

## تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان

### (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی)

فاطمه جواهری\*، سید حسین سراج‌زاده\*\*، ریتا رحمانی\*\*\*

**چکیده:** مقاله‌ی حاضر به مطالعه تأثیر اشتغال بر کیفیت زندگی زنان شاغل می‌پردازد. هدف این تحقیق پاسخ به این پرسش است که آیا وضعیت اشتغال زنان - شامل خصوصیات عینی شغل آن‌ها و نگرشی که نسبت به وضعیت اشتغال خود (خشنودی شغلی) دارند- بر کیفیت زندگی آنان تأثیر دارد؟ به این منظور، در قالب روش پیمایش ۲۳۴ نفر از زنان شاغل در واحدهای ستادی وزارت جهاد کشاورزی بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین شاخص کل کیفیت زندگی افراد نمونه (در دامنه تغییرات ۱-۳) معادل ۱/۹ است. از بین معرف‌های مختلف وضعیت شغلی؛ تنوع‌پذیری و تناسب شغل با مهارت و تخصص، با کیفیت زندگی رابطه‌ی مثبت دارد. در واقع افرادی که از وضعیت شغلی مناسب‌تری برخوردار هستند، کیفیت زندگی مناسب‌تری هم دارند. علاوه بر این، رابطه میان خشنودی شغلی و کیفیت زندگی زنان تأیید شد. شاخص کل خشنودی شغلی به تنهایی ۰/۲۹ از واریانس کیفیت زندگی زنان شاغل را تبیین می‌نماید.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال زنان، کیفیت زندگی، خشنودی شغلی، وضعیت شغلی.

### مقدمه

تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روزافزون آنان برای مشارکت در عرصه‌های مختلف، امروز به واقعیت انکارناپذیر جامعه‌ی ایران تبدیل شده است. این وضعیت حاصل دگرگونی در نظام ارزش‌ها، رشد اندیشه‌ی مردم‌سالاری، گسترش آگاهی‌های عمومی، رشد مطالبات مدنی، ارتقای تحصیلات تخصصی زنان و هم‌چنین تغییر ساختارهای اقتصادی و اجتماعی در دهه‌های اخیر است.

javaherm@yahoo.com

serajsh@yahoo.com

rrahmania@gmail.com

\* دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه تربیت معلم

\*\* دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه تربیت معلم

\*\*\* کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۰۷/۱۹

در این زمینه می‌توان به افزایش نسبی سهم زنان شاغل اشاره کرد. شمار زنان شاغل طی سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵ نزدیک به سه برابر شده و از ۹۹۸۰۰۰ نفر به ۲۷۸۲۰۰۰ نفر رسیده است. همچنین نسبت زنان به کل جمعیت شاغل کشور از ۸/۹ درصد به ۱۳/۶ درصد رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸). اما با وجود گسترش نسبی اشتغال زنان، هنوز هم کار خارج از خانه زنان موضوعی مناقشه‌برانگیز است<sup>۲</sup>. تجربیات شخصی و یافته‌های پژوهشی بر این واقعیت دلالت دارند که شاغل بودن زنان مانند هر پدیده‌ی دیگر در بردارنده‌ی مجموعه‌ای از فرصت‌ها و محدودیت‌های مختلف است.

«روی‌کردهایی مانند تکثر نقش<sup>۱</sup>، تضاد نقش<sup>۲</sup>، فشار بار اضافی نقش<sup>۳</sup> حکایت از آن دارند که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان باعث م شود زنان شاغل از نظر سلامت نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، در وضعیتی نامطلوب‌تر قرار گیرند. در مقابل، مدل‌های دیگری مانند فرضیه‌ی اعتلای نقش<sup>۴</sup> و نظریه‌ی بسط نقش<sup>۵</sup> بر این نکته تأکید دارند که اشتغال به‌عنوان نقشی جدید که به نقش‌های سنتی زنان اضافه شده، موجب عزت نفس بیشتر، استقلال مالی بیشتر و کسب حمایت اجتماعی گسترده‌تر می‌شود» (احمدنیا، ۱۳۸۳: ۱۶۰-۱۵۹).

تا کنون درباره‌ی تأثیر اشتغال بر مناسبات درون خانواده تحقیقات زیادی صورت گرفته، اما در مورد تأثیر اشتغال زنان بر خود آن‌ها کمتر تحقیق شده است. کیفیت زندگی زنان شاغل از مواردی است که به‌طور خاص به حیات آنان مربوط می‌شود. به‌طور کلی اشتغال بخشی مهم از زندگی فرد شاغل را تشکیل می‌دهد، از این رو انتظار می‌رود که وضعیت اشتغال و نگرشی که فرد نسبت به شغل خود دارد، نقشی معنادار در کیفیت زندگی او داشته باشد. در این مقاله کوشش شده است تا تأثیر اشتغال بر کیفیت زندگی زنان شاغل بر اساس نمونه‌ای خاص از زنان شاغل تحلیل شود. این مطالعه بر مبنای دو پرسش اکتشافی زیر سامان یافته است:

- آیا جنبه‌های وضعیت شغلی زنان بر کیفیت زندگی آن‌ها تأثیر دارد؟

- آیا نگرش شغلی (میزان خشنودی شغلی) زنان می‌تواند بر کیفیت زندگی آن‌ها تأثیر داشته باشد؟

---

1. Multiple Roles  
2. Role Conflict  
3. Role Overload  
4. Role Enhancement  
5. Role Expansion

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۴۵

امید است که یافته‌های این مطالعه در کنار دستاورد تحقیقات دیگر بتواند ادراک ما را نسبت به آثار اشتغال زنان در جامعه‌ی ایران وسعت بخشد و به ترسیم تصویری جامع‌تر از پیامدهای اشتغال آنان کمک کند.

## مبانی نظری

مروری بر متون موجود نشان می‌دهد که نظریه‌ی ویژه و مستقلى در مورد تأثیر اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان وجود ندارد. با وجود این، با بهره‌مندی از برخی تأملات نظری و یافته‌های پژوهشی مربوط به هر دو مبحث یادشده می‌توان برخی پیامدهای اشتغال برای کیفیت زندگی را تشریح نمود.

### کیفیت زندگی

همه‌ی انسان‌ها از آغاز حیات خود در جست‌وجوی بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی‌شان بوده‌اند، اما در دوران معاصر کیفیت زندگی به موضوع مطالعه‌ی دانشمندان تبدیل شده است زیرا آن‌ها به این واقعیت پی برده‌اند که آینده‌ی جامعه در گرو شناسایی عواملی است که بر شرایط زندگی انسان‌ها تأثیر می‌گذارد. برای مثال «روی کرد توسعه که شفاف‌ترین روی کرد به توسعه‌ی اجتماعی است کیفیت زندگی را بر مبنای عوامل اجتماعی مانند کاهش فقر، افزایش اشتغال، گسترش آموزش و پرورش، عدالت اجتماعی، حقوق اقلیت‌ها و یکپارچگی در کل جامعه تعریف می‌کند» (زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۹).

کیفیت زندگی به شیوه‌های مختلفی مفهوم‌سازی شده است. برخی اندیشمندان معتقد هستند که «کیفیت زندگی مجموعه‌ای است که نیازهای جسمی، عاطفی، اجتماعی و امکانات زندگی را تشکیل می‌دهد» (رهنما، ۱۳۵۷: ۳۴). برخی دیگر بر این باور هستند که: «کیفیت زندگی به معنای احساسی است که فرد نسبت به رفاه اجتماعی، عاطفی و جسمانی خود دارد. این احساس متأثر از این است که یک فرد در شرایط مختلف زندگی تا چه اندازه به خشنودی شخصی نایل شده است. به عبارت دیگر؛ کیفیت زندگی معادل توانایی فرد برای محقق ساختن برنامه‌ها یا طرح‌های مورد نظرش است. در واقع کیفیت زندگی به این معنا است که انسان بتواند زندگی خود را هماهنگ با ارزش‌هایش سامان دهد» (گیب، بوری و السون، ۲۰۰۴: ۱۱۲).

«بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی (WHO)؛ کیفیت زندگی، تفسیر شخصی هر فرد از وضعیت زندگی‌اش در متن فرهنگ و نظام ارزشی است که در آن به سر می‌برد» (بولینگ، ۱۹۹۵).

همان‌طور که ملاحظه می‌شود کیفیت زندگی دارای دو جنبه‌ی عینی و ذهنی است. یعنی این مفهوم هم به بهره‌مندی عینی و واقعی از دستاوردها و فرصت‌های زندگی مربوط است و هم حاصل ارزیابی از

۱۴۶ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۲، تابستان ۱۳۸۹

فرصت‌ها و سرمایه‌های واقعی زندگی است. «از این رو کیفیت زندگی با دو مفهوم نیازهای انسانی و رضایت از زندگی رابطه دارد. به این دلیل لازم است که کیفیت زندگی شخصی در تعامل با کیفیت زندگی جمعی مطالعه شود» (ذکایی، ۱۳۸۴: ۳).

در مورد ابعاد کیفیت زندگی نیز نظراتی متفاوت وجود دارد. برای مثال؛ در پژوهشی با نام «سنجش کیفیت زندگی در ایران»، کیفیت زندگی بر اساس سه بعد روانی، اجتماعی و محیطی اندازه‌گیری شده است (ربانی و کیانپور، ۱۳۸۷).

بر اساس مرور منابع موجود می‌توان کیفیت زندگی را در شش بعد؛ فردی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، سلامت و تغذیه و در نهایت زیست‌محیطی تفکیک کرد (ربانی و کیانپور، ۱۳۸۷، نقل از باند و کرنر، ۲۰۰۴؛ شالوک، ۱۳۸۶؛ نراقی، نقل از رهنما، ۱۳۵۷: ۳۴؛ بولینگ، ۱۹۹۵؛ ون‌هون، ۱۹۹۱).

### **اشتغال و کیفیت زندگی**

از آن‌جا که شغل یکی از مهم‌ترین حوزه‌های زندگی محسوب می‌شود، انتظار می‌رود وضعیت اشتغال فرد و ارزیابی که او از شغل خود دارد، بر کیفیت زندگی او تأثیر داشته باشد. اشتغال از دو جهت می‌تواند بر کیفیت زندگی انسان تأثیر داشته باشد. بعد اول به ویژگی‌ها و خصوصیات عینی شغل و جنبه‌ی دوم به ذهنیت فرد، نوع ارزیابی و نگرش او به وضعیت اشتغالش مربوط می‌شود.

**وضعیت اشتغال:** در یک بیان کلی، شغل یکی از مهم‌ترین منابع هویت انسان است. کمیت و کیفیت زندگی شغلی تعیین می‌کند که هر فرد چه کسی است و در جامعه چه نقشی را ایفاء می‌کند. «کار از طریق فعالیت‌های مستمر و منظمی که ایجاد می‌کند به حیات انسان سامان می‌بخشد و حوزه‌های مختلف زندگی او را زمان‌بندی و تنظیم می‌کند. داشتن شغل رسمی فرصتی برای کسب مهارت و بروز خلاقیت است. درآمد حاصل از اشتغال، آزادی و استقلال فرد را بهبود می‌بخشد» (هارلامباس و هولبرن، ۲۰۰۴: ۶۴۱). «دورکیم نیز اشتغال را کالایی اجتماعی و اخلاقی می‌داند که مفهوم زندگی و موقعیت فرد را مشخص می‌کند. به همین ترتیب، او ناامنی مادی و اقتصادی و الگوهای درهم‌شکسته‌ی اشتغال را منبع تخریب هویت و ضعف اخلاق در جامعه می‌داند» (کتاب و فنتون، ۲۰۰۹: ۲۴).

در کنار آثار کلی اشتغال، وضعیت اشتغال فرد که شامل عواملی مانند سابقه کار، میزان ساعات کار، رتبه‌ی شغلی، تناسب شغل با تخصص و موقعیت استخدامی است می‌تواند منشأ تأثیرات ویژه باشد. به عنوان مثال؛ «یافته‌های یک تحقیق در ارتباط با ۷۱۰ زن شاغل نشان می‌دهد افرادی که از میزان متنوع بودن

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۴۷

کار، جالب بودن و کنترل بر جریان کار خود بیشتر راضی بودند دارای سطحی مطلوب‌تر از سلامت بوده‌اند» (احمدنیا، ۱۳۸۳: ۱۷۵). از آن‌جا که سلامتی یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی است، می‌توان گفت که شرایط مناسب کار، تأثیر مستقیم بر افزایش کیفیت زندگی دارد.

تثبیت موقعیت استخدامی فرد نیز حائز اهمیت است. «بر اساس نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی؛ وضعیت استخدامی پایدار و مستمر، سرمایه‌ی انسانی (مهارت‌ها، قابلیت‌ها و معلومات شغلی) و بهره‌وری افراد را افزایش می‌دهد و بر همین پایه پاداش‌هایی که آن‌ها دریافت می‌کنند و امکان ارتقای شغلی آنان را افزایش می‌دهد» (روزنفلد، ۱۹۷۸: ۶۳-۶۲).

«رتبه‌ی شغلی به معنای جایگاه شغل در سلسله‌مراتب سازمانی و میزان اقتدار، اختیار و کنترلی است که یک شغل برای فرد ایجاد می‌کند» (طالبان، ۱۳۷۴). برخورداری از رتبه‌های شغلی بالاتر به دلیل نقشی که در تأمین نیازهای مادی و روانی انسان دارد بر بهبود کیفیت زندگی تأثیر خواهد داشت. بلین و هم‌کارانش در مطالعه‌ی خود به بررسی تأثیر پایگاه اقتصادی- اجتماعی بر کیفیت زندگی توجه داشتند. آن‌ها به این منظور حدود ۲۰۰۰ نفر از شاغلان سازمان‌های اداری انگلستان را به مدیران ارشد، صاحبان مشاغل حرفه‌ای و افراد دارای مشاغل غیرحرفه‌ای دسته‌بندی کردند. بر اساس نتایج تحقیق آن‌ها، افرادی که دارای مرتبه‌ی شغلی بالاتری بودند از کیفیت زندگی مناسب‌تری برخوردار بودند و این تأثیر حتی تا دوره‌ی بازنشستگی تداوم پیدا کرده است (بلین، نتویل و بارتلی، ۲۰۰۷).

یافته‌های تحقیق دیگری نشان داد که میانگین رضایت شغلی افراد در مشاغل اداری و دفتری و فروشنده‌گی از میانگین رضایت شغلی افراد در پست‌های مدیریتی، آموزشی و فرهنگی کمتر است (نقل از البرزی و خیر، ۱۳۸۷: ۱۱). در واقع می‌توان اظهار کرد که هرچند حضور در رده‌های شغلی بالاتر متضمن تحمل مسئولیت و فشار روانی است، اما به هر حال احراز مناصب شغلی بالا از جهت امکانات اقتصادی، دستیابی به قدرت و منزلت اجتماعی فرصت‌های بیشتری را برای شاغلان خود فراهم می‌آورند. در مورد تأثیر سابقه‌ی کار، نظریه یا یافته‌ی تجربی خاصی مشاهده نشد، اما در حد یک گمانه می‌توان تأثیر این عامل را مورد مطالعه قرار داد.

در کنار عوامل یادشده که بیشتر جنبه‌ی عینی دارند، جنبه‌های ذهنی یعنی نوع نگرش و ارزیابی که فرد از وضعیت اشتغال و دستاوردهای آن دارد نیز حائز اهمیت است.

نگرش نسبت به شغل: رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین ارکان نگرش شغلی است. «بر اساس نظر مورس<sup>۶</sup> (۱۹۵۳)، کاتزل<sup>۷</sup> (۱۹۶۴)، ورم<sup>۸</sup> (۱۹۶۴)، اسمیت<sup>۹</sup> (۱۹۶۹) و کالبرگ<sup>۱۰</sup> (۱۹۷۷) رضایت شغلی، وضعیت عاطفی خوشایندی است که حاصل ارزیابی کار به‌عنوان عامل فراهم‌کننده یا تسهیل‌کننده‌ی ارزش‌های شغلی است. در واقع می‌توان گفت که رضایت شغلی حاصل رابطه‌ی متناسب میان پاداشی است که یک شغل برای فرد ایجاد می‌کند و ارزیابی فرد از آن پاداش است» (نقل از موتاز و پوتز، ۱۹۸۶: ۱۵۴). مطالعات متعدد نشان داده‌اند: «رضایت شغلی عامل مهمی است که با افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تعلق و دل‌بستگی به محیط کار، کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالابردن روحیه، عشق و علاقه به کار هم‌بسته است» (هومن، ۱۳۸۱: ۳).

«اکثر نظریات موجود، رضایت شغلی را بر پایه‌ی سه محور توقعات و انتظارات افراد در رابطه با موقعیت‌های واقعی، میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی و سطح ابقای ارزش‌های مهم تعریف کرده‌اند» (نیوتن و کینان، ۱۹۹۱؛ به نقل از هومن، ۱۳۸۱). در اکثر نظریه‌های موجود، رضامندی شغلی بر اساس مؤلفه‌های زیر تعریف شده است:

- درآمد و دست‌مزد: «به اعتقاد روان‌شناسان، تفاوت‌های فردی نقشی مهم در معنا دادن به پول دارد. هیچ فرمول واحدی نمی‌تواند رضایت شغلی را فقط بر اساس میزان دست‌مزد دریافتی تعیین کند» (از کمپ، ۱۳۷۲: ۲۶۷). «بین دست‌مزد و رضایت شغلی دو نوع رابطه وجود دارد. نخست، میزان کفایت درآمد و سپس منصفانه بودن آن در مقایسه با درآمد سایرین است» (هومن، ۱۳۸۱).

اطلاعاتی که حاصل مطالعه‌ی شرایط ۱۵۲۶ نفر از مادران است نشان داده که در میان مادران فقیر میزان افسردگی شدید بیشتر از مادران غیرفقیر است. دیگر این‌که، این افسردگی بر عمل کرد شناختی و حرکتی فرزندان آن‌ها تأثیر کاهنده دارد (بهداران و عریضی، ۱۳۸۴). اشتغال از طریق افزایش سطح درآمد خانواده می‌تواند فقر معیشتی زنان را تقلیل دهد و از این رو در تأمین سلامت روانی که بخشی از کیفیت زندگی آنان است، نقشی مؤثر خواهد داشت.

6. Morse

7. Katzell

8. Vroom

9. Smith

10. Kallberg

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۴۹

شرایط مادی کار: امکانات و تسهیلات رفاهی موجود در محیط کار، احساس رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد (ازکمپ، ۱۳۷۲).

محتوای کار: «اساسی‌ترین صفت در محتوای کار این است که کار باید از جهت ذهنی و شخصی برای افراد جالب و معنادار باشد. این ویژگی تابع گستره‌ای وسیع از تفاوت‌ها و ارزش‌های فردی است» (ازکمپ، ۱۳۷۲). «به اعتقاد لاوسون و شن، کارکنانی می‌توانند رضایت بیشتری به‌دست آورند که برای آن‌ها در درون یک شغل، امکان اجرای نقش‌های گوناگون وجود داشته باشد» (هومن، ۱۳۸۱: ۴۸).

ایمنی شغلی: پس از نیازهای فیزیولوژیک، امنیت نیرومندترین سطح انگیزشی انسان است. این نیاز در محیط کار از طریق شرایط مطمئن کار، افزایش حقوق برای جبران تورم و مزایای جانبی مانند بیمه‌ی پزشکی، هزینه‌های بیماری و حقوق بازنشستگی تأمین می‌شود (لوسیر، ۱۹۹۶؛ به نقل از هومن، ۱۳۸۱).  
ابهام نقش: ابهام نقش شغلی شامل اغتشاش در تعریف وظایف شغلی است. چنین ابهامی به‌ویژه برای کارکنانی ناگوار است که نیاز به پیشرفت دارند، اما برای افرادی که توانایی بالایی دارند چندان مشکل به حساب نمی‌آید (ازکمپ، ۱۳۷۲).

ارتقای شغلی: ارتقای شغلی بیان‌گر امکانات مطلوب برای افزایش مقام و سطح شغل است. طبیعی است که ارتقای مطلوب برای تمام کارکنان در یک سطح قرار ندارد و به همین جهت رضایت از آن تا حد زیادی تحت تأثیر هم‌خوانی بین انتظارات و دریافت‌ها است (هومن، ۱۳۸۱).

روابط بین‌شخصی: مناسبات بین‌شخصی شامل رابطه با هم‌کاران، سرپرستی و مشارکت در تصمیم‌گیری است. نتایج یک تحقیق نشان می‌دهد کسانی که در سازمان خود از حمایت کافی هم‌کاران و سرپرستان برخوردار هستند و تجربه‌ی مشارکت در سازمان را دارند معمولاً نسبت به کار خود نگرشی مثبت‌تر دارند (ازکمپ، ۱۳۷۲).

شاغل بودن در یک محیط اجتماعی به‌طور طبیعی زمینه‌ی هم‌کاری میان اعضای آن مجموعه را فراهم می‌سازد. اگر این تعامل بر اساس هنجارهای مشترک و حس اعتماد متقابل شکل بگیرد، یک نوع سرمایه‌ی اجتماعی پدید می‌آید. از این رو، اشتغال با فراهم آوردن سرمایه‌ی اجتماعی بر کیفیت زندگی افراد تأثیر مثبت خواهد داشت. پژوهشی که توسط غفاری و نازمحمد (۱۳۸۴) انجام شده است نشان می‌دهد که سرمایه‌ی اجتماعی ۳۶ درصد از تغییرات کیفیت زندگی را تبیین می‌کند.

عدالت: «عدالت توزیعی<sup>۱۱</sup> به میزان اعتقاد به تساوی ورودی و خروجی یک فرد در مقایسه با دیگران وابسته است. منظور از ورودی، مجموعه‌ای از توانایی‌ها (مهارت، تحصیلات، انرژی، میل به کار) صرف زمان و منابعی است که فرد از طریق آن‌ها سهم خود را در سازمان ایفاء می‌کند و خروجی یعنی پول یا رضایت درونی که فرد دریافت می‌کند. عدالت رویه‌ای<sup>۱۲</sup> بر عادلانه بودن روال تصمیم‌گیری درباره‌ی تخصیص منابع دلالت دارد» (نقل از فاضلی، ۱۳۸۶: ۱۶۵). «عدالت مرادده‌ای<sup>۱۳</sup> به عمل اجتماعی و کیفیت برخورد با افراد در روابط متقابل شخصی مربوط است» (رضائیان، ۱۳۸۴: ۵۹). رضایت شغلی حاصل برآیند این اجزاء است. اگر انسان‌ها توزیع منابع و فرصت‌ها در محیط کار را عادلانه تلقی کنند، در این صورت از رضایت شغلی برخوردار خواهد بود.

میان رضامندی شغلی و رضایت کلی از زندگی (که بخشی از کیفیت زندگی محسوب می‌شود) ارتباط وثیقی وجود دارد. بر اساس نظریه‌ی سرایت، ناخشنودی شغلی بر کل زندگی فرد تأثیر می‌گذارد (گرونبرگ، ۱۹۷۹). برخی یافته‌های پژوهشی وجود همبستگی میان رضایت شغلی و رضامندی کلی از زندگی را تأیید می‌کند. برای مثال مطالعه‌ی ابریس و بارت (۱۹۷۲) نشان داد که نارضامندی شغلی حتی قادر است احساس فرد در دیگر زمینه‌های زندگی را تغییر دهد. ازسوی دیگر هرزبرگ و دیگران (۱۹۵۹) معتقدند که تجربه‌ی شغلی خشنودکننده می‌تواند اعتمادبه‌نفس را افزایش دهد (ازکمپ، ۱۳۷۲).

از نگاه دیگر، اگر سلامتی یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی در نظر گرفته شود می‌توان گفت که بین وضعیت شغلی فرد و سلامت او به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی ارتباط وجود دارد زیرا اشتغال، منابع ضروری برای سلامت انسان را فراهم می‌سازد. به همین ترتیب: «اگر ارزیابی فرد از جنبه‌های مختلف کار با آن‌چه او در نظر داشته است متفاوت باشد، بدان معنا است که نیازهای مادی و روانی شخص برآورده نمی‌شود و این وضعیت موجب کاهش سلامت او خواهد شد» (استولزبرگ و ویلیام، ۲۰۰۸: ۱۸۰).

با عنایت به مطالب یادشده، هدف اساسی این نوشتار، شناسایی درستی فرضیه‌های زیر است:

- هرچه زنان شاغل از وضعیت شغلی مناسب‌تری برخوردار باشند کیفیت زندگی‌شان ارتقاء می‌یابد.
- هرچه میزان رضایت شغلی زنان بیشتر باشد، کیفیت زندگی آن‌ها افزایش خواهد یافت.

11. Distributive Justice

12. Procedural Justice

13. Interactive Justice



## روش تحقیق

مطالعه‌ی حاضر با روش پیمایش انجام شده است. واحد مشاهده و تحلیل، فرد است و اطلاعات مورد نیاز به وسیله‌ی پرسش‌نامه‌ی استاندارد شده که توسط خود پاسخگویان به آن پاسخ داده شد، جمع‌آوری شده است.

**جمعیت و نمونه‌ی تحقیق:** جمعیت این مطالعه را زنان شاغل در دفتر مرکزی وزارت جهاد کشاورزی تشکیل می‌دهند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین شده است. با در نظر گرفتن تعداد کل زنان شاغل در دفتر مرکزی وزارت جهاد کشاورزی که ۳۸۵ نفر بودند، با دقت احتمالی  $(d=0/04)$  و میزان خطای نمونه‌گیری ۵ درصد  $(t=1/96)$ ، با پراکندگی  $P=0/5$  و  $q=0/5$ ، حجم نمونه معادل ۲۳۴ نفر محاسبه شد. اما از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده، ۲۰۰ پرسش‌نامه‌ی کامل به دست آمد. به منظور یافتن افراد نمونه، از شیوه‌ی نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب استفاده شد، البته در برخی از رده‌های سازمانی مانند مدیر، معاون و رئیس اداره که دارای جمعیت اندکی بودند، تمام‌شماری صورت گرفت.

### تعریف متغیرها

**متغیر وابسته:** کیفیت زندگی، متغیر وابسته‌ی تحقیق، بر اساس ادراک یا ارزیابی فرد از قلمروهای مهم زندگی به شرح زیر اندازه‌گیری شده است:

**بُعد فردی** کیفیت زندگی شامل دو جنبه‌ی «رضایت از زندگی شخصی» و رضایت از «فرصت‌های رشد و شکوفایی فردی» است. **بُعد خانوادگی** کیفیت زندگی شامل رضایت از همسر، والدین و فرزندان بر اساس میزان هماهنگی فکری، عاطفی و شخصیتی است. **بُعد اجتماعی** کیفیت زندگی با معرفت‌هایی مانند میزان مشارکت در نهادهای مدنی، رضایت از روابط بین شخصی، رضایت از عمل‌کرد دولت و میزان برخورداری از حمایت اجتماعی اندازه‌گیری شده است. **بُعد اقتصادی** کیفیت زندگی شامل رضایت از تعادل بین درآمد و هزینه‌ها و وضعیت مسکن است. **بُعد سلامت** شامل ابعاد مختلف سلامت، کیفیت تغذیه، لذت بردن از زندگی و معنادار بودن آن و میزان امید به زندگی است. **بُعد زیست‌محیطی** شامل برخورداری از امکانات رفاهی در محیط زیست زندگی است.

**متغیرهای مستقل:** متغیرهای مستقل شامل ویژگی‌های عینی وضعیت اشتغال و نگرش یا ارزیابی از آن است. ویژگی عینی اشتغال شامل نوع، رده و تنوع شغل، سابقه، نوع استخدام و میزان درآمد است. نگرش نسبت شغل به معنای ارزیابی مثبت از جنبه‌های مختلف شغل است که معادل رضایت شغلی قلمداد می‌شود.

متغیرهای زمینه‌ای تحقیق عبارتند از سن، میزان تحصیلات، درآمد همسر یا پدر، وضعیت تأهل و شغل رئیس خانواده.

**اعتبار و پایایی:** ابتدا، در چارچوب یک تحقیق مقدماتی، با ۳۰ نفر از کارکنان زن مؤسسه‌ی تحقیقات جهاد کشاورزی مصاحبه و بر آن اساس، اعتبار و روایی سنجه‌های تحقیق آزمون شد. اعتبار<sup>۱۴</sup>: اعتبار صوری پرسش‌نامه با استفاده از دیدگاه داوران (اساتید، دانش‌جویان و فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی) انجام شد. برای سنجش اعتبار تجربی در بخش رضایت شغلی، ابتدا بر اساس یک سؤال جداگانه رضایت کلی پاسخ‌گویان از شغل‌شان پرسیده شد. سپس، همبستگی آن‌ها با شاخص کل رضایت شغلی محاسبه شد. نتایج همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان داد که این دو متغیر با احتمال خطای ۰/۰۱ با یکدیگر همبستگی دارند. برای سنجش اعتبارسازهای، از تحلیل عاملی استفاده شده است.

جدول (۱): آزمون اعتبار رابطه میان کیفیت زندگی و رضایت شغلی

سنگه‌ها	کایزر-مایر-اولکین (K.M.O)	آزمون بارتلت	درجه آزادی (Df)	سطح معناداری (Sig)	آلفا
بعد فردی کیفیت زندگی	۰/۷۹	۴۶۳	۵۵	۰/۰۰۰	۰/۷۲۴
بعد خانوادگی کیفیت زندگی	۰/۷۰	۳۵۲	۶۶	۰/۰۰۰	۰/۷۹۷
	۰/۷۶	۳۵۲	۲۸	۰/۰۰۰	
بعد اجتماعی کیفیت زندگی	۰/۷۹	۱۷۹	۴۶۵	۰/۰۰۰	۰/۶۹۷
بعد اقتصادی کیفیت زندگی	۰/۷۱	۱۶۶	۶	۰/۰۰۰	۰/۷۱۸
بعد سلامت و تغذیه کیفیت زندگی	۰/۶۹	۲۳۴	۲۸	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸
بعد زیست‌محیطی کیفیت زندگی	۰/۷۵	۳۷۶	۲۸	۰/۰۰۰	۰/۶۹۸
رضایت شغلی کیفیت زندگی	۰/۷۳	۲۹۴	۵۹۵	۰/۰۰۰	۰/۷۹۹

در جدول شماره (۱)، نتایج آماره‌ی K.M.O یا معیار «کایزر-مایر-اولکین» و آماره‌ی B.T.S یا آزمون بارتلت نشان می‌دهد که اولاً آیدهی تحلیل عاملی برای سنجش اعتبار سنجه‌ها، ایده‌ای مطلوبی است. ثانیاً ماتریس همبستگی بین متغیرها، ماتریس واحد نیست. تحلیل عاملی سنجه‌ها با استفاده از روش «تجزیه به مؤلفه‌های اصلی»<sup>۱۵</sup> و روش «چرخش عامل»<sup>۱۶</sup> به صورت اورتوگونال (متعامد یا

<sup>14</sup>. Validity

<sup>15</sup>. Principal Component Analysis

<sup>16</sup>. Factor Rotation

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۵۳

مستقل) و از میان روش‌های چرخش، نوع «چرخش واریماکس» انجام شده است. در جدول شماره (۱)، مقادیر دو آزمون فوق برای ابعاد کیفیت زندگی و شاخص رضایت شغلی منعکس شده است. پایایی<sup>۱۷</sup>: برای سنجش پایایی مقیاس‌ها از متداول‌ترین روش یعنی محاسبه‌ی پایدارِ درونی استفاده شده است. بررسی‌های انجام‌شده نشان داد که کلیه‌ی ابعاد مربوط به کیفیت زندگی و رضایت شغلی از ضریب پایایی قابل قبول (بیش از ۷۰ درصد) برخوردارند.

## یافته‌های تحقیق

### یافته‌های توصیفی

ابتدا خصوصیات جمعیتی پاسخ‌گویان به‌طور خلاصه بیان می‌شود. سن پاسخ‌گویان حداقل ۲۱ و حداکثر ۵۸ سال و میانگین آن ۳۷/۶ سال بوده است. ۷۴ درصد از پاسخ‌گویان متأهل و مابقی مجرد هستند. متوسط تحصیلات بین فوق‌دیپلم تا لیسانس است.

**وضعیت اشتغال:** اطلاعات مربوط به ویژگی‌های عینی اشتغال فرد به این ترتیب است: از نظر رده‌ی شغلی ۱۶/۵ درصد از افراد در رده‌های بالای مدیریت، معاونت و ریاست اداره بودند. ۵۴ درصد از پاسخ‌گویان در رده‌ی متوسط مانند کارشناس و کارشناس مسئول قرار داشتند و ۳۸/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان در سطح پایین یعنی کمک‌کارشناس، متصدی و کارکن خدماتی بودند. در مجموع ۲۹ درصد از پاسخ‌گویان دارای سابقه‌ی خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۵۴ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۰-۱۱ سال و ۱۶ درصد دارای سابقه‌ی خدمت بیش از ۲۰ سال بودند. میانگین سابقه‌ی خدمت در نمونه‌ی تحقیق ۱۴ سال است. از نظر نوع استخدام، بیشترین فراوانی ابتدا متعلق به مستخدمین پیمانی با ۴۵ درصد است، سپس کارکنان رسمی ۳۵ درصد و کارکنان قراردادی ۱۶ درصد از کل پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند. حداقل درآمد در نمونه‌ی تحقیق، ۱۵۰۰۰۰ تومان و حداکثر درآمد، ۸۰۰۰۰۰ تومان بوده است. هشتاد درصد از کل پاسخ‌گویان مجموع دریافتی‌شان حدود ۲۰۰-۴۰۰ هزار تومان در ماه است. میانگین درآمد ۳۵۹ هزار تومان است. این واقعیت به این معنا است که بخش اعظم مشارکت‌کنندگان در تحقیق از نظر میزان درآمد در سطح پایین یا متوسط قرار دارند.

<sup>17</sup>. Reliability

۱۵۴ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹

**نگرش نسبت به شغل:** همان‌طور که پیش از این اشاره شد ملاک اصلی ارزیابی وضعیت اشتغال، میزان رضایت یا خشنودی شغلی پاسخ‌گویان است. در جدول شماره ۲، ابعاد مختلف رضایت شغلی در سه سطح رضایت پایین، متوسط و بالا گزارش شده است. مقایسه‌ی میانگین‌ها حاکی از آن است که کمترین میزان رضایت به جنبه‌های اقتصادی و مادی شغل مربوط می‌شود. پس از آن، ارزیابی انتقادی از عدالت جنسیتی است که در پایین‌ترین سطح قرار دارد. حدود پنجاه درصد از پاسخ‌گویان معتقدند که توزیع فرصت‌ها بین دو جنس، به‌خصوص در زمینه‌ی اختصاص موقعیت‌های شغلی رده بالا، عادلانه صورت نمی‌گیرد.

**جدول (۲): مقایسه‌ی مؤلفه‌های مختلف رضایت شغلی (تعداد=۲۰۰)**

ضریب پایایی	میانگین (۱-۳)	طبقات پاسخ‌ها درصد				طبقات پاسخ‌ها شاخص‌های ابعاد رضایت شغلی
		کل	بالا	متوسط	پایین	
۰/۸۴	۱/۵	۱۰۰	۲	۴۹/۵	۴۸/۵	رضایت از شرایط مادی کار
۰/۹۳	۱/۷	۱۰۰	۱۲/۵	۴۳	۴۴/۵	رضایت از برابری جنسی
۰/۸۶	۱/۸	۱۰۰	۶/۵	۶۲/۵	۳۱	رضایت از رابطه با هم‌کاران
۰/۷۷	۱/۹	۱۰۰	۲۰	۵۰/۵	۳۹/۵	رضایت از مدیریت
۰/۶۷	۱/۹	۱۰۰	۱۹/۵	۵۵/۵	۲۵	رضایت از امنیت شغلی
۰/۶۸	۲	۱۰۰	۲۳	۶۰/۵	۱۶/۵	رضایت از کنترل و مشارکت
۰/۷۶	۲/۶	۱۰۰	۶۷	۲۹/۵	۵/۳	رضایت از محتوای شغل
۰/۷۹	۱/۸	۱۰۰	۸	۶۸	۲۴	شاخص کل رضایت شغلی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود میانگین رضایت شغلی به‌دست‌آمده در این شاخص، از میانگین ریاضی آن کمتر است. رضایت از ماهیت و محتوای شغل دارای بالاترین میانگین است. شاخص کل رضایت شغلی در نمونه‌ی تحقیق حاضر حاکی از آن است که اکثر پاسخ‌گویان - یعنی حدود ۷۰ درصد - در حد متوسطی از رضایت شغلی برخوردار هستند. در مورد شاخص امنیت شغلی، بیش از ۴۵ درصد از پاسخ‌گویان اظهار کرده‌اند که درباره‌ی آینده‌ی شغلی خود نگران هستند، اما در مجموع با توجه به شاخص کل رضایت از رابطه با هم‌کاران می‌توان گفت که رضایت پاسخ‌گویان از این رابطه کمتر از متوسط است. ۷۳ درصد پاسخ‌گویان اعلام کرده‌اند که بر نحوه‌ی انجام کار خود در حد زیاد و خیلی زیاد کنترل و نظارت دارند و از نظر کنترل بر کار در شرایطی مناسب قرار دارند.

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۵۵

**کیفیت زندگی:** در جدول شماره (۳)، اطلاعات مربوط به شاخص کل کیفیت زندگی و ابعاد شش‌گانه‌ی آن منعکس است. مقایسه‌ی میانگین ابعاد مختلف کیفیت زندگی نشان می‌دهد که بیشترین میزان رضامندی به بعد فردی یعنی رضایت از رشته‌ی تحصیلی، رضایت از شکل و قیافه‌ی ظاهری و رضایت از شیوه و میزان تأمین اوقات فراغت مربوط می‌شود. این امور بیشتر جنبه‌ی شخصی دارند و کمتر به نوع ارتباط فرد با جامعه مربوط می‌شود.

جدول (۳): ابعاد مختلف کیفیت زندگی

ضریب آلفا	میانگین (۱-۳)	طبقات پاسخ‌ها درصد				طبقات پاسخ‌ها شاخص کیفیت زندگی و ابعاد آن
		کل	بالا	متوسط	پایین	
۰/۷۲۴	۲	۱۰۰	۱۷	۶۷/۵	۱۵/۵	شاخص بعد فردی
۰/۷۹۷	۱/۹	۱۰۰	۱۷	۶۰/۵	۲۲	شاخص بعد اقتصادی
۰/۶۹۷	۱/۷	۱۰۰	۱۲/۵	۷۱	۱۶/۵	شاخص بعد سلامت و تغذیه
۰/۷۱۸	۱/۷	۱۰۰	۸/۲	۵۷/۱	۳۴/۷	شاخص بعد زیست محیطی
۰/۷۰۸	۱/۷	۱۰۰	۱۴	۴۷/۵	۳۸/۵	شاخص بعد خانوادگی
۰/۶۹۸	۱/۶	۱۰۰	۳	۵۳/۵	۴۳/۵	شاخص بعد اجتماعی
۰/۷۵۷	۱/۹	۱۰۰	۱۳	۶۴	۲۳	شاخص کل کیفیت زندگی

در مقابل، کمترین میانگین به بعد اجتماعی کیفیت زندگی مربوط است. این بعد شامل مشارکت اجتماعی، روابط بین شخصی، ارزیابی از عمل کرد دولت، حقوق سیاسی و مدنی، حمایت اجتماعی، حقوق فردی و فرهنگی است. به این معنا که اکثر پاسخ‌گویان در ابعاد اجتماعی کیفیت زندگی خود احساس ناکارآمدی می‌کنند. مقایسه‌ی میانگین ابعاد مختلف کیفیت زندگی نشان می‌دهد که میانگین میزان رضایت از ابعاد فردی، خانوادگی، اقتصادی، سلامت و تغذیه و زیست‌محیطی از میانگین رضای آن بالاتر است، اما میانگین رضایت از بعد اجتماعی از میانگین رضای آن پایین‌تر است. از تلفیق ابعاد یا شاخص‌های شش‌گانه، شاخص کل کیفیت زندگی به‌دست آمد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود شاخص کل کیفیت زندگی در نمونه‌ی مورد مطالعه اندکی بالاتر از حد متوسط است.

### یافته‌های تبیینی

در این قسمت، روابط مفروض میان متغیرها آزمون خواهد شد. بر اساس فرضیه‌ی اول تحقیق، بین جنبه‌های عینی وضعیت اشتغال فرد و کیفیت زندگی او رابطه‌ای معنادار وجود دارد. به این منظور، رابطه میان

عناصر تشکیل دهنده وضعیت اشتغال (ارتباط میان رده‌ی شغلی، سابقه، نوع استخدام، میزان درآمد، تنوع شغل و تناسب شغل با تخصص) و کیفیت زندگی مورد آزمون قرار گرفت. محاسبه‌ی ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که از میان عناصر متفاوت وضعیت اشتغال، فقط تنوع شغلی ( $r=0/24$ ،  $sig=0/05$ ) و تناسب شغل با نوع تخصص ( $r=0/17$ ،  $sig=0/01$ )، با متغیر کیفیت زندگی رابطه‌ای معنادار داشته است. همان‌طور که بر اساس مبانی نظری تحقیق پیش‌بینی می‌شد، هرچه شغل انسان از تنوع بیشتری برخوردار باشد، امکان شکوفایی و غنی‌سازی خود از طریق آن بیشتر می‌شود. از طرف دیگر، به‌میزانی که تناسب میان شغل و تخصص و مهارت افزایش یابد، علاقه‌مندی و کارایی فرد افزایش می‌یابد. عوامل یادشده سهمی قابل ملاحظه در ارتقای کیفیت زندگی افراد شاغل دارد. سایر عناصر مربوط به وضعیت اشتغال (مانند سابقه، رده‌ی شغلی) با کیفیت زندگی رابطه‌ای معنادار نداشته‌اند.

فرضیه‌ی دوم به ارتباط میان نگرش فرد نسبت به شغل خود یعنی رابطه‌ی رضایت شغلی و کیفیت زندگی مربوط است. نتایج به‌دست‌آمده، رابطه‌ی این دو متغیر را تأیید می‌کند. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر رضایت شغلی و کیفیت زندگی حدود ۰/۵۵ است، اما همبستگی میان هر یک از عناصر رضایت شغلی با شاخص کل کیفیت زندگی بین ۰/۱۴ تا ۰/۴۲ نوسان دارد.

جدول (۴): همبستگی پیرسون بین شاخص کل رضایت شغلی و عناصر آن با کیفیت زندگی<sup>۱۸</sup>

شاخص	متغیرهای مستقل					
	شاخص کل رضایت شغلی	رابطه با هم‌کاران	دستمزد	مدیریت	برابری جنسی	مشارکت
کیفیت زندگی	** ۰/۵۴	** ۰/۴۲	** ۰/۳۱	** ۰/۳۱	** ۰/۳۰	** ۰/۲۹
						** ۰/۱۵

کمترین میزان همبستگی بین امنیت شغلی با کیفیت زندگی و بیشترین همبستگی بین رضایت از رابطه با هم‌کاران و کیفیت زندگی ملاحظه می‌شود. رگرسیون تک‌متغیره بین شاخص کل رضایت شغلی و کیفیت زندگی نشان می‌دهد که رضایت شغلی در مجموع حدود ۳۰ درصد از واریانس متغیر کیفیت زندگی را تبیین می‌کند. از بین متغیرهای مختلف جمعیتی رابطه‌ی چند مورد از آن‌ها با کیفیت زندگی تأیید شد. ابتدا لازم است به رابطه‌ی سن با کیفیت زندگی اشاره کرد. هرچند که میزان همبستگی این دو متغیر ( $TC=0/049$ ) پایین

<sup>۱۸</sup>. علامت \*\* معادل خطای کمتر از ۰/۰۱ است.

تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۵۷

است، اما معنادار بودن آن ( $Sig = 0/02$ ) در بردارنده‌ی نکته‌ای قابل تأمل است. یعنی ممکن است به موازات افزایش سن و رشد تجربیات شخصی، امکان فراهم آوردن فرصت‌های زندگی و تأمین نیازهای انسانی افزایش یابد و به همین دلیل افراد در افزایش کیفیت زندگی خود نقشی فعال‌تر ایفاء کنند. همچنین وضعیت تأهل با کیفیت زندگی ( $r = -0/19$ ) در سطح  $0/005$  معنادار است یعنی افراد مجرد از کیفیت زندگی بالاتری نسبت به متأهلان برخوردار هستند. ممکن است پایین بودن کیفیت زندگی زنان متأهل به علت مشکلاتی باشد که به واسطه‌ی فشار مسئولیت‌ها و هماهنگ کردن انتظارات نقش‌های شغلی و خانوادگی با آن مواجه هستند. تحلیل واریانس کیفیت زندگی بر اساس طبقات مختلف تحصیلات نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی در میان افراد زیردیپلم  $2/4$ ، در میان افراد دارای مدرک دیپلم و فوق‌دیپلم  $1/8$  و در میان افراد دارای تحصیلات دانشگاهی  $1/9$  است. این تفاوت در سطح معناداری  $0/03$  است و نشان می‌دهد که افراد در سطوح تحصیلی پایین‌تر، از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار هستند. احتمال دارد این امر از آن‌جا ناشی شده باشد که به موازات افزایش تحصیلات، ارزیابی از دستاوردهای شخصی، قضاوت درباره‌ی شرایط اجتماعی و همچنین معیارهای مورد نظر برای تعریف زندگی مطلوب افزایش می‌یابد. از این رو، تحقق احساس سعادت‌مندی و خشنودی که یک بعد مهم کیفیت زندگی است نسبت به فردی که از تحصیلات کمتری برخوردار است، برای فرد تحصیل کرده دست‌نیافتنی‌تر می‌شود.

در جدول شماره (۵)، از بین متغیرهای زمینه‌ای؛ وضعیت تأهل<sup>۱۹</sup> و از بین متغیرهای رضایت شغلی<sup>۲۰</sup>؛ رضایت از رابطه با هم‌کاران، رضایت از شرایط مادی کار، رضایت از شیوه‌ی مدیریت و ارزیابی از غنی بودن محتوای شغل وارد مدل رگرسیون شده‌اند. عناصر مربوط به وضعیت اشتغال زمانی که در کنار سایر متغیرهای مستقل و زمینه‌ای قرار گرفته‌اند قدرت خود را برای تبیین متغیر وابسته از دست داده‌اند.

<sup>۱۹</sup>. وضعیت تأهل که متغیر اسمی دومقوله‌ای است به‌طور تصنعی به‌صورت متغیر فاصله‌ای در نظر گرفته شده است. به این ترتیب که به مجرد کد صفر و به افراد متأهل کد ۱ داده شده است.

<sup>۲۰</sup>. در این مدل رگرسیونی که به روش stepwise انجام شد تمام متغیرهای زمینه‌ای و مستقل به ترتیب بیشترین تأثیر بر متغیر وابسته، وارد مدل تحلیل رگرسیونی شده‌اند. از سه متغیر زمینه‌ای (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل) و شش متغیر مربوط به وضعیت اشتغال (درآمد، سطح شغل، سابقه، نوع استخدام، تنوع شغل، تناسب شغل با تخصص) و هفت متغیر مربوط به رضایت شغلی (رضایت از بعد مادی، رضایت از محتوای شغل، رضایت از رابطه با هم‌کاران، رضایت از تأمین امنیت شغلی، رضایت از کنترل و مشارکت، رضایت از شیوه‌ی مدیریت، رضایت از برابری جنسیتی) تنها یک متغیر زمینه‌ای و ۴ چهار متغیر رضایت شغلی وارد مدل رگرسیون شده‌اند.

۱۵۸ زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹

جدول (۵): مدل رگرسیونی رابطه‌ی هم‌زمان متغیرهای مستقل و  
زمینه‌ای با کیفیت زندگی (روش گام‌به‌گام)

سطح معناداری	ضریب رگرسیونی استاندارد (بتا)	میزان متغیرهای مستقل داخل معادله
۰/۰۰۰	۰/۳۱۸	رضایت از هم‌کاران
۰/۰۰۰	-۰/۲۸۷	وضعیت تأهل
۰/۰۰۰	۰/۲۴۰	رضایت از شرایط مادی کار
۰/۰۰۱	۰/۲۰۸	رضایت از شیوه‌ی مدیریت
۰/۰۲۸	۰/۱۳۶	رضایت از محتوای شغل
-	۰/۳۵	R Square
۰/۰۰۰	۱۹/۲۸	F
-	۰/۵۲	Multiple R

در مجموع، ۳۵ درصد از واریانس کیفیت زندگی توسط پنج متغیر یادشده تبیین شده است. نکته‌ی قابل ملاحظه، برتری سهم رضایت از رابطه با هم‌کاران نسبت به سایر ابعاد است. فزونی سهم این متغیر در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته حاکی از آن است که در مقایسه با جنبه‌های مادی و اقتصادی شغل، رضایت‌بخش بودن تعاملات اجتماعی فرد در محیط کار با دیگران، نقش بیشتری در تحقق رضامندی شغلی او دارد.

### نتیجه‌گیری

در این نوشتار کوشش شد تا تأثیر اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان تحلیل شود. یافته‌های تحقیق بیان‌گر این واقعیت است که متنوع بودن شغل و متناسب بودن آن با نوع تخصص فرد، با کیفیت زندگی او هم‌بسته است. بدیهی است که شرایط یادشده علاقه، آزادی و ابتکار عمل فرد را افزایش می‌دهد و امکان خودشکوفایی و غنی‌ساختن خود از طریق شغل را بیشتر می‌کند. به‌علاوه، احساس مفید بودن و کسب دستاوردهای شغلی، بخشی از نیازهای روانی انسان را تأمین می‌کند و از این طریق به ارتقای کیفیت زندگی کمک می‌کند.



تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه‌ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی) ۱۵۹

به‌رغم اهمیت جنبه‌های اقتصادی، رابطه‌ی میان میزان درآمد و کیفیت زندگی تأیید نشد. احتمالاً به‌جای میزان درآمد و تعادل بین درآمد و هزینه‌ها، مقایسه‌ی درآمد خود با درآمد دیگران است که نقشی مؤثر در تعیین کیفیت زندگی دارد. در تأیید این نکته لازم است به این واقعیت توجه شود که رضایت از حقوق و مزایا که یکی از مؤلفه‌های رضایت شغلی است با کیفیت زندگی پاسخ‌گویان همبستگی معناداری ( $r=0/35$ ) را نشان داده است. در واقع می‌توان گفت که آن‌چه مهم است خود درآمد نیست، بلکه ارزیابی و رضایت فرد از درآمد است. هرزبرگ نیز درآمد را در زمره‌ی متغیرهای بهداشتی می‌داند. به این معنا که بودن آن از میزان نارضایتی می‌کاهد، اما به افزایش رضایت کمکی نمی‌کند. او معتقد است که بعد اقتصادی شغل از آن جهت که با بسیاری از عوامل انگیزشی قرین است برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و یک عامل استثنائی و نامشخص محسوب می‌شود (هرزبرگ، ۱۹۵۹).

فرضیه‌ی اصلی تحقیق یعنی رابطه‌ی ارزیابی از شغل (رضایت شغلی) با کیفیت زندگی تأیید شد. این یافته مؤید نظریه‌ی سرایت است که بر اساس آن، خشنودی شغلی می‌تواند به سایر ابعاد زندگی فرد تسری پیدا کند (گرونیبرگ، ۱۹۷۹). از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، رضایت از هم‌کاران بیشترین سهم را در تبیین کیفیت زندگی زنان شاغل داشته است. بر اساس نظر ازکمپ (۱۳۷۲)، گروه کاری همانند یک اجتماع می‌تواند از جنبه‌های مختلف از اعضای خود حمایت کند و موجب رضایت شخصی و بهبود کیفیت زندگی شود.

میانگین نمره‌ی پاسخ‌گویان درباره‌ی رضایت از شاغل بودن (درمقیاس ۵-۱)  $3/6$  است. بر این اساس می‌توان گفت که با وجودی که اشتغال به‌خصوص زنان متأهل را با مشکلاتی مواجه می‌سازد، اما در مجموع زنان نمونه‌ی تحقیق از شاغل بودن خود بیش از حد متوسط خرسند هستند.

هرچند که یافته‌های این تحقیق قابلیت تعمیم به کل جمعیت زنان شاغل را ندارد، اما حداقل در سطح همین نمونه‌ی خاص می‌توان گفت که کار خارج از خانه تأثیری مخرب بر کیفیت زندگی زنان شاغل نداشته است.

حتی در شرایط مناسب و با فرض ثابت نگه داشتن سایر عوامل می‌توان گفت که اشتغال سطح توان‌مندی زنان را ارتقاء می‌بخشد. توان‌مندسازی شامل افزایش توانایی شناختی، افزایش توانایی عاطفی و افزایش توانایی رفتارهای مبتنی بر شناخت و عواطف است (البرزی و خیر، ۱۳۸۶: ۲۶).

در این راستا به نظر می‌رسد چنان‌چه موانع فرهنگی موجود برای ایفای نقش‌های اجتماعی زنان برطرف شود و میزان هم‌کاری و حمایت همسران افزایش یابد، زنان می‌توانند در عرصه‌ی فردی و اجتماعی

به انسان‌هایی کارآمدتر تبدیل شوند. البته در کنار این قبیل تحولات فرهنگی سطح کلان، لازم است که زنان نیز در جهت تقویت توان‌مندی‌های خود کوشش کنند. توان‌مندسازی دارای سه رکن است: افزایش توانایی شناختی، افزایش توانایی عاطفی و افزایش توانایی رفتارهای مبتنی بر شناخت و عواطف (البرزی و خیر، ۱۳۸۶: ۲۶). در خاتمه به پژوهش‌گران علاقه‌مند به این موضوع توصیه می‌شود که در مطالعه‌ی تأثیر اشتغال، غیر از جنبه‌های عینی شغل و نوع نگرش شغلی، به نقش عامل اشتغال‌پذیری که در این تحقیق امکان مطالعه آن وجود نداشت، توجه نمایند. اصطلاح اشتغال‌پذیری<sup>۲۱</sup> به معنای توانایی کسب و حفظ یک شغل در داخل یک سازمان یا در سازمان‌های مختلف است. اشتغال‌پذیری یک سازه‌ی روانی-اجتماعی است که از سه بعد انطباق‌پذیری، هویت شغلی و سرمایه‌ی انسانی-اجتماعی تشکیل شده است. انطباق‌پذیر بودن به معنای تمایل و توانایی تغییر رفتار، احساسات و اندیشه‌ها در پاسخ به تقاضاهای محیطی است. افراد انطباق‌پذیر قادر هستند شرایط نامتعیین و مبهم را تحمل کنند. هویت شغلی تعیین‌کننده‌ی انگیزش شغلی، معانی شخصی و ارزش‌های فردی است و می‌تواند به مثابه یک قطب‌نمای معرفتی به هدایت فرصت‌های شغلی بپردازد. سرمایه‌ی انسانی شامل تحصیلات، تجربه‌ی کاری، آموزش، مهارت‌ها و دانش است که موجب موفقیت شغلی فرد می‌شود. سرمایه‌ی اجتماعی نیز به روابط میان فردی در درون شبکه‌های موجود در محیط کار اشاره دارد (واترز<sup>۲۲</sup>، بریسکو<sup>۲۳</sup>، مک‌آردل<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۷: ۲۴۹-۲۴۸). بدون شک، روحیه‌ی اشتغال‌پذیری زنان هم بر عملکرد شغلی و هم بر کیفیت زندگی آنان تأثیر دارد.

## منابع

- Ahmad Nia Shirin (2005) the Impact of Employment on Women's Health, Social Welfare Quarterly, No.18, P:149-168.
- Alborzi Shahla & Mohammad Khayer (2008) Practical Strategies for Participation in Social Planning from the Viewpoint of Academic Women, Women's Research Quarterly, No.1, P: 7-28.
- Asayesh Hossein (2002) Measurement of Quality of Life among 100 Cities around the World, Journal of Urban Management, No, 8. P:94-120.

21. Employability

22. Waters

23. Briscoe

24. McArdle

- Bahadoran Parvin & Hamid Reza Arizi** (2005) Quantitative Measurement of Mothers Poorness and Depression Effects on Cognitive and Behavioural Growth of their Child, Quarterly of Social Welfare, No,18. P:149-168.
- Blane David, Gopalakrishnan Netuveli and Mal Bartley** (2007) Does Quality of Life at Older Ages Vary with Socio- Economic Position? Sociology, Vol. 41(4), P: 717-726.
- Bowling A.** (1995) The Concept of Quality of Life in Relation to Health, Medicina Nei Secoli, Vol.7, Bulletin of The World Health Organization, March 2004, 82(3), P:633-645.
- Coleman James Samuel** (1998) Foundation of Social Theory, Translated by Manochehr Sabori, Tehran: Nashr-e-Nei Pub.
- Fazeli Mohammdd** (2007) the Effects and Consequences of Organizational Equality among Female Staff of Universities in Iran, in Women and Higher Education, Tehran: Research Center on Socio-Cultural Studies of Higher Education.
- Gabe Jonathan, Mike Bury and Mary Ann Elston** (2004) Key Concepts in Medical Sociology, United Kingdom: Sage.
- Ghafari Gholamreza & Mohammad Onogh Naz** (2007) Social Capital and Quality of Life, Journal of Iranian Social Studies, No.1, P:159-199.
- Ghasemi Mohammad** (2000) Study of Effects of Quality of Life on Human Productivity, Qom: Higher Education Institution of Qom.
- Grunberg M.**(1979) Understanding Job Satisfaction, USA:McMillan.
- Haralambo Mike S. and Holborn** (2004) Sociology Themes and Perspectives, United Kingdom: Collins.
- Kalleberg Arne L.** (1974) A Causal Approach to Measurement of Job Satisfaction, Social Science Research, Vol.3, P:299-322.
- Kattab Nabil, Steve Fenton** (2009) What Makes Young Adults Happy? Employment and Non-Work as Determinants of Life Satisfaction, Sociology, Vol. 43, No.1, P:11-26.
- McArdle Sarah, Lea Waters, Jon P. Briscoe Douglas T. Hall** (2007) Employability during Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital, Journal of Vocational Behavior, Vol.71, p:247-264.
- Ostwart Ozkamp** (1993) Applied Social Psychology, Translated by Farhad Maher, Mashhad: Astan Qods Razavi Pub.
- Rabbani Khorasgani Ali & Masoud Kianpour** (2008) towards a Proposal Model for Measuring Quality of Life in Iran, Journal of the Faculty of literature and Humanities, No.4, P: 67-108.

**Rahnama Giti** (1979) the Report on Female Workers' Quality of Life in Iran, Tehran: Amir Kabir Pub.

**Rezaeyan Ali** (2005) Expectency of Equality and Equality in Organization, Management of Developed Organizational Behaviour, Tehran: Samt Pub.

**Rosenfeld Rachal** (1978) Women's Employment Pattern and Occupational Achievements, Vol.7, P:61-80.

**Taleban Mohammad Reza** (2002) Social Analysis of Job Satisfaction, Social Research Journal, No.1-2, P: 23-50.

**Veenhoven Rute** (1999) Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe, Eovos University Press.

**Zahedi Mohammad Javad** (2007) Development and Inequality, Tehran: Mazyar.

**Zokaei Mohammad Saied** (2005) Study on Relationship between Social Capital and Quality of Life in Urban Areas, Quarterly of Social Science, No,32. P:31-37.

**The Center for Iran Statistics** (2009) the Office for Population and Labour Statistics, Central Site: [www.sci.org.ir](http://www.sci.org.ir).