و شکرپیگی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد.

نتیجه‌ی فرضیه‌ی چهارم پژوهش (بررسی میزان عامل‌های سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان) نشان داده‌است که، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی چهارم پژوهش یعنی تأثیر متغیر عامل‌های سقف شیشه‌ای بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته‌است. در تبیین فرضیه‌ی مورد نظر می‌توان بیان کرد که، زنان شایسته و

توانمند با نگاه کردن به سطوح بالای سازمان از میان این سقف شیشه‌ای جایگاه‌هایی را می‌بینند که شایستگی رسیدن به آن‌ها را دارند ولی به خاطر سدهای نادیدنی، توانایی شکستن این سقف شیشه‌ای را ندارند. کوتر و همکاران در سال ۲۰۰۱، بر اساس کمیسیون سقف شیشه‌ای فدرال، سقف شیشه‌ای را به وسیله‌ی تفاوت‌های باقیمانده مرتبط با جنس و نژاد، صرف‌نظر از قابلیت‌ها و موفقیت‌های برابر پس از کنترل کردن تحصیلات، تجربه، توانایی‌ها، انگیزش و سایر ویژگی‌های مرتبط با شغل اندازه‌گیری کرده‌اند. به اعتقاد آنان، سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که در سطوح بالاتر درآمدی (رده‌های بالای سلسله مراتب سازمانی) بیشتر از سطوح پایین درآمدی بروز می‌کند. سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری در شانس پیشرفت به سطوح بالاتر است، یعنی صرفاً بیانگر نسبتی از جنسیت یا اقلیت نیست که در حال حاضر در سطوح بالا قرار دارند. سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که در طول یک کار راه (مسیر پیشرفت شغلی) به وجود می‌آید. بنابراین می‌توان عامل‌های سقف شیشه‌ای را در افزایش و تشدید نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار مؤثر دانست. همچنین، یافته‌های مورد نظر با یافته‌های جوانا (۲۰۰۳)، بخارایی و ایزدخواستی (۱۳۹۳)، عنایت و روزبهانی (۱۳۹۲) و اهارا و سافت (۲۰۰۳) همسو می‌باشد.

نتیجه‌ی فرضیه‌ی پنجم پژوهش (بررسی میزان سرمایه‌ی فرهنگی و تأثیر آن بر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار در میان زنان شهر بهبهان) نشان داده‌است که، با توجه به ضریب معناداری (*P-Value*) فرضیه‌ی چهارم پژوهش یعنی تأثیر متغیر سرمایه‌ی فرهنگی بر متغیر نگرش به تبعیض جنسیتی در محیط کار مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین فرضیه‌ی مورد نظر می‌توان بیان کرد که، از آنجایی که اکثر افراد ویژگی‌های فرهنگی و هنجارهای فرهنگ خود را صحیح قلمداد می‌کنند. پس باورهای قالبی ناشی از چنین بستر فرهنگی را نیز صحیح و درست تلقی می‌کنند. این چنین شیوه‌ای به‌طور کلی کلیه‌ی باورهای قالبی گروه هدف را نادیده می‌گیرد و به این ترتیب خصوصیات و ویژگی‌های اسنادی به دیگران بیش از آنکه با فرهنگ و عناصر فرهنگی گروه هدف هم‌خوانی و هم‌نوایی داشته باشد با ویژگی‌های مردمی که دست به نوع‌بندی و دسته‌بندی دیگران زده‌اند سنخیت دارد. یافته‌های مورد نظر با یافته‌های عنایت و روزبهانی (۱۳۹۲) و اهارا و سافت (۲۰۰۳) همسو می‌باشد.

در بخش مدل اندازه‌گیری نیز شاخص‌های پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی (میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده *AVE*)، نتایج نسبتاً مطلوبی را نشان داده‌اند، همچنین در بخش ساختاری مدسازی نیز شاخص (*P-Value*) نیز نشان داده است

که همه‌ی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید می‌باشند. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، مقدار ضریب تعیین برای متغیر نابرابری جنسیتی در محیط کار (۰/۲۵) نسبتاً متوسط ارزیابی می‌شود.

در این پژوهش پیشنهادهای زیر را می‌توان ارائه داد:

پیشنهادات پژوهش

در این پژوهش پیشنهادهای زیر را می‌توان ارائه داد:

- ۱- ایجاد نگرش عاری از تبعیض جنسیتی در جامعه با هدف رسیدن به برابری جنسی، از طریق تغییر نگرش‌های کلیشه‌ای، جامعه‌پذیری جنسیتی و فرهنگ مردسالاری حاکم با برنامه‌ریزی توسط آموزش و پرورش رسانه‌های جمعی و سایر ارگان‌ها.
- ۲- مهم‌ترین جنبه‌ی فرهنگ سازمانی در کشور ما که از موانع اصلی و به احتمال قوی رشد زنان در سازمان‌ها به شمار می‌رود، مردسالار بودن آن است. این نگرش منجر به پدیدار شدن سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ایران شده است. در پس موانع درون سازمانی و ساختار فرهنگی - اجتماعی، حاکمیت نگرش مردسالاری، بینش عمومی، باورهای ذهنی غلط و ابعاد فردی و شخصیتی و رفتاری خود زنان نیز محدودیت‌ها و موانع جدی را برای ارتقا آنان به سطوح عالی مدیریت فراهم می‌سازد.
- ۳- پیشنهاد می‌گردد که اصلاحاتی برای رفع نابرابری‌ها که از سالیان گذشته به جوامع امروزی رسیده و جامعه‌پذیری باعث تفکرات قالبی و کلیشه‌های جنسیتی در مورد زنان و مردان جامعه شده است صورت بگیرد. مسئله‌ای که در برنامه‌ریزی‌ها باید مورد توجه قرار گیرد، مربوط به بعد باورها، آداب و رسوم، سنت‌ها و نگرش‌های جامعه و چگونگی تغییر آن است.
- ۴- تجدید نظر در قوانین موجود در جامعه باعث شده است که زنان در مقایسه با مردان احساس تبعیض کنند. منظور از این راهکار کوشش برای از میان برداشتن عامل‌های سازمانی جهت حضور زنان در محیط کاری می‌شود.
- ۵- تدوین برنامه‌ها و راهبردهای هدایت جنسیتی در سازمان‌هایی که تعداد زنان شاغلشان بیشتر است ضرورت دارد.

پیشنهادات کاربردی

- ۱- پیشنهاد می‌گردد برای توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی، حمایت‌های اجتماعی مختلف از سوی مسئولین برای زنان در شرایط اجتماعی متفاوت فراهم گردد و مسئولین در حد امکان به وعده‌هایی که به مردم می‌دهند، عمل کنند که این امر سبب بهبود سطح اعتماد اجتماعی در جامعه می‌گردد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی بیشتری هم در سطح مدارس و هم در رسانه‌های جمعی به‌ویژه رادیو و تلویزیون در زمینه‌ی توجه به مسائل زنان صورت پذیرد، و به زنان به‌عنوان نیروی انسانی عظیم و تأثیرگذار در توسعه‌ی جامعه و تربیت نسل آینده از سوی نهادهای مختلف، پرداخته شود.
- ۳- فرهنگ‌سازی مناسب جهت تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان که از طریق رسانه‌ها و کتب، الگوهای منفی از زنان ارائه ندهد، فرهنگ مردسالاری در جامعه را تعدیل و تبعیض‌ها را رفع نماید.
- ۴- شفاف کردن هدف‌ها و برنامه‌های رفع تبعیض جنسیتی و هدایت جنسیتی در جامعه، سازمان‌ها و خانواده از دیگر مواردی است که باید در مورد آن کار شود.

Reference:

Azarn Azade, M., Rezayl, A. (2010). "Gender Inequality in Education in Dorud Faraman part of Kerman-shah province", *Women's Studies Sociological and Psychological*, 8(2), 7-23. doi: 10.22051/jwsps.2010.1325. (Persian).

Abbott P., Wallace, K. (2016). *Sociology of Women*, translated by Manijeh Najmaraqi, 12th edition, Tehran, Nashr-e Ney Publications. (Persian).

Azzazi, Sh. (1997). *Family Sociology: Emphasizing the Role of Family Structure and Function in Contemporary Times*, Tehran, Roshangaran Publications and Women Studies. (Persian).

Amrollahi, L. (2011). *Study of the relationship between social capital and attitudes and behaviors in the field of gender inequality in the city of Hamadan*. Master Thesis, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu Ali Sina University. (Persian).

Author of the Doctrine Research Institute (2018). *Model of effective social capital in the defense-security power of the Islamic Republic of Iran*, Tehran, University and the Higher Research Institute of National Defense and Strategic Research Center of Strategic Publications. (Persian).

Bokharaee A. (2016). "Analysis of the socio-cultural factors influencing gender inequality (the study of married women 20-49 years old in Isfahan)", 4 (3):59-82. (Persian).

Bourdieu, P. (2011). *Distinction: Social Critique of Taste Judgments*, translated by Hassan Chavoshian, Tehran, Sales Edition. (Persian).

Bambah, B. (2015). *Factors Affecting Gender Inequality in the Sciences: A Case Study of Women Scientists in the Indian University System*.

Blommaert, L & Spierings, N. (2019). "Examining ethno-religious labor market inequalities among women in the Netherlands", *Journal Research in Social Stratification and Mobility*, p. 1-14.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique on the Judgment of Tastes*. Rotledge, London.

Cailin, S. S. and Leanne, S. and Son, H. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. REVIEW published: 16 September 2015 doi: 10.3389/fpsyg.2015.01400.

Dehnavi, J. (2005). "A Study of the Relationship between Feelings of Gender Inequality and Motivation of Social Mobility in Female Students", *Women's Studies*, 3 (7), 51-75. (Persian).

Enayat, H., Roozbehani, M. (2013). "A Study of Socio-Cultural Factors Related to Gender Inequality among 9- to 6-Year-Old Girls in Tehran", *Shushtar Azad University Social Sciences Quarterly*, 7 (6), 123-152. (Persian).

Fathi, S., Mokhtarpour, M. (2017). "Explaining the Attitudes of Women Towards Gender Gap and Gaining a Social Base: A Case of Study Women Aged 30-40 Years in Tehran", *Juornal of A Research Journal on Social Work*, 4(13), 73-94. doi: 10.22054/rjsw.2017.10223. (Persian).

Ghanbari, F., Fathi, S. (2017). "Investigating Factors Affecting the Production of Gender Inequality among Families of Garmsar", *journal of policing & social studies of women & family (pssw)*, 1396(8), 69-86. (Persian).

Garrett, S. (2001). *Sociology of Gender*, translated by Katayoun Baghaei, Tehran, Digar publication, first edition. (Persian).

Grossi, S. (2005) *The Effect of Formal Beliefs on Gender Inequality in Kerman and Surrounding Villages*, PhD Thesis, Shiraz University. (Persian).

Hinton, P. R. (2000). *Stereotypes, cognition and culture*, philadelphia: psychology press.

Hassanvand, M. (2018). "The relationship between social and cultural assets and feeling of security in women in Khoramabad", *Police knowledge of Lorestan province applied research office-lorestan police*, 6(23), 27-57. (Persian).

Hosseini, S. N., Sadr Nabavi, F., Fooladian, A. (2018). *The feeling of gender inequality and its cultural and social factors affecting female students of Islamic Azad University of Mashhad*, Fourth National Conference on Applied Research in Educational

Sciences and Behavioral Studies of Iran, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference. (Persian).

Jackson, S. (2003). "The Gendering of sociology. Edited by Jackson, and Scot. Ability versus vulnerability: belief about men, and women's emotional behavior", *Cognition and Emotion*, P.P 41-57.

Lak, R., Mohagheghi Kamal, S. H. (2018). The study of the relationship between gender inequality and life satisfaction among female students (Case study: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences), 3rd International Conference on Psychology, Educational Sciences and Humanities, Sofia-Bulgaria, Permanent Secretariat of the Conference. (Persian).

Mirsandji, S. M. (1996). Factors affecting people's perception of justice and its relationship with inequality, a case study of Mashhad. Master Thesis, Sociology major, Tarbiat Modares University. (Persian).

Movahed, M., Kaidan, M. (2007). *Gender and Sociology of Religion*, Shiraz, Avand Andisheh Publications. (Persian)

Mousavi, M. and P. Alipour (2012). *A Reflection on Social Capital Theory in Sociology*, Tehran, Sociologists Publications. (Persian).

Nabavi, S. A., Ahmadi, L. (2007). "The effect of social factors on symbolic gender inequality in the family (inequality in decision-making power)", *Iranian Journal of Sociology*, 8 (2), 59-82. (Persian).

Ohara, Y. and S. Saft. (2003). "Using conversation analysis to track gender ideologies in social interaction: toward a feminist analysis of a Japanese phone- in consultation TV program", *Discourse and Society* .Vol. 14. No. 2, pp. 153-172.

Parsons, T. (1955). *The social system*, New York the the free press 14. 24-Renzetti ,Claire M.& Curran, Daniel, J. (1988). *Woman, Men and society: the sociology of Gender*, Boston: Allyn and Bacon ,407 P.

Ruhani, A., Abedi-Diznab, M. (2020). "Dualism of Discrimination and Hope, a Trajectory of Gender Discrimination among Middle-Class Women in Tabriz", a Grounded Theory.

Women in Development & Politics, 18(1), 55-79. doi: 10.22059/jwdp.2020.290289.1007723. (Persian).

Shadloo, Sh. (2003). The Role of Culture in Balancing Gender Attitudes in Social Life for Women's Empowerment, Proceedings of the Women's Empowerment Conference, Women's Participation Center, Tehran. (Persian)

Sharipour, M. (2006). Social Capital: Conceptualization, Measurement and Implications of Social Policy, Sari, Mazandaran Management and Planning Organization. (Persian).

Shekarbeigi, A. (2017). Gender inequality and its related factors among the women citizens of Boukan and Miandoab. Women Studies, 8(21), 47-67. (Persian).

Salehi Amiri, S. R., Sepehrnia, R. (2015) The model of promoting cultural capital in Iran, Tehran, Phoenix Publications. (Persian).

Tanhayi, A. and Panahi, M. (2009). A Study of Attitudes Based on Equality between Men and Women and Its Impact on Family Relations, Sociological Quarterly, 5 (3), pp. 9-33. (Persian).

Thelwall, M., Bailey, C., Makita, Meiko., Sud, Pardeep and Madalli, D. P. (2019). "Gender and research publishing in India: Uniformly high inequality?", Journal of Informetrics 13 (2019) 118-131.

Smit, S. S. (2005). "Don't put my neme on it: social capital Activation and job Finding Assistance among the Blak Urban Poor", Amerrican jeourunal of Sociology (AJS), 111(1).

Turner, J. (1986). The Structure of Sociological Theory. New York: Wadsworth Publisging Company.

Turner, J. (1998). The Structure of Sociological Theory. New York: Wadsworth Publisging Company.

Williams, J. E. and D. Best. (1999). Pancultural gender stereotypes revisited: the five factor model, sex roles. April.

Structural Model of Factors Affecting the Attitude towards Gender Discrimination among Working Women in Behbahan

Masoumeh Bagheri (Ph.D)¹, Ghazal Bagherzadeh²

DOI: 10.22055/qjsd.2022.40606.2650

Abstract:

The purpose of this article is to investigate the structural model of factors affecting attitudes toward gender discrimination among working women in Behbahan. The method of this research is survey and the data collection tool is a questionnaire. The statistical population of the study includes all female employees in Behbahan, which is equal to 375 people. In terms of time, this research was conducted in 2019-2020. The results of modeling structural equations affect the variables of social capital, gender objects, glass ceiling factors, cultural capital and gender socialization on the variable of gender discrimination in the workplace and also the effect of the variables of social capital and cultural capital on society variables Gender acceptance has confirmed glass roof factors and gender objects among women. The validity and reliability indices of the model measurement section show that the model has a good fit. In order to evaluate the fit of the measurement model, several indicators were considered in the reliability of the model. Therefore, it can be said that in the measurement model section, the research variables have sufficient reliability and validity. In the structural model section, considering the significant numbers, it can be concluded that the research hypotheses have been confirmed. Also, the results of path analysis have shown that the variables of gender objects and social capital have the greatest impact on the variable of gender inequality in the workplace, respectively.

Key Concepts: *Gender Discrimination, Social Capital, Cultural Capital, Gender Objects, Gender Socialization*

¹ Associate Professor, Department of Sociology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (Corresponding Author), m.bagheri@Scu.ac.ir

² Master of Sociology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, nazgolzm6677@gmail.com

