

مطالعه و شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی از دید زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد  
*Study and identification of gender schemas from the perspective of women working in the executive organs of Mashhad*

**Samaneh Shaterzadeh Yazdi**

PhD Candidate in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Majid Tavasoliroknabadi (corresponding Aouthor)**

Associate Professor in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Email: tavasoli@gmail.com

**Seyyed Hossein Athari**

Associate Professor in Political Science, Department of Political Science, Faculty of Law and Political Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

**Abstract**

**Aim:** The purpose of this article was to "study and identify gender schemas from the perspective of women working in the executive organs of Mashhad". **Method:** This was a qualitative research with a thematic analysis approach. The statistical population of this study was all women working in the executive organs of Mashhad. The sample size was ۲0 women who were selected by saturated or judgmental (targeted) sampling. Data collection tools included: library study method (using filing tool) and field study (using interview tool). **Results:** The findings showed that people-oriented, emotional and supportive themes were three feminine gender characteristics and authoritative, self-centered and manager themes were three masculine gender characteristics. Women's employment altered their gender role schemas and they described their gender characteristics as a combination of feminine and masculine schemas. **Conclusion:** According to the research findings, it can be concluded that employment can affect gender role schemas. Therefore, it is suggested that politicians take into account psychological considerations and take the necessary solutions for the empowerment and employment of women.

**Keyword:** Gender Schemas, Women, Employment

سمانه شاطرزاده یزدی

دانشجوی دکتری رشته علوم سیاسی، گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مجید توسلی رکن‌آبادی (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Email : tavasoli@gmail.com

سید حسین اطهری

دانشیار گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

**چکیده**

**هدف:** هدف مقاله حاضر «مطالعه و شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی از دید زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد» بود. **روش:** این پژوهش از نوع کیفی با رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بودند. حجم نمونه به تعداد ۲۰ نفر از زنان بودند که با نمونه‌گیری اشیاعی یا قضاوتی (هدفمند) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل: روش مطالعه کتابخانه‌ای (با استفاده از ابزار فیش‌برداری) و میدانی (با استفاده از ابزار مصاحبه) بود. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد مضامین مردم‌آمیز، عاطفی و حمایت‌گر سه ویژگی جنسیتی زنانه و مضامین مقتدر، خودمحور و مدیر سه ویژگی جنسیتی مردانه بودند. همچنین اشتغال زنان باعث تغییر طرحواره‌های نقش جنسیتی آنها شده و آنها ویژگی‌های جنسیتی خود را ترکیبی از طرحواره‌های زنانه و مردانه توصیف می‌کردند. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت اشتغال می‌تواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی اثر بگذارد. لذا پیشنهاد می‌شود سیاستگذاران با در نظر گرفتن ملاحظات روانشناختی و به دور از نگاه جنسیتی راهکارهای لازم را در جهت توانمندسازی و اشتغال زنان اتخاذ نمایند.

**کلمات کلیدی:** طرح‌واره‌های جنسیتی، زنان، اشتغال

## مقدمه

امروزه، علی‌رغم اینکه مساوات میان زنان و مردان امری پذیرفته‌شده محسوب می‌شود؛ لزوم مشارکت زنان در تمام سطوح و ابعاد زندگی اجتماعی به نسبت جمعیت آنها، ضرورت توجه به این موضوع را فراهم می‌کند. زنان به عنوان نیمی از نیروی انسانی موجود در جوامع بشری می‌توانند نقش قابل توجهی در توسعه جوامع انسانی ایفا کنند؛ اما جوامع تاکنون نخواستند و یا نتوانسته‌اند از توانمندی‌های زنان به شکل بهینه حمایت کنند. از اوایل دهه ۱۹۰۰ زنان برای دستیابی به فرصت برابر در اشتغال و ارتقای شغلی تلاش کردند و در قرن بیستم جهت‌گیری اشتغال زنان از شغل‌های سنتی به سمت مشاغل غیرسنتی و مردانه تغییر یافت (فالکونی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). با این وجود، در کشورهای در حال توسعه نقش زنان در کارهای بی‌مزد خانه و فعالیت‌های غیررسمی بیشتر مشاهده می‌شود و این در حالی است که حدود نیمی از جمعیت ایران را زنان و دختران تشکیل می‌دهند (کریومبیگل، مائرتنز و وولنی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). در این خصوص می‌توان به جدیدترین «گزارش جهانی شکاف جنسیتی»<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) استناد کرد که در مقیاسی بین‌المللی، جایگاه و رتبه کشورهای جهان را برپایه چهار زیرشاخص «بهداشت و بقا، دستیابی به امکانات آموزشی، فرصت و مشارکت اقتصادی و توانمندسازی سیاسی» نشان می‌دهد. طبق آخرین گزارش، ایران در شاخص شکاف جنسیتی جهانی در سال ۲۰۲۲ رتبه ۱۴۳ ام و در زیرشاخص «فرصت و مشارکت اقتصادی» رتبه ۱۴۴ ام را در میان ۱۶۶ کشور به خود اختصاص داده است (مجمع جهانی اقتصاد<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). خاستگاه و ریشه اصلی این وضعیت را باید تا حدودی در کلیشه‌های جنسیتی و بازتولید آن از طریق سازوکارهای متعدد جامعه‌پذیری در سطح جامعه جستجو کرد. (سفیری و راوندی، ۱۳۹۴). در واقع این کلیشه‌ها زنان را به عنوان انسان‌هایی برخوردار از حقوق کامل به رسمیت نمی‌شناسند و بدین ترتیب زنان را از شکوفایی تام توانایی‌های انسانی خود بازمی‌دارند. از طرفی دیگر کلیشه‌های جنسیتی مردان را از شکوفایی همه جانبه احساسات و انسانیت آنها باز می‌دارند و باعث می‌شوند هرچه بیشتر به سمت خشونت، رقابت، پرخاشگری، بی‌اعتنایی و بی‌احساسی پیش‌روند (مقدم، ۱۳۹۷). از طرفی طبق نظریه تهدید کلیشه‌ای<sup>۵</sup> کلود استیل<sup>۶</sup> (۱۹۹۵)، تهدیدکنندگی کلیشه‌ها بر اعضای گروهی که این کلیشه‌ها در مورد آنها بکاربرده می‌شود، سبب راه‌اندازی همان رفتارهای منفی می‌شود. (خمسه، ۱۳۸۵). پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که تبعیض‌های جنسیتی به صورت یک منبع استرس و اضطراب برای زنان عمل می‌کنند (یعقوبی و الهی، ۱۳۹۲). همچنین مطالعات نشان می‌دهد تجربه تبعیض جنسیتی ادراک شده در زنان با افسردگی

<sup>1</sup> Falconi

<sup>2</sup> Krumbiegel, Maertens & Wollni

<sup>3</sup> World Gender Gap Report

<sup>4</sup> World Economic Forum

<sup>5</sup> Stereotype Threat

<sup>6</sup> Claude Steele

رابطه مثبت دارد (ویگاد و روجان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). تبعیض جنسیتی بر خودکارآمدی فرد تاثیر منفی می‌گذارد (شاین و لی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸؛ جونز<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) و تقویت کلیشه‌های جنسیتی منفی به کاهش خصوصیات مثبت برای رشد و تعالی فردی و اجتماعی زنان منجر می‌شود (سفیری و منصوریان، ۱۳۹۴). لذا با توجه تاثیر نامطلوب تجربه‌های تبعیض‌آمیز جنسیتی بر سلامت روان زنان لازم است ضمن آگاه‌کردن زنان از شیوع این رویدادها در زندگی‌شان، آموزش‌هایی در سطح گسترده و درازمدت برای کاهش تصورات قالبی آسیب‌رسان ارائه شود (یعقوبی و الهی، ۱۳۹۲).

از سویی دیگر مطالعات نشان می‌دهند اشتغال زنان در بیرون از خانه مفید است و برای آنان سلامت روانی، احساس رضایت و عزت نفس فراهم می‌کند (علی‌اکبری دهکردی و همکاران، ۱۳۸۹). ورود زنان به محیط اجتماعی و ایجاد فرصت‌های شغلی سبب تنوع نقش‌های آنان در اجتماع و خانواده شده است (کردی و هادیزاده، ۱۳۹۱). همچنین تغییرات ساختاری جامعه در ایران، از جمله ورود زنان به بازار کار و مشابهت‌های رو به افزایش در نقش‌های اجتماعی دو جنس، منجر به مشابهت‌های روان‌شناختی زنان و مردان شده است (قاسمی و ذاکری، ۱۳۸۹). بنابراین، به نظر می‌رسد که اشتغال زنان می‌تواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی<sup>۴</sup> آن‌ها تاثیر بگذارد و این طرحواره‌ها برگرفته از نظریه طرحواره نقش جنسیتی بم<sup>۵</sup> می‌باشد (بم، ۱۹۸۱). طرحواره هسته اصلی افکار، باورها و نگرش‌های انسان و بازنمایی دانش، عقاید، عواطف و نگرش‌ها درباره افراد، اشیاء، وقایع و موقعیت‌ها است (مویا و مویا-گاروفانو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). در تعریفی دیگر می‌توان گفت که طرحواره حفظ و ثبات دیدگاهی درباره خود، اشیاء، وقایع و دیگران است؛ حتی اگر آنها نادرست و تحریف‌شده باشند (لویس و لیوپیان<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). طرحواره‌های نقش جنسیتی مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌ها درباره هویت مردانه و زنانه است که طبق آن افراد اطلاعات و رویدادها را بر اساس جنسیت یا نقش‌های جنسیتی پردازش و تفسیر می‌کنند (سیگنور، سیمینچیوک و استراچان<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). ساندرام بم<sup>۹</sup> علاوه بر مفاهیم مردانگی و زنانگی، مفهوم دو جنسیتی بودن (آندروژنی)<sup>۱۰</sup> را نیز مطرح کرد (بم، ۱۹۸۱). بطوری‌که هر مرد یا زنی می‌تواند واجد تعدادی از ویژگی‌های هر دو طرحواره‌های زنانگی و مردانگی باشد. زنانگی و مردانگی به درجه‌ای اطلاق می‌شود که افراد ویژگی‌های سنتی مرتبط با مردان و زنان را برآورده می‌سازند (اندندیجک و پورتنگن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲). از نظر بم (۱۹۸۱) افرادی که به دلیل داشتن همزمان طرحواره‌های مردانه و زنانه از ویژگی دوگانگی جنسیتی برخوردارند به لحاظ نقش‌های اجتماعی در مقایسه با افرادی

<sup>1</sup> Simone N. Vigod & Paula A. Rochon

<sup>2</sup> Shine & Lee

<sup>3</sup> Jones

<sup>4</sup> Gender Role Schema

<sup>5</sup> Bem's see ndrr hhhema Thoory

<sup>6</sup> Moya & Moya-Garofano

<sup>7</sup> Lewis & Lupyan

<sup>8</sup> Signore, Semenchuk & Strachan

<sup>9</sup> Sandra Bem

<sup>10</sup> Androgyny

<sup>11</sup> Endendijk & Portengen

که صرفاً دارای طرحواره مردانگی یا زنانگی هستند از سلامت روانی بالاتری برخوردار می‌باشند (به نقل از استار و زیوربریگن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره طرحواره‌های نقش جنسیتی در گروه‌های مختلف انجام شده است. برای مثال طبق نتایج مطالعه توسلی و همکاران (۱۴۰۱) زنان شاغل در ادارات دولتی سیاسی در مقایسه با زنان شاغل در ادارات دولتی غیرسیاسی از طرحواره‌های مردانه قوی‌تری برخوردار هستند و ویژگی جنسیتی غالب در زنان دو گروه آندروژنی می‌باشد. نتایج پژوهش اسپانیر، کامرون و تیننیوم<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) درباره کلیشه‌های جنسیتی در مجلات کودکان خردسال نشان داد مجلاتی که هدف آنها دختران هستند بیشتر به مد و خانه و مجلاتی که هدف آنها پسران هستند بیشتر به شغل می‌پردازند. نتایج مطالعه الغمدی<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) نشان داد تفاوت معناداری در هویت حرفه‌ای معلمان ریاضی از نظر جنسیتی وجود ندارد که نشان می‌دهد فرهنگ عربستان سعودی اجازه مشارکت برابر در ساختن هویت حرفه‌ای را می‌دهد. کوئیگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که زنان بیشتر طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی اشتراکی و اجتناب از مسلط بودن داشتند، اما مردان طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی عاملیت، مستقل، ظاهر مردانه و علاقه به علم و فناوری و اجتناب از ظاهر ضعیف، احساساتی، خجالتی و زنانه داشتند. دراک، پریمیوکس و توماس<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) نشان دادند که هم مردان و هم زنان گزارش کردند که زنان افرادی احساساتی، ملایم و حساس و مردان افرادی غالب، نیرومند و منطقی هستند. طبق پژوهش امیرخانی و همکاران (۱۳۹۷) سه شاخص اول مشاغل سیاسی شامل نیاز به چانه‌زنی و لابی‌گری سیاسی، نیاز به لحاظ کردن ارزش‌های دینی و ملی و ضرورت پاسخگویی سیاسی و سه شاخص اول مشاغل اداری شامل ضرورت پاسخگویی حرفه‌ای شغل، تخصصی بودن فعالیت شغل و ضرورت پاسخگویی قانونی شغل بودند. در مطالعه‌ای سعیدی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند صرف مواجهه با جنسیت و شغل، به فعال شدن تصورات قالبی جنسیتی خودکار در ارتباط با شغل می‌انجامد. طبق مطالعه لپینسکا و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) طرحواره‌های اغلب زنان مدیر آندروژنی و مردانه بودند در حالیکه زنان غیر مدیر دارای طرحواره‌های زنانه و آندروژنی بودند.

لذا با توجه به اینکه، امروزه زنان نقش قابل توجهی در انجام مشاغل مختلف را برعهده دارند و افزایش میزان مشارکت زنان در زندگی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی همواره مدنظر سیاست‌گذاران بوده است و کاهش شکاف جنسیتی در حوزه‌های مختلف و به‌طور خاص در حوزه توانمندسازی زنان به‌عنوان دغدغه‌ای جهانی و فراگیر از سوی جوامع پیگیری می‌شود؛ و از آنجا که یکی از متغیرهای روانشناختی قابل بررسی در گروه‌های مختلف طرحواره‌های نقش جنسیتی است و به نظر می‌رسد که اشتغال بتواند بر طرحواره‌های نقش جنسیتی تاثیر بگذارد؛ بنابراین، ضروری است تا طرحواره‌های

<sup>1</sup> Starr & Zurbriggen

<sup>2</sup> Spinner, Cameron & Tenenbaum

<sup>3</sup> Alghamdi

<sup>4</sup> Koenig

<sup>5</sup> Drake, Primeaux & Thomas

<sup>6</sup> Lipinska & Wasiak

نقش جنسیتی زنان شاغل مورد مطالعه قرارگیرد چرا که انجام این پژوهش و پژوهش‌های مشابه می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان خانواده در طراحی برنامه‌هایی مناسب جهت بهبود طرح‌واره‌های نقش جنسیتی و تدوین قوانین درباره مشاغل زنان کمک کند. یکی از خلأهای موجود با توجه به اهمیت طرح‌واره‌های نقش جنسیتی، پژوهش‌های محدود درباره مطالعه طرح‌واره‌های نقش جنسیتی زنان در گروه‌های مختلف و انجام پژوهش‌های اندک درباره طرح‌واره‌های نقش جنسیتی در ایران است. لذا پژوهش حاضر با هدف مطالعه و شناسایی طرح‌واره‌های نقش جنسیتی از دید زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد، اهداف جزئی شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی زنانه و مردانه، طرح‌واره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل به دو دسته زنانه و مردانه، طرح‌واره‌های جنسیتی زنان شاغل و تاثیر اشتغال بر طرح‌واره‌های نقش جنسیتی ایشان و همچنین طرح‌واره‌های نقش جنسیتی متناسب با مشاغل مدیریتی را مدنظر قرارداد

### روش

روش پژوهش مورد استفاده در این پژوهش از نوع روش کیفی با رویکرد «تحلیل مضمون»<sup>۱</sup> یا «تحلیل تم» بود. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بودند. مشارکت‌کنندگان به تعداد ۲۰ نفر از زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بودند که با استفاده از نمونه‌گیری اشیاعی یا قضاوتی (هدفمند) انتخاب شدند.

پس از جمع‌آوری داده‌ها به منظور تجزیه و تحلیل آنها از فرآیند گام به گام تحلیل مضمون براون و کلارک<sup>۲</sup> استفاده و گام‌های ذیل انجام شد (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

- گام اول: آشنایی با داده‌ها: برای اینکه پژوهشگر با عمق و غنای محتوای داده‌ها آشنا شود.
- گام دوم: ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری: این مرحله بعد از آشنایی با داده‌ها آغاز شد. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها بود.
- گام سوم: جستجوی مضمون‌ها: این مرحله بعد از کدگذاری کل متن داده‌ها شروع شد و شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه و مرتب‌کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب مضمون‌های مشخص بود.

گام چهارم: بازبینی مضمون‌ها: این مرحله زمانی شروع شد که پژوهشگر مجموعه‌ای از مضامین را ایجاد و مورد بازبینی و پالایش قرارداد.

<sup>1</sup> Thematic Analysis

<sup>2</sup> Braun & Clarke

گام پنجم: تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها: پژوهشگر در این مرحله مضامینی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف و مورد بازبینی مجدد قرارداد.

گام ششم: تهیه گزارش: نگارش گزارش نهایی پس از ایجاد مضامین نهایی انجام شد.

### ابزار

**مصاحبه نیمه‌ساختاریافته:** مصاحبه شامل ۴ سوال در زمینه: (۱- ویژگی‌های جنسیتی زنانه و مردانه و طرحواره‌های جنسیتی زنان شاغل ۲- طرحواره‌های جنسیتی تاثیر گذار در تقسیم‌بندی مشاغل زنانه و مردانه ۳- تاثیر اشتغال بر طرحواره‌های زنان شاغل و ۴- طرحواره‌های متناسب با مشاغل مدیریتی) بود که بر اساس مرور متون در زمینه طرحواره‌های جنسیتی و نظریه طرحواره جنسیتی بم به صورت بازپاسخ طراحی گردید و روایی (اعتبار) آن با نظر ۵ نفر از خبرگان که از اعضای هیئت علمی گروه روانشناسی بالینی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بودند، تایید شد. اجرای پژوهش بعد از تصویب پروپوزال و دریافت کد اخلاق از دانشگاه علوم پزشکی مشهد با شماره IR.MUMS.REC.1397.281 و اخذ تایید فرم مشخصات دموگرافیک و مصاحبه و رضایت آگاهانه از کلیه مشارکت‌کنندگان و مجوز شروع نمونه‌گیری آغاز و به کلیه مشارکت‌کنندگان ضمن بیان اهمیت و ضرورت پژوهش به آنان درباره رعایت نکات اخلاقی اطمینان خاطر داده شد.

### یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد که در مصاحبه شرکت کرده بودند به شرح

جدول ذیل بود .

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شرکت کننده در مصاحبه

تعداد	مشخصات دموگرافیک
۱۸	قومیت فارس
۱	فارس و کرد
۱	فارس و آذری
۴	سطح تحصیلات کارشناسی
۸	کارشناسی ارشد
۸	دکترا
۷	پست سازمانی مدیر
۱۳	کارشناس
۱۲	نوع استخدامی رسمی
۴	پیمانی
۴	قراردادی
۵	وضعیت تأهل مجرد
۱۵	متأهل

نوع سازمان	آموزش و پرورش	۳
	استانداری	۹
	فرمانداری مشهد	۱
	دانشگاه فردوسی	۱
	دانشگاه علوم پزشکی	۵
	شرکت پخش فراورده های نفتی	۱

پس از جمع‌آوری داده‌های حاصل از مصاحبه با زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد (نمونه مورد مطالعه)

تحلیل مضمون صورت گرفت و نتایج زیر حاصل شد:

باتوجه به هدف این مقاله مبنی بر «شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی زنانه»؛ در این مرحله داده‌های به‌دست آمده طبق روش طبقه‌بندی صفات ریموند کتل<sup>۱</sup> به سه دسته صفات توانشی، خلقی و پویایی تقسیم شدند (شولتز و شولتز، ۱۳۹۳) و بعد از مطالعه عمیق جهت ترسیم مدل (شبکه مضامین)، از طریق کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفتند. نتیجه کدگذاری‌ها به شرح جدول ذیل بود:

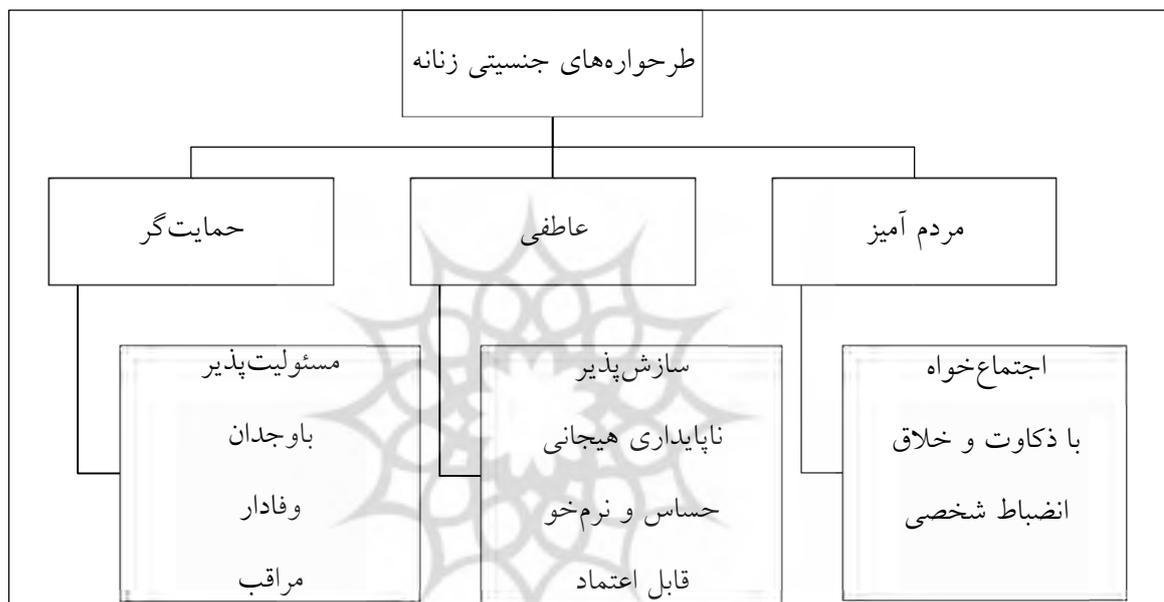
جدول ۲. کدگذاری داده‌های مربوط به طرح‌واره‌های جنسیتی زنانه از نظر زنان شاغل

صفات	مفاهیم (مصادیق) کد اولیه	مقرله‌ها (تم‌ها) فرعی	مقرله (تم) اصلی
دید عمیق با جزئیات؛ نگاه همه‌جانبه و کل‌نگر؛ صریح‌الکلام؛ قوی؛ نافذ؛ اهل هنر؛ روح قوی؛ زیرک؛ منضبط؛ منظم؛ مولد و خلاق؛ مهارت ایجاد تعادل بین افراد و فضا؛ تاثیرگذار، تعامل عمیق؛ مکار؛ مشارکت‌کننده؛ روح زندگی؛ صفای زندگی؛ طنز؛ معاشرتی؛ قانع‌کننده؛ تاثیرگذار؛ دوست داشتنی؛ اجتماعی؛ باوقار؛ توانایی نفوذ در آدم‌ها؛ سرزنده؛ ظرافت جسمانی و روانی؛ ذهن‌گرا یا سویزکنیو؛ شهودی؛ قابل پیش‌بینی؛ قادر به ابراز احساسات؛ متانت، جزئی‌نگر؛ توانایی مدیریت خصوصاً در خانواده؛ مدیریت بحران‌های درونی؛ خلاق؛ دقیق؛	اجتماع خواه باذکاوت و خلاق انضباط شخصی	مردم آمیز	
جدی؛ علاقمند چالش؛ مثبت و خوش‌بین؛ خودمخور؛ میل به اثبات کردن خودشان؛ پرجرات؛ ریسک‌پذیر؛ رقابت‌جو؛ منطقی؛ قاطع؛ فضول؛ دارای انرژی بالا؛ برون‌گرا؛ وقت‌قلب؛ سازگار؛ لطافت؛ شاداب؛ با حسن‌نیت؛ اهل صحبت؛ شاد و سرزنده؛ میل به سفر؛ زیبایی‌سند؛ شخصیتی آرام؛ صبور؛ متواضع؛ شکننده نسبت به استرس و اضطراب؛ خوش‌برخورد؛ هیجانی؛ حساس و زودرنج؛ مظلوم؛ خشنود؛ راحت؛ تودار؛ خوش‌برخورد؛ خونگرم؛ احساساتی؛ کم‌ریسک؛ ملایم؛ مهربان؛ نرم‌خو؛ نیاز به تکیه احساسی؛ باعاطفه؛ باگذشت؛ بامحبت؛ عاطفی؛ ترس از اشتهاء؛ تابع، مطیع، پیرو و مفعول؛ ترسو؛ محافظه‌کار؛ قابل اعتماد؛ دلسوز؛ نیازمند حمایت؛ انعطاف‌پذیر؛	سازش‌پذیر ناپایداری هیجانی حساس و نرم‌خو قابل اعتماد	عاطفی	
نتیجه‌گرا؛ فرآیندگرا؛ کمال‌گرا؛ پُرکار؛ پیگیر؛ مسئولیت‌پذیر؛ ملاحظه‌کار؛ پاسخگو؛ مستقل؛ پیشگام؛ بخشنده؛ از خودگذشتگی؛ مدارا کردن؛ پویا بودن؛ حمایت‌گر؛ خدمت‌رسان؛ حمایت‌کننده؛ همدلی؛ معنوی؛ وفادار؛ سنجیده؛ تحلیل‌گر؛ قهار؛ استقلال مالی و روانی؛ حساب‌گر؛ توانایی حل و فصل مسایل؛ خردورزی؛ کارگروهی قوی؛ مراقبت کردن؛ حقیقت‌جو؛ نظام‌مند؛ درستکار؛ امانت‌دار؛ اهل تملق کمتر؛ باوجدان؛ پایبندی به اصول اخلاقی؛ توجه به نیازها؛ رازدار؛ محتاط؛ منصف‌تر؛	مسئولیت‌پذیر باوجدان وفادار مراقب	حمایت‌گر	

برطبق جدول فوق، کلیه داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه، مورد مطالعه عمیق قرار گرفته و با تکنیک کدگذاری،

مفاهیم اولیه احصاء و پس از استخراج تم‌های فرعی، در مرحله بعد این تم‌ها (فرعی) از نظر مفهوم مشترک و رابطه

درونی مفاهیم باهم، ترکیب و تبدیل به مفاهیم یا تم‌های اصلی شد و در قالب مدل زیر تبدیل به سه تم اصلی شدند که این سه تم برای ساخت شبکه مضامین به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت. به عنوان نمونه در پاسخ به پرسش "ویژگی‌های جنسیتی زنانه از نظر شما چگونه است؟" مشارکت کنندگان پاسخ دادند: "این ویژگی‌ها شامل مهربان، دلسوز، مسئولیت‌پذیر، مطیع، پیرو و ... می‌باشد".



مدل ۱. مدل مربوط به طرحواره‌های جنسیتی زنانه از دیدگاه زنان شاغل

براساس تحلیل و کدگذاری و همچنین الگوی به‌دست آمده، زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد،

ویژگی‌های جنسیتی زنانه را به صورت زیر اولویت‌گذاری نمودند:

جدول ۳. اولویت‌گذاری طرحواره‌های جنسیتی زنانه

اولویت	طرحواره‌ها	مقوله اصلی
۱	مهربان	عاطفی
۲	مسئولیت‌پذیر	حمایت‌گر
۳	دقیق	مردم‌آمیز
۴	پایبند به اصول اخلاقی	حمایت‌گر
۵	منعطف	عاطفی
۶	جزء نگر	مردم‌آمیز
۷	کمال‌گرا	حمایت‌گر
۸	لطفات	عاطفی
۹	دلسوز	عاطفی
۱۰	احساساتی	عاطفی
۱۱	عاطفی	عاطفی
۱۲	صبور	عاطفی
۱۳	خلاق	مردم‌آمیز

عاطفی	با محبت	۱۴
عاطفی	هیجانی	۱۵
حمایت‌گر	از خود گذشته	۱۶

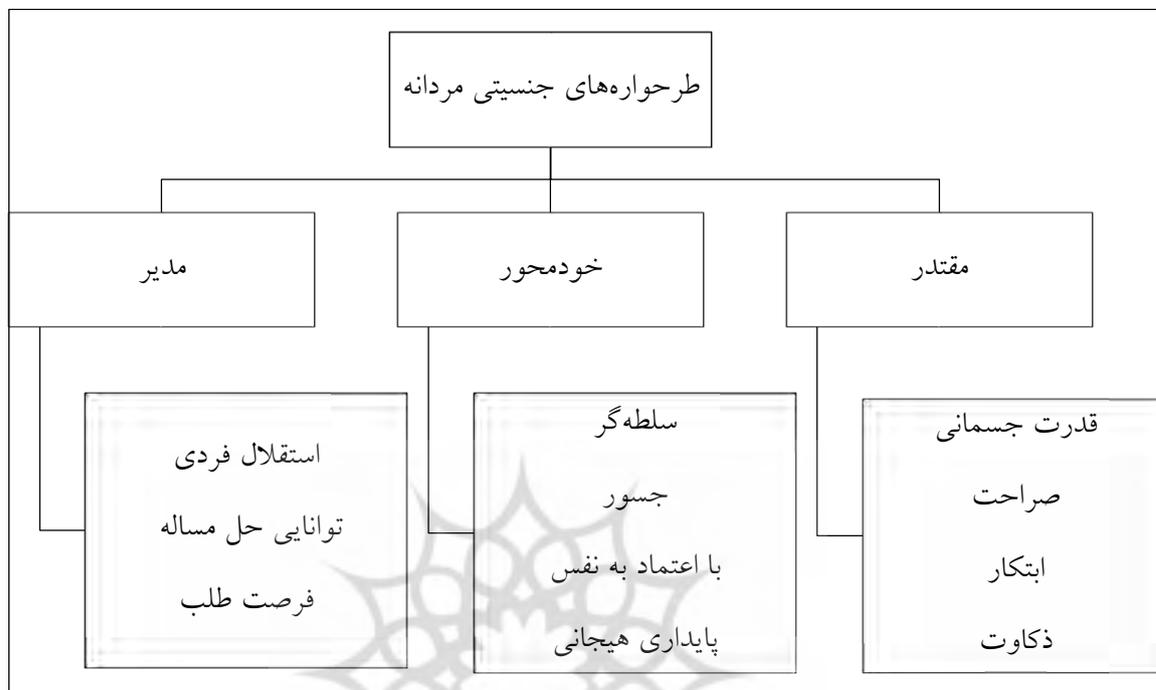
براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که مقوله «عاطفی» اولین ویژگی شناسایی شده غالب در خصوص طرح‌واره‌های جنسیتی زنانه از نظر زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بود. مقوله‌های «حمایت‌گر» و «مردم‌آمیز» اولویت‌های بعدی زنان بودند.

باتوجه به هدف این مقاله مبنی بر «شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی مردانه»؛ در این مرحله داده‌های به‌دست آمده، طبق روش طبقه‌بندی صفات کتل به سه دسته صفات توانشی، خلقی و پویشی تقسیم و بعد از مطالعه عمیق جهت ترسیم مدل (شبکه مضامین)، از طریق کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفتند. نتیجه کدگذاری‌ها به شرح جدول ذیل بود:

جدول ۴: کدگذاری داده‌های مربوط به طرح‌واره‌های جنسیتی مردانه از نظر زنان شاغل

صفات	مفاهیم (مصادق) کد اولیه	مقوله‌ها (تم‌ها) فرعی	مقوله (تم) اصلی
اقتدار؛ تمرکز؛ کل‌نگری و توجه به جزئیات، بی‌نظمی؛ خلاقیت کمتر؛ ذکاوت و زیرکی؛ رگ و صریح؛ قوی، سرعت عمل؛ تصمیم‌گیری در لحظه، تیز بودن؛ قانون‌گریز؛ خوب بلد نیستند نقش بازی کنند؛	قدرت جسمانی صراحت ابتکار ذکاوت	مقتدر	۳۱
بروز ندادن احساس؛ سردی عاطفی یا ناتوانی و عدم بروز عواطف؛ کم‌حرفی خشمگین؛ خشونت‌طلب؛ عصبانیت و اهل داد و بیداد؛ شکننده‌تر از لحاظ روحی؛ رقت قلب کمتر، قدرت و قدرت‌طلبی؛ جسارت؛ غرور؛ جدی؛ منطقی؛ میل به مدیریت؛ حریم شخصی وسیع‌تر؛ با اعتماد به نفس؛ باجرات؛ خاله زنک؛ دهن‌بین؛ غیرقابل اعتماد، پرخوری؛ خودخواه؛ خودمحور؛ بی‌تفاوت نسبت به حل مسائل؛ تعصب؛ بی‌وفا؛ لجباز؛ اعتماد به نفس کاذب؛ قساوت، خشک و نامتعطف؛ کم‌انعطاف؛ کم‌تحمیل؛ تک‌بعدی؛ اعتماد به نفس قوی، شجاع؛ ریسک‌پذیر؛ رسمی؛ قاطعیت، قدرت و ثبات روحی؛	سلطه‌گر جسور با اعتماد به نفس پایداری هیجانی	خودمحور	۳۲
قدرت تصمیم‌گیری؛ قدرت تصمیم‌گیری خصوصا در شرایط بحرانی، قدرت رهبری؛ توانایی مدیریت؛ قدرت عمل؛ لابی‌گر؛ کارگروهي، متعهد؛ مستقل؛ مسئولیت‌پذیر؛ نتیجه‌گرا؛ عدم مدارا؛ فرصت‌طلب؛ کم‌انصافی، نگاه ابزاری به کار؛ کمتر پایبندی به اصول، رازداری؛ زندی؛ مبارزه برای زندگی، کنترل احساس؛ کنترل هیجان؛ چاپلوس؛ زیر آب‌زن؛	استقلال فردی توانایی حل مساله فرصت طلب	مدیر	۳۳

برطبق جدول فوق، کلیه داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه، مورد مطالعه عمیق قرار گرفته و با تکنیک کدگذاری، مفاهیم اولیه احصاء و پس از استخراج تم‌های فرعی، در مرحله بعد این تم‌ها (فرعی) از نظر مفهوم مشترک و رابطه درونی مفاهیم باهم، ترکیب و تبدیل به مفاهیم یا تم‌های اصلی شد و در قالب مدل زیر تبدیل به سه تم اصلی شدند که این سه تم برای ساخت شبکه مضامین به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت. به عنوان نمونه در پاسخ به پرسش "ویژگی‌های جنسیتی مردانه از نظر شما چگونه است؟" مشارکت کنندگان پاسخ دادند: "این ویژگی‌ها شامل اقتدار، قاطعیت، قدرت رهبری، کارگروهي و ... می‌باشد".



مدل ۲. مدل مربوط به طرحواره‌های جنسیتی مردانه از نظر زنان شاغل

براساس تحلیل و کدگذاری و همچنین الگوی به‌دست آمده، اولویت‌گذاری طرحواره‌های جنسیتی مردانه از نظر زنان شاغل به صورت زیر بودند:

جدول ۵. اولویت‌گذاری طرحواره‌های جنسیتی غالب مردانه از نظر زنان

اولویت	طرحواره‌ها	مقوله اصلی
۱	خشونت	خودمحور
۲	قاطعیت	خودمحور
۳	جسارت	خودمحور
۴	اقتدار	مقتدر
۵	قدرت جسمانی	مقتدر
۶	کم انعطاف	مقتدر
۷	کنترل هیجان	خودمحور
۸	توانایی مدیریت	مدیر
۹	با اعتماد به نفس	خودمحور
۱۰	کل نگر	مدیر
۱۱	قدرت تصمیم‌گیری	مدیر
۱۲	ریسک‌پذیری	خودمحور
۱۳	کم عاطفه	خودمحور
۱۴	منطقی	خودمحور

براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که مقوله «خودمحوری» اولین ویژگی شناسایی شده غالب در خصوص طرح‌واره‌های جنسیتی مردانه از نظر زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بود. مقوله‌های «مقتدر» و «مدیر» به‌عنوان اولویت بعدی زنان بودند.

جدول ۶. اولویت‌گذاری طرح‌واره‌های جنسیتی زنان شاغل

اولویت	طرح‌واره‌ها
۱	مهربان
۲	احساساتی
۳	توانایی مدیریت
۴	انعطاف پذیر
۵	حساس و زودرنج
۶	دلسوز
۷	مسئولیت پذیر
۸	کنترل هیجان
۹	اقتدار
۱۰	پابندی به اصول اخلاقی
۱۱	قاطعیت
۱۲	قدرت تصمیم‌گیری
۱۳	عدم ریسک‌پذیری
۱۴	محنط
۱۵	دقیق
۱۶	از خود گذشته

با توجه به هدف مقاله مبنی بر «شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی زنان شاغل»؛ براساس جدول فوق می‌توان بیان نمود زنان شاغل ترکیبی از طرح‌واره‌های جنسیتی مردانه و زنانه را در توصیف ویژگی‌های جنسیتی خود بیان نمودند. با توجه به هدف این مقاله مبنی بر «شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل مردانه و زنانه»؛ در این مرحله داده‌های به‌دست آمده، بعد از مطالعه عمیق تحلیل گردید که براساس اولویت‌های اعلامی زنان شاغل به شرح جدول ذیل بودند:

جدول ۷. اولویت‌گذاری طرح‌واره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل زنانه

اولویت	طرح‌واره‌ها
۱	مهربانی
۲	دلسوزی
۳	صبر
۴	مراقبت
۵	همدلی
۶	حوصله
۷	ساعات کاری محدودتر
۸	مبتنی بر احساسات
۹	همدردی
۱۰	مسئولیت‌پذیری

براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که ویژگی «مهربانی» اولین اولویت شناسایی شده غالب درخصوص طرحواره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل زنانه بود.

جدول ۸. اولویت‌گذاری طرحواره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل مردانه

اولویت	طرحواره‌ها
۱	قدرت جسمانی
۲	کنترل احساس
۳	تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی
۴	اقتدار
۵	خشونت
۶	ساعات کاری
۷	قدرت تجزیه و تحلیل
۸	ریسک‌پذیری
۹	قساوت
۱۰	کنترل هیجان
۱۱	مشاغل مدیریتی
۱۲	جسارت

براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که ویژگی «قدرت جسمانی» اولین طرحواره شناسایی شده غالب درخصوص طرحواره‌های جنسیتی تاثیرگذار در تقسیم‌بندی مشاغل مردانه بود. باتوجه به هدف این مقاله مبنی بر «شناسایی تاثیر شغل زنان بر طرحواره‌های جنسیتی ایشان»؛ در این مرحله داده‌های به‌دست آمده، بعد از مطالعه عمیق تحلیل شد که براساس اولویت‌های اعلامی زنان شاغل به شرح جدول ذیل بودند:

جدول ۹. اولویت‌گذاری تاثیرگذاری شغل زنان بر طرحواره‌های جنسیتی

اولویت	طرحواره‌ها
۱	تقویت تعاملات و ارتباطات
۲	تقویت ویژگی‌های جنسیتی مورد نیاز شغل
۳	تقویت محافظه‌کاری
۴	تقویت رازداری
۵	تقویت سیاست و کیاست
۶	تقویت کنترل هیجان
۷	تقویت اعتماد به نفس
۸	تقویت صبر
۹	تقویت قاطعیت

براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که براساس نظر زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد؛ شغل تحت تصدی آنها تاثیرات قابل توجهی را بر طرح‌واره‌های جنسیتی ایشان گذاشته بود. از نظر آنها، اولین تاثیر و اولویت مربوط به «تقویت تعاملات و ارتباطات» بود.

باتوجه به هدف این مقاله مبنی بر «شناسایی طرح‌واره‌های جنسیتی متناسب با مشاغل مدیریتی»؛ در این مرحله داده‌های به‌دست آمده، بعد از مطالعه عمیق تحلیل شد که براساس اولویت‌های اعلامی زنان شاغل به‌شرح جدول ذیل بودند:

جدول ۱۰. اولویت‌گذاری طرح‌واره‌های جنسیتی متناسب با پست‌های مدیریتی

اولویت	طرح‌واره‌ها
۱	قدرت تصمیم‌گیری
۲	فاطمیت
۳	تعامل قوی
۴	قدرت مدیریتی
۵	قدرت رهبری
۶	کنترل هیجان
۷	اقتدار
۸	مدیریت منابع انسانی
۹	ریسک‌پذیری
۱۰	کل‌نگری
۱۱	جسارت
۱۲	کیاست
۱۳	صبور
۱۴	دقت

براساس جدول فوق، می‌توان بیان نمود که براساس نظر زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد، مشاغل مدیریتی مستلزم طرح‌واره‌های جنسیتی مختلف بودند که اولین اولویت مربوط به «قدرت تصمیم‌گیری» بود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش مطالعه طرح‌واره‌های جنسیتی زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد توصیف زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد از ویژگی‌های جنسیتی زنانه و مردانه همان نقش‌های جنسیتی کلیشه‌ای زنانه و مردانه بود که به تفکیک صفات توانشی، خلقی و پویایی کتل برای صفات زنانه به ترتیب در سه مضمون اصلی مردم‌آمیز، عاطفی و حمایت‌گر و برای صفات مردانه به ترتیب در سه مضمون اصلی مقتدر، خودمحور و مدیر قرار گرفتند. همچنین ویژگی‌های جنسیتی تاثیرگذار در تفکیک مشاغل زنانه و مردانه را ترکیبی از ویژگی‌های کلیشه‌ای جنسیتی زنانه برای مشاغل زنانه و ترکیبی از ویژگی‌های کلیشه‌ای جنسیتی مردانه را برای مشاغل مردانه اولویت‌بندی نمودند. از دیدگاه زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد، اشتغال در این دستگاه‌ها منجر به تقویت برخی ویژگی‌های مردانه و زنانه در آنها شده بود که براساس شرایط و اقتضانات شغلی برخی از این ویژگی‌ها در آنها غالب‌تر بودند. همچنین زنان شاغل ویژگی‌های جنسیتی مورد نیاز برای پست‌های

مدیریتی را ترکیبی از ویژگی‌های جنسیتی زنانه و مردانه و البته بیشتر مردانه را متناسب با تصدی پست‌های مدیریتی معرفی نمودند. یافته‌های این پژوهش توسط یافته‌های برخی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور حمایت می‌شود. طبق نتایج مطالعه توسلی و همکاران (۱۴۰۱) زنان شاغل در ادارات دولتی سیاسی در مقایسه با زنان شاغل در ادارات دولتی غیرسیاسی از طرحواره‌های مردانه قوی‌تری برخوردار هستند و ویژگی جنسیتی غالب در زنان دو گروه به دلیل بالا بودن همزمان نمرات زنانگی و مردانگی، آندروژنی می‌باشد. نتایج مطالعه الغمدی (۲۰۲۱) نشان داد تفاوت معناداری در هویت حرفه‌ای معلمان ریاضی از نظر جنسیتی وجود ندارد و معلمان ریاضی زن و مرد هویت حرفه‌ای خود را متفاوت درک نمی‌کنند. کوئینگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که زنان بیشتر طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی اشتراکی و اجتناب از مسلط بودن داشتند، اما مردان طرحواره‌ها و کلیشه‌های جنسیتی عاملیت، مستقل، ظاهر مردانه و علاقه به علم و فناوری و اجتناب از ظاهر ضعیف، احساساتی، خجالتی و زنانه داشتند. دراک، پریمیوکس و توماس<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان دادند که هم مردان و هم زنان گزارش کردند که زنان افرادی احساساتی، ملایم و حساس و مردان افرادی غالب، نیرومند و منطقی هستند. همچنین نتایج مطالعه لیپینسکا و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر اینکه طرحواره‌های اغلب زنان مدیر آندروژنی و مردانه بودند در حالیکه زنان غیر مدیر دارای طرحواره‌های زنانه و آندروژنی بودند، نیز تأیید کننده نتایج مطالعه حاضر بود.

در تبیین نتایج مطالعات حاضر می‌توان به نظریات موجود در خصوص نقش‌آموزی جنسیتی<sup>۳</sup> اشاره کرد. این نظریات می‌کوشند تا به این سوال پاسخ دهند که آیا نقش‌آموزی جنسیتی صرفاً حاصل احکام و انتظارات فرهنگی است یا تا حدودی نیز حاصل رشد طبیعی است؟ فروید با طرح «عقده اودیپ»<sup>۴</sup> بر اهمیت شناسایی با والد همجنس تأکید کرد. نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۵</sup> بر پاداش‌ها و مجازات‌های صریح برای رفتارهای متناسب با جنس و یادگیری جایگزینی که مشاهده و سرمشق‌گیری می‌تواند فراهم کند، تأکید دارد. نظریه رشدی-شناختی<sup>۶</sup> بر سهم مهم هویت جنسیتی<sup>۷</sup> در نقش‌آموزی جنسیتی تأکید دارد (بم، ۱۹۸۵). ساندرام با تأکید بر نقش فرهنگ در با اهمیت جلوه دادن تمایز میان زن و مرد، نظریه طرحواره جنسیت را ارائه داد. از نظر بم این فرهنگ است که تمایز میان زن و مرد را تا این حد با اهمیت جلوه می‌دهد، آنقدر با اهمیت که باید این تمایز را به مثابه مجموعه عدسی‌هایی برای نگاه کردن به هر چیز تلقی کرد. بم این عدسی‌ها را طرحواره‌های جنسیت نامید (بم، ۱۹۸۱). از نظر ساندرام تأکید همه‌جانبه جامعه بر اهمیت عملکرد متمایز جنسیتی منجر به بروز کلیشه‌های جنسیتی شده است (لیبن و بیگلر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷) لذا می‌توان استنباط کرد زنان شاغل

<sup>1</sup> Koenig

<sup>2</sup> Drake, Primeaux & Thomas

<sup>3</sup> Sex Typing

<sup>4</sup> Oedipus Complex

<sup>5</sup> Social Learning Theory

<sup>6</sup> Developmental-Cognitive Theory

<sup>7</sup> Gender Identity

<sup>8</sup> Liben & Bigler

بر مبنای محتوای کلیشه‌ها و طرح‌واره‌های جنسیتی رایج، نسبت به ویژگی‌های جنسیتی زنانه و مردانه، و اولویت‌بندی آنها و همچنین تفکیک جنسیتی مشاغل و محتوای ویژگی‌های مورد نیاز مشاغل مردانه و زنانه اظهار نظر نمودند. همچنین بر اساس نظریه طرح‌واره نقش جنسیتی بم با وجود اینکه جنس یعنی مرد بودن یا زن بودن تحت تاثیر عوامل زیستی است اما بر روی شکل‌گیری جنسیت یعنی زنانگی و مردانگی عوامل دیگری نیز موثر هستند (بم، ۱۹۸۱). از منظر او موقعیت فرد در ساختار اجتماعی می‌تواند شکل‌دهنده باورها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی وی باشد. از این‌رو حضور در سازمان‌ها می‌تواند بر باورها و نگرش‌های نقش جنسیتی افراد تأثیرگذار باشد (ریاحی، ۱۳۸۶). لذا به نظر می‌رسد براساس نتایج مطالعه حاضر می‌توان استنباط کرد اشتغال زنان در دستگاه‌های اجرایی و اجرای نقش‌های مربوط به سنخ ناهماهنگ با جنس خود در کنار انجام سایر نقش‌های سنتی در خانواده می‌تواند موجب تقویت همزمان ویژگی‌های زنانگی و مردانگی در آنها گردد. همچنین می‌توان استنباط کرد زنان شاغل با توجه به طرح‌واره‌های از پیش موجود خود در خصوص ویژگی‌های جنسیتی پست‌های مدیریتی و با توجه به تجارب خود در محیط‌های کاری، ویژگی‌های جنسیتی مورد نیاز برای پست‌های مدیریتی را ترکیبی از ویژگی‌های جنسیتی زنانه و مردانه و البته بیشتر مردانه را متناسب با تصدی پست‌های مدیریتی معرفی نمودند.

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که برخلاف دیدگاه ذات‌گرایان، جنس بیولوژیکی تنها عامل تعریف زن یا مرد بودن نیست. مردانگی و زنانگی بیشتر خصلت‌های فرهنگی، اجتماعی و تاریخی می‌باشند و نقش جنسیتی افراد تحت تاثیر ساختارهای اجتماعی که افراد در آنها قرار دارند بلکه ذهن آنها شده و ساختمان ذهنی آنها را شکل می‌دهد و بنابراین زنان در صورت لزوم می‌توانند همانند مردان عمل کنند. همچنین همانگونه که خانم ساندرام بم نیز اظهار دارد: آندروژنی مفهومی است که اقتضای زمان کنونی می‌باشد و مفهوم آندروژنی جایگزین مناسبی برای نسخه زنانه بودن یا مردانه بودن با نسخه مضاعف زنانه بودن و مردانه بودن است. بورديو نیز تاکید می‌کند این فقط زنان نیستند که در چنین سیستمی مورد ظلم قرار می‌گیرند. امتیاز مردانه دامی است که بهای آن استرس و تنش مداوم برای مرد است چرا که هر لحظه مجبور به اثبات مردانگی خویش است (میرز، ۲۰۰۲).

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به تک‌جنسیتی بودن نمونه پژوهش، استفاده از ابزارهای خودگزارشی برای گردآوری داده‌ها و محدود شدن جامعه پژوهش به زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد اشاره کرد. همچنین از دیگر محدودیت‌های این پژوهش فقدان مکانی ثابت برای انجام مصاحبه بود و به ناچار مصاحبه‌ها در محل کار شرکت‌کنندگان انجام شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود این پژوهش برای هر دو جنس و در سایر استان‌ها و جوامع دارای فرهنگ‌های متفاوت و در مکانی ثابت انجام شود.

#### تشکر و قدردانی

این مقاله از رساله دانشجویی مقطع دکتری علوم سیاسی با کد اخلاق IR.MUMS.REC.1397.281 که در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۱۱ در حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تصویب شد، استخراج شده است. بدین وسیله بر

خود لازم می‌دانیم از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مسئولین دستگاه‌های اجرایی شهر مشهد و شرکت کنندگان در مطالعه حاضر به خاطر همکاری صمیمانه کمال سپاسگزاری و تشکر را ابراز نماییم. همچنین از جناب آقای دکتر مسعود کاشانی و سرکار خانم دکتر اعظم سالارحاجی بابت راهنمایی‌های ارزشمندشان در تمام مراحل این پژوهش تشکر و قدردانی ویژه می‌شود.

### منابع

- توسلی، م؛ شاطرزاده، س؛ اطهری، ح. (۱۴۰۱). مقایسه نقشه‌های ذهن‌درمانی نقش جنسیتی و سلامت روان زنان در شغل‌های مختلف، علوم پزشکی رازی، ۲۹(۳)، ۷۱-۸۲.
- خمسه‌ای، ا. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط میان رفتار جنسی و طرحواره‌های نقش جنسیتی در دو گروه از دانشجویان متأهل: مقایسه رفتار جنسی زنان و مردان در خانواده، فصلنامه خانواده‌پژوهی، ۲(۸)، ۳۲۷-۳۳۹.
- ریاحی، م. (۱۳۸۶). عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی (مطالعه موردی جوانان کارآموز در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران). پژوهش زنان، ۵(۱)، ۱۳۶-۱۰۹.
- سعیدی، ض؛ نوربالا، ف؛ حمزوی عابدی، ف. (۱۳۹۵). تصورات قالبی جنسیتی: نگرش‌های ضمنی به مشاغل و اثر مواجهه با نمونه‌های غیرکلیشه‌ای. تازه‌های علوم‌شناختی، ۱۸(۱۰)، ۷۹-۸۸.
- سفیری، خ؛ منصوریان راوندی، ف. (۱۳۹۴). کلیشه‌های جنسیتی و سلامت اجتماعی، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۲)، ۳۷-۶۶.
- شولتز، دوآن؛ سیدنی آلن شولتز. (۱۳۹۳). نظریه‌های شخصیت. ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر ویرایش: ۳۴۹.
- علی اکبری دهکردی، م؛ شکر کن، ح؛ محتشمی، ط. (۱۳۸۹). رابطه نقش جنسیتی با سلامت روانی و مؤلفه‌های آن در زنان شاغل، فصلنامه روانشناسی بالینی و شخصیت، ۳(۵)، ۳۷-۴۸.
- قاسمی، و؛ ذاکری، ز. (۱۳۸۹). تحلیل تطبیقی نگرش سیاسی زنان و مردان در شهر اصفهان (از محافظه کاری تا آزادی خواهی)، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۸(۲)، ۳۷-۳۰.
- مقدم، م. (۱۳۹۷). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شکل‌گیری کلیشه‌های جنسیتی، دو ماهنامه علمی تخصصی پژوهش در هنر و علوم انسانی، ۳(۵)، ۹۱-۱۰۴.
- یعقوبی، ف؛ الهی، ط. (۱۳۹۲). تاثیر تبعیض جنسیتی ادراک‌شده بر سلامت روان زنان، مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، ۱۱(۳)، ۲۶-۷.

- Alghamadi Hamad Abdullah J.(2021). Viggggg Matmmatics Taaeeers'ooofssii aaal Itttt ity in tee Kingdom of Saudi Arabia Through The Lens of Social Theory of learning and Gender Schema Theory. PSYCHOLOGY AND EDUCATION,58(1):4307-4318
- Bem,S. L.(1985).Androgeny and gender schema theory: A conceptual and empirical integration. In T.B. Sonderegger(Ed), Ne-braska symposium on motivation 1984: psychology and gender ( pp.179-226). Lincoln. NE: University of Nebraska Press: 181
- Bem, Sandra. Lipsitz. 1981. Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. Psychological Review, 88(4): 354-364.
- Bem, S. L. 1981. Bem Sex Role Inventory: Professional Manual. Palo Alto, CA, USA: Consulting Psychologists Press.

- Braun, Virginia ; Clarke, Victoria (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77- 101.
- Drake CE, Primeaux S, Thomas J. (2018). Comparing implicit gender stereotypes between women and men with the implicit relational assessment procedure. *Gender Issues*: 35: 3-20.
- Endendijk JJ, Portengen CM, 2.22. . hildrnn's visss ttttt teeir fit ure crrerr add fmmily ivvll vemttt : Assiii tt isss with iii ldrnn's geeer ccmmiss ddd aarttt '' ivvll vmnttt in wrrk ddd fmmily rll ss. *Frontiers in Psychology*, 12(789764): 1-11.
- Falconi AM, Weber AM, Cullen MR, Stefanick ML, Michael YL, Darmstadt GL. 2020, Shifts in women's paid employment participation during the World War II era and later life health. *Journal of Adolescent Health*; 66(1): 42-50.
- Jones, K; Stewart, k; King, Eden B ( 2014). Negative consequence of benevolent sexism on efficacy and performance. *Gender in Management: An International Journal*, 29(3): 171-189.
- Kordi H, Hadizadeh S, 2013. A survey on employed and non-employed women lifestyle. *Quarterly Journal of Woman & Society*. 3(12): 21-42.
- Koenig AM, 2018. Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology*; 9(1086): 1-13
- Krumbiegel K, Maertens M, Wollni M, 2020. Can employment empower women? Female workers in the pineapple sector in Ghana. *Journal of Rural Studies*; 80: 76-90.
- Liben, L; Bigler, R.(2017). Understanding and undermining the development of gender dichotomies: The legacy of Sandra Lipsitz Bem. *Sex Role*, 76(9-10), 544-555
- Lipinska-Grobelyny, A., & Wasiak, K. (2010). JOB satisfaction and gender identity of women managers and non-managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(2):161 – 166
- Lewis M, Lupyan G. (2020). Gender stereotypes are reflected in the distributional structure of 25 languages. *Nature Human Behaviour*; 4(10): 1021-1028.
- Meyers, Diana. Tietjens. (2002). *Gender in the Mirror: Cultural Imagery and Women's Agency*. USA: New York: Oxford University Press.
- Moya M, Moya-Garofano A, 2021. Evolution of gender stereotypes in Spain: From 1985 to 2018. *Psicothema*; 33(1): 53-59.
- Signore A, Semenchuk BN, Strachan SM. ,2021. Self-compassion and reactions to a recalled exercise lapse: The moderating role of gender-role schemas. *Journal of Sport and Exercise Psychology*; 43(6): 477-487.
- Shin, Y., Lee. J. (2018). Predictors of Career Decision Self-Efficacy: Sex, Socioeconomic Status (SES), Classism, Modern Sexism, and Locus of Control. *Journal of Career Assessment*, 26(2):322-337.
- Spinner L, Cameron L, Tenenbaum HR, 2.22. . eeer tterootysss in ygggg iii lrr''' s mggzziiss . aa ss *Communication and Society*; In Press.
- Starr C, Zurbriggen EL, 2.17. .... . Bmms geeer seee3 a trrrr y fftrr 34 jaar:: A rvviwwff ils recch and impact. *Sex Roles*; 76(9-10): 1-13.
- Tabarsa GhA, Amirkhani T, Nani S, 2018. Identifying and prioritizing the indicators for distinguishing between political and administrative jobs. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*; 6(4): 93-106
- Vigod, Simon N; Rochan, Paula A, (2020). The imccct ff geeer ii ccrimittt inn nn a wom''' s mttt ll health, *eClinical Medicine*, 20.
- WORLD ECONOMIC FORUM, ۲۰22. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

### سوالات صاحب‌ه

۱. ویژگی‌های جنسیتی زنانه یا مردانه از نظر شما چگونه است؟ به نظر خودتان ویژگی‌های شما بیشتر متناسب با کدامیک از این خصوصیات جنسیتی است؟
۲. آیا مشاغل را می‌توان از نظر تناسب با ویژگی‌های جنسیتی به دو دسته مشاغل زنانه و مردانه تقسیم نمود؟ کدامیک از ویژگی‌های مشاغل موجب این تقسیم‌بندی می‌گردد؟
۳. آیا ویژگی‌های جنسیتی شغل‌تان تاثیری بر ویژگی‌های شما داشته است؟ چگونه؟
۴. به نظر شما کدامیک از ویژگی‌های جنسیتی با پست‌های مدیریتی در مشاغل متناسب است؟